

การพัฒนาความสุขของพนักงานภายในสถานประกอบการจังหวัดปทุมธานี
Development of Employee happiness in the workplace
Pathumthani Province

ภูชิสส์ ศรีเจริญ¹ ฤชณะ ดาราเรือง² สิทธิพร เข่าอุ่น³
Puchiss Sricharoen, Kritsana Dararung, Sittiporn Kao-un

บทคัดย่อ (Abstract)

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาปัจจัยส่งเสริมความสุขในองค์กร และความสุขของพนักงานในสถานประกอบการในจังหวัดปทุมธานี 2) ศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยส่งเสริมความสุขในองค์กรกับความสุขของพนักงานในสถานประกอบการในจังหวัดปทุมธานี 3) ศึกษาปัจจัยส่งเสริมความสุขในองค์กรที่ส่งผลต่อความสุขของพนักงานในสถานประกอบการในจังหวัดปทุมธานี และ 4) นำเสนอแนวทางการพัฒนาความสุขของพนักงานในสถานประกอบการในจังหวัดปทุมธานี กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหาร และพนักงานปฏิบัติการ องค์กรอุตสาหกรรมในจังหวัดปทุมธานี รวมทั้งสิ้น 400 คน จาก 30 โรงงาน โดยวิธีการเลือกสุ่มแบบชั้นภูมิและการสุ่มอย่างง่าย ผลการวิจัยพบว่า 1. ปัจจัยส่งเสริมความสุขในองค์กรและมีความสุขของพนักงานในสถานประกอบการในจังหวัดปทุมธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2. ปัจจัยส่งเสริมความสุขในองค์กรกับความสุขของพนักงานในสถานประกอบการในจังหวัดปทุมธานี มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 3. มีตัวแปรสุขภาพในที่ทำงาน จำนวน 16 ตัวแปร จากทั้งหมด 20 ตัวแปรที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยสามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ . อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 76.8001 และตัวแปรมีองค์กรแห่งความสุข จำนวน 11 ตัวแปร จากทั้งหมด 24 ตัวแปร ที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยสามารถอธิบายความแปรปรวน ได้ร้อยละ . อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 76.8001 4. แนวทางการพัฒนาความสุขของพนักงานในสถานประกอบการในจังหวัดปทุมธานี ประกอบด้วย 1) การพัฒนายุทธศาสตร์เพื่อสร้างวัฒนธรรมองค์กร 2) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากร 3) พัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงานให้น่าอยู่ (4) สร้างและส่งเสริมความผูกพันในองค์กร 5) เสริมสร้างสุขภาพทางกาย 6) สร้างขวัญ

Received: 2023-03-14 Revised: 2023-07-08 Accepted: 2023-07-08

¹ หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเจ้าพระยา Doctor of Philosophy Graduate School Chao Praya University. Corresponding Author e-mail: puchiss99@hotmail.com

² คณะบริหารและการจัดการ มหาวิทยาลัยเจ้าพระยา Faculty of Administration and Management, Chaopraya University.

³ คณะบริหารและการจัดการ มหาวิทยาลัยเจ้าพระยา Faculty of Administration and Management, Chaopraya University.

กำลังใจในด้านสวัสดิการ และ 7) ส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะและขีดความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง

คำสำคัญ (Keywords): ความสุขของพนักงาน; สุขภาวะในที่ทำงาน; องค์กรแห่งความสุข; สถานประกอบการ

Abstract

The purposes of this research were 1) to study factors promoting happiness in the organization. 2) to study the relationship of factors promoting happiness in the organization and the happiness of employees in the workplace in Pathumthani Province 3) to study the factors promoting happiness in the organization that affect happiness and 4) to present guidelines for improving the happiness of employees in the workplace in Pathum Thani Province. The sample group was executives and operational staff. Industrial organizations in Pathum Thani Province, totaling 400 people from 30 factories by stratified random sampling and simple random sampling. The results of the research were as follows: 1. Factors promoting happiness in the organization and happiness of employees in the workplace in Pathum Thani Province. 2. Factors promoting happiness in the organization and happiness of employees in the workplace in Pathum Thani Province. 3. There were 16 out of 20 variables of well-being at work that affected employees' happiness at work. which could explain the variance at 76.80%, significant at the .01 level, and there were 11 variables out of 24 happy organizational variables that affected employees' happiness in work. The variance was 76.80%, significant at the .01 level. 4. Guidelines for improving employee happiness in the workplace in Pathum Thani Province consisted of 1) developing strategies to create organizational culture; 2) promoting participation. of personnel 3) Develop a pleasant working environment 4) Build and promote organizational ties 5) Enhance physical health 6) Build morale in terms of welfare and 7) Promote competency and competency development in continuous operation

Keywords: employee happiness; well-being at work; happy organization; workplace

บทนำ (Introduction)

จังหวัดปทุมธานี แบ่งการปกครองส่วนภูมิภาคออกเป็น 7 อำเภอ 53 ตำบล 460 หมู่บ้าน การปกครองส่วนท้องถิ่นประกอบไปด้วย องค์กรบริหารส่วนจังหวัด 1 แห่ง เทศบาลนคร 1 แห่ง เทศบาลเมือง 9 แห่ง เทศบาลตำบล 17 แห่ง และองค์การบริหารส่วนตำบล 37 แห่ง อำเภอประกอบด้วย อำเภอเมืองปทุมธานี อำเภอธัญบุรี อำเภอลองหลวง อำเภอลำลูกกา อำเภอลาด

หลุมแก้ว อำเภอสามโคก และอำเภอหนองเสือ มีประชากร ณ วันที่ 30 ธ.ค. 2544 ทั้งสิ้น 1,005,760 คน ส่วนในด้านอุตสาหกรรม ณ 30 มิถุนายน 2561 จังหวัดปทุมธานี มีโรงงานอุตสาหกรรมที่ได้รับใบอนุญาตทั้งสิ้นจำนวน 3,889 โรงงาน เงินลงทุน 552,449,718,890 บาท มีคนงาน 294,398 คน (เป็นชาย 143,232 คน, หญิง 148,166 คน)การกระจายตัวของโรงงาน แยกตามอำเภอ คือ อำเภอคลองหลวง 1,195 โรง (30.73%) อำเภอลำลูกกา 994 โรง (25.56%) อำเภอเมือง 480 โรง (12.34%) อำเภอลาดหลุมแก้ว 482 โรง (12.39%) อำเภอสามโคก 354 โรง (9.10%) อำเภอธัญบุรี 295 โรง (7.59%) อำเภอหนองเสือ 89 โรง (2.29%) (อุตสาหกรรมจังหวัดปทุมธานี, 2561)

องค์การอนามัยโลกประมาณการว่าในแต่ละปีจะมีผู้ใช้แรงงานทั้งหญิงและชายได้รับอุบัติเหตุ บาดเจ็บ เกิดโรคจากการทำงาน และถึงขั้นเสียชีวิตไม่น้อยกว่า 2 ล้านคน นอกจากนี้ยังมีอุบัติเหตุในสถานที่ทำงานจำนวน 268 ล้านครั้งซึ่งส่งผลให้มีผู้ใช้แรงงานเสียชีวิตเฉลี่ยทุก 3 รายต่อการเกิดอุบัติเหตุ 1 ครั้ง และมีผู้ใช้แรงงาน 160 ล้านคน ที่เจ็บป่วยเนื่องจากสาเหตุการทำงาน(WHO, 2009) นอกจากนี้องค์การอนามัยโลกยังประมาณการว่าร้อยละ 8 ของโรคของภาวะโรคซึมเศร้าของผู้ใช้แรงงานทั่วโลกมีสาเหตุมาจากความเสี่ยงในการประกอบอาชีพ (WHO, 2003)

สำหรับสถานการณ์ด้านเศรษฐกิจและแรงงานของจังหวัดปทุมธานีในรอบปี 2560 มีประเด็นสำคัญที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพของลูกจ้างพนักงาน ดังนี้ 1) การประสบอันตราย/เจ็บป่วยจากการทำงาน 3,736 คน จำแนกตามประเภทความร้ายแรง พบว่าส่วนใหญ่จะหยุดงานเกิน 3 วัน มีจำนวน 2,557 คน ส่วนผู้หยุดงานไม่เกิน 3 วัน จำนวน 1,095 คน และผู้ที่สูญเสียอวัยวะมีจำนวน 57 คน การสูญเสียชีวิต จำนวน 27 คน และไม่มีจำนวนทุพพลภาพ, 2) การเกิดข้อเรียกร้อง/ข้อพิพาทแรงงานและข้อขัดแย้ง พบการเกิดข้อพิพาทแรงงานในสถานประกอบการ 5 แห่ง ในส่วนความขัดแย้งในการจ้างงานระหว่างนายจ้างและลูกจ้างที่ไม่ใช่ข้อพิพาท แรงงานตามกฎหมายที่เรียกว่า “ข้อขัดแย้ง” ในปี 2560 ได้เกิดข้อขัดแย้งในสถานประกอบการทั้งสิ้น 28 แห่ง รวม ทั้งหมด 30 ครั้ง ลูกจ้างที่เกี่ยวข้อง 22,704 คน โดยข้อขัดแย้งที่เกิดขึ้นสามารถดำเนินการจนสามารถตกลงกันได้ 20 แห่ง ลูกจ้างที่เกี่ยวข้อง 13,501 คน คิดเป็นร้อยละ 89.47 ของสถานประกอบการที่เกิดข้อขัดแย้ง และมีข้อขัดแย้งที่ถาวรเรื่อง 1 แห่ง ทั้งนี้ไม่มีข้อขัดแย้งใดที่นำไปสู่การผลงงาน, 3) การสวัสดิการแรงงาน ได้ดำเนินการส่งเสริมให้สถานประกอบการจัดสวัสดิการ ในรูปแบบต่าง ๆ แก่ลูกจ้างหรือผู้ใช้แรงงาน ดังนี้ (1) ส่งเสริมการให้บริการด้านสวัสดิการแรงงานนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด 762 แห่ง ลูกจ้างที่ได้รับการส่งเสริม 92,611 คน, (2) ส่งเสริมความรู้ เกี่ยวกับสวัสดิการแรงงาน 210 แห่ง ลูกจ้างที่ได้รับการส่งเสริม 20,701 คน และ (3) ให้บริการเงินกู้กองทุนผู้ใช้แรงงาน 3 แห่ง และ 4) การประกันสังคม ข้อมูล ณ เดือนธันวาคม 2560 พบว่ามีสถานประกอบการที่ขึ้นทะเบียนประกันสังคมทั้งสิ้น 15,457 แห่ง โดยส่วนใหญ่เป็นสถานประกอบการขนาดต่ำกว่า 10 คน คือ มีจำนวน 10,429 แห่ง (ร้อยละ 67.47) สำหรับผู้ประกันตนทั้งสิ้น 411,482 คน ส่วนใหญ่เป็นผู้ประกันตนในสถานประกอบการขนาด 1,000 คนขึ้นไป 97,147 คน (ร้อยละ 23.60) หากพิจารณาตามปริมาณการจ่ายเงินประโยชน์ทดแทนจะพบว่ามีเงิน

ทั้งสิ้น 2,279,895,357.060 ล้านบาท โดยกรณีเจ็บป่วยมีการจ่ายเงินสูงสุดถึง 972,835,600.25 ล้านบาท (ร้อยละ 31.56) ของเงินประโยชน์ทดแทนที่จ่าย รองลงมาคือกรณีชราภาพ จ่ายเงินประโยชน์ทดแทน 458,776,013.70 ล้านบาท (ร้อยละ 28.02) และกรณีสงเคราะห์บุตร 256,023,318.00 ล้านบาท (สำนักงานแรงงานจังหวัดปทุมธานี, 2560)

จากความสำคัญและปัญหาดังกล่าวข้างต้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาการพัฒนาความสุขของพนักงานสถานประกอบการในจังหวัดปทุมธานี เพื่อทราบถึงแนวทางที่สำคัญของความสุขของพนักงานในสถานประกอบการ เพื่อนำผลการศึกษามาดำเนินการวิเคราะห์ สังเคราะห์ ปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้จึงทำให้เห็นแนวทางในการวางแผนและกำหนดนโยบาย การบริหารจัดการเชิงยุทธศาสตร์ในการพัฒนาสุขภาวะในที่ทำงานตลอดจนการบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อการเป็นองค์กรคุณภาพแห่งความสุขของสถานประกอบการในจังหวัดปทุมธานีที่พร้อมในการแข่งขันและสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการดำเนินงานขององค์กรต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย (Research Objective)

1. ศึกษาปัจจัยส่งเสริมความสุขในองค์กรและความสุขของพนักงานในสถานประกอบการในจังหวัดปทุมธานี
2. ศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยส่งเสริมความสุขในองค์กรกับความสุขของพนักงานในสถานประกอบการในจังหวัดปทุมธานี
3. ศึกษาปัจจัยส่งเสริมความสุขในองค์กรที่ส่งผลต่อความสุขของพนักงานในสถานประกอบการในจังหวัดปทุมธานี
4. เพื่อนำเสนอแนวทางการพัฒนาความสุขของพนักงานในสถานประกอบการในจังหวัดปทุมธานี

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยการวิจัยเชิงสำรวจ และการวิจัยเชิงพรรณนา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัย ได้แก่ ผู้บริหาร และพนักงานปฏิบัติการขององค์กรอุตสาหกรรมในจังหวัดปทุมธานี รวมทั้งสิ้น 400 คน จาก 30 โรงงาน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ Krejcie and Morgan (1970) โดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างและพัฒนาขึ้นจากการศึกษาเอกสารทางวิชาการ แนวคิดทฤษฎี ตลอดจนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องโดยมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ และแบบวัดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยผ่านการตรวจสอบความตรง (Validity) ของข้อคำถามกับสิ่งที่ต้องการศึกษา (Item Objective Congruence: IOC) ได้ค่าสัมประสิทธิ์ความสอดคล้อง ระหว่าง 0.60 – 1.00 และการทดสอบความเที่ยง (Reliability) ได้ค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยงแบบอัลฟา (Alpha-reliability Coefficient) ทั้งฉบับ 0.989

สถิติที่ใช้ได้แก่ จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และ การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัย (Research Results)

1. ปัจจัยส่งเสริมความสุขในองค์การและความสุขของพนักงานในสถานประกอบการในจังหวัดปทุมธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.22$) และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านองค์การแห่งความสุข โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.63$) ด้านความสุขในการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.03$) และด้านสุขภาวะในที่ทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.98$)

2. ความสัมพันธ์ของปัจจัยส่งเสริมความสุขในองค์การกับความสุขของพนักงานในสถานประกอบการในจังหวัดปทุมธานี พบว่าในภาพรวม มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการมีคุณธรรมมีความสัมพันธ์กับความสุขในการปฏิบัติงานของพนักงานในสถานประกอบการในจังหวัดปทุมธานีอยู่ในระดับสูง รองลงมาคือด้านสังคมดี และด้านความรู้ดี ส่วนด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

3. ตัวแปรสุขภาวะในที่ทำงานที่ส่งผลต่อความสุขของพนักงาน ประกอบด้วย 1) ส่งเสริมการสร้างความผูกพันของคนในองค์กร 2) มีนโยบายสนับสนุนรูปแบบการดำเนินชีวิตที่มีสุขภาพดี 3) มีห้องน้ำและมีจุดทำความสะอาด ล้างมือ ที่เหมาะสมเพียงพอ 4) เข้าใจความคาดหวังขององค์กรเป็นอย่างดี 5) ระดับเสียงภายในสถานที่ปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาตรฐาน 6) มีการจัดสถานที่ให้พนักงานได้ออกกำลังกายเพื่อสุขภาพอย่างเหมาะสมและเพียงพอ 7) มีกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพที่หลากหลายแก่พนักงาน 8) สนับสนุนกิจกรรมภายนอกองค์กรที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมอย่างมีประสิทธิภาพ และต่อเนื่อง 9) บริษัทจัดกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกับชุมชนรอบข้างอย่างต่อเนื่อง และอย่างเหมาะสม 10) มีการดำเนินการที่สร้างความภาคภูมิใจในชื่อเสียงของบริษัท 11) มีการสร้างขวัญและกำลังใจแก่พนักงานและครอบครัว 12) บริษัทส่งเสริมการมีสัมพันธ์ภาพภายในหน่วยงานดี 13) วัฒนธรรมองค์กรปฏิบัติตามได้ง่ายและเป็นรูปธรรมชัดเจน 14) สถานที่ปฏิบัติงานมีอากาศถ่ายเทดี ปลอดภัย โปร่ง ปรับอากาศดี 15) โรงอาหารมีความสะอาด ถูกสุขลักษณะอนามัย และ 16) มีสวนหย่อมเพื่อพักผ่อนเพียงพอ บรรยากาศสวยงาม โดยทั้ง 16 ตัวแปร สามารถอธิบายความแปรปรวน ได้ร้อยละ 76.80 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 และตัวแปรองค์กรแห่งความสุขที่ส่งผลต่อความสุขของพนักงาน ประกอบด้วย 1) บริษัทสนับสนุนและส่งเสริมพนักงานที่มีความรับผิดชอบสูง 2) จัดอบรมแบบ เสริมสร้างทักษะในการทำงานและทางความคิด 3) มีสวนสุขภาพ สวนหย่อม ชุมพักผ่อน ตามใต้ต้นไม้ เพียงพอ 4) บริษัทมีการดำเนินกิจกรรมที่ช่วยเหลือชุมชน สังคมภายนอก

5) สนับสนุนกิจกรรมที่มีส่วนร่วมของพนักงานร่วมกัน เช่น ชมรม 6) มีทุนการศึกษาของบุตรให้กับพนักงาน 7) สนับสนุนการผ่อนคลายด้วยกิจกรรมดนตรี/กีฬา/ปลูกผัก อื่น ๆ 8) จัดมุมหนังสือ/มีประชาสัมพันธ์ความรู้ภายนอกด้านต่าง ๆ 9) ส่งเสริมกิจกรรมที่ก่อให้เกิดความสามัคคีในกลุ่มพนักงาน 10) มีวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นการสร้างคุณธรรม จริยธรรม และ 11) ช่วยเหลือครอบครัวพนักงานที่เดือดร้อนหรือประสบภัยต่าง ๆ โดยทั้ง 11 ตัวแปรสามารถอธิบายความแปรปรวน ได้ร้อยละ 76.80 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01

4. แนวทางการพัฒนาพัฒนาความสุขของพนักงานในสถานประกอบการในจังหวัดปทุมธานี ประกอบด้วย

4.1 การพัฒนายุทธศาสตร์เพื่อสร้างวัฒนธรรมองค์การ โดยมีกิจกรรมที่สำคัญ 2 กิจกรรม คือ 1) การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เพื่อพัฒนายุทธศาสตร์สร้างวัฒนธรรมองค์การในการสร้างประโยชน์แก่สังคม ชุมชนอย่างต่อเนื่อง 2) มุ่งเน้นการเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุขและก่อให้เกิดประโยชน์ต่อตัวพนักงาน องค์กร ชุมชน สังคม

4.2 ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากร โดยมีกิจกรรมที่สำคัญ 3 กิจกรรม คือ 1) การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรภายในองค์กร เช่น การส่งเสริมให้พนักงานมีส่วนร่วมปรึกษาหารือ ระดมความคิดเห็นในการจัดกิจกรรมกลุ่มสนทนา การสนทนา 2) สนับสนุนกิจกรรมของชมรมเพื่อสร้างความร่วมมือจิตอาสา ชมรมกีฬา ชมรมดนตรี ชมรมหัตถศิลป์ ชมรมลีลาศ ชมรมร้องเพลง ชมรมรักต้นไม้เลี้ยงสัตว์เศรษฐกิจ ชมรมศิลปะการสื่อสารและการพูดในที่ชุมชน ชมรมฝึกอาชีพ 3) การสนับสนุนกิจกรรมของชมรมเพื่อสร้างความร่วมมือ สร้างคุณภาพประโยชน์ ต่อชุมชนสังคม เช่น การส่งชมรมต่างๆ เข้าร่วมกิจกรรมของชุมชน สมาคม โรงเรียน องค์กรบริหารส่วนตำบล เทศบาลส่วนท้องถิ่น อำเภอ การนิคมอุตสาหกรรม สภาอุตสาหกรรมจังหวัด หอการค้าจังหวัด สภาองค์การนายจ้าง สมาคมนายจ้าง สมาคมความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน สหภาพแรงงาน สภาองค์การลูกจ้าง สภาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมไทย และองค์การบริหารส่วนจังหวัดหรือภาคส่วนอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

4.3 พัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงานให้น่าอยู่ โดยมีกิจกรรมที่สำคัญ 3 กิจกรรม คือ 1) ส่งเสริมให้มีคณะกรรมการความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น จัดประเมินตรวจสอบระบบแสง สี เสียง กลิ่น ตรวจสอบเครื่องมือ อุปกรณ์ เครื่องจักรเพื่อความปลอดภัย ต่อคุณภาพชีวิตของบุคลากรในองค์กร 2) ส่งเสริมให้มีคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบการ เช่น ปรับภูมิทัศน์ให้ร่มรื่นให้สะอาด น่าอยู่ สวยงาม 3) ส่งเสริมให้มีคณะกรรมการสร้างสุขภาวะองค์กรในสถานประกอบการ เช่น มุ่งเน้นการมีส่วนร่วม ประชุมปรึกษาหารือกำหนดกิจกรรมโครงการต่างๆ ที่ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร การจัดทำสถานที่ให้น่าอยู่ สะอาดถูกสุขลักษณะ จัดทำห้องน้ำให้เพียงพอ สะอาด มีจุดล้างมือที่ถูกสุขลักษณะมาตรฐาน จัดทำสวนหย่อมเพื่อเป็นที่พักผ่อนหย่อนใจ ผ่อนคลายให้กับบุคลากร

4.4 สร้างและส่งเสริมความผูกพันในองค์การ โดยมีกิจกรรมที่สำคัญ 3 กิจกรรม คือ 1) ส่งเสริมความสามัคคี ความผูกพันของบุคลากรในองค์การ เช่น ส่งเสริมการจัดให้มีกีฬาประจำปี จัดให้มีสันทนาการ นันทนาการอย่างสร้างสรรค์ 2) ส่งเสริมให้มีกิจกรรม 5 ส การประกวดนวัตกรรมของแต่ละฝ่ายงาน การประกวดความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานประจำฝ่าย การประกวดการลดอุบัติเหตุในการทำงาน 3) ส่งเสริมให้มีการฝึกอบรมพัฒนาบุคลากรในเรื่องความรักความผูกพันในองค์การ

4.5 เสริมสร้างสุขภาพทางกาย โดยมีกิจกรรมที่สำคัญ 2 กิจกรรม คือ 1) ส่งเสริมสนับสนุนในการปลูกฝังให้บุคลากรภายในองค์การรักษาสภาพเป็นสิ่งสำคัญ เช่น ส่งเสริมโครงการการตรวจสุขภาพประจำปี โครงการลดพุงลดอ้วน โครงการลดละเลิกบุหรี่ เหล้า สุรา ยาเสพติด 2) ส่งเสริมกิจกรรมออกกำลังกาย กิจกรรมกีฬา นันทนาการ สันทนาการ จัดให้มีชมรมสุขภาพ

4.6 สร้างขวัญกำลังใจในด้านสวัสดิการ โดยมีกิจกรรมที่สำคัญ 4 กิจกรรม คือ 1) บริษัทกำหนดนโยบายด้านสวัสดิการให้กับบุคลากรภายในองค์การให้สอดคล้องต่อกฎหมายแรงงานและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง เช่น สวัสดิการที่กฎหมายแรงงานกำหนด มีการสำรวจสวัสดิการในสถานประกอบกิจการอื่นที่ใกล้เคียง เพื่อเปรียบเทียบสวัสดิการที่องค์การอื่นให้กับพนักงานขององค์การนั้นๆ 2) สร้างแรงจูงใจสร้างการแข่งขัน การให้รางวัล การชมเชยเมื่อทำดีต่อองค์กร ชุมชน สังคม 3) ส่งเสริมให้บุคลากรในองค์การมีขวัญกำลังใจ โดยทำกิจกรรมเพื่อครอบครัว ชุมชน สังคม 4) ส่งเสริมให้มีกองทุนสนับสนุนทางการศึกษาให้กับบุตรหลานพนักงาน

4.7 ส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะและขีดความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง โดยมีกิจกรรมที่สำคัญ 4 กิจกรรม คือ 1) ส่งเสริมด้านทุนความรู้ เช่น การพัฒนาการเรียนรู้ฝึกอบรมพัฒนาบุคลากร รายบุคคล หน่วยงาน องค์กร 2) การส่งเสริมให้ทุนการศึกษาเพื่อการพัฒนาตามสาขาอาชีพ ทั้งระดับ ปวช. - ปริญญาเอก 3) จัดทำสายความก้าวหน้าสู่การพัฒนาบุคลากรอย่างยั่งยืนสร้างความสามารถทางการแข่งขันอย่างต่อเนื่อง 4) สนับสนุนและจัดประกวดให้บุคลากรใน



องค์กรคิดค้น สร้างนวัตกรรมใหม่อย่างสร้างสรรค์และเป็นรูปธรรมเพื่อก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรโดยรวม

ภาพประกอบที่ 1 แนวทางการพัฒนาพัฒนาความสุขของพนักงานในสถานประกอบการ
HAPPY WORKPLACE BY 7 STAIR MODEL

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

จากผลการศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาความสุขของพนักงานในสถานประกอบการในจังหวัดปทุมธานี” มีประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปรายดังนี้

1. ปัจจัยส่งเสริมความสุขในองค์การและความสุขของพนักงานในสถานประกอบการในจังหวัดปทุมธานี พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านสุขภาวะในที่ทำงาน คือ ด้านสภาพแวดล้อมทางจิตสังคม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ทั้งนี้อาจเกิดจากพนักงานที่เข้าใจความคาดหวังขององค์กรเป็นอย่างดี ในส่วนขององค์กรก็มีนโยบายสนับสนุนรูปแบบการดำเนินชีวิตที่มีสุขภาพดีของพนักงาน มีการดำเนินการที่สร้างความภาคภูมิใจในชื่อเสียงของบริษัทพร้อมทั้งส่งเสริมการมีสัมพันธ์ภาพภายในหน่วยงานดี และมีวัฒนธรรมองค์กรปฏิบัติตามได้ง่ายและเป็นรูปธรรมชัดเจน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ Burton (2010) องค์กรอนามัยโลก ได้กำหนดแนวทางของการสร้างเสริมสุขภาวะในที่ทำงานขึ้น เพื่อผลักดันให้เกิดประสิทธิภาพและความสามารถในการผลิตและการแข่งขันขององค์กรนั้น องค์กรจะต้องพิจารณาแนวทาง 4 ด้านโดยมีรายละเอียดดังนี้ 1) สภาพแวดล้อมทางกายภาพ หมายถึง ส่วนของสิ่งอำนวยความสะดวกในที่ทำงาน เช่น สิ่งก่อสร้างต่าง ๆ อากาศเครื่องจักรเฟอร์นิเจอร์ ผลิตภัณฑ์ เคมี วัสดุ และกระบวนการที่ปรากฏในสถานประกอบการ ซึ่งมีผลกระทบต่อความปลอดภัยทั้งทางร่างกายและจิตใจ ตลอดจนสุขภาวะและความเป็นอยู่ของพนักงาน สภาพแวดล้อมทางกายภาพนับเป็นพื้นฐานของความปลอดภัยและสุขภาวะในการประกอบอาชีพ และส่งผลกระทบต่อการทำงาน ความเจ็บป่วยการบาดเจ็บและอาจก่อให้เกิดการพิการหรือเสียชีวิตได้ 2) สภาพแวดล้อมทางจิตสังคม หมายถึง องค์กร การทำงานวัฒนธรรมองค์กร ทศนคติ ความเชื่อ ค่านิยม และการปฏิบัติ ส่งผลกระทบต่อความผาสุกของพนักงานทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ ซึ่งอาจก่อให้เกิดความเครียดขึ้นได้เช่นการขาดนโยบายและแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจนในองค์กร ขาดการสนับสนุนรูปแบบการดำเนินชีวิตที่มีสุขภาวะเป็นต้น 3) แหล่งของสุขภาวะบุคคลในที่ทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมที่สนับสนุนบริการสุขภาพ ข่าวสารทรัพยากรและโอกาสที่บริษัทหรือองค์กรจัดเตรียมไว้สำหรับพนักงาน หรือสนับสนุน หรือกระตุ้นเพื่อปรับปรุงหรือคงไว้ซึ่งวิธีปฏิบัติในการดำเนินชีวิตอย่างมีสุขภาวะมีการติดตามและสนับสนุนทั้งสุขภาพทางกายและสุขภาพจิต 4) ชุมชนบริษัท เป็นความเชื่อมโยงของชุมชนและบริษัท อันประกอบด้วย กิจกรรม ทักษะ ความเชี่ยวชาญและแหล่งทรัพยากรอื่น ๆ ความผูกพันของบริษัท สภาพชุมชนทั้งทางกายภาพและสังคม ก่อให้เกิดผลกระทบต่อสุขภาพกายและสุขภาพใจความปลอดภัยและความผาสุกของพนักงานและครอบครัว

2. ความสัมพันธ์ของปัจจัยส่งเสริมความสุขในองค์การกับความสุขของพนักงานในสถานประกอบการในจังหวัดปทุมธานี พบว่า ในภาพรวมมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ด้านการมีคุณธรรมมีความสัมพันธ์กับความสุขของพนักงาน อยู่ในระดับสูง ทั้งนี้อาจเกิดจากการที่บริษัทสนับสนุนและส่งเสริมพนักงานที่มีความรับผิดชอบสูงและมีวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นการสร้างคุณธรรม จริยธรรม มีรางวัล หรือการยกย่องชมเชย หรือการพิจารณาความดีความชอบ ด้านคุณธรรม จริยธรรม ให้กับพนักงานอย่างเหมาะสมและสม่ำเสมอ สิ่งนี้จะทำให้พนักงานเกิดความมั่นใจในการประเมินผลต่างๆ อันเนื่องจากการมีคุณธรรมและจริยธรรมที่ดีของระดับบริหาร ทำให้พนักงานได้รับความเป็นธรรมและเกิดความภาคภูมิใจ ทำให้บรรยากาศในการทำงานของพนักงานดี ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ อานันท์ ชนบุทร และทศ คณนาพร (2555) การสร้างองค์กร

แห่งความสุข ไปปฏิบัติให้ประสบความสำเร็จนั้นองค์กรจะต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง มีระบบการจัดการและการร่วมมือทั้งในด้านองค์ความรู้และการวิจัยปฏิบัติการ ซึ่งหลักสำคัญที่เป็นแกนกลางจะต้องปรากฏอยู่ในทุกชั้นตอนของกระบวนการคือ ความเป็นผู้นำ (Leadership engagement) การมีส่วนร่วมของพนักงาน (worker involvement) ซึ่งขึ้นอยู่กับจริยธรรมและการให้คุณค่า (values and ethics) ความเป็นผู้นำ สอดคล้องกับงานวิจัยของ โฉม นภา บุญธรรม (2558) ที่พบว่า พนักงานบริษัทแบรนด์ (1835) จำกัด มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านความรัก ภาควิชาใจในงานและด้านคุณภาพของงาน ส่วนคะแนนค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานด้านแรงจูงใจในการทำงาน และด้านบรรยากาศการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง นอกจากนี้ ผลการศึกษายังพบว่าพนักงานที่มีเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานในภาพรวมและรายด้าน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านแรงจูงใจในการทำงาน ด้านบรรยากาศการทำงาน ด้านคุณภาพของงาน ด้านความรักและภูมิใจในงาน ไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านความรักและภาควิชาใจในงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. ตัวแปรสุขภาวะในที่ทำงานที่ส่งผลต่อความสุขของพนักงานในสถานประกอบการในจังหวัดปทุมธานี ประกอบด้วย 1) ส่งเสริมการสร้างความผูกพันของคนในองค์กร 2) มีนโยบายสนับสนุนรูปแบบการดำเนินชีวิตที่มีสุขภาพดี 3) มีห้องน้ำและมีจุดทำความสะอาด ล้างมือ ที่เหมาะสมเพียงพอ 4) เข้าใจความคาดหวังขององค์กรเป็นอย่างดี 5) ระดับเสียงภายในสถานที่ปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาตรฐาน 6) มีการจัดสถานที่ให้พนักงานได้ออกกำลังกายเพื่อสุขภาพอย่างเหมาะสมและเพียงพอ 7) มีกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพที่หลากหลายแก่พนักงาน 8) สนับสนุนกิจกรรมภายนอกองค์กรที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมอย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง 9) บริษัทจัดกิจกรรมต่างๆ ร่วมกับชุมชนรอบข้างอย่างต่อเนื่อง และอย่างเหมาะสม 10) มีการดำเนินการที่สร้างความภาควิชาใจในชื่อเสียงของบริษัท 11) มีการสร้างขวัญและกำลังใจแก่พนักงานและครอบครัว 12) บริษัทส่งเสริมการมีสัมพันธ์ภาพภายในหน่วยงานดี 13) วัฒนธรรมองค์กรปฏิบัติตามได้ง่ายและเป็นรูปธรรมชัดเจน 14) สถานที่ปฏิบัติงานมีอากาศถ่ายเทดี ปลอดภัย ปรับอากาศดี 15) โรงอาหารมีความสะอาด ถูกสุขลักษณะอนามัย และ 16) มีสวนหย่อมเพื่อพักผ่อนเพียงพอ บรรยากาศสวยงาม มีความสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ดวงเนตร ธรรมกุล (2555) ที่ศึกษา การสร้างสุขภาวะในองค์กร มีข้อค้นพบว่า แนวคิดการสร้างเสริมสุขภาวะในองค์กรควรคำนึงถึงปัจจัยดังต่อไปนี้ 1) ภาพและความปลอดภัยของสิ่งแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน 2) สุขภาพ ความปลอดภัยและความผาสุกของสิ่งแวดล้อมทางจิตสังคมในการทำงานรวมทั้งระบบการจัดการและวัฒนธรรมในองค์กร 3) แหล่งทรัพยากรสุขภาพส่วนบุคคลในสถานที่ทำงานและ 4) ช่องทางการเข้าถึงชุมชนเพื่อปรับปรุงสุขภาพของพนักงานครอบครัวของพนักงานและสมาชิกอื่น ๆ ในชุมชนซึ่งการสร้างเสริมสุขภาวะในองค์กรต้องมีการดำเนินการตามระบบและขั้นตอนที่กำหนดขึ้น เช่น มีการระดมกำลังการประชุม การประเมินการจัดลำดับความสำคัญการวางแผนการลงมือปฏิบัติการประเมินผลและปรับปรุงการดำเนินงานทั้งนี้ควรมีเครื่องมือ ตรวจสอบสุขภาวะองค์กรเพื่อจะได้ทราบประเด็นที่ควรได้รับการ

แก้ไขสำหรับดัชนีสำคัญของสุขภาวะองค์กรคือการได้ รับการสนับสนุนจากฝ่ายบริหารการได้รับการสนับสนุนและมีส่วนร่วมจากพนักงานมีนโยบายการสร้างสุขภาวะใน องค์กรมีการบูรณาการไว้ใน ยุทธศาสตร์อย่างเป็นระบบและมีกระบวนการทำงานมีโครงสร้างการดำเนินงาน และมีภาวะที่ ้งาน การได้รับการสนับสนุนทรัพยากรที่จำเป็นการจัดเตรียมข้อมูลและฝึกอบรมทีมงานมีการ ประเมินและ กำกับติดตาม มีการใช้เครื่องมือการวัดที่มีประสิทธิภาพและมีวิธีการสร้างความเข้าใจ ในประเด็นสร้างสุขภาวะทั้งนี้เพื่อให้คนในองค์กรเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรต่อไปได้ อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลต่อไป

นอกจากนี้ตัวแปรองค์กรแห่งความสุขที่ส่งผลต่อความสุขของพนักงาน ประกอบด้วย 1) บริษัทสนับสนุนและส่งเสริมพนักงานที่มีความรับผิดชอบสูง 2) จัดอบรมแบบ เสริมสร้างทักษะใน การทำงานและทางความคิด 3) มีส่วนสุขภาพ สวนหย่อม ชุ่มพักผ่อน ตามได้ต้นไม้ เพียงพอ 4) บริษัทมีการดำเนินกิจกรรมที่ช่วยเหลือชุมชน สังคมภายนอก 5) สนับสนุนกิจกรรมที่มีส่วนร่วมของ พนักงานร่วมกัน เช่น ชมรม 6) มีทุนการศึกษาของบุตรให้กับพนักงาน 7) สนับสนุนการผ่อนคลาย ด้วยกิจกรรมดนตรี/กีฬา/ปลูกผัก อื่น ๆ 8) จัดมุมหนังสือ/มีประชาสัมพันธ์ความรู้ภายนอกด้าน ต่างๆ 9) ส่งเสริมกิจกรรมที่ก่อให้เกิดความสามัคคีในกลุ่มพนักงาน 10) มีวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นการ สร้างคุณธรรม จริยธรรม และ 11) ช่วยเหลือครอบครัวพนักงานที่เดือดร้อนหรือประสบภัยต่าง ๆ มีความสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ญัฐพร ฉายประเสริฐ (2558) ที่ศึกษาความสุขในการทำงานของ บุคลากรที่ส่งผลต่อความพร้อมรับมือ AEC ของธุรกิจ SME's จังหวัดปทุมธานี พบว่า ระดับความ คิดเห็นองค์กรสร้างสุขอยู่ในระดับมาก Happy Family มีระดับสูงสุด รองลงมาได้แก่ Happy Soul Happy heart Happy Society Happy Relax Happy Money Happy Brain และ Happy Body ตามลำดับ ด้านความสุขทางกาย มีระดับความสุขอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ ดังนี้ 1) ด้าน การประกันสุขภาพ (นอกเหนือจากประกันสังคม) เพื่อให้พนักงานได้ตรวจสุขภาพ และได้รับ คำแนะนำในการดูแลสุขภาพ, 2) ด้านการจัดสถานที่ และเวลาพักที่เหมาะสม เพื่อให้พนักงานได้ พักผ่อน เพื่อลดความเครียด ลดอาการปวดเมื่อยต่างๆ มีของว่างบริการบ้าง เช่น น้ำดื่ม กาแฟ หรือ ขนมขบเคี้ยวบ้าง จะทำให้พนักงานรู้สึกผ่อนคลายและทำงานมีความสุขทางกายและทางใจมาก ขึ้น, 3) ด้านพัฒนาสมอง องค์กรมีการพัฒนาพนักงานโดยให้พนักงานมีส่วนร่วมให้แสดงความ คิดเห็นในการแก้ไขปัญหาและการพัฒนางาน มีการอบรมสัมมนาทั้งภายในและภายนอกองค์กร และหรือให้ทุนให้เวลาในการศึกษาต่อ, 4) ความสุขในครอบครัวซึ่งเป็นปัจจัยที่ทำให้พนักงานที่ ทำงานในธุรกิจ SME's มีความสุขในการทำงานโดยไม่วิตกกังวล ทำให้ผลการทำงานมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล เช่นการจัดให้มีสถานที่และที่เลี้ยงสำหรับเลี้ยงเด็กเล็กให้กับพนักงาน เพื่อให้แม่ลูก ได้อยู่ใกล้ชิดกัน ไม่ต้องนำกลับไปให้ ปู่ ย่า ตา ยาย เลี้ยงดูที่ต่างจังหวัดทำให้เกิดความอบอุ่นใน ครอบครัว, 5) ด้านศาสนาและศีลธรรม คือ การปลูกฝังให้พนักงานเคร่งครัดต่อศาสนา ยึดหลักธรรม คำสอนทางศาสนา เพื่อให้คนมีคุณธรรมจริยธรรม หากพนักงานและผู้บริหารมีคุณธรรมจริยธรรมใน การทำงาน ก็จะทำให้องค์กรมีคนดี และมีความจงรักภักดีต่อองค์กร และ 6) ความสุขทางใจ หาก พนักงานมีความสุขใจ ไม่ทุกข์ ไม่เครียด ยิ้มแย้มแจ่มใสในการทำงาน และการให้บริการต่างๆ ส่งผล

ต่อการมีจิตใจแห่งการบริการที่ดี (Service Mind) ผู้รับบริการจะได้รับบริการที่มีประสิทธิภาพ ดังนั้น องค์การควรจัดกิจกรรมสันตนาการ เช่น กีฬาสี ออกกำลังกาย ขณะที่ความพร้อมของพนักงานในการเข้าสู่ AEC ความคิดเห็นส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก โดยด้านการมีส่วนร่วมอยู่ในระดับสูงสุด รองลงมา คือการรักษาคนเก่งให้อยู่กับองค์กร ด้านกระบวนการทำงาน ด้านความพร้อมเรื่อง วัฒนธรรมและความรู้ด้านภาษา รองลงมาต่ำลำดับ

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. ควรเริ่มจากการกำหนดเป็น พันธกิจ วัตถุประสงค์ ขององค์กรเพื่อให้เกิดการปฏิบัติเป็น วัตรธรรมที่ชัดเจน นำไปสู่การเป็นวัฒนธรรมองค์กรในการสร้างองค์การสุขภาวะที่ดี
2. จัดให้มีคณะกรรมการเฉพาะ ในการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ในขั้นตอนการสร้างองค์การ สุขภาวะ
3. กำหนดนโยบายที่ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรเพื่อยกระดับสมรรถนะ และพัฒนา ความสามารถของพนักงานให้สอดคล้องกับการเติบโตในสายอาชีพ

ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติ

1. องค์กรให้พนักงานมีส่วนร่วมปรึกษาหารือ ระดมความคิดเห็นในการจัดกิจกรรมกลุ่ม สันตนาการ นันทนาการ โดยให้คณะกรรมการสร้างสุขภาวะองค์กรในสถานประกอบกิจการ ทำ สำรองความคิดเห็นของพนักงานในองค์กรก่อน แล้วค่อยสรุปประเด็นหรือกิจกรรม สามารถเริ่มทำ บางกิจกรรมก่อนได้ เพื่อให้พนักงานเห็นว่าองค์กรสนับสนุนและส่งเสริมเห็นการเปลี่ยนแปลงที่ เกิดขึ้น
2. องค์กรสนับสนุนกิจกรรมของชมรมเพื่อสร้างความร่วมมือ จิตอาสา ชมรมกีฬา ชมรม ดนตรี ชมรมหัตถศิลป์ ชมรมลีลาศ ชมรมร้องเพลง ชมรมรักต้นไม้ ชมรมเลี้ยงสัตว์เศรษฐกิจ ชมรม ศิลปะการสื่อสารและการพูดในที่ชุมชน โดยองค์กรให้เวลาหรือเปิดโอกาสในช่วงพักกลางวัน หรือ เลิกงาน หรือเลือกวัน/เวลา/สถานที่ ให้จัดกิจกรรมต่างๆ เช่น ตลาดนัดภายใน โดยให้พนักงาน สามารถเอาของมาจำหน่ายเพิ่มรายได้ ให้ตนเองหรือชมรม จัดให้มีการแสดงหรือการประกวด แข่งขัน ในแต่ละชมรม
3. ให้การสนับสนุนกิจกรรมของชมรมเพื่อสร้างความร่วมมือ สร้างคุณภาพประโยชน์ ต่อชุมชน สังคม เช่น การส่งชมรมต่างๆ เข้าร่วมกิจกรรมของชุมชน สมาคม โรงเรียน องค์การบริหารส่วน ตำบล เทศบาลส่วนท้องถิ่น อำเภอ การนิคมอุตสาหกรรม สภาอุตสาหกรรมจังหวัด หอการค้า จังหวัด สภาองค์การนายจ้าง สมาคมนายจ้าง สมาคมความปลอดภัยอาชีวอนามัยและ สภาพแวดล้อมในการทำงาน สหภาพแรงงาน สภาองค์การลูกจ้าง สภาวิสาหกิจขนาดกลางและ ขนาดย่อมไทย และองค์การบริหารส่วนจังหวัดหรือภาคส่วนอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง
4. ส่งเสริมให้มีคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ เช่น ปรับภูมิทัศน์ให้ร่มรื่น ให้สะอาด น่าอยู่ สวยงาม

จัดประเมินตรวจสอบระบบแสง สี เสียง กลิ่น ตรวจสอบเครื่องมือ อุปกรณ์ เครื่องจักรเพื่อความปลอดภัย ต่อคุณภาพชีวิตของบุคลากรในองค์กร สะอาดถูกสุขลักษณะ จัดทำห้องน้ำให้เพียงพอ สะอาด มีจุดล้างมือที่ถูกสุขลักษณะมาตรฐาน จัดทำสวนหย่อมเพื่อเป็นที่พักผ่อนหย่อนใจ ผ่อนคลายให้กับบุคลากร จัดให้มีกีฬาประจำปี มีกิจกรรม 5 ส การประกวดนวัตกรรมของแต่ละฝ่าย งาน การประกวดความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานประจำฝ่าย การประกวดการลดอุบัติเหตุในการทำงาน

5. ส่งเสริมให้มีการฝึกอบรมพัฒนาบุคลากรในเรื่องความรักความผูกพันในองค์กร สร้างแรงจูงใจสร้างการแข่งขัน การให้รางวัล การชมเชยเมื่อทำดีต่อองค์กร ชุมชน สังคม มีกิจกรรมเพื่อครอบครัว สนับสนุนทุนการศึกษาให้กับบุตรหลานพนักงาน ฝึกอบรมพัฒนาบุคลากร รายบุคคล และจัดทำสายความก้าวหน้าสู่การพัฒนาบุคลากรอย่างยั่งยืนเพื่อก่อเกิดประโยชน์ต่อองค์กรโดยรวม

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยต่อไป

1. ควรมีการศึกษาวิจัยการองค์กรสุขภาวะในจังหวัดหรือภูมิภาคอื่นๆ เพื่อศึกษาเปรียบเทียบการพัฒนาความสุขของพนักงานเพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการเรียนรู้ผลสำเร็จของการดำเนินงาน

2. ควรมีการศึกษา รวบรวม หรือจัดทำข้อมูลศักยภาพในการพัฒนาองค์กรสุขภาวะที่มีบริบทและกลุ่มอุตสาหกรรมเดียวกัน ประชากรใกล้เคียงกัน เช่น ภาคบริการ ภาคอุตสาหกรรมสิ่งทอ อุตสาหกรรมชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ อุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ ผู้ประกอบการขนาดเล็ก (SMEs) ผู้ประกอบการขนาดใหญ่

3. ควรมีการศึกษานโยบาย ยุทธศาสตร์ และกฎหมายแรงงานที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาองค์กรสุขภาวะ ในด้านอื่น เพื่อให้องค์กรต่างๆ ใช้ข้อมูลจากการศึกษาวิจัยมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องเกิดเป็นรูปธรรมที่ชัดเจน รวดเร็ว

เอกสารอ้างอิง (References)

ดวงเนตร ธรรมกุล. (2555). การสร้างสุขภาวะในองค์กร (Developing Healthy Organization).

วารสารวิจัยทางวิทยาศาสตร์สุขภาพ. 6(1), 55.

สำนักงานแรงงานจังหวัดปทุมธานี. (2560). สถานการณ์แรงงานของจังหวัดปทุมธานี ไตรมาส 4 ปี 2560. ปทุมธานี: สำนักงานแรงงานจังหวัดปทุมธานี

อานันท์ ชินบุตรและทศ คณนาพร. (2555). คัมภีร์สร้าง "มืออาชีพ" และ "เพิ่มความสุข" ในองค์กรของเดอะเบสท์ซีไอโอ. กรุงเทพฯ: แสปป์บุ๊ก, 2555

Burton, J. (2010). *WHO Healthy Workplace Framework and Model: Background and Supporting Literature and Practice*. WHO, Geneva.

Krejcie, Robert V., & Morgan, Daryle W. (1970). Determining sample size for research activities. *Education and Psychological Management*. 30(3), 608.

WHO. (2003). *World Health Organization*. The World health report: 2003 : shaping the future. World Health Organization. <https://apps.who.int/iris/handle/10665/42789>