

การพัฒนาความสุขของพนักงานภายในสถานประกอบการจังหวัดปทุมธานี

DEVELOPMENT OF EMPLOYEE HAPPINESS IN THE WORKPLACE PATHUMTHANI PROVINCE

ภูชิสส์ ศรีเจริญ¹, ฤกษ์ณะ ดาราเรือง, และสิทธิพร เขาอุ่นPuchiss Sricharoen¹, Kritsana Dararung, and Sittiporn Kao-unสถาบันพัฒนาทุนมนุษย์เพื่อสังคม และสภาวิชาชีพขนาดกลางและขนาดย่อมไทย¹Human Capital Development For Society Company Limited¹

มหาวิทยาลัยเจ้าพระยา

Chaopraya University, Thailand

Email: puchiss99@hotmail.com¹

Received 10 June 2023; Revised 19 August 2023; Accepted 15 September 2023.



บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาปัจจัยส่งเสริมความสุขในองค์กรและความสุขของพนักงาน 2) ศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยส่งเสริมความสุขในองค์กรกับความสุขของพนักงาน 3) ศึกษาปัจจัยส่งเสริมความสุขในองค์กรที่ส่งผลต่อความสุขของพนักงาน และ 4) เสนอแนวทางการพัฒนาความสุขของพนักงานในสถานประกอบการ เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน ได้ศึกษาแนวคิดสุขภาวะในที่ทำงาน, องค์กรแห่งความสุข และความสุขในการปฏิบัติงานของพนักงาน เป็นกรอบการวิจัย กลุ่มตัวอย่างคือ ผู้บริหาร และพนักงาน ปฏิบัติการ องค์กรอุตสาหกรรมในจังหวัดปทุมธานี จำนวน 400 คน ใช้วิธีการเลือกสุ่มแบบชั้นภูมิและการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยมี 2 ชนิดคือ 1) แบบตรวจสอบรายการ 2) แบบวัดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยสถิติที่ใช้ได้แก่ จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยส่งเสริมความสุขในองค์กรและความสุขของพนักงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ปัจจัยส่งเสริมความสุขในองค์กรกับความสุขของพนักงาน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 3) มีตัวแปรสุขภาวะในที่ทำงาน จำนวน 16 ตัวแปร จากทั้งหมด 20 ตัวแปรที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยสามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 76.80 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ.01 และมีตัวแปรองค์กรแห่งความสุข จำนวน 11 ตัวแปร จากทั้งหมด 24 ตัวแปร ที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยสามารถอธิบายความแปรปรวน ได้ร้อยละ 76.80 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ.01 4) แนวทางการพัฒนาความสุขของพนักงาน ประกอบด้วย (1) การสร้างวัฒนธรรมองค์กร (2) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากร (3) พัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงานให้น่าอยู่ (4) ส่งเสริมความผูกพันในองค์กร (5) เสริมสร้างสุขภาพทางกาย (6) สร้างขวัญกำลังใจในด้านสวัสดิการ และ (7) ส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง

คำสำคัญ: สุขภาวะในที่ทำงาน; องค์การแห่งความสุข; ความสุขในการปฏิบัติงาน.

Abstract

The purposes of this research was 1) To study factors promoting happiness in the organization. and happiness in work of employees in the workplace 2) To study the relationship of factors promoting happiness in the organization and happiness at work of employees in the workplace 3) To study factors promoting happiness in the organization that affect happiness at work of employees in the workplace in Pathum Thani Province. and 4) To present guidelines for developing happiness in the workplace of employees in the workplace in Pathum Thani Province. It is a mixed methods research. Studied the concept of workplace well-being, happy workplace, happiness at work. It is a research framework. The sample group is executives and operating employees of Industrial organizations in Pathum Thani province, totaling 400 people, used stratified random selection and simple random sampling. There are 2 types of instruments used in the research: 1) a checklist form 2) a 5-level rating scale form. The data were analyzed using statistics such as number, percentage, mean, and standard deviation. Pearson correlation coefficient and multiple regression analysis.

The research results were as follow ; 1) Factors promoting happiness in the organization and happiness of employees in the workplace was at high level. 2) Factors promoting happiness in the organization and happiness of employees in the workplace in Pathum Thani Province there was a statistically significant relationship at the .01 level. 3) Well-being at work, 16 variables out of a total of 20 variables that affect employee happiness in work. which could explain the variance of 63.10% with statistically significance at the .01 level. And there were 11 variables of happy organization out of 24 variables that affected employees' happiness in work which could explain the variance of 69.60% with statistically significance at the .01 level. 4) Guidelines for developing employees' happiness in the workplace in Pathum Thani Province consist of (1) Create organizational culture (2) Encourage personnel participation (3) Develop a pleasant working environment (4) Create and promote commitment in the organization (5) supplementation physical health (6) build morale in terms of welfare and (7) Promote continuous development of work performance.

Keywords: workplace well-being; happy workplace; happiness at work;

บทนำ

องค์การอนามัยโลกประมาณการว่าในแต่ละปีจะมีผู้ใช้แรงงานทั้งหญิงและชายได้รับอุบัติเหตุ บาดเจ็บ เกิดโรคจากการทำงาน และถึงขั้นเสียชีวิตไม่น้อยกว่า 2 ล้านคน นอกจากนี้ยังมีอุบัติเหตุในสถานที่ทำงาน จำนวน 268 ล้านครั้งซึ่งส่งผลให้มีผู้ใช้แรงงานเสียชีวิตเฉลี่ยทุก 3 รายต่อการเกิดอุบัติเหตุ 1 ครั้ง และมีผู้ใช้แรงงาน 160 ล้านคน ที่เจ็บป่วยเนื่องจากสาเหตุการทำงาน (WHO, 2009) นอกจากนี้องค์การอนามัยโลกยัง

ประมาณการว่าร้อยละ 8 ของโรคของภาวะโรคซึมเศร้าของผู้ใช้แรงงานทั่วโลกมีสาเหตุมาจากความเสี่ยงในการประกอบอาชีพ (WHO, 2003)

จังหวัดปทุมธานี แบ่งการปกครองส่วนภูมิภาคออกเป็น 7 อำเภอ 53 ตำบล 460 หมู่บ้าน การปกครองส่วนท้องถิ่นประกอบไปด้วย องค์การบริหารส่วนจังหวัด 1 แห่ง เทศบาลนคร 1 แห่ง เทศบาลเมือง 9 แห่ง เทศบาลตำบล 17 แห่ง และองค์การบริหารส่วนตำบล 37 แห่ง อำเภอประกอบไปด้วย อำเภอเมืองปทุมธานี อำเภอธัญบุรี อำเภอลองหลวง อำเภอลำลูกกา อำเภอลาดหลุมแก้ว อำเภอสามโคก และอำเภอหนองเสือ มีประชากร ณ วันที่ 30 ธ.ค. 2544 ทั้งสิ้น 1,005,760 คน ส่วนในด้านอุตสาหกรรม ณ 30 มิถุนายน 2561 จังหวัดปทุมธานี มีโรงงานอุตสาหกรรมที่ได้รับใบอนุญาตทั้งสิ้นจำนวน 3,889 โรงงาน เงินลงทุน 552,449,718,890 บาท มีคนงาน 294,398 คน (เป็นชาย 143,232 คน, หญิง 148,166 คน)การกระจายตัวของโรงงาน แยกตามอำเภอ คือ อำเภอลองหลวง 1,195 โรง (30.73%) อำเภอลำลูกกา 994 โรง (25.56%) อำเภอเมือง 480 โรง (12.34%) อำเภอลาดหลุมแก้ว 482 โรง (12.39%) อำเภอสามโคก 354 โรง (9.10%) อำเภอธัญบุรี 295 โรง (7.59%) อำเภอหนองเสือ 89 โรง (2.29%) (Pathumthani Provincial Industrial Office, 2018)

สำหรับสถานการณ์ด้านเศรษฐกิจและแรงงานของจังหวัดปทุมธานีในรอบปี 2560 มีประเด็นสำคัญที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพของลูกจ้างพนักงาน ดังนี้ 1) การประสบอันตราย/เจ็บป่วยจากการทำงาน 3,736 คน จำแนกตามประเภทความร้ายแรง พบว่าส่วนใหญ่จะหยุดงานเกิน 3 วันมีจำนวน 2,557 คน ส่วนผู้หยุดงานไม่เกิน 3 วัน จำนวน 1,095 คน และผู้ที่สูญเสียอวัยวะมีจำนวน 57 คน การสูญเสียชีวิต จำนวน 27 คน และไม่มีจำนวนทุพพลภาพ, 2) การเกิดข้อเรียกร้อง/ข้อพิพาทแรงงานและข้อขัดแย้ง พบการเกิดข้อพิพาทแรงงานในสถานประกอบการ 5 แห่ง ในส่วนความขัดแย้งในการจ้างงานระหว่างนายจ้างและลูกจ้างที่ไม่ใช่ข้อพิพาทแรงงานตามกฎหมายที่เรียกว่า“ข้อขัดแย้ง”ในปี 2560 ได้เกิดข้อขัดแย้งในสถานประกอบการทั้งสิ้น 28 แห่ง รวม ทั้งหมด 30 ครั้ง ลูกจ้างที่เกี่ยวข้อง 22,704 คน โดยข้อขัดแย้งที่เกิดขึ้นสามารถดำเนินการจนสามารถตกลงกันได้ 20 แห่ง ลูกจ้างที่เกี่ยวข้อง 13,501 คน คิดเป็นร้อยละ 89.47 ของสถานประกอบการที่เกิดข้อขัดแย้ง และมีข้อขัดแย้งที่ถือนเรื่อง 1 แห่ง ทั้งนี้ไม่มีข้อขัดแย้งใดที่นำไปสู่การผละงาน, 3) การสวัสดิการแรงงาน ได้ดำเนินการส่งเสริมให้สถานประกอบการจัดสวัสดิการ ในรูปแบบต่าง ๆ แก่ลูกจ้างหรือผู้ใช้แรงงาน ดังนี้ (1) ส่งเสริมการให้บริการด้านสวัสดิการแรงงานนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด 762 แห่ง ลูกจ้างที่ได้รับการส่งเสริม 92,611 คน, (2) ส่งเสริมความรู้ เกี่ยวกับสวัสดิการแรงงาน 210 แห่ง ลูกจ้างที่ได้รับการส่งเสริม 20,701 คน และ (3) ให้บริการเงินกู้ยืมกองทุนผู้ใช้แรงงาน 3 แห่ง และ 4) การประกันสังคม ข้อมูล ณ เดือน ธันวาคม 2560 พบว่ามีสถานประกอบการที่ขึ้นทะเบียนประกันสังคมทั้งสิ้น 15,457 แห่ง โดยส่วนใหญ่เป็นสถานประกอบการขนาดต่ำกว่า 10 คน คือ มีจำนวน 10,429 แห่ง (ร้อยละ 67.47) สำหรับผู้ประกันตนทั้งสิ้น 411,482 คน ส่วนใหญ่เป็นผู้ประกันตนในสถานประกอบการขนาด 1,000 คนขึ้นไป 97,147 คน (ร้อยละ 23.60) หากพิจารณาตามปริมาณการจ่ายเงินประโยชน์ทดแทนจะพบว่ามี การจ่ายเงินทั้งสิ้น 2,279,895,357.060 ล้านบาท โดยกรณีเจ็บป่วยมีการจ่ายเงินสูงสุดถึง 972,835,600.25 ล้านบาท (ร้อยละ 31.56) ของเงินประโยชน์ทดแทนที่จ่าย รองลงมาคือกรณีชราภาพ จ่ายเงินประโยชน์ทดแทน 458,776,013.70 ล้านบาท (ร้อยละ 28.02) และกรณีสงเคราะห์บุตร 256,023,318.00 ล้านบาท (Pathumthani Provincial Labor Office, 2017)

จากความสำคัญและปัญหาดังกล่าวข้างต้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาการพัฒนาความสุขของพนักงานสถานประกอบการในจังหวัดปทุมธานี เพื่อทราบถึงแนวทางที่สำคัญของความสุขของพนักงานในสถานประกอบการ เพื่อนำผลการศึกษามาดำเนินการวิเคราะห์ สังเคราะห์ปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้จึงทำให้เห็นแนวทางในการวางแผนและกำหนดนโยบาย การบริหารจัดการเชิงยุทธศาสตร์ในการพัฒนาสุขภาวะในที่ทำงานตลอดจนการบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อการเป็นองค์การคุณภาพแห่งความสุขของสถานประกอบการในจังหวัดปทุมธานีที่พร้อมในการแข่งขันและสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการดำเนินงานขององค์กรต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

- 1) เพื่อศึกษาปัจจัยส่งเสริมความสุขในองค์การและความสุขของพนักงานในสถานประกอบการในจังหวัดปทุมธานี
- 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยส่งเสริมความสุขในองค์การกับความสุขของพนักงานในสถานประกอบการในจังหวัดปทุมธานี
- 3) เพื่อศึกษาปัจจัยส่งเสริมความสุขในองค์การที่ส่งผลต่อความสุขของพนักงานในสถานประกอบการในจังหวัดปทุมธานี
- 4) เพื่อนำเสนอแนวทางการพัฒนาความสุขของพนักงานในสถานประกอบการในจังหวัดปทุมธานี

การทบทวนวรรณกรรม

กรอบของสุขภาวะในที่ทำงาน (WHO:Healthy Workplace Framework) องค์การอนามัยโลก Burton, J. (2010) ได้กำหนดแนวทางของการสร้างเสริมสุขภาวะในที่ทำงานขึ้นเพื่อผลักดันให้เกิดประสิทธิภาพและความสามารถในการผลิตและการแข่งขันขององค์กรนั้นองค์กรจะต้องพิจารณาแนวทาง 4 ด้านซึ่งมีรายละเอียดดังนี้ 1.สภาพแวดล้อมทางกายภาพ หมายถึง ส่วนของสิ่งอำนวยความสะดวกในที่ทำงานเช่นสิ่งก่อสร้างต่างๆ อากาศ เครื่องจักร เฟอร์นิเจอร์ ผลิตภัณฑ์เคมี วัสดุและกระบวนการที่ปรากฏในสถานประกอบการซึ่งมีผลกระทบต่อความปลอดภัยทั้งทางร่างกายและจิตใจ 2.สภาพแวดล้อมทางจิตสังคม หมายถึงองค์การการทำงานวัฒนธรรมองค์กรทัศนคติความเชื่อค่านิยมและการปฏิบัติและส่งผลกระทบต่อความผาสุกของพนักงานทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจซึ่งอาจก่อให้เกิดความเครียดขึ้นได้เช่น การขาดนโยบายและแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจนในองค์กร ขาดการสนับสนุนรูปแบบการดำเนินชีวิตที่มีสุขภาวะ 3.แหล่งของสุขภาวะบุคคลในที่ทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมที่สนับสนุนบริการสุขภาพ ข่าวสาร ทรัพยากรและโอกาสที่บริษัทหรือองค์กรจัดเตรียมไว้สำหรับพนักงานหรือสนับสนุนหรือกระตุ้นเพื่อปรับปรุงหรือคงไว้ซึ่งวิธีปฏิบัติในการดำเนินชีวิตอย่างมีสุขภาวะมีการติดตามและสนับสนุนทั้งสุขภาพทางกายและสุขภาพจิต 4.ชุมชนบริษัท หมายถึง เป็นความเชื่อมโยงของชุมชนและบริษัทอันประกอบด้วยกิจกรรมทักษะความเชี่ยวชาญและแหล่งทรัพยากรอื่นๆความผูกพันของบริษัทสุขภาพชุมชนทั้งทางกายภาพและสังคมก่อให้เกิดผลกระทบต่อสุขภาพกายและสุขภาพใจความปลอดภัยและความผาสุกของพนักงานและครอบครัว

แนวความคิดความสุข 8 ประการ โดยองค์ประกอบแนวคิดความสุข 8 ประการ มีดังนี้

1) สุขภาพดี (Happy Body) หมายถึง การมีความสุขจากการมีสุขภาพดี แข็งแรงทั้งร่างกายและจิตใจ ซึ่งเกี่ยวข้องกับการรู้จักใช้ชีวิตที่สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมที่เป็นอยู่ สถานประกอบการควรส่งเสริมให้ลูกจ้างออกกำลังกาย และรับประทานอาหารที่มีประโยชน์

2) น้ำใจงาม (Happy heart) หมายถึง ความมีน้ำใจเอื้ออาทรต่อกันและกันในสถานประกอบการ การรู้จักแบ่งปันและยินดีเมื่อผู้อื่นได้รับความสุข เพื่อให้ลูกจ้างเกิดความรักใคร่ปรองดองกัน

3) การผ่อนคลาย (Happy Relax) หมายถึง การรู้จักผ่อนคลายในการทำงานหรือการใช้ชีวิตการนำทางสายกลางหรือการรู้จักปล่อยวาง เพื่อให้เกิดสติในการดำเนินชีวิตต่อไป และการสร้างความสนุกสนาน ผ่อนคลายความเมื่อยล้า และความเครียดจากการทำงาน ช่วยให้ลูกจ้างมีขวัญและกำลังใจที่ดี

4) การศึกษาหาความรู้ในการพัฒนาตนเอง (Happy Brain) หมายถึง การศึกษาหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเอง นำไปสู่ความเป็นมืออาชีพ มีความมั่นคงและก้าวหน้าในการทำงาน

5) คุณธรรม (Happy Soul) หมายถึง การมีความสุขที่เกิดจากธรรมะ จริยธรรมและความซื่อสัตย์ในการดำเนินชีวิต ซึ่งความศรัทธา ศาสนา และการมีศีลธรรมในการดำเนินชีวิตทำให้ลูกจ้างในสถานประกอบการมีความซื่อสัตย์ จงรักภักดีและมีน้ำหนึ่งใจเดียวกัน

6) ใช้เงินเป็น (Happy Money) หมายถึง การรู้จักออม เก็บ และใช้เงิน ไม่เป็นหนี้ สถานประกอบการสามารถจัดกิจกรรมรณรงค์ให้พนักงานใช้จ่ายอย่างประหยัด เช่น รณรงค์การออม โดยใช้เงิน 3 ส่วน ออม 1 ส่วน การจำหน่ายผักปลอดสารพิษให้กับลูกจ้างในราคาถูก

7) ครอบครัวที่ดี (Happy Family) หมายถึง การมีครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคง ความสุขที่ให้กับคนในครอบครัว บิดา มารดา ญาติผู้ใหญ่ บุตร ภรรยา หรือหลาน คือการสร้างภูมิคุ้มกันทางจิตใจให้ครอบครัว สถานประกอบการสามารถจัดกิจกรรมสร้างความรักความผูกพันในครอบครัว

8) สังคมดี (Happy Society) หมายถึง การมีความเอื้อเฟื้อและสามัคคีต่อกันของคนในชุมชน ที่ทำงาน และที่พักอาศัย นายจ้างสามารถจัดกิจกรรมช่วยเหลือสังคมรอบข้าง

Manion, J.(2003) ได้ศึกษาความสุขในการทำงาน (Joy at work) ผลจากความสุขในการทำงานคือผลงานบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งองค์ประกอบของความสุขมี 4 ด้าน ดังนี้

1) ความสัมพันธ์ (Connection) หมายถึง การรับรู้ถึงความสัมพันธ์ของบุคลากรในสถานที่ทำงาน มีสัมพันธภาพที่ดีจากความร่วมมือ ช่วยเหลือกัน การสนทนาอย่างเป็นมิตร และความรู้สึกเป็นสุข ตลอดจนได้อยู่ท่ามกลางเพื่อนร่วมงานที่มีความรักและความปรารถนาดีต่อกัน

2) ความรักในงาน (Love of the work) หมายถึง การรับรู้ถึงความรู้สึกรักและผูกพันอย่างแนบแน่นเหนียวกับงาน รับรู้ว่าตนมีพันธกิจในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ มีความยินดี กระตือรือร้น ตื่นเต้น ดีใจ เพลิดเพลินและเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน รู้สึกเป็นสุขและภูมิใจในหน้าที่ความรับผิดชอบ

3) ความสำเร็จในงาน (Work achievement) หมายถึง การรับรู้ที่ตนปฏิบัติงานได้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ท้าทายให้สำเร็จ มีอิสระในการทำงาน ทำให้รู้สึกมีคุณค่าในชีวิต เกิดความภาคภูมิใจในการพัฒนาสิ่งต่างๆ เพื่อให้งานสำเร็จ

4) การเป็นที่ยอมรับ (Recognition) หมายถึง การรับรู้ที่ตนเองได้รับการยอมรับและความเชื่อถือไว้วางใจจากผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

สรุปได้ว่าองค์กรที่มีความสุขจะต้องประกอบด้วยหัวใจสำคัญหลายอย่าง เพื่อผลักดันให้ เกิดประสิทธิภาพและความสามารถในการผลิตและการแข่งขันขององค์กรสู่การประสบความสำเร็จได้ คือ ความสุขของพนักงาน ซึ่งมีผลทำให้องค์กรมีพลังขับเคลื่อนให้พัฒนาไปข้างหน้า ได้แก่ สภาพแวดล้อมทางกายภาพ สภาพแวดล้อมทางจิตใจ สภาพแวดล้อมทางสังคม ที่ก่อให้เกิดผลกระทบต่อสุขภาพกายและสุขภาพใจ ความปลอดภัยและความผาสุกของพนักงาน

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ และการวิจัยเชิงพรรณนา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัย ได้แก่ ผู้บริหาร และพนักงานปฏิบัติการขององค์กรอุตสาหกรรมในจังหวัดปทุมธานี รวมทั้งสิ้น 400 คน จาก 30 โรงงาน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970) โดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างและพัฒนาขึ้นจากการศึกษาเอกสารทางวิชาการ แนวคิดทฤษฎี ตลอดจนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องโดยมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ และแบบวัดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยผ่านการตรวจสอบความตรง (Validity) ของข้อคำถามกับสิ่งที่ต้องการศึกษา (Item Objective Congruence: IOC) ได้ค่าสัมประสิทธิ์ความสอดคล้อง ระหว่าง 0.60 – 1.00 และการทดสอบความเที่ยง (Reliability) ได้ค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยงแบบอัลฟา (Alpha-reliability Coefficient) ทั้งหมด 0.989

สถิติที่ใช้ได้แก่ จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัย

1. ปัจจัยส่งเสริมความสุขในองค์กรและความสุขของพนักงานในสถานประกอบการในจังหวัดปทุมธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.22$) และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านองค์กรแห่งความสุข โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.63$) ด้านความสุขในการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.03$) และด้านสุขภาวะในที่ทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.98$)

2. ความสัมพันธ์ของปัจจัยส่งเสริมความสุขในองค์กรกับความสุขของพนักงานในสถานประกอบการในจังหวัดปทุมธานี พบว่าในภาพรวม มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการมีคุณธรรมมีความสัมพันธ์กับความสุขในการปฏิบัติงานของพนักงานในสถานประกอบการในจังหวัดปทุมธานีอยู่ในระดับสูง รองลงมาคือด้านสังคม และด้านความรู้ดี ส่วนด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

3. ตัวแปรสุขภาวะในที่ทำงานที่ส่งผลต่อความสุขของพนักงาน ประกอบด้วย 1) ส่งเสริมการสร้าง ความผูกพันของคนในองค์กร 2) มีนโยบายสนับสนุนรูปแบบการดำเนินชีวิตที่มีสุขภาพดี 3) มีห้องน้ำและมีจุดทำความสะอาด ล้างมือ ที่เหมาะสมเพียงพอ 4) เข้าใจความคาดหวังขององค์กรเป็นอย่างดี 5) ระดับเสียงภายในสถานที่ปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาตรฐาน 6) มีการจัดสถานที่ให้พนักงานได้ออกกำลังกายเพื่อสุขภาพอย่างเหมาะสมและเพียงพอ 7) มีกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพที่หลากหลายแก่พนักงาน 8) สนับสนุนกิจกรรม

ภายนอกองค์กรที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมอย่างมีประสิทธิภาพ และต่อเนื่อง 9) บริษัทจัดกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกับชุมชนรอบข้างอย่างต่อเนื่อง และอย่างเหมาะสม 10) มีการดำเนินการที่สร้างความภาคภูมิใจในชื่อเสียงของบริษัท 11) มีการสร้างขวัญและกำลังใจแก่พนักงานและครอบครัว 12) บริษัทส่งเสริมการมีสัมพันธภาพภายในหน่วยงานดี 13) วัฒนธรรมองค์กรปฏิบัติตามได้ง่ายและเป็นรูปธรรมชัดเจน 14) สถานที่ปฏิบัติงานมีอากาศถ่ายเทดี ปลอดภัย โปร่ง ปรับอากาศดี 15) โรงอาหารมีความสะอาด ถูกสุขลักษณะอนามัย และ 16) มีสวนหย่อมเพื่อพักผ่อนเพียงพอบรรยากาศสวยงาม โดยทั้ง 16 ตัวแปร สามารถอธิบายความแปรปรวน ได้ร้อยละ 76.80 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 และตัวแปรองค์กรแห่งความสุขที่ส่งผลต่อความสุขของพนักงาน ประกอบด้วย 1) บริษัทสนับสนุนและส่งเสริมพนักงานที่มีความรับผิดชอบสูง 2) จัดอบรมแบบ เสริมสร้างทักษะในการทำงานและทางความคิด 3) มีสวนสุขภาพ สวนหย่อม ชุมพักผ่อน ตามไต้ต้นไม้ เพียงพอ 4) บริษัทมีการดำเนินกิจกรรมที่ช่วยเหลือชุมชน สังคมภายนอก 5) สนับสนุนกิจกรรมที่มีส่วนร่วมของพนักงานร่วมกัน เช่น ชมรม 6) มีทุนการศึกษาของบุตรให้กับพนักงาน 7) สนับสนุนการผ่อนคลายด้วยกิจกรรมดนตรี/กีฬา/ปลูกผัก อื่น ๆ 8) จัดมุมหนังสือ/มีประชาสัมพันธ์ความรู้ภายนอกด้านต่าง ๆ 9) ส่งเสริมกิจกรรมที่ก่อให้เกิดความสามัคคีในกลุ่มพนักงาน 10) มีวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นการสร้างคุณธรรม จริยธรรม และ 11) ช่วยเหลือครอบครัวพนักงานที่เดือดร้อนหรือประสบภัยต่าง ๆ โดยทั้ง 11 ตัวแปรสามารถอธิบายความแปรปรวน ได้ร้อยละ 76.80 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01

4. แนวทางการพัฒนาพัฒนาความสุขของพนักงานในสถานประกอบการในจังหวัดปทุมธานี ประกอบด้วย

4.1 การพัฒนายุทธศาสตร์เพื่อสร้างวัฒนธรรมองค์กร โดยมีกิจกรรมที่สำคัญ 2 กิจกรรม คือ 1) การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เพื่อพัฒนายุทธศาสตร์สร้างวัฒนธรรมองค์กรในการสร้างประโยชน์แก่สังคม ชุมชนอย่างต่อเนื่อง 2) มุ่งเน้นการเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุขและก่อให้เกิดประโยชน์ต่อตัวพนักงาน องค์กร ชุมชน สังคม

4.2 ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากร โดยมีกิจกรรมที่สำคัญ 3 กิจกรรม คือ 1) การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรภายในองค์กร เช่น การส่งเสริมให้พนักงานมีส่วนร่วมปรึกษาหารือ ระดมความคิดเห็นในการจัดกิจกรรมกลุ่มสนทนา การ นันทนาการ 2) สนับสนุนกิจกรรมของชมรมเพื่อสร้างความร่วมมือจิตอาสา ชมรมกีฬา ชมรมดนตรี ชมรมหัตถศิลป์ ชมรมลีลาศ ชมรมร้องเพลง ชมรมรักต้นไม้เลี้ยงสัตว์เศรษฐกิจ ชมรม ศิลปะการสื่อสารและการพูดในที่ชุมชน ชมรมฝึกอาชีพ 3) การสนับสนุนกิจกรรมของชมรมเพื่อสร้างความร่วมมือ สร้างคุณภาพประโยชน์ ต่อชุมชนสังคม เช่น การส่งชมรมต่างๆ เข้าร่วมกิจกรรมของชุมชน สมาคม โรงเรียน องค์กรบริหารส่วนตำบล เทศบาลส่วนท้องถิ่น อำเภอ การนิคมอุตสาหกรรม สภาอุตสาหกรรม จังหวัด หอการค้าจังหวัด สภาองค์กรนายจ้าง สมาคมนายจ้าง สมาคมความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน สหภาพแรงงาน สภาองค์กรลูกจ้าง สภาวิชาชีพขนาดกลางและขนาดย่อมไทย และองค์การบริหารส่วนจังหวัดหรือภาคส่วนอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

4.3 พัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงานให้น่าอยู่ โดยมีกิจกรรมที่สำคัญ 3 กิจกรรม คือ 1) ส่งเสริมให้มีคณะกรรมการความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น จัดประเมินตรวจสอบระบบแสง สี เสียง กลิ่น ตรวจสอบเครื่องมือ อุปกรณ์ เครื่องจักรเพื่อความปลอดภัย ต่อคุณภาพชีวิตของบุคลากรในองค์กร 2) ส่งเสริมให้มีคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบการ เช่น ปรับภูมิทัศน์ให้ร่มรื่น

ให้สะอาด น่าอยู่ สวยงาม 3) ส่งเสริมให้มีคณะกรรมการสร้างสุขภาวะองค์กรในสถานประกอบการ เช่น มุ่งเน้นการมีส่วนร่วม ประชุมปรึกษาหารือ กำหนดกิจกรรมโครงการต่างๆ ที่ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร การจัดทำสถานที่ให้น่าอยู่ สะอาดถูกสุขลักษณะ จัดทำห้องน้ำให้เพียงพอ สะอาด มีจุดล้างมือที่ถูกสุขลักษณะ มาตรฐาน จัดทำสวนหย่อมเพื่อเป็นที่พักผ่อนหย่อนใจ ผ่อนคลายให้กับบุคลากร

4.4 สร้างและส่งเสริมความผูกพันในองค์กร โดยมีกิจกรรมที่สำคัญ 3 กิจกรรม คือ 1) ส่งเสริมความสามัคคี ความผูกพันของบุคลากรในองค์กร เช่น ส่งเสริมการจัดให้มีกีฬาประจำปี จัดให้มีสันทนาการ นันทนาการอย่างสร้างสรรค์ 2) ส่งเสริมให้มีกิจกรรม 5 ส การประกวดนวัตกรรมของแต่ละฝ่ายงาน การประกวดความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานประจำปี การประกวดการลดอุบัติเหตุในการทำงาน 3) ส่งเสริมให้มีการฝึกอบรมพัฒนาบุคลากรในเรื่องความรักความผูกพันในองค์กร

4.5 เสริมสร้างสุขภาพทางกาย โดยมีกิจกรรมที่สำคัญ 2 กิจกรรม คือ 1) ส่งเสริม สนับสนุนในการปลูกฝังให้บุคลากรภายในองค์กรรักษสุขภาพเป็นสิ่งสำคัญ เช่น ส่งเสริมโครงการการตรวจสุขภาพประจำปี โครงการลดพุงลดอ้วน โครงการลดละเลิกบุหรี่ เหล้า สุรา ยาเสพติด 2) ส่งเสริมกิจกรรมออกกำลังกาย กิจกรรมกีฬา นันทนาการ สันทนาการ จัดให้มีชมรมสุขภาพ

4.6 สร้างขวัญกำลังใจในด้านสวัสดิการ โดยมีกิจกรรมที่สำคัญ 4 กิจกรรม คือ 1) บริษัทกำหนดนโยบายด้านสวัสดิการให้กับบุคลากรภายในองค์กรให้สอดคล้องต่อกฎหมายแรงงานและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง เช่น สวัสดิการที่กฎหมายแรงงานกำหนด มีการสำรวจสวัสดิการในสถานประกอบการอื่นที่ใกล้เคียง เพื่อเปรียบเทียบสวัสดิการที่องค์กรอื่นให้กับพนักงานขององค์กรนั้นๆ 2) สร้างแรงจูงใจสร้างการแข่งขัน การให้รางวัล การชมเชยเมื่อทำดีต่อองค์กร ชุมชน สังคม 3) ส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรมีขวัญกำลังใจ โดยทำกิจกรรมเพื่อครอบครัว ชุมชน สังคม 4) ส่งเสริมให้มีกองทุนสนับสนุนทุนการศึกษาให้กับบุตรหลานพนักงาน

4.7 ส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะและขีดความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง โดยมีกิจกรรมที่สำคัญ 4 กิจกรรม คือ 1) ส่งเสริมด้านทุนความรู้ เช่น การพัฒนาการเรียนรู้ฝึกอบรมพัฒนาบุคลากรรายบุคคล หน่วยงาน องค์กร 2) การส่งเสริมให้ทุนการศึกษาเพื่อการพัฒนาตามสาขาอาชีพ ทั้งระดับ ปวช. - ปริญญาเอก 3) จัดทำสายความก้าวหน้าสู่การพัฒนาบุคลากรอย่างยั่งยืนสร้างความสามารถทางการแข่งขันอย่างต่อเนื่อง 4) สนับสนุนและจัดประกวดให้บุคลากรในองค์กรคิดค้น สร้างนวัตกรรมใหม่อย่างสร้างสรรค์ และเป็นรูปธรรมเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรโดยรวม

อภิปรายผลการวิจัย

งานวิจัยเรื่อง“การพัฒนาความสุขของพนักงานในสถานประกอบการในจังหวัดปทุมธานี” มีประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปรายดังนี้

1. ปัจจัยส่งเสริมความสุขในองค์กรและความสุขของพนักงานในสถานประกอบการในจังหวัดปทุมธานี พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านสุขภาวะในที่ทำงาน คือ ด้านสภาพแวดล้อมทางจิตสังคม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ทั้งนี้อาจเกิดจากพนักงานที่เข้าใจความคาดหวังขององค์กรเป็นอย่างดี ในส่วนขององค์กรก็มีนโยบายสนับสนุนรูปแบบการดำเนินชีวิตที่มีสุขภาพดีของพนักงาน มีการดำเนินการที่สร้างความภาคภูมิใจในชื่อเสียงของบริษัทพร้อมทั้งส่งเสริมการมีสัมพันธภาพภายในหน่วยงานดี และมีวัฒนธรรมองค์กรปฏิบัติตามได้ง่ายและเป็นรูปธรรมชัดเจน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ Burton, J. (2010) องค์กร

อนามัยโลก ได้กำหนดแนวทางของการสร้างเสริมสุขภาพในที่ทำงานขึ้น เพื่อผลักดันให้เกิดประสิทธิภาพและความสามารถในการผลิตและการแข่งขันขององค์กรนั้น องค์กรจะต้องพิจารณาแนวทาง 4 ด้านโดยมีรายละเอียดดังนี้ 1) สภาพแวดล้อมทางกายภาพ หมายถึง ส่วนของสิ่งอำนวยความสะดวกในที่ทำงาน เช่น สิ่งก่อสร้างต่าง ๆ อากาศเครื่องจักรเฟอร์นิเจอร์ ผลิตภัณฑ์ เคมี วัสดุ และกระบวนการที่ปรากฏในสถานประกอบการ ซึ่งมีผลกระทบต่อความปลอดภัยทั้งทางร่างกายและจิตใจ ตลอดจนสุขภาพและความเป็นอยู่ของพนักงาน สภาพแวดล้อมทางกายภาพนับเป็นพื้นฐานของความปลอดภัยและสุขภาพในการประกอบอาชีพและส่งผลกระทบต่อการทำงาน ความเจ็บป่วยการบาดเจ็บและอาจก่อให้เกิดการพิการหรือเสียชีวิตได้ 2) สภาพแวดล้อมทางจิตสังคม หมายถึง องค์กร การทำงานวัฒนธรรมองค์กร ทักษะคติ ความเชื่อ ค่านิยม และการปฏิบัติ ส่งผลกระทบต่อความผาสุกของพนักงานทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ ซึ่งอาจก่อให้เกิดความเครียดขึ้นได้เช่นการขาดนโยบายและแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจนในองค์กร ขาดการสนับสนุนรูปแบบการดำเนินชีวิตที่มีสุขภาพเป็นต้น 3) แหล่งของสุขภาพบุคคลในที่ทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมที่สนับสนุนบริการสุขภาพข่าวสาร ทรัพยากรและโอกาสที่บริษัทหรือองค์กรจัดเตรียมไว้สำหรับพนักงาน หรือสนับสนุน หรือกระตุ้นเพื่อปรับปรุงหรือคงไว้ซึ่งวิถีปฏิบัติในการดำเนินชีวิตอย่างมีสุขภาพจะมีการติดตามและสนับสนุนทั้งสุขภาพทางกายและสุขภาพจิต 4) ชุมชนบริษัท เป็นความเชื่อมโยงของชุมชนและบริษัท อันประกอบด้วย กิจกรรม ทักษะ ความเชี่ยวชาญและแหล่งทรัพยากรอื่น ๆ ความผูกพันของบริษัท สภาพชุมชนทั้งทางกายภาพและสังคม ก่อให้เกิดผลกระทบต่อสุขภาพกายและสุขภาพใจความปลอดภัยและความผาสุกของพนักงานและครอบครัว

2. ความสัมพันธ์ของปัจจัยส่งเสริมความสุขในองค์การกับความสุขของพนักงานในสถานประกอบการ ในจังหวัดปทุมธานี พบว่า ในภาพรวมมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ด้านการมีคุณธรรมมีความสัมพันธ์กับความสุขของพนักงาน อยู่ในระดับสูง ทั้งนี้อาจเกิดจากการที่บริษัทสนับสนุนและส่งเสริมพนักงานที่มีความรับผิดชอบสูงและมีวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นการสร้างคุณธรรม จริยธรรม มีรางวัล หรือการยกย่องชมเชย หรือการพิจารณาความดีความชอบ ด้านคุณธรรม จริยธรรม ให้กับพนักงานอย่างเหมาะสมและสม่ำเสมอ สิ่งนี้จะทำให้พนักงานเกิดความมั่นใจในการประเมินผลต่างๆ อันเนื่องจากการมีคุณธรรมและจริยธรรมที่ดีของระดับบริหาร ทำให้พนักงานได้รับความเป็นธรรมและเกิดความภาคภูมิใจ ทำให้บรรยากาศในการทำงานของพนักงานดี ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ Chinnabutr A. & Kananaporn T. (2012) การสร้างองค์กรแห่งความสุข ไปปฏิบัติให้ประสบความสำเร็จนั้นองค์กรจะต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง มีระบบการจัดการและการร่วมมือทั้งในด้านองค์ความรู้และการวิจัยปฏิบัติการ ซึ่งหลักสำคัญที่เป็นแกนกลางจะต้องปรากฏอยู่ในทุกขั้นตอนของกระบวนการคือ ความเป็นผู้นำ (Leadership engagement) การมีส่วนร่วมของพนักงาน (worker involvement) ซึ่งขึ้นอยู่กับจริยธรรมและ การให้คุณค่า (values and ethics) ความเป็นผู้นำ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Sricharoen P.(2019)พบว่า ปัจจัยแวดล้อมขององค์กรโดยรวมสามารถร่วมกันอธิบายการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานร่วมกันโดยรวมได้ร้อยละ 42.4 (Adjusted R² =.424) โดยมีปัจจัยแวดล้อมขององค์กรด้านนโยบายและกฎระเบียบ และด้านทัศนคติ ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานร่วมกันโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในขณะที่ปัจจัยแวดล้อมขององค์กรด้านหน้าที่ความรับผิดชอบส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานร่วมกันโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักของผลกระทบของตัวแปรอิสระที่มีผลต่อส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานร่วมกันโดยรวม พบว่า ด้านทัศนคติน้ำหนักมากที่สุด (Beta = .283) ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานร่วมกันโดยรวม

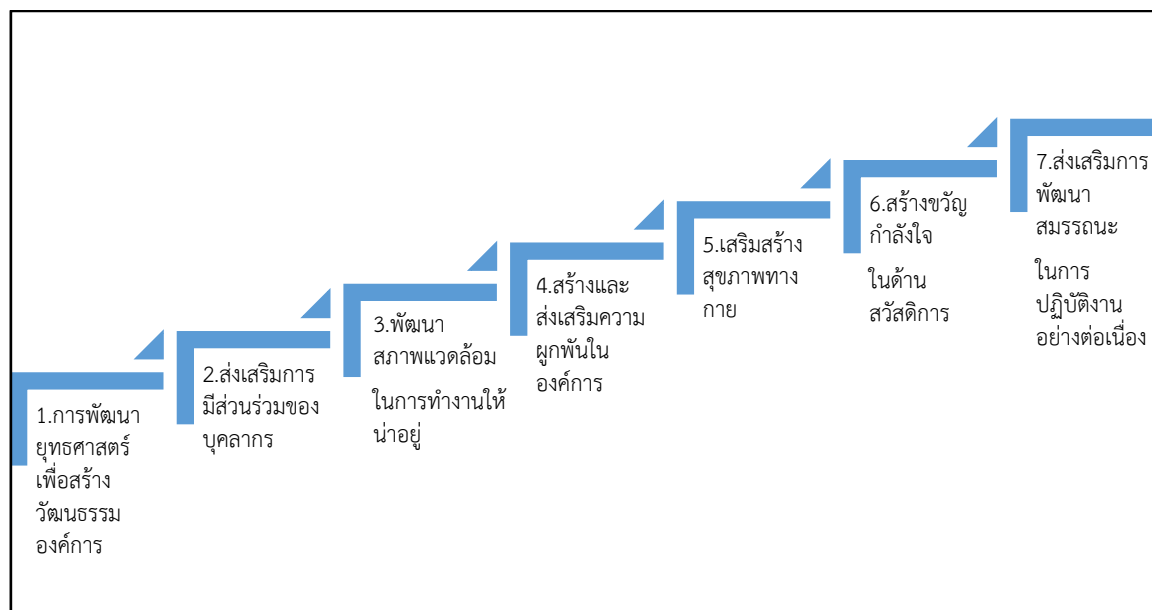
3. ตัวแปรสุขภาวะในที่ทำงานที่ส่งผลต่อความสุขของพนักงานในสถานประกอบการในจังหวัดปทุมธานี ประกอบด้วย 1) ส่งเสริมการสร้างความรู้ความผูกพันของคนในองค์กร 2) มีนโยบายสนับสนุนรูปแบบการดำเนินชีวิตที่มีสุขภาพดี 3) มีห้องน้ำและมีจุดทำความสะอาด ล้างมือ ที่เหมาะสมเพียงพอ 4) เข้าใจความคาดหวังขององค์กรเป็นอย่างดี 5) ระดับเสียงภายในสถานที่ปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาตรฐาน 6) มีการจัดสถานที่ให้พนักงานได้ออกกำลังกายเพื่อสุขภาพอย่างเหมาะสมและเพียงพอ 7) มีกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพที่หลากหลายแก่พนักงาน 8) สนับสนุนกิจกรรมภายนอกองค์กรที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมอย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง 9) บริษัทจัดกิจกรรมต่างๆ ร่วมกับชุมชนรอบข้างอย่างต่อเนื่อง และอย่างเหมาะสม 10) มีการดำเนินการที่สร้างความภาคภูมิใจในชื่อเสียงของบริษัท 11) มีการสร้างขวัญและกำลังใจแก่พนักงานและครอบครัว 12) บริษัทส่งเสริมการมีสัมพันธ์ภาพภายในหน่วยงานดี 13) วัฒนธรรมองค์กรปฏิบัติตามได้ง่ายและเป็นรูปธรรมชัดเจน 14) สถานที่ปฏิบัติงานมีอากาศถ่ายเทดี ปลอดภัย โปร่ง ปรับอากาศดี 15) โรงอาหารมีความสะอาด ถูกสุขลักษณะอนามัย และ 16) มีสวนหย่อมเพื่อพักผ่อนเพียงพอ บรรยากาศสวยงาม มีความสอดคล้องกับผลการวิจัยของ Thammakul D. (2012) ที่ศึกษา การสร้างสุขภาวะในองค์กร มีข้อค้นพบว่า แนวคิดการสร้างเสริมสุขภาวะในองค์กรควรคำนึงถึงปัจจัยดังต่อไปนี้ 1) ภาพและความปลอดภัยของสิ่งแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน 2) สุขภาพ ความปลอดภัยและความผาสุกของสิ่งแวดล้อมทางจิตสังคมในการทำงานรวมทั้งระบบการจัดการและวัฒนธรรมในองค์กร 3) แหล่งทรัพยากรสุขภาพส่วนบุคคลในสถานที่ทำงานและ 4) ช่องทางการเข้าถึงชุมชนเพื่อปรับปรุงสุขภาพของพนักงานครอบครัวของพนักงานและสมาชิกอื่น ๆ ในชุมชนซึ่งการสร้างเสริมสุขภาวะในองค์กรต้องมีการดำเนินการตามระบบและขั้นตอนที่กำหนดขึ้น เช่น มีการระดมกำลังการประชุมการประเมินการจัดลำดับความสำคัญการวางแผนการลงมือปฏิบัติการประเมินผลและปรับปรุงการดำเนินงานทั้งนี้ควรมีเครื่องมือ ตรวจสอบสุขภาวะองค์กรเพื่อจะได้ทราบประเด็นที่ควรได้รับการแก้ไขสำหรับดัชนีสำคัญของสุขภาวะองค์กรคือการได้รับการสนับสนุนจากฝ่ายบริหารการได้รับการสนับสนุนและมีส่วนร่วมจากพนักงาน มีนโยบายการสร้างสุขภาวะในองค์กร มีการบูรณาการไว้ในยุทธศาสตร์อย่างเป็นระบบ และมีกระบวนการทำงานมีโครงสร้างการดำเนินงาน และมีการวิเคราะห์งาน การได้รับการสนับสนุนทรัพยากรที่จำเป็นการจัดเตรียมข้อมูลและฝึกอบรมทีมงานมีการประเมิน และกำกับติดตาม มีการใช้เครื่องมือการวัดที่มีประสิทธิภาพและมีวิธีการสร้างความเข้าใจในประเด็นสร้างสุขภาวะ ทั้งนี้เพื่อให้คนในองค์กรเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรต่อไปได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลต่อไป

นอกจากนี้ตัวแปรองค์กรแห่งความสุขที่ส่งผลต่อความสุขของพนักงาน ประกอบด้วย 1) บริษัทสนับสนุนและส่งเสริมพนักงานที่มีความรับผิดชอบสูง 2) จัดอบรมแบบ เสริมสร้างทักษะในการทำงานและทางความคิด 3) มีสวนสุขภาพ สวนหย่อม ชุมนพักผ่อน ตามได้ต้นไม้ เพียงพอ 4) บริษัทมีการดำเนินกิจกรรมที่ช่วยเหลือชุมชน สังคมภายนอก 5) สนับสนุนกิจกรรมที่มีส่วนร่วมของพนักงานร่วมกัน เช่น ชมรม 6) มีทุนการศึกษาของบุตรให้กับพนักงาน 7) สนับสนุนการผ่อนคลายด้วยกิจกรรมดนตรี/กีฬา/ปลูกผัก อื่น ๆ 8) จัดมุมหนังสือ/มีประชาสัมพันธ์ความรู้ภายนอกด้านต่างๆ 9) ส่งเสริมกิจกรรมที่ก่อให้เกิดความสามัคคีในกลุ่มพนักงาน 10) มีวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นการสร้างคุณธรรม จริยธรรม และ 11) ช่วยเหลือครอบครัวพนักงานที่เดือดร้อนหรือประสบภัยต่าง ๆ มีความสอดคล้องกับผลการวิจัยของ Chaiprasert N. (2015) ที่ศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรที่ส่งผลต่อความพร้อมรับมือ AEC ของธุรกิจ SME's จังหวัดปทุมธานี พบว่า ระดับความคิดเห็นองค์กรสร้างสุขอยู่ในระดับมาก Happy Family มีระดับสูงสุด รองลงมาได้แก่ Happy Soul

Happy heart Happy Society Happy Relax Happy Money Happy Brain และ Happy Body ตามลำดับ ด้านความสุขทางกาย มีระดับความสุขอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ ดังนี้ 1) ด้านการประกันสุขภาพ (นอกเหนือจากประกันสังคม) เพื่อให้พนักงานได้ตรวจสุขภาพ และได้รับคำแนะนำในการดูแลสุขภาพ, 2) ด้านการจัดสถานที่ และเวลาพักที่เหมาะสม เพื่อให้พนักงานได้พักผ่อน เพื่อลดความเครียด ลดอาการปวดเมื่อยต่างๆ มีของว่างบริการบ้าง เช่น น้ำดื่ม กาแฟ หรือขนมขบเคี้ยวบ้าง จะทำให้พนักงานรู้สึกผ่อนคลายและทำงานให้มีความสุขทางกายและทางใจมากขึ้น, 3) ด้านพัฒนาสมอง องค์กรมีการพัฒนาพนักงานโดยให้พนักงานมีส่วนร่วมให้แสดงความคิดเห็นในการแก้ไขปัญหาและการพัฒนางาน มีการอบรมสัมมนาทั้งภายในและภายนอกองค์กร และหรือให้ทุนให้เวลาในการศึกษาต่อ, 4) ความสุขในครอบครัวซึ่งเป็นปัจจัยที่ทำให้พนักงานที่ทำงานในธุรกิจ SME's มีความสุขในการทำงานโดยไม่วิตกกังวล ทำให้ผลการทำงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เช่นการจัดให้มีสถานที่และพี่เลี้ยงสำหรับเลี้ยงเด็กเล็กให้กับพนักงาน เพื่อให้แม่ลูกได้อยู่ใกล้ชิดกัน ไม่ต้องนำกลับไปให้ ปู่ ย่า ตา ยาย เลี้ยงดูที่ต่างจังหวัดทำให้เกิดความอบอุ่นในครอบครัว, 5) ด้านศาสนาและศีลธรรม คือ การปลูกฝังให้พนักงานเคร่งครัดต่อศาสนา ยึดหลักธรรมคำสอนทางศาสนา เพื่อให้คนมีคุณธรรมจริยธรรม หากพนักงานและผู้บริหารมีคุณธรรมจริยธรรมในการทำงาน ก็จะทำให้องค์กรมีคนดี และมีความจงรักภักดีต่อองค์กร และ 6) ความสุขทางใจ หากพนักงานมีความสุขใจ ไม่ทุกข์ ไม่เครียด ยิ้มแย้มแจ่มใสในการทำงาน และการให้บริการต่างๆ ส่งผลต่อการมีจิตใจแห่งการบริการที่ดี (Service Mind) ผู้รับบริการจะได้รับบริการที่มีประสิทธิภาพ ดังนั้น องค์กรควรจัดกิจกรรมสันตนาการ เช่น กีฬาสี ออกกำลังกาย ขณะที่ความพร้อมของพนักงานในการเข้าสู่ AEC ความคิดเห็นส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก โดยด้านการมีส่วนร่วมอยู่ในระดับสูงสุด รองลงมา คือการรักษาคนเก่งให้อยู่กับองค์กร ด้านกระบวนการทำงาน ด้านความพร้อมเรื่องวัฒนธรรมและความรู้ด้านภาษา รองลงมาตามลำดับ

สรุปองค์ความรู้

จากผลของการศึกษาสรุปได้เป็นภาพของแนวทางการพัฒนาความสุขของพนักงานในสถานประกอบการ โดยจัดทำเป็นโมเดลแบบขั้นบันได HAPPY WORKPLACE BY 7 STAIR MODEL เพื่อเป็นแนวทางให้กับองค์กรเพื่อใช้เป็นโมเดลสำหรับการดำเนินการจัดการในองค์กร



ภาพประกอบที่ 1 แนวทางการพัฒนาความสุขของพนักงานในสถานประกอบการ
HAPPY WORKPLACE BY 7 STAIR MODEL

ข้อเสนอแนะจากงานวิจัย

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. ควรเริ่มจากการกำหนดเป็น พันธกิจ วิสัยทัศน์ ขององค์กรเพื่อให้เกิดการปฏิบัติเป็นรูปธรรมที่ชัดเจน นำไปสู่การเป็นวัฒนธรรมองค์กรในการสร้างองค์การสุขภาวะที่ดี
2. จัดให้มีคณะกรรมการเฉพาะ ในการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ในขั้นตอนการสร้างองค์การสุขภาวะ
3. กำหนดนโยบายที่ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรเพื่อยกระดับสมรรถนะ และพัฒนาความสามารถของพนักงานให้สอดคล้องกับการเติบโตในสายอาชีพ

ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติ

1. องค์กรให้พนักงานมีส่วนร่วมปรึกษาหารือ ระดมความคิดเห็นในการจัดกิจกรรมกลุ่มสนทนา การสนทนา การ โดยให้คณะกรรมการสร้างสุขภาวะองค์กรในสถานประกอบการพิจารณา ความคิดเห็นของพนักงานในองค์กรก่อน เพื่อให้พนักงานเห็นว่าองค์กรสนับสนุนและส่งเสริมเห็นการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น
2. องค์กรสนับสนุนกิจกรรมของชมรมเพื่อสร้างความร่วมมือ จิตอาสา ชมรมกีฬา ชมรมดนตรี ชมรม หัตถศิลป์ ชมรมลีลาศ ชมรมร้องเพลง ชมรมรักต้นไม้ ชมรมเลี้ยงสัตว์เศรษฐกิจ ชมรมศิลปะการสื่อสารและการพูดในที่ชุมชน โดยองค์กรให้เวลาหรือเปิดโอกาสในช่วงพักกลางวัน หรือเลิกงาน ให้จัดกิจกรรมต่างๆ
3. ให้การสนับสนุนกิจกรรมของชมรมเพื่อสร้างความร่วมมือ สร้างคุณภาพประโยชน์ ต่อชุมชนสังคม เช่น การส่งชมรมต่างๆ เข้าร่วมกิจกรรมของชุมชน สมาคม โรงเรียน หรือภาคส่วนอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง
4. ส่งเสริมให้มีคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบการ เช่น ปรับภูมิทัศน์ให้ร่มรื่นให้สะอาด น่าอยู่ จัดประเมินตรวจสอบระบบแสง สี เสียง กลิ่น ตรวจสอบเครื่องมือ อุปกรณ์ เครื่องจักรเพื่อความปลอดภัย ต่อคุณภาพชีวิตของบุคลากรในองค์กร สะอาดถูกสุขลักษณะ

5. ส่งเสริมให้มีการฝึกอบรมพัฒนาบุคลากรในเรื่องความรักความผูกพันในองค์กร สร้างแรงจูงใจ สร้างการแข่งขัน การให้รางวัล การชมเชยเมื่อทำดีต่อองค์กร ชุมชน สังคม มีกิจกรรมเพื่อครอบครัว สนับสนุนทุนการศึกษาให้กับบุตรหลานพนักงาน ฝึกอบรมพัฒนาบุคลากร รายบุคคล และจัดทำสายความก้าวหน้าสู่การพัฒนาบุคลากรอย่างยั่งยืนเพื่อก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรโดยรวม

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

1. ควรมีการศึกษาวิจัยการองค์กรสุขภาวะในจังหวัดหรือภูมิภาคอื่นๆ เพื่อศึกษาเปรียบเทียบการพัฒนาความสุขของพนักงานเพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการเรียนรู้ผลสำเร็จของการดำเนินงาน

2. ควรมีการศึกษา รวบรวม หรือจัดทำข้อมูลศักยภาพในการพัฒนาองค์กรสุขภาวะที่มีบริบทและกลุ่มอุตสาหกรรมเดียวกัน ประชากรใกล้เคียงกัน เช่น ภาคบริการ ภาคอุตสาหกรรมสิ่งทอ อุตสาหกรรมชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ อุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ ผู้ประกอบการขนาดเล็ก (SMEs) และขนาดใหญ่

3. ควรมีการศึกษานโยบาย ยุทธศาสตร์ และกฎหมายแรงงานที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาองค์กรสุขภาวะ ในด้านอื่น เพื่อให้องค์กรต่าง ๆ ใช้ข้อมูลจากการศึกษาวิจัยมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องเกิดเป็นรูปธรรมที่ชัดเจน รวดเร็ว

References

- Burton, J. (2010). *WHO Healthy Workplace Framework and Model: Background and Supporting Literature and Practice*. WHO, Geneva.
- Chaiprasert N. (2015). *Happiness in the work of personnel. Affecting the readiness to cope with the AEC of SME's businesses in Pathum Thani Province*. <https://www.semanticscholar.org>
- Chinnabutr A. & Kananaporn T. (2012). *Scriptures for creating "professionalism" and "increasing happiness" in the organization of The Best CEO*. Bangkok: Happy Book, 2012.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607–610.
- Manion, J. (2003). *Joy at Work: As Experienced, As Expressed*. Doctor of Philosophy in Human and Organizational Systems. University of Michigan.
- Pathumthani Provincial Industrial Office. (2018). *Industrial Economic Analysis Report 2018* (January-June 2018), 1-5.
- Pathumthani Provincial Labor Office. (2017). *Labor Situation of Pathum Thani Province*, Quarter 4, 2017, Pathum Thani Provincial Labor Office, 2-4.
- Sricharoen P. (2019). Guidelines for the development of health promotion of industrial organizations in Pathum Thani Province. *Journal of Politics, Administration and Law*, 11 (3), 483 – 496.
- Thammakul D. (2012). Developing Healthy Organization. *Journal of Health Science Research*, Year 6, Issue 1: January - June 2012.

- WHO. (2003). *World Health Organization*. The World health report: 2003 : shaping the future. World Health Organization. <https://apps.who.int/iris/handle/10665/42789>
- WHO. (2009). *WHO guidelines for safe surgery*: 2009: safe surgery saves lives. https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/44185/9789241598552_eng.pdf;sequence

