

ปาฐกถา “คนทำงานมีความสุข องค์กรก้าวหน้า”

Promoting Employee Happiness for Organizational Growth

ศรินันท์ กิตติสุขสถิต¹

แสดงในการประชุมความสุขในสังคมไทย
“คนทำงานมีความสุข องค์กรก้าวหน้า”
วันพฤหัสบดี ที่ 27 เมษายน 2560
จัดโดย ศูนย์วิจัยความสุขคนทำงานแห่งประเทศไทย
สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล
ณ ห้องประชุมกลมมาศ ชั้น 6 โรงแรมเดอะสุโกศล

เรียน ท่านผู้อำนวยการสถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล

ท่านผู้อำนวยการสำนักสนับสนุนสุขภาวะองค์กร สำนักงานกองทุนสนับสนุนการส่งเสริม
สุขภาพ

คุณจารย์และท่านผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่าน

ดิฉันรู้สึกเป็นเกียรติอย่างยิ่งที่ได้มากล่าวในงานประชุมความสุขในสังคมไทย
“คนทำงานมีความสุข องค์กรก้าวหน้า” และได้มาแบ่งปันเรื่องราวงานวิจัยที่มุ่งส่งเสริมความสุขใน
กลุ่มคนทำงาน ณ เวทีนี้กับผู้เชี่ยวชาญ นักวิจัย และผู้ที่ทำงานส่งเสริมคุณภาพชีวิตคนทำงาน

การแข่งขันระหว่างองค์กรในปัจจุบัน เป็นไปอย่างรุนแรง ต่อเนื่อง และรวดเร็ว ทุก
องค์กรต่างมุ่งหวังบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ เพื่อผลการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพและ
ความเป็นเลิศขององค์กร ซึ่ง “บุคลากร” นับเป็นทรัพยากรที่มีค่าและสำคัญยิ่งต่อองค์กร และ
จำเป็นต้องได้รับการพัฒนาอย่างเป็นระบบและทันสมัย เพื่อสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขัน
สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล ได้ดำเนินการศึกษาวิจัยและขับเคลื่อนองค์
ความรู้ทางด้าน “ความสุขคนทำงาน” และ “องค์กรแห่งความสุข” ต่อเนื่องมาเกือบทศวรรษ และได้

¹ สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล

จัดตั้ง “ศูนย์วิจัยความสุขคนทำงานแห่งประเทศไทย” อันเป็นศูนย์กลางในการศึกษาวิชาการ ควบคู่กับการขับเคลื่อนทั้งในเชิงปฏิบัติและเชิงนโยบาย เพื่อสนับสนุนและส่งเสริมให้คนทำงานในองค์กรทั้งภาครัฐ ภาครัฐวิสาหกิจ และภาคเอกชน สามารถบริหารจัดการ “ความสุขคนทำงาน” และ “องค์กรแห่งความสุข” ให้บรรลุผลและนำไปสู่การสร้างเสริมให้ “คนทำงานมีความสุข และองค์กรก้าวหน้า” อย่างมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน

ทั้งนี้ ดิฉันจะขอกล่าวถึงนิยามความสุข และความสุขของคนทำงาน เพื่อให้ทุกท่าน ได้เห็นภาพความสำคัญ และการเชื่อมโยงแนวคิดความสุขขององค์กรต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิต

1. ความสุข

ความสุขเป็นสิ่งที่มนุษย์ทุกคนปรารถนา ความสุข เป็นการประเมินความรู้สึกและประสบการณ์ของแต่ละคนว่า มีความชื่นชอบชีวิตโดยรวมของตนเองมากแค่ไหน ทั้งนี้ ประสบการณ์ด้านอารมณ์ทางบวก เช่น ความปิติ ความสนใจ และความภาคภูมิใจ ต้องมีบ่อยครั้ง ขณะที่ประสบการณ์ด้านอารมณ์ทางลบ เช่น ความเศร้า ความวิตกกังวล และความโกรธ ต้องมีไม่บ่อยครั้ง (Veenhoven 1997; Lyubomirsky et. al. 2005)

“ความสุข” จึงมักถูกนำมาใช้ร่วมกับ “คุณภาพชีวิต” ซึ่งสามารถพบได้ในนิยามและทฤษฎีที่เกี่ยวกับการศึกษาคุณภาพชีวิตเสมอมา ดังนั้น การวัดคุณภาพชีวิต จึงสามารถสะท้อน การวัดความสุขของบุคคลในระดับที่น่าเชื่อถือได้

การกล่าวถึงเรื่องสวัสดิการของมนุษย์ ความสุข และคุณภาพชีวิตนั้น ไม่ใช่เป็นเรื่องใหม่แต่อย่างใด ความสุขของชีวิตได้มีการกล่าวกันมา ตั้งแต่ยุคอริสโตเติล แต่ก็เป็นความหมายในเชิง “จริยธรรม” ซึ่งเป็นความหมายที่ได้รับอิทธิพลแนวความคิดของทางตะวันตก ในการให้ความหมายในเชิงระบบของ “ความสุข” อริสโตเติลได้ชี้ให้เห็นถึงแนวทางที่นำไปสู่ความผาสุก หรือที่เรียกว่า “Eudaimonia” ซึ่งต่อมาได้เปลี่ยนให้ เป็นคำศัพท์สมัยใหม่คือ “Happiness” ในช่วงปี พ.ศ. 2483-2492 (ทศวรรษ 1940) รัฐบาลของประเทศทางตะวันตกได้พัฒนานโยบายในการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตของประชาชน ตัวอย่างเช่น ในปี พ.ศ. 2478 ดร.เอส. ปาร์คส์ คัดแมน รัฐมนตรีผู้สนับสนุนกฤษฎีกาคริสเตียนเองไกลอเมริกาและผู้มีชื่อเสียง ได้ศึกษาความท้าทายของความสุขและค้นหา “ความสุข” ในมิติต่างๆ ของชีวิตไม่ว่าจะเป็นมิติทางด้านสุขภาพ การเมือง

การทำงานและค่าจ้าง ความรัก ชีวิตประจำวัน มิตรภาพ จินตนาการ คนตรี วรรณกรรม สวัสดิการ สังคม ตลอดจนด้านศาสนา (Oliver et al. 1996)

การศึกษาของ Mathias (2006 อ้างใน ภาณุภาคย์ พงศ์ติชชาติ 2550) ซึ่งได้ทำการศึกษาระดับความสุขในกลุ่มประเทศพัฒนาแล้วพบว่า ระดับความสุขไม่ได้เพิ่มขึ้นตามระดับรายได้ ซึ่งนักเศรษฐศาสตร์เรียกปรากฏการณ์นี้ว่า Paradox of Happiness หรือ ความขัดแย้งกันของความสุข โดยสรุปแล้ว ภาณุภาคย์ พงศ์ติชชาติ (2550) ได้กล่าวถึงสถานการณ์ Paradox of Happiness ไว้โดยอ้างอิงการศึกษาของ Mathias ไว้ดังนี้

ในช่วงแรกผู้คนจะพยายามทำงานให้มาก เพื่อให้ตนเองมีรายได้ที่สูงขึ้น โดยเข้าใจว่าผลที่ได้รับคือ ความสุข โดยละเลยการให้ความสำคัญต่อการพักผ่อน สาเหตุดังกล่าวเกิดจากการเปรียบเทียบฐานะตนเองกับคนรอบข้าง เมื่อตนเองมีสถานะความเป็นอยู่ที่ดีกว่าคนรอบข้างก็มีระดับความสุขที่สูงกว่าผู้ที่มีระดับฐานะต่ำกว่าคนรอบข้าง วิธีการวัดความสุขนี้เป็นลักษณะของการเปรียบเทียบสิ่งใดสิ่งหนึ่งระหว่างตนเองและผู้อื่น

กล่าวโดยสรุป ความสุขโดยทั่วไป หมายถึง ประสบการณ์และความรู้สึกที่บุคคลสามารถบริหารจัดการได้อย่างสม่ำเสมอตามความปรารถนาในภาพรวมจนเกิดได้จริง และทำให้บุคคลนั้นเกิดความยินดีและอิ่มเอมใจ ทั้งนี้ ต้องไม่ทำให้ผู้อื่นเดือดร้อน รวมถึง คุณภาพ “ความสุข” (Quality of Happiness) สามารถประเมินได้จาก ตัวชี้วัดทางสังคมระดับบุคคล ซึ่งเป็นการวัดจากระดับของความพึงพอใจ ความหวัง และความสุขของสภาพความเป็นอยู่นั้นๆ

2. ความสุขของคนทำงาน

ความสุขในการทำงานของคนในองค์กร มีความสำคัญต่อการทำงานและองค์กรอย่างไรแท้จริง คนทำงานที่มีความสุขนั้น ไม่ได้หมายถึงรายได้เป็นสิ่งเดียวที่สำคัญที่สุด ต้องมี “คุณภาพชีวิตการทำงาน” ซึ่งหมายถึงคุณภาพของความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับสิ่งแวดล้อม โดยส่วนรวมในการทำงานของบุคคล และเน้นมิติเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์ รวมทั้งยังครอบคลุมทุกเรื่องเกี่ยวกับจริยธรรมในการทำงาน และสภาพในการทำงาน ตลอดจนควรให้ความสำคัญที่บทบาทการทำงาน ได้แก่ นายจ้าง ลูกจ้าง และสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน (Davis 1977; Merton 1977; Seashore 1975;)

คนทำงาน คือ บุคคลหนึ่งในสังคมทั่วไป ที่มีความปรารถนาให้ตนเองดำเนินชีวิตไปอย่างมีความสุขตามเงื่อนไข หรือเกณฑ์บางอย่างที่ต้องการเพิ่มมากขึ้น เช่น ความต้องการให้มีอาชีพที่มั่นคงและก้าวหน้า ความต้องการทำงานในองค์กรที่มั่นคง ความต้องการได้รับโอกาสในการพัฒนา ได้รับเกียรติ ได้รับการยกย่อง เป็นบุคคลที่มีคุณค่าในองค์กร ได้รับการยอมรับจากบุคคลทุกระดับในที่ทำงาน ได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรม ได้รับสวัสดิการที่พึงพอใจ มีหัวหน้างาน และเพื่อนร่วมงานที่ดี

ความสุขของคนทำงาน จึงหมายถึง ประสบการณ์ และความรู้สึกของคนทำงาน ที่ต้องการให้ตนเป็นที่ยกย่องและยอมรับจากคนทั่วไป การได้ทำงานในที่ทำงานที่มั่นคง มีความก้าวหน้า การเข้าถึงโอกาสในการพัฒนาอย่างทั่วถึง การมีผู้บังคับบัญชาที่มีความเมตตา และกรุณา การมีเพื่อนร่วมงานที่จริงใจ การได้รับสวัสดิการที่พอเพียง และการได้รับความปลอดภัยจากการทำงาน ถ้าคนทำงานได้รับสิ่งต่างๆ ดังกล่าวอย่างบ่อยครั้งและต่อเนื่อง คนทำงานก็จะทำงานอย่างมีความสุข

การศึกษาวิจัย เกี่ยวกับ “ความสุขคนทำงาน” และ “องค์กรแห่งความสุข” เป็นประเด็นสำคัญของการพัฒนา “คุณภาพทรัพยากรบุคคล” ที่เป็นหัวใจในการขับเคลื่อนประเทศให้เจริญก้าวหน้าอย่างมีประสิทธิภาพศูนย์สร้างเสริมสุขภาวะองค์กร (Happy workplace) ซึ่งสำนักสนับสนุนสุขภาวะองค์กร สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ตระหนักและถือเป็นภารกิจที่ต้องสร้างเสริมให้เป็นที่ไปตามเจตนารมณ์ดังกล่าว สำนักสนับสนุนสุขภาวะองค์กร จึงเป็นองค์กรหลักที่ริเริ่มใช้แนวคิดและสร้างแนวทางการสร้างความสุขมวลรวมของการทำงานในที่ทำงานเพื่อนำไปสู่การเป็น “องค์กรแห่งความสุข: Happy workplace” อย่างต่อเนื่อง นับศตวรรษ มุ่งมั่นให้องค์กรแห่งความสุขเกิดความสุขบนพื้นฐาน 8 ประการ (Happy 8) ได้แก่

- 1) การมีสุขภาพดี (Happy body)
- 2) การมีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ (Happy heart)
- 3) การรู้จักผ่อนคลาย (Happy relax)
- 4) การมีศาสนาเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวมีคุณธรรมประจำใจ (Happy soul)
- 5) การมีเศรษฐกิจการเงินที่ดี (Happy money)
- 6) การพัฒนาความรู้ (Happy brain)
- 7) การมีครอบครัวที่ดี (Happy family) และ
- 8) การมีสังคมที่มีความสุข (Happy society)

ขณะเดียวกัน สำนักสนับสนุนสุขภาวะองค์กร ก็มีความมุ่งมั่นที่จะสนับสนุนให้หน่วยงาน/องค์กรที่เป็นภาคีร่วมกับสำนักฯ พัฒนาสร้างเสริม “คุณภาพชีวิตและความสุขคนทำงาน” และ “องค์กรแห่งความสุข” ให้ดำเนินไปอย่างมีมาตรฐานและมีความต่อเนื่อง มีความสามารถดำเนินภารกิจต่อไปได้ด้วยหน่วยงาน/องค์กรเองอย่างยั่งยืน แนวคิดดังกล่าวสามารถเชื่อมโยงไปยังสุขภาวะของบุคลากร ครอบครัว สังคม และชุมชนที่เกี่ยวข้องให้มีสุขภาวะที่ดีขึ้น ทั้งยังมีการพัฒนาเครื่องมือในการทำงานอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง รวมทั้งพัฒนาให้เกิดเครือข่ายความร่วมมือเชิงยุทธศาสตร์เพื่อรองรับการเติบโต และการขยายตัวในการทำงานของกลุ่มองค์กรที่สนใจเข้าร่วมโครงการในอนาคต บทบาทของสำนักสนับสนุนสุขภาวะองค์กรดังกล่าวนี้ จึงเป็นการดำเนินการพัฒนาสร้างเสริมคุณภาพชีวิต และความสุขคนทำงานในประเทศไทยมาอย่างต่อเนื่อง สามารถใช้เป็นฐานรากสำคัญที่แข็งแกร่งในการเตรียมความพร้อมทั้งในเชิงรับและเชิงรุก อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ในขณะเดียวกัน คณะนักวิจัยของสถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล ก็ได้ดำเนินการวิจัยและพัฒนา คุณภาพชีวิตและความสุข “คนทำงานในประเทศไทย” มาอย่างต่อเนื่อง รวมถึงได้ร่วมในการพัฒนา “เครื่องมือวัดคุณภาพชีวิตและความสุขคนทำงาน” ในทุกระยะให้เป็นเครื่องมือวัดคุณภาพชีวิตและความสุข “คนทำงาน” ที่เป็นบริบทของสังคมไทย เพื่อให้เครื่องมือประกอบด้วย “ตัวชี้วัด” ที่เหมาะสม และสอดคล้องกับการดำเนินวิถีชีวิตของ “คนทำงาน” ทุกประเภทและทุกระดับในสังคมไทย โดยในช่วง พ.ศ. 2550 - 2551 คณะนักวิจัยสถาบันฯ ได้ทำวิจัยและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนทำงานในสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรมและภาคบริการ ซึ่งโครงการฯ นี้ ได้พัฒนาเครื่องมือวัดคุณภาพชีวิตคนทำงานในสถานประกอบการภาคธุรกิจเอกชน ตัวชี้วัดของเครื่องมือทั้งหมดสร้างจากผลการทำวิจัยเชิงคุณภาพที่เน้นความหมายตามบริบทของ คนทำงานในสถานประกอบการภาคดังกล่าว ผลที่ได้จากโครงการนี้คือ ผลสำรวจคุณภาพชีวิตและความสุขคนทำงานในสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรมและภาคบริการ พร้อมทั้งได้ “เครื่องมือวัดคุณภาพชีวิตและความสุขคนทำงานในสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรมและภาคบริการ” ต่อมาใน พ.ศ. 2552 – 2553 คณะนักวิจัยสถาบันฯ ได้ทำวิจัยและพัฒนาต่อยอดเครื่องมือ เพื่อให้เป็น “เครื่องมือวัดความสุขคนทำงานด้วยตนเอง” ทำให้ได้ “เครื่องมือวัดความสุขคนทำงานด้วยตนเอง” ที่เป็นมาตรฐานเดียวกัน เทียบเคียงกันได้ ทั้งในระดับบุคคล องค์กร แล ระดับประเทศ คณะนักวิจัยสถาบันฯ จึงนำประสบการณ์จากการ

ดำเนินการพัฒนา “เครื่องมือวัดคุณภาพชีวิตข้าราชการ” มาใช้ร่วมกับการพัฒนา” เกิดนวัตกรรมของเครื่องมือการวัดคุณภาพชีวิตและความสุขทางสังคมศาสตร์ ภายใต้ความร่วมมือกับศูนย์เทคโนโลยีอิเล็กทรอนิกส์และคอมพิวเตอร์แห่งชาติ (NECTEC) พัฒนาเครื่องมือให้ทันสมัย โดยใช้เทคนิคทางด้านวิศวกรรมศาสตร์คอมพิวเตอร์มาออกแบบการคำนวณเพื่อนำเสนอผลเป็นกราฟฟิก เช่น ตาราง และแผนภูมิแท่ง ที่แสดงผลทันที รวมถึงได้พัฒนา โปรแกรมวัดสำเร็จรูปการวัดความสุขด้วย Excel เพื่อผู้ใช้เกิดความง่าย สะดวก และลดภาระให้กับผู้รับผิดชอบในหน่วยงานหรือองค์กร

ใน พ.ศ. 2554 – 2557 สถาบันวิจัยประชากรและสังคม ได้ต่อยอดการพัฒนา “เครื่องมือวัดความสุขคนทำงาน” และสำรวจ “ความสุขคนทำงาน” ด้วยแนวคิด “Labour Watch Survey” ภายใต้โครงการ “จับตาสถานการณ์ความสุขคนทำงานในประเทศไทย” โครงการฯ นี้ เห็นประโยชน์ในการนำตัวชี้วัดของโครงการมาจัดเรียงเพื่อประกอบให้เป็นเครื่องมือที่วัดได้ ทั้ง “คุณภาพชีวิตและความสุขคนทำงาน” ที่สำคัญ ตัวชี้วัดทั้งหมดในเครื่องมือนี้ สามารถจัดเรียงได้อย่างลงตัวสอดคล้องกับนิยามของ “ความสุข 8 ประการ” ทำให้สามารถวัดผลของ Happy 8 ได้ อย่างเป็นรูปธรรม นอกจากนี้ ยังทำให้มีองค์ประกอบเพิ่มมาอีก 1 มิติ (Happy 9 หรือ Happy 8 Plus) คือ มิติการงานดี (Happy work-life) มิติที่เพิ่มนี้ เป็นตัวชี้วัดที่เกี่ยวข้องกับ บริบทองค์กร การทำงานและความพึงพอใจของคนทำงานที่มีต่อองค์กร จึงเกิดประโยชน์อย่างยิ่ง ในการวิเคราะห์ และวัดผล นอกเหนือจากการวัด “ความสุขคนทำงาน” แล้ว ยังวัดการเป็น “องค์กรแห่งความสุขของคนทำงาน” ได้อีกด้วย ที่น่าสนใจคือเครื่องมือ HAPPINOMETER นี้ ยังสามารถวัดผลของ “ความพึงพอใจ” และ “ความผูกพันองค์กร” เชื่อมโยงกับกิจกรรมสร้างสุขได้อย่างเป็นรูปธรรมและน่าเชื่อถือ

ความสำเร็จของโครงการจับตาสถานการณ์ความสุขคนทำงานในประเทศไทย ระหว่าง พ.ศ. 2554 – 2557 และศักยภาพของแนวทางในการต่อยอดโครงการต่อไป คือ การพัฒนาต่อยอดเครื่องมือ HAPPINOMETER โดยโครงการฯ ได้พัฒนาต่อยอด HAPPINOMETER ให้เป็นชุดเครื่องมือสร้างสุขคนทำงานครบวงจร เรียกว่า “ชุดเครื่องมือสร้างสุข HAPPINOMETER: HAPPINOMETER Happiness Package ความสำเร็จนี้ ประเมินจากหน่วยงาน/ องค์กรสามารถนำชุดเครื่องมือฯ ไปใช้ประโยชน์ ทั้งการวัดความสุขที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยอย่างชัดเจน ด้วยโปรแกรมการวัดความสุขค่าคะแนนเฉลี่ยนี้เป็นการชี้เป้าว่า ความสุข

คนทำงานในองค์กรเป็นอย่างไร และเมื่อหน่วยงาน/องค์กรเห็นผลจากค่าคะแนนเฉลี่ยแล้ว ก็นำผลดังกล่าวมาบริหารจัดการต่อไปด้วยโปรแกรมการบริหารจัดการความสุข เพื่อตอบคำถามว่าจะพัฒนาสร้างเสริมอย่างไรเพื่อให้คนทำงาน มีความสุข และเพื่อนำไปสู่การเป็น “องค์กรแห่งความสุข”

โปรแกรมการวัดความสุข มีช่องทางให้เลือกใช้ 3 ช่องทาง ได้แก่ แบบกรอกลงในเล่ม (Paper-based) กรอกผ่าน software ระบบออนไลน์ (Online-based) และกรอกผ่านระบบโทรศัพท์มือถือ (Mobile App-based) ปัจจุบันมีภาษาในแบบวัดทั้งหมด 10 ภาษา ที่พร้อมใช้ได้แก่ ภาษาไทย อังกฤษ จีน ลาว เมียนมา กัมพูชา เวียดนาม อินโดนีเซีย มาเลเซีย และญี่ปุ่น ผู้ใช้เมื่อกรอกผ่านแบบใดแบบหนึ่งเรียบร้อยแล้ว จะทราบผลค่าคะแนนเฉลี่ยความสุขทันทีที่สามารถนำผลที่ได้ไปสร้างเสริมคุณภาพชีวิตและความสุขของตนเองได้ทันทีเช่นกัน

โปรแกรมการบริหารจัดการองค์ความรู้สู่ความสุขในการทำงาน ใช้สำหรับองค์กรที่ต้องการเป็น “องค์กรแห่งความสุข” ที่บริหารจัดการตามกระบวนการที่ใช้ “พื้นฐานการวิจัยทางสังคมศาสตร์” เป็นกลไกในการขับเคลื่อนการพัฒนาสร้างเสริม “ความสุขคนทำงาน” และ “องค์กรแห่งความสุข” ได้อย่างน่าเชื่อมั่นมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และเป็นที่ยอมรับ ตามมาตรฐานการวิจัยเพื่อพัฒนา (Research and Development: R&D) โปรแกรมนี้ เป็นการสร้าง “นักสร้างสุขขององค์กร: Happy Maker” ที่สามารถสร้าง “แผนปฏิบัติการสร้างสุข: Happiness Action Plan” ที่เหมาะสม ทำได้จริง และตรงกับความต้องการของบุคลากรและบริบทขององค์กร ใช้วิธีการอบรมเชิงปฏิบัติการระยะสั้น ด้วยหลักสูตร “การบริหารจัดการองค์ความรู้สู่ความสุขในการทำงาน” ฝึกปฏิบัติให้ “นักสร้างสุข” สามารถใช้ข้อมูลที่ได้จากการวัดความสุขด้วยโปรแกรมที่ 1 มาเป็นฐานคิดอย่างเป็นระบบ นำไปสู่การตัดสินใจ สามารถนำเสนอผู้บริหารด้วยความเชื่อมั่นจากข้อมูลที่ “นักสร้างสุข” ได้ผ่านกระบวนการบริหารจัดการตามองค์ความรู้ที่ฝึกปฏิบัติมา และดำเนินการพัฒนาในการพัฒนาสร้างเสริมคุณภาพชีวิต และความสุขของคนทำงานในองค์กร และมีการติดตามประเมินผลการดำเนินการพัฒนาสร้างเสริมคุณภาพชีวิตและความสุขอย่างมีประสิทธิภาพ

ภายใต้การดำเนินงานสำรวจสถานการณ์ความสุขคนทำงานด้วยเครื่องมือ HAPPINOMETER มาอย่างต่อเนื่อง ช่วยประเทศไทยทราบถึงสถานการณ์ความสุขคนทำงานในองค์กรมาโดยตลอด โดยสถานการณ์ความสุขคนทำงานในองค์กรของประเทศไทย พ.ศ. 2559

รายงานจากผลการสำรวจความสุขคนทำงานในองค์กร โดยโครงการ “การพัฒนาสร้างเสริมความสุขคนทำงานเพื่อความยั่งยืน” โดยการดำเนินงานในรูปแบบ “ศูนย์วิจัยความสุขคนทำงานแห่งประเทศไทย” (Healthy Workplace for All: Thailand Centre for Happy Worker Studies: TCHS) สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล สนับสนุนโดย สำนักสนับสนุนสุขภาพองค์กร สำนักงานกองทุนสนับสนุนการเสริมสร้างสุขภาพ (สสส.) ซึ่งสำรวจคนทำงานในองค์กรทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และรัฐวิสาหกิจ พบว่า ค่าเฉลี่ยความสุขคนทำงานในองค์กรของประเทศไทย พ.ศ. 2559 เท่ากับ 59.3 โดยมีมิติที่มีค่าเฉลี่ยความสุขสูงที่สุด คือ ด้านจิตวิญญาณดี (HAPPY soul) ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 67.9 ซึ่งอยู่ในระดับ “Happy” หรือ “มีความสุข” รองลงมา คือ ด้านน้ำใจดี (HAPPY heart) ด้านสุขภาพกายดี (HAPPY body) และด้านการทำงานดี (HAPPY work-Life) ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 65.7 60.3 และ 60.0 ตามลำดับ ซึ่งอยู่ในระดับ “Happy” หรือ “มีความสุข” เช่นกัน ส่วนมิติที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดและเป็นประเด็นที่น่าสนใจ คือ ด้านผ่อนคลายดี (HAPPY relax) ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 48.2 ซึ่งเป็นระดับความสุขต่ำกว่าเป้าหมาย” เป็นสัญญาณให้ต้องพัฒนาสนับสนุนอย่างจริงจัง อาจเป็นไปได้ว่า ธุรกิจส่วนใหญ่กำลังเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงแบบหน้ามือเป็นหลังมือ (Disruptive) ทำให้คนทำงานไม่สามารถปรับตัวได้ทัน การพัฒนาคนให้มีศักยภาพ เปิดโอกาสให้คนได้ปลดปล่อยศักยภาพของตัวเองออกมามากขึ้น ภายใต้วัยคนคิดเชิงบวก และการทำงานแบบผ่อนคลายไม่เครียด จึงเป็นสิ่งที่เร่งด่วนและสำคัญที่ต้องจัดการ

เอกสารอ้างอิง

- ภาณุภาคย์ พงศ์อติชาติ นธ.ตรี. 2550. ทำไมหนอความสุขจึงไม่เพิ่ม...ทั้งที่มีเงินมาก. ใน สำนักงาน ก.พ., *การเสริมสร้างคุณภาพชีวิตและการทำงาน กระแสใหม่ของการบริหารทรัพยากรบุคคล*, หน้า 71-78. กรุงเทพฯ: บริษัท แอร์บอร์น พรินต์ จำกัด.
- Davis, L.E.1997. Enhancing the quality of working life: developments in the United States. *International Labour Review*.116, 53-65.
- Lyubomirsky, S., King, L., and Diener, E. 2005. The benefits of frequent positive affect: Does happiness lead to success?. *Psychological bulletin*, 131(6), 803.
- Merton,T. 1977. *The Collected Poems of Thomas Merton*. New York: New Directions

Oliver, J.P.J. et al. 1996. *Quality of Life and Mental Health Service*. London: Routledge.

Seashore, S.E. 1975. Defining and measuring the quality of working life, In Davis, L.E. and Cherns, A.B. (Eds.), *The Quality of Working life*. New York: The Free Press, pp.105-118.

Veenhoven, R. 1997. Advances in understanding happiness. *Revue québécoise de psychologie*, 18(1), 19-74.