

การวิจัยและพัฒนา 10 กิจกรรมสุขภาพขององค์กร
ของบริษัทญี่ปุ่นที่ตั้งฐานการผลิตในประเทศไทย

ANALYSIS AND DEVELOPMENT OF TEN HEALTHY ORGANIZATION
ACTIVITIES OF JAPANESE COMPANIES BASED IN THAILAND

เพชรรัตน์ วิริยะสีบพงศ์¹
Petcharut Viriyasuebphong¹

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมาย เพื่อสำรวจความต้องการองค์กรสุขภาพทั้ง 10 ด้าน ของพนักงานชาวไทย ที่ทำงานในบริษัทญี่ปุ่นที่ตั้งฐานการผลิตในประเทศไทย และเพื่อสร้างสรรคกิจกรรมที่ก่อให้เกิดองค์กรสุขภาพทั้ง 10 ด้าน ซึ่งการวิจัยฉบับนี้เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed method research) โดยมีกลุ่มเป้าหมาย คือ พนักงานบริษัทในนิคมอุตสาหกรรมภาคตะวันออก จำนวน 26 คน โดยสอบถามกิจกรรมทั้ง 10 ด้านที่พนักงานต้องการ จากนั้น นำข้อมูลที่ได้จากขั้นตอนดังกล่าวมาทำการสอบถามผู้บริหารจำนวน 109 คน ถึงความเป็นไปได้ในการสนับสนุนกิจกรรมทั้ง 10 ด้าน และขั้นตอนสุดท้ายผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาปรับปรุงกิจกรรมตามที่ได้รับ การสนับสนุนเพื่อนำไปประยุกต์ใช้ในองค์กรต่อไป

ผลการวิจัยในด้านของความต้องการองค์กรสุขภาพทั้ง 10 ด้าน พบว่า พนักงานต้องการให้ส่งเสริมทั้งหมด 9 ด้าน คือ 1) ด้านเศรษฐกิจการเงินดี 2) ด้านสุขภาพดี 3) ด้านครอบครัวดีมีสุข 4) ด้านสังคมมีสุข 5) ด้านความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ 6) ด้านการพัฒนาความรู้ 7) ด้านคุณธรรมประจำใจ 8) ด้านอาหารการกินดี 9) ด้านความสะดวกของการเดินทางมาทำงาน ยกเว้นด้านการผ่อนคลายดี ส่วนในการสร้างสรรคกิจกรรมที่ก่อให้เกิดองค์กรสุขภาพทั้ง 10 ด้านมาจากแบบสอบถามที่ได้จากผู้บริหารของบริษัทในนิคมอุตสาหกรรมภาคตะวันออก 109 คน สรุปได้ว่า ช่วงเวลาที่เหมาะสมต่อการเริ่มทำกิจกรรมส่งเสริมองค์กรสุขภาพในบริษัททั้ง 10 ด้าน ได้แก่ ในไตรมาสที่ 1 ช่วงเดือนมกราคม

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ คือ บริษัทควรมีตารางกำหนดช่วงระยะเวลาการทำที่ชัดเจน ทั้งยังควร มีขั้นตอนการวางแผน การตรวจสอบผลที่ได้รับว่าเป็นไปตามที่คาดหวังหรือไม่ โดยใช้ PDCA มาเป็นตัวช่วยปรับปรุงประสิทธิภาพให้ดีขึ้น และในงานวิจัยครั้งต่อไป ควรมีหลักการปฏิบัติที่ดี (Best Practice) มีแผนการประกอบงานที่ชัดเจน มีกระบวนการและขั้นตอนการทำงานที่เป็นผลสืบเนื่องมาจากการลงทำกิจกรรมดังกล่าว แก้ไข ปรับปรุง จนเกิดความสมบูรณ์ มีการสรุปวิธีการปฏิบัติและขั้นตอนการปฏิบัติที่ชัดเจน ตลอดจนมีการรักษาความเป็นมาตรฐาน (Keep Standard) เพื่อที่จะสามารถเผยแพร่ให้หน่วยงานภายในและภายนอกสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ต่อไป

คำสำคัญ: กิจกรรมสุขภาพ สุขภาพองค์กร บริษัทญี่ปุ่น ประเทศไทย

Abstract

This research is intended to conduct a survey on 10 health needs of Thai employees working in Japanese companies located in Thailand. It is a mixed method research with a target group of 26 employees working in the Eastern Industrial Estate who are asked about their 10 health needs. Then, the information

¹ Lecturer, Information Technology and Business Management, Faculty of Management and Tourism, Burapha University, E-mail Address: iamlass@gmail.com

obtained from this process is used to interview 109 executives as a feasibility of supporting all 10 activities. Finally, the researcher uses the information obtained from the questionnaire to improve the activities that are supposed to be applied in the organization.

The results of the research on the 10 health needs found that the employees needed to promote all 9 aspects: 1) good economic 2) good health 3) good family 4) happy society 5) generosity 6) knowledge development 7) morality 8) good food 9) ease of travel exclude happy relax. While the establishment of 10 health needs from the questionnaire from 109 executives of the companies in the Eastern Industrial Estate revealed that the appropriate time to start the 10 health promotion activities in the company in the first quarter of January.

The suggestion from this research is that the company should have a clear timetable. It should also have a planning process and check whether the results are as expected or not, using PDCA as a mean to improve performance. Future research should contain best practice with a clear plan. There are processes and work procedures that are the result of trying to do such activities. These activities need to be revised and modified in order to derive at a clear and conclusive procedure so that it can be disseminated to internal and external agencies for further use.

Keywords: Health activities, Health organization, Japanese companies, Thailand

บทนำ

วันที่ 16 กรกฎาคม พ.ศ. 2558 เวลา 13.00-16.00 ผู้บริหารฝ่ายบุคคลภาคตะวันออก ร่วมกับ สำนักงานกองทุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) จัดประชุมผู้บริหารระดับสูง (CEO) ของบริษัทญี่ปุ่นที่เข้ามาตั้งฐานการผลิตที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร เกี่ยวกับการเสริมสร้างองค์การสุขภาพ 10 ด้าน หมายถึง กิจกรรมสุขภาพองค์การ การส่งเสริม Happy Workplace ทั้ง 10 ด้าน ต้องได้รับความร่วมมือจากนายจ้าง โดยเฉพาะอย่างยิ่ง นายจ้างชาวต่างชาติที่เข้ามาบริหารงานพนักงานชาวไทย ซึ่งมีวัฒนธรรมองค์การที่แตกต่างกัน

การที่นายจ้างเข้าใจวัฒนธรรมการทำงานของพนักงานชาวไทย และการที่พนักงานชาวไทยจะปรับตัวให้เข้ากับวัฒนธรรมองค์การของนายจ้างชาวญี่ปุ่น เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ความสามารถทางการแข่งขัน และเป็นฐานทรัพยากรที่สำคัญของบริษัทเพื่อสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขัน และการพัฒนาความเป็นประเทศที่นำลงทุนสำหรับภูมิภาคอาเซียนต่อไป

ปัญหาการวิจัยจึงนำมาสู่การกำหนดโจทย์วิจัย กิจกรรมสุขภาพที่พึงประสงค์สำหรับพนักงานคืออะไร นำมาสู่คำถามการวิจัย คือ กิจกรรมสุขภาพ 10 ด้าน ประกอบด้วย 1) การเงิน 2) ร่างกาย 3) พักผ่อน 4) ครอบครัว 5) สังคม 6) น้ำใจ 7) สมอ 8) จิตวิญญาณ 9) อาหาร และ 10) การเดินทาง คืออะไร ? องค์ความรู้ที่ขาดหายส่วนนี้ นำมาสู่การสำรวจความสุขจากการทำงานด้วยการทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับ ความหมายของคุณภาพชีวิต การมีส่วนร่วม รวมถึง ปัจจัยสนับสนุน ประกอบด้วย 1) ภาวะผู้นำ เกี่ยวกับนโยบายของบริษัทที่เอื้อต่อการส่งเสริม การสื่อสาร การจูงใจให้พนักงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ 2) ทีมงาน ที่มีเป้าหมายเดียวกัน เป้าหมายร่วมกันที่จะมุ่งสู่องค์การแห่งคุณภาพตามแนวทางการดำเนินธุรกิจแบบญี่ปุ่น 3) บรรยากาศการทำงาน ความสามัคคี การมีส่วนร่วม ความเคร่งเครียดที่อาจส่งผลกระทบเชิงลบต่อประสิทธิภาพการทำงาน และสุดท้ายคือ 4) การบริหารเชิงกลยุทธ์ โดยเฉพาะการบริหารกลยุทธ์ระดับปฏิบัติการ (functional level strategy) ที่ควรมีระบบ กลไก ในการติดตาม สำรวจ แฉกกลับอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถพัฒนาสมรรถนะการทำงานของพนักงานชาวไทยได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลให้เป็นฐานทรัพยากรที่สำคัญขององค์การ เพื่อสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันต่อไป

จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่า การเสริมสร้างองค์การสุขภาพ ทั้ง 10 ด้าน ที่เป็นระดับองค์การ ยังขาดการสร้างตัวชี้วัดเพื่อพัฒนาให้สามารถวิเคราะห์ในเชิงปริมาณ ดังนั้น การวิจัยครั้งนี้ จึงเป็นเบื้องต้นของการพัฒนา

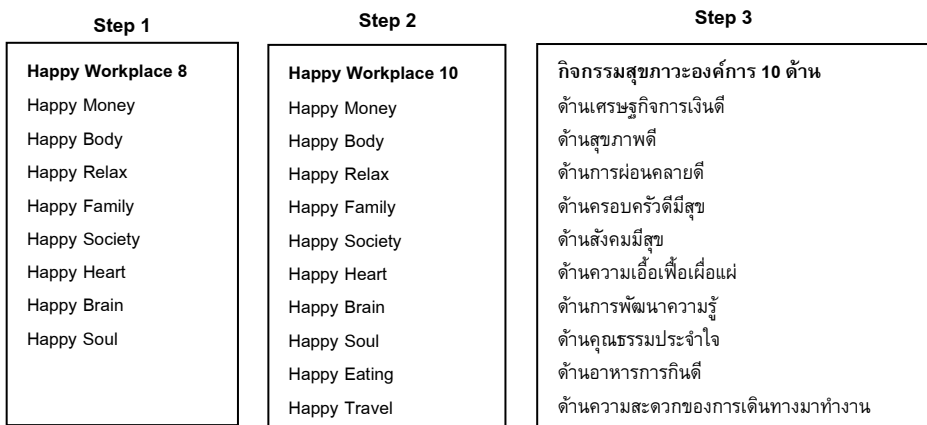
งานวิจัยด้วยการสำรวจความต้องการองค์การสุขภาวะทั้ง 10 ด้าน ของพนักงานชาวไทยที่ทำงานในบริษัทญี่ปุ่นด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึก เพื่อนำมาพัฒนาตัวชี้วัดองค์การสุขภาวะ 10 ด้านระดับองค์การ และสุดท้าย เพื่อนำไปสู่การสร้างสรรคกิจกรรมที่ก่อให้เกิดองค์การสุขภาวะทั้ง 10 ด้านสำหรับพนักงานชาวไทยที่ทำงานในบริษัทญี่ปุ่น ให้สามารถทำงานอย่างมีคุณภาพชีวิตที่ดี สอดคล้องตามเป้าหมายที่นายจ้างชาวญี่ปุ่นต้องการให้สวัสดิการแก่พนักงานชาวไทย การประสานความต้องการทั้งฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นการบริหารจัดการทรัพยากรอย่างมีคุณค่า อีกทั้งยังส่งผลดีต่อสุขภาพกายและสุขภาพจิต เสริมสร้างศักยภาพการทำงานอย่างเต็มสมรรถนะอีกด้วย

ดังนั้น จากผลการประชุมเพื่อคุณภาพชีวิตการทำงานด้วยความสุข กลุ่ม CEO ของบริษัทญี่ปุ่น ได้เห็นความสำคัญของการจัดทำองค์การสุขภาวะ และพร้อมสร้างความร่วมมือให้เกิดความสุขในการทำงาน แต่ยังไม่ทราบถึงความต้องการของพนักงานชาวไทยในเรื่องนี้ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงออกแบบการวิจัยเพื่อตอบคำถามการวิจัยให้สามารถสร้างสรรคการจัดกิจกรรมที่เหมาะสม และเกิดประโยชน์กับพนักงานชาวไทยเกิดประโยชน์ต่อองค์การที่บริหารงานแบบญี่ปุ่นที่มีความต่างทางวัฒนธรรม ที่เข้ามาลงทุนในประเทศไทยได้มีแนวทางกำหนดนโยบาย ที่สามารถปฏิบัติได้ และมีประสิทธิผลตามเป้าหมายที่วางไว้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อสำรวจความต้องการองค์การสุขภาวะทั้ง 10 ด้าน ของพนักงานระดับปฏิบัติการชาวไทยที่ทำงานกับบริษัทญี่ปุ่นที่ตั้งฐานการผลิตในประเทศไทย
2. เพื่อสร้างสรรคกิจกรรมที่ก่อให้เกิดองค์การสุขภาวะทั้ง 10 ด้านสำหรับพนักงานชาวไทยระดับปฏิบัติการที่ทำงานในบริษัทญี่ปุ่นที่ตั้งฐานการผลิตในประเทศไทย

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดวิจัย

ทบทวนวรรณกรรม

การจัดการเชิงกลยุทธ์ระดับปฏิบัติการ (Functional level strategy) เพื่อสร้างองค์การสุขภาวะแบบญี่ปุ่น

กลยุทธ์ระดับปฏิบัติการกำหนดขึ้นตามภาระหน้าที่งาน เพื่อสนับสนุนกลยุทธ์ระดับธุรกิจและกลยุทธ์ระดับบริษัทขององค์การ เกี่ยวข้องกับการใช้ทรัพยากรขององค์การให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากที่สุด โดยการดำเนินงานจะผสมผสาน กลยุทธ์ให้สอดคล้องกันและให้มีการขัดแย้งกันให้น้อยที่สุด กลยุทธ์ระดับหน้าที่จะแบ่งเป็น 2 ประเภท (พิบูล ทิปะปาล, 2555, น. 228-246; ร็อบบิ้นส์ สตีเฟนส์ ที, 2550, น. 104) ดังนี้

1. กลยุทธ์ระดับหน้าที่ด้านเศรษฐกิจ (Economic functional strategies) ซึ่งแบ่งเป็น 6 ด้าน ได้แก่ กลยุทธ์ด้านการตลาด กลยุทธ์ด้านการเงิน กลยุทธ์ด้านการผลิต/ การดำเนินงาน กลยุทธ์ด้านการวิจัยและพัฒนา กลยุทธ์ด้านการจัดซื้อ และ กลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์

2. กลยุทธ์ระดับหน้าที่ด้านการจัดการ (Management functional strategies) มีพื้นฐานสำคัญ 5 ด้าน ดังนี้ กลยุทธ์ด้านการวางแผน กลยุทธ์ด้านการจัดองค์กร กลยุทธ์ด้านการจูงใจ กลยุทธ์ด้านการจัดคนเข้าทำงาน และ กลยุทธ์ด้านการควบคุม

กลยุทธ์ระดับปฏิบัติการทุกด้านล้วนมีความสัมพันธ์สนับสนุนซึ่งกันและกัน แต่จะมีหนึ่งด้านที่องค์กรผู้ป้อนให้ความสำคัญเป็นอย่างมาก คือ กลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ โดยระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรผู้ป้อนนั้น จะมุ่งเน้นการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างพนักงานกับองค์กร เสมือนเป็นครอบครัวเดียวกันที่ต้องพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน ดูแลพนักงานให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีทั้งในการทำงาน ซึ่งองค์กรก็ต้องการให้พนักงานของตนทำงานให้กับองค์กรอย่างเต็มความสามารถ ทำงานด้วยความมุ่งมั่น ตั้งใจ ร่วมแรงร่วมใจ และมีความสุขในการทำงาน ตามแบบของชาวญี่ปุ่นที่ยกให้งานคือส่วนสำคัญของชีวิต หรือกล่าวโดยรวมว่า การสร้างความผูกพัน คือ ความสัมพันธ์ของการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับการสร้างมูลค่าเพิ่มเชิงเศรษฐศาสตร์ให้กับองค์กร ปัจจัยสำคัญที่ทำให้คนเพิ่มมูลค่าให้กับองค์กรได้ คือ คุณภาพของคน (Quality) และแรงจูงใจของคน (Motivation) ไม่ใช่เพียงการทำงานเพื่อแลกเงินเดือนเพียงเท่านั้น ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรกลายเป็นกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่องค์กรผู้ป้อนส่วนใหญ่ให้ความสำคัญเป็นอย่างมากในยุคศตวรรษที่ 21 ความผูกพันต่อองค์กร มีความหมายโดยสรุปว่า เป็นการทำให้พนักงานรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร รู้สึกรักและหวงแหน ต้องการมีส่วนร่วมในทุกภารกิจและทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย ด้วยความตั้งใจและเต็มใจทำงานอย่างมีความสุข รวมถึงรู้สึกกระตือรือร้นที่จะทำให้องค์กรพัฒนาขึ้นอย่างต่อเนื่อง (กูเบิร์ต สมุทรจักร, 2556, น.61-66, ณรงค์วิทย์ แสนทอง, 2548, น. 286-289) แต่ความผูกพันต่อองค์กรไม่สามารถสร้างกันได้ง่าย ผู้นำองค์กรมีส่วนสำคัญอย่างมากที่จะทำให้พนักงานรู้สึกผูกพัน โดยผู้นำต้องเข้าใจความแตกต่างด้านความต้องการ (Needs) บุคลิกภาพ (Personality) ทักษะ (Skills) ความสนใจ (Interest) และความสามารถพิเศษ (Aptitude) ซึ่งต้องใช้เวลา วิธีการในการสื่อสารและปฏิสัมพันธ์กับพนักงานอย่างต่อเนื่อง (ริอบบีนส์ สตีเฟนส์ พี. (2550)., 2551, น.224)

องค์การสุขภาวะหรือองค์การแห่งความสุข (Happy workplace 10)

นายแพทย์ชาญวิทย์ วัฒนธรรัตน์ (2551) ได้กล่าวถึงองค์การแห่งความสุข (Happy Workplace) ว่าเป็นองค์การที่มีกระบวนการสร้างเสริมสุขภาวะภายในองค์การ ด้วยการดูแลเรื่อง “คน” การเพิ่มคุณค่าของคนให้เป็นคนสำคัญ และพัฒนาคนในองค์การให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี ครอบคลุมทั้งด้าน ภายใจ สังคม และจิตปัญญา อย่างมีเป้าหมายและยุทธศาสตร์ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์การ เพื่อให้องค์การมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาเติบโตอย่างต่อเนื่องขององค์การ โดยแนวคิดขององค์การแห่งความสุข มีองค์ประกอบ 8 ด้าน ดังนี้

1. ด้านเศรษฐกิจการเงินดี (Happy money) คือความสามารถจัดการกับรายรับ รายจ่าย และบริหารการเงินของตนเอง รวมถึงการบริหารหนี้สิน โดยวิธีการหนึ่งของการบริหารการเงิน คือ การทำบัญชีรายรับ รายจ่ายของตนเอง

2. ด้านสุขภาพดี (Happy body) คือ การมีสุขภาพแข็งแรงทั้งร่างกายและจิตใจ ซึ่งเกิดจากการใช้ชีวิตที่เหมาะสม มีความสมดุลทั้งร่างกายและจิตใจ เป็นการใช้ชีวิตที่เหมาะสมกับเพศ วัย สถานการณ์

3. ด้านการผ่อนคลาย (Happy relax) คือการรู้จักผ่อนคลายต่อสิ่งต่างๆ ทั้งการทำงาน และการดำเนินชีวิต ให้มีความสุขในการทำกิจกรรมต่าง ให้เกิดความสมดุลไม่ตึงหรือหย่อนจนเกินไป

4. ครอบครัวดีมีสุข (Happy family) คือการมีครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคง สมาชิกในครอบครัวเข้าใจและให้กำลังใจซึ่งกันและกัน เพราะครอบครัวเปรียบเสมือนภูมิคุ้มกันที่จะทำให้บุคคลคนหนึ่งสามารถเผชิญกับอุปสรรคในชีวิตได้ ดังนั้น หากครอบครัวอบอุ่น สังคมโดยรวมก็จะดีตามไปด้วย

5. **ด้านสังคมมีความสุข (Happy society)** โดยสังคมหมายถึง สังคมในที่ทำงานและสังคมนอกที่ทำงาน ไม่ว่าจะเป็นสังคมใด สมาชิกในสังคมต้องมีความรัก ความสามัคคี เอื้อเฟื้อต่อกัน และร่วมกันสร้างสภาพแวดล้อมที่ดี

6. **ด้านความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ (Happy heart)** ปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการอยู่ร่วมกัน คือ การมีน้ำใจคิดถึงคนอื่น การเอื้ออาทรต่อกัน รู้จักการแบ่งปันอย่างเหมาะสม รวมถึงต้องรับบทบาทของตนเอง ว่าส่งผลกระทบต่อบุคคลอื่น เช่น ส่งผลต่อครอบครัว เจ้านาย ลูกน้อง เพื่อนร่วมงาน เป็นต้น

7. **ด้านการพัฒนาความรู้ (Happy brain)** คือ การพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ด้วยการหาความรู้เพิ่มเติม ทั้งความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการประกอบอาชีพ รวมถึงความรู้เกี่ยวกับทักษะชีวิต เพื่อให้เกิดความมั่นคงและก้าวหน้าในการทำงาน

8. **ด้านคุณธรรมประจำใจ (Happy soul)** หิริ (ความ ละอาย) โอตตัปปะ (ความเกรงกลัวต่อบาป) เป็นคุณธรรมเบื้องต้นที่ทุกคนควรมี เพราะจะทำให้คนในสังคมประพฤติอยู่ในศีลธรรมอันดีอยู่ตลอดเวลาทั้งในที่แจ้ง และที่ลับ นอกจากนี้ควรพัฒนาคุณธรรมในเรื่องความซื่อสัตย์ ความสามัคคี เมตตา กรุณา (สุวรรณา เทพจิต และจุฬามาศ ทวีไพบูลย์วงศ์, 2557)

จากการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In-depth interview) ซึ่งเป็นการสัมภาษณ์แบบไม่เป็นทางการระหว่างผู้วิจัยกับพนักงานผู้ดูแลหนี้สินและนิสิตสหกิจศึกษา (โครงการที่ให้นิสิตออกปฏิบัติงานกับสถานประกอบการ เพื่อฝึกงานก่อนจะจบการศึกษา เป็นระยะเวลา 1 ภาคการศึกษา) ที่ทำงานบริษัทในนิคมอุตสาหกรรมภาคตะวันออก ระยะเวลาการเก็บรวบรวมข้อมูล 3 ปีการศึกษา (2553-2555) ทั้งนี้ยังมีการอภิปรายร่วมกับนิสิตที่เข้ามาเรียนหลักสูตรต่อเนื่อง ซึ่งส่วนใหญ่เป็นนิสิตที่ทำงานแล้ว คณะการจัดการและการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยบูรพา จังหวัดชลบุรี ระยะเวลา 1 ปีการศึกษา (1/2558) จำนวน 30 คน ผลจากการอภิปราย พบว่า กรณีการทำงานในนิคมอุตสาหกรรมยังพบปัจจัยสุขภาวะองค์กรที่สำคัญอีก 2 ด้าน ที่พนักงานให้ความสำคัญอย่างยิ่งต่อชีวิตการทำงานอย่างมีความสุข นอกเหนือจาก Happy ทั้ง 8 ด้าน ของ สสส. ผู้วิจัยจึงนำข้อมูลที่ได้อ่านศึกษาเพิ่มเติมสร้างเป็นแบบสอบถามเพื่อทำการศึกษาวิจัยต่อยอด 2 ด้าน ประกอบด้วย

1. **ด้านอาหารการกินดี (Happy eating)** หมายถึง อาหารในโรงอาหารที่โรงงานอุตสาหกรรมจัดบริการแก่พนักงานเพื่อเป็นสวัสดิการ การกินดี คือ การกินอิ่ม กินถูกหลักโภชนาการ และไม่ทำให้เกิดโรคที่มีสาเหตุมาจากการรับประทานอาหาร รวมถึงอรรถรส ความหลากหลายของเมนูที่มีให้เลือก

2. **ด้านความสะดวกของการเดินทางมาทำงาน (Happy travel)** หมายถึง การให้พนักงานมีความสะดวกในการเดินทางมาทำงาน เช่น มีรถรับส่งพนักงาน หรือมีค่าเดินทางในบางกรณี

ความผูกพันต่อองค์กร (Engagement)

ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ภาวะที่บุคคลมีความรู้สึกยึดมั่นในองค์กรของตน ยอมรับเป้าหมายขององค์กร เต็มใจที่จะทุ่มเทความอุตสาหะในการทำงานให้แก่องค์กร และต้องการมีส่วนร่วมในงานขององค์กรเพื่อเรียนรู้และพัฒนาตนเองให้เป็นทรัพยากรที่มีค่าขององค์กร กล่าวคือความผูกพันต่อองค์กร จะเป็นสิ่งที่เหนียวรั้งระหว่างพนักงานกับองค์กร ให้พนักงานมีความจงรักภักดี ทั้งในด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่ และด้านบรรทัดฐาน (Ader Ben-Eliyahu, Debra Moore, Rena Dorph, Christian D. Schunn. 2018, 87-88, ปิยาพร ทองแสง และณัฏฐ์ กุณิสร์, 2554, น. 104) ปัจจุบันหลายๆ องค์กรจึง พยายามสร้างความผูกพันให้เกิดขึ้น เพราะความรักความผูกพันจะทำให้พนักงานทุ่มเทต่อการทำงาน โดยที่องค์กรไม่ต้องร้องขอ สิ่งสำคัญคือองค์กรต้องสามารถตระหนักได้ว่ามีปัจจัยใดบ้างที่มีอิทธิพลต่อการสร้างความผูกพัน และตอบสนองต่อบัจจัยเหล่านั้นให้ได้ เพื่อความสำเร็จขององค์กร (วันฉญา อติตรพันธ์กุล และพนิต กุลศิริ, 2556, น. 58) ความผูกพันต่อองค์กรไม่ได้เกิดขึ้นจากแรงจูงใจทั่วไปเป็นแรงจูงใจจากภายใน (Intrinsic motivation) และแรงบันดาลใจ (Inspiration) ซึ่งแรงจูงใจจากภายใน อยู่ภายในตัวบุคคล เป็นแรงจูงใจที่สร้างขึ้นเองในสิ่งที่ตนเองรัก อยู่นอกเหนืออำนาจขององค์กร เพราะติดตัวพนักงานมา การสรรหาพนักงานที่มีแรงจูงใจภายใน เริ่มตั้งแต่กระบวนการคัดสรรบุคลากร ซึ่งผู้สัมภาษณ์ต้องอาศัยจิตวิทยาการสัมภาษณ์ สังเกต

จับประเด็น ดีความเพื่อทำความเข้าใจ ส่วนแรงบันดาลใจเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นได้ในองค์กร และอาจทำให้เกิดแรงจูงใจภายในได้ แรงบันดาลใจส่วนใหญ่เกิดจากภาวะผู้นำ หัวหน้าส่วนงาน รวมถึงผู้ร่วมงาน ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานจึงเกิดจากองค์ประกอบดังต่อไปนี้

1. งานที่ได้รับมอบหมายตรงกับความสามารถของพนักงาน จะทำให้นักงานทำงานด้วยความกระตือรือร้น สนุกกับการทำงาน และสามารถสร้างสรรค์ พัฒนางานให้ก้าวหน้าได้อย่างรวดเร็ว เนื่องจากมีความรักในการทำงาน หากองค์กรสามารถเลือกคนให้เหมาะกับงาน หรือจัดงานให้เหมาะสมกับความสามารถของคน จะช่วยให้คนทำงานทุ่มเทกับงานได้โดยอาศัยแรงจูงใจที่เป็นรางวัลน้อยลง แต่จะเป็นการมุ่งพัฒนาสมรรถนะแห่งตนในการทำงานซึ่งเป็นสิ่งสำคัญของฐานทรัพยากร (Resource base) องค์กรที่นำไปสู่การสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันต่อไป

2. การติดต่อสื่อสารในองค์กร ที่มีความชัดเจน ครบถ้วน ถูกต้อง ทันสมัย เหมาะสมกับเวลา บุคคล และสถานที่ จะช่วยลดเวลาการทำงาน ลดข้อผิดพลาด ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ทั้งนี้ รวมถึงการสื่อสารแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการ การสื่อสารทางตรงและการสื่อสารทางอ้อม การสื่อสารทางเดียวและการสื่อสารแบบสองทางหรือหลายทาง ล้วนต้องมีข้อความ ประเด็น เนื้อหาที่ชัดเจน ครบถ้วน ถูกต้อง และสิ่งสำคัญคือ ข้อความที่สื่อสารควรเกิดประโยชน์ในการสื่อสารกับทุกฝ่าย หากข้อความการสื่อสารนี้จะส่งผลเชิงลบต่อฝ่ายใด ควรจะมีวิธีการหลีกเลี่ยงหรือลดการเกิดผลกระทบเชิงลบให้มากที่สุด

3. ผลตอบแทนการทำงาน อาจเป็นค่าจ้าง เงินเดือน หรือประโยชน์อื่นใดอันพึงเกิดขึ้นจากการเป็นพนักงานขององค์กรนั้น องค์กรควรทำความเข้าใจลำดับขั้นความต้องการของแต่ละบุคคลที่แตกต่างกัน การมุ่งเน้นเพียงตัวเงินไม่สามารถสร้างความผูกพันระยะยาวแก่พนักงานได้ ควรมีด้านผลตอบแทนการทำงานรูปแบบอื่นทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่ใช้ตัวเงินให้สามารถเติมเต็มความต้องการทั้งทางด้านจิตใจและทางด้านกายภาพอย่างสมดุล และเหมาะสม ซึ่งจะสามารถช่วยให้เกิดการเกิดการประหยัดและสามารถบริหารจัดการค่าตอบแทนการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในขณะที่พนักงานก็ได้รับผลตอบแทนที่เหมาะสมและคุ้มค่า เพียงแต่มีได้มาจากผลตอบแทนด้านเงินเดือนเพียงอย่างเดียว ต้องเป็นผลตอบแทนที่เป็นทางรูปธรรม เช่น เงินเดือน สวัสดิการ และนามธรรม เช่น ความภาคภูมิใจ ความสบายใจ ความมั่นคงในงาน ความสามารถบริหารสมดุลของผลตอบแทนได้ จะส่งผลต่อความได้เปรียบทางการแข่งขันอีกทางหนึ่งด้วย (กูเบิร์ต สมุทรจักร, 2556, น.61-66)

วิธีการดำเนินการวิจัย

ดำเนินการวิจัยแบบผสม ชั้นแรก เริ่มต้นด้วยการวิจัยเชิงคุณภาพ ใช้วิธีสุ่มโดยไม่อาศัยหลักความน่าจะเป็น (Nonprobability sampling) ในการสุ่มกลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานชาวไทยที่ทำงานกับบริษัทญี่ปุ่นในนิคมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี โดยเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจงบริษัท และแบบบังเอิญ จำนวน 26 คน (เหตุผลแรก ที่จำนวนกลุ่มตัวอย่างน้อย เนื่องจากการสำรวจเพื่อยืนยันองค์ประกอบ ที่ได้จากการสังเกต สอบถาม และลงพื้นที่เก็บรวบรวมข้อมูลอย่างไม่เป็นทางการ 3 ภาคการศึกษา เป็นการสำรวจปัญหาวิจัยเบื้องต้นของผู้วิจัย และอีกเหตุผล คือ จำนวน 26 คนเป็นข้อมูลที่หยุดเมื่อคำตอบที่ได้รับซ้ำ) เพื่อสำรวจความต้องการองค์การสุขภาวะทั้ง 10 ด้านของพนักงานชาวไทยที่ทำงานกับบริษัทญี่ปุ่นที่ตั้งฐานการผลิตในประเทศไทย ขั้นตอนต่อมาออกแบบการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารจำนวน 109 คน (เหตุผลของการออกแบบเชิงปริมาณ เนื่องจากผู้วิจัยต้องการทดสอบผลการวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์) เพื่อให้เกิดความมั่นใจว่า ผู้สนับสนุนการสร้างสรรค์กิจกรรมที่ก่อให้เกิดองค์การสุขภาวะทั้ง 10 ด้าน มีความเห็นสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ วิธีการสุ่มตัวอย่างจะใช้การสุ่มตัวอย่างโดยไม่ใช้ความน่าจะเป็น (Non – probability sampling) เป็นการสุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive sampling) โดยพิจารณาจากความเหมาะสมทางวุฒิภาวะ ความรู้ความสามารถ การเก็บรวบรวมข้อมูลจากการประชุมระดับผู้บริหารของนิคมอุตสาหกรรมแห่งหนึ่งในภาคตะวันออกของไทย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถาม (Questionnaire) โดยแบ่งเป็น 10 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ด้านเศรษฐกิจการเงิน เป็นคำถามเกี่ยวกับความต้องการของพนักงานที่จะให้บริษัทแนะนำเรื่องเศรษฐกิจการเงิน และกิจกรรมที่ต้องการเกี่ยวกับด้านการเงิน

ส่วนที่ 2 ด้านสุขภาพดี เป็นคำถามเกี่ยวกับความต้องการของพนักงานที่จะให้บริษัทแนะนำเรื่องการเสริมสร้างสุขภาพ และกิจกรรมที่ต้องการเกี่ยวกับด้านร่างกาย เพื่อให้สุขภาพดี

ส่วนที่ 3 ด้านการผ่อนคลาย เป็นคำถามเกี่ยวกับความต้องการเสริมสร้างการผ่อนคลายความเครียด และกิจกรรมที่ต้องการเกี่ยวกับการผ่อนคลายความเครียดจากการทำงาน

ส่วนที่ 4 ด้านครอบครัวดีมีสุข เป็นคำถามเกี่ยวกับความต้องการส่งเสริมครอบครัว และกิจกรรมที่ต้องการเกี่ยวกับการส่งเสริมครอบครัวดีมีสุข

ส่วนที่ 5 ด้านสังคมมีสุข เป็นคำถามเกี่ยวกับความต้องการของพนักงานที่จะให้บริษัทแนะนำเรื่องสังคมมีสุขของหน่วยงาน และกิจกรรมที่ต้องการเกี่ยวกับการสร้างสังคมมีสุขในหน่วยงาน

ส่วนที่ 6 ด้านความเอื้อเพื่อเพื่อน เป็นคำถามเกี่ยวกับความต้องการของพนักงานที่จะให้บริษัทแนะนำเรื่องความเอื้อเพื่อเพื่อน และกิจกรรมที่เกี่ยวกับการเสริมสร้างความเอื้อเพื่อ

ส่วนที่ 7 ด้านการพัฒนาความรู้ เป็นคำถามเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาความรู้ในด้านต่าง ๆ และกิจกรรมที่เกี่ยวกับการพัฒนาความรู้

ส่วนที่ 8 ด้านคุณธรรมประจำใจ เป็นคำถามเกี่ยวกับความต้องการของพนักงานที่จะให้บริษัทเสริมสร้างคุณธรรมประจำใจ และกิจกรรมที่ต้องการเกี่ยวกับการเสริมสร้างคุณธรรมประจำใจสำหรับหน่วยงาน

ส่วนที่ 9 ด้านอาหารการกินดี เป็นคำถามเกี่ยวกับความต้องการให้บริการเรื่องอาหารกลางวัน และกิจกรรมการให้บริการจัดอาหารสำหรับการทำงาน

ส่วนที่ 10 ด้านความสะดวกของการเดินทางมาทำงาน และกิจกรรมเกี่ยวกับการให้บริการความสะดวกในการเดินทางมาทำงาน

ส่วนเครื่องมือที่ใช้สำหรับกรวิจัยเชิงปริมาณ คือ แบบสอบถามการสนับสนุนให้จัดกิจกรรมส่งเสริมองค์การสุขภาพในบริษัท สำหรับผู้บริหารของบริษัทในนครอุตสาหกรรมภาคตะวันออก ทั้ง 10 ด้าน แบ่งระยะเวลาการจัดกิจกรรมออกเป็น 4 ช่วงในหนึ่งปี ช่วงละ 3 เดือน

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยเชิงคุณภาพ นำเสนอผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับความต้องการองค์การสุขภาพทั้ง 10 ด้าน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ด้านเศรษฐกิจการเงินดี อบรมความรู้ด้านการเงิน การลงทุน แนะนำเรื่องสหกรณ์ สวัสดิการ ชี้แจงผลประโยชน์บริษัท การหารายได้พิเศษ

ส่วนที่ 2 ด้านสุขภาพดี การออกกำลังกาย ความรู้เรื่องสุขภาพและโรคภัย โภชนาการ

ส่วนที่ 3 ด้านการผ่อนคลาย การพักผ่อนนอกสถานที่ พักผ่อนช่วงเบรก เปิดเพลงช่วงพัก นโยบายวันหยุด จัดโปรแกรมท่องเที่ยว จัดสถานที่พักผ่อนช่วงเบรก

ส่วนที่ 4 ด้านครอบครัวดีมีสุข สมาชิกครอบครัวเข้าร่วมกิจกรรม สวัสดิการครอบครัว ยกย่องสุขภาพจิต

ส่วนที่ 5 ด้านสังคมมีสุข ทำงานเป็นทีม การมีธรรมาภิบาล กิจกรรมช่วยเหลือสังคม มีความเป็นปัจเจกบุคคล

ส่วนที่ 6 ด้านความเอื้อเพื่อเพื่อน ส่งเสริมสังคมภายในและภายนอก จัดกิจกรรมร่วมกันในแผนก ส่งเสริมคุณภาพชีวิตส่วนตัว

ส่วนที่ 7 ด้านการพัฒนาความรู้ เพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งงาน อาชีพเสริม สิทธิประโยชน์ส่วนบุคคล

ส่วนที่ 8 ด้านคุณธรรมประจำใจ จริยธรรมคุณธรรม ความสามัคคีในการทำงาน จิตสำนึกส่วนบุคคล

ส่วนที่ 9 ด้านอาหารการกินดี อาหารกลางวันฟรี ราคาถูก ถูกหลักโภชนาการ ถูกใจพนักงาน จัดหาร้านขายของเพิ่มเติม

วารสารบริหารธุรกิจศรีนครินทรวิโรฒ ปีที่ 9 ฉบับที่ 1 มกราคม – มิถุนายน 2561

ส่วนที่ 10 ด้านความสะดวกของการเดินทางมาทำงาน มีรถรับส่งเพียงพอ ครอบคลุมพื้นที่ที่มีบรรยากาศการเดินทางที่ดี มีค่าเดินทางให้กรณีเดินทางมาเอง หรือ ทำงานนอกสถานที่

ผลการวิจัยเชิงปริมาณ

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้บริหารระดับกลางและระดับปฏิบัติการนิคมอุตสาหกรรมภาคตะวันออก จำนวน 109 พบว่าส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 66.1 อายุ 40 ปี ขึ้นไป

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการองค์การสุขภาวะทั้ง 10 ด้าน และการสนับสนุนให้จัดกิจกรรมที่ก่อให้เกิดองค์การสุขภาวะทั้ง 10 ด้าน

ตารางที่ 1 แสดงผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับความต้องการองค์การสุขภาวะทั้ง 10 ด้าน และการสนับสนุนให้จัดกิจกรรมที่ก่อให้เกิดองค์การสุขภาวะทั้ง 10 ด้าน

ไตรมาส	เดือน	แนวคิด Happy 10	กิจกรรมที่เหมาะสม
ไตรมาสที่ 1	มกราคม	1. ด้านเศรษฐกิจการเงินดี (Happy Money)	1.1 จัดตั้งสหกรณ์ออมทรัพย์ของบริษัท (80.7) 1.2 จัดอบรมความรู้ด้านการเงิน เช่น ภาษี (80.7)
		2. ด้านสุขภาพดี (Happy Body)	2.1 สร้างห้องออกกำลังกาย ฟิตเนส (68.8) 2.2 จัดชมรมด้านกีฬา มีการแข่งขันประจำปี (67.9)
		3. ด้านการผ่อนคลาย (Happy Relax)	3.1 จัดสถานที่พักผ่อนช่วงเบรก (52.3) 3.2 จัดงานเลี้ยงสังสรรค์และทำกิจกรรมร่วมกัน (49.5)
		4. ด้านครอบครัวดีมีความสุข (Happy Family)	4.1 จัดแผนท่องเที่ยวประจำปีที่สามารถให้ครอบครัวของพนักงานเข้าร่วมได้ (35.8) 4.2 จัดเนิร์สเซอร์รี่ สำหรับพนักงานที่มีบุตรอายุไม่เกิน 1 ขวบ (37.6)
		5. ด้านสังคมมีความสุข (Happy Society)	จัดกิจกรรมในแผนกงาน เช่น งานวันเกิด, รับประทานอาหารร่วมกันในโอกาสสำคัญ เพื่อสร้างความสามัคคีให้เกิดขึ้นในหน่วยงาน (64.2)
		6. ด้านความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ (Happy Heart)	จัดกิจกรรมช่วยเหลือสังคมและชุมชน เช่น ปลูกป่าเลี้ยงอาหารกลางวันนักเรียนในเขตพื้นที่สุรินทร์ (62.4)
		7. ด้านการพัฒนาความรู้ (Happy Brain)	7.1 จัดคอร์สอบรมความรู้ทักษะในงาน เช่น ด้านภาษา 7.2 จัดคอร์สอบรมความรู้ทักษะอื่นๆ เพื่อสร้างอาชีพเสริม เช่น งานฝีมือ (42.2)
		8. ด้านคุณธรรมประจำใจ (Happy Soul)	เข้าค่ายธรรมะ เพื่อเสริมสร้างคุณธรรมประจำใจและให้พนักงานเกิดสมาธิ สติและปัญญา (44.00)
		9. ด้านอาหารการกินดี (Happy Eating)	จัดให้มีอาหารกลางวันฟรี ที่ถูกต้องตามหลักโภชนาการสำหรับพนักงาน (44.00)
		10. ด้านความสะดวกของการเดินทางมาทำงาน (Happy Travel)	10.1 มีรถรับส่งพนักงานให้ครอบคลุมทุกพื้นที่ (47.7) 10.2 มีค่าเดินทางพิเศษให้สำหรับพนักงาน เช่น ทำงานนอกพื้นที่ (46.8)
	กุมภาพันธ์		ไม่มีกิจกรรมที่เหมาะสมให้จัดในช่วงนี้
	มีนาคม		ไม่มีกิจกรรมที่เหมาะสมให้จัดในช่วงนี้
ไตรมาสที่ 2-4			ไม่มีกิจกรรมที่เหมาะสมให้จัดในช่วงนี้

หมายเหตุ ตัวเลขในวงเล็บ คือ ค่าร้อยละ

สรุปและอภิปรายผล

1. ด้านเศรษฐกิจการเงินดี (Happy Money)

จากการสัมภาษณ์เชิงลึกพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทญี่ปุ่นที่ตั้งฐานการผลิตในประเทศไทย จำนวน 26 คน พบว่า พนักงานต้องการให้บริษัทแนะนำในเรื่องอบรมความรู้ด้านการเงิน การลงทุน (ร้อยละ 46.15) เพื่อสามารถที่จะเตรียมพร้อมรับมือกับสถานการณ์ต่างๆ ที่จะเกิดขึ้น รวมถึงรู้จักเรียนรู้ที่จะลงทุน เพื่อเป็นแนวทางในการวางแผนการเงินในอนาคตอีกด้วย ส่วนกิจกรรมที่ต้องการเกี่ยวกับด้านการเงินพนักงานส่วนใหญ่ไม่ต้องการกิจกรรมเพิ่มเติม (ร้อยละ 26.92) เนื่องจากส่วนใหญ่บริษัทต่างๆ มีการจัดตั้งสหกรณ์ออมทรัพย์เพื่อเป็นการส่งเสริมในด้านเศรษฐกิจการเงินของพนักงาน ตลอดจนช่วยเหลือด้านการออมเงิน และกู้เงิน อีกด้วย

2. ด้านสุขภาพดี (Happy Body)

พนักงานต้องการคำแนะนำในด้านการออกกำลังกาย (ร้อยละ 53.85) โดยเน้นในเรื่องการลดความอ้วน และการควบคุมน้ำหนัก ซึ่งตรงกับผลการวัดในสวนกิจกรรมที่พนักงานต้องการเกี่ยวกับด้านสุขภาพดี คือ พนักงานส่วนใหญ่ต้องการในเรื่องการจัดกิจกรรมออกกำลังกาย (ร้อยละ 73.08) โดยอยากให้มีการสร้างห้องออกกำลังกายฟิตเนส รวมถึงมีกิจกรรมการเดินแอโรบิคในช่วงเวลาที่เหมาะสมอีกด้วย

3. ด้านการผ่อนคลาย (Happy Relax)

พนักงานไม่ต้องการให้ส่งเสริมเพิ่มเติม (ร้อยละ 34.62) เนื่องจากส่วนมากทุกบริษัทมักมีช่วงเวลาและกิจกรรมให้พนักงานได้ผ่อนคลายอยู่แล้ว ส่วนกิจกรรมที่ต้องการเกี่ยวกับด้านการผ่อนคลายดี พนักงานส่วนใหญ่ต้องการในเรื่องการจัดเพิ่มชั่วโมงพักร้อน (ร้อยละ 30.77) ให้ยาวนานขึ้น เพื่อที่พนักงานจะได้ทำกิจกรรมต่างๆ เพื่อผ่อนคลายจิตใจ เช่น เล่นอินเทอร์เน็ต ฟังเพลง อ่านหนังสือ เป็นต้น

4. ด้านครอบครัวดีมีสุข (Happy Family)

พนักงานต้องการให้บริษัทส่งเสริมครอบครัวดีมีสุข ในเรื่องการมีกิจกรรมให้สมาชิกในครอบครัวของพนักงานสามารถเข้าร่วมได้ (ร้อยละ 38.46) ซึ่งตรงกับผลการวัดในด้านของกิจกรรมที่พนักงานต้องการเกี่ยวกับด้านครอบครัวดีมีสุข คือ ให้บริษัทจัดกิจกรรมที่สามารถนำครอบครัวเข้าร่วมได้ (ร้อยละ 69.23) เช่น จัดแผนท่องเที่ยวประจำปี กิจกรรมวันปีใหม่ เป็นต้น ทั้งนี้พนักงานในบางส่วนที่ยังมีบุตรอายุไม่ถึง 5 ปี ยังเสนอแนะให้บริษัทจัดตั้งเนิร์สเซอรี่เพิ่มเติมด้วย

5. ด้านสังคมมีสุข (Happy Society)

พนักงานต้องการให้หน่วยงานมีลักษณะของสังคมมีสุข ด้วยการทำงานเป็นทีม (ร้อยละ 76.92) มีการเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีความรักใคร่กลมเกลียวกัน เพื่อให้สามารถทำงานร่วมกันได้อย่างราบรื่น ส่วนกิจกรรมที่ต้องการเกี่ยวกับด้านสังคมมีสุข คือ จัดกิจกรรมร่วมกันในแผนก เช่น การไปพักผ่อนตามสถานที่ต่างๆ การเข้าค่าย หรือมีการรับประทานอาหารร่วมกัน เป็นต้น

6. ด้านความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ (Happy Heart)

พนักงานต้องการให้บริษัทส่งเสริมความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ในเรื่อง การส่งเสริมสังคมภายในและภายนอก (ร้อยละ 46.15) ด้วยการมีกิจกรรมเพื่อสังคม การออกค่าย หรือการบริจาคสิ่งของ และการจัดการช่วยเหลือพนักงานในด้านต่างๆ เช่น ในด้านของสวัสดิการ ส่วนกิจกรรมที่ต้องการเกี่ยวกับด้านความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ คือ การจัดกิจกรรมร่วมกันในแผนก (ร้อยละ 38.46) เช่น การจัดกิจกรรมให้ได้พักผ่อนร่วมกัน และกิจกรรมอื่นๆ ที่พนักงานต้องการให้บริษัทส่งเสริมในข้างต้น

7. ด้านการพัฒนาความรู้ (Happy Brain)

พนักงานต้องการให้บริษัทส่งเสริมพัฒนาความรู้ที่สนับสนุนประสิทธิภาพในการทำงาน (ร้อยละ 42.31) เช่น ความรู้ในด้านภาษา และคอมพิวเตอร์ ซึ่งส่งผลให้พนักงานต้องการกิจกรรมจัดคอร์สอบรมความรู้ทักษะในงาน (ร้อยละ 73.08)

8. ด้านคุณธรรมประจำใจ (Happy Soul)

พนักงานต้องการให้บริษัทส่งเสริมด้านคุณธรรมประจำใจในเรื่อง จริยธรรมคุณธรรม (ร้อยละ 65.38) เช่นในเรื่องของความซื่อสัตย์ ไม่เห็นแก่ตัว การรู้จักให้อภัย เป็นต้น ซึ่งสอดคล้องกับผลการวัดในด้านของกิจกรรมที่ต้องการเกี่ยวกับการเสริมสร้างคุณธรรมประจำใจสำหรับหน่วยงาน คือ กิจกรรมเข้าค่ายธรรมะ อบรมจริยธรรม (ร้อยละ 46.15) เพื่อปลูกฝังจิตสำนึกดีๆ ให้แก่พนักงาน

9. ด้านอาหารการกินดี

พนักงานต้องการให้บริษัทส่งเสริมเรื่องการบริการอาหารกลางวัน ด้วยการจัดอาหารกลางวันฟรี (ร้อยละ 38.46) เพื่อลดค่าใช้จ่ายให้กับพนักงาน โดยอาหารควรจะถูกหลักอนามัย และมีคุณค่าทางโภชนาการ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวัดในด้านของกิจกรรมที่ต้องการเกี่ยวกับการจัดอาหารกลางวันฟรี (ร้อยละ 38.46)

10. ด้านความสะดวกของการเดินทางมาทำงาน

พนักงานต้องการให้บริษัทจัดสวัสดิการเกี่ยวกับการเดินทางมาทำงาน โดยมีรถรับส่งให้เพียงพอครอบคลุมพื้นที่ (ร้อยละ 50.00) เพื่อความสะดวกในการเดินทางมาทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวัดในด้านของกิจกรรมที่ต้องการเกี่ยวกับการให้บริการความสะดวกในการเดินทางมาทำงาน คือ มีรถรับส่งให้เพียงพอ ครอบคลุมพื้นที่ (ร้อยละ 53.85) ทั้งนี้พนักงานบางส่วนรองลงมาที่เดินทางมาทำงานเอง มีความต้องการให้บริษัทมีค่าเดินทางพิเศษอีกด้วย

ทั้งนี้จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารระดับกลางและระดับปฏิบัติการในคมอุตสาหกรรมภาคตะวันออก จำนวน 109 คน สำหรับช่วงเวลาที่เหมาะสมต่อการเริ่มทำกิจกรรมส่งเสริมองค์การสุขภาวะในบริษัท ทั้ง 10 ด้าน คือ ช่วงไตรมาสที่ 1 เฉพาะช่วงเดือนมกราคม ที่มีความเหมาะสมมากที่สุด ผู้บริหารส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับการจัดกิจกรรมในระหว่าง เดือนมกราคม ถึง เดือน เมษายน เป็นส่วนใหญ่

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1. จากผลการวิจัยและพัฒนา 10 กิจกรรมสุขภาวะองค์การของบริษัทผู้ป้อนที่ตั้งฐานการผลิตในประเทศไทย เป็นการศึกษาเพื่อสำรวจความต้องการองค์การสุขภาวะทั้ง 10 ด้าน และเพื่อสร้างสรรค์กิจกรรมที่ก่อให้เกิดองค์การสุขภาวะทั้ง 10 ด้าน ผู้วิจัยเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปปฏิบัติ ด้วยข้อเสนอแนะการกำหนดตารางการทำกิจกรรมที่ชัดเจน ด้วย กลยุทธ์การวางแผนด้วยหลัก PDCA เพื่อช่วยปรับปรุงประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง 4 ขั้นตอน นำเสนอ ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 Plan คือ การวางแผน ซึ่งเมื่อกำหนดกิจกรรมที่จะทำทั้ง 10 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านเศรษฐกิจการเงินดี (Happy money) 2) ด้านสุขภาพดี (Happy body) 3) ด้านการผ่อนคลาย (Happy relax) 4) ด้านครอบครัวดี มีสุข (Happy family) 5) ด้านสังคมมีสุข (Happy society) 6) ด้านความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ (Happy heart) 7) ด้านการพัฒนาความรู้ (Happy brain) 8) ด้านคุณธรรมประจำใจ (Happy soul) 9) ด้านอาหารการกินดี (Happy eating) และ 10) ด้านความสะดวกของการเดินทางมาทำงาน (Happy travel) แล้ว ต่อมาก็ต้องกำหนดแผนการว่าจะทำตั้งแต่เมื่อไหร่ เสร็จเมื่อไหร่ ทำอย่างไรด้วย ทั้งนี้จากผลการวิจัยช่วงเวลาที่เหมาะสมเกี่ยวกับการสนับสนุนให้จัดกิจกรรมที่ก่อให้เกิดองค์การสุขภาวะของบริษัทผู้ป้อนที่ตั้งฐานการผลิตในประเทศไทยทั้ง 10 ด้าน จากผลการสัมภาษณ์ผู้บริหารของบริษัทในนิคมอุตสาหกรรมภาคตะวันออก 109 คน พบว่า ช่วงเดือนที่เหมาะสมคือเดือนมกราคม อย่างไรก็ตาม ผู้วิจัยมีความเห็นว่า ควรเริ่มวางแผนตั้งแต่เดือนธันวาคม เพื่อที่จะได้มีระยะเวลาเตรียมตัวก่อนลงมือปฏิบัติอย่างเหมาะสม

ขั้นตอนที่ 2 Do คือ การปฏิบัติ ขั้นตอนนี้เป็นขั้นตอนหลังจากการวางแผนกิจกรรมทั้ง 10 ด้าน โดยกิจกรรมแต่ละกิจกรรมจะเริ่มทำเมื่อเดือนกุมภาพันธ์ และเมื่อทำแต่ละกิจกรรมจบก็จะเป็นขั้นตอนต่อไป

ขั้นตอนที่ 3 Check คือ การตรวจสอบ เป็นการนำเอาผลจากการทำกิจกรรมนั้น มาวิเคราะห์ว่าเมื่อเปรียบเทียบกับแผนที่วางไว้ในขั้นตอนแรกแล้ว เป็นไปอย่างที่ต้องการหรือไม่ ดังนั้นจึงต้องมีการกำหนดว่าต้องการผลแบบไหนจากกิจกรรมนั้นๆ จะได้ตรวจสอบได้ถูกจุด ซึ่งในกรณีของการทำกิจกรรมทั้ง 10 ด้าน ผลลัพธ์ที่ได้จะต้องเป็นตัวส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดองค์การสุขภาวะในบริษัทได้อย่างที่คาดหวัง

ขั้นตอนที่ 4 Action คือ การแก้ไข เป็นขั้นตอนที่ต้องพิจารณาว่ามีส่วนใดที่ต้องปรับปรุงบ้าง ผลลัพธ์ที่ได้มีปัญหา หรือระหว่างกระบวนการปฏิบัติมีการติดขัดสิ่งใดหรือไม่ หากพบปัญหาก็คือนำมาวิเคราะห์ว่า ทำใ้กระบวนการที่ทำนั้นจึงไม่ได้ผลตามแผน และค้นหาสาเหตุที่แท้จริงเพื่อหากระบวนการแก้ปัญหาจนนำไปสู่การวางแผนการทำกิจกรรมให้ดียิ่งขึ้นในครั้งต่อไป ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาเรื่อยๆ อย่างไม่หยุดยั้ง เพื่อที่จะทำให้เกิดองค์การสุขภาวะในบริษัทอย่างยั่งยืน

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

งานวิจัยครั้งต่อไป ควรมีหลักการปฏิบัติที่ดี (Best practice) มีแผนการประกอบงานที่ชัดเจน มีกระบวนการและขั้นตอนการทำงานที่เป็นผลสืบเนื่องมาจากการทดลองทำกิจกรรมดังกล่าว แก้ไข ปรับปรุง จนเกิดความสมบูรณ์ มีการสรุปวิธีการปฏิบัติและขั้นตอนการปฏิบัติที่ชัดเจน ตลอดจนมีการรักษาความเป็นมาตรฐาน (Keep standard) เพื่อที่จะสามารถเผยแพร่ให้หน่วยงานอื่น สามารถนำไปใช้ประยุกต์ใช้ให้เหมาะสม สอดคล้อง เพื่อสร้างองค์การสุขภาวะต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์. (2551). *HR and Happy Workplace 8*. กรุงเทพฯ: แผนงานสุขภาวะองค์กรภาคเอกชนสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส) แผนงานสุขภาวะองค์กรภาคเอกชน.
- ณรงค์วิทย์ แสนทอง. (2548). *การบริหารงานทรัพยากรมนุษย์สมัยใหม่ ภาคปฏิบัติ* (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: เอชอาร์เซ็นเตอร์.
- ปิยาพร ห่องแสง และณัฏฐ์ กุฬิสร์. (2554). การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานสาขาธนาคารออมสินในเขตกรุงเทพมหานคร. *วารสารบริหารธุรกิจศรีนครินทรวิโรฒ*, 2(2), 98-117.
- พิบูล ทีปะปาล. (2555). *การจัดการเชิงกลยุทธ์ (Strategic Management)*. กรุงเทพฯ: อมรรการพิมพ์.
- ภูเบศร์ สมุทรจักร. (2553). *วัฒนธรรมองค์กร กลยุทธ์การควบคุมองค์กร...ไม่ใช่แค่สภาพแวดล้อมภายใน*, 15 (85), 34-38.
- ภูเบศร์ สมุทรจักร. (2556). Engaging Leader จาก Engagement สู่ Disengagement. *Productivity World*, 18 (102), 61-66.
- ร็อบบิ้นส์ สตีเฟนส์ พี. (2550). *การจัดการและพฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพฯ: เพียร์สัน เอ็ดดูเคชั่น อินโดไชนา, วัชรสงวนวงศ์วาน, ผู้แปล (พิมพ์ครั้งที่ 2).
- วันัญญา อติศรพันธ์กุล และพนิต กุลศิริ. ความสัมพันธ์ของลักษณะบุคคล ลักษณะงาน และพฤติกรรมผู้นำ กับความผูกพันต่อองค์กร. *วารสารบริหารธุรกิจศรีนครินทรวิโรฒ*, 4 (2), 55-73.
- สุวรรณนา เทพจิต และจุฑามาศ ทวีไพบูลย์วงศ์. (2557). *สุขกันเกิดเรา: HR Care Meter: งานวิจัยสำหรับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของอุตสาหกรรมยานยนต์ที่นำองค์การไปสู่องค์การสุขภาวะ* (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ: แสฟ ไอเดีย.
- Ader Ben-Eliyahu, Debra Moore, Rena Dorph, & Christian D. Schunn. (2018). Investigating the Multidimensionality of Engagement: Affective, behavioral, and cognitive engagement across science activities and contexts. *Contemporary Educational Psychology*, 53 (April 2018), 87-105.