แนวทางการพัฒนาการสร้างเสริมสุขภาวะองค์กรภาคอุตสาหกรรม จังหวัดปทุมธานี

Guidelines for the Development of Healthy Organization Industrial in Pathumthani Province

ภูชิสส์ ศรีเจริญ (Phuchit Sricharoen)[1]
ชัยวุฒิ จันมา (Chaiwut Chanma)[2]
อนันต์ ธรรมชาลัย (Anan Thamchalai)[3]
[1]นักศึกษาหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
Doctor of Philosophy Program Management Program
[2,3] อาจารย์ ดร., ประจำหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ
Dr. Lecturer, Doctor of Philosophy Program Management Program
Faculty of Political Science, North Bangkok University
E-mail: puchiss99@hotmail.com

Received: 11 September 2018
Revised: 2 November 2018
Accepted: 7 January 2019

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้ มีวัตถุประสงค์ 1. เพื่อศึกษาปัจจัยแวดล้อมขององค์กรที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการสร้างเสริมสุขภาวะองค์กร 8 ประการ 2. เพื่อศึกษาปัจจัยแวดล้อมขององค์กรที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการอยู่ร่วมกัน และ 3. เพื่อศึกษาหาแนวทางการพัฒนาการสร้างเสริมสุขภาวะองค์กรภาคอุตสาหกรรมจังหวัดปทุมธานี การวิจัยแบบผสมทั้งเชิงปริมาณโดยเก็บข้อมูลกลุ่มตัวอย่างด้วยแบบสอบถามจำนวน 400 บริษัท และเชิงคุณภาพโดยการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้บริหาร ผู้จัดการและหน่วยงานภาครัฐจำนวน 17 คน พบว่า 1) ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ พบว่า ปัจจัยแวดล้อมขององค์กรโดยรวมสามารถร่วมกันอธิบายการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสร้างเสริมสุขภาวะองค์กร 8 ประการโดยรวมได้ร้อยละ 34.7 (Adjusted R^2 = .347) โดยมีปัจจัยแวดล้อมของ

องค์กรด้านหน้าที่ความรับผิดชอบ และด้านทัศนคติ ส่งผลต่อพฤติกรรมการสร้างเสริมสุขภาวะองค์กร 8 ประการโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในขณะที่ปัจจัยแวดล้อมขององค์กรด้านนโยบายและกฎระเบียบส่งผลต่อพฤติกรรมการสร้างเสริมสุขภาวะองค์กร 8 ประการโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักของผลกระทบของตัวแปรอิสระที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการสร้างเสริมสุขภาวะองค์กร 8 ประการโดยรวม พบว่า ด้านหน้าที่ความรับผิดชอบมีน้ำหนักมากสุด (Beta = .248) ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการสร้างเสริมสุขภาวะองค์กร 8 ประการโดยรวม 2) ปัจจัยแวดล้อมขององค์กรโดยรวมสามารถร่วมกันอธิบายการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการอยู่ร่วมกันโดยรวมได้ร้อยละ 42.4 (Adjusted R^2 = .424) โดยมีปัจจัยแวดล้อมขององค์กรด้านนโยบายและกฎระเบียบ และด้านทัศนคติ ส่งผลต่อพฤติกรรมการอยู่ร่วมกันโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในขณะที่ปัจจัยแวดล้อมขององค์กรด้านหน้าที่ความรับผิดชอบส่งผลต่อพฤติกรรมการอยู่ร่วมกันโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ3) แนวทางการพัฒนาการสร้างเสริมสุขภาวะองค์กรภาคอุตสาหกรรมจังหวัดปทุมธานี ประกอบด้วย (1) มาตรการเชิงรุก (2) มาตรการเชิงรับ (3) มาตรการเชิงป้องกัน และ (4) มาตรการการมีส่วนร่วมในการการสร้างเสริมสุขภาวะทั้ง 4 ส่วนอย่างมีประสิทธิภาพ

คำสำคัญ: การพัฒนา, การสร้างเสริมสุขภาวะ, องค์กรภาคอุตสาหกรรม

Abstract

The objectives of this research article were 1) to study environmental factors of organization affecting the creation of happy 8 workplace. 2) to study environmental factors of organization affecting cohabitation behavior and 3) to study how to create happy workplace for industrial organization in Pathumthani province. This mixed methodology research consisted of 400 samples and in-depth interview of 17 people including executives, managers and other staff of government organizations. The researcher found that 1) the multiple linear regression: the environmental factors affecting behavior creation of happy 8 workplace were 34.7% (Adjusted R^2 = .347). The statistical significance of environmental factors of organization in responsibilities and attitudes were 0.1 and in policies and regulations were .05. The independent variables affected the creation of happy 8 workplace which the responsibilities were the most important factor loading (Beta=.248). The organizational environment affected factors cohabitation behavior 42.4% (Adjusted R^2 = .424). The other factors including policies, regulations and

attitudes affected cohabitation behavior at statistical level of .01. The responsibilities affected cohabitation behavior at statistical level of .05. The attitudes were the most important factor loading which affected the cohabitation behavior (Beta = .283). The direction to develop happy workplace for industrial organization in Pathumthani province as following 1) proactive measure 2) reactive measure 3) preventive measure 4) collaborative measure to efficiently create happy workplace.

Keywords: Development, Happy workplace creation, Industrial organization

บทนำ

องค์การอนามัยโลกให้คำนิยามองค์กรสุขภาวะ (Healthy Workplace) ว่าเป็นสถานที่ทำงานซึ่งพนักงานและผู้บริหารร่วมมือกันเพื่อพัฒนากระบวนการของการปกป้อง และสนับสนุนสุขภาพ ความปลอดภัย และความเป็นอยู่ของพนักงานทุกคน และเพื่อให้เกิดความยั่งยืนใน 4 มิติ คือ สภาพแวดล้อมทางกายภาพ สภาพแวดล้อมทางสังคมจิตวิทยา ทรัพยากรบุคลากรที่มีสุขภาพดี และการมีส่วนร่วมของชุมชนกับองค์กร (Burton, J., 2010) องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labor Organization: ILO) ได้ระบุผลสำรวจว่า ประเทศต่างๆ ทั่วโลกมีแนวโน้มที่จะกำหนดเพดานการทำงานของคนไว้ไม่เกินสัปดาห์ละ 40 ชั่วโมง แต่ก็ยังมีประเทศกำลังพัฒนาที่ยังมีปัญหาคนทำงานหนักเกินไป มีสาเหตุ เช่น บุคคลต้องการทำงานจำนวนชั่วโมงมากขึ้น เพื่อให้มีรายได้พอเพียงต่อการเลี้ยงชีพ หรือการที่นายจ้างขอให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาเป็นประจำเพื่อเพิ่มการผลิตให้กับธุรกิจ ซึ่งประเทศไทยมีสัดส่วนคนทำงานจำนวนชั่วโมงมากที่สุดเป็นอันดับที่ 3 ของโลก โดยร้อยละ 46.7 ทำงานมากกว่า 48 ชั่วโมง/ สัปดาห์ และประเทศไทยมีวันหยุดประจำปีขั้นต่ำน้อยมากในเอเชีย ซึ่งน้อยกว่าประเทศกัมพูชา อินโดนีเซีย และเวียดนาม (ภาณุภาคย์ พงศ์อติชาต, 2550) ประเทศไทยก็มีแนวคิดการสร้างองค์การแห่งความสุข โดยสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยได้ริเริ่มโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานในสถานประกอบการ เพื่อสร้างเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนทำงานในสถานประกอบการที่จะเกิดความมั่นคงยั่งยืน ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ โดยการสนับสนุนในด้านงบประมาณของสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) เริ่มตั้งแต่ปี พ.ศ. 2546 โดยจัดตั้งเป็นมาตรฐานระบบบริหารจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานในสถานประกอบการ (Management System of Quality of Work Life: MS-QWL) โดยครอบคลุมสุขภาวะทั้ง 4 ด้าน คือ สุขภาวะกาย สุขภาวะอารมณ์ สุขภาวะทางสังคม และสุขภาวะทางจิตวิญญาณ มีผลวิจัยว่ามาตรฐาน MS-QWL ช่วยลด

อัตราการลาป่วยได้ร้อยละ 17.13 และอัตราการลาและการขาดงานลดลงร้อยละ 42.89 ต่อมาแผนงานสุขภาวะองค์กรภาคเอกชน สสส. ได้นำเสนอแนวทางการสร้างองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) โดยประกอบไปด้วยความสุข 8 ประการ คือ การมีสุขภาพดี การมีน้ำใจงาม การผ่อนคลาย การใฝ่หาความรู้ การมีคุณธรรม การปลอดหนี้ การมีครอบครัวที่ดี และการมีสังคมดี ซึ่งจะก่อให้เกิดสุขภาวะที่ดี 4 มิติ คือ กาย ใจ สังคม และจิตวิญญาณ ซึ่งการสร้างความสุขในที่ทำงานจะทำให้พนักงานมีความสุขดำรงชีวิตอย่างเหมาะสม มีความสัมพันธ์ที่ดีในหมู่เพื่อนร่วมงาน เกิดบรรยากาศในการทำงานที่ดี มีแรงจูงใจในการทำงานมากยิ่งขึ้น องค์กรเองจะได้รับประโยชน์จากการมีบุคลากรที่กระตือรือร้น เปี่ยมไปด้วยพลังแห่งความคิดและการเพิ่มผลการปฏิบัติงาน ความสุข 8 ประการ จึงหมายถึง การจัดสมดุลชีวิตมนุษย์ผ่านความสุขในโลก 3 ใบที่ทับซ้อนกัน คือ ความสุขของตนเอง ครอบครัว และองค์กร สังคม การบริหารองค์กรสมัยใหม่มีแนวโน้มเป็นการบริหารองค์กรแบบองค์รวม (Holistic Management) มากยิ่งขึ้น และเน้นการเติบโตอย่างยั่งยืน (Sustainable Growth) การมีคุณธรรมในการดำเนินธุรกิจ เน้นการเพิ่มผลผลิต (High Performance Organization) ขณะเดียวกันก็เน้นการปรับตัว (Adaptive Organization) เป็นองค์กรที่พนักงาน ชุมชน และภาคส่วนมีความสุข (Living Organization) แนวทางการบริหารเพื่อให้องค์กรสามารถอยู่รอดจากวิกฤตต่างๆ และทำให้องค์กรเติบโตอย่างยั่งยืน โดยได้ทั้งผลผลิต และพนักงานมีความสุข รวมเรียกว่า “องค์กรสุขภาวะ”(Healthy Organization) นอกจาก “องค์กรสุขภาพดี” แล้วยังมีการบริหารจัดการที่มีรูปแบบคล้ายกัน หรือมีลักษณะอย่างเดียวกัน ซึ่งถูกเรียกชื่อแตกต่างกันออกไป เช่น จิตวิญญาณแห่งองค์กร (Spirituality Organization) องค์กรแห่งความเบิกบานใจ (Joyful Organization) องค์กรที่มีความยืดหยุ่น (Flexible Organization) บริษัทสุขภาพดี (Healthy Companies) สถานที่ทำงานที่ดี (Healthy Workplace) องค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) เป็นต้น การนำเสนอกรอบความคิดเรื่ององค์กรแห่งความสุขของประเทศไทย ซึ่งสำนักสนับสนุนสุขภาวะองค์กร สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาวะให้ความหมายองค์กรแห่งความสุข (ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์, จุลัยวรรณ ด้วงโคตะ และนพพร ทิแก้วศรี, 2556) ประกอบด้วย 2 มุมมอง

1. การอธิบายองค์กรแห่งความสุข ที่เน้นกระบวนการ ซึ่งองค์กรแห่งความสุข หมายถึง กระบวนการพัฒนาคนในองค์กรอย่างมีเป้าหมาย และยุทธศาสตร์ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร เพื่อให้องค์กรมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง นำพาองค์กรไปสู่การเติบโตอย่างยั่งยืน

2. การอธิบายองค์กรแห่งความสุข ที่เน้นลักษณะขององค์กรแห่งความสุข ซึ่งองค์กรแห่งความสุข หมายถึง องค์กรที่คนทำงานมีความสุข ที่ทำงานน่าอยู่ ชุมชนสมานฉันท์ ประกอบด้วย 1) คนทำงานมีความสุข (Happy People) หมายถึง พนักงานตระหนักว่าตนเองเป็นบุคคลที่มี

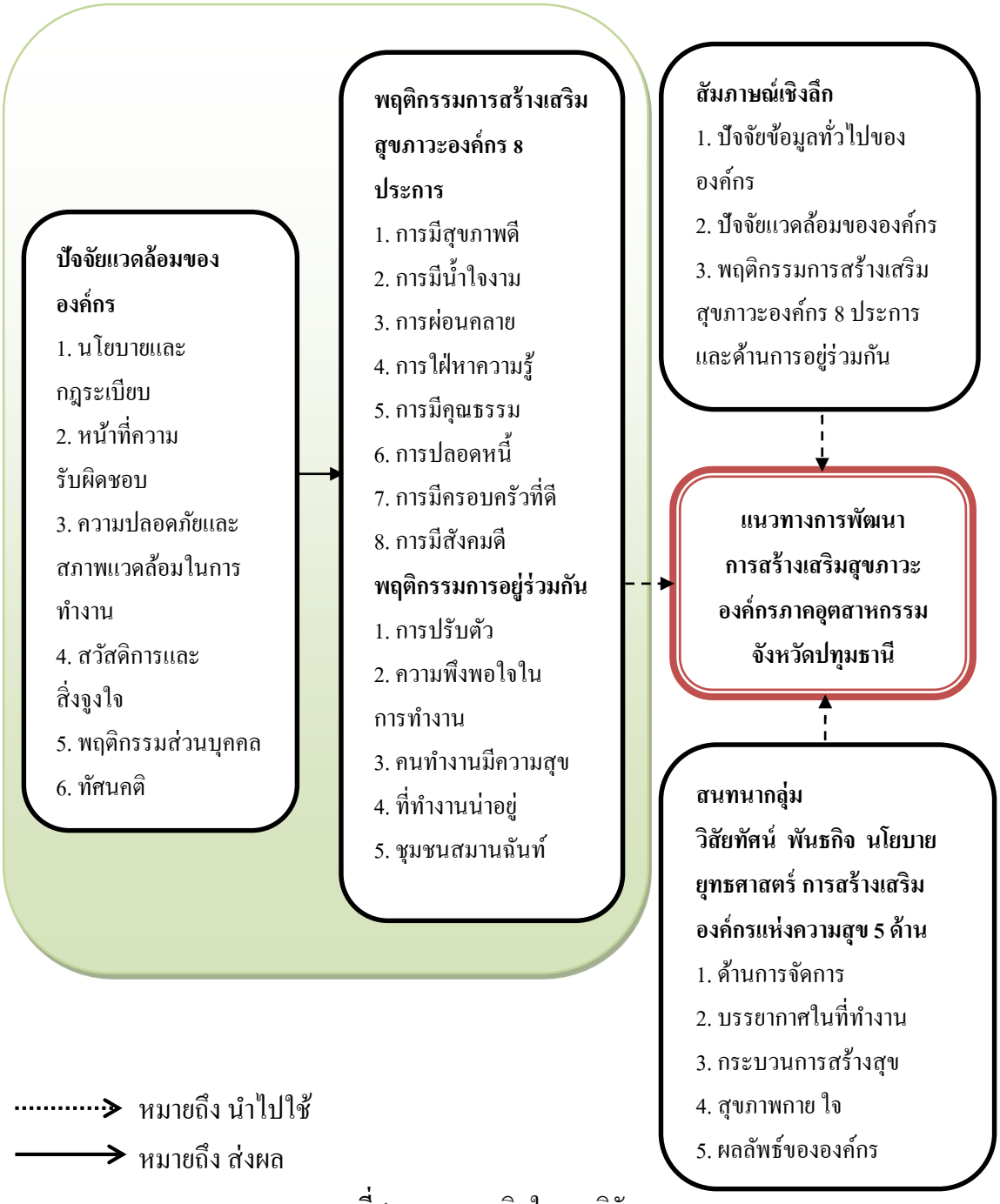
ความสำคัญขององค์กร มีความเป็นมืออาชีพ มีความจำเป็นอยู่ มีครอบครัวที่อบอุ่น มีศีลธรรมอันดีงาม และเอื้ออาทรต่อตนเองและสังคม 2) ที่ทำงานน่าอยู่ (Happy Home) พนักงานต้องรู้สึกว่าที่ทำงานคือ บ้านหลังที่ 2 ของพนักงาน มีความรัก ความสามัคคีในองค์กร โดยที่ทำงานน่าอยู่นี้ประกอบด้วย ความอบอุ่นของบ้าน (House) คนในองค์กร (Human) และความสุข (Happy) และ 3) ชุมชนสมานฉันท์ (Happy Team Work) ชุมชนต้องมีความสามัคคี มีการทำงานเป็นทีม มีการช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกัน และเอื้ออาทรกับสังคมรอบข้างชุมชนสมานฉันท์ หมายความถึง ลูกค้าหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับองค์กร รวมถึงชุมชน สังคมพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานขององค์กร

ด้วยเหตุดังที่กล่าวมานี้ การทำงานเป็นส่วนหนึ่งของการดำรงชีวิต แต่สถานการณ์ในปัจจุบัน แสดงให้ เห็นว่า บุคคลขาดความสุขในการทำงาน เนื่องมาจากการแข่งขันที่สูงขึ้น ชั่วโมงการทำงานยาวนานมากขึ้น เทคโนโลยีที่ทันสมัย สิ่งเหล่านี้ทำให้บุคคลขาดความสุขในการทำงาน ส่งผลต่อองค์การทั้งในด้านอัตราการลาออก ประสิทธิภาพการทำงานลดลง ขวัญกำลังใจตกต่ำลง รวมทั้งความเจ็บป่วยและความไม่ปลอดภัยในการทำงานที่เพิ่มขึ้นของกลุ่มคนทำงานในภาคอุตสาหกรรม และจากการที่ผู้วิจัยได้ร่วมดำเนินโครงการในการสร้างเสริม สุขภาวะองค์กรระยะที่ 2 โดยสภาอุตสาหกรรมจังหวัดปทุมธานีร่วมกับแผนงานสุขภาวะองค์กรภาคเอกชน (สสส.) จึงสนใจศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการสร้างเสริม สุขภาวะองค์กร 8 ประการภาคอุตสาหกรรม จังหวัดปทุมธานี เพื่อเป็นข้อมูลให้กับผู้บริหารองค์การได้นำไปเป็นแนวทางในการพัฒนา การวางแผนกลยุทธ์และนโยบาย ในการบริหารจัดการองค์การให้เป็นองค์การแห่งความสุขต่อไปผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาถึงแนวทางการพัฒนาการสร้างเสริมสุขภาวะองค์กรภาคอุตสาหกรรมจังหวัดปทุมธานี เนื่องการภาคอุตสาหกรรมเป็นขุมกำลังหลักในการขับเคลื่อนประเทศ ดังนั้นเมื่อมีการพัฒนาอุตสาหกรรมจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งโดยประกอบด้วย มาตรการเชิงรุก มาตรการเชิงรับ มาตรการเชิงแก้ไขป้องกัน และ มาตรการการมีส่วนร่วมในการการสร้างเสริมสุขภาวะทั้ง 4 ส่วนอย่างมีประสิทธิภาพอันจะนำไปสู่ความสูญเสียในด้านต้นทุนและทรัพย์สินดังเจตนารมณ์ขององค์กรต่อไป

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาการสร้างเสริมสุขภาวะองค์กรภาคอุตสาหกรรม หรือการสร้างองค์กรแห่งความสุข สามารถสร้างองค์กรแห่งความสุขด้วยกิจกรรม Happy Workplace 8 ประการนั้นผู้วิจัยได้สังเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 3 ส่วนประกอบสำคัญ โดยส่วนแรกคือ ปัจจัยแวดล้อมขององค์กร ประกอบด้วย 1. นโยบายและกฎระเบียบ 2. หน้าที่ความรับผิดชอบ 3. ความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน 4. สวัสดิการและสิ่งจูงใจ

5. พฤติกรรมส่วนบุคคล และ 6. ทัศนคติ ส่วนที่สองคือ พฤติกรรมการสร้างเสริมสุขภาวะองค์กร 8 ประการ 1. การมีสุขภาพดี 2. การมีน้ำใจงาม 3. การผ่อนคลาย 4. การใฝ่หาความรู้ 5. การมีคุณธรรม 6. การปลอดหนี้ 7. การมีครอบครัวที่ดี 8. การมีสังคมดี และส่วนที่สามคือ พฤติกรรมการอยู่ร่วมกัน 1. การปรับตัว 2. ความพึงพอใจในการทำงาน 3. คนทำงานมีความสุข 4. ที่ทำงานน่าอยู่ 5. ชุมชนสมานฉันท์ ดังที่ปรากฏตามกรอบแนวคิดในการวิจัยในครั้งนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วัตถุประสงค์ในการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยแวดล้อมขององค์กรที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการสร้างเสริมสุขภาวะองค์กร 8 ประการ

2. เพื่อศึกษาปัจจัยแวดล้อมขององค์กรที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการอยู่ร่วมกัน

3. เพื่อศึกษาหาแนวทางการพัฒนาการสร้างเสริมสุขภาวะองค์กรภาคอุตสาหกรรมจังหวัดปทุมธานี

สมมติฐานของงานวิจัย

1. ปัจจัยแวดล้อมขององค์กรส่งผลต่อพฤติกรรมการสร้างเสริมสุขภาวะองค์กร 8 ประการ

2. ปัจจัยแวดล้อมขององค์กรส่งผลต่อพฤติกรรมการอยู่ร่วมกัน

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้เป็นการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) โดยใช้วิธีการผสมผสาน ด้วยการวิจัยเชิงปริมาณและการวิจัยเชิงคุณภาพ (Quantitative and Qualitative research) โดยผู้วิจัยได้ใช้วิธีการศึกษาถึงระบบการจัดการของเสียภายในโรงงานอุตสาหกรรมพลาสติกของไทยปัจจุบัน โดยมีประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ดังนี้

ประชากร คือ สถานประกอบการภาคอุตสาหกรรมจังหวัดปทุมธานี โดยผู้แทนเป็นผู้บริหาร/ ผู้จัดการ ที่ยังคงปฏิบัติงานสถานประกอบการอุตสาหกรรมจังหวัดปทุมธานี ซึ่งในปัจจุบันมีสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรมจังหวัดปทุมธานี จำนวน 3,682 บริษัท (สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดปทุมธานี, 2559)

กลุ่มตัวอย่าง (เชิงปริมาณ) ผู้วิจัยใช้วิธีการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางสำเร็จรูปของ Krejcie & Morgan (1970) ใช้ในการประมาณค่าสัดส่วนของประชากรเท่ากับ 0.5 ระดับความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ร้อยละ 5 ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ได้กลุ่มตัวอย่าง 351 บริษัท โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) โดยงานวิจัยนี้ผู้วิจัยได้เก็บตัวอย่างเพิ่มอีก 49 บริษัทรวมทั้งสิ้น 400 บริษัท

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือ (แบบสอบถาม) จากการศึกษาค้นคว้าจากเอกสารตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดการของเสียทั้งในประเทศและต่างประเทศ เป็นคำถามแบบตรวจรายการให้เลือกคำตอบ (Check List) จำนวน 99 ข้อ โดยนำแบบสอบถามที่ได้สร้างขึ้นมาหาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยได้รับความอนุเคราะห์จาก

ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คนเป็นผู้ประเมินแบบสอบถามโดยได้ผลการประเมิน IOC 0.88 และผู้วิจัยได้นำเครื่องมือไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่าง (Try Out) จำนวน 30 บริษัทเพื่อตรวจสอบความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้วิธีวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่น 0.91

กลุ่มตัวอย่าง (เชิงคุณภาพ) ผู้วิจัยได้เก็บข้อมูลจากผู้บริหารระดับสูง ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ คณะกรรมการความปลอดภัยอาชีวอนามัยและและสภาพแวดล้อมในการทำงาน คณะกรรมการสวัสดิการ ด้วยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) จากผู้เชี่ยวชาญที่ให้ข้อมูลสำคัญ (Key informant Person) ด้วยการเจาะจงเลือก (Purposive Sampling) จากผู้บริหารภาครัฐและเอกชน จำนวน 17 คน และเก็บข้อมูลด้วยวิธีการสนทนากลุ่มจากผู้บริหารหน่วยงานภาครัฐและเอกชนจำนวน 10 คน เพื่อศึกษาข้อมูลที่ครอบคลุมเกี่ยวกับปัจจัยภายในองค์กรที่สร้างความสุขในการทำงาน และเสนอแนวทางการพัฒนาการสร้างเสริมสุขภาวะองค์กรภาคอุตสาหกรรม จังหวัดปทุมธานีที่เหมาะสมต่อไป

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เป็นต้นแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ พัฒนากระบวนการโดยผ่านรูปแบบการพัฒนาศักยภาพหลากหลายรูปแบบและพัฒนาด้านต่างๆ ของบุคคลให้สอดคล้องและมีทิศทางเดียวกันกับความต้องการขององค์กรและสังคม

2. เป็นต้นแบบกำหนดนโยบาย ได้แก่ สร้างวัฒนธรรมในการทำงาน ส่งเสริมความรักความสามัคคีระหว่างคนในองค์กร ส่งเสริมให้บุคคลแสดงความคิดความสามารถตนเองได้อย่างเต็มที่

3. เป็นต้นแบบด้านการบริหาร ด้านความสัมพันธ์ในองค์กรทั้งภายในองค์กร และภายนอกองค์กร

4. เป็นต้นแบบการทำสถานที่ทำงานให้เป็นเสมือนบ้านหลังที่สอง การให้ทั้งความสุขทางกายและความสุขทางใจ รวมทั้งจิตวิญญาณ มีความเอื้ออาทรกันความอบอุ่นดุจสมาชิกในครอบครัว เป็นที่ปรึกษาและดูแลพนักงานอย่างถ้อยทีถ้อยอาศัยระหว่างกัน มีอิสระในการแสดงความคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์ ส่งเสริมการทำงานด้วยความรู้ความสามารถอย่างเต็มศักยภาพ มีระบบสอนงานจากรุ่นพี่ ถ่ายทอดประสบการณ์การทำงาน รวมทั้งดูแลสวัสดิการรายได้อย่างเพียงพอ ลดภาระค่าใช้จ่ายต่างๆ เพื่อให้พนักงานคลายความกังวลและสามารถทำงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ

ผลการวิจัย

ผู้วิจัยสรุปผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยแวดล้อมขององค์กรที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการสร้างเสริมสุขภาวะองค์กร 8 ประการ

ตารางที่ 1 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแวดล้อมขององค์กรส่งผลต่อพฤติกรรมการสร้างเสริมสุขภาวะองค์กร 8 ประการโดยรวม

ปัจจัยแวดล้อมขององค์กร	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std.Err	Beta		
ค่าคงที่	1.527	.173		8.833**	.000
1. ด้านนโยบายและกฎระเบียบ	.130	.054	.154	2.384*	.018
2. ด้านหน้าที่ความรับผิดชอบ	.205	.051	.248	3.991**	.000
3. ความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน	-.104	.055	-.111	-1.909	.057
4. ด้านสวัสดิการและสิ่งจูงใจ	.059	.054	.066	1.094	.275
5. ด้านพฤติกรรมส่วนบุคคล	.114	.063	.114	1.807	.072
6. ด้านทัศนคติ	.193	.052	.217	3.733**	.000
Adjusted R^2 = .347, R^2 = .357					

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ พบว่า ปัจจัยแวดล้อมขององค์กรโดยรวมสามารถร่วมกันอธิบายการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสร้างเสริมสุขภาวะองค์กร 8 ประการโดยรวมได้ร้อยละ 34.7 (Adjusted R^2 = .347) โดยมีปัจจัยแวดล้อมขององค์กรด้านหน้าที่ความรับผิดชอบ และด้านทัศนคติ ส่งผลต่อพฤติกรรมการสร้างเสริมสุขภาวะองค์กร 8 ประการโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในขณะที่ปัจจัยแวดล้อมขององค์การด้านนโยบายและ

กฎระเบียบส่งผลต่อพฤติกรรมการสร้างเสริมสุขภาวะองค์กร 8 ประการโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักของผลกระทบของตัวแปรอิสระที่มีผลต่อส่งผลต่อพฤติกรรมการสร้างเสริมสุขภาวะองค์กร 8 ประการโดยรวม พบว่า ด้านหน้าที่ความรับผิดชอบมีน้ำหนักมากสุด (Beta = .248) ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการสร้างเสริมสุขภาวะองค์กร 8 ประการโดยรวม

2. เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยแวดล้อมขององค์กรที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการอยู่ร่วมกัน

ตารางที่ 2 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแวดล้อมขององค์กรส่งผลต่อพฤติกรรมการอยู่ร่วมกันโดยรวม

ปัจจัยแวดล้อมขององค์กร	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std.Err	Beta		
ค่าคงที่	1.370	.151		9.074**	.000
1. ด้านนโยบายและกฎระเบียบ	.144	.048	.184	3.032**	.003
2. ด้านหน้าที่ความรับผิดชอบ	.107	.045	.139	2.381*	.018
3. ความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน	.003	.048	.003	0.053	.958
4. ด้านสวัสดิการและสิ่งจูงใจ	.058	.047	.069	1.225	.221
5. ด้านพฤติกรรมส่วนบุคคล	.103	.055	.111	1.859	.064
6. ด้านทัศนคติ	.234	.045	.283	5.181**	.000
Adjusted R^2 = .424, R^2 = .433					

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ พบว่า ปัจจัยแวดล้อมขององค์กรโดยรวมสามารถร่วมกันอธิบายการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการอยู่ร่วมกันโดยรวมได้ร้อยละ 42.4 (Adjusted R^2 = .424) โดยมีปัจจัยแวดล้อมขององค์กรด้านนโยบายและกฎระเบียบ และด้านทัศนคติส่งผลต่อพฤติกรรมการอยู่ร่วมกันโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในขณะที่ปัจจัย

แวดล้อมขององค์การด้านหน้าที่ความรับผิดชอบส่งผลต่อพฤติกรรมการอยู่ร่วมกันโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักของผลกระทบของตัวแปรอิสระที่มีผลต่อส่งผลต่อพฤติกรรมการอยู่ร่วมกันโดยรวม พบว่า ด้านทัศนคติมีน้ำหนักมากสุด (Beta = .283) ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการอยู่ร่วมกันโดยรวม

3. เพื่อศึกษาหาแนวทางการพัฒนาการสร้างเสริมสุขภาวะองค์กรภาคอุตสาหกรรมจังหวัดปทุมธานี

สรุปผลจากการวิจัยในภาพรวม ซึ่งผู้วิจัยได้นำเสนอในวัตถุประสงค์ที่ 3 พบว่า มีแนวทางการพัฒนาการสร้างเสริมสุขภาวะองค์กรภาคอุตสาหกรรมจังหวัดปทุมธานีประกอบด้วย (1) มาตรการเชิงรุก (2) มาตรการเชิงรับ (3) มาตรการเชิงป้องกัน และ (4) มาตรการการมีส่วนร่วมในการการสร้างเสริมสุขภาวะในองค์กร

อภิปรายผล

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่า ปัจจัยแวดล้อมขององค์กรโดยรวมสามารถร่วมกันอธิบายการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสร้างเสริมสุขภาวะองค์กร 8 ประการโดยรวมได้ร้อยละ 34.7 (Adjusted R^2 = .347) โดยมีปัจจัยแวดล้อมขององค์กรด้านหน้าที่ความรับผิดชอบ และด้านทัศนคติ ส่งผลต่อพฤติกรรมการสร้างเสริมสุขภาวะองค์กร 8 ประการโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในขณะที่ปัจจัยแวดล้อมขององค์การด้านนโยบายและกฎระเบียบส่งผลต่อพฤติกรรมการสร้างเสริมสุขภาวะองค์กร 8 ประการโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักของผลกระทบของตัวแปรอิสระที่มีผลต่อส่งผลต่อพฤติกรรมการสร้างเสริมสุขภาวะองค์กร 8 ประการโดยรวม พบว่า ด้านหน้าที่ความรับผิดชอบมีน้ำหนักมากสุด (Beta = .248) ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการสร้างเสริมสุขภาวะองค์กร 8 ประการโดยรวม สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศุภิสรา หวังดี (2558) ได้ศึกษาเรื่อง การประยุกต์ใช้สุนทรียสาธกเพื่อพัฒนาความผูกพันในองค์กร กรณีศึกษา: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน วิทยาเขตขอนแก่น พบว่า แนวความคิดความสุข 8 ประการ สามารถช่วยเพิ่มความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรได้จริง โดยสามารถดำเนินกิจกรรมให้เกี่ยวเนื่องกับการสร้างความผูกพันของคนในองค์กรได้ 2 ลักษณะ คือ กิจกรรมที่ไม่ต้องใช้งบประมาณกับกิจกรรมที่ต้องใช้งบประมาณ และยังค้นพบความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาที่เสมือนเป็นคนในครอบครัวเดียวกัน การสร้างบรรยากาศในการทำงาน การมีส่วนร่วมในองค์กร ที่สำคัญการเปิดใจรับสิ่งใหม่ๆ ที่ดีๆ เป็นการค่อยๆ ซึมซับการเพิ่มความผูกพันต่อองค์กร ผูกพันต่อคนในองค์กรด้วยกัน

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 2 พบว่า ปัจจัยแวดล้อมขององค์กรโดยรวมสามารถร่วมกันอธิบายการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการอยู่ร่วมกันโดยรวมได้ร้อยละ 42.4 (Adjusted R2 = .424) โดยมีปัจจัยแวดล้อมขององค์กรด้านนโยบายและกฎระเบียบ และด้านทัศนคติ ส่งผลต่อพฤติกรรมการอยู่ร่วมกันโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในขณะที่ปัจจัยแวดล้อมขององค์การด้านหน้าที่ความรับผิดชอบส่งผลต่อพฤติกรรมการอยู่ร่วมกันโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักของผลกระทบของตัวแปรอิสระที่มีผลต่อส่งผลต่อพฤติกรรมการอยู่ร่วมกันโดยรวม พบว่า ด้านทัศนคติมีน้ำหนักมากสุด (Beta = .283) ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการอยู่ร่วมกันโดยรวม สอดคล้องกับงานวิจัยของดวงเนตร ธรรมกุล (2555) ได้ศึกษาเรื่องการสร้างสุขภาวะในองค์กร พบว่าหลักการที่สำคัญและมีความจำเป็นอย่างมากในการปรับปรุงสุขภาวะ ความปลอดภัยและความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน คือ (1) ต้องมีการพัฒนานโยบายและนำไปปฏิบัติในระดับชาติและระดับองค์กรเพื่อสนับสนุนสุขภาวะของพนักงาน (2) ต้องมีการป้องกันและสนับสนุนสุขภาวะในสถานประกอบการ (3) ต้องมีการปรับปรุงสิทธิในการเข้าถึงการบริการอาชีวอนามัยขั้นพื้นฐาน (4) ต้องมีการสื่อสารถึงการปฏิบัติที่มีประสิทธิภาพในการปรับปรุงสุขภาวะของพนักงาน และ (5) ควรมีการนำประเด็นสุขภาวะของพนักงานมาพิจารณาในระดับกว้างทั้งในบริบทการศึกษา การค้าขายและธุรกิจ และการพัฒนาด้านเศรษฐกิจ

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 3 พบว่า แนวทางการพัฒนาการสร้างเสริมสุขภาวะองค์กรภาคอุตสาหกรรมจังหวัดปทุมธานีประกอบด้วย (1) มาตรการเชิงรุก (2) มาตรการเชิงรับ (3) มาตรการเชิงป้องกัน และ (4) มาตรการการมีส่วนร่วมในการการสร้างเสริมสุขภาวะในองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของวัศยา หวังพลายเจริญสุข (2558) การดำเนินงานสร้างเสริมสุขภาวะองค์กร กรณีศึกษาองค์กรสร้างสุข พบว่า 1) ผลการศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์กรสร้างสุข พบว่า ความสุขในการทำงานเกิดจาก ลักษณะของงาน สัมพันธภาพในการทำงาน บรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงาน การได้รับการสนับสนุนสวัสดิการขององค์กร และการได้รับการยอมรับทางสังคม และ 2) พบว่า การดำเนินงานสร้างเสริมสุขภาวะองค์กร ประกอบไปด้วย การได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารระดับสูงขององค์กร การมีวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ และเป้าหมายที่เอื้อต่อการเป็นองค์กรสร้างสุข มีคณะกรรมการ หน่วยงาน หรือบุคลากรที่ดูแลงานด้านการสร้างเสริมสุขภาวะองค์กร

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1. ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการเรียนรู้เกิดขึ้นในทุกระดับตั้งแต่ในระดับบุคคล กลุ่ม และองค์การ พร้อมทั้งส่งเสริมการเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกอย่างจริงจังให้บุคลากรมีความคิดที่เป็นระบบ เพื่อนำมาบูรณาการใช้กับการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง

2. มีการสร้างความตระหนักและสร้างความกระตือรือร้นให้คนในองค์การทราบถึงความสำคัญของการเรียนรู้

3. มีการสื่อสารวิสัยทัศน์ขององค์การให้ชัดเจนซ้ำแล้วซ้ำเล่า มีการจัดแบ่งหน้าที่ในการบริหารงานเอาไว้อย่างชัดเจน ภายใต้การมีวิสัยทัศน์ที่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน

4. ส่งเสริมการมีทัศนคติที่ดีต่อองค์การ โดยการปลูกฝังให้แก่พนักงานเพื่อให้เกิดความจงรักและภักดีต่อองค์การและเป็นการรักษาคนให้อยู่กับองค์การนานมากขึ้น ทั้งนี้ ผู้บริหารต้องมอบอำนาจ มอบความไว้วางใจ และต้องกล้าเสี่ยงที่จะมอบหมายงานสำคัญ

5. ส่งเสริมความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานให้ตรงกับงานในหน้าที่ และการจัดเก็บงานอย่างเป็นระบบระเบียบ มีการจัดการความถูกต้องของข้อมูล การจัดทำความรู้และจัดเก็บให้เป็นที่เป็นทาง เพื่อให้สามารถค้นหาได้ง่ายขึ้น และทุกคนสามารถเข้าถึงแหล่งข้อมูลนั้นได้ง่ายมากขึ้น

6. ปรับปรุงระบบเทคโนโลยีที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ ให้สอดคล้องกับการใช้งานเทคโนโลยีขององค์การ เพียงพอต่อการใช้งาน และทันต่อความต้องการของเด็กนักเรียน

7. สร้างบุคคล กลุ่ม องค์การ ที่เป็นต้นแบบเพื่อให้เป็นตัวอย่างในการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยในครั้งต่อไป

1. ควรเพิ่มเติมการวิจัยเชิงคุณภาพ เช่น วิธีการประชุมระดมสมอง (Brainstorming Session) เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในเชิงวิชาการในการลด การควบคุม การป้องกัน และการแก้ไขทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในการสร้างเสริมสุขภาวะองค์กรภาคอุตสาหกรรม

2. ควรทำการศึกษาวิจัยโดยการทดลองใช้กับหน่วยงานย่อยในโรงงานอุตสาหกรรม เนื่องจากในแต่ละโรงงานต่างๆ จะมีหลายหน่วยผลิตย่อยที่มีคุณลักษณะเฉพาะจึงควรศึกษาอันจะพัฒนาการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในการสร้างเสริมสุขภาวะองค์กรภาคอุตสาหกรรมจากระดับองค์กรสู่ระดับหน่วยงานย่อยได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

รายการอ้างอิง

ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์, จุลัยวรรณ ด้วงโคตะ และนพพร ทิแก้วศรี. (2556). *มาสร้างองค์กรแห่งความสุข*. นนทบุรี: บริษัทสองขา ครีเอชั่น จากัด.

ดวงเนตร ธรรมกุล. (2555). *การสร้างสุขภาวะในองค์กร*. นนทบุรี: วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี.

ภาณุภาคย์ พงศ์อติชาติ. (2550). *สมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (Work life Balance) ในการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตและการทำงานกระแสใหม่ของการบริหารทรัพยากรบุคคล*. กรุงเทพฯ: สำนักงาน ก.พ

วัศยา หวังพลายเจริญสุข. (2558). *การดำเนินงานสร้างเสริมสุขภาวะองค์กร: กรณีศึกษาองค์กรสร้างสุข*. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ, คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

ศุภิสรา หวังดี. (2558). *การประยุกต์ใช้สุนทรียสาธกเพื่อพัฒนาความผูกพันในองค์กร กรณีศึกษา: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน วิทยาเขตขอนแก่น*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาการจัดการ, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดปทุมธานี. (2559). *รายงานวิเคราะห์สภาวะเศรษฐกิจอุตสาหกรรมปี 2559 (มกราคม-มิถุนายน 2559)*. ปทุมธานี: สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดปทุมธานี.

Burton, J. (2010). *WHO Healthy Workplace Framework and Model: Background and Supporting literature and Practices.* Submitted to Evelyn Kortum. Geneva, Switzerland: WHO Headquarters.

Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement, 30*(3), 607-610.