

การสร้างเสริมองค์การสุขภาวะ กรณีศึกษามหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

อิฐิรรัตน์ พิมลศรี ปร.ด.*, รมย์มาศ จันทร์ขาว ปร.ด.
ศศิธร อนันต์โสภณ วท.ด., รังสิต ศรจิตติ ปร.ด.
มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

บทคัดย่อ

สุขภาวะองค์กรเป็นสิ่งที่มีความสำคัญอย่างมากต่อการขับเคลื่อนขององค์กร เนื่องจากการที่บุคลากรมีสุขภาวะองค์กรที่ดี จะทำให้มีประสิทธิภาพในการทำงาน การศึกษาครั้งนี้ได้ทำการศึกษาสุขภาวะองค์กรจาก ระดับความสุข 9 มิติ ได้แก่ 1) สุขภาพกายดี (Happy Body) 2) ผ่อนคลายดี (Happy Relax) 3) น้ำใจดี (Happy Heart) 4) จิตวิญญาณดี (Happy Soul) 5) ครอบครัวดี (Happy Family) 6) สังคมดี (Happy Society) 7) ใฝ่รู้ดี (Happy Brain) 8) สุขภาพการเงินดี (Happy Money) 9) การงานดี (Happy Work Life) รวมถึงระดับความผูกพัน (Engagement) และความสมดุลชีวิตกับการงาน (Work life balance) โดยมีวัตถุประสงค์หลักเพื่อพัฒนาแผนปฏิบัติการด้านบุคลากรที่ก่อให้เกิดการเพิ่มระดับความสุข และความผูกพันของบุคลากรของมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ งานวิจัยนี้จึงมีการศึกษาระดับความสุขของบุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ทั้งก่อนและหลังการดำเนินโครงการ เพื่อให้สามารถพัฒนาโครงการหรือกิจกรรมที่อยู่ในแผนปฏิบัติการได้อย่างเหมาะสม โดยเน้นที่โครงการหรือกิจกรรมที่มหาวิทยาลัยมีศักยภาพในการดำเนินการต่อได้แม้โครงการวิจัยนี้สิ้นสุดไปแล้ว ดังนั้นคณะทำงานจึงได้ทำการวิเคราะห์โครงการโดยใช้หลักการ SWOT analysis หลังจากนั้นจึงดำเนินโครงการหรือกิจกรรมที่ได้ข้อสรุปจากการวิเคราะห์โครงการ ซึ่งผลการดำเนินงาน พบว่า คณะทำงานได้แผนปฏิบัติการ มีทั้งสิ้น 4 แผน ประกอบด้วย 11 โครงการหรือกิจกรรม ที่ครอบคลุมความสุข 6 มิติ ได้แก่ 1) สุขภาพกายดี 2) ผ่อนคลายดี 3) สังคมดี 4) ใฝ่รู้ดี 5) สุขภาพการเงินดี และ 6) การงานดี รวมถึงความผูกพัน ความสมดุลชีวิตกับการงาน โดยที่แผนปฏิบัติการดังกล่าวนี้มีผลทำให้เพิ่มระดับความสุขของบุคลากร และเป็นข้อเสนอแนะด้านโครงการหรือกิจกรรมให้กับฝ่ายทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยต่อไป

คำสำคัญ: ระดับความสุขของบุคลากร, องค์การสุขภาวะ, มหาวิทยาลัยแห่งความสุข, แผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคล

Reinforcement in Happy Workplace: A Case Study of Dhurakij Pundit University

Titirut Phimolsri Ph.D.*, Ramaimas Chankao Ph.D.
Sasithorn Anantasopon Ph.D., Rangsit Sarachitti Ph.D.
Dhurakij Pundit University

ABSTRACT

Organizational wellbeing has been recognized as a crucial driving force behind a successful organization, as its members with good health and wellbeing are more likely to be productive and efficient at work. This study investigated organizational members health and wellbeing based on the proposed nine dimensions of happiness, namely, (1) Happy Body, (2) Happy Relaxation, (3) Happy Heart, (4) Happy Soul, (5) Happy Family, (6) Happy Society, (7) Happy Brain, (8) Happy Money, and (9) Happy Work Life, including the level of engagement and work life balance. The aim of this study was to develop human resource action plans that would enhance the level of happiness and organizational engagement of Dhurakij Pundit University (DPU) personnel.

This research has looked into DPU personnel's happiness and wellbeing level before and after the project implementation. The aim was to build up the capacity of the projects or activities within the action plan in sustainable ways. The focus was, hence, on those projects or activities implemented with the potential to be carried on or further implemented and developed even after such projects or activities under this research have ended. With those aims and objectives in mind, the working group had conducted a SWOT analysis and implemented the projects or activities based on the analysis.

The results of the implementation showed that there was 4 action plans consisting of 11 projects or activities, covering six different dimensions of happiness: 1) Good physical health (Happy Body) 2) Relaxing (Happy Relaxation) 3) Happy Society 4) Good knowledge (Happy Brain) 5) Good financial health (Happy Money), and 6) Happy Work Life, including organizational engagement and work life balance, It was found that the action plans had increased the level of happiness of DPU personnel. Recommendations for the implementation of the projects or activities have also been made to the human resources department of the university.

Keywords: Happy level of staff, Happy workplace, Happy university, Human resource action plan

บทนำ

สำนักสนับสนุนสุขภาวะองค์กร สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ หรือ สสส. ได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของความสุขของคนทำงาน จึงได้ให้หลักนิยามในการสุขภาวะที่ดีโดยใช้หลักการองค์กรสุขภาวะ (Happy Workplace) เพื่อส่งเสริมให้พนักงานในองค์กรมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน รวมไปถึงการมีความสุขในการทำงาน อันจะส่งผลให้มีการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และมีความมั่นคงในอาชีพ ส่งผลให้องค์กรจะมีความมั่นคงตามมาด้วย และสามารถเชื่อมโยงไปยังสุขภาวะของครอบครัว สังคม และชุมชนที่เกี่ยวข้องได้อีกด้วย สุขภาวะที่ดีในการทำงานมีความสำคัญมากไปกว่าความพึงพอใจในการทำงาน ยังรวมถึงมิติที่สำคัญที่ส่งผลกระทบต่อสุขภาวะที่ดีในการทำงานด้วย นั่นคือ ความผูกพันที่มีต่อองค์กร¹ แนวคิดในการสร้างองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) เป็นแนวคิดที่เกิดจากการขับเคลื่อนของศูนย์สร้างเสริมสุขภาวะองค์กร สสส. เพื่อให้องค์กรให้ความสำคัญกับบุคลากรขององค์กรให้มีสุขภาวะที่ดี โดยนำแนวคิดมาจากการออกแบบงานและตัวแบบการสร้างสุขภาวะในที่ทำงานขององค์การอนามัยโลก (WHO Healthy Workplace Framework and Model)² ซึ่งให้ความสำคัญกับองค์ประกอบขององค์กร 4 ด้าน คือ ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ ด้านสภาพแวดล้อมทางจิตสังคม ด้านทรัพยากรสุขภาพส่วนบุคคลขององค์กร และด้านความสัมพันธ์กับชุมชน ความสุขในการทำงานนี้สามารถประเมินได้จากการประเมินองค์กรสุขภาวะ 8 มิติ ได้แก่ 1) Happy Body (สุขภาพกายดี) 2) Happy Heart (น้ำใจดี) 3) Happy Relax (ผ่อนคลายดี) 4) Happy Soul (จิตใจดี) 5) Happy Brain (ใฝ่รู้ดี) 6) Happy Money (สุขภาพเงินดี) 7) Happy Family (ครอบครัวดี) 8) Happy Social (สังคมดี) เป็นมิติหลัก ในช่วงที่ผ่านมาองค์กรเริ่มนำหลักการนี้ไปประยุกต์ใช้ในการวัดสุขภาวะของพนักงานในองค์กร เพื่อให้เกิดการดำเนินงานสร้างเสริมสุขภาวะภายในองค์กรที่มีประสิทธิภาพ อีกทั้งยังสามารถเชื่อมโยงไปยังสุขภาวะของบุคลากร ครอบครัว สังคม และชุมชนที่เกี่ยวข้องให้มีสุขภาวะที่ดีขึ้นได้อีกด้วย นอกจากนี้ สสส.

ได้มีการจัดทำคู่มือ แผนงาน และพัฒนาดัชนีเพื่อใช้ในการตรวจสอบ การพัฒนาโปรแกรมอบรมเชิงปฏิบัติการ สำหรับการพัฒนาสุขภาวะองค์กรอย่างเป็นระบบ³

นอกจากนั้นในช่วงที่ผ่านมาได้มีการศึกษาเกี่ยวกับการบริหารจัดการด้านกิจกรรมสัมพันธ์ในองค์กรที่จัดเตรียมให้กับบุคลากร เพื่อให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน รวมถึงการสร้างความรู้ความผูกพันให้กับองค์กร โดยที่การจัดการด้านกิจกรรมนั้นครอบคลุมองค์ประกอบขององค์กรสุขภาวะทั้ง 8 ด้าน (สุขภาพดี น้ำใจงาม ผ่อนคลาย หาความรู้ คุณธรรม ใช้เงินเป็น ครอบครัวดี สังคมดี) ตามแนวคิดของ “Happy Workplace” ซึ่งกิจกรรมดังกล่าวส่งผลกระทบต่อระดับความสุขของบุคลากร และสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผนเพื่อพัฒนากิจกรรมและกำหนดตัวชี้วัด และประเมินความสำเร็จการสร้างองค์กรสุขภาวะเพื่อให้เกิดเป็นองค์กรสุขภาวะได้^{4,5}

มหาวิทยาลัยเป็นองค์กรที่สำคัญ ในการขับเคลื่อนสังคม บุคลากรในองค์กรจึงมีส่วนอย่างมากในการสร้างองค์ความรู้หรือถ่ายทอดองค์ความรู้ให้กับนักศึกษา เพื่อให้กลายเป็นบัณฑิตที่มีคุณภาพออกสู่สังคม ดังนั้น การให้ความสำคัญกับความสุขของบุคลากรในองค์กรทางการศึกษาจึงเป็นสิ่งสำคัญ เนื่องจากความสุขในที่ทำงานของบุคลากรจะส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรได้ การขับเคลื่อนองค์กรสุขภาวะในภาคส่วนของมหาวิทยาลัย หรือภายใต้แนวคิด “มหาวิทยาลัยแห่งความสุข” หรือ “Happy University” มีมหาวิทยาลัยมหิดลเป็นองค์กรขับเคลื่อนหลัก และมีมหาวิทยาลัยที่เป็นภาคีเครือข่ายอีกหลายแห่ง อาทิ มหาวิทยาลัยขอนแก่น มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี รวมถึงมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ เป็นต้น โดยมีวัตถุประสงค์หลักเพื่อร่วมมือกันสร้าง “Happy University” นั่นเอง

มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ได้รับการสนับสนุนจาก สสส. ให้ดำเนินการเพื่อเสริมสร้างสุขภาวะในการทำงานของบุคลากร โดยใช้จุดแข็งของมหาวิทยาลัย

ในการดำเนินการสร้างองค์กรสุขภาวะ สะท้อนให้เห็นคุณลักษณะพิเศษของมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต และสามารถเป็นมหาวิทยาลัยเอกชนแห่งแรกในการก้าวสู่การเป็นมหาวิทยาลัยแห่งความสุขและเป็นองค์กรสุขภาวะอย่างยั่งยืน ดังนั้นงานวิจัยชิ้นนี้จึงมีวัตถุประสงค์หลักเพื่อพัฒนาแผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคลที่ก่อให้เกิดการเพิ่มระดับความสุข และความผูกพันของบุคลากรของมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต

วัตถุประสงค์

เพื่อพัฒนาแผนปฏิบัติการด้านบุคลากรที่ก่อให้เกิดการเพิ่มระดับความสุข และความผูกพันของบุคลากรของมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต

ขอบเขตการศึกษา

ประชากรเป้าหมายของการศึกษาคั้งนี้ คือ บุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต

การวิจัยนี้ศึกษาระดับความสุข ความผูกพัน และความสมดุลชีวิตกับการทำงาน โดยที่ “ความสุข” หมายถึง ความรู้สึกที่บุคลากรรู้สึกเป็นสุขต่อด้านต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน 9 มิติ ต่อไปนี้ 1) สุขภาพกายดี (Happy Body) 2) ผ่อนคลายดี (Happy Relax) 3) น้ำใจดี (Happy Heart) 4) จิตวิญญาณดี (Happy Soul) 5) ครอบครัวดี (Happy Family) 6) สังคมดี (Happy Society) 7) ใฝ่รู้ดี (Happy Brain) 8) สุขภาพการเงินดี (Happy Money) 9) การงานดี (Happy Work Life) และ “ความผูกพัน (Engagement)” หมายถึง ความรู้สึกที่บุคลากรรู้สึกไว้วางใจ เชื่อมั่น ยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และ “ความสมดุลชีวิตกับการทำงาน (Work Life Balance)” หมายถึง การกำหนดเวลาในการดำเนินชีวิตให้มีสัดส่วนที่เหมาะสมสำหรับงาน ครอบครัว สังคม และตนเอง

กรอบแนวคิดในการวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงปฏิบัติ (Action Research) มีเป้าหมายเพื่อพัฒนากระบวนการสร้างเสริมองค์กรสุข

ภาวะของมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต มีกรอบแนวคิดในการดำเนินการวิจัยตามภาพที่ 1

ระเบียบวิธีศึกษา

งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงปฏิบัติ (Action Research) มีเป้าหมายเพื่อพัฒนากระบวนการสร้างเสริมองค์กรสุขภาวะของมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต

ประชากรเป้าหมายของการศึกษา คือ บุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต

ข้อมูลและการรวบรวมข้อมูล

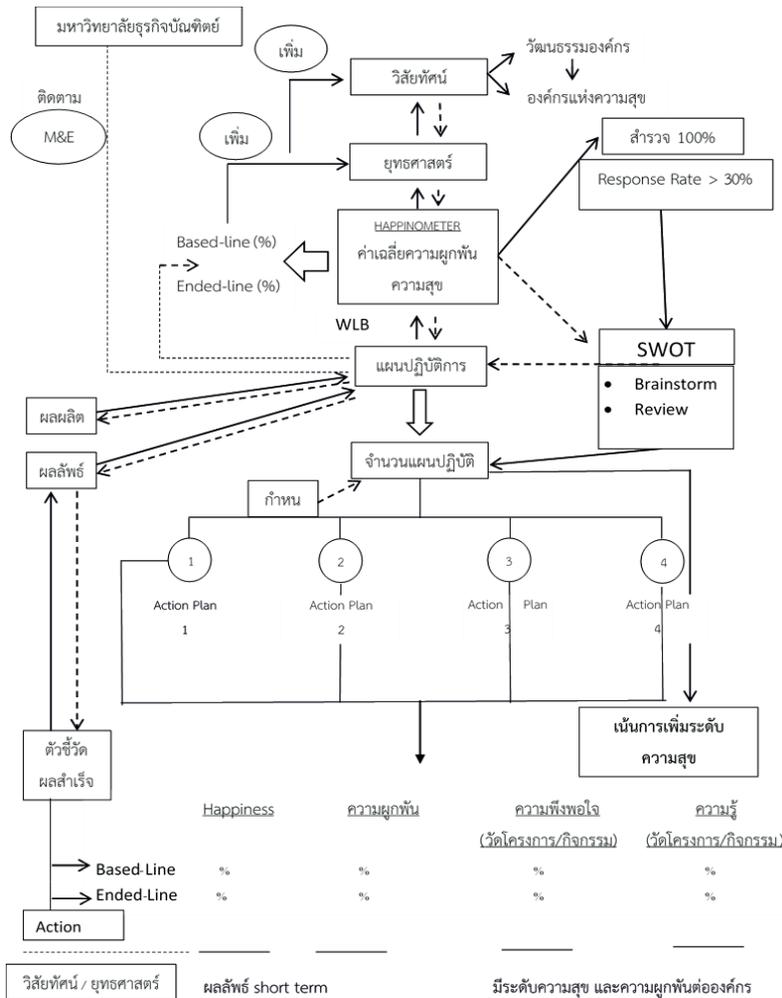
การศึกษาคั้งนี้คณะทำงานเก็บรวบรวมข้อมูลระดับความสุข ความผูกพัน และความสมดุลชีวิตกับการทำงาน ทั้งก่อนและหลังการดำเนินโครงการ (Based-line และ Ended-line) จากบุคลากรในสายวิชาการและสายสนับสนุนทั้งหมดของมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต ทั้งบุคลากรที่เป็นชาวไทย และชาวต่างชาติ จำนวนทั้งสิ้น 804 คน โดยใช้แบบวัดความสุขด้วยตนเองที่พัฒนามาจาก HAPPINOMETER (ฉบับเต็ม) ในชุดโครงการ Happy University ของมหาวิทยาลัยมหิดล การวัดระดับความสุขด้วยเครื่องมือนี้เป็นการวัดเชิงอัตวิสัย โดยกำหนดเกณฑ์การวัดระดับความสุขออกเป็น 5 ระดับ โดยที่ “ตอบ 1” ได้ 0 คะแนน “ตอบ 2” ได้ 25 คะแนน “ตอบ 3” ได้ 50 คะแนน “ตอบ 4” ได้ 75 คะแนน “ตอบ 5” ได้ 100 คะแนน จากการเก็บรวบรวมข้อมูลคั้งนี้ มีผู้ตอบแบบประเมินในรอบ Based-line ทั้งสิ้นจำนวน 487 คน หรือคิดเป็นอัตราการตอบกลับร้อยละ 60.57 และมีผู้ตอบในรอบ Ended-line ทั้งสิ้นจำนวน 359 คน หรือคิดเป็นอัตราการตอบกลับร้อยละ 44.65

ค่าคะแนนเฉลี่ยความสุข และการแปลความหมายของค่าคะแนนเฉลี่ย เป็นดังนี้ 0.00 – 24.99 หมายถึง ไม่มีความสุขอย่างยิ่ง 25.00 – 49.99 หมายถึง ไม่มีความสุข 50.00 – 74.99 หมายถึง มีความสุข และ 75.00 – 100.00 หมายถึง มีความสุขอย่างยิ่ง⁶

สำหรับวิธีการประเมินความสำเร็จของการสร้างองค์กรสุขภาวะ ระดับโครงการ/กิจกรรมใช้แบบสอบถามการประเมินความสำเร็จที่คณะทำงานพัฒนาขึ้นมาเอง

โดยเป็นการวัดผลระดับโครงการ/กิจกรรมแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นมาตรวัดแบบ Likert scale กำหนดเกณฑ์การวัดระดับความสุขออกเป็น 5 ระดับ โดยที่ “ตอบ 1 ระดับความเห็นด้วยน้อยที่สุด” ไปจนถึง “ตอบ 5

ระดับความเห็นด้วยมากที่สุด” ได้ 5 คะแนน แต่ละโครงการ/กิจกรรมจะมีข้อคำถามจำนวนไม่เกิน 15 ข้อ และประเด็นที่วัดจะสอดคล้องกับมิติความสุขที่เป็นตัวชี้วัดความสำเร็จของโครงการ/กิจกรรมนั้นๆ



ภาพที่ 1 กรอบการดำเนินงาน

วิธีการดำเนินการวิจัย

1) การสำรวจระดับความสุข ของบุคลากร มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต เพื่อหาระดับความสุขพื้นฐาน (Based-line) ของบุคลากร ซึ่งจะช่วยให้คณะทำงานสามารถ กำหนดแผนปฏิบัติการ โครงการ/กิจกรรมได้สอดคล้องกับ สภาพปัจจุบันของมหาวิทยาลัยให้มากที่สุด โดยดำเนินการ ดังต่อไปนี้

1.1) สร้างกรอบตัวอย่าง คณะทำงานรวบรวม ข้อมูลรายชื่ออาจารย์และพนักงานประจำมหาวิทยาลัย จากฝ่ายทรัพยากรบุคคล

1.2) จัดการประชุมระดมสมองเพื่อพัฒนา แบบสอบถามที่เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายตามกรอบแนวคิด ในการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อระดับความสุขของบุคลากร ในองค์กร โดยให้มีการเพิ่มข้อคำถามบางประการที่ สอดคล้องกับกรอบแนวคิดดังกล่าวโดยไม่มีการแก้ไข แบบสอบถาม HAPPINOMETER ที่เป็นฉบับลิขสิทธิ์ของ มหาวิทยาลัยมหิดล จากการประชุมพบว่า ควรมีการเพิ่มข้อ คำถามเกี่ยวกับปัจจัยเชิงสถาบันและสังคม เช่น การมีโอกาส ในการมีบทบาทในสังคม การมีส่วนร่วมในโครงการ/กิจกรรม ที่มหาวิทยาลัยจัดให้ รวมไปถึงข้อคำถามบางประการที่ เกี่ยวกับปัจจัยด้านเศรษฐกิจ เช่น เงินออม หนี้สิน ทรัพย์สิน เป็นต้น

1.3) พัฒนาแบบสอบถามที่ได้จากข้อสรุปของ การประชุม ที่มีองค์ประกอบหลักตามขอบเขตการวิจัย และเพิ่มเติมส่วนที่ได้จากการดำเนินงานในข้อ 2) เป็นส่วน สุดท้ายของแบบสอบถาม

1.4) สำรวจระดับความสุข Based-line จาก ประชากรเป้าหมาย

1.5) วิเคราะห์ผลและนำเสนอในภาพรวม โดย ใช้สถิติพรรณนา ค่าเฉลี่ย

2) การวิเคราะห์โครงการโดย SWOT analysis และกำหนดแผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคล ประสานงานและทำ SWOT analysis ร่วมกับ 2 หน่วยงาน ภายในมหาวิทยาลัยที่เป็นหน่วยงานหลักในการดำเนินงาน โครงการภายในมหาวิทยาลัยคือ ฝ่ายทรัพยากรบุคคล และ วิทยาลัยการแพทย์บูรณาการ (College of Integrative medicine: CIM) โดยใช้ผลสำรวจก่อนดำเนินโครงการ (Based-line)

มาทำการวิเคราะห์ SWOT เพื่อหาข้อสรุปในการกำหนด แผนปฏิบัติการ และระบุการดำเนินโครงการ/กิจกรรมที่ สอดคล้องกับแผนปฏิบัติการ

3) การรวบรวมโครงการหรือกิจกรรมที่ มหาวิทยาลัยดำเนินการ และ/หรือการพัฒนาโครงการ หรือกิจกรรมที่จะสามารถเพิ่มระดับความสุขให้กับ กลุ่มเป้าหมาย รวบรวมโครงการ/กิจกรรมที่มหาวิทยาลัย ได้ดำเนินการอยู่แล้ว และที่ฝ่ายทรัพยากรบุคคลได้มี แนวทางที่จะดำเนินการเพื่อสร้างความสุขให้กับบุคลากร ในองค์กร และพัฒนาโครงการ/กิจกรรมใหม่ที่จะ สามารถเพิ่มความสุขให้กับกลุ่มเป้าหมายโดยพิจารณา ความสุขจากแนวคิดองค์กรสุขภาพ ซึ่งมี 9 มิติ

4) การจัดหมวดหมู่ของโครงการ/กิจกรรมที่ มหาวิทยาลัยดำเนินการอยู่แล้ว และที่พัฒนาขึ้นมาใหม่ นั้น ครอบคลุมทั้ง 9 มิติ ตามขอบเขตหรือครอบคลุมใน มิติที่บุคลากรของมหาวิทยาลัยมีระดับความสุขต่ำเป็นอันดับน้อย ซึ่งการจัดหมวดหมู่ของโครงการ/กิจกรรม ที่ได้จาก โครงการ/กิจกรรมที่มีอยู่แล้วและที่พัฒนาขึ้นมาใหม่นี้ ทำให้มหาวิทยาลัยสามารถใช้เป็นแนวทางในการกำหนด แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาความสุขให้กับบุคลากรได้ อย่างมีหลักการ สอดคล้องกับความสามารถใน การจัดสรรงบประมาณ จนกระทั่งเกิดเป็นองค์กรสุขภาพ ที่ยั่งยืนได้

5) ดำเนินโครงการ/กิจกรรมเพื่อทำการ ศึกษาสำรวจก่อนที่จะนำไปแผนปฏิบัติการไปใช้เป็น กลไกในการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยจริง

6) การประเมินผลสำเร็จของโครงการโดย การศึกษาผลกระทบของโครงการ/กิจกรรม ที่มีต่อ ระดับความสุขของบุคลากร วิธีการประเมินความสำเร็จ ของการสร้างองค์กรสุขภาพ จะทำการวัดค่าตัวชี้วัดที่ แสดงในตารางที่ 1 และค่าตัวชี้วัดของโครงการ/กิจกรรม ทั้งก่อน (Based-line) และหลัง (Ended-line) การ ดำเนินโครงการวิจัยนี้ และก่อน-หลังการดำเนิน โครงการ/กิจกรรม ควรพิจารณา 2 ระดับ ได้แก่ ระดับ โครงการ/กิจกรรม และระดับองค์กร ดังนี้

- วิธีการประเมินความสำเร็จของการสร้าง

องค์การสุขภาพ ระดับโครงการ/กิจกรรม – เป็นการประเมินความสำเร็จของโครงการ/กิจกรรมโดยใช้เครื่องมือที่คณะทำงานได้พัฒนาขึ้นมา

- วิธีการประเมินความสำเร็จของการสร้างองค์การสุขภาพ ระดับองค์กร

- เป็นการสำรวจระดับความสุขโดยใช้เครื่องมือ HAPPINOMETER หลังจากที่คณะทำงานดำเนินโครงการผ่านไปแล้ว 1 ปี

7) ประเมินความสำเร็จของโครงการ/กิจกรรม

ผลการประเมินความสำเร็จของโครงการจะทำให้ทราบว่ามีโครงการหรือกิจกรรมที่ส่งผลให้อาสาสมัครมีระดับความสุขที่เพิ่มขึ้นหรือไม่ ซึ่งจะทำให้คณะทำงานสามารถปรับรูปแบบของโครงการหรือกิจกรรมให้มีความเหมาะสมต่อความต้องการของบุคลากรของมหาวิทยาลัยในลำดับถัดไป ซึ่งคณะทำงานจะทำการสำรวจความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อโครงการหรือกิจกรรมที่ดำเนินการไปแล้ว การวิเคราะห์ผลใช้สถิติพรรณนา ค่าเฉลี่ย และทดสอบความแตกต่างระดับความสุขก่อนและหลังการดำเนินโครงการ/กิจกรรม ด้วยสถิติ paired t-test รายโครงการ/กิจกรรม (ดังแสดงในภาพที่ 4)

8) เสนอแผนปฏิบัติการ โครงการ/กิจกรรม ในยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัย อันจะทำให้มหาวิทยาลัยเป็นองค์กรสุขภาพ

ผลการประเมินความสำเร็จของบุคลากรที่มีต่อโครงการหรือกิจกรรมที่ดำเนินการไปแล้วเป็นข้อมูลที่สำคัญเพื่อให้คณะทำงานได้ใช้เป็นข้อเสนอแนะในการจัดทำแผนปฏิบัติการของฝ่ายทรัพยากรบุคคลที่มีความเหมาะสมต่อมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์อย่างแท้จริง และมหาวิทยาลัยสามารถดำเนินการต่อเนื่องจากผลการวิจัยครั้งนี้ได้แม้โครงการวิจัยนี้จะเสร็จสิ้นแล้ว ทั้งนี้เพื่อให้มหาวิทยาลัยเป็นองค์กรสุขภาพอย่างยั่งยืน

ผลการดำเนินงาน

1. ผลการพัฒนาแผนปฏิบัติการ โครงการ/กิจกรรมที่ก่อให้เกิดการเพิ่มระดับความสุข และความผูกพันของบุคลากรของมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

1) ผลการวิเคราะห์โครงการโดยใช้ SWOT และการพัฒนาโครงการ/กิจกรรม คณะทำงานประสานงานและวิเคราะห์ SWOT ร่วมกับ 2 หน่วยงาน ใน DPU คือ ฝ่ายทรัพยากรบุคคล และ วิทยาลัยการแพทย์บูรณาการ (College of Integrative medicine: CIM) โดยวิเคราะห์ SWOT จากองค์ประกอบดังนี้

- ผลการสำรวจก่อนดำเนินโครงการ (Based-line) (แสดงในหัวข้อที่ 2 ของผลการศึกษาในบทความนี้)

- แผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการประจำปีของมหาวิทยาลัย ปีการศึกษา 2559 จากองค์ประกอบดังกล่าว ทำให้ได้ผลการวิเคราะห์ SWOT แสดงดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2 ผลการวิเคราะห์โครงการโดยใช้ SWOT

2) แผนปฏิบัติการ โครงการ/กิจกรรม ที่ก่อให้เกิดการเพิ่มระดับความสุขระดับความสุข และความผูกพันของบุคลากรของมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต

คณะทำงานได้ทำการพัฒนาโครงการหรือกิจกรรมจาก การรวบรวมโครงการ/กิจกรรมที่มหาวิทยาลัยได้ดำเนินการอยู่แล้ว หรือโครงการ/กิจกรรมที่ฝ่ายทรัพยากรบุคคลได้มีแนวทางที่จะดำเนินการเพื่อสร้างความสุขให้กับบุคลากรในองค์กร หรือโครงการ/กิจกรรมทดลองที่เหมาะสมกับสภาพปัจจุบัน ผลจากการประชุมการวิเคราะห์ SWOT และการประชุมการพัฒนาโครงการ/กิจกรรม จึงทำให้คณะทำงานได้แผนปฏิบัติการ โครงการ/กิจกรรมที่ครอบคลุม 6 มิติ ได้แก่ 1) สุขภาพกายดี (Happy Body) 2) ผ่อนคลายดี (Happy Relax) 3) สังคมดี (Happy Society) 4) ใฝ่รู้ดี (Happy Brain) 5) สุขภาพการเงินดี (Happy Money) และ 6) การงานดี (Happy Work Life) รวมถึงความผูกพัน (Engagement) ความสมดุลชีวิตกับการทำงาน (Work Life Balance) อย่างไรก็ตามแผนปฏิบัติการที่พัฒนาขึ้นจากโครงการนี้ไม่ได้ครอบคลุม 3 มิติ ได้แก่ ด้านน้ำใจดี (Happy Heart) มิติด้านจิตวิญญาณดี (Happy Soul) เนื่องจากมิติของความสุข

ตารางที่ 1 แผนปฏิบัติการ โครงการ/กิจกรรม ที่ก่อให้เกิดการเพิ่มระดับความสุขระดับความสุข และความผูกพันของบุคลากรของมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต

| แผน | ตัวชี้วัดความสำเร็จ | โครงการ/กิจกรรม |
|---|---|---|
| แผนที่ 1: การเพิ่มศักยภาพในการทำงานด้วยการดูแลสุขภาพใจ | 1. ค่าคะแนน Happy Relax 2. ค่าคะแนนความผูกพัน | 1. กิจกรรมการเจริญสติ (mindfulness) 2. นวดไทยผ่อนคลายความเครียด 3. Strong-สติ-Strength |
| แผนที่ 2: การเพิ่มศักยภาพในการทำงานด้วยการพัฒนาผลงาน | 1. ค่าคะแนน Happy Brain และ Happy work life 2. ค่าคะแนนความผูกพัน 3. ผลงานที่ได้จากการเข้าร่วมกิจกรรม | 1. Research Bootcamp สำหรับการผลิตผลงานตีพิมพ์/เผยแพร่ 2. พัฒนาทักษะการใช้ IT เพื่อการจัดการงานและสร้างระบบงาน |
| แผนที่ 3: การเพิ่มศักยภาพในการทำงานด้วยการดูแลสุขภาพกาย | 1. ค่าคะแนนระดับความสุขด้าน Happy Body Happy Relax และ Happy Society 2. ค่าคะแนนความผูกพัน | 1. Work out for health 2. โยคะ เพื่อสุขภาพ 3. โครงการ Healthy Food Happy Life 4. โครงการสุขภาพดีในศาสตร์การแพทย์แผนไทย 5. โครงการนวดแผนไทยบำบัด Office Syndrome |
| แผนที่ 4: การวางแผนทางการเงิน | 1. ค่าคะแนน Happy Money 2. ค่าคะแนนความผูกพัน | 1. Money play Money plan |

2 ด้านนี้ บุคลากรมีค่าคะแนนความสุขที่มากอยู่แล้ว และมีติด้านครอบครัวดีเนื่องจากคณะทำงานได้ยึดหลักจากการวิเคราะห์ SWOT และเน้นให้โครงการครอบคลุมเฉพาะที่บุคลากรของมหาวิทยาลัยเป็นหลัก ซึ่งแผนปฏิบัติการโครงการ/กิจกรรม ที่มีผลทำให้เพิ่มระดับความสุขของบุคลากร มีทั้งสิ้น 4 แผน ประกอบด้วย 11 โครงการ/กิจกรรม ดังนี้ (ตารางที่ 1)

2. ผลการศึกษาระดับความสุขก่อนดำเนินโครงการ (Based-line) ของบุคลากรของมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต

คณะทำงานทำการสำรวจระดับความสุขของบุคลากรมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตเพื่อหาระดับความสุขเส้นฐานของบุคลากร ได้ค่าระดับความสุขก่อนดำเนินโครงการ (Based-line) จำแนกตามความสุข 9 มิติ และมีติด้านความผูกพันในการทำงานและสมดุลชีวิตกับการทำงานพบว่า ภาพรวมคุณภาพชีวิตและความสุขคนทำงานของบุคลากรในสังกัดมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต ทั้ง 9 มิติ รวมถึงระดับความผูกพันในการทำงานและสมดุลชีวิตในการทำงาน รวมทั้งสิ้นเป็น 11 มิติ ก่อนเริ่มโครงการอยู่ในระดับที่มีความสุข (Happy) มีค่าเฉลี่ยภาพรวม

ทั้งหมด 61.50 อยู่ในระดับมีความสุขทุกมิติ โดยที่มิติ
ของความสุข (Happy) ของการทำงานที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ
มิติที่ 4 จิตวิญญาณดี (Happy Soul) สำหรับความผูกพัน
ในการทำงานและสมดุลชีวิตกับการทำงานของบุคลากร
มีค่าเฉลี่ย 61.06 และ 52.57 ตามลำดับ ซึ่งอยู่ในระดับ
มีความสุข (Happy) (ภาพที่ 3)

3. การประเมินผลสำเร็จของการดำเนิน โครงการโดยการศึกษาผลกระทบของโครงการ ที่มีต่อ ความสุขของบุคลากรของมหาวิทยาลัย

คณะทำงานประเมินความสำเร็จของโครงการ/
กิจกรรม ทั้งก่อน (Based-line) และหลัง (Ended-line)
การดำเนินโครงการ/กิจกรรม โดยวัดจาก 1) คะแนนประเมิน
ความสำเร็จของโครงการ/กิจกรรม และ 2) คะแนนความสุข
วัดหลังดำเนินการได้ 1 ปี (Ended-line) โดยใช้
HAPPINOMETER ได้ผลการประเมินเป็นดังนี้

1) คะแนนประเมินความสำเร็จของโครงการ/
กิจกรรม ที่ดำเนินการทั้งสิ้น 11 โครงการ/กิจกรรม มีค่าเพิ่มขึ้น
อย่างมีนัยสำคัญทุกโครงการ/กิจกรรม ($p < 0.05$) ตาม
ตัวชี้วัดที่ระบุในแผนปฏิบัติการหัวข้อที่ 2) แสดงดังภาพที่ 4

2) คะแนนความสุขหลังดำเนินการ (Ended-line)
ระดับความสุขของบุคลากรของมหาวิทยาลัยธุรกิจ
บัณฑิตย์ รอบที่ 2 วัดหลังจากการดำเนินการโครงการ/
กิจกรรมแล้วเสร็จ มีผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด จำนวน
359 คน ค่าเฉลี่ยของคะแนนความสุขในการทำงานของ
บุคลากรในสังกัดมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ จำแนกตาม
มิติ หลังดำเนินการโครงการ (Ended-line) ดังนี้

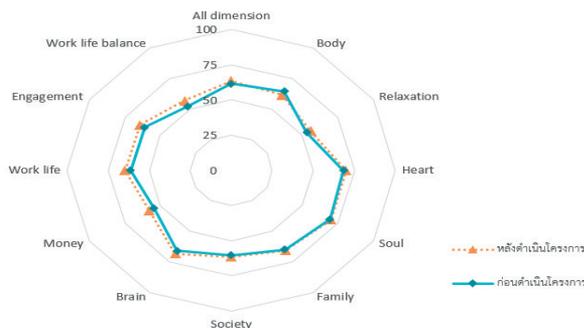
จะเห็นได้ว่า ภาพรวมคุณภาพชีวิตและความสุข
คนทำงานของบุคลากรในสังกัดมหาวิทยาลัยธุรกิจ
บัณฑิตย์หลังดำเนินโครงการ อยู่ในระดับมีความสุข
(Happy) มีค่าเฉลี่ยเป็น 63.40 อยู่ในระดับมีความสุข
ทุกมิติ โดยมิติที่ 4 จิตวิญญาณดี (Happy Soul) มีค่าเฉลี่ย
70.19 มากที่สุด สำหรับความผูกพันในการทำงานและ
สมดุลชีวิตกับการทำงานของบุคลากร มีค่าเฉลี่ย 64.42
และ 57.02 ตามลำดับ ซึ่งอยู่ในระดับมีความสุข (Happy)

3. เสนอแผนปฏิบัติการในยุทธศาสตร์ด้าน การพัฒนาบุคลากรที่สามารถส่งเสริมการเป็น มหาวิทยาลัยสุขภาวะ

จากผลการดำเนินโครงการนี้ คณะทำงานจึงได้
ทำการสรุปผลการดำเนินโครงการ และเสนอต่อผู้บริหาร
ระดับสูง ได้แก่ อธิการบดี รองอธิการบดีสายงานวิชาการ
และผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายทรัพยากรบุคคล จึงทำให้ผู้
บริหารเห็นความสำคัญของการสร้างองค์กรแห่งความสุข
และได้มีแผนงานด้านบุคลากรที่ได้รับบูรณาการ
ประเมินตนเองของมหาวิทยาลัย (Self-Assessment
Report: SAR) ไว้ดังนี้

“แผนงานด้านบุคลากรสัมพันธ์ ภายใต้แนวคิด
Happy Workplace Happy@DPU ซึ่งมหาวิทยาลัยได้รับ
คัดเลือกจากสำนักงานกองทุน สนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ
(สสส.) สนับสนุนทุนเพื่อจัดกิจกรรมให้บุคลากรของ
มหาวิทยาลัย มีวัตถุประสงค์เพื่อการสร้างความผูกพันของ
บุคลากร การเสริมสร้างให้เกิด Happy Workplace ภายใน
มหาวิทยาลัย โดยมีโครงการที่สำเร็จภายใต้ 4 แผนงาน

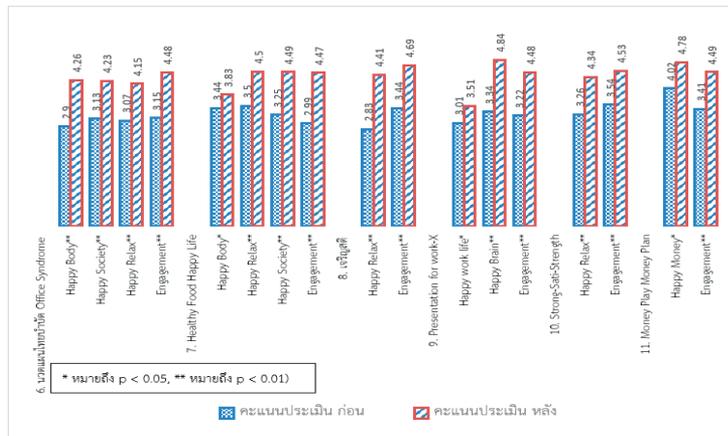
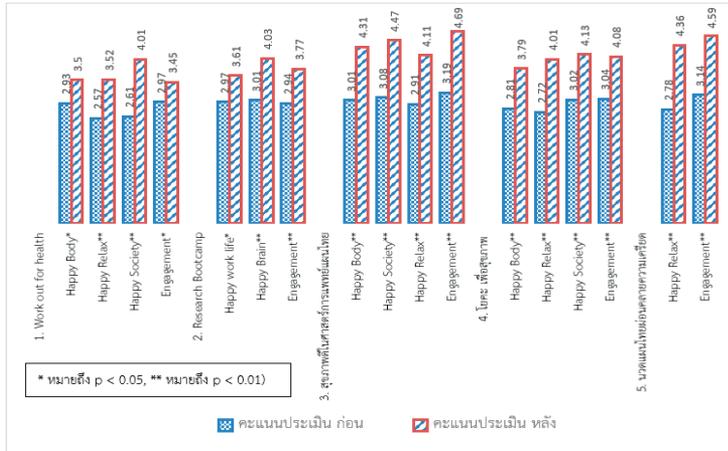
ภาพที่ 3 ค่าเฉลี่ยของคะแนนความสุขก่อนและหลังดำเนินการ จำแนกตามมิติ²



²ภาพที่ 3 แสดงระดับความสุข 9 มิติ และ ระดับความผูกพัน (Engagement) และความสมดุลชีวิตกับการงาน (Work life balance) รวมเป็น 11 มิติ และภาพรวม

โดยวัดจากผลลัพธ์ และผลผลิต” ซึ่งภายใต้แนวคิด Happy Workplace Happy@DPU นี้ นำไปสู่การดำเนินการ เนื่องจากการกำหนดแผนงานนี้เป็นแผนปฏิบัติการ สำหรับปีการศึกษาถัดไป เพื่อให้เกิดความยั่งยืนในการสร้าง องค์การแห่งความสุข

เป็นประโยชน์ต่อมหาวิทยาลัย เป็นไปตามวัตถุประสงค์ ของโครงการ และสามารถนำไปใช้เป็นกรอบการดำเนินงาน แผนงานด้านบุคลากรสัมพันธ์ ภายใต้แนวคิด Happy Work Place Happy@DPU ได้ต่อไป ซึ่งสามารถสรุป การดำเนินงานได้ดังนี้



ภาพที่ 4 คะแนนประเมินความสำเร็จของโครงการ/กิจกรรม

สรุปผลการดำเนินงาน

จากการดำเนินงานโครงการการพัฒนา กระบวนการสร้างเสริมองค์กรสุขภาวะในมหาวิทยาลัยเอกชน ซึ่งเป็นโครงการที่ดำเนินการในมหาวิทยาลัยธุรกิจ บัณฑิตย มีโครงการ/กิจกรรมที่เกิดผลกระทบต่อความสุข ของบุคลากร ซึ่งวัดผลกระทบต่อความสำเร็จ ของการสร้างองค์กรสุขภาวะ ทั้งระดับโครงการ/กิจกรรม และระดับองค์กร ผลที่ได้จากการดำเนินโครงการนี้

1) จากการวิเคราะห์ SWOT พบว่ามหาวิทยาลัย ธุรกิจบัณฑิตยมีจุดแข็งที่สำคัญคือมีหลักสูตรที่เกี่ยวกับการ แพทย์บูรณาการ ได้แก่ การแพทย์แผนไทย และบูรณาการ สุขภาพและความงาม อีกทั้งยังมีหลักสูตรที่มีความสำคัญ ต่อการบริโภคอาหาร ได้แก่ หลักสูตรการประกอบอาหาร เพื่อสุขภาพ ดังนั้นโครงการ/กิจกรรมต่าง ๆ ที่มหาวิทยาลัย ควรจัดให้กับบุคลากรจึงควรเป็นโครงการ/กิจกรรมที่ ได้รับ การสนับสนุนจากวิทยาลัยการแพทย์บูรณาการ (CIM)

เป็นหลัก เพื่อให้เกิดความยั่งยืนในการสร้างองค์กรแห่ง
ความสุขได้

2) แผนปฏิบัติการ โครงการ/กิจกรรม ที่โครงการนี้
ได้กำหนดขึ้นมานั้น ได้กำหนดจากการวิเคราะห์โครงการ
โดยใช้ SWOT ทำให้ได้แผนปฏิบัติการทั้งสิ้น 4 แผน
และประกอบด้วย 11 โครงการ/กิจกรรม ซึ่งเป็น
โครงการ/กิจกรรมที่มหาวิทยาลัยสามารถจัดการได้เอง
ทั้งระบบ และใช้จุดแข็งของมหาวิทยาลัยเอง ไม่ต้องพึ่งพา
หน่วยงานหรือบุคลากรภายนอก ทั้งนี้เพื่อให้เกิด
การดำเนินการต่อได้อย่างยั่งยืน

3) จากโครงการ/กิจกรรมที่ได้จัดตั้งขึ้น คณะทำงาน
ได้ดำเนินโครงการโดยมีนักสร้างสุขที่มาจาก 2 หน่วยงานหลัก
คือ CIM และ HR ซึ่งจากผลการดำเนินงานพบว่า
โครงการ/กิจกรรมที่อยู่ในแผนปฏิบัติการทั้ง 4 แผนล้วนเป็น
โครงการ/กิจกรรมที่ทำให้บุคลากรมีความสุขในมิติต่าง ๆ
เพิ่มมากขึ้น และยังส่งผลต่อระดับความผูกพันที่เพิ่มขึ้นด้วย

4) จากผลการดำเนินโครงการนี้ ที่ทำให้เห็นว่า
แผนปฏิบัติการต่าง ๆ ที่กำหนดขึ้นนั้นจะมีประโยชน์อย่างมาก
ต่อการพัฒนาบุคลากร ภายใต้แนวคิด Happy Work Place
คณะทำงานจึงได้ทำการสรุปผลการดำเนินโครงการ และ
เสนอต่อผู้บริหารระดับสูง ได้แก่ อธิการบดี รองอธิการบดี
สายนวิชาการ และผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายทรัพยากรบุคคล
จึงทำให้ผู้บริหารเห็นความสำคัญของการสร้างองค์กร
แห่งความสุข และได้มีแผนงานด้านบุคลากรที่ได้ระบุใน
รายงานผลการประเมินตนเองของมหาวิทยาลัย (SAR)
ซึ่งจะนำไปสู่การกำหนดเป็นแผนพัฒนาบุคลากรต่อไปได้

กิตติกรรมประกาศ

ขอขอบคุณ สำนักงานกองทุนสนับสนุน
การสร้างเสริมสุขภาพ หรือ สสส. ที่ให้ทุนสนับสนุน
การดำเนินโครงการครั้งนี้ และขอบคุณมหาวิทยาลัยธุรกิจ
บัณฑิตย์ที่อนุเคราะห์สถานที่และทรัพยากรบุคคลให้
โครงการนี้แล้วเสร็จเป็นอย่างดี

เอกสารอ้างอิง

1. Cynthia D. Fisher. Happiness at work. International Journal of management reviews. 2010; 12: 384-412.
2. Burton J. WHO Healthy Workplace Framework and Model:Background and Supporting Literature and Practices [Internet] 2010 [cited 2018 Jan 8]. Available from https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/113144/9789241500241_eng.pdf?sequence=1
3. Thummakul D, Kaeodumkoeng K, Prasertsin U. The Development of Healthy Organization Index. Journal of Health Science Research 2011; 5(2): 8-19. (in Thai)
4. Thummakul D, Kaeodumkoeng K, Prasertsin U. Development of an Operational Training Program for the Creatoin of a Healthy Happy Workplace by MapHR. The Journal of Boromarajonani College of Nursing, Nakhonratchasima 2014; 20(1): 15-29. (in Thai)
5. Luekitinan W. The Happy Workplace Practices in Multinational Companies: Case Study of Manufacturing Firms in Eastern Region. Journal of Management Sciences. 2014; 31(1): 1-15. (in Thai)
6. Sirinan K, et al. Happinometer: The Happiness Self Assessment. 1st ed. Nakornprathom Province: Institute for Population and Social Research, Mahidol University. 2012. (in Thai)