

JMDR Journal of MCU Dvrvati Review วารสาร มจร ทวารวดีปริทรรศน์	ปีที่ 4 ฉบับที่ 2 (กรกฎาคม-ธันวาคม 2568) : Vol.4 No.2 July–December 2025 https://so10.tci-thaijo.org/index.php/jmdr pp.27-40
---	---

การส่งเสริมองค์กรสุขภาวะเพื่อคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีของพนักงาน
บริษัท ไทยโคโคนัท จำกัด (มหาชน)

PROMOTING WELL-BEING IN THE ORGANIZATION
FOR QUALITY OF GOOD WORK LIFE OF PERSONNEL OF
THAI COCONUT PUBLIC COMPANY LIMITED

วันชัย สุวรรณมณี¹, สันญา สดประเสริฐ, พระปลัดประพจน์ สุภาโต

Wanchai Suwanmanee¹, Sanya Sodprasert,

Phrapalad rapoj Supabhato

วิทยาลัยสงฆ์พุทธปัญญาศรีทวารวดี มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

Buddhapanya Sri Thawarawadee Buddhist College

Mahachulalongkornrajavidyalaya University

E-mail: wanchai.26122518@gmail.com

Received 15 June 2025; Revised 16 November 2025; Accepted 6 December 2025

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาการส่งเสริมองค์กรสุขภาวะเพื่อคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีของพนักงาน 2) เพื่อนำหลักพุทธธรรมมาบูรณาการในการส่งเสริมองค์กรสุขภาวะในการที่ดีของพนักงาน 3) เพื่อเสนอแนวทางการส่งเสริมสุขภาวะและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีของพนักงาน

ผลการวิจัยพบว่า 1. การส่งเสริมองค์กรสุขภาวะเพื่อคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีของพนักงานพบว่าปัจจัยสำคัญแบ่งออกเป็น 3 ปัจจัย คือ 1. ผู้บริหารหรือเจ้าของกิจการ การสนับสนุนทั้งเรื่องคนหรือทีมงานในการขับเคลื่อนส่งเสริมองค์กรสุขภาวะให้เวลาในการจัดกิจกรรม ให้งบประมาณในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตซึ่งรวมถึงการมอบสวัสดิการที่ดีให้กับพนักงาน 2. คณะทำงานสร้างสุของค์กร มีความสามารถ มีจิตอาสา มีภาวะผู้นำ มีทัศนคติเชิงบวกในการดำเนินชีวิต 3. กลุ่มเป้าหมายที่หมายถึงพนักงานทุกคนองค์กรจะสะท้อนถึงผลลัพธ์ของการส่งเสริมองค์กรสุขภาวะเพื่อการมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี และพร้อมจะพัฒนาองค์กรอย่างสมบูรณ์ 2. การบูรณาการกิจกรรมส่งเสริมองค์กรสุขภาวะ โดยนำหลักพุทธธรรมมาใช้ในองค์กร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีของพนักงาน ด้วยการนำเอาหลักการสร้างสติในการทำงาน การนำกิจกรรมส่งเสริมให้พนักงานลด ละ เลิก เหล้า-บุหรี่ และกิจกรรมอื่นๆ ตามแผนกิจกรรมที่คณะทำงานสร้างสุของค์กร 3.การเสนอแนวทางส่งเสริมสุขภาวะและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี



ของพนักงาน ภาคีเครือข่ายในการส่งเสริมองค์กรสุขภาวะด้านการส่งเสริมองค์กร และต้นแบบความดีขั้นสูง
ภายในจังหวัดราชบุรีและจังหวัดใกล้เคียงที่มีการแบ่งปันองค์ความรู้ แนวทางการส่งเสริมองค์กรสุขภาวะเป็น
การต่อยอดให้เกิดความยั่งยืนในการส่งเสริมองค์กรสุขภาวะ

คำสำคัญ: การส่งเสริมองค์กรสุขภาวะ, การส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี, การบูรณาการหลักพุทธ
ธรรมด้วยไตรสิกขา

Abstract

This research aimed to: 1. Study the promotion of a healthy organization to enhance employees' quality of work life; 2. Integrate Buddhist principles into the promotion of a healthy organization to improve employees' quality of work life; and 3. Propose guidelines for promoting health and a good quality of work life for employees. The research findings revealed that: 1. The promotion of a healthy organization to achieve a good quality of work life for employees identified three key factors: (1) Executives or business owners, who provide support in terms of personnel or teams to drive the promotion of a healthy organization, allocate time for organizing activities, provide budgets to enhance quality of work life, and offer appropriate welfare benefits to employees; (2) The organizational health promotion committee, which demonstrates competence, a volunteer spirit, leadership, and a positive attitude toward life; and (3) The target group, referring to all employees in the organization, who reflect the outcomes of promoting a healthy organization for a good quality of work life and are ready to contribute to the organization's comprehensive development. 2. The integration of healthy organization promotion activities by applying Buddhist principles within the organization as part of improving employees' quality of work life. This includes the application of mindfulness principles in the workplace, activities encouraging employees to reduce, abstain from, and quit alcohol consumption and smoking, as well as other activities implemented according to the plans of the organizational health promotion committee. 3. The proposed guidelines for promoting health and a good quality of work life for employees emphasize collaboration with partner networks in promoting healthy organizations, as well as exemplary models of good practice within Ratchaburi Province and nearby provinces. These networks share knowledge and approaches to promoting healthy organizations, thereby extending and ensuring sustainability in healthy organization promotion.

Keywords: Promotion of a Healthy Organization, Promotion of a Good Quality of Work Life, Integration of Buddhist Principles through the Threefold Training

บทนำ

สถานการณ์วัยทำงานในประเทศไทย พบว่า กลุ่มวัยทำงานเป็นกลุ่มประชากรที่อยู่ในช่วงวัย 15-60 ปี จากผลการสำรวจของกระทรวงสาธารณสุขพบว่า โครงสร้างของประชากรไทยมีการเปลี่ยนแปลงทำให้ ประชากรวัยทำงานที่มีอายุ 15 ปีขึ้นไป มีแนวโน้มเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง จากข้อมูลจากสภาพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ ระบุว่า ปัจจุบันประเทศไทยเข้าสู่สังคมสูงอายุอย่างสมบูรณ์แล้ว โดยปี 2566 มีผู้สูงวัยร้อยละ 20 วัยแรงงานร้อยละ 63 และวัยเด็กเพียงร้อยละ 16 และในปี 2583 เข้าสู่ “สังคมสูงอายุระดับสุดยอด” คาดการณ์ว่าจะมีผู้สูงอายุถึงร้อยละ 30 ขณะที่วัยแรงงานลดลงเหลือร้อยละ 55 และวัยเด็กเพียงร้อยละ 12 กลุ่มคนวัยทำงานนับได้ว่าเป็นกลุ่มประชากรที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาประเทศ คือเป็นกำลังสำคัญในการ หารายได้ เพื่อเลี้ยงตนเองและครอบครัว และเป็นคนสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กร ทำให้เกิดการ พัฒนา ประเทศ ดังนั้นการมีสุขภาพที่ดีในวัยทำงานจึงเป็นสิ่งสำคัญเนื่องจากสุขภาพเป็นพื้นฐานที่สำคัญในคุณภาพ ชีวิตของพนักงาน การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคมและเทคโนโลยีใน “โลกปัจจุบัน” ส่งผลให้เกิดการ แข่งขันทางด้านเศรษฐกิจสูง เราจะเห็นว่าในหนึ่งวันคนทำงานส่วนใหญ่ใช้ชีวิตอยู่กับงานมากกว่า 8-12 ชั่วโมง บางคนใช้เวลาบนถนนในการเดินทางไป-กลับจากการทำงานวันละ 3-4 ชั่วโมงต้องให้ชีวิตบนความเร่งรีบ และ ใช้ชีวิตในสถานที่ทำงานมากกว่าที่บ้าน มีความเหนื่อยล้าจากภาระงานจนทำให้ละเลยการดูแลสุขภาพโดยรวม ของตนเอง

บริษัท ไทยโคโคไนท์ จำกัด (มหาชน) ประกอบธุรกิจประเภทอุตสาหกรรมอาหาร (การแปรรูปน้ำ มะพร้าวและกะทิส่งออก) มีพนักงานประมาณ 1,000 คน พร้อมด้วยเครื่องจักรอัตโนมัติที่มีกำลังการผลิต 157,000 ตันต่อปี ผลิตสินค้าได้ส่งไปจำหน่ายยังทวีปอเมริกา ยุโรป โอเชียเนีย ตะวันออกกลาง และเอเชีย มากกว่า 60 ประเทศทั่วโลก มูลค่าการส่งออกมากกว่าร้อยละ 85 ของรายได้ทั้งหมดของบริษัท ในด้านสุขภาพ ของพนักงานบริษัท ไทยโคโคไนท์ จำกัด(มหาชน) ทั้ง 4 มิติ (สุขภาพกาย สุขภาพจิตใจ สุขภาพสติปัญญา และสุขภาพสังคม) หลังที่ได้มีการสำรวจความสุขส่วนบุคคลด้วยเครื่องมือดัชนีชี้วัดความสุขส่วนบุคคล (Happinometer) โดยเฉพาะความสุขทางด้านร่างกาย (Happy Body) บวกกับผลการตรวจสอบสุขภาพประจำปี พนักงานส่วนใหญ่มีค่า BMI เกินเกณฑ์มาตรฐาน ส่งผลให้มีสถิติการลาป่วยเพิ่มขึ้น ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อกระบวนการ ผลิต ประสิทธิภาพการทำงานลดลงและอาจจะส่งผลกระทบต่อครอบครัวและปัญหาทางการเงินแสดงให้เห็น ถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีทั้งปัญหามิติด้านสุขภาพกาย มิติด้านสุขภาพจิตใจ มิติด้านสติปัญญาและมิตี ด้านสังคม

จากปัญหาที่วิเคราะห์ข้างต้น ประเด็นการวิจัยที่สำคัญจึงมุ่งเน้นการส่งเสริมองค์กรสุขภาพเพื่อ คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีของพนักงานบริษัท ไทยโคโคไนท์ จำกัด (มหาชน) พร้อมกับศึกษาการทำงาน เฉพาะกรณีการส่งเสริมองค์กรสุขภาพเพื่อคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีของพนักงาน และการนำเอาหลัก พุทธธรรมมาบูรณาการใช้ในการส่งเสริมองค์กรสุขภาพเพื่อคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีของพนักงาน สุดท้าย การกำหนดแนวทางการส่งเสริมองค์กรสุขภาพเพื่อคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีของพนักงานบริษัท ไทยโค



โคโค้นท์ จำกัด (มหาชน) ผลที่ได้จากการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ จะเป็นข้อมูลที่สำคัญในการขยายผลการดำเนินงานส่งเสริมองค์กรสู่ภาวะเพื่อคุณภาพชีวิตในการทำงานไปสู่พื้นที่อื่นของประเทศต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

- 1) เพื่อศึกษาการส่งเสริมองค์กรสู่ภาวะเพื่อคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีของพนักงานบริษัท ไทยโคโค้นท์ จำกัด (มหาชน)
- 2) เพื่อนำหลักพุทธธรรมมาบูรณาการในการส่งเสริมองค์กรสู่ภาวะเพื่อคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีของบุคลากรบริษัทไทยโคโค้นท์ จำกัด (มหาชน)
- 3) เพื่อเสนอแนวทางการส่งเสริมสุขภาวะและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีของพนักงานบริษัท ไทยโคโค้นท์ จำกัด (มหาชน)

วิธีดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยเริ่มต้นการดำเนินการวิจัยโดยการขออนุญาตผู้บริหารระดับสูงเพื่อทำความเข้าใจในวัตถุประสงค์ของการวิจัยในครั้งนี้ เนื่องจากองค์กรธุรกิจภาคเอกชนจะมีเงื่อนไขกรอบการดำเนินธุรกิจที่แตกต่างและมีข้อจำกัดมากมาย เพื่อให้การวิจัยนี้ไม่ส่งผลกระทบต่อธุรกิจขององค์กร จากนั้นได้เชิญผู้บริหารและคณะทำงานองค์กรแห่งความสุข ทำกิจกรรม Work Shop เพื่อร่วมวิเคราะห์หาว่านโยบายองค์กรแห่งความสุขเดิมยังสามารถนำมาขับเคลื่อนการส่งเสริมองค์กรสู่ภาวะเพื่อคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีของพนักงานบริษัท ไทยโคโค้นท์ จำกัด (มหาชน) ได้จริงหรือไม่ โดยใช้เครื่องมือ SWOT Analysis วิเคราะห์ถือ 1.ปัจจัยภายใน จุดแข็ง (Strengths) จุดอ่อน (Weaknesses) 2.ปัจจัยภายนอก โอกาส (Opportunities) อุปสรรค (Threats) เพื่อนำมากำหนดแนวทางการขับเคลื่อนองค์กรแห่งความสุข

หลังจากนำเครื่องมือ SWOT Analysis ดังกล่าวมาใช้ในกระบวนการ Work Shop แล้ว ก็ทำให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมทราบถึงปัญหาของพนักงานด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน และสามารถกำหนดรูปแบบและกิจกรรมเชื่อมโยงไปสู่การจัดทำแผนการส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขได้ รวมถึงสามารถกำหนดแนวทางการส่งเสริมองค์กรสู่ภาวะเพื่อคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีของพนักงานบริษัท ไทยโคโค้นท์ จำกัด (มหาชน) ได้ อย่างเป็นรูปธรรมมากขึ้น โดยมีการกำหนดรูปแบบการประเมินต้นน้ำ กลางน้ำ ปลายน้ำ ของกิจกรรมทุกกิจกรรมเอาไว้ในแผน เพื่อที่จะสามารถสรุปผลลัพธ์ที่จะต้องสอดคล้องกับมิติสุขภาวะและบริบทของบริษัท ไทยโคโค้นท์ จำกัด (มหาชน) ซึ่งส่งผลให้มีการนำนโยบายองค์กรแห่งความสุข มาร่วมวิเคราะห์ที่ความพิจารณา ร่วมกันในการขับเคลื่อนองค์กรสู่ภาวะที่นำเอากิจกรรมสร้างสุข 8 ประการ มาเป็นรากฐานบูรณาการ กิจกรรมที่จะช่วยลดปัจจัยเสี่ยงการเกิดโรคไม่ติดต่อเรื้อรัง (NCDs) เพื่อช่วยให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดียิ่งขึ้น ให้ทราบถึงสิ่งที่จะต้องปรับหรือแก้ไขอะไรเพื่อให้สอดคล้อง มีความหลากหลาย ทันสมัยและเป็นประโยชน์ในการขับเคลื่อนกิจกรรมต่อไป

ผู้วิจัยได้กำหนดใช้วิธีวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participation Action Research-PAR) โดยผู้วิจัยได้ประยุกต์ใช้รูปแบบการวิจัยเชิงปฏิบัติการ โดยยึดตามแผนกิจกรรมประจำปี

คณะกรรมการสร้างสุขของค์กรนำเสนอผ่านฝ่ายทรัพยากรบุคคลให้ผู้บริหารลงนามรับทราบอนุมัติให้ดำเนินการแผนกิจกรรม ส่วน Happy Body & Happy Relax ผู้วิจัยได้เข้าร่วมกำหนดแผนเฉพาะกับคณะกรรมการสร้างสุขของค์กรที่รับผิดชอบ Happy Body & Happy Relax เป็นการเฉพาะกิจในการปรับแผนกิจกรรมเพื่อขับเคลื่อนส่งเสริมลดความเสี่ยงการก่อให้เกิดกลุ่มโรคไม่ติดต่อเรื้อรัง (NCDs) ออกดังนี้ 1. ออกแบบกิจกรรม (Design activities) เช่น Happy Body & Happy Relax โดยนำผลการตรวจสุขภาพประจำปีที่ผ่านมาเป็นส่วนหนึ่งในการออกแบบกิจกรรม เช่น กิจกรรมส่งเสริมสุขภาพออกกำลังกายลดค่า BMI กิจกรรมลด ละ เลิก บุหรี่ เหล้า 2. ประกาศรับสมัคร (Recruitment announcement) ผู้ที่สนใจเข้าร่วมกิจกรรม 3. จัดอบรมให้ความรู้ (Organize training) การดูแลสุขภาพ การสร้างแรงจูงใจในการดูแลสุขภาพ การสร้างแรงจูงใจช่วยลด ละ เลิก บุหรี่ เหล้า ส่วนการอบรมให้ความรู้ผู้วิจัยได้เข้าร่วมเป็นวิทยากรในทุกหลักสูตร 4. การดำเนินการตามแผนงาน (Follow the plan) 5. การติดตามเฝ้าระวัง เสริมพลัง (Follow for empowerment) 6. ประเมินผลกิจกรรม (Evaluate activities) รูปแบบทั้ง 6 ขั้นตอนดังกล่าวทุกที่ที่คณะกรรมการสร้างสุขของค์กรจะต้องนำไปดำเนินการเหมือนกันทั้ง 4 ทีม

ผู้วิจัยจำเป็นต้องศึกษาแนวทางส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขเดิมตาม วิสัยทัศน์องค์กรที่ว่า “To become an innovative manufacturer who response for community and environment” เราจะเป็นผู้นำระดับโลกด้านผลิตภัณฑ์เกี่ยวกับมะพร้าวที่ได้รับความนิยมมากที่สุด โดยได้รับการยอมรับมาตรฐานสากลตลอดจนส่งมอบผลิตภัณฑ์ที่มีคุณภาพสูงสุด ส่งมอบอย่างรวดเร็ว และมีการบริการที่ดี นอกจากนี้ เพื่อสร้างความเชื่อมั่นในด้านการบรรลุเป้าหมายให้แก่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง และสังคมอย่างยั่งยืน ตามค่านิยม GICIE (จีซีอี) เพื่อปรับแนวทางการส่งเสริมองค์กรสุขภาวะเพื่อคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีของพนักงาน บริษัท ไทยโคโคนัท จำกัด (มหาชน) สอดคล้องและเป็นไปตามวัตถุประสงค์ขององค์กร ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

- G: Generosity** ความใจดี ความใจกว้าง ความไม่เห็นแก่ตัว ความเอื้ออาทร
- I: Integrity** การยึดถือหลักคุณธรรม ความซื่อสัตย์ ความสม่ำเสมอ ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน
- C: Customer centric** มองลูกค้าเป็นศูนย์กลาง ด้วยความสร้างความพึงพอใจให้กับลูกค้าในทุกๆด้าน
- I: Innovative** มีมุมมองในการสร้างสรรค์นวัตกรรม ทั้งด้านระบบขององค์กรและสร้างสรรค์ผลิตภัณฑ์
- E: Environment awareness** ใส่ใจสิ่งแวดล้อม ลดคาร์บอน ลดโลกร้อน เลือกลงพลังงานหมุนเวียน

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวทางการส่งเสริมองค์กรสุขภาวะเพื่อคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีของพนักงาน บริษัท ไทยโคโคนัท จำกัด (มหาชน) พบว่าที่นี่มีการส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขอยู่แล้ว โดยมีการกำหนดนโยบายเดิมคือ “นโยบายองค์กรแห่งความสุข” ซึ่งนโยบายดังกล่าวเกิดจากการร่วมกันแสดงความคิดเห็น



ระหว่างผู้บริหารและคณะทำงานองค์กรแห่งความสุข โดยกำหนดให้กิจกรรมและกระบวนการส่งเสริมความสุข ลือไปกับ ค่านิยมองค์กร ตามแนวทางการส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขเดิม ตามที่บริษัทไทยโคโคเนท จำกัด (มหาชน) ได้เข้าร่วมกิจกรรมขับเคลื่อนองค์กรแห่งความสุขเมื่อปี พ.ศ. 2565 กับกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม ซึ่งได้รับการสนับสนุนงบประมาณจากสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ผู้วิจัยได้แบ่งแนวทางการขับเคลื่อนองค์กรสุขภาวะที่เกิดขึ้นกับบริษัทไทยโคโคเนท จำกัด (มหาชน) ออกเป็น 4 ปัจจัยสำคัญดังนี้

ผลการศึกษาแนวทางนโยบายองค์กรแห่งความสุข(ฉบับเดิม)นั้น โดยการใช้เครื่องมือวิจัย Work Shop กับคณะทำงานองค์กรสร้างสุข ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า บริษัท ไทยโคโคเนท จำกัด (มหาชน) สามารถบูรณาการโครงการหรือกิจกรรมภายใต้ต้นนโยบายองค์กรแห่งความสุขฉบับเดิมได้ โดยไม่ต้องปรับปรุงแก้ไขใหม่ เนื่องจากนโยบายองค์กรแห่งความสุข มีเนื้อหาใจความในการส่งเสริมความสุขทั้ง 8 ประการ ซึ่งครอบคลุมการส่งเสริมองค์กรสุขภาวะเพื่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท ไทยโคโคเนท จำกัด (มหาชน) อยู่แล้ว เพียงแต่ผู้วิจัยต้องเพิ่มองค์ความรู้ในการบูรณาการโครงการหรือกิจกรรมการส่งเสริมองค์กรสุขภาวะทั้ง 4 มิติ ให้เหมาะกับยุคสังคมปัจจุบัน และเน้นการดูแลสุขภาพกาย สุขภาพใจ สุขภาพสติปัญญา และสุขภาพสังคมรอบข้าง ลดความเสี่ยงการก่อให้เกิดโรคไม่ติดต่อเรื้อรัง (NCDs) เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานและเชื่อมโยงกิจกรรมให้สามารถขับเคลื่อนให้เกิดคุณภาพชีวิตที่ดีส่งผลให้เกิดความยั่งยืนต่อไป รวมถึงมีการเพิ่มองค์ความรู้และและสร้างความเข้าใจ พร้อมนำองค์ความรู้ที่ได้ไปบูรณาการประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์สอดคล้องกับนโยบายองค์กรแห่งความสุขได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้จะต้องสามารถวัดและประเมินผลความสุขหรือประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานได้ สามารถแสดงออกมาให้เห็นเป็นรูปธรรมจับต้องได้ ช่วยแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่มีความเกี่ยวข้องได้อย่างมีประสิทธิภาพ ลดการเกิดปัญหาซ้ำ ลดช่องว่างระหว่างวัยและตำแหน่งงาน

ผู้วิจัยได้ศึกษาถึงรูปแบบขั้นตอน การประกาศแต่งตั้งคณะทำงานองค์กรสร้างสุข ตามเงื่อนไขพิจารณาคุณสมบัติบุคคลที่จะมาทำหน้าที่ในตำแหน่งคณะทำงานองค์กรสร้างสุขนั้น เดิมคณะทำงานองค์กรสร้างสุข จะต้องมีความสามารถหรือทักษะที่สอดคล้องกับความสุขทั้ง 8 ประการ หรือต้องเป็นบุคคลต้นแบบด้านนั้น ๆ ยกตัวอย่างเช่น คนที่จะมาทำงานหน้าที่ด้านความสุขทางการเงินดี (Happy Money) ควรจะมีคุณสมบัติเป็นเจ้าหน้าที่การเงิน มีความซื่อสัตย์ ไม่มีประวัติเสื่อมเสียด้านการเงิน สามารถจัดการระบบการเงินตนเองได้ดี หรือคนที่จะมาทำหน้าที่ด้านความสุขกายดีสุดใจดี (Happy Body) ก็ควรมีคุณสมบัติ มีสุขภาพร่างกายแข็งแรง ไม่โรคประจำตัว หรือ มีค่าดัชนีมวลกายปกติ หรือเป็นคนที่มีความสามารถทางด้านกีฬา ฯลฯ เป็นต้น แต่หลังจากที่ผู้วิจัยได้ศึกษาและวิเคราะห์ความเหมาะสมของบุคลากรในองค์กร ก็ได้แนะนำให้องค์กรพิจารณาเปิดโอกาสให้พนักงานที่สนใจเข้าร่วมขับเคลื่อนส่งเสริมองค์กรสุขภาวะ โดยสมัครเป็นคณะทำงานองค์กรสร้างสุข ควรเพิ่มคุณสมบัติหรือให้โอกาสคนที่สนใจ ถนัด ชอบ หรือมีประสบการณ์ที่ดีเกี่ยวกับกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่ง ที่สอดคล้องกับการส่งเสริมความสุขทั้ง 8 ประการ เพื่อเป็นพัฒนาทักษะและยกระดับความสามารถให้กับ

พนักงานที่สนใจและเป็นการส่งเสริมให้พนักงานตระหนักถึงการดูแลสุขภาพองค์รวม ที่จะเพิ่มขึ้นทั้งในตัวของปริมาณและคุณภาพของทีมคณะทำงานองค์กรสร้างสุข และการกำหนดให้เป็ยประชุมคณะทำงานองค์กรสร้างสุข ซึ่งเป็นการเปิดโอกาสให้พนักงานทุกคนได้รับสวัสดิการดังกล่าวเท่าเทียมกัน

ผลการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (PAR) โดยมีคณะทำงานสร้างสุขขององค์กร เป็นกลุ่มทีมคณะในการขับเคลื่อนกิจกรรมตามแผนงานที่ได้รับการอนุมัติจากผู้บริหารระดับสูง ซึ่งในแต่ละกิจกรรมจะมีพนักงานเข้าร่วมหมุนเวียนกันไปตามความต้องการของพนักงานและตามกลุ่มเป้าหมายที่กำหนดไว้ในแผนกิจกรรม เพื่อให้สอดคล้องกับการวัดและประเมินผลกิจกรรมตามตัวชี้วัด(KPI) ของคณะทำงานสร้างสุขขององค์กรซึ่งถือเป็นกลุ่มผู้ร่วมปฏิบัติการวิจัย ผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูล และนำเสนอตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. การส่งเสริมองค์กรสุขภาพเพื่อคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีของพนักงานบริษัท ไทยโคโคเนท จำกัด (มหาชน) การศึกษาแนวทางการส่งเสริมองค์กรสุขภาพเพื่อคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีของพนักงานบริษัท ไทยโคโคเนท จำกัด (มหาชน) เป็นการศึกษาเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม ที่เน้นกระบวนการมีส่วนร่วมของผู้บริหารและพนักงานในทุกระดับ เพื่อพัฒนาองค์กรสู่การเป็นองค์กรสุขภาพอย่างยั่งยืน การศึกษาเริ่มต้นจากการลงพื้นที่เก็บข้อมูลจริงของผู้วิจัย และทำกิจกรรม Work Shop ร่วมกับคณะทำงาน "องค์กรสร้างสุข" เพื่อค้นหาปัญหาและวิเคราะห์แนวทางการส่งเสริมสุขภาพในองค์กร โดยมีการนำแนวคิด "Happy Workplace" และเครื่องมือ "Happy 8" มาเป็นกรอบในการขับเคลื่อน จากการใช้เครื่องมือ SWOT Analysis เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยภายในและภายนอก พบว่า จุดแข็งสำคัญขององค์กรคือการสนับสนุนจากผู้บริหารระดับสูง และการมีนโยบายองค์กรแห่งความสุขที่เป็นรูปธรรม แต่ก็มีจุดอ่อน เช่น ข้อจำกัดด้านเวลาในการบริหารจัดการของผู้บริหาร การขาดบุคลากรที่สามารถประสานงานในทุกธุรกิจพร้อมกัน รวมถึงความท้าทายจากลักษณะของธุรกิจที่ผลิตเพื่อส่งออก ทำให้เกิดความรู้สึกร้างเหินระหว่างพนักงานกับสินค้าแบรนด์ของบริษัท นอกจากนี้ยังมีอุปสรรคภายนอกจากที่ตั้งของบริษัทที่อยู่ต่างจังหวัด ทำให้ไม่สามารถเข้าถึงการสนับสนุนจากรัฐได้อย่างเต็มที่

ในเชิงกลยุทธ์ ผู้วิจัยเน้นการบูรณาการแนวคิด "GICIE" ขององค์กรเข้ากับกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพ ได้แก่ ความใจกว้าง (Generosity) คุณธรรม (Integrity) ความใส่ใจลูกค้า (Customer Centric) นวัตกรรม (Innovative) และการใส่ใจสิ่งแวดล้อม (Environment Awareness) เพื่อให้กิจกรรมมีความสอดคล้องกับวิสัยทัศน์องค์กรและสามารถผลักดันเป้าหมายได้อย่างเป็นระบบ ในด้านการออกแบบกิจกรรม ผู้วิจัยร่วมกับคณะทำงานได้กำหนดกิจกรรมที่เน้นลดพฤติกรรมเสี่ยงจากโรคไม่ติดต่อเรื้อรัง (NCDs) และส่งเสริมพฤติกรรมสุขภาพเชิงบวก เช่น กิจกรรมออกกำลังกายก่อนเริ่มงาน โครงการเลิกเหล้า-เลิกบุหรี่ โครงการสุขภาพใจ



(Happy Relax) และกิจกรรมส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร ซึ่งมีผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานและลดอัตราการขาดงานจากปัญหาสุขภาพ

การศึกษาแนวทางการส่งเสริมองค์กรสุขภาวะในบริษัท ไทยโคโคเนท จำกัด (มหาชน) แสดงให้เห็นถึงการบูรณาการแนวคิดเชิงสุขภาวะและคุณภาพชีวิตเข้ากับการบริหารจัดการเชิงธุรกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีฐานแนวคิดจาก Happy Workplace และแนวทางการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายในองค์กร ซึ่งสามารถเป็นต้นแบบขององค์กรเอกชนไทยในการขับเคลื่อนองค์กรสุขภาวะและสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดียังยืน

2. ผลการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมในการส่งเสริมองค์กรสุขภาวะสำหรับคุณภาพชีวิตที่ดี ในการส่งเสริมองค์กรสุขภาวะเพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีของพนักงาน บริษัท ไทยโคโคเนท จำกัด (มหาชน) นอกจากจะนำกรอบแนวคิดด้านสุขภาวะทั้ง 4 มิติ คือ สุขภาวะทางกาย ใจ สติปัญญา และสังคม มาปรับใช้แล้ว ยังได้มีการประยุกต์ “หลักพุทธธรรม” เข้ามาเป็นส่วนหนึ่งในกระบวนการส่งเสริมคุณภาพชีวิตของพนักงาน โดยเฉพาะในด้านการพัฒนาจิตใจและสติปัญญา ซึ่งเป็นมิติที่มีผลต่อความสุขในระยะยาว และส่งเสริมให้บุคลากรสามารถปรับตัวอยู่ร่วมกันในองค์กรได้อย่างมีความสุขและสมดุล หลักพุทธธรรมที่นำมาประยุกต์ใช้อย่างชัดเจนคือ “ไตรสิกขา” ได้แก่ ศีล สมาธิ และปัญญา ซึ่งถูกนำมาสอดแทรกในกิจกรรมองค์กรสร้างสุข เช่น การอบรมธรรมะในเชิงจิตวิทยา การจัดกิจกรรมเวิร์กช็อปด้านสติ การสร้างพื้นที่สำหรับการภาวนา และการเชิญพระวิทยากรมาอบรมให้แนวทางในการดำเนินชีวิตด้วยหลักธรรมะ การนำกิจกรรมเหล่านี้มาปรับใช้ในชีวิตประจำวันของพนักงาน ช่วยให้พนักงานมีความเข้าใจตนเองมากขึ้น ลดความเครียด และสามารถควบคุมอารมณ์ตนเองได้ดีขึ้น

กิจกรรมที่จัดขึ้นอย่างเป็นรูปธรรม เช่น โครงการ “สร้างพลังใจด้วยหลักธรรมะ” ที่ให้พนักงานได้มีโอกาสนั่งสมาธิ เรียนรู้การเจริญสติ และฟังธรรมะในช่วงเวลาพัก หรือกิจกรรมรณรงค์ “งดเหล้าเข้าพรรษา” ซึ่งส่งเสริมให้พนักงานได้พิจารณาพฤติกรรมตนเองและตัดสินใจปรับเปลี่ยนพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมในช่วงเทศกาลสำคัญตามหลักพระพุทธศาสนา นอกจากนี้ยังมีการประยุกต์ใช้หลักอริยบท 4 คือ ฉันทะ วิริยะ จิตตะ และวิมังสา ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยเน้นการสร้างแรงจูงใจ ความเพียร ความตั้งใจ และการไตร่ตรอง ซึ่งล้วนแล้วแต่เป็นคุณลักษณะที่องค์กรต้องการให้เกิดขึ้นในตัวพนักงาน ผลจากการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมทำให้พนักงานมีความเข้าใจในตนเองและผู้อื่นมากขึ้น เกิดความเห็นอกเห็นใจ ลดความขัดแย้ง และสร้างบรรยากาศการทำงานที่อบอุ่นและเกื้อกูลกัน อีกทั้งยังส่งผลต่อพฤติกรรมดำรงชีวิต

3. การเสนอแนวทางการส่งเสริมสุขภาวะและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีของพนักงานบริษัท ไทยโคโคเนท จำกัด (มหาชน) การสร้างองค์กรสุขภาวะไม่ใช่เพียงการจัดกิจกรรมเพื่อความผ่อนคลายของพนักงานเท่านั้น แต่ต้องอาศัย “แนวทางกลไกการขับเคลื่อนที่มีระบบ” ซึ่งในกรณีของบริษัท ไทยโคโคเนท จำกัด (มหาชน) การวิจัยพบว่าบริษัทมีการพัฒนากลไกส่งเสริมสุขภาวะอย่างเป็นรูปธรรม โดยยึดแนวทาง “Happy Workplace” เป็นเครื่องมือหลักในการจัดการ และได้มีการแต่งตั้ง “คณะทำงานองค์กรสร้างสุข” อย่างเป็นทางการ

ทางการ พร้อมระบบสวัสดิการและบทบาทหน้าที่ที่ชัดเจน แนวทางสำคัญที่ได้รับการเสริมสร้าง ได้แก่ การจัดโครงสร้างคณะทำงานตามความถนัดหรือความสนใจในแต่ละมิติของความสุขทั้ง ๘ ประการ เช่น Happy Body, Happy Relax, Happy Soul และ Happy Money โดยพิจารณาทักษะ ความรู้ และแรงจูงใจของพนักงานเป็นหลัก

องค์กรยังมีการกำหนดบทบาทหน้าที่ของคณะทำงานอย่างชัดเจน เช่น การออกแบบกิจกรรม ร่วมวิเคราะห์ต้นทุนสุขภาพ การประเมินผลลัพธ์กิจกรรม รวมถึงการประชุมประจำไตรมาส และการได้รับเบี้ยประชุมเพื่อสร้างแรงจูงใจ กลไกเหล่านี้ได้รับการสนับสนุนโดยตรงจากผู้บริหารสูงสุดของบริษัท ซึ่งลงนามแต่งตั้งและสนับสนุนงบประมาณในการดำเนินกิจกรรมทุกขั้นตอน

แนวทางการเสริมสร้างกลไกอีกส่วนที่สำคัญคือ การจัดทำแผนกิจกรรมประจำปี โดยมาจากการสำรวจสุขภาพและความต้องการของพนักงาน ผ่านกิจกรรมเวิร์กช็อป เช่น การวิเคราะห์สุขภาพรายบุคคล (Happy Worker) การประชุมกลุ่มย่อย และการประเมินต้นเหตุของปัญหาด้านสุขภาพ เช่น โรคมืดติดต่อเรื้อรัง (NCDs) ความเครียด หรือพฤติกรรมการใช้ชีวิตที่ไม่เหมาะสม โดยข้อมูลเหล่านี้ถูกรวบรวมและแปลงเป็นแผนกิจกรรมที่ชัดเจน เช่น การรณรงค์เลิกเหล้า-บุหรี่ โครงการออกกำลังกายประจำวัน การจัดงานวันสุขภาพ ฯลฯ

สิ่งสำคัญอีกประการหนึ่ง คือ การเชื่อมโยงกลไกภายในองค์กรกับ “ภาคีเครือข่ายภายนอก” เช่น หน่วยงานภาครัฐ องค์กรสาธารณสุข และมหาวิทยาลัย ซึ่งเข้ามามีบทบาทในการอบรม สนับสนุนองค์ความรู้ ตลอดจนร่วมมือในการประเมินผลกิจกรรมเพื่อสร้างมาตรฐานที่ยั่งยืน กล่าวโดยสรุป กลไกการส่งเสริมองค์กรสุขภาพของบริษัท ไทยโคโคเนท จำกัด (มหาชน) ได้รับการพัฒนาอย่างครบวงจร ทั้งในด้านโครงสร้าง คณะทำงาน ระบบแผนกิจกรรม การประเมินผล และการสนับสนุนจากผู้บริหารและภาคีภายนอก ทำให้สามารถขับเคลื่อนกิจกรรมอย่างต่อเนื่องและวัดผลได้จริง เป็นต้นแบบของการจัดการองค์กรสุขภาพที่เน้นการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในองค์กร และมุ่งสู่การสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานอย่างยั่งยืน

อภิปรายผลการวิจัย

บริษัท ไทยโคโคเนท จำกัด (มหาชน) ได้แสดงให้เห็นถึงความเป็นเลิศในการดำเนินงานส่งเสริมองค์กรสุขภาพเพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานของพนักงานบริษัท ไทยโคโคเนท จำกัด (มหาชน) ผ่านกิจกรรมโครงการ ซึ่งสามารถนำมาเป็นตัวอย่างที่ดีสำหรับองค์กรอื่น ในการเสริมสร้างสุขภาพที่ดีให้กับพนักงานของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีการจัดตั้งคณะทำงาน Wellness Center และคณะกรรมการ คปอ. ที่มีความรับผิดชอบในการดูแลและดำเนินกิจกรรมสุขภาพของพนักงาน การมีสุขภาวะทั้ง ๔ มิติ สำเร็จมาเป็นแรงบันดาลใจให้กับเพื่อนร่วมงาน ช่วยเสริมสร้างความรู้สึกเชื่อมั่นและเป็นตัวอย่างที่ดี การมีส่วนร่วมของพนักงานในกิจกรรมนี้ได้รับการสนับสนุนอย่างดีจากผู้บริหาร ทำให้การดำเนินกิจกรรมเป็นไปอย่างมีระบบและมีประสิทธิภาพ รวมถึงการจัดสรรงบประมาณสำหรับการซื้อเครื่องมือและมอบรางวัลแก่พนักงาน การใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพและประหยัดเป็นสิ่งสำคัญในการดำเนินโครงการในระยะยาว การวางแผน



งบประมาณอย่างรอบคอบและหาการสนับสนุนเพิ่มเติมจากองค์กรภายนอกหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเป็นวิธีการที่เหมาะสมในการรับมือกับความท้าทายด้านงบประมาณ

การวางแผนและออกแบบกิจกรรมอย่างชัดเจนและเป็นระบบ การใช้รางวัลเป็นแรงจูงใจและการสนับสนุนจากบุคคลต้นแบบเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้พนักงานมีความมุ่งมั่นในการลด ละ เลิกบุหรี เลิกเหล้า ลดน้ำหนัก ลดค่า BMI การดำเนินกิจกรรมในพื้นที่ต่างๆ ที่ไม่ใช่ไซส์งานเดียวกันได้รับการจัดการด้วยการประชุมออนไลน์และเครื่องมือการจัดการโครงการเพื่อเพิ่มความรวดเร็วและประสิทธิภาพในการทำงานร่วมกัน

การสนับสนุนจากหน่วยงานรัฐบาลและนโยบายที่ส่งเสริมสุขภาพ การมีครอบครัวและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการเลิกบุหรีเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยเพิ่มแรงจูงใจให้กับพนักงาน การใช้เทคโนโลยีในการติดตามผลการลดบุหรีของพนักงานช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินโครงการ การปฏิบัติตามกฎหมายและมาตรฐานสุขภาพและความปลอดภัยเป็นปัจจัยที่ช่วยให้โครงการประสบความสำเร็จ

การส่งเสริมให้พนักงานประพฤติปฏิบัติตนอยู่ในหลักธรรมคำสอนของพระพุทธศาสนา ผ่านการบูรณาการที่เหมาะสมกับการดำเนินธุรกิจ ทั้งในส่วนการส่งเสริมหลักศีล ๕ ในการดำเนินชีวิตที่ดีให้แก่พนักงานผ่านกิจกรรมสร้างสุข ซึ่งมีการวัดและติดตามผลเพื่อการรายงานผลตามตัวชี้วัดทุกไตรมาสของคณะทำงานสร้างสุของค์กร ถือว่าบริษัท ไทยโคโคไนท์ จำกัด (มหาชน) กิจกรรมส่งเสริมการมีสติในการทำงาน ได้ดำเนินการอย่างต่อเนื่อง ชัดเจน จนส่งผลให้พนักงานทุกคน ทุกระดับ ทุกตำแหน่งต้องปฏิบัติแบ่งร้อยละเปอร์เซ็นต์ ตามนโยบายของผู้บริหารที่ให้ความสำคัญกับเรื่องการส่งเสริมการมีสติในการทำงาน โดยนำหลักการเจริญสติด้วยเครื่อง Mindfulness In Organization (MIO) มาสอดแทรกในการจัดประชุมต่างๆวาระและการปฐมนิเทศน์พนักงานใหม่ในทุกระดับ ของบริษัท ไทยโคโคไนท์ จำกัด (มหาชน) ซึ่งในกิจกรรมดังกล่าวจะมีการวัดและติดตามประเมินผลอย่างชัดเจน มีการรายงานผลตามตัวชี้วัดของคณะทำงานสร้างสุขขององค์กร

การที่บริษัท ไทยโคโคไนท์ จำกัด (มหาชน) เข้าร่วมโครงการ กิจกรรม ต่างๆ กับหน่วยงานภายนอก ถือเป็นส่วนหนึ่งการกระตุ้นองค์กรและบุคลากรในการพัฒนาทั้งระบบ เครื่องจักร และที่สำคัญคือการพัฒนาคน จากมุมมองและวิสัยทัศน์ของผู้บริหารที่มุ่งเป้าหมายในการพัฒนาธุรกิจควบคู่ไปกับพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ซึ่งการให้ความสำคัญกับการดูแลสุขภาพหรือคุณภาพชีวิต การมีกินมีใช้หรือการอยู่ดี กินดี เป้าประสงค์ของผู้บริหาร มันจึงกล่าวเป็นกลไกสำคัญที่ทำให้เกิดการเชื่อมโยงในมิติของภาคีเครือข่ายเพื่อประโยชน์ในการส่งต่อคุณภาพทั้งในเชิงธุรกิจและคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท ไทยโคโคไนท์ จำกัด(มหาชน) ที่พร้อมเป็นแบบอย่างแบ่งปันถ่ายทอดองค์ความรู้ ความสำเร็จในประเด็นต่างๆ แก่องค์กรธุรกิจภาคเอกชนหรือหน่วยงานภาครัฐ เพื่อให้เกิดความยั่งยืนต่อไป ปัจจุบัน บริษัท ไทยโคโคไนท์ จำกัด (มหาชน) ได้เปิดบ้านเป็นแหล่งเรียนรู้สุขภาวะคุณธรรมและแหล่งเรียนรู้สุขภาวะ 4 มิติ เพื่อเปิดโอกาสให้องค์กรภาคเอกชนหรือองค์กรหน่วยงานภาครัฐ โรงเรียน มหาวิทยาลัย ฯลฯ สามารถติดต่อเข้ามาศึกษาดูงาน ทั้งในด้านการผลิต ด้านการสหกรณ์ออมทรัพย์ ด้านการส่งเสริมองค์กรสุขภาวะคุณธรรม ด้านการจัดการสิ่งแวดล้อม(CSR) ด้านการส่งเสริมองค์กรสุขภาวะ (Happy Workplace) เป็นต้น ทั้งหมดเหล่านี้จะเป็นกลไก

สำคัญที่จะสร้างความยั่งยืนในการส่งเสริมองค์กรสุขภาวะเพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานของพนักงานบริษัท ไทยโคโคเนท จำกัด (มหาชน)

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1) เสนอให้มีการปรับเปลี่ยนหรือแก้ไขชื่อนโยบายเดิม “นโยบายองค์กรแห่งความสุข” เป็น “นโยบายส่งเสริมองค์กรสุขภาวะ” เพื่อประโยชน์ในการปรับหรือควบคุมกิจกรรมได้อย่างเหมาะสม

2) เสนอให้มีนโยบายพัฒนาการส่งเสริมองค์กรสุขภาวะอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องเพื่อให้เกิดความยั่งยืนต่อไปในอนาคต โดยการกำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของคณะทำงานให้ไปผูกอยู่กับตำแหน่งงานหลักตาม (Job Description) ซึ่งอาจคิดเป็นสัดส่วนตามความเหมาะสม ไม่ควรผูกภาระ หน้าที่ความรับผิดชอบไว้ที่ส่วนบุคคลเพียงอย่างเดียว เพราะหากเมื่อตัวบุคคลลาออกไปหรือหมดวาระการทำงาน ก็จะส่งผลให้เกิดปัญหาหรือความไม่ต่อเนื่องของกิจกรรมความรับผิดชอบต่อคณะทำงานที่ผูกไว้กับตัวบุคคล

3) เสนอให้เพิ่มนโยบายพิจารณาพิเศษแก่คณะทำงานส่งเสริมองค์กรสุขภาวะ เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการขับเคลื่อนกิจกรรมการส่งเสริมองค์กรสุขภาวะเพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีของพนักงาน บริษัทอาจจะมี การเพิ่มสวัสดิการหรือการพิจารณากรณีพิเศษในการปรับตำแหน่ง ปรับเงินเดือน หรือพิจารณาโบนัส ให้กับคณะทำงานส่งเสริมองค์กรสุขภาวะ ทั้งนี้อาจเป็นการสร้างแรงจูงใจและการหมุนเวียนคณะทำงานที่มีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้นด้วย แต่อาจจะต้องมีการกำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบและการวัด ประเมินผลอย่างชัดเจน

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1) ต้องการให้มีการนำเครื่องมือการวัดความสุขส่วนบุคคล (Happy Worker) ไปใช้ต่อยอดหรือ บูรณาการให้เหมาะสมกับบริบทของบริษัท ไทยโคโคเนท จำกัด (มหาชน) ใช้ในการประเมินวัดความสุขของ พนักงานในทุกๆปีๆละ 2 ครั้ง

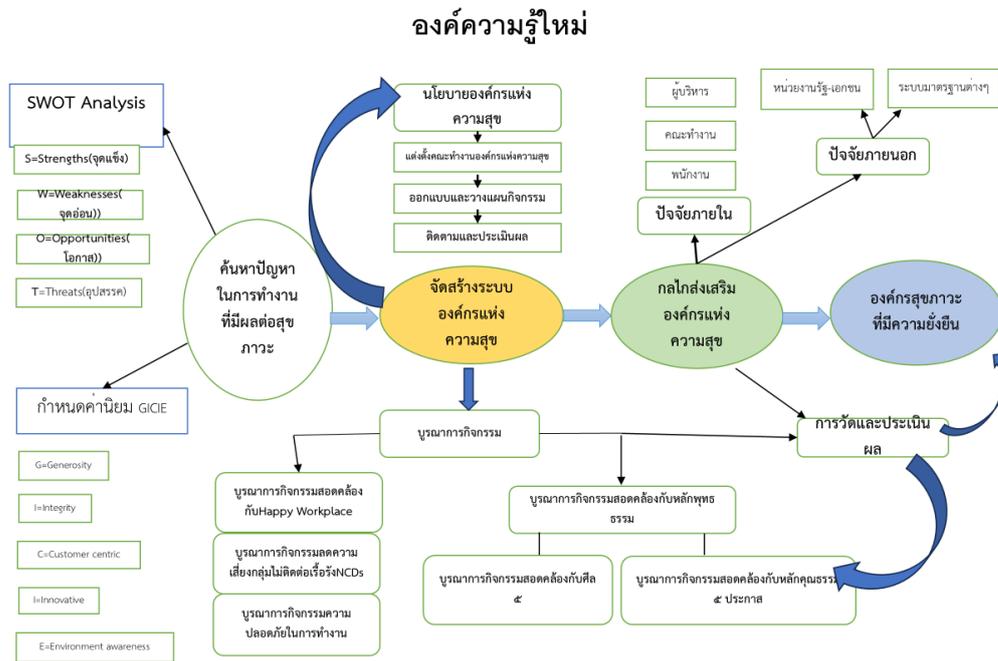
2) ต้องการให้คณะทำงานองค์กรสร้างสุข ได้มีการส่งเสริมหรือพัฒนาบุคคลต้นแบบด้านต่าง ๆ อย่าง เป็นระบบ ต่อยอดจากการดำเนินการจดทะเบียนการเปลี่ยนแปลงเชิงพฤติกรรมของพวกเขาเหล่านั้น มาติดตามให้ ความรู้ เพื่อความสามารถ ให้พื้นที่การเป็นตัวตนที่ดี พัฒนาให้เขาเหล่านั้นสามารถเป็นพี่เลี้ยง เป็นโค้ช คอยให้ คำปรึกษาแก่กลุ่มพนักงานที่เพิ่งเริ่มเข้าสู่การขับเคลื่อนปรับเปลี่ยนตนเองด้านสุขภาพ ด้วยความภาคภูมิใจและ เต็มใจที่จะมาทำหน้าที่ตัวอย่างต้นแบบที่ดีต่อไป

3) ต้องการให้มีการแบ่งปันหรือขยายผลความสำเร็จด้านการส่งเสริมองค์กรสุขภาวะทุกมิติไปสู่ภาคี เครือข่าย องค์กรภาครัฐและเอกชนได้รับโอกาสประโยชน์จากความสำเร็จต่าง ๆ ของบริษัท ไทยโคโคเนท จำกัด (มหาชน) ทั้งในพื้นที่จังหวัดราชบุรี หรือ จังหวัดอื่น ๆ ใกล้เคียง



องค์ความรู้ใหม่

จากงานวิจัยการส่งเสริมองค์กรสุขภาวะในองค์กร เพื่อคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีของพนักงาน บริษัท ไทยโคโคเนท จำกัด(มหาชน) ครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เห็นถึงความสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กร โดยเริ่มที่ 1. ผู้บริหารระดับสูงหรือประธานบริษัท ให้ความสำคัญกับพนักงานในทุกระดับ พร้อมกับพัฒนาศักยภาพของพนักงาน เพื่อให้พวกเขาเหล่านั้นสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ การใช้ชีวิตอย่างเหมาะสมพร้อมที่จะยกย่องคนดี คนเก่ง ให้เป็นยอมรับและเป็นแบบอย่างที่ดี 2. คณะทำงานสร้างสุของค์กร ที่มีจิตใจเป็นจิตอาสาเข้ามาร่วมทำและดำเนินการตามความถนัด ความชอบ และความสามารถที่สอดคล้องกับ ความสุขทั้ง 8 มิติ การสร้างแรงจูงใจให้พนักงานส่วนใหญ่เข้าร่วมโครงการหรือกิจกรรมไม่ใช่เรื่องง่าย ต้องใช้องค์ความรู้ ประสบการณ์ เทคนิค รูปแบบ เวลา วิธีการต่าง ๆ มากมายในการที่จะทำให้พนักงานเห็นว่าทำแล้วได้อะไร คณะทำงานสร้างสุของค์กรต้องมีคุณสมบัติและจิตอาสาอย่างสูง 3. ผู้วิจัยมองว่าการจัดทำแผน การออกแบบโครงการหรือกิจกรรมและการนำเครื่องการวัดและประเมินผลมาใช้ให้เหมาะสมก็เป็นเรื่องสำคัญ เพราะผู้บริหารทุกองค์กรคงต้องการเห็นผลลัพธ์ในการทำกิจกรรม มีกระบวนการประเมินต้นน้ำ กลางน้ำ ปลายน้ำ เพื่อประโยชน์ในการต่อยอดหรือขับเคลื่อนกิจกรรมอื่นต่อไป



แผนภาพที่ 1 องค์ความรู้ใหม่

องค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัยเรื่องการส่งเสริมองค์กรสุขภาวะเพื่อคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีของพนักงาน บริษัท ไทยโคโคเนท จำกัด (มหาชน) พบว่า การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ได้มุ่งเน้นไปที่การพัฒนาแนวทางการส่งเสริมองค์กรสุขภาวะเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน โดยใช้กระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research: PAR) ทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างนักวิจัย ผู้บริหาร และพนักงานอย่างลึกซึ้ง และนำไปสู่การสังเคราะห์องค์ความรู้ที่มีคุณค่า สามารถสรุปได้เป็น 4 ด้านสำคัญ ดังนี้

1) องค์ความรู้ด้านการจัดการสุขภาวะในองค์กรแบบองค์รวม จากการศึกษา พบว่าแนวทางการส่งเสริมองค์กรสุขภาวะที่ประสบความสำเร็จจะต้องมีลักษณะ “แบบองค์รวม” (holistic) โดยครอบคลุมมิติต่าง ๆ ของสุขภาวะด้วยเครื่องมือ Happy 8 จะช่วยเชื่อมโยงกิจกรรมเหล่านี้เข้าด้วยกันโดยไม่แยกส่วน ทำให้พนักงานเกิดการเปลี่ยนแปลงเชิงพฤติกรรมในชีวิตประจำวันอย่างยั่งยืน

2) องค์ความรู้ด้านการบริหารจัดการองค์กรสร้างสุข พบว่า องค์กรที่ต้องการขับเคลื่อนกิจกรรมสุขภาวะให้เกิดผลจริงจำเป็นต้องมีกลไกภายในที่ชัดเจน โดยการวิจัยครั้งนี้ได้นำเสนอรูปแบบการบริหารจัดการคณะทำงาน “องค์กรสร้างสุข” ที่มีองค์ประกอบสำคัญคือ 1) การคัดเลือกบุคลากรตามความถนัดในแต่ละมิติของความสุข 2) การสนับสนุนจากผู้บริหารระดับสูงอย่างจริงจัง และ 3) ระบุวางแผน กำกับ ติดตาม และประเมินผลที่เป็นรูปธรรมและดำเนินการได้ต่อเนื่องและยั่งยืน

3) องค์ความรู้ด้านการบูรณาการหลักพุทธธรรมในชีวิตการทำงาน เป็นหนึ่งในจุดเด่นของการวิจัยนี้คือการนำ “หลักพุทธธรรม” โดยเฉพาะ “ไตรสิกขา” (ศีล สมาธิ ปัญญา) และ “อิทธิบาท 4” (ฉันทะ วิริยะ จิตตะ วิมังสา) มาบูรณาการเข้ากับกิจกรรมในองค์กร ซึ่งเป็นการตอบสนองต่อบริบทวัฒนธรรมไทยได้อย่างลึกซึ้ง หลักธรรมเหล่านี้ได้ถูกนำมาปรับใช้ในลักษณะกิจกรรมจิตอาสา เวิร์กช็อปสติปัญญา หรือการรณรงค์พฤติกรรมลดอบายมุข ซึ่งช่วยส่งเสริมให้พนักงานเกิดการพัฒนาด้านคุณธรรม จริยธรรม และสมรรถนะในการทำงาน ทำให้เกิดแรงจูงใจภายใน ลดความขัดแย้ง และเพิ่มความสุขจากภายในโดยไม่ต้องพึ่งสิ่งเร้าจากภายนอก

4) องค์ความรู้ด้านการเชื่อมโยงกิจกรรมสุขภาวะกับผลิตภาพองค์กร โดยงานวิจัยนี้ได้พิสูจน์ให้เห็นว่าการส่งเสริมสุขภาวะไม่ใช่เรื่องของ “ความสุขเพื่อความสุข” เท่านั้น แต่สามารถส่งผลต่อ “ผลิตภาพ” (productivity) ขององค์กรอย่างชัดเจน ตัวอย่างเช่น โครงการเลิกเหล้า-เลิกบุหรี่ ที่สามารถลดค่าใช้จ่ายด้านสุขภาพ เพิ่มความพร้อมในการทำงาน และลดจำนวนวันลาป่วย หรือกิจกรรมออกกำลังกายและสุขภาพกาย ที่ช่วยลดอาการเจ็บป่วยเรื้อรังและภาวะออฟฟิศซินโดรม ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพการทำงานและอัตราความผูกพันในองค์กร



เอกสารอ้างอิง

- กรมโรงงานอุตสาหกรรม. (2558). คู่มือการจัดการด้านสิ่งแวดล้อม ความปลอดภัย กากอุตสาหกรรม สารเคมี และวัตถุอันตรายสำหรับเจ้าหน้าที่. กรุงเทพมหานคร: ม.ป.พ.
- กองความปลอดภัยแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. (2560). อนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 187 ว่าด้วยกรอบเชิงส่งเสริมการดำเนินงานความปลอดภัยและอาชีวอนามัย ค.ศ. 2006. กรุงเทพมหานคร: สามเรียงกราฟฟิคดีไซน์.
- _____. (2563). คู่มือการปฏิบัติงานกิจกรรมด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔. กรุงเทพมหานคร: ม.ป.พ.
- กลุ่มงานกำหนดอัตราเงินสมทบกองทุนเงินทดแทน.(2561). รายงานประจำปี 2561 กองทุนเงินทดแทน. นนทบุรี: สำนักงานประกันสังคม.
- วิชัย โรมไธสง.(2562). อาชีวอนามัย และความปลอดภัย. กรุงเทพมหานคร: วังอักษร,
- วิทยา อยู่สุข.(2555). ความปลอดภัยในการประกอบอาชีพ Occupational Safety. กรุงเทพมหานคร: เบสท์กราฟฟิค เพชรส,
- สำนักอนามัยสิ่งแวดล้อม กรมอนามัย. (2557). คู่มือการปฏิบัติงานควบคุมกิจการที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ สำหรับเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานพุทธศาสนาแห่งชาติ
- สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดสมุทรสาคร.(2562). คู่มือความปลอดภัยและอาชีวอนามัย. กรุงเทพมหานคร: เรียงสามกราฟฟิคดีไซน์.
- สำนักความปลอดภัยแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. (2556). คู่มือการตรวจความปลอดภัยในการทำงานตามพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554. กรุงเทพมหานคร: ม.ป.พ.
- สถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (องค์การมหาชน). (2562). มาตรฐานระบบการจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน. กรุงเทพมหานคร: ชยกร พรินท์ติ้ง,
- ศูนย์ความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสิ่งแวดล้อมจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (ศปอส.).(2560). ระบบการจัดการความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสิ่งแวดล้อมจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย,
- อนุศักดิ์ ฉืนไพศาล.(2561). อาชีวอนามัยและความปลอดภัย(สอศ). กรุงเทพมหานคร: บมจ.ซีเอ็ดยูเคชั่น