

รูปแบบการดำเนินงานขององค์กรสุขภาวะต้นแบบในเขต ภาคตะวันออกของประเทศไทย Operation Approach of Happy Workplace Model in Eastern Part of Thailand

วุฒิเดช ชั่งจิตศิริโรจน์¹ พรรัตน์ แสงหงา²

Vuttidech Suengjitsirirote Pornrat Sadangharn

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษารูปแบบการดำเนินงานขององค์กรสุขภาวะต้นแบบในภาคตะวันออก ประกอบด้วย กิจกรรมสร้างสุขในแต่ละด้านตามแนวทางความสุข 8 ประการ ปัจจัยที่ส่งผลต่อการสร้างองค์กรสุขภาวะอุปสรรค ปัญหา และวิธีการแก้ไขปัญหา วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ กรณีศึกษา กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้แทนสถานประกอบการองค์กรสุขภาวะต้นแบบในแต่ละองค์กร รวมทั้งหมด 5 แห่ง ผลการวิจัยที่ได้รับกลุ่มผู้ให้ข้อมูลมีความคิดเห็นสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน ดังนี้ ปัจจัยที่ส่งผลต่อการสร้างองค์กรสุขภาวะ ประกอบด้วย นโยบายจากผู้บริหาร และความต้องการให้พนักงานมีความสุขเป็นจุดเริ่มต้นทำให้เกิดกิจกรรมสร้างสุขทั้ง 8 ประการ ซึ่งประกอบด้วย 1) สุขภาพดี มีการส่งเสริมการออกกำลังกาย 2) น้ำใจงาม มีการเข้าเยี่ยมไข้พนักงาน 3) ผ่อนคลาย มีการจัดกิจกรรมท่องเที่ยวประจำปี 4) หาความรู้ มีการจัดตั้งศูนย์ฝึกอบรมและห้องสมุด 5) ทางสงบ/มีคุณธรรม มีการจัดโครงการปฏิบัติธรรม 6) ปลอดภัย/รู้จักใช้เงิน มีการให้ความรู้เรื่องการเงิน 7) ครอบครัวดี มีการจัดกิจกรรมท่องเที่ยวเพื่อพนักงานและครอบครัว 8) สังคมดี มีการให้บริการช่วยเหลือสังคม ทั้งนี้ในการจัดกิจกรรมพบอุปสรรค/ ปัญหา พนักงานไม่มีความรู้เกี่ยวกับองค์กรสุขภาวะอย่างแท้จริง องค์กรไม่สามารถให้ดำเนินกิจกรรมบางอย่างได้ พนักงานไม่อยากเข้าร่วมกิจกรรมบางกิจกรรม ขาดพนักงานที่เป็นผู้นำในการทำกิจกรรม จัดทำกิจกรรมมากเกินไป และผู้บริหารเห็นว่ากระทบต่อการผลิต เนื่องจากจะมีการลดทอนเวลาการทำงานมาใช้ทำกิจกรรม สำหรับวิธีการแก้ไข คือ การดูงานองค์กรภายนอก นำความรู้ที่มาประยุกต์ใช้ สอบถามความต้องการของพนักงาน อธิบายรูปแบบโครงการ และผลลัพธ์ให้แก่ฝ่ายบริหาร และวางแผนร่วมกับฝ่ายผลิต

คำสำคัญ : รูปแบบการดำเนินงาน องค์กรสุขภาวะ ภาคตะวันออก

¹หลักสูตรการจัดการมหาบัณฑิต คณะการจัดการและการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยบูรพา

²ผู้ช่วยศาสตราจารย์ สาขาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ คณะการจัดการและการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยบูรพา

*Corresponding Author e-mail: pomrat@buu.ac.th

Abstract

The objective of this research was to study the operation approach of happy workplace model in eastern part which consisted of the happy-8 model that influences the building of happy workplace, obstacles, problems, and solution. This is qualitative research and a case study. The sample group included the representatives of 5 happy workplaces. The result came from the interview of the informants who shared a similar idea relating to the operation approach of happy workplace model in eastern part. In consequence, the factors that affect the happy workplace include executive's policy and demands of having happy employees which are the beginning of the happy activities due to happy-8 model that is composed of 1. Happy Body: to encourage exercising 2. Happy Heart: visiting employees 3. Happy Relax: arranging the annual traveling trip 4. Happy Brain: founding the training center and library. 5. Happy Soul: having morality and arranging moral activity project 6. Happy Money: knowing how to spend money and obtaining knowledge about finance 7. Happy Family: arranging the traveling trip for employees and their families. 8. Happy Society: providing social aiding services. For the activity, obstacles/problems are found, which are the employees lack the knowledge of the true happy workplace, the organization is unable to operate some activities, the employees have no desire to join some activities, the organization deprives of the leadership employees, arranging excessively frequent activities, and the executives see the effect towards the production process due to the reduction of working hours for operating the activities. For the solutions, the organization should study the other's operation to apply knowledge, surveying the employees' demands, explaining the operation approach and result to the managing team, and collaborating in making plans with the production department.

Keywords: Operation Approach Happy Workplace Eastern Part

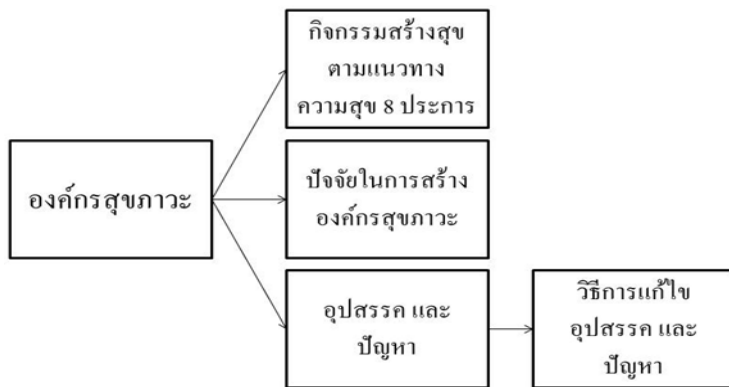
บทนำ

ในปัจจุบันนี้ความเจริญก้าวหน้าทางเศรษฐกิจและเทคโนโลยีต่างๆ ได้เข้ามามีบทบาทต่อวิถีชีวิตของชาวไทยเป็นอย่างมาก ซึ่งส่งผลทั้งทางบวกและทางลบที่ส่งผลต่อเนื่องกัน ตั้งแต่ระดับ บุคคล ครอบครัว สังคม องค์กร และประเทศ อีกทั้งการพัฒนาระบบเศรษฐกิจยังเป็นแบบทุนนิยมทำให้ขาดการคำนึงถึงหลักคุณธรรม จริยธรรม จึงส่งผลกระทบเป็นอย่างมากต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม และที่สำคัญที่สุดคือ สภาวะจิตใจของคน ซึ่งก่อให้เกิดปัญหาตามมามากมายทั้งด้าน ชีวิต เศรษฐกิจ และสังคม ด้วยเหตุนี้องค์กรภาครัฐและเอกชนจึงหันมาให้ความสำคัญกับความสุขที่นับว่าเป็นปัจจัยภายในมากขึ้น โดยสำนักงานราชบัณฑิตยสภา (2542) ได้ให้ความหมายของสุขว่าหมายถึง ความสบายกายสบายใจ ความสำราญ ความปราศจากโรค ซึ่งจะเห็นได้ว่าไม่ได้หมายถึงเพียงความสุขทางกายเพียงด้านเดียว ดังนั้นสำนักสนับสนุนสุขภาวะองค์กร สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) จึงได้จัดตั้งศูนย์สร้างเสริมสุขภาวะองค์กร ขึ้นมา โดยได้สร้างแนวทางการสร้างสุขในที่ทำงานขึ้นเป็นความสุขพื้นฐาน 8 ประการ (กกกร ชลายุรัมย์ และอริวัฒน์ เจียวิวรรธน์กุล, 2554) เพื่อใช้ในการพัฒนาความสุขมวลรวมในแต่ละองค์กร โดย ชาญวิทย์ วสันต์นารัตน์ (2553) ได้เป็นผู้เสนอแนวคิดและหลักการสร้างองค์กรสุขภาวะ แบบความสุข 8 ประการ ซึ่งประกอบไปด้วย 1) การมีสุขภาพดี (Happy Body) คือ การมีสุขภาพแข็งแรงทั้งกายและจิตใจ 2) การมีน้ำใจงาม (Happy Heart) คือ การมีน้ำใจ การคิดถึงผู้อื่น มีน้ำใจเอื้ออาทรต่อกันและกัน 3) การผ่อนคลาย (Happy Relax) เป็นการรู้จักการผ่อนคลายกับสิ่งต่างๆ ในการดำเนินชีวิต 4) การหาความรู้ (Happy Brain) มีลักษณะเป็นการศึกษาหาความรู้ การพัฒนาตัวเองตลอดเวลา 5) การมีคุณธรรม (Happy Soul) คือ การเป็นผู้ที่มีคุณธรรม โดยเฉพาะความละเอียด และเกรงกลัวต่อการกระทำของตน 6) การรู้จักใช้เงินเป็น (Happy Money) เป็นผู้ใช้เงินเป็น มีเงินเก็บ รู้จักใช้ เป็นหนี้อย่างมีเหตุผล 7) การมีครอบครัวที่ดี (Happy Family) คือ การมีครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคง ให้ความสำคัญต่อครอบครัว และ 8) การมีสังคมดี (Happy Society) คือ การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและสังคม องค์กรสุขภาวะ จึงเป็นแนวคิดที่มุ่งถึงการดำเนินงานกับพนักงานในองค์กร โดยเน้นไปที่การสร้างเสริมคุณภาพชีวิตเป็นหลัก เนื่องจากเมื่อพนักงานในองค์กรมีความสุขย่อมส่งผลดีต่อผลประกอบการขององค์กร เกิดความสุขในการทำงานและต่อชีวิตส่วนตัว ครอบครัว ชุมชน ทำให้สังคมเกิดความสุขที่ยั่งยืน ดังนั้นการสร้างความสุขในที่ทำงานจึงเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารองค์กร เพื่อมุ่งให้บุคลากรทุกคนในองค์กรมีความสุขในการทำงาน ประกอบกับสภาพเศรษฐกิจที่ชะลอตัว ธุรกิจส่วนใหญ่ประสบกับภาวะยอดขายลดลง อุตสาหกรรมต่างต้องปรับกลยุทธ์ต่างๆ เพื่อความอยู่รอด บางอุตสาหกรรมมีการขาดแคลน แรงงานฝีมือ เนื่องจาก

ขาดการพัฒนาที่ต่อเนื่อง ด้วยสภาพสังคมที่เน้นวัตถุนิยมมากกว่าความสุข ที่แท้จริงของชีวิต ขาดวัฒนธรรมองค์กรในการจะเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ทำให้องค์กรต้องเพิ่มภาระในการแก้ปัญหาต่างๆ ในองค์กร ดังนั้นการเตรียมความพร้อมทางด้านทรัพยากรมนุษย์จึงมีความจำเป็นมากขึ้น เพื่อให้พนักงานมีความสุข ดำรงชีวิตอย่างเหมาะสมมีความมั่นคงในอาชีพ เกิดความสัมพันธ์ที่ดีในเพื่อนร่วมงานมีแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้นและรู้จักบำเพ็ญประโยชน์ ทั้งต่อตนเองและครอบครัว องค์กรและชุมชน ส่งผลให้คุณภาพของสินค้าและบริการดีขึ้น โดยเกิดจากพนักงานที่ดีมีคุณภาพ หากองค์กรสามารถทำให้พนักงานมีความสุขในที่ทำงานแล้ว ความรักความผูกพันที่ย่อมส่งผลดีต่อองค์กร ลูกคามีความพึงพอใจสูงขึ้นตลอดจนชุมชนและสังคมรอบข้างมีความสุขด้วยเช่นกัน สภาอุตสาหกรรมจังหวัดชลบุรีได้เห็นความสำคัญของการส่งเสริมให้คนทำงานในจังหวัดชลบุรีมีสุขภาพแข็งแรง จิตใจเข้มแข็งจึงเห็นควรให้มีการผลักดันโครงการสร้างเสริมองค์กรสุขภาวะ (Healthy Organization) ให้เกิดขึ้นทั้งสถานประกอบการในนิคมอุตสาหกรรม สถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมกลุ่มอุตสาหกรรมขนาดกลางและขนาดย่อม และกลุ่มโรงแรม (สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย, 2552) ด้วยเหตุนี้สภาอุตสาหกรรมจังหวัดชลบุรีจึงได้ร่วมมือกับสำนักงานกองทุนสนับสนุนการเสริมสร้างสุขภาพ มหาวิทยาลัยศรีปทุมวิทยาลัยเขตชลบุรี สภาอุตสาหกรรมจังหวัดระยอง สภาอุตสาหกรรมจังหวัดจันทบุรี สภาอุตสาหกรรมจังหวัดตราด และสภาอุตสาหกรรมจังหวัดนครนายก ดำเนินการจัดทำโครงการสร้างเสริมองค์กรสุขภาวะขึ้นเพื่อเป็นการสนับสนุนให้เกิดความร่วมมือในการพัฒนา และยกระดับคุณภาพชีวิตของบุคลากรที่เกี่ยวข้องในทุกภาคส่วนอย่างบูรณาการ ซึ่งผลการพิจารณาคัดสรรสถานประกอบการที่มีความเหมาะสมจะเป็นองค์กรสุขภาวะต้นแบบที่ได้รับรางวัลองค์กรสุขภาวะดีเด่น ภาคตะวันออก มีจำนวนทั้งสิ้น 19 องค์กรจะเห็นได้ว่าการเริ่มดำเนินงานองค์กรสุขภาวะอย่างจริงจังมากขึ้นในสถานประกอบการหลายๆ แห่งในเขตพื้นที่ภาคตะวันออก และสภาอุตสาหกรรมจังหวัดชลบุรีได้มีการจัดการให้รางวัลในด้านต่างๆ ไว้ด้วย ซึ่งองค์ความรู้ที่องค์กรสุขภาวะต้นแบบดังกล่าวได้ทำไว้จนได้รับรางวัลนั้น ยังไม่มีการระบุรูปแบบการดำเนินงานองค์กรสุขภาวะไว้ องค์กรอื่นๆ จึงยังไม่สามารถนำแนวทางไปปฏิบัติตามได้ จึงจำเป็นที่จะมีการศึกษาวิจัยองค์สุขภาวะต้นแบบขึ้นมา เพื่อเป็นองค์กรต้นแบบให้แก่องค์กรอื่นๆ ทั้งในเขตภาคตะวันออก และภูมิภาคอื่น จากที่กล่าวมา ผู้วิจัยจึงสนใจค้นคว้าถึงรูปแบบการดำเนินงาน ปัจจัย อุปสรรค ปัญหา และวิธีการแก้ไขปัญหา ที่ก่อให้เกิดผลสำเร็จจากองค์กรสุขภาวะจากองค์กรที่ได้รับรางวัลองค์กรสุขภาวะต้นแบบในเขตภาคตะวันออก ซึ่งจะเป็นแนวทางที่มีความสำคัญยิ่งต่อสถานประกอบการในทุกประเภท ทั้งในปัจจุบันและอนาคตอันใกล้ เพื่อให้องค์กรที่ต้องการเสริมสร้างสุขภาวะภายในองค์กรได้มีรูปแบบการดำเนินงานที่เกิดผลจริงและมีประสิทธิภาพต่อไป

วิธีดำเนินการวิจัย

การดำเนินการวิจัยในครั้งนี้ใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยใช้ยุทธศาสตร์การวิจัยแบบกรณีศึกษา (Case Study) เป็นการศึกษาถึงข้อมูลเชิงลึกภายในองค์กรตามกระบวนการเก็บข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยขั้นตอนการวิจัยจะเริ่มจากการเก็บและการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อศึกษาถึงรูปแบบการดำเนินงานองค์กรสุขภาวะ ปัจจัย อุปสรรค ปัญหาและวิธีการแก้ไขปัญหาที่ทำให้การดำเนินงานองค์กรสุขภาวะต้นแบบ ประสบผลสำเร็จ แล้วนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลมาสรุปเป็นปัจจัย แนวทางในการดำเนินงาน สร้างสุขภาวะในองค์กรให้แก่สถานประกอบการอื่นๆ ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยได้ดำเนินการตามระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ ดังแสดงในภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กระบวนการวิจัยสำหรับต้นแบบขององค์กรสุขภาวะเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย

กระบวนการวิจัย

กระบวนการวิจัยครั้งนี้ใช้แบบแนวทางการสัมภาษณ์ และตัวผู้วิจัยเป็นเครื่องมือเก็บข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ใช้แนวทางการสัมภาษณ์แบบคำถามปลายเปิด (Open Ended) เพื่อให้ผู้ให้ข้อมูลได้แสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ โดยได้กำหนดเวลาที่ใช้ในการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลโดยเฉลี่ยประมาณ 1 ชั่วโมงต่อท่าน โดยแนวทางการสัมภาษณ์มี 3 หัวข้อสำคัญ คือ 1) แนวทางการดำเนินงานองค์กรสุขภาวะขององค์กรสุขภาวะต้นแบบ 2) ปัจจัยที่ทำให้การดำเนินงานองค์กรสุขภาวะบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ 3) ข้อเสนอแนะอื่นๆ เพื่อเป็นแนวทางของการพัฒนาองค์กรสุขภาวะ

วิธีการเก็บข้อมูล

1. ผู้วิจัยเริ่มต้นจากการกำหนดแนวทางการสัมภาษณ์ ซึ่งมีการตรวจสอบข้อมูลสามเส้า ในแหล่งที่มาของข้อมูล ในด้านเวลา สถานที่ และบุคคล เมื่อทำการทดสอบการสัมภาษณ์ พบว่า การเก็บข้อมูลต่างเวลา ต่างสถานที่ และผู้ให้ข้อมูลต่างบุคคล ผลของการสัมภาษณ์ เป็นไปในทิศทางเดียวกัน
2. เก็บรวบรวมข้อมูล โดยได้กำหนดเวลาที่ใช้ในการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลโดยเฉลี่ย ประมาณ 1 ชั่วโมงต่อท่าน
3. นำเรื่องราวต่างๆ ที่เก็บรวบรวมมาจัดหมวดหมู่ตามหัวข้อเรื่อง (Themes)
4. ตรวจสอบความหมายของเรื่องราวต่างๆ โดยให้ผู้ให้ข้อมูลให้คำอธิบายเพิ่มเติมและ ค้นหาความหมายอื่นๆ

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยที่ได้รับจากการสัมภาษณ์กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้แทนสถานประกอบการ องค์กรสุขภาวะต้นแบบในภาคตะวันออก จำนวน 5 ท่าน ได้มีความคิดเห็นสอดคล้องไปใน ทิศทางเดียวกันเกี่ยวกับรูปแบบการดำเนินงานขององค์กรสุขภาวะต้นแบบในภาคตะวันออก ทั้งนี้ผู้วิจัยสามารถสรุปผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ ดังนี้ 1) กิจกรรมสร้างสุขในแต่ละด้าน ตามแนวทางความสุข 8 ประการ 2) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการสร้างองค์กรสุขภาวะ และ 3) อุปสรรค/ ปัญหา และวิธีการแก้ไขปัญหา ดังแสดงในภาพที่ 2



ภาพที่ 2 สรุปรูปแบบการดำเนินงานขององค์กรสู่ภาวะต้นแบบในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

จากภาพที่ 2 สรุปรูปแบบการดำเนินงานขององค์กรสุขภาวะต้นแบบในภาคตะวันออก แสดงถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อการสร้างองค์กรสุขภาวะนั้นประกอบด้วย นโยบายจากผู้บริหาร และความต้องการให้พนักงานมีความสุข เป็นจุดเริ่มต้นในการจัดกิจกรรมสร้างสุขในองค์กรจึงทำให้เกิดกิจกรรมสร้างสุขทั้ง 8 ประการ ซึ่งประกอบด้วย

1. สุขภาพดี มีการส่งเสริมการออกกำลังกาย จัดการแข่งขันกีฬาประจำปีให้ความรู้เรื่องโภชนาการอาหารเกี่ยวกับการควบคุมน้ำหนัก และตรวจสุขภาพประจำปี เช่น ตรวจโรค มะเร็ง ให้บริการทางทันตกรรม

2. น้ำใจงาม มีการเข้าเยี่ยมไข้พนักงาน จัดทำทะเบียนผู้ป่วยโรคโลหิตเพื่อช่วยเหลือโรงพยาบาลที่มีการจัดโครงการร่วมกันช่วยเหลือชุมชนในเขตพื้นที่โดยรอบและถิ่นเกิดของพนักงานในองค์กรจัดกิจกรรมทำบุญ เช่น บริจาคสิ่งของ

3. ผ่อนคลาย มีการจัดกิจกรรมท่องเที่ยวประจำปีสำหรับพนักงานและครอบครัว จัดงานปีใหม่และงานรื่นเริงต่างๆ จัดประกวดร้องเพลงและเต้น จัดพื้นที่ให้มีการพูดคุยกันในเรื่องที่นอกเหนือจากงาน

4. หาความรู้ มีการจัดตั้งศูนย์ฝึกอบรมและห้องสมุดให้พนักงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ จัดอบรมให้ความรู้ทั้งเรื่องงานและความรู้รอบตัว จัดตั้งชมรมผู้เกษียณอายุเพื่อรวบรวมความรู้ในงานให้กับพนักงานรุ่นต่อไป จัดให้มีการดูงานในต่างประเทศ

5. ทางสงบ/มีคุณธรรม มีการจัดโครงการปฏิบัติธรรมพาพนักงานไปถือศีล ตั้งชมรม พุทธศาสนา ทำบุญตามวันสำคัญทางศาสนาและเดือนเกิดของพนักงาน ใช้หลักธรรมมาแก้ไข ปัญหาต่างๆ โดยการจัดธรรมเทศนา

6. ปลอดภัย/รู้จักใช้เงิน มีการให้ความรู้เรื่องการเงินโดยเชิญธนาคารมาให้ความรู้ในเรื่อง การลงทุน และการวางแผนการเงินเพื่ออนาคต โครงการลดภาระหนี้สินโดยการจัดให้มีกองทุนกู้ยืม ส่งเสริมการออม ส่งเสริมการสร้างอาชีพเสริมโดยจัดให้มีตลาดนัดภายในองค์กร เพื่อให้พนักงานมีพื้นที่ขายสินค้า

7. ครอบครัวดี มีการจัดกิจกรรมท่องเที่ยวเพื่อให้พนักงานและครอบครัวได้ทำกิจกรรมร่วมกัน ให้ทุนการศึกษาและเงินช่วยเหลือแก่บุตรและครอบครัวของพนักงาน จัดห้อง นำนมแม่เพื่อให้พนักงานหญิงที่เพิ่งคลอดบุตรได้ปั๊มนมและจัดเก็บนํมนมเพื่อส่งให้บุตร จัดกิจกรรม วันพ่อและวันแม่ เช่น การประกวดรูปถ่าย

8. สังคมดี มีการให้บริการช่วยเหลือสังคม เช่น ช่วยเหลือผู้ประสบภัยธรรมชาติ พัฒนาสิ่งแวดล้อมร่วมกับชุมชน เช่น การปลูกป่าชายเลน ปลูกปะการัง ให้ทุนการศึกษานักเรียน ในชุมชนที่มีผลการเรียนดี การจัดแข่งขันกีฬาเพื่อการกุศล

ทั้งนี้ในการจัดกิจกรรมพบอุปสรรค/ปัญหา พนักงานไม่มีความรู้เกี่ยวกับองค์กร สุขภาวะอย่างแท้จริง องค์กรไม่สามารถให้ดำเนินกิจกรรมบางกิจกรรมได้ พนักงานไม่ยอมเข้าร่วม กิจกรรมบางกิจกรรม ขาดพนักงานที่เป็นผู้นำในการทำกิจกรรม จัดทำกิจกรรมมากเกินไป และ ผู้บริหารเห็นว่ากระทบต่อกระบวนการผลิต เนื่องจากจะมีการลดทอนเวลางานมาใช้เพื่อดำเนิน กิจกรรม เช่น กิจกรรมการอบรม การแข่งขันกีฬา และการท่องเที่ยวประจำปี สำหรับวิธีการ แก้ไข คือการดูงานองค์กรภายนอก นำความรู้ที่ได้รับมาประยุกต์ใช้ ใช้การสอบถามความต้องการ ของพนักงาน อธิบายรูปแบบโครงการและผลลัพธ์ให้แก่ฝ่ายบริหาร และวางแผนร่วมกับฝ่ายผลิต

อภิปรายผลการวิจัย

สำหรับการอภิปรายผล ได้จำแนกเป็น 3 ประเด็นตามวัตถุประสงค์การวิจัยและ ผลการวิจัยที่ค้นพบ คือ 1) กิจกรรมสร้างสุขในแต่ละด้านตามแนวทางความสุข 8 ประการ 2) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการสร้างองค์กรสุขภาวะ และ 3) อุปสรรค/ปัญหา และวิธีการแก้ไขปัญหา ซึ่งสามารถอภิปรายผลการวิจัยดังนี้

1. กิจกรรมสร้างสุขในแต่ละด้านตามแนวทางความสุข 8 ประการ ผลการศึกษานี้ สอดคล้องกับกรอบแนวคิดของสุขภาวะในสถานที่ทำงานของ องค์การอนามัยโลก (Burton, 2010) โดยอธิบายไว้ว่าองค์กรจะต้องพิจารณาแนวทาง 4 ด้าน ดังนี้ 1) สภาพแวดล้อมทาง กายภาพ 2) สภาพแวดล้อมทางจิตสังคม 3) แหล่งของสุขภาวะบุคคลในที่ทำงาน 4) ชุมชนบริษัท ซึ่งกิจกรรมที่องค์กรทั้ง 5 แห่ง ได้จัดขึ้นมีความเหมาะสมกับองค์กรของตน ดังต่อไปนี้

1.1 สุขภาพดี (Happy Body) สถานประกอบการ ได้มีการจัดกิจกรรม ได้แก่ ส่งเสริมการออกกำลังกาย อำนวยความสะดวกด้านสถานที่และอุปกรณ์ในการออกกำลังกาย จัดตั้งชมรมกีฬาต่างๆ จัดอบรมให้ความรู้เรื่องโภชนาการ ส่งเสริมการควบคุมน้ำหนัก ตรวจสุขภาพประจำปี ตรวจโรคมะเร็ง และให้บริการด้านทันตกรรม เมื่อพิจารณาแล้วพบว่า ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับแนวคิดของ ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์ (2553) ซึ่งอธิบายว่า สุขภาพดี คือ มีสุขภาพแข็งแรงทั้งกายและจิตใจ ทั้งนี้ องค์กรควรที่จะจัดเตรียมสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน ให้สนับสนุนต่อการทำงานและการจัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อกระตุ้นการดำเนินชีวิตอย่างมีสุขภาวะ มีการสร้างสุขภาพที่สมบูรณ์ในการทำงานและการใช้ชีวิตประจำวันของพนักงาน ซึ่งสอดคล้อง กับแนวคิดขององค์การอนามัยโลก (Burton, 2010) ที่ได้อธิบายไว้ว่า สภาพแวดล้อมทาง กายภาพนับเป็นพื้นฐานของความปลอดภัยและสุขภาวะในการประกอบอาชีพ และส่งผลกระทบ ต่อการทำงาน ความเจ็บป่วย การบาดเจ็บ นอกจากการมีสุขภาพกายที่แข็งแรงสมบูรณ์ ไม่มีอาการเจ็บป่วยแล้วนั้น จะต้องมีความสุขใจที่ดีด้วยซึ่งการมีสุขภาพดีแข็งแรง จะทำให้เกิดสุข

ภาพใจที่ดีด้วย ดังที่ ขวัญเมือง แก้วดำเกิง (2556) ได้อธิบายไว้ว่า การส่งเสริมสุขภาพกายและใจจึงเป็นสิ่งที่จำเป็น หากเรามีกิจกรรมที่ดูแลสุขภาพทั้งกายและใจ จะส่งผลให้มีความสุขสมบูรณ์และมีคุณภาพชีวิตที่ดี ดังนั้นผู้วิจัยเห็นว่า กิจกรรมที่เหมาะสมกับองค์กรสุขภาวะควรเป็นกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพที่ดีให้กับพนักงาน โดยจัดกิจกรรม หรือกำหนดเวลาออกกำลังกายให้กับพนักงาน การจัดกิจกรรมควบคุมน้ำหนักให้แก่พนักงานที่มีน้ำหนักเกินมาตรฐาน และการตรวจสุขภาพประจำปีเพื่อเป็นการตรวจเช็คสุขภาพมวลรวมของพนักงานในองค์กร

1.2 น้ำใจงาม (Happy Heart) สถานประกอบการ ได้มีการจัดกิจกรรม ได้แก่ เข้าเยี่ยมพนักงานที่เจ็บป่วย และคลอดบุตร จัดให้พนักงานขึ้นทะเบียนผู้บริจาคโลหิต ส่งเสริมให้มีการช่วยเหลือชุมชนโดยรอบและชุมชนถิ่นเกิดของพนักงาน ร่วมมือกับมูลนิธิเพื่อช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาส ทำการจ้างงานผู้พิการ จัดกิจกรรมทำบุญ จัดกิจกรรมงานวันเกิด เมื่อพิจารณาแล้วเห็นว่าสอดคล้องกับแนวคิดของชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์ (2553) ที่ได้อธิบายไว้ว่า การคิดถึงคนอื่น มีน้ำใจเอื้ออาทรต่อกันและกัน การรู้บทบาทของตนเองและผลของการกระทำของตนเองต่อสิ่งต่างๆ เมื่อพิจารณาต่อไปพบว่ากิจกรรมที่องค์กรสุขภาวะต้นแบบจัดขึ้นเพื่อส่งเสริมน้ำใจสามารถทำได้ทั้งภายในและภายนอกองค์กร ดังนั้นผู้วิจัยเห็นว่า กิจกรรมที่เหมาะสมกับองค์กรสุขภาวะ ควรจะจัดกิจกรรมให้แก่พนักงานของตน เช่น การเยี่ยมพนักงานที่เจ็บป่วย และคลอดบุตร จัดกิจกรรมงานวันเกิด ซึ่งเป็นกิจกรรมภายในองค์กร และจัดกิจกรรมให้กับชุมชนภายนอก เช่น การให้ความช่วยเหลือชุมชน ร่วมกับมูลนิธิเพื่อการกุศล โดยให้พนักงานได้มีส่วนร่วมกับกิจกรรม ด้วยการบริจาคเงินหรือเป็นอาสาสมัครทำงานเพื่อการกุศล การบริจาคโลหิตให้กับโรงพยาบาล

1.3 ผ่อนคลาย (Happy Relax) สถานประกอบการองค์กรสุขภาวะต้นแบบ ได้มีการจัดกิจกรรม ดังนี้ จัดกิจกรรมท่องเที่ยวประจำปี จัดกิจกรรมแข่งขันกีฬา จัดประกวดร้องเพลง/แข่งขันเต้น จัดงานปีใหม่/งานรื่นเริงต่างๆ และจัดสภากาแฟให้พนักงานมีพื้นที่พูดคุย เมื่อพิจารณาแล้วเห็นว่าสอดคล้องกับแนวคิดของ ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์ (2553) ที่ได้อธิบายไว้ว่า การดำเนินชีวิตประจำวันมีความเครียด ต้องหาวิธีผ่อนคลาย เพื่อรักษาสมดุลของชีวิตไว้ กิจกรรมที่เหมาะสมกับองค์กรสุขภาวะ ควรจะเป็นกิจกรรมที่ให้พนักงานได้ทำร่วมกันเป็นหมู่คณะ เช่น กิจกรรมกีฬา การจัดประกวดต่างๆ กิจกรรมท่องเที่ยวประจำปี เป็นต้น

1.4 หาความรู้ (Happy Brain) สถานประกอบการได้มีการจัดกิจกรรม ดังนี้ จัดตั้งศูนย์ฝึกอบรมขององค์กร จัดอบรมให้ความรู้ทั้งเรื่องงานและเรื่องทั่วไป เช่น การประกอบอาชีพเสริม การขับขี่ที่ปลอดภัย การจัดตั้งห้องสมุดภายในองค์กร กำหนดชั่วโมงการฝึกอบรม จัดตั้งชมรมผู้เกษียณอายุเพื่อถ่ายทอดความรู้ในงาน ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาความรู้

ความสามารถ และจัดให้ไปดูงานในต่างประเทศ เมื่อพิจารณาแล้วเห็นว่าสอดคล้องกับแนวคิดของ ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์ (2553) ได้อธิบายไว้ว่า การส่งเสริมให้บุคลากร คิดเป็น ทำเป็น แก้ปัญหาเป็น มีอิสระได้รับความไว้วางใจในการทำงาน มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ สร้างสังคมแห่งการเรียนรู้เพื่อสร้างนวัตกรรมใหม่ และการตัดสินใจ ตามศักยภาพในหน้าที่ที่รับผิดชอบ คนในองค์กรมีความสุขในการทำงานตามที่ตนถนัดและได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ความสามารถที่เหมาะสม ก็จะทำให้ได้คนเก่งไว้ในองค์กรซึ่งส่งผลต่อผลิตผลขององค์กรที่จะบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างแน่นอน ดังนั้นผู้วิจัยเห็นว่ากิจกรรมที่เหมาะสมกับองค์กร สุขภาวะ ในการหาความรู้ จะต้องมีการจัดอบรมให้ความรู้ในเรื่องงานเป็นหลัก และเสริมสร้างความรู้ในการใช้ชีวิตให้แก่พนักงาน ด้วยการจัดกิจกรรมให้ความรู้เพิ่มเติมเกี่ยวกับงานโดยการ จัดตั้งศูนย์ฝึกอบรม การจัดตั้งห้องสมุดให้พนักงานได้ค้นคว้าข้อมูลการนำองค์ความรู้เดิมจากพนักงานมาปรับใช้ในงาน ซึ่งสามารถควบคุมการให้ความรู้ได้โดยการกำหนดชั่วโมงฝึกอบรม

1.5 ทางสงบ (Happy Soul) สถานประกอบการ ได้มีการจัดกิจกรรม ดังนี้ การจัดโครงการปฏิบัติธรรม ทำบุญตักบาตรตามวันสำคัญทางศาสนา จัดสังฆทานให้พนักงานตามเดือนเกิด ทำบุญอุทิศส่วนกุศลให้สัตว์ที่ใช้เป็นวัตถุดิบในการผลิต จัดตั้งชมรมพุทธศาสนา ใช้หลักธรรมะแก้ไขปัญหานี้สินและแก้ไขปัญหาคาการติดสารเสพติด เมื่อพิจารณาแล้วเห็นว่าสอดคล้องกับแนวคิดของ วรณภา ลือกิตินันท์ (2557) ที่ได้อธิบายไว้ว่า กิจกรรมที่องค์กรสร้างคุณธรรม หรือทางสงบให้กับพนักงาน โดยการจัดกิจกรรมทางศาสนา เช่น ประเพณีทอดผ้ากฐินทอดผ้าป่า ทำบุญ ในโอกาสต่างๆ หล่อเทียนพรรษา หล่อพระ ถวายกัณฑ์เทศน์มหาชาติ ปิดทองลูกนิมิต ปฏิบัติธรรม เมื่อพิจารณาต่อไปพบว่ายังสอดคล้องกับแนวคิดของ ยุพาพรรณ ทองตะนูนาม (2558) อธิบายว่า องค์กรสุขภาวะทำให้พนักงานในองค์กร มีจิตวิญญาณในการทำงาน ดังนั้นจำเป็นต้องจัดกิจกรรมในองค์กรเพื่อสร้างสุขภาวะด้านจิตวิญญาณ ดังนั้นผู้วิจัยเห็นว่า กิจกรรมที่เหมาะสมกับองค์กรสุขภาวะ ในด้านทางสงบคือ การจัดกิจกรรมทำบุญตักบาตรประจำเดือน กิจกรรมวันสำคัญทางศาสนาต่างๆ จัดตั้งชมรมพุทธศาสนา พาพนักงานเข้าร่วมโครงการปฏิบัติธรรมกับวัด

1.6 ปลอดภัย (Happy Money) สถานประกอบการ ได้มีการจัดกิจกรรมดังนี้ จัดโครงการส่งเสริมให้ความรู้เรื่องการเงินการลงทุน จัดทำโครงการลดภาระหนี้สินให้แก่พนักงาน ส่งเสริมการออมของพนักงาน ส่งเสริมการสร้างอาชีพเสริม และจัดสวัสดิการฌาปนกิจสงเคราะห์ เมื่อพิจารณาแล้วเห็นว่าสอดคล้องกับงานวิจัยของ วรณภา ลือกิตินันท์ (2557) ได้อธิบายไว้ว่า กิจกรรมที่องค์กรสร้างให้พนักงานใช้เงินเป็น เพื่อมีความสุขทางการเงิน โดยการฝึกอบรมเรื่อง การออมเงินและการบริหารจัดการเงิน การฝึกอาชีพเสริม

ตลาดนัดสินค้าราคาถูก ในสถานประกอบการ โครงการสวัสดิการสินเชื่อบ้าน บัตรส่วนลดซื้อสินค้า โครงการออมเงินสหกรณ์ออมทรัพย์ ดังนั้นผู้วิจัยเห็นว่า กิจกรรมที่เหมาะสมกับองค์กรสุขภาวะ ในด้านปลอดหนี้คือ การจัดกิจกรรมให้ความรู้ทางการเงิน จัดทำโครงการลดภาระหนี้และส่งเสริมการออมเงิน ส่งเสริมการสร้างอาชีพเสริมเพื่อสร้างรายได้ จัดตั้งสหกรณ์เพื่อการออมทรัพย์ และมีพื้นที่ให้พนักงานซื้อขายสินค้าราคาประหยัด

1.7 ครอบครัวดี (Happy Family) สถานประกอบการได้มีการจัดกิจกรรม ดังนี้ จัดกิจกรรมท่องเที่ยวประจำปีสำหรับพนักงานและครอบครัว ให้ทุนการศึกษาและเงินช่วยเหลือครอบครัวของพนักงาน จัดห้องให้พนักงานหญิงที่มีบุตรทารกปัมและเก็บน้ำนม และจัดกิจกรรมวันพ่อและวันแม่ เมื่อพิจารณาแล้วพบว่าสอดคล้องกับแนวคิดของ แพ่ง ชินพงษ์ (2555) ได้อธิบายไว้ว่า ในครอบครัวจะมีความสัมพันธ์ที่หลากหลาย ไม่ว่าจะเป็นความสัมพันธ์ระหว่างสามีภริยา ความสัมพันธ์ระหว่างพ่อ แม่ ลูก หรือความสัมพันธ์ระหว่างญาติพี่น้อง ซึ่งความสัมพันธ์แต่ละแบบอาจมีลักษณะที่แตกต่างกันไป แต่สิ่งที่ทุกครอบครัวปรารถนาตรงกันที่จะให้เกิดขึ้นคือการอยู่ร่วมกันด้วยความรัก มีความเข้าใจ ดูแลช่วยเหลือกันอย่างอบอุ่น และมีความสุขร่วมกันอย่างดี ดังนั้นผู้วิจัยเห็นว่า กิจกรรมที่เหมาะสมกับองค์กรสุขภาวะ ในด้านครอบครัวดีคือ การจัดกิจกรรมที่ให้ครอบครัวของพนักงานได้ใช้เวลาร่วมกัน เช่น การท่องเที่ยวประจำปีพร้อมครอบครัว การจัดงานวันพ่อและวันแม่ การจัดให้มีห้องปัมและเก็บน้ำนมแม่

1.8 สังคมดี (Happy Society) สถานประกอบการ ได้มีการจัดกิจกรรม ดังนี้ ให้บริการช่วยเหลือสังคม พัฒนาสิ่งแวดล้อมร่วมกับชุมชน อบรมให้ความรู้แก่นักเรียน/นักศึกษา ให้ทุนการศึกษาแก่นักเรียนในชุมชนโดยรอบ จัดกิจกรรมวันสำคัญร่วมกับชุมชนในการจัดกิจกรรมสำนึกรักบ้านเกิด การจัดแข่งขันกีฬาเพื่อการกุศล และจัดตั้งชมรมจิตอาสา เมื่อพิจารณาแล้วพบว่าสอดคล้องกับแนวคิดของ องค์การอนามัยโลก (Burton, 2010) การจัดสภาพแวดล้อมทางจิตสังคม หมายถึง การทำงานตามวัฒนธรรมองค์กร ทัศนคติ ความเชื่อ ค่านิยม และการปฏิบัติ และส่งผลต่อความผาสุกของพนักงานทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ ดังนั้นผู้วิจัยเห็นว่า กิจกรรมที่เหมาะสมกับองค์กรสุขภาวะ ในด้านสังคมดีคือ การจัดกิจกรรมช่วยเหลือชุมชน สังคมและประเทศชาติ เช่น การบริจาคเงินช่วยเหลือผู้ประสบภัย จัดกิจกรรมในวันสำคัญต่างๆ ร่วมกับชุมชนโดยรอบองค์กร และการจัดตั้งชมรมจิตอาสา

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการสร้างองค์กรสุขภาวะ คือ การกำหนดนโยบายจากฝ่ายบริหาร โดยปัจจัยนี้สอดคล้องกับแนวคิดของ (Dive, 2004; Lowe, 2004) โดยได้อธิบายไว้ว่า ความมุ่งมั่นความสุขในที่ทำงานเป็นสำคัญ เพื่อประโยชน์ต่อสุขภาพกายและใจของพนักงานซึ่งประโยชน์

ที่ได้จากการสร้างสุขในสถานที่ทำงานจะทำให้ประสิทธิภาพการทำงาน ดีขึ้น และเกิดการ พัฒนาการทำงานและตัวบุคลากรไปในเวลาเดียวกัน นอกจากนี้ผลการวิจัยนี้ยังสอดคล้องกับ แนวคิดของ (จุฬามาศ แก้วพิจิตร และคณะ, 2556) ซึ่งได้อธิบายไว้ว่า กระบวนการพัฒนา คนในองค์กรอย่างมีเป้าหมาย และยุทธศาสตร์ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร เพื่อให้ คนมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง นำพาองค์กรไปสู่การเติบโตอย่างยั่งยืน ซึ่งปัจจัยนี้ผู้วิจัยพบว่า องค์กรที่ต้องการดำเนินงานสุขภาวะในองค์กรของตน จำเป็นต้องมีการกำหนดแนวทางที่ชัดเจน และถูกต้องจากฝ่ายบริหาร ซึ่งเป็นผู้กำหนดรูปแบบการดำเนินงานและกิจกรรมต่างๆ ภายใน องค์กรโดยจะส่งผลให้การดำเนินงานไปในทิศทางเดียวกัน และอีกปัจจัยหนึ่งคือ ความต้องการ ของพนักงาน อันเป็นปัจจัยสำคัญในการดำเนินงานองค์กรสุขภาวะ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ อธิวัฒน์ เจียวิวรรณ์กุล (2553) ที่ได้กล่าวไว้ว่า เป็นการสร้างความสัมพันธ์ร่วมกันในองค์กร ระหว่างองค์กรโดยการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ การสร้างสังคมเข้มแข็ง การช่วยเหลือเอื้อเฟื้อ ซ้ำกันและกัน ผู้วิจัยพบว่า การดำเนินงานองค์กรสุขภาวะจำเป็นที่จะต้องรับฟังความต้องการของ พนักงานในองค์กรเป็นสำคัญ เพื่อที่จะสามารถจัดกิจกรรมต่างๆ ให้ตรงต่อความต้องการของ พนักงาน จึงจะทำให้การดำเนินงานนั้นสัมฤทธิ์ผลด้วยดี

3. อุปสรรค/ปัญหา และวิธีการแก้ไขปัญหาในการสร้างองค์กรสุขภาวะต้นแบบ

3.1 จากการศึกษาพบว่ามีอุปสรรค/ปัญหา ดังนี้

3.1.1 ไม่สามารถจำแนกได้เองว่าสิ่งใดบ้างที่เป็น Happy Workplace ปัญหานี้เกิดขึ้นจากการไม่เข้าใจในผลลัพธ์ที่ได้จากการจัดกิจกรรมต่างๆ ทำให้การจัดกิจกรรม ไม่ตรงกับการจำแนกความสุขแต่ละด้านตามแนวทางความสุข 8 ประการ ตามที่ชาญวิทย์ วสันต์ ธนารัตน์ (2553) ได้เสนอแนวคิดและหลักการสร้างองค์กรแห่งความสุขเอาไว้

3.1.2 พนักงานไม่ยอมเข้าร่วมโครงการบางอย่าง เกิดจากการที่ผู้ดำเนินงานองค์กรสุขภาวะขาดความเข้าใจในความต้องการของพนักงานในองค์กรและพนักงานไม่สามารถบอกความต้องการของตนแก่ผู้ดำเนินงานสร้างสุขภาวะ ตามที่ขวัญเมือง แก้วดำเกิง (2556) ได้อธิบายไว้ว่า การมีส่วนร่วมจากบุคลากรทุกระดับอย่างทั่วถึงเพื่อให้เกิดผลในวงกว้าง เช่น การมีผู้รับผิดชอบการกำกับดูแลนโยบายองค์กรสร้างสุข สร้างช่องทางการสื่อสารเรื่องการ สร้างสุขในองค์กร เรียนรู้เรื่องการสร้างสุข สนับสนุนทรัพยากร จึงเป็นสาเหตุที่ทำให้กิจกรรม ที่จัดขึ้นไม่ได้รับความร่วมมือและไม่ได้ผลลัพธ์ตามต้องการ องค์กรควรกระตุ้นและพัฒนา ให้พนักงานมีความสุขตามแนวคิดความสุข 8 ประการนี้ ด้วยการจัดกิจกรรมต่างๆ เพราะความสุข ของพนักงานจะนำไปสู่ความสุขขององค์กร

3.1.3 การขาดแคลนบุคลากรที่เข้าใจในการจัดกิจกรรม ในยุคเริ่มแรกของการดำเนินงานองค์กรสุขภาวะยังเป็นสิ่งใหม่สำหรับองค์กรจำนวนมาก ทำให้ขาดความเข้าใจในการเลือกกิจกรรมที่เหมาะสมต่อกลุ่มเป้าหมาย ซึ่งก็คือพนักงานในองค์กรของตน ตามที่ขวัญเมือง แก้วดำเกิง (2556) ได้กล่าวไว้ว่า ทำให้องค์กรบรรลุผลตามเป้าหมายที่วางไว้พร้อมกับได้พัฒนาคุณภาพชีวิตและความสุขร่วมกันของบุคลากรในองค์กร ผู้วิจัยเห็นว่าปัญหานี้จึงเป็นปัญหาที่สำคัญที่ควรได้รับการแก้ไข

3.1.4 จัดทำโครงการมากเกินไป สืบเนื่องจากปัญหาในข้อที่ 3.1.1 และ 3.1.3 ทำให้เกิดการกิจกรรมโดยเน้นไปที่ปริมาณมากกว่าที่จะมองถึงผลลัพธ์ที่ได้ จึงทำให้เกิดปัญหาที่ 3.1.2 ตามมา

3.1.5 ฝ่ายบริหารมองว่าการจัดองค์กรสุขภาวะ อาจส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงาน เป็นปัญหาที่เกิดขึ้นจากการที่ไม่สามารถวัดผลที่ชัดเจนจากการจัดกิจกรรมได้ ซึ่งฝ่ายบริหารอาจมองเห็นว่าการจัดกิจกรรมที่ไม่เป็นประโยชน์ต่อองค์กรและพนักงาน เป็นการสิ้นเปลืองทั้งงบประมาณและเวลาในการทำงาน สอดคล้องกับที่ องค์การอนามัยโลก (Burton, 2010) ได้กล่าวถึงปัญหาไว้ว่า การขาดนโยบายและแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจนในองค์กร ขาดการสนับสนุนรูปแบบการดำเนินชีวิตที่มีสุขภาวะอาจก่อให้เกิดความเครียดขึ้นได้

3.2 วิธีการแก้ไขปัญหา จากการศึกษาขององค์กรสุขภาวะมีการแก้ไขดังนี้

3.2.1 การศึกษาดูงานภายนอก เป็นการแก้ไขปัญหาที่เกิดจากความไม่เข้าใจในการจัดกิจกรรมส่งเสริมสุขภาวะ จึงทำให้ผู้ดำเนินงานต้องเข้าร่วมศึกษาดูงานกับองค์กรภายนอกที่เป็นองค์กรสุขภาวะ เพื่อให้สามารถจำแนกความสุขแต่ละด้านตามแนวทางความสุข 8 ประการได้ สอดคล้องกับ อธิวัฒน์ เจียวิวรธนกกุล (2553) ที่ได้กล่าวว่า การส่งเสริมให้บุคลากรคิดเป็น ทำเป็น แก้ปัญหาเป็น มีอิสระได้รับความไว้วางใจในการทำงาน มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ สร้างสังคมแห่งการเรียนรู้เพื่อสร้างนวัตกรรมใหม่ และการตัดสินใจ ตามศักยภาพหน้าที่ที่รับผิดชอบ จะทำให้ได้คนเก่งไว้ในองค์กร

3.2.2 การนำตัวอย่างจากองค์กรอื่นมาประยุกต์ใช้ สืบเนื่องจากวิธีแก้ไขปัญหาด้วยการศึกษาดูงานภายนอก มีข้อจำกัดในเรื่องของเวลาและงบประมาณ ทำให้บางองค์กรใช้วิธีการนำตัวอย่างจากองค์กรอื่นมาประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับองค์กรของตนต่อไป วิธีแก้ปัญหานี้สอดคล้องกับแนวคิดของ ขวัญเมือง แก้วดำเกิง (2556) ที่กล่าวว่า หากกิจกรรมที่องค์กรคัดเลือกนำมาประยุกต์ใช้มีความเหมาะสมกับลักษณะและวัฒนธรรมขององค์กร ก็จะสามารถทำให้เกิดสุขได้

3.2.3 สอบถามจากความต้องการของพนักงาน เป็นวิธีแก้ไขปัญหาที่สามารถทำได้ทุกองค์กร สามารถทำได้ง่าย และเป็นวิธีแก้ไขปัญหที่ได้ตรงจุด ดังที่จุฑามาศ แก้วพิจิตร และคณะ (2556) ได้ให้ความสำคัญขององค์สุขภาวะไว้ว่า คนทำงานมีความสุข ที่ทำงานน่าอยู่ และชุมชนสมานฉันท์ผลของการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขจะเกิดประโยชน์ทั้งต่อ พนักงาน องค์กร และสังคม

2.4 อธิบายรูปแบบโครงการและผลลัพธ์ให้แก่ฝ่ายบริหาร เป็นการอธิบายถึงผลดีของการจัดทำโครงการสุขภาวะในองค์กรเพื่อให้ฝ่ายบริหารได้เห็นถึงแนวทางการดำเนินงานที่ชัดเจนและผลลัพธ์เชิงบวกที่เกิดขึ้นกับพนักงานและองค์กร นำไปสู่การดำเนินงานสร้างสุขในอนาคต และการกำหนดนโยบายในอนาคต สอดคล้องกับแนวคิดของ ขวัญเมือง แก้วดำเกิง (2556) ประโยชน์ที่ได้จากกิจกรรมสร้างสุขเกิดผลได้ทั้งต่อบุคลากรและองค์กร เช่น การเพิ่มขึ้นของผลผลิต ลดอัตราการลาออกจากการงาน รวมทั้ง ทำให้ภาพลักษณ์ขององค์กรดีขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กนกกร ชลายุรัมย์ และ อธิวัฒน์ เจียวิวรรณกุล. (2556). **ความสุขมวลรวมของการทำงาน**. สืบค้นเมื่อวันที่ 10 ตุลาคม 2560, จาก http://www.happyworkplace.com/Main/Frontpages/HWFM008_Article.php?Article=100&Hit=y.
- ขวัญเมือง แก้วดำเกิง. (2556). **ก้าวไปสู่องค์กรสุขภาวะ ก้าวไปเป็น Happy Workplace**. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ: ศูนย์สร้างเสริมสุขภาวะองค์กร สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ.
- จุฑามาศ แก้วพิจิตร และคณะ. (2556). **123 สู่อการเป็นองค์กรแห่งความสุข**. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ: ศูนย์สร้างเสริมสุขภาวะองค์กร สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ.
- ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์. (2553). **Change... เพื่อสร้างความสุขในองค์กร**. สืบค้นเมื่อวันที่ 10 ตุลาคม 2560, จาก <http://www.wiseknow.com/blog/2009/05/22/2534/#axzz1XM0jYg4j>
- ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์, จุลัยวรรณ ด้วงโคตะ และนพพร ทิแก้วศรี. (2556). **มาสร้างองค์กรแห่งความสุขกันเถอะ**. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ: ศูนย์สร้างเสริมสุขภาวะองค์กร สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ.

- แพ่ง ชินพงศ์. (2558). เรามาสร้างความสุขให้ตัวเองอย่างง่ายๆ กันเถอะ. สืบค้นเมื่อวันที่ 10 ตุลาคม 2560, จาก <http://www.manager.co.th/QOL/ViewNews.aspx?NewsID=9580000003676>
- ยุพาวรรณ ทองตะนูนาม. (2558). ปัจจัยพัฒนาองค์กรแห่งความสุข (ภาครัฐ): การทบทวนวรรณกรรมอย่างเป็นระบบ. *วารสารวิจัยทางวิทยาศาสตร์สุขภาพ*, 9(1), 52-62.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2546). *พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542*. กรุงเทพฯ: นานมีบุ๊ค.
- วรรณภา ลือกิตินันท์. (2557). แนวทางการสร้างองค์กรสุขภาวะในบริษัทข้ามชาติ: กรณีศึกษา บริษัท อุตสาหกรรมการผลิตในภาคตะวันออก. *วารสารวิทยาการจัดการ*, 31(1), 1-15.
- สภาอุตสาหกรรมจังหวัดชลบุรี. (2552). *ประวัติความเป็นมา*. สืบค้นเมื่อวันที่ 10 ตุลาคม 2560, จาก <http://www.ftichonburi.org/index.php?mo=3&art=375587>.
- อธิวัฒน์ เจียวิวรรณกุล และคนอื่นๆ. (2553). *สูตรลัดการสร้างองค์กรแห่งความสุข: ด้วยกรณีศึกษา 6 จังหวัดภาคี*. กรุงเทพฯ: ศูนย์สร้างเสริมสุขภาวะองค์กร สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.).
- Burton, J. (2010). *WHO Healthy workplace framework and model: Background and supporting literature and practice*. Retrieved October 10, 2017, from http://www.who.int/occupational_health/healthy_workplace_framework.pdf
- Dive, B. (2004). *The healthy organization: revolutionary approach to people & management*. 2nd Ed. London: Kogan Page.
- Lowe, G.S. (2004). *Health workplace strategies: creating change and achieving results*. Toronto: The Gramhaw Group.