

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และผลการศึกษาที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาเรื่อง “สุขภาวะที่ในการทำงานตามทัศนะของพนักงาน บริษัท ไลอ้อน (ประเทศไทย) จำกัด” มีแนวคิด ทฤษฎี และผลการศึกษาที่เกี่ยวข้องมาเป็นแนวทางในการศึกษา ดังต่อไปนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง
 - 1.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการของบุคคล
 - 1.2 แนวคิดเกี่ยวกับความแตกต่างของบุคคล
 - 1.3 แนวคิดเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน
 - 1.4 แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน
2. ผลการศึกษาที่เกี่ยวข้อง
3. กิจกรรมเสริมสร้างความสุขในที่ทำงาน บริษัท ไลอ้อน (ประเทศไทย) จำกัด

1. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

1.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการของบุคคล

1.1.1 ทฤษฎีลำดับความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs)

เป็นทฤษฎีการจูงใจซึ่งเสนอโดยนักจิตวิทยาชื่อ อับบราฮัม มาสโลว์ ซึ่งจัดลำดับความต้องการของมนุษย์จากขั้นต่ำสุดถึงขั้นสูงสุด รวม 5 ระดับ ได้แก่ (อ้างถึงใน สดศรี ทับสุทธิ, 2549, น. 28-29)

1. ความต้องการทางกายภาพ (Physiological Needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานเพื่อความอยู่รอดของมนุษย์ ได้แก่ ความต้องการเรื่อง อาหาร น้ำ ออกซิเจน เป็นต้น
2. ความต้องการด้านความปลอดภัย (Safety Needs) ได้แก่ ความต้องการทางด้านความมั่นคงในชีวิตและทรัพย์สิน เป็นเรื่องเกี่ยวกับการป้องกันเพื่อให้เกิดความปลอดภัยจากอันตรายต่าง ๆ ที่อาจจะเกิดขึ้นกับร่างกาย เช่น ความเจ็บป่วย ความสูญเสียทางด้านเศรษฐกิจ เช่น การขาดรายได้ รวมถึงความมั่นคงในการทำงาน

3. ความต้องการการยอมรับและเป็นส่วนหนึ่งของสังคม (Social Needs) เป็นความต้องการด้านการมีส่วนร่วมที่จะได้แสดงความคิดเห็นและการได้รับการยอมรับทางสังคม

4. ความต้องการที่จะได้รับการยกย่อง (Esteem Needs) เป็นความต้องการด้านชื่อเสียง การมีสถานภาพทางสังคมที่ดี มีความรู้สึกที่ตนเป็นบุคคลสำคัญ

5. ความต้องการที่จะทำอะไรให้สำเร็จด้วยตนเอง (Self Actualization Needs) เป็นความต้องการขั้นสูงสุด ที่อยากจะให้เกิดความสำเร็จในทุกอย่างตามความนึกคิดของตนเอง

1.1.2 ความต้องการของบุคคลที่มีต่อการทำงาน

บุคคลมีความต้องการที่จะได้รับผลตอบแทนจากการทำงาน ประกอบด้วย ความต้องการด้านต่าง ๆ 10 ประการ ดังต่อไปนี้ (พรณราย ทรัพย์ะประภา, 2548, น. 7-8)

1. เงินค่าตอบแทน
2. ความมั่นคงในงาน / ตำแหน่ง
3. การได้เลื่อนอันดับ / ตำแหน่ง
4. สภาพแวดล้อมของการทำงานที่น่าพึงพอใจ
5. ลักษณะของงานที่น่าพึงพอใจ
6. เป็นที่รักของหัวหน้า
7. ความเสมอภาค / ยุติธรรม
8. ค่ายกย่องชมเชยจากผลงานที่ทำ
9. การได้รับความช่วยเหลือในปัญหาส่วนตัว
10. ความรู้สึกมีส่วนร่วม

บุคคลให้ความสำคัญกับเงินเป็นอันดับแรก และให้ความสำคัญกับปัจจัยอื่น ๆ เป็นลำดับรองลงมา โดยในส่วนของปัจจัยสภาพแวดล้อมของการทำงานมีรายละเอียดเพิ่มเติมดังนี้

สภาพแวดล้อมของการทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมทางกาย อันได้แก่ สถานที่ทำงานสะอาดโอ่โถง เย็นสบายด้วยเครื่องปรับอากาศ มีต้นไม้ ดอกไม้ประดับ โต๊ะเก้าอี้ อุปกรณ์เครื่องใช้ในสำนักงานทันสมัยมีประโยชน์ใช้สอยคุ้มค่า ห้องน้ำสะอาด สุขาภัณฑ์ทันสมัย มีกระดานชำระหรือเครื่องเป่ามือให้ใช้ มีห้องกาแฟหรือมุมกาแฟ ห้องอาหาร ห้องเล่นเกมยามพักกลางวัน ห้องสมุดอ่านหนังสือ หรือห้องพักผ่อนดูโทรทัศน์หรือร้องเพลงคาราโอเกะ มีเพลงให้ฟังประเภทเสียงตามสาย มีสนามกีฬาเล็ก ๆ ที่พอเล่นกีฬาง่าย ๆ ในเวลาพักงานหรือเวลาเย็น เช่น ปิงปอง เปตอง ตะกร้อ แบดมินตัน เป็นต้น รวมทั้งห้องพยาบาลซึ่งมีพยาบาลหรือแพทย์

ผลัดเปลี่ยนกันมาให้บริการ สถานที่ภายนอกก็อาจจะตกแต่งด้วยสนามหญ้า ต้นไม้ ดอกไม้ สระบัว สวนหิน สวนญี่ปุ่น น้ำตกจำลอง เป็นต้น

สภาพแวดล้อมของการทำงานยังได้แก่ตัวบุคคลที่ยิ้มแย้มแจ่มใส ทักทายปราศรัยเป็นมิตรซึ่งกันและกัน และทำกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกัน สิ่งเหล่านี้จะช่วยสร้างความสุขให้แก่พนักงานและผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานนั้น ๆ (พรรณราย ทพยะประภา, 2548, น. 10)

1.2 แนวคิดเกี่ยวกับความแตกต่างของบุคคล

กิลเมอร์ (Gilmer) ได้สรุปถึงองค์ประกอบส่วนบุคคลที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานไว้ 7 ประการ ดังต่อไปนี้ (อ้างถึงใน เอมอร์ สุขเพสน์, 2546, น. 12-13)

1. เพศ เพศหญิงมีความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าเพศชายเพราะว่าเพศหญิงมีความต้องการด้านการเงินและความทะเยอทะยานทางอาชีพน้อยกว่าเพศชาย
2. จำนวนผู้อยู่ในอุปการะ พบว่าผู้ที่ต้องรับผิดชอบเลี้ยงดูผู้ที่อยู่ในความอุปการะจำนวนมากจะมีความพึงพอใจในการทำงานน้อย สาเหตุมาจากปัญหาสถานะการเงินที่บีบคั้นอยู่
3. อายุ จากการศึกษากลุ่มบุคคลต่างกลุ่มจะได้ผลความสัมพันธ์ระหว่างอายุกับความพึงพอใจในการทำงานต่างกัน คือ พนักงานเสมือนที่ค่อนข้างมีอายุแต่มีรายได้และสถานภาพการทำงานต่อจะมีความพึงพอใจสูง
4. ระยะเวลาในการทำงาน ในระยะแรกเริ่มเข้าทำงานบุคคลจะมีความพึงพอใจในการทำงานสูง และจะลดลงเรื่อย ๆ จนถึงปีที่ 5 หรือปีที่ 8 จากนั้นก็จะเพิ่มขึ้นอีกเมื่ออายุมากขึ้น และขวัญในการทำงานสูงสุดเมื่อทำงานมาแล้ว 20 ปี
5. ความเฉลี่ยฉลาด ความสัมพันธ์ระหว่างความเฉลี่ยฉลาดกับความพึงพอใจในการทำงานขึ้นอยู่กับขอบเขตของความฉลาดและความยากง่ายของงาน คือ หากให้คนที่มีความเฉลี่ยฉลาดมากทำงานที่ง่ายก็จะทำให้เกิดความเบื่อหน่ายได้
6. ระดับการศึกษา จากการศึกษานักงานเจ้าหน้าที่พบว่ากลุ่มคนที่ยังไม่จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาจะมีความพึงพอใจในการทำงานสูงสุด แต่จากการศึกษาอื่น ๆ กลับพบว่าระดับการศึกษากับความพึงพอใจในการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กัน
7. บุคลิกภาพส่วนตัว บุคลิกภาพส่วนตัวเป็นสาเหตุสำคัญประการหนึ่งที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน

1.3 แนวคิดเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

วีระ กุลเพ็ง (2551) กล่าวถึงแนวทางการบริหารองค์กรเพื่อให้พนักงานมีความสุขในการทำงาน สรุปได้ดังนี้

1. เพิ่มพูนงานด้าน Human Resource Environment (HRE) ในองค์กร ประกอบด้วยความรับผิดชอบหลัก 3 ประการคือ จริยธรรมการดำเนินธุรกิจขององค์กร คุณภาพชีวิตของพนักงาน และบรรษัทภิบาล โดยในด้านของคุณภาพชีวิตของพนักงาน องค์กรจะต้องสร้างระบบการบริหารให้องค์กรมีสถานที่ทำงานที่ปลอดภัย มีการจ่ายค่าตอบแทนที่มีความยุติธรรม ไม่เอาเปรียบพนักงาน มีหัวหน้าดูแลเอาใจใส่ลูกน้องอย่างเที่ยงธรรม เมื่อลูกน้องมีปัญหาในงานสามารถให้คำปรึกษาแก่ลูกน้องได้

2. สร้างองค์กรให้เป็นองค์กรที่มีชีวิตชีวา เพื่อให้พนักงานมีความรู้สึกที่ดี มีความสุขในการทำงาน มีคุณภาพชีวิตที่ดี ผลที่ตามมาคือ พนักงานเกิดความรู้สึกรักองค์กร ไม่อยากออกไปอยู่ที่องค์กรอื่นถึงแม้ว่าที่อื่นจะมีการจ่ายค่าตอบแทนที่สูงกว่า

อภิชัย ศรีเมือง (2551, น. 60-61) กล่าวถึงปัจจัยที่ทำให้พนักงานไม่มีความสุข ขาดความสนุกในการทำงาน และข้อเสนอแนะด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างความสุขให้แก่พนักงาน ดังต่อไปนี้

1. ปัจจัยที่ทำให้พนักงานไม่มีความสุขในการทำงาน ประกอบด้วย 5 ปัจจัยดังต่อไปนี้

- 1.1 นโยบายการบริหารงานขององค์กรที่เน้นการควบคุม ไม่เปิดให้พนักงานมีส่วนร่วม มีวิธีการปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรม ไม่สนใจการพัฒนามนุษย์ และไม่สนใจดูแลคุณภาพชีวิตในการทำงาน

- 1.2 การดำเนินธุรกิจขององค์กรที่ไม่ประสบความสำเร็จ หรือขาดทุนจนอาจจะไม่สามารถดำรงอยู่ได้ เป็นผลให้ขวัญกำลังใจของพนักงานตกต่ำ

- 1.3 ด้านบุคลากร ได้แก่ ผู้บริหารหรือหัวหน้างานขาดบุคลิกลักษณะของผู้นำที่ดี เช่น เอาแต่ใจตัวเอง ไม่สนใจเหตุผล ไม่รับฟังผู้อื่น ใช้อำนาจในทางที่ผิด ไม่มีจริยธรรมเป็นต้น และเพื่อนร่วมงานหรือบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้วยกันมีทัศนคติที่ไม่ดีต่อกัน หรือมีพฤติกรรมกลั่นแกล้ง รังแก อิจฉา ไม่ร่วมมือ มีการขัดแย้งกันอย่างรุนแรง มีการบีบบังคับทางจิตใจ เป็นต้น

1.4 สภาพแวดล้อมของการทำงานที่มีภาวะที่เกิดความเสี่ยงต่ออันตราย ไม่ดูแลรักษา ด้านสุขลักษณะ ความสะอาด ความปลอดภัย

1.5 การบริหารทรัพยากรบุคคลที่ไม่ให้เป็นธรรมในการประเมินผลงาน กฎเกณฑ์ กฎระเบียบที่ไม่ชัดเจน ค่าตอบแทนไม่จูงใจ

2. ข้อเสนอแนะด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบด้วยข้อเสนอแนะ 10 ประการ ดังต่อไปนี้

2.1 การสรรหาเลือกคนที่มีความรู้ มีทัศนคติที่ดี และมีความสามารถตรงกับตำแหน่งงาน

2.2 โครงสร้างค่าจ้างที่มีความยืดหยุ่น และจูงใจตามผลงาน

2.3 สวัสดิการที่อำนวยความสะดวกแก่พนักงาน ให้มีความสำคัญกับระบบความปลอดภัยในการทำงาน สุขอนามัยที่ดีของพนักงาน

2.4 มีระบบการประเมินผลงานที่มีหัวข้อการประเมินที่ชัดเจน มีวิธีประเมินที่มีมาตรฐาน

2.5 มีการพัฒนาบุคคล ฝึกอบรมให้ความรู้ ส่งเสริมการเรียนรู้

2.6 มีกระบวนการพนักงานสัมพันธ์ที่สามารถแก้ไขคลี่คลายปัญหาข้อร้องเรียนของพนักงานโดยมีระบบการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการพนักงาน มีกิจกรรมข้อเสนอแนะ มีการสำรวจความคิดเห็นและนำมาใช้ในการปรับปรุงงาน

2.7 มีกิจกรรมด้านสันติชนการหรือกิจกรรมการใช้ชีวิตส่วนตัวนอกงาน หรือมีระบบสังคมชุมชนในองค์กรที่ใช้บรรยากาศที่ไม่เป็นทางการ

2.8 ส่งเสริมเรื่องการปฏิบัติตามระเบียบวินัยและใช้วิธีการวินัยแบบสร้างสรรค์

2.9 การให้บริการด้านต่าง ๆ แก่พนักงาน ซึ่งสามารถสนองความต้องการของพนักงานได้อย่างรวดเร็วและถูกต้องแม่นยำ

2.10 พัฒนาหัวหน้างานให้มีความรู้ ความสามารถในการบริหารจัดการดูแลคนในหน่วยงาน มีความเป็นผู้นำ และช่วยสร้างความสุขในการทำงานแก่พนักงาน

1.4 แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

Richard E. Walton (อ้างถึงใน อภิชัย ศรีเมือง, 2551, น. 59) กล่าวถึงองค์ประกอบสำคัญของการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบด้วย 8 องค์ประกอบ ดังนี้

1. การทำงานในสภาพแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะอนามัยและมีความปลอดภัย
2. การทำงานที่มีความมั่นคงและมีความก้าวหน้าในการทำงาน
3. การให้พนักงานได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถ และมีโอกาสในการได้ใช้ความรู้ ความสามารถในการทำงาน มีอำนาจในการควบคุมตนเอง มีทักษะที่หลากหลายให้ได้ใช้ความรู้ ความสามารถ มีข้อมูลที่มีความหมายและส่งผลในอนาคต
4. การได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมโดยผ่านกระบวนการประเมินค่างาน องค์กรมีความสามารถในการจ่าย และเพียงพอต่อการดำรงชีวิตในสังคม
5. สิทธิในการทำงานของพนักงาน พนักงานมีสิทธิส่วนตัว เสรีภาพในการพูด ความเสมอภาค กระบวนการยุติธรรม การได้รับข้อมูลข่าวสารสำคัญที่เพียงพอและถูกต้อง
6. การบูรณาการทางสังคมในองค์กร โดยบุคลากรมีความสัมพันธ์ระหว่างกันด้วยความเป็นมิตร มีความเปิดเผย มีการช่วยเหลือกัน การปลอดจากอคติ ความเสมอภาคในโอกาส มีระบบการเคลื่อนย้ายตำแหน่ง การสนับสนุนกันภายในกลุ่ม แลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารกัน ความเป็นชุมชนที่นอกเหนือจากเรื่องงาน
7. ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว ต้องไม่ทำงานหนักเกินไปจนไม่มีเวลาพักผ่อน

8. มีลักษณะงานที่ให้ประโยชน์แก่สังคม โดยองค์กรจะต้องรับผิดชอบต่อสังคม

Huse and Cummings (1980, pp. 198-199, อ้างถึงใน รมิตา อ้นวงษ์, 2529, น. 19) ได้วิเคราะห์ลักษณะคุณภาพชีวิตในการทำงานว่าประกอบด้วยลักษณะต่าง ๆ 8 ด้าน ดังนี้

1. รายได้และผลประโยชน์ตอบแทนที่ยุติธรรมและพอเพียง (Adequate and Fair Compensation) หมายถึง การได้รับรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอและสอดคล้องกับมาตรฐานของสังคมและมาตรฐานของผู้รับที่มีความเหมาะสมเมื่อเปรียบเทียบกับรายได้จากงานอื่น ๆ
2. สภาพที่ทำงานที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย (Safe and Healthy Environment) หมายถึง การที่พนักงานได้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม สถานที่ทำงานไม่มีผลเสียต่อสุขภาพและไม่เสี่ยงอันตราย
3. โอกาสพัฒนาขีดความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน (Development of Human Capacities) หมายถึง การที่พนักงานได้มีโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนเองจากงานที่ทำ

โดยพิจารณาจากลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ งานที่ได้ใช้ทักษะและความสามารถที่หลากหลาย งานที่มีความท้าทาย งานที่ได้รับการยอมรับว่ามีความสำคัญ เป็นต้น

4. ความก้าวหน้า (Growth) หมายถึง การที่พนักงานได้มีโอกาที่จะก้าวหน้าในอาชีพและตำแหน่ง มีความมั่นคงในอาชีพ

5. ความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน (Social integration) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน ที่ทำงานมีบรรยากาศของความเป็นมิตร มีความอบอุ่น เอื้ออาทร ปราศจากการแบ่งแยกกลุ่ม ผู้ปฏิบัติงานได้รับการยอมรับและมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น

6. การบริหารงานที่เป็นธรรมและเสมอภาค (Constitutionalism) หมายถึง การมีความยุติธรรมในการบริหารงาน มีการปฏิบัติต่อบุคคลากรอย่างเหมาะสม มีการเคารพในสิทธิส่วนบุคคล ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังข้อคิดเห็นของพนักงาน บรรยากาศขององค์กรมีความเสมอภาคและความยุติธรรม

7. ความสมดุลของช่วงเวลาที่ใช้ในการทำงานและช่วงเวลาที่ได้พักผ่อนมีความเป็นส่วนตัว (The Total Life Space) หมายถึง ภาวะที่บุคคลมีความสมดุลของช่วงเวลาในการทำงานและช่วงเวลาในการใช้ชีวิตส่วนตัว มีช่วงเวลาว่างได้คลายเครียดจากงานที่รับผิดชอบ และมีเวลาสำหรับครอบครัว

8. ความภูมิใจในองค์กร (Organization Pride) หมายถึง ความรู้สึกภูมิใจของพนักงานที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กรที่มีชื่อเสียงและอำนวยความสะดวก รวมทั้งเป็นองค์กรที่รับผิดชอบต่อสังคม

บุญเจือ วงษ์เกษม (2529-2530, อ้างถึงใน กรวีณา มุขมา, 2545, น. 9) ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานว่า หมายถึง ชีตหรือระดับที่แต่ละคนพอใจในหน้าที่การงาน เพื่อนร่วมงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งเกิดขึ้นได้โดยมีส่วนประกอบดังต่อไปนี้

1. การควบคุมหรือมีอิสระในการปฏิบัติงาน เป็นปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน การให้คนทำงานมีอิสระในระดับหนึ่งในการทำงาน เป็นส่วนหนึ่งของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

2. การยอมรับ มีการรับรู้ว่าคุณค่าแต่ละคนเป็นส่วนสำคัญขององค์กร และมีส่วนช่วยเหลือต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์กร มีส่วนร่วมในเชิงสังคม รับรู้ว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรนั้น ๆ

3. การมีส่วนร่วมในเชิงสังคม ไม่ว่าจะในแง่เป้าหมายขององค์กร ค่านิยม

4. การก้าวหน้าและการพัฒนา ซึ่งเป็นผลที่ได้มาจากการทำงาน รวมถึงผลพลอยได้จากงาน เช่น งานที่ทำหาย ได้ใช้ความสามารถเต็มที่ มีการพัฒนาทักษะการทำงาน และประสบผลสำเร็จในหน้าที่การงาน

5. การได้รับรางวัลตอบแทนจากการงาน ซึ่งเป็นผลที่ได้มาจากการทำงาน เช่น เงินเดือน ค่าจ้าง การเลื่อนขั้น ตำแหน่ง ฐานะ รวมทั้งประโยชน์อื่น ๆ ที่มองเห็นได้ เช่น สวัสดิการต่าง ๆ

นอกจากนี้ คุณภาพชีวิตที่ดี ในด้านของสุขภาพ ยังมีแนวคิดสำคัญที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

พ.ศ. 2529 องค์การอนามัยโลกได้เสนอแนวทางการสร้างเสริมสุขภาพในระดับยุทธศาสตร์ เรียกว่า “กฎบัตรออกตาวา” (Ottawa Charter) เป็นการขยายความของการสร้างเสริมสุขภาพออกไปว่า การสร้างเสริมสุขภาพ คือ กระบวนการของการเพิ่มสมรรถนะ ให้คนสามารถควบคุมปัจจัยที่เป็นตัวกำหนดสุขภาพและเป็นผลให้บุคคลมีสุขภาพดี สามารถควบคุมพฤติกรรมของตนเองให้เหมาะสม รวมไปถึงการปรับสิ่งแวดล้อมให้เอื้อต่อการมีสุขภาพที่ดี มีสาระสำคัญ 5 องค์ประกอบคือ (Lovetama, 2007)

1. การสร้างนโยบายสาธารณะเพื่อสุขภาพ (Healthy public policy) การจะทำให้คนและสังคมมีสุขภาพจะต้องดำเนินการด้านการสร้างนโยบายสาธารณะเพื่อสุขภาพควบคู่กับการดำเนินงานด้านอื่น ๆ ด้วย เพราะนโยบายสาธารณะต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในสังคมล้วนมีผลกระทบต่อสุขภาพมากมายทั้งในด้านบวกและด้านลบ เช่น การที่รัฐบาลมีมาตรการเข้มงวดต่อการใช้รถใช้ถนนสามารถลดการตาย การพิการ และบาดเจ็บบนท้องถนนได้ มีผลดีต่อสุขภาพอย่างชัดเจน การที่สังคมมุ่งพัฒนาโดยเน้นที่การเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจเป็นเป้าหมายหลัก ปล่อยให้มีการโฆษณาการส่งเสริมการขายเหล้าเบียร์ทุกรูปแบบ มีผลกระทบทางลบต่อสุขภาพของคนในสังคมเป็นต้น

2. การสร้างสิ่งแวดล้อมและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อสุขภาพ (Create healthy environment) สิ่งแวดล้อมหมายถึงระบบต่าง ๆ ในสังคมซึ่งมีผลกระทบต่อการสร้างสุขภาพ ได้แก่ การสนับสนุนส่งเสริมให้มีสวนสุขภาพ สวนสาธารณะ พื้นที่สาธารณะ (public space) ในรูปแบบต่าง ๆ การสนับสนุนให้เกิดโรงเรียนแสนสุข โรงงานแสนสุข ชุมชนน่าอยู่ เมืองน่าอยู่ เป็นต้น

3. การสร้างเสริมความเข้มแข็งของชุมชน (Community strengthening) สุขภาพหรือสุขภาพไม่ใช่เรื่องที่เกิดขึ้นแบบโดด ๆ หรือแยกส่วนแบบตัวใครตัวมัน แต่สุขภาพเกิดจากการอยู่ร่วมกันอย่างช่วยเหลือ เกื้อกูล เอื้ออาทร ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมอยู่อาศัย ความเป็นกลุ่ม

เป็นหมู่ เป็นชุมชน การสร้างเสริมให้เกิดกระบวนการชุมชนเข้มแข็งจึงเป็นยุทธศาสตร์การสร้างเสริมสุขภาพที่สำคัญประการหนึ่งที่ซ้อนทับอยู่กับกระบวนการพัฒนาชุมชนและสังคมไม่สามารถแยกออกจากกันได้

4. การพัฒนาทักษะส่วนบุคคลให้สามารถปรับพฤติกรรมเพื่อการสร้างสุขภาพ (Personal skill development) ช่วยส่งเสริมให้บุคคลและครอบครัวมีความรู้ความสามารถในการสร้างเสริมสุขภาพได้ดียิ่งขึ้น โดยผ่านการทำงานที่หลากหลายวิธีการและหลากหลายรูปแบบ ไม่ใช่แค่การให้สุศึกษาหรือการเรียนการสอนสุขภาพแบบเดิม ๆ เพียงเท่านั้น

5. การปรับเปลี่ยนระบบบริการการแพทย์และสาธารณสุขให้เป็นไปในลักษณะผสมผสานและองค์รวม (Health care service system re-orientation) ระบบบริการสาธารณสุขมีส่วนใกล้ชิดสำคัญและมีอิทธิพลต่อสุขภาพ ทิศทางของระบบบริการสาธารณสุขที่เหมาะสมจะมีผลต่อการเสริมสร้างสุขภาพเป็นอย่างมาก ระบบบริการสาธารณสุขที่ดีจึงควรเป็นระบบบริการที่เน้นบริการองค์รวม ทั้งมิติทางกาย ใจ สังคม และจิตวิญญาณ มีการผสมผสานบริการตามแผนต่าง ๆ อย่างเหมาะสม เป็นบริการที่อยู่ใกล้ชิดประชาชนและชุมชน ไม่แปลกแยกแตกต่างจากวิถีชุมชน บริการมีคุณภาพ สร้างเสริมความเป็นธรรม มีการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ และมีระบบเครือข่ายการรับ-ส่งต่อ เพื่อการดูแลในระดับที่สูงกว่าหรือระดับที่แยกเฉพาะทางได้เป็นอย่างดี

จากองค์ประกอบดังกล่าวพบว่า การสร้างเสริมสุขภาพเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับนโยบายสาธารณะด้วย ซึ่งองค์การอนามัยโลกได้ให้ความหมายของนโยบายสาธารณะที่เอื้อต่อสุขภาพไว้ว่า หมายถึง นโยบายสาธารณะที่แสดงความห่วงใยอย่างชัดเจนในเรื่องสุขภาพ พร้อมทั้งที่จะรับผิดชอบต่อผลกระทบทางสุขภาพที่อาจเกิดขึ้นจากนโยบายนั้น ขณะเดียวกันก็เป็นนโยบายที่มุ่งสร้างเสริมสิ่งแวดล้อมทั้งทางสังคมและกายภาพที่เอื้อต่อการมีชีวิตที่มีสุขภาพดี และมุ่งให้ประชาชนมีทางเลือก และสามารถเข้าถึงทางเลือกที่ก่อให้เกิดสุขภาพดีได้

ตัวอย่างนโยบายสาธารณะเพื่อสุขภาพและนโยบายสาธารณสุขในระดับองค์กร ได้แก่ การทำโครงการ ลด-ละ-เลิก บุหรี่ เหล้า, การจัดสถานที่และสร้างบรรยากาศให้พนักงานได้ออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ, การส่งเสริมให้พนักงานบางประเภทนำงานกลับไปทำที่บ้าน จะได้มีเวลาอยู่กับครอบครัวมากขึ้น และการขยายฐานการผลิตบางอย่างที่เป็นมิตรกับชุมชนและธรรมชาติเข้าไปตั้งในชุมชน เป็นต้น

2. ผลการศึกษาที่เกี่ยวข้อง

อภิชัย ศรีเมือง (2539, น. บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานและลูกจ้างเทศบาลในจังหวัดนครศรีธรรมราช พบว่า ความแตกต่างในด้าน เพศ ระดับการศึกษา อายุงาน สภาพการจ้าง ขนาดของเทศบาลและหน่วยงานภายในของเทศบาลไม่มีผลต่อระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานและลูกจ้างเทศบาลในจังหวัดนครศรีธรรมราช ส่วนความแตกต่างในเรื่องภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชามีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน

กรวิณา มุขมา (2545, น. บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารที่รักษาความปลอดภัยของบริษัทรักษาความปลอดภัยเอกชนในพื้นที่ถนนสาทรและถนนสีลม วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ในด้าน เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และจำนวนสมาชิกในครอบครัวที่อยู่ในอุปการะกับคุณภาพชีวิตการทำงาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน

มีนา น้อยแนบ (2548) ศึกษาเรื่องพฤติกรรมเสริมสร้างความสุขในการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมแปรรูปยางพาราขนาดใหญ่ จังหวัดสงขลา พบว่า ปัจจัยสนับสนุนการเสริมสร้างความสุขในการทำงานระดับมาก 3 อันดับแรก คือ ความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ความสะอาดและมีระเบียบของที่ทำงาน และการมีเพื่อนสนิทที่รู้ใจ ส่วนปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อการเสริมสร้างความสุขในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง 3 อันดับแรก คือ การทำงานในที่ร้อนหรือการระบายอากาศไม่ดี พักอาศัยในห้องพักที่คับแคบแออัด และกฎระเบียบที่ยุ่งยากของโรงงาน

สดศรี ทับสุทธิ์ (2549, น. บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานที่มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ศูนย์รังสิต ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของข้อมูลส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน พบว่า เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา หน่วยงานที่สังกัด ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานที่ศูนย์รังสิต ประเภทบุคลากร/ระดับตำแหน่ง ที่แตกต่างกันมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานที่แตกต่างกัน ส่วนอายุงานและการเดินทางไปรังสิตไม่มีผลต่อความแตกต่างของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

จากการศึกษา The City & Guilds Happiness Index ในประเทศอังกฤษ (Executive Productivity, 2551) พบว่า ปัจจัยสำคัญที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงาน มี 4 ประการ คือ 1. ความสนใจในงาน (Interest in job) 2. ความมั่นคงด้านการเงิน (Financial security) 3. ความสมดุลของชีวิต (Work life balance) และ 4. เงินเดือน หรือ รายได้

(Salary) โดยปัจจัยทั้ง 4 จะเปลี่ยนแปลงไปตามกลุ่มอายุของบุคคล ได้แก่ กลุ่มบุคคลอายุต่ำกว่า 30 ปี ให้ความสำคัญเรื่องความมั่นคงด้านการเงินและความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน กลุ่มบุคคลอายุ 30-39 ปี ให้ความสำคัญเรื่องความมั่นคงด้านการเงิน กลุ่มบุคคลอายุ 40-49 ปี ให้ความสำคัญเรื่องความสมดุลของชีวิต และกลุ่มบุคคลอายุ 50 ปีขึ้นไป ให้ความสำคัญเรื่องความสนใจในงานเป็นหลัก

3. กิจกรรมเสริมสร้างความสุขในที่ทำงาน บริษัท ไลอ้อน (ประเทศไทย) จำกัด

บริษัท ไลอ้อน (ประเทศไทย) จำกัด ให้ความสำคัญขององค์ประกอบความสุข 8 ประการ สำหรับเป็นแนวทางในการจัดกิจกรรมเสริมสร้างความสุขในที่ทำงานไว้ดังนี้ (บุญฤทธิ์ มหามนตรี, 2551)

1. Happy Body คือ มีสุขภาพดี ร่างกายแข็งแรง
2. Happy Heart คือ มีน้ำใจงาม เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อเพื่อนร่วมงานและเพื่อนมนุษย์
3. Happy Soul คือ มีศรัทธาในคุณงามความดี มีคุณธรรม มีจริยธรรม และใช้เป็นแนวทางดำเนินชีวิต
4. Happy Relax คือ มีจิตใจร่าเริง แจ่มใส รู้จักผ่อนคลาย
5. Happy Brain คือ มีการพัฒนาสติปัญญาด้วยการเรียนรู้ ศึกษาในศิลปะวิชาการต่าง ๆ อย่างสม่ำเสมอ
6. Happy Money คือ มีการดำรงชีพตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง รู้จักหา รู้จักใช้ รู้จักเก็บ
7. Happy Family คือ มีครอบครัวที่อบอุ่น มีความรัก ความเข้าใจที่ดีต่อกัน
8. Happy Society คือ มีความรัก สามัคคี เอื้อเฟื้อต่อชุมชนสังคม และสิ่งแวดล้อม

ในส่วนของกิจกรรมเสริมสร้างความสุขในที่ทำงาน บริษัท ไลอ้อน (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกเป็นกิจกรรมและสวัสดิการด้านต่าง ๆ รวม 8 ด้าน (Happy 8) ตามลักษณะขององค์ประกอบความสุข 8 ประการ ดังต่อไปนี้

1. กิจกรรม Happy Body ได้แก่
 - การสร้างห้องยิมฯ Health Station ให้พนักงานใช้บริการฟรี
 - การสอยโยคะ ทุกวันจันทร์ หลังเลิกงาน

- เต้นแอโรบิค ทุกวันอังคาร หลังเลิกงาน
- ติดตั้งเครื่องชั่งน้ำหนักให้พนักงานควบคุมน้ำหนักตัว เพื่อสุขภาพที่แข็งแรง
- ฉีดวัคซีนป้องกันไข้หวัดใหญ่ฟรีแก่พนักงาน และจำหน่ายราคาพิเศษแก่

ครอบครัวของพนักงาน

2. กิจกรรม Happy Heart ได้แก่

- บริจาคโลหิตกับสภากาชาดไทยเป็นประจำต่อเนื่อง รายไตรมาส
- รวมพลังกลุ่มผู้ประกอบการอุตสาหกรรมกับโครงการ “หนึ่งหมื่นอุตสาหกรรมหนึ่งล้านคลังโลหิต”
 - จัดกระเช้าผลิตภัณฑ์เยี่ยมพนักงานที่คลอดบุตร
 - เยี่ยมให้กำลังใจพนักงานผู้เจ็บป่วย
 - ร่วมกับเครือข่ายพัฒนาใต้ชีวิตโค-กระบือ ที่จังหวัดปทุมธานี
 - จัดกิจกรรม Buddy เพื่อกระตุ้นให้เกิด “การให้” และมิตรภาพในองค์กร
 - โครงการทำดี 24 ชั่วโมง ยกย่องคนดี-คนเก่ง ให้เป็นต้นแบบขององค์กร

3. กิจกรรม Happy Soul ได้แก่

- ตักบาตรร่วมกันทุกเช้าวันจันทร์สำหรับสำนักงานกรุงเทพ และทุกเช้าวันศุกร์ที่โรงงานศรีราชา
 - ตั้งโครงการ “ธรรมะกับชีวิตการทำงาน” ฝึกนั่งสมาธิทุกวันพุธที่ 2 และวันพุธที่ 4 ของเดือนเวลา 18.00-19.00 น.
 - ส่งพนักงานไปปฏิบัติธรรมเดือนละ 1 รุ่น ที่วัดอัมพวันธรรมสถานว่องวานิช และวัดเขาพุทธโคดม
 - เป็นผู้สนับสนุนรายการเสียงธรรมจากญาณเวช คลื่นราชมงคล FM 89.5
 - เป็นเจ้าภาพทอดผ้าป่าสามัคคี สมทบทุนซื้อแผ่รับ-ส่งสัญญาณวิทยุธรรมะ “คลื่นชาวชาวพุทธ” วัดสังฆทานธรรม จังหวัดนนทบุรี
 - ทอดผ้าป่าสามัคคีที่วัดบ้านหมี่ จังหวัดสุพรรณบุรี ในวันขึ้นปีใหม่

4. กิจกรรม Happy Brain ได้แก่

- โครงการพัฒนาศักยภาพทางปัญญาโดยการจัด Coffee Talk ทุกวันพฤหัสบดีที่ 3 ของเดือน การให้ความรู้แก่พนักงาน เช่น Business Strategic Sharing, Brand Building Strategy, Supply Chain Initiative, Activity Based Costing, Knowledge Management,

Media to Build Brand, อั้งเซ้ง-การเงินและการลงทุน, รอบรู้ประกันภัย, ใช้ชีวิตอย่างไรให้เป็นสุข

- จัด Team Building เพื่อสร้างสมรรถนะของการทำงานเป็นทีมที่ศรีประทุม
ลองสเตย์ จังหวัดปทุมธานี, บ้านผางาม จังหวัดปราจีนบุรี

- พัฒนาภาวะผู้นำ ที่สถาบันฝึกอบรมผู้นำ จังหวัดกาญจนบุรี

- จัดกรุปสัมมนาต่างประเทศร่วมกับ ไล้ออน ญี่ปุ่น และ AOTS เพื่อเปิดโลกทัศน์

การเรียนรู้

5. กิจกรรม Happy Relax ได้แก่

- สร้างห้องคาราโอเกะ เปิดบริการวันจันทร์ถึงวันศุกร์ เวลา 17.45-21.00 น.

- กิจกรรมประกวดร้องเพลง Star Search

- จัดงานสังสรรค์ประจำปี

- จัดงานรื่นเริงตามประเพณีในวันสงกรานต์ วันลอยกระทง วันวาเลนไทน์

- จัดสนามเปตอง สนามบาสเกตบอล ให้พนักงานเล่นคลายเครียด

- จัดแข่งกีฬาสามัคคีประจำปี เพื่อเชื่อมสัมพันธ์ไมตรีระหว่างหน่วยงาน เช่น

ปิงปอง แบดมินตัน ตะกร้อ ฟุตบอล ฯลฯ

6. กิจกรรม Happy Money ได้แก่

- จัดตั้งสหกรณ์ออมทรัพย์

- รณรงค์ให้พนักงานใช้เงินอย่างฉลาด รู้จักเก็บออม ใช้ 3 ส่วน ออม 1 ส่วน

7. กิจกรรม Happy Family ได้แก่

- มอบทุนการศึกษาแก่นุตรของพนักงานที่เสียชีวิตจนจบปริญญาตรี

- ส่งเสริมชีวิตครอบครัวกับคู่แต่งงานที่ครบรอบ 5 ปี

- รณรงค์การเลี้ยงลูกด้วยน้ำนมแม่ จัดตู้แช่น้ำนมแม่เพื่อนำกลับไปเลี้ยงลูกที่

บ้าน

- รณรงค์ลด ละ เลิก สิ่งเสพติด กับโครงการ “โรงงานสีขาว”

- กิจกรรมระลึกถึงพระคุณบิดา-มารดาในวันพ่อและวันแม่แห่งชาติ

- มอบแหวนทองแก่พนักงานที่มีอายุงาน 10 และ 20 ปี

- มอบแหวนเพชรสำหรับผู้มีอายุงาน 30 ปี

- พนักงานที่เกษียณไปแล้วยังสามารถใช้บริการห้องพยาบาลและรับสวัสดิการ

จนถึงอายุ

8. กิจกรรม Happy Society ได้แก่

- สร้างสวนในสถานที่ทำงานทั้งที่กรุงเทพฯ และศรีราชา เพื่อความร่มรื่นและลดโลกร้อน
- ใช้พลังงานจากธรรมชาติแทนพลังงานน้ำมัน โดยติดตั้งกังหันลม และใช้ Solar Energy ที่โรงงานศรีราชา
- กิจกรรมปลูกป่าชายเลน ที่จังหวัดชลบุรี
- มอบผลิตภัณฑ์ให้คุณครูโรงเรียนวัดดอกไม้ และโรงเรียนวัดพระประทานพร ทุกเดือน (ทำต่อเนื่องมานานกว่า 16 ปี)
- สร้างห้องเรียนคอมพิวเตอร์ให้กับโรงเรียนวัดพระประทานพร
- สร้างห้องสมุดปลูกฝังนิสัยรักการอ่านให้กับเยาวชนโรงเรียนวัดคลองภูมิและโรงเรียนวัดดอกไม้
- สร้างลานธรรมะให้กับโรงเรียนวัดนางนอง
- โครงการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ (EQ) ให้กับเยาวชน โรงเรียนวัดดอกไม้ และโรงเรียนวัดพระประทานพร

4. กรอบแนวคิดในการศึกษา

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม

