



รายงานการวิจัย

การพัฒนารูปแบบองค์กรแห่งความสุข

ในระดับชุมชน ขององค์การบริหารส่วนตำบลดงมูลเหล็ก

The Happy Organizational Development of Local Villages

in Dongmoonlek Administrative Organization

จิรโรจน์ บุญราชและคณะ

สาขารัฐประศาสนศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์

ประจำปีงบประมาณ 2558



รายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์

การพัฒนารูปแบบองค์กรแห่งความสุข

ในระดับชุมชน ขององค์การบริหารส่วนตำบลดงมูลเหล็ก

The Happy Organizational Development of Local Villages

in Dongmoonlek Administrative Organization

จิรโรจน์ บุญราชและคณะ

สาขารัฐประศาสนศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์

ทุนอุดหนุนการวิจัยเพื่อพัฒนาชุมชนและท้องถิ่น มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์

ประจำปีงบประมาณ 2558

(*ค*)

กิตติกรรมประกาศ

รายงานการวิจัยฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยคำแนะนำต่าง ๆ จากคณาจารย์ในคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ และความร่วมมือช่วยเหลืออย่างดียิ่งจากบุคลากรหลายฝ่ายที่สละเวลาให้คำแนะนำ คำปรึกษารวมถึงข้อเสนอแนะต่างๆ อันเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการดำเนินการวิจัยในครั้งนี้

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ ท่านผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลคงมูลเหล็ก พร้อมทั้งพนักงานปฏิบัติการ เป็นอย่างสูงที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ข้อมูลและคำติชม แนะนำแบบสอบถามให้แก่ผู้วิจัย ขอขอบพระคุณสถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ที่ได้ให้ทุนอุดหนุนการวิจัยครั้งนี้มา ณ ที่นี้ด้วย

จิรโรจน์ บุญราชและคณะ

1 มีนาคม 2559

(***)

ชื่องานวิจัย	การพัฒนารูปแบบองค์กรแห่งความสุข ในระดับชุมชน ขององค์การบริหารส่วนตำบลดงมูลเหล็ก The Happy Organizational Development of Local Villages in Dongmoonlek Administrative Organization
ผู้วิจัย	จิรโรจน์ บุญราช
สาขาวิชา	รัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ 2558

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้นำเสนอการพัฒนารูปแบบองค์กรแห่งความสุข ในระดับชุมชน ขององค์การบริหารส่วนตำบลดงมูลเหล็ก โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาองค์ประกอบแห่งความสุขในระดับชุมชนขององค์การบริหารส่วนตำบลดงมูลเหล็ก และ เพื่อหาแนวทางพัฒนาแบบการสร้างองค์กรแห่งความสุข จากระดับชุมชนขององค์การบริหารส่วนตำบลดงมูลเหล็ก

วิธีการดำเนินการวิจัยนี้ข้อมูลทุติยภูมิ จากการค้นคว้า ตำรา เอกสาร งานวิจัย เว็บไซต์ ที่เกี่ยวข้อง และข้อมูลปฐมภูมิ จากการสำรวจ โดยการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง นำประเด็นเดียวกันมาจัดอยู่ในหมวดหมู่เดียวกันจัดทำข้อมูลสรุป กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการประเมินการพัฒนาแบบประกอบด้วย นักบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบล และเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานองค์การบริหารส่วนตำบลดงมูลเหล็ก สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การนำข้อมูลมาเขียนอภิปรายตามลักษณะของข้อมูล ดำเนินการเรียบเรียง บรรยายเชิงพรรณนา

ผลการวิจัย พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลดงมูลเหล็ก ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 31-40 ปี มีสถานภาพสมรส และมีการศึกษาระดับปริญญาตรี ทำงานอยู่ในระดับปฏิบัติการ รายได้ต่อเดือน ต่ำกว่า 10,000 บาท และมีอายุการทำงานต่ำกว่า 5 ปี แนวทางพัฒนาแบบการสร้างองค์กรแห่งความสุข พบว่า แนวทางการพัฒนาด้านภารกิจหรืองานที่ทำ ควรให้บุคลากรได้เลือกในแผนงานที่ตัวเองรักและชอบ และผลักดันให้บุคลากรได้อยู่ใกล้คู่แลครอบครัว แนวทางการพัฒนาด้านเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ควรสร้างให้บุคลากร คิดว่าตัวเอง

คือส่วนหนึ่งขององค์กร และมีความหมายต่อหน่วยงาน แนวทางการพัฒนาด้านสถานที่ทำงาน สิ่งอำนวยความสะดวก ควรสร้างให้บุคลากร พอใจในกฎระเบียบของหน่วยงาน รวมทั้งไม่ออกข้อบังคับมากเกินไปจนกระทบต่อการทำงาน

องค์ประกอบขององค์กรแห่งความสุข พบว่า กิจกรรมด้านที่เด่นที่สุด คือ กิจกรรมการช่วยเหลือชุมชน สังคมรอบข้าง เพราะเป็นภารกิจหลักที่องค์กรบริหารส่วนตำบลคงมูลเหล็กต้องให้ความช่วยเหลือทุกข์สุขของประชาชนในเขตพื้นที่ รองลงมา กิจกรรมการส่งเสริมสุขภาพทั้งร่างกายและจิตใจ รองลงมา กิจกรรมการส่งเสริมทักษะ เพิ่มพูนความรู้ให้กับพนักงาน รองลงมา กิจกรรมการเสริมสร้างความสนุกสนาน ผ่อนคลาย รองลงมา กิจกรรมการส่งเสริม วัฒนธรรมให้พนักงานใช้จ่ายอย่างประหยัด และคุ้มค่า รองลงมา กิจกรรมการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมให้กับพนักงาน รองลงมา กิจกรรมสร้างความรัก ความผูกพัน ในครอบครัว และการสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างครอบครัว

คำสำคัญ : องค์กรแห่งความสุข

The Title	The Happy Organizational Development of Local Villages in Dongmoonlek Administrative Organization
The Author	Chirarot Boonrat
Program	Public Administration Phetchabun Rajabhat University 2015

Abstract

This research to present the happy organizational development of local villages in Dongmoonlek Administrative Organization. The research objectives were to examine the elements of happiness appearing in local villages in Dongmoonlek Administrative Organization, and to explore a methodology of the happy organizational development of local villages in Dongmoonlek Administrative Organization.

The research methodology comprised an exploration of secondary data and a review of related textbooks, documents, and other research. Meanwhile, an exploration of primary data was committed through collecting qualitative data from the structural interviews. Then, those data was classified into the same type of group to summarize its implications. A sample of the administrators and officers of Dongmoonlek Administrative Organization was selected to study about evaluation of pattern development. Data analysis was about discussing those of data according to its qualifications, organizing, and describing in narration.

The results shown that the mostly of personnel at Dongmoonlek Administrative Organization aged 31-40 years. Most of them got married and finished a bachelor's degree. The majority of personnel worked in operational level, earned less than 10,000 baht a month, and had working experience less than 5 years. The methodologies of the happy organizational development were found: firstly, the development of missions and working roles: the personnel were required to work their favorite operational jobs; moreover, they were

possibly suited near the family; secondly, the development of colleague: relationships in the working place – the personnel were motivated as they were part and important to the organization; and last, the development of working place: facilities - the personnel were required to not only be satisfied with the organizational regulations but also with not lavish rulemaking which might affect their working performance.

The elements of happy organization indicated that the most outstanding activity was the around-society and community voluntary project because Dongmoonlek Administrative Organization's main missions were to assist and relieve villagers' grievance. Another subsequence was commitment on the following activities: the physical and mental healthcare activity, the personnel's skills promotion activity, the recreational and relaxing reinforcement activity, the saving and worthwhile payment promotion in personnel activity, the morality and ethics cultivation in personnel activity, and the family's love and relationship activity.

Keyword : Happy Organization

(***)

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	(ก)
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	(ข)
กิตติกรรมประกาศ.....	(ค)
สารบัญ.....	(ง)
สารบัญตาราง.....	(จ)
สารบัญแผนภูมิ.....	(ฉ)
บทที่ 1 บทนำ.....	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	4
1.3 ขอบเขตการวิจัย.....	4
1.5 นิยามศัพท์เฉพาะ.....	4
1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	6
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	7
2.1 แนวคิดเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน.....	7
2.2 แนวคิดเกี่ยวกับองค์กรแห่งความสุข.....	13
2.3 การพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของสหประชาชาติ.....	26
2.4 การปกครองส่วนท้องถิ่นในรูปแบบเทศบาล.....	28
2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	30
2.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	34
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	35
3.1 วิธีการวิจัย.....	35
3.2 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย.....	35

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	36
3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	37
3.5 ระยะเวลาในการเก็บข้อมูล.....	38
3.6 การประมวลผลและการวิเคราะห์ข้อมูล.....	38
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	39
4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์.....	39
4.2 ข้อมูลจากการสัมภาษณ์สภาพความสุขในการทำงาน.....	41
4.3 ข้อมูลการสร้างองค์กรแห่งความสุข.....	45
4.4 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการสร้างความสุขในการทำงาน	47
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	48
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	48
5.2 อภิปรายผลการวิจัย.....	51
5.3 ข้อเสนอแนะ.....	52
บรรณานุกรม.....	53
ภาคผนวก.....	56
ภาคผนวก ก แบบสอบถามเพื่อใช้ในการวิจัย.....	57
ประวัติผู้วิจัย.....	68

(*จ*)

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์	39

(*๓*)

สารบัญแผนภูมิ

หน้า

แผนที่

1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	42
-----------------------------	----

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การทำงานในปัจจุบันมีปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อองค์กรและพนักงานมากมาย เช่น ภาวะเศรษฐกิจตกต่ำในยุโรปและอเมริกา ค่าเงินบาท หรือผลกระทบในเรื่องค่าแรงขั้นต่ำ 300 บาท รวมถึงผลกระทบจากภัยทางการเมือง สาธารณภัยต่างๆ ในภาวะที่ต้องเผชิญกับวิกฤตต่างๆ เหล่านี้ องค์กรและพนักงานจะอยู่รอดได้อย่างไร การบริหารองค์กรสมัยใหม่มีแนวโน้มเป็นการบริหาร องค์กรแบบองค์รวมมากยิ่งขึ้น และเน้นการเติบโตอย่างยั่งยืน การมีคุณธรรมในการดำเนินธุรกิจ เน้นการเพิ่มผลผลิต ขณะเดียวกันก็เน้นการปรับตัว เป็นองค์กรที่พนักงาน ชุมชน และภาคส่วนมี ความสุข (ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์, 2556)

การพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล นั้น ผู้วิจัยมองว่าจำเป็นต้องมี ทรัพยากรพื้นฐานทางการบริหาร คือ คน เงิน วัสดุสิ่งของ และวิธีการจัดการ และเพื่อให้องค์กรมี ประสิทธิภาพและประสิทธิผลนั้นหลัก 4 ประการดังกล่าวอาจไม่พอ ต้องเกิดจากคุณภาพของ บุคลากรเป็นสำคัญ ฉะนั้นจึงเป็นหน้าที่ของนักบริหารที่จะต้องเสริมสร้างดูแลเอาใจใส่บุคคลให้คง สภาพและมีปริมาณที่เพียงพอ และสามารถปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล จะเห็นได้ ว่า คน เงิน วัสดุสิ่งของ นั้นเป็นรอง หากบุคลากรที่มีอยู่ไม่สามารถบริหารจัดการ ขาดความ กระตือรือร้นในการพัฒนางานและพัฒนาตนเอง องค์กรก็ยากที่จะเพิ่มผลผลิตหรือผลิตบริการ สาธารณะที่จะตอบสนองความต้องการของประชาชนได้

ดังนั้น ทรัพยากรบุคคล เป็นองค์กรที่สำคัญและมีค่ามากที่สุดขององค์กร ทุกๆองค์กรจึง ต้องการบุคคลที่มีประสิทธิภาพมาร่วมงาน เพื่อให้สามารถดำเนินงานได้อย่างประสบผลสำเร็จ การ ทำงานจะมีประสิทธิภาพ และบรรลุเป้าหมายได้นั้น ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญและเข้าใจความ ต้องการของบุคคล ให้เข้ากับจุดมุ่งหมายขององค์กร ซึ่งจะทำให้เกิดความกระตือรือร้นและ ปราศรณาที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร (เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง, 2548)

จากสภาพเหตุการณ์ในปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา องค์กรจำเป็นต้องมีการบริหารจัดการและพร้อมกับการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ จนทำให้คนอยู่อยู่แต่กับการทำงานเป็นหลัก ทำงานหนักจนขาดการพักผ่อน เพราะต้องการหาเงินจนขาดการดูแลเอาใจใส่ในสุขภาพตัวเอง เช่นเดียวกับปัจจุบันมีการวางระบบกฎเกณฑ์ในการทำงานเปลี่ยนวิถีชีวิตของคนคนหนึ่งสู่การเป็นมนุษย์เงินเดือน และการเปลี่ยนแปลงของโลกปัจจุบันนี้เองทำให้ภาครัฐ เอกชน ภาครัฐหรือรัน เพื่อความอยู่รอดในสังคมที่วุ่นวาย ปัญหาต่างๆหรือปัจจัยภายนอกส่งผลให้เกิดการแข่งขัน จนนำไปสู่ภาวะ ปัญหาต่างๆ มากมาย อาทิเช่น น้ำมันแพง ภัยธรรมชาติ ปัญหาทางการเมือง ส่งผลต่อการบริหารจัดการในองค์กร ผลกระทบดังกล่าวส่งผลถึงความเครียดในการทำงาน จากสถิติ โรคหัวใจ ไขมันในเลือด ล้วนมาจากสุขภาพร่างกาย จิตในอ่อนแอ นำไปสู่ปัญหาทางสังคม เช่น คีฬาสรา อาชญากรรม สูงขึ้น อาทิเช่น คนๆหนึ่งจะทำงานไม่น้อยกว่า 8 ชั่วโมง จนที่ทำงานกลายเป็นบ้านหลังที่ 2 หากนานไปจนเกิดภาวะการฉุดรั้งเครียด ประสิทธิภาพการทำงานจะลดลง ผู้บริหารหรือผู้ประกอบการควรสร้างความสุขให้เกิดขึ้นในที่การทำงาน เพราะจะใช้เวลาในการทำงานเยอะกว่าเวลาส่วนตัว เท่ากับเราใช้เวลาเกินครึ่งชีวิตไปกับการทำงาน เพราะสุดท้ายสิ่งที่ทุกคนต้องการล้วนมีคำตอบเดียวที่เหมือนกัน ก็คือ ความสุข

องค์กรแห่งความสุข จึงเกิดขึ้นเพื่อมุ่งสร้างคนในองค์กรให้เป็นคนที่มีความสุข เพราะเชื่อว่า คน คือสิ่งที่สำคัญที่สุดขององค์กร หาก คน กลายเป็น คนทำงานที่มีความสุข การทำงานก็จะมีประสิทธิภาพ องค์กรจะเจริญเติบโตอย่างยั่งยืน คนในชุมชนก็มีความสุข พนักงานที่ทำงานก็จะมีผลงานที่ดี มีความมั่นคงในอาชีพ ได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ดี เกิดความรู้สึกว่าตนเองเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและมีความสำคัญต่อองค์กรมากขึ้น ด้วยเหตุนี้ คน จึงเป็นประเด็นสำคัญ ที่องค์กรควรเสริมสร้างด้วยวิธีการต่างๆ เพื่อให้มีความสุข ป้องกันมิให้คนในชุมชนหรือพนักงานที่มีความรู้ ความสามารถลาออกไปปฏิบัติงานที่อื่นหรือหน่วยงานอื่น หน่วยงานจึงควรที่จะเตรียมการป้องกัน โดยการศึกษาว่าควรจะมีแนวทางในการสร้างองค์กรแห่งความสุข เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานทำให้องค์กรเป็นองค์กรแห่งความสุข

องค์กรบริหารส่วนตำบลคงมูลเหล็ก ในบทบาทของการเป็นเครือข่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลปากพูน จังหวัดนครศรีธรรมราช ทั้งการที่มีผู้นำองค์กรบริหารส่วนตำบล ที่เป็นผู้มีวิสัยทัศน์ที่เน้นดูแลสุขภาพมากกว่าโครงสร้างพื้นฐาน ส่งผลให้ตำบลคงมูลเหล็กได้นำแนวคิดมา

ต่อยอดและพัฒนาจนเกิดการบริการจัดการที่เน้นเรื่องการจัดการสุขภาวะ มีความโดดเด่นเรื่อง การพัฒนาระบบสวัสดิการชุมชน ให้มีการจัดการให้แก่ประชาชนตั้งแต่เกิดจนตาย และสนับสนุน ส่งเสริมการประกอบอาชีพ เช่นกองทุน(กองทุน)สวัสดิการชุมชนดงมูลเหล็ก จนเกิดเป็นระบบการจัดการตนเอง 7 ระบบย่อย ที่ประกอบด้วย 24 แหล่งเรียนรู้ ตำบลดงมูลเหล็กจึงสามารถเป็นกลไกหนุนเสริมและเป็นพี่เลี้ยงตำบลอื่นๆ ที่เป็นเครือข่ายให้เกิดการเรียนรู้ในการเพิ่มสมรรถนะในการจัดการตำบลตนเองได้ โดยอาศัยกระบวนการถ่ายทอดจากการปฏิบัติการจริง บทเรียนการจัดการตนเอง กระบวนการเรียนรู้ร่วมกันในระหว่างตำบลในเครือข่ายและข้ามเครือข่าย ตลอดจนกระบวนการพัฒนานโยบายร่วมกันเพื่อขับเคลื่อนการเสริมสร้างชุมชนเข้มแข็งต่อไป องค์การบริหารส่วนตำบลดงมูลเหล็ก เป็นองค์กรหนึ่งที่ได้รับการเชิญชวนจาก สำนักงานส่งเสริมสุขภาพแห่งชาติ เพื่อทำหน้าที่เป็น เจ้าภาพหลัก ในการขับเคลื่อนงานด้านสุขภาวะที่ใช้พื้นที่เป็นตัวตั้ง เป็นกลไกการขับเคลื่อนชุมชนน่าอยู่ ที่ใช้แหล่งเรียนรู้ของระบบการจัดการตนเอง ระบบต่างๆในเขตพื้นที่รับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลดงมูลเหล็ก เป็นฐานการเรียนรู้ร่วมกันขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่สมัครใจเข้าร่วมเป็นเครือข่าย (องค์การบริหารส่วนตำบลดงมูลเหล็ก.2558)

จากการที่องค์การบริหารส่วนตำบลดงมูลเหล็ก เป็นตัวจักรสำคัญในการพัฒนาองค์การบริหารให้บริการสาธารณะ การดูแลทุกข์สุขของประชาชน ฉะนั้นการสร้างองค์กรแห่งความสุข ย่อมมีผลทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความสุขในการปฏิบัติงาน เกิดความร่วมมือร่วมใจ สร้างความสามัคคีในการปฏิบัติงาน สร้าง ความเชื่อมั่น และศรัทธาในองค์กร รวมทั้งเสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างบุคคล ในองค์กรกับนโยบาย ส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานโดยตรง ด้วยเหตุนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลดงมูลเหล็ก จึงควรส่งเสริมองค์กรแห่งสุขภาวะ ความสุขให้เกิดขึ้นกับบุคลากร มาพัฒนาองค์กรอย่างชัดเจน เพื่อนำไปสู่องค์กรแห่งความสุขควบคู่กับการทำงาน ผู้วิจัยจึงได้จัดทำกรวิจัยในเรื่องการพัฒนารูปแบบการสร้างองค์กรแห่งความสุขในระดับชุมชนขององค์การบริหารส่วนตำบลดงมูลเหล็ก ซึ่งมีความสำคัญต่อการกำหนดทิศทางการขับเคลื่อนการสร้างองค์กรแห่งความสุขเป็นอย่างยิ่ง

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบแห่งความสุขในระดับชุมชนขององค์การบริหารส่วนตำบลคงมูลเหล็ก
2. เพื่อหาแนวทางพัฒนารูปแบบการสร้างองค์กรแห่งความสุข ในระดับชุมชนขององค์การบริหารส่วนตำบลคงมูลเหล็ก

ขอบเขตของการวิจัย

ในการศึกษาครั้งนี้ จะทำการศึกษาถึง แนวทางการสร้างองค์กรแห่งความสุข ในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลคงมูลเหล็ก จังหวัดเพชรบูรณ์ โดยมีขอบเขตการศึกษา ดังนี้

1. ขอบเขตด้านประชากร เป็นบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคงมูลเหล็ก จังหวัดเพชรบูรณ์ จำนวน 40 คน
2. ขอบเขตด้านเนื้อหา จะทำการศึกษาแนวทางการสร้างองค์กรแห่งความสุข ในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลคงมูลเหล็ก จังหวัดเพชรบูรณ์ โดยศึกษาความองค์ประกอบในการสร้างองค์กรแห่งความสุขในการปฏิบัติงาน เพื่อใช้เป็นแนวทางการสร้างองค์กรแห่งความสุข ในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลคงมูลเหล็ก
3. ขอบเขตด้านพื้นที่ พื้นที่ทำการศึกษา คือ องค์การบริหารส่วนตำบลคงมูลเหล็ก จังหวัดเพชรบูรณ์

นิยามศัพท์เฉพาะ

ผู้ศึกษาได้นิยามศัพท์ในการศึกษาครั้งนี้ เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในความหมายของการศึกษา ดังนี้

การสร้าง หมายถึง การทำให้เกิดขึ้น หรือพัฒนา สิ่งที่มีอยู่แล้วให้ดีขึ้น หรือมีมากขึ้นกว่าเดิม

องค์กรแห่งความสุข หมายถึง องค์กรที่บุคลากรทำงานอย่างมีความสุข ต้องให้คนเป็นบุคลากรสำคัญขององค์กร เห็นค่าของคนว่าเป็นคนที่มีความรู้ ความสามารถ ให้เกียรติคน เพื่อที่คนจะได้เสียสละและจงรักภักดีต่อองค์กร องค์กรที่มีที่ทำงานน่าอยู่ มีสภาพแวดล้อมที่ดีในการ

ปฏิบัติงาน เกิดความสุขกาย สุขใจในการทำงาน และบุคลากรในองค์กร มีความรักและสามัคคีกัน รู้จักบทบาทหน้าที่รับผิดชอบของตน มีความสมานฉันท์ โดยองค์ประกอบขององค์กรแห่งความสุข มี 8 ด้าน ได้แก่

1. สุขภาพดี (Happy Body) ความสุขจากการมีสุขภาพดี แข็งแรงทั้งกายและใจ การรู้จักใช้ชีวิตให้เป็น สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมที่เป็นอยู่ ซึ่งเกิดจากการรู้จักใช้ชีวิต รู้จักกิน รู้จักนอน
2. น้ำใจงาม (Happy Heart) การมีน้ำใจ การคิดถึงคนอื่น มีน้ำใจเอื้ออาทรต่อกันและกัน การรับบทบาทของเจ้านาย ลูกน้อง บทบาทของคุณพ่อ บทบาทของคุณแม่ และผลของการกระทำของตนเองต่อสิ่งต่างๆ
3. การผ่อนคลาย (Happy Relax) การรู้จักผ่อนคลายกับสิ่งต่างๆ ในการดำเนินชีวิต เมื่อชีวิตในการทำงาน หรือการดำเนินชีวิตประจำวันมีความเครียด ต้องหาวิธีผ่อนคลาย เพื่อรักษาสมดุลของชีวิตไว้
4. หาความรู้ (Happy Brain) การศึกษาหาความรู้ การพัฒนาตัวเองตลอดเวลา เพื่อให้เป็นมืออาชีพ และเพื่อให้เกิดความมั่นคงก้าวหน้าในหน้าที่ การงาน
5. การมีคุณธรรม (Happy Soul) การเป็นผู้มีคุณธรรม โดยเฉพาะหิริ โศคปละ (ความละอาย และเกรงกลัวต่อการกระทำของตน) ซึ่งเป็นคุณธรรมเบื้องต้นพื้นฐานของการอยู่ร่วมกันของสังคมมนุษย์ และเป็นคุณธรรมที่สำคัญต่อการทำงานเป็นทีม นอกจากนี้ควรมีคุณธรรมอื่นๆ เช่น การเป็นคนดี มีศรัทธาต่อศาสนา มีศีลธรรมในการดำเนินชีวิต มีความซื่อสัตย์ มีความรับผิดชอบ มีระเบียบวินัยตรงต่อเวลา เป็นต้น
6. การใช้เงินเป็น (Happy Money) เป็นผู้ใช้เงินเป็น มีเงินเก็บ รู้จักใช้ เป็นหนี่อย่างมีเหตุผล มีชีวิตที่เหมาะสมกับตนเอง เป็นบุคคลที่สามารถจัดการรายรับรายจ่ายของตนเองได้ ทั้งนี้ต้องบริหารจัดการรายรับรายจ่ายของตนเองและครอบครัว โดยการทำบัญชี รายรับ รายจ่าย
7. ครอบครัวที่ดี (Happy Family) การมีครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคง ให้ความสำคัญต่อครอบครัว และครอบครัวเป็นกำลังใจที่ดีในการทำงาน เพราะครอบครัวเป็นเหมือนภูมิคุ้มกัน เป็นกำลังใจที่ต้องเผชิญกับอนาคตหรืออุปสรรคในชีวิต การมีครอบครัวเข้มแข็งจะทำให้สังคมมั่นคง
8. สังคมดี (Happy Society) การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและสังคม โดยสังคมมี 2 ระดับ คือ สังคมในที่ทำงานกับสังคมนอกที่ทำงาน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

การสร้างองค์กรแห่งความสุขนั้น จะก่อให้เกิดประโยชน์ทั้ง 2 ฝ่าย ได้แก่ บุคลากร ผู้ปฏิบัติงานในองค์กร และเกิดประโยชน์แก่องค์กรหรือหน่วยงาน ดังนี้

1. พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลคงมูลเหล็ก ซึ่งเป็นบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน มีความสุขในการปฏิบัติงาน มีผลปฏิบัติงานที่ดี เกิดความพึงพอใจในงาน รู้สึกว่าตนเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่า และมีความสำคัญต่อองค์กร มีแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น

2. พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลคงมูลเหล็ก ซึ่งเป็นองค์กร มีพนักงานที่สามารถปฏิบัติงานได้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น ลดการขาดงาน การเข้างานช้า การลาป่วย ลา กิจ และเกิดความรักความสามัคคีในองค์กร สภาพแวดล้อมในการทำงานดีขึ้น พนักงานมีความรักในองค์กรมากขึ้น

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง การพัฒนารูปแบบองค์กรแห่งความสุขในระดับชุมชนขององค์การบริหารส่วนตำบลคงมูลเหล็ก ผู้ศึกษาได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน
2. แนวคิดเกี่ยวกับองค์กรแห่งความสุข
3. การพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของสหประชาชาติ
4. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในรูปแบบเทศบาล
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
6. กรอบแนวคิดในการวิจัย

1. แนวคิดเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

การทำงานที่ดี คือ การทำงานแล้วมีความสุขกับงาน นั่นคือผลลัพธ์ที่ได้คืองานมีประสิทธิภาพ ก่อให้เกิดผลผลิตที่น่าพอใจ ดังนั้นเพื่อให้เกิดความเข้าใจในการทำงานที่ดีขึ้น ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้า แนวคิดในการทำงานอย่างมีความสุข จากนักวิชาการหลายท่าน ดังต่อไปนี้

Diner (อ้างถึงใน จงจิต เลิศวินุลย์มงคล, 2547: 26) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง ผลที่เกิดจากการเรียนรู้ ซึ่งเป็นผลตอบสนองจากการกระทำที่สร้างสรรค์ของตนเอง มีการแสดงออกโดยการยิ้ม หัวเราะ มีความปลาบปลื้มใจซึ่งจะนำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ และยังเป็นอารมณ์ในทางบวก ที่เกิดจากพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน เช่น การให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน การร่วมกันแสดงความคิดเห็น ด้วยเหตุผล ส่งผลให้สามารถตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น และผลจากการประสบความสำเร็จในการทำงานทำให้แสดงอารมณ์ในทางบวก เช่น ความสุข สนุกสนาน ทำให้สถานที่

ทำงานเป็นที่น่ารื่นรมย์ บุคลากรที่ปฏิบัติงานร่วมกันด้วยความสุขจะทำให้เกิดสัมพันธภาพที่ดีใน
ทำงาน มีความรู้สึกที่ดีต่องานที่ได้รับมอบหมาย มีความผูกพันในงาน ทำให้คงอยู่ในองค์กรต่อไป

Manion (อ้างถึงใน ประทุมทิพย์ เกตุแก้ว, 2551 : 38) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน
หมายถึง ผลที่เกิดจากการเรียนรู้ ซึ่งเป็นผลตอบสนองจากการกระทำที่สร้างสรรค์ของตนเอง มีการ
แสดงออกโดยการยิ้ม หัวเราะ มีความปรารถนาใจซึ่งจะนำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ
และยังเป็นอารมณ์ในทางบวก ที่เกิดจากพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน เช่น การให้ความ
ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน การร่วมกันแสดงความคิดเห็น
ด้วยเหตุผล ส่งผลให้สามารถตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น และผลจากการประสบ
ความสำเร็จในการทำงานทำให้แสดงอารมณ์ในทางบวก เช่น ความสุข สนุกสนาน ทำให้สถานที่
ทำงานเป็นที่น่ารื่นรมย์ บุคลากรที่ปฏิบัติงานร่วมกันด้วยความสุขจะทำให้เกิดสัมพันธภาพที่ดีใน
การทำงาน มีความรู้สึกที่ดีต่องานที่ได้รับมอบหมาย มีความผูกพันในงาน ทำให้คงอยู่ในองค์กรต่อไป

Warr (1990, อ้างถึงใน กัลยารัตน์ อ้องคณา, 2549: 37) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน
เป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคล ที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงานหรือ
ประสบการณ์ของบุคคลในการทำงาน ประกอบด้วย

1. ความตื่นรู้ในงาน (Arousal) เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงาน โดยเกิด
ความรู้สึกสนุกกับการทำงาน และไม่มีความรู้สึกวิตกกังวลใดๆในการทำงาน
2. ความพึงพอใจในงาน (Pleasure) เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงาน โดย
เกิดจากความรู้สึกเพลิดเพลิน ชอบใจ พอใจ เต็มใจ สนใจ มีความภูมิใจและยินดีในการปฏิบัติงาน
ของตน
3. การกระตือรือร้นในการทำงาน (Self-Validation) เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้น
ในขณะที่ทำงาน โดยเกิดจากความรู้สึกว่าอยากทำงาน มีความตื่นตัว ทำงานได้อย่างคล่องแคล่ว
รวดเร็ว กระฉับกระเฉง มีชีวิตชีวาในการทำงาน

บุญจง ขวศิริวงศ์ (2550: 63) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกที่เกิดขึ้น
ภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงาน โดยที่บุคคลนั้น

1. เกิดความรู้สึกเพลิดเพลินและสนุกกับงานที่ทำ (Enjoy what you do)
2. รู้สึกว่าได้ทำงานที่ดีและมีความภูมิใจในงานที่ทำ (Do good work and feel proud of it)

3. รู้สึกว่าได้ทำงานอยู่กับเพื่อนร่วมงานที่ดี (Work with nice people)
4. รับรู้ว่าเป็นงาน (Know that what you do is Important)
5. รับรู้ว่ามีบุคคลที่เห็นคุณค่าในงานของตน (Are responsibility)
6. มีความรับผิดชอบต่องานที่ทำ (Take responsibility)
7. มีความรู้สึกสนุกและมีความสุขในการทำงาน (Have fun at work)
8. มีความรู้สึกที่ได้รับการกระตุ้นและเสริมพลังในการทำงาน (Are motivated and energized)

I Opener (อ้างถึงใน รวมศิริ เมนะโพธิ, 2550) กล่าวว่า การทำงานอย่างมีความสุข (Happiness at work) เป็นส่วนผสมพื้นฐานของความสำเร็จทั้งในระดับปัจเจกบุคคลและระดับองค์กร โดยเป็นปัจจัยพื้นฐานที่จะขับเคลื่อนความสำเร็จของธุรกิจใ้องค์กรที่ประสบความสำเร็จ เข้าใจถึงความสัมพันธ์ที่สำคัญระหว่าง ความสุข ผลผลิต และกำไร องค์กรเข้าใจว่าพนักงานที่มีความสุขจะมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และมุ่งสู่ความเป็นเลิศในผลงาน นอกจากนั้นพนักงานเหล่านั้นยังสร้างแรงบันดาลใจและแรงส่งเสริมให้กับผู้อื่นอีกด้วย กล่าวได้ว่า การทำงานอย่างมีความสุขนั้นเป็นส่วนหนึ่งของความพึงพอใจในการทำงาน แต่เป็นเครื่องมือในการทำนายที่ดีกว่าทั้งในด้านผลผลิต ความผูกพันกับองค์กร และแรงจูงใจในการทำงาน หากพนักงานรู้สึกมีความสุขในสิ่งที่เขาได้ทำแล้ว เขาก็จะมีความผูกพันและทำงานอย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้นเป็นที่แน่นอนว่า องค์กรเมื่อประสบความสำเร็จแล้ว ความสุขภายในองค์กรย่อมเกิดขึ้น แต่มีนักธุรกิจที่ประสบความสำเร็จแล้ว กล่าวว่า ความสำเร็จไม่ได้เหมือนกับความสุข ความสำเร็จนั้นไม่ได้นำไปสู่ความผูกพัน ความจงรักภักดีและแรงจูงใจกับองค์กรในระยะยาว ในทางตรงกันข้าม ความสุขในการทำงานจะเป็นตัวนำพามาซึ่งสิ่งนั้น นอกจากนั้นการทำงานอย่างมีความสุขนั้นจะพามาซึ่งการอยู่กับองค์กรนานขึ้น แสดงผลงานในระดับสูงและความสำเร็จตามเป้าหมาย แสดงความคิดในทางบวก นานขึ้นและหนักขึ้น ได้รับการเคารพนับถือและยอมรับจากคนอื่น ๆ อัตราการป่วยลดน้อยลง แสดงถึงประสิทธิภาพที่มีอยู่และนำสิ่งใหม่ๆเข้ามาแก้ไข และกลยุทธ์ในการแก้ไขปัญหา ซึ่งลักษณะนิสัย และพฤติกรรมเหล่านี้จะทำให้พนักงาน เพื่อนร่วมงาน ทีมงาน หัวหน้า และลูกค้ามีความสุข เช่นเดียวกัน กล่าวโดยสรุป ความสุขในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของ

บุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น ในการทำงานหรือประสบการณ์ของบุคคลในการทำงาน ประกอบด้วย ความรื่นรมย์ในงาน ความพึงพอใจในงาน และความกระตือรือร้นในการทำงาน

Diener (อ้างถึงใน จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล, 2547: 26) อธิบายว่า ปัจจัยหรือองค์ประกอบของความสุข คือ ความพึงพอใจในชีวิต ความพึงพอใจในเป้าหมายหลักของชีวิต ตลอดจนประสบการณ์ในชีวิตเหล่านั้น เป็นอารมณ์ความรู้สึกด้านลบต่ำ คนที่มีความสุขเกิดขึ้นได้จากปัจจัยหลายอย่างที่แตกต่างกัน เช่น อายุ รายได้ สภาพแวดล้อม ที่ส่งผลต่อความต้องการของบุคคลให้เกิดความพึงพอใจในชีวิตนำมาซึ่งความสุข ดังนี้

1. ความพึงพอใจในชีวิต (Life Satisfaction) หมายถึง การที่บุคคลมีความพึงพอใจในสิ่งที่เป็นตนเองเป็นและกระทำอยู่ มีความหวังกับเป้าหมายของชีวิต สอดคล้องกับความเป็นจริง สามารถกระทำได้ตามความตั้งใจ สมเหตุสมผล เข้าใจและยอมรับสิ่งที่เกิดขึ้น โดยไม่จำเป็นต้องปรับตัว

2. ความพึงพอใจในงาน (Work Satisfaction) หมายถึง การที่บุคคลได้ทำในสิ่งที่ตนเองรักและชอบ พึงพอใจกับสิ่งแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน มีความสุขเมื่องานที่กระทำสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย ตลอดจนทำให้เกิดคุณประโยชน์ต่อตนเองและสังคม

3. อารมณ์ทางบวก (Positive Effect) หมายถึง การที่บุคคลมีความรู้สึกเป็นสุขกับสิ่งที่ดี สนุกสนานกับงาน ยิ้มแย้มสดใสกับการทำงาน เลื่อมใสศรัทธาในสิ่งที่ตนเองกระทำ รับรู้ถึงความดีงามและคุณประโยชน์ของงานที่กระทำ

4. อารมณ์ทางลบ (Negative Effect) หมายถึง การที่บุคคลมีอารมณ์ความรู้สึกที่เป็นทุกข์กับสิ่งที่ไม่ดีที่เกิดขึ้นในการทำงาน เช่น คับข้องใจ เบื่อหน่าย ไม่สบายใจ เมื่อเห็นการกระทำที่ไม่ถูกต้อง อยากปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้น เพื่อสนองความต้องการของตนเองให้มีสุข

ความสุขในการทำงาน ตามแนวคิดของ Manion (อ้างถึงใน ประทุมทิพย์ เกตุแก้ว, 2551: 39-45) หมายถึง ผลที่เกิดจากการเรียนรู้ จากการกระทำ การสร้างสรรค์ของตนเอง การแสดงออกโดยการยิ้ม หัวเราะ มีความปลาบปลื้มใจ นำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นอารมณ์ทางบวกที่เกิดจากพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน เช่น การให้ความร่วมมือและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การมีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานเพิ่มมากขึ้น การร่วมกันแสดงความคิดเห็นด้วย

เหตุและผล มีการตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น และผลจากการประสบความสำเร็จในการทำงาน ทำให้แสดงความรู้สึกในทางบวก เช่น ความสุข ความสนุกสนาน ทำให้สถานที่ทำงานเป็นที่น่ารื่นรมย์ และมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี บุคคลที่ปฏิบัติงานร่วมกันด้วยความสนุกสนานทำให้เกิดสัมพันธภาพที่ดีในการทำงาน มีความรู้สึกที่ดีต่องานที่ได้รับมอบหมาย มีความผูกพันในงาน ทำให้คงอยู่ในองค์กรต่อไป อธิบายด้วยองค์ประกอบของความสุขในการทำงานสี่ด้านด้วยกัน ดังนี้

1. การติดต่อสัมพันธ์ (Connection) หมายถึง การรับรู้พื้นฐานที่ทำให้เกิดความสัมพันธ์ของบุคลากรในสถานที่ทำงาน โดยที่บุคลากรมาร่วมกันทำงานเกิดสังคมการทำงานขึ้น เกิดสัมพันธภาพที่ดีกับบุคลากรที่ตนปฏิบัติงาน ให้ความร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การสนทนาพูดคุยอย่างเป็นมิตร เกิดมิตรภาพระหว่างปฏิบัติงานกับบุคลากรต่างๆ และความรู้สึกเป็นสุขตลอดจนรับรู้ว่าได้อยู่ท่ามกลางเพื่อนร่วมงานที่มีความรักและปรารถนาดีต่อกัน

2. ความรักในงาน (Love of The Work) การรับรู้ความรู้สึกรักและผูกพันอย่างเหนียวแน่นกับงาน รับรู้ว่าตนมีพันธกิจในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ มีความยินดีในสิ่งที่เป็นองค์ประกอบของงาน กระตือรือร้น ดีใจเพลิดเพลินในการที่จะปฏิบัติงานและปรารถนาที่จะปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ รู้สึกเป็นสุขเมื่อได้ปฏิบัติงาน มีความภูมิใจที่ตนมีหน้าที่รับผิดชอบในงาน

3. ความสำเร็จในงาน (Work Achievement) หมายถึง การรับรู้ว่าคุณปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยได้รับความสำเร็จในการทำงาน ได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ท้าทายได้สำเร็จ มีอิสระในการทำงาน เกิดผลลัพธ์ในการทำงานไปในทางบวก ทำให้รู้สึกมีคุณค่าในชีวิต เกิดความภูมิใจในการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงสิ่งต่างๆ เพื่อปฏิบัติงานให้สำเร็จ มีความก้าวหน้าและทำให้องค์กรเกิดการพัฒนา

4. การเป็นที่ยอมรับ (Recognition) หมายถึง การรับรู้ว่าคุณเอง ได้รับการยอมรับและเชิดชูจากผู้ร่วมงาน ผู้ร่วมงานได้รับรู้ถึงความพยายามเกี่ยวกับเรื่องงานที่ได้ปฏิบัติของตนและได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน ได้รับความคาดหวังที่ดีในการปฏิบัติงานและความไว้วางใจจากผู้ร่วมงาน แลกเปลี่ยนประสบการณ์กับผู้ร่วมงาน ตลอดจนได้ใช้ความรู้อย่างต่อเนื่อง

รวมศิริ เมนะโพธิ อธิบายว่า การทำงานอย่างมีความสุข (Happiness at the Workplace) หมายถึง ภาวะในการทำงานที่พนักงานทุกคนรู้สึกมีความสุขกับการทำงาน ทำงานเหมือนไม่รู้สึกว่าเป็น

ตนเองได้ทำงาน และผลงานที่ออกมานั้นมีประสิทธิภาพและตรงกับเป้าหมายที่วางไว้ ทั้งในระดับพนักงานและองค์กร ซึ่งประกอบด้วยปัจจัย ห้าประการด้วยกัน คือ

1. ผู้นำ (Leaderships) หมายถึง ระดับผู้บริหาร หรือหัวหน้างานในระดับองค์กรที่มีลักษณะสำคัญในส่งเสริม หรือสร้างให้พนักงานภายใต้การปกครองเกิดการทำงานอย่างมีความสุข โดยผู้นำในรูปแบบดังกล่าวจะมีลักษณะที่จะต้องส่งเสริมและสร้างทีมงานภายใต้บังคับบัญชา มีการสร้างแรงจูงใจ สนับสนุน สร้างความรู้สึกตระหนัก สร้างแรงบันดาลใจในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ นอกจากนี้ ผู้นำยังต้องสร้างการสื่อสารแบบสองทางเพื่อให้เกิดการสื่อสารอย่างโปร่งใส ในขณะเดียวกัน ผู้นำต้องอุทิศตนเองเพื่อส่วนรวม เพื่อสร้างความรู้สึที่ดีให้เกิดขึ้นกับผู้ใต้บังคับบัญชา

2. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Friendships) หมายถึง การมีปฏิสัมพันธ์ (Interaction) กันในที่ทำงานระหว่างเพื่อนร่วมงานด้วยกัน โดยลักษณะของความสัมพันธ์ดังกล่าวนี้จะต้องมีความผูกพันที่แน่นแฟ้นภายในกลุ่มซึ่งเมื่อกลุ่มให้การยอมรับซึ่งกันและกัน

3. ความรักในงาน (Job Inspiration) หมายถึง กิจกรรมหนึ่งที่บุคคลต้องปฏิบัติ เพื่อให้ภารกิจที่ตนได้รับมอบหมายนั้นๆบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ได้วางเอาไว้ โดยบุคคลนั้นที่ได้ปฏิบัติกิจกรรมดังกล่าวมีความพึงพอใจต่อกิจกรรมที่ตนเองได้ทำ

4. ค่านิยมร่วมขององค์กร (Organization's Share Value) หมายถึง พฤติกรรมของคนในองค์กรที่ยึดถือเป็นพฤติกรรมร่วม และมีการปฏิบัติกันอย่างมาต่อเนื่อง จนเกิดเป็นวัฒนธรรมขององค์กรนั้น

5. คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life) หมายถึง ความสัมพันธ์ขององค์กรประกอบสามด้าน คือ สภาพการทำงาน (Work Environment) การมีส่วนร่วมของพนักงาน (Employee Participation) และการคำนึงถึงความเป็นมนุษย์ในการทำงาน (Humanization of Work) ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อองค์กรและพนักงานในการที่จะหาจุดที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจร่วมกัน เพื่อให้พนักงานมีประสิทธิภาพในการทำงานอย่างสูงสุด

สรุปได้ว่า ความสุขในการทำงานเป็นอารมณ์ทางบวกที่เกิดขึ้นจากพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ความรู้สึกพึงพอใจ และมีความสุขในการทำงาน นำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยต่างๆ เช่น ความพึงพอใจ ความรักในงาน

ปฏิบัติ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และคุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้แก่ สภาพการทำงาน การมีส่วนร่วมในองค์กร และความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรหรือตนมีความสำคัญต่อองค์กร ความสุขในการทำงานมีส่วนช่วยให้ผู้บริหารสามารถนำไปพิจารณา ในการปรับเปลี่ยนรูปแบบในการบริหารที่ส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความรู้สึกอยากทำงาน จากสภาพแวดล้อมที่จูงใจให้อยากที่จะทำงาน ซึ่งมีผลให้บุคลากรเกิดความยินดีในงานที่ทำ มีส่วนร่วมในงานและเกิดความสุขในงานตามมา นอกจากนี้ความสุขยังเป็นพลังของอารมณ์ในทางบวก ความรู้สึกสดชื่น มีชีวิตชีวา ประสิทธิภาพ ความสุข สนุกสนานในการทำงานเป็นส่วนสำคัญในการทำงาน ผลที่ตามมาของความสุขในการทำงาน คือ ผลงานบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ บุคลากรมีความตั้งใจปฏิบัติงานให้มีคุณค่าและมีประสิทธิภาพต่อไป

2. แนวคิดเกี่ยวกับองค์กรแห่งความสุข

องค์กรแห่งความสุข คือ กระบวนการพัฒนาคนในองค์กรอย่างมีเป้าหมาย เพื่อให้องค์กรมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง นำพาองค์กรไปสู่การเติบโตอย่างยั่งยืน ดังที่ ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าถึงแหล่งแห่งความสุขและจะได้เสนอความรู้และรายละเอียดเกี่ยวกับ องค์กรแห่งความสุข ดังนี้

ความสำคัญขององค์กรแห่งความสุข (Burton.J.2010) ให้เหตุผลที่องค์กรควรพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งความสุข ดังนี้

1. เพื่อสร้างจริยธรรมในการบริหารงานและส่งเสริมสิทธิของพนักงานเนื่องจากหลักการบริหารที่เน้นผลงานเพียงอย่างเดียว จะทำให้พนักงานเรียกร้ององค์กรควรสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดีให้แก่พนักงาน นอกจากนี้แนวโน้มของการบริหารงานยังพยายามลดความเลื่อมล้ำต่างๆ เช่น การส่งเสริมการเท่าเทียมกันของผู้ชายและผู้หญิง

2. เพื่อส่งเสริมความสำเร็จขององค์กร เนื่องจากในระยะยาว ความสำเร็จและความสามารถในการแข่งขันขององค์กรขึ้นอยู่กับปัจจัยด้านสุขภาพ(ทั้งด้านร่างกายจิตใจและความพึงพอใจในการทำงาน) และความปลอดภัยของพนักงาน

3. กฎหมายกำหนดให้ต้องดำเนินการ โดยประเทศส่วนใหญ่มีกฎหมายเพื่อปกป้องสิทธิเสรีภาพของพนักงานอย่างน้อยที่สุดคือปกป้องพนักงานจากอันตรายจากการทำงาน เพื่อหลีกเลี่ยงค่าปรับและการเรียกร้องของพนักงาน องค์กรควรดำเนินการเชิงรุก ด้วยการให้ความสำคัญต่อ

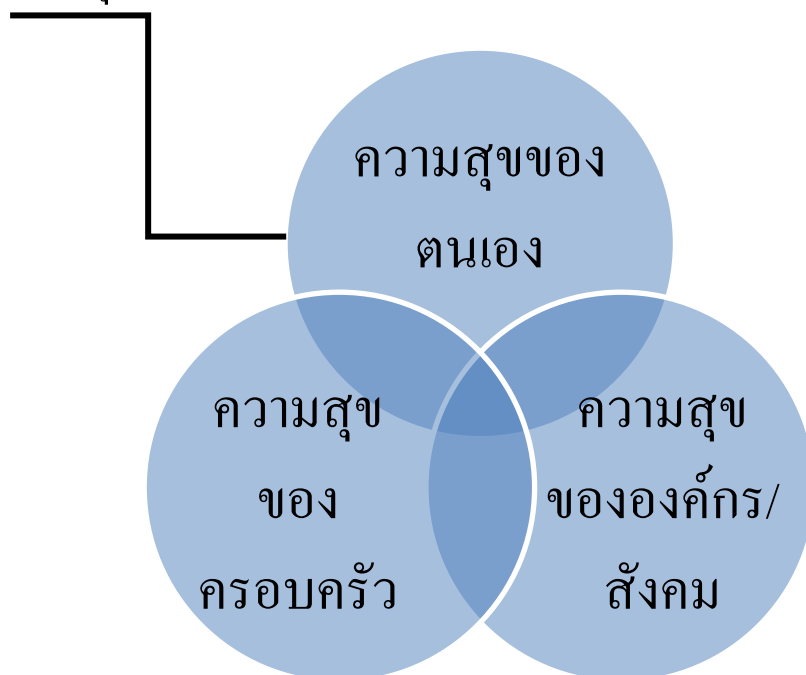
สุขภาพ ความปลอดภัยและความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน ซึ่งเป็นกรอบของกฎหมายแรงงานที่ได้รับ ความนิยมจากประเทศต่างๆ

4. องค์กรแห่งความสุขเป็นกรอบการบริหารทรัพยากรบุคคลระดับโลก เนื่องจากองค์กร อนามัยโลก (WHO) และองค์กรแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ต่างเห็นว่า แรงงานทั่วโลกยังมี ปัญหาเรื่องสุขภาพ ความปลอดภัยและความเป็นอยู่ที่ดี ดังนั้นจึงพยายามส่งเสริมเงื่อนไขในการ ทำงานที่ดีให้แก่แรงงาน ทั้งในกลุ่มผู้หญิง เด็ก และผู้ชาย

แนวความคิดความสุข 8 ประการ หรือ Happy 8 ของสำนักสนับสนุนสุขภาวะองค์กร สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) สังกะระห์ขึ้นมา บนพื้นฐานของความ ต้องการให้เกิดความสุขที่สมดุล และยั่งยืน โดยเป็นความสุขที่สมดุลของโลก 3 ใบ ที่ทับซ้อนกัน ได้แก่

1. ความสุขของตนเอง
2. ความสุขของครอบครัว
3. ความสุขขององค์กร / สังคม

ความสุข 8 ประการ



ความสุข 8 ประการ หมายถึง การจัดสมดุลชีวิตมนุษย์ผ่านความสุขในโลก 3ใบ ที่ทับซ้อนกัน คือ สุขภาพของตนเอง สุขภาพของครอบครัว สุขภาพขององค์กร / สังคม

ความสุข 8 ประการ ในการจัดสมดุลชีวิตมนุษย์ ประกอบด้วย

1. สุขภาพดี (Happy Body) สุขภาพจากการมีสุขภาพดี แข็งแรงทั้งกายและใจ การรู้จักใช้ชีวิตให้เป็น สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมที่เป็นอยู่ ซึ่งเกิดจากการรู้จักใช้ชีวิต รู้จักกิน รู้จักนอน

2. น้ำใจงาม (Happy Heart) การมีน้ำใจ การคิดถึงคนอื่น มีน้ำใจเอื้ออาทรต่อกันและกัน การรู้บทบาทของเจ้านาย ลูกน้อง บทบาทของคุณพ่อ บทบาทของคุณแม่ และผลของการกระทำของตนเองต่อสิ่งต่างๆ

3. การผ่อนคลาย (Happy Relax) การรู้จักผ่อนคลายกับสิ่งต่างๆ ในการดำเนินชีวิต เมื่อชีวิตในการทำงาน หรือการดำเนินชีวิตประจำวันมีความเครียด ต้องหาวิธีผ่อนคลาย เพื่อรักษาสมดุลของชีวิตไว้

4. หาความรู้ (Happy Brain) การศึกษาหาความรู้ การพัฒนาตัวเองตลอดเวลา เพื่อให้เป็นมืออาชีพ และเพื่อให้เกิดความมั่นคงก้าวหน้าในหน้าที่ การงาน

5. การมีคุณธรรม (Happy Soul) การเป็นผู้มีคุณธรรม โดยเฉพาะหิริ โศกปิยะ (ความละอาย และเกรงกลัวต่อการกระทำของตน) ซึ่งเป็นคุณธรรมเบื้องต้นพื้นฐานของการอยู่ร่วมกันของสังคมมนุษย์ และเป็นคุณธรรมที่สำคัญต่อการทำงานเป็นทีม นอกจากนี้ควรมีคุณธรรมอื่นๆ เช่น การเป็นคนดี มีศรัทธาต่อศาสนา มีศีลธรรมในการดำเนินชีวิต มีความซื่อสัตย์ มีความรับผิดชอบ มีระเบียบวินัยตรงต่อเวลา เป็นต้น

6. การใช้เงินเป็น (Happy Money) เป็นผู้ใช้เงินเป็น มีเงินเก็บ รู้จักใช้ เป็นหนี่อย่างมีเหตุผล มีชีวิตที่เหมาะสมกับตนเอง เป็นบุคคลที่สามารถจัดการรายรับรายจ่ายของตนเองได้ ทั้งนี้ต้องบริหารจัดการรายรับรายจ่ายของตนเองและครอบครัว โดยการทำบัญชี รายรับ รายจ่าย

7. ครอบครัวที่ดี (Happy Family) การมีครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคง ให้ความสำคัญต่อครอบครัว และครอบครัวเป็นกำลังใจที่ดีในการทำงาน เพราะครอบครัวเป็นเหมือนภูมิคุ้มกัน เป็นกำลังใจที่ต้องเผชิญกับอนาคตหรืออุปสรรคในชีวิต การมีครอบครัวเข้มแข็งจะทำให้สังคมมั่นคง

8. สังคมดี (Happy Society) การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและสังคม โดยสังคมมี 2 ระดับ คือ สังคมในที่ทำงานกับสังคมนอกที่ทำงาน

องค์กรแห่งความสุข คือ องค์กรที่พร้อมจะเป็นกุญแจแห่งความสุข 8 ประการ ไขเปิดประตูเพื่อเข้าไปสู่ความสุขอันแท้จริงขององค์กร องค์กร คือ ศูนย์รวมของบุคคล ที่รวมกันเป็นหน่วยงานเดียวกัน ละดำเนินกิจกรรมตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด ฉะนั้น องค์กรต้องเป็นองค์กรมีชีวิต เมื่อเราเปิดตาเปิดใจ ยอมรับความคิดใหม่ๆ แนวคิดใหม่ๆ มุมมองใหม่ๆ องค์กรในอนาคตคือองค์กรที่ต้องพบการเปลี่ยนแปลง และความท้าทายที่ไม่สิ้นสุด องค์กรจึงต้องเป็นองค์กรที่ต้องตื่นตัวอยู่ตลอดเวลา และเป็นองค์กรที่พร้อมจะเรียนรู้ได้ตลอดเวลา การเดินทางไปถึงองค์กรแห่งความสุขได้ มีความท้าทาย หรืออันตรายต่างๆ ที่เป็นอุปสรรค คนในองค์กรพร้อมที่จะเผชิญกับความเปลี่ยนแปลง หรือยัง ซึ่งคนคือส่วนสำคัญที่จะพาองค์กรประสบความสำเร็จ ทรัพยากรมนุษย์เป็นสิ่งที่องค์กรต้องตระหนัก ทรัพยากรมนุษย์ คือ สิ่งที่มีคุณค่า มีเกียรติภูมิ ซึ่งมีอยู่ในตัวมนุษย์ ประกอบด้วยความรู้ ความสามารถ ความคิดเห็นต่างๆ ที่มีอยู่ในตัวมนุษย์ แต่ละคนจะมีทรัพยากรที่ต่างกันมาก ซึ่งแต่ละองค์กรต้องรู้ว่าคนในองค์กรมีทรัพยากรมากน้อยแค่ไหน แล้วนำมาบริหารจัดการ ซึ่งในปัจจุบันทุกองค์กรมีหน้าที่สิ่งหนึ่งคืองานบริการ ไม่ว่าจะเป็นราชการหรือเอกชน งานผลิตสินค้า ซึ่งมีคำหนึ่งว่าการสร้างความพึงพอใจให้ลูกค้าหรือผู้รับบริการ มีหลายองค์กรเสียเวลาไปกับการทำระบบมาตรฐานต่างๆ ไม่ว่าจะเป็น IOS 9000, IOS 18000 ทั้งหมดนี้ เป็นเปลือกทั้งนั้น เป็นเปลือกที่สร้างขึ้นมาเพื่อจะบอกว่าองค์กรพร้อมแล้วสำหรับการให้บริการที่ดี เมื่อมีระบบใหม่ๆ เข้ามาก็ต้องปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตามระบบ เพื่อให้เกิดคำว่า ความพึงพอใจของผู้รับบริการหรือผู้ใช้สินค้า แต่ความเป็นจริงไม่เคยมาให้ความสำคัญสิ่งที่เรียกว่า “คน” ซึ่งมีระบบจัดการที่เรียกว่า การจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร (Human Resource Management – HRM) ซึ่งก็คือการจัดการสร้างคุณภาพชีวิต หรือความสุขให้เกิดในองค์กร คนที่จะเป็นนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้นั้น จะต้องมีความที่สร้างความสัมพันธ์ของคนในองค์กร (Human Relationship) และสร้างความสัมพันธ์อย่างมีความสุขของคนในองค์กร (Happy Relationship) ฉะนั้น ต้องมีทักษะการทำงาน ทักษะการใช้ชีวิต ต้องสร้างสมดุล ชีวิตของคนในองค์กรให้เกิด องค์กรต้องการคนที่ดีและมีความสุข องค์กรต้องสร้างทักษะ หรือว่าสมดุลของการใช้ชีวิตให้เหมาะสม

วัฒนธรรมองค์กร “กำแพงเมืองจีน” บอกถึงวิถีอันยิ่งใหญ่ของประเทศจีน เฉกเช่นเดียวกัน วัฒนธรรมองค์กร หรือวิถีแห่งองค์กร บอกถึงความยิ่งใหญ่ขององค์กร วัฒนธรรมองค์กรที่ดี ที่เหมาะสม จึงเรียกว่า เป็นวัฒนธรรมองค์กรนั้น คนในองค์กรจะต้องร่วมกันสร้างวัฒนธรรมองค์กร

ขึ้นมา และต้องเป็นวัฒนธรรมของตนเอง ที่จะนำไปสู่ความยั่งยืนทางธุรกิจ โดยให้ความสำคัญกับมนุษย์มากขึ้น เมื่อคนสำคัญกับองค์กร จำเป็นจะต้องมีระบบการจัดการ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หรือคน ให้เกิดวัฒนธรรมองค์กรให้ได้ การสร้างแนวคิดวัฒนธรรมองค์กรประกอบด้วย หนึ่ง องค์กรมีตัวตน คนในองค์กรก็มีตัวตน สอง คนไม่ใช่แค่สิ่งประดิษฐ์ จะต้องมองคนเป็นมากกว่าคน มีเกียรติภูมิ มองที่การทำงานให้เป็นมากกว่าที่ต้องมาทำงาน มองไปรอบตัวเองและมองย้อนกลับอีก และเชื่อว่าผลผลิตที่ดีมาจากคนทำงานที่มีความสุข มากกว่าคนทำงานเพราะเงิน แล้วจะเกิดองค์กรแห่งความสุขได้อย่างไร การสร้างองค์กรแห่งความสุข หรือที่ทำงานแห่งความสุขให้ได้นั้น จะต้องมิใช่วิธีนี้ เป็นวิสัยทัศน์หรือเป้าหมายท้ายสุดคือ 1) คนทำงานมีความสุขต้องให้คนเป็นบุคลากรที่สำคัญขององค์กร เมื่อไหร่ที่คุณให้ความสำคัญกับคน จะได้คนที่เสียสละและจงรักภักดีกับองค์กร 2) ที่ทำงานน่าอยู่ ต้องทำให้เกิดความสุขตา สุขใจ ในที่ทำงาน ต้องสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน 3) ชุมชนสมานฉันท์ ต้องมีความรัก และสามัคคีเกิดขึ้นในองค์กร จะทำอย่างไรให้เป็นองค์กรแห่งความสุข นั่นคือจะต้องสร้างบทบาทของคนในองค์กรให้เหมาะสม ต้องทำให้ผู้บริหารรับรู้เข้าใจว่าองค์กรแห่งความสุขคืออะไร และพร้อมที่จะสนับสนุน (นิตยสารหมอชาวบ้าน. 2551)

เพื่อความชัดเจนและเห็นภาพจากการนำ องค์กรแห่งความสุขไปใช้ ผู้วิจัยจึงจะขอ ยกตัวอย่าง บริษัท ที่ประสบความสำเร็จในการบริหารงาน และคนมีความสุขในการทำงาน ดังต่อไปนี้

บริษัท ไลอ้อน (ประเทศไทย) จำกัด ได้เชื่อมโยงนโยบายการสร้างคุณภาพชีวิตของพนักงานไปสู่การปฏิบัติ โดยมีเป้าหมาย “สร้างองค์กรให้เติบโต มั่นคงและมีความสุขอย่างยั่งยืน” แนวคิดว่าความสำเร็จของการทำธุรกิจยุคปัจจุบันก็คือ ดีกว่า เร็วกว่า ถูกกว่าปัจจัยสำคัญที่ทำให้เกิดสิ่งที่ดีกว่า เร็วกว่าและถูกกว่า คือ คนดีที่เก่ง คนดีที่เก่ง คือ คนที่มีความสุขในการทำงาน เพราะบริษัท ไลอ้อน (ประเทศไทย) จำกัด เชื่อมั่นว่า ผลงานที่เป็นเลิศย่อมเกิดจากมือของคนที่มีความสุขเสมอ คนดีในความหมายของ บริษัท ไลอ้อน (ประเทศไทย) จำกัด คือคนที่มีศรัทธาในคุณธรรม และจริยธรรม ที่ดีงาม คิดดี พูดดี ทำดี รู้จักสามัคคี มีความซื่อสัตย์สุจริต มีความรับผิดชอบ และปรารถนาดีต่อผู้อื่นเสมอ ส่วนคนเก่งนั้น คือ คนที่มีความรู้ มีลักษณะเป็น “พหุสูต” และได้ฝึกฝนจนกลายเป็น “มืออาชีพ” ซึ่งที่ผ่านมา บริษัท ไลอ้อน (ประเทศไทย) จำกัด ใช้กลยุทธ์ 3 ประสาน ประกอบด้วย

1. การพัฒนาองค์กรในรูปแบบ Matrix Organization เพื่อสร้างการทำงานเป็นทีม
2. ประยุกต์แนวคิดความสุข 8 ประการ คือ ร่างกาย จิตใจ สังคม ฝนคล้าย สติปัญญา คุณธรรม จริยธรรม พอเพียง และครอบครัวอบอุ่น
3. สร้างวัฒนธรรมองค์กรใหม่ ด้วยการยกย่องคนดี ส่งเสริมคนเก่ง นำร่องด้วยโครงการ (1) 365วันร่วมกันทำดี (2) ส่งเสริมการเป็นผู้ให้ แบ่งปันความรัก และสร้างมิตรภาพระหว่างกัน (3) ทำดี 24 ชั่วโมง ด้วยการให้พนักงานมุ่งมั่นทำความดีทุกวัน จนเกิดเป็นค่านิยมขององค์กร ในส่วยของการทำดี24ชั่วโมงนั้น ได้มีการมอบรางวัล “คนดีต้นแบบ” ที่ได้รับการยกย่อง

นอกจากนี้คุณ บุญฤทธิ์ มีhamnตรี กรรมการผู้จัดการ บริษัท โลอ้อน (ประเทศไทย) จำกัด ได้ยกคำกล่าวของ ดร.เทียม โชควัฒนา อดีตประธานกรรมการเครือสหพัฒน์ว่า “ชีวิตของคนที่เคยทำงานต่าง ๆ นั้น เปรียบดังต้นไม้ นานานพันธุ์ บางพันธุ์ก็โตช้า บางพันธุ์ก็โตเร็ว เราต้องมีความอดทนในการสร้างคน แม้จะต้องใช้เวลา 10 ปีก็ยินดี ปลุกต้นไม้ใหญ่ใช้เวลา 100 ปี สร้างคนดีใช้เวลา 10 ปี”

ความสุขของคนทำงาน เป็นส่วนหนึ่งที่ชี้วัดความสำเร็จของสถานประกอบการจริง ที่มีวิธีการสร้างความสุขให้กับพนักงานโดยใช้กิจกรรมที่เรียกว่า Happy Workplace หรือองค์กรแห่งความสุข

ความเจริญก้าวหน้า ยั่งยืนและมั่นคง เป็นปัจจัยสำคัญที่องค์กรต้องใส่ใจและมุ่งมั่นพัฒนา ก่อนหน้านี้ บริษัท NOK เคยเป็นต้นไม้เล็กๆ ที่เติบโตอย่างช้าๆ มีพนักงานประมาณ 200 กว่าคน ถึงบัดนี้องค์กรได้เติบโตเป็นต้นไม้ใหญ่มีพนักงานมากกว่าพันคน ยอดขายสองพันกว่าล้านบาท แต่กว่าจะมาถึงจุดนี้ต้องใช้เวลาหลายปี มีความอดทนในการสร้างคนให้เป็นคนเก่งและคนดี ซึ่งบริษัทฯ ถือเป็นเรื่องสำคัญกับการสร้างคุณภาพให้สินค้าเลยทีเดียว ด้วยเหตุนี้ บริษัทฯ จึงพยายามสร้างความสุขให้แก่พนักงาน เพราะเล็งเห็นว่าเมื่อคนมีความสุข ย่อมสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ การสร้างองค์กรแห่งความสุข คือการสร้างคุณธรรมและความสุขให้เกิดในที่ทำงาน โดยใช้ความสุข 8 ประการ มาใช้ผ่านกิจกรรมต่างๆ ดังนี้

1. การมีสุขภาพแข็งแรงส่งเสริมให้พนักงานออกกำลังกายและรับประทานอาหารที่มีประโยชน์ เพื่อให้พนักงานมีร่างกายแข็งแรง จิตใจแจ่มใสเบิกบาน บริษัทจึงได้จัดสร้างศูนย์กีฬา

เพื่อเป็นศูนย์กลางของการออกกำลังกาย และยังได้จัดงานกีฬาสีประจำปีช่วงเดือนธันวาคม เพื่อสร้างความสามัคคีกันในหมู่พนักงาน

2. กิจกรรมส่งเสริมการมีน้ำใจ เอื้ออาทรต่อกันในที่ทำงาน เช่น การมีเจ้าหน้าที่แรงงานสัมพันธ์ไปเยี่ยมไข้พนักงานที่เจ็บป่วยเข้าโรงพยาบาล หรือการที่ผู้บริหารมอบกระเช้าของขวัญให้คุณแม่ให้พนักงานหญิงที่ลาคลอด อีกทั้งยังเพื่อแผ่ความสุขไปยังเพื่อนมนุษย์โดยให้โรงพยาบาลในพื้นที่ใกล้เคียง เข้ามารับบริจาคโลหิตจากพนักงานเพื่อช่วยเหลือ ผู้ป่วยตามโรงพยาบาลเป็นประจำ เมื่อถึงช่วงสงกรานต์ บริษัทได้จัดพิธีรดน้ำพระและรดน้ำคำหัวหน้าผู้บริหาร เพื่อเป็นสิริมงคลแก่พนักงาน และอีกหนึ่งเทศกาลที่เป็นสีสัน คือ วันวาเลนไทน์ ที่ผู้บริหารจะเข้าแถวต้อนรับพนักงานอยู่ที่หน้าประตูแผนกการผลิต เพื่อบอกขอบคุณลาบให้กับพนักงานทุกคนในตอนพักทานข้าวเที่ยง

3. กิจกรรมช่วยเหลือสังคมรอบข้าง เพราะหากสังคมรอบข้างดี องค์กรที่อยู่ในสังคมนั้นก็มีความสุขไปด้วย บริษัทฯจึงได้จัดกิจกรรม เช่น การบริจาคสิ่งของเครื่องใช้ที่จำเป็นให้กับหน่วยงานราชการในชุมชน หรือการร่วมมือกับบริษัทฯ ในนิคมฯ จัดงานเลี้ยงอาหารกลางวันเด็กนักเรียนในเขต ต.บางกระสั้น เนื่องในงานวันเด็กแห่งชาติ

4. กิจกรรมสร้างความสนุกสนานผ่อนคลายความเมื่อยล้า และความเครียดจากการทำงาน ช่วยให้พนักงานมีขวัญและกำลังใจที่ดี และมีโอกาส รู้จักกันมากขึ้น โดยทางบริษัทฯ จัดกิจกรรมต่างๆ เช่นการประกวดร้องเพลงพระราชนิพนธ์ กิจกรรมท่องเที่ยวประจำปีงานวันปีใหม่ และยังได้จัดพื้นที่สำหรับกิจกรรมสันทนาการ เช่น ห้องคาราโอเกะและห้องซุ้มดนตรี ให้พนักงานได้ใช้เวลาพักอีกด้วย

5. กิจกรรมส่งเสริมทักษะ เพิ่มพูนความรู้ให้กับพนักงาน โดยจัดให้มีห้องสมุดซึ่งมีทั้งหนังสือ สื่อวีดิทัศน์ และอินเทอร์เน็ตไว้บริการ อีกทั้งยังจัดทำเว็บไซต์ ภายใน เรียกว่า KM Website เพื่อให้พนักงานสามารถสืบค้นเชื่อมต่อไปยังลิงค์ความรู้ต่างๆ ผ่านระบบอินเทอร์เน็ตของบริษัทอย่างสะดวกง่ายดาย

6. จัดกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมให้กับพนักงาน เช่น การทำบุญตักบาตรทุกเดือน โดยนิมนต์พระสงฆ์จากวัดใกล้เคียงมารับบิณฑบาตจากพนักงานที่เกิดในเดือนนั้น และยังจัดสร้างห้องสวดมนต์ นั่งสมาธิไว้ให้พนักงานได้ปฏิบัติศาสนกิจ เพื่อให้เกิดความสงบสุขทางจิตใจ

7. กิจกรรมรณรงค์ให้พนักงานใช้จ่ายอย่างประหยัด เช่น รณรงค์การออม โดยใช้เงิน 3 ส่วน ออม 1 ส่วน, การจำหน่ายผักปลอดสารพิษในราคาถูก, อนุญาตให้พนักงานนำน้ำดื่มของบริษัทฯ กลับไปดื่มที่บ้านได้ และการจัดตลาดนัดจำหน่ายสินค้าราคาถูก

8. กิจกรรมสร้างความรักความผูกพันในครอบครัว และสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างครอบครัวพนักงานกับองค์กร เช่น จัดกิจกรรมประกวดเรียงความพระคุณของพ่อและแม่ในวันพ่อ และวันแม่แห่งชาติ จัดทำโปสการ์ดให้พนักงานได้เขียนข้อความแสดงความกตัญญู ส่งถึงพ่อกับแม่ในต่างจังหวัด และยังมีการประกวดภาพ ครอบครัวที่มีความสุข อีกด้วย

นอกจากความสุขทั้ง 8 ประการที่กล่าวมา การมีส่วนร่วมของพนักงานก็เป็นสิ่งสำคัญ เพราะ บริษัท NOK เล็งเห็นแล้วว่าทรัพยากรมนุษย์เป็นสิ่งที่มีความค่า พนักงานหลายคนมีศักยภาพและความสามารถ หากเราเปิดโอกาสให้เขาแสดงความคิดเห็น ได้ลงมือทำ ได้ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงกระบวนการทำงานด้วยตนเอง องค์กรจะพัฒนาก้าวหน้าไปอย่างรวดเร็ว พนักงานเองก็รู้สึกภาคภูมิใจว่าเขาเป็นทรัพยากรที่มีความค่า เป็นคนที่หัวหน้าที่เห็นและเพื่อนร่วมงานยอมรับ และเนื่องจากเราต้องการสร้างที่ทำงานให้เป็นเหมือนบ้านหลังที่สอง ดังนั้น บริษัทฯ จึงจัดให้มีสวัสดิการสิ่งอำนวยความสะดวกให้กับพนักงานอย่างทั่วถึง เช่น บริการรถรับส่งปรับอากาศ, สวัสดิการค่าอาหาร, กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ, เงินกู้ยืมเพื่อที่อยู่อาศัย, ประกันสุขภาพหมู่, ทุนเรียนดีสำหรับบุตรหลานของพนักงาน, การตรวจสุขภาพประจำปี, บริการห้องพยาบาลตลอด 24 ชั่วโมง เป็นต้น (NOK องค์กรแห่งความสุข ออนไลน์ www.nokpct.net)

ความสุขในการทำงาน ย่อมเป็นความปรารถนาของคนทำงานในทุกระดับ เริ่มตั้งแต่ระดับปฏิบัติการ (Worker) ผู้จัดการ (Manager) และผู้บริหาร (Executive) แต่จะทำงานอย่างไรให้เกิดความสุขอย่างแท้จริงได้ การทำงานที่ถูกต้องนั้น จำเป็นที่จะต้องให้ความสุขก่อตัวขึ้นในที่ทำงาน ดังที่เคยกล่าวกันว่า “ทำงานเป็นสุข สนุกกับการทำงาน” ยังคงใช้ได้เสมอในการฝึกอบรมพัฒนาศักยภาพของหลายๆหน่วยงาน มักให้ความสำคัญกับความสุขของบุคลากร แต่เมื่อถึงการปฏิบัติงานจริงๆมิได้ให้ความสุขที่แท้จริงในการทำงานเลย ตรงกันข้ามกลับเป็นความเครียด ความรุนแรง ความกดดันในการทำงาน ทำงานแบบงานใครงานมัน เร่งทำงานเพื่อผลงานของตน ผลงานของแผนก ไม่ได้หวังให้เกิดผลเป็นผลงานขององค์กรอย่างแท้จริง เพราะเมื่อผลงานเข้าตาผู้บริหารแล้ว

ย่อมมีโอกาสได้เลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง โดยเฉพาะในช่วงสิ้นปีที่กำลังจะได้โบนัสด้วยแล้ว ยิ่งไม่ต้องพูดถึง แท้ที่จริงแล้ว องค์กรจะเกิดความสุขได้นั้นมีแนวทางดังนี้

1. ผู้บริหาร (Executive) ผู้บริหารผู้ต้องเปิดใจรับฟังความคิดเห็น หรือกระจายอำนาจแก่ลูกน้องให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ ให้โอกาสได้รับผิดชอบเนื้องานนั้นๆ โดยมีการพิจารณาเป็นเรื่องราวว่าเรื่องไหนที่เหมาะสมและสมควรจะเริ่มดำเนินการก่อน และให้โอกาสพนักงานได้แสดงฝีมืออย่างเต็มที่ บางครั้งผู้บริหารเองต้องยอมทำตัวเสแสร้งแกล้งโง่บ้าง ดังสุภาษิตที่เรามักได้ยินบ่อยๆ ว่า “คนฉลาดจะสร้างโง่ คนโง่มักจะอวดฉลาด” ซึ่งคำว่าผู้บริหารนั้น ก็คือตำแหน่งหรืออำนาจที่บุคคลหนึ่งมีอยู่ในกำมือ แต่จะใช้อำนาจนั้นไปในทิศทางไหนขึ้นอยู่กับบุคลิกและคุณธรรม และจริยธรรมในตัวคน อย่าหลงใหลในอำนาจที่สามารถสั่งการได้ จนปิดหูปิดตาไม่ยอมรับฟังความคิดเห็นของใคร เพราะกลัวว่าจะเป็นการเสียหน้า เสียศักดิ์ศรีจะกลายเป็นคูโง่ในสายตาของลูกน้อง ซึ่งในทางตรงกันข้ามการยอมรับฟังความคิดเห็นของลูกน้อง เท่ากับเป็นการซื้อใจในระดับหนึ่งดังที่เคยมีคำกล่าว “ต้นไม้ใหญ่จะโน้มกิ่งลงมาเพื่อให้ร่มเงา” ผู้บริหารจึงควรทำตัวให้เป็นเหมือนต้นไม้ใหญ่ที่พร้อมให้ร่มเงาและความร่มเย็นแก่ผู้มาพักอาศัยนั่นก็คือลูกน้องของเรานั้นเอง

2. หัวหน้างาน (Supervisor) เป็นเสมือนสื่อกลางระหว่างผู้บริหาร และผู้ปฏิบัติการ หัวหน้างานต้องสามารถแปลงข้อมูลจากผู้บริหาร มาเป็นแบบปฏิบัติให้แก่ลูกน้องด้วยวิธีการที่ง่ายขึ้น การเป็นหัวหน้างานนั้นจะมีความสุขได้อย่างแท้จริง ก็ต้องจัดสรรให้ลูกน้องมีความสุขในการทำงาน มีหัวหน้าหลายคนที่นั่งแต่เฉพาะในห้องปรับอากาศ ไม่เคยได้สัมผัสบรรยากาศหน้างาน ไม่เคยไปรับรู้ความวุ่นวาย หรือการแก้ปัญหาเฉพาะหน้าของลูกน้องและเมื่อถึงเวลาก็สั่งให้ลูกน้องทำอย่างนั้นอย่างนี้ โดยที่ไม่ได้สำรวจดูหน้างานจริง ว่าสิ่งที่กำลังจะให้ทำนั้นสามารถทำหน้างานได้หรือไม่ หัวหน้างานมีความจำเป็นที่จะต้องรับผิดชอบสูง สามารถทำงานได้แบบเดียวกับที่ลูกน้องทำอยู่ และต้องการจัดการให้บริหารให้ลูกน้องรักกันให้ได้ รวมทั้งยังต้องสามารถเป็นที่ปรึกษาในยามที่ลูกน้องเกิดปัญหา ไม่ใช่เฉพาะปัญหาเรื่องงานเท่านั้น แต่รวมถึงปัญหาเรื่องส่วนตัวด้วย เมื่อหัวหน้าสามารถเปิดใจลูกน้องได้แล้ว ไม่ใช่เรื่องยากที่จะมีความสุขในการทำงาน

3. ผู้ปฏิบัติการ (Worker) เป็นผู้ที่ได้รับข้อมูลทั้งหมดมาจัดการให้เป็นระเบียบเรียบร้อย ต้องรู้จักที่จะใส่ใจที่จะพัฒนางานที่อยู่เบื้องหน้า ตั้งใจทำอย่างเต็มความสามารถที่มีอยู่ สิ่งสำคัญที่ต้องเป็นฐาน

สำหรับนักปฏิบัติกร คือ ปฏิภาณและไหวพริบ ต้องรู้จักการแก้ไขปัญหาละเฉพาะหน้าให้ได้ในเบื้องต้น ก่อนที่จะขอคำปรึกษาเป็นลำดับขั้นต่อไป อย่าท้อแท้เมื่อเวลาที่เกิดอุปสรรคหรือพบเจองานที่มากเกินไป อย่าหวังแต่ทำเพื่อเงิน หรือคิดเพียงว่า “ทำงานไม่คุ้มเงินเดือน” หากผู้ว่าจ้างคิดกลับกับเราบ้างว่า “ให้เงินเดือนไม่คุ้มทำงาน” มีความแตกต่างกันมากไหม คำสองคำนี้มีค่ากล่าวของ ดร. นโปเลียน ฮิลล์ นักสร้างแรงบันดาลใจเชื่องโลก ให้เราคิดอยู่เสมอว่า “จงทำงานให้มากกว่าเงินเดือนที่ท่านจะได้รับแล้วท่านจะพบว่า ท่านได้เงินเดือนมากกว่าที่ท่านทำ” นั่นคือหลักแห่งความสำเร็จเบื้องต้นของการทำงานบุคลากรทุกส่วน ทุกระดับ ต้องทำงานด้วยความสุข トラバ ใดที่ทำงานด้วยความสุข เห็นเรื่องเงินเป็นเรื่องรองแล้วรับรองว่า การแก่งแย่งชิงดีชิงเด่นในองค์กรจะหมดไป แต่ทั้งนี้ก็ยังขึ้นอยู่กับอุดมการณ์ในการทำงานของแต่ละคนด้วย คนที่มีครอบครัวอาจจะคิดอีกแบบ คนที่ยังไม่มีครอบครัวก็จะคิดอีกแบบ ส่วนคนที่มีลูก มีพ่อแม่ที่ต้องรับภาระหนักก็คิดไปอีกแบบ แต่ละช่วงอายุในการทำงานย่อมมีอุดมการณ์ที่เปลี่ยนไป แต่อย่าให้ถึงการขาดซึ่งคุณธรรม และจริยธรรม หากเห็นว่างานที่ท่านนี้ไม่มีความสุขแล้ว ก็พิจารณาว่าทำไมเราถึงทำงานได้ไม่มีความสุข ก่อนจะให้คนอื่นมอบความสุขในการทำงานแก่เรา เราเคยคิดที่จะมอบความสุขให้แก่เพื่อนร่วมงานบ้างหรือยัง มองจิตใจกันด้วยทัศนคติที่ดี คิดเสียว่า ภูมิหลังแต่ละคนต้องมีปัญหา เขาถึงได้มาระบายในที่ทำงาน และที่สำคัญที่สุดอย่าคิดเล็กคิดน้อย หรือเลี่ยมเขาให้ชนกันเลยองค์กรแห่งความสุขจะเกิดขึ้นได้ยาก (องค์กรแห่งความสุข ออนไลน์)

โมเดลขององค์กรแห่งความสุข (Workplace Happiness)

สถาบันบริหารและจิตวิทยา จัดงานสัมมนา เรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในภาวะวิกฤต “ชัยทวี เสนะวงศ์” กรรมการบริหารบริษัท การจัดการการธุรกิจ จำกัด ที่ปรึกษาองค์กรด้านการจัดการบุคคล กล่าวถึง โมเดลขององค์กรแห่งความสุข ประกอบด้วยปัจจัย 6 แรงกระตุ้น คู่องค์กรแห่งความสุข ดังนี้

1. สร้างศรัทธาต่อความสุข คือ การสร้างความเชื่อถือ และการสร้างทัศนคติเชิงบวก ซึ่งฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล ต้องมีบทบาทในการชี้แจง โน้มน้าว ชักจูง และเชิญชวนให้ตระหนักถึงความสุข โดยเมื่อทำได้จะช่วยให้องค์กรประหยัดค่าใช้จ่ายที่ต้องเสียไปในการหาพนักงานใหม่
2. เปิดโลกทัศน์ความสุข ซึ่งเมื่อพนักงานเริ่มมีความสุข ศรัทธา ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล ต้องเป็นตัวสำคัญในการส่งเสริมบรรยากาศให้เกิดประสบการณ์โดยตรง เกิดความสุขและรักองค์กร

3. เปิดโอกาสในการพัฒนาองค์ประกอบของความสุข ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคลต้องสร้างกระบวนการมีส่วนร่วม เสนอแนะในองค์ประกอบต่างๆ

4. ประสานงานในการสร้างความสุข เมื่อมีองค์ประกอบของความสุขที่ทุกคนในองค์กรยอมรับแล้ว ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคลต้องมีบทบาทในการอำนวยความสะดวกในการทำงาน ทั้งการจัดกิจกรรมร่วมกับหน่วยงานต่างๆ เพื่อส่งเสริมให้ทุกคนมีความสุขในการทำงานอย่างเต็มที่

5. สร้างดัชนีความสุขในที่ทำงาน โดยการสร้างมาตรวัดด้านวิทยาศาสตร์ที่ชัดเจน เพื่อเป็นต้นแบบให้กับพนักงานดำเนินรอยตาม

6. ประสานพลังในการสร้างวัฒนธรรมการทำงานอย่างมีความสุข โดยพนักงานปฏิบัติพฤติกรรมที่องค์กรต้องการอย่างสม่ำเสมอ จนเกิดเป็นวัฒนธรรม เช่น การยิ้มให้กันเมื่อเจอ (สถาบันบริหารและจิตวิทยา จัดงานสัมมนา เรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในภาวะวิกฤตออนไลน์)

องค์กรสร้างสุข (Organization of Happiness) ประกอบด้วย (1) ภาวะผู้นำองค์กร เช่น การตัดสินใจ การนำการบริหารงาน และการมีส่วนร่วม (2) ภาวะผู้ตามในองค์กร เช่น ความร่วมมือ การปฏิบัติตาม และความรับผิดชอบ (3) ความเป็นหนึ่งเดียวของมวลสมาชิก เช่น ความผูกพัน ความไว้วางใจ ความเป็นกัลยาณมิตร (4) หลักการปฏิบัติที่เป็นแบบอย่างที่ดีงาม เช่น จรรยาบรรณ ความจริงใจ สุนทรีภาพ คุณธรรม จริยธรรม มารยาท (5) ความรับผิดชอบต่อองค์กรที่มีต่อสังคม เช่น การสร้างเครือข่ายภายนอก การสนับสนุนกิจกรรมของสังคม และเป็นแบบอย่างที่ดี ปึงจัยสนับสนุนองค์กรสร้างสุข ประกอบด้วย (1) ความเป็นหนึ่งเดียวแห่งองค์กร เช่น ความร่วมแรงร่วมใจ สัมพันธภาพ (2) สมรรถนะของบุคลากร เช่น คนเก่ง คนดี มีความสุข (3) เครื่องมือการปฏิบัติงาน เช่น PMQA , PART , KM , Core Values , Strategic Mapping Individual Scorecard , Work Life Balance (4) คุณธรรมนำความรู้

การประยุกต์ใช้ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง เพื่อสร้างองค์กรสร้างสุข ประกอบด้วย (1) ความมีเหตุผล เช่น รู้หลัก รู้เหตุ รู้จุดมุ่งหมาย รู้ตนเอง รู้องค์กร รู้บุคคล (2) ความพอประมาณ เช่น ความพอดี ไม่เบียดเบียน ปฏิบัติได้ด้วยตนเอง (3) มีภูมิคุ้มกัน เช่น รู้เท่าทัน รู้จักปรับตัว (4) ความรู้ เช่น รู้ขั้นตอนการปฏิบัติ สามารถนำไปใช้ได้จริง (5) มีคุณธรรม เช่น รู้จักการให้ สุจริต เสียสละ ซื่อตรง อ่อนโยน ความเป็นกัลยาณมิตร บุคลากรในองค์กรต้องมีความจริงใจต่อบุคคล เช่น ความเสมอ

ภาค ความสม่ำเสมอ มีความจริงใจต่อหน้าที่ เช่น ความสำนึกในหน้าที่ของตน ความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ มีความจริงใจต่อการทำงาน เช่น มุ่งมั่น ตั้งใจ มุ่งความสำเร็จ มุ่งประสิทธิผล มีความจริงใจต่อเวลา เช่น ตรงต่อเวลา ใช้เวลาอย่างคุ้มค่า มีความจริงใจต่อความดี เช่น ปฏิบัติชอบด้วย กาย วาจา และใจ (สำนักงานปลัด กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ออนไลน์)

การพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน

กรมสวัสดิการ ทหารเรือ ได้ใช้กรอบแนวความคิดการพัฒนาคุณภาพชีวิตในที่ทำงานตามหลักองค์กรเปี่ยมสุข (Happy Workplace) คือ การสร้างบรรยากาศที่ดีให้เกิดขึ้นในที่ทำงาน และการทำให้เกิดความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว เพราะความสมดุลเป็นส่วนสำคัญที่จะเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานมากยิ่งขึ้น มาผสานกับแนวการจัดการความสุขที่เกิดจากความมั่นคงของมนุษย์ คือ ความมั่นคงในส่วนที่เกี่ยวข้องกับร่างกาย จิตใจ อารมณ์ เศรษฐกิจและสังคมของมนุษย์ มาปรับปรุงและพัฒนา ซึ่งสามารถจำแนกได้ 4 มิติ (กรมสวัสดิการทหารเรือ (สก.ทร.) ออนไลน์ <http://www.navy.mi.th>) ดังนี้

1. พลังความสุขที่เกิดจากความมั่นคงของคุณภาพชีวิตในมิติด้านสุขภาพ หมายถึง ความสุขที่เกิดขึ้นหรือดำรงอยู่ภายในตัวตนของแต่ละบุคคล และส่งผลให้บุคคลรอบข้างได้รับความสุขนั้นด้วย ประกอบด้วย

1.1 กลุ่มปัจจัยด้านสุขภาพ หมายถึง ความสุขที่เกิดจากสภาวะของร่างกายและจิตใจที่มีความสมบูรณ์ แข็งแรง เจริญเติบโตอย่างปกติ ระบบต่างๆ ของร่างกายสามารถทำงานได้เป็นปกติและมีประสิทธิภาพ ร่างกายมีความต้านโรคได้ดี ปราศจากโรคภัยไข้เจ็บและทุพพลภาพ มีความสดชื่น แจ่มใส สามารถควบคุมอารมณ์ให้มั่นคงเป็นปกติ

1.2 กลุ่มปัจจัยด้านอารมณ์และจิตวิญญาณ หมายถึง ความสุขที่เกิดสภาวะจิตใจของคนทำงานที่ดำรงตนอย่างมีศักดิ์ศรี มีเกียรติ มีวินัย กล้าหาญ อดทน มีความรับผิดชอบและมีอุดมการณ์มั่นคงต่อตนเอง เพื่อนร่วมงาน และองค์กร สมควรแก่การยกย่องและเชิดชูสรรเสริญ

1.3 กลุ่มปัจจัยด้านความรู้และทักษะ หมายถึง ความรอบรู้ในงาน และความรอบรู้ทั่วไปในการดำเนินชีวิตอย่างมีความสุข ประกอบด้วย ความรู้ ความชำนาญ การมีทักษะด้านต่างๆ เพื่อใช้ในการทำงาน เพื่อความก้าวหน้าในวิชาชีพ รวมทั้ง เพื่อให้ความรู้แก่ผู้อื่นและเพื่อนร่วมงาน

2. พลังความสุขที่เกิดจากความมั่นคงของคุณภาพชีวิตในมิติการทำงาน หมายถึง ความสุขที่เกิดขึ้นหรือดำรงอยู่ในการทำงานและสภาพการทำงานขององค์กร ประกอบด้วย

2.1 กลุ่มสภาพปัจจัยด้านสภาพการทำงาน หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ รวมทั้งลักษณะของสภาพแวดล้อมอื่นๆ เช่น อุปกรณ์ หรือ เครื่องมือต่างๆ

2.2 กลุ่มปัจจัยด้านนโยบายการบริหาร หมายถึง การจัดการและการบริหารองค์การ การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร เวลาทำงาน

2.3 กลุ่มปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง การที่บุคคลทำงานได้เสร็จสิ้น และประสบความสำเร็จอย่างดีเป็นความสามารถในการแก้ปัญหาต่างๆ

2.4 กลุ่มปัจจัยด้านตำแหน่งและความก้าวหน้า หมายถึง ได้รับเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นของบุคคลในองค์กร การมีโอกาสดำเนินการศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่ม หรือได้รับการฝึกอบรม

2.5 กลุ่มปัจจัยด้านค่าตอบแทนสิทธิกำลังพล หมายถึง ผลประโยชน์ที่ข้าราชการ พนักงาน หรือผู้ที่ปฏิบัติงานอยู่ภายในองค์กรได้รับเนื่องมาจากการปฏิบัติงานทั้งในเวลาปกติ หรือนอกเวลารวมทั้งปฏิบัติงานพิเศษต่างๆ

3. พลังความสุขที่เกิดจากความมั่นคงของคุณภาพชีวิตในมิติเศรษฐกิจ หมายถึง ความสุขที่เกิดขึ้น หรือดำรงอยู่ในการใช้ชีวิตประจำวันทั้งในที่ทำงานและที่บ้าน ของตนเองและครอบครัว เกี่ยวกับการบริโภค หรือการกระทำใดๆ อันก่อให้เกิดค่าใช้จ่าย รายรับ-รายจ่าย รวมทั้งการได้รับการช่วยเหลือเกื้อหนุนในสิ่งต่างๆที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย

3.1 กลุ่มปัจจัยด้านการเงิน หมายถึง การจัดการเกี่ยวกับการบริหารการเงินของตัวเอง รู้จักใช้ รู้จักพอ อีกทั้งต้องรู้จักมีวินัยในการใช้จ่ายเพื่อชีวิตและอนาคตอันมั่นคง

3.2 กลุ่มปัจจัยด้านค่าตอบแทนการสวัสดิการ หมายถึง กิจกรรมใดๆ ที่หน่วยงานราชการ หรือองค์กรจัดให้มีขึ้นเพื่อให้ข้าราชการ พนักงาน หรือผู้ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรนั้นๆ ได้รับความสะดวกสบายในการทำงาน มีความมั่นคงในอาชีพ มีหลักประกันที่แน่นอนในการดำเนินชีวิต หรือได้รับประโยชน์อื่นใดนอกเหนือจากเงินเดือน หรือค่าจ้างที่ได้รับอยู่เป็นประจำ ทั้งนี้ ข้าราชการ พนักงาน หรือผู้ที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรนั้นๆ จำเป็นต้องมีค่าใช้จ่ายบางส่วน

3.3 กลุ่มปัจจัยด้านค่าตอบแทนการบริการ หมายถึง กิจกรรมใดๆที่หน่วยงานราชการ หรือองค์กรจัดให้มีขึ้นเพื่อให้ข้าราชการ พนักงาน หรือ ผู้ที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรนั้นๆ ได้รับความสะดวกสบายในการทำงาน มีความมั่นคงในอาชีพ มีหลักประกันที่แน่นอน ในการดำเนินชีวิต หรือได้รับประโยชน์อื่นใดนอกเหนือจากเงินเดือน หรือค่าจ้างที่ได้รับอยู่เป็นประจำ ทั้งนี้ ข้าราชการ พนักงาน หรือผู้ที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรนั้นๆ ไม่ต้องมีค่าใช้จ่ายเพิ่มเติมแต่อย่างใด

4. พลังงานความสุขที่เกิดจากความมั่นคงของคุณภาพชีวิตในมิติสังคม หมายถึง ความสุขที่เกิดขึ้นหรือดำรงอยู่ในกลุ่มคนที่ทำงานและอยู่ร่วมกันในองค์กร รวมทั้งครอบครัวของแต่ละบุคคล ประกอบด้วย

4.1 กลุ่มปัจจัยด้านความสัมพันธ์ และการปกครองในองค์กร หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการทำงาน หรือความยุติธรรมในองค์กรตามหลักธรรมาภิบาล มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีความโปร่งใส ไม่มีคอร์รัปชัน หรือผลประโยชน์ทับซ้อน มีส่วนร่วมอย่างทั่วถึง รวมทั้ง การติดต่อกันไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกัน

4.2 กลุ่มปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน อาจอยู่ในรูปของการชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือ การแสดงออกอื่นใดที่สื่อให้เห็นถึง การยอมรับในความสามารถ เมื่อได้ทำงานอย่างใดอย่างหนึ่ง บรรลุผลสำเร็จ การยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงาน

4.3 กลุ่มปัจจัยด้านภาพลักษณ์องค์กร หมายถึง ความรู้สึกของกำลังพลที่มีความภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กรที่มีชื่อเสียงและได้รับรู้ว่า องค์กรอำนวยความสะดวก รับผิดชอบต่อสังคมและประเทศชาติ

3. การพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของสหประชาชาติ

โครงการพัฒนาแห่งสหประชาชาติ (UNDP) กำหนด ตัวชี้วัดความก้าวหน้าของมนุษย์ เรียกว่าความสุข 3 ประการ ซึ่งมีอยู่ 3 ส่วนใหญ่ๆ ความสุขของคน ความสุขของครอบครัว ความสุขของสังคม ดังนี้

1. ความสุขทางกาย (happy body) ความสุขจากการมีสุขภาพดี แข็งแรงทั้งกายและใจ ซึ่งเกี่ยวข้องกับ การใช้ชีวิตเป็น สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมที่เป็นอยู่

2. น้ำใจงาม (happy heart) ความมีน้ำใจเอื้ออาทรต่อกันและกันในองค์กรเป็นสิ่งที่สำคัญ เชื่อว่าไม่มีใครอยู่ได้คนเดียวในโลกนี้ เราต้องรู้จักการแบ่งปัน และต้องรู้สึกว่า เมื่อคิดถึงคนอื่นก็มี ความสุขใจเกิดขึ้น

3. ทางสายกลาง (happy relax) ต้องรู้จักผ่อนคลาย ไม่ว่าจะเป็นการทำงาน หรือการใช้ชีวิต ต้องนำทางสายกลางมาใช้ ต้องรู้จักปล่อยวางบ้าง เพราะจริงจัง แต่ไม่ไหวต้องมีคำว่า “หยุด” เพื่อจะมีสติแล้วคิดเดินต่อไป

4. พัฒนาสมอง (happy brain) ความสุขจากการได้เรียนรู้ พัฒนาสมองตัวเองจากแหล่งต่างๆ นำไปสู่ความเป็นมืออาชีพและความก้าวหน้าในการทำงาน คนเราเรียนเพื่อรู้มีปัญญาก้าวหน้า ในชีวิตเป็นสิ่งสำคัญ อนาคตก้าวหน้า เงินทอง เกียรติยศ ชื่อเสียง ความต้องการต่างๆของมนุษย์มัน ก็เกิดจากการเรียนรู้พัฒนาตนเอง

5. ศาสนาและศีลธรรม (happy soul) ความศรัทธาศาสนาและศีลธรรมในการดำเนินชีวิต ความสุขของคนทำงานเกิดได้จากธรรมะ จริยธรรม ความซื่อสัตย์ เป็นสิ่งสำคัญของมนุษย์ทุกคนที่ องค์กรต้องสร้างองค์กรใดไม่ปลูกฝังความศรัทธาศาสนาและศีลธรรมให้เกิดในองค์กร อย่าหวังว่า คนในองค์กรจะซื่อสัตย์ จงรักภักดีและมีน้ำหนึ่งใจเดียว พร้อมทั้งจะช่วยเหลือองค์กรยามที่องค์กรตก อับ คุณธรรมจริยธรรมเป็นสิ่งที่สำคัญของทุกองค์กร

6. ปลอดภัย (happy money) มีเงิน รู้จักเก็บ รู้จักใช้ ไม่เป็นหนี้ ถ้าเชื่อว่าจะหาความสุขด้วยเงิน ไม่มีวันพอหรอก เงินสำคัญนะ แต่ไม่ใช่ที่สุด เพราะบางครั้งเงินไม่สามารถตอบสนองความสุขให้ คนได้จริงๆแล้วความสุขไม่ได้อยู่ที่ไหนหรอก อยู่ที่รู้จักพอ หนี้ของมนุษย์มีอยู่2อย่าง คือ หนี้ที่ควร มี กับ หนี้ที่ไม่ควรมี หนี้ที่ควรมี หนี้ที่ใช้ในการดำเนินชีวิตเกี่ยวข้องกับปัจจัย4 (อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค) รวมถึงหนี้ความรู้ หนี้ที่ไม่ควรมี หนี้ที่เกิดจากความฟุ้งเฟ้อฟุ้งเฟ้อ อยากมี อยากเด่นตามคนอื่น หนี้ที่อาจจะไม่มีความจำเป็น

7. สร้างความสุขจากการมีครอบครัวที่ดี (Happy family) ครอบครัวที่เข้มแข็งย่อมเป็น ครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคง ความสุขที่ให้กับคนในครอบครัว ไม่ว่าจะเป็นพ่อเป็นแม่ ญาติผู้ใหญ่ บุตร ภรรยา หรือหลาน ก็คือการสร้างภูมิคุ้มกันทางจิตใจให้ครอบครัว

8. ความสุขที่เกิดจากสังคม (happy society) สังคมดีจะเกิดขึ้นได้ เมื่อมีความรัก ความสามัคคี เอื้อเฟื้อต่อคนในชุมชน คนทำงาน ที่พักอาศัย

ความสุขทั้ง 8 สร้างได้ เพื่อให้เกิดความสุขที่ยิ่งใหญ่ที่สุด คือ การสร้างความสุขในที่ทำงาน ความสุขที่ทุกคนได้จากการทำงาน คือ ความสุขจากการดำรงชีวิตที่เหมาะสม มีผลงานที่ดี มีความมั่นคงในอาชีพ ได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ดี เกิดความรู้สึกว่าตัวเองมีคุณค่าต่อองค์กร มีความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานและผู้บริหารที่ดีขึ้น มีแรงจูงใจในการทำงานที่ดีมากขึ้น มีความรู้ในการพัฒนาคุณภาพชีวิต นำไปเผยแพร่ต่อครอบครัว และแรงงานที่มีคุณค่าของประเทศ (นิตยสารหมอชาวบ้าน เล่ม : 349 เดือน – ปี : 05/2551)

4. องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในรูปแบบเทศบาล

4.1 การบริหารงานในรูปแบบเทศบาล

เทศบาลเป็นรูปแบบการปกครองท้องถิ่น ที่มีวิวัฒนาการมาก่อนการเปลี่ยนแปลงการปกครอง พ.ศ.2475 จากพระราชบัญญัติ พ.ศ.2476 ทำให้มีจัดตั้งเทศบาลเป็นครั้งแรกในปี พ.ศ.2478 โดยยกฐานะสุขาภิบาลที่มีอยู่เดิม 35 แห่ง เป็นเทศบาลและจัดตั้งท้องถิ่นอีกหลายแห่งที่ยังไม่เป็นสุขาภิบาลขึ้นเป็นเทศบาลเพิ่มอีก รวมถึงการปรับปรุงกฎหมายเทศบาลอีกหลายครั้ง จนในปี 2496 จึงได้มีการเปลี่ยนแปลงปรับปรุงกฎหมายเทศบาลใหม่เป็นพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.2496 และใช้บังคับมาจนถึงปัจจุบัน ได้ปรับปรุงแก้ไขครั้งที่ 13 เมื่อปี พ.ศ. 2552

4.2 โครงสร้างการบริหารราชการของเทศบาล

ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.2496 แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่13) พ.ศ.2552 โดยแบ่งโครงสร้างการบริหารเทศบาลประกอบด้วย

1. สภาเทศบาล ประกอบด้วยสมาชิกเทศบาลซึ่งมาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชนตามกฎหมายว่าด้วยการเลือกตั้งสมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่นตามจำนวนดังนี้ สภาเทศบาลตำบล12คน สภาเทศบาลเมือง18คน สภาเทศบาลนคร24คน

2. นายกเทศมนตรี ให้เทศบาลมีนายกเทศมนตรี1คน มาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชนตามกฎหมายว่าด้วยการเลือกตั้งสมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น มีวาระการดำรง

ตำแหน่ง4ปี โดยเทศบาลตำบลให้แต่งตั้งรองนายกเทศมนตรีไม่เกิน2คน เทศบาลเมืองให้แต่งตั้งรองนายกเทศมนตรีไม่เกิน3คน เทศบาลนครให้แต่งตั้งรองนายกเทศมนตรีไม่เกิน4คน

3. พนักงานเทศมนตรี เป็นเจ้าหน้าที่ท้องถิ่นของเทศบาลที่ปฏิบัติงานอันเกี่ยวข้องกับชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชนอย่างใกล้ชิดเพราะหน้าที่ของพนักงานเทศมนตรีต้องติดต่อ และให้บริการแก่ประชาชน ตั้งแต่เกิดจนตาย ด้านการทะเบียน การสาธารณสุข โภค การศึกษา การรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ซึ่งถือว่าเป็นภาระหน้าที่ที่ใกล้ชิดกับประชาชนในท้องถิ่นมาก โดยมีปลัดเทศบาลเป็นผู้บังคับบัญชาในเบื้องต้น

4.3 อำนาจหน้าที่

พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.2496 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่13) พ.ศ.2552 กำหนดหน้าที่ของเทศบาล โดยแบ่งออกเป็น2ประเภท คือ หน้าที่ที่ต้องทำในเขตเทศบาลและหน้าที่ที่เทศบาลอาจจัดทำ นอกจากนี้เทศบาลยังมีอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 ยังบัญญัติให้เทศบาลมีอำนาจและหน้าที่ในการจัดระบบบริหารการทะเบียน เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเอง

การปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ของเทศบาล ต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน โดยใช้วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีและให้คำนึงถึงการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาเทศบาล การจัดทำงบประมาณ การจัดซื้อจัดจ้าง การตรวจสอบ การประเมินผลการปฏิบัติงานและการเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร ทั้งนี้ให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับว่าด้วยการนั้นและหลักเกณฑ์และวิธีการที่กระทรวงมหาดไทยกำหนด

4.4 องค์การบริหารส่วนตำบลคงมูลเหล็ก

องค์การบริหารส่วนตำบลคงมูลเหล็ก ในบทบาทของการเป็นเครือข่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลปากพูน จังหวัดนครศรีธรรมราช ทั้งการที่มีผู้นำองค์การบริหารส่วนตำบล ที่เป็นผู้มีวิสัยทัศน์ที่เน้นดูแลสุขภาพมากกว่าโครงสร้างพื้นฐาน ส่งผลให้ตำบลคงมูลเหล็กได้นำแนวคิดมาต่อยอดและพัฒนาจนเกิดการบริการจัดการที่เน้นเรื่องการจัดการสุขภาวะ มีความโดดเด่นเรื่อง การพัฒนาระบบสวัสดิการชุมชน ให้มีการจัดการให้แก่ประชาชนตั้งแต่เกิดจนตาย และสนับสนุนส่งเสริมการประกอบอาชีพ เช่นกองทุน(กองทุน)สวัสดิการชุมชนคงมูลเหล็ก จนเกิดเป็นระบบการจัดการตนเอง 7 ระบบย่อย ที่ประกอบด้วย 24 แหล่งเรียนรู้ ตำบลคงมูลเหล็กจึงสามารถเป็นกลไก

หนุนเสริมและเป็นพี่เลี้ยงตำบลอื่นๆ ที่เป็นเครือข่ายให้เกิดการเรียนรู้ในการเพิ่มสมรรถนะในการจัดการตำบลตนเองได้ โดยอาศัยกระบวนการถ่ายทอดจากการปฏิบัติการจริง บทเรียนการจัดการตนเอง กระบวนการเรียนรู้ร่วมกันในระหว่างตำบลในเครือข่ายและข้ามเครือข่าย ตลอดจนกระบวนการพัฒนานโยบายร่วมกันเพื่อขับเคลื่อนการเสริมสร้างชุมชนเข้มแข็งต่อไป องค์การบริหารส่วนตำบลดงมูลเหล็ก เป็นองค์กรหนึ่งที่ได้รับการเชิญชวนจาก สำนักงานส่งเสริมสุขภาพแห่งชาติ เพื่อทำหน้าที่เป็น เจ้าภาพหลัก ในการขับเคลื่อนงานด้านสุขภาวะที่ใช้พื้นที่เป็นตัวตั้ง เป็นกลไกการขับเคลื่อนชุมชนน่ายู่ ที่ใช้แหล่งเรียนรู้ของระบบการจัดการตนเอง ระบบต่างๆ ในเขตพื้นที่รับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลดงมูลเหล็ก เป็นฐานการเรียนรู้ร่วมกันขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่สมัครใจเข้าร่วมเป็นเครือข่าย (องค์การบริหารส่วนตำบลดงมูลเหล็ก.2558)

จากการที่องค์การบริหารส่วนตำบลดงมูลเหล็ก เป็นตัวจักรสำคัญในการพัฒนาองค์การบริหารให้บริการสาธารณะ การดูแลทุกข์สุขของประชาชน ฉะนั้นการสร้างองค์กรแห่งความสุข ย่อมมีผลทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความสุขในการปฏิบัติงาน เกิดความร่วมมือร่วมใจ สร้างความสามัคคีในการปฏิบัติงาน สร้าง ความเชื่อมั่น และศรัทธาในองค์กร รวมทั้งเสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างบุคคล ในองค์กรกับนโยบาย ส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานโดยตรง ด้วยเหตุนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลดงมูลเหล็ก จึงควรส่งเสริมองค์กรแห่งสุขภาวะ ความสุขให้เกิดขึ้นในองค์กร บุคลากร ตามแนวคิดของ Happy Workplace มาพัฒนาองค์กรอย่างชัดเจน เพื่อนำไปสู่องค์กรแห่งความสุขควบคู่กับการทำงาน

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการค้นคว้างานวิจัยที่เกี่ยวข้อง คือ องค์กรแห่งความสุข ขององค์การบริหารส่วนตำบลดงมูลเหล็ก จังหวัดเพชรบูรณ์ ปรากฏว่าในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้วิจัยค้นคว้าพบงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สำหรับในองค์กรนี้ น้อยคนนักที่ทำ และผู้วิจัยได้ค้นคว้าเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน และคุณภาพชีวิตในการทำงาน ในหลากหลายองค์กร โดยเฉพาะองค์กรด้านสุขภาพ ซึ่งงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มีดังนี้

รวมศิริ เมนะโพธิ (2550) ได้ศึกษาเรื่อง เครื่องมือวัดการทำงานอย่างมีความสุขกรณีศึกษานักศึกษาภาคพิเศษ ระดับปริญญาโท สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ จากกลุ่มตัวอย่างนักศึกษา

จำนวน 207 คน โดยใช้แบบสอบถามการทำงานอย่างมีความสุขในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อการออกแบบเครื่องมือที่สามารถใช้วัดการทำงานอย่างมีความสุขในองค์กรได้ จากการศึกษาพบว่า มิติที่ก่อให้เกิดในการทำงาน ซึ่งมีทั้งหมดห้ามิติได้แก่ มิติด้านผู้นำ มิติด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มิติด้านความรักในงาน มิติด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน และมิติด้านค่านิยมขององค์กร เครื่องมือนี้ดังกล่าวสามารถวัดระดับความคิดเห็นระดับความสุขในการทำงานและปัญหาที่เกิดขึ้นในแต่ละมิติ ผลที่ได้จากการสร้างแบบวัดการทำงานอย่างมีความสุขพบว่า เครื่องมือนี้นั้นมีค่าความน่าเชื่อถือสูง กล่าวคือ ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานอย่างมีความสุข เครื่องมือนี้นี้มีความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.9577 (จากค่าของAlpha) และจากระดับความสุขจากการทำงานที่ได้รับในปัจจุบัน เครื่องมือนี้นี้มีความน่าเชื่อมั่นเท่ากับ 0.9542 (จากค่าของAlpha) ซึ่งถือว่ามีความเชื่อมั่นอยู่ในระดับสูงมากทั้งสองส่วน นอกจากนี้ในส่วนของระดับความสุขของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า ภาพรวมของระดับความสุขในการทำงานปัจจุบันของกลุ่มตัวอย่าง จากค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.487 กล่าวได้ว่า ในปัจจุบันมีระดับความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก

ประทุมทิพย์ เกตุแก้ว (2551) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์การรับรู้ในคุณลักษณะงานความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟูอุปสรรคกับความสุขในการทำงานของพยาบาล งานพยาบาลผ่าตัด โดยกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยเป็นพยาบาลจำนวน 162 คน ผลการวิจัยพบว่า พยาบาลมีการรับรู้คุณลักษณะงาน และความสุขในการทำงานอยู่ในระดับสูง ค่าความสุขเฉลี่ยโดยรวมและรายด้านทุกด้าน ได้แก่ ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ด้านความรักในงาน ด้านความสำเร็จในงาน และด้านการเป็นที่ยอมรับอยู่ในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล (2547) ที่ศึกษาถึงระดับในการทำงานของพนักงานพยาบาลเช่นกัน ส่วนความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟูอุปสรรคอยู่ในระดับกลาง นอกจากนี้ยังพบว่า ปัจจุบันส่วนบุคคลคือ สถานภาพสมรส มีผลต่อความสุขในการทำงาน ส่วนปัจจัยอายุ อายุงาน ระดับงาน ไม่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ซึ่งพบว่าความขัดแย้งกับผลการวิจัยของ จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล (2547) ที่ว่า ปัจจัยด้านอายุมีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานพยาบาล และพบว่า การรับรู้คุณลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานพยาบาล

ศูนย์วิจัยความสุขชุมชน (2551) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ประเมินความสุขของคนทำงาน (Happiness at Workplace) กรณีศึกษา ประชาชนอายุ 18-60 ปี ที่ทำงานในสถานประกอบการและ

องค์กรธุรกิจในเขตกรุงเทพมหานคร โดยกลุ่มตัวอย่างจำนวน 2,023 คน พบว่าคนทำงานมีความสุขในชีวิตมากกว่าในการทำงาน ในขณะที่ความสุขในการทำงานก็มีความแตกต่างกันไปตามเพศ รายได้ ตำแหน่งหน้าที่ และลักษณะงานที่ทำ ส่วนปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานมากที่สุด คือ งาน ความมั่นคงและความก้าวหน้า แต่คนทำงานกลับมีความสุขในด้านนี้ต่ำที่สุด การมุ่งเน้นในด้านการส่งเสริมให้ได้รับการพัฒนาความรู้ในด้านความรู้ความสามารถ ตอบจดจนเปิดโอกาสให้เติบโตในหน้าที่การงาน บนหลักธรรมาภิบาลและความรับผิดชอบต่อสังคม ชุมชนจึงเป็นส่วนสำคัญที่ผู้บริหารควรพิจารณาให้ความสำคัญ ส่งเสริมรูปแบบการใช้ชีวิตตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง ในที่ทำงานกับชีวิตส่วนตัวของพนักงาน เพื่อเติมความสุขในการทำงานของพนักงานให้มากยิ่งขึ้นต่อไป

นภัชชล รอดเที่ยง (2550) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรที่สังกัดศูนย์อนามัยในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 178 คน ผลการศึกษาพบว่า ความสุขในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับความสุขในการทำงาน ได้แก่ อายุ สภาพสมรส ตำแหน่งทางการบริหาร ระยะเวลาการทำงาน สัมพันธภาพในครอบครัว นโยบายการบริหารงาน ลักษณะงาน สัมพันธภาพในที่ทำงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ขวัญกำลังใจในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และสวัสดิการ ส่วนเพศ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน สายการทำงาน โรคประจำตัว สภาพการจ้างงาน และความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน ส่วนปัจจัยที่มีอิทธิพลและสามารถร่วมทำนายความสุขในการทำงานของบุคลากร ได้แก่ ลักษณะงาน สัมพันธภาพในครอบครัว สภาพแวดล้อมในการทำงานและการได้รับการยอมรับนับถือ โดยสามารถร่วมทำนายความสุขในการทำงานของบุคลากรที่สังกัดศูนย์อนามัยได้ร้อยละ 62.10

สุกัญญา อินตะโคด (2550) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ความต้องการมีส่วนร่วมในองค์กรและมีความสุขในการทำงาน กรณีศึกษาอุตสาหกรรมสิ่งทอเขตภาคเหนือตอนบน จากกลุ่มตัวอย่างพนักงานสิ่งทอในเขตภาคเหนือตอนบนจำนวน 223 คน ผลวิจัยพบว่า พนักงานที่มีปัจจัยทางชีวิตสังคมเฉพาะด้านรายได้ขนาดและสถานที่ตั้งในการทำงานต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่ไม่พบความ

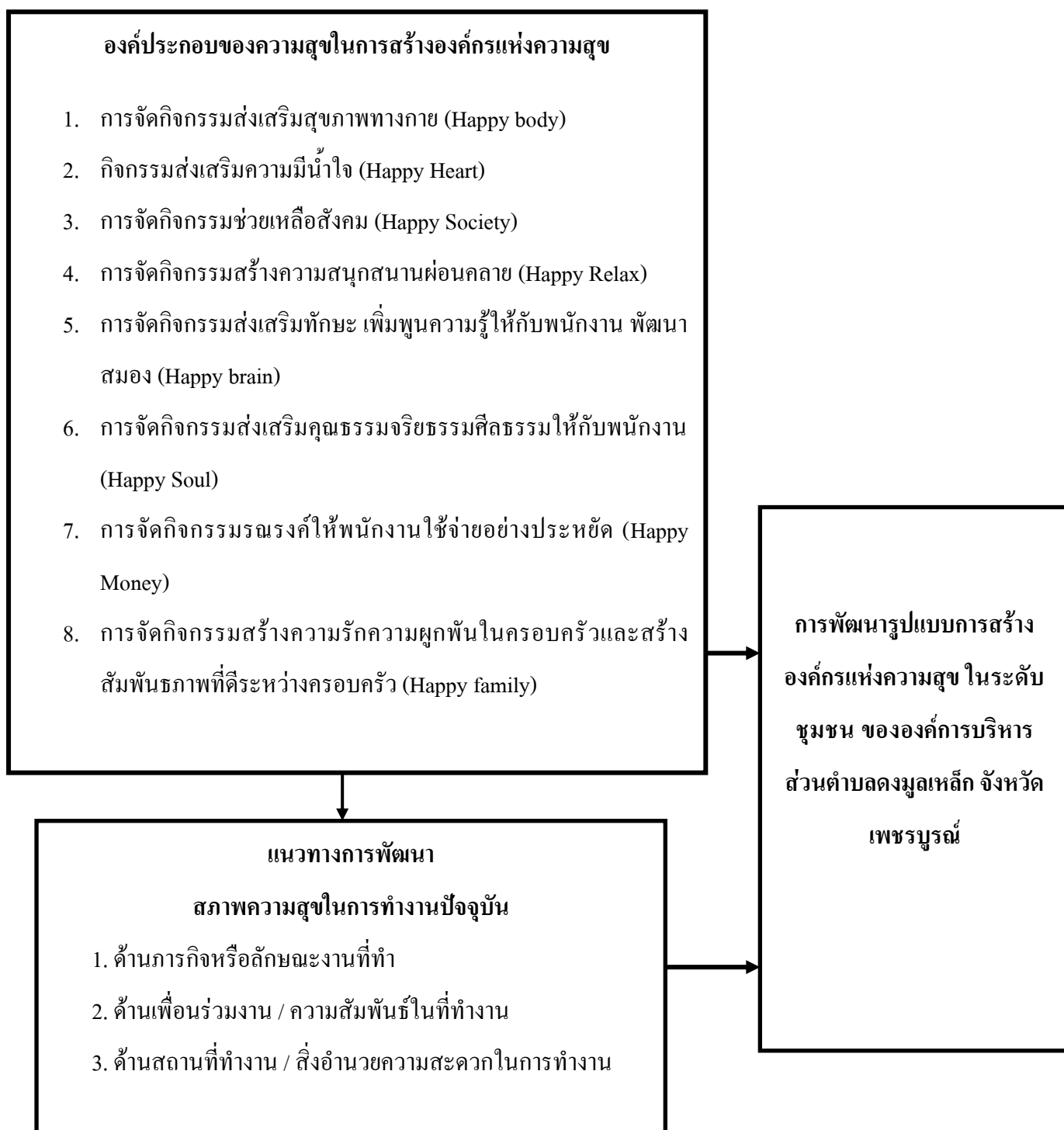
แตกต่างความสุขของการทำงาน พนักงานที่มีสถานภาพสมรส และหน้าที่ความรับผิดชอบต่างกัน พนักงานที่มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และความต้องการมีส่วนร่วมในองค์กร ต่างกัน มีความสุขในการทำงานต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ความต้องการมีส่วนร่วมในองค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

กัลยารัตน์ อ้องคณา (2549) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การรับรู้คุณค่าในตน สภาพแวดล้อมในงาน กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำโรงพยาบาลเอกชนเขต กรุงเทพมหานคร จากกลุ่มตัวอย่าง 405 คน ผลการวิจัยพบว่า ความสุขในการทำงานอยู่ในระดับสูง ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกับความสุขในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนอายุ สถานภาพสมรส ประสบการณ์ทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน สำหรับการรับรู้คุณค่าในตน และสภาพแวดล้อมในงานมีความสัมพันธ์กับการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษา การสร้างองค์กรแห่งความสุข ขององค์การบริหารส่วนตำบลคงมูลเหล็ก จังหวัดเพชรบูรณ์ โดยนำสภาพการทำงานในปัจจุบันขององค์การบริหารส่วนตำบลคงมูลเหล็ก แนวคิดเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน แนวคิดเกี่ยวกับองค์กรแห่งความสุข งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มาสร้างเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้

6. กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากที่ได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง การจะเป็นองค์กรแห่งความสุขนั้น ต้องมีการศึกษาสภาพความสุขในการทำงาน และผู้วิจัยพบว่า แนวคิดเกี่ยวกับองค์กรแห่งความสุข ขององค์กรพัฒนาแห่งสหประชาชาติ สามารถนำมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยได้ ดังแสดงในแผนภูมิที่ 1 ดังนี้



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาเรื่อง การพัฒนารูปแบบการสร้างองค์กรแห่งความสุข ในระดับชุมชนของ องค์กรบริหารส่วนตำบลคงมูลเหล็ก ผู้ศึกษาได้นำแนวทางในการศึกษาจากแนวคิดและงานวิจัยที่ เกี่ยวข้องมาใช้เป็นแนวทางสร้างกรอบแนวคิด และสร้างเครื่องมือในการศึกษา โดยมีองค์ประกอบ ดังนี้

1. วิธีการวิจัย
2. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย
3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. ระยะเวลาในการเก็บข้อมูล
6. การประมวลผลและการวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิธีการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจโดยเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ ใช้การสอบถามบุคลากร องค์กรบริหารส่วนตำบลคงมูลเหล็ก จำนวน 40 คนโดยใช้วิธีการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง และ ผู้ให้ถูกสัมภาษณ์ตอบคำถามด้วยคำถามเดียวกัน และจัดบันทึกการสัมภาษณ์ เพื่อให้ทราบถึงสภาพ ความสุขในการทำงานในปัจจุบัน และวิธีการเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุข

2. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ บุคลากรองค์กรบริหารส่วนตำบลคงมูลเหล็ก จังหวัด เพชรบูรณ์ จำนวน 40 คน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษครั้งนี้ ใช้การสอบถามในประเด็นที่เป็นสภาพความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคงมูลเหล็ก เพื่อนำผลการศึกษาใช้เป็นแนวทางในการเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุข โดยมีหัวข้อในการสัมภาษณ์เกี่ยวกับการเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุข บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคงมูลเหล็ก ดังนี้

การสร้างและการตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

1. ศึกษาค้นคว้า จากเอกสารตำราวิชาการ ที่เกี่ยวข้องกับการสร้างแบบการสอบถาม
2. ศึกษาค้นคว้าเนื้อหา แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จากการตรวจเอกสาร
3. นำข้อมูลต่างๆ ที่ได้จากการศึกษามาสร้างแบบการสอบถามและได้ปรับปรุงแบบสอบถามเพิ่มเติมจาก อิสริย์ ทองคำ จากวิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น มหาวิทยาลัยขอนแก่นที่ได้ใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล โดยแบ่งออกเป็น 4 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นคำถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบการสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส การศึกษา อายุการทำงาน รายได้ ตำแหน่งหน้าที่ในการทำงาน และอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ โดยลักษณะคำถามเป็นแบบมีโครงสร้าง

ตอนที่ 2 เป็นคำถามแบบประเมินสภาพความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคงมูลเหล็ก ในปัจจุบัน ประกอบด้วย

- ด้านภารกิจหรืองานที่ทำ
- ด้านเพื่อนร่วมงาน / ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน
- ด้านสถานที่ทำงาน / สิ่งอำนวยความสะดวก

ตอนที่ 3 เป็นคำถามเพื่อใช้ประเมินแนวทางการสร้างองค์กรแห่งความสุข ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคงมูลเหล็ก ประกอบด้วย

- การเสริมสร้างสุขภาพทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ
- การส่งเสริมความมีน้ำใจ เอื้ออาทรต่อกันและกันในที่ทำงาน
- การช่วยเหลือชุมชน และสังคมรอบข้าง

- กิจกรรมการส่งเสริมความสนุกสนาน ผ่อนคลาย สันทนาการร่วมกัน
- การส่งเสริมทักษะ เพิ่มพูนความรู้ให้กับพนักงาน
- การส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมให้กับพนักงาน
- การส่งเสริมแรงจูงใจให้พนักงานใช้จ่ายอย่างประหยัดและคุ้มค่า
- การสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างครอบครัว

ตอนที่ 4 เป็นคำถามเพื่อแสดงความคิดเห็น ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับแนวทางการสร้างองค์กรแห่งความสุขของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคงมูลเหล็ก

4. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้น ปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบโครงสร้าง เนื้อหาของแบบสอบถามที่ใช้ในการศึกษา

5. นำแบบสอบถามไปเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยทำการเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์จากบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคงมูลเหล็กด้วยตนเอง และผู้วิจัยได้อบรมผู้ช่วยผู้วิจัย (นักศึกษา) ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครบถ้วนในทุกๆด้าน ผู้วิจัยจึงรวบรวม ข้อมูลทั้ง 2 ประเภท

1. ข้อมูลปฐมภูมิ เป็นข้อมูลภาคสนาม เป็นการรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม โดยผู้วิจัยดำเนินการนำแบบสอบถามไปให้กลุ่มเป้าหมายตอบแบบสัมภาษณ์ โดยมีขั้นตอนในการดำเนินการดังนี้

1.1 ผู้ศึกษาได้ขออนุญาตนายกององค์การบริหารส่วนตำบลคงมูลเหล็ก เพื่อดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการศึกษาเป็นแนวทางในการสร้างองค์กรแห่งความสุขแก่องค์การบริหารส่วนตำบลคงมูลเหล็ก

1.2 ผู้ศึกษาชี้แจงและทำความเข้าใจ เกี่ยวกับแบบสอบถามให้แก่ประชากรที่ใช้ในการศึกษา 40 คน

1.3 เก็บรวบรวม นำแบบสอบถามมาตรวจสอบความสมบูรณ์และนำมาวิเคราะห์

2. ข้อมูลทุติยภูมิ เป็นข้อมูลที่รวบรวมจากเอกสารต่างๆ และผลงานทางวิชาการที่เกี่ยวข้อง เช่น หนังสือ รายงานการวิจัย และสถิติข้อมูล โดยรวบรวมข้อมูลจากห้องสมุดและหน่วยงานที่

เกี่ยวข้อง เพื่อใช้ประโยชน์ในการกำหนดกรอบแนวความคิดในการวิจัยครั้งนี้ และอ้างอิงในการเขียนรายงานการวิจัย

5. ระยะเวลาในการเก็บข้อมูล

การศึกษาในครั้งนี้ใช้เวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลระหว่างเดือน มิถุนายน – กรกฎาคม 2558

6. การประมวลผลและการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเป็นการวิเคราะห์ โดยนำแบบสอบถามที่รวบรวมได้มาทำการตรวจสอบหาความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์การวิจัย มีขั้นตอนในการประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. ตรวจสอบข้อมูลที่ได้จากการศึกษาเอกสาร ดำรา ผลงานวิจัยต่างๆ ตลอดจนข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์
2. ดำเนินการจัดทำดัชนีข้อมูลในแต่ละเนื้อหา หรือประเด็นเดียวกันให้อยู่ในหมวดหมู่เดียวกัน
3. จัดทำข้อมูลสรุปชั่วคราว และกำจัดข้อมูลที่ไม่เกี่ยวข้องกับเนื้อหาของการวิจัย
4. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความสุขในการปฏิบัติงาน องค์ประกอบขององค์กรแห่งความสุขในการปฏิบัติงาน แนวทางการสร้างองค์กรแห่งความสุข โดยนำข้อมูลที่มาเขียนอภิปรายตามลักษณะของข้อมูล ดำเนินการเรียบเรียง บรรยายเชิงพรรณนา

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

จากการนำเสนอผลของการศึกษาเรื่อง การพัฒนารูปแบบการสร้างองค์กรแห่งความสุข ในระดับชุมชนขององค์การบริหารส่วนตำบลคงมูลเหล็ก ผู้ศึกษาทำการเก็บรวบรวมข้อมูล ด้วยข้อแบบคำถามสัมภาษณ์จากพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลคงมูลเหล็กประกอบด้วย นักบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบล และเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานองค์การบริหารส่วนตำบลคงมูลเหล็ก จำนวน 40 คน โดยศึกษาความสุขในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลคงมูลเหล็ก องค์ประกอบการสร้างองค์กรแห่งความสุข เพื่อเป็นการสร้างองค์กรแห่งความสุขในการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลคงมูลเหล็ก ซึ่งสามารถวิเคราะห์ข้อมูลได้ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์

ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับคุณลักษณะทั่วไปของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลคงมูลเหล็ก ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส การศึกษา ตำแหน่ง รายได้ อายุการทำงาน จากการศึกษาข้อมูลคุณลักษณะทั่วไปของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลคงมูลเหล็กจำนวน 40 คนสรุปได้ดังตารางที่ 1 นี้

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	23	57.5
หญิง	17	42.5
รวม	40	100

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
อายุ		
ต่ำกว่า 30 ปี	11	27.5
31-40 ปี	24	60
41 ปีขึ้นไป	5	12.5
รวม	40	100
สถานภาพสมรส		
สมรส	23	57.5
โสด	17	42.5
รวม	40	100
ระดับการศึกษา		
ประถมศึกษา	1	2.5
ปวช	2	5
มัธยมศึกษาตอนปลาย	8	20
ปวส	3	7.5
ปริญญาตรี	23	57.5
ปริญญาโท	3	7.5
รวม	40	100
ระดับตำแหน่งงาน		
ระดับปฏิบัติการ	37	92.5
ระดับผู้บังคับบัญชา	3	7.5
รวม	40	100
รายได้ต่อเดือน		
ต่ำกว่า 10,000 บาท	28	70
10,001 – 20,000 บาท	9	22.5
20,001 ขึ้นไป	3	7.5
รวม	40	100

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
อายุการทำงาน		
ต่ำกว่า 5 ปี	25	62.5
5-9 ปี	9	22.5
10 ปีขึ้นไป	6	15
รวม	40	100

ส่วนที่ 2 ข้อมูลจากการสัมภาษณ์สภาพความสุขในการทำงาน

2.1 ด้านภารกิจหรืองานที่ทำ

จากการสัมภาษณ์บุคลากรได้แสดงความคิดเห็น ดังนี้

2.1.1 ความรู้สึกมีความสุขในการทำงานขณะนี้หรือไม่ ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ส่วนมาก มีความสุขดีในการทำงานในขณะนี้ เพราะได้ทำงานที่ตัวเองรักและชอบ ได้อยู่ใกล้ดูแลครอบครัว บางคนมีความสุขในการทำงานดีที่ได้สอนเด็กเล็ก เพื่อการพัฒนาเตรียมความพร้อมให้เด็กได้ปรับตัวและเรียนรู้สิ่งต่างๆรอบตัวเพื่อนำไปจัดประสบการณ์ในตัวเด็กต่อไป รวมทั้งมีเพื่อนร่วมงานที่ดีทุกคนช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ในบางครั้งก็รู้สึกเหนื่อย เพราะไม่สามารถจัดการหรือแก้ไขงานที่ตนเองรับผิดชอบได้ แต่ถ้าแก้ปัญหาได้ก็มีความสุขในการทำงาน

2.1.2 ความกระตือรือร้นในการทำงาน โดยเกิดความรู้สึกว่าอยากทำงาน มีความตื่นตัวทำงานได้อย่างคล่องแคล่ว รวดเร็ว กระฉับกระเฉง มีชีวิตชีวาในการทำงานหรือไม่ ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ส่วนมาก กระตือรือร้นในการทำงาน มีสีสันในที่ทำงานไม่จำเจ มีอะไรให้ทำเยอะ และได้ทำงานที่ตนเองรักจึงอยากทำงานให้ดีที่สุด และมีความสุขที่ได้ทำงานแล้วแต่เนื้อหาของงาน บรรยากาศในการทำงานผู้บังคับบัญชาให้โอกาสในการนำเสนองาน แต่ทว่าในบางเวลากับงานที่เยอะ แต่ก็อยากทำงานในหน้ามี มีความรู้สึกที่อยากจะทำงานให้ได้ผลผลิตมากขึ้น โดยการตั้งคำถามกับตนเองอยู่เสมอว่า วันนี้เราได้ทำดีกว่าเมื่อวานแล้วหรือยัง และ ในการทำงานมาก อยากหาสิ่งใหม่ๆมาส่งเสริมแก่ตนเองอยู่ตลอดเวลา

2.1.3 คุณรู้สึกว่างานที่ทำอยู่ตรงกับความรู้สึกความสามารถของคุณ หรือไม่ ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ส่วนมาก มีความรู้สึกว่างานที่ทำอยู่ในปัจจุบันนี้ตรงกับความสามารถของตนเอง เพราะ

ในปัจจุบัน ได้ทำงานช่วยเหลือชาวบ้าน และได้ทำให้หมู่บ้านดีขึ้น และมีความสุขที่ได้บริการคนที่มาดูงาน รวมถึงความถนัด ทำให้ได้ใช้ศักยภาพของตนเองอย่างเต็มที่ ตรงกับความสามารถ เพราะชอบที่จะอยู่กับเด็ก เด็กเป็นผ้าขาว จะมีสีก็ต่อเมื่อผู้ใหญ่มาเติมเต็ม ส่วนหนึ่งเห็นว่า เป็นงานที่ไม่ตรงกับความรู้ความสามารถของตน แต่มีใจรัก จึงทำงานได้อย่างเต็มที่และดีที่สุด เมื่อมาทำแล้วก็เรียนรู้งานโดยไม่ยากนัก

2.1.4 โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน หรือไม่ ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ส่วนมาก รู้สึกดีตั้งแต่เริ่มทำงานได้ทำงานหลายสิ่งหลายอย่าง มีการพัฒนาก้าวหน้าแน่นอน เพราะได้มีการศึกษาค้นคว้าในสิ่งที่ตนเองถนัด และผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุนในสายอาชีพ และรัฐบาลยังจัดสรรอัตราให้กับครูขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอยู่ตลอดเวลา ส่วนหนึ่ง มีความตั้งใจในการทำงาน รอสักวันคงประสบความสำเร็จ เพราะได้เรียนต่อ ในระดับที่สูงขึ้น โดยผู้บริหารให้โอกาสความก้าวหน้าได้อย่างต่อเนื่อง ตั้งแต่เป็นลูกจ้างทั่วไป จน ปัจจุบันได้บรรจุเข้ารับราชการครู มีโอกาสตลอดเวลาไม่ได้อยู่นิ่ง

2.1.5 งานปัจจุบันหนักมากเกินไปจนไม่มีเวลาพักผ่อนหรือไม่ ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ส่วนมาก รู้สึกว่างานในปัจจุบัน ไม่เยอะเกินไป มีเวลาพักผ่อนเพียงพอ สามารถแบ่งเวลาได้ เพราะ เป็นงานในหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติเป็นประจำ และเสร็จตามขอบเขตการ ปฏิบัติงาน จึงมีเวลาเพียงพอและเหมาะสม ส่วนหนึ่งรู้สึกว่างานหนักบ้าง แต่ก็ทำด้วยความเต็มใจ

2.1.6 คุณรู้สึกว่าการที่ทำงานนี้ซ้ำซากจำเจ น่าเบื่อ หรือไม่ ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ส่วนมาก รู้สึกว่าการที่ทำงานปัจจุบันเป็นงานประจำ และไม่จำเจเท่าไร เพราะได้ทำงานหลายอย่างหลายหน้าที่อย่างเช่นเรื่องการสอนได้หาสิ่งใหม่ๆ มาสอนเด็กอยู่เสมอ มีกิจกรรมที่หลากหลาย สามารถปรับเปลี่ยนไปตามสถานการณ์ ตามสิ่งแวดล้อมต่างๆ ส่วนหนึ่งก็เป็นการที่ช่วยเหลือประชาชน และงานที่ทำได้มอบหมายตามนโยบายของผู้ว่า ทำให้งานมีมิติใหม่ๆ อยู่เสมอ ผู้บังคับบัญชาให้โอกาสทำงานโดยใช้ความคิดสร้างสรรค์อย่างเต็มที่ และลักษณะงานแต่ละอย่างมีความแตกต่างกันออกไป

2.1.7 ความรู้สึกว่าตัวเองมีอิสระในการทำงาน หรือไม่ ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ส่วนมาก ได้แสดงความคิดเห็นในที่ทำงาน ผู้บังคับบัญชาให้อิสระการคิดและออกแบบงาน และให้ตัดสินใจเองในบางเรื่อง และ มีงานในหน้าที่ประจำ มีกฎ กติกา ที่เป็นข้อกำหนดและตกลงร่วมกัน บางส่วน ได้รับอิสระการทำงาน และการจัดงาน โดยไม่ถูกจำกัดรูปแบบการทำงานภายใต้กฎระเบียบ วินัยของทางราชการ หัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน ไม่ได้มาจ้องจับผิดอะไรทุกคนต่างทำงานของตนเอง

2.1.8 ทักษะคติของผู้บริหาร ใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหาร หรือไม่ ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ส่วนมาก มีความรู้สึกว่า ผู้บริหาร เข้าถึงประชาชนดูแลพัฒนาตำบลอย่างดี สังเกตจาก

ผู้บริหารมีความโปร่งใสตรวจสอบได้ มีความเป็นธรรม และ มีความเป็นธรรมต่อลูกน้องให้ความสำคัญ ยุติธรรมกับบังคับบัญชาอย่างเท่าเทียมกัน มีผลงานเป็นประจักษ์ มีความมุ่งมั่น ยึดมั่นแนวความ ถูกต้อง มุ่งประโยชน์ส่วนรวมเป็นหลัก รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ที่สำคัญส่งเสริมคนดี และส่งผลให้ บุคคลภายนอกศรัทธาและเชื่อมั่นในองค์กร

2.1.9 ความรู้สึกที่ประชาชนหรือผู้มาติดต่อราชการกับคุณได้รับคามพึงพอใจหรือไม่ ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ส่วนมาก รู้สึกว่าประชาชนผู้มาติดต่อได้รับความพึงพอใจมากที่สุด เพราะ เจ้าหน้าที่ทุกคนยินดีให้บริการด้วยความเต็มใจ และรอยยิ้ม เพราะ แนวทางการดำเนินงาน องค์กร บริหารส่วนตำบลคงมูลเหล็ก คือ การเน้นการให้บริการประชาชน ที่มาติดต่อราชการได้รับข้อมูล ข่าวสารเป็นไปด้วยความรวดเร็วเป็นปัจจุบัน เข้าถึงประชาชน แก้ไขได้ทุกปัญหา

2.2 ด้านเพื่อร่วมงาน / ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน

2.2.1 ความรู้สึกที่ตัวเองมีความสำคัญ หรือมีความหมายต่อหน่วยงาน หรือไม่ ผู้ตอบ แบบสัมภาษณ์ส่วนมาก คิดว่าตัวเองคือส่วนหนึ่งขององค์กรที่จะทำให้ก้าวหน้าต่อไป และ มีความหมาย ต่อหน่วยงาน เพราะ ทุกคนในองค์กรมีหน้าที่รับผิดชอบแตกต่างกันไป ถ้างานในหน้าที่ขาดบุคคลใด บุคคลหนึ่งในงานนั้นๆ ก็จะดำเนินการไปอย่างล่าช้า อาจเป็นปัญหาตามมาทีหลังก็เป็นได้ เพราะ งานที่ ต้องทำอีกเยอะหลายอย่างจึงถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของความสำคัญของหน่วยงานที่ทำงานที่ประสบ ความสำเร็จ

2.2.2 ความรู้สึกที่ตัวเองมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเรื่องสำคัญของหน่วยงาน หรือ เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นและความสามารถอย่างเต็มที่หรือไม่ ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ส่วนมาก ได้ แสดงความคิดเห็นได้อย่างเต็มที่ เช่น การประชุมปรึกษาหารือหรือกำหนดแผนงานต่างๆ ผู้บริหารขอ ความคิดเห็นทุกครั้ง ถึงยังไม่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ แต่สามารถแสดงความคิดเห็นได้ และมีส่วน ร่วมในการจัดกิจกรรมต่างๆ โดยฟังเสียง ความคิดเห็นส่วนใหญ่ โดยทุกคนมีส่วนร่วม

2.2.3 ความรู้สึกที่ผู้บริหารหรือหัวหน้างานให้ความสนใจในทุกข์สุขของคุณและ ครอบครัว หรือไม่ ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ส่วนมาก รู้สึกว่าผู้บริหารใส่ใจทุกเรื่องในการทำงานแต่ละ อย่าง ดูแลดี แก้ไขปัญหาได้ มีความห่วงใยในพนักงานทุกระดับอย่างสม่ำเสมอเท่าเทียมกัน โดยสังเกต จากการสอบถามความเป็นอยู่และการดำรงชีวิต เวลาเมื่อมีเรื่องเดือดร้อน หรือมีปัญหา ก็สามารถให้

คำปรึกษาได้ตลอดเวลา ส่วนหนึ่งรู้สึกว่าการทำงานของผู้บริหารมีมาก ด้านครอบครัว ผู้ได้บังคับบัญชาจึงไม่เอาใจใส่ดีเท่าที่ควร

2.2.4 ความรู้สึกวิตกกังวลถึงปัญหาทางบ้านในขณะที่ทำงาน หรือไม่ ผู้ตอบแบบ สัมภาษณ์ส่วนมาก มีความรู้สึก ไม่เป็นกังวล เพราะไม่เคยละทิ้งงานทางครอบครัว โดยมีการแบ่งงาน และจัดสรรเวลาได้ลงตัว และทางบ้านเข้าใจในบทบาทหน้าที่การทำงาน ปัญหาทางบ้านไม่หนัก สามารถแก้ไขปัญหได้ด้วยตนเอง ส่วนหนึ่ง มีบ้างเป็นบางครั้งคราว เพราะ ปัจจุบันไม่ได้อาศัยอยู่กับ พ่อแม่

2.2.5 เมื่อคุณมีปัญหาคุณสามารถปรึกษาปัญหากับเพื่อร่วมงานได้ทุกเรื่อง หรือไม่ ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ส่วนมาก รู้สึกว่า สามารถปรึกษา ได้ทุกเรื่อง เพราะความสนิทกันในการทำงาน มี อะไรก็คุยกันช่วยเหลือเกื้อกูลกัน โดยเฉพาะเพื่อนสนิทที่มาฝึกงานด้วยกัน ส่วนหนึ่งรู้สึกว่าไม่ได้ทุก เรื่อง เพราะ ปัญหาบางเรื่องต้องแก้ไขได้ด้วยตนเอง สำหรับเรื่องส่วนตัวไม่ยอมนำมาพูดคุยกันจะคุย เฉพาะเรื่องงานมากกว่า

2.2.6 ความรู้สึกว่า ทุกคนในองค์กรเป็นกันเอง พึ่งพาอาศัยและมีกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ ทำงานด้วยกันอย่างเต็มที่และเต็มใจและมีใจรักองค์กรและงานที่ทำ หรือไม่ ผู้ตอบแบบ สัมภาษณ์ส่วนมาก รู้สึกว่า เป็นกันเอง พื่ออาศัยได้บ้างเป็นบางเรื่องในสิ่งที่เขาทำได้ และองค์กรอยู่กัน แบบครอบครัว รู้สึกรักองค์กร มีความพึ่งพากัน มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ส่วนหนึ่งรู้สึกว่า ด้วยภาระ งานหรืองานประจำทำให้ไม่ได้พบปะพูดคุยกันเท่าที่ควร

2.3 ด้านสถานที่ทำงาน / สิ่งอำนวยความสะดวก

2.3.1 ความรู้สึกพอใจในกฎระเบียบของหน่วยงาน หรือไม่ ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ ส่วนมาก รู้สึกพอใจ ในกฎระเบียบของหน่วยงาน เพราะไม่ได้บังคับมากจนเกินไปเลยทำงานอย่าง สบาย และทุกอย่างได้มาจากการสร้างข้อตกลงร่วมกัน และเป็นไปตามระเบียบที่ได้มาตรฐานและเป็น ระเบียบวินัยของทางราชการ

2.3.2 ความรู้สึกว่าได้รับเงินเดือน หรือค่าตอบแทน รวมทั้งสวัสดิการต่างๆ เพียง พอที่จะดูแลครอบครัว หรือไม่ ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ส่วนมาก รู้สึกพอใช้ได้ แต่ต้องทำอาชีพเสริม วันหยุดบ้างเป็นเวลา อยากได้เงินเดือนเพิ่ม เนื่องจากสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบันสินค้าและบริการมีการ ปรับราคาขึ้น จึงไม่พอดำค่าใช้จ่ายในปัจจุบัน บางครั้งก็ขัดสนเป็นบางเวลา แต่ก็ต้องดำเนินชีวิตแบบ

ประหยัดไม่ฟุ่มเฟือยจนเกินไป ส่วนหนึ่งรู้สึกได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสม แต่ไม่เพียงพอ เนื่องจาก รายได้น้อยกว่ารายจ่าย

2.3.3 ความรู้สึกว่าสถานที่ทำงานมีสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน หรือไม่ ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ส่วนมาก รู้สึกว่าสะดวกสบายดีมีสิ่งอำนวยความสะดวกครบแต่ไม่เพียงพอ และต้องเดินไปใช้อุปกรณ์ต่างห้องตามความจำเป็นที่ต้องใช้

2.3.4 ความรู้สึกพอใจในความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของสถานที่ทำงานหรือไม่ ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ส่วนมาก รู้สึกพอใจมาก เพราะมีความสะอาด มีคนดูแลเป็นอย่างดี มีความเป็นระเบียบเรียบร้อยสะอาด เพราะ มีการแบ่งหน้าที่ในแต่ละส่วนเป็นอย่างดีในการดูแล

2.3.5 ความรู้สึกว่าหน่วยงานของคุณ เป็นองค์กรที่มีการจัดสภาพแวดล้อม ระบบการทำงาน สวัสดิการ กิจกรรมภายในองค์กร การจัดอบรม อย่างสมดุล รวมถึง ครอบครัวยุติธรรม หรือไม่ ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ส่วนมาก รู้สึกดีมากกับการจัดระบบการทำงาน ส่วนหนึ่ง รู้สึกว่าองค์กรมีการจัดสภาพแวดล้อม สวัสดิการ อบรม อยู่เกณฑ์ปานกลาง มีเพียงเรื่องเงินเดือนที่ไม่เพียงพอต่อการใช้จ่ายภายในครอบครัว

ส่วนที่ 3 ข้อมูลการสร้างองค์กรแห่งความสุข

การประเมินองค์ประกอบในการสร้างองค์กรแห่งความสุข ขององค์การบริหารส่วนตำบลมุลเหล็ก กิจกรรมการส่งเสริมสุขภาพทั้งร่างกายและจิตใจ กิจกรรมการส่งเสริมการมีน้ำใจเอื้ออาทรต่อกันและกันในที่ทำงาน กิจกรรมการส่งเสริมทักษะ เพิ่มพูนความรู้ให้กับพนักงาน กิจกรรมการเสริมสร้างความสนุกสนาน ผ่อนคลาย มีกิจกรรมสนทนาร่วมกัน กิจกรรมการส่งเสริม วัฒนธรรมให้พนักงานใช้จ่ายอย่างประหยัด และคุ้มค่า กิจกรรมการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมให้กับพนักงาน กิจกรรมสร้างความรัก ความผูกพัน ในครอบครัว และการสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างครอบครัว และกิจกรรมการช่วยเหลือชุมชน สังคมรอบข้าง

3.1 หน่วยงานของคุณมีนโยบายทางด้านคุณภาพชีวิตคนทำงาน หรือไม่ ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ ร้อยละ 87 ตอบว่าหน่วยงานมีนโยบายทางด้านคุณภาพชีวิตคนทำงาน ร้อยละ 13 ตอบว่าไม่มีนโยบาย

3.2 การได้เข้าร่วมกิจกรรม “การส่งเสริมคุณภาพชีวิตคนทำงาน” ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ ร้อยละ 73 เคยเข้าร่วมกิจกรรม ร้อยละ 15 ไม่เคยเข้าร่วมกิจกรรม ร้อยละ 12 ร่วมกิจกรรมชมรม / เครือข่าย

3.3 หน่วยงานของท่านเคยดำเนินกิจกรรมเกี่ยวกับการสร้างความสุขในการทำงานด้วยสุข 8 ประการ ในด้านใดบ้าง

3.3.1 .หน่วยงานเคยกิจกรรมการส่งเสริมสุขภาพทั้งร่างกายและจิตใจ เช่น กิจกรรมทำบุญเลี้ยงอาหาร , มีการจัดเครื่องออกกำลังกายตามจุดบริการของแต่ละหมู่บ้าน , อบรมให้ความรู้เกี่ยวกับธรรมะ , การตรวจร่างกายประจำปี , กีฬาชุมชน , วันสงกรานต์ , วันพ่อ วันแม่ , วันสำคัญทางพระพุทธศาสนา , ช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาส , แข่งขันกีฬาด้านยาเสพติด

3.3.2 หน่วยงานเคยกิจกรรมการส่งเสริมการมีน้ำใจเอื้ออาทรต่อกันและกันในที่ทำงาน เช่น เข้าถึง เข้าใจ ดูแลกัน , ส่งเสริมและปลูกฝังให้พนักงานทุกคนมีน้ำใจช่วยเหลือกัน , งานปีใหม่ มีการจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนของขวัญกัน , การจัดอบรม OD , กิจกรรมพี่ดูแลน้อง , เชื่อมบ้าน , กองทุนกองทุนบุญ , ยืมยืมให้กันเวลาเหนื่อย , กิจกรรมครอบครัวอบอุ่น

3.3.3 หน่วยงานเคยกิจกรรมการส่งเสริมทักษะ เพิ่มพูนความรู้ให้กับพนักงาน เช่น ส่งพนักงานไปอบรมอย่างสม่ำเสมอ , ศึกษาดูงาน อบรมความรู้ภาษาอังกฤษ , การจัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับด้านกฎหมาย , อบรมให้ความรู้พัฒนาบุคลากร , ฝึกอบรม , กิจกรรมอบรมเชิงปฏิบัติการพัฒนาศักยภาพผู้ดูแลเด็ก

3.3.4 หน่วยงานเคยกิจกรรมการเสริมสร้างความสนุกสนาน ผ่อนคลาย มีกิจกรรมสันทนาการร่วมกัน เช่น กิจกรรมขยะแลกไข่ รมรงค์เล็กเหล่าเล็กบุหรี , กิจกรรมวันสงกรานต์ วันปีใหม่ , ไปศึกษาดูงาน , การแข่งกีฬา , ออกกำลังกายเพื่อสุขภาพ , ประเพณีแข่งเรือยาว , ต่อต้านรณรงค์เกี่ยวกับยาเสพติด

3.3.5 หน่วยงานเคยกิจกรรมการส่งเสริม รมรงค์ให้พนักงานใช้จ่ายอย่างประหยัด และคุ้มค่า เช่นการใช้กระดาษรีไซเคิล การรณรงค์การใช้ไฟใช้น้ำอย่างประหยัด ร่วมกันสร้างจิตสำนึก , การอบรมให้ความรู้ในการใช้จ่ายเงิน , ปลูกผักสวนครัว , เสริมสร้างให้คนไทยหันมาใช้แนวทางพระราชบัญญัติเศรษฐกิจพอเพียง , เลิกเหล้า เลิกจน

3.3.6 หน่วยงานเคยกิจกรรมการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมให้กับพนักงาน เช่น กิจกรรมแห่เทียนเข้าพรรษา , ทำบุญพระ 9 วัด หล่อเทียนพรรษา บวชนเณรภาคฤดูร้อน , มีการจัดอบรมให้ความรู้ , การอบรมธรรมะ , วันสงกรานต์ , วันอาสาฬหบูชา , ธรรมสัญจร งานบวชนเณรพระเกียรติ 5 ธันวาคมหาราช , กิจกรรมโครงการคุณธรรมและจริยธรรม

3.3.7 หน่วยงานเคยกิจกรรมสร้างความรัก ความผูกพัน ในครอบครัว และการสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างครอบครัว เช่น กิจกรรมส่งเสริมความสัมพันธในครอบครัว , กิจกรรมผู้สูงวัย

ใส่ใจลูกหลาน กิจกรรมวันแม่ กิจกรรมวันพ่อ มหกรรมกีฬาสี่ , การจัดอบรมการสัมมนา , วันสงกรานต์ , กิจกรรมวันสำคัญทางพระพุทธศาสนา , โครงการสายใยรักแห่งครอบครัว , ทานอาหารร่วมกัน , เสริมสร้างความสัมพันธ์ในครอบครัว , กิจกรรมเข้าค่ายครอบครัวอบอุ่น

3.3.8 หน่วยงานเคยกิจกรรมการช่วยเหลือชุมชน สังคมรอบข้าง เช่น กิจกรรม
ช่วยเหลือชาวบ้าน ช่วยเหลือผู้ประสบภัย พ่นยุลงลาย , ดูแลผู้พิการ ผู้ป่วยเรื้อรัง ผู้สูงอายุ ส่งเสริมการ
ประปาหมู่บ้าน , จัดออกประชาคมเพื่อแก้ไขปัญหาต่อไป , การจ่ายเบี้ยยังชีพ โดยการเยี่ยมบ้านผู้สูงอายุ
 , กองทุนหมู่บ้าน , ช่วยเหลือผู้ประสบภัยน้ำท่วม , ช่วยเหลือสังคม ช่วยเหลือชาวบ้านผู้ประสบภัย ,
สร้างบ้านให้ผู้ยากไร้ , อพส. อสม.

ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด เห็นว่ากิจกรรมด้านที่เด่นที่สุด คือ กิจกรรมการช่วยเหลือ
ชุมชน สังคมรอบข้าง เพราะเป็นภารกิจหลักที่องค์กรบริหารส่วนตำบลคงมูลเหล็กต้องให้ความสำคัญ
ช่วยเหลือทุกข์สุขของประชาชนในเขตพื้นที่อยู่แล้ว

3.4 ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ทั้งหมดรู้สึกที่สามารถนำข้อมูลความรู้ไปใช้ประโยชน์ได้ ใน
ชีวิตประจำวันทั้งครอบครัวขององค์กร สร้างความปรองดอง เพื่อบริหารการพัฒนาให้ดีขึ้นทั้งความเมตตา
และ ความอดทน

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการสร้างความสุขในการทำงาน

ผู้สัมภาษณ์ส่วนใหญ่ให้ข้อเสนอแนะ คือ ควรจัดอบรมในสิ่งต่างๆ เพื่อให้ไปช่วยเหลือ
ประชาชน , มองแต่ละจุดดีของเพื่อนร่วมงานและมองข้อด้อยในการทำงานและแก้ไขปัญหาาร่วมกัน ,
ในการทำงานร่วมกันในองค์กร ทุกคนต้องรักและสามัคคีกัน ทำงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้ดี
ที่สุด และ ต้องประพฤติปฏิบัติตนตามกฎระเบียบขององค์กรที่ได้ตั้งกำหนดไว้ , ปลอ่ยวาง , ฟังเพลง

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัย เรื่องการพัฒนารูปแบบองค์กรแห่งความสุขในระดับชุมชนขององค์การบริหารส่วนตำบลคงมูลเหล็ก สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ดังต่อไปนี้

สรุปผลการวิจัย

การวิจัย เรื่องการพัฒนารูปแบบองค์กรแห่งความสุขในระดับชุมชนขององค์การบริหารส่วนตำบลคงมูลเหล็ก มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาองค์ประกอบแห่งความสุข และแนวทางพัฒนาแบบการสร้างองค์กรแห่งความสุข ขององค์การบริหารส่วนตำบลคงมูลเหล็ก โดยได้ศึกษาเกี่ยวกับองค์ประกอบผลการสร้างองค์กรแห่งความสุข ประกอบด้วย องค์ประกอบ 8 ด้าน ได้แก่ สุขภาพดี (Happy Body) น้ำใจงาม (Happy Heart) การผ่อนคลาย (Happy Relax) หาความรู้ (Happy Brain) การมีคุณธรรม (Happy Soul) การใช้เงินเป็น (Happy Money) ครอบครัวที่ดี (Happy Family) สังคมดี (Happy Society) ระเบียบวิธีการวิจัยและข้อมูลที่ใช้ในการศึกษาแบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ ข้อมูลทุติยภูมิ จากการค้นคว้า ตำรา เอกสาร งานวิจัย เว็บไซต์ ที่เกี่ยวข้อง และข้อมูลปฐมภูมิ จากการสำรวจ โดยการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากบุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลคงมูลเหล็ก จำนวน 40 คน ข้อมูลที่ได้มาได้นำประเด็นเดียวกันมาจัดอยู่ในหมวดหมู่เดียวกัน จัดทำข้อมูลสรุป วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณลักษณะทั่วไปของผู้ให้ข้อมูล นำมาแจกแจงความถี่ คำนวณหาร้อยละ แล้วดำเนินการเรียบเรียงวิเคราะห์เชิงพรรณนา

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์

จากผลการศึกษาข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับคุณลักษณะทั่วไป ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ สมรส การศึกษา ตำแหน่ง รายได้ อายุการทำงาน ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลดงมูลเหล็ก จำนวน 40 คน สรุปได้ว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลดงมูลเหล็ก ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ร้อยละ 57.5 มีอายุระหว่าง 31-40 ปี ร้อยละ 60 มีสถานภาพสมรส ร้อยละ 57.5 มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 57.5 เป็นบุคลากรระดับปฏิบัติการ ร้อยละ 92.5 ส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือน ต่ำกว่า 10,000 บาท ร้อยละ 70 และมีอายุการทำงานต่ำกว่า 5 ปี ร้อยละ 62.5

ส่วนที่ 2 สภาพความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลดงมูลเหล็ก

การศึกษาสภาพความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลดงมูลเหล็ก ประกอบด้วย ด้านภารกิจหรืองานที่ทำ ด้านเพื่อร่วมงาน / ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านสถานที่ทำงาน / สิ่งอำนวยความสะดวก

2.1 ความคิดเห็นต่อสภาพความสุขในการทำงาน ด้านภารกิจหรืองานที่ทำ ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรส่วนมาก มีความสุขในการทำงาน เพราะได้ทำงานที่ตัวเองรักและชอบ ได้อยู่กับครอบครัว บางคนมีความสุขในการทำงานดีที่ได้สอนเด็กเล็ก รวมทั้งมีเพื่อนร่วมงานที่ดีช่วยเหลือเกื้อกูลกัน รองลงมา มีความกระตือรือร้นในการทำงาน และได้ทำงานที่ตนเองรักจึงอยากทำงานให้ดีที่สุด รองลงมา งานที่ทำอยู่ในปัจจุบันนี้ตรงกับความสามารถของตนเอง เพราะในปัจจุบันได้ทำงานช่วยเหลือชาวบ้าน และได้ทำให้หมู่บ้านดีขึ้น ส่วนหนึ่งเห็นว่า เป็นงานที่ไม่ตรงกับความรู้ความสามารถของตนแต่อาศัยการเรียนรู้งานโดยไม่ยากนัก รองลงมา มีการพัฒนาถึงความก้าวหน้า เพราะได้มีการศึกษาค้นคว้าในสิ่งที่ตนเองถนัด และผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุน ส่วนหนึ่ง มีความตั้งใจในการทำงาน เพราะได้เรียนต่อ ในระดับที่สูงขึ้น โดยผู้บริหารให้โอกาสความก้าวหน้าได้อย่างต่อเนื่อง ตั้งแต่เป็นลูกจ้างทั่วไป จนปัจจุบันได้บรรจุเข้ารับราชการครู รองลงมา งานในปัจจุบัน ไม่เยอะเกินไป มีเวลาพักผ่อนเพียงพอ เพราะ เป็นงานที่ต้องทำให้เสร็จตามขอบเขตการปฏิบัติงาน จึงมีเวลาเพียงพอและเหมาะสม ส่วนหนึ่งรู้สึกทำงานหนักบ้าง แต่ก็ทำด้วยความเต็มใจ รองลงมา ผู้บังคับบัญชาให้อิสระการคิดและออกแบบงาน มีกฎ กติกา ที่เป็นข้อกำหนดและตกลงร่วมกัน บางส่วน ได้รับอิสระการทำงาน หัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน ไม่ได้มาจ้องจับผิดอะไรทุกคนต่างทำงานของตนเอง รองลงมา ผู้บริหารเข้าถึงประชาชนดูแลพัฒนาตำบลอย่างดี สังเกตจากผู้บริหารมีความโปร่งใส มีความเป็นธรรม ส่งผลให้บุคลากรภายนอกศรัทธาและ

เชื่อมั่นในองค์กร รองลงมา ประชาชนผู้มาติดต่อได้รับความพึงพอใจมากที่สุด เพราะเจ้าหน้าที่ทุกคนยินดีให้บริการด้วยความเต็มใจ และรอยยิ้ม ตามแนวทางการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลคงมูลเหล็ก ที่ว่าเน้นการให้บริการประชาชน

2.2 ความคิดเห็นต่อสภาพความสุขในการทำงาน ด้านเพื่อร่วมงาน / ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรส่วนมาก คิดว่าตัวเองคือส่วนหนึ่งขององค์กร และมีความหมายต่อหน่วยงาน เพราะ ทุกคนในองค์กรมีหน้าที่รับผิดชอบแตกต่างกันไป ถ้างานในหน้าที่ขาดบุคคลใดบุคคลหนึ่งในงานนั้นๆ ก็จะดำเนินการไปอย่างล่าช้า รองลงมา บุคลากรได้แสดงความคิดเห็นได้อย่างเต็มที่ โดยผู้บริหารขอความคิดเห็นทุกครั้ง และมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมต่างๆ โดยพึงเสียงความคิดเห็นส่วนใหญ่ โดยทุกคนมีส่วนร่วม รองลงมา ผู้บริหาร มีความห่วงใยในพนักงานทุกระดับอย่างเท่าเทียมกัน โดยสังเกตจากการสอบถามความเป็นอยู่และการดำรงชีวิต รองลงมา ทางครอบครัวเข้าใจในบทบาทหน้าที่การทำงาน สามารถแก้ไขปัญหาได้ด้วยตนเอง รองลงมา เพื่อนสามารถปรึกษา ได้ทุกเรื่อง เพราะความสนิทกันในการทำงาน รองลงมา องค์กรอยู่กันแบบครอบครัว ส่วนหนึ่งรู้สึก ว่า ด้วยภาระงานหรืองานประจำทำให้ไม่ได้พบปะพูดคุยกันเท่าที่ควร

2.3 ความคิดเห็นต่อสภาพความสุขในการทำงาน ด้านสถานที่ทำงาน / สิ่งอำนวยความสะดวก ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรส่วนมากพอใจในกฎระเบียบของหน่วยงาน เพราะไม่ได้บังคับมากจนเกินไปเลยทำงานง่าย รองลงมา อยากได้เงินเดือนเพิ่ม เนื่องจากสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน สินค้าและบริการมีการปรับราคาขึ้นและต้องทำอาชีพเสริมวันหยุดบ้างเป็นเวลา เนื่องจากรายได้น้อยกว่ารายจ่าย รองลงมา มีสิ่งอำนวยความสะดวกครบแต่ไม่เพียงพอ และต้องเดินไปใช้อุปกรณ์ต่างห้องตามความจำเป็นที่ต้องใช้ รองลงมา รู้สึกพอใจมาก ด้านความสะอาด มีคนดูแลเป็นอย่างดี มีความเป็นระเบียบเรียบร้อย รองลงมา รู้สึกดีมากกับการจัดระบบการทำงาน มีเพียงเรื่องเงินเดือนที่ไม่เพียงพอต่อการใช้จ่ายภายในครอบครัว

ส่วนที่ 3 การสร้างองค์กรแห่งความสุข

ผลการวิจัยเกี่ยวกับองค์ประกอบขององค์กรแห่งความสุข ประกอบด้วย 8 ด้าน ได้แก่ สุขภาพดี (Happy Body) น้ำใจงาม (Happy Heart) การผ่อนคลาย (Happy Relax) หาคำความรู้ (Happy Brain) การมีคุณธรรม (Happy Soul) การใช้เงินเป็น (Happy Money) ครอบครัวที่ดี (Happy Family) สังคมดี (Happy Society)

ผลการวิจัยพบว่า หน่วยงานมีนโยบายทางด้านคุณภาพชีวิตคนทำงาน และผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากเคยเข้าร่วมกิจกรรม กิจกรรมเกี่ยวกับการสร้างความสุขในการทำงานด้วยสุข 8

ประการ ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด เห็นว่ากิจกรรมด้านที่เด่นที่สุด คือ กิจกรรมการช่วยเหลือชุมชน สังคมรอบข้าง เพราะเป็นภารกิจหลักที่องค์กรบริหารส่วนตำบลคงมูลเหล็กต้องให้ความช่วยเหลือทุกข์สุขของประชาชนในเขตพื้นที่อยู่แล้ว รองลงมา กิจกรรมการส่งเสริมสุขภาพทั้งร่างกายและจิตใจ เช่น อบรมให้ความรู้เกี่ยวกับธรรมะ การตรวจร่างกายประจำปี กีฬาชุมชน แข่งขันกีฬาต้านยาเสพติด รองลงมา กิจกรรมการส่งเสริมทักษะ เพิ่มพูนความรู้ให้กับพนักงาน เช่น ส่งพนักงานไปอบรมอย่างสม่ำเสมอ อบรมความรู้ภาษาอังกฤษ การจัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับด้านกฎหมาย รองลงมา กิจกรรมการเสริมสร้างความสนุกสนาน ผ่อนคลาย มีกิจกรรมสันทนาการร่วมกัน เช่น กิจกรรมขยะแลกไข่ รมรงค์เล็กเหล้าเล็กบุหรี กิจกรรมวันสงกรานต์ การแข่งประเพณีแข่งเรือยาว รองลงมา กิจกรรมการส่งเสริม รมรงค์ให้พนักงานใช้จ่ายอย่างประหยัด และคุ้มค่า เช่นการใช้กระดาษรีไซเคิล การรณรงค์การใช้ไฟใช้น้ำอย่างประหยัด ร่วมกันสร้างจิตสำนึก, การอบรมให้ความรู้ในการใช้จ่ายเงิน ปลุกผักสวน รองลงมา กิจกรรมการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมให้กับพนักงาน เช่น กิจกรรมแห่เทียนเข้าพรรษา ทำบุญพระ 9 วัด หล่อเทียนพรรษา บวชเนรภาคฤดูร้อน กิจกรรมโครงการคุณธรรมและจริยธรรม รองลงมา กิจกรรมสร้างความรัก ความผูกพัน ในครอบครัว และการสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างครอบครัว เช่น กิจกรรมส่งเสริมความสัมพันธ์ในครอบครัว กิจกรรมผู้สูงวัยใส่ใจลูกหลาน โครงการสายใยรักแห่งครอบครัว กิจกรรมเข้าค่ายครอบครัวอบอุ่น

อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิจัย เรื่อง การพัฒนารูปแบบองค์กรแห่งความสุขในระดับชุมชนขององค์การบริหารส่วนตำบลคงมูลเหล็ก มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาองค์ประกอบแห่งความสุข และแนวทางพัฒนารูปแบบการสร้างองค์กรแห่งความสุข ขององค์การบริหารส่วนตำบลคงมูลเหล็ก มีประเด็นที่นำมาอภิปรายดังนี้

บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคงมูลเหล็ก ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 31-40 ปี ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส และมีการศึกษาระดับปริญญาตรี บุคลากรทำงานส่วนใหญ่อยู่ในระดับปฏิบัติการ รายได้ต่อเดือน ต่ำกว่า 10,000 บาท และมีอายุการทำงานต่ำกว่า 5 ปี

ผลการวิจัย แนวทางพัฒนารูปแบบการสร้างองค์กรแห่งความสุข พบว่า แนวทางการพัฒนา ด้านภารกิจหรืองานที่ทำ ควรให้บุคลากรได้เลือกในแผนงานที่ตัวเองรักและชอบ และผลักดันให้บุคลากรได้อยู่ใกล้ชิดดูแลครอบครัว แนวทางการพัฒนาด้านเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน

ควรสร้างให้บุคลากร คิดว่าตัวเองคือส่วนหนึ่งขององค์กร และมีความหมายต่อหน่วยงาน แนวทางการพัฒนาด้านสถานที่ทำงาน สิ่งอำนวยความสะดวก ควรสร้างให้บุคลากร พอใจในกฎระเบียบของหน่วยงาน รวมทั้งไม่ออกข้อบังคับมากเกินไปจนกระทบต่อการทำงาน

ผลการวิจัยเกี่ยวกับองค์ประกอบขององค์กรแห่งความสุข พบว่า กิจกรรมด้านที่เด่นที่สุด คือ กิจกรรมการช่วยเหลือชุมชน สังคมรอบข้าง เพราะเป็นภารกิจหลักที่องค์กรบริหารส่วนตำบล งดมุลเหล็กต้องให้ความช่วยเหลือทุกข์สุขของประชาชนในเขตพื้นที่ รองลงมา กิจกรรมการส่งเสริมสุขภาพทั้งร่างกายและจิตใจ รองลงมา กิจกรรมการส่งเสริมทักษะ เพิ่มพูนความรู้ให้กับพนักงาน รองลงมา กิจกรรมการเสริมสร้างความสนุกสนาน ผ่อนคลาย รองลงมา กิจกรรมการส่งเสริม รมรงค์ให้พนักงานใช้จ่ายอย่างประหยัด และคุ้มค่า รองลงมา กิจกรรมการส่งเสริม คุณธรรมและจริยธรรมให้กับพนักงาน รองลงมา กิจกรรมสร้างความรัก ความผูกพัน ในครอบครัว และการสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างครอบครัว

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการสร้างองค์กรแห่งความสุข

ผู้สัมภาษณ์ส่วนใหญ่ให้ข้อเสนอแนะ ดังนี้ ควรจัดอบรมในสิ่งต่างๆ เพื่อให้ความรู้และช่วยเหลือประชาชน อย่างองแต่จุดดิของเพื่อนร่วมงานแต่จงมองข้อค้อยในการทำงานและแก้ไข ปัญหาาร่วมกัน ทุกคนต้องรักและสามัคคีกันทำงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้ดีที่สุด และ ต้องประพฤติปฏิบัติตนตามกฎระเบียบขององค์กรที่ได้ตั้งกำหนดไว้

บรรณานุกรม

กรมสวัสดิการทหารเรือ (สก.ทร.) การประเมินคุณภาพชีวิตข้าราชการ. [ระบบออนไลน์].

แหล่งที่มา <http://www.navy.mi.th/> (10 กันยายน 2553).

กัลยารัตน์ อ่องคณา. (2549). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การรับรู้คุณค่าในตน

สภาพแวดล้อมในงาน กับความสุขในการทำงานของพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร.

วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

กระทรวงมหาดไทย กรมการปกครอง. (2550). กฎหมายและระเบียบเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของ

เทศบาล. กรุงเทพมหานคร: บพิธการพิมพ์

เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง. (2548). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. สมุทรปราการ : เดชกมลออฟเซต.

จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล. (2547). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การได้รับการเสริมสร้างพลัง

อำนาจในงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ

โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต คณะพยาบาลศาสตร์

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

นัชชา รอดเที่ยง. (2550). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรที่สังกัดศูนย์

อนามัยในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์

วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต (สาธารณสุขศาสตร์) สาขาวิชาเอกอนามัยครอบครัว

มหาวิทยาลัยมหิดล.

นิตยสารหมอชาวบ้าน. องค์การแห่งความสุข ด้วยความสุข 8 ประการ. คอลัมน์ เรื่องเด่นจากปกเล่ม

349 เดือน พฤศจิกายน 2551 [ระบบออนไลน์]. แหล่งที่มา <http://www.doctor.or.th/> (10

สิงหาคม 2553)

บริษัท ไลอ้อน (ประเทศไทย) จำกัด. ความสุขในการทำงาน. [ระบบออนไลน์]. แหล่งที่มา

<http://www.thaihealth.or.th/> (10 สิงหาคม 2553).

บุญจง ขวศิริวงศ์. (2550). ความสุขในที่ทำงาน (Happy Workplace). วารสารพัฒนาสังคม. ปีที่9

ฉบับที่2 เดือน ธันวาคม: 61 – 63.

ประทุมทิพย์ เกตุแก้ว. (2551). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณลักษณะงาน ความสามารถในการ
เผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคกับความสุขในการทำงานของพยาบาล งานพยาบาลผ่าตัด :
กรณีศึกษาโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง. การค้นคว้าแบบอิสระปริญญาโท สาขาจิต ณะศิลป
ศาสตร มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

รวมศิริ เมนะโพธิ. (2550). เครื่องมือวัดการทำงานอย่างมีความสุข กรณีศึกษา นักศึกษาภาคพิเศษ
ระดับปริญญาโท สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. สารนิพนธ์ วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต
หลักสูตรการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบัน
บัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

วิกิพีเดีย สารานุกรมเสรี. องค์การ. [ระบบออนไลน์]. แหล่งที่มา www.wikipedia.org (12 กุมภาพันธ์
2553)

ศูนย์วิจัยความสุขชุมชน. (2551). ประเมินความสุขของคนทำงาน: กรณีศึกษาประชาชนอายุ 18 – 60
ปีที่ทำงานในสถานประกอบการและองค์การธุรกิจในเขตกรุงเทพมหานคร. [ระบบ
ออนไลน์]. แหล่งที่มา <http://www.ryt9.com/s/abcp/416085/> (10 กรกฎาคม 2553).

สถาบันบริหารและจิตวิทยา. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภาวะวิกฤต. [ระบบออนไลน์]. แหล่งที่มา
<http://www.adecco.co.th/> (3 กันยายน 2553).

สุกัญญา อินตะโคด. (2550). ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ความ
ต้องการมีส่วนร่วมในองค์การและมีความสุขในการทำงาน: กรณีศึกษาอุตสาหกรรมสิ่งทอ
ในเขตภาคเหนือตอนบน. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

สำนักงานปลัดกระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์. แนวทางการเสริมสร้างองค์กร
แห่งความสุข ตามยุทธศาสตร์การพัฒนาคูณภาพชีวิตของข้าราชการ. [ระบบออนไลน์].
แหล่งที่มา http://www.society.go.th/document/news_5515.ppt (3 กันยายน 3553).

องค์กรแห่งความสุข. สร้าง Happy Workplace ด้วยความสุข 8 ประการ. [ระบบออนไลน์].
แหล่งที่มา <http://www.nokpct.net/> (20 สิงหาคม 2553).

Office Management. แนวคิดการบริหารจัดการสมัยใหม่. [ระบบออนไลน์]. แหล่งที่มา
<http://www.gotomanager.com/> (3 กันยายน 2553).

- Diener, E. 2003. Frequently asked questions (FAQ's) about subjective well – being (Happiness and Life satisfaction). [Online]. Available: <http://www.psych.uiuc.edu/~ediener/faq.html> [20 September 2010].
- Diener, E, Oishi, S, & Lucas, R. E. 2003. “Personality, culture, and subjective well – being : Emotional and cognitive evaluation of life.” *Annual Review of Psychology*. 54: 403 – 425.
- Diener, E. and Seligman, M.E.P. 2004. “Beyond money: Toward an economy of well-being” *Psychological Science in the Public Interest*. 5: 1 – 31.
- iOpener. 2003. Happiness at work. [Online] Available: [http://www.iopener.co.uk/happiness at work](http://www.iopener.co.uk/happiness%20at%20work) [30 August 2009].
- Manion, J.2003. “Joy at Work: Creating a Positive Workplace.” *Journal of Nursing Administration*. 33(12): 652 – 655.
- Warr, P. 1990. “The Measurement of well – Being and Other Aspects of Mental Health.” *Journal of Occupation Psychology*. 63: 193 – 210.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง การพัฒนารูปแบบองค์กรแห่งความสุข
ขององค์การบริหารส่วนตำบลดงมูลเหล็ก
The Happy Organizational Development of Local Villages
in Dongmoonlek Administrative Organization

คำชี้แจง

แบบสอบถามฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการวิจัยเพื่อพัฒนาชุมชนและท้องถิ่น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาองค์ประกอบแห่งความสุขขององค์การบริหารส่วนตำบลดงมูลเหล็ก และเพื่อหาแนวทางพัฒนารูปแบบการสร้างองค์กรแห่งความสุข ขององค์การบริหารส่วนตำบลดงมูลเหล็ก และเพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปใช้เป็นแนวทางในการสร้างองค์กรแห่งความสุขขององค์การบริหารส่วนตำบลดงมูลเหล็ก ตลอดจนหน่วยงานที่เกี่ยวข้องอื่นๆต่อไป

ผู้ศึกษา จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามจากท่าน ซึ่งปฏิบัติหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบลดงมูลเหล็ก เพื่อประกอบการศึกษาในงานวิจัย คำตอบของท่านมีความสำคัญอย่างยิ่ง โดยจะใช้เพื่อการศึกษาทางวิจัยเท่านั้น ข้อมูลต่างๆที่ได้จะนำไปวิเคราะห์ และสรุปเสนอในลักษณะภาพรวม โดยไม่ระบุหรือเจาะจงว่าเป็นข้อมูลของบุคคลใด

ซึ่งการตอบแบบสอบถามชุดนี้ โดยแบบสอบถามจะแบ่งเป็น 4 ส่วน

ผู้ศึกษาหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านและขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

จิรโรจน์ บุญราช

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์

แบบสอบถาม

เรื่อง การพัฒนารูปแบบองค์กรแห่งความสุข ในระดับชุมชน ขององค์การบริหารส่วนตำบลคงมูลเหล็ก

ส่วนที่ 1

ข้อมูลส่วนบุคคล

1. เพศ _____
 2. อายุ _____ ปี
 3. สถานภาพสมรส _____
 4. ระดับการศึกษา _____
 5. ตำแหน่ง _____
- () ระดับปฏิบัติการ () ระดับผู้บังคับบัญชา
6. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน _____
 7. อายุการทำงาน _____ ปี ระยะเวลาการทำงานในองค์กรปัจจุบัน _____ ปี _____ เดือน

ส่วนที่ 2

ข้อมูลสภาพความสุขในการทำงานในปัจจุบัน

ข้อมูลด้านภารกิจหรืองานที่ทำ

1. คุณรู้สึกว่าคุณมีความสุขในการทำงานขณะนี้หรือไม่ อย่างไร โปรดอธิบาย

2. คุณรู้สึกว่าคุณมีความกระตือรือร้นในการทำงาน โดยเกิดความรู้สึกว่าอยากทำงาน มีความตื่นตัว ทำงานได้อย่างคล่องแคล่ว รวดเร็ว กระฉับกระเฉง มีชีวิตชีวาในการทำงาน

3. คุณรู้สึกว่างานที่ทำอยู่ตรงกับความรู้ความสามารถของคุณ หรือไม่ อย่างไร โปรดอธิบาย

4. คุณรู้สึกว่าตนเองมีโอกาสดำเนินงานในการทำงานหรือไม่ อย่างไร โปรดอธิบาย

5. คุณรู้สึกว่าการหนักมากเกินไปจนไม่มีเวลาพักผ่อนหรือไม่ อย่างไร โปรดอธิบาย

6. คุณรู้สึกว่าการทำอยู่นี้ซ้ำซากจำเจ น่าเบื่อ หรือไม่ อย่างไร โปรดอธิบาย

7. คุณรู้สึกว่าคุณเองมีอิสระในการทำงาน หรือไม่ อย่างไร โปรดอธิบาย

8. คุณรู้สึกว่าคุณทัศนคติของผู้บริหาร ใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหาร หรือไม่ อย่างไร โปรดอธิบาย

9. คุณรู้สึกว่าการที่ประชาชนหรือผู้มาติดต่อราชการกับคุณได้รับความพึงพอใจหรือไม่ อย่างไร โปรดอธิบาย

ข้อมูลด้านเพื่อนร่วมงาน / ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน

1. คุณรู้สึกว่าคุณเองมีความสำคัญ หรือมีความหมายต่อหน่วยงาน หรือไม่อย่างไร โปรดอธิบาย

2. คุณรู้สึกว่าคุณมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเรื่องสำคัญของหน่วยงาน หรือเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นและความสามารถอย่างเต็มที่ หรือไม่ อย่างไร โปรดอธิบาย

3. คุณรู้สึกว่าคุณหรือหัวหน้างานให้ความสนใจในทุกข์สุขของคุณและครอบครัว หรือไม่ อย่างไร โปรดอธิบาย

4. คุณรู้สึกวิตกกังวลถึงปัญหาทางบ้านในขณะที่ทำงาน หรือไม่ อย่างไร โปรดอธิบาย

5. เมื่อคุณมีปัญหาคุณสามารถปรึกษาปัญหากับเพื่อนร่วมงานได้ทุกเรื่อง หรือไม่ อย่างไร โปรดอธิบาย

6. คุณรู้สึกว่าคุณทุกคนในองค์กรเป็นกันเอง พึ่งพาอาศัยและมีกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ ทำงานด้วยกันอย่างเต็มที่และเต็มใจและมีใจรักองค์กรและงานที่ทำ หรือไม่ อย่างไร โปรดอธิบาย

ข้อมูลด้านสถานที่ทำงาน / สิ่งอำนวยความสะดวก

1. คุณรู้สึกพอใจในกฎระเบียบของหน่วยงาน หรือไม่ อย่างไร โปรดอธิบาย

2. คุณรู้สึกว่าได้รับเงินเดือน หรือค่าตอบแทน รวมทั้งสวัสดิการต่างๆ เพียงพอที่จะดูแลครอบครัวหรือไม่ อย่างไร โปรดอธิบาย

3. คุณรู้สึกว่าคุณมีสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน หรือไม่ อย่างไร โปรดอธิบาย

4. คุณรู้สึกพอใจในความสะดวกและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของสถานที่ทำงาน หรือไม่ อย่างไร
โปรดอธิบาย

5. คุณรู้สึกว่าคุณเป็นองค์กรที่มีการจัดสภาพแวดล้อม ระบบการทำงาน สวัสดิการ
กิจกรรมภายในองค์กร การจัดอบรม อย่างสมดุล รวมถึง ครอบคลุมพนักงาน หรือไม่อย่างไร โปรด
อธิบาย

ส่วนที่ 3

องค์ประกอบของการสร้างองค์กรแห่งความสุข

1. หน่วยงานของคุณมีนโยบายทางด้านคุณภาพชีวิตคนทำงาน หรือไม่ อย่างไร

() มีนโยบาย

() ไม่มีนโยบาย

2. ท่านได้เข้าร่วมกิจกรรม “การส่งเสริมคุณภาพชีวิตคนทำงาน ในข้อใดบ้าง (ตอบได้มากกว่า1ข้อ)

() ไม่เคยเลย

() การจัดทำแผนงานสร้างเสริมคุณภาพชีวิต

() ถ่ายทอดความรู้

() เข้ารับการอบรม

() กิจกรรมชมรม / เครือข่าย

() กิจกรรมรณรงค์ในองค์กร

() การขับเคลื่อนนโยบาย

() เป็นวิทยากร / แกนนำ

() เคลื่อนไหวเรียกร้องสิทธิ

() กิจกรรมของสหภาพแรงงาน

พนักงาน

3. หน่วยงานของท่านเคยดำเนินกิจกรรมเกี่ยวกับการสร้างความสุขในการทำงานด้วยสุข 8 ประการ ในด้านใดบ้าง

(1) กิจกรรมการส่งเสริมสุขภาพทั้งร่างกายและจิตใจ โปรดยกตัวอย่างกิจกรรม

(2) กิจกรรมการส่งเสริมการมีน้ำใจเอื้ออาทรต่อกันและกันในที่ทำงาน โปรดยกตัวอย่างกิจกรรม

(3) กิจกรรมการส่งเสริมทักษะ เพิ่มพูนความรู้ให้กับพนักงาน โปรดยกตัวอย่างกิจกรรม

(4) กิจกรรมการเสริมสร้างความสนุกสนาน ผ่อนคลาย มีกิจกรรมสันทนาการร่วมกัน โปรดยกตัวอย่างกิจกรรม

(5) กิจกรรมการส่งเสริม ผลิตผลให้พนักงานใช้จ่ายอย่างประหยัด และคุ้มค่า โปรดยกตัวอย่างกิจกรรม

(6) กิจกรรมการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมให้กับพนักงาน โปรดยกตัวอย่างกิจกรรม

(7) กิจกรรมสร้างความรัก ความผูกพัน ในครอบครัว และการสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างครอบครัว โปรดยกตัวอย่างกิจกรรม

(8) กิจกรรมการช่วยเหลือชุมชน สังคมรอบข้าง โปรดยกตัวอย่างกิจกรรม

ท่านสามารถนำข้อมูลความรู้ ไปใช้ประโยชน์ได้หรือไม่ โปรดอธิบาย

ส่วนที่ 4

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการสร้างความสุขในการทำงาน

ประวัติคณะผู้วิจัย

1. ชื่อ – นามสกุล นายจิริโรจน์ บุญราช

Mr. Chirarot Boonrat

2. หมายเลขบัตรประจำตัวประชาชน 3470800308990

3. ตำแหน่งปัจจุบัน อาจารย์

4. หน่วยงานและสถานที่อยู่ติดต่อได้สะดวก

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ อำเภอเมือง จังหวัดเพชรบูรณ์ 67000
โทรศัพท์ 056-717100 ต่อ 1326 , 093-3098314
E-mail chirarot10145@hotmail.com

5. ประวัติการศึกษา

รป.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์)

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

รป.ค. (รัฐประศาสนศาสตร์) กำลังศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์

6. สาขาวิชาการที่มีความชำนาญพิเศษ

- วิชาสถิติเบื้องต้นสำหรับการวิจัยทางรัฐประศาสนศาสตร์
- วิชาระเบียบวิธีวิจัยทางรัฐประศาสนศาสตร์
- วิชาความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับรัฐประศาสนศาสตร์

7. ประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานวิจัย

- การมีส่วนร่วมในการดำเนินงานของวัดในเขตเทศบาลเมือง
หนองคาย 2550
- ศึกษาความคิดเห็นของนักศึกษาที่มีต่อกระบวนการจัดการเรียนการสอน
ของสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ 2556
- แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ จังหวัดเพชรบูรณ์ 2556

สมาชิกคนที่ 2

1. ชื่อ – นามสกุล นายกฤษฎากรณ์ ยุงทอง
2. หมายเลขบัตรประจำตัวประชาชน
3. ตำแหน่งปัจจุบัน อาจารย์
4. หน่วยงานและสถานที่ติดต่อได้สะดวก

โปรแกรมวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ อ. เมือง จ. เพชรบูรณ์ 67000
โทรศัพท์ 056-717100 ต่อ 1326

5. ประวัติการศึกษา

ปริญญาโท สาขานิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง 2549

6. สาขาวิชาการที่มีความชำนาญพิเศษ

- วิชากฎหมายปกครอง
- วิชากฎหมายอาญา
- วิชาความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับรัฐประศาสนศาสตร์

7. ประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานวิจัย

-

สมาชิกคนที่ 3

1. ชื่อ – นามสกุล นายสุภชัย ตรีเทศ

2. หมายเลขบัตรประจำตัวประชาชน

3. ตำแหน่งปัจจุบัน อาจารย์

4. หน่วยงานและสถานที่อยู่ติดต่อได้สะดวก

โปรแกรมวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ อ. เมือง จ. เพชรบูรณ์ 67000

โทรศัพท์ 056-717100 ต่อ 1326

5. ประวัติการศึกษา

ปริญญาโท สาขารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา 2550

6. สาขาวิชาการที่มีความชำนาญพิเศษ

วิชาการระเบียบวิธีวิจัยทางรัฐประศาสนศาสตร์

วิชาความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับรัฐประศาสนศาสตร์

7. ประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานวิจัย

- การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการชุมชนต่อการวางแผนพัฒนาเทศบาลเมืองชลบุรี , 2547 ตนเอง
- การประเมินความพึงพอใจของผู้รับบริการต่อการให้บริการต่อการให้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประจำจังหวัดเพชรบูรณ์ (วิจัยร่วม) , 2550,ทุนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- การประเมินความพึงพอใจของผู้รับบริการต่อการให้บริการต่อการให้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประจำจังหวัดเพชรบูรณ์ (วิจัยร่วม) , 2551,ทุนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- การศึกษาความเป็นไปได้ในการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาเทศบาลเมืองเพชรบูรณ์ให้เป็นเมืองน่าอยู่ , 2552 ทุนมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์

สมาชิกคนที่ 4

1. ชื่อ – นามสกุล นายกฤษสร เข้มเหล็ก
2. หมายเลขบัตรประจำตัวประชาชน
3. ตำแหน่งปัจจุบัน อาจารย์
4. หน่วยงานและสถานที่อยู่ที่ติดต่อได้สะดวก

โปรแกรมวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ อ. เมือง จ. เพชรบูรณ์ 67000
โทรศัพท์ 056-717100 ต่อ 1326

5. ประวัติการศึกษา

สาขาสถิติประยุกต์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ 2550

6. สาขาวิชาการที่มีความชำนาญพิเศษ

- วิชาสถิติเบื้องต้นสำหรับการวิจัยทางรัฐประศาสนศาสตร์
- วิชาการเขียนโครงการ
- วิชาการเก็บวิธีวิจัยทางรัฐประศาสนศาสตร์
- วิชาความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับรัฐประศาสนศาสตร์

7. ประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานวิจัย

- การพัฒนาต้นแบบมือกลสำหรับคนพิการ
- การวางแผนการผลิต ผลิตภัณฑ์มะขามหวานแปรรูป OTOP จังหวัดเพชรบูรณ์

สมาชิกคนที่ 5

1. ชื่อ – นามสกุล นายธีรภัทร กิจจารักษ์
2. หมายเลขบัตรประจำตัวประชาชน
3. ตำแหน่งปัจจุบัน อาจารย์
4. หน่วยงานและสถานที่อยู่ติดต่อได้สะดวก

โปรแกรมวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ อ. เมือง จ. เพชรบูรณ์ 67000
โทรศัพท์ 056-717100 ต่อ 1326

5. ประวัติการศึกษา

ปริญญาโท สาขารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง 2550
ปริญญาตรี สาขารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต
2548

6. สาขาวิชาการที่มีความชำนาญพิเศษ

- วิชาการเขียนโครงการ
- วิชาความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับรัฐศาสตร์
- วิชาการบริหารการพัฒนา

7. ประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานวิจัย

- ปัจจัยที่ส่งผลต่อชุมชนเข้มแข็ง กรณีศึกษาเทศบาลเมืองหล่มสัก
อำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์
- คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรหล่ม
สัก อำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์

สมาชิกคนที่ 6

1. ชื่อ – นามสกุล นายอรุณ สนใจ

2. หมายเลขบัตรประจำตัวประชาชน

3. ตำแหน่งปัจจุบัน อาจารย์

4. หน่วยงานและสถานที่อยู่ติดต่อได้สะดวก

โปรแกรมวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ คณะมนุษยศาสตร์และ
สังคมศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ อ. เมือง จ. เพชรบูรณ์
67000 โทรศัพท์ 056-717100 ต่อ 1326

5. ประวัติการศึกษา

ปริญญาโท สาขารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอเซียอาคเนย์
2550

6. สาขาวิชาการที่มีความชำนาญพิเศษ

- วิชาการประเมินผลโครงการ
- วิชาการเปรียบเทียบวิธีวิจัยทางรัฐประศาสนศาสตร์
- วิชาความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับรัฐประศาสนศาสตร์

7. ประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานวิจัย

- บทบาทผู้นำท้องถิ่นกับการพัฒนาตามหลักเศรษฐกิจพอเพียงในเขต
อำเภอเมือง จังหวัดเพชรบูรณ์