



รูปแบบการสร้างเสริมสุขภาพะในองค์กร

ที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของหน่วยงานภาครัฐ :

กรณีศึกษา มหาวิทยาลัยสงขล ในเขตจังหวัดขอนแก่น

The Modeling of Enhancement Health Conditions

in Organization toward work Efficiency in

Government Organizations : A Case Study of the

University of Sankha in Khonkaen Province

นายสุรเกียรติ์ ฝอดสูงเนิน

อาจารย์ประจำสาขาวิชารัฐศาสตร์ ห้องเรียนมหาวิทยาลัย

มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตขอนแก่น จังหวัดร้อยเอ็ด

๑. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในปัจจุบันสังคมไทยเกิดการปฏิรูปในหลายๆด้าน ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคมและการเมือง การปฏิรูประบบราชการ การปฏิรูปการศึกษา การปฏิรูประบบสุขภาพและการกระจายอำนาจการปกครองสู่องค์กรท้องถิ่น รวมทั้งการนำมหาวิทยาลัยไปสู่การเป็นองค์กรในกำกับของรัฐ ในการปฏิรูประบบสุขภาพนั้นรัฐบาลให้ความสำคัญโดยกำหนดเป็นนโยบายที่ต้องนำไปปฏิบัติ และในการนำนโยบายไปปฏิบัตินั้นมีองค์กรทั้งภาครัฐและภาคเอกชน อาทิเช่น โรงเรียน โรงพยาบาล บริษัท และโรงงาน นำนโยบายการส่งเสริมสุขภาพไปปฏิบัติหลากหลายรูปแบบ การพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนในชาติ มีปัจจัยหลายสิ่งที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จของการพัฒนา สิ่งหนึ่งที่สำคัญและเป็นพื้นฐานการพัฒนา คือ การที่คนในชาติมีสุขภาพะดี ทั้งกายและจิตใจ ทั้งนี้ เพราะพื้นฐานของความพร้อมในการพัฒนาคุณภาพของคนในด้านอื่นๆต่อไป

การมีพฤติกรรมการสุขภาพที่ดีจะก่อให้เกิดภาวะสุขภาพดี เมื่อสุขภาพดีจะส่งผลให้มีสุขภาพจิตดีด้วย และการที่บุคคลมีสุขภาพดีทั้งกายและใจ จะช่วยป้องกันโรคร้ายไข้เจ็บที่จะเกิดขึ้นได้ ทำให้

บุคคลมีภาวะสุขภาพดี มีความพร้อมที่จะปฏิบัติงานหรือกิจกรรมต่างๆได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับจารุพันธ์ พวงศ์^๑ ที่ศึกษาการดำเนินงานส่งเสริมสุขภาพในสถานที่ทำงานภาค

^๑ จารุพันธ์ พวงศ์, “การดำเนินงานส่งเสริมสุขภาพในสถานที่ทำงานภาคเอกชน : กรณีศึกษาบริษัทวาโก้ลำพูน จำกัด”, *วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๕๓).



เอกชน : กรณีศึกษาบริษัทวาโก้ลำพูนจำกัด ที่มุ่งศึกษาสถานการณ์ มุมมอง และแนวคิดของผู้บริหารและพนักงานในด้านการส่งเสริมสุขภาพ ผลลัพธ์ที่เป็นรูปธรรมที่เกิดจากการส่งเสริมสุขภาพและจุดเริ่มต้นในการส่งเสริมสุขภาพในการสถานที่ทำงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ผลการศึกษาพบว่า บริษัทมีนโยบายที่เอื้อต่อความปลอดภัยในการทำงาน มีการจัดการสิ่งแวดล้อมทางกายภาพและทางสังคมทั้งภายในและภายนอกองค์กร ผู้บริหารมีแนวคิดด้านสุขภาพพนักงาน โดยเห็นว่าสุขภาพของพนักงานมีความสำคัญต่อระบบการผลิตและเป็นเสมือนญาติพี่น้อง ส่วนพนักงานก็มีความรักความผูกพันและรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมฉบับที่ ๘ จนถึงฉบับที่ ๑๐ (พ.ศ. ๒๕๕๐-๒๕๕๔) ซึ่งเป็นแผนพัฒนามุ่งเน้นให้คนเป็นศูนย์กลางในการพัฒนา โดยเฉพาะในแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๐ ที่ได้ระบุว่าแนวทางพัฒนา ประเทศนั้นจะใช้เศรษฐกิจเป็นเครื่องมือช่วยพัฒนาให้คนมีความสุข^๒ และมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น โดยเน้นในการพัฒนาคนให้มีคุณภาพพร้อมคุณธรรม รอบรู้อย่างเท่าทันและมีสุขภาวะที่ดี มีความกินดีอยู่ดี ให้คนไทยมีความสุข

เพราะมนุษย์ทุกคนต่างก็ต้องการมีชีวิตที่ดี สมบูรณ์ด้วยปัจจัยสี่ ซึ่งการทำงานเป็นวิธีการอันดับแรกที่จะนำมาซึ่งทรัพยากรเหล่านี้ ดัง

นั้น การทำงานจึงเป็นส่วนหนึ่งของการดำรงชีวิต แต่สถานการณ์ในปัจจุบันแสดงให้เห็นว่า บุคคลมักไม่มีความสุขในการทำงาน เนื่องมาจากการแข่งขันที่สูงขึ้น ชั่วโมงการทำงานยาวนานมากขึ้น เทคโนโลยีที่ทำให้บุคคลสามารถทำงานได้ทุกสถานที่ทุกเวลา สิ่งเหล่านี้ทำให้บุคคลขาดความสุขในการทำงาน ส่งผลต่อองค์การทั้งในด้านอัตราการลาออก ประสิทธิภาพการทำงาน ลดลง ขวัญกำลังใจตกต่ำลง นอกจากนี้ ยังมีรายงานทางสถิติเกี่ยวกับความเจ็บป่วยที่เพิ่มขึ้นของกลุ่มคนที่ทำงานในสำนักงาน (White collar) และสาเหตุการฆ่าตัวตายอันเนื่องมาจากงานก็มีมากขึ้น^๓

ในปี ๒๕๕๐ องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization: ILO) ได้ระบุผลสำรวจว่า ประเทศต่างๆ ทั่วโลกมีแนวโน้มที่จะกำหนดเพดานการทำงานของคนไว้ไม่เกินสัปดาห์ละ ๔๐ ชั่วโมง แต่ก็ยังมีประเทศกำลังพัฒนาที่ยังมีปัญหาคอนทำงานหนักเกินไป มีหลายสาเหตุ เช่น บุคคลต้องการทำงานจำนวนชั่วโมงมากขึ้น เพื่อให้มีรายได้พอเพียงต่อการเลี้ยงชีพ หรือการที่นายจ้างขอให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาเป็นประจำเพื่อเพิ่มการผลิตให้กับธุรกิจ ซึ่งในประเทศไทยมีสัดส่วนคนทำงานจำนวนชั่วโมงมากที่สุดเป็นอันดับที่ ๓ ของโลก โดยร้อยละ ๔๖.๗ ทำงานมากกว่า ๔๘ ชั่วโมง/สัปดาห์

^๒ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๐ (พ.ศ. ๒๕๕๐ - ๒๕๕๔)*. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา : <http://www.nesdb.go.th/Default.aspx?tabid=๑๓๙> [สืบค้นเมื่อวันที่ ๓ มิถุนายน ๒๕๕๖]

^๓ Moorhead and Griffin, Moorhead, Gregory and Griffin, Ricky W., *Organizational Behavior : Managing People and Organizations*, ๙th ed. (China : South-Western CENGAGE Learning, ๒๐๑๐), p.๑๑๖-๑๑๗ .



และประเทศไทยมีวันหยุดประจำปีขั้นต่ำน้อยมากในเอเชีย ซึ่งน้อยกว่าประเทศกัมพูชา อินโดนีเซีย และเวียดนาม^๔

การที่ชั่วโมงการทำงานของบุคคลมีมากขึ้น ซึ่งหมายความว่าชั่วโมงการพักผ่อนก็จะลดน้อยลง โดยอาจกล่าวได้ว่าสถานที่ทำงานของบุคคลก็เสมือนเป็นบ้านหลังแห่งที่สอง เพราะฉะนั้นจึงเป็นบทบาทขององค์การที่จะสร้างโอกาสให้พนักงานรู้สึกถึงการทำงานอย่างมีความหมาย ทำให้บุคลากรรู้สึกถึงความสำคัญต่อการเติมเต็มในชีวิตและอารมณ์ด้านความสุขซึ่งเกิดขึ้นในระหว่างการทำงาน

ความสุขนั้น มีความสำคัญต่อสภาพจิตใจ และร่างกายของคนเราได้ เมื่อเกิดความสุขพลังงานในร่างกายจะเพิ่มขึ้นกว่าเดิม การสั่งการของสมองไปยังระบบประสาทจะดีขึ้น เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน รวมถึงจิตอาสาที่จะช่วยเหลือสังคมและองค์กรก็จะตามมา^๕ สอดคล้องกับผลวิจัยเรื่องการเรียนรู้อย่างมี

ความสุข : สารเคมีในสมองกับความสุขและการเรียนรู้ ของ ศันสนีย์ ฉัตรคุปต์ และคณะ^๖ ได้นำเสนอองค์ความรู้เกี่ยวกับภาวะทางจิตใจต่างๆ ที่มีผลต่อการเรียนรู้ของมนุษย์ตั้งแต่อารมณ์ความรู้สึกรู้สึก ความสุข ความเศร้า ความเหนื่อยล้า ความเครียด ความจำ และการเรียนรู้ ซึ่งการมีความสุขทำให้ร่างกายผลิตสารเอนดอร์ฟิน ช่วยในเรื่องการตื่นตัว ลดความเครียด เพิ่มความมีชีวิตชีวาและความสุข นึกคิดในเชิงบวก และเป็นการสนับสนุนกระบวนการเรียนรู้

การสร้างสุขภาวะที่ดีในองค์กรหรือการเป็นองค์กรแห่งความสุขนั้น ไม่เพียงแต่สร้างความพึงพอใจในการทำงาน ลดอัตราการขาดงานและการลาออกแล้ว ยังเป็นยุทธศาสตร์ที่สำคัญของการแข่งขันระหว่างองค์กรเพื่อช่วงชิงบุคลากรที่มีความสามารถเป็นเลิศ (War of Talent) ให้มาร่วมงานกับองค์กร ด้วยเหตุนี้เองหลายองค์กรจึงมุ่งเน้นให้ความสำคัญกับความ เป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน^๗

^๔ ภาณุภาคย์ พงศ์อติชาติ, คนไทยทำงานหนักเกือบที่สุดในโลก. ใน “การเสริมสร้างคุณภาพชีวิต และการทำงานกระแสนิยมของการบริหารทรัพยากรบุคคล”, พิมพ์ครั้งที่ ๑, (กรุงเทพมหานคร : กลุ่มสื่อสารองค์กร สำนักงาน คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, ๒๕๕๐), หน้า ๙๓-๙๕ .

^๕ ชนิกา ตูจินดา, Happy & Workplace ความสุข & ประการในที่ทำงาน. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา : <http://www.thaihealth.or.th/node/๑๒๘๒๗> [สืบค้นเมื่อวันที่ ๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๖]

^๖ ศันสนีย์ ฉัตรคุปต์ และคณะ, การเรียนรู้อย่างมีความสุข : สารเคมีในสมองกับความสุขและการเรียนรู้, พิมพ์ครั้งที่ ๑, (กรุงเทพมหานคร : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ , ๒๕๕๔) , หน้า ๑๔-๑๗ .

^๗ Martin , Angela J.; Jones, Elizabeth S. and Callan, Victor J. , The Role of Psychological Climate in Facilitating Employee Adjustment During Organizational Change. European Journal of Work and Organizational Psychology. ๑๔ (March) : ๒๐๐๕. p. ๒๖๓-๒๘๙.



จากรายงานธุรกิจนานาชาติ (International Business Report : IBR) ประจำปี ค.ศ. ๒๐๐๘ โดย Grant Thornton พบว่าร้อยละ ๕๙ ของธุรกิจทั่วโลกได้ให้ความสำคัญในการรับสมัครงานและดูแลพนักงานมากกว่าปีที่ผ่านมา ระบุว่า การจูงใจและดูแลพนักงานเป็นหัวใจของความสำเร็จของธุรกิจ^๘ และ จากผลการศึกษาของ Gray พบว่า การสร้างบรรยากาศในการทำงานให้เต็มไปด้วยความสุขนั้น เป็นปัจจัยที่สำคัญต่อความสำเร็จของผลการปฏิบัติงาน เพราะเมื่อพนักงานเกิดความรู้สึกสบายใจ ก็จะสามารถสร้างผลงานได้อย่างเต็มศักยภาพ^๙ ดังนั้น ความสุขกับผลประกอบการขององค์กรจึงเป็นสิ่งที่ไล่กวอดตามกัน

กระแสแนวคิดทางวิชาการก็ได้ให้ความสำคัญกับประเด็นของความสุขในการทำงาน เพื่อเสริมสร้างให้บุคลากรในองค์กรมีความพึงพอใจ การมีสุขภาพกายและใจที่ดี นำไปสู่การบรรลุเป้าหมาย ซึ่งในระดับสากลนั้นก็มีนิตยสารฟอร์จูน ซึ่งนำเสนอการจัดอันดับ ๑๐๐ บริษัทแรกที่คนอยากทำงานมากที่สุด (๑๐๐ Best Companies to Work For) ตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๔๙ - ๒๕๕๒^{๑๐} จัดทำขึ้นโดยสถาบัน Great Place to Work ได้จัดทำหลักเกณฑ์เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติให้กับหลายองค์กรที่ต้องการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร โดยมีหลักเกณฑ์ ๕ ด้าน

คือ ด้านความน่าเชื่อถือขององค์กร (Credibility) ด้านการยอมรับ (Respect) ด้านความโปร่งใสในการบริหารงาน (Fairness) ด้านความภาคภูมิใจในองค์กร (Pride) และด้านความสามัคคีกลมเกลียวในองค์กร (Camaraderie) ผลจากการที่องค์กรที่ได้รับคัดเลือกเป็น ๑ ใน ๑๐๐ บริษัทนั้น บริษัทก็ได้รับใบสมัครงานเป็นจำนวนมาก เป็นการเปิดโอกาสให้บริษัทเลือกผู้สมัครที่มีความสามารถเหมาะสมกับธุรกิจ มีอัตราการลาออกต่ำ ค่าใช้จ่ายด้านการรักษาสุขภาพของพนักงานก็จะลดลง เนื่องจากผลกระทบจากความเครียดในการทำงานลดลง เมื่อสุขภาพกายและใจแข็งแรงสมบูรณ์ก็เกิดความพร้อมที่จะสร้างสรรค์ ผลงานนวัตกรรมในองค์กร ในระยะยาว องค์กรจะได้รับประโยชน์ในด้านผลิตภาพการทำงานที่เพิ่มขึ้น ผลกำไรเป็นไปตามเป้าหมาย (Great Place to Work, ๒๐๑๐)

นอกจากกระแสการสร้างความสุขในการทำงานระดับสากลแล้ว ประเทศไทยก็มีแนวคิดการสร้างองค์กรแห่งความสุข โดยสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย ได้ริเริ่มโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานในสถานประกอบการ เพื่อสร้างเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนทำงานในสถานประกอบการที่จะเกิดความมั่นคง ยั่งยืน ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ โดย

^๘ บิสิเนสไทย, ปี ๒๐๐๘ จุดเปลี่ยนมนุษย์เงินเดือน, [ออนไลน์]. แหล่งที่มา : <http://www.bussinessthai.co.th/bt/search.php> ๒๕๕๖ [สืบค้นเมื่อวันที่ ๒๕ มีนาคม ๒๕๕๖]

^๙ Gray, Roderic, *A Climate of Success*. ๑st ed. (Oxford : Elsevier ,๒๐๐๗) , p. ๔๑ .

^{๑๐} FORTUNE. (February, ๙). ๑๐๐ BEST COMPANIES TO WORK FOR ๒๐๐๙. Retrieved January ๕, ๒๐๑๐, [ออนไลน์]. แหล่งที่มา : http://money.cnn.com/magazines/fortune/bestcompanies/2009/full_list/ [สืบค้นเมื่อวันที่ ๑๙ พฤษภาคม ๒๕๕๖]



การสนับสนุนในด้านงบประมาณของสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ(สสส.) เริ่มตั้งแต่ ปี พ.ศ. ๒๕๔๖ โดยจัดตั้งเป็นมาตรฐานระบบบริหารจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานในสถานประกอบการ (Management System of Quality of Work Life: MS-QWL) โดยครอบคลุมสุขภาวะทั้ง ๔ ด้าน คือ สุขภาวะกาย อารมณ์ สังคม และทางจิตวิญญาณ ซึ่งวิสุทธิ จิราธิยุค กล่าวว่ามีผลวิจัยชัดเจนว่ามาตรฐาน MS-QWL ช่วยลดอัตราการลาป่วยได้ถึง ๑๗.๑๓% และอัตราการลาและการขาดงานลดลง ๔๒.๘๙% แสดงให้เห็นถึงสุขภาวะของบุคลากรในที่ทำงานมีผลต่อประสิทธิภาพของงาน^{๑๑}

ในประเทศไทยโดยสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ได้มีการชักชวนให้สถาบันการศึกษาพัฒนาตนเองเป็นองค์กรสร้างเสริมสุขภาพ กล่าวว่าการสร้างเสริมสุขภาพเป็นเป้าหมายและกลยุทธ์สำคัญของการแก้ไขปัญหาสุขภาพของประชาชน^{๑๒}

สถาบันการศึกษาโดยเฉพาะสถาบันการศึกษาที่มีการผลิตบุคลากรที่จะออกไปรับใช้สังคมจะต้องมีความพร้อมทั้งด้านบุคคล ด้านองค์กร ด้านสิ่งแวดล้อม และด้านชุมชน/สังคม เพื่อการเป็นองค์กรที่มีสุขภาวะอันจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในแต่ละ

องค์กร การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานในองค์กรถือเป็นหัวใจของการนำองค์กรไปสู่การบรรลุผลสำเร็จของการดำเนินงาน องค์กรจะมีผลผลิตเป็นที่น่าพอใจทั้งในด้านการผลิต การบริการมีความเจริญก้าวหน้า และสร้างความพึงพอใจทั้งแก่ลูกค้าและแก่บุคลากรก็ขึ้นอยู่กับความสามารถของตัวองค์กรเอง^{๑๓}

ดังนั้น ประโยชน์ของการสร้างสุขภาวะในที่ทำงานจะส่งผลให้พนักงานมีความสุข มีการดำรงชีวิตอย่างเหมาะสม มีความมั่นคงในอาชีพ เกิดความรู้สึกว่าตนเองเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่า มีความสำคัญต่อองค์กร มีความสัมพันธ์ที่ดีในหมู่เพื่อนร่วมงาน มีแรงจูงใจในการทำงานมากยิ่งขึ้น รู้จักบำเพ็ญประโยชน์ทั้งต่อตนเอง ครอบครัว สถานประกอบการและชุมชน สำหรับสถานประกอบการ จะสามารถผลักดันประสิทธิภาพการผลิตให้สูงขึ้น คุณภาพของสินค้าและบริการดีขึ้น ลดปัญหาการขาดงาน การเข้างานช้า การลาป่วยลาภิกขของพนักงาน รวมทั้ง ลดอัตราการเข้า-ออกของพนักงาน เนื่องจากพนักงานมีความรักในองค์กร ลดอัตราการเลิกจ้างทำให้ประหยัดค่าใช้จ่ายในการสรรหาและฝึกอบรมพนักงานใหม่ รวมทั้งเป็นการสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานดีขึ้น ส่งเสริมภาพลักษณ์ของสถานประกอบการได้ในที่สุด และยังส่งผลกระทบต่อชุมชนและสังคมรอบข้างให้เกิดความสุขด้วยเช่นกัน^{๑๔}

^{๑๑} วิสุทธิ จิราธิยุค, “มาตรฐาน MW-QWL สร้างองค์กรอยู่ดีมีสุขลดการขาดลา ๔๒% : ๓๐”, *ประชาชาติธุรกิจ*, (๑๙-๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๒) : หน้า ๓ .

^{๑๒} ดวงเดือน พันธุมนาวิน, *พฤติกรรมกรรมการส่งเสริมสุขภาพ*, (กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๕๓), หน้า ๒.

^{๑๓} สมใจ ลักษณะ, *การพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน*, (กรุงเทพมหานคร : สถาบันราชภัฏสวนสุนันทา, ๒๕๕๖), หน้า ๑๕.

^{๑๔} สำนักงานปฏิรูประบบสุขภาพแห่งชาติ(สปรส.). พ.ร.บ. *สุขภาวะแห่งชาติเครื่องมือสร้างสุขร่วมกันของ คนไทย*. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา : <http://www.hsro.or.th/content.php?articleId=๑๙๗> [สืบค้นเมื่อวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๕๖].



คุณภาพชีวิตที่ดี ประสิทธิภาพในการทำงานจะเกิดขึ้นอยู่กับการจัดการสุขภาวะในองค์กรด้วย

มหาวิทยาลัยสงฆ์แห่งประเทศไทย ได้แก่มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย และมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย เป็นองค์กรการศึกษาทำหน้าที่ผลิตบัณฑิตออกไปรับใช้สังคมและพระพุทธศาสนา มีบุคลากรภายในองค์กรทำหน้าที่แตกต่างกันไปและต้องปฏิบัติงานวันหนึ่งมากถึง ๘ ชั่วโมง ทั้งในเวลาราชการและนอกเวลาราชการ และบางกลุ่มมีระยะเวลาการทำงานที่มากกว่า ๘ ชั่วโมง ที่เป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาองค์กร บุคคลเหล่านี้ควรได้รับการดูแลสุขภาพที่ดีอยู่เสมอเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน ดัง เอมิเร เลิฟวิทย์^{๑๔} ที่กล่าวว่า องค์กรสุขภาพดีเป็นองค์กรที่เน้นให้คนส่วนใหญ่มีความสุข และใช้ชีวิตในองค์กรได้อย่างมีความสุข ซึ่งเราต้องสร้างกระบวนการที่คนเช่นนั้นขึ้นมา โดยองค์กรคนร่วมงานต้องรู้สึกเป็นเจ้าของ แนวคิดนี้ตรงกับความเห็นของ ธวัชชัย เฟ็งพิณิจ^{๑๖} ที่กล่าวว่า ถ้าบุคคลมีสุขภาพดีก็ย่อมทำให้ประสิทธิภาพของงานดีขึ้นด้วย ที่ทำงานควรเป็นที่ที่มีคุณค่าต่อสุขภาพ โดยส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรมี

พฤติกรรมสุขภาพที่ดี มีการจัดสิ่งแวดล้อมและส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อสุขภาพ บุคคลภายในองค์กรจำเป็นต้องมีความรู้ความสามารถควบคู่กับการมีสุขภาพดี เพื่อทำหน้าที่ในการเตรียมคนให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

๒.๑ เพื่อศึกษาองค์ประกอบสุขภาวะในองค์กรของมหาวิทยาลัยสงฆ์ในจังหวัดขอนแก่น

๒.๒ เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบสุขภาวะในองค์กรกับประสิทธิภาพในการทำงานของมหาวิทยาลัยสงฆ์ในเขตจังหวัดขอนแก่น

๒.๓ เพื่อพัฒนารูปแบบการสร้างเสริมสุขภาวะในองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของมหาวิทยาลัยสงฆ์ในเขตจังหวัดขอนแก่น

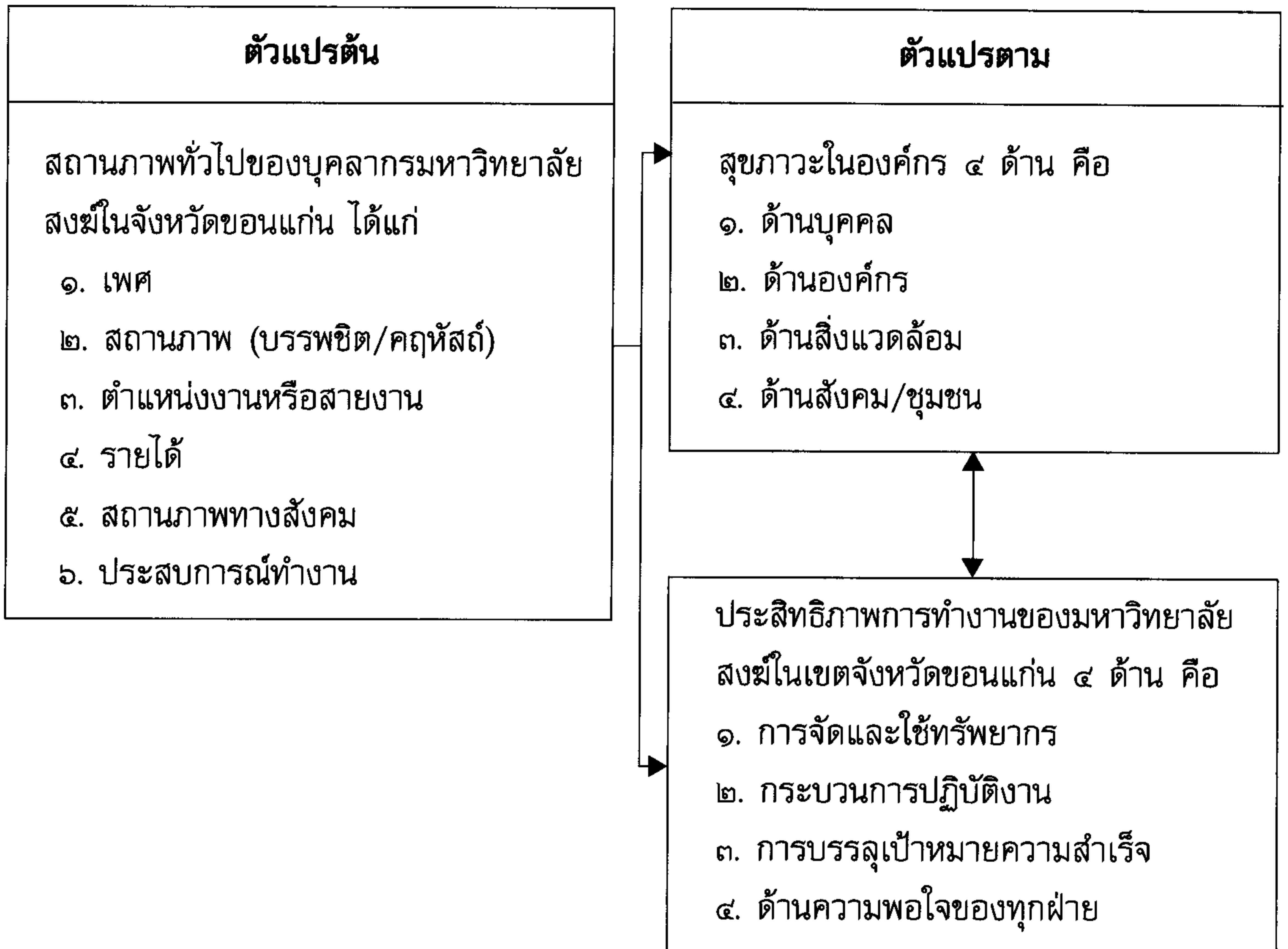
๒.๔ เพื่อเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์จากการนำรูปแบบการสร้างเสริมสุขภาวะในองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของมหาวิทยาลัยสงฆ์ในเขตจังหวัดขอนแก่น

^{๑๔} เอมิเร เลิฟวิทย์, การสัมมนาเรื่อง “การเสริมสร้างสุขภาพองค์กรที่ดี”, ประชาชาติธุรกิจ, (๔ กรกฎาคม ๒๕๕๘) : หน้า ๑๖.

^{๑๖} ธวัชชัย เฟ็งพิณิจ, “สุขภาพเป็นของเราไม่ใช่ของหมอ”, สยามรัฐ, ฉบับที่ ๑๙๑๓๒, (๒ กันยายน ๒๕๕๘) : หน้า ๒.



๓. กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย



๔. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

๔.๑ ทำให้ทราบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสุขภาวะในองค์กรกับประสิทธิภาพการทำงานว่ามีตัวแปรใดที่ควรส่งเสริมสนับสนุนเพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพ

๔.๒ ทำให้ทราบว่าองค์ประกอบสุขภาวะในองค์กรของมหาวิทยาลัยสงฆ์ทั้ง ๒ แห่ง ในเขตจังหวัดขอนแก่น มีองค์ประกอบ อะไรบ้าง ซึ่งเป็นแนวทางในการส่งเสริมสนับสนุนสุขภาวะในองค์กรให้ได้ผลดียิ่งขึ้น

๔.๓ เป็นแนวทางให้แก่ผู้สนใจหรือผู้เกี่ยวข้องนำไปปรับปรุงและพัฒนาสร้างเป็นแบบวัดสุขภาวะในองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเพื่อใช้ขยายผลในการศึกษาสุขภาวะในมหาวิทยาลัยและองค์กรอื่นๆต่อไป

๕. สรุปผลการศึกษา

สุขภาวะดีทั้งกายและจิตใจ เป็นพื้นฐานของความพร้อมในการพัฒนาคุณภาพของคนในด้านอื่น ๆ ต่อไป และการมีสุขภาพแข็งแรงส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นการวิจัย



ครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่นำมาวิเคราะห์องค์ประกอบสภาวะในองค์กรที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงาน และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสภาวะในองค์กรและประสิทธิภาพการทำงานของในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตขอนแก่น และมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน และเพื่อสร้างสมการพยากรณ์ประสิทธิภาพการทำงานจากตัวแปรสภาวะในองค์กร กลุ่มตัวอย่างในการศึกษา คือ บุคลากรซึ่งปฏิบัติหน้าที่ ในปีการศึกษา ๒๕๕๖ (เริ่ม ๑ มิถุนายน ๒๕๕๖ - ๓๑ พฤษภาคม ๒๕๕๗) ณ มหาวิทยาลัยสงฆ์ทั้ง ๒ แห่ง ในเขตจังหวัดขอนแก่น ได้แก่ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตขอนแก่น และมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน จำนวน ๒๐๒ รูป/คน แบ่งตามกลุ่มงาน ดังนี้

๑. กลุ่มผู้บริหาร ได้แก่ ผู้บริหารระดับต้น ผู้บริหารระดับกลาง และผู้บริหารระดับสูง
๒. กลุ่มวิชาการ ได้แก่ อาจารย์ประจำสาขาวิชาต่างๆซึ่งได้ปฏิบัติงานในตำแหน่งไม่น้อยกว่า ๘ เดือน
๓. กลุ่มปฏิบัติการ ได้แก่ เจ้าหน้าที่/ลูกจ้าง ที่ปฏิบัติงานในการสนับสนุนภารกิจของมหาวิทยาลัย ซึ่งได้ปฏิบัติงานในตำแหน่งไม่น้อยกว่า ๘ เดือน

จากการศึกษาสภาวะในองค์กรและประสิทธิภาพในการทำงาน ผู้วิจัยพบว่า การพัฒนาคุณภาพของคนในองค์กรมีปัจจัยหลายสิ่งที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จของการพัฒนา ที่

สำคัญอย่างยิ่ง คือ การที่คนในองค์กรมีความสุขภาวะดีทั้งกายและจิตใจ เป็นพื้นฐานของความพร้อมในการพัฒนาคุณภาพของคนในด้านอื่นๆต่อไป และจะทำให้บุคลากรมีความสุขภาพแข็งแรงส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งข้อค้นพบจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการพัฒนารูปแบบการส่งเสริมสภาวะในมหาวิทยาลัยและองค์กรต่างๆ และการวิจัยนี้ได้ขอเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ดังนี้

ผู้บริหารมหาวิทยาลัยสงฆ์ทั้งสองแห่งควรนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยนี้ไปใช้เป็นแนวทางแก้ไขปรับปรุงและส่งเสริมสภาวะในองค์กรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานมากยิ่งขึ้น

ควรมีการสนับสนุนงบประมาณบุคลากรในการพัฒนาสภาวะในองค์กรให้ครอบคลุมทุกประเภทเพื่อแสดงให้เห็นความสำคัญของการส่งเสริมสภาวะในองค์กร

ควรสร้างบรรยากาศความเป็นกันเองและความเสมอภาคให้กับบุคลากรทุกระดับ เช่น การจัดให้มีการประชุมปรึกษาหารือบุคลากรประจำเดือนอย่างต่อเนื่อง การจัดที่พักอาศัยของบุคลากรให้เพียงพอต่อความต้องการ รวมทั้งจัดสวัสดิการต่างๆ เช่น ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เป็นต้น

ควรปรับปรุงภูมิทัศน์ สภาพแวดล้อมในการทำงานในสัดส่วนที่ส่งเสริมสุขลักษณะในการทำงาน ส่งเสริมให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการพัฒนาสถานที่ทำงาน เพื่อสร้างบรรยากาศในการทำงานให้เกิดความร่มรื่น และสะดวกต่อการปฏิบัติงาน



เอกสารอ้างอิง

- จารุพันธ์ พวงศ์. ๒๕๔๓. การดำเนินงานส่งเสริมสุขภาพในสถานที่ทำงานภาคเอกชน : กรณีศึกษา **บริษัทวอล์ก้าพูน จำกัด**. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. เชียงใหม่ : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ภาณุภาคย์ พงศ์อติชาติ, **คนไทยทำงานหนักเกือบที่สุดในโลก**. ใน “การเสริมสร้างคุณภาพชีวิต และ การทำงานกระแสนใหม่ของการบริหารทรัพยากรบุคคล”, พิมพ์ครั้งที่ ๑, กรุงเทพมหานคร : กลุ่มสื่อสารองค์กร สำนักงาน คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, ๒๕๕๐.
- คันสนีย์ ฉัตรคุปต์ และคณะ, **การเรียนรู้อย่างมีความสุข : สารเคมีในสมองกับความสุขและการเรียนรู้**, พิมพ์ครั้งที่ ๑, กรุงเทพมหานคร : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, ๒๕๔๔.
- ดวงเดือน พันธุมนาวิน, **พฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพ**, กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๔๓.
- สมใจ ลักษณะ, **การพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน**, กรุงเทพมหานคร : สถาบันราชภัฏสวนสุนันทา, ๒๕๔๖.
- Moorhead and Griffin, Moorhead, Gregory and Griffin, Ricky W., **Organizational Behavior : Managing People and Organizations**, ๙th ed. China : South-Western CENGAGE Learning. ๒๐๑๐.
- Martin, Angela J. ; Jones, Elizabeth S. and Callan, Victor J., **The Role of Psychological Climate in Facilitating Employee Adjustment During Organizational Change**. *European Journal of Work and Organizational Psychology*. ๑๔ (March) : ๒๐๐๕.
- Gray, Roderic, **A Climate of Success**. ๑st ed. Oxford : Elsevier, ๒๐๐๗.
- เอมิเร เลิฟวิทย์, การสัมมนาเรื่อง “การเสริมสร้างสุขภาพองค์กรที่ดี”, **ประชาชาติธุรกิจ**, (๔ กรกฎาคม ๒๕๔๘) : หน้า ๑๖.
- ธวัชชัย เพ็งพิณิจ, “สุขภาพเป็นของเราไม่ใช่ของหมอ”, **สยามรัฐ**, ฉบับที่ ๑๙๑๓๒, (๒ กันยายน ๒๕๔๘) : หน้า ๒ .
- วิสุทธิ จิราธิยุค , “มาตรฐาน MW-QWL สร้างองค์กรอยู่ดีมีสุขลดการขาดลา ๔๒% : ๓๐”, **ประชาชาติธุรกิจ** , ๑๙-๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๒.
- สำนักงานปฏิรูประบบสุขภาพแห่งชาติ(สปรส). **พ.ร.บ. สุขภาวะแห่งชาติเครื่องมือสร้างสุขร่วมกันของคนไทย**. [ออนไลน์] . แหล่งที่มา : <http://www.hsro.or.th/content.php?articleId=๑๙๗> [สืบค้นเมื่อวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๕๖].
- ชนิกา ตูจินดา, **Happy & Workplace ความสุข & ประการในที่ทำงาน**. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา : <http://www.thaihealth.or.th/node/๑๒๘๒๗> [สืบค้นเมื่อวันที่ ๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๖]
- บิสิเนสไทย, **ปี ๒๐๐๘ จุดเปลี่ยนมนุษย์เงินเดือน**, [ออนไลน์]. แหล่งที่มา <http://www.business-thai.co.th/bt/search.php> ๒๕๕๑ [สืบค้นเมื่อวันที่ ๒๕ มีนาคม ๒๕๕๖]



สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ , แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม
แห่งชาติ ฉบับที่ ๑๐ (พ.ศ. ๒๕๕๐ - ๒๕๕๔). [ออนไลน์] . แหล่งที่มา : <http://www.nesdb.go.th/Default.aspx?tabid=๑๓๙> [สืบค้นเมื่อวันที่ ๓ มิถุนายน ๒๕๕๖]

FORTUNE . (February, ๙). ๑๐๐ BEST COMPANIES TO WORK FOR ๒๐๐๙. Retrieved
January ๕, ๒๐๑๐, [ออนไลน์]. แหล่งที่มา : http://money.cnn.com/magazines/fortune/bestcompanies/๒๐๐๙/full_list/ [สืบค้นเมื่อวันที่ ๑๙ พฤษภาคม ๒๕๕๖]