

บทที่ 1

บทนำ

ความสำคัญของปัญหา

ชีวิตคนทำงานทุกวันนี้ต้องเผชิญกับปัญหาต่าง ๆ รวมทั้งความวุ่นวายของสังคม ซึ่งหลอมรวมให้เกิดความเครียด วิตกกังวล และเป็นทุกข์อยู่ตลอดเวลา ทำให้คนเริ่มถามหาความสุขกันมากขึ้น โดยเฉพาะความสุขในการทำงานคือสิ่งที่มนุษย์งานทุกคนต้องการ เพราะปฏิเสธไม่ได้ว่าเวลาส่วนใหญ่ของชีวิตทั้งหมดคือการทำงาน ดังนั้นการได้ทำงานที่มีความสุขจะส่งผลไปยังชีวิตส่วนตัวที่มีความสุขด้วย

สุขภาวะในที่ทำงาน หรือ Happy Workplace เป็นแนวความคิดเพื่อการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตของคนทำงาน โดยนายแพทย์ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์ แพทย์อาชีวเวชศาสตร์หรือแพทย์ผู้เชี่ยวชาญโรคเกี่ยวกับการทำงาน และในอีกตำแหน่งหนึ่งคือผู้จัดการแผนงานสุขภาวะองค์กรภาคเอกชน สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) เป็นผู้เสนอแนวความคิดไว้เมื่อ พ.ศ. 2548 มีวัตถุประสงค์ 3 ประการคือ คนทำงานมีความสุข ที่ทำงานน่าอยู่ ชุมชนสมานฉันท์

นายแพทย์ชาญวิทย์ ได้พิจารณาถึงปัญหาสุขภาพที่เกิดจากการมีคุณภาพชีวิตที่ต่ำในการดำเนินชีวิตและสภาพการทำงาน ดังนั้นการดูแลสุขภาพจึงต้องดูแลถึงคุณภาพชีวิตด้วยการทำหน้าที่แพทย์ในการรักษาเยี่ยงยาที่เป็นปลายเหตุจึงเปลี่ยนบทบาทมาเป็นผู้กระตุ้นให้คนรักษาสุขภาพตนเองเพื่อเป็นการป้องกัน เริ่มตั้งแต่การกินอยู่รวมไปถึงการใช้ชีวิตในการทำงานให้เกิดความสมดุลในคุณภาพชีวิต และต่อมาได้เปิดความคิดโดยการให้ความรู้กับองค์กรต่าง ๆ ให้หันมาดูแลคุณภาพชีวิตและสร้างองค์กรแห่งความสุข (กนกพร สุโมตยกุล, 2551, น. 19)

โครงการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตคนทำงานของจังหวัดชลบุรี พ.ศ. 2549-2552 เป็นจุดเริ่มต้นของการเผยแพร่แนวคิดสุขภาวะในที่ทำงาน (Happy Workplace) ให้เป็นที่รู้จักอย่างเป็นทางการ ซึ่งมีสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพเป็นผู้สนับสนุนให้องค์กรต่าง ๆ นำไปปฏิบัติตามวิถีทางของตนเอง มีเครื่องมือในการจัดการที่เรียกว่า เครื่องมือความสุข 8 ประการ (Happy 8) สำหรับใช้เป็นแนวทางในการจัดระบบเพื่อให้คุณภาพชีวิตสามารถจับต้องได้ง่ายขึ้น

เครื่องมือความสุข 8 ประการ ในการสร้างความสุขในชีวิตของคนทำงาน ประกอบด้วยองค์ประกอบ ดังต่อไปนี้ (ดลฤดี สุวรรณศิริ, 2550, น. 55)

1. สุขภาพดี (Happy Body) คือ มีสุขภาพแข็งแรงทั้งร่างกายและจิตใจ
2. น้ำใจงาม (Happy Heart) คือ มีน้ำใจเอื้ออาทรต่อกันและกัน
3. ทางสงบ (Happy Soul) คือ มีความศรัทธาในศาสนาและมีศีลธรรมในการดำเนินชีวิต
4. ผ่อนคลาย (Happy Relax) คือ รู้จักผ่อนคลายต่อสิ่งต่าง ๆ ในการดำเนินชีวิต
5. หาความรู้ (Happy Brain) คือ การศึกษาหาความรู้พัฒนาตนเองตลอดเวลาจากแหล่งต่างๆ นำไปสู่การเป็นมืออาชีพและความมั่นคงก้าวหน้าในการทำงาน
6. ปลอดภัย (Happy Money) คือ มีเงินรู้จักเก็บรู้จักใช้ ไม่เป็นหนี้
7. ครอบครัวดี (Happy Family) คือ มีครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคง
8. สังคมดี (Happy Society) คือ มีความรักสามัคคีเอื้อเฟื้อต่อชุมชนที่ตนทำงาน และพักอาศัย มีสังคมและสภาพแวดล้อมที่ดี

โดยที่ 6 องค์ประกอบแรกเป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกับตัวบุคคล ส่วนอีก 2 องค์ประกอบหลังเป็นสิ่งที่เชื่อมโยงให้เกิดความสุขที่สมบูรณ์คือ เมื่อบุคคลมีความสุขคนในครอบครัวก็มีความสุข ครอบครัวที่มีความสุขจะส่งผลให้สังคมมีความสุข และคนที่อยู่ในสังคมก็มีความสุขไปด้วยนั่นเอง

การนำเครื่องมือความสุข 8 ประการ ไปใช้ สามารถทำได้โดยผ่านกิจกรรมหรือโครงการต่าง ๆ ได้แก่ การจัดกิจกรรมกีฬาต่าง ๆ การเดินแอโรบิค การจัดทำโครงการอาหารสะอาดสุขลักษณะในโรงงาน การรณรงค์เลิกเหล้า เลิกบุหรี่ การลดอุบัติเหตุ การใส่อุปกรณ์ป้องกันทั้งในเวลาทำงานและขี้นยานพาหนะ การเสริมสร้างอาชีพะอนามัยในสถานประกอบการ รวมทั้ง การจัดแข่งกีฬาที่เน้นความรักสามัคคี ความมีน้ำใจมากกว่าผลชนะ การบริจาคโลหิตให้ญาติพี่น้องหรือเพื่อนร่วมงานที่เจ็บป่วย การเยี่ยมเยียนแสดงความห่วงใยในทุกข์ของเพื่อนร่วมงาน การร่วมงานพิธีกรรมต่าง ๆ ของพนักงาน การส่งเสริมกิจกรรมช่วยกันดูแลความปลอดภัยในการทำงาน ในส่วนของการสร้างสรรค์สังคมอาจจะจัดกิจกรรมให้พนักงานร่วมกิจกรรมกับชุมชนนอกสถานประกอบการในวันสำคัญต่าง ๆ การพัฒนาชุมชนรอบข้าง เป็นต้น ซึ่งการจัดกิจกรรมต่าง ๆ นั้นจะต้องมีความเหมาะสมกับสภาพการทำงานขององค์กรแต่ละแห่ง และมีการดำเนินการอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ เพื่อเป็นการกระตุ้นความรักและสามัคคีในหมู่พนักงานจนมีความรู้สึกเป็นครอบครัวเดียวกัน

ประโยชน์ของการสร้างความสุขในที่ทำงานจะส่งผลให้พนักงานมีความสุข มีการดำรงชีวิตอย่างเหมาะสม มีความมั่นคงในอาชีพ เกิดความรู้สึกว่าตนเองเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าสำคัญต่อองค์กร มีความสัมพันธ์ที่ดีในหมู่เพื่อนร่วมงาน มีแรงจูงใจในการทำงานมากยิ่งขึ้น รู้จักบำเพ็ญประโยชน์ทั้งต่อตนเอง ครอบครัว สถานประกอบการและชุมชน สำหรับสถานประกอบการ จะสามารถผลักดันประสิทธิภาพการผลิตให้สูงขึ้น คุณภาพของสินค้าและบริการดีขึ้น ลดปัญหาการขาดงาน การเข้างานช้า การลาป่วยลาภิกขของพนักงาน รวมทั้ง ลดอัตราการเข้า-ออกของพนักงาน เนื่องจากพนักงานมีความรักในองค์กร ลดอัตราการเลิกจ้างทำให้ประหยัดค่าใช้จ่ายในการสรรหาและฝึกอบรมพนักงานใหม่ รวมทั้งเป็นการสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานดีขึ้น ส่งเสริมภาพลักษณ์ของสถานประกอบการได้ในที่สุด และยังส่งผลกระทบต่อชุมชนและสังคมรอบข้างให้เกิดความสุขด้วยเช่นกัน (กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม, 2551)

บริษัท โลชั่น (ประเทศไทย) จำกัด ผู้ผลิตสินค้าอุปโภคในหลายกลุ่มผลิตภัณฑ์และหลายแบรนด์สินค้า มีสินค้าที่เป็นที่นิยม เช่น ผงซักฟอกเปา น้ำยาซักผ้าเอสเซนส์ น้ำยาล้างจานไลปอนเอฟ ครีมอาบน้ำไซกูสซี่ ยาสีฟันซิสเต็มมา ยาสีฟันซอลล์ และกลุ่มสินค้าเด็กโคโดโมะ เป็นองค์กรหนึ่งที่มีการศึกษาแนวคิดสุขภาวะในที่ทำงาน และนำเครื่องมือความสุข 8 ประการ มาปรับใช้ให้เข้ากับองค์กรได้อย่างลงตัว โดยที่เป้าหมายของบริษัทคือการสร้างองค์กรให้เติบโต มั่นคงและมีความสุขอย่างยั่งยืน ผลงานที่เป็นเลิศย่อมเกิดมาจากคนดีที่เก่งและเป็นคนที่มีความสุขในการทำงานเสมอ บ่งบอกถึงการให้ความสำคัญต่อคนในองค์กรและความเชื่อในผลลัพธ์ที่มีแต่ได้กับได้ ทั้งผลต่อลูกค้า ผลต่อองค์กร รวมถึงผลต่อชุมชนและสังคม

การจัดกิจกรรมเสริมสร้างสุขภาวะในที่ทำงานของบริษัท โลชั่น (ประเทศไทย) เริ่มต้นที่ โครงการคนดี เพื่อกระตุ้นให้พนักงานเกิดการตื่นตัว ตามมาด้วยโครงการปฏิบัติธรรม โดยนิมนต์พระมาแนะนำการนั่งสมาธิ มีการทำบุญตักบาตรทุกสัปดาห์ ทำให้เกิดบรรยากาศที่ดี มีแต่ความชื่นใจ และการจัดกิจกรรมอื่น ๆ รวมถึงการจัดสวัสดิการบางอย่าง เช่น การให้ทุนการศึกษาจนจบปริญญาตรีแก่บุตรพนักงานที่เสียชีวิตในขณะปฏิบัติงาน ในส่วนของครอบครัวมีความสุข มีโครงการอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข สำหรับพนักงานที่แต่งงานครบ 5 ปี และส่วนของการมอบความสุขให้สังคม ได้แก่ การนำสินค้าของบริษัทที่ใช้ในชีวิตประจำวันไปมอบให้ครูและนักเรียนรวมถึงพนักงานทุกคนของโรงเรียนทั้งในกรุงเทพฯ และที่ศรีราชาเพื่อเป็นกำลังใจ (กองบรรณาธิการ, 2551, น. 27)

เป็นเรื่องน่ายินดีที่องค์กรหันมาให้ความสนใจกับการสร้างความสุขในที่ทำงาน แต่การจัดกิจกรรมต่าง ๆ ขึ้นเพื่อตอบสนองความสุขของพนักงานนั้นพนักงานมีความคิดเห็นอย่างไร

สิ่งใดที่มากเกินไป สิ่งใดที่ขาดหายไป และสิ่งใดที่ไม่มีความจำเป็นในทัศนะของพนักงาน รวมถึงระดับความสุขที่เพิ่มขึ้น ลดลง หรือเท่าเดิมแม้ว่าองค์กรจะได้พยายามจัดให้มีกิจกรรมเพื่อกระตุ้นให้เกิดความสุข จุดไหนคือความพอดี เป็นประเด็นสำคัญที่น่าค้นหาคำตอบ ในฐานะที่พนักงานเป็นผู้รับประโยชน์ทางตรงการศึกษาถึงสุขภาวะในที่ทำงานตามทัศนะของพนักงานจึงน่าจะเป็นประโยชน์ต่อการตอบสนองความสุขของพนักงานได้อย่างแท้จริง ซึ่งองค์กรควรจะพิจารณาเพื่อนำไปปรับใช้ให้เหมาะสมและเกิดประสิทธิผลมากยิ่งขึ้นในการเสริมสร้างความสุขในที่ทำงาน

นอกจากนี้สิ่งที่ไม่ควรมองข้ามในการศึกษาถึงสุขภาวะในที่ทำงานตามทัศนะของพนักงานคือความสุขในการทำงานของแต่ละกลุ่มบุคคลอาจจะเกิดจากความต้องการที่เหมือนหรือแตกต่างกัน ดังตัวอย่างตารางแสดงความต้องการขั้นพื้นฐานของพนักงาน

ตารางที่ 1.1
ความต้องการขั้นพื้นฐานของพนักงาน

	พนักงานระดับ ปฏิบัติการ	พนักงานระดับ ผู้บังคับบัญชา ระดับต้น	พนักงานระดับ ผู้บังคับบัญชา ระดับกลาง
1. อัตราขึ้นเงินเดือน	40%	30%	25%
2. การเลื่อนตำแหน่ง	10%	10%	10%
3. โบนัส	20%	10%	10%
4. ทำงานสบาย	5%	5%	10%
5. ใกล้เคียงบ้าน	5%	5%	5%
6. เบี้ยขยัน	10%	0%	0%
7. สวัสดิการที่ดี	10%	5%	0%
8. ความสนุกสนานในการทำงาน	0%	10%	10%
9. ความภาคภูมิใจ	0%	15%	20
10. ความท้าทาย	0%	10%	10%

ที่มา: วารสารการบริหารคน ฉบับที่ 1/2551, น. 50

จากตารางพบว่าพนักงานทั้ง 3 กลุ่ม ให้น้ำหนักความสำคัญที่เท่ากันในเรื่องการเลื่อนตำแหน่งและที่ทำงานใกล้บ้าน ส่วนอัตราขึ้นเงินเดือนและความภาคภูมิใจแต่ละกลุ่มให้น้ำหนักความสำคัญที่ไม่เท่ากัน และด้านอื่น ๆ มีการให้น้ำหนักความสำคัญที่เท่ากันและไม่เท่ากันใน 3 กลุ่ม ซึ่งชี้ให้เห็นว่ากลุ่มพนักงานที่ต่างกันให้น้ำหนักความสำคัญกับความต้องการขั้นพื้นฐานที่มีความหลากหลาย ดังนั้นการบริหารความสุขของพนักงานจึงมีความจำเป็นที่จะต้องวิเคราะห์ถึงความแตกต่างของแต่ละกลุ่มบุคคลซึ่งมีผลต่อระดับความต้องการที่เหมือนและต่างกันด้วย โดยไม่เพียงแต่เฉพาะระดับตำแหน่งในองค์กรดังตัวอย่างที่ยกมาเท่านั้น ความแตกต่างในแง่มุมมองอื่นก็อาจจะมีผลต่อระดับความพึงพอใจด้วยเช่นกัน

คุณภาพชีวิตที่ดีภายใต้การจัดการของสุขภาวะในที่ทำงานจะไม่เป็นเพียงกระแสนิยมชั่วขณะเท่านั้น หากได้ศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อสุขภาวะในที่ทำงานให้ครบถ้วนทุกมุมมองโดยเฉพาะมุมมองของพนักงานที่มีต่อสุขภาวะในที่ทำงานหรืออาจกล่าวได้ว่าพนักงานคิดอย่างไรกับการมีภาวะที่เป็นสุขในที่ทำงาน

วัตถุประสงค์ในการศึกษา

1. เพื่อศึกษาทัศนคติของพนักงานที่มีต่อสุขภาวะในที่ทำงาน
2. เพื่อศึกษาความแตกต่างของบุคคลที่มีต่อสุขภาวะในที่ทำงาน
3. เพื่อศึกษาแนวทางการสร้างสุขภาวะในที่ทำงานจากมุมมองของพนักงาน

ขอบเขตของการศึกษา

ขอบเขตด้านเนื้อหา

ในการศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาเกี่ยวกับสุขภาวะในที่ทำงานทางด้านของปัจจัยความแตกต่างของบุคคลที่มีผลต่อความเข้าใจเกี่ยวกับสุขภาวะในที่ทำงาน การรับรู้เกี่ยวกับกิจกรรมเสริมสร้างสุขภาวะในที่ทำงาน การให้ความสำคัญกับองค์ประกอบของสุขภาวะในที่ทำงาน ระดับการเข้าร่วมกิจกรรมเสริมสร้างสุขภาวะในที่ทำงาน และระดับความสุขที่เกิดขึ้นจากการเข้าร่วมกิจกรรม รวมถึงแนวทางการสร้างสุขภาวะในที่ทำงานตามองค์ประกอบของความสุข 8 ประการ จากมุมมองของพนักงาน โดยในส่วนของปัจจัยความแตกต่างของบุคคลและองค์ประกอบของความสุข 8 ประการ มีรายละเอียดดังนี้

ปัจจัยความแตกต่างของบุคคล มี 7 ประการ ได้แก่

1. เพศ
2. อายุ
3. สถานภาพการสมรส
4. ระดับการศึกษา
5. ระดับตำแหน่งงาน
6. ภาระหนี้สิน
7. จำนวนผู้อยู่ในอุปการะ

องค์ประกอบของความสุข 8 ประการ ได้แก่

1. สุขภาพดี ร่างกายแข็งแรง (Happy Body)
2. ความมีน้ำใจ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อเพื่อนร่วมงานและเพื่อนมนุษย์ (Happy Heart)
3. ความศรัทธาในคุณงามความดี มีคุณธรรม มีจริยธรรม (Happy Soul)
4. รู้จักผ่อนคลาย มีจิตใจร่าเริง แจ่มใส (Happy Relax)
5. การพัฒนาสติปัญญาด้วยการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ (Happy Brain)
6. การออมเงิน ไม่เป็นหนี้ (Happy Money)
7. ครอบครัวที่อบอุ่น มีความรัก ความเข้าใจที่ดีต่อกัน (Happy Family)
8. ความรัก สามัคคี เอื้อเฟื้อต่อชุมชน สังคม และสิ่งแวดล้อม (Happy Society)

ขอบเขตด้านประชากร

เป็นการศึกษาทัศนะเรื่องสุขภาวะในที่ทำงานของพนักงาน บริษัท ไลอ้อน (ประเทศไทย) จำกัด เฉพาะส่วนปฏิบัติงานประจำโรงงาน อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี จำนวน 750 คน

คำจำกัดความที่ใช้ในการศึกษา

สุขภาวะในที่ทำงาน หมายถึง ภาวะอันเป็นสุขในที่ทำงาน ซึ่งเกิดขึ้นจากองค์ประกอบต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการใช้ชีวิตในที่ทำงาน ตรงกับคำในภาษาอังกฤษว่า Happy Workplace

กิจกรรมเสริมสร้างสุขภาวะในที่ทำงาน หมายถึง กิจกรรมที่จัดขึ้นเพื่อส่งเสริมความสุขในชีวิตการทำงานของผู้จ้าง โดยมีองค์ประกอบของความสุข 8 ประการ เป็นแนวทางในการจัดกิจกรรม ได้แก่

1. กิจกรรมส่งเสริมการมีสุขภาพแข็งแรง
2. กิจกรรมส่งเสริมความมีน้ำใจของพนักงาน
3. กิจกรรมทางศาสนาส่งเสริมศีลธรรม
4. กิจกรรมเพื่อการผ่อนคลายจากการทำงานหนัก
5. กิจกรรมส่งเสริมความรู้เพื่อการพัฒนาตนเองและความก้าวหน้าในอาชีพ
6. กิจกรรมส่งเสริมการออมเงิน
7. กิจกรรมส่งเสริมการมีครอบครัวที่อบอุ่น
8. กิจกรรมช่วยเหลือสังคม

พนักงาน หมายถึง ลูกจ้างบริษัท ไล้ออน (ประเทศไทย) จำกัด

ระดับความสุข หมายถึง ความพึงพอใจจากการที่ได้รับการตอบสนองความสุขเรื่องใดเรื่องหนึ่ง หรือหลายเรื่อง