

บทความวิจัย

แนวทางการสร้างองค์กรสุขภาวะในบริษัทข้ามชาติ:

กรณีศึกษาบริษัทอุตสาหกรรมการผลิต ในภาคตะวันออก

วรรณภา ลือกิตินันท์¹

บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแนวทางการสร้างองค์กรสุขภาวะในบริษัทข้ามชาติ: กรณีศึกษาบริษัทอุตสาหกรรมการผลิต ในภาคตะวันออก ที่นำแนวคิดขององค์กรสุขภาวะมาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาองค์กร เพื่อส่งเสริมพนักงานให้มีความสุขในการทำงานอย่างเป็นรูปธรรม แต่ไม่ได้เข้าร่วมกิจกรรมและเป็นสมาชิกภาคีของสำนักงานกองทุนสนับสนุนการส่งเสริมสุขภาพ (สสส.) เนื่องจากข้อจำกัดทางด้านนโยบายการบริหารจัดการของบริษัทแม่ไม่เอื้ออำนวย จำนวนทั้งสิ้น 3 บริษัท ซึ่งใช้การสุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) ผู้วิจัยรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured Interview) และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) แบบจัดหมวดหมู่ประเด็นสำคัญ (Categorical Approach) ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างเป็นบริษัทข้ามชาติสัญชาติญี่ปุ่น ซึ่งผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ชิ้นค้าอุปโภคบริโภค และสี ทั้งนี้บริษัทมีการจัดกิจกรรมพนักงานสัมพันธ์ครบ 8 ด้าน ตามแนวคิดขององค์กรสุขภาวะอยู่แล้ว และมีแนวทางในการริเริ่มจัดองค์กรสุขภาวะ 5 ขั้นตอน คือ การจัดหมวดหมู่กิจกรรมสัมพันธ์ตามองค์ประกอบของแนวคิดขององค์กรสุขภาวะ การสำรวจความพึงพอใจของพนักงานในกิจกรรม การวางแผนงานเพื่อพัฒนากิจกรรมและกำหนดตัวชี้วัด การตรวจสอบความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับกิจกรรมอย่างสม่ำเสมอ และการประเมินความสำเร็จของการสร้างองค์กรสุขภาวะ

คำสำคัญ : องค์กรสุขภาวะ องค์กรแห่งความสุข คุณภาพชีวิตการทำงาน บริษัทข้ามชาติ

¹ ดร. อาจารย์ประจำคณะการจัดการและการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยบูรพา

RESEARCH ARTICLE

The Happy Workplace Practices in Multinational Companies: Case Study of Manufacturing Firms in Eastern Region

Wannapa Luekitinan

Abstract

The study aimed to investigate the implementation of the notion of Happy Workplace in manufacturing multinational companies that located on the eastern region of Thailand. The samples were three multinational companies that used the notion of Happy Workplace to develop the organization and promote employees' quality of work life. However, they did not participate and were not members of the happy workplace project of the Thai Health Promotion Foundation because of organizational policy limitation. The author used purposive sampling and semi-structured interview to collect data, and employed the categorical approach to analyze data. The finding founded that the samples were Japanese multinational companies that produced automotive parts, consumer products, and decorative color painting, and had already provided employee relations activities based on eight components of Happy Workplace already. For Happy Workplace initiation, there were five steps to concern that were: categorizing the employee activities into eight components of Happy Workplace, surveying employees' satisfaction in activities, planning and developing activities indicators, monitoring employee feedback regularly, and evaluating the success of the organization.

Keyword: Happy Workplace, Happiness Organization, Quality of Work Life, Multinational Company

บทนำ

ปัจจุบันสถานประกอบการต่างๆ โดยเฉพาะองค์กรภาคธุรกิจ จะดำรงอยู่ได้ต้องมีความสามารถในการพัฒนาคนและองค์กรให้ทันกระแสการเปลี่ยนแปลงของโลกการทำธุรกิจ ซึ่งการให้ความสำคัญต่อคุณภาพชีวิตของบุคลากรในองค์กรนั้น มีความสำคัญต่อการพัฒนาองค์กร และการสร้างความยั่งยืนของธุรกิจในระยะยาว (สุธินิ ฤกษ์ขำ, 2554: จิระ เรืองกุล, 2555) ทั้งนี้แนวคิดองค์กรสุขภาวะ (Happy Workplace) เป็นอีกแนวคิดหนึ่งที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน (Work-Life Balance) อันจะช่วยลดความเครียด ความวิตกกังวลของพนักงาน และสร้างสัมพันธภาพที่ดีในการทำงานระหว่างพนักงานด้วยกัน

ชาญวิทย์ วสันต์ธนาวัฒน์ (2554) ผู้จัดการแผนงานสุขภาวะขององค์กรรวมภาคเอกชน สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) กล่าวว่าแนวคิดองค์กรสุขภาวะ (Happy Workplace) มีแนวคิดหลัก 3 ประการ คือ 1) ทำให้คนทำงานมีความสุข 2) ที่ทำงานน่าอยู่ และ 3) ชุมชนสมานฉันท์ เนื่องจากถ้าที่ใดมีความสุขสมานฉันท์ คนทำงานก็จะมีความสุข ที่ทำงานก็จะน่าอยู่ และเมื่อที่ทำงานน่าอยู่ คนทำงานก็จะมีความสุขเช่นกัน ซึ่งที่ทำงานที่น่าอยู่นั้น ไม่ได้หมายถึงที่ทำงานหรูหรา แต่หมายถึงที่ที่อยู่แล้วสบายใจ ทั้งนี้ สสส.ได้พยายามสนับสนุนให้สถานประกอบการนำแนวคิดการสร้างองค์กรสุขภาวะไปประยุกต์ใช้ในองค์กร โดยการประเมินองค์กรสุขภาวะ 8 ด้าน ได้แก่ สุขภาพดี (Happy Body) น้ำใจงาม (Happy Heart) ผ่อนคลาย (Happy Relax) หาคำความรู้ (Happy Brain) คุณธรรม

(Happy Soul) ใช้เงินเป็น (Happy Money) ครอบครัวดี (Happy Family) สังคมดี (Happy Society)

อย่างไรก็ตามแม้ว่า สสส. จะได้ดำเนินงานส่งเสริมสุขภาพในหลายรูปแบบ เช่น การส่งเสริมการสร้างเครือข่ายภาคี การพัฒนาโครงการนำร่ององค์กรสุขภาวะต้นแบบในหลายจังหวัด เป็นต้น แต่สถานประกอบการบางแห่งก็ไม่สามารถเข้าร่วมโครงการได้ ดังเช่นบริษัทข้ามชาติหลายแห่งที่ไม่สามารถเข้าร่วมกิจกรรมได้ อันเนื่องมาจากข้อจำกัดด้านนโยบายการบริหารจัดการซึ่งส่วนใหญ่ต้องดำเนินการตามนโยบายของบริษัทแม่ในต่างประเทศ รวมถึงโดยปกติแล้วสถานประกอบการหลายแห่ง ไม่ว่าจะป็นองค์กรขนาดเล็กหรือขนาดใหญ่ ก็มีการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตของพนักงานอยู่แล้ว คำถามที่ตามมาก็คือหากสถานประกอบการเหล่านี้ต้องการนำแนวคิดองค์กรสุขภาวะมาประยุกต์ใช้จะทำอย่างไร ซึ่งในบางครั้งองค์กรก็เกิดความรู้สึกสับสนระหว่างแนวคิดการสร้างองค์กรสุขภาวะกับการจัดกิจกรรมสัมพันธ์ให้กับพนักงานที่เคยจัดให้พนักงาน

วัตถุประสงค์ในการวิจัย

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแนวทางการสร้างองค์กรสุขภาวะในบริษัทข้ามชาติ: กรณีศึกษาบริษัทอุตสาหกรรมการผลิต ในภาคตะวันออก

ขอบเขตในการศึกษา

ในการศึกษานี้จะศึกษาในบริบทของบริษัทข้ามชาติ ประเภทอุตสาหกรรมการผลิต ในภาคตะวันออก ซึ่งมีการพัฒนาการจัดการบุคลากรตามแนวคิดองค์กรสุขภาวะอย่างเป็นรูปธรรม แต่ไม่ได้เข้าร่วมเป็นสมาชิกภาคีของสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ(สสส.)อันเนื่องมาจากข้อจำกัดด้านนโยบายการดำเนินงานของบริษัท รวมถึงเป็นองค์กรที่ให้ความสำคัญอนุเคราะห์ในการสัมพันธ์

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. คุณภาพชีวิตในการทำงาน

เดวิส และนิวสตรอม (Davis & Newstrom, 1997, p.53) ได้นิยามว่าคุณภาพชีวิตการทำงานหมายถึงคุณภาพชีวิตของความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติกับสิ่งแวดล้อมโดยการมีส่วนร่วมในการทำงาน โดยเน้นมิติเกี่ยวกับความเป็นมนุษย์ ซึ่งมักจะถูกกละเลยจากปัจจัยทางเทคนิค และปัจจัยทางเศรษฐศาสตร์ในการออกแบบการทำงาน

คัมมิงและวอร์เลย์ (Cumming & Worley, 1997, pp.303-304) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีสองความหมาย ความหมายที่หนึ่ง หมายถึงความรู้สึกพึงพอใจในงานและมีสุขภาพจิตที่ดีที่แต่ละบุคคลได้รับจากประสบการณ์การทำงาน โดยวัดจากตัวชี้วัด เช่น ผลตอบแทน ความปลอดภัยในการทำงาน ความก้าวหน้า ฯลฯ เป็นต้น ความหมายที่สอง หมายถึง วิธีการที่องค์กรนำมาใช้เพื่อให้การทำงานมีคุณภาพ ยกตัวอย่างเช่น การสร้างความสำคัญในงานที่พนักงานรับผิดชอบให้พนักงานเห็นว่างานที่ตนรับผิดชอบเป็นงานที่สำคัญ และมีความหมายต่อองค์กร โดยนำระบบการจัดการที่งานที่มีประสิทธิภาพ แรงงานสัมพันธ์มาใช้ในองค์กร เป็นต้น

เบอร์นาดีน และรัสเซล (Bernadin & Russell, 1998, p.338) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานหมายถึง ความรู้สึกของพนักงานจากประสบการณ์ทำงานในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับความมั่นคงและปลอดภัยในการทำงาน ความเสมอภาคและรางวัลที่ได้รับ เป็นต้น หากพนักงานรู้สึกว่าตนเองมีคุณภาพชีวิตในการทำงานดีจะทำให้เกิดความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กร

2. องค์กรสุขภาวะ (Happy Workplace)

รายงานวิจัยหลายฉบับได้สรุปไว้ว่าผู้ที่มีความสุขมักจะประสบความสำเร็จมากกว่าบุคคลอื่นๆ ซึ่งจากผลการวิจัยนี้ ทำให้สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) (2554, ออนไลน์) จึงได้ให้หลักนิยามในการมีสุขภาวะที่ดีโดยใช้หลักการองค์กรสุขภาวะ (Happy Workplace) ในการสร้างองค์กรแห่งความสุข เพื่อใช้ส่งเสริมคุณภาพชีวิตความเป็นอยู่และคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานให้องค์กร ตลอดจนส่งเสริมพนักงานมีความสุขในการทำงาน ซึ่งประโยชน์ของการสร้างความสุขในที่ทำงานจะทำให้พนักงานมีความสุขในการดำรงชีวิตอย่างเหมาะสม มีความมั่นคงในอาชีพ เกิดความรู้สึกว่าตนเองเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่า มีความสำคัญต่อองค์กร มีความสัมพันธ์ที่ดีในหมู่เพื่อนร่วมงาน มีแรงจูงใจในการทำงานมากยิ่งขึ้น และรู้จักบำเพ็ญประโยชน์ทั้งต่อตนเอง ครอบครัว สถานประกอบการและชุมชน (มหาวิทยาลัยมหิดล, 2555) สำหรับสถานประกอบการจะสามารถผลักดันประสิทธิภาพการผลิตให้สูงขึ้น คุณภาพของสินค้าและบริการดีขึ้น ลดปัญหาการขาดงาน การเข้างานช้า การลาป่วยลาภิกษของพนักงาน รวมทั้งลดอัตราการเข้า-ออกของพนักงาน เนื่องจากพนักงานมีความรักในองค์กร ลดอัตราการเลิกจ้าง ทำให้ประหยัดค่าใช้จ่ายในการสรรหาและฝึกอบรมพนักงานใหม่ รวมทั้งเป็นการสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานดีขึ้น ส่งเสริมภาพลักษณ์ของสถานประกอบการได้ในที่สุด และยังส่งผลกระทบต่อชุมชนและสังคมรอบข้างให้เกิดความสุขด้วยเช่นกัน (ดลฤดี สุวรรณศิริ, 2550: ดาวใจ ศรีลัมพ์, 2553)

ปัจจุบันสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (2554) ได้พัฒนาเครื่องมือในการประเมินองค์กรสุขภาวะ 8 ด้าน ได้แก่

1. Happy Body (สุขภาพดี) มีสุขภาพแข็งแรงทั้งกายและจิตใจ เพราะถ้าคนเรามีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรงก็จะทำให้มีจิตใจที่ดี พร้อมที่จะรับมือกับปัญหาที่จะเข้ามาได้เป็นอย่างดี

2. Happy Heart (น้ำใจงาม) มีน้ำใจเอื้ออาทรต่อกันและกัน เพราะความสุขที่แท้จริงคือการเป็นผู้ให้ ต้องสอนให้คนในองค์กรรู้จักเป็นผู้ให้ ไม่ใช่เป็นผู้รับเพียงอย่างเดียว

3. Happy Relax (ผ่อนคลาย) รู้จักผ่อนคลายต่อสิ่งต่างๆ ในการดำเนินชีวิต เพราะคนทำงานหากไม่รู้จักสรรหาการผ่อนคลายให้กับตนเอง จะทำให้ร่างกายและจิตใจเกิดความเครียด ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อหน้าที่การทำงาน

4. Happy Brain (หาความรู้) เราต้องศึกษาหาความรู้พัฒนาตนเองตลอดเวลา จากที่ต่างๆ นำไปสู่การเป็นมืออาชีพและความมั่นคงก้าวหน้าในการทำงาน เพราะหากเราทุกคนมีความต้องการอยากเรียนรู้หาความรู้ใหม่ๆ มาเพิ่มศักยภาพและพัฒนาตนเองอยู่อย่างสม่ำเสมอ ก็จะเป็นอีกหนึ่งแรงผลักดันที่จะช่วยให้องค์กรพัฒนาขึ้นด้วยพนักงานหรือบุคลากรที่มีศักยภาพ

5. Happy Soul (คุณธรรม) มีความศรัทธาในศาสนาและมีศีลธรรมในการดำเนินชีวิต เพราะหลักธรรมคำสอนของศาสนาเป็นสิ่งที่ช่วยการดำเนินชีวิตของทุกคนให้ดำเนินไปในเส้นทางที่ดีได้ทำให้ทุกคนมีสติ และมีสมาธิในการทำงานจะทำให้ทุกคนสามารถรับมือกับปัญหาที่เข้ามาได้ โดยยึดหลักคำสอนของทุกศาสนาที่ต้องการให้เป็นคนดี คิดดี ทำดีและมีความศรัทธาในคุณงามความดีทั้งปวง

6. Happy Money (ใช้เงินเป็น) เมื่อมีเงินต้องรู้จักเก็บรู้จักใช้ ไม่เป็นหนี้ปลูกฝังให้มินิสัยอดออม ประหยัด รู้จักใช้ วิธีเงิน ไม่ใช่สุรุ่ยสุร่ายใช้จ่ายแต่เท่าที่จำเป็น ยึดหลักคำสอนในการดำเนินชีวิตแบบเศรษฐกิจพอเพียง

7. Happy Family (ครอบครัวดี) มีครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคง ปลูกฝังนิสัยรักครอบครัวเพื่อนำไปเป็นหลักการใช้ชีวิต ให้รู้จักความรัก ความเชื่อมั่นและความศรัทธาในความดีงาม จึงจะเกิดเป็นคนดี ในสังคม (รักตนเอง รักครอบครัวรักการงาน รักเพื่อน รักในสิ่งที่พอเพียง)

8. Happy Society (สังคมดี) มีความรักสามัคคีเชื้อเพื่อต่อชุมชนที่เราทำงานและที่พักอาศัย มีสังคมและสภาพแวดล้อมที่ดี เพราะการที่ผู้คนมีความเป็นอยู่ที่ดีภายในสังคมหรือชุมชนจะเป็นพื้นฐานที่ดีทำให้คนในชุมชน มีความรัก ความปรองดองความสามัคคีกันต่อกันเราก็พร้อมที่จะร่วมแรงร่วมใจช่วยกันพัฒนาชุมชนให้มีชีวิตการเป็นอยู่ที่ดีขึ้น

วิธีดำเนินการ

การศึกษาในครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงคุณภาพ โดยใช้การสัมภาษณ์บริษัทข้ามชาติและการวิเคราะห์ข้อมูลปฐมภูมิเป็นหลัก

1. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ในบริษัทข้ามชาติ ประเภทอุตสาหกรรมการผลิต ในภาคตะวันออก จำนวน 3 บริษัท และใช้การสุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) โดยสัมภาษณ์บริษัทข้ามชาติที่มีการพัฒนาองค์กรตามแนวคิดองค์กรสุขภาวะอย่างเป็นรูปธรรม แต่ไม่ได้เข้าร่วมเป็นสมาชิกภาคีของสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) อันเนื่องมาจากข้อจำกัดด้านนโยบายการดำเนินงานของบริษัท และเป็นบริษัทที่ตอบรับให้ความอนุเคราะห์ในการสัมภาษณ์

2. เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล คือ แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured Interview) ที่พัฒนาขึ้น เพื่อรวบรวมข้อมูลตามที่ได้กำหนดไว้ในวัตถุประสงค์ และใช้สำหรับการศึกษาในครั้งนี้โดยเฉพาะ

3. การรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง ซึ่งในการศึกษาแบ่งการรวบรวมข้อมูลเป็น 2 ส่วน คือ 1) การรวบรวมข้อมูลปฐมภูมิ โดยใช้เครื่องมือที่พัฒนาขึ้นและจัดบันทึกข้อความ ประเด็นที่สำคัญระหว่างการสัมภาษณ์ 2) การรวบรวมข้อมูลทุติยภูมิ ได้ศึกษาข้อมูลเบื้องต้นในการดำเนินงานองค์กรสุขภาวะจากเอกสารประชาสัมพันธ์ บริษัท เช่น สรุปรายงานการดำเนินงานของบริษัท และข้อมูลจากเว็บไซต์

4. การวิเคราะห์ห้ข้อมูล หลังจากทีรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องทั้งหมดแล้ว ผู้วิจัยวิเคราะห์ห้ข้อมูลโดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) แบบจัดหมวดหมู่ประเด็นสำคัญ (Categorical Approach) ที่มีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กัน

ผลการศึกษา

1. ข้อมูลกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาทั้งสามบริษัทเป็นบริษัทสัญชาติญี่ปุ่นในอุตสาหกรรมการผลิต อันได้แก่ บริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ บริษัทผลิตสี และบริษัทผลิตสินค้าอุปโภค ซึ่งบริษัทที่ศึกษานี้ไม่สามารถเข้าร่วมการดำเนินงานโครงการของสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพได้ เนื่องจากข้อจำกัดด้านนโยบายการดำเนินงานของบริษัทที่ต้องได้รับความเห็นชอบจากบริษัทแม่ในต่างประเทศก่อน แต่เมื่อพิจารณาการบริหารจัดการด้านกิจกรรมสัมพันธ์ในองค์กรที่จัดเตรียมให้กับพนักงานนั้น บริษัททั้งสามแห่งมีการจัดกิจกรรมให้กับพนักงานใกล้เคียงกัน และครอบคลุมองค์ประกอบขององค์กรสุขภาวะ 8 ด้าน ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 โครงการและกิจกรรมสัมพันธ์ ตามองค์ประกอบขององค์กรสุขภาวะ

องค์ประกอบของ องค์กรสุขภาวะ	โครงการ/กิจกรรมสัมพันธ์
สุขภาพดี (Happy Body)	กิจกรรมการแข่งขันกีฬา การแข่งขันกีฬาประเภทต่างๆ การตรวจสุขภาพประจำปี ป้ายประชาสัมพันธ์ความรู้เกี่ยวกับสุขภาพ โครงการต่อต้านยาเสพติด การสุ่มตรวจหาสารเสพติด การจำกัดพื้นที่ในการสูบบุหรี่ การจัดตั้งชมรมกีฬาในบริษัท การฝึกอบรมให้ความรู้ด้านสุขภาพและโรคอุบัติใหม่
น้ำใจงาม	บริจาคสิ่งของในโอกาสต่างๆ การสร้างบ้านให้กับเพื่อนพนักงานที่

องค์ประกอบของ องค์กรสุขภาวะ	โครงการ/กิจกรรมสัมพันธ์
(happy Mind)	เด็อดร้อนและประสพภยัรรมชาติ บริจาคเลือด การมอบของขวัญเล็ก เล็กๆ น้อยๆ ให้กับเพื่อนพนักงาน
ผ่อนคลาย (Happy Relax)	กิจกรรมท่องเที่ยวประจำปี กิจกรรมสังสรรค์ประจำปี เสียงตาม สายประชาสัมพันธ์ ประกวดร้องเพลง มุมพักผ่อนสำหรับพนักงาน
หาความรู้ (Happy Brain)	การฝึกอบรมความรู้ทั่วไปและความรู้ในงานต่างๆ กิจกรรม ห้องสมุด การแข่งขันทักษะฝีมือ การตอบคำถามจับรางวัล กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของพนักงาน การแนะนำหนังสือ การ ฝึกอบรมภาษาที่ 3 ให้พนักงาน จัดบอร์ดหรือมุมความรู้ต่างๆ
คุณธรรม (Happy Soul)	ประเพณีทอดผ้ากฐิน ทอดผ้าป่า ทำบุญในโอกาสต่างๆ หล่อเทียน พรรษา หล่อพระ ถวายกัณฑ์เทศน์มหาชาติ ปิดทองลูกนิมิต ปฏิบัติธรรม สืบทอดประเพณีวันสงกรานต์ เชิญพระบรยาย ธรรมะ การจัดตั้งชมรมพุทธศาสนา
ใช้เงินเป็น (Happy Money)	การฝึกอบรมเรื่องการออมเงินและการบริหารจัดการเงิน การฝึก อาชีพเสริม ตลาดนัดสินค้าราคาถูกในสถานประกอบการ โครงการ สวัสดิการสินเชื่อบ้าน บัตรส่วนลดซื้อสินค้าโครงการออมเงิน สหกรณ์ออมทรัพย์
ครอบครัวดี (Happy Family)	กิจกรรมวันพ่อวันแม่ การแสดงความยินดีกับครอบครัวที่มีสมาชิก ใหม่
สังคมดี (Happy Society)	บริจาคของขวัญวันเด็ก การเลี้ยงอาหารกลางวันที่สถานสงเคราะห์ การมอบของให้ผู้ป่วยไร้ญาติการสร้าง/ซ่อมแซมโรงเรียนรอบ ชุมชน

2. แนวทางการสร้างองค์กรสุขภาวะในบริษัทข้ามชาติ

ในส่วนนี้จะนำเสนอขั้นตอนในการริเริ่มสร้างองค์กรสุขภาวะในบริษัทข้ามชาติซึ่งมีแนวทางดังนี้

1. สำหรับสถานประกอบการมีการจัดกิจกรรมสัมพันธ์ให้กับพนักงานเป็นประจำอยู่แล้ว ให้รวบรวมโครงการ/กิจกรรม ทั้งหมดที่จัดให้กับพนักงาน และนำมาจัดหมวดหมู่ตามองค์ประกอบของแนวคิดการสร้างองค์กรแห่งความสุข 8 ด้าน ทั้งนี้การจัดหมวดหมู่เช่นนี้ จะทำให้เห็นภาพชัดเจนขึ้น ว่าสถานประกอบการยังไม่ได้จัดกิจกรรมในด้านใดบ้าง หรือสถานประกอบการให้ความใส่ใจในการจัดกิจกรรมด้านใดมากน้อยเกินไป ซึ่งหากสถานประกอบการจัดกิจกรรมด้านใดมากเกินไป ก็อาจปรับลดระดับความสำคัญลง และให้ความสำคัญกับการทำกิจกรรมด้านอื่น หรือด้านที่ไม่เคยทำมาก่อน

2. เมื่อสถานประกอบการจัดหมวดหมู่แล้วพบว่า สถานประกอบการเองก็ได้จัดกิจกรรมส่งเสริมความสุขของพนักงานในทุกมิติแล้ว ให้ทำแบบสอบถามความคิดเห็นพนักงานเกี่ยวกับความพึงพอใจในกิจกรรมที่ส่งเสริมความสุข 8 ด้าน เพื่อนำผลมาพิจารณาวางแผนการจัดกิจกรรมที่สอดคล้องกับความต้องการของพนักงานต่อไป โดยต้องนำผลสำรวจความคิดเห็นด้านที่มีค่าน้อยที่สุด 3 ลำดับแรก มาปรับปรุงแก้ไขกิจกรรมให้เร็วที่สุด

3. ในการแก้ไขปรับปรุงการจัดกิจกรรม ต้องมีการตั้งเป้าหมายตัวชี้วัดความพึงพอใจในกิจกรรมสัมพันธ์ให้ชัดเจน เช่น จากเดิมพนักงานมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในกิจกรรมด้านครอบครัว 2.03 สถานประกอบการควรตั้งเป้าหมายว่า เมื่อปรับปรุงและพัฒนากิจกรรมแล้ว พนักงานต้องมีค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในกิจกรรมด้านครอบครัวไม่ต่ำกว่า 3.00 เป็นต้น การตั้งค่าเป้าหมายเช่นนี้ จะทำให้เห็นความแตกต่าง และชี้วัดความสำเร็จของการจัดกิจกรรมได้เป็นอย่างดี

4. เมื่อปรับปรุงกิจกรรมแล้ว ให้ส่งแบบสอบถามความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับกิจกรรมครั้งที่ 2 แต่การสำรวจครั้งนี้ให้สำรวจเฉพาะกิจกรรมในด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด และได้มีการแก้ไขแล้ว เพื่อนำค่าเฉลี่ยมาเปรียบเทียบกับผลสำรวจครั้งที่ 1 เพื่อพิจารณาว่าการจัดกิจกรรมนั้นมีพัฒนาการดีขึ้น หรือสอดคล้องกับความต้องการของพนักงานหรือไม่ หากยังพบว่าพนักงานยังไม่พึงพอใจตามเกณฑ์ที่กำหนด ก็จะต้องพัฒนา กิจกรรมต่อไปเรื่อยๆ ตามบริบท และงบประมาณที่พึงมีของสถานประกอบการ แต่ถ้าการจัดกิจกรรมบรรลุเป้าหมายตามเกณฑ์ที่กำหนด สถานประกอบการก็จะมุ่งไปพิจารณาความสุขในประเด็นอื่นถัดไป เพื่อให้การทำกิจกรรมหมุนเวียน ซึ่งในการดำเนินการเพื่อสร้างองค์กรแห่งความสุขนี้ ควรมีการสำรวจความคิดเห็นของพนักงานในการจัดกิจกรรมเป็นประจำ เพื่อนำผลการสำรวจมาพัฒนากิจกรรมอย่างต่อเนื่อง

5. การประเมินความสำเร็จของการสร้างองค์กรสุขภาวะ ต้องพิจารณา 3 ระดับ คือ ระดับพนักงาน ระดับหน่วยงาน และระดับองค์กร

ระดับพนักงาน – การประเมินผลระดับพนักงาน คือ การสำรวจความสุขในการทำงานของพนักงาน ซึ่งอาจวัดด้วยแบบวัดความพึงพอใจในงาน หรือแบบวัดความสุขในการทำงานแบบอื่นๆโดยในปัจจุบัน สสส. ได้พัฒนาเครื่องมือวัดความสุขระดับบุคคล เพื่อใช้วัดความสุขของพนักงานหรือบุคคลที่สนใจทั่วไป

ระดับหน่วยงาน – หน่วยงานที่รับผิดชอบในการจัดกิจกรรมสัมพันธ์ส่วนใหญ่ คือ ฝ่ายการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร ซึ่งสามารถประเมินความสำเร็จของกิจกรรมได้จากการเข้าร่วมกิจกรรมของพนักงานไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80 และมีความพึงพอใจในกิจกรรมอยู่ในระดับมาก ตลอดจนข้อเสนอแนะในการจัดกิจกรรม

ระดับองค์กร – การประเมินระดับองค์กร ต้องพิจารณาถึงประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานเป็นหลักหรือใช้ตัวชี้วัด เช่น อัตราการลาออกของพนักงาน อัตราการ

หยุดงาน อัตราการลาป่วย อัตราผลตอบแทนจากการลงทุนกิจกรรม (ROI) หรือใช้เครื่องมือการตรวจสอบสุขภาพระดับองค์กร ของ สสส. ได้เช่นกัน

สรุปและข้อเสนอแนะ

1. สรุป

ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบริษัทข้ามชาติที่นำแนวคิดองค์กรสุขภาพมาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาองค์กร เพื่อส่งเสริมพนักงานให้มีความสุขในการทำงานนั้น พบว่า กลุ่มตัวอย่างเป็นบริษัทข้ามชาติสัญชาติญี่ปุ่น ซึ่งไม่สามารถเข้าร่วมกิจกรรมของสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ได้ เนื่องจากข้อจำกัดทางด้านนโยบายการบริหารจัดการของบริษัทแม่ไม่เอื้ออำนวย แต่ได้นำแนวคิดองค์กรสุขภาพมาปรับปรุงการดำเนินงานด้านกิจกรรมสัมพันธ์ของพนักงาน และได้จัดกิจกรรมต่างๆ ให้กับพนักงานครบตามองค์ประกอบของแนวคิดองค์กรสุขภาพ

โดยบริษัทมีแนวทางในการริเริ่มจัดการองค์กรสุขภาพ คือ สำหรับสถานประกอบการมีการจัดกิจกรรมสัมพันธ์ให้กับพนักงานเป็นประจำอยู่แล้ว ให้รวบรวมโครงการ/กิจกรรม ทั้งหมดที่จัดให้กับพนักงาน และนำมาจัดหมวดหมู่ตามองค์ประกอบของแนวคิดการสร้างองค์กรแห่งความสุข 8 ด้าน เพื่อพิจารณาหากิจกรรมที่ให้ความสำคัญมากเกิน และกิจกรรมที่ไม่เคยทำ หากสถานประกอบการจัดกิจกรรมส่งเสริมความสุขของพนักงานในทุกมิติแล้ว ควรทำแบบสอบถามความคิดเห็นพนักงานเกี่ยวกับความพึงพอใจในกิจกรรม เพื่อนำผลมาพิจารณาวางแผนการจัดกิจกรรมที่สอดคล้องกับความต้องการของพนักงานต่อไป ทั้งนี้ในการวางแผนและปรับปรุงแก้ไขกิจกรรมควรมีการตั้งเป้าหมายตัวชี้วัดความพึงพอใจในกิจกรรมสัมพันธ์ให้ชัดเจน รวมถึงหมั่นตรวจสอบความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับกิจกรรมเพื่อพัฒนากิจกรรมอย่างสม่ำเสมอ ในด้านการประเมินความสำเร็จของการสร้างองค์กรแห่งความสุขนั้น ต้องพิจารณา 3 ระดับ คือ ระดับพนักงาน ระดับหน่วยงาน และระดับองค์กร

2. ข้อเสนอแนะ

1. แนวคิดองค์กรสุขภาวะเป็นเพียงแนวคิดหนึ่งที่จะช่วยส่งเสริมและยกระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน ซึ่งองค์กรควรประยุกต์ใช้แนวคิดนี้ในการพัฒนากระบวนการจัดการพนักงานให้มีความสุข ร่วมกับวิธีการหรือแนวทางการจัดบุคลากรสมัยใหม่อื่นๆ เพื่อวางแผนงานด้านกิจกรรมสัมพันธ์ได้อย่างรอบด้านมากขึ้น

2. การประยุกต์ใช้แนวคิดองค์กรสุขภาวะในการจัดหมวดหมู่กิจกรรมพนักงานสัมพันธ์ในองค์กรจะทำให้ทราบถึงความต้องการ และความพึงพอใจของพนักงานอันเป็นประโยชน์การจัดการบุคลากรขององค์กรให้ครอบคลุมในทุกมิติ ซึ่งจะส่งผลให้องค์กรมีผลผลิต (Productivity) เพิ่มขึ้นและเกิดความยั่งยืนอย่างสูงสุด

บรรณานุกรม

จิระ เรืองกุน. 2555. แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยใช้หลักสมรรถนะ:

ประสบการณ์จากบริษัทชั้นนำ. วารสารวิทยาการจัดการ, 29 (2), 111-127.

ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์. 2554. งานได้ผล คนเป็นสุข (Healthy Organization

Healthy Productivity). กรุงเทพฯ: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริม

สุขภาพ.

ดลฤดี สุวรรณศิริ. 2550. คู่มือความสุข 8 ประการในที่ทำงาน HAPPY WORK

PLACE. กรุงเทพฯ: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ.

ดาวใจ ศรีลัมพ์. 2553. ได้คน ได้ใจ ได้งาน Happy Workplace 8. กรุงเทพฯ: สำนักงาน

กองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ.

มหาวิทยาลัยมหิดล. 2555. กล้องแห่งความสุข 8 ประการ (Happy 8 Menu)

(ออนไลน์). เข้าถึงจาก: <http://www.happy-workplace.com/> [15 กันยายน

2554]

สุธินี ฤกษ์ขำ. 2554. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในภาคเอกชนไทย. **วารสารวิทยาการ
จัดการ**, 28 (2), 1-13.

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ. 2554. **องค์กรเปี่ยมสุข Happy
Workplace**. กรุงเทพฯ: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ.

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ. 2554. **Happy Work Place คือ
(ออนไลน์)**. สืบค้นจาก : [http://www.happyworkplaceclinic.com
/index.php?option=com_k2&view=item&layout=item&id=166&Itemid=3
29](http://www.happyworkplaceclinic.com/index.php?option=com_k2&view=item&layout=item&id=166&Itemid=329) [15 กันยายน 2554]

Bernardin, H., and Russell, E.A. 1998. **Human Resource Management**. McGraw-Hill.

Cumming, G. and Worley, G. 1997. **Organization Development and Change**.
(6 thed). South-Western College Publishing.

Davis, K. and Newstrom, J.W.. 1997. **Organization Behavior: Human Behavior at
Work**. Massachusetts. a Division of Simon & Schuster Inc.