



ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบขององค์กรแห่งความสุขกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท มิซูโน พลาสติก จำกัด

ศากุน ทับทอง

GRAD VRU

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต  
สาขาวิชาบริหารธุรกิจ  
บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี

พ.ศ. 2558



THE RELATIONSHIP BETWEEN ELEMENTS OF HAPPY WORKPLACE AND  
THE QUALITY OF WORK LIFE OF EMPLOYEES  
AT MIZUNO PLASTIC COMPANY LIMITED

SAKUN TUBTHONG

GRAD VRU

AN INDEPENDENT STUDY SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF THE REQUIREMENTS  
FOR THE DEGREE OF MASTER OF BUSINESS ADMINISTRATION  
IN BUSINESS ADMINISTRATION  
GRADUATE SCHOOL  
VALAYA ALONGKORN RAJABHAT UNIVERSITY  
UNDER THE ROYAL PATRONAGE PATHUM THANI

2015



ชื่อเรื่องการค้นคว้าอิสระ	ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบขององค์กรแห่งความสุขกับ คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท มิซูโน พลาสติก จำกัด
ชื่อนักศึกษา	ศากุน ทับทอง
รหัสประจำตัว	55B53170112
ปริญญา	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
สาขาวิชา	บริหารธุรกิจ
ประธานที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วงศ์ธิดา สุวรรณิน
กรรมการที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ	รองศาสตราจารย์วรุณี เขาวาน์สุขุม

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับความสำคัญของความสุขการทำงานของพนักงานบริษัท มิซูโน พลาสติก จำกัด 2) ศึกษาระดับความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท มิซูโน พลาสติก จำกัด 3) เปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท มิซูโน พลาสติก จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส รายได้ ตำแหน่งงาน และอายุงาน 4) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบขององค์กรแห่งความสุขกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท มิซูโน พลาสติก จำกัด ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานฝ่ายการผลิตและฝ่ายสนับสนุนงานการผลิต บริษัท มิซูโน พลาสติก จำกัด จำนวน 289 คน ได้กลุ่มตัวอย่าง 168 คน โดยใช้สูตรทาร์โรว์ ยามาเน่ ที่ระดับความเชื่อมั่น 0.95 ใช้การสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถาม ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.966 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบสมมติฐานด้วยการหาค่าที่ การทดสอบค่าเอฟ เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างคู่ด้วยวิธีพีชเชอร์และการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน

ผลการศึกษาพบว่า

1. ระดับความสำคัญของความสุขการทำงานของพนักงานบริษัท มิซูโน พลาสติก จำกัด โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{x} = 3.26$ , S.D. = 0.49) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านมีคุณธรรม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 3.84$ , S.D. = 0.69) เป็นอันดับแรก รองลงมา ได้แก่ ด้านสังคมดี ( $\bar{x} = 3.69$ , S.D. = 0.66) ด้านน้ำใจงาม ( $\bar{x} = 3.54$ , S.D. = 0.59) และด้านครอบครัวดี ( $\bar{x} = 3.53$ , S.D. = 0.78) ตามลำดับ

2. ระดับความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท มิซูโน พลาสติก จำกัด โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{x} = 3.26$ , S.D. = 0.58) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 3.90$ , S.D. = 0.63) เป็นอันดับแรก รองลงมา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางคือด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ( $\bar{x} = 3.35$ , S.D. = 0.72) ด้านการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับสังคม ( $\bar{x} = 3.29$ , S.D. = 0.72) ด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน ( $\bar{x} = 3.26$ , S.D. = 0.74) ตามลำดับ

3. พนักงานบริษัท มิซูโน พลาสติก จำกัด ที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ตำแหน่งงาน และอายุงาน ที่ต่างกัน ให้ระดับความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงาน

ไม่แตกต่างกัน ส่วนรายได้ที่ต่างกัน ให้ระดับความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4. ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบขององค์กรแห่งความสุขกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท มิซูโน พลาสติก จำกัด โดยรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง ( $r_{xy} = 0.78$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านผ่อนคลายมีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับสูง ( $r_{xy} = 0.71$ ) เป็นอันดับแรก รองลงมาได้แก่ ด้านน้ำใจงาม ( $r_{xy} = 0.67$ ) และด้านสังคมดี ( $r_{xy} = 0.65$ ) ตามลำดับ



Independent Study Title	The Relationship between Elements of Happy Workplace and the Quality of Work Life of Employees at Mizuno Plastic Company Limited
Student	Sakun Tubthong
Student ID	55B53170112
Degree	Master of Business Administration
Field of Study	Business Administration
Independent Study Advisor	Assistant Professor Dr.Wongtheera Suvannin
Independent Study Co-Advisor	Associate Professor Warunee Chouwasukum

### ABSTRACT

The purposes of this research were 1) to study the level of importance of happiness of employees at Mizuno Plastic Company Limited, 2) to study the level of importance of the employee quality of work life at Mizuno Plastic Company Limited, 3) to compare the differences of employee quality of work life at Mizuno Plastic Company Limited classified by personal factors including gender, age, marital status, income, position and work experience, and 4) to study the relationship between the elements of happy workplace and the employee quality of work life at Mizuno Plastic Company Limited. The population comprised 289 employees, and the sample consisted of 168 employees at Mizuno Plastic Company Limited with a reliability of 0.95. Multi-stage sampling was used as the sampling method. The research instrument was a questionnaire with a reliability of 0.966. The statistics used for the data analysis consisted of frequency, percentage, mean, standard deviation, independent sample t-test, F-test, and Pearson's product moment correlation coefficient. The means of Fisher test was used to compare the differences of pairs.

The research findings were as follows :

1. Overall, the level of importance of the employees' happiness at Mizuno Plastic Company Limited was at a moderate level ( $\bar{x} = 3.26$ , S.D. = 0.49). When Considered in each aspect, it was found that the aspect of morale was at the highest level ( $\bar{x} = 3.84$ , S.D. = 0.69). However, the aspect of happy society ( $\bar{x} = 3.69$ , S.D. = 0.66), the aspect of happy heart ( $\bar{x} = 3.54$ , S.D. = 0.59), and the aspect of happy family ( $\bar{x} = 3.53$ , S.D. = 0.78) were at a moderate level respectively.

2. The level of importance of the employees' quality of work life at Mizuno Plastic Company Limited overall was at a moderate level ( $\bar{x} = 3.26$ , S.D. = 0.58). When considered in each aspect, it was found that the aspect of work-life balance was at the highest level ( $\bar{x} = 3.90$ , S.D. = 0.63). However, the aspect of safety and healthy

workplace ( $\bar{x} = 3.35$ , S.D. = 0.72), the aspect of social relevance ( $\bar{x} = 3.29$ , S.D. = 0.72), and the aspect of job regulations ( $\bar{x} = 3.26$ , S.D. = 0.74) were at a moderate level respectively.

3. Comparison of the personal factors of gender, age, marital status, position and work experience with the level of importance of work life quality at Mizuno Plastic Company Limited found no significant differences. However, the personal factor of income showed a significant difference at a level of 0.05.

4. The relationship between elements of the happy workplace and the employees' quality of work life at Mizuno Plastic Company Limited in overall was at the high level ( $r_{xy} = 0.78$ ) at a level of significance 0.05. When considered in each aspect, it was found that the aspect of relaxation was at the highest level ( $r_{xy} = 0.71$ ). However, the aspect of happy heart ( $r_{xy} = 0.67$ ), and the aspect of happy society ( $r_{xy} = 0.65$ ) were at a moderate level respectively.



## กิตติกรรมประกาศ

การค้นคว้าอิสระฉบับนี้ สำเร็จได้ด้วยดีจากความกรุณาและความช่วยเหลือเป็นอย่างดีจากผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วงศ์ธีรา สุวรรณิน ประธานที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ และรองศาสตราจารย์ วรุณี เขาวินสุโขม กรรมการที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำ คำปรึกษา และข้อเสนอแนะ ตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องและข้อผิดพลาดต่าง ๆ แก่ผู้วิจัยด้วยดีเสมอมา

ขอขอบพระคุณอาจารย์ผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน ประกอบด้วย ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สอาด บรรเจิดฤทธิ อาจารย์ ดร.กิติมา ทามาลี และ อาจารย์ ดร.ศักดิ์ชาย นาคนก ที่กรุณาเป็นผู้ตรวจสอบเครื่องมือในการวิเคราะห์ข้อมูล รวมทั้งให้คำแนะนำและคำปรึกษาในการแก้ไข ปรับปรุงแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้

ขอขอบคุณอาจารย์ภาควิชาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ทุกท่าน ที่ได้ให้วิชาความรู้และให้การช่วยเหลือตลอดระยะเวลาการศึกษา

ขอขอบคุณผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่านที่ได้ให้ความร่วมมือและเสียสละเวลาในการตอบแบบสอบถาม เพื่อให้การศึกษาวิจัยในครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

สุดท้ายขอขอบคุณบิดา มารดา บุคคลในครอบครัว เพื่อน ๆ ทุกคน ที่คอยให้กำลังใจและให้การสนับสนุน ให้ความช่วยเหลือตลอดระยะเวลาการศึกษา คุณความดีและประโยชน์แห่งการค้นคว้าอิสระนี้ ผู้วิจัยมอบให้เป็นเครื่องบูชาพระคุณบิดา มารดา อาจารย์และผู้มีพระคุณทุกท่าน

ศากุน ทับทอง

GRAD VRU



## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ก
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ค
กิตติกรรมประกาศ.....	จ
สารบัญ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ณ
สารบัญภาพ.....	ญ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	2
1.3 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	3
1.4 สมมติฐานของการวิจัย.....	3
1.5 ขอบเขตของการวิจัย.....	4
1.6 คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย.....	4
1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	6
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	7
2.1 ความสุข.....	8
2.1.1 ความหมายเกี่ยวกับความสุข.....	8
2.1.2 แนวคิดเกี่ยวกับความสุข.....	9
2.2 องค์กรแห่งความสุข.....	10
2.2.1 ความหมายขององค์กรแห่งความสุข.....	10
2.2.2 กรอบแนวคิดขององค์กรแห่งความสุข.....	10
2.2.3 องค์ประกอบขององค์กรแห่งความสุข.....	11
2.2.4 ความสำคัญขององค์กรแห่งความสุข.....	12
2.2.5 ประโยชน์ขององค์กรแห่งความสุข.....	14
2.2.6 ลักษณะขององค์กรแห่งความสุข.....	14
2.2.7 สรุพอองค์กรแห่งความสุข.....	15
2.2.8 องค์กรต้นแบบ.....	15
2.2.9 ตัวชี้วัดในการวัดคุณภาพชีวิต.....	19
2.3 คุณภาพชีวิต.....	22
2.3.1 ความหมายเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต.....	22
2.3.2 แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต.....	23
2.4. คุณภาพชีวิตกับการทำงาน.....	25
2.4.1 ความหมายเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตกับการทำงาน.....	25

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
2.4.2 แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตกับการทำงาน.....	26
2.5 ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน.....	31
2.6 ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขการทำงานกับคุณภาพชีวิตการทำงาน.....	35
2.7 ข้อมูลทั่วไปของบริษัท.....	36
2.8 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	42
2.8.1 งานวิจัยภายในประเทศ.....	42
2.8.2 งานวิจัยต่างประเทศ.....	47
บทที่ 3 วิธีการดำเนินการวิจัย.....	49
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	49
3.2 ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย.....	50
3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	51
3.4 ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือการวิจัย.....	53
3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	55
3.6 สถานที่ใช้ในการดำเนินการศึกษาและรวบรวมข้อมูล.....	55
3.7 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	55
3.8 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	56
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....	58
4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	58
4.2 ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา.....	58
4.3 การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	59
4.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	59
บทที่ 5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	97
5.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	97
5.2 สมมติฐานของการวิจัย.....	97
5.3 วิธีการดำเนินการวิจัย.....	98
5.4 สรุปผลการวิจัย.....	98
5.5 อภิปรายผล.....	101
5.6 ข้อเสนอแนะ.....	105
บรรณานุกรม.....	109
ภาคผนวก.....	113
ภาคผนวก ก แบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	114
ภาคผนวก ข รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจแบบสอบถาม.....	122

## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
ภาคผนวก ค ค่าความสอดคล้องของแบบสอบถาม.....	124
ภาคผนวก ง ค่าความเชื่อมั่น.....	130
ประวัติผู้วิจัย.....	138



## สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
2.1	องค์กรต้นแบบที่บริษัทต่างชาติเข้ามาร่วมถือหุ้น ลงทุนในประเทศไทย.....	19
2.2	เปรียบเทียบแนวคิดความสุข.....	21
2.3	ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน.....	34
3.1	จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามแผนงาน.....	49
3.2	ค่าระดับคะแนนการลงความเห็นเกี่ยวกับระดับความสำคัญของความสุขการทำงาน.....	51
3.3	แปลความหมายค่าเฉลี่ยของระดับความสำคัญของความสุขการทำงาน.....	52
3.4	ค่าระดับคะแนนการลงความเห็นเกี่ยวกับระดับความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงาน.....	52
3.5	แปลความหมายค่าเฉลี่ยของระดับความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงาน.....	53
3.6	เกณฑ์แปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์.....	57
4.1	แสดงค่าความถี่และค่าร้อยละ เพศ อายุ สถานภาพสมรส รายได้ ตำแหน่งงาน และอายุงาน ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามของพนักงานบริษัท มิซูโน พลาสติก จำกัด.....	60
4.2	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความสำคัญของความสุขการทำงาน ด้านสุขภาพดี ของพนักงานบริษัท มิซูโน พลาสติก จำกัด.....	62
4.3	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความสำคัญของความสุขการทำงาน ด้านน้ำใจงาม ของพนักงานบริษัท มิซูโน พลาสติก จำกัด.....	62
4.4	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความสำคัญของความสุขการทำงาน ด้านผ่อนคลาย ของพนักงานบริษัท มิซูโน พลาสติก จำกัด.....	63
4.5	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความสำคัญของความสุขการทำงาน ด้านใฝ่รู้ ของพนักงานบริษัท มิซูโน พลาสติก จำกัด.....	64
4.6	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความสำคัญของความสุขการทำงาน ด้านมีคุณธรรม ของพนักงานบริษัท มิซูโน พลาสติก จำกัด.....	64
4.7	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความสำคัญของความสุขการทำงาน ด้านใช้เงินเป็น ของพนักงานบริษัท มิซูโน พลาสติก จำกัด.....	65
4.8	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความสำคัญของความสุขการทำงาน ด้านครอบครัวดี ของพนักงานบริษัท มิซูโน พลาสติก จำกัด.....	66
4.9	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความสำคัญของความสุขการทำงาน ด้านสังคมดี ของพนักงานบริษัท มิซูโน พลาสติก จำกัด.....	66
4.10	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความสำคัญของความสุขการทำงาน ของพนักงานบริษัท มิซูโน พลาสติก จำกัด โดยรายด้านและภาพรวมทั้ง 8 ด้าน.....	67
4.11	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม ของพนักงานบริษัท มิซูโน พลาสติก จำกัด..	68

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.12 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ของพนักงานบริษัท มิซูโน พลาสติก จำกัด..	69
4.13 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ของพนักงานบริษัท มิซูโน พลาสติก จำกัด....	70
4.14 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ของพนักงานบริษัท มิซูโน พลาสติก จำกัด.....	71
4.15 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านบูรณาการทางสังคม ของพนักงานบริษัท มิซูโน พลาสติก จำกัด.....	72
4.16 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน ของพนักงานบริษัท มิซูโน พลาสติก จำกัด....	73
4.17 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ของพนักงานบริษัท มิซูโน พลาสติก จำกัด.	74
4.18 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับสังคม ของพนักงานบริษัท มิซูโน พลาสติก จำกัด...	75
4.19 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพนักงานบริษัท มิซูโน พลาสติก จำกัด โดยรายด้านและภาพรวมทั้ง 8 ด้าน.....	76
4.20 การเปรียบเทียบระดับความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท มิซูโน พลาสติก จำกัด จำแนกตามเพศ.....	77
4.21 การเปรียบเทียบระดับความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท มิซูโน พลาสติก จำกัด จำแนกตามอายุ.....	78
4.22 การเปรียบเทียบระดับความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท มิซูโน พลาสติก จำกัด จำแนกตามสถานภาพสมรส.....	79
4.23 การเปรียบเทียบระดับความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท มิซูโน พลาสติก จำกัด จำแนกตามรายได้.....	80
4.24 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ระดับความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงานของ พนักงานบริษัท มิซูโน พลาสติก จำกัด ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม จำแนกตามรายได้ เป็นรายคู่ (LSD).....	82
4.25 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ระดับความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงานของ พนักงานบริษัท มิซูโน พลาสติก จำกัด ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน จำแนก ตามรายได้ เป็นรายคู่ (LSD).....	83
4.26 การเปรียบเทียบระดับความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท มิซูโน พลาสติก จำกัด จำแนกตามตำแหน่งงาน.....	83

## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.27 การเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท มิซูโน พลาสติก จำกัด จำแนกตามอายุงาน.....	85
4.28 สรุปสมมติฐานที่ 1 พนักงานบริษัท มิซูโน พลาสติก จำกัด ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน ให้ระดับความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน.....	86
4.29 ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบขององค์กรแห่งความสุขกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพนักงานบริษัท มิซูโน พลาสติก จำกัด ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม..	87
4.30 ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบขององค์กรแห่งความสุขกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพนักงานบริษัท มิซูโน พลาสติก จำกัด ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องสุขลักษณะและ ปลอดภัย.....	88
4.31 ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบขององค์กรแห่งความสุขกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพนักงานบริษัท มิซูโน พลาสติก จำกัด ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล...	89
4.32 ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบขององค์กรแห่งความสุขกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพนักงานบริษัท มิซูโน พลาสติก จำกัด ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน.....	90
4.33 ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบขององค์กรแห่งความสุขกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพนักงานบริษัท มิซูโน พลาสติก จำกัด ด้านบูรณาการทางสังคม.....	91
4.34 ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบขององค์กรแห่งความสุขกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพนักงานบริษัท มิซูโน พลาสติก จำกัด ด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน...	92
4.35 ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบขององค์กรแห่งความสุขกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพนักงานบริษัท มิซูโน พลาสติก จำกัด ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน.	93
4.36 ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบขององค์กรแห่งความสุขกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพนักงานบริษัท มิซูโน พลาสติก จำกัด ด้านการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับสังคม..	94
4.37 ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบขององค์กรแห่งความสุขกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพนักงานบริษัท มิซูโน พลาสติก จำกัด โดยรายด้านและภาพรวมทั้ง 8 ด้าน.....	95
4.38 สรุปสมมติฐานที่ 2 องค์ประกอบขององค์กรแห่งความสุข มีความสัมพันธ์กับคุณภาพ ชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท มิซูโน พลาสติก จำกัด.....	96

## สารบัญภาพ

ภาพที่		หน้า
1.1	กรอบแนวคิดในการวิจัย .....	3



# บทที่ 1

## บทนำ

### 1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การวิเคราะห์ทุนเพื่อพัฒนาประเทศในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555 – 2559) ให้ความสำคัญมุ่งเน้นมิติคุณภาพชีวิตและความสุขของมนุษย์มากที่สุด คุณภาพชีวิตการทำงานจะมีผลกระทบต่อบุคคลและองค์กรทั้งในระดับมหภาคและจุลภาค เป็นความท้าทายและโอกาสของเศรษฐกิจไทยที่ต้องปรับตัวให้เข้ากับบริบทใหม่ของโลกและแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงของโลกในอีก 20 ปีข้างหน้า โดยองค์กรต่าง ๆ ในประเทศไทยได้ตระหนักถึงความสำคัญและเริ่มให้ความสนใจในการพัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานให้กับพนักงาน เนื่องจากเล็งเห็นความสำคัญของทรัพยากรมนุษย์และการอยู่ร่วมกันในสังคม ทุกองค์กรต่างต้องการบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ ประสบการณ์และทัศนคติที่ดีในงานเพื่อที่จะสามารถปฏิบัติงานที่มีคุณภาพและทุ่มเทให้กับองค์กรอย่างเต็มที่ คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life) หรือ QWL หมายถึง การประเมินสถานะในลักษณะต่าง ๆ ของงาน ซึ่งจะเกี่ยวข้องกับการสร้างสมดุลระหว่างงานและชีวิตของบุคคล คุณภาพชีวิตการทำงานจะให้ความสำคัญกับผลของงานที่มีต่อบุคคลและประสิทธิภาพขององค์กร (ปริยงุช ชัยกองเกียรติ และคนอื่น ๆ, 2553)

ดังนั้น การสร้างเสริมคุณภาพชีวิตและความสุขของคนทำงานจึงเป็นเป้าหมายสำคัญของหน่วยงานทุกภาคส่วนที่จะต้องส่งเสริมให้คนทำงานไทยเป็นแรงงานคนที่มีคุณภาพและมีสุขภาวะที่ดีทั้งร่างกาย จิตใจและจิตวิญญาณ องค์กรประกอบขององค์กรแห่งความสุข ประกอบด้วย ความสุข 8 ประการหรือ Happy 8 ของสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) หมายถึง การจัดสมดุลชีวิตมนุษย์ผ่านความสุขในโลก 3 ใบที่ทับซ้อนกันคือ ความสุขของตนเอง ครอบครัวและองค์กร/สังคม ประกอบด้วย สุขภาพดี (Happy Body) น้ำใจงาม (Happy Heart) ผ่อนคลาย (Happy Relax) ใฝ่รู้ (Happy Brain) มีคุณธรรม (Happy Soul) ใช้เงินเป็น (Happy Money) ครอบครัวดี (Happy Family) สังคมดี (Happy Society) มาเป็นแนวทางการพัฒนาตนเองเพื่อให้มีความสุขการทำงานและสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ร่วมกันสร้างสรรค์องค์กร พัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งความสุข

บริษัท มิซูโน พลาสติก จำกัด เป็นองค์กรเอกชน ก่อตั้งขึ้นในประเทศไทยเมื่อปี พ.ศ. 2537 และปัจจุบันทำธุรกิจประเภทการผลิตชิ้นรูปชิ้นส่วนพลาสติกที่ใช้ในครัวเรือนหรือเครื่องใช้สำนักงาน เช่น อุปกรณ์คอมพิวเตอร์และกล่อง ด้วยประสบการณ์ในอุตสาหกรรมพลาสติกที่สะสมมากกว่า 40 ปี ในประเทศญี่ปุ่น มีความพร้อมเกี่ยวกับสิ่งอำนวยความสะดวกในการผลิตและเป็นหนึ่งในโรงงานที่ทันสมัยที่สุดภายในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนพลาสติกในประเทศไทย สืบเนื่องจากประธานบริษัทกล่าวว่า “ฉันทوقعปีที่จะมีประสิทธิผลมากขึ้น” เนื่องจากเป็นบริษัทของญี่ปุ่นที่เข้ามาลงทุนทำธุรกิจในประเทศไทยและประธานบริษัทเป็นคนญี่ปุ่น แต่ประธานบริษัทตัดสินใจเลือกที่จะใช้ผู้บริหารและพนักงานเป็นคนไทยทั้งหมดภายในองค์กร จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้นทำให้ผู้บริหารวางนโยบายบริษัทคือ พัฒนาคน พัฒนางาน สินค้าได้มาตรฐาน บริการตรงเวลา ใส่ใจรักษาสิ่งแวดล้อม พร้อมปรับปรุงอย่างต่อเนื่องและนโยบายคุณภาพ คือ 1. สร้างสรรค์และปฏิบัติตามระบบคุณภาพ 2. ผลิตสินค้าที่มี



คุณภาพเพื่อสร้างความพึงพอใจให้กับลูกค้า มุ่งมั่นพัฒนาและปรับปรุงอย่างต่อเนื่องเพื่อให้นโยบายบรรลุตามเป้าหมายขององค์กรที่วางไว้และสอดคล้องกับการบริหารงานของญี่ปุ่น ซึ่งมีกฎระเบียบวินัยในการปฏิบัติงานที่เคร่งครัด มุ่งงานเป็นหลักเพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมายโดยเร็วตามเจตนารมณ์ของประธานบริษัท อาจสร้างความกดดันให้กับพนักงานในการปฏิบัติงานประกอบกับการดำเนินชีวิตส่วนตัวที่ต้องแบ่งเวลาส่วนหนึ่งให้กับครอบครัวและสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบันซึ่งมีค่าครองชีพสูง รายได้ไม่เพียงพอจ่ายรายจ่าย พนักงานบางคนมีภาระหนี้สินเป็นจำนวนมาก อีกทั้งยังขาดแคลนแรงงานฝ่ายการผลิตที่ต้องใช้พนักงานที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญเรื่องพลาสติกและเคมีภัณฑ์ การใช้เครื่องมือเครื่องจักรในการผลิตอุตสาหกรรมพลาสติกเพื่อให้ดำเนินการผลิตและพัฒนาผลิตภัณฑ์ได้เต็มประสิทธิภาพ ซึ่งในปี 2555 มีอัตราการลาออกร้อยละ 4.53 ของพนักงานฝ่ายการผลิตและในปี 2556 มีอัตราการลาออกร้อยละ 13.6 ของพนักงานฝ่ายการผลิต (ข้อมูลจากบริษัทฯ ปี 2557) ทำให้บริษัทต้องสูญเสียพนักงานที่มีคุณภาพและความชำนาญในสายงานการผลิตเพิ่มขึ้น สำหรับพนักงานที่ยังคงทำงานอยู่ต้องรับผิดชอบภาระงานที่เพิ่มขึ้นเพื่อให้งานผลิตเสร็จตามกำหนดเวลาส่งมอบกับลูกค้า ทำให้บริษัทต้องสูญเสียงบประมาณและเวลาในการฝึกทักษะพนักงานใหม่ที่เข้ามาทำงานให้มีความเชี่ยวชาญและมีทักษะพร้อมในการทำงานในสายงานการผลิตทำให้เกิดความท้าทายของผู้บริหารในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานถูกนำมาใช้เพื่อที่จะดำรงรักษาพนักงานฝ่ายการผลิตที่มีความรู้ความสามารถเป็นส่วนสำคัญที่ทำงานให้กับองค์กรและได้มีการนำองค์ประกอบขององค์กรแห่งความสุขมาใช้พัฒนาพนักงานในองค์กรอย่างต่อเนื่อง ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบขององค์กรแห่งความสุขกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท มิซูโน พลาสติก จำกัด เป็นแบบอย่างในการศึกษาค้นคว้างานวิจัย โดยใช้ องค์ประกอบขององค์กรแห่งความสุขทำให้เกิดความสุขในการทำงานและสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ร่วมกันสร้างสรรค์องค์กร พัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งความสุข ซึ่งจะส่งผลโดยตรงต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานและส่งผลให้มีคุณภาพชีวิตการทำงาน มีขวัญและกำลังใจ ตลอดจนเป็นแรงจูงใจในการทำงานเพื่อพัฒนาศักยภาพของตนในการทำงานให้ดีขึ้นและช่วยเพิ่มผลผลิตขององค์กร

## 1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาระดับความสำคัญของความสุขการทำงานของพนักงานบริษัท มิซูโน พลาสติก จำกัด

1.2.2 เพื่อศึกษาระดับความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท มิซูโน พลาสติก จำกัด

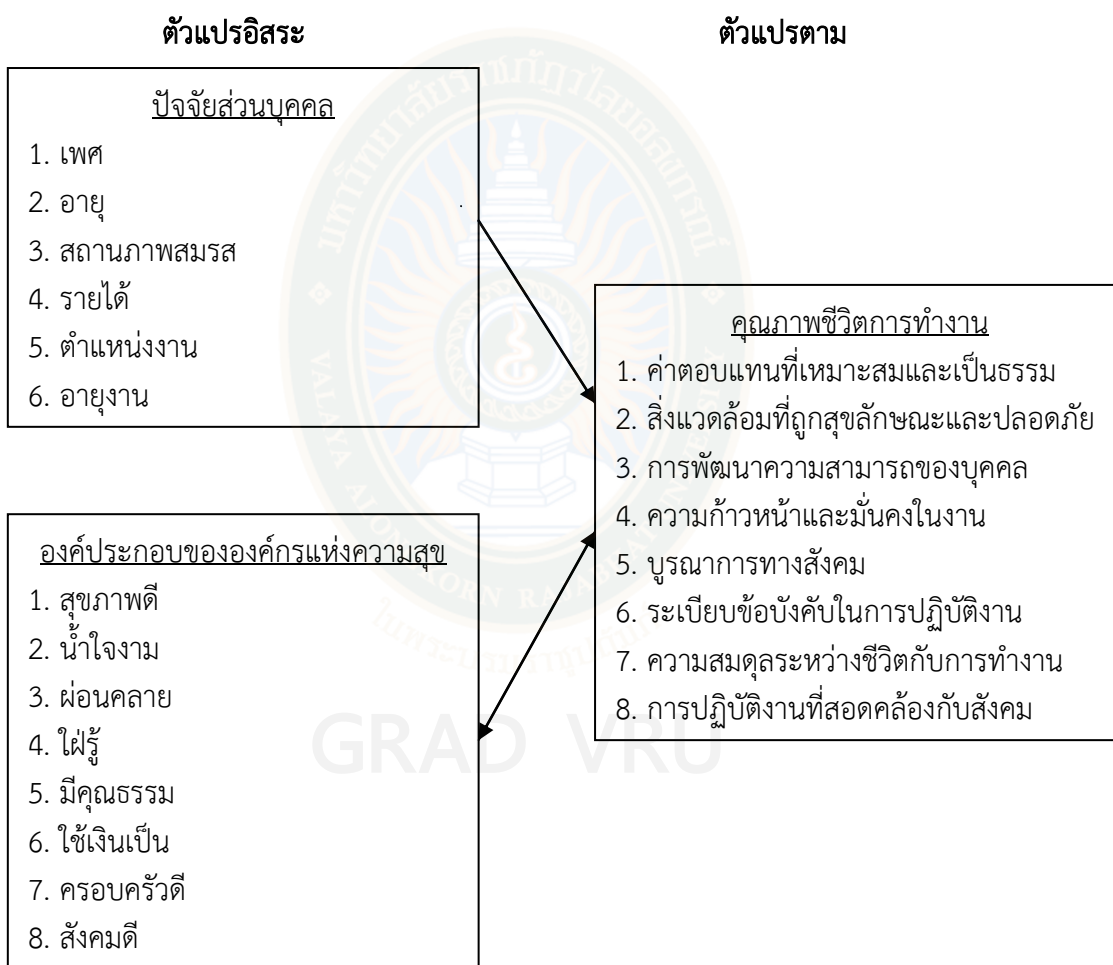
1.2.3 เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท มิซูโน พลาสติก จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส รายได้ ตำแหน่งงาน และอายุงาน

1.2.4 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบขององค์กรแห่งความสุขกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท มิซูโน พลาสติก จำกัด

### 1.3 กรอบแนวคิดในการวิจัย

1.3.1 องค์ประกอบขององค์กรแห่งความสุข ประกอบด้วย ความสุข 8 ประการ ของสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) มาใช้เป็นกรอบแนวคิดองค์กรแห่งความสุข (ชาลววิทย์ วสันต์ธนารัตน์, 2556)

1.3.2 คุณภาพชีวิตการทำงาน โดยใช้เกณฑ์ชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 8 ด้านตามแนวคิดฮิวส์และคัมมิง (Huse & Cummings, 1985) มาใช้เป็นกรอบแนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงาน (Organization Development and Change, 1985)



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวความคิดที่ใช้ในการวิจัย

### 1.4 สมมติฐานของการวิจัย

1.4.1 พนักงานบริษัท มิซูโน พลาสติก จำกัด ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน ให้ระดับความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

1.4.2 องค์ประกอบขององค์กรแห่งความสุข มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท มิซูโน พลาสติก จำกัด

## 1.5 ขอบเขตของการวิจัย

1.5.1 พื้นที่ในการทำวิจัย ได้แก่ บริษัท มิซูโน พลาสติก จำกัด สำนักงานตั้งอยู่เลขที่ 49 หมู่ 3 นิคมอุตสาหกรรมโรจนะ 2 ตำบลบ้านช้าง อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 13120

1.5.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.5.2.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานฝ่ายการผลิตและฝ่ายสนับสนุนงานการผลิต บริษัท มิซูโน พลาสติก จำกัด รวมทั้งสิ้นจำนวน 289 คน (ข้อมูลจากบริษัทฯ ปี 2557)

1.5.2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ได้จากการคำนวณสูตรของ ทาโรยามานะ ที่ระดับความเชื่อมั่น 0.95 ได้จำนวนพนักงานบริษัท มิซูโน พลาสติก จำกัด จำนวน 168 คน

1.5.2.3 วิธีสุ่มตัวอย่าง ใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage) ขั้นแรกให้จัดสรรขนาดตัวอย่างตามสัดส่วนประชากร โดยจำแนกตามแผนงาน (Stratified Random Sampling) ขั้นที่สอง ใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป (Computer Random) เลือกสุ่มรายชื่อให้ครบตามจำนวน 168 คน

1.5.3 เวลาที่ใช้ในการเก็บข้อมูล 1 ธันวาคม 2557 ถึง 31 ธันวาคม 2557

## 1.6 คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

1.6.1 ความสุขการทำงานและสร้างสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ร่วมกันสร้างสรรค์องค์กร พัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งความสุข โดยใช้องค์ประกอบขององค์กรแห่งความสุข 8 ประการ คือ สุขภาพดี น้ำใจงาม ผ่อนคลาย ใฝ่รู้ มีคุณธรรม ใช้เงินเป็น ครอบครัวยุติ และสังคมดี

1.6.2 สุขภาพดี (Happy Body) หมายถึง การที่พนักงานบริษัทเป็นผู้ที่มีสุขภาพดี สุขภาพแข็งแรงทั้งร่างกายและจิตใจ รู้จักดูแลตนเองไม่ให้เป็นภาระของผู้อื่น ใช้ชีวิตอย่างมีความสุข ซึ่งเกิดจากการรู้จักใช้ชีวิต รู้จักกิน รู้จักนอน

1.6.3 น้ำใจงาม (Happy Heart) หมายถึง การที่พนักงานบริษัทมีน้ำใจคิดถึงคนอื่น มีน้ำใจเอื้ออาทรต่อกันและกัน รู้จักบทบาทของเจ้านาย บทบาทของลูกน้อง บทบาทของคุณพ่อ บทบาทของคุณแม่และผลของการกระทำของตนเองต่อสิ่งต่าง ๆ

1.6.4 ผ่อนคลาย (Happy Relax) หมายถึง การที่พนักงานบริษัทเป็นผู้ที่สามารถจัดการกับอารมณ์ของตนเองได้เป็นอย่างดี รู้จักผ่อนคลายกับสิ่งต่าง ๆ ในการดำเนินชีวิต เมื่อชีวิตในการทำงานหรือการดำเนินชีวิตประจำวันมีความเครียดต้องหาวิธีผ่อนคลายเพื่อรักษาสมดุลของชีวิต

1.6.5 ใฝ่รู้ (Happy Brain) หมายถึง การที่พนักงานบริษัทเป็นผู้ที่รักการเรียนรู้และเป็นมืออาชีพในงานของตนเอง การศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม การพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลาเพื่อให้เป็นมืออาชีพ มีความถนัดและรอบรู้ในงานที่รับผิดชอบในตำแหน่งงานและเพื่อให้เกิดความมั่นคงก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

1.6.6 มีคุณธรรม (Happy Soul) หมายถึง การที่พนักงานบริษัทเป็นผู้ที่มีความกตัญญูเป็นผู้มีคุณธรรม โดยเฉพาะหิริโอตตัปปะ (ความละอายและเกรงกลัวต่อการกระทำของตน) การเป็นคนดี มีศรัทธาต่อศาสนา มีศีลธรรมในการดำเนินชีวิต มีความซื่อสัตย์ มีระเบียบวินัย ตรงต่อเวลา ซึ่งเป็น

คุณธรรมเบื้องต้นพื้นฐานของการอยู่ร่วมกันของสังคมมนุษย์และเป็นคุณธรรมที่สำคัญต่อการทำงาน เป็นทีม

1.6.7 ใช้เงินเป็น (Happy Money) หมายถึง การที่พนักงานบริษัทเป็นผู้ใช้เงินเป็น มีเงินเก็บ รู้จักออม รู้จักใช้ เป็นหน้อย่างมีเหตุผล มีชีวิตที่เหมาะสมกับตนเอง เป็นบุคคลที่สามารถจัดการรายรับ – รายจ่ายของตนเองได้ ทั้งนี้ ต้องบริหารจัดการรายรับและรายจ่ายของตนเองและครอบครัว โดยการทำบัญชีรายรับ – รายจ่าย

1.6.8 ครอบครัวดี (Happy Family) หมายถึง การที่พนักงานบริษัทเป็นผู้ที่รักและดูแลครอบครัวของตนเองได้ มีครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคง ให้ความสำคัญกับครอบครัวและครอบครัวเป็นเหมือนกำลังใจที่ดีในการทำงาน ครอบครัวเสมือนภูมิคุ้มกัน เป็นกำลังใจเมื่อต้องเผชิญกับอนาคตหรืออุปสรรคในชีวิต การมีครอบครัวเข้มแข็งจะทำให้สังคมมั่นคงด้วย

1.6.9 สังคมดี (Happy Society) หมายถึง การที่พนักงานบริษัทเป็นผู้ที่รักและดูแลองค์กร/สังคมของตนเองได้ การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและสังคม โดยสังคมมี 2 ระดับ คือ สังคมในการทำงานกับสังคมนอกที่ทำงาน

1.6.10 คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life) เป็นความสอดคล้องกันระหว่างความรู้สึกของบุคคลที่ได้รับการตอบสนองต่อสิ่งที่คาดหวังกับความมีประสิทธิภาพขององค์กร อันเนื่องมาจากความเป็นอยู่ที่ดีที่พนักงานได้รับรู้ผ่านประสบการณ์จากการทำงาน ทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในงานที่ทำ ส่งผลต่อองค์กร 3 ประการ ประการแรกให้พนักงานมีขวัญ กำลังใจที่ดี ตลอดจนเป็นแรงจูงใจในการทำงาน ประการที่สองต้องการปรับปรุงศักยภาพของตนเองเพื่อให้ทำงานได้ดีขึ้นและประการสุดท้ายเพื่อช่วยเพิ่มผลผลิตขององค์กรอีกด้วย

1.6.11 ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม (Adequate and Fair Compensation) ปัจจัยสำคัญที่จะทำให้บุคคลปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจและเต็มความสามารถได้ก็ต้องให้บุคคลนั้นเกิดความพึงพอใจกับสิ่งตอบแทนที่ได้รับเพื่อเป็นกำลังใจในการปฏิบัติงาน

1.6.12 สิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องลักษณะและปลอดภัย (Safe and Health Working Condition) หมายถึง การปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม มีความสะอาด มีความปลอดภัย มีแสงสว่างเพียงพอ สถานที่ทำงานไม่มีผลเสียต่อสุขภาพและไม่เสี่ยงอันตราย รวมถึงการควบคุมเกี่ยวกับเรื่องของเสียง กลิ่น การรบกวนทางสายตาของผู้ปฏิบัติงาน

1.6.13 การพัฒนาความสามารถของบุคคล (Developing of Human Capacities) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนจากงานที่ทำ โดยพิจารณาจากลักษณะงานที่ปฏิบัติในการพัฒนาทักษะและความรู้ของตนเอง ซึ่งจะส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกว่าตนมีคุณค่าและมีความรู้สึกล้มเลิกจากการทำงานของตนเอง

1.6.14 ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน (Growth and Security) หมายถึง ความรู้สึกเชื่อมั่นต่อความมั่นคงในหน้าที่การงานและโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในการปฏิบัติหน้าที่ พนักงานที่เข้าทำงานใหม่ได้มีโอกาสเรียนรู้วิธีการทำงานและพัฒนาทักษะให้สามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายต่อไปในอนาคตได้ การได้รับการเลื่อนตำแหน่งเท่าเทียมกัน เป็นสมาชิกขององค์กร พนักงานรู้สึกว่างานที่ทำมีความมั่นคง ไม่ถูกไล่ออกโดยพนักงานไม่มีความผิด

1.6.15 บูรณาการทางสังคม (Social Integration) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงานที่ทำงาน มีบรรยากาศเป็นมิตร มีความอบอุ่นเอื้ออาทร ปราศจากการแบ่งแยกเป็นหมู่เหล่า ผู้ปฏิบัติได้รับการยอมรับและมีโอกาสสัมพันธ์กับผู้อื่น มีความรู้สึกที่ตนเองประสบความสำเร็จ และมีคุณค่า ซึ่งความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ประการหนึ่งคือความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของสังคมและการยอมรับจากผู้อื่น คนที่มีความโน้มเอียงไปในทางความต้องการทางสังคมมากจะมีความโน้มเอียงไปในทางความต้องการทางสังคมมาก จะมีลักษณะเป็นคนอ่อนอ่อนต่อสังคม ความต้องการนี้เป็นเหตุจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานได้ปฏิบัติงานด้วยความพึงพอใจและอยากจะทำงานนั้นให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น

1.6.16 ระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน (Constitutionalism) หมายถึง การมีความยุติธรรมในการบริหารงาน มีการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเหมาะสม ผู้ปฏิบัติงานได้รับการเคารพในสิทธิและความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็น บรรยากาศขององค์กรมีความเสมอภาคและยุติธรรม มีส่วนร่วมในการบริหารงาน

1.6.17 ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (The Total Life Space) หมายถึง การแบ่งเวลาให้เหมาะสมในการดำรงชีวิต เวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เวลาส่วนตัว เวลาสำหรับครอบครัว เวลาพักผ่อนและเวลาที่ให้กับสังคม จะเห็นได้ว่าการทำงานเป็นรากฐานของชีวิตเป็นเหตุและปัจจัยให้มนุษย์มีความสัมพันธ์ต่อกัน

1.6.18 การปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับสังคม (Social Relevance) หมายถึง กิจกรรมหรืองานที่ทำนั้นเป็นประโยชน์ต่อสังคม มีความรับผิดชอบต่อสังคม รวมทั้งองค์กรของตนได้ทำประโยชน์ให้สังคมเป็นความเพิ่มพูนคุณค่าความสำคัญของอาชีพและเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจในองค์กรของตน

## 1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.7.1 ผลที่ได้จากการศึกษาจะเป็นแนวทางทำให้เกิดความสุขในการทำงานและสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ส่งผลให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี มีขวัญและกำลังใจ ตลอดจนเป็นแรงจูงใจในการทำงานเพื่อพัฒนาศักยภาพของตน ซึ่งจะส่งผลโดยตรงต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและช่วยเพิ่มผลผลิตขององค์กร

1.7.2 สามารถนำผลการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เสนอต่อผู้บริหารให้ทราบว่าพนักงานของบริษัทยังขาดความสุขในการทำงานและคุณภาพชีวิตการทำงานด้านใด เพื่อให้ผู้บริหารเร่งส่งเสริม ปรับปรุง และมอบนโยบายให้กับฝ่ายทรัพยากรบุคคลนำไปใช้กับพนักงานของบริษัทต่อไป

1.7.3 สามารถนำผลการศึกษาไปเป็นแบบอย่างในการพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งความสุขและการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท มิซูโน พลาสติก จำกัด สาขาอื่น ๆ

## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบขององค์กรแห่งความสุขกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท มิซูโน พลาสติก จำกัด มีขอบเขตการศึกษา แนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่นำมาใช้เป็นพื้นฐานและแนวทางการศึกษา มีสาระสำคัญที่เกี่ยวข้องดังนี้

- 2.1 ความสุข
  - 2.1.1 ความหมายเกี่ยวกับความสุข
  - 2.1.2 แนวคิดเกี่ยวกับความสุข
- 2.2 องค์กรแห่งความสุข
  - 2.2.1 ความหมายขององค์กรแห่งความสุข
  - 2.2.2 กรอบแนวคิดองค์กรแห่งความสุข
  - 2.2.3 องค์ประกอบขององค์กรแห่งความสุข
  - 2.2.4 ความสำคัญขององค์กรแห่งความสุข
  - 2.2.5 ประโยชน์ขององค์กรแห่งความสุข
  - 2.2.6 ลักษณะขององค์กรแห่งความสุข
  - 2.2.7 สรूपองค์กรแห่งความสุข
  - 2.2.8 องค์กรต้นแบบ
  - 2.2.9 ตัวชี้วัดในการวัดคุณภาพชีวิต
- 2.3 คุณภาพชีวิต
  - 2.3.1 ความหมายเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต
  - 2.3.2 แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต
- 2.4 คุณภาพชีวิตกับการทำงาน
  - 2.4.1 ความหมายเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตกับการทำงาน
  - 2.4.2 แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตกับการทำงาน
- 2.5 ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน
- 2.6 ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขการทำงานกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
- 2.7 ข้อมูลทั่วไปของบริษัท
- 2.8 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
  - 2.8.1 งานวิจัยภายในประเทศ
  - 2.8.2 งานวิจัยต่างประเทศ

## 2.1 ความสุข

### 2.1.1 ความหมายเกี่ยวกับความสุข

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2542) นิยาม ความสุข หรือ สุข ว่า “น. ความสบายกายสบายใจ...”<sup>[1]</sup> คือความรู้สึกหรืออารมณ์ประเภทหนึ่ง มีหลายระดับตั้งแต่ความสบายใจเล็กน้อยหรือความพอใจจนถึงความเพลิดเพลินหรือเต็มไปด้วยความสนุก

แนวความคิดทางปรัชญาและศาสนามักจะกำหนดนิยามของความสุขในความหมายของการดำรงชีวิตที่ดีหรือชีวิตที่มีความเจริญ โดยไม่จำกัดความหมายว่าเป็นเพียงอารมณ์ประเภทหนึ่ง

วิกิพีเดีย สารานุกรมเสรี (ค้นหาเมื่อ 16 มิถุนายน 2557) มุมมองทางศาสนา “สุข” เป็นหัวข้อที่ผู้นับถือศาสนาพุทธให้ความสำคัญมาก เพราะเป็นสิ่งที่มนุษย์แสวงหาเพื่อให้ได้พบกับเสรีภาพและการหลุดพ้นจากความทุกข์ทั้งปวง การสอนของศาสนาพุทธใช้หลักธรรมที่เรียกกันว่ามรรคหรือหนทาง 8 ประการในการดับทุกข์เพื่อนิพพาน สุขสูงสุดสามารถมีได้ด้วยการเอาชนะตัณหาทุกรูปแบบ ส่วนสุขจากทรัพย์สินหรือความมั่นคงในชีวิตและการมีมิตรภาพที่ดีก็เป็นที่ยอมรับว่าเป็นเป้าหมายที่มีคุณค่าสำหรับบุคคลทั่วไป

วินโฮเฟิน (1997) ให้นิยามความสุขว่า ความสุข หมายถึง การประเมินของแต่ละคนว่าชื่นชอบชีวิตโดยรวมของตนเองมากแค่ไหน การที่เราบอกว่าเรามีความสุข จึงหมายถึงเรารู้สึกชอบหรือพึงพอใจกับชีวิตเรานั้นเอง คนที่มีความสุขนั้น เป็นคนที่แทบจะไม่รู้สึกวิตกกังวลกับชีวิตของตนเอง ชอบสนุกสนานอยู่กับเพื่อนฝูงและชอบประสบการณ์ใหม่ ๆ มีอารมณ์มั่นคงไม่เปลี่ยนแปลงขึ้นลงง่ายและมักจะหวังว่าตนจะพบเจอสิ่งดี ๆ ในอนาคต (คัตนาง มณีศรีและวัชรารักษ์ เฟ่งจิตต์ ค้นหาเมื่อ 16 มิถุนายน 2557)

ความสุขคืออะไร ธรรมมะมีคำตอบ ความสุข คือ ความสบายหรือความสำราญ แยกออกได้เป็นสองฝ่ายคือ ความสุขทางกาย ได้แก่ ความสุขที่สัมผัสได้จากประสาททั้ง 5 คือ รูป เสียง กลิ่น รสและผิวหนัง เรียกว่า “กามคุณ 5” จัดว่าเป็นฝ่ายรูปหรือความสุขที่เกิดจากเนื้อหนังมังสา อันเป็นสิ่งสกปรก และความสุขทางใจ ได้แก่ ความสุขที่สัมผัสได้ทางจิตคือ ความสบายใจ ความสุขใจ ความอึดใจ ความพอใจ อันเกิดจากจิตใจที่สงบและเย็น จัดว่าเป็นฝ่ายนาม อันเป็นความสุขที่สะอาด

เชษฐพล มานิตย์ (2557) ศูนย์จิตวิทยาสุขภาพและสุขภาวะสาธารณสุข คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ให้ความหมายของ “ความสุข” ไว้ว่า ความสุขประกอบไปด้วยองค์ประกอบ ดังต่อไปนี้

1. ความสุข คือ การได้ทำในสิ่งที่ต้องการ มีอิสระที่จะเลือกทางเดินชีวิตของตัวเอง เลือกทำสิ่งต่าง ๆ ได้ตามที่ตัวเองต้องการ ไม่ต้องฝืนใจทำสิ่งที่ไม่ต้องการ
2. ความสุข คือ การมีความสัมพันธ์ที่ดี สามารถแบ่งปันความรู้สึกกับคนที่ใกล้ชิดได้ กล้าที่จะรักและไว้วางใจผู้อื่น มีคนที่รักอย่างจริงจัง ได้รับการยอมรับจากคนใกล้ชิด
3. ความสุข คือ การมีจิตใจที่สงบ มีจิตใจที่มั่นคง ไม่หวั่นไหวเปลี่ยนแปลงง่าย ๆ สามารถรับมือกับทุกสิ่งได้เป็นอย่างดี
4. ความสุข คือ การพัฒนาตน มีเป้าหมายในชีวิต มีความหวังในการดำรงชีวิต รู้สึกว่าประสบการณ์ชีวิตในแต่ละวันมีคุณค่า เรียนรู้จากชีวิตที่ผ่านมา

5. ความสุข คือ การคิดเชิงบวก ไม่ว่าจะล้มเหลวบ่อยมากแค่ไหนก็ไม่คิดจะยอมแพ้ มองหาสิ่งดี ๆ ที่อยู่ในสถานการณ์ต่าง ๆ ไม่ยอมแพ้กับอุปสรรค

6. ความสุข คือ การมีสุขภาพกายและจิตที่ดี รู้สึกภูมิใจในสิ่งที่ทำ ร่าเริงแจ่มใส ไม่เจ็บป่วยบ่อย ๆ

7. ความสุข คือ การกระตือรือร้นทำสิ่งต่าง ๆ สนุกสนานกับชีวิต มีแรงจูงใจ ควบคุมตัวเองให้ทำในสิ่งที่ต้องการได้ มีความรับผิดชอบต่อตัวเอง ควบคุมอารมณ์ความรู้สึกของตัวเองได้

8. ความสุข คือ การรับรู้ถึงความสำเร็จ ได้ในสิ่งที่ต้องการ ประสบความสำเร็จ ตามที่ได้ตั้งใจไว้ อิ่มเอมเมื่อได้ช่วยเหลือคนอื่น

9. ความสุข คือ การรู้สึกพอใจในสิ่งที่ทำ รู้สึกพอใจในสิ่งที่ทำ พอใจในสิ่งที่มีอยู่ ไม่รู้สึกน้อยเนื้อต่ำใจ ไม่เอาตัวเองไปเปรียบเทียบกับใคร

10. ความสุข คือ การกระทำของตน มีความภูมิใจในสิ่งที่ทำ รู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า ในสังคม เห็นคุณค่าของตน รู้สึกว่าตัวเองมีค่า

กล่าวโดยสรุปแล้ว ความสุขคือ สภาวะที่บุคคลรับรู้ว่าคุณค่าในสิ่งที่ตน ต้องการและทำได้สำเร็จ มีความเป็นตัวของตัวเอง มีความภาคภูมิใจในการกระทำของตน มีความคิดเชิงบวก มีความกระตือรือร้นในการดำเนินชีวิตที่จะนำไปสู่การมีสุขภาพที่ดี การพัฒนาตน การมีสัมพันธภาพที่ดีกับคนรอบข้างและสังคม สามารถดำเนินชีวิตอย่างพอเพียงและมีใจที่สงบ

### 2.1.2 แนวคิดเกี่ยวกับความสุข

ความสุขตามแนวคิดของดีเนอร์ (Diener อ้างถึงใน ฌานิกา วงษ์สุริย์รัตน์, 2554) อธิบายองค์ประกอบของความสุขว่า ความสุขเป็นรากฐานของการดำรงชีวิต เป็นอารมณ์ทางบวกที่บุคคลใช้ประเมินความเป็นอยู่หรือเป้าหมายหลักของชีวิต คนที่มีความสุขเกิดขึ้นได้จากปัจจัยที่แตกต่างกัน ทั้งอายุ สถานภาพสมรส รายได้ สภาพแวดล้อม โดยองค์ประกอบที่ส่งผลต่อการตอบสนองของบุคคลที่นำมาซึ่งความสุขในการทำงาน ได้แก่

1. ความพึงพอใจในชีวิต หมายถึง การที่บุคคลมีความพึงพอใจในสิ่งที่ตนเป็นและกระทำอยู่ มีความสมหวังกับเป้าหมายของชีวิต สอดคล้องกับความเป็นจริง สามารถกระทำได้ตามความตั้งใจ สมเหตุสมผล เข้าใจและยอมรับสิ่งที่เกิดขึ้นโดยไม่จำเป็นต้องปรับตัว

2. ความพึงพอใจในงาน คือ การที่บุคคลได้กระทำในสิ่งที่ตนรักและชอบ พอใจกับสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน มีความสุขเมื่องานที่กระทำสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย ตลอดจนงานทำให้เกิดคุณประโยชน์ต่อตนเองและสังคม

3. ผลกระทบต่ออารมณ์ในทางบวก หมายถึง การที่บุคคลมีอารมณ์ความรู้สึกเป็นสุขกับสิ่งที่ดี รื่นรมย์รื่นรมย์ สนุกสนานกับการทำงาน เบิกบานใจได้เสมอขณะทำงาน เลื่อมใสศรัทธาในสิ่งที่ตนกระทำ รับรู้ถึงความดีงามและคุณประโยชน์ของงานที่กระทำ

4. ผลกระทบต่ออารมณ์ในทางลบ หมายถึง อารมณ์ ความรู้สึกที่เป็นทุกข์กับสิ่งไม่ดีที่เกิดขึ้นในการทำงาน เช่น คับข้องใจ เบื่อหน่าย เศร้าหมอง ไม่สบายใจเมื่อเห็นการกระทำที่ไม่ซื่อสัตย์ หรือไม่ถูกต้อง อยากปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้นเพื่อสนองความต้องการของตนให้มีความสุข



มานีเยน (Manion อ้างถึงใน ฌานิกา วงษ์สุรีย์รัตน์, 2554) ได้ศึกษาองค์ประกอบของความสุขในการทำงานจากกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นพยาบาลและได้เสนอแนะในตอนท้ายของงานวิจัยว่า องค์ประกอบของความสุขในการทำงานที่ศึกษานี้สามารถเป็นประโยชน์แก่ผู้บริหารขององค์กร ซึ่งสามารถนำไปปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารงานที่ช่วยส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความรู้สึกอยากทำงาน การปรับสภาพแวดล้อมเพื่อสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงาน เพราะถ้าหากบุคคลมีแรงจูงใจ มีความรู้สึกอยากมีส่วนร่วม อยากทำงานกับองค์กรแล้ว ความสุขในงานก็จะตามมาและตามแนวคิดของมานีเยน องค์ประกอบของความสุขในการทำงาน ประกอบด้วย ปัจจัย 4 ด้าน ดังต่อไปนี้

1. ด้านการติดต่อสัมพันธ์ (Connection) เมื่อบุคคลมาร่วมกันทำงาน ทำให้เกิดสังคมการทำงาน บุคลากรในสถานที่ทำงานจึงควรมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกันในความร่วมมือ ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน สนทนาพูดคุยอย่างเป็นมิตร ให้การช่วยเหลือและได้รับความช่วยเหลือจากผู้ร่วมงานที่ทำให้เกิดมิตรภาพ ความรักและปรารถนาดีต่อบุคคลที่ทำงานร่วมกัน

2. ด้านความรักในงาน (Love of the Work) คือ การรับรู้ถึงความรู้สึกรักและผูกพันอย่างแน่นเหนียวกับงาน รับรู้ว่าตนเองมีพันธกิจในการปฏิบัติงาน มีความยินดี เต็มใจ มีความสุขที่จะปฏิบัติงาน กระตือรือร้น เพลิดเพลินในการทำงานและมีความภูมิใจต่อหน้าที่รับผิดชอบในงาน

3. ด้านความสำเร็จในงาน (Work Achievement) เมื่อบุคคลรับรู้ได้ว่าตนได้ปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ได้รับความสำเร็จในการทำงาน สามารถทำงานที่ท้าทายให้สำเร็จ เกิดผลลัพธ์ทางบวกในการทำงาน รู้สึกมีคุณค่าในชีวิต เกิดความภาคภูมิใจในการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงสิ่งต่าง ๆ เพื่อให้งานสำเร็จและทำให้องค์กรพัฒนาไปข้างหน้า

4. ด้านการเป็นที่ยอมรับ (Recognition) การได้รับการยอมรับ การไว้วางใจและเชื่อถือจากผู้ร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาและลูกค้าหรือกลุ่มบุคคลอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน อีกทั้งการได้รับความคาดหวังที่ดีในผลการปฏิบัติงานและมีความรับผิดชอบในงานเพิ่มขึ้น ตลอดจนจนได้ใช้ความรู้อย่างต่อเนื่อง

## 2.2 องค์กรแห่งความสุข

### 2.2.1 ความหมายขององค์กรแห่งความสุข

ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์, นพพร ทิแก้วศรี (2556) ได้ให้ความหมาย องค์กรแห่งความสุข คือ กระบวนการพัฒนาคนในองค์กรอย่างมีเป้าหมายและยุทธศาสตร์ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร เพื่อให้คนมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง นำพาองค์กรไปสู่การเติบโตอย่างยั่งยืน

### 2.2.2 กรอบแนวคิดองค์กรแห่งความสุข

ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์ (2556) สำนักสนับสนุนสุขภาวะองค์กร สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ ให้ความหมายองค์กรแห่งความสุขใน 2 มุมมอง คือ

1. การอธิบายองค์กรแห่งความสุขที่เน้นกระบวนการ ซึ่งองค์กรแห่งความสุขหมายถึง กระบวนการพัฒนาคนในองค์กรอย่างมีเป้าหมายและยุทธศาสตร์ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร เพื่อให้องค์กรมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง นำพาองค์กรไปสู่การเติบโตอย่างยั่งยืน

2. การอธิบายองค์กรแห่งความสุขที่เน้นลักษณะขององค์กรแห่งความสุข ซึ่งองค์กรแห่งความสุข หมายถึง องค์กรที่คนทำงานมีความสุข ที่ทำงานน่ายุ่ ชุมชนสมานฉันท์

จากแนวคิดเรื่ององค์กรแห่งความสุขข้างต้น การสร้างองค์กรแห่งความสุขต้องดำเนินการทั้ง 2 องค์ประกอบ คือ

1. การพัฒนาพนักงานให้เป็นคนทำงานมีความสุข (Happy People) โดยใช้แนวคิดความสุข 8 ประการ

2. การพัฒนาองค์กรให้เป็นที่ทำงานน่ายุ่ (Happy Home)

### 2.2.3 องค์ประกอบขององค์กรแห่งความสุข

คู่มือมาสร้างองค์กรแห่งความสุขกันเถอะ แผนงานสุขภาวะองค์กรภาคเอกชน สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) (2552) Happy 8 ความสุขแปดประการ คือ แนวคิดของการจัดสมดุลชีวิตของมนุษย์ผ่านความสุขในโลกสามใบที่ทับซ้อนกันอยู่ โลกส่วนตัวของมนุษย์โลก ครอบครัวของมนุษย์และโลกสังคมของมนุษย์ เพื่อที่จะมองความสุขของมนุษย์ทั่วไปว่ามีองค์ประกอบอะไรบ้างและจะจัดการได้อย่างไร โดยชี้ตัวรอบที่ตัวคนแล้วก็วงรอบของครอบครัวแล้วก็วงรอบของสังคม ซึ่งในส่วนของสังคมเราแบ่งเป็นส่วนสังคมภายในองค์กรกับนอกองค์กร มองความสุขเป็น 3 ส่วนคือ ความสุขของตัวเอง ความสุขของครอบครัว ความสุขขององค์กรและสังคม ถ้าเรามาตรงนี้ เราจะพบว่าความเป็นจริงแล้วมนุษย์ของเราควรจะมีสุขอะไรบ้างในระดับตัวเอง ความสุขระดับครอบครัวและความสุขระดับสังคม ดังนั้นคนที่มีความสุขดี ดูแลตนเอง ไม่เป็นภาระแก่ใคร มีน้ำใจช่วยเหลือผู้อื่น มีคุณธรรมกตัญญู มีการเรียนรู้เป็นมืออาชีพในงานตนเองรักและดูแลครอบครัวและดูแลองค์กร สังคมย่อมเป็นผลลัพธ์ของบุคคลที่สามารถบริหารสมดุลแห่งความสุขได้

1. สุขภาพดี (Happy Body) คือ สุขภาพแข็งแรงทั้งกายและจิตใจมาจากการที่รู้จักใช้ชีวิต รู้จักกิน รู้จักนอน ชีวิตมีสุข เหมาะสมกับเพศ เหมาะสมกับวัย เหมาะสมกับสถานการณ์ เหมาะสมกับฐานะทางการเงิน

2. น้ำใจงาม (Happy Heart) ในองค์กรสิ่งที่จำเป็นที่สุดในการที่มนุษย์จะอยู่กับคนอื่นได้ต้องมีน้ำใจคิดถึงคนอื่น มีน้ำใจเอื้ออาทรต่อกันและกัน คนเราเอาแต่ตัวเองอยู่คนเดียวไม่ได้ ต้องรู้จักการแบ่งปันอย่างเหมาะสม ต้องรู้บทบาทของเจ้านาย บทบาทของลูกน้อง บทบาทของคุณพ่อ บทบาทของคุณแม่กับผลของสิ่งต่าง ๆ ที่จะเข้ามาในชีวิต

3. ผ่อนคลาย (Happy Relax) คือ การรู้จักผ่อนคลายเป็นสิ่งต่าง ๆ ในการดำเนินชีวิต เมื่อชีวิตในการทำงานเครียดก็ต้องมีวิธีผ่อนคลายเป็นการทำงาน ขณะเดียวกันการใช้ชีวิตส่วนตัวก็ต้องรู้จักผ่อนคลายเป็นเหมือนกัน นั่นคือสมดุลชีวิต

4. ใฝ่รู้ (Happy Brain) การหาความรู้ มนุษย์เราอยู่ได้ด้วยการศึกษาหาความรู้ พัฒนาตนเองตลอดเวลาจากแหล่งความรู้ต่าง ๆ นำไปสู่การเป็นมืออาชีพ เพื่อให้เกิดความมั่นคงก้าวหน้าในการทำงานหรือเรียนเพื่อรู้ มีปัญญา ก้าวหน้าในชีวิต ทั้งหมดนี้มาจากคำว่า มืออาชีพ “มืออาชีพ” หมายความว่า มนุษย์เราทุกคนต้องมีความรู้ในงาน มีความรับผิดชอบ มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง มีระเบียบวินัย ตรงต่อเวลาและสอนคนอื่นได้ในงานที่ตนรู้ ก็คือต้องเป็นครูที่พร้อมจะสอน ให้ความรู้กับคนอื่น

5. มีคุณธรรม (Happy Soul) หิริโอตฺตปปะ คุณธรรมเบื้องต้นพื้นฐานของการอยู่ร่วมกันของมนุษย์ในสังคม ในการทำงานเป็นทีมคือหิริโอตฺตปปะ ความละเอียดและเกรงกลัวต่อการกระทำของตนเอง โดยเฉพาะการกระทำที่ไม่ดี คนดีมีความศรัทธาต่อศาสนา มีศีลธรรมในการดำเนินชีวิต มีคุณธรรม มีความซื่อสัตย์ มีความสามัคคีและมีความเอื้ออาทร ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ย่อมนำมาความสุขสู่องค์กร

6. ใช้เงินเป็น (Happy Money) เป็นการที่สามารถจัดการรายรับรายจ่ายของตนเองได้ คือ การใช้เงินเป็น มีเงินรู้จักเก็บ รู้จักใช้ เป็นหนี้ให้พอดี มีชีวิตที่เหมาะสมกับตนเอง วันนี้เป็นคนปฏิเสธเรื่องการเป็นหนี้ไม่ได้ การเป็นหนี้การใช้เงินที่เหมาะสมกับสถานะที่ตนเองหามาได้ ทุกคนต้องมีการบริหารจัดการรายรับและรายจ่ายของตนเองและครอบครัว ต้องรู้จักการทำบัญชี ถ้าเป็นระดับครอบครัวเรียกว่าบัญชีครัวเรือน

7. ครอบครัวดี (Happy Family) มีครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคง ให้ความสำคัญกับครอบครัว เป็นกำลังใจที่ดีในการทำงาน เพราะครอบครัวเป็นเหมือนภูมิคุ้มกัน เป็นกำลังใจในการที่เราจะสามารถเผชิญกับอนาคตหรืออุปสรรคในชีวิตได้ ทำให้เรามุ่งมั่นในการทำให้ชีวิตเราดีขึ้น ฉะนั้นครอบครัวเข้มแข็ง สังคมก็ย่อมมั่นคงเสมอ

8. สังคมดี (Happy Society) สังคมมีสองมิติ คือ สังคมในการทำงานกับสังคมนอกที่ทำงาน มนุษย์ทุกคนต้องมีความรัก ความสามัคคี ความเอื้อเฟื้อต่อสังคมที่ตนเองทำงานและพักอาศัย มีสังคมและสภาพแวดล้อมที่ดี

Happy 8 ความสุขแปดประการเป็นแนวทางอีกแนวทางหนึ่งในการบริหารจัดการชีวิตให้มีความสุขอย่างยั่งยืน สร้างทัศนคติเชิงบวกต่อมุมมองในการดำเนินชีวิต การอยู่ร่วมกับผู้อื่น การรับผิดชอบต่อสังคมเป็นสมาชิกที่ดีต่อครอบครัวและสังคมโดยมีความสุขที่แท้จริงบนพื้นฐานของความสุขแปดประการ มีสมดุลของชีวิตเกิดผลเป็นบุคคลที่มีสุขภาพดี ดูแลตนเอง ไม่เป็นภาระแก่ใคร มีน้ำใจช่วยเหลือผู้อื่น มีคุณธรรม กตัญญู มีการเรียนรู้เป็นมืออาชีพในงานตนเอง รักและดูแลครอบครัว รักและดูแลองค์กร/สังคม

#### 2.2.4 ความสำคัญขององค์กรแห่งความสุข

ชาญวิทย์ วสันต์ธนารักษ์, นพพร ทิแก้วศรี (2556) องค์กรอนามัยโลก (Burton, J., 2010) ให้เหตุผลที่องค์กรควรพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งความสุข ดังนี้

1. เพื่อสร้างจริยธรรมในการบริหารงานและส่งเสริมสิทธิของพนักงาน เนื่องจากหลักการบริหารที่มุ่งเน้นผลงานเพียงอย่างเดียวอาจทำให้พนักงานเครียด องค์กรควรสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดีให้แก่พนักงาน นอกจากนี้แนวโน้มของการบริหารงานยังพยายามลดความเหลื่อมล้ำต่าง ๆ เช่น การส่งเสริมความเท่าเทียมกันของผู้ชายและผู้หญิง ปัจจุบันกฎหมายได้ปกป้องสิทธิและเสรีและส่งเสริมสวัสดิการของพนักงานมากขึ้น ประกอบกับการส่งเสริมความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงานได้กลายเป็นเงื่อนไขทางการค้า ดังนั้นองค์กรต้องส่งเสริมสิทธิของพนักงาน มาตรฐานการทำงาน สิ่งแวดล้อมและบริหารองค์กรด้วยความโปร่งใสในมุมมองของพนักงาน พนักงานเรียนรู้สิทธิที่ตนเองควรได้รับตามที่กฎหมายกำหนด นอกจากนี้พบว่าพนักงานไม่เพียงต้องการความปลอดภัยและสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ดีเท่านั้น แต่ยังต้องการความเป็นอยู่ (ทั้งของตนเอง ชุมชนและสังคม) ที่ยั่งยืน

2. เพื่อส่งเสริมความสำเร็จขององค์กร เนื่องจากในระยะยาวความสำเร็จและความสามารถในการแข่งขันขององค์กรขึ้นอยู่กับปัจจัยด้านสุขภาพ (ทั้งด้านร่างกาย จิตใจและความพึงพอใจในการทำงาน) และความปลอดภัยของพนักงาน นอกจากนี้มูลนิธิหัวใจแห่งชาติของออสเตรเลีย National Heart Foundation of Australia (2011) นำเสนอเพิ่มเติมว่าองค์กรแห่งความสุข ช่วยลดการลาออก การขาดงาน การป่วยของพนักงาน ช่วยสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร รวมถึงช่วยให้พนักงานมีคุณธรรม มีแรงจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจ ความรักความผูกพันต่อองค์กร ช่วยเพิ่มผลิตผลขององค์กรและทำให้องค์กรมีภาพลักษณ์ที่ดีขึ้น

3. กฎหมายกำหนดให้ต้องดำเนินการโดยประเทศส่วนใหญ่มีกฎหมาย เพื่อปกป้องสิทธิเสรีภาพของพนักงานอย่างน้อยที่สุดคือ ป้องกันพนักงานจากอันตรายจากการทำงาน เพื่อหลีกเลี่ยงค่าปรับและการเรียกร้องของพนักงาน องค์กรควรดำเนินการเชิงรุกด้วยการให้ความสำคัญต่อสุขภาพ ความปลอดภัยและความเป็นอยู่ที่ดีแก่พนักงาน ซึ่งเป็นกรอบของกฎหมายแรงงานที่ได้รับค่านิยมในประเทศต่าง ๆ

4. องค์กรแห่งความสุขเป็นกรอบการบริหารทรัพยากรบุคคลระดับโลก เนื่องจากองค์การอนามัยโลก (WHO) และองค์กรแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ต่างเห็นว่าแรงงานทั่วโลกยังมีปัญหาเรื่องสุขภาพ ความปลอดภัยและความเป็นอยู่ที่ดี ดังนั้นจึงพยายามส่งเสริมเงื่อนไขในการทำงานที่ดีให้แก่แรงงานทั้งในกลุ่มผู้หญิง เด็กและผู้ชาย การประชุมอนามัยโลก พ.ศ. 2538 (ค.ศ. 1995) ให้การรับรองกลยุทธ์ด้านชีวอนามัยของประชาชนทุกกลุ่มเป้าหมาย (The Global Strategy on Occupational Health for all) ซึ่งเป็นกลยุทธ์เบื้องต้นที่ประเทศต่าง ๆ จะนำไปใช้ เพื่อสร้างองค์กรแห่งความสุข และ พ.ศ. 2550 (ค.ศ. 2007) การประชุมอนามัยโลกได้รับรองแผนปฏิบัติการเพื่อสร้างองค์กรแห่งความสุขระหว่าง พ.ศ. 2551 – พ.ศ. 2650 (Plan of Action on Workplace Health (GPA) for the Period 2008 – 2017) โดยแผนดังกล่าวมี 5 วัตถุประสงค์หลัก คือ

4.1 เพื่อให้มีการกำหนดและนำเครื่องมือทางนโยบายด้านสุขภาพของพนักงานไปปฏิบัติ

4.2 เพื่อปกป้องและสนับสนุนสุขภาวะในที่ทำงาน

4.3 เพื่อสนับสนุนให้เกิดการเข้าถึงบริการที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพในการทำงาน

4.4 เพื่อจัดหาและสื่อสาร เพื่อให้เกิดการสร้างองค์กรแห่งความสุข

4.5 เพื่อผลักดันวาระเรื่องสุขภาวะของแรงงานไปสู่กรอบนโยบายเรื่องอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับแผนปฏิบัติการ เพื่อสร้างองค์กรแห่งความสุขนี้ เป็นกรอบการดำเนินการของประเทศต่าง ๆ ในการพัฒนานโยบายโครงสร้างพื้นฐาน เทคโนโลยีสารสนเทศและพันธมิตรในการดำเนินการเพื่อสร้างองค์กรแห่งความสุข ทั้งนี้การส่งเสริมให้พนักงานมีความสุขในการทำงานขององค์การอนามัยโลกและองค์กรแรงงานระหว่างประเทศในอดีตเป็นลักษณะแบบแยกส่วนคือ มีการส่งเสริมกิจกรรมเพื่อส่งเสริมสุขภาพของพนักงาน (Health Promotion Activity) และกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพในการทำงาน (Occupation Health Activity) แต่เมื่อไม่นานมานี้มีความพยายามเพื่อรวมกิจกรรมทั้ง 2 ไว้ด้วยกัน โดยแผนปฏิบัติการเพื่อสร้างองค์กรแห่งความสุขระหว่าง พ.ศ. 2551 – พ.ศ. 2650 เป็นแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจนที่สุด นอกจากนี้การทบทวนวรรณกรรมเรื่องความสำคัญขององค์กรแห่งความสุข สรุปได้ว่าองค์กรแห่งความสุขมีประโยชน์ทั้งต่อพนักงานและองค์กร

### 2.2.5 ประโยชน์ขององค์กรแห่งความสุข

ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์, นพพร ทิแก้วศรี (2556)

ประโยชน์ต่อพนักงาน

1. พนักงานได้รับการดูแลอย่างน้อยตามมาตรฐานที่กฎหมายกำหนด
2. พนักงานมีความเครียดน้อยลง
3. ลดการลาออกของพนักงาน
4. ลดการขาดงานของพนักงาน
5. ลดการป่วยของพนักงาน
6. ลดอัตราการเกิดอุบัติเหตุ
7. พนักงานตระหนักและมีความรู้ด้านสุขภาพ
8. พนักงานมีสุขภาพทั้งทางร่างกายและจิตใจดีขึ้น
9. พนักงานมีรูปแบบการใช้ชีวิตที่ส่งเสริมให้มีสุขภาพดี
10. พนักงานมีคุณธรรม
11. พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงาน
12. พนักงานมีความพึงพอใจต่องานและองค์กร
13. พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร

ประโยชน์ต่อองค์กร

การเรียกร้องสิทธิจากการทำประกัน

1. ลดต้นทุนทั้งด้านค่ารักษาพยาบาลและด้านประกันสุขภาพและการลดอัตรา
2. ลดความเหลื่อมล้ำในองค์กร
3. พนักงานมีส่วนร่วมกับองค์กร
4. มีบรรยากาศการทำงานที่ดี
5. สามารถบริหารอัตรากำลังและบริหารทรัพยากรมนุษย์ได้ง่ายขึ้น
6. สามารถสรรหาและคัดเลือกพนักงานได้ง่ายขึ้น
7. ลดอัตราการขาดงาน
8. ลดอัตราการลาออกของพนักงาน
9. พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร
10. พนักงานมีขวัญและกำลังใจในการทำงานเพิ่มมากขึ้น
11. องค์กรมีผลการดำเนินงานที่ดี
12. สร้างภาพลักษณ์ที่ดีต่อองค์กร

### 2.2.6 ลักษณะขององค์กรแห่งความสุข

ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์, นพพร ทิแก้วศรี (2556) องค์กรแห่งความสุข มีลักษณะที่สำคัญ คือ คนทำงานมีความสุข ที่ทำงานน่ายุ่และชุมชนสมานฉันท์ ดังนี้

1. คนทำงานมีความสุข (Happy People) คือ องค์กรต้องตระหนักว่าพนักงานเป็นบุคลากรที่สำคัญขององค์กร ดังนั้นต้องส่งเสริมให้พนักงานมีความสุข มีความเป็นมืออาชีพ มีความเป็นอยู่ มี

ครอบครัวที่อบอุ่น มีศีลธรรมอันดีงามและเอื้ออาทรต่อตนเองและสังคม คนทำงานมีความสุขเพราะมีสุขภาพและจิตใจที่ดี มีความมั่นคงในชีวิตด้านการงาน เศรษฐกิจและสังคม

2. ที่ทำงานน่าอยู่ (Happy Home) องค์กรต้องทำให้ที่ทำงานเป็นเหมือนบ้านหลังที่สองของพนักงาน แก้ปัญหาความขัดแย้งเรื่องงาน สร้างความรักและความสามัคคีในองค์กร

3. ชุมชนสมานฉันท์ (Happy Team Work) องค์กรต้องมีความสามัคคี ทำงานเป็นทีม ช่วยเหลือซึ่งกันและกันและเอื้ออาทรต่อสังคมรอบข้าง

#### 2.2.7 สรุปองค์กรแห่งความสุข

ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์, นพพร ทิแก้วศรี (2556) องค์กรแห่งความสุข หมายถึง กระบวนการพัฒนาคนในองค์กรอย่างมีเป้าหมายและยุทธศาสตร์ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร เพื่อให้คนมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง นำพาองค์กรไปสู่การเติบโตอย่างยั่งยืน โดยองค์กรแห่งความสุขมีลักษณะที่สำคัญคือ คนทำงานมีความสุข ที่ทำงานน่าอยู่และชุมชนสมานฉันท์ ผลของการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขจะเกิดประโยชน์ทั้งต่อพนักงาน องค์กรและสังคม โดยเหตุผลที่องค์กรควรพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งความสุขคือ เพื่อสร้างจริยธรรมในการบริหารงานและส่งเสริมสิทธิของพนักงาน เพื่อส่งเสริมความสำเร็จขององค์กร กฎหมายกำหนดให้ต้องดำเนินการและองค์กรแห่งความสุขเป็นกรอบการบริหารทรัพยากรบุคคลระดับโลก

#### 2.2.8 องค์กรต้นแบบ

องค์กรต้นแบบ ในภาคอุตสาหกรรมที่ปฏิบัติการ (Happy Workplace) นำมาใช้ในองค์กร ดังนี้

บริษัท คาสเซอร์พีค โฮลดิ้งส์ จำกัด (มหาชน) (กรุงเทพฯธุรกิจ ออนไลน์, 2557) หนึ่งใน 10 ต้นแบบองค์กรสุขภาวะในอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่ม ของสำนักงานกองทุนสนับสนุนการส่งเสริมสุขภาพ (สสส.) บอกลสภาพปัญหาใหญ่ขององค์กรที่เคย “แห้งแล้งความสุข” และพนักงานค่อนข้าง “ห่างเหิน” โดยเป็นอุตสาหกรรมที่ใช้แรงงานเป็นหลัก ทั้งช่างฝีมือชำนาญและกึ่งชำนาญ คนทำงานจึงเป็นหัวใจในการขับเคลื่อนธุรกิจ เป็นที่มาของการนำเครื่องมือวัดสุขภาวะองค์กรความสุข 8 ประการ ของ สสส. มาทดลองใช้กับองค์กรและพนักงานเพื่อประเมินความสุขและพบว่ายังมีจุดอ่อนอยู่มากคือ การผ่อนคลายกับบรรยากาศในการทำงานจึงจัดตั้งทีมงานขึ้นมา ซึ่งมีทั้งระดับผู้บริหารและพนักงานมาเป็นทีมที่จะช่วยสร้างความสุขให้กับองค์กร โดยเริ่มประชุมกันแล้วเสนอเป็นกิจกรรมขึ้นมา เช่น โครงการเยี่ยมคนพิการโดยการรับบริจาคสิ่งของจำพวกอุปกรณ์เครื่องใช้ไฟฟ้า เสื้อผ้าต่าง ๆ จากผู้บริหารและพนักงานแล้วจัดเป็นตลาดนัดมือสองในโรงงาน จำหน่ายสินค้าราคาถูก นำเงินไปบริจาค ทีมงานจัดซื้อสติ๊กเกอร์รูปหัวใจและลูกอมให้ผู้บริหารไปส่งมอบให้พนักงานในวันแห่งความรัก ผลตอบรับกลับมาพบว่าพนักงานชอบมากและรู้สึกว่าเขาถูกให้ความสำคัญเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ผลลัพธ์ที่ได้จากการวัดความพึงพอใจของพนักงาน 0.95 ขึ้นไป เขาร่วมมือร่วมใจกันมาก ขอความช่วยเหลือกันได้ ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ยิ้มแย้มและมีความสุข ผลลัพธ์ที่เกิดจากความสุขในองค์กรไม่ใช่แค่อะไรที่จับต้องไม่ได้ แต่คือสามารถทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้นไม่ต่ำกว่า 0.10 ขณะที่พนักงานก็กลายเป็นคนที่มีทักษะในการทำงานที่หลากหลาย ทวีประสิทธิภาพในการทำงานได้มากกว่าก่อนหน้านี้ พนักงานพร้อมให้ความร่วมมือมากขึ้น ทีมงานจัดฝึกฝนพัฒนาพนักงานให้มีความสามารถที่

หลากหลายขึ้น เพื่อกระตุ้นให้พนักงานคนอื่นอยากทำตาม ผลสุดท้ายก็คือองค์กรสามารถเพิ่มผลผลิตได้มากขึ้น

บริษัท ฮิตาชิ โกลบอล สโตเรจ เทคโนโลยีส์ (ประเทศไทย) จำกัด ความโดดเด่นขององค์กร ตระหนักถึงความสำคัญของพนักงานที่เป็นตัวขับเคลื่อนความสำเร็จขององค์กร โดยได้มีการกำหนดนโยบายและกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อสร้างความสุขของพนักงาน โดยเฉพาะในส่วนของการจัดกิจกรรมพนักงานสัมพันธ์ โดยวางแผนจัดกิจกรรมต่าง ๆ ตลอดทั้งปี โดยใช้ Happy 8 เป็นแนวทางในการกำหนดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้พนักงานผ่อนคลายจากการทำงาน รวมทั้งเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างพนักงาน โดยเน้นกิจกรรมที่หลากหลายและให้พนักงานส่วนใหญ่ได้มีส่วนร่วม ซึ่งได้จัดตั้งหน่วยงานขึ้นมาดูแลในด้านสวัสดิการต่าง ๆ โดยตรง นอกจากนี้ยังมุ่งสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับหน่วยงานภายนอกอีกด้วย (ร้อยความคิดสร้างสุของค์กร, 2556) เป็นอีกหนึ่งบริษัทที่ได้นำโครงการ Happy 8 ไปจัดเป็นโครงการใหม่ในปี 2551 โดยจัดเป็นโครงการ Concept H2O ที่ให้นิยาม H2O ว่าเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับชีวิต พนักงานทุกคนเปรียบเสมือนน้ำหล่อเลี้ยง องค์กรเปรียบเสมือนร่างกายและต้องเป็นน้ำดีเท่านั้นจึงจะทำให้ร่างกายแข็งแรงสมบูรณ์ การที่จะเป็นน้ำดีได้ย่อมหมายถึงเป็นพนักงานที่ดี มีคุณภาพและมีความสุข โครงการ To Be Number One เป็นโครงการโรงงานสีขาวที่ต้องการให้พนักงานทุกคนตระหนักถึงโทษของยาเสพติดและไม่เกี่ยวข้องกับยาเสพติด ทางบริษัทฯ ได้จัดกิจกรรมการแข่งขันกีฬา ประกวดเต้นแอโรบิคและมีการสุ่มตรวจสอบสารเสพติดอย่างต่อเนื่อง

บริษัท แอล แอนด์ อี แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด (กฤษดา ทรัพย์ทวยชน, 2555) คือหนึ่งองค์กรปฏิบัติการ Happy Workplace ที่ใช้เวลาตลอด 1 ปี พัฒนาองค์กรแห่งความสุขและพบกับความเปลี่ยนแปลงในหน่วยงาน องค์กรแห่งความสุขไม่ใช่จะแก้ไขที่พนักงานเท่านั้น แต่ต้องแก้ที่ผู้บริหารด้วย เมื่อไหร่ที่เรามีความสุขกับการทำงาน องค์กรจึงจะมีความสุข เมื่อผู้นำเชื่อว่าชีวิตจะมีความสุขได้ต้องเริ่มจากการทำงานที่เป็นสุข เพราะในแต่ละวันคนเราใช้เวลาอยู่กับงานมากกว่าอย่างอื่น ทำให้บริษัทเริ่มหาแนวทางขจัดทุกข์ให้กับพนักงานที่มีอยู่กว่า 900 ชีวิต โดยดูว่าส่วนไหนที่ทุกข์ที่สุด เครื่องเคียดในการทำงานมากที่สุด พบว่า ส่วนของโรงงานที่ทั้งร้อน ทั้งเคียด เคยไปดูงานที่ไลน์การผลิตของโตชิบา พบว่า ในโรงงานเขามีการร้องเพลงกันด้วย เป็นเพลงสบายๆ เพื่อผ่อนคลายเลยได้แรงบันดาลใจมาใช้กับโรงงานของเรา การพัฒนาความสุขในแบบ “แอล แอนด์ อี” ใช้รอบความสุข 8 ประการ ไม่ว่าจะเป็นสุขภาพดี แข็งแรงทั้งกายและจิตใจ มีน้ำใจเอื้ออาทรต่อกันและกัน มีความศรัทธาในศาสนาและมีศีลธรรมในการดำเนินชีวิต รู้จักผ่อนคลายต่อสิ่งต่าง ๆ ในการดำเนินชีวิต การศึกษาหาความรู้ พัฒนาตนเองตลอดเวลา มีเงินรู้จักเก็บ รู้จักใช้ ไม่เป็นหนี้ มีครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคง มีความรักสามัคคี เอื้อเฟื้อต่อชุมชนที่ทำงานและที่พักอาศัย หนึ่งในแนวทางลดทุกข์ เพิ่มสุข ที่เริ่มได้ง่าย ๆ ด้วยการให้พนักงานเข้ามามีส่วนร่วมคือ จัดตั้งกองทุนขึ้นมา มีวงเงิน 5 หมื่นบาท โดยพนักงานจะตั้งคณะกรรมการขึ้นมาดูแลกันเอง เงินส่วนนี้สามารถกู้ได้ คิดดอกเบี้ยต่ำที่ 0.01 ต่อเดือน ขณะที่ข้างนอกคิดกัน 0.20 ดอกเบี้ยที่ได้มาก็จะสมทบในกองทุนนี้ ทำมาไม่นานวงเงินเพิ่มมาเป็น 2 แสนบาทแล้ว ผลที่ตามมาคือพนักงานมีหนี้สินลดลง ผลิตผลจากองค์กรแห่งความสุขคือ คนทำงานผู้มีความสุข ที่รักและภักดีกับองค์กร

บริษัท เดลต้า อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) เป็นองค์กรขนาดใหญ่ มีพนักงานมากถึง 9,900 คน (นันทน์ภัส เสรีจิตวิโรชิต, 2555) ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลแผนก

บริหารและทรัพยากรบุคคล บอกเล่านโยบายขององค์กรที่ให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตของพนักงานด้วยการนำ Happy Workplace เข้ามาใช้ในองค์กร และค่อย ๆ เห็นความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ก่อนหน้านี้นักทำกิจกรรมต่าง ๆ ของหน่วยงานจะเป็นลักษณะต่างคนต่างทำ ภายหลังผู้บริหารลงมามอบนโยบายเรื่อง Happy Workplace ทุกคนทั้งผู้บริหาร หัวหน้าและพนักงานต่างก็เข้ามาร่วมทำกิจกรรมกันมากขึ้น เดลต้า อีเลคโทรนิคส์ (ประเทศไทย) เริ่มงานด้วยการติดตามไปศึกษาดูงานจากองค์กรพี่เลี้ยงอย่าง บริษัท เอเชีย พรีซิชั่น จำกัด เพื่อเรียนรู้แนวทางมาปรับใช้ให้เหมาะกับองค์กรของตัวเอง หลายกิจกรรมทำอย่างง่าย ๆ ไม่ต้องลงทุนมากมาย แต่เกิดความเปลี่ยนแปลงในตัวพนักงานอย่างเห็นได้ชัด อย่างเช่น ในปีพุทธชยันตี 2600 ปี เราให้พนักงานอาสาทำความดีอะไรก็ได้ บางคนบอกว่าไม่โกรธ ให้อภัยกัน ช่วยเหลือผู้อื่น บางคนไม่เคยใส่บาตรก็ใส่บาตรทุกเช้า บางคนมาทำงานสายเพราะตึมหันก็จะเลิกตึมหันและตั้งใจทำงาน เมื่อจิตใจเขาดีขึ้น สุขภาพแข็งแรง เขามีความสุขก็จะส่งผลต่อการทำงานที่ดีขึ้นตามไปด้วย การได้หนึ่งคนดีกลับเข้ามาสู่องค์กรด้วยความสมัครใจ ไม่มีการบีบบังคับ ไม่มีของรางวัลคือผลิตผลจากการทำองค์กรแห่งความสุข ในยุคที่เงินอาจไม่ใช่คำตอบของทุกอย่างและแค่ผลประโยชน์ที่สูงกว่า ไขว่จะซื้อใจคนไว้ได้ สำหรับคนทำงานเงินมีความสำคัญ แต่ไม่ใช่ทั้งหมด แต่ยังรวมถึงบรรยากาศในการทำงาน เพื่อนร่วมงาน การสนับสนุนจากผู้บริหารมีความเข้าใจว่าสิ่งไหนทำให้ชีวิตพนักงานมีความสุขและให้มีการสนับสนุนพนักงานจะเกิดความภาคภูมิใจ รู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ทำอะไรก็จะเต็มที่และทุ่มเท ในวันนี้ เดลต้า อีเลคโทรนิคส์ (ประเทศไทย) ไม่ได้เป็นเพียงองค์กรปฏิบัติการ แต่พร้อมทำหน้าที่องค์กรพี่เลี้ยงให้เพื่อน ๆ อีก 5 หน่วยงานได้เข้าสู่วิถีความสุขตามรอยทางของพวกเขาเพื่อผลิตคนทำงานผู้มีความสุขให้่องงามอยู่ในทุกองค์กร

บริษัท เอเชีย พรีซิชั่น จำกัด (คู่มือสร้างองค์กรแห่งความสุขกันเถอะ, 2552) ตั้งอยู่ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ผลิตชิ้นส่วนโลหะให้กับบริษัทชั้นนำทั้งในและต่างประเทศ ปัจจุบันมีพนักงานประมาณ 800 คน แนวคิดการสร้างองค์กรแห่งความสุขเกิดจากมุมมองในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของผู้บริหารที่เปลี่ยนจากความคิดที่ว่าทำอย่างไรให้พนักงานรักองค์กร จะทำอย่างไรให้องค์กรเป็นที่รักและศรัทธาของพนักงาน จากสถานการณ์วิกฤติเศรษฐกิจเมื่อปี 2540 ลูกจ้างกับนายจ้างช่วยกันหาวิธีแก้ไข ปรับปรุงส่วนงานที่เป็นปัญหาของบริษัททำให้ต้องปรับตัวเข้าหากัน ช่วยเหลือกันฝ่าฟันให้ผ่านภาวะวิกฤติไปได้ จากจุดนี้บริษัทจึงเริ่มเน้นการพัฒนาความสัมพันธ์ของคนในองค์กร เพื่อให้พร้อมและเต็มใจทำงานให้กับบริษัทอย่างเต็มที่ ควบคู่ไปกับการจัดระบบและพัฒนาวิธีการทำงาน สิ่งที่จุดประกายและกลายเป็นแนวทางในการสร้างสรรค์วิธีการเพื่อบรรลุเป้าหมายในการที่ทำให้โรงงานเป็นได้มากกว่าที่ทำมาหากินคือ พระบรมราโชวาทของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ 5 ประการ ประกอบด้วย วินัย สามัคคี เสียสละ คุณธรรมและกตัญญู ที่บริษัทได้นำมามาเป็นแนวทางในการพัฒนาองค์กรและพัฒนาคน ปณิธานสูงสุดของเอเชีย พรีซิชั่น คือ มุ่งสร้างคนดีแทนคุณแผ่นดิน เพราะเชื่อว่าโรงงานเป็นที่ขับเคลื่อนเศรษฐกิจแล้วยังเป็นโรงเรียนสอนผู้ใหญ่ด้วยการหล่อหลอมความเป็นคนดี มีคุณธรรมให้เกิดขึ้นควบคู่ไปกับความเก่ง ในตัวบุคลากร เพราะผลงานที่ดีมีคุณภาพนั้นมาจากพนักงานที่ทำงานอย่างมีความสุขและมีความรักภักดีต่อองค์กรอย่างจริงใจ กระบวนการและกิจกรรมสร้างองค์กรแห่งความสุข ภายใต้ชื่อโครงการภูมิใจไทยเมร็อย เป็นกิจกรรมภาคสนาม เริ่มด้วยการสร้างวินัย ด้วยบริบทของการเป็นโรงงานอุตสาหกรรม



ที่ต้องการความถูกต้อง แม่นยำและประสิทธิภาพในการทำงานสูง ผลจากการสร้างสรรค์โครงการและ กิจกรรมต่าง ๆ เกิดประโยชน์ที่สะท้อนกลับมาสู่องค์กรคือ ความรัก ความผูกพันต่อองค์กร ความ ร่วมมือร่วมใจ คำนึงถึงผลประโยชน์ของส่วนรวม เกิดความสุขในองค์กร ส่งผลให้การพัฒนาในด้านอื่น ๆ ทำได้ง่ายมาก การลาออกของพนักงานน้อยมากส่งผลดีต่อองค์กรในการรักษาพนักงานที่มีฝีมือไว้ การ พัฒนาเจริญเติบโตก้าวหน้าขึ้นเป็นลำดับอย่างต่อเนื่องทั้งในด้านคุณภาพของคนทำงาน คุณภาพของ องค์กรและคุณภาพของผลผลิต บริษัทเป็นแหล่งเรียนรู้ดูงานขององค์กรอื่น ๆ ทั้งในและต่างประเทศ เป็นจำนวนมาก โดยโครงการดังกล่าวมุ่งเน้นการสร้างความสุขและคุณภาพชีวิตแบบบูรณาการ ครอบคลุม 4 มิติด้วยกัน คือ กาย อารมณ์ สังคมและจิตวิญญาณ

บริษัท เอ็นเอ็มบี มินิแบ ไทย จำกัด (โรงงานบางปะอิน) ความโดดเด่นขององค์กร ผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุนและเห็นว่าพนักงานทุกคนมีคุณค่าและใส่ใจรายละเอียดในเรื่องที่ เกี่ยวกับความรู้สึกของพนักงาน เช่น พยายามสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างองค์กร มีการ แลกเปลี่ยนความรู้สึกภายในองค์กร มีความรู้ที่หลากหลาย มีทักษะ มีความคิดสร้างสรรค์ สร้าง สิ่งแวดล้อมที่ท้าทายให้พนักงาน กล้าคิด กล้าทำ กล้าเสี่ยง และมุ่งมั่นภาวะผู้นำในองค์กร จูงใจ พนักงานเกิดความพึงพอใจและความสุขในการทำงาน

บริษัท พานาโซนิค ชิว เซลส์ (ประเทศไทย) จำกัด ความโดดเด่นขององค์กร เพื่อ ตอบสนองความสุขของคนภายในองค์กร ที่นี้จึงให้ความสำคัญกับการพัฒนา ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญ ดังคำ กล่าวที่ใช้เสมอว่า “สร้างคนก่อนสร้างผลิตภัณฑ์” (People before Product) โดยฝึกอบรมและ พัฒนาคคน มุ่งเน้นไปที่การเรียนรู้ของพนักงานในระยะยาวด้วยการพัฒนางานได้ ทำงานที่มีความท้าทาย

บริษัท พรี่ไซ อิเลคตริก แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด ความโดดเด่นขององค์กรให้ ความสำคัญกับพนักงานเป็นอย่างมาก เพราะความที่ต้องการให้พนักงานมีความสุข ตั้งแต่ สภาพแวดล้อมที่อยากให้องค์กรเป็นเหมือนโรงแรมชั้นหนึ่ง จึงเริ่มให้ความสำคัญตั้งแต่สถานที่ทำงาน ที่ดูดีและมีคุณภาพ มีสวัสดิการที่ดีเยี่ยม เพราะผู้บริหารนั้นต้องการให้พนักงานทำงานแล้วเกิด ความสุขเสมือนที่นี้เป็นบ้านหลังที่สอง

บริษัท มารีย์ อินดัสทรี จำกัด ได้ก่อตั้งขึ้นเมื่อปี พ.ศ. 2503 ในประเทศญี่ปุ่น โดย ผู้บริหารและผู้ก่อตั้งบริษัท นายยามาตะ อาคิโอะ ที่ทำธุรกิจผลิตและจำหน่ายส่วนประกอบอุปกรณ์ อิเลคทรอนิกส์สำหรับอุตสาหกรรมก่อสร้างตั้งแต่ระบบ ไฟฟ้า ประปา มีรายได้ประมาณ 25,000 ล้านบาท (7,500 ล้านบาท) มีอัตรากำไรเฉลี่ย 0.15 และมีพนักงานทั้งหมด 800 คน มีนโยบายและวิสัยทัศน์ที่ จะทำให้พนักงานในบริษัทมีความสุขมากที่สุดในญี่ปุ่น เช่น เวลาทำงานตั้งแต่ 08.30 - 16.45 น. ไม่มี การทำโอที ให้เงินเดือนสูงเมื่อเทียบกับธุรกิจประเภทเดียวกัน วันหยุดต่อปี 140 โควตา พักผ่อน 40 วัน อนุญาตให้ลาคลอดและเลี้ยงลูก 3 ปี จ่ายทุกคนเป็นพนักงานประจำ ให้เงินสนับสนุนชมรมในบริษัท พาพนักงานไปเที่ยวต่างประเทศ 5 ปีครั้ง โดยบริษัทออกค่าใช้จ่ายทั้งหมด เจ้านายห้ามกดดันลูกน้อง ตั้งแต่ นายยามาตะ อาคิโอะ บริหารงานมากกว่า 40 ปี พบว่า บริษัทไม่เคยขาดทุนเลยแม้แต่ครั้งเดียว งานของประธานบริษัทคือ ทำให้พนักงานมีความสุข ทำให้พนักงานทุกคนรู้สึกอยากทำให้บริษัทดียิ่ง ๆ ขึ้นต่อไปอีก ด้วยการให้สวัสดิการและผลตอบแทนที่ดีกับพนักงาน ถ้าพนักงานมีกำลังใจ ตั้งใจในการ ทำงานแล้วส่งผลให้บริษัทมีกำไรขึ้นก็ควรนำมาตอบแทนกับพนักงานเท่านั้นเอง นั่นคืองานของ ประธานบริษัท

ตัวอย่างองค์กรต้นแบบในภาคอุตสาหกรรมที่ปฏิบัติการ Happy Workplace ที่ประสบความสำเร็จ เป็นบริษัทต่างชาติที่เข้ามาร่วมถือหุ้นลงทุนในประเทศไทย เช่น บริษัท ฮิตาชิ โกลบอล สโตเรจ เทคโนโลยีส์ (ประเทศไทย) จำกัด และบริษัท เอ็นเอ็มบี มินิแบไทย จำกัด (โรงงานบางปะอิน) เป็นบริษัทญี่ปุ่นถือหุ้นร้อยละ 100 ที่เข้ามาลงทุนในประเทศไทยก็ได้นำ Happy Workplace มาใช้พัฒนาพนักงานในองค์กรอย่างต่อเนื่องจนประสบความสำเร็จ (ที่มา: [www.happy8workplace.com](http://www.happy8workplace.com) ณ วันที่ 18 ตุลาคม 2557)

**ตารางที่ 2.1** องค์กรต้นแบบที่บริษัทต่างชาติ เข้ามาร่วมถือหุ้นลงทุนในประเทศไทย

รายชื่อบริษัท	ไทย	ญี่ปุ่น	จีน	สิงคโปร์	ออสเตรเลีย	ไต้หวัน	สวีเดน	ฮ่องกง	อินเดีย	สหราชอาณาจักร
คาสเซอร์พิค โฮลดิ้งส์ฯ	/				/					
ฮิตาชิ โกลบอลสโตเรจฯ		/								
แอดแอนด์อี แมนูแฟคเจอร์ริง	/									
เคลต้า อิเล็กทรอนิกส์ฯ	/			/		/	/	/	/	/
เอเชีย พรินซ์	/		/							
เอ็นเอ็มบี มินิแบ ไทย		/								
พานาโซนิค ชิว เซลส์ฯ	/			/						
พีซีซีอิเล็กทรอนิกส์ฯ	/	/								

ที่มา: ข้อมูลนิติ บุคคลออนไลน์ ณ วันที่ 18 ตุลาคม 2557

### 2.2.9 ตัวชี้วัดในการวัดคุณภาพชีวิต

คุณภาพชีวิตควรมีองค์ประกอบของดัชนีคุณภาพชีวิต (ศิริพันธ์ กิตติสุขสถิต และคณะ, 2555) ซึ่งเป็นตัวชี้วัดทางสังคมที่สำคัญแบ่งเป็น 2 ประเภท ได้แก่ ตัวชี้วัดทางสังคมเชิงภาวะวิสัย (Objective Wellbeing) และตัวชี้วัดทางสังคมเชิงอัตวิสัย (Subjective Well - being) (Newman, 1975 ; Horley & Little, 1985 ; Hankiss, 1983 ; Baster, 1985)

1. ตัวชี้วัดทางสังคมเชิงภาวะวิสัย (Objective Well - being) เกี่ยวข้องกับกิจกรรมทางด้านเศรษฐกิจ มุ่งไปที่วัดดูรายได้ของชาติหรือครัวเรือนและสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ โดยรายได้ของชาติและข้อมูลทางเศรษฐกิจเป็นสิ่งที่เข้าใจได้โดยทั่วไปและนำมาใช้อย่างกว้างขวาง (Baster, 1985) ตัวอย่างของตัวชี้วัดทางสังคมเชิงภาวะวิสัย ได้แก่ อัตราการอ่านออกเขียนได้ อายุคาดเฉลี่ยเมื่อแรกเกิด ประเภทของที่อยู่อาศัยและค่าครองชีพ ผู้วางนโยบายมักใช้ตัวชี้วัดทางสังคมเชิงภาวะวิสัยวัดคุณภาพชีวิตของระดับครัวเรือน ชุมชน เมืองและประเทศ (Lui, 1975 ; Rogerson, 1989) การประเมินตัวชี้วัดทางสังคมเชิงภาวะวิสัยมักจะเกี่ยวพันกับการใช้สถิติ อย่างไรก็ตามตัวชี้วัดทาง

คุณภาพชีวิตการทำงานและความสุขสังคมเชิงภาวะวิสัยไม่สามารถอธิบายสังคมได้อย่างแท้จริง (Oliveet al., 1996)

2. ตัวชี้วัดทางสังคมเชิงอัตวิสัย (Subjective Well-being) เกี่ยวข้องกับการวัดความพึงพอใจความรู้สึก ทศนคติและความเข้าใจในระดับบุคคล ตัวชี้วัดนี้ถูกออกแบบมาเพื่อวัดความสุขและความพึงพอใจของมนุษย์ แนวคิดของตัวชี้วัดทางสังคมเชิงอัตวิสัยสัมพันธ์กับความเข้าใจและทัศนคติในเรื่องของชีวิตที่เป็นสุขทั้งด้านครอบครัว เพื่อนฝูงและมาตรฐานความเป็นอยู่ การศึกษาของแอนดริวและวิทธีเป็นตัวอย่างที่ดีของการพัฒนาตัวชี้วัดทางสังคมเชิงอัตวิสัยที่สมบูรณ์ ได้แก่ ตัวชี้วัดในเรื่องของการประสบความสำเร็จ ความปลอดภัยและความสนุกสนาน รวมถึงชีวิตการทำงานและครอบครัว

แคมป์เบล (Campbell, 1980) ชี้ให้เห็นว่า การประเมินเชิงอัตวิสัยอยู่บนพื้นฐานของการรายงานความเข้าใจ ความรู้สึกและการตอบสนองของบุคคลโดยทั่วไป ตัวชี้วัดทางสังคมเชิงอัตวิสัย ได้แก่ ความรู้สึกที่ดี คุณภาพชีวิตที่ดีและความรู้สึกผาสุกเป็นตัวชี้วัดที่สำคัญและขึ้นอยู่กับว่านักวิจัยต้องการศึกษาอะไร ดังนั้นตัวชี้วัดเชิงอัตวิสัยอยู่บนพื้นฐานของแบบสอบถามที่อยู่ในรูปของการให้คะแนนความพึงพอใจ การประเมินความพึงพอใจและสภาพชีวิต (Cullen, 1978)

แฮช (Haas, 1999) ได้กล่าวไว้ว่า คุณภาพชีวิตควรเป็นการวัดในด้านอัตวิสัย (Subjective) ซึ่งครอบคลุมมิติด้านสุขภาพกาย สุขภาพจิต สังคมและปัญญา นอกจากนี้เพื่อให้ครอบคลุมคุณภาพชีวิตควรนำการวัดในด้านภาวะวิสัย (Objective) มาใช้ร่วมกันในการวัดคุณภาพชีวิตในกรณีที่มีการวัดเชิงอัตวิสัยไม่สามารถดำเนินการวัดคุณภาพชีวิตได้อย่างครบถ้วน

กรมสุขภาพจิต (กระทรวงสาธารณสุข) การวัดความสุขถูกนำมาเกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตอย่างเลี่ยงไม่ได้ แม้บริบทของคำว่า “ความสุข” จะเป็นนามธรรมซึ่งและยังเป็นที่ยกเถียงกันถึงวิธีการวัดมาโดยตลอด อย่างไรก็ตามนิยามและทฤษฎีที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตต่างมีคำว่า “ความสุข” เข้ามาร่วมด้วย ดังนั้นการวัดความสุขจึงเป็นตัวที่สามารถสะท้อนการมีคุณภาพชีวิตที่ดีได้ในระดับหนึ่ง กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข ได้ให้ความหมายความสุขไว้คือ สภาพชีวิตที่เป็นสุข อันเป็นผลจากการมีความสามารถในการจัดการปัญหาการดำเนินชีวิต มีศักยภาพที่จะพัฒนาตนเองเพื่อคุณภาพชีวิตที่ดี โดยครอบคลุมถึงความดีงามภายในจิตใจ ภายใต้อสภาพสังคมและสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป

การศึกษาของแผนงานสุขภาวะองค์กรภาคเอกชน สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) แผนงานสุขภาวะองค์กรภาคเอกชน สำนักงานกองทุนสนับสนุน การสร้างเสริมสุขภาพได้ทำการศึกษาในการพัฒนาคุณภาพชีวิตคนทำงานด้วยเช่นกัน โดยได้นำแนวคิดของโครงการพัฒนาแห่งสหประชาชาติ (UNDP) ที่ได้กำหนดตัวชี้วัดความก้าวหน้าของมนุษย์เรียกว่า “ความสุข 8 ประการ” (ชาญวิทย์ วสันต์นารัตน์, 2551) ซึ่งได้นำมาพัฒนาเป็น “องค์กรแห่งความสุข” (Happy Workplace) (แผนงานสุขภาวะองค์กรภาคเอกชน, 2552) โดยการให้ความสำคัญต่อ “คน” และเพิ่มคุณค่าของ “คน” ให้เป็น “คนสำคัญ” ดังนั้นจึงเกิดเป็นกระบวนการพัฒนาคนในองค์กรอย่างมีเป้าหมาย หรือเรียกว่า “กระบวนการสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีของคนในองค์กร” ทั้งนี้กระบวนการดังกล่าวสามารถเกิดขึ้นได้ จำเป็นต้องมีการปรับเปลี่ยนทัศนคติและเปลี่ยนมุมมองของคนในองค์กรเพื่อให้เกิดความคิดใหม่ในการอยู่ร่วมกันและทำงานอย่างมีความสุข เกิดภาวะ “สมดุล

ของชีวิต” นั่นคือคนทำงานมีทักษะการทำงานที่ดี (Work Skill) และมีทักษะการใช้ชีวิตที่ดี (Life Skill) ควบคู่กันไป

ในรอบทศวรรษที่ผ่านมา สำนักสนับสนุนสุขภาวะองค์กร ภายใต้สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ได้ดำเนินบทบาทในการพัฒนาองค์ความรู้ พัฒนาเครือข่าย และพัฒนานโยบายสาธารณะจนเกิดนวัตกรรมที่เป็นรูปแบบการดำเนินงานสร้างเสริมสุขภาพภายในองค์กรที่มีประสิทธิภาพ โดยการสนับสนุนและสร้างเสริมโครงการ Happy Workplace หรือ Happy 8 จนสามารถเชื่อมโยงไปยังสุขภาวะของบุคลากร ครอบครัว สังคมและชุมชนที่เกี่ยวข้องให้มีสุขภาวะที่ดีขึ้น ทั้งยังมีการพัฒนาเครื่องมือในการทำงานอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง รวมทั้งพัฒนาให้เกิดเครือข่ายความร่วมมือเชิงยุทธศาสตร์เพื่อรองรับการเติบโตและการขยายตัวในการทำงานของกลุ่มองค์กรที่สนใจเข้าร่วมโครงการในอนาคต บทบาทของสำนักสนับสนุนสุขภาวะองค์กรดังกล่าวนี้ จึงเป็นการดำเนินการพัฒนาสร้างเสริมคุณภาพชีวิตและความสุขคนทำงานในประเทศไทยมาอย่างต่อเนื่องสามารถใช้เป็นรากฐานสำคัญที่แข็งแกร่งในการเตรียมความพร้อมทั้งในเชิงรับและเชิงรุกอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

## ตารางที่ 2.2 เปรียบเทียบแนวคิดความสุข

ความสุขตามแนวคิดของ ดีเนอร์ (Diener, 2000)	ความสุขตามแนวคิดของ มาเนียน (Manion, 2003)	ความสุข 8 ประการ ตามแนวคิดของ สสส.
1. ความพึงพอใจในชีวิต	1. ด้านการติดต่อสัมพันธ์	1. สุขภาพดี
2. ความพึงพอใจในงาน	2. ด้านความรักในงาน	2. น้ำใจงาม
3. ผลกระทบต่ออารมณ์ในทางบวก	3. ด้านความสำเร็จในงาน	3. ผ่อนคลาย
4. ผลกระทบต่ออารมณ์ในทางลบ	4. ด้านการเป็นที่ยอมรับ	4. ใฝ่รู้
		5. มีคุณธรรม
		6. ใช้เงินเป็น
		7. ครอบครัวดี
		8. สังคมดี

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยสนใจเลือกนำแนวคิดองค์ประกอบขององค์กรแห่งความสุข สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ซึ่งเป็นหน่วยงานของรัฐที่มีใช้ส่วนราชการ หรือรัฐวิสาหกิจ มีนายกรัฐมนตรีเป็นประธานกองทุน จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ พ.ศ. 2544 โดยมีหน้าที่ริเริ่ม ผลักดัน กระตุ้น สนับสนุนและร่วมกับหน่วยงานต่าง ๆ ในสังคมในการขับเคลื่อนกระบวนการสร้างเสริมสุขภาพเพื่อให้คนไทยมีสุขภาพดีครบ 4 ด้าน คือ กาย จิต ปัญญา สังคมและร่วมสร้างประเทศไทยให้น่าอยู่ เนื่องจากมีเนื้อหาละเอียดและครอบคลุมมากกว่า ซึ่งในหน่วยงานภาครัฐและเอกชนหลายองค์กรเลือกใช้องค์ประกอบนี้เป็นแนวคิดในการพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งความสุข ประกอบด้วย สุขภาพ 8 ประการ หรือ Happy 8 หมายถึง การจัดสมดุลชีวิตมนุษย์ผ่านความสุขในโลก 3 ใบที่ทับซ้อนกันคือ สุขภาพของตนเอง

ครอบครัวและองค์กร/สังคม ประกอบด้วย สุขภาพดี (Happy Body) น้ำใจงาม (Happy Heart) ผ่อนคลาย (Happy Relax) ใฝ่รู้ (Happy Brain) มีคุณธรรม (Happy Soul) ใช้เงินเป็น (Happy Money) ครอบครัวดี (Happy Family) สังคมดี (Happy Society) มาเป็นแนวทางการพัฒนาตนเอง เพื่อให้มีความสุขในการทำงานและสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน ร่วมกันสร้างสรรค์องค์กรพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งความสุขมาใช้เป็นกรอบแนวคิด

สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล เป็นหนึ่งในเครือข่ายที่ได้รับ การสนับสนุนจากสำนักสนับสนุนสุขภาวะองค์กรคุณภาพชีวิตการทำงานและความสุข มหาวิทยาลัยมหิดล ในการพัฒนาเครื่องมือวัดคุณภาพชีวิตและความสุข ที่เรียกว่า HAPPINOMETER ซึ่งเป็นทั้งคู่มือและเครื่องมือในการวัดคุณภาพชีวิตและความสุขด้วยตนเองของคนทำงานในองค์กรต่าง ๆ ได้อย่างเป็นรูปธรรม รวดเร็ว มีประสิทธิภาพและสามารถกำหนดระยะเวลาในการวัดคุณภาพชีวิตและความสุขของคนทำงานในประเทศไทยได้แบบ Realtime เป็นระยะ ๆ สามารถใช้เป็นเครื่องมือในการติดตามประเมินผลคุณภาพชีวิตและความสุขของคนทำงานในประเทศไทยได้ทุกภาค ส่วนข้อสำคัญสามารถนำผลที่ได้มาสร้างเสริมคุณภาพชีวิตและความสุขของคนทำงานได้ทันทีที่สามารถนำมาใช้ในการพัฒนาเป็นข้อคำถามเพื่อใช้ในการทำแบบสอบถาม ทดสอบวัดระดับความสุขในการทำงานกับกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นพนักงานของบริษัท มิซูโน พลาสติก จำกัด ได้

## 2.3 คุณภาพชีวิต

### 2.3.1 ความหมายเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต

สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล (2551) กล่าวว่า คุณภาพชีวิต หมายถึง สภาพการดำรงชีวิตที่บุคคลแต่ละคนจะดำรงชีวิตอยู่ในสังคมหนึ่ง ๆ ได้ โดยมีความสุขทางร่างกายและจิตใจได้รับการตอบสนองของความ ต้องการ ทำให้มีการกินดีอยู่ดี เหมาะสมตามสภาพแวดล้อม

สถาบันเสริมสร้างขีดความสามารถมนุษย์ สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย (2552) ให้ความหมาย คุณภาพชีวิต หมายถึง การดำรงชีวิตอยู่ด้วยการมีสุขภาวะที่สมบูรณ์และมีความมั่นคง ซึ่งครอบคลุมถึงด้านต่าง ๆ อันได้แก่ สุขภาวะทางกาย สุขภาวะทางอารมณ์ สุขภาวะทางสังคมและสุขภาวะทางจิตวิญญาณ

สำนักงาน ก.พ. (2553) ให้ความหมาย คุณภาพชีวิตในบริบทของข้าราชการพลเรือนสามัญว่าหมายถึง คุณภาพชีวิตโดยทั่วไป มีองค์ประกอบที่มีผลต่อชีวิตและความเป็นอยู่ที่ดีของบุคคลหนึ่ง โดยเป็นองค์ประกอบที่สัมพันธ์กับการดำรงชีวิตอยู่ในสังคม ชุมชนและครอบครัว รวมถึงชีวิตการทำงาน

กรมการพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย (2555) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตคือ การดำรงชีวิตของมนุษย์ในระดับที่เหมาะสมตามความจำเป็นขั้นพื้นฐานที่ได้กำหนดไว้ในสังคมหนึ่ง ๆ ในช่วงเวลาหนึ่ง ๆ

คัมมินส์ (Cummins, 1998) ได้พยายามที่จะเสนอนิยามของคำว่า คุณภาพชีวิต โดยอธิบายความหมายคุณภาพชีวิตจากสิ่งหลากหลายที่แยกกันอยู่มาเป็นมิติในเชิงภาวะวิสัย

ตัวอย่างเช่น ความร่ำรวยทรัพย์สินเงินทอง การมีสุขภาพดี ความสัมพันธ์ส่วนตัว เป็นต้น มิติในเชิงอัตวิสัย ตัวอย่างเช่น ความรู้สึก ความพึงพอใจหรือความสุข เป็นต้น นอกจากนี้ยังอธิบายความหมายคุณภาพชีวิตว่าเป็นบรรทัดฐานทางวัฒนธรรมที่มีผลต่อความผาสุกและบุคคลต่าง ๆ ย่อมประเมินชีวิตของตนเองแตกต่างกันออกไป

องค์การยูเนสโก (UNESCO, 1978) ได้ให้ความหมายคุณภาพชีวิตไว้ว่า ความรู้สึกของการอยู่อย่างพอใจ มีความสุข ความพึงพอใจต่อองค์ประกอบต่าง ๆ ที่มีส่วนสำคัญต่อบุคคลนั้น ๆ ซึ่งได้แก่ อาหาร สุขภาพอนามัย โภชนาการ การศึกษา สิ่งแวดล้อม รายได้ ที่อยู่อาศัยและทรัพยากร

เพชรน้อย สิ่งช่างชัย (2539) ให้ความหมายคุณภาพชีวิต หมายถึง การมีปัจจัยพื้นฐานที่เพียงพอและสามารถดำรงชีวิตอยู่อย่างมีความสุขตามอัตภาพของแต่ละบุคคล ซึ่งมีมาตรฐานที่แตกต่างกัน อันเนื่องจากพื้นฐานความคิด ค่านิยมและสิ่งแวดล้อมที่ตนดำรงอยู่ นอกจากนี้ยังหมายถึง การรับรู้ความเป็นอยู่ที่ดี ผลรวมของความพึงพอใจในชีวิต ความเป็นไปของความต้องการภาพรวมของประสบการณ์ชีวิต การได้รับการตอบสนองตามเป้าหมายรวมของชีวิต ความสุขโดยทั่วไป ความสมดุลระหว่างความคาดหวังและการได้รับการตอบสนองในบางขณะ

### 2.3.2 แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต

องค์การยูเนสโก (UNESCO, 1978) มีแนวคิดการศึกษาคุณภาพชีวิต โดยแบ่งประเด็นการศึกษาเป็น 2 ประเด็น ได้แก่

1. ด้านภาวะวิสัย ซึ่งเป็นการวัดข้อมูลที่สามารถนับได้หรือวัดได้ เช่น ข้อมูลทางประชากรและเศรษฐกิจและการศึกษา
2. ด้านอัตวิสัย เป็นการสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับความรู้สึกและเจตคติในด้านต่าง ๆ ซึ่งเป็นการวัดโดยใช้การตอบตามความรู้สึก ความนิยม ความคิดเห็น การตัดสินใจและความเชื่อต่อสิ่งที่ถามในแบบสอบถาม

องค์การยูเนสโก (UNESCO, 1978) ยังได้กล่าวว่า พื้นฐานคุณภาพชีวิตของประชากร ดูได้จาก

1. รายได้ครอบครัวที่พอเพียงแก่การเลี้ยงชีพ
  2. การมีงานทำ
  3. การศึกษาและอัตราการรู้หนังสือของประชาชน
  4. โอกาสในการมีส่วนร่วมทางการเมือง
  5. การมีเอกราชของประเทศไทย โดยปราศจากการแทรกแซงจากรัฐบาลอื่น
- แนวคิดคุณภาพชีวิตสมิท (Smith อ้างถึงใน เพชรน้อย สิ่งช่างชัย, 2539)

องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตโดยทั่วไป รวมทั้งคนที่ทำงานและไม่ทำงานมี 8 ด้าน ประกอบด้วย

1. สภาพแวดล้อมทางกายภาพ
2. การเข้าร่วมสมาคม
3. การพักผ่อนหย่อนใจ
4. การมีระเบียบในสังคม
5. สุขภาพ
6. การศึกษา

7. รายได้
8. การมีงานทำ

องค์การอนามัยโลก (WHO) (The WHOQOL Group, 1995) กล่าวว่า แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตของแต่ละบุคคลขึ้นอยู่กับบริบททางสังคม วัฒนธรรมและค่านิยมในเวลานั้น ๆ และมีความสัมพันธ์กับจุดมุ่งหมาย ความคาดหวังและมาตรฐานที่แต่ละคนกำหนดขึ้น ซึ่งประกอบด้วย 4 มิติ ดังนี้

1. มิติด้านสุขภาพกาย (Physical)
2. มิติด้านสุขภาพจิต (Psychological)
3. มิติด้านความสัมพันธ์ทางสังคม (Social Relationships)
4. มิติด้านสภาพแวดล้อม (Environment)

องค์การสหประชาชาติ (United Nation, 1990) ได้กำหนดตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตไว้ ดังนี้

1. ด้านสุขภาพ
2. ด้านสิ่งแวดล้อม
3. ความปลอดภัย
4. ความมั่นคงทางเศรษฐกิจ
5. ชีวิตครอบครัว
6. ชีวิตการทำงาน
7. ชีวิตการศึกษา
8. การมีส่วนร่วมในชุมชน
9. การทำกิจกรรมร่วมกันด้านวัฒนธรรม
10. การพัฒนามิติทางเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรมและการเมือง

องค์การสหประชาชาติ (United Nation, 2009) ได้เริ่มโครงการพัฒนาดัชนีการพัฒนามนุษย์ (Human Development Index : HDI) โดยมีแนวคิดในการวัดคุณภาพชีวิตหรือความอยู่ดีมีสุขว่าไม่ควรเน้น ในการให้ความสำคัญในเชิงปริมาณเพียงอย่างเดียว เช่น รายได้หรือผลผลิต เป็นต้น แต่ควรวัดด้วยตัวชี้วัดทางสังคมที่เป็นปัจจัยพื้นฐานในการพัฒนามนุษย์ ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่

1. การมีชีวิตที่ยืนยาว
2. ความรู้
3. มาตรฐานความเป็นอยู่

การศึกษาคุณภาพชีวิตที่กล่าวมาข้างต้นนี้ได้ทำการวัดคุณภาพชีวิต โดยกำหนดระยะเวลาอย่างชัดเจนคือ เวลาที่ถูกถามในขณะนั้น ดังนั้นระดับคุณภาพชีวิตจะสูงหรือต่ำ จึงขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อม ณ เวลานั้น

ดูปุยส์ (Dupuis อ้างถึงใน Royueal, 2007) ได้กล่าวไว้เช่นเดียวกับองค์การสหประชาชาติว่า คุณภาพชีวิตควรถูกวัด ณ เวลาใดเวลาหนึ่ง ซึ่งแต่ละคนย่อมมีคุณภาพชีวิตที่แตกต่างกันในแต่ละระดับ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับเป้าหมายของแต่ละบุคคลที่มีความพึงพอใจในระดับต่างกัน

มูลนิธิยุโรปเพื่อการพัฒนาที่อยู่อาศัยและสภาพการทำงาน (European Foundation for the Improvement of Living and Working Condition, 2004) ทำการสำรวจคุณภาพชีวิตใน 28 ประเทศในแถบทวีปยุโรปในระหว่าง พ.ศ. 2547 โดยมีแนวคิดเกี่ยวกับเรื่องคุณภาพชีวิตดังนี้ ทศนคติและการรับรู้ต่อเรื่องคุณภาพชีวิตของแต่ละบุคคลเป็นเรื่องที่แต่ละคนต้องประเมินด้วยตนเอง อย่างไรก็ตามมิติแต่ละมิติของคุณภาพชีวิตไม่ได้แสดงบทบาทแยกจากกัน แต่มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันรวมกันก่อให้เกิดคุณภาพชีวิตที่ดีได้ ดังนั้นการจะวัดคุณภาพชีวิตให้ได้อย่างสมบูรณ์ควรต้องทำการวัดทั้งในด้านอัตวิสัยและภาวะวิสัย ทั้งนี้มิติเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตตามที่มูลนิธิยุโรปเพื่อการพัฒนาที่อยู่อาศัยและสภาพการทำงาน (European Foundation for the Improvement of Living and Working, 2004) กำหนดไว้ มีดังนี้

1. มิติด้านเศรษฐกิจ
2. มิติด้านครอบครัว
3. มิติด้านการทำงาน
4. มิติด้านสังคมและการมีส่วนร่วม
5. มิติด้านสุขภาพและการดูแลสุขภาพ
6. มิติด้านการพัฒนาตนเอง

## 2.4 คุณภาพชีวิตกับการทำงาน

มิติด้านการทำงาน เป็นมิติสำคัญมิติหนึ่งที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิต จึงมีหลายหน่วยงานแยกการวัดคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Working Life) ออกจากการวัดคุณภาพชีวิตโดยทั่วไป เนื่องจากชีวิตการทำงานมีช่วงเวลาทำงานและช่วงเวลาส่วนตัวที่คาบเกี่ยวกันสำหรับประชากรวัยแรงงานที่มีงานทำ การศึกษาคุณภาพชีวิตเพื่อให้วัดได้อย่างแท้จริง ควรศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานเพื่อนำมาประกอบการจัดทำตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตด้วยดังที่บริฟ (Brief, 1981) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นส่วนหนึ่งของคุณภาพชีวิต

### 2.4.1 ความหมายเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตกับการทำงาน

เดวิส (Davis อ้างถึงใน ชัยอนันต์ ริชีวะ, 2544) ซึ่งเป็นบุคคลแรกที่นำคำว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานมาศึกษา ได้ให้นิยามดังนี้ “คุณภาพของความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับสิ่งแวดล้อมโดยส่วนรวมในการทำงานของเขาและเน้นมิติเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์ ซึ่งมักจะถูกละเลยจากปัจจัยทางเทคนิคและปัจจัยทางเศรษฐศาสตร์ในการออกแบบการทำงาน”

เมอตอน (Merton อ้างถึงใน ชัยอนันต์ ริชีวะ, 2544) ยังได้เพิ่มมิติด้านจริยธรรมเข้าไปในนิยามของคุณภาพชีวิตการทำงานด้วยดังนี้ “คุณภาพชีวิต เป็นคำที่มีความหมายกว้างครอบคลุมทุกเรื่องเกี่ยวกับจริยธรรมในการทำงานและสภาพในการทำงาน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินสภาพการทำงาน ความพอใจและความไม่พอใจในการทำงานของคนงาน การจัดการเพิ่มประสิทธิภาพของผลผลิตและการได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวางว่ามีส่วนต่อความมั่นคงและเสถียรภาพของสังคม”

ราโอ (V.R.Rao, 1992) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่ได้รับจากองค์กรว่ามีความสำคัญ ผ่านประสบการณ์ในการทำงานและการปฏิบัติงานใน



องค์กร ทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในงานและส่งผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กรและเป้าหมายขององค์กรในระดับที่สูง

คัสซิโอ (Cascio, 1998) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในงานสามารถมองได้ 2 ด้าน ด้านแรกเชื่อว่า คุณภาพชีวิตในงานเกี่ยวข้องกับสภาพหรือเงื่อนไขที่กำหนดขึ้นโดยองค์กร เช่น นโยบายการเลื่อนขั้นจากภายใน การบังคับบัญชาแบบประชาธิปไตย การมีส่วนร่วมของพนักงาน สภาพการทำงานที่ปลอดภัย เป็นต้น อีกด้านเชื่อว่าเกี่ยวข้องกับการรับรู้ของพนักงานว่าพวกเขามีความปลอดภัย มีความพึงพอใจและสามารถที่จะก้าวหน้าและพัฒนาต่อไปได้

วอลตัน (Walton : Quality of Working Life : New York : Free Press, 1975) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ว่า เป็นลักษณะของการทำงานที่ตอบสนองความต้องการและความปรารถนาของบุคคล โดยพิจารณาคุณลักษณะ แนวทางความเป็นบุคคล สภาพตัวบุคคลหรือสังคม เรื่องสังคมขององค์กรที่ทำให้งานประสบความสำเร็จและยังมีความหมายที่กว้างขึ้นมิใช่แค่กำหนดเวลาในการทำงานสัปดาห์ละ 40 ชั่วโมงหรือมิใช่เพียงกฎหมายคุ้มครองแรงงานเด็กหรือจ่ายค่าตอบแทนที่คุ้มค่าเท่ากัน แต่มีความหมายรวมถึงความต้องการและความปรารถนาในชีวิตของบุคลากรในหน่วยงานที่ดีขึ้นด้วย

ฮิวส์และคัมมิงส์ (Huse & Cumming อ้างถึงใน อมรรรัตน์ อ่อนนุช, 2546) ได้ให้ความหมายไว้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นความสอดคล้องกันระหว่างความรู้สึกของบุคคลที่ได้รับการตอบสนองในสิ่งที่คาดหวังกับความมีประสิทธิภาพขององค์กร อันเนื่องมาจากความเป็นอยู่ที่ดีที่พนักงานได้รับรู้ผ่านประสบการณ์จากการทำงาน ทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในงานที่ทำ ส่งผลให้พนักงานมีขวัญกำลังใจที่ดี ต้องการปรับปรุงศักยภาพของตนเองเพื่อให้ทำงานได้ดีขึ้น เพื่อเพิ่มผลผลิตขององค์กร

#### 2.4.2 แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตกับการทำงาน

การศึกษาของ มาเคิลและดูปีส์ (Marcle & Dupuis, 2006) สรุปว่า คุณภาพชีวิตการทำงานควรให้ความสำคัญที่บทบาทการทำงาน ได้แก่ นายจ้าง ลูกจ้างและสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน ซีซูร์ (Seashore อ้างถึงใน Royuela et., 2007) นอกจากนี้จากการประชุมของ European Council ซึ่งจัดขึ้น ณ กรุงบรัสเซลส์ ใน พ.ศ. 2548 ได้มีการกล่าวถึงคำว่า คุณภาพชีวิตการทำงานไว้เช่นกัน โดยมีการกำหนดกรอบการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงานเป็น 10 มิติ โดยส่วนใหญ่เป็นการวัดในเชิงอัตวิสัย (Subjective) ดังนี้

1. คุณภาพที่แท้จริงของงานที่ทำ (Intrinsic job Quality)
2. การพัฒนาทักษะ การเรียนรู้ ตลอดชีวิตและความก้าวหน้าในอาชีพ (Skill life-long Learning and Career Development)
3. ความเท่าเทียมทางเพศ (Gender Equality)
4. สุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน (Health and Safety at Work)
5. ความยืดหยุ่นและความมั่นคง (Flexibility and Security)
6. การมีส่วนร่วมและการเข้าถึงตลาดแรงงาน (Inclusion and Access to the Labour Market)

7. โครงสร้างการทำงานและความสมดุลในชีวิตการทำงาน (Workorganization and work-life Balance)

8. การสนทนาเชิงสังคมและการมีส่วนร่วมของคนทำงาน (Socialdialogue and worker Involvement)

9. ความหลากหลายและไม่แบ่งแยก (Diversity and Nondiscrimination)

10. ผลการปฏิบัติงานโดยรวม (Overall work Performance)

เดอลามอตต์และทาเคซาว่า (Delamotte & Takezawa, 1984) ได้ทำการศึกษาและเสนอมิติของคุณภาพชีวิตการทำงานออกเป็น 5 มิติ คือ

มิติที่ 1 การปฏิบัติงานเกี่ยวกับสภาพการจ้างงาน (Traditional Goals) ซึ่งกล่าวถึงสภาพการทำงานที่เกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงานและสุขภาพพลานามัย (Occupational safety and health) ชั่วโมงการทำงาน (Work Time) และความมั่นคงในการทำงาน (Job Security)

มิติที่ 2 การได้รับความยุติธรรมในการทำงาน (Fair Treatment Work) หมายถึง สิทธิที่พนักงานจะได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกันจากองค์กร ไม่เลือกปฏิบัติต่อพนักงานคนใดคนหนึ่งหรือแบ่งกลุ่ม ซึ่งพนักงานจะต้องมีโอกาสอย่างเท่าเทียมกัน ไม่จำกัดด้านเพศ เชื้อชาติ สีผิว ศาสนา ความคิดทางการเมืองหรือฐานะทางสังคม

มิติที่ 3 การมีอิทธิพลในการตัดสินใจ (Influence on Decision) หมายถึง การส่งเสริมให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจหรือมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในเรื่องต่าง ๆ ในองค์กร มีบทบาทในการเป็นตัวแทนของพนักงานและให้โอกาสในการต่อรองในสิ่งที่จะได้รับและเสริมสร้างให้พนักงานรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

มิติที่ 4 การมีลักษณะงานที่ท้าทายความสามารถ (Challenge of Work Content) หมายถึง การที่องค์กรให้ความสำคัญต่อการจัดระบบงาน โดยมีการหมุนเวียนและเพิ่มทักษะใหม่ ๆ เพื่อไม่ให้เกิดความน่าเบื่อหน่ายในการทำงาน เนื่องจากความท้าทายของงานเป็นปัจจัยสำคัญที่สามารถตอบสนองความต้องการของผู้ทำงานทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน

มิติที่ 5 ความสมดุลระหว่างงานและชีวิต (Work and Life Cycle) หมายถึง การที่องค์กรให้ความสำคัญในเรื่องของความสัมพันธ์ระหว่างงานกับช่วงชีวิตของพนักงานให้มีความเหมาะสม ซึ่งเกี่ยวข้องกับการกำหนดเวลาพักในการทำงาน การแสดงความรับผิดชอบชีวิตของพนักงานและชุมชนที่องค์กรตั้งอยู่ ได้แก่ การทำให้ชีวิตงานและการพักผ่อนของพนักงานสมดุลและเหมาะสมกับช่วงชีวิตในแต่ละช่วงอายุ การรักษาสุขภาพแวดล้อม การกำจัดของเสียจากกระบวนการผลิต เป็นต้น

ประเด็นที่น่าสนใจของ เดอลามอตต์และทาเคซาว่า (Delamotte & Takezawa, 1984) ในเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงาน มีดังนี้

1. ความพึงพอใจต่อสภาพการทำงาน มีผลต่อคุณภาพชีวิตคนทำงาน เช่น การมีโอกาสตัดสินใจในเรื่องเกี่ยวกับการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงาน เป็นต้น

2. นิยามคุณภาพชีวิตการทำงาน คือ ความพึงพอใจกับค่าตอบแทนที่ได้รับ ชั่วโมงการทำงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน ผลตอบแทนที่ได้รับจากการทำงาน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

3. สถานประกอบการควรให้ความสำคัญต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน เนื่องจากเมื่อคนทำงานมีคุณภาพชีวิตที่ดี สถานประกอบการก็จะได้รับการทำงานที่ดีขึ้น

ราโอ (V.R.Rao, 1992) กล่าวว่า องค์ประกอบหลัก ๆ ที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบด้วย

1. ความมั่นคง ความวิตกกังวลเกี่ยวกับสุขภาพ ความรู้สึกปลอดภัย รายได้และความก้าวหน้า
2. ความยุติธรรม ได้แก่ การจ่ายค่าตอบแทนที่เหมือนกัน สำหรับลักษณะงานที่คล้ายคลึงกันหรือจ่ายโดยยึดผลการปฏิบัติงานเป็นองค์ประกอบ
3. ลักษณะส่วนบุคคลเกี่ยวข้องกับการพัฒนาความสามารถ การเรียนรู้ การได้ใช้ทักษะและควมมีคุณค่า
4. ความเป็นประชาธิปไตย คือ การที่บุคคลมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ทำให้สามารถมีการตัดสินใจที่รวดเร็ว

ริชาร์ด อี วอลตัน (Richard E. Walton, 1974) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับลักษณะสำคัญที่ประกอบขึ้นเป็นคุณภาพชีวิตการทำงานในหนังสือ Criteria for Quality of Working Life โดยแบ่งออกเป็น 8 ประการ คือ

1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ (Adequate and Fair Compensation) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับค่าจ้าง เงินเดือน ค่าตอบแทนและผลประโยชน์อื่น ๆ อย่างเพียงพอกับการมีชีวิตอยู่ได้ตามมาตรฐานที่ยอมรับกันโดยทั่วไปและต้องเป็นธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับงานหรือองค์กรอื่น ๆ ด้วย

2. สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย (Safe and Healthy Environment) หมายถึง สิ่งแวดล้อมทั้งทางกายภาพและทางด้านจิตใจ นั่นคือสภาพการทำงานต้องไม่มีลักษณะที่ต้องเสี่ยงภัยจนเกินไปและจะต้องช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกสะดวกสบายและไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัย

3. เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี (Development of Human Capacities) งานที่ปฏิบัติอยู่นั้นจะต้องเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้และพัฒนาทักษะความรู้อย่างแท้จริงและรวมถึงการมีโอกาสได้ทำงานที่ตนยอมรับว่าสำคัญและมีความหมาย

4. ลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน (Growth and Security) นอกจากงานจะช่วยเพิ่มพูนความรู้ความสามารถแล้วยังช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสก้าวหน้าและมีความมั่นคงในอนาคต ตลอดจนเป็นที่ยอมรับทั้งของเพื่อนร่วมงานและสมาชิกในครอบครัวของตน

5. ลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน (Social Integration) ซึ่งหมายความว่างานนั้นช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสสร้างสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น ๆ รวมถึงโอกาสที่เท่าเทียมกันในความก้าวหน้าที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของระบบคุณธรรม

6. ลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม (Constitutionalism) ซึ่งหมายถึง วิถีชีวิตและวัฒนธรรมในองค์กรจะส่งเสริมให้เกิดการเคารพสิทธิ

ส่วนบุคคล มีความเป็นธรรมในการพิจารณาให้ผลตอบแทนและรางวัล รวมทั้งโอกาสที่แต่ละคนจะได้ แสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผย มีเสรีภาพในการพูด มีความเสมอภาคและมีการปกครองด้วย กฎหมาย

7. ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม (The Total life Space) เป็นเรื่องของการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัวนอกองค์กรอย่าง สมดุล นั่นคือต้องไม่ปล่อยให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับความกดดันจากการปฏิบัติงานมากเกินไป ด้วยการ กำหนดชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสมเพื่อหลีกเลี่ยงการที่ต้องคร่ำเคร่งอยู่กับงานจนไม่มีเวลาพักผ่อน หรือได้ใช้ชีวิตส่วนตัวอย่างเพียงพอ

8. ลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง (Social Relevance) ซึ่งนับเป็นเรื่องที่สำคัญประการหนึ่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานจะต้องรู้สึกและยอมรับว่าองค์กรที่ตนปฏิบัติงานอยู่ นั้น รับผิดชอบต่อสังคมในด้านต่าง ๆ ทั้งในด้านผลผลิต การกำจัดของเสีย การรักษาสภาพแวดล้อม การปฏิบัติเกี่ยวกับการจ้างงานและเทคนิคด้านการตลาด

ฮิวส์และคัมมิง (Huse & Cumming, 1985) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับเกณฑ์บ่งชี้ และองค์ประกอบของการมีคุณภาพชีวิตของการทำงานไว้ 8 ประการ ซึ่งผู้วิจัยได้นำมากำหนดเป็น กรอบแนวคิดในการศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ดังนี้

1. ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม (Adequate and Fair Compensation) ปัจจัยสำคัญที่ทำให้บุคคลปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจและเต็มความสามารถได้ต้องให้บุคคลนั้นเกิด ความพึงพอใจกับสิ่งตอบแทนที่ได้รับเพื่อเป็นกำลังใจในการปฏิบัติงานและสิ่งตอบแทนเบื้องต้นที่ทำให้บุคคลผู้ปฏิบัติงานเกิดคุณภาพในการทำงานก็คือ เงินเดือนหรือค่าจ้างที่เหมาะสม เพียงพอ ยุติธรรม นอกจากนั้นยังจะต้องพิจารณาถึงค่าตอบแทนในรูปแบบอื่น ๆ ต่อไปอีก เพื่อให้เพียงพอกับ ค่าครองชีพและค่าใช้จ่ายที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งจะต้องมีความสัมพันธ์กับระดับความรู้ ความสามารถ ความชำนาญและประสบการณ์ในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานด้วย

2. สิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องลักษณะและปลอดภัย (Safe and Health Working Condition) หมายถึง การปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม มีความสะอาด มีความปลอดภัย มี แสงสว่างเพียงพอ ด้านสถานที่ทำงานไม่มีผลเสียต่อสุขภาพและไม่เสี่ยงอันตราย รวมถึงการควบคุม เกี่ยวกับเรื่องของเสียง กลิ่น การรบกวนทางสายตาของผู้ปฏิบัติงาน

3. การพัฒนาความสามารถของบุคคล (Developing of Human Capacities) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนจากงานที่ทำ โดยพิจารณาจาก ลักษณะงานที่ปฏิบัติในการพัฒนาทักษะและความรู้ของตนเอง ซึ่งจะส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานเกิด ความรู้สึกรู้ว่าตนมีคุณค่าและมีความรู้สึกรู้สึกทำทนายจากการทำงานของตนเอง มีความรู้ความสามารถ เหมาะสมที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ การจัดฝึกอบรม ทั้งนี้เพื่อให้มีคุณภาพ ในการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น อันเป็นประโยชน์ต่อตนเองและองค์กรในด้านปริมาณ คุณภาพของงานและ สุขภาพจิต

4. ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน (Growth and Security) หมายถึง ความรู้สึกเชื่อมั่นต่อความมั่นคงในหน้าที่การงานและโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในการปฏิบัติหน้าที่ ทั้งในเรื่องรายได้และตำแหน่งงาน

5. บูรณาการทางสังคม (Social Integration) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงานที่ทำงาน มีบรรยากาศเป็นมิตร มีความอบอุ่นเอื้ออาทร ปราศจากการแบ่งแยกเป็นหมู่เหล่า ผู้ปฏิบัติได้รับการยอมรับและมีโอกาสสัมพันธ์กับผู้อื่น มีความรู้สึกที่ตนเองประสบความสำเร็จและมีคุณค่า ซึ่งความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์นั้นประการหนึ่งคือความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของสังคมและการยอมรับจากผู้อื่น คนที่มีความโน้มเอียงไปในทางความต้องการทางสังคมมากจะมีความโน้มเอียงไปในทางความต้องการทางสังคมมากจะมีลักษณะเป็นคนอ่อนอ่อนต่อสังคม ความต้องการนี้เป็นเหตุจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานได้ปฏิบัติงานด้วยความพึงพอใจและอยากจะทำงานนั้นให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น

6. ระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน (Constitutionalism) หมายถึง การมีความยุติธรรมในการบริหารงาน มีการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเหมาะสม ผู้ปฏิบัติงานได้รับการเคารพในสิทธิและความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็น บรรยากาศขององค์กรมีความเสมอภาคและยุติธรรม มีส่วนร่วมในการบริหารงาน

7. ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (The Total Life Space) หมายถึง การแบ่งเวลาให้เหมาะสมในการดำรงชีวิต เวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เวลาส่วนตัว เวลาสำหรับครอบครัว เวลาพักผ่อนและเวลาที่ใช้กับสังคม จะเห็นได้ว่าการทำงานเป็นรากฐานของชีวิตเป็นเหตุและปัจจัยให้มนุษย์มีความสัมพันธ์ต่อกัน จากการศึกษาพบว่า การทำงานช่วยสร้างกฎเกณฑ์ให้แก่ชีวิต การทำงานเป็นการแสดงออกถึงอำนาจของมนุษย์ที่สามารถบรรลุถึงความใฝ่ฝันและความปรารถนาของมนุษย์ได้ การปฏิบัติงานสามารถจะเป็นสิ่งที่สร้างความพึงพอใจให้กับตนเองได้อย่างลึกซึ้ง

8. การปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับสังคม (Social Relevance) หมายถึง กิจกรรมหรืองานที่ทำนั้นเป็นประโยชน์ต่อสังคม มีความรับผิดชอบต่อสังคม รวมทั้งองค์กรของตนได้ทำประโยชน์ให้สังคมเป็นความเพิ่มพูนคุณค่าความสำคัญของอาชีพและเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจในองค์กรของตนเอง

ตามแนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงานที่กล่าวมาข้างต้น การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยสนใจเลือกนำแนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงานของฮิวส์และคัมมิง (Huse & Cumming, 1985) โดยนำองค์ประกอบของการมีคุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 8 ประการ ได้แก่ ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม (Adequate and Fair Compensation) สิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องสุขลักษณะและปลอดภัย (Safe and Health Working Condition) การพัฒนาความสามารถของบุคคล (Developing of Human Capacities) ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน (Growth and Security) บูรณาการทางสังคม (Social Integration) ระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน (Constitutionalism) ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (The Total Life Space) การปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับสังคม (Social Relevance) ซึ่งได้พัฒนาแนวคิดต่อมาจาก ริชาร์ด อี วอลตัน (Richard E. Walton, 1974) ในองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานข้อ 8 ลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง (Social Relevance) ผู้ปฏิบัติงานจะต้องรู้สึกและยอมรับว่าองค์กรที่ตนปฏิบัติงานอยู่นั้นมีความรับผิดชอบต่อสังคม เป็น

ความเพิ่มพูนคุณค่าความสำคัญของอาชีพและเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจในองค์กรของตนเองมาใช้เพื่อเป็นกรอบแนวคิด เนื่องจากเป็นแนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงานที่ร่วมสมัย มีเนื้อหาครอบคลุมคุณภาพชีวิตการทำงานในทุกด้านสอดคล้องกับ (จำลักษณ์ ขุนพลแก้ว, 2557) ผู้อำนวยการฝ่ายส่งเสริมการเพิ่มผลผลิต สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ สถาบันเครือข่ายในสังกัดกรมโรงงานอุตสาหกรรม ของกระทรวงอุตสาหกรรม เป็นสถาบันชั้นนำด้านการจัดการองค์กร โดยผ่านบริการคุณภาพ 6 ด้าน คือ การให้คำปรึกษา แนะนำ ฝึกอบรม วิจัยเพื่อการเพิ่มผลผลิตภาพ การรณรงค์ส่งเสริมการเพิ่มผลผลิตภาพ สาธารณะ ศูนย์ความรู้ด้านการเพิ่มผลผลิตภาพและการประสานความร่วมมือและเปลี่ยนทางวิชาการกับเครือข่ายต่างประเทศร่วมผลักดันให้เกิดขบวนการเพิ่มผลผลิตภาพเพื่อการเติบโตอย่างยั่งยืนทุกภาคส่วนของสังคม เพื่อนำไปสู่การพัฒนาศักยภาพและเพิ่มขีดความสามารถในระดับสากลก็ได้้นำแนวคิดองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานของฮิวส์และคัมมิง (Huse & Cumming, 1985) มาใช้เป็นแนวคิดในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานด้วยและสามารถนำมาใช้ในการพัฒนาเป็นข้อคำถามเพื่อใช้ในการทำแบบสอบถามทดสอบวัดระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานกับกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นพนักงานของบริษัท มิซูโน พลาสติก จำกัด ได้

## 2.5 ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

นางชนก ผิวเกลี้ยง, ธีระเดช รุ่งมงคล (2556) ปัจจัยส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน บุคลากรสำนักงานประกันสังคม สำนักงานใหญ่และประกันสังคมจังหวัดนนทบุรี ของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านการศึกษา ประเภทตำแหน่งงาน ระยะเวลาการปฏิบัติงานและรายได้ไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ส่วนด้านเพศ อายุ มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ศูนย์วิจัยความสุขชุมชน (2551) เรื่องประเมินความสุขของคนทำงาน กรณีศึกษาประชาชนอายุ 18 – 60 ปี ที่ทำงานในสถานประกอบการและองค์กรธุรกิจเขตกรุงเทพมหานคร จำนวนทั้งสิ้น 2,023 ตัวอย่าง ซึ่งดำเนินโครงการระหว่างวันที่ 1 – 18 สิงหาคม 2551 ผลสำรวจพบว่า คนทำงานมีความสุขในชีวิตมากกว่าความสุขในการทำงาน ในขณะที่ความสุขในการทำงานก็มีความแตกต่างกันไปตามเพศ รายได้ ตำแหน่งหน้าที่และลักษณะงานที่ทำ ส่วนปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานมากที่สุดคืองาน ความมั่นคงและความก้าวหน้า แต่คนทำงานกลับมีความสุขในด้านนี้ต่ำสุด การมุ่งเน้นในด้านการส่งเสริมให้ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ ตลอดจนเปิดโอกาสให้เจริญเติบโตในหน้าที่การงานบนหลักธรรมาภิบาลและความรับผิดชอบต่อสังคม ชุมชน จึงเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารควรพิจารณาให้ความสำคัญ ส่งเสริมรูปแบบการใช้ชีวิตตามหลักเศรษฐกิจพอเพียงในที่ทำงานกับชีวิตส่วนตัวของพนักงาน เพื่อเติมความสุขในการทำงานของพนักงานให้มากยิ่งขึ้น

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคนอื่น ๆ (อ้างถึงใน ธันยพัฒน์ พิรุณไพบรย์, 2554) ได้ทำการศึกษาลักษณะทางประชากรศาสตร์ ประกอบด้วย อายุ เพศ ขนาดครอบครัว สถานภาพครอบครัว รายได้ อาชีพ การศึกษา เหล่านี้เป็นเกณฑ์ที่นิยมใช้ในการแบ่งส่วนตลาด ลักษณะประชากรศาสตร์เป็นลักษณะที่สำคัญและสถิติที่วัดได้ของประชากรที่ช่วยกำหนดตลาดเป้าหมาย รวมทั้งง่ายต่อการวัดมากกว่าตัวแปรอื่น

มณีวรรณ ฉัตรอุทัย (2539) ได้ศึกษาถึงความแตกต่างด้านลักษณะชีวภาพที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ได้แก่ อายุ เพศและสถานภาพสมรส

1. อายุ (Age) มีการวิจัยได้ศึกษาว่า เมื่อพนักงานมีอายุมากขึ้นมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานลดลงหรือไม่ ซึ่งได้ผลสรุปว่า อายุที่เพิ่มขึ้นไม่ได้ทำให้คุณภาพงานด้อยลง แต่พบว่าอัตราการลางานอย่างไม่มีเหตุผลด้อยลงในกลุ่มผู้สูงอายุเมื่อเปรียบเทียบกับผู้ทำงานที่อายุน้อยกว่า

2. เพศ (Sex) เพศไม่ได้สร้างให้เกิดความแตกต่างในการตัดสินใจ ไม่ว่าจะในส่วนของการตัดสินใจ การเจรจาต่อรอง การเจรจา การเข้าสังคม ภาวะผู้นำหรือการเรียนรู้ แต่ในเรื่องของการขาดงานพบว่า ผู้หญิงมีการขาดงานมากกว่าผู้ชาย ซึ่งอาจเกี่ยวเนื่องจากค่านิยมที่ทำให้ผู้หญิงต้องดูแลครอบครัว ดังนั้นเมื่อมีเหตุจำเป็นเกี่ยวกับครอบครัว ฝ่ายหญิงจึงต้องเป็นฝ่ายลาไปจัดการมากกว่าผู้ชาย

3. สถานภาพการสมรส (Marital Status) การศึกษาพบว่า ผู้สมรสแล้วจะไม่ค่อยมีการขาดงานหรือย้ายงาน ซึ่งอาจเป็นเพราะต้องการความมั่นคงในการสร้างครอบครัวมากยิ่งขึ้น รวมทั้งการศึกษายังพบว่า จำนวนบุตรมีผลกระทบต่อการทำงานของพนักงานสตรีมากขึ้น

กรณีการ เหมือนประเสริฐ (2548) ได้ทำการศึกษาและกล่าวว่า ในหน่วยงานองค์กรต่าง ๆ จะประกอบไปด้วยพนักงานในระดับต่าง ๆ เป็นจำนวนมาก บุคคลแต่ละคนจะมีพฤติกรรมที่ต่างออกไป พฤติกรรมของบุคคลที่แสดงออกแตกต่างกันนี้ มีสาเหตุมาจากปัจจัยต่าง ๆ ซึ่งได้แก่ อายุ เพศ สถานภาพ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กร ลักษณะพฤติกรรมในการทำงานของบุคคล จะเป็นดังนี้

1. อายุกับการทำงาน (Age and Job Performance) เป็นที่ยอมรับว่าผลงานของบุคคลจะลดน้อยลงในขณะที่อายุเพิ่มขึ้น แต่อย่างไรก็ตามบุคคลที่มีอายุมากจะถือว่าเป็นผู้มีประสบการณ์ในการทำงานสูงและสามารถปฏิบัติหน้าที่การทำงานที่จะก่อให้เกิดผลผลิตสูงได้ นอกจากนี้จะเห็นได้ว่าคนที่อายุมากจะไม่ลาออกจากงานหรือย้ายงาน แต่จะทำงานที่เดิม ทั้งนี้เพราะโอกาสในการเปลี่ยนงานน้อยประกอบกับช่วงเวลาในการทำงานนานจะมีผลทำให้ให้ได้รับค่าตอบแทนมากขึ้น ตลอดจนสวัสดิการต่าง ๆ ก็จะได้เพิ่มขึ้นด้วย รวมทั้งพนักงานที่มีอายุมากขึ้นจะปฏิบัติหน้าที่การทำงานอย่างสม่ำเสมอ ขาดงานน้อยกว่าพนักงานที่มีอายุน้อย

2. เพศกับการทำงาน (Gender and Job Performance) จากการศึกษาโดยทั่วไปเรื่องความสามารถเกี่ยวกับการแก้ไขปัญหาในการทำงาน แรงจูงใจ การปรับตัวทางสังคม ความสามารถในการเรียนรู้ระหว่างเพศชายและเพศหญิงไม่มีความแตกต่างกัน แต่อย่างไรก็ตามในการศึกษาของนักจิตวิทยาพบว่า เพศหญิงจะมีลักษณะคล้ายตามมากกว่าเพศชายและเพศชายจะมีความคิดเชิงรุก ความคิดก้าวไกลและมีความความหวังในความสำเร็จมากกว่าเพศหญิง แต่จะไม่มี ความแตกต่างในเรื่องผลงานและในเรื่องความพึงพอใจในงาน

3. สถานภาพสมรสกับการทำงาน (Marital Status and Job Performance) พบว่าพนักงานที่สมรสแล้วจะขาดงานและมีอัตราการลาออกจากงานน้อยกว่าผู้ที่เป็นโสด นอกจากนี้ยังมีความพึงพอใจในงานสูงกว่าผู้ที่เป็นโสด ตลอดจนมีความรับผิดชอบ เห็นคุณค่าของงานและมีความสม่ำเสมอในการทำงานด้วย

รัตน์ะ นิมมานเทวินทร์ (2556) การศึกษาปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายในองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานสำนักงาน บริษัท โรงพยาบาลพญาไท 2 จำกัด กล่าวว่าคุณภาพชีวิตการทำงานมีการเปลี่ยนแปลงไปตามกาลเวลา อาจเป็นไปได้ทั้งทางสูงขึ้นไปหรือลดลงเนื่องจากลักษณะงานขององค์กรและความคาดหวังของคนในองค์กรที่เปลี่ยนแปลงและการเปลี่ยนแปลงอาจเป็นผลมาจากปัจจัยอื่นที่ไม่ใช่งาน เช่น ความรับผิดชอบต่อครอบครัว ความเครียดจากเรื่องอื่นที่ไม่ใช่งานและความหมายของงานในแต่ละคนที่แตกต่างกันไปตามประสบการณ์และช่วงเวลาของชีวิต ผู้วิจัยได้แบ่งปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ออกเป็น 2 ด้าน คือ ปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ดังนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ อายุงาน รายได้ สถานภาพสมรส และระดับตำแหน่งงาน เป็นปัจจัยด้านหนึ่งในหลาย ๆ ด้านที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ทรัพยากรบุคคลมีชีวิตและจิตใจพร้อมทักษะความรู้ความชำนาญและความสามารถที่จะเข้ามาปฏิบัติตามหน้าที่ที่กำหนดไว้ โดยมุ่งหวังที่จะได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ได้รับความปลอดภัย มีความก้าวหน้ามั่นคงในการทำงาน ได้รับการพัฒนาสมรรถนะสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ มีความสุขในชีวิตโดยรวมและเป็นประโยชน์ต่อสังคม

2. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม เป็นปัจจัยค้ำจุนเพื่อลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน (Herzberg, 1959) สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงานจะกระตุ้นให้เกิดความสบายใจ ทำให้บุคคลเกิดความสนุก มีความสุขในการทำงาน สภาพแวดล้อมจึงมีผลต่อคุณภาพของงานและปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

2.1 สภาพแวดล้อมภายในองค์กร หมายถึง สภาพแวดล้อมต่าง ๆ ภายในสถานที่ทำงานมีส่วนส่งเสริมการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย แสงสว่าง การระบายอากาศดี ปราศจากเสียงดังรบกวน เครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานอยู่ในสภาพพร้อมใช้งานอยู่เสมอ สะดวกปลอดภัยในการเดินทางมาทำงาน มีที่พักอาศัยให้กับพนักงาน มีร้านอาหารและร้านค้าสวัสดิการ

2.2 สังคม ด้านสังคมเป็นความต้องการที่เข้าไปเป็นส่วนหนึ่งของครอบครัวและของสังคม ต้องการมีความผูกพัน การที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของสังคม เช่น ต้องการร่วมทำกิจกรรมต่าง ๆ กับเพื่อนร่วมงาน มีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ซึ่งความต้องการขั้นนี้ จะเกิดขึ้นต่อเมื่อความต้องการมั่นคงปลอดภัยได้รับการตอบสนองจนเป็นที่พอใจแล้ว

ไพรัช จันทสุวรรณโณ (2555) ปัจจัยประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันจะมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน จากผลการวิจัยโดยรวมพบว่า

1. พนักงานที่มีช่วงอายุ สถานภาพ ระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน

2. พนักงานที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกันหลังจากที่พนักงานได้เข้ามาทำงานในองค์กรในระยะเวลาที่แตกต่างกันจะรับรู้ถึงระบบและวัฒนธรรมต่าง ๆ ในองค์กรที่ต่างกัน จะมีความเข้าใจถึงระบบการจ่ายค่าตอบแทน ความมีอิสระในการทำงานและความรับผิดชอบต่อสังคมในระดับที่ต่างกัน



ชนกันต์ เหมือนทัพ (2551) ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมในอำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ จากผลการวิจัยพบว่าปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่

1. เพศ อายุ สถานภาพสมรส จำนวนบุตร ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ไม่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน เนื่องจากพนักงานได้รับการปฏิบัติและการบริหารจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างเท่าเทียมกัน ในเรื่องสถานภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ความมั่นคงและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพส่วนบุคคล การทำงานร่วมกัน ความเป็นประชาธิปไตยในองค์กรปฏิบัติเป็นไปตามมาตรฐานที่รัฐบาลได้กำหนดไว้และสภาพการจ้างที่รับผลตอบแทนและสวัสดิการที่ค่อนข้างเป็นระบบและใกล้เคียงกัน

2. ประสบการณ์การทำงานมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน เนื่องจากประสบการณ์ในการทำงานมากย่อมมีความเข้าใจและสามารถปรับพฤติกรรมในการทำงานได้ดีกว่าผู้ที่มีประสบการณ์น้อยกว่าจึงส่งผลต่อคุณภาพชีวิต

3. เงินเดือนมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน เนื่องจากพนักงานที่มีเงินเดือนมากกว่าย่อมมีความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตการทำงานมากกว่าพนักงานที่มีเงินเดือนน้อยกว่า ทั้งนี้เป็นผลมาจากสภาพเศรษฐกิจที่ชะลอตัว

ตัวอย่างงานวิจัยที่สอดคล้องกับสมมุติฐานของผู้วิจัย เกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน สรุปลงได้ตามตารางดังนี้

**ตารางที่ 2.3** ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	ปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน					
	เพศ	อายุ	สถานภาพสมรส	รายได้	ตำแหน่งงาน	อายุงาน
นงชนก ผิวเกลี้ยง ,ธีระเดช รวิมงคล (2556)	/	/		/	/	/
รัตนะ นิมมานเทวินทร์ (2556)	/	/	/	/	/	/
ไพรัช จันทสุวรรณโณ (2555)		/	/			/
ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคนอื่น ๆ (2554)	/	/	/	/		
ศูนย์วิจัยความสุขชุมชน (2551)	/			/	/	
ชนกันต์ เหมือนทัพ (2551)	/	/	/	/	/	/
กรรณิการ์ เหมือนประเสริฐ (2548)	/	/	/			
มณีวรรณ ฉัตรอุทัย (2539)	/	/	/			

## 2.6 ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขการทำงานกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

ไพรัช จันทสุวรรณโณ (2555) ศึกษารูปแบบขององค์กรแห่งความสุขและคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท ไออาร์พีซี จำกัด (มหาชน) พบว่าในชีวิตการทำงานที่มีความสุขนั้น นอกจากจะมีงานทำแล้วจะต้องเป็นงานที่มีสภาพแวดล้อมที่ดี มีความมั่นคงในการทำงานโดยได้รับสวัสดิการต่าง ๆ มีรายได้เพียงพอต่อการดำรงชีพ ซึ่งนับเป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อความสุขในการทำงานเป็นอย่างมากและการที่พนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีย่อมส่งผลโดยตรงต่อความสุขในการทำงานด้วยเช่นกัน เพื่อเปรียบเทียบระดับความสุข ระดับคุณภาพชีวิต และความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน พบว่า

1. ระดับความสุขในการทำงานของพนักงานในรายละเอียดเป็นรายด้านพบว่า พนักงานให้ความสำคัญด้านสำรวจความสุขด้วยตนเองทั้ง 8 ด้าน อันดับที่ 1 ด้าน Happy Heart มีน้ำใจเอื้ออาทรต่อกัน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ขณะที่รองลงมาเป็นอันดับที่ 2 ความสุขด้าน Happy Family รักและให้เวลากับครอบครัว รองลงมาเป็นอันดับที่ 3 ด้าน Happy Society อยู่ร่วมกันกับสังคมอย่างมีความสุข รองลงมาเป็นอันดับที่ 4 ด้าน Happy Soul มีคุณธรรมในการดำเนินชีวิต รองลงมาเป็นอันดับที่ 5 ด้าน Happy Brain เปิดรับสิ่งใหม่ ๆ พัฒนามอง รองลงมาเป็นอันดับที่ 6 ด้าน Happy Money การเงินมั่นคง รู้จักออม รู้จักใช้ รองลงมาเป็นอันดับที่ 7 ด้าน Happy Relax รู้จักผ่อนคลายและอันดับที่ 8 ด้าน Happy Body สุขภาพร่างกายแข็งแรง เป็นลำดับสุดท้าย ทั้งนี้แสดงให้เห็นว่าพนักงานในองค์กรมีความสามัคคี ความกลมเกลียว รักษาความสัมพันธ์ในการอยู่ร่วมกัน พึงพาอาศัยกัน มีน้ำใจเอื้ออาทรต่อกัน ทำงานในหน้าที่ด้วยความเต็มใจ ทำงานอย่างมีคุณภาพด้วยใจรัก แม้ว่าจะได้ค่าตอบแทนน้อยรู้สึกไม่เหมาะสมกับภาระงานที่ทำก็ตาม เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าพนักงานให้ความสำคัญกับการรู้จักผ่อนคลายและสุขภาพร่างกายแข็งแรงเป็นอันดับท้าย สามารถบอกได้ว่าพนักงานยังขาดการดูแลเรื่องการออกกำลังกายและการพักผ่อน องค์กรควรเร่งส่งเสริมนโยบายปรับปรุงความสุขด้าน Happy Body สุขภาพร่างกายแข็งแรงเพื่อการดูแลสุขภาพพนักงานที่มีความสัมพันธ์น้อยในด้านส่วนตัวและสังคม เช่น การส่งเสริมให้มีการออกกำลังกายด้วยโครงการทูปีนัมเบอร์วัน

2. ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน พบว่า พนักงานให้ความสำคัญกับด้านคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับมาก โดยให้ความสำคัญด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านครอบครัวมีค่าสูงสุด รองลงมาเป็นอันดับที่ 2 ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสังคม รองลงมาเป็นอันดับที่ 3 ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านส่วนตัว (สุขภาพจิตและสุขภาพกาย) ขณะที่ให้ความสำคัญกับด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านงานมีค่าเป็นลำดับสุดท้าย

3. ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน พบว่า มีความสัมพันธ์หรือมีทิศทางเดียวกันกับคุณภาพชีวิตในการทำงานทุก ๆ ด้านของพนักงานในระดับปานกลาง พนักงานส่วนใหญ่ให้ความสำคัญด้าน Happy Brain เปิดรับสิ่งใหม่ ๆ พัฒนามองเป็นอันดับสูงสุด ขณะที่พนักงานให้ความสำคัญด้าน Happy Body สุขภาพร่างกายแข็งแรง เป็นอันดับสุดท้าย

## 2.7 ข้อมูลทั่วไปของบริษัท

### ประวัติบริษัท

บริษัท มิซูโน พลาสติก จำกัด ตั้งอยู่เลขที่ 49 นิคมอุตสาหกรรมโรจนะ 2 ตำบลบ้านช้าง อำเภอกุทัย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 13210 เริ่มประกอบกิจการในประเทศไทย เมื่อวันที่ 17 พฤษภาคม 2537 ทุนจดทะเบียน 90 ล้านบาท มีผู้ถือหุ้น Mizuno Seisakusho Co.,Ltd. 0.95 และ Siam Inabata Co.,Ltd. 0.5 ประกอบกิจการการฉีดขึ้นรูปชิ้นส่วนพลาสติกที่ใช้ในครัวเรือนหรือเครื่องใช้สำนักงาน เช่น อุปกรณ์คอมพิวเตอร์และกล่อง เป็นต้น ด้วยประสบการณ์ในอุตสาหกรรมพลาสติกที่สะสมมากกว่า 40 ปี ในประเทศญี่ปุ่น เป็นมืออาชีพผู้ผลิตชิ้นส่วนพลาสติก มีความพร้อมทั้งสิ่งอำนวยความสะดวกในการผลิตที่มีกระบวนการซับซ้อนและเป็นหนึ่งในโรงงานที่ทันสมัยที่สุดแห่งหนึ่งในประเทศไทยภายใต้อุตสาหกรรมเดียวกัน

### นโยบายบริษัท

พัฒนาคน พัฒนางาน สินค้าได้มาตรฐาน บริการตรงเวลา ใส่ใจรักษาสิ่งแวดล้อม พร้อมปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

### นโยบายคุณภาพ

1. สร้างสรรค์และปฏิบัติตามระบบคุณภาพ
2. ผลิตสินค้าที่มีคุณภาพ เพื่อสร้างความพึงพอใจให้กับลูกค้าและมุ่งมั่นพัฒนาและ

ปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

สานส์จากประธานบริษัท (นายอิจิโระ มิซูโน)

“ฉันทรอคอยปีที่จะมีประสิทธิผลมากขึ้น”

ทีมผู้บริหารคนไทย แบ่งส่วนบริหารงานหลักเป็น 2 ส่วน

1. ผู้จัดการทั่วไป (General Manager) ดำรงตำแหน่งโดย คุณสมพร ญ ลำพูน
2. ผู้จัดการฝ่ายโรงงาน (Factory Manager) ดำรงตำแหน่งโดย คุณโสภณ ญ ลำพูน

แบ่งระดับตำแหน่งงานเป็นหัวหน้าผู้ควบคุมแผนกงาน (Supervisor) ผู้ช่วยหัวหน้าผู้ควบคุมแผนกงาน (Asst Supervisor) หัวหน้าแผนกงาน (Leader) หัวหน้าแผนกงานย่อย (Sub-Leader) และพนักงานปฏิบัติงาน (Staff) รองลงมาตามลำดับ

พนักงานฝ่ายการผลิตและฝ่ายสนับสนุนงานการผลิต บริษัท มิซูโน พลาสติก จำกัด รวมทั้งสิ้นจำนวน 289 คน

จัดทำข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน

วัตถุประสงค์เพื่อใช้เป็นมาตรฐานการปฏิบัติงาน จัดทำข้อบังคับการทำงานให้สอดคล้องกับข้อกำหนด ซึ่งจะทำให้การคุ้มครองสภาพการจ้างงานและสภาพการทำงานเป็นไปตามหลักกรรมท. 8001 - 2546 และเป็นไปตามเอกสารอ้างอิง พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 หลักการและแนวทางการจัดทำข้อบังคับการทำงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน สรุปสาระสำคัญที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย ดังนี้

## 1. วันทำงาน เวลาทำงานปกติและเวลาพัก

1.1 วันทำงานปกติ บริษัทกำหนดวันทำงานสัปดาห์ละ 6 วัน (วันจันทร์ - วันเสาร์) เวลาทำงานปกติ แบ่งออกเป็นดังนี้

พนักงานที่ฝ่ายสนับสนุนงานการผลิต ทำงานกลางวันตลอด ทำงานตั้งแต่เวลา 07.30 น. - 16.30 น.

พนักงานฝ่ายผลิตทำงานกลางวัน ทำงานตั้งแต่เวลา 07.30 น. - 11.10 น. และเวลา 11.50 น. - 16.30 น.

พนักงานฝ่ายผลิตทำงานกลางวัน ทำงานตั้งแต่เวลา 07.30 น. - 11.50 น. และเวลา 12.30 น. - 16.30 น.

### 1.2 เวลาพัก

พนักงานฝ่ายผลิตพักกลางวัน ช่วงที่ (1) เวลา 09.30 น. - 09.40 น. / 11.10 น. - 11.50 น. / 14.30 น. - 14.40 น.

พนักงานฝ่ายผลิตพักกลางวัน ช่วงที่ (2) เวลา 09.40 น. - 09.50 น. / 11.30 น. - 12.10 น. / 14.40 น. - 14.50 น.

## 2. นโยบายในการจ้างงาน

บริษัทมีนโยบายที่จะบรรจุพนักงานตามความจำเป็นและเหมาะสมของงาน ซึ่งในกรณีที่หน่วยงานใดมีจำนวนพนักงานไม่เพียงพอและก่อให้เกิดอุปสรรคในการดำเนินงานรายงานต่อฝ่ายบริหาร เพื่ออนุมัติให้ฝ่ายบุคคลคัดเลือก สรรหาบุคคลที่มีความรู้และความสามารถตามที่หน่วยงานต้องการ แต่ทั้งนี้ต้องมีเงื่อนไขดังนี้

2.1 ผู้สมัครต้องรับรองว่าข้อความที่ให้ไว้แก่บริษัทเป็นความจริงทุกประการและรับทราบว่าข้อความดังกล่าวเป็นสาระสำคัญในการที่บริษัทจะรับผู้สมัครเป็นพนักงานของบริษัท หากปรากฏภายหลังว่าข้อความใด ไม่ว่าทั้งหมดหรือบางส่วนในใบสมัครงานไม่เป็นจริง บริษัทสงวนสิทธิที่จะบอกเลิกสัญญาจ้างได้ทันที โดยไม่จ่ายค่าชดเชยค่าบอกกล่าวล่วงหน้าและค่าเสียหายใด ๆ

2.2 ผู้สมัครที่ได้รับการคัดเลือกจะต้องผ่านการตรวจ โดยแพทย์ประจำบริษัทหรือโรงพยาบาลที่บริษัทกำหนดไว้ โดยผู้สมัครเป็นผู้ออกค่าใช้จ่ายเองทั้งหมด

2.3 บริษัทมีนโยบายที่จะคัดเลือกบุคคลที่มีความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่ง โดยยึดถือหลักเกณฑ์ เช่น การศึกษา ประสบการณ์ที่ผ่านมา ความชำนาญ อุปนิสัยดีและความสามารถที่ก้าวหน้า

2.4 คุณสมบัติของผู้ที่จะเป็นพนักงาน

2.4.1 ต้องมีอายุตั้งแต่สิบแปดปีขึ้นไป

2.4.2 ต้องมีร่างกายสมบูรณ์และแข็งแรงสมบูรณ์ ไม่ทุพพลภาพหรือเป็นโรคติดต่อหรือโรคที่สังคมรังเกียจ

2.4.3 ไม่เป็นโรคพิษสุราเรื้อรัง ไม่ติดยาเสพติดให้โทษหรือต้องมีสติสัมปชัญญะปกติ ไม่พินเพื่อน กิริยาวาจาสภาพเรียบร้อย

2.4.4 มีคุณวุฒิและวิทยฐานะตามที่แจ้งไว้กับบริษัทและมีความสามารถตามที่บริษัทต้องการ

2.4.5 ผู้สมัครที่เป็นชายจะต้องเป็นผู้ที่เคยรับราชการทหารหรือได้รับการยกเว้นการเป็นทหาร ยกเว้นบางตำแหน่งงาน

บริษัทพิจารณาและตกลงรับผู้ใดเข้าทำงานแล้ว ตรวจสอบภายหลังพบว่า ผู้นั้นขาดคุณสมบัติ บริษัทมีสิทธิที่จะบอกเลิกสัญญาจ้าง โดยไม่จ่ายค่าจ้างหรือค่าเสียหายใด ๆ ทั้งสิ้น การสมัครงานเพื่อเข้าเป็นพนักงานของบริษัทนั้น ผู้สมัครไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายใด ๆ ทั้งสิ้น

### 3. ระยะเวลาทดลองงาน

เมื่อพิจารณาและตกลงรับเข้าเป็นพนักงานของบริษัทแล้ว ต้องบันทึกหลักฐานสัญญาจ้างก่อน บริษัทจะให้พนักงานผู้นั้นเป็นพนักงานทดลองงานของบริษัทก่อน โดยมีระยะเวลา 119 วัน ซึ่งภายในระยะเวลาดังกล่าว หากบริษัทเห็นว่าผลการปฏิบัติงาน ความประพฤติและอุปนิสัยโดยทั่วไปอยู่ในระดับที่น่าพอใจ บริษัทจะแจ้งการบรรจุเป็นพนักงานประจำ แต่ถ้าผลการปฏิบัติงานดังกล่าวข้างต้นของพนักงานไม่อยู่ในระดับที่น่าพอใจ บริษัทมีสิทธิและอำนาจหน้าที่จะยุติระยะเวลาทดลองงานนั้นออกไปอีกหรือไม่บรรจุเป็นพนักงานประจำบริษัทได้โดยไม่มีข้อแม้ใด ๆ

### 4. วันหยุด ประกอบด้วย

4.1 วันหยุดประจำสัปดาห์

4.2 วันหยุดตามประเพณี

4.3 วันหยุดพักผ่อนประจำปี

### 5. หลักเกณฑ์การทำงานล่วงเวลาและการทำงานในวันหยุด

ในกรณีที่งานมีลักษณะที่ต้องการทำติดต่อกันไป ถ้าหยุดงานจะเสียหายแก่บริษัทหรือเป็นงานฉุกเฉิน โดยจะหยุดเสียมิได้หรือกรณีที่เร่งด่วนและไม่สามารถทำให้เสร็จทันเวลาทำงานปกติ บริษัทหรือผู้ได้รับมอบหมายสั่งทำงานปกติหรือทำงานในวันหยุดเท่าที่จำเป็น

พนักงานจะทำงานล่วงเวลาหรือทำงานในวันหยุดหรือทำงานล่วงเวลาในวันหยุด เหตุแห่งความจำเป็นของลักษณะงาน ชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาต้องเป็นตามข้อกำหนดของมาตรฐานแรงงาน

#### 5.1 การทำงานล่วงเวลา

การทำงานนอกเหนือเวลางานปกติ โดยคำนวณระยะเวลาเป็นรายชั่วโมง

#### 5.2 ค่าล่วงเวลา

ถ้าพนักงานทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติจะได้รับค่าล่วงเวลาดังต่อไปนี้ การทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติ พนักงานรายวันและรายเดือนจะได้รับค่าทำงานล่วงเวลา หนึ่งเท่าครึ่ง (1.5) ของค่าจ้างปกติ ตามจำนวนชั่วโมงที่เกินเวลาทำงานปกติ

ถ้าพนักงานทำงานล่วงเวลาวันหยุดจะได้รับค่าล่วงเวลาดังนี้ การทำงานล่วงเวลาในวันหยุดพนักงานรายวันและรายเดือนจะได้รับค่าล่วงเวลาสามเท่า (3) ของค่าจ้างปกติ ตามจำนวนชั่วโมงที่เกินเวลาทำงานปกติ

### 5.3 การทำงานในวันหยุด

การทำงานระหว่างเวลาทำงานปกติในวันหยุดประจำสัปดาห์ วันหยุดตามประเพณีหรือวันหยุดพักผ่อนประจำปี

### 5.4 ค่าทำงานในวันหยุด

การทำงานในวันหยุดประจำสัปดาห์

- พนักงานรายวันที่ไม่ได้รับค่าจ้างในวันหยุดจะได้รับค่าทำงานในวันหยุดสอง (2) เท่าของค่าจ้างปกติ ตามจำนวนชั่วโมงที่ทำงานในเวลาปกติ

- พนักงานรายเดือนจะได้รับค่าทำงานในวันหยุดเพิ่มอีกหนึ่ง (1) เท่าของค่าจ้างปกติ ตามจำนวนชั่วโมงการทำงานในเวลาทำงานปกติ

ทำงานในเวลาทำงานปกติ การทำงานในวันหยุดตามประเพณี วันหยุดพักผ่อน

- พนักงานรายวันจะได้รับค่าจ้างอีกสอง (2) เท่าของค่าจ้างปกติ ตามจำนวนชั่วโมงที่ทำงานในเวลาทำงานปกติ

- พนักงานรายเดือนจะได้รับค่าจ้างทำงานเพิ่มขึ้นหนึ่ง (1) เท่าของค่าจ้างปกติตามชั่วโมงที่ทำงานในเวลาปกติ ทั้งหมดนี้จะต้องทำการบันทึกในแบบฟอร์มขอทำงานล่วงเวลาทำงานวันหยุด

## 6. ประเภทการลา

บริษัทได้กำหนดประเภทของการลา โดยจะต้องทำการบันทึกในใบลาประจำปี

6.1 ลากิจ

6.2 ลาป่วย

6.3 ลาคลอด

6.4 ลาทำหมัน

6.5 ลาเพื่อการฝึกอบรมหรือพัฒนาความรู้

6.6 ลาเกี่ยวกับราชการทหาร

6.7 ลาเพื่อการสมรส

6.8 ลาอุปสมบท

6.9 ลาเพื่อประกอบพิธีฌาปนกิจศพ

6.10 ลาในกรณีพิเศษ

## 7. การบริหารค่าจ้าง เงินเดือน

บริษัทมีนโยบายบริหารค่าจ้าง เงินเดือนให้พนักงานอย่างเหมาะสมและเพียงพอกับอัตราของพนักงาน เพื่อให้ปฏิบัติงานกับบริษัทด้วยความผาสุกและได้รับอัตราค่าจ้าง เงินเดือนให้เหมาะสมกับคุณวุฒิ ความรับผิดชอบ การปฏิบัติงานและหน้าที่ที่ควบคุมผู้บังคับบัญชา

7.1 การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นเริ่มต้น ตามคุณวุฒิและหน้าที่ความรับผิดชอบ เป็นแนวทาง โดยอาจจะมีการเปลี่ยนแปลงตามความเหมาะสมอยู่เสมอ เช่น สภาพเศรษฐกิจทั่วไปของประเทศและสภาวะการครองชีพ สภาพอัตราค่าจ้างในตลาดแรงงานในประเทศ ระดับตำแหน่ง การบังคับบัญชาของตำแหน่งหน้าที่ต่าง ๆ ของบริษัท สถานการณ์และความจำเป็นของบริษัท

## 7.2 การขึ้นอัตราค่าจ้าง

บริษัทจะมีการขึ้นอัตราค่าจ้างใน 4 กรณี คือ การขึ้นเงินเดือนประจำปี การปรับค่าครองชีพ การปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามกฎหมาย การปรับเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษ

บริษัทจะพิจารณาการขึ้นเงินเดือนตามกำลังความสามารถและฐานะของบริษัท จะอำนวยความสะดวกให้ในแต่ละปี สำหรับการขึ้นเงินเดือนของพนักงานจะได้พิจารณาขึ้นเงินเดือนไม่เท่ากัน มากหรือน้อยจากผลงานและความสามารถและอายุงานของพนักงานผู้นั้น

การปรับค่าครองชีพ บริษัทจะพิจารณาปรับค่าครองชีพที่เปลี่ยนไปแต่ละปี โดยพิจารณาจากดัชนีราคาผู้บริโภคตามกำลังความสามารถและฐานะทางเศรษฐกิจ

## 8. สวัสดิการโบนัส

8.1 โบนัส บริษัทจะจ่ายเงินอุดหนุน (โบนัส) ประจำปีแก่พนักงานที่มีสิทธิได้รับตามอายุงานและสถานการณ์การเงิน การจ่ายเงินอุดหนุน บริษัทมีสิทธิเปลี่ยนแปลงได้หรือสงวนสิทธิที่จะเลื่อนกำหนดหรือระงับการจ่ายและอาจงดจ่ายเงินอุดหนุนหรือจ่ายเพียงบางส่วนให้แก่พนักงานผู้ใดก็ได้ หากผลงานเป็นที่พอใจ

8.2 เบี้ยขยัน บริษัทจะจ่ายเงินเป็นเบี้ยขยันให้แก่พนักงานที่ไม่ขาดงาน ไม่มาสายและไม่มา (ยกเว้นลาพักร้อน) ในระยะเวลา 1 เดือน โดยจะเริ่มต้นที่ 500 บาท เป็นระยะเวลา 6 เดือน ในเดือนที่ 7 จะทำการปรับเพิ่มเป็น 700 บาท แต่ถ้าพนักงานขาดงาน มาสายหรือลาในเดือนใดจะไม่รับเงินเบี้ยขยันในเดือนนั้นและต้องกลับมาเริ่มต้นรับเบี้ยขยันที่ 500 บาทของเดือนถัดไป

8.3 เงินช่วยการกุศล พนักงานที่ทำงานติดต่อกันครบ 1 ปี มีสิทธิได้รับเงินช่วยการกุศลต่าง ๆ ดังนี้

ค่าทำศพพนักงาน	5,000
ค่าทำพิธีศพบิดา มารดา สามี ภรรยา บุตร	2,000
เงินช่วยงานแต่งงาน	2,000
เงินทำขวัญบุตร	1,000

8.4 ตรวจสอบสุขภาพประจำปี บริษัทจัดให้มีการตรวจสอบสุขภาพประจำปีทุกปี โดยบริษัทจะออกค่าใช้จ่ายให้ทั้งหมด

บริษัท มิซูโน พลาสติก จำกัด เป็นหนึ่งองค์กรที่ปฏิบัติการ Happy Workplace โดยนำ Happy 8 หรือความสุข 8 ประการ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาตนเองให้มีความสุขในการทำงาน เมื่อคนเรามีความสุขในการทำงาน ผลงานของพนักงานย่อมมีประสิทธิภาพตามความสุขของการทำงาน ทำให้พนักงานในองค์กรมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ส่งผลให้พัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานได้ดี เมื่อประสิทธิภาพดีขึ้นผลประกอบการขององค์กรก็จะดีขึ้นด้วยเช่นกัน ตัวอย่างการสร้างความสุขให้กับพนักงานและโครงการต่าง ๆ ของบริษัทที่เกิดจากความร่วมมือร่วมใจของผู้บริหารและพนักงาน

1. เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการทำงานแก่พนักงาน ทางบริษัทมีเงินพิเศษมอบให้พนักงานทุกคนเนื่องจากบริษัทมีผลประกอบการเป็นที่น่าพึงพอใจ โดยพิจารณาจากอายุงานของพนักงาน เช่น อายุงาน 1 เดือน มอบเงินพิเศษให้คนละ 500 บาท อายุงาน 6 เดือน มอบเงินพิเศษให้คนละ 3,000 บาท อายุงาน 9 เดือน มอบเงินพิเศษให้คนละ 4,500 บาท อายุงาน 10 เดือน มอบเงินพิเศษให้คนละ 5,000 บาท อายุงาน 1 ปีขึ้นไป มอบเงินพิเศษให้คนละ 6,000 บาท มีโบนัส

สำหรับพนักงานปีละ 3 ครั้ง ครั้งที่ 1 เดือนเมษายนของทุกปี มอบเงินให้กับพนักงานเป็นค่ารถกลับไปเยี่ยมบ้านที่ต่างจังหวัดคนละ 6,000 บาท ครั้งที่ 2 เดือนมิถุนายนของทุกปีให้โบนัสกับพนักงาน 1.5 เท่าของเงินเดือนพนักงาน ครั้งที่ 3 เดือนธันวาคมของทุกปีให้โบนัสกับพนักงาน 2 เท่าของเงินเดือนพนักงาน

2. บริษัทมีข่าวให้สำหรับพนักงานรับประทาน โดยเป็นสวัสดิการที่บริษัทจัดให้กับพนักงานทุกคน

3. จัดให้มีการประชุมสรุปความคิดเห็นของพนักงานเรื่องการเข้าประชุมสาย ผลจากการรวบรวมข้อเสนอแนะของพนักงานให้ความเห็นว่าพนักงานที่เข้าประชุมสายให้เก็บขยะรอบอาคารโรงงานตั้งแต่เวลา 7.30น. – 7.40 น.

4. ผู้บริหารและคณะกรรมการสวัสดิการลูกจ้างได้มีการประชุม ในเรื่องของสวัสดิการเงินกู้ของบริษัท เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการทำงานของพนักงาน อีกทั้งยังช่วยแบ่งเบาภาระหนี้สินบัตรเครดิต เงินกู้ยืมระบบของพนักงานมีมากมาย ซึ่งดูจากใบแจ้งหนี้ที่ส่งมาให้ทางบริษัทได้พิจารณาจัดสวัสดิการเงินกู้ขึ้นมา โดยมีหลักเกณฑ์ เช่น พนักงานที่จะกู้เงินได้ต้องมีอายุงาน 3 ปีขึ้นไป วงเงินกู้ 3 เท่าของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ดอกเบี้ยเงินกู้อยู่ละ 0.80 ต่อเดือน ระยะเวลาการชำระเงินสูงสุด 60 เดือน มีการพิจารณาเงินกู้ภายในวันที่ 1-10 ของทุกเดือน คณะกรรมการพิจารณาในวันที่ 15 ของทุกเดือนอนุมัติจ่ายเงินพร้อมกับเงินเดือนภายในเดือนเดียวกัน เริ่มหักเงินกู้ในเดือนถัดไป

5. เงินช่วยเหลือกรณีพนักงานประสบอุบัติเหตุ ในกรณีที่พนักงานประสบอุบัติเหตุต้องนอนพักรักษาตัวในโรงพยาบาลตั้งแต่ 2 คืนขึ้นไป บริษัทมีเงินช่วยเหลือคนละ 1,000 บาท สูงสุดไม่เกิน 10,000 บาท ทั้งนี้กรณีที่ประสบอุบัติเหตุแล้วมีเรื่องคดีความหรือเรื่องเกี่ยวกับทางกฎหมาย ทางบริษัทพร้อมดำเนินการช่วยเหลือโดยติดต่อประสานงานกับฝ่ายบุคคลของบริษัท

6. บริษัทมีการจ่ายเบี้ยเลี้ยงการเดินทางของพนักงาน กรณีที่บริษัทได้มีการส่งพนักงานไปเข้าร่วมอบรม สัมมนา หรือประชุมเชิงปฏิบัติการ เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถและนำมาพัฒนากระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

7. ในวันหยุดปกติ หากพนักงานมาทำงานล่วงเวลา บริษัทจัดให้มีรถรับ – ส่ง พนักงาน หรือจ่ายค่ารถให้วันละ 100 บาทหรือในกรณีวันหยุดช่วงเทศกาล หากพนักงานมาทำงานล่วงเวลา บริษัทจัดให้มีรถรับ – ส่ง พนักงานหรือจ่ายค่ารถให้วันละ 100 บาทและจ่ายเงินพิเศษเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการทำงาน นอกเหนือจากค่าแรงอีกวันละ 200 บาท

8. บริษัทได้รับการรับรองจากกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมในเรื่องสวัสดิการดี (TLS 8001 : 2003)

9. บริษัทได้รับประกาศเกียรติคุณจากจังหวัดพระนครศรีอยุธยาและตำรวจภูธรจังหวัดพระนครศรีอยุธยาตามกระบวนการดำเนินงานตามแนวทางการปฏิบัติโครงการโรงงานสีขาว โรงงานปลอดภัยปลอดภัย

10. บริษัทมีการจัดทำโครงการต้นไม้ของฉันทดูแลและปลูกต้นไม้ภายในบริษัทให้มีความสำคัญเพราะสิ่งแวดล้อมหรือสภาพแวดล้อมที่ดีย่อมส่งผลทำให้ผู้ที่อยู่อาศัยมีสุขภาพจิตดี มีอารมณ์ดีเพื่อเป็นการแสดงออกถึงการรักบริษัทเหมือนบ้านหลังที่สองของเรา เพื่อให้พนักงานทุกคนมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมสิ่งแวดล้อม เพื่อปลูกฝังให้พนักงานได้มีจิตสำนึกในการรักษาต้นไม้และ



เพื่อให้บริเวณบริษัทมีความร่มรื่นและน่าอยู่ยิ่งขึ้น มีเป้าหมายให้พนักงานทุกระดับชั้นของบริษัท มิซูโนพลาสติก จำกัด ทุกคนร่วมกันดูแลรักษาต้นไม้ภายในบริเวณบริษัทให้มีความร่มรื่นน่าอยู่

#### 11. โครงการที่ทำกับสังคม

11.1 บริจาคเงินสร้างห้องผู้ป่วยโรงพยาบาลพระนครศรีอยุธยา

11.2 บริจาคที่นอนลมให้กับโรงพยาบาลพระนครศรีอยุธยา

11.3 บริจาคเครื่องเล่นเด็กในสนามเด็กเล่น โรงเรียนวัดหนองน้ำส้ม อำเภออุทัย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

11.4 บริจาคถุงยังชีพต่อน้ำท่วมปี 2554 จำนวน 150 ถุง ช่วยประชาชน หมู่ที่ 4 ตำบลบ้านใหญ่ อำเภอผักไห่ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

## 2.8 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### 2.8.1 งานวิจัยภายในประเทศ

นางชนก ผิวเกลี้ยง และธีระเดช รุ่งมงคล (2556) ศึกษาเรื่องปัจจัยส่วนบุคคลและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานประกันสังคม การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ปัจจัยส่วนบุคคลและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานประกันสังคมและเพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานประกันสังคม สำนักงานใหญ่และสำนักงานประกันสังคมจังหวัดนนทบุรี ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรของสำนักงานประกันสังคม สำนักงานใหญ่และสำนักงานประกันสังคมจังหวัดนนทบุรีของกลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ผลการทดสอบความสัมพันธ์พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านการศึกษา ประเภทตำแหน่งงาน ระยะเวลาการปฏิบัติงานและรายได้ไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ส่วนด้านเพศ อายุ มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญ 0.05

กรแก้ว ธิรพงษ์สวัสดิ์ และจันทร์ธรา สมตัว (2556) ศึกษาเรื่องการสำรวจสุขภาวะบุคลากร ศูนย์อนามัยที่ 6 ปังบประมาณ 2556 เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) เพื่อประเมินความสุขของบุคลากร ศูนย์อนามัยที่ 6 กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วย บุคลากร ศูนย์อนามัยที่ 6 ที่ปฏิบัติงานในศูนย์ฯ ระหว่างเดือนตุลาคม 2555 ถึงเดือนพฤศจิกายน 2555 จำนวน 314 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม HAPPINOMETER พัฒนาจากสถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล วิเคราะห์ข้อมูลโดยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ ใช้สถิติค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างเป็นเพศหญิง ร้อยละ 99.6 อายุอยู่ในช่วง 30 – 41 ปี ร้อยละ 27.2 การศึกษาสูงสุดเป็นวุฒิปริญญาตรี ร้อยละ 42.9 สถานภาพสมรสและอยู่ร่วมกันร้อยละ 61.9 จำนวนบุตร 2 คน ร้อยละ 42.2 ลักษณะงานด้านบริการร้อยละ 68.7 สถานภาพการจ้างงานประจำ ร้อยละ 64.6 ระยะเวลาที่ทำงานในองค์กรปัจจุบัน 10 ปีขึ้นไป ร้อยละ 68.7 ค่าคะแนนเฉลี่ยระดับความสุขภาพรวมคือ 72.34 แปลผลว่า “มีความสุข” เป็นระดับความสุขตามเป้าหมาย เมื่อพิจารณารายมิติความสุข พบว่า มิติความสุขน้ำใจดีและมีมิติความสุขจิตวิญญาณ มีค่า

คะแนนเฉลี่ยระดับความสุขอยู่ที่ 79.93 และ 79.33 แปลผลว่า “มีความสุขมาก” ส่วนมิติความสุข ครอบครัวดี มิติความสุขใฝ่รู้ดี มิติความสุขสุขภาพดี มิติความสุขการงานดี มิติความสุขสังคมดี มิติความสุขผ่อนคลายดี มิติความสุขสุขภาพเงินดี มีค่าคะแนนเฉลี่ย 74.93, 73.58, 73.06, 71.94, 71.12, 64.93 และ 61.64 ตามลำดับ แปลผลว่า “มีความสุข” เป็นระดับความสุขตามเป้าหมาย เมื่อพิจารณารายกลุ่มงาน กลุ่มที่มีระดับความสุข “มีความสุขมาก” ได้แก่ กลุ่มพัฒนาการส่งเสริมสุขภาพ และกลุ่มบริหารยุทธศาสตร์และการวิจัย ส่วนกลุ่มที่มีระดับความสุข “มีความสุข” ได้แก่ กลุ่มจัดการความรู้และการศึกษาด้านสุขภาพ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ กลุ่มพัฒนาอนามัยสิ่งแวดล้อม กลุ่มอำนวยการและหน่วยเทคโนโลยีสารสนเทศ ตามลำดับ

ชัยศิริ จันทร์รักษา (2556) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลเมืองปราจีนบุรี อำเภอเมือง จังหวัดปราจีนบุรี เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ โดยใช้แบบสอบถามเป็นหลัก ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลเมืองปราจีนบุรีและเพื่อศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลเมืองปราจีนบุรี วิธีดำเนินการวิจัย ประชากรกลุ่มเป้าหมายที่ศึกษาคั้งนี้คือ พนักงานที่ทำงานในเทศบาลเมืองปราจีนบุรี จำนวน 183 คน ผลการศึกษาพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมของพนักงานเทศบาลเมืองปราจีนบุรีอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรมมีค่ามากที่สุด รองลงมาคือด้านการพัฒนาความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน รองลงมาอีกคือด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน ด้านคุณค่าทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านการทำงานกับสุขภาพที่มีความสมดุล ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านประชาธิปไตยในหน่วยงาน ด้านประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคมตามลำดับ และเมื่อทดสอบความแตกต่างตามปัจจัยส่วนบุคคลพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลเมืองปราจีนบุรีไม่แตกต่างกันไปตามปัจจัยด้านอายุ สถานภาพ รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ตำแหน่งการทำงานและบุคคลที่อาศัยในครอบครัว แต่มีความแตกต่างกันด้านเพศและระดับการศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ลักขณา ศิริถิรกุล, วาสนา อุปโป และจรรยาลักษณ์ ป้องเจริญ (2555) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานและความสุขในการทำงานของอาจารย์วิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานและความสุขในการทำงาน เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานและความสุขในการทำงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลและหาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความสุขในการทำงานของอาจารย์วิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างคือ อาจารย์วิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข จำนวน 152 คน เลือกกลุ่มตัวอย่างโดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคล แบบประเมินคุณภาพชีวิตในการทำงานและแบบประเมินความสุขในการทำงาน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Independent T-Test, One-Way ANOVA) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า อาจารย์มีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสูงและมีความสุขในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง อาจารย์ที่มีอายุต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและ

ยุติธรรมต่างกัน อาจารย์ที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมและด้านสังคมต่างกัน อาจารย์ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมต่างกัน แต่พบว่าอาจารย์ที่มีสถานภาพสมรส ตำแหน่งงาน ประสบการณ์ในการทำงานและจำนวนวันในการฝึก/สัปดาห์ต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่ต่างกัน อาจารย์ที่มีอายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ประสบการณ์ในการทำงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือนและจำนวนวันในการฝึก/สัปดาห์ต่างกัน มีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม มีค่าความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับความสุขในการทำงานโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติและคุณภาพชีวิตในการทำงานรายด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานรายด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ชนิกานต์ บุญชู (2555) ศึกษาการปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานในโรงพยาบาล โรงงานยาสูบ กระทรวงการคลัง ผลการศึกษาพบว่า พนักงานโรงพยาบาล โรงงานยาสูบ กระทรวงการคลัง มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 8 ด้าน ได้แก่ ค่าตอบแทน การพัฒนาความรู้ ความสามารถ ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน การมีส่วนร่วมในองค์กร ความเสมอภาค เสรีภาพในองค์กร สภาพแวดล้อมการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อทำการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานโรงพยาบาล โรงงานยาสูบ กระทรวงการคลัง ตามลักษณะส่วนบุคคลและปัจจัยส่วนบุคคลเกี่ยวกับงานพบว่า ลักษณะส่วนบุคคลไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อายุของพนักงานที่แตกต่างกันจะส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน ทั้งในด้านผลตอบแทน ด้านการมีส่วนร่วมในองค์กร ด้านความเสมอภาค เสรีภาพ ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ส่วนด้านปัจจัยเกี่ยวกับงานพบว่า ไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เช่นกัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พนักงานโรงพยาบาล โรงงานยาสูบที่มีลักษณะเวลาการทำงานแบบเฉพาะเวลาราชการมีคุณภาพชีวิตการทำงานดีกว่าพนักงานที่มีลักษณะเวลาการทำงานแบบเป็นกะ ในด้านความสมดุลในชีวิตกับการทำงาน ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน จากการวิจัยครั้งนี้พบว่า ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานโรงพยาบาล โรงงานยาสูบให้เพิ่มขึ้น เช่น การนำแนวทางการสร้างความสุขในการทำงาน (Happy Workplace) เครื่องมือสร้างสุขในชีวิตการทำงาน (Happy 8) ของสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) เข้ามาประยุกต์ใช้ในองค์กรและมีการนำทฤษฎีการบริหารทรัพยากรมนุษย์สมัยใหม่มาใช้ภายในองค์กรให้ชัดเจนและมากขึ้น เช่น การบริหารจัดการคนเก่งและคนดี (Talented People) การบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management) การสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) เพื่อการพัฒนาองค์การเน้นการเรียนรู้ร่วมกันของคนในองค์กร (Team Learning) เพื่อการถ่ายทอด แลกเปลี่ยนองค์ความรู้ ประสบการณ์ และทักษะร่วมกัน ทำให้เกิดกระบวนการการทำงานที่ดี ประสิทธิภาพและมีผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิผลมากขึ้น

ศุमारตรี ทุงจันทร์, สัญญา เคนาภูมิ, เสาวลักษณ์ โกศลกิตติอัมพร และศักดิ์พงศ์ หอมหวาน (2555) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความสุขในการดำเนิน

ชีวิตและปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ข้อมูลที่ได้จากกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งมีความสมบูรณ์และสามารถนำเข้าสู่การวิเคราะห์ รวมทั้งสิ้น 287 คน ได้มาโดยการกำหนดขนาดตัวอย่าง โดยใช้สูตรทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane, 1973) และการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.95 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทำการทดสอบสมมติฐานการวิจัยด้วยสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ ถดถอยเชิงเส้น ส่วนข้อมูลเชิงคุณภาพใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหาแล้วนำเสนอเชิงพรรณนา ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามมีระดับความสุขในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ได้แก่ ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความรักในงานและค่านิยมร่วมขององค์กร

โชติกา ภาชีผล (2555) ศึกษาเรื่ององค์กรแห่งความสุขที่มีคุณภาพของ ส.ส.ท. : การพัฒนาตัวบ่งชี้และโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสังเคราะห์ตัวบ่งชี้องค์กรแห่งความสุขที่มีคุณภาพของ ส.ส.ท. และปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลกระทบต่อองค์กรแห่งความสุขที่มีคุณภาพของ ส.ส.ท. พัฒนาเครื่องมือและเกณฑ์วัดสภาวะองค์กรแห่งความสุขที่มีคุณภาพของ ส.ส.ท. ศึกษาสภาวะองค์กรแห่งความสุขที่มีคุณภาพของ ส.ส.ท. โดยมีการดำเนินการวิจัยเป็น 3 ระยะ ได้แก่ ระยะที่ 1 การสังเคราะห์ตัวบ่งชี้สภาวะองค์กรแห่งความสุขที่มีคุณภาพของ ส.ส.ท. ระยะที่ 2 การพัฒนาเครื่องมือและเกณฑ์สำหรับการวัดสภาวะองค์กรแห่งความสุขที่มีคุณภาพของ ส.ส.ท. และระยะที่ 3 การศึกษาสภาวะองค์กรแห่งความสุขที่มีคุณภาพของ ส.ส.ท. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้คือบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ใน ส.ส.ท. ในปี พ.ศ. 2554 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณใช้สถิติบรรยาย ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติอ้างอิง ได้แก่ T-Test ANOVA การวิเคราะห์อิทธิพล (LISREL) และการวิเคราะห์จำแนกกลุ่ม (Discriminant Analysis) สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ผลการศึกษาสภาวะองค์กรแห่งความสุขที่มีคุณภาพของ ส.ส.ท. พบว่า คุณลักษณะขององค์กรความสุขของบุคลากรและคุณภาพองค์กรได้รับคะแนนความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

สุนทร นามโคตรศรี (2553) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร องค์กรบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอตำบลขุนทด จังหวัดนครราชสีมา การวิจัยเรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์กรบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอตำบลขุนทด จังหวัดนครราชสีมา” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล เป็นการศึกษาเชิงสำรวจ กลุ่มตัวอย่างคือบุคลากรองค์กรบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอตำบลขุนทด จำนวน 200 คน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถาม ค่าความเชื่อมั่นตามวิธีของครอนบาค ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.95 ในการศึกษาครั้งนี้ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตทั้งหมด 8 ด้าน คือด้านประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม ด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน ด้านการพัฒนาความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน ด้านประชาธิปไตยในหน่วยงาน ด้านคุณค่าทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านบทบาทระหว่างการทำงานกับสุขภาพที่มีความสมดุลและด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและทำการทดสอบด้วย T-Test,



นักชอล รอดเที่ยง (2550) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน ของบุคลากรที่สังกัดศูนย์อนามัยในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 178 คน ผลการศึกษาพบว่า ความสุขในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับความสุขในการทำงาน ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ตำแหน่งทางการบริหาร ระยะเวลาการทำงาน สัมพันธภาพในครอบครัว นโยบายการบริหารงาน ลักษณะงาน สัมพันธภาพในที่ทำงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ขวัญ กำลังใจในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงานและสวัสดิการ ส่วนเพศ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน สายการทำงาน โรคประจำตัว สภาพการจ้างงานและความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน ส่วนปัจจัยที่มีอิทธิพลและสามารถร่วมทำนายความสุขในการทำงานของบุคลากร ได้แก่ ลักษณะงาน สัมพันธภาพในครอบครัว สภาพแวดล้อมในการทำงานและการได้รับการยอมรับนับถือ โดยสามารถร่วมทำนายความสุขในการทำงานของบุคลากรที่สังกัดศูนย์อนามัยได้ร้อยละ 62.10

## 2.8.2 งานวิจัยต่างประเทศ

มูลนิธิเศรษฐศาสตร์ใหม่ (New Economics Foundation (NEF), 2009) อ้างถึงใน ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต, เถลิ้มพล แจ่มจันทร์, กาญจนา ตั้งชลทิพย์, จรัมพร ให้อายอง) ศึกษาเรื่อง ดัชนีวัดความสุขของโลกรายงานระดับความสุขได้ โดยพัฒนาดัชนีวัดความสุขโลกหรือ Happy Planet Index (HPI) ซึ่งทำการวัดระดับความสุขของประเทศต่าง ๆ ทั่วโลก โดยใช้ 3 ปัจจัยหลักในการวัดคือ ความพึงพอใจในชีวิต (Life Satisfaction) อายุคาดเฉลี่ยเมื่อแรกเกิด (Life Expectancy) และ รอยเท้าทางนิเวศ (Ecological Footprint) คือตัวชี้วัดผลกระทบที่เกิดขึ้นต่อระบบนิเวศอันเนื่องมาจากกิจกรรมต่าง ๆ ของมนุษย์ รวมถึงการปลดปล่อยของเสียที่เกิดขึ้นจากกิจกรรมต่าง ๆ ของมนุษย์ ตลอดวัฏจักรชีวิต (รอยเท้าทางนิเวศ อ้างถึงใน กิติกร จามรดุสิต, 2552) ทั้งนี้ New Economics Foundation (NEF) ได้กำหนดค่าอุดมคติของแต่ละปัจจัยดังนี้ ความพึงพอใจในชีวิต (Life Satisfaction) มีค่า 8.2 อายุคาดเฉลี่ยเมื่อแรกเกิด (Life Expectancy) มีค่า 82.0 และรอยเท้าทางนิเวศ (Ecological Footprint) มีค่า 1.5 และกำหนดค่าของระดับความสุขอยู่ที่ 83.5

แกรนท์, คริสเตียนสัน และไพร์ซ์ (Grant, Christianson & Price อ้างถึงใน สิรินทร แซ่ฉั่ว, 2553) ได้รวบรวมผลงานการวิจัยที่เกี่ยวกับแนวการปฏิบัติของผู้จัดการเพื่อเสริมสร้างการสร้างความสุขในการทำงาน สรุปเป็น 3 มิติ คือ 1. การมีสุขภาพจิตที่ดีและมีความสุข (Happiness : Psychological Well-Being) 2. การมีสุขภาพกายแข็งแรง (Health : Physical Well-Being) 3. การสร้างความสัมพันธ์อันดี (Relationships : Social Well-Being) ซึ่งจำเป็นจะต้องให้ความสำคัญ ทั้ง 3 มิติ ไม่มุ่งเน้นพัฒนาด้านใดด้านหนึ่งเท่านั้น

เดนเน่ (Dennei อ้างถึงใน ฌานิกา วงษ์สุริย์รัตน์, 2554) จากการศึกษาพบว่า ระดับความสุขของแต่ละบุคคลจะมีอยู่คงที่หรือแตกต่างกันออกไปตามสภาวะการณ์ต่าง ๆ ในช่วงชีวิต และบุคคลสามารถเพิ่มเติมระดับความสุขในชีวิตของตนเองได้ โดยการสร้างโอกาสให้กับตนเอง ไม่นิ่งเฉย ตัวอย่างเช่น การมีจุดมุ่งหมายในชีวิต การสร้างความสัมพันธ์อันแน่นแฟ้นกับผู้อื่น การพัฒนาทักษะ ความเชี่ยวชาญ โดยการเรียนรู้อย่างไม่หยุดนิ่งและหมั่นทำกิจกรรมที่ให้ความเป็นสุขกับตนเอง รู้จักตัวเองให้ดีและมากขึ้น ฝึกฝนตนเองให้เป็นไปตามสิ่งที่ต้องการจะเป็นการมองไปสู่อนาคต สนุกสนาน

ไปกับความสวยงามของสิ่งแวดล้อมรอบ ๆ ตัวและสร้างความอยากรู้อยากเห็น เพื่อประโยชน์ของตนเอง

บลูด์ (Brulde อ้างถึงใน ฌานิกา วงษ์สุรีย์รัตน์, 2554) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความสุขและชีวิตที่ดีพบว่า ความสุขจะมีคุณค่ามีระดับที่สูงขึ้น หากตั้งอยู่บนการรับรู้คุณค่าของชีวิตที่ถูกที่ควร และมีจริยธรรม ความสุขจะช่วยให้บุคคลมีชีวิตที่ดีขึ้นด้วยเจตนาที่กระทำลงไปอย่างน่าเป็นสุข ฉะนั้นความสุขจึงไม่ได้เกิดจากความรู้สึกรื่นเริงพอใจเพียงอย่างเดียว หากแต่ความสุขที่อยู่ในระดับสูงย่อมเกี่ยวข้องกับคุณธรรม จริยธรรมและการรับรู้คุณค่าของชีวิตที่ถูกที่ควรด้วย

คูล (Kroll อ้างถึงใน เสาวลักษณ์ กิตติประภัสร์, 2555) ศึกษาเรื่องการวัดความก้าวหน้าและความเป็นอยู่ ความสำเร็จและความท้าทาย การเคลื่อนไหวใหม่ในระดับโลก ในขณะที่ระยะหลัง ๆ มีหลายประเทศที่ประกาศความสำคัญต่อนโยบายพัฒนาความอยู่ดีมีสุขให้ประชาชนมากกว่าการเติบโตทางเศรษฐกิจและจัดทำกรเก็บข้อมูล การสำรวจความสุขโดยตรงของประชาชนอย่างจริงจังมากขึ้น รวมทั้งมีการศึกษาวิจัยมากขึ้น โดยนำการวัดความสุขและความอยู่ดีมีสุขมาวัดความก้าวหน้าในการพัฒนาประเทศ ได้รวบรวมงานวิจัยในประเทศต่าง ๆ ดังนี้ ประเทศภูฏาน ประกาศแนวทางการพัฒนาประเทศที่มุ่งเน้นความสุขมวลรวมประชาชาติ (Gross National Happiness-GNH) ในการเน้นแนวทางพัฒนาเพื่อความสุข โดยนำข้อมูลมาจัดทำดัชนีความสุขเพื่อใช้เป็นตัวชี้วัดและชี้้นำการพัฒนาประเทศโดยการวัดแต่ละองค์ประกอบของความสุขมวลรวม ใช้เกณฑ์ระดับความเพียงพอ (Sufficiency Cut-Off) เป็นเครื่องชี้ว่าคนมีความสุขในระดับที่ยอมรับได้หรือไม่ เพื่อประโยชน์ในการวางแผนนโยบายของประเทศ นอกจากนี้ยังมีความพยายามวัดคุณภาพของทรัพยากรธรรมชาติและวัฒนธรรมของภูฏานให้รวมอยู่ในบัญชีความสุขมวลรวมประชาชาติของประเทศด้วย ประเทศออสเตรเลียมีการเก็บข้อมูลองค์ประกอบของความอยู่ดีมีสุขอย่างเป็นระบบ นอกจากนี้ สำนักงานสถิติแห่งชาติของออสเตรเลีย เป็นสำนักงานสถิติแห่งแรกของโลกที่ได้สำรวจข้อมูลองค์ประกอบดัชนีความสุขของประชาชนในชาติอย่างครอบคลุม ประเทศแคนาดา มีการเก็บข้อมูลด้านความอยู่ดีมีสุขอย่างเป็นระบบจาก 8 กลุ่มองค์ประกอบ เพื่อให้ข้อมูลแก่สาธารณชนและผู้จัดทำนโยบายให้หาทิศทางที่จะพัฒนาคุณภาพชีวิตและนโยบายสาธารณะของประเทศ ประเทศฝรั่งเศสประกาศจะนำการวัดความสุขและความอยู่ดีมีสุขมาวัดความก้าวหน้าในการพัฒนาประเทศ ประเทศอังกฤษให้ความสำคัญกับความอยู่ดีมีสุข ทำการสำรวจความสุขเชิงอัตวิสัยหรือความพึงพอใจในชีวิตของประชาชนเพื่อใช้ในการติดตามข้อมูลด้านความอยู่ดีมีสุขของประชาชนโดยรวมและเพื่อเป็นข้อมูลในการหาหนทางเลือกเชิงนโยบายให้คนในประเทศมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ประเทศเยอรมนีได้จัดการประชุมโต๊ะกลมระดับชาติ (National Round Table) เพื่อหาวิธีการใหม่ในการวัดความอยู่ดีมีสุขและประเทศสหรัฐอเมริกา ขณะนี้มีโครงการระดับชาติ เพื่อหามาตรวัดความอยู่ดีมีสุขทางอัตวิสัยให้เชื่อถือได้

### บทที่ 3 วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบขององค์กรแห่งความสุขกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท มิซูโน พลาสติก จำกัด ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงพรรณนา โดยมีรายละเอียดและขั้นตอนในการดำเนินการวิจัย ดังต่อไปนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.4 ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือการวิจัย
- 3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.6 สถานที่ใช้ในการดำเนินการศึกษาและรวบรวมข้อมูล
- 3.7 การวิเคราะห์ข้อมูล
- 3.8 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

#### 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานฝ่ายการผลิตและฝ่ายสนับสนุนงานการผลิต บริษัท มิซูโน พลาสติก จำกัด จำนวน 289 คน (ข้อมูลจากบริษัท มิซูโน พลาสติก จำกัด ณ วันที่ 27 มิถุนายน 2557)

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดย

3.1.2.1 ใช้ตารางสำเร็จรูปของทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane, 1973) ที่ระดับความเชื่อมั่น 0.95 ได้จำนวนพนักงานบริษัท มิซูโน พลาสติก จำกัด จำนวน 168 คน

3.1.2.2 การสุ่มกลุ่มตัวอย่างของพนักงาน บริษัท มิซูโน พลาสติก จำกัด ใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi - stage) ขั้นแรกให้จัดสรรขนาดตัวอย่างตามสัดส่วนประชากรโดยจำแนกตามแผนงาน (Stratified Random Sampling) ดังตารางที่ 3.1

ตาราง 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามแผนงาน

แผนงาน	จำนวนประชากร (คน)	ร้อยละ	จำนวนตัวอย่าง (คน)
1. ฝ่ายการผลิต	193	66.78	112
2. ฝ่ายสนับสนุนงานการผลิต	96	33.22	56
รวมทั้งหมด	289	100.00	168

ขั้นที่สอง ใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป (Computer Random) เลือกสุ่มรายชื่อให้ครบตามจำนวน 168 คน ตรงกับชื่อพนักงานคนใดจะดำเนินการส่งแบบสอบถามผ่านฝ่ายบุคคลของบริษัทให้กับพนักงาน เมื่อ



พนักงานตอบแบบสอบถามเสร็จเรียบร้อยแล้วให้ส่งแบบสอบถามที่ฝ่ายบุคคลของบริษัทเพื่อรวบรวมกลับมายังผู้วิจัยต่อไป

### 3.2 ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบขององค์กรแห่งความสุข กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท มิซูโน พลาสติก จำกัด สามารถจำแนกออกได้เป็น 2 ประเภท คือ

#### 3.2.1 ตัวแปรต้นหรือตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย

- 1) ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่
  - 1.1) เพศ
  - 1.2) อายุ
  - 1.3) สถานภาพสมรส
  - 1.4) รายได้
  - 1.5) ตำแหน่งงาน
  - 1.6) อายุงาน
- 2) ความสุข 8 ประการ (องค์ประกอบขององค์กรแห่งความสุข) ได้แก่
  - 2.1) สุขภาพดี
  - 2.2) นำใจงาม
  - 2.3) ผ่อนคลาย
  - 2.4) ใฝ่รู้
  - 2.5) มีคุณธรรม
  - 2.6) ใช้เงินเป็น
  - 2.7) ครอบครัวดี
  - 2.8) สังคมดี

#### 3.2.2 ตัวแปรตาม คุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่

- 3.2.2.1 ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม
- 3.2.2.2 สิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องลักษณะและปลอดภัย
- 3.2.2.3 การพัฒนาความสามารถของบุคคล
- 3.2.2.4 ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน
- 3.2.2.5 บุรณาการทางสังคม
- 3.2.2.6 ระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน
- 3.2.2.7 ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน
- 3.2.2.8 การปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับสังคม

### 3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าและร่างเครื่องมือขึ้นเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความสัมพันธ์ของความสุขการทำงานกับคุณภาพชีวิตการทำงาน จำนวน 1 ชุด แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท มิซูโนพลาสติก จำกัด ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส รายได้ ตำแหน่งงาน และอายุงาน รวมคำถาม 6 ข้อ คำถามเป็นคำถามแบบคำตอบมีหลายตัวเลือก (Multiple Choices) โดยให้เลือกตอบ (Check List) ที่เหมาะสมที่สุดเพียงข้อเดียว

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขการทำงาน จำนวน 8 ด้าน ประกอบด้วย สุขภาพดี น้ำใจงาม ผ่อนคลาย ใฝ่รู้ มีคุณธรรม ใช้เงินเป็น ครอบครัวดี และสังคมดี ด้านละ 4 ข้อ ทั้งหมดรวม 32 ข้อ

ลักษณะแบบสอบถามตอนที่ 2 เป็นลักษณะแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) ซึ่งมีเกณฑ์ในการกำหนดค่าน้ำหนักของการประเมินเป็น 5 ระดับ ตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert อ้างถึงใน ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2553) การตอบจะให้ผู้ตอบลงความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความสำคัญของความสุขการทำงานในแต่ละข้อ โดยกำหนดค่าระดับคะแนนดังนี้

**ตารางที่ 3.2** ค่าระดับคะแนนการลงความเห็นเกี่ยวกับระดับความสำคัญของความสุขการทำงาน

ความหมาย	ระดับความสำคัญของความสุข
ระดับความสำคัญของความสุขการทำงานมากที่สุด	5
ระดับความสำคัญของความสุขการทำงานมาก	4
ระดับความสำคัญของความสุขการทำงานปานกลาง	3
ระดับความสำคัญของความสุขการทำงานน้อย	2
ระดับความสำคัญของความสุขการทำงานน้อยที่สุด	1

การคำนวณหาค่าเฉลี่ยของระดับความสำคัญของความสุขการทำงานของพนักงานบริษัท มิซูโน พลาสติก จำกัด โดยกำหนดเกณฑ์การแปลความหมายระดับความสำคัญของความสุขการทำงานตามเกณฑ์ของเบสท์ (Best อ้างถึงใน ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคนอื่น ๆ, 2541)

$$\begin{aligned} \text{โดยใช้สูตร ช่วงคะแนน} &= (\text{ค่าระดับคะแนนสูงสุด} - \text{ค่าระดับคะแนนต่ำสุด}) / \text{จำนวนระดับคะแนน} \\ &= (5 - 1) / 5 \\ &= 0.80 \end{aligned}$$

แปลความหมายของระดับความสำคัญของความสุภาพการทำงานของค่าเฉลี่ยที่คำนวณได้ดังนี้

**ตารางที่ 3.3** แปลความหมายค่าเฉลี่ยของระดับความสำคัญของความสุภาพการทำงาน

ค่าเฉลี่ย	ความหมาย
4.21 – 5.00	ระดับความสำคัญของความสุภาพการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด
3.41 – 4.20	ระดับความสำคัญของความสุภาพการทำงานอยู่ในระดับมาก
2.61 – 3.40	ระดับความสำคัญของความสุภาพการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง
1.81 – 2.60	ระดับความสำคัญของความสุภาพการทำงานอยู่ในระดับน้อย
1.00 – 1.80	ระดับความสำคัญของความสุภาพการทำงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน จำนวน 8 ด้าน ประกอบด้วย ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม สิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย การพัฒนาความสามารถของบุคคล ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน บุรณาการทางสังคม ระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน การปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับสังคม ด้านละ 4 ข้อ ทั้งหมดรวม 32 ข้อ

ลักษณะแบบสอบถามตอนที่ 3 เป็นลักษณะแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) ซึ่งมีเกณฑ์ในการกำหนดค่าน้ำหนักของการประเมินเป็น 5 ระดับ ตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert อ้างถึงใน ชานินทร์ ศิลป์จารุ, 2553) การตอบจะให้ผู้ตอบลงความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงานในแต่ละข้อ โดยกำหนดค่าระดับคะแนนดังนี้

**ตารางที่ 3.4** ค่าระดับคะแนนการลงความเห็นเกี่ยวกับระดับความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงาน

ความหมาย	ระดับความสำคัญของคุณภาพชีวิต
ระดับความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงานมากที่สุด	5
ระดับความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงานมาก	4
ระดับความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงานปานกลาง	3
ระดับความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงานน้อย	2
ระดับความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงานน้อยที่สุด	1

การคำนวณหาค่าเฉลี่ยของระดับความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท มิซูโน พลาสติก จำกัด โดยกำหนดเกณฑ์การแปลความหมายระดับความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงาน ตามเกณฑ์ของเบสท์ (Best อ้างถึงใน ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคนอื่น ๆ, 2541)

$$\begin{aligned} \text{โดยใช้สูตร ช่วงคะแนน} &= (\text{ค่าระดับคะแนนสูงสุด} - \text{ค่าระดับคะแนนต่ำสุด}) / \text{จำนวนระดับคะแนน} \\ &= (5 - 1) / 5 \\ &= 0.80 \end{aligned}$$

แปลความหมายของระดับความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงานของค่าเฉลี่ยที่คำนวณได้ดังนี้

### ตารางที่ 3.5 แปลความหมายค่าเฉลี่ยของระดับความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงาน

ค่าเฉลี่ย	ความหมาย
4.21 – 5.00	ระดับความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด
3.41 – 4.20	ระดับความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก
2.61 – 3.40	ระดับความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง
1.81 – 2.60	ระดับความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับน้อย
1.00 – 1.80	ระดับความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

### 3.4 ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือการวิจัย

สำหรับขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือการวิจัยที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยมีขั้นตอนดังต่อไปนี้

3.4.1 ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี บทความ ตำรา เอกสารและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขการทำงาน ความสุข 8 ประการ องค์ประกอบขององค์กรแห่งความสุขตามแนวทางของสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพและคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยใช้หลักเกณฑ์ชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 8 ด้าน ตามแนวคิดฮิวส์และคัมมิง (Huse & Cumming, 1985) เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

3.4.2 รวบรวมเนื้อหาที่ได้จากการศึกษาค้นคว้าและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดนิยามศัพท์เฉพาะให้ครอบคลุมเนื้อหาเรื่องที่ศึกษา

3.4.3 สร้างแบบสอบถามให้มีคำถามครอบคลุมตามจุดมุ่งหมายของการวิจัยและนิยามศัพท์เฉพาะ

3.4.4 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความถูกต้องและให้คำแนะนำ เพื่อปรับปรุงแบบสอบถาม

3.4.5 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วเสนอผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยใช้เทคนิควิธีหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence : IOC) คำถามแต่ละข้อแล้วนำข้อมูลมาหาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา

เกณฑ์การให้คะแนนข้อคำถามแต่ละข้อของผู้ทรงคุณวุฒิ มี 3 ค่า ดังนี้

+1 หมายถึง เมื่อแน่ใจว่าคำถามสามารถวัดตัวแปรที่ศึกษาได้

0 หมายถึง เมื่อไม่แน่ใจว่าคำถามสามารถวัดตัวแปรที่ศึกษาได้

-1 หมายถึง เมื่อแน่ใจว่าคำถามไม่สามารถวัดตัวแปรที่ศึกษาได้

3.4.6 นำข้อมูลมาหาค่าความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับคำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย โดยการพิจารณาจากค่าดัชนีความสอดคล้อง (ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ, 2536) ผู้วิจัยได้พิจารณาเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC  $\geq 0.50$  ขึ้นไป ส่วนข้อคำถามที่มีค่า IOC  $< 0.50$  นำไปปรับปรุงข้อคำถามใหม่ตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิ และค่าความสอดคล้องของแบบสอบถาม ได้ค่า IOC ทั้งฉบับ 0.99

3.4.7 ปรับปรุงแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิแล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณาตรวจสอบอีกครั้ง เพื่อปรับปรุงแก้ไขก่อนนำไปทดลองใช้

3.4.8 นำแบบสอบถามที่ได้ไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน เพื่อหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

3.4.9 นำแบบสอบถามที่ผ่านการทดลองใช้ (Try Out) แล้วนำมาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป ประมวลผลข้อมูลค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient :  $\alpha$ ) แผลผลค่า (Cronbach's Alpha) ดังนี้ (ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2553)

3.4.10 ผลการหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) แบบสอบถามระดับความสำคัญของความสุขการทำงาน มีคำถาม 8 ด้าน ด้านละ 4 ข้อ รวมทั้งสิ้น 32 ข้อ ทั้งรายด้านและรวมทั้งฉบับ มีดังนี้

1. สุขภาพดี จำนวน 4 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่น (Alpha) 0.834
2. น้ำใจงาม จำนวน 4 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่น (Alpha) 0.798
3. ผ่อนคลาย จำนวน 4 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่น (Alpha) 0.795
4. ใฝ่รู้ จำนวน 4 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่น (Alpha) 0.822
5. มีคุณธรรม จำนวน 4 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่น (Alpha) 0.815
6. ใช้เงินเป็น จำนวน 4 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่น (Alpha) 0.821
7. ครอบครัวดี จำนวน 4 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่น (Alpha) 0.806
8. สังคมดี จำนวน 4 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่น (Alpha) 0.799

แบบสอบถามระดับความสำคัญของความสุขการทำงานรวม 8 ด้าน รวม 32 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่น (Alpha) 0.831

3.4.11 ผลการหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) แบบสอบถามระดับความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงาน มีคำถาม 8 ด้าน ด้านละ 4 ข้อ รวมทั้งสิ้น 32 ข้อ ทั้งรายด้านและรวมทั้งฉบับ มีดังนี้

1. ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม จำนวน 4 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่น (Alpha) 0.921
2. สิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย จำนวน 4 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่น (Alpha) 0.920
3. การพัฒนาความสามารถของบุคคล จำนวน 4 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่น (Alpha) 0.919
4. ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน จำนวน 4 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่น (Alpha) 0.915

5. บุรณาการทางสังคม จำนวน 4 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่น (Alpha) 0.915
  6. ระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน จำนวน 4 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่น (Alpha) 0.916
  7. ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน จำนวน 4 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่น (Alpha) 0.935
  8. การปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับสังคม จำนวน 4 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่น (Alpha) 0.915
- แบบสอบถามระดับความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงานรวม 4 ด้าน รวม 32 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่น (Alpha) 0.929
- แบบสอบถามทั้งฉบับ มีค่าความเชื่อมั่น (Alpha) เท่ากับ 0.966
- ดังนั้น ถือว่าคำถามที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ทั้งความสุขการทำงานและคุณภาพชีวิตการทำงาน มีความน่าเชื่อถืออยู่ในระดับมาก สามารถนำไปเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างได้

### 3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้ศึกษาค้นคว้าดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

- 3.5.1 ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ เพื่อขออนุญาตและความร่วมมือในการเก็บข้อมูลจากบริษัท มิซูโน พลาสติก จำกัด
- 3.5.2 ผู้วิจัยนำหนังสือรับรองการศึกษาวินิจฉัยและแบบสอบถามไปยังบริษัท มิซูโน พลาสติก จำกัด
- 3.5.3 ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูล โดยการแจกแบบสอบถามให้กับบริษัท มิซูโน พลาสติก จำกัด ระหว่าง 1 ธันวาคม 2557 ถึง 31 ธันวาคม 2557 พร้อมทั้งเก็บรวบรวมแบบสอบถามกลับคืนด้วยตัวเอง
- 3.5.4 ผู้วิจัยรวบรวมแบบสอบถามที่ได้รับคืนมา ตรวจสอบความเรียบร้อยและความสมบูรณ์ในการตอบแบบสอบถามอีกครั้ง เมื่อสมบูรณ์ทั้งหมดจึงดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลและสรุปผลการวิจัยต่อไป

### 3.6 สถานที่ใช้ในการดำเนินการศึกษาและรวบรวมข้อมูล

สถานที่ใช้ในการดำเนินการศึกษาและรวบรวมข้อมูล คือ บริษัท มิซูโน พลาสติก จำกัด

### 3.7 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่รวบรวมได้จากการตรวจสอบความสมบูรณ์ครบถ้วนของข้อมูลแล้วนำมาวิเคราะห์ด้วยวิธีการทางสถิติ หาค่าต่าง ๆ โดยทำการศึกษาเปรียบเทียบและวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเทคนิคการวิเคราะห์ตัวแปรหลายตัว ดังต่อไปนี้

- 3.7.1 ตรวจสอบความถูกต้องและสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่รวบรวมได้
- 3.7.2 ลงรหัสข้อมูล แบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบ
- 3.7.3 วิเคราะห์แบบสอบถามโดยใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป
- 3.7.4 นำผลการวิเคราะห์มาสรุปและนำเสนอข้อมูลในรูปแบบตารางประกอบความเรียง

### 3.8 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลที่เกี่ยวข้องรวบรวมได้จากแบบสอบถามนำมาประมวลผลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ดังต่อไปนี้

3.8.1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท มิซูโน พลาสติก จำกัด แสดงโดยแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

3.8.2 ศึกษาระดับความสำคัญของความสุขการทำงานและระดับความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท มิซูโน พลาสติก จำกัด ใช้สถิติค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) สถิติเชิงอนุมาน

3.8.3 ศึกษาความแตกต่างระหว่างระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท มิซูโน พลาสติก จำกัด กับปัจจัยส่วนบุคคลด้วยการทดสอบ Independent Sample t –test สำหรับตัวแปรจำแนก 2 กลุ่มและการทดสอบ F-test สำหรับตัวแปรมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป เมื่อพบความแตกต่างระหว่างกลุ่มให้ทดสอบด้วยค่า Fisher’s Least Significant Difference (LSD) โดยมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3.8.4 ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบขององค์กรแห่งความสุขกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท มิซูโน พลาสติก จำกัด ใช้สถิติการทดสอบ วิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson’s Product – Moment Correlation Coefficient) ทดสอบระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แปลค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (r) ดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2541)

โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จะมีค่าระหว่าง  $-1 \leq r \leq 1$

ค่า  $r < 0$  แสดงว่า ตัวแปรอิสระและตัวแปรตามมีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามกัน

ค่า  $r > 0$  แสดงว่า ตัวแปรอิสระและตัวแปรตามมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน

ค่า  $r$  มีค่าเข้าใกล้ 1 แสดงว่า ตัวแปรอิสระและตัวแปรตามมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์กันมาก

ค่า  $r$  มีค่าเข้าใกล้ -1 แสดงว่า ตัวแปรอิสระและตัวแปรตามมีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามกันและมีความสัมพันธ์กันมาก

ค่า  $r = 0$  แสดงว่า ตัวแปรอิสระและตัวแปรตามไม่มีความสัมพันธ์กัน

เกณฑ์การแปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตามเกณฑ์ของ (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2541)

ตารางที่ 3.6 เกณฑ์แปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	ความหมาย
0.81 – 1.00	มีความสัมพันธ์ระดับสูงมาก
0.61 – 0.80	มีความสัมพันธ์ระดับสูง
0.41 – 0.60	มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง
0.21 – 0.40	มีความสัมพันธ์ระดับต่ำ
0.01 – 0.20	มีความสัมพันธ์ระดับต่ำมาก
0.00	ไม่มีความสัมพันธ์กัน





## บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบขององค์กรแห่งความสุขกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท มิซูโน พลาสติก จำกัด โดยวิจัยเชิงปริมาณ มีรูปแบบของการวิจัยเชิงสำรวจ ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ดังต่อไปนี้

- 4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
- 4.2 ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา
- 4.3 การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
- 4.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

### 4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

$\bar{x}$	แทน	ค่าเฉลี่ยกลุ่มตัวอย่าง
S.D.	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
n	แทน	ขนาดกลุ่มตัวอย่าง
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานแบบอิสระ
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบความแปรปรวนทางเดียว
$r_{xy}$	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
Sig.	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติ
d.f.	แทน	ระดับชั้นของความเป็นอิสระ
SS	แทน	ผลบวกกำลังสองของคะแนน
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยกำลังสองของคะแนน
*	แทน	ค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

### 4.2 ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

ตัวแปรต้น ประกอบด้วย

ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส รายได้ ตำแหน่งงาน และอายุงาน  
องค์ประกอบขององค์กรแห่งความสุข ได้แก่ สุขภาพดี น้ำใจงาม ผ่อนคลาย ใฝ่รู้  
มีคุณธรรม ใช้เงินเป็น ครอบครัวดี และสังคมดี

ตัวแปรตาม ได้แก่ คุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่ ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม  
สิ่งแวดล้อมที่ถูกละเลยและปลอดภัย การพัฒนาความสามารถของบุคคล ความก้าวหน้าและ  
มั่นคงในงาน บุรณาการทางสังคม ระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน  
และการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับสังคม

### 4.3 การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอข้อมูล ผู้วิจัยได้แบ่งการนำเสนอข้อมูลออกเป็น 5 ตอน ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส รายได้ ตำแหน่งงาน และอายุงาน โดยการแจกแจงค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) นำเสนอด้วยรูปแบบของตาราง

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ระดับความสำคัญของความสุขการทำงานของพนักงานผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย สุขภาพดี น้ำใจงาม ผ่อนคลาย ใฝ่รู้ มีคุณธรรม ใช้เงินเป็น ครอบครัวยดี และสังคมดี วิเคราะห์โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) นำเสนอด้วยรูปแบบของตาราง

ตอนที่ 3 วิเคราะห์ระดับความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม สิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย การพัฒนาความสามารถของบุคคล ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน บุรณาการทางสังคม ระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับสังคม วิเคราะห์โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) นำเสนอด้วยรูปแบบของตาราง

ตอนที่ 4 การทดสอบค่า Independent t-test ชนิดของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นอิสระต่อกัน โดยการเปรียบเทียบระดับความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ และทดสอบค่า F-test เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป จำแนกตามอายุ สถานภาพสมรส รายได้ ตำแหน่งงาน และอายุงาน เมื่อพบความแตกต่างเป็นรายคู่ วิเคราะห์ด้วยวิธีฟิชเชอร์ (Fisher's Least Significant Difference) โดยทดสอบค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นำเสนอด้วยรูปแบบของตาราง

ตอนที่ 5 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบขององค์กรแห่งความสุขกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท มิซูโน พลาสติก จำกัด ด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product - Moment Correlation Coefficient) โดยทดสอบค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นำเสนอด้วยรูปแบบของตาราง

### 4.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส รายได้ ตำแหน่งงาน และอายุงาน

รายละเอียดปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน บริษัท มิซูโน พลาสติก จำกัด ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ ดังแสดงในตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 แสดงค่าความถี่และค่าร้อยละ เพศ อายุ สถานภาพสมรส รายได้ ตำแหน่งงาน และอายุงาน  
ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามของพนักงานบริษัท มิซูโน พลาสติก จำกัด

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ค่าร้อยละ
<b>1. เพศ</b>		
ชาย	16	9.50
หญิง	152	90.50
<b>รวม</b>	<b>168</b>	<b>100.00</b>
<b>2. อายุ</b>		
18 – 25 ปี	8	4.80
26 – 33 ปี	76	45.20
34 – 41 ปี	71	42.30
42 – 49 ปี	11	6.50
มากกว่า 49 ปีขึ้นไป	2	1.20
<b>รวม</b>	<b>168</b>	<b>100.00</b>
<b>3. สถานภาพสมรส</b>		
โสด	77	45.80
สมรส	88	52.40
หย่าร้าง/หม้าย	3	1.80
<b>รวม</b>	<b>168</b>	<b>100.00</b>
<b>4. รายได้</b>		
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท	7	4.20
10,001 – 20,000 บาท	147	87.50
20,001 – 30,000 บาท	11	6.50
30,001 – 40,000 บาท	2	1.20
มากกว่า 40,000 บาทขึ้นไป	1	0.60
<b>รวม</b>	<b>168</b>	<b>100.00</b>
<b>5. ตำแหน่งงาน</b>		
หัวหน้าผู้ควบคุมแผนกงาน	7	4.10
ผู้ช่วยหัวหน้าผู้ควบคุมแผนกงาน	2	1.20
หัวหน้าแผนกงาน	4	2.40
หัวหน้าแผนกงานย่อย	6	3.60
พนักงานปฏิบัติงาน	149	88.70
<b>รวม</b>	<b>168</b>	<b>100.00</b>

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล (ต่อ)	จำนวน	ค่าร้อยละ
<b>6. อายุงาน</b>		
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี	40	23.80
6 ปี – 10 ปี	34	20.30
11 ปี – 15 ปี	83	49.40
มากกว่า 15 ปีขึ้นไป	11	6.50
<b>รวม</b>	<b>168</b>	<b>100.00</b>

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท มิซูโน พลาสติก จำกัด จากกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ จำนวน 168 คน จำแนกตามตัวแปรดังต่อไปนี้

เพศ พบว่า พนักงานบริษัท มิซูโน พลาสติก จำกัด ที่ตอบแบบสอบถามมากที่สุดเป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 90.50 ส่วนที่เหลือเป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 9.50

อายุ พบว่า พนักงานบริษัท มิซูโน พลาสติก จำกัด ที่ตอบแบบสอบถามมากที่สุด มีอายุระหว่าง 26 – 33 ปี คิดเป็นร้อยละ 45.20 รองลงมาคืออายุระหว่าง 34 – 41 ปี คิดเป็นร้อยละ 42.30 อายุระหว่าง 42 – 49 ปี คิดเป็นร้อยละ 6.50 อายุระหว่าง 18 – 25 ปี คิดเป็นร้อยละ 4.80 และอายุมากกว่า 49 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 1.20 ตามลำดับ

สถานภาพสมรส พบว่า พนักงานบริษัท มิซูโน พลาสติก จำกัด ที่ตอบแบบสอบถามมากที่สุด มีสถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 52.40 รองลงมาคือสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 45.80 และสถานภาพหย่าร้าง/หม้าย คิดเป็นร้อยละ 1.80 ตามลำดับ

รายได้ พบว่า พนักงานบริษัท มิซูโน พลาสติก จำกัด ที่ตอบแบบสอบถามมากที่สุด มีรายได้ระหว่าง 10,001 – 20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 87.50 รองลงมาคือรายได้ระหว่าง 20,001 – 30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 6.50 รายได้น้อยกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 4.20 รายได้ระหว่าง 30,001 – 40,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 1.20 และรายได้มากกว่า 40,000 บาทขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 0.60 ตามลำดับ

ตำแหน่งงาน พบว่า พนักงานบริษัท มิซูโน พลาสติก จำกัด ที่ตอบแบบสอบถามมากที่สุด มีตำแหน่งงานระดับพนักงานปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ 88.70 รองลงมาคือตำแหน่งงานระดับหัวหน้าผู้ควบคุมแผนกงาน คิดเป็นร้อยละ 4.10 ตำแหน่งงานระดับหัวหน้าแผนกงานย่อย คิดเป็นร้อยละ 3.60 ตำแหน่งงานระดับหัวหน้าแผนกงาน คิดเป็นร้อยละ 2.40 และตำแหน่งงานระดับผู้ช่วยหัวหน้าผู้ควบคุมแผนกงาน คิดเป็นร้อยละ 1.20 ตามลำดับ

อายุงาน พบว่า พนักงานบริษัท มิซูโน พลาสติก จำกัด ที่ตอบแบบสอบถามมากที่สุด มีอายุงานระหว่าง 11 ปี – 15 ปี คิดเป็นร้อยละ 49.40 รองลงมาคืออายุงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 23.80 อายุงานระหว่าง 6 ปี – 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 20.30 และอายุงานมากกว่า 15 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 6.50 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ระดับความสำคัญของความสุขการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย สุขภาพดี น้ำใจงาม ผ่อนคลาย ใฝ่รู้ มีคุณธรรม ใช้เงินเป็น ครอบครวัดี และสังคมดี พนักงานบริษัท มิซูโน พลาสติก จำกัด

**ตารางที่ 4.2** แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความสำคัญของความสุขการทำงาน ด้านสุขภาพดี ของพนักงานบริษัท มิซูโน พลาสติก จำกัด

ความสุขการทำงานด้านสุขภาพดี	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ ความสำคัญ ของความสุข
1. เป็นผู้ที่มีความสุขพรั่งกายที่แข็งแรง	3.43	0.80	มาก
2. ออกกำลังกายเป็นประจำและสม่ำเสมอ	2.43	1.01	น้อย
3. ไม่ดื่มเครื่องดื่มแอลกอฮอล์หรือสูบบุหรี่	3.29	1.60	ปานกลาง
4. ไม่มีโรคประจำตัว	3.29	1.46	ปานกลาง
<b>รวม</b>	<b>3.11</b>	<b>0.85</b>	<b>ปานกลาง</b>

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความสำคัญของความสุขการทำงาน ด้านสุขภาพดี ของพนักงานบริษัท มิซูโน พลาสติก จำกัด โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{x} = 3.11$ , S.D. = 0.85) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย พบว่า พนักงานบริษัท มิซูโน พลาสติก จำกัด มีค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของความสุขการทำงานในระดับมากคือเป็นผู้ที่มีความสุขพรั่งกายที่แข็งแรง ( $\bar{x} = 3.43$ , S.D. = 0.80) รองลงมามีค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของความสุขการทำงานในระดับปานกลางคือไม่ดื่มเครื่องดื่มแอลกอฮอล์หรือสูบบุหรี่ ( $\bar{x} = 3.29$ , S.D. = 1.60) และไม่มีโรคประจำตัว ( $\bar{x} = 3.29$ , S.D. = 1.46) ตามลำดับ ส่วนออกกกำลังกายเป็นประจำและสม่ำเสมอ ( $\bar{x} = 2.43$ , S.D. = 1.01) มีค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของความสุขการทำงานในระดับน้อย

**ตารางที่ 4.3** แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความสำคัญของความสุขการทำงาน ด้านน้ำใจงาม ของพนักงานบริษัท มิซูโน พลาสติก จำกัด

ความสุขการทำงานด้านน้ำใจงาม	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ ความสำคัญ ของความสุข
1. เป็นผู้ที่ชอบช่วยเหลือผู้อื่นด้วยความเต็มใจ	3.84	0.69	มาก
2. ได้รับความจริงใจจากเพื่อนร่วมงานเสมอ	3.40	0.76	ปานกลาง
3. ได้รับการช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชา	3.30	0.87	ปานกลาง
4. มีความสัมพันธ์ในที่ทำงานเหมือนพี่เหมือนน้อง	3.62	0.72	มาก
<b>รวม</b>	<b>3.54</b>	<b>0.59</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความสำคัญของความสุขการทำงาน ด้านน้ำใจงาม ของพนักงานบริษัท มิซูโน พลาสติก จำกัด โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 3.54$ , S.D. = 0.59) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย พบว่า พนักงานบริษัท มิซูโน พลาสติก จำกัด มีค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของความสุขการทำงานในระดับมากคือเป็นผู้ที่ชอบช่วยเหลือผู้อื่นด้วยความเต็มใจ ( $\bar{x} = 3.84$ , S.D. = 0.69) และมีความสัมพันธ์ในที่ทำงานเหมือนพี่เหมือนน้อง ( $\bar{x} = 3.62$ , S.D. = 0.72) ตามลำดับ ส่วนได้รับความจริงใจจากเพื่อนร่วมงานเสมอ ( $\bar{x} = 3.40$ , S.D. = 0.76) และได้รับการช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชา ( $\bar{x} = 3.30$ , S.D. = 0.87) มีค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของความสุขการทำงานในระดับปานกลางตามลำดับ

**ตารางที่ 4.4** แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความสำคัญของความสุขการทำงาน ด้านผ่อนคลาย ของพนักงานบริษัท มิซูโน พลาสติก จำกัด

ความสุขการทำงานด้านผ่อนคลาย	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความสำคัญของความสุข
1. มีการพักผ่อนที่เพียงพอในแต่ละวัน	3.30	0.80	ปานกลาง
2. หน่วยงานมีการจัดกิจกรรมสังสรรค์ให้กับพนักงาน	2.93	0.98	ปานกลาง
3. หน่วยงานมีการส่งเสริมกิจกรรมออกกำลังกาย	1.95	0.89	น้อย
4. มีการลาพักผ่อนได้ตามสิทธิที่กำหนด	3.50	1.03	มาก
<b>รวม</b>	<b>2.92</b>	<b>0.66</b>	<b>ปานกลาง</b>

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความสำคัญของความสุขการทำงาน ด้านผ่อนคลาย ของพนักงานบริษัท มิซูโน พลาสติก จำกัด โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{x} = 2.92$ , S.D. = 0.66) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย พบว่า พนักงานบริษัท มิซูโน พลาสติก จำกัด มีค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของความสุขการทำงานในระดับมากคือมีการลาพักผ่อนได้ตามสิทธิที่กำหนด ( $\bar{x} = 3.50$ , S.D. = 1.03) รองลงมา มีค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของความสุขการทำงานในระดับปานกลางคือมีการพักผ่อนที่เพียงพอในแต่ละวัน ( $\bar{x} = 3.30$ , S.D. = 0.80) และหน่วยงานมีการจัดกิจกรรมสังสรรค์ให้กับพนักงาน ( $\bar{x} = 2.93$ , S.D. = 0.98) ตามลำดับ ส่วนหน่วยงานมีการส่งเสริมกิจกรรมออกกำลังกาย ( $\bar{x} = 1.95$ , S.D. = 0.89) มีค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของความสุขการทำงานในระดับน้อย

**ตารางที่ 4.5** แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความสำคัญของความสุกการทำงาน ด้านใ้รู้ ของพนักงานบริษัท มิซูโน พลาสติก จำกัด

ความสุกการทำงานด้านใ้รู้	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความสำคัญของความสุก
1. มีการจัดฝึกอบรมพนักงาน	2.82	0.82	ปานกลาง
2. มีการจัดนิเทศงานเพื่อเพิ่มพูนทักษะในงาน	2.40	0.86	น้อย
3. มีโอกาสไปศึกษาดูงานนอกสถานที่	1.74	0.89	น้อยที่สุด
4. สนใจโอกาสทางการศึกษา	2.65	1.07	ปานกลาง
<b>รวม</b>	<b>2.40</b>	<b>0.67</b>	<b>น้อย</b>

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความสำคัญของความสุกการทำงาน ด้านใ้รู้ ของพนักงานบริษัท มิซูโน พลาสติก จำกัด โดยรวมอยู่ในระดับน้อย ( $\bar{x} = 2.40$ , S.D. = 0.67) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยพบว่า พนักงานบริษัท มิซูโน พลาสติก จำกัด มีค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของความสุกการทำงานในระดับปานกลางคือมีการจัดฝึกอบรมพนักงาน ( $\bar{x} = 2.82$ , S.D. = 0.82) และสนใจโอกาสทางการศึกษา ( $\bar{x} = 2.65$ , S.D. = 1.07) ตามลำดับ รองลงมาคือค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของความสุกการทำงานในระดับน้อยคือมีการจัดนิเทศงานเพื่อเพิ่มพูนทักษะในงาน ( $\bar{x} = 2.40$ , S.D. = 0.86) ส่วนมีโอกาสไปศึกษาดูงานนอกสถานที่ ( $\bar{x} = 1.74$ , S.D. = 0.89) มีค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของความสุกการทำงานในระดับน้อยที่สุด

**ตารางที่ 4.6** แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความสำคัญของความสุกการทำงาน ด้านมีคุณธรรม ของพนักงานบริษัท มิซูโน พลาสติก จำกัด

ความสุกการทำงานด้านมีคุณธรรม	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความสำคัญของความสุก
1. มีศีลธรรมในการดำเนินชีวิต	3.82	0.82	มาก
2. มีความละเอียดและเกรงกลัวต่อบาป	4.06	0.84	มาก
3. มีความซื่อสัตย์สุจริตในการดำเนินชีวิต	4.10	0.74	มาก
4. ปฏิบัติกิจทางศาสนาเพื่อให้จิตใจสงบ	3.38	0.93	ปานกลาง
<b>รวม</b>	<b>3.84</b>	<b>0.69</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความสำคัญของความสุขการทำงาน ด้านมีคุณธรรม ของพนักงานบริษัท มิซูโน พลาสติก จำกัด โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 3.84$ , S.D. = 0.69) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานบริษัท มิซูโน พลาสติก จำกัด มีค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของความสุขการทำงานในระดับมากทุกด้าน ยกเว้นปฏิบัติกิจทางศาสนาเพื่อให้จิตใจสงบ มีค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของความสุขการทำงานในระดับปานกลาง โดยค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของความสุขการทำงานเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือมีความซื่อสัตย์สุจริตในการดำเนินชีวิต ( $\bar{x} = 4.10$ , S.D. = 0.74) มีความละเอียดและเกรงกลัวต่อบาป ( $\bar{x} = 4.06$ , S.D. = 0.84) และมีศีลธรรมในการดำเนินชีวิต ( $\bar{x} = 3.82$ , S.D. = 0.82) ตามลำดับ ส่วนปฏิบัติกิจทางศาสนาเพื่อให้จิตใจสงบ ( $\bar{x} = 3.38$ , S.D. = 0.93) มีค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของความสุขการทำงานในระดับปานกลาง

**ตารางที่ 4.7** แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความสำคัญของความสุขการทำงาน ด้านใช้เงินเป็น ของพนักงานบริษัท มิซูโน พลาสติก จำกัด

ความสุขการทำงานด้านใช้เงินเป็น	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความสำคัญของความสุข
1. มีรายได้เพียงพอต่อการใช้จ่ายในแต่ละเดือน	3.22	0.87	ปานกลาง
2. แบ่งเงินเดือนบางส่วนไว้เป็นเงินออม	2.99	1.04	ปานกลาง
3. ไม่มีหนี้สินเกินความสามารถในการผ่อนชำระหนี้ตามกำหนด	3.26	1.01	ปานกลาง
4. มีการจัดทำบัญชีรับ - จ่ายครัวเรือน	2.58	1.02	น้อย
<b>รวม</b>	<b>3.01</b>	<b>0.79</b>	<b>ปานกลาง</b>

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความสำคัญของความสุขการทำงาน ด้านใช้เงินเป็น ของพนักงานบริษัท มิซูโน พลาสติก จำกัด โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{x} = 3.01$ , S.D. = 0.79) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานบริษัท มิซูโน พลาสติก จำกัด มีค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของความสุขการทำงานในระดับปานกลางทุกด้าน ยกเว้นมีการจัดทำบัญชีรับ - จ่ายครัวเรือน มีค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของความสุขการทำงานในระดับน้อย โดยค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของความสุขการทำงานเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือไม่มีหนี้สินเกินความสามารถในการผ่อนชำระหนี้ตามกำหนด ( $\bar{x} = 3.26$ , S.D. = 1.01) มีรายได้เพียงพอต่อการใช้จ่ายในแต่ละเดือน ( $\bar{x} = 3.22$ , S.D. = 0.87) และแบ่งเงินเดือนบางส่วนไว้เป็นเงินออม ( $\bar{x} = 2.99$ , S.D. = 1.04) ตามลำดับ ส่วนมีการจัดทำบัญชีรับ - จ่ายครัวเรือน ( $\bar{x} = 2.58$ , S.D. = 1.02) มีค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของความสุขการทำงานในระดับน้อย



**ตารางที่ 4.8** แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความสำคัญของความสุภาพการทำงาน ด้านครอบครัวดี ของพนักงานบริษัท มิซูโน พลาสติก จำกัด

ความสุภาพการทำงานด้านครอบครัวดี	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ ความสำคัญ ของความสุภาพ
1. มีเวลาและกิจกรรมร่วมกับครอบครัวอย่างสม่ำเสมอ	3.39	1.16	ปานกลาง
2. ครอบครัวอบอุ่น ไม่มีปัญหาเรื่องผิดศีลธรรม	3.99	0.89	มาก
3. ครอบครัวไม่มีปัญหาเรื่องอบายมุข	3.98	0.95	มาก
4. ครอบครัวมีส่วนร่วมในกิจกรรมที่หน่วยงานจัดให้	2.74	1.08	ปานกลาง
<b>รวม</b>	<b>3.53</b>	<b>0.78</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความสำคัญของความสุภาพการทำงาน ด้านครอบครัวดี ของพนักงานบริษัท มิซูโน พลาสติก จำกัด โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 3.53$ , S.D. = 0.78) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย พบว่า พนักงานบริษัท มิซูโน พลาสติก จำกัด มีค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของความสุภาพการทำงานในระดับมากคือครอบครัวอบอุ่น ไม่มีปัญหาเรื่องผิดศีลธรรม ( $\bar{x} = 3.99$ , S.D. = 0.89) และครอบครัวไม่มีปัญหาเรื่องอบายมุข ( $\bar{x} = 3.98$ , S.D. = 0.95) ตามลำดับ ส่วนมีเวลาและกิจกรรมร่วมกับครอบครัวอย่างสม่ำเสมอ ( $\bar{x} = 3.39$ , S.D. = 1.16) และครอบครัวมีส่วนร่วมในกิจกรรมที่หน่วยงานจัดให้ ( $\bar{x} = 2.74$ , S.D. = 1.08) มีค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของความสุภาพการทำงานในระดับปานกลาง ตามลำดับ

**ตารางที่ 4.9** แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความสำคัญของความสุภาพการทำงาน ด้านสังคมดี ของพนักงานบริษัท มิซูโน พลาสติก จำกัด

ความสุภาพการทำงานด้านสังคมดี	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ ความสำคัญ ของความสุภาพ
1. มีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน	3.76	0.82	มาก
2. ปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับของหน่วยงาน	3.80	0.62	มาก
3. มีบรรยากาศในการทำงานที่เป็นมิตร	3.63	0.77	มาก
4. สามารถขอความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี	3.58	0.84	มาก
<b>รวม</b>	<b>3.69</b>	<b>0.66</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความสำคัญของความสุขการทำงาน ด้านสังคมดี ของพนักงานบริษัท มิซูโน พลาสติก จำกัด โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 3.69$ , S.D. = 0.66) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยพบว่า พนักงานบริษัท มิซูโน พลาสติก จำกัด มีค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของความสุขการทำงานในระดับมากทุกด้านคือปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับของหน่วยงาน ( $\bar{x} = 3.80$ , S.D. = 0.62) รองลงมาคือมีสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ( $\bar{x} = 3.76$ , S.D. = 0.82) มีบรรยากาศในการทำงานที่เป็นมิตร ( $\bar{x} = 3.63$ , S.D. = 0.77) และสามารถขอความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี ( $\bar{x} = 3.58$ , S.D. = 0.84) ตามลำดับ

**ตารางที่ 4.10** แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความสำคัญของความสุขการทำงาน ของพนักงานบริษัท มิซูโน พลาสติก จำกัด โดยรายด้านและภาพรวมทั้ง 8 ด้าน

ความสุขการทำงาน	ระดับความสำคัญของความสุขการทำงานโดยรวม		
	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความสำคัญของความสุข
1. สุขภาพดี	3.11	0.85	ปานกลาง
2. น้ำใจงาม	3.54	0.59	มาก
3. ผ่อนคลาย	2.92	0.66	ปานกลาง
4. ใฝ่รู้	2.40	0.67	น้อย
5. มีคุณธรรม	3.84	0.69	มาก
6. ใช้เงินเป็น	3.01	0.79	ปานกลาง
7. ครอบครัวยดี	3.53	0.78	มาก
8. สังคมดี	3.69	0.66	มาก
<b>รวม</b>	<b>3.26</b>	<b>0.49</b>	<b>ปานกลาง</b>

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความสำคัญของความสุขการทำงานโดยรวมทั้ง 8 ด้าน ของพนักงานบริษัท มิซูโน พลาสติก จำกัด อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{x} = 3.26$ , S.D. = 0.49) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยพบว่า ค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของความสุขการทำงานในระดับสูงสุดคือมีคุณธรรม ( $\bar{x} = 3.84$ , S.D. = 0.69) รองลงมาคือสังคมดี ( $\bar{x} = 3.69$ , S.D. = 0.66) น้ำใจงาม ( $\bar{x} = 3.54$ , S.D. = 0.59) ครอบครัวยดี ( $\bar{x} = 3.53$ , S.D. = 0.78) สุขภาพดี ( $\bar{x} = 3.11$ , S.D. = 0.85) ใช้เงินเป็น ( $\bar{x} = 3.01$ , S.D. = 0.79) ผ่อนคลาย ( $\bar{x} = 2.92$ , S.D. = 0.66) และใฝ่รู้ ( $\bar{x} = 2.40$ , S.D. = 0.67) ตามลำดับ

ตอนที่ 3 วิเคราะห์ระดับความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม สิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องลักษณะและปลอดภัย การพัฒนาความสามารถของบุคคล ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน บุรณาการทางสังคม ระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับสังคม พนักงานบริษัท มิซูโน พลาสติก จำกัด

**ตารางที่ 4.11** แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม ของพนักงานบริษัท มิซูโน พลาสติก จำกัด

คุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความสำคัญของคุณภาพชีวิต
1. ค่าตอบแทนเหมาะสมกับปริมาณงานที่ท่านทำในปัจจุบัน	3.36	0.76	ปานกลาง
2. ค่าตอบแทนเหมาะสมและเป็นธรรมกับความรู้ ความสามารถ	3.30	0.81	ปานกลาง
3. ค่าตอบแทนเหมาะสมเมื่อเทียบกับตำแหน่งงานอื่นที่คล้ายคลึงกัน	3.12	0.78	ปานกลาง
4. ค่าตอบแทนที่เหมาะสมจากการปฏิบัติงานพิเศษนอกเวลา	3.08	0.88	ปานกลาง
<b>รวม</b>	<b>3.22</b>	<b>0.72</b>	<b>ปานกลาง</b>

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม ของพนักงานบริษัท มิซูโน พลาสติก จำกัด โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{x} = 3.22$ , S.D. = 0.72) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย พบว่า พนักงานบริษัท มิซูโน พลาสติก จำกัด มีค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับปานกลางทุกด้านคือค่าตอบแทนเหมาะสมกับปริมาณงานที่ท่านทำในปัจจุบัน ( $\bar{x} = 3.36$ , S.D. = 0.76) รองลงมาคือค่าตอบแทนเหมาะสมและเป็นธรรมกับความรู้ ความสามารถ ( $\bar{x} = 3.30$ , S.D. = 0.81) ค่าตอบแทนเหมาะสมเมื่อเทียบกับตำแหน่งงานอื่นที่คล้ายคลึงกัน ( $\bar{x} = 3.12$ , S.D. = 0.78) และค่าตอบแทนที่เหมาะสมจากการปฏิบัติงานพิเศษนอกเวลา ( $\bar{x} = 3.08$ , S.D. = 0.88) ตามลำดับ

**ตารางที่ 4.12** แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ของพนักงานบริษัท มิซูโน พลาสติก จำกัด

คุณภาพชีวิตการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะ และปลอดภัย	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ ความสำคัญของ คุณภาพชีวิต
1. หน่วยงานมีการดำเนินการสร้างเสริมสุขภาพ เพื่อให้มี สุขภาพดี	2.86	0.97	ปานกลาง
2. หน่วยงานสนับสนุนและส่งเสริม จัดให้มีการตรวจสุขภาพ ประจำปี	3.92	0.83	มาก
3. หน่วยงานจัดหาอุปกรณ์ป้องกันอันตรายต่อการทำงาน	3.21	0.91	ปานกลาง
4. หน่วยงานมีมาตรการในการจัดสภาพการทำงานเพื่อ ป้องกันอุบัติเหตุหรือวินาศภัย	3.39	0.86	ปานกลาง
<b>รวม</b>	<b>3.35</b>	<b>0.72</b>	<b>ปานกลาง</b>

จากตารางที่ 4.12 พบว่า ผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ ความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ของพนักงาน บริษัท มิซูโน พลาสติก จำกัด โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{x} = 3.35$ , S.D. = 0.72) เมื่อพิจารณา เป็นรายด้าน พบว่า พนักงานบริษัท มิซูโน พลาสติก จำกัด มีค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของคุณภาพ ชีวิตการทำงานในระดับปานกลางทุกด้าน ยกเว้นหน่วยงานสนับสนุนและส่งเสริม จัดให้มีการตรวจสุขภาพ ประจำปี มีค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับมาก โดยค่าเฉลี่ยระดับ ความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงานเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยคือหน่วยงานสนับสนุนและ ส่งเสริม จัดให้มีการตรวจสุขภาพประจำปี ( $\bar{x} = 3.92$ , S.D. = 0.83) มีค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของ คุณภาพชีวิตการทำงานในระดับมาก ส่วนหน่วยงานมีมาตรการในการจัดสภาพการทำงานเพื่อป้องกัน อุบัติเหตุหรือวินาศภัย ( $\bar{x} = 3.39$ , S.D. = 0.86) หน่วยงานจัดหาอุปกรณ์ป้องกันอันตรายต่อการทำงาน ( $\bar{x} = 3.21$ , S.D. = 0.91) และหน่วยงานมีการดำเนินการสร้างเสริมสุขภาพ เพื่อให้มีสุขภาพดี ( $\bar{x} = 2.86$ , S.D. = 0.97) มีค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับปานกลาง ตามลำดับ

**ตารางที่ 4.13** แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ของพนักงานบริษัท มิซูโน พลาสติก จำกัด

คุณภาพชีวิตการทำงานด้านการพัฒนาความสามารถ ของบุคคล	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ ความสำคัญของ คุณภาพชีวิต
1. การได้รับโอกาสให้ปฏิบัติงานตรงกับความรู้ความถนัด	3.23	0.77	ปานกลาง
2. การได้รับโอกาสให้แสดงความคิดเห็นและความสามารถ อย่างเต็มที่	3.08	0.84	ปานกลาง
3. หน่วยงานจัดให้มีการฝึกอบรมพนักงานเพื่อเป็นการพัฒนา ทักษะความรู้	2.85	0.80	ปานกลาง
4. เปิดโอกาสให้เผยแพร่ความรู้ความสามารถของตนภายใน หน่วยงานหรือหน่วยงานอื่น ๆ	2.63	0.85	ปานกลาง
<b>รวม</b>	<b>2.95</b>	<b>0.69</b>	<b>ปานกลาง</b>

จากตารางที่ 4.13 พบว่า ผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ของพนักงานบริษัท มิซูโน พลาสติก จำกัด โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{x} = 2.95$ , S.D. = 0.69) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย พบว่า พนักงานบริษัท มิซูโน พลาสติก จำกัด มีค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับปานกลางทุกด้านคือการได้รับโอกาสให้ปฏิบัติงานตรงกับความรู้ความถนัด ( $\bar{x} = 3.23$ , S.D. = 0.77) รองลงมาคือการได้รับโอกาสให้แสดงความคิดเห็นและความสามารถอย่างเต็มที่ ( $\bar{x} = 3.08$ , S.D. = 0.84) หน่วยงานจัดให้มีการฝึกอบรมพนักงานเพื่อเป็นการพัฒนาทักษะความรู้ ( $\bar{x} = 2.85$ , S.D. = 0.80) และเปิดโอกาสให้เผยแพร่ความรู้ความสามารถของตนภายในหน่วยงานหรือหน่วยงานอื่น ๆ ( $\bar{x} = 2.63$ , S.D. = 0.85) ตามลำดับ

**ตารางที่ 4.14** แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ของพนักงานบริษัท มิซูโน พลาสติก จำกัด

คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ ความสำคัญของ คุณภาพชีวิต
1. จัดให้มีการฝึกอบรมความรู้และทักษะใหม่ ๆ นำไปใช้ ประโยชน์ต่องานในอนาคต	2.61	0.83	ปานกลาง
2. หน่วยงานมีความมั่นคงของการจ้างงานและรายได้ ค่าตอบแทนที่ได้รับ	3.49	0.82	มาก
3. ความสำเร็จจากการปฏิบัติงานส่งผลต่อความก้าวหน้าใน ตำแหน่งหน้าที่การงาน	3.08	0.83	ปานกลาง
4. ได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาเพื่อความก้าวหน้าใน ตำแหน่งงาน	2.86	0.86	ปานกลาง
<b>รวม</b>	<b>3.01</b>	<b>0.69</b>	<b>ปานกลาง</b>

จากตารางที่ 4.14 พบว่า ผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ของพนักงานบริษัท มิซูโน พลาสติก จำกัด โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{x} = 3.01$ , S.D. = 0.69) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า พนักงานบริษัท มิซูโน พลาสติก จำกัด มีค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับปานกลางทุกด้าน ยกเว้นหน่วยงานมีความมั่นคงของการจ้างงานและรายได้ค่าตอบแทนที่ได้รับ มีค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับมาก โดยค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงานเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยคือหน่วยงานมีความมั่นคงของการจ้างงานและรายได้ค่าตอบแทนที่ได้รับ ( $\bar{x} = 3.49$ , S.D. = 0.82) มีค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับมาก ส่วนความสำเร็จจากการปฏิบัติงานส่งผลต่อความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ( $\bar{x} = 3.08$ , S.D. = 0.83) ได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาเพื่อความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ( $\bar{x} = 2.86$ , S.D. = 0.86) และจัดให้มีการฝึกอบรมความรู้และทักษะใหม่ ๆ นำไปใช้ประโยชน์ต่องานในอนาคต ( $\bar{x} = 2.61$ , S.D. = 0.83) มีค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับปานกลาง ตามลำดับ

**ตารางที่ 4.15** แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านบูรณาการทางสังคม ของพนักงานบริษัท มิซูโน พลาสติก จำกัด

คุณภาพชีวิตการทำงานด้านบูรณาการทางสังคม	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ ความสำคัญของ คุณภาพชีวิต
1. หน่วยงานมีความสามัคคี ช่วยเหลือ มีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่	3.36	0.92	ปานกลาง
2. จัดให้มีการประชุม พูดคุย แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับ อุปสรรคและปัญหาของงาน	2.88	0.95	ปานกลาง
3. หน่วยงานมีบรรยากาศที่ดีและมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ เป็นอย่างดี	3.18	0.86	ปานกลาง
4. หน่วยงานมีโอกาสร่วมปฏิบัติงานหรือสัมพันธ์ภาพที่ดีกับ หน่วยงานอื่น ๆ	3.08	0.81	ปานกลาง
<b>รวม</b>	<b>3.12</b>	<b>0.78</b>	<b>ปานกลาง</b>

จากตารางที่ 4.15 พบว่า ผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านบูรณาการทางสังคม ของพนักงานบริษัท มิซูโน พลาสติก จำกัด โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{x} = 3.12$ , S.D. = 0.78) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย พบว่า พนักงานบริษัท มิซูโน พลาสติก จำกัด มีค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับปานกลางทุกด้านคือหน่วยงานมีความสามัคคี ช่วยเหลือ มีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ( $\bar{x} = 3.36$ , S.D. = 0.92) รองลงมาคือหน่วยงานมีบรรยากาศที่ดี และมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ เป็นอย่างดี ( $\bar{x} = 3.18$ , S.D. = 0.86) หน่วยงานมีโอกาสร่วมปฏิบัติงานหรือสัมพันธ์ภาพที่ดีกับหน่วยงานอื่น ๆ ( $\bar{x} = 3.08$ , S.D. = 0.81) และจัดให้มีการประชุม พูดคุย แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับอุปสรรคและปัญหาของงาน ( $\bar{x} = 2.88$ , S.D. = 0.95) ตามลำดับ

**ตารางที่ 4.16** แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน ของพนักงานบริษัท มิซูโน พลาสติก จำกัด

คุณภาพชีวิตการทำงานด้านระเบียบข้อบังคับ ในการปฏิบัติงาน	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ ความสำคัญของ คุณภาพชีวิต
1. มีมาตรฐานของกฎ ระเบียบ ข้อบังคับที่ชัดเจนในการ ปฏิบัติงาน	3.60	0.77	มาก
2. การได้รับความเท่าเทียมกันในเรื่องสิทธิส่วนบุคคลและ ความเสมอภาคในเรื่องต่าง ๆ	3.13	0.94	ปานกลาง
3. มีกฎ ระเบียบ ข้อบังคับเกื้อกูลต่อผลสำเร็จของการ ปฏิบัติงาน	3.33	0.79	ปานกลาง
4. ความยุติธรรมในการใช้ระเบียบ ข้อบังคับของผู้บังคับบัญชา	2.99	0.99	ปานกลาง
<b>รวม</b>	<b>3.26</b>	<b>0.74</b>	<b>ปานกลาง</b>

จากตารางที่ 4.16 พบว่า ผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน ของพนักงานบริษัท มิซูโน พลาสติก จำกัด โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{x} = 3.26$ , S.D. = 0.74) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานบริษัท มิซูโน พลาสติก จำกัด มีค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงาน ในระดับปานกลางทุกด้าน ยกเว้นมีมาตรฐานของกฎ ระเบียบ ข้อบังคับที่ชัดเจนในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับมาก โดยค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงานเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยคือมีมาตรฐานของกฎ ระเบียบข้อบังคับที่ชัดเจนในการปฏิบัติงาน ( $\bar{x} = 3.60$ , S.D. = 0.77) มีค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับมาก ส่วนมีกฎ ระเบียบ ข้อบังคับเกื้อกูลต่อผลสำเร็จของการปฏิบัติงาน ( $\bar{x} = 3.33$ , S.D. = 0.79) การได้รับความเท่าเทียมกันในเรื่องสิทธิส่วนบุคคลและความเสมอภาคในเรื่องต่าง ๆ ( $\bar{x} = 3.13$ , S.D. = 0.94) และความยุติธรรมในการใช้ระเบียบ ข้อบังคับของผู้บังคับบัญชา ( $\bar{x} = 2.99$ , S.D. = 0.99) มีค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับปานกลาง ตามลำดับ



**ตารางที่ 4.17** แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ของพนักงานบริษัท มิซูโน พลาสติก จำกัด

คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความสำคัญของคุณภาพชีวิต
1. สามารถทำงานที่อยู่ในความรับผิดชอบได้เสร็จตามกำหนดเวลา	3.87	0.63	มาก
2. สามารถจัดการงานที่รับผิดชอบในแต่ละวันได้อย่างเหมาะสม	3.89	0.68	มาก
3. มีเวลาหลังจากเลิกงานและวันหยุดเพื่อให้กับตนเอง เพื่อน ๆ และครอบครัว	3.85	0.88	มาก
4. ความมีอิสระจากภาระงานในวันหยุด	3.99	0.75	มาก
<b>รวม</b>	<b>3.90</b>	<b>0.63</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.17 พบว่า ผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ของพนักงานบริษัท มิซูโน พลาสติก จำกัด โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 3.90$ , S.D. = 0.63) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย พบว่า พนักงานบริษัท มิซูโน พลาสติก จำกัด มีค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับมากทุกด้านคือความมีอิสระจากภาระงานในวันหยุด ( $\bar{x} = 3.99$ , S.D. = 0.75) รองลงมาคือสามารถจัดการงานที่รับผิดชอบในแต่ละวันได้อย่างเหมาะสม ( $\bar{x} = 3.89$ , S.D. = 0.68) สามารถทำงานที่อยู่ในความรับผิดชอบได้เสร็จตามกำหนดเวลา ( $\bar{x} = 3.87$ , S.D. = 0.63) และมีเวลาหลังจากเลิกงานและวันหยุดเพื่อให้กับตนเอง เพื่อน ๆ และครอบครัว ( $\bar{x} = 3.85$ , S.D. = 0.88) ตามลำดับ

**ตารางที่ 4.18** แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับสังคม ของพนักงานบริษัท มิซูโน พลาสติก จำกัด

คุณภาพชีวิตการทำงานด้านการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับสังคม	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความสำคัญของคุณภาพชีวิต
1. หน่วยงานมีนโยบายและส่งเสริมให้จัดกิจกรรมที่มีประโยชน์ช่วยเหลือสังคม	2.99	0.88	ปานกลาง
2. หน่วยงานสนับสนุนให้พนักงานมีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อสังคมส่วนรวม	3.04	0.85	ปานกลาง
3. มีความรักและภาคภูมิใจในองค์กรที่ปฏิบัติงาน	3.65	0.85	มาก
4. องค์กรของท่านเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้ประโยชน์ต่อสังคมและประเทศชาติ	3.49	0.83	มาก
<b>รวม</b>	<b>3.29</b>	<b>0.72</b>	<b>ปานกลาง</b>

จากตารางที่ 4.18 พบว่า ผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับสังคม ของพนักงานบริษัท มิซูโน พลาสติก จำกัด โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{x} = 3.29$ , S.D. = 0.72) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย พบว่า พนักงานบริษัท มิซูโน พลาสติก จำกัด มีค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับมากคือมีความรักและภาคภูมิใจในองค์กรที่ปฏิบัติงาน ( $\bar{x} = 3.65$ , S.D. = 0.85) และองค์กรของท่านเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้ประโยชน์ต่อสังคมและประเทศชาติ ( $\bar{x} = 3.49$ , S.D. = 0.83) ตามลำดับ ส่วนหน่วยงานสนับสนุนให้พนักงานมีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อสังคมส่วนรวม ( $\bar{x} = 3.04$ , S.D. = 0.85) และหน่วยงานมีนโยบายและส่งเสริมให้จัดกิจกรรมที่มีประโยชน์ช่วยเหลือสังคม ( $\bar{x} = 2.99$ , S.D. = 0.88) มีค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับปานกลาง ตามลำดับ

**ตารางที่ 4.19** แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพนักงานบริษัท มิซูโน พลาสติก จำกัด โดยรายด้านและภาพรวมทั้ง 8 ด้าน

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวม		
	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความสำคัญ ของคุณภาพชีวิต
1. ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม	3.22	0.72	ปานกลาง
2. สิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย	3.35	0.72	ปานกลาง
3. การพัฒนาความสามารถของบุคคล	2.95	0.69	ปานกลาง
4. ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน	3.01	0.69	ปานกลาง
5. บุรณาการทางสังคม	3.12	0.78	ปานกลาง
6. ระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน	3.26	0.74	ปานกลาง
7. ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	3.90	0.63	มาก
8. การปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับสังคม	3.29	0.72	ปานกลาง
<b>รวม</b>	<b>3.26</b>	<b>0.58</b>	<b>ปานกลาง</b>

จากตารางที่ 4.19 พบว่า ผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมทั้ง 8 ด้าน ของพนักงานบริษัท มิซูโน พลาสติก จำกัด อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{x} = 3.26$ , S.D. = 0.58) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย พบว่า ค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับสูงสุดคือความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ( $\bar{x} = 3.90$ , S.D. = 0.63) อยู่ในระดับมาก รองลงมาอยู่ในระดับปานกลางคือสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ( $\bar{x} = 3.35$ , S.D. = 0.72) การปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับสังคม ( $\bar{x} = 3.29$ , S.D. = 0.72) ระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน ( $\bar{x} = 3.26$ , S.D. = 0.74) ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม ( $\bar{x} = 3.22$ , S.D. = 0.72) บุรณาการทางสังคม ( $\bar{x} = 3.12$ , S.D. = 0.78) ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ( $\bar{x} = 3.01$ , S.D. = 0.69) และการพัฒนาความสามารถของบุคคล ( $\bar{x} = 2.95$ , S.D. = 0.69) ตามลำดับ

ตอนที่ 4 การเปรียบเทียบระดับความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท มิซูโน พลาสติก จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

สมมติฐานที่ 1 พนักงานบริษัท มิซูโน พลาสติก จำกัด ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน ให้ระดับความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

**ตารางที่ 4.20** การเปรียบเทียบระดับความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท มิซูโน พลาสติก จำกัด จำแนกตามเพศ

คุณภาพชีวิตการทำงาน	เพศ				t	Sig.
	ชาย = 16		หญิง = 152			
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.		
1. ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม	3.08	0.88	3.23	0.70	-0.80	0.42
2. สิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องลักษณะและปลอดภัย	3.14	0.53	3.37	0.74	-1.19	0.24
3. การพัฒนาความสามารถของบุคคล	2.92	0.69	2.95	0.70	-0.16	0.88
4. ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน	3.00	0.70	3.01	0.69	-0.05	0.96
5. บุรณาการทางสังคม	3.06	0.76	3.13	0.78	-0.34	0.74
6. ระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน	3.11	0.84	3.28	0.74	-0.85	0.40
7. ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	3.81	0.62	3.91	0.63	-0.61	0.54
8. การปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับสังคม	3.08	0.58	3.32	0.73	-1.27	0.21
<b>รวม</b>	<b>3.15</b>	<b>0.54</b>	<b>3.27</b>	<b>0.59</b>	<b>0.81</b>	<b>0.42</b>

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.20 ผลการเปรียบเทียบระดับความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท มิซูโน พลาสติก จำกัด จำแนกตามเพศ พบว่า โดยรวมพนักงานบริษัท มิซูโน พลาสติก จำกัด ให้ระดับความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยมีผลรวมค่า Sig. มากกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานบริษัท มิซูโน พลาสติก จำกัด ที่มีเพศต่างกัน ให้ระดับความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผลการวิจัยไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานบริษัท มิซูโน พลาสติก จำกัด ให้ระดับความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงานทุกด้าน โดยมีผลรวมค่า Sig. มากกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานบริษัท มิซูโน พลาสติก จำกัด ที่มีเพศต่างกัน ให้ระดับความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**ตารางที่ 4.21** การเปรียบเทียบระดับความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท มิซูโน พลาสติก จำกัด จำแนกตามอายุ

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม	ระหว่างกลุ่ม	1.32	4	0.33	0.63	0.64
	ภายในกลุ่ม	85.30	163	0.52		
	รวม	86.62	167			
2. สิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย	ระหว่างกลุ่ม	0.54	4	0.13	0.25	0.91
	ภายในกลุ่ม	87.06	163	0.53		
	รวม	87.60	167			
3. การพัฒนาความสามารถของบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	1.26	4	0.32	0.65	0.63
	ภายในกลุ่ม	78.72	163	0.48		
	รวม	79.98	167			
4. ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.44	4	0.36	0.75	0.56
	ภายในกลุ่ม	78.18	163	0.48		
	รวม	79.62	167			
5. บุรณาการทางสังคม	ระหว่างกลุ่ม	2.81	4	0.70	1.17	0.33
	ภายในกลุ่ม	97.57	163	0.60		
	รวม	100.38	167			
6. ระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.36	4	0.09	0.16	0.96
	ภายในกลุ่ม	92.18	163	0.57		
	รวม	92.54	167			
7. ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.27	4	0.07	0.17	0.96
	ภายในกลุ่ม	65.10	163	0.40		
	รวม	65.37	167			
8. การปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับสังคม	ระหว่างกลุ่ม	1.51	4	0.38	0.72	0.58
	ภายในกลุ่ม	85.28	163	0.52		
	รวม	86.79	167			
<b>รวม</b>	<b>ระหว่างกลุ่ม</b>	<b>0.69</b>	<b>4</b>	<b>0.17</b>	<b>0.50</b>	<b>0.74</b>
	<b>ภายในกลุ่ม</b>	<b>56.01</b>	<b>163</b>	<b>0.34</b>		
	<b>รวม</b>	<b>56.70</b>	<b>167</b>			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.21 ผลการเปรียบเทียบระดับความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท มิซูโน พลาสติก จำกัด จำแนกตามอายุ พบว่า โดยรวมพนักงานบริษัท มิซูโน พลาสติก จำกัด ให้ระดับความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยมีผลรวมค่า Sig. มากกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานบริษัท มิซูโน พลาสติก จำกัด ที่มีอายุต่างกัน ให้ระดับความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผลการวิจัยไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานบริษัท มิซูโน พลาสติก จำกัด ให้ระดับความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงานทุกด้าน โดยมีผลรวมค่า Sig. มากกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานบริษัท มิซูโน พลาสติก จำกัด ที่มีอายุต่างกัน ให้ระดับความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**ตารางที่ 4.22** การเปรียบเทียบระดับความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท มิซูโน พลาสติก จำกัด จำแนกตามสถานภาพสมรส

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม	ระหว่างกลุ่ม	1.35	2	0.68	1.31	0.27
	ภายในกลุ่ม	85.27	165	0.52		
	รวม	86.62	167			
2. สิ่งแวดล้อมที่สุขลักษณะและปลอดภัย	ระหว่างกลุ่ม	1.86	2	0.93	1.79	0.17
	ภายในกลุ่ม	85.74	165	0.52		
	รวม	87.60	167			
3. การพัฒนาความสามารถของบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	2.45	2	1.22	2.61	0.78
	ภายในกลุ่ม	77.53	165	0.47		
	รวม	79.98	167			
4. ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.42	2	1.21	2.59	0.08
	ภายในกลุ่ม	77.19	165	0.47		
	รวม	79.61	167			
5. บุรณาการทางสังคม	ระหว่างกลุ่ม	1.86	2	0.93	1.56	0.21
	ภายในกลุ่ม	98.51	165	0.60		
	รวม	100.37	167			
6. ระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.44	2	0.72	1.30	0.28
	ภายในกลุ่ม	91.11	165	0.55		
	รวม	92.55	167			

ตารางที่ 4.22 (ต่อ)

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
7. ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.30	2	0.15	0.38	0.68
	ภายในกลุ่ม	65.06	165	0.39		
	รวม	65.36	167			
8. การปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับสังคม	ระหว่างกลุ่ม	1.51	2	0.76	1.46	0.24
	ภายในกลุ่ม	85.28	165	0.52		
	รวม	86.79	167			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	1.36	2	0.68	2.03	0.13
	ภายในกลุ่ม	55.33	165	0.34		
	รวม	56.69	167			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.22 ผลการเปรียบเทียบระดับความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท มิซูโน พลาสติก จำกัด จำแนกตามสถานภาพสมรส พบว่า โดยรวมพนักงานบริษัท มิซูโน พลาสติก จำกัด ให้ระดับความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยมีผลรวมค่า Sig. มากกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานบริษัท มิซูโน พลาสติก จำกัด ที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน ให้ระดับความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผลการวิจัยไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานบริษัท มิซูโน พลาสติก จำกัด ให้ระดับความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงานทุกด้าน โดยมีผลรวมค่า Sig. มากกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานบริษัท มิซูโน พลาสติก จำกัด ที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน ให้ระดับความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.23 การเปรียบเทียบระดับความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท มิซูโน พลาสติก จำกัด จำแนกตามรายได้

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม	ระหว่างกลุ่ม	4.17	2	2.09	4.18	0.02*
	ภายในกลุ่ม	82.44	165	0.50		
	รวม	86.61	167			

ตารางที่ 4.23 (ต่อ)

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
2. สิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย	ระหว่างกลุ่ม	1.24	2	0.62	1.19	0.31
	ภายในกลุ่ม	86.36	165	0.52		
	รวม	87.60	167			
3. การพัฒนาความสามารถของบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	2.62	2	1.31	2.79	0.06
	ภายในกลุ่ม	77.37	165	0.47		
	รวม	79.99	167			
4. ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน	ระหว่างกลุ่ม	5.78	2	2.89	6.46	0.00*
	ภายในกลุ่ม	73.83	165	0.45		
	รวม	79.61	167			
4. ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน	ระหว่างกลุ่ม	5.78	2	2.89	6.46	0.00*
	ภายในกลุ่ม	73.83	165	0.45		
	รวม	79.61	167			
5. บุรณาการทางสังคม	ระหว่างกลุ่ม	2.58	2	1.29	2.18	0.12
	ภายในกลุ่ม	97.80	165	0.59		
	รวม	100.38	167			
6. ระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.37	2	0.69	1.24	0.29
	ภายในกลุ่ม	91.17	165	0.55		
	รวม	92.54	167			
7. ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.71	2	0.35	0.90	0.41
	ภายในกลุ่ม	64.66	165	0.39		
	รวม	65.37	167			
8. การปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับสังคม	ระหว่างกลุ่ม	1.78	2	0.89	1.73	0.18
	ภายในกลุ่ม	85.01	165	0.52		
	รวม	86.79	167			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	2.12	2	1.06	3.20	0.04*
	ภายในกลุ่ม	54.58	165	0.33		
	รวม	56.70	167			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05



จากตารางที่ 4.23 ผลการเปรียบเทียบระดับความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท มิซูโน พลาสติก จำกัด จำแนกตามรายได้ พบว่า โดยรวมเมื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยทางสถิติ F - test ได้ค่า  $F = 3.20$ , Sig. = 0.04 หมายความว่า พนักงานบริษัท มิซูโน พลาสติก จำกัด ที่มีรายได้ต่างกัน ให้ระดับความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผลการวิจัยเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานบริษัท มิซูโน พลาสติก จำกัด ที่มีรายได้ต่างกัน ให้ระดับความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม  $F = 4.18$ , Sig. = 0.02 และความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน  $F = 6.46$ , Sig. = 0.00 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้น จึงนำผลการวิเคราะห์ที่พบความแตกต่าง โดยเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) ใช้วิธีการทดสอบแบบฟิชเชอร์ (Fisher's Least Significant Difference) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างที่มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีรายละเอียดดังตารางต่อไปนี้

**ตารางที่ 4.24** การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ระดับความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท มิซูโน พลาสติก จำกัด ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม จำแนกตามรายได้เป็นรายคู่ (LSD)

ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม	$\bar{x}$	น้อยกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท	10,001 – 20,000 บาท	มากกว่า 20,000 บาท ขึ้นไป
		3.57	3.16	3.66
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท	3.57	-	0.42	0.09
10,001 – 20,000 บาท	3.16	-	-	0.50*
มากกว่า 20,000 บาทขึ้นไป	3.66	-	-	-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.24 เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ระดับความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท มิซูโน พลาสติก จำกัด ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม จำแนกตามรายได้ พบว่า พนักงานบริษัท มิซูโน พลาสติก จำกัด ที่มีรายได้ต่างกัน ให้ระดับความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 คู่ คือพนักงานบริษัท มิซูโน พลาสติก จำกัด ที่มีรายได้ระหว่าง 10,001 – 20,000 บาท ให้ระดับความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม น้อยกว่าพนักงานที่มีรายได้มากกว่า 20,000 บาทขึ้นไป

**ตารางที่ 4.25** การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ระดับความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท มิซูโน พลาสติก จำกัด ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน จำแนกตามรายได้ เป็นรายคู่ (LSD)

ความก้าวหน้าและมั่นคง ในงาน	$\bar{x}$	น้อยกว่าหรือ เท่ากับ 10,000 บาท	10,001 – 20,000 บาท	มากกว่า 20,000 บาท ขึ้นไป
		3.25	2.94	3.59
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท	3.25	-	0.31	0.34
10,001 – 20,000 บาท	2.94	-	-	0.65*
มากกว่า 20,000 บาทขึ้นไป	3.59	-	-	-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.25 เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ระดับความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท มิซูโน พลาสติก จำกัด ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน จำแนกตามรายได้ พบว่า พนักงานบริษัท มิซูโน พลาสติก จำกัด ที่มีรายได้ต่างกัน ให้ระดับความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 คู่ คือ พนักงานบริษัท มิซูโน พลาสติก จำกัด ที่มีรายได้ระหว่าง 10,001 – 20,000 บาท ให้ระดับความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน น้อยกว่าพนักงานที่มีรายได้มากกว่า 20,000 บาทขึ้นไป

**ตารางที่ 4.26** การเปรียบเทียบระดับความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท มิซูโน พลาสติก จำกัด จำแนกตามตำแหน่งงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. ค่าตอบแทนที่เหมาะสม และเป็นธรรม	ระหว่างกลุ่ม	1.72	3	0.57	1.11	0.35
	ภายในกลุ่ม	84.90	164	0.52		
	รวม	86.62	167			
2. สิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องสุจริต และปลอดภัย	ระหว่างกลุ่ม	0.68	3	0.23	0.43	0.73
	ภายในกลุ่ม	86.92	164	0.53		
	รวม	87.60	167			

ตารางที่ 4.26 (ต่อ)

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
3. การพัฒนาความสามารถของบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	3.00	3	1.00	2.13	0.10
	ภายในกลุ่ม	76.98	164	0.47		
	รวม	79.98	167			
4. ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.49	3	0.83	1.77	0.16
	ภายในกลุ่ม	77.12	164	0.47		
	รวม	79.61	167			
5. บุรณาการทางสังคม	ระหว่างกลุ่ม	1.16	3	0.39	0.64	0.59
	ภายในกลุ่ม	99.21	164	0.61		
	รวม	100.37	167			
6. ระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.28	3	0.76	1.38	0.25
	ภายในกลุ่ม	90.27	164	0.55		
	รวม	92.55	167			
7. ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.89	3	0.30	0.76	0.52
	ภายในกลุ่ม	64.47	164	0.39		
	รวม	65.36	167			
8. การปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับสังคม	ระหว่างกลุ่ม	0.91	3	0.30	0.58	0.63
	ภายในกลุ่ม	85.88	164	0.52		
	รวม	86.79	167			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	1.13	3	0.38	1.11	0.35
	ภายในกลุ่ม	55.56	164	0.34		
	รวม	56.69	167			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.26 ผลการเปรียบเทียบระดับความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท มิซูโน พลาสติก จำกัด จำแนกตามตำแหน่งงาน พบว่า โดยรวมพนักงานบริษัท มิซูโน พลาสติก จำกัด ให้ระดับความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยมีผลรวมค่า Sig. มากกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานบริษัท มิซูโน พลาสติก จำกัด ที่มีตำแหน่งงานต่างกัน ให้ระดับความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผลการวิจัยไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานบริษัท มิซูโน พลาสติก จำกัด ให้ระดับความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงานทุกด้าน โดยมีผลรวมค่า Sig. มากกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานบริษัท มิซูโน พลาสติก จำกัด ที่มีตำแหน่งงานต่างกัน ให้ระดับความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**ตารางที่ 4.27** การเปรียบเทียบระดับความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท มิซูโน พลาสติก จำกัด จำแนกตามอายุงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม	ระหว่างกลุ่ม	2.02	3	0.67	1.31	0.27
	ภายในกลุ่ม	84.59	164	.52		
	รวม	86.62	167			
2. สิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องสุจริตและปลอดภัย	ระหว่างกลุ่ม	0.16	3	0.05	0.10	0.96
	ภายในกลุ่ม	87.44	164	0.53		
	รวม	87.60	167			
3. การพัฒนาความสามารถของบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	0.79	3	0.26	0.54	0.65
	ภายในกลุ่ม	79.20	164	0.48		
	รวม	79.98	167			
4. ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.39	3	0.13	0.27	0.85
	ภายในกลุ่ม	79.23	164	0.48		
	รวม	79.61	167			
5. บุรณาการทางสังคม	ระหว่างกลุ่ม	1.59	3	0.53	0.88	0.45
	ภายในกลุ่ม	98.79	164	0.60		
	รวม	100.38	167			
6. ระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.14	3	0.38	0.68	0.57
	ภายในกลุ่ม	91.41	164	0.56		
	รวม	92.54	167			
7. ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.33	3	0.78	2.02	0.11
	ภายในกลุ่ม	63.03	164	0.38		
	รวม	65.37	167			
8. การปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับสังคม	ระหว่างกลุ่ม	0.91	3	0.30	0.58	0.63
	ภายในกลุ่ม	85.88	164	0.52		
	รวม	86.79	167			

ตารางที่ 4.27 (ต่อ)

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
รวม	ระหว่างกลุ่ม	0.20	3	0.07	0.19	0.90
	ภายในกลุ่ม	56.50	164	0.35		
	รวม	56.70	167			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.27 ผลการเปรียบเทียบระดับความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท มิซูโน พลาสติก จำกัด จำแนกตามอายุงาน พบว่า โดยรวมพนักงานบริษัท มิซูโน พลาสติก จำกัด ให้ระดับความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยมีผลรวมค่า Sig. มากกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานบริษัท มิซูโน พลาสติก จำกัด ที่มีอายุงานต่างกัน ให้ระดับความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผลการวิจัยไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานบริษัท มิซูโน พลาสติก จำกัด ให้ระดับความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงานทุกด้าน โดยมีผลรวมค่า Sig. มากกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานบริษัท มิซูโน พลาสติก จำกัด ที่มีอายุงานต่างกัน ให้ระดับความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**ตารางที่ 4.28** สรุปสมมติฐานที่ 1 พนักงานบริษัท มิซูโน พลาสติก จำกัด ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน ให้ระดับความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ตั้งไว้	ผลการทดสอบสมมติฐาน	สถิติที่ใช้
1. พนักงานที่มีเพศต่างกัน ให้ระดับความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน	Independent Sample t-test
2. พนักงานที่มีอายุต่างกัน ให้ระดับความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน	F-test
3. พนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน ให้ระดับความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน	F-test
4. พนักงานที่มีรายได้ต่างกัน ให้ระดับความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน	สอดคล้องกับสมมติฐาน	F-test LSD
5. พนักงานที่มีตำแหน่งงานต่างกัน ให้ระดับความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน	F-test

ตารางที่ 4.28 (ต่อ)

สมมติฐานที่ตั้งไว้	ผลการทดสอบสมมติฐาน	สถิติที่ใช้
6. พนักงานที่มีอายุงานต่างกัน ให้ระดับความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน	F-test

จากตารางที่ 4.28 ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1 พบว่า พนักงานที่มีรายได้ต่างกัน ให้ระดับความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนพนักงานที่มีเพศ อายุ สถานภาพสมรส ตำแหน่งงาน และอายุงานต่างกัน ให้ระดับความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตอนที่ 5 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบขององค์กรแห่งความสุขกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท มิซูโน พลาสติก จำกัด

สมมติฐานที่ 2 องค์ประกอบขององค์กรแห่งความสุข มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท มิซูโน พลาสติก จำกัด

**ตารางที่ 4.29** ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบขององค์กรแห่งความสุขกับคุณภาพชีวิตการทำงาน  
ของพนักงานบริษัท มิซูโน พลาสติก จำกัด ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม

ตัวแปร	คุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม		
	ค่าความสัมพันธ์ ( $r_{xy}$ )	P - Value	ระดับความสัมพันธ์
1. สุขภาพดี	0.34	0.00*	ต่ำ
2. น้ำใจงาม	0.53	0.00*	ปานกลาง
3. ผ่อนคลาย	0.62	0.00*	สูง
4. ใฝ่รู้	0.47	0.00*	ปานกลาง
5. มีคุณธรรม	0.41	0.00*	ปานกลาง
6. ใช้เงินเป็น	0.30	0.00*	ต่ำ
7. ครอบครัวยุติธรรม	0.44	0.00*	ปานกลาง
8. สังคมดี	0.47	0.00*	ปานกลาง
<b>รวม</b>	<b>0.64</b>	<b>0.00*</b>	<b>สูง</b>

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.29 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม โดยรวม พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบขององค์กรแห่งความสุขกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม ของพนักงานบริษัท มิซูโนพลาสติก จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีความสัมพันธ์ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r_{xy} = 0.64$ )

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านผ่อนคลาย ( $r_{xy} = 0.62$ ) มีค่าเฉลี่ยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ในระดับสูง ด้านน้ำใจงาม ( $r_{xy} = 0.53$ ) ด้านใฝ่รู้ ( $r_{xy} = 0.47$ ) ด้านสังคมดี ( $r_{xy} = 0.47$ ) ด้านครอบครัวดี ( $r_{xy} = 0.44$ ) และด้านมีคุณธรรม ( $r_{xy} = 0.41$ ) มีค่าเฉลี่ยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ตามลำดับ ส่วนด้านสุขภาพดี ( $r_{xy} = 0.34$ ) และด้านใช้เงินเป็น ( $r_{xy} = 0.30$ ) มีค่าเฉลี่ยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ในระดับต่ำ ตามลำดับ

**ตารางที่ 4.30** ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบขององค์กรแห่งความสุขกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพนักงานบริษัท มิซูโน พลาสติก จำกัด ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย

ตัวแปร	คุณภาพชีวิตการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย		
	ค่าความสัมพันธ์ ( $r_{xy}$ )	P - Value	ระดับความสัมพันธ์
1. สุขภาพดี	0.32	0.00*	ต่ำ
2. น้ำใจงาม	0.41	0.00*	ปานกลาง
3. ผ่อนคลาย	0.54	0.00*	ปานกลาง
4. ใฝ่รู้	0.47	0.00*	ปานกลาง
5. มีคุณธรรม	0.26	0.00*	ต่ำ
6. ใช้เงินเป็น	0.32	0.00*	ต่ำ
7. ครอบครัวดี	0.35	0.00*	ต่ำ
8. สังคมดี	0.49	0.00*	ปานกลาง
<b>รวม</b>	<b>0.57</b>	<b>0.00*</b>	<b>ปานกลาง</b>

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.30 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย โดยรวม พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบขององค์กรแห่งความสุขกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ของพนักงานบริษัท มิซูโนพลาสติก จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r_{xy} = 0.57$ )

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านผ่อนคลาย ( $r_{xy} = 0.54$ ) ด้านสังคมดี ( $r_{xy} = 0.49$ ) ด้านใฝ่รู้ ( $r_{xy} = 0.47$ ) และด้านน้ำใจงาม ( $r_{xy} = 0.41$ ) มีค่าเฉลี่ยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ตามลำดับ ส่วนด้านครอบครัวดี ( $r_{xy} = 0.35$ ) ด้านสุขภาพดี ( $r_{xy} = 0.32$ ) ด้านใช้เงินเป็น ( $r_{xy} = 0.32$ ) และมีคุณธรรม ( $r_{xy} = 0.26$ ) มีค่าเฉลี่ยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ในระดับต่ำ ตามลำดับ

**ตารางที่ 4.31** ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบขององค์กรแห่งความสุขกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพนักงานบริษัท มิซูโน พลาสติก จำกัด ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล

ตัวแปร	คุณภาพชีวิตการทำงานด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล		
	ค่าความสัมพันธ์ ( $r_{xy}$ )	P - Value	ระดับความสัมพันธ์
1. สุขภาพดี	0.31	0.00*	ต่ำ
2. น้ำใจงาม	0.49	0.00*	ปานกลาง
3. ผ่อนคลาย	0.55	0.00*	ปานกลาง
4. ใฝ่รู้	0.58	0.00*	ปานกลาง
5. มีคุณธรรม	0.34	0.00*	ต่ำ
6. ใช้เงินเป็น	0.33	0.00*	ต่ำ
7. ครอบครัวดี	0.44	0.00*	ปานกลาง
8. สังคมดี	0.48	0.00*	ปานกลาง
<b>รวม</b>	<b>0.64</b>	<b>0.00*</b>	<b>สูง</b>

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.31 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล โดยรวม พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบขององค์กรแห่งความสุขกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ของพนักงานบริษัท มิซูโน พลาสติก จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีความสัมพันธ์ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r_{xy} = 0.64$ )

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านใฝ่รู้ ( $r_{xy} = 0.58$ ) ด้านผ่อนคลาย ( $r_{xy} = 0.55$ ) ด้านน้ำใจงาม ( $r_{xy} = 0.49$ ) ด้านสังคมดี ( $r_{xy} = 0.48$ ) และด้านครอบครัวดี ( $r_{xy} = 0.44$ ) มีค่าเฉลี่ยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ตามลำดับ ส่วนด้านมีคุณธรรม ( $r_{xy} = 0.34$ ) ด้านใช้เงินเป็น ( $r_{xy} = 0.33$ ) และด้านสุขภาพดี ( $r_{xy} = 0.31$ ) มีค่าเฉลี่ยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ในระดับต่ำ ตามลำดับ



**ตารางที่ 4.32** ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบขององค์กรแห่งความสุขกับคุณภาพชีวิตการทำงาน  
ของพนักงานบริษัท มิซูโน พลาสติก จำกัด ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน

ตัวแปร	คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน		
	ค่าความสัมพันธ์ ( $r_{xy}$ )	P - Value	ระดับความสัมพันธ์
1. สุขภาพดี	0.33	0.00*	ต่ำ
2. น้ำใจงาม	0.57	0.00*	ปานกลาง
3. ผ่อนคลาย	0.61	0.00*	สูง
4. ใฝ่รู้	0.50	0.00*	ปานกลาง
5. มีคุณธรรม	0.37	0.00*	ต่ำ
6. ใช้เงินเป็น	0.37	0.00*	ต่ำ
7. ครอบครัวยุติ	0.46	0.00*	ปานกลาง
8. สังคมดี	0.51	0.00*	ปานกลาง
<b>รวม</b>	<b>0.67</b>	<b>0.00*</b>	<b>สูง</b>

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.32 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน โดยรวม พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบขององค์กรแห่งความสุขกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ของพนักงานบริษัท มิซูโน พลาสติก จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีความสัมพันธ์ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r_{xy} = 0.67$ )

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านผ่อนคลาย ( $r_{xy} = 0.61$ ) มีค่าเฉลี่ยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ในระดับสูง ด้านน้ำใจงาม ( $r_{xy} = 0.57$ ) ด้านสังคมดี ( $r_{xy} = 0.51$ ) ด้านใฝ่รู้ ( $r_{xy} = 0.50$ ) และด้านครอบครัวดี ( $r_{xy} = 0.46$ ) มีค่าเฉลี่ยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ตามลำดับ ส่วนด้านมีคุณธรรม ( $r_{xy} = 0.37$ ) ด้านใช้เงินเป็น ( $r_{xy} = 0.37$ ) และด้านสุขภาพดี ( $r_{xy} = 0.33$ ) มีค่าเฉลี่ยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ในระดับต่ำ ตามลำดับ

**ตารางที่ 4.33** ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบขององค์กรแห่งความสุขกับคุณภาพชีวิตการทำงาน  
ของพนักงานบริษัท มิซูโน พลาสติก จำกัด ด้านบูรณาการทางสังคม

ตัวแปร	คุณภาพชีวิตการทำงานด้านบูรณาการทางสังคม		
	ค่าความสัมพันธ์ ( $r_{xy}$ )	P - Value	ระดับความสัมพันธ์
1. สุขภาพดี	0.32	0.00*	ต่ำ
2. น้ำใจงาม	0.67	0.00*	สูง
3. ผ่อนคลาย	0.62	0.00*	สูง
4. ใฝ่รู้	0.50	0.00*	ปานกลาง
5. มีคุณธรรม	0.42	0.00*	ปานกลาง
6. ใช้เงินเป็น	0.38	0.00*	ต่ำ
7. ครอบครัวยุติธรรม	0.43	0.00*	ปานกลาง
8. สังคมดี	0.60	0.00*	ปานกลาง
<b>รวม</b>	<b>0.70</b>	<b>0.00*</b>	<b>สูง</b>

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.33 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านบูรณาการทางสังคม โดยรวม พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบขององค์กรแห่งความสุขกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านบูรณาการทางสังคม ของพนักงานบริษัท มิซูโน พลาสติก จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีความสัมพันธ์ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r_{xy} = 0.70$ )

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านน้ำใจงาม ( $r_{xy} = 0.67$ ) และด้านผ่อนคลาย ( $r_{xy} = 0.62$ ) มีค่าเฉลี่ยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ในระดับสูง ตามลำดับ ด้านสังคมดี ( $r_{xy} = 0.60$ ) ด้านใฝ่รู้ ( $r_{xy} = 0.50$ ) ด้านครอบครัวดี ( $r_{xy} = 0.43$ ) และด้านมีคุณธรรม ( $r_{xy} = 0.42$ ) มีค่าเฉลี่ยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ตามลำดับ ส่วนด้านใช้เงินเป็น ( $r_{xy} = 0.38$ ) และด้านสุขภาพดี ( $r_{xy} = 0.32$ ) มีค่าเฉลี่ยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ในระดับต่ำ ตามลำดับ

**ตารางที่ 4.34** ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบขององค์กรแห่งความสุขกับคุณภาพชีวิตการทำงาน  
ของพนักงานบริษัท มิซูโน พลาสติก จำกัด ด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน

ตัวแปร	คุณภาพชีวิตการทำงานด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน		
	ค่าความสัมพันธ์ ( $r_{xy}$ )	P - Value	ระดับความสัมพันธ์
1. สุขภาพดี	0.30	0.00*	ต่ำ
2. น้ำใจงาม	0.54	0.00*	ปานกลาง
3. ผ่อนคลาย	0.61	0.00*	สูง
4. ใฝ่รู้	0.39	0.00*	ต่ำ
5. มีคุณธรรม	0.38	0.00*	ต่ำ
6. ใช้เงินเป็น	0.39	0.00*	ต่ำ
7. ครอบครัวยุติธรรม	0.44	0.00*	ปานกลาง
8. สังคมดี	0.54	0.00*	ปานกลาง
<b>รวม</b>	<b>0.65</b>	<b>0.00*</b>	<b>สูง</b>

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.34 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน โดยรวม พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบขององค์กรแห่งความสุขกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน ของพนักงานบริษัท มิซูโน พลาสติก จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีความสัมพันธ์ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r_{xy} = 0.65$ )

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านผ่อนคลาย ( $r_{xy} = 0.61$ ) มีค่าเฉลี่ยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ในระดับสูง ด้านน้ำใจงาม ( $r_{xy} = 0.54$ ) ด้านสังคมดี ( $r_{xy} = 0.54$ ) และด้านครอบครัวยุติธรรม ( $r_{xy} = 0.44$ ) มีค่าเฉลี่ยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ตามลำดับ ส่วนด้านใฝ่รู้ ( $r_{xy} = 0.39$ ) ด้านใช้เงินเป็น ( $r_{xy} = 0.39$ ) ด้านมีคุณธรรม ( $r_{xy} = 0.38$ ) และด้านสุขภาพดี ( $r_{xy} = 0.30$ ) มีค่าเฉลี่ยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ในระดับต่ำ ตามลำดับ

**ตารางที่ 4.35** ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบขององค์กรแห่งความสุขกับคุณภาพชีวิตการทำงาน  
ของพนักงานบริษัท มิซูโน พลาสติก จำกัด ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

ตัวแปร	คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิต กับการทำงาน		
	ค่าความสัมพันธ์ ( $r_{xy}$ )	P - Value	ระดับความสัมพันธ์
1. สุขภาพดี	0.34	0.00*	ต่ำ
2. น้ำใจงาม	0.52	0.00*	ปานกลาง
3. ผ่อนคลาย	0.50	0.00*	ปานกลาง
4. ใฝ่รู้	0.16	0.04*	ต่ำมาก
5. มีคุณธรรม	0.39	0.00*	ต่ำ
6. ใช้เงินเป็น	0.23	0.00*	ต่ำ
7. ครอบครัวดี	0.39	0.00*	ต่ำ
8. สังคมดี	0.56	0.00*	ปานกลาง
<b>รวม</b>	<b>0.55</b>	<b>0.00*</b>	<b>ปานกลาง</b>

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.35 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน โดยรวม พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบขององค์กรแห่งความสุขกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ของพนักงานบริษัท มิซูโน พลาสติก จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r_{xy} = 0.55$ )

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านสังคมดี ( $r_{xy} = 0.56$ ) ด้านน้ำใจงาม ( $r_{xy} = 0.52$ ) และด้านผ่อนคลาย ( $r_{xy} = 0.50$ ) มีค่าเฉลี่ยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ตามลำดับ ด้านมีคุณธรรม ( $r_{xy} = 0.39$ ) ด้านครอบครัวดี ( $r_{xy} = 0.39$ ) ด้านสุขภาพดี ( $r_{xy} = 0.34$ ) และด้านใช้เงินเป็น ( $r_{xy} = 0.23$ ) มีค่าเฉลี่ยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ในระดับต่ำ ตามลำดับ ส่วนด้านใฝ่รู้ ( $r_{xy} = 0.16$ ) มีค่าเฉลี่ยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ในระดับต่ำมาก ตามลำดับ

**ตารางที่ 4.36** ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบขององค์กรแห่งความสุขกับคุณภาพชีวิตการทำงาน  
ของพนักงานบริษัท มิซูโน พลาสติก จำกัด ด้านการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับสังคม

ตัวแปร	คุณภาพชีวิตการทำงานด้านการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับสังคม		
	ค่าความสัมพันธ์ ( $r_{xy}$ )	P - Value	ระดับความสัมพันธ์
1. สุขภาพดี	0.26	0.00*	ต่ำ
2. น้ำใจงาม	0.64	0.00*	สูง
3. ผ่อนคลาย	0.62	0.00*	สูง
4. ใฝ่รู้	0.49	0.00*	ปานกลาง
5. มีคุณธรรม	0.46	0.00*	ปานกลาง
6. ใช้เงินเป็น	0.30	0.00*	ต่ำ
7. ครอบครัวยุติธรรม	0.47	0.00*	ปานกลาง
8. สังคมดี	0.64	0.00*	สูง
<b>รวม</b>	<b>0.69</b>	<b>0.00*</b>	<b>สูง</b>

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.36 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับสังคม โดยรวม พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบขององค์กรแห่งความสุขกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับสังคม ของพนักงานบริษัท มิซูโน พลาสติก จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีความสัมพันธ์ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r_{xy} = 0.69$ )

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านน้ำใจงาม ( $r_{xy} = 0.64$ ) ด้านสังคมดี ( $r_{xy} = 0.64$ ) และด้านผ่อนคลาย ( $r_{xy} = 0.62$ ) มีค่าเฉลี่ยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ในระดับสูง ตามลำดับ ด้านใฝ่รู้ ( $r_{xy} = 0.49$ ) ด้านครอบครัวยุติธรรม ( $r_{xy} = 0.47$ ) และด้านมีคุณธรรม ( $r_{xy} = 0.46$ ) มีค่าเฉลี่ยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ตามลำดับ ส่วนด้านใช้เงินเป็น ( $r_{xy} = 0.30$ ) และด้านสุขภาพดี ( $r_{xy} = 0.26$ ) มีค่าเฉลี่ยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ในระดับต่ำ ตามลำดับ

**ตารางที่ 4.37** ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบขององค์กรแห่งความสุขกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท มิซูโน พลาสติก จำกัด โดยรายด้านและภาพรวมทั้ง 8 ด้าน

ตัวแปร	คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวม		
	ค่าความสัมพันธ์ ( $r_{xy}$ )	P - Value	ระดับความสัมพันธ์
1. สุขภาพดี	0.38	0.00*	ต่ำ
2. น้ำใจงาม	0.67	0.00*	สูง
3. ผ่อนคลาย	0.71	0.00*	สูง
4. ใฝ่รู้	0.55	0.00*	ปานกลาง
5. มีคุณธรรม	0.45	0.00*	ปานกลาง
6. ใช้เงินเป็น	0.42	0.00*	ปานกลาง
7. ครอบครัวยุติธรรม	0.52	0.00*	ปานกลาง
8. สังคมดี	0.65	0.00*	สูง
<b>รวม</b>	<b>0.78</b>	<b>0.00*</b>	<b>สูง</b>

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.37 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวม พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบขององค์กรแห่งความสุขกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท มิซูโน พลาสติก จำกัด โดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีความสัมพันธ์ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r_{xy} = 0.78$ )

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านผ่อนคลาย ( $r_{xy} = 0.71$ ) ด้านน้ำใจงาม ( $r_{xy} = 0.67$ ) และด้านสังคมดี ( $r_{xy} = 0.65$ ) มีค่าเฉลี่ยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ในระดับสูง ตามลำดับ ด้านใฝ่รู้ ( $r_{xy} = 0.55$ ) ด้านครอบครัวดี ( $r_{xy} = 0.52$ ) ด้านมีคุณธรรม ( $r_{xy} = 0.45$ ) และด้านใช้เงินเป็น ( $r_{xy} = 0.42$ ) มีค่าเฉลี่ยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ตามลำดับ ส่วนด้านสุขภาพดี ( $r_{xy} = 0.38$ ) มีค่าเฉลี่ยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ในระดับต่ำ

**ตารางที่ 4.38** สรุปสมมติฐานที่ 2 องค์ประกอบขององค์กรแห่งความสุข มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท มิซูโน พลาสติก จำกัด

สมมติฐานที่ตั้งไว้	ผลการทดสอบสมมติฐาน	สถิติที่ใช้
1. ภาพรวมขององค์ประกอบขององค์กรแห่งความสุขกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน มีความสัมพันธ์กัน	สอดคล้องกับสมมติฐาน	Pearson's Correlation
2. องค์ประกอบขององค์กรแห่งความสุข ด้านสุขภาพดีกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน มีความสัมพันธ์กัน	สอดคล้องกับสมมติฐาน	Pearson's Correlation
3. องค์ประกอบขององค์กรแห่งความสุข ด้านน้ำใจงามกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน มีความสัมพันธ์กัน	สอดคล้องกับสมมติฐาน	Pearson's Correlation
4. องค์ประกอบขององค์กรแห่งความสุข ด้านผ่อนคลายกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน มีความสัมพันธ์กัน	สอดคล้องกับสมมติฐาน	Pearson's Correlation
5. องค์ประกอบขององค์กรแห่งความสุข ด้านใฝ่รู้กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน มีความสัมพันธ์กัน	สอดคล้องกับสมมติฐาน	Pearson's Correlation
6. องค์ประกอบขององค์กรแห่งความสุข ด้านมีคุณธรรมกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน มีความสัมพันธ์กัน	สอดคล้องกับสมมติฐาน	Pearson's Correlation
7. องค์ประกอบขององค์กรแห่งความสุข ด้านใช้เงินเป็นกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน มีความสัมพันธ์กัน	สอดคล้องกับสมมติฐาน	Pearson's Correlation
8. องค์ประกอบขององค์กรแห่งความสุข ด้านครอบครัวดีกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน มีความสัมพันธ์กัน	สอดคล้องกับสมมติฐาน	Pearson's Correlation
9. องค์ประกอบขององค์กรแห่งความสุข ด้านสังคมดี กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน มีความสัมพันธ์กัน	สอดคล้องกับสมมติฐาน	Pearson's Correlation

จากตารางที่ 4.38 ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2 พบว่า องค์ประกอบขององค์กรแห่งความสุข มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

## บทที่ 5

### สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบขององค์กรแห่งความสุขกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท มิซูโน พลาสติก จำกัด สามารถสรุปได้ดังนี้

- 5.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัย
- 5.2 สมมติฐานของการวิจัย
- 5.3 วิธีการดำเนินการวิจัย
- 5.4 สรุปผลการวิจัย
- 5.5 อภิปรายผล
- 5.6 ข้อเสนอแนะ

#### 5.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบขององค์กรแห่งความสุขกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท มิซูโน พลาสติก จำกัด มีวัตถุประสงค์ดังต่อไปนี้

- 5.1.1 เพื่อศึกษาระดับความสำคัญของความสุขการทำงานของพนักงานบริษัท มิซูโน พลาสติก จำกัด
- 5.1.2 เพื่อศึกษาระดับความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท มิซูโน พลาสติก จำกัด
- 5.1.3 เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท มิซูโน พลาสติก จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส รายได้ ตำแหน่งงาน และอายุงาน
- 5.1.4 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบขององค์กรแห่งความสุขกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท มิซูโน พลาสติก จำกัด

#### 5.2 สมมติฐานของการวิจัย

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ได้ตั้งสมมติฐานของการวิจัยไว้ดังต่อไปนี้

- 5.2.1 พนักงานบริษัท มิซูโน พลาสติก จำกัด ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน ให้ระดับความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน
- 5.2.2 องค์ประกอบขององค์กรแห่งความสุข มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท มิซูโน พลาสติก จำกัด



### 5.3 วิธีการดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบขององค์กรแห่งความสุขกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท มิซูโน พลาสติก จำกัด เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ประชากรหรือกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้คือ พนักงานบริษัท มิซูโน พลาสติก จำกัด จำนวน 289 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane, 1973) ที่ระดับความเชื่อมั่น 0.95 ได้กลุ่มตัวอย่างของพนักงานบริษัท มิซูโน พลาสติก จำกัด จำนวน 168 คน ใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Mult I - stage) ขั้นแรกให้จัดสรรขนาดตัวอย่างตามสัดส่วนประชากร โดยจำแนกตามแผนงาน (Statified Random Sampling) ขั้นที่สองใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป (Computer Random) เลือกสุ่มรายชื่อให้ครบตามจำนวน 168 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือแบบสอบถามเกี่ยวกับความสัมพันธ์องค์ประกอบขององค์กรแห่งความสุขกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้ ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล เป็นข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส รายได้ ตำแหน่งงาน และอายุงาน ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับความสุขการทำงาน จำนวน 8 ด้าน ประกอบด้วย สุขภาพดี น้ำใจงาม ผ่อนคลาย ใฝ่รู้ มีคุณธรรม ใช้เงินเป็น ครอบครัวยุติ และสังคมดี ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน จำนวน 8 ด้าน ประกอบด้วย ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม สิ่งแวดล้อมที่ถูกละเลยและปลอดภัย การพัฒนาความสามารถของบุคคล ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน บุคลากรทางสังคม ระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับสังคม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ การแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การทดสอบ Independent t - test หาค่าความแตกต่างของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นอิสระต่อกัน โดยเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม และการทดสอบ F-test เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป เมื่อพบความแตกต่างระหว่างกลุ่มให้ทดสอบด้วยค่า Fisher's Least Significant Difference (LSD) และการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product - Moment Correlation Coefficient)

### 5.4 สรุปผลการวิจัย

ผลการศึกษาวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบขององค์กรแห่งความสุขกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท มิซูโน พลาสติก จำกัด สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

5.4.1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า เพศพนักงานกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 90.50 ส่วนที่เหลือเป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 9.50 อายุพนักงานกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 26 - 33 ปี คิดเป็นร้อยละ 45.20 รองลงมาคืออายุระหว่าง 34 - 41 ปี คิดเป็นร้อยละ 42.30 น้อยที่สุดคืออายุมากกว่า 49 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 1.20 สถานภาพสมรสพนักงานกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 52.40 รองลงมาคือสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 45.80 ส่วนที่เหลือมีสถานภาพหย่าร้าง/หม้าย คิดเป็นร้อยละ 1.80 รายได้พนักงานกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีรายได้ระหว่าง 10,001 - 20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 87.50

รองลงมาคือรายได้ระหว่าง 20,001 – 30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 6.50 น้อยที่สุดคือรายได้มากกว่า 40,000 บาทขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 0.60 ตำแหน่งงานพนักงานกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีตำแหน่งงานเป็นพนักงานปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ 88.70 รองลงมาคือตำแหน่งหัวหน้าผู้ควบคุมแผนกงาน คิดเป็นร้อยละ 4.10 น้อยที่สุดคือตำแหน่งผู้ช่วยหัวหน้าผู้ควบคุมแผนกงาน คิดเป็นร้อยละ 1.20 อายุงานพนักงานกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุงานระหว่าง 11 ปี – 15 ปี คิดเป็นร้อยละ 49.40 รองลงมาคือมีอายุงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 23.80 น้อยที่สุดคืออายุงานมากกว่า 15 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 6.50

5.4.2 ผลการวิเคราะห์ระดับความสำคัญของความสุขการทำงานของพนักงาน บริษัท มิซูโน พลาสติก จำกัด พบว่า ระดับความสำคัญของความสุขการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{x} = 3.26$ , S.D. = 0.49) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย พบว่า ด้านที่ทำให้ระดับความสำคัญของความสุขการทำงานมากที่สุดคือด้านมีคุณธรรม ( $\bar{x} = 3.84$ , S.D. = 0.69) รองลงมาคือด้านสังคมดี ( $\bar{x} = 3.69$ , S.D. = 0.66) ด้านน้ำใจงาม ( $\bar{x} = 3.54$ , S.D. = 0.59) ด้านครอบครัวดี ( $\bar{x} = 3.53$ , S.D. = 0.78) ด้านสุภาพดี ( $\bar{x} = 3.11$ , S.D. = 0.85) ด้านใช้เงินเป็น ( $\bar{x} = 3.01$ , S.D. = 0.79) ด้านอ่อนคลาย ( $\bar{x} = 2.92$ , S.D. = 0.66) และด้านใฝ่รู้ ( $\bar{x} = 2.40$ , S.D. = 0.67) อยู่ในระดับสุดท้าย

5.4.3 ผลการวิเคราะห์ระดับความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท มิซูโน พลาสติก จำกัด พบว่า ระดับความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{x} = 3.26$ , S.D. = 0.58) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย พบว่า ด้านที่ทำให้ระดับความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงานมากที่สุดคือด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ( $\bar{x} = 3.90$ , S.D. = 0.63) รองลงมาคือด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ( $\bar{x} = 3.35$ , S.D. = 0.72) ด้านการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับสังคม ( $\bar{x} = 3.29$ , S.D. = 0.72) ด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน ( $\bar{x} = 3.26$ , S.D. = 0.74) ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม ( $\bar{x} = 3.22$ , S.D. = 0.72) ด้านบูรณาการทางสังคม ( $\bar{x} = 3.12$ , S.D. = 0.78) ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ( $\bar{x} = 3.01$ , S.D. = 0.69) และด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ( $\bar{x} = 2.95$ , S.D. = 0.69) อยู่ในระดับสุดท้าย

5.4.4 ผลการเปรียบเทียบระดับความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท มิซูโน พลาสติก จำกัด โดยการทดสอบสมมติฐาน ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 พนักงานบริษัท มิซูโน พลาสติก จำกัด ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน ให้ระดับความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

5.4.4.1 เพศ พบว่า พนักงานบริษัท มิซูโน พลาสติก จำกัด ที่มีเพศต่างกัน ให้ระดับความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานบริษัท มิซูโน พลาสติก จำกัด ที่มีเพศต่างกัน ให้ระดับความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงานทุกด้าน ประกอบด้วย ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ด้านบูรณาการทางสังคม ด้านระเบียบข้อบังคับใน



สังคม ด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และด้านการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับสังคม ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สรุปผลคือไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

5.4.4.6 อายุงาน พบว่า พนักงานบริษัท มิซูโน พลาสติก จำกัด ที่มีอายุงานต่างกัน ให้ระดับความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานบริษัท มิซูโน พลาสติก จำกัด ที่มีอายุงานต่างกัน ให้ระดับความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงานทุกด้าน ประกอบด้วย ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ด้านบูรณาการทางสังคม ด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และด้านการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับสังคม ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สรุปผลคือไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 2 องค์ประกอบขององค์กรแห่งความสุข มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท มิซูโน พลาสติก จำกัด

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบขององค์กรแห่งความสุขกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท มิซูโน พลาสติก จำกัด พบว่า โดยรวมมีความสัมพันธ์ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r_{xy} = 0.78$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีความสัมพันธ์ในระดับสูงคือด้านผ่อนคลาย มีค่าเฉลี่ยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r_{xy} = 0.71$ ) ด้านน้ำใจงาม มีค่าเฉลี่ยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r_{xy} = 0.67$ ) และด้านสังคมดี มีค่าเฉลี่ยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r_{xy} = 0.65$ ) ตามลำดับ ด้านที่มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางคือด้านใฝ่รู้ มีค่าเฉลี่ยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r_{xy} = 0.55$ ) ด้านครอบครัวดี มีค่าเฉลี่ยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r_{xy} = 0.52$ ) ด้านมีคุณธรรม มีค่าเฉลี่ยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r_{xy} = 0.45$ ) และด้านใช้เงินเป็น มีค่าเฉลี่ยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r_{xy} = 0.42$ ) ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำคือด้านสุขภาพดี มีค่าเฉลี่ยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r_{xy} = 0.38$ )

## 5.5 อภิปรายผล

จากการวิเคราะห์ข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบขององค์กรแห่งความสุขกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท มิซูโน พลาสติก จำกัด มีประเด็นที่ผู้วิจัยนำมาอภิปรายผล ดังนี้

5.5.1 จากการวิเคราะห์ระดับความสำคัญของความสุขการทำงานของพนักงานบริษัท มิซูโน พลาสติก จำกัด โดยรวม พบว่า พนักงานบริษัท มิซูโน พลาสติก จำกัด ให้ระดับความสำคัญของความสุขการทำงานในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่ให้ระดับความสำคัญของความสุขการทำงานในระดับมากที่สุดคือด้านมีคุณธรรม รองลงมาคือด้านที่ให้ระดับความสำคัญของความสุขในระดับปานกลาง ประกอบด้วย ด้านสุขภาพดี ด้านใช้เงินเป็น และด้านผ่อนคลาย ส่วนด้านใฝ่รู้ให้ระดับความสำคัญของความสุขการทำงานในระดับน้อย

สอดคล้องกับ ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์ , นพพร ทิแก้วศรี (2556) กล่าวว่า องค์กรแห่งความสุข หมายถึง กระบวนการพัฒนาคนในองค์กรอย่างมีเป้าหมายและยุทธศาสตร์ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร เพื่อให้คนมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง นำพาองค์กรไปสู่การเติบโตอย่างยั่งยืน โดยองค์กรแห่งความสุขมีลักษณะที่สำคัญคือ คนทำงานมีความสุข ที่ทำงานน่าอยู่ และชุมชนสมานฉันท์ ผลของการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขจะเกิดประโยชน์ทั้งต่อพนักงาน องค์กรและสังคม โดยเหตุผลควรพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งความสุขคือเพื่อสร้างจริยธรรมในการบริหารงานและส่งเสริมสิทธิของพนักงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของกรแก้ว ธิรพงษ์สวัสดิ์และจันทร์จิรา สมตัว (2556) ศึกษาเรื่องการสำรวจสุขภาวะบุคลากร ศูนย์อนามัยที่ 6 ปังปประมาณ 2556 พบว่า ค่าเฉลี่ยระดับความสุขโดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ยในระดับมีความสุข ซึ่งเป็นระดับความสุขตามเป้าหมาย เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านน้ำใจดีและด้านจิตวิญญาณ มีค่าเฉลี่ยความสุขในระดับมาก ด้านครอบครัวดี ด้านใฝ่รู้ดี ด้านสุขภาพดี ด้านการงานดี ด้านสังคมดี ด้านผ่อนคลายดี และด้านเงินดี มีค่าเฉลี่ยในระดับมีความสุข ซึ่งเป็นระดับความสุขตามเป้าหมาย เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านใฝ่รู้ มีระดับความสุขการทำงานในระดับน้อย เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีการจัดนิเทศงานเพื่อเพิ่มพูนทักษะในงาน มีระดับความสุขการทำงานในระดับน้อย และมีโอกาสไปศึกษาดูงานนอกสถานที่ มีระดับความสุขการทำงานในระดับน้อยที่สุด สอดคล้องกับองค์กรต้นแบบในภาคอุตสาหกรรมที่ปฏิบัติการของบริษัท พานาโซนิค ชิว เซลส์ (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า ความโดดเด่นขององค์กรเพื่อตอบสนองความสุขคนในองค์กร จึงให้ความสำคัญเกี่ยวกับการพัฒนาเป็นหัวใจสำคัญ ดังคำกล่าวที่ใช้เสมอว่า สร้างคนก่อนสร้างผลิตภัณฑ์ (People Before Product) โดยการฝึกอบรมและการพัฒนาคน มุ่งเน้นที่การเรียนรู้ของพนักงานในระยะยาว ด้วยการพัฒนาการทำงานที่มีความท้าทาย สอดคล้องกับงานวิจัยของโชติภา ภาชีผล (2555) ศึกษาเรื่ององค์กรแห่งความสุขที่มีคุณภาพของ ส.ส.ท. : การพัฒนาตั้งปณิธานและโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ พบว่า คุณลักษณะขององค์กรความสุขของบุคลากร และคุณภาพองค์กรได้รับคะแนนความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับงานวิจัยของนภัชชล รอดเที่ยง (2550) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรที่สังกัดศูนย์อนามัยในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข พบว่า ความสุขการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับงานวิจัยของมูลนิธิเศรษฐศาสตร์ใหม่ (2009) อ้างถึงในศิริพันธ์ กิตติสุขสถิต, เฉลิมพล แจ่มจันทร์, กาญจนา ตั้งชลทิพย์, จรัมพร ให้อภัยอง ศึกษาเรื่องดัชนีความสุขของโลก รายงานระดับความสุขได้โดยพัฒนาดัชนีวัดความสุขโลกหรือ Happy Planet Index (HPI) งานวิจัยของแกรนท์ คริสเตียนสัน และไพรัช อ้างใน สิริพันธ์ แซ่ฉั่ว (2553) รวบรวมผลงานวิจัยเกี่ยวกับแนวปฏิบัติของผู้จัดการเพื่อเสริมสร้างความสุขในการทำงาน 3 มิติ คือการมีสุขภาพจิตที่ดีและมีความสุข การมีสุขภาพกายที่แข็งแรง และการสร้างความสัมพันธ์อันดี ซึ่งต้องให้ความสำคัญทั้ง 3 มิติ ไม่มุ่งเน้นด้านใดด้านหนึ่ง สอดคล้องกับงานวิจัยของเดเนเน่ อ้างใน ฌานิกา วงษ์สุริย์รัตน์ (2554) พบว่า ระดับความสุขของแต่ละบุคคลจะคงที่หรือแตกต่างกันออกไปตามสภาวะการณ์ต่าง ๆ ในช่วงชีวิตและสามารถเพิ่มระดับความสุขในชีวิตของตนเองได้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของบลูด์ อ้างถึงใน ฌานิกา วงษ์สุริย์รัตน์ (2554) ศึกษาเกี่ยวกับความสุขและชีวิตที่ดี พบว่า ความสุขจะมีคุณค่าในระดับที่สูงขึ้น หากตั้งอยู่บนการรับรู้คุณค่าของชีวิตที่ถูกที่ควรและมีจริยธรรม ฉะนั้น ความสุขจึงไม่ได้เกิดขึ้น

จากความรู้สึกพึงพอใจเพียงอย่างเดียว แต่หากความสุขอยู่ในระดับสูงย่อมเกี่ยวข้องกับคุณธรรม จริยธรรม และการรับรู้คุณค่าของชีวิตที่ถูกต้องด้วย

5.5.2 จากการวิเคราะห์ระดับความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท มิซูโน พลาสติก จำกัด โดยรวม พบว่า พนักงานบริษัท มิซูโน พลาสติก จำกัด ให้ระดับความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ให้ระดับความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับมาก ส่วนด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ด้านการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับสังคม ด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม ด้านบูรณาการทางสังคม ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน และด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ให้ระดับความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับปานกลาง สอดคล้องกับงานวิจัยของสุนทร นามโคตรศรี (2553) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอตำบลขุนทด จังหวัดนครราชสีมา พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอตำบลขุนทด จังหวัดนครราชสีมา โดยรวมทั้ง 8 ด้าน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับปานกลางทุกด้าน ด้านที่มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานต่ำที่สุดคือด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล สามารถอธิบายได้ว่า พนักงานได้รับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนทักษะ ความรู้ความสามารถ และการเปิดโอกาสให้พนักงานได้เผยแพร่ความรู้ความสามารถของตนเองทั้งภายในและภายนอกมีระดับต่ำ สอดคล้องกับงานวิจัยของนางฉวี ฝิวเกลี้ยง และธีระเดช รุ่งมงคล (2556) ศึกษาเรื่องปัจจัยส่วนบุคคลและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานประกันสังคม พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับงานวิจัยของชนิกานต์ บุญชู (2555) ศึกษาเรื่องการปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานในโรงพยาบาลโรงงานยาสูบ กระทรวงการคลัง พบว่า พนักงานโรงพยาบาลยาสูบ กระทรวงการคลัง มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 8 ด้าน ได้แก่ ค่าตอบแทน การพัฒนาความรู้ความสามารถ ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน การมีส่วนร่วมในองค์การ ความเสมอภาค เสรีภาพในองค์การ สภาพแวดล้อมการทำงาน และความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับงานวิจัยของชนกันต์ เหมือนเทพ และจันทร์ชลิ มาพุทธ (2551) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมในอำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมในอำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับงานวิจัยของธัญลักษณ์ มหัทธนะอนานนท์ (2550) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการ บริษัท เอ็นอาร์อินสแตนทีโปรติวซ์ จำกัด พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการ บริษัท เอ็นอาร์อินสแตนทีโปรติวซ์ จำกัด โดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานสูงสุดของพนักงานคือด้านบูรณาการ ด้านสังคม รองลงมาคือด้านสิทธิตามรัฐธรรมนูญ และด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัย ส่งเสริมสุขภาพ

5.5.3 จากการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท มิซูโน พลาสติก จำกัด

สมมติฐานที่ 1 พนักงานบริษัท มิซูโน พลาสติก จำกัด ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน ให้ระดับความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส รายได้ ตำแหน่งงาน และอายุงาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ตำแหน่งงาน และอายุงาน ที่ต่างกัน ให้ระดับความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของไพรัช จันทสุวรรณโณ (2555) ปัจจัยประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน พบว่า พนักงานที่มีอายุ เพศ ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของชัยศิริ จันทรรักษา (2556) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลเมืองปราจีนบุรี อำเภอเมือง จังหวัดปราจีนบุรี พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลเมืองปราจีนบุรี อำเภอเมือง จังหวัดปราจีนบุรี ไม่แตกต่างไปตามปัจจัยด้านอายุ สถานภาพ ตำแหน่งการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้ พบว่า โดยรวม พนักงานที่มีรายได้ต่างกัน ให้ระดับความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานที่มีรายได้ต่างกัน ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม และด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ให้ระดับความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานที่มีรายได้ระหว่าง 10,000 - 20,000 บาท ให้ระดับความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงานน้อยกว่าพนักงานที่มีรายได้มากกว่า 20,000 บาทขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับงานวิจัยของชนกันต์ เหมือนทัพ (2551) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมในอำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมในอำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ ด้านเพศ อายุ สถานภาพสมรส การศึกษา ตำแหน่งงาน ไม่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ส่วนประสบการณ์การทำงานและเงินเดือนประจำปีมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และสอดคล้องกับงานวิจัยของลักขณา ศิริธิรกุล, วาสนา อุปปือและจรูญลักษณ์ ป้องเจริญ (2555) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานและความสุขในการทำงานของอาจารย์วิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข พบว่า อาจารย์ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมต่างกัน แต่พบว่าอาจารย์ที่มีสถานภาพสมรส ตำแหน่งงาน ประสบการณ์ในการทำงาน และจำนวนวันในการฝึก/สัปดาห์ต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 องค์ประกอบขององค์กรแห่งความสุข มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท มิซูโน พลาสติก จำกัด

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบขององค์กรแห่งความสุขกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท มิซูโน พลาสติก จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยรวม มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r_{xy} = 0.78$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านน้ำใจงาม ด้านผ่อนคลาย และด้านสังคมดี มีระดับความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมในระดับสูง รองลงมาคือด้านใฝ่รู้ ด้านมีคุณธรรม ด้านใช้เงินเป็น และด้านครอบครัวดี มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมในระดับปานกลาง

ส่วนด้านสุขภาพดี มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมในระดับต่ำ สอดคล้องกับงานวิจัยของไพรัช จันทสุวรรณโณ (2555) ศึกษาเรื่องรูปแบบองค์กรแห่งความสุขและคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท ไออาร์พีซี จำกัด (มหาชน) พบว่า การทำงานที่มีความสุข นอกจากจะมีงานทำแล้ว งานนั้นจะต้องมีสภาพแวดล้อมที่ดี มีความมั่นคงในงาน โดยการได้รับสวัสดิการต่าง ๆ การมีรายได้ที่เพียงพอต่อการดำรงชีพ นับเป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อความสุขในการทำงานเป็นอย่างมาก และการที่พนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีย่อมส่งผลต่อความสุขในการทำงาน จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานพบว่า ความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์กันและเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับคุณภาพชีวิตในการทำงานทุกด้าน ในระดับปานกลาง โดยพนักงานส่วนใหญ่ให้ความสำคัญด้าน Happy Brain การเปิดรับสิ่งใหม่ ๆ การพัฒนาสมองเป็นลำดับสูงสุด ในขณะที่ให้ความสำคัญด้าน Happy Body การมีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรงเป็นลำดับสุดท้าย สอดคล้องกับงานวิจัยของลักขณา ศิริธิกรกุล, วาสนา อุบปือ และจรรยาลักษณ์ ป้องเจริญ (2555) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานและมีความสุขในการทำงานของอาจารย์วิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวม มีค่าความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับความสุขในการทำงานโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติและคุณภาพชีวิตในการทำงานรายด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานรายด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับงานวิจัยของศุมาตรี พงษ์จันทร์, สัญญา เคนาภูมิ, เสาวลักษณ์ โกศลกิตติอัมพร และศักดิ์พงศ์ หอมหวาน (2555) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม มีระดับความสุขในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ได้แก่ ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความรักในงานและค่านิยมร่วมขององค์กร และสอดคล้องกับงานวิจัยของคลุ อ่างถึงในเสาวลักษณ์ กิตติประภัสร์ (2555) ศึกษาการวัดความก้าวหน้าและความเป็นอยู่ความสำเร็จและความท้าทาย การเคลื่อนไหวใหม่ในระดับโลก พบว่า แนวทางการพัฒนาประเทศมุ่งเน้นความสุขมวลรวมประชาชาติ (Gross National Happiness – GNH) ในการเน้นแนวทางการพัฒนาเพื่อความสุข ความอยู่ดีมีสุขอย่างเป็นระบบจาก 8 กลุ่มองค์ประกอบ เพื่อให้ข้อมูลแก่สาธารณชนและผู้จัดทำนโยบายให้ทิศทางที่จะพัฒนาคุณภาพชีวิตและนโยบายสาธารณะของประเทศ

## 5.6 ข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบขององค์กรแห่งความสุขกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท มิซูโน พลาสติก จำกัด ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

5.6.1 ระดับความสำคัญของความสุขการทำงานของพนักงานบริษัท มิซูโน พลาสติก จำกัด ผลการวิจัยพบว่า

5.6.1.1 ระดับความสำคัญของความสุขการทำงานด้านใฝ่รู้ บริษัทควรส่งเสริมให้พนักงานได้มีโอกาสไปดูงานนอกสถานที่ เพื่อให้พนักงานได้เห็นประสบการณ์ใหม่ ๆ เห็นวิธีการและขั้นตอนการทำงานที่เป็นเลิศขององค์กรภายนอก ซึ่งพนักงานไม่เคยเห็นมาก่อน การเรียนรู้เรื่องใหม่ ๆ ที่ดีจากองค์กรภายนอก ทำให้พนักงานสามารถนำความรู้ มุมมอง แนวคิดที่ได้รับจากการศึกษาดูงาน



จากองค์กรภายนอกมาประยุกต์ ปรับใช้และพัฒนาความสามารถของตนเอง รวมถึงการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้ดีขึ้นด้วย

5.6.1.2 ระดับความสำคัญของความสุขการทำงานด้านผ่อนคลายบริษัทควรส่งเสริมกิจกรรมออกกำลังกาย จัดให้มีสถานที่และเวลาในการออกกำลังกายหลังจากเลิกงาน เพื่อให้พนักงานรู้สึกผ่อนคลาย ลดความตึงเครียดหลังจากเลิกงาน

5.6.1.3 ระดับความสำคัญของความสุขการทำงานด้านใช้เงินเป็น บริษัทควรส่งเสริม แนะนำให้มีการจัดทำบัญชีครัวเรือน เพื่อให้ทราบถึงรายรับ – รายจ่าย เพื่อจัดสรรเงินให้เพียงพอต่อการใช้จ่ายในครัวเรือน

5.6.1.4 ระดับความสำคัญของความสุขการทำงานด้านสุขภาพดี บริษัทควรส่งเสริม และจัดกิจกรรมการออกกำลังกายให้กับพนักงาน เพื่อให้พนักงานมีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง ซึ่งการออกกำลังกายไม่เพียงแต่ทำให้ร่างกายแข็งแรงเท่านั้น ยังส่งผลให้สุขภาพจิตของพนักงานดีด้วย

5.6.1.5 ระดับความสำคัญของความสุขการทำงานด้านครอบครัวดี บริษัทควรส่งเสริมให้มีกิจกรรมพบปะสังสรรค์หรือทัศนศึกษาโดยเปิดโอกาสให้ครอบครัวพนักงานมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ที่บริษัทจัดให้กับพนักงาน

5.6.1.6 ระดับความสำคัญของความสุขการทำงานด้านน้ำใจงาม บริษัทควรเปิดโอกาสให้พนักงานสามารถแสดงความคิดเห็นกับผู้บังคับบัญชาได้มากขึ้น และผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็น มีความใกล้ชิดและช่วยเหลือพนักงานอย่างสม่ำเสมอ

5.6.1.7 ระดับความสำคัญของความสุขการทำงานด้านสังคมดี บริษัทควรส่งเสริมจัดให้มีกิจกรรมหรือฝึกอบรมการทำงานเป็นทีม เพื่อเพิ่มความสามัคคีและร่วมมือร่วมใจกันเกิดขึ้นภายในองค์กร

5.6.1.8 ระดับความสำคัญของความสุขการทำงานด้านมีคุณธรรม บริษัทควรส่งเสริมกิจกรรมการนั่งสมาธิหรือกิจกรรมตักบาตร สัปดาห์ละหนึ่งวัน อาจจัดสรรเวลาในช่วงเช้าก่อนเริ่มปฏิบัติงาน ทำให้พนักงานเกิดความสุขในจิตใจ

5.6.2 ระดับความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท มิซูโน พลาสติก จำกัด ผลการวิจัยพบว่า

5.6.2.1 ระดับความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล บริษัทควรส่งเสริมพนักงานที่มีความรู้ความสามารถเชี่ยวชาญในอาชีพ เป็นวิทยากรจัดฝึกอบรมพนักงานใหม่ในหน่วยงานหรือสาขาของบริษัท เพื่อให้เป็นที่ยอมรับและถ่ายทอดความรู้และเทคนิคในงานที่พนักงานมีความเชี่ยวชาญ

5.6.2.2 ระดับความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน บริษัทควรส่งเสริมโดยจัดฝึกอบรมพนักงาน เพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะการทำงานใหม่ ๆ และนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปประยุกต์ใช้ในการทำงานในอนาคต

5.6.2.3 ระดับความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านบูรณาการทางสังคม บริษัทควรส่งเสริมการแสดงความคิดเห็นของพนักงานและเปิดรับฟังข้อเสนอแนะของพนักงานในการประชุมของบริษัทให้มากยิ่งขึ้น

5.6.2.4 ระดับความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม บริษัทควรมอบหมายให้ฝ่ายทรัพยากรบุคคลทำความเข้าใจในโครงสร้างเงินเดือนพนักงาน ซึ่งพนักงานรู้สึกค่าตอบแทนที่ได้รับน้อยกว่าเมื่อเทียบกับตำแหน่งงานอื่นที่คล้ายคลึงกัน บริษัทอาจพิจารณาเพิ่มเบี้ยขยันหรือค่าตอบแทนล่วงเวลาให้เหมาะสมกับลักษณะงานที่พนักงานรับผิดชอบในแต่ละงานนั้น

5.6.2.5 ระดับความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน บริษัทควรจะเน้นการใช้กฎระเบียบข้อบังคับของผู้บังคับบัญชาให้เกิดความยุติธรรม ไม่ทำให้พนักงานรู้สึกว่าการเกิดความไม่ยุติธรรมขึ้นในองค์กรของตน

5.6.2.6 ระดับความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับสังคม บริษัทควรส่งเสริมกิจกรรมให้พนักงานมีส่วนร่วมกับสังคม รู้สึกว่าตนเองเป็นผู้ให้ สร้างความสุขทางด้านจิตใจ อาจจัดให้มีการร่วมกันบริจาคสิ่งของหรือทุนทรัพย์ให้กับผู้ที่ด้อยโอกาส และขาดแคลน

5.6.2.7 ระดับความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านสิ่งแวดล้อมที่ลูกสุขลักษณะและปลอดภัย จะเห็นได้ว่าพนักงานให้ความสำคัญเรื่องสุขภาพเป็นอย่างมาก บริษัทควรส่งเสริมจัดกิจกรรมเพื่อสุขภาพกายและใจที่ดี เช่น การออกกำลังกายช่วงเย็นหลังเลิกงานให้กับพนักงาน

5.6.2.8 ระดับความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน บริษัทควรส่งเสริมกิจกรรมที่ให้ครอบครัวของพนักงานเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมที่บริษัทจัดให้กับพนักงาน

5.6.3 พนักงานบริษัท มิซูโน พลาสติก จำกัด ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน ให้ระดับความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน โดยรวม ผลการวิจัยพบว่า เพศ อายุ สถานภาพสมรส ตำแหน่งงาน และอายุงานต่างกัน ให้ระดับความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน รายได้ พบว่า พนักงานที่มีรายได้ต่างกัน ให้ระดับความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม และด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน จำแนกตามรายได้ พบว่า พนักงานที่มีรายได้ระหว่าง 10,001 – 20,000 บาท ให้ระดับความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม และด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน น้อยกว่าพนักงานที่มีรายได้มากกว่า 20,000 บาทขึ้นไป องค์กรควรพิจารณาการให้ค่าตอบแทนขององค์กรว่าเหมาะสมหรือไม่ อาจมีการปรับเปลี่ยนให้ค่าตอบแทนที่สูงขึ้นตามความเหมาะสมหรือสร้างแรงจูงใจพนักงานในการเพิ่มค่าตอบแทนล่วงเวลาหรือเบี้ยขยันให้กับพนักงานมากขึ้น และสนับสนุนพิจารณาพนักงานที่มีความรู้ความสามารถเชี่ยวชาญในงาน มีประสบการณ์ในการทำงานมานาน ให้มีความก้าวหน้าและมั่นคง เต็มโตในสายงานนั้น ๆ ต่อไป

5.6.4 ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบขององค์กรแห่งความสุขกับคุณภาพชีวิตการทำงาน พนักงานบริษัท มิซูโน พลาสติก จำกัด โดยรวม ผลการวิจัยพบว่า ระดับความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบขององค์กรแห่งความสุขกับคุณภาพชีวิตการทำงาน อยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงจากมากไปหาน้อย พบว่า ด้านผ่อนคลาย ด้านน้ำใจงาม และด้านสังคมดี มีระดับความสัมพันธ์กันในระดับสูงกับคุณภาพชีวิตโดยรวม จะเห็นได้ว่าพนักงานให้ความสำคัญกับความรู้สึภายในจิตใจ

มากกว่าสิ่งอื่นใด ซึ่งองค์กรควรส่งเสริมกิจกรรมการออกกำลังกายให้พนักงานรู้สึกว่าได้ผ่อนคลายความเครียดในการทำงาน ทั้งส่งผลดีต่อสุขภาพอีกด้วย ฝึกฝนเรียนรู้การทำงานเป็นทีมโดยผ่านการฝึกอบรมและมีการจัดสรรค้ให้กับพนักงานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อเป็นการสร้างความสัมพันธ์ให้พนักงานมีความรักใคร่กลมเกลียวกันและมีความสามัคคีก่อให้เกิดการทำงานเป็นทีม

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการเก็บข้อมูลทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพควบคู่กัน โดยการสัมภาษณ์ เพื่อให้ได้ข้อมูลในเชิงลึก ศึกษาถึงปัญหาและวิธีการแก้ไขเกี่ยวกับความสุขการทำงานและคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน

2. ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาพนักงานฝ่ายการผลิตและฝ่ายสนับสนุนงานการผลิต การที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบขององค์กรแห่งความสุขกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพนักงาน เพื่อพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งความสุখনั้น ควรจะศึกษาพนักงานในฝ่ายงานอื่น ๆ ทั้งหมดทุกหน่วยงานภายในองค์กร

3. ในการวิจัยครั้งต่อไป ควรศึกษาตัวแปรอื่นเพิ่มเติม เช่น การตรวจสอบสุขภาวะองค์กร (Happy Workplace Index) สร้างเสริมองค์กรแห่งความสุขด้วย Map HR ของ สสส. เพื่อวัดความสุขระดับองค์กร พัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งความสุขต่อไป

**ค่าความสอดคล้องของแบบสอบถาม**  
**เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบขององค์กรแห่งความสุขกับคุณภาพชีวิตการทำงาน**  
**ของพนักงาน บริษัท มิซูโน พลาสติก จำกัด**

ข้อความ	R1	R2	R3	IOC
<b>ความสุขการทำงาน</b>				
<b>1. สุขภาพดี</b>				1
1. เป็นผู้ที่มีความสุขร่างกายที่แข็งแรง	+1	+1	+1	1
2. ออกกำลังกายเป็นประจำและสม่ำเสมอ	+1	+1	+1	1
3. ไม่ดื่มเครื่องดื่มแอลกอฮอล์หรือสูบบุหรี่	+1	+1	+1	1
4. ไม่มีโรคประจำตัว	+1	+1	+1	1
<b>2. น้ำใจงาม</b>				1
1. เป็นผู้ที่ชอบช่วยเหลือผู้อื่นด้วยความเต็มใจ	+1	+1	+1	1
2. ได้รับความจริงใจจากเพื่อนร่วมงานเสมอ	+1	+1	+1	1
3. ได้รับการช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชา	+1	+1	+1	1
4. มีความสัมพันธ์ในที่ทำงานเหมือนพี่เหมือนน้อง	+1	+1	+1	1
<b>3. ผ่อนคลาย</b>				0.92
1. มีการพักผ่อนที่เพียงพอในแต่ละวัน	+1	+1	+1	1
2. หน่วยงานมีการจัดกิจกรรมสร้างสรรค์ให้กับพนักงาน	+1	+1	+1	1
3. หน่วยงานมีการส่งเสริมกิจกรรมออกกำลังกาย	+1	+1	+1	1
4. มีการลาพักผ่อนได้สิทธิที่กำหนด	+1	+1	0	0.67
<b>4. ใฝ่รู้</b>				1
1. มีการจัดฝึกอบรมพนักงาน	+1	+1	+1	1
2. มีการจัดนิเทศงานเพื่อเพิ่มพูนทักษะในงาน	+1	+1	+1	1
3. มีโอกาสไปศึกษาดูงานนอกสถานที่	+1	+1	+1	1
4. สนใจโอกาสทางการศึกษา	+1	+1	+1	1
<b>5. มีคุณธรรม</b>				1
1. มีศีลธรรมในการดำเนินชีวิต	+1	+1	+1	1
2. มีความละเอียดและเกรงกลัวต่อบาป	+1	+1	+1	1
3. มีความซื่อสัตย์สุจริตในการดำเนินชีวิต	+1	+1	+1	1
4. ปฏิบัติกิจทางศาสนาเพื่อให้จิตใจสงบ	+1	+1	+1	1

ข้อความ	R1	R2	R3	IOC
<b>ความสุขการทำงาน (ต่อ)</b>				
<b>6. ใช้เงินเป็น</b>				1
1. มีรายได้เพียงพอต่อการใช้จ่ายในแต่ละเดือน	+1	+1	+1	1
2. แบ่งเงินเดือนบางส่วนไว้เป็นเงินออม	+1	+1	+1	1
3. ไม่มีหนี้สินเกินความสามารถในการผ่อนชำระหนี้ตามกำหนด	+1	+1	+1	1
4. มีการจัดทำบัญชีรับ - จ่ายครัวเรือน	+1	+1	+1	1
<b>7. ครอบครัวดี</b>				1
1. มีเวลาและกิจกรรมร่วมกับครอบครัวอย่างสม่ำเสมอ	+1	+1	+1	1
2. ครอบครัวอบอุ่น ไม่มีปัญหาเรื่องผิดศีลธรรม	+1	+1	+1	1
3. ครอบครัวไม่มีปัญหาเรื่องอบายมุข	+1	+1	+1	1
4. ครอบครัวมีส่วนร่วมในกิจกรรมที่หน่วยงานจัดให้	+1	+1	+1	1
<b>8. สังคมดี</b>				1
1. มีสัมพันธ์ภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน	+1	+1	+1	1
2. ปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ/ข้อบังคับของหน่วยงาน	+1	+1	+1	1
3. มีบรรยากาศในการทำงานที่เป็นมิตร	+1	+1	+1	1
4. สามารถขอความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี	+1	+1	+1	1

ข้อความ	R1	R2	R3	IOC
<b>คุณภาพชีวิตการทำงาน</b>				
<b>1. ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม</b>				1
1. ค่าตอบแทนเหมาะสมกับปริมาณงานที่ท่านทำในปัจจุบัน	+1	+1	+1	1
2. ค่าตอบแทนเหมาะสมและเป็นธรรมกับความรู้ความสามารถ	+1	+1	+1	1
3. ค่าตอบแทนเหมาะสมเมื่อเทียบกับตำแหน่งงานอื่นที่คล้ายคลึงกัน	+1	+1	+1	1
4. ค่าตอบแทนที่เหมาะสมจากการปฏิบัติงานพิเศษนอกเวลา	+1	+1	+1	1
<b>2. สิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย</b>				1
1. หน่วยงานมีการดำเนินการสร้างเสริมสุขภาพเพื่อให้มีสุขภาพดี	+1	+1	+1	1
2. หน่วยงานสนับสนุนและส่งเสริม จัดให้มีการตรวจสุขภาพประจำปี	+1	+1	+1	1
3. หน่วยงานจัดหาอุปกรณ์ป้องกันอันตรายต่อการทำงาน	+1	+1	+1	1
4. หน่วยงานมีมาตรการในการจัดสภาพการทำงานเพื่อป้องกันอุบัติเหตุหรือวินาศภัย	+1	+1	+1	1
<b>3. การพัฒนาความสามารถของบุคคล</b>				1
1. การได้รับโอกาสให้ปฏิบัติงานตรงกับความรู้ความถนัด	+1	+1	+1	1
2. การได้รับโอกาสให้แสดงความคิดเห็นและความสามารถอย่างเต็มที่	+1	+1	+1	1
3. หน่วยงานจัดให้มีการฝึกอบรมพนักงานเพื่อเป็นการพัฒนาทักษะความรู้	+1	+1	+1	1
4. เปิดโอกาสให้เผยแพร่ความรู้ความสามารถของตนภายในหน่วยงานหรือหน่วยงานอื่น ๆ	+1	+1	+1	1
<b>4. ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน</b>				1
1. จัดให้มีการฝึกอบรมความรู้และทักษะใหม่ ๆ นำไปใช้ประโยชน์ต่องานในอนาคต	+1	+1	+1	1
2. หน่วยงานมีความมั่นคงของการจ้างงานและรายได้ค่าตอบแทนที่ได้รับ	+1	+1	+1	1
3. ความสำเร็จจากการปฏิบัติงานส่งผลต่อความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	+1	+1	+1	1
4. ได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาเพื่อความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	+1	+1	+1	1

ข้อความ	R1	R2	R3	IOC
<b>คุณภาพชีวิตการทำงาน (ต่อ)</b>				
<b>5. บุรณาการทางสังคม</b>				1
1. หน่วยงานมีความสามัคคี ช่วยเหลือ มีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่	+1	+1	+1	1
2. จัดให้มีการประชุม พูดคุย แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับ อุปสรรคและปัญหาของงาน	+1	+1	+1	1
3. หน่วยงานมีบรรยากาศที่ดีและมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ เป็นอย่างดี	+1	+1	+1	1
4. หน่วยงานมีโอกาสร่วมปฏิบัติงานหรือสัมพันธ์ภาพที่ดีกับ หน่วยงานอื่น ๆ	+1	+1	+1	1
<b>6. ระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน</b>				1
1. มีมาตรฐานของกฎ ระเบียบ ข้อบังคับในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	1
2. การได้รับความเท่าเทียมในเรื่องสิทธิส่วนบุคคลและความ เสมอภาคในเรื่องต่าง ๆ	+1	+1	+1	1
3. มีกฎ ระเบียบ ข้อบังคับเกื้อกูลต่อผลสำเร็จของการ ปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	1
4. ความยุติธรรมในการใช้ระเบียบ ข้อบังคับของ ผู้บังคับบัญชา	+1	+1	+1	1
<b>7. ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน</b>				1
1. สามารถทำงานที่อยู่ในความรับผิดชอบสำเร็จตาม กำหนดเวลา	+1	+1	+1	1
2. สามารถจัดการงานที่รับผิดชอบในแต่ละวันได้อย่าง เหมาะสม	+1	+1	+1	1
3. มีเวลาหลังจากเลิกงานและวันหยุดเพื่อให้กับตนเอง เพื่อน ๆ และครอบครัว	+1	+1	+1	1
4. ความอิสระจากภาระงานในวันหยุด	+1	+1	+1	1
<b>8. การปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับสังคม</b>				1
1. หน่วยงานมีนโยบายและส่งเสริมให้จัดกิจกรรมที่มี ประโยชน์ช่วยเหลือสังคม	+1	+1	+1	1
2. หน่วยงานสนับสนุนให้พนักงานมีส่วนรับผิดชอบต่อสังคมส่วนรวม	+1	+1	+1	1
3. มีความรักและภาคภูมิใจในองค์กรที่ปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	1
4. องค์กรของท่านเป็นส่วนหนึ่งที่ทำประโยชน์ต่อสังคมและ ประเทศชาติ	+1	+1	+1	1
<b>IOC ทั้งหมด</b>				<b>0.99</b>

หมายเหตุ :

- R1    ดร.สอาด    บรรเจิดฤทธิ  
R2    ดร.กิติมา    ทามาลี  
R3    ดร.ศักดิ์ชาย    นาคนก





## ค่าความเชื่อมั่นความสุขการทำงาน

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	30	100
	Excluded (a)	0	0
	Total	30	100

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.711	4

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	30	100
	Excluded (a)	0	0
	Total	30	100

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.853	4

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	30	100
	Excluded (a)	0	0
	Total	30	100

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.852	4

## ค่าความเชื่อมั่นความสุขการทำงาน (ต่อ)

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	30	100
	Excluded (a)	0	0
	Total	30	100

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.702	4

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	30	100
	Excluded (a)	0	0
	Total	30	100

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.912	4

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	30	100
	Excluded (a)	0	0
	Total	30	100

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.907	4

## ค่าความเชื่อมั่นความสุขการทำงาน (ต่อ)

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	30	100
	Excluded (a)	0	0
	Total	30	100

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.868	4

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	30	100
	Excluded (a)	0	0
	Total	30	100

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.889	4

## ค่าความเชื่อมั่นคุณภาพชีวิตการทำงาน

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	30	100
	Excluded (a)	0	0
	Total	30	100

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.924	4

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	30	100
	Excluded (a)	0	0
	Total	30	100

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.794	4

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	30	100
	Excluded (a)	0	0
	Total	30	100

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.864	4

## ค่าความเชื่อมั่นคุณภาพชีวิตการทำงาน (ต่อ)

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	30	100
	Excluded (a)	0	0
	Total	30	100

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.887	4

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	30	100
	Excluded (a)	0	0
	Total	30	100

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.964	4

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	30	100
	Excluded (a)	0	0
	Total	30	100

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.892	4

## ค่าความเชื่อมั่นคุณภาพชีวิตการทำงาน (ต่อ)

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	30	100
	Excluded (a)	0	0
	Total	30	100

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.908	4

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	30	100
	Excluded (a)	0	0
	Total	30	100

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

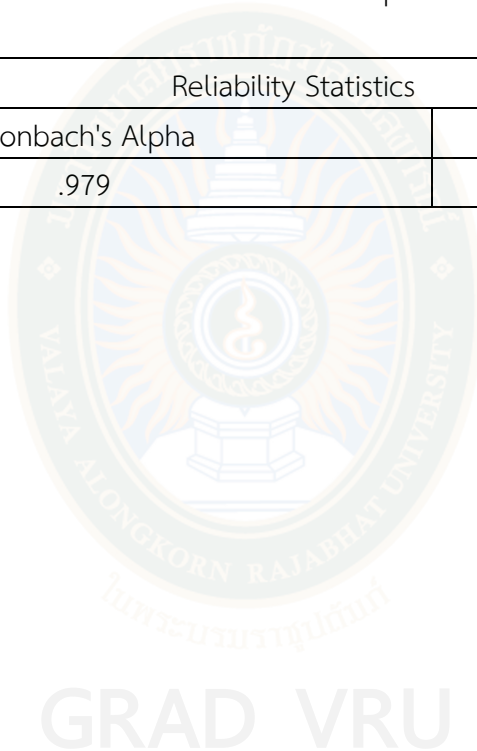
Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.944	4

## ค่าความเชื่อมั่นรวมทั้งสองด้าน

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	30	100
	Excluded (a)	0	0
	Total	30	100

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.979	64





บรรณานุกรม

GRAD VRU



## บรรณานุกรม

- กรแก้ว ถิรพงษ์สวัสดิ์ และจันทร์ธรา สมตัว. (2556). **การสำรวจสุขภาวะบุคลากรศูนย์อนามัยที่ 6 ปีงบประมาณ 2556**. ฉบับที่ 2. (พฤษภาคม – สิงหาคม 2555) บริหารยุทธศาสตร์และการวิจัยศูนย์อนามัยที่ 6 ขอนแก่น. ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- คัดนางค์ มณีศรี และวัชรภรณ์ เฟ่งจิต. (2557). **ความสุขคืออะไร**. สืบค้นจาก <http://www.Stjohn.ac.th/University/Guidance/kwam-suk-kua-a-rai.htm>
- จำลักษณ์ ขุนพลแก้ว. (2550). **คุณภาพชีวิตในการทำงาน กรุงเทพมหานคร ออนไลน์**. สืบค้นจาก [www.bangkokbiznews.com](http://www.bangkokbiznews.com)
- ชนกันต์ เหมือนทัพ และจันทร์ชูลี มาพุทธ. (2551). ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมในอำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ. **วารสารการศึกษาและพัฒนาสังคม**. 4(2). วิทยาลัยพัฒนศาสตร์ ป๋วยซึ่งจิต สาขาวิชาพัฒนศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชนิกานต์ บุญชู. (2555). **การปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานในโรงพยาบาลโรงงานยาสูบ กระทรวงการคลัง**. การค้นคว้าอิสระวิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต (เทคโนโลยีการบริหาร) คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ชาญวิทย์ วสันต์ธนรัตน์. (2557). **123 สู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข**. ศูนย์องค์กรสุขภาวะ: สำนักสนับสนุนสุขภาวะองค์กร สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ.
- ชาญวิทย์ วสันต์ธนรัตน์ จุลยวรรณ ต้วงโคตะ และนพพร ทิแก้วศรี. (2556). **มาตรฐานองค์กรแห่งความสุขกันเถอะ**. กรุงเทพฯ: แผนงานสุขภาวะองค์กรภาคเอกชน.
- ชูศรี วงศ์รัตน์. (2541). **เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย**. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ: เทพเนรมิตการพิมพ์.
- เชษฐพล มานิตย์. (2554). **ความสุขคืออะไร ศูนย์จิตวิทยาสุขภาพและสุขภาวะสาธารณะ**. คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. สืบค้นจาก [www.themosthappiness.com](http://www.themosthappiness.com)
- โชติกา ภาชีผล. (2555). องค์กรแห่งความสุขที่มีคุณภาพของ สสท: การพัฒนาตัวบ่งชี้และโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ. **วารสารจิตวิทยาการวิจัย**. 25(2), 143 – 162.
- ชัยศิริ จันทร์รักษา. (2556). **คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลเมืองปราจีนบุรี อำเภอเมือง จังหวัดปราจีนบุรี**. มหาวิทยาลัยพิษณุโลก.
- ชัยอนันต์ รัชชะ. (2544). **การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน**. Masters Thesis, The University Of The Thai Chamber Of Commerce.
- ฉานิกา วงษ์สุรีย์รัตน์. (2554). **ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน ความสุขในการทำงาน โดยมีความเพลิดเพลินเป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์: กรณีศึกษาบริษัท วิศวกรรมก่อสร้างนอกชายฝั่งแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร**. สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ ภาควิชาจิตวิทยา คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

- ธานีรินทร์ ศิลป์จารุ. (2553). **การวิจัยและการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS**. พิมพ์ครั้งที่ 11. กรุงเทพฯ: บิสซิเนสอาร์แอนด์ดี.
- ธัญลักษณ์ มหัทธนะอานนท์. (2550). **คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการบริษัท เอ็นอาร์ อินสแตนท์ โปรดิวซ์ จำกัด**. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทั่วไป วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ธัญพัฒน์ พิรุณไพบร. (2554). **ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความสุขในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงาน วิทยาลัยศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิตสาขาศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและเอกชน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร**.
- นงชนก ผิวเกลี้ยง และธีระเดช รุ่งมงคล. (2556). **ปัจจัยส่วนบุคคลและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานประกันสังคม**. **วารสารการเงิน การลงทุน การตลาดและการบริหารธุรกิจ**. 3(2).
- นงเยาว์ อรุณศิริวงศ์. (ม.ป.ป.). **การพัฒนาคุณภาพชีวิต**. สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.
- นภัสชล รอดเที่ยง. (2550). **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรที่สังกัดศูนย์อนามัยในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข**. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (สาธารณสุขศาสตร์) สาขาวิชาเอกอนามัยครอบครัว บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ปริญญช ชัยกองเกียรติ และคนอื่น ๆ. (2553). **การจัดการความรู้: ความพึงพอใจและความผูกพันในการทำงาน**. วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนีละลา.
- เพชรน้อย สิงห์ช่างชัย. (2539). **คุณภาพชีวิตของแรงงานย้ายถิ่นในอุตสาหกรรมยางพาราจังหวัดสงขลา**. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ไพรัช จันทสุวรรณโณ. (2555). **รูปแบบองค์กรแห่งความสุขและคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน บริษัท ไออาร์พีซี จำกัด (มหาชน)**. ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ยุทธพงษ์ กัยวรรณ. (2543). **พื้นฐานการวิจัย**. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- รัตนะ นิมมานเทวินทร์. (2556). **การศึกษาปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายในองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของพนักงานสำนักงาน บริษัท โรงพยาบาลพญาไท 2 จำกัด**. มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- ลักขณา ศิริถิรกุล วาสนา อุปป้อ และจรรยาลักษณ์ ป้องเจริญ. (2555). **คุณภาพชีวิตในการทำงานและมีความสุขในการทำงานของอาจารย์วิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข**. **วารสารวิทยาลัยพยาบาลพระปกเกล้าจันทบุรี**. 24(1).
- ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. (2536). **เทคนิคการวิจัยทางการศึกษา**. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ.
- วิกิพีเดีย สารานุกรมเสรี. (2557). **ความสุข**. สืบค้นจาก <http://th.wikipedia.org>
- ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต และคนอื่นๆ. (2556). **คุณภาพชีวิต การทำงานและมีความสุข**. กรุงเทพฯ: ธรรมดาเพรส.

- ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคนอื่นๆ. (2541). **การบริหารการตลาดยุคใหม่**. กรุงเทพฯ: ธีระฟิล์มและไซเท็กซ์.
- ศุमारตรี พงษ์จันทร์ และคนอื่นๆ. **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม**. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์ วิทยาลัยกฎหมายและการปกครอง มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- ศูนย์วิจัยความสุขชุมชน. (2550). **ประเมินความสุขของคนทำงาน (Happiness at Workplace) กรณีศึกษาประชาชนอายุ 18 – 60 ปี ที่ทำงานในสถานประกอบการและองค์กรธุรกิจ ในเขตกรุงเทพมหานคร**. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ.
- สมพร ณ ลำพูน. (2557). **ข้อมูลบริษัท มิซูโน พลาสติก จำกัด**. สืบค้นจาก <http://plastic.oie.go.th>
- สิรินทร แซ่ฉั่ว. (2553). **ความสุขในการทำงานของบุคลากรเชิงสร้างสรรค์: กรณีศึกษาอุตสาหกรรมเชิงสร้างสรรค์กลุ่มสื่อและกลุ่มงานสร้างสรรค์เพื่อการใช้งาน ปี 2553**. วิทยานิพนธ์ วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สุนทร นามโคตรศรี. (2553). **คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอตำบลขุนทด จังหวัดนครราชสีมา ปี 2553 ตามหลักสูตรวิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต การบริหารงานก่อสร้างและสาธารณูปโภค สาขาวิชาวิศวกรรมโยธา**. สำนักวิชา วิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.
- สำนักงาน กศน. (2557). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพในการปฏิบัติงานของครูศูนย์การเรียนรู้ชุมชน ศูนย์ การศึกษานอกระบบและตามอัธยาศัยจังหวัดเลย**. สืบค้นจาก [www.loei.nfe.go.th/portal/lib/private/upload/619\\_doc](http://www.loei.nfe.go.th/portal/lib/private/upload/619_doc)
- สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.). (2552). **คู่มือมาสร้างองค์กรแห่งความสุข กันเถอะ**. สืบค้นจาก [www.happy8workplace.com](http://www.happy8workplace.com)
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2557). **คุณภาพชีวิตการทำงาน**. กระทรวงการพัฒนา สังคมและความมั่นคงของมนุษย์. สืบค้นจาก [www.m-society.go.th/article attach/3338/3646.doc](http://www.m-society.go.th/article_attach/3338/3646.doc)
- เสาวลักษณ์ กิตติประภัสร์. (2555). **ก้าวอย่างใหม่ในการพัฒนา: สู่อสังคมนั่งความสุข**. สถาบันพระปกเกล้า.
- เสาวลักษณ์ กิตติประภัสร์ และคนอื่นๆ. (2553). **พัฒนาการแนวคิดเรื่องความสุขที่เกี่ยวข้องกับ ประโยชน์สุขและเศรษฐกิจพอเพียง**. เครือข่ายงานวิจัยนานาชาติเพื่อสังคมอยู่เย็นเป็นสุข (ไอราท์). สืบค้นจาก [www.happysociety.org](http://www.happysociety.org)
- องค์กรสุขภาพ สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ โดย (สสส.). (2557). **องค์กรแห่งความสุข**. สืบค้นจาก [www.happy8workplace.com](http://www.happy8workplace.com)
- อริวัฒน์ เจียวิวรรณ์กุล และคนอื่นๆ. (2552). **ร้อยความคิด...สร้างสุของค์กร**. แผนงานสุขภาพ องค์กรภาคเอกชน สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ.
- Huse & Cumming. (1985). **Organization development and Change**. West Publishing Company.
- Yamane, Taro. (1973). **Statistics: An Introductory Analysis**. Third edition. Newyork: Harper and Row Publication.



ภาคผนวก

GRAD VRU



**ภาคผนวก ก**  
**แบบสอบถามเพื่อการวิจัย**

**GRAD VRU**

**แบบสอบถามประกอบการศึกษาวิจัย**  
**เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบขององค์กรแห่งความสุขกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน**  
**บริษัท มิซูโน พลาสติก จำกัด**

คำชี้แจง

แบบสอบถามฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา เพื่อจัดทำการค้นคว้าอิสระประกอบการศึกษาปริญญาโท หลักสูตรการบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ โดยนางศากุน ทับทอง MBA 27

วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบขององค์กรแห่งความสุขกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท มิซูโน พลาสติก จำกัด

แบบสอบถามมีทั้งหมด 3 ส่วน จำนวน 5 หน้า

ขอให้ท่านตอบแบบสอบถาม โดยเลือกคำตอบที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านและโปรดทำเครื่องหมาย ( ✓ ) ลงหน้าข้อความที่ท่านต้องการ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขการทำงาน

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

GRAD VRU

### ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. เพศ
 

<input type="checkbox"/> ชาย	<input type="checkbox"/> หญิง
------------------------------	-------------------------------
  
2. อายุ
 

<input type="checkbox"/> 18 - 25 ปี	<input type="checkbox"/> 26 - 33 ปี
<input type="checkbox"/> 34 - 41 ปี	<input type="checkbox"/> 42 - 49 ปี
<input type="checkbox"/> มากกว่า 49 ปีขึ้นไป	
  
3. สถานภาพสมรส
 

<input type="checkbox"/> โสด	<input type="checkbox"/> สมรส
<input type="checkbox"/> หย่าร้าง / หม้าย	
  
4. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน
 

<input type="checkbox"/> น้อยกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท	<input type="checkbox"/> 10,001 – 20,000 บาท
<input type="checkbox"/> 20,001 – 30,000 บาท	<input type="checkbox"/> 30,001 – 40,000 บาท
<input type="checkbox"/> มากกว่า 40,000 บาทขึ้นไป	
  
5. ตำแหน่งงาน
  - ระดับหัวหน้าผู้ควบคุมแผนกงาน (Supervisor)
  - ระดับผู้ช่วยหัวหน้าผู้ควบคุมแผนกงาน (Asst Supervisor)
  - ระดับหัวหน้าแผนกงาน (Leader)
  - ระดับหัวหน้าแผนกงานย่อย (Sub – Leader)
  - ระดับพนักงานปฏิบัติงาน (Staff)
  
6. อายุงาน
 

<input type="checkbox"/> น้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี	<input type="checkbox"/> 6 ปี – 10 ปี
<input type="checkbox"/> 11 ปี – 15 ปี	<input type="checkbox"/> มากกว่า 15 ปีขึ้นไป

## ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขการทำงาน

ความสุขการทำงาน	ระดับความสำคัญของความสุข				
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
<b>1. สุขภาพดี</b>					
1. เป็นผู้ที่มีความสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง					
2. ออกกำลังกายเป็นประจำและสม่ำเสมอ					
3. ไม่ดื่มเครื่องดื่มแอลกอฮอล์หรือสูบบุหรี่					
4. ไม่มีโรคประจำตัว					
<b>2. น้ำใจงาม</b>					
1. เป็นผู้ที่ชอบช่วยเหลือผู้อื่นด้วยความเต็มใจ					
2. ได้รับความจริงใจจากเพื่อนร่วมงานเสมอ					
3. ได้รับการช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชา					
4. มีความสัมพันธ์ในที่ทำงานเหมือนพี่เหมือนน้อง					
<b>3. ผ่อนคลาย</b>					
1. มีการพักผ่อนที่เพียงพอในแต่ละวัน					
2. หน่วยงานมีการจัดกิจกรรมสร้างสรรค์ให้กับพนักงาน					
3. หน่วยงานมีการส่งเสริมกิจกรรมออกกำลังกาย					
4. มีการลาพักผ่อนได้ตามสิทธิที่กำหนด					
<b>4. ใฝ่รู้</b>					
1. มีการจัดฝึกอบรมพนักงาน					
2. มีการจัดนิเทศงานเพื่อเพิ่มพูนทักษะในงาน					
3. มีโอกาสไปศึกษาดูงานนอกสถานที่					
4. สนใจโอกาสทางการศึกษา					
<b>5. มีคุณธรรม</b>					
1. มีศีลธรรมในการดำเนินชีวิต					
2. มีความละเอียดและเกรงกลัวต่อบาป					
3. มีความซื่อสัตย์สุจริตในการดำเนินชีวิต					
4. ปฏิบัติกิจทางศาสนาเพื่อให้จิตใจสงบ					



**ส่วนที่ 2** แบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขการทำงาน (ต่อ)

ความสุขการทำงาน	ระดับความสำคัญของความสุข				
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
<b>6. ใช้เงินเป็น</b>					
1. มีรายได้เพียงพอต่อการใช้จ่ายในแต่ละเดือน					
2. แบ่งเงินเดือนบางส่วนไว้เป็นเงินออม					
3. ไม่มีหนี้สินเกินความสามารถในการผ่อนชำระหนี้ตามกำหนด					
4. มีการจัดทำบัญชีรับ - จ่ายครัวเรือน					
<b>7. ครอบครัวดี</b>					
1. มีเวลาและกิจกรรมร่วมกับครอบครัวอย่างสม่ำเสมอ					
2. ครอบครัวอบอุ่น ไม่มีปัญหาเรื่องผิดศีลธรรม					
3. ครอบครัวไม่มีปัญหาเรื่องอบายมุข					
4. ครอบครัวมีส่วนร่วมในกิจกรรมที่หน่วยงานจัดให้					
<b>8. สังคมดี</b>					
1. มีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน					
2. ปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับของหน่วยงาน					
3. มีบรรยากาศในการทำงานที่เป็นมิตร					
4. สามารถขอความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี					

### ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความสำคัญของคุณภาพชีวิต				
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
<b>1. ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม</b>					
1. ค่าตอบแทนเหมาะสมกับปริมาณงานที่ท่านทำในปัจจุบัน					
2. ค่าตอบแทนเหมาะสมและเป็นธรรมกับความรู้ความสามารถ					
3. ค่าตอบแทนเหมาะสมเมื่อเทียบกับตำแหน่งงานอื่นที่คล้ายคลึงกัน					
4. ค่าตอบแทนที่เหมาะสมจากการปฏิบัติงานพิเศษนอกเวลา					
<b>2. สิ่งแวดล้อมที่ถูกละเลยและปลอดภัย</b>					
1. หน่วยงานมีการดำเนินการสร้างเสริมสุขภาพเพื่อให้มีสุขภาพดี					
2. หน่วยงานสนับสนุนและส่งเสริม จัดให้มีการตรวจสุขภาพประจำปี					
3. หน่วยงานจัดหาอุปกรณ์ป้องกันอันตรายต่อการทำงาน					
4. หน่วยงานมีมาตรการในการจัดสภาพการทำงานเพื่อป้องกันอุบัติเหตุหรือวินาศภัย					
<b>3. การพัฒนาความสามารถของบุคคล</b>					
1. การได้รับโอกาสให้ปฏิบัติงานตรงกับความรู้ความถนัด					
2. การได้รับโอกาสให้แสดงความคิดเห็นและความสามารถอย่างเต็มที่					
3. หน่วยงานจัดให้มีการฝึกอบรมพนักงานเพื่อเป็นการพัฒนาทักษะความรู้					
4. เปิดโอกาสให้เผยแพร่ความรู้ความสามารถของตนภายในหน่วยงานหรือหน่วยงานอื่น ๆ					

**ส่วนที่ 3** แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน (ต่อ)

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความสำคัญของคุณภาพชีวิต				
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
<b>4. ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน</b>					
1. จัดให้มีการฝึกอบรมความรู้และทักษะใหม่ ๆ นำไปใช้ประโยชน์ต่องานในอนาคต					
2. หน่วยงานมีความมั่นคงของการจ้างงานและรายได้ค่าตอบแทนที่ได้รับ					
3. ความสำเร็จจากการปฏิบัติงานส่งผลต่อความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน					
4. ได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาเพื่อความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน					
<b>5. บุรณาการทางสังคม</b>					
1. หน่วยงานมีความสามัคคี ช่วยเหลือ มีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่					
2. จัดให้มีการประชุม พูดคุย แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับอุปสรรคและปัญหาของงาน					
3. หน่วยงานมีบรรยากาศที่ดีและมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ เป็นอย่างดี					
4. หน่วยงานมีโอกาสร่วมปฏิบัติงานหรือสัมพันธ์ภาพที่ดีกับหน่วยงานอื่น ๆ					
<b>6. ระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน</b>					
1. มีมาตรฐานของกฎ ระเบียบ ข้อบังคับในการปฏิบัติงาน					
2. การได้รับความเท่าเทียมในเรื่องสิทธิส่วนบุคคลและความเสมอภาคในเรื่องต่าง ๆ					
3. มีกฎ ระเบียบ ข้อบังคับเกื้อกูลต่อผลสำเร็จของการปฏิบัติงาน					
4. ความยุติธรรมในการใช้ระเบียบ ข้อบังคับของผู้บังคับบัญชา					

**ส่วนที่ 3** แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน (ต่อ)

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความสำคัญของคุณภาพชีวิต				
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
<b>7. ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน</b>					
1. สามารถทำงานที่อยู่ในความรับผิดชอบสำเร็จตามกำหนดเวลา					
2. สามารถจัดการงานที่รับผิดชอบในแต่ละวันได้อย่างเหมาะสม					
3. มีเวลาหลังจากเลิกงานและวันหยุดเพื่อให้กับตนเอง เพื่อน ๆ และครอบครัว					
4. ความอิสระจากภาระงานในวันหยุด					
<b>8. การปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับสังคม</b>					
1. หน่วยงานมีนโยบายและส่งเสริมให้จัดกิจกรรมที่มีประโยชน์ช่วยเหลือสังคม					
2. หน่วยงานสนับสนุนให้พนักงานมีส่วนรับผิดชอบต่อสังคมส่วนรวม					
3. มีความรักและภาคภูมิใจในองค์กรที่ปฏิบัติงาน					
4. องค์กรของท่านเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้ประโยชน์ต่อสังคมและประเทศชาติ					



**ภาคผนวก ข**

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจแบบสอบถาม

**GRAD VRU**

### รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจแบบสอบถาม

1. อาจารย์ ดร.สอาด บรรเจิดฤทธิ์ ประธานคณะกรรมการ  
ประจำหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต  
มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์
2. อาจารย์ ดร.กิติมา ทามาลี ประธานหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต  
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
3. อาจารย์ ดร.ศักดิ์ชาย นาคนก อาจารย์ผู้สอนหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต  
มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์





**ภาคผนวก ค**

ค่าความสอดคล้องของแบบสอบถาม

**GRAD VRU**



ภาคผนวก ง  
ค่าความเชื่อมั่น

GRAD VRU



## ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ -สกุล	ศากุน ทับทอง
วัน เดือน ปี ที่เกิด	29 พฤษภาคม 2519
สถานที่เกิด	กรุงเทพมหานคร
ที่อยู่ปัจจุบัน	139/1177 หมู่ที่ 4 ตำบลพะยอม อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 13170
ประวัติการศึกษา	ป.ศ. 2541 บริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาการเงินและการธนาคาร มหาวิทยาลัยสยาม
ประวัติการทำงาน	ป.ศ. 2549 - ปัจจุบัน นักตรวจสอบภาษีปฏิบัติการ สำนักบริหารภาษีธุรกิจขนาดใหญ่ กรมสรรพากร กระทรวงการคลัง
ตำแหน่ง	นักตรวจสอบภาษีปฏิบัติการ
สถานที่ทำงาน	กรมสรรพากร 90 ซอยพหลโยธิน 7 ถนนพหลโยธิน แขวงสามเสนใน เขตพญาไท 10400

GRAD VRU