

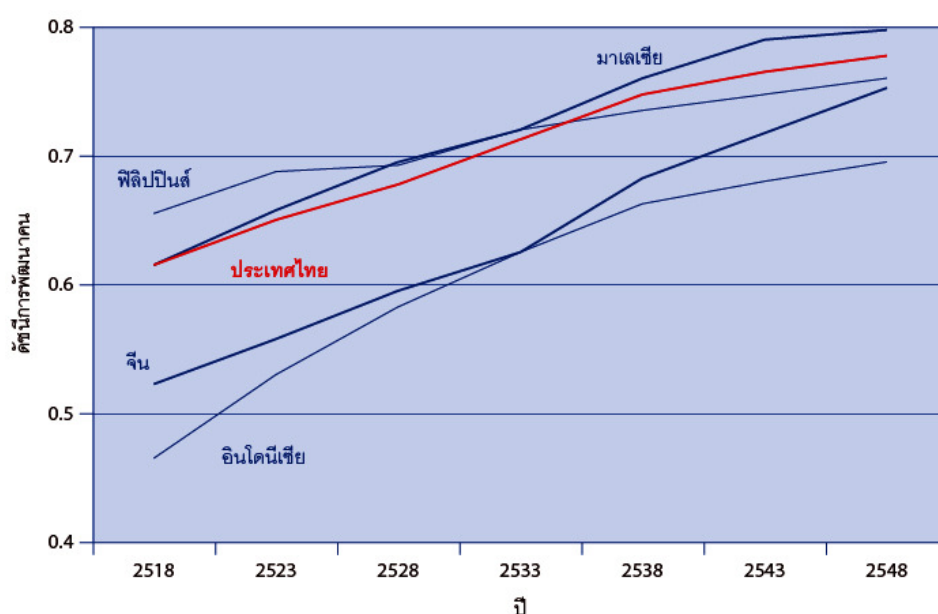
บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี เสด็จพระราชดำเนินทรงเปิดการประชุมประจำปี สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ (สวทช.) เมื่อวันที่ 28 มีนาคม 2550 ทรงมีพระราชดำรัสตอนหนึ่งว่า " การจะทำให้ประเทศเจริญก้าวหน้าอย่างยั่งยืน นั้น การพัฒนาด้านเศรษฐกิจและสังคมควรจะมีความสมดุลกัน โดยทั่วไปแล้วหลายประเทศมักพิจารณาว่าผลิตภาพ หรือผลิตภัณฑ์มวลรวมประชาชาติประการเดียว เป็นดัชนีที่ชี้ให้เห็นความเจริญเติบโตของชาติ แต่ในการพัฒนาที่ยั่งยืน สิ่งสำคัญที่จะเป็นเครื่องบ่งชี้ให้เห็นถึงความเจริญอีกประการหนึ่ง คือการที่ประชากรมีความสุข มีคุณภาพชีวิตที่ดี สุขภาพอนามัยดี มีความปลอดภัย อยู่ร่วมกันโดยสันติ มีความเอื้ออาทร ความเมตตากรุณาซึ่งกันและกัน อันเป็นความงามตามแบบสังคมไทยแต่เดิมา" (ที่มา : ผู้จัดการออนไลน์ 28 มีนาคม 2550 14:20 น.) ในทศวรรษที่ผ่านมา ภาครัฐให้ความสำคัญอย่างมากกับการแก้ไขปัญหาความยากจน ดังจะเห็นได้จาก สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สศช.) หน่วยงานหลักในการวางแผน ได้พัฒนา เกณฑ์พื้นฐาน 10 ประการในการดำรงชีวิตของคนไทย เพื่อใช้เป็นเป้าหมายขั้นต่ำที่คนไทยควรบรรลุตามเกณฑ์ภายใน 6 ปีข้างหน้า (พ.ศ.2547-2552) เพื่อนำไปสู่การยกระดับคุณภาพชีวิตของคนไทย และเป็นการแก้ไขปัญหาความยากจนอย่างยั่งยืน และตั้งแต่แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 จนถึงปัจจุบัน รัฐบาลได้ปรับเปลี่ยนแนวคิดและทิศทางการพัฒนาแบบองค์รวมที่มีคนเป็นศูนย์กลาง เพื่อสร้างระบบเศรษฐกิจที่มีคุณภาพ สมดุล และ ยั่งยืน (รายงานการวิจัยสภาพที่ปรึกษาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2550) ทั้งนี้เนื่องจากความเจริญทางด้านเศรษฐกิจและสังคมไม่ได้บ่งชี้ถึงการมีสุขภาพที่ดีของสังคมอย่างแท้จริง สุขภาพที่ดีของคนในสังคมก็ไม่สามารถวัดด้วยเครื่องมือชี้วัดเหมือนการวัดความเจริญทางด้านเศรษฐกิจ (GNP) อย่างไรก็ตาม แม้ว่าความเจริญก้าวหน้าของสังคม (Social Progress) จิตวิญญาณ และ สิ่งแวดล้อม จะเป็นเรื่องที่ยากซับซ้อนยุ่งยาก แต่ในปัจจุบันก็สามารถทำได้ มีองค์การระหว่างประเทศหลายองค์การพยายามสร้างเครื่องชี้วัดคุณภาพชีวิตและสังคมขึ้นมา เช่น Society for International Development หรือ SID ได้พยายามกำหนดกรอบสำหรับจัดสร้างเครื่องชี้วัดคุณภาพชีวิตและสังคม โดยเสนอแนวคิดของการกำหนดขอบข่ายการพัฒนาเครื่องชี้วัดให้อยู่ภายใต้กรอบ 3 ด้าน คือ 1) การติดตามความมั่นคงของชีวิตมนุษย์และการพัฒนาการสร้างเสริม

ประชาสังคม 2) การสนับสนุนการพึ่งตนเองของชุมชน 3) การสร้างพันธมิตรเพื่อการเปลี่ยนแปลง โดยที่มีดัชนีการพัฒนามนุษย์ (Human Development Index : HID) มีเป้าหมายในการวัดการพัฒนามนุษย์ ที่วัดตัวประกอบ 3 ด้านของการพัฒนามนุษย์ คือ การมีชีวิตที่ยืนยาว ความรู้ และมาตรฐานความเป็นอยู่ สำหรับเป้าหมายของการพัฒนามนุษย์ คือการส่งเสริมให้มีทางเลือกในชีวิตมากขึ้น สามารถใช้ชีวิตได้อย่างมีศักยภาพ มีสุขภาพและศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ ทั้งนี้ต้องอาศัยสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวย มนุษย์จึงจะสามารถพัฒนาศักยภาพของตนเองได้อย่างเต็มที่ และทำให้สามารถเข้าถึงเครื่องมือสำคัญในการเพิ่มสมรรถนะของตนเอง ได้แก่ ความรู้ ช่องทางการเข้าถึงทรัพยากรและการมีส่วนร่วมในชุมชนและสังคม ความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ มีใช้จุดหมายปลายทางของการพัฒนาตัวเอง แต่เป็นเพียงวิธีการหนึ่งในการพัฒนาคน (รายงานการพัฒนาคคนของประเทศไทยปี, 2550)

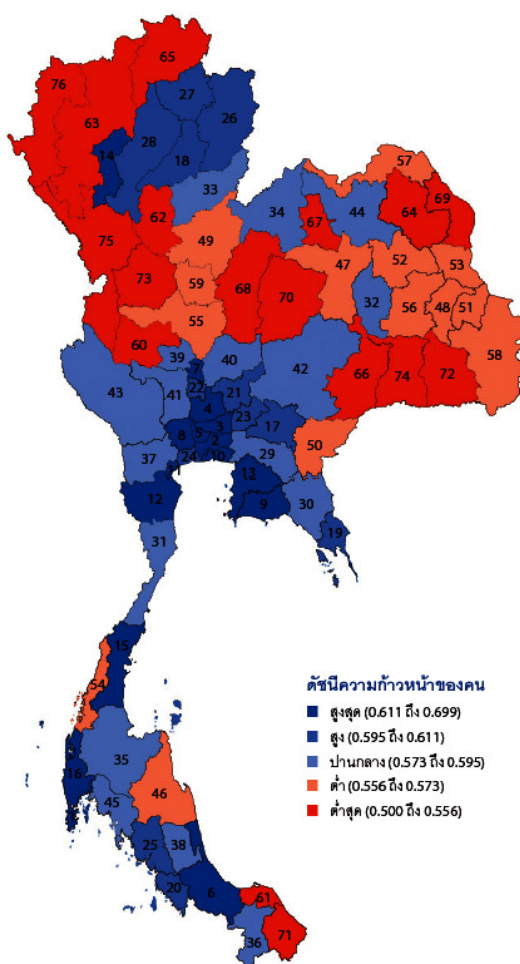


แผนภูมิที่ 1.1 ดัชนีการพัฒนาคคน ปี 2518 – 2548

ที่มา : รายงานการพัฒนาคคน โครงการพัฒนาแห่งสหประชาชาติ

ภาพรวมของสถานการณ์พัฒนาคคนของประเทศไทย เป็นการประเมินโดยใช้ตัวชี้วัด และข้อมูลสถิติ เพื่อสะท้อนความก้าวหน้า ความไม่เท่าเทียมกัน และความท้าทายในการพัฒนาคคนในรูปแบบต่าง ๆ สำหรับประเทศไทยเป็นประเทศที่มีรายได้ในระดับปานกลาง ที่ซึ่งมีความก้าวหน้าอย่างรวดเร็วในด้านการพัฒนาคคน แนวทางการประเมินความก้าวหน้าของการพัฒนาคคน จะพิจารณาจากมุมมอง ที่ให้คนเป็นศูนย์กลาง ดัชนีความก้าวหน้าของคน (Human Achievement Index – HAI) คือ ดัชนีรวมซึ่งจัดทำโดยสำนักงานโครงการพัฒนาแห่งสหประชาชาติประจำ

ประเทศไทย มีองค์ประกอบ 8 ด้าน ได้แก่ 1) สุขภาพ 2) การศึกษา 3) ชีวิตการทำงาน 4)รายได้ 5) ที่อยู่อาศัยและสภาพแวดล้อม 6) ชีวิตครอบครัวและชุมชน 7) การคมนาคมและการสื่อสาร 8) การมีส่วนร่วม โดยดัชนีภาพรวมของประเทศไทย ทำการวัดโดยเปรียบเทียบในระดับจังหวัด



แผนภูมิที่ 1.2 ความก้าวหน้าของการพัฒนาคนของ
ระดับจังหวัด
ที่มา : รายงานการพัฒนาคนของประเทศไทย
ประจำปี 2550

ลำดับที่	จังหวัด	ลำดับที่	จังหวัด
1.	ภูเก็ต	39.	ชัยนาท
2.	กรุงเทพฯ	40.	ลพบุรี
3.	ปทุมธานี	41.	สุพรรณบุรี
4.	พระนครศรีฯ	42.	นครราชสีมา
5.	นนทบุรี	43.	กาญจนบุรี
6.	สงขลา	44.	อุดรธานี
7.	สิงห์บุรี	45.	กระบี่
8.	นครปฐม	46.	นครศรีฯ
9.	ระยอง	47.	ขอนแก่น
10.	สมุทรปราการ	48.	ยโสธร
11.	สมุทรสงคราม	49.	พิษณุโลก
12.	เพชรบุรี	50.	สระแก้ว
13.	ชลบุรี	51.	อำนาจเจริญ
14.	ลำพูน	52.	กาฬสินธุ์
15.	ชุมพร	53.	มุกดาหาร
16.	พังงา	54.	ระนอง
17.	ปราจีนบุรี	55.	นครสวรรค์
18.	แพร่	56.	ร้อยเอ็ด
19.	ตราด	57.	หนองคาย
20.	สตูล	58.	อุบลราชธานี
21.	สระบุรี	59.	พิจิตร
22.	อ่างทอง	60.	อุทัยธานี
23.	นครนายก	61.	ปัตตานี
24.	สมุทรสาคร	62.	สุโขทัย
25.	ตรัง	63.	เชียงใหม่
26.	น่าน	64.	สกลนคร
27.	พะเยา	65.	เชียงราย
28.	ลำปาง	66.	บุรีรัมย์
29.	ฉะเชิงเทรา	67.	หนองบัวลำภู
30.	จันทบุรี	68.	เพชรบูรณ์
31.	ประจวบฯ	69.	นครพนม
32.	มหาสารคาม	70.	ชัยภูมิ
33.	อุดรดิตถ์	71.	นราธิวาส
34.	เลย	72.	ศรีสะเกษ
35.	สุราษฎร์ธานี	73.	กำแพงเพชร
36.	ยะลา	74.	สุรินทร์
37.	ราชบุรี	75.	ตาก
38.	พัทลุง	76.	แม่ฮ่องสอน

ตารางที่ 1.1 ความก้าวหน้าของประเทศไทยเป็นรายจังหวัด

ที่มา : รายงานการพัฒนาคนของประเทศไทยประจำปี 2550

ถึงแม้ว่าการพัฒนาคนของประเทศไทยจะมีแนวโน้มที่ดี แต่ยังมีปัญหาความไม่ทั่วถึง เท่าเทียม ความสมดุล และความยั่งยืนในการพัฒนา ยังมีความเหลื่อมล้ำที่ชัดเจน และนอกจากนี้แล้วยังมีปัญหาด้านเศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม มลพิษ ภัยคุกคาม และภัยธรรมชาติ ที่ล้วนส่งผลกระทบต่อโอกาสที่คนจะได้มีการพัฒนาความเป็นอยู่ให้ดีขึ้น เป็นอุปสรรคในการพัฒนาคุณภาพชีวิตให้ยั่งยืนและมีคุณภาพ

พระราชบัญญัติสุขภาพแห่งชาติ พ.ศ. 2550 ซึ่งต่อมาได้รับความเห็นชอบจากสภานิติบัญญัติแห่งชาติ และประกาศใช้เป็นกฎหมายเมื่อวันที่ 19 มีนาคม 2550 หมายเหตุท้ายพระราชบัญญัติคือ “โดยที่สุขภาพหมายถึง ภาวะของมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งทางกาย ทางจิต ทางปัญญาและทางสังคมเชื่อมโยงกันเป็นองค์รวมอย่างสมดุล การวางระบบเพื่อดูแลแก้ไขปัญหาด้านสุขภาพของประชาชนจึงไม่อาจมุ่งเน้นที่การจัดบริการเพื่อการรักษาพยาบาลเพียงด้านเดียว เพราะจะทำให้รัฐและประชาชนต้องเสียค่าใช้จ่ายมาก และจะเพิ่มมากขึ้นตามลำดับ ในขณะที่โรคและปัจจัยที่คุกคามสุขภาพมีการเปลี่ยนแปลงและมีความยุ่งยากซับซ้อนมากขึ้น จำเป็นต้องดำเนินการให้ประชาชนมีความรู้เท่าทัน มีส่วนร่วม และมีระบบสร้างเสริมสุขภาพและระวังป้องกันอย่างสมบูรณ์ สมควรมีกฎหมายว่าด้วยสุขภาพแห่งชาติ เพื่อวางกรอบและแนวทางในการกำหนดนโยบาย ยุทธศาสตร์และการดำเนินงานด้านสุขภาพของประเทศ รวมทั้งองค์กรและกลไกเพื่อให้เกิดการดำเนินงานอย่างต่อเนื่องและมีส่วนร่วมจากทุกฝ่าย อันจะนำไปสู่เป้าหมายในการสร้างเสริมสุขภาพ รวมทั้งสามารถดูแลแก้ไขปัญหาด้านสุขภาพของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและทั่วถึง จึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้” เหตุผลและความจำเป็นในการจัดทำพ.ร.บ. สุขภาพแห่งชาติ พ.ศ. 2550 สรุปได้ดังนี้

1) ปัญหาสุขภาพของประเทศไทยเกิดจากระบบสุขภาพแบบตั้งรับ การจัดบริการที่เน้นการรักษาพยาบาล ทำให้เสียค่าใช้จ่ายจำนวนมากและมีแนวโน้มสูงมากขึ้นทุกปี ภาวะที่โรคและปัจจัยที่คุกคามสุขภาพมีความซับซ้อนมากขึ้น จึงจำเป็นต้องปฏิรูประบบสุขภาพให้ประชาชนมีความรู้เท่าทัน มีส่วนร่วม และมีระบบสร้างเสริมสุขภาพและระวังป้องกันอย่างสมบูรณ์

2) การปฏิรูปแนวคิดเรื่อง “สุขภาพ” ที่มีมิติทางกายเท่านั้น แต่หมายถึงภาวะของมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งทางกาย ทางจิต ทางปัญญาและทางสังคม เชื่อมโยงกันเป็นองค์รวมอย่างสมดุล คนทั่วไปมักเข้าใจความหมายของสุขภาพเฉพาะมิติทางกายหรือเกี่ยวกับโรคภัยไข้เจ็บเท่านั้น แต่ทว่าผู้ป่วยก็อาจมีสุขภาพที่สมบูรณ์กว่าผู้ที่ไม่ได้เจ็บป่วยทางกายก็ได้

3) กฎหมายว่าด้วยสุขภาพแห่งชาติ จะกำหนดกรอบและแนวทางในการกำหนดนโยบาย ยุทธศาสตร์และการดำเนินงานด้านสุขภาพของประเทศ

4) กฎหมายว่าด้วยสุขภาพแห่งชาติ ได้จัดตั้งองค์กรและกลไกเพื่อให้เกิดการดำเนินงานอย่างต่อเนื่องและมีส่วนร่วมจากทุกฝ่าย

5) เป้าหมายของกฎหมายฉบับนี้คือ การทำให้ประชาชนมีสุขภาพหรือสุขภาพที่สมบูรณ์ เน้นการสร้างเสริมสุขภาพ สามารถดูแลแก้ไขปัญหาด้านสุขภาพของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและทั่วถึง

สำหรับประเทศไทย การพัฒนาคุณภาพชีวิตคนนั้นถือเป็นวาระของชาติ การพัฒนาแรงงานในปี 2551 กระทรวงแรงงานยังคงยึดแนวทางการดำเนินงานตามบทบัญญัติในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง แนวทางการพัฒนาประเทศตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550 – 2554) เนื่องจากได้กำหนดวิสัยทัศน์การพัฒนาประเทศที่มุ่งสู่ “สังคมอยู่เย็นเป็นสุขร่วมกัน” โดยยึดแนวปฏิบัติตามหลัก “ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง” และการพัฒนาเป็นบูรณาการแบบองค์รวมที่ยึด “คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา” โดยมีเป้าหมายที่จะเสริมสร้างความอยู่เย็นเป็นสุขร่วมกันในสังคมไทยให้เกิดขึ้นอย่างมีคุณภาพทั้งจิต กาย ปัญญา ที่เชื่อมโยงกับเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อมอย่างสัมพันธ์และสมดุลอย่างยั่งยืน (อำพน กิตติอำพน, 2550) ก่อนหน้านี้แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับแรก ๆ นั้น มีเป้าหมายเพื่อนำพาประเทศเข้าสู่ภาวะความทันสมัยตามแบบอย่างประเทศตะวันตก การพัฒนาในระยะแรกจึงเน้นการสร้างความสำเร็จเติบโตทางเศรษฐกิจและเทคโนโลยี โดยมีได้ครอบคลุมสาระทางสังคมอย่างทั่วถึง กระทั่งเกิดช่องว่างและความเหลื่อมล้ำอันเป็นพลังขับเคลื่อนจากสังคมที่ผลักดันให้รัฐแสวงหาแนวทางอันสอดคล้องกับเงื่อนไขต่าง ๆ ที่สังคมพึงได้หรือพึงปฏิเสธ สังคมได้เรียนรู้ว่าภาวะการพัฒนาที่เน้นความสำเร็จทางเศรษฐกิจนั้น มิได้หมายความว่าคนในสังคมจะได้รับประโยชน์จากความสำเร็จนั้น ๆ เสมอไป จึงเป็นจุดที่การพัฒนาหันมาสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนและสังคมร่วมกัน แนวคิดนี้เป็นเครื่องบ่งบอกถึงการพัฒนาที่ไม่แยกการพัฒนามนุษย์ออกจากการพัฒนาสังคม แต่ต้องก่อให้เกิดความเข้าใจในเป้าหมายการพัฒนา นั่นคือ คุณภาพชีวิตของคน

ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตนั้นพื้นฐานสำคัญคือต้องให้เกิดความสมดุลและยั่งยืน ซึ่งแนวคิดนี้สอดคล้องกับ หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง อันเป็นปรัชญาที่พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวทรงมีพระราชดำรัสชี้แนะแนวทางการดำเนินชีวิตแก่พสกนิกรชาวไทยมาโดยตลอดนานกว่า 25 ปีตั้งแต่ก่อนเกิดวิกฤติการณ์ทางเศรษฐกิจและภายหลังได้ทรงเน้นย้ำแนวทางการแก้ไขเพื่อให้รอดพ้นและสามารถดำรงอยู่ได้อย่างมั่นคงและยั่งยืนภายใต้กระแสโลกาภิวัตน์และความเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ในปี 2550 สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัยและคุ้มครองแรงงาน ได้มีการ

ส่งเสริมการจัดสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบการ โดยได้ดำเนินการส่งเสริมให้สถานประกอบการจัดสวัสดิการในรูปแบบต่าง ๆ และหนึ่งในกิจกรรมที่มีการส่งเสริม คือการอบรมให้ความรู้แก่นายจ้าง ลูกจ้างเกี่ยวกับสวัสดิการแรงงานและการดำเนินชีวิตตามแนวเศรษฐกิจพอเพียง ซึ่งในปีเดียวกันนี้กระทรวงแรงงานได้กำหนดแผนพัฒนาแรงงาน 6 แผนงาน 1 โครงการ โดยแผนพัฒนาแรงงานได้กำหนดให้มีการพัฒนาด้านจิตใจ ด้านวัตถุ และด้านกำลังขวัญที่จะก่อให้เกิดประโยชน์กับผู้ใช้งาน การนำเอามาตรฐานระบบจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานมาเป็นสิ่งกำหนดคุณภาพชีวิตคนไทย เพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตของคนทำงาน มีการเปิดงานมหกรรมคุณภาพชีวิตแรงงานไทย เพื่อเชิดชูเกียรติให้สถานประกอบการและองค์กรที่ให้ความใส่ใจการดูแลคุณภาพชีวิตของคนทำงานโดยนำเอามาตรฐาน MS-QWL ไปสร้างระบบใน องค์กร เพื่อการมีคุณภาพชีวิตที่ดีของคนทำงานสู่ความอยู่ดีมีสุขของคนไทยทั้งชาติ (นายอภัย จันทนจุลกะ, 2550)

นอกจากนี้สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย ซึ่งเป็นแหล่งรวมของผู้ประกอบการในอุตสาหกรรมในประเภทต่าง ๆ ได้เล็งเห็น ถึงความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงาน การสร้างเสริมสุขภาพโดยเฉพาะ 4 สุขภาวะ ได้แก่ สุขภาวะทางกาย สุขภาวะทางอารมณ์ สุขภาวะทางสังคม และ สุขภาวะทางจิตวิญญาณของคนทำงานได้จัดทำ “ โครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานในสถานประกอบการ ” ขึ้นโดยได้รับการสนับสนุนจาก สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) เพื่อสร้างเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิต โดยครอบคลุมทั้ง 4 สุขภาวะของพนักงาน ทั้งนี้มีการพัฒนาระบบมาตรฐานคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life – QWL) เพื่อจะได้มีแผนงานหลัก มีระบบบริหารจัดการ และมีการเตรียมบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับขบวนการพัฒนาระบบให้มีประสิทธิภาพต่อไป

เมื่อนำสภาวะการณ์ข้างต้นมาพิจารณาแล้ว จะเห็นว่าในปัจจุบันองค์กรต่างๆ ได้หันมาศึกษาและเอาใจจริงเอาใจในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของคนทำงาน เพราะต่างตระหนักถึงคุณค่าของทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรว่าเป็นผู้ขับเคลื่อน ให้องค์กรประสบความสำเร็จได้ตามเป้าหมาย ในโลกปัจจุบันที่มีการแข่งขันสูงทั้งภายในประเทศและภายนอกประเทศ ทำให้องค์กรต้องพยายามดึงดูดและรักษานักงานที่มีศักยภาพเอาไว้เพราะพนักงานที่มีศักยภาพจะสามารถผลักดันความเจริญก้าวหน้ามาสู่องค์กรได้แบบยั่งยืน ดังนั้นกลยุทธ์ต่างๆ ทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์จึงถูกนำมาใช้ และคงปฏิเสธไม่ได้อีกแล้วว่าในปัจจุบันองค์กรต้องตามให้ทันความต้องการไม่เพียงแต่ลูกค้าภายนอก แต่ต้องตอบสนองความต้องการของลูกค้าภายในด้วย นั่นก็คือพนักงานในองค์กรนั่นเอง และด้วยกระแสในยุคปัจจุบัน คนงานได้หันมาให้ความสำคัญ

กับสุขภาพและความสุขในการทำงานมากขึ้น ซึ่งก็คือคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน โดยที่ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินอาจไม่ใช่ปัจจัยที่สำคัญที่สุดที่สามารถตอบสนองความต้องการได้เป็นอันดับแรกอีกแล้ว จะเห็นได้ว่าเมื่อสภาอุตสาหกรรมมีโครงการระบบพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเกิดขึ้น มีสถานประกอบการหลายแห่งที่มีความประสงค์ในการเข้าร่วมโครงการ ทั้งนี้ก็เพื่อต้องการเข้าไปมีส่วนร่วมในการนำระบบมาใช้เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเพื่อให้พนักงานได้ทำงานอย่างมีความสุข และมีขวัญกำลังใจที่ดี จงรักภักดีต่อองค์กร พร้อมที่จะทุ่มเททำงานให้กับองค์กรอย่างเต็มที่ และนอกจากนี้ยังส่งผลให้องค์กรดังกล่าวมีภาพลักษณ์ที่ดีในสายตาคนภายนอกอีกด้วยแต่การดำเนินการในเรื่องนี้จำเป็นต้องทำอย่างต่อเนื่องจริงจัง หลายองค์การจึงพยายามนำแนวคิดปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาประยุกต์ใช้ให้เกิดเป็นรูปธรรมในทางปฏิบัติ ทั้งนี้ก็เพราะแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงมีหัวใจสำคัญอยู่ที่การพัฒนาที่ยั่งยืน ซึ่งแน่นอนว่าองค์กรทั้งหลายต่างพึงปรารถนา

ด้วยเหตุนี้คณะผู้วิจัยจึงเห็นว่าบริษัท ในกลุ่มสมบุญ มีความพร้อมและเหมาะสมอย่างยิ่งที่จะนำมาเป็นกรณีศึกษา เนื่องจากบริษัทได้ให้ความสำคัญกับคนในองค์กรอย่างมาก จากการเข้าร่วมโครงการระบบพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานในสถานประกอบการ (MS-QWL) ผ่านการตรวจประเมิน และได้รับประกาศนียบัตรรับรองจากสำนักงานกองทุนสนับสนุนส่งเสริมสุขภาพ (สสส.) เป็นที่เรียบร้อยแล้ว และเมื่อปี 2550 บริษัทยังได้รับรางวัลสถานประกอบการดีเด่นด้านแรงงานสัมพันธ์และสวัสดิการแรงงาน ประเภทไม่มีสหภาพแรงงานอีกด้วย

บริษัท มีนโยบายที่มีความชัดเจนในการมุ่งเน้นคุณภาพชีวิตของคนทำงาน มีการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ และผลักดัน ให้ประเด็นการสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นสิ่งที่ต้องให้ความสำคัญอย่างต่อเนื่อง ทำให้พนักงานเกิดการรับรู้ ผู้บริหารตระหนักว่าคนคือทรัพยากรที่มีค่าที่สุดในองค์กร มีการดูแลพนักงานเหมือนคนในครอบครัว ซึ่งในแต่ละปีบริษัทจะมีการสำรวจปัญหาของพนักงานแล้วทำการช่วยเหลือแก้ไข ผู้บริหารของบริษัท มองว่า การปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ในการแข่งขันไม่ใช่เรื่องยาก การให้ความสำคัญกับบุคลากรก็ไม่ใช่เรื่องยากเช่นกัน แม้ว่าองค์กรจะมีการลงทุนในเครื่องจักร ระบบสารสนเทศ และปัจจัยด้านอื่นๆ อย่างมาก แต่ปัจจัยหลักที่จะผลักดันความสำเร็จให้เกิดขึ้นได้อย่างยั่งยืนนั้นอยู่ที่ “ทุนมนุษย์” ซึ่งผู้บริหารถือว่าเป็นทรัพยากรที่มีค่าที่สุดในองค์กร เห็นได้อย่างชัดเจนว่าโครงการ ระบบพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบริษัทนั้นได้รับการสนับสนุนอย่างดีจากผู้บริหารระดับสูงซึ่งให้ความสนใจในคุณภาพชีวิตการทำงานของคนในองค์กร มีความเข้าใจ และ จริงจังในการดำเนินโครงการดังกล่าว รวมถึงการมีกลยุทธ์การสื่อสารที่ดีในการสร้างการรับรู้ ความเข้าใจแก่พนักงาน การ

สื่อสารที่ดีทำให้พนักงานเกิดทัศนคติในด้านบวก และยินดีปฏิบัติตามด้วยเห็นถึงความปรารถนาดีของบริษัทฯ และประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นกับตนเอง จึงทำให้ได้รับความร่วมมือจากพนักงานในกิจกรรมต่างๆ โดยพร้อมเพรียงกัน นอกจากนี้บริษัทได้นำเอาแนวคิดปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาประยุกต์ใช้ร่วมกับการพัฒนาสุขภาพทางด้านกาย อารมณ์ สังคม และจิตวิญญาณ ของพนักงานเพื่อสร้างเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานให้เกิดความสมดุลและยั่งยืน

1.2 วัตถุประสงค์ในการวิจัย

- 1) เพื่อศึกษากระบวนการของโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน ทั้ง 4 มิติ คือ สุขภาวะทางกาย สุขภาวะทางอารมณ์ สุขภาวะทางสังคม และสุขภาวะทางจิตวิญญาณ ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงขององค์การที่เลือกเป็นกรณีศึกษา
- 2) เพื่อวิเคราะห์การเรียนรู้ของพนักงานเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตไปสู่ลักษณะตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
- 3) เพื่อนำเสนอแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานด้วยหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในการพัฒนาคนในองค์กรธุรกิจหรือองค์กรอื่น ๆ ที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้
- 4) เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคที่พบในการดำเนินโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานด้วยหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของบริษัทที่ใช้เป็นกรณีศึกษา

1.3 คำถามของงานวิจัย

- 1) การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมีความคล้ายคลึงกันและสอดคล้องตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงหรือไม่อย่างไร
- 2) หากแนวทางคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมี ความคล้ายคลึง และสอดคล้องตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงแล้วแนวทางเหล่านี้คืออะไร สามารถอธิบายอย่างมีนัยสำคัญได้อย่างไรว่าแนวทางนี้สามารถสร้าง ความสุขให้เกิดขึ้นในองค์กรและองค์กรเกิดการพัฒนาอย่างสมดุลและยั่งยืนได้

1.4 สมมติฐานในการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 สุขภาวะทางกายมีความสัมพันธ์กับหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

สมมติฐานที่ 2 สุขภาวะทางอารมณ์มีความสัมพันธ์กับหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

สมมติฐานที่ 3 สุขภาวะทางจิตวิญญาณมีความสัมพันธ์กับหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

สมมติฐานที่ 4 สุขภาวะทางสังคมมีความสัมพันธ์กับหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1) กระตุ้นให้องค์กรทั้งภาครัฐและเอกชน ได้เห็นถึงความสำคัญและมีแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในทุกระดับ

2) ส่งเสริมการขับเคลื่อนหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในการประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานให้เกิดเป็นความยั่งยืนต่อไป

3) เป็นแนวทางและข้อมูลให้ผู้บริหารระดับสูงใช้ประโยชน์ในการนำไปพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน และ/หรือประกอบการตัดสินใจ กำหนดทิศทางการวางนโยบายการบริหารให้ชัดเจนยิ่งขึ้น

1.6 คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

คุณภาพชีวิต หมายถึง การดำรงชีวิตอยู่ด้วยการมีสุขภาวะที่สมบูรณ์และมีความมั่นคง ซึ่งครอบคลุมถึงด้านต่างๆ อันได้แก่ สุขภาวะทางกาย สุขภาวะทางอารมณ์ สุขภาวะทางสังคม และ สุขภาวะทางจิตวิญญาณ

คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life) สุขภาวะที่สมบูรณ์ของพนักงานทั้ง 4 ด้าน อันประกอบไปด้วย

1) **สุขภาวะทางกาย** (Physical well being) หมายถึง ภาวะการรับรู้และดำรงรักษา สุขภาพร่างกายให้มีความแข็งแรง ปราศจากโรคภัยไข้เจ็บและสามารถดำรงชีวิตได้อย่างปกติสุข โดยมีการปฏิบัติกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพต่าง ๆ เพื่อรักษาสุขภาพร่างกายให้สมบูรณ์ไว้

2) **สุขภาวะทางอารมณ์** (Emotional well being) หมายถึง ภาวะการรับรู้ของสภาพ อารมณ์ ความรู้สึกของตนเอง และผู้อื่น และสามารถบริหารจัดการอารมณ์ของตนเอง และผู้อื่นได้อย่างเหมาะสมและสร้างสรรค์

3) **สุขภาวะทางจิตวิญญาณ** (Spiritual well being) หมายถึง ภาวะการรับรู้ของความรู้สึกสุขสงบ มีความพึงพอใจในการดำรงชีวิตอย่างมีเป้าหมาย เข้าใจธรรมชาติและความ เป็นจริงของชีวิต รวมทั้งการมีสิ่งยึดเหนี่ยวที่มีความหมายสูงสุดในชีวิต

4) **สุขภาวะทางสังคม** (Social well being) หมายถึง ภาวะการรับรู้เรื่องการมี สัมพันธภาพของตนกับบุคคลอื่น ทั้งในกลุ่มเพื่อนร่วมงานและต่อสาธารณชน

ความพอเพียง ประกอบด้วยคุณลักษณะ 3 ประการ

1. **ความพอประมาณ** หมายถึง ความพอดีที่ไม่น้อยเกินไปและไม่มากเกินไป โดยไม่ เบียดเบียนตนเองและผู้อื่น

2. **ความมีเหตุผล** หมายถึง การตัดสินใจเกี่ยวกับระดับของความพอเพียงนั้นจะต้อง เป็นไปอย่างมีเหตุผลโดยพิจารณาจากเหตุปัจจัยที่เกี่ยวข้องตลอดจนคำนึงถึงผลที่คาดว่าจะ เกิดขึ้นจากการกระทำนั้นๆอย่างรอบคอบ

3. **การมีภูมิคุ้มกันที่ดีในตัว** หมายถึง การเตรียมตัวให้พร้อมรับผลกระทบและการ เปลี่ยนแปลงด้านต่างๆ ที่จะเกิดขึ้นโดยคำนึงถึงความเป็นไปได้ของสถานการณ์ต่างๆที่คาดว่าจะ เกิดขึ้นในอนาคตทั้งใกล้และไกล ประกอบด้วย 2 เงื่อนไข คือ

1) **เงื่อนไขความรู้** ประกอบด้วย ความรอบรู้เกี่ยวกับวิชาการต่างๆ ที่เกี่ยวข้องอย่างรอบ ด้าน ความรอบคอบที่จะนำความรู้เหล่านั้นมาพิจารณาให้เชื่อมโยงกันเพื่อประกอบการวางแผน และความระมัดระวังในขั้นปฏิบัติ

2) **เงื่อนไขคุณธรรม** ที่จะต้องเสริมสร้างประกอบด้วย มีความตระหนักในคุณธรรม มี ความซื่อสัตย์สุจริตและมีความอดทน มีความเพียร ใช้สติปัญญาและรอบคอบในการดำเนินชีวิต

การพัฒนา หมายถึง ทำให้มั่นคง ทำให้ก้าวหน้า การพัฒนาทำให้สังคมมีความมั่นคง มี ความเจริญก้าวหน้า โดยต้องสร้างความพร้อมต่าง ๆ อย่างเหมาะสม โดยมีความเชื่อว่าความ พร้อมนั้นสร้างได้ (ถาวร อุดมไพจิตรกุล, 2544 : 84)

ยั่งยืน หมายถึง ความพอเพียงอย่างต่อเนื่องทุกด้าน โดยเฉพาะด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภูมิคุ้มกันที่ดี ระบบเศรษฐกิจและสังคมมีความยืดหยุ่นที่สามารถก้าวทันและ พร้อมรับต่อกระแสโลกาภิวัตน์ ตลอดจนปรับตัวให้สามารถแข่งขันได้ในตลาดโลก มีการบริหารที่ ดี ซึ่งสามารถป้องกันและพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้

การพัฒนาที่ยั่งยืน หมายถึง กระบวนการเปลี่ยนแปลงทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพที่ประกอบด้วยตัวแปรมากมายที่ทำให้บุคคลและชุมชนเริ่มสร้างเอกลักษณ์แห่งตนที่มีลักษณะเฉพาะและสร้างความสามารถที่จะเผชิญกับโลกได้อย่างมีจุดหมายและความภาคภูมิใจ

องค์การที่ยั่งยืนทางธุรกิจ คือ องค์การที่มีผลการดำเนินงานที่ดี มีความสามารถที่จะทนทานต่อความยากลำบากทางเศรษฐกิจและสังคม และมีความสามารถที่จะรักษาความเป็นผู้นำคนหนึ่งในธุรกิจที่ตนดำเนินกิจกรรมทางธุรกิจอยู่