

การรับรู้การพัฒนางานองค์กรสุขภาวะที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน:
กรณีศึกษา องค์กรสุขภาวะที่เป็นภาคีเครือข่ายในภาคตะวันออก
Perception of Happy Workplace Development affecting to Quality
of Work Life: Case study in the companies in Eastern Happy
Workplace Network

วรรณภา ลือกิตินันท์ *

Wannapa Luekitinan

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับการรับรู้การพัฒนางานองค์กรสุขภาวะและระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน รวมถึงอิทธิพลของการรับรู้การพัฒนางานองค์กรสุขภาวะที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ พนักงานในองค์กรสุขภาวะที่อยู่ในเครือข่ายภาคตะวันออก จำนวน 332 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุ ผลการศึกษาพบว่าพนักงานมีการรับรู้การพัฒนางานองค์กรสุขภาวะโดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ยกเว้นด้านการพัฒนาสุขภาพกายและสุขภาพใจมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง ส่วนคุณภาพชีวิตในการทำงาน พนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สำหรับการวิเคราะห์อิทธิพล การรับรู้การพัฒนางานองค์กรสุขภาวะที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานพบว่า มี 4 ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่ การพัฒนาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ การพัฒนาสภาพแวดล้อมและบรรยากาศการสร้างเสริมสุขภาวะ การพัฒนากระบวนการดำเนินงานสร้างเสริมสุขภาวะ และการพัฒนาสุขภาพกายสุขภาพใจของพนักงานส่งผลเชิงบวกต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน และสามารถร่วมกันทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานโดยมีอำนาจในการทำนายร้อยละ 68.90

คำสำคัญ: การรับรู้ การพัฒนางานองค์กรสุขภาวะ องค์กรสุขภาวะ คุณภาพชีวิตการทำงาน

* อาจารย์ประจำ คณะการจัดการและการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยบูรพา, E-Mail: Wannapa.w236@gmail.com

Abstract

This study aimed to explore the level of perception about happy workplace development and quality of work life, including determined the influence perceived happy workplace development and quality of work life. The sample was 332 employees in the companies of eastern happy workplace network and the questionnaire was used to gather the data. The statistics used for data analysis were mean, standard deviation and multiple regressions. The finding revealed totally perception about happy workplace development was rated at high level. Considering each aspects of perception about happy workplace development, all aspects were rated at high level, except development of physical and mental health aspect was rated at moderate level. Meanwhile, totally and all aspect of quality of work life were rated at high level. For multiple regressions analysis, the result determined 4 factors that influencing the quality of work life that were the development of human resource management system, the development of environment, the development of happy workplace process, and development of physical and mental health. These factors positively influenced the quality of work life and could forecast quality of working life with the predictive power at 68.90%.

Keywords: Perception, Happy Workplace Development, Happy Workplace, Quality of Work Life

1. บทนำ

มนุษย์เราส่วนใหญ่ต้องใช้เวลาอยู่ทำงาน ซึ่งหากต้องทำงานด้วยความเหนื่อยหน่าย ก็ย่อมบั่นทอนจิตใจ นำมาซึ่งสุขภาพจิตที่ไม่เป็นสุข และส่งผลถึงสุขภาพร่างกายได้ แต่ในทางตรงข้ามถ้ามีความสุขกับการทำงาน ก็จะมีผลต่อบรรยากาศในที่ทำงานที่มีความสุข ซึ่งจะช่วยลดความตึงเครียดในการทำงาน ตลอดจนมีผลต่อคุณภาพงานที่พนักงานทำได้ (ประพนธ์ ผาสุกยัต, 2549: หน้า 32) ทั้งนี้คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเป็นอีกแนวคิดหนึ่งที่ได้รับ ความสนใจจากองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชน จนกลายเป็นมิติใหม่สำหรับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่องค์กรจำเป็นต้องคำนึงถึง เพราะคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นสิ่งที่ตอบสนองความผาสุก และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานทุกระดับ ไม่ว่าจะเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ หัวหน้างาน และผู้บริหาร ซึ่งสาเหตุที่พนักงานลาออกจากองค์กรส่วนใหญ่มาจากการที่องค์กรไม่ได้เอาใจใส่คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน แต่หากพนักงานมีความสุขในการทำงานและ

คุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีแล้ว พนักงานก็จะเกิดความรู้สึกรัก และมีส่วนร่วมในการทำงานกับองค์กร (Hackman and Shuttle, 1977: p. 57)

ด้วยเหตุนี้ นักวิชาการและนักปฏิบัติทั้งในประเทศและต่างประเทศจึงให้ความสนใจกับแนวทางการพัฒนาองค์กรสุขภาวะ ที่เน้นในด้านการพัฒนาบรรยากาศองค์กรให้ปลอดภัย ส่งเสริมสุขภาพของพนักงาน และระบบการทำงานที่ทำให้มีผลปฏิบัติงานที่สูงขึ้น ตลอดจนเน้นการพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานทั้งกาย ใจ สังคม และจิตปัญญา เพื่อให้พนักงานเกิดรู้สึกเชิงบวกที่ดีกับองค์กร (ณัฐวุฒิ โรจนันิรุตติกุล, 2553: หน้า 229) ซึ่งแนวคิดนี้เกิดขึ้นในประเทศสหรัฐอเมริกาในช่วงต้นทศวรรษที่ 1960 โดยกลุ่มนักวิจัยด้านมนุษยสัมพันธ์ที่ให้ความสนใจต่อวิธีการปฏิบัติขององค์กรต่อพนักงาน และปัจจุบันองค์กรอนามัยโลกก็ได้นำแนวคิดนี้มากำหนดแนวทางการสร้างเสริมสุขภาวะในที่ทำงานขึ้น เพื่อให้ผลักดันให้องค์กรและบริษัทนำไปปฏิบัติ (ดวงเนตร ธรรมกุล, 2555: หน้า 2-3)

สำหรับแนวคิดองค์กรสุขภาวะในประเทศไทยนั้น ได้มีการนำแนวคิดนี้มาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาองค์กร ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อพนักงานด้านการส่งเสริมสุขภาพกายและใจให้มีความสุขในการทำงาน รวมถึงเป็นประโยชน์ต่อองค์กรในด้านต่างๆ เช่น การลดต้นทุน และการสร้างภาพลักษณ์องค์กรที่ดี (ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์, จุลยวรรณ ด่วงโคตะ และนพพร ทิแก้วศรี, 2556: หน้า 5) ทั้งนี้สำนักงานสร้างเสริมสุขภาพได้สนับสนุนการสร้างองค์กรสุขภาวะในสถานประกอบการทั่วประเทศ โดยเฉพาะอย่างยิ่งภาคตะวันออกที่มีสถานประกอบการและแรงงานจำนวนมาก ซึ่งแรงงานส่วนใหญ่จะทำงานอยู่ในภาคการผลิต (กองวิจัยตลาดแรงงาน, 2557: หน้า 2) ที่ต้องเผชิญกับภาวะความตึงเครียด และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เข้มงวด

อย่างไรก็ตาม แม้ว่าองค์กรจะมีการสื่อสารเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาองค์กรสุขภาวะ และจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสุขให้กับพนักงานในองค์กร พนักงานก็อาจไม่รับรู้รับทราบวัตถุประสงค์ในการดำเนินงานตามที่องค์กรตั้งเป้าหมายไว้ก็เป็นได้ เพราะโดยทั่วไปแล้วมนุษย์จะเลือกรับรู้ (Perceptual Selection) โดยแปลความหมายสิ่งที่เห็นบนพื้นฐานของความสนใจ ภูมิหลัง ประสบการณ์และความคิดเห็นของตนเอง (วิเชียร วิทย์อุดม, 2556: หน้า 59) ซึ่งจะส่งผลทำให้พนักงานมีพฤติกรรมในการทำงาน และความรู้สึกที่เกี่ยวกับงานที่แตกต่างกันจึงเป็นไปได้ว่าการรับรู้การพัฒนาองค์กรสุขภาวะของพนักงานที่แตกต่างกัน ก็อาจส่งผลทำให้พนักงานมีความสุขในการทำงานและคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาอิทธิพลของการรับรู้ และคุณภาพชีวิตในการทำงาน ซึ่งผลการวิจัยจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาแนวทางการสร้างองค์กรสุขภาวะ และสร้างความสุขในการทำงานให้กับแรงงานในสถานประกอบการต่อไป

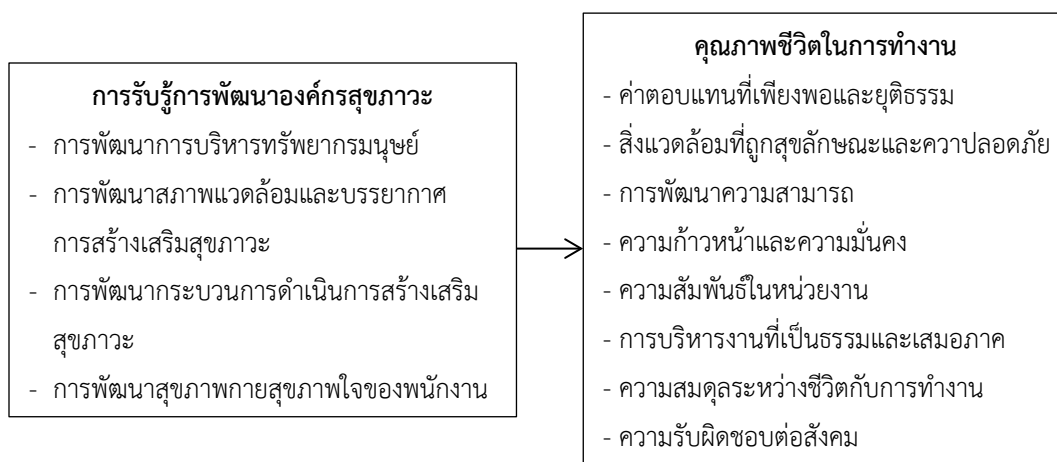
2. วัตถุประสงค์การศึกษา

- 2.1 เพื่อศึกษาระดับการรับรู้การพัฒนาองค์กรสุขภาวะและระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน
- 2.2 เพื่อศึกษาการรับรู้การพัฒนาองค์กรสุขภาวะที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

3. สมมติฐาน

การรับรู้การพัฒนาองค์กรสุขภาวะส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

4. กรอบแนวคิดในการศึกษา



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการศึกษา

5. เอกสารที่เกี่ยวข้อง

5.1 การรับรู้การพัฒนาองค์กรสุขภาวะ

นักวิชาการได้ให้ความหมายตรงกันว่า การรับรู้เป็นกระบวนการทางจิตวิทยา (วิเชียร วิทยอุดม, 2556) เป็นกระบวนการในการให้ความหมายกับสิ่งที่อยู่รอบตัว โดยการรวบรวมและตีความจากประสาทที่ได้รับ (วิรัช สงวนวงศ์วาน, 2550: หน้า 63; นิตพล ภูตะโชติ, 2556: หน้า 48) ทั้งนี้บุคคล 2 คนที่ได้เห็นสิ่งเดียวกัน อาจเกิดการรับรู้ต่างกัน และมีพฤติกรรมที่ต่างกันไป (วิรัช สงวนวงศ์วาน, 2550: หน้า 63) เนื่องจากการรับรู้ของคนๆ หนึ่งสามารถตีความให้แตกต่างจากความเป็นจริงได้อย่างมากมาย (วิภาส ทองสุทธิ, 2552: หน้า 55)

5.2 การพัฒนาองค์กรสุขภาวะ

องค์กรสุขภาวะ หมายถึง องค์กรที่มีการบริหารจัดการภายในองค์กร และการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งคำนึงถึงความสุขในการปฏิบัติงานของพนักงาน ควบคู่ไปกับความสุขในการดำรงชีวิตประจำวัน ตลอดจนมีแนวปฏิบัติงานที่ส่งเสริมความสุขในการทำงานของพนักงาน โดยมีจุดมุ่งหวังเพื่อเพิ่มผลผลิต ผลประกอบการ ไปพร้อมๆ กับการเจริญเติบโตของพนักงาน ซึ่งสำนักสนับสนุนสุขภาวะองค์กร สำนักงานกองทุนสนับสนุนการเสริมสร้างสุขภาวะ (2556: หน้า 10) ได้สนับสนุนให้มีการพัฒนาเครื่องมือสำหรับการพัฒนาองค์กรสุขภาวะ โดยดัชนีสุขภาวะองค์กร (Happy workplace Index) เป็นเครื่องมือหนึ่งในการพัฒนา

กระบวนการและกิจกรรมที่จัดขึ้นให้เกิดผลต่อการสร้างสุขของพนักงาน ซึ่งกิจกรรมสร้างสุขในองค์กรแต่ละองค์กรจะแตกต่างกันไปตามบริบทและวัฒนธรรมขององค์กร โดยดัชนีสุขภาวะองค์กร มีปัจจัยสำคัญ 5 มิติ คือ (ดวงเนตร ธรรมกุล ขวัญเมือง แก้วดำเกิง และอัจฉรา ประเสริฐสิน, 2554: หน้า 8-19)

1) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ เน้นเกี่ยวกับการดูแลปัจจัยพื้นฐานในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่ ผลตอบแทนที่เหมาะสม นโยบายการคุ้มครองพนักงาน สวัสดิการพนักงาน การให้รางวัลยกย่องพนักงาน การประเมินผลงานให้เป็นที่ยอมรับ ระบบและกลไกในการพัฒนาความก้าวหน้าตามสายอาชีพตามศักยภาพของพนักงาน เพื่อให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตและความสุขไปพร้อมกัน

2) สภาพแวดล้อมและบรรยากาศการสร้างเสริมสุขภาวะ หากสภาพการทำงานมีความเหมาะสม ปลอดภัย พนักงานก็สามารถทำงานได้อย่างเป็นสุข ในทางตรงกันข้าม หากสภาพแวดล้อมในการทำงานไม่ดี จะส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานที่ลดลง ทำให้สุขภาพจิตของพนักงานเสื่อมโทรม เกิดความเครียด มีความขัดแย้ง มีความเสี่ยงในการเกิดอุบัติเหตุ และเป็นสาเหตุของการเกิดโรคต่างๆ

3) กระบวนการดำเนินงานสร้างเสริมสุขภาวะองค์กรสุข อาจแตกต่างกันไปในแต่ละองค์กร เนื่องจากขึ้นอยู่กับบริบทและวัฒนธรรมขององค์กรแต่ละแห่ง แต่ทั้งนี้การออกแบบกิจกรรมต่างๆ ต้องมีความเชื่อมโยงกัน และให้พนักงานมีส่วนร่วม โดยกิจกรรมได้แก่ การสร้างการมีส่วนร่วมจากพนักงานทุกระดับอย่างทั่วถึง การมีผู้รับผิดชอบการกำกับดูแลนโยบายองค์กรแห่งความสุข การสร้างช่องทางการสื่อสารเกี่ยวกับการสร้างสุขในองค์กร การเรียนรู้เรื่องการสร้างสุข การสนับสนุนทรัพยากร การให้ความสำคัญว่าสุขภาวะเป็นทุนอย่างหนึ่ง และคุณภาพในการประเมินองค์กรสร้างสุข

4) สุขภาพกายและสุขภาพใจ สุขภาพกายและสุขภาพใจมีความเชื่อมโยงสัมพันธ์กัน ดังนั้นต้องส่งเสริมกิจกรรมที่เน้นความสุขกาย คือ สุขภาพร่างกายแข็งแรง สมบูรณ์ ไม่บาดเจ็บหรือป่วย และเน้นสุขภาพใจที่ดี คือ รู้สึกเบิกบาน อิ่มใจ มีความพึงพอใจในชีวิต จิตใจมีความสุข สามารถปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5) ผลลัพธ์ เป็นประโยชน์ที่ได้รับจากการดำเนินงานกิจกรรมสร้างสุขในองค์กร เช่น การลดอุบัติเหตุ อัตราการเจ็บป่วย การเพิ่มขึ้นของผลผลิต ลดอัตราการลาออก ลดระดับความเครียดของพนักงาน ลูกจ้างเกิดความพึงพอใจในสินค้าและบริหาร และมีความผูกพันต่อองค์กร

ซึ่งในการศึกษาครั้งนี้ การรับรู้การพัฒนางานองค์กรสุขภาวะ ได้ใช้แนวทางการพัฒนางานองค์กร สุขภาวะ โดยใช้ดัชนีสุขภาวะองค์กรมาประยุกต์ใช้เพียง 4 ด้าน ได้แก่ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ สภาพแวดล้อมและบรรยากาศการสร้างเสริมสุขภาวะ กระบวนการดำเนินงานสร้างเสริมสุขภาวะองค์กรสุข และสุขภาพกายและสุขภาพใจ ส่วนด้านผลลัพธ์ไม่ได้นำมาใช้เนื่องจากด้านนี้เป็นการวัดผลหลังจากที่ดำเนินการกระบวนการสร้างสุขภาวะแล้ว

5.3 คุณภาพชีวิตการทำงาน

คำว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life) เป็นคำที่แยกมาจากคำว่า คุณภาพชีวิต (Quality of Life) เพื่อสะท้อนให้เห็นถึงมิติด้านการทำงานอย่างเฉพาะเจาะจง ทั้งนี้เวลาในการทำงานเป็นเวลาส่วนใหญ่ที่บุคคลคนหนึ่งใช้ในชีวิตประจำวัน (Delamotte and Takezawa, 1984: p.89) โดยคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นส่วนหนึ่งของคุณภาพชีวิต ทั้งนี้การศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานนั้นเริ่มมาตั้งช่วงปี 1970 เป็นต้นมา โดยมีนักวิชาการให้ความหมายเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานว่า หมายถึง ความรู้สึกของพนักงาน ความผาสุกของพนักงาน อันเป็นผลมาจากการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานอย่างสร้างสรรค์ (Walton, 1973: p.12-16; Hackman and Suttle, 1977: p.57; Bluestone, 1977: p.43-46; Hodgetts, 1993: p.474-487) โดยการวัดมิติทางด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานนั้น มีอยู่หลายแนวคิดด้วยกัน โดยวอลตัน (Walton, 1973: p.12-16) เป็นบุคคลในยุคแรกๆ ที่ศึกษาและนำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งกำหนดเกณฑ์คุณภาพชีวิตการทำงานไว้ 8 ประการ ดังนี้

1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (Adequate and fair compensation) ได้รับค่าจ้างเพียงพอที่จะดำรงชีวิตตามมาตรฐานของสังคมทั่วไป ค่าจ้างที่ได้รับยุติธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับตำแหน่งของตนและตำแหน่งอื่นๆ ที่มีลักษณะงานคล้ายคลึงกัน
2. สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (Safe and Healthy working condition) ผู้ปฏิบัติงานไม่ควรอยู่ในสภาพแวดล้อมทางด้านร่างกายและสิ่งแวดล้อมของการทำงานซึ่งก่อให้เกิดสุขภาพที่ไม่ดี และควรกำหนดมาตรฐานที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมสุขภาพซึ่งรวมถึงการควบคุมเกี่ยวกับเสียง กลิ่น และการรบกวนทางสายตา
3. การพัฒนาความสามารถของบุคคล (Development of human capacities) ควรให้โอกาสแก่ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ฝีมือ พัฒนาทักษะและความรู้ของตัวเอง ซึ่งจะส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกว่าตนเองมีค่า และมีความรู้สึกท้าทายจากการทำงานของตนเอง
4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (Growth and Security) ควรให้ความสนใจต่องานที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับมอบหมายจะมีผลต่อการดำรงไว้และการเพิ่มพูนความสามารถของตน ความรู้และทักษะใหม่ๆ ที่จะนำไปใช้ประโยชน์ต่อหน่วยงานในอนาคต ควรให้โอกาสในการพัฒนาทักษะและความสามารถในแขนงของตน
5. บูรณาการทางสังคม (Social integration) การที่ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกที่ตนประสบความสำเร็จและมีคุณค่า จะมีผลต่อบุคคลนั้นในด้านความเป็นอิสระจากอคติ ความรู้สึกต่อชุมชน การเปิดเผยของตนเอง ความรู้สึกที่ไม่มีการแบ่งชั้นวรรณะในหน่วยงาน และมีความรู้สึกว่าการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้นกว่าเดิม

6. ธรรมนูญในองค์การ (Constitutionalism) วัฒนธรรมขององค์การมีเคารพในสิทธิส่วนบุคคลของพนักงาน ยอมรับความขัดแย้งทางความคิด รวมทั้งวางมาตรการให้ผลตอบแทนที่ยุติธรรมแก่ผู้ปฏิบัติ

7. ดุลยภาพระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตด้านอื่นๆ (The total life space) การทำงานของบุคคลหนึ่งควรมีความสมดุลกับบทบาทชีวิตของบุคคลนั้น บทบาทนี้เกี่ยวกับการแบ่งเวลา อาชีพ การเดินทาง ซึ่งควรมีสัดส่วนที่เหมาะสมระหว่างการใช้เวลาว่างของบุคคลและเวลาของครอบครัว รวมทั้งความก้าวหน้าและการได้รับความดีความชอบ

8. การเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม (Social relevance) กิจกรรมของหน่วยงานที่ไม่มีความรับผิดชอบต่อสังคม จะทำให้เกิดการลดคุณค่าความสำคัญของงานและอาชีพในกลุ่มผู้ปฏิบัติงาน ตัวอย่างเช่น ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่รับรู้ว่า หน่วยงานของตนมีความรับผิดชอบต่อสังคมในด้านการผลิต การกำจัดของเสีย วิธีด้านการตลาด การฝึกการปฏิบัติ และการมีส่วนร่วมในการรณรงค์ด้านการเมือง และอื่นๆ

6. วิธีการดำเนินการวิจัย

6.1 การศึกษาในครั้งเป็นศึกษาเชิงปริมาณ ซึ่งมีตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา จำนวน 2 ตัว คือ ตัวแปรต้น และตัวแปรตาม ได้แก่

ตัวแปรต้น ได้แก่ การรับรู้การพัฒนางานองค์กรสุขภาวะ ซึ่งศึกษาตามแนวทางการพัฒนางานองค์กรสุขภาวะระดับองค์กร โดยประยุกต์กรอบการพัฒนาดัชนีตรวจสอบสุขภาวะระดับองค์กรของ ดวงเนตร ธรรมกุล ขวัญเมือง แก้วดำเกิง และอัจฉรา ประเสริฐสิน (2554: หน้า 8-19) จำนวน 4 ด้าน ประกอบด้วย การพัฒนาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ การพัฒนาสภาพแวดล้อมและบรรยากาศการสร้างเสริมสุขภาวะ การพัฒนากระบวนการดำเนินงานสร้างเสริมสุขภาวะ และการพัฒนาสุขภาพกายสุขภาพใจของพนักงาน

ตัวแปรตาม ได้แก่ คุณภาพชีวิตในการทำงาน ซึ่งศึกษาตามแนวทางของ Walton (1973: p.12-16) จำนวน 8 ด้าน ประกอบด้วย ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องลักษณะและความปลอดภัย การพัฒนาความสามารถ ความก้าวหน้าและความมั่นคง ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน การบริหารงานที่เป็นธรรมและเสมอภาค ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ความรับผิดชอบต่อสังคม

6.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานในองค์กรสุขภาวะที่อยู่ในเครือข่ายภาคตะวันออก จำนวน 1,342 คน และคำนวณกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรทาร์ยามาเน่ ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 309 คน และเพื่อป้องกันความผิดพลาดในการเก็บข้อมูล จึงเพิ่มแบบสอบถามในการเก็บข้อมูลอีกจำนวน 91 ชุด รวมจำนวนทั้งสิ้น 400 ฉบับ ทั้งนี้ใช้การสุ่มแบบแบ่งกลุ่มในการเลือกกลุ่มตัวอย่าง และจำแนกสัดส่วนกลุ่มตัวอย่างในแต่ละบริษัท

6.3 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือ แบบสอบถาม ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นข้อคำถามแบบเลือกตอบ ได้แก่ เพศ ลักษณะงาน และประสบการณ์การทำงาน จำนวน 3 ข้อ

ส่วนที่ 2 การรับรู้การพัฒนางานองค์กรสุขภาวะ 4 ด้าน ซึ่งเป็นข้อคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (น้อยที่สุด ถึงมากที่สุด) จำนวน 29 ข้อ

ส่วนที่ 3 คุณภาพชีวิตการทำงาน 8 ด้าน ซึ่งเป็นข้อคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (น้อยที่สุด ถึงมากที่สุด) จำนวน 28 ข้อ

และกำหนดเกณฑ์การแปลผลคะแนนเฉลี่ยของความผูกพันในงาน โดยการหาค่าพิสัย เพื่อกำหนดช่วงความกว้างของคะแนนในการแปลผล ซึ่งกำหนดการแปลผลเป็น 5 ช่วง ทั้งนี้ได้กำหนดเกณฑ์การแปลผลระดับความผูกพันในงาน คือ

4.21 – 5.00 หมายถึง	มีรับรู้การพัฒนางานองค์กรสุขภาวะ/มีคุณภาพชีวิตในระดับมากที่สุด
3.41 – 4.20 หมายถึง	มีรับรู้การพัฒนางานองค์กรสุขภาวะ/มีคุณภาพชีวิตในระดับมาก
2.61 – 3.40 หมายถึง	มีรับรู้การพัฒนางานองค์กรสุขภาวะ/มีคุณภาพชีวิตในระดับปานกลาง
1.81 – 2.60 หมายถึง	มีรับรู้การพัฒนางานองค์กรสุขภาวะ/มีคุณภาพชีวิตในงานในระดับน้อย
1.00 – 1.80 หมายถึง	มีรับรู้การพัฒนางานองค์กรสุขภาวะ/มีคุณภาพชีวิตในระดับน้อยที่สุด

6.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยประสานงานและขอความอนุเคราะห์ไปยังสถานประกอบการในการแจกแบบสอบถาม และขอรับแบบสอบถามคืนภายใน 2 สัปดาห์ ซึ่งมีแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์และใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้ มีจำนวน 332 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 83.00 ของแบบสอบถามที่ส่งทั้งหมด จากนั้นจึงลงรหัสข้อมูลและประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

6.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์สมการถดถอย

7. ผลการศึกษา

พนักงานที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 173 คน (ร้อยละ 52.10) ซึ่งทำงานในสำนักงาน จำนวน 190 คน (ร้อยละ 57.20) และส่วนใหญ่มิ่ประสบการณ์ในการทำงาน 1-3 ปี จำนวน 105 คน (ร้อยละ 31.60)

1. ระดับการรับรู้การพัฒนางานองค์กรสุขภาวะของพนักงาน พบว่าพนักงานมีระดับการรับรู้การพัฒนางานองค์กรสุขภาวะ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.55$, $SD = 0.63$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า เกือบทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ การพัฒนาการบริหาร

ทรัพยากรมนุษย์ ($\bar{X} = 3.83$, $SD = 0.73$) การพัฒนาสภาพแวดล้อมและบรรยากาศการสร้างเสริมสุขภาวะ ($\bar{X} = 3.64$, $SD = 0.69$) และการพัฒนากระบวนการดำเนินงานสร้างเสริมสุขภาวะ ($\bar{X} = 3.43$, $SD = 0.75$) ยกเว้นด้านการพัฒนาสุขภาพกายสุขภาพใจของพนักงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.33$, $SD = 0.82$)

ตารางที่ 1 ระดับการรับรู้การพัฒนางานองค์กรสุขภาวะของพนักงาน

การรับรู้การพัฒนางานองค์กรสุขภาวะของพนักงาน	$\bar{X}$	SD	ระดับ
การพัฒนาการบริหารทรัพยากรมนุษย์	3.83	0.73	มาก
การพัฒนาสภาพแวดล้อมและบรรยากาศการสร้างเสริมสุขภาวะ	3.64	0.69	มาก
การพัฒนากระบวนการดำเนินงานสร้างเสริมสุขภาวะ	3.43	0.75	มาก
การพัฒนาสุขภาพกายสุขภาพใจของพนักงาน	3.33	0.82	ปานกลาง
โดยรวม	3.55	0.63	มาก

2. ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน พบว่าพนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.63$, $SD = 0.64$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและความปลอดภัย ($\bar{X} = 3.72$, $SD = 0.72$) ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม ($\bar{X} = 3.69$, $SD = 0.75$) ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ($\bar{X} = 3.69$, $SD = 0.83$) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ($\bar{X} = 3.64$, $SD = 0.81$) ด้านการพัฒนาความสามารถ ($\bar{X} = 3.63$, $SD = 0.75$) ด้านก้าวหน้าและความมั่นคง ($\bar{X} = 3.63$, $SD = 0.81$) ด้านการบริหารงานที่เป็นธรรมและเสมอภาค ($\bar{X} = 3.57$, $SD = 0.78$) และด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ($\bar{X} = 3.50$, $SD = 0.76$)

ตารางที่ 2 ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน	$\bar{X}$	SD	ระดับ
ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	3.50	0.76	มาก
ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและความปลอดภัย	3.72	0.72	มาก
ด้านการพัฒนาความสามารถ	3.63	0.75	มาก

ด้านก้าวหน้าและความมั่นคง	3.63	0.81	มาก
ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน	3.69	0.75	มาก
ด้านการบริหารงานที่เป็นธรรมและเสมอภาค	3.57	0.78	มาก
ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	3.64	0.81	มาก
ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม	3.69	0.83	มาก
โดยรวม	3.63	0.64	มาก

3. การรับรู้การพัฒนางานองค์กรสุขภาวะที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

การวิเคราะห์ความถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยใช้วิธี Stepwise ดังตารางที่ 3 ซึ่งผลจากการวิเคราะห์พบว่า มีตัวแปรทำนาย 4 ตัวแปร คือ การพัฒนาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ การพัฒนาสภาพแวดล้อมและบรรยากาศการสร้างเสริมสุขภาวะ การพัฒนากระบวนการดำเนินงานสร้างเสริมสุขภาวะ และการพัฒนาสุขภาพกายสุขภาพใจของพนักงานส่งผลเชิงบวกต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน และตัวแปรอิสระทั้ง 4 ตัวแปรสามารถร่วมกันทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานโดยมีอำนาจในการทำนายร้อยละ 68.90 (Adjusted R Square = 0.689)

ตารางที่ 3 การรับรู้การพัฒนางานองค์กรสุขภาวะที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

การรับรู้การพัฒนางานองค์กรสุขภาวะที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน	β	Std.	t	p
ค่าคงที่ (a)	0.57	0.11	5.04	0.00
การพัฒนาการบริหารทรัพยากรมนุษย์	0.36	0.04	7.68	0.00
การพัฒนาสภาพแวดล้อมและบรรยากาศการสร้างเสริมสุขภาวะ	0.32	0.04	6.08	0.00
การพัฒนากระบวนการดำเนินงานสร้างเสริมสุขภาวะ	0.17	0.03	3.98	0.00
การพัฒนาสุขภาพกายสุขภาพใจของพนักงาน	0.09	0.02	2.38	0.01
Adjusted R Square = 0.689 R = 0.833 R Square = 0.693 Durbin – Watson = 1.929				

* $p < .05$

8. สรุปผล และข้อเสนอแนะ

จากการสำรวจความคิดเห็นของพนักงานในองค์กรที่เป็นเครือข่ายองค์กรสุขภาวะในภาคตะวันออกพบว่า พนักงานมีการรับรู้องค์กรสุขภาวะและระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานในระดับมาก และเมื่อทดสอบสมมติฐานพบว่า การรับรู้การพัฒนาองค์กรสุขภาวะส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยการรับรู้การพัฒนาองค์กรสุขภาวะทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ การพัฒนาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ การพัฒนาสภาพแวดล้อมและบรรยากาศการสร้างเสริมสุขภาวะ การพัฒนากระบวนการดำเนินงานสร้างเสริมสุขภาวะ และการพัฒนาสุขภาพกายสุขภาพใจของพนักงานส่งผลเชิงบวกต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน และสามารถร่วมกันทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานโดยมีอำนาจในการทำนายร้อยละ 68.90 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าพนักงานได้เห็นการจัดกิจกรรมในการพัฒนาองค์กรสุขภาวะขององค์กร รวมทั้งได้เข้าร่วมกิจกรรมเหล่านั้น ทำให้รู้สึกว่าการให้การยอมรับ ให้ความสำคัญกับพนักงานทุกคน โดยสอดคล้องกับทฤษฎีทางด้านการรับรู้ระบุว่า การรับรู้จะมีผลต่อทัศนคติ แรงจูงใจ และความรู้สึกนึกคิดของคน ตลอดจนมีผลกระทบต่อพฤติกรรม ทั้งพฤติกรรมที่แสดงออกอย่างเปิดเผย (Overt Behavior) และพฤติกรรมที่ซ่อนเร้น (Covert Behavior) (สุพานี สุธงษ์วานิช, 2552) โดยปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ของมนุษย์ประกอบด้วยผู้รับรู้ เป้าหมาย และสถานการณ์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งสถานการณ์ หรือสิ่งแวดล้อม ซึ่งอาจประกอบด้วยเวลา สภาพสังคม สภาพงาน ดังนั้นย่อมไปได้ว่า เมื่อพนักงานรับรู้เหตุการณ์ใดเหตุการณ์หนึ่ง จะส่งผลต่อทัศนคติและพฤติกรรม (นิติพล ภูตะโชติ, 2556)

ข้อเสนอแนะในการศึกษา

จากผลการศึกษาที่พบว่า การรับรู้การพัฒนาองค์กรสุขภาวะส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยเมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักของแต่ละตัวแปรที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน เห็นได้ว่าด้านการพัฒนาการบริหารทรัพยากรมนุษย์มีค่าน้ำหนักมากที่สุด ดังนั้นหากองค์กรใดที่ต้องการพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรสุขภาวะ จำเป็นที่จะต้องให้ความสำคัญกับระบบการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรเป็นลำดับแรก โดยให้ความสำคัญกับระบบผลตอบแทนที่เหมาะสม นโยบายคุ้มครองพนักงานและจัดระบบสวัสดิการสำหรับพนักงานตามกฎหมาย รวมทั้งระบบการให้รางวัลที่ยกย่องพนักงานที่ปฏิบัติงานดี ระบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่เป็นที่ยอมรับของพนักงาน ตลอดจนพัฒนาระบบเกี่ยวกับกลไกการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพตามศักยภาพของพนักงาน ซึ่งการจัดระบบการทรัพยากรมนุษย์ที่ชัดเจนจะทำให้พนักงานรู้สึกว่าการให้ความสำคัญกับพนักงาน อันเป็นจุดเริ่มต้นของทัศนคติในการทำงานและทัศนคติต่อองค์กรที่ดี ทั้งนี้ผลการวิจัยจะเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานภาครัฐ และหน่วยงานที่ส่งเสริมการสร้างองค์กรสุขภาวะในการให้ความรู้และสร้างความเข้าใจในการบริหารจัดการที่เน้นความสุขในการทำงานของพนักงาน

บรรณานุกรม

- กองวิจัยตลาดแรงงาน. (2557). *สถานการณ์กำลังแรงงาน การมีงานทำและการว่างงานและแนวโน้มปี 2557*. กรุงเทพฯ: กระทรวงแรงงาน.
- ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์ จุลัยวรรณ ต้วงโคตะ และนพพร ทิแก้วศรี. (2556). *มาสร้างองค์กรแห่งความสุข กันเถอะ*. กรุงเทพฯ: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.)
- ณัฐภูมิ โรจน์นิจิตกุล. (2553). ลักษณะขององค์กรสุขภาพดี. *วารสารเศรษฐศาสตร์อุตสาหกรรม*, 9(1), 228-234.
- ดวงเนตร ธรรมกุล. (2555). การสร้างสุขภาวะในองค์กร. *วารสารวิจัยทางวิทยาศาสตร์สุขภาพ*, 6(1), 1-10.
- ดวงเนตร ธรรมกุล ขวัญเมือง แก้วดำเกิง และอัจฉรา ประเสริฐสิน. (2554). การพัฒนาดัชนีองค์กรสุขภาวะ. *วารสารวิจัยทางวิทยาศาสตร์สุขภาพ*, 5(2), 8-19.
- นิติพล ภูตะโชติ. (2556). *พฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพฯ: วี.พรีนธ์ (1991) จำกัด.
- ประพนธ์ ผาสุกยี่ด. (2549). *Happy Workplace-สวรรค์ที่ทำงาน*. เข้าถึงได้จาก <http://gotoknow.org/blog/beyondkm/58183> สืบค้นเมื่อวันที่ 9 ธันวาคม 2557
- วิเชียร วิทยอุดม. (2556). *พฤติกรรมองค์กร*. นนทบุรี: ธนธัชการพิมพ์.
- วิภาส ทองสุทธิ. (2552). *พฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพฯ: อินทภาษ.
- วิรัช สงวนวงศ์วาน. (2550). *การจัดการและพฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพฯ: เพียร์สัน เอ็ดดูเคชั่น อินโดไชน่า.
- สำนักสนับสนุนสุขภาวะองค์กร. (2556). *123 สู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข*. กรุงเทพฯ: บริษัท สองขาครี เอชเอ็น จำกัด.
- Bluestone, I. (1977). Implementing Quality of Work Life Program. *Management Review*, 66(1), 43-46.
- Delamotte, Y. & Takezawa, S. (1984). *Quality of Working Life in International Perspective*. Geneva: International Labour Office.
- Hackman, R.E. & Shulttle, L.J. (1977). *Improving Life at Work: Behavior Science Approach to Organizational Change*. California: Goodyear.
- Hodgetts, R.M. (1993). *Modern Human Relation Work*. Florida: Thedrden Press Harcourt Brace Jovanovich College Publishers.
- Walton, R.E. (1973). Quality of Working Life : What is it?. *Slone Management Review*, 15(1), 12-16.