

Happy Workplace Model and Quality of Work Life Effect to Organization Effectiveness of IRPC Public Company Limited¹

Porntipa Somboonlertsiri²
Jiraporn Rahothan³

Received: April 24, 2012

Accepted: May 15, 2012

Abstract

The purpose of this research was to examine factors relating to Happy Workplace (HW) and quality of work life effect to organization effectiveness of IRPC public company limited. Specifically, there were seven main aspects to the studies which can be summarized as follow 1) to study the level of HW, 2) to study the level of Quality of work life, 3) to compare the HW classification by demography, 4) to compare the quality of work life classification by demography, 5) to study the correlation between HW and quality of work life, 6) to study the correlation between effectiveness and HW, and 7) to study the correlation between effectiveness and quality of work life. The research sample comprised of 338 operator employees of IRPC public company limited, the sample group selected on stratified random sampling. The research tool consisted of a closed questions questionnaire. The statistical techniques used were descriptive, one-way analysis of variance, LSD comparison and correlation. The results of the study found that 1) the operator employees had a high level of HW, 2) the operator employees had a high level of quality of work life, 3) the operator employees who had difference age were different in the HW as a whole ($p < .05$) but the different status, education and experience of working were not different in the HW as a whole, 4) the operator employees who had different age, status, education and experience of working were not different in the quality of work life as a whole, 5) the HW of operator employees in IRPC public company limited were positively related to the quality of work life ($p < .05$), 6) the HW of operator employees were positively related to effectiveness in work ($p < .05$), and 7) the quality of work life of operator employees were positively related to effectiveness in work ($p < .05$).

Keywords: happy work place, quality of work life , organization effectiveness

¹ Thesis for the Master of Sripatum University, Chonburi Campus

² Graduate student, Master Degree , E-mail: pontipa_s@hotmail.com , Tel. 668-9933-8488
Purchasing Accounting Financing Manager Of P.S.C. Starch Product Company.

³ Thesis Advisor , Lecturer in Sripatum University

รูปแบบองค์กรแห่งความสุขและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อ ประสิทธิผลขององค์กร บริษัท ไออาร์ พีซี จำกัด (มหาชน)¹

พรทิภา สมบูรณ์เลิศสิริ²

จิราพร ระโหฐาน³

บทคัดย่อ

การสร้างความสัมพันธ์ของคนในองค์กรให้มีความสุข ช่วยให้การดำเนินชีวิตของผู้ทำงานเป็นไปอย่างสร้างสรรค์และมีความสุข มีความรักในงานและมีความศรัทธาต่อองค์กร และพร้อมที่จะทุ่มเทแรงกายแรงใจอย่างเต็มความสามารถในการทำงานให้กับองค์กร การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสุขและคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้คือ พนักงานระดับปฏิบัติการใน บริษัท ไออาร์พีซี จำกัด (มหาชน) จังหวัดระยอง และ กรุงเทพมหานคร จำนวน 338 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือ แบบสอบถามประเภทคำถามปลายปิด เป็นแบบสอบถามที่มีลักษณะคำถามแบบเลือกตอบและแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และ ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว การทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD และค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลพบว่า 1) ระดับความสุข 8 ประการในการทำงานของพนักงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัท ไออาร์พีซี จำกัด (มหาชน) โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัท ไออาร์พีซี จำกัด (มหาชน) โดยรวมอยู่ในระดับมาก 3) พนักงาน ระดับปฏิบัติการที่มี อายุ แตกต่างกันมีความสุข 8 ประการในการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน ($p < .05$) แต่พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีสถานภาพ ระดับการศึกษา และ ประสบการณ์การทำงานแตกต่างกันมีความสุข 8 ประการในการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน 4) พนักงาน ระดับปฏิบัติการที่มี อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และ ประสบการณ์การทำงานแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน 5) ความสุข 8 ประการ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมและรายด้าน ($p < .05$) 6) ความสุข 8 ประการ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลในการทำงานโดยรวมและรายด้าน ($p < .05$) 7) คุณภาพชีวิตในการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลในการทำงานโดยรวมและรายด้าน ($p < .05$)

คำสำคัญ: ความสุข 8 ประการ คุณภาพชีวิตในการทำงาน ประสิทธิผลต่อองค์กร

¹ ปริญญาโทระดับมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตชลบุรี

² นิสิตระดับมหาบัณฑิต E-mail: pontipa_s@hotmail.com, โทร. 089-933-8488

ผู้จัดการฝ่าย จัดซื้อ – บัญชี – การเงิน ของ บริษัท พี.เอส.ซี.สตาร์ช โปรดักส์ จำกัด (มหาชน)

³ อาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาโท มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตชลบุรี

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

จากความเชื่อที่ว่าคนหรือพนักงานในองค์กรนั้นๆ เป็นทรัพยากรที่มีชีวิตจิตใจ มีความรู้สึกนึกคิด การสร้างความสัมพันธ์ของคนในองค์กรให้มีความสุข ทำให้มีความผูกพันเกิดจากการรู้สึกว่าตนเอง มีคุณค่า ต่อองค์กร และคนจะทำงานได้ดีก็ต่อเมื่อมีคุณภาพชีวิตที่ดี ทั้งจากที่บ้านและที่ทำงาน ซึ่งจะช่วยให้การดำเนินชีวิตเป็นไปอย่างสร้างสรรค์และมีความสุข มีความรักในงาน และมีความศรัทธาต่อองค์กรจึงจะทำให้มีความสุขในการทำงาน และพร้อมที่จะทุ่มเทแรงกายแรงใจอย่างเต็มความสามารถในการทำงานให้กับองค์กร ผู้วิจัยสนใจศึกษาประเด็นความสุขและคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท ไออาร์พีซี จำกัด (มหาชน) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของพนักงาน ตลอดจนปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน และ คุณภาพชีวิตของพนักงาน ผลจากการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ สามารถนำไปใช้ปรับเปลี่ยนปัจจัยและองค์ประกอบบางประการที่สามารถพัฒนาองค์กรให้เป็นสถานที่ทำงานที่น่าอยู่ น่าทำงาน และเป็นองค์กรแห่งความสุข เพื่อให้เกิดดุลยภาพระหว่างความสุขในการทำงานกับความสุขในชีวิตด้านอื่นๆ อีกทั้งผลการศึกษาสามารถเป็นแนวทางให้กับผู้บริหารในการวางแผนบริหารพนักงาน และสามารถนำไปต่อยอดในการกำหนดกลยุทธ์หรือนโยบายในการพัฒนาด้านความสุขและคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. ศึกษาความสุขและระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของพนักงาน
2. เปรียบเทียบความสุขและระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน จำแนกตามข้อมูลด้านประชากรศาสตร์
3. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงาน กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของพนักงาน
4. ศึกษาความสัมพันธ์ของประสิทธิผลที่เกิดขึ้นในองค์กรของบริษัท ไออาร์พีซี จำกัด (มหาชน) กับความสุขในการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงาน

5. ศึกษาความสัมพันธ์ของประสิทธิผลที่เกิดขึ้นในองค์กรของบริษัท ไออาร์พีซี จำกัด (มหาชน) กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ขอบเขตการวิจัย

ประชากร ที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้านี้ ได้แก่ พนักงานระดับปฏิบัติการใน บริษัท ไออาร์พีซี จำกัด (มหาชน) จังหวัดระยอง และ กรุงเทพมหานคร จำนวน 2,149 คน ขอบเขตด้านเนื้อหามุ่งศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบองค์กรแห่งความสุขและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์กร บริษัท ไออาร์พีซี จำกัด (มหาชน)

ตัวแปรที่ศึกษา แบ่งเป็น

ตัวแปรอิสระได้แก่

ปัจจัยด้านสถานภาพส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงานในบริษัท ไออาร์พีซี จำกัด (มหาชน)

ตัวแปรตาม ได้แก่

1. ด้านความสุขในการทำงาน 8 ระดับ
 - Happy Body – สุขภาพร่างกายแข็งแรง
 - Happy Heart – มีน้ำใจเอื้ออาทรต่อกัน
 - Happy Soul – มีคุณธรรมในการดำเนินชีวิต
 - Happy Relax – รู้จักพักผ่อนผ่อนคลาย
 - Happy Brain – เปิดรับสิ่งใหม่ๆ พัฒนาสมอง
 - Happy Money – การเงินมั่นคง รู้จักออม รู้จักใช้
 - Happy Family – รักและใช้เวลากับครอบครัว
 - Happy Society – อยู่ร่วมกันกับสังคมอย่างมีความสุข
2. ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน แบ่งเป็น 4 ระดับ ได้แก่ งาน ส่วนตัว (สุขภาพจิตและสุขภาพกาย) ครอบครัว และสังคม
3. ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลที่เกิดขึ้นในองค์กร
 - 3.1 ผู้บริหารระดับสูงให้การสนับสนุนและพนักงานมีส่วนร่วม
 - 3.2 สร้างแรงจูงใจเพื่อให้พนักงานมีพฤติกรรมที่พึงประสงค์
 - 3.3 พนักงานมีความสุขในการทำงาน

วิธีดำเนินการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ ได้จากการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามเกณฑ์ (Yamane, 1973) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 338 คน แบ่งออกเป็นกลุ่มตัวอย่าง ที่จังหวัดระยอง จำนวน 296 คน และกรุงเทพมหานคร จำนวน 42 คน ได้จากการเลือกตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (stratified random sampling) โดยสามารถแจกแจงกลุ่มได้ดังนี้

1. พนักงานระดับปฏิบัติการ ที่กรุงเทพมหานคร จำนวนกลุ่มตัวอย่าง คำนวณจาก $(265 \times 338) / 2,149 = 41.67$ หรือ 42 คน

2. พนักงานระดับปฏิบัติการ ที่จังหวัดระยอง คำนวณจาก $(1,884 \times 338) / 2,149 = 296.32$ หรือ 297 คน

เครื่องมือการวิจัย เป็นแบบบันทึกข้อมูลที่จัดทำขึ้น จำนวน 1 ฉบับ โดย

1. ศึกษารายละเอียดเกี่ยวกับความสุข 8 ประการ คุณภาพชีวิตในการทำงาน และ ประสิทธิภาพในองค์การจากเอกสาร ตำรา แนวความคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถามที่เหมาะสม

2. นำข้อมูลที่ได้จากเอกสาร ตำราและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่างๆมาสร้างเป็นแบบสอบถาม โดยใช้แนวความคิดและทฤษฎีต่างๆ ที่ได้ทำการศึกษา มาปรับปรุงประยุกต์ใช้ แล้วเสนอร่างแบบสอบถามต่อที่ปรึกษา เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ ก่อนที่จะส่งให้ผู้ทรงคุณวุฒิ

3. เรียบเรียงและสร้างแบบสอบถาม รูปแบบองค์กรแห่งความสุขและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์กร บริษัท ไออาร์พีซี จำกัด (มหาชน)

4. นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้ว เสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำ ก่อนส่งแบบสอบถามให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความถูกต้องของสำนวนภาษา เนื้อหาและความเที่ยงตรง (Index of consistency: IOC) ซึ่งได้ค่าระหว่าง 0.6-1.0

ขั้นตอนดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้แบบสอบถาม โดยนำเสนอให้พนักงานที่ บริษัท ไออาร์พีซี จำกัด (มหาชน) ด้วยตนเอง และได้ประสานงานไปกับทางเจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคล ประจำสำนักงานเป็นผู้เก็บรวบรวมให้ ทั้งนี้ผู้วิจัยได้แนบการตอบแบบสอบถาม แก่กลุ่มตัวอย่าง เพื่อชี้แจงกรณีมีข้อสงสัย จากนั้นขอความร่วมมือจากพนักงานส่งแบบสอบถาม ไว้ที่แผนกบุคคล ภายในระยะเวลา 1 สัปดาห์

ผลการวิจัย

ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง จากผลการวิเคราะห์ จำนวนและร้อยละโดยจำแนกตามอายุ สถานภาพ ระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน ดังตาราง 1 ตาราง 1 จำนวนและร้อยละของลักษณะกลุ่มตัวอย่าง

ลักษณะของตัวอย่าง	จำนวน	ร้อยละ
อายุ (ปี)		
20 – 30 ปี	42	12.4
31 – 40 ปี	167	49.4
41 ปีขึ้นไป	129	38.2
รวม	338	100.00
สถานภาพ		
โสด	95	28.1
สมรส	235	69.5
หย่า	8	2.4
รวม	338	100.00
ระดับการศึกษา		
ปวช	13	3.8
ปวส	81	24.0
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	206	60.9
สูงกว่าปริญญาตรี	38	11.2
รวม	338	100.00
ประสบการณ์การทำงาน		
ระหว่าง 0-5 ปี	26	7.7
ระหว่าง 6-10 ปี	32	9.5
ระหว่าง 11-15 ปี	103	30.5
ระหว่าง 16-20 ปี	123	36.4
ตั้งแต่ 21 ปี ขึ้นไป	54	16.0
รวม	338	100.00

อภิปรายผล

การศึกษาระดับความคิดเห็นของพนักงานระดับปฏิบัติการเกี่ยวกับองค์กรแห่งความสุขพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการมีความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์กรแห่งความสุข โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้าน อยู่ในระดับมาก ยกเว้นด้าน Happy heart-มีน้ำใจเอื้ออาทรต่อกัน อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสามารถอภิปรายได้ดังนี้

อาจจะด้วยในสังคมปัจจุบันนี้ สังคมเริ่มถดถอย การถ้อยที่ถ้อยอาศัยเริ่มจะหมดหายไป แม้กระทั่งในสังคมเมือง ที่ต่างคนต่างเอาตัวรอด วัฒนธรรมไทยที่มีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่กันเริ่มหายไป เพราะสังคมที่ยุ่นวาย ณ.ปัจจุบัน อันความสุขในการทำงานดังกล่าวไม่สามารถที่จะผลักดันหรือกดดันให้ใครเกิดความสุขในการทำงานได้ ความสุขในการทำงานในแต่ละบุคคล ปัจจัยเดียวกันอาจทำให้บุคคลหนึ่งมีความสุข ในขณะที่อีกคนหนึ่งไม่มีความสุขในการทำงาน นอกจากนี้ความสุขในการทำงานนั้นหากเกิดขึ้นแล้วจะยืนยาว และความสุขในการทำงานไม่สามารถสร้างให้เกิดขึ้นได้ในทันที และเช่นเดียวกับ แนวคิดของ Manion (ประทุมทิพย์ เกตุแก้ว, 2551: 38) กล่าวว่า ความสุขในการทำงานหมายถึง ผลที่เกิดจากการเรียนรู้ ซึ่งเป็นผลตอบสนองจากการกระทำที่สร้างสรรค์ของตนเอง มีการแสดงออกโดยการยิ้ม หัวเราะ มีความปลื้มใจซึ่งจะนำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ และยังเป็นอารมณ์ในทางบวกที่เกิดจากพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน เช่นการให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การมีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน การร่วมกันแสดงความคิดเห็นด้วยเหตุและผล ส่งผลให้สามารถตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น และผลจากการประสบความสำเร็จในการทำงานทำให้แสดงอารมณ์ในทางบวก เช่น ความสุข สนุกสนาน ทำให้สถานที่ทำงานเป็นที่น่ารื่นรมย์ บุคลากรที่ปฏิบัติงานร่วมกันด้วยความสุขจะทำให้เกิดสัมพันธภาพที่ดีในที่ทำงาน มีความรู้สึกที่ดีต่องานที่ได้รับมอบหมาย มีความผูกพันในงาน ทำให้คงอยู่ในองค์กรต่อไป กล่าวโดยสรุป ความสุขในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกที่เกิดขึ้น

ภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงานหรือประสบการณ์ของบุคคลในการทำงาน ประกอบด้วย ความรื่นรมย์ในงาน ความพึงพอใจในงาน และความกระตือรือร้นในการทำงาน (อาภรณ์ ภูวิทยาพันธ์, 2548: 45-50) และเช่นเดียวกับกองทุนสนับสนุนการเสริมสร้างสุขภาพ (สสส.) กล่าวไว้ว่า องค์การอนามัยโลกกำหนดคุณภาพชีวิตของมนุษย์หรือ สุขภาวะที่ดี มี 4 มิติ คือ กาย ใจ สังคม และจิตวิญญาณ เพื่อให้เหมาะสมกับสภาพสังคมไทย และเพื่อให้เกิดความเข้าใจและการสื่อสารที่ง่ายและสะดวกขึ้น สสส. เป็นผู้ริเริ่มและสนับสนุน จึงเกิดเป็นองค์ประกอบแห่งความสุขของคนทำงานขึ้นมา เรียกว่า Happy 8 หรือ ความสุขทั้งแปด นำไปสู่การมีคุณชีวิตที่ดีอย่างยั่งยืน ซึ่งสามารถอภิปรายในการทดสอบสมมติฐานแต่ละสมมติฐานดังนี้

การทดสอบสมมติฐานที่ 1 อายุที่แตกต่างกัน จะมีผลต่อความสุขในการทำงานของบริษัท ไออาร์พีซี จำกัด (มหาชน) จังหวัดระยองแตกต่างกัน

ผลการศึกษาพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้าน Happy body – สุขภาพร่างกายแข็งแรง, Happy soul – มีคุณธรรมในการดำเนินชีวิต, Happy brain – เปิดรับสิ่งใหม่ ๆ พัฒนาสมอง, Happy money – การเงินมั่นคง รู้จักออม รู้จักใช้ และด้าน Happy society – อยู่ร่วมกันกับสังคมอย่างมีความสุข ที่มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ อาจกล่าวได้ว่า พนักงานที่มีอายุต่างกันมีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรงแตกต่างกัน อันอาจรวมไปถึงการมีคุณธรรมในการที่จะดำเนินชีวิต เพื่อเปิดรับสิ่งใหม่ๆในการพัฒนาสมอง ด้านการเงิน หรือการอยู่ร่วมกันในสังคม ซึ่งอาจจะเป็นเพราะเหตุผลในด้านอื่น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชูติมณฑน์ ฟ้าภิญญา (2552) ที่พบว่า อายุไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วรณพร พรายสวาท (2552) ที่พบว่า อายุไม่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน แต่ไม่สอดคล้องกับ

งานวิจัยของ จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล (2547) ที่พบว่า อายุมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับกับความสุขในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อภิชาติ ภูพานิช (2551) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่องการใช้ดัชนีวัดระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัย ธรรมศาสตร์ ช่วงอายุกับเพศมีผลต่อระดับความสุขในการทำงานของบุคลากร กล่าวคือ ผู้ที่มีช่วงอายุ 20-34 ปี จะมีความสุขในการทำงานมากกว่าบุคลากรที่มีช่วงอายุ 35-49 ปี

การทดสอบสมมติฐานที่ 2 สถานภาพที่แตกต่างกันจะมีผลต่อความสุขในการทำงานของบริษัท ไออาร์พีซี จำกัด (มหาชน) จังหวัดระยองแตกต่างกัน

ผลการศึกษาพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ แสดงให้เห็นว่า ไม่ว่าพนักงานจะอยู่ในสถานภาพไหนก็มีความสุขในการทำงานไม่ต่างกัน ซึ่งอาจจะเป็นเพราะเหตุผลในด้านอื่น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นภัชชล รอดเที่ยง (2550) ที่ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรที่สังกัดศูนย์อนามัยในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ซึ่งพบว่าสถานภาพไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน

การทดสอบสมมติฐานที่ 3 ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันจะมีผลต่อความสุขในการทำงานของบริษัท ไออาร์พีซี จำกัด (มหาชน) จังหวัดระยองแตกต่างกัน

ผลการศึกษาพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ แสดงให้เห็นว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ อาจกล่าวได้ว่า ผู้ที่มีระดับการศึกษาที่ดีก็จะมีระบบจัดการความสุขให้เกิดในที่ทำงานมากกว่าผู้ที่มีระดับการศึกษาที่น้อย อาจจะเป็นด้วยเหตุผลที่ไม่ต้องมีความรับผิดชอบในหน้าที่การงานมาก

นัก จึงมีความสุขในการและยังพบว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของพนักงาน แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล (2547) ที่พบว่า ระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เช่นเดียวกับงานวิจัยของ นภัชชล รอดเที่ยง (2550) ที่พบว่า ระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน และไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ วรณพร พรายสวาท (2552) ที่พบว่า ระดับการศึกษาไม่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน

การทดสอบสมมติฐานที่ 4 ประสบการณ์การทำงานในบริษัท ไออาร์พีซี จำกัด (มหาชน) ที่แตกต่างกันจะมีผลต่อความสุขในการทำงานของบริษัท ไออาร์พีซี จำกัด (มหาชน) จังหวัดระยองแตกต่างกัน

ผลการศึกษาพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ แสดงให้เห็นว่า พนักงานที่มีประสบการณ์การทำงานสูงนั้น มีความสุขในการทำงานมาก เนื่องจากอาจจะถึงจุดอิ่มตัว ที่ไม่ต้องดิ้นรนอะไร ในทางตรงข้ามกับพนักงานที่มีประสบการณ์การทำงานน้อย ๆ ก็ยังคงต้องเก็บเกี่ยวประสบการณ์ไป และ ไม่ทราบอนาคตในการทำงานของตนเอง ว่าที่ทำงานที่ใดที่จะเหมาะกับตนเองมากที่สุด ดังนั้น การทำงานและเพิ่มพูนประสิทธิภาพการทำงานไปเรื่อย ๆ ก็ย่อมส่งผลให้มีความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้นด้วยเช่นกัน

การศึกษาระดับความคิดเห็นของพนักงานระดับปฏิบัติการเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานพบว่า พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก ซึ่งสามารถอภิปรายได้ดังนี้

พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานสูงหมด ซึ่งนั่นหมายถึง องค์กรเป็นองค์กรที่ดี ซึ่งส่งผลต่อคุณภาพชีวิตที่ดีต่อพนักงาน จะด้วยเรื่อง

ของ เงินเดือน สวัสดิการ หรือสิ่งอื่นใด ที่เป็นสิ่งจูงใจให้พนักงานพร้อมที่จะทำงาน และมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน ทั้งนี้เนื่องด้วยตนเอง ต้องตั้งตนเป็นองค์กรที่มีคุณภาพ เพื่อให้พนักงานก้าวตาม เช่นเดียวกับแนวคิดของวอลทอน (Walton, 1973:12-18 อ้างใน จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล, 2547) ได้กล่าวไว้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นลักษณะการทำงานที่ตอบสนองความต้องการและความปรารถนาของบุคคล โดยพิจารณาคุณลักษณะแนวทางความเป็นบุคคลสภาพตัวบุคคลหรือสังคม เรื่องสังคมขององค์กรที่ทำให้งานประสบความสำเร็จ ซึ่งสามารถวัดได้จากเกณฑ์ชีวิตแปดด้าน คือ ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน โอกาสพัฒนางาน สมรรถภาพของตนเอง การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ประชาธิปไตยในองค์กร ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวและความเป็นประโยชน์ต่อสังคม การมองคุณภาพชีวิตในการทำงานว่า เป็นปรัชญาในการปรับปรุงผลิตภาพในการทำงาน โดยการเตรียมและกำหนดให้พนักงาน มีโอกาสได้ใช้ความสามารถที่มีอยู่ปรับปรุงผลิตภาพในการทำงาน โดยการเตรียมและกำหนดให้พนักงาน มีโอกาสได้ใช้ความสามารถที่มีอยู่ปรับปรุงตนเอง รวมไปถึงการปรับปรุงตนเอง รวมไปถึงการปรับปรุงในสิ่งที่จะต้องการทำงาน ซึ่งการดำเนินการ ในเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานนั้น กระทำได้โดยการทำการออกแบบงานขึ้นใหม่ อันเป็นช่วงของการพยายาม ที่จะวัดและกำหนดวิธีการปฏิบัติงาน หน้าที่ และการรับผิดชอบในงาน โดยถ้าเราออกแบบงานให้มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแล้ว ผลลัพธ์ที่จะตามมา ก็คือ การแบ่งมอบอำนาจให้กับพนักงานในแต่ละตำแหน่งที่จะตัดสินใจในเรื่องต่างๆ ได้ตามขอบเขตอำนาจ และซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุทิน ไชยรินทร์ (2549) ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรม: กรณีศึกษาบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรีพบว่าพนักงานปฏิบัติการที่มีแผนกที่ทำงานแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิต

ในการทำงานแตกต่างกัน พบว่ายอมรับสมมติฐานบางประเด็น คือ แผนกที่ทำงานแตกต่างกันมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

การทดสอบสมมติฐานที่ 5 อายุที่แตกต่างกัน จะมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบริษัท ไออาร์พีซี จำกัด (มหาชน) จังหวัดระยองแตกต่างกัน

ผลการศึกษาพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ แสดงให้เห็นว่า ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทศนีย์ แก้วสมนึก (2550) พบว่าครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในภาคตะวันออก ที่อายุแตกต่างกันทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูทุกคนที่เข้ามาปฏิบัติงานจะมีบทบาทและทำหน้าที่คล้าย ๆ กัน คือ การจัดการเรียนการสอน สภาพแวดล้อมและสถานที่ปฏิบัติงานที่คล้ายคลึงกัน จึงทำให้มีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกันและสอดคล้องกับงานวิจัยในครั้งนี้ คือ พิชญ์สินี ดีผลผล (2545) ผลการวิจัยพบว่า บริษัทไทยแอร์ พอร์ต กราสด์เซอร์วิส จำกัด ทั้งโดยรวมและรายด้าน

การทดสอบสมมติฐานที่ 6 สถานภาพที่แตกต่างกันจะมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบริษัท ไออาร์พีซี จำกัด (มหาชน) จังหวัดระยองแตกต่างกัน

ผลการศึกษาพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ แสดงให้เห็นว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพ ไม่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ อาจกล่าวได้ว่า สถานภาพไม่มีส่วนเกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิต ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เรืองฤกษ์ สุวรรณอำไพ (2549) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมฮาร์ดดิสก์ไดรฟ์ในประเทศไทยพบว่า

พนักงานที่มีอายุ และสถานภาพการสมรสต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน แต่พนักงานที่มีเพศ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน

การทดสอบสมมติฐานที่ 7 ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันจะมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบริษัท ไออาร์พีซี จำกัด (มหาชน) จังหวัดระยองแตกต่างกัน

ผลการศึกษาพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษา มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ อาจกล่าวได้ว่า ผู้ที่มีระดับการศึกษาระดับสูงมักจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีกว่าผู้ที่มีระดับการศึกษาที่น้อย สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชุติมณฑน์ ฟ้าภิญโญ (2552) ที่พบว่า ระดับการศึกษามีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรในภาพรวมและยังพบว่า ระดับการศึกษา ที่แตกต่างกันส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของพนักงาน แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล (2547) ที่พบว่า ระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน เช่นเดียวกับงานวิจัยของ นภัชชล รอดเที่ยง (2550) ที่พบว่า ระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน และไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ วรรณพร พรายสวาท (2552) ที่พบว่า ระดับการศึกษาไม่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน

การทดสอบสมมติฐานที่ 8 ประสบการณ์การทำงานในบริษัท ไออาร์พีซี จำกัด (มหาชน) ที่แตกต่างกันจะมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบริษัท ไออาร์พีซี จำกัด (มหาชน) จังหวัดระยองแตกต่างกัน

ผลการศึกษาพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีประสบการณ์การทำงานในบริษัท ไออาร์พีซี จำกัด (มหาชน) ที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพ

ชีวิตในการทำงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธวัชชัย สิงห์เขียว (2547) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงงานปิโตรเคมี กรณีศึกษาพนักงานบริษัท ไทยโอเลฟินส์ จำกัด (มหาชน) พบว่าพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับบริษัทที่แตกต่างกัน จะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อวิเคราะห์รายด้านปรากฏว่า ในด้านเกี่ยวกับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถและด้านการบูรณาการทางสังคม (การทำงานร่วมกัน) มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 กล่าวคือ พนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 11 ปีขึ้นไป มีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมมากกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 6-10 ปี

การทดสอบสมมติฐานที่ 9 ความสุขในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบริษัท ไออาร์พีซี จำกัด (มหาชน) จังหวัดระยอง

ความสุขในการทำงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อาจกล่าวได้ว่า เมื่อพนักงานมีความสุขในการทำงาน ย่อมส่งผลดีต่อคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานไปด้วย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทวนทอง นามเมืองรักษ์ (2548) ศึกษาความสุขและคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลจิตเวชนครราชสีมาราชชนรินทร์ ผลการศึกษาพบว่า ระดับความสุขของบุคลากรโรงพยาบาลจิตเวชนครราชสีมาราชชนรินทร์เท่ากับคนทั่วไป ร้อยละ 49.3 มากกว่าคนทั่วไปร้อยละ 3.2 และน้อยกว่าคนทั่วไปร้อยละ 11.5 โดยมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 31.5 คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลางร้อยละ 61.3 ระดับสูงร้อยละ 35.7 และระดับต่ำร้อยละ 3.0 โดยมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 66.0 ความต้องการเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรพบว่า ต้องการ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน และด้านโอกาสใน

การพัฒนาสมรรถนะ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ประทุมทิพย์ เกตุแก้ว(2551) ทำการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณลักษณะงาน ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรค กับความสุขในการทำงานของพยาบาล งานพยาบาลผ่าตัด โดยกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยเป็นพยาบาลจำนวน 162 คน ผลการวิจัยพบว่า พยาบาลมีการรับรู้คุณลักษณะงาน และความสุขในการทำงานอยู่ในระดับสูง ซึ่งมีค่าความสุขเฉลี่ยโดยรวมและรายด้านทุกด้าน ได้แก่ ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ด้านความรักในงาน ด้านความสำเร็จในงาน และด้านการเป็นที่ยอมรับ อยู่ในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล (2547) ที่ศึกษาถึงระดับของความสุขในการทำงานของพยาบาลเช่นกัน ส่วนความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรคอยู่ในระดับปานกลาง นอกจากนี้ยังพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลคือ สถานภาพสมรส มีผลต่อความสุขในการทำงาน ส่วนปัจจัยด้านอายุ อายุงาน ระดับงาน ไม่มีผลต่อความสุขในการทำงานซึ่งพบว่าขัดแย้งกับผลการวิจัยของจงจิต เลิศวิบูลย์มงคล (2547) ที่ว่า ปัจจัยด้านอายุ มีผลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาล และพบว่า การรับรู้คุณลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพยาบาล

การทดสอบสมมติฐานที่ 10 ความสุขในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงานของบริษัท ไออาร์พีซี จำกัด (มหาชน) จังหวัดระยอง

พบว่า ความสุขในการทำงาน 8 ประการ ของพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัท ไออาร์พีซี จำกัด (มหาชน) จังหวัดระยองมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลในการทำงานโดยรวมอยู่ระดับสูงมาก อย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สมมติฐานที่ตั้งไว้ อาจกล่าวได้ว่า เมื่อพนักงานมีความรู้สึกนึกคิดที่ดีต่อองค์กร มีความสุขกับงานที่กำลังทำ งานที่ออกมาจะดีตามไปด้วย เนื่องจากผู้ทำมีความตั้งใจกับชิ้นงานนั้นๆ ซึ่งแนวคิดของจากองค์ประกอบทั้ง 4 องค์ประกอบดังกล่าว (ประทุมทิพย์ เกตุแก้ว, 2551: 45) โดยความสุขในการทำงานมีส่วนช่วยให้ผู้บริหารสามารถนำไปพิจารณาในการปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารงาน

ที่ส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความรู้สึกอยากทำงาน จัดสภาพแวดล้อมให้จิตใจอยากที่จะทำงาน ซึ่งมีผลให้บุคลากรเกิดความยินดีในงานที่ทำ มีส่วนร่วมในงาน และเกิดความสุขในงานตามมา นอกจากนี้ มาเนียน (Manion, 2003) กล่าวว่า ความสุขเป็นพลังของอารมณ์ ในทางบวก ความรู้สึกสดชื่น มีชีวิตชีวา ประสบการณ์ความสุข ความสนุกสนานในการทำงาน เป็นส่วนสำคัญในการทำงาน ผลที่ตามมาของความสุขในการทำงานคือ ผลงานบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ เกิดการคงอยู่ในงาน มีความตั้งใจปฏิบัติงานให้มีคุณค่า และประสิทธิภาพต่อไป เช่นเดียวกับผลวิจัยของ ลิคเคนและทอลลีเจน (Lykken & Tallegen, 2003) พบว่า ร้อยละ 80 ของบุคคลมีความสุขเกิดขึ้นจากพื้นฐานชีวิตที่ดีและปัจจัยส่งเสริมอีกหลายประการ เช่น ระดับการศึกษา รายได้ครอบครัวสถานภาพสมรส ตลอดจนการดำเนินชีวิต โดยยึดหลักศาสนาและแนวคิดทางศีลธรรม นอกจากนี้ยังพบว่า ผู้ที่มีพื้นฐานฐานะทางเศรษฐกิจและสังคมที่ดี จะมีความสุขในชีวิตมากกว่าผู้ที่มีพื้นฐานฐานะทางเศรษฐกิจและสังคมต่ำ

การทดสอบสมมติฐานที่ 11 คุณภาพชีวิตในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงานของบริษัท ไออาร์พีซี จำกัด (มหาชน) จังหวัดระยอง

พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัท ไออาร์พีซี จำกัด (มหาชน) จังหวัดระยองมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลโดยรวมอยู่ระดับสูงมากอย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เป็นตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ อาจกล่าวได้ว่า เมื่อพนักงานมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน นั้นหมายถึง จะก่อให้เกิดประสิทธิผลขององค์กร เช่น ผู้บริหารเล็งเห็นถึงความสำคัญของพนักงานและเข้ามามีบทบาทร่วมกับพนักงานในกิจกรรมต่างๆมากขึ้น ซึ่งจะช่วยสร้างแรงจูงใจให้พนักงานมีกำลังใจที่จะทำงานต่อ และมีความสุขในการทำงาน ซึ่งแนวคิด (Gordon, 1991) ที่กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานเกี่ยวข้องกับหลักของการเพิ่มค่างานและวิธีการออกแบบทางสังคมศาสตร์เพื่อให้สภาพการทำงานมีคุณภาพขั้นต้นนั้น เพื่อประกันค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม

สภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ การเติบโตและความก้าวหน้าของพนักงาน ความพึงพอใจในงาน สิทธิส่วนบุคคลความสอดคล้องของกิจกรรมในงานและนอกงาน และความเกี่ยวข้องทางสังคมของชีวิตในการทำงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน ยังรวมถึงการมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา การเพิ่มค่างาน ระบบการให้รางวัลที่สร้างสรรค์ และการปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงาน เช่นเดียวกับงานวิจัยในประเทศไต้หวันที่ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างที่ตั้งองค์การ รูปแบบขององค์การ และประสิทธิผลขององค์การ กรณีศึกษา บริษัท โลออนส์ คลับส์ อินเตอร์เนชั่นแนล (องค์การเพื่อการกุศล) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความแตกต่างของการดำเนินการและการจัดการขององค์การเพื่อการการกุศลกับองค์การเพื่อการค้า และเพื่อปรับปรุงแนวทางการดำเนินการและการจัดการขององค์การเพื่อการการกุศลกับองค์การเพื่อการกุศลให้มีระบบการดำเนินการเป็นแบบเพื่อการกุศลอย่างแท้จริง จากการศึกษาพบว่า 1) ที่ตั้งขององค์การมีความสัมพันธ์กับรูปแบบขององค์การ 2) รูปแบบขององค์การมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลขององค์การ 3) ที่ตั้งขององค์การมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลขององค์การ 4) อายุไม่มีความสัมพันธ์กับการกำหนดรูปแบบขององค์การ แต่มีความสัมพันธ์ในทางลบกับระดับประสิทธิผลขององค์การ คือ ยิ่งพนักงานมีอายุมากขึ้น ประสิทธิผลขององค์การก็จะลดลง 5) ประสบการณ์ในการทำงานมีความสัมพันธ์กับการกำหนดรูปแบบขององค์การ แต่ไม่มีความสัมพันธ์กับระดับประสิทธิผลขององค์การ 6) เพศไม่มีความแตกต่างกันในเรื่องระดับประสิทธิผลขององค์การ 7) สถานภาพสมรส มีความแตกต่างในเรื่องประสิทธิผลขององค์การ 8) ระดับการศึกษา มีความแตกต่างกันในเรื่องระดับประสิทธิผลขององค์การ ซึ่งผลการวิจัยดังกล่าวมีความสัมพันธ์และมีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติ

1. จากการวิจัยในครั้งนี้ ทำให้ทราบถึงระดับความสุขในการทำงานของพนักงานของพนักงานระดับ

ปฏิบัติการ บริษัท ไออาร์พีซี จำกัด (มหาชน) โดยรวมอยู่ในระดับมาก แต่ถึงอย่างไรนั้น องค์การควรใส่ใจในเรื่องของความสุขในการทำงานของพนักงาน โดยการพัฒนาองค์การให้เป็นเป็นองค์กรแห่งความสุขโดยอาจจะแต่งตั้งคณะทำงานที่ทำหน้าที่ในการรับผิดชอบ ผลักดันโครงการให้เป็นรูปธรรม สามารถทำให้องค์กร และคนในองค์กรได้ทำงานร่วมกันอย่างมีความสุขเพื่อความสุขที่ยั่งยืน และประสิทธิผลที่ดีขององค์กรต่อไปในอนาคต แต่มีตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ในด้านปานกลางอยู่ ดังนั้นจึงควรมีการส่งเสริมในด้านต่าง ๆ แต่ละด้านดังนี้

1.1 ด้าน Happy heart-มีน้ำใจเอื้ออาทรต่อกัน ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า พนักงานมีน้ำใจเอื้ออาทรอยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้น องค์การควรใส่ใจในเรื่องของกิจกรรมต่างๆ ที่จะกระตุ้นให้ทุกฝ่ายในองค์กรมีความรักและน้ำใจเอื้ออาทรต่อกันและกัน เช่น การจัดแข่งกีฬาที่เน้นความรักสามัคคีความมีน้ำใจมากกว่าผลการแข่งขัน การบริจาคโลหิตให้ญาติพี่น้องหรือเพื่อนร่วมงานที่เจ็บป่วย การเยี่ยมเยียนแสดงความห่วงใยในทุกข์ของเพื่อนร่วมงานที่เจ็บป่วย การร่วมงานแต่งงานบรพชา งานขึ้นบ้านใหม่ หรืองานศพ การช่วยกันดูแลความปลอดภัยในการทำงานของเพื่อนร่วมงานและองค์กร เป็นต้น

1.2 ด้าน Happy relax-รู้จักพักผ่อนผ่อนคลาย ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่าพนักงานมีความผ่อนคลายอยู่ในระดับมาก แต่ถึงอย่างไรนั้น องค์การควรใส่ใจและให้ความสำคัญกับพนักงานในเรื่องของการผ่อนคลายในการทำงาน อันได้แก่ การดำเนินชีวิต การทำงานที่เร่งรีบและแข่งขัน การทำงานหนักขาดการพักผ่อน ปัญหาต่าง ๆ ในชีวิตหากคนทำงานไม่รู้จักผ่อนคลายต่อการแก้ปัญหาในการดำเนินชีวิต จะนำไปสู่ความเครียดทั้งทางร่างกายและจิตใจที่มากขึ้นปราศจากความสุขในการดำเนินชีวิตและการทำงาน สิ่งนี้สร้างปัญหาให้กับสถานประกอบการ เพราะความสามารถและประสิทธิภาพในการทำงานของคนทำงานลดลง ผลผลิตที่ได้ลดลง เพื่อให้ได้ผลผลิตตามเป้าหมายองค์กรจึงต้องพยายาม นำเอามาตรการและวิธีการต่างๆ มาใช้ในการผลิต ในท้ายสุดเมื่อคนทำงานไม่สามารถรับ

สภาพการทำงานได้ ทำให้มีการลดออกเปลี่ยนงาน ก่อให้เกิดความสูญเสียมากมายทั้งในด้านคุณภาพและ ปริมาณการผลิต เช่น ค่าใช้จ่ายในการหาคนทำงาน ทดแทนและฝึกอบรมก่อนการทำงาน เป็นต้น

หากสถานประกอบการมีมาตรการประเมิน ความเครียด และมาตรการผ่อนคลายต่างๆ เช่น กิจกรรมบันเทิงหรือพักผ่อนเวลาพัก จะช่วยลดความ เหนื่อยล้าและความเครียดในการทำงาน เป็นต้น

1.3 ด้าน Happy money-การเงินมั่นคง รู้จักออม รู้จักใช้ ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า พนักงานมี การรู้จักออม รู้จักใช้อยู่ในระดับมาก จะเห็นได้ว่า ใน องค์กรที่คนทำงานมีปัญหาหนี้สินมาก ย่อมประสบ ปัญหาในการบริหารจัดการด้านกำลังคน เพราะ คนทำงานในสถานประกอบการนั้นมีประสิทธิภาพใน การทำงานลดลงขาดความตั้งใจและสมาธิในการทำงาน เกิดความเครียด เจ็บป่วยและลางานบ่อยขึ้น มีความ ขัดแย้งมากขึ้น โอกาสเกิดอุบัติเหตุในการทำงานสูงขึ้น ความสามารถในการผลิตของสถานประกอบการลดลง ต้องสูญเสียคนทำงานที่ดีไปเพราะการมีหนี้สินเกินตัว ดังนั้น องค์กรควรมีโครงการในการสร้างความรู้ความ เข้าใจในการใช้จ่ายที่เหมาะสมและรณรงค์การออมเงิน ให้กับพนักงาน เช่น การทำบัญชีครัวเรือน โครงการ รณรงค์เลิกเหล้าเลิกบุหรี่ สิ่งเสพติดต่าง ๆ เพื่อลดการใช้ เงินในทางที่ไม่ถูกต้อง เป็นต้น สิ่งเหล่านี้นำไปสู่การ แก้ปัญหาหนี้ได้อย่างยั่งยืนเมื่อคนทำงานมีสติและรู้วิธีใช้ ใช้จ่ายที่เหมาะสม จะลดความเครียดและก่อให้เกิด ความสุขในการทำงาน ประสิทธิภาพคนทำงานจะ เพิ่มขึ้นนำไปสู่ความสามารถในการผลิตที่มากขึ้น

1.4 ด้าน Happy soul-มีคุณธรรมในการ ดำเนินชีวิต ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า พนักงานมี คุณธรรมในการดำเนินชีวิตอยู่ในระดับมาก จะเห็นได้ว่า การมีความศรัทธาในศาสนาและมีศีลธรรมในการดำเนิน ชีวิต ชีวิตที่เร่ร่อนและการแข่งขันกันของคนทำงานทุก วันนี้ โดยเฉพาะสภาพการทำงานในองค์กรที่มีระบบงาน กะ หยุดวันอาทิตย์ ทำให้โอกาสปฏิบัติกิจทางศาสนา ต่าง ๆ มีโอกาสน้อยเพราะปัญหาเรื่องเวลาและขาด ช่องทางการเข้าถึงคำสอนทางศาสนา เมื่อคนทำงานขาด

การนำหลักศาสนาใช้ในการดำเนินชีวิตเปรียบตั้งเรือ ที่ขาดหางเสือ เพราะหลักคำสอนของทุกศาสนาล้วน สอนให้เป็นคนดี มีเมตตา มีคุณธรรม มีความ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ไม่เอาเปรียบผู้อื่น การฆ่าตัวตาย ความ ขัดแย้งในที่ทำงาน การขาดสมาธิและความมุ่งมั่นในการ ทำงาน ความไม่ซื่อสัตย์ต่อตนเองและองค์กร เป็นต้น องค์กรที่ส่งเสริมให้คนทำงานใช้หลักธรรมหลักศาสนา ในการดำเนินชีวิต จะลดความขัดแย้งในการทำงาน คนทำงานมีสติ มีสมาธิในการทำงาน รู้จักเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ แก่ผู้อื่น ใช้ทางสายกลางในการทำงานและดำเนินชีวิต มี ความซื่อสัตย์ต่อองค์กร

จากการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการ ทำงาน ของพนักงานบริษัทไออาร์ทีซี จำกัด (มหาชน) ผู้วิจัยขอเสนอข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะในส่วนของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของพนักงาน ในด้านต่างๆ ที่ อาจจะเป็นประโยชน์ดังนี้

1. ด้านงาน จะเห็นว่าพนักงานมีความคิดเห็น เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านงานอยู่ในระดับ มาก จะเห็นได้ว่า ในองค์กรที่คนทำงานมีคุณภาพชีวิต ในการทำงานที่ไม่ดี ย่อมส่งผลถึงผลงานของการทำงาน บริษัทควรตระหนักถึงความสำคัญของการส่งเสริม คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน โดยอาจจะทำ การจัดตั้งทีมงานที่ทำหน้าที่ในการกำหนดนโยบายและ แนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของ พนักงานเพื่อคอยดูแล กำกับและพัฒนาคุณภาพชีวิต การทำงานของพนักงานให้ดีขึ้น

2. ด้านส่วนตัว (สุขภาพจิตและสุขภาพกาย) จะเห็นว่าพนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต ในการทำงาน ด้านส่วนตัว (สุขภาพจิตและสุขภาพกาย) อยู่ในระดับมาก องค์กรควรส่งเสริมให้พนักงานเล็งเห็น ความสำคัญของสุขภาพจิตและสุขภาพกาย เพราะ เสมือนเป็นตัวแทนของสภาพทางกายภาพโดยทั่วไปของ ร่างกาย ที่แสดงออกมาให้เห็นความมีสุขภาพพลานามัย ที่แข็งแรงของพนักงาน อันส่งผลให้การทำงาน ลด ปัญหาการขาด ลางาน และก่อให้เกิดประสิทธิผลการ ทำงานในการผลิตที่มากขึ้นขององค์กร

สรุปจากผลการทดสอบสมมติฐาน จะเห็นว่า ความสุขในการทำงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน และ ประสิทธิภาพในองค์กร ของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ไออาร์พีซี จำกัด (มหาชน) มีความสัมพันธ์เชิง บวก ดังนั้น บริษัทฯควรมีการวางแผน กำหนด นโยบาย ในเรื่องโครงการ Happy 8 เพื่อส่งผลต่อคุณภาพ ชีวิตในการทำงานของพนักงาน ทำให้เป็นแบบอย่าง และสามารถที่จะปฏิบัติได้จริง พร้อมทั้งให้ความสำคัญ ของพนักงาน โดยให้ผู้บริหารระดับบนเข้ามามีส่วน ร่วมกับกิจกรรมต่างๆที่เกิดขึ้น เพื่อส่งเสริมให้เกิด ความคุ้นเคย ใกล้ชิดกันระหว่างพนักงานและผู้บริหาร ระดับสูง รวมทั้งวางเป้าหมายไปในทิศทางเดียวกัน เพื่อให้พนักงานมีความเข้าใจ และมีทัศนคติที่ตรงกัน ระหว่างผู้บริหารและพนักงาน อันจะก่อให้เกิด แรงผลักดันที่จะส่งเสริมให้องค์กรมีแรงขับเคลื่อนมีการ เจริญเติบโตไปในทิศทางที่ดี โดยเฉพาะเมื่อพนักงานมี ความรักต่อองค์กร มีความสุขที่จะอยู่ มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความผูกพันกับบริษัท ผู้บริหาร เพื่อนร่วมงาน และ จงรักภักดีต่อองค์กรของตนแล้ว ก็จะเป็นเสมือนกำลังใจ เป็นแรงผลักดันให้งานออกมามีคุณภาพที่ดี และเป็น องค์กรที่ยั่งยืนต่อไปในอนาคต

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ที่อาจส่งผลต่อ ประสิทธิภาพที่เกิดขึ้นในองค์กร ของบริษัท ไออาร์พีซี จำกัด (มหาชน) เช่น การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และ การกำกับดูแลกิจการที่ดี เป็นต้น
2. การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้ง ต่อไป ควรมีการเก็บข้อมูลทั้งเชิงปริมาณและเชิง คุณภาพควบคู่กันไปด้วย เช่น การสัมภาษณ์แบบกลุ่ม เพื่อสอบถามปัญหาอื่น ๆ ที่เกิดขึ้นในองค์กร และสามารถที่จะแก้ไขได้ เพื่อให้เป็นองค์กรแห่งความสุข
3. ในการศึกษาครั้งต่อไป อาจทำการศึกษา เปรียบเทียบระหว่างบริษัท ไออาร์พีซี จำกัด (มหาชน) กับองค์กรที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน เช่น บริษัท ปูนซิ เมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) บริษัท ปีโตรเลียมแห่ง ประเทศไทย จำกัด (มหาชน) เป็นต้น เพื่อศึกษาถึง ความแตกต่างของปัจจัยที่มีต่อประสิทธิภาพในองค์กร

เอกสารอ้างอิง

- จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล. (2547). *ความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยส่วนบุคคล การได้รับการเสริมสร้างพลัง อำนาจในงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับความสุขใน การทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาล มหาวิทยาลัยของรัฐ*. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ชุมติมณฑล ฟ้าปัญญา. (2552). *ความสุขในการทำงาน ของพนักงานควอลิตี้เซอร์วิซ จำกัด จังหวัด ลำปาง*. การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ บัณฑิต วิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ทวนทอง นาเมืองรักษ์. (2548). *ความสุขและคุณภาพ ชีวิตในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลจิต เวช นครราชสีมาราชชนินทร์*. วิทยานิพนธ์ ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต วิทยาศาสตร์ สุขภาพ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุพรรณบุรี.
- ทัศนีย์ แก้วสมนึก. (2550). *การศึกษาความสัมพันธ์ ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความ ผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียง*. วิทยานิพนธ์ (กจ.ม.) สาขาวิชาการจัดการ ทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ธวัชชัย สิงห์เขียว. (2547). *ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิต การทำงานของพนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงงานปิโตรเคมี กรณีศึกษา บริษัท ไทยเลฟิโนล จำกัด (มหาชน)*. งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารทั่วไป มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นภัชชล รอดเที่ยง. (2550). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อ ความสุขในการทำงานของบุคลากรที่สังกัดศูนย์ อนามัยในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กรม อนามัย กระทรวงสาธารณสุข*. วิทยานิพนธ์ วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต (สาธารณสุขศาสตร) สาขาวิชาเอกอนามัยครอบครัว มหาวิทยาลัยมหิดล.

- ประทุมทิพย์ เกตุแก้ว. (2551). *ความสัมพันธ์ระหว่าง การรับรู้คุณลักษณะงาน ความสามารถในการ เผชิญ และฟื้นฝ่าอุปสรรคกับความสุขในการ ทำงานของพยาบาล งานพยาบาลผ่าตัด: กรณีศึกษาโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง*. การค้นคว้า อิสระศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยา อุตสาหกรรมและองค์การ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- พิชญ์สินี ดีผลิลล. (2545). *คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร: ศึกษากรณี บริษัท ไทย แอร์ พอร์ต กราวด์เซอร์วิส จำกัด*. วิทยานิพนธ์ วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยา อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- พัชสิรี ชมภูคำ. (2552). *องค์การและการจัดการ*. พิมพ์ ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ: แมคกรอฮิล.
- เรืองฤกษ์ สุวรรณอำไพ. (2549). *คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรม ฮาร์ดดิสก์ไดรฟ์ในประเทศไทย*. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขา วิทยาการจัดการอุตสาหกรรม สถาบัน เทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหาร ลาดกระบัง.
- วรรณพร พรายสวาท. (2552). *ความสัมพันธ์ระหว่าง การฟังเพลงในขณะที่ทำงานกับความสุขในการ ทำงานของพนักงาน: ศึกษาเฉพาะกรณี พนักงาน ของบริษัทอิริคสัน (ประเทศไทย) จำกัด*. สาร นิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (จิตวิทยา อุตสาหกรรมและองค์กร) มหาวิทยาลัย เทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.). (2547). *โครงการเสริมสร้างคุณภาพชีวิต คนทำงานจังหวัดชลบุรี*. กรุงเทพฯ.
- สุทิน ไชยรินทร์. (2549). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของ พนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรม: กรณีศึกษา บริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่ง ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี*.
- งานนิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต สาขาวิชาการ จัดการทรัพยากรมนุษย์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อภิชาติ ภูพานิช. (2551). *การใช้ดัชนีวัดระดับความสุข ในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงาน อธิการบดีมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์*. วิทยานิพนธ์ สังคมสงเคราะห์ศาสตร์มหาบัณฑิต. คณะสังคม สงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- Diener, Ed, Suh, Eunkook, & Oishi, Shigehiro. (1997). *Recent findings on subjective well-being*. Retrieved on December 8, 2010 from <http://www.google.com>.
- Gordon, J.R. (1991). *A diagnostic approach to organizational behavior (3rd ed.)*. Massachusetts: Allyn and Baco.
- Lykken, D. & Tallengen, A. (2003). *Happiness is a Stochastic Phenomenon*. Retrieved on Sep. 20, 2007 from <http://www.psych.umn.edu/psylabs.happiness.happy.htm>.
- Manion, J. (2003). *Joy at work: Creating a positive workplace*. *Journal of nursing administration*, 33(12), 652-655.
- Yamane, Taro. (1973). *Statistics: An introductory analysis*. New York: Harper & Row.