

แนวทางการพัฒนารูปแบบองค์กรแห่งความสุขของหน่วยงาน

สังกัดกระทรวงแรงงานในจังหวัดบึงกาฬและหนองคาย

The Development Guidelines of the Organizational Model on Happiness
of Departments under the Ministry of Labour in Bueng Kan and
Nong Khai Provinces

สุปรียา ลาคำ¹ | Supreeya Lacum

ธนวิทย์ บุตรอุดม^{2*} | Thanawit Butrudom

^{1,2} คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี, ประเทศไทย;

Faculty of Humanities and Social Sciences, Udon Thani Rajabhat University, Thailand

*Corresponding author email: thanawit.bu@udru.ac.th

Abstract

The purposes of this research were to study conditions and development guidelines on happy organization of departments under the Ministry of Labour in Nong Khai and Bueng Kan provinces. Mixed methods research was used separating as quantitative approach which data was obtained through questionnaires conducted with 160 government officials of the Ministry of Labour in Nong Khai and Bueng Kan provinces including public servants, permanent employees, government employees, and independent contractors by using questionnaires and analyzing data as percentage, mean, and standard deviation and qualitative approach which structured interviews were used with 10 informants including Ministry of Labour, Department of Labour Protection and Welfare, and Social Security Office, and directors of Department of Skill Development in Nong Khai and Bueng Kan province which were selected purposively. The results showed that 1) the factors that caused the organizational happy condition of departments under the Ministry of Labour in Nong Khai and Bueng Kan provinces were the highest mean of leadership and management, and the secondary mean of policy, welfare, structure, and organization engagement. 2) the development guidelines on happy organization of departments under the Ministry of Labour in Nong Khai and Bueng Kan provinces were to encourage teamwork, to arrange the

Received: March 2, 2023 Revised: November 1, 2023 Accepted: November 11, 2023

<https://doi.org/10.14456/husoaru.2024.10>

horizontal organizational structure, to create a good working atmosphere, and to focus on public interest over personal interest. Moreover, departments under the Ministry of Labour in Bueng Kan and Nong Khai provinces should operate in accordance with the policies of the Ministry of Labour and adjust them to create a suitability of working happily.

Keywords: Organization Development, Happy Organization

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพและแนวทางการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานในจังหวัดบึงกาฬและหนองคาย วิธีดำเนินการวิจัยมี 2 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ 1 การวิจัยเชิงปริมาณ ประชากรที่ใช้ในการวิจัยเป็นบุคลากรของหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานในจังหวัดบึงกาฬและหนองคาย ประกอบด้วย ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ และพนักงานจ้างเหมา จำนวน 160 คน เครื่องมือวิจัยคือแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยคำนวณค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และขั้นตอนที่ 2 การวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้ให้ข้อมูลหลักคือแรงงานจังหวัด สวัสดิการคุ้มครองแรงงานจังหวัด จัดหางานจังหวัด ประกันสังคมจังหวัด และผู้อำนวยการสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานที่ปฏิบัติงานในจังหวัดบึงกาฬและหนองคาย จำนวน 10 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง ใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง ผลการวิจัยพบว่า 1) บุคลากรเห็นว่าปัจจัยที่มีผลต่อสภาพองค์กรแห่งความสุขของหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานในจังหวัดบึงกาฬและหนองคายโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ปัจจัยที่มีผลต่อสภาพองค์กรแห่งความสุขที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือด้านผู้นำและด้านการจัดการ รองลงมาคือด้านนโยบาย ด้านสวัสดิการ ด้านโครงสร้าง และด้านความผูกพันองค์กร และ 2) แนวทางการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานในจังหวัดบึงกาฬและหนองคาย ควรส่งเสริมให้เกิดการทำงานเป็นทีม จัดโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานแนวระนาบ สร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดี มุ่งประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน หน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานในจังหวัดบึงกาฬและหนองคาย ควรมีการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับนโยบายของกระทรวงแรงงานและปรับให้เกิดความเหมาะสมในการปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

คำสำคัญ: การพัฒนาองค์กร, องค์กรแห่งความสุข

บทนำ

องค์การอนามัยโลกกล่าวถึง “องค์กรแห่งความสุข” เป็นสถานที่ทำงานซึ่งพนักงานและผู้บริหารร่วมมือกัน เพื่อพัฒนากระบวนการของการปกป้องและสนับสนุนสุขภาพความปลอดภัย และความเป็นอยู่ของพนักงานทุกคน ทั้งในด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่เป็นสิ่งใกล้ตัว ไม่ว่าจะเป็นการจัดสิ่งอำนวยความสะดวก ความปลอดภัยและกระบวนการต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในสถานที่ทำงาน การดูแลสภาพแวดล้อมทางสังคม จิตวิทยาในการทำงาน เช่น วัฒนธรรมองค์กรทัศนคติ แนวปฏิบัติ การดูแลสุขภาพของพนักงานในองค์กรให้เอื้อต่อการมีสุขภาพที่ดี ทั้งข้อมูลข่าวสาร ความยืดหยุ่นในการทำงานและการมีส่วนร่วมของชุมชนกับองค์กรล้วนมีความเกี่ยวเนื่องกัน (Burton, 2010)

กระทรวงแรงงานดำเนินการอบรมหลักสูตรนักสร้างสุขขององค์กร (Master manager for happy workplace) โครงการสร้างต้นแบบองค์กรสุขภาวะ เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตแรงงาน สุขความยั่งยืน เป็นโครงการที่สนับสนุนภารกิจของกระทรวงในการดูแลคุณภาพชีวิตบุคลากรของกระทรวงแรงงานและการดูแลคุณภาพชีวิตของผู้ใช้แรงงานให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี นอกจากนี้ยังสร้างองค์กรต้นแบบในการพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงานให้เป็นแบบอย่างที่ดีแก่องค์กรภาคเอกชน ซึ่งการพัฒนาของโลกในกรอบสหประชาชาติ คือ การมีเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs) คือ การสร้างงานที่มีคุณค่า (Decent work) และการมีสุขภาพที่ดีเป็นประเด็นหนึ่งที่รัฐบาลได้มีส่วนผลักดันเป้าหมายดังกล่าวในเวทีสหประชาชาติ คือ การยึดคนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาอย่างมีส่วนร่วมตามแนวหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ดังนั้น กระแสการพัฒนาของโลกในยุคปัจจุบันจะไม่สามารถละเลยต่อคุณภาพชีวิตของคนทำงานภายใต้บริบทการทำงานที่มีคุณค่า งานที่ทำให้คนทำงานมีสภาพความเป็นอยู่และมีสภาพการทำงานที่ดี คนทำงานมีความสุข มีความพึงพอใจในงานที่ทำ ซึ่งเป็นสิทธิของคนทำงานที่พึงจะได้รับจากการทำงาน

เช่นเดียวกับทิศทางการวางแผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. 2560 - 2564) ในระยะต่อไปที่สอดรับต่อกรอบแนวทางการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 และแนวทางการพัฒนาและปฏิรูปตามนโยบายรัฐบาล กำหนดให้การบรรลุวิสัยทัศน์แรงงานมีศักยภาพสูงและมีคุณภาพชีวิตที่ดี ซึ่งเป็นเป้าหมายที่จะสะท้อนให้ตระหนักว่าคุณภาพชีวิตการทำงานนั้นต้องมีความสมดุลกันเป็นคุณภาพชีวิตการทำงาน (Work life balance) ที่จะเติมเต็มให้คนในองค์กรมีความสุขและเป็นองค์กรสุขภาวะที่น่าอยู่ นำทำงาน โครงการสร้างต้นแบบองค์กร

สุขภาวะต่อโจทย์ที่เป็นคุณภาพชีวิตคนทำงานในทุกมิติ ทั้งในภาคราชการและภาคเอกชนให้ขับเคลื่อนไปพร้อมกัน ทั้งบุคลากรผู้ปฏิบัติงานของกระทรวงแรงงานที่มีบทบาทดูแลคุณภาพชีวิตแรงงานในระบบ แรงงานนอกระบบ แรงงานข้ามชาติ โดยนักสร้างสุของค์กรที่มีศักยภาพสามารถสร้างเสริมความสุขของคนทำงานและองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะทำให้บุคลากรของภาครัฐปฏิบัติงานอย่างมีความสุข มีขวัญกำลังใจ มีความผูกพันกับองค์กร ซึ่งสามารถนำความรู้ความสามารถที่ได้มาจัดทำแผนปฏิบัติการขับเคลื่อนองค์กรสุขภาวะให้กับองค์กรสถานที่ทำงานให้น่าอยู่ น่าทำงาน เกิดความสุขกับคนทำงานต่อไป

หน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานในจังหวัดบึงกาฬและหนองคาย เป็นหน่วยงานราชการส่วนภูมิภาค มีพันธกิจด้านการให้บริการประชาชนเป็นหลัก เพื่อสนองนโยบายกระทรวงแรงงานและแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ด้านส่งเสริมธรรมาภิบาลและสร้างวัฒนธรรมองค์กร (เก่ง ดี แข็งแรง มีความสุข) บุคลากรต้องดำเนินการตามข้อบังคับ ระเบียบต่าง ๆ เพื่อให้ประชาชนที่มารับบริการได้รับบริการทันตามระยะเวลาที่กำหนด ส่งผลให้บุคลากรมีความจำเป็นต้องปฏิบัติงานด้วยความเร่งรีบและให้บริการด้วยความแม่นยำ ถูกต้องและรวดเร็วเหล่านี้ทำให้บุคลากรเกิดความเหน็ดเหนื่อยในแต่ละวัน ส่งผลให้เกิดความตึงเครียดและเกิดความกดดันในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ โดยเฉพาะส่วนภูมิภาคที่เป็นจังหวัดขนาดใหญ่มีผู้ใช้บริการเป็นจำนวนมาก หากบุคลากรหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานในจังหวัดบึงกาฬและหนองคายมีความสุขในการทำงานแล้ว ย่อมส่งผลให้การรักษาความสมดุลของการใช้ชีวิตและการทำงานมีมากยิ่งขึ้น ทำให้งานที่ได้รับมอบหมายมีประสิทธิภาพและยกระดับทักษะ ความรู้และความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากร ส่งผลให้เกิดการพัฒนาบุคลากรสังกัดกระทรวงแรงงานอย่างยั่งยืนในอนาคต

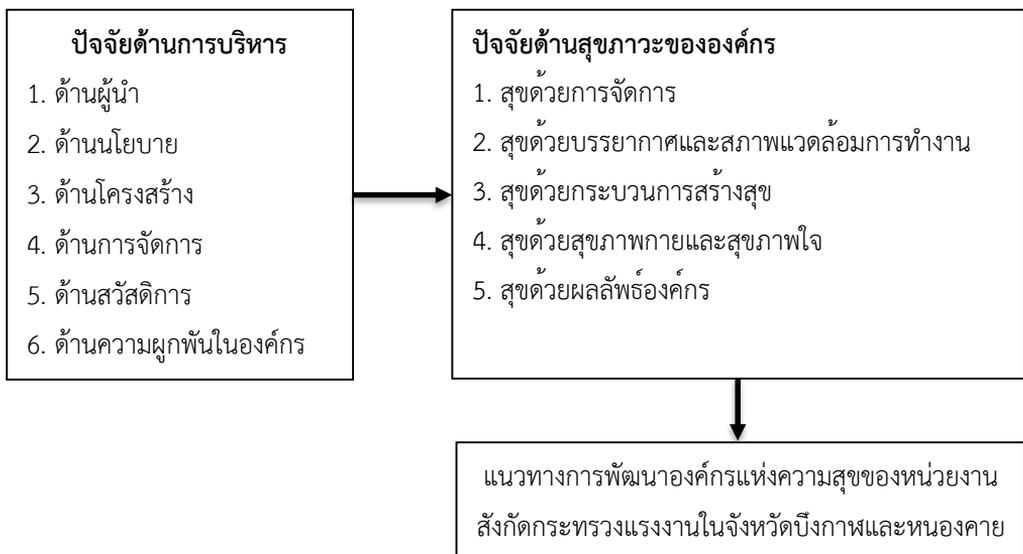
วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพองค์กรแห่งความสุขของหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานในจังหวัดบึงกาฬและหนองคาย
2. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานในจังหวัดบึงกาฬและหนองคาย

ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา เป็นงานวิจัยที่ศึกษาแนวทางการพัฒนารูปแบบองค์กรแห่งความสุขของหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานในจังหวัดบึงกาฬและหนองคาย
2. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มเป้าหมาย ประชากรที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณ คือ บุคลากรสังกัดกระทรวงแรงงานในจังหวัดบึงกาฬและหนองคาย จำนวน 160 คน และกลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการวิจัยเชิงคุณภาพ ประกอบด้วย แรงงานจังหวัด สวัสดิการคุ้มครองแรงงานจังหวัด จัดหางานจังหวัด ประกันสังคมจังหวัด และผู้อำนวยการสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานที่ปฏิบัติงานในจังหวัดบึงกาฬและหนองคาย จำนวน 10 คน
3. ขอบเขตด้านพื้นที่ ครอบคลุมหน่วยงานในจังหวัดบึงกาฬและหนองคาย ได้แก่สำนักงานแรงงานจังหวัดบึงกาฬและหนองคาย สำนักงานจัดหางานจังหวัดบึงกาฬและหนองคาย สำนักงานสวัสดิการคุ้มครองแรงงานจังหวัดบึงกาฬและหนองคาย สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานบึงกาฬและหนองคาย และสำนักงานประกันสังคมจังหวัดบึงกาฬและหนองคาย
4. ขอบเขตด้านระยะเวลา ผู้วิจัยดำเนินการวิจัยในช่วงปีงบประมาณ 2565 คือ ระหว่างเดือนตุลาคม 2564 ถึงเดือนกันยายน 2565

กรอบแนวคิดการวิจัย



วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยดำเนินการวิจัยเป็น 2 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ มีรายละเอียด ดังนี้

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรสังกัดกระทรวงแรงงานในจังหวัดบึงกาฬและหนองคาย จำนวน 160 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม ประกอบด้วยข้อความ 3 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 เป็นข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนที่ 2 เป็นข้อความเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบในการเป็นองค์กรแห่งความสุขของหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานในจังหวัดบึงกาฬและหนองคาย โดยยึดวัตถุประสงค์และเป้าหมายตามแนวทางการเป็นองค์กรแห่งความสุข 6 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านผู้นำ 2) ด้านนโยบาย 3) ด้านโครงสร้าง 4) ด้านการจัดการ 5) ด้านสวัสดิการ และ 6) ด้านความผูกพันต่อองค์กร และส่วนที่ 3 ปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานในจังหวัดบึงกาฬและหนองคาย

ผู้วิจัยตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) โดยให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่านตรวจสอบรูปแบบของข้อความ การใช้ภาษา ความชัดเจนของข้อความ ความเหมาะสมและความสอดคล้องของเครื่องมือวิจัยว่าตรงกับนิยามหรือกรอบแนวคิดทฤษฎีที่ต้องการวัดหรือไม่ โดยคำนวณค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อความกับนิยามหรือกรอบแนวคิดทฤษฎี (Content Validity Index: CVI) ซึ่งคะแนน CVI ของแบบสอบถามทั้งฉบับมีค่าเท่ากับ 1.00 จากนั้นจึงนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขเรียบร้อยแล้วไปทดลองใช้กับบุคลากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้วนำแบบสอบถามที่ทดลองใช้มาคำนวณค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยวิธีคำนวณค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ซึ่งแบบสอบถามทั้งฉบับมีความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.918

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อให้ผลการวิจัยมีความสมบูรณ์และมีความน่าเชื่อถือ ผู้วิจัยจึงออกแบบวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยประสานงานกับบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี เพื่อจัดทำหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลที่ส่งถึงหน่วยงาน จากนั้นผู้วิจัยประสานงานกับเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานในจังหวัดบึงกาฬและหนองคาย เพื่อดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวิจัยและตอบข้อซักถามของกลุ่มตัวอย่าง เพื่อให้ได้ข้อมูลที่สมบูรณ์มากที่สุด แล้วนำแบบสอบถามที่เก็บ

รวบรวมนำมาตรวจสอบความสมบูรณ์ ความถูกต้อง และกำหนดรหัสให้กับตัวแปรเพื่อวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปสำหรับประมวลผลทางการวิจัย

4. การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลข้อคำถามในส่วนที่ 1 โดยคำนวณค่าความถี่และร้อยละ วิเคราะห์ข้อมูลข้อคำถามในส่วนที่ 2 โดยคำนวณค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์ข้อคำถามในส่วนที่ 3 โดยสรุปประเด็น สำหรับเกณฑ์การให้คะแนนแต่ละข้อของแบบสอบถามในส่วนที่ 2 นั้น มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับตามวิธีการของลิเคิร์ต (Likert scale) (Likert, 1961) โดยกำหนดมาตราส่วนประมาณค่าเป็น 5 ลำดับ ซึ่งข้อคำถามมีลักษณะเชิงบวกและมีช่วงคะแนนเฉลี่ยดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	ความหมาย
1.00 - 1.80	สภาพองค์กรแห่งความสุขของหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานในจังหวัดบึงกาฬและหนองคายอยู่ในระดับต่ำมาก
1.81 - 2.60	สภาพองค์กรแห่งความสุขของหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานในจังหวัดบึงกาฬและหนองคายอยู่ในระดับต่ำ
2.61 - 3.40	สภาพองค์กรแห่งความสุขของหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานในจังหวัดบึงกาฬและหนองคายอยู่ในระดับปานกลาง
3.41 - 4.20	สภาพองค์กรแห่งความสุขของหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานในจังหวัดบึงกาฬและหนองคายอยู่ในระดับมาก
4.21 - 5.00	สภาพองค์กรแห่งความสุขของหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานในจังหวัดบึงกาฬและหนองคายอยู่ในระดับมากที่สุด

ขั้นตอนที่ 2 เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ มีรายละเอียดดังนี้

1. ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ แรงงานจังหวัด สวัสดิการคุ้มครองแรงงานจังหวัด จัดหางานจังหวัด ประกันสังคมจังหวัด และผู้อำนวยการสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานที่ปฏิบัติงานในจังหวัดบึงกาฬและหนองคาย จำนวน 10 คน โดยเป็นหัวหน้าส่วนราชการในสังกัดกระทรวงแรงงานในจังหวัดบึงกาฬและหนองคาย ซึ่งมีประสบการณ์และเป็นผู้มีส่วนสำคัญในการกำหนดนโยบายการเป็นองค์กรแห่งความสุขของหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานในจังหวัดบึงกาฬและหนองคาย

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง ผู้วิจัยใช้การสัมภาษณ์เชิงลึกเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพ เพื่อศึกษาวิเคราะห์และกำหนดแนวทางรูปแบบการเป็นองค์กรแห่งความสุขของหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานในจังหวัดบึงกาฬและปัญหาอุปสรรคในการดำเนินการ โดยกำหนดประเด็นเนื้อหาในการสัมภาษณ์จำนวน 3 ประเด็น ได้แก่ ประเด็นที่ 1 สภาพการณ์ปัจจุบันของการดำเนินงาน ปัญหาและอุปสรรคในการเป็นองค์กรแห่งความสุขของหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานในจังหวัดบึงกาฬและหนองคาย ประเด็นที่ 2 ความคิดเห็นของแรงงานจังหวัดบึงกาฬและหนองคาย สวัสดิการคุ้มครองแรงงานจังหวัดบึงกาฬและหนองคาย จัดหางานจังหวัดบึงกาฬและหนองคาย ประกันสังคมจังหวัดบึงกาฬและหนองคาย ผู้อำนวยการสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานบึงกาฬเกี่ยวกับความสัมพันธ์และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อรูปแบบการเป็นองค์กรแห่งความสุขของหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานในจังหวัดบึงกาฬและหนองคาย และประเด็นที่ 3 แนวทางการพัฒนารูปแบบการเป็นองค์กรแห่งความสุขของหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานในจังหวัดบึงกาฬและหนองคาย

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ลึกซึ่งครอบคลุมประเด็นที่ศึกษา ผู้วิจัยจึงออกแบบขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยจัดทำหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลจากนั้นติดต่อประสานงานกับผู้ให้ข้อมูล นัดหมายวัน เวลา และสถานที่ในการสัมภาษณ์ สำหรับขั้นตอนก่อนการสัมภาษณ์นั้น ผู้วิจัยจัดทำแนวทางการสัมภาษณ์เพื่อเตรียมคำถามก่อนสัมภาษณ์จริงและให้การสัมภาษณ์ได้ข้อมูลครบถ้วนทุกประเด็น ส่วนในขั้นสัมภาษณ์ผู้วิจัยชี้แจงจุดมุ่งหมายในการสัมภาษณ์เพื่อให้ผู้ให้ข้อมูลมีความเข้าใจที่ตรงประเด็น แล้วทำการสัมภาษณ์และจดบันทึกข้อมูลแบบสรุปผลควบคู่กับการบันทึกเสียงคำสัมภาษณ์

4. การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยนำผลสรุปข้อมูลจากการสัมภาษณ์มาตรวจสอบความถูกต้อง จำแนกประเด็น และจัดระบบข้อมูล เพื่อกำหนดแนวทางการเป็นองค์กรแห่งความสุข

ผลการวิจัย

1. สภาพองค์กรแห่งความสุขของหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานในจังหวัดบึงกาฬและหนองคาย

1.1 ผลการศึกษาที่ได้จากการตอบแบบสอบถาม จากการสอบถามบุคลากรสังกัดกระทรวงแรงงานในจังหวัดบึงกาฬและหนองคาย จำนวน 160 คน โดยจำแนกเป็นบุคลากร

เพศหญิง 87 คน (ร้อยละ 54.40) และบุคลากรเพศชาย 73 คน (ร้อยละ 45.60) เป็นบุคลากรที่มีอายุเฉลี่ย 36 ปี (อายุสูงสุด 60 ปี และต่ำสุด 20 ปี) บุคลากรส่วนใหญ่ (ร้อยละ 75.60) มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี รองลงมาคือบุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี (ร้อยละ 20.60) ระดับปริญญาโท (ร้อยละ 3.10) และระดับปริญญาเอก (ร้อยละ 0.60) ตามลำดับ สำหรับรายได้เฉลี่ยต่อเดือนของบุคลากร คือ 19,832.42 บาท (รายได้สูงสุด 55,000 บาท และต่ำสุด 8,300 บาท) และบุคลากรมีระยะเวลาการทำงานเฉลี่ย 8.90 ปี (ระยะเวลาการทำงานสูงสุด 35 ปี และต่ำสุด 1 ปี) โดยมีผลการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยด้านการบริหารและปัจจัยด้านสุขภาวะขององค์กรดังนี้

1.1.1 ปัจจัยด้านการบริหาร ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรเห็นว่าปัจจัยด้านการบริหารมีผลต่อสภาพองค์กรแห่งความสุขของหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานในจังหวัดบึงกาฬและหนองคายโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.38) โดยบุคลากรเห็นว่าปัจจัยย่อยทั้ง 6 ด้านมีผลต่อสภาพองค์กรแห่งความสุขในระดับมากที่สุด ซึ่งปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือด้านผู้นำและด้านการจัดการ (ค่าเฉลี่ย 4.43 เท่ากัน) รองลงมาคือด้านนโยบาย ด้านสวัสดิการ ด้านโครงสร้าง และด้านความผูกพันองค์กร (ค่าเฉลี่ย 4.40, 4.40, 4.35, 4.29 ตามลำดับ) ดังรายละเอียดในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับปัจจัยด้านการบริหารที่มีผลต่อสภาพองค์กรแห่งความสุขของหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานในจังหวัดบึงกาฬและหนองคาย

ปัจจัยด้านการบริหาร	μ	α	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านผู้นำ	4.43	0.70	มากที่สุด
2. ด้านนโยบาย	4.40	0.61	มากที่สุด
3. ด้านโครงสร้าง	4.35	0.65	มากที่สุด
4. ด้านการจัดการ	4.43	0.59	มากที่สุด
5. ด้านสวัสดิการ	4.40	0.69	มากที่สุด
6. ด้านความผูกพันองค์กร	4.29	0.63	มากที่สุด
รวม	4.38	0.64	มากที่สุด

1.1.2 ปัจจัยด้านสุขภาวะขององค์กร ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรเห็นว่าปัจจัยด้านสุขภาวะขององค์กรมีผลต่อสภาพองค์กรแห่งความสุขของหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานในจังหวัดบึงกาฬและหนองคาย โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.38) โดยบุคลากรเห็นว่าปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือมิติที่ 3 สุขด้วยกระบวนการสร้างสุข (ค่าเฉลี่ย 4.60) รองลงมาคือมิติที่ 4 สุขด้วยสุขภาพกายและใจ มิติที่ 5 สุขด้วยผลลัพธ์องค์กร มิติที่ 2 สุขด้วยบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน และมิติที่ 1 สุขด้วยการจัดการ (ค่าเฉลี่ย 4.45, 4.41, 4.30, 4.20 ตามลำดับ) ดังรายละเอียดในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับปัจจัยด้านสุขภาวะขององค์กรที่มีผลต่อสภาพองค์กรแห่งความสุขของหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานในจังหวัดบึงกาฬและหนองคาย

ปัจจัยด้านสุขภาวะขององค์กร	μ	α	ระดับความคิดเห็น
1. สุขด้วยการจัดการ	4.20	0.53	มาก
2. สุขด้วยบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน	4.30	0.49	มากที่สุด
3. สุขด้วยกระบวนการสร้างสุข	4.60	0.52	มากที่สุด
4. สุขด้วยสุขภาพกายและใจ	4.45	0.47	มากที่สุด
5. สุขด้วยผลลัพธ์องค์กร	4.41	0.55	มากที่สุด
รวมเฉลี่ย	4.38	0.64	มากที่สุด

เมื่อผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตรวจสอบสุขภาวะระดับองค์กรด้วยดัชนีสุขภาวะองค์กร (Happy Workplace Index) ที่กำหนดระดับคะแนนแบ่งเป็น 4 กลุ่มดังนี้

- กลุ่มที่ 1** 0-48 คะแนน สะท้อนให้เห็นว่าสุขภาวะของคนในองค์กรนี้ **ต้องรีบแก้ไข** ทำให้เห็นว่าองค์กรนี้ต้องรีบแก้ไขโดยเร็วที่สุด ในการสร้างสุขในองค์กรอยู่ในระดับควรปรับปรุง
- กลุ่มที่ 2** 49-56 คะแนน สะท้อนให้เห็นว่าสุขภาวะของคนในองค์กรนี้ **ยังไม่มีอะไรแน่นอน** ทำให้เห็นว่าองค์กรนี้ยังไม่มีอะไรที่แน่นอนในการสร้างสุขในองค์กรอยู่ในระดับพอใช้

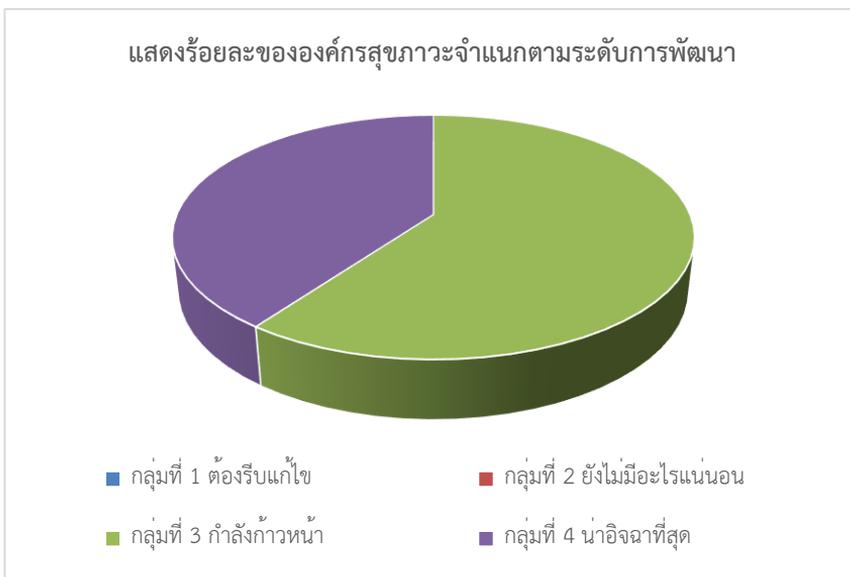
กลุ่มที่ 3 57-73 คะแนน สะท้อนให้เห็นว่าสุขภาวะของคนในองค์กรนี้กำลังก้าวหน้า ทำให้เห็นว่าองค์กรนี้กำลังก้าวหน้าในการสร้างสุขในองค์กรอยู่ในระดับดี

กลุ่มที่ 4 74-100 คะแนน สะท้อนให้เห็นว่าสุขภาวะของคนในองค์กรนี้ **นำอิจฉาที่สุด** ทำให้เห็นว่าองค์กรนี้มีการสร้างสุขในองค์กรอยู่ในระดับดีมาก

ผลการศึกษาสุขภาวะระดับองค์กรด้วยดัชนีสุขภาวะองค์กร พบว่า มี 4 หน่วยงานที่มีดัชนีสุขภาวะองค์กรอยู่ในกลุ่มที่ 4 นำอิจฉาที่สุด ได้แก่ สำนักงานสวัสดิการคุ้มครองแรงงาน สำนักงานจัดหางานจังหวัดบึงกาฬ สำนักงานแรงงานจังหวัดบึงกาฬ และสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานบึงกาฬ และมี 6 หน่วยงานที่มีดัชนีสุขภาวะองค์กรอยู่ในกลุ่มที่ 3 กำลังก้าวหน้า ได้แก่ สำนักงานสวัสดิการคุ้มครองแรงงานจังหวัดหนองคาย สำนักงานจัดหางานจังหวัดหนองคาย สำนักงานแรงงานจังหวัดหนองคาย สำนักงานประกันสังคมจังหวัดหนองคาย สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานหนองคาย และสำนักงานประกันสังคมจังหวัดบึงกาฬ (ภาพที่ 1-2) ทั้งนี้ผู้วิจัยมีความเห็นว่า ผลคะแนนใน 6 หน่วยงานที่มีดัชนีสุขภาวะองค์กรอยู่ในกลุ่มที่ 3 “กำลังก้าวหน้า” ได้แก่ สำนักงานสวัสดิการคุ้มครองแรงงานจังหวัดหนองคาย สำนักงานจัดหางานจังหวัดหนองคาย สำนักงานแรงงานจังหวัดหนองคาย สำนักงานประกันสังคมจังหวัดหนองคาย สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานหนองคาย และสำนักงานประกันสังคมจังหวัดบึงกาฬ สะท้อนให้เห็นว่าทั้ง 6 หน่วยงานควรมีการส่งเสริมการสร้างสุขในองค์กรและมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นจากการนำผลการประเมินที่ได้มาพิจารณา เพื่อสร้างให้เกิดสุขภาวะของคนในองค์กรให้เป็นองค์กรที่อยู่ในกลุ่มที่ 4 เป็นองค์กรที่ “นำอิจฉาที่สุด” ต่อไป



ภภพที่ 1 สแสดงสํวภูภวะระดบํครของหน้วยงนสํงกัถะทรวงรํรงงนนจ้งหวัถบ้งกัภและหนองคย



ภภพที่ 2 สแสดงร้อยละขององคักรสํวภูภวะจําแนกตามระดบํการพ้ฒนาของหน้วยงนสํงกัถะทรวงรํรงงนนจ้งหวัถบ้งกัภและหนองคย

1.2 ผลการศึกษาที่ได้จากการสัมภาษณ์ จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่ปฏิบัติงานสังกัดกระทรวงแรงงานในจังหวัดบึงกาฬและหนองคาย ทำให้ได้ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพองค์กรแห่งความสุขแบ่งเป็น 6 ด้าน ดังนี้

1.2.1 ด้านผู้นำ พบว่า หัวหน้าหน่วยงานเป็นผู้ที่ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในองค์กร ยอมรับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะและแนวทางในการปฏิบัติงานจากผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อหาแนวทางในการปรับปรุงงานให้ลุล่วงไปได้ด้วยดี พร้อมทั้งให้การสนับสนุนและให้คำปรึกษาในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้และมีกระบวนการในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น

1.2.2 ด้านนโยบาย พบว่า การกำหนดนโยบายขององค์กรได้ให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและกำหนดนโยบายร่วมกัน เพื่อนำมาวางแผนการปฏิบัติงานขององค์กร เพื่อให้ผู้บริหารนำไปใช้ในการตัดสินใจ อีกทั้งการกำหนดนโยบายควรมีความเหมาะสมและสอดคล้องกับสภาพการณ์ปัจจุบัน

1.2.3 ด้านโครงสร้าง พบว่า โครงสร้างขององค์กรมีความเหมาะสมและสอดคล้องกับการเป็นองค์กรแห่งความสุข มีสายการบังคับบัญชาที่มีความเหมาะสมกับการเป็นองค์กรแห่งความสุข มีการสื่อสารแบบสองทางส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น และโครงสร้างขององค์กรมีลักษณะการทำงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรและมีการรายงานตามสายการบังคับบัญชาในปัจจุบันให้มีความเหมาะสมยิ่งขึ้น

1.2.4 ด้านการจัดการ พบว่า หน่วยงานมีการจัดการที่สามารถทำให้องค์กรมีผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้และการบริหารจัดการองค์กรสามารถผลักดันให้บุคลากรในองค์กรสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งยังเป็นความท้าทายที่ต้องใช้ความสามารถและความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อให้งานสำเร็จ ส่งผลให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายขององค์กรและมีกระบวนการในการทำงานและมอบหมายงานจากหัวหน้างานที่มีความเหมาะสม

1.2.5 ด้านสวัสดิการ พบว่า หน่วยงานมีการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีการเลื่อนขั้นเงินเดือนและเลื่อนตำแหน่ง มีการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน มีอุปกรณ์ที่ช่วยให้บุคลากรได้รับความสะดวกในการปฏิบัติงาน เช่น คอมพิวเตอร์ เครื่องสแกนเอกสาร เป็นต้น ซึ่งหน่วยงานยังมีอุปกรณ์ไม่เพียงพอต่อการใช้งานและเป็นอุปกรณ์ที่มีการใช้มาเป็นระยะเวลานาน โดยไม่มีการบำรุงรักษาเพื่อให้ทันสมัยต่อการปฏิบัติงานในปัจจุบัน

1.2.6 ด้านความผูกพันในองค์กร พบว่า บุคลากรสร้างความผูกพันในองค์กร ต้องมีการปรับแนวคิดและทัศนคติให้การทำงานมีความยืดหยุ่น ส่งผลให้การทำงานเป็นทีมเกิด ประสิทธิภาพมากขึ้น

2. แนวทางการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานใน จังหวัดบึงกาฬและหนองคาย ผลการศึกษาที่ได้จากการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณและข้อมูล เชิงคุณภาพ พบว่า มีแนวทางการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขแบ่งเป็น 6 ด้าน ดังนี้

2.1 ด้านผู้นำ หน่วยงานควรมีผู้นำที่มีทักษะและความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ มีวิสัยทัศน์ กว้างไกล เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ตลอดจนมีคุณธรรมและจริยธรรมในการ บริหารงาน มีหลักธรรมาภิบาล ได้แก่ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการ มีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบต่อตรวจสอบได้ และหลักความคุ้มค่า

2.2 ด้านนโยบาย หน่วยงานควรกำหนดและวางแผนการปฏิบัติงานให้เป็นไปตาม นโยบายที่กำหนดไว้และให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และ เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการปฏิบัติงาน มีนโยบายที่สอดคล้องต่อการเปลี่ยนแปลงของ เทคโนโลยีและนวัตกรรมให้ทันสมัยอยู่เสมอ

2.3 ด้านโครงสร้าง หน่วยงานควรมีสายการบังคับบัญชาที่ชัดเจน มีการมอบหมาย งานแบ่งแยกหน้าที่ความรับผิดชอบตรงตามความรู้ความสามารถและความถนัดของแต่ละ บุคคล เพื่อให้งานบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

2.4 ด้านการจัดการ หน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานในจังหวัดบึงกาฬและหนองคาย ควรมีการส่งเสริมและมีการจัดกลุ่มงานเฉพาะเพื่อดำเนินการขับเคลื่อนให้เกิดองค์กรแห่ง ความสุขที่จะเป็นประโยชน์ต่อองค์กร ต่อผู้บริหารและต่อผู้ปฏิบัติงาน

2.5 ด้านสวัสดิการ หน่วยงานควรสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพื่อให้บุคลากรมี ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่และเต็มความสามารถ มีการจัดสวัสดิการที่มีความ เสมอภาคและเท่าเทียมกัน เพื่อช่วยส่งเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น

2.6 ด้านความผูกพันในองค์กร หน่วยงานควรสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากร ในองค์กรให้บุคลากรรักองค์กร รู้สึกผูกพันและรักในงานที่ได้รับมอบหมาย ทำให้บุคลากรรู้สึก ว่าเป็นส่วนหนึ่งในการปฏิบัติงานขององค์กร

อภิปรายผล

1. **สภาพองค์กรแห่งความสุขของหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานในจังหวัดบึงกาฬและหนองคาย** จากผลการศึกษาที่พบว่าปัจจัยด้านภาวะผู้นำและด้านการจัดการเป็นปัจจัยที่มีผลต่อสภาพองค์กรแห่งความสุขของหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานในจังหวัดบึงกาฬและหนองคายมากที่สุด ทั้งนี้อาจเนื่องจากหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานในจังหวัดบึงกาฬและหนองคายมีผู้บริหารที่ดี ซึ่งผู้นำควรมีความพร้อมในการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีการสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัย มีบทบาทสำคัญในการปฏิบัติงานในปัจจุบัน ตลอดจนการเป็นผู้นำที่นำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการปฏิบัติงานโดยมุ่งประโยชน์ของประชาชนเป็นสำคัญ ผลการศึกษาดังกล่าวสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ยุพาวรรณ ทองตะนูนาม และคณะ (2558) ที่พบว่าองค์กรแห่งความสุขในบริบทขององค์กรภาครัฐมีลักษณะเป็นองค์กรที่บุคลากรหรือพนักงานในองค์กรมีความพึงพอใจต่อการทำงานในองค์กร มีจิตวิญญาณในการทำงานขององค์กร และองค์กรมีสมรรถนะองค์กรที่ดี โดยมีปัจจัยพัฒนาองค์กรแห่งความสุข ได้แก่ ภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กร การบริหารทรัพยากรบุคคล ความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ดังนั้น การพัฒนาองค์กรภาครัฐไปสู่องค์กรแห่งความสุขจึงควรให้ความสำคัญในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหาร

สำหรับผลการศึกษาที่พบว่าในด้านนโยบายนั้นหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานในจังหวัดบึงกาฬและหนองคาย ควรกำหนดนโยบายขององค์กรอย่างเป็นทางการเป็นรูปธรรมสอดคล้องตามแผนงานและเป้าหมายที่กำหนดไว้ เพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ดีต่อองค์กรและมีแนวโน้มเป็นไปได้ในทางที่ดีขึ้น สอดคล้องกับผลการศึกษาของ อภิรัฐ ศิริวงษ์ (2560) ที่ศึกษาระดับความสุข 9 ด้านของบุคลากรมหาวิทยาลัยรังสิต ผลการศึกษาดังกล่าวสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายหรือกลยุทธ์เพื่อเสริมสร้างความสุขให้แก่บุคลากร ซึ่งพัฒนาไปสู่ด้านโครงสร้างที่พบว่าหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานในจังหวัดบึงกาฬและหนองคาย มีการทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างเป็นประจำทุกปี เพื่อให้สอดคล้องกับบริบทและให้ก้าวทันในยุคปัจจุบัน เพื่อตอบสนองความต้องการแก่ผู้มารับบริการให้ทันสมัยอยู่เสมอ มีการสื่อสารแบบแนวราบเพื่อลดระยะเวลาในการประสานงาน การมีวัฒนธรรมในการทำงานขององค์กร มีค่านิยมร่วมโดยผู้บริหารยังต้องคำนึงถึงเทคโนโลยีที่จะนำมาใช้ในองค์กรด้วยว่ามีความทันสมัยและใช้ทดแทนสมองและแรงงานคนได้มากน้อยเพียงใด รวมทั้งต้องคำนึงถึงสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ในสังคมที่จะต้องออกแบบโครงสร้างองค์กรให้รองรับหรือให้ทันตามสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลง

ส่วนผลการวิจัยในด้านการจัดการพบว่าหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานในจังหวัดบึงกาฬและหนองคาย มีการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายก่อให้เกิดความท้าทาย และบุคลากรต้องใช้ความสามารถและความพยายามเพื่อเรียนรู้งานใหม่ ๆ อยู่เสมอ การปฏิบัติงานมีความยืดหยุ่น มีการปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับแต่ละบุคคล ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ปรมต วรรณบวร (2560) ที่ศึกษาการสร้างองค์กรแห่งความสุขด้วยหลักพุทธธรรม ในขณะที่ด้านสวัสดิการพบว่าการให้สวัสดิการบุคลากรนอกเหนือจากเงินเดือน มีการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง รวมถึงสวัสดิการเกี่ยวกับความเป็นอยู่เพื่อให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ธนวิทย์ บุตรอุดม (2561) ที่ศึกษาการประเมินความสำเร็จการบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลในจังหวัดลำปาง พบว่า คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยการมีระบบการยกย่องเชิดชูบุคลากร และความพึงพอใจของบุคลากรในการจัดสวัสดิการนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนดส่งผลต่อคุณภาพชีวิตและความสุขในการทำงาน

2. แนวทางการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานในจังหวัดบึงกาฬและหนองคาย จากวัตถุประสงค์ของการวิจัยข้อที่ 2 เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานในจังหวัดบึงกาฬและหนองคาย พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จ ได้แก่ ผู้นำ นโยบาย โครงสร้าง การจัดการสวัสดิการ และความผูกพันในองค์กร ซึ่งในด้านการจัดการนั้นองค์กรควรบริหารจัดการให้มีผลลัพธ์สำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ มีการจัดการก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์ร่วมกันของบุคลากรเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้องค์กรมีความสุขและต้องเกิดจากการมีส่วนร่วมของคนในองค์กรรวมทั้งการมีทีมนำขับเคลื่อนการสร้างสุขในองค์กร เพื่อขับเคลื่อนการสร้างสุขขององค์กรจะทำให้การดำเนินงานสร้างสุขมีความยั่งยืน รวมทั้งต้องมีกระบวนการพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่องด้วยการประเมินผลความสุขขององค์กรอย่างสม่ำเสมอ ด้านนโยบาย องค์กรควรมีการกำหนดนโยบายให้บุคลากรเข้าไปมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น แสดงให้เห็นว่าองค์กรให้ความสำคัญกับบุคลากรและบุคลากรมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ส่งผลให้เกิดความสุขในองค์กร ด้านความผูกพันขององค์กร ควรส่งเสริมให้บุคลากรแสดงทัศนคติต่อองค์กรและบุคลากรเป็นไปในทางบวกและองค์กรได้ให้ความสำคัญกับบุคลากรในองค์กร มีการสร้างความสัมพันธ์อันดีแก่บุคลากรภายในองค์กร มีใจรักองค์กร ส่งผลให้เกิดความสุขในงานที่ทำ ด้านผู้นำ ผู้บริหารองค์กรควรส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วม

แสดงความคิดเห็น เพื่อผลักดันให้งานบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ การนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารองค์กร สอดคล้องกับด้านโครงสร้าง ควรมีการกำหนดโครงสร้างขององค์กร มีการทำงานร่วมกัน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ส่งผลให้เกิดการประสานที่มีประสิทธิภาพ มีการสื่อสารองค์กรแบบสองทางในแนวราบ ส่งผลให้การปฏิบัติงานสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ด้านสวัสดิการ ควรมีการสร้างแรงจูงใจให้แก่บุคลากร เพื่อให้มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานและทำให้บุคลากรได้รับความสะดวกสบายในการปฏิบัติงาน มีหลักประกันที่แน่นอนนอกเหนือจากเงินเดือน เพื่อให้ส่งผลโดยตรงกับความสุขในการทำงาน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

การที่จะเป็นองค์กรแห่งความสุขได้นั้นจะต้องมีหัวหน้างานและบุคลากรที่มีส่วนร่วมในการทำงานเพื่อผลักดันให้องค์กรบรรลุเป้าหมายขององค์กร การมีสถานที่ อุปกรณ์ ยานพาหนะที่เพียงพอต่อการใช้งานและมีงบประมาณอย่างเพียงพอ มีสวัสดิการที่ดีและมีความเหมาะสมต่อบุคลากร ซึ่งในการปฏิบัติงานของบุคลากรจะต้องมีการปรับแนวคิดและทัศนคติให้การทำงานมีความยืดหยุ่นที่ส่งผลให้การทำงานเป็นทีมเกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรสังกัดกระทรวงแรงงานในจังหวัดบึงกาฬ และหนองคายกับจังหวัดอื่นในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เพื่อให้ได้ข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนารูปแบบการเป็นองค์กรแห่งความสุขที่มีขอบเขตกว้างขวางยิ่งขึ้น

2.2 ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานในจังหวัดบึงกาฬและหนองคาย เพื่อเป็นรูปแบบและแนวทางในการพัฒนาองค์กรสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขอย่างเป็นรูปธรรม

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงแรงงาน. (2563). แผนปฏิบัติการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน 13 ฉบับที่ 4 (2563-2565).

- กานทอง บุหระา. (2560). องค์กรแห่งความสุข: แนวคิด กระบวนการและบทบาทของนักบริหารทรัพยากรมนุษย์. *วารสารวิทยบริการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์*, 28(3), 169-176.
- ขวัญเมือง แก้วดำเกิง. (2556). *คู่มือตรวจสอบสุขภาวะระดับองค์กรด้วย Happy workplace index* (พิมพ์ครั้งที่ 3). สองขาครีเอชั่น.
- ทวีศักดิ์ วัตอุดม และบุษบง วิเศษพลชัย. (2563). การพัฒนารูปแบบองค์กรสร้างสุขของโรงพยาบาลชุมชนในจังหวัดเพชรบุรี. *วารสารวิชาการสาธารณสุข*, 29(1), 122-130.
- ธนวิทย์ บุตรอุดม. (2561). การประเมินความสำเร็จการบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลในจังหวัดลำปาง. *วารสารนานาชาติ มหาวิทยาลัยขอนแก่น สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 8(3), 93-115.
- ปรมต วรรณบวร. (2560). การสร้างองค์กรแห่งความสุขด้วยหลักพุทธธรรม. *วารสารนวัตกรรมการศึกษาและการวิจัย*, 1(1), 25-38.
- ยุพาวรรณ ทองตะนูนาม, ดวงเนตร ธรรมกุล, อัจศรา ประเสริฐสิน, จริญญา ชื่นศิริมงคล, และศิริพร ครุฑทากศ. (2558). ปัจจัยพัฒนาองค์กรแห่งความสุข (ภาครัฐ) : การทบทวนวรรณกรรมอย่างเป็นระบบ. *วารสารวิจัยทางวิทยาศาสตร์สุขภาพ*, 9(1), 52-62.
- เยาวลักษณ์ ตระกูลเมธี และวิมล งามยิ่งยวด. (2564). ความสุขในการทำงานของบุคลากรด้านสุขภาพในโรงพยาบาลภาครัฐ 4 จังหวัดภาคใต้. ใน *การประชุมมหาดใหญ่วิชาการระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 12* (น.1522-1530). มหาวิทยาลัยมหาดใหญ่.
- วิกานดา ตั้งเตรียมใจ. (2563). ความสุขในการทำงานของบุคลากรหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงาน. *วารสารปัญญาปณิธาน*, 5(1), 174-188.
- วิริยาภรณ์ แก้วเกิด, พรรัตน์ แสงดงหาญ, และอภิญญา อิงอาจ. (2560). การดำเนินงานเพื่อสร้างความสุขและความผูกพันของพนักงานในองค์กรสุขภาวะต้นแบบ. *วารสารบริหารธุรกิจและการบัญชี มหาวิทยาลัยขอนแก่น*, 1(2), 13-29.
- อภิรัฐ ศิริวงษ์. (2560). การศึกษาระดับความสุข 9 ด้านของบุคลากรมหาวิทยาลัยรังสิต. ใน *การประชุมวิชาการระดับชาติ มหาวิทยาลัยรังสิต ประจำปี 2560* (น.969-979). มหาวิทยาลัยรังสิต.

อุมาวรรณ วาทกิจ. (2560). ปัจจัยสำคัญเป็นองค์กรแห่งความสุข กรณีศึกษาธุรกิจโรงแรม ระดับ 4-5 ดาว ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์*, 17(3), 121-131.

Burton, J. (2010). *WHO Healthy workplace framework and model: Background and supporting literature and practice*. Thailand Environment Institute Foundation. https://tei.or.th/th/blog_detail.php?blog_id=94

Likert, R. (1961). *New patterns of management*. McGraw-Hill.