



สุขภาพของพนักงาน

— คือพื้นฐาน —
ขององค์กรแห่งความสุข

ศูนย์องค์กรสุขภาพ:
(Healthy Organization Center)





สุขภาพของพนักงาน

— คือพื้นฐาน —
ขององค์กรแห่งความสุข

ศูนย์องค์กรสุขภาพ:
(Healthy Organization Center)





สุขภาพของพนักงาน

คือพื้นฐาน
ขององค์กรแห่งความสุข

ISBN

ผู้ปรึกษา

ผู้เขียน

พิสุจน์อักษร

ออกแบบปกและรูปเล่ม

ครั้งที่พิมพ์

จัดพิมพ์โดย

978-616-393-050-7

นพ.ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์

พลโทแพทย์หญิง กมลพร สอนสมจิตร

ธีร์ธรรม วุฑฒิวัดราชัยแก้ว

ปัทมาภรณ์ หมูแสนทอง

เพิ่มศักดิ์ ฟองสายชล และกรพินธุ์ คชรรัตน์

ครั้งที่ 1 วันที่ 1 มิถุนายน 2559 จำนวน 1,000 เล่ม

ศูนย์องค์กรสุขภาพ (Healthy Organization Center)

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ

อาคารศูนย์เรียนรู้สุขภาพ เลขที่ 99/8 ซอยงามดูพลี แขวงทุ่งมหาเมฆ

เขตสาทร กรุงเทพฯ 10120 โทรศัพท์ 02-718-1944

เว็บไซต์ www.happy8workplace.com

โรงพิมพ์

บริษัท แอทโพรพรินท์ จำกัด

2/97 ถนนพระราม 2 ซอย 60/1 แขวงแสมดำ

เขตบางขุนเทียน กรุงเทพฯ 10150

โทรศัพท์ : 0 2451 3411-2 โทรสาร : 0 2451 3413

E-mail : at4print@gmail.com

คำนิยม

“การส่งเสริมคุณภาพชีวิตของพนักงาน” คือหัวใจสำคัญของการ “สร้างธุรกิจที่ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน” ความจริงข้อนี้ได้ถูกพิสูจน์แล้วในองค์กรทั่วโลก รวมถึงหลายองค์กรในไทย ซึ่งมีผู้นำที่มองไกลไปกว่าเรื่องระบบหรือการพัฒนาโครงสร้าง แต่เห็นถึงคุณค่าของทรัพยากรมนุษย์

มีข้อมูลยืนยันชัดว่า องค์กรที่มีการดูแลสุขภาพชีวิตของพนักงาน จะสามารถลดรายจ่ายทางสุขภาพ และยังสามารถเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้กับองค์กรที่ผ่านมาทั้งภาครัฐ เอกชน และ สสส. จึงร่วมกันทำเรื่องนี้ และยังจัดทำชุดความรู้ในการสนับสนุนให้เกิดองค์กรส่งเสริมคุณภาพชีวิตของพนักงานมากขึ้น

การดูแล “สุขภาพ” ของพนักงาน ไม่ใช่แค่เพียงมิติทางการรักษา แต่รวมถึงการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้อต่อการทำงาน การส่งเสริมกิจกรรมออกกำลังกายเพื่อป้องกันปัจจัยเสี่ยงของโรค การส่งเสริมให้พนักงานมีครอบครัวอบอุ่น รวมถึงการส่งเสริมความมั่นคงทางการเงิน และความสมดุลของการใช้ชีวิต

เช่นเดียวกับหนังสือเล่มนี้ที่มุ่งสร้างความเข้าใจเหตุผล และความสำคัญของการส่งเสริมสุขภาพของพนักงาน ซึ่งเป็นจุดเริ่มต้นที่ดีที่องค์กรจะออกแบบกิจกรรมให้สอดคล้องตามบริบทขององค์กรได้ ดิฉันขอขอบคุณคณะทำงานของหนังสือเล่มนี้ และขอเป็นกำลังใจให้ผู้อ่านและนักสร้างองค์กรแห่งความสุขทุกท่าน ที่จะร่วมกันสร้างสังคมที่น่าอยู่ เพราะการดูแลพนักงานผลลัพธ์ไม่ใช่แค่เฉพาะพนักงาน แต่ยังสามารถต่อครอบครัว ผู้รับบริการและสังคมโดยรวมอีกด้วย

กาญจนา บงกชรัตน์
ผอ.ฝ่ายสื่อสารองค์กร (สสส.)



คำนิยม

จากบทเรียนของการส่งเสริมการสร้างองค์กรแห่งความสุขเป็นระยะเวลากว่า 10 ปี ผมพบว่าองค์กรแห่งความสุขล้วนให้ความสำคัญต่อการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตของพนักงานมาก ซึ่งไม่ใช่เฉพาะในระหว่างการทำงานเท่านั้น แต่ยังห่วงใยถึงครอบครัว สังคมและรูปแบบการใช้ชีวิตของพนักงานอีกด้วย ปัจจัยต้นๆ ที่ทำให้พนักงานมีความสุขในการทำงานคือ สุขภาพของพนักงาน เพราะถ้าสุขภาพไม่ดีแล้วคงยากที่จะมีความพร้อมในการทำงาน ไม่สามารถสร้างผลผลิตที่ดีได้

หนังสือ “สุขภาพของพนักงานคือ...พื้นฐานขององค์กรแห่งความสุข” เล่มนี้สังเคราะห์แนวทางการส่งเสริมให้พนักงานมีสุขภาพที่ดี ซึ่งครอบคลุมทั้งการส่งเสริมให้พนักงานเลือกรับประทานอาหารที่ถูกต้อง รวมถึงการส่งเสริมให้พนักงานออกกำลังกาย สร้างครอบครัวที่อบอุ่น และส่งเสริมให้พนักงานเลิกเครื่องดื่มแอลกอฮอล์และบุหรี่

การนำเสนอหนังสือเล่มนี้ มีจุดเด่นที่สังเคราะห์แนวทางปฏิบัติจากองค์กรแห่งความสุขต้นแบบทั่วประเทศ และนำเสนอในรูปแบบของโมเดลประกอบกับเรื่องเล่า ซึ่งทำให้ผู้อ่านเห็นภาพของการปฏิบัติที่ชัดเจนมากขึ้นและเพลิดเพลินกับกรณีศึกษาต่างๆ ซึ่งผมเชื่อมั่นว่า ถ้าองค์กรดูแลพนักงานแล้ว พนักงานก็จะรักองค์กรเช่นกัน และวิธีการของการดูแลพนักงานควรเริ่มต้นที่การดูแลสุขภาพของพนักงาน

นพ. ชานุกิจย์ วสันต์นารัตน์

ผู้อำนวยการสำนักสนับสนุนสุขภาวะองค์กร

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ



คำนำ

ส่วนใหญ่แล้วองค์กรแห่งความสุขมีความเชื่อร่วมกันประการหนึ่งคือ “เชื่อมั่นในคุณค่าของพนักงาน” เพราะเห็นว่าพนักงานเป็นมนุษย์ที่มีคุณค่าต่อองค์กร เป็นบุคคลที่องค์กรควรดูแลเพื่อให้พนักงานได้แสดงศักยภาพของตนเอง ถ้าพนักงานมีปัญหาไม่ว่าจะเป็นปัญหาในการทำงานหรือปัญหาส่วนตัวจะส่งผลกระทบต่อการทำงานและความสุขในชีวิต ด้วยความเชื่อนี้เองทำให้องค์กรแห่งความสุขให้ความสำคัญต่อสุขภาพของพนักงานทั้งสุขภาพร่างกายและจิตใจ

หนังสือ “สุขภาพของพนักงานคือ...พื้นฐานขององค์กรแห่งความสุข” นำเสนอความสำคัญและสถานการณ์ด้านสุขภาพของพนักงาน รวมถึงแนวทางการส่งเสริมให้พนักงานมีสุขภาพดี ซึ่งองค์กรต้องจัดกิจกรรมต่างๆ ควบคู่การให้ความรู้ และสร้างแรงจูงใจให้แก่พนักงานด้วย

ศูนย์องค์กรสุขภาวะขอขอบคุณทุกท่านที่สนใจสร้างองค์กรแห่งความสุข และให้ความสำคัญต่อสุขภาพของพนักงาน ทั้งนี้หากต้องการปรึกษาหรือต้องการสื่อประชาสัมพันธ์ในเรื่ององค์กรแห่งความสุข และการส่งเสริมสุขภาพของพนักงานสามารถติดต่อได้ที่ ศูนย์องค์กรสุขภาวะ โทรศัพท์ 02-718-1944 อีเมลล์ happy8workplace@gmail.com

คณะผู้จัดทำ

ปีถุนายน 2559



สารบัญ

คำนิยม	ก
คำนำ	ค
สารบัญ	ง
บทนำ	1
องค์กรสุขภาวะในมุมมองขององค์การอนามัยโลก	1
องค์กรแห่งความสุขในสังคมไทย	2
สุขภาพของพนักงาน...พื้นฐานขององค์กรแห่งความสุข	4
สถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพของคนทำงาน	5
สรุป	7
การส่งเสริมการบริโภคอาหารของพนักงาน	9
ทำไมจึงส่งเสริมการบริโภคอาหารของพนักงาน	9
แนวทางการส่งเสริมพฤติกรรมกรรมการบริโภคอาหาร	10
ตัวอย่างการจัดกิจกรรม	14
ผลของการส่งเสริมพฤติกรรมกรรมการบริโภคอาหาร	16
สรุป	16
การรณรงค์เรื่องการออกกำลังกาย	18
ทำไมจึงรณรงค์เพื่อให้พนักงานออกกำลังกาย	18
แนวทางการรณรงค์เพื่อให้พนักงานออกกำลังกาย	18
ตัวอย่างการจัดกิจกรรม	25
ผลของการรณรงค์เรื่องการออกกำลังกาย	28
สรุป	28



การส่งเสริมให้พนักงานมีครอบครัวอบอุ่น	31
แนวทางการส่งเสริมความอบอุ่นของครอบครัว	32
การส่งเสริมให้ครอบครัวได้อยู่ด้วยกัน	32
การจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างพนักงานกับครอบครัว	33
การส่งเสริมความมั่นคงทางการเงิน	36
การส่งเสริมให้พนักงานเป็นคนดีมีความรับผิดชอบต่อครอบครัว	41
ผลของการรณรงค์เพื่อให้พนักงานมีครอบครัวอบอุ่น	42
สรุป	43
การรณรงค์เรื่องเครื่องดื่มแอลกอฮอล์และบุหรี่	44
ทำไมจึงรณรงค์เรื่องเครื่องดื่มแอลกอฮอล์และบุหรี่	45
แนวทางการจัดกิจกรรม	46
ตัวอย่างการจัดกิจกรรม	49
ผลของการรณรงค์เพื่อให้พนักงานเลิกเครื่องดื่มแอลกอฮอล์และบุหรี่	51
สรุป	52
บุคคลต้นแบบจากการเสริมสร้างสุขภาพของพนักงาน	54
คุณพัก จันโชติ วิสาหกิจชุมชนตำบลบางปู	54
ร.อ.ดร.อุเทน เทพพิพัฒน์ สังกัดกรมการเงินทหารบก	57
จ.ส.อ.ชาญชัย สังขบุญลือ สังกัดกรมการเงินทหารบก	59
จ.ส.อ.หญิง จุฑาทิพย์ มาสวิน สังกัดสำนักงานเลขานุการกองทัพบก	60
บรรณานุกรม	62





สุขภาพของพนักงานคือ...พื้นฐานขององค์กรแห่งความสุข

บทนำ

องค์กรแห่งความสุขเป็นแนวคิดของการพัฒนาองค์กรที่เป็นระบบและเป็นสากล โดยมีความเชื่อพื้นฐานที่สำคัญประการหนึ่งคือ พนักงานที่มีสุขภาพดีจะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นจึงควรพัฒนาให้พนักงานมีสุขภาพดี ในบทนำนี้นำเสนอแนวคิดขององค์กรแห่งความสุข ความสำคัญของสุขภาพของพนักงาน และสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพของคนทำงาน

องค์กรสุขภาวะในมุมมองขององค์การอนามัยโลก¹

องค์กรสุขภาวะ (Healthy Workplace) เป็นแนวทางการพัฒนาองค์กรที่กำลังได้รับความนิยมจากองค์กรทั่วโลก โดยองค์การอนามัยโลกให้เหตุผลที่ควรพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรสุขภาวะไว้ 4 ประการ คือ

1. เพื่อสร้างจริยธรรมในการบริหารงานและส่งเสริมสิทธิของพนักงาน
2. เพื่อส่งเสริมความสำเร็จขององค์กร เนื่องจากในระยะยาวความสำเร็จและความสามารถในการแข่งขันขององค์กรขึ้นอยู่กับปัจจัยด้านสุขภาพ (ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ และความพึงพอใจในการทำงาน) และความปลอดภัยของพนักงาน
3. กฎหมายกำหนดให้ต้องดำเนินการ ซึ่งประเทศส่วนใหญ่มีกฎหมายเพื่อปกป้องสิทธิ เสรีภาพของพนักงาน
4. องค์กรสุขภาวะเป็นกรอบการบริหารทรัพยากรบุคคลระดับโลก เนื่องจากทั้งองค์การอนามัยโลก (WHO) และองค์กรแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ต่างเห็นว่า แรงงานทั่วโลกยังมีปัญหาเรื่องสุขภาพ ความปลอดภัยและความเป็นอยู่ที่ดี ดังนั้นจึงพยายามส่งเสริมเงื่อนไขในการทำงานที่ดีให้แก่แรงงาน ทั้งในกลุ่มผู้หญิง เด็กและผู้ชาย

องค์การอนามัยโลกนำเสนอว่า การสร้างองค์กรสุขภาวะในอดีตได้เป็นลักษณะแยกส่วนคือ แยกการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมสุขภาพของพนักงาน (Health Promotion Activity) และกิจกรรมด้านอาชีวอนามัย (Occupation Health Activity) ออกจากกัน แต่แนวโน้มใหม่ขององค์กรจะรวมกิจกรรมทั้ง 2 ไว้ด้วยกัน

¹ Burton, J. (2010). WHO Healthy Workplace Framework and Model : Background and Supporting Literature and Practice : World Health Organization. Retrieved October 20, 2014, from www.who.int/occupational_health/healthy_workplace_framework.pdf.



องค์การอนามัยโลกให้คำนิยามองค์กรสุขภาพว่า “เป็นสถานที่ทำงานซึ่งพนักงานและผู้บริหารร่วมมือกันเพื่อพัฒนากระบวนการของการปกป้องและสนับสนุนสุขภาพความปลอดภัย และความเป็นอยู่ของพนักงานทุกคน และเพื่อให้เกิดความยั่งยืนใน 4 มิติ คือสภาพแวดล้อมทางกายภาพ สภาพแวดล้อมทางสังคมจิตวิทยา ทรัพยากรบุคคลที่มีสุขภาพดี และการมีส่วนร่วมของชุมชนกับองค์กร”²

องค์กรแห่งความสุขในสังคมไทย

นับเป็นเวลากว่า 10 ปีที่ นพ.ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์ เผยแพร่แนวคิดเรื่ององค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) ในประเทศไทย ปัจจุบันสำนักสนับสนุนสุขภาพขององค์กร ซึ่งเป็นหน่วยงานภายใต้สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) และมี นพ.ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์ เป็นผู้อำนวยการ เป็นหน่วยงานหลักในการเผยแพร่แนวคิดเรื่ององค์กรแห่งความสุข ทั้งนี้ นพ.ชาญวิทย์ ให้ความหมายองค์กรแห่งความสุขใน 2 มุมมอง คือ³

1. กระบวนการพัฒนาคนในองค์กรอย่างมีเป้าหมาย และยุทธศาสตร์ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร เพื่อให้องค์กรมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง นำพาองค์กรไปสู่การเติบโตอย่างยั่งยืน
2. องค์กรที่คนทำงานมีความสุข ที่ทำงานน่าอยู่ ชุมชนสมานฉันท์



องค์กรแห่งความสุข = คนทำงานมีความสุข ที่ทำงานน่าอยู่ ชุมชนสมานฉันท์
Happy Workplace = Happy People + Happy Home + Happy Teamwork

คนทำงานมีความสุข (Happy People) หมายถึง พนักงานตระหนักว่า ตนเองเป็นบุคคลที่มีความสำคัญขององค์กร มีความเป็นมืออาชีพ มีความเป็นอยู่ มีครอบครัวที่อบอุ่น มีศีลธรรมอันดีงาม และเอื้ออาทรต่อตนเองและสังคม

ที่ทำงานน่าอยู่ (Happy Home) คือพนักงานมีความรู้สึกที่ทำงานคือบ้านหลังที่ 2 มีความรัก ความสามัคคีในองค์กร ที่ทำงานน่าอยู่นี้ประกอบด้วยความอบอุ่นของบ้าน (House) คนในองค์กร (Human) และความสุข (Happy)

² Burton, J. (2010). WHO Healthy Workplace Framework and Model : Background and Supporting Literature and Practice : World Health Organization. Retrieved October 20, 2014, from www.who.int/occupational_health/healthy_workplace_framework.pdf.

³ ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์, จุฬารัตน ดวงโคตตะ และนพพร ทิแก้วศรี. (2556). มาสร้างองค์กรแห่งความสุขกันเถอะ. นนทบุรี : สองขาศรีเอชเอ็น จำกัด. น.7-8.



ชุมชนสมานฉันท์ (Happy Teamwork) องค์กรมีความสามัคคี มีการทำงานเป็นทีม มีการช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน และเอื้ออาทรกับสังคมรอบข้าง นอกจากนี้ชุมชนสมานฉันท์ยังหมายถึงความถึง ลูกค้าหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับองค์กร รวมถึงชุมชนและสังคม ซึ่งทุกภาคส่วนต้องพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานขององค์กร

สำหรับคนทำงานมีความสุข นพ.ชาญวิทย์ นำเสนอว่า ความสุขของคนทำงานประกอบด้วย 8 ความสุข หรือ Happy 8 ดังนี้

1. **เป็นผู้ที่มีสุขภาพดี ดูแลตนเองไม่ให้เป็นภาระของผู้อื่น (Happy Body)** คือ มีสุขภาพแข็งแรงทั้งกายและจิตใจ ใช้ชีวิตอย่างมีความสุข ซึ่งเกิดจากการรู้จักใช้ชีวิต รู้จักกิน รู้จักนอน

2. **เป็นผู้ที่มีน้ำใจช่วยเหลือผู้อื่น (Happy Heart)** คือ การมีน้ำใจ การคิดถึงคนอื่น มีน้ำใจเอื้ออาทรต่อกันและกัน การรู้บทบาทของเจ้านาย ลูกน้อง บทบาทของคุณพ่อ คุณแม่ และผลของการกระทำของตนเองต่อสิ่งต่างๆ

3. **เป็นผู้ที่สามารถจัดการกับอารมณ์ของตนเอง (Happy Relax)** คือ การรู้จักการผ่อนคลายกับสิ่งต่างๆ ในการดำเนินชีวิต เมื่อชีวิตในการทำงาน และการดำเนินชีวิตประจำวันมีความเครียด ต้องหาวิธีผ่อนคลาย เพื่อรักษาสมดุลของชีวิตไว้

4. **เป็นผู้รักการเรียนรู้และเป็นมืออาชีพในงานของตนเอง (Happy Brain)** คือ การศึกษาหาความรู้ การพัฒนาตัวเองตลอดเวลา เพื่อให้เป็นมืออาชีพ และเพื่อให้เกิดความมั่นคงก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

5. **เป็นผู้มีคุณธรรมและความกตัญญู (Happy Soul)** คือ การเป็นผู้ที่มีคุณธรรม โดยเฉพาะหิริ โอตตปปะ (ความละอาย และเกรงกลัวต่อการกระทำของตน) ซึ่งเป็นคุณธรรมเบื้องต้น เป็นพื้นฐานของการอยู่ร่วมกันของสังคมมนุษย์ และเป็นคุณธรรมที่สำคัญต่อการทำงานเป็นทีม นอกจากนี้ควรมีคุณธรรมอื่นๆ เช่น การเป็นคนดี มีศรัทธาต่อศาสนา มีศีลธรรมในการดำเนินชีวิต มีความซื่อสัตย์ มีความรับผิดชอบ มีระเบียบวินัยตรงต่อเวลา เป็นต้น

6. **เป็นผู้ใช้เงินเป็น (Happy Money)** คือ เป็นผู้ใช้เงินเป็น มีเงินเก็บ รู้จักใช้ เป็นหนี้อย่างมีเหตุผล มีชีวิตที่เหมาะสมกับตนเอง หรืออาจกล่าวว่าเป็นบุคคลที่สามารถ

จัดการรายรับรายจ่ายของตนเองได้ สามารถบริหารจัดการรายรับและรายจ่ายของตนเอง และครอบครัว โดยอาจทำบัญชีรายรับ รายจ่าย

7. เป็นผู้ที่รักและดูแลครอบครัวตนเองได้ (Happy Family) คือ การมีครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคง ให้ความสำคัญต่อครอบครัว และครอบครัวเป็นกำลังใจที่ดีในการทำงาน เพราะครอบครัวเป็นเหมือนภูมิคุ้มกัน เป็นกำลังใจเมื่อต้องเผชิญกับอนาคตหรืออุปสรรคในชีวิต การมีครอบครัวเข้มแข็งจะทำให้สังคมมั่นคงด้วย

8. เป็นผู้ที่รักและดูแลองค์กร/ สังคมของตนเองได้ (Happy Society) คือ การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและสังคม โดยสังคมมี 2 ระดับคือ สังคมในที่ทำงานกับสังคมนอกที่ทำงาน

สุขภาพของพนักงาน...พื้นฐานขององค์กรแห่งความสุข

จากแนวคิดเรื่ององค์กรสุขภาวะข้างต้น ไม่ว่าจะเป็แนวคิดขององค์กรอนามัยโลกหรือสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ต่างมีความเห็นร่วมกันประการหนึ่งคือ **องค์กรแห่งความสุขต้องเป็นองค์กรที่มีกระบวนการป้องกันและสนับสนุนสุขภาพ ความปลอดภัย และความเป็นอยู่ของพนักงานทุกคน ทั้งนี้เพื่อให้พนักงานมีความสุขหรือมีคุณภาพชีวิตที่ดี**

ทั้งนี้อาจกล่าวได้ว่า การมีสุขภาพที่ดีของพนักงานเป็นพื้นฐานสำคัญขององค์กรที่ทำให้บุคลากรมีสมาธิและมีศักยภาพในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดลำดับขั้นความต้องการของอับราฮัม มาสโลว์ (Abraham Maslow) ที่เห็นว่า พนักงานต้องได้รับการตอบสนองด้านสรีระ (Physiological Needs) ก่อน การศึกษาองค์กรต้นแบบในประเทศไทยหลายองค์กรให้การสนับสนุนแนวคิดนี้ เช่น บริษัท สเปนซ์ (ไทยแลนด์) จำกัด เชื่อว่า *หากร่างกายไม่สมบูรณ์แข็งแรง ก็ยากที่จะสร้างผลผลิต (Productivity) ให้แก่องค์กรได้*⁴ หรือบริษัท บุญทองรวมยนต์ จำกัด จังหวัดแพร่ ให้ความสำคัญต่อสุขภาพของพนักงาน โดยส่งเสริมให้พนักงานออกกำลังกายวันจันทร์ พุธ และศุกร์ในเวลา 16.00 - 17.00 น. รวมถึงส่งเสริมให้พนักงานเลือกรับประทานอาหารและจัดการกับอารมณ์ของตนเอง โดยผู้บริหารมักพูดกับพนักงานเสมอว่า *"สุขภาพดีไม่มีขาย ต้องทำเอง"*⁵

คุณยุพิน มนตรีดิถิก ผู้ช่วยผู้จัดการฝ่ายบริหารบุคคลและที่ปรึกษาสโมสร Happy Workplace ของบริษัท สยามกลาสอินดัสทรี จำกัดกล่าวว่า *"บริษัทไม่ได้*

⁴ โครงการพัฒนาองค์กรความรู้จากองค์กรแห่งความสุข (Happy Home MODEL) . บริษัท สเปนซ์ (ไทยแลนด์) จำกัด.สืบค้นเมื่อวันที่ 15 สิงหาคม 2558. จาก <http://happyworkplace-thaihealthnida.com/article-detail.php?id=62>.

⁵ ศรีนัยพัล ศรีสวัสดิ์และคณะ. (2557). องค์กรสร้างสุขฉบับแพร่สุข. กรุงเทพฯ : วิสด้า อินเทอร์เน็ต จำกัด.



หวังผลว่า บริษัทจะต้องได้กำไรเพิ่มมากขึ้น แต่ให้พนักงานมีความสุข สนุกกับการทำงาน ไม่ต้องเครียด ไม่ต้องกังวลในเรื่องเงินทอง เรื่องสุขภาพ ครอบครัวมีความสุข ผลลัพธ์ออกมากลับทำให้เขาก็อทำงานได้อย่างเต็มกำลังความสามารถด้วยจิตใจที่เปี่ยมไปด้วยความสุข บริษัทก็ดำเนินธุรกิจไปได้ด้วยดีอย่างราบรื่น ขอความร่วมมืออะไรพนักงานก็เต็มใจเต็มใจ เรามองระยะยาวตรงนี้ บริษัทคาดหวังว่าบุคลากรของเราต้องมีศักยภาพเพียงพอ ถ้าเขามีความสุขในทุกๆ ด้านก็จะส่งผลให้บริษัทได้มีทรัพยากรในเรื่องของทุนมนุษย์ที่มีคุณค่า อันนี้คือผลลัพธ์สุดท้ายที่บริษัทเราจะได้”⁶

อย่างไรก็ตามพบว่า ปัจจุบันองค์กรในประเทศไทยจำนวนมาก พบกับปัญหาพนักงานดึ่มเหล้าทั้งในและนอกเวลาทำงาน ซึ่งแม้จะเป็นการดึ่มนอกเวลางานบางครั้งก็ส่งผลกระทบต่อการทำงาน เช่น การเมาค้างของพนักงานขับรถ การติดสุราจนไม่มีสมาธิทำงาน เป็นต้น นอกจากนี้ยังพบว่า พนักงานมีปัญหาติดบุหรี่ ไม่ออกกำลังกายบริโภคอาหารไม่ถูกต้อง และมีปัญหาเรื่องความอ้วนในครอบครัว

สถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพของคนทำงาน

ปัจจุบันมีพนักงานที่ทำงานในองค์กรต่างๆ รวม 38.10 ล้านคน⁷ ซึ่งประชากรวัยทำงาน (25 - 59 ปี) เป็นกลุ่มประชากรที่สูบบุหรี่มากกว่ากลุ่มอื่นๆ โดยอัตราการสูบบุหรี่ของผู้ชายมากกว่าผู้หญิง 18.4 เท่าและประชากรที่อยู่นอกเขตเทศบาลมีอัตราการสูบบุหรี่สูงกว่าในเขตเทศบาล 1.3 เท่า ผู้ที่สูบบุหรี่เป็นประจำนิยมสูบบุหรี่ที่ผลิตจากโรงงานมากที่สุด (61.7%) และมีค่าใช้จ่ายเพื่อซื้อบุหรี่เฉลี่ย 423 บาท/เดือน⁸ แต่ประชากรวัยทำงานที่สูบบุหรี่มีค่าใช้จ่าย 470 บาท/เดือน

คนไทยดึ่มสุรา 17.7 ล้านคนโดยผู้ที่อยู่ในวัยทำงาน (25 - 59 ปี) เป็นกลุ่มประชากรที่ดึ่มสุรามากกว่ากลุ่มอื่นๆ และผู้ชายดึ่มมากกว่าผู้หญิงประมาณ 4 เท่า ในกลุ่มของผู้ดึ่มสุราพบว่า ดึ่มนานๆ ครั้ง 57.6% และดึ่มสม่ำเสมอ 42.4% สาเหตุของการดึ่มสุราที่พบมากที่สุดคือ เพื่อเข้าสังคมหรือสังสรรค์ ตามอย่างเพื่อนหรือเพื่อนชักชวน และอยากทดลองดึ่มตามลำดับ⁹

⁶ สิริธรรม วุฒิวิศิษฐ์แก้วและคณะ (2558). สุขทั่วไทย. นนทบุรี : สองขาครีเอชั่น จำกัด.

⁷ สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2558). สรุปผลการสำรวจภาวะการทำงานของประชากร (เดือนกรกฎาคม พ.ศ. 2558).สืบค้นเมื่อวันที่ 13 สิงหาคม 2558. จาก <http://service.nso.go.th/nso/nsopublish/themes/files/lfs58/reportJuly.pdf>.

⁸ สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2557). การสำรวจพฤติกรรมการสูบบุหรี่และการดึ่มสุราของประชากร พ.ศ. 2557. สืบค้นเมื่อวันที่ 13 สิงหาคม 2558. จาก <http://service.nso.go.th/nso/nsopublish/themes/files/smokeFullReport157-1.pdf>.

⁹ เพิ่งอ้าง.



สำนักงานสถิติยังสำรวจพฤติกรรมการเล่นกีฬาหรือการออกกำลังกายของประชากร พ.ศ. 2554 พบว่า¹⁰ การสำรวจประชากรที่มีอายุ 11 ปีขึ้นไปถึงการออกกำลังกายในช่วง 1 เดือนที่ผ่านมาพบว่า มีผู้เล่นกีฬาหรือออกกำลังกาย 15.1 ล้านคน (26.1%) โดยผู้ชายเล่นกีฬาหรือออกกำลังกายมากกว่าผู้หญิงเล็กน้อย (27.4% และ 25.0% ตามลำดับ) เมื่อเทียบกับผลการสำรวจใน พ.ศ. 2547 และ 2550 พบว่า อัตราการเล่นกีฬาหรือออกกำลังกายลดลง 3% ในจำนวนผู้เล่นกีฬาหรือออกกำลังกาย 15.1 ล้านคน พบว่าเป็นผู้ใหญ่ในวัยทำงาน (25 - 59 ปี) มากที่สุดถึง 44.3% ในจำนวนผู้เล่นกีฬาหรือออกกำลังกาย 1 ใน 3 หรือ 34.7% เป็นผู้เล่นกีฬา ที่เหลือ 65.3% เป็นผู้ออกกำลังกายด้วยวิธีการต่างๆ เช่น เดิน วิ่ง การใช้อุปกรณ์ต่างๆ เป็นต้น เหตุผลหลักของการออกกำลังกายคือ ต้องการให้ร่างกายแข็งแรง ตามมาด้วยเพราะมีคนชวน เล่นเพราะมีปัญหาสุขภาพ ต้องการลดน้ำหนัก ตามลำดับ

การสำรวจของสำนักงานสถิติแห่งชาติเรื่องพฤติกรรมการบริโภคอาหารของคนไทย พ.ศ. 2556 พบว่า¹¹ ประชากรที่มีอายุ 6 ปีขึ้นไปรับประทานอาหารเช้าครบทั้ง 3 มื้อ 88.0% แต่ประชากรวัยทำงาน (25 - 59 ปี) รับประทานอาหารเช้าครบทั้ง 3 มื้อ 87.0% ประชากรวัยทำงานมีเหตุผลของการเลือกรับประทานอาหารโดยเลือกรสชาติอาหารมากที่สุด (23.7%) รองลงมาคือความชอบและความสะอาด (19.8% และ 18.5% ตามลำดับ) ด้านรสชาติอาหารพบว่า ประชากรวัยทำงานชอบอาหารรสชาติเผ็ดมากที่สุด (33.9%) รองลงมาคือรสจืดและรสเค็มตามลำดับ (32.9% และ 14.5% ตามลำดับ)

พ.ศ. 2556 ประชากรไทยเข้ารับการรักษาเป็นผู้ป่วยในด้วย 1. โรคความดันโลหิตสูง 2. เบาหวาน 3. โลหิตจางจากไขกระดูกฝ่อและโลหิตจางชนิดอื่น 4. ไตวาย และ 5. โรคติดเชื้อที่ลำไส้ มากที่สุด ส่วนการเข้ารับการรักษาด้านการเป็นผู้ป่วยนอกพบว่า 1. โรคระบบหายใจ 2. โรคระบบไหลเวียนเลือด 3. โรคเกี่ยวกับต่อมไร้ท่อ โภชนาการ และเมแทบอลิซึม 4. โรคระบบกล้ามเนื้อ รวมโครงร่าง และเนื้อเยื่อเสริม และ 5. โรคระบบย่อยอาหาร รวมโรคในช่องปาก ตามลำดับ¹²

¹⁰ สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2556). พฤติกรรมการเล่นกีฬาหรือออกกำลังกายของประชากร ปี 2554. สืบค้นเมื่อวันที่ 13 สิงหาคม 2558, จาก <http://service.nso.go.th/nso/web/survey/surpop2-4-2.html>.

¹¹ สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2557). การสำรวจพฤติกรรมการบริโภคอาหารของประชากร 2556. สืบค้นเมื่อวันที่ 13 สิงหาคม 2558, จาก http://service.nso.go.th/nso/nsopublish/service/survey/Food_Consump_56.pdf.

¹² กลุ่มภารกิจด้านข้อมูลข่าวสารสุขภาพ สำนักงานนโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข. (2558). ข้อมูลบริการสุขภาพ. สืบค้นเมื่อวันที่ 13 สิงหาคม 2558, จาก <http://bbs.ops.moph.go.th/HealthInformation/Index.htm>.

¹³ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2557). โครงสร้างของครัวเรือน อัตราการจดทะเบียนสมรส และอัตราการจดทะเบียนการหย่า ปี พ.ศ. 2523-2556. สืบค้นเมื่อวันที่ 13 สิงหาคม 2558, จาก http://www.m-society.go.th/article_attach/13345/17424.pdf.



สังคมไทยมีแนวโน้มของการเป็นครอบครัวเดี่ยวเพิ่มมากขึ้น โดย พ.ศ. 2556 มีจำนวนครอบครัวทั้งหมด 20,168,000 ครอบครัว¹³ การสำรวจของสถาบันรักลูก กลุ่มบริษัท RLG ยังพบว่า ประมาณ 2 ใน 3 ของครอบครัวไทยในเขตเมืองมีสัมพันธภาพในระดับที่ดี ซึ่งหมายความว่าอีก 1 ใน 3 ที่สัมพันธภาพที่น่าเป็นห่วง ตัวอย่างที่เห็นได้ชัด คือประมาณ 10% ของครอบครัวประสบปัญหาหรือขัดแย้ง มีการทำร้ายร่างกายกัน และ 34% ที่ทำร้ายจิตใจกัน (ใช้ถ้อยคำหยาบคายต่อกัน ชูบบังคับ ละเลยทอดทิ้ง) ครอบครัวในเมืองใช้สื่อสังคมออนไลน์เป็นเครื่องมือเชื่อมความสัมพันธ์และถือว่าการใช้เวลาร่วมกัน โดยการคุยกันผ่านแอปพลิเคชันไลน์ (LINE) นอกจากนี้ประมาณ 5% ของครอบครัวไทยไม่ได้ทำกิจกรรมใดๆ ร่วมกัน ครอบครัวเกือบ 20% ไม่มีการวางแผนเป้าหมายของครอบครัวร่วมกัน โดยสาเหตุหลักคือ ไม่มีเวลา นอกจากนี้มีประมาณ 50% ของครอบครัวในเมืองมีรายรับมากกว่ารายจ่ายขณะที่ 20% มีรายรับน้อยกว่ารายจ่าย และประมาณ 30% มีรายรับเท่ากับรายจ่าย 65% ของครอบครัวในเมืองมีหนี้สิน (หนี้สินครัวเรือนทั่วประเทศ 2556 คิดเป็น 54%) โดยหนี้สินส่วนใหญ่ (78%) เป็นหนี้สินเพื่อการลงทุน เช่น ที่อยู่อาศัย ซื้อรถเพื่อประกอบอาชีพ กู้ยืมเพื่อการศึกษา อีก 31% เป็นหนี้สินเพื่อการใช้จ่ายในครัวเรือนและสิ่งฟุ่มเฟือย¹⁴ ครอบครัวไทยยังมีอัตราการจดทะเบียนหย่าสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยเพิ่มจาก 4,900 คู่ใน พ.ศ. 2555 เป็น 5,300 คู่ใน พ.ศ. 2556¹⁵

สรุป

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับองค์กรแห่งความสุข และองค์กรแห่งความสุขต้นแบบต่างมีความเห็นร่วมกันว่า การมีสุขภาพที่ดีของพนักงานเป็นพื้นฐานสำคัญของการสร้างองค์กรแห่งความสุข ดังนั้นหลายองค์กรจึงพยายามส่งเสริมให้พนักงานมีสุขภาพที่ดีทั้งทางร่างกายและจิตใจ อย่างไรก็ตามพบว่า พนักงานจำนวนมากยังมีรูปแบบการดำเนินชีวิตที่ไม่ถูกต้อง เช่น ดื่มเหล้า สูบบุหรี่ ไม่ออกกำลังกาย บริโภคอาหารไม่ถูกต้อง และไม่ให้ความสำคัญต่อครอบครัว ซึ่ง*องค์กรควรช่วยพัฒนาพนักงานให้มีแนวทางการดำเนินชีวิตที่ถูกต้อง อย่างน้อยที่สุดก็เพื่อให้พนักงานไม่ป่วย และเป็นพนักงานที่ดีขององค์กร แต่องค์กรแห่งความสุขส่วนใหญ่คาดหวังให้พนักงานเห็นคุณค่าของตน และพัฒนาตนเองจนเป็นบุคคลที่มีคุณภาพต่อองค์กร ครอบครัว และสังคม*

¹⁴ สถาบันรักลูกกลุ่มบริษัท RLG. (2558).โครงการศึกษาครอบครัวไทยในเขตเมือง ประจำปี 2557.

¹⁵ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2557).โครงสร้างของครัวเรือน อัตราการจดทะเบียนสมรส และอัตราการจดทะเบียนการหย่า ปี พ.ศ. 2523-2556. สืบค้นเมื่อวันที่ 13 สิงหาคม 2558. จากhttp://www.m-society.go.th/article_attach/13345/17424.pdf.





การส่งเสริมการบริโภคอาหาร ของพนักงาน

องค์กรส่งเสริมการบริโภคอาหารของพนักงานเพราะเชื่อว่า การบริโภคอาหารส่งผลต่อสุขภาพ ความสุขและประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน การดำเนินการมีทั้งการจัดหาโรงอาหารและอาหารที่ถูกสุขลักษณะ การให้ความรู้เรื่องการบริโภคอาหาร และการสร้างกลยุทธ์และกิจกรรมเพื่อให้พนักงานบริโภคอาหารที่ถูกต้อง

ทำไมจึงส่งเสริมการบริโภคอาหารของพนักงาน

องค์กรส่งเสริมการบริโภคอาหารของพนักงาน โดยมีเหตุผลสำคัญคือ

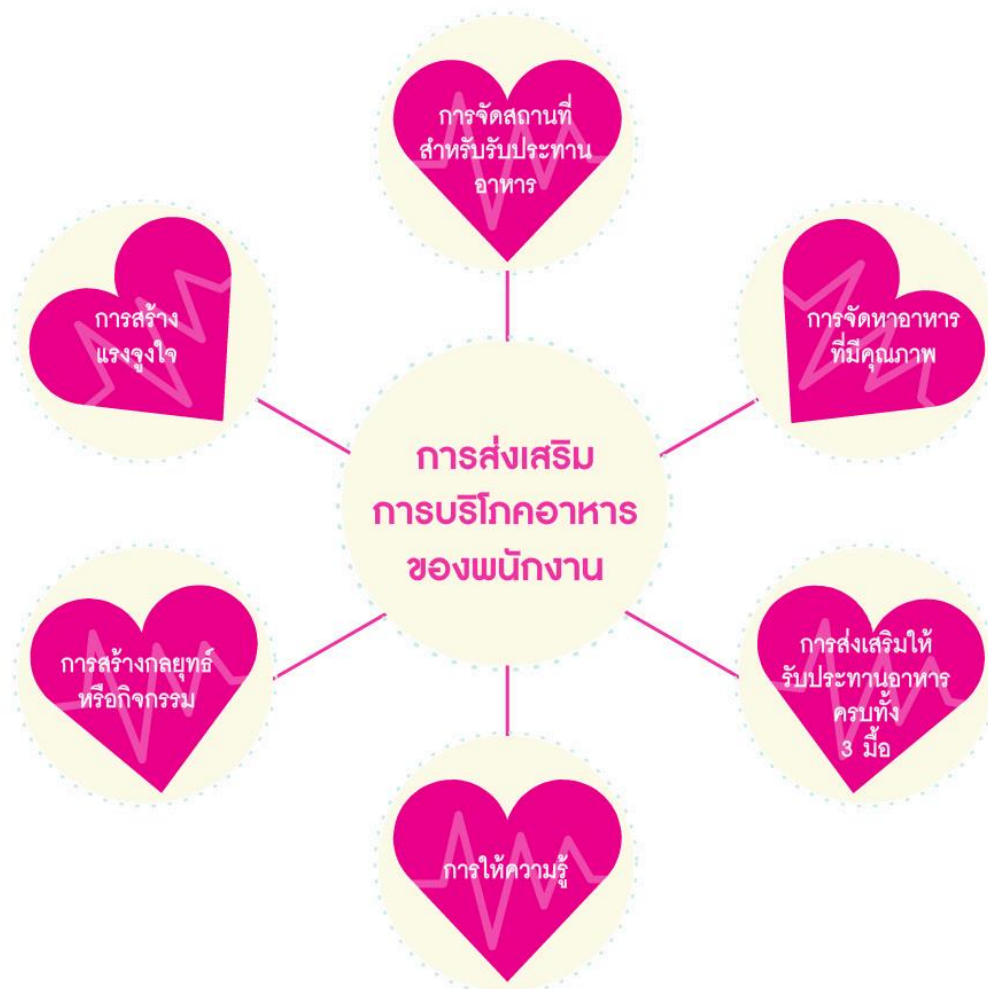
1. ความเป็นห่วงของผู้บริหารและองค์กรที่ต้องการให้พนักงานมีสุขภาพที่ดีทั้งทางร่างกายและจิตใจ
2. การบริโภคอาหารของพนักงานส่งผลต่อสุขภาพกายและสุขภาพจิต สมาธิและประสิทธิภาพในการทำงาน
3. การส่งเสริมให้พนักงานได้รับประทานอาหารที่สะอาด มีประโยชน์และถูกสุขลักษณะช่วยลดรายจ่ายของพนักงาน และทำให้องค์กรมีภาพลักษณ์ที่ดี
4. ภาครัฐกำหนดให้ทำ โดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 กำหนดให้บริษัทที่มีพนักงานตั้งแต่ 50 คนขึ้นไปมีคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบการ ซึ่งบทบาทหนึ่งของคณะกรรมการชุดนี้คือ การดูแลมาตรฐานของอาหารและโรงอาหาร



แนวทางการส่งเสริมพฤติกรรมการบริโภคอาหาร

องค์กรมีแนวทางส่งเสริมพฤติกรรมการบริโภคอาหารของพนักงาน 6 วิธีการหลัก ได้แก่

1. การจัดสถานที่รับประทานอาหารที่มีคุณภาพ
2. การจัดหาอาหารที่มีคุณภาพ
3. การส่งเสริมให้พนักงานรับประทานอาหารเช้าครบทั้ง 3 มื้อ
4. การให้ความรู้
5. การสร้างกลยุทธ์หรือกิจกรรมเพื่อส่งเสริมพฤติกรรมการบริโภคอาหาร และ
6. การสร้างแรงจูงใจเพื่อให้พนักงานเลือกรับประทานอาหารที่มีประโยชน์ โดยลำดับที่ 1 และ 2 ส่วนใหญ่เป็นหน้าที่ของคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบการ ลำดับที่ 4-6 เป็นหน้าที่ของคณะทำงานที่เกี่ยวข้องกับองค์กรแห่งความสุข โดยเฉพาะคณะทำงานด้าน Happy Body ดังนี้



1. **การจัดสถานที่รับประทานอาหารที่มีคุณภาพ** องค์กรแห่งความสุขส่วนใหญ่ จะจัดสถานที่รับประทานอาหารให้พนักงานอย่างน้อย 3 รูปแบบ คือ โรงอาหารสำหรับ พนักงาน มุมอาหารและกาแฟ (สำหรับพนักงานที่ทำงานในออฟฟิศและมีพนักงานไม่ มาก) และสถานที่รับประทานอาหารซึ่งอาจเป็นใต้ต้นไม้ หรือในสวน (ในกรณีที่พนักงาน นำอาหารมารับประทานเอง ซึ่งพบมากในองค์กรที่มีพนักงานต่างชาติโดยเฉพาะชาว เมียนมาชาวลาวและชาวกัมพูชา) ถ้าเป็นโรงอาหารจะเน้นเรื่องความสะดวกอย่างน้อย ที่สุดต้องไม่มีนิก หรือแมลงต่าง ๆ เข้าไปรบกวน

2. **การจัดหาอาหารที่มีคุณภาพ** โดยองค์กรจะมีคณะกรรมการสวัสดิการในสถาน ประกอบการ และคณะทำงานด้าน Happy Body เป็นผู้ควบคุมมาตรฐานของอาหารทั้ง ในเรื่องความสะดวกและราคา อย่างไรก็ตามองค์กรที่ให้ความสำคัญกับการบริโภคของ พนักงานจะมีมาตรการเพื่อส่งเสริมสุขภาพของพนักงานมากขึ้น เช่น จัดหาผักปลอดสาร พิษเพื่อมาปรุงอาหารให้พนักงาน ส่งเสริมให้พนักงานรับประทานข้าวกล้องมากกว่าข้าว ขาว เป็นต้น บางองค์กรลงทุนผลิตน้ำดื่มที่มีคุณภาพและอนุญาตให้พนักงานนำน้ำกลับไป รับประทานที่บ้านได้

ตัวอย่างเช่น บริษัท ชันฟู๊ด อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด ค้นพบว่า โรงอาหารที่เปิด ให้บุคคลภายนอกเข้ามาขายอาหารมีความสกปรก บริษัทจึงผลิตและจำหน่ายอาหาร กลางวันให้แก่พนักงานเอง โดยเลือกใช้วัตถุดิบในการประกอบอาหารเป็นอย่างดี ไม่ใช่ ผงชูรสและขายในราคาถูก คือ กับข้าวอย่างละ 6 บาท (มีให้เลือกประมาณ 10 อย่าง)¹⁶

บริษัท สแปนชั่น (ไทยแลนด์) จำกัด ส่งเสริมให้พนักงานรับประทานอาหารให้ เหมาะสม โดยมีอาหารที่ราคาถูกแต่คุณภาพดีให้บริการ บริษัทเชื่อมั่นให้ร้านค้าปรุง อาหาร เพื่อไม่ให้พนักงานรับประทานอาหารที่ทำจากน้ำมันค้างคืน หรือน้ำมันเก่า ซึ่ง อาจทำให้เกิดผลเสียต่อร่างกาย บริษัทยังดูแลสุขภาพผู้ประกอบการ และส่งอาหารไป ตรวจสอบเป็นประจำทุกไตรมาสด้วย¹⁷

16 จุฑามาศ แก้วพิจิตร และนพพร ทิแก้วศรี. (2554). บริษัท ชันฟู๊ด อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด. ใน คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, องค์กรเอี่ยมสุข. นนทบุรี : สองขาครีเอชั่น จำกัด. น. 116 – 142.

17 โครงการพัฒนาองค์กรความรู้จากองค์กรแห่งความสุข (Happy Home MODEL) . บริษัท สแปนชั่น (ไทยแลนด์) จำกัด.สืบค้นเมื่อวันที่ 15 สิงหาคม 2558, จาก <http://happyworkplace-thaihealthnida.com/article-detail.php?id=62>.



3. การส่งเสริมให้พนักงานรับประทานอาหารครบทั้ง 3 มื้อ องค์การส่วนใหญ่วิเคราะห์เหตุผลของพนักงานรับประทานอาหารไม่ครบทั้ง 3 มื้อว่าเกิดจาก 2 เหตุผลหลักได้แก่

3.1 ความเร่งรีบ โดยเฉพาะความเร่งรีบตอนเช้าซึ่งพนักงานบางคนออกจากบ้านเพื่อมาทำงานตั้งแต่ 6 โมงเช้า กรณีนี้แก้ไขด้วยการสร้างโรงอาหารให้พนักงาน หรือถ้าเป็นพนักงานที่ต้องไปให้บริการลูกค้าแต่เช้าองค์กรจะจัดหาอาหารให้

3.2 ปัญหาด้านเศรษฐกิจ กรณีนี้จะแก้ไขด้วยการเตรียมอาหารให้พนักงาน หรือจัดหาอาหารที่มีคุณภาพและราคาประหยัดสำหรับพนักงาน รวมถึงส่งเสริมให้พนักงานปลูกผักรับประทานเองโดยใช้สถานที่ในบริษัท ซึ่งกรณีนี้ส่วนใหญ่ใช้กับบริษัทที่ต้องการส่งเสริมให้พนักงานดำเนินชีวิตตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง หรือในองค์กรที่มีห้องพักและมีพื้นที่เหลือให้พนักงานสามารถปลูกผักได้

บริษัท บารูม ดีไซน์ จำกัด สัมภาษณ์พบว่า รายจ่ายของพนักงานส่วนใหญ่เป็นค่าอาหาร ดังนั้นบริษัทจึงส่งเสริมให้พนักงานปลูกผักสวนครัว ประสานงานกับร้านอาหารหน้าบริษัทเพื่อจัดหาอาหารกลางวันราคาถูกให้พนักงาน และจัดหาอาหารเช้าสำหรับพนักงานที่ต้องออกไปให้บริการลูกค้าแต่เช้า รวมถึงเลี้ยงอาหารเย็นพนักงานที่ทำงานล่วงเวลา บริษัทยังส่งเสริมให้พนักงานใช้พื้นที่ของบริษัทปลูกผัก ถ้าเหลือจากการรับประทานพนักงานจะนำไปขายให้เพื่อนในราคาถูก¹⁸

บริษัท เค.ที.เอ็ม.สตีล จำกัด ส่งเสริมให้พนักงานใช้ชีวิตอย่างพอเพียง วิธีการหนึ่งคือ ปลูกพืชผักสวนครัวเพื่อเป็นแปลงสาธิตแก่พนักงาน ซึ่งมีอยู่กลางวันพนักงานสามารถเก็บผักมารับประทานได้¹⁹ บริษัท อาร์แอนดีดี ฟู้ดส์ โปรดักส์ จำกัด บริษัท โรงงานฟุตบอลล์ไทยสปอร์ตติ้งกู๊ดส์ จำกัด และบริษัท สงขลาแคนนิ่ง จำกัด ซึ่งมีห้องพักสำหรับพนักงานต่างชาติได้อนุญาตให้พนักงานปลูกผักสวนครัวรับประทานในบริเวณห้องพักและในที่ทำงาน



แม่ครัวเตรียมอาหารมือเย็นสำหรับให้พนักงานนำกลับบ้าน

บริษัท สยามแอนด์ส จำกัด (ผลิตเสื้อแดงโม) มีห้องพักสำหรับพนักงาน โดยคิดค่าใช้จ่าย 900 บาท/คน/เดือน โดยเป็นค่าห้องพัก 200 บาทอีก 700 บาทเป็นค่าอาหาร ซึ่งมีให้บริการครบ 3 มื้อ ซึ่งมีอยู่เย็นพนักงานสามารถนำอาหารกลับมาทานที่ห้องพักได้²⁰

¹⁸ นพพร ทิแก้วศรีและสาธิต ดีเมืองชัย. (2556). สร้างสรรค์จากใจ. นนทบุรี : สองขาครีเอชั่น จำกัด.

¹⁹ นพพร ทิแก้วศรี, บุญยมาส ทองทรัพย์เจริญ และสาธิต ดีเมืองชัย. (2556). นวัตกรรมแห่งความสุข. นนทบุรี : สองขาครีเอชั่น จำกัด.

²⁰ โครงการพัฒนาองค์กรความรู้จากองค์กรแห่งความสุข (Happy Home MODEL) . บริษัท สยามแอนด์ส จำกัด.สืบค้นเมื่อวันที่ 15สิงหาคม 2558. จาก <http://happyworkplace-thaihealthnida.com/article-detail.php?id=64>.



บริษัท นิธิฟู๊ดส์ จำกัด จัดอาหารกลางวัน ให้แก่พนักงาน ซึ่งมีข้าวและกับข้าว 3 อย่าง ถ้าเป็นวันจันทร์ พุธและศุกร์จะมีผลไม้ด้วย ค่าอาหารกลางวันมีอยู่ 25 บาท บริษัทออกให้พนักงาน 13 บาท พนักงานออก 12 บาท นอกจากนี้ ในช่วงพักเบรกในตอนเช้าและกลางวันมีกล้วย น้ำว่าให้พนักงานทุกวัน²¹



4. การให้ความรู้ ส่วนใหญ่เป็นการเชิญวิทยากรภายนอกมาให้ความรู้เรื่องการบริโภคอาหาร อาหารสำหรับผู้สูงอายุ อาหารสำหรับคุณแม่ หรืออาหารสำหรับผู้ป่วยโรคความดัน โดยปกติการเชิญวิทยากรมาให้ความรู้เรื่องอาหารจะควบคู่กับการให้ความรู้เรื่องสุขภาพและการออกกำลังกายด้วย เช่น ชลพฤกษ์ ริสอร์ทให้คำแนะนำเกี่ยวกับการรับประทานอาหารทั้งเชิงคุณภาพและปริมาณ รวมถึงวิธีการและข้อมูลทางโภชนาการแก่พนักงาน²²

5. การสร้างกลยุทธ์หรือกิจกรรมเพื่อส่งเสริมพฤติกรรมการบริโภคอาหาร องค์กรส่วนใหญ่ออกแบบกิจกรรมเพื่อส่งเสริมพฤติกรรมการบริโภคอาหารควบคู่กับกิจกรรมอื่นๆ เช่น การส่งเสริมพฤติกรรมการบริโภคอาหารควบคู่กับกิจกรรมลดน้ำหนักหรือลด BMI ของพนักงาน การส่งเสริมให้พนักงานบริโภคผักควบคู่กับกิจกรรมปลูกผัก การส่งเสริมให้พนักงานบริโภคอาหารให้ครบ 3 มื้อควบคู่กับการอบรมเรื่องสุขภาพ เป็นต้น

6. การสร้างแรงจูงใจเพื่อให้พนักงานเลือกรับประทานอาหารที่มีประโยชน์ บริษัทสร้างแรงจูงใจให้พนักงานเลือกรับประทานอาหารด้วยแรงจูงใจต่างๆ โดยเฉพาะการขึ้นชมพนักงานที่สามารถลดน้ำหนักได้ และการใช้มาตรการด้านราคา เช่น บริษัทชั้นฟู๊ด อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด มีข้าวกล่องให้พนักงานรับประทานฟรีและมีกับข้าวให้เลือกหลายเมนู พนักงานมีสิทธิที่จะเลือกทานในราคาขามละ 6 บาท หรือแบบปรุงพิเศษราคาขามละ 8 บาท 10 บาท หรือ 15 บาทก็ได้ โดยมีโรงอาหารติดแอร์ให้²³

²¹ โครงการพัฒนาองค์กรความรู้จากองค์กรแห่งความสุข (Happy Home MODEL) : บริษัท นิธิฟู๊ดส์ จำกัด.สืบค้นเมื่อวันที่ 15สิงหาคม 2558, จาก <http://happyworkplace-thaihealthnida.com/article-detail.php?id=38>.

²² จิราพร ระบุฐานและคณะ. (2557). องค์กรแห่งความสุขต้นแบบในพื้นที่จังหวัดชลบุรี ระยอง จันทบุรี ตราดและนครนายก. กรุงเทพฯ : แอทไพร์พันธ์.

²³ จุฑามาศ แก้วพิจิตร และนพพร ทิแก้วศรี, (2554). บริษัท ชั้นฟู๊ด อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด. ใน คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, องค์กรเอี่ยมสุข. นนทบุรี : สONGXACRIเออิน จำกัด.



ตัวอย่างการจัดกิจกรรม

บริษัท สยามอุตสาหกรรมและการผลิต จำกัด มีกิจกรรม "SIM Care : ดูแลสุขภาพ" โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของพนักงานที่เสี่ยงต่อการเป็นโรคอ้วนและลงพุง กิจกรรมประกอบด้วย

1. การให้ความรู้เกี่ยวกับสุขภาพ ซึ่งได้แก่การดูแลสุขภาพในภาพรวม การรับประทานอาหาร การออกกำลังกาย การลดความเครียดและความกดดัน โดยเชิญโรงพยาบาลพระราม 2 มาให้ความรู้แก่พนักงาน
2. การบันทึกน้ำหนักโดยให้พนักงานบันทึกรอบเอวและน้ำหนักทั้งก่อนและหลังโครงการ



ก่อนเข้าร่วมโครงการพนักงานส่วนใหญ่อยู่กลุ่ม
ซ้ายมือ คือค่า BMI เกินมาตรฐาน



จบโครงการพนักงานส่วนใหญ่อยู่กลุ่มขวามือ
คือค่า BMI ได้มาตรฐาน

3. การคัดเลือกพนักงานต้นแบบ การดำเนินการเกิดบุคคลต้นแบบ 2 คน คือ นายสัญญา พาสะพูล และนายไวพจน์ ศรีียงยศ ทั้ง 2 ออกกำลังกาย และควบคุมอาหาร ทำให้ลดพุงได้คนละ 8 เซนติเมตร นายสัญญาลดน้ำหนักได้ 10 กิโลกรัม นายไวพจน์ลดน้ำหนักได้ 11 กิโลกรัม



นายสัญญา พาสะพูล



นายไวพจน์ ศรีียงยศ

การทำกิจกรรม SIM Care : ดูแลสุขภาพ โดยรวมทำให้พนักงานที่มีรอบเอวเกินมาตรฐานลดลงจาก 34 คน เหลือ 6 คน คือเป็น 82.35% และทำให้เกิดบุคคลต้นแบบจำนวน 2 คน



บริษัท เดลต้า อิเลคโทรนิคส์ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ทุ่มงบประมาณกว่า 25 ล้านบาท เพื่อสร้างโรงอาหารใหม่จากเดิมเป็นโรงอาหารแบบเปิด เปลี่ยนเป็นโรงอาหารแบบปิดติดเครื่องปรับอากาศ และนำระบบการบริหารจัดการโรงอาหารระดับมาตรฐานจากต่างประเทศมาใช้ เช่น อุปกรณ์ล้างจาน เครื่องหั่นผัก เครื่องล้างผักด้วยระบบน้ำไหลเวียน ห้องสำหรับเตรียมอาหารสด วัสดุอุปกรณ์ที่ใช้มีการแยกประเภทอย่างชัดเจน เช่น มีดหั่นเนื้อ หั่นผักจะใช้ไม่เหมือนกัน การเตรียมความพร้อมสถานที่ปรุงอาหาร สร้างสถานที่จัดเก็บวัตถุดิบสำหรับปรุงอาหารโดยแยกประเภทการเก็บอาหารสำหรับอาหารสด เช่น เนื้อ เนื้อหมู ไข่ ปลา ฯลฯ ซึ่งเก็บในอุณหภูมิห้องลบ 10 องศา และมีห้องสำหรับเก็บอาหารประเภทของแห้ง ผักสดและอื่น ๆ ต่างหากเพื่อความสะอาดปลอดภัยจากหนูหรือแมลงสาบและเพื่อคงคุณค่าทางด้านโภชนาการ รวมถึงมีห้องแต่งกายสำหรับพนักงานทำครัวโดยเฉพาะก่อนเข้าไปเตรียมอาหารและปรุงอาหารต้องผ่านการตรวจสอบเครื่องแต่งกาย

ทั้งนี้ก่อนปรับปรุงโรงอาหาร ผู้บริหารมอบหมายให้ผู้ที่เกี่ยวข้องศึกษาดูงานทั้งภายในและต่างประเทศเกี่ยวกับการบริหารจัดการโรงอาหารที่ได้มาตรฐาน โดยมีทีมงานผู้บริหาร สหภาพแรงงาน คณะกรรมการสวัสดิการ และผู้ที่เกี่ยวข้องไปศึกษาดูงานกันหลายรอบเพื่อนำระบบการบริหารจัดการมาปรับใช้ โดยคำนึงถึงคุณภาพชีวิตพนักงานเป็นหลัก นอกจากนี้ยังให้ความสำคัญต่อรสชาติอาหารควบคู่กับสุขอนามัย

บริษัทจ้างเชฟที่มีฝีมือดีและเจ้าหน้าที่ในส่วนของเข้ามาบริหารจัดการ โดยรายการอาหารทั้ง 3 มื้อเมนูจะไม่ซ้ำกัน นอกจากนี้ยังจัดให้ตัวแทนพนักงานเข้ามาทดลองชิมอาหารจนกว่ารสชาติอาหารผ่านการประเมิน ถึงจะอนุญาตให้เปิดบริการ ราคาอาหารต้องอยู่ภายใต้การควบคุมของบริษัทเพื่อไม่ให้ส่งผลกระทบต่อพนักงาน

ผลการดำเนินงานทำให้พนักงานจะได้รับประทานอาหารในโรงอาหารของบริษัท โดยไม่ต้องเสียเวลาออกไปทานอาหารข้างนอกบริษัท ทำให้พนักงานมีเวลาพักผ่อนเพิ่มมากขึ้นและประหยัดค่าใช้จ่าย รวมถึงพนักงานได้รับประทานอาหารราคาถูก (ทั้งรับประทานที่บริษัท และห่อกลับบ้าน) และมั่นใจด้านคุณภาพของอาหาร



ก่อนการปรับปรุง



หลังปรับปรุง



ผลของการส่งเสริมพฤติกรรมการบริโภคอาหาร

1. พนักงานได้รับประทานอาหารในสถานที่ถูกสุขลักษณะ
2. พนักงานได้รับประทานอาหารที่มีประโยชน์ อร่อยและถูกหลักอนามัย
3. พนักงานได้รับประทานอาหารครบทั้ง 3 มื้อ
4. พนักงานมีความสุขและมีสุขภาพที่ดี
5. ลดการขาดงาน และการลาออกของพนักงานอันเนื่องจากปัญหาสุขภาพและค่าครองชีพ
6. พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น

สรุป

เหตุผลของการส่งเสริมการบริโภคอาหาร

1. ความเป็นห่วงของผู้บริหารและองค์กร
2. การบริโภคอาหารของพนักงานส่งผลต่อสุขภาพ สมรรถภาพ และประสิทธิภาพในการทำงาน
3. ทำให้องค์กรมีภาพลักษณ์ที่ดี
4. ภาครัฐกำหนดให้ทำ

แนวทาง การดำเนินงาน

1. การจัดสถานที่รับประทานอาหารที่มีคุณภาพ
2. การจัดหาอาหารที่มีคุณภาพ
3. การส่งเสริมให้พนักงานรับประทานอาหารครบทั้ง 3 มื้อ
4. การให้ความรู้
5. การสร้างกลยุทธ์หรือกิจกรรมเพื่อส่งเสริมพฤติกรรมการบริโภคอาหาร
6. การสร้างแรงจูงใจเพื่อให้พนักงานเลือกรับประทานอาหารที่มีประโยชน์

ผลลัพธ์

1. พนักงานได้รับประทานอาหารในสถานที่ถูกสุขลักษณะ
2. พนักงานได้รับประทานอาหารที่มีประโยชน์ อร่อยและถูกหลักอนามัย
3. พนักงานได้รับประทานอาหารครบทั้ง 3 มื้อ
4. พนักงานมีความสุขและมีสุขภาพดี
5. ลดการขาดงาน และการลาออกของพนักงาน
6. พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น



องค์กรแห่งความสุขส่งเสริมให้พนักงานบริโภคอาหารโดยมีเหตุผล 4 ประการคือ ความเป็นห่วงของผู้บริหารและองค์กร การบริโภคอาหารของพนักงานส่งผลต่อทั้งสุขภาพ สมาธิและประสิทธิภาพในการทำงาน ทำให้องค์กรมีภาพลักษณ์ที่ดี และภาครัฐกำหนดให้ทำ ทั้งนี้องค์กรมีแนวทางการส่งเสริมการบริโภคอาหาร 6 แนวทางหลักได้แก่ การจัดสถานที่รับประทานอาหาร การจัดหาอาหารที่มีคุณภาพ การส่งเสริมให้พนักงาน รับประทานอาหารเช้าครบทั้ง 3 มื้อ การให้ความรู้ การสร้างกลยุทธ์หรือกิจกรรมเพื่อส่งเสริม พฤติกรรมการบริโภคอาหาร และการสร้างแรงจูงใจเพื่อให้พนักงานเลือกรับประทาน อาหารที่มีประโยชน์ ผลลัพธ์ของการดำเนินงานส่งผลให้พนักงานได้รับประทานอาหาร ในสถานที่ถูกสุขลักษณะ ได้รับประทานอาหารที่มีประโยชน์ อร่อยและถูกหลักอนามัย และได้รับประทานอาหารครบทั้ง 3 มื้อ ซึ่งส่งผลให้พนักงานมีความสุขและมีสุขภาพดี ลดการขาดงาน และพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น



การรณรงค์ เรื่องการออกกำลังกาย

องค์กรแห่งความสุขรณรงค์เพื่อให้พนักงานออกกำลังกายเพราะเชื่อว่า เป็นการเตรียมความพร้อมของพนักงานก่อนการทำงาน ช่วยผ่อนคลายความเครียดและความเมื่อยล้าระหว่างการทำงาน รวมถึงช่วยทำให้พนักงานมีสุขภาพที่ดีและมีน้ำใจนักกีฬา

ทำไมจึงรณรงค์เพื่อให้พนักงานออกกำลังกาย

องค์กรแห่งความสุขรณรงค์เพื่อให้พนักงานออกกำลังกาย โดยมีเหตุผลสำคัญคือ

1. ความเป็นห่วงของผู้บริหารและองค์กรที่ต้องการให้พนักงานมีสุขภาพที่ดีทั้งทางร่างกายและจิตใจ

2. การออกกำลังกายทำให้พนักงานทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น เพราะช่วยลดความเครียดและความเมื่อยล้าจากการทำงาน

3. การออกกำลังกายช่วยให้พนักงานมีสุขภาพที่ดีขึ้น ภายหลังจากองค์กรนิยมนำผลการตรวจสุขภาพประจำปีมาออกแบบและกำหนดกลุ่มเป้าหมายที่จะเข้าร่วมกิจกรรมด้วย เช่น การจัดโครงการลด BMI ให้พนักงานที่มีค่า BMI สูงกว่าปกติ

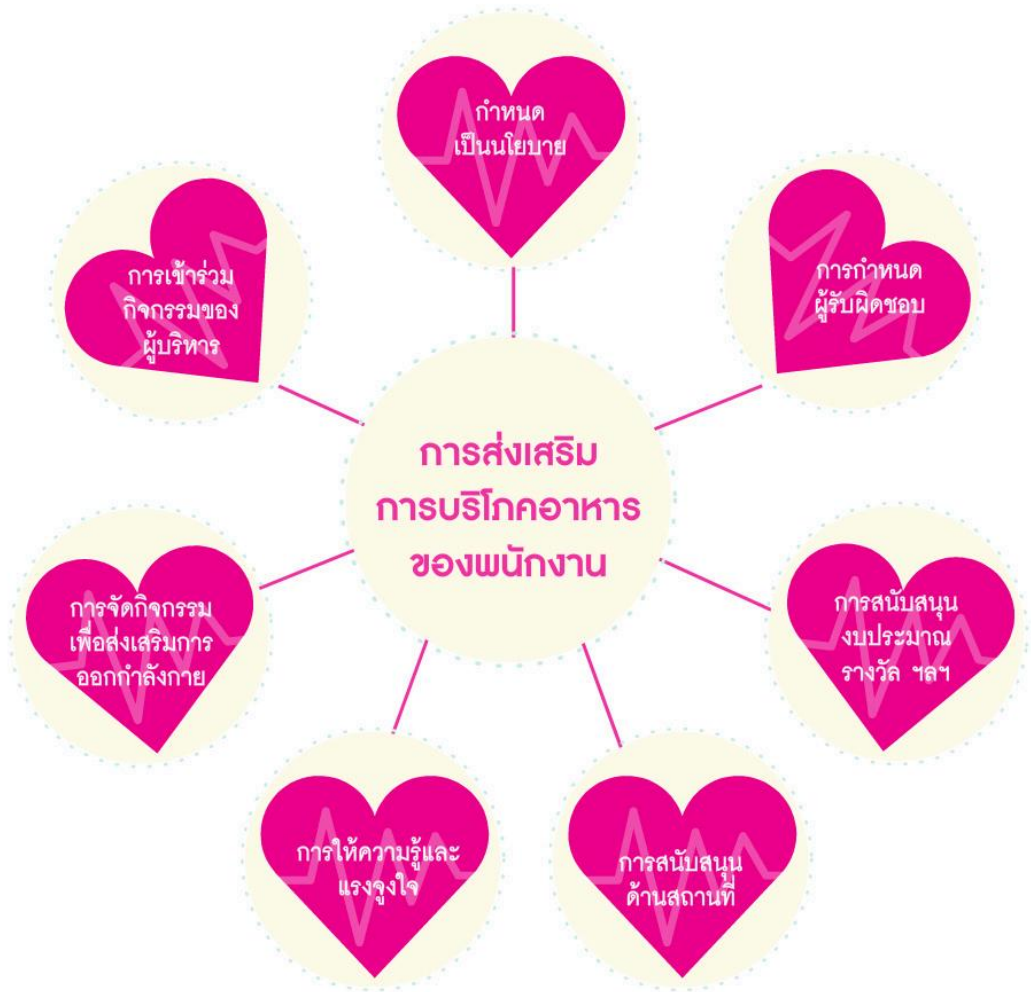
4. การออกกำลังกายเป็นเครื่องมือช่วยสร้างความสัมพันธ์ที่ดี ทั้งในระดับองค์กร ชุมชน นิคมอุตสาหกรรมหรือระดับจังหวัด

5. ภาครัฐกำหนดให้ทำ โดยกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน มีโครงการประกวดสถานประกอบการดีเด่นด้านสวัสดิการแรงงาน รางวัลสถานประกอบการดีเด่นด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน และมีโครงการทูปีนิ้มเบอร์วัน

แนวทางการรณรงค์เพื่อให้พนักงานออกกำลังกาย

องค์กรแห่งความสุขมีแนวทางรณรงค์เพื่อส่งเสริมให้พนักงานออกกำลังกายอย่างน้อย 7 วิธีการหลัก ได้แก่ 1. การกำหนดเป็นนโยบาย 2. การกำหนดผู้รับผิดชอบ 3. การสนับสนุนด้านงบประมาณ รางวัลและปัจจัยสนับสนุนต่างๆ 4. การสนับสนุนด้านอาคารสถานที่ 5. การให้ความรู้และสร้างแรงจูงใจ 6. การจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมการออกกำลังกาย และ 7. การเข้าร่วมกิจกรรมของผู้บริหาร ดังนี้





1. การกำหนดเป็นนโยบายว่าด้วยการออกกำลังกาย คือองค์กรควรมีความชัดเจนว่าจะส่งเสริมให้พนักงานออกกำลังกายอย่างไร เช่น บริษัท เคดีไอ เซอร์วิส แอนด์ เทคโนโลยี จำกัด ส่งเสริมให้พนักงานออกกำลังกายก่อนเริ่มปฏิบัติงานทุกวันในเวลา 8.25 น. และส่งเสริมให้พนักงานออกกำลังกายในช่วงพักเที่ยงและหลังเลิกงาน²⁴

บริษัท ริกิ การ์เม้นส์ จำกัด มีกิจกรรม “ เปิดฟลอร์ มอร์นิ่งเฟรช ” ในเวลา 7.55 น. ของทุกวัน โดยเป็นกิจกรรมเข้าจังหวะ เพื่ออบอุ่นและเตรียมความพร้อมของพนักงานก่อนเริ่มงาน นอกจากนี้มี “ โครงการ 10 นาทีที่มีสุขได้ ” เป็นการใช้เวลาช่วงพักเบรกระหว่างการทำงานให้เป็นประโยชน์ ด้วยการจัดกิจกรรมสนทนาการร่วมกัน

บริษัท สยามอุตสาหกรรมและการผลิต จำกัดมี “ โครงการ SIM Care : ดูแลสุขภาพ ” เพื่อให้พนักงานที่มีรอบเอวเกินมาตรฐานเข้าร่วมโครงการ เพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมพนักงานที่เสี่ยงต่อโรคอ้วนและลดพุง กิจกรรมประกอบด้วย การให้ความรู้เรื่องสุขภาพ การบันทึกน้ำหนัก และการคัดเลือกบุคคลต้นแบบ

ทั้งนี้องค์กรต้องมีความชัดเจนว่าจะส่งเสริมให้พนักงานออกกำลังกายอย่างไร ในช่วงเวลาไหนบ้าง กลุ่มเป้าหมายคือใครบ้างและมีแนวทางเข้าร่วมกิจกรรมอย่างไร

²⁴ จิราพร ะโหลงและคณะ. (2557). องค์การแห่งความสุขต้นแบบในพื้นที่จังหวัดชลบุรี ระยะอง จันทบุรี ตราดและนครนายก. กรุงเทพฯ : แอทโพร์พริ้นท์.



2. การกำหนดผู้รับผิดชอบ กรณีองค์กรขนาดเล็กจะกำหนดให้เป็นหน้าที่ของฝ่ายทรัพยากรบุคคลเป็นผู้รับผิดชอบหลัก แต่ถ้าองค์กรขนาดใหญ่และมีคณะกรรมการหรือมีชมรมต่างๆ เป็นผู้ดำเนินการ โดยฝ่ายทรัพยากรบุคคลทำหน้าที่เป็นผู้ขับเคลื่อนนโยบาย บูรณาการและสนับสนุนการดำเนินงานของกลุ่มต่างๆ ทั้งนี้สามารถสรุปผู้ที่มีส่วนร่วมรับผิดชอบการรณรงค์เรื่องการออกกำลังกายได้ 4 กลุ่ม คือ

2.1 ฝ่ายทรัพยากรบุคคล

2.2 คณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบการ

2.3 คณะทำงานสร้างองค์กรแห่งความสุข ซึ่งเป็นที่นิยมขององค์กรที่พัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งความสุข โดยส่วนใหญ่คณะทำงานจะมาจากทุกหน่วยงานในองค์กร ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการมีส่วนร่วมของพนักงานและเพื่อให้การออกแบบกิจกรรมสอดคล้องกับความต้องการของพนักงาน

2.4 ชมรมต่างๆ โดยองค์กรเปิดโอกาสให้พนักงานรวมกลุ่มเป็นชมรมที่สนใจ แล้วเขียนโครงการเพื่อของบประมาณเพื่อทำกิจกรรมต่างๆ เช่น บริษัท ชันฟุตบอล อินเทอร์เน็ตเนชั่นแนล จำกัด มีชมรมต่างๆ เพื่อให้พนักงานเลือกเข้าเป็นสมาชิกตามความสนใจ อาทิเช่น ฟุตบอล วอลเลย์บอล แอโรบิค จักรยาน โยคะ วิ่ง เปตอง ท่องเที่ยว เย็บปักถักร้อย ฯลฯ ทั้งนี้เพื่อให้พนักงานได้ใช้เวลาว่างร่วมกับเพื่อนร่วมงาน และสร้างบรรยากาศที่ผ่อนคลายในที่ทำงาน²⁵

3. การสนับสนุนด้านงบประมาณ รางวัลและปัจจัยสนับสนุนต่างๆ ตัวอย่างเช่น บริษัทเอเชีย พรีซิชั่น จำกัด (มหาชน) อนุมัติงบประมาณจำนวนหนึ่งเพื่อให้คณะกรรมการส่งเสริมความเป็นอยู่ที่ดีบริหารจัดการ ถ้าโครงการไม่ใหญ่ใช้งบประมาณไม่มาก เช่น การจัดกีฬา คณะกรรมการจะสามารถอนุมัติงบประมาณได้ แต่ถ้าเป็นโครงการใหญ่จะเสนอให้ผู้บริหารอนุมัติ งบประมาณที่คณะทำงานได้รับอนุมัติเฉลี่ย 2,500 บาท/คน ซึ่งงบประมาณจะถูกแบ่งคร่าวๆ ดังนี้ ²⁶

- การจัดกิจกรรมบันเทิง สัมมนาการต่างๆ เช่น กีฬา เฉลี่ย 1,000 บาท/คน
- การพัฒนาสิ่งแวดล้อม เช่น การพัฒนาโรงอาหาร โต๊ะนั่งเล่น ห้องน้ำ 500 บาท/คน
- การจัดกิจกรรมนอกสถานที่ หรือจัดงานปีใหม่ 1,000 บาท/คน

²⁵ จุฑามาศ แก้วพิจิตร และนพพร ทิแก้วศรี, (2554). บริษัท ชันฟุตบอล อินเทอร์เน็ตเนชั่นแนล จำกัด. ใน คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, องค์กรเอี่ยมสุข. นนทบุรี : สอชชาติศรีเอชชั่น จำกัด. น. 116 – 142.

²⁶ จุฑามาศ แก้วพิจิตร. (2556). เอเชียพรีซิชั่น พื้นที่ของความสุข ทุกคนร่วมผลักดัน. นครปฐม : ส เจริญ การพิมพ์. น.18.



บริษัท ชันฟู้ด อินเทอร์เน็ตเนชั่นแนล จำกัด สนับสนุนให้พนักงานเล่นกีฬาประเภทต่าง ๆ เช่น วิ่ง ฟุตบอล วอลเลย์บอล ฯลฯ แต่กีฬาที่ได้รับความนิยมคือ วิ่ง ซึ่งมีกิจกรรมใหญ่เป็นการวิ่งบนลันเชียนปาสักขลลสิทธิ์ทุก ๆ 3 เดือน การเล่นกีฬาแต่ละครั้งบริษัทให้การสนับสนุนน้ำ อาหาร เครื่องเสียง รางวัล ซึ่งรางวัลส่วนใหญ่จะเป็นของใช้หรือของกิน²⁷

4. การสนับสนุนด้านสถานที่ องค์กรส่วนใหญ่จะจัดเตรียมสถานที่ออกกำลังกายและอุปกรณ์ต่าง ๆ ให้พนักงาน เช่น บริษัท แพรนต้า จิวเวลรี่ จำกัด (มหาชน) มีห้องฟิตเนส ลานเดินแอโรบิค ห้องฝึกโยคะ มีสนามกีฬาประเภทต่าง ๆ ให้ เช่น สนามเปตอง สนามแบดมินตัน สนามฟุตบอล สนามวอลเลย์บอล โต๊ะปิงปอง เป็นต้น²⁸ บริษัท ชวีเฉวียน ฟู้ดส์ จำกัด สร้างห้องฟิตเนส และสนับสนุนอุปกรณ์เพื่อให้พนักงานออกกำลังกาย รวมถึงจัดแข่งขันกีฬาภายในและเข้าร่วมแข่งขันกีฬากับชุมชนในท้องถิ่น²⁹

5. การให้ความรู้และสร้างแรงจูงใจ ทั้งนี้เกิดจากความเชื่อที่ว่า การส่งเสริมให้พนักงานออกกำลังกายที่ดีที่สุดต้องให้ความรู้เพื่อให้พนักงานเห็นความสำคัญและออกกำลังกายอย่างถูกต้อง ซึ่งจะทำให้พนักงานเห็นคุณค่าและปรับเปลี่ยนพฤติกรรมไปสู่การเป็นผู้ที่ชอบออกกำลังกายในที่สุด นอกจากนี้องค์กรควรกระตุ้นพนักงานเป็นระยะ ๆ หรือคัดเลือกบุคคลต้นแบบที่ออกกำลังกายเป็นประจำ หรือบุคคลที่สามารถลดน้ำหนักลดรอบเอวได้ เป็นต้น เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่เพื่อนร่วมงาน หรืออาจกำหนดให้การดูแลสุขภาพเป็นส่วนหนึ่งของเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นต้น

การให้ความรู้เรื่องการออกกำลังกายสามารถดำเนินการโดยการอบรม เสียงตามสาย โปสเตอร์ประชาสัมพันธ์ วารสาร เป็นต้น เช่น บริษัท ซีพีเอฟ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) โรงงานผลิตอาหารสัตว์ศรีราชามีโครงการอบรมเรื่องสุขภาพวัยทำงานและโครงการวารสารสุขภาพ บริษัท โตโค ริคะ (ไทยแลนด์) จำกัด มีกิจกรรมประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารเรื่องสุขภาพ เป็นต้น³⁰

การดูแลสุขภาพของพนักงานของบริษัท ชันฟู้ด อินเทอร์เน็ตเนชั่นแนล จำกัด นอกจากเน้นการป้องกันโดยส่งเสริมให้พนักงานเลิกเหล้าและบุหรี่แล้ว ยังส่งเสริมให้พนักงานได้รับประทานอาหารที่มีประโยชน์ และส่งเสริมให้พนักงานออกกำลังกาย

²⁷ จุฑามาศ แก้วพิจิตร และนพพร ทิแก้วศรี, (2554). บริษัท ชันฟู้ด อินเทอร์เน็ตเนชั่นแนล จำกัด. ใน คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, องค์กรเอี่ยมสุข. นนทบุรี : สONGXACRIเอชเอ็น จำกัด.

²⁸ โครงการพัฒนาองค์ความรู้จากองค์กรแห่งความสุข (Happy Home MODEL) . บริษัท แพรนต้า จิวเวลรี่ จำกัด (มหาชน). สืบค้นเมื่อวันที่ 15 สิงหาคม 2558, จาก <http://happyworkplace-thaihealthnida.com/article-detail.php?id=52>.

²⁹ ศรีณีย์พัล ศรีสวัสดิ์และคณะ. (2557). องค์กรสร้างสุขฉบับ LINE แห่งความสุขของคนเชียงราย. กรุงเทพฯ : วิสด้า อินเทอร์เน็ตบริษัท จำกัด.

³⁰ จิราพร ระบุฐานและคณะ. (2557). องค์กรแห่งความสุขต้นแบบในพื้นที่จังหวัดชลบุรี ระยอง จันทบุรี ตราดและนครนายก. กรุงเทพฯ : แอปโพร์พันธ์.



โดยนำการเข้าร่วมกิจกรรมด้านการออกกำลังกายเป็นส่วนหนึ่งในการประเมินผล การปฏิบัติงาน รวมถึงเป็นการสร้างแรงจูงใจต่างๆ เพื่อให้พนักงานมีส่วนร่วมในกิจกรรม เช่น การให้ทุนการศึกษา

การให้ทุนการศึกษาเริ่มตั้งแต่ พ.ศ. 2545 โดยระยะแรกบริษัทให้ทุนการศึกษา แก่บุตรหลานพนักงาน ในปีต่อมาจึงคิดว่าพนักงานควรมีส่วนร่วมในกิจกรรมดังกล่าว จึง ให้พนักงานร่วมบริจาคสมทบกองทุนการศึกษาและพัฒนาไปสู่การนำเรื่องการออกกำลัง กายมาเชื่อมโยงกับการให้ทุนการศึกษา โดยจัดโครงการให้พนักงานวิ่งและเดินแอโรบิค องค์การจะบริจาคเงินสมทบเข้ากองทุนการศึกษาอีกโลเมตรละ 10 บาท ในส่วนของการเดินแอโรบิคให้ชั่วโมงละ 10 บาท ถ้าพนักงานต้องการให้ได้เงินสมทบจำนวนมาก ต้องชวนเพื่อนพนักงานมาออกกำลังกายร่วมกัน

ปัจจุบันการให้ทุนศึกษาย้ายไปสู่โรงเรียนในบริเวณข้างเคียง ภายใต้แนวคิด การให้ผู้รับทุนมีส่วนร่วม โดยให้ผู้รับทุนและพนักงานร่วมวิ่ง และเดินแอโรบิค แล้วบริษัท สมทบทุนให้ตามกิโลเมตรที่วิ่งได้ ในส่วนของผู้รับทุนจะเน้นกลุ่มเป้าหมายที่ครูมากกว่า นักเรียน เพราะต้องการสร้างค่านิยมการออกกำลังกายให้กับครู³¹

6. การจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมการออกกำลังกาย องค์การส่วนใหญ่จัดให้พนักงาน ออกกำลังกายทั้งก่อน ระหว่างและหลังเลิกงานรวมถึงจัดกิจกรรมตามโอกาสต่างๆ ดังนี้

6.1 การส่งเสริมให้พนักงานออกกำลังกายก่อน ระหว่างและหลังเลิกงาน ทั้งนี้ เพื่อเตรียมความพร้อมของพนักงานก่อนทำงาน ลดความเครียดและความเมื่อยล้าจาก การทำงาน เช่น บริษัท มอลทีนเอเชียโพลีเมอร์ โปรดักส์ จำกัด และบริษัท เคดีไอ เซอร์วิส แอนด์ เทคโนโลยี จำกัด มีกิจกรรมกิจกรรมออกกำลังกายตอนเช้าก่อนเริ่มงาน นอกจากนี้ยังส่งเสริมให้พนักงานออกกำลังกายในช่วงพักเที่ยงและหลังเลิกงาน³² บริษัท บุญทองรวมยนต์ จำกัด ส่งเสริมให้พนักงานออกกำลังกาย ในวันจันทร์ พุธและศุกร์ระหว่าง เวลา 16.00 - 17.00 น. เพื่อไม่ให้พนักงานกลับบ้านดึกและรบกวนเวลาครอบครัวของ พนักงาน โดยพนักงานหญิงจะเดินแอโรบิค พนักงานชายเล่นเตะกร้อหรือฟุตบอล ผู้บริหาร กระตุ้นให้พนักงานออกกำลังกายด้วยการเป็นแบบอย่างที่ดี (ทั้งการออกกำลังกาย การเลือก รับประทานอาหาร และการจัดการกับอารมณ์ของตนเอง) ผู้บริหารพูดกับพนักงานเสมอว่า “สุขภาพที่ดีไม่มีขาย ต้องทำเอง”³³

³¹ จุฑามาศ แก้วพิจิตร และนพพร ทิแก้วศรี. (2554). บริษัท ชันฟู๊ด อินเทอร์เน็ตช้อปปิ้ง จำกัด. ใน คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, องค์การเอี่ยมสุข. นนทบุรี : สอนชาตรีเอช จำกัด.

³² จิราพร ระโหฐานและคณะ. (2557). องค์การแห่งความสุขต้นแบบในพื้นที่จังหวัดชลบุรี ระยอง จันทบุรี ตราดและนครนายก. กรุงเทพฯ : แอทไฟร์พริ้นท์.

³³ ศรีณีย์พัล ศรีสวัสดิ์และคณะ. (2557). องค์การสร้างสุขฉบับแพร่สุข. กรุงเทพฯ : วิสด้า อินเทอร์เน็ต จำกัด.



6.2 จัดกิจกรรมตามโอกาสต่างๆโดยกิจกรรมที่นิยมจัดได้แก่การแข่งขันกีฬา และการเข้าร่วมแข่งขันกีฬาในชุมชน นอกจากนี้บางองค์กรยังออกแบบกิจกรรมให้สอดคล้องกับความต้องการของพนักงาน โดยใช้ข้อมูลด้านต่างๆ เช่น ผลการตรวจสอบสุขภาพประจำปี เป็นข้อมูลพื้นฐานเพื่อออกแบบกิจกรรม

ชลพฤกษ์ รีสอร์ท จัดแข่งขันและเล่นกีฬาเป็นประจำ เช่น ฟุตบอล วอลเลย์บอล ตะกร้อ วิ่ง ขี่จักรยาน ติแบดมินตัน โรงแรมดุสิตธานี พัทยา มีโครงการ Dusit Bike Club และการแข่งขันการวิ่งมาราธอนร่วมกับเมืองพัทยา บริษัท ซีพีเอฟ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) โรงงานผลิตอาหารสัตว์ศรีราชามีกิจกรรมการแข่งขันกีฬาภายใน บริษัท เซเรบอส (ประเทศไทย) จำกัด (โรงงานปิ่นทอง 2 และ โรงงานแหลมฉบัง) มีกิจกรรม Take Your Fat Off บริษัท ไทยซัมมิท เทป จำกัด และบริษัท ไทยซัมมิท คอนเน็คเตอร์ จำกัด มีโครงการ " คู่กันฉันและเธอ " ลด BMI และประกวดทีมเดินแอโรบิค To be Number One บริษัท ไทยซัมมิท ฮาร์เนส จำกัด มีโครงการสุขภาพดีเริ่มต้นที่ BMI และเดิน สูลาฮูลู โรงพยาบาลสมิตเวช ศรีราชามีกิจกรรม Yoga เพื่อสุขภาพ³⁴

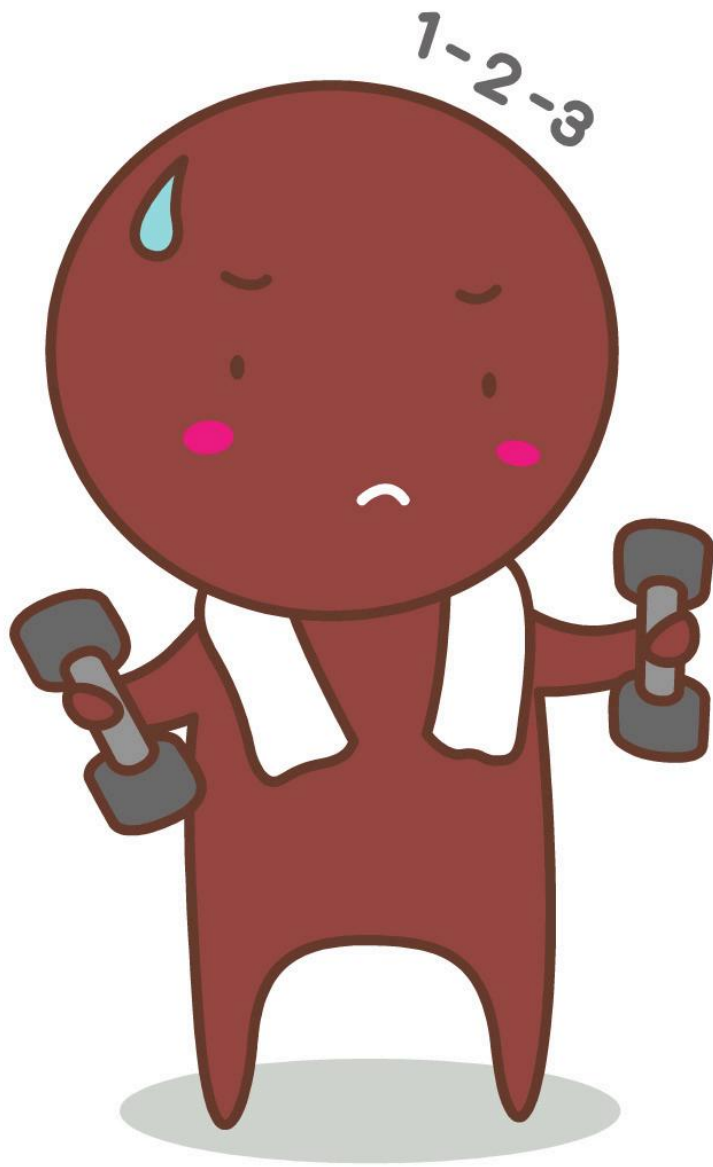
บริษัท เซเรบอส (ประเทศไทย) จำกัด เข้าการแข่งขันฟุตบอลระดับมิตร ปิ่นทองคัพบริษัท ขวี่ เฉียวยนต์ ฟุตส์ จำกัด เข้าร่วมแข่งขันกีฬากับชุมชนในท้องถิ่น บริษัท ไทยซัมมิท เทป จำกัด และบริษัท ไทยซัมมิท คอนเน็คเตอร์ จำกัด เข้าร่วมกิจกรรมกีฬารวมใจ แรงงานไทย สู้ภัยยาเสพติด ของแรงงานจังหวัดชลบุรี

บริษัท คาร์เปท อินเตอร์เนชั่นแนล ไทยแลนด์ จำกัด (มหาชน) ร่วมจัดกีฬาต้านยาเสพติดกับเทศบาลตำบลบางคูวัด ภายใต้ชื่องาน " บางคูวัดเกมส์ " โดยมีการแข่งขันฟุตบอล ฟุตซอล วอลเลย์บอล ปิงปอง และแบดมินตัน มีบริษัทเข้าร่วม 8 บริษัท ได้แก่ 1) C.I กรู๊ป 2) แพทย์สะอาด 3) เทศบาลเมืองบางคูวัด 4) ปทุมธานีบริวเวอรี่ 5) ไทยเทคโนเพลท 6) สุราษฎร์ธานี 7) ไทโยต้าเฟรนด์ชิป และ 8) บริษัท คาร์เปท อินเตอร์เนชั่นแนล ไทยแลนด์ จำกัด (มหาชน)

7. การเข้าร่วมกิจกรรมของผู้บริหาร การกระตุ้นให้พนักงานออกกำลังกาย นอกจากนโยบายที่ชัดเจนขององค์กรแล้ว ผู้บริหารองค์กรต้องให้การสนับสนุนในด้านต่างๆ ด้วยโดยเฉพาะการเป็นแบบอย่างที่ดีและการเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ อย่างน้อยที่สุดผู้บริหารต้องเข้าร่วมกิจกรรมในวันเปิดตัวโครงการ วันปิดโครงการ การมอบรางวัล เช่น ผู้บริหารของสยามอุตสาหกรรมและการผลิต จำกัด บริษัทไทยซัมมิท ฮาร์เนส จำกัด (มหาชน) บริษัทไทยซัมมิท เทป จำกัด บริษัท วิจิ การ์เม้นส์ จำกัด ที่เป็นต้นแบบที่ดีของการให้การสนับสนุนและการเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ

³⁴ จิราพร ะโหลกและคณะ. (2557). องค์การแห่งความสุขต้นแบบในพื้นที่จังหวัดชลบุรี ระยะเวลา 3 ปี วัตถุประสงค์และนโยบายน. กรุงเทพฯ : แอทไพรฟรันท.





ตัวอย่างการจัดกิจกรรม

บริษัท สงขลาแคนนิ่ง จำกัด (มหาชน) มีโครงการ “ ยืดเส้นยืดสาย ออกกำลังกายกับ SCC (SCC We Care For Your Health) ” ความโดดเด่นของโครงการนี้คือสามารถลดอัตราการลาป่วยอันเนื่องจากการปวดเมื่อยกล้ามเนื้อในขณะที่ทำงานของพนักงานในสายการผลิต ทำให้พนักงานสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น กิจกรรมนี้เป็นการเปิดเพลงเสียงตามสายแล้วเดินแอโรบิคตามจังหวะเพลง โดยกำหนดให้แต่ละแผนกส่งตัวแทนเข้าร่วมอบรมเรียนท่าเดินแอโรบิค และกำหนดเปิดเพลงเดินพร้อมกันครั้งที่ 1 กลางวัน เวลา 8.00 น. ครั้งที่ 2 กลางวัน เวลา 14.30 น. และครั้งที่ 3 กลางคืน เวลา 23.30 น. เพลงที่ใช้เป็นเพลงไทยลูกทุ่ง จังหวะสนุกสนาน พนักงานสามารถร้องตามได้ มีความยาวไม่เกิน 5 นาที (เพื่อไม่ให้กระทบกับการผลิต) และกำหนดเปลี่ยนเพลงและท่าเดินทุกๆ 3 หรือ 6 เดือน แล้วแต่ความเหมาะสมหรือความชอบของพนักงาน³⁵



บริษัท เค. ที. เอ็ม . สตีล จำกัด มี “ กิจกรรมออกกำลังกายตอนเช้าสร้างคน ” เพราะการออกกำลังกายเป็นประจำทุกวัน ทำให้ร่างกายแข็งแรง มีสุขภาพพลานามัยที่ดี บริษัทแบ่งกิจกรรมออกกำลังกาย เป็น 2 รูปแบบ คือ

1. กิจกรรมเช้าแถวในวันทำงานปกติ ทุกวันตอนเช้า
2. กิจกรรมใหญ่ เติมรูปแบบฉบับของ เค.ที.เอ็ม สตีล สัปดาห์ละ 1 ครั้งเป็นกิจกรรมออกกำลังกาย และเวทีสร้างผู้นำ

ประโยชน์ที่ได้รับจากกิจกรรมนี้คือทำให้พนักงานมีสุขภาพดี ร่างกายแข็งแรง และเป็นการเตรียมความพร้อมก่อนเริ่มทำงานส่งเสริมการทำงานเป็นทีม (Team Work) ฝึกวินัยการตรงต่อเวลาและเป็นเวทีการสร้างคน สร้างผู้นำ

³⁵ นพพร ทิแก้วศรี, บุญยมาส ทองทรัพย์เจริญ และสาธิต ดีเมืองชัย. (2566). นวัตกรรมแห่งความสุข. นนทบุรี: สองขาครีเอชั่น จำกัด.

กิจกรรมแบ่งออกเป็น 2 ส่วนใหญ่ๆ ดังนี้

1. กิจกรรมเช้าแถว ปกติ สัปดาห์ละ 5 ครั้ง/สาขา ใช้เวลาประมาณ 10 นาที

- 1.1 กิจกรรมออกกำลังกาย 8 ท่า
- 1.2 ร้องเพลงชาติ - สวดมนต์ - ท่องวิสัยทัศน์
- 1.3 กิจกรรมพนักงานทักทายสวัสดิ์สยามเช้า

2. กิจกรรมใหญ่ สัปดาห์ละ 1 ครั้ง/สาขา ตั้งแต่ 7.45 น. ถึง 8.30 น. เป็นกิจกรรมออกกำลังกายและเวทีสร้างผู้นำโดยผู้นำที่ได้รับการคัดเลือกจากการเช้าแถวครั้งที่ผ่านมาเป็นผู้ดำเนินการนำทำกิจกรรมการเช้าแถว โดยกิจกรรมประกอบด้วย

- 2.1 กิจกรรมออกกำลังกาย 8 ท่า
- 2.2 ร้องเพลงชาติ - สวดมนต์ - ท่องวิสัยทัศน์
- 2.3 กิจกรรมพนักงานทักทายสวัสดิ์สยามเช้า
- 2.4 กิจกรรมอวยพรวันเกิดและเป่าเทียนวันเกิด (เดือนละ 1 ครั้ง)
- 2.5 กิจกรรมรับน้องใหม่ (เดือนละ 1 ครั้ง) เริ่มจากแนะนำตัวชื่อ - นามสกุล ชื่อเล่น ทำงานในแผนก... แล้วรุ่นพี่ที่มีน้องก็จะออกมาต้อนรับน้องทุกแผนก โดยเพลงร้องร่วมกัน 1 รอบ

- 2.6 ร้องเพลงร่วมกัน (เพลงสยามมานุสติ , พ่อแห่งแผ่นดิน)
- 2.7 พนักงานที่ได้รับการเลือกในการทำกิจกรรมครั้งที่ผ่านมาออกมานำเสนอเรื่องราวความรู้ต่างๆ เช่น ประโยชน์ของสมุนไพรวันสำคัญต่างๆ เรื่องตลก ฯลฯ
- 2.8 ผู้บริหารให้ข้อคิดความรู้และสอนให้พนักงานรู้จักการดำเนินชีวิตที่เหมาะสมและมีความสุขแม้กระทั่งการสอนให้บริหารเงิน
- 2.9 เลือกตัวแทนพนักงานและเรื่องที่น่าสนใจ ที่จะให้ทางตัวแทนพนักงานนำมาเล่าในการทำกิจกรรมครั้งต่อไป (เลือกและนำเสนอโดยพนักงานเอง)

2.10 กิจกรรมท่อง 3 ประโยค I am good person ฉันเป็นคนดี, I am alive ฉันมีชีวิตอยู่ และ I can do ฉันทำได้

ท่องคำขวัญก่อนจบกิจกรรม “ เค.ที.เอ็ม. ต้องให้บริการประทับใจ เป็นหนึ่งในใจลูกค้า ร่วมมือร่วมใจ และไม่ยอมแพ้แม้หลายปัญหา ไย้ว ” และ “ เค.ที.เอ็ม. หลอมเลือด รวมใจ ก้าวสู่ความยิ่งใหญ่อย่างยั่งยืน ไย้ว ”³⁶

³⁶ นพพร ทิแก้วศรี, บุญมาส ทองทรัพย์เจริญ และสาธิต ดีเมืองชัย. (2556). นวัตกรรมแห่งความสุข. นนทบุรี : สองขาครีเอชั่น จำกัด



บริษัท น้ำตาลมิตรผล จำกัด มีโครงการ “ Fit & Furious Bye Bye Calories ” เป็นกิจกรรมที่ให้พนักงานรวมทีมกันมาแข่งขันลดน้ำหนัก ภายในระยะเวลาที่กำหนด ทีมไหนสามารถลดได้มากที่สุด (เทียบเป็นเปอร์เซ็นต์โดยใช้ผลรวมของทีม) อันดับ 1-3 จะได้รับรางวัลจากบริษัทฯ ทั้งนี้เพราะบริษัทตั้งอยู่ใจกลางเมืองของกรุงเทพฯ พนักงานใช้เวลาส่วนใหญ่ในการนั่งทำงานอยู่โต๊ะทำงานหน้าจอคอมพิวเตอร์และด้วยเวลาที่เร่งรีบหลายคนจึงให้ความสนใจกับการเลือกรับประทานอาหารน้อยลง ทำให้เกิดโรคต่างๆ เช่น โรคอ้วน หรือโรคออฟฟิศซินโดรม



บริษัท เอ็นเอ็มบี - มินีแบ ไทย จำกัด จัดโครงการ “ 3 Months Weight Loss Program by Fitness First ” เพื่อส่งเสริมให้พนักงานออกกำลังกายเพื่อสุขภาพที่ดี มีสมรรถภาพร่างกายที่แข็งแรง มีคุณภาพชีวิตที่ดี คลายความเครียดและชะลอความเสื่อมของร่างกาย รวมถึงเพื่อช่วยให้พนักงานมีรูปร่างดี มีความเชื่อมั่นในตนเอง โครงการเป็นการเปิดรับสมัครพนักงานเข้าร่วมโครงการ แล้วชั่งน้ำหนัก, วัดค่า BMI, วัด % ของไขมัน ก่อนและหลังจบโครงการ ระหว่างทำโครงการได้เตรียมสถานที่ออกกำลังกายให้พนักงานที่ฝึกอบรมขึ้น 3 อาคารสำนักงานกลาง บริษัท NMB - Minebea Thai Ltd. และศูนย์ออกกำลังกาย Fitness First สาขา ฟิวเจอร์ พาร์ค รังสิต โดยมีครูฝึกที่ผ่านรับรองจาก Fitness First เป็นผู้ดูแลพนักงาน นอกจากนี้ยังจัดการแข่งขันลดน้ำหนักสำหรับผู้เข้าร่วมโครงการด้วย³⁷

³⁷ นพพร ทิแก้วศรี, บุษยมาศ ทองทรัพย์เจริญ และสาธิต ตีเมืองชัย. (2556). นวัตกรรมแห่งความสุข. นนทบุรี : สONGXACRION จำกัด.

ผลของการรณรงค์เรื่องการออกกำลังกาย

1. พนักงานมีสุขภาพดีขึ้น
2. พนักงานมีความเครียดจากการทำงานน้อยลง
3. ช่วยลดอุบัติเหตุในการทำงาน
4. ช่วยลดค่าใช้จ่ายด้านการรักษาพยาบาล
5. อัตราการลางานลดลง
6. ช่วยเพิ่มความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร

สรุป

เหตุผลของการรณรงค์เรื่องการออกกำลังกาย

1. ความเป็นห่วงของผู้บริหารและองค์กร
2. เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน
3. เพื่อส่งเสริมให้พนักงานมีสุขภาพที่ดีขึ้น
4. เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดี
5. ภาครัฐกำหนดให้ทำ

แนวทางการดำเนินงาน

1. การกำหนดเป็นนโยบาย
2. การกำหนดผู้รับผิดชอบ
3. การสนับสนุนด้านงบประมาณรางวัลและปัจจัยสนับสนุนต่างๆ
4. การสนับสนุนด้านอาคารสถานที่
5. การให้ความรู้และสร้างแรงจูงใจ
6. การจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมการออกกำลังกาย
7. การเข้าร่วมกิจกรรมของผู้บริหาร

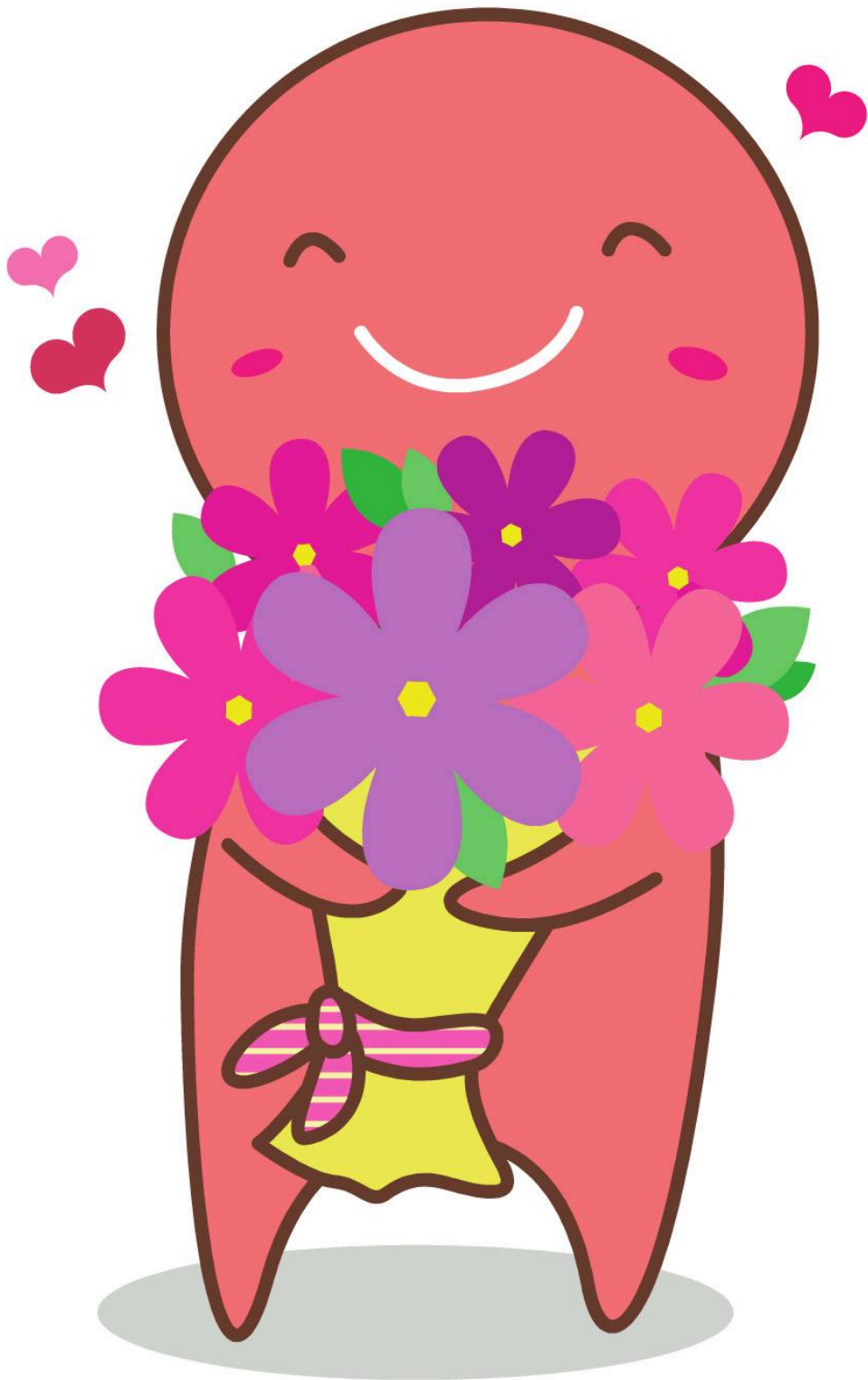
ผลลัพธ์

1. พนักงานมีสุขภาพดีขึ้น
2. พนักงานมีความเครียดจากการทำงานน้อยลง
3. ช่วยลดอุบัติเหตุในการทำงาน
4. ช่วยลดค่าใช้จ่ายด้านการรักษาพยาบาล
5. อัตราการลางานลดลง
6. ช่วยเพิ่มความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร



องค์กรรณรงค์เพื่อให้พนักงานออกกำลังกายด้วยเหตุผลหลัก 5 ประการคือ ความ
เป็นห่วงของผู้บริหารและองค์กร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน เพื่อส่งเสริมให้
พนักงานมีสุขภาพที่ดีขึ้นเพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดี และภาครัฐกำหนดให้ทำ โดยการ
ดำเนินการมี 7 แนวทางหลักได้แก่ การกำหนดเป็นนโยบาย การกำหนดผู้รับผิดชอบ การ
สนับสนุนด้านงบประมาณ รางวัลและปัจจัยสนับสนุนต่างๆ การสนับสนุนด้านอาคาร
สถานที่ การให้ความรู้และสร้างแรงจูงใจ การจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมการออกกำลังกาย
และการเข้าร่วมกิจกรรมของผู้บริหาร โดยผลลัพธ์ของการรณรงค์ที่สำคัญได้แก่ พนักงาน
มีสุขภาพดีขึ้น มีความเครียดจากการทำงานน้อยลง ช่วยลดอุบัติเหตุและค่าใช้จ่ายด้าน
การรักษาพยาบาล อัตราการลางานลดลงและช่วยเพิ่มความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร





การส่งเสริมให้พนักงาน มีครอบครัวอบอุ่น

หากกล่าวถึงบทบาทขององค์กรต่อการส่งเสริมให้พนักงานมีครอบครัวอบอุ่น องค์กรส่วนใหญ่คุ้นเคยกับกฎหมายแรงงานที่ให้ระบุให้พนักงานสามารถลาคลอดบุตรได้ (พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 41 บัญญัติว่าให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิง มีครรภ์มีสิทธิลาเพื่อการคลอดบุตรครั้งหนึ่งไม่เกิน 90 วัน) อย่างไรก็ตามแนวโน้มของสถานประกอบจะให้ความสำคัญกับการเลี้ยงดูลูกของพนักงานมากขึ้น การสำรวจสถานประกอบการในสหรัฐอเมริกาพบว่า ³⁸

- 36% จะช่วยพนักงานหาข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพและราคาของสถานที่รับเลี้ยงเด็ก
- 5% มอบคูปอง หรือส่วนลดในการใช้บริการสถานที่รับเลี้ยงเด็กแก่พนักงาน
- 9% จัดหาสถานที่รับเลี้ยงเด็กใกล้กับองค์กร

การดำเนินการขององค์กรมีเป้าหมายเพื่อลดการขาดงานและรักษาผลผลิต (Productivity) ขององค์กร อย่างไรก็ตามพบว่าองค์กรแห่งความสุขจะให้ความสำคัญกับครอบครัวของพนักงานมากกว่าการให้ลาคลอดบุตรและการดูแลสถานที่รับเลี้ยงเด็ก เพราะองค์กรแห่งความสุขมีแนวคิดเกี่ยวกับครอบครัวดังนี้

1. สถาบันครอบครัวเป็นสถาบันหลักในการบ่มเพาะสมาชิกที่ดีของสังคม

2. ปัญหาครอบครัวส่งผลกระทบต่อการทำงานของพนักงาน เช่น ส่งผลต่อการหยุดงาน การย้ายที่ทำงาน การมีสมาธิในการทำงาน เป็นต้น ตัวอย่างเช่น การศึกษาเรื่องการคงอยู่ของช่างฝีมือในวิสาหกิจขนาดกลางขนาดย่อม : กรณีศึกษานิคมอุตสาหกรรม เอ็มเอ็มซี ของนายมนัส รักชื่อ ³⁹ พบว่าเหตุผลที่ช่างฝีมือลาออกจากองค์กรมี 9 เหตุผล แต่เหตุผลหลัก 2 อันดับแรกเป็นเรื่องของสถาบันครอบครัว คือ 1) ภาระทางการเงินที่เพิ่มขึ้น ซึ่งเกิดจากช่างฝีมือเริ่มมีครอบครัว หรือเริ่มมีลูกทำให้มีรายจ่ายเพิ่มขึ้น ซึ่งรายรับที่ได้จากที่องค์กรเดิมไม่เพียงพอกับรายจ่ายที่เพิ่มขึ้น และ 2) พนักงานมีปัญหาครอบครัว โดยมีทั้งพนักงานเริ่มมีคนรักแล้วย้ายมาทำงานใกล้คนรัก และกรณีที่พนักงานมีปัญหาแล้วย้ายงานเพื่อหนีอดีตคนรัก

3. พนักงานจะรู้สึกมีความสุข และภาคภูมิใจที่สุดเมื่อสามารถทำหน้าที่หัวหน้าครอบครัว หรือทำหน้าที่สมาชิกในครอบครัวได้อย่างสมบูรณ์ แนวคิดนี้ทำให้องค์กรพยายามส่งเสริมให้พนักงานมีรายได้ที่พอเพียง และเป็นคนดี

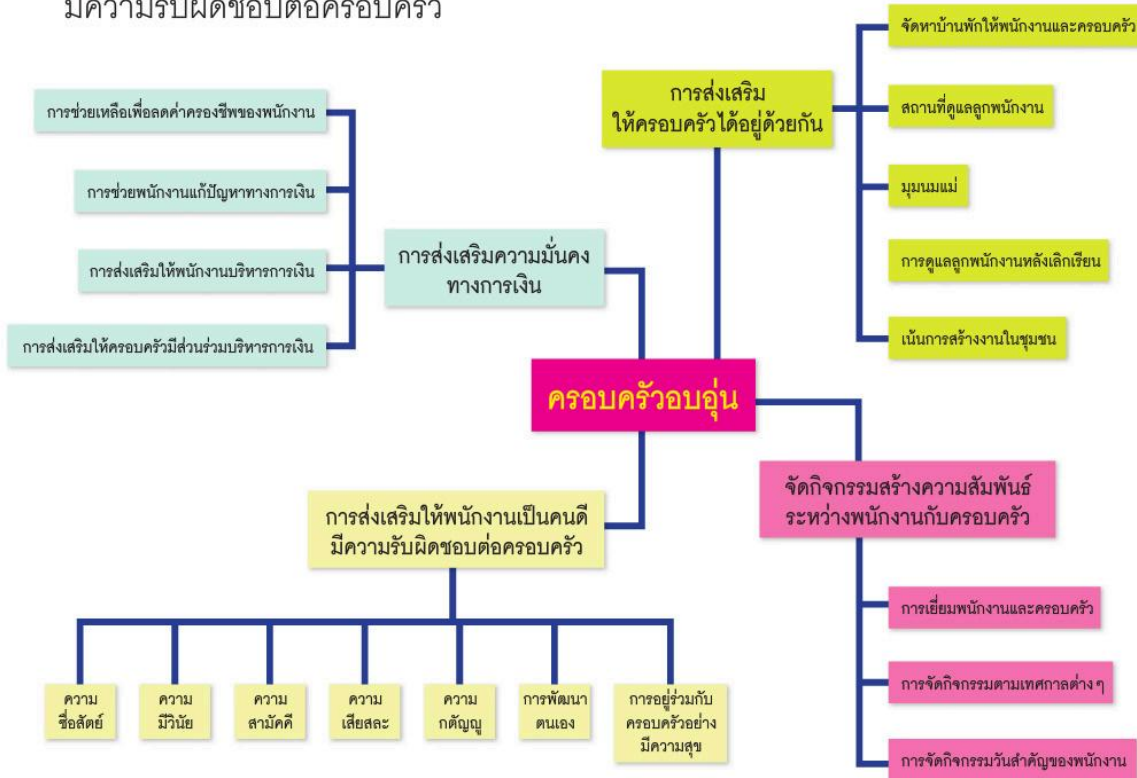
³⁸ Noe, R., et al., (2008). Human Resource Management : Gaining a Competitive Advantage (International Edition). Singapore, p.555.

³⁹ มนัส รักชื่อ.(2558). การคงอยู่ของช่างฝีมือในวิสาหกิจขนาดกลางขนาดย่อม:กรณีศึกษานิคมอุตสาหกรรม เอ็มเอ็มซี. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิตคณะบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.



แนวทางการส่งเสริมความอบอุ่นของครอบครัว

องค์กรแห่งความสุขมีแนวทางส่งเสริมความอบอุ่นของครอบครัว โดยการส่งเสริมให้ครอบครัวได้อยู่ด้วยกัน การจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างพนักงานกับครอบครัว การส่งเสริมความมั่นคงทางการเงินและการส่งเสริมให้พนักงานเป็นคนดี มีความรับผิดชอบต่อครอบครัว



การส่งเสริมให้ครอบครัวได้อยู่ด้วยกัน

และเพื่อให้ลูกของพนักงานเป็นสมาชิกที่ดีของสังคม องค์กรจึงจัดหาที่พักให้พนักงานและครอบครัว จัดเตรียมสถานเลี้ยงเด็ก มูมนมแม่ การดูแลลูกพนักงาน หลังเลิกเรียนและเน้นการสร้างงานในชุมชน

การเน้นสร้างงานในชุมชน เพื่อให้พนักงานมีเวลาอยู่กับครอบครัวมากขึ้น เช่น **บริษัท นิธิฟู๊ดส์ จำกัด จังหวัดเชียงใหม่** การสรรหาพนักงานในฝ่ายการผลิตเลือกรับพนักงานที่อยู่ใกล้บริษัทในรัศมีไม่เกิน 10 กิโลเมตร⁴⁰ บริษัท โสมภาสเอ็นจิเนียริง (2005) จำกัด มีความเชื่อว่า "...ครอบครัวจะสมบูรณ์แบบได้คือ ครอบครัวที่สมาชิกได้อยู่ร่วมกัน ไม่ใช่พ่อแม่ไปทำงานที่กรุงเทพฯ ปล่อยให้ลูกอยู่กับปู่ย่าตายาย หัวใจสำคัญของพ่อแม่ ก็คือ "ลูก"..."⁴¹

⁴⁰ โครงการพัฒนาองค์ความรู้จากองค์กรแห่งความสุข (Happy Home MODEL) . บริษัท นิธิฟู๊ดส์ จำกัด.สืบค้นเมื่อวันที่ 15สิงหาคม 2558, จาก <http://happyworkplace-thaihealthnida.com/article-detail.php?id=38>.

⁴¹ โครงการพัฒนาองค์ความรู้จากองค์กรแห่งความสุข (Happy Home MODEL) . โสมภาสเอ็นจิเนียริง (2005) จำกัด.สืบค้นเมื่อวันที่ 15สิงหาคม 2558, จาก <http://happyworkplace-thaihealthnida.com/article-detail.php?id=67>.



บริษัท แพรนต้า จิวเวลรี่ จำกัด (มหาชน) มีสถานเลี้ยงลูกของพนักงาน เพื่อให้พนักงานไม่ต้องกังวลเรื่องการดูแลลูก และเวลาพักผ่อนพนักงานสามารถมาดูแลลูกได้ มีคนคอยดูแลแทนเรา เวลาพักกลางวันก็ไปหาลูกได้ ⁴²

บริษัท ชันฟู๊ด อินเทอร์เน็ต จำกัด มีสถานที่รับเลี้ยงเด็กเพื่อให้ลูกของพนักงานได้รับการดูแลจากพ่อแม่ เพื่อให้เด็กมีพัฒนาการและเติบโตเป็นผู้ใหญ่ที่ดี (แต่ก่อนพนักงานจะนำลูกไปให้ปู่ ย่า หรือ ตา ยายเลี้ยง) การสร้างสถานที่รับเลี้ยงเด็กได้ขอร่วมมือจากสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ให้ดูแลและตรวจสอบมาตรฐานของศูนย์การเลี้ยงเด็กด้านต่างๆ เช่น อาคารสถานที่ วัสดุ พี่เลี้ยงเด็ก เป็นต้น ซึ่งตามเกณฑ์กำหนดสัดส่วนของพี่เลี้ยงเด็กต่อเด็กอายุ 2 ปีขึ้นไป ในอัตราส่วนอยู่ที่ 1 : 15 คน แต่บริษัทดำเนินการในสัดส่วน 1 : 5 ผู้บริหารเน้นย้ำว่า บริษัทไม่ได้มีศูนย์เลี้ยงเด็กเพื่อให้พ่อแม่มีเวลาทำงานให้แก่องค์กรเท่านั้น แต่ศูนย์เลี้ยงเด็กทำให้พ่อแม่ให้ความสำคัญต่อบุตร และเพื่อสร้างความร่วมมือระหว่างผู้ปกครองกับบริษัทในการขัดเกลาและพัฒนาเด็ก นอกจากนี้บริษัทไม่ต้องการให้ศูนย์เลี้ยงเด็กมีขนาดใหญ่แต่เน้นคุณภาพ โดยได้ศึกษาดูงานที่โรงเรียนวนิสาเรสของคุณวนิสา เรส (หนูดี) เพื่อปรับวิธีการดูแลและพัฒนาศักยภาพของเด็ก ⁴³

บริษัท ไทยซัมมิท ฮาร์เนส จำกัด ได้รับคัดเลือก “ มุมนมแม่ต้นแบบในสถานประกอบการปี 2555 ” ของมูลนิธิศูนย์นมแม่แห่งประเทศไทย ⁴⁴ บริษัท โสมภาสเอ็นจิเนียริง (2005) จำกัด กำหนดให้เป็นหน้าที่ของฝ่ายบุคคลที่จะต้องเตรียมขนมและกิจกรรมต่างๆ สำหรับลูกของพนักงานที่จะมาบริษัทหลังเลิกเรียน หรือวันหยุด ⁴⁵

การจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างพนักงานกับครอบครัว

องค์กรมีแนวทางการจัดกิจกรรมที่หลากหลาย เช่น การไปเยี่ยมพนักงานและครอบครัว การจัดงานรดน้ำดำหัวเนื่องในวันสงกรานต์ (บางองค์กรจัดให้กับชุมชนข้างเคียงด้วย) การจัดกิจกรรมวันพ่อ กิจกรรมวันแม่ กิจกรรมวันเด็ก วันวาเลนไทน์ วันครอบครัว วันครบรอบแต่งงานของพนักงาน วันเกิดของพนักงาน เป็นต้น

⁴² โครงการพัฒนาองค์กรความรู้จากองค์กรแห่งความสุข (Happy Home MODEL) . บริษัท แพรนต้า จิวเวลรี่ จำกัด (มหาชน).สืบค้นเมื่อวันที่ 15สิงหาคม 2558, จาก <http://happyworkplace-thaihealthnida.com/article-detail.php?id=52>.

⁴³ จุฑามาศ แก้วพิจิตร และนพพร ทิแก้วศรี. (2554). บริษัท ชันฟู๊ด อินเทอร์เน็ต จำกัด. ใน คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, องค์กรเอี่ยมสุข. นนทบุรี : สองขาครีเอชั่น จำกัด.

⁴⁴ จิราพร ระบุฐานและคณะ. (2557). องค์กรแห่งความสุขต้นแบบในพื้นที่จังหวัดชลบุรี ระยอง จันทบุรี ตราดและนครนายก. กรุงเทพฯ : แอทไฟร์พริ้นท์.

⁴⁵ โครงการพัฒนาองค์กรความรู้จากองค์กรแห่งความสุข (Happy Home MODEL) . โสมภาสเอ็นจิเนียริง (2005) จำกัด.สืบค้นเมื่อวันที่ 15สิงหาคม 2558, จาก <http://happyworkplace-thaihealthnida.com/article-detail.php?id=67>.



การไปเยี่ยมพนักงานเป็นกิจกรรมที่จัดทั้งในระดับหน่วยงานและองค์กร โดยในระดับหน่วยงานจะมีการเวียนไปเยี่ยมบ้านของสมาชิกเพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในทีม ถ้าเป็นระดับองค์กรส่วนใหญ่มีนโยบายไปเยี่ยมพนักงานที่ป่วยหรือเพิ่งคลอด ไปร่วมงานบุญหรือเทศกาลของพนักงาน

บริษัท โสมภัสเอ็นจิเนียริง (2005) จำกัด สรรวจวัฒนธรรมและประเพณีเก่าแก่ของชุมชนว่ามีอะไรบ้าง อะไรที่ยังคงหลงเหลืออยู่ หรืออะไรที่ได้จางหายไปแล้ว เช่น ประเพณีรดน้ำดำหัวผู้สูงอายุ อาจารย์สมพงษ์ พวงเวียง กรรมการผู้จัดการ ให้บริษัทเป็นผู้นำในการเตรียมงานและของขวัญสำหรับผู้สูงอายุ เช่น ยาต้ม ยาหมอม เสื้อขาวสำหรับไปวัด เสื้อคอกระเช้า สไบ ผ้าขาวม้า เป็นต้น นอกจากนั้นแล้ว ยังมีการจัดประเพณีรดน้ำดำหัวในบริษัทอีกด้วย เพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารกับพนักงาน และระหว่างพนักงานด้วยกันเอง

บริษัทยังมีกิจกรรมเยี่ยมญาติพนักงาน เช่น ไปเยี่ยมพ่อแม่ของพนักงานที่อายุมากหรือถ้าหากญาติของพนักงานป่วยก็จะมีคนส่งตัวแทนไปเยี่ยม หรือถ้าหากพนักงานคลอดบุตรก็จะมีกระเช้าของขวัญไปเยี่ยม เป็นต้น ⁴⁶

บริษัท เอเชีย พรินซ์ชั่น จำกัด เมื่อถึงเทศกาลที่เกี่ยวข้องกับครอบครัว เช่น วันพ่อ วันแม่ วันเด็กหรือแม่กระทั่ง วันวาเลนไทน์ บริษัทจะจัดกิจกรรมเพื่อเชื่อมสายสัมพันธ์ระหว่างครอบครัวของพนักงานและบริษัทฯ รวมถึงเพื่อส่งเสริมความอบอุ่นในครอบครัวของพนักงาน

กิจกรรมวันพ่อหรือวันแม่ บริษัทให้พนักงานนำรูปของพ่อหรือแม่มาจัดนิทรรศการควบคู่กับการเฉลิมพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ และสมเด็จพระนางเจ้าพระบรมราชินีนาถ โดยนำภาพพ่อ แม่ของพนักงานจัดฉายสไลด์ให้พนักงานชม บริษัทยังจัดพิธีถวายพระพรตามด้วยพิธีกราบพ่อแม่ บริษัทจัดของขวัญระลึกให้พนักงานนำไปมอบให้พ่อแม่ในโอกาสวันแม่ วันพ่อ จัดมอบของขวัญวันปีใหม่

กิจกรรมวันเด็ก บริษัทจะชักชวนพนักงานให้นำรูปลูกของตนเองมาติดบอร์ด “ ลูกรักพนักงาน ” และมีของขวัญ มอบให้ลูกพนักงาน ซึ่งของขวัญจะขึ้นอยู่กับวัยของเด็ก

รวมถึงมีมอบทุนการศึกษาให้กับลูกของพนักงาน ที่มีอายุงาน 2 ปีขึ้นไป เด็กอายุตั้งแต่แรกเกิด จนถึง 12 ปี วันวาเลนไทน์ บริษัทมีกิจกรรม “ คู่รักหวานแหวว ” เป็นการค้นหาพนักงานที่เป็นคู่รักที่น่าชื่นชม มีความรักใคร่กลมเกลียวกัน เพื่อนำมาเป็นแบบอย่างให้พนักงานคนอื่น ๆ

⁴⁶ โครงการพัฒนาองค์กรความรู้จากองค์กรแห่งความสุข (Happy Home MODEL) . โสมภัสเอ็นจิเนียริง (2005) จำกัด.สืบค้นเมื่อวันที่ 15สิงหาคม 2558, จาก <http://happyworkplace-thaihealthnida.com/article-detail.php?id=67>.



วันครอบครัวสุขสันต์ จัดในช่วงเดือนเมษายน ระหว่างเด็กปิดภาคเรียนบริษัทฯ จะเชิญครอบครัวของพนักงาน เช่น พ่อ แม่ ลูก และคู่สมรสของพนักงานที่อยู่ต่างจังหวัด มาเยี่ยมชมบริษัท ซึ่งจะจัดเลี้ยงอาหารและพาครอบครัวไปเที่ยวอย่างสนุกสนาน ช่วงเทศกาลสงกรานต์ก็จัดงานรื่นเริง เลี้ยงอาหารพนักงาน และจัดพิธีรดน้ำดำหัวขอพรผู้ใหญ่ ตามประเพณีไทย ⁴⁷

บริษัท ซีพีเอฟ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) โรงงานผลิตอาหารสัตว์ศรีราชา มีกิจกรรมภาพถ่ายคู่รักหวานแหววรับวาเลนไทน์ กิจกรรมภาพถ่ายลูกรักของพ่อแม่ ครอบครัวสุขสันต์ กิจกรรมคุณแม่ที่รัก และเยี่ยมพนักงาน ทั้งนี้เพื่อให้พนักงานได้ทำกิจกรรมร่วมกับครอบครัวมากยิ่งขึ้นอันนำมาซึ่งความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้นใน ครอบครัว และเพื่อให้ครอบครัวพนักงานมีทัศนคติที่ดีต่อบริษัท ⁴⁸

โรงแรมดุสิตธานี พัทยา จัดกิจกรรมด้าน Happy Family โดยมีเป้าหมายเพื่อสร้างความสัมพันธ์ภายในครอบครัวของพนักงาน และระหว่างครอบครัวของพนักงานกับองค์กร โดยการจัดกิจกรรม เช่น ⁴⁹

- กิจกรรมวันพ่อและวันแม่แห่งชาติ โดยมีกิจกรรมให้พนักงานได้เขียนเรียงความในหัวข้อเรื่อง พระคุณพ่อ, พระคุณแม่
- ใ้รางวัลแก่พนักงานที่เขียนข้อความกตัญญูส่งถึงพ่อแม่ที่ต่างจังหวัด
- ประกวดภาพ Happy Family
- การทำเบี้ยประกันให้ครอบครัวและอัตราค่าเล่าเรียนของบุตรหลานในราคาพิเศษ

บริษัท บารูม ดีไซน์ จำกัด จัดวันครบรอบแต่งงานของพนักงาน โดยเตรียมดอกกุหลาบเพื่อให้พนักงานนำไปมอบให้สามีหรือภรรยา บริษัทยังให้พนักงานหยุดงานในวันเกิดและมีเค้กอวยพรวันเกิดให้พนักงาน ⁵⁰

⁴⁷ จุฑามาศ แก้วพิจิตร. (2556). เอเชียวริชชีน ฟันเฟืองของความสุข ทุกคนร่วมผลักดัน. นครปฐม : ส เจริญ การพิมพ์. น.38 - 38.

⁴⁸ จิราพร ระบุฐานและคณะ. (2557). องค์กรแห่งความสุขต้นแบบในพื้นที่จังหวัดชลบุรี ระยอง จันทบุรี ตราดและนครนายก. กรุงเทพฯ : แอทโพร์พับลิช.

⁴⁹ เพิ่งอ้าง

⁵⁰ นพพร ทิแก้วศรีและสาธิต ดีเมืองชัย. (2556). สร้างสรรค์จากใจ. นนทบุรี : สองขาครีเอชัน จำกัด.



บริษัท แพร่ปรีดา อุตสาหกรรม จำกัด จังหวัดแพร่ ให้ความสำคัญต่องานประเพณีของพนักงานและของชุมชนของพนักงาน คือถ้าบ้านหรือชุมชนของพนักงานมีงานเทศกาลต่างๆ บริษัทจะร่วมทำบุญและพาพนักงานไปช่วยงานต่างๆ เช่น งานขึ้นบ้านใหม่ของพนักงาน งานทอดผ้าป่าในหมู่บ้านของพนักงาน การสร้างศาลาเอนกประสงค์⁵¹ เป็นต้น

บริษัท ซีวี เอเชียัน ฟู้ดส์ จำกัด จังหวัดเชียงรายจัดกิจกรรมวันเด็ก โดยมีเป้าหมายเพื่อจัดกิจกรรมให้เด็กในชุมชนและลูกหลานของพนักงานโดยเด็กทุกคนจะได้รับของรางวัลกลับบ้าน⁵²

การส่งเสริมความมั่นคงทางการเงิน

การส่งเสริมความมั่นคงทางการเงิน เป็นบทบาทขององค์กรเนื่องจากเป้าหมายที่พนักงานทำงานนอกจากต้องการค่าใช้จ่ายสำหรับตนเองแล้ว ยังต้องการเงินเพื่อรับผิดชอบค่าใช้จ่ายของครอบครัวด้วย องค์กรจะเข้าใจว่าพนักงานมีความต้องการทางการเงินอย่างไร จึงสนับสนุนความมั่นคงทางการเงินให้แก่พนักงาน ด้วยการช่วยเหลือเพื่อลดค่าครองชีพของพนักงาน การส่งเสริมให้พนักงานบริหารการเงิน

การช่วยเหลือเพื่อลดค่าครองชีพของพนักงาน

การช่วยเหลือเพื่อลดค่าครองชีพของพนักงาน ซึ่งเกิดขึ้นจากความเข้าใจว่าพนักงานมีภาระที่ต้องรับผิดชอบค่าใช้จ่ายของครอบครัว โดยค่าใช้จ่ายที่พนักงานมีปัญหามากคือ ค่าเล่าเรียนของลูก และค่ารักษาพยาบาล ดังนั้นบริษัทจะพยายามช่วยลดค่าใช้จ่ายของพนักงาน กิจกรรมที่ทำกันมากคือ ให้ทุนการศึกษาลูกของพนักงาน นอกจากนี้บางบริษัทยังซื้ออุปกรณ์การเรียนให้ลูกพนักงาน จัดหาอาหารให้พนักงาน

บริษัท มารศรี โปรดักส์ จำกัด จังหวัดเชียงราย เมื่อถึงเทศกาลเปิดเทอม ด้วยความเข้าใจว่าพนักงานมีภาระรับผิดชอบมาก คุณสุรียา เสาวดี กรรมการผู้จัดการจะซื้ออุปกรณ์การเรียนหรือสิ่งของที่จำเป็นให้แก่ลูกพนักงานอย่างเท่าเทียมกัน เช่น กระเป๋า กล่องดินสอ เป็นต้น คุณสุรียายังจำได้ว่าพนักงานมีลูกที่คน ชื่ออะไรบ้าง นอกจากนี้เมื่อพนักงานเดือดร้อนเรื่องเงินจะให้ความช่วยเหลือและให้พนักงานมาผ่อนคืน โดยพนักงานจะเป็นผู้บอกว่าแต่ละเดือนให้หักเงินได้เท่าไร รวมถึงเมื่อไม่สบาย คุณสุรียาจะ

51 ศรีชัยพัล ศรีสวัสดิ์และคณะ. (2557). องค์กรสร้างสุขฉบับแพร่สุข. กรุงเทพฯ : วิสด้า อินเทอร์เน็ต จำกัด.

52 ศรีชัยพัล ศรีสวัสดิ์และคณะ. (2557). องค์กรสร้างสุขฉบับ LINE แห่งความสุขของคนเชียงราย. กรุงเทพฯ : วิสด้า อินเทอร์เน็ต จำกัด.

53 โครงการพัฒนาองค์กรความรู้จากองค์กรแห่งความสุข (Happy Home MODEL) . โสมภัสเอ็นเจเนียร์ริ่ง (2005) จำกัด.สืบค้นเมื่อวันที่ 15สิงหาคม 2558, จาก <http://happyworkplace-thaihealthnida.com/article-detail.php?id=53>.



ไปเยี่ยม หรือกรณีนี้บ้านพนักงานมีงาน คุณสุรียาจะร่วมทำบุญด้วยทุกครั้ง⁵³

ห้างหุ้นส่วนจำกัด สมศักดิ์แกลงเซอร์วิส จังหวัดระยอง ให้การช่วยเหลือด้านต่าง ๆ แก่พนักงาน เช่น เสื้อผ้า ค่าเทอม ชุดนักเรียน ค่าซ่อมแซมบ้าน ค่ารักษาพยาบาล เป็นต้น สำหรับค่าเทอมนอกจากจะจ่ายให้แก่บุตรหลานของพนักงานแล้ว ยังมีนโยบายสนับสนุนให้พนักงานเรียนต่อ โดยจ่ายค่าเทอมและค่าเล่าเรียนทั้งหมดให้⁵⁴

บริษัท ชันฟู๊ด อินเทอร์เน็ตเซ็นแนล จำกัด ให้ทุนการศึกษาแก่บุตรหลานพนักงาน โดยการคัดเลือกจากบุตรหลานของพนักงาน ที่เรียนเก่งและมีความประพฤติดี ซึ่งเน้นการให้ทุนอย่างต่อเนื่อง โดยบางคนบริษัทส่งเรียนตั้งแต่ระดับมัธยมศึกษาจนจบปริญญาตรี⁵⁵

คำแสด ริเวอร์ แคว รีสอร์ท มีสวัสดิการบ้านพักโดยไม่เสียค่าน้ำ มีอาหาร 3 มื้อและบริการซักเสื้อผ้าฟรี⁵⁶

บริษัท นิธิฟู๊ดส์ จำกัด มีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เงินกู้เพื่อการศึกษาของลูกหลาน โดยไม่คิดดอกเบี้ย บริษัทหักเงินคืนจากพนักงานในแต่ละงวดซึ่งจำนวนที่หักพนักงานจะเป็นคนกำหนดว่าให้หักได้เท่าไร การช่วยเหลือค่าเดินทางโดยจ่ายค่าน้ำมันให้แก่พนักงานทุกคน⁵⁷

การช่วยพนักงานแก้ปัญหาการเงิน

องค์กรแห่งความสุขจะดูแลพนักงานมากกว่าเรื่องงาน โดยมีการช่วยแก้ไขปัญหาชีวิตให้พนักงาน หรือถ้าเป็นองค์กรขนาดเล็กผู้บริหารจะเป็นผู้ช่วยแก้ปัญหาทางการเงินอย่างน้อยที่สุดเพื่อป้องกันไม่ให้นักงงานเป็นหนี้จนกระทบ

บริษัท แพร์ปริดา อุตสาหกรรม จำกัด พบว่าปัญหาหลักของพนักงานคือ ปัญหาด้านการเงิน โดยเฉพาะการส่งลูกเรียนหนังสือ เมื่อพนักงานมีปัญหา พนักงานจะกล้ามาคุยกับผู้บริหาร เพราะเห็นว่าเป็นคนที่รับฟังพนักงาน และช่วยเหลือพนักงานเสมอ ซึ่งพนักงานก็จะได้รับความช่วยเหลือทุกครั้ง พนักงานจะทราบว่า ผู้บริหารนำเงินส่วนตัวให้ยืม แล้วให้พนักงานทยอยคืนโดยไม่คิดดอกเบี้ย⁵⁸

54 จุฑามาศ แก้วพิจิตร และนพพร ทิแก้วศรี. (2554). ห้างหุ้นส่วนจำกัด สมศักดิ์แกลงเซอร์วิส. ใน คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. องค์กรเอี่ยมสุข. นนทบุรี : สอชชาครีเอชั่น จำกัด.

55 จุฑามาศ แก้วพิจิตร และนพพร ทิแก้วศรี. (2554). บริษัท ชันฟู๊ด อินเทอร์เน็ตเซ็นแนล จำกัด. ใน คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. องค์กรเอี่ยมสุข. นนทบุรี : สอชชาครีเอชั่น จำกัด.

56 โครงการพัฒนาองค์กรความรู้จากองค์กรแห่งความสุข (Happy Home MODEL) . คำแสด ริเวอร์ แคว รีสอร์ท.สืบค้นเมื่อวันที่ 15สิงหาคม 2558, จาก <http://happy-workplace-thaihealthnida.com/article-detail.php?id=2>.

57 โครงการพัฒนาองค์กรความรู้จากองค์กรแห่งความสุข (Happy Home MODEL) . บริษัท นิธิฟู๊ดส์ จำกัด.สืบค้นเมื่อวันที่ 15สิงหาคม 2558, จาก <http://happywork-place-thaihealthnida.com/article-detail.php?id=38>.

58 ศรีณภัล ศรีสวัสดิ์และคณะ. (2557). องค์กรสร้างสุขฉบับแพร์สุข. กรุงเทพฯ : วิลต้า อินเทอร์เน็ต จำกัด.



บริษัท เค.ที.เอ็ม.สตีล จำกัด ผู้บริหารมองว่าพนักงานเป็นมนุษย์คนหนึ่ง ที่มีความต้องการพื้นฐานเหมือนกัน และสามารถพัฒนาได้ ดังนั้น เมื่อพนักงานมีปัญหาทั้งเรื่องส่วนตัวและเรื่องงาน พนักงานจะมาปรึกษาผู้บริหาร ซึ่งยินดีช่วยพนักงาน แต่มีเงื่อนไขว่า สิ่งต่างๆ อยู่ที่เหตุ ถ้ามีปัญหาต้องแก้ที่ต้นเหตุ ดังนั้นพนักงานต้องปรับปรุงตนเอง หรือทำต้นเหตุให้ดีขึ้น ดึงกรณีของพนักงานฝ่ายจัดส่งคนหนึ่งที่เป็นหนี้ในระบบเข้ามาปรึกษา ผู้นำช่วยแก้ไขปัญหาโดยนำเงินไปใช้หนี้ให้ การวิเคราะห์ปัญหาของหนี้พบว่า อยู่ที่ตัวพนักงานและภรรยาที่ใช้เงินเกินตัว ดังนั้นจึงให้พนักงานและภรรยาทำบัญชีว่า แต่ละเดือนจะใช้จ่ายเงินเท่าไร ซึ่งต้องควบคุมค่าใช้จ่ายของลูก และค่าใช้จ่ายอื่นๆ ในครอบครัว จากนั้นจึงให้พนักงานตัดสินใจว่าจะใช้หนี้เท่าไร การใช้หนี้ทำโดยการให้พนักงานเปิดบัญชีใหม่ แล้วนำบัญชีใหม่เก็บไว้ที่ผู้บริหาร แต่ละเดือนจะหักเงินเดือนของพนักงานแล้วฝากเข้าบัญชีไว้ ระหว่างนั้นถ้าพนักงานมีความจำเป็นต้องใช้เงิน เช่น ลูกไม่สบายก็นำเงินดังกล่าวไปใช้ได้ และถ้าออมเงินได้มากพอที่จะใช้หนี้ ก็ให้พนักงานตัดสินใจอีกครั้งว่าจะใช้หนี้ให้หมดเลยไหม⁵⁹

ห้างหุ้นส่วนจำกัด สมศักดิ์แกแลงเซอร์วิส ช่วยแก้ปัญหาหนี้สินให้กับพนักงาน ในกรณีที่กู้เงินในเรื่องที่จำเป็น เช่น ทำเพื่อพ่อ แม่ ลูก เป็นต้น จะช่วยด้วยการแปลงหนี้ในระบบให้เป็นหนี้ขององค์กร แต่มีเงื่อนไขว่าจำนวนเงินต้องไม่มาก อย่างไรก็ตามโดยปกติถ้าพนักงานเดือดร้อนในเรื่องจำเป็นพนักงานจะกล้าขอความช่วยเหลือจากผู้จัดการ ซึ่งจะพิจารณาตามความเหมาะสม ยกเว้นเรื่องเจ็บไข้ได้ป่วย เรื่องลูก จะรีบช่วยเหลือทันที⁶⁰

การส่งเสริมให้พนักงานบริหารการเงิน

องค์กรจะส่งเสริมให้พนักงานบริหารการเงินด้วยการสอนให้พนักงานทำบัญชีครัวเรือน ออมเงิน และดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

⁵⁹ โครงการพัฒนาองค์กรความรู้จากองค์กรแห่งความสุข (Happy Home MODEL) . บริษัท เค.ที.เอ็ม.สตีล จำกัด.สืบค้นเมื่อวันที่ 15สิงหาคม 2558, จาก <http://happy-workplace-thaihealthnida.com/article-detail.php?id=17>.

⁶⁰ จุฑามาศ แก้วพิจิตร และนพพร ทิแก้วศรี. (2554). ห้างหุ้นส่วนจำกัด สมศักดิ์แกแลงเซอร์วิส. ใน คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. องค์กรเอี่ยมสุข. นนทบุรี : สมองสร้างสรรค์ จำกัด.



บริษัท ชันฟู๊ด อินเตอร์เนชันแนล จำกัด มีโครงการออมเงินในโรงงาน ตั้งแต่วันที่ 23 มิถุนายน พ.ศ. 2548 โดยมี “ คณะกรรมการส่งเสริมบริหารการเงินด้วยตนเอง ” (สบง.) เป็นตัวแทนของพนักงานซึ่งมาจากหน่วยงานต่างๆ เป็นผู้รับผิดชอบโครงการ โครงการเริ่มจากการจัดอบรมเรื่อง “ ออมอย่างไร ให้มั่นคง ” ต่อมาใน พ.ศ. 2549 ร่วมมือกับธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธกส.) ในการอบรมให้ความรู้เรื่อง “ การใช้สมุดบัญชีครัวเรือน ” และทุกวันที่ 5 ของทุกเดือน (ถ้าเดือนไหนตรงกับวันหยุดก็จะเลื่อนเข้า) จะมีเจ้าหน้าที่ของธนาคาร เข้ามาบริการรับฝากเงินในบริษัทฯ บริษัทยังสร้างบรรยากาศให้เกิดการออมเงินอย่างทั่วถึง โดยใน Morning Talk จะให้หัวหน้าเชิญชวนพนักงานเข้าร่วมโครงการด้วยการกระตุ้นให้พนักงานเห็นความสำคัญของการออมเงิน และทุกปีบริษัทจะมอบรางวัลผู้ที่ออมเงินอย่างต่อเนื่อง เช่น รางวัลเก็บถั่วถั่วน้อย รางวัลออมมั่นคง⁶¹

บริษัท โสมภัสเอ็นจีเนียริง (2005) จำกัด จัดตั้งกองทุนสร้างวินัยในการออมอดีตให้พนักงานออมวันละ 1 บาท จนมียอดรวมของเงินออม 300,000 บาท ต่อมาพนักงานเห็นประโยชน์จากการออมจึงขอเพิ่มเป็นเดือนละ 200 บาท เพื่อให้เกิดความโปร่งใสจึงให้พนักงานตั้งคณะกรรมการขึ้นมาเพื่อบริหารกองทุน และปันผลแก่สมาชิก วัตถุประสงค์ของกองทุนคือ สมาชิกสามารถกู้ยืมเงินเพื่อแก้ปัญหาต่างๆ เอาไปใช้ลงทุนทำนา ส่งค่าเทอมลูก หรือเอาไปหมุนเวียนเพื่อการลงทุน เป็นต้น โดยการกู้ยืมเงินจากกองทุนนี้ไม่มีดอกเบี้ยใดๆ นอกจากนี้ยังมีโครงการศูนย์การเรียนรู้เพื่อชุมชน (SMP บุญบารมีฟาร์ม) ประกอบด้วย ฟาร์มวัวเนื้อ ฟาร์มเลี้ยงสุกร เลี้ยงปลาในบ่อดินสวนแก้วมังกร สวนผักปลอดสารพิษ เกษตรอินทรีย์ แปลงสาธิตการปลูกหม่อน แปลงสาธิตการขยายพันธุ์หญ้าเนเปียร์ แปลงทดลองการปลูกยูคาลิปตัส ฟาร์มไก่ไข่ และฟาร์มเป็ดไข่⁶²

บริษัท ไทยโตชิบาอุตสาหกรรม จำกัด มีคติพจน์ “ ใจสู้ พากเพียร ประหยัด ” ใจสู้ คือ แม้จะตกอยู่ในสภาวะวิกฤติใดๆ ก็จะต้องมีกำลังใจ มีความมุ่งมั่น ที่จะต่อสู้ มีความกล้าหาญที่จะก้าวต่อไปข้างหน้า เพื่ออนาคตที่ดี พากเพียร คือ จะต้องมีความมานะ พยายาม อุตทน ไม่ย่อท้อ แม้จะเหน็ดเหนื่อย ยากลำบากเพียงใด ก็ต้องพากเพียรต่อไป และตั้งมั่นอยู่บนรากฐานของความซื่อสัตย์สุจริตประหยัด คือ รู้จักใช้ทรัพยากรอย่างเต็มคุณค่าและให้เกิดประโยชน์มากที่สุด โดยนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการดำเนินชีวิตประจำวัน⁶³

61 จุฑามาศ แก้วพิจิตร และนพพร ทิแก้วศรี. (2554). บริษัท ชันฟู๊ด อินเตอร์เนชันแนล จำกัด. ใน คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. องค์การเอี่ยมสุข. นนทบุรี : สONGXACHOON จำกัด.

62 5 โครงการพัฒนาองค์กรความรู้จากองค์กรแห่งความสุข (Happy Home MODEL) . โสมภัสเอ็นจีเนียริง (2005) จำกัด.สืบค้นเมื่อวันที่ 15สิงหาคม 2558, จาก <http://happyworkplace-thaihealthnida.com/article-detail.php?id=67>.

63 โครงการพัฒนาองค์กรความรู้จากองค์กรแห่งความสุข (Happy Home MODEL) . บริษัท ไทยโตชิบาอุตสาหกรรม จำกัด.สืบค้นเมื่อวันที่ 15สิงหาคม 2558, จาก <http://happyworkplace-thaihealthnida.com/article-detail.php?id=8>.



บริษัท เค.ที.เอ็ม.สตีล จำกัด สอนให้พนักงานอยู่อย่าง “พอเพียง” โดยบริษัท ปลูกพืชสวนครัวให้ดูเป็นตัวอย่าง มีกลางวันพนักงานสามารถเก็บมารับประทานได้ นอกจากนี้ผู้บริหารจะสอนหน้าเสาธง (ตอนเช้าก่อนเริ่มทำงาน) ให้พนักงานใช้ชีวิตอย่างพอเพียง และมีการอบรมการทำบัญชีครัวเรือนให้แก่พนักงาน⁶⁴

บริษัทเอเชีย พรินซ์ จำกัด มีพื้นที่จำนวน 25 ไร่ ที่ตำบลหนองขลาด อำเภอพนสนิคม เพื่อจัดเป็นศูนย์เรียนรู้การใช้ชีวิตแบบเศรษฐกิจพอเพียง เพื่อจัดกิจกรรมและเป็นแหล่งเรียนรู้ต่างๆ เช่น การทำนาข้าวเกษตรอินทรีย์ ตามแนวทางเกษตรทฤษฎีใหม่ การสร้างโรงปุ๋ยหมักอินทรีย์ โครงการเพาะเห็ด โครงการเลี้ยงไก่ไข่ โครงการเลี้ยงปลากะชังและปลาดุกรวมชาติ โครงการปลูกผักไร้สารพิษ โครงการปลูกไม้ผลไม้ยืนต้น โครงการจัดสร้างบ้านดิน บ้านฟาง การจัดทำเรือนแพที่พักผ่อน ฯลฯ โดยมีพนักงานร่วมทำกิจกรรม และจัดตั้งเป็น ชมรมอาสาพัฒนา เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติในชีวิตประจำวัน อีกทั้งยังนำผลผลิตมาเลี้ยง ในอนาคตจะมีพนักงานไปอยู่ประจำเพื่อเรียนรู้การดำเนินชีวิตแบบเศรษฐกิจพอเพียง เป็นแหล่งปลอดอบายมุข ที่เป็นแบบอย่างที่ดีของพนักงานทั่วไปได้⁶⁵

ห้างหุ้นส่วนจำกัด สมศักดิ์แกลงเซอร์วิส ส่งเสริมให้พนักงานใช้ชีวิตอย่างพอเพียง โดยผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดี และป้องกันแหล่งอบายมุขต่างๆ เช่น ห้ามไม่ให้พนักงานซื้อของฝอย และซื้อสลากกินแบ่งรัฐบาล เป็นต้น⁶⁶

บริษัท ซีพีเอฟ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) โรงงานผลิตอาหารสัตว์ศรีราชา มีโครงการโครงการส่งเสริมการวางแผนบริหารการเงิน โดยมีกิจกรรมจำหน่ายน้ำสมุนไพร เพาะเห็ดนางฟ้าภูฐาน ปลูกผักสมุนไพร จำหน่ายอาหารว่าง จำหน่ายผลไม้ตามฤดูกาล ยาสมุนไพร ไข่ไก่จากฟาร์ม และมีโครงการออมเงินกับธนาคารออมสิน ทั้งนี้เพื่อให้พนักงานมีจิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น มีเงินใช้หลังเกษียณ⁶⁷

64 โครงการพัฒนาองค์กรความรู้จากองค์กรแห่งความสุข (Happy Home MODEL) . บริษัท เค.ที.เอ็ม.สตีล จำกัด.สืบค้นเมื่อวันที่ 15สิงหาคม 2558. จาก <http://happy-workplace-thaihealthnida.com/article-detail.php?id=17>.

65 จุฑามาศ แก้วพิจิตร. (2556). เอเชียพรินซ์ พื้นที่ของความสุข ทุกคนร่วมผลักดัน. นครปฐม : ส เจริญ การพิมพ์. น.38 - 38.

66 จุฑามาศ แก้วพิจิตร และนพพร ทิแก้วศรี. (2554). ห้างหุ้นส่วนจำกัด สมศักดิ์แกลงเซอร์วิส. ใน คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, องค์กรเอี่ยมสุข. นนทบุรี : สอชภาครีเอชั่น จำกัด.

67 จิราพร ระโหฐานและคณะ. (2557). องค์กรแห่งความสุขต้นแบบในพื้นที่จังหวัดชลบุรี ระยอง จันทบุรี ตราดและนครนายก. กรุงเทพฯ : แอทไพร์พริ้นท์. น.115 - 117



บริษัท บารูม ดีไซน์ จำกัด นอกจากเงินเดือนแล้ว บริษัทยังมีสวัสดิการ การตรวจสุขภาพประจำปี ค่าเช่าบ้าน สนับสนุนให้พนักงานเรียนต่อ ค่าเล่าเรียนของลูก พนักงาน การอบรม หลักสูตรต่างๆ เช่น คอมพิวเตอร์ ภาษาอังกฤษ การทำอาหาร การจัดสถานที่ให้พนักงานปฏิบัติธรรม จัดห้องซ้อมดนตรี การสนับสนุนให้พนักงานทำ บัญชีครัวเรือน และวางแผนการใช้ชีวิต ถ้าพนักงานป่วยเป็นอัมพฤกษ์อัมพาต มีกองทุน ช่วยเหลือเดือนละ 2,000 บาท⁶⁸

การส่งเสริมให้ครอบครัวมีส่วนร่วมบริหารการเงิน

องค์กรมีแนวทางการส่งเสริมให้ครอบครัวของพนักงานมีส่วนร่วมบริหารการเงิน ด้วยการให้สมาชิกในครอบครัวของพนักงานมีส่วนร่วมในการหารายได้ และในกรณีที่ พนักงานมีหนี้สินก็จะให้ครอบครัวมีส่วนร่วมเพื่อวางแผนแก้ไขปัญหาร่วมกัน

บริษัท โสมภาสเอ็นจิเนียริง (2005) จำกัด ส่งเสริมให้พ่อแม่มาร่วมทำงาน เพราะ ปกติเมื่อหมดฤดูทำนาพ่อแม่จะว่างงาน บริษัทจึงให้พ่อแม่มาช่วยแม่บ้านทำงานด้วย นอกจากนี้ยังให้ลูกๆ ของพนักงานมาทำงานในวันหยุดและปิดเทอม⁶⁹

การส่งเสริมให้พนักงานเป็นคนดี มีความรับผิดชอบต่อครอบครัว

การส่งเสริมให้พนักงานเป็นคนดีมีความรับผิดชอบต่อครอบครัว องค์กรมีเป้าหมายเพื่อส่งเสริมค่านิยมที่องค์กรเชื่อว่าเป็นค่านิยมที่ดี เช่น ความซื่อสัตย์ การมีวินัย ความสามัคคี ความเสียสละ ความกตัญญู การพัฒนาตนเอง การอยู่ร่วมกับครอบครัว อย่างมีความสุข โดยวิธีการมีทั้งการกำหนดเป็นค่านิยมองค์กร การอบรม การทำกิจกรรม สร้างทีมงาน การปฏิบัติธรรม การให้พนักงานทำงานเพื่อสังคม ฯลฯ

บริษัท เค.ที.เอ็ม.สตีล จำกัด ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาทักษะด้านชีวิตของ พนักงาน โดยกรรมการผู้จัดการ คุณชัชวณ สุวรรณโชติ ตั้งใจถ่ายทอดทักษะในเรื่อง ความซื่อสัตย์ การพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และการอยู่ร่วมกันในครอบครัวอย่างมีความสุข

ความซื่อสัตย์ต้องเป็นความซื่อสัตย์ต่อตัวเอง เพื่อนร่วมงาน องค์กรและลูกค้า ซึ่งเป็นคุณธรรมที่เน้นย้ำมากที่สุด ดังวิสัยทัศน์ขององค์กร “ เราทุกคนขององค์กร จะร่วมกันเป็นหนึ่งเดียว ที่จะมอบความซื่อสัตย์และบริการที่เป็นเลิศ แก่ลูกค้า ” ทั้งนี้ความซื่อสัตย์ต้องปฏิบัติทั้งต่อหน้าและลับหลัง

68 นพพร ทิแก้วศรีและสาธิต ตีเมืองชัย. (2556). สร้างสรรค์จากใจ. นนทบุรี : สองขาครีเอชั่น จำกัด.

69 โครงการพัฒนาองค์กรความรู้จากองค์กรแห่งความสุข (Happy Home MODEL) . โสมภาสเอ็นจิเนียริง (2005) จำกัด.สืบค้นเมื่อวันที่ 15สิงหาคม 2558, จาก <http://happyworkplace-thaihealthnida.com/article-detail.php?id=67>.



ด้านการพัฒนาตนเอง คุณชาญญ เชื่อว่ามนุษย์มีศักยภาพ ซึ่งต้องปลดปล่อยตัวเองเพื่อใช้ศักยภาพที่มี ทั้งนี้พนักงานแต่ละคนมีปมในอดีตที่แตกต่างกัน จึงต้องแก้ไขปมของตนเอง และ/หรือไม่ถ่ายทอดปมของตนเองไปสู่ลูกและคนใกล้ชิด แนวทางหนึ่งที่จะแก้ไขปมในอดีตคือ การยอมรับ และค่อยๆ พัฒนาตนเอง

ด้านการอยู่ร่วมกันในครอบครัวอย่างมีความสุข เชื่อว่า ความอบอุ่นในครอบครัวเป็นความต้องการของทุกคน ถ้าครอบครัวอบอุ่น สมาชิกจะทำหน้าที่และมีความรับผิดชอบต่อสังคมมากขึ้น⁷⁰

บริษัท เอเชีย พรีซิชั่น จำกัด มีปณิธานในการพัฒนาพนักงานว่า “ มุ่งสร้างคนดี แทนคุณแผ่นดิน ” โดยกำหนดคุณสมบัติที่พึงประสงค์ไว้ 5 ประการด้วยกัน คือ มีวินัย สามัคคี เสียสละ มีคุณธรรม และกตัญญู บริษัทมีกิจกรรม “ ภูมิใจไทยเต็มร้อย ” เป็นกิจกรรมภาคสนามเพื่อถ่ายทอดคุณสมบัติที่พึงประสงค์นี้⁷¹

บ้านขนมندانวัน จังหวัดเพชรบุรี เชื่อว่า การสอนให้พนักงานเป็นคนดี พนักงานควรได้เรียนรู้จากการปฏิบัติมากกว่าการสอนด้วยการบรรยาย ดังนั้นจึงส่งเสริมให้พนักงานปฏิบัติธรรม และให้พนักงานมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมเพื่อสังคม⁷²

ผลของการรณรงค์เพื่อให้พนักงานมีครอบครัวอบอุ่น

1. พนักงานมีเวลาดูแลครอบครัวมากขึ้น
2. ลดปัญหาครอบครัวและพนักงานมีความสุขมากขึ้น
3. ลดปัญหาการกู้ยืมเงินนอกระบบและหนี้สินของพนักงาน
4. พนักงานเกิดความภาคภูมิใจและสามารถเป็นสมาชิกที่ดีของครอบครัวและองค์กร
5. ลดการลาออกของพนักงาน
6. พนักงานมีความผูกพันกับองค์กรมากขึ้น

70 โครงการพัฒนาองค์กรความรู้จากองค์กรแห่งความสุข (Happy Home MODEL) . บริษัท เค.ที.เอ็ม.สตีล จำกัด.สืบค้นเมื่อวันที่ 15สิงหาคม 2558, จาก <http://happy-workplace-thaihealthnida.com/article-detail.php?id=17>

71 จุฑามาศ แก้วพิจิตร. (2556). เอเชียพรีซิชั่น พันธุ์แห่งความสุข ทุกคนร่วมผลักดัน. นครปฐม : ส เจริญ การพิมพ์. น.38 - 38.

72 กนกวรรณ ชัยโชติณพพร ทิแก้วศรีและสาธิต ดีเมืองชัย. (2556). บ้านขนมندانวัน. นนทบุรี : สองนครีเอชั่น จำกัด.



สรุป

เหตุผลของการส่งเสริมให้พนักงานมีครอบครัวอบอุ่น

1. การเห็นความสำคัญของสถาบันครอบครัว
2. ปัญหาครอบครัวส่งผลกระทบต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน
3. พนักงานจะรู้สึกมีความสุข และภาคภูมิใจที่สุดเมื่อเขาสามารถทำหน้าที่หัวหน้าครอบครัว
4. สร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้แก่องค์กร
5. ภาครัฐกำหนดให้ทำ

แนวทางการดำเนินงาน

1. การส่งเสริมให้ครอบครัวได้อยู่ด้วยกัน
2. การจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างพนักงานกับครอบครัว
3. การส่งเสริมความมั่นคงทางการเงิน
4. การส่งเสริมให้พนักงานเป็นคนดี มีความรับผิดชอบต่อครอบครัว

ผลลัพธ์

1. พนักงานมีเวลาดูแลครอบครัวมากขึ้น
2. ลดปัญหาครอบครัวและพนักงานมีความสุขมากขึ้น
3. ลดปัญหาการกู้ยืมเงินนอกระบบและหนี้สินของพนักงาน
4. พนักงานเกิดความภาคภูมิใจ และสามารถเป็นสมาชิกที่ดีทั้งของครอบครัวและองค์กร
5. ลดการลาออกของพนักงาน
6. พนักงานมีความผูกพันกับองค์กรมากขึ้น

องค์กรแห่งความสุขส่งเสริมให้พนักงานมีครอบครัวอบอุ่น อย่างน้อยด้วย 5 เหตุผลหลัก ได้แก่ การเห็นความสำคัญของสถาบันครอบครัว ปัญหาครอบครัวส่งผลกระทบต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน พนักงานจะรู้สึกมีความสุข และภาคภูมิใจที่สุดเมื่อเขาสามารถทำหน้าที่หัวหน้าครอบครัว สร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้แก่องค์กรและภาครัฐ กำหนดให้ทำ โดยองค์กรมีแนวทางส่งเสริมให้พนักงานมีครอบครัวอบอุ่น 4 วิธีการหลัก ได้แก่ การส่งเสริมให้ครอบครัวได้อยู่ด้วยกัน การจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างพนักงานกับครอบครัว การส่งเสริมความมั่นคงทางการเงิน และการส่งเสริมให้พนักงานเป็นคนดี มีความรับผิดชอบต่อครอบครัว ผลลัพธ์ของการส่งเสริมให้พนักงานมีครอบครัวอบอุ่นประกอบด้วย พนักงานมีเวลาดูแลครอบครัวมากขึ้น ลดปัญหาครอบครัว และพนักงานมีความสุขมากขึ้น ลดปัญหาการกู้ยืมเงินนอกระบบและหนี้สินของพนักงาน พนักงานเกิดความภาคภูมิใจและสามารถเป็นสมาชิกที่ดีทั้งของครอบครัวและองค์กร ลดการลาออกของพนักงาน และพนักงานมีความผูกพันกับองค์กรมากขึ้น



การรณรงค์ เรื่องเลิกเหล้าและบุหรี่



องค์กรแห่งความสุขส่วนใหญ่ทำกิจกรรมเพื่อรณรงค์เรื่องเหล้า บุหรี่และยาเสพติดพร้อมกันทั้งนี้เพื่อส่งเสริมให้พนักงานมีสุขภาพที่ดี ป้องกันอุบัติเหตุและเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ปัจจัยความสำเร็จที่สำคัญของการรณรงค์ คือ การเป็นแบบอย่างที่ดีของผู้บริหารและการกระตุ้นหรือเสริมแรงอย่างต่อเนื่องของหัวหน้างานและผู้ที่เกี่ยวข้อง



ทำไมจึงรณรงค์เรื่องเหล้าและบุหรี่

องค์กรแห่งความสุขมีเหตุผลของการรณรงค์เรื่องเหล้าและบุหรี่ ดังนี้

1. ความเป็นห่วงของผู้บริหารที่ต้องการให้พนักงานมีสุขภาพดี องค์กรลักษณะนี้ เช่น บริษัท เอเชีย พรีซิชั่น จำกัด และบริษัท ชันฟู๊ด อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด ซึ่งผู้บริหารจะให้ความสำคัญต่อสุขภาพ และเป็นต้นแบบในการดูแลสุขภาพ ทั้งเรื่องการออกกำลังกาย การเลือกรับประทานอาหาร รวมถึงการไม่ดื่มเหล้า ไม่สูบบุหรี่และยาเสพติดต่างๆ

2. ปัญหาการแพร่ระบาดของเรื่องยาเสพติด เหล้าและบุหรี่ในโรงงาน ทำให้บริษัทต้องหามาตรการหยุดการแพร่ระบาด เช่น บริษัท ไทยซัมมิท พีเค เค จำกัด และร้านขนมปังบางลำพู

3. การเป็นห่วงว่าจะเกิดอุบัติเหตุ ซึ่งอาจเกิดจากพนักงานเมาค้าง หรือไม่มีสมาธิทำงานเนื่องจากรายได้ไม่พอใช้ หรือความเสี่ยงจะเกิดอัคคีภัยจากการสูบบุหรี่ของพนักงาน รวมถึงการเห็นพนักงานมีสุขภาพแย่งลง เช่น กรณีของวิสาหกิจชุมชนตำบลบางปู อำเภอเมืองสมุทรปราการ

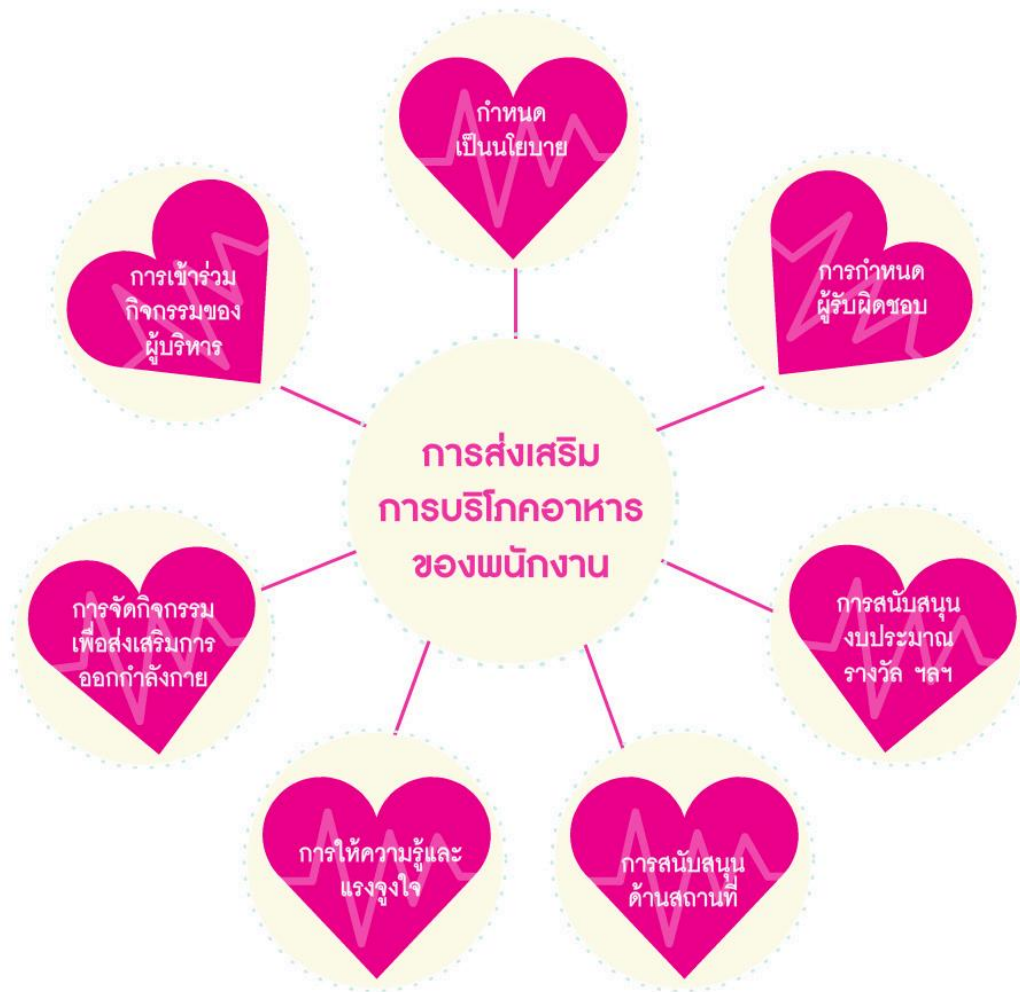
4. ภาครัฐกำหนดให้ทำ เช่น โครงการโรงงานสีขาวของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน หรือโครงการมาตรฐานการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดในสถานประกอบการ (มยส.) นอกจากนี้ยังมีองค์กรต่างๆ ยังเข้าร่วมโครงการทูปี้นมเบอร์วันมากขึ้น เช่น บริษัท ริกิ การ์เม้นส์ จำกัด จังหวัดราชบุรีและบริษัทไทยซัมมิท ฮาร์เนส จำกัด (มหาชน) จังหวัดชลบุรี เป็นต้น



แนวทางการจัดกิจกรรม

องค์กรแห่งความสุขต้นแบบมีแนวทางการรณรงค์เรื่องเหล่านี้และบุทรี 8 แนวทางหลัก ได้แก่

1. การกำหนดของผู้รับผิดชอบ
2. การรณรงค์
3. การอบรม
4. การกำหนดเป็นระเบียบหรือแนวทางปฏิบัติขององค์กร
5. การสุ่มตรวจการมาค้ำง
6. การกระตุ้นโดยหัวหน้าและทีมงานอย่างต่อเนื่อง
7. การเป็นแบบอย่างที่ดีของผู้บริหารและทีมงาน และ
- 8) การเสริมแรงด้วยรางวัล ดังนี้



1. การกำหนดของผู้รับผิดชอบ องค์กรส่วนใหญ่กำหนดหน้าที่การรณรงค์เรื่อง เหล้าและบุหรี่เป็นของผู้บริหาร หัวหน้างาน พนักงานที่ทำงานเกี่ยวกับการบริหาร ทรัพยากรมนุษย์ และเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยวิชาชีพ (จป.วิชาชีพ) แต่บางองค์กร จะมอบหมายให้คณะทำงานดูแล เช่น คณะทำงานเกี่ยวกับเรื่ององค์กรแห่งความสุข โดยเฉพาะคณะทำงานที่รับผิดชอบ Happy Body หรือบางบริษัทมีคณะทำงานโครงการ ทูปีนัมเบอร์วันร่วมรณรงค์ด้วย

2. การรณรงค์ องค์กรจะรณรงค์ประชาสัมพันธ์ผ่านแผ่นพับ และบอร์ดต่างๆ ในองค์กรโดยส่วนใหญ่ขอรับสื่อประชาสัมพันธ์ของ สสส.

3. การอบรมเพื่อให้ความรู้ โดยองค์กรจัดอบรมเพื่อให้พนักงานเห็นโทษของเหล้า และบุหรี่ ทั้งโทษต่อสุขภาพของร่างกาย รวมถึงผลกระทบทางการเงิน ประสิทธิภาพในการทำงานและความอบอุ่นต่อครอบครัว เช่น บริษัท วัสดุเวิร์ค ยูไนเต็ด จำกัด จัดอบรม โดยเชิญหน่วยงานด้านสาธารณสุขมาให้ความรู้แก่พนักงาน บริษัท ไทยซัมมิท ฮาร์เนส จำกัด (มหาชน) จัดอบรมให้ความรู้เรื่องโทษของบุหรี่และยาเสพติดแก่พนักงาน และติด สติกเกอร์รณรงค์การงดสูบบุหรี่ในองค์กร

4. การกำหนดเป็นระเบียบหรือแนวทางปฏิบัติขององค์กร องค์กรส่วนใหญ่กำหนดเป็นระเบียบของบริษัทห้ามไม่ให้พนักงานดื่มเหล้า สูบบุหรี่และใช้สารเสพติดระหว่างการทำงานและในบริเวณองค์กร สำหรับบุหรี่ยุคใหม่จะกำหนดพื้นที่สูบบุหรี่จากนั้นค่อยๆ ลดพื้นที่สูบบุหรี่ให้น้อยลงอย่างต่อเนื่องของกรณียของบริษัท เอเชีย พรีซิชั่น จำกัด กำหนดเป็นนโยบายขององค์กรที่เข้าร่วมรณรงค์ “งดเหล้าเข้าพรรษา” กับ สสส. เป็นประจำทุกปี และกำหนดเป็นแนวปฏิบัติของบริษัทว่า งานเลี้ยงปีใหม่ และงานเลี้ยงต่างๆ ขององค์กรต้องปลอดเหล้า

5. การสุ่มตรวจการเมาค้าง โดยส่วนใหญ่ดำเนินการกับพนักงานขับรถและพนักงานที่ต้องทำงานกับเครื่องจักร เช่น บริษัท ไทยซัมมิท ฮาร์เนส จำกัด (มหาชน) สุ่มตรวจอาการเมาค้างของพนักงานขับรถ ซึ่งระยะหลังถ้าเพื่อนพนักงานเห็นพนักงานขับรถเมาค้างก็จะแจ้งให้ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์

6. การกระตุ้นโดยหัวหน้าและทีมงานอย่างต่อเนื่อง องค์กรถ่ายทอดนโยบายแนวทางปฏิบัติและความรู้ต่างๆ สู่พนักงาน โดยส่วนใหญ่เป็นหน้าที่ของหัวหน้างานซึ่งหัวหน้างานใช้เวลาในช่วง Morning Talk เพื่อเตือนสติพนักงาน

7. การเป็นแบบอย่างที่ดีของผู้บริหารและทีมงาน

8. การเสริมแรงด้วยรางวัล องค์กรส่วนใหญ่ให้โอกาสพนักงานที่ติดเหล้า บุหรี่ และยาเสพติดเข้ารับการบำบัด แล้วค่อยกลับมาทำงาน โดยเฉพาะครั้งแรก

นอกจากนี้พฤติกรรมกรเป็นคนดี การไม่ติดเหล้าและบุหรี่ยังเป็นเกณฑ์การ





ประเมินผลการปฏิบัติงานในหลายๆ องค์กร

ตัวอย่างการจัดกิจกรรม

บริษัท เอเชีย พรีซิชั่น จำกัด ส่งเสริมให้พนักงานลด ละ เลิกอบายมุขเพราะอบายมุขทำลายคุณภาพชีวิตพนักงานและครอบครัว ทำให้การทำงานไม่มีประสิทธิภาพและอาจทำให้เกิดปัญหาหนี้สินตามมา บริษัทจึงกระตุ้นพนักงานด้วยการรณรงค์ให้พนักงานลด ละ เลิกอบายมุขเพื่อมุ่งทำความดีถวายในหลวง โดยมีปัจจัยกระตุ้นที่สำคัญคือ การปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างที่ดีของคุณอภิชาติ การอุทิศตนสู่การปฏิบัติตน

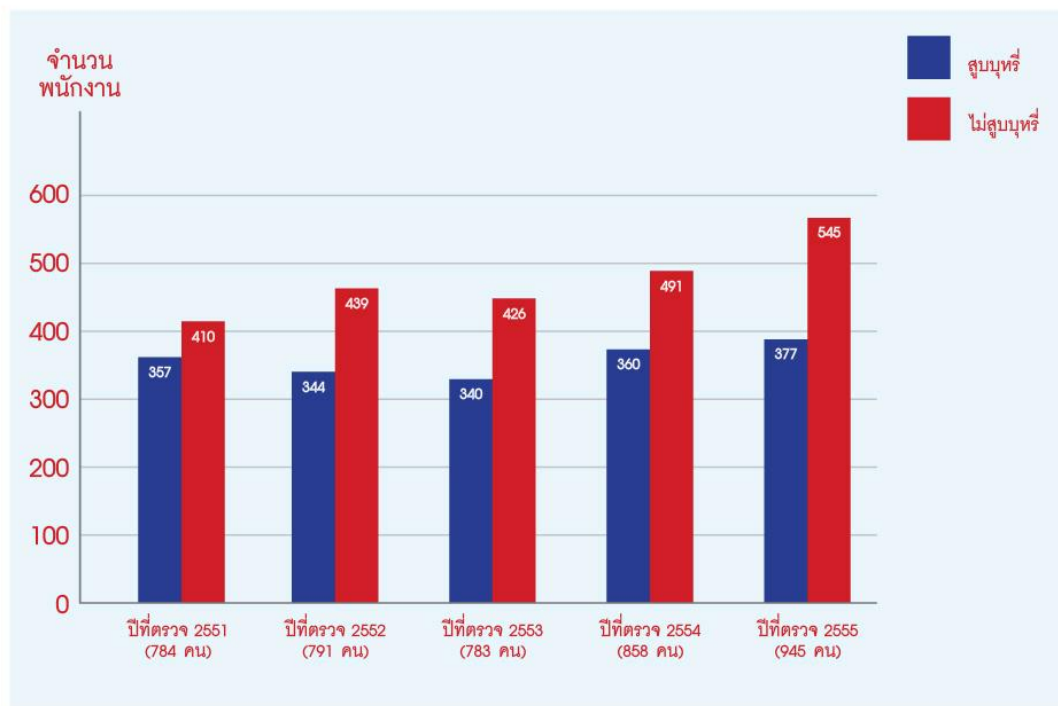
การรณรงค์ให้พนักงาน ลด ละ เลิกอบายมุขอยู่ในการดูแลของ “ โครงการเอเชียอาสา ” ซึ่งได้รับการสนับสนุนงบประมาณหรือทุนจากบริษัทฯ ทุนที่ได้รับจะพิจารณาจากจำนวนพนักงานที่เข้าร่วมกิจกรรมลด ละ เลิกอบายมุข หรือตามจำนวนลายเซ็นที่พนักงานเซ็นชื่อทำความดีบริษัทจะนำทุนเข้ากองทุนเอเชียอาสา เพื่อให้พนักงานให้ทำกิจกรรมเพื่อสังคม เช่น พนักงานลงชื่อที่บอร์ดในแต่ละเดือนเพื่อประกาศตนเลิกเหล้า เลิกบุหรี่ เลิกการพนัน (หวย) และไม่ยุ่งเกี่ยวกับยาเสพติดทุกชนิด ในแต่ละรายการที่พนักงานลงชื่อ บริษัทจะจ่ายทุนสมทบเข้ากองทุนลายเซ็นละ 30 บาท ถ้ารายการใดพนักงานยังเลิกไม่ได้และลงชื่อในช่องยังเลิกไม่ได้ บริษัทจะจ่ายทุนเข้ากองทุนลายเซ็นละ 10 บาท⁷³

73 จุฑามาศ แก้วพิจิตร. (2556). เอเชียพรีซิชั่น พื้นที่ของความสุข ทุกคนร่วมผลักดัน. นครปฐม : ส เจริญ การพิมพ์. น.38 - 38.

จุดเหล่านี้



บริษัท ไทยซัมมิท พีเคเค จำกัด เข้าร่วมโครงการโรงงานสีขาว เพราะบริษัทตระหนักถึงปัญหาอาเสพติดที่กำลังแพร่ระบาดอย่างรุนแรงและต่อเนื่อง โดยเฉพาะในกลุ่มผู้ใช้แรงงานซึ่งเป็นกลุ่มที่มีกำลังซื้อ เพื่อเป็นการป้องกันและป้องปรามการแพร่ระบาดของยาเสพติดในกลุ่มผู้ใช้แรงงานของบริษัทบริษัทจึงเข้าร่วมโครงการโรงงานสีขาว (ปลอดยาเสพติด) โดยการจัดระบบสภาพแวดล้อม และวางเงื่อนไข 7 ขั้นตอน ตั้งแต่วันที่ 22 ตุลาคม พ.ศ. 2553 เป็นต้นมา (วันเปิดโครงการฯ) จนได้รับการรับรองโดยสมาคมตำรวจโรงงาน ประกาศเป็นโรงงานสีขาว



ภาพสถิติพนักงานที่สุบบุหรี่ เปรียบเทียบ พ.ศ.2551-2555 ของบริษัท ไทยซัมมิท พีเคเค จำกัด

การดำเนินการทำให้อัตราการสุบบุหรี่ของพนักงานลดลงอย่างต่อเนื่อง และพนักงานมีสุขภาพที่ดีขึ้น โดยมีอัตราการเสี่ยงเป็นโรคภัยน้อยลงนอกจากนี้ยังส่งผลด้านบวกต่อโครงการรณรงค์การเกิดอุบัติเหตุในปี.ศ. 2556 (หลังการเข้าร่วมโครงการโรงงานสีขาว 3 ปี) ไม่มีการเกิดอุบัติเหตุในบริษัท⁷⁴

74 จิราพร ระโหฐานและคณะ. (2557). องค์การแห่งความสุขต้นแบบในพื้นที่จังหวัดชลบุรี ระยอง จันทบุรี ตราดและนครนายก. กรุงเทพฯ : แอทไฟร์พรีนซ์, น.115 - 117.



ร้านขนมปังพรชัย (ร้านขนมปังบางลำพู) มีหลักการบริหารว่า “ เลี้ยงลูก เลี้ยงลูกน้องวิธีเดียวกัน ” วันหนึ่งพบว่า มีพนักงานติดยาเสพติดตอนแรกๆ คุณธารทิพย์ ฤกษ์วัลลภกุล หรือเจ้หมวยเครียดมากนอนไม่หลับ แต่ด้วยความเข้าใจวัยรุ่นจึงไม่ดูดา เจ้หมวยจึงแจ้งพนักงานในที่ประชุมก่อนที่พนักงานจะกลับบ้านในช่วงสงกรานต์ว่าการติดยามีแต่โทษ โดยสิ่งที่ตามมาคือจะทำให้เป็นคนขี้โกหก ขี้ขโมย เมื่อเป็นแบบนี้เจ้าของร้านก็กลัวและบอกพนักงานว่า ถ้าคิดว่าเลิกยาไม่ได้ไม่กลับบ้านแล้วไม่ต้องกลับมา แต่ถ้าคิดจะเลิกและสามารถพิสูจน์ได้ว่าภายใน 1 ปีไม่ยุ่งเกี่ยวกับยาเสพติดอีกจะให้ทอง เมื่อครบ 1 ปีเจ้หมวยก็ให้ทองเป็นรางวัลแก่พนักงานที่เลิกยาคนนั้น⁷⁵

บริษัท คาสเซอ์พีคโฮลดิ้งส์ จำกัด (มหาชน) มีพนักงานต่างชาติประมาณ 200 คน บริษัทพัฒนาแรงงานต่างชาติที่พูดภาษาไทยได้และมีภาวะผู้นำ ให้ทำหน้าที่ประสานงานด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งบริษัทจะส่งพนักงานกลุ่มนี้ไปอบรมในเรื่องต่างๆ ซึ่งรวมถึงเรื่องโทษของเหล้า บุหรี่และยาเสพติด พนักงานกลุ่มนี้จะกลับมาสอนและติดตาม ดูแลไม่ให้เพื่อนๆ ดื่มเหล้า สูบบุหรี่และใช้ยาเสพติด

ผลของการรณรงค์เพื่อให้พนักงานเลิกเหล้าและบุหรี่

บริษัท ไทยซัมมิท พีเคเค จำกัด นำเสนอว่า ผลลัพธ์ที่สำคัญของการส่งเสริมให้พนักงานเลิกบุหรี่คืออัตราการสูบบุหรี่ของพนักงานลดลงอย่างต่อเนื่อง พนักงานมีสุขภาพที่ดีขึ้น และส่งผลด้านบวกต่อโครงการรณรงค์การเกิดอุบัติเหตุในโรงงาน⁷⁶ นอกจากนี้บริษัท คาร์เปทอินเตอร์เนชั่นแนล ไทยแลนด์ จำกัด (มหาชน) ยังนำเสนอเพิ่มเติมในรายงานผลการสร้างองค์กรแห่งความสุขของโครงการเสริมสร้างสุขภาวะแบบมีมิติสุข (สพม.) ว่าโครงการโรงงานสีขาวทำให้พนักงานทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพโดยสังเกตจากจำนวนพนักงานลดลงแต่ผลผลิตขององค์กรสูงขึ้น รวมถึงลดอัตราการลาออกน้อยลง โดยอายุงานเฉลี่ยของพนักงาน 14 ปี นอกจากนี้ยังทำให้บริษัทได้รับการรับรองมาตรฐานป้องกันและแก้ไขยาเสพติดในสถานประกอบการจากจังหวัดปทุมธานี

ทั้งนี้สรุปผลลัพธ์ของการรณรงค์ให้พนักงานเลิกเหล้าและบุหรี่ได้ ดังนี้

1. อัตราการดื่มเหล้าและสูบบุหรี่ของพนักงานลดลง
2. พนักงานมีสุขภาพที่ดีขึ้น
3. พนักงานทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

75 โครงการพัฒนาองค์กรความรู้จากองค์กรแห่งความสุข (Happy Home MODEL) . ร้านขนมปังพรชัย (เจ้หมวย).สืบค้นเมื่อวันที่ 15 สิงหาคม 2558, จาก <http://happy-workplace-thaihealthnida.com/article-detail.php?id=83>.

76 จิราพร ระโหฐานและคณะ. (2557). องค์กรแห่งความสุขต้นแบบในพื้นที่จังหวัดชลบุรี ระยะเวลา 3 ปี. ศึกษาคณะบริหารธุรกิจ. กรุงเทพฯ : แอทโพร์พริ้นท์. น.115 - 117.



4. ลดการเกิดอุบัติเหตุในการทำงาน
5. อัตราการลาออกของพนักงานลดลง
6. สร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้แก่องค์กร จากการเข้ารับโครงการทูปีนัมเบอร์วัน และ โครงการมาตรฐานการป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติดในสถานประกอบกิจการ (มยส.) ของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน

สรุป

เหตุผลของการรณรงค์เรื่องเหล้าและบุหรี่

1. เพื่อส่งเสริมให้พนักงานมีสุขภาพดี
2. เพื่อแก้ไขปัญหาการแพร่ระบาดของเอดส์และโรคติดต่อ เล้าและบุหรี่
3. เพื่อป้องกันอุบัติเหตุ
4. ภาครัฐกำหนดให้ทำ

แนวทางการดำเนินงาน

1. การกำหนดของผู้รับผิดชอบ
2. การรณรงค์
3. การอบรม
4. การกำหนดเป็นระเบียบหรือแนวทางปฏิบัติขององค์กร
5. การสุ่มตรวจการเมาค้าง
6. การกระตุ้นโดยหัวหน้าและทีมงานอย่างต่อเนื่อง
7. การเป็นแบบอย่างที่ดีของผู้บริหารและทีมงาน
8. การเสริมแรงด้วยรางวัล

ผลลัพธ์

1. อัตราการดื่มเหล้าและสูบบุหรี่ของพนักงานลดลง
2. พนักงานมีสุขภาพที่ดีขึ้น
3. พนักงานทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น
4. ลดการอุบัติเหตุในการทำงาน
5. อัตราการลาออกของพนักงานลดลง
6. สร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้แก่องค์กร

การรณรงค์เรื่องเหล้าและบุหรี่ เป็นประเด็นที่องค์กรควรให้ความสำคัญ เพราะการติดเหล้าและบุหรี่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน และเป็นนโยบายของภาครัฐที่องค์กรต้องร่วมโครงการมาตรฐานการป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติดในสถานประกอบกิจการ (มยส.) การดำเนินการมีแนวทางหลักคือ การกำหนดหน้าที่ของผู้รับผิดชอบ การรณรงค์ การอบรมเพื่อให้ความรู้ การกำหนดเป็นระเบียบหรือแนวทางการปฏิบัติขององค์กร การสุ่มตรวจการเมาค้าง การกระตุ้นโดยหัวหน้าและทีมงานอย่างต่อเนื่อง การเป็นแบบอย่างที่ดีของผู้บริหารและทีมงาน การเสริมแรงด้วยรางวัล ผลลัพธ์ของการรณรงค์ส่งผลให้พนักงานมีสุขภาพและปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น รวมถึงช่วยลดอุบัติเหตุและสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้แก่องค์กร

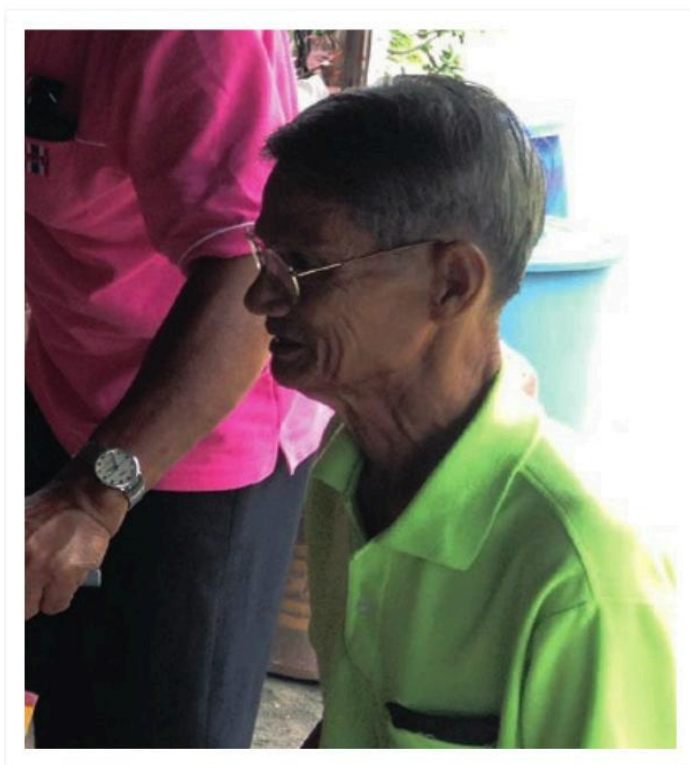




บุคคลต้นแบบ จากการเสริมสร้าง สุขภาพของพนักงาน

“ เพื่อลูก เพื่อหลาน เพื่อชีวิต ของเราเอง ”

หลังจากเลิกดื่มเหล้าได้ 6 เดือน ก็มีความคิดที่จะเลิกสูบบุหรี่ เพราะเห็นสื่อรณรงค์และเป็นห่วงสุขภาพ ประกอบกับคิดว่าเลิกเหล้ายังเลิกได้ ทำไมจะเลิกสูบบุหรี่ไม่ได้

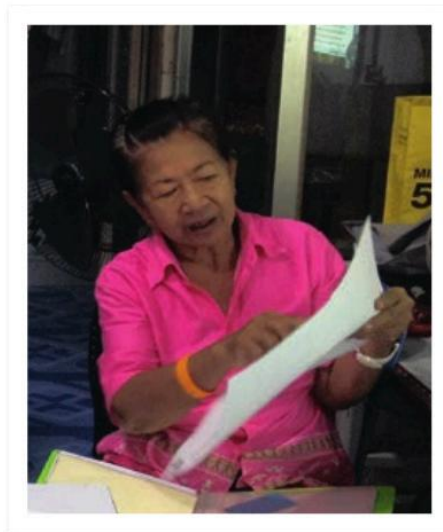


คุณพิก จันโชติ

บุคคลต้นแบบของการเลิกเหล้าและบุหรี่ของวิสาหกิจชุมชนตำบลบางปู



วิสาหกิจชุมชนบางปู (163 หมู่ที่ 4 ตำบลบางปู อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ) เกิดขึ้นจากการรวมกลุ่มของกลุ่มแม่บ้าน เพื่อทำอาชีพทำพรมเช็ดเท้า ใน พ.ศ. 2540 จากนั้นจึงขยายกิจกรรมไปสู่กิจกรรมอื่นๆ ของชุมชน โดยมีนางสายหยุด พูลสวัสดิ์ เป็นประธานกลุ่มสตรีพัฒนาอาชีพบางปู และเป็นผู้นำกลุ่มขยายการดำเนินงานไปกิจกรรมอื่นๆ วิสาหกิจชุมชนตำบลบางปูเข้าร่วมโครงการสร้างองค์กรแห่งความสุขกับโครงการเสริมสร้างสุขภาวะแบบมั่งมีศรีสุข (สบม.)



นางสายหยุด พูลสวัสดิ์

การวิเคราะห์ปัญหาและการหาความต้องการพัฒนาของกลุ่ม เกิดจากนางสายหยุดซึ่งมีอาชีพเป็นช่างเสริมสวยที่ลูกค้าส่วนใหญ่เป็นแม่บ้าน ได้พูดคุยปัญหาต่างๆ ของชุมชนให้ฟัง อันนำไปสู่การซักถามเพื่อค้นหาสาเหตุของปัญหา ซึ่งสรุปได้ว่า ชุมชนมีปัญหาหลัก 2 ปัญหา ได้แก่ 1) ปัญหาด้านเศรษฐกิจ และ 2) ปัญหาความเข้มแข็งของสถาบันครอบครัว และปัญหาเด็กเยาวชน

ผลการวิเคราะห์ปัญหาของวิสาหกิจชุมชนตำบลบางปู

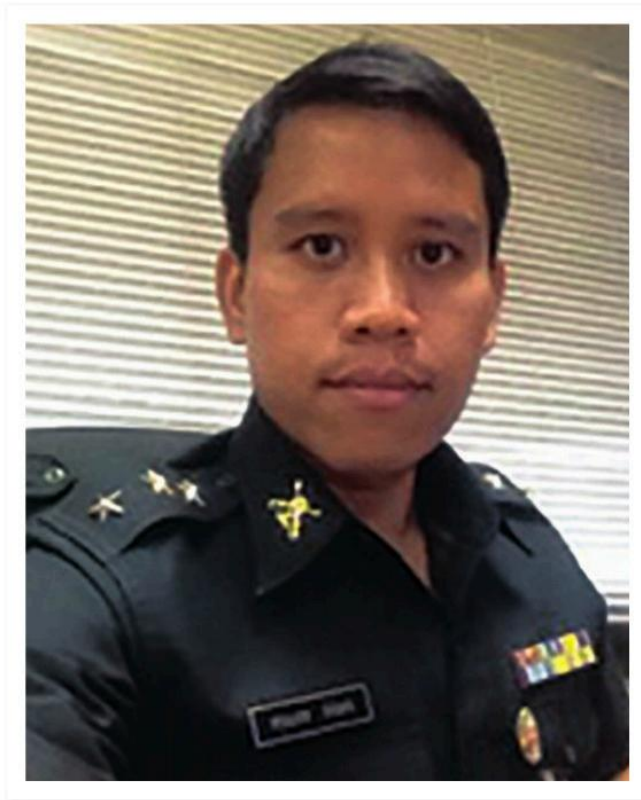
ด้านเศรษฐกิจ	ด้านความเข้มแข็งของสถาบันครอบครัว และปัญหาเด็กเยาวชน
<ol style="list-style-type: none"> 1. พ่อแม่ไม่มีเงินซื้ออุปกรณ์การเรียนให้ลูก 2. คนในชุมชนกู้ยืมเงินนอกระบบ 	<ol style="list-style-type: none"> 1. เยาวชนเสพยา 2. เยาวชนเรียนไม่จบ 3. บางครอบครัว พ่อแม่หนีหนี้นอกระบบทิ้งลูกให้อยู่ลำพัง โดยมีครอบครัวหนึ่งพ่อแม่หนีไป 7 ปี



วิสาหกิจชุมชนตำบลบางปูเชื่อว่า ถ้าคนในชุมชนมีเศรษฐกิจดีแล้ว จะมีเวลาดูแลลูกและครอบครัวมากขึ้น ปัญหาครอบครัวและเยาวชนก็จะลดลง การพัฒนาจึงให้ความสำคัญต่อเรื่องปากท้อง การลดรายจ่าย เพิ่มรายได้ และทำกิจกรรมเพื่อแก้ปัญหาครอบครัวและเยาวชนควบคู่กันไปด้วย



“ เปลี่ยนสิ่งแวดล้อม โดยเฉพาะเพื่อน
ที่ชวนทานบุฟเฟ่ต์
หาต้นแบบ และหาความรู้ว่าควรทำอย่างไร
นอกจากนี้ต้องควบคุมอาหาร
และออกกำลังกายพร้อมกัน ”



ร.อ. ดรุณเทพ พิพัฒน์

บุคคลต้นแบบในการลดน้ำหนักของกรมการเงินทหารบก

ร.อ. ดรุณเทพ พิพัฒน์ สามารถลดน้ำหนักได้ 10 กิโลกรัมภายในระยะเวลา 3 เดือน โดยช่วงที่หนักที่สุดคือ 100 กิโลกรัม การลดน้ำหนักเกิดจากการเข้าร่วมกิจกรรมของกรมการเงินทหารบก ซึ่งร่วมกับโครงการ สร้างเสริมสุขภาพของกองทัพไทย



(โดยมีพลโทแพทย์หญิง กมลพร สอนสมจิตร เป็นผู้จัดการโครงการ) เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรของกองทัพไทยมีสุขภาพที่ดี โดยกรมการเงินได้ออกแบบกิจกรรมให้พนักงานลด BMI ของตนเอง

ช่วงที่น้ำหนักขึ้นมากที่สุด คือช่วงที่ถูกโอนย้ายไปช่วยราชการที่สถานีวิทยุโทรทัศนกองทัพบกช่อง 5 ซึ่งพี่ที่ทำงานส่วนใหญ่เป็นผู้หญิงทำให้มีขนม และของขบเคี้ยวเยอะ ประกอบกับแถวนั้นเป็นแหล่งอาหาร ซึ่งตนเองชอบรับประทานไก่ทอด หมูทอด ไก่ย่าง ข้าวเหนียว และน้ำผลไม้ ซึ่งเข้าใจว่าเป็นการกินผลไม้ (ระยะหลังจึงรู้ว่า มีน้ำเชื่อมจำนวนมาก) ประกอบกับที่ทำงานอยู่ใกล้บ้าน พอถึงบ้านทำให้เหนื่อยและไม่อยากออกกำลังกาย ตื่นเข้ามาต้องออกจากบ้านตั้งแต่ตี 4 พอมาถึงที่ทำงานด้วยความเหนื่อยจึงทานมากกว่าปกติ

นอกจากการเข้าร่วมกิจกรรมลดน้ำหนักของกรมการเงินทหารบกแล้ว ยังได้กำลังใจจากคุณพ่อที่อายุ 65 ปีแล้วยังดูแลสุขภาพเป็นอย่างดีและชอบออกกำลังกายเป็นประจำ ประกอบกับมีรุ่นพี่ที่รู้จักเป็นต้นแบบของการลดน้ำหนัก และเพิกภัยจากโรคเก๊าท์ ช่วงที่เจ็บทำให้มีความคิดว่าต้องลดน้ำหนัก รวมถึงผลการตรวจร่างกายปีล่าสุด พบว่ามีไขมันในเลือดสูง (ก่อนหน้านี้เคยพยายามลดน้ำหนักมาหลายรอบแต่ไม่สำเร็จ)

ความสำเร็จของการลดน้ำหนักรอบนี้ คุณพ่อสอนเรื่องการออกกำลังกาย รุ่นพี่ได้สอนเรื่องโภชนาการ การดูแลสุขภาพสินค้าและการคำนวณแคลอรี และใช้วิธีควบคุมอาหารควบคู่กับการออกกำลังกาย ประกอบกับย้ายที่ทำงานมาอยู่ใกล้บ้านทำให้เหนื่อยกับการเดินทางน้อยลงและมีเวลาออกกำลังกายมากขึ้น ซึ่งยังทำให้ได้เปลี่ยนเพื่อน เปลี่ยนสังคมจากเดิมมีเพื่อนอ้วนหลายคนพอว่างก็ชวนกันทานอาหารบุฟเฟต์ การออกกำลังกายระยะแรกใช้วิธีเดิน พออยู่ตัวแล้วจึงเริ่มวิ่ง

ผลของการลดน้ำหนักทำให้โรคเก๊าท์หายไป บุคลิกดีขึ้นโดยมีเพื่อนๆ มาชมและให้กำลังใจให้รักษาหุ่นแบบนี้ไว้ รวมถึงมีความมั่นใจในตนเองมากขึ้น

จ.ส.อ.ชาญชัย สังขบุญลือ สังกัดกรมการเงินทหารบก



“ เปลี่ยนพฤติกรรมกรรมการทานอาหาร
หาเวลาออกกำลังกาย
และให้กำลังใจตัวเองเสมอ
ด้วยการชั่งน้ำหนักเพื่อดูการเปลี่ยนแปลงทุกวัน
หรือระลึกถึงความสำเร็จที่เคยทำได้แล้ว ”



จ.ส.อ.ชาญชัย สังขบุญลือ

บุคคลต้นแบบในการลดน้ำหนักของกรมการเงินทหารบก

จ.ส.อ.ชาญชัย สังขบุญลือ สามารถลดน้ำหนักได้ 9 กิโลกรัมภายในระยะเวลา 3 เดือน จากการเข้าโครงการสร้างเสริมสุขภาพของกองทัพไทย (โดยมีพลโทแพทย์หญิง กมลพร สอนสมจิตร เป็นผู้จัดการโครงการ) เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรของกองทัพไทยมีสุขภาพที่ดี โดยกรมการเงินได้ออกแบบกิจกรรมให้พนักงานลด BMI ของตนเอง

จ.ส.อ.ชาญชัย วิเคราะห์สาเหตุที่ทำให้อ้วนพบว่า ตนเองชอบทานโดยเฉพาะของปิ้ง ย่างและทอด และชอบทานของหวาน ซึ่งจะรับประทานทุกเย็น ปกติภรรยาจะดูแลสุขภาพทั้งเรื่องอาหารและการออกกำลังกาย แต่ จ.ส.อ.ชาญชัย ต้องเดินทางไปทำงานกับผู้บังคับบัญชาบ่อยๆ ทำให้รับประทานอาหารนอกบ้านบ่อยๆ

พอเริ่มลดน้ำหนักจึงเริ่มควบคุมอาหารด้วยการเลือกรับประทานขนมหวานเลย นอกจากนี้สร้างแรงจูงใจด้วยการระลึกถึงเป้าหมาย ซึ่งถ้าทำสำเร็จจะได้รับทีวี 32 นิ้ว ประกอบกับมีผู้บังคับบัญชาคอยกระตุ้น การเลือกรับประทานขนมหวานแบบหักดิบเพราะคิดว่า ตอนเล็กเหล้ายังเลิกได้

ก่อนหน้าที่จะลดน้ำหนักได้เลิกบุหรี่ก่อนแล้วตามด้วยการเลิกเหล้า การเลิกบุหรี่เริ่มจากการได้คัดเลือกเป็นพลทหารจึงคิดว่าน่าจะให้รางวัลกับชีวิต โดยเริ่มจากการไม่ซื้อบุหรี่ ระยะเวลาเมื่ออยากสูบก็จะขอเพื่อนดูที่ละน้อยๆ การเลิกเหล้าเกิดจากปัญหาครอบครัวที่ทะเลาะกัน ซึ่งสังเกตว่าหลังจากดื่มเหล้าแล้วจะอารมณ์ร้อน จึงตัดสินใจว่าจะเลิก ปัจจุบันเลิกเหล้ามาแล้ว 20 ปี

เทคนิคสำคัญที่ช่วยลดน้ำหนักคือ ลดอาหารเย็น งดของหวานและน้ำอัดลม รวมถึงเลือกรับประทานอาหารนี้และลวก แทนอาหารทอด ถ้ามีเวลาตอนเย็นจะออกกำลังกายด้วยการเดินและวิ่งประมาณ 40 นาที แล้วก็ซิทอัพ นอกจากนี้ต้องกระตุ้นตนเองทุกวันด้วยการชั่งน้ำหนักทุกวันเพื่อให้กำลังใจตัวเอง การลดน้ำหนักสำเร็จทำให้สุขภาพดีขึ้น แข็งแรงและหุ่นดีขึ้น



“ ต้องควบคุมอาหารพร้อมกับการออกกำลังกาย
ถ้าลดอาหารอย่างเดียวจะได้ผลช้า
คนส่วนใหญ่เข้าใจผิดว่า การงดแป้ง
จะทำให้ลดน้ำหนักได้ไว ซึ่งที่จริงจะทำให้เกิดอาการโยโย่
วิธีการที่ถูกต้องควรทานอาหารให้ครบทั้ง 5 หมู่
แต่เลือกรับประทานอาหารที่มีประโยชน์ ”



จ.ส.อ.หญิง จุฑาทิพย์ มาสวิน
สังกัดสำนักงานเลขานุการกองทัพบก
บุคคลต้นแบบ
ในการลดน้ำหนักของกองทัพไทย



จ.ส.อ.หญิง จุฑาทิพย์ มาสวิน มีรูปร่างอ้วนตั้งแต่เด็ก เคยทบทวนว่าทำไมตนเองถึงอ้วนทั้งที่คนอื่นในบ้านผอมกันหมด พบว่าตนเองชอบทานมากโดยเฉพาะขนม น้ำหวาน น้ำอัดลม ซึ่งดื่มน้ำอัดลมมาก ทั้งๆ ที่รู้ว่าสิ่งเหล่านี้ทำให้อ้วน แต่ชอบรับประทานเพราะอร่อยและไม่ให้ความสำคัญกับรูปร่าง ตอนเด็กๆ เคยพยายามลดน้ำหนัก ด้วยการอดอาหารและไม่ออกกำลังกาย ทำให้ไม่สำเร็จ เมื่อไม่สำเร็จก็กลับมากินอีกทำให้ยิ่งอ้วนกว่าเดิม

จ.ส.อ.หญิง จุฑาทิพย์ เริ่มลดน้ำหนักอีกครั้งเมื่อหัวหน้าชักชวนเข้าร่วมประกวดลดน้ำหนัก ทำให้ลดน้ำหนักจาก 98 กิโลกรัม เหลือ 78 กิโลกรัม ระยะเวลา 10 สัปดาห์ จุดเปลี่ยนสำคัญคือ ระหว่างการเข้าร่วมโครงการมีการอบรมเพื่อให้ความรู้ จึงทำให้ทราบว่า ต้องควบคุมอาหารพร้อมกับการออกกำลังกาย ถ้าลดอาหารอย่างเดียวจะได้ผลช้า นอกจากนี้คนส่วนใหญ่เข้าใจผิดว่า การงดแป้งจะทำให้ลดน้ำหนักได้ไว ซึ่งที่จริงจะทำให้เกิดการโยโย่ วิธีการที่ถูกต้องควรทานอาหารให้ครบทั้ง 5 หมู่ แต่เลือกรับประทานอาหารที่มีประโยชน์ เช่น รับประทานต้ม นึ่ง อย่างแทนการทอด

อารมณ์และแรงจูงใจก็มีผลต่อการลดน้ำหนัก ในช่วงแข่งขันแรกๆ ทำไปเพราะหัวหน้าชวน แต่พอเข้ารอบลึกๆ แล้วทำให้มีกำลังใจมากขึ้น ประกอบกับพอน้ำหนักลดมากๆ มีคนทักว่ารูปร่างดีขึ้น โดยเฉพาะลูกสาวที่บอกว่า “แม่ลดน้ำหนักแล้วสวยขึ้น” ยิ่งทำให้มีกำลังใจมากขึ้น ประกอบกับลึกๆ แล้วตนเองก็อยากลดน้ำหนักเพราะเคยป่วยเป็นนิ่วในถุงน้ำดีเมื่อ 6 ปีที่แล้ว ซึ่งตอนนั้นหมอมักรักษาแปลกใจมากกว่าอายุยังน้อยไม่น่าเป็น แต่อ่านหนังสือพบว่า ความอ้วนทำให้เป็นนิ่วในถุงน้ำดีได้ การรักษาได้ตัดถุงน้ำดีทิ้ง ถ้ายังไม่ลดความอ้วนก็จะมีโอกาสเป็นโรคความดันสูง

ระหว่างลดน้ำหนัก พฤติกรรมการออกกำลังกายเปลี่ยนไปอย่างชัดเจนมาก เช่น แต่ก่อนไปส่งลูกว่ายน้ำก็จะนั่งหลับรอ เปลี่ยนเป็นว่ายน้ำกับลูก ออกกำลังกายกับลูก โดยเริ่มออกกำลังกายด้วยการเดินเร็ว ว่ายน้ำ เดินบนสายพาน เพราะเป็นการออกกำลังกายที่ปลอดภัยสำหรับคนอ้วน ออกกำลังกายทุกเช้าและเย็น หัวใจสำคัญคือต้องชนะใจตัวเอง หรือไม่ขี้เกียจที่จะออกกำลังกาย

ผลของการลดน้ำหนักที่เห็นได้ชัดคือ แต่ก่อนเคยเจ็บเท้า ปวดหัวเข่า พอลดแล้วอาการปวดหายไปทำให้รู้สึกเสียดายว่าน่าจะลดน้ำหนักนานแล้ว นอกจากนี้ยังทำให้หาเสื้อผ้าใส่ง่ายขึ้นและมีความมั่นใจในรูปร่างของตนเองมากยิ่งขึ้น



บรรณานุกรม

- กนกวรรณ ชัยโชติ นพพร ทิแก้วศรี และสาธิต ดีเมืองซ้าย. (2556). บ้านขนมมันหวาน. นนทบุรี : สองขาครีเอชั่น จำกัด.
- กลุ่มภารกิจด้านข้อมูลข่าวสารสุขภาพ สำนักงานนโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข. (2558). ข้อมูลบริการสุขภาพ. สืบค้นเมื่อวันที่ 13 สิงหาคม 2558, จาก <http://bps.ops.moph.go.th/Healthinformation/index.htm>.
- โครงการพัฒนาองค์ความรู้จากองค์กรแห่งความสุข (Happy Home MODEL). บริษัท แพรนต้า จิวเวลรี่ จำกัด (มหาชน). สืบค้นเมื่อวันที่ 15 สิงหาคม 2558, จาก <http://happyworkplace-thaihealthnida.com/article-detail.php?id=52>.
- คำแสต ริเวอร์ แคว รีสอร์ท. สืบค้นเมื่อวันที่ 15 สิงหาคม 2558, จาก <http://happyworkplace-thaihealthnida.com/article-detail.php?id=2>.
- บริษัท ไทยโตชิบาอุตสาหกรรม จำกัด. สืบค้นเมื่อวันที่ 15 สิงหาคม 2558, จาก <http://happyworkplace-thaihealthnida.com/article-detail.php?id=8>.
- บริษัท นิธิฟู้ดส์ จำกัด. สืบค้นเมื่อวันที่ 15 สิงหาคม 2558, จาก <http://happyworkplace-thaihealthnida.com/article-detail.php?id=38>.
- บริษัท สเปนซัน (ไทยแลนด์) จำกัด. สืบค้นเมื่อวันที่ 15 สิงหาคม 2558, จาก <http://happyworkplace-thaihealthnida.com/article-detail.php?id=62>.
- บริษัท สยามแอนด์ส จำกัด. สืบค้นเมื่อวันที่ 15 สิงหาคม 2558, จาก <http://happyworkplace-thaihealthnida.com/article-detail.php?id=64>.
- ร้านขนมปังพรชัย (เจ้ทอมวย). สืบค้นเมื่อวันที่ 15 สิงหาคม 2558, จาก <http://happyworkplace-thaihealthnida.com/article-detail.php?id=83>.
- โสมภัสเอ็นจิเนียริง (2005) จำกัด. สืบค้นเมื่อวันที่ 15 สิงหาคม 2558, จาก <http://happyworkplace-thaihealthnida.com/article-detail.php?id=53>.
- โสมภัสเอ็นจิเนียริง (2005) จำกัด. สืบค้นเมื่อวันที่ 15 สิงหาคม 2558, จาก <http://happyworkplace-thaihealthnida.com/article-detail.php?id=67>.
- จิราพร ระโหฐานและคณะ. (2557). องค์กรแห่งความสุขต้นแบบในพื้นที่จังหวัดชลบุรี ระยอง จันทบุรี ตราดและนครนายก. กรุงเทพฯ : แอทไฟร์พริ้นท์.
- จุฑามาศ แก้วพิจิตร และนพพร ทิแก้วศรี. (2554). บริษัท ชันฟู้ด อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด. ใน คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, องค์กรเอี่ยมสุข. นนทบุรี : สองขาครีเอชั่น จำกัด.
- จุฑามาศ แก้วพิจิตร และนพพร ทิแก้วศรี. (2554). ห้างหุ้นส่วนจำกัด สมศักดิ์แกลงเซอร์วิส. ใน คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, องค์กรเอี่ยมสุข. นนทบุรี : สองขาครีเอชั่น จำกัด.
- จุฑามาศ แก้วพิจิตร. (2556). เอเชียปริซิชัน ฟันเฟืองของความสุข ทุกคนร่วมผลักดัน. นครปฐม : ส เจริญ การพิมพ์.



- ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์, จุฬยวรรณ ดวงโคตะ และนพพร ทิแก้วศรี. (2556). มาสร้างองค์กรแห่งความสุขกันเถอะ. นนทบุรี : สองขาครีเอชั่น จำกัด.
- ธีร์ธรรม วุฑฒิวัดราชัยแก้วและคณะ (2558). สุขทั่วไทย. นนทบุรี : สองขาครีเอชั่น จำกัด.
- นพพร ทิแก้วศรี และสาธิต ดีเมืองชัย. (2556). สร้างสรรค์จากใจ. นนทบุรี : สองขาครีเอชั่น จำกัด.
- นพพร ทิแก้วศรี, บุษยมาส ทองทรัพย์เจริญ และสาธิต ดีเมืองชัย. (2556). นวัตกรรมแห่งความสุข. นนทบุรี : สองขาครีเอชั่น จำกัด.
- มนัส รักชื่อ.(2558). การคงอยู่ของช่างฝีมือในวิสาหกิจขนาดกลางขนาดย่อม: กรณีศึกษานิคมอุตสาหกรรม เอ็มเอ็มซี. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ศรัณย์พัส ศรีสวัสดิ์และคณะ. (2557). องค์กรสร้างสุขฉบับ LINE แห่งความสุขของคนเชียงราย. กรุงเทพฯ : วิสด้า อินเทอร์เน็ต จำกัด.
- ศรัณย์พัส ศรีสวัสดิ์และคณะ. (2557). องค์กรสร้างสุขฉบับแพร่สุข. กรุงเทพฯ : วิสด้า อินเทอร์เน็ต จำกัด.
- สถาบันรักลูก กลุ่มบริษัท RLG. (2558). โครงการศึกษาครอบครัวไทยในเขตเมือง ประจำปี 2557.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2557). โครงสร้างของครัวเรือน อัตราการจดทะเบียนสมรส และอัตราการจดทะเบียนการหย่า ปี พ.ศ.2523-2556. สืบค้นเมื่อวันที่ 13 สิงหาคม 2558, จาก http://www.m-society.go.th/article_attach/13345/17424.pdf.
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2556). พฤติกรรมการเล่นกีฬาหรือออกกำลังกายของประชากร ปี 2554. สืบค้นเมื่อวันที่ 13 สิงหาคม 2558, จาก <http://service.nso.go.th/nso/web/survey/surpop2-4-2.html>.
- (2557). การสำรวจพฤติกรรมการบริโภคอาหารของประชากร 2556. สืบค้นเมื่อวันที่ 13 สิงหาคม 2558, จาก http://service.nso.go.th/nso/nsopublish/service/survey/Food_Consump_56.pdf.
- (2557). การสำรวจพฤติกรรมการสูบบุหรี่และการดื่มสุราของประชากร พ.ศ. 2557. สืบค้นเมื่อวันที่ 13 สิงหาคม 2558, จาก <http://service.nso.go.th/nso/nsopublish/themes/files/smokeFullReport57-1.pdf>.
- (2558). สรุปผลการสำรวจภาวะการทำงานของประชากร (เดือนกรกฎาคม พ.ศ. 2558). สืบค้นเมื่อวันที่ 13 สิงหาคม 2558, จาก <http://service.nso.go.th/nso/nsopublish/themes/files/lfs58/reportJuly.pdf>.
- Burton, J. (2010). WHO Healthy Workplace Framework and Model : Background and Supporting Literature and Practice : World Health Organization. Retrieved October 20, 2014, form www.who.int/occupational_health/healthy_workplace_framework.pdf.
- Noe, R.,et al., (2008). Human Resource Management : Gaining a Competitive Advantage (International Edition). Singapore, p.555.







ศูนย์องค์กรสุขภาวะ (Happy workplace Center)

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ
อาคารศูนย์เรียนรู้สุขภาวะ
เลขที่ 99/8 ซอยงามดูพลี แขวงทุ่งมหาเมฆ
เขตสาทร กรุงเทพฯ 10120