

การรับรู้แนวคิดองค์กรสุขภาวะของแรงงานในพื้นที่ นิคมอุตสาหกรรมภาคตะวันออก

Perception of Happy Workplace of Labor in Eastern Industrial Estate

วรรณภา ลือกิตินันท์* และกาญจนวนลัย นนทแก้ว แฟรี่²

Wannapa Luekitinan* and Kanvalai Nontakeaw Ferry²

บทคัดย่อ

การศึกษามีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับการรับรู้ของแรงงานเกี่ยวกับการรับรู้แนวคิดองค์กรสุขภาวะ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยองค์กร โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากแรงงานที่ทำงานในพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมภาคตะวันออก ซึ่งไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน จึงกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างแบบไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 385 คน และเพื่อป้องกันความผิดพลาดในการเก็บรวบรวมข้อมูลจึงเพิ่มจำนวนแบบสอบถามอีก 65 ชุด รวมจำนวนแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมทั้งสิ้น 450 ชุด และใช้การสุ่มแบบกำหนดโควตา (Quota Sampling) ใน 3 จังหวัด ได้แก่ ชลบุรี ระยอง และฉะเชิงเทรา โดยกำหนดจังหวัดละ 150 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม ผลการศึกษาพบว่าแรงงานมีระดับการรับรู้แนวคิดองค์กรสุขภาวะของแรงงานโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สำหรับการเปรียบเทียบระดับการรับรู้แนวคิดองค์กรสุขภาวะของแรงงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า อายุงาน และลักษณะงานที่แตกต่างกัน ระดับการรับรู้แนวคิดองค์กรสุขภาวะของแรงงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนการเปรียบเทียบระดับการรับรู้แนวคิดองค์กรสุขภาวะของแรงงาน จำแนกตามปัจจัยด้านองค์กร พบว่า ประสิทธิภาพการจ้าง และประสิทธิภาพอุตสาหกรรมที่แตกต่างกัน ระดับการรับรู้แนวคิดองค์กรสุขภาวะของแรงงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

คำสำคัญ: ความสุขในการทำงาน องค์กรสุขภาวะ องค์กรแห่งความสุข

^{*.2} อาจารย์ คณะการจัดการและการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยบูรพา

^{*.2} Lecturer, Faculty of Management and Tourism, Burapha University

Abstract

The study aimed to study level of labor's perception of happy workplace concept classified by personal factors and organizational factors. The data were collected from labor in industrial estates in the eastern provinces. With infinite population of labor, the minimum 385 samples were calculated with 65 additional samples for error prevention. Hence, the total number of samples was 450. For corporate samples, quota sampling was used and it resulted in 150 samples from each province. Questionnaire was used as data collecting tool. The findings revealed the level of totally and each aspects of perception of happy workplace concept were high. When analyzed by personal factors, it was found that work year and job characteristics were two factors affecting the perception of happy workplace concept with statistical significance. When analyzed by organizational factor, it was found that the factors of employment type and industrial cluster affected the perception of happy workplace concept with statistical significance.

Keywords: Work Happiness, Happy Workplace

1. บทนำ

มนุษย์เราส่วนใหญ่ต้องใช้เวลาอยู่ที่ทำงานหรือมีปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานอย่างน้อยวันละ 8 ชั่วโมง ซึ่งถ้าหากในเวลา 8 ชั่วโมงนี้ ถ้าต้องอยู่อย่างเบื่อหน่าย เจ็บปวด อิดโรยริษยา โกรธแค้น เป็นต้น ก็หมายถึงการเสียเวลาอันมีคุณค่าไปถึง 8 ชั่วโมง หรือคิดเป็นจำนวนนาฬิกาเท่ากับ 480 นาที หรือ 28,800 วินาที ไปกับเรื่องซึ่งทำให้บั่นทอนจิตใจ อันจะนำมาซึ่งสุขภาพจิตที่ไม่เป็นสุข และส่งผลถึงสุขภาพร่างกายได้ เช่น เกิดอาการปวดหัวเรื้อรัง ท้องอืด ท้องเฟ้อ โรคกระเพาะ เป็นต้น ในทางตรงข้าม ถ้ามีความสุขกับที่ทำงาน ก็จะทำให้รู้สึกอยากมาทำงาน ความอยากทำงานก็จะส่งผลให้ทำงานได้ดี ผลงานมีคุณภาพ รวมถึงส่งผลต่อบรรยากาศในที่ทำงานที่มีความสุข อันช่วยลดความตึงเครียดในการทำงาน ซึ่งประพนธ์ ผาสุกยี่ด (2549) ระบุว่าปัจจัยที่จะทำให้คนมีความสุขในการทำงานนั้นมี 4 ปัจจัยคือ งานที่ท้าทาย วัฒนธรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วม ปัจจัยสภาพแวดล้อม/ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และภาวะผู้นำ

ด้วยเหตุนี้สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ได้ตระหนักถึงความสำคัญในการสร้างความสุขในที่ทำงาน และสร้างที่ทำงานให้เป็นองค์กรแห่งความสุข โดยเสนอแนวคิดในการพัฒนาองค์กรให้เป็นที่คนทำงานมีความสุข ที่ทำงานน่าอยู่ และชุมชนมีความสมานฉันท์ ซึ่งเน้นในด้านการพัฒนาคนทำงานให้มีความสุขตามแนวคิดความสุขในการทำงาน 8 ประการ ได้แก่ ความมีสุขภาพดี มีน้ำใจช่วยเหลือผู้อื่น มีความผ่อนคลาย รักการเรียนรู้ มีคุณธรรม จัดการการเงินได้ ครอบครัวมีความสุข และเป็นสมาชิกที่ดีของสังคม รวมถึงการเน้นการพัฒนาองค์กรให้เป็นที่ทำงานที่น่าอยู่ โดยเน้นการทำงานเป็นทีม และการมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กร (ชาญวิทย์ วสันต์ธนรัตน์, จุลยวรรณ ดั่งโคตะ และนพพร ทิแก้วศรี, 2556)

แต่อย่างไรก็ตามการพัฒนาองค์กรจะเป็นเช่นใดนั้นย่อมขึ้นอยู่กับ การรับรู้ของพนักงาน ซึ่งการรับรู้เป็นผลทำให้พฤติกรรมของบุคคลในองค์กร โดยบุคคล 2 คนได้เห็นสิ่งเดียวกัน แต่อาจเกิดการรับรู้ต่างกัน ซึ่งก็จะเกิดพฤติกรรมที่ต่างกันไปด้วย (วิรัช สงวนวงศ์วาน, 2550) และย่อมมีผลกระทบต่อการทำงานของบุคคลในองค์กร รวมถึงการพัฒนาองค์กรให้มุ่งเป็นสู่การเป็นองค์กรสุขภาวะด้วย ทั้งนี้การที่บุคคลจะดีหรือไม่ดีหรือไม่เพียงโดยย่ออาศัย

ปัจจัยต่างๆ หลายประการ ได้แก่ สถิติปัญหาหรือความเจ็บป่วยลด การสังเกต ความสนใจ สภาพจิตใจในขณะนั้น และประสบการณ์ (นิติพล ภูตะโชติ, 2556)

สำหรับพื้นที่ภาคตะวันออกถือว่าภาคตะวันออกเป็นพื้นที่ที่แรงงานจำนวนมาก เนื่องจากเป็นที่ตั้งของนิคมอุตสาหกรรมและสวนอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ ซึ่งประเด็นด้านความสุขในการทำงานนั้นถือว่าเป็นประเด็นสำคัญที่ทุกองค์กรจะต้องให้ความสำคัญถึง โดยในภาคตะวันออกมีองค์กรสุขภาวะต้นแบบซึ่งเป็นภาคีเครือข่ายของสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ จำนวนทั้งสิ้น 12 แห่ง แบ่งเป็นสถานประกอบการขนาดใหญ่ 9 แห่ง และธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม 3 แห่ง (สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ, 2557) และเมื่อเทียบกับภูมิภาคอื่นๆ ภาคตะวันออกมีองค์กรสุขภาวะต้นแบบและองค์กรสุขภาวะที่เป็นภาคีเครือข่าย เป็นอันดับ 2 ของประเทศรองจากภาคกลาง ซึ่งเมื่อเทียบกับจำนวนแรงงานที่มีในภูมิภาคนี้ถือว่าแนวคิดองค์กรสุขภาวะยังไม่ได้ได้รับความสนใจอย่างแพร่หลาย โดยอาจมีสาเหตุมาจากการรับรู้ขององค์กร ผู้บริหารองค์กร และตัวพนักงาน

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาเรื่อง การศึกษาการรับรู้แนวคิดการสร้างองค์กรสุขภาวะของแรงงานในพื้นที่ภาคตะวันออก โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับการรับรู้แนวคิดองค์กรสุขภาวะ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยด้านองค์กร ซึ่งผลของการศึกษาจะเป็นประโยชน์ต่อองค์กรในการยกระดับการพัฒนาองค์กรให้บุคคลากรมีความสุขในการทำงาน และสถานประกอบการอื่น รวมถึงหน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถนำผลการศึกษาไปใช้ในการวางแผน การกำหนดแนวทางในการพัฒนาและการขยายผลแนวคิดองค์กรสุขภาวะไปยังองค์กรอื่นในภาคตะวันออกต่อไป

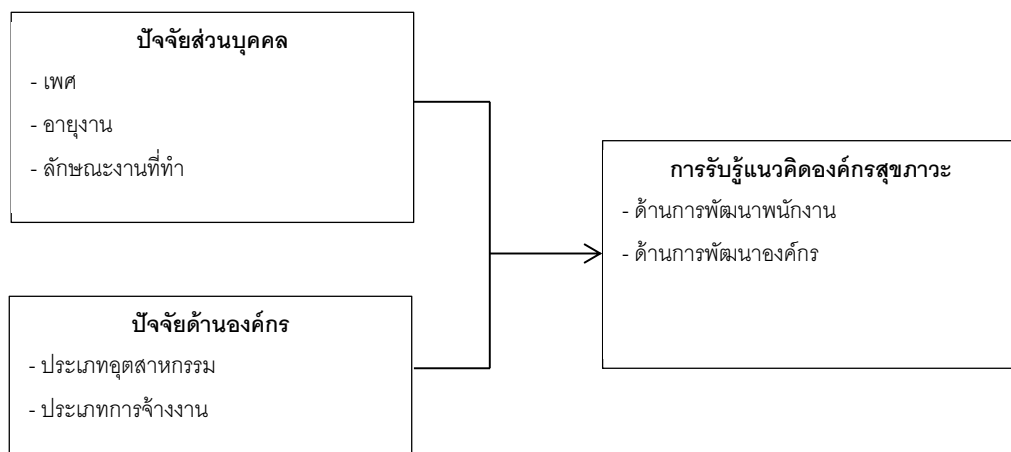
2. วัตถุประสงค์ในการศึกษา

2.1 เพื่อศึกษาระดับการรับรู้แนวคิดองค์กรสุขภาวะของแรงงาน ในพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมภาคตะวันออก จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

2.2 เพื่อศึกษาระดับการรับรู้แนวคิดองค์กรสุขภาวะของแรงงาน ในพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมภาคตะวันออก จำแนกตามปัจจัยด้านองค์กร

3. กรอบแนวคิดในการวิจัย

กรอบแนวคิดในการวิจัย



สมมติฐาน

3.1 ปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน ระดับการรับรู้แนวคิดองค์กรสุขภาวะของแรงงานในองค์กรในพื้นที่ภาคตะวันออกแตกต่างกัน

3.2 ปัจจัยด้านองค์กรแตกต่างกัน ระดับการรับรู้แนวคิดองค์กรสุขภาวะของแรงงานในองค์กรในพื้นที่ภาคตะวันออกแตกต่างกัน

4. แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาองค์กรสุขภาวะ

4.1 นิยามองค์กรสุขภาวะ

ราชบัณฑิตยสถาน (2554) ได้อธิบายความหมายไว้ดังนี้ องค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) หมายถึง หน่วยงาน สถานประกอบการ สถานศึกษา ที่ทำงาน ที่มีความมั่นคงก้าวหน้าตามจุดประสงค์ของภารกิจ คนในองค์กรทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องมีความพึงพอใจและตั้งใจทำงาน สถานที่ทำงานมีบรรยากาศเกื้อหนุนให้บุคลากรมีสุขภาพดี และทุกคนทุกระดับในองค์กรทำงานร่วมกันอย่างสมานฉันท์ องค์กรแห่งความสุข มีกระบวนการที่เน้นสุขภาวะของคนทำงานในองค์กร หลักการที่สำคัญคือความสำเร็จของภารกิจนั้นขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถของบุคคลทุกฝ่าย และที่จะขาดไม่ได้คือ ความสุขของทุกคน เนื่องจากคำว่า “องค์กรแห่งความสุข” มีลักษณะเป็นนามธรรม การอธิบายจึงต้องเชื่อมโยงชีวิตของคนทำงานเกี่ยวข้องกัน (จินดารัตน์ โพธิ์นอก, 2557) ในขณะที่สำนักงานกองทุนสนับสนุนการส่งเสริมสุขภาพ ได้อธิบายความหมายขององค์กรแห่งความสุข ว่าเป็นกระบวนการพัฒนาคนในองค์กรอย่างมีเป้าหมาย และยุทธศาสตร์ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร เพื่อให้คนมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง นำพาองค์กรไปสู่การเติบโตอย่างยั่งยืน (ลลิตา มาไพศาลทรัพย์, 2557)

จากความหมายทั้งสองพบว่า องค์กรแห่งความสุข เป็นกระบวนการที่มุ่งเน้นให้คนในองค์กรมีความสุข จากการมีความพึงพอใจและตั้งใจทำงาน มีสุขภาพดี มีความสมานฉันท์ โดยกระบวนการนี้จะต้องสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร และนำพาองค์กรสู่ความยั่งยืน ซึ่งบางครั้งองค์กรแห่งความสุขนั้น ยังมีชื่อเรียกว่า องค์กรสุขภาวะ ซึ่งในงานวิจัยครั้งนี้สรุปว่า องค์กรสุขภาวะ หมายถึง องค์กรที่เน้นนโยบายในการส่งเสริมสวัสดิภาพในการทำงานของพนักงานให้เกิดความสุขในการทำงาน สนุกกับงาน ใช้ชีวิตที่สมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว

4.2 การพัฒนาองค์กรสุขภาวะ

องค์กรแห่งความสุข หรือ องค์กรสุขภาวะ (Happy Workplace) สามารถอธิบายตามกระบวนการทัศน์ได้ 2 มุมมอง คือ กระบวนทัศน์ที่เน้นการพัฒนาคน และกระบวนทัศน์ที่เน้นลักษณะ โดยความหมายขององค์กรสุขภาวะตามกระบวนทัศน์ที่เน้นการพัฒนาคน หมายถึง กระบวนการพัฒนาคนในองค์กรอย่างมีเป้าหมาย สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร เพื่อให้องค์กรมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง และนำพาองค์กรไปสู่การเติบโตอย่างยั่งยืน ส่วนความหมายขององค์กรสุขภาวะตามกระบวนทัศน์ที่เน้นลักษณะ หมายถึง องค์กรที่คนทำงานมีความสุข ที่ทำงานน่าอยู่ และชุมชนสมานฉันท์ ทั้งนี้ในการสร้างองค์กรสุขภาวะให้เกิดขึ้น จะต้องดำเนินการ 2 องค์ประกอบ ดังนี้ (ชาญวิทย์ วสันต์นารัตน์, จุลยวรรณ ด้วงโคตะ และนพพร ทิแก้วศรี, 2556)

4.2.1 การพัฒนาพนักงานให้เป็นคนทำงานที่มีความสุข (Happy People) โดยการพัฒนาให้พนักงานเป็นคนทำงานที่มีความสุขนั้น ทางสำนักงานกองทุนสนับสนุนการส่งเสริมสุขภาพ ได้สังเคราะห์แนวคิดความสุข 8 ประการขึ้นมา ซึ่งอยู่บนพื้นฐานของความต้องการให้เกิดความสุขที่สมดุล และยั่งยืนระหว่างความสุขของตนเอง ความสุขของครอบครัว และความสุขขององค์กร/ สังคม อันประกอบด้วย

4.2.1.1 เป็นผู้ที่มีสุขภาพดี ดูแลตนเองไม่ให้เป็นภาระของผู้อื่น (Happy Body) มีสุขภาพแข็งแรงทั้งกายและจิตใจ ใช้ชีวิตอย่างมีความสุข ซึ่งเกิดจากการรู้จักใช้ชีวิต รู้จักกิน รู้จักนอน

4.2.1.2 เป็นผู้ที่มีน้ำใจช่วยเหลือผู้อื่น (Happy Heart) คือ การคิดถึงคนอื่น มีน้ำใจเอื้ออาทรต่อกันและกัน การรับทราบของเจ้านาย ลูกน้อง บทบาทของคุณพ่อ บทบาทของคุณแม่ และผลของการกระทำ ของตนเอง ต่อสิ่งต่างๆ

4.2.1.3 เป็นผู้ที่สามารถจัดการกับอารมณ์ของตนเอง (Happy Relax) คือ การรู้จักการผ่อนคลายกับสิ่งต่างๆ ในการดำเนินชีวิต เมื่อชีวิตในการทำงาน และ/ หรือการดำเนินชีวิตประจำวันมีความเครียด ต้องหาวิธีผ่อนคลาย เพื่อรักษาสมดุลของชีวิตไว้

4.2.1.4 เป็นผู้รักการเรียนรู้และเป็นมืออาชีพในงานของตนเอง (Happy Brain) คือ การศึกษาหาความรู้ การพัฒนาตัวเองตลอดเวลา เพื่อให้เป็นมืออาชีพ และเพื่อให้เกิดความมั่นคงก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

4.2.1.5 เป็นผู้ที่มีคุณธรรมและความกตัญญู (Happy Soul) คือ การเป็นผู้ที่มีคุณธรรม โดยเฉพาะ หิริ โอตตัปปะ (ความละอาย และเกรงกลัวต่อการกระทำของตน) ซึ่งเป็นคุณธรรมเบื้องต้นพื้นฐานของการอยู่ร่วมกันของสังคมมนุษย์ และเป็นคุณธรรมที่สำคัญต่อการทำงานเป็นทีม นอกจากนี้ควรมีคุณธรรมอื่นๆ เช่น การเป็นคนดี มีศรัทธา ต่อศาสนา มีศีลธรรมในการดำเนินชีวิต มีความซื่อสัตย์ มีความรับผิดชอบ มีระเบียบวินัยตรงต่อเวลา เป็นต้น

4.2.1.6 เป็นผู้ใช้เงินเป็น (Happy Money) คือ เป็นผู้ใช้เงินเป็น มีเงินเก็บ รู้จักใช้ เป็นหนี้อย่างมีเหตุผล มีชีวิตที่เหมาะสมกับตนเอง หรืออาจกล่าวว่า เป็นบุคคลที่สามารถจัดการรายรับรายจ่ายของตนเองได้ ทั้งนี้ต้องบริหารจัดการรายรับและรายจ่ายของตนเองและครอบครัว โดยอาจทำบัญชีรายรับ รายจ่าย

4.2.1.7 เป็นผู้ที่รักและดูแลครอบครัวตนเองได้ (Happy Family) คือ การมีครอบครัวที่อบอุ่น และมั่นคง ให้ความสำคัญต่อครอบครัว และครอบครัวเป็นกำลังใจที่ดีในการทำงาน เพราะครอบครัวเป็นเหมือนภูมิคุ้มกัน เป็นกำลังใจเมื่อต้องเผชิญกับอนาคตหรืออุปสรรคในชีวิต การมีครอบครัวเข้มแข็งจะทำให้สังคมมั่นคงด้วย

4.2.1.8 เป็นผู้ที่รักและดูแลองค์กร/ สังคมของตนเองได้ (Happy Society) คือ การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและสังคม โดยสังคมมี 2 ระดับคือ สังคมในที่ทำงานกับสังคมนอกที่ทำงาน

4.2.2 การพัฒนาองค์กรให้เป็นสถานที่ทำงานที่น่าอยู่ (Happy Home) พนักงานต้องรู้สึกได้ว่า ที่ทำงานคือ บ้านหลังที่สองของพนักงาน มีความรัก ความสามัคคีในองค์กร โดยองค์กรควรมีลักษณะดังต่อไปนี้

4.2.2.1 เป็นองค์กรที่มีการทำงานเป็นทีม (Teamwork) เป็นการทำงานร่วมกันอย่างมีชีวิตชีวา ทำด้วยใจ และเห็นคุณค่าของสมาชิก งานที่ทำ และเป้าหมายของงาน รวมถึงการพัฒนาให้คนมีคุณสมบัติสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร โดยเน้นการสื่อสารวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และทิศทางการดำเนินงานขององค์กร เน้นให้พนักงานมีความรู้สึกร่วมกับวิสัยทัศน์ขององค์กร ซึ่งอาจพัฒนาให้พนักงานมีทักษะ มีความพร้อมเพื่อเติบโตร่วมกับองค์กร

4.2.2.2 เป็นองค์กรที่มีความคิดสร้างสรรค์ในการอยู่ร่วมกันและมีการพัฒนาร่วมกัน (Creativity) หมายถึง การสร้างองค์กรแห่งความสุขที่เป็นแบบเฉพาะ และเหมาะสมกับองค์กร โดยเริ่มจากการทำความเข้าใจว่าแต่ละองค์กรมีบริบทองค์กรที่แตกต่างกัน เช่น ความแตกต่างพนักงาน วัฒนธรรมองค์กร ระบบการทำงาน เป้าหมาย/วิสัยทัศน์ขององค์กร ฯลฯ ดังนั้นองค์กรแต่ละองค์กรต้องพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ เพื่อพัฒนาแนวทางการอยู่ร่วมกันที่เหมาะสมกับองค์กร โดยเป็นการพัฒนาของการมีส่วนร่วมจากพนักงานทุกคน ทั้งผู้บริหาร หัวหน้างาน และพนักงาน โดยผู้บริหารควรมีบทบาทรับรู้ เข้าใจและสนับสนุน หัวหน้างานขึ้นไปควรมีบทบาท รับรู้ เข้าใจและปฏิบัติเพื่อสร้างความสุข และพนักงานควรมีบทบาทรับรู้ เข้าใจและมีส่วนร่วมเพื่อสร้างองค์กรแห่งความสุข รวมถึงควรต่อยอดหรือพัฒนาแนวทางปฏิบัติเดิมของตนหรือจากประสบการณ์ของผู้อื่นแล้วคัดเลือกแนวทางปฏิบัติที่เหมาะสมกับองค์กร

5. วิธีดำเนินการ

5.1 การวัดตัวแปร

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษานี้ได้มาจากการทบทวนเอกสารวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง เช่น หนังสือ เอกสาร วารสาร เป็นต้น ซึ่งจำแนกเป็นตัวแปรอิสระ และตัวแปรตาม ดังนี้

5.1.1 ตัวแปรต้น ได้แก่

5.1.1.1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุงาน และลักษณะงาน

5.1.1.2 ปัจจัยด้านองค์กร ได้แก่ ประเภทอุตสาหกรรม และประเภทการจ้าง

5.2.1 ตัวแปรตาม คือ การรับรู้แนวคิดองค์กรสุขภาวะ ประกอบด้วย 2 ด้าน ได้แก่

5.2.1.1 ด้านการพัฒนาพนักงาน หมายถึง การที่พนักงานมีความตระหนักถึงความสมดุลระหว่างชีวิตในการทำงาน ชีวิตครอบครัว และการใช้ชีวิตในสังคม รู้จักการจัดสรรเวลาในการดำรงชีวิต การทำงาน และการพักผ่อน ตลอดจนทราบแนวทางในการพัฒนาความสุขในการทำงาน 8 ด้าน (Happy 8) ได้แก่ กิจกรรมส่งเสริมการมีสุขภาพดี (Happy Body) กิจกรรมส่งเสริมด้านความสัมพันธ์ ความมีน้ำใจระหว่างบุคคล (Happy Heart) กิจกรรมส่งเสริมด้านสันติภาพและการพักผ่อน (Happy Relax) กิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Happy Brain) กิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม (Happy Soul) กิจกรรมส่งเสริมการจัดการการเงิน (Happy Money) กิจกรรมส่งเสริมสัมพันธ์ภาพในครอบครัวพนักงาน (Happy Family) และกิจกรรมส่งเสริมความรับผิดชอบต่อสังคมแวดล้อม (Happy Society)

5.2.1.2 ด้านการพัฒนางานองค์กร หมายถึง การที่บุคคลรับทราบว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งในกระบวนการพัฒนางานองค์กรแห่งความสุข และต้องมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมในการพัฒนางานองค์กรแห่งความสุข ทั้งในฐานะผู้ร่วมกิจกรรม ผู้ให้ความคิดเห็น ผู้วางแผนงาน ตลอดจนต้องร่วมพัฒนาความคิดสร้างสรรค์เพื่อหาแนวทางสร้างสถานที่ทำงานให้น่าอยู่ น่าทำงาน และสร้างความสมัครสมานสามัคคีในองค์กร รวมถึงช่วยสื่อสารวิสัยทัศน์นโยบาย เป้าหมายการดำเนินงานองค์กรแห่งความสุขไปยังพนักงานผู้อื่น

5.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ แรงงานที่ทำงานในพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมภาคตะวันออก ซึ่งไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ แรงงานที่ทำงานในพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมภาคตะวันออก ซึ่งไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน ทั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างในการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้สูตรการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ทราบจำนวนแน่นอน (ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2551) ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 385 คน และเพื่อป้องกันความผิดพลาดในการเก็บรวบรวม จึงเพิ่มจำนวนแบบสอบถามอีก 65 ชุด รวมจำนวนแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมทั้งสิ้น 450 ชุด และใช้การสุ่มแบบกำหนดโควตา (Quota Sampling) ใน 3 จังหวัด ได้แก่ ชลบุรี ระยอง และฉะเชิงเทรา โดยกำหนดจังหวัดละ 150 คน

5.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามที่คณะผู้วิจัยพัฒนาขึ้น แบ่งออกเป็น 3 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วยปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุงาน ลักษณะงานที่ทำ จำนวน 3 ข้อ และปัจจัยด้านองค์กร ได้แก่ ประเภทการจ้าง ประเภทอุตสาหกรรม จำนวน 2 ข้อ โดยข้อคำถามในส่วนนี้เป็นข้อคำถามแบบเลือกตอบ (Checklist)

ตอนที่ 2 ข้อคำถามเกี่ยวกับการรับรู้แนวคิดองค์กรสุขภาวะ ซึ่งข้อคำถามประมาณค่าแบบลิเคิร์ต (Likert Scale) 5 ระดับ จากการรับรู้แนวคิดองค์กรสุขภาวะมากที่สุดไปยังน้อยที่สุด และเกณฑ์การแปลผลการรับรู้แนวคิดองค์กรสุขภาวะ เป็นดังนี้

- 4.21 – 5.00 หมายถึง มีการรับรู้แนวคิดองค์กรสุขภาวะในระดับมากที่สุด
- 3.41 – 4.20 หมายถึง มีการรับรู้แนวคิดองค์กรสุขภาวะในระดับมาก
- 2.61 – 3.40 หมายถึง มีการรับรู้แนวคิดองค์กรสุขภาวะในระดับปานกลาง
- 1.81 – 2.60 หมายถึง มีการรับรู้แนวคิดองค์กรสุขภาวะในระดับน้อย
- 1.00 – 1.80 หมายถึง มีการรับรู้แนวคิดองค์กรสุขภาวะในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 ข้อคำถามเกี่ยวกับความคิดเห็นอื่นๆ ซึ่งเป็นข้อคำถามปลายเปิด เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถาม แสดงความคิดเห็นเพิ่มเติม เกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการรับรู้แนวคิดองค์กรสุขภาวะในองค์กร

5.4 การเก็บรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยเก็บข้อมูลด้วยตนเอง ซึ่งในการเก็บรวบรวมข้อมูลได้ขอความอนุเคราะห์กลุ่มตัวอย่างที่สะดวกให้ ข้อมูล และชี้แจงวัตถุประสงค์ให้กลุ่มตัวอย่างทราบอย่างชัดเจน หลังจากนั้นตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม ที่ได้รับคืน และลงรหัส (Coding) เพื่อประมวลผลข้อมูล สำหรับในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทาง สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ซึ่งสถิติที่ใช้ ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าทีแบบอิสระ และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว

6. ผลการศึกษา

แบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ และสามารถนำมาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล มีจำนวนทั้งสิ้น 394 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 87.55 ของแบบสอบถามที่ส่งทั้งหมด ซึ่งพบว่า แรงงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 209 คน (ร้อยละ 53.00) มีอายุงาน 1-3 ปี จำนวน 130 คน ปฏิบัติงานในส่วนของฝ่ายผลิต และส่วนของฝ่ายสำนักงาน จำนวนเท่ากัน คือ มีจำนวน 197 คน (ร้อยละ 50.00) โดยแรงงานส่วนใหญ่มีสถานการณ์จ้างเป็นพนักงานประจำ จำนวน 311 คน (ร้อยละ 78.90) แรงงานส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนยานยนต์ จำนวน 172 คน (ร้อยละ 43.70)

6.1 ระดับการรับรู้แนวคิดองค์กรสุขภาวะของแรงงาน แรงงานมีระดับการรับรู้แนวคิดองค์กร สุขภาวะของแรงงานโดยรวมในระดับมาก ($\bar{x} = 3.57$, $SD = 0.62$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การรับรู้ แนวคิดองค์กรสุขภาวะของแรงงานทุกด้าน อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยระดับการรับรู้แนวคิดองค์กร สุขภาวะของแรงงานจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการพัฒนาพนักงาน ($\bar{x} = 3.67$, $SD = 0.70$) และด้านการพัฒนาองค์กร ($\bar{x} = 3.46$, $SD = 0.74$) ตามลำดับ

6.2 การรับรู้แนวคิดองค์กรสุขภาวะของแรงงาน ในพื้นที่นครอุตสาหกรรมภาคตะวันออก จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล เมื่อเปรียบเทียบระดับการรับรู้แนวคิดองค์กรสุขภาวะของแรงงาน ในพื้นที่นคร อุตสาหกรรมภาคตะวันออก พบว่า อายุงาน และลักษณะงานที่ต่างกัน ระดับการรับรู้แนวคิดองค์กรสุขภาวะของ แรงงานต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนเพศที่ต่างกัน ระดับการรับรู้แนวคิดองค์กรสุขภาวะของ แรงงานไม่ต่างกัน

จากตารางที่ 1 พบว่าอายุงานต่างกัน ระดับการรับรู้แนวคิดองค์กรสุขภาวะของแรงงานโดยรวม และรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยอายุงานต่ำกว่า 1 ปี มีการรับรู้แนวคิดองค์กรสุขภาวะของแรงงาน น้อยกว่าช่วงอายุอื่นๆ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าแรงงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานที่ไม่เท่ากัน ย่อมเข้าใจสภาพการดำเนินงานและประวัติการดำเนินงานขององค์กรไม่เหมือนกัน บุคคลที่ทำงานกับองค์กรมานาน จะเห็นสภาพการเปลี่ยนแปลงและการพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสายฝน หงส์ทอง (2548) ที่ศึกษาการรับรู้ของพนักงานประกันสังคม เขตพื้นที่ 2 ต่อมาตรฐาน ว่าด้วยความรับผิดชอบต่อสังคม ISO 26000 ผลการวิจัย พบว่า ความแตกต่างทางด้านอายุงาน มีความแตกต่างกันในการรับรู้ของพนักงานประกันสังคมเขตพื้นที่ 2 ต่อมาตรฐาน ว่าด้วยความรับผิดชอบต่อสังคม ISO 26000 เช่นเดียวกับเด่นนภา สุวรรณเนตร (2555) ที่ศึกษาเรื่อง การรับรู้ระบบความปลอดภัยของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมหล่อหลอมอะลูมิเนียมในประเทศไทย พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมหล่อหลอมอะลูมิเนียมที่มีอายุงาน แตกต่างกัน มีการรับรู้ระบบความปลอดภัยในภาพรวมแตกต่างกัน

ตาราง 1 การเปรียบเทียบการรับรู้แนวคิดองค์กรสุขภาวะของแรงงาน จำแนกตามอายุ

ระดับการรับรู้แนวคิด องค์กรสุขภาวะของ แรงงาน		SS	df	MS	F	p
ด้านการพัฒนาพนักงาน	ระหว่างกลุ่ม	15.99	4	3.99	8.73	0.00*
	ภายในกลุ่ม	178.02	389	0.45		
	รวม	194.02	393			
ด้านการพัฒนาองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	10.10	4	2.52	4.72	0.00*
	ภายในกลุ่ม	208.17	389	0.53		
	รวม	218.28	393			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	5.05	4	1.26	3.31	0.01*
	ภายในกลุ่ม	148.14	389	0.38		
	รวม	153.19	393			

จากตารางที่ 2 พบว่าลักษณะงานต่างกัน ระดับการรับรู้แนวคิดองค์กรสุขภาวะของแรงงานโดยรวม และรายด้านต่างกัน โดยฝ่ายสำนักงานมีการรับรู้แนวคิดองค์กรสุขภาวะของแรงงานโดยรวมมากกว่าฝ่ายผลิต ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะบุคคลที่ทำงานสภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงานที่แตกต่าง จะส่งผลต่ออารมณ์ความรู้สึกในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ลักษณะงานยังมีความเชื่อมโยงกับความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบายองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสายฝน หงส์ทอง (2548) ที่ศึกษา การรับรู้ของพนักงานประกันสังคม เขตพื้นที่ 2 ต่อมาตรฐาน ว่าด้วยความรับผิดชอบต่อสังคม ISO 26000 ผลการวิจัยพบว่า ความแตกต่างทางด้านตำแหน่งงาน มีความแตกต่างในการรับรู้ของพนักงานประกันสังคม เขตพื้นที่ 2 ต่อมาตรฐาน ว่าด้วยความรับผิดชอบต่อสังคม ISO 26000 เช่นเดียวกับ อูรารัตน์ ทองสัมฤทธิ์ (2552) ที่ศึกษาเรื่องการรับรู้แนวคิดการจัดการความรู้ของบุคลากรสังกัดเทศบาลตำบลในเขตจังหวัดสุราษฎร์ธานี ตำแหน่งงานมีผลต่อการรับรู้แนวคิดการจัดการความรู้แตกต่าง

ตาราง 2 การเปรียบเทียบการรับรู้แนวคิดองค์กรสุขภาวะของแรงงาน จำแนกตามลักษณะงาน

ระดับการรับรู้แนวคิดองค์กรสุขภาวะของแรงงาน	ฝ่ายผลิต (n = 197)		ฝ่ายสำนักงาน (n = 197)		t	p
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD		
ด้านการพัฒนาพนักงาน	3.54	0.69	3.81	0.68	3.80	0.00*
ด้านการพัฒนาองค์กร	3.33	0.74	3.59	0.72	3.49	0.00*
โดยรวม	3.44	0.62	3.70	0.59	4.25	0.00*

6.3 การรับรู้แนวคิดองค์กรสุขภาวะของแรงงาน ในพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมภาคตะวันออก จำแนกตามปัจจัยด้านองค์กร เมื่อเปรียบเทียบระดับการรับรู้แนวคิดองค์กรสุขภาวะของแรงงาน ในพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมภาคตะวันออก พบว่า ประเภทการจ้าง ประเภทอุตสาหกรรมที่ต่างกัน ระดับการรับรู้แนวคิดองค์กรสุขภาวะของแรงงานต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 3 พบว่าประเภทการจ้างต่างกัน ระดับการรับรู้แนวคิดองค์กรสุขภาวะของแรงงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งพนักงานประจำมีการรับรู้แนวคิดองค์กรสุขภาวะของแรงงาน มากกว่าพนักงานชั่วคราว และพนักงานรับเหมา ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าการปฏิบัติต่อพนักงานขององค์กรในปัจจุบัน ยังมีการเลือกปฏิบัติระหว่างพนักงานที่มีสถานภาพการจ้างที่ไม่เหมือนกัน โดยส่วนใหญ่แล้ว พนักงานประจำจะได้รับผลประโยชน์จากการทำงานที่มากกว่าพนักงานชั่วคราว และพนักงานรับเหมาแรงงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุริโย ชัยโสภณ (2549) ที่ศึกษาเรื่องการรับรู้บรรยากาศองค์การของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมรถยนต์ ศึกษากรณี บริษัท อาซาฮิ สมบูรณ์ อลูมิเนียม จำกัด พบว่า พนักงานบริษัท อาซาฮิสมบูรณ์ อลูมิเนียม จำกัด ที่มีระดับชั้นต่างกัน มีการรับรู้บรรยากาศองค์การโดยรวมแตกต่างกัน

ตาราง 3 การเปรียบเทียบการรับรู้แนวคิดองค์กรสุขภาวะของแรงงาน จำแนกตามประเภทการจ้าง

ระดับการรับรู้แนวคิดองค์กรสุขภาวะของแรงงาน		SS	df	MS	F	p
ด้านการพัฒนาพนักงาน	ระหว่างกลุ่ม	9.53	2	4.76	10.10	0.00*
	ภายในกลุ่ม	184.49	391	0.47		
	รวม	194.02	393			
ด้านการพัฒนาองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	2.40	2	1.20	2.17	0.11
	ภายในกลุ่ม	215.87	391	0.55		
	รวม	218.28	393			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	5.34	2	2.67	7.07	0.00*
	ภายในกลุ่ม	147.84	391	0.37		
	รวม	153.19	393			

จากตารางที่ 4 ประเภทอุตสาหกรรมต่างกัน ระดับการรับรู้แนวคิดองค์กรสุขภาวะของแรงงานโดยรวม และรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยอุตสาหกรรมที่มีการรับรู้แนวคิดองค์กรสุขภาวะของแรงงาน เรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ อุตสาหกรรมยางและโลหะ อุตสาหกรรมเคมี ปิโตรเคมี อุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วน และอุตสาหกรรมอุปโภคบริโภค ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานของอุตสาหกรรมแต่ละประเภทมีความแตกต่างกัน เช่น อุตสาหกรรมปิโตรเคมี มีการผลิตตลอดเวลา พนักงานมีการทำงานเป็นกะ การสื่อสารขององค์กรไม่ทั่วถึง จึงทำให้พนักงานไม่ค่อยรับรู้รับทราบเกี่ยวกับแนวคิดองค์กรสุขภาวะ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Parksay, Parksay, Marangoz, and Ozcalici (2011) ศึกษาการรับรู้การจัดการคุณภาพโดยรวมในตุรกี โดยเปรียบเทียบอุตสาหกรรม พบว่า อุตสาหกรรมต่างกันมีการรับรู้การจัดการคุณภาพโดยรวมต่างกัน

ตาราง 4 การเปรียบเทียบการรับรู้แนวคิดองค์กรสุขภาวะของแรงงาน จำแนกตามประเภทอุตสาหกรรม

ระดับการรับรู้แนวคิด องค์กรสุขภาวะของ แรงงาน		SS	df	MS	F	p
ด้านการพัฒนาพนักงาน	ระหว่างกลุ่ม	12.09	4	3.02	6.46	0.00*
	ภายในกลุ่ม	181.92	389	0.46		
	รวม	194.02	393			
ด้านการพัฒนาองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	22.06	4	5.51	10.93	0.00*
	ภายในกลุ่ม	196.22	389	0.50		
	รวม	218.28	393			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	16.47	4	4.11	11.71	0.00*
	ภายในกลุ่ม	136.72	389	0.35		
	รวม	153.19	393			

7. ข้อเสนอแนะ

7.1 ข้อเสนอแนะจากการศึกษา

7.1.1 จากผลการวิเคราะห์ระดับการรับรู้แนวคิดองค์กรสุขภาวะของแรงงานในพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมภาคตะวันออก ด้านการพัฒนาองค์กรเป็นรายชื่อ พบว่า แรงงานรับรู้และเข้าใจว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของระบบในการพัฒนาองค์กรสุขภาวะ รวมทั้งเข้าร่วมกิจกรรมในการพัฒนาองค์กรสุขภาวะที่องค์กรจัดขึ้น แต่เมื่อพิจารณาข้ออื่นๆ ที่เหลือ พบว่าแรงงานมีส่วนร่วมการพัฒนาองค์กรสุขภาวะในกระบวนการอื่นๆ ในระดับปานกลาง เช่น การให้ข้อเสนอแนะในการวางแผนกิจกรรม การนำเสนอความคิดใหม่เกี่ยวกับกิจกรรม ฯลฯ ทั้งนี้หากองค์กรต้องการให้การส่งเสริมองค์กรสุขภาวะในองค์กรมีความยั่งยืน จึงจำเป็นต้องสนับสนุน ส่งเสริมให้แรงงานเข้ามามีบทบาทในการวางแผน และตัดสินใจเกี่ยวกับกิจกรรมพัฒนาองค์กรสุขภาวะที่สถานประกอบการจัดขึ้น มิใช่เป็นเพียงการจัดกิจกรรมของหน่วยงานหนึ่งหน่วยงานใดภายในองค์กร

7.1.2 จากผลการเปรียบเทียบระดับการรับรู้แนวคิดองค์กรสุขภาวะของแรงงานในพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมภาคตะวันออก ที่พบว่า อายุงาน และลักษณะงานต่างกัน ระดับการรับรู้แนวคิดองค์กรสุขภาวะของแรงงานแตกต่างกัน องค์กรที่ส่งเสริมการสร้างองค์กรสุขภาวะมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องพัฒนาวิธีการสื่อสาร

เกี่ยวกับแนวคิดองค์กรสุขภาวะไปยังแรงงานกลุ่มอายุงานต่างๆ ในองค์กร ทั้งนี้อาจต้องพิจารณาวิธีการสื่อสารให้เหมาะสม สอดคล้องกับแรงงานในแต่ละกลุ่มอายุงาน เช่น ในกลุ่มแรงงานอายุงานต่ำกว่า 1 ปี อาจมีการแจ้งให้ทราบในช่วงการปฐมนิเทศพนักงานใหม่ อายุงาน 1-3 ปี อาจเป็นพนักงานที่มีอายุน้อย ซึ่งมักนิยมใช้การสื่อสารออนไลน์ เช่น Facebook, Line ร่วมไปกับการทำงานจดหมาย ประกาศแจ้งเป็นลายลักษณ์อักษรอย่างเป็นทางการ รวมไปถึงพัฒนาการสื่อสารให้ครอบคลุมทั่วทั้งองค์กร จะให้แรงงานกลุ่มใดกลุ่มรับรู้เพียงแค่ส่วนเดียวไม่ได้ โดยเมื่อพิจารณาในเชิงลึกแล้ว พบว่าพนักงานฝ่ายสำนักงานมีการรับรู้เกี่ยวกับแนวคิดองค์กรสุขภาวะมากกว่าพนักงานฝ่ายผลิต องค์กรจึงจำเป็นต้องให้ความสำคัญเกี่ยวกับพนักงานฝ่ายผลิตให้มากขึ้น

7.1.3 เมื่อเปรียบเทียบระดับการรับรู้แนวคิดองค์กรสุขภาวะของแรงงาน ในพื้นที่นครอุตสาหกรรมภาคตะวันออก จำแนกตามประเภทการจ้างที่ พบว่า ประเภทการจ้างต่างกัน ระดับการรับรู้แนวคิดองค์กรสุขภาวะของแรงงานแตกต่างกัน องค์กรที่ส่งเสริมการสร้างองค์กรสุขภาวะจึงต้องส่งเสริมประเด็นด้านความเท่าเทียมในองค์กร ไม่เลือกปฏิบัติต่อแรงงาน แม้ว่าจะมีสถานภาพการจ้างแตกต่างกัน เพื่อส่งเสริมแรงงานให้มีคุณภาพชีวิตและมีความสุขในการทำงาน ดังนั้นในการจัดกิจกรรมต่างๆ ให้กับแรงงาน จึงต้องเปิดโอกาสให้พนักงานทุกคน ทุกประเภทเข้าร่วมกิจกรรม และมีส่วนร่วมในการวางแผน ตัดสินใจ และให้ข้อเสนอแนะในการพัฒนาองค์กรสุขภาวะ

7.1.4 เมื่อเปรียบเทียบระดับการรับรู้แนวคิดองค์กรสุขภาวะของแรงงาน ในพื้นที่นครอุตสาหกรรมภาคตะวันออก จำแนกตามประเภทอุตสาหกรรมพบว่า ประเภทอุตสาหกรรมต่างกัน ระดับการรับรู้แนวคิดองค์กรสุขภาวะของแรงงานแตกต่างกัน ซึ่งทำให้เห็นได้ว่าการสนับสนุนส่งเสริมแนวคิดองค์กรสุขภาวะในเชิงนโยบาย และการนำแนวคิดไปประยุกต์ปฏิบัติ ยังกระจุกตัวในบางประเภทอุตสาหกรรมเท่านั้น ดังนั้นในการส่งเสริมแนวคิดองค์กรสุขภาวะให้เกิดการขยายผลในวงกว้าง จึงควรมุ่งเน้นไปในรายอุตสาหกรรม และหาตัวอย่าง หรือแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) เกี่ยวกับการดำเนินการพัฒนาองค์กรสุขภาวะเฉพาะอุตสาหกรรม เพื่อนำมาเป็นแบบต้นแบบในการดำเนินการให้กับสถานประกอบการอื่นๆ ซึ่งจะทำให้สถานประกอบการเห็นภาพในการนำไปปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม อันจะช่วยให้เกิดการพัฒนาองค์กรได้เร็วขึ้น

7.2 ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งถัดไป

7.2.1 ในการศึกษาครั้งถัดไป ควรศึกษาเฉพาะเจาะจงเป็นรายอุตสาหกรรม เนื่องจากประเภทอุตสาหกรรมที่แตกต่างกัน สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความเฉพาะตัว ไม่เหมือนกัน ซึ่งจะทำให้ได้ผลการวิจัยที่ละเอียดมากขึ้น

7.2.2 ในการศึกษาครั้งถัดไป อาจเพิ่มตัวแปร โดยพิจารณาจากขนาดขององค์กร เพราะขนาดขององค์กร อาจมีผลต่อการสื่อสารข้อมูลไปยังแรงงาน

เอกสารอ้างอิง

จินดารัตน์ โพธิ์นอก. (2557). องค์กรแห่งความสุข. ค้นเมื่อ 25 มีนาคม 2559,

จาก <http://www.royin.go.th/?knowledge=%E0%B8%AD%E0%B8%87%E0%B8%84%E0%B9%8C%E0%B8%81%E0%B8%A3%E0%B9%81%E0%B8%AB%E0%B9%88%E0%B8%87%E0%B8%84%E0%B8%A7%E0%B8%B2%E0%B8%A1%E0%B8%AA%E0%B8%B8%E0%B8%82%E0%B9%92%E0%B9%91%E0%B8%81%E0%B8%B8%E0%B8%A1>

ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์ จุลยวรรณ ด้วงโคตะ และนพพร ทิแก้วศรี. (2556). มาสร้างองค์กรแห่งความสุขกันเถอะ.

กรุงเทพฯ: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการส่งเสริมสุขภาพ (สสส.).

- เด่นนภา สุวรรณเนตร. (2555). การรับรู้ระบบความปลอดภัยของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมหล่อหลอมอะลูมิเนียมในประเทศไทย. ปรินญาวิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- ธานินทร์ ศิลป์จารุ. (2551). การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS. (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ : บิสดิเนสอาร์แอนด์.
- นิติพล ภูตะโชติ. (2556). พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ : วี.พริ้นท์ (1991).
- ประพนธ์ ผาสุกยี่ด. (2549). *Happy Workplace-สวรรค์ที่ทำงาน*. ค้นเมื่อ 9 ธันวาคม 2557, จาก <http://gotoknow.org/blog/beyondkm/58183>
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2554). พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2554. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ : นานมีบุ๊คส์พับลิเคชันส์.
- ลลิตา มาไพศาลทรัพย์. (2557). ย่างก้าวสู่การเป็น "องค์กรแห่งความสุข" บทเรียนการขับเคลื่อนองค์กรสุขภาวะจากสภาอุตสาหกรรมจังหวัดฉะเชิงเทรา. *สรรสาระองค์กรแห่งความสุข เล่ม 1: กระบวนการดำเนินงานสร้างสุข*. กรุงเทพฯ : บริษัท พี.เอ. ลิฟวิ่ง.
- วิรัช สงวนวงศ์วาน. (2550). การจัดการและพฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ : เพียร์สัน เอ็ดดูเคชั่น อินโดไชน่า.
- สายฝน หงส์ทอง. (2548). การรับรู้ของพนักงานประกันสังคม เขตพื้นที่ 2 ต่อมาตรฐานว่าด้วยความรับผิดชอบต่อสังคม ISO 26000. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาธุรกิจระหว่างประเทศ มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม.
- สุริโย ชัยโสภณ. (2549). การรับรู้บรรยากาศองค์การของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมรถยนต์ ศึกษากรณี บริษัท อาชาฮีสุมบอร์น อลูมิเนียม จำกัด. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ. (2557). *องค์กรต้นแบบภาคตะวันออก*. ค้นเมื่อ 9 ธันวาคม 2557, จาก http://www.happy8workplace.com/project/index.php/master_web/master_view/5
- อุราธน์ ทองสัมฤทธิ์. (2552). การรับรู้แนวคิดการจัดการความรู้ของบุคลากร: สังกัดเทศบาลตำบลในเขตจังหวัดสุราษฎร์ธานี. วิทยานิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์.
- Paksoy, M., Paksoy, S., Marangoz, M., & Ozcalici, M. (2011). TQM perception in Turkey: A comparison in industries. *African Journal of Business Management*, 3188-3198.