

การสำรวจข้อมูลพื้นฐานขององค์กรสุขภาวะในภาคตะวันออก

The Survey of Happy Workplace in Eastern Thailand

พรรัตน์ แสงหาญ¹ อภิญญา อิงอาจ² และปาริชาติ อมรรัตน์น้ำหนึ่ง^{3*}
Pornrat Sadangharn¹ Apinya Ingard² and Parichart Amornratnamnung^{3*}

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจความคิดเห็นของผู้บริหารหน่วยงานทรัพยากรมนุษย์ที่มีต่อการสร้างองค์กรสุขภาวะของสถานประกอบการในภาคตะวันออก ในด้านการดำเนินการและแผนที่จะดำเนินการ กิจกรรมสร้างความสุขแปดประการ ลำดับความสำคัญของกิจกรรมสร้างสุขแปดประการ ปัจจัยแห่งความสำเร็จ และอุปสรรคปัญหาในการดำเนินการสร้างองค์กรสุขภาวะ ผลการวิจัยพบว่าสถานประกอบการในภาคตะวันออกส่วนใหญ่ยังไม่มีมีการดำเนินการองค์กรสุขภาวะ โดยสถานประกอบการอุตสาหกรรมส่วนใหญ่ยังไม่มีแผนที่จะดำเนินการ ในขณะที่สถานประกอบการบริการส่วนใหญ่มีแผนที่จะดำเนินงานภายใน 3 ปี ทั้งนี้ผู้บริหารหน่วยงานทรัพยากรมนุษย์ทั้งในธุรกิจอุตสาหกรรมและบริการเห็นว่ากิจกรรมสุขภาพดี เป็นกิจกรรมที่มีความสำคัญและสามารถสร้างความสุขได้ในระดับมากเป็นอันดับแรก อย่างไรก็ตามผู้บริหารหน่วยงานทรัพยากรมนุษย์ในธุรกิจอุตสาหกรรมเห็นว่าการทำงานที่อบอุ่นเป็นปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการดำเนินการสร้างองค์กรสุขภาวะในระดับมาก ส่วนผู้บริหารหน่วยงานทรัพยากรมนุษย์ในธุรกิจบริการมีความเห็นแตกต่างว่าเป็นเรื่องของการตระหนักและส่งเสริมในกิจกรรมความสุขแปดประการ ส่วนด้านอุปสรรคปัญหาผู้บริหารหน่วยงานทรัพยากรมนุษย์ในธุรกิจอุตสาหกรรมเห็นว่าสิ่งที่ผู้บริหารไม่ให้ความสำคัญอย่างจริงจังเป็นอุปสรรคปัญหาในการดำเนินการสร้างองค์กรสุขภาวะในระดับมาก ในขณะที่ผู้บริหารหน่วยงานทรัพยากรมนุษย์ในธุรกิจบริการมีความเห็นแตกต่างว่าเป็นเรื่องของวัฒนธรรมองค์กรไม่เอื้อต่อการดำเนินการสร้างองค์กรสุขภาวะ

คำสำคัญ: องค์กรสุขภาวะ, ความสุขแปดประการ, สถานประกอบการในภาคตะวันออก

* Corresponding author e-mail: pa.amornrat@hotmail.com

¹ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ประจำคณะการจัดการและการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยบูรพา

² ผู้ช่วยศาสตราจารย์ประจำคณะเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มหาวิทยาลัยศิลปากร

³ ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ และธุรการ ธุรกิจการเกษตร บริษัท บี อาร์ เอฟ (ไทยแลนด์) จำกัด



Abstract

This research aimed at surveying the opinions of the human resource managers towards the creation of a happy workplace for organizations in eastern Thailand in the following aspects: the operation and its action plan, the ‘Happy 8’ activity, the priority for the ‘Happy 8’ activity, the success factor, and the problem/obstacle for the operation of the happy workplace creation. The findings revealed that most of the organizations in eastern Thailand did not have the operation of a happy workplace. Most of the industrial business establishments did not have the action plan, whereas, most of the service providing business establishments had a three-year action plan. Regarding this, the administrators for both types of the business establishments agreed that the ‘Happy Body’ activities were good and important. They could create happiness, rated at the high level, and ranked in the first priority. On one hand, the managers for those of the industrial type agreed that warm work atmosphere was the factor affecting the success towards the operation for the happy workplace creation, rated at the high level. On the other, the administrators for those of the service providing type had a different view. They agreed that, in this regard, it was the matter of awareness and promotion for the ‘Happy 8’ activities. In regard to the problems and the obstacles, the managers for those of the industrial type agreed that having no real support from the administrators was the the problems and the obstacles towards the operation for the happy workplace creation, rated at the high level, whereas the managers for those of the service providing type had a different view. They agreed that, in this regard, cooperate culture was not conducive to the operation for the happy workplace creation.

Keywords: Happy Workplace, Happy 8, Organizations in eastern Thailand

บทนำ

ในสถานการณ์ที่เศรษฐกิจ การเมือง สังคม และสิ่งแวดล้อมมีความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ซับซ้อน และยากที่จะควบคุมได้ดังเช่นในอดีต เป็นสิ่งที่ท้าทายต่อการบริหารองค์กรให้สามารถอยู่รอดและเติบโตได้อย่างยั่งยืน ซึ่งการสร้างองค์กรสุขภาวะด้วยความสุขแปลประการเป็นแนวทางหนึ่งที่ต้องสามารถนำไปปรับใช้ เพื่อให้พนักงานทำงานอย่างมีความสุข และนำพาองค์กรไปสู่อนาคตที่ดีภายใต้สถานการณ์ดังกล่าวได้ (ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์, 2551; ประคัลภ์ ปัทมพาลังกูร, 2556 และเมธิ์ ปิยะคุณ, 2554) สำหรับความหมายของคำว่า องค์กรสุขภาวะหรือองค์กรแห่งความสุข ราชบัณฑิตยสถานได้นิยามศัพท์ไว้ ดังนี้

องค์กรแห่งความสุข (Happy workplace) หมายถึง หน่วยงาน สถานประกอบการ สถานศึกษา ที่ทำงานที่มีความมั่นคงก้าวหน้าตามจุดประสงค์ของภารกิจ คนในองค์กรทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องมีความพึงพอใจ และตั้งใจทำงาน สถานที่ทำงานมีบรรยากาศเกื้อหนุนให้บุคลากรมีสุขภาพดี และทุกคนทุกระดับในองค์กรทำงานร่วมกันอย่างสมานฉันท์ องค์กรแห่งความสุข มีกระบวนการที่เน้นสุขภาวะของคนทำงานในองค์กร หลักการที่สำคัญคือความสำเร็จของภารกิจนั้นขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถของบุคคลทุกฝ่าย และที่จะขาดไม่ได้คือความสุขของทุกคน เนื่องจากคำว่า “องค์กรแห่งความสุข” มีลักษณะเป็นนามธรรม การอธิบายจึงต้องเชื่อมโยงสู่ชีวิตของคนทำงานเกี่ยวข้องกันในองค์กร (สำนักงานราชบัณฑิตยสภา, 2558)

แนวคิดองค์กรสุขภาวะนี้ ประกอบไปด้วยความสุขแปลประการ (HAPPY 8) ได้แก่ 1) สุขภาพดี (Happy Body) 2) น้ำใจงาม (Happy Heart) 3) การผ่อนคลาย (Happy Relax) 4) การหาความรู้ (Happy Brain) 5) การมีคุณธรรม (Happy Soul) 6) การใช้เงินเป็น (Happy Money) 7) ครอบครัวที่ดี (Happy Family) และ 8) สังคมดี (Happy Society) ซึ่งเป็นการจัดกิจกรรมที่มุ่งเน้นให้องค์กรมีความสามารถที่จะก้าวผ่านอุปสรรคต่าง ๆ ท่ามกลางความไม่แน่นอนในโลกยุคปัจจุบันและอนาคต ทั้งระดับประเทศ และระดับโลก (ศูนย์องค์กรสุขภาวะ, 2556)

ในขณะที่แนวคิดองค์กรสุขภาวะมุ่งส่งเสริมให้พนักงานทำงานอย่างมีความสุข แต่ข้อมูลที่สะท้อนถึงความสุขในการทำงานกลับเป็นไปในทางตรงกันข้าม ดังเช่นการที่พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรภาครัฐมีปัญหาอย่างมาก ทั้งในเรื่องภาระหนี้สินสูง ค่าตอบแทนไม่คุ้มค่า ไม่มีเงินออม มีปัญหาสุขภาพ และมีความเครียดในการทำงาน ทั้งนี้ หากพิจารณาภาพรวมในเรื่องการเปลี่ยนแปลงด้านสุขภาพของประชากรไทย พบปัญหาว่าคนไทยมีแนวโน้มป่วยและเสียชีวิตด้วยโรคไม่ติดต่อเพิ่มขึ้น และมีแนวโน้มป่วยทางจิตเพิ่มขึ้น นอกจากนี้ ยังพบปัญหาถึงคุณธรรมและจริยธรรม ซึ่งกระทบมากมายต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม รวมถึงสภาวะจิตใจของผู้เกี่ยวข้อง ก่อให้เกิดปัญหาทั้งทางด้านชีวิต เศรษฐกิจ และสังคม และยังเป็นอุปสรรคที่ขัดขวางต่อการพัฒนาที่ยั่งยืน (ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์, 2557)

อาภรณ์ ภูวิทย์พันธุ์ (2553) จึงกล่าวว่า การส่งเสริมให้พนักงานเกิดความสุขในการทำงานเป็นเรื่องที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง หากพนักงานมีความสุขในการทำงานก็จะปฏิบัติงานได้ดี ซึ่งการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานทุกระดับมีความสำคัญต่อผลผลิต ประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และคุณภาพของสินค้าขององค์กร เช่นเดียวกับ เมธี ปิยะคุณ (2554) และอดิษฐ์ โทวิชา (2556) ที่กล่าวว่า ปัจจัยสำคัญที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จได้ คือความสุขของพนักงาน ซึ่งมีผลทำให้องค์กรมีพลังขับเคลื่อนให้พัฒนาไปข้างหน้า และจะนำไปสู่ความสำเร็จในที่สุด

อย่างไรก็ดี แม้ว่าแนวคิดองค์กรสุขภาวะจะได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวาง แต่ข้อมูลเชิงประจักษ์ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการเพื่อสร้างองค์กรสุขภาวะยังมีอย่างจำกัด อีกทั้งยังไม่มีหลักฐานที่ปรากฏอย่างชัดเจนว่าการดำเนินการเพื่อสร้างองค์กรสุขภาวะในแต่ละพื้นที่ที่มีความเหมือนหรือแตกต่างกันอย่างไร โดยเฉพาะอย่างยิ่งในภาคตะวันออกที่เป็นจุดเริ่มของแนวคิดองค์กรสุขภาวะ (พรรรัตน์ แสดงหาญ และจำเนียร จวงตระกูล, 2558) ดังนั้นการวิจัยเรื่องนี้จึงได้ทำการสำรวจข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับองค์กรสุขภาวะภาคตะวันออก เพื่อให้ได้ข้อมูลในเชิงประจักษ์ถึงการดำเนินงาน ปัจจัยแห่งความสำเร็จ และอุปสรรคปัญหาในการที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์เพื่อการอ้างอิงทั้งในเชิงวิชาการและการนำไปประยุกต์ใช้ในทางปฏิบัติต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจข้อมูลพื้นฐานขององค์กรสุขภาวะของผู้บริหารหน่วยงานทรัพยากรมนุษย์ที่มีต่อการดำเนินการในการสร้างองค์กรสุขภาวะของสถานประกอบการในภาคตะวันออก ใน 5 ประเด็นดังนี้

1. การดำเนินงานและแผนที่จะดำเนินการองค์กรสุขภาวะ
2. กิจกรรมสร้างความสุขแปดประการ
3. ลำดับความสำคัญของกิจกรรมสร้างสุขแปดประการ
4. ปัจจัยแห่งความสำเร็จในการดำเนินการสร้างองค์กรสุขภาวะ
5. อุปสรรคปัญหาในการดำเนินการสร้างองค์กรสุขภาวะ

ทบทวนวรรณกรรม

ชาวิวิทย์ วสันต์ธรรณรัตน์ จุลยวรรณ ค้วงโคตะ และนพพร ทิแก้วศรี (2556) อธิบายจุดเน้นขององค์กรสุขภาวะว่าเป็นการเน้นที่ 1) กระบวนการพัฒนาบุคคลในองค์กรอย่างมีเป้าหมาย ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร เพื่อให้มีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง นำพาองค์กรไปสู่การเติบโตอย่างยั่งยืน และ 2) เน้นที่ลักษณะขององค์กรที่พนักงานมีความสุข ที่ทำงานน้อยๆ ชุมชนสมานฉันท์ พร้อมกับอธิบายว่าการดำเนินงานองค์กรสุขภาวะประกอบไปด้วยกิจกรรมความสุข 8 ประการ ซึ่งเป็นแนวคิดของการจัดสมดุลชีวิตของมนุษย์ผ่านความสุข

ในโลกสามใบที่ทับซ้อนกันอยู่ ได้แก่โลกส่วนตัวของมนุษย์ โลกครอบครัวของมนุษย์และโลกสังคมของมนุษย์ ซึ่งองค์ประกอบของความสุখেแปดประการมีดังนี้

1. สุขภาพดี (Happy Body) หมายถึง การที่มีสุขภาพแข็งแรงทั้งร่างกายและจิตใจ มีความสุขเหมาะสมกับเพศ วัย สถานการณ์ และฐานะทางการเงิน
2. น้ำใจงาม (Happy Heart) หมายถึง การที่มีน้ำใจ คำนึงถึงบุคคลอื่น เอื้ออาทรต่อกันรู้จักการแบ่งปันอย่างเหมาะสม รับผิดชอบต่อตนเองและบุคคลอื่น
3. การผ่อนคลาย (Happy Relax) หมายถึง การที่รู้จักการผ่อนคลายกับสิ่งต่าง ๆ ในการดำเนินชีวิต หากมีความเครียดในการทำงานหรือในชีวิตส่วนตัว ก็สามารถผ่อนคลาย หรือสร้างสมดุลชีวิตได้
4. การหาความรู้ (Happy Brain) หมายถึง การศึกษาหาความรู้พัฒนาตัวเองตลอดเวลาจากแหล่งต่าง ๆ เพื่อนำไปสู่การเป็นมืออาชีพ เกิดความมั่นคงก้าวหน้าในการทำงาน รวมถึงมีระเบียบวินัยตรงต่อเวลา และสอนคนอื่นได้
5. การมีคุณธรรม (Happy Soul) หมายถึง การมีหิริ โอตตัปปะซึ่งเป็นคุณธรรมพื้นฐานของการอยู่ร่วมกันของมนุษย์ในสังคม มีศีลธรรม มีความละเอียดและเกรงกลัวต่อการกระทำของตนเองโดยเฉพาะการกระทำที่ไม่ดี และควรมีความศรัทธาต่อศาสนา
6. การใช้เงินเป็น (Happy Money) หมายถึง การที่สามารถจัดการรายรับรายจ่ายของตนเองได้ รู้จักเก็บ รู้จักใช้ มีหนี้สินพอประมาณเหมาะสมกับตนเอง
7. ครอบครัวที่ดี (Happy Family) หมายถึง ครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคง เพราะ ครอบครัวเป็นเหมือนภูมิคุ้มกัน เป็นกำลังใจในการที่จะสามารถเผชิญกับอนาคตหรืออุปสรรคในชีวิตได้
8. สังคมดี (Happy Society) สามารถจำแนกได้ 2 มิติ คือสังคมในที่ทำงานกับสังคมนอกที่ทำงาน ซึ่งบุคคลควรมีความรัก ความสามัคคี เอื้อเฟื้อต่อกัน

สำหรับปัจจัยแห่งความสำเร็จในการสร้างองค์กรสุขภาวะประกอบด้วยคุณลักษณะของบุคคลซึ่งเป็นพื้นฐานและทักษะในการสร้างความสัมพันธ์ในการทำงานให้ราบรื่น สภาวะแวดล้อมในองค์กรก็เป็นอีกปัจจัยที่เอื้อให้เกิดการปรับตัวและรักษาสมดุลความสุข ดังนั้น ผู้รับผิดชอบในการบริหารงานองค์กรสุขภาวะควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาทั้งในปัจจัยระดับปัจเจกบุคคลและระดับองค์กร อันจะนำไปสู่การสร้างพฤติกรรมและวัฒนธรรมที่ตอบสนองต่อองค์กรสุขภาวะ (ขวัญเมือง แก้วคำเกิง, 2557) ทั้งนี้ Richard E. Watton (อ้างถึงในอภิชัย ศรีเมือง, 2551) ยังได้กล่าวว่าผู้บริหารเป็นกุญแจสำคัญในการขับเคลื่อนให้องค์กรดำเนินกิจกรรมไปตามวัตถุประสงค์ขององค์กรที่ตั้งไว้ หากผู้บริหารไม่กำหนดนโยบายที่ชัดเจน ไม่แต่งตั้งผู้รับผิดชอบ และสนับสนุนงบประมาณในการดำเนินงาน ก็ไม่สามารถโน้มน้าวให้พนักงานช่วยสร้างองค์กรสุขภาวะอย่างสมบูรณ์ให้เกิดขึ้นในองค์กรได้ วัฒนธรรมองค์กรก็ไม่สามารถเกิดขึ้นได้ด้วยเช่นเดียวกัน ในทางกลับกันถ้าผู้บริหารให้การ



สนับสนุนอย่างเต็มที่ ติดตามผลการดำเนินการอย่างต่อเนื่อง สร้างความรู้ความเข้าใจ และประโยชน์ที่จะได้รับจากการดำเนินการ องค์กรก็สามารถเติบโตอย่างยั่งยืนได้

จากการทบทวนวรรณกรรมจากนักวิชาการอีกหลายท่าน พบว่ายังมีปัจจัยแห่งความสำเร็จในการดำเนินการสร้างองค์กรสุขภาวะอีกหลายประการ ได้แก่ ระบบบริหารผลตอบแทนที่เหมาะสม นโยบายคุ้มครองพนักงาน ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับ ระบบการจัดสวัสดิการให้กับพนักงาน ระบบการยกย่องให้รางวัลพนักงาน ระบบและกลไกในการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพตามศักยภาพของพนักงาน บรรยากาศการทำงานที่อบอุ่น การช่วยเหลือเกื้อกูลกันในที่ทำงาน สภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี ผู้บริหารเป็นต้นแบบการสร้างองค์กรสุขภาวะ ผู้รับผิดชอบการกำกับดูแลนโยบายองค์กรสุขภาวะ ช่องทางการสื่อสารเรื่ององค์กรสุขภาวะ กลไกติดตามและพัฒนาความก้าวหน้าของการจัดกิจกรรมความสุขแปดประการ แนวทางประเมินคุณภาพกระบวนการสร้างองค์กรสุขภาวะ มีการตระหนักและส่งเสริมในกิจกรรมความสุขแปดประการ (ขวัญเมือง แก้วคำเกิง, 2557; จุฑามาศ แก้วพิจิตร และนพพร ทิแก้วศรี, 2553; จุฑามาศ แก้วพิจิตร, วิชัย อุตสาหจิต และสมบัติ กุสุมาลี, 2554; Ontario Health Quality Council (อ้างถึงใน ธวัชชัย เลี้ยงประเสริฐ, 2556); บำรุง สาริบุตร, 2555; สำนักงาน ก.พ., 2550 (อ้างถึงใน สิรินันท์ กิตติสุขสถิต, เฉลิมพล แจ่มจันทร์, กาญจนา ตั้งชลทิพย์ และจรัมพร โห้ถ้ำของ, 2555); อภิชัย ศรีเมือง, 2551; และRichard E. Watton (อ้างถึงใน อภิชัย ศรีเมือง, (2551) และอาภรณ์ ภูวิทย์พันธ์, 2556

สำหรับอุปสรรคของการบริหารงานโดยทั่วไป หากนำมาประยุกต์กับการดำเนินงานองค์กรสุขภาวะ พบว่ามีสาเหตุของปัญหาต่าง ๆ หลายประการ เช่น อาจเกิดจากนโยบาย ข้อยกเว้นหรือข้อตกลงร่วมกันในบางครั้งปัญหาที่เกิดจากบุคคล ซึ่งบุคคลในที่นี้หมายถึง ผู้บังคับบัญชา พนักงาน และหน่วยงานทรัพยากรมนุษย์ หากบุคคลขาดความพร้อมในการนำระบบหรือแนวคิดมาใช้ ความสำเร็จย่อมเกิดขึ้นได้ยาก งบประมาณก็เป็นอีกปัญหาหนึ่งเช่นกัน รวมถึงปัญหาเกี่ยวกับช่องทางการสื่อสารในรูปแบบต่าง ๆ อีกด้วย (อาภรณ์ ภูวิทย์พันธ์, 2553) ในทำนองเดียวกัน ปิยะชัย จันทรวงศ์ไพศาล (2551) ได้กล่าวถึงอุปสรรคปัญหาที่เกิดจากการวางแผนว่า เมื่อองค์กรมีนโยบายที่จะทำโครงการใด ๆ จำเป็นต้องมีความชัดเจนในจุดมุ่งหมาย หลังจากนั้นจึงวางแผนงานโดยการสำรวจความพร้อมทั้งพนักงาน งบประมาณ และทรัพยากรต่าง ๆ จัดทำแผนงานโดยระบุกรอบเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดในแต่ละขั้นตอนการทำงาน กำหนดวัตถุประสงค์และจุดมุ่งหมายให้ชัดเจน อย่างไรก็ตาม เมื่อมีแผนแล้ว แต่ขาดความมุ่งมั่นจากฝ่ายบริหารก็ยากที่จะดำเนินงานให้ประสบผลสำเร็จได้ เพราะผู้บริหารเป็นผู้รับผิดชอบและสนับสนุนการดำเนินงานต่าง ๆ ภายในองค์กร นอกจากนี้ การดำเนินกิจกรรมหรือโครงการต่าง ๆ หากไม่ได้รับความร่วมมือจากพนักงานกิจกรรมนั้นยากที่จะประสบความสำเร็จ หรือแม้จะประสบความสำเร็จก็จะเป็นช่วงสั้นแต่จะยากต่อการรักษาไว้ซึ่งความมีประสิทธิภาพของกิจกรรมในระยะยาว ทั้งนี้ ยังมีปัญหาอื่น ๆ อีก เช่น คณะทำงานไม่มีความพร้อมในการดำเนินงาน หรือไม่มีความสามารถเพียงพอ ดังนั้น คณะทำงานควรผ่านการคัดเลือกจากผู้บริหารระดับสูง ควรมีทัศนคติเชิงบวกต่อองค์กร ใส่ใจในการเรียนรู้ มีความคิดเชิงสร้างสรรค์ มีมนุษยสัมพันธ์ สามารถทำงานเป็นทีม และสามารถจัดสรรเวลาในการทำงาน

ดังนั้น จึงสรุปได้ว่าปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จได้ คือ ความสุขของพนักงาน ซึ่งมีผลทำให้องค์กรมีพลังขับเคลื่อนให้พัฒนาไปข้างหน้า ส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จ (เมธิ ปิยะคุณ, 2554; อดิศัย โทวิธา, 2556) แต่เป็นที่น่าเสียดายว่าหลายองค์กร ยังไม่พร้อมที่จะเป็นองค์กรสุขภาวะด้วยเหตุผลนานาประการ แต่ทุกองค์กรมีความเห็นตรงกันอยู่อย่างหนึ่งว่า การเป็นองค์กรสุขภาวะจะช่วยทำให้องค์กรมีความเข้มแข็ง สามารถเผชิญหน้ากับการเปลี่ยนแปลงได้อย่างยั่งยืน (บำรุง สารีบุตร, 2555) ซึ่งแท้ที่จริงแล้ว การดำเนินกิจกรรมส่งเสริมองค์กรสุขภาวะไม่จำเป็นต้องทำกิจกรรมสร้างสุขให้ครบทั้งแปดประการ ดังนั้น สิ่งสำคัญในการเตรียมการขับเคลื่อนองค์กรสุขภาวะคือพนักงานทุกคนในองค์กรจะต้องทำความเข้าใจเกี่ยวกับแนวคิดองค์กรสุขภาวะเสียก่อน (ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์, 2557)

ระเบียบวิธีวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการวิจัยนี้คือ ผู้บริหารหน่วยงานทรัพยากรมนุษย์ในสถานประกอบการในภาคตะวันออกเฉียงใต้ ดำเนินธุรกิจประเภทอุตสาหกรรม และผู้บริหารหน่วยงานทรัพยากรมนุษย์ในสถานประกอบการที่ดำเนินธุรกิจประเภทบริการระดับ 3 ดาวขึ้นไป สำหรับจำนวนของกลุ่มตัวอย่างได้กำหนดจากสูตรของ Yamane (อ้างถึงใน อภิญญา อิงอาจ, 2558) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และกำหนดความคลาดเคลื่อน (e) ที่ระดับ .05 ได้จำนวนตัวอย่างจำแนกที่เป็นตัวแทนสถานประกอบการประเภทอุตสาหกรรมจำนวน 349 คน และตัวแทนสถานประกอบการประเภทบริการจำนวน 268 คน รวมจำนวนตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารหน่วยงานทรัพยากรมนุษย์ในสถานประกอบการในภาคตะวันออกเฉียงใต้ทั้งสิ้น 617 คน จากนั้นจึงเลือกตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified random sampling) ตามสัดส่วนจำนวนประชากร ดังแสดงรายละเอียดในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 จำนวนประชากร และตัวอย่างของธุรกิจประเภทอุตสาหกรรม และธุรกิจประเภทบริการ

จังหวัด	จำนวนประชากร		จำนวนกลุ่มตัวอย่าง	
	อุตสาหกรรม	บริการ	อุตสาหกรรม	บริการ
ฉะเชิงเทรา	297	11	37	4
ปราจีนบุรี	4	21	1	7
ชลบุรี	1,448	270	181	89
ระยอง	1,017	513	130	168
รวมทั้งหมด	2,766	815	349	268

เครื่องมือการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถามที่ออกแบบขึ้นใหม่โดยอ้างอิงมาจากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง โดยการสำรวจความเห็นที่มีต่อการดำเนินการในการสร้างองค์กรสุขภาวะ การจัดลำดับความสำคัญของกิจกรรมการสร้างความสุขแปดประการ ปัจจัยแห่งความสำเร็จในการดำเนินการสร้างองค์กรสุขภาวะ และอุปสรรคปัญหาในการดำเนินการสร้างองค์กรสุขภาวะ ใช้การเลือกตอบด้วยมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 4 ระดับเพื่อหลีกเลี่ยงการให้ความคิดเห็นแบบกลาง ๆ ประกอบกับการใช้จำนวนมาตราส่วนที่แบ่งระดับเป็นเลขคู่จะให้ผลที่เที่ยงตรงกว่าเลขคี่ และจำนวนระดับที่ให้เลือกตอบน้อยจะดีกว่าการมีจำนวนระดับให้เลือกมาก (Bendig, 1954; Cronbach, 1950) ซึ่งแบบสอบถามการวิจัยในครั้งนี้ แบ่งเป็น 5 ตอน ประกอบด้วย ข้อมูลส่วนบุคคลและข้อมูลทั่วไปขององค์กร กิจกรรมสร้างความสุขแปดประการ การจัดลำดับความสำคัญกิจกรรมการสร้างความสุขแปดประการ ปัจจัยแห่งความสำเร็จในการดำเนินการสร้างองค์กรสุขภาวะ และอุปสรรคปัญหาในการดำเนินการสร้างองค์กรสุขภาวะ

สำหรับการหาคุณภาพของแบบสอบถามได้ทดสอบค่าความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) และคำนวณค่าดัชนีความสอดคล้องของระหว่างข้อคำถามและเนื้อหา (Item-Objective Congruence Index : IOC) (พิชิต ฤทธิ์จรูญ, 2547) ที่ตรวจสอบด้วยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 คน ผลการตรวจสอบได้รับข้อเสนอแนะให้มีการปรับปรุงข้อคำถาม และหลังจากปรับปรุงแก้ไข จึงได้นำไปทดลองใช้กับผู้บริหารหน่วยงานทรัพยากรมนุษย์ที่ทำงานในองค์กรอื่นที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย จำนวน 30 คน เพื่อตรวจสอบความเข้าใจในภาษา ความชัดเจนของข้อคำถาม และความเป็นไปได้ของคำตอบ และวิเคราะห์คุณภาพด้านความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach, 1990) ซึ่งได้ค่าความเชื่อมั่นรายด้านอยู่ในช่วง .71 - .94 แสดงว่าแบบสอบถามมีคุณภาพที่เชื่อถือได้

การวิเคราะห์ข้อมูล

เนื่องจากวัตถุประสงค์ของงานวิจัยที่นำเสนอในบทความนี้มุ่งอธิบายผลการสำรวจความคิดเห็นของผู้บริหารหน่วยงานทรัพยากรมนุษย์ที่มีต่อการดำเนินการในการสร้างองค์กรสุขภาวะของสถานประกอบการในภาคตะวันออก ดังนั้น สถิติที่ใช้ในงานเผยแพร่ผลงานวิจัยในที่นี้จึงเป็นสถิติพรรณนา (Descriptive Statistic) และนำเสนอในรูปตารางประกอบคำบรรยาย โดยการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล การดำเนินงานและแผนที่จะดำเนินการองค์กรสุขภาวะ และลำดับความสำคัญของกิจกรรมสร้างสุขแปดประการ วิเคราะห์ด้วยการแจกแจงความถี่และร้อยละ (Frequency & percentage)

สำหรับวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้บริหารหน่วยงานทรัพยากรมนุษย์ที่มีต่อการดำเนินการในการสร้างองค์กรสุขภาวะของสถานประกอบการในภาคตะวันออกในประเด็น (1) กิจกรรมสร้างความสุขแปดประการ (2) ปัจจัยแห่งความสำเร็จในการดำเนินการสร้างองค์กรสุขภาวะ และ (3) อุปสรรคปัญหาในการดำเนินการสร้างองค์กรสุขภาวะ วิเคราะห์ด้วยค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: SD) ทั้งนี้ ค่าเฉลี่ยที่วิเคราะห์ได้นำมาแปลความหมายตามการตอบในระดับความเห็น 4 ระดับ โดยผู้วิจัยได้ใช้

ค่าคะแนนสูงสุดลบด้วยค่าคะแนนต่ำสุด แล้วหารด้วยระดับความเห็น 4 ระดับภาคชั้น โดยการหาความกว้างของ
อันตรภาคชั้น โดยมีเกณฑ์การแปลผลดังนี้

ระดับคะแนนเฉลี่ย	ความหมาย
1.00 – 1.75	เห็นด้วยกับประเด็นที่ศึกษาในระดับน้อย
1.76 – 2.50	เห็นด้วยกับประเด็นที่ศึกษาในระดับค่อนข้างน้อย
2.51 – 3.25	เห็นด้วยกับประเด็นที่ศึกษาในระดับค่อนข้างมาก
3.26 – 4.00	เห็นด้วยกับประเด็นที่ศึกษาในระดับมาก

ผลการวิจัย

จากแบบสอบถามที่ได้รับจากผู้บริหารหน่วยงานทรัพยากรมนุษย์ในสถานประกอบการในภาค
ตะวันออก จำนวน 402 ชุด พบว่าเป็นผู้บริหารหน่วยงานทรัพยากรมนุษย์ในสถานประกอบการประเภท
อุตสาหกรรมจำนวน 208 ชุด (ร้อยละ 51.74) และประเภทบริการ จำนวน 194 ชุด (ร้อยละ 48.26) โดยกลุ่ม
ตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน 278 คน (ร้อยละ 69.15) เมื่อจำแนกตามขนาดของสถานประกอบการ
พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นผู้บริหารหน่วยงานทรัพยากรมนุษย์ในสถานประกอบการในภาคตะวันออกที่มี
ขนาดกลาง มีจำนวน 190 คน (ร้อยละ 47.28) เมื่อจำแนกตามสถานที่ตั้งของสถานประกอบการ พบว่ากลุ่ม
ตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นผู้บริหารหน่วยงานทรัพยากรมนุษย์ในสถานประกอบการในจังหวัดชลบุรี จำนวน 221 คน
(ร้อยละ 54.97) และเมื่อจำแนกตามสัญชาติของสถานประกอบการ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นผู้บริหาร
หน่วยงานทรัพยากรมนุษย์ในสถานประกอบการที่เจ้าของกิจการเป็นสัญชาติไทย จำนวน 184 คน (ร้อยละ
45.77)

สำหรับผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้บริหารหน่วยงานทรัพยากรมนุษย์ที่มีต่อการสร้างองค์กรสุข
ภาวะของสถานประกอบการในภาคตะวันออก ในประเด็นต่าง ๆ ตามวัตถุประสงค์การวิจัย มีรายละเอียดดังนี้

1. การดำเนินงานและแผนที่จะดำเนินการเพื่อสร้างองค์กรสุขภาวะ

ผลการวิเคราะห์พบว่าสถานประกอบการในภาคตะวันออกส่วนใหญ่ยังไม่มีแผนดำเนินงานเพื่อสร้าง
องค์กรสุขภาวะ โดยในธุรกิจประเภทอุตสาหกรรม มีจำนวน 93 แห่ง (ร้อยละ 44.71) และธุรกิจประเภทบริการ
จำนวน 110 แห่ง (ร้อยละ 57.22) รองลงมาคือ เริ่มมีการดำเนินงานมาแล้ว แต่ไม่เกิน 3 ปี โดยในธุรกิจประเภท
อุตสาหกรรม มีจำนวน 45 แห่ง (ร้อยละ 21.63) และในธุรกิจประเภทบริการ มีจำนวน 51 แห่ง (ร้อยละ 26.29)
รายละเอียดดังแสดงในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 จำนวน และร้อยละของข้อมูลของการดำเนินงานเพื่อสร้างองค์กรสุขภาพ

การดำเนินงานเพื่อสร้าง องค์กรสุขภาพ	ประเภทอุตสาหกรรม (n = 208)		ประเภทบริการ (n = 194)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ยังไม่มีการดำเนินงาน	93	44.71	110	57.22
เริ่มมีการดำเนินงานมาแล้ว แต่ไม่เกิน 3 ปี	45	21.63	51	26.29
มีการดำเนินงานมาแล้ว 3 – 5 ปี	28	13.46	20	10.31
มีการดำเนินงานมาแล้วมากกว่า 5 ปี	42	20.19	13	6.18
รวม	208	100.00	194	100.00

สำหรับสถานประกอบการที่ยังไม่มีการดำเนินงานเพื่อสร้างองค์กรสุขภาพพบว่าในธุรกิจประเภทอุตสาหกรรมส่วนใหญ่จำนวน 50 แห่ง ไม่มีแผนที่จะดำเนินการ (ร้อยละ 53.76) และมีแผนที่จะดำเนินงานภายใน 3 ปีจำนวน 37 แห่ง (ร้อยละ 39.79) สำหรับธุรกิจประเภทบริการส่วนใหญ่มีแผนที่จะดำเนินงานภายใน 3 ปีจำนวน 52 แห่ง (ร้อยละ 47.27) และมีแผนงานที่จะดำเนินงานในอนาคตที่เกินกว่า 3 ปี จำนวน 43 แห่ง (ร้อยละ 39.09) รายละเอียดดังแสดงในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 จำนวน และร้อยละของการวางแผนการดำเนินงานเพื่อสร้างองค์กรสุขภาพ

การวางแผนการดำเนินงาน เพื่อสร้างองค์กรสุขภาพ	ประเภทอุตสาหกรรม (n = 93)		ประเภทบริการ (n = 110)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ไม่มีแผนที่จะดำเนินงาน	50	53.76	15	13.64
มีแผนที่จะดำเนินงานภายใน 3 ปี	37	39.79	52	47.27
มีแผนงานที่จะดำเนินงานในอนาคตที่เกินกว่า 3 ปี	6	6.45	43	39.09
รวม	93	100.00	110	100.00

2. กิจกรรมสร้างความสุขแปดประการ

ผลการวิเคราะห์พบว่าผู้บริหารหน่วยงานทรัพยากรมนุษย์ของสถานประกอบการในภาคตะวันออกทั้งในธุรกิจประเภทอุตสาหกรรมและบริการเห็นว่ากิจกรรมสุขภาพดี ($\bar{X} = 3.35$, S.D. = 0.43 และ $\bar{X} = 3.27$, S.D. = 0.39) เป็นกิจกรรมที่มีสามารถสร้างความสุขได้ในระดับมากเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ การหาความรู้ ($\bar{X} = 3.34$, S.D. = 0.53 และ $\bar{X} = 3.30$, S.D. = 0.45) ส่วนความคิดเห็นที่มีต่อกิจกรรมอื่น ๆ มีรายละเอียดดังแสดงในตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการ
ดำเนินกิจกรรมการสร้างความสุขแปดประการ

กิจกรรมสร้าง ความสุขแปดประการ	ประเภทอุตสาหกรรม (n = 208)			ประเภทบริการ (n = 194)		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
สุขภาพดี	3.35	0.43	มาก	3.27	0.39	มาก
การมีน้ำใจงาม	3.12	0.56	ค่อนข้างมาก	3.24	0.44	ค่อนข้างมาก
การผ่อนคลาย	3.28	0.57	มาก	3.16	0.49	ค่อนข้างมาก
การหาความรู้	3.34	0.53	มาก	3.30	0.45	มาก
การมีคุณธรรม	3.04	0.69	ค่อนข้างมาก	3.11	0.59	ค่อนข้างมาก
การใช้เงินเป็น	3.06	0.68	ค่อนข้างมาก	3.13	0.50	ค่อนข้างมาก
ครอบครัวที่ดี	2.92	0.72	ค่อนข้างมาก	3.12	0.54	ค่อนข้างมาก
สังคมดี	3.25	0.58	ค่อนข้างมาก	3.27	0.42	มาก

3. ลำดับความสำคัญของกิจกรรมสร้างสุขแปดประการ

ผลการวิเคราะห์พบว่าผู้บริหารหน่วยงานทรัพยากรมนุษย์ในภาคตะวันออก ทั้งในธุรกิจประเภท
อุตสาหกรรมและประเภทบริการให้ความสำคัญกับกิจกรรมสุขภาพดี เป็นอันดับที่ 1 รองลงมาคือกิจกรรมการ
หาความรู้เป็นอันดับที่ 2 ส่วนอันดับที่ 3 ธุรกิจประเภทอุตสาหกรรมให้ความสำคัญกับกิจกรรมครอบครัวที่ดี แต่
ธุรกิจประเภทบริการให้ความสำคัญกับกิจกรรมการผ่อนคลาย รายละเอียดดังแสดงในตารางที่ 5

ตารางที่ 5 สรุปการจัดลำดับความสำคัญของกิจกรรมการสร้างความสุขแปดประการ

กิจกรรมการสร้างความสุขแปดประการ	ประเภทอุตสาหกรรม	ประเภทบริการ
สุขภาพดี	1	1
น้ำใจงาม	7	7
การผ่อนคลาย	5	3
การหาความรู้	2	2
การมีคุณธรรม	4	5
การใช้เงินเป็น	8	6
ครอบครัวที่ดี	3	8
สังคมดี	6	4

4. ปัจจัยแห่งความสำเร็จในการดำเนินการสร้างองค์กรสุขภาวะ

ผลการวิเคราะห์พบว่าผู้บริหารหน่วยงานทรัพยากรมนุษย์ในธุรกิจประเภทอุตสาหกรรมและประเภทบริการมีความเห็นต่างกัน โดยผู้บริหารหน่วยงานทรัพยากรมนุษย์ในธุรกิจประเภทอุตสาหกรรม เห็นว่าการมีบรรยากาศการทำงานที่อบอุ่น ($\bar{X} = 3.39$, S.D. = 0.55) เป็นปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการดำเนินการสร้างองค์กรสุขภาวะในระดับมาก รองลงมาคือการช่วยเหลือเกื้อกูลกันในที่ทำงาน ($\bar{X} = 3.59$, S.D. = 0.56) การมีผู้บริหารเป็นต้นแบบในการสร้างองค์กรสุขภาวะ ($\bar{X} = 3.59$, S.D. = 0.57) การมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี ($\bar{X} = 3.59$, S.D. = 0.58) และการส่งเสริมการดำเนินงานองค์กรสุขภาวะอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 3.52$, S.D. = 0.61) ในขณะที่ผู้บริหารหน่วยงานทรัพยากรมนุษย์ในธุรกิจประเภทบริการ เห็นว่าการตระหนักและส่งเสริมในกิจกรรมความสุขแปดประการ ($\bar{X} = 3.32$, S.D. = 0.63) เป็นปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการดำเนินการสร้างองค์กรสุขภาวะในระดับมาก รองลงมาคือ การมีหน่วยงานบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งเสริมองค์กรสุขภาวะ ($\bar{X} = 3.32$, S.D. = 0.65) การมีผู้รับผิดชอบกำกับดูแลนโยบายขององค์กรสุขภาวะ ($\bar{X} = 3.32$, S.D. = 0.67) และการมีกลไกติดตามและพัฒนาความก้าวหน้าของการจัดกิจกรรมความสุขแปดประการ ($\bar{X} = 3.32$, S.D. = 0.69) รายละเอียดดังแสดงในตารางที่ 6

ตารางที่ 6 ผลของการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ ปัจจัยแห่งความสำเร็จในการดำเนินการสร้างองค์กรสุขภาวะ

ปัจจัยแห่งความสำเร็จในการดำเนินการสร้าง องค์กรสุขภาวะ	ประเภทอุตสาหกรรม (n = 208)			ประเภทบริการ (n = 194)		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
การมีผู้บริหารเป็นต้นแบบในการสร้าง องค์กรสุขภาวะ	3.59	0.57	มาก	3.20	0.48	ค่อนข้างมาก
การมีบรรยากาศการทำงานที่อบอุ่นในการ ทำงานร่วมกัน	3.59	0.55	มาก	3.28	0.51	มาก
การช่วยเหลือเกื้อกูลกันในที่ทำงานในด้าน การทำงาน	3.59	0.56	มาก	3.26	0.51	มาก
การส่งเสริมการดำเนินงานองค์กรสุขภาวะ อย่างต่อเนื่อง	3.52	0.61	มาก	3.19	0.58	ค่อนข้างมาก
ค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการ เป็นองค์กรสุขภาวะ	3.46	0.60	มาก	3.31	0.58	มาก
การมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี เช่น มี ความปลอดภัยในการทำงาน	3.59	0.58	มาก	3.31	0.56	มาก
การมีผู้รับผิดชอบการกำกับดูแลนโยบาย องค์กรสุขภาวะ	3.43	0.62	มาก	3.32	0.67	มาก

ตารางที่ 6 (ต่อ)

ปัจจัยแห่งความสำเร็จในการดำเนินการสร้างองค์กรสุขภาพ	ประเภทอุตสาหกรรม (n = 208)			ประเภทบริการ (n = 194)		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
การมีช่องทางการสื่อสารเรื่องการสร้างองค์กรสุขภาพ	3.42	0.63	มาก	3.28	0.60	มาก
การตระหนักและส่งเสริมในกิจกรรมความสุขแปลประการ	3.46	0.61	มาก	3.32	0.63	มาก
การมีแนวทางประเมินคุณภาพกระบวนการสร้างองค์กรสุขภาพ	3.46	0.58	มาก	3.29	0.63	มาก
การมีกลไกติดตามและพัฒนาความก้าวหน้าของการจัดกิจกรรมความสุขแปลประการ	3.43	0.61	มาก	3.32	0.69	มาก
การมีหน่วยงานบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งเสริมองค์กรสุขภาพ	3.41	0.61	มาก	3.32	0.65	มาก
การให้ความร่วมมือของพนักงานในกิจกรรมความสุขแปลประการ	3.47	0.61	มาก	3.27	0.68	มาก
การมีส่วนร่วมในการดำเนินการสร้างองค์กรสุขภาพจากผู้จัดการในสายงานหลัก	3.46	0.61	มาก	3.28	0.54	มาก
การสนับสนุนงบประมาณในการดำเนินงานองค์กรสุขภาพ	3.49	0.62	มาก	3.31	0.61	มาก
โดยรวม	3.49	0.48	มาก	3.29	0.38	มาก

5. อุปสรรคปัญหาในการดำเนินการสร้างองค์กรสุขภาพ

ผลการวิเคราะห์พบว่าผู้บริหารหน่วยงานทรัพยากรมนุษย์ในธุรกิจประเภทอุตสาหกรรมและประเภทบริการมีความเห็นต่างกัน โดยผู้บริหารหน่วยงานทรัพยากรมนุษย์ในธุรกิจประเภทอุตสาหกรรม เห็นว่าการที่ผู้บริหารไม่ให้การสนับสนุนอย่างจริงจัง ($\bar{X} = 3.37$, S.D. = 0.85) เป็นอุปสรรคปัญหาในการดำเนินการสร้างองค์กรสุขภาพในระดับมาก รองลงมาคือผู้บริหารไม่เห็นความสำคัญในการสร้างองค์กรสุขภาพ ($\bar{X} = 3.36$, S.D. = 0.85) ผู้บริหารไม่เห็นถึงประโยชน์ของการสร้างองค์กรสุขภาพ ($\bar{X} = 3.32$, S.D. = 0.85) และผู้บริหารไม่ทำการติดตามผลการดำเนินการสร้างองค์กรสุขภาพอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 3.30$, S.D. = 0.86) ในขณะที่ผู้บริหารหน่วยงานทรัพยากรมนุษย์ในธุรกิจประเภทบริการเห็นว่าวัฒนธรรมองค์กรไม่เอื้อต่อการดำเนินการสร้างองค์กรสุขภาพ ($\bar{X} = 3.37$, S.D. = 0.64) เป็นอุปสรรคปัญหาในการดำเนินการสร้างองค์กรสุขภาพในระดับมาก รองลงมาคือผู้บริหารไม่ให้การสนับสนุนอย่างจริงจังในการดำเนินการสร้างองค์กรสุขภาพ ($\bar{X} = 3.36$, S.D. = 0.63) ผู้บริหารไม่เห็นถึงประโยชน์ของการสร้างองค์กรสุขภาพ ($\bar{X} = 3.36$, S.D. = 0.64) และผู้บริหารไม่เห็นความสำคัญในการสร้างองค์กรสุขภาพ ($\bar{X} = 3.31$, S.D. = 0.64) รายละเอียดดังแสดงในตารางที่ 7

ตารางที่ 7 การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับอุปสรรคปัญหาในการ ดำเนินการสร้างองค์กรสุภาพะ

อุปสรรคปัญหาในการดำเนินการสร้าง องค์กรสุภาพะ	ประเภทอุตสาหกรรม (n = 208)			ประเภทบริการ (n = 194)		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
การไม่มีนโยบายที่ชัดเจนในการสร้างองค์กร สุภาพะ	3.28	0.86	มาก	3.20	0.58	ค่อนข้างมาก
การไม่สร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการ ดำเนินการสร้างองค์กรสุภาพะ	3.27	0.81	มาก	3.26	0.57	มาก
การไม่เตรียมการล่วงหน้าก่อนการเริ่ม ดำเนินการสร้างองค์กรสุภาพะ	3.23	0.82	ค่อนข้างมาก	3.24	0.60	ค่อนข้างมาก
การไม่กำหนดผู้รับผิดชอบในการดำเนินการ สร้างองค์กรสุภาพะ	3.21	0.84	ค่อนข้างมาก	3.27	0.60	มาก
ผู้บริหารไม่ให้ความสำคัญของการสร้าง องค์กรสุภาพะ	3.32	0.85	มาก	3.36	0.64	มาก
ผู้บริหารไม่เห็นความสำคัญในการสร้าง องค์กรสุภาพะ	3.36	0.85	มาก	3.31	0.64	มาก
ผู้บริหารไม่ให้การสนับสนุนอย่างจริงจังใน การดำเนินการสร้างองค์กรสุภาพะ	3.37	0.85	มาก	3.36	0.63	มาก
ผู้บริหารไม่ทำการติดตามผลการดำเนินการ สร้างองค์กรสุภาพะอย่างต่อเนื่อง	3.30	0.86	มาก	3.28	0.56	มาก
ขาดการสร้างการมีส่วนร่วมของบุคลากรใน การดำเนินการสร้างองค์กรสุภาพะ	3.22	0.83	ค่อนข้างมาก	3.26	0.62	มาก
ขาดงบประมาณสนับสนุนในการดำเนินการ สร้างองค์กรสุภาพะ	3.27	0.81	มาก	3.27	0.59	มาก
วัฒนธรรมองค์กรไม่เอื้อต่อการดำเนินการ สร้างองค์กรสุภาพะ	3.24	0.85	ค่อนข้างมาก	3.37	0.64	มาก
โดยรวม	3.28	0.73	มาก	3.29	0.44	มาก

อภิปรายผล

ผลสรุปจากการวิจัยนี้ พบว่าสถานประกอบการในภาคตะวันออกส่วนใหญ่ยังไม่มีดำเนินการองค์กร
สุภาพะ โดยสถานประกอบการประเภทอุตสาหกรรมส่วนใหญ่ยังไม่มีแผนที่จะดำเนินการ ในขณะที่สถาน
ประกอบการประเภทบริการส่วนใหญ่มีแผนที่จะดำเนินงานภายใน 3 ปี ทั้งนี้ ผู้บริหารหน่วยงานทรัพยากรมนุษย์
ของสถานประกอบการในภาคตะวันออกทั้งในธุรกิจประเภทอุตสาหกรรมและประเภทบริการเห็นว่ากิจกรรม
สุภาพะดี เป็นกิจกรรมที่มีความสำคัญและสามารถสร้างความสุขได้ในระดับมากเป็นอันดับแรก นับว่าเป็น
ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับการสร้างองค์กรสุภาพะของสถานประกอบการในภาคตะวันออก โดยเฉพาะ ซึ่งสามารถ

นำไปใช้เป็นข้อมูลเชิงประจักษ์สำหรับอ้างอิง ศึกษาค้นคว้าและนำไปประยุกต์ใช้ในทางปฏิบัติต่อไป อย่างไรก็ตาม ใดก็ดี ในส่วนของข้อสรุปความคิดเห็นที่มีต่อองค์กรสุภาพะสามารถสรุปและอภิปรายผล ได้ดังนี้

จากผลการวิจัยที่พบว่าผู้บริหารหน่วยงานทรัพยากรมนุษย์ทั้งธุรกิจประเภทอุตสาหกรรมและประเภทบริการให้ความสำคัญกับการจัดกิจกรรมด้านสุขภาพดีเป็นอันดับแรก รองลงมาคือด้านการหาความรู้ และลำดับสุดท้ายคือด้านน้ำใจงาม แต่กิจกรรมอื่น ๆ อีก 3 ด้านมีการให้ความสำคัญที่ต่างกัน เป็นข้อค้นพบที่สอดคล้องตามที่ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์ (2557) และพชชนัน นิรมิตไชยพันธ์, จิตรสุตา ลิ้มเกรียงไกร และดิเรก หมานมานะ (2556) กล่าวไว้ว่า องค์กรไม่จำเป็นต้องจัดกิจกรรมสร้างความสุขในองค์กรทั้ง 8 มิติ แต่สามารถวิเคราะห์ความจำเป็น และจัดกิจกรรมเฉพาะมิติที่องค์กรยังขาดอยู่ได้และให้ความสำคัญเป็นลำดับแรก ๆ ได้ ดังนั้น องค์กรแต่ละประเภทจึงอาจให้ความสำคัญกับกิจกรรมความสุขทั้งแปดประการในระดับที่แตกต่างกันได้ดังผลการวิจัยที่ค้นพบในครั้งนี้

สำหรับผลการวิจัยที่พบว่า นโยบายของผู้บริหารมีผลต่อการดำเนินการสร้างองค์กร สุขภาวะสอดคล้องกับที่ ขวัญเมือง แก้วคำเกิง (2557) และชาคริต สุวรรณนท์ (2556) กล่าวว่า ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาทั้งในปัจจัยระดับบุคคลและระดับองค์กร เพื่อนำไปสู่การสร้างพฤติกรรมและวัฒนธรรมที่ตอบสนองต่อองค์กรสุภาพะ ส่วนปัจจัยการบริหารทรัพยากรมนุษย์ สภาพแวดล้อม และการสร้างบรรยากาศในการทำงานที่เอื้อให้พนักงานได้รับความสุข มีการจัดอุปกรณ์ และสถานที่ในการทำงานที่เหมาะสมให้พนักงานทำงานได้อย่างปลอดภัย เสริมสร้างบรรยากาศในการทำงาน สอดคล้องกับที่ Richard E. Watton (อ้างถึงใน อภิชัย ศรีเมือง, 2551) ระบุไว้เช่นกัน ส่วนด้านอุปสรรคปัญหาในการดำเนินการสร้างองค์กรสุภาพะที่ทำให้การดำเนินการสร้างองค์กรสุภาพะไม่สำเร็จ เช่น ขาดการวางแผนที่ดี ขาดความมุ่งมั่นจากฝ่ายบริหาร ขาดความร่วมมือจากพนักงาน คณะทำงานไม่มีความพร้อมในการดำเนินงานเป็นไปตามที่ ปิยะชัย จันทรวงศ์ไพศาล, (2551) และอาภรณ์ ภู่วิทยพันธ์ (2553) กล่าวไว้ เป็นข้อค้นพบในงานวิจัยนี้เช่นกัน

ข้อเสนอแนะ

จากข้อสรุปที่ได้จากการวิจัย สามารถให้ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้และข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ควรมีการประชาสัมพันธ์ สร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับแนวคิดองค์กรสุภาพะและนำเสนอถึงความสำเร็จขององค์กรสุภาพะต้นแบบให้กับสถานประกอบการในภาคตะวันออก ทั้งในธุรกิจประเภทอุตสาหกรรมและบริการ เพื่อให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องมีความเข้าใจและตระหนักถึงความสำคัญและประโยชน์ที่จะได้รับจากการดำเนินงานองค์กรสุภาพะ

1.2 จากผลการจัดลำดับความสำคัญของกิจกรรมความสุขแปดประการ ที่พบว่า ผู้บริหารหน่วยงาน ทรัพยากรมนุษย์ทั้งภาคอุตสาหกรรมและภาคบริการให้ความสำคัญกับกิจกรรมสุขภาพดี เป็นอันดับที่ 1 รองลงมาคือกิจกรรมการหาความรู้เป็นอันดับที่ 2 ดังนั้น สถานประกอบการควรส่งเสริมกิจกรรมสุขภาพดีและ กิจกรรมการหาความรู้ เพื่อให้พนักงานมีสุขภาพที่ดีขึ้น และมีความรู้เพื่อที่จะได้พัฒนาความรู้ความสามารถในการทำงานต่อไป ทั้งนี้ อาจจัดกิจกรรมตามแนวทางที่องค์กรสุขภาวะอื่นเคยดำเนินการไว้ หรืออาจวิเคราะห์และ จัดทำกิจกรรมในรูปแบบที่ตอบสนองความต้องการเฉพาะขององค์กรก็ได้

1.3 เนื่องจากปัจจัยแห่งความสำเร็จในการดำเนินการสร้างองค์กรสุขภาวะในธุรกิจประเภท อุตสาหกรรมและธุรกิจประเภทบริการที่มีความแตกต่างกัน ในธุรกิจประเภทอุตสาหกรรมควรให้ความสำคัญ กับการสร้างบรรยากาศการทำงานที่อบอุ่นและการช่วยเหลือเกื้อกูลกันในที่ทำงาน ในขณะที่ธุรกิจประเภท บริการควรให้ความสำคัญกับกิจกรรมความสุขแปดประการ โดยมีหน่วยงานบริหารทรัพยากรมนุษย์ทำงาน รับผิดชอบ พร้อมกับการกำหนดกลไกติดตามและพัฒนาความก้าวหน้าของการจัดกิจกรรมความสุขแปด ประการให้ชัดเจน

1.4 เพื่อลดอุปสรรคปัญหาในการดำเนินการสร้างองค์กรสุขภาวะที่ผลวิจัยพบว่าการดำเนินการ สร้างองค์กรสุขภาวะต้องการสนับสนุนและส่งเสริมจากผู้บริหารของสถานประกอบการอย่างมาก ดังนั้น หน่วยงานทรัพยากรมนุษย์ควรริเริ่มการดำเนินการเพื่อสร้างองค์กรสุขภาวะ และสรุปผลการดำเนินกิจกรรมให้ เห็นถึงผลที่ได้รับอย่างเป็นรูปธรรมต่อผู้บริหาร โดยใช้เครื่องมือมาตรฐานที่สำนักงานกองทุนสนับสนุนการ สร้างเสริมสุขภาพได้พัฒนาไว้แล้ว เช่น Happinometer, MapHR เป็นต้น

1.5 สถานประกอบการควรทำงานเป็นเครือข่ายเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน โดยทำความร่วมมือ กับศูนย์การจัดตั้งองค์กรสุขภาวะภาคตะวันออก ซึ่งเป็นหน่วยงานที่สนับสนุนและส่งเสริมการดำเนินงาน องค์กรสุขภาวะในภาคตะวันออกโดยตรง เพื่อให้การดำเนินงานองค์กรสุขภาวะในภาคตะวันออกมีความ เข้มแข็งต่อไปในอนาคต

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรสำรวจข้อมูลองค์กรสุขภาวะภาคตะวันออก โดยจำแนกตามระดับการดำเนินงาน เช่น กลุ่มที่ดำเนินการน้อยกว่า 5 ปี กับกลุ่มที่ดำเนินการมากกว่า 5 ปี เป็นต้น เพื่อเปรียบเทียบถึงพัฒนาการของใน การดำเนินงานตามระยะเวลาที่ผันแปรไป

2.2 ควรศึกษาถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจดำเนินการองค์กรสุขภาวะของผู้บริหารสถาน ประกอบการ เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยที่ทำให้ผู้บริหารยอมรับและให้การสนับสนุนการดำเนินงานองค์กรสุขภาวะ

2.3 ควรทำการศึกษาแบบที่เหมาะสมสำหรับการจัดการความรู้ (Knowledge Management) เกี่ยวกับการดำเนินงานองค์กรสุขภาวะในภาคตะวันออกต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- ขวัญเมือง แก้วคำเกิง. (2557). *รวมผลงานนักสร้างสุของค์กร: กระบวนการสร้างสุขตาม โมเดล*. กรุงเทพมหานคร: บริษัท ไนซ์ เอิร์ธ ดีไซน์ จำกัด.
- จุฑามาศ แก้วพิจิตร และนพพร ทิแก้วศรี. (2553). *องค์กรเอี่ยมสุข*. สืบค้นเมื่อ 12 กันยายน 2558, สืบค้นจาก <http://www.happy8workplace.com/project/Attach/book/ องค์กรเอี่ยมสุข.pdf>
- จุฑามาศ แก้วพิจิตร, วิชัย อุตสาหจิต และสมบัติ กุสุมาวดี. (2554). *102 องค์กรหลากหลาย*. นนทบุรี: บริษัท สองขาครีเอชั่น จำกัด.
- ชาคริต สุวรรณนท์. (2556). *ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการนำแนวคิดด้านการสร้างองค์กรสุขภาวะสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม*. โครงการพัฒนาศักยภาพและสนับสนุนทางวิชาการแก่ภาคีเครือข่าย องค์กรสุขภาวะ คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์. (2551). *ความสุข 8 ประการ*. กรุงเทพฯ: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.). แผ่นพับ.
- ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์. (2557). *HAPPY MODEL: สร้างสุขข้าราชการไทย เริ่มจากน้ำใจ ผ่อนคลาย การเงิน และสุขภาพ*. สืบค้นเมื่อ 3 กรกฎาคม 2558, สืบค้นจาก <http://www.m.ryt9.com/s/tpd/1977800>
- ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์, จุลยวรรณ ค้วง โคตะ และนพพร ทิแก้วศรี. (2556). *มาสร้างองค์กรแห่งความสุขกันเถอะ*. กรุงเทพฯ: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ.
- ธวัชชัย เลียงประเสริฐ. (2556). *การประเมินระดับความสุขของบุคลากรในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป้าหมาย เพื่อสร้างองค์กรแห่งความสุข 8 ประการ ด้วย Happy Workplace*. การศึกษาส่วนบุคคล, นักปกครองระดับสูง (นปส.) มหาวิทยาลัยมหาดไทย.
- บำรุง สารีบุตร. (2555). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรสุขภาวะของพนักงานในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม*. คุยฉินิพนธ์ปรัชญาคุยฉินิพนธ์, สาขาการพัฒนาศักยภาพคน, คณะพัฒนาศักยภาพคน, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ประคัลภ์ ปันทพลงกูร. (2556). *วิธีง่าย ๆ ที่ทำให้พนักงานเกิดความผูกพันกับการทำงานในองค์กร* สืบค้นเมื่อ 19 เมษายน 2558, สืบค้นจาก <http://WWW.learners.in.th/blogs/posts/535168>
- ปิยะชัย จันทรวงศ์ไพศาล. (2551). *การบริหารผลงานทำจริงอย่างไร*. กรุงเทพฯ: เอช อาร์ เซ็นเตอร์.
- พรรณ์ แสดงหาญ และจำเนียร จวงตระกูล. (2558). *ปฐมบทองค์กรแห่งความสุข: ผู้มีส่วนสำคัญในการริเริ่ม และที่มาของแนวคิด*. *Thailand HR Journal*. 2015(7), 70-89.



- พตชนัน นิรมิตไชนนทร์, จิตรสุดา ลิ้มเกรียงไกร และดิเรก หมานมานะ. (2556). *เรื่องสร้างสรรค์ฟันสู้องค์กรแห่งความสุข: Happy 8 Menu* เล่ม 2. (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ ฯ: บริษัท พี.เอ.ลิฟวิ่ง จำกัด.
- พิชิต ฤทธิจรูญ. (2547). *ระเบียบวิธีวิจัยทางสังคมศาสตร์* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: เฮ้าส์ ออฟ เคอร์ มีสท์.
- เมธี ปิยะคุณ. (2554). *ความสุขของคนในองค์กรยุคใหม่*. สำนักการศึกษาต่อเนื่องมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช เรียบเรียงเนื้อหาจากบทวิทยุกระจายเสียง ปี 2554 สืบค้นเมื่อ 23 กุมภาพันธ์ 2558, สืบค้นจาก <http://www.stou.ac.th/study/sumrit/6-56/page1-6-56.html>
- ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต, เฉลิมพล แจ่มจันทร์, กาญจนา ตั้งชลทิพย์ และจรัมพร โห้ถ่ายอง. (2555). *คุณภาพชีวิตการทำงาน และความสุข*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ธรรมดาเพรส จำกัด.
- ศูนย์องค์กรสุขภาพ. สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ. (2556). *123 ผู้การเป็นองค์กรแห่งความสุข*. นนทบุรี: สองขาครีเอชั่น.
- สำนักงานราชบัณฑิตยสภา. (2558). *องค์กรแห่งความสุข*. สืบค้นเมื่อ 26 พฤศจิกายน 2558, สืบค้นจาก <http://www.royin.go.th>.
- อดิษฐ์ โทวิษา. (2556). *ความสุขในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา*. (รายงานผลการวิจัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา).
- อภิชัย ศรีเมือง. (2551). *เทคนิคการสื่อสารเพื่อการบริหารแรงงานสัมพันธ์*. กรุงเทพฯ : เอช อาร์ เซ็นเตอร์.
- อภิัญญา อิงอาจ. (2558). *การวิเคราะห์เชิงสถิติ Statistical analysis*. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อาภรณ์ ภู่วิทยพันธ์. (2553). *กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ : เอช อาร์ เซ็นเตอร์.
- อาภรณ์ ภู่วิทยพันธ์. (2556). *องค์กรแห่งความสุข สิ่งที่พนักงานปรารถนา*. สืบค้นเมื่อ 30 พฤษภาคม 2558, สืบค้นจาก <http://careers.jobstreet.co.th/career-articles/hr-Corner>
- Bendig, W. (1954). Reliability and the number of rating scale categories. *Journal of Applied Psychology*, 38, 38-40.
- Cronbach, J. (1950). *Further evidence on response sets and test design*. *Educational and Psychological Measurement*. 34. 885-892.
- Cronbach, L.S. (1990). *Essentials of Psychological Testing* (5th ed.) New York: Harper Collins.