

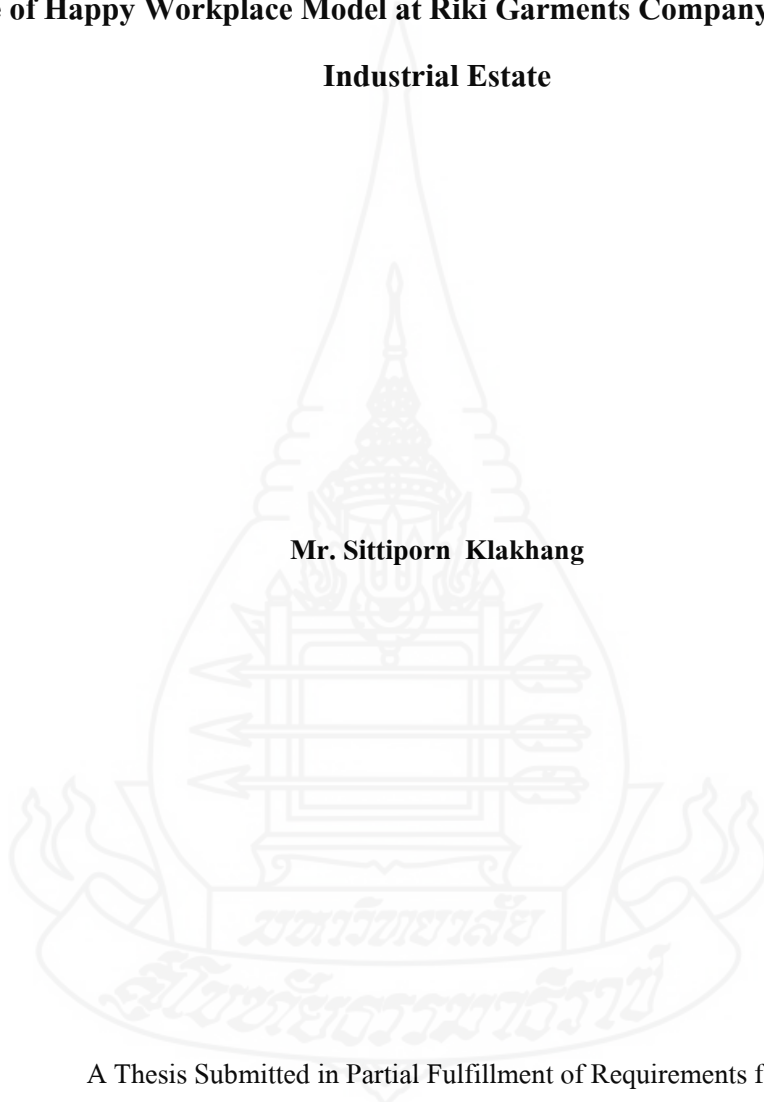
การส่งเสริมความสุขของครอบครัวพนักงานในองค์กรสุภาพะ: ศึกษาเฉพาะ
กรณีองค์กรต้นแบบด้านการส่งเสริมความสุข บริษัท ริกิการ์เม้นส์ จำกัด
ในนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดราชบุรี

นายสิทธิพร กล้าแข็ง

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต
วิชาเอกการพัฒนาครอบครัวและสังคม สาขาวิชามนุษยนิเวศศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
พ.ศ. 2562

**Promotion of Happiness for Employees' Families in Happy Workplace:
A Case of Happy Workplace Model at Riki Garments Company in Ratchaburi
Industrial Estate**

Mr. Sittiporn Klakhang



A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of Requirements for
the Degree of Master of Arts in Family and Social Development

School of Human Ecology

Sukhothai Thamathirat Open University

2019

หัวข้อวิทยานิพนธ์ การส่งเสริมความสุขของครอบครัวพนักงานในองค์กรสุขภาพ: ศึกษาเฉพาะกรณีองค์กรต้นแบบด้านการส่งเสริมความสุข บริษัท ริกการ์मेंส์ จำกัด ในนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดราชบุรี

ชื่อและนามสกุล นายสิทธิพร กล้าแข็ง

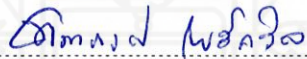
วิชาเอก การพัฒนาครอบครัวและสังคม

สาขาวิชา มนุษยนิเวศศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

อาจารย์ที่ปรึกษา 1. รองศาสตราจารย์ ดร.จิตตินันท์ เดชะคุปต์
2. รองศาสตราจารย์ ดร.วัลภา สบายยิ่ง

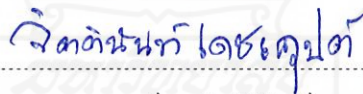
วิทยานิพนธ์นี้ ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 31 ตุลาคม 2561

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์



ประธานกรรมการ

(อาจารย์ ดร.ทิพาภรณ์ โพธิ์ถวิล)



กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.จิตตินันท์ เดชะคุปต์)



กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.วัลภา สบายยิ่ง)



ประธานกรรมการบัณฑิตศึกษา

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมพร พุทธาพิทักษ์ผล)



ชื่อวิทยานิพนธ์ การส่งเสริมความสุขของครอบครัวพนักงานในองค์กรสุขภาพ: ศึกษาเฉพาะกรณี
องค์กรต้นแบบด้านการส่งเสริมความสุข บริษัท ริกิการ์เม้นส์ จำกัด ในนิคม
อุตสาหกรรมจังหวัดราชบุรี

ผู้วิจัย นายสิทธิพร กล้าแข็ง รหัสนักศึกษา 2577000025 **ปริญญา** ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต
(การพัฒนาครอบครัวและสังคม) **อาจารย์ที่ปรึกษา** (1) รองศาสตราจารย์ ดร.จิตตินันท์ เฉชะคุปต์
(2) รองศาสตราจารย์ ดร.วัลภา สบายยิ่ง **ปีการศึกษา** 2562

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการส่งเสริมความสุขของครอบครัวพนักงานในองค์กรสุขภาพ กรณีองค์กรสุขภาพต้นแบบด้านการส่งเสริมความสุข บริษัท ริกิการ์เม้นส์ จำกัด ในนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดราชบุรี

แบบการวิจัยเป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยใช้เทคนิคการสัมภาษณ์เชิงลึก ผู้ให้ข้อมูลสำคัญแบ่งเป็น 3 กลุ่ม ประกอบด้วย (1) ครอบครัวพนักงานที่ได้รับการเสนอชื่อจากองค์กรว่าเป็นครอบครัวที่มีความสุข มีบุตรอายุไม่เกิน 18 ปี อาศัยอยู่ด้วยกันและทำงานอยู่กับองค์กรแห่งนี้ไม่น้อยกว่า 3 ปี จำนวน 13 ครอบครัว (2) คณะทำงานนักสร้างสุข ที่มีบทบาทหน้าที่ดูแลส่งเสริมคุณภาพชีวิตของพนักงานจำนวน 3 คน และ (3) ผู้บริหารองค์กรที่มีบทบาทกำหนดนโยบายส่งเสริมความสุขให้แก่ครอบครัวพนักงาน จำนวน 1 คน เครื่องมือการวิจัยเป็นแนวการสัมภาษณ์สำหรับครอบครัวพนักงาน คณะทำงานนักสร้างสุข และผู้บริหารองค์กร การวิเคราะห์ข้อมูลใช้การวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยครั้งนี้พบว่า การส่งเสริมความสุขของครอบครัวพนักงานในองค์กรสุขภาพที่ศึกษาครอบคลุมองค์ประกอบสำคัญ 3 ประการ ได้แก่ (1) การกำหนดนโยบายขององค์กรในการส่งเสริมความสุขให้กับพนักงานและครอบครัวพนักงานตามแนวคิดองค์กรสุขภาพที่จริงจังชัดเจน (2) การส่งเสริมความสุขของครอบครัวพนักงานมีกระบวนการจัดการอย่างเป็นระบบ และ (3) การมีส่วนร่วมของครอบครัวพนักงานในกิจกรรมสร้างสุขครอบครัวตามแนวทางความสุข 8 ประการ ทั้งนี้พนักงานองค์กรสะท้อนความคิดว่า พนักงานสามารถจัดสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตครอบครัวได้ดีขึ้น มีความเครียดในครอบครัวน้อยลงและมีความสุขในการทำงานมากขึ้น สำหรับสมาชิกในครอบครัวระบุว่า มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันเพิ่มมากขึ้น ได้รับทักษะความรู้ในการดำรงชีวิตที่เหมาะสม มีสุขภาพกายสุขภาพจิตที่ดีมากขึ้น มีความรักความอบอุ่นภายในครอบครัวมากขึ้น ซึ่งทำให้พนักงานรู้สึกผูกพันกับองค์กรและตั้งใจทำหน้าที่ของตนเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

คำสำคัญ การส่งเสริมความสุขของครอบครัว องค์กรสุขภาพ ครอบครัวดี

Thesis title: Promotion of Happiness for Employees' Families in Happy Workplace: A Case of Happy Workplace Model at Riki Garments Company in Ratchaburi Industrial Estate

Researcher: Mr.Sittiporn Klakhang; **ID:** 2577000025; **Degree:** Master of Home Economics (Family and Social Development) **Thesis advisors:** (1) Dr.Chittinun Tejagupta, Associate Professor, (2) Dr. Wallapa Sabaiying, Associate Professor; **Academic year:** 2019

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

กิตติกรรมประกาศ

การทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงลงได้ด้วยความเมตตากรุณาอย่างยิ่งจาก รองศาสตราจารย์ ดร.จิตตินันท์ เดชะคุปต์ และ รองศาสตราจารย์ ดร.วัลภา สบายยิ่ง ที่ได้ให้คำแนะนำ ติดตาม และให้กำลังใจในการทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้อย่างใกล้ชิดตลอดมา ซึ่งผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ ทั้งสองท่านไว้ ณ โอกาสนี้ และขอกราบขอบพระคุณ อาจารย์ ดร.ทิพากรณ์ โพธิ์ฉวิล ที่กรุณาเป็น ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ และให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์แก่ผู้วิจัย ทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ สมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

ขอขอบคุณผู้บริหารบริษัท ริกิการ์เม้นส์ จำกัด และทีมนักสร้างสุขทุกท่านที่กรุณาให้ ข้อมูลอันเป็นประโยชน์ต่อการวิจัย และอำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลทุกอย่าง รวมทั้ง แนะนำครอบครัวที่เป็นกลุ่มเป้าหมายสำหรับใช้ในการศึกษาครั้งนี้

ขอขอบคุณครอบครัวที่ศึกษาทั้ง 13 ครอบครัว ในความมีจิตอาสาและยินดีให้ผู้วิจัย ทำการศึกษา รวมทั้งสละเวลาให้ผู้วิจัยได้สัมภาษณ์ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการวิจัย ตลอดจนให้ความ เมตตาและเอื้อเฟื้อทุกสิ่งทุกอย่างแก่ผู้วิจัย

ขอขอบพระคุณคณาจารย์และบุคลากรของสาขาวิชามนุษยนิเวศศาสตร์ มหาวิทยาลัย สุโขทัยธรรมราช ทุกท่าน ที่ให้ความรู้ คำแนะนำ และการช่วยเหลือแก่ผู้วิจัย ตั้งแต่เริ่มต้นการศึกษาน จนถึงสำเร็จการศึกษา ตลอดจนเพื่อนนักศึกษาที่ให้กำลังใจและช่วยเหลือเกื้อกูลกันตลอดมา

ขอขอบพระคุณ อาจารย์ ดร.ธวิวัฒน์ เจียวิวรรณกุล รองผู้อำนวยการ สถาบันแห่งชาติเพื่อ การพัฒนาเด็กและครอบครัว มหาวิทยาลัยมหิดล รวมทั้งคณาจารย์ทุกท่านที่ให้การช่วยเหลือ สนับสนุน ในด้านต่าง ๆ จนทำให้มีกำลังใจในการทำงานวิจัยครั้งนี้ให้ประสบความสำเร็จ

ท้ายที่สุด ผู้วิจัยขอกราบระลึกพระคุณของบิดา มารดา ครู อุปัชฌาย์ อาจารย์ทุกท่าน ผู้ให้ ชีวิตและสติปัญญาแก่ผู้วิจัย รวมทั้งครอบครัวที่ให้กำลังใจ สนับสนุน และให้ความช่วยเหลือในการทำ วิทยานิพนธ์ครั้งนี้ จนสำเร็จบรรลุตามวัตถุประสงค์ทุกประการ

คุณประโยชน์ที่เกิดขึ้นจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบแด่มารดาผู้ล่วงลับ และ ขอน้อมรำลึกถึงอำนาจบารมีของคุณพระศรีรัตนตรัย และสิ่งศักดิ์สิทธิ์ทั้งหลายที่อยู่ในสากลโลก อันเป็นที่พึ่งให้ผู้เขียนมีสติปัญญาในการจัดทำวิทยานิพนธ์ให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ผู้เขียนขอให้เป็นกตเวทิตา แด่ผู้เขียนหนังสือ และบทความต่าง ๆ ที่ให้ความรู้แก่ผู้เขียนจนสามารถให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ ด้วยดี

สิทธิพร กล้าแข็ง

พฤษจิกายน 2562

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญตาราง	ฅ
สารบัญภาพ	ญ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์การวิจัย	5
กรอบแนวคิดการวิจัย.....	6
ขอบเขตการวิจัย.....	6
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	8
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	8
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง.....	9
แนวคิดเกี่ยวกับการส่งเสริมความสุขของครอบครัวและแนวทางการส่งเสริม	
ความสุขครอบครัว.....	10
แนวคิดเกี่ยวกับองค์การสุขภาวะกับบทบาทการส่งเสริมความสุขของครอบครัว.....	29
การวิจัยเชิงคุณภาพ	46
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	61
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	66
ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ	66
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	67
การเก็บรวบรวมข้อมูล	69
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	71
จริยธรรมการวิจัย	72
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	74
ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของพื้นที่ศึกษาและผู้ให้ข้อมูลสำคัญ	74

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์การส่งเสริมความสุขของครอบครัวพนักงานในองค์กร สุขภาวะ.....	118
ตอนที่ 3 ผลการสังเคราะห์การส่งเสริมความสุขของครอบครัว.....	135
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	149
สรุปการวิจัย	149
อภิปรายผล	154
ข้อเสนอแนะ	159
บรรณานุกรม.....	162
ภาคผนวก	171
ก รายละเอียดข้อมูลของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ผู้บริหาร นักสร้างสุข ครอบครัว 13 ครอบครัว	172
ข แบบสัมภาษณ์ผู้บริหาร แบบสัมภาษณ์นักสร้างสุข แบบสัมภาษณ์ครอบครัว แบบตั้งเคตบ้าน	227
ค หนังสือขออนุมัติสัมภาษณ์ หนังสือยินยอมให้สัมภาษณ์	235
ประวัติผู้วิจัย	237

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้ข้อมูลหลัก จำนวน 13 ครอบครัว	96
ตารางที่ 4.2 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้ข้อมูลหลัก กลุ่มคณะทำงานนักสร้างสุข.....	111
ตารางที่ 4.3 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้ข้อมูลหลัก กลุ่มผู้บริหารองค์กร	116



สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 การจัดความสมดุลในชีวิต.....	3
ภาพที่ 2.1 นายแพทย์ ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์ ผู้อำนวยการสำนักสนับสนุนสุขภาพองค์กร สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.).....	31
ภาพที่ 2.2 กระบวนการสร้างสุข Happy 8 Menu.....	35
ภาพที่ 2.3 ความเชื่อมโยงระหว่างองค์ประกอบทั้ง 5 ของการออกแบบการวิจัย	53
ภาพที่ 4.1 พื้นที่บริเวณนิคมอุตสาหกรรมราชบุรี	75
ภาพที่ 4.2 บริษัท ริกิ การ์เม้นส์ จำกัด	78
ภาพที่ 4.3 ผลิตภัณฑ์ที่ผลิตโดยบริษัท ริกิ การ์เม้นส์ จำกัด.....	78
ภาพที่ 4.4 แผนผังพื้นที่ภายในอาคารชั้น 1 บริษัท ริกิ การ์เม้นส์ จำกัด	79
ภาพที่ 4.5 โครงสร้างการบริหารของบริษัท ริกิ การ์เม้นส์ จำกัด	80
ภาพที่ 4.6 โครงสร้างการบริหารของบริษัท ริกิ การ์เม้นส์ จำกัด	81
ภาพที่ 4.7 การประกวดการเดินในสายผลิต	87
ภาพที่ 4.8 กิจกรรมหน้ากากยิ้ม.....	88
ภาพที่ 4.9 กิจกรรมเปิดฟลอร์ Morning Fresh	88
ภาพที่ 4.10 กิจกรรมแบ่งฉันทันเชอ.....	89
ภาพที่ 4.11 กิจกรรมลด ละ เลิก อบายมุข เรียนรู้วิถีกจุดเล็กบูหรี.....	90
ภาพที่ 4.12 กิจกรรมส่งเสริมให้พนักงานนั่งสมาธิระหว่างพักกลางวัน 10 นาที.....	91
ภาพที่ 4.13 กิจกรรมส่งเสริมความรักความอบอุ่นในช่วงเทศกาลวันแม่แห่งชาติ.....	92
ภาพที่ 4.14 ห้องมุมนมแม่ ใช้พื้นที่ในห้องพยาบาล.....	93
ภาพที่ 4.15 แสดงถึงความเชื่อมโยงของการส่งเสริมความสุขของครอบครัว.....	134
ภาพที่ 4.16 รูปแบบความเกี่ยวสัมพันธ์กันระหว่างครอบครัวของพนักงาน นักสร้างสุของค์กร และผู้บริหารองค์กร	147
ภาพที่ 5.1 รูปแบบความเกี่ยวสัมพันธ์กันระหว่างครอบครัว องค์กรและสังคม.....	156

บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในปัจจุบันนี้ สภาพสังคม การเมืองและเศรษฐกิจมีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วตามความเจริญก้าวหน้าของเทคโนโลยีและนวัตกรรม ซึ่งเข้ามามีบทบาทต่อการดำรงชีวิตของมนุษย์มากขึ้น และส่งผลกระทบต่อเชื่อมโยงถึงกันตั้งแต่ระดับบุคคล ครอบครัว สังคม องค์กร และประเทศชาติ ด้วยเหตุของการพัฒนาที่มีเป้าหมายของความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจแบบทุนนิยมเพื่อมุ่งตอบสนองความพึงพอใจของปัจเจกบุคคลและกลุ่มคนเพียงบางส่วน แต่ขาดการคำนึงถึงหลักคุณธรรม จริยธรรม ในการอยู่ร่วมกันอย่างสอดคล้องกลมกลืนพึ่งพากันและกัน จึงนำมาซึ่งผลกระทบมากมายต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม ที่สำคัญคือ สภาวะจิตใจของผู้คนในสังคม เป็นเหตุก่อให้เกิดปัญหาทั้งทางด้านชีวิต เศรษฐกิจ และสังคม และยังเป็นตัวขัดขวางการพัฒนาที่ยั่งยืน ด้วยเหตุนี้องค์กรภาครัฐและเอกชนจึงหันมามองสิ่งที่อยู่ภายในตัวบุคคลแต่ละคนมากขึ้น นั่นคือ “ความสุข” เนื่องจากเล็งเห็นว่าถ้าพนักงานทำงานอย่างมีความสุขแล้ว สถานการณ์ต่าง ๆ ที่มีความทุกข์ ไม่ว่าจะเป็นความเครียด อุบัติเหตุและโรคจากการทำงานก็จะลดลงไปด้วย นอกจากนี้ ยังเป็นการส่งเสริมคุณภาพชีวิตของคนทำงาน รวมทั้งเป็นการส่งเสริมให้องค์กรมีความรับผิดชอบต่อพนักงาน รวมถึงลูกค้า อีกทั้งชุมชน สังคมและสิ่งแวดล้อม ทำให้เกิดสังคมสุขภาวะ พร้อมกับการเติบโตอย่างยั่งยืนขององค์กรด้วย ซึ่งสอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศในรัฐบาลพลเอกประยุทธ์ จันทร์ โอชา ที่ต้องการนำประเทศไทยไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่งและยั่งยืน โดยการกำหนดเป็นนโยบายประเทศไทย 4.0 ซึ่งเป็นการเปลี่ยนรูปแบบการพัฒนาสินค้าและบริการ โดยนำเทคโนโลยี ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมมาใช้ เป้าหมายสำคัญก็เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของคนไทยจากการมีรายได้ระดับปานกลาง สู่ระดับสูง (ชาญวิทย์ วสันต์ธนรัตน์ และธีร์ธรรม วุฑฒิวัตรชัยแก้ว 2560:1-6) ผลของนโยบายประเทศไทย 4.0 จะทำให้องค์กรถูกกระตุ้นให้มีการพัฒนามากขึ้นทั้งด้านธุรกิจและการพัฒนาคุณภาพชีวิตคนทำงาน ซึ่งเป็นผลดีต่อองค์กรที่จะเติบโตอย่างมั่นคงและยั่งยืนต่อไป

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ได้พัฒนาแนวคิดการสร้างสุขในที่ทำงานขึ้นเป็นความสุขพื้นฐาน 8 ประการ ที่ตอบสนองความต้องการของมนุษย์หลายมิติ ซึ่งประกอบไปด้วย ด้านการมีสุขภาพดี (Happy Body) ด้านการมีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ (Happy Heart) ด้าน

การรู้จักผ่อนคลาย (Happy Relax) ด้านการมีศาสนาเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวมีคุณธรรมประจำใจ (Happy Soul) ด้านการเงินที่ดี (Happy Money) ด้านการพัฒนาความรู้ (Happy Brain) ด้านการมีครอบครัวที่ดี (Happy Family) และด้านสังคมที่มีความสุข (Happy Society) ความสุขทั้ง 8 ประการนี้ ถือว่าเป็นตัวชี้วัดที่สำคัญในการพิจารณาความเป็นองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) (กกกร ชาญเข้มและอริวัฒน์ เจียวิวรรณ์กุล 2554: 1) ตลอดเวลา 13 ปีที่ผ่านมาจะเห็นได้ว่าความสำเร็จขององค์กรแห่งความสุขล้วนเกิดจากการให้ความสำคัญต่อพนักงานและการพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่อง โดยลักษณะสำคัญประการหนึ่งขององค์กรแห่งความสุขคือ การปรับตัวทันต่อการเปลี่ยนแปลง เป็นองค์กรที่มีความคิดสร้างสรรค์ ในการอยู่ร่วมกันและมีการพัฒนาร่วมกัน (Creativity) หมายถึงองค์กรสามารถปรับตัวโดยออกแบบการพัฒนาให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และบริบทที่เหมาะสมกับองค์กร โดยมีเป้าหมายสำคัญคือ เพื่อให้องค์กรรอดพ้นจากวิกฤต ทางเศรษฐกิจและทำให้องค์กรเติบโตได้อย่างต่อเนื่องระดับสูง (ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์ และธีรธรรม วุฑฒิวัดราชย์แก้ว 2560: 1-6)

องค์กรแห่งความสุข เป็นแนวคิดที่มุ่งดำเนินงานกับกลุ่มเป้าหมายหลักคือ “คนทำงานในองค์กร” ที่ถือเป็นบุคคลสำคัญและเป็นกำลังหลักของทั้งครอบครัว องค์กร ชุมชน และสังคม หลายองค์กรชั้นนำจึงมีการส่งเสริมและพัฒนานโยบายการสร้างสุขขององค์กร เพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตคนทำงาน ด้วยเห็นความสำคัญว่า เมื่อคนทำงานในองค์กรมีความสุข ย่อมส่งผลดีต่อผลประกอบการหรือผลผลิตขององค์กร ความผาสุกในครอบครัว ในชุมชน ส่งผลต่อสังคมที่มีความสุข อาจกล่าวได้ว่าแนวคิดองค์กรแห่งความสุขเป็นรูปแบบการบริหารองค์กรที่เหมาะสมกับยุคปัจจุบัน เพราะเป็นการพัฒนาที่เน้นความสมดุล คือให้ความสำคัญต่อการพัฒนาทั้งผลผลิตขององค์กรและความสุขของพนักงานควบคู่กันไป เป็นการเตรียมความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงอันจะนำพาองค์กรไปสู่การเติบโตอย่างยั่งยืน

ตามที่กล่าวแล้วข้างต้นว่า การพิจารณาความเป็นองค์กรแห่งความสุขนั้น มีองค์ประกอบที่สำคัญ 8 ประการ (Happy 8 Menu) หนึ่งในความสุขที่สำคัญคือ การมีครอบครัวที่ดี มีความรัก ความอบอุ่น ความผูกพันภายในครอบครัว (Happy Family) เพราะครอบครัวถือเป็นสถาบันสำคัญในการหล่อหลอมคุณภาพชีวิตของมนุษย์ เป็นรากฐานที่สำคัญที่สุดของสังคม และเป็นจุดเริ่มต้นของการสร้างความสุข ครอบครัวจึงมีบทบาทสำคัญต่อความอยู่ดีมีสุขของพนักงาน ดังนั้น หากครอบครัวมีปัญหาย่อมส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน เพราะครอบครัวและงานมีความสัมพันธ์ต่อกัน โดยมีอิทธิพลทั้งทางบวกและทางลบ อิทธิพลของความสัมพันธ์ทางบวก นั่นคือ ชีวิตครอบครัวสนับสนุนและเอื้อต่อการทำงาน หรือชีวิตการทำงานเอื้อต่อการมีชีวิตครอบครัวที่ดี ส่วนความสัมพันธ์ทางลบเป็นสถานการณ์ตั้งเครียดจากชีวิตครอบครัวนำไปสู่ความยากลำบากในชีวิตการทำงาน หรือจากการทำงานนำมาสู่ครอบครัว จากผลกระทบต่อกันระหว่างงานและครอบครัวดังกล่าว การทำให้ครอบครัวของพนักงานมีความสุขจึงเป็นสิ่งที่จำเป็นต้องคำนึงถึง เนื่องจากนโยบายที่เหมาะสม

สำหรับการสร้างครอบครัวดี จะส่งผลให้ตัวพนักงานมีความสุขมีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตครอบครัว สามารถลดระดับความเครียด ความกังวลของพนักงานที่เกิดจากปัญหาครอบครัว ทำให้พนักงานทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ทำให้พนักงานและครอบครัวมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ทำให้พนักงานมีกำลังใจในการทำงานเพิ่มขึ้น และมีความพึงพอใจในการทำงาน อีกทั้งการเสริมสร้างให้ครอบครัวของพนักงานมีความสุขเป็นสิ่งสำคัญที่จะสื่อสารให้พนักงานเห็นว่าองค์กรเห็นคุณค่า และให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตของพนักงานและครอบครัว ซึ่งจะช่วยสร้างสายสัมพันธ์อันดีระหว่างพนักงานกับองค์กร ทำให้พนักงานรู้สึกรัก ผูกพัน และตั้งใจทำหน้าที่ของตนเพื่อองค์กรมากขึ้น ส่งผลให้ผลผลิตขององค์กร (productivity) เพิ่มขึ้น อีกทั้งผลลัพธ์ดังกล่าวยังส่งผลให้องค์กรหรือนายจ้างสามารถรักษาพนักงานที่มีทักษะสูง ลดค่าใช้จ่ายและทรัพยากรในการฝึกอบรมให้กับพนักงานใหม่ การหมุนเวียนพนักงานลดลง องค์กรได้รับการยอมรับในฐานะนายจ้างที่ให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตของพนักงานและครอบครัว ส่งผลให้องค์กรสามารถดึงดูดบุคลากรที่มีทักษะความรู้ความสามารถสูงเข้ามาร่วมงาน เพื่อดำเนินกิจการขององค์กรให้เติบโตในสภาวะที่สังคมมีการแข่งขันสูงเช่นปัจจุบันได้ (วารสารณัฏ ทองสะอาด 2559: 2-3)

ทั้งนี้พนักงานจะมีความสุขในการทำงานก็ต่อเมื่อสามารถจัดสมดุลความสุขของโลก 3 ใบที่ทับซ้อนกัน ได้แก่ 1) ความสุขของตนเอง 2) ความสุขของครอบครัว และ 3) ความสุขขององค์กร/สังคม (ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์ และธีรธรรม วุฑฒิวัดราชย์แก้ว 2559: 10-11)



ภาพที่ 1.1 การจัดความสมดุลในชีวิต

ที่มา: องค์กรแห่งความสุข 4.0 สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ(สสส.)

การจัดสมดุลชีวิตของบุคคลแต่ละคน จะแตกต่างกันตามบริบทของบุคคลนั้น เช่น ก. มีความสุขที่ได้ไปเที่ยวต่างประเทศ เพราะมีความพร้อมเรื่องการเงินและภาษา แต่ ข. ซึ่งเพิ่งมีลูก มีความสุขที่ได้อยู่ร่วมกับครอบครัว หรือ ค. เพิ่งเริ่มทำงาน และต้องการเก็บเงินซื้อบ้าน ซื้อรถ มีความสุข

กับการได้ทำงานล่วงเวลา เป็นต้น การมีความสุขต้องไม่ทำให้ตนเอง ครอบครัวยุติธรรม/ชุมชนเดือดร้อน เช่น การทำงานหนักเพื่อให้ก้าวหน้าในการทำงานจนไม่มีเวลาให้กับครอบครัว หรือป่วยจนเป็นภาระของคนรอบข้าง (ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์ และธีรธรรม วุฑฒิวัดระชัยแก้ว 2559: 10-11)

ด้วยเหตุนี้ การส่งเสริมความสุขในครอบครัวของพนักงานจึงมีความสำคัญในการเป็นองค์ประกอบหรือองค์การแห่งความสุข การที่จะส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดความสุขในครอบครัว (Happy Family) ได้นั้น จำเป็นต้องเข้าใจถึงสถานการณ์ความสุขของครอบครัวก่อน หากชีวิตครอบครัวของพนักงานยังมีปัญหา ก็จะส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงาน ซึ่งกระทบต่อผลผลิตโดยรวมขององค์กร เพราะชีวิตครอบครัวและชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องกัน จากทฤษฎีความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัวกับงาน (Family-work interface) ได้กล่าวถึงชีวิตครอบครัวและการทำงานที่มีรูปแบบความสัมพันธ์ทับซ้อน (Spillover) กัน จึงส่งผลให้ชีวิตครอบครัวและการทำงานมีผลกระทบซึ่งกันและกัน (อรพินทร์ ชูชม 2553: 141-151) โดยบุคคลสามารถรับเอาอารมณ์ความรู้สึก ความคิด และพฤติกรรมจากบทบาทในชีวิตครอบครัวเข้ามาไว้ยังชีวิตการทำงานได้ อิทธิพลของความสัมพันธ์ทับซ้อนมีทั้งทางบวกและทางลบ โดยอิทธิพลของความสัมพันธ์ทางบวกนั้นคือ ชีวิตครอบครัวสนับสนุนและเอื้อต่อการทำงาน หรือชีวิตการทำงานเอื้อต่อการมีชีวิตครอบครัวที่ดี ส่วนความสัมพันธ์ทางลบเป็นสถานการณ์ที่ดึงเครียดจากชีวิตครอบครัวนำไปสู่ความยากลำบากในชีวิตการทำงาน หรือจากการทำงานมาสู่ชีวิตครอบครัว จากผลกระทบต่อกันระหว่างงานและครอบครัวดังกล่าว การส่งเสริมให้ครอบครัวของพนักงานมีความสุข จึงเป็นสิ่งจำเป็นที่องค์กรต้องคำนึงถึง ทั้งนี้ อาจจะไม่ใช่ว่าเรื่องง่ายสำหรับองค์กรที่จะทำให้ทั้งชีวิตครอบครัวและชีวิตการทำงานของพนักงานมีความสุขควบคู่กันในสภาวะที่สภาพเศรษฐกิจและสังคมมีความซับซ้อนและเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในปัจจุบัน องค์กรจึงต้องมีกระบวนการจัดการให้พนักงานสามารถดำรงชีวิตได้อย่างสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตครอบครัว เพื่อให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีความสุขทั้งในเรื่องของการทำงานและการใช้ชีวิตครอบครัว ดังนั้น กระบวนการส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งความสุข จึงให้ความสำคัญถึงระดับครอบครัวของพนักงาน และตระหนักถึงความสำคัญของความสุขครอบครัวพนักงานด้วย

ในฐานะที่ผู้วิจัยได้ทำโครงการเกี่ยวกับการส่งเสริมความสุขในการทำงาน ซึ่งได้พบเห็นกระบวนการสร้างสุขขององค์กรต่าง ๆ ที่เข้าร่วมโครงการมากมายหลายรูปแบบ หนึ่งในรูปแบบที่น่าสนใจคือการมององค์กรว่าเป็นครอบครัวหลังใหญ่ และมีความต้องการที่จะทำให้พนักงานซึ่งเป็นสมาชิกของครอบครัวหลังใหญ่แห่งนี้มีความสุขเพิ่มขึ้น โดยไม่ได้มองแค่เพียงตัวพนักงานที่ทำงานอยู่ในองค์กรเท่านั้น แต่ผู้บริหารขององค์กรได้มองลึกไปถึงครอบครัวของพนักงานซึ่งเป็นแรงสนับสนุนอยู่เบื้องหลัง จึงส่งผลให้มีการทำกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมความสุขของครอบครัวพนักงานด้วย องค์กรที่เข้าร่วมขับเคลื่อนเป็นองค์กรแห่งความสุขกับสำนักงานกองทุนสนับสนุนการส่งเสริมสุขภาพ

(สสส.) มีมากมายหลายองค์กรกระจายอยู่ในพื้นที่ต่าง ๆ ของประเทศไทย ผู้วิจัยได้พยายามคัดเลือกองค์กรที่มีกระบวนการส่งเสริมความสุขของครอบครัวพนักงานที่ชัดเจน และครอบครัวพนักงานได้รับความสุขจากกิจกรรมดังกล่าวยาวนานและต่อเนื่อง ซึ่งได้พิจารณาตามฐานข้อมูลองค์กรองค์กรแห่งความสุขต้นแบบ จึงได้คัดเลือกบริษัท ริกิ การ์เมนท์ จำกัด ซึ่งตั้งอยู่ในนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดราชบุรี เป็นพื้นที่สำหรับศึกษาในครั้งนี้

บริษัท ริกิ การ์เมนท์ จำกัด เป็นบริษัทสัญชาติญี่ปุ่นก่อตั้งมาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2547 ตั้งอยู่ที่นิคมอุตสาหกรรมราชบุรี ประกอบธุรกิจผลิตชุดชั้นในชาย/หญิง ชุดออกกำลังกาย เสื้อยืด (T-shirt) ตัดเย็บเสื้อผ้าสำเร็จรูปเพื่อการส่งออก บริษัทมีวัฒนธรรมในการบริหารองค์กรด้วยความสุข มุ่งเน้นให้พนักงานมีความสุขทั้งทางร่างกายและจิตใจ โดยทางกาย มุ่งหวังให้พนักงานมีสุขภาพอนามัยที่แข็งแรง ส่วนทางใจ มุ่งหวังให้พนักงานมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกัน มีความซื่อสัตย์ อ่อนโยน โอบอ้อมอารี เป็นทั้งคนเก่ง และคนดี ขององค์กรและของครอบครัว นอกจากนี้ ยังมุ่งหวังให้พนักงานเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเอง พัฒนาความรู้ เพื่อสร้างผลงานที่มีคุณภาพ วัฒนธรรมดังกล่าวเหมือนเป็นอุดมการณ์เดียวกันของทุกคนในองค์กร สอดคล้องกับคำขวัญประจำองค์กรว่า *“ริกิครอบครัวใหญ่ หัวใจเดียวกัน”*

ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจเรื่องการส่งเสริมความสุขของครอบครัวพนักงานในองค์กร สุขภาวะ: ศึกษาเฉพาะกรณีองค์กรต้นแบบด้านการส่งเสริมความสุข บริษัท ริกิการ์เมนท์ จำกัด ในนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดราชบุรี ด้วยมองว่า หากคนในครอบครัวไม่มีความสุขก็ย่อมส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของสมาชิกทุกคนในครอบครัว รวมทั้งส่งผลไปถึงองค์กรและสังคมที่อาศัยด้วยเช่นกัน ผู้วิจัยจึงได้ตัดสินใจศึกษาเรื่องดังกล่าว โดยเลือกศึกษาเฉพาะครอบครัวของพนักงานที่ทำงานอยู่ในบริษัท ริกิการ์เมนท์ จำกัด ซึ่งเป็นองค์กรภาคเอกชนที่ได้รับโล่รางวัลเป็นองค์กรสุขภาวะต้นแบบตามประกาศของสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการส่งเสริมความสุขของครอบครัวพนักงานในองค์กรสุขภาวะในกรณีของบริษัท ริกิการ์เมนท์ จำกัด นิคมอุตสาหกรรมจังหวัดราชบุรี ผลที่ได้จากการศึกษาครั้งนี้จะเป็นข้อมูลที่สำคัญในการขยายผลการดำเนินงานส่งเสริมความสุขครอบครัวไปสู่พื้นที่อื่นของประเทศต่อไป

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่ออธิบายการส่งเสริมความสุขของครอบครัวพนักงานในองค์กรสุขภาวะ เป็นการศึกษาเฉพาะกรณีองค์กรต้นแบบด้านการส่งเสริมความสุข บริษัท ริกิการ์เมนท์ จำกัด ในนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดราชบุรี

3. กรอบแนวคิดการวิจัย

ผู้วิจัยได้ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวกับแนวคิดและทฤษฎีการส่งเสริมความสุขของครอบครัวพนักงานในองค์กรแห่งความสุข ทั้งจากแนวคิด ทฤษฎี ผลงานวิจัยและบทความวิชาการที่เกี่ยวข้อง นำมาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ โดยผู้วิจัยใช้แนวคิดทฤษฎีระบบครอบครัวนิเวศ (Family Ecological Model) ของยูริ บรอนเฟนเบรนนอร์ (Urie Bronfenbrenner 1979, 1986) ในการศึกษาครั้งนี้ ซึ่งเป็นโมเดลการพัฒนาบุคคลในสภาพแวดล้อมทางสังคม (Bronfenbrenner 1979, 1986) โมเดลดังกล่าวได้ให้ทางเลือกในการศึกษาเรื่องปฏิสัมพันธ์ของบุคคลอย่างเป็นระบบ

โดยแบ่งไว้ 4 ระบบต่อเนื่องกัน แต่ละระบบมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลและมีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน

3.1 ระบบจุลภาค (Microsystem) เป็นสิ่งแวดล้อมที่ใกล้ชิดกับตัวที่สุดและให้ประสบการณ์โดยตรงต่อบุคคล เช่น ครอบครัว เพื่อน สถานที่ทำงาน ระบบบริการ เป็นต้น

3.2 ระบบปฏิสัมพันธ์ (Mesosystem) เป็นระบบสิ่งแวดล้อมที่เชื่อมโยงระบบจุลภาคต่าง ๆ ให้มีปฏิสัมพันธ์กัน เช่น ครอบครัวกับองค์กร ครอบครัวกับระบบบริการสุขภาพ เพื่อนกับสถานที่ทำงาน เป็นต้น

3.3 ระบบภายนอก (Exosystem) เป็นสิ่งแวดล้อมภายนอกซึ่งส่งผลโดยตรงต่อบุคคล เช่น เพื่อนบ้าน เทคโนโลยีสื่อสาร สถานที่ทำงาน เป็นต้น

3.4 ระบบมหภาค (Macrosystem) คือระบบใหญ่ที่สุดของสังคมซึ่งเป็นทั้งหมดระบบที่กล่าวมาให้เกี่ยวเนื่องกัน เป็นวัฒนธรรมใหญ่และวัฒนธรรมย่อยของสังคม ที่ประกอบไปด้วย บทบาทมาตรฐานของสังคมและหน้าที่ เกิดทัศนคติและจารีตที่มีผลต่อการสืบทอดจากคนรุ่นหนึ่งไปยังอีกรุ่นหนึ่ง

จากโมเดลการพัฒนาบุคคลในสภาพแวดล้อมทางสังคมของ ยูริ บรอนเฟนเบรนนอร์ ดังกล่าว ผู้วิจัยได้นำมาเป็นกรอบแนวคิดในการอธิบายผลการศึกษา โดยยึดครอบครัวเป็นศูนย์กลางในการพัฒนา ในฐานะที่สมาชิกในครอบครัวเชื่อมโยงกับองค์กรด้วยการทำงานเลี้ยงชีพอยู่ในองค์กร องค์กรจึงมีบทบาทสำคัญในการสร้างแรงจูงใจให้คนได้ทำงานอยู่กับองค์กรอย่างมีความสุข

4. ขอบเขตการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตการวิจัยไว้ดังนี้

4.1 ขอบเขตด้านประชากร

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการวิจัยครั้งนี้ แบ่งเป็น 3 กลุ่ม ประกอบด้วย

กลุ่มที่ 1 ครอบครัวพนักงาน จำนวน 13 ครอบครัว เป็นผู้ที่ทำงานอยู่กับบริษัท ริก การ์เมนต์ จำกัด นิคมอุตสาหกรรมจังหวัดราชบุรี ซึ่งเป็นองค์กรที่ได้รับโล่ประกาศเกียรติคุณเป็นองค์กร สุขภาวะต้นแบบด้านการส่งเสริมความสุขให้กับพนักงาน (Happy Workplace) จากสำนักงานกองทุน การสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) โดยมีเงื่อนไขที่สำคัญ คือ

- 1) เป็นครอบครัวที่ได้รับการเสนอชื่อจากองค์กรว่าเป็นครอบครัวที่มีความสุข (Happy Family) โดยพิจารณาผลคะแนนจากการวัดระดับความสุขด้วยเครื่องมือ Happinometer
- 2) เป็นครอบครัวที่มีบุตรอายุไม่เกิน 18 ปี อาศัยอยู่ด้วยกัน
- 3) เป็นครอบครัวที่ทำงานอยู่กับองค์กรแห่งนี้ไม่น้อยกว่า 3 ปี
- 4) มีความสมัครใจให้ข้อมูลการวิจัยครั้งนี้

กลุ่มที่ 2 คณะทำงานนักสร้างสุข จำนวน 3 คน โดยมีเงื่อนไขที่สำคัญ ประกอบด้วย

- 1) เป็นทีมงานนักสร้างสุขขององค์กรที่มีบทบาทหน้าที่ดูแลส่งเสริมคุณภาพชีวิตของ พนักงาน
- 2) ได้รับอนุญาตจากผู้บริหารขององค์กรที่จะทำหน้าที่ให้ข้อมูลการส่งเสริมความสุข พนักงาน
- 3) มีความสมัครใจในการให้ข้อมูลการวิจัยครั้งนี้

กลุ่มที่ 3 ผู้บริหารองค์กร จำนวน 1 คน ซึ่งมีบทบาทในการกำหนดนโยบายส่งเสริม ความสุขให้แก่ครอบครัวพนักงาน โดยมีความสมัครใจในการให้ข้อมูลการวิจัยครั้งนี้

4.2 ขอบเขตของพื้นที่ศึกษา

ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของพื้นที่ศึกษาเฉพาะกรณีองค์กรต้นแบบด้านการส่งเสริม ความสุขของครอบครัว ได้แก่ บริษัท ริกการ์เมนต์ จำกัด ตั้งอยู่ในนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดราชบุรี ซึ่ง มี การส่งเสริมความสุขของครอบครัวพนักงานในองค์กรอย่างต่อเนื่อง

4.3 ขอบเขตด้านเนื้อหา

ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตเนื้อหาในการศึกษา ประกอบด้วย กระบวนการส่งเสริม ความสุขของครอบครัว ลักษณะกิจกรรมที่พนักงานสนใจเข้าร่วม การมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรม เหตุจูงใจที่ทำให้พนักงานเข้าร่วม ผลจากการทำกิจกรรมที่เกิดขึ้นกับครอบครัว การพัฒนาศักยภาพ สมาชิกครอบครัว โดยศึกษาจากการดำเนินงานที่ผ่านมาขององค์กรสุขภาพ

4.4 ขอบเขตด้านเวลา ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ตั้งแต่เดือนพฤศจิกายน 2560 – เดือนตุลาคม 2561

5. นิยามศัพท์เฉพาะ

ผู้วิจัยได้ให้ความหมายของตัวแปรที่ศึกษาครั้งนี้ ดังนี้

5.1 องค์กรสุขภาพ ในความของงานวิจัยครั้งนี้ หมายถึง องค์กรที่มีการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี ครอบคลุมทั้งด้าน กาย ใจ สังคมและจิตปัญญา เป็นการเสริมสร้างให้บุคลากรมีความสุข จากการได้เข้ามาเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร โดยมีพื้นฐานแนวคิดที่ว่า บุคลากรเป็นหัวใจสำคัญต่อการขับเคลื่อนการดำเนินงานขององค์กร

5.2 องค์กรสุขภาพต้นแบบ หมายถึง องค์กรที่ได้รับการคัดเลือกจากสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) และจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ว่าเป็นองค์กรที่มีระบบการจัดการที่ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุขในการทำงาน มีทีมในการดำเนินงานเพื่อเป็นกลไกขับเคลื่อนองค์กรอย่างชัดเจน และเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่องค์กรอื่นได้

5.3 การส่งเสริมความสุขของครอบครัวพนักงานในองค์กรสุขภาพ หมายถึง การบริหารและการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริม ช่วยเหลือ เกื้อหนุนให้พนักงานและครอบครัวของพนักงานที่ปฏิบัติงานในองค์กรมีความสุขในการดำเนินชีวิต ทั้งส่วนบุคคล ครอบครัว และการทำงาน

6. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ผู้วิจัยคาดหวังว่าผลการวิจัยเมื่อเสร็จสิ้นการวิจัย จะมีประโยชน์ ดังนี้

- 6.1 ได้ทราบถึงแนวทางการส่งเสริมความสุขของครอบครัวพนักงานในองค์กรสุขภาพ
- 6.2 มีองค์ความรู้ที่สำคัญในการส่งเสริมความสุขของครอบครัวพนักงานในองค์กรสุขภาพ ซึ่งจะเป็นแนวทางให้ผู้บริหารองค์กร นักทรัพยากรมนุษย์ หรือผู้ที่เกี่ยวข้องนำมาขับเคลื่อนสู่ความเป็นองค์กรสุขภาพอย่างเป็นระบบ
- 6.3 ได้ทราบถึงผลที่เกิดขึ้นกับครอบครัวพนักงานที่มีส่วนร่วมในกิจกรรมส่งเสริมความสุขกับองค์กร

บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การศึกษานี้เป็นการวิจัยเกี่ยวกับการส่งเสริมความสุขของครอบครัวพนักงานในองค์กร
สุภาพะ ศึกษาเฉพาะกรณีองค์กรต้นแบบด้านการส่งเสริมความสุขของครอบครัว ในบริษัท ริกิการ์แมนส์
จำกัด นิคมอุตสาหกรรมจังหวัดราชบุรี โดยผู้วิจัยทำการศึกษาทบทวนงานวิจัยและวรรณกรรมต่าง ๆ
ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับการส่งเสริมความสุขของครอบครัวและแนวทางการส่งเสริมความสุข
ครอบครัว
 - 1.1 แนวคิดเกี่ยวกับความสุขของครอบครัว
 - 1.2 แนวคิดเกี่ยวกับการส่งเสริมความสุขของครอบครัวและครอบครัวในฐานะส่วน
หนึ่งของระบบครอบครัวนิเวศ
 - 1.3 แนวทางการส่งเสริมความสุขของครอบครัว
 - 1.4 ครอบครัวกับคุณภาพชีวิต
2. แนวคิดเกี่ยวกับองค์กรสุภาพะกับบทบาทการส่งเสริมความสุขของครอบครัว
 - 2.1 แนวคิดเกี่ยวกับองค์กรสุภาพะ
 - 2.2 การบริหารงานขององค์กรสุภาพะ
 - 2.3 บทบาทขององค์กรสุภาพะในการส่งเสริมความสุขของครอบครัว
3. การวิจัยเชิงคุณภาพ
 - 3.1 แนวคิดเกี่ยวกับการวิจัยเชิงคุณภาพ
 - 3.2 กระบวนทัศน์ในการวิจัยเชิงคุณภาพ(paradigm)
 - 3.3 ระเบียบวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ
 - 3.4 จริยธรรมและจรรยาบรรณในการวิจัยเชิงคุณภาพ
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดเกี่ยวกับการส่งเสริมความสุขของครอบครัวและแนวทางการส่งเสริมความสุขครอบครัว

แนวคิดเกี่ยวกับการส่งเสริมความสุขของครอบครัว และแนวทางการส่งเสริมความสุขของครอบครัวนั้น มีแนวคิดที่เกี่ยวข้องหลายประการ ผู้วิจัยได้ประมวลมาเพื่อเป็นแนวทางในการศึกษาครั้งนี้ ดังนี้

1.1 แนวคิดเกี่ยวกับความสุขของครอบครัว

ผู้วิจัยได้ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดเกี่ยวกับความสุขของครอบครัว โดยทำความเข้าใจตั้งแต่ ความหมายของครอบครัว ความหมายและความสำคัญของความสุขครอบครัว ซึ่งมีนักวิชาการผู้เชี่ยวชาญได้เสนอแนวคิดและให้ความหมายไว้มากมาย มีรายละเอียดดังนี้

1.1.1 ความหมายของครอบครัว

คำว่า “ครอบครัว” หมายถึง กลุ่มของบุคคลที่มักจะมีความสัมพันธ์กัน มักจะอาศัยอยู่ด้วยกันอย่างน้อยในบางส่วนของชีวิต ทำงานร่วมกันเพื่อสนองความจำเป็น และมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกันเพื่อทำให้ความต้องการประสบความสำเร็จ ครอบครัวไม่จำเป็นต้องเกิดขึ้นจากแนวคิดดั้งเดิมตามกฎหมาย เช่น การแต่งงานและการเป็นผู้ปกครองเท่านั้น แต่ครอบครัวรวมถึงการมีผู้ใหญ่จำนวนหนึ่งถึงสองคนที่ยอมรับบทบาทหน้าที่ของผู้ปกครอง และเด็กที่ยอมรับการดูแลอบรมสั่งสอนจากผู้ปกครองดังกล่าว ครอบครัวเป็นหน่วยเล็ก ๆ ของสังคมที่มักประกอบด้วย สามี ภรรยาและลูก แต่ในบางครั้งอาจขาดองค์ประกอบใดองค์ประกอบหนึ่ง หรืออาจมีองค์ประกอบอื่น เช่น ญาติ หรือเพื่อนที่ไม่มีความสัมพันธ์ทางสายเลือด ลักษณะหรือคุณสมบัติที่สำคัญต่อการเป็นสมาชิกในครอบครัว คือ ความเต็มใจที่จะรักและพยายามที่จะเข้าใจสมาชิกคนอื่น ๆ ในครอบครัว และอยู่เคียงข้างกันในเวลาที่มีความทุกข์หรือมีความสุข ครอบครัวเป็นหน่วยที่ทำให้บุคคลรู้สึกถึงความแข็งแกร่งของกลุ่มสมาชิก มากกว่าการเป็นสมาชิกของสถาบันอื่น ๆ ในสังคม ครอบครัวทำให้บุคคลรู้สึกถึงความมั่นคงและปลอดภัยในชีวิต (จรรยาพร สุภาพ 2558: 1-2)

เมื่อก้าวถึงครอบครัว ในอดีต ครอบครัว หมายถึง สถาบันพื้นฐานของสังคมที่ประกอบด้วยสามีภรรยา และหมายรวมถึงลูกด้วย แต่ปัจจุบันความหมายของครอบครัวได้มีการเปลี่ยนแปลงไป ดังที่สำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว (2552) ได้ให้ไว้ว่า ครอบครัว หมายถึง กลุ่มบุคคลที่ผูกพันและใช้ชีวิตร่วมกัน ทำหน้าที่เป็นสถาบันหลัก เป็นฐานรากที่สำคัญยิ่งต่อการดำรงชีวิตในสังคม ครอบครัวมีหลากหลายรูปแบบและหลายลักษณะนอกเหนือจากครอบครัวที่ประกอบด้วยบิดา มารดา และบุตร นอกจากนี้ครอบครัวยังถูกอธิบายไว้หลากหลายแง่มุม ดังที่สมาคมคหเศรษฐศาสตร์แห่งประเทศไทย (2542) ได้อธิบายไว้ว่า ในมุมมองทางชีววิทยา ครอบครัว หมายถึง

กลุ่มคนที่เกี่ยวพันกันทางสายเลือด (การถ่ายทอดโครโมโซมและยีน) ส่วนในมุมมองของกฎหมาย ครอบครัวหมายถึง ชายหญิงที่จดทะเบียนสมรสกัน คนเหล่านี้เป็นครอบครัวเดียวกันตามกฎหมาย ซึ่งบิดามารดาและบุตรมีหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติต่อกันตามกฎหมาย เช่น บุตรมีสิทธิได้รับมรดกจากบิดามารดา ในมุมมองทางเศรษฐกิจ ครอบครัว หมายถึง คนที่ใช้จ่ายร่วมกันจากเงินงบเดียวกันแม้จะไม่ได้อยู่ร่วมกัน เช่น เมื่อสมรสแล้วแยกบ้านไปอยู่ต่างหาก แต่ยังคงส่งเสียให้เงินน้องเล่าเรียนเช่นนี้นับว่าใช้จ่ายงบเดียวกัน เป็นครอบครัวเดียวกัน ในมุมมองทางสังคม ครอบครัวหมายถึง กลุ่มคนที่รวมอยู่ในบ้านเดียวกัน อาจเกี่ยวหรือไม่เกี่ยวพันทางสายเลือดหรือทางกฎหมาย แต่มีปฏิสัมพันธ์ ให้ความรักและความเอาใจใส่ต่อกันมีความปรารถนาดีต่อกัน

จากความหมายของครอบครัว คือ “กลุ่มบุคคลที่มีความสัมพันธ์กัน มีความผูกพันกันทางอารมณ์ และจิตใจ ในการดำเนินชีวิตร่วมกัน รวมทั้งการพึงพิงทางสังคมและเศรษฐกิจ” และเนื่องจากการเปลี่ยนแปลงของสังคมและเศรษฐกิจ ทำให้กลุ่มบุคคลที่มาอยู่ร่วมกันในครอบครัวมีหลากหลายมากขึ้น โดยเฉพาะบุคคลที่มีความสัมพันธ์ทางกฎหมาย ทางสายเลือดเท่านั้น ยังมีกลุ่มบุคคลที่มีความสัมพันธ์ในรูปแบบอื่น ๆ มาอยู่ร่วมกันเป็นครอบครัว โดยจำแนกประเภทของครอบครัวที่มีความหลากหลายไว้ดังนี้

1. ครอบครัวเดี่ยว ประกอบด้วย สามี ภรรยาและบุตร
2. ครอบครัวคู่สมรสที่ยังไม่มีบุตร
3. ครอบครัวที่มีพ่อหรือแม่เพียงคนเดียวที่ต้องเลี้ยงลูกตามลำพัง เนื่องจากคู่สมรสเสียชีวิต หย่า แยกทางกัน หรือไม่ได้แต่งงาน
4. ครอบครัวบุญธรรม ประกอบด้วย สามี ภรรยาและบุตรบุญธรรม
5. ครอบครัวที่พ่อ หรือแม่ แต่งงานใหม่
6. ครอบครัวขยาย ประกอบด้วย เครือญาติตั้งแต่ 3 ชั่วคนขึ้นไป ที่มีความสัมพันธ์ทางกฎหมาย คือ แต่งงานกัน หรือทางสายเลือด
7. ครอบครัวที่บุคคลเพศเดียวกันอยู่ด้วยกัน

ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็ครอบครัวในลักษณะแบบใด สุดท้ายแล้วทุกครอบครัวต่างมีเป้าหมายของการใช้ชีวิตลักษณะเดียวกัน นั่นก็คือต้องการอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข (Happy Family) (ศิริกุล อิศรานุรักษ์ 2542: 2-3)

1.1.2 ความหมายของความสุขของครอบครัว

ความสุขของครอบครัว หรือครอบครัวที่ผู้คนพึงปรารถนาได้ถูกแทนที่ด้วยถ้อยคำที่หลากหลาย อาทิ ครอบครัวอบอุ่น ครอบครัวที่มีความสุข ครอบครัวที่พึงประสงค์ ครอบครัวผาสุก ครอบครัวอยู่ดีมีสุข ครอบครัวเข้มแข็ง ครอบครัวมั่นคง ฯลฯ แต่สำหรับงานวิจัยนี้ขอใช้คำว่า

“ความสุขครอบครัว” หรือ Happy family สำหรับมิติของ Happy family นั้น ในทัศนะของต่างประเทศ ได้ให้ความหมายของการมีความสุขครอบครัว ในมุมมองของความรู้สึกภายในที่ครอบครัวต้องมีความรัก ความผูกพัน เข้าอกเข้าใจกันและกัน อยากช่วยเหลือและทำให้สมาชิกในครอบครัวรู้สึกพึงพอใจและมีความสุข และในแง่ของความสัมพันธ์ทางกายภาพที่ต้องการใช้เวลาด้วยกันทำกิจกรรมต่าง ๆ อย่างสม่ำเสมอ มีการปรึกษาหารือและร่วมกันแก้ไขปัญหา ซึ่งองค์ประกอบของการพัฒนาไปสู่ครอบครัวที่มีความสุข ประกอบด้วย การผูกมัดและการคุ้มครอง (commitment and protectionism) การมีจิตใจดี มีน้ำใจ และใจกว้าง (kindness and generosity) การสื่อสาร (communication) การจัดการความขัดแย้ง (style of conflict) การใช้เวลาด้วยกันของครอบครัว (family time together) การประเมินตนเอง (self-assessment) การเคร่งศาสนา (religiosity) การมีอารมณ์ดี เอื้ออาทร สนุกสนาน และมีอารมณ์ขัน (laughter, warmth, joy and humor) การรับผิดชอบ (responsibility) เป็นต้น (Nelson Acquilano, 2552 อ้างถึงใน จรวยพร สุภาพ 2558: 2-3)

สำหรับประเทศไทยพบว่า ความหมายของความสุขของครอบครัว หรือ happy family นี้มีการกำหนดไว้ไม่แตกต่างกันมากนัก โดยภาพรวมมีการให้ความหมาย happy family ในแง่มุมมองของการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในครอบครัวเป็นส่วนใหญ่ โดยกล่าวถึง การมีครอบครัวที่มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน มีความผูกพัน เอาใจใส่ มีเวลาทำกิจกรรมร่วมกัน สนทนอย่างเอื้ออาทร มีความกตัญญู มีระเบียบวินัย ปราศจากความรุนแรงในครอบครัว ผู้เชี่ยวชาญได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

นิตยา ขชภักดี และคณะ (2545: 2) จากสถาบันแห่งชาติเพื่อการพัฒนาเด็กและครอบครัว มหาวิทยาลัยมหิดล ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความสุขของครอบครัว คือ การที่บุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปดำเนินชีวิตร่วมกันโดยมีความรักผูกพันปรารถนาดีต่อกันรับผิดชอบเอาใจใส่ดูแลซึ่งกันและกันมีส่วนร่วมทุกข์ร่วมสุขปรึกษาหารือและแก้ปัญหาาร่วมกันในบรรยากาศที่สงบสุขเป็นครอบครัวที่เรียกว่า “ครอบครัวอยู่ดีมีสุข” ซึ่งประกอบด้วย การรวมตัวของสมาชิกที่มีจุดหมายในการสร้างครอบครัวร่วมกัน การมีบทบาทหน้าที่ของครอบครัวหมายถึงการทำหน้าที่ของครอบครัวที่จะดูแลความต้องการและพัฒนาคุณภาพของสมาชิกอย่างเป็นองค์รวมได้แก่ด้านเศรษฐกิจด้านความเป็นอยู่ทั้งร่างกายและจิตใจด้านการพัฒนาปลูกฝังความเป็นมนุษย์ที่ดีเป็นแหล่งที่เอื้อต่อการเรียนรู้และถ่ายทอดวัฒนธรรมสัมพันธภาพในครอบครัว เกี่ยวข้องปฏิสัมพันธ์ของสมาชิกในครอบครัวที่เพิ่มความผูกพันเคารพรักและเอื้ออาทรต่อกัน ซึ่งประเมินได้จากพฤติกรรมการสื่อความหมาย มีส่วนร่วมปรึกษาหารือ ตัดสินใจ และทำกิจกรรมในบรรยากาศที่สงบสุข

จิตตินันท์ เดชะคุปต์ (2547: 69) ผู้เชี่ยวชาญด้านครอบครัวจากมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ได้กล่าวถึงคุณสมบัติของครอบครัวไทยที่พึงประสงค์ไว้ว่า สมาชิกทุกคนในครอบครัวมีความรักใคร่กลมเกลียว มีความรับผิดชอบ ประกอบอาชีพสุจริต รู้จักประหยัดเก็บออมสร้าง

ฐานะครอบครัวให้มั่นคง พ่อแม่เป็นแบบอย่างที่ดีในการดำเนินชีวิตอย่างมีคุณธรรม ไม่ทะเลาะเบาะแว้ง ทำร้ายกันและกัน มีทักษะการอบรมเลี้ยงดูบุตรให้เป็นคนดีและส่งเสริมให้ได้รับการศึกษาตามศักยภาพ สมาชิกในครอบครัวมีความสุขภาพดี สถานที่อยู่อาศัยปลอดภัยถูกสุขลักษณะปราศจากมลพิษ มีความเป็นระเบียบเรียบร้อย และสมาชิกรู้จักคุณค่าตนเอง มีส่วนร่วมและบำเพ็ญตนเป็นประโยชน์ต่อสังคม

สำหรับการให้ความหมายความสุขของครอบครัวในด้านการเสริมสร้างสุขภาวะองค์กรของสำนักสนับสนุนสุขภาวะองค์กร ภายใต้สำนักงานกองทุนสนับสนุนการส่งเสริมสุขภาพ (สสส.) ผู้ริเริ่มแนวคิดการเสริมสร้างองค์กรสุขภาวะ (happy workplace) ได้ให้ความหมาย คำว่า ความสุขครอบครัว (Happy Family) ไว้ว่า หมายถึง การมีครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคง เป็นการส่งเสริมการสร้างความรักความผูกพันในครอบครัวและมีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครอบครัวของพนักงานกับองค์กร เห็นได้ว่าการให้ความหมาย Happy Family ในงานเสริมสร้างองค์กรสุขภาวะ มีความแตกต่างจากนิยามอื่นๆ ที่มิใช่การมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในครอบครัวเท่านั้น แต่เป็นการปฏิสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกครอบครัวกับคนภายนอกทั้งในระดับองค์กรและสังคม อีกทั้งเป็นการให้ความหมายในแง่ของการที่องค์กรเป็นตัวแปรสำคัญในการขับเคลื่อนให้เกิด Happy Family ให้กับพนักงานของตนเอง ซึ่งจะเป็นการสร้างสายสัมพันธ์ที่ดีระหว่างองค์กร พนักงาน และครอบครัวของพนักงาน (ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์ 2559: 15)

จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง สามารถสรุปความหมายของคำว่า ความสุขของครอบครัว หรือ Happy Family ในบริบทของงาน Happy Workplace ได้ว่า *ความสุขของครอบครัว* หมายถึง *สภาวะที่ครอบครัวมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันระหว่างสมาชิกในครอบครัว เป็นครอบครัวที่มีสุขภาพดี มีความสุขสงบในจิตใจ รู้จักผ่อนคลายความเครียด มีน้ำใจเอื้ออาทรต่อกัน มีความมั่นคงทางเศรษฐกิจ มีความรักในการเรียนรู้เพื่อเพิ่มพูนทักษะการทำงานและการดำรงชีวิต รวมถึงรับผิดชอบต่อบทบาทหน้าที่ของตนเองทั้งในบทบาทของการเป็นสมาชิกครอบครัวและสังคม*

1.1.3 ความสำคัญของการส่งเสริมความสุขของครอบครัว

การส่งเสริมให้เกิดความสุขในครอบครัวนั้นนับว่าเป็นเรื่องสำคัญที่ทุกภาคส่วนควรร่วมในการส่งเสริม เพื่อสร้างสังคมให้น่าอยู่มากยิ่งขึ้น เนื่องจากครอบครัวเป็นสถาบันที่มีอิทธิพลที่สุดต่อชีวิตคนในสังคม มีความสำคัญทั้งด้านสังคมวัฒนธรรม ด้านเศรษฐกิจ และด้านการเมืองการปกครอง กล่าวคือ ด้านสังคมวัฒนธรรม ครอบครัวจะทำหน้าที่หล่อหลอมและพัฒนาพื้นฐานบุคลิกภาพให้แก่สมาชิกของครอบครัว ด้วยการอบรมเลี้ยงดู ให้ความรัก ความเอื้ออาทร เกื้อหนุน ให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน พร้อมทั้งปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยม ความเชื่อ เสริมสร้างทัศนคติและถ่ายทอดวัฒนธรรมทางสังคมให้แก่สมาชิกในครอบครัวเพื่อให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพและเป็นสมาชิกที่ดีของสังคม ขณะเดียวกันครอบครัวยังเป็นด่านแรกที่คอยคุ้มครอง ช่วยเหลือ เกื้อกูลสมาชิกเมื่อตกทุกข์ได้ยาก

และปัญหาสังคมหลายประการที่เกิดขึ้นสามารถแก้ไขได้โดยสถาบันครอบครัว ดังนั้น ครอบครัวจึงเป็นสถาบันพื้นฐานในการสร้างสังคมที่น่าอยู่สำหรับ ด้านเศรษฐกิจ ถึงแม้ว่าครอบครัวเป็นหน่วยเศรษฐกิจที่เล็กแต่มีความสำคัญต่อระบบเศรษฐกิจส่วนรวมของประเทศ ทั้งด้านการผลิต การบริโภค และการออม ซึ่งถ้าบุคคลในครอบครัวได้รับการปลูกฝังนิสัยรักการทำงาน มีความรับผิดชอบ ซื่อสัตย์ต่ออาชีพของตน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีวินัยในตนเอง และรู้จักใช้จ่ายอย่างมีเหตุผล ก็จะทำให้สมาชิกในครอบครัวเป็นผู้ผลิตและผู้บริโภคที่มีคุณภาพ และเป็นพลังพื้นฐานในการเสริมสร้างความเข้มแข็งให้แก่เศรษฐกิจส่วนรวมของประเทศต่อไป อีกทั้งใน ด้านการเมืองการปกครอง ครอบครัวเป็นเสมือนแหล่งเรียนรู้และบ่มเพาะทักษะทางการเมืองการปกครอง ซึ่งเป็นผลมาจากการที่สมาชิกในครอบครัวใช้ชีวิตร่วมกันอย่างมีกติกา รู้จักบทบาทหน้าที่รับผิดชอบของตนเอง เคารพในสิทธิซึ่งกันและกัน มีความเอื้ออาทรต่อกัน มีการร่วมกันปรึกษาหารือตัดสินใจ และทำกิจกรรมในบรรยากาศที่สงบสุข (มนัส วณิชชานนท์ 2550: 26-33) จะเห็นได้ว่า ครอบครัวเป็นพื้นฐานในการสร้างให้สังคมเป็นสังคมที่มีคุณภาพ น่าอยู่น่าอาศัย

1.2 แนวคิดเกี่ยวกับการส่งเสริมความสุขของครอบครัวในฐานะส่วนหนึ่งของระบบมนุษย-นิเวศวิทยา

หากพิจารณาในส่วนของครอบครัว จะเห็นได้ว่าครอบครัวทุกครอบครัวอยู่ภายในสิ่งแวดล้อมใหญ่ ซึ่งเรียกรวมว่าระบบสังคมและระบบนิเวศ ครอบครัวก็เป็นสภาพแวดล้อมในตนเองด้วย โดยเฉพาะครอบครัวแต่ละครอบครัวจัดเป็นสภาพแวดล้อมสำคัญต่อการพัฒนาและการเติบโตส่วนบุคคล ครอบครัวจึงมีอิทธิพลสำคัญอย่างยิ่งยวดต่อการพัฒนาบุคคลทั้งทางความคิด การกระทำ และการเติบโตทางบุคลิกภาพ

1.2.1 ทฤษฎีระบบครอบครัวนิเวศ (Family Ecological Model)

เมื่อนิยามครอบครัวว่าเป็นสภาพแวดล้อมในที่ซึ่งบุคคลต่าง ๆ มีปฏิสัมพันธ์ต่อกันขณะที่ต้องขบคิดหรือแก้ไขปัญหาการดำรงชีวิตแล้ว ถ้าใช้แนวคิดทางระบบนิเวศมาเป็นกรอบความเข้าใจต่อไป ครอบครัวจะกลายเป็นระบบซึ่งประกอบด้วยบุคคลหลายคนซึ่งกำลังปฏิบัติการภายในระบบใหญ่ของสังคมในที่ที่ตนเองเป็นส่วนหนึ่งอยู่ ในแนวคิดที่กว้างนี้ ครอบครัวจะมีปฏิสัมพันธ์กับระบบอื่นบ่อยครั้งบนฐานของการดำรงชีวิตประจำวัน การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นทั้งในสภาพแวดล้อมครอบครัวและสภาพแวดล้อมที่ใหญ่กว่าซึ่งครอบครัวตั้งอยู่จะมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันอยู่ตลอดเวลาและการมีปฏิสัมพันธ์นี้ไม่อาจหลีกเลี่ยงได้ ดังนั้น การพิจารณาครอบครัวว่าเป็นสภาพแวดล้อมในตัวเองและยังเป็นส่วนของระบบนิเวศหรือสภาพแวดล้อมใหญ่จะมีประโยชน์อย่างมากต่อการเสนอแนะเพื่อการพัฒนา และสามารถนำไปใช้และวิพากษ์วิจารณ์ปรับปรุงนโยบายครอบครัวได้ตรงกับความจริงที่เกิดขึ้นด้วย

ยูริ บรอนเฟนเบรนเนอร์ (Urie Bronfenbrenner) นักจิตวิทยาพัฒนาการผู้ที่มีชื่อเสียงคนหนึ่งของโลกมีความห่วงใยในการใช้ความรู้ด้านพัฒนาการเด็กและความสัมพันธ์ในครอบครัว

ให้เกิดประโยชน์อย่างจริงจังในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคคลในสังคม จึงได้สร้างทฤษฎีระบบนิเวศครอบครัว (Family Ecological Model) เป็น โมเดลการพัฒนาบุคคลในสภาพแวดล้อมทางสังคมขึ้น (Bronfenbrenner 1979, 1986) โมเดลดังกล่าวได้ให้ทางเลือกในการศึกษาเรื่องปฏิสัมพันธ์ของบุคคลอย่างเป็นระบบ

เริ่มด้วยนิเวศวิทยาของเด็ก ซึ่งเป็นสภาพแวดล้อมทางสังคมที่สำคัญยิ่งของบุคคล ประกอบด้วยโครงสร้างจำนวนหลายโครงสร้าง บرونเฟนเบรนเนอร์ให้พิจารณาภาพของบริบทเหล่านี้ว่าเป็นระบบที่ถูกล็อกเข้าด้วยกันแบบรังนก บริบทแรก คือ สภาพแวดล้อมแรกของเด็ก เช่น บ้านหรือครอบครัว ชั้นเรียน สนามเด็กเล่น ซึ่งแต่ละสภาพแวดล้อมแรกนี้ เรียกว่า **ระบบจุลภาค (Microsystem)** ระบบจุลภาคนี้จะมี 3 ด้าน ได้แก่ สถานที่ทางกายภาพและวัตถุ บุคคลต่าง ๆ ภายในบทบาทของตนและความสัมพันธ์ที่ตนมีต่อเด็กและกิจกรรมที่บุคคลกระทำกับเด็กและที่บุคคลและเด็กกระทำต่อกันและกัน

บริบทที่สอง ได้แก่ **ระบบกึ่งกลาง (Mesosystem)** ซึ่งประกอบด้วยความสัมพันธ์ระหว่างกันของระบบจุลภาคหนึ่งหรือมากกว่านั้นของบุคคล เช่น ความสัมพันธ์ระหว่างบ้านและโรงเรียน หรือบ้านกับกลุ่มเพื่อน

บริบทที่สาม ได้แก่ **ระบบภายนอก (Exosystem)** ซึ่งเป็นสภาพแวดล้อมหนึ่งแห่งหรือมากกว่าที่เด็กไม่ได้มีส่วนร่วม แต่ได้รับความกระทบกระเทือนในระบบจุลภาคของตน ระบบภายนอกของเด็กโดยปกติแล้วจะรวมการทำงานของพ่อแม่และคณะกรรมการโรงเรียนไว้ด้วย

สุดท้ายบริบทที่สี่ คือ **ระบบมหภาค (Macrosystem)** ซึ่งคล้ายกับแนวคิดทางวัฒนธรรม โดยเป็นระบบที่ประกอบด้วยการวางแผนของระบบจุลภาค ระบบกึ่งกลางและระบบภายนอก พร้อมกับอุดมการณ์ที่สนับสนุนในวัฒนธรรมย่อยหรือวัฒนธรรมใหญ่ของแต่ละสังคม

เด็กแต่ละคนภายในครอบครัวจะผ่านขั้นของแนวต่อหรือแนวเชื่อมทางนิเวศวิทยา (Ecological transition) เมื่อตำแหน่งของตนภายในสภาพแวดล้อมทางนิเวศวิทยาเปลี่ยนแปลง อันเนื่องมาจากการเปลี่ยนแปลงในบทบาทหน้าที่และสถานการณ์หรือทั้งสองกรณี เช่น เวลาที่เด็กกำลังเกิด การเริ่มไปโรงเรียน การมีบ้านใหม่ การย้ายบ้านของครอบครัว การสูญเสียชีวิตของปู่ย่า ตายาย การเดินทาง การก้าวสู่สภาพแวดล้อมใหม่ ล้วนเป็นเหตุการณ์ที่สำคัญมากในชีวิตของบุคคล หัวเลี้ยวหัวต่อของการเปลี่ยนแปลงเชิงนิเวศจะเป็นทั้งผลและสาเหตุของพัฒนาการของบุคคล โดยการที่บุคคลก้าวสู่การเปลี่ยนแปลงแต่ละครั้งนั้นจะเกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงในระดับหนึ่งหรือทั้งสี่ระดับของนิเวศวิทยาตามที่ได้กล่าวมาแล้ว โดยเฉพาะวิธีการศึกษาเชิงนิเวศวิทยาในเหตุการณ์ต่าง ๆ ของชีวิตครอบครัวในแต่ละระยะจะช่วยให้บุคคลเกิดความเข้าใจในความสัมพันธ์ระหว่างพ่อแม่และลูก และการสนับสนุนของครอบครัวต่อการปฏิบัติบางเรื่องของเด็กได้อย่างชัดเจนลึกซึ้งมากขึ้น

ดังนั้น เมื่อพิจารณาครอบครัวในฐานะที่เป็นส่วนหนึ่งของระบบนิเวศมนุษย์ (Human Ecosystem) นักจิตวิทยาหมายถึงการมองครอบครัวในฐานะเป็นสิ่งแวดล้อมหนึ่งที่อยู่ภายในของ สิ่งแวดล้อมอีกอันหนึ่ง สิ่งแวดล้อมสำคัญทั้งสองนี้ได้รับความสลับซับซ้อนเกี่ยวโยงระหว่างวัฒนธรรม อารมณ์ ความต้องการ และเศรษฐกิจของบุคคลร่วมกันในครอบครัว บุคคลทุกคนถูกจัดวางลักษณะ โดยความสัมพันธ์ทางครอบครัวในที่ซึ่งบุคคลเติบโตจากวัยเด็กและที่ซึ่งเขาได้พยายามพัฒนาตนเอง ตลอดชีวิต บุคคลอาจเลือกอาชีพทางการงานที่ตนชอบหรือถนัด ร่วมในพรรคการเมืองที่ตนพอใจ แต่พ่อแม่พี่น้องและบรรพบุรุษของเขายังคงอยู่และเป็นแรงบังคับสำคัญตลอดชีวิตของบุคคลนั้น การดำรงอยู่ เป็นอยู่ของบุคคลสามารถบอกได้ในค่านิยมของบุคคลนั้น ขณะที่บุคคลคิดว่าครอบครัวได้ให้อะไรแก่ ตน เขาก็จะถูกบังคับให้ต้องพิจารณาอีกด้วยว่า อะไรเป็นสิ่งที่เขาปรารถนาจะเก็บรักษาไว้ เปลี่ยนแปลง หรือละทิ้ง หรือต้องปรับปรุงทั้งในช่วงเวลาของชีวิตของตนเองและช่วงเวลาในอนาคตเพื่อประโยชน์ของ ลูกหลานต่อไปในวันข้างหน้า

การมองภาพครอบครัวในฐานะที่เป็นส่วนหนึ่งของสภาพแวดล้อมหรือระบบ นิเวศมนุษย์นี้ นักจิตวิทยามองเห็นสภาพแวดล้อมภายในซึ่งบุคคลมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันในหลาย ๆ ทาง ทั้งด้านขนบธรรมเนียม ประเพณี พิธีกรรม หรือกิจวัตรประจำวัน เพื่อการขบปัญหาประจำวันในการ ดำรงชีวิตอยู่ต่อไปของมนุษย์ โดยตระหนักว่าครอบครัวเป็นส่วนหนึ่งของสภาพแวดล้อมใหญ่ทางสังคม วัฒนธรรม เศรษฐกิจ และกายภาพ ซึ่งขึ้นอยู่กับความพอใจของความต้องการเหล่านี้ ตลอดจนมีการ ขอมรับการเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์ต่อกันของสภาพแวดล้อมต่าง ๆ และความรับผิดชอบที่สิ่งเหล่านี้ให้ไว้แก่ สังคมเพื่อการตัดสินใจ

กล่าวโดยสรุป ครอบครัวแม้จะเป็นหน่วยเล็กที่สุดของสังคม แต่ก็จัดเป็น สถาบันสังคมที่มีอิทธิพลที่สุดในการสร้างและพัฒนาคน สามารถพิจารณาได้ว่าเป็นส่วนหนึ่งของระบบ สภาพแวดล้อมเชิงนิเวศมนุษย์ที่แสดงความเกี่ยวข้องสัมพันธ์อย่างละเอียดอ่อนและสลับซับซ้อนระหว่าง บุคคลกับทุกส่วนของครอบครัว และระหว่างแต่ละส่วนของครอบครัวกับระบบสำคัญอื่น ๆ ของสังคม ซึ่งในที่สุดจะส่งผลรวมต่อการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ของบุคคลทั้งในด้านความคิด จิตใจ และลักษณะ พฤติกรรมที่ปรากฏ ด้วยวิธีการศึกษาครอบครัวในฐานะที่เป็นส่วนหนึ่งของระบบนิเวศมนุษย์ จะทำให้ บุคคลสามารถเข้าใจ “ครอบครัว” ทั้งของตนเอง และของผู้อื่น ได้อย่างลึกซึ้งและแท้จริงได้ อีกทั้งยังจะ ช่วยให้เกิดแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคคลและครอบครัวที่เชื่อมโยงกันอย่างสลับซับซ้อน และละเอียดอ่อนกับระบบต่าง ๆ ของสังคมที่โยงใยเข้าด้วยกันในทุกช่วงรอยต่อของการเปลี่ยนแปลงทาง สภาพแวดล้อมของชีวิตครอบครัวด้วย (จรรยา สุวรรณทัต, 2547: 12-14)

1.2.2 แนวคิดเกี่ยวกับการส่งเสริมความสุขของครอบครัว

การศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าข้อมูลจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จนสามารถสรุปความหมายของคำว่า *การส่งเสริมความสุขของครอบครัว* หมายถึง การบริหารและการดำเนินงานในการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริม ช่วยเหลือ เกื้อหนุนให้พนักงานและครอบครัวมีความสุขในการดำเนินชีวิต ทั้งส่วนบุคคล ครอบครัว และการทำงาน

เมื่อเป้าหมายคือการส่งเสริมความสุขของครอบครัว องค์กรจึงจำเป็นต้องมีการปรับเปลี่ยนทัศนคติและเปลี่ยนมุมมองของคนในองค์กร เพื่อให้เกิดความคิดใหม่ ในการอยู่ร่วมกันและทำงานอย่างมีความสุข เกิดภาวะ “สมดุลของชีวิต” นั่นคือคนทำงานมีทักษะการทำงานที่ดี (Work Skill) และมีทักษะการใช้ชีวิตที่ดี (Life skill) ควบคู่กันไป (สิรินันท์ กิตติสุขสถิต และคณะ 2557: 59)

จากการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับการส่งเสริมความสุขครอบครัว (Happy Family) ตามกรอบแนวคิดความสุข 8 ประการ (Happy 8 Menu) ของสำนักสนับสนุนสุขภาวะองค์กร สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) (ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์ 2555 อ้างถึงใน สิรินันท์ กิตติสุขสถิต และคณะ 2555: 19-20) ซึ่งได้นำเสนอแนวคิดการเสริมสร้างองค์กรสุขภาวะ (Happy Workplace) ที่มุ่งสร้างคนในองค์กรให้เป็นคนที่มีความสุขบนพื้นฐานความสุข 8 ประการ และการสร้างสุขในครอบครัว (Happy Family) ก็เป็นอีกหนึ่งความสุขที่สำคัญในการสร้างองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งความสุข ซึ่งสามารถแบ่งได้เป็น 8 ด้าน ได้แก่ ความสุขในด้านครอบครัว ความสุขด้านปัญญา สุขภาพดี ความสุขด้านการผ่อนคลาย ความสุขสงบทางใจ น้ำใจดี ความสุขในทางเศรษฐกิจ และความสุขที่ได้รับผิดชอบต่อบทบาทหน้าที่ทางสังคม มีรายละเอียดของแต่ละองค์ประกอบ (วาริสากรณ์ ทองสอาด, 2559: 6-24) ต่อไปนี้

1) ด้านที่ 1 ความสุขในด้านครอบครัว (Happy Family)

จากการทบทวนวรรณกรรมจะพบว่าองค์ประกอบที่นักวิชาการหรือผู้ศึกษาวิจัยด้านครอบครัวเห็นตรงกันว่ามีความสำคัญต่อการเป็นครอบครัวดีคือ ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างสมาชิกครอบครัว ซึ่งเป็นลักษณะการมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันระหว่างสมาชิกในครอบครัวที่อาศัยอยู่ร่วมกัน โดยครอบครัวที่มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ต้องมีการใช้เวลาทำกิจกรรมร่วมกันอย่างมีคุณภาพ ถึงแม้คนส่วนที่ต้องทำงานไกลบ้านจะมีโอกาสพบปะครอบครัวเพียงไม่กี่ครั้งต่อปี แต่ทุกครั้งที่มีโอกาสได้ พบกัน สมาชิกในครอบครัวจะมีการใช้เวลาทำกิจกรรมร่วมกัน นอกจากนี้สมาชิกในครอบครัวควรมีการสื่อสารเชิงบวก โดยพูดคุยปรึกษาหารือ มีการรับฟังความต้องการของสมาชิกคนอื่น ๆ ในครอบครัว ใช้คำพูดที่สุภาพ คิดก่อนพูด พูดให้กำลังใจกันและกัน ส่วนครอบครัวที่มีความสัมพันธ์ไม่ดีนั้น จะมีลักษณะตรงกันข้ามคือ เกิดความห่างเหิน และนำไปสู่ปัญหาและความขัดแย้งกันที่สุดในที่สุด

2) ด้านที่ 2 ความสุขด้านปัญญา (Happy brain)

การเรียนรู้เป็นเครื่องมือสำคัญในการยกระดับคุณภาพครอบครัว เพราะความรู้ช่วยเสริมศักยภาพให้พนักงานและครอบครัวมีทักษะความสามารถในการปรับตัวและดำรงชีวิตในสภาพสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต ดังนั้น พนักงานและครอบครัวควรได้รับการส่งเสริมด้านการเรียนรู้ หรือ การมีปัญญาดี โดยเน้นการให้พนักงานและสมาชิกครอบครัวได้รับโอกาสในการเรียนรู้ทั้งในและนอกระบบ รวมถึงการได้รับข้อมูลข่าวสารที่จำเป็นและเป็นประโยชน์เพื่อนำมาปรับใช้ในการทำงานและการดำรงชีวิตประจำวัน รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของสภาพสังคม ผ่านสื่อต่าง ๆ โดยองค์กรเป็นผู้จัดหาหรือสนับสนุน ซึ่งถือว่าเป็นองค์ประกอบสำคัญอันดับต้น ๆ ที่จะพัฒนาให้ครอบครัวพนักงานเป็นครอบครัวดี

3) ด้านที่ 3 สุขภาพดี (Happy body)

การจะสร้างให้เป็นครอบครัวที่มีความสุขได้นั้น สมาชิกครอบครัวควรมีสภาพดี ซึ่งหมายถึงการที่สมาชิกในครอบครัวมีความรู้ และทักษะในการดูแลสุขภาพอนามัยของตนเอง และสมาชิกครอบครัว หลีกเลี่ยงพฤติกรรมเสี่ยงต่าง ๆ อาทิ บุหรี่ สุรา ยาเสพติด การพนัน รวมถึงการมีที่อยู่เป็นหลักแหล่ง มีสภาพแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย เพราะการมีสุขภาพดีย่อมทำให้พนักงานและครอบครัวมีต้นทุนชีวิตที่ดี และพร้อมที่จะพัฒนาศักยภาพในด้านอื่น ๆ อีกทั้งเมื่อบุคคลมีสุขภาพดีแล้วย่อมสามารถดูแลช่วยเหลือบุคคลรอบข้างให้มีความสุขสมบูรณ์ได้

4) ด้านที่ 4 ความสุขด้านการผ่อนคลาย (Happy Relax)

การอยู่ร่วมกันในครอบครัวภายใต้สภาพสังคมในปัจจุบัน สมาชิกครอบครัวแต่ละคนต้องเผชิญกับสภาวะความกดดัน ความ ตึงเครียดมากมาย ทั้งความกดดันจากการทำงาน การศึกษาเล่าเรียน และการใช้ชีวิต อันจะส่งผลต่อความสุขของตัวพนักงานและครอบครัว อีกทั้งยังส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานอีกด้วย พนักงานและสมาชิกครอบครัวจึงจำเป็นต้องมีทักษะในการจัดการความเครียด เพื่อสร้างบรรยากาศที่สนุกสนาน ผ่อนคลาย และมีความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคซึ่งเป็น ความสามารถในการตอบสนองต่อปัญหาอุปสรรคด้วยเจตคติทางบวก แก้ปัญหาด้วยความมุ่งมั่น อดทน จนเอาชนะอุปสรรคได้ ซึ่ง สตอลทซ์ (Stoltz) นักจิตวิทยาชาวอเมริกัน เชื่อว่ามนุษย์ต้องมีความอดทน ความเป็นนักสู้ และสามารถที่จะเปลี่ยนวิกฤตให้เป็น โอกาส เมื่อบุคคลเผชิญปัญหาของชีวิต บุคคลที่สามารถจัดการกับความทุกข์ได้อย่างมีประสิทธิภาพจะประสบความสำเร็จในชีวิตและการทำงาน ดังนั้น การมีทักษะในการผ่อนคลายความเครียด และการมีทักษะความสามารถในการเผชิญปัญหาและอุปสรรค ย่อมเป็นทักษะที่จำเป็นสำหรับครอบครัวด้วย

5) ด้านที่ 5 ความสุขสงบทางใจ (Happy Soul)

ความสุขสงบทางใจ เป็นองค์ประกอบที่สำคัญองค์ประกอบหนึ่งในการดำรงชีวิตของสมาชิกในครอบครัว ซึ่งในที่นี้หมายถึงการที่สมาชิกในครอบครัวยึดถือคุณธรรมจริยธรรม และมีสติในการดำรงชีวิต ซึ่งอาจเป็นหลักการที่ได้มาจากหลักศาสนาที่แต่ละบุคคลยึดถือเป็นปัจจัยสำคัญสำหรับการดำเนินชีวิตของครอบครัว และยังพบว่ามีความสัมพันธ์อย่างมากกับความมั่นคงทางจิตใจ ความพึงพอใจในชีวิต และคุณภาพชีวิตของสมาชิกครอบครัว (Nelson Acquilano, 2552 อ้างถึงใน จรรยาพร สุภาพ, 2558) เป็นกระบวนการที่ทำให้ครอบครัวของพนักงานมีความสุขจากภายใน เพื่อให้สมาชิกในครอบครัวสามารถดำรงชีวิตได้อย่างสงบสุข

6) ด้านที่ 6 น้ำใจดี (Happy Heart)

การมีน้ำใจดีเป็นการส่งเสริมการแสดงออกซึ่งความรัก ความเคารพนับถือ การให้เกียรติ ความเอื้ออาทรดูแลซึ่งกันและกันทั้งทางกาย วาจา ใจ เช่น การกอด การสัมผัสอย่างอ่อนโยน ใฝ่ถามทุกข์สุข การมีจิตอาสา ระหว่างสมาชิกในครอบครัว เพื่อเป็นการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างสมาชิกในครอบครัว

7) ด้านที่ 7 ความสุขในทางเศรษฐกิจ (Happy Money)

ความมั่นคงทางเศรษฐกิจเป็นตัวชี้วัดพื้นฐานที่แสดงถึงความมั่นคงของครอบครัว ด้วยยุคสังคมนิยมบริโภคในปัจจุัน โดยภาพรวมครอบครัวมักมีรายจ่ายเพิ่มเร็วกว่ารายได้ ทั้งนี้ มีครอบครัวจำนวนมากที่รายได้ไม่เพียงพอต่อค่าใช้จ่ายและชำระหนี้ และไม่มีความพร้อมทางการเงินสำหรับการดำรงชีพในช่วงหลังเกษียณ เนื่องจากครอบครัวที่มีรายได้เพียงพอ ย่อมทำให้สมาชิกในครอบครัวมีความเป็นอยู่ที่เป็นสุข ครอบครัวจึงต้องมีการบริหารจัดการรายรับรายจ่าย อาทิ การทำบัญชีครัวเรือนที่สมาชิกมีส่วนร่วมทั้งครอบครัว ใช้จ่ายแบบมีสติ ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมกรรมการบริโภค เพื่อให้ครอบครัวมีรายได้เพียงพอสำหรับรายจ่ายที่จำเป็นในการดำรงชีวิต มีเงินออมสำหรับใช้จ่ายยามฉุกเฉิน ปราศจากหนี้สินหรือหากมีหนี้ก็มีความสามารถในการปลดหนี้ได้ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2557: 7)

8) ด้านที่ 8 ความสุขที่ได้รับผิดชอบต่อบทบาทหน้าที่ทางสังคม (Happy Society)

เมื่อก้าวถึง “บทบาทหน้าที่” ซึ่งถือได้ว่าเป็นเรื่องสำคัญ เพราะทุกสิ่งบนโลกต่างมีบทบาทหน้าที่ของตัวเอง ครอบครัวพนักงานก็เช่นกัน จากแนวคิดทฤษฎีหน้าที่เชิงโครงสร้างของครอบครัว (structural function theory of family) แนวคิดนี้ได้อธิบายวัตถุประสงค์ของการดำรงอยู่ของครอบครัวคือการทำหน้าที่รับใช้หรือช่วยเหลือให้สังคมโดยรวมดำรงอยู่ได้ โดยเปรียบเทียบการทำหน้าที่ของสมาชิกในครอบครัวเสมือนกับการทำหน้าที่ของอวัยวะต่าง ๆ ของร่างกายมนุษย์ที่ต้องมีการทำงานประสานกันได้เป็นอย่างดี เช่นเดียวกับบุคคลที่แต่ละคนย่อมมีบทบาทหน้าที่แตกต่างกันไปตาม

ภาวะแวดล้อมและต้องทำบทบาทหน้าที่นั้น ๆ ให้ดีที่สุดเพื่อให้ครอบครัว องค์กร และสังคมสามารถดำรงอยู่ได้ด้วยความมั่นคง เห็นได้ว่าสมาชิกคนหนึ่งอาจมีหลายบทบาทหน้าที่ อาทิ บทบาทในการเป็นพ่อหรือแม่ บทบาทลูก บทบาทสามีหรือภรรยา บทบาทของการเป็นพนักงาน เป็นต้น เพื่อตอบสนองความต้องการที่จำเป็นของตนเองและสมาชิกในครอบครัว แนวคิดนี้นำมาใช้เพื่ออธิบายว่าครอบครัวจะเป็นครอบครัวแห่งความสุขได้นั้น สมาชิกในครอบครัวต้องทำบทบาทหน้าที่ของตนเองให้ดี โดยแบ่งได้เป็น 2 ส่วน ได้แก่

(1) ความรับผิดชอบต่อบทบาทหน้าที่ของตนเองในฐานะที่เป็นสมาชิกหนึ่งของครอบครัว โดยสามารถใช้แนวคิดรับผิดชอบต่อบทบาทหน้าที่ของคาร์เตอร์และแมคโกลดริค (Carter & McGoldrick, 1980 อ้างถึงใน ไพลีน ไพสิน, 2558) มาเป็นกรอบในการจัดกิจกรรมส่งเสริมความสุขครอบครัว โดยแบ่งระยะพัฒนาการครอบครัวออกเป็น 6 ระยะ ดังต่อไปนี้

ระยะที่ 1 วัยผู้ใหญ่ เป็นระยะที่บุคคลแยกจากครอบครัวเดิม เป็นวัยที่ต้องการพึ่งตนเอง ให้ความสำคัญในการสร้างความสัมพันธ์กับเพื่อน ผู้ร่วมงาน และการทำงานสร้างฐานะเลี้ยงตัวเอง และเตรียมพร้อมที่จะเริ่มต้นมีครอบครัวใหม่ของตนเอง

ระยะที่ 2 แต่งงานและสร้างครอบครัว เป็นระยะที่คู่สมรสจะได้เรียนรู้และปรับตัวเข้าหากัน มีการปรับตัวเข้ากับครอบครัวของอีกฝ่าย รวมถึงปรับความสัมพันธ์ที่มีกับครอบครัวเดิมและเพื่อนฝูง เพื่อช่วยให้คู่สมรสอยู่ในระบบครอบครัวใหม่อย่างมีความสุข

ระยะที่ 3 ครอบครัวมีลูกเล็ก เป็นระยะที่ครอบครัวมีการเตรียมพื้นที่สำหรับลูกซึ่งเป็นสมาชิกใหม่ เป็นช่วงที่ครอบครัวให้การอบรมเลี้ยงดู ฝึกหัดนิสัยที่พึงประสงค์ให้แก่สมาชิกใหม่ โดยพบว่าการเปลี่ยนจากระยะที่ 2 มาระยะที่ 3 นี้ มักทำให้ความพึงพอใจในชีวิตคู่ลดลง ดังนั้น ระยะนี้ต้องส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างสามีภรรยา ควบคู่กับบทบาทการเป็นพ่อแม่ให้เหมาะสม มีการแบ่งหน้าที่ จัดสรรเวลา และจัดระบบการเลี้ยงดูลูก รวมทั้งอาจจะมีการเตรียมตัวที่จะมีลูกคนต่อไป

ระยะที่ 4 ครอบครัวมีลูกเข้าสู่วัยรุ่น ระยะนี้ลูกวัยรุ่นเริ่มห่างจากพ่อแม่เพื่อไปสร้างความสัมพันธ์กับกลุ่มเพื่อน ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นเพราะจะทำให้วัยรุ่นมีโลกกว้างขึ้น มีประสบการณ์ในการอยู่ร่วมกับผู้อื่น ดังนั้น จำเป็นต้องมีการปรับความสัมพันธ์ระหว่างพ่อแม่ลูก มีการกำหนดกฎระเบียบของครอบครัวให้ลูกอยู่ในขอบเขต มีระเบียบวินัยที่ไม่ตึงหรือหย่อนเกินไป ให้โอกาสลูกพัฒนาความเป็นตัวของตัวเอง ซึ่งจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อพ่อแม่ลูกมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน มีเวลาและใช้เวลาร่วมกันอย่างเพียงพอ เพื่อจะได้มีความเข้าใจซึ่งกันและกัน นอกจากนี้ ยังเป็นระยะที่คู่สามีภรรยาหันกลับมาให้ความสนใจคู่สมรสและอาชีพการงานอีกครั้งหลังจากทุ่มเทให้ลูก มีการดูแลพ่อแม่ซึ่งย่างเข้าสู่วัยชรา และเตรียมใจกับการแยกตัวของลูก

ระยะที่ 5 ครอบครัวมีลูกเข้าสู่วัยผู้ใหญ่และแยกครอบครัว เป็นระยะที่ครอบครัวต้องยอมรับการแยกไปมีครอบครัวใหม่ของลูก และการเข้ามาของสมาชิกใหม่ (เขย-สะใภ้) เป็นระยะที่ต้องส่งเสริมให้คู่สมรสได้ทำในสิ่งที่ชอบ มีอาชีพที่มั่นคงและประสบความสำเร็จ มีการปรับตัวต่อความเสื่อมของร่างกาย ปรับตัวต่อความสัมพันธ์กับคู่ครองของตนที่มีมายาวนาน อาจเริ่มชินชาเพื่อสร้างความรู้สึกเป็นเพื่อนที่จะพึ่งพาอาศัยกันในวัยชรา อีกทั้งการปรับตัวกับการทำหน้าที่ดูแลพ่อแม่พี่น้องของตนที่เข้าสู่วัยชราและเริ่มเจ็บป่วย

ระยะที่ 6 ครอบครัววัยสูงอายุ เป็นระยะที่ต้องส่งเสริมช่วยให้จิตใจหนักแน่น รองรับความเจ็บป่วย ความสูญเสียบุคคลใกล้ชิด จัดให้มีกิจกรรมเพื่อลดความว้าเหว ซึมเศร้า และสนับสนุนการทำประโยชน์โดยใช้ประสบการณ์ในอดีตมาถ่ายทอดกับคนรุ่นต่อไป มีการเตรียมตัวเตรียมใจ และวางแผนสำหรับวาระสุดท้ายของชีวิต

ทั้งนี้ในแต่ละครอบครัวไม่จำเป็นต้องมีลำดับขั้นเหมือนกันในทุกครอบครัว เนื่องจาก แต่ละครอบครัวมีรูปแบบและลักษณะของครอบครัวที่หลากหลาย แต่การแบ่งระยะของการพัฒนาการครอบครัวตามแนวคิดวัฏจักรชีวิตครอบครัวนี้จะช่วยให้องค์กรมีขอบเขตหรือกรอบความคิดเพื่อทำความเข้าใจเกี่ยวกับวัฏจักรชีวิตครอบครัวของพนักงานที่ชัดเจนขึ้น เพื่อให้องค์กรได้วิเคราะห์สภาพการดำรงชีวิตครอบครัวที่แตกต่างกันไปในแต่ละระยะ และสามารถวางระบบกลไกในการช่วยเหลือ สนับสนุน หรือดำเนินกิจกรรม โครงการที่สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นของแต่ละช่วงเปลี่ยนผ่านของครอบครัวพนักงาน ได้เป็นอย่างดี เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงในแต่ละขั้นจะส่งผลต่อบทบาทหน้าที่และวิถีการดำเนินชีวิตครอบครัวของพนักงานด้วย

(2) ความรับผิดชอบต่อบทบาทหน้าที่ของตนเองในฐานะที่เป็นสมาชิกหนึ่งของสังคม บทบาทหน้าที่ในฐานะที่เป็นสมาชิกหนึ่งของสังคมนั้น เป็นหน้าที่ในการช่วยเหลือหรือเกื้อหนุนสังคม ซึ่งเปรียบเสมือนการสร้างร่วมเงา สร้างสิ่งแวดลอมที่ดีให้กับตนเอง ครอบครัว และสังคม (จรรยาพร สุภาพ 2558: 3) เนื่องจากครอบครัวต้องอาศัยอยู่ในสังคมมีความจำเป็นที่ต้องมีการพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันกับชุมชนหรือสังคมนั้น เพราะถ้าชุมชนไม่เข้มแข็ง ครอบครัวซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของชุมชนก็ไม่สามารถดำรงอยู่ได้อย่างปกติสุขอย่างแน่นอน โดยพิจารณาได้จากการช่วยเหลือบำรุงรักษาสาธารณสมบัติ การเข้าร่วมกิจกรรมสาธารณะประโยชน์หรือกิจกรรมศิลปวัฒนธรรม ประเพณีของชุมชนอย่างต่อเนื่อง รวมถึงการเป็นสมาชิกของกลุ่มหรือชมรมในชุมชน (บังอร เทพเทียน และคณะ, 2551: 25-38)

สรุปได้ว่า การสร้างความสุขครอบครัวเป็นเป้าหมายสำคัญที่แต่ละองค์กรจะต้อง “เสริม” และ “สร้าง” ให้เกิดขึ้นกับครอบครัวของพนักงาน เพราะถ้าหากพนักงานมีความสุขในครอบครัว (Happy Family) ก็ย่อมส่งผลต่อกำลังใจของพนักงานในการทำงาน ส่งผลต่อบรรยากาศการ

ทำงานในองค์กรด้วยเช่นกัน เพราะที่ผ่านมาเป็นการพิสูจน์ให้เห็นแล้วว่าการมุ่งพัฒนาเพื่อสร้างผลกำไรอย่างเดียว โดยไม่ได้คำนึงถึงคุณภาพชีวิตของคนหรือความสุขของคนทำงาน ซึ่งเกี่ยวข้องกับความสุขของครอบครัวนั้น เป็นความเจริญเติบโตที่ไม่ยั่งยืน องค์กรถือว่าเป็นหน่วยงานที่มีบทบาทสำคัญในการช่วยสนับสนุนให้เกิดความสุขในครอบครัว จึงจำเป็นต้องสร้างระบบหรือกลไกเพื่อช่วยเสริมสร้างความสุขครอบครัวของพนักงานให้เกิดขึ้น สร้างสมดุลระหว่างชีวิตครอบครัวและชีวิตการทำงานให้พนักงานในองค์กร ดังนั้น มิติความสุขทั้ง 8 ด้าน จึงเป็นตัวชี้วัดที่สำคัญในการพิจารณาความสุขของครอบครัว พนักงาน บุคคลเหล่านี้เป็นประชากรส่วนใหญ่ของประเทศที่อยู่ในภาคอุตสาหกรรม มีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศ

1.3 แนวทางการส่งเสริมความสุขของครอบครัว

แนวทางการปฏิบัติเพื่อส่งเสริมให้ครอบครัวเป็นครอบครัวที่มีความสุขนั้น จรรยาพรสุภาพ (2558: 10-11) ได้ประมวลหลักปฏิบัติไว้ 9 ข้อ ซึ่งประกอบด้วย

1) การผูกมัดและการคุ้มครอง (Commitment and Protectionism) ครอบครัวที่มีข้อตกลงที่เป็นการผูกมัด สมาชิกครอบครัวจะมีความรู้สึกไว้วางใจกัน และรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของครอบครัว แต่ในบางครั้งอาจมีข้อโต้แย้งกันบ้างแต่ไม่รุนแรง และมักจะไม่กระทำการคุกคาม ข่มขู่ หรือใส่ร้ายกัน เพราะความต้องการปกป้องคุ้มครองต่อสมาชิกทำให้สมาชิกครอบครัวมักจะกระทำแต่สิ่งที่ดีต่อกัน

2) การสื่อสาร (Communication) ครอบครัวที่มีความสุข ความเข้มแข็ง มักมีการสื่อสารทางบวกที่มีประสิทธิภาพ เป็นการสื่อสารที่มุ่งเสริมให้มีสัมพันธภาพที่ดี ร่วมกันแก้ปัญหา ลดความเครียด การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพมีความหมายรวมถึงการรับฟัง การพูดคุยไม่ใช่เพียงแต่บอกถึงความต้องการของตนเองเท่านั้น แต่หมายถึงการรับฟังความต้องการของผู้อื่นด้วย นอกจากนี้ในครอบครัวที่มีความสุข ความเข้มแข็ง สมาชิกในครอบครัวมักจะคิดก่อนพูดเสมอ ใช้คำพูดที่สุภาพ ไม่พูดคำหยาบคาย และดูถูก หรือคุกคาม ข่มขู่กัน

3) การมีจิตใจดี มีน้ำใจ และใจกว้าง (Kindness and Generosity) ครอบครัวที่มีความสุข ความเข้มแข็ง มักแสดงถึงการยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน มีการกระทำที่สุภาพ กตัญญูและชื่นชมยินดีต่อผู้อื่น สมาชิกครอบครัวมักมีจิตใจ มีน้ำใจ และใจกว้าง รวมทั้งมีความรักต่อสมาชิกอื่นในครอบครัว

4) การจัดการความขัดแย้ง (Style of Conflict) โดยทั่วไปทุกครอบครัวมักมีความขัดแย้ง แต่ครอบครัวที่มีความสุข ความเข้มแข็งมักหลีกเลี่ยงการใช้อารมณ์ การทะเลาะเบาะแว้งในการจัดการความขัดแย้ง แต่มักจัดการ โดยการใช้เหตุผล และพยายามที่จะแก้ไขปัญห โดยไม่ใช้ความรุนแรง

5) การใช้เวลาร่วมกันของครอบครัว (Family Time Together) โดยคำนึงถึงปริมาณและคุณภาพของเวลา สมาชิกครอบครัวที่มีความสุขและความเข้มแข็ง มักใช้เวลาในการทำกิจกรรมร่วมกัน

อย่างสม่ำเสมอ บางคนอาจเชื่อว่าคุณภาพของเวลาที่ใช้ร่วมกันมีความสำคัญมากกว่าปริมาณ แต่อย่างไรก็ดีการที่จะทำให้ครอบครัวมีความใกล้ชิดผูกพันกัน ต้องการทั้งคุณภาพและปริมาณของเวลาที่ทำกิจกรรมร่วมกัน

6) การประเมินตนเอง (Self-Assessment) สมาชิกครอบครัว ที่มีความสุข ความเข้มแข็ง ควรมีการประเมินตนเองเพื่อสำรวจพฤติกรรมของตนเองว่าเหมาะสมหรือไม่ ตัวอย่างเช่น พ่ออาจประเมินตนเองว่าใช้เวลาทำงานมากเกินไปจนไม่มีเวลาอยู่กับครอบครัวหรือไม่ การประเมินตนเองทำให้บุคคลสามารถปรับตัวอยู่เสมอเพื่อให้ครอบครัวมีความสุข ดังนั้น การประเมินตนเองจึงมีความจำเป็นต่อการพัฒนาครอบครัวอย่างต่อเนื่อง

7) การมีอารมณ์ดี เอื้ออารี สนุกสนาน และมีอารมณ์ขัน ความแตกต่างของครอบครัว ที่มีความสุขและครอบครัวที่ไม่มีความสุข คือ ครอบครัวที่มีความสุข สมาชิกในครอบครัวมักจะเป็นคนอารมณ์ดี เอื้ออารี สนุกสนาน มีอารมณ์ขัน รู้สึกมีความสุขในการอยู่ร่วมกับผู้อื่น มีอารมณ์ดี มีเสียงหัวเราะ ซึ่งจะนำไปสู่การอยู่ดีมีสุข และการแก้ไขปัญหาไปในทิศทางที่เหมาะสม

8) การรับผิดชอบ (Responsibility) มิติที่สำคัญและจำเป็นของชีวิต คือ การตอบสนองต่อภาระหน้าที่งานประจำ และความรับผิดชอบต่อสมาชิกในครอบครัวทุกคนในการแบ่งเบาภาระหน้าที่ร่วมกัน ทำให้ไม่เป็นภาระมากเกินไปของสมาชิกในครอบครัวคนใดคนหนึ่ง ทำให้การดำเนินชีวิตในครอบครัวราบรื่น และความวิตกกังวล ความตึงเครียด ความทุกข์ทรมานลดลง ทำให้ครอบครัวมีความสุข

9) การเคร่งศาสนา (Religiosity) การปฏิบัติตามแนวศาสนา ได้รับการยอมรับว่าเป็นปัจจัยปกป้องสำหรับการดำเนินชีวิตของครอบครัว และยังพบว่า การเคร่งศาสนา มีความสัมพันธ์อย่างมากกับความมั่นคงทางจิตใจ ความพึงพอใจในชีวิต และคุณภาพชีวิตของสมาชิกครอบครัว

ข้อปฏิบัติทั้ง 9 ข้อนี้ เป็นสิ่งที่สะท้อนถึงระดับของความสุข ความเข้มแข็งของครอบครัวได้ โดยครอบครัวที่มีข้อปฏิบัติ หรือคุณลักษณะทั้ง 9 ข้อ และมีการปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง สม่ำเสมออย่างเป็นธรรมชาติ ในระบบของครอบครัว หรือวิถีการดำเนินชีวิตของครอบครัว จะเป็นครอบครัวที่มีความสุข ความเข้มแข็งในระดับสูง

การส่งเสริมความรักความอบอุ่นในชีวิตสมรสเป็นสิ่งสำคัญที่คู่สมรส หรือสมาชิกในครอบครัวมีความปรารถนาที่จะให้เกิดขึ้น แต่ความปรารถนาหรือความต้องการของคู่สมรสและบิดามารดาอาจมีทั้งที่เป็นจริงหรือเป็นที่พึงพอใจและที่ไม่เป็นจริงหรือประสบความล้มเหลว สิ่งที่สะท้อนให้เห็นถึงส่วนที่บรรลุผลในชีวิตสมรส คือ การมีความสุข ความสำเร็จ ความมั่นคงของครอบครัว ซึ่งถือเป็นหัวใจของการดำเนินชีวิตครอบครัว ตรงข้ามกับความล้มเหลวในชีวิตสมรส คือ การแยกกันอยู่ การหย่าร้าง การทอดทิ้ง และการปล่อยปละละเลย ซึ่งถือเป็นครอบครัวแตกแยกหรือความเสื่อมสลายของ

ครอบครัวที่สังคมพึงหลีกเลี่ยง ด้วยเหตุนี้ องค์กรที่ต้องการมุ่งเสริมสร้างความสุขของครอบครัวพนักงาน จึงต้องพิจารณาถึงกิจกรรมที่จะส่งเสริมเสริมสร้างความรักความสัมพันธ์ ความเป็นปึกแผ่นในครอบครัว

ในประเด็นที่ได้กล่าวมานี้ ศรีทับทิม (รัตนโกศล) พานิชพันธ์ ได้เสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการส่งเสริมความสุขครอบครัวไว้ (ศรีทับทิม (รัตนโกศล) พานิชพันธ์, 2547: 133-149) ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1) การเสริมสร้างความมั่นคงในชีวิตสมรส หมายถึง ชีวิตสมรสที่ดำเนินไปอย่างเป็นปกติ ไม่มีปัญหาอะไรเกิดขึ้น ชีวิตสมรสที่มั่นคงจะสิ้นสุดก่อนเมื่อฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งเสียชีวิต ส่วนชีวิตสมรสที่ไม่มั่นคง จะสิ้นสุดด้วยการกระทำอย่างจงใจ โดยคู่สมรสฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งหรือทั้งสองฝ่ายแยกทางกัน หรือหย่าร้างกัน ดังนั้น คุณภาพชีวิตสมรสจึงเป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญของความมั่นคงในชีวิตสมรส ซึ่งสามารถจำแนกเป็นประเด็นย่อยได้ดังนี้

(1) การปรับตัวในชีวิตสมรส (marital adjustment) เป็นการประเมินประสบการณ์ในชีวิตสมรสในแง่มุมต่าง ๆ ซึ่งประกอบด้วย (1) ความเห็นที่สอดคล้องกันระหว่างคู่สมรสเกี่ยวกับเรื่องต่าง ๆ ที่ถือเป็นประเด็นสำคัญ (2) การมีส่วนร่วมในกิจกรรมและความสนใจร่วมกัน (3) การแสดงออกถึงความรัก ความไว้วางใจต่อกันอย่างเปิดเผย (4) การมีเรื่องที่ต้องบ่นหรือขัดข้องใจน้อย และ (5) การมีความรู้สึกโดดเดี่ยว อ้างว้างหรือมีความทุกข์หงุดหงิดน้อย (Burgess and Cottrell 1930 อ้างถึงใน ศรีทับทิม (รัตนโกศล) พานิชพันธ์, 2547: 136)

(2) ความสุขในชีวิตสมรส (marital happiness) ออร์เดน และแบรดเบอรัม (Orden and Bradburn 1968 อ้างถึงใน ศรีทับทิม (รัตนโกศล) พานิชพันธ์, 2547: 136) ได้สร้างแบบเชิงทฤษฎีโครงสร้างความสุขในชีวิตสมรส ในลักษณะของมิติที่เป็นอิสระต่อกัน คือ มิติของความพึงพอใจ และความเครียด ซึ่งทั้งสองมิตินี้ มีความสัมพันธ์กับความสุขในชีวิตสมรส แต่ต่างมิอิสระในการกำหนดระดับความสุข ความพึงพอใจ มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความสุขในชีวิตสมรส และความเครียดมีความสัมพันธ์ในทางลบกับความสุขในชีวิตสมรส นั่นคือความสุขในชีวิตสมรสอาจมองในลักษณะที่เป็นหน้าที่ของการสร้างความสมดุลระหว่างความพึงพอใจกับความเครียด และความสุขในชีวิตสมรสยังเป็นลักษณะที่เด่นชัดทางจิตวิทยาในด้านความรู้สึกที่ดีที่เกิดขึ้น

(3) ความพึงพอใจในชีวิตสมรส (marital satisfaction) เบอร์ (Burr, 1973 อ้างถึงใน ศรีทับทิม (รัตนโกศล) พานิชพันธ์, 2547: 137) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในชีวิตสมรสไว้ว่า ความพึงพอใจเป็นเป้าหมายสำคัญในชีวิตสมรส ความพึงพอใจ หมายถึง ระดับที่ความปรารถนาของบุคคลได้รับการตอบสนอง แนวคิดนี้อาจกำหนดเป็นความพึงพอใจกับสถานการณ์ที่เฉพาะเจาะจง เช่น ความพึงพอใจทางเพศ ความพึงพอใจกับความเป็นเพื่อนคู่ชีวิต ความพึงพอใจเป็นความรู้สึกในแง่

นามธรรม (อตฺวิสัย) ซึ่งเกิดขึ้นภายในบุคคล แนวคิดนี้ได้นำมาใช้กำหนดทฤษฎีเกี่ยวกับระดับคุณภาพแห่งความสัมพันธ์ในชีวิตสมรสอย่างกว้างขวาง ได้แก่

(4) ความสำเร็จ (success) หมายถึง การบรรลุถึงจุดหมายหรือเป้าหมายของชีวิตสมรส แนวคิดนี้แตกต่างไปจากแนวคิดเกี่ยวกับความสำเร็จประเภทอื่น ๆ เช่น ความสำเร็จในอาชีพ ความสำเร็จในการศึกษา หรือเป้าหมายในชีวิตสมรสอีกจำนวนมากที่เกี่ยวข้อง ดังนั้น ทฤษฎีเกี่ยวกับความสำเร็จในชีวิตสมรสจึงจำเป็นต้องกำหนดให้แน่ชัด ว่าหมายถึงเป้าหมายของกลุ่มสมรส ซึ่งแตกต่างไปจากเป้าหมายของบุคคลหรือเป้าหมายของสังคม

(5) ความมั่นคง (stability) เป็นเป้าหมายในชีวิตสมรสอีกประการหนึ่ง ความมั่นคงทางสังคม หมายถึง การที่ชีวิตสมรสดำเนินต่อไปซึ่งตรงกันข้ามกับการสิ้นสุดของชีวิตสมรส ดัชนีของความมั่นคงทางสังคม ได้แก่ อัตราการหย่าร้าง การทอดทิ้ง และการแยกกันอยู่ตามกฎหมาย

(6) บูรณาการ (integration) เป็นการสร้างดัชนีบูรณาการในลักษณะที่ประกอบด้วยปัจจัย 2 ประการ ได้แก่ (1) ปริมาณความสมานฉันท์ที่คู่สมรสมีต่อกัน ความสมานฉันท์หรือความเห็นพ้องต้องกันในด้านความคิดเห็นของกลุ่มสมรสนั้น มองเฉพาะที่เกี่ยวกับความสำคัญของเป้าหมายในครอบครัว (2) ความเครียดทางบทบาท (role tension) ซึ่งเป็นระดับที่บุคคลรับรู้เกี่ยวกับการแสดงออกทางบุคลิกอันไม่พึงปรารถนาในพฤติกรรมของกลุ่มสมรส ยังมีลักษณะที่ไม่พึงประสงค์มากเท่าใด ก็จะมี ความเครียดมากเท่านั้น

2) การเสริมสร้างความเป็นปึกแผ่นในครอบครัว ในส่วนนี้ครอบคลุมสาระสำคัญ 3 ประการ คือ (1) การมีความคิดเห็น ค่านิยม หรือความเชื่อที่สอดคล้องกัน เป็นการเสริมสร้างความเป็นปึกแผ่น/ความมั่นคงในครอบครัว เช่น ค่านิยมในเรื่องการออม การประหยัด ความกตัญญูต่อกัน หรือมีความเชื่อในเรื่องศาสนา เป็นต้น (2) การมีความใกล้ชิดระหว่างบิดา มารดา และบุตร มีความสำคัญอย่างยิ่งในการเสริมสร้างความรัก ความอบอุ่น อันจะนำไปสู่ความสุข ความราบรื่น ความเป็นปึกแผ่น และความมั่นคงในครอบครัว ซึ่งบิดา มารดา และบุตรควรมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน (3) การมีกิจกรรมระหว่างบิดา มารดาและบุตร สมาชิกในครอบครัวนอกจากจะมีความคิดเห็น ค่านิยม และความเชื่อที่สอดคล้องกันแล้ว ควรมีการประพฤติปฏิบัติที่เป็นรูปธรรม เช่น บิดามารดาที่มีค่านิยมในการอดออมและประหยัด ต้องพยายามใช้จ่ายอย่างประหยัด เพื่อจะได้อดออมทรัพย์บางส่วนไว้ใช้จ่ายในยามจำเป็น นอกจากนี้ควรมีกิจกรรมทำร่วมกันอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ เพราะเป็นการเสริมสร้างความรัก ความสามัคคี ความกลมเกลียวและความเป็นปึกแผ่น มั่นคง ราบรื่นในครอบครัว

3) การเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในครอบครัว การเสริมสร้างสัมพันธ์ที่ดีในครอบครัวนั้น สมาชิกในครอบครัวต้องรู้จักเสริมสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีในครอบครัว เพื่อที่จะกลายเป็นครอบครัวที่มีความมั่นคงในชีวิตสมรส โดยเริ่มต้นที่สามีภรรยาซึ่งเป็นตัวจักรสำคัญที่สุดตัวจักรหนึ่ง

ก่อน (สัมพันธภาพระหว่างสามีภรรยา) แล้วความสัมพันธ์จะขยายวงกว้างไปสู่บุตร ซึ่งเป็นหัวใจของครอบครัว เป็นทรัพยากรของชาติ และจะกลายเป็นผู้ใหญ่ที่ดี (สัมพันธภาพระหว่างบิดามารดากับบุตร) คู่พี่น้อง (สัมพันธภาพระหว่างพี่น้อง) และสู่เครือญาติ (ทั้งฝ่ายหญิง ฝ่ายชาย รวมทั้งผู้สูงอายุในบ้าน) โดยเริ่มจาก

(1) การมีความรักความเข้าใจซึ่งกันและกัน (เข้าใจในความต้องการของแต่ละฝ่าย ความอ่อนแอ ความเข้มแข็ง ความบกพร่อง ความสามารถ/ศักยภาพ บทบาทหน้าที่ของตนเองและสมาชิกในครอบครัว เป็นต้น)

(2) การแสดงความจริงใจต่อกัน มีความเลื่อมใสศรัทธา เชื่อถือ ไว้วางใจกัน

(3) ความอดทนและการให้อภัย

(4) การปรับตนในเรื่องเพศ

(5) การมีประชาธิปไตยในตนเองและครอบครัว ไม่ก้าวล่วงในสิทธิของแต่ละฝ่าย ยกย่อง นับถือ เกรงอกเกรงใจ รักษาน้ำใจกัน

1.4 การเสริมสร้างความรัก การเสริมสร้างความมั่นคงของครอบครัวนั้น นอกจากจะครอบคลุมความมั่นคงในชีวิตสมรส ความเป็นปึกแผ่นในครอบครัว ความสัมพันธ์ที่ดีในครอบครัวแล้ว ยังรวมถึงการมีความรัก ความผูกพัน ความราบรื่นมั่นคง ก้าวหน้า และพัฒนาไปในทางสร้างสรรค์ มีความสงบสุข และมีคุณภาพชีวิตที่ดี เป็นประโยชน์ต่อสังคมและประเทศชาติ ดังนั้น ครอบครัวที่จะมีความมั่นคงและมีความสุขนั้นจะต้องมีความรัก ความอบอุ่นระหว่างกันและกัน ซึ่งสามารถจัดระดับความรักได้ดังนี้

1.4.1 ความรักระหว่างสมาชิกในครอบครัว ส่งผลให้เกิดความมั่นคงและอบอุ่น อันจะทำให้ครอบครัวสามารถดำเนินไปได้ อันจะทำให้สมาชิกในครอบครัวเรียนรู้ถึงการรับความรักและการให้ความรักแก่บุคคลอื่น

1.4.2 ความรักระหว่างบุคคลแต่ละคนหรือต่อเพื่อนมนุษย์ ย่อมทำให้บุคคลมองเห็นถึงบทบาทหน้าที่ของตนต่อบุคคลอื่น มองเห็นคุณค่าของตนและผู้อื่น และทำให้บุคคลสามารถที่จะพัฒนาความรู้สึกถึงคุณค่าของตนเองภายในขอบเขตจำกัด และยอมรับว่าทุกคนมีขอบเขตจำกัดเช่นเดียวกัน

1.4.3 ความรักที่มีต่อบุคคลใดบุคคลหนึ่ง ความรักสามารถทำให้คนเราแบ่งปันและมีประโยชน์ร่วมกัน สามารถพัฒนาความไว้วางใจ สนับสนุนซึ่งกันและกัน และความรักอันวอประกาย และโอกาสให้ความปรารถนาดีต่อกันพัฒนาองงามยิ่งๆ ขึ้น อาทิ ความรักที่มีต่อเครือญาติ ต่อผู้สูงอายุ (ศรีทับทิม (รัตน โกศล) พาณิชพันธ์, 2547: 148-149)

จะเห็นได้ว่าแนวทางในการปฏิบัติสำหรับการส่งเสริมความสุขของครอบครัวที่นักวิชาการได้เสนอแนะนั้น มีความสอดคล้องกับแนวทางของสำนักกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) แต่การที่บุคคลหรือองค์กรจะนำไปปรับใช้ในการส่งเสริมความสุขของครอบครัวนั้น ต้องพิจารณาถึงความเหมาะสมด้วยเช่นกัน

กล่าวโดยสรุป เกี่ยวกับแนวคิดการส่งเสริมความสุขของครอบครัว และแนวทางการส่งเสริมความสุขของครอบครัว หมายถึง การบริหารและการดำเนินงานในการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมช่วยเหลือ เกื้อหนุน ให้พนักงานและครอบครัวมีความสุขในการดำเนินชีวิต ทั้งส่วนบุคคล ครอบครัว และการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางขององค์กรสุขภาพ ที่ได้กล่าวถึงความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันระหว่างสมาชิกในครอบครัว เป็นครอบครัวที่มีสุขภาพดี มีความสุขสงบในจิตใจ รู้จักผ่อนคลาย ความเครียด มีน้ำใจเอื้ออาทรต่อกัน มีความมั่นคงทางเศรษฐกิจ มีความรักในการเรียนรู้เพื่อเพิ่มพูนทักษะการทำงานและการดำรงชีวิต รวมถึงรับผิดชอบต่อบทบาทหน้าที่ของตนเองและบทบาทของการเป็นสมาชิกครอบครัวและสังคม

การส่งเสริมความสุขของครอบครัวนั้น ถือว่าเป็นภารกิจที่สำคัญอย่างหนึ่งในการสร้างสังคมสันติสุข ดังนั้น หลายองค์กรทั้งหน่วยงานภาครัฐ และเอกชน จึงพยายามสนับสนุนและส่งเสริมความสุขของครอบครัวให้กับบุคลากรในสังกัด เพราะเข้าใจแล้วว่า การมีครอบครัวที่มีความสุขย่อมส่งผลต่อความเจริญเติบโตที่ไม่ยั่งยืนขององค์กรด้วยเช่นกัน สำหรับแนวทางในการปฏิบัตินั้นถึงแม้จะมีมากมายหลากหลายแนวทางด้วยกัน แต่การนำไปประยุกต์ใช้ ต้องพิจารณาอย่างรอบคอบถึงความเหมาะสมของแต่ละครอบครัว

1.5 ครอบครัวกับคุณภาพชีวิต

ความสุขในครอบครัวนั้น มีความสำคัญต่อความเข้มแข็งของครอบครัวมาก การมีคุณภาพชีวิตครอบครัวที่ดีนั้น เป็นสิ่งจำเป็นที่ทุกครอบครัวจะต้องมี แต่เมื่อกกล่าวถึงคุณภาพชีวิตครอบครัว ก็ต้องกล่าวถึงสิ่งสำคัญสองประการ นั่นก็คือ งานหลักของครอบครัว (basic family tasks) และภารกิจของครอบครัว (family developmental tasks)

1.5.1 งานหลักของครอบครัว

ครอบครัวแต่ละครอบครัวมีงานหลักที่ต้องปฏิบัติ ซึ่งจำเป็นต่อการดำรงและสืบสานชีวิตครอบครัว ถ้าสามารถปฏิบัติงานหลักต่าง ๆ ต่อไปนี้ได้ ก็น่าจะกล่าวได้ว่าครอบครัวมีพื้นฐานที่ดีสำหรับชีวิตครอบครัวที่จะสัมพันธ์กับส่วนอื่น ๆ ของครอบครัว ซึ่งจะนำไปสู่ความเป็นระบบของครอบครัวที่ดีขึ้น หน้าที่หลักที่เป็นพื้นของชีวิตครอบครัว ได้แก่

1) ดูแลให้สมาชิกครอบครัวได้มีที่อยู่อาศัย อาหาร เครื่องนุ่งห่ม และอื่น ๆ ซึ่งข้อนี้จะสอดคล้องกับเรื่องของปัจจัยสี่ทางพุทธศาสนา

- 2) ตอบสนองความต้องการของสมาชิกครอบครัวในด้านเวลา สถานที่ ความสะดวกต่าง ๆ เท่าที่ครอบครัวเท่าที่ครอบครัวสามารถทำได้
- 3) กำหนดขอบข่ายงานแก่สมาชิกหลักของครอบครัว ไม่ว่าจะใครจะทำหน้าที่ใดบ้าง โดยเฉพาะในด้านการสนับสนุนการจัดการ การดูแลบ้านและสมาชิก
- 4) ทำหน้าที่ในกระบวนการอบรมขัดเกลาทางสังคมแก่สมาชิกในครอบครัวให้มีวุฒิภาวะและการปรับตัวเพิ่มขึ้น ทั้งภายในและภายนอกครอบครัว
- 5) สร้างแนวทางการมีปฏิสัมพันธ์ การสื่อสาร การแสดงความรัก ความก้าวร้าว ความต้องการทางเพศ ภายในครอบครัวหรือจิตจำกัดซึ่งเป็นที่ยอมรับของสังคม
- 6) ให้กำเนิดและเลี้ยงดูบุตรตามขั้นตอนของวัยอย่างเหมาะสม
- 7) สร้างความสัมพันธ์กับสถานศึกษา สถาบันศาสนา งาน และชีวิตของชุมชน
- 8) รักษากำลังใจและแรงจูงใจ สัมฤทธิ์ผล เตรียมความพร้อมในการเผชิญกับวิกฤตครอบครัว สร้างเป้าหมายสำรองหรือทางออกและพัฒนาค่านิยมครอบครัว

จากหน้าที่ดังกล่าวข้างต้น ครอบครัวทุกครอบครัวในบริบทของสังคม-วัฒนธรรมทั่วไปจะต้องเป็นผู้กระทำ แต่เมื่อใดก็ตามที่ครอบครัวละเว้นการกระทำบทบาทเหล่านี้ สังคมก็จะเข้ามาแทรกแซงเพื่อปกป้องสมาชิกของสังคม โดยอาจผ่านการทำงานของฝ่ายสวัสดิการสังคม ตำรวจ การศึกษา สุขภาพ และหน่วยงานที่เป็นตัวแทนองค์กรต่าง ๆ งานหลักของครอบครัวที่สำคัญยิ่งเหล่านี้ถ้าครอบครัวไม่ปฏิบัติ ผู้อื่นก็จะเข้ามาทำหน้าที่นี้โดยปริยาย

1.5.2 ภารกิจของครอบครัว

ส่วนงานหรือภารกิจของครอบครัวจัดเป็นงานหลักที่จำเป็นในแต่ละชั้นของวงจรชีวิตครอบครัว เพื่อให้เกิดการต่อเนื่องในการพัฒนาครอบครัว ภารกิจของครอบครัวจึงดูประหนึ่งเป็นความรับผิดชอบที่ครอบครัวจะต้องทำให้สัมฤทธิ์ผลในแต่ละขั้นของพัฒนาการชีวิตครอบครัว ซึ่งจะทำให้เกิดความพอใจในด้านความต้องการทางชีววิทยา ความคาดหวังทางวัฒนธรรม ความมุ่งหวังและค่านิยมของครอบครัวเอง นอกจากนี้จะเห็นได้ว่า ภารกิจของครอบครัวจะคู่ขนานไปกับการกิจส่วนบุคคล ดังนั้น ภารกิจของครอบครัวจึงเป็นความรับผิดชอบ ซึ่งเกิดขึ้นเฉพาะขั้นใดขั้นหนึ่งของชีวิตครอบครัว สัมฤทธิ์ผลที่แสดงความสำเร็จในแต่ละขั้นของชีวิตครอบครัวจะนำไปสู่ความพึงพอใจ การยอมรับ และความสำเร็จของภารกิจในขั้นต่อ ๆ ไป ขณะที่ความล้มเหลวนำไปสู่การเป็นทุกข์ในครอบครัว การไม่ยอมรับของสังคมและความลำบากยุ่งยากกับการทำงานขั้นต่อ ๆ ไปในภารกิจของครอบครัว

ในส่วนของภารกิจของครอบครัวนั้น จะพบว่า ภารกิจเกิดขึ้นตรงจุดใดจุดหนึ่งของชีวิตครอบครัว เมื่อความต้องการของสมาชิกครอบครัวคนใดคนหนึ่ง หรือมากกว่านั้นไปพอดีกับความคาดหวังของสังคมในเรื่องที่เกี่ยวกับผลการปฏิบัติของครอบครัว ขณะที่สมาชิกครอบครัวแต่ละคน

เติบโต พัฒนา และมีปฏิริยาโต้ตอบต่อความคาดหวังของผู้ที่ตนเกี่ยวข้อง สมาชิกนั้นก็แสดงความ ต้องการต่อครอบครัวเพื่อให้สนับสนุนภารกิจของตน ความต้องการเช่นนั้นจัดเป็นแรงบังคับภายในที่มี ต่อครอบครัวให้ต้องกระทำการเปลี่ยนแปลง ในขณะที่ช่วงเวลาเดียวกันแรงบังคับที่มีต่อครอบครัวให้ ปฏิบัติตามมาตรฐานสังคมได้ถูกนำไปใช้กับภายนอกครอบครัวด้วย อย่างไรก็ตาม แรงบังคับของชุมชน จะแปรเปลี่ยนไปตามสถานภาพของครอบครัว องค์ประกอบด้านอายุ เพศ

นอกจากนี้สิ่งสำคัญอีกประการหนึ่งที่เกี่ยวข้องกับภารกิจของครอบครัว คือความ มุ่งหวังและเป้าหมายของครอบครัว ซึ่งเป็นเรื่องเฉพาะของแต่ละครอบครัวและของกลุ่มสังคมในขณะใด ขณะหนึ่ง แต่ที่เหนือกว่าความมุ่งหวังเฉพาะครอบครัว คือ วัตถุประสงค์ที่สังคมมีต่อครอบครัว ส่วนเป้าหมายระดับชาติ คือ เป้าหมายที่เกี่ยวกับครอบครัวด้านสุขภาพ ความปลอดภัย ความมั่นคง มาตรฐานการดำรงชีวิต ระดับการศึกษาและความสามารถของครอบครัว ในการพัฒนาบุคคลให้เป็น พลเมืองที่ดีและมีความสามารถของสังคมที่เป็นอิสระเสรี ดังนั้น ครอบครัวจึงต้องมีความรับผิดชอบ มีเป้าหมายและภารกิจที่สัมพันธ์เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะกับสมาชิกครอบครัวตน ภารกิจของครอบครัว ทั้งหมดจะเปลี่ยนแปลงไปในขณะที่ครอบครัวเติบโต เปลี่ยนแปลง และถูกปรับเปลี่ยนขยายอยู่ตลอดเวลา ด้วยปฏิสัมพันธ์ระหว่างแรงบังคับทั้งภายในและภายนอกครอบครัวในทุกสังคม ทุกอายุ โดยไม่มี ข้อยกเว้น (จรรยา สุวรรณทัต, 2547: 38-40)

งานหลักและภารกิจของครอบครัวที่กล่าวมานี้ ถือว่าเป็นส่วนสำคัญที่แสดงถึง คุณภาพชีวิตของครอบครัว ซึ่งเป็นส่วนประกอบที่สำคัญในการสร้างครอบครัวให้เป็นหน่วยหนึ่งของ สังคมที่มีคุณภาพ ดังนั้น การจะสร้างครอบครัวให้เป็นครอบครัวที่ดี จะกระทำได้ดีก็ต้องเริ่มจากการทำ ภารกิจของครอบครัวอย่างถูกต้องและมีความรับผิดชอบ รวมทั้งมีเป้าหมายที่ชัดเจน โดยสมาชิก ครอบครัวแต่ละคนปฏิบัติภารกิจส่วนบุคคลของตนเองอย่างเต็มที่ และทั้งหมดอยู่ภายใต้เงื่อนไข สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการส่งเสริมและพัฒนาให้เกิดความสุขในครอบครัว

2. แนวคิดเกี่ยวกับองค์กรสุขภาวะกับบทบาทการส่งเสริมความสุขของครอบครัว

ข้อมูลในส่วนที่สองนี้ ผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับประวัติความเป็นมา ความหมาย ความสำคัญ องค์ประกอบของการเป็นองค์กรสุขภาวะ รวมทั้งบทบาทขององค์กรสุขภาวะ ในการส่งเสริมความสุขของครอบครัว ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับองค์กรสุขภาวะ

เมื่อพูดถึงองค์กรสุขภาวะ หลายคนคงจะนึกไปถึงว่า การเป็นองค์กรที่ทุกคนในองค์กร มีสุขภาพที่ดี แข็งแรงสมบูรณ์ ซึ่งก็ไม่แปลกที่บางคนอาจจะคิดเช่นนั้นได้ เพื่อให้เกิดความเข้าใจในเรื่อง

ของ “องค์กรสุขภาพ” ผู้วิจัยจะขอกล่าวถึงความเป็นมาขององค์กรสุขภาพ เพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานให้เห็นถึงที่มาของงานวิจัยเรื่องนี้

เมื่อปี พ.ศ. 2544 ได้มีการจัดตั้ง สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ตามพระราชบัญญัติกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ พ.ศ.2544 มีนายกรัฐมนตรีเป็นประธาน โดยมีหน้าที่ริเริ่ม ผลักดัน กระตุ้น สนับสนุน และร่วมกับหน่วยงานต่าง ๆ ในการขับเคลื่อนกระบวนการสร้างเสริมสุขภาพ เพื่อให้คนทำมีสุขภาพดีทั้ง 4 ด้าน คือ กาย จิต ปัญญา สังคม และร่วมสร้างประเทศไทยให้น่าอยู่ ในการดำเนินงานของ สสส. ได้มีการแบ่งโครงสร้างองค์กรเป็น 15 แผนงาน โดยแผนที่ 8 คือ แผนสร้างเสริมสุขภาพในองค์กร สำนักสนับสนุนสุขภาพองค์กร หรือสำนัก 8 เป็นผู้รับผิดชอบในการดำเนินงาน มี นายแพทย์ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์ เป็นผู้อำนวยการสำนัก

เมื่อปี พ.ศ. 2549 นายแพทย์ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์ ผู้อำนวยการสำนักได้เป็นผู้ริเริ่มโครงการ Happy Workplace ได้ทดลองดำเนินการนำร่องในบริษัทเอกชนที่สนใจ และมีการขยายผลทำต่อเนื่องมาจนกระทั่งถึงปัจจุบัน โดยมีเป้าหมายหลักในการเพิ่มขีดความสามารถขององค์กรให้เกิดระบบและกลไกการสร้างเสริมสุขภาพองค์กร ซึ่งจะเป็พื้นฐานงานสร้างเสริมสุขภาพตามแนวคิดองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) และสอดคล้องกับแนวทาง Healthy Workplace ขององค์การอนามัยโลก รวมทั้งแนวคิดงานที่มีคุณภาพ (Decent Work) ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ โดยพัฒนากระบวนการต้นแบบ ระบบ และกลไกการสร้างเสริมสุขภาพในองค์กร ซึ่งจะนำไปสู่การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมสุขภาพและการสร้างเสริมสุขภาพที่ดีขึ้นของบุคลากรภายในองค์กร ครอบครัว และผู้ที่เกี่ยวข้องกับองค์กร รวมทั้งการใช้ศักยภาพขององค์กรในการพัฒนาและสร้างเสริมชุมชน และสังคมสุขภาพในระยะยาวอย่างยั่งยืน (ัชฌารัช จันทนะ และคณะ 2560: 1-2)

2.1.1 ความหมายขององค์กรสุขภาพ

เมื่อพูดถึงคำว่า **องค์กรสุขภาพ (Happy Workplace)** หรือองค์กรแห่งความสุข มีนักคิดหลายท่านได้ให้ความหมายไว้ ดังนี้

เบรน ดิฟ ให้ความหมาย องค์กรสุขภาพไว้ว่า องค์กรที่สามารถบรรลุถึงพันธกิจที่ตั้งไว้พร้อมกับมีความสามารถในการเติบโตและพัฒนาบุคลากรในองค์กรไปพร้อม ๆ กัน (Dive, 2004 อ้างถึงใน กกกร ชลายุชัย และอริวัฒน์ เทียววิวัฒนกุล 2556 : 2-3)

Lowe G. S. (2004: Lowe, G. S. (2004: 23) ให้ความหมายว่า องค์กรสุขภาพ หมายถึง องค์กรที่มีสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อประโยชน์ต่อสุขภาพของพนักงานและผลการปฏิบัติงานที่สูงขึ้น

องค์กรอนามัยโลกได้กล่าวถึงแนวคิดองค์กรแห่งความสุข ว่าประกอบไปด้วย

1) พนักงานมีสุขภาพแข็งแรง โดยเป็นการรวมทั้งทางด้านกายภาพ จิตใจ และสังคม 2) สุขภาวะของ

สถานที่ทำงาน เป็นการมองอย่างรอบด้านถึงการทำงานและการบรรลุ ถึงเป้าหมาย ทั้งตัวของพนักงาน และองค์กรไปพร้อมกัน และ 3) การมีสุขภาพที่ดีของ สถานที่ทำงานทั้งการป้องกันและ ส่งเสริมสุขภาพ (Burton อ้างถึงใน ก้านทอง บุหระ, 2560 : 15-16)

ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์ (2559: 6) ให้ความหมาย องค์กรแห่งความสุขไว้ว่า องค์กรที่มีกระบวนการพัฒนาคนในองค์กรอย่างมีเป้าหมาย มียุทธศาสตร์ และสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร เพื่อให้องค์กรมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง นำพาองค์กรไปสู่การเติบโตอย่างยั่งยืน

จากความหมายดังกล่าว ที่นายแพทย์ ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์ ได้ให้นิยามว่า องค์กรแห่งความสุขไว้ในหนังสือองค์กรแห่งความสุข 4.0 เพื่อให้เข้าใจเรื่องนี้ได้อย่างชัดเจนมากขึ้น จึงขอนำคำพูดบางส่วนที่ท่านเคยบรรยายไว้มาขยายต่อแสดงให้เห็นความเชื่อมโยงของความหมายคำว่า องค์กรสุขภาพ หรือองค์กรแห่งความสุข

“คำว่า สุขภาวะองค์กร คือ สุขภาพมิติใหม่ ซึ่งมีองค์ประกอบมากกว่า 2 อย่างคือ ไม่ใช่เพียงเรื่องของกายและใจเท่านั้น แต่จะต้องมีเรื่องสังคมหรือสิ่งแวดล้อมเข้ามาเกี่ยวข้อง ที่เห็นชัดเจนในหลายปีที่ผ่านมาที่เกิคน้ำท่วมภัยพิบัติต่าง ๆ จะเห็นว่าเรื่องของการสร้างพนักงานของเราให้มีความเก่ง และมีประสิทธิภาพ แข็งแรง ไม่ใช่มีเพียงมิติแค่ว่ามีการส่งเสริมให้พนักงานมีอาหารที่ดี มีการออกกำลังกายที่ดี แต่หมายถึงส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่าง องค์กร ความ สัม พันธ์ ระ หว่าง เพื่ อ น ร ่วม ง า น ...”

(<http://www.thaihealth.or.th/Content/16872-สุขภาพองค์กรคืออะไร.html>)



ภาพที่ 2.1 นายแพทย์ ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์ ผู้อำนวยการสำนักสนับสนุนสุขภาพองค์กร สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.)

ที่มา: https://www.google.com/search?_AUICigB&biw=1366&bih=651

จะเห็นได้ว่า การให้ความหมายของคำว่า **องค์กรสุขภาวะ** มีความแตกต่างกันไปบ้าง แต่ถ้าพิจารณาถึงเนื้อหาสาระหลักจะเหมือนกัน ดังนั้น เพื่อให้สอดคล้องกับประเด็นการศึกษาในครั้งนี้ ผู้วิจัยขอสรุปว่า **“องค์กรแห่งความสุข”** หมายถึง **“องค์กรที่มีการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี ครอบคลุมทั้งด้าน กาย ใจ สังคมและจิตปัญญา เป็นการเสริมสร้างให้บุคลากรมีความสุขจากการได้เข้ามาเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร โดยมีพื้นฐานแนวคิดที่ว่า บุคลากรเป็นหัวใจสำคัญต่อการขับเคลื่อนการดำเนินงานขององค์กร”**

2.1.2 ความสำคัญขององค์กรสุขภาวะ

ความสำคัญขององค์กรสุขภาวะ (Happy Workplace) เป็นแนวคิดหลักที่มุ่งดำเนินงานกับกลุ่มเป้าหมายหลักคือ **“คนทำงานในองค์กร”** ที่ถือเป็นบุคคลสำคัญและเป็นกำลังหลักของทั้งครอบครัว องค์กร ชุมชน และสังคม มีการส่งเสริมและพัฒนานโยบายการสร้างองค์ความรู้ และการขับเคลื่อนเครือข่ายในการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตคนทำงานด้วยเชื่อว่า เมื่อคนทำงานในองค์กรมีความสุข ย่อมส่งผลดีต่อผลประกอบการหรือผลผลิตขององค์กร ความผาสุกในครอบครัว ชุมชน ส่งผลต่อสังคมที่มีความสุขที่ยั่งยืน

องค์กรอนามัยโลกให้เหตุผลที่องค์กรควรพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งความสุขไว้ ดังนี้

1) เพื่อสร้างจริยธรรมในการบริหารงานและส่งเสริมสิทธิของพนักงาน เนื่องจากหลักการบริหารที่มุ่งเน้นผลงานเพียงอย่างเดียวจะทำให้พนักงานเครียด องค์กรควรสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดีให้แก่พนักงาน ปัจจุบัน กฎหมายได้ปกป้องสิทธิและเสรี และส่งเสริมสวัสดิการของพนักงานมากขึ้น ประกอบกับการส่งเสริมความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน ได้กลายเป็นเงื่อนไขทางการค้า ดังนั้น องค์กรต้องส่งเสริมสิทธิของพนักงาน มาตรฐานการทำงาน สิ่งแวดล้อม และบริหารองค์กรด้วยความโปร่งใส

2) เพื่อส่งเสริมความสำเร็จขององค์กร เนื่องจากในระยะยาว ความสำเร็จและความสามารถในการแข่งขันขององค์กรขึ้นอยู่กับปัจจัยด้านสุขภาพ ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ และความพึงพอใจในการทำงาน รวมทั้งความปลอดภัยของพนักงาน หากองค์กรสามารถส่งเสริมในประเด็นดังกล่าวได้ ปัญหาการลาออก การขาดงาน การเจ็บป่วยของพนักงานก็จะลดลง อีกทั้งยังช่วยสร้างความสัมพันธ์ที่ดีให้เกิดขึ้นในองค์กร พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงาน มีความพึงพอใจ เกิดความรัก ความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น สุดท้ายก็จะช่วยเพิ่มผลผลิตและสร้างภาพลักษณ์ที่ดีแก่องค์กร

3) กฎหมายกำหนดให้องค์กรต้องดำเนินการ โดยประเทศส่วนใหญ่มีกฎหมายเพื่อปกป้องสิทธิ เสรีภาพของพนักงาน อย่างน้อยที่สุดคือป้องกันพนักงานจากอันตรายอันเนื่องจากการทำงาน เพื่อหลีกเลี่ยงค่าปรับและการร้องเรียนของพนักงาน ทั้งนี้ องค์กรควรดำเนินการเชิงรุก ด้วยการให้

ความสำคัญต่อสุขภาพ ความปลอดภัย และความเป็นอยู่ที่ดีแก่พนักงาน ซึ่งเป็นกรอบของกฎหมายแรงงานที่ได้รับความนิยมนในประเทศต่าง ๆ

4) องค์กรแห่งความสุข เป็นกรอบการบริหารทรัพยากรบุคคลระดับโลก เนื่องจากทั้งองค์การอนามัยโลก (WHO) และองค์กรแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ต่างเห็นว่า แรงงานทั่วโลกยังมีปัญหาเรื่องสุขภาพ ความปลอดภัย และความเป็นอยู่ที่ดี ดังนั้น จึงพยายามส่งเสริมเงื่อนไขในการทำงานที่ดีให้แก่แรงงาน ทั้งในกลุ่มผู้หญิง เด็ก และผู้ชาย (จุฑามาศ แก้วพิจิตร และคณะ 2556: 4-5)

การพัฒนาองค์กรสุขภาวะหรือองค์กรแห่งความสุขได้ก่อให้เกิดประโยชน์ทั้งต่อตัวพนักงาน ต่อองค์กรที่ดำเนินการในเรื่องนี้ รวมทั้งต่อประเทศชาติ โดยช่วยเพิ่มศักยภาพและความสามารถในการแข่งขันขององค์กร อีกทั้งช่วยสนับสนุนยุทธศาสตร์ของประเทศที่จะก้าวไปสู่ความเป็นไทยแลนด์ 4.0

2.1.3 องค์ประกอบขององค์กรสุขภาวะ

องค์การอนามัยโลกได้กล่าวถึงองค์ประกอบของการเป็นองค์กรสุขภาวะว่าประกอบไปด้วย 1) พนักงานมีสุขภาพแข็งแรง โดยเป็นการรวมทั้งทางด้านกายภาพ จิตใจ และสังคม 2) สุขภาวะของสถานที่ทำงาน เป็นการมองอย่างรอบด้านถึงการทำงานและการบรรลุถึงเป้าหมาย ทั้งตัวของพนักงานและองค์กรไปพร้อมกัน และ 3) การมีสุขภาวะที่ดีของ สถานที่ทำงานทั้งการป้องกันและส่งเสริมสุขภาพ (Burton, 2010:15-16 อ้างถึงใน ก้านทอง นุหฺร่า, 2560: 171) โดยทุกคนในองค์กร จะมีส่วนร่วมในการจัดการกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพ ผลผลิตภาพ และความสามารถในการแข่งขันขององค์กรที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งความสุข อันได้แก่ ปัจจัยที่ 1 สภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน เป็นส่วนหนึ่งของการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกในสถานที่ทำงาน ทั้งด้านโครงสร้าง อาคาร เครื่องจักร เฟอร์นิเจอร์ ผลิตภัณฑ์ สารเคมี วัสดุดิบ และ กระบวนการต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในสถานที่ทำงาน ที่มีผลกระทบ ทางด้านกายภาพหรือความปลอดภัย ทางด้านจิตใจ สุขภาพ และความเป็นอยู่ของพนักงาน ปัจจัยที่ 2 สภาพแวดล้อม ทางจิตวิทยาสังคมในการทำงาน เป็นวัฒนธรรมขององค์กร ทัศนคติ คุณค่า ความเชื่อ และแนวทางในการปฏิบัติที่องค์กร ได้แสดงออก และมีผลกระทบต่อจิตใจและจิตวิทยาสังคม ความเป็นอยู่ของพนักงาน บางครั้งกลายเป็นความกดดันใน ที่ทำงาน ส่งผลต่ออารมณ์หรือจิตใจของพนักงาน ปัจจัยที่ 3 สุขภาพของพนักงานในองค์กร เป็นสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อ สุขภาพ ทั้งข้อมูล ข่าวสาร ทรัพยากร โอกาส และความยืดหยุ่น ในการทำงานที่เป็นแรงบันดาลใจให้พนักงานดูแลสุขภาพ การใช้ชีวิตเพื่อติดตามและส่งเสริมสุขภาพทั้งด้านกายภาพและจิตใจ และปัจจัยสุดท้ายคือ ชุมชนที่เกี่ยวข้อง การที่พนักงานอาศัย อยู่ในชุมชนจึงทำให้สภาพแวดล้อมของชุมชนทั้งกายภาพและ สังคมส่งผลกระทบต่อสุขภาพของพนักงาน (Burton, 2010: 77-82 อ้างถึงใน ก้านทอง นุหฺร่า, 2560: 171) ทั้งนี้อิทธิพลของปัจจัยทั้ง 4 เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อเนื่องกัน สามารถสะท้อนได้ถึงการเป็นองค์กรแห่งความสุข และ

ปัจจัยต่าง ๆ มีความสอดคล้องเป็นไปในทิศทางเดียวกัน โดยเริ่มต้นจากตัวพนักงานเองก่อนอิทธิพลของความสุขไปยังสิ่งที่อยู่รอบตัวพนักงาน และท้ายที่สุดมีการขยายวงกว้างไปยังสิ่งที่ไกลออกไป ทั้งนี้ สิ่งที่สำคัญที่สุดคือความร่วมมือของทุกคนที่จะสร้างองค์กรแห่งความสุขร่วมกัน จึงทำให้องค์กรสามารถบรรลุ ตามแนวคิดองค์กรแห่งความสุขได้นั้น ต้องมีการดำเนินการ ที่เชื่อมโยงและครอบคลุมในการทำให้คนในองค์กรมีความสุข ที่ทำงานมีความน่าอยู่ และชุมชน โดยรอบมีความสมานฉันท์ไปพร้อมกันด้วย

สำนักสนับสนุนสุขภาวะองค์กร สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ได้เสนอองค์ประกอบของการเป็นองค์กรสุขภาวะไว้ ดังนี้

1) คนทำงานมีความสุข (Happy People) พนักงานสามารถจัดสมดุลชีวิตได้ รวมถึงตระหนักว่าตนเองเป็นบุคคลที่มีความสำคัญขององค์กร มีความเป็นมืออาชีพ มีความเป็นอยู่ที่ดี มีครอบครัวที่อบอุ่น มีศีลธรรมที่ดีงาม และเอื้ออาทรต่อตนเองและสังคม

2) ที่ทำงานน่าอยู่ (Happy Home) พนักงานรู้สึกที่ทำงานคือบ้านหลังที่สองของตนเอง มีความรักความสามัคคีในองค์กร โดยที่ทำงานน่าอยู่นี้ ประกอบด้วยความรักความอบอุ่นของบ้าน (Home) คนในองค์กร (Human) และมีความสุขร่วมกัน (Happy)

3) ชุมชนสมานฉันท์ (Happy Team Work) ชุมชนที่อยู่ในองค์กรต้องมีความรักความสามัคคี มีการทำงานเป็นทีม มีการช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน เอื้ออาทรกับสังคมรอบข้าง รวมทั้งลูกค้าและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับองค์กร สังคมมีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติขององค์กร (ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์, 2559: 7-8)

ส่วนแนวทางที่ควรจะนำมาใช้ในการสร้างสุขภาวะองค์กรนั้น นายแพทย์ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์ ระบุว่า สามารถใช้กระบวนการสร้างสุขตามแนวทาง Happy 8 ประการ ที่ สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ร่วมกับหน่วยงานทางวิชาการพัฒนาขึ้นมา ซึ่งใช้เป็นเครื่องมือในการพัฒนาคนในองค์กร เนื่องจากความสุขทั้ง 8 ด้านนั้น มีอยู่แล้วในตัวทุกคนเพียงแต่ยังไม่มี การจัดเรียงให้เกิดความสมดุล หน้าที่ของฝ่ายที่เกี่ยวข้องก็คือ จัดเรียงความสุข ทั้ง 8 ประการ ของคนในองค์กรให้เกิดสมดุล



ภาพที่ 2.2 กระบวนการสร้างสุข Happy 8 Menu

ที่มา: <http://www.thaihealth.or.th/Content/16872-สุขภาพองค์กรคืออะไร.html>

ในปัจจุบัน ได้มีการดำเนินการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขอย่างต่อเนื่อง โดยมีเป้าหมายและยุทธศาสตร์ที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร แนวทางการออกแบบการเรียนรู้ต้องเหมาะสมกับบริบทขององค์กรและต้องพัฒนาทั้งด้านคนทำงานมีความสุขในการทำงาน โดยสามารถจัดสมดุลชีวิตตามแนวคิดความสุข 8 ประการ (Happy 8) ความสุขของพนักงานจะนำมาซึ่งความสุขขององค์กร และทำให้องค์กรมีผลผลิตที่ดีขึ้น (Productivity) ซึ่งส่งผลต่อบรรยากาศในการทำงาน ทำให้ที่ทำงานน่าอยู่ คนอยากมาทำงาน มีความรักความสามัคคีกันภายในองค์กร พนักงานมีความรู้สึกว่ที่ทำงานเหมือนบ้านหลังที่สอง พลังของความสุขนี้จะส่งต่อไปถึงชุมชนและสังคมด้วยเช่นกัน ตั้งแต่สังคมภายในองค์กรและสังคมภายนอกองค์กร

ตลอดระยะเวลาการขับเคลื่อนงานสร้างสุขที่ผ่าน ได้เกิดองค์กรสุขภาพ หรือ องค์กรแห่งความสุขจากเครือข่ายองค์กรภาคสาธารณะและองค์กรภาคเอกชนมากมาย บางองค์กร ได้พัฒนากระดับเป็นองค์กรสุขภาพระดับต้นแบบที่สามารถเป็นแหล่งศึกษาดูงานด้านการส่งเสริมความสุข (Happy Workplace) ให้พนักงานได้ ซึ่งขณะนี้ มีทั่วทุกภูมิภาคของประเทศไทย

2.2 การบริหารงานขององค์กรสุขภาพ

การเป็นองค์กรสุขภาพได้นั้น เกิดจากการรับรองของสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) องค์กรที่มีคุณสมบัติเหมาะสมนั้นต้องผ่านการตรวจสอบและการประเมินจาก

สสส. ซึ่งมีรูปแบบการจัดการและการดำเนินงานสร้างสุขที่ชัดเจนอย่างเป็นระบบ อาจสรุปเป็นประเด็นสำคัญได้ ดังนี้

2.2.1 นโยบายและแผนการส่งเสริมความสุขของครอบครัว

ในการดำเนินงานส่งเสริมความสุขของครอบครัวนั้น สิ่งสำคัญคือนโยบายจากผู้บริหารสูงสุดขององค์กร ผู้บริหารจะต้องเห็นคุณค่าหรือความสำคัญของการส่งเสริมความสุขครอบครัวเป็นแรงขับเคลื่อนที่จะทำให้พนักงานตัดสินใจอยู่หรือไม่อยู่กับองค์กร ดังนั้น การกำหนดนโยบายเป็นสิ่งสำคัญที่จะเป็นตัวกำกับทิศทางให้องค์กรสามารถดำเนินงานนั้น ๆ ได้สำเร็จ ผู้บริหารขององค์กรต้องกำหนดนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษรในการส่งเสริมความสุขของครอบครัวพนักงาน เพราะจะเป็นแนวทางให้ผู้ปฏิบัติได้ดำเนินการต่อ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการจัดทำแผนกิจกรรมประจำปี ซึ่งจะต้องมีความสอดคล้องกับนโยบายของผู้บริหาร รวมทั้งจะต้องสอดคล้องกับข้อกำหนดที่องค์กรจะต้องปฏิบัติตาม ดังนั้น การจัดทำแผนปฏิบัติงานในแต่ละปีจะต้องมีการจัดทำให้ครอบคลุมและบูรณาการกิจกรรมที่จำเป็นต่าง ๆ เข้าด้วยกันเพื่อให้เหมาะกับบริบทของแต่ละองค์กร ซึ่งอาจจะมีความแตกต่างกันบ้างในเรื่องของลักษณะการทำงาน ขนาดองค์กร และความหลากหลายของพนักงาน

2.2.2 กลไกการส่งเสริมความสุขของครอบครัว

การดำเนินงานจะบรรลุเป้าหมายที่กำหนดได้นั้น องค์กรต้องมีการแต่งตั้งคณะทำงานที่ชัดเจน เพื่อเป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนงาน ทั้งนี้ เรื่องครอบครัวเป็นเรื่องที่สำคัญและมีความละเอียดอ่อน ดังนั้น คณะทำงานที่จะเข้ามาช่วยเสริมสร้างครอบครัวดีให้กับพนักงานในองค์กรจะต้องมีความรู้ทักษะในการทำงาน องค์กรจึงควรมีการพัฒนาศักยภาพคณะทำงาน โดยการส่งเสริมให้ได้รับการอบรม พัฒนาความรู้ หรือศึกษาดูงานจากหน่วยงานที่มีประสบการณ์ด้านการพัฒนาครอบครัว

มีระบบการสำรวจสภาพปัญหาของครอบครัวพนักงาน องค์กรจำเป็นจะต้องสำรวจก่อนว่าพนักงานและครอบครัวมีปัญหาหรือมีความต้องการอย่างไรบ้าง เพื่อให้สามารถสนับสนุนช่วยเหลือได้ตรงกับความต้องการ ทั้งนี้ องค์กรที่พนักงานมีจำนวนไม่มากอาจใช้วิธีการสอบถามจากพนักงาน โดยตรง แต่ในกรณีที่มีพนักงานจำนวนมากอาจสร้างแบบสอบถามเพื่อใช้ในการสำรวจเก็บรวบรวมข้อมูล นอกจากนี้ องค์กรอาจจัดให้มีการเยี่ยมบ้านพนักงานอย่างต่อเนื่องเพื่อซักถามและสังเกตความเป็นอยู่ของพนักงาน และนำข้อมูลที่ได้อาภิบาลวิเคราะห์ เพื่อให้ทราบว่าครอบครัวพนักงานในองค์กรมีปัญหาและความต้องการในประเด็นใด โดยนำประเด็นดังกล่าวมาจัดลำดับความสำคัญเพื่อวางแผนในการดำเนินการเสริมสร้างครอบครัวดีให้เกิดขึ้นแก่พนักงานในองค์กรและครอบครัว

เมื่อมีข้อมูลในส่วนต่าง ๆ ครบถ้วนแล้วคณะทำงานจะต้องจัดทำแผนปฏิบัติงานประจำปี ซึ่งต้องมีการวางแผนการทำกิจกรรมไว้ล่วงหน้าทั้งปี โดยกิจกรรมดังกล่าวจะต้องมีความสอดคล้องกับแผนการดำเนินงานขององค์กรด้วย เพื่อให้สะดวกต่อการดำเนินงาน รวมทั้งเป็นแนวปฏิบัติ

ร่วมกันทั้งองค์กร และต้องมีวิธีการสื่อสารประชาสัมพันธ์ให้ทุกฝ่ายได้รับทราบเกี่ยวกับแผนการดำเนินงาน รวมทั้งประโยชน์หรือคุณค่าที่จะได้รับจากสิ่งที่จะทำ เพื่อให้ทุกฝ่ายรับรู้เข้าใจ เห็นความสำคัญและให้ความร่วมมือ อาทิ ฝ่ายบริหารเห็นความสำคัญและอนุมัติโครงการ ให้การสนับสนุนทรัพยากรที่จำเป็น พนักงานและครอบครัวให้ความร่วมมือในกิจกรรมที่จัด เป็นต้น

สุดท้ายต้องมีการประเมิน ซึ่งเป็นอีกขั้นตอนหนึ่งที่สำคัญสำหรับการดำเนินงานส่งเสริมความสุขครอบครัว โดยมีการประเมินผลก่อนและหลังการดำเนินงาน ซึ่งจะช่วยในการตรวจสอบการดำเนินงานว่าสอดคล้องกับเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ จะต้องมีการปรับปรุงแผนการดำเนินงานอย่างไร เพื่อให้ได้ผลลัพธ์ตามที่ต้องการ อีกทั้งเป็นการส่งเสริมการเรียนรู้ของทีมคณะทำงานที่จะได้รับข้อมูลย้อนกลับเพื่อปรับปรุงตนเองให้สามารถดำเนินงานได้สำเร็จตามเป้าหมาย

2.2.3 แนวทางการดำเนินงานส่งเสริมความสุขของครอบครัว

การดำเนินงานจะบรรลุเป้าหมายจำเป็นต้องได้รับความร่วมมือจากทุกฝ่ายในองค์กร ไม่ว่าจะเป็นระดับผู้บริหาร หัวหน้างาน พนักงานระดับปฏิบัติการ รวมถึงครอบครัวของพนักงาน การจัดกิจกรรมโครงการเพื่อส่งเสริมความสุขของครอบครัวพนักงาน นั้นสามารถจัดกิจกรรมโดยยึดตามหลัก 8 ดี คือ ความสัมพันธ์ดี ปัญญาดี สุขภาพดี ผ่อนคลายดี สุขสงบดี น้ำใจดี เศรษฐกิจดี และรับผิดชอบต่อบทบาทหน้าที่ดี ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1) ความสัมพันธ์ที่ดี เป็นการส่งเสริมให้สมาชิกครอบครัวพนักงานมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ทั้งนี้องค์กรสามารถส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดขึ้นได้โดย

(1) องค์กรส่งเสริมให้พนักงานและครอบครัวมีการใช้เวลาร่วมกันอย่างมีคุณภาพ อาทิ การส่งเสริมให้พนักงานทำงานแล้วกลับบ้านตรงเวลา เพื่อมีเวลาทำกิจกรรมกับครอบครัว เช่น รับประทานอาหารร่วมกัน การทำงานบ้าน การพักผ่อนหย่อนใจ การเล่นกีฬา การเยี่ยมญาติมิตร เพื่อนฝูง การร่วมพิธีกรรมงานบุญ กิจกรรมทางศาสนา และกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์ เป็นต้น

(2) องค์กรส่งเสริมให้พนักงานและครอบครัวใช้การสื่อสารเชิงบวก เพื่อให้สมาชิกครอบครัวได้มีการสนทนาพูดคุยกันด้วยความรักใคร่ปรองดอง มีความห่วงใยซึ่งกันและกัน การพูดให้กำลังใจ ขอบคุณ ขอโทษ และปรึกษาหารือร่วมกันเมื่อมีปัญหาต่าง ๆ แม้อาจจะมีข้อจำกัดหรือความจำเป็นที่ไม่ได้อยู่ด้วยกันตลอดเวลา แต่ต้องมีการติดต่อสื่อสารกัน ผ่านทางโทรศัพท์ หรือสื่อสังคมออนไลน์ต่าง ๆ ทั้งนี้ เครื่องมือหนึ่งที่มีส่วนช่วยให้เกิดการสื่อสารเชิงบวกในครอบครัว คือ สุนทรียสนทนา (dialogue) เป็นกิจกรรมที่ช่วยฝึกให้สมาชิกครอบครัวเคารพและให้เกียรติกัน เน้นการฟังให้ลึกซึ้งและพิจารณาไตร่ตรองอย่างเข้าใจ

2) ปัญญาดี เน้นสร้างโอกาสทางการเรียนรู้ให้พนักงานและครอบครัว รวมถึงการได้รับข้อมูลข่าวสารต่างๆ ซึ่งมีแนวทางการจัดกิจกรรม โครงการเพื่อไปสู่เป้าหมาย ดังนี้

(1) องค์กรส่งเสริมโอกาสในการเรียนรู้ทั้งในและนอกระบบให้กับพนักงานและสมาชิกในครอบครัว อาทิ การสนับสนุนทุนการศึกษาแก่บุตร การสนับสนุนให้พนักงานได้ทำงานเพื่อศึกษาต่อ รวมถึงการส่งเสริมการอบรมพัฒนาศักยภาพด้านต่างๆ

(2) องค์กรส่งเสริมให้พนักงานและครอบครัวได้รับข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ผ่านช่องทางต่างๆ อาทิ บอร์ดประชาสัมพันธ์ขององค์กร เสียงตามสาย สื่อสังคมออนไลน์ หรือผ่านกิจกรรม morning talk เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตครอบครัว อาทิ การให้ความรู้ในการดูแลครอบครัวตามช่วงพัฒนาการ ทักษะการคิดวิเคราะห์เพื่อเท่าทันสถานการณ์ข่าวสารเทคโนโลยี ฯลฯ เพื่อนำความรู้มาบริหารจัดการชีวิตให้มีความเป็นอยู่ที่มีคุณภาพ

(3) สุขภาพดี ครอบครัวของพนักงานจำเป็นจะต้องมีสุขภาพสมบูรณ์แข็งแรงซึ่งจะเป็นต้นทุนพื้นฐานในการพัฒนาศักยภาพด้านอื่น ๆ องค์กรสามารถเสริมสร้างให้เกิดขึ้นได้โดย

ก. องค์กรส่งเสริมทักษะการดูแลสุขภาพอนามัย พนักงานและครอบครัวต้องมีความรู้ในการป้องกันและรักษาโรคขั้นพื้นฐาน มีการตรวจสุขภาพประจำปี มีการออกกำลังกายเป็นประจำ และบริโภคอาหารที่มีประโยชน์

ข. องค์กรส่งเสริมให้พนักงานและครอบครัวหลีกเลี่ยงพฤติกรรมเสี่ยง โดยส่งเสริมให้พนักงานและครอบครัวตระหนักถึงอันตราย และ ลด ละ เลิก พฤติกรรมเสี่ยง อาทิ บุหรี่ สุรา ยาเสพติด การพนัน เป็นต้น

ค. องค์กรส่งเสริมให้พนักงานและครอบครัวอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย โดยองค์กรมีการจัดหาหรือส่งเสริมให้พนักงานและครอบครัวได้อาศัยอยู่ในชุมชนที่น่าอยู่ มีสภาพแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัยจากอาชญากรรม เช่น สวัสดิการบ้านพักใกล้ที่ทำงานและแหล่งชุมชน จัดสถานรับเลี้ยงดูแลบุตรหลานพนักงานให้มีความปลอดภัย รวมถึงองค์กรร่วมกับหน่วยงานต่างๆ เพื่อพัฒนาชุมชนที่อยู่อาศัยของพนักงานให้เป็นชุมชนน่าอยู่และปลอดภัย

(4) ผ่อนคลายดี การอยู่ร่วมกันในครอบครัวภายใต้สภาพสังคมในปัจจุบัน สมาชิกครอบครัวแต่ละคนต้องเผชิญกับสภาวะความกดดัน ความตึงเครียดมากมาย ดังนั้น องค์กรควรมีการส่งเสริมด้านผ่อนคลายให้แก่ครอบครัวพนักงาน ซึ่งทำได้โดย

ก. องค์กรส่งเสริมให้พนักงานและครอบครัวมีทักษะในการจัดการความเครียด ด้วยการทำกิจกรรมที่ส่งเสริมให้เกิดความผ่อนคลายทั้งด้านร่างกายและจิตใจ อาทิ การจัดกิจกรรมกีฬาแรลลี่ เพื่อให้ครอบครัวพนักงานได้มาร่วมทำกิจกรรม สนุกสนาน ผ่อนคลาย และเป็นการกระชับความสัมพันธ์อันดีระหว่างสมาชิกครอบครัว รวมถึงครอบครัวของเพื่อนร่วมงานอีกด้วย

ข. องค์กรส่งเสริมให้พนักงานและครอบครัวมีทักษะความอดทนในการเผชิญปัญหาและอุปสรรค หนทางในการช่วยพัฒนาความสามารถในการเผชิญปัญหาและอุปสรรคมีเทคนิคหลายอย่าง หากสรุปใจความสำคัญก็คือ การเสริมทักษะให้บุคคลได้สำรวจว่าสิ่งใดคือสาเหตุของปัญหา วิเคราะห์ถึงความเป็นไปได้ในการแก้ไขและเพิ่มศักยภาพของตนเอง การเลือกวิธีการและลงมือแก้ปัญหาเพื่อให้อุปสรรคเหล่านั้นอยู่กับเราในระยะเวลาที่น้อยที่สุด

(5) สุขสงบดี สุขสงบดีเป็นกระบวนการที่ทำให้ครอบครัวของพนักงานมีความสุขจากภายใน เพื่อให้สมาชิกในครอบครัวมีความสุขสงบทางจิตใจทำได้ โดยต้ององค์กรส่งเสริมให้พนักงานและครอบครัว ยึดถือคุณธรรมจริยธรรม และมีสติในการดำรงชีวิต อาทิ การจัดการกรรมทางศาสนา การทำบุญ บริจาคสิ่งของ การวิปัสณากรรมฐานและการฝึกสติ ฯลฯ โดยดึงสมาชิกครอบครัวพนักงานเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมเพื่อช่วยส่งเสริมให้พนักงานและครอบครัวเกิดความสุขสงบในจิตใจ

(6) น้ำใจดี เพื่อเป็นการสร้างความรัก ความผูกพันอันดีระหว่างสมาชิกในครอบครัวของพนักงาน องค์กรสามารถทำได้โดยการส่งเสริมให้พนักงานและครอบครัวมีการแสดงออกซึ่งความรัก ความเคารพนับถือ ความเอื้ออาทร ดูแลซึ่งกันและกัน เช่น การกอด สัมผัสอย่างอ่อนโยน ไป่ถามทุกข์สุข ระหว่างสมาชิกในครอบครัวของพนักงาน

(7) เศรษฐกิจดี การเสริมสร้างความมั่นคงทางเศรษฐกิจให้กับครอบครัว มีเป้าหมายสำคัญคือครอบครัวของพนักงานมีสมดุลระหว่างรายจ่ายกับรายได้ ปลอดภัย และมีเงินออมเพื่อเป็นหลักประกันทางรายได้ในอนาคตแก่ครอบครัวของพนักงาน ซึ่งองค์กรสามารถทำได้โดย

ก. องค์กรส่งเสริมให้พนักงานและครอบครัวมีรายได้เพียงพอต่อการดำรงชีพ การให้ความรู้เรื่องการบริหารจัดการการเงิน อาทิ การได้รับความรู้จากผู้เชี่ยวชาญหรือองค์กรทางการเงิน จะช่วยในการตัดสินใจของพนักงานและครอบครัวในบริหารจัดการและวางแผนการใช้จ่ายของครอบครัว เช่น มีการจัดทำบัญชีครัวเรือน

ข. องค์กรส่งเสริมให้พนักงานและครอบครัวมีการออมเงิน นอกจากการณรงค์ให้พนักงานและครอบครัวมีการออมเงินแล้ว องค์กรอาจมีการส่งเสริมให้ความรู้เรื่องการลงทุนทางการเงิน เพื่อเป็นทางเลือกในการออมให้กับพนักงานและครอบครัว

ค. องค์กรช่วยเหลือในการจัดการหนี้สิน องค์กรมีการวางแผนการปลดหนี้ให้กับพนักงานและครอบครัว โดยทำเป็นโครงการร่วมกับธนาคาร

(8) รับผิดชอบต่อบทบาทหน้าที่ดี การเสริมสร้างความรับผิดชอบต่อบทบาทหน้าที่ เป็นการเสริมสร้างให้พนักงานและครอบครัวร่วมกันดูแลความต้องการและสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับสมาชิกในครอบครัวของตนเองและสังคม องค์กรสามารถเสริมสร้างให้เกิดขึ้นได้โดย

ก. องค์กรส่งเสริมให้พนักงานและครอบครัวมีความรับผิดชอบต่อครอบครัว การส่งเสริมให้พนักงานมีความรับผิดชอบต่อบทบาทหน้าที่ของการเป็นสมาชิกครอบครัว องค์กรต้องมีความเข้าใจว่าพนักงานแต่ละครอบครัวก็จะอยู่ในชั้นวงจรครอบครัวที่แตกต่างกัน อาทิ พนักงานบางกลุ่มครอบครัวกำลังอยู่ในระยะที่ 2 คือ แต่งงานและสร้างครอบครัว คู่ครองเริ่มใช้ชีวิตอยู่ด้วยกันถือเป็นช่วงของการปรับตัวที่ยากลำบาก ต้องมีการเตรียมตัวพอที่จะเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ถ้าต่างฝ่ายมีทัศนคติที่พยายามเข้าใจกันก็จะประสบความสำเร็จ เมื่อเป็นเช่นนี้องค์กรอาจมีการสนับสนุนให้มีโครงการเสริมสร้างความสัมพันธ์แก่กลุ่มพนักงานที่มีชีวิตครอบครัวอยู่ในชั้นนี้ โดยมีการเชิญผู้เชี่ยวชาญด้านครอบครัวที่มีชื่อเสียงมาบรรยายเพื่อให้ความรู้ความเข้าใจและนำไปปรับใช้กับคู่ของตนเองได้ หรือหากพนักงานในองค์กรบางกลุ่มกำลังอยู่ในระยะที่ 5 ครอบครัวมีลูกเข้าสู่วัยผู้ใหญ่และแยกครอบครัว เป็นระยะเตรียมวัยเกษียณของพนักงาน องค์กรอาจมีการส่งเสริมให้ความรู้เรื่องการปรับตัวยามเกษียณ หรือมีโครงการจ้างงานต่อหลังเกษียณ เพื่อให้พนักงานที่ยังคงมีศักยภาพในการทำงาน ได้ทำงานต่อกับองค์กร ซึ่งเป็นการดูแลพนักงานและครอบครัวของพนักงานอีกทางหนึ่ง นอกจากนี้องค์กรยังได้บุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญ เข้าใจเนื้องานเป็นอย่างดี

ข. องค์กรส่งเสริมให้พนักงานและครอบครัวมีความรับผิดชอบต่อสังคม องค์กรส่งเสริมให้พนักงานมีความรับผิดชอบต่อบทบาทหน้าที่ของการเป็นสมาชิกสังคม มีการร่วมกิจกรรมทางสังคมในชุมชน อาทิ กิจกรรมทางศาสนา วันสำคัญต่าง ๆ การเข้าร่วมกลุ่มชมรม เป็นต้น ในการจัดกิจกรรม โครงการหนึ่ง อาจครอบคลุมองค์ประกอบของการเสริมสร้างครอบครัวดีได้หลายองค์ประกอบ แต่ทั้งนี้องค์กรควรสนับสนุนและจัดกิจกรรมให้ครอบคลุมทุกองค์ประกอบเพื่อให้เกิดความสุขในครอบครัวอย่างแท้จริง ซึ่งการสร้างให้เกิดแต่ละองค์ประกอบข้างต้น เพื่อนำไปสู่ครอบครัวดีจะเห็นได้ว่ามีอยู่ 2 ลักษณะ กล่าวคือ ลักษณะที่องค์กรเป็นผู้ส่งเสริมสนับสนุนทักษะความรู้หรือเรียกได้ว่าเป็นการมอบ “เครื่องมือ” ให้แก่พนักงาน เช่น ความรู้ในการเลี้ยงดูบุตร ทักษะในการสื่อสารเชิงบวก ฯลฯ เพื่อให้พนักงานนำเครื่องมือเหล่านี้ไปสร้างให้ครอบครัวของตนเองเป็นครอบครัวดี และอีกลักษณะคือ องค์กรเป็นผู้สร้างหรือสนับสนุนให้แก่ครอบครัวของพนักงาน โดยตรง เช่น การมอบทุนการศึกษา มุมนมแม่ หรือสถานเลี้ยงเด็กในสถานประกอบการ เป็นต้น (วารสารณัฏ ทองสะอาด 2559: 24-33)

กระบวนการส่งเสริมความสุขของครอบครัว นอกจากจะทำให้ครอบครัวพนักงานเป็นครอบครัวที่มีความสุขแล้ว การดำเนินการดังกล่าวยังเป็นวิธีหนึ่งที่ช่วยสร้างความผูกพันระหว่างครอบครัวพนักงานและองค์กร การดำเนินงานส่งเสริมความสุขของครอบครัวตามที่กล่าวมานี้จึงจะช่วยสะท้อนคำที่หลาย ๆ องค์กรมักให้ทัศนะไว้ว่า “องค์กรคือบ้านหลังที่สอง” หรือ

“องค์กรคือครอบครัวใหญ่” เพราะองค์กรได้ดูแลสมาชิกในครอบครัวของตนเองนั่นก็คือพนักงานและครอบครัวของพนักงานให้มีความสุขและมีคุณภาพชีวิตที่ดี

2.3 แนวทางการประเมินการเป็นองค์กรสุขภาวะ

สำนักสนับสนุนสุขภาวะองค์กร สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) จึงได้ร่วมกับนักวิชาการ จากสถาบันการศึกษา พัฒนาเครื่องมือช่วยในการดำเนินงานสร้างเสริม องค์กรสุขภาวะตามแนวคิดข้างต้น เรียกว่า 5+1 apps for happy workplace เครื่องมือเหล่านี้ จะช่วยเป็น แนวทางในการสร้างองค์กรแห่งความสุข ตั้งแต่ต้นทางว่าจะเริ่มอย่างไร ไปจนถึงการประเมินผลลัพธ์ที่ เกิดขึ้น ทั้งนี้ แต่ละองค์กรมีการดำเนินงานที่แตกต่างกัน บางองค์กรยังไม่ได้เริ่มดำเนินงานสร้างสุขใน องค์กรมาก่อน จึงมีคำถามว่าควรจะเริ่มต้นอย่างไร แต่บางองค์กรอาจดำเนินงานมาบ้างแล้ว อาจจะมี คำถามที่แตกต่างกันออกไป ดังนั้น การเลือกใช้เครื่องมือเพื่อดำเนินงานสร้างสุขในองค์กรจึงขึ้นอยู่กับ สภาพปัญหา ความต้องการ และบริบท ความพร้อมขององค์กรที่แตกต่างกัน สำหรับในส่วนนี้ผู้วิจัยขอ เสนอเครื่องมือที่ใช้ประเมินความสุขของคน ในองค์กรเพียงเครื่องมือเดียว เครื่องมือนี้เรียกว่า HAPPINOMETER เป็นเครื่องมือวัดสุขภาวะระดับบุคคล ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้ (อิทธิวัฒน์ เขียววิวรรธนกุล และวาริสากรณ์ ทองสอาด, 2557:25-28)

HAPPINOMETER เครื่องมือวัดสุขภาวะระดับบุคคล พัฒนาโดย รองศาสตราจารย์ ดร.ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต และคณะ สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล เป็นเครื่องมือ วัดความสุขที่บุคคลสามารถวัดได้ด้วยตนเอง เป็นแนวคิดเสมือนการใช้ปรอทวัดความรู้สึกและ ประสบการณ์ ที่สะท้อนจากมิติคุณภาพชีวิตตนเอง สามารถใช้วัดความสุขของคนทำงานได้ในองค์กรทุก ภาคส่วน รวมทั้งบุคคลทั่วไป ซึ่งมีองค์ประกอบทั้งหมดสอดคล้องกับ “ความสุข 8 ประการ” และเพิ่ม มิติ ที่ 9 อีก 1 มิติ รวมเป็น **Happy 8 plus** ได้แก่ สุขภาพดี (Happy Body) ผ่อนคลายดี (Happy Relax) น้ำใจดี (Happy Heart) จิตวิญญาณดี (Happy Soul) ครอบครัวดี (Happy Family) สังคมดี (Happy Society) ใฝ่รู้ดี (Happy Brain) สุขภาพเงินดี (Happy Money) และการทำงานดี (Happy Work-life) นอกจากนี้ Happinometer ยังรวมส่วนข้อมูลทั่วไป ประกอบด้วย 8 คำถาม ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา สถานภาพสมรส จำนวนบุตร ลักษณะงาน สภาพการจ้าง ระยะเวลาที่ทำงานในองค์กรปัจจุบันซึ่งเป็นตัวแปรสำคัญในการนำมา วิเคราะห์ให้เห็นความชัดเจน ว่าควรพัฒนาสร้างเสริมความสุขคนทำงานกับใคร ที่ไหน และอย่างไร ทำให้การสร้างสุขดำเนินไปอย่างถูกทิศทาง และได้ผลตรงกับความต้องการของกลุ่มเป้าหมายอย่าง แท้จริง

อย่างไรก็ตามเครื่องมือ HAPPINOMETER ก็ถือได้ว่าเป็นเครื่องมือที่มีประโยชน์ต่อ บุคคล หรือผู้บริหารองค์กร ซึ่งสามารถนำผลที่ได้มาเป็นข้อมูลพื้นฐานในการวางแผนและดำเนินการ บริหารจัดการความสุขของตนเอง หรือคนในองค์กรในทุกๆระดับได้อย่างถูกต้องและถูกใจ นอกจากนี้

บุคคล หรือองค์กร สามารถใช้ HAPPINOMETER เป็นเครื่องมือในการสำรวจ ติดตาม ประเมินผล คุณภาพชีวิตและความสุขของบุคลากรในองค์กร หรือของตนเองได้เป็นเวลาปัจจุบัน (Real time) อย่างต่อเนื่อง และเป็นระยะๆ (อิริวัฒน์ เจียวิวรรธน์กุล และวิสากรณ์ ทองสอาด, 2557:25-28)

การใช้เครื่องมือวัดความสุขก็อาจจะมีข้อจำกัดบางประการที่ผู้ใช้ต้องตระหนัก เนื่องจากเรื่องความสุขเป็นนามธรรมและมีความเป็นเฉพาะบุคคลค่อนข้างมาก ดังนั้น สำหรับผู้ที่นำไปใช้ไม่ว่าจะเป็นการวัดในระดับบุคคลหรือระดับองค์กรจะต้องพิจารณาถึงช่วงเวลาที่เหมาะสม โดยเฉพาะอย่างยิ่งปัจจัยแวดล้อมต่าง ๆ ที่อาจจะมีผลกระทบทางจิตใจของผู้ที่ถูกวัด ซึ่งจะทำให้คะแนนที่ได้คลาดเคลื่อนจากความเป็นจริง อันจะส่งผลกระทบต่อคะแนนความสุขในภาพรวมขององค์กรได้ และที่สำคัญต้องตระหนักอยู่เสมอว่า เครื่องมือวัดนี้ เป็นเครื่องมือที่ส่งเสริมเพื่อให้เกิดการพัฒนา ไม่ใช่ นำมาใช้เพื่อการจับผิดหรือกำหนดเกณฑ์มาตรฐานของคนในองค์กร ผู้ใช้เองต้องมีความเข้าใจในข้อจำกัดต่าง ๆ เหล่านี้ เพื่อประโยชน์สำหรับการพัฒนาองค์กรอย่างแท้จริง

2.4 บทบาทองค์กรสู่ภาวะในการส่งเสริมความสุขของครอบครัว

การส่งเสริมความสุขในครอบครัว (Happy Family) นั้นถือได้ว่าเป็นสิ่งสำคัญในการสร้างองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) ฉะนั้น เป็นภารกิจหลักอีกประการหนึ่งที่องค์กรจำเป็นต้องดำเนินการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการส่งเสริมให้มีกิจกรรมระหว่างครอบครัวพนักงานกับองค์กร ทั้งนี้เพื่อเป็นการส่งเสริมให้พนักงานและครอบครัวของพนักงานมีความรู้สึกผูกพัน เชื่อใจ มั่นใจ และอุ่นใจกับการได้ทำงานอยู่ในองค์กรแห่งนี้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการส่งเสริมให้พนักงานมีเวลาอยู่กับครอบครัวอย่างเพียงพอ การส่งเสริมให้มีการทำกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ภายในครอบครัวร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ (ขวัญเมือง แก้วคำเกิง, 2556: 53) ซึ่งในการดำเนินการดังกล่าวขององค์กร พบว่าได้สอดคล้องกับทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow is Theory of Need Gratification) มาสโลว์ (Maslow) เป็นนักจิตวิทยาในกลุ่มมนุษยนิยม ซึ่งนักจิตวิทยาในกลุ่มนี้เชื่อว่าโดยธรรมชาติแล้วมนุษย์เกิดมาดีและพร้อมที่จะทำสิ่งดี ถ้าความต้องการของมนุษย์ได้รับการตอบสนองอย่างเพียงพอ มาสโลว์ (Maslow) เป็นผู้หนึ่งที่ได้ศึกษาค้นคว้าถึงความต้องการของมนุษย์ โดยมองเห็นว่ามนุษย์ทุกคนล้วนแต่มีความต้องการที่จะสนองความต้องการให้กับตนเองทั้งสิ้น ซึ่งความต้องการมนุษย์ มีมากมายหลายอย่างด้วยกัน เขาได้นำความต้องการเหล่านั้นมาจัดเรียงเป็นลำดับจากขั้นต่ำไปขั้นสูงสุดเป็น 5 ขั้นด้วยกัน

2.4.1 ความต้องการด้านร่างกาย (physiological needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐาน ได้แก่ ความต้องการอาหาร น้ำดื่ม อากาศ การพักผ่อน ความต้องการทางเพศ ความต้องการความอบอุ่น ต้องการการจัดความเจ็บป่วย และต้องการรักษาความสมดุลของร่างกาย ทุกคนต้องการสิ่งเหล่านี้เหมือนกัน อาจแตกต่างกันเป็นรายบุคคล ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับเพศ วัย และสถานการณ์ ฯลฯ ความต้องการปัจจัย 4 ดังกล่าวข้างต้น หากเพียงพอแล้ว มนุษย์จะพัฒนาในขั้นต่อไป

2.4.2 ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (safety needs) เมื่อได้รับความพึงพอใจทางด้านร่างกายแล้ว มนุษย์จะพัฒนาไปสู่ขั้นที่สองคือ ความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย สิ่งที่แสดงถึงความต้องการขั้นนี้คือ การที่มนุษย์ชอบอยู่อย่างสงบ มีระเบียบวินัย ไม่รุกรานผู้อื่น ความต้องการระดับนี้อาจแยกย่อยได้ดังนี้

- 1) ความมั่นคงในครอบครัว การมีบ้านแข็งแรงปลอดภัย มีความรักใคร่ปรองดองกันในครอบครัว
- 2) ความมั่นคงปลอดภัยในอาชีพ มีรายได้ยุติธรรม ไม่ถูกไล่ออกงานไม่เสี่ยงอันตราย ผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรม ฯลฯ
- 3) มีหลักประกันชีวิต เช่น มีผู้ดูแลเอาใจใส่ยามชรา ยามเจ็บไข้

2.4.3 ความต้องการความรักและความเป็นเจ้าของ (belongingness and love need) เช่น ความต้องการมีเพื่อน ความต้องการการยอมรับจากกลุ่ม ต้องการแสดงความคิดเห็นในกลุ่ม ต้องการรักคนอื่นและได้รับความรักจากคนอื่น ต้องการความรู้สึกว่าสังคมเป็นของตน

2.4.4 ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง และความภาคภูมิใจ (self-esteem need) ได้แก่ ต้องการยอมรับความคิดเห็นหรือข้อเสนอ ต้องการเกียรติยศชื่อเสียงจากสังคม ต้องการนับถือตนเอง มีความมั่นใจตนเอง ไม่ต้องพึ่งผู้อื่น ต้องการได้รับการยกย่องนับถือจากผู้อื่น ต้องการความมั่นใจในตนเอง และรู้สึกตนเองมีคุณค่า

2.4.5 ความต้องการตระหนักในตนเอง (self-actualization need) ได้แก่ ต้องการรู้จักตนเอง ยอมรับตนเอง เปิดใจรับฟังคำวิจารณ์โดยไม่โกรธ ต้องการรู้จักแก้ไขตนเองในส่วนที่ยังบกพร่อง ต้องการพัฒนาตนเอง พร้อมทั้งจะรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นเกี่ยวกับตนเอง ต้องการค้นพบความจริง พร้อมทั้งจะเปิดเผยตนเองโดยไม่มีการปกป้อง ต้องการเป็นตัวของตัวเอง ประสบความสำเร็จด้วยตัวเอง

แนวคิดตามทฤษฎีของมาสโลว์ เป็นการจูงใจให้พนักงานจัดการให้มีความสนใจเนื่องจากการศึกษาความต้องการของพนักงาน โดยนำมาเป็นสิ่งจูงใจให้พนักงานมีความตั้งใจทำงานอย่างเต็มที่ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายสูงสุดขององค์กร และส่วนหนึ่งเพื่อตอบสนองความต้องการของพนักงานเช่นกัน เพราะมนุษย์ย่อมมีความต้องการ หากความต้องการได้รับการตอบสนองย่อมเกิดความสุข (สิรินันท์ กิตติสุขสถิต และคณะ, 2557:11-12)

ในการส่งเสริมความสุขให้พนักงานนั้น ส่งผลโดยตรงต่อครอบครัวของพนักงานเช่นกัน กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (2552) ได้ทำการศึกษาเรื่อง โครงการศึกษาปัจจัยความผูกพันในการทำงาน โดยเก็บข้อมูลในข้าราชการทุกระดับ รวมถึงลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ ลูกจ้างชั่วคราว และลูกจ้างเหมา ที่ทำงานในสังกัดสำนักงานปลัด กระทรวง จำนวน 1,903 ตัวอย่าง พบว่า บทบาทของภาครัฐไม่ตอบสนองความต้องการของสังคม ทำให้ข้าราชการส่วนหนึ่งเกิด

ความเครียด มีผลกระทบตามมาคือ การขาดงาน ผลการปฏิบัติงานต่ำ เกิดความผิดพลาดในการทำงาน มีการลาออก และเกิดความขัดแย้งภายในองค์กร นอกจากนี้ การศึกษาสาเหตุของการเกิดเหตุการณ์ สมองไหลของข้าราชการ เนื่องจากลักษณะงานหรือการทำงานที่ไม่ได้ใช้ความสามารถ ปัญหาเรื่อง ความก้าวหน้าในอาชีพ และปัญหาอัตราผลตอบแทน เป็นต้น ทั้งนี้ การศึกษาข้างต้นกล่าวว่า การพัฒนา คุณภาพชีวิตการทำงานได้ประโยชน์อย่างน้อย 3 ด้าน คือ 1) เพิ่มความพึงพอใจในงาน เกิดความผูกพันต่อ องค์กรและลดการลาออกน้อยลง 2) เพิ่มผลผลิตหรือผลงานให้สูงขึ้น 3) เพิ่มความมีประสิทธิภาพของ องค์กรดังนั้น การศึกษาจึงได้กำหนดมิติที่ใช้ในการวัดความผาสุกในการทำงานของบุคลากรระดับ ตำแหน่งต่าง ๆ 6 มิติได้แก่ (1) มิติกายภาพ (2) มิติการบริหารงาน (3) มิติการบริหารทรัพยากรบุคคล (4) มิติส่วนบุคคล (5) มิติสังคม (6) มิติเศรษฐกิจ

ผลการศึกษานี้ พบว่า ระดับความผาสุกของข้าราชการสังกัดสำนักงาน ปลัดกระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ อยู่ในระดับปานกลาง ที่คะแนนเฉลี่ย 3.14 จาก คะแนนเต็ม 5 คะแนนข้าราชการระดับตำแหน่ง 6-7 มีคะแนนเฉลี่ยความผาสุกโดยรวมต่ำที่สุด คือ 2.97 คะแนน ข้าราชการระดับตำแหน่ง 8 ขึ้นไป มีคะแนนเฉลี่ยความผาสุกโดยรวมสูงที่สุด คือ 3.19 คะแนน รายละเอียดปัจจัยต่างๆ ที่ถูกนำมาวัดหาความสุขในการทำงาน(กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคง ของมนุษย์, 2552 อ้างถึงใน ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต และคณะ, 2557:52-57) ดังนี้

1) มิติกายภาพ

- (1) สภาพแวดล้อมทางกายภาพในหน่วยงานเอื้ออำนวยต่อการทำงาน
- (2) คุณภาพของอุปกรณ์ เครื่องมือสำหรับการทำงาน
- (3) สถานที่ทำงานเป็นระเบียบเรียบร้อย เป็นสัดส่วน มีพื้นที่เพียงพอต่อการทำงาน
- (4) การเตรียมอุปกรณ์ป้องกันภัยสำหรับเหตุการณ์ฉุกเฉิน

2) มิติการบริหารงาน

- (1) การมีวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ นโยบายแผนงาน โครงสร้างสายบังคับบัญชาชัดเจน
- (2) ผู้บริหารระดับหน่วยงานสามารถนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ
- (3) ผู้บังคับบัญชาไว้วางใจและเชื่อมั่นในความสามารถ
- (4) ผู้บริหาร หรือผู้บังคับบัญชาให้ความสนใจในทุกข์สุข
- (5) งานมีความท้าทาย มีการเรียนรู้ไม่หยุดนิ่ง
- (6) เพื่อนร่วมงานรับรู้ขอบเขตความรับผิดชอบงานของแต่ละบุคคล
- (7) การกระจายภาระงานในหน่วยงานมีความเหมาะสม

- (8) การพิจารณาความดีความชอบยึดหลักความรู้ความสามารถและผลงาน
- (9) หน่วยงานยึดแนวทางร่วมคิด ร่วมทำและร่วมรับผิดชอบ
- 3) มิติการบริหารทรัพยากรบุคคล
- (1) ความก้าวหน้าในอาชีพมีความชัดเจน
- (2) งานที่ได้รับมอบหมายตรงกับความรู้ความสามารถ
- (3) การพัฒนาทักษะและความสามารถเพื่อเตรียมความพร้อมไปสู่ตำแหน่ง
- สูงขึ้น
- (4) การมีอิสระในการตัดสินใจเพื่อความสำเร็จในงาน
- (5) การได้รับการชื่นชมพิจารณาผลงานอย่างเป็นธรรม
- 4) มิติส่วนบุคคล
- (1) การแบ่งเวลาในการทำงาน เวลาส่วนตัวและสังคมเป็นไปอย่าง
- เหมาะสม
- (2) การมีเวลาออกกำลังกายเพื่อสุขภาพอย่างเหมาะสม
- (3) การทำงานไม่เป็นอุปสรรคต่อการพักผ่อน หรือการทำกิจกรรมที่
- ต้องการ
- (4) ความรู้สึกเบื่อหน่ายและเครียดกับงานที่ทำทุกวันนี้
- 5) มิติสังคม
- (1) การได้รับคำแนะนำและความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเมื่อเกิด
- ปัญหา
- (2) ความรู้สึกภาคภูมิใจที่เป็นบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงพัฒนา
- สังคมและความมั่นคงของมนุษย์
- (3) การมีโอกาสสร้างความสนิทสนมกับเพื่อนร่วมงานในระหว่างการทำงาน
- 6) มิติด้านเศรษฐกิจ
- (1) เงินเดือนที่ได้รับเพียงพอกับค่าครองชีพในภาวะเศรษฐกิจปัจจุบัน
- (2) เงินเดือนที่ได้รับเพียงพอสำหรับเงินออมเพื่ออนาคต
- (3) ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเหมาะสมกับปริมาณงานที่ได้รับมอบ
- (4) ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเหมาะสมเมื่อเปรียบเทียบกับหน่วยงานหรือ
- องค์กรอื่น

การส่งเสริมความสุขครอบครัวของพนักงาน ถือเป็นภารกิจหนึ่งที่สำคัญขององค์กรสุขภาวะที่ต้องการสร้างสุขให้พนักงาน ถึงแม้ว่าพนักงานจะทำงานในองค์กรอย่างมีความสุข แต่ถ้าหากครอบครัวมีปัญหา เกิดวิกฤติกับคนในครอบครัว แน่แน่นอนว่าความพร้อมในการทำงานของสมาชิกครอบครัวก็ลดน้อยลง ผลกระทบก็ย่อมเกิดกับองค์กรด้วยเช่นกัน トラบใดที่องค์กรยังต้องพึ่งพาแรงงานของคนในการขับเคลื่อนธุรกิจ การส่งเสริมคุณภาพชีวิตของคนให้มีความสุขในการทำงาน รวมทั้งในด้านการใช้ชีวิตก็ยังเป็นสิ่งจำเป็นในการสร้างธุรกิจให้เจริญเติบโต

3. การวิจัยเชิงคุณภาพ

การวิจัยเชิงคุณภาพเป็นรูปแบบการวิจัยประเภทหนึ่งที่มีมุ่งเน้นการอธิบายรายละเอียดของประเด็นปัญหาการวิจัยที่ผู้วิจัยสนใจค้นหาคำตอบ ซึ่งมีสาระสำคัญที่ต้องทำความเข้าใจดังต่อไปนี้

3.1 แนวคิดเกี่ยวกับการวิจัยเชิงคุณภาพ

ผู้วิจัยได้ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องแนวคิดเกี่ยวกับการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ซึ่งมีรายละเอียดที่จะต้องเข้าใจดังต่อไปนี้

3.1.1 ความหมายของการวิจัยเชิงคุณภาพ

ในส่วนความหมายของการวิจัยเชิงคุณภาพ มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของการวิจัยเชิงคุณภาพ ดังนี้

สุภางค์ จันทวานิช (2549:13) ให้ความหมายว่า การแสวงหาความรู้โดยการพิจารณาปรากฏการณ์สังคมจากสภาพแวดล้อมตามความเป็นจริงในทุกมิติ เพื่อหาความสัมพันธ์ของปรากฏการณ์กับสภาพแวดล้อม วิธีการนี้จะสนใจข้อมูลด้านความรู้สึกนึกคิด ความหมาย ค่านิยมหรืออุดมการณ์ของบุคคลนอกเหนือไปจากข้อมูลเชิงปริมาณมักใช้เวลาในการศึกษาติดตามระยะยาว ใช้การสังเกตแบบมีส่วนร่วมและการสัมภาษณ์อย่างไม่เป็นทางการเป็นวิธีการหลักในการเก็บข้อมูล และเน้นการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการตีความสร้างข้อสรุปแบบอุปนัย

สุภกิจ วงศ์วิวัฒน์นุกิจ (2550: 25) กล่าวว่า การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) หมายถึง การวิจัยที่มุ่งทำความเข้าใจ ตีความ และให้ความหมายแก่ปรากฏการณ์ทางสังคมที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึกนึกคิด ความเชื่อ เจตคติ พฤติกรรม และวัฒนธรรมของมนุษย์ โดยมีวิธีการเก็บข้อมูลหลาย ๆ วิธีในทุกเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น เช่น การสัมภาษณ์ การสังเกต นักวิจัยอาจแฝงตัวเองเข้าไปคลุกคลีอยู่กับประชากรในชุมชนหรือท้องถิ่นที่ต้องการศึกษาเพื่อให้ได้ข้อมูล ไม่นับการเก็บและวิเคราะห์ข้อมูลที่เป็นตัวเลข แต่ให้ความสำคัญกับการตีความและสังเคราะห์ข้อค้นพบบนพื้นฐานของข้อเท็จจริงที่เก็บได้ แล้วนำเสนอข้อค้นพบในรูปแบบ การบรรยาย หรืออาจสร้างออกมาเป็นทฤษฎีที่ใช้

อธิบายพฤติกรรมทางวัฒนธรรมของมนุษย์ หรือปรากฏการณ์ทางสังคมได้ หรือช่วยสร้างสมมติฐานเพื่อใช้ประโยชน์ในการวิจัยต่อไป ตัวอย่างการวิจัยเชิงคุณภาพ ได้แก่ การวิจัยเชิงชาติพันธุ์วรรณา การวิจัยเชิงประวัติศาสตร์

นิศา ชูโต (2551: 28) ให้ความหมายว่า การวิจัยเชิงคุณภาพ เป็นการแสวงหาความรู้ ความจริงทางสังคมเกี่ยวกับพฤติกรรมมนุษย์และสังคม เกี่ยวกับความรู้สึก โลกทัศน์ ความหมาย การตีความ การเรียนรู้ของมนุษย์ในบริบทของวัฒนธรรม ซึ่งมีความสลับซับซ้อนและมีการเปลี่ยนแปลง อารีฮ์วรรณ อ่วมตานี (2552) เป็นการวิจัยที่แสวงหาความจริงในสภาพที่เป็นอยู่ โดยธรรมชาติ (Naturalistic inquiry) ซึ่งเป็นการสอบสวน มองภาพรวมทุกมิติ (Holistic perspective) ด้วยตัวผู้วิจัยเอง เพื่อหาความสัมพันธ์ของปรากฏการณ์ที่สนใจกับสภาพแวดล้อมนั้น โดยให้ความสำคัญกับข้อมูลที่เป็นความรู้สึกนึกคิด คุณค่าของมนุษย์ และความหมายที่มนุษย์ให้ต่อสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ รอบตัว เน้นการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการตีความสร้างข้อสรุปแบบอุปนัย (Inductive analysis)

John W.Creswell (1998 :15 อ้างถึงใน ชาย โพธิสิตา, 2556:23) เป็นการศึกษาโลกแห่งความเป็นจริง ภายใต้สถานการณ์ที่เป็นไปตามธรรมชาติ เปิดกว้างด้วยแนวการวิเคราะห์แบบอุปนัย ให้ความสำคัญแก่การทำความเข้าใจอย่างเป็นองค์รวม ภายในบริบทของสิ่งที่ศึกษาโดยนักวิจัยมีการติดต่อแบบมีส่วนร่วม โดยตรงกับประชากรกลุ่มเป้าหมาย เพื่อมุ่งทำความเข้าใจพลวัตของปรากฏการณ์ ให้ความสำคัญแก่การศึกษาเฉพาะกรณีทั้งหมดที่เป็นไปได้ เพราะมีการออกแบบการวิจัยที่ยืดหยุ่นได้ และมีตัวนักวิจัยเป็นเครื่องมือสำคัญในกระบวนการวิจัย

สรุปได้ว่า การวิจัยเชิงคุณภาพ เป็นการศึกษาสถานการณ์ที่เป็นไปตามธรรมชาติ โลกแห่งความเป็นจริง ในทุกมิติ มุ่งการค้นหาคำตอบปัญหาทางสังคม หรือปัญหาของมนุษย์ เพื่อหาความสัมพันธ์ของปรากฏการณ์กับสภาพแวดล้อม มีการออกแบบการวิจัยที่ยืดหยุ่นได้ และมีตัวนักวิจัยเป็นเครื่องมือสำคัญในกระบวนการวิจัย ใช้การสังเกตแบบมีส่วนร่วมและการสัมภาษณ์อย่างไม่เป็นทางการเป็นวิธีการหลักในการเก็บข้อมูล และเน้นการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการตีความสร้างข้อสรุปแบบอุปนัย

3.1.2 ลักษณะสำคัญของการวิจัยเชิงคุณภาพ

ในการวิจัยเชิงคุณภาพ มีลักษณะที่สำคัญดังต่อไปนี้ (สุภางค์ จันทวานิช, 2549: 13-14)

- 1) เน้นการมองปรากฏการณ์ให้เห็นภาพรวม โดยการมองจากหลายแง่มุม การศึกษาปรากฏการณ์สังคมจะต้องกระทำ โดยศึกษาปรากฏการณ์นั้นจากแง่มุม หรือแนวคิดทฤษฎีที่มีความหลากหลายมากกว่ายึดแนวคิดอันใดอันหนึ่งเป็นหลัก นอกจากนั้นไม่พิจารณาปรากฏการณ์อย่างเป็นเส้นเดียวด้านในด้านหนึ่ง

2) เป็นการศึกษาติดตามระยะยาวและเจาะลึก เพื่อให้เข้าใจความเปลี่ยนแปลงของปรากฏการณ์สังคมซึ่งมีความเป็นพลวัต

3) ศึกษาปรากฏการณ์ในสภาพแวดล้อมตามธรรมชาติ เพื่อให้เข้าใจความหมายของปรากฏการณ์ มักมีการวิจัยสนาม (Field research) ไม่มีการควบคุมและทดลองในห้องปฏิบัติการ เพราะทำให้ผู้วิจัยไม่เห็นปรากฏการณ์ในบริบททางสังคมและวัฒนธรรม

4) คำนึงถึงความเป็นมนุษย์ของผู้ถูกวิจัย ด้วยเหตุที่การศึกษาปรากฏการณ์สังคมเป็นการศึกษามนุษย์ จึงให้ความสำคัญและเคารพผู้ถูกวิจัยในฐานะเพื่อนมนุษย์ จะเข้าไปสัมผัสสร้างความสนิทสนมและความไว้วางใจ เชื่อใจ เข้าใจ ไม่มีแบ่งเขาแบ่งเรา ไม่นำข้อมูลของผู้ถูกวิจัยไปใช้ในทางที่เสื่อมเสีย ไม่ฝืนใจเมื่อผู้ถูกวิจัยไม่เต็มใจตอบ นักวิจัยจะเข้าไปสัมผัสมากกว่าจะใช้เครื่องมือวิจัยอื่นใดเป็นสื่อกลาง

5) ใช้การพรรณนาและการวิเคราะห์แบบอุปนัย เป็นการนำข้อมูลรูปธรรมย่อยๆ หลายๆ กรณีมาสรุปเป็นข้อสรุปเชิงนามธรรม โดยพิจารณาาร่วมที่พบ จะเน้นการวิเคราะห์แบบอุปนัยมากกว่าใช้สถิติตัวเลข

6) เน้นปัจจัยหรือตัวแปรด้านความรู้สึนึกคิด จิตใจ ความหมาย ในปรากฏการณ์สังคม นักวิจัยเชิงคุณภาพเชื่อว่า องค์ประกอบด้านจิตใจ ความคิดและความหมาย คือสิ่งที่อยู่เบื้องหลังพฤติกรรมมนุษย์และเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมมนุษย์ที่แสดงออกมา

ลักษณะเชิงกลยุทธ์ของการวิจัยเชิงคุณภาพ (ปรับปรุงจาก Patt, 1990:40 -41 อ้างถึงในชาย โปธิสิตา, 2556: 46-47)

ลักษณะ	กลยุทธ์ในการดำเนินการวิจัย
1. เป็นการศึกษาที่ทำในสถานการณ์ที่เป็นธรรมชาติ	ศึกษาปรากฏการณ์ในขณะที่เกิดขึ้นจริงตามธรรมชาติ ไม่มีการเปลี่ยนแปลง หรือควบคุมจากนักวิจัย เปิดกว้างสำหรับทุกอย่างที่อาจเกิดขึ้นในระหว่างการเก็บข้อมูล ไม่มีการกำหนดผลที่คาดไว้ล่วงหน้า ไม่ว่าจะเป็นในรูปของสมมติฐานหรือตัวแปรตาม
2. เป็นการศึกษาที่อิงตรรกะแบบอุปนัย	นักวิจัย “ดำดิ่ง” ลงสู่ข้อมูล ทั้งในทางลึกและทางกว้างทั้งในรายละเอียดและเฉพาะเจาะจง เพื่อค้นหาประเภทรูปแบบ มิติ และความสัมพันธ์ต่อกันของส่วนต่างๆ ที่ประกอบกันในปรากฏการณ์ที่ศึกษา เริ่มต้นด้วยคำถามเพื่อการค้นหาแบบเปิดกว้าง มากกว่ามุ่งจะทดสอบสมมติฐานหรือทฤษฎี

ลักษณะ	กลยุทธ์ในการดำเนินการวิจัย
3. มุ่งทำความเข้าใจอย่างเป็นองค์รวม	มองปรากฏการณ์ที่ศึกษาทั้งหมดอย่างเป็นองค์รวม เป็นระบบที่ซับซ้อน และเป็นอะไรที่มากกว่าผลบวกของส่วนย่อยแต่ละส่วน มองว่าส่วนย่อยต่างๆ อิงอาศัยซึ่งกันและกัน ไม่ลดระดับการทำความเข้าใจปรากฏการณ์ที่ศึกษาลงมา เพียงแต่ความสัมพันธ์เชิงเหตุและผลของตัวแปรที่แยกกันเป็นส่วนๆ เท่านั้น ด้วยหลักการรวบรวมข้อมูลหลายมิติของปรากฏการณ์ที่ศึกษา เพื่อให้ได้ภาพที่สมบูรณ์และเกิดความเข้าใจรอบด้าน ซึ่งหมายความว่าในเชิงการปฏิบัติผู้วิจัยต้องถือว่าแต่ละส่วน แต่ละกรณีแต่ละเหตุการณ์ มีความสัมพันธ์อย่างมีความหมายกับส่วนอื่นๆ ชนิดที่ไม่สามารถแยกจากกันได้ แต่วิธีการดังกล่าวต่างกับการวิจัยเชิงปริมาณที่แยกทำความเข้าใจเป็นส่วนๆ ในนามของตัวแปร และตัวแปรสามารถกำหนดเป็นปริมาณได้ แล้วสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปรที่สามารถแสดงได้ทางสถิติ
4. ใช้ข้อมูลเชิงคุณภาพเป็นหลัก	เก็บข้อมูลเกี่ยวกับประสบการณ์และแนวคิดส่วนบุคคลที่เป็นรายละเอียดเชิงพรรณนา เจาะลึก และตรงประเด็น
5. ติดต่อบแบบมีส่วนร่วมโดยตรงกับประชากรกลุ่มเป้าหมาย	นักวิจัยเข้าไปสัมผัสแบบมีส่วนร่วมโดยตรงกับประชากรหรือปรากฏการณ์ศึกษา นักวิจัยเป็นเครื่องมือเก็บข้อมูลที่สำคัญ ประสบการณ์ ทักษะ และวิจารณญาณส่วนตัวของนักวิจัยเป็นปัจจัยสำคัญในการทำความเข้าใจปรากฏการณ์ที่ศึกษา
6. มุ่งทำความเข้าใจพลวัตของปรากฏการณ์ที่ศึกษา	ทำความเข้าใจกระบวนการของสิ่งที่ศึกษา มองว่าการเปลี่ยนแปลงเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นตลอดเวลา ไม่ว่าจะเป็นในระดับบุคคล กลุ่มองค์กร หรือในระดับวัฒนธรรม
7. ให้ความสำคัญแก่กรณีที่มีลักษณะเฉพาะ	ถือว่าแต่ละกรณี (คน เหตุการณ์ ฯลฯ) มีความสำคัญในการทำการศึกษา เฉพาะกรณีอย่างดีในเบื้องต้น แล้ววิเคราะห์เปรียบเทียบกรณีเหล่านั้น เพื่อทำความเข้าใจปรากฏการณ์ทั้งหมด คุณภาพของการศึกษาเฉพาะกรณีมีความสำคัญอย่างมาก

ลักษณะ	กลยุทธ์ในการดำเนินการวิจัย
8. ให้ความสำคัญแก่บริบทของสิ่งที่ศึกษา	ตีความข้อค้นพบบนพื้นฐานของบริบททางสังคม ประวัติศาสตร์ และเงื่อนไขของเวลาและสถานที่ มองว่าการนำข้อค้นพบไปปรับใช้ในบริบทอื่นที่แตกต่างกันเป็นสิ่งที่ต้องระวัง เจาะลึกเพราะอาจมีความเป็นไปได้น้อย
9. มีการออกแบบการวิจัยที่ยืดหยุ่น	ออกแบบการวิจัยแบบเปิดกว้างไว้สำหรับความเปลี่ยนแปลงที่อาจจะเกิดขึ้น เพื่อให้สามารถลงลึกให้มากที่สุด หลีกเลี่ยงการออกแบบที่มีโครงสร้างอย่างเข้มงวด ซึ่งจะไม่ให้ออกาสติดตามเจาะลึก และค้นหาสิ่งใหม่ๆ ที่อาจจะเกิดขึ้นในขณะที่เก็บข้อมูล
10. ใช้เครื่องมือในการวิจัยหลากหลายแต่นักวิจัยเป็นเครื่องมือสำคัญที่สุดในกระบวนการวิจัย	ธรรมชาติของเครื่องมือสำหรับรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพ ไม่มีโครงสร้างที่เคร่งครัด สามารถปรับได้ตามความเหมาะสมกับแหล่งข้อมูลและสถานการณ์ จึงขึ้นอยู่กับนักวิจัยผู้ใช่วิธีการอย่างมาก นักวิจัยต้องแม่นยำในหลักการของเครื่องมือที่ใช้และมีทักษะในการใช้วิธีการนั้นๆ อย่างเพียงพอ

3.2 กระบวนทัศน์ในการวิจัยเชิงคุณภาพ(paradigm)

กระบวนทัศน์ หมายถึง โลกทัศน์ คือแนวความคิดต่างๆ ไป วิธีการที่คนใช้ในการทำความเข้าใจโลกแห่งความเป็นจริงอันซับซ้อน เป็นสิ่งที่ฝังลึกอยู่ในกระบวนการศึกษาอบรมของหมู่คนที่ยึดถือและปฏิบัติตามโลกทัศน์นั้น กระบวนทัศน์จะบอกคนที่ยึดถือและปฏิบัติ ว่าอะไรสำคัญ อะไรถูกต้องและมีเหตุผล เป็นบรรทัดฐานที่ช่วยชี้ให้รู้ว่า ควรจะทำอะไร อย่างไร โดยไม่ต้องเสียเวลาไปถามหรือค้นหาคำตอบ ช่วยให้ทำอะไรไม่ต้องลังเล การวิจัยเชิงคุณภาพใช้กระบวนทัศน์ แบบปรากฏการณ์นิยม (Phenomenology) มีความเชื่อว่ามนุษย์มีทั้งส่วนที่นำเสนอต่อสาธารณะอย่างเปิดเผย (Front Region) และมีทั้งส่วนที่ปกปิด (Back Region) ซึ่งการวิจัยเชิงปริมาณใช้ กระบวนทัศน์ แบบปฏิฐานนิยม (Postivism) ซึ่งความแตกต่างตามมิตินี้ (ชาย โพธิ์ลีตา, 2556: 56-74)

มิตี	ปฏิฐานนิยม (เชิงปริมาณ)	ปรากฏการณ์นิยม (เชิงคุณภาพ)
ความเชื่อพื้นฐาน	-ความจริงเป็นโลกภายนอก และวัดได้ด้วยวัตถุวิสัย (objective) -ผู้วิจัยเป็นอิสระแยกออกจากสิ่งที่ถูกวิจัย -ความจริงเป็นเรื่องปราศจากค่านิยม	-ความจริงทางสังคมสร้างขึ้นในความนึกคิดของมนุษย์และเป็นอัตวิสัย(subjective)

มิติ	ปฏิธานนิยม(เชิงปริมาณ)	ปรากฏการณ์นิยม(เชิงคุณภาพ)
บทบาทนักวิจัย	<ul style="list-style-type: none"> - มุ่งประเด็นในสิ่งที่มีหลักฐานความจริง (Fact) - มองในพื้นฐานของเชิงเหตุและผล - จับแยกสภาพความจริงให้เล็กพอเหมาะกับการศึกษา - สร้างสมมุติฐานและทดสอบ 	<ul style="list-style-type: none"> - มุ่งประเด็นของความหมาย (Meaning) - พยายามเข้าใจว่าอะไรเกิดขึ้น - มองภาพรวมทั้งสถานการณ์ - ค่อยๆ พัฒนาความคิดข้อสรุปจากข้อมูลรูปธรรม
ระเบียบวิธีวิจัย	<ul style="list-style-type: none"> - ใช้วิธีการเชิงปริมาณ - สร้างนิยามปฏิบัติการเพื่อวัดได้ - ใช้กรอบทฤษฎีก่อนๆ นำ - ใช้เครื่องมือในการเก็บข้อมูล - ใช้กลุ่มตัวอย่างมาก - สถานที่ทำวิจัยใช้ห้องทดลอง 	<ul style="list-style-type: none"> - ใช้วิธีการเชิงคุณภาพ - ใช้วิธีการหลายวิธีเพื่อสร้างแนวคิด - นานาประการเกี่ยวกับปรากฏการณ์ - ไม่ใช้ทฤษฎีนำศึกษาจากปรากฏการณ์ธรรมชาติ
ความน่าเชื่อถือ	<ul style="list-style-type: none"> - ความตรง (Validity) เครื่องมือที่ใช้วัด วัดในสิ่งที่ต้องการวัดหรือไม่ - ความเที่ยง (Reliability) การวัดให้ผลตรงกันทุกครั้งหรือไม่ (โดยที่ไม่มี การเปลี่ยนแปลงของสิ่งที่ถูกวัด) - การสรุปผลอ้างอิง (Generalizability) โอกาสของรูปแบบที่ถูกสังเกตในกลุ่มตัวอย่างสามารถนำไปใช้ อ้างกับประชากรทั้งหมดได้มากน้อยเท่าใด 	<ul style="list-style-type: none"> - ความเชื่อถือได้ (Credibility) ผู้วิจัยสามารถเข้าถึงและมีความรู้ความเข้าใจในความหมายต่างๆ และข้อมูล - การพึ่งพากับเกณฑ์อื่นๆ (Dependability) การสังเกตสิ่งเดียวกัน โดยนักวิจัยหลายคนหลายโอกาสว่าสอดคล้องกันเพียงใด - การถ่ายโอนผลการวิจัย (Transferability) ความคิดและทฤษฎีที่สร้างขึ้นจากสถานการณ์หนึ่งๆ สามารถจะนำไปใช้กับสถานการณ์อื่นเพียงใด

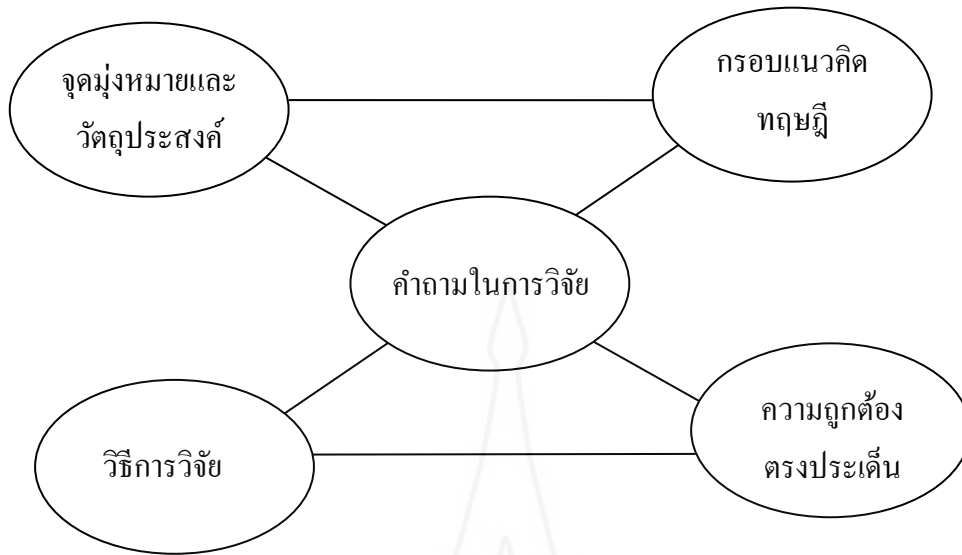
3.3 ระเบียบวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ

ออกแบบการวิจัยเชิงคุณภาพ คือ แผนที่ทางความคิดของนักวิจัยที่จะบอกว่าในการทำวิจัยเพื่อบรรลุถึงคำตอบที่เขาสนใจนั้น เขาต้องทำอะไรบ้าง จะทำอย่างไร จะทำอะไรก่อนหลัง และจะเกี่ยวข้องกับใครบ้าง แผนที่ทางความคิดนี้เหมือนกับแผนที่ของนักเดินทางตรงที่มันทำหน้าที่ให้แนวทางในการทำวิจัยเพื่อไปให้ถึงคำตอบที่ต้องการเท่านั้น นักวิจัย (ซึ่งเปรียบเหมือนนักเดินทาง) อาจจะปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ในการทำงานให้ต่างออกไปจากที่ออกแบบไว้แต่แรกก็ได้ ถ้าเห็นว่ามีเหตุผลอัน

สมควร คุณสมบัติอีกอย่างหนึ่งของแผนที่ทางความคิดสำหรับการทำวิจัยคือ แต่ละขั้นตอนแต่ละองค์ประกอบใน“แผนที่การวิจัย” (การออกแบบ) นี้ต่างก็มีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน ชนิดที่เมื่อมีการปรับเปลี่ยนในองค์ประกอบอันหนึ่งก็จะมีผลกระทบต่อองค์ประกอบที่เหลืออื่นๆ ไม่โดยตรงก็โดยอ้อม ความแตกต่างระหว่างการออกแบบการวิจัยเชิงคุณภาพต่างกับการวิจัยเชิงปริมาณ ตรงที่ระดับความเข้มงวดในโครงสร้าง กล่าวคือ การวิจัยเชิงปริมาณแผนดำเนินการที่วางไว้จะมีความยืดหยุ่นน้อยหรือไม่ยืดหยุ่นเลย ไม่ว่าจะเป็นเรื่องแนวความคิด การเลือกประชากรในการศึกษา วิธีที่ใช้ในการเก็บข้อมูล หรือวิธีวิเคราะห์ข้อมูลก็ตาม เมื่อได้วางแผนในตอนเริ่มต้นแล้วจะดำเนินการตามนั้นการปรับเปลี่ยนไปตามสถานการณ์แทนที่จะเป็นสิ่งที่ดี อาจจะทำให้ผลในทางลบแก่การวิจัยโดยรวม ดังนั้นลักษณะสำคัญของการออกแบบการวิจัยเชิงปริมาณ คือ การมีโครงสร้างที่เข้มงวด แต่การวิจัยเชิงคุณภาพจะออกแบบยืดหยุ่นได้ตามความจำเป็นในแทบทุกขั้นตอน แต่ต้องเกิดจากความจำเป็นจากหลักการหรือแนวคิดทฤษฎี ไม่ใช่ความจำเป็นตามความสะดวกของผู้ทำการวิจัย

องค์ประกอบของการออกแบบการวิจัย Lincoln and Guba (1985 อ้างถึงใน อ้างในชาย โภธิสิตา, 2556 : 108) ดังต่อไปนี้

- 1) ประเด็นสำคัญ (focus) ในการศึกษา ประเด็นสำคัญอาจได้แก่ ปัญหาเรื่องใดเรื่องหนึ่ง หรือเป็นประเด็นที่จะต้องประเมิน (ถ้าเป็นการวิจัยเพื่อประเมินผล) หรือประเด็นเชิงนโยบายก็ได้
- 2) กระบวนทัศน์ที่เหมาะสมกับประเด็นสำคัญในการศึกษา หมายถึงการเลือกจุดยืนทางกระบวนทัศน์ว่าจะดำเนินการวิจัยด้วยกระบวนทัศน์แบบไหน จะเลือกแบบปฏิฐานนิยมหรือแบบกระบวนทัศน์ทางเลือก
 - 3) รูปแบบการทำวิจัยที่เหมาะสมกับทฤษฎีที่เลือกมาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย
 - 4) ประชากรเป้าหมายและสถานที่ที่จะเก็บข้อมูล
 - 5) ขั้นตอนต่างๆ ในการเก็บข้อมูล
 - 6) เครื่องมือในการเก็บข้อมูล
 - 7) แผนการเก็บข้อมูลและวิธีการบันทึกข้อมูล
 - 8) แผนการวิเคราะห์ข้อมูล
 - 9) การจัดการทั่วไป เช่น ติดต่อกลุ่มเป้าหมายสำหรับการเก็บข้อมูล หาสถานที่พักในภาคสนาม และวางแผนงานที่จะทำระหว่างเก็บข้อมูลในสนาม เป็นต้น



ภาพที่ 2.3 ความเชื่อมโยงระหว่างองค์ประกอบทั้ง 5 ของการออกแบบการวิจัย
ที่มา: ชาย โภชิตา, 2556:104

จากภาพดังกล่าว สามารถอธิบายความหมายได้ดังนี้ (ชาย โภชิตา, 2556:102-129)

3.3.1 คำถามในการวิจัย (research questions) หมายถึง สิ่งที่นักวิจัยต้องการรู้ หรือ ต้องการคำตอบ อันเป็นที่มาของการวิจัยเรื่องนั้น คำถามวิจัย เสมือนเป็นหัวใจของการออกแบบ ทำหน้าที่ เป็นตัวกลางที่เชื่อมโยงองค์ประกอบอื่น การตั้งคำถามสำหรับการวิจัย ไม่ว่าจะเป็นวิจัยเชิงปริมาณหรือเชิง คุณภาพ อาจทำได้ 3 แบบตามลักษณะของคำตอบที่ต้องการ

1) คำถามที่ชี้กลุ่มเป้าหมายในการวิจัยเป็นหลัก รูปแบบคำถามมุ่งหาคำตอบ เกี่ยวกับกลุ่มเป้าหมายทั่วไป ซึ่งเหมาะกับการศึกษาตัวอย่างจำนวนมากๆ หรือ กลุ่มเป้าหมายเจาะจง เหมาะกับการศึกษาตัวอย่างจำนวนเล็ก เช่น การศึกษาเฉพาะกรณี (Case study)

2) คำถามที่บ่งชี้ถึงข้อมูลที่ต้องการ รูปแบบของคำถามอาจบอกไปถึงประเภท ของข้อมูลว่าเป็นอะไร เจาะจงสำหรับข้อมูลเรื่องใด เรื่องหนึ่ง หรือ กว้างสำหรับข้อมูลทุกๆ ไป ตัวอย่าง คำถามแบบเจาะจงข้อมูล เช่น “การประกอบอาชีพเป็นผู้ให้คำปรึกษาแก่หญิงที่ถูกกระทำความรุนแรง ทางเพศมาเป็นเวลานาน มีผลกระทบต่อความคิด อารมณ์ และพฤติกรรมทางเพศของนักสังคมสงเคราะห์ ที่ทำงานนี้อย่างไร” คำถามนี้บ่งชี้ว่า ข้อมูลที่ต้องการเป็นเรื่อง ผลกระทบต่อความคิด อารมณ์ และ พฤติกรรมทางเพศของนักสังคมสงเคราะห์ คำถามที่ไม่เจาะจง เช่น “การให้คำปรึกษาแก่หญิงที่ถูกกระทำ ความรุนแรงทางเพศมาเป็นเวลานาน มีผลต่อนักสังคมสงเคราะห์ที่ทำงานในด้านนี้หรือไม่ อย่างไร”

3) คำถามแบบมุ่งเข้าใจสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร หรือ ผลกระทบของปัจจัยใดปัจจัยหนึ่ง ในการวิจัยเชิงคุณภาพจะใช้คำถามประเภท “อย่างไร” และ “ทำไม” เช่น “ครอบครัวที่แตกแยกก่อให้เกิดผลทางลบต่อผมสัมฤทธิ์ทางการเรียนของเด็กอย่างไร”

3.3.2 จุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์ของการศึกษา (purpose) หมายถึง เป้าหมายที่นักวิจัยต้องการจะบรรลุถึงในการวิจัยเรื่องนั้น สิ่งที่ต้องการจะทำในกระบวนการวิจัย อันจะช่วยให้บรรลุถึงเป้าหมายที่ต้องการนั้นได้ และทำหน้าที่กำหนดขอบเขต หรือ พื้นที่ ที่นักวิจัยจะต้องทำงานว่าจะอยู่ในเรื่องและประเด็นอะไร แบ่งเป็น 3 ประเภทตามลักษณะมูลเหตุที่มาของจุดมุ่งหมายนั้นๆ คือ

1) จุดมุ่งหมายส่วนตัวของนักวิจัย (personal purposes) หมายถึง แรงบันดาลใจส่วนตัวที่ทำให้นักวิจัยอยากทำเรื่องนั้น

2) จุดมุ่งหมายเชิงปฏิบัติ (practical purposes) หมายถึง จุดมุ่งหมายที่ต้องการจะบรรลุถึงอะไรสักอย่างเพื่อผลในทางปฏิบัติ เป็นความต้องการที่จะบรรลุถึงสิ่งที่จะมีผลต่อวงการใดวงการหนึ่งหรือต่อส่วนรวม ส่วนใหญ่เป็นนโยบายสาธารณะ เช่น มุ่งเปลี่ยนแปลงสิ่งที่ไม่พึงปรารถนาบางอย่าง (ซึ่งอาจจะเป็นทัศนคติที่ไม่ถูกต้องต่อผู้ติดเชื้อ HIV)

3) จุดมุ่งหมายเพื่อการค้นคว้าวิจัย (research purposes) เป็นจุดมุ่งหมายทางวิชาการ เพื่อทำความเข้าใจหรือหาความรู้เกี่ยวกับปรากฏการณ์อย่างใดอย่างหนึ่งว่า ปรากฏการณ์นั้นมีธรรมชาติเป็นอย่างไร ทำไมสิ่งต่างๆ ในปรากฏการณ์นั้นจึงเป็นอย่างที่มันเป็นมีเหตุผลอะไรอยู่เบื้องหลัง

3.3.3 แนวคิดทฤษฎีในการวิจัย บางที่เรียกว่า “กรอบแนวคิด” (conceptual framework) คือความเชื่อ หรือข้อสรุปเบื้องต้นของนักวิจัยว่าสิ่งที่ศึกษานั้นน่าจะเป็นอย่างไร ที่มาของแนวคิดทฤษฎีมี 4 ทาง คือ

1) ความรู้ที่เกิดจากประสบการณ์ส่วนตัวของนักวิจัย (experiential knowledge)
 2) แนวคิดทฤษฎีที่มีอยู่แล้ว (existing theories) ได้จากการทบทวนวรรณกรรม
 3) การศึกษานำร่อง (pilot study)
 4) ความคิดสร้างสรรค์ (creative thoughts) แนวคิดดีๆ สำหรับการวิจัยบางครั้งเกิดจากความคิดที่มีลักษณะสร้างสรรค์ ไม่ได้เกิดขึ้นโดยฉับพลัน แต่เกิดจากการ “ลองคิดแปลกไปจากที่เคยคิด”

3.3.4 วิธีการวิจัย (method) คือ สิ่งที่เราจะลงมือทำจริงๆ ในการวิจัย วิธีการหลักๆ ของการวิจัยเชิงคุณภาพ มี 6 รูปแบบ คือ

- 1) การวิจัยเชิงชาติพันธุ์วรรณา (Ethnographic study)
- 2) การวิจัยแนวปรากฏการณ์วิทยา (Phenomenology study)
- 3) การศึกษาเฉพาะกรณี (Case study method)

- 4) การวิจัยชีวประวัติบุคคล (Biographical study)
- 5) การวิจัยแบบสร้างทฤษฎีจากข้อมูล (Grounded theory study)
- 6) การวิจัยแบบสนทนากลุ่ม (Focus group study)

รายละเอียดของแต่ละรูปแบบศึกษาในหัวข้อต่อไป สำหรับประเด็นสำคัญที่กล่าวในที่นี้คือ วิธีการเลือกตัวอย่าง วิธีเก็บข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล ซึ่งสรุปพอสังเขปดังนี้

การเลือกตัวอย่าง ในการวิจัยทางสังคมศาสตร์มีวิธีการได้มาของกลุ่มตัวอย่างหลักๆ อยู่ 2 แบบ คือ

1) แบบสุ่มโดยอาศัยหลักความน่าจะเป็น (Probability sampling) ซึ่งได้ศึกษามาแล้ว

2) การเลือกตัวอย่างแบบยึดจุดมุ่งหมายของการศึกษาเป็นหลัก ซึ่งเป็นการเลือกแบบไม่มีโครงสร้างที่เคร่งครัด มีขั้นตอนและวิธีดำเนินการที่ไม่ซับซ้อน จุดมุ่งหมายหลักของการเลือกตัวอย่างแบบนี้ไม่ใช่เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นตัวแทน แต่เพื่อให้ได้ตัวอย่างที่เหมาะสมกับแนวคิด จุดมุ่งหมาย และวัตถุประสงค์ของการศึกษา ซึ่งการเลือกใครก็ตามเป็นผู้ให้ข้อมูลก็เพราะเขาเหล่านั้นมีข้อมูลจะบอกเราได้มากมาย ซึ่งจะเป็ประโยชน์ในการวิจัยของเรา เราเรียกคนเหล่านั้นว่า Key informants เราเลือกสถานที่แห่งหนึ่งหรือหลายแห่งมาทำวิจัยเพราะเรามั่นใจสถานที่นั้นๆ มีอะไรที่เราจะ ได้เรียนรู้มากมายเกี่ยวกับเรื่องที่เราอยากรู้ เราเลือกเหตุการณ์หรือกระบวนการอันใดอันหนึ่งมาศึกษา เพราะมีหลักฐานมีหลักฐานให้เชื่อว่าเหตุการณ์หรือกระบวนการนั้นๆ มีอะไรหลายอย่างที่ทดสอบ แนวความคิดในการวิจัยของเรา กล่าวอีกนัยหนึ่งคือ เราสามารถอธิบายสิ่งที่เราเลือกได้ ทั้งในทางแนวคิด ทฤษฎีและระเบียบวิธีวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่สนองจุดมุ่งหมาย และวัตถุประสงค์ของการวิจัยเชิงคุณภาพ มี 15 ประเภท ได้แก่

1) ตัวอย่างที่แสดงลักษณะสุดขั้ว ตัวอย่างประเภทนี้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับคน หรือกรณีที่ไม่ธรรมดา หรือมีอะไรที่พิเศษกว่ารายอื่น เช่น รายที่ประสบผลสำเร็จ หรือ ล้มเหลวมากเป็นพิเศษ หรือ เช่น เด็กอัจฉริยะ

2) ตัวอย่างที่มีประสบการณ์มาก คล้ายกับตัวอย่างประเภทแรก แต่ตัวอย่างนี้ไม่ใช่พวกสุดขั้ว เป็นพวกที่มีความรู้หรือมีประสบการณ์มากกว่าคนทั่วไป การวิจัยเชิงคุณภาพแบบมุ่งตีความหมาย มักเลือกใช้ตัวอย่างประเภทนี้ เช่น ศึกษาการปรับตัวของคนที่ผ่านมาสงครามมาอย่างโชกโชน คนป่วยด้วยโรคเรื้อรังที่ทรมาณมาเป็นเวลานาน เป็นต้น

3) ตัวอย่างที่ครอบคลุมความหลากหลายในประชากรได้มากที่สุด จุดมุ่งหมายของการเลือกตัวอย่างประเภทนี้อยู่ที่ต้องการแสดงให้เห็นว่า เรื่องที่เป็นประเด็นของการวิจัย (เช่น พฤติกรรมเสี่ยงทางเพศ เป็นต้น) มีความแตกต่างอย่างไรในกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะต่างกัน

4) ตัวอย่างที่มีลักษณะเหมือนกัน ในการเลือกตัวอย่างประเภทนี้ นักวิจัยจะมองเฉพาะรายที่มีลักษณะสำคัญบางประการร่วมกัน จุดมุ่งหมายก็เพื่อทำการศึกษาประชากรกลุ่มนั้นอย่างลึกซึ้ง เช่น ในการศึกษาครอบครัว นักวิจัยอาจกำหนดเฉพาะครอบครัวที่หัวหน้าเป็นหญิง เพื่อการศึกษาลงลึกลงไปในเรื่องปัญหาและสถานการณ์ของครอบครัวที่มีหญิงเป็นหัวหน้าครัวเรือน เป็นต้น

5) ตัวอย่างที่แสดงลักษณะสำคัญของประชากรทั้งหมด ลักษณะสำคัญในที่นี้หมายถึง คุณสมบัติอย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่างที่ประชากรในกลุ่มนั้นๆ มีเหมือนกัน เช่น การรักษาทรุดทรวงให้บอบบางอยู่เสมอเป็นลักษณะเด่นของนางแบบ เป็นต้น

6) ตัวอย่างที่เป็นเกณฑ์สำหรับตัดสินกรณีอื่นๆ ตัวอย่างประเภทนี้มักมีลักษณะสำคัญบางอย่างที่ช่วยให้เรานูมานเกี่ยวกับกรณีอื่นๆ ได้ ทำนองว่า “ถ้าเรื่องนี้เป็นจริงสำหรับกลุ่มประชากรนี้ กลุ่มอื่นๆ ก็ไม่ต้องพูดถึง” หรือ “ถ้ากลุ่มนี้มีปัญหาในเรื่องนี้กลุ่มอื่นๆ ก็น่าจะมีด้วย” เช่น ในการศึกษาความรู้และทัศนคติเกี่ยวกับการวางแผนครอบครัวและการใช้วิธีการคุมกำเนิดในกลุ่มตัวอย่างที่ยังเป็นโสด

7) ตัวอย่างที่เลือกจากการแนะนำต่อๆ กันไป กลุ่มตัวอย่างประเภทนี้ถูกเลือกมาโดยทางอ้อม คือ นักวิจัยไม่ได้ติดต่อกับประชากรเป้าหมายโดยตรงในเบื้องต้น ใช้กรณีที่นักวิจัยมีความรู้จำกัดเกี่ยวกับประชากรที่ศึกษา แต่เพียงว่าตนต้องการข้อมูลในเรื่องอะไรบ้างเท่านั้น อาจใช้วิธีถามใครก็ได้ที่คิดว่าน่าจะมีความรู้เกี่ยวกับแหล่งข้อมูล เช่น ถามว่า “ใครในตำบลนี้ที่มีความรู้เรื่อง... ดีบ้าง?” เมื่อได้ชื่อมาสักหนึ่งคน ก็ตามไปถามคนนั้นแบบเดียวกัน ต่อไปเรื่อยๆ ในจำนวนนี้คนที่คนอื่นเอ่ยชื่อมากที่สุดมักจะมีจำนวนมาก ซึ่งจะเป็นคนที่เป็นแหล่งข้อมูลที่น่าจะดีที่สุด

8) ตัวอย่างที่ไม่เข้าเกณฑ์กำหนด เหตุผลของการเลือกตัวอย่างประเภทนี้คือ ต้องการที่จะศึกษาว่า เพราะเหตุใดหน่วยงานหรือองค์กรบางแห่งจึงไม่สามารถทำงานได้ตามเกณฑ์ที่กำหนดในเรื่องที่สำคัญเรื่องใดเรื่องหนึ่ง เกณฑ์ที่ว่านั้น อาจเกี่ยวกับการประกันคุณภาพ คือ เป็นตัวชี้วัดประสิทธิภาพของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ตัวอย่างแบบนี้มีประโยชน์ในการวิจัยเพื่อการติดตามและประเมินผล

9) ตัวอย่างที่สนับสนุนและที่แย้งข้อค้นพบในการศึกษา หลังจากเก็บข้อมูลในภาคสนามไประยะหนึ่งของการวิจัยเชิงคุณภาพ นักวิจัยอาจเริ่มได้คำตอบของสิ่งที่ต้องการค้นหาบางอย่าง แต่คำตอบนั้นจะยังไม่เป็นที่มั่นใจจนกว่าจะได้ผ่านการยืนยัน หรือทดสอบ โดยข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างอื่นที่ต่างออกไป

10) ตัวอย่างที่มีความสำคัญทางการเมือง ตัวอย่างประเภทนี้อาจเป็นสถานที่หรือ บุคคล ที่มีความสำคัญทางการเมือง

11) ตัวอย่างเพื่อพิสูจน์ทฤษฎี คุณสมบัติของตัวอย่างแบบนี้จะถูกกำหนดโดยทฤษฎีที่ต้องการพิสูจน์ นักวิจัยจะมองหาบุคคลหรือเหตุการณ์ที่เหมาะสมที่จะพิสูจน์ทฤษฎีเท่านั้น ที่ว่าเหมาะสม หมายความว่าอาจเป็นตัวอย่างที่ยืนยันหรือท้าทายแนวความคิดในทฤษฎีนั้นหรือทั้งสองอย่าง

12) ตัวอย่างที่เจาะจงเลือกมาจากประชากรที่แบ่งเป็นช่วงชั้น(stratified) ใช้หลักการเกี่ยวกับการสุ่มตัวอย่างในการวิจัยเชิงปริมาณ แต่ไม่ได้มุ่งความหมายเป็นตัวแทน เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างมีขนาดเล็ก และเลือกตัวอย่างเอาตามความเหมาะสมกับจุดมุ่งหมายและคำถามในการวิจัย

13) ตัวอย่างที่สุ่มมาจากประชากรที่เลือกมาอย่างเจาะจง กลุ่มที่เจาะจงเลือกมานั้นต้องเป็นกลุ่มที่แน่ใจว่ามีอะไรที่น่าสนใจมากสำหรับประเด็นที่ศึกษา และเป็นกลุ่มที่แตกต่างกันในลักษณะสำคัญ เช่น ในการศึกษาพฤติกรรมเสี่ยงทางเพศ นักวิจัยอาจเจาะจงคนขับรถบรรทุกทางไกล

14) ตัวอย่างที่เลือกแบบเฉพาะหน้า ในการเก็บข้อมูลภาคสนาม มีอยู่บ่อยๆ ที่สถานการณ์เฉพาะหน้าทำให้นักวิจัยต้องตัดสินใจเกี่ยวกับการเลือกตัวอย่างในระหว่างที่ทำการเก็บข้อมูลอยู่นั้นเอง นักวิจัยจำเป็นต้องทำเช่นนั้นเพื่อประโยชน์จากโอกาสที่เกิดขึ้นขณะนั้นพอดี จึงกล่าวได้ว่าการเลือกตัวอย่างแบบนี้เป็นการเลือกตามเหตุการณ์เฉพาะหน้า เป็นเรื่องปกติของการทำวิจัยเชิงคุณภาพ โอกาสเช่นนี้อาจเป็นจังหวะที่บังเอิญเหตุการณ์ที่ง่ายสำหรับการทำวิจัยเกิดขึ้น นักวิจัยเล็งโอกาสสังเกตเหตุการณ์ หรือสัมภาษณ์ผู้มีความรู้ที่ปรากฏตัวขึ้นพอดี ซึ่งจะได้อะไรที่ดีขึ้น

15) ตัวอย่างที่เลือกตามความสะดวก เป็นการเลือกตัวอย่างชนิดที่ไม่ได้วางแผนไว้ล่วงหน้าแต่อาศัยความสะดวกเป็นเกณฑ์ เป็นวิธีที่ง่ายแต่ไม่ใช่วิธีที่ดี วิธีนี้ควรเป็นวิธีสุดท้ายที่จะเลือกและควรหลีกเลี่ยง เพราะการเลือกตัวอย่างวิธีนี้ไม่อาจจัดว่าเป็นการเลือกตัวอย่างแบบเจาะจงที่ยึดจุดมุ่งหมายของการวิจัยเป็นหลัก ซึ่งถือเป็นหลักการสำคัญสำหรับการเลือกตัวอย่างในการวิจัยเชิงคุณภาพ

วิธีการเก็บข้อมูล ในการวิจัยเชิงคุณภาพมีวิธีการเก็บข้อมูลหลายแบบให้เลือกตามความเหมาะสมของข้อมูลที่ต้องการและตามลักษณะของประชากรเป้าหมายในการเก็บข้อมูล จะใช้วิธีเดียวหรือหลายวิธีก็ได้ ที่ใช้กันเช่น การรวบรวมเอกสาร การสังเกตแบบมีส่วนร่วม การสัมภาษณ์เชิงลึก (แบบไม่มีโครงสร้างเคร่งครัด) การสัมภาษณ์เป็นกลุ่ม และการสนทนากลุ่ม ซึ่งรายละเอียดจะกล่าวการสนทนากลุ่ม ในรูปแบบการวิจัย โดยรายละเอียดพอสังเขป ดังนี้

3.3.5 วิธีการเก็บข้อมูล

ในการวิจัยเชิงคุณภาพมีวิธีการเก็บข้อมูลหลายแบบให้เลือกตามความเหมาะสมของข้อมูลที่ต้องการและตามลักษณะของประชากรเป้าหมายในการเก็บข้อมูล จะใช้วิธีเดียวหรือหลายวิธี

ได้ ที่ใช้กันเช่น การรวบรวมเอกสาร การสังเกตแบบมีส่วนร่วม การสัมภาษณ์เชิงลึก (แบบไม่มีโครงสร้าง เครื่องครัด) การสัมภาษณ์เป็นกลุ่ม และการสนทนากลุ่ม ซึ่งรายละเอียด ดังนี้

1) การเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร เป็นการรวบรวมขั้นแรกเมื่อเริ่มทำการวิจัย โดยนักวิจัยจะต้องศึกษาผลงานที่เกี่ยวข้องอย่างละเอียด เพื่อนำมาประกอบการวิจัย การศึกษาเอกสาร จะช่วยในการกำหนดประเด็นและตัวแปรที่จะศึกษา กำหนดแนวคิดนำ รวมทั้งนำมาใช้ในการวิเคราะห์

2) การสังเกต (Observation) การสังเกตในวิจัยเชิงคุณภาพมี 2 แบบ คือ

(1) การสังเกตแบบมีส่วนร่วม (participation observation) คือ การสังเกตที่ผู้สังเกตเข้าไปใช้ชีวิตร่วมกับกลุ่มคนที่ศึกษา มีการกระทำกิจกรรมด้วยกันจนกระทั่งเข้าใจความรู้สึกนึกคิดและความหมายที่คนเหล่านั้นให้ต่อปรากฏการณ์ทางสังคมที่ผู้วิจัยศึกษา ซึ่งเมื่อสังเกตแล้วจะต้องมีการซักถามและการจดบันทึกข้อมูล (notetaking) ด้วย

(2) การสังเกตแบบไม่มีส่วนร่วม (non-participation observation) คือ การสังเกตที่ผู้สังเกตไม่ได้เข้าไปใช้ชีวิตร่วมกับหรือกิจกรรมกับกลุ่มคนที่ศึกษา โดยไม่ต้องทำให้ผู้ถูกสังเกตรู้สึกทราบเพราะอาจทำให้พฤติกรรมผิดไปจากปกติได้ ซึ่งอาจใช้ในระยะเวลาแรกของการวิจัยแล้วใช้การสังเกตแบบมีส่วนร่วมในระยะหลัง

(3) การสัมภาษณ์ (Interview) การสัมภาษณ์เป็นการเจาะลึกประเด็นต่างๆ ที่ผู้วิจัยสนใจ อาจใช้สัมภาษณ์เป็นรายบุคคลหรือเป็นกลุ่มก็ได้ มีหลายประเภท อาจแบ่งได้ดังนี้

ก. การสัมภาษณ์แบบเป็นทางการ (formal interview) หรือการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง เป็นการสัมภาษณ์ที่ผู้วิจัยได้เตรียมคำถามและข้อกำหนดไว้แน่นอนตายตัว โดยปกติ นักวิจัยเชิงคุณภาพมักจะไม่ใช่วิธีการนี้เป็นหลัก เพราะไม่ได้ช่วยให้ได้ข้อมูลที่ลึกซึ้งและครอบคลุมเพียงพอโดยเฉพาะในแง่ของวัฒนธรรม ความหมายและความรู้สึกนึกคิด

ข. การสัมภาษณ์แบบไม่เป็นทางการ (informal interview) มักจะใช้ควบคู่ไปกับการสังเกตแบบมีส่วนร่วม เพื่อให้เห็นภาพและเข้าใจปรากฏการณ์ทางวัฒนธรรม โดยเตรียมคำถามกว้าง ๆ มาล่วงหน้า การสัมภาษณ์แบบนี้อาจแบ่งออกได้อีก คือ การสัมภาษณ์โดยเปิดกว้างไม่จำกัดคำตอบ การสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (indepth interview) การตะล่อมกล่อมเกลา (probe) เป็นการซักถามที่ล้วงเอาส่วนลึกของความคิดออกมา และการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (key informant interview) โดยกำหนดตัวผู้ตอบบางคนแบบเจาะจงเพราะมีข้อมูลที่ดี ลึกซึ้ง กว้างขวางเป็นพิเศษ รวมถึงการเฝ้าหูฟัง (eavesdropping) จากคำสนทนาของผู้อื่น โดยผู้วิจัยไม่ต้องตั้งคำถามเองก็เป็นเทคนิคของการวิจัยเชิงคุณภาพอีกอย่างหนึ่ง ตลอดจนการสนทนากลุ่ม (focus group discussion) โดยการจัดกลุ่มสนทนาประมาณ 8 - 12 คน ที่มีคุณลักษณะบางประการคล้ายคลึงกัน

การเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนามในการวิจัยเชิงคุณภาพ นอกจากจะใช้วิธีการสังเกตและสัมภาษณ์แล้ว ยังมีวิธีอื่น ๆ ที่ประยุกต์มาจากวิธีสังเกตและสัมภาษณ์ เช่น เทคนิค Life History Collection และเทคนิค Focus Group Discussions

- Life History Collection เป็นเทคนิคในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยเชิงคุณภาพที่พัฒนามาจากการสัมภาษณ์ การทำ Life History Collection แตกต่างจากการทำอัตชีวประวัติที่จะเล่าไปอย่างอิสระตามเวลา ตามลำดับเหตุการณ์ แต่จะมีประเด็นที่น่าสนใจในแต่ละกรณีศึกษา ที่ศึกษาแล้วเราก็เข้าไปสัมภาษณ์พูดคุยในเรื่องต่าง ๆ เข้าไปศึกษาหลาย ๆ กรณีศึกษา ยิ่งมากยิ่งดี ถ้าเวลาน้อยจะศึกษาโดยเลือกจาก key informant ซึ่งจะมีก็คนก็ได้ การให้เขาเล่านั้นในรอบแรกจะ让他เล่าให้ฟัง นักวิจัยจะฟังอย่างเฉยๆ เมื่อผ่านไปประมาณครึ่งชั่วโมงจึงค่อยทะลอมเข้าเรื่อง และประเด็นที่ต้องการ (โดยสัมภาษณ์และใช้วิธีบันทึกเทปไว้) แล้วเอาสิ่งที่บันทึกไว้ทั้งหมด มาสรุปเป็นประเด็นที่สำคัญ บรรยายภาพของการใช้เทคนิคนี้ต้องไม่เป็นทางการมากที่สุด เป็นธรรมชาติมากที่สุด

- Focus Group Discussions เป็นเทคนิคซึ่งประยุกต์มาจากการสัมภาษณ์ ที่นิยมนำมาใช้ในการวิจัยเชิงคุณภาพ มักเป็นการสัมภาษณ์ในประเด็นเกี่ยวข้องกับข้อเท็จจริงหรือเรื่องทั่ว ๆ ไป จุดประสงค์เพื่อกระตุ้นให้เกิดการอภิปรายขนาดของกลุ่มมักจะมีประมาณ 5-6 คน เพราะถ้ากลุ่มเล็กเกินไป จะไม่สามารถกระตุ้นให้เกิดการอภิปราย แต่ถ้ากลุ่มใหญ่เกินไปก็อาจจะกระทำไม่ได้ไม่ทั่วถึง ประเด็นที่อภิปรายจึงมักมีจำนวนไม่มากเกินไป ผู้ดำเนินการ (moderator) จะมีบทบาทสำคัญในการกระตุ้นให้คนในกลุ่มพูดในประเด็นที่กำหนด ข้อสัญญาสำคัญคือ กลุ่มที่เราเลือกทำ Focus Group Discussions ควรทราบเรื่องนั้นจริง ๆ สถานภาพของสมาชิกในกลุ่มน่าจะใกล้เคียงกัน ผู้ดำเนินการควรปล่อยให้กลุ่มสรุปประเด็นของการสัมภาษณ์ หรือยืนยันในข้อมูลที่ให้ก่อนการจบการสนทนา

3.3.6 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ คือ กระบวนการจัดการข้อมูลเพื่อทำให้ข้อมูลมีความหมายขึ้นมา เป็นการตีความและเป็นการหาคำตอบอธิบายเชิงทฤษฎีขึ้นมาจากข้อมูล (ชาย โพธิสิตา, 2556: 335) โดยมีองค์ประกอบหลัก 3 ประการ ได้แก่

1) การจัดระเบียบข้อมูล เป็นกระบวนการจัดการด้วยกรรมวิธีต่าง ๆ เพื่อให้ข้อมูลเป็นระเบียบ ทั้งในทางกายภาพและทางเนื้อหา พร้อมทั้งจะแสดงและนำเสนออย่างเป็นระบบในขั้นตอนต่อไป

2) การแสดงข้อมูล เป็นกระบวนการนำเสนอข้อมูล ส่วนใหญ่อยู่ในรูปของการพรรณนา อันเป็นผลมาจากการเชื่อมโยงข้อมูลที่จัดระเบียบแล้วเข้าด้วยกัน ตามกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิเคราะห์ เพื่อบอก “เรื่องราว” ของสิ่งที่ศึกษาความความหมายข้อมูล “พูด” ออกมา

3) การหาข้อสรุป การตีความ และการตรวจสอบความถูกต้องตรงประเด็นของผลการวิจัย เป็นกระบวนการหาข้อสรุปและตีความหมายของผลหรือข้อค้นพบที่ได้จากการแสดงข้อมูล รวมถึงการตรวจสอบว่า ข้อสรุปหรือความหมายที่ได้นั้นมีความถูกต้องตรงประเด็นและน่าเชื่อถือเพียงใด ข้อสรุปและสิ่งที่ตีความออกมานั้นอาจจะอยู่ในรูปของคำอธิบายกรอบแนวคิด หรือทฤษฎีเกี่ยวกับเรื่องที่ทำการศึกษาวิเคราะห์นั้น

ในการวิเคราะห์ข้อมูลนั้นควรมีการตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลในการวิจัยเชิงคุณภาพ เรียกว่า “การตรวจสอบข้อมูลสามเส้า” โดยแบ่งออกเป็น 3 ประเภท (อรุณี อ่อนสวัสดิ์, 2551: 285) ได้แก่ (1) การตรวจสอบสามเส้าด้านข้อมูล (data triangulation) จะเน้นการตรวจสอบข้อมูลที่ได้มาจากแหล่งต่าง ๆ นั้นมีความเหมือนกันหรือไม่ ซึ่งถ้าทุกแหล่งข้อมูลพบว่าได้ข้อค้นพบมาเหมือนกัน แสดงว่าข้อมูลที่ผู้วิจัยได้มามีความถูกต้อง (2) การตรวจสอบสามเส้าด้านผู้วิจัย (investigator triangulation) จะเน้นการตรวจสอบจากผู้วิจัยหรือผู้เก็บข้อมูลต่างคนกันว่าได้ค้นพบที่เหมือนกันหรือแตกต่างกันอย่างไร ซึ่งถ้าผู้วิจัยหรือผู้เก็บข้อมูลทุกคนพบว่าข้อค้นพบที่ได้มามีความเหมือนกัน แสดงว่าข้อมูลที่ผู้วิจัยได้มามีความถูกต้อง (3) การตรวจสอบสามเส้าด้านทฤษฎี (theory triangulation) จะเน้นการตรวจสอบว่าถ้ามีการใช้ทฤษฎีที่หลากหลายแล้ว ข้อมูลที่ได้มาเป็นไปในทิศทางเดียวกันหรือไม่ ถ้าผู้วิจัยพบว่าไม่ว่าจะนำทฤษฎีใดมาใช้ ได้ข้อค้นพบที่เหมือนกัน แสดงว่าข้อมูลที่ผู้วิจัยได้มามีความถูกต้อง

สรุปได้ว่า การวิจัยเชิงคุณภาพเป็นรูปแบบหนึ่งของการศึกษาวิจัยที่มุ่งเน้นการทำความเข้าใจกับข้อเท็จจริงของปรากฏการณ์หรือสถานการณ์ที่เป็นประเด็นเรื่องราวที่เกี่ยวข้องกับชีวิตมนุษย์ หรือสังคมบางส่วนของตัวมนุษย์ เพื่อการตีความให้ความหมาย คุณค่า หรือสังเคราะห์ข้อมูลขึ้นด้วยการบรรยายรายละเอียดหรืออาจสร้างเป็นทฤษฎีมาอธิบายปรากฏการณ์นั้น ๆ

3.4 จริยธรรมและจรรยาบรรณในการวิจัยเชิงคุณภาพ

การวิจัยประกอบด้วยขั้นตอนการดำเนินงานต่าง ๆ มากมาย ตั้งแต่การกำหนดปัญหา การทบทวนวรรณกรรม การกำหนดประชากร การเลือกตัวอย่างการเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล ตลอดจนการแปลความหมายข้อมูลและการสรุปผล ซึ่งขั้นตอนเหล่านี้ นักวิจัยจำเป็นต้องกระทำอย่างถูกต้อง ชัดเจน และไม่ลำเอียง เพื่อให้ได้คำตอบของการวิจัยที่ สะท้อนความเป็นจริงรวมทั้งไม่ขัดกับหลักศีลธรรมและบรรทัดฐานของสังคม ทั้งนี้การดำเนินงานดังกล่าวผู้วิจัยจำเป็นต้องอาศัยจริยธรรมเป็นหลักยึดเพื่อให้การทำวิจัยนั้นถูกต้องและเหมาะสม ซึ่งต้องมีจริยธรรมในขั้นตอนต่าง ๆ ดังต่อไปนี้ (ชาย โพธิ์สิตา, 2556: 390)

3.4.1 ขั้นตอนกำหนดหัวข้อเรื่องที่จะทำการวิจัย ควรเป็นเรื่องเกี่ยวกับประเด็นสำคัญของมนุษย์ ซึ่งถ้าได้ความรู้มาแล้วจะยังประโยชน์แก่สังคมโดยรวม ไม่ควรเป็นเรื่องที่มุ่งหาความรู้เพื่อ

สนองความอยากรู้ของนักวิจัย หรือเพื่อความก้าวหน้าของศาสตร์เพียงอย่างเดียว นั่นคือ ต้องสามารถบอกได้ว่าเรื่องที่จะศึกษาจะเป็นประโยชน์แก่นุชนุชและสังคมอย่างไร

3.4.2 ขั้นการออกแบบการวิจัย ในการวางแผนกลุ่มตัวอย่างที่จะเก็บข้อมูล ควรคำนึงว่า สำหรับกลุ่มตัวอย่างที่จะเลือกมาศึกษานั้น จะทำการขอความยินยอมเพื่อให้เข้าร่วมมือในการศึกษาอย่างไร จะรักษาความลับของเขาอย่างไร และจะป้องกันไม่ให้เกิดผลกระทบที่อาจจะเกิดขึ้นเนื่องมาจากการที่เขาให้ความร่วมมือในการศึกษาอย่างไร

3.4.3 ขั้นการเก็บข้อมูล ระหว่างเก็บข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์ หรือการสังเกต เป็นต้น นักวิจัยมีแผนที่จะไม่ให้เป็นการรบกวนชีวิตและการงานตามปกติของแหล่งข้อมูล หรือรบกวนน้อยที่สุดได้อย่างไร ควรหลีกเลี่ยงวิธีการที่จะก่อให้เกิดความเครียดหรือ ความวิตกกังวลแก่ผู้ให้ข้อมูล ควรคำนึงถึงระดับความสัมพันธ์ที่เหมาะสมระหว่างนักวิจัยกับผู้ให้ข้อมูล

3.4.4 ขั้นการจัดบันทึกและการถอดเทปการสัมภาษณ์ การจัดบันทึกและการถอดเทปสัมภาษณ์ ต้องคำนึงถึงการรักษาความลับ ต้องเคารพในผู้ให้ข้อมูล โดยไม่ใส่อะไรที่ไม่ใช่สิ่งที่ผู้ให้ข้อมูลกล่าวในบทบันทึกหรือบทสัมภาษณ์ในระหว่างการถอดเทป

3.4.5 ขั้นการวิเคราะห์ ประเด็นทางจริยธรรมในขั้นการวิเคราะห์ข้อมูล เป็นเรื่องเกี่ยวกับคำถามที่ว่า นักวิจัยจำเป็นจะต้องทำการวิเคราะห์ข้อมูลอย่าง “ละเอียดลึกซึ้ง” เพียงใด และเพื่อไม่ให้การตีห่างไกลจากความเป็นจริงเกินไป ควรจะให้ผู้ให้ข้อมูลมีส่วนร่วมในการตีความข้อมูลด้วยหรือไม่มากนักน้อยเพียงใด

3.4.6 ขั้นการตรวจสอบความถูกต้องของการวิเคราะห์ เป็นความรับผิดชอบของนักวิจัยที่จะเผยแพร่เฉพาะความรู้ที่ผ่านการตรวจสอบความถูกต้องและความน่าเชื่อถือเท่านั้น ผลการศึกษาใดที่ยังคลุมเครือหรือยังไม่ได้ตรวจสอบอย่างรอบคอบ ไม่ควรเปิดเผยเพราะอาจก่อให้เกิดผลเสียหายแก่แหล่งข้อมูลได้

3.4.7 ขั้นรายงานผล ในขั้นนี้ควรพิจารณาว่า รายงานผลการวิจัยควรเปิดเผยข้อมูลที่เป็นความลับ เป็นเรื่องส่วนตัว หรือเป็นเรื่องที่ทำให้ผู้อ่านรู้ว่าผู้ให้ความร่วมมือในการวิจัยนั้นเป็นใคร หรือมี การตัดสินใจในเรื่องนี้ ควรยึดผลประโยชน์ของประชาชนผู้ให้ความร่วมมือเป็นสำคัญ

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการทบทวนงานวิจัยที่ผ่านมา พบผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมความสุขของครอบครัว ดังนี้

เรวดี เพชรศิริลักษณ์ และคณะ (2550: 9-10) ศึกษาการรับรู้ความสุขและวิถีการสร้างเสริมสุขภาพของ ครอบครัวไทยซึ่งประกอบด้วยบุคคล 3 กลุ่มวัยในชุมชน ได้แก่ วัยรุ่น วัยผู้ใหญ่ และวัยผู้สูงอายุในครอบครัวเดียวกัน ครอบครัวด้านการให้ความหมายของความสุขและการสร้างเสริมสุขภาพสาเหตุที่ทำให้ครอบครัวขาดความสุข แนวทางการสร้างเสริมความสุขและความสัมพันธ์ของสมาชิกในครอบครัว รวมทั้งความต้องการระบบสนับสนุนด้านการสร้างเสริมสุขภาพ ผู้ให้ข้อมูลเป็นประชาชน 3 กลุ่มวัยที่มีภูมิลำเนาอยู่ในเขตพื้นที่ 6 หมู่บ้านของชุมชนแห่งหนึ่งในจังหวัดนครศรีธรรมราช พบว่า ผู้ให้ข้อมูลรับรู้ความหมายของความสุขและการสร้างเสริมสุขภาพต่างกัน ความสุขของวัยรุ่น คือ อิสระ ไม่ถูกควบคุมจากผู้ใหญ่ และได้รวมกลุ่มกับเพื่อน การสร้างเสริมสุขภาพคือการทำให้ชีวิตให้ดีขึ้น ขณะที่ความสุขของวัยผู้ใหญ่ (มารดา) คือความสามารถในการควบคุมและจัดการสมาชิกในครอบครัว การสร้างเสริมสุขภาพคือการทำให้ความเป็นอยู่ดีขึ้น ส่วนความสุขของบิดาคือความสามารถในการหารายได้ ไม่ถูกควบคุมจากภรรยา การสร้างเสริมสุขภาพคือการทำให้ร่างกายแข็งแรงทำงานได้ สำหรับวัยผู้สูงอายุ ให้ความหมายความสุข คือ ได้รับการยอมรับและเอาใจใส่ดูแลจากลูกหลาน การสร้างเสริมสุขภาพ คือ การทำให้ชีวิตให้มีคุณค่า สำหรับสาเหตุที่ทำให้ครอบครัวขาดความสุขทุกกลุ่มเห็นตรงกันว่า เกิดจากความขัดแย้งซึ่งเป็นผลจากความต้องการที่แตกต่างกันระหว่างสมาชิกทั้ง 3 วัยในครอบครัว ด้านการทำกิจกรรมสร้างเสริมสุขภาพร่วมกันสามารถส่งเสริมความสุขในครอบครัว ทั้งนี้ ควรเป็นกิจกรรมที่เป็นไปได้และสอดคล้องกับวิถีชีวิตพื้นบ้าน สุดท้ายคือเรื่องของระบบสนับสนุนจากผู้เกี่ยวข้องภายนอกที่ช่วยให้เกิดความสุขในครอบครัวคือการมีส่วนร่วมสร้างความรัก ความเข้าใจ และเสริมสร้างทักษะการสื่อสารที่ช่วยให้บุคคลแต่ละกลุ่มวัยสามารถให้และรับการตอบสนอง ความต้องการระหว่างกันโดยไม่เกิดความขัดแย้ง

อรพินทร์ ชูชม, อัจฉรา สุขารมณ และอังคินันท์ อินทรกำแหง (2553: 33) ได้ศึกษาการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัว-งาน กับคุณภาพชีวิต ซึ่งมีจุดมุ่งหมายที่จะวิเคราะห์โครงสร้างความสัมพันธ์เชิงเหตุผลของความสัมพันธ์ระหว่าง ครอบครัว-งานกับคุณภาพชีวิตของบุคคลในวัยทำงานที่สมรสแล้ว กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ข้าราชการ พนักงานของรัฐ และลูกจ้างประจำในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 702 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบวัดวิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน และวิเคราะห์ โมเดลเชิงโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงเหตุผลของความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัว-งานกับคุณภาพชีวิตด้วยโปรแกรม AMOS ผลการวิจัย พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัวและงานประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 องค์ประกอบได้แก่ การเกื้อหนุน (การทับซ้อนทางบวก) การขัดขวาง (การทับซ้อนทางลบ) และการชดเชย และผลการวิเคราะห์ โมเดลเชิงโครงสร้าง พบว่ารูปแบบความสัมพันธ์เชิงเหตุผลของความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัว-งานกับคุณภาพชีวิตได้รับการสนับสนุนเฉพาะรูปแบบความสัมพันธ์เชิงเหตุผลของความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัว-งาน

ในลักษณะการทับซ้อน โดยที่ความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัวกับงานในลักษณะการทับซ้อน เป็นตัวแปร
 คั่นกลางระหว่างปัจจัยจิตสังคมเชิงสาเหตุ (จิตลักษณะ ภาวะครอบครัวและงาน การสนับสนุนจาก
 ครอบครัวและงาน และการสนับสนุนจากงานที่เอื้อต่อครอบครัว) กับตัวแปรผลได้แก่คุณภาพชีวิต โดยที่
 รูปแบบนี้สามารถอธิบายความแปรปรวนของคุณภาพชีวิตได้ร้อยละ 87

สพลกิตต์ สังข์ทิพย์ (2553:ง) ทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู
 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน: การประยุกต์ใช้โมเดลสมการ โครงสร้าง
 ทำการศึกษาระหว่างครูผู้สอนในระดับชั้นประถมศึกษาและมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการ
 การศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 480 คน พบว่า ความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ
 การศึกษาขั้นพื้นฐาน อยู่ในระดับปานกลาง มีคะแนนเฉลี่ยของระดับความสุขเท่ากับ 2.79 โดยมีคะแนน
 เฉลี่ยของความสุขทางกายและมีความสุขทางใจเท่ากับ 2.87 และ 2.71 ตามลำดับ 2) ระดับความสุขในการ
 ทำงานของครูจำแนกตามระดับชั้นที่สอน พบว่า ครูที่สอนในระดับชั้น ประถมศึกษาและระดับชั้น
 มัธยมศึกษาไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ มีปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน
 ประกอบด้วยปัจจัย ทั้งหมด 12 ปัจจัย ได้แก่ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้ต่อเดือน การรับรู้
 คุณค่าในตนเอง การใช้ชีวิตแบบพอเพียง ความสัมพันธ์ในครอบครัว ความสัมพันธ์กับผู้บริหาร
 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับนักเรียน สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน ลักษณะงานและ
 คุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยปัจจัยที่มีอิทธิพลสูงสุดต่อความสุขในการทำงานของครู ได้แก่
 ความสัมพันธ์ในครอบครัว รองลงมา คือ ความสัมพันธ์กับนักเรียน

จรัมพร โห้ถ่ายอง และคณะ (2555: 82-83) ศึกษาสถานการณ์เกี่ยวกับความสุขและความทุกข์
 ของประชากรชนบทใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ คือ ปัตตานี ยะลา และนราธิวาส โดยจะศึกษาระดับและ
 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขและความทุกข์เหล่านั้น การศึกษาใช้ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ครัวเรือน
 ตัวอย่างที่ได้จากการสุ่มเพื่อให้ได้ตัวแทนของประชากรชนบทใน 3 จังหวัดนี้ของโครงการสำรวจคุณภาพ
 ชีวิตของประชาชนในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ซึ่งดำเนินการ โดยสถาบันวิจัยประชากรและสังคม
 มหาวิทยาลัยมหิดล ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขมากและความทุกข์ของประชากร
 ชนบทในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ คือ ศาสนาประจำครัวเรือน ความรู้สึกปลอดภัยในชีวิตและ
 ทรัพย์สินของคนในครัวเรือน ความเป็นเจ้าของบ้านที่กำลังอยู่อาศัยและจำนวนผู้ป่วยกลุ่มโรคติดเชื้อ
 และโรคเรื้อรัง โดยครัวเรือนที่นับถือศาสนาพุทธจะมีโอกาสมีความสุขมากกว่า และมีโอกาส
 มีความทุกข์น้อยกว่าครัวเรือนที่นับถือศาสนาอิสลาม ความรุนแรงในพื้นที่ที่มีอิทธิพลในเชิงลบต่อ
 ความสุข โดยความรู้สึกปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินที่ลดลงจะเพิ่มโอกาสให้มีความทุกข์มากขึ้น และ
 การไม่มีที่อยู่อาศัยเป็นของตนเองก่อให้เกิดความรู้สึกไม่มั่นคงในชีวิต และส่งผลให้เกิดความทุกข์ใจได้
 การให้บริการสุขภาพอนามัยแก่ประชากรชนบทในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้อาจเป็นช่องทางเข้าถึง

ประชาชน และช่วยยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนในพื้นที่ ได้ผลการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพของประชากรกลุ่มนี้ได้ชี้ให้เห็นว่า ความเจ็บป่วยเฉพาะในกลุ่มโรคติดเชื้อและโรคเครียดเท่านั้นที่มีอิทธิพลต่อความสุขมากและความทุกข์ของประชากรชนบทในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยในกลุ่มโรคนี้มีเพียง 3 โรคสำคัญที่มีความสัมพันธ์กับความสุขอย่างมีนัยสำคัญ คือ อาการเครียด โรคกระดูก/ข้อ/กล้ามเนื้อ/เอ็น และโรคไข้เลือดออก/ไข้ฉี่หนู/ไข้ชานู ซึ่งต่างเป็นโรคที่สามารถรักษาให้หายขาดได้หากได้รับการรักษาที่เหมาะสม สถานบริการทางสุขภาพที่ผู้ป่วยกลุ่มนี้เข้ารับ การรักษามีความหลากหลายขึ้นอยู่กับปัจจัยต่างๆ เช่น ความรุนแรงของโรคที่ตั้งของสถานบริการและความพึงพอใจในการให้บริการ เป็นต้น อย่างไรก็ตามพบว่าเกือบสามในสี่ของผู้ป่วยใน 3 โรคนี้ใช้บริการที่สถานีอนามัยและศูนย์สุขภาพชุมชนในพื้นที่

ชลธิฐา พรหมประเสริฐ และ มานพ ชูนิล (2556: 65-66) ได้ศึกษาสัมพันธภาพในครอบครัวกับความสุขในการทำงานของพนักงาน: ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานสายงานรองผู้ว่าการเชื้อเพลิงและสายงานรองผู้ว่าการระบบส่ง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยผลความสัมพันธ์ระหว่างสัมพันธภาพในครอบครัวกับความสุขในการทำงานของพนักงาน ผลการวิจัยพบว่า สัมพันธภาพในครอบครัวทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Wortman, Camille B. and Loftus, Elizabeth F. (1992) โดยพบว่า ความสัมพันธ์ในครอบครัวเป็นความสัมพันธ์ที่มีความใกล้ชิด หากการใช้ชีวิตร่วมกันเป็นไปโดยราบรื่น ก็เป็นฐานที่ดีสำหรับการใช้ชีวิตด้านอื่น รวมทั้งด้านการทำงานด้วย เพราะความสัมพันธ์ในครอบครัวเป็นหนึ่งในปัจจัยที่ทำให้บุคคลมีความสุข แม้บุคคลที่ประสบความสำเร็จในหน้าที่การทำงานแล้ว ก็ยังปรารถนาที่จะประสบความสำเร็จกับชีวิตครอบครัวด้วย ดังนั้น การให้โอกาสหรือให้ความช่วยเหลือแก่บุคลากรในการดูแลครอบครัว เป็นการลดโอกาสเสี่ยงต่อการเกิดปัญหาทางด้านอารมณ์ พฤติกรรมและสุขภาพของบุคคลเอง หรือลดผลกระทบต่อสมาชิกคนอื่นในครอบครัวรวมทั้งลดปัญหาต่อหน่วยงาน ได้แก่ ประสิทธิภาพการทำงาน ความพึงพอใจในงาน อัตราการขาดงาน ความขัดแย้งในหน่วยงานอีกด้วย ทั้งนี้ อาจอธิบายได้ว่า พนักงานได้ตระหนักถึงสัมพันธภาพในครอบครัว โดยมีการแบ่งเวลาให้ครอบครัวกับงานมีความสมดุลกัน จึงไม่ทำให้เกิดความขัดแย้งในบทบาทงานและครอบครัวเกิดขึ้น จึงส่งผลให้สัมพันธภาพในครอบครัวมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงาน

เนตรณัฏฐ์ ชีร์ตม์อังกูร(2560: b) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผาสุกในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยการบริหารงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และปัจจัยการทำงานที่มีผลต่อความผาสุกของบุคลากรภายในสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ นำข้อมูลที่ได้รับจากผลการศึกษาวิจัยเสนอแนวทางพัฒนาระบบการบริหารงานด้านการสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของ

สถาบันและหน่วยงาน สำหรับเสริมสร้างความผาสุกและแรงจูงใจในการทำงานให้แก่บุคลากรที่จะช่วยขับเคลื่อนให้ปฏิบัติการกิจมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยการวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) มีประชากรเป็นบุคลากรสายสนับสนุนของหน่วยงานต่างๆ ภายในสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ จำนวน 636 คน คำนวณกลุ่มตัวอย่างแบบโควต้าแบบเป็นสัดส่วนและสุ่มแบบบังเอิญร้อยละ 30 ของจำนวนประชากรได้เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 191 คน วิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยโปรแกรม SPSS ผลการวิเคราะห์พยากรณ์ความผาสุกในการทำงานของบุคลากร พบว่า (1) การบริหารงานที่สร้างความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของสถาบันและหน่วยงาน ด้านการพัฒนา ระบบงาน การปรับระบบค่าตอบแทน และการจัดสวัสดิการและแรงจูงใจ มีผลต่อความผาสุกในการทำงานของบุคลากร (2) ปัจจัยการทำงานด้านระยะเวลาการทำงานภายในสถาบัน หน่วยงานที่สังกัด และระดับตำแหน่งงานของบุคลากร มีผลต่อความผาสุกในการทำงานของบุคลากร และมีผลต่อการบริหารงานด้านการสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของสถาบันและหน่วยงาน (3) แนวทางในการสร้างความผาสุกในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

จะเห็นได้ว่า ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมความสุขของครอบครัวนั้น มีนักวิจัยหลายท่านได้กล่าวถึงปัจจัยด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมสุขของครอบครัว แต่ยังไม่มีการวิจัยที่ระบุชัดเจนไปถึงเรื่องของการส่งเสริมความสุขของครอบครัวในองค์กรภาคอุตสาหกรรม ที่ถือว่ามีความสำคัญต่อสังคมไทย เพราะคนในวัยแรงงานส่วนใหญ่ของประเทศได้ทำงานอยู่ภาคอุตสาหกรรม ดังนั้น องค์กรน้อยใหญ่ในภาคอุตสาหกรรมก็ต้องให้ความสำคัญกับครอบครัวของพนักงานด้วยเช่นกัน เนื่องจากครอบครัวเป็นแรงหนุนที่สำคัญในการให้คนทำงานสามารถทำงานได้อย่างทุ่มเทหรือไม่ทุ่มเทต่อองค์กร

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาเรื่อง การส่งเสริมความสุขของครอบครัวพนักงานในองค์กรสุขภาพครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้กระบวนการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยใช้เทคนิคการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (in-depth interview) เพื่อศึกษาแนวทางการส่งเสริมความสุขของครอบครัวพนักงานในองค์กรสุขภาพ เพื่อให้งานวิจัยครั้งนี้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย จึงได้กำหนดระเบียบวิธีวิจัยซึ่งประกอบด้วยขั้นตอนของการดำเนินการวิจัยดังนี้

1. ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการวิจัยครั้งนี้ แบ่งเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่

กลุ่มที่ 1 ครอบครัวพนักงาน จำนวน 13 ครอบครัว เป็นผู้ที่ทำงานอยู่กับบริษัท ริกการ์मेंส์ จำกัด นิคมอุตสาหกรรมจังหวัดราชบุรี ซึ่งเป็นองค์กรที่ได้รับโล่ประกาศเกียรติคุณเป็นองค์กรสุขภาพต้นแบบด้านการส่งเสริมความสุขให้กับพนักงาน (Happy Workplace) จากสำนักงานกองทุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) โดยมีเงื่อนไขที่สำคัญ คือ (1) เป็นครอบครัวที่ได้รับการเสนอชื่อจากองค์กรว่าเป็นครอบครัวที่มีความสุข (Happy Family) โดยองค์กรได้พิจารณาผลคะแนนจากการวัดระดับความสุขด้วยเครื่องมือ Happinometer (2) เป็นครอบครัวที่มีบุตรอายุไม่เกิน 18 ปี อาศัยอยู่ด้วยกัน (3) เป็นครอบครัวที่ทำงานอยู่กับองค์กรแห่งนี้ไม่น้อยกว่า 3 ปี ซึ่งอาจจะเป็นพนักงานรายเดือนหรือพนักงานรายวันก็ได้ และ (4) ครอบครัวที่ได้รับการเสนอชื่อต้องมีความสมัครใจให้ข้อมูลการวิจัยครั้งนี้

กลุ่มที่ 2 คณะทำงานนักสร้างสุข จำนวน 3 คน เป็นผู้ที่ทำหน้าที่ในงานประจำคือ เป็นเจ้าหน้าที่ความปลอดภัย หัวหน้าฝ่ายขาย และผู้ตรวจสอบบัญชี ทั้ง 3 คนนี้ เป็นผู้ที่มิชื่ออยู่ในคณะทำงานนักสร้างสุขขององค์กรของบริษัท โดยมีเงื่อนไขที่สำคัญ คือ (1) เป็นคณะทำงานนักสร้างสุขขององค์กรที่มีบทบาทหน้าที่ดูแลส่งเสริมคุณภาพชีวิตของพนักงาน (2) ได้รับอนุญาตจากผู้บริหารขององค์กรทำหน้าที่เป็นผู้ให้ข้อมูลการส่งเสริมความสุขครอบครัวพนักงาน และ (3) นักสร้างสุขทั้ง 3 คน ต้องมีความสมัครใจในการให้ข้อมูลการวิจัยครั้งนี้

กลุ่มที่ 3 คือผู้บริหารองค์กร จำนวน 1 คน ซึ่งเป็นผู้บริหารสูงสุดที่เป็นคนไทย มีหน้าที่รับผิดชอบรับผิดชอบงานด้านทรัพยากรบุคคลของบริษัททั้งหมด มีบทบาทสำคัญในการกำหนดนโยบาย

ส่งเสริมความสุขของครอบครัวพนักงาน โดยมีความสมัครใจที่จะให้ข้อมูลที่เกี่ยวข้องทั้งหมด รวมทั้งอนุญาตให้ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเรื่องราวการส่งเสริมความสุขของครอบครัวในองค์กรแห่งนี้

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้พัฒนาเครื่องมือในการวิจัยด้วยตนเองจากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมความสุขของครอบครัว และจัดทำเป็นแนวการสัมภาษณ์ครอบครัว แนวการสัมภาษณ์นักสร้างสุข และแนวการสัมภาษณ์ผู้บริหาร โดยได้รับความอนุเคราะห์จากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 คน ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญด้านการวิจัย ผู้เชี่ยวชาญด้านครอบครัว และผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารองค์กร ในการปรับแก้และให้ข้อเสนอแนะในการพัฒนาแบบสัมภาษณ์ จนสามารถได้เครื่องมือต้นฉบับไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่าง ผลจากการทดสอบกับกลุ่มตัวอย่างดังกล่าวทำให้ได้มีการพัฒนาปรับปรุงเพิ่มเติมตามคำแนะนำ เพื่อให้ได้แนวการสัมภาษณ์ที่สามารถเข้าถึงเรื่องราวที่เป็นจริงในประเด็นที่สนใจศึกษา และสามารถตอบโจทย์การวิจัยครั้งนี้

2.1 แนวการสัมภาษณ์ และการบันทึกข้อมูล เป็นประเด็นคำถามที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นมาจากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยมีลักษณะเป็นประเด็นคำถามสำหรับการพูดคุยแบบเล่าเรื่องราวและให้ข้อมูลอย่างเป็นอิสระ แบ่งเป็น

2.1.1 แนวการสัมภาษณ์สำหรับผู้ให้ข้อมูลสำคัญกลุ่มที่ 1 ได้แก่ ครอบครัวพนักงานจำนวน 13 ครอบครัว ประกอบด้วยประเด็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลของครอบครัว แนวทางการดำเนินชีวิตในครอบครัว การสนับสนุนจากองค์กร การเข้าร่วมกิจกรรมส่งเสริมความสุขของครอบครัวที่องค์กรได้ดำเนินการ แรงจูงใจที่ครอบครัวสนใจเข้าร่วมกิจกรรมส่งเสริมความสุข ลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัวกับองค์กร ผลที่ได้รับจากการเข้าร่วมกิจกรรมส่งเสริมความสุขของครอบครัว โดยผู้ที่ให้ข้อมูลจะต้องทราบความเป็นไปของครอบครัว และสามารถตอบคำถามข้างต้นได้อย่างละเอียด

2.1.2 แนวการสัมภาษณ์สำหรับผู้ให้ข้อมูลสำคัญกลุ่มที่ 2 ได้แก่ คณะทำงานนักสร้างสุของค์กร จำนวน 3 คน ซึ่งมีประเด็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัวของผู้ให้ข้อมูล ที่มาของการออกแบบกิจกรรมส่งเสริมความสุขครอบครัว การสนับสนุนกิจกรรมส่งเสริมความสุขครอบครัวเป็นอย่างไร มีปัจจัยอะไรที่เกี่ยวข้องบ้าง การที่ครอบครัวได้เข้าร่วมกิจกรรมส่งเสริมความสุขมีลักษณะเป็นอย่างไร คณะทำงานนักสร้างสุขมีแนวทางการประเมินผลการทำกิจกรรมอย่างไร ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการดำเนินกิจกรรมส่งเสริมความสุขครอบครัวเป็นอย่างไร

2.1.3 แนวการสัมภาษณ์สำหรับผู้ให้ข้อมูลสำคัญกลุ่มที่ 3 ได้แก่ ผู้บริหารองค์กรจำนวน 1 คน ประกอบด้วยประเด็นคำถามเกี่ยวกับหลักคิดในการนำนโยบายส่งเสริมความสุขครอบครัว

มาใช้กับการพัฒนาองค์กร ความคาดหวังที่ผู้บริหารต้องการจากการนำนโยบายดังกล่าวมาเป็นแนวทางในการดำเนินธุรกิจขององค์กร รวมทั้งผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจริงจากการดำเนินการตามนโยบายดังกล่าวเป็นอย่างไร

2.2 ผลการประเมินระดับความสุขของครอบครัวพนักงาน ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาจากผลการประเมินระดับความสุขครอบครัว ที่องค์กรได้ดำเนินการวัดความสุขระดับบุคคล (Happinometer) ประจำปี ซึ่งพัฒนาโดย รองศาสตราจารย์ ดร.ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต และคณะจากสถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล ซึ่งมีคะแนนความสุขในด้านครอบครัว (Happy Family) เมื่อปี พ.ศ. 2560 ที่ 56.24 คะแนน และวัดอีกครั้งเมื่อ พ.ศ. 2561 มีคะแนนความสุขเพิ่มขึ้นที่ 57.54 ถือได้ว่าความสุขในด้านครอบครัวของพนักงานในองค์กรแห่งนี้ผ่านเกณฑ์ตามมาตรฐานของเครื่องมือวัดความสุขระดับบุคคล (Happinometer) (ที่มา: ผลการวัด Happinometer ประจำปี พ.ศ. 2560 - 2561 ข้อมูล ณ เดือนกุมภาพันธ์ 2561)

2.3 แบบบันทึกการสัมภาษณ์ ในการสัมภาษณ์สำคัญทั้ง 3 กลุ่ม ผู้วิจัยได้มีการออกแบบแบบฟอร์มการจดบันทึก เพื่อให้สะดวกในการจดประเด็นสำคัญลงในแบบบันทึกการสัมภาษณ์ ซึ่งกำหนดหัวข้อหลักลงในแบบบันทึก เช่น ข้อมูลของครอบครัว ลักษณะการดำเนินชีวิตในครอบครัว การสนับสนุนจากองค์กร การเข้าร่วมกิจกรรมส่งเสริมความสุขของครอบครัวที่องค์กรได้ดำเนินการ แรงจูงใจที่ครอบครัวสนใจเข้าร่วมกิจกรรมส่งเสริมความสุข ลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัวกับองค์กร ผลที่ได้รับจากการเข้าร่วมกิจกรรมส่งเสริมความสุขของครอบครัว เป็นต้น เพื่อความสะดวกในการนำข้อมูลมาใช้ในการวิเคราะห์ต่อไป

2.4 แบบบันทึกการสังเกตสภาวะแวดล้อมของครอบครัว ในการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยได้ออกแบบการสังเกตบ้านของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ สภาพแวดล้อมที่อยู่อาศัยของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ทั้งภายในบ้านและบริเวณนอกบ้าน เพื่อใช้ประกอบในการวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการศึกษาในครั้งนี้

2.5 เครื่องบันทึกเสียงและกล้องถ่ายภาพ ในการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยได้ขออนุญาตผู้ให้ข้อมูลหลักใช้เครื่องบันทึกเสียง ในการบันทึกเสียงการสัมภาษณ์ทุกครั้ง เพื่อเก็บรายละเอียดของข้อมูลอย่างครบถ้วน สำหรับการนำไปถอดข้อความโดยละเอียดในภายหลัง และใช้กล้องถ่ายภาพเก็บบันทึกภาพที่เกี่ยวข้อง เช่น ภาพของผู้ให้ข้อมูลหลัก ภาพกิจกรรมต่าง ๆ ที่ผู้ให้ข้อมูลหลักเข้าร่วม เป็นต้น

2.6 ผู้วิจัย เป็นเครื่องมือที่สำคัญในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยการสนทนาพูดคุย การสัมภาษณ์เชิงลึก การสังเกต เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลที่ครอบคลุม และเชื่อถือได้ในประเด็นที่ศึกษาครั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นข้อมูลด้านเอกสาร โครงสร้างการบริหารงาน สถิติต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานขององค์กร รวมถึงข้อมูลของครอบครัวของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งผู้วิจัยจะต้องเตรียมความพร้อมด้านองค์ความรู้

ในการทำวิจัยเชิงคุณภาพ และประเด็นที่ทำการศึกษา รวมทั้งต้องมีเครื่องมือสนับสนุนการวิจัยทั้งที่กล่าวมาข้างต้นทั้งหมด ซึ่งอุปกรณ์ทุกอย่างต้องอยู่ในสภาพที่พร้อมใช้งานได้ตลอดเวลา

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

จากการที่ผู้วิจัยได้ทำงานเกี่ยวข้องกับการส่งเสริมความสุขในองค์กรภาคเอกชน ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2555 ถึงปัจจุบัน ทำให้ผู้วิจัยได้เห็นถึงความสำคัญของบทบาทขององค์กรที่สามารถส่งเสริมความสุขให้เกิดขึ้นภายในครอบครัวของพนักงานได้ เนื่องจากหลายองค์กรได้ให้ความสำคัญกับความเป็นอยู่ของพนักงาน รวมถึงครอบครัวของพนักงานด้วย เพราะมองว่า หากครอบครัวพนักงานไม่มีความสุข ย่อมส่งผลกระทบต่อสภาพอารมณ์ของผู้ปฏิบัติงาน ดังนั้น การส่งเสริมคุณภาพชีวิตของพนักงาน และครอบครัวพนักงานเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับความมั่นคงของธุรกิจด้วยเช่นกัน ผู้วิจัยจึงได้สนใจทำวิจัยเรื่องนี้ โดยเริ่มเก็บรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมความสุขของครอบครัว ตั้งแต่ปี พ.ศ.2560 ซึ่งได้ดำเนินการในขั้นตอนต่าง ๆ ดังนี้

3.1 การเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสารที่เกี่ยวข้องกับพื้นที่ศึกษา เป็นการเก็บข้อมูลที่ได้รับทราบทันทีแล้วจากหนังสือที่เป็นชุดความรู้ต่างๆ จากภาคีเครือข่ายสำนักงานกองทุนสนับสนุนการส่งเสริมสุขภาพ (สสส.) ได้จัดทำไว้ รวมทั้งเอกสารที่เกี่ยวข้องกับแนวคิด ทฤษฎี ครอบครัว นำข้อมูลทั้งหมดมาจัดหมวดหมู่เพื่อใช้ประกอบในการศึกษา

3.2 การเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยได้ประสานกับเจ้าหน้าที่ขององค์กรที่เป็นพื้นที่ศึกษา แจ้งวัตถุประสงค์ของการวิจัยครั้งนี้ให้ผู้บริหารองค์กรได้ทราบ และขออนุญาตที่จะทำการสัมภาษณ์ผู้บริหาร คณะทำงานนักสร้างสุข จำนวน 3 คน และครอบครัวของพนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กร จำนวน 13 ครอบครัว โดยขออนุญาตหมายวัน เวลา ตามที่ผู้ให้ข้อมูลสำคัญสะดวก

ในการสัมภาษณ์ข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างนั้นผู้วิจัยได้ใช้วิธีการพูดคุยสัมภาษณ์เดี่ยว ซึ่งได้ขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้บริหารองค์กรก่อนในเบื้องต้น โดยใช้แนวคำถามที่ได้พัฒนาขึ้นมาจากการทบทวนวรรณกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้เพื่อให้ได้ข้อมูลเกี่ยวกับหลักคิด แนวทางการดูแลคุณภาพชีวิตคนทำงานขององค์กร รวมทั้งนโยบายต่าง ๆ ที่ใช้ในการบริหารองค์กร จากนั้นก็ได้ขออนุญาตผู้บริหารที่จะขอสัมภาษณ์นักสร้างสุขซึ่งเป็นผู้รับผิดชอบในการออกทำกิจกรรมโดยการสัมภาษณ์กลุ่มตามแนวคำถามที่ได้พัฒนาขึ้นมา ซึ่งทำให้ได้ข้อมูลขององค์กรและแนวทางการดำเนินงานสร้างสุขขององค์กรได้ละเอียดมากยิ่งขึ้น

เมื่อได้ข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างทั้งสองกลุ่มแล้ว ก็เข้าสู่กระบวนการสัมภาษณ์ครอบครัวที่ได้รับการเสนอชื่อจากคณะทำงานนักสร้างสุขว่าเป็นครอบครัวที่มีความสุข โดยพิจารณาผลคะแนนจาก

การวัดระดับความสุข และมีคุณสมบัติตามกรอบที่จะศึกษา นั่นก็คือ เป็นครอบครัวที่มีบุตรอายุไม่เกิน 18 ปี อาศัยอยู่ด้วยกัน เป็นครอบครัวที่ทำงานอยู่กับองค์กรแห่งนี้ไม่น้อยกว่า 3 ปี และ มีความสนใจให้ข้อมูลการวิจัย ผู้วิจัยได้ขอความเคราะห์ข้อมูลติดต่อครอบครัวกลุ่มตัวอย่างจากฝ่ายทรัพยากรบุคคลขององค์กร ซึ่งได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดี ในเบื้องต้นเจ้าหน้าที่ขององค์กรได้แจ้งข้อมูลให้ครอบครัวทราบล่วงหน้า ทำให้ผู้วิจัยสามารถโทรศัพท์ประสานนัดหมายกับครอบครัวได้สะดวก และได้รับความร่วมมือจากทุกครอบครัว

เมื่อถึงกำหนดนัดหมายผู้วิจัยได้เดินทางไปหาครอบครัวที่รับการคัดเลือกโดยการนำทางของนักสร้างสุขในพื้นที่ซึ่งได้สละเวลามาเป็นผู้นำทางให้ ในเบื้องต้นผู้วิจัยได้พูดคุยแนะนำตัวเองรวมทั้งแนะนำวัตถุประสงค์ของการทำวิจัยครั้งนี้ให้สมาชิกในครอบครัวทราบ และขอให้ครอบครัวที่ให้ข้อมูลได้ลงนามยินยอมในการให้ข้อมูลการวิจัยครั้งนี้ ซึ่งได้รับความร่วมมือจากครอบครัวทุกขั้นตอน

ผู้วิจัยได้เริ่มเก็บรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ตามแนวคำถามที่ได้พัฒนาขึ้น เป็นการพูดคุยสัมภาษณ์ทั้งอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ เจาะลึกในเรื่องราวของความเป็นไปของครอบครัวเพื่อตอบวัตถุประสงค์ของการศึกษา ประกอบกับการสังเกตบรรยากาศในการพูดคุยเพื่อดูความพร้อมของผู้ให้สัมภาษณ์ด้วย และได้พูดคุยซักถามสมาชิกในครอบครัวบางคนที่ยังมานั่งสังเกตการณ์เพื่อสร้างความคุ้นเคยและหาข้อมูลสนับสนุนในการสนทนา

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสังเกต นอกจากการสัมภาษณ์แล้ว ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการสังเกตตัวบุคคล ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และสภาพแวดล้อมของครอบครัวที่ศึกษาควบคู่ไปด้วย โดยใช้แบบสังเกตสภาพแวดล้อมที่พัฒนาขึ้นเป็นแนวทางในการเก็บรวบรวมข้อมูล นอกจากการสังเกตครอบครัวแล้วผู้วิจัยได้สังเกตสภาพแวดล้อมของพื้นที่ศึกษาทั้งภายในและบริเวณภายนอกองค์กร ถึงแม้ว่าไม่ได้เข้าไปมีส่วนร่วมในสถานการณ์การทำงานด้วยข้อจำกัดเรื่องกฎระเบียบของหน่วยงาน แต่ก็พยายามตรวจสอบสังเกตจากสิ่งที่มองเห็นและปรากฏการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในช่วงเวลาที่เข้าไปเก็บข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากทุกกลุ่ม ผู้วิจัยได้ใช้เครื่องบันทึกเสียงในการบันทึกข้อมูลการสัมภาษณ์ทั้งหมด เพื่อเก็บรายละเอียดการสนทนาให้ได้มากที่สุด ทั้งนี้ต้องได้รับการอนุญาตจากผู้ถูกสัมภาษณ์ก่อนทำการบันทึกเสียงทุกครั้ง การกระทำเช่นนี้เป็น การป้องกันปัญหาอาจจะเกิดตามมาในอนาคตในเรื่องของการละเมิดสิทธิส่วนบุคคล

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูล โดยมีองค์ประกอบหลัก 3 ประการ (Miles and Huberman 1994 อ้างถึงใน ชาย โพธิ์สิตา 2556: 337) ดังนี้

4.1 การจัดระเบียบข้อมูล เป็นการจัดการให้ข้อมูลอยู่ในรูปข้อความและภาพที่เป็นระบบระเบียบ ทั้งด้านกายภาพและด้านเนื้อหา เพื่อให้สามารถเรียกใช้งาน ได้สะดวก ตรวจสอบความถูกต้อง และความน่าเชื่อถือได้ง่าย

4.1.1 จัดระเบียบทางกายภาพข้อมูล ได้ดำเนินการตามขั้นตอนต่าง ๆ ได้แก่

1) ถอดข้อมูลจากเครื่องบันทึกเสียง เป็นการถอดข้อความแบบคำต่อคำจากเสียงที่บันทึกไว้ในเครื่องบันทึกเสียง โดยมีการรักษาลักษณะที่เป็นธรรมชาติ อารมณ์ ความรู้สึก และบรรยากาศของการสนทนาไว้ จัดพิมพ์เป็นข้อความและจัดเก็บในรูปแบบไฟล์ตัวอักษรบนโปรแกรมคอมพิวเตอร์ Microsoft Word

2) จัดเก็บข้อมูล เป็นการจำแนกข้อมูลที่รวบรวมไว้ให้อยู่ในรูปแบบแฟ้มข้อมูลของแต่ละครอบครัวตามประเภทการได้มาซึ่งข้อมูลนั้น ๆ เช่น ข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก ข้อมูลจากการค้นคว้าเอกสารอ้างอิง ข้อมูลจากการสังเกต ภาพถ่าย เป็นต้น พร้อมจัดทำบัญชีข้อมูลที่มีทั้งหมด ซึ่งนอกจากจัดเก็บข้อมูลเข้าแฟ้มแล้ว ผู้วิจัยยังเก็บข้อมูลและสำรองข้อมูลไว้ในอุปกรณ์สำหรับบันทึกข้อมูลทั้งในฮาร์ดดิสก์ (Hard Disk) และฮาร์ดดิสก์ภายนอก (External Hard Disk) โดยแยกข้อมูลเป็นกล่องแฟ้มข้อมูล เพื่อสะดวกในการใช้งาน

4.1.2 จัดระเบียบเนื้อหาข้อมูล เป็นกระบวนการค้นหาความหมายของข้อความต่าง ๆ ในข้อมูล เพื่อความสะดวกในการจัดประเภทข้อมูล ตามความหมายที่ปรากฏอยู่ในข้อความนั้น ๆ โดยการให้รหัสข้อมูล (Coding) ซึ่งผู้วิจัยใช้การใส่รหัสแบบอุปนัย (Inductive) คือ เมื่อได้ข้อมูลมาแล้วอ่านข้อมูลทั้งหมดอย่างละเอียดจนเข้าใจ จนเห็นว่ามีความสำคัญอะไรบ้างปรากฏขึ้นมาจากข้อมูล แล้วพิจารณาว่ามีความตรงไหนที่ให้ความหมายสอดคล้องกับหัวข้อสำคัญนั้น แล้วจึงกำหนดรหัสให้แก่ข้อความเหล่านั้น

4.2 การแสดงรายละเอียดของข้อมูล เป็นการจำแนกข้อมูลของผู้ให้ข้อมูลตามตัวแปรที่ศึกษาออกเป็นกลุ่ม ได้แก่ ข้อมูลทั่วไปของครอบครัวที่ศึกษา รูปแบบการใช้ชีวิตครอบครัวและชีวิตการทำงาน การส่งเสริมความสุขครอบครัวจากองค์กระตุ้นสังกัด การมีส่วนร่วมของครอบครัว ผลจากการเข้าร่วมกิจกรรมของครอบครัว เป็นต้น ในการแสดงรายละเอียดของข้อมูล ประกอบด้วย 2 ขั้นตอนหลัก ได้แก่

4.2.1 จัดกลุ่มข้อมูล เป็นการจัดรหัสทั้งหมดเป็นกลุ่ม ๆ โดยใช้ประเด็นหรือหัวข้อ การวิเคราะห์ที่ได้กำหนดไว้ในขั้นตอนที่ผ่านมาเป็นแนวทาง และคัดข้อความออกมาวิเคราะห์ สาระสำคัญที่เชื่อมกับวัตถุประสงค์การวิจัย โดยใช้เทคนิคการตัด – ปะ (Cut –and–Paste Technique) โดย คัดข้อความที่มีรหัสเดียวกันมาปะต่อกันอย่างเป็นระเบียบไว้ในที่เดียวกันโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ Microsoft Word ซึ่งทำให้ได้ข้อมูลที่คัดแยกออกมาเป็นเรื่องๆ ตามหัวข้อหรือประเด็นที่กำหนดไว้

4.2.2 นำเสนอข้อมูลด้วยการบรรยาย เป็นการเชื่อมโยงประเด็นและเรื่องราวต่าง ๆ เข้าด้วยกัน แล้วเรียบเรียงนำเสนอข้อมูลด้วยเทคนิคการบรรยาย และอ้างอิงข้อความจากการสัมภาษณ์หรือ แหล่งอ้างอิงข้อมูล

4.3 การค้นหาข้อสรุปตีความ และตรวจสอบความถูกต้องตรงประเด็นของผลการวิจัยกับ แหล่งอ้างอิงข้อมูล เป็นการนำกรอบแนวคิดการวิจัยเบื้องต้นมาเป็นแนวทางการเชื่อมโยงข้อมูลให้ สอดคล้อง เพื่อนำไปสู่ข้อสรุปที่เชื่อถือได้ตามหลักวิชาการ ประกอบด้วย

4.3.1 ค้นหาข้อสรุป เป็นการพิจารณาข้อมูลเทียบกับกรอบแนวคิดการวิจัย ที่สามารถอธิบายตัวแปรที่ศึกษาในรายละเอียดที่ชัดเจน เช่น ความเหมือน ความแตกต่าง ความสอดคล้อง ความเฉพาะเจาะจง เป็นต้น

4.3.2 ตีความหมายของข้อสรุป เป็นการอธิบายสาระสำคัญของข้อค้นพบที่มีความ เป็นไปได้ตามกรอบแนวคิดการวิจัย รวมทั้งข้อค้นพบใหม่ที่เกิดจากการสังเคราะห์ข้อมูล

4.3.3 ตรวจสอบความถูกต้องของข้อสรุป เป็นการพิจารณาความถูกต้องตรงประเด็น ของผลการวิจัยกับแหล่งอ้างอิงข้อมูล เมื่อได้ข้อสรุปและตีความในเบื้องต้นแล้ว ผู้วิจัยมีการตรวจสอบว่า ข้อสรุปที่ได้นั้นมี ความถูกต้อง และน่าเชื่อถือเพียงใด โดยการอ้างอิงกับแหล่งข้อมูลที่จัดเก็บตามสภาพ จริง

5. จริยธรรมการวิจัย

ในการวิจัยนักวิจัยจำเป็นต้องอาศัย จริยธรรมการวิจัยเป็นหลักยึดเพื่อให้การดำเนินงานวิจัย ตั้งอยู่บนพื้นฐานของจริยธรรมและหลักวิชาการที่เหมาะสม ในการวิจัยครั้งนี้ก็เช่นกัน ผู้วิจัยได้ปฏิบัติ ตามจริยธรรมขั้นพื้นฐาน 3 ประการ ประการแรกคือขอความยินยอมสมัครใจจากผู้ให้ข้อมูลก่อน ผู้วิจัย ได้ให้ข้อมูลที่ชัดเจนและเพียงพอแก่บุคคลที่ถูกเลือกเป็นตัวอย่างสำหรับการวิจัยครั้งนี้อย่างครบถ้วน ประการที่สองได้ยืนยันว่าจะรักษาความลับของแหล่งข้อมูลอย่างเคร่งครัด โดยไม่เปิดเผยชื่อของผู้ให้ ข้อมูลสำคัญ และประการที่สาม ผู้วิจัยต้องปกป้องผลกระทบที่อาจเกิดกับแหล่งข้อมูลอันเนื่องมาจาก การให้ความร่วมมือในการวิจัย โดยผู้วิจัยจะทำลายหลักฐานการให้ข้อมูล เช่น เทปบันทึกเสียง ภาพถ่าย

ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ หลังจากเสนอสรุปผลการวิจัยอย่างสมบูรณ์ ผู้วิจัยได้จัดทำหนังสือยินยอมสำหรับ
ผู้ให้ข้อมูลสำคัญได้ลงนามรับทราบ และได้อ่านเอกสารขอความยินยอม รวมทั้งให้ถามข้อสงสัยจนเป็นที่
พอใจก่อนลงนามเข้าร่วมการวิจัย



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาเรื่องการส่งเสริมความสุขของครอบครัวพนักงานในองค์กรสุภาพะ กรณีองค์กรต้นแบบของ บริษัท ริคิการ์เม้นส์ จำกัด นิคมอุตสาหกรรมจังหวัดราชบุรี ครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ลงพื้นที่เก็บข้อมูลเชิงเชิงคุณภาพ โดยใช้เทคนิคการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (in-depth interview) และการสังเกต ซึ่งได้แบ่งการศึกษาเป็น 3 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของพื้นที่ศึกษาและผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์การส่งเสริมความสุขของครอบครัวพนักงานในองค์กรสุภาพะ

ตอนที่ 3 ผลการสังเคราะห์การส่งเสริมความสุขของครอบครัวพนักงานในองค์กรสุภาพะ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของพื้นที่ศึกษาและผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

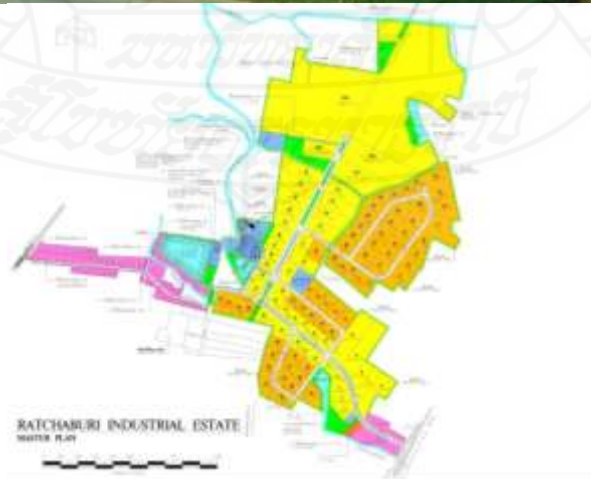
ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้แบ่งประเด็นการศึกษาออกเป็น 2 ส่วน ส่วนที่ 1 เป็นการศึกษาข้อมูลของพื้นที่ ได้แก่ บริษัท ริคิการ์เม้นส์ จำกัด และส่วนที่ 2 ได้แก่ศึกษาจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ โดยแบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม กลุ่มครอบครัวพนักงาน กลุ่มนักสร้างสุของค์กร และผู้บริหาร มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1.1 ข้อมูลทั่วไปของพื้นที่ศึกษา

1.1.1 ประวัติขององค์กรของพื้นที่ศึกษา

บริษัท ริคิการ์เม้นส์ จำกัด ตั้งอยู่เลขที่ 155/30 หมู่ที่ 4 ในนิคมอุตสาหกรรมราชบุรี ตำบลเจ็ดเสมียน อำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี ดำเนินธุรกิจเสื้อผ้าสำเร็จรูปส่งออก เป็นบริษัทสัญชาติญี่ปุ่นก่อตั้งมาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2547 ก่อนที่จะมาเป็นบริษัทริคิการ์เม้นส์ ดังเช่นในปัจจุบัน บริษัท RIKI CORPORATION (JAPAN) ได้ร่วมทุนกับบริษัท PARFUN (JAPAN) ดำเนินธุรกิจสิ่งทอในประเทศไทย ภายใต้ชื่อบริษัท T.U.W. Textiles จำกัด ที่อำเภอนครชัยศรี และอำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม โดยดำเนินกิจการในประเทศไทยตั้งแต่ปี พ.ศ. 2530 ต่อมาในปี พ.ศ. 2547 บริษัท RIKI CORPORATION (JAPAN) จึงได้ขยายกิจการเพื่อดำเนินธุรกิจด้านการ์เม้นส์ และก่อตั้ง บริษัท ริคิการ์เม้นส์ จำกัด ขึ้นที่นิคมอุตสาหกรรมราชบุรี ตำบลเจ็ดเสมียน อำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี โดยผลิตชุดชั้นในชาย/หญิง ชุดออกกำลังกาย เสื้อยืด (T-shirt) ตัดเย็บเสื้อผ้าสำเร็จรูปเพื่อการส่งออก

นิคมอุตสาหกรรมราชบุรี เป็นนิคมอุตสาหกรรมแห่งแรกในจังหวัดราชบุรี ตั้งอยู่ริมถนนเพชรเกษม กิโลเมตรที่ 90 รองรับการพัฒนาด้านเศรษฐกิจอุตสาหกรรมและสังคม ซึ่งเทียบพร้อมทั้งด้านการคมนาคมขนส่งและปัจจัยการผลิตทุกด้าน อาทิ แหล่งวัตถุดิบด้านเกษตรกรรมและเหมืองแร่ ก๊าซธรรมชาติ (NGV) สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานสู่โรงงานอุตสาหกรรม แหล่งน้ำเพื่อการผลิตอย่างพอเพียงจากแม่น้ำแม่กลองซึ่งมีต้นน้ำจากเขื่อนศรีนครินทร์และเขื่อนเขาแหลม สามารถเก็บกักน้ำเฉลี่ยกว่า 9,000 ล้าน ลูกบาศก์เมตร/ปี ทั้งยังเป็นที่ตั้งโรงงานไฟฟ้าพลังงานความร้อนที่ใหญ่ที่สุดของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย นิคมอุตสาหกรรมราชบุรีได้รับการพัฒนาและพร้อมให้บริการแก่นักลงทุนเมื่อปี พ.ศ. 2540 มีพื้นที่ทั้งหมด 1,430 ไร่ มีบริษัทที่เป็นสมาชิกและเปิดดำเนินงานอยู่ภายในโครงการแห่งนี้รวมทั้งสิ้น 20 บริษัท มีพนักงานปฏิบัติงานอยู่ภายในนิคมซึ่งกระจายตัวอยู่ในบริษัทต่าง ๆ ทั้ง 20 บริษัท จำนวน 3,073 คน ร้อยละ 63 ของพนักงานทั้งหมดเป็นคนไทย ส่วนที่เหลือเป็นชาวต่างชาติ มีทั้ง ญี่ปุ่น พม่า กัมพูชา จีน สิงคโปร์ (ข้อมูลนิคมอุตสาหกรรมราชบุรี www.industrial-land.com)



ภาพที่ 4.1 พื้นที่บริเวณนิคมอุตสาหกรรมราชบุรี

ที่มา: [http:// www.industrial-land.com](http://www.industrial-land.com)

สำหรับบริเวณภายในนิคมมีพื้นที่ค่อนข้างกว้าง เมื่อเทียบกับจำนวนของบริษัททั้งหมด มีกำแพงล้อมรอบนิคม มีประตูเข้าติดกับถนนเพชรเกษม ซึ่งมีธนาคารไทยพาณิชย์อยู่ด้านหน้า นิคม พนักงานส่วนใหญ่พักอาศัยอยู่บ้านพักของตนเองภายนอกนิคมและเดินทางเข้าไปทำงานในนิคม โดยใช้รถจักรยานยนต์เป็นหลักในการเดินทางมาทำงาน

1.1.2 บริเวณที่ทำงานและสภาพแวดล้อม

บริษัท ริกิการ์ เม็นส์ จำกัด มีเนื้อที่ทั้งหมด 7 ไร่ 3 งาน 14 ตารางวา มีพื้นที่การทำงานจำนวน 10,103 ตารางเมตร ถือว่าเป็นอีกหนึ่งองค์กรที่เป็นองค์กรขนาดใหญ่ตั้งอยู่ในพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมจังหวัดราชบุรี พื้นที่ของบริษัทมีรั้วล้อมรอบ ภายในมีการปลูกสร้างเป็นอาคารหลังใหญ่หลังเดียว แบ่งพื้นที่การทำงานออกเป็น 2 ชั้น โดยจัดสรรพื้นที่เป็นส่วนต่าง ๆ เช่น พื้นที่การทำงานของผู้บริหารและงานธุรการที่เกี่ยวข้องกับเอกสาร ส่วนของการตัดเย็บซึ่งจะติดตั้งเครื่องจักรสำหรับการตัดเย็บจำนวนมาก ในส่วนนี้พนักงานจะต้องยืนทำงานตลอดเวลา และจะมีติดตั้งเครื่องปรับอากาศทั้งหมดเพื่อควบคุมอุณหภูมิไม่ให้มีผลกระทบต่อสินค้า ส่วนของโกดังสำหรับเก็บสินค้าที่ผลิตแล้ว นอกจากส่วนของพื้นที่การทำงานแล้ว บริษัทได้จัดสรรพื้นที่สำหรับการทำกิจกรรมของพนักงานไว้หลายประเภทประกอบด้วย

- ◆ พื้นที่รับประทานอาหารกลางวัน (โรงอาหารขนาดใหญ่ มีร้านค้าประจำตั้งอยู่ภายในโรงอาหาร)
- ◆ พื้นที่พักผ่อนตามอัธยาศัย จัดไว้ด้านหลังของอาคาร
- ◆ พื้นที่ทำกิจกรรมสันทนาการซึ่งมีทั้งภายนอกอาคารและภายในอาคาร
- ◆ พื้นที่สำหรับสูบบุหรี่ซึ่งจำกัดไว้ด้านข้างของสำนักงาน เนื่องจากบริษัทได้เข้าร่วมโครงการพัฒนาสถานประกอบการปลอดบุหรี่ เหล้า และอุบัติเหตุ กับสมาคมพัฒนาคุณภาพสิ่งแวดล้อม จึงได้จำกัดพื้นที่การสูบบุหรี่ไว้อย่างชัดเจน

- ◆ พื้นที่แปลงเกษตรสวนครัวและสมุนไพร จัดไว้บริเวณด้านหลังของโรงอาหาร
- ◆ ห้องคาราโอเกะ เป็นการส่งเสริมความสุขด้าน Happy Relax
- ◆ ห้องประชุม ห้องรับแขก และมีการกำหนดเส้นทางสำหรับเป็นพื้นที่ดูงาน
- ◆ ห้องพยาบาลและมุมนมแม่ จะอยู่ในพื้นที่เดียวกัน
- ◆ มุมหนังสือ ไว้เป็นการส่งเสริมความรู้ให้พนักงานด้าน Happy Brain

จากการสังเกตของผู้วิจัย พบว่า บริษัท ริกิการ์ เม็นส์ จำกัด มีการจัดสรรพื้นที่อย่างเป็นสัดส่วน เป็นระเบียบเรียบร้อยมาก ภายในอาคารมีการทำเส้นทางเดิน แสดงสัญลักษณ์ต่าง ๆ ให้เห็นอย่างชัดเจน บันไดทางขึ้นมีลูกศรชี้บอกทาง นอกจากนี้ระหว่างชั้นบันไดมีการเขียนข้อความให้ความรู้ ให้กำลังใจ ให้ข้อคิดในการดำเนินชีวิตสำหรับพนักงานที่ใช้เส้นทางดังกล่าว ภายในไลน์ผลิตก็มี

การจัดวางเครื่องจักรอย่างเป็นระเบียบเรียบร้อย เป็นห้องปิดติดตั้งเครื่องปรับอากาศทั้งอาคาร ป้องกัน
 เสนาะองต่าง ๆ ที่อาจจะเข้ามาปะปนกับเสื้อผ้า บริษัทค่อนข้างให้ความสำคัญกับการปนเปื้อนเศษวัสดุ
 ต่าง ๆ เพราะหมายถึงคุณภาพของสินค้า

“ในอดีตบริษัทเคยโดนลูกค้าญี่ปุ่นตีกลับสินค้าทั้งล็อตใหญ่ เพราะตรวจพบว่า
 มีเศษลูกแม่คปะปนอยู่ในเสื้อที่ส่งไปแค่ชิ้นเดียว ซึ่งสร้างความเสียหายแก่บริษัทไม่
 น้อยเลย ด้วยเหตุนี้พวกเราจึงต้องเข้มงวดเรื่องเศษวัสดุต่าง ๆ ที่อาจจะปะปนไปกับ
 สินค้า มีขั้นตอนการตรวจสอบสภาพสินค้าหลายขั้นก่อนบรรจุกล่องส่งออกไปให้
 ลูกค้า”

(ผู้บริหาร ให้สัมภาษณ์)

ดังนั้น หากมีคนนอกเดินเข้าไปเยี่ยมชมในไลน์การผลิต ทางบริษัทจะแจ้ง
 ขั้นตอนการแต่งกาย คือต้องเปลี่ยนรองเท้า สวมหมวก ที่ทางบริษัทได้เตรียมไว้ให้เท่านั้น ซึ่งอุปกรณ์
 เหล่านี้บริษัทจะจัดเตรียมไว้ให้อย่างเป็นระเบียบ จากการสังเกต ผู้วิจัยมีความเห็นว่าเป็นการสะท้อนให้
 เห็นถึงความมีวินัย ความเป็นระเบียบของวัฒนธรรมญี่ปุ่นที่ผสมผสานอยู่ในองค์กรแห่งนี้ เนื่องจากว่า
 ผู้บริหารองค์กรที่เป็นคนไทยท่านก็ได้ซึมซับวัฒนธรรมของชาวญี่ปุ่นมาพอสมควร เพราะท่านเคยไปใช้
 ชีวิตอยู่ในประเทศญี่ปุ่นมาช่วงระยะเวลาหนึ่ง การส่งเสริมเรื่องการเป็นระเบียบวินัยถือเป็นหัวใจสำคัญในการ
 บริหารคนขององค์กรแห่งนี้

ปัจจุบันมีพนักงานมีจำนวนทั้งสิ้น 469 คน พนักงานชาย จำนวน 102 คน
 พนักงานผู้หญิง จำนวน 367 คน ในจำนวนนี้มีลูกจ้างชาวพม่า จำนวน 202 คน (ข้อมูล ณ เดือนพฤษภาคม
 2561) โดยแบ่งเป็นพนักงานในสายการผลิต และพนักงานในส่วนของสำนักงาน

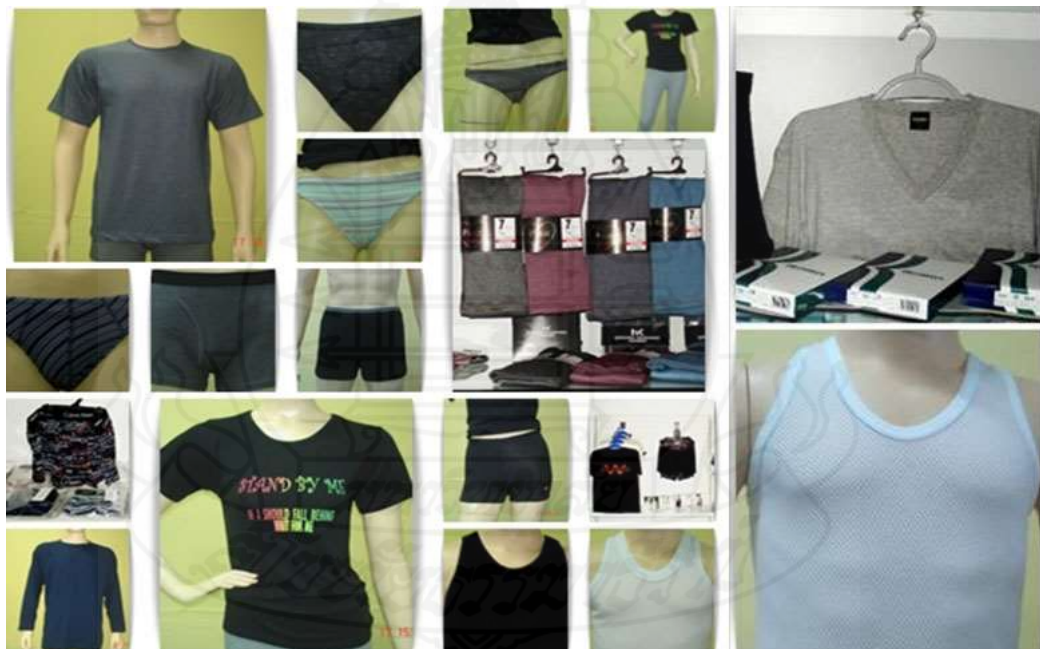
“วันเวลาในการทำงานคือ วันจันทร์-เสาร์ และหยุดในเสาร์ที่ 3 ของทุก ๆ เดือน เวลา
 ทำงานเริ่มตั้งแต่ 8.00 – 17.00 น. หากมีล่วงเวลา 2 ชั่วโมงจะเลิกเวลา 19.00 น. หากมี
 ล่วงเวลา 3 ชั่วโมงจะพักเบรกให้พนักงาน 20 นาที”

(นักสร้างสุขคนที่ 1 ให้สัมภาษณ์)



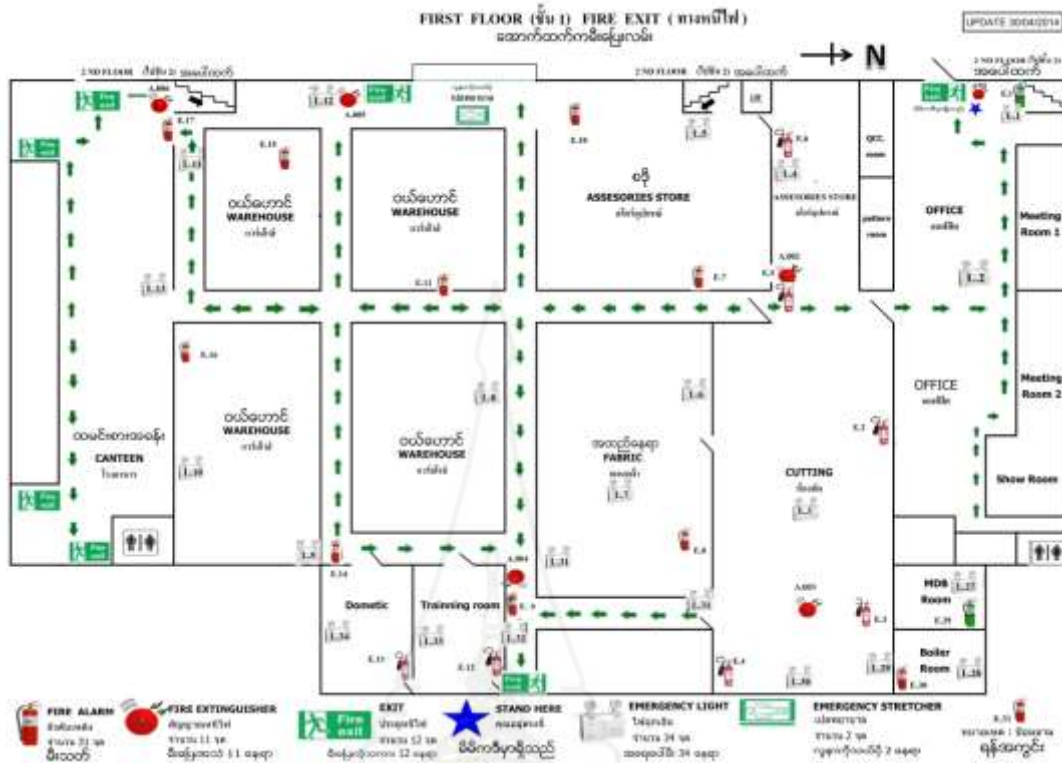
ภาพที่ 4.2 บริษัท ริกิ การ์เม้นส์ จำกัด

ที่มา: [http:// www.riki-garments.co.th](http://www.riki-garments.co.th)



ภาพที่ 4.3 ผลิตภัณฑ์ที่ผลิตโดยบริษัท ริกิ การ์เม้นส์ จำกัด

ที่มา: [http:// www.riki-garments.co.th](http://www.riki-garments.co.th)



ภาพที่ 4.4 แผนผังพื้นที่ภายในอาคารชั้น 1 บริษัท ริกิ การ์เม้นส์ จำกัด

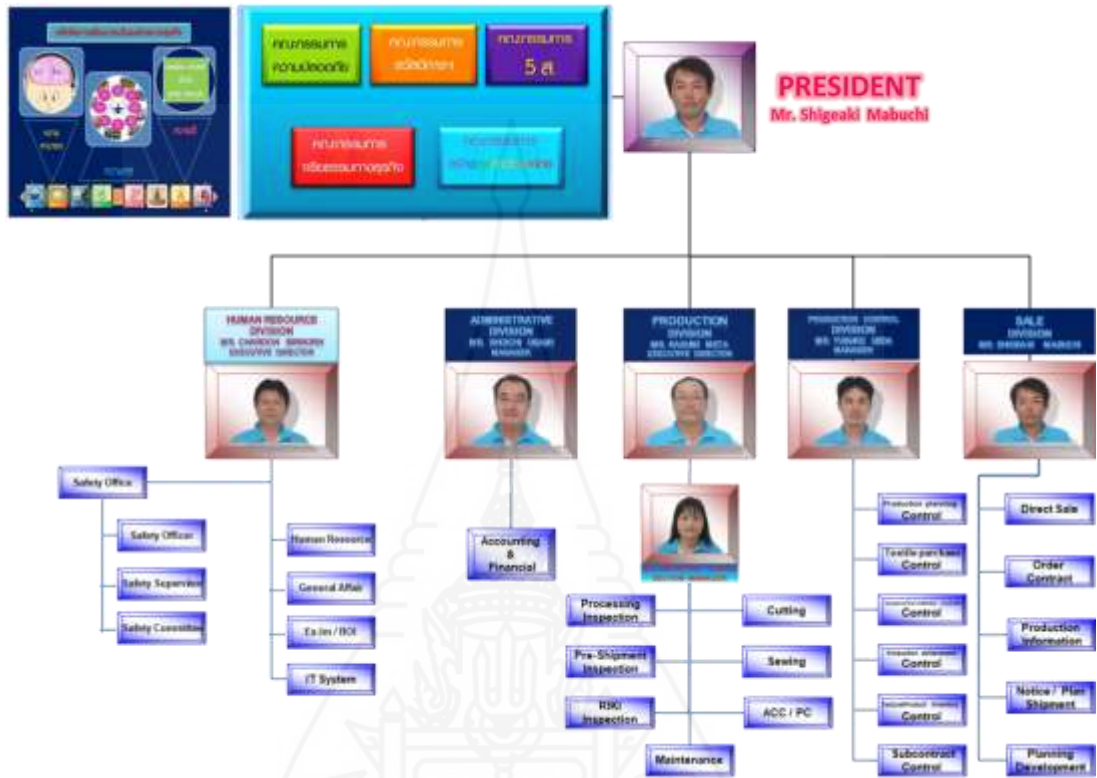
ที่มา: <http://www.riki-garments.co.th>

พนักงานส่วนใหญ่เป็นคนในพื้นที่ซึ่งพักอาศัยอยู่ที่บ้านพักของตน สำหรับพนักงานที่เป็นชาวต่างชาติจะมีหอพักอยู่ภายนอกบริษัทไม่ไกลจากที่ตั้งของบริษัท และมีพนักงานบางส่วนที่เช่าห้องพักอาศัยใกล้กับบริษัทเช่นกัน พนักงานส่วนใหญ่ใช้รถจักรยานยนต์เป็นพาหนะในการเดินทาง ใช้เวลาเดินทางจากบ้านพักไปจนถึงที่ทำงานประมาณ 30 นาที ทางบริษัทได้จัดสรรที่จอดรถไว้ให้พนักงานอย่างเพียงพอและปลอดภัยภายในบริเวณบริษัท

1.1.3 โครงสร้างบริหารและนโยบายการดำเนินงาน

โครงสร้างการบริหารของบริษัท ริกิ การ์เม้นส์ จำกัด ประกอบด้วย ประธานบริษัท กรรมการบริหารที่ทำหน้าที่ฝ่ายต่าง ๆ ในจำนวนนี้มีคนไทยเพียงคนเดียวที่ได้รับความไว้วางใจจากบริษัทแม่ในประเทศญี่ปุ่นให้ทำหน้าที่เป็นกรรมการบริหารกำกับดูแลงานทรัพยากรบุคคล และมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมความสุขให้คนในองค์กร นอกจากนี้ยังมีการตั้งกรรมการฝ่ายต่าง ๆ ขึ้นเพื่อกำกับดูแลให้เป็นไปตามนโยบาย ได้แก่ คณะกรรมการความปลอดภัย คณะกรรมการ 5 ส. คณะกรรมการสวัสดิการแรงงาน คณะกรรมการจริยธรรมทางธุรกิจ และคณะกรรมการสร้างสุขภาวะองค์กร ส่วนของงานทรัพยากรบุคคลอยู่ในความรับผิดชอบของบริหารชาวไทย ซึ่งกำกับดูแลงานด้าน

ความปลอดภัย หรืองาน 5 ส. งานสวัสดิการทั่วไป งานด้านจริยธรรมทางธุรกิจ และงานด้านการสร้าง
 สุขภาวะองค์กร มีรายละเอียดตามภาพที่ 4.5

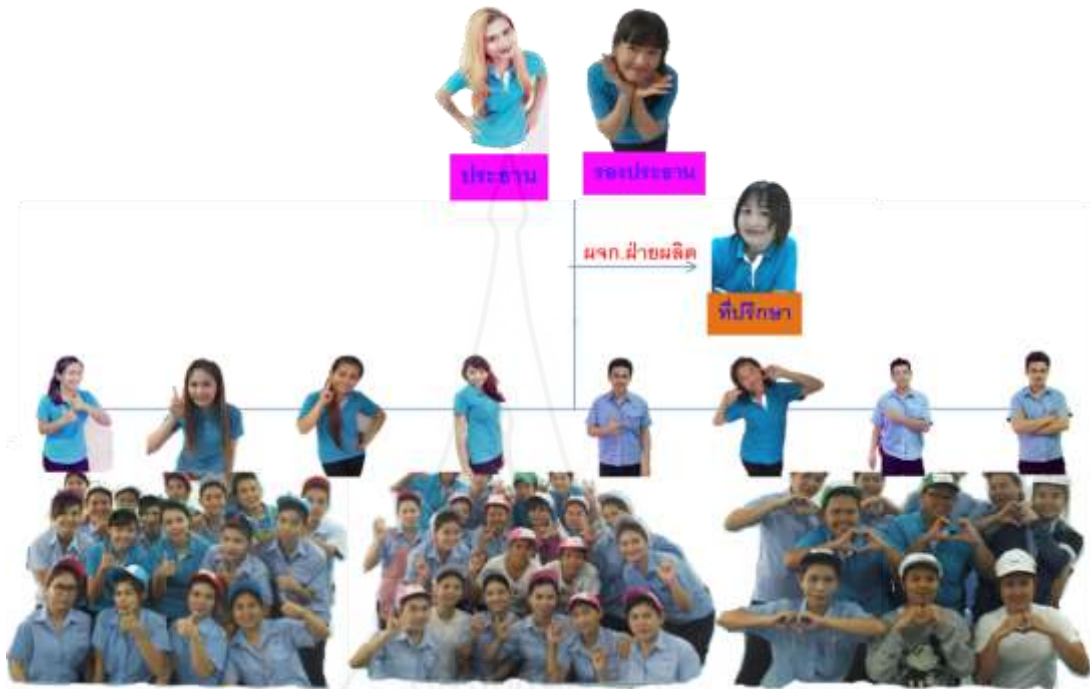


ภาพที่ 4.5 โครงสร้างการบริหารของบริษัท ตรีกี การ์เม้นส์ จำกัด

ที่มา: [http:// www.riki-garments.co.th](http://www.riki-garments.co.th)

ในส่วนของการดำเนินงานสร้างสุขนั้น ได้มีการจัดตั้งคณะทำงานรับผิดชอบโครงการจำนวน 1 ชุด โดยขึ้นตรงกับผู้บริหารคนไทย ทั้งนี้เพื่อขับเคลื่อนกิจกรรมส่งเสริมความสุขให้เป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้ รวมทั้งเก็บข้อมูลประเมินผลการดำเนินงานดังกล่าว นอกจากนี้คณะทำงานชุดนี้ได้รับการพัฒนาจนสามารถเป็นวิทยากรคอยให้ความรู้แก่องค์กรต่างๆ ที่ขอเข้ามาศึกษาดูงานด้านการส่งเสริมความสุขด้วยเช่นกัน จัดว่าเป็นคณะทำงานที่มีความครบเครื่อง และมีความสามารถที่หลากหลายด้วยกันทุกคน ซึ่งมีรายละเอียดโครงการทำงานตามภาพที่ 4.6 นี้

คณะกรรมการสร้างสุขภาวะองค์กร



ภาพที่ 4.6 โครงสร้างการบริหารของบริษัท ริกิ การ์เมนท์ จำกัด

ที่มา: <http://www.riki-garments.co.th>

จากโครงสร้างการทำงาน จะเห็นได้ว่ามีคณะทำงานที่เป็นแกนนำรวมทั้งประธานมี จำนวน 10 คน ทุกคนก็จะมีทีมย่อยของตนเองในการดำเนินงานตามที่ได้รับมอบหมาย

1.1.4 แนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคล

บริษัท ริกิ การ์เมนท์ จำกัด มีนโยบายในการดำเนินธุรกิจที่เป็นแบบเฉพาะตัว โดยการผสมผสานระหว่างแนวการบริหารของประเทศญี่ปุ่นและการบริหารในแบบของวัฒนธรรมไทย ภายใต้วิสัยทัศน์ “การเป็นผู้ผลิตสินค้าเสื้อผ้าสำเร็จรูปที่มีมาตรฐานอันดับหนึ่งของประเทศ” จึงเป็นที่มาของการสร้างมาตรฐานในกระบวนการผลิตที่มีคุณภาพ อันจะนำไปสู่การผลิตสินค้าที่ได้มาตรฐานและตอบสนองความต้องการของลูกค้าให้ได้มากที่สุด

ทั้งนี้บริษัทฯ มีในการดำเนินธุรกิจที่สำคัญ 3 ประการ ได้แก่ ด้านอุดมการณ์ 3 ด้านความศรัทธา 3 และหลักปฏิบัติ 3 มีรายละเอียดดังนี้

อุดมการณ์ 3 ประกอบด้วย

- 1) ต้องบรรลุเป้าหมายของบริษัท

- 2) ต้องบรรลุเป้าหมายขององค์กรที่ทำงานอย่างเป็นระบบและสัมพันธ์กัน
- 3) ต้องบรรลุเป้าหมายการเป็นบริษัทที่ต้องมีวิสัยทัศน์

ศรัทธา 3 ประการ

- 1) คิดและตัดสินใจโดยมีเป้าหมายเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์สูงสุด
- 2) สร้างสิ่งที่มีคุณภาพจากพื้นฐานของความเป็นตนเองและมีความคิดริเริ่ม
- 3) ท้าทายความสามารถของคน โดยนำหลักความคิดและความกล้าหาญมาใช้

สร้างสรรค์

อย่างชาญฉลาด

การปฏิบัติ 3 ประการ

- 1) ปฏิบัติโดยมีสำนึกต่อปัญหา
- 2) ปฏิบัติโดยสำนึกว่าคนคือผู้ที่ต้องรับผิดชอบต่อปัญหา
- 3) ปฏิบัติโดยมีสำนึกต่อวิกฤตของปัญหา

จากหลักการดังกล่าวได้ถูกแปลงมาเป็นแนวทางปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัท ซึ่งพนักงานในทุกระดับจะต้องยึดถืออย่างเคร่งครัด นั่นก็คือ

- 1) การตั้งเป้าหมายร่วมกัน
- 2) ตั้งเป้าหมายที่แสดงค่าเป็นตัวเลขได้
- 3) ทุกคนมีส่วนร่วม

ด้วยแนวคิดและหลักปฏิบัติดังกล่าว ส่งผลให้บริษัทฯ ดำเนินธุรกิจอย่างมุ่งมั่น มีวินัยในการรักษามาตรฐานของคุณภาพสินค้าและบริการ ส่งผลให้บริษัทมีการเติบโตอย่างมั่นคง

นอกจากการตระหนักถึงความสำคัญของคุณภาพของสินค้าและบริการแล้ว บริษัทฯ ยังให้ความสำคัญกับการดูแลคุณภาพชีวิตของคนทำงานอย่างมากเช่นกัน โดยดำเนินการภายใต้ปรัชญาการบริหารที่สำคัญ 3 ประการ ได้แก่

- 1) พัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เป็นผู้ที่รู้จักสร้างสรรค์สิ่งที่มีคุณค่า และพร้อมที่จะตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของยุคสมัย
- 2) ยกกระดับคุณภาพชีวิตและร่วมสร้างคุณประโยชน์แก่สังคม โดยการพัฒนาธุรกิจขององค์กรให้เจริญก้าวหน้า
- 3) ทำการลดต้นทุนและมุ่งสร้างกำไรเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ในการสร้างคน และตอบแทนด้วยการคืนกำไรสู่สังคม

จากปรัชญาการบริหารดังกล่าว มีการพัฒนาต่อยอดจนกลายเป็นวัฒนธรรมที่เข้มแข็งขององค์กร โดยการผสมกลมกลืนกันจากคนหลายสัญชาติที่มาอยู่ร่วมกัน นั่นคือ ไทย ญี่ปุ่น และ

พม่า โดยมีความมุ่งหวังว่าจะทำองค์กรแห่งนี้ให้เป็นเหมือน “บ้าน” เพื่อพนักงานที่อยู่ในองค์กรแห่งนี้มี **ความสุขกับการทำงานที่นี้** ให้เขาเกิดความรู้สึกว่าเหมือนได้อยู่ทำงานที่บ้านของตนเอง จึงเป็นที่มาของ คำขวัญประจำองค์กรว่า **“ริกิครอบครัวใหญ่ หัวใจเดียวกัน”** บริษัท ริกิ การ์เมนต์ จำกัด จึงสร้าง วัฒนธรรมในการบริหารองค์กรด้วยความสุข มุ่งเน้นให้พนักงานมีความสุขทั้งทางร่างกายและจิตใจ ทางกายมุ่งหวังให้พนักงานมีสุขภาพอนามัยที่แข็งแรงสมบูรณ์ ปลอดภัยปลอดภัย ส่วนทางใจมุ่งหวังให้ พนักงานมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกัน มีวินัย มีความซื่อสัตย์ อ่อนโยน โอบอ้อมอารี มีจิตอาสา เป็นทั้ง คนเก่งและคนดี มีความรักต่อตนเอง รักครอบครัว และรักสังคม นอกจากนี้ ยังมุ่งหวังให้พนักงานเรียนรู้ ในการพัฒนาตนเอง พัฒนาความทักษะ พัฒนางาน เพื่อสร้างผลงานที่มีคุณภาพ

“เพื่อให้การบริหารจัดการองค์กรให้บรรลุเป้าหมายในการประกอบธุรกิจทั้งในด้านการสร้างคุณค่าและมูลค่า จึงเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบด้วยจริยธรรมของผู้บริหาร ที่ต้องใส่ใจดูแลบุคลากรในองค์กรให้มีความพร้อมทั้งด้านร่างกายและจิตใจ ตลอดจนสติปัญญา เพราะพนักงานเป็นทรัพยากรที่มีชีวิตจิตใจ เมื่อได้รับการ พัฒนาและส่งเสริมให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี ย่อมสามารถถ่ายทอด ทูมเทพพลังกาย พลัง ใจและความสามารถที่ไร้ขีดจำกัดของมนุษย์ออกมาด้วยสำนึกถึงศักยภาพที่จะ แสดงออกได้”

(ผู้บริหาร ให้สัมภาษณ์)

1.1.5 ประวัติการสร้างสุขในองค์กร บริษัทริกิ การ์เมนต์ จำกัด

เรื่องราวในการส่งเสริมความสุขของ บริษัท ริกิการ์เมนต์ จำกัด ได้เริ่ม ดำเนินการเมื่อปี พ.ศ.2555 พนักงานของบริษัทฯ มีอัตราการลาออกค่อนข้างสูง อีกทั้งเป็นบริษัทที่ดำเนิน ธุรกิจเกี่ยวกับการตัดเย็บเสื้อผ้าจึงทำให้มีแรงงานผู้หญิงเป็นจำนวนมาก ซึ่งบางครั้งอาจเกิดการ กระทบกระแทกกันระหว่างเพื่อนร่วมงานและอาจก่อให้เกิดความขัดแย้งในเรื่องต่าง ๆ จนนำไปสู่การ ทะเลาะวิวาทและไม่คุยกัน ซึ่งส่งผลเสียเกี่ยวพัน ไปถึงการผลิตที่เกิดขึ้น อีกทั้งบางครั้งความขัดแย้ง ดังกล่าวยังเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้พนักงานลาออก เนื่องจากไม่มีความสุขในการทำงาน คณะทำงานจึง พยายามหาหนทางที่จะแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้นนี้ ในขณะนั้นสภาอุตสาหกรรมจังหวัดราชบุรี ได้รับทุน สนับสนุนจากสำนักงานกองทุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) เพื่อดำเนินการขับเคลื่อนโครงการสร้าง เสริมองค์กรสุขภาวะ (Happy Workplace) ในพื้นที่จังหวัดราชบุรี จังหวัดเพชรบุรี จังหวัดกาญจนบุรี และ จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ บริษัท ริกิการ์เมนต์ จำกัด ได้เข้าร่วมโครงการเป็นองค์กรนำร่องในการนำ กระบวนการสร้างสุขในองค์กรมาเป็นเครื่องมือที่จะช่วยสร้างความสุขให้เกิดขึ้นในตัวพนักงาน

เมื่อปี พ.ศ.2556 หลังจากที่บริษัทได้เริ่มเรียนรู้แนวคิดการสร้างสุขภายใต้การสนับสนุนจากโครงการสร้างเสริมองค์กรสุขภาวะ (Happy Workplace) โดยส่งพนักงานไปเข้าอบรมหลักสูตรผู้จัดการงานสร้างสุข ที่จัดโดยโครงการพัฒนาเทคโนโลยีทางวิชาการเพื่อสนับสนุนงานสร้างเสริมสุขภาวะองค์กร ดำเนินการโดยสถาบันแห่งชาติเพื่อการพัฒนาเด็กและครอบครัว มหาวิทยาลัยมหิดล การอบรมในหลักสูตรดังกล่าวจะต้องใช้เวลาเรียนจำนวน 9 วัน โดยแบ่งเป็นช่วง ๆ ละ 3 วัน ในการเข้าอบรมหลักสูตรนี้ผู้บริหารระดับสูงได้เข้าร่วมอบรมด้วยจนจบหลักสูตร ถือว่าเป็นจุดเริ่มต้นที่สำคัญในการวางระบบส่งเสริมความสุขขององค์กรของบริษัท

บริษัท ริกการ์मेंท์ จำกัด ได้ดำเนินกิจกรรมส่งเสริมความสุมาตั้งแต่นั้นเป็นต้นมาจนถึงปี พ.ศ. 2557 ซึ่งเป็นช่วงที่โครงการสร้างเสริมองค์กรสุขภาวะ (Happy Workplace) กำลังจะสิ้นสุดลง บริษัทได้รับยกย่องให้เป็นองค์กรต้นแบบด้านการสร้างความสุขให้พนักงาน ด้วยผลการดำเนินงานที่โดดเด่นอย่างต่อเนื่องทำให้หลายองค์กรสนใจต้องการเข้าไปศึกษาดูงาน ช่วงแรกคนนำเสนอผลการดำเนินงานก็จะเป็นผู้บริหาร แต่เมื่อมีผู้สนใจเข้าไปดูงานมากขึ้น ผู้บริหารได้ฝึกฝนคณะทำงานนักสร้างสุขให้เป็นวิทยากรประจำองค์กรให้ความรู้แก่ผู้ที่เข้าไปศึกษาดูงาน ระหว่างนั้นก็มีการพัฒนาทักษะเรื่อยมา รวมทั้งการทำกิจกรรมอย่างสม่ำเสมอจนถึงปัจจุบัน แต่รูปแบบของกิจกรรมอาจมีการเปลี่ยนแปลงเพื่อสร้างความท้าทายให้มากขึ้น นอกจากนั้นการทำกิจกรรมยังขึ้นอยู่กับปริมาณงานในขณะนั้นขององค์กร หากช่วงเวลาใดที่บริษัทมีงานที่เร่งผลิตเป็นจำนวนมาก การทำกิจกรรมสร้างสุขอาจจะลดน้อยถอยลงบ้าง

1.1.6 แนวทางการส่งเสริมความสุขใน บริษัท ริกการ์मेंท์ จำกัด

บริษัท ริกการ์मेंท์ จำกัด ได้ดำเนินการส่งเสริมความสุขให้กับคนในองค์กรผ่าน กระบวนการทำงานของคณะทำงานที่เรียกว่า “คณะกรรมการสร้างสุข” หรือ “ทีมปี” (ที่เป็นคำย่อของ Happy Team) จำนวน 25 คน มาจาก 2 คณะ คือ คณะบริหาร ที่มาจากตำแหน่งผู้จัดการ (Manager) เจ้าหน้าที่ หัวหน้างาน และคณะปฏิบัติการ ที่มาจากหัวหน้างาน หัวหน้าไลน์การผลิต ชูปเปอร์ไวเซอร์ โดยคณะบริหารจะเป็นเสมือนผู้บริหาร โครงการหรือกิจกรรมต่าง ๆ ที่จัดขึ้นในบริษัท มีหน้าที่ประเมินผลการจัดกิจกรรมที่เกิดขึ้น ดูแลภาพรวมทั้งหมดของกิจกรรมดังกล่าว ซึ่งทั้ง 2 คณะจะมีการสื่อสารประสานการทำงานด้วยกันอย่างสม่ำเสมอ โดยพนักงานที่อยากเป็นส่วนหนึ่งของคณะกรรมการสร้างสุขสามารถสมัครเข้ามาเป็นทีมงานด้วยตนเอง เนื่องจากการทำงานด้วยจิตอาสา

คณะทำงาน Happy Team จะมีการประชุมอย่างสม่ำเสมอเดือนละ 1 ครั้ง ซึ่งกระบวนการทำงานเมื่อคณะบริหารเห็นข้อบกพร่องในกิจกรรม ก็จะรีบสื่อสารไปยังคณะปฏิบัติการเพื่อหาแนวทางการทำงานที่จะช่วยกันปรับปรุงกิจกรรมให้ดีขึ้น กระบวนการดังกล่าวถือเป็นการประเมินกลางน้ำระหว่างการทำกิจกรรม ที่คณะทำงานดำเนินการอย่างสม่ำเสมอ แม้จะมีการประชุมกัน

เพียงเดือนละ 1 ครั้ง ระหว่างคณะบริหาร และคณะปฏิบัติการ แต่อย่างไรก็ตามทีมงานก็มีการพูดคุยกันอย่างไม่เป็นทางการอยู่บ่อยครั้ง เนื่องจากจัดพื้นที่ในการทำงานให้อยู่ในพื้นที่เดียวกัน ที่พนักงานนั่งอยู่ใกล้ชิดกัน เวลาที่มีความคิดเห็นใหม่ ๆ ก็สามารถสื่อสารกันได้ตลอดเวลา

ในการทำงานสร้างสุขในองค์กรผู้บริหารได้ประกาศนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษร และมีการกำหนดแผนงานในแต่ละปีว่าจะดำเนินกิจกรรมใดบ้าง ซึ่งแผนงานดังกล่าวจะมีขั้นตอนการดำเนินกิจกรรมที่ชัดเจน โดยฝ่ายบริหารจะเป็นผู้ควบคุมดูแลงบประมาณที่ใช้ในกิจกรรมทั้งหมด ทั้งนี้คณะทำงานสร้างสุขจะดำเนินงานตามแผน ซึ่งมีบทบาทหน้าที่การทำงาน ดังนี้

1. รวบรวมข้อมูลจากแหล่งต่าง ๆ เพื่อวิเคราะห์ถึงประสิทธิภาพและความสุขของพนักงานในองค์กร
2. สำรวจความสุขของพนักงาน โดยใช้เครื่องมือ Happinometer และเก็บข้อมูลด้านการเพิ่มผลผลิต
3. วิเคราะห์กระบวนการทำงานที่องค์กรทำอยู่ในปัจจุบัน และวิเคราะห์สาเหตุของปัญหา
4. นำเสนอทางเลือกในการสร้างความสุข
5. ศึกษาความเป็นไปได้จริงของทางเลือกต่าง ๆ เหล่านี้
6. จัดทำขั้นตอนการปฏิบัติของทางเลือกที่ได้รับการคัดเลือก
7. ติดตามประเมินผล และปรับปรุงแก้ไขให้เป็นไปตามเป้าหมาย
8. รายงานความสำเร็จ ปัญหาอุปสรรค ต่อผู้บริหารบริษัท

ในช่วงแรกบริษัทได้ใช้เครื่องมือ Happinometer สำรวจหรือประเมินความสุขของพนักงานก่อนการดำเนินกิจกรรม โดยคณะทำงานนำผลที่ได้จากการสำรวจมาเป็นข้อมูลพื้นฐานในการเตรียมกิจกรรมสร้างความสุข แต่ในปัจจุบันมีการใช้กิจกรรมมาเป็นเครื่องมือในการประเมินความสุขในการจัดกิจกรรมแต่ละครั้งแทน คือกิจกรรม RG News ที่ถือเป็นนักข่าวความสุขของริทการ์เม้นส์ โดยทีมงานทำหน้าที่ไปสัมภาษณ์เพื่อนพนักงานที่เข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของบริษัท ด้านความคิดเห็น ความรู้สึกที่มีต่อกิจกรรมนั้น ๆ และนำมาถ่ายทอดในโรงอาหารในช่วงเวลาพัก ซึ่งกิจกรรมนี้เมื่อพนักงานได้เห็นตัวเองในโทรทัศน์ก็จะรู้สึกดี มีความสุข และอยากให้ความร่วมมือวิธีการนี้จึงเหมือนเป็นการประเมินกิจกรรมวิธีหนึ่ง นอกเหนือจากการสังเกต หรือทำแบบสอบถาม ซึ่งคณะทำงานมองว่าการประเมินกิจกรรมทุกครั้งจะทำให้กิจกรรมที่จัดขึ้นเกิดความยั่งยืน เพราะจะทำให้ทราบถึงความรู้สึก หรือความต้องการของกลุ่มเป้าหมายหลังจากที่ได้จัดกิจกรรมไปแล้ว

การทำกิจกรรมสร้างสุขในแต่ละเดือน แม้คณะทำงานจะมีการวางแผนงานไว้อย่างชัดเจน แต่กิจกรรมจะเกิดขึ้นได้หรือไม่บางครั้งต้องขึ้นอยู่กับสายการผลิตของโรงงานในแต่ละเดือน

อีกด้วย หากเดือนดังกล่าวโรงงานมียอดการผลิตสินค้าจำนวนมาก งานที่เร่งด่วน และหากกิจกรรมในช่วงเวลานั้นเป็นกิจกรรมที่มีรายละเอียด ต้องใช้เวลาในการประสานงานหรือดำเนินการ กิจกรรมก็อาจถูกยกเลิกหรือปรับเปลี่ยนไปทำกิจกรรมอื่น ๆ ที่เหมาะสมกับสถานการณ์ดังกล่าวแทน โดยแต่ละกิจกรรมจะมีคณะทำงานที่รับผิดชอบอย่างชัดเจน ซึ่งการแบ่งบทบาทความรับผิดชอบจะถูกแบ่งตามหมวดหมู่ของแต่ละ Happy กิจกรรมบางประเภทก่อให้เกิด Happy ในหลาย ๆ ด้าน ผู้ที่ดูแล Happy นั้น ๆ ก็จะมาทำงานร่วมกัน เพื่อช่วยกันดำเนินกิจกรรมให้เกิดขึ้น โดยการจัดกิจกรรมต่าง ๆ นั้น บริษัทมีงบประมาณสนับสนุนให้คณะทำงานสามารถนำไปจัดกิจกรรมได้ตามวัตถุประสงค์

นอกจากนี้บริษัทฯ ยังมีช่องทางการสนับสนุนให้คณะทำงานเรียนรู้จากแหล่งต่าง ๆ เช่น Facebook ของคณะทำงาน ที่หากมีกิจกรรมดี ๆ ข้อมูลที่น่าสนใจ หรือคณะทำงานบางคนได้ออกไปศึกษาดูงาน ร่วมแลกเปลี่ยนประสบการณ์การทำงานกับองค์กรอื่น ๆ จะมีการแบ่งปันข้อมูลเหล่านั้นให้คณะทำงานคนอื่น ๆ ได้รับความรู้ นอกจากคณะทำงานแล้วข้อมูลดังกล่าวพนักงานทั่วไปที่มีเครือข่ายกันใน Facebook ก็สามารถที่จะเรียนรู้เรื่องราวต่าง ๆ เหล่านี้ได้อีกด้วย

1.1.7 รูปแบบกิจกรรมสร้างสุขของบริษัท ริกการ์मेंส์ จำกัด

บริษัท ริกการ์मेंส์ จำกัด มีกิจกรรมในการสร้างความสุขอย่างหลากหลาย โดยกิจกรรมต่าง ๆ เหล่านี้กระจายอยู่ในหมวดของ Happy ทั้ง 8 หมวด ซึ่งมีรายละเอียดการดำเนินกิจกรรมดังต่อไปนี้

กิจกรรมด้านผ่อนคลายความเครียดของบริษัทที่อยู่ในหมวด Happy Relax ประกอบด้วย

กิจกรรม 10 นาทีที่มีสุข (Happy Relax, Happy Body) เป็นการพักเบรกให้กับพนักงานในช่วงเวลา 15.00 น. ซึ่งกิจกรรมดังกล่าวแรกเริ่มได้แบ่งการพักออกเป็นช่วง ครั้งละ 5 นาที ในช่วงเช้า และอีก 5 นาทีในช่วงบ่าย หลังจากจัดกิจกรรมไปได้สักระยะ พนักงานต้องการเวลาพักที่ยาวขึ้น จึงเกิดการรวมเวลาพักเบรก 5 นาทีในช่วงเช้าและบ่าย มาเป็น 10 นาทีเฉพาะช่วงบ่าย ในช่วงเวลาดังกล่าวพนักงานสามารถผ่อนคลายความตึงเครียดจากการทำงาน โดยอาจเลือกทำกิจกรรมที่แต่ละคนสนใจตามความสมัครใจของตัวเองและในช่วงเวลานั้นคณะทำงานจะมีการจัดกิจกรรมเล็ก ๆ ให้กับพนักงานด้วย เช่น การประกวดการเดินในสายการผลิตการแข่งขันหัวเราะ ฯลฯ ซึ่งกิจกรรมจะมีการปรับเปลี่ยนหมุนเวียนเพื่อสร้างความสนุกสนานให้กับพนักงาน



ภาพที่ 4.7 การประกวดการเดินในสายผลิต

กิจกรรมหน้ากากยิ้ม (Happy Relax, Happy Heart, Happy Society) โดยปกติพนักงานฝ่ายผลิตทุกคนจะสวมใส่หน้ากากเพื่อป้องกันฝุ่นละอองในเวลางาน ซึ่งขณะที่ไม่ได้ใส่หน้ากากทุกคนก็จะมีท่าทีที่ปกป้องตัวเองหรือไม่ยิ้มแย้มให้แก่กัน หากช่วงไหนมีงานที่ต้องเร่งผลิตพนักงานทุกคนก็จะมีสีหน้าที่เคร่งเครียด และเมื่อต้องใส่หน้ากากหน้าตาหรือท่าทีเหล่านั้นก็อาจจะมีความขื่น กิจกรรมนี้เกิดขึ้นเพื่อลดกำแพงที่เกิดขึ้นจากหน้ากาก โดยวาดหรือเขียนรอยยิ้มลงบนหน้ากาก เวลาทำงานหากรู้สึกเครียด ถ้าหันไปมองหน้าเพื่อนและเห็นรอยยิ้มบนหน้ากากก็สามารถทำให้อารมณ์ดีขึ้นได้ หน้ากากยิ้มจึงเป็นเหมือนสัญญาณที่พนักงานทุกคนต่างรับรู้กันว่า หากรู้สึกเกิดความเครียดขณะทำงานให้ยิบหน้ากาดังกล่าวขึ้นมาใส่เพื่อสร้างรอยยิ้มให้เกิดขึ้นในกันและกัน



ภาพที่ 4.8 กิจกรรมหน้ากากยิ้ม

กิจกรรมเปิดฟลอร์ Morning Fresh (Happy Relax, Happy Body, Happy Brain, Happy Society) กิจกรรมออกกำลังกายยามเช้าด้วยการเต้น ทุกเช้าจะมีการนำเต้นโดยการเปิดเพลง โดยใช้เวลาในการเต้น 1 เพลงจบ เพลงที่ใช้จะมีการปรับเปลี่ยนทุก ๆ 3 เดือน ซึ่งการเต้นดังกล่าวจะเป็นการกระตุ้นกล้ามเนื้อทำให้พนักงานรู้สึกกระปรี้กระเปร่าก่อนที่จะเริ่มปฏิบัติงานในแต่ละวัน



ภาพที่ 4.9 กิจกรรมเปิดฟลอร์ Morning Fresh

กิจกรรมแบ่งปันปันเธอ (Happy Relax, Happy Heart, Happy Money, Happy Family, Happy Society) เป็นกิจกรรมที่ให้พนักงานได้แลกเปลี่ยนสิ่งของที่เหลือกินเหลือใช้ เช่น หนังสือ เสื้อผ้า ของเล่นเด็ก เครื่องใช้ไฟฟ้า จำนวนของกินของใช้ราคาถูก โดยบริษัทจะเปิดเป็นตลาดนัด 2 เดือน ครั้ง ให้พนักงานได้จับจ่ายซื้อของสินค้าที่ราคาไม่แพง



ภาพที่ 4.10 กิจกรรมแบ่งปันปันเธอ

เห็นได้ว่า บริษัท ริกการ์เม้นส์ จำกัด มีกิจกรรมที่ช่วยผ่อนคลายความตึงเครียดให้พนักงานที่หลากหลาย นอกจากกิจกรรมในหมวด Happy Relax แล้ว บริษัทยังมีกิจกรรมในหมวด Happy อื่น ๆ ที่ช่วยสร้างความสุขให้พนักงานอีกด้วย เช่น

กิจกรรมลด ละ เลิก อบายมุข (Happy body, Happy Brain, Happy Soul, Happy Money, Happy Family, Happy Society) เป็นการรณรงค์ให้พนักงาน ลด ละ เลิก เหล้า บุหรี่ ภายในองค์กร โดยส่งพนักงานทั้งที่ผู้ต้องการเลิกเองและต้องการให้คนในครอบครัวเลิก ไปเรียนรู้วิธีการลดเหล้าลดบุหรี่จากวิทยากรผู้เชี่ยวชาญ เพื่อให้พนักงานได้นำแนวทางดังกล่าวกลับไปช่วยเหลือคนในครอบครัว พนักงานที่มีวินัยสามารถ ลด ละ เลิก เหล้า บุหรี่ ได้ บริษัทจะมีของรางวัลให้ เพื่อเป็นแรงจูงใจในการเข้าร่วมกิจกรรม ลด ละ เลิก พฤติกรรมเสี่ยงต่อสุขภาพ เพื่อให้พนักงานมีสุขภาพแข็งแรงสมบูรณ์





ภาพที่ 4.11 กิจกรรมลด ละ เลิก อบายมุข เรียนรู้วิธีกคจุดเลิกบุหรี

กิจกรรม 3 พ เพื่อความสุข (Happy Brain, Happy Money, Happy Family) เป็นกิจกรรมที่ช่วยพนักงานในเรื่องการลดภาระหนี้สิน เพื่อบรรเทาความเดือดร้อนของพนักงานรวมทั้งครอบครัวของพนักงานที่มีปัญหาเรื่องหนี้สิน โดยแบ่งวิธีดำเนินการเป็น 3 ระยะคือ

ระยะที่ 1 พันทุกข์ โดยการพักดอกเบี๋ยราคาแพง ซึ่งบริษัทจะติดต่อธนาคารออมสินในการปล่อยสินเชื่อให้กับพนักงาน เพื่อให้พนักงานสามารถปลดหนี้้นอกระบบได้

ระยะที่ 2 พอเพียง เป็นระยะที่ฝึกให้พนักงานมีวินัยทางการเงิน แนะนำวิธีการทำบัญชีรายรับ-รายจ่าย อบรมให้ความรู้แนวการดำเนินชีวิตตามแนวเศรษฐกิจพอเพียง เพื่อให้พนักงานมีการประเมินและวางแผนการใช้เงิน รู้จักพอเพียงไม่กลับไปเป็นหนี้้นอกระบบอีก

ระยะที่ 3 เพิ่มสุข พัฒนารายได้ เป็นช่วงของการบำรุงสุข โดยการสอนให้พนักงานทำอาชีพเสริม รวมทั้งส่งเสริมให้ครอบครัวพนักงานที่สนใจได้ฝึกฝนเพื่อหารายได้เพิ่ม และส่งเสริมการสร้างวินัยในการออม เพื่อให้มีความมั่นคงทางการเงิน



ภาพที่ 4.12 กิจกรรมส่งเสริมให้พนักงานนั่งสมาธิระหว่างพักกลางวัน 10 นาที

กิจกรรมส่งเสริมความรักความผูกพันในช่วงเทศกาลวันแม่ วันพ่อ (Happy Heart, Happy Soul, Happy Family) เป็นกิจกรรมที่ทีมงานร่วมกันออกแบบขึ้นเพื่อส่งเสริมความรักความผูกพันให้แก่สมาชิกในครอบครัวพนักงาน โดยการนำคุณแม่ของพนักงานที่ทำงานในที่เดียวกันหรือคุณแม่ของพนักงานบางคนที่ไม่ได้พบบันาน ทีมงานก็ได้ไปเชิญมาร่วมกิจกรรมในบริษัท เป็นการแสดงออกถึงความรักที่มีต่อกัน สร้างบรรยากาศของความรักความอบอุ่น และเปิดโอกาสให้พนักงานที่สามารถเล่นดนตรีได้มาร่วมบรรเลงเพื่อสร้างบรรยากาศอีกด้านหนึ่ง หรือบางปีก็มีการจัดกิจกรรมให้ลูกได้วาดรูปครอบครัว วาดรูปพ่อแม่ ส่งเข้าประกวดซึ่งจะมีทีมงานที่เป็นกรรมการให้คะแนนตัดสิน เป็นการส่งเสริมให้สมาชิกของครอบครัวพนักงานได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมของบริษัท



ภาพที่ 4.13 กิจกรรมส่งเสริมความรักความอบอุ่นในช่วงเทศกาลวันแม่แห่งชาติ

การจัดกิจกรรมนอกจะสร้างบรรยากาศของการเป็นครอบครัวแล้ว ภายในงานยัง
 รมรงค์ส่งเสริมให้พนักงานมีหัวใจแห่งการให้และการแบ่งปันอีกด้วย โดยทีมงานได้ตั้งกล่องรับบริจาค
 ไว้ให้พนักงานได้ทำบุญร่วมกัน ซึ่งรายได้ส่วนนี้จะนำไปมอบให้กับสถานดูแลผู้สูงอายุในพื้นที่ใกล้เคียง

กิจกรรมมูมนมแม่ (Happy Brain, Happy Family) เป็นกิจกรรมที่ส่งเสริมให้แม่
 ได้เลี้ยงลูกด้วยนมแม่ โดยบริษัทได้จัดทำมูมนมแม่ไว้ภายในโรงพยาบาล เพื่อเปิดโอกาสให้พนักงานที่
 เพิ่งคลอดบุตรได้มาใช้บริการบีบน้ำนม โดยเตรียมตู้เย็นสำหรับแช่น้ำนมและถุงบรรจุน้ำนมไว้ให้
 พนักงานที่มาใช้บริการ นอกจากอุปกรณ์ที่บริษัทเตรียมไว้ให้แล้ว ยังได้มีการติดภาพโปสเตอร์ให้ความรู้

เกี่ยวกับสารอาหารของนมแม่ วิธีการปั๊มนม การเก็บรักษา และวิธีการให้นมลูกที่ถูกต้อง ซึ่งข้อมูลเหล่านี้เป็นประโยชน์สำหรับคุณแม่มือใหม่ทั้งหลาย



ภาพที่ 4.14 ห้องมูมนมแม่ ใช้พื้นที่ในห้องพยาบาล

การเรียนรู้ภาษาเมียนมาร์ โดยหัวหน้างานฝ่ายผลิตที่มีลูกน้องเป็นชาวเมียนมาร์ จะสอนศัพท์ต่างๆ ใ้กันและกัน ซึ่งการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านภาษายังทำให้เกิดการเรียนรู้ด้านวัฒนธรรม อันจะช่วยลดข้อจำกัดด้านภาษาระหว่างการทำงาน เพราะพนักงานสามารถที่จะสื่อสารให้อีกฝ่ายเข้าใจได้โดยไม่ผิดเพี้ยน เนื่องจากพนักงานชาวเมียนมาร์หลายคนก็มีลูกเล็กเช่นกันจึงจำเป็นต้องมีองค์ความรู้ในการดูแลลูกเล็กด้วย

1.1.8 ผลที่เกิดขึ้นกับพนักงานจากการจัดกิจกรรมสร้างสุข

ผลลัพธ์ในการดำเนินกิจกรรมสร้างสุขของ บริษัท ริกการ์मेंส์ จำกัด โดยใช้เครื่องมือวัดความสุขระดับบุคคล (Happinometer) และการสังเกตพฤติกรรม พบว่า พนักงานมีคะแนนความสุขเพิ่มมากขึ้น เกิดสัมพันธภาพที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน ลูกน้องกับหัวหน้างาน ผู้บริหารกับพนักงานทั้งองค์กร เกิดการพูดคุยกันมากขึ้น และการพูดคุยดังกล่าวเป็นไปด้วยความเป็นกัลยาณมิตร ลดปัญหาการทะเลาะเบาะแว้ง ส่วนความสำเร็จที่เกิดกับตัวองค์กรเองคือ อัตราในการลาออกของพนักงาน

ลดลงอย่างเห็นได้ชัด องค์กรไม่ต้องสูญเสียเวลาในการหาคนงานใหม่ หรือสอนงานคนใหม่ ประสิทธิภาพในการทำงานก็ไม่ลดลง ส่งผลต่อผลประกอบการที่ดีขึ้น

“สิ่งที่สังเกตเห็นได้ชัดหลังจากนำกิจกรรมสร้างสุขมาใช้ในองค์กรคือ พนักงานในบริษัทคุยกันมากขึ้น จากเมื่อก่อนเวลามีปัญหาเรื่องงานทั้งพนักงานหรือหัวหน้าก็จะไม่พูดคุยกัน และพยายามหาผู้ที่ทำผิด แต่ปัจจุบันถึงจะมีปัญหาแต่ทั้งสองฝ่ายก็พร้อมที่จะหาแนวทางที่จะช่วยแก้ปัญหาดังกล่าวด้วยกันมีการยิ้มให้กันมากขึ้น รู้จักการให้อภัยกันและกัน การทะเลาะเบาะแว้งลดน้อยลง บรรยากาศในการทำงานดีขึ้น”

(นักสร้างสุข คนที่ 1 ให้สัมภาษณ์)

“ตลอดระยะเวลาที่เราได้เริ่มส่งเสริมความสุขให้คนทำงานในองค์กรตามแนวคิดจาก สสส. ความรักความสามัคคีภายในองค์กรของเรามีมากขึ้น การสื่อสารภายในเป็นไปในทิศทางบวกมากขึ้น การสื่อสารของคนในองค์กรดีขึ้นอย่างเห็นได้ชัด”

(นักสร้างสุข คนที่ 2 ให้สัมภาษณ์)

เมื่อพนักงานมีความสุข ประสิทธิภาพในการทำงานก็ดีขึ้น ความผิดพลาดในการทำงานก็น้อยลง ความเสียหายก็ลดน้อยลง บริษัท ลดต้นทุนในการผลิต สุดท้ายบริษัทก็มีกำไรมากขึ้น ซึ่งจะส่งผลต่อรายได้ของพนักงานที่เพิ่มขึ้นด้วยเช่นกัน นอกจากนั้นการส่งเสริมให้มีกิจกรรมสร้างสุขยังช่วยพัฒนาศักยภาพให้พนักงานหลายคนมีความกล้าแสดงออก กล้าคิด กล้าทำ มากขึ้น อีกทั้งยังทำให้เพื่อนร่วมงานหรือหัวหน้างานได้ทราบถึงความสามารถของพนักงานที่มีนอกเหนือจากทักษะการทำงานอีกด้วย กิจกรรมจึงเป็นเครื่องมือสำคัญอย่างหนึ่งที่ทำให้คนรู้จักกันมากขึ้น และสิ่งหนึ่งที่สำคัญหลังจากทำกิจกรรมสร้างสุขคือ บริษัทมีผลประกอบการที่ดีขึ้น แม้ในช่วงที่สภาพเศรษฐกิจในสังคมไม่ดี แต่บริษัทก็สามารถทำกำไรในปีดังกล่าวได้ ซึ่งล้วนเกิดจากความร่วมมือของพนักงานทุกคน ที่ทำงานอย่างมีความสุข และมุ่งมั่นทำงานให้ประสบความสำเร็จไปด้วยกัน

ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจึงเรียกได้ว่าสอดคล้องกับเป้าหมายที่คณะทำงานได้วางไว้ เนื่องจากบริษัทต้องการสร้างความสุขให้เกิดขึ้นในองค์กรก่อน กิจกรรมทุกประเภทที่บริษัทจัดขึ้นจึงเน้นทำโดยหวังผลให้เกิดในตัวของคนงาน และครอบครัวของคนงานเป็นหลัก เมื่อได้ผลตามที่คาดหวังแล้ว สิ่งทำหยาบต่อไปของบริษัทคือการนำความสุขกระจายไปยังชุมชนที่แวดล้อมพนักงาน หรือแวดล้อมบริษัทต่อไป

1.2 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่ทำการศึกษารั้งนี้ ผู้วิจัยได้แบ่งเป็น 3 กลุ่ม ประกอบด้วยกลุ่มที่ 1 ครอบครัวพนักงาน จำนวน 13 ครอบครัว เป็นผู้ที่ทำงานอยู่กับ บริษัท ริทิการ์เมนส์ จำกัด นิคมอุตสาหกรรมจังหวัดราชบุรี กลุ่มที่ 2 คณะทำงานนักสร้างสุข จำนวน 3 คน และกลุ่มที่ 3 ผู้บริหารองค์กร จำนวน 1 คน

ผู้ให้ข้อมูลกลุ่มที่ 1 ครอบครัวพนักงาน จำนวน 13 ครอบครัว โดยแบ่งเป็นครอบครัวทั่วไป จำนวน 7 ครอบครัว และครอบครัวลักษณะพิเศษ คือมีพ่อหรือแม่เลี้ยงเดี่ยว จำนวน 6 ครอบครัว ครอบครัวดังกล่าวมีสมาชิกเป็นผู้ที่ทำงานอยู่กับ บริษัท ริทิการ์เมนส์ จำกัด นิคมอุตสาหกรรมจังหวัดราชบุรี ซึ่งเป็นองค์กรที่ได้รับโล่ประกาศเกียรติคุณเป็นองค์กรสุขภาวะต้นแบบด้านการส่งเสริมความสุขให้กับพนักงาน (Happy Workplace) จากสำนักงานกองทุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) โดยมีคุณสมบัติสำคัญ คือ 1) เป็นครอบครัวที่ได้รับการเสนอชื่อจากองค์กรว่าเป็นครอบครัวที่มีความสุข (Happy Family) โดยพิจารณาผลคะแนนจากการวัดระดับความสุขด้วยเครื่องมือ Happinometer 2) เป็นครอบครัวที่มีบุตรอายุไม่เกิน 18 ปี อาศัยอยู่ด้วยกัน 3) เป็นครอบครัวที่ทำงานอยู่กับองค์กรแห่งนี้ไม่น้อยกว่า 3 ปี และ 4) มีความสมัครใจให้ข้อมูลการวิจัยครั้งนี้ ซึ่งครอบคลุมครอบครัวที่อยู่พร้อมหน้าและครอบครัวที่มีลักษณะพิเศษ ดังตารางที่ 4.1 ดังนี้

ตารางที่ 4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้ข้อมูลหลัก จำนวน 13 ครอบครัว

ลำดับ ครอบครัว	ผู้ให้ข้อมูลหลัก (อายุ)	อายุ งาน (ปี)	ระดับ การศึกษา สูงสุด	ตำแหน่ง	รายได้ทั้ง ครอบครัว/ เดือน	จำนวนบุตร (อายุ)			จำนวน สมาชิกใน ครอบครัว	นับถือ ศาสนา	หมายเหตุ
						ช	ญ	รวม			
1	สามี (25)	3	ป.6	พนักงาน ตัดเย็บ	20,000	-	1 (6ปี)	1	5	พุทธ	ภรรยา ทำงานที่ เดียวกัน
2	สามี(27)	7	ม.3	พนักงาน จัดส่งสินค้า	25,000	-	1 (7ปี)	1	3	พุทธ	ภรรยา ทำงานที่ เดียวกัน
3	สามี(26)	5	ม.3	พนักงาน สต็อก	27,000	1 (6ปี)	-	1	3	พุทธ	ภรรยา ทำงานใน รพ.
4	ภรรยา(26)	9	ม.3	หัวหน้างาน QL	90,000	1 (4ปี)	-	1	10	พุทธ	สามีทำงาน บริษัทอื่น

ครอบครัวทั่วไป

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ลำดับ ครอบครัว	ผู้ให้ข้อมูลหลัก (อายุ)	อายุ งาน (ปี)	ระดับ การศึกษา สูงสุด	ตำแหน่ง	รายได้ทั้ง ครอบครัว/ เดือน	จำนวนบุตร (อายุ)			จำนวน สมาชิกใน ครอบครัว	นับถือ ศาสนา	หมายเหตุ
						ช	ญ	รวม			
5	ภรรยา(34)	9	ปริญญาตรี	พนักงาน บัญชี	100,000	2 (5ปี) (8 ค.)	-	2	6	พุทธ	สามีรับเหมา ก่อสร้าง
6	ภรรยา(34)	13	ปริญญาตรี	เจ้าหน้าที่ ฝ่ายบุคคล	80,000	1 (12ปี)	1 (3ปี)	2	7	พุทธ	สามีรับเหมา จัดโต๊ะจีน
7	ภรรยา(37)	6	ปริญญาตรี	หัวหน้า แผนกนำส่ง	40,000	1 (10ปี)	-	1	5	พุทธ	สามีสอน หนังสือ
8	สามี(41)	12	ปริญญาตรี	ผู้จัดการ แผนกไอที	33,000	1 (12ปี)	-	1	2	พุทธ	เลี้ยงลูกตาม ลำพัง

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ลำดับ ครอบครัว	ผู้ให้ข้อมูลหลัก (อายุ)	อายุ งาน (ปี)	ระดับ การศึกษา สูงสุด	ตำแหน่ง	รายได้ทั้ง ครอบครัว/ เดือน	จำนวนบุตร (อายุ)			จำนวน สมาชิกใน ครอบครัว	นับถือ ศาสนา	หมายเหตุ	
						ช	ญ	รวม				
ครอบครัวลักษณะพิเศษ	9	ภรรยา(40)	4	ป.6	พนักงาน ในไลน์ผลิต	20,000	1 (4ปี)	-	1	5	พุทธ	พักอาศัยกับ พี่สาวและลูก ของพี่สาว
	10	สามี(27)	4	ม.3	พนักงาน ตัดละเอียด	20,000	-	1 (6ปี)	-	3	พุทธ	พักอาศัยกับ แม่ของตัวเอง
	11	สามี(28)	4	ป.6	พนักงาน ฝ่ายผลิต	15,000	1 (3ปี)	1 (8ปี)	1	5	พุทธ	พักอาศัยกับ แม่ของตัวเอง
	12	สามี(31)	4	ปวช.	พนักงาน ฝ่ายผลิต	15,000	1 (17ปี)	1 (11ปี)	-	3	พุทธ	พักอาศัยบ้าน ของตัวเอง
	13	ภรรยา(41)	12	ปริญญาตรี	หัวหน้า ส่งออก	25,000	-	2 (10ปี) (17ปี)	1	3	พุทธ	เลี้ยงลูกตาม ลำพัง อยู่บ้าน ตนเอง

จะเห็นได้ว่า กลุ่มครอบครัวทั่วไป จำนวน 13 ครอบครัว เป็นพนักงานที่ทำงานอยู่กับ บริษัท ริทีการ์เม้นส์ จำกัด นิคมอุตสาหกรรมจังหวัดราชบุรี มีอายุอยู่ระหว่าง 25–37 ปี มีอายุงานตั้งแต่ 4–13 ปี ระดับการศึกษามีตั้งแต่ประถมศึกษาปีที่ 6 จนถึงระดับปริญญาตรี มีตำแหน่งและรายได้แตกต่างกันไปตามภาระงาน ทุกครอบครัวมีลูกอายุไม่เกิน 18 ปี มีทั้งครอบครัวเดี่ยวและครอบครัวขยาย ในจำนวน 13 ครอบครัวนี้ พบว่าเป็นครอบครัวพิเศษ จำนวน 6 ครอบครัว โดยมีพ่อเลี้ยงเดี่ยวจำนวน 4 ครอบครัว และมีแม่เลี้ยงเดี่ยว จำนวน 2 ครอบครัว ทุกครอบครัวล้วนนับถือศาสนาพุทธ ซึ่งมีรายละเอียดของครอบครัวทั้งหมดดังต่อไปนี้

1.2.1 ข้อมูลทั่วไปกลุ่มครอบครัวพนักงาน

ผู้วิจัยได้เก็บข้อมูลจากครอบครัวของพนักงานที่ทำงานอยู่กับบริษัท ริทีการ์เม้นส์ จำกัด โดยการสัมภาษณ์เชิงลึกหัวหน้าครอบครัว หรือสมาชิกที่อยู่ใกล้ชิดกับครอบครัว และสามารถให้ ข้อมูลของครอบครัวได้โดยแบ่งเป็นครอบครัวทั่วไป จำนวน 7 ครอบครัว (ครอบครัวที่ 1-7) และ ครอบครัวลักษณะพิเศษ จำนวน 6 ครอบครัว (ครอบครัวที่ 8-13) ดังมีรายละเอียดต่อไปนี้

ครอบครัวที่ 1 คุณเอ (นามสมมติ) ผู้ให้ข้อมูลคือสามี มีอายุ 25 ปี คุณเอ เล่าให้ ฟังว่า ตนเองได้เข้ามาทำงานกับบริษัทนี้ได้ 3 ปีแล้ว บ้านเดิมอยู่ที่อำเภอจอมบึง จังหวัดราชบุรี เนื่องจากเป็นคนมีการศึกษาน้อย จบระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ตอนวัยเรียนก็ไม่คิดว่าตนเองต้องมา ทำงานบริษัท เห็นพ่อแม่ทำสวน ทำไร่ก็คิดว่าจะเรียนสูงไปทำไม สุดท้ายก็ต้องมาทำไร่ทำสวนเหมือน ที่บ้าน ประกอบกับฐานะทางบ้านไม่ค่อยดี เลยไม่ได้เรียนต่อ จบระดับประถมศึกษาปีที่ 6 ก็รับจ้าง ทำสวนทำไร่ แต่ก็ไม่ได้ทำให้ชีวิตดีขึ้น

ต่อมาได้แต่งงาน หลังจากแต่งงานก็ได้ย้ายเข้ามาอยู่ในบ้านของครอบครัว ภรรยา ซึ่งเป็นครอบครัวขยาย ปัจจุบันมีจำนวนสมาชิกในครอบครัว 5 คน ประกอบด้วย พ่อตา แม่ยาย แพน และลูกสาวของตนเอง 1 คน อายุ 6 ปี พ่อตาแม่ยาย มีอาชีพทำไร่ทำสวน รายได้ก็ไม่ไ้มากนัก แค่อออยู่ได้ แต่ก็ไม่ถึงกับเดือดร้อน เพราะทุกคนทำงานได้หมด ส่วนคุณเอก่อนหน้าที่จะเข้าไปทำงาน กับ บริษัท ริทีการ์เม้นส์ จำกัด ได้ทำงานอยู่ที่โรงสีใกล้บ้านมาก่อน รายได้ก็ไม่แน่นอนขึ้นอยู่กับปริมาณ งานในแต่ละช่วง ขณะนั้นภรรยาของคุณเอ ทราบข่าวจากเพื่อนว่าที่บริษัท ริทีการ์เม้นส์ จำกัด รับสมัคร พนักงาน จึงชวนกันไปสมัครงาน คุณเอได้ทำในตำแหน่งพนักงานตัดเย็บ ส่วนแฟนอยู่แผนกตรวจสอบ คุณภาพสินค้า (QC) มาถึงวันนี้ก็ได้ทำกับบริษัทนี้มาได้ 3 ปีกว่า ตลอดระยะเวลาที่ทำงานกับองค์กรแห่งนี้ คุณเอ เล่าให้ฟังว่า ที่บริษัทได้ทำกิจกรรมหลายอย่าง ทั้งกิจกรรมที่เกี่ยวกับการพัฒนาทักษะการทำงาน กิจกรรมสร้างสุข กิจกรรมคลายความเครียด กิจกรรมเกี่ยวกับการส่งเสริมประเพณี วัฒนธรรม กิจกรรม วันสำคัญต่างๆ เช่น วันสงกรานต์ วันเด็ก กิจกรรมเกี่ยวกับงานวันแม่ งานวันพ่อ แล้วก็มีกิจกรรมที่ เกี่ยวกับ 5 ส และกิจกรรมต่าง ๆ กิจกรรมเพื่อประโยชน์แก่สังคม และอีกมากมาย ตามจังหวะ เวลา และ

โอกาสที่เหมาะสม โดยปกติแล้วคุณเองจะเข้าร่วมกิจกรรมกับทางบริษัทเป็นประจำเว้นบางช่วงที่มีงานเร่งก็จะไม่ได้เข้าร่วม สำหรับกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมความสุขครอบครัวก็เช่นกัน ไม่ได้ร่วมกิจกรรมทุกครั้งตามที่บริษัทจัด ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับงานด้วยว่าช่วงนั้นงานจะมีหรือไม่ ช่วงเวลาการจัดกิจกรรมถือเป็นสิ่งสำคัญ ซึ่งจะมีผลต่อการเข้าร่วมหรือไม่เข้าร่วมของพนักงานเช่นกัน กิจกรรมที่มักเข้าร่วมเป็นประจำ คือกิจกรรมเนื่องในเทศกาลวันพ่อ วันแม่ วันสงกรานต์ บางกิจกรรมก็ไม่ได้เข้าร่วม

สำหรับคุณเอแล้ว การที่บริษัทได้จัดกิจกรรมเหล่านี้ขึ้นในองค์กร ถือว่าเกิดประโยชน์กับพนักงานและครอบครัวของพนักงานอย่างมาก เนื่องจากตนเองและภรรยาได้ทำงานอยู่ในบริษัทแห่งนี้ตลอดเวลา ไม่ค่อยได้มีเวลาไปหาความรู้ หรือพาลูกออกไปร่วมกิจกรรมที่อื่น นอกจากช่วงวันหยุด ซึ่งพอหยุดวันอาทิตย์ก็ไม่ได้มีเวลาทำกิจกรรมกับลูกมากนัก เพราะต้องซักเสื้อผ้าและเตรียมตัวสำหรับการทำงานในเช้าวันจันทร์ การที่บริษัทจัดกิจกรรมก็เท่ากับทำให้ได้บังคับตัวเองในการที่จะมาใช้เวลากับลูกที่บ้านมากขึ้นถึงแม้ว่าในบางกิจกรรมจะมีรางวัลสำหรับผู้ชนะเป็นแรงจูงใจ แต่ในความรู้สึกของคุณเอ เขาไม่ได้คาดหวังว่าจะต้องเป็นผู้ชนะเพื่อให้ได้รางวัล แต่สิ่งที่ต้องการคือ การได้ทำกิจกรรมกับลูก กับคนในครอบครัว แต่ก็ยังเป็นสิ่งที่ดีที่บริษัทพยายามให้มีการแข่งขัน แต่เป็นการแข่งขันที่จะร่วมกันสร้างความอบอุ่นในครอบครัว

ครอบครัวที่ 2 คุณบี (นามสมมติ) ผู้ให้ข้อมูลคือสามี มีอายุ 27 ปี คุณบีเล่าประวัติส่วนตัวให้ฟังว่า ตนเองมีบ้านเดิมอยู่ที่ตำบลปากช่อง อำเภอจอมบึง จังหวัดราชบุรี หลังจากจบการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาปีที่ 3 ก็หางานทำ ได้ทำงานอยู่ที่โรงงานแถวดำเนินสะดวก จนกระทั่งได้แต่งงานกับภรรยาซึ่งมีภูมิลำเนาอยู่จอมบึง เมื่อแต่งงานแล้วก็เลยย้ายมาหางานใหม่แถวอำเภอจอมบึง คุณบีได้ใช้ชีวิตอยู่ร่วมกับภรรยาจนตอนนี้มีลูกชาย 1 คน อายุ 7 ปี ปัจจุบันกำลังเรียนอยู่ในระดับประถมศึกษาปีที่ 1 คุณบีได้พักอาศัยอยู่กับภรรยาและลูกชายเป็นบ้านของตนเอง โดยได้มาสมัครงานกับบริษัท ริกการ์แมนส์ จำกัด และได้ทำงานอยู่กับบริษัทแห่งนี้ 7 ปี ส่วนภรรยาก็ทำงานอยู่ที่เดียวกัน คุณบีทำงานในตำแหน่งเจ้าหน้าที่จัดส่งสินค้า เป็นพนักงานรายวัน ส่วนแฟนเป็น QA อยู่ในไลน์ผลิต

คุณบีเล่าให้ฟังถึงชีวิตการทำงานของตนเองว่า ตนและภรรยาได้มาทำงานกับบริษัท ริกการ์แมนส์ จำกัด ตั้งแต่ปี 2554 ช่วงแรกก็มีความกังวลเรื่องงานที่ทำ เพราะยังไม่รู้จักใคร และก็ถือว่าเป็นงานใหม่สำหรับตัวเอง พยายามเรียนรู้งานอย่างต่อเนื่อง หลังจากนั้นมาระยะหนึ่งเริ่มคุ้นชินกับวิถีชีวิตในองค์กรแห่งนี้ ตลอดระยะเวลาที่คุณบีและภรรยาทำงานในองค์กรแห่งนี้ ได้พบเห็นการทำกิจกรรมด้านต่าง ๆ มากมาย และมีการปรับเปลี่ยนหมุนเวียนอยู่ทุกปี แต่มาช่วงปี 2555 ที่บริษัทได้เข้าร่วมโครงการกับ สสส. ได้มีการทำกิจกรรมที่หลากหลาย โดยใช้แนวคิด Happy 8 มาเป็นฐานสำคัญในการทำกิจกรรม โดยปกติแล้วก็จะเข้าร่วมกิจกรรมกับทางบริษัทเป็นประจำอยู่แล้ว ก็อาจจะจะมีบ้างบางช่วงที่ไม่ได้เข้าเพราะมีภาระเรื่องงานประจำ บางครั้งก็เป็นตัวแทนของแผนกไปเข้าร่วม สำหรับ

กิจกรรมซึ่งถือว่าเป็นกิจกรรมหลัก จะไม่ค่อยขาด อย่างเช่น กิจกรรมช่วงเทศกาล วันแม่ วันพ่อ วันสงกรานต์ เหล่านี้มักจะเข้าร่วมทุกครั้ง อาจจะเข้าเต็มเวลาบ้าง ไม่เต็มเวลาบ้าง อันนี้ก็ขึ้นอยู่กับภาระงานที่รับผิดชอบ

กิจกรรมหลายอย่างคุณบีได้นำกลับไปทำกับลูกที่บ้านด้วย ใช้กิจกรรมเป็นสื่อกลางให้ลูกมีส่วนร่วม ถือว่าเป็นสิ่งที่ดี ถึงแม้ว่าบริษัทไม่อนุญาตให้นำเด็ก ๆ มาในพื้นที่บริษัทก็ตาม แต่กิจกรรมที่ได้ดำเนินการนี้ก็ช่วยแก้ปัญหาในส่วนนี้ได้ หลังจากวาดรูปเสร็จก็นำมาส่งให้แก่ทีมงาน สร้างสุขเพื่อให้กรรมการตัดสินใจ การแข่งขันและมีรางวัลให้สำหรับผู้ชนะ ก็ถือว่าเป็นวิธีการหนึ่งที่ทำให้เกิดการมีส่วนร่วมและมีบรรยากาศที่สนุกสนาน ซึ่งที่นี้เขามีการจัดแข่งขันภาพวาดของลูก ถึงแม้ว่ากิจกรรมด้านการส่งเสริมความรัก ความอบอุ่นในครอบครัวอาจจะไม่ได้เกี่ยวข้องกับการพัฒนางาน หรือทำให้พนักงานมีความเก่งขึ้นก็ตาม แต่อย่างน้อยก็ทำให้พนักงานมีความสุขกับการใช้เวลาอยู่กับครอบครัว ทำให้เขามีพลัง มีกำลังใจ ซึ่งกำลังใจจากครอบครัวเป็นสิ่งสำคัญในการผลักดันให้มีความมุ่งมั่นอดทนกับสถานะแวดล้อมที่บีบคั้นได้

ครอบครัวที่ 3 คุณซี (นามสมมติ) ผู้ให้ข้อมูลคือสามี มีอายุ 26 ปี คุณซีเล่าประวัติส่วนตัวให้ฟังว่า ตนเองมีบ้านอยู่ที่ตำบลคอนแร่ อำเภอเมือง จังหวัดราชบุรี เป็นบ้านพักของตนเอง พักอาศัยอยู่ด้วยกัน 3 คน คือ ตนเอง ภรรยา และลูก ตนจบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาปีที่ 3 ส่วนภรรยาจบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาปีที่ 6 ได้ทำงานอยู่ที่โรงพยาบาลราชบุรี ในตำแหน่งผู้ช่วยเภสัชกร มีรายได้ประมาณหลักพันต่อเดือน ถือว่าไม่เยอะมากหากเทียบกับการใช้จ่ายในปัจจุบัน ส่วนลูกชายตอนนี้ อายุ 6 ปี เพิ่งจะได้เข้าเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 อยู่ที่โรงเรียนใกล้บ้าน ตอนเย็นจะมีญาติไปรับกลับบ้านเนื่องจากมีบ้านอยู่ในละแวกเดียวกัน

คุณซี เล่าให้ฟังถึงชีวิตการทำงานว่า ก่อนที่จะมาทำงานกับ บริษัท ริกิการ์เม้นส์ จำกัด ตนเองได้ทำงานเป็นพนักงานส่งผักอยู่ที่ตลาดศรีเมืองมาก่อน รายได้จะไม่ค่อยแน่นอน ดีบ้าง ไม่ดีบ้าง เนื่องจากพี่สาวได้ทำงานที่บริษัท ริกิการ์เม้นส์ จำกัด อยู่ก่อนแล้ว จึงชวนมาทำที่บริษัทนี้ด้วยกัน เพราะมองว่าที่นี่จะเป็นงานที่มั่นคงกว่า มีรายได้แน่นอนกว่า ทำให้ตนตัดสินใจเข้ามาสมัครเป็นพนักงานของบริษัท ริกิการ์เม้นส์ จำกัด ในตำแหน่งเจ้าหน้าที่สต็อกสินค้า ปัจจุบันทำงานกับบริษัทนี้มาได้ 5 ปีแล้ว มีรายได้ต่อเดือนหมื่นกว่าบาท เมื่อเทียบกับรายได้ของภรรยาแล้ว ถือว่าคุณซีเป็นผู้หารายได้หลักของครอบครัว ซึ่งถ้าหากรวมการทำงานล่วงเวลาด้วยก็จะมีรายได้มากกว่าภรรยาพอสมควร

คุณซี ได้เล่าถึงบรรยากาศการเข้าร่วมกิจกรรมกับบริษัทตลอดระยะเวลา 5 ปีที่ผ่านมาว่า บริษัทได้จัดกิจกรรมสร้างสุขให้พนักงานตลอดเวลา ตนเองก็เข้าร่วมกิจกรรมกับทางบริษัทเกือบทุกครั้งเช่นกัน ในบางครั้งก็ได้ไปช่วยเตรียมงานร่วมกับพี่ ๆ ทีมงาน ด้วยบุคลิกส่วนตัวเป็นคนขี้อายจึงมักจะเป็นผู้ช่วยอยู่เบื้องหลังทุกครั้งไป นอกจากเป็นผู้ช่วยแล้วก็ยังเป็นผู้เข้าร่วมกิจกรรมด้วย

ที่ผ่านมาได้เข้าร่วมทำกิจกรรมกับบริษัทหลายอย่าง โดยเฉพาะอย่างยิ่งกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมความสุขด้านครอบครัว มักให้ความสนใจเป็นพิเศษ เพราะตนเองมีลูกเล็กความรู้ที่ได้จากกิจกรรมบางอย่างนำกลับไปใช้กับลูกกับภรรยาได้ ทำให้ความสัมพันธ์ภายในครอบครัวดีขึ้น เข้าใจภรรยาเข้าใจลูกมากขึ้น ถือว่าเกิดประโยชน์กับครอบครัวหลายด้านรวมทั้งความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานดีขึ้น ซึ่งส่งผลต่อบรรยากาศการทำงานให้ดีขึ้นไปด้วยเช่นกัน

ครอบครัวที่ 4 คุณติ (นามสมมติ) ผู้ให้ข้อมูลของครอบครัวที่ 4 คือภรรยา มีอายุ 26 ปี ใช้ชื่อว่าคุณติ เล่าประวัติส่วนตัวให้ฟังว่า ตนเองอยู่ที่ตำบลคอนทราย อำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาปีที่ 3 ยังพักอาศัยอยู่กับพ่อแม่ มีพี่น้องรวมทั้งสิ้น 6 คน หลังจากที่ได้แต่งงานก็พาสามีเข้ามาอยู่ในบ้านของพ่อแม่ด้วยกัน ส่วนสามีจบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาปีที่ 3 เช่นกัน ปัจจุบันมีลูกชาย 1 คน อายุ 4 ปี ตอนนี้อยู่เรียนระดับอนุบาล 1 ในอำเภอโพธาราม คุณติที่น้องและพ่อแม่ที่บ้านได้ช่วยกันดูแลลูกให้ด้วย ตั้งแต่เรียนจบมัธยมศึกษาปีที่ 3 ได้ไปทำงานเป็นเด็กเสิร์ฟที่ร้านอาหารแห่งหนึ่งแถวบ้าน ต่อมาร้านมีปัญหาเลยต้องปิดไป ตนเองทราบข่าวว่าที่บริษัทริกเกอร์เม้นส์ จำกัด รับสมัครคนงาน เลยเข้ามาสมัครงานที่นี่ ตนเองได้เข้ามาทำงานกับบริษัท 9 ปีแล้ว ในตำแหน่งเป็นหัวหน้างาน (QL) มีรายได้รวมเงินค่าทำงานล่วงเวลาด้วยต่อเดือนประมาณสองหมื่นบาท ส่วนสามีทำงานบริษัทในอำเภอเมือง จังหวัดราชบุรีซึ่งรายได้น้อยกว่าตนพอสมควร

คุณติเล่าชีวิตการทำงานกับบริษัท ริกเกอร์เม้นส์ จำกัด ตลอด 9 ปีที่ผ่านมาว่า หลังจากได้เข้ามาทำงานกับบริษัทแล้ว รู้สึกว่าบรรยากาศการทำงานที่นี่ดีมาก แตกต่างจากที่เคยทำที่ร้านอาหาร ลักษณะงานก็ไม่เหมือนกัน ตอนแรกมีความกังวลว่าจะทำงานได้หรือไม่แต่พอมาอยู่ก็รู้สึกว่อบอ่่นดี ที่องค์กรแห่งนี้ได้ส่งเสริมให้พนักงานทำงานอย่างมีความสุข ตามแนวทางของ Happy Workplace ที่พัฒนาขึ้นมาจาก สสส. ดังนั้น องค์กรแห่งนี้จึงมีกิจกรรมหลายอย่างที่ช่วยส่งเสริมความสุขให้พนักงาน ช่วยสร้างบรรยากาศการทำงานที่อบอุ่น กิจกรรมที่สำคัญคือ เรื่องของการส่งเสริมความสุขในมิติของครอบครัว คุณติเองก็ถือว่าเป็นคนหนึ่งที่ได้ประโยชน์จากกิจกรรมด้านนี้ และให้ความสนใจในการทำกิจกรรมกับบริษัทเป็นพิเศษ ที่ผ่านมาจึงเข้าร่วมกิจกรรมกับทีมงานสร้างสุขขององค์กรเกือบทุกครั้ง และให้ความสำคัญกับการทำกิจกรรมเป็นอย่างมาก

โดยปกติแล้วตนเองสนิทกับทีมงานนักสร้างสุข เวลาที่มีกิจกรรมแต่ละครั้งก็ได้มีโอกาสช่วยทีมงานด้วย และมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมเป็นประจำ บริษัทได้มุ่งเน้นการทำกิจกรรมพัฒนาทักษะการทำงาน กิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม รวมทั้งมีการวัดคุณธรรมความดีของพนักงานด้วย โดยใช้แบบวัดที่ผู้บริหารได้พัฒนาขึ้น ทำให้เห็นถึงระดับคุณธรรมของพนักงานในบริษัท นอกจากกิจกรรมที่เป็นเรื่องของทักษะการทำงานและการส่งเสริมพฤติกรรมที่ดีแล้ว ยังมีกิจกรรมที่ส่งเสริมความสุขด้านครอบครัวอีกหลายกิจกรรมที่ได้ดำเนินการ ตนเองก็ชอบและได้ร่วมทำกิจกรรมเป็น

ประจำ สิ่งที่ได้รับคือความรัก ความไว้วางใจซึ่งกันและกันในการทำงาน ความรักความอบอุ่นในแบบญาติพี่น้องระหว่างเพื่อนพนักงานแล้ว ยังได้ความรู้ที่เกี่ยวกับการส่งเสริมความรักความอบอุ่น ความสัมพันธ์ภายในครอบครัว และได้นำกิจกรรมกลับไปปรับใช้กับคนที่บ้านอีกหลายอย่าง

ครอบครัวที่ 5 คุณอิ (นามสมมติ) ผู้ให้ข้อมูลของครอบครัวที่ 5 คือภรรยา มีอายุ 34 ปี คุณอิเล่าประวัติส่วนตัวให้ฟังว่า ตนเองอยู่ที่ตำบลเจดีย์หัก อำเภอเมือง จังหวัดราชบุรี จบการศึกษาระดับปริญญาตรีสาขาบัญชี คุณอิได้แต่งงานกับสามีแล้วก็ย้ายเข้าไปอยู่อาศัยกับสามีที่บ้านของสามี พ่อแม่ของสามีเป็นข้าราชการบำนาญ ส่วนสามีทำอาชีพก่อสร้าง รายได้ทั้งสองคนรวมกันเกือบแสนบาทต่อเดือน ปัจจุบันคุณอิมีลูกชาย 2 คน คนโตอายุ 5 ปี ส่วนคนเล็กอายุ 8 เดือน เนื่องจากคุณอิและสามีต้องทำงานตลอด ดังนั้น พ่อแม่ของสามีจึงเป็นผู้เลี้ยงดูหลานทั้งสองคนเป็นหลัก หลังจากแต่งงานเข้าไปอยู่ที่บ้านสามี จึงเริ่มหางานทำ ทราบข่าวว่าที่บริษัท ริทิการ์เม้นส์ จำกัด เปิดรับพนักงานบัญชีจึงไปสมัคร หลังจากนั้นก็ทำงานที่นี้มาตลอด ปัจจุบันนี้เป็นเวลา 9 ปีแล้ว ตลอดเวลาที่ได้ทำงานกับบริษัทก็พบว่ามีความดีบ้างไม่ดีบ้างปนเปกันไป แต่ช่วงระยะหลังมานี้ก็ถือว่าอยู่ตัวแล้ว ไม่คิดจะย้ายไปไหนแล้ว เนื่องจากบรรยากาศการทำงานที่นี้ดี มีความเป็นกันเอง มีกิจกรรมให้พนักงานได้สนุกสนานเพลิดเพลินตลอดเวลา ความสัมพันธ์กับเพื่อน ๆ ร่วมงานก็ดี บรรยากาศการทำงานก็อบอุ่น

คุณอิ ได้เล่าถึงลักษณะการจัดกิจกรรมสร้างสุขขององค์กรว่า ตนเองมีความสนใจกิจกรรมที่เกี่ยวกับการส่งเสริมความรัก ความอบอุ่นในครอบครัวเป็นพิเศษ เนื่องจากตอนนี้มีลูกเล็กด้วยกันสองคน บางครั้งรู้สึกว่ามีเวลาให้ลูก เวลาได้ร่วมทำกิจกรรมกับบริษัทความรู้บางอย่างหรือวิธีการบางอย่างทำให้ตนได้นำกลับมาใช้กับลูก และคนในครอบครัวด้วย ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับครอบครัวหลังจากที่ได้นำกิจกรรมและความรู้ที่ได้รับจากการเข้าร่วมกิจกรรมกับบริษัทว่า ลูกมีความสนุกสนานไม่เครียด ลูกชอบที่เห็นแม่แสดงออกแบบนี้ ทำให้มีชีวิตชีวาในครอบครัว ถือว่าเป็นกิจกรรมที่ดี ทำให้รู้สึกได้ถึงความรักความอบอุ่นในครอบครัว

ครอบครัวที่ 6 คุณเอฟ (นามสมมติ) ผู้ให้ข้อมูลของครอบครัวที่ 6 คือภรรยา มีอายุ 34 ปี คุณเอฟเล่าประวัติส่วนตัวให้ฟังว่า ตนเองอยู่ที่ตำบลธรรมเสน อำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี จบการศึกษาระดับปริญญาตรีสาขาบริหาร หลังจากเรียนจบได้แต่งงานกับสามีแล้วก็ย้ายเข้าไปอยู่อาศัยกับสามีที่บ้านพ่อแม่ของสามี ตนเองกับสามีมีลูกด้วยกัน 2 คน ลูกคนโตเป็นผู้ชายอายุ 12 ปี กำลังเรียนอยู่ชั้น ประถมศึกษาปีที่ 6 ส่วนลูกคนเล็กเป็นผู้หญิง อายุ 3 ปี ยังไม่ได้เข้าเรียนที่ไหน คุณปุ๊กกับคุณย่าช่วยกันดูแล ครอบครัวของคุณเอฟเป็นครอบครัวขยาย มีสมาชิกอยู่รวมกันจำนวน 7 คน ประกอบด้วย พ่อ แม่ น้องสาว คุณเอฟและลูกอีกสองคน ครอบครัวของสามีทำอาชีพรับจ้างจัดโต๊ะจีน รายได้อยู่ในระดับดี หลังจากเรียนจบ บริษัทแรกที่สมัครเข้าไปทำงานก็คือ บริษัท ริทิการ์เม้นส์ จำกัด

ในตำแหน่งฝ่ายบุคคล ทำงานที่นี่เรื่อยมาจนกระทั่งปัจจุบัน อยู่กับองค์กรนี้มาได้ 13 ปี ตลอดเวลาที่ผ่าน มาตนเองได้ผ่านประสบการณ์เรื่องราวต่าง ๆ มากมายร่วมกับองค์กรแห่งนี้

คุณเอฟบอกว่าตนเองถือว่าโชคที่ได้มาอยู่ที่นี่ โดยที่ยังไม่เคยทำที่ไหนมาก่อน หลังจากได้ทำงานก็รู้สึกชอบการทำงานของที่นี่ ซึ่งมีความเป็นระบบ ระเบียบดีมาก เป็นการบริหารที่ ผสมผสานระหว่างวัฒนธรรมไทยและของญี่ปุ่นควบคู่กันไป ประกอบกับช่วงหลังได้มีการเข้าร่วม โครงการ Happy Workplace กับ สสส. ก็ยังส่งผลต่อบรรยากาศการทำงานที่ดีขึ้นไปอีก ช่วงที่ผ่านมา บริษัทได้ทำกิจกรรมหลายอย่าง มีทั้งกิจกรรมที่เกี่ยวกับการพัฒนาทักษะการทำงานของพนักงาน กิจกรรมที่ต้องทำปฏิบัติตามกฎหมายกำหนด กิจกรรมที่ต้องทำตามคำร้องขอของลูกค้า กิจกรรมที่ พนักงานอยากทำ กิจกรรมสร้างสุข กิจกรรมเกี่ยวกับการส่งเสริมประเพณีวัฒนธรรม กิจกรรม วันสำคัญ ต่างๆ เช่น วันสงกรานต์ วันเด็ก กิจกรรมเกี่ยวกับงานวันแม่ งานวัน และอีกมากมายตามช่วงจังหวะและ โอกาส ล่าสุดเป็นกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมในองค์กร บริษัทริการ์मेंส์ จำกัด ได้เป็นองค์กรต้นแบบด้านการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมของจังหวัดราชบุรี ด้วยหน้าที่ของตนเอง ที่เป็นฝ่ายบุคคลก็ต้องเกี่ยวข้องกับกิจกรรมหลายด้านเหมือนกัน ซึ่งก็เป็นหนึ่งในทีมงานนักสร้างสุข ด้วย ในขณะที่ตัวกันก็เป็นผู้เข้าร่วมรับประโยชน์จากการทำกิจกรรมด้วยเช่นกัน ซึ่งก็จะเข้าร่วมกิจกรรม ทุกครั้งที่มีการจัด ไม่ว่าจะกิจกรรมในเรื่องอะไร ซึ่งก็เป็นไปตามบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบด้วย ส่วนหนึ่ง แต่อีกส่วนหนึ่งก็เป็นเรื่องของความชอบส่วนตัว

คุณเอฟได้เล่าถึงผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับตนเองและครอบครัวหลังจากที่ได้ นำ กิจกรรมและความรู้ที่ได้รับจากการเข้าร่วมกิจกรรมกับบริษัท ว่า ถือเป็นประโยชน์กับพนักงานอย่าง มาก หลาย ๆ กิจกรรมเป็นการสร้างจิตสำนึกที่ดีให้กับพนักงาน บางกิจกรรมได้ช่วยกระตุ้นเตือน ความรู้สึกบางเรื่องที่ได้ลืมหืมคิดถึงไปแล้ว บางอย่างก็นำกลับไปใช้กับคนที่บ้านได้เป็นอย่างดี อย่างเช่น กิจกรรมวันแม่ แม่ลูกกันทำงานอยู่ด้วยกัน ให้ลูกได้มาพูดแสดงความรัก เพราะในชีวิตปกติไม่ค่อยได้ ทำกันแบบนี้ กลายเป็นว่าได้ทั้งความรักความอบอุ่น ของพนักงานในบริษัทด้วย และก็ยังส่งต่อไปสู่ ครอบครัวของพนักงานด้วย พนักงานเองก็มีความรักความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น มองว่าที่นี่ก็เป็นบ้าน อีกหนึ่งหลังที่มีความรักความอบอุ่นตลอดเวลา

ครอบครัวที่ 7 คุณจิ (นามสมมติ) ผู้ให้ข้อมูลของครอบครัวที่ 7 คือภรรยา อายุ 37 ปี คุณจิเล่าประวัติส่วนตัวให้ฟังว่า ตนเองอยู่ที่ตำบลสามเรือน อำเภอเมือง จังหวัดราชบุรี จบการศึกษาระดับปริญญาตรี ขณะนี้พักอาศัยอยู่กับครอบครัวของสามี ซึ่งเป็นครอบครัวขยาย ในครอบครัวนี้อยู่ ร่วมกันจำนวน 5 คน ประกอบด้วย ปู่ ย่า สามี และลูกชายอายุ 10 ปี กำลังเรียนอยู่ในโรงเรียนพื้นที่อำเภอ เมืองในระดับประถมศึกษาปีที่ 4 สามีของคุณจิมืออาชีพเป็นครูพลະสอนประจำอยู่ที่โรงเรียนแถวแม่กลอง จังหวัดสมุทรสงคราม รายได้ของคุณจิและสามีรวมแล้วประมาณสี่หมื่นบาทต่อเดือน เดิมตนเองทำอยู่

บริษัทที่อยู่ใกล้บ้าน แต่ก็ไม่ค่อยมีความสุขเท่าไร เพราะเป็นเหมือนว่าต่างคนก็ต่างอยู่ ไม่ค่อยได้พูดคุยกันเท่าไร ทำแต่งงาน เป็นความโชคดีที่มีพี่ที่เคอร์จักกันชวนไปทำที่ บริษัท ริกการ์แมนส์ จำกัด อันที่จริงคนชวนได้ช่วยหลายครั้งแล้วแต่ก็ไม่กล้าไป เพราะกลัวตนเองจะเข้ากับคนไม่ได้ กลัวไม่ดีเหมือนที่เก่าเลยไม่อยากไป ได้ไต่ตรงอยู่นานพอสมควรก่อนจะลาออกจากที่เก่าเพื่อไปสมัครที่บริษัท ริกการ์แมนส์ จำกัด ด้วยเหตุผลที่อยากหาประสบการณ์เพิ่มเติมให้กับตัวเอง อีกอย่างบริษัทนี้เป็นบริษัทใหญ่คิดว่าน่าจะมั่นคงกว่าที่เก่าเลยตัดสินใจมาทำ ตอนนี้ก็ทำงานกับบริษัทนี้มาได้ 6 ปี ในตำแหน่ง หัวหน้าแผนกนำเข้าส่งออกสินค้า

หลังจากที่ได้มาทำงานกับ บริษัท ริกการ์แมนส์ จำกัด พบว่าที่นี่ทำกิจกรรมหลายอย่างที่เป็นการส่งเสริมความสุขให้พนักงาน ทั้งกิจกรรมที่เกี่ยวกับการพัฒนาทักษะการทำงาน กิจกรรมสร้างสุข กิจกรรมเกี่ยวกับการส่งเสริมประเพณีวัฒนธรรม กิจกรรม วันสำคัญต่างๆ กิจกรรมส่งเสริมความสุขครอบครัว เช่น วันเด็ก กิจกรรมเกี่ยวกับงานวันแม่ งานวันพ่อ เป็นต้น ตนเองได้เข้าร่วมการทำกิจกรรมกับบริษัทอย่างต่อเนื่องเป็นประจำ ก็จะมีบ้างที่ไม่สามารถเข้าร่วมได้ ด้วยสาเหตุของภาระงานที่ต้องให้ความสำคัญเป็นอันดับหนึ่ง ผลจากการเข้าร่วมซึ่งเกิดขึ้นกับตนเองและครอบครัวหลังจากที่ได้เข้าร่วมและนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ในครอบครัว พบว่ามีส่วนสำคัญในการทำให้ชีวิตครอบครัวอบอุ่นและเข้าใจกันมากขึ้น ถือว่ากิจกรรมที่ดี เป็นเหมือนเกาะป้องกันสร้างความเข้มแข็งให้ชีวิตครอบครัว ทำให้ครอบครัวรักกันมากขึ้น มีความอบอุ่นขึ้นอย่างมาก นอกจากได้ประโยชน์ในเรื่องการทำงานแล้วยังสามารถเป็นประโยชน์กับครอบครัวด้วย บางอย่างนำไปปรับใช้กับชีวิตประจำวันได้ นำมาปรับปรุงกับการใช้ชีวิตครอบครัวให้ดีขึ้นได้ด้วย

ครอบครัวที่ 8 คุณเอช (นามสมมติ) ผู้ให้ข้อมูลของครอบครัวที่ 8 คือสามี คุณเอช อายุ 41 ปี เป็นครอบครัวเลี้ยงเดี่ยวเล่าประวัติส่วนตัวให้ฟังว่า ตนเองมีบ้านอยู่ที่ตำบลวัดเพลง อำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี ปัจจุบันพักอาศัยอยู่กับลูกชายตามลำพัง ลูกชายอายุ 12 ปี กำลังเรียนอยู่ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ของโรงเรียนในอำเภอ ส่วนภรรยาได้เลิกราไปกับเมื่อประมาณสามสี่ปีที่แล้ว ขณะนี้ก็เลี้ยงลูกตามลำพังคนเดียว ภรรยาจะมาเยี่ยมลูกบ้างช่วงวันหยุด แต่ก็ไม่ได้อยู่ด้วยกัน ตนเองเป็นคนเลี้ยงดูลูก รวมทั้งเป็นผู้รับผิดชอบค่าใช้จ่ายของลูกทั้งหมด

ปัจจุบัน คุณเอช ได้ทำงานอยู่กับองค์กรแห่งนี้ได้ 13 ปี ในตำแหน่งผู้จัดการแผนกไอที ตลอดระยะเวลาที่เข้ามาทำงานกับ บริษัท ริกการ์แมนส์ จำกัด ได้พินิจอุปสรรคอะไรมาหลายอย่าง มีทั้งบรรยากาศของความสุขและความทุกข์ แต่ถ้ามองในภาพรวมก็ต้องถือว่าเป็นโอกาสที่ดีที่ได้เข้ามาอยู่ที่นี่ ทำให้ได้เรียนรู้และได้พัฒนาตนเองในหลายด้าน ด้วยสภาพแวดล้อมของสังคมต่างจังหวัดที่ไม่ได้แก่งแย่งแข่งขันกันมากนักเหมือนเมืองกรุง ซึ่งตนเองสามารถเปรียบเทียบได้ชัดเจน เพราะได้ผ่านการทำงานในกรุงเทพฯ มาก่อน บรรยากาศการทำงานที่องค์กรแห่งนี้จึงค่อนข้างดีเมื่อเทียบกับการ

ทำงานที่ผ่านมา ยิ่งระยะหลังบริษัท ได้เข้าร่วมกับหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งจาก สสส. จากวัฒนธรรมจังหวัด จากศูนย์คุณธรรม ทำให้ได้เปิดมุมมองของตนเองและแนวคิดใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์มากมาย ทั้งในเรื่อง ของการทำงาน และการใช้ชีวิต

เนื่องจาก บริษัท ริกการ์แมนส์ จำกัด มีพนักงานผู้หญิงเป็นส่วนใหญ่ บริษัทเน้น กิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับผู้หญิงค่อนข้างมาก แต่อย่างไรก็ตามคุณเอชก็ได้เข้าร่วมกิจกรรมกับบริษัท มาอย่างต่อเนื่อง กิจกรรมที่ชอบก็คือในเรื่องของความผูกพันแม่ลูก เป็นสิ่งที่ซาบซึ้งมากสำหรับคุณเอช เพราะตนเองเป็นทั้งพ่อและแม่ให้ลูก ผลจากการทำกิจกรรมมาช่วยเติมเต็มความรู้สึกของลูก ทำให้ลูกรู้สึกว่าเขาก็เหมือนเด็กคนอื่น ลูกเกิดความเชื่อมั่นและเกิดบรรยากาศที่ดีในครอบครัว

ครอบครัวที่ 9 คุณไอซ์ (นามสมมติ) ผู้ให้ข้อมูลของครอบครัวที่ 9 คือภรรยา ใช้ชื่อว่า คุณไอซ์ อายุ 40 ปี พักอาศัยอยู่ที่ตำบลธรรมเสน อำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี จบการศึกษาระดับประถมศึกษาปีที่ 6 มีลูกชาย 1 คน อายุ 4 ปี กำลังเรียนอยู่อนุบาล 1 ที่โรงเรียนใกล้บ้าน คุณไอซ์ได้พักอาศัยร่วมกับพี่สาวและลูกชายของพี่สาวอีก 2 คน พี่สาวเองก็จบ ประถมศึกษา 6 ปีปัจจุบันได้ทำงานที่บริษัทเดียวกัน ส่วนลูกชายของพี่สาวคนโตอายุ 23 ปี จบมัธยมศึกษาปีที่ 3 ก็ไม่ได้เรียนต่อ ทำอาชีพเกษตรกรรมที่บ้าน คนที่สองกำลังเรียนอยู่ที่สารพัดช่างในระดับ ปวช. ช่วงเวลาที่ตนเองกับพี่สาวต้องไปทำงาน ก็ได้ลูกคนโตของพี่สาวคอยรับ-ส่งลูกของตนเองไปโรงเรียนทุกวัน

คุณไอซ์ได้เล่าถึงชีวิตของตนเองก่อนจะเข้าไปทำที่ บริษัท ริกการ์แมนส์ จำกัด ว่าตนเองเคยทำงานรับจ้างทั่วไป ช่วยเขาขายข้าวแกงที่ร้านอาหารแถวหมู่บ้าน ถ้าไม่มีงานขายข้าวแกงก็จะไปทำที่สวนกล้วยไม้ แต่ก็รายได้ไม่ค่อยดี พี่สาวจึงชวนมาทำที่บริษัทริกการ์แมนส์ เพราะอย่างไรเสียก็มีความทำอย่างต่อเนื่อง จริง ๆ ตนเองก็เคยมาทำงานที่นั่นครั้งหนึ่งแล้ว แต่ต้องออกไปเพราะไปดูแลพ่อที่ป่วยหนัก พ่อพอเสียไปก็เลยต้องหางานทำใหม่ ตอนนั้นก็ตั้งครบกได้ 5 เดือน มีเหตุให้ต้องเลิกกับสามี ตลอดระยะเวลาที่ทำงานกับบริษัทนี้ เป็นความรู้สึกที่ดีมาก อาจเป็นเพราะคุณไอซ์มีความคุ้นเคยกับคนที่นี่ หรือสถานที่แห่งนี้มาก่อน เป็นงานที่เคยทำมาก่อน บรรยากาศการทำงานก็ดี เพื่อนร่วมงานก็ดี เหมือนเป็นครอบครัว เวลาบริษัทมีกิจกรรมจะเห็นถึงความพร้อมเพียงและความช่วยเหลือกันและกัน

ในเรื่องการเข้าร่วมกิจกรรม คุณไอซ์ก็ได้เข้าร่วมกิจกรรมกับบริษัทเหมือนกัน แต่ก็ไม่ได้เข้าร่วมเป็นประจำทุกครั้งทุกกิจกรรม เพราะอยู่ในไลน์ผลิต จะต้องทำงานตลอดเวลา กิจกรรมที่ชอบก็คือในเรื่องของความผูกพันแม่ลูก ทำให้เกิดความรู้สึกซาบซึ้งกับการทำกิจกรรมนี้มาก ได้เห็นเพื่อนพนักงานที่เป็นแม่ลูกทำงานอยู่ด้วยกัน แสดงความรักความผูกพันต่อกัน ถือว่าตนเองก็ได้ประโยชน์จากกิจกรรมเหล่านี้มาก ซึ่งนำความรู้ตรงนี้ไปใช้กับลูก กับหลานในครอบครัวได้

ครอบครัวที่ 10 คุณเจ (นามสมมติ) ผู้ให้ข้อมูลของครอบครัวที่ 10 คือสามี ใช้ชื่อว่าคุณเจ อายุ 27 ปี พักอาศัยอยู่ที่ตำบลคอนแร่ อำเภอเมือง จังหวัดราชบุรี เป็นบ้านพักของตนเอง มีผู้อาศัยอยู่ในบ้าน จำนวน 3 คน รวมตนเองด้วย ประกอบด้วย แม่ ตนเอง และลูกสาวอายุ 7 ปี ปัจจุบันกำลังเรียนอยู่ชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 ที่โรงเรียนใกล้บ้าน แม่เป็นผู้ช่วยดูแลลูกสาวให้ในช่วงที่ตนเองต้องทำงาน ถึงแม้ว่าจะเป็นพ่อเลี้ยงเดี่ยว แต่ก็ถือว่าไม่ลำบากมากในการเลี้ยงลูกเพราะแม่คอยช่วยเหลือใน ส่วนนี้ได้เป็นอย่างดี

คุณเจได้เล่าชีวิตส่วนตัวให้ฟังว่า หลังจากเรียนจบมัธยมศึกษาปีที่ 3 ทำงาน แล้วย้ายมาได้ระยะหนึ่งมีครอบครัวแต่งงานอยู่กินกับภรรยาที่อำเภอดำเนินสะดวก ใช้ชีวิตอยู่ร่วมกันมา หลายปี ต่อมาก็มมีปัญหาทะเลาะเป็นเหตุให้ต้องแยกทางกัน กลับมาอยู่บ้านกับแม่ของตนเอง และได้มาสมัครทำงานกับบริษัท ริคการ์เม้นส์ จำกัด โดยการแนะนำของพี่ที่รู้จัก ซึ่งเขาให้ข้อมูลว่าที่นี่ดี ดูแลพนักงานดี ประกอบกับแถวบ้านไม่ค่อยมีงานให้ทำ ถ้าทำไรทำสวนเดี๋ยวนี้ก็ลำบาก ไม่ค่อยพอกิน แต่พอได้มาทำงานที่นี่ก็รู้สึกว่าการทำงานดีกว่าที่คิดไว้ ปัจจุบันคุณเจได้ทำงานในตำแหน่ง ตัดละเอียด ในแผนกที่ทำงานมีพนักงานทั้งหมด 5 คน ทุกคนเป็นกันเอง หัวหน้าก็ให้ความเมตตาดี เป็นกันเองกับลูกน้องทุกคน เวลาที่มีกิจกรรม หัวหน้าก็จะให้ลูกน้องหมุนเวียนกันไปร่วมกิจกรรม แต่หาก เป็นกิจกรรมหลัก ที่จัดในช่วงวันสำคัญ ก็จะไปร่วมกันทุกคน

ประโยชน์ที่ได้จากการเข้าร่วมกิจกรรม โดยเฉพาะเรื่องของการส่งเสริมความสุข ครอบครัว บางอย่างก็เป็นความรู้ที่นำกลับไปใช้กับครอบครัว สร้างบรรยากาศที่อบอุ่น อย่างที่ทราบ ว่าครอบครัวของคุณเจเป็นพ่อเลี้ยงลูกคนเดียว ถึงแม้ว่าเด็กจะมียามาคอยดูแล แต่ก็ไม่เหมือนแม่ของเด็ก โดยตรง ผู้ที่เป็นพ่ออย่างคุณเจเองก็ต้องทำงานหาเลี้ยงทั้งสองคน ไม่ค่อยได้มีเวลาอยู่กับลูกมากนัก ความรู้ที่ได้จากการเข้าร่วมกิจกรรมจึงเป็นประโยชน์มาก ช่วยให้พ่อลูกมีกิจกรรมทำร่วมกันมากขึ้น กิจกรรมเป็นตัวเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างพ่อกับลูกได้เป็นอย่างดี

ครอบครัวที่ 11 คุณเค (นามสมมติ) ผู้ให้ข้อมูลของครอบครัวที่ 11 คือสามี ใช้ชื่อว่าคุณเค อายุ 28 ปี พักอาศัยอยู่บ้านลุงและป้า ที่ตำบลคลองตากุด อำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี มีลูก 2 คน คือ ลูกสาว อายุ 8 ปี กำลังเรียนอยู่ระดับประถมศึกษาปีที่ 3 และลูกชาย อายุ 3 ปี ซึ่งกำลังเรียนอยู่ ระดับอนุบาล 1 คุณเค ได้เล่าถึงประวัติชีวิตของตนเองที่ผ่านมาว่า ได้ย้ายเข้ามาพักอาศัยอยู่กับป้าและลุง เมื่อประมาณ 5 ปีที่ผ่านมา หลังจากนั้นไม่นานได้แยกทางกับภรรยา ลูกทั้งสองก็พักอาศัยอยู่ด้วยกันกับตนเอง ซึ่งลูกทั้งสองคนเป็นลูกจากคนละแม่ สำหรับบ้านของ ป้า และลุงนั้น เปิดเป็นร้านขายของชำ รายได้แค่พออยู่ได้ ช่วงแรกที่มาอยู่ก็ช่วยป้าค้าขายอยู่ที่บ้าน ต่อมาลูกเริ่มโตขึ้นเรื่อย ๆ รายจ่ายเพิ่มมากขึ้น อาชีพค้าขายไม่พอเลี้ยงครอบครัว จึงต้องออกไปหางานทำข้างนอก สำหรับลูกทั้ง 2 คน ป้าและลุงเป็นคนช่วยดูแล

คุณเคได้เล่าถึงชีวิตการทำงานของตนเองว่า หลังจากที่ย้ายเข้ามาอยู่บ้านลุงของ ป้าแล้วตนก็ช่วยป้าค้าขายทุกอย่าง รายได้แต่ละวันก็ไม่แน่นอน ส่วนใหญ่จะไม่พอรายจ่าย ที่สำคัญคือ ตนเองมีลูกต้องเลี้ยงดูถึง 2 คน สุดท้ายเลยตัดสินใจออกมาหางานทำ ได้ทราบข้อมูลการประกาศรับ สมัครงานของบริษัทริกเกอร์เม้นส์ จำกัด ทางอินเทอร์เน็ต จึงเข้าไปสมัครทำงานที่นี้ในตำแหน่งพนักงาน ฝ่ายผลิต ลักษณะงานคือต้องยืนทำงานตลอดเวลาหรือเดินบ้างแล้วแต่งานในช่วงนั้น ยกของบ้างอะไร ปัจจุบันทำอยู่กับบริษัทนี้ได้ 4 ปีแล้ว

ตลอดเวลาที่ทำงานกับบริษัทได้ร่วมกิจกรรมหลาย เช่น กิจกรรมส่งเสริม ความสุขในการทำงาน การออกกำลังกาย ส่วนตัวแล้วอาจจะจำได้ไม่หมดแต่ก็มีกิจกรรมอยู่เรื่อยๆ ตนเองอาจจะไม่ได้เข้าร่วมกิจกรรมทุกครั้ง หากคิดภารกิจที่จะต้องเร่งทำงาน ก็เข้าร่วมกิจกรรมไม่ได้ แต่ก็ติดตามข่าวสารจากเพื่อนๆ ที่เขาเข้าร่วม และรู้สึกประทับใจกับหลายกิจกรรมที่ได้ร่วม ซึ่งเกิด ประโยชน์กับตนและครอบครัวค่อนข้างมาก ขั้นตอนและความรู้ต่างๆ ที่ได้รับสามารถนำไปทำกับ ลูกได้จริง ทำให้เข้าใจลูกและได้ใช้เวลาอยู่กับลูกมากขึ้น เพราะถ้าไม่มีกิจกรรมเป็นสื่อบางครั้งลูกเขาก็ จะเล่นเกมส์ หรือเล่นอะไรของเขาไปตามลำพัง

ครอบครัวที่ 12 คุณแอล (นามสมมติ) ผู้ให้ข้อมูลของครอบครัวที่ 12 คือสามี ใช้ชื่อว่าคุณแอล อายุ 31 ปี พักอาศัยที่ตำบลธรรมเสน อำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี พักอาศัยอยู่กับลูก ชายและลูกสาวรวม 3 คน ลูกชาย อายุ 17 ปี กำลังเรียนอยู่ระดับ ปวช. ลูกสาว อายุ 11 ปี กำลังเรียนอยู่ ระดับประถมศึกษาปีที่ 5 หลังจากที่เลิกกับภรรยาไปสักระยะหนึ่งแล้ว คุณแอลก็เลี้ยงลูกเองทั้งสองคน แต่ก็มีเครือญาติที่อยู่ในละแวกเดียวกันให้ความช่วยเหลือดูแลหลานทั้งสองคน ในช่วงที่คุณแอลต้อง ทำงาน ซึ่งเป็นความโชคดีที่บ้านพ่อแม่ และพี่น้องของคุณแอลอยู่ใกล้กัน เครือญาติมีส่วนช่วย ประคับประคองครอบครัวของคุณแอลได้มาก เพราะหากไม่มีญาติคอยช่วยเหลือ ชีวิตก็คงลำบากมากกว่า นี้ เพราะลูกทั้งสองคนก็ยังต้องเลี้ยงดู โดยเฉพาะลูกสาวคนเล็กจำเป็นต้องมีคนดูแล ยังต้องคอยรับ ส่งไป โรงเรียนซึ่งส่วนนี้ก็ได้ญาติพี่น้องคอยช่วยเหลือ ทำให้ตนเองได้คลายความกังวลไปพอสมควร

คุณแอลได้เล่าถึงชีวิตการทำงานว่า ตนเองจบการศึกษาในระดับ ปวช. ก่อนที่จะ เข้าไปสมัครทำงานกับ บริษัท ริกเกอร์เม้นส์ จำกัด ได้เคยทำที่บริษัทอื่นมาก่อน งานค่อนข้างจะหนัก ต้องยกของขึ้นรถ ลงรถทุกวัน เวลาพักก็ไม่ค่อยแน่นอน รายได้ก็ไม่ค่อยพอกับรายจ่ายที่มี เพราะภาระ หนักคือต้องส่งลูกทั้งสองคนเรียน ช่วงที่ไม่พอก็ต้องหาหยิบยืมญาติ ด้วยเหตุนี้จึงพยายามหางานใหม่ที่ ดีกว่าเดิม จนได้เข้ามาทำงานอยู่กับ บริษัท ริกเกอร์เม้นส์ จำกัด ตอนนี้ทำงานที่นี้ได้ 4 ปี แล้ว ตลอดเวลาที่ ได้ทำงานที่นี้ ตนเองก็ได้เห็นการทำกิจกรรมของบริษัทหลายอย่าง เนื่องจากบริษัทเข้าร่วมโครงการกับ สสส.มีการทำกิจกรรมส่งเสริมความสุขมากมาย แต่ก็เชื่อว่าจะมีโอกาสได้เข้าร่วมทุกครั้ง ซึ่งก็ขึ้นอยู่กับ ช่วงเวลาทำงานไม่เร่งมาก ก็จะสามารถเข้าร่วมได้ แต่ถ้าเป็นกิจกรรมใหญ่ ๆ ที่เขาทำร่วมกันทั้งหมด

อันนี้จะเข้าร่วมทุกครั้ง แต่กิจกรรมที่สนใจและพยายามเข้าร่วมมากคือ เรื่องของการส่งเสริมความสุขครอบครัว สิ่งที่ได้รับจากการร่วมกิจกรรมส่งเสริมความสุขครอบครัวที่ทางบริษัทได้ดำเนินการ คุณแอลบอกว่าตนเองรู้สึกประทับใจที่ได้ร่วมกิจกรรมลักษณะนี้ ได้มีบรรยากาศที่ดีที่ทำงานร่วมกัน ได้เห็นความตั้งใจและความจริงใจของผู้บริหาร รวมทั้งคณะทำงานสร้างสุขที่พยายามทำให้องค์กรแห่งนี้มีบรรยากาศความเป็นครอบครัว ส่วนตัวก็รู้สึกอบอุ่นใจ มีกำลังใจในการทำงานและการดำเนินชีวิต

ครอบครัวที่ 13 คุณเอ็ม (นามสมมติ) ผู้ให้ข้อมูลของครอบครัวที่ 13 คือภรรยา ใช้ชื่อว่าคุณเอ็ม อายุ 41 ปี พักอาศัยอยู่ที่ตำบลคอนตะโก อำเภอเมือง จังหวัดราชบุรี คุณเอ็มได้เล่าเรื่องราวส่วนตัวให้ฟังว่า หลังจากที่เรียนจบปริญญาตรี ก็ได้งานทำในพื้นที่ตัวเมืองราชบุรี ทำสักพักก็เปลี่ยนงานมาทำกับบริษัท ริคการ์แมนส์ จำกัด ปัจจุบัน ทำงานที่นี้มาได้ 12 ปี ช่วงที่ทำงานที่นี้ ตนเองได้แต่งงานและจนมีลูกสาวสองคน แต่ก็มีปัญหาต้องแยกทางกับสามี ตอนนี้อาศัยอยู่บ้านของตนเองกับลูกสาวทั้งสองคน คนโตอายุ 10 ปี ส่วนลูกสาวคนเล็กอายุ 7 ปี กำลังเข้าเรียนชั้น ประถมศึกษาปีที่ 1 ทั้งคู่เรียนอยู่ที่เดียวกัน ช่วงเปิดเทอมลูกสาวก็จะนอนกับคุณเอ็ม ตอนเช้าคุณเอ็มจะไปส่งลูกก่อนไปทำงาน ตอนเย็นบางครั้งตนเองต้องเลิกงานเย็นก็จะมีญาติไปรับจากโรงเรียนมาอยู่บ้านตายายก่อน เลิกงานแล้วจึงไปรับกลับบ้าน ค่าเทอม ค่าใช้จ่ายตนเองเป็นคนจัดการทั้งหมด

ในด้านชีวิตการทำงาน ก่อนที่คุณเอ็มจะเข้ามาทำที่บริษัท ริคการ์แมนส์ จำกัด นั้น ได้เคยทำงานที่อื่นมาก่อน เนื่องจากเป็นคนจังหวัดกาญจนบุรี ก่อนหน้าที่จะเข้ามาทำงานที่บริษัท ริคการ์แมนส์ จำกัด ได้เคยทำงานที่กาญจนบุรี หลังจากแต่งงานก็ย้ายมาอยู่ที่ราชบุรี และมาหางานใหม่จนได้เข้ามาทำงานกับบริษัทนี้ในแผนกส่งออกนำเข้าสินค้า โดยปกติบริษัทจัดกิจกรรมส่งเสริมความสุขให้แก่พนักงานหลายอย่าง เนื่องจากบริษัท เป็นองค์กรต้นแบบของ สสส. ซึ่งตนเองได้เข้าร่วมกิจกรรมตลอดมา ถึงแม้บางช่วงที่ติดภารกิจก็จะส่งลูกน้องมาร่วม ชอบทุกกิจกรรมที่บริษัทจัดขึ้น เพราะอีกบทบาทหนึ่งก็เป็นทีมนักสร้างสุขด้วยแต่กิจกรรมที่ตนเองให้ความสำคัญคือเรื่องของการส่งเสริมความรักความอบอุ่นในครอบครัว เนื่องจากตนเองเป็นแม่เลี้ยงเดี่ยว เป็นทั้งพ่อและแม่ให้กับลูกทั้งสอง กิจกรรมที่ได้จากบริษัทก็มีส่วนช่วยเติมเต็มความสุขให้กับครอบครัวได้ และก็พยายามเข้าร่วมกิจกรรมอย่างสม่ำเสมอตลอดมา

จากการเข้าร่วมกิจกรรมส่งเสริมความสุขครอบครัวที่ทางบริษัทได้ดำเนินการ ถือว่าได้มากมายหลายด้านด้วยกัน ด้านครอบครัวของตนเอง กิจกรรมและความรู้ต่าง ๆ ช่วยสร้างความผูกพัน เป็นสื่อในเรื่องของการใช้เวลาร่วมกันกับลูกได้เป็นอย่างดี รวมทั้งได้มีโอกาสแบ่งปันประสบการณ์ของตนเองในเรื่องการดูแลครอบครัวให้แก่คนอื่นที่สนใจ ในส่วนนี้คุณเอ็มเองมีความภาคภูมิใจเป็นอย่างมาก

จากการเก็บข้อมูลทั้ง 13 ครอบครัว พบว่ามีครอบครัวทั่วไป จำนวน 7 ครอบครัว แยกเป็นครอบครัวเดี่ยว จำนวน 2 ครอบครัว ครอบครัวขยาย จำนวน 5 ครอบครัว และมีครอบครัวลักษณะพิเศษ จำนวน 6 ครอบครัว ทุกครอบครัวมีลูกอายุไม่เกิน 18 ปี ในจำนวนนี้มีครอบครัวที่มีพ่อเลี้ยงเดี่ยว จำนวน 4 ครอบครัว และมีแม่เลี้ยงเดี่ยว จำนวน 2 ครอบครัว ทุกครอบครัวเห็นความสำคัญของการเข้าร่วมกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมความสุขของครอบครัว และมีความสนใจที่จะนำความรู้ที่ได้จากการเข้าร่วมการทำกิจกรรมไปปรับใช้กับสมาชิกในครอบครัว ช่วยเติมเต็มให้เกิดความรักความอบอุ่นภายในครอบครัวมากยิ่งขึ้น

เรื่องทั้งหมดนี้เป็นข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างที่ได้จากการสัมภาษณ์ทั้ง 13 ครอบครัวที่เข้าร่วมวิจัย และยินยอมให้ข้อมูลส่วนตัวเพื่อเป็นแนวทางในการศึกษา ซึ่งประกอบด้วยข้อมูลทั่วไปของผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่เป็นกลุ่มครอบครัวพนักงาน ข้อมูลของการเข้าร่วมกิจกรรมที่เกิดขึ้น การมีส่วนร่วม แรงจูงใจที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมขององค์กรประโยชน์ที่ได้รับจากการทำกิจกรรม และการนำไปปรับใช้กับสมาชิกในครอบครัว โดยทั้ง 13 ครอบครัวที่ทำการศึกษาครั้งนี้ได้ให้ข้อมูลไปในทิศทางเดียวกัน ในเรื่องประโยชน์ที่เกิดกับครอบครัวของตนเอง รวมทั้งส่งผลต่อบรรยากาศการทำงานในองค์กรด้วยเช่นกัน

1.2.2 ข้อมูลทั่วไปกลุ่มคณะทำงานนักสร้างสุข

ผู้วิจัยได้ทำการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (in-depth interview) คณะทำงานนักสร้างสุข จำนวน 3 คน โดยมีเงื่อนไขที่สำคัญในการคัดเลือกผู้ที่ต้องการสัมภาษณ์ คือ 1) เป็นทีมงานนักสร้างสุขขององค์กรที่มีบทบาทหน้าที่ดูแลส่งเสริมคุณภาพชีวิตของพนักงาน 2) ได้รับอนุญาตจากผู้บริหารขององค์กรในการทำหน้าที่ให้ข้อมูลการส่งเสริมความสุขพนักงาน 3) มีความสมัครใจในการให้ข้อมูลการวิจัยครั้งนี้ โดยมีรายละเอียดทั้งที่เป็นภาพรวมและรายละเอียดส่วนบุคคล (ดูตารางที่ 4.2) ดังนี้

ตารางที่ 4.2 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้ข้อมูลหลัก กลุ่มคณะทำงานนักสร้างสุข

ลำดับนักสร้าง สุข ที่ศึกษา	อายุ	เพศ	อายุ งาน	ระดับ การศึกษา สูงสุด	ตำแหน่งงาน ประจำ	บทบาทหน้าที่ รับผิดชอบ	นับถือศาสนา	หมายเหตุ
คนที่ 1	33	หญิง	5	ปริญญาตรี	เจ้าหน้าที่ ความปลอดภัย	คณะทำงานนัก สร้างสุขภาวะ องค์กร	พุทธ	ทำหน้าที่ บรรยายให้ ความรู้แก่ผู้ ที่มาดูงาน
คนที่ 2	48	ชาย	9	ปริญญาตรี	หัวหน้าฝ่าย ขาย	คณะทำงานนัก สร้างสุขภาวะ องค์กร	พุทธ	เป็นแกนนำใน การทำ กิจกรรม สันตนาการ
คนที่ 3	26	ชาย	10	ม.6	ผู้ตรวจสอบ บัญชี	คณะทำงานนัก สร้างสุขภาวะ องค์กร	พุทธ	เป็นแกนนำใน การทำ กิจกรรม สันตนาการ

จะเห็นได้ว่า กลุ่มคณะทำงานนักสร้างสุข จำนวน 3 คน ทั้งหมดมีตำแหน่งอยู่ในระดับหัวหน้างานของงานประจำ มีอายุงานค่อนข้างมาก คือ อายุงาน 5 ปี อายุงาน 9 ปี และอายุงาน 10 ปี ตามลำดับ มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 2 คน และมีมัธยมศึกษาปีที่ 6 จำนวน 1 คน

ทั้งนี้ ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มคณะทำงานนักสร้างสุข จำนวน 3 คน มีรายละเอียดดังนี้

นักสร้างสุขคนที่ 1 ใช้ชื่อเล่นเป็นนามสมมติว่า “คุณหนึ่ง” อายุ 33 ปี มีบ้านอยู่ที่ตำบลหนองโหนด อำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี ทำงานอยู่ในตำแหน่ง เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยระดับวิชาชีพ ปัจจุบันมีอายุงาน 4 ปี จบการศึกษาในระดับ ปริญญาตรี คุณหนึ่งได้เข้าร่วมงานกับบริษัท ริคิการ์เม้นส์ จำกัด หลังจากที่มีการนำนโยบายการส่งเสริมความสุขเข้ามาในบริษัทแล้ว เนื่องจากงานของตนเองเกี่ยวข้องกับความปลอดภัยของพนักงาน ประกอบกับมีมนุษยสัมพันธ์ดี ผู้บริหารจึงมอบหมายให้เข้าร่วมทีมนักสร้างสุขขององค์กรด้วย ตั้งแต่นั้นมาก็ได้ทำงานด้านความปลอดภัยควบคู่กับงานสร้างสุขมาโดยตลอด ทำหน้าที่วิเคราะห์และรวบรวมข้อมูลการทำกิจกรรมสร้างสุขต่าง ๆ ของพนักงาน รวมทั้งได้มีโอกาสออกไปเรียนรู้ เพิ่มเติมความรู้ของตัวเองจากหน่วยงานข้างนอก และได้รับความไว้วางใจให้ร่วมเป็นวิทยากรภายใน สำหรับการแบ่งปันความรู้แก่องค์กรต่าง ๆ ที่เข้ามาศึกษาดูงาน

ในการขับเคลื่อน โครงการสร้างสุขนั้น บริษัทได้ใช้แนวคิด Happy 8 (ความสุข 8 ประการ) มาเป็นเครื่องมือสำคัญในการออกแบบกิจกรรมส่งเสริมความสุขให้แก่พนักงาน การทำกิจกรรมส่งเสริมความสุขครอบครัว (Happy Family) ก็เป็นหนึ่งในกิจกรรมที่สำคัญขององค์กร ที่ผู้บริหารต้องการส่งเสริมความสุขดังกล่าวไปถึงครอบครัวของพนักงานด้วย ทีมงานร่วมกันออกแบบกิจกรรมต่าง ๆ ที่หลากหลาย โดยมีที่มาจากการแบ่งปันของภาคีเครือข่ายนักสร้างสุขที่แชร์ข้อมูลผ่านสื่อช่องทางต่าง ๆ มีการออกแบบกิจกรรมตามเทศกาลสำคัญ เช่น เทศกาลวันแม่ วันพ่อ เป็นต้น รวมทั้งออกแบบตามความจำเป็นและความต้องการของพนักงาน โดยได้จากผลการสำรวจความต้องการของพนักงาน ทีมงานนำข้อมูลมาวิเคราะห์และร่วมกันออกแบบกิจกรรมต่างๆ โดยมีเงื่อนไขว่าต้องไม่ผิดกฎระเบียบของบริษัท รวมทั้งไม่กระทบต่อกระบวนการผลิตที่จะก่อให้เกิดความเสียหาย

ส่วนกิจกรรมที่ส่งเสริมความสุขครอบครัว องค์กรแห่งนี้ส่งเสริมให้พนักงานได้ทำกิจกรรมหลายอย่าง ช่วงเทศกาลวันแม่ วันพ่อ จัดกิจกรรมให้พนักงานได้มีส่วนร่วมโดยตลอด เพื่อเป็นการส่งเสริมให้เกิดความรักความอบอุ่นในครอบครัว กิจกรรมที่ดำเนินการมีทั้งกิจกรรมที่ช่วยสร้างความรักความผูกพันภายในครอบครัว กิจกรรมที่ช่วยเสริมสร้างการมีวินัย มีความรับผิดชอบต่อตัวเองและครอบครัว อย่างเช่นการจัดกิจกรรมให้พนักงานลด ละ เลิก เหล้า และบุหรี่ ซึ่งเป็นกิจกรรมที่ทีมงานสร้างสุขได้ออกแบบให้ครอบครัวของพนักงานมีส่วนร่วมด้วยเช่นกัน เป็นการแสดงให้เห็นถึงความรัก ความห่วงใยกันในครอบครัว

ที่ผ่านมาทีมงานได้ติดตามผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น โดยวิธีการใช้แบบประเมินความพึงพอใจ และการใช้เครื่องมือวัดความสุข (Happinometer) พบว่า ในมิติของครอบครัวพนักงานจากการสำรวจล่าสุดมีคะแนนความสุขมากขึ้น คะแนนความสุขส่วนนี้ได้สะท้อนให้เห็นถึง สัมพันธภาพ ความรัก ความอบอุ่น การใช้เวลาร่วมกันของสมาชิกในครอบครัวเป็นไปในทิศทางที่ดีขึ้น อีกทั้งบรรยากาศของความสุขในครอบครัวได้ส่งผลถึงบรรยากาศในการทำงานของพนักงานด้วยเช่นกัน เมื่อพนักงานไม่มีความกังวลเรื่องครอบครัว พนักงานก็ทำงานเต็มศักยภาพ ผลงานก็ออกมามีดี ลูกค้ายิ่งพอใจ พนักงานเขาก็จะบอกต่อสิ่งดี ๆ เหล่านี้ให้เครือข่ายหรือคนในครอบครัวรับทราบด้วย ทำให้ดึงดูดคนในครอบครัวของพนักงานเข้ามาทำงานด้วย ทำให้เกิดความรักความสามัคคีกันมากขึ้น การทำงานก็เป็นทีมมากขึ้น ช่วยลดค่าใช้จ่ายในการสรรหาบุคลากร พนักงานเองก็อยากจะอยู่ทำงานกับบริษัทตลอดไป

นักสร้างสุขคนที่ 2 ใช้ชื่อเล่นเป็นนามสมมติว่า “คุณสอง” อายุ 48 ปี พักอาศัยอยู่ที่ตำบลหนองโพ อำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี ทำงานในตำแหน่งหัวหน้างานฝ่ายขาย จบการศึกษาระดับปริญญาตรี ปัจจุบันทำงานอยู่กับบริษัท ทรูทิคเกอร์เม้นส์ จำกัด เป็นเวลา 9 ปีแล้ว คุณสองได้เล่าถึงประวัติส่วนตัวเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของตนเองที่ทำในส่วนงานสร้างสุขว่า ตนเองได้รับมอบหมายให้ดำรงตำแหน่งเป็นรองประธานนักสร้างสุของค์กร ด้วยบุคลิกส่วนตัวเป็นคนชอบสนุกสนาน ชอบการทำกิจกรรม ประกอบกับที่องค์กรได้เปิดโอกาสให้ไปอบรมพัฒนาศักยภาพด้านการส่งเสริมความสุข ตั้งแต่ นั้นมาก็ได้ทำกิจกรรมส่งเสริมความสุข ควบคู่กับการะงานประจำอย่างต่อเนื่อง

การดำเนินกิจกรรมด้านการส่งเสริมความสุขครอบครัวที่ผ่านมาได้รับการสนับสนุนจากหลายฝ่าย โดยเฉพาะฝ่ายบริหารของบริษัทที่เข้าใจ และให้โอกาสทีมงานได้มีอิสระในการทำงาน รวมทั้งการประสานความร่วมมือของทีมงาน ที่มีเป้าหมายร่วมกันในการสร้างบรรยากาศให้เกิดเป็นองค์กรแห่งความสุข ซึ่งมีกิจกรรมที่หลากหลาย เช่น การจัดประกวดเรียงความหรือเรื่องเล่าของครอบครัวในช่วงเทศกาลวันแม่ การจัดกิจกรรมให้แม่ลูกได้แสดงความรักต่อกันในบริษัท ที่ผ่านมาได้ให้ความสนใจเข้าร่วมการทำกิจกรรมของบริษัท ค่อนข้างสูง รวมทั้งมีส่วนช่วยสนับสนุนในสิ่งที่ตนเองมี ในสิ่งที่ตนเองถนัด แม้บางคนมาไม่ได้เนื่องจากมีงานที่ต้องรับผิดชอบ ก็ส่งตัวแทนมาร่วมกิจกรรมเพื่อจะได้นำข้อมูลความรู้ไปแบ่งปันกันในแผนก หรือบางคนมีความถนัดในการเล่นดนตรี ร้องเพลง ก็มาช่วยทีมสร้างบรรยากาศให้สนุกสนานมากขึ้น

การที่บริษัทได้ทำกิจกรรมส่งเสริมความสุขครอบครัว ถือว่ามีส่วนช่วยเหลือบริษัทได้อย่างมาก ช่วยลดอัตราการลาออกของพนักงาน เพราะหากคนมีความสุขในการทำงานเขาก็อยากจะอยู่กับบริษัทต่อไป การทำกิจกรรมที่หลากหลายทำให้พนักงานมีความเครียดน้อยลง มีความสนุกสนาน มีความคิดสร้างสรรค์ ในบางครั้งมีปัญหาเรื่องงาน การนำกิจกรรมเข้าแทรกก็ช่วยลด

ความเครียดได้ ทำให้ปัญหาการขาดลามาสายลดลง อัตราการเข้าออกของพนักงานก็ลดน้อยลงด้วยเช่นกัน

นักสร้างสุขคนที่ 3 ผู้ให้ข้อมูลนักสร้างสุขใช้นามสมมติว่า “คุณสาม” อายุ 26 ปี พักอาศัยอยู่ที่ตำบลธรรมเสน อำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี จบการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาปีที่ 6 เข้ามาทำงานกับ บริษัท ริกเกอร์เม้นส์ จำกัด ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2551 ปัจจุบันทำในตำแหน่ง Supervisor สำหรับบทบาทหน้าที่ในด้านการส่งเสริมความสุขขององค์กร คุณสามได้รับความไว้วางใจให้ทำหน้าที่เป็นประธานกรรมการสร้างสุขขององค์กร อาจเป็นเพราะด้วยบุคลิกที่เป็นคนสนุกสนาน มีความสามารถหลายด้าน จึงได้รับเลือกให้ทำหน้าที่สำคัญนี้

ในเรื่องการออกแบบกิจกรรมสร้างสุข รวมทั้งกิจกรรมที่ส่งเสริมความสุขด้านครอบครัว ทีมงานสร้างสุขขององค์กรได้ประเมินถึงความจำเป็นและความต้องการของพนักงานเป็นอันดับแรก เพราะถ้าหากกิจกรรมที่จัดให้แก่พนักงาน แต่พนักงานไม่ต้องการ พนักงานไม่เห็นถึงความจำเป็น การมีส่วนร่วมก็จะไม่เกิด การจัดกิจกรรมก็จะไม่ประสบความสำเร็จ นอกจากความจำเป็นและความต้องการของพนักงานแล้ว วิธีการทำกิจกรรมให้มีบรรยากาศน่าสนใจก็เป็นสิ่งสำคัญที่ทีมงานต้องคำนึงถึงในการออกแบบกิจกรรมแต่ละครั้ง รวมทั้งการต้องประยุกต์ให้เข้ากับสถานการณ์ทางสังคมด้วย เช่น ช่วงเทศกาลวันพ่อ วันแม่ เป็นต้น ที่ผ่านมามีบริษัทได้ให้การสนับสนุนอย่างเต็มที่ คณะทำงานเองก็ร่วมมือ ร่วมใจกันเป็นอย่างดี รวมทั้งได้รับความร่วมมือจากพนักงานบางส่วนที่มีจิตอาสาเข้ามาช่วย แม้จะไม่ได้มีหน้าที่รับผิดชอบโดยตรง แต่ก็มีความตั้งใจที่จะช่วยกันตกแต่งสถานที่และจัดเตรียมอุปกรณ์ที่ต้องใช้ทำกิจกรรม นอกจากนี้ยังได้รับการสนับสนุนจากภาคีเครือข่ายนักสร้างสุขที่ช่วยให้ข้อเสนอแนะและวิธีการที่เป็นประโยชน์ในการทำกิจกรรม และยังช่วยเป็นกำลังใจให้คณะทำงานได้มีความมุ่งมั่นในการทำงาน อย่างเช่นผู้ที่เข้ามาเยี่ยมชมกิจกรรมส่งเสริมความสุขขององค์กร ผู้ที่เข้ามาเยี่ยมชมได้ร่วมแลกเปลี่ยนประสบการณ์และให้ข้อเสนอแนะบางอย่างที่เป็นประโยชน์กับการทำกิจกรรมส่งเสริมความสุขแก่คณะทำงาน

ในด้านการประเมินผล จากที่บริษัทได้ทำกิจกรรมด้านการส่งเสริมความสุขครอบครัวที่ผ่านมา คณะทำงานได้ติดตามผล โดยการใช้เครื่องมือวัดความสุข หรือ Happinometer พบว่า ในมิติของครอบครัวพนักงานมีความสุขมากขึ้น ในปี 2560 คะแนนความสุขด้าน Happy Family สามารถวัดได้ 56.24 ล่าสุดมีการวัดในปี 2561 คะแนนความสุขด้าน Happy Family เพิ่มขึ้น 57.54 ซึ่งบริษัทจะวัดเป็นประจำทุกปี ปีละหนึ่งครั้ง นอกจากเครื่องมือวัดความสุขแล้ว คณะทำงานได้นำข้อมูลด้านการขาด ลามาสาย การ Turn over รวมทั้งด้าน productivity มาช่วยประกอบการพิจารณาด้วย เพื่อเป็นเครื่องยืนยันผลที่เกิดขึ้นจริง

ข้อมูลที่ได้จากนักสร้างสุข พบว่า ทุกคนได้พูดไปในทิศทางเดียวกัน โดยเฉพาะในเรื่องของการออกแบบกิจกรรมนั้น ต้องนำข้อมูลในด้านต่าง ๆ มาร่วมกันพิจารณาเพื่อออกแบบกิจกรรมที่สอดคล้องกับความต้องการและความจำเป็นของพนักงาน รวมทั้งต้องพิจารณาถึงความเหมาะสม ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของวัน เวลา สถานที่ หรือสถานการณ์ต่าง ๆ ทางสังคมที่เกิดขึ้น สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้มีผลต่อการทำกิจกรรมทั้งสิ้น ส่วนผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นอาจมีความแตกต่างกันไปตามศักยภาพของแต่ละคน แต่ละครอบครัวที่จะนำไปใช้ แต่มีผลลัพธ์ที่สอดคล้องกันคือ ความรัก ความอบอุ่น ความเข้าใจของคนในครอบครัวมีเพิ่มมากขึ้น ซึ่งส่งผลต่อความเชื่อมั่นทางจิตใจ และกำลังใจในการทำงานเพื่อสร้างครอบครัวให้มีความเข้มแข็ง ข้อมูลที่ได้จากนักสร้างสุขสามารถแยกออกเป็น 3 ประเด็น คือผลที่เกิดกับพนักงาน ผลที่เกิดกับครอบครัวพนักงาน และผลที่เกิดกับองค์กร สำหรับในส่วนของพนักงานนั้น ทำให้เขาได้ความรู้และมีมุมมองในทางบวกมากขึ้น โดยเฉพาะการให้ความสำคัญกับสมาชิกในครอบครัว ส่วนด้านครอบครัวก็เป็นการเติมเต็มความสัมพันธ์ ความรักความอบอุ่นภายในครอบครัว และครอบครัวได้ใช้เวลาในการอยู่ร่วมกันอย่างมีคุณภาพมากขึ้น สุดท้ายคือบริษัทได้พนักงานที่มีคุณภาพ เพราะถ้าหากพนักงานไม่มีความกังวลในเรื่องครอบครัว เขาก็จะทำงานได้เต็มศักยภาพ ผลงานก็ออกมามีดี ลูกค้ายิ่งพอใจ เกิดบรรยากาศของการทำงานที่ดี และผลงานก็จะดีตามไปด้วย

1.2.3 ข้อมูลผู้บริหารองค์กร

ผู้วิจัยได้ทำการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (in-depth interview) ผู้บริหารองค์กรจำนวน 1 ท่าน ซึ่งเป็นผู้มีบทบาทกำหนดนโยบายส่งเสริมความสุขให้แก่ครอบครัวพนักงาน และมีความสนใจที่จะให้ข้อมูลการวิจัยครั้งนี้ ดังมีรายละเอียด (ดูตารางที่ 4.3) ต่อไปนี้



ตารางที่ 4.3 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้ข้อมูลหลัก กลุ่มผู้บริหารองค์กร

ผู้บริหารองค์กร	อายุ	เพศ	อายุ งาน	ระดับการศึกษา สูงสุด	ตำแหน่งงาน ประจำ	บทบาทหน้าที่ รับผิดชอบ	นับถือศาสนา	หมายเหตุ
ผู้บริหารที่ 1	65	ชาย	42	ปริญญาตรี	กรรมการ บริหาร	กำหนดนโยบาย การบริหาร รับ นโยบายกลางจาก บริษัทแม่ใน ประเทศญี่ปุ่น	พุทธ	เป็นผู้บริหาร สูงสุดที่เป็นคน ไทย



ข้อมูลทั่วไปของผู้บริหาร จำนวน 1 คน ปัจจุบันอายุ 65 ปี อายุการทำงาน 42 ปี เป็นคนไทย มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี ซึ่งเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการกำหนดนโยบายการบริหาร โดยรับนโยบายกลางจากบริษัทแม่ในประเทศญี่ปุ่น ท่านพักอาศัยอยู่ที่ตำบลเจ็ดเสมียน อำเภอโพธาราม จังหวัด ราชบุรี สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรี ปัจจุบันดำรงตำแหน่งเป็นกรรมการบริหาร บริษัท ริทิการ์เม้นส์ จำกัด ท่านเล่าว่า ช่วงแรกบริษัทค่อนข้างมีปัญหาในเรื่องของคนอย่างมาก มีอัตราในการลาออกของพนักงานสูง สาเหตุส่วนหนึ่งมาจากการกระทบกระทั่งระหว่างเพื่อนร่วมงาน ทำให้พนักงานไม่มีความสุขในการทำงาน และส่งผลไปถึงผลประกอบการของบริษัทที่ขาดทุนสะสมอย่างต่อเนื่อง ทำให้ทีมบริหารเองต้องกลับมาให้ความสำคัญในการพัฒนาคนอย่างจริงจัง เพราะนั่นหมายถึงอนาคตของบริษัท เมื่อได้เข้ามาร่วมงานกับบริษัท ริทิการ์เม้นส์ จำกัด ท่านก็ได้ศึกษาบริบทคนแต่ละคนว่าคิดยังไง หัวหน้คิดยังไง พยายามเข้าไปคลุกคลีกับพนักงานแต่ละคนแต่ละฝ่ายว่าเขาคิดยังไงกับองค์กร พบปัญหาหลายอย่างที่พนักงานสะท้อนออกมา นั่นก็คือเรื่องของความขัดแย้งทางความคิด ขาดเป้าหมายที่ชัดเจนของในการทำงาน ในช่วงนั้นก็เป็นจังหวะที่สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) มีโครงการ Happy Workplace ร่วมกับสภาอุตสาหกรรมจังหวัดราชบุรี ผู้บริหารได้หารือกันถึงการเข้าร่วมโครงการ สุดท้ายตัดสินใจเข้าร่วมโครงการกับ สสส. เนื่องจากแนวความคิดเกี่ยวกับ Happy Workplace เป็นเรื่องที่ตรงกับนโยบายที่ทางผู้บริหารระดับสูงที่เคยให้ไว้ตั้งแต่แรก เกี่ยวกับการพัฒนาคนให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความพร้อมในการทำงาน เมื่อได้รับการพัฒนาและส่งเสริมให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี ย่อมสามารถถ่ายทอด ทูมเทพลังกาย พลังใจและความสามารถที่ไร้ขีดจำกัดของมนุษย์ออกมาได้ ผู้บริหารชาวญี่ปุ่นเขามีมโนธรรมในเรื่องนี้ค่อนข้างสูง เขาต้องการให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตที่ดีเช่นกัน จึงได้ดำเนินโครงการสร้างสุขตามกระบวนการสร้างสุข 8 ประการ (Happy 8)

สำหรับนโยบายในการส่งเสริมความสุขครอบครัวนั้น เริ่มจากตอนที่คณะทำงานสร้างสุขดำเนินการเปิดแคมเปญ Happy Workplace ภายในบริษัท ช่วงแรกสภาพการทำงานของพนักงานต่างคนต่างทำงาน และใช้ชีวิตอยู่ในโรงงานมากกว่าที่บ้าน ผู้บริหารมองว่าในเมื่อพนักงานใช้เวลาในการทำงานมากกว่าการพักผ่อนอยู่ที่บ้าน หากพนักงานทำงานแล้วไม่มีความสุข เขาก็คงทำงานอยู่กับบริษัทได้ไม่นาน จึงพยายามปรับเปลี่ยนสภาพแวดล้อมและบรรยากาศต่าง ๆ ที่ส่งเสริมให้เป็นแบบบรรยากาศของครอบครัว เป็นที่มาของสโลแกนที่ว่า **“ริทิก ครอบครัวยิ่งใหญ่หัวใจเดียวกัน”** นอกเหนือจากการสร้างบรรยากาศภายในองค์กรให้พนักงานได้อยู่ทำงานร่วมกันแบบครอบครัวแล้ว ผู้บริหารยังได้เน้นถึงการส่งเสริมความสุขในครอบครัวพนักงานด้วย เพราะมองว่าหากจะทำให้ครอบครัวใหญ่มีความเข้มแข็ง ครอบครัวส่วนย่อยของพนักงานต้องมีความเข้มแข็งด้วย เพราะหากพนักงานมีปัญหาครอบครัว เขาก็คงไม่มีกำลังใจในการสร้างความเข้มแข็งให้องค์กรได้ ดังนั้น องค์กรควรมีบทบาทในการส่งเสริมความสุขให้ครอบครัวของพนักงานด้วย เพราะครอบครัวที่มีปัญหา มีความทุกข์ย่อมบั่นทอนสมาธิและสติในการ

ทำงาน มีภาวะความเครียดสะสม เป็นเหตุให้ไม่สามารถใช้ศักยภาพของตนเองได้เต็มที่ อันจะเกิดผลเสียต่อผลิตภาพโดยรวม

ความคาดหวังจากการดำเนินนโยบายส่งเสริมความสุขครอบครัวพนักงาน คือคาดหวังว่าจะทำองค์กรแห่งนี้ให้เป็นเหมือน “บ้าน” เพื่อพนักงานที่อยู่ในองค์กรแห่งนี้มีความสุขกับการทำงาน ให้เขาเกิดความรู้สึกว่า เหมือนได้อยู่ทำงานที่บ้านของตนเอง โดยพยายามมุ่งเน้นให้พนักงานมีความสุขทั้งทางร่างกายและจิตใจ สำหรับทางร่างกายต้องการให้พนักงานมีสุขภาพอนามัยที่แข็งแรง สมบูรณ์ ปลอดภัย ปลอดภัย ส่วนทางใจ มุ่งหวังให้พนักงานมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกัน มีวินัย มีความซื่อสัตย์ อ่อนโยน โอบอ้อมอารี มีจิตอาสา เป็นทั้งคนเก่ง และคนดี มีความรักต่อตนเอง ครอบครัว และสังคม นอกจากนี้ ยังมุ่งหวังให้พนักงานเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเอง พัฒนาคความรู้ พัฒนางาน เพื่อสร้างผลงานที่มีคุณภาพ

ความสำเร็จที่เกิดขึ้นนี้ ถือได้ว่าเป็นความภาคภูมิใจของคนทั้งองค์กร ที่ได้ร่วมแรงร่วมใจกันฟันฝ่าอุปสรรคและข้อจำกัดต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น จนทำให้องค์กรแห่งนี้ได้รับยกย่องเป็นองค์กรต้นแบบด้านการส่งเสริมความสุขให้แก่พนักงาน กลายเป็นแหล่งศึกษาดูงานขององค์กรอื่นที่สนใจ ความสำเร็จนี้คงไม่อาจจะเกิดขึ้นได้หากขาดซึ่งปัจจัยสนับสนุนที่สำคัญ นั่นก็คือ ความมุ่งมั่นตั้งใจของผู้บริหาร ที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตพนักงานอย่างจริงจัง ความร่วมแรงร่วมใจของคณะทำงานสร้างสุขที่สามารถสร้างสรรค์กิจกรรมต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับบริบทขององค์กร ได้เป็นอย่างดี รวมทั้งการสนับสนุนองค์ความรู้จากหน่วยงานทางวิชาการและจากภาคีเครือข่าย สสส. ซึ่งเป็นองค์ความรู้ที่จำเป็นต่อการดำเนินงาน สุดท้ายคือการมีส่วนร่วมของพนักงานในทุกระดับ รวมทั้งกำลังใจจากครอบครัวของพนักงานทุกคน ที่ร่วมด้วยช่วยกันทำให้องค์กรแห่งนี้เป็น “ครอบครัวใหญ่ หัวใจเดียวกัน”

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์การส่งเสริมความสุขของครอบครัวพนักงานในองค์กรสุขภาพ

ในการศึกษาเรื่อง การส่งเสริมความสุขของครอบครัวพนักงานในองค์กรสุขภาพ โดยศึกษาเฉพาะกรณีองค์กรต้นแบบด้านการส่งเสริมความสุข บริษัท ริกการ์แมนส์ จำกัด ซึ่งตั้งอยู่ในนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดราชบุรี ครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้กระบวนการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยใช้เทคนิคการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (in-depth interview) กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาจำนวน 3 กลุ่ม ได้แก่ ครอบครัวพนักงาน จำนวน 13 ครอบครัว คณะทำงานนักสร้างสุข จำนวน 3 คน และผู้บริหารองค์กรจำนวน 1 คน ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยมีจัดระเบียบข้อมูลทั้งด้านกายภาพและด้านเนื้อหา เพื่อความสะดวกในการจัดประเภทข้อมูลตามความหมายที่ปรากฏอยู่ในข้อความนั้น ๆ ซึ่งจะนำไปสู่ข้อสรุปของการศึกษาตามหลักวิชาการ มีรายละเอียดของผลการวิเคราะห์การส่งเสริมความสุขของครอบครัวพนักงานในองค์กรสุขภาพ ดังนี้

2.1 การส่งเสริมความสุขของครอบครัวพนักงานในองค์กรสุขภาพ

ผลการวิจัยครั้งนี้พบว่า การส่งเสริมความสุขของครอบครัวพนักงานในองค์กรสุขภาพที่ศึกษาครอบคลุมองค์ประกอบสำคัญ 3 ประการ ซึ่งถือเป็นหัวใจหลักของการส่งเสริมความสุขของครอบครัวพนักงานภายในองค์กร ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

2.1.1 การกำหนดนโยบายการส่งเสริมความสุขของครอบครัวที่ชัดเจน

ด้วยผู้บริหารของบริษัท ริกการ์मेंส์ จำกัด ตระหนักดีว่า การที่พนักงานจะทำงานอย่างมีความสุขในองค์กรได้นั้น ครอบครัวก็มีส่วนสำคัญที่จะสนับสนุนให้เกิดความสุข ดังนั้นจึงกำหนดนโยบายการส่งเสริมความสุขของครอบครัวมาใช้สำหรับการบริหารคนในองค์กร เบื้องต้นเกิดจากผู้บริหารสูงสุดชาวญี่ปุ่นเห็นความสำคัญของคุณภาพชีวิตคนทำงาน จึงให้ไว้เป็นแนวทางในการดำเนินธุรกิจแก่บริษัทในเครือ ต่อมาเมื่อสภาอุตสาหกรรมได้นำแนวคิดการสร้างองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) ของสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) เข้ามาเผยแพร่ในกลุ่มอุตสาหกรรม เมื่อผู้บริหารของบริษัท ริกการ์मेंส์ จำกัด รับทราบข้อมูลดังกล่าว จึงสนใจเข้าร่วมโครงการขับเคลื่อนการเป็นองค์กรสุขภาพ จนสามารถพัฒนาระดับเป็นองค์กรต้นแบบได้ ดังคำกล่าวตอนหนึ่งจากการสัมภาษณ์ว่า...

“ในช่วงนั้นก็เป็นที่ชัดเจนที่ทิศทาง สสส. มีโครงการ Happy Workplace กับทางสภาอุตสาหกรรมช่วงนั้นผู้บริหารก็ได้เริ่มมาหารือถึงการเข้าร่วมโครงการ และตัดสินใจเข้าร่วมโครงการกับ สสส. เราได้แนวความคิดเกี่ยวกับ Happy Workplace เลยคิดว่ามันเป็นสิ่งที่ตรงกับนโยบายที่ทางผู้บริหารระดับสูงที่เคยให้ไว้ตั้งแต่แรก เราจะต้องพัฒนาคนของเราให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความพร้อมในการทำงาน เราเลยได้รูปแบบและเริ่มทดลองทำ”

(ผู้บริหาร ให้สัมภาษณ์)

หลังจากที่ทีมบริหารได้ประชุมหารือกันแล้ว ก็ได้กำหนดเป็นนโยบายขององค์กรที่จะส่งเสริมความสุขให้กับพนักงานรวมทั้งครอบครัวพนักงานตามแนวคิดความสุข 8 ประการของสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ(สสส.)

2.1.2 การบริหารจัดการการส่งเสริมความสุขของครอบครัวอย่างจริงจัง

ในการบริหารจัดการการส่งเสริมความสุขของครอบครัวพนักงานในองค์กรนั้น บริษัท ริกการ์मेंส์ จำกัด ได้มีกลไกที่สำคัญในการดำเนินงานเพื่อให้เป็นไปตามนโยบายขององค์กร เริ่ม

ตั้งแต่การแต่งตั้งคณะกรรมการซึ่งเป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนงาน โดยคณะกรรมการที่เข้ามาช่วยดำเนินงานด้านการส่งเสริมความสุขครอบครัวจะต้องมีความรู้มีทักษะในการทำกิจกรรม ดังนั้น องค์กรจึงส่งคณะกรรมการไปพัฒนาศักยภาพด้านการส่งเสริมความสุข รวมทั้งสนับสนุนให้ไปศึกษาดูงานจากหน่วยงานที่มีประสบการณ์ด้านการพัฒนาครอบครัว

เมื่อจัดตั้งทีมงานได้แล้วก็เริ่มสำรวจสภาพปัญหาของครอบครัวพนักงาน โดยวิธีการสอบถามจากพนักงานโดยตรง และใช้แบบสอบถามในการสำรวจเก็บรวบรวมข้อมูล นอกจากนี้องค์กรยังได้จัดให้มีการเยี่ยมบ้านพนักงานอย่างต่อเนื่องเพื่อซักถามและสังเกตความเป็นอยู่ของพนักงาน และนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ เพื่อให้ทราบว่าครอบครัวพนักงานในองค์กรมีปัญหาและความต้องการในประเด็นใด โดยนำประเด็นดังกล่าวมาจัดลำดับความสำคัญ เพื่อวางแผนในการจัดกิจกรรมเสริมสร้างความสุขของครอบครัวให้เกิดขึ้นแก่พนักงานในองค์กร

คณะกรรมการได้นำผลจากการเก็บรวบรวมข้อมูลทั้งหมดมาจัดทำแผนปฏิบัติงานประจำปี ซึ่งต้องมีการวางแผนการทำกิจกรรมไว้ล่วงหน้าทั้งปี โดยกิจกรรมดังกล่าวมีความสอดคล้องกับแผนการดำเนินงานขององค์กร เพื่อให้เป็นแนวปฏิบัติร่วมกันทั้งองค์กร โดยแตกออกมาเป็นกระบวนการทำงาน ซึ่งได้มีการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบตามความสมัครใจ ทั้งนี้คณะกรรมการที่รับผิดชอบงานประชาสัมพันธ์ได้สื่อสารประชาสัมพันธ์ให้ทุกฝ่ายได้รับทราบเกี่ยวกับแผนการดำเนินงาน รวมทั้งประโยชน์หรือคุณค่าที่จะได้รับจากกิจกรรมที่องค์กรได้ดำเนินการ เพื่อให้ทุกฝ่ายรับรู้ เข้าใจ เห็นความสำคัญและให้ความร่วมมือ และเพื่อให้ผลการดำเนินงานมีความสำเร็จ เป็นไปตามนโยบายของผู้บริหาร ทีมงานจะต้องประเมิน ซึ่งเป็นอีกขั้นตอนหนึ่งที่สำคัญสำหรับการดำเนินงานส่งเสริมความสุขครอบครัว เพราะจะช่วยในการตรวจสอบการดำเนินงานว่าสอดคล้องกับเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ หากมีปัญหาจะต้องมีการปรับปรุงแผนการดำเนินงาน เพื่อให้ได้ผลลัพธ์ตามที่ต้องการ กระบวนการเหล่านี้เป็นกลไกที่สำคัญในการบริหารจัดการงานด้านการส่งเสริมความสุขของครอบครัว

2.1.3 การดำเนินการส่งเสริมความสุขของครอบครัวอย่างต่อเนื่อง

ผลจากการศึกษาการดำเนินการส่งเสริมความสุขของครอบครัวพบว่า บริษัท ริกการ์แมนส์ จำกัด ได้ใช้กระบวนการสร้างสุขตามแนวทางความสุข 8 ประการ เป็นเครื่องมือสำคัญในการดำเนินงาน เพราะเชื่อว่า การจะส่งเสริมให้คนมีความสุขได้อย่างแท้จริงนั้น จะต้องประกอบด้วยความสุขส่วนบุคคล ความสุขในครอบครัว และความสุขขององค์กรหรือสังคมที่อยู่อาศัย ซึ่งทั้ง 3 ส่วนนี้มีความเกี่ยวโยงทับซ้อนกัน เป็นเหมือนโลก 3 ใบ ที่วางซ้อนทับกันอยู่ พนักงานจะมีความสุขในการทำงานก็ต่อเมื่อสามารถจัดสมดุลความสุขทั้ง 3 ส่วนนี้ได้ ดังนั้น การส่งเสริมความสุขในครอบครัว ถือเป็นเป้าหมายที่สำคัญประการหนึ่งขององค์กรที่จะต้องเสริมสร้างให้เกิดขึ้นกับครอบครัวของพนักงาน ในส่วนของผู้บริหารเองก็ได้ให้ความสำคัญกับการสร้างบรรยากาศในที่ทำงานให้มีความอบอุ่น

มีความสุข เสมือนบรรยากาศการอยู่กับครอบครัว เนื่องจากมองว่าพนักงานใช้ชีวิตอยู่ในโรงงานมากกว่าที่บ้าน เมื่อพนักงานใช้เวลาในการทำงานมากกว่าการพักผ่อนอยู่ที่บ้าน หากพนักงานทำงานแล้วไม่มีความสุข เขาก็คงทำงานอยู่กับบริษัทได้ไม่นาน จึงพยายามปรับเปลี่ยนสภาพแวดล้อมและบรรยากาศต่าง ๆ ที่ส่งเสริมให้เป็นแบบบรรยากาศของครอบครัว จึงเป็นที่มาของสโลแกนที่ว่า **“รัก ครอบครัวใหญ่ หัวใจเดียวกัน”**

“เมื่อก่อนนี่เรามากจะคิดว่าเราจากบ้านมาแล้วมาอยู่ที่นี่ ที่นี่เป็นบ้านหลังที่สอง แต่สภาพความเป็นจริงทุกคนยอมรับแล้วว่า เราใช้ชีวิตอยู่ในโรงงานมากกว่าอยู่ที่บ้าน เราก็เลยบอกว่าที่นี่เป็นบ้านหลังที่หนึ่ง เราต่างคนต่างมาจากคนละบ้าน เรามาอยู่บ้านหลังใหญ่ ในเมื่อเราอยู่ในบ้านหลังเดียวกันเป็นครอบครัวใหญ่ คำว่าหัวใจเดียวกันนี่คือเราต้องการให้ทุกคนหลอมรวมหัวใจเข้ามาอยู่ในวัฒนธรรมองค์กรด้วยกัน มุ่งมั่นช่วยกันทำให้ที่นี่เป็นครอบครัว อยู่กันแบบพี่น้องแล้วเราก็มีเป้าหมายเดียวกัน”

(ผู้บริหาร ให้สัมภาษณ์)

ในการดำเนินงานนั้น พบว่าคณะทำงานนักสร้างของบริษัทได้จัดกิจกรรมสร้างสุขหลายรูปแบบ โดยใช้มิติความสุข 8 ประการเป็นพื้นฐานสำคัญ ซึ่งได้เน้นในด้านมิติของครอบครัว โดยขับเคลื่อนผ่านคณะทำงานสร้างสุขขององค์กร มีการออกแบบกิจกรรมในลักษณะต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมให้เกิดความสุข ทั้งต่อตัวพนักงาน ต่อครอบครัว องค์กร และสังคม ผู้วิจัยได้จำแนกลักษณะกิจกรรมที่บริษัท ทรูทิกร์แมนส์ จำกัด ได้ดำเนินการในองค์กรเป็นด้านต่าง ๆ ดังนี้

1) ด้านการส่งเสริมสัมพันธ์ภาพในครอบครัว เป็นกิจกรรมที่คณะทำงานสร้างสุขได้ออกแบบขึ้นภายใต้แนวคิดที่มุ่งให้เกิดความสัมพันธ์ภาพที่ดีในครอบครัว เป็นความสัมพันธ์ภาพระหว่างสมาชิกในครอบครัว ญาติพี่น้องที่อาศัยอยู่ในครอบครัวเดียวกัน เพราะเชื่อว่าการที่พนักงานได้อยู่ในครอบครัวที่มีความสัมพันธ์อันอบอุ่น มีความรักความเอื้ออาทรต่อกัน เป็นความสุขอย่างหนึ่งที่คนทุกเพศทุกวัยและทุกฐานะปรารถนา แต่ด้วยรูปแบบการใช้ชีวิตหรือแรงบีบบังคับทางสังคมภายนอก ทำให้หลายคนละเลยและมองข้ามความสำคัญของการทำกิจกรรมที่ช่วยส่งเสริมสัมพันธ์ภาพในครอบครัว คณะทำงานจึงได้ออกแบบกิจกรรมที่ช่วยส่งเสริมสัมพันธ์ภาพในครอบครัวขึ้นหลายกิจกรรม

กิจกรรมวันแม่: บอกรักแม่ รูปแบบในการจัดแต่ละครั้งจะแตกต่างกันบ้าง เพื่อให้เข้ากับสถานการณ์ปัจจุบัน อย่างเช่นการจัดวันแม่ในปีที่ผ่านมา คณะทำงานสร้างสุขได้เชิญคุณแม่ของพนักงานที่ทำงานในที่เดียวกันหรือคุณแม่ของพนักงานบางคนที่ไม่ได้พบกันนาน เชิญมารวม

กิจกรรมวันแม่ในบริษัท ให้ลูกเอาพวงมาลัยดอกมะลิไปกราบคุณแม่ กล่าวแสดงความรู้สึกที่มีต่อแม่ แม่ก็แสดงออกให้เห็นถึงความรัก ความห่วงใยที่มีต่อลูกเช่นกัน เป็นการแสดงออกถึงความรักความผูกพันต่อกัน ดังคำกล่าวที่ว่า...

“ผมชอบที่บริษัทได้ทำกิจกรรมแบบนี้และเห็นได้ถึงประโยชน์ที่เกิดขึ้นกับครอบครัว...”

(ครอบครัวที่ 1 ให้สัมภาษณ์)

“ถามว่าชอบมั๊ย ก็ชอบนะ หลายอย่างก็เป็นประโยชน์นำไปใช้กับลูกได้ด้วย บางอย่างผมไม่เคยทำกับลูกเลย แต่ผมมาเห็นที่นี้เขาทำผมก็นำกลับไปทำกับลูกที่บ้านเหมือนกัน...”

(ครอบครัวที่ 3 ให้สัมภาษณ์)

“กิจกรรมที่ชอบและประทับใจมากที่สุดจะเป็นเรื่องของการจัดกิจกรรมในวันแม่ ถึงแม้ว่าแม่เราไม่ได้มา แต่เห็นบรรยากาศที่เขาจัดแล้วมันทำให้เราอยากกลับไปทำกับครอบครัวเราเหมือนกัน...”

(ครอบครัวที่ 6 ให้สัมภาษณ์)

“โดยส่วนตัวจากการเข้าร่วมกิจกรรมกับบริษัทมา กิจกรรมที่ชอบก็คือในเรื่องของความผูกพันแม่ลูกครับ เป็นสิ่งที่ซาบซึ้งมากกว่า ของผมเองเป็นทั้งพ่อและแม่ให้ลูกเลย แต่สำหรับในบริษัทที่เราเข้าร่วมกิจกรรมแล้ว ซาบซึ้งมากที่สุดตอนที่เขาจัดให้พนักงานที่เป็นแม่ลูกกัน ซึ่งทำงานอยู่ในบริษัทด้วยกันได้ แสดงความรัก บอกความในใจต่อกัน ในช่วงเทศกาลวันแม่...”

(ครอบครัวที่ 8 ให้สัมภาษณ์)

“กิจกรรมที่เราจัดนี้ทำให้ได้ใจพนักงานค่อนข้างมาก หลายคนหลังน้ำตาออกมาด้วยความซาบซึ้ง”

(นักสร้างสุขคนที่ 2 ให้สัมภาษณ์)

เป็นความรู้สึกละบางส่วนของครอบครัวและคณะทำงานสร้างสุขบางส่วนที่เข้าร่วมอยู่ในบรรยากาศของการจัดกิจกรรมช่วงเทศกาลวันแม่

นอกจากนี้ก็ยังมียุทธศาสตร์อื่นที่ช่วยส่งเสริมสัมพันธภาพของครอบครัว อย่างเช่น การประกวดเล่าเรื่องความประทับใจที่มีต่อพ่อแม่ โดยให้พนักงานนำโจทย์ที่ทีมงานสร้างสุข กำหนดขึ้นไปให้ลูกเป็นคนเขียน และให้ส่งมาร่วมประกวด ซึ่งจะตั้งชุดกรรมการตัดสินมอบรางวัลให้แก่ผู้ชนะเลิศ กิจกรรมนี้คณะทำงานสร้างสุขจะดำเนินการก่อนถึงกิจกรรมวันแม่ เพื่อนำผลการประกวดมอบรางวัลในวันแม่ กิจกรรมประกวดภาพถ่ายครอบครัวอบอุ่น กิจกรรมประกวดภาพวาดครอบครัวอบอุ่น กิจกรรมเหล่านี้ได้ดำเนินการเพื่อส่งเสริมสัมพันธภาพในครอบครัวเช่นกัน ซึ่งเห็นได้จากความรู้สึกครอบครัวได้สะท้อนออกมาว่า..

“...ดีครับ ทำให้เราเห็นจินตนาการของลูกเราว่าเขามองภาพครอบครัวอย่างไร และทำให้ลูกได้มีส่วนร่วม มีการแข่งขันกัน ลูกวาดเสร็จ เราก็นำมาส่งให้ทีมงานสร้างสุข เพื่อให้กรรมการตัดสิน”

(ครอบครัวที่ 1 ให้สัมภาษณ์)

“...ก็ดีครับเด็ก ๆ ชอบ เขาได้วาดรูปตัวเขาเอง เขาก็ภูมิใจ ที่ได้รางวัล”

(ครอบครัวที่ 2 ให้สัมภาษณ์)

“หนูก็ส่งเข้าประกวดกับเขาเหมือนกัน บางครั้งก็ได้รางวัลมาด้วย ก็เอามาให้ลูกให้คนที่บ้านดู มันทำให้ครอบครัวเรามีบรรยากาศที่ดีขึ้นด้วย อีกกิจกรรมคือการให้เขียนเรียงความเกี่ยวกับแม่ซึ่งทุนการศึกษาที่ส่งเข้าประกวดได้รางวัลมาเหมือนกัน เห็นแม่ทำอย่างนี้ลูกก็ชอบ ปลื้มที่แม่ได้รางวัล”

(ครอบครัวที่ 7 ให้สัมภาษณ์)

“ที่นี้เขาทำกิจกรรมดี มันช่วยสร้างความรักความผูกพัน ทั้งกับเพื่อนร่วมงาน และคนในครอบครัว ไม่ค่อยได้ยินข่าวว่าที่อื่นเขาทำอย่างนี้ ยิ่งอยู่นานขึ้นก็รู้สึกยิ่งรักที่นี้มากขึ้นค่ะ”

(ครอบครัวที่ 9 ให้สัมภาษณ์)

“ดีครับที่บริษัทมีกิจกรรมแบบนี้ให้พนักงาน บางครั้งเราก็คิดไม่ออกนะว่าจะทำกิจกรรมอะไรกับลูกบ้าง นอกจากเรื่องชีวิตความเป็นอยู่ แต่ที่นี้ได้กระตุ้นให้เราทำ มีตัวอย่างกิจกรรมให้เราเห็น”

(ครอบครัวที่ 12 ให้สัมภาษณ์)

สำหรับกิจกรรมที่ส่งเสริมสัมพันธ์ภายในครอบครัวนั้น เป็นกิจกรรมที่คณะทำงานสร้างสุขจัดเป็นประจำทุกปี จัดทั้งในช่วงเทศกาลวันแม่ และเทศกาลวันพ่อเป็นประจำทุกปี ในแต่ละครั้งอาจจะมีรูปแบบที่แตกต่างกันไปบ้าง ซึ่งเป็นการปรับเพื่อให้เหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน แต่ยังคงไว้ซึ่งเนื้อหาสาระสำคัญ นั่นคือ เรื่องการส่งเสริมสัมพันธ์ภาพของสมาชิกในครอบครัวให้ครอบครัวมีความรัก ความผูกพัน และเอื้ออาทรต่อกันเพิ่มมากขึ้น

2) ส่งเสริมการมีวินัย มีความรับผิดชอบต่อครอบครัว เป็นกิจกรรมที่บริษัทจัดขึ้นเพื่อส่งเสริมให้พนักงานมีระเบียบวินัย มีความตระหนัก มีความรับผิดชอบ ถือว่าเป็นภารกิจสำคัญที่องค์กรแห่งนี้ได้ดำเนินอย่างต่อเนื่อง โดยเริ่มจากการส่งเสริมให้พนักงานได้เห็นคุณค่าของตัวเอง ตระหนักถึงการมีสุขภาพที่ดี ไม่เป็นภาระของผู้อื่น มีวินัยในการใช้จ่ายที่เหมาะสม เพราะเชื่อว่าหากคนเราไม่รักตัวเองแล้ว จะทำใจให้รักคนอื่นนั้นเป็นเรื่องที่เกิดขึ้นได้ยาก ซึ่งมีกิจกรรมที่สำคัญดังนี้

กิจกรรม 10 นาทีก็มีสุข จัดในช่วงพักเบรกให้กับพนักงานในช่วงเวลา 15.00 น. ซึ่งกิจกรรมดังกล่าวแรกเริ่มได้แบ่งการพักออกเป็นช่วง ครั้งละ 5 นาทีในช่วงเช้าและอีก 5 นาทีในช่วงบ่าย

กิจกรรมเปิดฟลอร์ Morning Fresh จัดออกกำลังกายตอนเช้าด้วยการเต้น ทุกเช้าจะมีการนำเต้น โดยเปิดเพลงใช้เวลาในการเต้น 1 เพลงจบ เพลงที่ใช้จะมีการปรับเปลี่ยนทุก ๆ 3 เดือน เป็นการส่งเสริมให้พนักงานออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ

กิจกรรมลด ละ เลิก อบายมุข เป็นการรณรงค์ให้พนักงาน ลด ละ เลิก เหล้า บุหรี่ ภายในองค์กร โดยส่งพนักงานทั้งที่ผู้ต้องการเลิกเองและต้องการให้คนในครอบครัวเลิกไปเรียนรู้วิธีการลดเหล้าลดบุหรี่จากวิทยากรผู้เชี่ยวชาญ เพื่อให้พนักงานได้นำแนวทางดังกล่าวกลับไปช่วยเหลือคนในครอบครัว โดยพนักงานที่มีวินัยสามารถลด ละ เลิก เหล้า บุหรี่ ได้ บริษัทจะมีของรางวัลให้เพื่อเป็นแรงจูงใจในการเข้าร่วมกิจกรรม ลด ละ เลิก พฤติกรรมเสี่ยงต่อสุขภาพ เพื่อให้พนักงานมีสุขภาพแข็งแรงสมบูรณ์

“การที่บริษัทได้ทำกิจกรรมลักษณะนี้ถือว่าดีมาก ชอบมาก เป็นเหมือนเกาะป้องกัน
สร้างความเข้มแข็งให้ชีวิตครอบครัว ทำให้ครอบครัวรักกันมากขึ้น มีความ
อบอุ่นขึ้นอย่างมาก”

(ครอบครัวที่ 7 ให้สัมภาษณ์)

“ตอนนี้บริษัทเราเข้าโครงการ Happy Workplace เขาก็จะทำกิจกรรมส่งเสริม
ความสุขตาม Happy 8 ครีบ ก็มีหลายกิจกรรมครีบ เช่น การเดินในระหว่าง
การพัก การแข่งขันกีฬาที่บ้านในไลน์ผลิตบ้าง...ดีครับทำให้เราเห็น
ความสำคัญของสุขภาพตัวเองมากขึ้น”

(ครอบครัวที่ 11 ให้สัมภาษณ์)

“บอกได้เลยว่าที่นี่มีกิจกรรมให้พนักงานได้ทำหลายอย่าง ตั้งแต่เรื่องของการ
ส่งเสริมการออกกำลังกาย การทำจิตอาสา เช่นการสร้างฝายมีชีวิต การ
ส่งเสริมเรื่องคุณธรรมจริยธรรม การพัฒนาทักษะในวิชาชีพ การทำกิจกรรม
5 ส เป็นต้น...”

(ครอบครัวที่ 13 ให้สัมภาษณ์)

เหล่านี้เป็นความรู้สึกและความคิดเห็นบางส่วนของพนักงานในฐานะ
ผู้เข้าร่วมกิจกรรมกับบริษัท ซึ่งส่วนใหญ่ให้ข้อมูลไปในทิศทางเดียวกัน ส่วนในฐานะผู้จัดก็มีความเห็น
สอดคล้องกัน นั่นก็คือพนักงานให้ความสนใจเพราะเป็นประโยชน์กับตัวพนักงานเอง

“เวลาเราจัดกิจกรรมพนักงานจะชอบนะค่ะ บางทีจะคอยมาถามว่า เดือนนี้จะมี
กิจกรรมอะไรให้ทำอีก แต่ก็ยอมรับว่าบางกิจกรรมที่เราทำ อาจจะไม่ได้
ครอบคลุมทุกคน เราจึงพยายามให้มีกิจกรรมหลายอย่าง เพื่อให้เขาได้เข้า
มาร่วมมากที่สุด บางคนก็อยากมาก แต่ติดภาระงานที่รับผิดชอบก็มา
ไม่ได้ แต่ถ้ามองภาพรวมก็ถือว่าพนักงานให้ความร่วมมือดี”

(นักสร้างสุขคนที่ 1 ให้สัมภาษณ์)

จะเห็นได้ว่า การออกแบบกิจกรรม ขณะทำงานได้มุ่งเน้นปลูกฝังเรื่อง
ระเบียบวินัย เรื่องความรับผิดชอบ ทั้งต่อตนเอง ต่อหน้าที่การงาน ต่อครอบครัว และต่อสังคม ซึ่งตรงกับ

พระบรมราโชวาทของพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช ในหลวงรัชกาลที่ 9 พระองค์ท่านได้พระราชทานโอวาท ในพิธีพระราชทานปริญญาบัตรของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เมื่อวันที่ 16 กรกฎาคม 2519 ความว่า

“การจะทำงานให้มีประสิทธิผลและดำเนินไปด้วยความราบรื่น จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องทำด้วยความรับผิดชอบอย่างสูง ไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง ไม่บิดเบือนจุดประสงค์ที่แท้จริงของงาน สำคัญที่สุดต้องเข้าใจความหมายของคำว่า **ความรับผิดชอบ** ให้ถูกต้อง”

(พระบรมราโชวาทพิธีพระราชทานปริญญาบัตร
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ 16 กรกฎาคม 2519)

พระบรมราโชวาทดังกล่าวนี้ สะท้อนถึงความสำคัญของการมีระเบียบวินัย และมีความรับผิดชอบเป็นอย่างดี เพราะการที่จะทำให้สมาชิกในครอบครัวอยู่ร่วมกันได้อย่างสงบสุข นั้น คนในครอบครัวต้องยึดถือปฏิบัติตามกฎหมายและกฎเกณฑ์ที่สังคมกำหนดขึ้น ควบคู่กับความมีระเบียบวินัยในการทำงานและการใช้ชีวิต ซึ่งหากขาดระเบียบวินัย ไม่มีความรับผิดชอบแล้ว อาจจะทำให้เกิดความสับสนวุ่นวายได้ ดังนั้น การส่งเสริมกิจกรรมที่ช่วยปลูกฝังด้านระเบียบวินัยและความรับผิดชอบให้แก่คนในองค์กรจึงเป็นสิ่งสำคัญที่ทุกฝ่ายต้องช่วยกันส่งเสริมเพื่อให้เกิดความสุขสงบเรียบร้อย อันจะส่งผลไปสู่ครอบครัวเช่นกัน

3) **เพิ่มพูนทักษะ ความรู้ ความเข้าใจ** ในการดูแลครอบครัว กิจกรรมที่ได้ดำเนินการ คณะทำงานสร้างสุขขององค์กรได้สอดแทรกเรื่ององค์ความรู้ในด้านการดูแลครอบครัวให้แก่พนักงาน ไว้ในพื้นที่ต่าง ๆ ภายในบริษัท เพื่อพัฒนาทักษะความรู้ ความเข้าใจ ทั้งในเรื่องการใช้ชีวิตและเรื่องการทำงาน ซึ่งมีกิจกรรมที่น่าสนใจได้แก่

มูมนมแม่ (Happy Brain, Happy Family) เป็นกิจกรรมที่ส่งเสริมให้แม่ได้เลี้ยงลูกด้วยนมแม่ โดยบริษัทได้จัดทำมูมนมแม่ไว้ภายในห้องพยาบาล เพื่อเปิดโอกาสให้พนักงานที่เพิ่งคลอดบุตรได้มาใช้บริการบีบน้ำนม โดยเตรียมตู้เย็นสำหรับแช่น้ำนมและถุงบรรจุน้ำนมไว้ให้พนักงานที่มาใช้บริการ นอกจากอุปกรณ์ที่บริษัทเตรียมไว้ให้แล้ว ยังได้มีการติดภาพโปสเตอร์ให้ความรู้เกี่ยวกับสารอาหารของนมแม่ วิธีการบีบนม การเก็บรักษา และวิธีการให้นมลูกที่ถูกต้อง ข้อมูลเหล่านี้เป็นประโยชน์สำหรับคุณแม่มีอู่ใหม่ทั้งหลาย

“ผมก็เข้าร่วมกิจกรรมทุกครั้งที่มีโอกาส ก็รู้สึกชอบนะ เพราะในแต่ละครั้งเราก็
จะได้เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ...”

(กรอบครีวที่ 2 ให้สัมภาษณ์)

“อย่างที่บอกครับว่านอกจากส่งเสริมเรื่องความเข้าใจ ความรัก ความอบอุ่นใน
การทำงานร่วมกันแล้ว ยังได้ความรู้ที่จะนำกลับไปใช้ที่บ้านอีกหลายอย่าง”

(กรอบครีวที่ 3 ให้สัมภาษณ์)

“ประทับใจที่บริษัทมีมุมมองแม่ให้พนักงานมาใช้บริการได้ ไม่ค่อยเห็นมีที่ไหนทำ ทำ
ให้แม่ที่เพิ่งคลอดลูกไม่ต้องกังวลเรื่องการบีบนมให้ลูกเลย”

(กรอบครีวที่ 5 ให้สัมภาษณ์)

“...เขาจะมีเอกสารให้เรากรอกรายละเอียดว่าเรามีวิธีการดูแลลูกให้มีความสุขได้
อย่าง ตรงนี้ถือว่าดี เรายังก็ได้แชร์ประสบการณ์ให้เพื่อนด้วย รวมถึงได้
เรียนรู้วิธีการเลี้ยงลูกจากเพื่อนๆ ด้วยเช่นกัน”

(กรอบครีวที่ 13 ให้สัมภาษณ์)

“พนักงานเข้ามาบอกเองว่าเขาดีใจที่องค์กรแห่งนี้ให้ความสำคัญกับการสร้างสุข
ในครอบครัวด้วย ทำให้เขาได้เทคนิคหรือความรู้ใหม่ๆ มาแบ่งปันคนใน
ครอบครัวได้ด้วยเช่นกัน ตรงนี้ที่ทีมงานก็ยิ้มแก้มปริแล้วค่ะ”

(นักสร้างสุขคนที่ 3 ให้สัมภาษณ์)

ในส่วนของกิจกรรมที่ส่งเสริมทักษะ ความรู้ ความเข้าใจเรื่องการดูแล
ครอบครัวนั้น ยังมีอีกหลายกิจกรรมที่ได้สอดแทรกองค์ความรู้ของการดูแลครอบครัว ซึ่งแฝงอยู่ใน
กิจกรรมอื่นๆ ที่บริษัทจัดให้แก่พนักงาน เช่น กิจกรรมแบ่งปันปันเธอ กิจกรรมที่เกี่ยวกับเรื่องของ Happy
Money เป็นต้น ทั้งนี้ ขึ้นอยู่กับทักษะการนำไปประยุกต์ใช้ของแต่ละครอบครัว

4) บริหารชีวิตการทำงานและชีวิตครอบครัวให้สมดุล กิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับ
การบริหารชีวิต บริษัทได้ดำเนินการในหลายเรื่องด้วยกัน ผู้บริหารถือว่าเรื่องนี้เป็นเรื่องใหญ่ที่จำเป็นต้อง
ส่งเสริมให้พนักงานได้มีทักษะในการใช้ชีวิตให้เกิดความสมดุล จนกลายเป็นนโยบายสำคัญที่ส่งต่อไปสู่
คณะทำงานสร้างสุของค์กร นั่นก็คือ **กิจกรรม 3 พ เพื่อความสุข** เป็นกิจกรรมที่ช่วยพนักงานในเรื่องการ

ลดภาระหนี้สิน เพื่อบรรเทาความเดือดร้อนของพนักงานรวมทั้งครอบครัวของพนักงานที่มีปัญหาเรื่องหนี้สิน โดยแบ่งวิธีดำเนินการเป็น 3 ระยะคือ

ระยะที่ 1 พันทุกข์ โดยการพักดอกเบี้ยราคาแพง ซึ่งบริษัทจะติดต่อธนาคาร ออมสินในการปล่อยสินเชื่อให้กับพนักงาน เพื่อให้พนักงานสามารถปลดหนี้ในระบบได้

ระยะที่ 2 พอเพียง เป็นระยะที่ฝึกให้พนักงานมีวินัยทางการเงิน แนะนำวิธีการทำบัญชีรายรับ-รายจ่าย อบรมให้ความรู้แนวการดำเนินชีวิตตามแนวเศรษฐกิจพอเพียง เพื่อให้พนักงานมีการประเมินและวางแผนการใช้จ่าย รู้จักพอเพียงไม่กลับไปเป็นหนี้ในระบบอีก

ระยะที่ 3 เพิ่มสุข พัฒนารายได้ เป็นช่วงของการบำรุงสุข โดยการสอนให้พนักงานทำอาชีพเสริม รวมทั้งส่งเสริมให้ครอบครัวพนักงานที่สนใจได้ฝึกฝนเพื่อหารายได้เพิ่ม และส่งเสริมการสร้างวินัยในการออม เพื่อให้มีความมั่นคงทางการเงิน ดังเช่นที่ผู้บริหารสะท้อนเหตุการณ์ใน ส่วนนี้ให้ฟังว่า...

“คณะทำงานสร้างสุข ได้สำรวจพบว่า พนักงานมีปัญหาด้านหนี้สินครัวเรือนกันมาก ซึ่งการแบกรับภาระดอกเบี้ยเงินกู้ในระบบที่มีอัตราสูงมากต่อเดือน อย่างนี้ เป็นปัญหาด้านเศรษฐกิจและเป็นสาเหตุการทะเลาะเบาะแว้งของสมาชิกในครอบครัว เกิดผลกระทบต่อปัญหาของเด็กวัยรุ่นและสังคม บริษัท ตรีทิ การ์เมนต์ ได้ช่วยแบ่งเบาภาระดอกเบี้ยเงินกู้ในระบบโดยใช้โครงการ 3 พ เพิ่มสุข ให้ธนาคารพาณิชย์มาปลดภาระหนี้ในระบบและช่วยอบรมให้ความรู้ด้วยหลักของปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง และให้เกิดวินัยทางการเงิน ตลอดจนการส่งเสริมทักษะวิชาชีพเพื่อหารายได้เสริม”

(ผู้บริหาร ให้สัมภาษณ์)

“เรายังจัดกิจกรรมที่ช่วยบริหารชีวิตการทำงานและชีวิตครอบครัวให้เกิดความสมดุลกันด้วย เช่น การส่งเสริมให้พนักงานทำบัญชีครัวเรือน การจัดกิจกรรมให้พนักงานได้ทำบุญในวันสำคัญต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นวันวัฒนธรรมไทยหรือวันวัฒนธรรมพม่า เราก็ให้ความสำคัญเหมือนกัน...”

(นักสร้างสุขคนที่ 2 ให้สัมภาษณ์)

กล่าวโดยสรุป กิจกรรมที่บริษัทได้ดำเนินการผ่านคณะทำงานนักสร้างสุข มีลักษณะที่สำคัญ คือเป็นเรื่องการส่งเสริมความรักความสัมพันธ์ในครอบครัว ส่งเสริมการมีวินัย มี

ความรับผิดชอบต่อตนเองและครอบครัว โดยสอดแทรกองค์ความรู้ต่าง ๆ ที่สนับสนุนการส่งเสริมความสุขของครอบครัว เป้าหมายสำคัญคือ ต้องการให้พนักงานสามารถจัดสมดุลชีวิต ด้วยตระหนักถึงคุณค่าการส่งเสริมความสุขของครอบครัว ให้สมาชิกในครอบครัวมีความเป็นมืออาชีพในการทำงาน มีศีลธรรมอันดีงามในการดำเนินชีวิต มีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดี มีครอบครัวที่อบอุ่น และมีความรักความเอื้ออาทรต่อสังคม

2.2 ผลที่เกิดขึ้นจากการส่งเสริมความสุขของครอบครัว

ผลจากการศึกษาในเรื่องการส่งเสริมความสุขของครอบครัวครั้งนี้ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์แยกออกเป็น 3 กลุ่ม คือผลที่เกิดขึ้นแก่ตัวพนักงาน ผลที่เกิดขึ้นแก่ครอบครัวพนักงาน และผลที่เกิดขึ้นแก่องค์กร ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

2.2.1 ผลที่เกิดขึ้นแก่ตัวพนักงาน

ผลที่เกิดขึ้นกับพนักงานในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ พบว่า พนักงานที่ได้เข้าร่วมกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง สามารถลดความกังวลจากปัญหาครอบครัว รู้สึกถึงความรักความอบอุ่น เกิดบรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตร ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความพร้อมและมีความพึงพอใจต่อการสนับสนุนขององค์กร รวมทั้งมีความสามารถในการจัดสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตครอบครัวได้ดีขึ้น ซึ่งมีแรงจูงใจที่สำคัญ คือ การเห็นประโยชน์ หรือเห็นความสำคัญของกิจกรรมที่องค์กรจัด เพราะกิจกรรมที่ทีมงานออกแบบขึ้น เป็นไปเพื่อประโยชน์ของพนักงานและครอบครัวอย่างแท้จริง ถ้าหากกิจกรรมที่องค์กรจัดไม่ได้มีประโยชน์ในการพัฒนาศักยภาพ หรือในการส่งเสริมคุณภาพชีวิต พนักงานก็ไม่สนใจเข้าร่วมอย่างแน่นอน ดังคำกล่าวของครอบครัวเหล่านี้ว่า...

“เวลาที่เขาจัดกิจกรรมที่เกี่ยวกับวันพ่อ วันแม่ ความรู้สึกที่มีต่อลูกมันเป็นแรงจูงใจที่สำคัญเลย มันทำให้เราหันมาคิดถึงความรู้สึกของลูกขึ้นมาทุกครั้ง ทุกวันนี้ก็พยายามทำทุกอย่างที่จะช่วยชดเชยในสิ่งที่ลูกเราขาดไป ก็รู้ว่ามันไม่สามารถทดแทนได้ทั้งหมด แต่อย่างน้อยก็ทำให้ลูกเรารู้สึกดี...”

(ครอบครัวที่ 8 ให้สัมภาษณ์)

“บางครั้งเวลาเขาจัดกิจกรรมกลางวัน เพื่อน ๆ ก็มักจะชวนไปร่วม บางทีเขาก็มาชวนไปช่วยเตรียมสถานที่สำหรับการทำกิจกรรมร่วมกับทีมนักสร้างสุขด้วย”

(ครอบครัวที่ 10 ให้สัมภาษณ์)

“...ผมเองก็สนใจเข้าร่วมส่งรูปภาพของครอบครัวเข้าประกวดด้วย และที่เขาจัดงานนี้ก็ร่วมซื้อดอกไม้เพื่อช่วยเหลือกิจกรรมที่เขาจะนำรายได้ไปช่วยเหลือผู้ยากไร้...”

(ครอบครัวที่ 11 ให้สัมภาษณ์)

“ที่นี่เขามีกิจกรรมทำกับพนักงานตลอด มีหลายโครงการ ผมก็ได้เข้าร่วมบ้าง ไม่ได้เข้าร่วมบ้าง แล้วแต่เวลาจะอำนวย เวลาทำกิจกรรมก็ดีนะ ทำให้เกิดความรัก ความอบอุ่นกันดี”

(ครอบครัวที่ 12 ให้สัมภาษณ์)

ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับตัวพนักงานนี้ ถือว่าเป็นสิ่งสำคัญที่สุด เพราะพนักงานคือหัวใจหลักในการพัฒนาองค์กร หากพนักงานได้รับการดูแลที่ดีจากองค์กร เขาก็จะมีความพร้อมทั้งร่างกายและจิตใจ ทำตามเป้าหมายขององค์กร เป็นความสัมพันธ์ที่มีลักษณะพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน กล่าวคือพนักงานก็ต้องอาศัยความเอื้อเฟื้อ ความเกื้อหนุนจากองค์กรเพื่อให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ในขณะที่ตัวองค์กรเองก็ต้องอาศัยความมุ่งมั่น ตั้งใจ ความทุ่มเทจากพนักงาน เพื่อสร้างความเติบโตทางธุรกิจ เมื่อทั้งสองฝ่ายได้สนองต่อกันอย่างจริงจัง ก็เกิดบรรยากาศการอยู่ร่วมกันอย่างสมานฉันท์

2.2.2 ผลที่เกิดขึ้นแก่ครอบครัว

ผลจากการเข้าร่วมกิจกรรมส่งเสริมความสุขครอบครัว พบว่า ครอบครัวของพนักงานมีความพึงพอใจต่อองค์กรมาก ที่องค์กรเห็นความสำคัญของคนในครอบครัวด้วย องค์กรความรู้หรือวิธีการต่าง ๆ ที่ได้รับการเข้าร่วมกิจกรรม ทำให้เกิดความรัก ความอบอุ่นภายในครอบครัวมากขึ้น รวมทั้งช่วยสนับสนุนให้เกิดความรักความผูกพันระหว่างครอบครัวของพนักงานกับองค์กรได้มากยิ่งขึ้น สังเกตได้จากการชักชวนให้ญาติพี่น้องหรือคนในครอบครัวเข้ามาทำงานร่วมกับองค์กรแห่งนี้ ดังคำกล่าวของครอบครัวศึกษาครั้งนี้ว่า...

“ที่ผ่านมามีผมและภรรยาที่นำแนวทางการทำกิจกรรมแบบที่บริษัทจัดให้เราไปใช้กับลูกที่บ้านด้วยเช่นกัน อย่างเช่นกิจกรรมที่เน้นสนุกสนาน ไม่เครียด การเต้นการร้องเพลงอะไรพวกนี้ ลูกก็ชอบที่เห็นเราแสดงออกแบบนี้ ครอบครัวบรรยากาศในครอบครัวก็ดี ถือว่ามีความสุขไปอีกแบบหนึ่ง บางครั้งก็ได้กอดลูกบ้าง ก็เป็นกิจกรรมที่ดี ทำให้รู้สึกได้ถึงความรักความอบอุ่นในครอบครัว”

(ครอบครัวที่ 1 ให้สัมภาษณ์)

“ถึงแม้ว่าลูกยังไม่เคยมาที่นี่แต่เขาก็ชอบที่จะให้พ่อแม่ทำงานที่นี้ เวลาที่มีกิจกรรมแบบนี้เขาก็จะให้ความร่วมมือดีมาก มีความกระตือรือร้นที่จะช่วยทำกิจกรรมแบบนี้ เราก็รู้สึกมีความสุขที่ลูกเป็นอย่างนี้ ต้องขอบคุณบริษัทที่มีกิจกรรมดี ๆ แบบนี้ให้ลูกของเราได้มีส่วนร่วม”

(ครอบครัวที่ 2 ให้สัมภาษณ์)

“ชอบกิจกรรมวันเด็ก บริษัทให้พนักงานหยุดงานเพื่อให้พาลูกเที่ยวได้ด้วยกัน เขาจะให้เราได้ใช้เวลาอยู่กับครอบครัว ก็รู้สึกดีที่บริษัทหยุดโดยที่เราไม่ต้องลา งาน ไม่ต้องขาดงานอะไรทั้งสิ้น ที่นี้เขาไม่ได้จัดงานวันเด็กแต่จะมีกล่องรับบริจาคตุ๊กตา หรือสิ่งของ เพื่อนำไปบริจาคให้เด็กยากไร้ในพื้นที่แถบชายแดน”

(ครอบครัวที่ 3 ให้สัมภาษณ์)

“...ช่วยได้เยอะเลยคะ ช่วยส่งเสริมเรื่องความเข้าใจความรัก ความอบอุ่นแล้ว ยังได้ความรู้ที่จะนำกลับไปใช้ที่บ้านอีกหลายอย่าง โดยเฉพาะวิชานวดกดจุดที่ทำให้ไม่อยากบุหรี่ นำไปใช้กับแฟนแล้วรู้สึกว่แฟนก็ชอบ เพราะเราอยากให้เขาเลิกบุหรี่อยู่แล้ว”

(ครอบครัวที่ 4 ให้สัมภาษณ์)

“ที่ผ่านมาก็ได้นำแนวทางนี้ไปใช้กับลูกที่บ้านด้วยเช่นกัน ลูกก็ชอบ... ครอบครัวที่มีความสุขไปอีกแบบหนึ่ง ...บางครั้งก็ได้กอดลูกบ้าง ก็เป็นกิจกรรมที่ดี ทำให้รู้สึกได้ถึงความรักความอบอุ่นในครอบครัว”

(ครอบครัวที่ 5 ให้สัมภาษณ์)

“กิจกรรมที่ทำแล้วรู้สึกได้ถึงประโยชน์ที่เกิดขึ้นกับครอบครัว ก็จะเป็นกิจกรรมที่ทำในช่วงวันพ่อ วันแม่ครับ ให้ลูกได้วาดรูปครอบครัว วาดรูปพ่อแม่ ก็ดีครับ ทำให้เราเห็นความคิดของลูกเราว่าเขามองภาพครอบครัวอย่างไร และทำให้ลูกได้มีส่วนร่วม กับกิจกรรมนี้ด้วย อันที่จริงก็ไม่ได้คาดหวังรางวัลอะไร เพียงแต่อยากให้ลูกได้ภาคภูมิใจในผลงานของตนเองมากกว่า รางวัลจะได้หรือไม่มันไม่ได้กังวลแต่สิ่งที่เราได้คือความอบอุ่นระหว่างเรากับลูก ได้

เห็นพัฒนาการของเขาเป็นไปในทิศทางที่เราคาดหวังแค่นี้ก็สุขใจแล้ว เราก็รู้สึกมีความสุขที่ลูกเป็นอย่างนี้ ต้องขอบคุณบริษัทที่มีกิจกรรมดี ๆ แบบนี้ให้ลูกของเราได้มีส่วนร่วม”

(ครอบครัวที่ 8 ให้สัมภาษณ์)

“บางครั้งเราไม่ค่อยมีเวลาทำให้กับครอบครัวแต่ที่นี้ได้กระตุ้นให้เราทำ อย่างเช่น การส่งรูปประกวดครอบครัวอบอุ่น บางทีเรามีเราถ่ายรูป แบบนี้ไว้เยอะเหมือนกัน แต่ที่ผ่านมาแทบจะไม่ได้เอารูปไปทำอะไรเลย มีบ้างบางครั้งที่เราไปเปิดดูแต่ก็นาน ๆ ที พอบริษัทมีกิจกรรมแบบนี้ทำให้เราต้องไปหารูปเก่า ๆ มาร่วมกิจกรรมเห็นบางคนไปถ่ายกันใหม่ เพื่อจะให้เข้ากับบรรยากาศของกิจกรรมที่จะส่งประกวด ก็ทำให้รู้สึกอบอุ่น”

(ครอบครัวที่ 11 ให้สัมภาษณ์)

“หลายคนมาเล่าให้ฟังว่าเขาเข้าใจลูกมากขึ้น กิจกรรมที่ได้ไปจากบริษัทนำไปทำกับลูกแล้วลูกชอบ เขาก็รู้สึกดีใจที่ได้เห็นรอยยิ้ม ได้เห็นความสุขของคนในครอบครัว มันก็ทำให้มีกำลังใจมาทำงานนะ”

(นักสร้างสุขคนที่ 3 ให้สัมภาษณ์)

จะเห็นได้ว่าในมุมมองของพนักงานที่เข้าร่วมกิจกรรม ส่วนใหญ่จะกล่าวถึงประโยชน์ที่ครอบครัวของตัวเองจะได้รับจากการเข้าร่วมทำกิจกรรมกับบริษัท โดยเฉพาะอย่างยิ่งประโยชน์ที่เกิดขึ้นกับลูก ซึ่งสะท้อนออกมาชัดเจนในด้านการสร้างสัมพันธภาพระหว่างสมาชิกในครอบครัวให้มีความสุขมากขึ้น มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน มีทักษะความรู้ในการดำรงชีวิตที่เหมาะสม มีสุขภาพกายสุขภาพจิตที่ดี มีความรักความอบอุ่นภายในครอบครัว รู้สึกถึงความมั่นคงและความปลอดภัยในการใช้ชีวิตครอบครัว

2.2.3 ผลที่เกิดขึ้นแก่องค์กร

จากการศึกษาพบว่า การส่งเสริมความสุขของครอบครัว นอกจากจะทำให้ครอบครัวพนักงานเป็นครอบครัวที่มีความสุขแล้ว การดำเนินการดังกล่าวยังเป็นวิธีหนึ่งที่ช่วยสร้างความผูกพันระหว่างครอบครัวพนักงานและองค์กรเป็นอย่างดี พนักงานรู้สึกได้ว่าเขาได้รับความรักความเอาใจใส่จากองค์กร เขาก็จะมีความผูกพันกับองค์กรและตั้งใจทำหน้าที่ของตนเพื่อองค์กร ส่งผลให้ผลผลิตขององค์กร (productivity) เพิ่มขึ้น ช่วยลดปัญหาต่าง ๆ ที่เป็นสาเหตุมาจากคน เช่น ช่วยลดอัตรา

การลาออกของพนักงาน องค์กรได้รับการยอมรับจากลูกค้าหรือผู้รับบริการ และสามารถดึงดูดบุคลากรที่มีทักษะความรู้ความสามารถสูงเข้าร่วมงาน เพราะเห็นว่าองค์กรแห่งนี้ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตพนักงานและครอบครัวของพนักงาน ด้วยความจริงใจ ทำให้พนักงานมีความเชื่อมั่นต่อระบบการดูแลพนักงานขององค์กร ความเชื่อมั่นของพนักงานที่มีต่อองค์กรจะเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและมีความไว้วางใจการอยู่ร่วมกัน ซึ่งผู้บริหารและนักสร้างสุข ได้สะท้อนมุมมองเกี่ยวกับประโยชน์จากการส่งเสริมความสุขของครอบครัวว่า...

“...อันนี้เราสามารถประเมินได้จากการจัดกิจกรรมของเราเองด้วย ทุกกิจกรรมที่เราจัด พบว่าได้รับการตอบรับที่ดี พนักงานมีส่วนร่วมและตระหนักถึงความสำคัญของบุคคลในครอบครัวมากขึ้น ถือว่าผลตอบรับเป็นไปในทิศทางบวกค่อนข้างมาก”

(นักสร้างสุขคนที่ 1 ให้สัมภาษณ์)

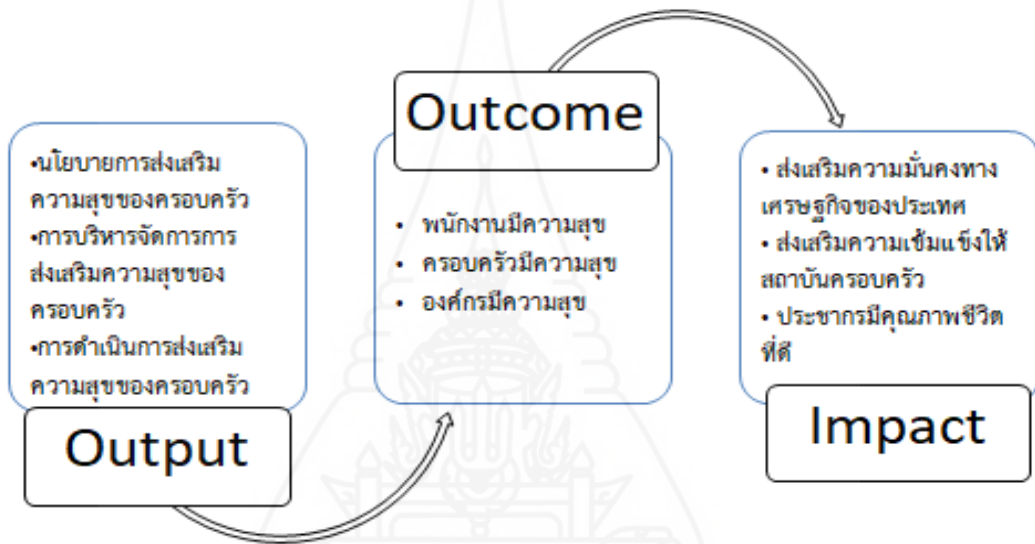
“ขอยกตัวอย่างตัวเองนะ ทำงานอยู่ที่นี่มา 9 ปีแล้ว และก็ทำกิจกรรมร่วมกิจกรรมมาตลอด ก็รู้สึกมีความสุขดี ไม่ได้คิดที่จะลาออกจากที่นี่เลย”

(นักสร้างสุขคนที่ 2 ให้สัมภาษณ์)

“หลังจากที่เราทำการประเมินในด้านความสุขครอบครัว พบว่ามีการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น แต่สิ่งที่เราเห็นชัดที่สุดในที่ประชุมขณะทำงาน คือบอร์ดมองเห็นเลยว่าการเปลี่ยนแปลงทางด้านผลผลิตในปีที่เราทำประสบความสำเร็จมากที่สุดคือปี 2002-2003 ช่วงที่เราได้ผลผลิตที่มีกำไรสูงกว่าในรอบ 7 ปีคือเปลี่ยนจากขาดทุนเป็นกำไร โดยเฉพาะอย่างยิ่งในช่วงนั้นเป็นช่วงที่มีการปรับค่าจ้างขึ้นต่ำอย่างก้าวกระโดด ซึ่งมีผลกระทบอย่างสูงเดือนเมษายนเดือนนั้นพอปรับค่าจ้างขึ้นต่ำปุ๊บ ก็จะขาดทุนทันที แต่หลังจากที่เราเอาเรื่องกิจกรรมที่เราทำตามแนวทาง Happy 8 ขึ้นมาพนักงานมีส่วนร่วม กิจกรรมต่างๆที่เราทำ ซึ่งทำให้พนักงานมีความสุขมาก คุณภาพชีวิตของพนักงานและครอบครัวของเขาดีขึ้น อย่างที่บอกเราทำจากวิกฤตขาดทุนให้มีกำไรแม้จะอยู่ในช่วงปรับค่าจ้างขึ้นต่ำ ทำให้เกิดการยอมรับจากผู้บริหารญี่ปุ่นอย่างมาก...”

(ผู้บริหาร ให้สัมภาษณ์)

คำพูดเหล่านี้ เป็นสิ่งที่จะยืนยัน ได้ชัดเจนถึงผลลัพธ์การส่งเสริมความสุขของครอบครัวที่ส่งผลโดยตรงต่อความเจริญเติบโตขององค์กร ดังนั้น หากจะทำให้องค์กรมีความเข้มแข็ง กลายเป็นครอบครัวใหญ่ที่มีความเข้มแข็ง ครอบครัวส่วนย่อยของพนักงานต้องมีความเข้มแข็งด้วยเช่นกัน เพราะหากพนักงานมีปัญหาครอบครัว เขาก็คงไม่มีกำลังใจในการสร้างความเข้มแข็งให้องค์กรได้อย่างแน่นอน ด้วยเหตุนี้องค์กรจึงต้องมีบทบาทในการส่งเสริมความสุขให้ครอบครัวของพนักงานด้วย ซึ่งสามารถนำเสนอในรูปแบบแผนภาพการส่งเสริมความสุขของครอบครัวได้ดังนี้



ภาพที่ 4.15 แสดงถึงความเชื่อมโยงของการส่งเสริมความสุขของครอบครัว

ข้อมูลจากแผนภาพที่ 4.15 นี้ แสดงให้เห็นกระบวนการส่งเสริมความสุขของครอบครัว โดยเริ่มตั้งแต่การกำหนดนโยบายจากฝ่ายบริหาร นำไปสู่การบริหารจัดการซึ่งมีกลไกที่สำคัญคือการพัฒนาคณะทำงานนักสร้างสุขและการทำแผนการดำเนินงานที่ชัดเจน สุดท้ายคือคณะทำงานดำเนินงานตามแผนตามที่กำหนดไว้ จนเกิดเป็นผลลัพธ์ความสุขทั้งระดับบุคคล ระดับครอบครัว และระดับองค์กร การดำเนินงานดังกล่าวได้สร้างคุณประโยชน์ที่สำคัญ นั่นก็คือ การสร้างความมั่นคงทางเศรษฐกิจ การสร้างความเข้มแข็งของครอบครัวและช่วยยกระดับคุณภาพชีวิตของประชากรให้ดีขึ้น

ตอนที่ 3 ผลการสังเคราะห์การส่งเสริมความสุขของครอบครัวในองค์กรสุขภาวะ

ผู้วิจัยสังเคราะห์ข้อมูลการส่งเสริมความสุขของครอบครัวพนักงานในองค์กรสุขภาวะตามกรอบแนวคิดการวิจัยและผลการวิเคราะห์ข้อมูล ที่ได้ศึกษาจากผู้ให้ข้อมูลหลัก 3 กลุ่ม ได้แก่ ผู้บริหารองค์กร นักสร้างสุของค์กร และครอบครัวพนักงานในองค์กร ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

3.1 ผู้บริหารองค์กร

ในการดำเนินงานส่งเสริมความสุขของครอบครัวพนักงานในองค์กรสุขภาวนั้น ผู้ที่มีบทบาทสำคัญเป็นอันดับแรก คือผู้บริหารองค์กร เพราะเป็นผู้มีอำนาจในการตัดสินใจสนับสนุนหรือไม่สนับสนุนกิจกรรมด้านการส่งเสริมความสุขของครอบครัว ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยพบว่า คุณลักษณะที่สำคัญของผู้บริหาร คือการเห็นคุณค่าความสุขของครอบครัวพนักงาน รวมทั้งการใส่ใจ ห่วงใย คุณภาพชีวิตของคนทำงาน ซึ่งสามารถประมวลคุณลักษณะที่สำคัญของผู้บริหาร ได้ดังนี้

3.1.1 หลักคิดการส่งเสริมความสุขของครอบครัว

หลักคิดสำคัญในการดำเนินธุรกิจ คือเรื่องของการพัฒนาคนให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความพร้อมในการทำงาน เพราะเชื่อว่าเมื่อคนได้รับการพัฒนาและส่งเสริมให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี ย่อมสามารถถ่ายทอด ทูมเทพลังกาย พลังใจและความสามารถที่ไร้ขีดจำกัดของมนุษย์ออกมาได้ ในการพัฒนาคนนั้น ผู้บริหาร ไม่ได้ให้ความสำคัญแก่พนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรเท่านั้น แต่ได้ให้ความสำคัญไปถึงครอบครัวพนักงานด้วย จึงได้กำหนดเป็นนโยบายหลักในการส่งเสริมความสุขของครอบครัวควบคู่ไปกับการส่งเสริมความสุขด้านอื่น ๆ เนื่องจากผู้บริหารมองว่าในเมื่อพนักงานใช้เวลาในการทำงานมากกว่าการพักผ่อนอยู่ที่บ้าน หากพนักงานทำงานแล้วไม่มีความสุข เขาก็คงทำงานอยู่กับบริษัทได้ไม่นาน จึงพยายามปรับเปลี่ยนสภาพแวดล้อมและบรรยากาศต่าง ๆ ที่ส่งเสริมให้เป็นแบบบรรยากาศของครอบครัว จึงเป็นที่มาของสโลแกนที่ว่า “**รัก ครอบครัวใหญ่หัวใจเดียวกัน**”

“...เมื่อก่อนนี้เรามักจะคิดว่าเราจากบ้านมาแล้วมาอยู่ที่นี่ ที่นี้เป็นบ้านหลังที่สอง แต่สภาพความเป็นจริงทุกคนยอมรับว่าเราใช้ชีวิตอยู่ในโรงงานมากกว่าอยู่ที่บ้าน เราก็เลยบอกว่าที่นี่เป็นบ้านหลังที่หนึ่ง เราต่างคนต่างมาจากคนละบ้าน เรามาอยู่บ้านหลังใหญ่ ในเมื่อเราอยู่ในบ้านหลังเดียวกันเป็นครอบครัวใหญ่ คำว่าหัวใจเดียวกันนี้คือเราต้องการให้ทุกคนหลอมรวมหัวใจเข้ามาอยู่ในวัฒนธรรมองค์กรด้วยกัน มุ่งมั่นช่วยกันทำให้ที่นี่เป็นครอบครัว อยู่กันแบบพี่น้องแล้วเราก็มีเป้าหมายเดียวกัน”

(ผู้บริหาร ให้สัมภาษณ์)

แต่การจะทำให้ครอบครัวใหญ่มีความสุขได้นั้น จำเป็นจะต้องพัฒนาส่งเสริมให้ครอบครัวย่อย ซึ่งเป็นครอบครัวของพนักงานต้องมีความสุขด้วย เพราะเชื่อว่าหากครอบครัวย่อยไม่มีความสุข มีหนี้สิน มีความขัดแย้ง มีความแตกแยก ครอบครัวใหญ่ก็ไม้อาจมีความสุขได้ ดังนั้น การส่งเสริมความสุขของครอบครัวพนักงานจึงต้องดำเนินการควบคู่กันไป

“...หากพนักงานมีปัญหาครอบครัว เขาก็คงไม่มีกำลังใจในการสร้างความเข้มแข็งให้องค์กรได้ ดังนั้น เราในฐานะที่เป็นหน่วยงานดูแลเขาต้องมีบทบาทในการส่งเสริมความสุขให้ครอบครัวของพนักงานด้วย เพราะครอบครัวที่มีปัญหา มีความทุกข์ย่ำมับันทอนสมาธิและสติในการทำงาน มีภาวะเครียดสะสมซึ่งเป็นเหตุให้ไม่สามารถใช้ศักยภาพของตนเองได้เต็มที่ ซึ่งจะเกิดผลเสียต่อผลิตภาพโดยรวม”

(ผู้บริหาร ให้สัมภาษณ์)

กล่าวโดยสรุปแล้ว หลักคิดที่สำคัญของผู้บริหารคือ 1) การเห็นความสำคัญของการพัฒนาคุณภาพชีวิตคนทำงานให้มีความเพียงพอและเหมาะสมกับวิถีชีวิตในปัจจุบัน 2) การให้คุณค่าความสุขของครอบครัว เพราะหากพนักงานมีความสุขจากที่บ้านจะส่งเสริมผลการปฏิบัติงานในที่ทำงานหรือมีความสุขในการทำงานไปด้วย 3) การสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งความสุข เป็นการสร้างความเชื่อมั่นและศรัทธาในการอยู่ร่วมกันแบบครอบครัว จนเกิดเป็นวิถีเฉพาะขององค์กรกลายเป็นองค์กรแห่งความสุข

3.1.2 การสนับสนุนกิจกรรมสร้างสุขของครอบครัว

จากแนวคิด เกิดเป็นนโยบายขององค์กร ซึ่งนำไปสู่การปฏิบัติ เพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรสุขภาวะ เพื่อให้นโยบายการส่งเสริมความสุขของครอบครัวมีแนวทางปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม ผู้บริหารต้องให้การสนับสนุนในด้านต่าง ๆ ที่เป็นองค์ประกอบในการดำเนินงานส่งเสริมความสุข จากการศึกษาพบว่า องค์กรแห่งนี้ ได้ใช้หลักของ 4M ได้แก่ Man Money Material และ Method ในการขับเคลื่อนองค์กรด้วย ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1) คน (Man) หรือคณะทำงานนักสร้างสุของค์กร ซึ่งถือว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุด เพราะหากผู้บริหารไม่ให้การสนับสนุนคนในการนำนโยบายมาสู่การปฏิบัติก็ไม่อาจจะเกิดกิจกรรมสร้างสุขได้ จึงได้ตั้งคณะทำงานนักสร้างสุขประจำองค์กรขึ้น

2) เงิน (Money) การจัดสรรงบประมาณดำเนินการประจำปีก็เป็นปัจจัยในการทำกิจกรรมสร้างสุข เพราะกิจกรรมบางอย่างจำเป็นต้องใช้งบประมาณ น้อยบ้าง มากบ้าง ขึ้นอยู่กับคณะทำงานในการออกแบบกิจกรรมแต่ละครั้ง ซึ่งจะอยู่ในรอบการพิจารณาของปีของบริษัท

3) วัสดุหรือวัตถุดิบ (Material) การสนับสนุนวัสดุ อุปกรณ์ หรือทรัพยากรของบริษัท ก็มีส่วนสำคัญที่จะทำให้การจัดกิจกรรมแต่ละครั้งประสบความสำเร็จ รวมทั้งพื้นที่และเวลาในการทำกิจกรรม เพราะสิ่งเหล่านี้ถือว่าเป็นทรัพยากรของบริษัททั้งหมด หากผู้บริหารไม่ให้การสนับสนุนการทำกิจกรรมก็เกิดขึ้นได้ยาก

4) วิธีปฏิบัติงาน (Method) สุดท้ายคือการสนับสนุนกระบวนการปฏิบัติงานในแต่ละขั้นตอนของการทำกิจกรรมคณะทำงานต้องวางแผน และมีอำนาจในการควบคุมความเรียบร้อย ซึ่งส่วนนี้ต้องได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารเช่นกัน รวมทั้งการมีแนวทางในการพัฒนาคณะทำงานให้เป็นผู้มีอาชีพ

ทั้ง 4 ประการนี้ เป็นสิ่งที่ผู้บริหารให้การสนับสนุน จึงก่อให้เกิดเป็นกิจกรรมส่งเสริมความสุขของครอบครัว ที่จะช่วยส่งเสริมบรรยากาศการทำงานของคนในองค์กรให้มีความสุข รวมทั้งส่งเสริมความรักความอบอุ่นแก่สมาชิกภายในครอบครัวให้มีเพิ่มมากขึ้น โดยดำเนินการผ่านกิจกรรมและโครงการต่าง ๆ ที่เป็นการสร้างบรรยากาศการอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข

“เราต้องการให้พนักงานที่อยู่ในองค์กรแห่งนี้มีความสุขกับการทำงาน ให้เขาเกิดความรู้สึกว่าเหมือนได้ทำงานที่บ้านของตนเอง บริษัทจึงสนับสนุนให้มีกิจกรรมส่งเสริมความสุขครอบครัว...”

(ผู้บริหาร ให้สัมภาษณ์)

3.1.3 การบริหารแบบการมีส่วนร่วม

หลักปฏิบัติที่สำคัญอีกประการของผู้บริหาร บริษัท ตรี การ์เมนต์ จำกัด นั่นคือเรื่องการบริหารแบบมีส่วนร่วม ตลอดระยะเวลาที่ผ่านมา ผู้บริหารได้ให้ความสำคัญกับการทำกิจกรรมสร้างสุขมาก มีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมกับพนักงานอย่างเต็มที่ ผู้บริหารโดยทั่วไปมักจะไปร่วมกิจกรรมเฉพาะตอนกล่าวเปิดงานหรือหลังจากเสร็จสิ้นกิจกรรมแล้วไปกล่าวเปิดงานเท่านั้น แต่สำหรับขององค์กรแห่งนี้ ผู้บริหารได้เข้าร่วมเรียนรู้ ร่วมทำกิจกรรมกับพนักงานด้วยอย่างไม่ถือตัว พนักงานก็รู้สึกถึงความตั้งใจ ความจริงใจของผู้บริหารที่มีความปรารถนาดีอยากให้ครอบครัวพนักงานมีความสุขอย่างแท้จริง ทำให้ลดช่องว่างระหว่างผู้บริหารและพนักงานได้เป็นอย่างดี เป็นหลักการบริหารแบบมี

ส่วนร่วม ถือว่าเป็นแบบอย่างที่ดีที่ทำให้เกิดความไว้วางใจ สามารถพูดคุยด้วยได้สนิทใจ ผู้บริหารเองก็เข้าใจความต้องการของพนักงานได้มากขึ้น

“ตั้งแต่ผมมาเริ่มงานกับบริษัทนี้ ผมพยายามที่จะศึกษาบริบทคนแต่ละคนว่าคิด
 ยังไง หัวหน้าคิดยังไง พยายามเข้าไปคลุกคลีกับพนักงานว่าแต่ละคนเค้าคิด
 ยังไงกับองค์กร เราก็พบปัญหาหลายๆ อย่าง”

(ผู้บริหาร ให้สัมภาษณ์)

การเข้าถึงพนักงานในลักษณะนี้ทำให้ทราบปัญหาที่แท้จริง และเข้าใจถึงความต้องการของพนักงาน เมื่อมีข้อมูลของปัญหาที่เกิดขึ้นก็นำไปสู่แนวทางแก้ปัญหาแบบองค์รวม โดยมีพนักงานเป็นศูนย์กลาง ซึ่งเป็นการแก้ปัญหาที่ตรงจุด จนเกิดเป็นความไว้วางใจ ความเชื่อมั่นศรัทธาที่มีต่อกันและกัน

3.2 นักสร้างสุขขององค์กร

นักสร้างสุขขององค์กร ที่พร้อมกันในรูปของคณะทำงาน ถือว่าเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนกิจกรรมสร้างสุขของครอบครัว ผู้วิจัยได้ประมวลคุณสมบัติที่สำคัญได้ดังนี้

3.2.1 หลักคิดในการดำเนินงานสร้างสุข

หลักคิดที่สำคัญของคณะทำงานในการดำเนินงานส่งเสริมความสุขของครอบครัว นั่นก็คือ ความรัก ความปรารถนาดี ที่อยากเห็นเพื่อนร่วมงานทำงานอย่างมีความสุข ไม่มีความกังวลเรื่องครอบครัว นักสร้างสุขถือว่าเป็นผู้ใกล้ชิดกับพนักงานมากที่สุด ดังนั้น จะรู้เรื่องราวความเป็นไปของพนักงานเป็นอย่างดี ทั้งในส่วนที่เป็นความสุข และความทุกข์ของพนักงาน ในอีกบทบาทหนึ่งก็คือเป็นเพื่อนร่วมงานด้วยกัน ด้วยเหตุนี้ นักสร้างสุขจึงเข้าใจความรู้สึกและความต้องการเพื่อนพนักงานเป็นอย่างดี จึงอาสาทำงานตรงนี้เพิ่มความเต็มใจ

“...บทบาทที่ตนเองรับผิดชอบอยู่ตอนนี้ก็รู้สึกดีนะ มีความสุขที่ได้ทำประโยชน์ให้เพื่อนๆ พนักงาน แล้วก็ชอบที่ได้เห็นรอยยิ้มของเพื่อนพนักงาน มันทำให้ตัวเรามีความสุขไปด้วยค่ะ”

(นักสร้างสุขคนที่ 1 ให้สัมภาษณ์)

“...ได้เห็นรอยยิ้มของเพื่อนพนักงาน ตัวเองก็มีความสุขแล้ว ชอบเห็นรอยยิ้มชอบให้คนคิดบวก จะได้อยู่ไม่แก่...”

(นักสร้างสุขคนที่ 2 ให้สัมภาษณ์)

“คงเป็นเพราะหนูเป็นคนรักสนุกมั้งคะ เขาถึงไว้วางใจให้ทำหน้าที่นี้...พอได้
ทำกิจกรรมจริงก็ยิ่งชอบเลยคะ ได้ทำให้ทุกคนมีรอยยิ้ม มีเสียงหัวเราะมัน
ทำให้บรรยากาศในการทำงานดูเป็นกันเอง อยู่กับแบบนี้น้อง...”

(นักสร้างสุขคนที่ 3 ให้สัมภาษณ์)

ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์นักสร้างสุข พบว่า ทุกคนตอบไปในทิศทางเดียวกันเกี่ยวกับหลักคิดในการทำงาน “เพราะอยากเห็นรอยยิ้ม อยากเห็นเพื่อนพนักงานมีความสุข” ถึงแม้ว่าการทำหน้าที่เป็นนักสร้างสุขจะทำให้ภาระงานเพิ่มขึ้น แต่ทุกคนก็มีความสุขและมีความภาคภูมิใจที่ได้ทำหน้าที่นี้ ซึ่งอาจจะสรุปเป็น**หลักคิดที่สำคัญของนักสร้างสุข**ได้ว่า 1) **การเห็นคุณค่าความสุขของเพื่อนร่วมงานและครอบครัว** 2) **ความเป็นผู้มีจิตอาสา** **ปรารถนาอยากให้เกิดบรรยากาศของการทำงานที่เป็นเสมือนคนในครอบครัวเดียวกัน**

3.2.2 ความสามารถในการจัดการ

คุณสมบัติเฉพาะตัวอีกประการที่สำคัญของนักสร้างสุข คือความสามารถในการจัดการ ทั้งจัดการเรื่องงานของส่วนตัว และงานส่วนรวม รวมทั้งเป็นผู้ประสานงานที่ดีในการที่จะดึงผู้คนเข้ามาร่วมกิจกรรมที่ได้ดำเนินการ ทักษะเหล่านี้เป็นเรื่องของการสั่งสมพัฒนาตนเองจนกลายเป็นบุคลิกเฉพาะคน ถือว่าเป็นคุณสมบัติที่สำคัญของนักสร้างสุขขององค์กร นอกจากบุคลิกส่วนตัวที่เป็นคนมีมนุษยสัมพันธ์ดีแล้ว การพัฒนาองค์ความรู้ในด้านการทำกิจกรรมสร้างสุขก็มีส่วนสำคัญที่จะทำให้การดำเนินงานสร้างสุขประสบความสำเร็จ

“หนูทำหน้าที่วิเคราะห์และรวบรวมข้อมูลการทำกิจกรรมสร้างสุขต่าง ๆ ของพนักงาน รวมทั้งได้มีโอกาสออกไปเรียนรู้เพิ่มเติมความรู้ของตัวเองจากหน่วยงานข้างนอก และได้รับความไว้วางใจให้ร่วมเป็นวิทยากรภายในสำหรับการแบ่งปันความรู้แก่องค์กรต่าง ๆ ที่เข้ามาศึกษาดูงาน”

(นักสร้างสุขคนที่ 1 ให้สัมภาษณ์)

“...ก่อนที่จะเข้ามารับบทบาทนี้ได้เคยอบรมหลักสูตรนักสร้างสุขขององค์กรกับโครงการHappy Workplace ที่มหาวิทยาลัยมหิดลจัด หลังจากอบรมแล้ว ทำให้มีแนวทางการทำงานเพิ่มขึ้น มีขั้นตอน กระบวนการทำงานที่ชัดเจนมากขึ้น จากที่ได้ทำตรงนี้ก็รู้สึกว่าคุณมีความรู้เพิ่มขึ้นนะ มีความสุขที่ได้ทำประโยชน์ให้เพื่อนพนักงาน...”

(นักสร้างสุขคนที่ 2 ให้สัมภาษณ์)

“... หลังจากได้ไปเรียนรู้มาแล้วนำกลับมาทำกับพนักงาน พอได้ทำกิจกรรมจริงก็ยิ่งชอบเลยล่ะ...ที่สำคัญคือ ได้พัฒนาตัวเองด้านความเป็นผู้นำด้วย”

(นักสร้างสุขคนที่ 3 ให้สัมภาษณ์)

ลักษณะร่วมของนักสร้างสุขที่เห็นได้ชัด คือเรื่องของความสามารถในการจัดการงานส่วนตัวและงานส่วนรวมได้เป็นอย่างดี ไม่ให้ส่งผลกระทบต่อภาระงานประจำ มีมนุษยสัมพันธ์ดี มีทักษะการประสานงานที่ดี มีความรัก ความปรารถนาดีต่อเพื่อนร่วมงานอย่างแท้จริง

3.2.3 ความเป็นคนมีจิตอาสา

เป็นที่ทราบกันดีว่าภาระงานของแต่ละคนนั้นมีไม่น้อย ทุกคนมีงานส่วนตัวที่ต้องรับผิดชอบปฏิบัติเป็นประจำอยู่แล้ว แต่ด้วยความมีจิตอาสาของนักสร้างสุของค์กร จึงยินดีเสียสละเวลาส่วนตัวเพื่อมาช่วยงานในส่วนนี้โดยสมัครใจ หากพิจารณาถึงคุณสมบัติความมีจิตอาสาของนักสร้างสุของค์กร พบว่ามีลักษณะที่สำคัญคือ มีจิตใจเอื้ออารีชอบช่วยเหลือผู้อื่นโดยไม่คาดหวังสิ่งใดตอบแทน ยอมสละความสุขส่วนตัวเพื่อสร้างความสุขให้กับคนส่วนรวม และมีความมุ่งมั่นพัฒนาสภาพแวดล้อมรอบตัวในที่ทำงานให้ดีขึ้น ให้เอื้อต่อบรรยากาศในการทำงานอย่างมีความสุข

“จากที่ได้ทำตรงนี้ก็รู้สึกว่าคุณมีความรู้เพิ่มขึ้นนะ มีความสุขที่ได้ทำประโยชน์ให้เพื่อนพนักงาน”

(นักสร้างสุขคนที่ 2 ให้สัมภาษณ์)

“บางทีเวลาคนมาดูงานจากเรา แล้วเขาให้ข้อเสนอแนะที่ดี แล้วมีการชมเชยเรา พวกเราก็ยิ้มภูมิใจนะ มันทำให้เรารู้สึกว่ามีพลังในการมุ่งมั่นทำกิจกรรมให้ดียิ่งขึ้นไป”

(นักสร้างสุขคนที่ 3 ให้สัมภาษณ์)

สิ่งที่นักสร้างสุขปรารถนาจากการมีจิตอาสาที่ได้เข้ามาทำงานในส่วนนี้คือ รอยยิ้ม ความสุขที่เกิดขึ้นกับเพื่อนพนักงาน แค่นี้ก็เห็นรอยยิ้มขณะทำงานก็รู้สึกว่ายเหนื่อย รวบรวมทั้งคำชื่นชมจากผู้บริหารก็มีส่วนสำคัญให้นักสร้างสุข มีกำลังใจมุ่งมั่นทุ่มเททำหน้าที่นี้ต่อไป

3.2.4 ทักษะการทำงานเป็นทีม

สิ่งที่ขาดไม่ได้อีกอย่างหนึ่งคือ ทักษะการทำงานเป็นทีม ถือว่ามีความสำคัญในการทำงานร่วมกันของนักสร้างสุของค์กร ซึ่งจะนำไปสู่ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์และความ

มุ่งหมายขององค์กรได้ จากการศึกษาพบว่านักสร้างสุของค์กร ได้จัดตั้งตั้งคณะทำงานสร้างสุข และมีบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบตามความถนัดของแต่ละคนได้อย่างลงตัว ทำให้ทีมมีพลังและมีความมุ่งมั่นสร้างสรรค์กิจกรรมที่เป็นประโยชน์แก่พนักงานและครอบครัวของพนักงานได้อย่างแท้จริง

“การผสมความร่วมมือของทีมงาน ที่มีเป้าหมายร่วมกันในการสร้างบรรยากาศ ให้เกิดเป็นองค์กรแห่งความสุข เป็นสิ่งสำคัญสำหรับการทำกิจกรรมของทีม เรา”

(นักสร้างสุขคนที่ 2 ให้สัมภาษณ์)

“เรามีการประเมินทีมงานสร้างสุขเราเองเป็นจำเช่นกัน เพื่อจูนมุมมองทัศนคติ ให้ตรงกัน เราจะเอาเป้าหมายเป็นตัวตั้ง...ทุกคนในทีมเราช่วยเหลือกัน สามารถทดแทนบทบาทกันได้ในบางครั้งที่เป็น...”

(นักสร้างสุขคนที่ 3 ให้สัมภาษณ์)

คุณสมบัติในด้านการทำงานเป็นทีมนั้น ถือได้ว่าทีมงานนักสร้างสุของค์กร มีความเหนียวแน่นมาก มีโครงสร้างทีมที่ชัดเจน มีบทบาทความรับผิดชอบที่สอดคล้องกับความถนัดของแต่ละคน ที่สำคัญคือมีจุดมุ่งหมายเดียวกันนั่นคือ การทำให้องค์กรแห่งนี้เป็นองค์กรแห่งความสุข

3.3 ครอบครัวพนักงานในองค์กร

สำหรับข้อมูลของครอบครัวที่เข้าร่วมกิจกรรมส่งเสริมความสุขในครั้งนี้ ผู้วิจัย ได้ศึกษาจาก 13 ครอบครัว ซึ่งมีรูปแบบครอบครัวที่แตกต่างกันไป คือ เป็นครอบครัวปกติ และครอบครัวพิเศษ สำหรับครอบครัวพิเศษนั้น หมายถึง ครอบครัวที่มีพ่อ หรือ แม่ เป็นเลี้ยงเดี่ยว แต่มีจุดรวมที่เหมือนกันคือ เป็นครอบครัวที่มีบุตรอายุไม่เกิน 18 ปี อาศัยอยู่ด้วยกัน เป็นครอบครัวที่ทำงานอยู่กับองค์กรแห่งนี้ไม่น้อยกว่า 3 ปี ซึ่งได้ค้นพบหลักคิดและคุณลักษณะที่สำคัญของครอบครัวจากการศึกษาครั้งนี้ ดังนี้

3.3.1 หลักคิดในการดำเนินชีวิต

จากการศึกษาพบว่า ครอบครัวที่ให้ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้มีหลักคิดในการดำเนินชีวิตครอบครัวเหมือนกัน คือ ต้องการสร้างครอบครัวให้มีความสุข เป็นเป้าหมายที่ทุกครอบครัวปรารถนา แต่ด้วยสภาวะทางสังคมที่บีบคั้นให้คนต้องดิ้นรนเพื่อหารายได้ในการหาเลี้ยงครอบครัว จึงไม่สามารถทำหน้าที่ตามบทบาทที่ควรจะเป็นได้ครบถ้วน แต่ก็ถือว่าเป็นความ โชคดีที่ได้เข้าไปทำงานกับองค์กรที่ให้ความสำคัญกับการส่งเสริมความสุขของครอบครัว ทำให้ชีวิตครอบครัวมีความสุขมากขึ้น

“...ประโยชน์กับพนักงานและครอบครัวของพนักงานอย่างมาก เนื่องจากตนเองและภรรยาได้ทำงานอยู่ในบริษัทแห่งนี้ตลอดเวลา ไม่ค่อยได้มีเวลาไปหาความรู้ หรือพาลูกออกไปร่วมกิจกรรมที่อื่น นอกจากช่วงวันหยุด ซึ่งพอวันหยุดวันอาทิตย์ก็ไม่ได้มีเวลาทำกิจกรรมกับลูกมากนัก เพราะต้องซักเสื้อผ้า และเตรียมตัวสำหรับการทำงานในเช้าวันจันทร์ การที่บริษัทจัดกิจกรรมก็เท่ากับทำให้ได้บังคับตัวเองในการที่จะมาใช้เวลากับลูกที่บ้านมากขึ้น...”

(ครอบครัวที่ 1 ให้สัมภาษณ์)

“...รู้สึกที่บริษัทให้ความสำคัญกับคนในครอบครัวเราด้วย มันก็ทำให้เรารักที่นี้มากขึ้น รักงานที่นี้ และอยากจะทำงานที่นี้ตลอดไป เพราะเท่าที่รู้มายังไม่เห็นบริษัทไหนดูแลพนักงานดีได้อย่างนี้เลย...”

(ครอบครัวที่ 2 ให้สัมภาษณ์)

“...เขาได้ให้ลูกวาดรูปครอบครัว วาดรูปพ่อแม่ ทำให้เราเห็นจินตนาการของลูก เราทำให้เราได้ใช้เวลาอยู่กับลูกมากขึ้น สิ่งสำคัญที่สุดของชีวิตก็คือลูกนี้แหละ...”

(ครอบครัวที่ 5 ให้สัมภาษณ์)

กิจกรรมส่งเสริมความสุขของครอบครัว ถึงแม้ไม่ได้ทำให้พนักงานมีความสุขเพิ่มขึ้น แต่อย่างน้อยก็ทำให้พนักงานมีความสุขกับการใช้เวลาอยู่กับครอบครัว ทำให้เขามีพลัง มีกำลังใจในการทำงานเพิ่มขึ้น ซึ่งกำลังใจจากครอบครัวเป็นสิ่งสำคัญในการผลักดันให้มีความมุ่งมั่นอดทนกับสถานะแวดล้อมที่กดดันในขณะที่ทำงานได้ ในส่วนของครอบครัวสามารถสรุปเป็นหลักคิดที่สำคัญได้ 2 ประการคือ 1) ครอบครัวต้องการมีเวลาอยู่พร้อมหน้าพร้อมตากัน โดยใช้กิจกรรมหรือองค์ความรู้ต่างๆ ที่ได้จากการร่วมกิจกรรมมาเป็นสื่อในการใช้เวลาร่วมกัน และ 2) ความตระหนักถึงความรับผิดชอบต่อสมาชิกในครอบครัว ที่ต้องดูแลซึ่งกัน และกันในทางที่เหมาะสม ประกอบด้วยการให้ความรักความอบอุ่น การให้กำลังใจ การเอาใจใส่ดูแลความเป็นอยู่ การมีส่วนร่วมในกิจกรรมของครอบครัว การให้ความสำคัญต่อการควบคุมความปลอดภัย การให้การศึกษอบรมสั่งสอน เป็นต้น

3.3.2 ความต้องการเพิ่มศักยภาพการเรียนรู้สู่การปฏิบัติ

การเข้าร่วมกิจกรรมส่งเสริมความสุขของครอบครัว นอกเหนือจากความสุขที่เกิดขึ้นกับครอบครัวพนักงานที่เข้าร่วมแล้ว ผลลัพธ์อีกประการที่สำคัญคือ เป็นกระบวนการพัฒนาศักยภาพสมาชิกในครอบครัวพนักงานด้วยเช่นกัน เนื่องจากบริษัทมีระเบียบมีข้อจำกัดในด้านการห้ามคนนอกเข้ามาในบริษัท เว้นไว้แต่ได้รับอนุญาตเป็นรายกรณี ดังนั้น กิจกรรมต่าง ๆ ที่นักสร้างสุขได้ดำเนินการ ผู้เข้าร่วมจะต้องเข้าใจและสามารถนำองค์ความรู้ไปใช้ในครอบครัวได้ จะถูกต้องครบถ้วนหรือไม่ขึ้นอยู่กับความสามารถของแต่ละคน แต่ก็ถือว่าได้กระบวนการดังกล่าวได้ช่วยเสริมศักยภาพการเรียนรู้ของสมาชิกในครอบครัวได้เป็นอย่างดี

“กิจกรรมล่าสุดที่เข้าร่วมก็จะเป็นเรื่องของกรนวดกดจุดเพื่อให้เลิกบุหรี่ได้ อันนี้หนูไม่ได้สูบบุหรี่นะ แต่ก็เข้าเพื่อจะนำความรู้ตรงนี้ไปใช้กับแฟนที่สูบบุหรี่ ก็อยากให้เราเลิกเราเลยมาเรียนด้วย คนที่เรียนส่วนใหญ่ก็ไม่ใช่คนสูบบุหรี่นะ แต่ส่วนใหญ่มีแฟนที่สูบบุหรี่ หลายคนบอกว่าจะนำความรู้ตรงนี้ไปทำกับแฟน ดูเหมือนพวกเราจะเป็นคนรักครอบครัวเลย ฮ่า ฮ่า... แต่ผู้หญิงหลายคนก็รู้สึกดีกับกิจกรรมนี้นะคะ...”

(ครอบครัวที่ 4 ให้สัมภาษณ์)

“มันทำให้เรารู้สึกว่า การจัดแบบนี้ช่วยส่งเสริมความรักความเข้าใจและความอบอุ่นในครอบครัวได้ด้วย ส่วนตัวเองก็นำไปใช้กับลูกเหมือนกัน ลูก ๆ เขาก็ชอบนะค่ะ มันทำให้เราเข้าใจว่าชีวิตกับงานก็คือเรื่องเดียวกัน”

(ครอบครัวที่ 6 ให้สัมภาษณ์)

“...นอกจากได้ประโยชน์ในเรื่องการทำงานแล้ว ยังสามารถเป็นประโยชน์กับครอบครัวเราด้วย บางอย่างนำไปปรับใช้กับชีวิตประจำวันได้ นำมาปรับปรุงกับการใช้ชีวิตครอบครัวให้ดีขึ้นได้ด้วย”

(ครอบครัวที่ 7 ให้สัมภาษณ์)

“ความสำเร็จในการทำกิจกรรมของพวกเรา คือ ความมีส่วนร่วมของพนักงาน บางคนไม่ค่อยได้ทำอะไร แต่พอมายู่กับคนที่ทำกิจกรรมก็ดึงให้เขาเข้ามาทำให้ได้เห็นความสามารถของเพื่อนเพิ่มขึ้น ผู้บริหารท่านเปิดโอกาสให้เราได้ทำอย่างที่เราเสนอ ท่านเปิดโอกาสให้เราได้ไปเรียนรู้ ได้พัฒนาตนเอง พัฒนาทีม ไปด้วย”

(นักสร้างสุขคนที่ 2 ให้สัมภาษณ์)

จะเห็นได้ว่ากิจกรรมที่องค์กรได้ดำเนินการ ยังเป็นการส่งเสริมให้พนักงานได้พัฒนาศักยภาพด้านต่าง ๆ ในการใช้ชีวิต โดยเฉพาะองค์ความรู้ในการดูแลครอบครัวให้มีความสุข ซึ่งต้องค่อย ๆ สั่งสมความรู้และประสบการณ์ไปเรื่อย ๆ

3.3.3 สร้างการมีส่วนร่วม

การจัดกิจกรรมช่วยส่งเสริมให้เกิดการมีส่วนร่วมกันมากขึ้น ทั้งการมีส่วนร่วมของคนในองค์กรและการมีส่วนร่วมของครอบครัว อย่างเช่น กิจกรรมที่เกี่ยวกับการลด ละ เลิก อบายมุข ทีมงานต้องอาศัยสมาชิกในครอบครัวเข้ามาเป็นแนวร่วมในการสำรวจตรวจสอบพฤติกรรมของพนักงานที่เข้าร่วม เนื่องจากนักสร้างสุขเองไม่สามารถติดตามดูพฤติกรรมของพนักงานได้ตลอดเวลา แต่คนในครอบครัวเป็นผู้ที่อยู่ใกล้ชิด ซึ่งสามารถให้ข้อมูลในส่วนนี้ได้ชัดเจน

“โดยส่วนตัวจากการเข้าร่วมกิจกรรมกับบริษัทฯ กิจกรรมที่ชอบก็คือในเรื่องของความผูกพันแม่ลูกครับ เป็นสิ่งที่ซาบซึ้งมาก...”

(ครอบครัวที่ 8 ให้สัมภาษณ์)

“...ส่วนผมได้มีการร่วมกิจกรรมซื้อดอกมะลิ ซึ่งเขาจะเอาเงินส่วนนี้ไปช่วยเหลือผู้ยากไร้อีกทีหนึ่ง”

(ครอบครัวที่ 10 ให้สัมภาษณ์)

“...ก็ร่วมซื้อดอกไม้เพื่อช่วยเหลือกิจกรรมที่เขาจะนำรายได้ไปช่วยเหลือผู้ยากไร้”

(ครอบครัวที่ 12 ให้สัมภาษณ์)

“...ข้อมูลส่วนนี้ที่ทีมงานจะใช้วิธีการซักถามพูดคุย สอบถามจากหัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน และสามารถซักในครอบครัวของพนักงานบ้างแล้วแต่ว่าช่องทางไหนจะสะดวก”

(นักสร้างสุขคนที่ 1 ให้สัมภาษณ์)

การมีส่วนร่วมของพนักงานถือว่าเป็นสิ่งสำคัญของการทำกิจกรรมส่งเสริมความสุขของครอบครัว ไม่ว่าจะทำกิจกรรมใด ๆ ก็ตามหากขาดการมีส่วนร่วมก็ย่อมไม่ประสบความสำเร็จ

3.3.4 ครอบครัวมีจิตอาสา

ความมีจิตอาสาของครอบครัว ถือว่าเป็นคุณสมบัติอีกอย่างหนึ่งที่พบในการศึกษาครั้งนี้ จะเห็นได้ว่าหลายครอบครัวที่มีใจอาสาเข้ามาช่วยสร้างบรรยากาศการทำกิจกรรมให้มีความน่าสนใจมากขึ้น รวมทั้งช่วยทีมงานในการเตรียมพื้นที่ทำกิจกรรม ถือว่าเป็นพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความดีงาม ความมีน้ำใจที่อยู่ภายใน บางครั้งการมองคนเพียงภายนอกไม่อาจจะตัดสินได้ว่าคนๆ นั้นเป็นอย่างไร ต่อเมื่อมีเหตุการณ์หรือมีพื้นที่ให้เขาได้แสดงออก เราจะเข้าใจคนนั้นมากขึ้นในการทำกิจกรรมสร้างสุขขององค์กรนี้ก็เช่นเดียวกัน ทำให้เห็นถึงความมีน้ำใจ ความมีจิตอาสาของพนักงานบางส่วน แม้ว่าไม่ได้มีหน้าที่เกี่ยวข้องกับคณะทำงาน แต่ก็มีจิตอาสาที่จะช่วยเหลือเท่าที่ตัวเองมีศักยภาพและเวลาที่เอื้ออำนวย

“ทุกคนช่วยกันเป็นอย่างดี อะไรพอช่วยได้และไม่กระทบกับเวลาการทำงานเราก็ยินดีช่วย เพราะอย่างที่บอกที่นี้เราอยู่ด้วยกันแบบพี่น้อง มีอะไรเราก็ช่วยเหลือกันเป็นประจำ”

(ครอบครัวที่ 1 ให้สัมภาษณ์)

“เวลาจัดกิจกรรมที่ ถ้าเราไม่ติดงานสำคัญเราก็จะมาช่วยเหลือกัน ดูแล้วมันก็เป็นบรรยากาศที่อบอุ่นนะ บางทีเราอยู่บ้านก็รู้สึกว่ามันเบื่อบ้าง เช้ง ๆ พอมาทำงานแล้วมีกิจกรรมแบบนี้ มันก็ทำให้เรารู้สึกอบอุ่นได้เช่นกัน”

(ครอบครัวที่ 10 ให้สัมภาษณ์)

“...บางคนมีความถนัดในการเล่นดนตรี ร้องเพลง ก็มาช่วยทีมสร้างบรรยากาศให้สนุกสนานมากขึ้น”

(นักสร้างสุขคนที่ 2 ให้สัมภาษณ์)

ในการส่งเสริมความสุขของครอบครัว จากการศึกษาครั้งนี้จะเห็นจุดร่วมกันของครอบครัวหลายประการ เริ่มตั้งแต่หลักคิดในการใช้ชีวิตครอบครัว จะเห็นได้ว่าทุกครอบครัวเห็นคุณค่าของความสุขในชีวิตครอบครัวเหมือนกัน ถึงแม้ว่าบางครอบครัวจะเป็นครอบครัวเดี่ยว แต่ก็ยังคงดูแลลูกผู้เป็นที่รักเป็นอย่างดี ในด้านศักยภาพของการเรียนรู้ก็เป็นปัจจัยสำคัญที่จะเสริมให้ครอบครัวมีความสุข รวมทั้งเรื่องของการมีส่วนร่วมและมีจิตอาสาในการร่วมกิจกรรมกับบริษัท คุณสมบัติเหล่านี้ล้วนเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้เกิดความสุขในครอบครัว

จากการประมวลสังเคราะห์หลักคิดและคุณลักษณะสำคัญของผู้บริหารองค์กร นักสร้างสุของค์กร และครอบครัวพนักงานในองค์กร พบผลการวิจัยในประเด็นร่วมเกี่ยวกับหลักคิดเรื่องของการตระหนักถึงคุณค่าในความสุขของครอบครัว (ดูภาพที่ 4.16) โดยที่ผู้บริหารองค์กรให้ความสำคัญกับการพัฒนาพนักงานในองค์กรให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความพร้อมในการทำงาน โดยคำนึงถึงการทำงานในบรรยากาศแบบครอบครัว รวมไปถึงการส่งเสริมให้ครอบครัวของพนักงานมีความสุข ส่วนนักสร้างสุของค์กรมีความปรารถนาดีที่อยากเห็นเพื่อนร่วมงานทำงานอย่างมีความสุข จึงให้ความสนใจต่อการส่งเสริมความสุขของครอบครัวตามกระบวนการสร้างสุขที่องค์กรสมัครใจเข้าร่วมขับเคลื่อนเป็นองค์กรต้นแบบ ด้านการส่งเสริมความสุขกับสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) อีกทั้งครอบครัวพนักงานในองค์กรต้องการพัฒนาครอบครัวตนเองให้มีความสุข และมีความเป็นอยู่ที่ดี จึงยินดีเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ที่องค์กรจัดขึ้นอย่างต่อเนื่อง

นอกจากนี้ ผลการวิจัยยังสะท้อนให้เห็นปัจจัยความสำเร็จของการส่งเสริมความสุขของครอบครัวพนักงานในองค์กรสุขภาวะต้นแบบของบริษัท ริกเกอร์แมนส์ จำกัด ซึ่งสามารถจำแนกเป็น 3 องค์ประกอบ ได้แก่ ผู้บริหารองค์กร นักสร้างสุของค์กร และครอบครัวของพนักงานในองค์กร โดยมีคุณลักษณะจำเป็นอย่างนี้

ผู้บริหารองค์กร ถือเป็นผู้มีบทบาทสำคัญ เพราะเป็นผู้มีอำนาจในการตัดสินใจ สนับสนุนให้เกิดกิจกรรมด้านการส่งเสริมความสุขครอบครัว มีคุณลักษณะร่วมที่สำคัญ คือ การเห็นคุณค่าความสุขของครอบครัวพนักงาน การสนับสนุนกิจกรรมสร้างสุขในองค์กร รวมทั้งมีส่วนในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กร ซึ่งถือเป็นแบบอย่างของผู้บริหารที่ให้ความสำคัญในการสร้างองค์กรแห่งความสุข รวมทั้งสร้างความน่าเชื่อถือและสร้างความศรัทธาให้เกิดขึ้นแก่ผู้ได้บังคับบัญชา โดยมีเป้าหมายในการพัฒนาคนในองค์กรให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี ทั้งชีวิตส่วนตัว และชีวิตครอบครัว มีความพร้อมในการทำงาน ซึ่งเป็นการสร้างความมั่นคงให้แก่องค์กรอย่างยั่งยืน

นักสร้างสุของค์กร เป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนงานสร้างสุขขององค์กร ซึ่งต้องผ่านการฝึกฝนพัฒนาทักษะในด้านต่าง ๆ เพื่อให้มีความสามารถในการจัดการและการเชื่อมโยงนโยบายจากผู้บริหารสู่การปฏิบัติ โดยยอมเสียสละเวลาส่วนตัวมาร่วมกันขับเคลื่อนงานสร้างสุขขององค์กร

ด้วยความสมัครใจ รวมทั้งพัฒนาสภาพแวดล้อมในที่ทำงานให้เอื้อต่อบรรยากาศการทำงานแบบ
ครอบครัว มีความรักความสามัคคีภายในองค์กร และการสร้างความเข้มแข็งให้กับครอบครัวพนักงาน

ครอบครัวของพนักงานในองค์กร เป็นกลุ่มที่สำคัญในการสนับสนุน ให้กำลังใจ
พนักงานที่ปฏิบัติงานในองค์กร จึงจำเป็นต้องได้รับการดูแลและพัฒนาศักยภาพในด้านต่าง ๆ ด้วยเช่นกัน
การเข้ามาทำกิจกรรมร่วมกับองค์กร ทำให้สมาชิกในครอบครัวได้ใช้เวลาอยู่ด้วยกันมากขึ้น อีกทั้งได้รับ
การศักยภาพในด้านต่าง ๆ ที่จะป็นความรู้และทักษะในการดูแลคุณภาพชีวิตของสมาชิกในครอบครัวให้
อยู่ดีมีสุข



ภาพที่ 4.16 รูปแบบความสัมพันธ์กันระหว่าง ครอบครัวของพนักงาน นักสร้างสุขขององค์กรและ
ผู้บริหารองค์กร

สรุปได้ว่า การศึกษาครั้งนี้ครั้งนี้พบประเด็นร่วมที่สำคัญ คือ การเห็นคุณค่า
ความสุขของครอบครัว ซึ่งถือเป็นแก่นหัวใจหลักที่ทำให้เกิดกระบวนการส่งเสริมความสุขของครอบครัว
ในองค์กรภาคธุรกิจ โดยมีองค์ประกอบสำคัญ 3 ส่วน ที่จำเป็นต้องขับเคลื่อนไปด้วยกันอย่างมีระบบและ
สอดคล้องกัน เริ่มตั้งแต่ผู้บริหารขององค์กรที่เห็นคุณค่าและความสำคัญของการส่งเสริมความสุข
ครอบครัว จนพัฒนาไปเป็นนโยบายที่ชัดเจนในการขับเคลื่อนธุรกิจ รวมถึงการผลักดันให้เกิดการ
ดำเนินงานในเรื่องนี้อย่างจริงจังผ่านคณะทำงานนักสร้างสุขขององค์กร สำหรับนักสร้างสุขขององค์กรแล้วเป็น
หลักคิดที่จำเป็นจะต้องมีประจำอยู่ในตัว เนื่องจากงานที่รับผิดชอบเป็นงานที่ทำให้คนอื่นมีความสุข การ
ที่จะทำให้อื่นมีความสุขได้นั้น ตนเองจะต้องมีความสุขในสิ่งที่ได้ทำด้วยเช่นกัน ส่วนครอบครัวพนักงาน

ปรารถนาที่จะมีเวลาทำกิจกรรมร่วมกับครอบครัว ต้องการพัฒนาศักยภาพและคุณภาพชีวิตของครอบครัว ให้มีความรักความอบอุ่น จึงพยายามให้ความร่วมมือกับองค์กร โดยการเข้าร่วมกิจกรรมที่องค์กรจัดขึ้น อย่างต่อเนื่อง

ดังนั้น จะเห็นได้ว่า หลักคิดของนักสร้างสุขขององค์กรในเรื่องของการเห็นคุณค่า ความสุขของครอบครัวพนักงาน มีความสอดคล้องกับหลักคิดของผู้บริหารที่ได้ถ่ายทอดออกมาในรูปของนโยบายขององค์กร โดยมีหลักคิดในการดำเนินชีวิตครอบครัวที่สอดคล้องกันทุกกลุ่ม คือ อยากมีเวลาที่จะอยู่พร้อมหน้าพร้อมตากับสมาชิกในครอบครัว เมื่อผู้เกี่ยวข้องกับการสร้างสุขทั้ง 3 กลุ่ม ต่างมีเป้าหมายและแนวคิดที่สอดคล้องเป็นไปในทิศทางเดียวกัน มีการตอบสนองความต้องการของกันและกัน จึงนำไปสู่การออกแบบกิจกรรมส่งเสริมความสุขของครอบครัวพนักงานในรูปแบบต่าง ๆ



บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การศึกษานี้เป็นการวิจัยเกี่ยวกับการส่งเสริมความสุขของครอบครัวพนักงานในองค์กร
สุภาพะ ศึกษาเฉพาะกรณีองค์กรต้นแบบด้านการส่งเสริมความสุขของครอบครัว ในบริษัท ริกิการ์แมนส์
จำกัด นิคมอุตสาหกรรมจังหวัดราชบุรี โดยผู้วิจัยทำการศึกษาทบทวนงานวิจัยและวรรณกรรมต่าง ๆ
ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับการส่งเสริมความสุขของครอบครัวและแนวทางการส่งเสริมความสุข
ครอบครัว
 - 1.1 แนวคิดเกี่ยวกับความสุขของครอบครัว
 - 1.2 แนวคิดเกี่ยวกับการส่งเสริมความสุขของครอบครัวและครอบครัวในฐานะส่วน
หนึ่งของระบบครอบครัวนิเวศ
 - 1.3 แนวทางการส่งเสริมความสุขของครอบครัว
 - 1.4 ครอบครัวกับคุณภาพชีวิต
2. แนวคิดเกี่ยวกับองค์กรสุภาพะกับบทบาทการส่งเสริมความสุขของครอบครัว
 - 2.1 แนวคิดเกี่ยวกับองค์กรสุภาพะ
 - 2.2 การบริหารงานขององค์กรสุภาพะ
 - 2.3 บทบาทขององค์กรสุภาพะในการส่งเสริมความสุขของครอบครัว
3. การวิจัยเชิงคุณภาพ
 - 3.1 แนวคิดเกี่ยวกับการวิจัยเชิงคุณภาพ
 - 3.2 กระบวนทัศน์ในการวิจัยเชิงคุณภาพ(paradigm)
 - 3.3 ระเบียบวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ
 - 3.4 จริยธรรมและจรรยาบรรณในการวิจัยเชิงคุณภาพ
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดเกี่ยวกับการส่งเสริมความสุขของครอบครัวและแนวทางการส่งเสริมความสุข ครอบครัว

แนวคิดเกี่ยวกับการส่งเสริมความสุขของครอบครัว และแนวทางการส่งเสริมความสุขของครอบครัวนั้น มีแนวคิดที่เกี่ยวข้องหลายประการ ผู้วิจัยได้ประมวลมาเพื่อเป็นแนวทางในการศึกษาครั้งนี้ ดังนี้

1.1 แนวคิดเกี่ยวกับความสุขของครอบครัว

ผู้วิจัยได้ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดเกี่ยวกับความสุขของครอบครัว โดยทำความเข้าใจตั้งแต่ ความหมายของครอบครัว ความหมายและความสำคัญของความสุขครอบครัว ซึ่งมีนักวิชาการผู้เชี่ยวชาญได้เสนอแนวคิดและให้ความหมายไว้มากมาย มีรายละเอียดดังนี้

1.1.1 ความหมายของครอบครัว

คำว่า “ครอบครัว” หมายถึง กลุ่มของบุคคลที่มักจะมีความสัมพันธ์กัน มักจะอาศัยอยู่ด้วยกันอย่างน้อยในบางส่วนของชีวิต ทำงานร่วมกันเพื่อสนองความจำเป็น และมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกันเพื่อทำให้ความต้องการประสบความสำเร็จ ครอบครัวไม่จำเป็นต้องเกิดขึ้นจากแนวคิดดั้งเดิมตามกฎหมาย เช่น การแต่งงานและการเป็นผู้ปกครองเท่านั้น แต่ครอบครัวรวมถึงการมีผู้ใหญ่จำนวนหนึ่งถึงสองคนที่ยอมรับบทบาทหน้าที่ของผู้ปกครอง และเด็กที่ยอมรับการดูแลอบรมสั่งสอนจากผู้ปกครองดังกล่าว ครอบครัวเป็นหน่วยเล็ก ๆ ของสังคมที่มักประกอบด้วย สามี ภรรยาและลูก แต่ในบางครั้งอาจขาดองค์ประกอบใดองค์ประกอบหนึ่ง หรืออาจมีองค์ประกอบอื่น เช่น ญาติ หรือเพื่อนที่ไม่มีความสัมพันธ์ทางสายเลือด ลักษณะหรือคุณสมบัติที่สำคัญต่อการเป็นสมาชิกในครอบครัว คือ ความเต็มใจที่จะรักและพยายามที่จะเข้าใจสมาชิกคนอื่น ๆ ในครอบครัว และอยู่เคียงข้างกันในเวลาที่มีความทุกข์หรือมีความสุข ครอบครัวเป็นหน่วยที่ทำให้บุคคลรู้สึกถึงความแข็งแกร่งของกลุ่มสมาชิก มากกว่าการเป็นสมาชิกของสถาบันอื่น ๆ ในสังคม ครอบครัวทำให้บุคคลรู้สึกถึงความมั่นคงและปลอดภัยในชีวิต (จรรยาพร สุภาพ 2558: 1-2)

เมื่อก้าวถึงครอบครัว ในอดีต ครอบครัว หมายถึง สถาบันพื้นฐานของสังคมที่ประกอบด้วยสามีภรรยา และหมายรวมถึงลูกด้วย แต่ปัจจุบันความหมายของครอบครัวได้มีการเปลี่ยนแปลงไป ดังที่สำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว (2552) ได้ให้ไว้ว่า ครอบครัว หมายถึง กลุ่มบุคคลที่ผูกพันและใช้ชีวิตร่วมกัน ทำหน้าที่เป็นสถาบันหลัก เป็นฐานรากที่สำคัญยิ่งต่อการดำรงชีวิตในสังคม ครอบครัวมีหลากหลายรูปแบบและหลายลักษณะนอกเหนือจากครอบครัวที่ประกอบด้วยบิดา มารดา และบุตร นอกจากนี้ครอบครัวยังถูกอธิบายไว้หลากหลายแง่มุม ดังที่สมาคมคหเศรษฐศาสตร์แห่งประเทศไทย (2542) ได้อธิบายไว้ว่า ในมุมมองทางชีววิทยา ครอบครัว หมายถึง

กลุ่มคนที่เกี่ยวพันกันทางสายเลือด (การถ่ายทอดโครโมโซมและยีน) ส่วนในมุมมองของกฎหมาย ครอบครัวหมายถึง ชายหญิงที่จดทะเบียนสมรสกัน คนเหล่านี้เป็นครอบครัวเดียวกันตามกฎหมาย ซึ่งบิดามารดาและบุตรมีหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติต่อกันตามกฎหมาย เช่น บุตรมีสิทธิได้รับมรดกจากบิดามารดา ในมุมมองทางเศรษฐกิจ ครอบครัว หมายถึง คนที่ใช้จ่ายร่วมกันจากเงินงบเดียวกันแม้จะไม่ได้อยู่ร่วมกัน เช่น เมื่อสมรสแล้วแยกบ้านไปอยู่ต่างหาก แต่ยังคงส่งเสียให้เงินน้องเล่าเรียนเช่นนี้นับว่าใช้จ่ายงบเดียวกัน เป็นครอบครัวเดียวกัน ในมุมมองทางสังคม ครอบครัวหมายถึง กลุ่มคนที่รวมอยู่ในบ้านเดียวกัน อาจเกี่ยวหรือไม่เกี่ยวพันทางสายเลือดหรือทางกฎหมาย แต่มีปฏิสัมพันธ์ ให้ความรักและความเอาใจใส่ต่อกันมีความปรารถนาดีต่อกัน

จากความหมายของครอบครัว คือ “กลุ่มบุคคลที่มีความสัมพันธ์กัน มีความผูกพันกันทางอารมณ์ และจิตใจ ในการดำเนินชีวิตร่วมกัน รวมทั้งการพึงพิงทางสังคมและเศรษฐกิจ” และเนื่องจากการเปลี่ยนแปลงของสังคมและเศรษฐกิจ ทำให้กลุ่มบุคคลที่มาอยู่ร่วมกันในครอบครัวมีหลากหลายมากขึ้น โดยเฉพาะบุคคลที่มีความสัมพันธ์ทางกฎหมาย ทางสายเลือดเท่านั้น ยังมีกลุ่มบุคคลที่มีความสัมพันธ์ในรูปแบบอื่น ๆ มาอยู่ร่วมกันเป็นครอบครัว โดยจำแนกประเภทของครอบครัวที่มีความหลากหลายไว้ดังนี้

1. ครอบครัวเดี่ยว ประกอบด้วย สามี ภรรยาและบุตร
2. ครอบครัวคู่สมรสที่ยังไม่มีบุตร
3. ครอบครัวที่มีพ่อหรือแม่เพียงคนเดียวที่ต้องเลี้ยงลูกตามลำพัง เนื่องจากคู่สมรสเสียชีวิต หย่า แยกทางกัน หรือไม่ได้แต่งงาน
4. ครอบครัวบุญธรรม ประกอบด้วย สามี ภรรยาและบุตรบุญธรรม
5. ครอบครัวที่พ่อ หรือแม่ แต่งงานใหม่
6. ครอบครัวขยาย ประกอบด้วย เครือญาติตั้งแต่ 3 ชั่วคนขึ้นไป ที่มีความสัมพันธ์ทางกฎหมาย คือ แต่งงานกัน หรือทางสายเลือด
7. ครอบครัวที่บุคคลเพศเดียวกันอยู่ด้วยกัน

ทั้งนี้ ไม่ว่าจะ เป็นครอบครัวในลักษณะแบบใด สุดท้ายแล้วทุกครอบครัวต่างมีเป้าหมายของการใช้ชีวิตลักษณะเดียวกัน นั่นก็คือต้องการอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข (Happy Family) (ศิริกุล อิศรานุรักษ์ 2542: 2-3)

1.1.2 ความหมายของความสุขของครอบครัว

ความสุขของครอบครัว หรือครอบครัวที่ผู้คนพึงปรารถนาได้ถูกแทนที่ด้วยถ้อยคำที่หลากหลาย อาทิ ครอบครัวอบอุ่น ครอบครัวที่มีความสุข ครอบครัวที่พึงประสงค์ ครอบครัวผาสุก ครอบครัวอยู่ดีมีสุข ครอบครัวเข้มแข็ง ครอบครัวมั่นคง ฯลฯ แต่สำหรับงานวิจัยนี้ขอใช้คำว่า

“ความสุขครอบครัว” หรือ Happy family สำหรับมิติของ Happy family นั้น ในทัศนะของต่างประเทศ ได้ให้ความหมายของการมีความสุขครอบครัว ในมุมมองของความรู้สึกภายในที่ครอบครัวต้องมีความรัก ความผูกพัน เข้าอกเข้าใจกันและกัน อยากช่วยเหลือและทำให้สมาชิกในครอบครัวรู้สึกพึงพอใจและมีความสุข และในแง่ของความสัมพันธ์ทางกายภาพที่ต้องการใช้เวลาด้วยกันทำกิจกรรมต่าง ๆ อย่างสม่ำเสมอ มีการปรึกษาหารือและร่วมกันแก้ไขปัญหา ซึ่งองค์ประกอบของการพัฒนาไปสู่ครอบครัวที่มีความสุข ประกอบด้วย การผูกมัดและการคุ้มครอง (commitment and protectionism) การมีจิตใจดี มีน้ำใจ และใจกว้าง (kindness and generosity) การสื่อสาร (communication) การจัดการความขัดแย้ง (style of conflict) การใช้เวลาด้วยกันของครอบครัว (family time together) การประเมินตนเอง (self-assessment) การเคร่งศาสนา (religiosity) การมีอารมณ์ดี เอื้ออาทร สนุกสนาน และมีอารมณ์ขัน (laughter, warmth, joy and humor) การรับผิดชอบ (responsibility) เป็นต้น (Nelson Acquilano, 2552 อ้างถึงใน จรวยพร สุภาพ 2558: 2-3)

สำหรับประเทศไทยพบว่า ความหมายของความสุขของครอบครัว หรือ happy family นี้มีการกำหนดไว้ไม่แตกต่างกันมากนัก โดยภาพรวมมีการให้ความหมาย happy family ในแง่มุมมองของการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในครอบครัวเป็นส่วนใหญ่ โดยกล่าวถึง การมีครอบครัวที่มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน มีความผูกพัน เอาใจใส่ มีเวลาทำกิจกรรมร่วมกัน สนทนอย่างเอื้ออาทร มีความกตัญญู มีระเบียบวินัย ปราศจากความรุนแรงในครอบครัว ผู้เชี่ยวชาญได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

นิตยา ขชภักดี และคณะ (2545: 2) จากสถาบันแห่งชาติเพื่อการพัฒนาเด็กและครอบครัว มหาวิทยาลัยมหิดล ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความสุขของครอบครัว คือ การที่บุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปดำเนินชีวิตร่วมกันโดยมีความรักผูกพันปรารถนาดีต่อกันรับผิดชอบเอาใจใส่ดูแลซึ่งกันและกันมีส่วนร่วมทุกข์ร่วมสุขปรึกษาหารือและแก้ปัญหาาร่วมกันในบรรยากาศที่สงบสุขเป็นครอบครัวที่เรียกว่า “ครอบครัวอยู่ดีมีสุข” ซึ่งประกอบด้วย การรวมตัวของสมาชิกที่มีจุดหมายในการสร้างครอบครัวร่วมกัน การมีบทบาทหน้าที่ของครอบครัวหมายถึงการทำหน้าที่ของครอบครัวที่จะดูแลความต้องการและพัฒนาคุณภาพของสมาชิกอย่างเป็นองค์รวมได้แก่ด้านเศรษฐกิจด้านความเป็นอยู่ทั้งร่างกายและจิตใจด้านการพัฒนาปลูกฝังความเป็นมนุษย์ที่ดีเป็นแหล่งที่เอื้อต่อการเรียนรู้และถ่ายทอดวัฒนธรรมสัมพันธภาพในครอบครัว เกี่ยวข้องปฏิสัมพันธ์ของสมาชิกในครอบครัวที่เพิ่มความผูกพันเคารพรักและเอื้ออาทรต่อกัน ซึ่งประเมินได้จากพฤติกรรมการสื่อความหมาย มีส่วนร่วมปรึกษาหารือ ตัดสินใจ และทำกิจกรรมในบรรยากาศที่สงบสุข

จิตตินันท์ เดชะคุปต์ (2547: 69) ผู้เชี่ยวชาญด้านครอบครัวจากมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ได้กล่าวถึงคุณสมบัติของครอบครัวไทยที่พึงประสงค์ไว้ว่า สมาชิกทุกคนในครอบครัวมีความรักใคร่กลมเกลียว มีความรับผิดชอบ ประกอบอาชีพสุจริต รู้จักประหยัดเก็บออมสร้าง

ฐานะครอบครัวให้มั่นคง พ่อแม่เป็นแบบอย่างที่ดีในการดำเนินชีวิตอย่างมีคุณธรรม ไม่ทะเลาะเบาะแว้ง ทำร้ายกันและกัน มีทักษะการอบรมเลี้ยงดูบุตรให้เป็นคนดีและส่งเสริมให้ได้รับการศึกษาตามศักยภาพ สมาชิกในครอบครัวมีสุขภาพดี สถานที่อยู่อาศัยปลอดภัยถูกสุขลักษณะปราศจากมลพิษ มีความเป็นระเบียบเรียบร้อย และสมาชิกรู้จักคุณค่าตนเอง มีส่วนร่วมและบำเพ็ญตนเป็นประโยชน์ต่อสังคม

สำหรับการให้ความหมายความสุขของครอบครัวในด้านการเสริมสร้างสุขภาวะองค์กรของสำนักสนับสนุนสุขภาวะองค์กร ภายใต้สำนักงานกองทุนสนับสนุนการส่งเสริมสุขภาพ (สสส.) ผู้ริเริ่มแนวคิดการเสริมสร้างองค์กรสุขภาวะ (happy workplace) ได้ให้ความหมาย คำว่า ความสุขครอบครัว (Happy Family) ไว้ว่า หมายถึง การมีครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคง เป็นการส่งเสริมการสร้างความรักความผูกพันในครอบครัวและมีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครอบครัวของพนักงานกับองค์กร เห็นได้ว่าการให้ความหมาย Happy Family ในงานเสริมสร้างองค์กรสุขภาวะ มีความแตกต่างจากนิยามอื่นๆ ที่มิใช่การมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในครอบครัวเท่านั้น แต่เป็นการปฏิสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกครอบครัวกับคนภายนอกทั้งในระดับองค์กรและสังคม อีกทั้งเป็นการให้ความหมายในแง่ของการที่องค์กรเป็นตัวแปรสำคัญในการขับเคลื่อนให้เกิด Happy Family ให้กับพนักงานของตนเอง ซึ่งจะเป็นการสร้างสายสัมพันธ์ที่ดีระหว่างองค์กร พนักงาน และครอบครัวของพนักงาน (ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์ 2559: 15)

จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง สามารถสรุปความหมายของคำว่า ความสุขของครอบครัว หรือ Happy Family ในบริบทของงาน Happy Workplace ได้ว่า *ความสุขของครอบครัว* หมายถึง *สภาวะที่ครอบครัวมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันระหว่างสมาชิกในครอบครัว เป็นครอบครัวที่มีสุขภาพดี มีความสุขสงบในจิตใจ รู้จักผ่อนคลายความเครียด มีน้ำใจเอื้ออาทรต่อกัน มีความมั่นคงทางเศรษฐกิจ มีความรักในการเรียนรู้เพื่อเพิ่มพูนทักษะการทำงานและการดำรงชีวิต รวมถึงรับผิดชอบต่อบทบาทหน้าที่ของตนเองทั้งในบทบาทของการเป็นสมาชิกครอบครัวและสังคม*

1.1.3 ความสำคัญของการส่งเสริมความสุขของครอบครัว

การส่งเสริมให้เกิดความสุขในครอบครัวนั้นนับว่าเป็นเรื่องสำคัญที่ทุกภาคส่วนควรร่วมในการส่งเสริม เพื่อสร้างสังคมให้น่าอยู่มากยิ่งขึ้น เนื่องจากครอบครัวเป็นสถาบันที่มีอิทธิพลที่สุดต่อชีวิตคนในสังคม มีความสำคัญทั้งด้านสังคมวัฒนธรรม ด้านเศรษฐกิจ และด้านการเมืองการปกครอง กล่าวคือ ด้านสังคมวัฒนธรรม ครอบครัวจะทำหน้าที่หล่อหลอมและพัฒนาพื้นฐานบุคลิกภาพให้แก่สมาชิกของครอบครัว ด้วยการอบรมเลี้ยงดู ให้ความรัก ความเอื้ออาทร เกื้อหนุน ให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน พร้อมทั้งปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยม ความเชื่อ เสริมสร้างทัศนคติและถ่ายทอดวัฒนธรรมทางสังคมให้แก่สมาชิกในครอบครัวเพื่อให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพและเป็นสมาชิกที่ดีของสังคม ขณะเดียวกันครอบครัวยังเป็นด่านแรกที่คอยคุ้มครอง ช่วยเหลือ เกื้อกูลสมาชิกเมื่อตกทุกข์ได้ยาก

และปัญหาสังคมหลายประการที่เกิดขึ้นสามารถแก้ไขได้โดยสถาบันครอบครัว ดังนั้น ครอบครัวจึงเป็นสถาบันพื้นฐานในการสร้างสังคมที่น่าอยู่สำหรับ ด้านเศรษฐกิจ ถึงแม้ว่าครอบครัวเป็นหน่วยเศรษฐกิจที่เล็กแต่มีความสำคัญต่อระบบเศรษฐกิจส่วนรวมของประเทศ ทั้งด้านการผลิต การบริโภค และการออม ซึ่งถ้าบุคคลในครอบครัวได้รับการปลูกฝังนิสัยรักการทำงาน มีความรับผิดชอบ ซื่อสัตย์ต่ออาชีพของตน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีวินัยในตนเอง และรู้จักใช้จ่ายอย่างมีเหตุผล ก็จะทำให้สมาชิกในครอบครัวเป็นผู้ผลิตและผู้บริโภคที่มีคุณภาพ และเป็นพลังพื้นฐานในการเสริมสร้างความเข้มแข็งให้แก่เศรษฐกิจส่วนรวมของประเทศต่อไป อีกทั้งใน ด้านการเมืองการปกครอง ครอบครัวเป็นเสมือนแหล่งเรียนรู้และบ่มเพาะทักษะทางการเมืองการปกครอง ซึ่งเป็นผลมาจากการที่สมาชิกในครอบครัวใช้ชีวิตร่วมกันอย่างมีกติกา รู้จักบทบาทหน้าที่รับผิดชอบของตนเอง เคารพในสิทธิซึ่งกันและกัน มีความเอื้ออาทรต่อกัน มีการร่วมกันปรึกษาหารือตัดสินใจ และทำกิจกรรมในบรรยากาศที่สงบสุข (มนัส วัฒนพานนท์ 2550: 26-33) จะเห็นได้ว่า ครอบครัวเป็นพื้นฐานในการสร้างให้สังคมเป็นสังคมที่มีคุณภาพ น่าอยู่น่าอาศัย

1.2 แนวคิดเกี่ยวกับการส่งเสริมความสุขของครอบครัวในฐานะส่วนหนึ่งของระบบมนุษย-นิเวศวิทยา

หากพิจารณาในส่วนของครอบครัว จะเห็นได้ว่าครอบครัวทุกครอบครัวอยู่ภายในสิ่งแวดล้อมใหญ่ ซึ่งเรียกรวมว่าระบบสังคมและระบบนิเวศ ครอบครัวก็เป็นสภาพแวดล้อมในตนเองด้วย โดยเฉพาะครอบครัวแต่ละครอบครัวจัดเป็นสภาพแวดล้อมสำคัญต่อการพัฒนาและการเติบโตส่วนบุคคล ครอบครัวจึงมีอิทธิพลสำคัญอย่างยิ่งยวดต่อการพัฒนาบุคคลทั้งทางความคิด การกระทำ และการเติบโตทางบุคลิกภาพ

1.2.1 ทฤษฎีระบบครอบครัวนิเวศ (Family Ecological Model)

เมื่อนิยามครอบครัวว่าเป็นสภาพแวดล้อมในที่ซึ่งบุคคลต่าง ๆ มีปฏิสัมพันธ์ต่อกันขณะที่ต้องขบคิดหรือแก้ไขปัญหาการดำรงชีวิตแล้ว ถ้าใช้แนวคิดทางระบบนิเวศมาเป็นกรอบความเข้าใจต่อไป ครอบครัวจะกลายเป็นระบบซึ่งประกอบด้วยบุคคลหลายคนซึ่งกำลังปฏิบัติการภายในระบบใหญ่ของสังคมในที่ที่ตนเองเป็นส่วนหนึ่งอยู่ ในแนวคิดที่กว้างนี้ ครอบครัวจะมีปฏิสัมพันธ์กับระบบอื่นบ่อยครั้งบนฐานของการดำรงชีวิตประจำวัน การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นทั้งในสภาพแวดล้อมครอบครัวและสภาพแวดล้อมที่ใหญ่กว่าซึ่งครอบครัวตั้งอยู่จะมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันอยู่ตลอดเวลาและการมีปฏิสัมพันธ์นี้ไม่อาจหลีกเลี่ยงได้ ดังนั้น การพิจารณาครอบครัวว่าเป็นสภาพแวดล้อมในตัวเองและยังเป็นส่วนหนึ่งของระบบนิเวศหรือสภาพแวดล้อมใหญ่จะมีประโยชน์อย่างมากต่อการเสนอแนะเพื่อการพัฒนา และสามารถนำไปใช้และวิพากษ์วิจารณ์ปรับปรุงนโยบายครอบครัวได้ตรงกับความจริงที่เกิดขึ้นด้วย

ยูริ บรอนเฟนเบรนเนอร์ (Urie Bronfenbrenner) นักจิตวิทยาพัฒนาการผู้ที่มีชื่อเสียงคนหนึ่งของโลกมีความห่วงใยในการใช้ความรู้ด้านพัฒนาการเด็กและความสัมพันธ์ในครอบครัว

ให้เกิดประโยชน์อย่างจริงจังในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคคลในสังคม จึงได้สร้างทฤษฎีระบบนิเวศครอบครัว (Family Ecological Model) เป็น โมเดลการพัฒนาบุคคลในสภาพแวดล้อมทางสังคมขึ้น (Bronfenbrenner 1979, 1986) โมเดลดังกล่าวได้ให้ทางเลือกในการศึกษาเรื่องปฏิสัมพันธ์ของบุคคลอย่างเป็นระบบ

เริ่มด้วยนิเวศวิทยาของเด็ก ซึ่งเป็นสภาพแวดล้อมทางสังคมที่สำคัญยิ่งของบุคคล ประกอบด้วยโครงสร้างจำนวนหลายโครงสร้าง บرونเฟนเบรนเนอร์ให้พิจารณาภาพของบริบทเหล่านี้ว่าเป็นระบบที่ถูกล็อกเข้าด้วยกันแบบเรียงกัน บริบทแรก คือ สภาพแวดล้อมแรกของเด็ก เช่น บ้านหรือครอบครัว ชั้นเรียน สนามเด็กเล่น ซึ่งแต่ละสภาพแวดล้อมแรกนี้ เรียกว่า **ระบบจุลภาค (Microsystem)** ระบบจุลภาคนี้จะมี 3 ด้าน ได้แก่ สถานที่ทางกายภาพและวัตถุ บุคคลต่าง ๆ ภายในบทบาทของตนและความสัมพันธ์ที่ตนมีต่อเด็กและกิจกรรมที่บุคคลกระทำกับเด็กและที่บุคคลและเด็กกระทำต่อกันและกัน

บริบทที่สอง ได้แก่ **ระบบกึ่งกลาง (Mesosystem)** ซึ่งประกอบด้วยความสัมพันธ์ระหว่างกันของระบบจุลภาคหนึ่งหรือมากกว่านั้นของบุคคล เช่น ความสัมพันธ์ระหว่างบ้านและโรงเรียน หรือบ้านกับกลุ่มเพื่อน

บริบทที่สาม ได้แก่ **ระบบภายนอก (Exosystem)** ซึ่งเป็นสภาพแวดล้อมหนึ่งแห่งหรือมากกว่าที่เด็กไม่ได้มีส่วนร่วม แต่ได้รับความกระทบกระเทือนในระบบจุลภาคของตน ระบบภายนอกของเด็กโดยปกติแล้วจะรวมการทำงานของพ่อแม่และคณะกรรมการโรงเรียนไว้ด้วย

สุดท้ายบริบทที่สี่ คือ **ระบบมหภาค (Macrosystem)** ซึ่งคล้ายกับแนวคิดทางวัฒนธรรม โดยเป็นระบบที่ประกอบด้วยการวางแผนของระบบจุลภาค ระบบกึ่งกลางและระบบภายนอก พร้อมกับอุดมการณ์ที่สนับสนุนในวัฒนธรรมย่อยหรือวัฒนธรรมใหญ่ของแต่ละสังคม

เด็กแต่ละคนภายในครอบครัวจะผ่านขั้นของแนวต่อหรือแนวเชื่อมทางนิเวศวิทยา (Ecological transition) เมื่อตำแหน่งของตนภายในสภาพแวดล้อมทางนิเวศวิทยาเปลี่ยนแปลง อันเนื่องมาจากการเปลี่ยนแปลงในบทบาทหน้าที่และสถานการณ์หรือทั้งสองกรณี เช่น เวลาที่เด็กกำลังเกิด การเริ่มไปโรงเรียน การมีบ้านใหม่ การย้ายบ้านของครอบครัว การสูญเสียชีวิตของปู่ย่า ตายาย การเดินทาง การก้าวสู่สภาพแวดล้อมใหม่ ล้วนเป็นเหตุการณ์ที่สำคัญมากในชีวิตของบุคคล หัวเลี้ยวหัวต่อของการเปลี่ยนแปลงเชิงนิเวศจะเป็นทั้งผลและสาเหตุของพัฒนาการของบุคคล โดยการที่บุคคลก้าวสู่การเปลี่ยนแปลงแต่ละครั้งนั้นจะเกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงในระดับหนึ่งหรือทั้งสี่ระดับของนิเวศวิทยาตามที่ได้กล่าวมาแล้ว โดยเฉพาะวิธีการศึกษาเชิงนิเวศวิทยาในเหตุการณ์ต่าง ๆ ของชีวิตครอบครัวในแต่ละระยะจะช่วยให้บุคคลเกิดความเข้าใจในความสัมพันธ์ระหว่างพ่อแม่และลูก และการสนับสนุนของครอบครัวต่อการปฏิบัติบางเรื่องของเด็กได้อย่างชัดเจนลึกซึ้งมากขึ้น

ดังนั้น เมื่อพิจารณาครอบครัวในฐานะที่เป็นส่วนหนึ่งของระบบนิเวศมนุษย์ (Human Ecosystem) นักจิตวิทยาหมายถึงการมองครอบครัวในฐานะเป็นสิ่งแวดล้อมหนึ่งที่อยู่ภายในของ สิ่งแวดล้อมอีกอันหนึ่ง สิ่งแวดล้อมสำคัญทั้งสองนี้ได้รับความสลับซับซ้อนเกี่ยวโยงระหว่างวัฒนธรรม อารมณ์ ความต้องการ และเศรษฐกิจของบุคคลร่วมกันในครอบครัว บุคคลทุกคนถูกจัดวางลักษณะ โดยความสัมพันธ์ทางครอบครัวในที่ซึ่งบุคคลเติบโตจากวัยเด็กและที่ซึ่งเขาได้พยายามพัฒนาตนเอง ตลอดชีวิต บุคคลอาจเลือกอาชีพทางการงานที่ตนชอบหรือถนัด ร่วมในพรรคการเมืองที่ตนพอใจ แต่พ่อแม่พี่น้องและบรรพบุรุษของเขายังคงอยู่และเป็นแรงบังคับสำคัญตลอดชีวิตของบุคคลนั้น การดำรงอยู่ เป็นอยู่ของบุคคลสามารถบอกได้ในค่านิยมของบุคคลนั้น ขณะที่บุคคลคิดว่าครอบครัวได้ให้อะไรแก่ ตน เขาก็จะถูกบังคับให้ต้องพิจารณาอีกด้วยว่า อะไรเป็นสิ่งที่เขาปรารถนาจะเก็บรักษาไว้ เปลี่ยนแปลง หรือละทิ้ง หรือต้องปรับปรุงทั้งในช่วงเวลาของชีวิตของตนเองและช่วงเวลาในอนาคตเพื่อประโยชน์ของ ลูกหลานต่อไปในวันข้างหน้า

การมองภาพครอบครัวในฐานะที่เป็นส่วนหนึ่งของสภาพแวดล้อมหรือระบบ นิเวศมนุษย์นี้ นักจิตวิทยามองเห็นสภาพแวดล้อมภายในซึ่งบุคคลมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันในหลาย ๆ ทาง ทั้งด้านขนบธรรมเนียม ประเพณี พิธีกรรม หรือกิจวัตรประจำวัน เพื่อการขบปัญหาประจำวันในการ ดำรงชีวิตอยู่ต่อไปของมนุษย์ โดยตระหนักว่าครอบครัวเป็นส่วนหนึ่งของสภาพแวดล้อมใหญ่ทางสังคม วัฒนธรรม เศรษฐกิจ และกายภาพ ซึ่งขึ้นอยู่กับความพอใจของความต้องการเหล่านี้ ตลอดจนมีการ ขอมรับการเกี่ยวข้องสัมพันธ์ต่อกันของสภาพแวดล้อมต่าง ๆ และความรับผิดชอบที่สิ่งเหล่านี้ให้ไว้แก่ สังคมเพื่อการตัดสินใจ

กล่าวโดยสรุป ครอบครัวแม้จะเป็นหน่วยเล็กที่สุดของสังคม แต่ก็จัดเป็น สถาบันสังคมที่มีอิทธิพลที่สุดในการสร้างและพัฒนาคน สามารถพิจารณาได้ว่าเป็นส่วนหนึ่งของระบบ สภาพแวดล้อมเชิงนิเวศมนุษย์ที่แสดงความเกี่ยวข้องสัมพันธ์อย่างละเอียดอ่อนและสลับซับซ้อนระหว่าง บุคคลกับทุกส่วนของครอบครัว และระหว่างแต่ละส่วนของครอบครัวกับระบบสำคัญอื่น ๆ ของสังคม ซึ่งในที่สุดจะส่งผลรวมต่อการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ของบุคคลทั้งในด้านความคิด จิตใจ และลักษณะ พฤติกรรมที่ปรากฏ ด้วยวิธีการศึกษาครอบครัวในฐานะที่เป็นส่วนหนึ่งของระบบนิเวศมนุษย์ จะทำให้ บุคคลสามารถเข้าใจ “ครอบครัว” ทั้งของตนเอง และของผู้อื่น ได้อย่างลึกซึ้งและแท้จริงได้ อีกทั้งยังจะ ช่วยให้เกิดแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคคลและครอบครัวที่เชื่อมโยงกันอย่างสลับซับซ้อน และละเอียดอ่อนกับระบบต่าง ๆ ของสังคมที่โยงใยเข้าด้วยกันในทุกช่วงรอยต่อของการเปลี่ยนแปลงทาง สภาพแวดล้อมของชีวิตครอบครัวด้วย (จรรยา สุวรรณทัต, 2547: 12-14)

1.2.2 แนวคิดเกี่ยวกับการส่งเสริมความสุขของครอบครัว

การศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าข้อมูลจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จนสามารถสรุปความหมายของคำว่า *การส่งเสริมความสุขของครอบครัว* หมายถึง การบริหารและการดำเนินงานในการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริม ช่วยเหลือ เกื้อหนุนให้พนักงานและครอบครัวมีความสุขในการดำเนินชีวิต ทั้งส่วนบุคคล ครอบครัว และการทำงาน

เมื่อเป้าหมายคือการส่งเสริมความสุขของครอบครัว องค์กรจึงจำเป็นต้องมีการปรับเปลี่ยนทัศนคติและเปลี่ยนมุมมองของคนในองค์กร เพื่อให้เกิดความคิดใหม่ ในการอยู่ร่วมกันและทำงานอย่างมีความสุข เกิดภาวะ “สมดุลของชีวิต” นั่นคือคนทำงานมีทักษะการทำงานที่ดี (Work Skill) และมีทักษะการใช้ชีวิตที่ดี (Life skill) ควบคู่กันไป (สิรินันท์ กิตติสุขสถิต และคณะ 2557: 59)

จากการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับการส่งเสริมความสุขครอบครัว (Happy Family) ตามกรอบแนวคิดความสุข 8 ประการ (Happy 8 Menu) ของสำนักสนับสนุนสุขภาวะองค์กร สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) (ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์ 2555 อ้างถึงใน สิรินันท์ กิตติสุขสถิต และคณะ 2555: 19-20) ซึ่งได้นำเสนอแนวคิดการเสริมสร้างองค์กรสุขภาวะ (Happy Workplace) ที่มุ่งสร้างคนในองค์กรให้เป็นคนที่มีความสุขบนพื้นฐานความสุข 8 ประการ และการสร้างสุขในครอบครัว (Happy Family) ก็เป็นอีกหนึ่งความสุขที่สำคัญในการสร้างองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งความสุข ซึ่งสามารถแบ่งได้เป็น 8 ด้าน ได้แก่ ความสุขในด้านครอบครัว ความสุขด้านปัญญา สุขภาพดี ความสุขด้านการผ่อนคลาย ความสุขสงบทางใจ น้ำใจดี ความสุขในทางเศรษฐกิจ และความสุขที่ได้รับผิดชอบต่อบทบาทหน้าที่ทางสังคม มีรายละเอียดของแต่ละองค์ประกอบ (วาริสากรณ์ ทองสอาด, 2559: 6-24) ต่อไปนี้

1) ด้านที่ 1 ความสุขในด้านครอบครัว (Happy Family)

จากการทบทวนวรรณกรรมจะพบว่าองค์ประกอบที่นักวิชาการหรือผู้ศึกษาวิจัยด้านครอบครัวเห็นตรงกันว่ามีความสำคัญต่อการเป็นครอบครัวดีคือ ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างสมาชิกครอบครัว ซึ่งเป็นลักษณะการมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันระหว่างสมาชิกในครอบครัวที่อาศัยอยู่ร่วมกัน โดยครอบครัวที่มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ต้องมีการใช้เวลาทำกิจกรรมร่วมกันอย่างมีคุณภาพ ถึงแม้คนส่วนที่ต้องทำงานไกลบ้านจะมีโอกาสพบปะครอบครัวเพียงไม่กี่ครั้งต่อปี แต่ทุกครั้งที่มีโอกาสได้ พบกัน สมาชิกในครอบครัวจะมีการใช้เวลาทำกิจกรรมร่วมกัน นอกจากนี้สมาชิกในครอบครัวควรมีการสื่อสารเชิงบวก โดยพูดคุยปรึกษาหารือ มีการรับฟังความต้องการของสมาชิกคนอื่น ๆ ในครอบครัว ใช้คำพูดที่สุภาพ คิดก่อนพูด พูดให้กำลังใจกันและกัน ส่วนครอบครัวที่มีความสัมพันธ์ไม่ดีนั้น จะมีลักษณะตรงกันข้ามคือ เกิดความห่างเหิน และนำไปสู่ปัญหาและความขัดแย้งกันที่สุดในที่สุด

2) ด้านที่ 2 ความสุขด้านปัญญา (Happy brain)

การเรียนรู้เป็นเครื่องมือสำคัญในการยกระดับคุณภาพครอบครัว เพราะความรู้ช่วยเสริมศักยภาพให้พนักงานและครอบครัวมีทักษะความสามารถในการปรับตัวและดำรงชีวิตในสภาพสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต ดังนั้น พนักงานและครอบครัวควรได้รับการส่งเสริมด้านการเรียนรู้ หรือ การมีปัญญาดี โดยเน้นการให้พนักงานและสมาชิกครอบครัวได้รับโอกาสในการเรียนรู้ทั้งในและนอกระบบ รวมถึงการได้รับข้อมูลข่าวสารที่จำเป็นและเป็นประโยชน์เพื่อนำมาปรับใช้ในการทำงานและการดำรงชีวิตประจำวัน รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของสภาพสังคม ผ่านสื่อต่าง ๆ โดยองค์กรเป็นผู้จัดหาหรือสนับสนุน ซึ่งถือว่าเป็นองค์ประกอบสำคัญอันดับต้น ๆ ที่จะพัฒนาให้ครอบครัวพนักงานเป็นครอบครัวดี

3) ด้านที่ 3 สุขภาพดี (Happy body)

การจะสร้างให้เป็นครอบครัวที่มีความสุขได้นั้น สมาชิกครอบครัวควรมีสภาพดี ซึ่งหมายถึงการที่สมาชิกในครอบครัวมีความรู้ และทักษะในการดูแลสุขภาพอนามัยของตนเอง และสมาชิกครอบครัว หลีกเลี่ยงพฤติกรรมเสี่ยงต่าง ๆ อาทิ บุหรี่ สุรา ยาเสพติด การพนัน รวมถึงการมีที่อยู่เป็นหลักแหล่ง มีสภาพแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย เพราะการมีสุขภาพดีย่อมทำให้พนักงานและครอบครัวมีต้นทุนชีวิตที่ดี และพร้อมที่จะพัฒนาศักยภาพในด้านอื่น ๆ อีกทั้งเมื่อบุคคลมีสุขภาพดีแล้วย่อมสามารถดูแลช่วยเหลือบุคคลรอบข้างให้มีความสุขสมบูรณ์ได้

4) ด้านที่ 4 ความสุขด้านการผ่อนคลาย (Happy Relax)

การอยู่ร่วมกันในครอบครัวภายใต้สภาพสังคมในปัจจุบัน สมาชิกครอบครัวแต่ละคนต้องเผชิญกับสภาวะความกดดัน ความ ตึงเครียดมากมาย ทั้งความกดดันจากการทำงาน การศึกษาเล่าเรียน และการใช้ชีวิต อันจะส่งผลต่อความสุขของตัวพนักงานและครอบครัว อีกทั้งยังส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานอีกด้วย พนักงานและสมาชิกครอบครัวจึงจำเป็นต้องมีทักษะในการจัดการความเครียด เพื่อสร้างบรรยากาศที่สนุกสนาน ผ่อนคลาย และมีความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคซึ่งเป็น ความสามารถในการตอบสนองต่อปัญหาอุปสรรคด้วยเจตคติทางบวก แก้ปัญหาด้วยความมุ่งมั่น อดทน จนเอาชนะอุปสรรคได้ ซึ่ง สตอลทซ์ (Stoltz) นักจิตวิทยาชาวอเมริกัน เชื่อว่ามนุษย์ต้องมีความอดทน ความเป็นนักสู้ และสามารถที่จะเปลี่ยนวิกฤตให้เป็น โอกาส เมื่อบุคคลเผชิญปัญหาของชีวิต บุคคลที่สามารถจัดการกับความทุกข์ได้อย่างมีประสิทธิภาพจะประสบความสำเร็จในชีวิตและการทำงาน ดังนั้น การมีทักษะในการผ่อนคลายความเครียด และการมีทักษะความสามารถในการเผชิญปัญหาและอุปสรรค ย่อมเป็นทักษะที่จำเป็นสำหรับครอบครัวด้วย

5) ด้านที่ 5 ความสุขสงบทางใจ (Happy Soul)

ความสุขสงบทางใจ เป็นองค์ประกอบที่สำคัญองค์ประกอบหนึ่งในการดำรงชีวิตของสมาชิกในครอบครัว ซึ่งในที่นี้หมายถึงการที่สมาชิกในครอบครัวยึดถือคุณธรรมจริยธรรม และมีสติในการดำรงชีวิต ซึ่งอาจเป็นหลักการที่ได้มาจากหลักศาสนาที่แต่ละบุคคลยึดถือเป็นปัจจัยสำคัญสำหรับการดำเนินชีวิตของครอบครัว และยังพบว่ามีความสัมพันธ์อย่างมากกับความมั่นคงทางจิตใจ ความพึงพอใจในชีวิต และคุณภาพชีวิตของสมาชิกครอบครัว (Nelson Acquilano, 2552 อ้างถึงใน จรรยาพร สุภาพ, 2558) เป็นกระบวนการที่ทำให้ครอบครัวของพนักงานมีความสุขจากภายใน เพื่อให้สมาชิกในครอบครัวสามารถดำรงชีวิตได้อย่างสงบสุข

6) ด้านที่ 6 น้ำใจดี (Happy Heart)

การมีน้ำใจดีเป็นการส่งเสริมการแสดงออกซึ่งความรัก ความเคารพนับถือ การให้เกียรติ ความเอื้ออาทรดูแลซึ่งกันและกันทั้งทางกาย วาจา ใจ เช่น การกอด การสัมผัสอย่างอ่อนโยน ใฝ่ถามทุกข์สุข การมีจิตอาสา ระหว่างสมาชิกในครอบครัว เพื่อเป็นการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างสมาชิกในครอบครัว

7) ด้านที่ 7 ความสุขในทางเศรษฐกิจ (Happy Money)

ความมั่นคงทางเศรษฐกิจเป็นตัวชี้วัดพื้นฐานที่แสดงถึงความมั่นคงของครอบครัว ด้วยยุคสังคมนิยมบริโภคในปัจจุัน โดยภาพรวมครอบครัวมักมีรายจ่ายเพิ่มเร็วกว่ารายได้ ทั้งนี้ มีครอบครัวจำนวนมากที่รายได้ไม่เพียงพอต่อค่าใช้จ่ายและชำระหนี้ และไม่มีความพร้อมทางการเงินสำหรับการดำรงชีพในช่วงหลังเกษียณ เนื่องจากครอบครัวที่มีรายได้เพียงพอ ย่อมทำให้สมาชิกในครอบครัวมีความเป็นอยู่ที่เป็นสุข ครอบครัวจึงต้องมีการบริหารจัดการรายรับรายจ่าย อาทิ การทำบัญชีครัวเรือนที่สมาชิกมีส่วนร่วมทั้งครอบครัว ใช้จ่ายแบบมีสติ ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมกรรมการบริโภค เพื่อให้ครอบครัวมีรายได้เพียงพอสำหรับรายจ่ายที่จำเป็นในการดำรงชีวิต มีเงินออมสำหรับใช้จ่ายยามฉุกเฉิน ปราศจากหนี้สินหรือหากมีหนี้ก็มีความสามารถในการปลดหนี้ได้ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2557: 7)

8) ด้านที่ 8 ความสุขที่ได้รับผิดชอบต่อบทบาทหน้าที่ทางสังคม (Happy Society)

เมื่อก้าวถึง “บทบาทหน้าที่” ซึ่งถือได้ว่าเป็นเรื่องสำคัญ เพราะทุกสิ่งบนโลกต่างมีบทบาทหน้าที่ของตัวเอง ครอบครัวพนักงานก็เช่นกัน จากแนวคิดทฤษฎีหน้าที่เชิงโครงสร้างของครอบครัว (structural function theory of family) แนวคิดนี้ได้อธิบายวัตถุประสงค์ของการดำรงอยู่ของครอบครัวคือการทำหน้าที่รับใช้หรือช่วยเหลือให้สังคมโดยรวมดำรงอยู่ได้ โดยเปรียบเทียบการทำหน้าที่ของสมาชิกในครอบครัวเสมือนกับการทำหน้าที่ของอวัยวะต่าง ๆ ของร่างกายมนุษย์ที่ต้องมีการทำงานประสานกันได้เป็นอย่างดี เช่นเดียวกับบุคคลที่แต่ละคนย่อมมีบทบาทหน้าที่แตกต่างกันไปตาม

ภาวะแวดล้อมและต้องทำบทบาทหน้าที่นั้น ๆ ให้ดีที่สุดเพื่อให้ครอบครัว องค์กร และสังคมสามารถดำรงอยู่ได้ด้วยความมั่นคง เห็นได้ว่าสมาชิกคนหนึ่งอาจมีหลายบทบาทหน้าที่ อาทิ บทบาทในการเป็นพ่อหรือแม่ บทบาทลูก บทบาทสามีหรือภรรยา บทบาทของการเป็นพนักงาน เป็นต้น เพื่อตอบสนองความต้องการที่จำเป็นของตนเองและสมาชิกในครอบครัว แนวคิดนี้นำมาใช้เพื่ออธิบายว่าครอบครัวจะเป็นครอบครัวแห่งความสุขได้นั้น สมาชิกในครอบครัวต้องทำบทบาทหน้าที่ของตนเองให้ดี โดยแบ่งได้เป็น 2 ส่วน ได้แก่

(1) ความรับผิดชอบต่อบทบาทหน้าที่ของตนเองในฐานะที่เป็นสมาชิกหนึ่งของครอบครัว โดยสามารถใช้แนวคิดรับผิดชอบต่อบทบาทหน้าที่ของคาร์เตอร์และแมคโกลดริค (Carter & McGoldrick, 1980 อ้างถึงใน ไพลีน ไพสิน, 2558) มาเป็นกรอบในการจัดกิจกรรมส่งเสริมความสุขครอบครัว โดยแบ่งระยะพัฒนาการครอบครัวออกเป็น 6 ระยะ ดังต่อไปนี้

ระยะที่ 1 วัยผู้ใหญ่ เป็นระยะที่บุคคลแยกจากครอบครัวเดิม เป็นวัยที่ต้องการพึ่งตนเอง ให้ความสำคัญในการสร้างความสัมพันธ์กับเพื่อน ผู้ร่วมงาน และการทำงานสร้างฐานะเลี้ยงตัวเอง และเตรียมพร้อมที่จะเริ่มต้นมีครอบครัวใหม่ของตนเอง

ระยะที่ 2 แต่งงานและสร้างครอบครัว เป็นระยะที่คู่สมรสจะได้เรียนรู้และปรับตัวเข้าหากัน มีการปรับตัวเข้ากับครอบครัวของอีกฝ่าย รวมถึงปรับความสัมพันธ์ที่มีกับครอบครัวเดิมและเพื่อนฝูง เพื่อช่วยให้คู่สมรสอยู่ในระบบครอบครัวใหม่อย่างมีความสุข

ระยะที่ 3 ครอบครัวมีลูกเล็ก เป็นระยะที่ครอบครัวมีการเตรียมพื้นที่สำหรับลูกซึ่งเป็นสมาชิกใหม่ เป็นช่วงที่ครอบครัวให้การอบรมเลี้ยงดู ฝึกหัดนิสัยที่พึงประสงค์ให้แก่สมาชิกใหม่ โดยพบว่าการเปลี่ยนจากระยะที่ 2 มารยะที่ 3 นี้ มักทำให้ความพึงพอใจในชีวิตคู่ลดลง ดังนั้น ระยะนี้ต้องส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างสามีภรรยา ควบคู่กับบทบาทการเป็นพ่อแม่ให้เหมาะสม มีการแบ่งหน้าที่ จัดสรรเวลา และจัดระบบการเลี้ยงดูลูก รวมทั้งอาจจะมีการเตรียมตัวที่จะมีลูกคนต่อไป

ระยะที่ 4 ครอบครัวมีลูกเข้าสู่วัยรุ่น ระยะนี้ลูกวัยรุ่นเริ่มห่างจากพ่อแม่เพื่อไปสร้างความสัมพันธ์กับกลุ่มเพื่อน ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นเพราะจะทำให้วัยรุ่นมีโลกกว้างขึ้น มีประสบการณ์ในการอยู่ร่วมกับผู้อื่น ดังนั้น จำเป็นต้องมีการปรับความสัมพันธ์ระหว่างพ่อแม่ลูก มีการกำหนดกฎระเบียบของครอบครัวให้ลูกอยู่ในขอบเขต มีระเบียบวินัยที่ไม่ตึงหรือหย่อนเกินไป ให้โอกาสลูกพัฒนาความเป็นตัวของตัวเอง ซึ่งจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อพ่อแม่ลูกมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน มีเวลาและใช้เวลาร่วมกันอย่างเพียงพอ เพื่อจะได้มีความเข้าใจซึ่งกันและกัน นอกจากนี้ ยังเป็นระยะที่คู่สามีภรรยาหันกลับมาให้ความสนใจคู่สมรสและอาชีพการงานอีกครั้งหลังจากทุ่มเทให้ลูก มีการดูแลพ่อแม่ซึ่งย่างเข้าสู่วัยชรา และเตรียมใจกับการแยกตัวของลูก

ระยะที่ 5 ครอบครัวมีลูกเข้าสู่วัยผู้ใหญ่และแยกครอบครัว เป็นระยะที่ครอบครัวต้องยอมรับการแยกไปมีครอบครัวใหม่ของลูก และการเข้ามาของสมาชิกใหม่ (เขย-สะใภ้) เป็นระยะที่ต้องส่งเสริมให้คู่สมรสได้ทำในสิ่งที่ชอบ มีอาชีพที่มั่นคงและประสบความสำเร็จ มีการปรับตัวต่อความเสื่อมของร่างกาย ปรับตัวต่อความสัมพันธ์กับคู่ครองของตนที่มีมายาวนาน อาจเริ่มชินชาเพื่อสร้างความรู้สึกเป็นเพื่อนที่จะพึ่งพาอาศัยกันในวัยชรา อีกทั้งการปรับตัวกับการทำหน้าที่ดูแลพ่อแม่พี่น้องของตนที่เข้าสู่วัยชราและเริ่มเจ็บป่วย

ระยะที่ 6 ครอบครัววัยสูงอายุ เป็นระยะที่ต้องส่งเสริมช่วยให้จิตใจหนักแน่น รองรับความเจ็บป่วย ความสูญเสียบุคคลใกล้ชิด จัดให้มีกิจกรรมเพื่อลดความว้าเหว ซึมเศร้า และสนับสนุนการทำประโยชน์โดยใช้ประสบการณ์ในอดีตมาถ่ายทอดกับคนรุ่นต่อไป มีการเตรียมตัวเตรียมใจ และวางแผนสำหรับวาระสุดท้ายของชีวิต

ทั้งนี้ในแต่ละครอบครัวไม่จำเป็นต้องมีลำดับขั้นเหมือนกันในทุกครอบครัว เนื่องจาก แต่ละครอบครัวมีรูปแบบและลักษณะของครอบครัวที่หลากหลาย แต่การแบ่งระยะของการพัฒนาการครอบครัวตามแนวคิดวัฏจักรชีวิตครอบครัวนี้จะช่วยให้องค์กรมีขอบเขตหรือกรอบความคิดเพื่อทำความเข้าใจเกี่ยวกับวัฏจักรชีวิตครอบครัวของพนักงานที่ชัดเจนขึ้น เพื่อให้องค์กรได้วิเคราะห์สภาพการดำรงชีวิตครอบครัวที่แตกต่างกันไปในแต่ละระยะ และสามารถวางระบบกลไกในการช่วยเหลือ สนับสนุน หรือดำเนินกิจกรรม โครงการที่สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นของแต่ละช่วงเปลี่ยนผ่านของครอบครัวพนักงาน ได้เป็นอย่างดี เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงในแต่ละขั้นจะส่งผลต่อบทบาทหน้าที่และวิถีการดำเนินชีวิตครอบครัวของพนักงานด้วย

(2) ความรับผิดชอบต่อบทบาทหน้าที่ของตนเองในฐานะที่เป็นสมาชิกหนึ่งของสังคม บทบาทหน้าที่ในฐานะที่เป็นสมาชิกหนึ่งของสังคมนั้น เป็นหน้าที่ในการช่วยเหลือหรือเกื้อหนุนสังคม ซึ่งเปรียบเสมือนการสร้างร่วมเงา สร้างสิ่งแวดลอมที่ดีให้กับตนเอง ครอบครัว และสังคม (จรรยาพร สุภาพ 2558: 3) เนื่องจากครอบครัวต้องอาศัยอยู่ในสังคมมีความจำเป็นที่ต้องมีการพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันกับชุมชนหรือสังคมนั้น เพราะถ้าชุมชนไม่เข้มแข็ง ครอบครัวซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของชุมชนก็ไม่สามารถดำรงอยู่ได้อย่างปกติสุขอย่างแน่นอน โดยพิจารณาได้จากการช่วยเหลือบำรุงรักษาสาธารณสมบัติ การเข้าร่วมกิจกรรมสาธารณะประโยชน์หรือกิจกรรมศิลปวัฒนธรรม ประเพณีของชุมชนอย่างต่อเนื่อง รวมถึงการเป็นสมาชิกของกลุ่มหรือชมรมในชุมชน (บังอร เทพเทียน และคณะ, 2551: 25-38)

สรุปได้ว่า การสร้างความสุขครอบครัวเป็นเป้าหมายสำคัญที่แต่ละองค์กรจะต้อง “เสริม” และ “สร้าง” ให้เกิดขึ้นกับครอบครัวของพนักงาน เพราะถ้าหากพนักงานมีความสุขในครอบครัว (Happy Family) ก็ย่อมส่งผลต่อกำลังใจของพนักงานในการทำงาน ส่งผลต่อบรรยากาศการ

ทำงานในองค์กรด้วยเช่นกัน เพราะที่ผ่านมาเป็นการพิสูจน์ให้เห็นแล้วว่าการมุ่งพัฒนาเพื่อสร้างผลกำไรอย่างเดียว โดยไม่ได้คำนึงถึงคุณภาพชีวิตของคนหรือความสุขของคนทำงาน ซึ่งเกี่ยวข้องกับความสุขของครอบครัวนั้น เป็นความเจริญเติบโตที่ไม่ยั่งยืน องค์กรถือว่าเป็นหน่วยงานที่มีบทบาทสำคัญในการช่วยสนับสนุนให้เกิดความสุขในครอบครัว จึงจำเป็นต้องสร้างระบบหรือกลไกเพื่อช่วยเสริมสร้างความสุขครอบครัวของพนักงานให้เกิดขึ้น สร้างสมดุลระหว่างชีวิตครอบครัวและชีวิตการทำงานให้พนักงานในองค์กร ดังนั้น มิติความสุขทั้ง 8 ด้าน จึงเป็นตัวชี้วัดที่สำคัญในการพิจารณาความสุขของครอบครัว พนักงาน บุคคลเหล่านี้เป็นประชากรส่วนใหญ่ของประเทศที่อยู่ในภาคอุตสาหกรรม มีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศ

1.3 แนวทางการส่งเสริมความสุขของครอบครัว

แนวทางการปฏิบัติเพื่อส่งเสริมให้ครอบครัวเป็นครอบครัวที่มีความสุขนั้น จรรยาพรสุภาพ (2558: 10-11) ได้ประมวลหลักปฏิบัติไว้ 9 ข้อ ซึ่งประกอบด้วย

1) การผูกมัดและการคุ้มครอง (Commitment and Protectionism) ครอบครัวที่มีข้อตกลงที่เป็นการผูกมัด สมาชิกครอบครัวจะมีความรู้สึกไว้วางใจกัน และรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของครอบครัว แต่ในบางครั้งอาจมีข้อโต้แย้งกันบ้างแต่ไม่รุนแรง และมักจะไม่กระทำการคุกคาม ข่มขู่ หรือใส่ร้ายกัน เพราะความต้องการปกป้องคุ้มครองต่อสมาชิกทำให้สมาชิกครอบครัวมักจะกระทำแต่สิ่งที่ดีต่อกัน

2) การสื่อสาร (Communication) ครอบครัวที่มีความสุข ความเข้มแข็ง มักมีการสื่อสารทางบวกที่มีประสิทธิภาพ เป็นการสื่อสารที่มุ่งเสริมให้มีสัมพันธภาพที่ดี ร่วมกันแก้ปัญหา ลดความเครียด การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพมีความหมายรวมถึงการรับฟัง การพูดคุยไม่ใช่เพียงแต่บอกถึงความต้องการของตนเองเท่านั้น แต่หมายถึงการรับฟังความต้องการของผู้อื่นด้วย นอกจากนี้ในครอบครัวที่มีความสุข ความเข้มแข็ง สมาชิกในครอบครัวมักจะคิดก่อนพูดเสมอ ใช้คำพูดที่สุภาพ ไม่พูดคำหยาบคาย และดูถูก หรือคุกคาม ข่มขู่กัน

3) การมีจิตใจดี มีน้ำใจ และใจกว้าง (Kindness and Generosity) ครอบครัวที่มีความสุข ความเข้มแข็ง มักแสดงถึงการยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน มีการกระทำที่สุภาพ กตัญญูและชื่นชมยินดีต่อผู้อื่น สมาชิกครอบครัวมักมีจิตใจ มีน้ำใจ และใจกว้าง รวมทั้งมีความรักต่อสมาชิกอื่นในครอบครัว

4) การจัดการความขัดแย้ง (Style of Conflict) โดยทั่วไปทุกครอบครัวมักมีความขัดแย้ง แต่ครอบครัวที่มีความสุข ความเข้มแข็งมักหลีกเลี่ยงการใช้อารมณ์ การทะเลาะเบาะแว้งในการจัดการความขัดแย้ง แต่มักจัดการ โดยการใช้เหตุผล และพยายามที่จะแก้ไขปัญหาโดยไม่ใช้ความรุนแรง

5) การใช้เวลาร่วมกันของครอบครัว (Family Time Together) โดยคำนึงถึงปริมาณและคุณภาพของเวลา สมาชิกครอบครัวที่มีความสุขและความเข้มแข็ง มักใช้เวลาในการทำกิจกรรมร่วมกัน

อย่างสม่ำเสมอ บางคนอาจเชื่อว่าคุณภาพของเวลาที่ใช้ร่วมกันมีความสำคัญมากกว่าปริมาณ แต่อย่างไรก็ดีการที่จะทำให้ครอบครัวมีความใกล้ชิดผูกพันกัน ต้องการทั้งคุณภาพและปริมาณของเวลาที่ทำกิจกรรมร่วมกัน

6) การประเมินตนเอง (Self-Assessment) สมาชิกครอบครัว ที่มีความสุข ความเข้มแข็ง ควรมีการประเมินตนเองเพื่อสำรวจพฤติกรรมของตนเองว่าเหมาะสมหรือไม่ ตัวอย่างเช่น พ่ออาจประเมินตนเองว่าใช้เวลาทำงานมากเกินไปจนไม่มีเวลาอยู่กับครอบครัวหรือไม่ การประเมินตนเองทำให้บุคคลสามารถปรับตัวอยู่เสมอเพื่อให้ครอบครัวมีความสุข ดังนั้น การประเมินตนเองจึงมีความจำเป็นต่อการพัฒนาครอบครัวอย่างต่อเนื่อง

7) การมีอารมณ์ดี เอื้ออารี สนุกสนาน และมีอารมณ์ขัน ความแตกต่างของครอบครัว ที่มีความสุขและครอบครัวที่ไม่มีความสุข คือ ครอบครัวที่มีความสุข สมาชิกในครอบครัวมักจะเป็นคนอารมณ์ดี เอื้ออารี สนุกสนาน มีอารมณ์ขัน รู้สึกมีความสุขในการอยู่ร่วมกับผู้อื่น มีอารมณ์ดี มีเสียงหัวเราะ ซึ่งจะนำไปสู่การอยู่ดีมีสุข และการแก้ไขปัญหาไปในทิศทางที่เหมาะสม

8) การรับผิดชอบ (Responsibility) มิติที่สำคัญและจำเป็นของชีวิต คือ การตอบสนองต่อภาระหน้าที่งานประจำ และความรับผิดชอบต่อสมาชิกในครอบครัวทุกคนในการแบ่งเบาภาระหน้าที่ร่วมกัน ทำให้ไม่เป็นภาระมากเกินไปของสมาชิกในครอบครัวคนใดคนหนึ่ง ทำให้การดำเนินชีวิตในครอบครัวราบรื่น และความวิตกกังวล ความตึงเครียด ความทุกข์ทรมานลดลง ทำให้ครอบครัวมีความสุข

9) การเคร่งศาสนา (Religiosity) การปฏิบัติตามแนวศาสนา ได้รับการยอมรับว่าเป็นปัจจัยปกป้องสำหรับการดำเนินชีวิตของครอบครัว และยังพบว่าการเคร่งศาสนา มีความสัมพันธ์อย่างมากกับความมั่นคงทางจิตใจ ความพึงพอใจในชีวิต และคุณภาพชีวิตของสมาชิกครอบครัว

ข้อปฏิบัติทั้ง 9 ข้อนี้ เป็นสิ่งที่สะท้อนถึงระดับของความสุข ความเข้มแข็งของครอบครัวได้ โดยครอบครัวที่มีข้อปฏิบัติ หรือคุณลักษณะทั้ง 9 ข้อ และมีการปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง สม่ำเสมออย่างเป็นธรรมชาติ ในระบบของครอบครัว หรือวิถีการดำเนินชีวิตของครอบครัว จะเป็นครอบครัวที่มีความสุข ความเข้มแข็งในระดับสูง

การส่งเสริมความรักความอบอุ่นในชีวิตสมรสเป็นสิ่งสำคัญที่คู่สมรส หรือสมาชิกในครอบครัวมีความปรารถนาที่จะให้เกิดขึ้น แต่ความปรารถนาหรือความต้องการของคู่สมรสและบิดามารดาอาจมีทั้งที่เป็นจริงหรือเป็นที่พึงพอใจและที่ไม่เป็นจริงหรือประสบความล้มเหลว สิ่งสะท้อนให้เห็นถึงส่วนที่บรรลุผลในชีวิตสมรส คือ การมีความสุข ความสำเร็จ ความมั่นคงของครอบครัว ซึ่งถือเป็นหัวใจของการดำเนินชีวิตครอบครัว ตรงข้ามกับความล้มเหลวในชีวิตสมรส คือ การแยกกันอยู่ การหย่าร้าง การทอดทิ้ง และการปล่อยปละละเลย ซึ่งถือเป็นครอบครัวแตกแยกหรือความเสื่อมสลายของ

ครอบครัวที่สังคมพึงหลีกเลี่ยง ด้วยเหตุนี้ องค์กรที่ต้องการมุ่งเสริมสร้างความสุขของครอบครัวพนักงาน จึงต้องพิจารณาถึงกิจกรรมที่จะส่งเสริมเสริมสร้างความรักความสัมพันธ์ ความเป็นปึกแผ่นในครอบครัว

ในประเด็นที่ได้กล่าวมานี้ ศรีทับทิม (รัตนโกศล) พานิชพันธ์ ได้เสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการส่งเสริมความสุขครอบครัวไว้ (ศรีทับทิม (รัตนโกศล) พานิชพันธ์, 2547: 133-149) ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1) การเสริมสร้างความมั่นคงในชีวิตสมรส หมายถึง ชีวิตสมรสที่ดำเนินไปอย่างเป็นปกติ ไม่มีปัญหาอะไรเกิดขึ้น ชีวิตสมรสที่มั่นคงจะสิ้นสุดก่อนเมื่อฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งเสียชีวิต ส่วนชีวิตสมรสที่ไม่มั่นคง จะสิ้นสุดด้วยการกระทำอย่างจงใจ โดยคู่สมรสฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งหรือทั้งสองฝ่ายแยกทางกัน หรือหย่าร้างกัน ดังนั้น คุณภาพชีวิตสมรสจึงเป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญของความมั่นคงในชีวิตสมรส ซึ่งสามารถจำแนกเป็นประเด็นย่อยได้ดังนี้

(1) การปรับตัวในชีวิตสมรส (marital adjustment) เป็นการประเมินประสบการณ์ในชีวิตสมรสในแง่มุมต่าง ๆ ซึ่งประกอบด้วย (1) ความเห็นที่สอดคล้องกันระหว่างคู่สมรสเกี่ยวกับเรื่องต่าง ๆ ที่ถือเป็นประเด็นสำคัญ (2) การมีส่วนร่วมในกิจกรรมและความสนใจร่วมกัน (3) การแสดงออกถึงความรัก ความไว้วางใจต่อกันอย่างเปิดเผย (4) การมีเรื่องที่ต้องบ่นหรือขัดข้องใจน้อย และ (5) การมีความรู้สึกโดดเดี่ยว อ้างว้างหรือมีความทุกข์หงุดหงิดน้อย (Burgess and Cottrell 1930 อ้างถึงใน ศรีทับทิม (รัตนโกศล) พานิชพันธ์, 2547: 136)

(2) ความสุขในชีวิตสมรส (marital happiness) ออร์เดน และแบรดเบอรัม (Orden and Bradburn 1968 อ้างถึงใน ศรีทับทิม (รัตนโกศล) พานิชพันธ์, 2547: 136) ได้สร้างแบบเชิงทฤษฎีโครงสร้างความสุขในชีวิตสมรส ในลักษณะของมิติที่เป็นอิสระต่อกัน คือ มิติของความพึงพอใจ และความเครียด ซึ่งทั้งสองมิตินี้ มีความสัมพันธ์กับความสุขในชีวิตสมรส แต่ต่างมิอิสระในการกำหนดระดับความสุข ความพึงพอใจ มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความสุขในชีวิตสมรส และความเครียดมีความสัมพันธ์ในทางลบกับความสุขในชีวิตสมรส นั่นคือความสุขในชีวิตสมรสอาจมองในลักษณะที่เป็นหน้าที่ของการสร้างความสมดุลระหว่างความพึงพอใจกับความเครียด และความสุขในชีวิตสมรสยังเป็นลักษณะที่เด่นชัดทางจิตวิทยาในด้านความรู้สึกที่ดีที่เกิดขึ้น

(3) ความพึงพอใจในชีวิตสมรส (marital satisfaction) เบอร์ (Burr, 1973 อ้างถึงใน ศรีทับทิม (รัตนโกศล) พานิชพันธ์, 2547: 137) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในชีวิตสมรสไว้ว่า ความพึงพอใจเป็นเป้าหมายสำคัญในชีวิตสมรส ความพึงพอใจ หมายถึง ระดับที่ความปรารถนาของบุคคลได้รับการตอบสนอง แนวคิดนี้อาจกำหนดเป็นความพึงพอใจกับสถานการณ์ที่เฉพาะเจาะจง เช่น ความพึงพอใจทางเพศ ความพึงพอใจกับความเป็นเพื่อนคู่ชีวิต ความพึงพอใจเป็นความรู้สึกในแง่

นามธรรม (อตฺวิสัย) ซึ่งเกิดขึ้นภายในบุคคล แนวคิดนี้ได้นำมาใช้กำหนดทฤษฎีเกี่ยวกับระดับคุณภาพแห่งความสัมพันธ์ในชีวิตสมรสอย่างกว้างขวาง ได้แก่

(4) ความสำเร็จ (success) หมายถึง การบรรลุถึงจุดหมายหรือเป้าหมายของชีวิตสมรส แนวคิดนี้แตกต่างไปจากแนวคิดเกี่ยวกับความสำเร็จประเภทอื่น ๆ เช่น ความสำเร็จในอาชีพ ความสำเร็จในการศึกษา หรือเป้าหมายในชีวิตสมรสอีกจำนวนมากที่เกี่ยวข้อง ดังนั้น ทฤษฎีเกี่ยวกับความสำเร็จในชีวิตสมรสจึงจำเป็นต้องกำหนดให้แน่ชัด ว่าหมายถึงเป้าหมายของกลุ่มสมรส ซึ่งแตกต่างไปจากเป้าหมายของบุคคลหรือเป้าหมายของสังคม

(5) ความมั่นคง (stability) เป็นเป้าหมายในชีวิตสมรสอีกประการหนึ่ง ความมั่นคงทางสังคม หมายถึง การที่ชีวิตสมรสดำเนินต่อไปซึ่งตรงกันข้ามกับการสิ้นสุดของชีวิตสมรส ดัชนีของความมั่นคงทางสังคม ได้แก่ อัตราการหย่าร้าง การทอดทิ้ง และการแยกกันอยู่ตามกฎหมาย

(6) บูรณาการ (integration) เป็นการสร้างดัชนีบูรณาการในลักษณะที่ประกอบด้วยปัจจัย 2 ประการ ได้แก่ (1) ปริมาณความสมานฉันท์ที่คู่สมรสมีต่อกัน ความสมานฉันท์หรือความเห็นพ้องต้องกันในด้านความคิดเห็นของกลุ่มสมรสนั้น มองเฉพาะที่เกี่ยวกับความสำคัญของเป้าหมายในครอบครัว (2) ความเครียดทางบทบาท (role tension) ซึ่งเป็นระดับที่บุคคลรับรู้เกี่ยวกับการแสดงออกทางบุคลิกอันไม่พึงปรารถนาในพฤติกรรมของกลุ่มสมรส ยังมีลักษณะที่ไม่พึงประสงค์มากเท่าใด ก็จะมี ความเครียดมากเท่านั้น

2) การเสริมสร้างความเป็นปึกแผ่นในครอบครัว ในส่วนนี้ครอบคลุมสาระสำคัญ 3 ประการ คือ (1) การมีความคิดเห็น ค่านิยม หรือความเชื่อที่สอดคล้องกัน เป็นการเสริมสร้างความเป็นปึกแผ่น/ความมั่นคงในครอบครัว เช่น ค่านิยมในเรื่องการออม การประหยัด ความกตัญญูต่อกัน หรือมีความเชื่อในเรื่องศาสนา เป็นต้น (2) การมีความใกล้ชิดระหว่างบิดา มารดา และบุตร มีความสำคัญอย่างยิ่งในการเสริมสร้างความรัก ความอบอุ่น อันจะนำไปสู่ความสุข ความราบรื่น ความเป็นปึกแผ่น และความมั่นคงในครอบครัว ซึ่งบิดา มารดา และบุตรควรมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน (3) การมีกิจกรรมระหว่างบิดา มารดาและบุตร สมาชิกในครอบครัวนอกจากจะมีความคิดเห็น ค่านิยม และความเชื่อที่สอดคล้องกันแล้ว ควรมีการประพฤติปฏิบัติที่เป็นรูปธรรม เช่น บิดามารดาที่มีค่านิยมในการอดออมและประหยัด ต้องพยายามใช้จ่ายอย่างประหยัด เพื่อจะได้อดออมทรัพย์บางส่วนไว้ใช้จ่ายในยามจำเป็น นอกจากนี้ควรมีกิจกรรมทำร่วมกันอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ เพราะเป็นการเสริมสร้างความรัก ความสามัคคี ความกลมเกลียวและความเป็นปึกแผ่น มั่นคง ราบรื่นในครอบครัว

3) การเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในครอบครัว การเสริมสร้างสัมพันธ์ที่ดีในครอบครัวนั้น สมาชิกในครอบครัวต้องรู้จักเสริมสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีในครอบครัว เพื่อที่จะกลายเป็นครอบครัวที่มีความมั่นคงในชีวิตสมรส โดยเริ่มต้นที่สามีภรรยาซึ่งเป็นตัวจักรสำคัญที่สุดตัวจักรหนึ่ง

ก่อน (สัมพันธภาพระหว่างสามีภรรยา) แล้วความสัมพันธ์จะขยายวงกว้างไปสู่บุตร ซึ่งเป็นหัวใจของครอบครัว เป็นทรัพยากรของชาติ และจะกลายเป็นผู้ใหญ่ที่ดี (สัมพันธภาพระหว่างบิดามารดากับบุตร) คู่พี่น้อง (สัมพันธภาพระหว่างพี่น้อง) และสู่เครือญาติ (ทั้งฝ่ายหญิง ฝ่ายชาย รวมทั้งผู้สูงอายุในบ้าน) โดยเริ่มจาก

(1) การมีความรักความเข้าใจซึ่งกันและกัน (เข้าใจในความต้องการของแต่ละฝ่าย ความอ่อนแอ ความเข้มแข็ง ความบกพร่อง ความสามารถ/ศักยภาพ บทบาทหน้าที่ของตนเองและสมาชิกในครอบครัว เป็นต้น)

(2) การแสดงความจริงใจต่อกัน มีความเลื่อมใสศรัทธา เชื่อถือ ไว้วางใจกัน

(3) ความอดทนและการให้อภัย

(4) การปรับตนในเรื่องเพศ

(5) การมีประชาธิปไตยในตนเองและครอบครัว ไม่ก้าวล่วงในสิทธิของแต่ละฝ่าย ยกย่อง นับถือ เกรงอกเกรงใจ รักษาน้ำใจกัน

1.4 การเสริมสร้างความรัก การเสริมสร้างความมั่นคงของครอบครัวนั้น นอกจากจะครอบคลุมความมั่นคงในชีวิตสมรส ความเป็นปึกแผ่นในครอบครัว ความสัมพันธ์ที่ดีในครอบครัวแล้ว ยังรวมถึงการมีความรัก ความผูกพัน ความราบรื่นมั่นคง ก้าวหน้า และพัฒนาไปในทางสร้างสรรค์ มีความสงบสุข และมีคุณภาพชีวิตที่ดี เป็นประโยชน์ต่อสังคมและประเทศชาติ ดังนั้น ครอบครัวที่จะมีความมั่นคงและมีความสุขนั้นจะต้องมีความรัก ความอบอุ่นระหว่างกันและกัน ซึ่งสามารถจัดระดับความรักได้ดังนี้

1.4.1 ความรักระหว่างสมาชิกในครอบครัว ส่งผลให้เกิดความมั่นคงและอบอุ่น อันจะทำให้ครอบครัวสามารถดำเนินไปได้ อันจะทำให้สมาชิกในครอบครัวเรียนรู้ถึงการรับความรักและการให้ความรักแก่บุคคลอื่น

1.4.2 ความรักระหว่างบุคคลแต่ละคนหรือต่อเพื่อนมนุษย์ ย่อมทำให้บุคคลมองเห็นถึงบทบาทหน้าที่ของตนต่อบุคคลอื่น มองเห็นคุณค่าของตนและผู้อื่น และทำให้บุคคลสามารถที่จะพัฒนาความรู้สึกถึงคุณค่าของตนเองภายในขอบเขตจำกัด และยอมรับว่าทุกคนมีขอบเขตจำกัดเช่นเดียวกัน

1.4.3 ความรักที่มีต่อบุคคลใดบุคคลหนึ่ง ความรักสามารถทำให้คนเราแบ่งปันและมีประโยชน์ร่วมกัน สามารถพัฒนาความไว้วางใจ สนับสนุนซึ่งกันและกัน และความรักอันวอประโยชน์และโอกาสให้ความปรารถนาดีต่อกันพัฒนาองงามยิ่งๆ ขึ้น อาทิ ความรักที่มีต่อเครือญาติ ต่อผู้สูงอายุ (ศรีทับทิม (รัตน โกศล) พาณิชพันธ์, 2547: 148-149)

จะเห็นได้ว่าแนวทางในการปฏิบัติสำหรับการส่งเสริมความสุขของครอบครัวที่นักวิชาการได้เสนอแนะนั้น มีความสอดคล้องกับแนวทางของสำนักกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) แต่การที่บุคคลหรือองค์กรจะนำไปปรับใช้ในการส่งเสริมความสุขของครอบครัวนั้น ต้องพิจารณาถึงความเหมาะสมด้วยเช่นกัน

กล่าวโดยสรุป เกี่ยวกับแนวคิดการส่งเสริมความสุขของครอบครัว และแนวทางการส่งเสริมความสุขของครอบครัว หมายถึง การบริหารและการดำเนินงานในการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมช่วยเหลือ เกื้อหนุน ให้พนักงานและครอบครัวมีความสุขในการดำเนินชีวิต ทั้งส่วนบุคคล ครอบครัว และการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางขององค์กรสุขภาพ ที่ได้กล่าวถึงความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันระหว่างสมาชิกในครอบครัว เป็นครอบครัวที่มีสุขภาพดี มีความสุขสงบในจิตใจ รู้จักผ่อนคลาย ความเครียด มีน้ำใจเอื้ออาทรต่อกัน มีความมั่นคงทางเศรษฐกิจ มีความรักในการเรียนรู้เพื่อเพิ่มพูนทักษะการทำงานและการดำรงชีวิต รวมถึงรับผิดชอบต่อบทบาทหน้าที่ของตนเองและบทบาทของการเป็นสมาชิกครอบครัวและสังคม

การส่งเสริมความสุขของครอบครัวนั้น ถือว่าเป็นภารกิจที่สำคัญอย่างหนึ่งในการสร้างสังคมสันติสุข ดังนั้น หลายองค์กรทั้งหน่วยงานภาครัฐ และเอกชน จึงพยายามสนับสนุนและส่งเสริมความสุขของครอบครัวให้กับบุคลากรในสังกัด เพราะเข้าใจแล้วว่า การมีครอบครัวที่มีความสุขย่อมส่งผลต่อความเจริญเติบโตที่ไม่ยั่งยืนขององค์กรด้วยเช่นกัน สำหรับแนวทางในการปฏิบัตินั้นถึงแม้จะมีมากมายหลากหลายแนวทางด้วยกัน แต่การนำไปประยุกต์ใช้ ต้องพิจารณาอย่างรอบคอบถึงความเหมาะสมของแต่ละครอบครัว

1.5 ครอบครัวกับคุณภาพชีวิต

ความสุขในครอบครัวนั้น มีความสำคัญต่อความเข้มแข็งของครอบครัวมาก การมีคุณภาพชีวิตครอบครัวที่ดีนั้น เป็นสิ่งจำเป็นที่ทุกครอบครัวจะต้องมี แต่เมื่อกกล่าวถึงคุณภาพชีวิตครอบครัว ก็ต้องกล่าวถึงสิ่งสำคัญสองประการ นั่นก็คือ งานหลักของครอบครัว (basic family tasks) และภารกิจของครอบครัว (family developmental tasks)

1.5.1 งานหลักของครอบครัว

ครอบครัวแต่ละครอบครัวมีงานหลักที่ต้องปฏิบัติ ซึ่งจำเป็นต่อการดำรงและสืบสานชีวิตครอบครัว ถ้าสามารถปฏิบัติงานหลักต่าง ๆ ต่อไปนี้ได้ ก็น่าจะกล่าวได้ว่าครอบครัวมีพื้นฐานที่ดีสำหรับชีวิตครอบครัวที่จะสัมพันธ์กับส่วนอื่น ๆ ของครอบครัว ซึ่งจะนำไปสู่ความเป็นระบบของครอบครัวที่ดีขึ้น หน้าที่หลักที่เป็นพื้นของชีวิตครอบครัว ได้แก่

1) ดูแลให้สมาชิกครอบครัวได้มีที่อยู่อาศัย อาหาร เครื่องนุ่งห่ม และอื่น ๆ ซึ่งข้อนี้จะสอดคล้องกับเรื่องของปัจจัยสี่ทางพุทธศาสนา

- 2) ตอบสนองความต้องการของสมาชิกครอบครัวในด้านเวลา สถานที่ ความสะดวกต่าง ๆ เท่าที่ครอบครัวเท่าที่ครอบครัวสามารถทำได้
- 3) กำหนดขอบข่ายงานแก่สมาชิกหลักของครอบครัว ไม่ว่าจะใครจะทำหน้าที่ใดบ้าง โดยเฉพาะในด้านการสนับสนุนการจัดการ การดูแลบ้านและสมาชิก
- 4) ทำหน้าที่ในกระบวนการอบรมขัดเกลาทางสังคมแก่สมาชิกในครอบครัวให้มีวุฒิภาวะและการปรับตัวเพิ่มขึ้น ทั้งภายในและภายนอกครอบครัว
- 5) สร้างแนวทางการมีปฏิสัมพันธ์ การสื่อสาร การแสดงความรัก ความก้าวร้าว ความต้องการทางเพศ ภายในครอบครัวหรือจิตจำกัดซึ่งเป็นที่ยอมรับของสังคม
- 6) ให้กำเนิดและเลี้ยงดูบุตรตามขั้นตอนของวัยอย่างเหมาะสม
- 7) สร้างความสัมพันธ์กับสถานศึกษา สถาบันศาสนา งาน และชีวิตของชุมชน
- 8) รักษากำลังใจและแรงจูงใจ สัมฤทธิ์ผล เตรียมความพร้อมในการเผชิญกับวิกฤตครอบครัว สร้างเป้าหมายสำรองหรือทางออกและพัฒนาค่านิยมครอบครัว

จากหน้าที่ดังกล่าวข้างต้น ครอบครัวทุกครอบครัวในบริบทของสังคม-วัฒนธรรมทั่วไปจะต้องเป็นผู้กระทำ แต่เมื่อใดก็ตามที่ครอบครัวละเว้นการกระทำบทบาทเหล่านี้ สังคมก็จะเข้ามาแทรกแซงเพื่อปกป้องสมาชิกของสังคม โดยอาจผ่านการทำงานของฝ่ายสวัสดิการสังคม ตำรวจ การศึกษา สุขภาพ และหน่วยงานที่เป็นตัวแทนองค์กรต่าง ๆ งานหลักของครอบครัวที่สำคัญยิ่งเหล่านี้ถ้าครอบครัวไม่ปฏิบัติ ผู้อื่นก็จะเข้ามาทำหน้าที่นี้โดยปริยาย

1.5.2 ภารกิจของครอบครัว

ส่วนงานหรือภารกิจของครอบครัวจัดเป็นงานหลักที่จำเป็นในแต่ละชั้นของวงจรชีวิตครอบครัว เพื่อให้เกิดการต่อเนื่องในการพัฒนาครอบครัว ภารกิจของครอบครัวจึงดูประหนึ่งเป็นความรับผิดชอบที่ครอบครัวจะต้องทำให้สัมฤทธิ์ผลในแต่ละขั้นของพัฒนาการชีวิตครอบครัว ซึ่งจะทำให้เกิดความพอใจในด้านความต้องการทางชีววิทยา ความคาดหวังทางวัฒนธรรม ความมุ่งหวังและค่านิยมของครอบครัวเอง นอกจากนี้จะเห็นได้ว่า ภารกิจของครอบครัวจะคู่ขนานไปกับการกิจส่วนบุคคล ดังนั้น ภารกิจของครอบครัวจึงเป็นความรับผิดชอบ ซึ่งเกิดขึ้นเฉพาะขั้นใดขั้นหนึ่งของชีวิตครอบครัว สัมฤทธิ์ผลที่แสดงความสำเร็จในแต่ละขั้นของชีวิตครอบครัวจะนำไปสู่ความพึงพอใจ การยอมรับ และความสำเร็จของภารกิจในขั้นต่อ ๆ ไป ขณะที่ความล้มเหลวนำไปสู่การเป็นทุกข์ในครอบครัว การไม่ยอมรับของสังคมและความลำบากยุ่งยากกับการทำงานขั้นต่อ ๆ ไปในภารกิจของครอบครัว

ในส่วนของภารกิจของครอบครัวนั้น จะพบว่า ภารกิจเกิดขึ้นตรงจุดใดจุดหนึ่งของชีวิตครอบครัว เมื่อความต้องการของสมาชิกครอบครัวคนใดคนหนึ่ง หรือมากกว่านั้นไปพอดีกับความคาดหวังของสังคมในเรื่องที่เกี่ยวกับผลการปฏิบัติของครอบครัว ขณะที่สมาชิกครอบครัวแต่ละคน

เติบโต พัฒนา และมีปฏิริยาโต้ตอบต่อความคาดหวังของผู้ที่ตนเกี่ยวข้อง สมาชิกนั้นก็แสดงความต้องการต่อครอบครัวเพื่อให้สนับสนุนภารกิจของตน ความต้องการเช่นนั้นจัดเป็นแรงบังคับภายในที่มีต่อครอบครัวให้ต้องกระทำการเปลี่ยนแปลง ในขณะที่ช่วงเวลาเดียวกันแรงบังคับที่มีต่อครอบครัวให้ปฏิบัติตามมาตรฐานสังคมได้ถูกนำไปใช้กับภายนอกครอบครัวด้วย อย่างไรก็ตาม แรงบังคับของชุมชนจะแปรเปลี่ยนไปตามสถานภาพของครอบครัว องค์ประกอบด้านอายุ เพศ

นอกจากนี้สิ่งสำคัญอีกประการหนึ่งที่เกี่ยวข้องกับภารกิจของครอบครัว คือความมุ่งหวังและเป้าหมายของครอบครัว ซึ่งเป็นเรื่องเฉพาะของแต่ละครอบครัว และของกลุ่มสังคมในขณะใดขณะหนึ่ง แต่ที่เหนือกว่าความมุ่งหวังเฉพาะครอบครัว คือ วัตถุประสงค์ที่สังคมมีต่อครอบครัว ส่วนเป้าหมายระดับชาติ คือ เป้าหมายที่เกี่ยวกับครอบครัวด้านสุขภาพ ความปลอดภัย ความมั่นคง มาตรฐานการดำรงชีวิต ระดับการศึกษาและความสามารถของครอบครัว ในการพัฒนาบุคคลให้เป็นพลเมืองที่ดีและมีความสามารถของสังคมที่เป็นอิสระเสรี ดังนั้น ครอบครัวจึงต้องมีความรับผิดชอบ มีเป้าหมายและภารกิจที่สัมพันธ์เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะกับสมาชิกครอบครัวตน ภารกิจของครอบครัวทั้งหมดจะเปลี่ยนแปลงไปในขณะที่ครอบครัวเติบโต เปลี่ยนแปลง และถูกปรับเปลี่ยนขยายอยู่ตลอดเวลา ด้วยปฏิสัมพันธ์ระหว่างแรงบังคับทั้งภายในและภายนอกครอบครัวในทุกสังคม ทุกอายุ โดยไม่มีข้อยกเว้น (จรรยา สุวรรณทัต, 2547: 38-40)

งานหลักและภารกิจของครอบครัวที่กล่าวมานี้ ถือว่าเป็นส่วนสำคัญที่แสดงถึงคุณภาพชีวิตของครอบครัว ซึ่งเป็นส่วนประกอบที่สำคัญในการสร้างครอบครัวให้เป็นหน่วยหนึ่งของสังคมที่มีคุณภาพ ดังนั้น การจะสร้างครอบครัวให้เป็นครอบครัวที่ดี จะกระทำได้นั้นต้องเริ่มจากการทำภารกิจของครอบครัวอย่างถูกต้องและมีความรับผิดชอบ รวมทั้งมีเป้าหมายที่ชัดเจน โดยสมาชิกครอบครัวแต่ละคนปฏิบัติภารกิจส่วนบุคคลของตนเองอย่างเต็มที่ และทั้งหมดอยู่ภายใต้เงื่อนไขสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการส่งเสริมและพัฒนาให้เกิดความสุขในครอบครัว

2. แนวคิดเกี่ยวกับองค์กรสุขภาวะกับบทบาทการส่งเสริมความสุขของครอบครัว

ข้อมูลในส่วนที่สองนี้ ผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับประวัติความเป็นมา ความหมาย ความสำคัญ องค์ประกอบของการเป็นองค์กรสุขภาวะ รวมทั้งบทบาทขององค์กรสุขภาวะในการส่งเสริมความสุขของครอบครัว ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับองค์กรสุขภาวะ

เมื่อพูดถึงองค์กรสุขภาวะ หลายคนคงจะนึกไปถึงว่า การเป็นองค์กรที่ทุกคนในองค์กรมีสุขภาพที่ดี แข็งแรงสมบูรณ์ ซึ่งก็ไม่แปลกที่บางคนอาจจะคิดเช่นนั้นได้ เพื่อให้เกิดความเข้าใจในเรื่อง

ของ “องค์กรสุขภาพ” ผู้วิจัยจะขอกล่าวถึงความเป็นมาขององค์กรสุขภาพ เพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานให้เห็นถึงที่มาของงานวิจัยเรื่องนี้

เมื่อปี พ.ศ. 2544 ได้มีการจัดตั้ง สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ตามพระราชบัญญัติกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ พ.ศ.2544 มีนายกรัฐมนตรีเป็นประธาน โดยมีหน้าที่ริเริ่ม ผลักดัน กระตุ้น สนับสนุน และร่วมกับหน่วยงานต่าง ๆ ในการขับเคลื่อนกระบวนการสร้างเสริมสุขภาพ เพื่อให้คนทำมีสุขภาพดีทั้ง 4 ด้าน คือ กาย จิต ปัญญา สังคม และร่วมสร้างประเทศไทยให้น่าอยู่ ในการดำเนินงานของ สสส. ได้มีการแบ่งโครงสร้างองค์กรเป็น 15 แผนงาน โดยแผนที่ 8 คือ แผนสร้างเสริมสุขภาพในองค์กร สำนักสนับสนุนสุขภาพองค์กร หรือสำนัก 8 เป็นผู้รับผิดชอบในการดำเนินงาน มี นายแพทย์ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์ เป็นผู้อำนวยการสำนัก

เมื่อปี พ.ศ. 2549 นายแพทย์ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์ ผู้อำนวยการสำนักได้เป็นผู้ริเริ่มโครงการ Happy Workplace ได้ทดลองดำเนินการนำร่องในบริษัทเอกชนที่สนใจ และมีการขยายผลทำต่อเนื่องมาจนกระทั่งถึงปัจจุบัน โดยมีเป้าหมายหลักในการเพิ่มขีดความสามารถขององค์กรให้เกิดระบบและกลไกการสร้างเสริมสุขภาพองค์กร ซึ่งจะเป็นฐานงานสร้างเสริมสุขภาพตามแนวคิดองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) และสอดคล้องกับแนวทาง Healthy Workplace ขององค์การอนามัยโลก รวมทั้งแนวคิดงานที่มีคุณภาพ (Decent Work) ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ โดยพัฒนากระบวนการต้นแบบ ระบบ และกลไกการสร้างเสริมสุขภาพในองค์กร ซึ่งจะนำไปสู่การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมสุขภาพและการสร้างเสริมสุขภาพที่ดีขึ้นของบุคลากรภายในองค์กร ครอบครัว และผู้ที่เกี่ยวข้องกับองค์กร รวมทั้งการใช้ศักยภาพขององค์กรในการพัฒนาและสร้างเสริมชุมชน และสังคมสุขภาพในระยะยาวอย่างยั่งยืน (ัชฌารัช จันทนะ และคณะ 2560: 1-2)

2.1.1 ความหมายขององค์กรสุขภาพ

เมื่อพูดถึงคำว่า **องค์กรสุขภาพ (Happy Workplace)** หรือองค์กรแห่งความสุข มีนักคิดหลายท่านได้ให้ความหมายไว้ ดังนี้

เบรน ดิฟ ให้ความหมาย องค์กรสุขภาพไว้ว่า องค์กรที่สามารถบรรลุถึงพันธกิจที่ตั้งไว้พร้อมกับมีความสามารถในการเติบโตและพัฒนาบุคลากรในองค์กรไปพร้อม ๆ กัน (Dive, 2004 อ้างถึงใน กกกร ชลายุชัย และอริวัฒน์ เทียววิวัฒนกุล 2556 : 2-3)

Lowe G. S. (2004: Lowe, G. S. (2004: 23) ให้ความหมายว่า องค์กรสุขภาพ หมายถึง องค์กรที่มีสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อประโยชน์ต่อสุขภาพของพนักงานและผลการปฏิบัติงานที่สูงขึ้น

องค์กรอนามัยโลกได้กล่าวถึงแนวคิดองค์กรแห่งความสุข ว่าประกอบไปด้วย

1) พนักงานมีสุขภาพแข็งแรง โดยเป็นการรวมทั้งทางด้านกายภาพ จิตใจ และสังคม 2) สุขภาวะของ

สถานที่ทำงาน เป็นการมองอย่างรอบด้านถึงการทำงานและการบรรลุ ถึงเป้าหมาย ทั้งตัวของพนักงาน และองค์กรไปพร้อมกัน และ 3) การมีสุขภาพที่ดีของ สถานที่ทำงานทั้งการป้องกันและ ส่งเสริมสุขภาพ (Burton อ้างถึงใน ก้านทอง บุหระ, 2560 : 15-16)

ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์ (2559: 6) ให้ความหมาย องค์กรแห่งความสุขไว้ว่า องค์กรที่มีกระบวนการพัฒนาคนในองค์กรอย่างมีเป้าหมาย มียุทธศาสตร์ และสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ ขององค์กร เพื่อให้องค์กรมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง นำพาองค์กรไปสู่การเติบโตอย่างยั่งยืน

จากความหมายดังกล่าว ที่นายแพทย์ ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์ ได้ให้นิยาม ว่า องค์กรแห่งความสุขไว้ในหนังสือองค์กรแห่งความสุข 4.0 เพื่อให้เข้าใจเรื่องนี้อย่างชัดเจนมากขึ้น จึงขอนำคำพูดบางส่วนที่ท่านเคยบรรยายไว้มาขยายต่อแสดงให้เห็นความเชื่อมโยงของความหมายคำว่า องค์กรสุขภาพ หรือองค์กรแห่งความสุข

“คำว่า สุขภาวะองค์กร คือ สุขภาพมิติใหม่ ซึ่งมีองค์ประกอบมากกว่า 2 อย่างคือ ไม่ใช่เพียงเรื่องของกายและใจเท่านั้น แต่จะต้องมีเรื่องสังคมหรือ สิ่งแวดล้อมเข้ามาเกี่ยวข้อง ที่เห็นชัดเจนในหลายปีที่ผ่านมาที่เกิคน้ำท่วมภัย พิบัติต่าง ๆ จะเห็นว่าเรื่องของการสร้างพนักงานของเราให้มีความเก่ง และมี ประสิทธิภาพ แข็งแรง ไม่ใช่มีเพียงมิติแค่ว่ามีการส่งเสริมให้พนักงานมี อาหารที่ดี มีการออกกำลังกายที่ดี แต่หมายถึงส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่าง องค์กร ความ สัม พันธ์ ระ หว่าง เพื่ อ น ร ่วม ง า น ...”

(<http://www.thaihealth.or.th/Content/16872-สุขภาพะองค์กรคืออะไร.html>)



ภาพที่ 2.1 นายแพทย์ ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์ ผู้อำนวยการสำนักสนับสนุนสุขภาพองค์กร สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.)

ที่มา: https://www.google.com/search?_AUICigB&biw=1366&bih=651

จะเห็นได้ว่า การให้ความหมายของคำว่า **องค์กรสุขภาวะ** มีความแตกต่างกันไปบ้าง แต่ถ้าพิจารณาถึงเนื้อหาสาระหลักจะเหมือนกัน ดังนั้น เพื่อให้สอดคล้องกับประเด็นการศึกษาในครั้งนี้ ผู้วิจัยขอสรุปว่า **“องค์กรแห่งความสุข”** หมายถึง **“องค์กรที่มีการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี ครอบคลุมทั้งด้าน กาย ใจ สังคมและจิตปัญญา เป็นการเสริมสร้างให้บุคลากรมีความสุขจากการได้เข้ามาเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร โดยมีพื้นฐานแนวคิดที่ว่า บุคลากรเป็นหัวใจสำคัญต่อการขับเคลื่อนการดำเนินงานขององค์กร”**

2.1.2 ความสำคัญขององค์กรสุขภาวะ

ความสำคัญขององค์กรสุขภาวะ (Happy Workplace) เป็นแนวคิดหลักที่มุ่งดำเนินงานกับกลุ่มเป้าหมายหลักคือ **“คนทำงานในองค์กร”** ที่ถือเป็นบุคคลสำคัญและเป็นกำลังหลักของทั้งครอบครัว องค์กร ชุมชน และสังคม มีการส่งเสริมและพัฒนานโยบายการสร้างองค์ความรู้ และการขับเคลื่อนเครือข่ายในการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตคนทำงานด้วยเชื่อว่า เมื่อคนทำงานในองค์กรมีความสุข ย่อมส่งผลดีต่อผลประกอบการหรือผลผลิตขององค์กร ความผาสุกในครอบครัว ชุมชน ส่งผลต่อสังคมที่มีความสุขที่ยั่งยืน

องค์กรอนามัยโลกให้เหตุผลที่องค์กรควรพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งความสุขไว้ ดังนี้

1) เพื่อสร้างจริยธรรมในการบริหารงานและส่งเสริมสิทธิของพนักงาน เนื่องจากหลักการบริหารที่มุ่งเน้นผลงานเพียงอย่างเดียวจะทำให้พนักงานเครียด องค์กรควรสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดีให้แก่พนักงาน ปัจจุบัน กฎหมายได้ปกป้องสิทธิและเสรี และส่งเสริมสวัสดิการของพนักงานมากขึ้น ประกอบกับการส่งเสริมความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน ได้กลายเป็นเงื่อนไขทางการค้า ดังนั้น องค์กรต้องส่งเสริมสิทธิของพนักงาน มาตรฐานการทำงาน สิ่งแวดล้อม และบริหารองค์กรด้วยความโปร่งใส

2) เพื่อส่งเสริมความสำเร็จขององค์กร เนื่องจากในระยะยาว ความสำเร็จและความสามารถในการแข่งขันขององค์กรขึ้นอยู่กับปัจจัยด้านสุขภาพ ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ และความพึงพอใจในการทำงาน รวมทั้งความปลอดภัยของพนักงาน หากองค์กรสามารถส่งเสริมในประเด็นดังกล่าวได้ ปัญหาการลาออก การขาดงาน การเจ็บป่วยของพนักงานก็จะลดลง อีกทั้งยังช่วยสร้างความสัมพันธ์ที่ดีให้เกิดขึ้นในองค์กร พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงาน มีความพึงพอใจ เกิดความรัก ความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น สุดท้ายก็จะช่วยเพิ่มผลผลิตและสร้างภาพลักษณ์ที่ดีแก่องค์กร

3) กฎหมายกำหนดให้องค์กรต้องดำเนินการ โดยประเทศส่วนใหญ่มีกฎหมายเพื่อปกป้องสิทธิ เสรีภาพของพนักงาน อย่างน้อยที่สุดคือป้องกันพนักงานจากอันตรายอันเนื่องจากการทำงาน เพื่อหลีกเลี่ยงค่าปรับและการร้องเรียนของพนักงาน ทั้งนี้ องค์กรควรดำเนินการเชิงรุก ด้วยการให้

ความสำคัญต่อสุขภาพ ความปลอดภัย และความเป็นอยู่ที่ดีแก่พนักงาน ซึ่งเป็นกรอบของกฎหมายแรงงานที่ได้รับความนิยมนในประเทศต่าง ๆ

4) องค์กรแห่งความสุข เป็นกรอบการบริหารทรัพยากรบุคคลระดับโลก เนื่องจากทั้งองค์การอนามัยโลก (WHO) และองค์กรแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ต่างเห็นว่า แรงงานทั่วโลกยังมีปัญหาเรื่องสุขภาพ ความปลอดภัย และความเป็นอยู่ที่ดี ดังนั้น จึงพยายามส่งเสริมเงื่อนไขในการทำงานที่ดีให้แก่แรงงาน ทั้งในกลุ่มผู้หญิง เด็ก และผู้ชาย (จุฑามาศ แก้วพิจิตร และคณะ 2556: 4-5)

การพัฒนาองค์กรสุขภาวะหรือองค์กรแห่งความสุขได้ก่อให้เกิดประโยชน์ทั้งต่อตัวพนักงาน ต่อองค์กรที่ดำเนินการในเรื่องนี้ รวมทั้งต่อประเทศชาติ โดยช่วยเพิ่มศักยภาพและความสามารถในการแข่งขันขององค์กร อีกทั้งช่วยสนับสนุนยุทธศาสตร์ของประเทศที่จะก้าวไปสู่ความเป็นไทยแลนด์ 4.0

2.1.3 องค์ประกอบขององค์กรสุขภาวะ

องค์การอนามัยโลกได้กล่าวถึงองค์ประกอบของการเป็นองค์กรสุขภาวะว่าประกอบไปด้วย 1) พนักงานมีสุขภาพแข็งแรง โดยเป็นการรวมทั้งทางด้านกายภาพ จิตใจ และสังคม 2) สุขภาวะของสถานที่ทำงาน เป็นการมองอย่างรอบด้านถึงการทำงานและการบรรลุถึงเป้าหมาย ทั้งตัวของพนักงานและองค์กรไปพร้อมกัน และ 3) การมีสุขภาวะที่ดีของ สถานที่ทำงานทั้งการป้องกันและส่งเสริมสุขภาพ (Burton, 2010:15-16 อ้างถึงใน ก้านทอง นุหฺร่า, 2560: 171) โดยทุกคนในองค์กร จะมีส่วนร่วมในการจัดการกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพ ผลผลิตภาพ และความสามารถในการแข่งขันขององค์กรที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งความสุข อันได้แก่ ปัจจัยที่ 1 สภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน เป็นส่วนหนึ่งของการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกในสถานที่ทำงาน ทั้งด้านโครงสร้าง อาคาร เครื่องจักร เฟอร์นิเจอร์ ผลิตภัณฑ์ สารเคมี วัสดุดิบ และ กระบวนการต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในสถานที่ทำงาน ที่มีผลกระทบ ทางด้านกายภาพหรือความปลอดภัย ทางด้านจิตใจ สุขภาพ และความเป็นอยู่ของพนักงาน ปัจจัยที่ 2 สภาพแวดล้อม ทางจิตวิทยาสังคมในการทำงาน เป็นวัฒนธรรมขององค์กร ทัศนคติ คุณค่า ความเชื่อ และแนวทางในการปฏิบัติที่องค์กร ได้แสดงออก และมีผลกระทบต่อจิตใจและจิตวิทยาสังคม ความเป็นอยู่ของพนักงาน บางครั้งกลายเป็นความกดดันใน ที่ทำงาน ส่งผลต่ออารมณ์หรือจิตใจของพนักงาน ปัจจัยที่ 3 สุขภาพของพนักงานในองค์กร เป็นสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อ สุขภาพ ทั้งข้อมูลข่าวสาร ทรัพยากร โอกาส และความยืดหยุ่น ในการทำงานที่เป็นแรงบันดาลใจให้พนักงานดูแลสุขภาพ การใช้ชีวิตเพื่อติดตามและส่งเสริมสุขภาพทั้งด้านกายภาพและจิตใจ และปัจจัยสุดท้ายคือ ชุมชนที่เกี่ยวข้อง การที่พนักงานอาศัย อยู่ในชุมชนจึงทำให้สภาพแวดล้อมของชุมชนทั้งกายภาพและ สังคมส่งผลกระทบต่อสุขภาพของพนักงาน (Burton, 2010: 77-82 อ้างถึงใน ก้านทอง นุหฺร่า, 2560: 171) ทั้งนี้อิทธิพลของปัจจัยทั้ง 4 เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อเนื่องกัน สามารถสะท้อนได้ถึงการเป็นองค์กรแห่งความสุข และ

ปัจจัยต่าง ๆ มีความสอดคล้องเป็นไปในทิศทางเดียวกัน โดยเริ่มต้นจากตัวพนักงานเองก่อนอิทธิพลของความสุขไปยังสิ่งที่อยู่รอบตัวพนักงาน และท้ายที่สุดมีการขยายวงกว้างไปยังสิ่งที่ไกลออกไป ทั้งนี้ สิ่งที่สำคัญที่สุดคือความร่วมมือของทุกคนที่จะสร้างองค์กรแห่งความสุขร่วมกัน จึงทำให้องค์กรสามารถบรรลุ ตามแนวคิดองค์กรแห่งความสุขได้นั้น ต้องมีการดำเนินการ ที่เชื่อมโยงและครอบคลุมในการทำให้คนในองค์กรมีความสุข ที่ทำงานมีความน่าอยู่ และชุมชน โดยรอบมีความสมานฉันท์ไปพร้อมกันด้วย

สำนักสนับสนุนสุขภาวะองค์กร สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ได้เสนอองค์ประกอบของการเป็นองค์กรสุขภาวะไว้ ดังนี้

1) คนทำงานมีความสุข (Happy People) พนักงานสามารถจัดสมดุลชีวิตได้ รวมถึงตระหนักว่าตนเองเป็นบุคคลที่มีความสำคัญขององค์กร มีความเป็นมืออาชีพ มีความเป็นอยู่ที่ดี มีครอบครัวที่อบอุ่น มีศีลธรรมที่ดีงาม และเอื้ออาทรต่อตนเองและสังคม

2) ที่ทำงานน่าอยู่ (Happy Home) พนักงานรู้สึกที่ทำงานคือบ้านหลังที่สองของตนเอง มีความรักความสามัคคีในองค์กร โดยที่ทำงานน่าอยู่นี้ ประกอบด้วยความรักความอบอุ่นของบ้าน (Home) คนในองค์กร (Human) และมีความสุขร่วมกัน (Happy)

3) ชุมชนสมานฉันท์ (Happy Team Work) ชุมชนที่อยู่ในองค์กรต้องมีความรักความสามัคคี มีการทำงานเป็นทีม มีการช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน เอื้ออาทรกับสังคมรอบข้าง รวมทั้งลูกค้าและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับองค์กร สังคมมีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติขององค์กร (ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์, 2559: 7-8)

ส่วนแนวทางที่ควรจะนำมาใช้ในการสร้างสุขภาวะองค์กรนั้น นายแพทย์ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์ ระบุว่า สามารถใช้กระบวนการสร้างสุขตามแนวทาง Happy 8 ประการ ที่ สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ร่วมกับหน่วยงานทางวิชาการพัฒนาขึ้นมา ซึ่งใช้เป็นเครื่องมือในการพัฒนาคนในองค์กร เนื่องจากความสุขทั้ง 8 ด้านนั้น มีอยู่แล้วในตัวทุกคนเพียงแต่ยังไม่มี การจัดเรียงให้เกิดความสมดุล หน้าที่ของฝ่ายที่เกี่ยวข้องก็คือ จัดเรียงความสุข ทั้ง 8 ประการ ของคนในองค์กรให้เกิดสมดุล



ภาพที่ 2.2 กระบวนการสร้างสุข Happy 8 Menu

ที่มา: <http://www.thaihealth.or.th/Content/16872-สุขภาพองค์กรคืออะไร.html>

ในปัจจุบัน ได้มีการดำเนินการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขอย่างต่อเนื่อง โดยมีเป้าหมายและยุทธศาสตร์ที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร แนวทางการออกแบบการเรียนรู้ต้องเหมาะสมกับบริบทขององค์กรและต้องพัฒนาทั้งด้านคนทำงานมีความสุขในการทำงาน โดยสามารถจัดสมดุลชีวิตตามแนวคิดความสุข 8 ประการ (Happy 8) ความสุขของพนักงานจะนำมาซึ่งความสุขขององค์กร และทำให้องค์กรมีผลผลิตที่ดีขึ้น (Productivity) ซึ่งส่งผลต่อบรรยากาศในการทำงาน ทำให้ที่ทำงานน่าอยู่ คนอยากมาทำงาน มีความรักความสามัคคีกันภายในองค์กร พนักงานมีความรู้สึกว่ที่ทำงานเหมือนบ้านหลังที่สอง พลังของความสุขนี้จะส่งต่อไปถึงชุมชนและสังคมด้วยเช่นกัน ตั้งแต่สังคมภายในองค์กรและสังคมภายนอกองค์กร

ตลอดระยะเวลาการขับเคลื่อนงานสร้างสุขที่ผ่าน ได้เกิดองค์กรสุขภาพ หรือ องค์กรแห่งความสุขจากเครือข่ายองค์กรภาคสาธารณะและองค์กรภาคเอกชนมากมาย บางองค์กร ได้พัฒนากระดับเป็นองค์กรสุขภาพระดับต้นแบบที่สามารถเป็นแหล่งศึกษาดูงานด้านการส่งเสริมความสุข (Happy Workplace) ให้พนักงานได้ ซึ่งขณะนี้ มีทั่วทุกภูมิภาคของประเทศไทย

2.2 การบริหารงานขององค์กรสุขภาพ

การเป็นองค์กรสุขภาพได้นั้น เกิดจากการรับรองของสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) องค์กรที่มีคุณสมบัติเหมาะสมนั้นต้องผ่านการตรวจสอบและการประเมินจาก

สสส. ซึ่งมีรูปแบบการจัดการและการดำเนินงานสร้างสุขที่ชัดเจนอย่างเป็นระบบ อาจสรุปเป็นประเด็นสำคัญได้ ดังนี้

2.2.1 นโยบายและแผนการส่งเสริมความสุขของครอบครัว

ในการดำเนินงานส่งเสริมความสุขของครอบครัวนั้น สิ่งสำคัญคือนโยบายจากผู้บริหารสูงสุดขององค์กร ผู้บริหารจะต้องเห็นคุณค่าหรือความสำคัญของการส่งเสริมความสุขครอบครัวเป็นแรงขับเคลื่อนที่จะทำให้พนักงานตัดสินใจอยู่หรือไม่อยู่กับองค์กร ดังนั้น การกำหนดนโยบายเป็นสิ่งสำคัญที่จะเป็นตัวกำกับทิศทางให้องค์กรสามารถดำเนินงานนั้น ๆ ได้สำเร็จ ผู้บริหารขององค์กรต้องกำหนดนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษรในการส่งเสริมความสุขของครอบครัวพนักงาน เพราะจะเป็นแนวทางให้ผู้ปฏิบัติได้ดำเนินการต่อ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการจัดทำแผนกิจกรรมประจำปี ซึ่งจะต้องมีความสอดคล้องกับนโยบายของผู้บริหาร รวมทั้งจะต้องสอดคล้องกับข้อกำหนดที่องค์กรจะต้องปฏิบัติตาม ดังนั้น การจัดทำแผนปฏิบัติงานในแต่ละปีจะต้องมีการจัดทำให้ครอบคลุมและบูรณาการกิจกรรมที่จำเป็นต่าง ๆ เข้าด้วยกันเพื่อให้เหมาะกับบริบทของแต่ละองค์กร ซึ่งอาจจะมีความแตกต่างกันบ้างในเรื่องของลักษณะการทำงาน ขนาดองค์กร และความหลากหลายของพนักงาน

2.2.2 กลไกการส่งเสริมความสุขของครอบครัว

การดำเนินงานจะบรรลุเป้าหมายที่กำหนดได้นั้น องค์กรต้องมีการแต่งตั้งคณะทำงานที่ชัดเจน เพื่อเป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนงาน ทั้งนี้ เรื่องครอบครัวเป็นเรื่องที่สำคัญและมีความละเอียดอ่อน ดังนั้น คณะทำงานที่จะเข้ามาช่วยเสริมสร้างครอบครัวดีให้กับพนักงานในองค์กรจะต้องมีความรู้ทักษะในการทำงาน องค์กรจึงควรมีการพัฒนาศักยภาพคณะทำงาน โดยการส่งเสริมให้ได้รับการอบรม พัฒนาความรู้ หรือศึกษาดูงานจากหน่วยงานที่มีประสบการณ์ด้านการพัฒนาครอบครัว

มีระบบการสำรวจสภาพปัญหาของครอบครัวพนักงาน องค์กรจำเป็นจะต้องสำรวจก่อนว่าพนักงานและครอบครัวมีปัญหาหรือมีความต้องการอย่างไรบ้าง เพื่อให้สามารถสนับสนุนช่วยเหลือได้ตรงกับความต้องการ ทั้งนี้ องค์กรที่พนักงานมีจำนวนไม่มากอาจใช้วิธีการสอบถามจากพนักงาน โดยตรง แต่ในกรณีที่มีพนักงานจำนวนมากอาจสร้างแบบสอบถามเพื่อใช้ในการสำรวจเก็บรวบรวมข้อมูล นอกจากนี้ องค์กรอาจจัดให้มีการเยี่ยมบ้านพนักงานอย่างต่อเนื่องเพื่อซักถามและสังเกตความเป็นอยู่ของพนักงาน และนำข้อมูลที่ได้อาจอ้างอิงเพื่อให้ทราบว่าครอบครัวพนักงานในองค์กรมีปัญหาและความต้องการในประเด็นใด โดยนำประเด็นดังกล่าวมาจัดลำดับความสำคัญเพื่อวางแผนในการดำเนินการเสริมสร้างครอบครัวดีให้เกิดขึ้นแก่พนักงานในองค์กรและครอบครัว

เมื่อมีข้อมูลในส่วนต่าง ๆ ครบถ้วนแล้วคณะทำงานจะต้องจัดทำแผนปฏิบัติงานประจำปี ซึ่งต้องมีการวางแผนการทำกิจกรรมไว้ล่วงหน้าทั้งปี โดยกิจกรรมดังกล่าวจะต้องมีความสอดคล้องกับแผนการดำเนินงานขององค์กรด้วย เพื่อให้สะดวกต่อการดำเนินงาน รวมทั้งเป็นแนวปฏิบัติ

ร่วมกันทั้งองค์กร และต้องมีวิธีการสื่อสารประชาสัมพันธ์ให้ทุกฝ่ายได้รับทราบเกี่ยวกับแผนการดำเนินงาน รวมทั้งประโยชน์หรือคุณค่าที่จะได้รับจากสิ่งที่จะทำ เพื่อให้ทุกฝ่ายรับรู้เข้าใจ เห็นความสำคัญและให้ความร่วมมือ อาทิ ฝ่ายบริหารเห็นความสำคัญและอนุมัติโครงการ ให้การสนับสนุนทรัพยากรที่จำเป็น พนักงานและครอบครัวให้ความร่วมมือในกิจกรรมที่จัด เป็นต้น

สุดท้ายต้องมีการประเมิน ซึ่งเป็นอีกขั้นตอนหนึ่งที่สำคัญสำหรับการดำเนินงานส่งเสริมความสุขครอบครัว โดยมีการประเมินผลก่อนและหลังการดำเนินงาน ซึ่งจะช่วยในการตรวจสอบการดำเนินงานว่าสอดคล้องกับเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ จะต้องมีการปรับปรุงแผนการดำเนินงานอย่างไร เพื่อให้ได้ผลลัพธ์ตามที่ต้องการ อีกทั้งเป็นการส่งเสริมการเรียนรู้ของทีมคณะทำงานที่จะได้รับข้อมูลย้อนกลับเพื่อปรับปรุงตนเองให้สามารถดำเนินงานได้สำเร็จตามเป้าหมาย

2.2.3 แนวทางการดำเนินงานส่งเสริมความสุขของครอบครัว

การดำเนินงานจะบรรลุเป้าหมายจำเป็นต้องได้รับความร่วมมือจากทุกฝ่ายในองค์กร ไม่ว่าจะเป็นระดับผู้บริหาร หัวหน้างาน พนักงานระดับปฏิบัติการ รวมถึงครอบครัวของพนักงาน การจัดกิจกรรมโครงการเพื่อส่งเสริมความสุขของครอบครัวพนักงาน นั้นสามารถจัดกิจกรรมโดยยึดตามหลัก 8 ดี คือ ความสัมพันธ์ดี ปัญญาดี สุขภาพดี ผ่อนคลายดี สุขสงบดี น้ำใจดี เศรษฐกิจดี และรับผิดชอบต่อบทบาทหน้าที่ดี ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1) ความสัมพันธ์ที่ดี เป็นการส่งเสริมให้สมาชิกครอบครัวพนักงานมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ทั้งนี้องค์กรสามารถส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดขึ้นได้โดย

(1) องค์กรส่งเสริมให้พนักงานและครอบครัวมีการใช้เวลาร่วมกันอย่างมีคุณภาพ อาทิ การส่งเสริมให้พนักงานทำงานแล้วกลับบ้านตรงเวลา เพื่อมีเวลาทำกิจกรรมกับครอบครัว เช่น รับประทานอาหารร่วมกัน การทำงานบ้าน การพักผ่อนหย่อนใจ การเล่นกีฬา การเยี่ยมญาติมิตร เพื่อนฝูง การร่วมพิธีกรรมงานบุญ กิจกรรมทางศาสนา และกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์ เป็นต้น

(2) องค์กรส่งเสริมให้พนักงานและครอบครัวใช้การสื่อสารเชิงบวก เพื่อให้สมาชิกครอบครัวได้มีการสนทนาพูดคุยกันด้วยความรักใคร่ปรองดอง มีความห่วงใยซึ่งกันและกัน การพูดให้กำลังใจ ขอบคุณ ขอโทษ และปรึกษาหารือร่วมกันเมื่อมีปัญหาต่าง ๆ แม้อาจจะมีข้อจำกัดหรือความจำเป็นที่ไม่ได้อยู่ด้วยกันตลอดเวลา แต่ต้องมีการติดต่อสื่อสารกัน ผ่านทางโทรศัพท์ หรือสื่อสังคมออนไลน์ต่าง ๆ ทั้งนี้ เครื่องมือหนึ่งที่มีส่วนช่วยให้เกิดการสื่อสารเชิงบวกในครอบครัว คือ สุนทรียสนทนา (dialogue) เป็นกิจกรรมที่ช่วยฝึกให้สมาชิกครอบครัวเคารพและให้เกียรติกัน เน้นการฟังให้ลึกซึ้งและพิจารณาไตร่ตรองอย่างเข้าใจ

2) ปัญญาดี เน้นสร้างโอกาสทางการเรียนรู้ให้พนักงานและครอบครัว รวมถึงการได้รับข้อมูลข่าวสารต่างๆ ซึ่งมีแนวทางการจัดกิจกรรม โครงการเพื่อไปสู่เป้าหมาย ดังนี้

(1) องค์กรส่งเสริมโอกาสในการเรียนรู้ทั้งในและนอกระบบให้กับพนักงานและสมาชิกในครอบครัว อาทิ การสนับสนุนทุนการศึกษาแก่บุตร การสนับสนุนให้พนักงานได้ทำงานเพื่อศึกษาต่อ รวมถึงการส่งเสริมการอบรมพัฒนาศักยภาพด้านต่างๆ

(2) องค์กรส่งเสริมให้พนักงานและครอบครัวได้รับข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ผ่านช่องทางต่างๆ อาทิ บอร์ดประชาสัมพันธ์ขององค์กร เสียงตามสาย สื่อสังคมออนไลน์ หรือผ่านกิจกรรม morning talk เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตครอบครัว อาทิ การให้ความรู้ในการดูแลครอบครัวตามช่วงพัฒนาการ ทักษะการคิดวิเคราะห์เพื่อเท่าทันสถานการณ์ข่าวสารเทคโนโลยี ฯลฯ เพื่อนำความรู้มาบริหารจัดการชีวิตให้มีความเป็นอยู่ที่มีคุณภาพ

(3) สุขภาพดี ครอบครัวของพนักงานจำเป็นจะต้องมีสุขภาพสมบูรณ์แข็งแรงซึ่งจะเป็นต้นทุนพื้นฐานในการพัฒนาศักยภาพด้านอื่น ๆ องค์กรสามารถเสริมสร้างให้เกิดขึ้นได้โดย

ก. องค์กรส่งเสริมทักษะการดูแลสุขภาพอนามัย พนักงานและครอบครัวต้องมีความรู้ในการป้องกันและรักษาโรคขั้นพื้นฐาน มีการตรวจสุขภาพประจำปี มีการออกกำลังกายเป็นประจำ และบริโภคอาหารที่มีประโยชน์

ข. องค์กรส่งเสริมให้พนักงานและครอบครัวหลีกเลี่ยงพฤติกรรมเสี่ยง โดยส่งเสริมให้พนักงานและครอบครัวตระหนักถึงอันตราย และ ลด ละ เลิก พฤติกรรมเสี่ยง อาทิ บุหรี่ สุรา ยาเสพติด การพนัน เป็นต้น

ค. องค์กรส่งเสริมให้พนักงานและครอบครัวอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย โดยองค์กรมีการจัดหาหรือส่งเสริมให้พนักงานและครอบครัวได้อาศัยอยู่ในชุมชนที่น่าอยู่ มีสภาพแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัยจากอาชญากรรม เช่น สวัสดิการบ้านพักใกล้ที่ทำงานและแหล่งชุมชน จัดสถานรับเลี้ยงดูแลบุตรหลานพนักงานให้มีความปลอดภัย รวมถึงองค์กรร่วมกับหน่วยงานต่างๆ เพื่อพัฒนาชุมชนที่อยู่อาศัยของพนักงานให้เป็นชุมชนน่าอยู่และปลอดภัย

(4) ผ่อนคลายดี การอยู่ร่วมกันในครอบครัวภายใต้สภาพสังคมในปัจจุบัน สมาชิกครอบครัวแต่ละคนต้องเผชิญกับสภาวะความกดดัน ความตึงเครียดมากมาย ดังนั้น องค์กรควรมีการส่งเสริมด้านผ่อนคลายดีแก่ครอบครัวพนักงาน ซึ่งทำได้โดย

ก. องค์กรส่งเสริมให้พนักงานและครอบครัวมีทักษะในการจัดการความเครียด ด้วยการทำกิจกรรมที่ส่งเสริมให้เกิดความผ่อนคลายทั้งด้านร่างกายและจิตใจ อาทิ การจัดกิจกรรมกีฬาแรลลี่ เพื่อให้ครอบครัวพนักงานได้มาร่วมทำกิจกรรม สนุกสนาน ผ่อนคลาย และเป็นการกระชับความสัมพันธ์อันดีระหว่างสมาชิกครอบครัว รวมถึงครอบครัวของเพื่อนร่วมงานอีกด้วย

ข. องค์กรส่งเสริมให้พนักงานและครอบครัวมีทักษะความอดทนในการเผชิญปัญหาและอุปสรรค หนทางในการช่วยพัฒนาความสามารถในการเผชิญปัญหาและอุปสรรคมีเทคนิคหลายอย่าง หากสรุปใจความสำคัญก็คือ การเสริมทักษะให้บุคคลได้สำรวจว่าสิ่งใดคือสาเหตุของปัญหา วิเคราะห์ถึงความเป็นไปได้ในการแก้ไขและเพิ่มศักยภาพของตนเอง การเลือกวิธีการและลงมือแก้ปัญหาเพื่อให้อุปสรรคเหล่านั้นอยู่กับเราในระยะเวลาที่น้อยที่สุด

(5) สุขสงบดี สุขสงบดีเป็นกระบวนการที่ทำให้ครอบครัวของพนักงานมีความสุขจากภายใน เพื่อให้สมาชิกในครอบครัวมีความสุขสงบทางจิตใจทำได้ โดยต้ององค์กรส่งเสริมให้พนักงานและครอบครัว ยึดถือคุณธรรมจริยธรรม และมีสติในการดำรงชีวิต อาทิ การจัดการกรรมทางศาสนา การทำบุญ บริจาคสิ่งของ การวิปัสณากรรมฐานและการฝึกสติ ฯลฯ โดยดึงสมาชิกครอบครัวพนักงานเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมเพื่อช่วยส่งเสริมให้พนักงานและครอบครัวเกิดความสุขสงบในจิตใจ

(6) น้ำใจดี เพื่อเป็นการสร้างความรัก ความผูกพันอันดีระหว่างสมาชิกในครอบครัวของพนักงาน องค์กรสามารถทำได้โดยการส่งเสริมให้พนักงานและครอบครัวมีการแสดงออกซึ่งความรัก ความเคารพนับถือ ความเอื้ออาทร ดูแลซึ่งกันและกัน เช่น การกอด สัมผัสอย่างอ่อนโยน ใ้ถามทุกข์สุข ระหว่างสมาชิกในครอบครัวของพนักงาน

(7) เศรษฐกิจดี การเสริมสร้างความมั่นคงทางเศรษฐกิจให้กับครอบครัว มีเป้าหมายสำคัญคือครอบครัวของพนักงานมีสมดุลระหว่างรายจ่ายกับรายได้ ปลอดภัย และมีเงินออมเพื่อเป็นหลักประกันทางรายได้ในอนาคตแก่ครอบครัวของพนักงาน ซึ่งองค์กรสามารถทำได้โดย

ก. องค์กรส่งเสริมให้พนักงานและครอบครัวมีรายได้เพียงพอต่อการดำรงชีพ การให้ความรู้เรื่องการบริหารจัดการการเงิน อาทิ การได้รับความรู้จากผู้เชี่ยวชาญหรือองค์กรทางการเงิน จะช่วยในการตัดสินใจของพนักงานและครอบครัวในบริหารจัดการและวางแผนการใช้จ่ายของครอบครัว เช่น มีการจัดทำบัญชีครัวเรือน

ข. องค์กรส่งเสริมให้พนักงานและครอบครัวมีการออมเงิน นอกจากการณรงค์ให้พนักงานและครอบครัวมีการออมเงินแล้ว องค์กรอาจมีการส่งเสริมให้ความรู้เรื่องการลงทุนทางการเงิน เพื่อเป็นทางเลือกในการออมให้กับพนักงานและครอบครัว

ค. องค์กรช่วยเหลือในการจัดการหนี้สิน องค์กรมีการวางแผนการปลดหนี้ให้กับพนักงานและครอบครัว โดยทำเป็นโครงการร่วมกับธนาคาร

(8) รับผิดชอบต่อบทบาทหน้าที่ดี การเสริมสร้างความรับผิดชอบต่อบทบาทหน้าที่ เป็นการเสริมสร้างให้พนักงานและครอบครัวร่วมกันดูแลความต้องการและสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับสมาชิกในครอบครัวของตนเองและสังคม องค์กรสามารถเสริมสร้างให้เกิดขึ้นได้โดย

ก. องค์กรส่งเสริมให้พนักงานและครอบครัวมีความรับผิดชอบต่อครอบครัว การส่งเสริมให้พนักงานมีความรับผิดชอบต่อบทบาทหน้าที่ของการเป็นสมาชิกครอบครัว องค์กรต้องมีความเข้าใจว่าพนักงานแต่ละครอบครัวก็จะอยู่ในชั้นวงจรครอบครัวที่แตกต่างกัน อาทิ พนักงานบางกลุ่มครอบครัวกำลังอยู่ในระยะที่ 2 คือ แต่งงานและสร้างครอบครัว คู่ครองเริ่มใช้ชีวิตอยู่ด้วยกันถือเป็นช่วงของการปรับตัวที่ยากลำบาก ต้องมีการเตรียมตัวพอที่จะเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ถ้าต่างฝ่ายมีทัศนคติที่พยายามเข้าใจกันก็จะประสบความสำเร็จ เมื่อเป็นเช่นนี้องค์กรอาจมีการสนับสนุนให้มีโครงการเสริมสร้างความสัมพันธ์แก่กลุ่มพนักงานที่มีชีวิตครอบครัวอยู่ในชั้นนี้ โดยมีการเชิญผู้เชี่ยวชาญด้านครอบครัวที่มีชื่อเสียงมาบรรยายเพื่อให้ความรู้ความเข้าใจและนำไปปรับใช้กับคู่ของตนเองได้ หรือหากพนักงานในองค์กรบางกลุ่มกำลังอยู่ในระยะที่ 5 ครอบครัวมีลูกเข้าสู่วัยผู้ใหญ่และแยกครอบครัว เป็นระยะเตรียมวัยเกษียณของพนักงาน องค์กรอาจมีการส่งเสริมให้ความรู้เรื่องการปรับตัวยามเกษียณ หรือมีโครงการจ้างงานต่อหลังเกษียณ เพื่อให้พนักงานที่ยังคงมีศักยภาพในการทำงาน ได้ทำงานต่อกับองค์กร ซึ่งเป็นการดูแลพนักงานและครอบครัวของพนักงานอีกทางหนึ่ง นอกจากนี้องค์กรยังได้บุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญ เข้าใจเนื้องานเป็นอย่างดี

ข. องค์กรส่งเสริมให้พนักงานและครอบครัวมีความรับผิดชอบต่อสังคม องค์กรส่งเสริมให้พนักงานมีความรับผิดชอบต่อบทบาทหน้าที่ของการเป็นสมาชิกสังคม มีการร่วมกิจกรรมทางสังคมในชุมชน อาทิ กิจกรรมทางศาสนา วันสำคัญต่าง ๆ การเข้าร่วมกลุ่มชมรม เป็นต้น ในการจัดกิจกรรม โครงการหนึ่ง อาจครอบคลุมองค์ประกอบของการเสริมสร้างครอบครัวดีได้หลายองค์ประกอบ แต่ทั้งนี้องค์กรควรสนับสนุนและจัดกิจกรรมให้ครอบคลุมทุกองค์ประกอบเพื่อให้เกิดความสุขในครอบครัวอย่างแท้จริง ซึ่งการสร้างให้เกิดแต่ละองค์ประกอบข้างต้น เพื่อนำไปสู่ครอบครัวดีจะเห็นได้ว่ามีอยู่ 2 ลักษณะ กล่าวคือ ลักษณะที่องค์กรเป็นผู้ส่งเสริม สนับสนุนทักษะความรู้หรือเรียกได้ว่าเป็นการมอบ “เครื่องมือ” ให้แก่พนักงาน เช่น ความรู้ในการเลี้ยงดูบุตร ทักษะในการสื่อสารเชิงบวก ฯลฯ เพื่อให้พนักงานนำเครื่องมือเหล่านี้ไปสร้างให้ครอบครัวของตนเองเป็นครอบครัวดี และอีกลักษณะคือ องค์กรเป็นผู้สร้างหรือสนับสนุนให้แก่ครอบครัวของพนักงาน โดยตรง เช่น การมอบทุนการศึกษา มุมนมแม่ หรือสถานเลี้ยงเด็กในสถานประกอบการ เป็นต้น (วาริสากรณ์ ทองสะอาด 2559: 24-33)

กระบวนการส่งเสริมความสุขของครอบครัว นอกจากจะทำให้ครอบครัวพนักงานเป็นครอบครัวที่มีความสุขแล้ว การดำเนินการดังกล่าวยังเป็นวิธีหนึ่งที่ช่วยสร้างความผูกพันระหว่างครอบครัวพนักงานและองค์กร การดำเนินงานส่งเสริมความสุขของครอบครัวตามที่กล่าวมานี้จึงจะช่วยสะท้อนคำที่หลาย ๆ องค์กรมักให้ทัศนะไว้ว่า “องค์กรคือบ้านหลังที่สอง” หรือ

“องค์กรคือครอบครัวใหญ่” เพราะองค์กรได้ดูแลสมาชิกในครอบครัวของตนเองนั่นก็คือพนักงานและครอบครัวของพนักงานให้มีความสุขและมีคุณภาพชีวิตที่ดี

2.3 แนวทางการประเมินการเป็นองค์กรสุขภาวะ

สำนักสนับสนุนสุขภาวะองค์กร สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) จึงได้ร่วมกับนักวิชาการ จากสถาบันการศึกษา พัฒนาเครื่องมือช่วยในการดำเนินงานสร้างเสริม องค์กรสุขภาวะตามแนวคิดข้างต้น เรียกว่า 5+1 apps for happy workplace เครื่องมือเหล่านี้ จะช่วยเป็น แนวทางในการสร้างองค์กรแห่งความสุข ตั้งแต่ต้นทางว่าจะเริ่มอย่างไร ไปจนถึงการประเมินผลลัพธ์ที่ เกิดขึ้น ทั้งนี้ แต่ละองค์กรมีการดำเนินงานที่แตกต่างกัน บางองค์กรยังไม่ได้เริ่มดำเนินงานสร้างสุขใน องค์กรมาก่อน จึงมีคำถามว่าควรจะเริ่มต้นอย่างไร แต่บางองค์กรอาจดำเนินงานมาบ้างแล้ว อาจจะมี คำถามที่แตกต่างกันออกไป ดังนั้น การเลือกใช้เครื่องมือเพื่อดำเนินงานสร้างสุขในองค์กรจึงขึ้นอยู่กับ สภาพปัญหา ความต้องการ และบริบท ความพร้อมขององค์กรที่แตกต่างกัน สำหรับในส่วนนี้ผู้วิจัยขอ เสนอเครื่องมือที่ใช้ประเมินความสุขของคน ในองค์กรเพียงเครื่องมือเดียว เครื่องมือนี้เรียกว่า HAPPINOMETER เป็นเครื่องมือวัดสุขภาวะระดับบุคคล ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้ (อิทธิวัฒน์ เขียววิวรรธนกุล และวาริสากรณ์ ทองสอาด, 2557:25-28)

HAPPINOMETER เครื่องมือวัดสุขภาวะระดับบุคคล พัฒนาโดย รองศาสตราจารย์ ดร.ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต และคณะ สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล เป็นเครื่องมือ วัดความสุขที่บุคคลสามารถวัดได้ด้วยตนเอง เป็นแนวคิดเสมือนการใช้ปรอทวัดความรู้สึกและ ประสบการณ์ ที่สะท้อนจากมิติคุณภาพชีวิตตนเอง สามารถใช้วัดความสุขของคนทำงานได้ในองค์กรทุก ภาคส่วน รวมทั้งบุคคลทั่วไป ซึ่งมีองค์ประกอบทั้งหมดสอดคล้องกับ “ความสุข 8 ประการ” และเพิ่ม มิติ ที่ 9 อีก 1 มิติ รวมเป็น **Happy 8 plus** ได้แก่ สุขภาพดี (Happy Body) ผ่อนคลายดี (Happy Relax) น้ำใจดี (Happy Heart) จิตวิญญาณดี (Happy Soul) ครอบครัวดี (Happy Family) สังคมดี (Happy Society) ใฝ่รู้ดี (Happy Brain) สุขภาพเงินดี (Happy Money) และการทำงานดี (Happy Work-life) นอกจากนี้ Happinometer ยังรวมส่วนข้อมูลทั่วไป ประกอบด้วย 8 คำถาม ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา สถานภาพสมรส จำนวนบุตร ลักษณะงาน สภาพการจ้าง ระยะเวลาที่ทำงานในองค์กรปัจจุบันซึ่งเป็นตัวแปรสำคัญในการนำมา วิเคราะห์ให้เห็นความชัดเจน ว่าควรพัฒนาสร้างเสริมความสุขคนทำงานกับใคร ที่ไหน และอย่างไร ทำให้การสร้างสุขดำเนินไปอย่างถูกทิศทาง และได้ผลตรงกับความต้องการของกลุ่มเป้าหมายอย่าง แท้จริง

อย่างไรก็ตามเครื่องมือ HAPPINOMETER ก็ถือได้ว่าเป็นเครื่องมือที่มีประโยชน์ต่อ บุคคล หรือผู้บริหารองค์กร ซึ่งสามารถนำผลที่ได้มาเป็นข้อมูลพื้นฐานในการวางแผนและดำเนินการ บริหารจัดการความสุขของตนเอง หรือคนในองค์กรในทุกๆระดับได้อย่างถูกต้องและถูกใจ นอกจากนี้

บุคคล หรือองค์กร สามารถใช้ HAPPINOMETER เป็นเครื่องมือในการสำรวจ ติดตาม ประเมินผล คุณภาพชีวิตและความสุขของบุคลากรในองค์กร หรือของตนเองได้เป็นเวลาปัจจุบัน (Real time) อย่างต่อเนื่อง และเป็นระยะๆ (อิริวัฒน์ เจียวิวรรธน์กุล และวิสากรณ์ ทองสอาด, 2557:25-28)

การใช้เครื่องมือวัดความสุขก็อาจจะมีข้อจำกัดบางประการที่ผู้ใช้ต้องตระหนัก เนื่องจากเรื่องความสุขเป็นนามธรรมและมีความเป็นเฉพาะบุคคลค่อนข้างมาก ดังนั้น สำหรับผู้ที่นำไปใช้ไม่ว่าจะเป็นการวัดในระดับบุคคลหรือระดับองค์กรจะต้องพิจารณาถึงช่วงเวลาที่เหมาะสม โดยเฉพาะอย่างยิ่งปัจจัยแวดล้อมต่าง ๆ ที่อาจจะมีผลกระทบทางจิตใจของผู้ที่ถูกวัด ซึ่งจะทำให้คะแนนที่ได้คลาดเคลื่อนจากความเป็นจริง อันจะส่งผลกระทบต่อคะแนนความสุขในภาพรวมขององค์กรได้ และที่สำคัญต้องตระหนักอยู่เสมอว่า เครื่องมือวัดนี้ เป็นเครื่องมือที่ส่งเสริมเพื่อให้เกิดการพัฒนา ไม่ใช่ นำมาใช้เพื่อการจับผิดหรือกำหนดเกณฑ์มาตรฐานของคนในองค์กร ผู้ใช้เองต้องมีความเข้าใจในข้อจำกัดต่าง ๆ เหล่านี้ เพื่อประโยชน์สำหรับการพัฒนาองค์กรอย่างแท้จริง

2.4 บทบาทองค์กรสู่ภาวะในการส่งเสริมความสุขของครอบครัว

การส่งเสริมความสุขในครอบครัว (Happy Family) นั้นถือได้ว่าเป็นสิ่งสำคัญในการสร้างองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) ฉะนั้น เป็นภารกิจหลักอีกประการหนึ่งที่องค์กรจำเป็นต้องดำเนินการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการส่งเสริมให้มีกิจกรรมระหว่างครอบครัวพนักงานกับองค์กร ทั้งนี้เพื่อเป็นการส่งเสริมให้พนักงานและครอบครัวของพนักงานมีความรู้สึกผูกพัน เชื่อใจ มั่นใจ และอุ่นใจกับการได้ทำงานอยู่ในองค์กรแห่งนี้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการส่งเสริมให้พนักงานมีเวลาอยู่กับครอบครัวอย่างเพียงพอ การส่งเสริมให้มีการทำกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ภายในครอบครัวร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ (ขวัญเมือง แก้วคำเกิง, 2556: 53) ซึ่งในการดำเนินการดังกล่าวขององค์กร พบว่าได้สอดคล้องกับทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow is Theory of Need Gratification) มาสโลว์ (Maslow) เป็นนักจิตวิทยาในกลุ่มมนุษยนิยม ซึ่งนักจิตวิทยาในกลุ่มนี้เชื่อว่าโดยธรรมชาติแล้วมนุษย์เกิดมาดีและพร้อมที่จะทำสิ่งดี ถ้าความต้องการของมนุษย์ได้รับการตอบสนองอย่างเพียงพอ มาสโลว์ (Maslow) เป็นผู้หนึ่งที่ได้ศึกษาค้นคว้าถึงความต้องการของมนุษย์ โดยมองเห็นว่ามนุษย์ทุกคนล้วนแต่มีความต้องการที่จะสนองความต้องการให้กับตนเองทั้งสิ้น ซึ่งความต้องการมนุษย์ มีมากมายหลายอย่างด้วยกัน เขาได้นำความต้องการเหล่านั้นมาจัดเรียงเป็นลำดับจากขั้นต่ำไปขั้นสูงสุดเป็น 5 ขั้นด้วยกัน

2.4.1 ความต้องการด้านร่างกาย (physiological needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐาน ได้แก่ ความต้องการอาหาร น้ำดื่ม อากาศ การพักผ่อน ความต้องการทางเพศ ความต้องการความอบอุ่น ต้องการการจัดความเจ็บป่วย และต้องการรักษาความสมดุลของร่างกาย ทุกคนต้องการสิ่งเหล่านี้เหมือนกัน อาจแตกต่างกันเป็นรายบุคคล ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับเพศ วัย และสถานการณ์ ฯลฯ ความต้องการปัจจัย 4 ดังกล่าวข้างต้น หากเพียงพอแล้ว มนุษย์จะพัฒนาในขั้นต่อไป

2.4.2 ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (safety needs) เมื่อได้รับความพึงพอใจทางด้านร่างกายแล้ว มนุษย์จะพัฒนาไปสู่ขั้นที่สองคือ ความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย สิ่งที่แสดงถึงความต้องการขั้นนี้คือ การที่มนุษย์ชอบอยู่อย่างสงบ มีระเบียบวินัย ไม่รุกรานผู้อื่น ความต้องการระดับนี้อาจแยกย่อยได้ดังนี้

- 1) ความมั่นคงในครอบครัว การมีบ้านแข็งแรงปลอดภัย มีความรักใคร่ปรองดองกันในครอบครัว
- 2) ความมั่นคงปลอดภัยในอาชีพ มีรายได้ยุติธรรม ไม่ถูกไล่ออกงานไม่เสี่ยงอันตราย ผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรม ฯลฯ
- 3) มีหลักประกันชีวิต เช่น มีผู้ดูแลเอาใจใส่ยามชรา ยามเจ็บไข้

2.4.3 ความต้องการความรักและความเป็นเจ้าของ (belongness and love need) เช่น ความต้องการมีเพื่อน ความต้องการการยอมรับจากกลุ่ม ต้องการแสดงความคิดเห็นในกลุ่ม ต้องการรักคนอื่นและได้รับความรักจากคนอื่น ต้องการความรู้สึกว่าสังคมเป็นของตน

2.4.4 ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง และความภาคภูมิใจ (self-esteem need) ได้แก่ ต้องการยอมรับความคิดเห็นหรือข้อเสนอ ต้องการเกียรติยศชื่อเสียงจากสังคม ต้องการนับถือตนเอง มีความมั่นใจตนเอง ไม่ต้องพึ่งผู้อื่น ต้องการได้รับการยกย่องนับถือจากผู้อื่น ต้องการความมั่นใจในตนเอง และรู้สึกตนเองมีคุณค่า

2.4.5 ความต้องการตระหนักในตนเอง (self-actualization need) ได้แก่ ต้องการรู้จักตนเอง ยอมรับตนเอง เปิดใจรับฟังคำวิจารณ์โดยไม่โกรธ ต้องการรู้จักแก้ไขตนเองในส่วนที่ยังบกพร่อง ต้องการพัฒนาตนเอง พร้อมทั้งจะรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นเกี่ยวกับตนเอง ต้องการค้นพบความจริง พร้อมทั้งจะเปิดเผยตนเองโดยไม่มีการปกป้อง ต้องการเป็นตัวของตัวเอง ประสบความสำเร็จด้วยตัวเอง

แนวคิดตามทฤษฎีของมาสโลว์ เป็นการจูงใจให้พนักงานจัดการให้มีความสนใจเนื่องจากการศึกษาความต้องการของพนักงาน โดยนำมาเป็นสิ่งที่จูงใจให้พนักงานมีความตั้งใจทำงานอย่างเต็มที่ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายสูงสุดขององค์กร และส่วนหนึ่งเพื่อตอบสนองความต้องการของพนักงานเช่นกัน เพราะมนุษย์ย่อมมีความต้องการ หากความต้องการได้รับการตอบสนองย่อมเกิดความสุข (สิรินันท์ กิตติสุขสถิต และคณะ, 2557:11-12)

ในการส่งเสริมความสุขให้พนักงานนั้น ส่งผลโดยตรงต่อครอบครัวของพนักงานเช่นกัน กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (2552) ได้ทำการศึกษาเรื่อง โครงการศึกษาปัจจัยความผูกพันในการทำงาน โดยเก็บข้อมูลในข้าราชการทุกระดับ รวมถึงลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ ลูกจ้างชั่วคราว และลูกจ้างเหมา ที่ทำงานในสังกัดสำนักงานปลัด กระทรวง จำนวน 1,903 ตัวอย่าง พบว่า บทบาทของภาครัฐไม่ตอบสนองความต้องการของสังคม ทำให้ข้าราชการส่วนหนึ่งเกิด

ความเครียด มีผลกระทบตามมาคือ การขาดงาน ผลการปฏิบัติงานต่ำ เกิดความผิดพลาดในการทำงาน มีการลาออก และเกิดความขัดแย้งภายในองค์กร นอกจากนี้ การศึกษาสาเหตุของการเกิดเหตุการณ์ สมองไหลของข้าราชการ เนื่องจากลักษณะงานหรือการทำงานที่ไม่ได้ใช้ความสามารถ ปัญหาเรื่อง ความก้าวหน้าในอาชีพ และปัญหาอัตราผลตอบแทน เป็นต้น ทั้งนี้ การศึกษาข้างต้นกล่าวว่า การพัฒนา คุณภาพชีวิตการทำงานได้ประโยชน์อย่างน้อย 3 ด้าน คือ 1) เพิ่มความพึงพอใจในงาน เกิดความผูกพันต่อ องค์กรและลดการลาออกน้อยลง 2) เพิ่มผลผลิตหรือผลงานให้สูงขึ้น 3) เพิ่มความมีประสิทธิภาพของ องค์กรดังนั้น การศึกษาจึงได้กำหนดมิติที่ใช้ในการวัดความผาสุกในการทำงานของบุคลากรระดับ ตำแหน่งต่าง ๆ 6 มิติได้แก่ (1) มิติกายภาพ (2) มิติการบริหารงาน (3) มิติการบริหารทรัพยากรบุคคล (4) มิติส่วนบุคคล (5) มิติสังคม (6) มิติเศรษฐกิจ

ผลการศึกษานี้ พบว่า ระดับความผาสุกของข้าราชการสังกัดสำนักงาน ปลัดกระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ อยู่ในระดับปานกลาง ที่คะแนนเฉลี่ย 3.14 จาก คะแนนเต็ม 5 คะแนนข้าราชการระดับตำแหน่ง 6-7 มีคะแนนเฉลี่ยความผาสุกโดยรวมต่ำที่สุด คือ 2.97 คะแนน ข้าราชการระดับตำแหน่ง 8 ขึ้นไป มีคะแนนเฉลี่ยความผาสุกโดยรวมสูงที่สุด คือ 3.19 คะแนน รายละเอียดปัจจัยต่างๆ ที่ถูกนำมาวัดหาความสุขในการทำงาน(กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคง ของมนุษย์, 2552 อ้างถึงใน ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต และคณะ, 2557:52-57) ดังนี้

1) มิติกายภาพ

- (1) สภาพแวดล้อมทางกายภาพในหน่วยงานเอื้ออำนวยต่อการทำงาน
- (2) คุณภาพของอุปกรณ์ เครื่องมือสำหรับการทำงาน
- (3) สถานที่ทำงานเป็นระเบียบเรียบร้อย เป็นสัดส่วน มีพื้นที่เพียงพอต่อการทำงาน
- (4) การเตรียมอุปกรณ์ป้องกันภัยสำหรับเหตุการณ์ฉุกเฉิน

2) มิติการบริหารงาน

- (1) การมีวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ นโยบาย แผนงาน โครงสร้าง สบายบังคับบัญชาชัดเจน
- (2) ผู้บริหารระดับหน่วยงานสามารถนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ
- (3) ผู้บังคับบัญชาไว้วางใจและเชื่อมั่นในความสามารถ
- (4) ผู้บริหาร หรือผู้บังคับบัญชาให้ความสนใจในทุกข์สุข
- (5) งานมีความท้าทาย มีการเรียนรู้ไม่หยุดนิ่ง
- (6) เพื่อนร่วมงานรับรู้ขอบเขตความรับผิดชอบงานของแต่ละบุคคล
- (7) การกระจายภาระงานในหน่วยงานมีความเหมาะสม

- (8) การพิจารณาความดีความชอบยึดหลักความรู้ความสามารถและผลงาน
- (9) หน่วยงานยึดแนวทางร่วมคิด ร่วมทำและร่วมรับผิดชอบ
- 3) มิติการบริหารทรัพยากรบุคคล
- (1) ความก้าวหน้าในอาชีพมีความชัดเจน
- (2) งานที่ได้รับมอบหมายตรงกับความรู้ความสามารถ
- (3) การพัฒนาทักษะและความสามารถเพื่อเตรียมความพร้อมไปสู่ตำแหน่ง
- สูงขึ้น
- (4) การมีอิสระในการตัดสินใจเพื่อความสำเร็จในงาน
- (5) การได้รับการชื่นชมพิจารณาผลงานอย่างเป็นธรรม
- 4) มิติส่วนบุคคล
- (1) การแบ่งเวลาในการทำงาน เวลาส่วนตัวและสังคมเป็นไปอย่าง
- เหมาะสม
- (2) การมีเวลาออกกำลังกายเพื่อสุขภาพอย่างเหมาะสม
- (3) การทำงานไม่เป็นอุปสรรคต่อการพักผ่อน หรือการทำกิจกรรมที่
- ต้องการ
- (4) ความรู้สึกเบื่อหน่ายและเครียดกับงานที่ทำทุกวันนี้
- 5) มิติสังคม
- (1) การได้รับคำแนะนำและความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเมื่อเกิด
- ปัญหา
- (2) ความรู้สึกภาคภูมิใจที่เป็นบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงพัฒนา
- สังคมและความมั่นคงของมนุษย์
- (3) การมีโอกาสสร้างความสนิทสนมกับเพื่อนร่วมงานในระหว่างการทำงาน
- 6) มิติด้านเศรษฐกิจ
- (1) เงินเดือนที่ได้รับเพียงพอกับค่าครองชีพในภาวะเศรษฐกิจปัจจุบัน
- (2) เงินเดือนที่ได้รับเพียงพอสำหรับเงินออมเพื่ออนาคต
- (3) ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเหมาะสมกับปริมาณงานที่ได้รับมอบ
- (4) ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเหมาะสมเมื่อเปรียบเทียบกับหน่วยงานหรือ
- องค์กรอื่น

การส่งเสริมความสุขครอบครัวของพนักงาน ถือเป็นภารกิจหนึ่งที่สำคัญขององค์กรสุขภาวะที่ต้องการสร้างสุขให้พนักงาน ถึงแม้ว่าพนักงานจะทำงานในองค์กรอย่างมีความสุข แต่ถ้าหากครอบครัวมีปัญหา เกิดวิกฤติกับคนในครอบครัว แน่แน่นอนว่าความพร้อมในการทำงานของสมาชิกครอบครัวก็ลดน้อยลง ผลกระทบก็ย่อมเกิดกับองค์กรด้วยเช่นกัน トラบใดที่องค์กรยังต้องพึ่งพาแรงงานของคนในการขับเคลื่อนธุรกิจ การส่งเสริมคุณภาพชีวิตของคนให้มีความสุขในการทำงาน รวมทั้งในด้านการใช้ชีวิตก็ยังเป็นสิ่งจำเป็นในการสร้างธุรกิจให้เจริญเติบโต

3. การวิจัยเชิงคุณภาพ

การวิจัยเชิงคุณภาพเป็นรูปแบบการวิจัยประเภทหนึ่งที่มีมุ่งเน้นการอธิบายรายละเอียดของประเด็นปัญหาการวิจัยที่ผู้วิจัยสนใจค้นหาคำตอบ ซึ่งมีสาระสำคัญที่ต้องทำความเข้าใจดังต่อไปนี้

3.1 แนวคิดเกี่ยวกับการวิจัยเชิงคุณภาพ

ผู้วิจัยได้ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องแนวคิดเกี่ยวกับการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ซึ่งมีรายละเอียดที่จะต้องเข้าใจดังต่อไปนี้

3.1.1 ความหมายของการวิจัยเชิงคุณภาพ

ในส่วนของความหมายของการวิจัยเชิงคุณภาพ มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของการวิจัยเชิงคุณภาพ ดังนี้

สุภาภรณ์ จันทวานิช (2549:13) ให้ความหมายว่า การแสวงหาความรู้โดยการพิจารณาปรากฏการณ์สังคมจากสภาพแวดล้อมตามความเป็นจริงในทุกมิติ เพื่อหาความสัมพันธ์ของปรากฏการณ์กับสภาพแวดล้อม วิธีการนี้จะสนใจข้อมูลด้านความรู้สึกนึกคิด ความหมาย ค่านิยมหรืออุดมการณ์ของบุคคลนอกเหนือไปจากข้อมูลเชิงปริมาณมักใช้เวลาในการศึกษาติดตามระยะยาว ใช้การสังเกตแบบมีส่วนร่วมและการสัมภาษณ์อย่างไม่เป็นทางการเป็นวิธีการหลักในการเก็บข้อมูล และเน้นการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการตีความสร้างข้อสรุปแบบอุปนัย

สุภกิจ วงศ์วิวัฒน์นุกิจ (2550: 25) กล่าวว่า การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) หมายถึง การวิจัยที่มุ่งทำความเข้าใจ ตีความ และให้ความหมายแก่ปรากฏการณ์ทางสังคมที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึกนึกคิด ความเชื่อ เจตคติ พฤติกรรม และวัฒนธรรมของมนุษย์ โดยมีวิธีการเก็บข้อมูลหลาย ๆ วิธีในทุกเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น เช่น การสัมภาษณ์ การสังเกต นักวิจัยอาจแฝงตัวเองเข้าไปคลุกคลีอยู่กับประชากรในชุมชนหรือท้องถิ่นที่ต้องการศึกษาเพื่อให้ได้ข้อมูล ไม่เน้นการเก็บและวิเคราะห์ข้อมูลที่เป็นตัวเลข แต่ให้ความสำคัญกับการตีความและสังเคราะห์ข้อค้นพบบนพื้นฐานของข้อเท็จจริงที่เก็บได้ แล้วนำเสนอข้อค้นพบในรูปแบบ การบรรยาย หรืออาจสร้างออกมาเป็นทฤษฎีที่ใช้

อธิบายพฤติกรรมทางวัฒนธรรมของมนุษย์ หรือปรากฏการณ์ทางสังคมได้ หรือช่วยสร้างสมมติฐานเพื่อใช้ประโยชน์ในการวิจัยต่อไป ตัวอย่างการวิจัยเชิงคุณภาพ ได้แก่ การวิจัยเชิงชาติพันธุ์วรรณา การวิจัยเชิงประวัติศาสตร์

นิตา ชูโต (2551: 28) ให้ความหมายว่า การวิจัยเชิงคุณภาพ เป็นการแสวงหาความรู้ ความจริงทางสังคมเกี่ยวกับพฤติกรรมมนุษย์และสังคม เกี่ยวกับความรู้สึก โลกทัศน์ ความหมาย การตีความ การเรียนรู้ของมนุษย์ในบริบทของวัฒนธรรม ซึ่งมีความสลับซับซ้อนและมีการเปลี่ยนแปลง อารีฮ์วรรณ อ่วมตานี (2552) เป็นการวิจัยที่แสวงหาความจริงในสภาพที่เป็นอยู่ โดยธรรมชาติ (Naturalistic inquiry) ซึ่งเป็นการสอบสวน มองภาพรวมทุกมิติ (Holistic perspective) ด้วยตัวผู้วิจัยเอง เพื่อหาความสัมพันธ์ของปรากฏการณ์ที่สนใจกับสภาพแวดล้อมนั้น โดยให้ความสำคัญกับข้อมูลที่เป็นความรู้สึกนึกคิด คุณค่าของมนุษย์ และความหมายที่มนุษย์ให้ต่อสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ รอบตัว เน้นการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการตีความสร้างข้อสรุปแบบอุปนัย (Inductive analysis)

John W.Creswell (1998 :15 อ้างถึงใน ชาย โพธิ์สิตา, 2556:23) เป็นการศึกษาโลกแห่งความเป็นจริง ภายใต้สถานการณ์ที่เป็นไปตามธรรมชาติ เปิดกว้างด้วยแนวการวิเคราะห์แบบอุปนัย ให้ความสำคัญแก่การทำความเข้าใจอย่างเป็นองค์รวม ภายในบริบทของสิ่งที่ศึกษาโดยนักวิจัยมีการติดต่อแบบมีส่วนร่วม โดยตรงกับประชากรกลุ่มเป้าหมาย เพื่อมุ่งทำความเข้าใจพลวัตของปรากฏการณ์ ให้ความสำคัญแก่การศึกษาเฉพาะกรณีทั้งหมดที่เป็นไปได้ เพราะมีการออกแบบการวิจัยที่ยืดหยุ่นได้ และมีตัวนักวิจัยเป็นเครื่องมือสำคัญในกระบวนการวิจัย

สรุปได้ว่า การวิจัยเชิงคุณภาพ เป็นการศึกษาสถานการณ์ที่เป็นไปตามธรรมชาติ โลกแห่งความเป็นจริง ในทุกมิติ มุ่งการค้นหาคำตอบปัญหาทางสังคม หรือปัญหาของมนุษย์ เพื่อหาความสัมพันธ์ของปรากฏการณ์กับสภาพแวดล้อม มีการออกแบบการวิจัยที่ยืดหยุ่นได้ และมีตัวนักวิจัยเป็นเครื่องมือสำคัญในกระบวนการวิจัย ใช้การสังเกตแบบมีส่วนร่วมและการสัมภาษณ์อย่างไม่เป็นทางการเป็นวิธีการหลักในการเก็บข้อมูล และเน้นการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการตีความสร้างข้อสรุปแบบอุปนัย

3.1.2 ลักษณะสำคัญของการวิจัยเชิงคุณภาพ

ในการวิจัยเชิงคุณภาพ มีลักษณะที่สำคัญดังต่อไปนี้ (สุภางค์ จันทวานิช, 2549: 13-14)

1) เน้นการมองปรากฏการณ์ให้เห็นภาพรวม โดยการมองจากหลายแง่มุม การศึกษาปรากฏการณ์สังคมจะต้องกระทำ โดยศึกษาปรากฏการณ์นั้นจากแง่มุม หรือแนวคิดทฤษฎีที่มีความหลากหลายมากกว่ายึดแนวคิดอันใดอันหนึ่งเป็นหลัก นอกจากนั้นไม่พิจารณาปรากฏการณ์อย่างเป็นเส้นเดียวด้านในด้านหนึ่ง

2) เป็นการศึกษาติดตามระยะยาวและเจาะลึก เพื่อให้เข้าใจความเปลี่ยนแปลงของปรากฏการณ์สังคมซึ่งมีความเป็นพลวัต

3) ศึกษาปรากฏการณ์ในสภาพแวดล้อมตามธรรมชาติ เพื่อให้เข้าใจความหมายของปรากฏการณ์ มักมีการวิจัยสนาม (Field research) ไม่มีการควบคุมและทดลองในห้องปฏิบัติการ เพราะทำให้ผู้วิจัยไม่เห็นปรากฏการณ์ในบริบททางสังคมและวัฒนธรรม

4) คำนึงถึงความเป็นมนุษย์ของผู้ถูกวิจัย ด้วยเหตุที่การศึกษาปรากฏการณ์สังคมเป็นการศึกษามนุษย์ จึงให้ความสำคัญและเคารพผู้ถูกวิจัยในฐานะเพื่อนมนุษย์ จะเข้าไปสัมผัสสร้างความสนิทสนมและความไว้วางใจ เชื่อใจ เข้าใจ ไม่มีแบ่งเขาแบ่งเรา ไม่นำข้อมูลของผู้ถูกวิจัยไปใช้ในทางที่เสื่อมเสีย ไม่ฝืนใจเมื่อผู้ถูกวิจัยไม่เต็มใจตอบ นักวิจัยจะเข้าไปสัมผัสมากกว่าจะใช้เครื่องมือวิจัยอื่นใดเป็นสื่อกลาง

5) ใช้การพรรณนาและการวิเคราะห์แบบอุปนัย เป็นการนำข้อมูลรูปธรรมย่อยๆ หลายๆ กรณีมาสรุปเป็นข้อสรุปเชิงนามธรรม โดยพิจารณาาร่วมที่พบ จะเน้นการวิเคราะห์แบบอุปนัยมากกว่าใช้สถิติตัวเลข

6) เน้นปัจจัยหรือตัวแปรด้านความรู้สึนึกคิด จิตใจ ความหมาย ในปรากฏการณ์สังคม นักวิจัยเชิงคุณภาพเชื่อว่า องค์ประกอบด้านจิตใจ ความคิดและความหมาย คือสิ่งที่อยู่เบื้องหลังพฤติกรรมมนุษย์และเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมมนุษย์ที่แสดงออกมา

ลักษณะเชิงกลยุทธ์ของการวิจัยเชิงคุณภาพ (ปรับปรุงจาก Patt, 1990:40-41 อ้างถึงในชาย โปธิสิตา, 2556: 46-47)

ลักษณะ	กลยุทธ์ในการดำเนินการวิจัย
1. เป็นการศึกษาที่ทำในสถานการณ์ที่เป็นธรรมชาติ	ศึกษาปรากฏการณ์ในขณะที่เกิดขึ้นจริงตามธรรมชาติ ไม่มีการเปลี่ยนแปลง หรือควบคุมจากนักวิจัย เปิดกว้างสำหรับทุกอย่างที่อาจเกิดขึ้นในระหว่างการเก็บข้อมูล ไม่มีการกำหนดผลที่คาดไว้ล่วงหน้า ไม่ว่าจะเป็นในรูปของสมมติฐานหรือตัวแปรตาม
2. เป็นการศึกษาที่อิงตรรกะแบบอุปนัย	นักวิจัย “ดำดิ่ง” ลงสู่ข้อมูล ทั้งในทางลึกและทางกว้างทั้งในรายละเอียดและเฉพาะเจาะจง เพื่อค้นหาประเภทรูปแบบ มิติ และความสัมพันธ์ต่อกันของส่วนต่างๆ ที่ประกอบกันในปรากฏการณ์ที่ศึกษา เริ่มต้นด้วยคำถามเพื่อการค้นหาแบบเปิดกว้าง มากกว่ามุ่งจะทดสอบสมมติฐานหรือทฤษฎี

ลักษณะ	กลยุทธ์ในการดำเนินการวิจัย
3. มุ่งทำความเข้าใจอย่างเป็นองค์รวม	มองปรากฏการณ์ที่ศึกษาทั้งหมดอย่างเป็นองค์รวม เป็นระบบที่ซับซ้อน และเป็นอะไรที่มากกว่าผลบวกของส่วนย่อยแต่ละส่วน มองว่าส่วนย่อยต่างๆ อิงอาศัยซึ่งกันและกัน ไม่ลดระดับการทำความเข้าใจปรากฏการณ์ที่ศึกษาลงมา เพียงแต่ความสัมพันธ์เชิงเหตุและผลของตัวแปรที่แยกกันเป็นส่วนๆ เท่านั้น ด้วยหลักการรวบรวมข้อมูลหลายมิติของปรากฏการณ์ที่ศึกษา เพื่อให้ได้ภาพที่สมบูรณ์และเกิดความเข้าใจรอบด้าน ซึ่งหมายความว่าในเชิงการปฏิบัติผู้วิจัยต้องถือว่าแต่ละส่วน แต่ละกรณีแต่ละเหตุการณ์ มีความสัมพันธ์อย่างมีความหมายกับส่วนอื่นๆ ชนิดที่ไม่สามารถแยกจากกันได้ แต่วิธีการดังกล่าวต่างกับการวิจัยเชิงปริมาณที่แยกทำความเข้าใจเป็นส่วนๆ ในนามของตัวแปร และตัวแปรสามารถกำหนดเป็นปริมาณได้ แล้วสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปรที่สามารถแสดงได้ทางสถิติ
4. ใช้ข้อมูลเชิงคุณภาพเป็นหลัก	เก็บข้อมูลเกี่ยวกับประสบการณ์และแนวคิดส่วนบุคคลที่เป็นรายละเอียดเชิงพรรณนา เจาะลึก และตรงประเด็น
5. ติดต่อบแบบมีส่วนร่วมโดยตรงกับประชากรกลุ่มเป้าหมาย	นักวิจัยเข้าไปสัมผัสแบบมีส่วนร่วมโดยตรงกับประชากรหรือปรากฏการณ์ศึกษา นักวิจัยเป็นเครื่องมือเก็บข้อมูลที่สำคัญ ประสบการณ์ ทักษะ และวิจารณญาณส่วนตัวของนักวิจัยเป็นปัจจัยสำคัญในการทำความเข้าใจปรากฏการณ์ที่ศึกษา
6. มุ่งทำความเข้าใจพลวัตของปรากฏการณ์ที่ศึกษา	ทำความเข้าใจกระบวนการของสิ่งที่ศึกษา มองว่าการเปลี่ยนแปลงเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นตลอดเวลา ไม่ว่าจะเป็นในระดับบุคคล กลุ่มองค์กร หรือในระดับวัฒนธรรม
7. ให้ความสำคัญแก่กรณีที่มีลักษณะเฉพาะ	ถือว่าแต่ละกรณี (คน เหตุการณ์ ฯลฯ) มีความสำคัญในการทำการศึกษา เฉพาะกรณีอย่างดีในเบื้องต้น แล้ววิเคราะห์เปรียบเทียบกรณีเหล่านั้น เพื่อทำความเข้าใจปรากฏการณ์ทั้งหมด คุณภาพของการศึกษาเฉพาะกรณีมีความสำคัญอย่างมาก

ลักษณะ	กลยุทธ์ในการดำเนินการวิจัย
8. ให้ความสำคัญแก่บริบทของสิ่งที่ศึกษา	ตีความข้อค้นพบบนพื้นฐานของบริบททางสังคม ประวัติศาสตร์ และเงื่อนไขของเวลาและสถานที่ มองว่าการนำข้อค้นพบไปปรับใช้ในบริบทอื่นที่แตกต่างกันเป็นสิ่งที่ต้องระวัง เจาะลึกเพราะอาจมีความเป็นไปได้น้อย
9. มีการออกแบบการวิจัยที่ยืดหยุ่น	ออกแบบการวิจัยแบบเปิดกว้างไว้สำหรับความเปลี่ยนแปลงที่อาจจะเกิดขึ้น เพื่อให้สามารถลงลึกให้มากที่สุด หลีกเลี่ยงการออกแบบที่มีโครงสร้างอย่างเข้มงวด ซึ่งจะไม่ให้ออกาสติดตามเจาะลึก และค้นหาสิ่งใหม่ๆ ที่อาจจะเกิดขึ้นในขณะที่เก็บข้อมูล
10. ใช้เครื่องมือในการวิจัยหลากหลายแต่นักวิจัยเป็นเครื่องมือสำคัญที่สุดในกระบวนการวิจัย	ธรรมชาติของเครื่องมือสำหรับรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพ ไม่มีโครงสร้างที่เคร่งครัด สามารถปรับได้ตามความเหมาะสมกับแหล่งข้อมูลและสถานการณ์ จึงขึ้นอยู่กับนักวิจัยผู้ใช้วิธีการอย่างมาก นักวิจัยต้องแม่นยำในหลักการของเครื่องมือที่ใช้และมีทักษะในการใช้วิธีการนั้นๆ อย่างเพียงพอ

3.2 กระบวนทัศน์ในการวิจัยเชิงคุณภาพ(paradigm)

กระบวนทัศน์ หมายถึง โลกทัศน์ คือแนวความคิดต่างๆ ไป วิธีการที่คนใช้ในการทำความเข้าใจโลกแห่งความเป็นจริงอันซับซ้อน เป็นสิ่งที่ฝังลึกอยู่ในกระบวนการศึกษาอบรมของหมู่คนที่ยึดถือและปฏิบัติตามโลกทัศน์นั้น กระบวนทัศน์จะบอกคนที่ยึดถือและปฏิบัติ ว่าอะไรสำคัญ อะไรถูกต้องและมีเหตุผล เป็นบรรทัดฐานที่ช่วยชี้ให้รู้ว่า ควรจะทำอะไร อย่างไร โดยไม่ต้องเสียเวลาไปถามหรือค้นหาคำตอบ ช่วยให้ทำอะไรไม่ต้องลังเล การวิจัยเชิงคุณภาพใช้กระบวนทัศน์ แบบปรากฏการณ์นิยม (Phenomenology) มีความเชื่อว่ามนุษย์มีทั้งส่วนที่นำเสนอต่อสาธารณะอย่างเปิดเผย (Front Region) และมีทั้งส่วนที่ปกปิด (Back Region) ซึ่งการวิจัยเชิงปริมาณใช้ กระบวนทัศน์ แบบปฏิฐานนิยม (Postivism) ซึ่งความแตกต่างตามมิตินี้ (ชาย โพธิ์ลีตา, 2556: 56-74)

มิตินี้	ปฏิฐานนิยม (เชิงปริมาณ)	ปรากฏการณ์นิยม (เชิงคุณภาพ)
ความเชื่อพื้นฐาน	-ความจริงเป็นโลกภายนอก และวัดได้ด้วยวัตถุวิสัย (objective) -ผู้วิจัยเป็นอิสระแยกออกจากสิ่งที่ถูกวิจัย -ความจริงเป็นเรื่องปราศจากค่านิยม	-ความจริงทางสังคมสร้างขึ้นในความนึกคิดของมนุษย์และเป็นอัตวิสัย(subjective)

มิติ	ปฏิธานนิยม(เชิงปริมาณ)	ปรากฏการณ์นิยม(เชิงคุณภาพ)
บทบาทนักวิจัย	<ul style="list-style-type: none"> - มุ่งประเด็นในสิ่งที่มีหลักฐานความจริง (Fact) - มองในพื้นฐานของเชิงเหตุและผล - จับแยกสภาพความจริงให้เล็กพอเหมาะกับการศึกษา - สร้างสมมุติฐานและทดสอบ 	<ul style="list-style-type: none"> - มุ่งประเด็นของความหมาย (Meaning) - พยายามเข้าใจว่าอะไรเกิดขึ้น - มองภาพรวมทั้งสถานการณ์ - ค่อยๆ พัฒนาความคิดข้อสรุปจากข้อมูลรูปธรรม
ระเบียบวิธีวิจัย	<ul style="list-style-type: none"> - ใช้วิธีการเชิงปริมาณ - สร้างนิยามปฏิบัติการเพื่อวัดได้ - ใช้กรอบทฤษฎีก่อนๆ นำ - ใช้เครื่องมือในการเก็บข้อมูล - ใช้กลุ่มตัวอย่างมาก - สถานที่ทำวิจัยใช้ห้องทดลอง 	<ul style="list-style-type: none"> - ใช้วิธีการเชิงคุณภาพ - ใช้วิธีการหลายวิธีเพื่อสร้างแนวคิด - นานาประการเกี่ยวกับปรากฏการณ์ - ไม่ใช้ทฤษฎีนำศึกษาจากปรากฏการณ์ธรรมชาติ
ความน่าเชื่อถือ	<ul style="list-style-type: none"> - ความตรง (Validity) เครื่องมือที่ใช้วัด วัดในสิ่งที่ต้องการวัดหรือไม่ - ความเที่ยง (Reliability) การวัดให้ผลตรงกันทุกครั้งหรือไม่ (โดยที่ไม่มี การเปลี่ยนแปลงของสิ่งที่ถูกวัด) - การสรุปผลอ้างอิง (Generalizability) โอกาสของรูปแบบที่ถูกสังเกตในกลุ่มตัวอย่างสามารถนำไปใช้ อ้างกับประชากรทั้งหมดได้มากน้อยเท่าใด 	<ul style="list-style-type: none"> - ความเชื่อถือได้ (Credibility) ผู้วิจัยสามารถเข้าถึงและมีความรู้ความเข้าใจในความหมายต่างๆ และข้อมูล - การพึ่งพากับเกณฑ์อื่นๆ (Dependability) การสังเกตสิ่งเดียวกัน โดยนักวิจัยหลายคนหลายโอกาสว่าสอดคล้องกันเพียงใด - การถ่ายโอนผลการวิจัย (Transferability) ความคิดและทฤษฎีที่สร้างขึ้นจากสถานการณ์หนึ่งๆ สามารถจะนำไปใช้กับสถานการณ์อื่นเพียงใด

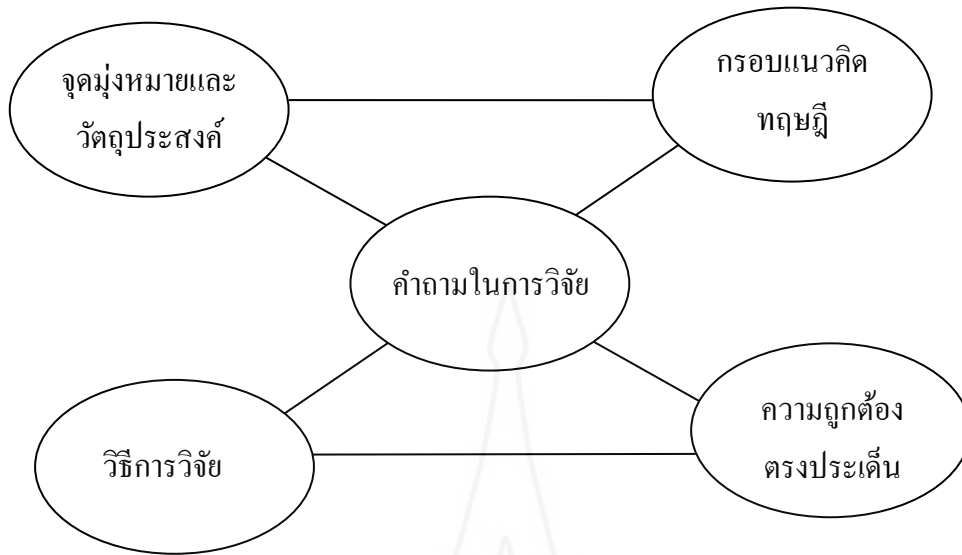
3.3 ระเบียบวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ

ออกแบบการวิจัยเชิงคุณภาพ คือ แผนที่ทางความคิดของนักวิจัยที่จะบอกว่าในการทำวิจัยเพื่อบรรลุถึงคำตอบที่เขาสนใจนั้น เขาต้องทำอะไรบ้าง จะทำอย่างไร จะทำอะไรก่อนหลัง และจะเกี่ยวข้องกับใครบ้าง แผนที่ทางความคิดนี้เหมือนกับแผนที่ของนักเดินทางตรงที่มันทำหน้าที่ให้แนวทางในการทำวิจัยเพื่อไปให้ถึงคำตอบที่ต้องการเท่านั้น นักวิจัย (ซึ่งเปรียบเหมือนนักเดินทาง) อาจจะปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ในการทำงานให้ต่างออกไปจากที่ออกแบบไว้แต่แรกก็ได้ ถ้าเห็นว่ามีเหตุผลอัน

สมควร คุณสมบัติอีกอย่างหนึ่งของแผนที่ทางความคิดสำหรับการทำวิจัยคือ แต่ละขั้นตอนแต่ละองค์ประกอบใน“แผนที่การวิจัย” (การออกแบบ) นี้ต่างก็มีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน ชนิดที่เมื่อมีการปรับเปลี่ยนในองค์ประกอบอันหนึ่งก็จะมีผลกระทบต่อองค์ประกอบที่เหลืออื่นๆ ไม่โดยตรงก็โดยอ้อม ความแตกต่างระหว่างการออกแบบการวิจัยเชิงคุณภาพต่างกับการวิจัยเชิงปริมาณ ตรงที่ระดับความเข้มงวดในโครงสร้าง กล่าวคือ การวิจัยเชิงปริมาณแผนดำเนินการที่วางไว้จะมีความยืดหยุ่นน้อยหรือไม่ยืดหยุ่นเลย ไม่ว่าจะเป็นเรื่องแนวความคิด การเลือกประชากรในการศึกษา วิธีที่ใช้ในการเก็บข้อมูล หรือวิธีวิเคราะห์ข้อมูลก็ตาม เมื่อได้วางแผนในตอนเริ่มต้นแล้วจะดำเนินการตามนั้นการปรับเปลี่ยนไปตามสถานการณ์แทนที่จะเป็นสิ่งที่ดี อาจจะทำให้ผลในทางลบแก่การวิจัยโดยรวม ดังนั้นลักษณะสำคัญของการออกแบบการวิจัยเชิงปริมาณ คือ การมีโครงสร้างที่เข้มงวด แต่การวิจัยเชิงคุณภาพจะออกแบบยืดหยุ่นได้ตามความจำเป็นในแทบทุกขั้นตอน แต่ต้องเกิดจากความจำเป็นจากหลักการหรือแนวคิดทฤษฎี ไม่ใช่ความจำเป็นตามความสะดวกของผู้ทำการวิจัย

องค์ประกอบของการออกแบบการวิจัย Lincoln and Guba (1985 อ้างถึงใน อ้างในชาย โภธิสิตา, 2556 : 108) ดังต่อไปนี้

- 1) ประเด็นสำคัญ (focus) ในการศึกษา ประเด็นสำคัญอาจได้แก่ ปัญหาเรื่องใดเรื่องหนึ่ง หรือเป็นประเด็นที่จะต้องประเมิน (ถ้าเป็นการวิจัยเพื่อประเมินผล) หรือประเด็นเชิงนโยบายก็ได้
- 2) กระบวนการที่ที่เหมาะสมกับประเด็นสำคัญในการศึกษา หมายถึงการเลือกจุดขึ้นทางกระบวนการที่จะดำเนินการวิจัยด้วยกระบวนการแบบไหน จะเลือกแบบปฏิฐานนิยมหรือแบบกระบวนการทางเลือก
 - 3) รูปแบบการทำวิจัยที่เหมาะสมกับทฤษฎีที่เลือกมาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย
 - 4) ประชากรเป้าหมายและสถานที่ที่จะเก็บข้อมูล
 - 5) ขั้นตอนต่างๆ ในการเก็บข้อมูล
 - 6) เครื่องมือในการเก็บข้อมูล
 - 7) แผนการเก็บข้อมูลและวิธีการบันทึกข้อมูล
 - 8) แผนการวิเคราะห์ข้อมูล
 - 9) การจัดการทั่วไป เช่น ติดต่อกลุ่มเป้าหมายสำหรับการเก็บข้อมูล หาสถานที่พักในภาคสนาม และวางแผนงานที่จะทำระหว่างเก็บข้อมูลในสนาม เป็นต้น



ภาพที่ 2.3 ความเชื่อมโยงระหว่างองค์ประกอบทั้ง 5 ของการออกแบบการวิจัย
ที่มา: ชาย โภชิตา, 2556:104

จากภาพดังกล่าว สามารถอธิบายความหมายได้ดังนี้ (ชาย โภชิตา, 2556:102-129)

3.3.1 คำถามในการวิจัย (research questions) หมายถึง สิ่งที่นักวิจัยต้องการรู้ หรือ ต้องการคำตอบ อันเป็นที่มาของการวิจัยเรื่องนั้น คำถามวิจัย เสมือนเป็นหัวใจของการออกแบบ ทำหน้าที่ เป็นตัวกลางที่เชื่อมโยงองค์ประกอบอื่น การตั้งคำถามสำหรับการวิจัย ไม่ว่าจะเป็นวิจัยเชิงปริมาณหรือเชิง คุณภาพ อาจทำได้ 3 แบบตามลักษณะของคำตอบที่ต้องการ

1) คำถามที่ชี้กลุ่มเป้าหมายในการวิจัยเป็นหลัก รูปแบบคำถามมุ่งหาคำตอบ เกี่ยวกับกลุ่มเป้าหมายทั่วไป ซึ่งเหมาะกับการศึกษาตัวอย่างจำนวนมากๆ หรือ กลุ่มเป้าหมายเจาะจง เหมาะกับการศึกษาตัวอย่างจำนวนเล็ก เช่น การศึกษาเฉพาะกรณี (Case study)

2) คำถามที่บ่งชี้ถึงข้อมูลที่ต้องการ รูปแบบของคำถามอาจบอกไปถึงประเภท ของข้อมูลว่าเป็นอะไร เจาะจงสำหรับข้อมูลเรื่องใด เรื่องหนึ่ง หรือ กว้างสำหรับข้อมูลทุกๆ ไป ตัวอย่าง คำถามแบบเจาะจงข้อมูล เช่น “การประกอบอาชีพเป็นผู้ให้คำปรึกษาแก่หญิงที่ถูกกระทำความรุนแรง ทางเพศมาเป็นเวลานาน มีผลกระทบต่อความคิด อารมณ์ และพฤติกรรมทางเพศของนักสังคมสงเคราะห์ ที่ทำงานนี้อย่างไร” คำถามนี้บ่งชี้ว่า ข้อมูลที่ต้องการเป็นเรื่อง ผลกระทบต่อความคิด อารมณ์ และ พฤติกรรมทางเพศของนักสังคมสงเคราะห์ คำถามที่ไม่เจาะจง เช่น “การให้คำปรึกษาแก่หญิงที่ถูกกระทำ ความรุนแรงทางเพศมาเป็นเวลานาน มีผลต่อนักสังคมสงเคราะห์ที่ทำงานในด้านนี้หรือไม่ อย่างไร”

3) คำถามแบบมุ่งเข้าใจสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร หรือ ผลกระทบของปัจจัยใดปัจจัยหนึ่ง ในการวิจัยเชิงคุณภาพจะใช้คำถามประเภท “อย่างไร” และ “ทำไม” เช่น “ครอบครัวที่แตกแยกก่อให้เกิดผลทางลบต่อผมสัมฤทธิ์ทางการเรียนของเด็กอย่างไร”

3.3.2 จุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์ของการศึกษา (purpose) หมายถึง เป้าหมายที่นักวิจัยต้องการจะบรรลุถึงในการวิจัยเรื่องนั้น สิ่งที่ต้องการจะทำในกระบวนการวิจัย อันจะช่วยให้บรรลุถึงเป้าหมายที่ต้องการนั้นได้ และทำหน้าที่กำหนดขอบเขต หรือ พื้นที่ ที่นักวิจัยจะต้องทำงานว่าจะอยู่ในเรื่องและประเด็นอะไร แบ่งเป็น 3 ประเภทตามลักษณะมูลเหตุที่มาของจุดมุ่งหมายนั้นๆ คือ

1) จุดมุ่งหมายส่วนตัวของนักวิจัย (personal purposes) หมายถึง แรงบันดาลใจส่วนตัวที่ทำให้นักวิจัยอยากทำเรื่องนั้น

2) จุดมุ่งหมายเชิงปฏิบัติ (practical purposes) หมายถึง จุดมุ่งหมายที่ต้องการจะบรรลุถึงอะไรสักอย่างเพื่อผลในทางปฏิบัติ เป็นความต้องการที่จะบรรลุถึงสิ่งที่จะมีผลต่อวงการใดวงการหนึ่งหรือต่อส่วนรวม ส่วนใหญ่เป็นนโยบายสาธารณะ เช่น มุ่งเปลี่ยนแปลงสิ่งที่ไม่พึงปรารถนาบางอย่าง (ซึ่งอาจจะเป็นทัศนคติที่ไม่ถูกต้องต่อผู้ติดเชื้อ HIV)

3) จุดมุ่งหมายเพื่อการค้นคว้าวิจัย (research purposes) เป็นจุดมุ่งหมายทางวิชาการ เพื่อทำความเข้าใจหรือหาความรู้เกี่ยวกับปรากฏการณ์อย่างใดอย่างหนึ่งว่า ปรากฏการณ์นั้นมีธรรมชาติเป็นอย่างไร ทำไมสิ่งต่างๆ ในปรากฏการณ์นั้นจึงเป็นอย่างที่มันเป็นมีเหตุผลอะไรอยู่เบื้องหลัง

3.3.3 แนวคิดทฤษฎีในการวิจัย บางที่เรียกว่า “กรอบแนวคิด” (conceptual framework) คือความเชื่อ หรือข้อสรุปเบื้องต้นของนักวิจัยว่าสิ่งที่ศึกษานั้นน่าจะเป็นอย่างไร ที่มาของแนวคิดทฤษฎีมี 4 ทาง คือ

1) ความรู้ที่เกิดจากประสบการณ์ส่วนตัวของนักวิจัย (experiential knowledge)
 2) แนวคิดทฤษฎีที่มีอยู่แล้ว (existing theories) ได้จากการทบทวนวรรณกรรม
 3) การศึกษานำร่อง (pilot study)
 4) ความคิดสร้างสรรค์ (creative thoughts) แนวคิดดีๆ สำหรับการวิจัยบางครั้งเกิดจากความคิดที่มีลักษณะสร้างสรรค์ ไม่ได้เกิดขึ้นโดยฉับพลัน แต่เกิดจากการ “ลองคิดแปลกไปจากที่เคยคิด”

3.3.4 วิธีการวิจัย (method) คือ สิ่งที่เราจะลงมือทำจริงๆ ในการวิจัย วิธีการหลักๆ ของการวิจัยเชิงคุณภาพ มี 6 รูปแบบ คือ

- 1) การวิจัยเชิงชาติพันธุ์วรรณา (Ethnographic study)
- 2) การวิจัยแนวปรากฏการณ์วิทยา (Phenomenology study)
- 3) การศึกษาเฉพาะกรณี (Case study method)

- 4) การวิจัยชีวประวัติบุคคล (Biographical study)
- 5) การวิจัยแบบสร้างทฤษฎีจากข้อมูล (Grounded theory study)
- 6) การวิจัยแบบสนทนากลุ่ม (Focus group study)

รายละเอียดของแต่ละรูปแบบศึกษาในหัวข้อต่อไป สำหรับประเด็นสำคัญที่กล่าวในที่นี้คือ วิธีการเลือกตัวอย่าง วิธีเก็บข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล ซึ่งสรุปพอสังเขปดังนี้

การเลือกตัวอย่าง ในการวิจัยทางสังคมศาสตร์มีวิธีการได้มาของกลุ่มตัวอย่างหลักๆ อยู่ 2 แบบ คือ

1) แบบสุ่มโดยอาศัยหลักความน่าจะเป็น (Probability sampling) ซึ่งได้ศึกษามาแล้ว

2) การเลือกตัวอย่างแบบยึดจุดมุ่งหมายของการศึกษาเป็นหลัก ซึ่งเป็นการเลือกแบบไม่มีโครงสร้างที่เคร่งครัด มีขั้นตอนและวิธีดำเนินการที่ไม่ซับซ้อน จุดมุ่งหมายหลักของการเลือกตัวอย่างแบบนี้ไม่ใช่เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นตัวแทน แต่เพื่อให้ได้ตัวอย่างที่เหมาะสมกับแนวคิด จุดมุ่งหมาย และวัตถุประสงค์ของการศึกษา ซึ่งการเลือกใครก็ตามเป็นผู้ให้ข้อมูลก็เพราะเขาเหล่านั้นมีข้อมูลจะบอกเราได้มากมาย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการวิจัยของเรา เราเรียกคนเหล่านั้นว่า Key informants เราเลือกสถานที่แห่งหนึ่งหรือหลายแห่งมาทำวิจัยเพราะเรามั่นใจสถานที่นั้นๆ มีอะไรที่เราจะได้เรียนรู้มากมายเกี่ยวกับเรื่องที่เราอยากรู้ เราเลือกเหตุการณ์หรือกระบวนการอันใดอันหนึ่งมาศึกษา เพราะมีหลักฐานมีหลักฐานให้เชื่อว่าเหตุการณ์หรือกระบวนการนั้นๆ มีอะไรหลายอย่างที่ทดสอบแนวความคิดในการวิจัยของเรา กล่าวอีกนัยหนึ่งคือ เราสามารถอธิบายสิ่งที่เราเลือกได้ ทั้งในทางแนวคิด ทฤษฎีและระเบียบวิธีวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่สนองจุดมุ่งหมาย และวัตถุประสงค์ของการวิจัยเชิงคุณภาพ มี 15 ประเภท ได้แก่

1) ตัวอย่างที่แสดงลักษณะสุดขั้ว ตัวอย่างประเภทนี้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับคน หรือกรณีที่ไม่ธรรมดา หรือมีอะไรที่พิเศษกว่ารายอื่น เช่น รายที่ประสบผลสำเร็จ หรือ ล้มเหลวมากเป็นพิเศษ หรือ เช่น เด็กอัจฉริยะ

2) ตัวอย่างที่มีประสบการณ์มาก คล้ายกับตัวอย่างประเภทแรก แต่ตัวอย่างนี้ไม่ใช่พวกสุดขั้ว เป็นพวกที่มีความรู้หรือมีประสบการณ์มากกว่าคนทั่วไป การวิจัยเชิงคุณภาพแบบมุ่งตีความหมาย มักเลือกใช้ตัวอย่างประเภทนี้ เช่น ศึกษาการปรับตัวของคนที่ผ่านมาสงครามอย่างโชกโชน คนป่วยด้วยโรคเรื้อรังที่ทรมาณมาเป็นเวลานาน เป็นต้น

3) ตัวอย่างที่ครอบคลุมความหลากหลายในประชากรได้มากที่สุด จุดมุ่งหมายของการเลือกตัวอย่างประเภทนี้อยู่ที่ต้องการแสดงให้เห็นว่า เรื่องที่เป็นประเด็นของการวิจัย (เช่น พฤติกรรมเสี่ยงทางเพศ เป็นต้น) มีความแตกต่างอย่างไรในกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะต่างกัน

4) ตัวอย่างที่มีลักษณะเหมือนกัน ในการเลือกตัวอย่างประเภทนี้ นักวิจัยจะมองเฉพาะรายที่มีลักษณะสำคัญบางประการร่วมกัน จุดมุ่งหมายก็เพื่อทำการศึกษาประชากรกลุ่มนั้นอย่างลึกซึ้ง เช่น ในการศึกษาครอบครัว นักวิจัยอาจกำหนดเฉพาะครอบครัวที่หัวหน้าเป็นหญิง เพื่อการศึกษาลงลึกลงไปในเรื่องปัญหาและสถานการณ์ของครอบครัวที่มีหญิงเป็นหัวหน้าครัวเรือน เป็นต้น

5) ตัวอย่างที่แสดงลักษณะสำคัญของประชากรทั้งหมด ลักษณะสำคัญในที่นี้หมายถึง คุณสมบัติอย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่างที่ประชากรในกลุ่มนั้นๆ มีเหมือนกัน เช่น การรักษาทรุดทรวงให้บอบบางอยู่เสมอเป็นลักษณะเด่นของนางแบบ เป็นต้น

6) ตัวอย่างที่เป็นเกณฑ์สำหรับตัดสินกรณีอื่นๆ ตัวอย่างประเภทนี้มักมีลักษณะสำคัญบางอย่างที่ช่วยให้เราอนุมานเกี่ยวกับกรณีอื่นๆ ได้ ทำนองว่า “ถ้าเรื่องนี้เป็นจริงสำหรับกลุ่มประชากรนี้ กลุ่มอื่นๆ ก็ไม่ต้องพูดถึง” หรือ “ถ้ากลุ่มนี้มีปัญหาในเรื่องนี้กลุ่มอื่นๆ ก็น่าจะมีด้วย” เช่น ในการศึกษาความรู้และทัศนคติเกี่ยวกับการวางแผนครอบครัวและการใช้วิธีการคุมกำเนิดในกลุ่มตัวอย่างที่ยังเป็นโสด

7) ตัวอย่างที่เลือกจากการแนะนำต่อๆ กันไป กลุ่มตัวอย่างประเภทนี้ถูกเลือกมาโดยทางอ้อม คือ นักวิจัยไม่ได้ติดต่อกับประชากรเป้าหมายโดยตรงในเบื้องต้น ใช้กรณีที่นักวิจัยมีความรู้จำกัดเกี่ยวกับประชากรที่ศึกษา แต่เพียงว่าตนต้องการข้อมูลในเรื่องอะไรบ้างเท่านั้น อาจใช้วิธีถามใครก็ได้ที่คิดว่าน่าจะมีความรู้เกี่ยวกับแหล่งข้อมูล เช่น ถามว่า “ใครในตำบลนี้ที่มีความรู้เรื่อง... ดีบ้าง?” เมื่อได้ชื่อมาสักหนึ่งคน ก็ตามไปถามคนนั้นแบบเดียวกัน ต่อไปเรื่อยๆ ในจำนวนนี้คนที่คนอื่นเอ่ยชื่อมากที่สุดมักจะมีจำนวนมาก ซึ่งจะเป็นคนที่เป็นแหล่งข้อมูลที่น่าจะดีที่สุด

8) ตัวอย่างที่ไม่เข้าเกณฑ์กำหนด เหตุผลของการเลือกตัวอย่างประเภทนี้คือ ต้องการที่จะศึกษาว่า เพราะเหตุใดหน่วยงานหรือองค์กรบางแห่งจึงไม่สามารถทำงานได้ตามเกณฑ์ที่กำหนดในเรื่องที่สำคัญเรื่องใดเรื่องหนึ่ง เกณฑ์ที่ว่านั้น อาจเกี่ยวกับการประกันคุณภาพ คือ เป็นตัวชี้วัดประสิทธิภาพของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ตัวอย่างแบบนี้มีประโยชน์ในการวิจัยเพื่อการติดตามและประเมินผล

9) ตัวอย่างที่สนับสนุนและที่แย้งข้อค้นพบในการศึกษา หลังจากเก็บข้อมูลในภาคสนามไประยะหนึ่งของการวิจัยเชิงคุณภาพ นักวิจัยอาจเริ่มได้คำตอบของสิ่งที่ต้องการค้นหาบางอย่าง แต่คำตอบนั้นจะยังไม่เป็นที่มั่นใจจนกว่าจะได้ผ่านการยืนยัน หรือทดสอบ โดยข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างอื่นที่ต่างออกไป

10) ตัวอย่างที่มีความสำคัญทางการเมือง ตัวอย่างประเภทนี้อาจเป็นสถานที่หรือ บุคคล ที่มีความสำคัญทางการเมือง

11) ตัวอย่างเพื่อพิสูจน์ทฤษฎี คุณสมบัติของตัวอย่างแบบนี้จะถูกกำหนดโดยทฤษฎีที่ต้องการพิสูจน์ นักวิจัยจะมองหาบุคคลหรือเหตุการณ์ที่เหมาะสมที่จะพิสูจน์ทฤษฎีเท่านั้น ที่ว่าเหมาะสม หมายความว่าอาจเป็นตัวอย่างที่ยืนยันหรือท้าทายแนวความคิดในทฤษฎีนั้นหรือทั้งสองอย่าง

12) ตัวอย่างที่เจาะจงเลือกมาจากประชากรที่แบ่งเป็นช่วงชั้น(stratified) ใช้หลักการเกี่ยวกับการสุ่มตัวอย่างในการวิจัยเชิงปริมาณ แต่ไม่ได้มุ่งความหมายเป็นตัวแทน เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างมีขนาดเล็ก และเลือกตัวอย่างเอาตามความเหมาะสมกับจุดมุ่งหมายและคำถามในการวิจัย

13) ตัวอย่างที่สุ่มมาจากประชากรที่เลือกมาอย่างเจาะจง กลุ่มที่เจาะจงเลือกมานั้นต้องเป็นกลุ่มที่แน่ใจว่ามีอะไรที่น่าสนใจมากสำหรับประเด็นที่ศึกษา และเป็นกลุ่มที่แตกต่างกันในลักษณะสำคัญ เช่น ในการศึกษาพฤติกรรมเสี่ยงทางเพศ นักวิจัยอาจเจาะจงคนขับรถบรรทุกทางไกล

14) ตัวอย่างที่เลือกแบบเฉพาะหน้า ในการเก็บข้อมูลภาคสนาม มีอยู่บ่อยๆ ที่สถานการณ์เฉพาะหน้าทำให้นักวิจัยต้องตัดสินใจเกี่ยวกับการเลือกตัวอย่างในระหว่างที่ทำการเก็บข้อมูลอยู่นั้นเอง นักวิจัยจำเป็นต้องทำเช่นนั้นเพื่อประโยชน์จากโอกาสที่เกิดขึ้นขณะนั้นพอดี จึงกล่าวได้ว่าการเลือกตัวอย่างแบบนี้เป็นการเลือกตามเหตุการณ์เฉพาะหน้า เป็นเรื่องปกติของการทำวิจัยเชิงคุณภาพ โอกาสเช่นนี้อาจเป็นจังหวะที่บังเอิญเหตุการณ์ที่ง่ายสำหรับการทำวิจัยเกิดขึ้น นักวิจัยเล็งโอกาสสังเกตเหตุการณ์ หรือสัมภาษณ์ผู้มีความรู้ที่ปรากฏตัวขึ้นพอดี ซึ่งจะได้อะไรที่ดีขึ้น

15) ตัวอย่างที่เลือกตามความสะดวก เป็นการเลือกตัวอย่างชนิดที่ไม่ได้วางแผนไว้ล่วงหน้าแต่อาศัยความสะดวกเป็นเกณฑ์ เป็นวิธีที่ง่ายแต่ไม่ใช่วิธีที่ดี วิธีนี้ควรเป็นวิธีสุดท้ายที่จะเลือกและควรหลีกเลี่ยง เพราะการเลือกตัวอย่างวิธีนี้ไม่อาจจัดว่าเป็นการเลือกตัวอย่างแบบเจาะจงที่ยึดจุดมุ่งหมายของการวิจัยเป็นหลัก ซึ่งถือเป็นหลักการสำคัญสำหรับการเลือกตัวอย่างในการวิจัยเชิงคุณภาพ

วิธีการเก็บข้อมูล ในการวิจัยเชิงคุณภาพมีวิธีการเก็บข้อมูลหลายแบบให้เลือกตามความเหมาะสมของข้อมูลที่ต้องการและตามลักษณะของประชากรเป้าหมายในการเก็บข้อมูล จะใช้วิธีเดียวหรือหลายวิธีก็ได้ ที่ใช้กันเช่น การรวบรวมเอกสาร การสังเกตแบบมีส่วนร่วม การสัมภาษณ์เชิงลึก (แบบไม่มีโครงสร้างเคร่งครัด) การสัมภาษณ์เป็นกลุ่ม และการสนทนากลุ่ม ซึ่งรายละเอียดจะกล่าวการสนทนากลุ่ม ในรูปแบบการวิจัย โดยรายละเอียดพอสังเขป ดังนี้

3.3.5 วิธีการเก็บข้อมูล

ในการวิจัยเชิงคุณภาพมีวิธีการเก็บข้อมูลหลายแบบให้เลือกตามความเหมาะสมของข้อมูลที่ต้องการและตามลักษณะของประชากรเป้าหมายในการเก็บข้อมูล จะใช้วิธีเดียวหรือหลายวิธี

ได้ ที่ใช้กันเช่น การรวบรวมเอกสาร การสังเกตแบบมีส่วนร่วม การสัมภาษณ์เชิงลึก (แบบไม่มีโครงสร้าง เครื่องครัด) การสัมภาษณ์เป็นกลุ่ม และการสนทนากลุ่ม ซึ่งรายละเอียด ดังนี้

1) การเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร เป็นการรวบรวมขั้นแรกเมื่อเริ่มทำการวิจัย โดยนักวิจัยจะต้องศึกษาผลงานที่เกี่ยวข้องอย่างละเอียด เพื่อนำมาประกอบการวิจัย การศึกษาเอกสาร จะช่วยในการกำหนดประเด็นและตัวแปรที่จะศึกษา กำหนดแนวคิดนำ รวมทั้งนำมาใช้ในการวิเคราะห์

2) การสังเกต (Observation) การสังเกตในวิจัยเชิงคุณภาพมี 2 แบบ คือ

(1) การสังเกตแบบมีส่วนร่วม (participation observation) คือ การสังเกตที่ผู้สังเกตเข้าไปใช้ชีวิตร่วมกับกลุ่มคนที่ศึกษา มีการกระทำกิจกรรมด้วยกันจนกระทั่งเข้าใจความรู้สึกนึกคิดและความหมายที่คนเหล่านั้นให้ต่อปรากฏการณ์ทางสังคมที่ผู้วิจัยศึกษา ซึ่งเมื่อสังเกตแล้วจะต้องมีการซักถามและการจดบันทึกข้อมูล (notetaking) ด้วย

(2) การสังเกตแบบไม่มีส่วนร่วม (non-participation observation) คือ การสังเกตที่ผู้สังเกตไม่ได้เข้าไปใช้ชีวิตร่วมกับหรือกิจกรรมกับกลุ่มคนที่ศึกษา โดยไม่ต้องทำให้ผู้ถูกสังเกตรู้สึกทราบเพราะอาจทำให้พฤติกรรมผิดไปจากปกติได้ ซึ่งอาจใช้ในระยะเวลาแรกของการวิจัยแล้วใช้การสังเกตแบบมีส่วนร่วมในระยะหลัง

(3) การสัมภาษณ์ (Interview) การสัมภาษณ์เป็นการเจาะลึกประเด็นต่างๆ ที่ผู้วิจัยสนใจ อาจใช้สัมภาษณ์เป็นรายบุคคลหรือเป็นกลุ่มก็ได้ มีหลายประเภท อาจแบ่งได้ดังนี้

ก. การสัมภาษณ์แบบเป็นทางการ (formal interview) หรือการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง เป็นการสัมภาษณ์ที่ผู้วิจัยได้เตรียมคำถามและข้อกำหนดไว้แน่นอนตายตัว โดยปกติ นักวิจัยเชิงคุณภาพมักจะไม่ใช่วิธีการนี้เป็นหลัก เพราะไม่ได้ช่วยให้ได้ข้อมูลที่ลึกซึ้งและครอบคลุมเพียงพอโดยเฉพาะในแง่ของวัฒนธรรม ความหมายและความรู้สึกนึกคิด

ข. การสัมภาษณ์แบบไม่เป็นทางการ (informal interview) มักจะใช้ควบคู่ไปกับการสังเกตแบบมีส่วนร่วม เพื่อให้เห็นภาพและเข้าใจปรากฏการณ์ทางวัฒนธรรม โดยเตรียมคำถามกว้าง ๆ มาล่วงหน้า การสัมภาษณ์แบบนี้อาจแบ่งออกได้อีก คือ การสัมภาษณ์โดยเปิดกว้างไม่จำกัดคำตอบ การสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (indepth interview) การตะล่อมกล่อมเกลา (probe) เป็นการซักถามที่ล้วงเอาส่วนลึกของความคิดออกมา และการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (key informant interview) โดยกำหนดตัวผู้ตอบบางคนแบบเจาะจงเพราะมีข้อมูลที่ดี ลึกซึ้ง กว้างขวางเป็นพิเศษ รวมถึงการเฝ้าหูฟัง (eavesdropping) จากคำสนทนาของผู้อื่น โดยผู้วิจัยไม่ต้องตั้งคำถามเองก็เป็นเทคนิคของการวิจัยเชิงคุณภาพอีกอย่างหนึ่ง ตลอดจนการสนทนากลุ่ม (focus group discussion) โดยการจัดกลุ่มสนทนาประมาณ 8 - 12 คน ที่มีคุณลักษณะบางประการคล้ายคลึงกัน

การเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนามในการวิจัยเชิงคุณภาพ นอกจากจะใช้วิธีการสังเกตและสัมภาษณ์แล้ว ยังมีวิธีอื่น ๆ ที่ประยุกต์มาจากวิธีสังเกตและสัมภาษณ์ เช่น เทคนิค Life History Collection และเทคนิค Focus Group Discussions

- Life History Collection เป็นเทคนิคในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยเชิงคุณภาพที่พัฒนามาจากการสัมภาษณ์ การทำ Life History Collection แตกต่างจากการทำอัตชีวประวัติที่จะเล่าไปอย่างอิสระตามเวลา ตามลำดับเหตุการณ์ แต่จะมีประเด็นที่น่าสนใจในแต่ละกรณีศึกษา ที่ศึกษาแล้วเราก็เข้าไปสัมภาษณ์พูดคุยในเรื่องต่าง ๆ เข้าไปศึกษาหลาย ๆ กรณีศึกษา ยิ่งมากยิ่งดี ถ้าเวลาน้อยจะศึกษาโดยเลือกจาก key informant ซึ่งจะมีกี่คนก็ได้ การให้เขาเล่านั้นในรอบแรกจะ让他เล่าให้ฟัง นักวิจัยจะฟังอย่างเฉยๆ เมื่อผ่านไปประมาณครึ่งชั่วโมงจึงค่อยทะลอมเข้าเรื่อง และประเด็นที่ต้องการ (โดยสัมภาษณ์และใช้วิธีบันทึกเทปไว้) แล้วเอาสิ่งที่บันทึกไว้ทั้งหมด มาสรุปเป็นประเด็นที่สำคัญ บรรยายภาพของการใช้เทคนิคนี้ต้องไม่เป็นทางการมากที่สุด เป็นธรรมชาติมากที่สุด

- Focus Group Discussions เป็นเทคนิคซึ่งประยุกต์มาจากการสัมภาษณ์ ที่นิยมนำมาใช้ในการวิจัยเชิงคุณภาพ มักเป็นการสัมภาษณ์ในประเด็นเกี่ยวข้องกับข้อเท็จจริงหรือเรื่องทั่ว ๆ ไป จุดประสงค์เพื่อกระตุ้นให้เกิดการอภิปรายขนาดของกลุ่มมักจะมีประมาณ 5-6 คน เพราะถ้ากลุ่มเล็กเกินไป จะไม่สามารถกระตุ้นให้เกิดการอภิปราย แต่ถ้ากลุ่มใหญ่เกินไปก็อาจจะกระทำไม่ได้ไม่ทั่วถึง ประเด็นที่อภิปรายจึงมักมีจำนวนไม่มากเกินไป ผู้ดำเนินการ (moderator) จะมีบทบาทสำคัญในการกระตุ้นให้คนในกลุ่มพูดในประเด็นที่กำหนด ข้อสัญญาสำคัญคือ กลุ่มที่เราเลือกทำ Focus Group Discussions ควรทราบเรื่องนั้นจริง ๆ สถานภาพของสมาชิกในกลุ่มน่าจะใกล้เคียงกัน ผู้ดำเนินการควรปล่อยให้กลุ่มสรุปประเด็นของการสัมภาษณ์ หรือยืนยันในข้อมูลที่ให้ก่อนการจบการสนทนา

3.3.6 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ คือ กระบวนการจัดการข้อมูลเพื่อทำให้ข้อมูลมีความหมายขึ้นมา เป็นการตีความและเป็นการหาคำตอบอธิบายเชิงทฤษฎีขึ้นมาจากข้อมูล (ชาย โพธิสิตา, 2556: 335) โดยมีองค์ประกอบหลัก 3 ประการ ได้แก่

1) การจัดระเบียบข้อมูล เป็นกระบวนการจัดการด้วยกรรมวิธีต่าง ๆ เพื่อให้ข้อมูลเป็นระเบียบ ทั้งในทางกายภาพและทางเนื้อหา พร้อมทั้งจะแสดงและนำเสนออย่างเป็นระบบในขั้นตอนต่อไป

2) การแสดงข้อมูล เป็นกระบวนการนำเสนอข้อมูล ส่วนใหญ่อยู่ในรูปของการพรรณนา อันเป็นผลมาจากการเชื่อมโยงข้อมูลที่จัดระเบียบแล้วเข้าด้วยกัน ตามกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิเคราะห์ เพื่อบอก “เรื่องราว” ของสิ่งที่ศึกษาความหมายข้อมูล “พูด” ออกมา

3) การหาข้อสรุป การตีความ และการตรวจสอบความถูกต้องตรงประเด็นของผลการวิจัย เป็นกระบวนการหาข้อสรุปและตีความหมายของผลหรือข้อค้นพบที่ได้จากการแสดงข้อมูล รวมถึงการตรวจสอบว่า ข้อสรุปหรือความหมายที่ได้นั้นมีความถูกต้องตรงประเด็นและน่าเชื่อถือเพียงใด ข้อสรุปและสิ่งที่ตีความออกมานั้นอาจจะอยู่ในรูปของคำอธิบายกรอบแนวคิด หรือทฤษฎีเกี่ยวกับเรื่องที่ทำการศึกษาวิเคราะห์นั้น

ในการวิเคราะห์ข้อมูลนั้นควรมีการตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลในการวิจัยเชิงคุณภาพ เรียกว่า “การตรวจสอบข้อมูลสามเส้า” โดยแบ่งออกเป็น 3 ประเภท (อรุณี อ่อนสวัสดิ์, 2551: 285) ได้แก่ (1) การตรวจสอบสามเส้าด้านข้อมูล (data triangulation) จะเน้นการตรวจสอบข้อมูลที่ได้มาจากแหล่งต่าง ๆ นั้นมีความเหมือนกันหรือไม่ ซึ่งถ้าทุกแหล่งข้อมูลพบว่าได้ข้อค้นพบมาเหมือนกัน แสดงว่าข้อมูลที่ผู้วิจัยได้มามีความถูกต้อง (2) การตรวจสอบสามเส้าด้านผู้วิจัย (investigator triangulation) จะเน้นการตรวจสอบจากผู้วิจัยหรือผู้เก็บข้อมูลต่างคนกันว่าได้ค้นพบที่เหมือนกันหรือแตกต่างกันอย่างไร ซึ่งถ้าผู้วิจัยหรือผู้เก็บข้อมูลทุกคนพบว่าข้อค้นพบที่ได้มามีความเหมือนกัน แสดงว่าข้อมูลที่ผู้วิจัยได้มามีความถูกต้อง (3) การตรวจสอบสามเส้าด้านทฤษฎี (theory triangulation) จะเน้นการตรวจสอบว่าถ้ามีการใช้ทฤษฎีที่หลากหลายแล้ว ข้อมูลที่ได้มาเป็นไปในทิศทางเดียวกันหรือไม่ ถ้าผู้วิจัยพบว่าไม่ว่าจะนำทฤษฎีใดมาใช้ ได้ข้อค้นพบที่เหมือนกัน แสดงว่าข้อมูลที่ผู้วิจัยได้มามีความถูกต้อง

สรุปได้ว่า การวิจัยเชิงคุณภาพเป็นรูปแบบหนึ่งของการศึกษาวิจัยที่มุ่งเน้นการทำความเข้าใจกับข้อเท็จจริงของปรากฏการณ์หรือสถานการณ์ที่เป็นประเด็นเรื่องราวที่เกี่ยวข้องกับชีวิตมนุษย์ หรือสังคมบางส่วนของตัวมนุษย์ เพื่อการตีความให้ความหมาย คุณค่า หรือสังเคราะห์ข้อมูลขึ้นด้วยการบรรยายรายละเอียดหรืออาจสร้างเป็นทฤษฎีมาอธิบายปรากฏการณ์นั้น ๆ

3.4 จริยธรรมและจรรยาบรรณในการวิจัยเชิงคุณภาพ

การวิจัยประกอบด้วยขั้นตอนการดำเนินงานต่าง ๆ มากมาย ตั้งแต่การกำหนดปัญหา การทบทวนวรรณกรรม การกำหนดประชากร การเลือกตัวอย่างการเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล ตลอดจนการแปลความหมายข้อมูลและการสรุปผล ซึ่งขั้นตอนเหล่านี้ นักวิจัยจำเป็นต้องกระทำอย่างถูกต้อง ชัดเจน และไม่ลำเอียง เพื่อให้ได้คำตอบของการวิจัยที่ สะท้อนความเป็นจริงรวมทั้งไม่ขัดกับหลักศีลธรรมและบรรทัดฐานของสังคม ทั้งนี้การดำเนินงานดังกล่าวผู้วิจัยจำเป็นต้องอาศัยจริยธรรมเป็นหลักยึดเพื่อให้การทำวิจัยนั้นถูกต้องและเหมาะสม ซึ่งต้องมีจริยธรรมในขั้นตอนต่าง ๆ ดังต่อไปนี้ (ชาย โพธิ์สิตา, 2556: 390)

3.4.1 ขั้นตอนกำหนดหัวข้อเรื่องที่จะทำการวิจัย ควรเป็นเรื่องเกี่ยวกับประเด็นสำคัญของมนุษย์ ซึ่งถ้าได้ความรู้มาแล้วจะยังประโยชน์แก่สังคมโดยรวม ไม่ควรเป็นเรื่องที่มุ่งหาความรู้เพื่อ

สนองความอยากรู้ของนักวิจัย หรือเพื่อความก้าวหน้าของศาสตร์เพียงอย่างเดียว นั่นคือ ต้องสามารถบอกได้ว่าเรื่องที่จะศึกษาจะเป็นประโยชน์แก่นุชนุชและสังคมอย่างไร

3.4.2 ขั้นการออกแบบการวิจัย ในการวางแผนกลุ่มตัวอย่างที่จะเก็บข้อมูล ควรคำนึงว่า สำหรับกลุ่มตัวอย่างที่จะเลือกมาศึกษานั้น จะทำการขอความยินยอมเพื่อให้เข้าร่วมมือในการศึกษาอย่างไร จะรักษาความลับของเขาอย่างไร และจะป้องกันไม่ให้เกิดผลกระทบที่อาจจะเกิดขึ้นเนื่องมาจากการที่เขาให้ความร่วมมือในการศึกษาอย่างไร

3.4.3 ขั้นการเก็บข้อมูล ระหว่างเก็บข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์ หรือการสังเกต เป็นต้น นักวิจัยมีแผนที่จะไม่ให้เป็นการรบกวนชีวิตและการงานตามปกติของแหล่งข้อมูล หรือรบกวนน้อยที่สุดได้อย่างไร ควรหลีกเลี่ยงวิธีการที่จะก่อให้เกิดความเครียดหรือ ความวิตกกังวลแก่ผู้ให้ข้อมูล ควรคำนึงถึงระดับความสัมพันธ์ที่เหมาะสมระหว่างนักวิจัยกับผู้ให้ข้อมูล

3.4.4 ขั้นการจัดบันทึกและการถอดเทปการสัมภาษณ์ การจัดบันทึกและการถอดเทปสัมภาษณ์ ต้องคำนึงถึงการรักษาความลับ ต้องเคารพในผู้ให้ข้อมูล โดยไม่ใส่อะไรที่ไม่ใช่สิ่งที่ผู้ให้ข้อมูลกล่าวในบทบันทึกหรือบทสัมภาษณ์ในระหว่างการถอดเทป

3.4.5 ขั้นการวิเคราะห์ ประเด็นทางจริยธรรมในขั้นการวิเคราะห์ข้อมูล เป็นเรื่องเกี่ยวกับคำถามที่ว่า นักวิจัยจำเป็นจะต้องทำการวิเคราะห์ข้อมูลอย่าง “ละเอียดลึกซึ้ง” เพียงใด และเพื่อไม่ให้การตีห่างไกลจากความเป็นจริงเกินไป ควรจะให้ผู้ให้ข้อมูลมีส่วนร่วมในการตีความข้อมูลด้วยหรือไม่มากนักน้อยเพียงใด

3.4.6 ขั้นการตรวจสอบความถูกต้องของการวิเคราะห์ เป็นความรับผิดชอบของนักวิจัยที่จะเผยแพร่เฉพาะความรู้ที่ผ่านการตรวจสอบความถูกต้องและความน่าเชื่อถือเท่านั้น ผลการศึกษาใดที่ยังคลุมเครือหรือยังไม่ได้ตรวจสอบอย่างรอบคอบ ไม่ควรเปิดเผยเพราะอาจก่อให้เกิดผลเสียหายแก่แหล่งข้อมูลได้

3.4.7 ขั้นรายงานผล ในขั้นนี้ควรพิจารณาว่า รายงานผลการวิจัยควรเปิดเผยข้อมูลที่เป็นความลับ เป็นเรื่องส่วนตัว หรือเป็นเรื่องที่ทำให้ผู้อ่านรู้ว่าผู้ให้ความร่วมมือในการวิจัยนั้นเป็นใคร หรือมี การตัดสินใจในเรื่องนี้ ควรยึดผลประโยชน์ของประชาชนผู้ให้ความร่วมมือเป็นสำคัญ

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการทบทวนงานวิจัยที่ผ่านมา พบผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมความสุขของครอบครัว ดังนี้

เรวดี เพชรศิริลักษณ์ และคณะ (2550: 9-10) ศึกษาการรับรู้ความสุขและวิถีการสร้างเสริมสุขภาพของ ครอบครัวไทยซึ่งประกอบด้วยบุคคล 3 กลุ่มวัยในชุมชน ได้แก่ วัยรุ่น วัยผู้ใหญ่ และวัยผู้สูงอายุในครอบครัวเดียวกัน ครอบครัวด้านการให้ความหมายของความสุขและการสร้างเสริมสุขภาพสาเหตุที่ทำให้ครอบครัวขาดความสุข แนวทางการสร้างเสริมความสุขและความสัมพันธ์ของสมาชิกในครอบครัว รวมทั้งความต้องการระบบสนับสนุนด้านการสร้างเสริมสุขภาพ ผู้ให้ข้อมูลเป็นประชาชน 3 กลุ่มวัยที่มีภูมิลำเนาอยู่ในเขตพื้นที่ 6 หมู่บ้านของชุมชนแห่งหนึ่งในจังหวัดนครศรีธรรมราช พบว่า ผู้ให้ข้อมูลรับรู้ความหมายของความสุขและการสร้างเสริมสุขภาพต่างกัน ความสุขของวัยรุ่น คือ อิสระ ไม่ถูกควบคุมจากผู้ใหญ่ และได้รวมกลุ่มกับเพื่อน การสร้างเสริมสุขภาพคือการทำให้ชีวิตให้ดีขึ้น ขณะที่ความสุขของผู้ใหญ่ (มารดา) คือความสามารถในการควบคุมและจัดการสมาชิกในครอบครัว การสร้างเสริมสุขภาพคือการทำให้ความเป็นอยู่ดีขึ้น ส่วนความสุขของบิดาคือความสามารถในการหารายได้ ไม่ถูกควบคุมจากภรรยา การสร้างเสริมสุขภาพคือการทำให้ร่างกายแข็งแรงทำงานได้ สำหรับวัยผู้สูงอายุ ให้ความหมายความสุข คือ ได้รับการยอมรับและเอาใจใส่ดูแลจากลูกหลาน การสร้างเสริมสุขภาพ คือ การทำให้ชีวิตให้มีคุณค่า สำหรับสาเหตุที่ทำให้ครอบครัวขาดความสุขทุกกลุ่มเห็นตรงกันว่า เกิดจากความขัดแย้งซึ่งเป็นผลจากความต้องการที่แตกต่างกันระหว่างสมาชิกทั้ง 3 วัยในครอบครัว ด้านการทำกิจกรรมสร้างเสริมสุขภาพร่วมกันสามารถส่งเสริมความสุขในครอบครัว ทั้งนี้ ควรเป็นกิจกรรมที่เป็นไปได้และสอดคล้องกับวิถีชีวิตพื้นบ้าน สุดท้ายคือเรื่องของระบบสนับสนุนจากผู้เกี่ยวข้องภายนอกที่ช่วยให้เกิดความสุขในครอบครัวคือการมีส่วนร่วมสร้างความรัก ความเข้าใจ และเสริมสร้างทักษะการสื่อสารที่ช่วยให้บุคคลแต่ละกลุ่มวัยสามารถให้และรับการตอบสนอง ความต้องการระหว่างกันโดยไม่เกิดความขัดแย้ง

อรพินทร์ ชูชม, อัจฉรา สุขารมณ และอังคินันท์ อินทรกำแหง (2553: 33) ได้ศึกษาการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัว-งาน กับคุณภาพชีวิต ซึ่งมีจุดมุ่งหมายที่จะวิเคราะห์โครงสร้างความสัมพันธ์เชิงเหตุผลของความสัมพันธ์ระหว่าง ครอบครัว-งานกับคุณภาพชีวิตของบุคคลในวัยทำงานที่สมรสแล้ว กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ข้าราชการ พนักงานของรัฐ และลูกจ้างประจำในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 702 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบวัดวิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน และวิเคราะห์ โมเดลเชิงโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงเหตุผลของความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัว-งานกับคุณภาพชีวิตด้วยโปรแกรม AMOS ผลการวิจัย พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัวและงานประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 องค์ประกอบได้แก่ การเกื้อหนุน (การทับซ้อนทางบวก) การขัดขวาง (การทับซ้อนทางลบ) และการชดเชย และผลการวิเคราะห์ โมเดลเชิงโครงสร้าง พบว่ารูปแบบความสัมพันธ์เชิงเหตุผลของความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัว-งานกับคุณภาพชีวิตได้รับการสนับสนุนเฉพาะรูปแบบความสัมพันธ์เชิงเหตุผลของความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัว-งาน

ในลักษณะการทับซ้อน โดยที่ความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัวกับงานในลักษณะการทับซ้อน เป็นตัวแปร
 คั่นกลางระหว่างปัจจัยจิตสังคมเชิงสาเหตุ (จิตลักษณะ ภาวะครอบครัวและงาน การสนับสนุนจาก
 ครอบครัวและงาน และการสนับสนุนจากงานที่เอื้อต่อครอบครัว) กับตัวแปรผลได้แก่คุณภาพชีวิต โดยที่
 รูปแบบนี้สามารถอธิบายความแปรปรวนของคุณภาพชีวิตได้ร้อยละ 87

สพลกิตต์ สังข์ทิพย์ (2553:ง) ทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู
 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน: การประยุกต์ใช้โมเดลสมการ โครงสร้าง
 ทำการศึกษาระหว่างครูผู้สอนในระดับชั้นประถมศึกษาและมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการ
 การศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 480 คน พบว่า ความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ
 การศึกษาขั้นพื้นฐาน อยู่ในระดับปานกลาง มีคะแนนเฉลี่ยของระดับความสุขเท่ากับ 2.79 โดยมีคะแนน
 เฉลี่ยของความสุขทางกายและมีความสุขทางใจเท่ากับ 2.87 และ 2.71 ตามลำดับ 2) ระดับความสุขในการ
 ทำงานของครูจำแนกตามระดับชั้นที่สอน พบว่า ครูที่สอนในระดับชั้น ประถมศึกษาและระดับชั้น
 มัธยมศึกษาไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ มีปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน
 ประกอบด้วยปัจจัย ทั้งหมด 12 ปัจจัย ได้แก่ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้ต่อเดือน การรับรู้
 คุณค่าในตนเอง การใช้ชีวิตแบบพอเพียง ความสัมพันธ์ในครอบครัว ความสัมพันธ์กับผู้บริหาร
 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับนักเรียน สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน ลักษณะงานและ
 คุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยปัจจัยที่มีอิทธิพลสูงสุดต่อความสุขในการทำงานของครู ได้แก่
 ความสัมพันธ์ในครอบครัว รองลงมา คือ ความสัมพันธ์กับนักเรียน

จรัมพร โห้ถ่ายอง และคณะ (2555: 82-83) ศึกษาสถานการณ์เกี่ยวกับความสุขและความทุกข์
 ของประชากรชนบทใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ คือ ปัตตานี ยะลา และนราธิวาส โดยจะศึกษาระดับและ
 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขและความทุกข์เหล่านั้น การศึกษาใช้ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ครัวเรือน
 ตัวอย่างที่ได้จากการสุ่มเพื่อให้ได้ตัวแทนของประชากรชนบทใน 3 จังหวัดนี้ของโครงการสำรวจคุณภาพ
 ชีวิตของประชาชนในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ซึ่งดำเนินการ โดยสถาบันวิจัยประชากรและสังคม
 มหาวิทยาลัยมหิดล ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขมากและความทุกข์ของประชากร
 ชนบทในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ คือ ศาสนาประจำครัวเรือน ความรู้สึกปลอดภัยในชีวิตและ
 ทรัพย์สินของคนในครัวเรือน ความเป็นเจ้าของบ้านที่กำลังอยู่อาศัยและจำนวนผู้ป่วยกลุ่มโรคติดเชื้อ
 และโรคเรื้อรัง โดยครัวเรือนที่นับถือศาสนาพุทธจะมีโอกาสมีความสุขมากกว่า และมีโอกาส
 มีความทุกข์น้อยกว่าครัวเรือนที่นับถือศาสนาอิสลาม ความรุนแรงในพื้นที่ที่มีอิทธิพลในเชิงลบต่อ
 ความสุข โดยความรู้สึกปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินที่ลดลงจะเพิ่มโอกาสให้มีความทุกข์มากขึ้น และ
 การไม่มีที่อยู่อาศัยเป็นของตนเองก่อให้เกิดความรู้สึกไม่มั่นคงในชีวิต และส่งผลให้เกิดความทุกข์ใจได้
 การให้บริการสุขภาพอนามัยแก่ประชากรชนบทในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้อาจเป็นช่องทางเข้าถึง

ประชาชน และช่วยยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนในพื้นที่ ได้ผลการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพของประชากรกลุ่มนี้ได้ชี้ให้เห็นว่า ความเจ็บป่วยเฉพาะในกลุ่มโรคติดเชื้อและโรคเครียดเท่านั้นที่มีอิทธิพลต่อความสุขมากและความทุกข์ของประชากรชนบทในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยในกลุ่มโรคนี้มีเพียง 3 โรคสำคัญที่มีความสัมพันธ์กับความสุขอย่างมีนัยสำคัญ คือ อาการเครียด โรคกระดูก/ข้อ/กล้ามเนื้อ/เอ็น และโรคไข้เลือดออก/ไข้ฉี่หนู/ไข้ชานู ซึ่งต่างเป็นโรคที่สามารถรักษาให้หายขาดได้หากได้รับการรักษาที่เหมาะสม สถานบริการทางสุขภาพที่ผู้ป่วยกลุ่มนี้เข้ารับ การรักษามีความหลากหลายขึ้นอยู่กับปัจจัยต่างๆ เช่น ความรุนแรงของโรคที่ตั้งของสถานบริการและความพึงพอใจในการให้บริการ เป็นต้น อย่างไรก็ตามพบว่าเกือบสามในสี่ของผู้ป่วยใน 3 โรคนี้ใช้บริการที่สถานีอนามัยและศูนย์สุขภาพชุมชนในพื้นที่

ชลธิฐา พรหมประเสริฐ และ มานพ ชูนิล (2556: 65-66) ได้ศึกษาสัมพันธภาพในครอบครัวกับความสุขในการทำงานของพนักงาน: ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานสายงานรองผู้ว่าการเชื้อเพลิงและสายงานรองผู้ว่าการระบบส่ง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยผลความสัมพันธ์ระหว่างสัมพันธภาพในครอบครัวกับความสุขในการทำงานของพนักงาน ผลการวิจัยพบว่า สัมพันธภาพในครอบครัวทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Wortman, Camille B. and Loftus, Elizabeth F. (1992) โดยพบว่า ความสัมพันธ์ในครอบครัวเป็นความสัมพันธ์ที่มีความใกล้ชิด หากการใช้ชีวิตร่วมกันเป็นไปโดยราบรื่น ก็เป็นฐานที่ดีสำหรับการใช้ชีวิตด้านอื่น รวมทั้งด้านการงานด้วย เพราะความสัมพันธ์ในครอบครัวเป็นหนึ่งในปัจจัยที่ทำให้บุคคลมีความสุข แม้บุคคลที่ประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานแล้ว ก็ยังปรารถนาที่จะประสบความสำเร็จกับชีวิตครอบครัวด้วย ดังนั้น การให้โอกาสหรือให้ความช่วยเหลือแก่บุคลากรในการดูแลครอบครัว เป็นการลดโอกาสเสี่ยงต่อการเกิดปัญหาทางด้านอารมณ์ พฤติกรรมและสุขภาพของบุคคลเอง หรือลดผลกระทบต่อสมาชิกคนอื่นในครอบครัวรวมทั้งลดปัญหาต่อหน่วยงาน ได้แก่ ประสิทธิภาพการทำงาน ความพึงพอใจในงาน อัตราการขาดงาน ความขัดแย้งในหน่วยงานอีกด้วย ทั้งนี้ อาจอธิบายได้ว่า พนักงานได้ตระหนักถึงสัมพันธภาพในครอบครัว โดยมีการแบ่งเวลาให้ครอบครัวกับงานมีความสมดุลกัน จึงไม่ทำให้เกิดความขัดแย้งในบทบาทงานและครอบครัวเกิดขึ้น จึงส่งผลให้สัมพันธภาพในครอบครัวมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงาน

เนตรณัฏฐ์ ชีร์ตม์อังกูร(2560: b) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผาสุกในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยการบริหารงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และปัจจัยการทำงานที่มีผลต่อความผาสุกของบุคลากรภายในสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ นำข้อมูลที่ได้รับจากผลการศึกษาวิจัยเสนอแนวทางพัฒนาระบบการบริหารงานด้านการสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของ

สถาบันและหน่วยงาน สำหรับเสริมสร้างความผาสุกและแรงจูงใจในการทำงานให้แก่บุคลากรที่จะช่วยขับเคลื่อนให้ปฏิบัติการกิจมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยการวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) มีประชากรเป็นบุคลากรสายสนับสนุนของหน่วยงานต่างๆ ภายในสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ จำนวน 636 คน คำนวณกลุ่มตัวอย่างแบบโควต้าแบบเป็นสัดส่วนและสุ่มแบบบังเอิญร้อยละ 30 ของจำนวนประชากรได้เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 191 คน วิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยโปรแกรม SPSS ผลการวิเคราะห์พยากรณ์ความผาสุกในการทำงานของบุคลากร พบว่า (1) การบริหารงานที่สร้างความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของสถาบันและหน่วยงาน ด้านการพัฒนา ระบบงาน การปรับระบบค่าตอบแทน และการจัดสวัสดิการและแรงจูงใจ มีผลต่อความผาสุกในการทำงานของบุคลากร (2) ปัจจัยการทำงานด้านระยะเวลาการทำงานภายในสถาบัน หน่วยงานที่สังกัด และระดับตำแหน่งงานของบุคลากร มีผลต่อความผาสุกในการทำงานของบุคลากร และมีผลต่อการบริหารงานด้านการสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของสถาบันและหน่วยงาน (3) แนวทางในการสร้างความผาสุกในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

จะเห็นได้ว่า ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมความสุขของครอบครัวนั้น มีนักวิจัยหลายท่านได้กล่าวถึงปัจจัยด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมสุขของครอบครัว แต่ยังไม่มีการวิจัยที่ระบุชัดเจนไปถึงเรื่องของการส่งเสริมความสุขของครอบครัวในองค์กรภาคอุตสาหกรรม ที่ถือว่ามีความสำคัญต่อสังคมไทย เพราะคนในวัยแรงงานส่วนใหญ่ของประเทศได้ทำงานอยู่ภาคอุตสาหกรรม ดังนั้น องค์กรน้อยใหญ่ในภาคอุตสาหกรรมก็ต้องให้ความสำคัญกับครอบครัวของพนักงานด้วยเช่นกัน เนื่องจากครอบครัวเป็นแรงหนุนที่สำคัญในการให้คนทำงานสามารถทำงานได้อย่างทุ่มเทหรือไม่ทุ่มเทต่อองค์กร

บรรณานุกรม



บรรณานุกรม

- กนกกร ชลายุ้ม และอริวัฒน์ เจียวิวรรธน์กุล. (2556). *ความสุขมวลรวมของการทำงาน*. (ออนไลน์) ค้นวันที่ 5 มกราคม 2560 จาก http://www.happy-workplace.com/Main/Frontpages/HFM008_Article.phpMArticle=100&Hit=y.
- กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม. (2556). *รายชื่อสถานประกอบการในประเทศไทย*. (ออนไลน์) ค้นวันที่ 6 มกราคม 2560 จาก http://ledx.oie.go.th/leedx_plus/data/factory/factoryList/view/index.php.
- กองพัฒนาสตรี เด็ก และเยาวชน. (2543). *ปัจจัยที่สนับสนุนความเข้มแข็งของครอบครัว*. กรุงเทพมหานคร: กองพัฒนาสตรี เด็ก และเยาวชน.
- กาญจนา ลุศนันท์ และอัจฉรา นวจินดา. (2543). *สุขภาพเพื่อชีวิต: ปัจจัยทางครอบครัวที่มีต่อสุขภาพ*. (พิมพ์ครั้งที่ 3). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ก้านทอง บุหระ. (2560). องค์การแห่งความสุข: แนวคิด กระบวนการ และบทบาทของนักบริหารทรัพยากรมนุษย์. *วารสารวิทยบริการ*. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, 28(3), 169-176.
- กิติพัฒน์ นนทปัทมะดุลย์. (2546). การศึกษาความมั่นคงของครอบครัว พรหมแดนแห่งความรู้เพื่อความมั่นคงของมนุษย์. *วารสารสังคมสงเคราะห์ศาสตร์*, 11(1), 130-134.
- กัลยาณี เสนาสุ. (2559). *ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความสุขของคนไทย*. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, กรุงเทพมหานคร.
- ขวัญเมือง แก้วคำเกิง. (2556). *ก้าวไปสู่องค์กรสุขภาวะ ก้าวไปเป็น Happy Workplace*. โครงการพัฒนา “นักสร้างสุของค์กร” ด้วย MapHR สำนักงานสนับสนุนสุขภาวะองค์กร สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.)
- จรรยาพร สุภาพ. (2558). *ครอบครัวไทย ความสุข ความเข้มแข็ง*. (ออนไลน์) สืบค้นวันที่ 6 ตุลาคม 2559 จาก http://ns2.ph.mahidol.ac.th/phk1b/knowledgefiles/___6.pdf.
- จรัมพร โห้ถ้ายอง และคณะ. (2555). *ความสุขของประชากรชนบทใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้*. *วารสารประชากร*. สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล.
- จรัมพร โห้ถ้ายอง, ปราโมทย์ ประสาทกุล, และกาญจนา เทียนลาย. (2555). *ความสุขของประชากรชนบทใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้*. *วารสารประชากร*, 3(2), 65-85.
- จิราพร ชมพิกุล และคณะ. (2552). *สัมพันธภาพในครอบครัวไทย*. สถาบันพัฒนาการสาธารณสุขอาเซียน. มหาวิทยาลัยมหิดล.

- จิตตินันท์ เฉชะคุปต์. (2545). ขอบข่ายวิทยานิพนธ์และหัวข้อเรื่องวิจัยการพัฒนาคอร์ปและ
 สังคม. ใน *ประมวลสาระชุดวิชา วิทยานิพนธ์ 1*. (หน่วยที่ 1-5). นนทบุรี :
 มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- _____. (2554). การวิเคราะห์คอร์ปตามแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับคอร์ปในภาวะปกติ.
 ใน *แนวทางการศึกษาชุดวิชาสัมมนาประเด็นการพัฒนาคอร์ปและสังคม*. (หน่วยที่ 1-
 15). นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- _____. (2557). การศึกษาและพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างหลักประกันความมั่นคงของ
 คอร์ปรัวไทย. *วารสารมนุษยนิเวศศาสตร์ ฉบับพิเศษเนื่องในโอกาสวันสถาปนา
 มหาวิทยาลัยครบ 36 ปี*. (หน้า 71-79).
- _____. (2547). ใน *ประมวลสาระชุดวิชาจิตวิทยาคอร์ปและคอร์ปศึกษา*.
 (หน่วยที่ 1-4). นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- จุมพล พูลภัทรชีวิน. (2530). เทคนิคการวิจัยอนาคต EDFR. *วารสารวิธีการวิจัยการศึกษา*.
 10, 23-24.
- จุฑามาศ แก้วพิจิต และคณะ. (2556). *123 ผู้การเป็นองค์กรแห่งความสุข*. (พิมพ์ครั้งที่ 1).
 กรุงเทพมหานคร : สองขาครีเอชั่น.
- ชติฎฐา พรหมประเสริฐ และ มานพ ชุนิต. (2556). สัมพันธภาพในคอร์ปรัวกับความสุขในการ
 ทำงานของพนักงาน: ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานสายงานรองผู้ว่าการเชื้อเพลิงและ
 สายงานรองผู้ว่าการระบบส่ง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย. *วารสาร
 มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ชาย โพธิสิตา. (2556). *ศาสตร์และศิลป์แห่งการวิจัยเชิงคุณภาพ*. (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพมหานคร :
 อมรินทร์ พรินต์ติ้งแอนพับลิชชิ่ง.
- ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์. (2555). องค์กร Happy เริ่มที่ “สุขของคนทำงาน”. (ออนไลน์) สืบค้น
 วันที่ 6 ตุลาคม 2559 จาก
http://www.ubu.ac.th/web/files_up/16f2015051111035491.pdf.
- _____. (2559). *มาตรฐานองค์กรแห่งความสุขกันเถอะ (ฉบับปรับปรุง 2559)*. ศูนย์องค์กร
 สุขภาวะ สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ(สสส.).
- ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์ และธีรธรรม วุฑฒิวัตรชัยแก้ว. (2560). *องค์กรแห่งความสุข 4.0*.
 (พิมพ์ครั้งที่ 1). โรงพิมพ์บริษัท แอทไฟร์พรินท์ จำกัด : กองทุนสนับสนุนการ
 สร้างเสริมสุขภาพ (สสส.).

- ซัชณารัช จันทนะ และคณะ. (2560). *ครอบครัวHappy Workplace*. (พิมพ์ครั้งที่ 1). โรงพิมพ์บริษัท แอทโพร์พริ้นท์ จำกัด : กองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ(สสส.).
- คลฤดี สุวรรณศิริ. (2550). *คู่มือความสุข 8 ประการในที่ทำงาน*. กรุงเทพฯ สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.).
- นิตยา คชภักดี. (2545). โครงการศึกษาเพื่อพัฒนาตัวชี้วัดครอบครัวอยู่ดีมีสุข. รายงานการศึกษา *ขั้นสุดท้าย*. สถาบันแห่งชาติเพื่อการพัฒนาเด็กและครอบครัว : มหาวิทยาลัยมหิดล.
- _____. (2546). *โครงการพัฒนาระบบจัดเก็บกลุ่มดัชนีชี้วัดครอบครัวอยู่ดีมีสุขสำหรับประเทศไทย*. สถาบันแห่งชาติเพื่อการพัฒนาเด็กและครอบครัว : มหาวิทยาลัยมหิดล.
- นิตา ชูโต. (2551). *การวิจัยเชิงคุณภาพ*. (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพมหานคร : พรินต์โพร.
- นิคมอุตสาหกรรมราชบุรี. (2560). *ข้อมูลนิคมอุตสาหกรรมราชบุรี*. (ออนไลน์) สืบค้นวันที่ 15 มีนาคม 2560 จาก www.industrial-land.com.
- เนตรณัฐ ธีรต์มั่งกูร. (2560). *ปัจจัยที่มีผลต่อความผาสุกในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์*. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- บุญใจ ศรีสถิตย์นรากูร. (2553). *ระเบียบวิธีการวิจัยทางพยาบาลศาสตร์*. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- บังอร เทพเทียน และคณะ. (2551). *ปัจจัยที่สัมพันธ์กับครอบครัวเข้มแข็ง. วารสารสาธารณสุขและการพัฒนา*. 6(2). 25-38
- แผนงานสุขภาพะองค์กร. (2552). *คู่มือมาสร้างองค์กรสุขภาพะกันเถอะ*. สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ : กรุงเทพมหานคร.
- พรรณทิพย์ ศิริวรรณบุศย์. (2545). *จิตวิทยาครอบครัว*. (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตโต). (2541). *พุทธธรรมฉบับปรับปรุงและขยายความ*. (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพมหานคร: มหาจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย.
- _____. (2543). *ความสุขที่ไม่ต้องแสวงหา. ประโยชน์สูงสุดของชีวิต*. กรุงเทพมหานคร : ธรรมสภา.
- พระเทพคุณาภรณ์. (2552). *ความสุขคืออะไร. หนังสือพิมพ์ข่าวสด*. (ฉบับที่ 6743). กรุงเทพมหานคร.
- พูลสุข สังข์รุ่ง. (2550). *มนุษย์สัมพันธ์ในองค์การ: Human relations in organization*. มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต, กรุงเทพมหานคร.

- เพ็ญพิชชา ตั่งมาลา. (2553). ความสุขในการทำงานของพนักงานกองบำรุงรักษากลางโรงไฟฟ้าแม่เมาะจังหวัดลำปาง. (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- ไพลิน ไพลิน. (2558). วงจรชีวิตครอบครัว (*Family Life Cycle*). (ออนไลน์) สืบค้นวันที่ 16 ตุลาคม 2559 จาก <http://fmlckph.kph.go.th/download-article-att-12.doc>.
- มนนิภา สังข์ศักดิ์. (2545). ครอบครัวเป้าหมายการพัฒนาคนให้มีคุณภาพ. *วารสารเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ*. 39(1) : 49.
- มนัส วณิชชานนท์. (2550). ความอบอุ่นของครอบครัวไทย ความสุขที่ยั่งยืน. ความอบอุ่นของครอบครัวไทย ความสุขที่ยั่งยืน. *วารสารเศรษฐกิจและสังคม*. ปีที่ 44.
- มนัส รักชื่อ. (2558). การคงอยู่ของช่างฝีมือในวิสาหกิจขนาดกลางขนาดย่อม: กรณีศึกษานิคมอุตสาหกรรม เอ็ม เอ็ม ซี. (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- มาลัยรัตน์ โอพารัต. (2548). การศึกษาพัฒนาความเข้มแข็งของครอบครัว. (วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- มาลินี จุโทปะมา. (2553). จิตวิทยาการดำเนินชีวิตกับการพัฒนาคน. (พิมพ์ครั้งที่ 1). เรวัตการพิมพ์, บุรีรัมย์.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2546). *พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน*. กรุงเทพมหานคร : นานมีบุ๊คส์พับลิเคชั่นส์.
- รัตนา จันท์เทาว์ และวิรัช วงศ์ภินันท์วัฒนา. (2547). การศึกษาพฤติกรรมการสื่อสารในครอบครัวเพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งของครอบครัวชนบทอีสาน. *รายงานวิจัยคณะมนุษยศาสตร์*. มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.
- เรวดี เพชรศิริสัณฑ์ และคณะ. (2550). ความสุขและวิธีการสร้างเสริมสุขภาพ: ความต้องการที่แตกต่างกันระหว่างคนสามวัยในครอบครัวไทย. *รายงานการวิจัย*. มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์, นครศรีธรรมราช.
- วิสากรณ์ ทองสะอาด. (2559). *สรรสาระองค์กรสุขภาวะ แนวคิดและกรณีศึกษา: องค์กรครอบครัวดี (Happy Family)*. โครงการพัฒนาและส่งเสริมการจัดการความรู้เพื่อสนับสนุนองค์กรสุขภาวะ. คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์. มหาวิทยาลัยมหิดล.

- วิรัตน์ ธรรมนารถสกุล. (2544). อิทธิพลของพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรต่อผลการปฏิบัติงานวิชาชีพ: ศึกษาอิทธิพลทางตรง อิทธิพลคั่นกลาง และอิทธิพลสอดแทรก. (ปริญญาานิพนธ์วิทยาศาสตร์คุณวุฒิปบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- วัชรี้ แก้วเนตร. (2549). การพัฒนาตัวบ่งชี้และมาตรฐานการศึกษาศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ในวัดจังหวัดอุบลราชธานี โดยใช้เทคนิคเดลฟาย. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี, อุบลราชธานี.
- วันชน เจือบุญ. (2557). ความสุขตะนาวศรี โครงการเสริมสร้างองค์กรสุขภาวะในจังหวัดราชบุรี กาญจนบุรี เพชรบุรี ประจวบที่รีขันธ์. สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.).
- วุฒิพงษ์ ถายะพิงค์. (2549). อยู่อย่างไรให้เป็นสุข. (พิมพ์ครั้งที่ 1). สำนักพิมพ์มติชน : กรุงเทพมหานคร.
- ศิริกุล อิศรานุรักษ์. (2542). แนวคิดเกี่ยวกับครอบครัว. เอกสารประกอบการประชุมวิชาการอนามัยครอบครัว. “ครอบครัวล้มสลาย เราป้องกันได้” ณ โรงแรมสยามซิตี้ กรุงเทพมหานคร.
- ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต และคณะ. (2557). คุณภาพชีวิต การทำงาน และความสุข. (พิมพ์ครั้งที่ 2). สถาบันวิจัยประชากรและสังคม. มหาวิทยาลัยมหิดล, นครปฐม.
- _____. (2555). คู่มือการวัดความสุขด้วยตัวเอง. โครงการจับตาสถานการณ์ความสุขของคนทำงานในประเทศไทย. สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล, นครปฐม.
- ศิวพร ปกป้อง. (2552). สุขภาวะครอบครัวในสังคมไทย. (ออนไลน์) สืบค้นวันที่ 10 มิถุนายน 2559 จาก http://www.cf.mahidol.ac.th/autopage/show_all.php?h=58.
- ศุภกิจ วงศ์วิวัฒน์นุกิจ. (2550). พจนานุกรมศัพท์การวิจัยและสถิติ. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สพลกิตต์ สังข์ทิพย์. (2553). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน: การประยุกต์ใช้โมเดลสมการโครงสร้าง. วารสารอิเล็กทรอนิกส์. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.
- สถาบันรักลูก. (2550). เส้นทางครอบครัวเข้มแข็ง. กรุงเทพมหานคร : รักแฟมิลีกรุ๊ป.

- เสาวลักษณ์ กิตติประภัสร์ และคณะ. (2553). *พัฒนาการแนวคิดเรื่องความสุขที่เกี่ยวข้องกับประโยชน์สุขและเศรษฐกิจพอเพียง*. เครือข่ายงานวิจัยนานาชาติเพื่อสังคมอยู่เย็นเป็นสุข (IRAH). กรุงเทพมหานคร.
- เสาวลักษณ์ กิตติประภัสร์. (2553). *ความสุข: การวัดความสุขของคนในชาติและนโยบายที่ส่งเสริมให้คนเป็นสุข ควรเป็นอย่างไร*. เครือข่ายงานวิจัยนานาชาติเพื่อสังคมอยู่เย็นเป็นสุข (IRAH). กรุงเทพมหานคร.
- สุภางศ์ จันทวานิช. (2549). *วิธีการการวิจัยเชิงคุณภาพ*. (พิมพ์ครั้งที่ 14). กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สมาคมคหเศรษฐศาสตร์แห่งประเทศไทย. (2542). *ครอบครัวสัมพันธ์*. กรุงเทพฯ: วิทยาลัยกิจการพิมพ์
- สำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว. (2552). *ความหมายครอบครัว*. (ออนไลน์). สืบค้นวันที่ 16 กันยายน 2559 จาก <http://www.owf.go.th/wofa>
- _____. (2552). *ภารกิจหน้าที่และการปฏิบัติหน้าที่ของครอบครัว*. (ออนไลน์) สืบค้นวันที่ 10 มกราคม 2560 จาก <http://www.owf.go.th/wofa/modules/website/upload/article/8fb5607e13e1aef27f67f6380c29926c.pdf>
- _____. (2556). *แผนปฏิบัติการราชการ 4 ปี พ.ศ. 2555 – 2558*. (ออนไลน์) สืบค้นวันที่ 10 มกราคม 2560 จาก <http://www.owf.go.th/wofa/modules/website/upload/article/dba9429ef6ad985bacb3379f05cd4622.pdf>.
- _____. (2550). *รูปแบบและโครงสร้างครอบครัว*. (ออนไลน์) ค้นวันที่ 10 มกราคม 2560 จาก <http://www.thaifamily.in.th>.
- _____. (2552). *การศึกษาและพัฒนาแบบจำลองประเมินสถานการณ์ครอบครัวไทย*. กรุงเทพมหานคร : สำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์.
- _____. (2553). *สถานการณ์ครอบครัวไทย อย่่าปล่อยให้กลายเป็นวิกฤตสังคม*. (ออนไลน์) ค้นวันที่ 10 มกราคม 2560 จาก www.m-society.go.th
- สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.). (2555). (ออนไลน์) ค้นวันที่ 21 พฤษภาคม 2561 จาก <http://www.thaihealth.or.th/Content/16872-สุขภาพขององค์กรคืออะไร.html>.

- สำนักผู้เชี่ยวชาญ กรมพัฒนาสังคม. (2552). ครอบครัวยุคใหม่เข้มแข็งสร้างภูมิคุ้มกันทางสังคม. *วารสาร
สานสร้างสังคม*. 5(22), 25-27.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2552). *การศึกษาองค์ความรู้เกี่ยวกับคุณลักษณะคนไทย
ที่พึงประสงค์ : ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรค*. พริกหวานกราฟฟิค :
กรุงเทพฯ.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2557). *รายงานผลการพัฒนา
เศรษฐกิจและสังคมของประเทศ 2 ปีของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 11*. สำนักงาน
คณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, กรุงเทพฯ.
- สุมิตร สุวรรณ. (2552). *การเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพ*. (ออนไลน์) สาระสังเขป ค้นวันที่ 12
มกราคม 2560 จาก <http://onzonde.multiply.com>
- อารีย์วรรณ อ่วมธานี. (2552). *การตรวจสอบคุณภาพของข้อมูลเชิงคุณภาพ*. (ออนไลน์)
สาระสังเขป ค้นวันที่ 12 มกราคม 2560 จาก www.krupai.net.
- อภิชัย พันธเสน. (2547). *พุทธเศรษฐศาสตร์ : วิวัฒนาการ ทฤษฎี และการประยุกต์กับ
เศรษฐศาสตร์สาขาต่างๆ*. (พิมพ์ครั้งที่ 3). แก้วไข่มุก กรุงเทพฯ : อมรินทร์.
- อรุณี อ่อนสวัสดิ์. (2551). *ระเบียบวิธีวิจัย*. (พิมพ์ครั้งที่ 3). คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครสวรรค์,
พิษณุโลก.
- อุมาภรณ์ ภัทรวาณิชย์ และภูวไนย พุ่มไทรทอง. (2552). “สัมพันธภาพในครอบครัว อะไรคือ
ปัจจัยที่เกี่ยวข้อง.” ใน ชาย โภชิตตาและสุชาดา ทวีสิทธิ์. (บรรณาธิการ)
ครอบครัวไทยในสถานการณ์เปลี่ยนผ่านทางสังคมและประชากร. กรุงเทพมหานคร :
ประชากรและสังคม.
- อริวัฒน์ เจียวิวรรณกุล. (2560). *การส่งเสริมครอบครัวอบอุ่นด้วยแนวคิดความสุขแปดประการ
(Happy 8)*. สารสาระเพื่อการพัฒนาเด็กและครอบครัว ครอบคลุม 2 ทศวรรษ ของการ
ก่อตั้งสถาบันแห่งชาติเพื่อการพัฒนาเด็กและครอบครัว.
- อรพินทร์ ชูชม. (2553). *แนวคิดทฤษฎีความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัวกับงาน*. *วารสารจิตวิทยา*.
ปีที่ 16: (141-151) สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ,
กรุงเทพฯ.
- อรพินทร์ ชูชม อัจฉรา สุขารมณ และอังคินันท์ อินทรกำแหง. (2553). *การวิเคราะห์ความสัมพันธ์
ระหว่างครอบครัว-งาน กับคุณภาพชีวิต*. *วารสารพฤติกรรมศาสตร์*. 16(2).
หน้า : สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.

Lowe, G. S. (2004). Health workplace strategies: creating change and achieving results. USA :

The Graham Lowe Group Inc.



ภาคผนวก



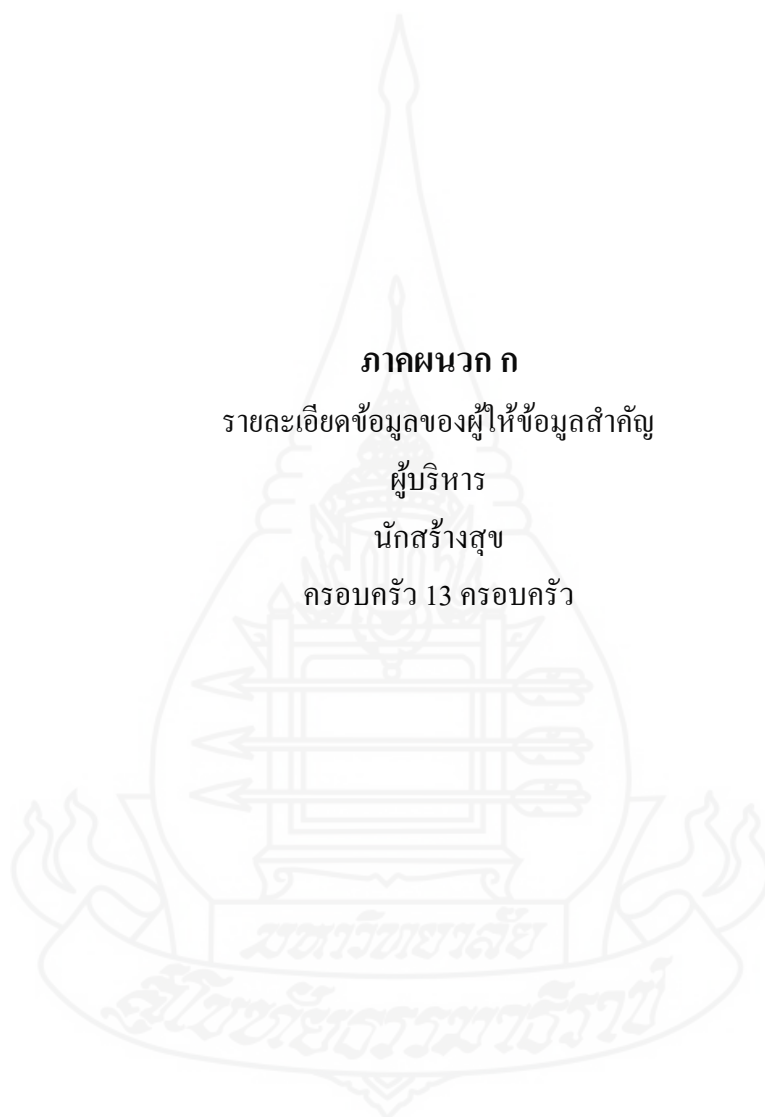
ภาคผนวก ก

รายละเอียดข้อมูลของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ผู้บริหาร

นักสร้างสุข

ครอบครัว 13 ครอบครัว



ภาคผนวกกลุ่มรายละเอียดกลุ่มครอบครัวทั่วไป จำนวน 7 ครอบครัว

2.1 ผู้ให้ข้อมูลหลัก กลุ่มครอบครัวทั่วไป จำนวน 7 ครอบครัว

ข้อมูลส่วนนี้ เป็นข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึก ผู้วิจัยได้นัดสัมภาษณ์พนักงานที่ทำงานอยู่กับบริษัท ทรูการ์เม้นส์ จำกัด จำนวน 7 ครอบครัว ซึ่งทั้งหมดได้อยู่อาศัยเป็นครอบครัว บางส่วนก็เป็นครอบครัวเดี่ยว ประกอบด้วย พ่อ แม่ ลูก บางส่วนก็เป็นครอบครัวขยายที่พักอาศัยร่วมกับเครือญาติ ซึ่งมีรายละเอียดของกลุ่มครอบครัวทั่วไป ดังนี้

2.1.1 ครอบครัวที่ 1

ข้อมูลทั่วไปครอบครัวที่ 1

ผู้ให้ข้อมูลคือสามี มีอายุ 25 ปี คุณเอ (นามสมมติ) เล่าให้ฟังว่า ตนเองได้เข้ามาทำงานกับบริษัทนี้ได้ 3 ปีแล้ว บ้านเดิมอยู่ที่อำเภอจอมบึง จังหวัดราชบุรี เนื่องจากเป็นคนมีการศึกษาน้อย จบระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ตอนวัยเรียนก็ไม่คิดว่าตนเองต้องมาทำงานบริษัท เห็นพ่อแม่ทำสวนทำไร่ก็คิดว่าจะเรียนสูงไปทำไม สุดท้ายก็ต้องมาทำไร่ทำสวนเหมือนที่บ้าน ประกอบกับฐานะทางบ้านไม่ค่อยดี เลยไม่ได้เรียนต่อ จบ ประถมศึกษาปีที่ 6 ก็รับจ้างทำสวนทำไร่ แต่ก็ไม่ได้ทำให้ชีวิตดีขึ้น

ต่อมาได้แต่งงาน หลังจากแต่งงานก็ได้ย้ายเข้ามาอยู่ในบ้านของครอบครัวภรรยา ซึ่งเป็นครอบครัวขยาย ปัจจุบันมีจำนวนสมาชิกในครอบครัว 5 คน ประกอบด้วย พ่อตา แม่ยาย แฟน และลูกสาวของตนเอง 1 คน อายุ 6 ปี พ่อตาแม่ยาย มีอาชีพทำไร่ทำสวน รายได้ก็ไม่ได้มากนัก แค่อออยู่ได้ แต่ก็ไม่ถึงกับเดือดร้อน เพราะทุกคนทำงานได้หมด ส่วนคุณเอก่อนหน้าที่จะเข้าไปทำงานกับบริษัท ทรูการ์เม้นส์ จำกัด ได้ทำงานอยู่ที่โรงสีที่บ้านมาก่อน รายได้ก็ไม่แน่นอนขึ้นอยู่กับปริมาณงานในแต่ละช่วง ขณะนั้นภรรยาของคุณเอ ทราบข่าวจากเพื่อนว่าที่บริษัทนี้รับสมัครพนักงาน จึงชวนกันไปสมัครงาน คุณเอได้ทำในตำแหน่งพนักงานตัดเย็บ ส่วนแฟนอยู่แผนกตรวจสอบคุณภาพสินค้า (QC) มาถึงวันนี้ก็ได้ทำกับบริษัทนี้มาได้ 3 ปีกว่าแล้ว

“...ก่อนหน้านี้ทำอยู่ในที่ทำงานอยู่โรงสีแถวบ้าน งานเขาไม่ได้มีตลอด เขาจะมีเป็นช่วง ๆ ก็รู้สึกว่ามันคงเท่าไรไร พ่อติแฟนบอกว่าที่นี้เขารับสมัครก็เลยมาสมัครเป็นเหตุผลที่ต้องมาทำที่นี่...”

(ครอบครัวที่ 1 ให้สัมภาษณ์)

ข้อมูลการเข้าร่วมกิจกรรม

คุณเอ และภรรยาได้มาสมัครทำกับองค์กรแห่งนี้ ตำแหน่งงานที่ทำเป็นตำแหน่งงานประจำ เข้าใจว่าจะมีความมั่นคงมากกว่าที่ทำงานเดิมอยู่แถวบ้าน หลังจากที่ได้มา

สมัครเป็นพนักงานของบริษัท ริกการ์मेंส์ จำกัด แล้วก็พบว่า มีอะไรดี ๆ มากกว่าที่คาดคิด ไม่ว่าจะ เป็นเรื่องงานที่รับผิดชอบ บรรยากาศในการทำงาน คุณ เอ รู้สึกว่าตนเองสามารถปรับตัวเข้ากับ การทำงานที่นี่ได้เร็ว และอยู่ทำงานที่นี่เรื่อยมาจนกระทั่งถึงทุกวันนี้

“...ที่นี้งานก็ไม่หนักเกินไป สภาพแวดล้อมก็ดี เพื่อนร่วมงานก็ดี ที่นี่เขาเอาใจใส่พนักงานดีมาก โดยรวมแล้วรู้สึกมีความสุขกับการทำที่นี่...”

(กรอบครีวที่ 1 ให้สัมภาษณ์)

ตลอดระยะเวลาที่ทำงานกับองค์กรแห่งนี้ คุณเอ เล่าให้ฟังว่า ที่บริษัทได้ทำ กิจกรรมหลายอย่าง ทั้งกิจกรรมที่เกี่ยวกับการพัฒนาทักษะการทำงาน กิจกรรมสร้างสุข กิจกรรม คลายความเครียด กิจกรรมเกี่ยวกับการส่งเสริมประเพณีวัฒนธรรม กิจกรรม วันสำคัญต่างๆ เช่น วันสงกรานต์ วันเด็ก กิจกรรมเกี่ยวกับงานวันแม่ งานวันพ่อ แล้วก็มีกิจกรรมที่เกี่ยวกับพวก 5 ส และกิจกรรมต่าง ๆ กิจกรรมเพื่อประ โยชน์แก่สังคม และอีกมากมาย ตามจังหวะ เวลา และ โอกาสที่ เหมาะสม

โดยปกติแล้วคุณเอจะเข้าร่วมกิจกรรมกับทางบริษัทเป็นประจำยกเว้นบาง ช่วงที่มีงานเร่งก็จะไม่ได้เข้าร่วม สำหรับกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมความสุขครอบครัวก็ เช่นกัน ไม่ได้ร่วมกิจกรรมทุกครั้งตามที่บริษัทจัด ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับงานด้วยว่าช่วงนั้นงานจะมีหรือไม่ ช่วงเวลาการจัดกิจกรรมถือเป็นสิ่งสำคัญ ซึ่งจะมีผลต่อการเข้าร่วมหรือไม่เข้าร่วมของพนักงาน เช่นกัน

“...ถ้ามีงานก็อาจจะไม่ได้เข้าร่วม หรือบางครั้ง ถ้าเขาไม่ได้เชิญก็ ไม่ได้เข้าครับ เพราะบางทีเราก็ไม่รู้ว่ามีกิจกรรมแบบนี้ บางทีก็ คัดเลือกเอาเฉพาะกิจกรรมที่เราารู้สึกเป็นประ โยชน์กับตัวเรา”

(กรอบครีวที่ 1 ให้สัมภาษณ์)

ลักษณะกิจกรรมที่เข้าร่วม

เมื่อพูดถึงกิจกรรมที่มักเข้าร่วมเป็นประจำ คือกิจกรรมเนื่องในเทศกาลวัน พ้อ วันแม่ วันสงกรานต์ บางกิจกรรมก็ไม่ได้เข้าร่วม อย่างที่กล่าวแล้วว่าด้วยช่วงเวลาของงานที่เร่ง รีบ หากมีการทำกิจกรรมในช่วงนั้นก็ไม่สามารถเข้าร่วมได้ ในความเป็นจริงคุณเอบอกว่ามีความ

ตั้งใจจะเข้าร่วมทุกกิจกรรมที่บริษัทจัด แต่ด้วยภาระหน้าที่ซึ่งต้องรับผิดชอบก็ไม่สามารถทำได้
อย่างที่เราต้องการได้ทั้งหมด

เมื่อพูดถึงความรู้สึกที่มีต่อการเข้าร่วมกิจกรรมการส่งเสริมความสุข
ครอบครัว(Happy Family) คุณเอ บอกเล่าความรู้สึกในเรื่องนี้ว่า

“ผมชอบที่บริษัทได้ทำกิจกรรมแบบนี้และเห็นได้ถึง
ประโยชน์ที่เกิดขึ้นกับครอบครัว อย่างเช่นกิจกรรมที่บริษัทจัดในช่วงวัน
พ่อ วันแม่ครับ ให้ลูกได้วาดรูปครอบครัว วาดรูปพ่อแม่ ก็ดีครับ ทำให้
เราเห็นจินตนาการของลูกเราว่าเขามองภาพครอบครัวอย่างไร และทำ
ให้ลูกได้มีส่วนร่วม มีการแข่งขันกัน ลูกวาดเสร็จ เราก็นำมาส่งให้
ทีมงานสร้างสุข เพื่อให้กรรมการตัดสิน”

(ครอบครัวที่ 1 ให้สัมภาษณ์)

คุณเออาจจะไม่ได้มีส่วนในการร่วมออกแบบกิจกรรมเนื่องจากไม่ได้อยู่ใน
คณะทำงานสร้างสุของค์กร แต่ได้มีส่วนร่วมให้ข้อเสนอแนะ หรือให้ข้อมูลแก่คณะทำงาน
โดยส่งผ่านแบบสอบถามที่มีการสำรวจความต้องการของพนักงาน ตรงนี้เองเป็นช่องทางสำคัญที่
ทำให้ทีมงานสร้างสุขได้ทราบความต้องการของพนักงาน อันจะเป็นประโยชน์กับการออกแบบ
กิจกรรมที่ตอบโจทย์ความต้องการของพนักงานอย่างแท้จริง นอกเหนือจากการให้ข้อเสนอแนะ
แล้ว คุณเอยังได้มีส่วนช่วยในเรื่องการตกแต่งสถานที่สำหรับทำกิจกรรม ตรงนี้ทำให้ได้เห็นความมี
จิตอาสาของพนักงานในทุกระดับ

“ทุกคนช่วยกันเป็นอย่างดี อะไรพอช่วยได้และไม่กระทบ
กับเวลาการทำงานเราก็ยินดีช่วย เพราะอย่างที่บอกที่นี่เราอยู่ด้วยกัน
แบบพี่น้อง มีอะไรเราก็ช่วยเหลือกันเป็นประจำ อย่างที่บอก บางครั้งคิด
เวลาทำงานเราก็มาไม่ได้ แต่ก็ติดตามข่าวสารตลอด บางครั้งภรรยาที่
มาเล่าให้ฟังบ้างอะไรบ้าง ก็ทำให้เราไม่ตกข่าว”

(ครอบครัวที่ 1 ให้สัมภาษณ์)

ผลที่เกิดขึ้นกับครอบครัวจากการร่วมกิจกรรม Happy Family

สำหรับคุณเอแล้ว การที่บริษัทได้จัดกิจกรรมเหล่านี้ขึ้นในองค์กร ถือว่าเกิดประโยชน์กับพนักงานและครอบครัวของพนักงานอย่างมาก เนื่องจากตนเองและภรรยาได้ทำงานอยู่ในบริษัทแห่งนี้ตลอดเวลา ไม่ค่อยได้มีเวลาไปหาความรู้ หรือพาลูกออกไปร่วมกิจกรรมที่อื่น นอกจากช่วงวันหยุด ซึ่งพอหยุดวันอาทิตย์ก็ไม่ได้มีเวลาทำกิจกรรมกับลูกมากนัก เพราะต้องซักเสื้อผ้าและเตรียมตัวสำหรับการทำงานในเช้าวันจันทร์ การที่บริษัทจัดกิจกรรมก็เท่ากับทำให้ได้บังคับตัวเองในการที่จะมาใช้เวลากับลูกที่บ้านมากขึ้น

“ที่ผ่านมามีผมและภรรยาก็นำแนวทางการทำกิจกรรมแบบที่บริษัทจัดให้เราไปใช้กับลูกที่บ้านด้วยเช่นกัน อย่างเช่นกิจกรรมที่เน้นสนุกสนาน ไม่เครียด การเต้นการร้องเพลงอะไรพวกนี้ ลูกก็ชอบที่เห็นเราแสดงออกแบบนี้ ครอบครัว บรรยากาศในครอบครัวก็ดี ถือว่ามีความสุขไปอีกแบบหนึ่ง บางครั้งก็ได้กอดลูกบ้าง ก็เป็นกิจกรรมที่ดีทำให้รู้สึกได้ถึงความรักความอบอุ่นในครอบครัว”

(ครอบครัวที่ 1 ให้สัมภาษณ์)

ถึงแม้ว่าในบางกิจกรรมจะมีรางวัลสำหรับผู้ชนะเลิศเป็นแรงจูงใจ แต่ในความรู้สึกของคุณเอ เขาไม่ได้คาดหวังว่าจะต้องเป็นผู้ชนะเลิศเพื่อให้ได้รางวัล แต่สิ่งที่ต้องการคือการได้ทำกิจกรรมกับลูก กับคนในครอบครัว แต่ก็ดีที่บริษัทพยายามให้มีการแข่งขัน แต่เป็นการแข่งขันที่จะร่วมกันสร้างความอบอุ่นในครอบครัว

2.1.2 ครอบครัวที่ 2

ข้อมูลทั่วไปครอบครัวที่ 2

ผู้ให้ข้อมูลคือสามี มีอายุ 27 ปี คุณบี (นามสมมติ) เล่าประวัติส่วนตัวให้ฟังว่า ตนเองมีบ้านเดิมอยู่ที่ตำบลปากช่อง อำเภอจอมบึง จังหวัดราชบุรี หลังจากจบการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาปีที่ 3 ก็หางานทำ ได้ทำงานอยู่ที่โรงงานแถวดำเนินสะดวก จนกระทั่งได้แต่งงานกับภรรยาซึ่งมีภูมิลำเนาอยู่จอมบึง เมื่อแต่งงานแล้วก็เลยย้ายมาหางานใหม่แถวอำเภอจอมบึง คุณบีได้ใช้ชีวิตอยู่ร่วมกับภรรยาจนตอนนี้มีลูกชาย 1 คน อายุ 7 ปี ปัจจุบันกำลังเรียนอยู่ในระดับประถมศึกษาปีที่ 1

คุณบีเป็นครอบครัวเดียวได้พักอาศัยอยู่กับภรรยาและลูกชายเป็นบ้านของตนเอง โดยได้มาสมัครงานกับบริษัท ริทีการ์เม้นส์ จำกัด และได้ทำงานอยู่กับบริษัทแห่งนี้ 7 ปีแล้ว

ส่วนภรรยาที่ทำงานอยู่ที่เดียวกัน คุณบีทำงานในตำแหน่งเจ้าหน้าที่จัดส่งสินค้า เป็นพนักงานรายวัน ส่วนแฟนเป็น QA อยู่ในไลน์ผลิต

ข้อมูลการเข้าร่วมกิจกรรม

คุณบีเล่าให้ฟังถึงชีวิตการทำงานของตนเองว่า ตนและภรรยาได้มาทำงานกับบริษัท ริคิการ์เม้นส์ จำกัด ตั้งแต่ปี 2554 ช่วงแรกก็มีความกังวลเรื่องงานที่ทำ เพราะยังไม่รู้จักใคร และก็ถือว่าเป็นงานใหม่สำหรับตัวเอง พยายามเรียนรู้งานอย่างต่อเนื่อง หลังจากนั้นมาระยะหนึ่งเริ่มคุ้นชินกับวิถีชีวิตในองค์กรแห่งนี้

“...แถวบ้านก็ไม่ค่อยมีอะไรทำ มาทำที่นี่ก็ดีกว่า หลังจากได้มาทำแล้วก็ชอบนะ งานก็ไม่หนักมา และก็ไม่ร้อนด้วย แถวบ้านหน้างานจะร้อน มาอยู่ที่นี่ก็คงไม่ย้ายไปไหนแล้ว เพราะแฟนก็ทำที่นี่ ทำสองคนก็ได้เงินก้อน ในการเลี้ยงครอบครัวได้ บรรยากาศการทำงานที่นี่ก็ดี เพื่อนร่วมงานก็ดี รวมๆ ก็มีความสุขดีครับ...”

(ครอบครัวที่ 2 ให้สัมภาษณ์)

ตลอดระยะเวลาที่คุณบีและภรรยาทำงานในองค์กรแห่งนี้ ได้พบเห็นการทำกิจกรรมด้านต่าง ๆ มากมาย และมีการปรับเปลี่ยนหมุนเวียนอยู่ทุกปี แต่มาช่วงปี 2555 ที่บริษัทได้เข้าร่วมโครงการกับ สสส. ได้มีการทำกิจกรรมที่หลากหลาย โดยใช้แนวคิด Happy 8 มาเป็นฐานสำคัญในการทำกิจกรรม โดยปกติแล้วก็จะเข้าร่วมกิจกรรมกับทางบริษัทเป็นประจำอยู่แล้ว ก็อาจจะมีบ้างบางช่วงที่ไม่ได้เข้า เพราะมีการะเรื่องงานประจำ บางครั้งก็เป็นตัวแทนของแผนกไปเข้าร่วม สำหรับกิจกรรมซึ่งถือว่าเป็นกิจกรรมหลัก จะไม่ค่อยขาด อย่างเช่น กิจกรรมช่วงเทศกาล วันแม่ วันพ่อ วันสงกรานต์ เหล่านี้มักจะเข้าร่วมทุกครั้ง อาจจะเข้าเต็มเวลาบ้างไม่เต็มเวลาบ้าง อันนี้ก็ขึ้นอยู่กับภาระงานที่รับผิดชอบ หากมีงานเร่งด่วนก็ต้องให้ความสำคัญกับงานก่อน เพราะถ้าหากบริษัทไม่มีงานให้พนักงานทำ พนักงานก็อยู่ไม่ได้ องค์กรก็อยู่ไม่ได้เช่นกัน

“การจัดกิจกรรมของที่นี่เป็นกิจกรรมที่ไม่ค่อยเครียด หัวเราะสนุกสนานกันตลอด ก็ชอบครับ มีกิจกรรมที่เกี่ยวกับการสร้างสุขหลายอย่าง เช่นกิจกรรมวันพ่อ วันแม่ มีการให้ลูกวาดรูปพ่อ แม่ลูก รูปครอบครัว ให้เอามาส่ง ทางบริษัทเขาก็จะมีเงินรางวัลให้ ก็ดีครับเด็ก ๆ ชอบ เขาได้วาดรูปตัวเอง เขาก็ภูมิใจ ที่ได้รางวัล”

(ครอบครัวที่ 2 ให้สัมภาษณ์)

ลักษณะกิจกรรมที่เข้าร่วม

สำหรับกิจกรรมที่คุณบีเข้าร่วมอย่างต่อเนื่อง ส่วนใหญ่ก็จะเป็นเรื่องของการส่งเสริมความสุขด้านครอบครัวเป็นหลัก เนื่องจากนโยบายของบริษัทต้องการให้พนักงานมีความรู้สึกว่าองค์กรแห่งนี้เหมือนบ้านอีกหนึ่งหลัง จึงพยายามส่งเสริมให้พนักงานทำงานอย่างมีความสุข กิจกรรมที่ทีมงานจัดก็จะเป็นเรื่องของการสร้างความรักความผูกพันภายในองค์กรและภายในครอบครัว

“ผมก็เข้าร่วมกิจกรรมทุกครั้งที่มีโอกาส ก็รู้สึกว่าจะชอบนะ เพราะในแต่ละครั้งเราก็จะได้เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ได้สนุกสนาน ได้หัวเราะ ไม่เครียด ก็รู้สึกดีที่มีกิจกรรมเข้ามาทำให้บรรยากาศการทำงานสนุกสนานขึ้น”
(ครอบครัวที่ 2 ให้สัมภาษณ์)

ส่วนใหญ่แล้วกิจกรรมที่คุณบีเข้าร่วม และให้ความสำคัญ จะเป็นกิจกรรมที่ช่วยเสริมความสุข ความรักความผูกพันในครอบครัว เพราะมองว่าบางกิจกรรมสามารถนำไปให้ลูกที่บ้านร่วมทำด้วยได้ เช่น กิจกรรมประกวดภาพถ่ายครอบครัวอบอุ่นในเทศกาลวันแม่ พนักงานหลายคนต่างไปหาภาพถ่ายมาส่งประกวด บางครั้งหาภาพที่ลูกใจไม่ได้ก็ไปหาที่ถ่ายรูปกันใหม่ก็สนุกสนานไปอีกแบบ ทำแบบนี้ก็รู้สึกดีเหมือนกัน

“รู้สึกได้ถึงประโยชน์ที่เกิดขึ้นกับครอบครัว ก็จะเป็นกิจกรรมที่ทำในช่วงวันหยุด วันแม่ครับ ให้ลูกได้วาดรูปครอบครัว วาดรูปพ่อแม่ ก็ดีครับ ทำให้เราเห็นจินตนาการของลูกเราว่าเขามองภาพครอบครัวอย่างไร”

(ครอบครัวที่ 2 ให้สัมภาษณ์)

ผลที่เกิดขึ้นกับครอบครัวจากการร่วมกิจกรรม Happy Family

การที่คุณบีได้ทำให้ลูกมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรม มีส่วนร่วมในการแข่งขันกัน ถือว่าเป็นสิ่งที่ดี ถึงแม้ว่าบริษัทไม่อนุญาตให้นำเด็ก ๆ มาในพื้นที่บริษัทก็ตาม แต่กิจกรรมที่ได้ดำเนินการนี้ก็ช่วยแก้ปัญหาในส่วนนี้ได้ หลังจากวาดรูปเสร็จก็นำมาส่งให้แก่ทีมงานสร้างสุขเพื่อให้กรรมการตัดสิน การแข่งขันและมีรางวัลสำหรับผู้ชนะ ก็ถือว่าเป็นวิธีการหนึ่งที่ทำให้เกิดการมีส่วนร่วมและมีบรรยากาศที่สนุกสนาน ซึ่งที่นี้เขามีกิจการจัดแข่งขันภาพวาดของลูก แล้วเขาก็จะมีรางวัลให้ ที่ 1 ที่ 2 ที่ 3 ตามลำดับ

“ถึงแม้ว่าลูกยังไม่เคยมาที่นี่แต่เขาก็ชอบที่จะให้พ่อแม่ทำงานที่นี้ เวลาที่มีกิจกรรมแบบนี้เขาก็จะให้ความร่วมมือดีมาก มีความกระตือรือร้นที่จะช่วยทำกิจกรรมแบบนี้ เราก็รู้สึกมีความสุขที่ลูกเป็นอย่างนี้ ต้องขอบคุณบริษัทที่มีกิจกรรมดี ๆ แบบนี้ให้ลูกของเราได้มีส่วนร่วม”

(ครอบครัวที่ 2 ให้สัมภาษณ์)

ถึงแม้ว่ากิจกรรมด้าน Happy Family อาจจะไม่ได้เกี่ยวข้องกับการพัฒนา หรือทำให้พนักงานมีความเก่ง เชี่ยวชาญขึ้นก็ตาม แต่อย่างน้อยก็ทำให้พนักงานมีความสุขกับการใช้เวลาอยู่กับครอบครัว ทำให้เขามีพลัง มีกำลังใจ ซึ่งกำลังใจจากครอบครัวเป็นสิ่งสำคัญในการผลักดันให้มีความมุ่งมั่นอดทนกับสภาวะแวดล้อมที่บีบคั้นได้

“...รู้สึกว่าบริษัทให้ความสำคัญกับคนในครอบครัวเราด้วย มันก็ทำให้เรารักที่นี้มากขึ้น รักงานที่นี้ และอยากจะทำงานที่นี้ตลอดไป เพราะเท่าที่รู้มายังไม่เห็นบริษัทไหนดูแลพนักงานดีได้อย่างนี้เลย...”

(ครอบครัวที่ 2 ให้สัมภาษณ์)

2.1.3 ครอบครัวที่ 3

ข้อมูลทั่วไปครอบครัวที่ 3

ผู้ให้ข้อมูลคือสามี มีอายุ 26 ปี คุณซี (นามสมมติ) เล่าประวัติส่วนตัวให้ฟังว่า ตนเองมีบ้านอยู่ที่ตำบลดอนแร่ อำเภอเมือง จังหวัดราชบุรี เป็นบ้านพักของตนเองพักอาศัยอยู่ด้วยกัน 3 คน คือ ตนเอง ภรรยา และลูก ตนจบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาปีที่ 3 ส่วนภรรยาจบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาปีที่ 6 ได้ทำงานอยู่ที่โรงพยาบาลราชบุรี ในตำแหน่งผู้ช่วยเภสัชกร มีรายได้ประมาณหลักพันต่อเดือน ถือว่าไม่เยอะมากหากเทียบกับการใช้จ่ายในปัจจุบัน ส่วนลูกชายตอนนี้ อายุ 6 ปี เพิ่งจะได้เข้าเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 อยู่ที่โรงเรียนใกล้บ้าน ตอนเย็นจะมีญาติไปรับกลับบ้านเนื่องจากมีบ้านอยู่ในละแวกเดียวกัน

คุณซี เล่าให้ฟังถึงชีวิตการทำงานว่า ก่อนที่จะมาทำงานกับบริษัท ริคิการ์แมนส์ จำกัด ตนเองได้ทำงานเป็นพนักงานส่งผักอยู่ที่ตลาดศรีเมืองมาก่อน รายได้จะไม่ค่อยแน่นอน ดิบข้างไม่ดีบ้าง เนื่องจากพี่สาวได้ทำงานที่บริษัทนี้มาก่อน จึงชวนมาทำที่บริษัทนี้ด้วยกัน เพราะมองว่าที่นี้จะเป็นงานที่มั่นคงกว่า มีรายได้แน่นอนกว่า ทำให้ตนตัดสินใจเข้ามาสมัครเป็นพนักงานของบริษัท ริคิการ์แมนส์ จำกัด ในตำแหน่งเจ้าหน้าที่สต็อกสินค้า ปัจจุบันทำงานกับบริษัทนี้มาได้ 5 ปีแล้ว

มีรายได้ต่อเดือนหมื่นกว่าบาท เมื่อเทียบกับรายได้ของภรรยาแล้ว ถือว่าคุณซีเป็นผู้หารายได้หลักของครอบครัว ซึ่งถ้าหากรวมการทำงานล่วงเวลาด้วยก็จะมีรายได้มากกว่าภรรยาพอสมควร

ข้อมูลการเข้าร่วมกิจกรรม

คุณซี ได้เล่าถึงชีวิตการทำงานกับบริษัท ริทีการ์เม้นส์ จำกัด ว่า หลังจากได้เข้ามาสมัครงานที่นี้ตามคำแนะนำของพี่สาวแล้วก็เริ่มทำงานในตำแหน่งเจ้าหน้าที่สต็อกสินค้ามาโดยตลอด 5 ปี การได้ทำงานที่นี้ก็ถือว่าเป็นสิ่งที่ดี ทำให้ตนเองมีเวลาอยู่กับครอบครัวมากขึ้น แต่ก่อนต้องไปส่งสินค้าที่ต่างจังหวัด เวลาหยุดก็ไม่แน่นอน รายได้ก็ไม่แน่นอน ซึ่งต่างจากงานที่ได้ทำตอนนี้ค่อนข้างมาก บรรยากาศการทำงานหรือเพื่อนร่วมงานก็ดี ถือได้ว่าการทำงานกับองค์กรแห่งนี้มีความสุขมากกว่าแต่ก่อนพอสมควร

“...รู้สึกที่ดี ทำให้เราจัดการเรื่องเวลาได้ดีขึ้น แต่ก่อนที่ทำงานส่งผัก ไม่ค่อยมีเวลาเลย เวลาพักผ่อนก็น้อย เพราะต้องทำงานแข่งกับเวลา ไม่อย่างนั้นผักจะเสียจะเน่า เวลาเลิกงานก็ไม่แน่นอน หลังจากที่ได้ทำงานกับบริษัทนี้ ก็รู้สึกว่าที่นี่ดูแลพนักงานดี และมีการทำกิจกรรมหลายอย่าง ก็รู้สึกมีความสุขที่ได้มาอยู่ที่นี่”

(ครอบครัวที่ 3 ให้สัมภาษณ์)

ลักษณะกิจกรรมที่เข้าร่วม

คุณซี ได้เล่าถึงบรรยากาศการเข้าร่วมกิจกรรมกับบริษัทตลอดระยะเวลา 5 ปี ที่ผ่านมามีว่า บริษัทได้จัดกิจกรรมสร้างสุขให้พนักงานตลอดเวลา ตนเองก็เข้าร่วมกิจกรรมกับทางบริษัทเกือบทุกครั้งเช่นกัน ในบางครั้งก็ได้ไปช่วยเตรียมงานร่วมกับพี่ ๆ ทีมงาน ด้วยบุคคลิกส่วนตัวเป็นคนใจง่ายจึงมักจะเป็นผู้ช่วยอยู่เบื้องหลังทุกครั้งไป

“ผมไม่ค่อยแสดงออกอะไรเท่าไร เพราะรู้สึกอาย กิจกรรมที่ทีมเขาได้ทำเป็นประจำทุกปีก็จะเป็น กิจกรรมวันวิสาขบูชา กิจกรรมวันพ่อ-วันแม่ เขาก็มีการให้ส่งภาพลูกเข้าประกวดได้ ก็ได้รางวัลปลอดใจมาบ้าง กิจกรรมในวันสงกรานต์ รดน้ำขอพรผู้ใหญ่ ที่นี้เขาก็จะนิมนต์พระมาให้ศีลให้พรพนักงานทุกคน ทำให้พนักงานได้ทำบุญ”

(ครอบครัวที่ 3 ให้สัมภาษณ์)

คุณซีเองได้เข้าร่วมกิจกรรมกับบริษัทหลายอย่าง โดยเฉพาะอย่างยิ่งกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมความสุขด้านครอบครัว มักให้ความสนใจเป็นพิเศษ เพราะตนเองมีลูกเล็กด้วย บางอย่างได้นำกลับไปใช้กับลูกกับภรรยาได้

“ผมได้เข้าร่วมทุกกิจกรรมที่ทางบริษัทจัดอยู่แล้วครับ ถามว่าชอบมั๊ย ก็ชอบนะ หลายอย่างก็เป็นประโยชน์นำไปใช้กับลูกได้ด้วย กิจกรรมบางอย่างผมไม่เคยทำกับลูกเลย แต่ผมมาเห็นที่นี่เขาทำ ผมก็นำกลับไปทำกับลูกที่บ้านเหมือนกัน อย่างเช่น การเล่นเกมสัปดาห์ทำให้เกิดความสนิทกัน ทำให้รู้สึกว่าเป็นพี่เป็นน้องกัน บางอย่างก็นำไปสอนลูกได้ เรามีลูกคนแรก ประสบการณ์การเลี้ยงดูยังไม่ค่อยมี แต่ก็อาศัยกิจกรรมที่นี่ได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนกับพี่ๆ ที่เขามีลูกมาก่อนก็ได้อาศัยเขาเยอะเหมือนกัน”

(ครอบครัวที่ 3 ให้สัมภาษณ์)

ผลที่เกิดขึ้นกับครอบครัวจากการร่วมกิจกรรม Happy Family

จากที่คุณบีได้มีโอกาสเข้าร่วมกิจกรรมการส่งเสริมความสุขครอบครัว (Happy Family) มาอย่างต่อเนื่อง ทำให้ความสัมพันธ์ภายในครอบครัวดีขึ้น เข้าใจภรรยา เข้าใจลูกมากขึ้น ถือว่าเกิดประโยชน์กับครอบครัวหลายด้านรวมทั้งความสัมพันธ์ภาพกับเพื่อนร่วมงานดีขึ้น ซึ่งส่งผลต่อบรรยากาศการทำงานให้ดีขึ้นด้วย

“อย่างที่บอกครับว่านอกจากส่งเสริมเรื่องความเข้าใจ ความรัก ความอบอุ่นในการทำงานร่วมกันแล้ว ยังได้ความรู้ที่จะนำกลับไปใช้ที่บ้านอีกหลายอย่าง สำหรับกิจกรรมที่ชอบมากที่สุดก็เรื่องของการจัดงานวันเด็กครับ ชอบกิจกรรมวันเด็ก บริษัทให้พนักงานหยุดงานเพื่อให้พาลูกเที่ยวได้ด้วยกัน เขาจะให้เราได้ใช้เวลาอยู่กับครอบครัว ก็รู้สึกดีที่บริษัทหยุดโดยที่เราไม่ต้องลางาน ไม่ต้องขาดงานอะไรทั้งสิ้น ที่นี่เขาไม่ได้จัดงานวันเด็ก แต่จะมีกล่องรับบริจาคตุ๊กตา หรือสิ่งของ เพื่อนำไปบริจาคให้เด็กยากไร้ในพื้นที่แถบชายแดน”

(ครอบครัวที่ 3 ให้สัมภาษณ์)

2.1.4 ครอบครัวที่ 4

ข้อมูลทั่วไปครอบครัวที่ 4

ผู้ให้ข้อมูลของครอบครัวที่ 4 คือภรรยา มีอายุ 26 ปี ใช้ชื่อว่าคุณดี (นามสมมติ) เล่าประวัติส่วนตัวให้ฟังว่า ตนเองอยู่ที่ตำบลคอนทราย อำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาปีที่ 3 ยังพักอาศัยอยู่กับพ่อแม่ มีพี่น้องรวมทั้งสิ้น 6 คน หลังจากที่ได้แต่งงานก็พาสามีเข้ามาอยู่ในบ้านของพ่อแม่ด้วยกัน ส่วนสามีจบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาปีที่ 3 เช่นกัน ปัจจุบันมีลูกชาย 1 คน อายุ 4 ปี ตอนนี้ลูกชายเข้าเรียนระดับอนุบาล 1 ในอำเภอโพธาราม คุณดี พี่น้องและพ่อแม่ที่บ้านได้ช่วยกันดูแลลูกให้ด้วย

คุณดีเล่าว่า ตั้งแต่เรียนจบมัธยมศึกษาปีที่ 3 ได้ไปทำงานเป็นเด็กเสิร์ฟที่ร้านอาหารแห่งหนึ่งแถวบ้าน ต่อมาร้านมีปัญหาเลยต้องปิดไป ตนเองทราบข่าวว่าที่บริษัท ริทิการ์เม้นส์ จำกัด รับสมัครคนงาน เลยเข้ามาสมัครงานที่นี้ ตนเองได้เข้ามาทำงานกับบริษัท 9 ปีแล้ว ในตำแหน่งเป็นหัวหน้างาน(QL) มีรายได้รวมเงินค่าทำงานล่วงเวลาด้วยต่อเดือนประมาณสองหมื่นบาท ส่วนสามีทำงานบริษัทในอำเภอเมือง จังหวัดราชบุรีซึ่งรายได้น้อยกว่าตนพอสมควร

ข้อมูลการเข้าร่วมกิจกรรม

คุณดี เล่าถึงชีวิตการทำงานกับบริษัท ริทิการ์เม้นส์ จำกัด ตลอด 9 ปีที่ผ่านมาว่า หลังจากได้เข้ามาทำงานกับบริษัทแล้ว รู้สึกว่าบรรยากาศการทำงานที่นี้ดีมาก แตกต่างจากที่เคยทำที่ร้านอาหาร ลักษณะงานก็ไม่เหมือนกัน ตอนแรกมีความกังวลว่าจะทำงานได้หรือไม่แต่พอมายู่ก็รู้สึกว่ายอบอุนดี ที่องค์กรแห่งนี้ได้ส่งเสริมให้พนักงานทำงานอย่างมีความสุข

“ตอนนี้ก็ทำมา 9 ปีแล้ว ก็ยังไม่คิดว่าจะไปทำที่ไหน อยู่ที่นี่แล้วก็รู้สึกมีความสุขดี ที่นี้สวัสดิการเขาดีด้วยเมื่อเปรียบเทียบกับที่อื่น บรรยากาศในการทำงานก็ดี เราอยู่กันแบบพี่น้อง มีกิจกรรมให้ทำได้ผ่อนคลายตลอด คิดว่าคงจะไม่ไปไหนแล้ว ที่นี้ก็เหมือนบ้านอีกหนึ่งหลัง”

(ครอบครัวที่ 4 ให้สัมภาษณ์)

ที่บริษัทแห่งนี้ได้ส่งเสริมให้พนักงานทำงานอย่างมีความสุขโดยใช้แนวทางของ Happy Workplace ที่พัฒนาขึ้นมาจาก สสส. ดังนั้น องค์กรแห่งนี้จึงมีกิจกรรมหลายอย่างที่ช่วยส่งเสริมความสุขให้พนักงาน ช่วยสร้างบรรยากาศการทำงานที่อบอุ่น กิจกรรมที่สำคัญคือ เรื่องของการส่งเสริมความสุขในมิติของครอบครัว คุณดีเองก็ถือว่าเป็นคนหนึ่งที่ได้ประโยชน์จาก

กิจกรรมด้านนี้ และให้ความสนใจในการทำกิจกรรมกับบริษัทเป็นพิเศษ ที่ผ่านมาก็เข้าร่วมกิจกรรมกับทีมงานสร้างสุขขององค์กรเกือบทุกครั้ง และให้ความสำคัญกับการทำกิจกรรมเป็นอย่างมาก

“หนูชอบการทำกิจกรรมของทีมสร้างสุขที่นี้มาก ทุกครั้งที่เข้าร่วมเราจะได้เรียนรู้อะไรใหม่ๆ อยู่เรื่อย ๆ เลย เขาพยายามสรรหา กิจกรรมที่เป็นประโยชน์กับพนักงานอย่างแท้จริง”

(ครอบครัวที่ 4 ให้สัมภาษณ์)

ลักษณะกิจกรรมที่เข้าร่วม

คุณซี ได้เล่าถึงลักษณะการจัดกิจกรรมสร้างสุขขององค์กรและสาเหตุของการเข้าร่วมว่า โดยปกติแล้วตนเองสนิทกับทีมงานนักสร้างสุข เวลาทำกิจกรรมแต่ละครั้งก็ได้มีโอกาสช่วยทีมงานด้วย และมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมเป็นประจำ บริษัทได้มุ่งเน้นการทำกิจกรรมพัฒนาทักษะการทำงาน กิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม รวมทั้งมีการวัดคุณธรรมความดีของพนักงานด้วย โดยใช้แบบวัดที่ผู้บริหารได้พัฒนาขึ้น ทำให้เห็นถึงระดับคุณธรรมของพนักงานในบริษัท นอกจากกิจกรรมที่เป็นเรื่องของทักษะการทำงานและการส่งเสริมพฤติกรรมที่ดีแล้ว ยังมีกิจกรรมที่ส่งเสริมความสุขด้านครอบครัวอีกหลายกิจกรรม ที่องค์กรแห่งนี้ได้ดำเนินการตนเองก็ชอบและได้ร่วมทำกิจกรรมเป็นประจำ

“กิจกรรมล่าสุดที่เข้าร่วมก็จะเป็นเรื่องของ การประกวดจุดเพื่อให้เลิกบุหรี่ได้ อันนี้หนูไม่ได้สูบบุหรี่นะ แต่ก็เข้าเพื่อจะนำความรู้ตรงนี้ไปใช้กับแฟนที่สูบบุหรี่ ก็อยากให้เขาเลิก เราเลยมาเรียนด้วย คนที่เรียนส่วนใหญ่ก็ไม่ใช่คนสูบบุหรี่นะ แต่ส่วนใหญ่มีแฟนที่สูบบุหรี่ หลายคนบอกว่าจะนำความรู้ตรงนี้ไปทำกับแฟน ดูเหมือนพวกเราจะเป็นคนรักครอบครัวเลย ฮ่า ฮ่า ฮ่า... แต่ผู้หญิงหลายคนก็รู้สึกดีกับกิจกรรมนี้นะคะ นอกจากนี้ก็มีกิจกรรมแบ่งเงินปันเชอ คือให้พนักงานนำของมาขายในราคาถูก บางคนก็ชวนญาติ ชวนครอบครัวเข้ามาซื้อด้วย เพราะเห็นว่าของถูก ประหยัดไปได้เยอะ ที่นี้เรามีห้องพยาบาล ที่ทำเป็นมุมนมแม่ มีตู้แช่ให้ มีอุปกรณ์ให้ สำหรับคุณแม่ที่เพิ่งคลอดลูก และมีความต้องการบีบนม ถือว่าบริษัทได้เอาใจใส่และดูแลพวกเราเป็นอย่างดี”

(ครอบครัวที่ 4 ให้สัมภาษณ์)

ผลที่เกิดขึ้นกับครอบครัวจากการร่วมกิจกรรม Happy Family

จากการที่คุณดีได้มีโอกาสเข้าร่วมกิจกรรมการส่งเสริมความสุขครอบครัว (Happy Family) มาอย่างต่อเนื่อง และอาจจะมีค่ามากกว่าเพื่อนพนักงานหลายคน เนื่องจากมีความใกล้ชิดกับทีมนักสร้างสุข รวมทั้งมีส่วนช่วยจัดกิจกรรมในบางครั้ง สิ่งที่ได้รับคือความรัก ความไว้วางใจซึ่งกันและกันในการทำงาน ความรักความอบอุ่นในแบบญาติพี่น้องระหว่างเพื่อนพนักงานแล้ว ยังได้ความรู้ที่เกี่ยวกับการส่งเสริมความรักความอบอุ่น ความสัมพันธ์ภายในครอบครัว และได้นำกิจกรรมกลับไปปรับใช้กับคนที่บ้านอีกหลายอย่าง

“...ช่วยได้เยอะเลยค่ะ ช่วยส่งเสริมเรื่องความเข้าใจความรัก ความอบอุ่นแล้ว ยังได้ความรู้ที่จะนำกลับไปใช้ที่บ้านอีกหลายอย่าง โดยเฉพาะวิชาพฤกษศาสตร์ที่ทำให้ไม่อยากบุนหรี นำไปใช้กับแฟนแล้วรู้สึกว่าเป็นที่ชอบ เพราะเราอยาก让他เลิกบุนหรีอยู่แล้ว การทำกิจกรรมแต่ละอย่างแต่ละครั้ง จะไม่เครียด เวลาเราเข้าไปร่วมไปทำกิจกรรมด้วยกัน มันก็สนุกมีความสุขกับเขาไปด้วยทุกครั้ง กิจกรรมจะช่วยสร้างบรรยากาศในการทำงานให้ดีขึ้น อย่างเช่นกิจกรรมที่มีการแสดง เขาก็จะมีเนื้อหาสาระ ทำให้เราดูแล้วรู้สึกผ่อนคลายไปด้วย บางทีงานเครียดช่วงก่อนกินข้าว พอลงมาทำกิจกรรมกับเพื่อน ๆ กินข้าวเสร็จก็ขึ้นไปทำงาน ลืมไปเลยว่าช่วงเช้ากำลังเครียดหนัก มันช่วยได้จริงๆ ในเรื่องการสร้างอารมณ์ การสร้างบรรยากาศการทำงานให้ดีขึ้น”

(ครอบครัวที่ 4 ให้สัมภาษณ์)

2.1.5 ครอบครัวที่ 5

ข้อมูลทั่วไปครอบครัวที่ 5

ผู้ให้ข้อมูลของครอบครัวที่ 5 คือภรรยา มีอายุ 34 ปี ใช้ชื่อว่าคุณอี (นามสมมติ) เล่าประวัติส่วนตัวให้ฟังว่า ตนเองอยู่ที่ตำบลเจดีย์หัก อำเภอเมือง จังหวัดราชบุรี จบการศึกษาระดับปริญญาตรีสาขาบัญชี คุณอีได้แต่งงานกับสามีแล้วก็ย้ายเข้าไปอยู่อาศัยกับสามีที่บ้านของสามี พ่อแม่ของสามีเป็นข้าราชการบำนาญ ส่วนสามีทำอาชีพก่อสร้าง รายได้ทั้งสองคนรวมกันเกือบแสนบาทต่อเดือน ปัจจุบันคุณอีมีลูกชาย 2 คน คนโตอายุ 5 ปี ส่วนคนเล็กอายุ 8 เดือน เนื่องจากคุณอีและสามีต้องทำงานตลอด ดังนั้น พ่อแม่ของสามีจึงเป็นผู้เลี้ยงดูหลานทั้งสองคนเป็นหลัก

หลังจากแต่งงานเข้าไปอยู่ที่บ้านสามี จึงเริ่มหางานทำ ทราบข่าวว่าที่บริษัท ริทการ์เม้นส์ จำกัด เปิดรับพนักงานบัญชีจึงไปสมัคร หลังจากนั้นก็ทำงานที่นั่นมาตลอด ปัจจุบันนี้เป็นเวลา 9 ปี แล้ว ตลอดเวลาที่ได้ทำงานกับบริษัทก็พบว่ามีความดีบ้างไม่ดีบ้างปนเปกันไป แต่ช่วงระยะหลังมานี้ก็ถือว่าอยู่ตัวแล้ว ไม่คิดจะย้ายไปไหนแล้ว เนื่องจากบรรยากาศการทำงานที่นี่ดี มีความเป็นกันเอง มีกิจกรรมให้พนักงานได้สนุกสนานเพลิดเพลินตลอดเวลา ความสัมพันธ์กับเพื่อน ๆ ร่วมงานก็ดี บรรยากาศการทำงานก็อบอุ่น

ข้อมูลการเข้าร่วมกิจกรรม

คุณอี ได้เล่าเรื่องราวการเข้าร่วมกิจกรรมกับบริษัท ริทการ์เม้นส์ จำกัด ว่า หลังจากได้เข้ามาทำงานกับบริษัทแล้ว ก็พบว่าที่บริษัทมีทำกิจกรรมหลายอย่าง แต่ก่อนบริษัทจะเน้นการทำกิจกรรมที่เกี่ยวกับการพัฒนาทักษะการทำงาน แต่ปัจจุบันได้เน้นที่การทำกิจกรรมสร้างสุข กิจกรรมเกี่ยวกับการส่งเสริมประเพณี วัฒนธรรม กิจกรรม วันสำคัญ ต่างๆ เช่น วันสงกรานต์ วันเด็ก กิจกรรมเกี่ยวกับงานวันแม่ งานวันพ่อ นอกจากนี้ก็มีกิจกรรมเกี่ยวกับ 5 ส และมีกิจกรรมที่ส่งเสริมด้านคุณธรรมจริยธรรมควบคู่เข้ามาด้วย

“โดยส่วนตัวแล้วไม่ได้เข้าร่วมกิจกรรมกับทีมสร้างสุขทุกครั้ง โดยเฉพาะการออกไปข้างนอก แต่ถ้าเป็นกิจกรรมภายในบริษัทก็จะเข้าร่วมทุกครั้งไม่ขาด อย่างเช่น กิจกรรมวันสงกรานต์ กิจกรรมวันเด็ก กิจกรรมเกี่ยวกับงานวันแม่ งานวันพ่อ กิจกรรมเหล่านี้เป็นกิจกรรมที่ได้เข้าร่วมเป็นประจำ”

(ครอบครัวที่ 5 ให้สัมภาษณ์)

ลักษณะกิจกรรมที่เข้าร่วม

คุณอี ได้เล่าถึงลักษณะการจัดกิจกรรมสร้างสุขขององค์กรว่า ตนเองมีความสนใจกิจกรรมที่เกี่ยวกับการส่งเสริมความรัก ความอบอุ่นในครอบครัวเป็นพิเศษ เนื่องจากตอนนี้มีลูกเล็กด้วยกันสองคน บางครั้งรู้สึกว่ามีเวลาให้ลูก เวลาได้ร่วมทำกิจกรรมกับบริษัทความรู้ บางอย่างหรือวิธีการบางอย่างทำให้ตนได้นำกลับมาใช้กับลูก และคนในครอบครัวด้วย

“กิจกรรมที่เข้าร่วม ส่วนใหญ่จะเป็นกิจกรรมที่เกี่ยวกับครอบครัว เช่น กิจกรรมเกี่ยวกับวันพ่อ วันแม่ เขาได้ให้ลูกวาดรูปครอบครัว วาดรูปพ่อแม่ ทำให้เราเห็นจินตนาการของลูกเราว่าเขามองภาพครอบครัวอย่างไร

และทำให้ลูกได้มีส่วนร่วม มีการแข่งขันกัน ลูกवादเสร็จแล้วเราก็นำมา
ส่งแก่ทีมงานสร้างสุขเพื่อให้กรรมการตัดสินใจ”

(ครอบครัวที่ 5 ให้สัมภาษณ์)

“...ทำให้เราเห็นจินตนาการของลูกเราทำให้เราได้ใช้เวลาอยู่
กับลูกมากขึ้น สิ่งสำคัญที่สุดของชีวิตก็คือลูกนี่แหละ...”

“ประทับใจที่บริษัทมีมุมมองแม่ให้พนักงานมาใช้บริการได้ ไม่ค่อยเห็น
มีที่ไหนทำ ทำให้แม่ที่เพิ่งคลอดลูกไม่ต้องกังวลเรื่องการบีบนมให้ลูก
เลย”

(ครอบครัวที่ 5 ให้สัมภาษณ์)

ผลที่เกิดขึ้นกับครอบครัวจากการร่วมกิจกรรม Happy Family

คุณอ๊อได้เล่าถึงผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับครอบครัวหลังจากที่ได้นำกิจกรรมและ
ความรู้ที่ได้รับจากการเข้าร่วมกิจกรรมกับบริษัทฯ

“ที่ผ่านมาก็ได้นำแนวทางนี้ไปใช้กับลูกที่บ้านด้วยเช่นกัน โดยเฉพาะ
กิจกรรมที่เน้นสนุกสนาน ไม่เครียด การเต้นการร้องเพลงอะไรพวกนี้
ลูกก็ชอบที่เห็นเราแสดงออกแบบนี้ ครอบครัวก็มีความสุขไปอีกแบบ
หนึ่ง บางครั้งก็ได้กอดลูกบ้าง ก็เป็นกิจกรรมที่ดี ทำให้รู้สึกได้ถึงความ
รักความอบอุ่นในครอบครัว”

(ครอบครัวที่ 5 ให้สัมภาษณ์)

การที่บริษัทส่งเสริมให้มีกิจกรรมที่เกี่ยวกับการสร้างความรัก ความอบอุ่น
ในครอบครัวก็เป็นที่น่าสนใจคิดว่าทางบริษัทต้องการให้พนักงานมีครอบครัวที่อบอุ่นด้วย เพราะ
เชื่อว่าหากครอบครัวของพนักงานมีความสุข พนักงานก็จะมาทำงานอย่างตั้งใจ และไม่มี
กังวลเรื่องปัญหาครอบครัว ดังนั้นจึงจัดกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมความสุขด้านครอบครัว
ทำให้พนักงานได้ใช้เวลาทำกิจกรรมร่วมกับลูกมากขึ้น

2.1.6 ครอบครัวที่ 6

ข้อมูลทั่วไปครอบครัวที่ 6

ผู้ให้ข้อมูลของครอบครัวที่ 6 คือภรรยา มีอายุ 34 ปี ใช้ชื่อว่าคุณเอฟ (นามสมมติ) เล่าประวัติส่วนตัวให้ฟังว่า ตนเองอยู่ที่ตำบลธรรมเสน อำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี จบการศึกษาระดับปริญญาตรีสาขาบริหาร หลังจากเรียนจบได้แต่งงานกับสามีแล้วก็ย้ายเข้าไปอยู่อาศัยกับสามีที่บ้านพ่อแม่ของสามี ตนเองกับสามีมีลูกด้วยกัน 2 คน ลูกคนโตเป็นผู้ชายอายุ 12 ปี กำลังเรียนอยู่ชั้น ประถมศึกษาปีที่ 6 ส่วนลูกคนเล็กเป็นผู้หญิง อายุ 3 ปี ยังไม่ได้เข้าเรียนที่ไหน คุณปู่กับคุณย่าช่วยกันดูแล ครอบครัวของคุณเอฟเป็นครอบครัวขยาย มีสมาชิกอยู่รวมกันจำนวน 7 คน ประกอบด้วย พ่อ แม่ น้องสาว คุณเอฟและลูกอีกสองคน ครอบครัวของสามีทำอาชีพรับจ้างจัดโต๊ะจีน รายได้อยู่ในระดับดี

สำหรับคุณเอฟเองหลังจากเรียนจบ บริษัทแรกที่สมัครเข้าไปทำงานก็คือบริษัท ริกการ์मेंส์ จำกัด ในตำแหน่งฝ่ายบุคคล งานที่นี้เรื่อยมาจนกระทั่งปัจจุบัน อยู่กับองค์กรนี้มาได้ 13 ปี ตลอดเวลาที่ผ่านมามาตนเองได้ผ่านประสบการณ์เรื่องราวต่าง ๆ มากมายร่วมกับองค์กรแห่งนี้

ข้อมูลการเข้าร่วมกิจกรรม

คุณเอฟ ได้ทำงานอยู่กับบริษัท ริกการ์मेंส์ จำกัด ได้ยาวนานที่สุด เมื่อเทียบกับคนอื่นที่ผ่านมา ตนเองอาจจะโชคดีที่ได้มาอยู่ที่นี่ โดยที่ยังไม่เคยทำที่ไหนมาก่อน หลังจากได้ทำงานก็รู้สึกชอบการทำงานของที่นี่ ซึ่งมีความเป็นระบบ ระเบียบดีมาก เป็นการบริหารที่ผสมผสานระหว่างวัฒนธรรมไทยและของญี่ปุ่นควบคู่กันไป ประกอบกับช่วงหลังได้มีการเข้าร่วมโครงการ Happy Workplace กับ สสส. ก็ยิ่งส่งผลต่อบรรยากาศการทำงานที่ดีขึ้นไปอีก

“หนูออกจากบ้านก็มาอยู่ที่นี่เลย ที่นี้ก็เหมือนเป็นครอบครัวที่สอง ทุกคนเหมือนพี่น้อง เราอยู่กันแบบพี่น้องค่ะ ที่นี้ผู้บริหารทุกระดับให้ความสำคัญกับการดูแลคุณภาพชีวิตพนักงานมาเราเป็นฝ่ายบุคคลนี้รู้เลยว่าเขาให้ความสำคัญกับคนทำงาน นโยบายต่าง ๆ ที่ผู้บริหารออกมาให้เราดำเนินการล้วนแต่เพื่อให้พนักงานทำงานอย่างมีความสุขทั้งสิ้น ตลอดเวลาที่อยู่ที่นี้ก็รู้สึกมีความสุขดีเลยไม่คิดว่าจะไปทำที่อื่น เพราะที่นี้ให้เราได้ครบหมด 13 ปีที่ผ่านมาก็เหมือนว่าไม่นานเลย เวลามันผ่านไปเร็วมาก และคิดว่าก็ยังจะอยู่ต่อไปเรื่อย ๆ”

(ครอบครัวที่ 6 ให้สัมภาษณ์)

ช่วงที่ผ่านมามีบริษัทได้ทำกิจกรรมหลายอย่าง มีทั้งกิจกรรมที่เกี่ยวกับการพัฒนาทักษะการทำงานของพนักงาน กิจกรรมที่ต้องทำปฏิบัติตามกฎหมายกำหนด กิจกรรมที่ต้องทำตามคำร้องขอของลูกค้า กิจกรรมที่พนักงานอยากทำ กิจกรรมสร้างสุข กิจกรรมเกี่ยวกับการส่งเสริมประเพณีวัฒนธรรม กิจกรรม วันสำคัญต่างๆ เช่น วันสงกรานต์ วันเด็ก กิจกรรมเกี่ยวกับงานวันแม่ งานวันพ่อ แล้วก็มีกิจกรรมที่เกี่ยวกับพวก 5 ส และอีกมากมายตามช่วงจังหวะและโอกาส ล่าสุดเป็นกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมในองค์กร บริษัทริกเกอร์แมนส์ จำกัด ได้เป็นองค์กรต้นแบบด้านการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมของจังหวัดราชบุรี ด้วยหน้าที่ของตนเองที่เป็นฝ่ายบุคคลก็ต้องเกี่ยวข้องกับกิจกรรมหลายด้านเหมือนกัน ซึ่งก็เป็นหนึ่งในทีมงานนักสร้างสุขด้วย ในขณะที่เดียวกันก็เป็นผู้เข้าร่วมรับประโยชน์จากการทำกิจกรรมด้วยเช่นกัน ซึ่งก็จะเข้าร่วมกิจกรรมทุกครั้งที่มีการจัด ไม่ว่าจะป็นกิจกรรมในเรื่องอะไร ซึ่งก็จะเป็นไปตามบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบด้วยส่วนหนึ่ง แต่อีกส่วนหนึ่งก็เป็นเรื่องของความชอบส่วนตัว

ลักษณะกิจกรรมที่เข้าร่วม

คุณเอฟ ได้เล่าถึงลักษณะของกิจกรรมสร้างสุขที่ตนเองมีความสนใจเป็นพิเศษและทุกครั้งที่ได้เข้าร่วมจะมีความสุข มีพลัง ได้ความรู้ไปปรับใช้กับคนในครอบครัว ส่วนใหญ่เป็นกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมความสุขครอบครัว (Happy Family) บางกิจกรรมครอบครัวก็ได้มีส่วนร่วมด้วย ทั้งสนุก ได้รับความรู้และได้ความสัมพันธ์ที่ดีในครอบครัว

“หนูเองก็มีส่วนร่วมในการเป็นคณะกรรมการในการทำกิจกรรมด้วยค่ะ ในขณะที่เดียวกันก็เป็นผู้รับประโยชน์จากการทำกิจกรรมด้วย เรียกว่ามีสองบทบาทในคนเดียวกันเลย กิจกรรมที่ชอบและประทับใจมากก็จะเป็นเรื่องของการจัดกิจกรรมในวันแม่ ที่มีการให้ประกวดภาพความรักความอบอุ่นของครอบครัว ภาพวาดครอบครัว ทำให้เรารู้สึกว่า การจัดแบบนี้ช่วยส่งเสริมความรักความเข้าใจและความอบอุ่นในครอบครัวได้ด้วย ส่วนตัวเองก็นำไปใช้กับลูกเหมือนกัน ลูก ๆ เขาก็ชอบนะค่ะ มันทำให้เราเข้าใจว่าชีวิตกับงานก็คือเรื่องเดียวกัน”

(ครอบครัวที่ 6 ให้สัมภาษณ์)

ผลที่เกิดขึ้นกับครอบครัวจากการร่วมกิจกรรม Happy Family

คุณเอฟ ได้เล่าถึงผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับตนเองและครอบครัวหลังจากที่ได้นำกิจกรรมและความรู้ที่ได้รับจากการเข้าร่วมกิจกรรมกับบริษัท ว่า

“หนูเองอาจจะไม่เคยมีประสบการณ์ทำงานกับบริษัทอื่นมาก่อนก็จริง แต่ก็ได้ฟังเรื่องราวจากเพื่อนมาบ้าง สำหรับที่นี้ถือว่าบริษัทได้จัดกิจกรรมที่เป็นประโยชน์กับพนักงานอย่างมาก หลาย ๆ กิจกรรมเป็นการสร้างจิตสำนึกที่ดีให้กับพนักงาน อย่างบางกิจกรรมได้ช่วยกระตุ้นเตือนความรู้สึบบางเรื่องที่เราได้ลืมหืมคิดถึงไปแล้ว บางทีเรามัวเพลินกับการทำงาน พอได้เข้าร่วมทำกิจกรรม เราก็จะนึกได้ว่าแบบนี้เราควรจะไปทำกับครอบครัวเราบ้างอะไรประมาณนี้ พอมีกิจกรรมมีตัวอย่างให้เราได้เรียนรู้ได้เห็น เราก็มาหวนคิดว่าเราเองก็น่าจะทำได้เช่นกัน ซึ่งบางอย่างก็น่ากลับไปใช้กับคนที่บ้านได้เป็นอย่างดี อย่างเช่นกิจกรรมวันแม่ ที่นี้ก็จะมีการทำการ์ดให้แม่ลูกกันทำงานอยู่ด้วยกัน ให้ลูกได้มาพูดแสดงความรู้สึก ทำให้อารมณ์ดีเต็มไปด้วยความซาบซึ้ง ความอบอุ่น เราเองกลับไปบ้านก็ไปลองทำกับลูกดูก็รู้สึกดีนะ และให้ลูกได้ลองทำดูบ้าง เขาก็มีเงิน ๆ บ้างเล็กน้อย เพราะปกติเราไม่ค่อยได้ทำกันแบบนี้ แต่ก็รู้สึกดีนะ ช่วง 4 - 5 ปีที่ผ่านมา บริษัทได้ทำกิจกรรมลักษณะนี้ทุกปี กลายเป็นว่าได้ทั้งความรักความอบอุ่น ของพนักงานในบริษัทด้วย และก็ยังส่งต่อไปสู่ครอบครัวของพนักงานด้วย พนักงานเองก็มีความรักความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น พนักงานหลายคนก็จะมองเหมือนหนูว่า ที่นี้ก็เป็นบ้านอีกหนึ่งหลังที่มีความรักความอบอุ่นตลอดเวลา”

(ครอบครัวที่ 6 ให้สัมภาษณ์)

กิจกรรมนี้ต้องเริ่มจากตัวเราก่อนที่จะมองเรื่องความสุขของตนเอง แล้วหลังจากนั้นก็เริ่มแผ่ไปสู่อื่น เป้าหมายสำคัญของการทำ Happy Workplace คือการสร้างบรรยากาศการทำงานที่เป็นแบบพี่น้อง แบบครอบครัวเดียวกัน มีความสุข ไม่เครียด การประสานงานก็ไม่เกิดปัญหา เพราะมีความสนิทสนมกันใกล้ชิดกัน คนเราหากว่ามีความไว้วางใจกัน มีความสนิทสนมกันก็ทำงานร่วมกันได้อย่างมีความสุข ซึ่งความสุขเหล่านี้ก็จะส่งต่อไปสู่ครอบครัวของพนักงานด้วยเช่นกัน

2.1.7 ครอบครัวที่ 7

ข้อมูลทั่วไปครอบครัวที่ 7

ผู้ให้ข้อมูลของครอบครัวที่ 7 คือภรรยา อายุ 37 ปี ใช้ชื่อว่าคุณจี (นามสมมติ) เล่าประวัติส่วนตัวให้ฟังว่า ตนเองอยู่ที่ตำบลสามเรือน อำเภอเมือง จังหวัดราชบุรี จบการศึกษาระดับปริญญาตรี ขณะนี้พักอาศัยอยู่กับครอบครัวของสามี ซึ่งเป็นครอบครัวขยาย ในครอบครัวนี้อยู่ร่วมกันจำนวน 5 คน ประกอบด้วย ปู่ย่า สามี และลูกชายอายุ 10 ปี กำลังเรียนอยู่ในโรงเรียนพื้นที่อำเภอเมืองในระดับประถมศึกษาปีที่ 4 สามีของคุณจีมีอาชีพเป็นครูพละสอนประจำอยู่ที่โรงเรียนแควแม่กลอง จังหวัดสมุทรสงคราม รายได้ของคุณจีและสามีรวมแล้วประมาณสี่หมื่นบาทต่อเดือน

เดิมตนเองทำอยู่บริษัทที่อยู่ใกล้บ้าน แต่ก็ไม่ค่อยมีความสุขเท่าไร เพราะเป็นเหมือนว่าต่างคนก็ต่างอยู่ ไม่ค่อยได้พูดคุยกันเท่าไร ทำแต่งงาน เป็นความโชคดีที่มีพี่ที่เลี้ยงดูจกกันชวนไปทำที่ บริษัท ริคิการ์เม้นส์ จำกัด อันที่จริงคนชวนได้ช่วยหลายครั้งแล้วแต่ก็ไม่กล้าไป เพราะกลัวตนเองจะเข้ากับคนไม่ได้ กลัวไม่ดีเหมือนที่เก่า เลยไม่ยอมไป ได้ไตร่ตรองอยู่นานพอสมควรก่อนจะลาออกจากที่เก่าเพื่อไปสมัครที่บริษัท ริคิการ์เม้นส์ จำกัด ด้วยเหตุผลที่อยากหาประสบการณ์เพิ่มเติมให้กับตัวเอง อีกอย่างบริษัทนี้ เป็นบริษัทใหญ่คิดว่าน่าจะมั่นคงกว่าที่เก่าเลยตัดสินใจมาทำ ตอนนี้อย่างกับบริษัทนี้มาได้ 6 ปี ในตำแหน่ง หัวหน้าแผนกนำเข้าส่งออกสินค้า

“ตั้งแต่นั้นจนถึงวันนี้ยังไม่คิดจะออก ที่เก่าจะเหนื่อยกว่าที่นี่ เพราะต้องตากแดด ยกของเอง แต่พอมาทำที่นี่สบายกว่าเยอะ อีกอย่างที่ตรงนี้เราได้ใช้ประโยชน์จากสาขาที่เราได้เรียนมาด้วยในเรื่องของภาษาอังกฤษ จึงมีความสุขกว่าเยอะ”

(ครอบครัวที่ 7 ให้สัมภาษณ์)

ข้อมูลการเข้าร่วมกิจกรรม

หลังจากที่ได้มาทำงานกับบริษัท ริคิการ์เม้นส์ จำกัด พบว่าที่นี่ทำกิจกรรมหลายอย่างที่เป็นส่งเสริมความสุขให้พนักงาน ทั้งกิจกรรมที่เกี่ยวกับการพัฒนาทักษะการทำงาน กิจกรรมสร้างสุข กิจกรรมเกี่ยวกับการส่งเสริมประเพณีวัฒนธรรม กิจกรรม วันสำคัญต่างๆ กิจกรรมส่งเสริมความสุขครอบครัว เช่น วันเด็ก กิจกรรมเกี่ยวกับงานวันแม่ งานวันพ่อ เป็นต้นตนเองได้เข้าร่วมการทำกิจกรรมกับบริษัทอย่างต่อเนื่องเป็นประจำ ก็จะมีบ้างที่ไม่สามารถเข้าร่วมได้ ด้วยสาเหตุของภาระงานที่ต้องให้ความสำคัญเป็นอันดับหนึ่ง เนื่องจากเกี่ยวข้องกับสินค้าที่ต้อง

จัดส่ง เพราะสินค้าของบริษัท ส่วนใหญ่จะส่งออกไปประเทศญี่ปุ่น งานตรงนี้จะมีความรับผิดชอบของคุณจิโดยตรง ดังนั้นจำเป็นต้องให้ความสำคัญในเรื่องนี้เป็นพิเศษ

“จริง ๆ แล้วส่วนตัวหนูจะชอบการทำกิจกรรมมากเลย ก็จะเข้าร่วมเป็นประจำไม่ค่อยขาด เว้นไว้แต่ว่าจะมีงานเร่งด่วนก็ไม่สามารถเข้าได้ หากตัวเองเข้าไม่ได้ก็จะส่งลูกน้องเข้าไปร่วมแทนเพื่อจะได้มีความรู้มาแบ่งปันกัน”

(ครอบครัวที่ 7 ให้สัมภาษณ์)

ลักษณะกิจกรรมที่เข้าร่วม

ช่วงที่ผ่านมาบริษัทได้จัดกิจกรรมที่ส่งเสริมความสุขหลายเรื่อง หลายครั้ง อย่างเช่น กิจกรรมเกี่ยวกับวันแม่ มีให้ถ่ายรูปกับแม่ จัดประกวดคำขวัญวันแม่ หรือการบอกรักแม่ การแสดงความรักต่อกัน มีการจัดกิจกรรมขึ้นภายในบริษัท โดยนำแม่ลูกที่ทำงานด้วยกัน มาแสดงความรักต่อกัน ทำให้เห็นบรรยากาศของความซาบซึ้ง หลายคนน้ำตาไหล คุณจิกี้ก็เป็นอีกคนหนึ่งที่ได้เข้าร่วมกิจกรรมลักษณะนี้ตลอด

“หนูก็ส่งเข้าประกวดกับเขาเหมือนกัน บางครั้งก็ได้รางวัลมาด้วย ก็เอามาให้ลูกให้คนที่บ้านดู มันทำให้ครอบครัวเรามีบรรยากาศที่ดีขึ้นด้วย อีกกิจกรรมคือการทำเขียนเรียงความเกี่ยวกับแม่ชิงทุนการศึกษาที่ส่งเข้าประกวดได้รางวัลมาเหมือนกัน เห็นแม่ทำอย่างนี้ ลูกก็ชอบ ปลื้มที่แม่ได้รางวัล”

(ครอบครัวที่ 7 ให้สัมภาษณ์)

ผลที่เกิดขึ้นกับครอบครัวจากการร่วมกิจกรรม Happy Family

คุณจิได้เล่าถึงผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับตนเองและครอบครัวหลังจากที่ได้นำกิจกรรมและความรู้ที่ได้รับมาใช้ในครอบครัว พบว่ามีส่วนสำคัญในการทำให้อุณหภูมิครอบครัวอบอุ่นและเข้าใจกันมากขึ้น

“การที่บริษัทได้ทำกิจกรรมลักษณะนี้ถือว่าดีมาก ชอบมาก เป็นเหมือนเกาะป้องกันสร้างความเข้มแข็งให้ชีวิตครอบครัว ทำให้

ครอบครัวรักกันมากขึ้น มีความอบอุ่นขึ้นอย่างมาก ถือว่าเป็นสิ่งที่ดีที่บริษัทได้เห็นความสำคัญตรงนี้ บริษัทอื่นเขาไม่ได้ทำแบบนี้เท่าที่พึงๆ มา หรือที่เก่าก็ไม่เคยมีกิจกรรมลักษณะนี้เลย นอกจากได้ประโยชน์ในเรื่องการทำงานแล้ว ยังสามารถเป็นประโยชน์กับครอบครัวเราด้วย บางอย่างนำไปปรับใช้กับชีวิตประจำวันได้ นำมาปรับปรุงกับการใช้ชีวิตครอบครัวให้ดีขึ้นได้ด้วย”

(ครอบครัวที่ 7 ให้สัมภาษณ์)

การจัดกิจกรรมสร้างความรักความอบอุ่นในครอบครัวถือว่าส่งผลต่อการทำงานได้มากเลย โดยเฉพาะอย่างยิ่งถ้าหากพนักงานมีความเครียดมาจากบ้าน มีปัญหาที่บ้าน เมื่อมาทำงานก็จะหงุดหงิดทำงานร่วมกับคนอื่นไม่ราบรื่น แต่ถ้าหากพนักงานออกจากบ้านมาด้วยความสุข ครอบครัวอบอุ่น ไม่ทะเลาะเบาะแว้งกับคนในครอบครัว การทำงานก็ดี มีบรรยากาศที่มีความสุขได้ ไม่ต้องเอาปัญหาของที่บ้านมานั่งคิดให้รบกวนสมาธิในการทำงาน ก็จะสามารถทำงานได้เต็มศักยภาพ ผลผลิตก็จะออกมาดีเช่นเดียวกัน



ภาคผนวกกลุ่มรายละเอียดกลุ่มครอบครัวพิเศษ จำนวน 6 ครอบครัว

ข้อมูลส่วนนี้ เป็นข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึก ผู้วิจัยได้นำคำสัมภาษณ์พนักงานที่มีลักษณะครอบครัวพิเศษ ซึ่งทำงานอยู่กับบริษัท ริกการ์मेंส์ จำกัด จำนวน 6 ครอบครัว ซึ่งทั้งหมดได้อยู่อาศัยเป็นครอบครัว มีทั้งครอบครัวที่เป็นแม่เลี้ยงเดี่ยว และพ่อเลี้ยงเดี่ยว ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

2.2.1 ครอบครัวที่ 8

ข้อมูลทั่วไปครอบครัวที่ 8

ผู้ให้ข้อมูลของครอบครัวที่ 8 คือสามี ใช้ชื่อว่าคุณเอช (นามสมมติ) อายุ 41 ปี เป็นครอบครัวเลี้ยงเดี่ยว เด่าประวัติส่วนตัวให้ฟังว่า ตนเองมีบ้านอยู่ที่ตำบลวัดเพลง อำเภอวัดเพลง จังหวัดราชบุรี ปัจจุบันพักอาศัยอยู่กับลูกชายตามลำพัง ลูกชายอายุ 12 ปี กำลังเรียนอยู่ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ของโรงเรียนในอำเภอ ส่วนภรรยาได้เลิกราไปกับเมื่อประมาณสามสี่ปีที่แล้ว ขณะนี้ก็เลี้ยงลูกตามลำพังคนเดียว ภรรยาจะมาเยี่ยมลูกบ้างช่วงวันหยุด แต่ก็ไม่ได้อยู่ด้วยกัน ตนเองเป็นคนเลี้ยงดูลูกรวมทั้งเป็นผู้รับผิดชอบค่าใช้จ่ายของลูกทั้งหมด

คุณเอช ได้เล่าถึงชีวิตการทำงานของตนเองตั้งแต่ก่อนเข้ามาทำกับบริษัท ริกการ์मेंส์ จำกัดว่า

“ก่อนหน้าที่ผมจะมาทำที่บริษัท ริกการ์मेंส์ ผมได้ทำงานที่อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรีมาก่อนสองปี ต่อมาก็ย้ายเข้ามาทำที่กรุงเทพฯ อีกสามปี ตอนนั้นเริ่มมีลูกเล็ก คิดว่าถ้าอยู่กรุงเทพฯ จะไม่มีใครดูแลลูก ก็เลยมาหางานใกล้บ้าน เพื่อให้ญาติ ๆ ได้ช่วยดูแลได้ สุดท้ายก็กลับมาที่บ้านเดิมคือจังหวัดราชบุรี เมื่อมาอยู่ราชบุรีก็เริ่มหางานตามเว็บไซต์สมัครงาน ก็เจอที่บริษัท ริกการ์मेंส์ จำกัด เขารับสมัครงาน เลยเข้ามาสมัครและได้ทำงานที่นี้จนกระทั่งปัจจุบัน”

(ครอบครัวที่ 8 ให้สัมภาษณ์)

ปัจจุบัน คุณเอช ได้ทำงานอยู่กับองค์กรแห่งนี้ได้ 13 ปี ในตำแหน่งผู้จัดการแผนกไอที ตลอดระยะเวลาที่เข้ามาทำงานกับบริษัท ริกการ์मेंส์ จำกัด ได้พินิจอุปสรรคอะไรมาหลายอย่าง มีทั้งบรรยากาศของความสุขและความทุกข์ แต่ถ้ามองในภาพรวมก็ต้องถือว่าเป็นโอกาสที่ดีที่ได้เข้ามาอยู่ที่นี่ ทำให้ได้เรียนรู้และได้พัฒนาตนเองในหลายด้าน ด้วยสภาพแวดล้อม

ของสังคมต่างจังหวัดที่ไม่ได้แก่งแย่งแข่งขันกันมากนักเหมือนเมืองกรุง ซึ่งตนเองสามารถเปรียบเทียบได้ชัดเจน เพราะได้ผ่านการทำงานในกรุงเทพฯมาก่อน บรรยากาศการทำงานที่องค์กรแห่งนี้จึงค่อนข้างดีเมื่อเทียบกับการทำงานที่ผ่านมา ยิ่งระยะหลังบริษัท ได้เข้าร่วมกับหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งจาก สสส. จากวัฒนธรรมจังหวัด จากศูนย์คุณธรรม ทำให้ได้เปิดมุมมองของตนเองและแนวคิดใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์มากมาย ทั้งในเรื่องของการทำงาน และการใช้ชีวิต

ข้อมูลการเข้าร่วมกิจกรรม

โดยตำแหน่งแล้วคุณเอช ถือว่าเป็นผู้บริหารคนหนึ่งขององค์กร แต่ในขณะเดียวกันก็ถือว่าเป็นสมาชิกคนหนึ่งขององค์กรที่จำเป็นต้องร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กรด้วยเช่นกัน และอีกบทบาทหนึ่งก็เป็นคณะทำงานที่ร่วมจัดกิจกรรมด้วย ดังนั้น ในทุกกิจกรรมของบริษัท คุณเอชจะต้องเกี่ยวข้องไม่มากนักน้อย ส่วนหนึ่งก็ต้องขึ้นอยู่กับภาระงานด้วยเช่นกัน แต่สำหรับกิจกรรมที่ชอบและตนเองได้ประโยชน์มาก ที่สำคัญคือช่วยเติมเต็มความรู้สึกบางส่วนของตนเองที่ขาดหายไปด้วย เป็นกิจกรรมที่เกี่ยวกับการส่งเสริมความสุขของครอบครัว

“เวลาที่มงานสร้างสุขจัดกิจกรรมที่เกี่ยวกับวันพ่อ วันแม่ ความรู้สึกที่มีต่อลูกมันเป็นแรงจูงใจที่สำคัญเลย มันทำให้เราหววนคิดถึงความรู้สึกของลูกขึ้นมาทุกครั้ง ทุกวันนี้ก็พยายามทำทุกอย่างที่จะช่วยชดเชยในสิ่งที่ลูกเราขาดไป ก็รู้ว่ามันไม่สามารถทดแทนได้ทั้งหมด แต่อย่างน้อยก็ทำให้ลูกเรารู้สึกดี”

(ครอบครัวที่ 8 ให้สัมภาษณ์)

ลักษณะกิจกรรมที่เข้าร่วม

เนื่องจาก บริษัท ริกการ์मेंส์ จำกัด มีพนักงานผู้หญิงเป็นส่วนใหญ่ บริษัทเน้นกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับผู้หญิงค่อนข้างมาก เวลาทำกิจกรรมผู้จัดกิจกรรมจะดูว่าผู้ได้รับประโยชน์ส่วนใหญ่เป็นคนกลุ่มไหน เป็นที่ทราบกันว่าผู้ได้รับประโยชน์คือผู้หญิงเป็นส่วนใหญ่ อย่างเช่นการจัดกิจกรรมที่เกี่ยวกับการส่งเสริมความรักความอบอุ่นในครอบครัว เนื่องในเทศกาลวันแม่ เป็นการส่งเสริมให้พนักงานเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ มีการทำสถานที่สำหรับคุณแม่ที่ต้องการบีบนม ซึ่งเป็นเรื่องของครอบครัว หรือการจัดกิจกรรมรณรงค์ให้เลิกเหล้า เลิกบุหรี่ยุคใหม่ คนที่เข้ามาจริง ๆ ที่เป็นคนสูบบุหรี่มีไม่กี่คน แต่คนที่เข้ามาส่วนใหญ่อีกคือแม่บ้าน ที่มีแฟนสูบบุหรี่ จะเห็นได้ว่าผู้หญิงให้ความสนใจในเรื่องของครอบครัวมาก เพราะเขาต้องการจะนำความรู้ที่ได้เรียนไปแนะนำให้กับที่บ้านด้วย หรือกิจกรรมอื่น ๆ ก็เช่นเดียวกัน ผู้หญิงจะให้ความสนใจมากเป็นพิเศษ

“อย่างเช่นกิจกรรมที่เรากำลังทำคือ การส่งภาพถ่ายของพนักงานที่กำลังทำงานอยู่ในบริษัท ไปให้ครอบครัวของเขาที่อยู่ต่างจังหวัดครับ เนื่องจากลูกมาทำงานไกลบ้าน พ่อแม่ที่บ้านเขาก็เป็นห่วงไม่รู้ว่าคุณไปทำอะไร ไปอยู่อย่างไร ทีมงานเราก็ส่งภาพบรรยากาศการทำงานของคุณไปให้พ่อแม่ญาติที่บ้านเขาได้ดู โดยทำเป็นโพสต์การ์ดความจริงเจ้าตัวเขาไม่รู้ตัวนะว่าบริษัททำกิจกรรมแบบนี้ เวลาช่วงส่งการ์ดเขากลับไปบ้านก็ทราบทีหลังว่าภาพอันนี้ส่งมาถึงก่อนแล้ว เขาก็ดีใจและได้รับการตอบรับดีมาก”

(ครอบครัวที่ 8 ให้สัมภาษณ์)

จะเห็นได้ว่ากิจกรรมบางอย่าง อาจจะไม่ได้ลงทุนเยอะมาก แต่สามารถสร้างความประทับใจให้กับพนักงาน รวมทั้งครอบครัวของพนักงานที่อยู่ต่างจังหวัดได้ด้วยเช่นกัน ซึ่งขึ้นอยู่กับแนวคิดและวิธีการออกแบบที่สอดคล้องกับความต้องการของพนักงานเป็นสำคัญ

“โดยส่วนตัวจากการเข้าร่วมกิจกรรมกับบริษัทมา กิจกรรมที่ชอบก็คือในเรื่องของความผูกพันแม่ลูกครับ เป็นสิ่งที่ซาบซึ้งมากกว่าของผมเองเป็นทั้งพ่อและแม่ให้ลูกเลย แต่สำหรับในบริษัทที่เราเข้าร่วมกิจกรรมแล้ว ซาบซึ้งมากที่สุดตอนที่เขาจัดให้พนักงานที่เป็นแม่ลูกกัน ซึ่งทำงานอยู่ในบริษัทด้วยกันได้แสดงความรัก บอกความในใจต่อกัน ในช่วงเทศกาลวันแม่ บางคู่ที่มีพ่อแม่อยู่ไกลบ้านแต่บริษัทก็แอบเชิญพ่อแม่มาอวยพรให้ลูกในวันจัดกิจกรรม ก็ทำให้หลายคนน้ำตาแตก”

(ครอบครัวที่ 8 ให้สัมภาษณ์)

ผลที่เกิดขึ้นกับครอบครัวจากการร่วมกิจกรรม Happy Family

คุณเอช ได้เล่าถึงผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับตนเองและลูกหลังจากที่ได้ร่วมทำกิจกรรมการส่งเสริมความสุขด้านครอบครัว (Happy Family) ว่า

“กิจกรรมที่ทำแล้ว รู้สึกได้ถึงประโยชน์ที่เกิดขึ้นกับครอบครัว ก็จะเป็นกิจกรรมที่ทำในช่วงวันพ่อ วันแม่ครับ ให้ลูกได้วาดรูปครอบครัว วาดรูปพ่อแม่ ก็ดีครับ ทำให้เราเห็นความคิดของลูกเราว่าเขามองภาพครอบครัว

อย่างไร และทำให้ลูกได้มีส่วนร่วม กับกิจกรรมนี้ด้วย อันที่จริงก็ไม่ได้คาดหวังรางวัลอะไร เพียงแต่อยากให้ลูกได้ภาคภูมิใจในผลงานของตนเองมากกว่า วาดเสร็จก็นำมาส่งให้ทีมงานสร้างสุขเพื่อให้กรรมการร่วมกันตัดสิน รางวัลจะได้หรือไม่ นั่นไม่ได้กังวลแต่สิ่งที่เราได้คือความอบอุ่นระหว่างเรากับลูก ได้เห็นพัฒนาการของเขาเป็นไปในทิศทางที่เราคาดหวังแค่นี้ก็สุขใจแล้ว ถึงแม้ว่าลูกยังไม่เคยมาที่นี่แต่เขาก็ชอบที่จะให้พ่อแม่ทำงานที่นี่ เวลาที่มีกิจกรรมแบบนี้เขาก็จะให้ความร่วมมือดีมาก มีความกระตือรือร้นที่จะช่วยทำกิจกรรมแบบนี้ เราก็รู้สึกมีความสุขที่ลูกเป็นอย่างนี้ ต้องขอบคุณบริษัทที่มีกิจกรรมดี ๆ แบบนี้ให้ลูกของเราได้มีส่วนร่วม”

(ครอบครัวที่ 8 ให้สัมภาษณ์)

2.2.2 ครอบครัวที่ 9

ข้อมูลทั่วไปครอบครัวที่ 9

ผู้ให้ข้อมูลของครอบครัวที่ 9 คือภรรยา ใช้ชื่อว่าคุณไอซ์ (นามสมมติ) อายุ 40 ปี พักอาศัยอยู่ที่ตำบลธรรมเสน อำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี จบการศึกษาระดับประถมศึกษาปีที่ 6 มีลูกชาย 1 คน อายุ 4 ปี กำลังเรียนอยู่อนุบาล 1 ที่โรงเรียนใกล้บ้าน คุณไอซ์ได้พักอาศัยร่วมกับพี่สาวและลูกชายของพี่สาวอีก 2 คน พี่สาวเองก็จบ ประถมศึกษา 6 ปีปัจจุบันได้ทำงานที่บริษัทเดียวกัน ส่วนลูกชายของพี่สาวคนโตอายุ 23 ปี จบมัธยมศึกษาปีที่ 3 ก็ไม่ได้เรียนต่อ ทำอาชีพเกษตรกรที่บ้าน คนที่สองกำลังเรียนอยู่ที่สารพัดช่างในระดับ ปวช. ช่วงเวลาที่ตนเองกับพี่สาวต้องไปทำงาน ก็ได้ลูกคนโตของพี่สาวคอยรับ-ส่งลูกของตนเองไปโรงเรียนทุกวัน

คุณไอซ์ได้เล่าถึงชีวิตของตนเองก่อนจะเข้าไปทำที่บริษัท ริคิการ์เม้นส์ จำกัด ว่าตนเองเคยทำงานรับจ้างทั่วไป ช่วยเขาขายข้าวแกงที่ร้านอาหารแถวหมู่บ้าน ถ้าไม่มีงานขายข้าวแกงก็จะไปทำที่สวนกล้วยไม้ แต่ก็รายได้ไม่ค่อยดี พี่สาวจึงชวนมาทำที่บริษัทริคิกัดด้วยกัน เพราะอย่างไรเสียก็มีการทำอย่างต่อเนื่อง จริง ๆ ตนเองก็เคยมาทำงานที่นี่ครั้งหนึ่งแล้ว แต่ต้องออกไปเพราะไปดูแลพ่อที่ป่วยหนัก พ่อพ่อเสียไปก็เลยต้องหางานทำใหม่ ตอนนั้นก็ตั้งครรถได้ 5 เดือน มีเหตุให้ต้องเลิกกับสามี

“หนูแยกทางกับแฟนตั้งแต่ลูกยังไม่เกิด พอลูกคลอดออกมาค่าใช้จ่ายก็เยอะมากขึ้น เริ่มมีหนี้สินมากขึ้น รายได้ไม่พอ กับรายจ่าย ค่านม ค่าแพมเพิสลูกเยอะแยะมากมาย พี่สาวเลยชวนมาทำที่ริกิต่อ หลังจากนั้นก็ได้กลับเข้ามาทำงานที่นี่อีกครั้งในตำแหน่งพนักงานในไลน์ผลิต ตอนนี้อย่างงาน 4 ปีแล้ว ที่บริษัทริกิตือว่าบรรยากาศดี มีคนอยู่กันนานๆ เยอะเลย”

(ครอบครัวที่ 9 ให้สัมภาษณ์)

ข้อมูลการเข้าร่วมกิจกรรม

คุณไอซ์ได้เล่าถึงบรรยากาศของการทำงานกับบริษัทริกิตาร์เม้นส์ จำกัด ว่าตลอดระยะเวลาที่ตนเองเข้ามาทำงานกับบริษัทนี้ เป็นความรู้สึกที่ดีมาก อาจเป็นเพราะมีความคุ้นเคยกับคนที่นี่ หรือสถานที่แห่งนี้มาก่อน เป็นงานที่เคยทำมาก่อน บรรยากาศการทำงานก็ดี เพื่อนร่วมงานก็ดี เหมือนเป็นครอบครัว เวลาบริษัทมีกิจกรรมจะเห็นถึงความพร้อมเพรียงและความช่วยเหลือกันและกัน ตนเองได้เข้าร่วมกิจกรรมกับบริษัทเหมือนกัน แต่ไม่ได้เข้าร่วมเป็นประจำ ทุกครั้งทุกกิจกรรม เพราะอยู่ในไลน์ผลิต จะต้องทำงานตลอดเวลา

“ที่นี่มีความอบอุ่นนะ ยิ่งถ้าช่วงที่มีโอทีรายได้อีกก็ดีขึ้น ตอนนี้อ้าให้ไปอยู่ที่อื่นคงไม่ไปแล้ว เพราะเรารู้สึกว่าที่นี่ดี คนที่เรารู้จักสนิทด้วยก็เยอะ ก็คงไม่ไปไหนแล้วละ ถ้าจะไปทำที่ใหม่ก็คงไม่เป็นแบบนี้แน่ เราต้องไปเริ่มอะไรใหม่ๆ แล้วรู้สึกกังวล บรรยากาศไม่คุ้นเคย งานไม่คุ้นเคย คิดว่าคงจะอยู่ได้ยาก ไม่เหมือนที่นี่มี เพื่อนที่ดี หัวหน้าที่ดี มีกิจกรรมให้พนักงานได้ร่วมสนุกหลายอย่าง”

(ครอบครัวที่ 9 ให้สัมภาษณ์)

ลักษณะกิจกรรมที่เข้าร่วม

เป็นที่ทราบกันดีว่าบริษัท นี้ได้ทำกิจกรรมหลายอย่าง และมีกิจกรรมที่เกี่ยวกับความรัก ความอบอุ่นในครอบครัวด้วย เช่น ส่งภาพถ่ายของพนักงานที่กำลังทำงานอยู่ในบริษัท ไปให้ครอบครัวของพนักงานที่อยู่ต่างจังหวัด สำหรับคุณไอซ์โดยส่วนตัวแล้วจะเข้าร่วมกิจกรรมกับบริษัทมาโดยตลอด กิจกรรมที่ชอบก็คือในเรื่องของความผูกพันแม่ลูก คือรู้สึกซาบซึ้งกับการทำกิจกรรมนี้มาก ได้เห็นเพื่อนพนักงานที่เป็นแม่ลูกทำงานอยู่ด้วยกัน แสดงความรักความผูกพันต่อ

กัน ทำเอาคนที่เข้าร่วมกิจกรรมทั้งผู้ชายและผู้หญิงหลายคนต้องน้ำตาไหล ทีมนักสร้างสุขก็ยังจัดให้มีการขายดอกมะลิเพื่อนำรายได้ทั้งหมดไปช่วยเหลือคนชราที่บ้านพักคนชรา ตนเองก็ได้เข้าร่วมด้วยช่วยกัน ช่วยซื้อดอกมะลิเพื่อเป็นการทำบุญให้คนชราด้วย

“ที่นี่เขาทำกิจกรรมดี มันช่วยสร้างความรัก ความผูกพัน ทั้งกับเพื่อนร่วมงาน และคนในครอบครัว ไม่ค่อยได้ยินข่าวว่าที่อื่นเขาทำอย่างนี้ ยิ่งอยู่นานขึ้นก็รู้สึกยิ่งรักที่นี่มากขึ้นค่ะ”

(ครอบครัวที่ 9 ให้สัมภาษณ์)

ผลที่เกิดขึ้นกับครอบครัวจากการร่วมกิจกรรม Happy Family

จากการที่คุณไอซ์ได้เข้ามาทำงานกับบริษัท ริทีการ์เม้นส์ จำกัด ในรอบที่สอง เห็นถึงความแตกต่างจากครั้งที่เคยทำพอสมควรในเรื่องการส่งเสริมความสุขให้กับพนักงาน และพบว่าบริษัทได้ให้ความสำคัญกับกิจกรรมการส่งเสริมความสุขด้านครอบครัว (Happy Family) ซึ่งในช่วงที่ตนเคยทำครั้งแรกยังไม่ค่อยมีกิจกรรมลักษณะนี้ แต่ช่วง 3-4 ปีมานี้ มีกิจกรรมลักษณะนี้มากขึ้น ถือว่าตนเองก็ได้ประโยชน์จากกิจกรรมเหล่านี้มาก ซึ่งนำความรู้ตรงนี้ไปใช้กับลูก กับหลานในครอบครัวได้

“กิจกรรมที่นำแม่ลูกที่ทำงานด้วยกันมาบอกรักกัน ก็รู้สึกพลอยซาบซึ้งไปด้วยเลยค่ะ ความจริงพอได้เห็นภาพแบบนี้แล้วรู้สึกมีกำลังใจ นึกถึงแม่เหมือนกัน และก็ทำให้นึกถึงลูกด้วย ถือว่าเราโชคดีที่ยังมีแม่อยู่และสามารถเลี้ยงลูกตัวเองได้ รู้สึกว่าบริษัทได้ให้ความสำคัญกับคนในครอบครัวเราด้วย มันก็ทำให้เรารักที่นี่มากขึ้น รักงานที่นี่ และอยากจะทำงานที่นี่ตลอดไป”

(ครอบครัวที่ 9 ให้สัมภาษณ์)

2.2.3 ครอบครัวที่ 10

ข้อมูลทั่วไปครอบครัวที่ 10

ผู้ให้ข้อมูลของครอบครัวที่ 10 คือสามี ใช้ชื่อว่าคุณเจ (นามสมมติ) อายุ 27 ปี พักอาศัยอยู่ที่ตำบลดอนแร่ อำเภอเมือง จังหวัดราชบุรี เป็นบ้านพักของตนเอง มีผู้อาศัยอยู่ในบ้านจำนวน 3 คน รวมตนเองด้วย ประกอบด้วย แม่ ตนเอง และลูกสาวอายุ 7 ปี ปัจจุบันกำลังเรียนอยู่

ชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 ที่โรงเรียนใกล้บ้าน แม่เป็นผู้ช่วยดูแลลูกสาวให้ในช่วงที่ตนเองต้องทำงาน ถึงแม้ว่าจะเป็นพ่อเลี้ยงเดี่ยว แต่ก็ถือว่าไม่ลำบากมากในการเลี้ยงลูกเพราะแม่คอยช่วยเหลือในส่วนนี้ได้เป็นอย่างดี

คุณเจได้เล่าชีวิตส่วนตัวให้ฟังว่า หลังจากเรียนจบมัธยมศึกษาปีที่ 3 ทำงานแถวบ้านมาไ้ระยะหนึ่งมีครอบครัวแต่งงานอยู่กับภรรยาที่อำเภอดำเนินสะดวก ใช้ชีวิตอยู่ร่วมกันมาหลายปี ต่อมาก็มมีปัญหากันเลยเป็นเหตุให้ต้องแยกทางกัน

“ผมออกมาอยู่กับแม่ที่บ้านคอนแอมและเอาลูกสาวมาอยู่ด้วย ช่วงแรกก็ลำบากพอสมควรเพราะแม่ก็เรียนจบแค่ป.4 ไม่ได้มีรายได้เยอะ อาศัยการทำงานรับจ้างทั่วไปเลี้ยงตัวเองไปวันๆ ส่วนคุณแม่ท่านเสียไปเมื่อสี่ปีที่แล้ว ก็ถือว่าเป็นการดีที่ได้กลับมาอยู่บ้าน ได้อยู่เป็นเพื่อนแม่ด้วย ผมเลยมาหางานใหม่ สุดท้ายก็ได้งานที่บริษัทริกเกอร์เม้นส์ จำกัด ปัจจุบันก็ทำงานกับที่นี่มาได้ 4 ปีแล้ว ก็รู้สึกว่บรรยากาศการทำงานที่ดี เราอยู่กันแบบพี่น้อง...”

(ครอบครัวที่ 10 ให้สัมภาษณ์)

“...ตั้งแต่ได้มาทำงานกับบริษัทแห่งนี้ บางอย่างก็ได้คลายความเครียดไปเยอะ และก็สามารภให้ลูกได้มีที่เรียน ช่วงระหว่างเลิกเรียนคุณแม่จะเป็นคนคอยไปปรับลูก”

(ครอบครัวที่ 10 ให้สัมภาษณ์)

ข้อมูลการเข้าร่วมกิจกรรม

คุณเจได้เล่าถึงการมาเริ่มงานกับบริษัท ริกเกอร์เม้นส์ จำกัด และบรรยากาศของการทำงานกับองค์กรแห่งนี้ว่า หลังจากที่คุณเจได้แยกทางกับภรรยา ก็กลับมาอยู่บ้านตัวเองกับแม่และลูก และมาสมัครงานที่นี่ โดยการแนะนำของพี่ที่รู้จัก ซึ่งเขาให้ข้อมูลว่าที่นี่ดี ดูแลพนักงานดี ประกอบกับแถวบ้านไม่ค่อยมีงานให้ทำ ถ้าทำไร่ทำสวนเดี๋ยวนี้อีกลำบาก ไม่ค่อยพอกิน แต่พอได้มาทำงานที่นี่ก็รู้สึกว่บรรยากาศการทำงานดีกว่าที่คิดไว้ ปัจจุบันคุณเจได้ทำงานในตำแหน่งตัดละเอียด ในแผนกที่ทำอยู่มีพนักงานทั้งหมด 5 คน ทุกคนเป็นกันเอง หัวหน้าก็ให้ความเมตตาดี เป็นกันเองกับลูกน้องทุกคน เวลาว่างมีกิจกรรม หัวหน้าก็จะให้ลูกน้องหมั่นเวียนกันไปร่วมกิจกรรม แต่หากเป็นกิจกรรมหลัก ที่จัดในช่วงวันสำคัญ ก็จะไปร่วมกันทุกคน

“บางครั้งเวลาเขาจัดกิจกรรมกลางวัน เพื่อน ๆ ก็มักจะชวนไปร่วม บางทีเขาก็มาชวนไปช่วยเตรียมสถานที่สำหรับการทำกิจกรรมร่วมกับทีมนักสร้างสุขด้วย อุปกรณ์บางอย่างมันหนัก จำเป็นต้องใช้แรงงานผู้ชาย”

(ครอบครัวที่ 10 ให้สัมภาษณ์)

ลักษณะกิจกรรมที่เข้าร่วม

เนื่องจากบริษัทได้จัดกิจกรรมหลายอย่าง อย่างเช่น กิจกรรมส่งเสริมความสุขให้แก่พนักงาน กิจกรรมส่งเสริมรักความผูกพันในครอบครัว การออกกำลังกาย การทำจิตอาสา เช่นการสร้างฝายมีชีวิต การส่งเสริมเรื่องคุณธรรมจริยธรรม การพัฒนาทักษะในวิชาชีพ การทำกิจกรรม 5 ส เป็นต้น ตนก็ได้เข้าร่วมกิจกรรมกับทางบริษัทจัดตลอดตามแต่จะมีเวลาเอื้ออำนวย

“ที่บริษัท เขามีกิจกรรมสร้างความสุขให้ครอบครัว ผมก็มีโอกาสเข้าร่วมกิจกรรมนี้ด้วย ทีมนักสร้างสุขของบริษัทได้เชิญแม่ของพนักงานบางคนมาร่วมทำกิจกรรมด้วย ให้เขาได้บอกรักแม่ คุณแล้วก็จะดีครับ เพื่อนๆ พนักงานหลายคนก็มีร้องไห้ เพื่อนผมที่อยู่แผนกเดียวกันก็มาเล่นกีฬาช่วยสร้างบรรยากาศด้วย ผมว่าก็เป็นกิจกรรมที่ดีนะ”

(ครอบครัวที่ 10 ให้สัมภาษณ์)

“ส่วนผมได้มีการร่วมกิจกรรมซื้อดอกมะลิ ซึ่งเขาจะเอาเงินส่วนนี้ไปช่วยเหลือผู้ยากไร้อีกทีหนึ่ง โดยส่วนตัวก็ชอบนะครับ ได้เห็นถึงความร่วมไม้ร่วมมือของเพื่อนๆ ในบริษัท เห็นความช่วยเหลือแบ่งปันกัน เวลาจัดกิจกรรมที่ ถ้าเราไม่ติดงานสำคัญเราก็จะมาช่วยเหลือกัน ดูแล้วมันก็เป็นบรรยากาศที่อบอุ่นนะ บางทีเราอยู่บ้านก็รู้สึกว่ามันเบื่อๆ เซ็ง ๆ พอมาทำงานแล้วมีกิจกรรมแบบนี้ มันก็ทำให้เรารู้สึกอบอุ่นได้เช่นกัน”

(ครอบครัวที่ 10 ให้สัมภาษณ์)

ผลที่เกิดขึ้นกับครอบครัวจากการร่วมกิจกรรม Happy Family

ประโยชน์ที่ได้จากการเข้าร่วมกิจกรรม โดยเฉพาะเรื่องของการส่งเสริมความสุขครอบครัว บางอย่างก็เป็นความรู้ที่นำกลับไปใช้กับครอบครัว สร้างบรรยากาศที่อบอุ่น อย่างที่ทราบว่าครอบครัวของคุณเจเป็นพ่อเลี้ยงลูกคนเดียว ถึงแม้ว่าเด็กจะมียามาคอยดูแล แต่ก็ไม่เหมือนแม่ของเด็กโดยตรง ผู้ที่เป็นพ่ออย่างคุณเจเองก็ต้องทำงานหาเลี้ยงทั้งสองคน ไม่ค่อยได้มีเวลาอยู่กับลูกมากนัก ความรู้ที่ได้จากการเข้าร่วมกิจกรรมจึงเป็นประโยชน์มาก ช่วยให้พ่อลูกมีกิจกรรมทำร่วมกันมากขึ้น กิจกรรมเป็นตัวเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างพ่อกับลูกได้เป็นอย่างดี

“แนวทางที่บริษัททำบางอย่างเราก็นำไปใช้กับครอบครัวได้ ไปใช้กับลูกได้ เช่น เรื่องของการแสดงความรักกับคนในครอบครัว กับแม่เราเอง หรือกับลูกของเราเอง มันทำให้ผมเข้าใจความรู้สึกของลูกมากขึ้นครับ”

(ครอบครัวที่ 10 ให้สัมภาษณ์)

2.2.4 ครอบครัวที่ 11

ข้อมูลทั่วไปครอบครัวที่ 11

ผู้ให้ข้อมูลของครอบครัวที่ 11 คือสามี ใช้ชื่อว่าคุณเค (นามสมมติ) อายุ 28 ปี พักอาศัยอยู่บ้านลุงและป้า ที่ตำบลคลองตาคต อำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี มีลูก 2 คน คือลูกสาว อายุ 8 ปี กำลังเรียนอยู่ระดับประถมศึกษาปีที่ 3 และลูกชาย อายุ 3 ปี ซึ่งกำลังเรียนอยู่ระดับอนุบาล 1 คุณเค ได้เล่าถึงประวัติชีวิตของตนเองที่ผ่านมาว่า ได้ย้ายเข้ามาพักอาศัยอยู่กับป้าและลุงเมื่อประมาณ 5 ปีที่ผ่านมา หลังจากนั้นไม่นานได้แยกทางกับภรรยา ลูกทั้งสองก็พักอาศัยอยู่ด้วยกันกับตนเอง ซึ่งลูกทั้งสองคนเป็นลูกจากคนละแม่ สำหรับบ้านของ ป้า และลุงนั้น เปิดเป็นร้านขายของชำ รายได้ก็ไม่ไ้ได้มากมายอะไรแค่พออยู่ได้ ช่วงแรกที่มาอยู่ที่ช่วยป้าค้าขายอยู่ที่บ้าน ต่อมาลูกเริ่มโตขึ้นเรื่อย ๆ รายจ่ายเพิ่มมากขึ้น อาชีพค้าขายไม่พอเลี้ยงครอบครัว จึงต้องออกไปหางานทำข้างนอก สำหรับลูกทั้ง 2 คน ป้าและลุงเป็นคนช่วยดูแล

“ผมมาอยู่บ้านป้าก็ถือว่าโชคดีครับที่เขาไม่มีลูก เขาเลยช่วยดูแลลูกเราเป็นอย่างดี ผมก็คลายความกังวลตรงนี้ไปได้เยอะเลย ผมเองก็ยังไม่ไ้มีครอบครัวใหม่ ยอมรับว่ามีคนที่เราๆอยู่เหมือนกัน อนาคตข้างหน้าค่อยว่ากันอีกทีครับ”

(ครอบครัวที่ 11 ให้สัมภาษณ์)

ข้อมูลการเข้าร่วมกิจกรรม

คุณเค ได้เล่าถึงชีวิตการทำงานของตนเองว่า หลังจากที่ย้ายเข้ามาอยู่บ้าน
ลุงของป้าแล้วตนก็ช่วยป้าค้าขายทุกอย่าง รายได้แต่ละวันก็ไม่แน่นอน ส่วนใหญ่จะไม่พอรายจ่าย
ที่สำคัญคือตนเองมีลูกต้องเลี้ยงดูถึง 2 คน สุดท้ายเลยตัดสินใจออกมาหางานทำ ได้ทราบข้อมูลการ
ประกาศรับสมัครงานของบริษัทริกเกอร์เม็นส์ จำกัด ทางอินเทอร์เน็ต จึงเข้าไปสมัครทำงานที่นี้ใน
ตำแหน่งพนักงานฝ่ายผลิต ลักษณะงานคือต้องยืนทำงานตลอดเวลาหรือเดินบ้างแล้วแต่งานในช่วง
นั้น ยกของบ้างอะไร ปัจจุบันทำอยู่กับบริษัทนี้ได้ 4 ปีแล้ว

“งานที่ทำก็ถือว่าหนักพอสมควรถ้าเทียบกับงานที่เคยทำที่
บ้าน แต่ที่นี้รายได้แน่นอนกว่า มีงานให้ทำได้ตลอด มีโอทีให้ทำด้วย
บ้านผมอยู่ห่างจากบริษัทประมาณ 10 กิโลเมตร ถือว่าไม่ไกลมาก เวลา
ทำงานก็ใช้จักรยานยนต์มาทำงาน บรรยากาศการทำงานก็เป็นกันเองดี
เพื่อนร่วมงานก็ดี ไม่ค่อยมีปัญหาอะไร”

(ครอบครัวที่ 11 ให้สัมภาษณ์)

ตลอดเวลาที่ทำงานกับบริษัทได้ร่วมกิจกรรมหลาย เช่น กิจกรรมส่งเสริมความสุขใน
การทำงาน การออกกำลังกาย ส่วนตัวแล้วอาจจะจำได้ไม่หมดแต่ก็มีกิจกรรมอยู่เรื่อยๆ ตนเอง
อาจจะไม่ได้เข้าร่วมกิจกรรมทุกครั้ง หากติดภารกิจที่จะต้องเร่งทำงาน ก็เข้าร่วมกิจกรรมไม่ได้ แต่ก็
ติดตามข่าวสารจากเพื่อนๆ ที่เขาเข้าร่วม

“ตอนนี้บริษัทเราเข้าโครงการ *Happy Workplace* เขาก็จะทำ
กิจกรรมส่งเสริมความสุขตาม *Happy 8* ครับ ก็มีหลายกิจกรรมครับ เช่น
การเดินในระหว่างการพัก การแข่งขันกีฬาพื้นบ้านในไลน์ผลิตบ้าง คี
ครับทำให้เราเห็นความสำคัญของสุขภาพตัวเองมากขึ้น ช่วงที่อยู่ใน
ระหว่างการไว้อาลัย เขาก็ให้พนักงานนั่งสมาธิอุทิศให้ในหลวง รัชกาล
๑ ครับ ล่าสุดก็เป็นกิจกรรมส่งเสริมความรักความอบอุ่นในครอบครัว ที่
เขาเชิญแม่ของพนักงานมาร่วมแสดงความรักต่อกัน บรรยากาศก็ดีครับ
ซาบซึ้งดี ทำให้คิดถึงครอบครัวของเราเหมือนกัน”

(ครอบครัวที่ 11 ให้สัมภาษณ์)

ลักษณะกิจกรรมที่เข้าร่วม

ถึงแม้ว่าคุณจะไม่สามารถเข้าร่วมกิจกรรมได้ทุกอย่างที่ทางบริษัทจัด แต่ก็พยายามจัดเวลาที่จะเข้าร่วมในกิจกรรม ที่เป็นเรื่องของการส่งเสริมครอบครัว เพราะมีความรู้สึกว่าการกิจกรรมแบบนี้ช่วยเติมเต็มชีวิตของตนเองได้ในระดับหนึ่ง

“ช่วงเทศกาลวันแม่ที่ผ่านมา บริษัท ได้จัดกิจกรรมส่งเสริมความสุขครอบครัว มีการจัดประกวดภาพครอบครัวอบอุ่น ผมเองก็สนใจเข้าร่วมส่งรูปภาพของครอบครัวเข้าประกวดด้วย และที่เขাজ้างานมีก็ร่วมซื้อดอกไม้เพื่อช่วยเหลือกิจกรรมที่เขาจะนำรายได้ไปช่วยเหลือผู้ยากไร้โดยส่วนตัวก็ชอบกิจกรรมนะครับ รู้สึกว่าบรรยากาศซึ่งดี เพื่อนบางคนก็นำตาซิม ร้องไห้ คิดถึงแม่คิดถึงครอบครัว อยากไปทำแบบนี้กับแม่ที่บ้าน ถือว่าเป็นกิจกรรมที่ดีที่ช่วยเสริมให้เรารักคนในครอบครัวมากขึ้นครับ”

(ครอบครัวที่ 11 ให้สัมภาษณ์)

ผลที่เกิดขึ้นกับครอบครัวจากการร่วมกิจกรรม Happy Family

คุณเค เป็นหนึ่งในหลายครอบครัวที่รู้สึกประทับใจที่ได้ร่วมกิจกรรมลักษณะนี้กับทางบริษัท ซึ่งเกิดประโยชน์กับตนและครอบครัวค่อนข้างมาก ขึ้นตอนและความรู้ต่าง ๆ ที่ได้รับสามารถนำกลับไปทำกับลูกได้จริง ทำให้เข้าใจลูกและได้ใช้เวลาอยู่กับลูกมากขึ้น เพราะถ้าไม่มีกิจกรรมเป็นสื่อบางครั้งลูกเขาก็จะเล่นเกมส์ หรือเล่นอะไรของเขาไปตามลำพัง

“ถือว่าเป็นสิ่งที่ดีครับ ที่บริษัทมีกิจกรรมแบบนี้ให้พนักงาน บางครั้งเราไม่ค่อยมีเวลาทำให้กับครอบครัว แต่ที่นี้ได้กระตุ้นให้เราทำอย่างเช่นการส่งรูปประกวดครอบครัวอบอุ่น บางทีเรามีเราถ่ายรูป แบบนี้ไว้เยอะเหมือนกัน แต่ที่ผ่านมาแทบจะไม่ได้เอารูปไปทำอะไรเลย มีบ้างบางครั้งที่เราเปิดดู แต่ก็นาน ๆ ที่ พอบริษัทมีกิจกรรมแบบนี้ทำให้เราต้องไปหารูปเก่าๆ มาร่วมกิจกรรม เห็นบางคนไปถ่ายกันใหม่ เพื่อจะให้เข้ากับบรรยากาศของกิจกรรมที่จะส่งประกวด ก็ทำให้รู้สึกอบอุ่น”

(ครอบครัวที่ 11 ให้สัมภาษณ์)

2.2.5 ครอบครัวที่ 12

ข้อมูลทั่วไปครอบครัวที่ 12

ผู้ให้ข้อมูลของครอบครัวที่ 12 คือสามี ใช้ชื่อว่าคุณแอล (นามสมมติ) อายุ 31 ปี พักอาศัยที่ตำบลธรรมเสน อำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี พักอาศัยอยู่กับลูกชายและลูกสาวรวม 3 คน ลูกชาย อายุ 17 ปี กำลังเรียนอยู่ระดับ ปวช. ลูกสาว อายุ 11 ปี กำลังเรียนอยู่ระดับประถมศึกษาปีที่ 5 หลังจากที่เลิกกับภรรยาไปสักระยะหนึ่งแล้ว คุณแอลก็เลี้ยงลูกเองทั้งสองคน แต่ก็มีเครือข่ายที่อยู่ในระแวกเดียวกันให้ความช่วยเหลือดูแลหลานทั้งสองคน ในช่วงที่คุณแอลต้องทำงาน ซึ่งเป็นความ โชคดีที่บ้านพ่อแม่ และพี่น้องของคุณแอลอยู่ใกล้กัน เครือญาติมีส่วนช่วย ประคับประคองครอบครัวของคุณแอลได้มาก เพราะหากไม่มีญาติคอยช่วยเหลือ ชีวิตก็คงลำบากมากกว่านี้ เพราะลูกทั้งสองคนก็ยังต้องเลี้ยงดู โดยเฉพาะลูกสาวคนเล็กจำเป็นต้องมีคนดูแล ยังต้องคอยรับ ส่งไปโรงเรียนซึ่งส่วนนี้ก็ได้ญาติพี่น้องคอยช่วยเหลือ ทำให้ตนเองได้คลายความกังวลไปพอสมควร

ข้อมูลการเข้าร่วมกิจกรรม

คุณแอลได้เล่าถึงชีวิตการทำงานว่า ตนเองจบการศึกษาในระดับ ปวช. ก่อนที่จะเข้าไปสมัครทำงานกับบริษัท ริคการ์แมนส์ จำกัด ได้เคยทำที่บริษัทอื่นมาก่อน งานค่อนข้างจะหนัก ต้องยกของขึ้นรถ ลงรถทุกวัน เวลาพักก็ไม่ค่อยแน่นอน รายได้ก็ไม่ค่อยพอกับรายจ่ายที่มี เพราะภาระหนักคือต้องส่งลูกทั้งสองคนเรียน ช่วงที่ไม่พอก็ต้องหาหีบหีบญาติ ด้วยเหตุนี้จึงพยายามหา งานใหม่ที่ดีกว่าเดิม

“มีเพื่อนแนะนำว่าที่นี่ดี มีเงินล่วงเวลาให้ด้วย ก็เลยสนใจเข้ามาสมัครทำงานในตำแหน่งพนักงานฝ่ายผลิต งานที่ทำก็ถือว่าไม่หนักมากนัก เมื่อเทียบกับที่ทำงานเดิม แต่ก็ที่นี่รายได้แน่นอนกว่า มีงาน มีโอทีให้ทำ บ้านผมอยู่ห่างจากบริษัทไม่มาก ผมขี้จักรยานยนต์ มาทำงานก็สะดวกดี บรรยากาศการทำงานก็เป็นกันเองดี เพื่อนร่วมงานก็ดี หัวหน้าก็ดีครับไม่ค่อยมีปัญหาอะไร ที่นี่เขามีกิจกรรมทำตลอด ผมก็ได้เข้าร่วมบ้างไม่ได้เข้าร่วมบ้าง”

(ครอบครัวที่ 12 ให้สัมภาษณ์)

คุณแอลได้เข้ามาทำงานอยู่กับบริษัท ริคการ์แมนส์ จำกัด ได้ 4 ปี แล้ว ตลอดเวลาที่ได้ทำงานที่นี่ ตนเองก็ได้เห็นการทำกิจกรรมของบริษัทหลายอย่าง เนื่องจากบริษัทเข้าร่วม

โครงการกับ สสส.มีการทำกิจกรรมส่งเสริมความสุขมากมาย แต่ก็เชื่อว่าจะมีโอกาสได้เข้าร่วมทุกครั้ง ซึ่งก็ขึ้นอยู่กับช่วงเวลาที่งานไม่เร่งมาก ก็จะสามารรถเข้าร่วมได้ แต่ถ้าเป็นกิจกรรมใหญ่ ๆ ที่เขาทำร่วมกันทั้งหมด อันนี้จะเข้าร่วมทุกครั้ง

“ที่นี่เขามีกิจกรรมทำกับพนักงานตลอด มีหลายโครงการ ผมก็ได้เข้าร่วมบ้าง ไม่ได้เข้าร่วมบ้าง แล้วแต่เวลาจะอำนวย เวลาทำกิจกรรมก็คินะ ทำให้เกิดความรัก ความอบอุ่นกันดี”

(ครอบครัวที่ 12 ให้สัมภาษณ์)

ลักษณะกิจกรรมที่เข้าร่วม

บริษัทได้จัดกิจกรรมหลายอย่าง โดยใช้แนวทางการส่งเสริมความสุขตาม Happy ทั้ง 8 ไม่ว่าจะเป็นด้าน การส่งเสริมเรื่องสุขภาพ เรื่องความรู้ เรื่องคุณธรรม เรื่องความสุขครอบครัว รวมทั้งเรื่องการทำกิจกรรมเพื่อสังคม คุณแอลลเองไม่ได้เข้าร่วมทั้งหมด แต่กิจกรรมที่สนใจและพยายามเข้าร่วมมากคือ เรื่องของการส่งเสริมความสุขครอบครัว

“บริษัทได้จัดกิจกรรมส่งเสริมความสุขทางครอบครัว มีการจัดประกวดภาพครอบครัวอบอุ่น ผมเองก็ได้เข้าร่วมส่งรูปภาพของครอบครัวเข้าประกวดด้วย และที่เขาจัดงานมีที่ร่วมซื้อดอกไม้เพื่อช่วยเหลือกิจกรรมที่เขาจะนำรายได้ไปช่วยเหลือผู้ยากไร้ ถ้าสุดก็เป็นกิจกรรมส่งเสริมความรักความอบอุ่นในครอบครัวเช่นกัน เขาเชิญแม่ของพนักงานมาร่วมกิจกรรม ให้ลูกบอกรักต่อแม่ ก็รู้สึกว่าเป็นบรรยากาศซึ่งดี เพื่อนบางคนก็นำดาซิม ร้องไห้ ถือว่าเป็นกิจกรรมที่ดีที่ช่วยเสริมให้เรารักคนในครอบครัวมากขึ้น”

(ครอบครัวที่ 12 ให้สัมภาษณ์)

ผลที่เกิดขึ้นกับครอบครัวจากการร่วมกิจกรรม Happy Family

สิ่งที่ได้รับจากการร่วมกิจกรรมส่งเสริมความสุขครอบครัวที่ทางบริษัทได้ดำเนินการ คุณแอลลบอกว่าตนเองรู้สึกประทับใจที่ได้ร่วมกิจกรรมลักษณะนี้ ได้มีมิตรภาพที่ดีที่ทำงานร่วมกัน ได้เห็นความตั้งใจและความจริงใจของผู้บริหาร รวมทั้งคณะทำงานสร้างสุขที่พยายามทำให้องค์กร

แห่งนี้มีบรรยากาศความเป็นครอบครัว ส่วนตัวก็รู้สึกอบอุ่นใจ มีกำลังใจในการทำงานและการดำเนินชีวิต

“ดีครับที่บริษัทมีกิจกรรมแบบนี้ให้พนักงาน บางครั้งเราก็คิดไม่ออกนะว่าจะทำกิจกรรมอะไรกับลูกบ้าง นอกจากเรื่องชีวิตความเป็นอยู่ แต่ที่นี่ได้กระตุ้นให้เราทำ มีตัวอย่างกิจกรรมให้เราเห็น ”

(ครอบครัวที่ 12 ให้สัมภาษณ์)

2.2.6 ครอบครัวที่ 13

ข้อมูลทั่วไปครอบครัวที่ 13

ผู้ให้ข้อมูลของครอบครัวที่ 13 คือภรรยา ใช้ชื่อว่าคุณเอ็ม (นามสมมติ) อายุ 41 ปี พักอาศัยอยู่ที่ตำบลคอนตะโก อำเภอเมือง จังหวัดราชบุรี คุณเอ็มได้เล่าเรื่องราวส่วนตัวให้ฟังว่า หลังจากที่เรียนจบปริญญาตรี ก็ได้หางานทำในพื้นที่ตัวเมืองราชบุรี ทำสักพักก็เปลี่ยนงานมาทำกับบริษัท ริทีการ์แมนส์ จำกัด ปัจจุบัน ทำงานที่นั่นมาได้ 12 ปี ช่วงที่ทำงานที่นี่ ตนเองได้แต่งงานและมีลูกสาวสองคน แต่ก็มีปัญหาต้องแยกทางกับสามี ตอนนี้อาศัยอยู่บ้านของตนเองกับลูกสาวทั้งสองคน คนโตอายุ 10 ปี ส่วนลูกสาวคนเล็กอายุ 7 ปี กำลังเข้าเรียนชั้น ประถมศึกษาปีที่ 1 ทั้งคู่เรียนอยู่ที่เดียวกัน ช่วงเปิดเทอมลูกสาวก็จะนอนกับคุณเอ็ม ตอนเช้าคุณเอ็มจะไปส่งลูกก่อนไปทำงาน ตอนเย็นบางครั้งตนเองต้องเลิกงานเย็นก็จะมีญาติไปรับจากโรงเรียนมาอยู่บ้านตายายก่อน แล้วจึงไปรับกลับบ้าน ค่าเทอม ค่าใช้จ่ายตนเองเป็นคนจัดการทั้งหมด

ในด้านชีวิตการทำงาน ก่อนที่คุณเอ็มจะเข้ามาทำที่บริษัท ริทีการ์แมนส์ จำกัด นั้นได้เคยทำงานที่อื่นมาก่อน เนื่องจากเป็นคนจังหวัดกาญจนบุรี ก่อนหน้าที่จะเข้ามาทำงานที่บริษัทริทีการ์แมนส์ จำกัด ได้ทำงานที่กาญจนบุรีมาก่อน หลังจากแต่งงานก็ย้ายมาอยู่ที่ราชบุรี และมาหางานใหม่ จนได้เข้ามาทำงานกับบริษัทนี้ในแผนกส่งออกนำเข้าสินค้า

“ช่วงแรกของการทำงานก็มีสุขบ้างทุกข์บ้าง เพราะต้องเรียนรู้งานใหม่ทั้งหมดงานในส่วนนี้ยังไม่เคยทำมาก่อนแรกๆ ก็เครียดเหมือนกัน งานด้านการส่งออกมีเอกสารเยอะ และมีสิ่งที่เราต้องเรียนรู้เยอะมาก มีอยู่ช่วงที่หัวหน้าเก่าได้ลาออกไป งานบางอย่างเราจำเป็นต้องเรียนรู้เอง ก็ค่อนข้างหนักและเครียดมาก พอทำไปเรื่อย ๆ ทุกอย่างก็เริ่มลงตัว พอมาถึงทุกวันนี้ก็โอเคแล้วค่ะ สบายใจแล้ว มอง

อีกที ก็เป็น โอกาสและวิกฤตที่อยู่คราวเดียวกัน แต่กว่าจะผ่านจุดนั้นมาก็
ใช้เวลานานเหมือนกัน ช่วงนั้นเหมือนกับว่าต้องทำงานคนเดียวทั้งแผนก
ไม่มีใครเลยลูกน้องก็ยังไม่ มี ตัวเองก็ต้องเรียนรู้ถือว่าหนักพอสมควร”

(ครอบครัวที่ 13 ให้สัมภาษณ์)

ข้อมูลการเข้าร่วมกิจกรรม

คุณเอ็มได้เล่าถึงแนวทางการจัดกิจกรรมของบริษัท ริคิการ์เม็นส์ จำกัด ว่า โดย
ปกติบริษัทจัดกิจกรรมส่งเสริมความสุขให้แก่พนักงานหลายอย่าง เนื่องจากบริษัท เป็นองค์กร
ต้นแบบของ สสส. ซึ่งตนเองได้เข้าร่วมกิจกรรมตลอดมา ถึงแม้บางช่วงที่ติดภารกิจก็จะส่งลูกน้อง
มารวม

“บอกได้เลยว่าที่นี่มีกิจกรรมให้พนักงานได้ทำหลายอย่าง
ตั้งแต่เรื่องของการส่งเสริมการออกกำลังกาย การทำจิตอาสา เช่นการ
สร้างฝายมีชีวิต การส่งเสริมเรื่องคุณธรรมจริยธรรม การพัฒนาทักษะใน
วิชาชีพ การทำกิจกรรม 5 ส เป็นต้น ที่เป็นทั้งทีมงานและผู้เข้าร่วม ก็ได้
เข้ามาร่วมตรงนี้ตลอดเหมือนกัน เพื่อเป็นแบบอย่างให้น้องๆ ด้วยส่วน
หนึ่ง บางครั้งพื่อน้อง ๆ พอเห็นเราไปร่วม เขาก็ตัดสินใจเข้าร่วมตามเรา
ด้วย พี่ว่าเขาก็มองเราเป็นแบบอย่าง พออันไหนเราไปไม่ได้ หรือไม่
สามารถเข้าร่วมได้ เขาก็จะทำตามเราไม่เข้าร่วมกิจกรรมเหมือนกัน พี่ว่า
การเป็นแบบอย่างที่ดีเป็นสิ่งสำคัญในการบริหารคน”

(ครอบครัวที่ 13 ให้สัมภาษณ์)

ลักษณะกิจกรรมที่เข้าร่วม

สำหรับคุณเอ็มแล้ว ชอบทุกกิจกรรมที่บริษัทจัดขึ้น เพราะอีกบทบาทหนึ่งก็เป็น
ทีมนักสร้างสุขด้วย แต่กิจกรรมที่ตนเองให้ความสำคัญ คือเรื่องของการส่งเสริมความรักความ
อบอุ่นในครอบครัว เนื่องจากตนเองเป็นแม่เลี้ยงเดี่ยว เป็นทั้งพ่อและแม่ให้กับลูกทั้งสอง กิจกรรม
ที่ได้จากบริษัทก็มีส่วนช่วยเติมเต็มความสุขให้กับครอบครัวได้ และก็พยายามเข้าร่วมกิจกรรมอย่าง
สม่ำเสมอตลอดมา

“ส่วนตัวมีการส่งภาพถ่ายเข้าร่วมประกวดภาพประทับใจในกิจกรรมวันแม่ร่วมกับเขาด้วยเช่นกัน แต่กิจกรรมที่พี่ชอบและรู้สึกได้ประโยชน์มาก คือการที่เขาให้ลูกพนักงานเขียนเรียงความเกี่ยวกับความรู้สึกที่มีต่อแม่ ในช่วงเทศกาลวันแม่แห่งชาติ ซึ่งบริษัทได้จัดงบประมาณไว้ก่อนหนึ่งสำหรับให้ลูกพนักงานที่เรียนดีแต่ยากจน บริษัทคงเห็นว่าเราเป็นแม่เลี้ยงเดี่ยวก็เลยเห็นใจจึงได้มอบทุนการศึกษาให้ เขาก็จะมีเอกสารให้เรารอรายละเอียดว่าเรามีวิธีการดูแลลูกให้มีความสุขได้อย่างไร ตรงนี้ถือว่าดี เราเองก็ได้แชร์ประสบการณ์ให้เพื่อนด้วย รวมถึงได้เรียนรู้วิธีการเลี้ยงลูกจากเพื่อนๆ ด้วยเช่นกัน”

(ครอบครัวที่ 13 ให้สัมภาษณ์)

นอกจากเรื่องกิจกรรมที่บริษัทได้จัดให้พนักงานแล้ว ที่นี่ยังได้จัดสรรพื้นที่ส่วนหนึ่งไว้สำหรับคุณแม่ที่เพิ่งคลอดลูก โดยจัดทำเป็นมุมนมแม่อำนวยความสะดวกให้พนักงานที่เพิ่งคลอดบุตรใหม่และต้องการบีบนมเก็บไว้ให้ลูกได้ดื่ม ได้ทั้งคุณค่าทางโภชนาการและประหยัดค่าใช้จ่ายในการไปซื้อนมผงเลี้ยงลูก

“ที่นี่ได้มีการจัดสถานที่ไว้ส่วนหนึ่งสำหรับแม่ที่เพิ่งคลอดบุตรแล้วประสงค์จะบีบน้ำนมในระหว่างวัน ซึ่งก็จะใช้ห้องพยาบาลไว้รองรับคุณแม่ลูกอ่อนทั้งหลาย นอกจากนี้ก็จะมีกิจกรรมที่ไปเยี่ยมบ้านพนักงานที่มีญาติเสียชีวิต เพื่อให้กำลังใจ บริษัทก็จะจัดรถรับส่งให้และให้เงินไปทำบุญ ในส่วนของพนักงานเองก็จะมีกรเรียไรเงินทำบุญจากพนักงานด้วยกันเพื่อไปมอบให้เพื่อนพนักงานที่ญาติเสียชีวิต”

(ครอบครัวที่ 13 ให้สัมภาษณ์)

ผลที่เกิดขึ้นกับครอบครัวจากการร่วมกิจกรรม Happy Family

ประโยชน์ที่เกิดขึ้นกับครอบครัวคุณเอ็ม จากการเข้าร่วมกิจกรรมส่งเสริมความสุขครอบครัวที่ทางบริษัทได้ดำเนินการ ถือว่าได้มากมายหลายด้านด้วยกัน ด้านครอบครัวของตนเอง กิจกรรมและความรู้ต่าง ๆ ช่วยสร้างความผูกพัน เป็นสื่อในเรื่องของการใช้เวลาร่วมกันกับลูกได้เป็นอย่างดี รวมทั้งได้มีโอกาสแบ่งปันประสบการณ์ของตนเองในเรื่องการดูแลครอบครัวให้แก่คนอื่นที่สนใจ ในส่วนนี้คุณเอ็มเองมีความภาคภูมิใจเป็นอย่างมาก

“กิจกรรมที่บริษัทจัดนอกจากจะส่งเสริมเรื่องความเข้าใจความรัก ความอบอุ่นในครอบครัวที่แล้ว ยังได้ความรู้ที่จะนำกลับไปใช้กับลูกๆ ที่บ้านอีกหลายอย่าง พี่เองมีลูกสองคนเราก็มีวิธีการดูแลลูกในแบบของเรา แต่ที่นี้ได้เปิดโอกาสให้เราได้แบ่งปันประสบการณ์ที่เรามีแก่เพื่อน ๆ นื่อง ๆ ก็รู้สึกว่าได้เหมือนกัน ที่เป็นประโยชน์กับผู้อื่นได้ด้วย”

(ครอบครัวที่ 13 ให้สัมภาษณ์)

เรื่องทั้งหมดนี้เป็นข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ครอบครัวที่เข้าร่วมวิจัย และยินยอมให้ข้อมูลส่วนตัวเพื่อเป็นแนวทางในการศึกษา ซึ่งประกอบด้วยข้อมูลทั่วไปของผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่เป็นกลุ่มครอบครัวพนักงาน ข้อมูลของการเข้าร่วมกิจกรรมที่เกิดขึ้น การมีส่วนร่วมแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมขององค์กร ประโยชน์ที่ได้รับจากการทำกิจกรรม และการนำไปปรับใช้กับสมาชิกในครอบครัว โดยทั้ง 13 ครอบครัวที่ทำการศึกษาค้างนี้ได้ให้ข้อมูลไปในทิศทางเดียวกัน ในเรื่องประโยชน์ที่เกิดกับครอบครัวของตนเอง รวมทั้งส่งผลต่อบรรยากาศการทำงานในองค์กรด้วยเช่นกัน

2.3 รายละเอียดผู้ให้ข้อมูลหลัก กลุ่มนักสร้างสุข จำนวน 3 คน

ผู้วิจัยได้เก็บข้อมูลเชิงลึกจากคณะทำงานนักสร้างสุข จำนวน 3 คน ด้วยวิธีการสัมภาษณ์ โดยมีเงื่อนไขที่สำคัญ คือ (1) เป็นคณะทำงานนักสร้างสุขขององค์กรที่มีบทบาทหน้าที่ดูแลส่งเสริมคุณภาพชีวิตของพนักงาน (2) ได้รับอนุญาตจากผู้บริหารขององค์กรที่จะทำหน้าที่ให้ข้อมูลการส่งเสริมความสุขพนักงาน และ (3) มีความสมัครใจในการให้ข้อมูลการวิจัย ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลทั้งหมดซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

2.3.1 นักสร้างสุขคนที่ 1

ข้อมูลทั่วไปของนักสร้างสุขคนที่ 1

นักสร้างสุขคนที่ 1 ใช้ชื่อเล่นเป็นนามสมมติว่า “หนึ่ง” อายุ 33 ปี มีบ้านอยู่ที่ตำบลหนองโดนด อำเภอโพนาราม จังหวัดราชบุรี ทำงานอยู่ในตำแหน่ง

เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยระดับวิชาชีพ ปัจจุบันมีอายุงาน 4 ปี จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี คุณหนึ่งได้เข้ามาร่วมงานกับ บริษัท ริทิการ์เม้นส์ จำกัด หลังจากที่มีการนำนโยบายการส่งเสริมความสุขเข้ามาในบริษัทแล้ว เนื่องจากงานของตนเองเกี่ยวข้องกับความปลอดภัยของพนักงาน ประกอบกับมีมนุษยสัมพันธ์ดี ผู้บริหารจึงมอบหมายให้เข้ามาร่วมทีมนักสร้างสุขขององค์กรด้วย ตั้งแต่นั้นมาก็ได้ทำงานด้านความปลอดภัยควบคู่กับงานสร้างสุขมาโดยตลอด ทำหน้าที่วิเคราะห์ และรวบรวมข้อมูลการทำกิจกรรมสร้างสุขต่าง ๆ ของพนักงาน รวมทั้งได้มีโอกาสออกไปเรียนรู้เพิ่มเติมความรู้ของตัวเองจากหน่วยงานข้างนอก และได้รับความไว้วางใจให้ร่วมเป็นวิทยากร ภายใน สำหรับการแบ่งปันความรู้แก่องค์กรต่าง ๆ ที่เข้ามาศึกษาดูงาน

“...หน้าที่ความรับผิดชอบโดยตรงคือการดูแล เรื่องความปลอดภัยในการทำงาน ซึ่งก่อนที่จะเข้ามารับบทบาทนักสร้างสุข หนึ่งได้เคยอบรมหลักสูตรนักสร้างสุขขององค์กรกับโครงการ Happy Workplace ที่จัดโดยมหาวิทยาลัยมหิดล ใช้เวลาการอบรม 2 วัน ค่ะ หลังจากอบรมแล้ว ทำให้มีแนวทางการทำงานเพิ่มขึ้น มีขั้นตอน กระบวนการทำงานที่ชัดเจนมากขึ้นค่ะ”

(นักสร้างสุขคนที่ 1 ให้สัมภาษณ์)

“...บทบาทที่ตนเองรับผิดชอบอยู่ตอนนี้ก็รู้สึกดี ค่ะ มีความสุขที่ได้ทำประโยชน์ให้เพื่อน ๆ พนักงาน แล้วก็ชอบที่ได้เห็นรอยยิ้มของเพื่อนพนักงาน มันทำให้ตัวเรามีความสุขไปด้วยค่ะ”

(นักสร้างสุขคนที่ 1 ให้สัมภาษณ์)

ที่มาของการออกแบบกิจกรรมส่งเสริมความสุขครอบครัว

ในการขับเคลื่อน โครงการสร้างสุขนั้น บริษัทได้ใช้แนวคิด Happy 8 (ความสุข 8 ประการ) มาเป็นเครื่องมือสำคัญในการออกแบบกิจกรรมส่งเสริมความสุขให้แก่พนักงาน การทำกิจกรรมส่งเสริมความสุขครอบครัว (Happy Family) ก็เป็นหนึ่งในกิจกรรมที่สำคัญขององค์กร ที่ผู้บริหารต้องการส่งเสริมความสุขดังกล่าวไปถึงครอบครัวของพนักงานด้วย ทีมงานร่วมกันออกแบบกิจกรรมต่าง ๆ ที่หลากหลาย โดยมีที่มาจากการแบ่งปันของภาคีเครือข่ายสร้างสุขที่แชร์ข้อมูลผ่านสื่อช่องทางต่าง ๆ มีการออกแบบตามเทศกาลสำคัญ เช่น เทศกาลวันแม่ วันพ่อ เป็นต้น รวมทั้งออกแบบตามความจำเป็นและความต้องการของพนักงาน โดยได้จากผลการ

สำรวจความต้องการของพนักงาน ทีมงานนำข้อมูลมาวิเคราะห์และร่วมกันออกแบบกิจกรรมต่างๆ โดยมีเงื่อนไขว่าต้องไม่ผิดกฎระเบียบของบริษัท รวมทั้งไม่กระทบต่อกระบวนการผลิตที่จะก่อให้เกิดความเสียหาย

“ที่ผ่านมามาเราได้ทำกิจกรรมด้าน Happy Family หลายอย่าง มีทั้งกิจกรรมที่จำเป็นต้องใช้งบประมาณ และกิจกรรมที่ไม่ต้องใช้งบประมาณ ซึ่งกิจกรรมลักษณะนี้ผู้บริหารจะไฟเขียวอยู่แล้ว ในการทำกิจกรรมทุกครั้งเรามีการประเมินผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น หากพบว่าเป็นกิจกรรมที่ดี พนักงานสนใจเข้าร่วม เป็นประโยชน์อย่างแท้จริงก็จะมี การดำเนินการต่อไป แต่หากพบว่าพนักงานไม่ค่อยให้ความสนใจ ไม่ให้ความร่วมมือ ทีมงานก็จะเปลี่ยน พวกเราจะคอยประเมินผลอยู่ตลอดเวลาละ...”

(นักสร้างสุขคนที่ 1 ให้สัมภาษณ์)

การสนับสนุนกิจกรรมส่งเสริมความสุขครอบครัว

บริษัท ริกิการ์เม้นส์ จำกัด ได้ใช้ Happy Workplace มาเป็นส่วนหนึ่งของนโยบายในการดูแลคน และส่งเสริมให้มีการทำกิจกรรมที่ส่งเสริมความสุขต่าง ๆ โดยเฉพาะความสุขด้านครอบครัวภายใต้สโลแกนที่ว่า “ริกิ ครอบครัวใหญ่ หัวใจเดียวกัน” อีกทั้งได้จัดสภาพแวดล้อมภายในบริษัทให้เอื้อต่อการทำงาน ในบรรยากาศของความเป็นครอบครัวเช่นกัน

“ในเรื่องการทำงาน เราก็ทำแค่กะเดียว ทำให้พนักงานได้มีเวลาอยู่กับคนในครอบครัวมากขึ้นด้วย”

(นักสร้างสุขคนที่ 1 ให้สัมภาษณ์)

ส่วนกิจกรรมที่ส่งเสริมความสุขครอบครัว ที่นี้ส่งเสริมให้พนักงานได้ทำกิจกรรมหลายอย่าง ช่วงเทศกาลวันแม่ วันพ่อ จัดกิจกรรมให้พนักงานได้มีส่วนร่วมโดยตลอด เพื่อเป็นการส่งเสริมให้เกิดความรักความอบอุ่นในครอบครัว กิจกรรมที่ดำเนินการมีทั้งกิจกรรมที่ช่วยสร้างความรักความผูกพันภายในครอบครัว กิจกรรมที่ช่วยเสริมสร้างการมีวินัย มีความรับผิดชอบ ต่อทั้งต่อตนเองและครอบครัว อย่างเช่นการจัดกิจกรรมให้พนักงานลด ละ เลิก เหล้า และบุหรี่ ซึ่งกิจกรรมเหล่านี้ทีมงานสร้างสุขได้ออกแบบให้ครอบครัวของพนักงานมีส่วนร่วมด้วยเช่นกัน เป็นการแสดงให้เห็นถึงความรัก ความห่วงใยกันในครอบครัว

“อย่างเวลาเราจัดกิจกรรม เช่น โครงการงคเหล้า งคบุหรื โดย เวลาเราคิดตามผล เราก็จะถามพฤติกรรมของฟอที่เข้าร่วมโครงการกับ สมาชิกในครอบครัวเขาด้วย อาจจะโทรไปถามหรือถามทางไลน์คนใน ครอบครัวที่เรารู้จัก หรือบางทีสามีภรรยา กัน มาทำงานกับเราทั้งคู่ เราก็ ถามภรรยาเขา สมาชิกของครอบครัวเขาก็ได้ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี ค่ะ”

(นักสร้างสุขคนที่ 1 ให้สัมภาษณ์)

การเข้าร่วมกิจกรรม มีมากน้อยแค่ไหน

สำหรับการมีส่วนร่วมของพนักงานนั้น พบว่าโดยส่วนใหญ่แล้ว ให้ความสนใจ และต้องการเข้าร่วมกิจกรรมเกือบทุกครั้งที่บริษัทจัด เพราะส่วนใหญ่เข้าใจว่ากิจกรรมต่าง ๆ เป็นประโยชน์ ทั้งแก่ตนเอง แก่ทักษะการทำงาน และแก่ครอบครัว แต่ด้วยความหลากหลายของ คนทำงานที่มาอยู่รวมกันหลายเชื้อชาติ จำเป็นอย่างยิ่งที่ทีมงานจะต้องสื่อสารข้อมูลต่าง ๆ ให้ พนักงานทุกกลุ่มได้เข้าใจ โดยการสื่อสารผ่านหัวหน้างานและการทำบอร์ดประชาสัมพันธ์ให้ พนักงานได้รับทราบ หากประเมินตามปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นในการจัดกิจกรรมแต่ละครั้ง พบว่า พนักงานให้ความสนใจเข้าร่วมกิจกรรมค่อนข้างมาก

“เวลาเราจัดกิจกรรมพนักงานจะชอบนะค่ะ บางทีจะคอยมา ถามว่า เดือนนี้จะมีกิจกรรมอะไรให้ทำอีก แต่ก็ยอมรับว่าบางกิจกรรมที่ เราทำ อาจจะไม่ไ้ครอบคลุมทุกคน เราจึงพยายามให้มีกิจกรรมหลาย อย่าง เพื่อให้เขาได้เข้าร่วมมากที่สุด บางคนก็อยากมามาก แต่ติด ภาระงานที่รับผิดชอบก็มาไม่ได้ แต่ถ้ามองภาพรวมก็ถือว่าพนักงานให้ ความร่วมมือดี”

(นักสร้างสุขคนที่ 1 ให้สัมภาษณ์)

แนวทางการประเมินผล

ในการประเมินผลการทำกิจกรรมหรือการดำเนินโครงการต่าง ๆ นั้น ใน แต่ละกิจกรรมหรือแต่ละโครงการที่ทีมงานก็จะมีการชี้วัดความสำเร็จ ทั้งในด้านเชิงปริมาณและ เชิงคุณภาพ สำหรับด้านปริมาณนั้นจะพิจารณาที่จำนวนคนเข้าร่วม เป้าหมายที่ทีมตั้งไว้ ผลที่ เกิดขึ้นจริงเท่าไร ส่วนในเรื่องคุณภาพ จะพิจารณาจากผลที่พนักงานนำความรู้ที่ได้กลับไปใช้กับ ตนเอง กับครอบครัว ข้อมูลส่วนนี้ทีมงานจะใช้วิธีการซักถามพูดคุย สอบถามจากหัวหน้างาน เพื่อน

ร่วมงาน และสมาชิกในครอบครัวของพนักงานบ้าง แล้วแต่ว่าช่องทางไหนจะสะดวก รวมทั้งมีแบบประเมินความพึงพอใจที่พนักงานจะต้องกรอกข้อมูลหลังการเข้าร่วมกิจกรรม จากนั้นยังมีการใช้เครื่องมือวัดความสุขระดับบุคคล (Happinometer) ที่พัฒนาโดยมหาวิทยาลัยมหิดล ทีมงานจะเก็บข้อมูลส่วนนี้มาวิเคราะห์เพื่อใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการออกแบบกิจกรรมครั้งต่อไป

“เราจะมีการเก็บข้อมูลการทำกิจกรรมตลอดค่ะ เพราะหนูจะเป็นคนทำหน้าที่วิเคราะห์และรวบรวมข้อมูลการทำกิจกรรมสร้างสุขต่าง ๆ ให้พนักงาน เราจะใช้ข้อมูลตรงนี้มาพัฒนากิจกรรมของเราในครั้งต่อไป”

(นักสร้างสุขคนที่ 1 ให้สัมภาษณ์)

ผลที่เกิดขึ้นเป็นอย่างไร

การที่บริษัทได้ทำกิจกรรมด้านการส่งเสริมความสุขครอบครัวที่ผ่านมา ทีมงานได้ติดตามผล ทั้งใช้แบบประเมินความพึงพอใจ และการใช้เครื่องมือวัดความสุข (Happinometer) พบว่า ในมิติของครอบครัวพนักงานจากการสำรวจล่าสุดมีคะแนนความสุขมากขึ้น คะแนนความสุขส่วนนี้ได้สะท้อนให้เห็นถึง สัมพันธภาพ ความรัก ความอบอุ่น การใช้เวลาร่วมกันของสมาชิกในครอบครัวเป็นไปในทิศทางที่ดีขึ้น

“...อันนี้เราสามารถประเมินได้จากการจัดกิจกรรมของเราเองด้วย ทุกกิจกรรมที่เราจัด พบว่าได้รับการตอบรับที่ดี พนักงานมีส่วนร่วมและตระหนักถึงความสำคัญของบุคคลในครอบครัวมากขึ้น ถือว่าผลตอบรับเป็นไปในทิศทางบวกค่อนข้างมาก”

(นักสร้างสุขคนที่ 1 ให้สัมภาษณ์)

นอกจากครอบครัวมีบรรยากาศและความสัมพันธ์ที่ดีขึ้นแล้ว พบว่า บรรยากาศของความสุขในครอบครัวได้ส่งผลถึงบรรยากาศในการทำงานของพนักงานด้วยเช่นกัน เมื่อเขาไม่มีความกังวลเรื่องครอบครัว พนักงานก็ทำงานเต็มศักยภาพ ผลงานก็ออกมามีดี ลูกค้ายิ่งพึงพอใจ พนักงานเขาก็จะบอกต่อสิ่งดี ๆ เหล่านี้ให้เครือข่ายหรือคนในครอบครัวรับทราบด้วย ทำให้ดึงดูดคนในครอบครัวของพนักงานเข้ามาทำงานด้วย ทำให้เกิดความรักความสามัคคีกันมากขึ้น การทำงานก็เป็นทีมมากขึ้น ช่วยลดค่าใช้จ่ายในการสรรหาบุคลากร แล้วเขาก็อยากจะอยู่กับบริษัทตลอดไป

2.3.2 นักสร้างสุขคนที่ 2

ข้อมูลทั่วไปของนักสร้างสุขคนที่ 2

ผู้ให้ข้อมูลนักสร้างสุขคนที่ 2 ใช้นามสมมติว่า “คุณสอง” อายุ 48 ปี พักอาศัยอยู่ที่ตำบลหนองโพ อำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี ทำงานในตำแหน่งหัวหน้างานฝ่ายขาย จบการศึกษาระดับปริญญาตรี ปัจจุบันทำงานอยู่กับบริษัท ริทีการ์เม้นส์ จำกัด เป็นเวลา 9 ปีแล้ว คุณสองได้เล่าถึงประวัติส่วนตัวเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของตนเองที่ทำในผลงานสร้างสุขว่าตนเองได้รับมอบหมายให้ดำรงตำแหน่งเป็นรองประธานนักสร้างสุของค์กร อาจจะด้วยว่าคุณลักษณะส่วนตัวเป็นคนชอบสนุกสนาน ชอบการทำกิจกรรม ประกอบกับที่องค์กรได้เปิดโอกาสให้ไปอบรมพัฒนาศักยภาพด้านการส่งเสริมความสุข ตั้งแต่นั้นมาก็ได้ทำกิจกรรมส่งเสริมความสุข ควบคู่กับภาระงานประจำอย่างต่อเนื่อง

“ก่อนที่จะเข้ามารับบทบาทนี้ ได้เคยอบรมหลักสูตรนักสร้างสุขขององค์กรกับโครงการ *Happy Workplace* ที่มหาวิทยาลัยมหิดลจัด ใช้เวลาการอบรม 2 วัน หลังจากอบรมแล้ว ทำให้มีแนวทางการทำงานเพิ่มขึ้น มีขั้นตอน กระบวนการทำงานที่ชัดเจนมากขึ้น จากที่ได้ทำตรงนี้ก็รู้สึกว่าคุณสองมีความรู้เพิ่มขึ้นนะ มีความสุขที่ได้ทำประโยชน์ให้เพื่อนพนักงาน ที่ผ่านมาก็ชอบนะ ได้เห็นรอยยิ้มของเพื่อนพนักงาน ตัวเองก็มีความสุขแล้ว ชอบเห็นรอยยิ้ม ชอบให้คนคิดบวก จะได้อยู่ไม่แก่...”

(นักสร้างสุขคนที่ 2 ให้สัมภาษณ์)

ที่มาของการออกแบบกิจกรรมส่งเสริมความสุขครอบครัว

ในการจัดกิจกรรมส่งเสริมความสุขครอบครัวนั้น ทีมงานนักสร้างสุขได้ใช้แนวคิด Happy 8 (ความสุข 8 ประการ) มาเป็นฐานในการออกแบบกิจกรรมด้านต่าง ๆ รวมทั้งกิจกรรมด้านการส่งเสริมความสุขครอบครัวด้วย ด้วยวัฒนธรรมของบริษัทที่ต้องการให้พนักงานอยู่กันแบบครอบครัว อยู่กับแบบพี่น้อง จึงได้ส่งเสริมให้ทำกิจกรรมที่แสดงถึงความรัก ความสัมพันธ์กันแบบคนในครอบครัว และก็พยายามส่งเสริมให้พนักงานนำแนวทางการทำกิจกรรมของบริษัทไปปรับใช้กับคนในครอบครัวด้วย

“เราไม่ได้มองแค่พนักงานในบริษัท แต่เราคิดว่ากิจกรรมแบบนี้เขาควรนำไปใช้กับคนในครอบครัวด้วย กิจกรรมส่วนใหญ่ของเรา เราก็ดึงเอาเทศกาลต่าง ๆ เข้ามาช่วยสร้างบรรยากาศในการทำกิจกรรม เช่น เทศกาลวันแม่ วันพ่อ วันเด็ก หรือวันสงกรานต์ มันได้ผลที่ทำให้พนักงานสนใจเข้าร่วม”

(นักสร้างสุขคนที่ 2 ให้สัมภาษณ์)

การสนับสนุนกิจกรรมส่งเสริมความสุขครอบครัว

การดำเนินกิจกรรมด้านการส่งเสริมความสุขครอบครัวที่ผ่านได้รับการสนับสนุนจากหลายฝ่าย โดยเฉพาะฝ่ายบริหารของบริษัทที่เข้าใจ และให้โอกาสทีมงานได้มีอิสระในการทำงาน รวมทั้งการประสานความร่วมมือของทีมงาน ที่มีเป้าหมายร่วมกันในการสร้างบรรยากาศให้เกิดเป็นองค์กรแห่งความสุข ซึ่งมีกิจกรรมที่หลากหลาย เช่น การจัดประกวดเรียงความหรือเรื่องเล่าของครอบครัวในช่วงเทศกาลวันแม่ การจัดกิจกรรมให้แม่ลูกได้แสดงความรักต่อกันในบริษัท

“กิจกรรมที่เราจัดนี้ทำให้ได้ใจพนักงานค่อนข้างมาก หลายคนหลังน้ำตาออกมาด้วยความซาบซึ้ง นอกจากนี้เรายังจัดกิจกรรมที่ช่วยบริหารชีวิตการทำงานและชีวิตครอบครัวให้เกิดความสมดุลกันด้วย เช่น การส่งเสริมให้พนักงานทำบุญชักรวดเวียน การจัดกิจกรรมให้พนักงานได้ทำบุญในวันสำคัญต่าง ๆ ไม่ว่าจะป็นวัฒนธรรมไทยหรือวัฒนธรรมพม่า เราก็ให้ความสำคัญเหมือนกัน...”

(นักสร้างสุขคนที่ 2 ให้สัมภาษณ์)

การเข้าร่วมกิจกรรม มีมากน้อยแค่ไหน

เป็นที่น่ายินดีว่า พนักงานของบริษัท ริทีการ์เม้นส์ จำกัด ได้ให้ความสนใจเข้าร่วมการทำกิจกรรมของบริษัท ค่อนข้างสูง รวมทั้งมีส่วนช่วยสนับสนุนในสิ่งที่ตนเองมี ในสิ่งที่ตนเองถนัด แม้บางคนมาไม่ได้เนื่องจากมีงานที่ต้องรับผิดชอบ ก็ส่งตัวแทนมาร่วมกิจกรรมเพื่อจะได้นำข้อมูลความรู้ไปแบ่งปันกันในแผนก หรือบางคนมีความถนัดในการเล่นดนตรี ร้องเพลง ก็มาช่วยทีมสร้างบรรยากาศให้สนุกสนานมากขึ้น

“ความสำเร็จในการทำกิจกรรมของพวกเรา คือ ความมีส่วนร่วมของพนักงาน บางคนไม่ค่อยได้ทำอะไร แต่พอมายู่กับคนที่ทำกิจกรรมก็ดึงให้เขาเข้ามาทำให้ได้เห็นความสามารถของเพื่อนเพิ่มขึ้น ผู้บริหารท่านเปิดโอกาสให้เราได้ทำอย่างที่เราเสนอ ท่านเปิดโอกาสให้เราได้ไปเรียนรู้ ได้พัฒนาตนเอง พัฒนาทีม ไปด้วย”

(นักสร้างสุขคนที่ 2 ให้สัมภาษณ์)

แนวทางการประเมินผล

สำหรับแนวทางประเมินผล ทีมงานมีหลายช่องทางที่ดำเนินการในปัจจุบัน โดยเก็บข้อมูลจากหัวหน้างาน จากเพื่อนร่วมงาน จากสมาชิกในครอบครัวของพนักงาน รวมทั้งแบบประเมิน แบบวัดต่าง ๆ ที่เรามี นอกจากนี้ก็ยังมี การสังเกตพฤติกรรมการทำงาน และ ผลผลิตชิ้นงานที่เกิดขึ้น

“เรามีแนวทางการประเมินที่หลากหลาย เพราะในแต่ละกิจกรรมที่เราทำ มันอาจจะต้องใช้วิธีการประเมินที่แตกต่างกันไป เราต้องปรับให้เหมาะสมกับสถานการณ์จริง”

(นักสร้างสุขคนที่ 2 ให้สัมภาษณ์)

ผลที่เกิดขึ้นเป็นอย่างไร

การที่บริษัทได้ทำกิจกรรมส่งเสริมความสุขครอบครัว ถือว่ามีส่วนช่วยเหลือบริษัทได้อย่างมาก ช่วยลดอัตราการลาออกของพนักงาน เพราะหากคนมีความสุขในการทำงานเขาก็อยากจะอยู่กับบริษัทต่อไป การทำกิจกรรมที่หลากหลายทำให้พนักงานไม่เครียด มีความสนุกสนาน มีความคิดสร้างสรรค์ ในบางครั้งมีปัญหาเรื่องงาน การนำกิจกรรมเข้าแทรกก็ช่วยลดความเครียดจากตรงนี้ได้ ช่วยลดปัญหาการขาดลามาสายลดลง อัตราการเข้าออกลดน้อยลง

“ขอยกตัวอย่างตัวเองนะ ทำงานอยู่ที่นี้มา 9 ปีแล้ว และก็ทำกิจกรรมร่วมกิจกรรมมาตลอด ก็รู้สึกมีความสุขดี ไม่ได้คิดที่จะลาออกจากที่นี่เลย”

(นักสร้างสุขคนที่ 2 ให้สัมภาษณ์)

2.3.3 นักสร้างสุขคนที่ 3

ข้อมูลทั่วไปของนักสร้างสุขคนที่ 3

ผู้ให้ข้อมูลนักสร้างสุขคนที่ 3 ใช้นามสมมติว่า “คุณสาม” อายุ 26 ปี พักอาศัยอยู่ที่ตำบลธรรมเสน อำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี จบการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาปีที่ 6 เข้ามาทำงานกับบริษัทริกเกอร์เม็นส์ จำกัด ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2551 ปัจจุบันทำในตำแหน่ง Supervisor สำหรับบทบาทหน้าที่ในด้านการส่งเสริมความสุขขององค์กรนั้นคุณสามได้รับความไว้วางใจให้ทำหน้าที่เป็นประธานกรรมการสร้างสุขขององค์กร อาจเป็นเพราะด้วยบุคลิกที่เป็นคนสนุกสนาน มีความสามารถหลายด้าน จึงได้รับเลือกให้ทำหน้าที่สำคัญนี้

“คงเป็นเพราะหนูเป็นคนรักสนุกมั้งคะ เขาถึงไว้วางใจให้ทำหน้าที่นี้ หลังจากได้ไปเรียนรู้มา แล้วย่านกลับมาทำกับพนักงาน พอได้ทำกิจกรรมจริงก็ยิ่งชอบเลยคะ ได้ทำให้ทุกคนมีรอยยิ้ม มีเสียงหัวเราะมันทำให้บรรยากาศในการทำงานดูเป็นกันเอง อยู่กับแบบพี่น้อง ที่สำคัญคือ ได้พัฒนาตัวเองด้านความเป็นผู้นำด้วย”

(นักสร้างสุขคนที่ 3 ให้สัมภาษณ์)

“เรามีการประเมินทีมงานสร้างสุขเราเองเป็นประจำเช่นกัน เพื่อจูนมุมมองทัศนคติให้ตรงกัน เราจะเอาเป้าหมายเป็นตัวตั้ง...ทุกคนในทีมเราช่วยเหลือกัน สามารถทดแทนบทบาทกันได้ในบางครั้งที่จำเป็น...”

(นักสร้างสุขคนที่ 3 ให้สัมภาษณ์)

ที่มาของการออกแบบกิจกรรมส่งเสริมความสุขครอบครัว

ในเรื่องการออกแบบกิจกรรมสร้างสุข รวมทั้งกิจกรรมที่ส่งเสริมความสุขด้านครอบครัว ทีมงานสร้างสุขขององค์กรได้ประเมินถึงความจำเป็นและความต้องการของพนักงานเป็นอันดับแรก เพราะถ้าหากกิจกรรมที่จัดให้แก่พนักงาน แต่พนักงานไม่ต้องการ พนักงานไม่เห็นถึงความจำเป็น การมีส่วนร่วมก็จะไม่เกิด การจัดกิจกรรมก็จะไม่ประสบความสำเร็จ นอกจากความจำเป็นและความต้องการพนักงานแล้ว วิธีการทำกิจกรรมให้มีบรรยากาศน่าสนใจก็เป็นสิ่งสำคัญที่ทีมงานต้องคำนึงถึงในการออกแบบกิจกรรมแต่ละครั้ง รวมทั้งการต้องประยุกต์ให้เข้ากับสถานการณ์ทางสังคมด้วย เช่น ช่วงเทศกาลวันพ่อ วันแม่ เป็นต้น

“แนวทางจากที่ทีมเราได้ไปเรียนรู้ก็เป็นสิ่งสำคัญ แต่สิ่งที่สำคัญกว่าคือเราจะทำอย่างไรให้กิจกรรมที่เราจัดได้ตอบ โจทย์ความต้องการของพนักงานเราอย่างแท้จริง บางครั้งเห็นที่อื่นเขาจัดประสบความสำเร็จ แต่พอเราเอามาจัดบ้าง พนักงานกลับไม่สนใจก็มี ถ้าเป็นแบบนี้เราก็จะเปลี่ยน...”

(นักสร้างสุขคนที่ 3 ให้สัมภาษณ์)

“ในช่วงวันแม่ วันพ่อ บริษัทเรามีกิจกรรมให้พนักงานได้มีส่วนร่วม โดยตลอด เพื่อเป็นการส่งเสริมให้เกิดความรักความอบอุ่นในครอบครัว กิจกรรมที่ดำเนินการมีทั้งกิจกรรมที่ช่วยสร้างความรัก ความสัมพันธ์ภายในครอบครัว กิจกรรมที่ปลูกฝังวินัยทางการเงิน กิจกรรมเสริมทักษะการใช้ชีวิต...”

(นักสร้างสุขคนที่ 3 ให้สัมภาษณ์)

การสนับสนุนกิจกรรมส่งเสริมความสุขครอบครัว

ในการจัดกิจกรรมส่งเสริมความสุขครอบครัว บริษัทได้ให้การสนับสนุนอย่างเต็มที่ คณะทำงานเองก็ร่วมมือ ร่วมใจกันเป็นอย่างดี รวมทั้งได้รับความร่วมมือจากพนักงาน บางส่วนที่มีจิตอาสาเข้ามาช่วยแม้จะไม่ได้มีหน้าที่รับผิดชอบโดยตรงแต่ก็มีใจที่จะช่วยกันตกแต่งสถานที่และจัดเตรียมอุปกรณ์ที่ต้องใช้ทำกิจกรรม นอกจากนี้ยังได้รับการสนับสนุนจากภาคีเครือข่ายนักสร้างสุขที่ช่วยให้ข้อเสนอแนะและวิธีการที่เป็นประโยชน์ในการทำกิจกรรม และยังช่วยเป็นกำลังใจให้คณะทำงานได้มีความมุ่งมั่นในการทำงาน อย่างเช่น การเข้ามาเยี่ยมชมการส่งเสริมความสุขของบริษัท ผู้ที่เข้ามาเยี่ยมชมได้แลกเปลี่ยนประสบการณ์และให้ข้อเสนอแนะบางอย่างที่เป็นประโยชน์กับการทำกิจกรรมของคณะทำงาน

“บางทีเวลาคนมาดูงานจากเรา แล้วเขาให้ข้อเสนอแนะที่ดี แล้วมีการชมเชยเรา พวกเราก็ยิ่งภูมิใจนะ มันทำให้เรารู้สึกว่ามีพลังในการทำงานมุ่งมั่นทำกิจกรรมให้ดียิ่งขึ้นไป”

(นักสร้างสุขคนที่ 3 ให้สัมภาษณ์)

การเข้าร่วมกิจกรรม มีมากน้อยแค่ไหน

ในการจัดกิจกรรมของคณะทำงานสร้างสุข ในส่วนของกิจกรรมส่งเสริมความสุขครอบครัว ถือว่าได้รับความสนใจจากพนักงานค่อนข้างดี โดยเฉพาะกิจกรรมที่จัดในช่วงเทศกาลวันแม่ ซึ่งเป็นการส่งเสริมให้เกิดความรักความอบอุ่นในครอบครัว ได้รับเสียงตอบรับจากพนักงานดีมาก รวมทั้งได้รับความร่วมมือจากพนักงานหลายคนที่มีจิตอาสาเข้ามาช่วยสร้างบรรยากาศให้กิจกรรมน่าสนใจมากขึ้น เช่น มาช่วยเล่นดนตรี ทำให้ มาช่วยสร้างสีสัน ความสนุกสนาน นอกจากความผ่อนคลายแล้ว เรื่องความรู้ที่ผู้เข้าร่วมกิจกรรมจะได้รับก็เป็นสิ่งสำคัญที่คณะทำงานได้ออกแบบแล้วสอดแทรกอยู่ในเนื้อหาของกิจกรรม

“พนักงานเข้ามาบอกเองว่า เขาตั้งใจที่องค์กรแห่งนี้ให้
ความสำคัญกับการสร้างสุขในครอบครัวด้วย ทำให้เขาได้เทคนิคหรือ
ความรู้ใหม่ๆ มาแบ่งปันคนในครอบครัวได้ด้วยเช่นกัน ตรงนี้ทีมงานก็
ยิ้มแก้มปริแล้วค่ะ”

(นักสร้างสุขคนที่ 3 ให้สัมภาษณ์)

แนวทางการประเมินผล

ในด้านการประเมินผลจากการที่บริษัทได้ทำกิจกรรมด้านการส่งเสริมความสุขครอบครัวที่ผ่านมา คณะทำงานได้ติดตามผลโดยการใช้เครื่องมือวัดความสุข (Happinometer) พบว่า ในมิติของครอบครัวพนักงานมีความสุขมากขึ้น ในปี 2560 คะแนนความสุขด้าน Happy Family สามารถวัดได้ 56.24 ถ้าสุดมีการวัดในปี 2561 คะแนนความสุขด้าน Happy Family เพิ่มขึ้น 57.54 ซึ่งบริษัทจะวัดเป็นประจำทุกปี ปีละหนึ่งครั้ง นอกจากเครื่องมือวัดความสุขแล้ว คณะทำงานได้นำข้อมูลด้านการขาด ลา มา สาย การ Turn over รวมทั้งด้าน productivity มาช่วยประกอบการพิจารณาด้วย เพื่อเป็นเครื่องยืนยันผลที่เกิดขึ้นจริง

“อันนี้เราสามารถประเมินได้จากการจัดกิจกรรมของเราเอง
ด้วย ทุกกิจกรรมที่เราจัด พบว่าได้รับการตอบรับที่ดีพนักงานมีส่วนร่วม
และตระหนักถึงความสำคัญของบุคคลในครอบครัวมากขึ้น ถือว่าผล
ตอบรับเป็นไปในทิศทางบวกค่อนข้างมาก”

(นักสร้างสุขคนที่ 3 ให้สัมภาษณ์)

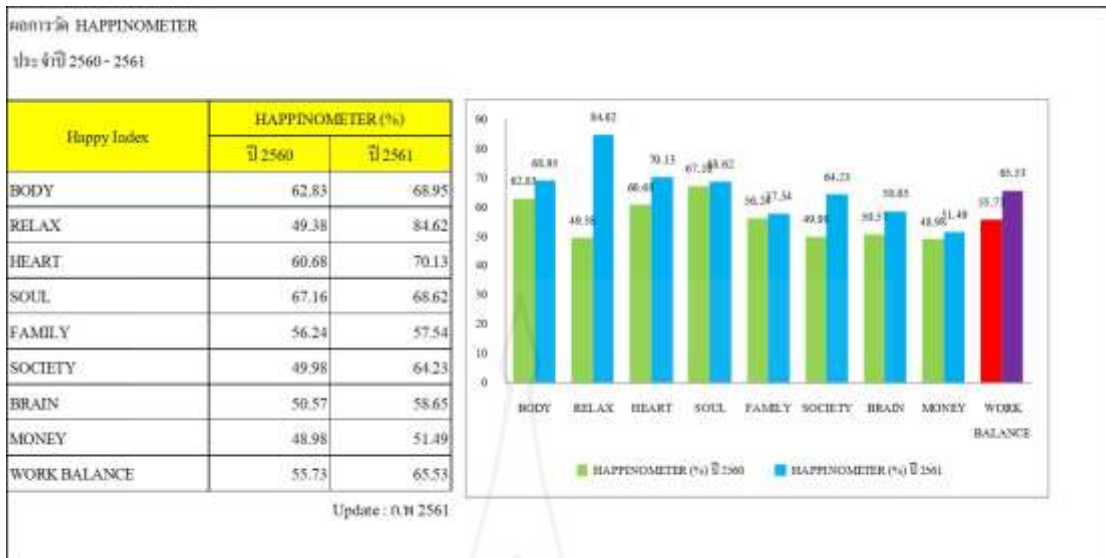
ผลที่เกิดขึ้นเป็นอย่างไร

สำหรับผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นนี้ สามารถแยกออกเป็น 3 ประเด็น คือผลที่เกิดกับพนักงาน ผลที่เกิดกับครอบครัวพนักงาน และผลที่เกิดกับองค์กร สำหรับในส่วนของพนักงานนั้น ทำให้เขาได้ความรู้และมีมุมมองในทางบวกมากขึ้น โดยเฉพาะการให้ความสำคัญกับสมาชิกในครอบครัว ส่วนด้านครอบครัวก็เป็นการเติมเต็มความสัมพันธ์ ความอบอุ่น ครอบครัวได้ใช้เวลาในการอยู่ร่วมกันมากขึ้น สุดท้ายคือบริษัทได้พนักงานที่มีคุณภาพ เพราะถ้าหากพนักงานไม่มีความกังวลในเรื่องครอบครัว เขาก็จะทำงานได้เต็มศักยภาพ ผลงานก็ออกมามีดี ลูกค้ายิ่งพึงพอใจ เกิดบรรยากาศของการทำงานที่ดี และผลงานก็จะดีตามไปด้วย

“หลายคนมาเล่าให้ฟังว่า เขาเข้าใจลูกมากขึ้น กิจกรรมที่ได้ไปจากบริษัทนำไปทำกับลูกแล้วลูกชอบ เขาก็รู้สึกดีใจที่ได้เห็นรอยยิ้ม ได้เห็นความสุขของคนในครอบครัว มันก็ทำให้มีกำลังใจมาทำงานนะ”

(นักสร้างสุขคนที่ 3 ให้สัมภาษณ์)

ข้อมูลที่ได้จากนักสร้างสุข พบว่า ทุกคนได้พูดไปในทิศทางเดียวกัน โดยเฉพาะในเรื่องของการออกแบบกิจกรรมนั้น ต้องนำข้อมูลในด้านต่าง ๆ มาร่วมกันพิจารณาเพื่อออกแบบกิจกรรมที่สอดคล้องกับความต้องการและความจำเป็นของพนักงาน รวมทั้งต้องพิจารณาถึงความเหมาะสม ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของวัน เวลา สถานที่ หรือสถานการณ์ต่าง ๆ ทางสังคมที่เกิดขึ้น สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้มีผลต่อการทำกิจกรรมทั้งสิ้น ส่วนผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นอาจมีความแตกต่างกันไปตามศักยภาพของแต่ละคนที่จะนำไปใช้ แต่ผลลัพธ์ที่สอดคล้องกันคือ ความรัก ความอบอุ่น ความเข้าใจของคนในครอบครัวมีเพิ่มมากขึ้น ซึ่งส่งผลต่อความเชื่อมั่นทางจิตใจ และกำลังใจในการทำงานเพื่อสร้างครอบครัวให้มีความเข้มแข็งต่อไป



ภาพที่ 4.13 กราฟแสดงผลคะแนน HAPPINOMETER ประจำปี 2560 และ ปี 2561
ที่มา: คณะทำงานนักสร้างสุข บริษัท ริกิการ์เม้นส์ จำกัด

2.4 รายละเอียดผู้ให้ข้อมูลหลัก ผู้บริหาร จำนวน 1 คน

ผู้วิจัยได้เก็บข้อมูลโดยติดต่อขอสัมภาษณ์เชิงลึกผู้บริหารของบริษัทริกิการ์เม้นส์ จำกัด ที่เป็นคนไทย ซึ่งมีบทบาทสำคัญในการกำหนดนโยบายส่งเสริมความสุขให้แก่ครอบครัวพนักงาน โดยมีความสนใจในการให้ข้อมูลการวิจัยครั้งนี้ ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ข้อมูลทั่วไปของผู้บริหาร

ผู้ให้ข้อมูลหลัก อายุ 65 ปี พักอาศัยอยู่ที่ตำบลเจ็ดเสมียน อำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรี ปัจจุบันดำรงตำแหน่งเป็น กรรมการบริหาร บริษัท ริกิการ์เม้นส์ จำกัด ท่านได้เล่าให้ฟังถึงบรรยากาศการทำงานของบริษัท ตั้งแต่เข้ามาเริ่มงานใหม่ๆ ว่า..

“ตอนที่ผมมาเริ่มงานที่นี่ บริษัททำธุรกิจไปได้ 3 ปี คือในช่วง 3 ปีแรกเป็นช่วงที่พนักงานก็อาจจะต่างคนต่างคนต่างใหม่ที่เข้ามา ผู้บริหารก็อยู่ในช่วงบุกเบิกเริ่มก่อตั้งก็จะมีปัญหาทางด้านความหลากหลายของคนเข้ามา อาจจะเป็นที่เราเรียกว่าร้อยพ่อพันแม่ นั่นแหละ บรรยากาศจะอยู่ในช่วงของความเคร่งเครียดจากงานการทะเลาะเบาะแว้งก็ยังมีอยู่ เกิดจากความไม่เข้าใจกัน เกิดจากการความไม่สามัคคีแบ่งพรรคแบ่งพวกและก็เรื่องเป้าหมายของการทำงานก็มักจะไม่ได้ตามเป้า ผลผลิตทางด้านคุณภาพก็

ยังมีปัญหาค่อนข้างเยอะทำให้กิจการอยู่ในภาวะขาดทุนสะสมค่อนข้างเยอะ ซึ่งเป็นสาเหตุที่ทำให้ช่วงแรกๆกิจการของบริษัทก็อยู่ในช่วงภาวะขาดทุนค่อนข้างเยอะมาก ซึ่งเป็นภาวะที่เหมือนกับคล้ายๆว่าเรามันค่อนข้างล้มเหลวในการทำงาน”

(ผู้บริหาร ให้สัมภาษณ์)

หลักคิดในการนำนโยบายส่งเสริมความสุขครอบครัวมาใช้กับองค์กร

อย่างที่กล่าวแล้วว่าในช่วงแรกบริษัทค่อนข้างมีปัญหาในเรื่องของคนอย่างมาก มีอัตราในการลาออกของพนักงานสูง สาเหตุส่วนหนึ่งมาจากการกระทบกระทั่งระหว่างเพื่อนร่วมงาน ทำให้พนักงานไม่มีความสุขในการทำงาน และส่งผลไปถึงผลประกอบการของบริษัทที่ขาดทุนสะสมอย่างต่อเนื่อง ทำให้ทีมบริหารเองต้องกลับมาให้ความสำคัญในการพัฒนาคนอย่างจริงจัง เพราะนั่นหมายถึงอนาคตของบริษัท

“ตั้งแต่ผมมาเริ่มงานกับบริษัทนี้ ผมพยายามที่จะศึกษาบริบทคนแต่ละคน ว่าคิดยังไง หัวหน้าคิดยังไง พยายามเข้าไปคลุกคลีกับพนักงานว่าแต่ละคนเค้าคิดยังไงกับองค์กร เราก็พบปัญหาหลายๆ อย่าง มีเรื่องของความขัดแย้งทางความคิด ขาดเป้าหมายที่ชัดเจนของแต่ละคน ในช่วงนั้นก็ เป็นจังหวะที่ดีมาก ที่ทางสสส. มีโครงการ Happy Workplace กับทางสภาอุตสาหกรรมช่วงนั้นผู้บริหารก็ได้เริ่มมาหารือถึงการเข้าร่วมโครงการ และตัดสินใจเข้าร่วมโครงการกับ สสส. เราก็ได้แนวความคิดเกี่ยวกับ Happy Workplace เลยคิดว่ามันเป็นเรื่องที่ตรงกัน นโยบายที่ทางผู้บริหารระดับสูงที่เคยให้ไว้ตั้งแต่แรก เราจะต้องพัฒนาคนของเราให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความพร้อมในการทำงาน เราเลยได้รูปแบบและมาเริ่มทดลอง ตอนแรกสุดที่เราเริ่ม เราได้นำเสนอแนวคิดนี้กับทางผู้บริหารระดับสูงของญี่ปุ่น เขาก็ยังไม่เข้าใจ เข้าใจว่าการทำกิจกรรมเป็นการเล่น มันขัดกับระบบการบริหารจัดการของเรา ซึ่งระบบการบริหารของเราจะเป็นระบบ TSS เราซื้อมาจากโตโยต้าประมาณ 10 ล้านบาท หลังจากเราเริ่มทำโครงการตรงนี้ เมื่อผู้บริหารยังไม่เห็นความสำคัญและยังไม่เข้าใจ เราทำไปเพื่ออะไร เราก็ยังไม่สามารถที่จะจัดสรรงบประมาณมาดำเนินการได้ แต่เราก็มองว่าสิ่งที่บริษัทกำลังให้

อยู่คืออยู่แล้ว ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของสวัสดิการ แต่ว่ามันเป็นการให้ที่พนักงานเองก็ยังไม่รู้สึกว่าเป็นบริษัทให้ คือเค้าคิดว่าสิ่งที่บริษัทจัดทำให้เป็นสิ่งที่เขาต้องได้รับอยู่แล้ว ไม่ว่าจะเป็นเรื่องเบียดเบียนการเดินทาง ค่ามาทำงานทุกวันพนักงานจะได้เงินเพิ่มวันละ 10 บาท มันเป็นเรื่องที่ทางบริษัทให้ นอกเหนือจากกฎหมายกำหนด กลายเป็นว่าเค้าได้รับจนชิน มันเป็นเรื่องที่รู้สึกว่ายังไงก็ได้อยู่แล้วคิดกันว่าเป็น โปรมอชั่น...”

(ผู้บริหาร ให้สัมภาษณ์)

การบริหารจัดการองค์กรให้บรรลุเป้าหมายในการประกอบธุรกิจทั้งในด้านการสร้างคุณค่าและมูลค่า เป็นหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บริหารโดยตรง ที่ต้องใส่ใจดูแลบุคลากรในองค์กรให้มีความพร้อมทั้งด้านร่างกายและจิตใจ ตลอดจนสติปัญญา เพราะพนักงานเป็นทรัพยากรที่มีชีวิต จิตใจ เมื่อได้รับการพัฒนาและส่งเสริมให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี ย่อมสามารถถ่ายทอด ท่วงท่าร่างกาย พลังใจและความสามารถที่ไร้ขีดจำกัดของมนุษย์ออกมาได้ ผู้บริหารชาวญี่ปุ่นเขามีมโนธรรมในเรื่องนี้ค่อนข้างสูง เขาต้องการให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตที่ดีเช่นกัน

“ผู้บริหารชาวญี่ปุ่นอยากจะให้พนักงาน ซึ่งมากกว่าที่ทางกฎหมายกำหนด เป็นความเมตตา เอื้อเฟื้อ แต่เราไม่ได้ดึงสิ่งนี้ออกมาให้พนักงานได้เห็นอย่างเด่นชัด เป็นสิ่งที่เราไม่ป่าวประกาศ สวัสดิการตรงนี้ที่เรามีแตกต่างกับบริษัทอื่น เพื่อจะจูงใจให้คนมาร่วมงานกับเรา แต่พอเราได้แนวคิดด้านส่งเสริมความสุของค์กร (Happy Workplace) จึงเกิดความคิดว่าถ้าเราจะทำตรงเนี่ย เราต้องมีทีมงานที่จะสื่อถึงพนักงาน และระหว่างผู้บริหาร พนักงานจะเข้าใจหรือจะรับรู้ได้ ประเด็นหลักคือเรื่องของตัวกลาง และการประชาสัมพันธ์ การสื่อสารระหว่างผู้บริหารกับพนักงาน ฉะนั้นเราจึงคิดว่าเรามีคณะกรรมการตัวกลางอยู่แล้วเรามีคณะกรรมการความปลอดภัย ซึ่งเรามีผู้ที่คัดเลือกโดยพนักงาน ทีมงานที่เขาอาสาเข้ามาทำตรงนี้ โดยปกติคนกลุ่มนี้จะมีพื้นฐานจิตใจที่ดี อยากอุทิศตัวเพื่อทำงานอื่นเพิ่มนอกเหนืองานในหน้าที่ จึงมีการรวมคณะทำงานจาก 2 คณะด้วยกัน แต่งตั้งให้เป็นคณะกรรมการสร้างสุขในองค์กรตั้งชื่อ หรือใช้ชื่อย่อว่า คสส. คณะกรรมการสร้างสุขในองค์กรเดิมที่เป็นคณะที่จัดสรรสวัสดิการให้กับพนักงานอยู่แล้ว และเมื่อได้รับ

บทบาทเพิ่มเข้ามา ความคิดเขาก็เปลี่ยน เปลี่ยนจากการที่อยากเรียกร้อง
ต่อบริษัท กลับเป็นความคิดในลักษณะที่ จะทำให้เห็นคุณค่าของ
สวัสดิการตรงนี้ ที่มันมีนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด อยากให้เขามี
ความสุข อยากให้พนักงานรับรู้ว่าเป็นบริษัทดูแลเอาใจใส่เขาอย่างไร”

(ผู้บริหาร ให้สัมภาษณ์)

สำหรับนโยบายในการส่งเสริมความสุขครอบครัวนั้น เริ่มจากตอนที่คณะทำงานสร้าง
สุขดำเนินการเปิดแคมเปญ Happy Workplace ภายในบริษัท ช่วงแรกสภาพการทำงานของพนักงาน
ต่างคนต่างงาน และใช้ชีวิตอยู่ในโรงงานมากกว่าที่บ้าน ผู้บริหารมองว่าในเมื่อพนักงานใช้เวลา
ในการทำงานมากกว่าการพักผ่อนอยู่ที่บ้าน หากพนักงานทำงานแล้วไม่มีความสุข เขาก็คงทำงาน
อยู่กับบริษัทได้ไม่นาน จึงพยายามปรับเปลี่ยนสภาพแวดล้อมและบรรยากาศต่าง ๆ ที่ส่งเสริมให้
เป็นแบบบรรยากาศของครอบครัว จึงเป็นที่มาของสโลแกนที่ว่า “วิถี ครอบครัวใหญ่หัวใจเดียวกัน”

“พวกเราก็เลยคิดกันว่า ที่นี่คือบ้านหลังที่หนึ่ง ไม่ใช่บ้านหลังที่สอง คือ
เมื่อก่อนนี่เรามากจะคิดว่าเราจากบ้านมาแล้วมาอยู่ที่นี่ ที่นี่เป็นบ้านหลังที่
สอง แต่สภาพความเป็นจริงทุกคนยอมรับเราใช้ชีวิตอยู่ในโรงงาน
มากกว่าอยู่ที่บ้าน เราก็เลยบอกว่าที่นี่เป็นบ้านหลังที่หนึ่ง เราต่างคนต่าง
มาจากคนละบ้าน เรามาอยู่บ้านหลังใหญ่ ในเมื่อเราอยู่ในบ้านหลัง
เดียวกันเป็นครอบครัวใหญ่ คำว่าหัวใจเดียวกันนี่คือเราต้องการให้ทุก
คนหลอมรวมหัวใจเข้ามาอยู่ในวัฒนธรรมองค์กรด้วยกัน มุ่งมั่นช่วยกัน
ทำให้ที่นี่เป็นครอบครัว อยู่กันแบบพี่น้องแล้วเราก็มีเป้าหมายเดียวกัน”

(ผู้บริหาร ให้สัมภาษณ์)

นอกเหนือจากการสร้างบรรยากาศภายในองค์กรให้พนักงานได้อยู่ทำงานร่วมกันแบบ
ครอบครัวแล้ว ผู้บริหารยังได้เน้นถึงการส่งเสริมความสุขในครอบครัวพนักงานด้วย เพราะมองว่า
หากจะทำให้ครอบครัวใหญ่มีความเข้มแข็ง ครอบครัวส่วนย่อยของพนักงานต้องมีความเข้มแข็ง
ด้วย เพราะหากพนักงานมีปัญหาครอบครัว เขาก็คงไม่มีกำลังใจในการสร้างความเข้มแข็งให้องค์กร
ได้ ดังนั้น องค์กรควรมีบทบาทในการส่งเสริมความสุขให้ครอบครัวของพนักงานด้วย เพราะ
ครอบครัวที่มีปัญหา มีความทุกข์ข่มข่มบั่นทอนสมาธิและสติในการทำงาน มีภาวะเครียดสะสมซึ่ง
เป็นเหตุให้ไม่สามารถใช้ศักยภาพของตนเองได้เต็มที่ซึ่งจะเกิดผลเสียต่อผลิตภาพโดยรวม

“คณะทำงานสร้างสุข ได้สำรวจพบว่า พนักงานมีปัญหาด้านหนี้สินครัวเรือนกันมาก ซึ่งการแบกรับภาระดอกเบี้ยเงินกู้นอกระบบที่มีอัตราสูงมากต่อเดือน ก่อให้เกิดปัญหาด้านเศรษฐกิจและการทะเลาะเบาะแว้งของสมาชิกในครอบครัว เกิดผลกระทบต่อปัญหาของเด็กวัยเรียนและสังคม บริษัท ริค การ์เม้นส์ ได้ช่วยแบ่งเบาภาระดอกเบี้ยเงินกู้นอกระบบโดยใช้โครงการ 3 พ เพิ่มสุข ให้ธนาคารพาณิชย์มาปลดภาระหนี้นอกระบบและช่วยอบรมให้ความรู้ด้วยหลักของปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง และให้เกิดวินัยทางการเงิน ตลอดจนการส่งเสริมทักษะวิชาชีพเพื่อหารายได้เสริม”

(ผู้บริหาร ให้สัมภาษณ์)

ความคาดหวังที่ผู้บริหารต้องการ

จากการดำเนินนโยบายส่งเสริมความสุขครอบครัวพนักงานโดยมีความมุ่งหวังว่าจะทำองค์กรแห่งนี้ให้เป็นเหมือน “บ้าน” เพื่อพนักงานที่อยู่ในองค์กรแห่งนี้มีความสุขกับการทำงาน ให้เขาเกิดความรู้สึกว่า เหมือนได้อยู่ทำงานที่บ้านของตนเอง โดยพยายามมุ่งเน้นให้พนักงานมีความสุขทั้งทางร่างกายและจิตใจ สำหรับทางร่างกายต้องการให้พนักงานมีสุขภาพอนามัยที่แข็งแรงสมบูรณ์ ปลอดภัย ส่วนทางใจ มุ่งหวังให้พนักงานมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกัน มีวินัย มีความซื่อสัตย์ อ่อนโยน โอบอ้อมอารี มีจิตอาสา เป็นทั้งคนเก่ง และคนดี มีความรักต่อตนเอง ครอบครัว และสังคม นอกจากนี้ ยังมุ่งหวังให้พนักงานเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเอง พัฒนาความรู้ พัฒนางาน เพื่อสร้างผลงานที่มีคุณภาพ

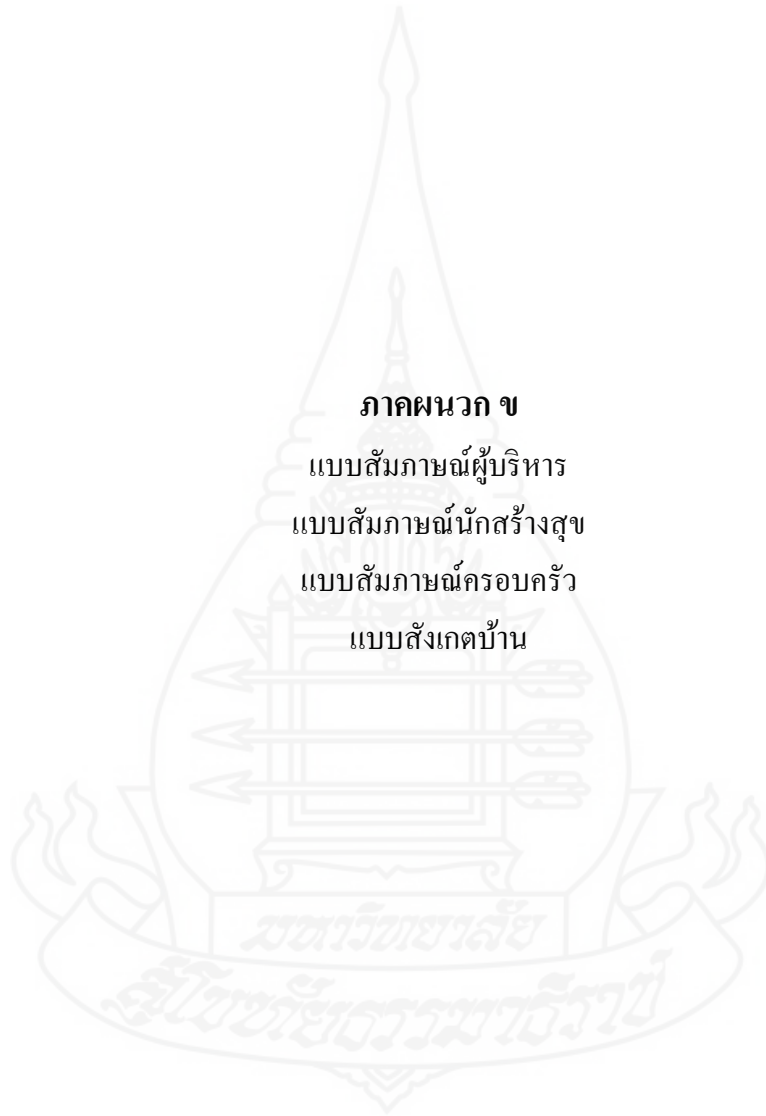
ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจริง

ผลจากโครงการที่คณะทำงานสร้างสุขได้ดำเนินกิจกรรมต่างๆ ที่ส่งเสริมความสุขครอบครัวพนักงาน พบว่ามีพนักงานและครอบครัวสามารถแก้ปัญหาหนี้สินและมีครอบครัวที่เข้มแข็งขึ้น มีสัมพันธภาพในครอบครัวดีขึ้น มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ผลผลิตของบริษัทดีขึ้นอย่างเป็นรูปธรรม

“หลังจากที่เราทำการประเมินในด้านความสุขครอบครัว พบว่ามีการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น แต่สิ่งที่เราเห็นชัดที่สุดในที่ประชุม คณะทำงาน คือบอร์ดมองเห็นเลยว่า การเปลี่ยนแปลงทางด้านผลผลิตในปีที่เราทำประสบความสำเร็จมากที่สุดคือปี 2002-2003 ช่วงที่เราได้ผลผลิตที่มีกำไรสูงกว่าในรอบ 7 ปีคือเปลี่ยนจากขาดทุนเป็นกำไร โดยเฉพาะอย่างยิ่งในช่วงนั้นเป็นช่วงที่มีการปรับค่าจ้างขึ้นตัวอย่างก้าวกระโดด ซึ่งมีผลกระทบอย่างสูง เดือนเมษายนเดือนนั้นพอปรับค่าจ้างขึ้นค่าปุ๋ย ก็ขาดทุนทันที แต่หลังจากที่เราเอาเรื่องกิจกรรมที่เราทำตามแนวทาง Happy 8 ขึ้นมาพนักงานมีส่วนร่วม กิจกรรมต่างๆที่เราทำ ซึ่งทำให้พนักงานมีความสุขมาก คุณภาพชีวิตของพนักงานและครอบครัวของเขาดีขึ้น อย่างที่บอกเราทำจากวิกฤตขาดทุนให้มีกำไรแม้จะอยู่ในช่วงปรับค่าจ้างขึ้นต่ำ ทำให้เกิดการยอมรับจากผู้บริหารญี่ปุ่นอย่างมาก...”

(ผู้บริหาร ให้สัมภาษณ์)

อย่างไรก็ตามความสำเร็จที่เกิดขึ้นนี้ ถือได้ว่าเป็นความภาคภูมิใจของคนทั้งองค์กร ที่ได้ร่วมแรงร่วมใจกันฟันฝ่าอุปสรรคและข้อจำกัดต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น จนทำให้องค์กรแห่งนี้ได้รับยกย่องเป็นองค์กรต้นแบบด้านการส่งเสริมความสุขให้แก่พนักงาน กลายเป็นแหล่งศึกษาดูงานขององค์กรอื่นที่สนใจ ความสำเร็จนี้คงไม่อาจจะเกิดขึ้นได้หากขาดซึ่งปัจจัยสนับสนุนที่สำคัญ นั่นก็คือ ความมุ่งมั่นตั้งใจของผู้บริหาร ที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตพนักงานอย่างจริงจัง ความร่วมแรงร่วมใจของคณะทำงานสร้างสุขที่สามารถสร้างสรรค์กิจกรรมต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับบริบทขององค์กรได้เป็นอย่างดี รวมทั้งการสนับสนุนองค์ความรู้จากหน่วยงานทางวิชาการ และจากภาคีเครือข่าย สสส. ซึ่งเป็นองค์ความรู้ที่จำเป็นต่อการดำเนินงาน สุดท้ายคือการมีส่วนร่วมของพนักงานในทุกระดับ รวมทั้งกำลังใจจากครอบครัวของพนักงานทุกคน ที่ร่วมด้วยช่วยกันทำให้องค์กรแห่งนี้เป็น **“ครอบครัวใหญ่หัวใจเดียวกัน”**



ภาคผนวก ข

แบบสัมภาษณ์ผู้บริหาร

แบบสัมภาษณ์นักสร้างสุข

แบบสัมภาษณ์ครอบครัว

แบบสังเกตบ้าน

คนที่

...../...../.....

แบบสัมภาษณ์ ผู้บริหาร

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

ชื่อผู้ให้ข้อมูล.....ชื่อเล่น.....อายุ.....

ที่อยู่.....จังหวัด.....

ตำแหน่ง.....อายุงาน.....

ระดับการศึกษา.....

ส่วนที่ 2 ข้อมูลการเข้าร่วมกิจกรรมสร้างสุขกับองค์กร

1. เพราะเหตุใดท่านจึงกำหนดให้มีนโยบายส่งเสริมความสุขพนักงานในองค์กร

.....

.....

ท่านคิดว่าองค์กรควรมีบทบาทในการส่งเสริมความสุขให้ครอบครัวพนักงานหรือไม่ เพราะอะไร

.....

.....

องค์กรได้ทำกิจกรรมส่งเสริมความสุขครอบครัวแบบ/ลักษณะไหนบ้าง

.....

.....

2. ท่านคิดว่าการส่งเสริมความสุขของครอบครัวพนักงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับการพัฒนาองค์กรหรือไม่ อย่างไร

.....

.....

3. มีปัญหาอุปสรรคอะไรบ้าง ในการทำกิจกรรมส่งเสริมสร้างสุขให้แก่ครอบครัวพนักงาน ที่ผ่านมาแก้ไขอย่างไร

.....

.....

4. มีปัจจัยอะไรบ้างที่เกี่ยวข้องกับการทำกิจกรรมส่งเสริมความสุขครอบครัว

.....

.....

5. ท่านอยากเห็นความสุขของพนักงานเป็นลักษณะแบบไหน เพราะเหตุใด

.....

.....

6. ท่านคิดว่ากิจกรรมที่ทีมนักสร้างสุของค์กรได้ทำให้กับพนักงาน มีส่วนช่วยให้ครอบครัวพนักงานมีความสุขมากขึ้นหรือไม่ เพราะอะไร

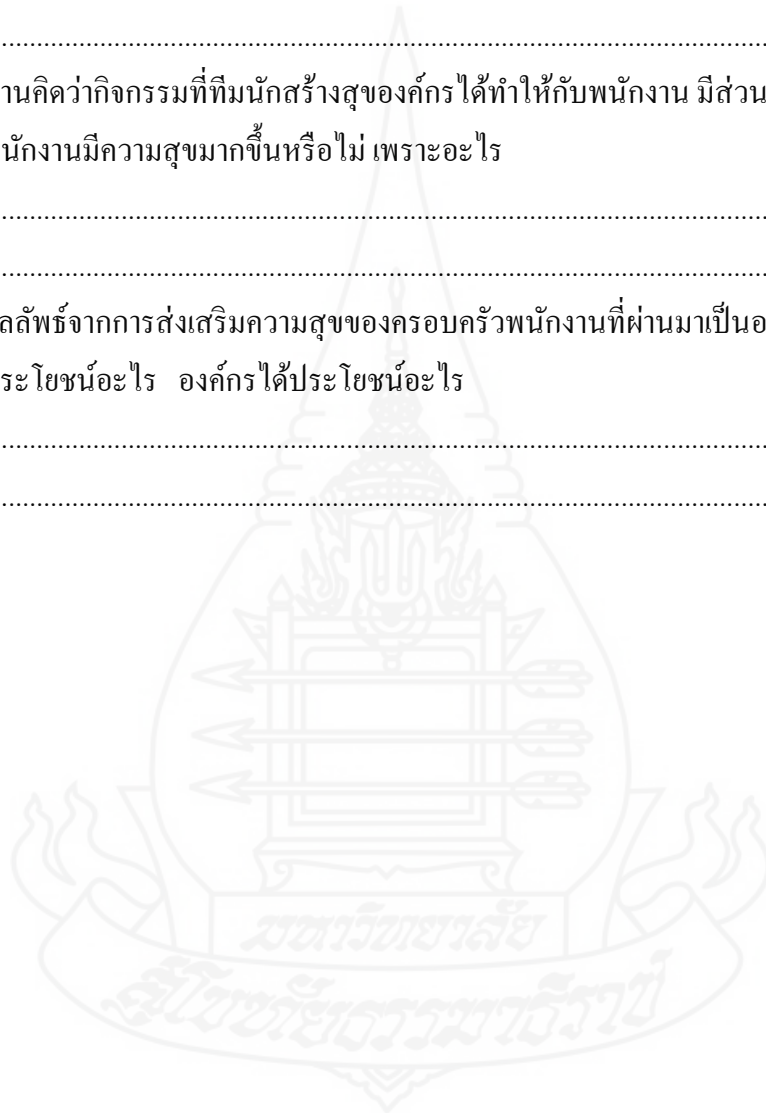
.....

.....

7. ผลลัพธ์จากการส่งเสริมความสุขของครอบครัวพนักงานที่ผ่านมาเป็นอย่างไร พนักงานได้ประโยชน์อะไร องค์กรได้ประโยชน์อะไร

.....

.....



คนที่
...../...../.....

แบบสัมภาษณ์ นักสร้างสุของค์กร

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

ชื่อผู้ให้ข้อมูล.....ชื่อเล่น.....อายุ.....
 ที่อยู่.....จังหวัด.....
 ตำแหน่ง.....อายุงาน.....
 ระดับการศึกษา.....

ส่วนที่ 2 ข้อมูลการเข้าร่วมกิจกรรมสร้างสุขกับองค์กร

1. ท่านมีบทบาทอะไรในขณะทำงานนักสร้างสุขขององค์กร ท่านรู้สึกอย่างไรกับบทบาทที่ได้รับ (ชอบ-ไม่ชอบ).....
2. ท่านคิดว่าองค์กรควรมีบทบาทในการส่งเสริมความให้ครอบครัวพนักงานหรือไม่ เพราะอะไร.....
3. องค์กรได้ทำกิจกรรมส่งเสริมความสุขครอบครัวแบบ/ลักษณะไหนบ้าง

4. ท่านคิดว่าการส่งเสริมความสุขของครอบครัวพนักงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับการพัฒนาองค์กรหรือไม่ อย่างไร.....
5. มีปัญหาอุปสรรคอะไรบ้าง ในการทำกิจกรรมส่งเสริมสร้างสุขให้แก่ครอบครัวพนักงาน ที่ผ่านมาแก้ไขอย่างไร

6. มีปัจจัยอะไรบ้างที่เกี่ยวข้องกับการทำกิจกรรมส่งเสริมความสุขครอบครัว

- ท่านอยากให้องค์กรทำกิจกรรมเกี่ยวกับการส่งเสริมความสุขครอบครัวเพิ่มเติม เพราะอะไร

7. ท่านคิดว่ากิจกรรมที่ทีมนักสร้างสุขขององค์กรได้ทำให้กับพนักงาน มีส่วนช่วยให้ครอบครัวพนักงานมีความสุขมากขึ้นหรือไม่ เพราะอะไร

8. ท่านอยากให้ผู้บริหารสนับสนุนอะไรเพิ่มเติมเพื่อประโยชน์ในการทำกิจกรรม

ครอบครัวยุติ/...../.....

แบบสัมภาษณ์ ครอบครัวยุติ

ชื่อเรื่อง การส่งเสริมความสุขของครอบครัวยุติในองค์กรสุขภาพ: ศึกษาเฉพาะกรณีองค์กร
ต้นแบบด้านการส่งเสริมความสุข บริษัท ริกการ์แมนส์ จำกัด ในนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดราชบุรี

ส่วนที่ 1 ข้อมูลครอบครัว

ชื่อผู้ให้ข้อมูล.....ชื่อเล่น.....อายุ.....

ที่อยู่.....จังหวัด.....

สถานะผู้ให้ข้อมูล () หัวหน้าครอบครัว () สมาชิกครอบครัว เกี่ยวข้องเป็น.....

ลักษณะครอบครัว () ครอบครัวเดี่ยว () ครอบครัวขยาย () ครอบครัวเดี่ยว
() อื่นๆ

จำนวนสมาชิกในครอบครัว.....คน ระบุ.....

ระดับการศึกษาของสมาชิก.....

รายได้ครอบครัวต่อเดือน จำนวน.....บาท ผู้หารายได้หลักคือ.....

ส่วนที่ 2 ข้อมูลการเข้าร่วมกิจกรรมสร้างสุขกับองค์กร

1. ลักษณะการดำเนินชีวิตในครอบครัวเป็นอย่างไร

.....

2. องค์กรได้ให้การสนับสนุนการส่งเสริมความสุขของครอบครัวท่านอย่างไร

.....

3. ท่านได้เข้าร่วมกิจกรรมส่งเสริมความสุขของครอบครัวที่องค์กรได้ดำเนินการในเรื่อง
อะไรบ้าง

.....

4. สาเหตุหรือแรงจูงใจที่ครอบครัวท่านสนใจเข้าร่วมกิจกรรมส่งเสริมความสุขกับองค์กร

.....

5. ท่านรู้สึกอย่างไรที่ได้เข้ามาทำงานอยู่ในองค์กรแห่งนี้

.....
.....

ผลที่ได้รับจากการเข้าร่วมกิจกรรมส่งเสริมความสุขของครอบครัวเป็นอย่างไร

.....
.....

6. ท่านอยากให้องค์กรทำกิจกรรมเกี่ยวกับการส่งเสริมความสุขครอบครัวเพิ่มเติม เพราะอะไร

.....
.....

7. ท่านอยากแสดงออกแบบไหนต่อองค์กร ในกรณีที่องค์กรได้ทำให้ครอบครัวท่านมีความสุข

.....
.....



ครอบครัวที่

...../...../.....

แบบบันทึกการสังเกตครอบครัว

ชื่อเรื่อง การส่งเสริมความสุขของครอบครัวพนักงานในองค์กรสุขภาพ: ศึกษาเฉพาะกรณีองค์กร
ต้นแบบด้านการส่งเสริมความสุข บริษัท ริกการ์मेंส์ จำกัด ในนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดราชบุรี

ส่วนที่ 1 ข้อมูลครอบครัว

ชื่อ – สกุลผู้ให้ข้อมูล อายุ เพศ.....

บ้านเลขที่ หมู่ ถนน ตำบล

อำเภอ จังหวัด รหัสไปรษณีย์

ส่วนที่ 2 ข้อมูลจากการสังเกตสภาพแวดล้อมครอบครัว

ลักษณะครอบครัว.....

สมาชิกในครอบครัว.....

เจ้าบ้านคือ.....

 บ้านของตัวเอง บ้านเช่า

สภาพแวดล้อมในครอบครัว.....

สิ่งอำนวยความสะดวกในบ้าน/หอพัก

 มีพร้อม ขาดแคลน

สภาพแวดล้อมข้างบ้าน/นอกบ้าน.....

ระยะทางจากบ้านไปทำงาน กิโลเมตร ใช้เวลาเดินทางประมาณ นาที/ชั่วโมง

พาหนะเดินทาง

 รถยนต์ส่วนตัว รถจักรยานยนต์ส่วนตัว รถประจำทาง รถรับจ้าง จักรยานมาเอง อื่น ๆ

บรรยากาศและความสัมพันธ์ในครอบครัว

 ทุกคนในครอบครัวรักกันดี รู้สึกถูกทอดทิ้ง/ละเลย พ่อแม่ไม่ค่อยมีเวลาให้มากนัก พ่อแม่ใช้เวลาเต็มที่ ทุกคนมีความใกล้ชิดกัน แต่ละคนห่างเหินกัน มีความอบอุ่นในครอบครัว อื่น ๆ คือ

ความรู้สึของผู้วิจัย.....
.....
.....



ภาคผนวก ค

หนังสือขออนุมัติสัมภาษณ์

หนังสือยินยอมให้สัมภาษณ์



ใบยินยอมเข้าร่วมการวิจัย (Consent Form)

การวิจัยเรื่อง: การส่งเสริมความสุขของครอบครัวพนักงานในองค์กรสุขภาพ: ศึกษาเฉพาะกรณีองค์กรต้นแบบด้านการส่งเสริมความสุข บริษัท ริคิการ์เม้นส์ จำกัด ในนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดราชบุรี

การวิจัยนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาวิชาการพัฒนาครอบครัวและสังคม สาขาวิชามนุษยนิเวศศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

วันที่ให้คำยินยอม วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

1. ก่อนที่จะลงนามในใบยินยอมให้ทำการวิจัยนี้ ข้าพเจ้าได้รับการอธิบายจากผู้วิจัยถึงวัตถุประสงค์ของการวิจัย วิธีการวิจัย การให้ข้อมูลวิจัย และมีความเข้าใจดีแล้ว
2. ผู้วิจัยรับรองว่าจะตอบคำถามต่าง ๆ ที่ข้าพเจ้าสงสัยด้วยความเต็มใจ ไม่ปิดบังซ่อนเร้นจนข้าพเจ้าพอใจ
3. ข้าพเจ้ามีสิทธิ์ที่จะบอกเลิกการเข้าร่วมโครงการวิจัยนี้เมื่อใดก็ได้ และเข้าร่วมโครงการวิจัยนี้โดยสมัครใจ และการบอกเลิกการเข้าร่วมการวิจัยนั้นไม่มีผลต่อตัวข้าพเจ้าและครอบครัวที่จะพึงได้รับต่อไป
4. ผู้วิจัยรับรองว่าจะเก็บข้อมูลเฉพาะเกี่ยวกับตัวข้าพเจ้าและครอบครัวของข้าพเจ้าไว้เป็นความลับ จะเปิดเผยได้เฉพาะในรูปที่เป็นสรุปผลการวิจัย การเปิดเผยข้อมูลของข้าพเจ้าต่อหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องต้องได้รับอนุญาตจากข้าพเจ้าแล้วจะกระทำได้เฉพาะกรณีจำเป็นด้วยเหตุผลทางวิชาการเท่านั้น
5. ข้าพเจ้าได้อ่านข้อความข้างต้นแล้ว และมีความเข้าใจดีทุกประการ และได้ลงนามในใบยินยอมให้ข้อมูลครั้งนี้ด้วยความเต็มใจ

ลงนาม.....ผู้ยินยอม

(.....)

ลงนาม.....พยาน

(.....)

ลงนาม.....ผู้ทำวิจัย

(.....)

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ	นายสิทธิพร กล้าแข็ง
วัน เดือน ปีเกิด	29 พฤศจิกายน 2518
สถานที่เกิด	จังหวัดพัทลุง
ประวัติการศึกษา	ศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาศาสนศึกษา วิทยาลัยศาสนศึกษา มหาวิทยาลัยมหิดล
สถานที่ทำงาน	สมาคมนักสร้างสุภาพะองค์กร 2044/23 ถ.เพชรบุรีตัดใหม่ แขวงบางกะปิ เขตห้วยขวาง กรุงเทพมหานคร 10310
ตำแหน่ง	ผู้จัดการสมาคม

