



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 9
The 9th STOU National Research Conference

เรื่อง การส่งเสริมความสุขของครอบครัวพนักงานในองค์กรสุขภาวะ:

ศึกษาเฉพาะกรณีองค์กรสุขภาวะต้นแบบด้านการส่งเสริมความสุข

บริษัท ริคิการ์เม้นส์ จำกัด ในนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดราชบุรี

Promotion of Happiness for Employees' Families in Happy Workplace:

A Case of Happy Workplace Model at Riki Garments Company in Ratchaburi Industrial Estate

สิทธิพร กล้าแข็ง (Sittiporn Klakhang)¹ จิตตินันท์ เดชะคุปต์ (Chittinun Tejagupta)²

วัลภา สบายยิ่ง (Valapa Sabaiying)³

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการส่งเสริมความสุขของครอบครัวพนักงานในองค์กรสุขภาวะ กรณีองค์กรสุขภาวะต้นแบบด้านการส่งเสริมความสุข บริษัท ริคิการ์เม้นส์ จำกัด ในนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดราชบุรี แบบการวิจัยเป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยใช้เทคนิคการสัมภาษณ์เชิงลึก ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ แบ่งเป็น 3 กลุ่ม ประกอบด้วย (1) ครอบครัวพนักงานที่ได้รับการเสนอชื่อจากองค์กรว่าเป็นครอบครัวที่มีความสุข มีบุตรอายุไม่เกิน 18 ปี อาศัยอยู่ด้วยกันและทำงานอยู่กับองค์กรแห่งนี้นับไม่น้อยกว่า 3 ปี จำนวน 13 ครอบครัว (2) คณะทำงานนักสร้างสุข ที่มีบทบาทหน้าที่ดูแลส่งเสริมคุณภาพชีวิตของพนักงาน จำนวน 3 คน และ (3) ผู้บริหารองค์กรที่มีบทบาทกำหนดนโยบายส่งเสริมความสุขให้แก่ครอบครัวพนักงาน จำนวน 1 คน เครื่องมือการวิจัยเป็นแนวการสัมภาษณ์สำหรับครอบครัวพนักงาน คณะทำงานนักสร้างสุข และผู้บริหารองค์กร การวิเคราะห์ข้อมูลใช้การวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยครั้งนี้พบว่า การส่งเสริมความสุขของครอบครัวพนักงานในองค์กรสุขภาวะที่ศึกษาครอบคลุมองค์ประกอบสำคัญ 3 ประการ ได้แก่ (1) การกำหนดนโยบายขององค์กรในการส่งเสริมความสุขให้กับพนักงานและครอบครัวพนักงานตามแนวคิดองค์กรสุขภาวะที่จริงจังชัดเจน (2) การส่งเสริมความสุขของครอบครัวพนักงานมีกระบวนการจัดการอย่างเป็นระบบ และ (3) การมีส่วนร่วมของครอบครัวพนักงานในกิจกรรมสร้างสุขครอบครัวตามแนวทางความสุข 8 ประการ ทั้งนี้พนักงานองค์กรสะท้อนความคิดว่า พนักงานสามารถจัดสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตครอบครัวได้ดีขึ้น มีความเครียดในครอบครัวน้อยลงและมีความสุขในการทำงานมากขึ้น สำหรับสมาชิกในครอบครัวระบุว่ามีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันเพิ่มมากขึ้น ได้รับทักษะความรู้ในการดำรงชีวิตที่เหมาะสม มีสุขภาพกายสุขภาพจิตที่ดีมากขึ้น มีความรักความอบอุ่นในครอบครัวมากขึ้น ซึ่งทำให้พนักงานรู้สึกผูกพันกับองค์กรและตั้งใจทำหน้าที่ของตนเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

คำสำคัญ การส่งเสริมความสุขของครอบครัว องค์กรสุขภาวะ ครอบครัวดี

¹ นักศึกษาหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (การพัฒนารอบครัวและสังคม) สาขาวิชามนุษยนิเวศศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

² รองศาสตราจารย์ ดร. ประจำสาขาวิชามนุษยนิเวศศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

³ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 9

The 9th STOU National Research Conference

Abstract

The objective of this research is to the promotion of happiness for employee's families in happy workplace. It is a case of happy workplace model at Riki Garments Company in Ratchaburi Industrial. This study is a qualitative research using in-depth interview techniques. The key Informants were divided into 3 groups including (1) 13 employee's families nominated by the organization as happy families living with children under 18 years and working with the company at least 3 years (2) 3 happy workplace promoters whose roles promoting the quality of life of employees, and (3) 1 chief corporate executive officer whose role determining the policy to promote happiness for the employees' families. Research instrument was interview guides for employee's family, happy workplace promoter and chief corporate executive officer. Data analysis was conducted by using thematic content analysis. The results showed that vital components, promoting happiness for the employee's families in this happy workplace, consisted of 3 aspects including (1) a clear company's policy promoting the happiness for employees and their families using the concept of happy workplace; (2) a systematic process of happy family promotion starting from setting up the working group of happy workplace promoters, surveying the employee's family situations, monitoring action plan of happy family programs and evaluation; and (3) a full participation of employees and their families in happy family programs. In addition, employees reflected their feedbacks that they have better work-life balance, less stress in family and happier at work. In terms of employees' family members indicated that they had closer family relationships, appropriate life skills, healthier mind and body, and also more love and happier family. The employees felt committed to fulfil the organization goals and intended to perform best of their job duties.

Keywords: Promotion of happiness, Happy workplace, Happy family



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 9

The 9th STOU National Research Conference

บทนำ

คำว่า “องค์กรสุขภาวะ” หมายถึง องค์กรที่มีการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี ครอบคลุมทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สังคมและจิตปัญญา เป็นการเสริมสร้างให้บุคลากรมีความสุข จากการได้เข้ามาเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร โดยมีพื้นฐานแนวคิดที่ว่า บุคลากรเป็นหัวใจสำคัญต่อการขับเคลื่อนการดำเนินงานขององค์กร การพิจารณาความเป็นองค์กรแห่งความสุขนั้น มีองค์ประกอบที่สำคัญหลายประการ หนึ่งในความสุขที่สำคัญคือ การมีครอบครัวที่ดี มีความรัก ความอบอุ่น ความผูกพัน พี่พาค้ายเกื้อกูลกันภายในครอบครัว (Happy Family) เพราะครอบครัวถือเป็นสถาบันสำคัญในการหล่อหลอมคุณภาพชีวิตของมนุษย์ เป็นรากฐานที่สำคัญที่สุดของสังคม และเป็นจุดเริ่มต้นของการสร้างความสุข ครอบครัวจึงมีบทบาทสำคัญต่อความอยู่ดีมีสุขของพนักงาน (วริสารณีย์ ทองสะอาด 2559: น.2-3) ดังนั้น หากครอบครัวมีปัญหาย่อมส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน เพราะครอบครัวและงานมีความสัมพันธ์ต่อกัน โดยมีอิทธิพลทั้งทางบวกและทางลบ อิทธิพลของความสัมพันธ์ทางบวก นั่นคือ ชีวิตครอบครัวสนับสนุนและเอื้อต่อการทำงาน หรือชีวิตการทำงานเอื้อต่อการมีชีวิตครอบครัวที่ดี ส่วนความสัมพันธ์ทางลบเป็นสถานการณ์ตึงเครียดจากชีวิตครอบครัวนำไปสู่ความยากลำบากในชีวิตการทำงาน หรือจากการทำงานนำมาสู่ครอบครัว จากผลกระทบต่อกันระหว่างงานและครอบครัวดังกล่าว การทำให้ครอบครัวของพนักงานมีความสุขจึงเป็นสิ่งจำเป็นที่องค์กรต้องคำนึงถึง การมีนโยบายด้านการส่งเสริมความสุขของครอบครัวของพนักงาน ถือเป็นกระบวนการสำคัญในการเป็นองค์กรสุขภาวะ ซึ่งส่งผลให้พนักงานมีความสามารถในการจัดสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตครอบครัว ช่วยลดระดับความเครียดความกังวลใจที่เกิดจากปัญหาครอบครัว สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น มีกำลังใจในการทำงานเพิ่มขึ้น และมีความพึงพอใจในการทำงานที่รับผิดชอบ

ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเรื่องนี้ ด้วยมองว่า หากคนในครอบครัวไม่มีความสุขก็ย่อมส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของสมาชิกทุกคนในครอบครัว รวมทั้งส่งผลไปถึงประสิทธิภาพการทำงานในองค์กรและสังคมที่อาศัยด้วยเช่นกัน ในช่วง 10 ปีที่ผ่านมา มีองค์กรเข้าร่วมขับเคลื่อนเป็นองค์กรสุขภาวะกับสำนักงานกองทุนสนับสนุนการส่งเสริมสุขภาพ (สสส.) มากมายหลายองค์กร กระจายอยู่ในพื้นที่ต่างๆ ของประเทศไทย ผู้วิจัยได้พยายามศึกษาฐานข้อมูลองค์กรสุขภาวะต้นแบบที่มีกระบวนการส่งเสริมความสุขของครอบครัวพนักงานที่ชัดเจน และครอบครัวพนักงานได้รับประโยชน์จากกิจกรรมดังกล่าวยาวนานและต่อเนื่อง พบว่า บริษัท ริกการ์เมนส์ จำกัด เป็นหนึ่งในองค์กรเอกชนที่ได้รับโล่รางวัลเป็นองค์กรสุขภาวะต้นแบบ ตามประกาศของสำนักงานกองทุนสนับสนุนการส่งเสริมสุขภาพ (สสส.) เป็นบริษัทสัญชาติญี่ปุ่นประกอบธุรกิจตัดเย็บเสื้อผ้าสำเร็จรูปเพื่อการส่งออก มีวัฒนธรรมในการบริหารองค์กรด้วยความสุข ได้มีการดำเนินกิจกรรมส่งเสริมความสุขให้แก่พนักงาน รวมทั้งกิจกรรมที่จะส่งต่อถึงความสุขของครอบครัวพนักงานมากมายหลายอย่าง เพื่อเป็นแนวทางให้ผู้บริหารองค์กร นักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หรือผู้ที่เกี่ยวข้อง นำมาใช้ในการขับเคลื่อนองค์กรอย่างมีความสุขและเป็นระบบต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่ออธิบายการส่งเสริมความสุขของครอบครัวพนักงานในองค์กรสุขภาวะ ในกรณีขององค์กรสุขภาวะต้นแบบ คือ บริษัท ริกการ์เมนส์ จำกัด ซึ่งตั้งอยู่ในนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดราชบุรี



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 9

The 9th STOU National Research Conference

กรอบแนวคิดการวิจัย

ผู้วิจัยได้ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมความสุขของครอบครัว ทั้งจากแนวคิดทฤษฎี ผลงานวิจัยและบทความวิชาการต่างๆ เพื่อนำมากรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ โดยผู้วิจัยใช้แนวคิดทฤษฎีครอบครัวนิเวศ (Family Ecological Model) ของยูริ บรอนเฟนเบรนเนอร์ (Urie Bronfenbrenner, 1986) ซึ่งเป็นโมเดลของการพัฒนาบุคคลในบริบทแวดล้อมทางสังคมที่ต่างมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันอย่างเป็นระบบ ซึ่งแต่ละระบบมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลและมีปฏิสัมพันธ์กับกันและกัน ได้แก่ (1) ระบบจุลภาค เป็นบริบทแวดล้อมที่ใกล้ชิดกับตัวบุคคลที่สุดและให้ประสบการณ์โดยตรง (2) ระบบปฏิสัมพันธ์ เป็นบริบทแวดล้อมที่เชื่อมโยงระบบจุลภาคต่างๆ ให้มีปฏิสัมพันธ์กัน (3) ระบบภายนอก เป็นบริบทแวดล้อมที่อยู่ห่างจากบุคคลซึ่งส่งผลโดยอ้อมต่อบุคคล และ (4) ระบบมหภาค เป็นบริบทใหญ่ที่สุดของสังคมซึ่งเป็นที่ยอมรับทุกระบบที่กล่าวมาให้เกี่ยวเนื่องกัน เป็นวัฒนธรรมใหญ่และวัฒนธรรมย่อยของสังคม (จิตตินันท์ เดชะคุปต์, 2553: 47-49)

กรอบแนวคิดการวิจัยในที่นี้ ยึดครอบครัวพนักงานเป็นศูนย์กลางในการพัฒนา ซึ่งจะแสดงให้เห็นถึงความเชื่อมโยงที่ชัดเจนของระบบต่างๆ ในการส่งเสริมความสุขของครอบครัวพนักงาน โดยพิจารณาครอบครัวพนักงานเป็นบริบทแวดล้อมแรกที่อยู่ใกล้ตัวและมีผลต่อพฤติกรรมของพนักงานมากที่สุด บริบทต่อมาเป็นองค์กรสุขภาวะที่สมาชิกครอบครัวได้เข้ามาทำงาน และเป็นผู้ให้การส่งเสริมความสุขให้แก่ครอบครัวพนักงาน นั่นเอง ดังนั้น การปฏิสัมพันธ์ระหว่างระบบครอบครัวและระบบองค์กรที่เกิดขึ้น ย่อมชี้ให้เห็นลักษณะของการส่งเสริมความสุขของครอบครัวว่าเป็นอย่างไร

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ แบ่งเป็น 3 กลุ่ม ประกอบด้วย **กลุ่มครอบครัวพนักงาน** จำนวน 13 ครอบครัว เป็นผู้ที่ทำงานอยู่ในองค์กรสุขภาวะต้นแบบด้านการส่งเสริมความสุขโดยมีเงื่อนไขที่สำคัญ คือ (1) เป็นครอบครัวที่ได้รับการเสนอชื่อจากองค์กรว่าเป็นครอบครัวที่มีความสุข (Happy Family) พิจารณาผลคะแนนจากการวัดระดับความสุขด้วยเครื่องมือ Happinometer ซึ่งเป็นเครื่องมือวัดความสุขระดับบุคคลเป็นแนวคิดเสมือนการใช้ปรอทวัดความรู้สึกและประสบการณ์ ที่สะท้อนจากมิติคุณภาพชีวิตตนเอง สามารถใช้วัดความสุขของคนทำงานได้ในองค์กรทุกภาคส่วน (ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต และคณะ, 2557, น.11-12) (2) เป็นครอบครัวที่มีบุตรอายุไม่เกิน 18 ปี อาศัยอยู่ด้วยกัน (3) เป็นครอบครัวที่ทำงานอยู่กับองค์กรแห่งนี้ไม่น้อยกว่า 3 ปี **กลุ่มนักสร้างสุข** จำนวน 3 คน เป็นผู้ที่ได้รับการพัฒนาและจัดตั้งให้มีหน้าที่ดูแลส่งเสริมคุณภาพชีวิตของพนักงาน ซึ่งได้รับอนุญาตจากผู้บริหารขององค์กรที่จะทำหน้าที่ให้ข้อมูลการส่งเสริมความสุขพนักงาน และ **กลุ่มผู้บริหารองค์กร** จำนวน 1 คน ซึ่งมีบทบาทในการกำหนดนโยบายส่งเสริมความสุขให้แก่ครอบครัวพนักงาน ทั้งหมดมีความสนใจในการให้ข้อมูลการวิจัยครั้งนี้

ผู้วิจัยได้พัฒนาเครื่องมือในการวิจัยด้วยตนเองจากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง โดยจัดทำเป็นแนวการสัมภาษณ์ 3 ชุด สำหรับครอบครัว นักสร้างสุข และผู้บริหารองค์กร โดยได้รับความอนุเคราะห์จากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 คน ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญด้านการวิจัย ผู้เชี่ยวชาญด้านครอบครัวและผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารองค์กรในการปรับแก้และให้ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนาแบบสัมภาษณ์ นำไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างเพื่อให้ได้แนวการสัมภาษณ์ที่สามารถเข้าถึงเรื่องราวที่เป็นจริงในประเด็นที่สนใจศึกษา และสามารถตอบโจทย์การวิจัยครั้งนี้ ซึ่งมีประเด็นคำถามที่สำคัญได้แก่ ข้อมูลของครอบครัว แนวทางการดำเนินชีวิตในครอบครัว การสนับสนุนจากองค์กร การเข้าร่วมกิจกรรมส่งเสริมความสุขของครอบครัวที่องค์กรได้ดำเนินการ แรงจูงใจที่ครอบครัวสนใจเข้าร่วมกิจกรรมส่งเสริมความสุข ลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัวกับ



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 9

The 9th STOU National Research Conference

องค์กร ผลที่ได้รับจากการเข้าร่วมกิจกรรมส่งเสริมความสุขของครอบครัว นอกจากการสัมภาษณ์แล้ว ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการสังเกตจากตัวบุคคล ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และสภาพแวดล้อมของครอบครัวที่ศึกษาควบคู่ไปด้วย โดยใช้แบบสังเกตสภาพแวดล้อมที่พัฒนาขึ้นเป็นแนวทางการเก็บรวบรวมข้อมูล ก่อนเก็บข้อมูลผู้วิจัยได้ชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวิจัยและการเก็บรักษาความลับของผู้ให้ข้อมูลจนเป็นที่เข้าใจก่อนการเก็บข้อมูลทุกครั้ง ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์ข้อมูลในรูปแบบของการวิเคราะห์เนื้อหาที่เป็นแก่นสาระ (Thematic Content Analysis) ผู้วิจัยใช้วิธีการตรวจสอบข้อมูลแบบสามเส้า (Triangulation) ได้แก่ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึกทั้งสามกลุ่ม ข้อมูลจากการสังเกต และข้อมูลจากการรวมเอกสารที่เกี่ยวข้องทั้งหมด

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยครั้งนี้พบว่า การส่งเสริมความสุขของครอบครัวพนักงานในองค์กรสุขภาวะ กรณีองค์กรสุขภาวะต้นแบบด้านการส่งเสริมความสุข บริษัท รีทการ์เม้นส์ จำกัด ในนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดราชบุรี มีองค์ประกอบสำคัญสรุปได้ 3 ประการ ได้แก่

1) การกำหนดนโยบายขององค์กรในการส่งเสริมความสุขให้กับพนักงานและครอบครัวพนักงานมีความชัดเจนตรงกับกรอบแนวคิดองค์กรสุขภาวะ กล่าวคือ ผู้บริหารองค์กรให้ความสำคัญกับการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี ครอบคลุมทั้งด้าน กาย ใจ สังคม และจิตตปัญญา โดยการเสริมสร้างให้บุคลากรมีความสุขจากการได้เข้ามาเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร บนพื้นฐานแนวคิดที่ว่า บุคลากรเป็นหัวใจสำคัญต่อการขับเคลื่อนการดำเนินงานขององค์กร โดยเฉพาะตระหนักว่าครอบครัวของพนักงานมีบทบาทสำคัญต่อความอยู่ดีมีสุขของพนักงานในองค์กร

2) การบริหารจัดการให้เกิดกระบวนการส่งเสริมความสุขของครอบครัวพนักงานในองค์กรเป็นไปอย่างมีระบบ เริ่มตั้งแต่การแต่งตั้งคณะทำงาน การสำรวจสภาพปัญหาของครอบครัวพนักงาน การจัดทำแผนปฏิบัติงานประจำปี การออกแบบโครงการและกิจกรรมสำหรับพนักงานองค์กรและครอบครัว รวมทั้งการติดตามประเมินผลการดำเนินงาน โดยคณะทำงานสร้างสุของค์กรจัดให้สอดคล้องกับกระบวนการสร้างสุขตามแนวทางความสุข 8 ประการ (Happy 8 Menu) ได้แก่ สุขภาพดี (Happy body) ใจดี (Happy heart) ผ่อนคลายดี (Happy relax) ใฝ่รู้ดี (Happy brain) จิตวิญญาณดี (Happy soul) ใช้เงินเป็น (Happy money) สัมพันธภาพในครอบครัวดี (Happy family relationship) สังคมที่ดี (Happy society)

3) การมีส่วนร่วมของครอบครัวพนักงานอย่างเต็มที่ในทุกกิจกรรมสร้างสุขครอบครัวตามแนวทางความสุข 8 ประการ ทั้งนี้พนักงานองค์กรสะท้อนความคิดว่า พนักงานสามารถจัดสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตครอบครัวได้ดีขึ้น มีความเครียดในครอบครัวน้อยลงและมีความสุขในการทำงานมากขึ้น สำหรับสมาชิกในครอบครัวระบุว่า มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันเพิ่มมากขึ้น ได้รับทักษะความรู้ในการดำรงชีวิตที่เหมาะสม มีสุขภาพกายสุขภาพจิตที่ดีมากขึ้น มีความรักความอบอุ่นภายในครอบครัวมากขึ้น ซึ่งทำให้พนักงานรู้สึกผูกพันกับองค์กรและตั้งใจทำหน้าที่ของตนเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

ผลที่เกิดขึ้นจากการส่งเสริมความสุขของครอบครัวพนักงานสามารถวิเคราะห์ได้เป็น 3 กลุ่ม ได้แก่

1) ผลที่เกิดขึ้นแก่ตัวพนักงาน พบว่าพนักงานสามารถจัดสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตครอบครัวได้ดีขึ้น ลดความกังวลเรื่องปัญหาครอบครัว มีกำลังใจและมีความสุขในการทำงานมากขึ้น



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 9

The 9th STOU National Research Conference

2) ผลที่เกิดขึ้นแก่ครอบครัว ส่งเสริมให้สมาชิกในครอบครัวมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน มีทักษะความรู้ในการดำรงชีวิตที่เหมาะสม มีสุขภาพกายสุขภาพจิตที่ดี มีความรักความอบอุ่นภายในครอบครัว เห็นถึงคุณค่าและความสำคัญของการมีชีวิตครอบครัว รู้สึกถึงความมั่นคงและความปลอดภัยในการใช้ชีวิตครอบครัวมากขึ้น

3) ผลที่เกิดขึ้นแก่องค์กรพบว่า การส่งเสริมความสุขครอบครัวตามแนวทางความสุข 8 ประการ เป็นการส่งเสริมความรักความผูกพันระหว่างครอบครัวพนักงานและองค์กรเป็นอย่างดี พนักงานรู้สึกได้ว่า ครอบครัวได้รับการยอมรับ ได้รับความรัก ความเอาใจใส่จากองค์กร ทำให้เกิดความผูกพันกับองค์กรและตั้งใจทำหน้าที่ของตนเพื่อเป้าหมายขององค์กร ส่งผลให้ผลผลิตขององค์กร (productivity) เพิ่มขึ้น ช่วยลดปัญหาต่างๆ ที่เป็นสาเหตุมาจากคน

อภิปรายผล

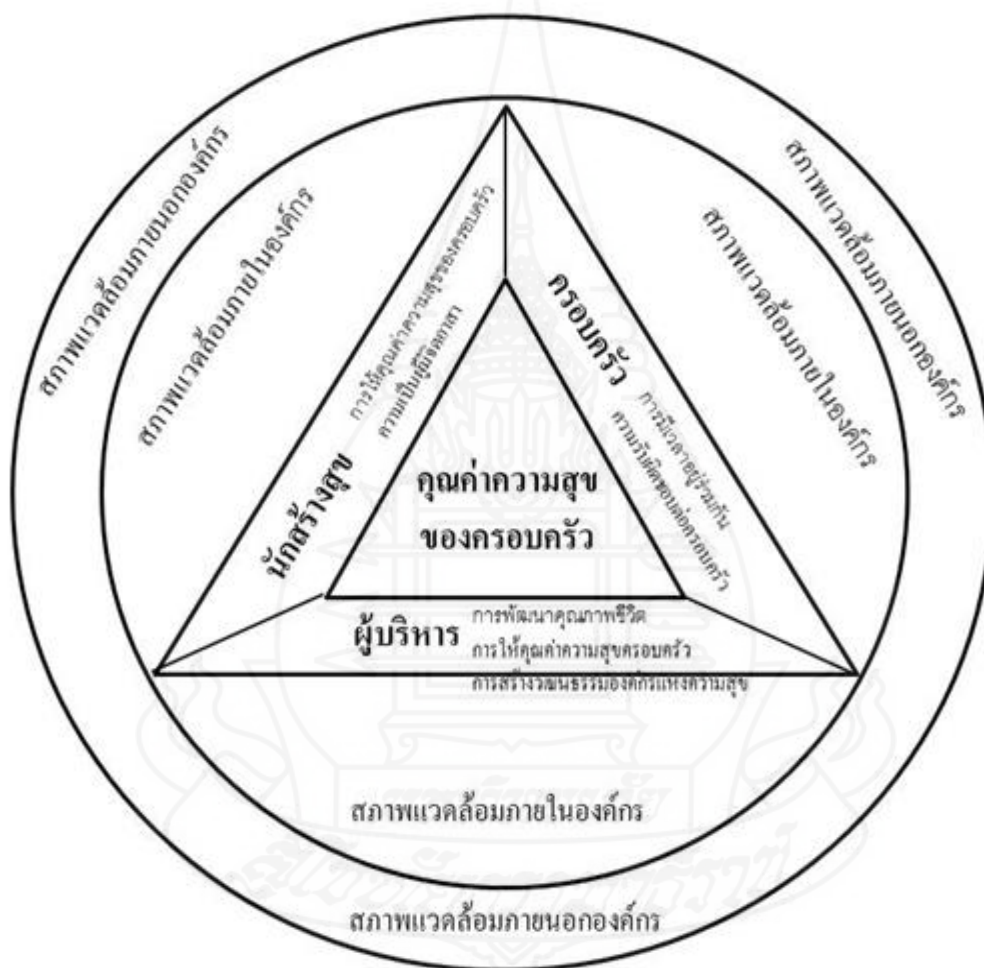
การส่งเสริมความสุขของครอบครัวเป็นเรื่องที่มีความสำคัญกับทุกส่วนของสังคม ทำให้เข้าใจถึงระบบที่มีปฏิสัมพันธ์ต่อกันในสังคม ผลการวิจัยครั้งนี้พบประเด็นร่วมที่สำคัญ คือ การเห็นคุณค่าความสุขของครอบครัว ซึ่งถือเป็นแก่นหัวใจหลักที่ทำให้เกิดกระบวนการส่งเสริมความสุขของครอบครัวในองค์กรภาคธุรกิจ โดยมีองค์ประกอบสำคัญ 3 ส่วน ที่จำเป็นต้องขับเคลื่อนไปด้วยกันอย่างมีระบบและสอดคล้องกัน (ดูภาพที่ 1) เริ่มตั้งแต่ผู้บริหารขององค์กรที่เห็นคุณค่าและความสำคัญของการส่งเสริมความสุขครอบครัว จนพัฒนาไปเป็นนโยบายที่ชัดเจนในการขับเคลื่อนธุรกิจ รวมถึงการผลักดันให้เกิดการดำเนินงานในเรื่องนี้อย่างจริงจัง ผ่านคณะทำงานนักสร้างสุของค์กร ที่มีความรัก ความปรารถนาดี อยากเห็นเพื่อนร่วมงานทำงานอย่างมีความสุข ไม่มีความกังวลเรื่องปัญหาครอบครัว มุมมองนี้เป็นบุคลิกเฉพาะคน อาจจะได้มีด้วยกันทุกคน แต่สำหรับนักสร้างสุขแล้วเป็นหลักคิดที่จำเป็นจะต้องมีประจำอยู่ในตัว เนื่องจากงานที่รับผิดชอบเป็นงานที่ทำให้คนอื่นมีความสุข การที่จะทำให้คนอื่นมีความสุขได้นั้น ตนเองจะต้องมีความสุขในสิ่งที่ได้ทำด้วยเช่นกัน ดังนั้น จะเห็นได้ว่า หลักคิดของนักสร้างสุขในเรื่องของการเห็นคุณค่าความสุขของครอบครัว มีความสอดคล้องกับหลักคิดของผู้บริหารที่ได้ถ่ายทอดออกมาในรูปของนโยบายองค์กร อีกทั้งสมาชิกครอบครัวมีส่วนร่วมสนับสนุนให้ความร่วมมือเข้าร่วมกิจกรรมสร้างสุขในครอบครัว บนพื้นฐานของหลักคิดในการดำเนินชีวิตครอบครัวที่สอดคล้องกับหลักคิดของผู้บริหารและนักสร้างสุข คือ อยากมีเวลาที่จะอยู่พร้อมหน้าพร้อมตากับสมาชิกในครอบครัว มีความปรารถนาที่จะสร้างให้ครอบครัวมีความสุข มีความมั่นคง เมื่อผู้เกี่ยวข้องกับการสร้างสุขทั้ง 3 กลุ่ม ต่างมีเป้าหมายและแนวคิดที่สอดคล้องกันไปในทิศทางเดียวกัน มีการตอบสนองความต้องการของกันและกัน จึงนำไปสู่การออกแบบกิจกรรมส่งเสริมความสุขของครอบครัวพนักงานองค์กรในรูปแบบต่างๆ ที่สอดคล้องกับความต้องการของครอบครัวและได้รับความร่วมมือจากสมาชิกครอบครัวด้วยความสมัครใจอย่างเต็มที่ ไม่ว่าจะเป็นกิจกรรมช่วงเทศกาลสำคัญของครอบครัว กิจกรรมส่งเสริมสัมพันธ์ภาพในครอบครัว กิจกรรมส่งเสริมพัฒนาการของสมาชิกในครอบครัว เป็นต้น

ผลจากการศึกษาครั้งนี้สอดคล้องกับการศึกษาของ วริสากรณ์ ทองสะอาด (2559: 142-143) เรื่อง แนวคิดและกรณีศึกษา: องค์กรครอบครัวดี (Happy Family) พบว่า สิ่งที่เห็นชัดเจนคือ แนวคิดผู้บริหารที่ให้คุณค่าและความสำคัญต่อพนักงาน ในฐานะหุ้นส่วนสำคัญที่ช่วยขับเคลื่อนองค์กรให้ประสบความสำเร็จ และตระหนักว่าครอบครัวคือส่วนหนึ่งที่สำคัญของชีวิตพนักงาน จึงทำสนับสนุนให้คณะทำงานสร้างสุขดำเนินกิจกรรมเสริมสร้างความสุขครอบครัวของพนักงาน โดยดำเนินงานภายใต้วัฒนธรรมองค์กรแบบครอบครัวเดียวกัน เป็นแนวทางการบริหารที่ทุกคนในองค์กรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น และการบริหารงานที่ทุกคนเสมือนสมาชิกในครอบครัว การบริหารงานแนวราบนี้เป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่ทำให้เกิดความสัมพันธ์ และความใกล้ชิดกันมากขึ้นระหว่างระดับผู้บริหารและพนักงาน การดำเนินงานภายใต้ความต้องการของ



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 9
The 9th STOU National Research Conference

พนักงาน ทุกองค์กรให้ความสำคัญกับการสำรวจหรือประเมินความต้องการของพนักงานในองค์กร เพื่อที่จะนำข้อมูลที่ได้ไปใช้ในการวางแผนเพื่อจัดกิจกรรมหรือโครงการที่สอดคล้องกับสิ่งที่พนักงานต้องการ ซึ่งการดำเนินงานเพื่อแก้ปัญหาหรือสนับสนุนประเด็นที่ตรงกับความต้องการของพนักงานก็จะทำให้ ส่งผลต่อบรรยากาศการทำงานที่มีความสุข โดยมีผลจากครอบครัวเป็นแรงสนับสนุนที่สำคัญ



ภาพที่ 1 องค์ประกอบของการส่งเสริมความสุขของครอบครัวพนักงานในองค์กรสุขภาพ

ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้ระดับครอบครัว

1) ครอบครัวควรให้ความร่วมมือกับองค์กรในการให้ข้อมูลที่เป็นจริงแก่องค์กร หรือแก่คณะทำงานนักสร้างสุข เพื่อจะได้เป็นประโยชน์ในการช่วยเหลือเกื้อกูล ซึ่งอาจจะผ่านโครงการหรือกิจกรรมต่างๆ ที่นักสร้างสุขได้ออกแบบขึ้น



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 9

The 9th STOU National Research Conference

2) ครอบครัวยุคใหม่ให้ความสนใจและติดตามข่าวสารจากองค์กร เพื่อจะได้ทราบข้อมูลกิจกรรมที่เป็นประโยชน์กับครอบครัว และต้องมีความตั้งใจในการเก็บเกี่ยวความรู้ให้ครบถ้วนเพื่อนำมาใช้กับคนในครอบครัว

3) ทีมงานสร้างสุของค์กร ควรนำผลการวิจัยมาเป็นแนวทางในการทำกิจกรรมส่งเสริมความสุขครอบครัวพนักงาน

ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้ระดับองค์กร

1) ฐานข้อมูลครอบครัวพนักงานเป็นสิ่งจำเป็น เพื่อให้รับรู้และเข้าใจสถานการณ์ครอบครัวของพนักงาน ผู้ที่ดำเนินงานด้านนี้อาจเป็นฝ่ายทรัพยากรบุคคลหรือคณะทำงานสร้างสุขขององค์กร ซึ่งต้องทำภายใต้บรรยากาศที่พนักงานมีความเชื่อมั่นว่าองค์กรจะรักษาความลับไม่เปิดเผยข้อมูลของเขาหากไม่ได้รับอนุญาต

2) การส่งเสริมศักยภาพของบุคลากรอย่างต่อเนื่องเป็นเรื่องสำคัญ ควรสนับสนุนให้นักสร้างสุขขององค์กรหรือผู้ที่เกี่ยวข้องได้รับการพัฒนาศักยภาพ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจ และทักษะที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานด้านครอบครัว

3) การออกแบบกิจกรรมสร้างสุขของครอบครัว ต้องให้ความสำคัญกับพนักงานทุกกลุ่ม เนื่องจากครอบครัวมีความหลากหลาย ซึ่งมีได้หมายถึงเพียงครอบครัวที่มีพ่อแม่ลูกเท่านั้น แต่ยังมีครอบครัวลักษณะอื่นอีก และต้องตอบโจทย์ความต้องการของพวกเขาเหล่านี้

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรมีการวิจัยเชิงปริมาณควบคู่ไปด้วย เพื่อจะได้เห็นถึงข้อมูลในภาพรวมของการส่งเสริมความสุขของครอบครัว ซึ่งจะเป็นประโยชน์กับองค์กรในการออกแบบกิจกรรมสร้างสุขให้ครอบครัวได้หลากหลายมากขึ้นและตรงกับความต้องการของครอบครัว

2) ควรมีการศึกษาในองค์กรที่ประกอบกิจการประเภทอื่นๆ ด้วย เพื่อจะได้สะท้อนถึงความเป็นจริงของคุณภาพชีวิตของครอบครัวพนักงานที่อยู่ในโรงงานอุตสาหกรรมประเภทต่างๆ ซึ่งอาจส่งผลต่อคุณภาพชีวิตที่แตกต่างกัน

เอกสารอ้างอิง

ขวัญเมือง แก้วดำเกิง (2556) ก้าวไปสู่องค์กรสุขภาวะ ก้าวไปเป็น Happy Workplace. โครงการพัฒนา “นักสร้างสุของค์กร”

ด้วย MapHR สำนักงานสนับสนุนสุขภาวะองค์กร สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.)

จิตตินันท์ เดชะคุปต์ (2547) ประมวลสาระชุดวิชา จิตวิทยาครอบครัวและครอบครัวศึกษา หน้าที่ 1- 4 พิมพ์ครั้งที่ 3 (น. 47-49)

สาขาวิชาคหกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

จรัมพร ไช้ลายอง และคณะ (2555) ความสุขของประชากรชนบทใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ใน วารสารประชากร

สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล

ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์ (2559) มาสร้างองค์กรแห่งความสุขกันเถอะ (ฉบับปรับปรุง 2559) ศูนย์องค์กรสุขภาวะ สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ(สสส.)

ชาย โพธิ์ธิดา (2556) ศาสตร์และศิลป์แห่งการวิจัยเชิงคุณภาพ พิมพ์ครั้งที่ 6 กรุงเทพมหานคร บริษัท อมรินทร์ พริ้นติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง จำกัด



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 9
The 9th STOU National Research Conference

วริสากรณ์ ทองสะอาด (2559) สรรสาระองค์การสุขภาวะ แนวคิดและกรณีศึกษา: องค์การครอบครัวดี (Happy Family)

โครงการพัฒนาและส่งเสริมการจัดการความรู้เพื่อสนับสนุนองค์การสุขภาวะ คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหิดล

ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต และคณะ (2557) คุณภาพชีวิต การทำงาน และความสุข พิมพ์ครั้งที่ 2 สถาบันวิจัยประชากรและสังคม
มหาวิทยาลัยมหิดล

อิธิวัฒน์ เจียวิวรรณกุล (2560) การส่งเสริมครอบครัวอบอุ่นด้วยแนวคิดความสุขแปดประการ (Happy 8) สารสาระเพื่อการ
พัฒนาเด็กและครอบครัว ครอบรอบ 2 ทศวรรษ ของการก่อตั้งสถาบันแห่งชาติเพื่อการพัฒนาเด็กและครอบครัว

Urie Bronfenbrenner (1986) Ecology of the Family as a Context for Human Development: Research
Perspectives Developmental Psychology, Vol. 22, No. 6, pp. 723-742.

