



รายงานสืบเนื่อง
การประชุม
วิชาการระดับชาติ ครั้งที่ 1
การวิจัยทางสังคมศาสตร์กับการสร้างสันติภาพ

จัดโดย
สถาบันสันติศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
และ โครงการเสริมสร้างความเข้มแข็งและการมีส่วนร่วมในภาคใต้
(STEP Project)



รายการ	หน้า
การวิเคราะห์โครงสร้างการขึ้นอยู่กัันระหว่าง อัตราการแลกเปลี่ยน อัตราเงินเฟ้อและผลิตภัณฑ์มวลรวมภายในประเทศของ สาธารณรัฐประชาธิปไตย ประชาชนลาว โดยใช้วิธี มัลติวariat คอปปูลา <i>เปต อินพมธิราช, ชูเกียรติ ชัยบุญศรี, อนุภาค เสาร์สวาทาคย์</i>	458
การวิเคราะห์สาขาเศรษฐกิจที่สำคัญเพื่อพัฒนาสาธารณรัฐประชาธิปไตย ประชาชนลาว: โดยใช้ตารางปัจจัยการผลิตและผลผลิต <i>บุญปัน เข็มพอนเทพ, ชูเกียรติ ชัยบุญศรี และอนุภาค เสาร์สวาทาคย์</i>	473
การศึกษาปัญหาและแนวทางการบริหารจัดการขยะมูลฝอยอย่างยั่งยืน ของหมู่บ้านและชุมชนในเขตเทศบาลตำบลหนองเต็ง อำเภอกะสัง จังหวัดบุรีรัมย์ <i>ธัญญรัตน์ พุทธิพงษ์ชัยชาญ, มะลิ ดัดถุยาวัฒน์ และ ประชัน คะเนวัน</i>	488
คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ตามความคิดเห็นของประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลตาเสา อำเภอยะราช จังหวัดบุรีรัมย์ <i>สฤตรัตน์ นุชผักแว่น และ ประชัน คะเนวัน</i>	502
การศึกษาคุณภาพชีวิตและแนวทางการส่งเสริมคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในเขตเทศบาลตำบลห้วยหิน อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์ <i>จันทร์จิรา ธิติพิศุทธิกุล และ ประชัน คะเนวัน</i>	516
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดบุรีรัมย์ <i>ณัฐวุฒิ นวดกลาง และ ประชัน คะเนวัน</i>	532
การพัฒนาแบบองค์การแห่งความสุขในระดับชุมชนขององค์การบริหารส่วนตำบลดงมูลเหล็ก <i>จิรโรจน์ บุญราช และ จุฬา เจริญวงศ์</i>	545
บทสรุปผู้บริหาร: การประเมินสถานการณ์ของผู้ชายและเยาวชนในพื้นที่ขัดแย้งชายแดนใต้ของประเทศไทยและ แนวทางการดูแลช่วยเหลือ <i>โดย ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ศรีสมภพ จิตร์ภิรมย์ศรี</i>	556
ภาคผนวก โครงการประชุมวิชาการ	569
คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงาน	573



การพัฒนารูปแบบองค์กรแห่งความสุขในระดับชุมชนขององค์การบริหารส่วน ตำบลดงมูลเหล็ก

The Happy Organizational Development of Local Villages in Dongmoonlek Administrative Organization

จิรโรจน์ บุญราช¹ และจุฬา เจริญวงศ์^{2*}

¹สังกัด สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์

²สังกัด สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์

* E-mail: chula2555@hotmail.co.th

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้นำเสนอการพัฒนารูปแบบองค์กรแห่งความสุข ในระดับชุมชน ขององค์การบริหารส่วนตำบลดงมูลเหล็ก โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาองค์ประกอบแห่งความสุขในระดับชุมชนขององค์การบริหารส่วนตำบลดงมูลเหล็ก และ เพื่อหาแนวทางพัฒนารูปแบบการสร้างองค์กรแห่งความสุข จากระดับชุมชนขององค์การบริหารส่วนตำบลดงมูลเหล็ก วิธีการดำเนินการวิจัยนี้ ข้อมูลทุติยภูมิ จากการค้นคว้า ตำรา เอกสาร งานวิจัย เว็บไซต์ ที่เกี่ยวข้อง และข้อมูลปฐมภูมิ จากการสำรวจ โดยการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง นำประเด็นเดียวกันมาจัดอยู่ในหมวดหมู่เดียวกันจัดทำข้อมูลสรุป กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการประเมินการพัฒนา รูปแบบประกอบด้วย นักบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบล และเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานองค์การบริหารส่วนตำบลดงมูลเหล็ก สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การนำข้อมูลมาเขียนอภิปรายตามลักษณะของข้อมูล ดำเนินการเรียบเรียงเชิงพรรณนา

ผลการวิจัย พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลดงมูลเหล็ก ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 31-40 ปี มีสถานภาพสมรส และมีการศึกษาระดับปริญญาตรี ทำงานอยู่ในระดับปฏิบัติการ รายได้ต่อเดือน ต่ำกว่า 10,000 บาท และมีอายุการทำงานต่ำกว่า 5 ปี แนวทางพัฒนารูปแบบการสร้างองค์กรแห่งความสุข พบว่า 1. แนวทางการพัฒนาด้านการกิจหรืองานที่ทำ ควรให้บุคลากรได้เลือกในแผนงานที่ตัวเองรักและชอบ และผลักดันให้บุคลากรได้อยู่ใกล้ดูแลครอบครัว 2. แนวทางการพัฒนาด้านเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ควรสร้างให้บุคลากร คิดว่าตัวเองคือส่วนหนึ่งขององค์กร และมีความหมายต่อหน่วยงาน 3.แนวทางการพัฒนาด้านสถานที่ทำงาน



สิ่งอำนวยความสะดวก ควรสร้างให้บุคลากร พอใจในกฎระเบียบของหน่วยงาน รวมทั้งไม่ออก
ข้อบังคับมากจนเกินไปจนกระทบต่อการทำงาน

คำสำคัญ องค์การแห่งความสุข



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.

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, 1. 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, 2. the development of colleague: relationships in the working place – the personnel were motivated as they were part and important to the organization; and last, 3. 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.

Keyword: Happy Organization



บทนำ

ปัจจุบันในสภาพเหตุการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลง องค์กรจำเป็นต้องมีการบริหารจัดการพร้อมรับกับการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ จนทำให้คนยุ่งกับการทำงานเป็นหลัก จนขาดการพักผ่อน เพราะต้องการหาเงินจนขาดการดูแลสุขภาพตัวเองไม่ต่างกับมนุษย์เงินเดือน และการเปลี่ยนแปลงของโลกปัจจุบันทำให้ภาครัฐ เอกชน กระตือรือร้น เพื่อความอยู่รอดในสังคม ส่งผลให้เกิดการแข่งขันจนนำไปสู่ภาวะ ปัญหาต่างๆ มากมาย ผลกระทบดังกล่าวส่งผลถึงความเครียดในการทำงาน จากโรคต่างๆ ล้วนมาจากสภาพร่างกาย จิตในอ่อนแอ นำไปสู่ปัญหาทางสังคม เช่น อาชญากรรม และคนๆ หนึ่งจะทำงานไม่น้อยกว่า 8 ชั่วโมง จนที่ทำงานคือบ้านหลังที่ 2 หากนานไปจนเกิดภาวะการณตึงเครียด ประสิทธิภาพการทำงานจะลดลง ผู้บริหารควรสร้างความสุขให้เกิดขึ้นในที่ทำงาน เพราะเวลาในการทำงานเยอะกว่าเวลาส่วนตัว เท่ากับเราใช้เวลาเกินครึ่งชีวิตในการทำงาน เพราะสุดท้ายสิ่งที่ทุกคนต้องการนั้นคือ ความสุข

องค์การบริหารส่วนตำบลดงมูลเหล็ก ในบทบาทของการเป็นเครือข่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลปากพูน จังหวัดนครศรีธรรมราช ทั้งการที่มีผู้นำองค์การบริหารส่วนตำบล ที่เป็นผู้มีวิสัยทัศน์ที่เน้นดูแลสุขภาพมากกว่าโครงสร้างพื้นฐาน ส่งผลให้ตำบลดงมูลเหล็กได้นำแนวคิดมาต่อยอดและพัฒนาจนเกิดการบริการจัดการที่เน้นเรื่องการจัดการสุขภาวะ มีความโดดเด่นเรื่องการพัฒนากระบวนการสวัสดิการชุมชน ให้มีการจัดการให้แก่ประชาชนตั้งแต่เกิดจนตาย และสนับสนุนส่งเสริมการประกอบอาชีพ เช่นกองทุน(กองทุน)สวัสดิการชุมชนดงมูลเหล็ก จนเกิดเป็นระบบการจัดการตนเอง 7 ระบบย่อย ที่ประกอบด้วย 24 แหล่งเรียนรู้ ตำบลดงมูลเหล็กจึงสามารถเป็นกลไกหนุนเสริมและเป็นพี่เลี้ยงตำบลอื่นๆ ที่เป็นเครือข่ายให้เกิดการเรียนรู้ในการเพิ่มสมรรถนะในการจัดการตำบลตนเองได้ โดยอาศัยกระบวนการถ่ายทอดจากการปฏิบัติการจริง บทเรียนการจัดการตนเอง กระบวนการเรียนรู้ร่วมกันในระหว่างตำบลในเครือข่ายและข้ามเครือข่าย ตลอดจนกระบวนการพัฒนานโยบายร่วมกันเพื่อขับเคลื่อนการเสริมสร้างชุมชนเข้มแข็งต่อไป องค์การบริหารส่วนตำบลดงมูลเหล็ก เป็นองค์กรหนึ่งที่ได้รับการเชิญชวนจาก สำนักงานส่งเสริมสุขภาพแห่งชาติ เพื่อทำหน้าที่เป็น เจ้าภาพหลัก ในการขับเคลื่อนงานด้านสุขภาวะที่ใช้พื้นที่เป็นตัวตั้ง เป็น กลไกการขับเคลื่อนชุมชนน่าอยู่ ที่ใช้แหล่งเรียนรู้ของระบบการจัดการตนเอง ระบบต่างๆในเขตพื้นที่รับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลดงมูลเหล็ก เป็นฐานการเรียนรู้ร่วมกันขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่สมัครใจเข้าร่วมเป็นเครือข่าย (องค์การบริหารส่วนตำบลดงมูลเหล็ก. 2558)

จากการที่องค์การบริหารส่วนตำบลดงมูลเหล็ก เป็นตัวจักรสำคัญในการพัฒนาองค์การบริหารให้บริการสาธารณะ การดูแลสุขภาพสุขของประชาชน ฉะนั้นการสร้างองค์กรแห่งความสุข ย่อมมีผล



ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความสุขในการปฏิบัติงาน เกิดความร่วมมือร่วมใจ สร้างความสามัคคีในการปฏิบัติงาน สร้าง ความเชื่อมั่น และศรัทธาในองค์กร รวมทั้งเสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างบุคคลในองค์กรกับนโยบาย ส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานโดยตรง ด้วยเหตุนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลดงมูลเหล็ก จึงควรส่งเสริมองค์กรแห่งสุขภาวะ ความสุขให้เกิดขึ้นกับบุคลากร มาพัฒนาองค์กรอย่างชัดเจน เพื่อนำไปสู่องค์กรแห่งความสุขควบคู่กับการทำงาน ผู้วิจัย จึงได้จัดทำการศึกษาวิจัยในเรื่องการพัฒนารูปแบบการสร้างองค์กรแห่งความสุขในระดับชุมชนขององค์การบริหารส่วนตำบลดงมูลเหล็ก ซึ่งมีความสำคัญต่อการกำหนดทิศทางการขับเคลื่อนการสร้างองค์กรแห่งความสุขเป็นอย่างยิ่ง

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบแห่งความสุขในระดับชุมชนขององค์การบริหารส่วนตำบลดงมูลเหล็ก
2. เพื่อหาแนวทางพัฒนารูปแบบการสร้างองค์กรแห่งความสุข ในระดับชุมชนขององค์การบริหารส่วนตำบลดงมูลเหล็ก

ขอบเขตของการวิจัย

ในการศึกษาครั้งนี้ จะทำการศึกษาถึง แนวทางการสร้างองค์กรแห่งความสุข ในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลดงมูลเหล็ก จังหวัดเพชรบูรณ์ โดยมีขอบเขตการศึกษา ดังนี้

1. ขอบเขตด้านประชากร เป็นบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลดงมูลเหล็ก จังหวัดเพชรบูรณ์ จำนวน 40 คน
2. ขอบเขตด้านเนื้อหา จะทำการศึกษาแนวทางการสร้างองค์กรแห่งความสุข ในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลดงมูลเหล็ก จังหวัดเพชรบูรณ์ โดยศึกษาความองค์ประกอบในการสร้างองค์กรแห่งความสุขในการปฏิบัติงาน เพื่อใช้เป็นแนวทางการสร้างองค์กรแห่งความสุข ในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลดงมูลเหล็ก
3. ขอบเขตด้านพื้นที่ พื้นที่ทำการศึกษา คือ องค์การบริหารส่วนตำบลดงมูลเหล็ก จังหวัดเพชรบูรณ์



กรอบความคิดในการวิจัย

ตัวแปร อิสระ

1. การจัดกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพทางกาย (Happy body)
2. กิจกรรมส่งเสริมความมีน้ำใจ (Happy Heart)
3. การจัดกิจกรรมช่วยเหลือสังคม (Happy Society)
4. การจัดกิจกรรมสร้างความสนุกสนานผ่อนคลาย (Happy Relax)
5. การจัดกิจกรรมส่งเสริมทักษะ เพิ่มพูนความรู้ให้กับพนักงาน พัฒนาสมอง (Happy brain)
6. การจัดกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมศีลธรรมให้กับพนักงาน (Happy Soul)
7. การจัดกิจกรรมรณรงค์ให้พนักงานใช้จ่ายอย่างประหยัด (Happy Money)
8. การจัดกิจกรรมสร้างความรักความผูกพันในครอบครัวและสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างครอบครัว (Happy family)

แนวทางการพัฒนาสภาพความสุขในการทำงานปัจจุบัน

1. ด้านภารกิจหรือลักษณะงานที่ทำ
2. ด้านเพื่อนร่วมงาน / ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน
3. ด้านสถานที่ทำงาน / สิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน

ตัวแปรตาม

การพัฒนารูปแบบการสร้างองค์กรแห่งความสุข ในระดับชุมชน ขององค์การบริหารส่วนตำบลดงมูลเหล็ก

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ ใช้การสอบถามบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลดงมูลเหล็ก จำนวน 40 คนโดยใช้วิธีการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง และผู้ให้ถูกสัมภาษณ์ตอบคำถามด้วยคำถามเดียวกัน และจัดบันทึกการสัมภาษณ์ เพื่อให้ทราบถึงสภาพความสุขในการทำงานในปัจจุบัน และวิธีการเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุข



เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ใช้การสอบถามในประเด็นที่เป็นสภาพความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลดงมูลเหล็ก เพื่อนำผลการศึกษาใช้เป็นแนวทางในการเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุข โดยมีหัวข้อในการสัมภาษณ์เกี่ยวกับการเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุข บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลดงมูลเหล็ก โดยแบ่งออกเป็น 4 ประเด็น ดังนี้

1. คำถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยลักษณะคำถามเป็นแบบมีโครงสร้าง
2. คำถามแบบประเมินสภาพความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลดงมูลเหล็ก ในปัจจุบัน
3. คำถามเพื่อใช้ประเมินแนวทางการสร้างองค์กรแห่งความสุข ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลดงมูลเหล็ก
4. คำถามเพื่อแสดงความคิดเห็น ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับแนวทางการสร้างองค์กรแห่งความสุขของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลดงมูลเหล็ก

วิธีการเก็บข้อมูล

ผู้วิจัยทำการเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์จากบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลดงมูลเหล็ก ด้วยตนเอง และผู้วิจัยได้อบรมผู้ช่วยผู้วิจัย (นักศึกษา) ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เก็บให้ได้ข้อมูลที่ครบถ้วนในทุกๆด้าน ผู้วิจัยจึงรวบรวม ข้อมูลทั้ง 2 ประเภท

1. ข้อมูลปฐมภูมิ เป็นข้อมูลภาคสนาม เป็นการรวบรวมข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์ โดยผู้วิจัยดำเนินการนำแบบสัมภาษณ์ไปให้กลุ่มเป้าหมายตอบแบบสัมภาษณ์
2. ข้อมูลทุติยภูมิ เป็นข้อมูลที่รวบรวมจากเอกสารต่างๆ และผลงานทางวิชาการที่เกี่ยวข้อง เช่น หนังสือ รายงานการวิจัย และสถิติข้อมูล โดยรวบรวมข้อมูลจากห้องสมุดและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้ประโยชน์ในการกำหนดกรอบแนวความคิดในการวิจัยครั้งนี้ และอ้างอิงในการเขียนรายงานการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเป็นการวิเคราะห์ โดยนำแบบสอบถามที่รวบรวมได้มาทำการตรวจสอบหาความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์การวิจัย มีขั้นตอนในการประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้ 1. ตรวจสอบข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ 2. ดำเนินการจัดทำดัชนีข้อมูลประเด็นเดียวกันให้อยู่ในหมวดหมู่เดียวกัน 3. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความสุขในการ



ปฏิบัติงาน องค์ประกอบขององค์กรแห่งความสุขในการปฏิบัติงาน แนวทางการสร้างองค์กรแห่งความสุข โดยนำข้อมูลที่ได้นมาเขียนอธิบายตามลักษณะของข้อมูล ดำเนินการเรียบเรียงเชิงพรรณนา

ผลการวิจัย

1. จากผลการศึกษาข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับคุณลักษณะทั่วไป พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลงุมหลีก 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

2. การสร้างองค์กรแห่งความสุข

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

ผลการวิจัยพบว่า หน่วยงานมีนโยบายทางด้านคุณภาพชีวิตคนทำงาน และผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ส่วนมากเคยเข้าร่วมกิจกรรม กิจกรรมเกี่ยวกับการสร้างความสุขในการทำงานด้วยสุข 8 ประการ ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด เห็นว่ากิจกรรมที่เข้าร่วมมากที่สุด คือ กิจกรรมการช่วยเหลือชุมชน รองลงมา คือกิจกรรมการส่งเสริมสุขภาพทั้งร่างกายและจิตใจ การอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับธรรมะ การตรวจร่างกายประจำปี กีฬาชุมชน แข่งขันกีฬาต้านยาเสพติด รองลงมา คือ กิจกรรมการส่งเสริมทักษะ เพิ่มพูนความรู้ให้กับพนักงาน ส่งพนักงานไปอบรมอย่างสม่ำเสมอ อบรมความรู้ภาษาอังกฤษ การจัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับด้านกฎหมาย รองลงมา คือ กิจกรรมการเสริมสร้างความสนุกสนาน ผ่อนคลาย มีกิจกรรมสันทนาการร่วมกัน กิจกรรมขยะแลกไข่ รณรงค์เลิกเหล้าเลิกบุหรี่ กิจกรรมวันสงกรานต์ การแข่ง ประเพณีแข่งเรือยาว รองลงมา คือ กิจกรรมการส่งเสริม รณรงค์ให้พนักงานใช้จ่ายอย่างประหยัด และคุ้มค่า การใช้กระดาษรีไซเคิล การรณรงค์การไม่ใช้น้ำอย่างประหยัด ร่วมกันสร้างจิตสำนึก, การอบรมให้ความรู้ในการใช้จ่ายเงิน ปลุกผักสวนครัว รองลงมา คือ กิจกรรมการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมให้กับพนักงาน กิจกรรมแห่งเทียนเข้าพรรษา ทำบุญพระ 9 วัด หล่อเทียนพรรษา บวชเณรภาคฤดูร้อน กิจกรรมโครงการคุณธรรมและจริยธรรม สุดท้าย คือ กิจกรรมสร้างความรัก ความผูกพัน ในครอบครัว และการสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างครอบครัว กิจกรรมส่งเสริมความสัมพันธ์ในครอบครัว กิจกรรมผู้สูงอายุใส่ใจลูกหลาน โครงการบวชเณรในครอบครัว กิจกรรมเข้าค่ายครอบครัวอบอุ่น



ผู้ให้สัมภาษณ์ส่วนใหญ่ เห็นว่ากิจกรรมด้านที่เด่นที่สุด คือ กิจกรรมการช่วยเหลือชุมชน เพราะเป็นภารกิจหลักที่องค์การบริหารส่วนตำบลดงมูลเหล็กต้องให้ความช่วยเหลือทุกข์สุขของประชาชนในเขตพื้นที่รับผิดชอบ

3. สภาพความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลดงมูลเหล็ก

การศึกษาสภาพความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลดงมูลเหล็ก ประกอบด้วย ด้านภารกิจหรืองานที่ทำ ด้านเพื่อนร่วมงาน / ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านสถานที่ทำงาน / สิ่งอำนวยความสะดวก

3.1 ความคิดเห็นในการทำงาน ด้านภารกิจหรืองานที่ทำ ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรมีความสุขในการทำงาน เพราะได้ทำงานที่ตัวเองรักและชอบ ได้อยู่ใกล้ดูแลครอบครัว บางคนมีความสุขในการทำงานที่ได้สอนเด็กเล็ก รวมทั้งมีเพื่อนร่วมงานที่ดีช่วยเหลือเกื้อกูลกัน รองลงมา คือ มีความกระตือรือร้นในการทำงาน และได้ทำงานที่ตนเองรักจึงอยากทำงานให้ดีที่สุด รองลงมา คือ งานที่ทำอยู่ในปัจจุบันนี้ตรงกับความสามารถของตนเอง เพราะในปัจจุบันได้ทำงานช่วยเหลือชาวบ้าน และได้ทำให้หมู่บ้านดีขึ้น ส่วนหนึ่งเห็นว่า เป็นงานที่ไม่ตรงกับความรู้ความสามารถของตนแต่อาศัยการเรียนรู้โดยไม่ยากนัก รองลงมา คือ มีการพัฒนาถึงความก้าวหน้า เพราะได้มีการศึกษาค้นคว้าในสิ่งที่ตนเองถนัด และผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุน ส่วนหนึ่ง มีความตั้งใจในการทำงาน เพราะได้เรียนต่อ ในระดับที่สูงขึ้น โดยผู้บริหารให้โอกาสความก้าวหน้าได้อย่างต่อเนื่อง ตั้งแต่เป็นลูกจ้างทั่วไป จนปัจจุบันได้บรรจุเข้ารับราชการครู รองลงมา คือ งานในปัจจุบัน ไม่เยาะเกินไป ไม่เวลาพักผ่อนเพียงพอ เพราะ เป็นงานที่ต้องทำให้เสร็จตามขอบเขตการปฏิบัติงาน จึงมีเวลาพักผ่อนที่เหมาะสม ส่วนหนึ่งรู้สึกว่าการหนักบ้าง แต่ก็ทำด้วยความเต็มใจ รองลงมา คือ ผู้บังคับบัญชาไม่มีการคิดและออกแบบงาน มีกฎ กติกา ที่เป็นข้อกำหนดและตกลงร่วมกัน บางส่วน ได้รับโอกาสการทำงานก้าวหน้าและเพื่อนร่วมงาน ไม่ได้มาจ้องจับผิดอะไรทุกคนต่างทำงานของตนเอง สุดท้าย คือ ผู้บริหารเข้าถึงประชาชนดูแลพัฒนาตำบลอย่างดี สังเกตจากผู้บริหารมีความโปร่งใส มีความเป็นธรรม ส่งผลให้บุคคลภายนอกศรัทธาและเชื่อมั่นในองค์กร

ผู้ให้สัมภาษณ์ส่วนใหญ่ เห็นว่า ประชาชนผู้มาติดต่อได้รับความพึงพอใจมากที่สุด เพราะเจ้าหน้าที่ทุกคนยินดีให้บริการด้วยความเต็มใจ และรอยยิ้ม ตามแนวทางการดำเนินงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลดงมูลเหล็ก ที่ว่าเน้นการให้บริการประชาชน

3.2 ความคิดเห็นในการทำงาน ด้านเพื่อนร่วมงาน ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรไม่แสดงความคิดเห็นได้อย่างเต็มที่ โดยผู้บริหารขอความคิดเห็นทุกครั้ง และมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมต่างๆ โดยฟังเสียง ความคิดเห็นส่วนใหญ่ โดยทุกคนมีส่วนร่วม รองลงมา คือ ผู้บริหาร มีความเข้าใจในพนักงานทุกระดับอย่างเท่าเทียมกัน โดยสังเกตจากการสอบถามความเป็นอยู่และการดำรงชีพ รองลงมา คือ ทางครอบครัวเข้าใจในบทบาทหน้าที่การทำงาน สามารถแก้ไขปัญหาคิดได้ด้วยความเข้าใจ รองลงมา



คือเพื่อนสามารถปรึกษา ได้ทุกเรื่อง เพราะความสนิทกันในการทำงาน สุดท้าย คือ องค์กรอยู่กันแบบครอบครัว ส่วนหนึ่งรู้สึก ว่า ด้วยภาระงานหรืองานประจำทำให้ไม่ได้พบปะพูดคุยกันเท่าที่ควร

ผู้ให้สัมภาษณ์ส่วนใหญ่ เห็นว่า ตัวเองคือส่วนหนึ่งขององค์กร และมีความหมายต่อหน่วยงาน เพราะ ทุกคนในองค์กรมีหน้าที่รับผิดชอบแตกต่างกันไป ถ้างานในหน้าที่ขาดบุคคลใดบุคคลหนึ่งในงานนั้นๆ ก็จะดำเนินการไปอย่างล่าช้า

3.3 ความคิดเห็นในการทำงาน ด้านสถานที่ทำงาน สิ่งอำนวยความสะดวก ผลการวิจัยพบว่าอยากได้เงินเดือนเพิ่ม เนื่องจากสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบันสินค้าและบริการมีการปรับราคาขึ้นและต้องทำอาชีพเสริมวันหยุดบ้างเป็นเวลา เนื่องจากรายได้น้อยกว่ารายจ่าย รองลงมา คือ มีสิ่งอำนวยความสะดวกครบแต่ไม่เพียงพอ และต้องเดินไปใช้อุปกรณ์ต่างห้องตามความจำเป็นที่ต้องใช้ รองลงมา คือ รู้สึกพอใจมาก ด้านความสะอาด มีคนดูแลเป็นอย่างดี มีความเป็นระเบียบเรียบร้อย รองลงมา คือ รู้สึกดีมากกับการจัดระบบการทำงาน มีเพียงเรื่องเงินเดือนที่ไม่เพียงพอต่อการใช้จ่ายภายในครอบครัว

ผู้ให้สัมภาษณ์ส่วนใหญ่ เห็นว่า พอใจในกฎระเบียบของหน่วยงาน เพราะไปไม่ได้ระเบียบบังคับมากจนเกินไปทำให้ทำงานได้ง่ายขึ้น

อภิปรายผล

การพัฒนาแบบองค์กรแห่งความสุขขององค์การบริหารส่วนตำบลบึงสามพัน มีประเด็นที่นำมาอภิปราย ดังนี้

แนวทางการพัฒนาการสร้างองค์กรแห่งความสุข ประเด็นที่นำมาเพื่อเป็นแนวทางพัฒนาดังนี้

1. ด้านภารกิจหรืองานที่ทำ ควรให้บุคลากรได้เลือกในแผนงานที่ตัวเองรักและชอบ และผลักดันให้บุคลากรได้อยู่ใกล้ดูแลครอบครัว

2. ด้านเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ควรสร้างให้บุคลากร มีความหมายต่อหน่วยงาน

3. ด้านสถานที่ทำงาน สิ่งอำนวยความสะดวก ควรสร้างให้บุคลากร พอใจในกฎระเบียบของหน่วยงาน รวมทั้งไม่ออกข้อบังคับมากจนเกินไปจนกระทบต่อการทำงาน

ส่วนองค์ประกอบแห่งความสุข มีประเด็นที่ต้องส่งเสริมและดำเนินการดังนี้

1. ส่งเสริมกิจกรรมการช่วยเหลือชุมชน และสังคม

2. ส่งเสริมกิจกรรมด้านสุขภาพทั้งทางร่างกายและจิตใจ

3. เสริมสร้างทักษะ เพิ่มพูนความรู้ให้กับพนักงาน

4. ส่งเสริมกิจกรรมความสนุกสนาน ผ่อนคลาย

5. อบรมให้ความรู้แก่พนักงานเรื่องการใช้จ่ายอย่างประหยัด อดออม



6. เสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรมให้กับพนักงาน
7. สร้างความรัก ความผูกพัน ในครอบครัว และการสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างครอบครัว

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะทั่วไป/เชิงนโยบาย

1. ควรจัดอบรมในสิ่งต่างๆ เพื่อให้ความรู้และช่วยเหลือประชาชน
2. อย่ามองแต่จุดดีของเพื่อนร่วมงานแต่จงมองข้อด้อยในการทำงานและแก้ไขปัญหาร่วมกัน
3. ทุกคนต้องรักและสามัคคีกันทำงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้เต็มที่
4. ต้องประพฤติปฏิบัติตนตามกฎระเบียบขององค์กรที่ได้ตั้งกำหนดไว้

ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัย/การทำวิจัยต่อยอด

การทำวิจัยครั้งต่อไปควรทำวิจัยเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้แนวทางแห่งความสุขเพื่อเป็นองค์กรแห่งความสุข

เอกสารอ้างอิง

- กรมสวัสดิการทหารเรือ (สก.ทร.). (2558). *การประเมินคุณภาพชีวิตข้าราชการ*. สืบค้นจาก.
<http://www.navy.mi.th/>
- นิตยสารหมอชาวบ้าน. (2558). *องค์กรแห่งความสุข ด้วยความสุข 8 ประการ*. สืบค้นจาก.
<http://www.doctor.or.th/>
- บริษัท ไลอ้อน (ประเทศไทย) จำกัด. (2558). *ความสุขในการทำงาน*. สืบค้นจาก.
<http://www.thaihealth.or.th/>
- องค์กรแห่งความสุข. (2558). *Happy Workplace ด้วยความสุข 8 ประการ*. สืบค้นจาก.
<http://www.nokpct.net/>
- องค์การบริหารส่วนตำบลดงมูลเหล็ก. (2558). สืบค้นจาก. <http://www.dongmoonlaek.go.th/>