

สันตินวัตกรรมเพื่อการสร้างเสริมวัฒนธรรมแห่งความสุข

ของบุคลากร กระทรวงสาธารณสุข*

Peace Innovation for Enhancing the Culture of Happiness for Personnel at the Ministry of Public Health

¹ลินลา ตูเอียง และ ชันทอง วัฒนประดิษฐ์

¹Linla Tuaing and Khamthong Wattanapradith

¹มหาวิทยาลัยมหาจุฬารามราชวิทยาลัย

¹Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Thailand.

¹Corresponding Author's Email: narenthorn201@gmail.com



บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างและนำเสนอผลการใช้สันตินวัตกรรมการสร้างเสริมวัฒนธรรมแห่งความสุขของบุคลากร กระทรวงสาธารณสุขด้วยหลักพุทธสันติวิธีและหลักการมีส่วนร่วม ใช้รูปแบบการวิจัยเชิงปฏิบัติการอย่างมีส่วนร่วม กลุ่มอาสาที่เข้าร่วมเป็นบุคลากร กองบริหารการสาธารณสุข จำนวน 25 ท่าน เครื่องมือวิจัยที่ใช้ ได้แก่ การสัมภาษณ์เชิงลึก การสังเกตการณ์อย่างมีส่วนร่วม การสนทนากลุ่ม การประชุมแบบมีส่วนร่วมอย่างสร้างสรรค์ (เทคนิค A-I-C) การร่วมสะท้อนกิจกรรมด้วยเทคนิค AAR การออกแบบการจัดกิจกรรมมี 4 ระยะ การประเมินผลโดยวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ผลการวิจัย พบว่า

พื้นฐานแนวคิดสำคัญ ได้แก่การสร้างการมีส่วนร่วมด้วยหลักพุทธสันติวิธีเป็นพื้นฐาน ด้วยอิทธิบาท 4 ในการสร้างความสุขระดับบุคคล และสารานุกรม 6 ในการขยายพื้นที่ความสุขในระดับกลุ่มคนที่มีความเห็นร่วมกัน กระบวนการมี 4 ระยะ คือ 1 รดน้ำเมล็ดพันธุ์ 2 การบ่มเพาะเมล็ดพันธุ์ 3 การผลิตดอกออกผล 4 การแผ่กิ่งก้านสาขา ผลที่เกิดขึ้น พบว่าอาสาการบริหารสาธารณสุข เกิดวัฒนธรรมแห่งความสุข ในการพัฒนา 4 ด้าน ได้แก่ 1) กายเป็นสุข 2) สังคมเป็นสุข 3) จิตเป็นสุข 4) ปัญญาเป็นสุข องค์ความรู้ใหม่ในงานวิจัย โมเดล P-H-D-B สันตินวัตกรรมการสร้างเสริมวัฒนธรรมแห่งความสุข ประกอบด้วย 1. P – Peace Volunteers การค้นหาคนที่มีต้นทุนความดี เพื่อให้เกิดแรงจูงใจการสร้างกระบวนการมีส่วนร่วม 2. H – Hearing รับฟังและร่วมกันการทำงานเป็นทีมด้วยความสามัคคี 3.D – Developing พัฒนากระบวนการปฏิสัมพันธ์อันดี 4.B – Branching การมีส่วนร่วมในการทบทวนปัญหา อุปสรรค ผลการดำเนินการในทุกขั้นตอน ผลที่ได้รับคือแตกยอดออกผลแห่งความสุข

คำสำคัญ: สันตินวัตกรรม; วัฒนธรรมแห่งความสุข; บุคลากรกระทรวงสาธารณสุข



Abstract

The research article aimed at creating and presenting the results of using peace innovation for enhancing the culture of happiness for personnel at the Ministry of Public Health based on the Buddhist peaceful means as well as the principles of participation. The study applied the participation action research method with a volunteer group who was personnel of the Public Health Administration Division, in a total of 25 persons. The research instruments were in-depth interview, participant observation, focus group discussion, appreciation influence control (AIC), and after action review (AAR). The activities were designed into 4 phases and the evaluation was conducted by way of analyzing the qualitative data. From the study, it is found as follows:

The fundamental concepts refer to the creation of participation based on the Buddhist peaceful means, namely, the application of Iddhipāda (the 4 paths for accomplishment) to create happiness at an individual level and Sāraṇīyadhamma (the 6 states of conciliation) to expand the area of happiness of people who have common opinions. The process can be divided into 4 phases: 1) watering the seeds; 2) cultivating the seeds; 3) producing flowers and fruit; and 4) branching out. As a result, the culture of happiness has occurred to a volunteer group in 4 aspects as follows: 1) physical health; 2) society; 3) mental health; and 4) intellect. The new body of knowledge found from the study is “P-H-D-B” model consisting as follows: 1) “P” stands for peace volunteers by seeking people who have a habit of doing good deeds in order to create motivation and the process of participation; 2) “H” stands for hearing out by listening and working together as a team in harmony; 3) “D” stands for development by developing a good interaction process; and 4) “B” stands for branching out by taking part in reviewing problems, obstacles, the results from the process of enhancing happiness, and the results from branching out happiness.

Keywords: Peace Innovation; Culture of Happiness; Personnel of the Ministry of Public Health

บทนำ

ความสุขของคนในชาติเป็นจุดหมายปลายทางใหญ่ที่ระบุไว้ในแผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 - 2580) ภายใต้วิสัยทัศน์ว่า “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” ภายในช่วงเวลาดังกล่าว กระทรวงสาธารณสุขเป็นอีกหนึ่งองค์กรภาครัฐ ที่เป็นกำลังสำคัญ มีบทบาทหน้าที่ที่จะส่งเสริมให้สาธารณสุขชนได้มีความสุขทั้งสุขภาพกายที่ส่งผลต่อสุขภาพใจของประชาชนคนไทยด้วย ได้กำหนดค่านิยมหลัก (Core Value) ขององค์กร คือ “ประชาชน



สุขภาพดี เจ้าหน้าที่มีความสุข ระบบสุขภาพยั่งยืน” การที่จะบรรลุวิสัยทัศน์การเป็นองค์กรหลักด้านสุขภาพที่รวมพลังสังคมเพื่อ ประชาชนสุขภาพดี ได้นั้น กลไกที่สำคัญคือการพัฒนาให้บุคลากรในองค์กรมีความสุขในการทำงาน (Guidelines for driving happiness for Ministry of Public Health. 2019).

ด้วยเหตุนี้ กระทรวงสาธารณสุขได้ทำการสำรวจคุณภาพชีวิต ความสุข และความผูกพันในองค์กรของ คนทำงาน โดยใช้เครื่องมือประเมินความสุขระดับบุคคล (Happinometer) และประเมินสุขภาวะองค์กร ภาครัฐ (Happy Organization Public Index: HPI) โดยมีองค์ประกอบสำคัญขององค์กรแห่งความสุข คือ คนทำงานมีความสุข (Happy People) ที่ทำงานน่ายุ่ (happy Work Place) และบุคลากรสมานฉันท์ (Happy Teamwork) ผลของการวิเคราะห์ด้วยเครื่องมือนี้ สามารถวินิจฉัยเพื่อให้รู้ว่าทุกข์จากสาเหตุใด ทำให้ทราบข้อมูลตั้งต้นหรือสาเหตุที่แท้จริง (evidence) เป็นหลักในการพิจารณาจัดทำแผนแล้วนำมาวิเคราะห์ ประเด็นที่บุคลากรมีความสุขในระดับต่ำ เพื่อจัดทำกิจกรรมให้สามารถตอบสนองความต้องการของบุคลากร และสามารถเสริมสร้างความสุขของบุคลากรได้อย่างแท้จริง

จากการวัดผลการวิเคราะห์ค่าความสุข ทั้งระดับบุคคล (Happinometer) และระดับองค์กร (HPI) ของกระทรวงสาธารณสุข ปี 2562 พบว่า มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าร้อยละ 60 และมีประเด็นที่น่าสนใจที่ควรปรับปรุง คือความสุขด้านสมดุลชีวิตกับการทำงาน (Happy Work Life Balance) ค่าเฉลี่ยร้อยละ 56.15 เนื่องจากขาด ความชัดเจนในแนวทางการขับเคลื่อนความสุขภายในองค์กร ที่สำคัญคือด้าน ตัวบุคลากรยังขาดการมีส่วนร่วม ในทุกระดับและไม่เห็นความสำคัญ ทั้งนี้ ทีมนักสร้างสุของค์กร (ผู้รับผิดชอบโครงการ) ไม่มีความชัดเจนด้าน องค์ความรู้ความเข้าใจในการออกแบบกิจกรรมที่เหมาะสมเพื่อเสริมสร้างความสุขในหน่วยงานอย่างชัดเจน (Guidelines for driving happiness for Ministry of Public Health. 2019) สะท้อนให้เห็นว่าความสุขของ บุคลากรสาธารณสุขยังเป็นเรื่องที่ต้องเร่งส่งเสริม โดยเฉพาะอย่างยิ่งการสร้างการมีส่วนร่วมในการสร้าง วัฒนธรรมแห่งความสุขร่วมกันของบุคลากรในองค์กร

ทั้งนี้ความสุขจะมีความยั่งยืนได้อย่างแท้จริงนั้นต้องมาจากความสุขจากภายในเป็นพื้นฐานสำคัญ ซึ่งหลักคำสอนในพระพุทธศาสนาสามารถนำมาใช้เป็นพื้นฐานในการพัฒนาความสุข เริ่มต้นจากความสุขใน ระดับบุคคล สุขในระดับของการปฏิบัติตนต่อผู้อื่น และสุขในระดับสร้างประโยชน์ให้คนหมู่มาก (Kerdkaew, 2006) กล่าวว่าความสุขในทางพระพุทธศาสนามีได้มุ่งหมายเฉพาะความสุขส่วนตน เท่านั้น แต่ยังมุ่งเน้นเรื่อง ของความสุขที่เกิดจากความสมานฉันท์ หรือความสามัคคีในหมู่คณะ ซึ่งผู้วิจัยเห็นว่าการส่งเสริมวัฒนธรรม แห่งความสุขในองค์กร นอกจากต้องเปิดให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการออกแบบกิจกรรม เสริมสร้างความสุขที่ สอดคล้องกับบริบทของตนเองแล้ว ยังต้องอาศัยหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา หรืออีกนัยหนึ่งเรียกว่าหลัก พุทธสันติวิธีในการสร้างพื้นฐานความสุขทั้งต่อตนเองและการอยู่ร่วมกันในองค์กร

ดังนั้น ในการเสริมสร้างความสุขในองค์กรของบุคลากรสาธารณสุขจึงเป็นเรื่องที่สำคัญ เนื่องจาก กระทรวงสาธารณสุขเป็นหน่วยงานภาครัฐที่มีบทบาทภารกิจที่เกี่ยวข้องกับการให้บริการประชาชนด้าน สุขภาพของประชาชน มีหน่วยงานในกำกับมากกว่าหมื่นแห่งทั่วประเทศ และมีประเด็นปัญหาเรื่องความสุข ของบุคลากรในทิศทางเดียวกันทั้งองค์กร เช่น ภาระงานมาก ในขณะที่จำนวนบุคลากรไม่เพียงพอ ทำให้ ขาดความสมดุลในชีวิตการทำงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสถานการณ์การเกิดโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019



ไม่มีความก้าวหน้าในสายงานวิชาชีพต่างๆ ตลอดจนรายได้ไม่เพียงพอกับรายจ่าย ประกอบกับได้รับรู้ถึงความไม่โปร่งใสและเป็นธรรมในองค์กร ทำให้ขาดขวัญและกำลังใจในการทำงาน (Linla, 2021) เพื่อให้ประเด็นและพื้นที่การศึกษามีจุดเน้นในการทำวิจัยเชิงปฏิบัติการอย่างมีส่วนร่วม ผู้วิจัยจึงได้เลือกกองบริหารการสาธารณสุข (กบรส.) เป็นพื้นที่ศึกษานำร่องในการสร้างวัฒนธรรมแห่งความสุข โดยผู้วิจัยในฐานะเป็นบุคลากรในสังกัดดังกล่าว จึงมีความสนใจในกระบวนการสันติวัฒนธรรมเพื่อการเสริมสร้างวัฒนธรรมแห่งความสุขของเจ้าหน้าที่กองบริหารการสาธารณสุข โดยมีฐานคิดสำคัญในการขับเคลื่อนคือ การสร้างการมีส่วนร่วม การใช้หลักพุทธสันติวิธีเป็นแกนในการสร้างสันติวัฒนธรรมเพื่อพัฒนาสันติภายในของคนในองค์กร ซึ่งที่ผ่านมาผู้วิจัยได้เป็นหนึ่งในแกนนำของโครงการนำร่องเกี่ยวกับความสุขของบุคลากร โดยมีเครือข่ายกลุ่มบุคลากรที่ให้ความสนใจและเข้าร่วมเป็นแกนนำในการขับเคลื่อน และขยายผลการสร้างวัฒนธรรมแห่งความสุขของบุคลากรสาธารณสุข ซึ่งผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่า งานวิจัยนี้จะเป็นแนวทางหนึ่งที่ทำให้องค์กรสามารถนำไปใช้กับพื้นที่หน่วยงานอื่น ๆ ของกระทรวงสาธารณสุขได้ และจะช่วยให้บุคลากรสาธารณสุขเป็นบุคคลที่มีความผาสุก และส่งมอบความสุขแก่ประชาชนที่มารับบริการ ทำให้องค์กรบรรลุวิสัยทัศน์ว่า “ประชาชนสุขภาพดี เจ้าหน้าที่มีความสุข ระบบสุขภาพยั่งยืน” อันจะเป็นรากฐานที่นำพาสังคมไทยไปสู่ประเทศที่มีความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืนตามที่ประกาศไว้ในยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

ศึกษาประสิทธิภาพการใช้สันติวัฒนธรรมเพื่อการเสริมสร้างวัฒนธรรมแห่งความสุขของบุคลากรกระทรวงสาธารณสุขด้วยหลักพุทธสันติวิธีและหลักการมีส่วนร่วม โดยพื้นที่ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้คือ กองบริหารการสาธารณสุข (กบรส.) สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี

วิธีดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยดำเนินการกิจกรรมสำคัญ ด้วย 4 ขั้นตอน ตามแนวคิดการวิจัยแบบมีส่วนร่วมของ Kemmis and Mc Taggart (1990) โดยมีรายละเอียดการดำเนินการวิจัย ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ประชากรและกลุ่มเป้าหมาย แบ่งออกเป็น 2 กลุ่มตามระยะการเก็บข้อมูลวิจัย กล่าวคือ ระยะที่ 1 เป็นการเก็บข้อมูลพื้นฐานความสุขในองค์กร โดยการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Informants) โดยเลือกกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive sampling) โดยได้กำหนดเกณฑ์ไว้ดังนี้ (1) กลุ่มบุคลากร โดยกำหนดเกณฑ์ในการคัดเลือก คือ 1) เป็นบุคลากรสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ปฏิบัติงานตามกลุ่มงานที่กำหนด 2) อายุงานตั้งแต่ 2 ปี ขึ้นไป 3) ยินดีให้ข้อมูลสัมภาษณ์ โดยแบ่งกลุ่มดังนี้ 1) กลุ่มลูกจ้างประจำ จำนวน 5 คน 2) กลุ่มข้าราชการ จำนวน 5 คน 3) กลุ่มผู้บริหารองค์กร จำนวน 5 คน รวม 15 คน (2) กลุ่มผู้เชี่ยวชาญด้านต่าง ๆ โดยใช้เกณฑ์แบบเจาะจงคือ มีความชำนาญตามสาขาที่กำหนดอย่างน้อยมีประสบการณ์ไม่ต่ำกว่า 7 ปี โดยแบ่งกลุ่มดังนี้ 1) กลุ่มผู้เชี่ยวชาญด้านองค์กรภาครัฐ จำนวน 2 คน 2) กลุ่มผู้เชี่ยวชาญด้านงานสันติวิธี จำนวน 2 คน 3) กลุ่มผู้เชี่ยวชาญด้านพระพุทธศาสนา จำนวน 3 คน รวม 6 คน



ระยะที่ 2 การปฏิบัติการอย่างมีส่วนร่วม (PAR) โดยกำหนดกลุ่มประชากรศึกษาที่จะมาร่วมขับเคลื่อนการสร้างวัฒนธรรมแห่งความสุขของบุคลากร ของกองบริหารการสาธารณสุข สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข และกลุ่มงานที่เกี่ยวข้องที่ผ่านประสบการณ์ทำโครงการองค์กรแห่งความสุข จำนวน 15 ท่าน เป็นแกนนำในการพัฒนากิจกรรมอย่างมีส่วนร่วม

ขั้นตอนที่ 2 เครื่องมือวิจัย ได้กำหนดตามระยะการวิจัย ดังนี้ (1) การพัฒนาเครื่องมือวิจัย สัมภาษณ์เชิงลึกถึงมีโครงสร้าง การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ผู้วิจัยได้ตั้งประเด็นข้อสัมภาษณ์จากการทบทวนเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และนำมากำหนดเป็นคำถาม แล้วนำไปตรวจหาคุณภาพของเครื่องมือ โดยนำแบบสอบถามที่สร้างให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 ท่าน ประเมินผลเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหาภาษาที่ใช้ (2) เครื่องมือวิจัยที่ใช้การปฏิบัติการอย่างมีส่วนร่วม (PAR) คณะผู้วิจัยจึงได้กำหนดเครื่องมือหลักที่จะนำมาใช้ในกระบวนการวิจัย ดังนี้ (2.1) การเปิดเวทีเสวนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ด้วยเทคนิค Appreciation-Influence-Control (A-I-C) ซึ่งเป็นเทคนิคการประชุมแบบมีส่วนร่วมอย่างสร้างสรรค์ (2.2) การร่วมสะท้อนกิจกรรมด้วยเทคนิค AAR (After Action Review) กับอาสากองบริหารการสาธารณสุข และผู้เข้าร่วมกิจกรรมเพื่อสะท้อนถอดบทเรียน และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (2.3) การสื่อสารผ่านไลน์กลุ่ม ซึ่งผู้วิจัยแบ่งกิจกรรมออกเป็น 4 ระยะ คือ รดน้ำเมื่อดื่มน้ำ, บ่มเพาะเมล็ดพันธุ์, ผลิตดอกออกผล, แผลกิ่งก้านสาขา โดยการถอดบทเรียนในอดีตปัจจุบัน และคาดการณ์อนาคต ผ่านการวิธีการสื่อสารวิธีต่าง ๆ ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ (2.4) เครื่องมือวัดผลการเปลี่ยนแปลงผลจากที่เจ้าหน้าที่กองบริหารการสาธารณสุขได้รับจากสันติวัฒนธรรมการสร้างเสริมวัฒนธรรมแห่งความสุข (2.5) เครื่องมือวัดผลการใช้สันติวัฒนธรรมเสริมสร้างวัฒนธรรมความสุขในองค์กร เป็นเครื่องมือหนึ่งที่ผู้วิจัยนำมาใช้ในการประเมินการขับเคลื่อนกิจกรรมแบบองค์รวมของการสร้างสันติวัฒนธรรมเพื่อการสร้างเสริมวัฒนธรรมแห่ง โดยใช้แบบประเมิน หลักทฤษฎี 4 ซึ่งได้ปรับปรุงจากงานวิจัย (Wattanapradith, 2015) มาพัฒนาเป็นแบบสังเกตพฤติกรรม โดยใช้การวัดผลเชิงคุณภาพ กล่าวคือ การสังเกตพฤติกรรม การสัมภาษณ์ การสะท้อนความคิด

ขั้นตอนที่ 3 การเก็บรวบรวมข้อมูล แบ่งออกเป็น 2 ระยะ คือ ระยะที่ 1 การศึกษาเพื่อค้นหาสภาพปัญหาของกองบริหารการสาธารณสุข ระยะที่ 2 เป็นระยะดำเนินการวิจัยซึ่งดำเนินการตามวิธีดำเนินการวิจัยเชิงปฏิบัติการอย่างมีส่วนร่วม (PAR) โดยมีรายละเอียดดังนี้ (1) ขั้นการวางแผน โดยการศึกษาสถานการณ์การประชุมแบบมีส่วนร่วมอย่างสร้างสรรค์ วิเคราะห์ปัญหา และจัดทำแผนงานโดยการสนทนากลุ่มแกนนำจนถึงสถานการณ์ความสุขในองค์กร ด้วยการทำการดำเนินงานออกแบบกิจกรรมเสริมสร้างวัฒนธรรมแห่งความสุขในองค์กรอย่างมีส่วนร่วม (2) ขั้นการปฏิบัติตามแผน (Action) เป็นระยะลงมือปฏิบัติตามแผนดำเนินการโดยพัฒนาการมีส่วนร่วมโดยยึดกระบวนการมีส่วนร่วมโดยใช้เทคนิค AIC ทุกกลุ่มงานรวมพลังกันร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมรับผิดชอบ ร่วมสร้างเสริมวัฒนธรรมความสุข โดยเน้นการมีส่วนร่วมเป็นหลักในการดำเนินงาน ซึ่งการดำเนินครั้งที่ 1 เป็นขั้นของการสร้างขวัญและกำลังใจ เพื่อให้เกิดแรงจูงใจในการเปลี่ยนแปลง โดยดำเนินการในลักษณะของการร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมติดตามผล ระหว่างผู้เกี่ยวข้องทุกภาคส่วนควบคู่กับผู้ช่วยผู้วิจัยและที่ปรึกษา เพื่อให้เกิดการบูรณาการองค์ความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ และสร้างบรรยากาศของการมีส่วนร่วม รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน โดยเปิดโอกาสให้แต่ละบุคคล สามารถใช้



ศักยภาพของตนเองในทางสร้างสรรค์ เพื่อให้เกิดแนวทางในการสร้างเสริมวัฒนธรรมที่ดีงาม ควบคู่กันไปกับ การมีสติปัญญา เพื่อความยั่งยืน ในขั้นตอนนี้ผู้วิจัยได้สร้างเครือข่ายผู้ช่วยผู้วิจัยซึ่งเป็นเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน ที่มีจิตอาสา และศรัทธาในความดีเป็นทุน หุ่เมเหตุทิศตนเพื่อหน่วยงาน (3) ขั้นการสังเกต/ประเมินผล (Observation) เป็นขั้นตอนที่ผู้วิจัยและผู้ช่วยผู้วิจัยติดตามประเมินผลการดำเนินการ โดยประเมินผลระหว่าง ดำเนินการ และประเมินผลหลังการดำเนินการด้วยเทคนิค AAR ระหว่างทีมวิจัยและนักวิจัยร่วม เพื่อถอด บทเรียน วิเคราะห์และนำมาใช้ในการปรับแผนเพื่อให้สอดคล้องกับสภาพสถานการณ์ปัจจุบันและพร้อมที่จะ รองรับการเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้น โดยกำหนดประเด็นในการประเมิน ดังนี้ (3.1) การประเมินผลการจัด ประชุมวางแผนแบบมีส่วนร่วม ในประเด็นกลุ่มที่เข้าร่วมกิจกรรม ความสนใจของผู้เข้าร่วมประชุมเสวนา การ แสดงความคิดเห็นของผู้เข้าร่วมประชุม ทั้งที่เป็นบรรยากาศระหว่างประชุมหรือดำเนินกิจกรรม ตลอดจน ประเด็นปัญหาและอุปสรรค ผลการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น (3.2) การประเมินผลจากการสังเกตการณ์ของ นักวิจัย และผู้ร่วมวิจัย การให้ความร่วมมือ การทำกิจกรรม โดยทีมผู้วิจัยสัมภาษณ์เชิงลึกกับเจ้าหน้าที่ที่เข้า ร่วมกิจกรรม ผู้รับผิดชอบในกิจกรรมต่างๆ และผลการดำเนินการตามโครงการที่วางไว้ (4) ขั้นการสะท้อนผล (Reflection) เป็นขั้นตอนการประเมินโครงการวิจัย สรุปผลการดำเนินกิจกรรมที่ผ่านมา โดยผ่านการสนทนา กลุ่ม โดยกลุ่มแกนหนุน และผู้แทนเจ้าหน้าที่กองบริหารการสาธารณสุข เพื่อร่วมวิเคราะห์สันตินวัตกรรม วัฒนธรรมแห่งความสุข ของเจ้าหน้าที่กองบริหารการสาธารณสุข โดยการมีส่วนร่วมและวิเคราะห์การ สถานการณ์หลังจากที่มีการพัฒนากระบวนการของงานวิจัย โดยใช้เทคนิค ARR เพื่อค้นหาปัจจัยความสำเร็จที่ เกิดขึ้น หรือมีมาตรการที่จะส่งผลให้เกิดความยั่งยืน และได้นำผลการศึกษาไปเผยแพร่แลกเปลี่ยนเรียนรู้ จัด เวทีสาธารณะการสรุปถอดบทเรียนร่วมกันกับเจ้าหน้าที่กองบริหารการสาธารณสุข และได้เปิดโอกาสให้มีการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันกับหน่วยงานอื่นๆ ในองค์กร พร้อมทั้งร่วมกันสรุปผล

ขั้นตอนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้วิธีการวิเคราะห์แบบอุปนัยโดยการตีความสร้างข้อสรุปจากข้อมูล จากเอกสารที่เกี่ยวข้อง และที่ได้จากแบบสัมภาษณ์ และตรวจสอบความน่าเชื่อถือด้วยวิธีการตรวจสอบสอบ เสา้โดยตรวจสอบแนวคิดทฤษฎีและการใช้แหล่งข้อมูลที่หลากหลาย นำเสนอผลการวิเคราะห์ในรูปแบบการ บรรยาย

ขั้นตอนที่ 5 จริยธรรมในการวิจัยผู้วิจัยให้ความสำคัญและตระหนักถึงสิทธิส่วนบุคคลของกลุ่มอาสาที่ เข้าร่วมวิจัย และเพื่อป้องกันมิให้เกิดผลเชิงลบต่อกลุ่มตัวอย่างโดยมิได้เจตนา จึงกำหนดแนวทางการศึกษา ด้านจริยธรรมในการวิจัยแจ้งให้ผู้เกี่ยวข้องทราบแนวปฏิบัติและข้อจำกัดของงานวิจัยที่อาสาสมัครได้เข้าร่วมมี สิทธิในการถอนตัวจากกระบวนการวิจัยหากทำให้รู้สึกไม่สบายใจในการเข้าร่วม และการปกป้องสิทธิโดยไม่ เปิดเผยชื่อแหล่งผู้ให้ข้อมูลตามหลักจริยธรรมวิจัย

ผลการวิจัย

วัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่า วัฒนธรรมแห่งความสุข คือ สร้างค่านิยมองค์กร ด้วยการสร้างบรรยากาศใน การทำงานให้เป็นมิตรภาพต่อกัน ด้วยกระบวนการดำเนินงานที่สนับสนุนให้คนทำดี แสร์ความดี ชื่นชมคนดี และผลงานดี ๆ เพื่อส่งเสริมพื้นที่การเรียนรู้ทั้งในองค์กรและเครือข่าย ด้วยการมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกันของคน



ในองค์กร ทำให้มีบรรยากาศที่เอื้อเฟื้อกันในการทำงานร่วมกัน มีระบบช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ทำให้บรรยากาศการทำงานเป็นไปอย่างราบรื่นและมีความสุข ให้มีบรรยากาศทำงานด้วยใจ อย่างมีสติ ใช้ทรัพยากรคุ้มค่า และทำงานเป็นทีม มีระบบติดตามสนับสนุนการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง ผู้นำองค์กรเห็นความสำคัญและสนับสนุนงบประมาณ ในการดำเนินโครงการสร้างสุขขององค์กร เพื่อส่งเสริมให้เกิดความสมดุลของการดำเนินชีวิตกับการทำงานของบุคลากรในองค์กร การให้ความร่วมมือ ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมสุข ร่วมสร้างบรรยากาศที่ดีในองค์กร เปรียบเสมือนบ้านหลังที่สองของทุกคน ที่ต้องใช้เวลาร่วมกันในบ้านหลังใหญ่ ด้วยรูปแบบที่เหมาะสมกับสภาพแวดล้อม สถานการณ์ และเทคโนโลยีที่ทันสมัยตามกาลเวลา

หลักของการมีส่วนร่วมในการสร้างเสริมวัฒนธรรมแห่งความสุข จุดเริ่มต้นคือ การตั้งคำถามเชิงบวก กระตุ้นให้เกิดพลังความคิดสร้างสรรค์ และการคัดสรรกลุ่มคนที่มีพลังความคิดด้านบวกหรือเห็นความสำคัญของความสุข ชักชวนจิตอาสาเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมวิจัย ซึ่งพื้นฐานที่จำเป็นอย่างยิ่งคือ ผู้ที่ชักชวนต้องเป็นที่ยอมรับและมีความสัมพันธ์และมิตรภาพที่ดีต่อกัน มีพฤติกรรมที่เป็นเชิงประจักษ์ในการสร้างความสุขในองค์กรได้เป็นอย่างดี เพื่อให้เกิดความศรัทธาและมั่นใจที่จะเข้าร่วมทำกิจกรรมอย่างสร้างสรรค์ เปรียบเหมือนดอกบัว ถ้าจะให้สวยงามและแข็งแรงต้องมีกลีบดอกมากกว่า 1 กลีบ มารวมกันเพื่อทำให้เกิดความสวยงามแข็งแรง ปกป้องเกสรและเมล็ดพันธุ์เพื่อผลิดอกออกผล ขยายกิ่งก้านต่อไป จึงต้องค้นหาเมล็ดพันธุ์ที่สมบูรณ์ก่อน เพื่อนำมาบ่มเพาะให้ได้ต้นกล้าที่แข็งแรง เพื่อสร้างพื้นที่ความสุขให้เกิดขึ้นในองค์กรด้วยกระบวนการมีส่วนร่วม โดยร่วมกันวิเคราะห์ปัญหาด้านความสุขแล้วร่วมกันดำเนินการวางแผน ดำเนินการตามแผน สังเกตและประเมินผล รับผลสะท้อนกลับ เมื่อเกิดผลสัมฤทธิ์ ก็เสนอหน่วยงานเพื่อให้เกิดยอมรับและให้ความร่วมมืออย่างเป็นทางการ ต่อยอดวัฒนธรรมแห่งความสุข ในระดับองค์กร และขยายผลไปยังหน่วยงานอื่นต่อไป

หลักพุทธสันติวิธีที่นำมาใช้สร้างเสริมวัฒนธรรมแห่งความสุขที่สอดคล้องกับบริบทของกองบริหารการสาธารณสุข มี 2 ระดับ ได้แก่ ในระดับปัจเจก หรือบุคคล หลักอิทธิบาท 4 กล่าวคือ การเริ่มต้นรักที่จะทำให้ตนเองมีความสุขโดยไม่ต้องพึ่งพิงกับปัจจัยภายนอก ด้วยการระลึกถึงความดีในตนเอง และชวนคิดพิจารณาผลที่เกิดขึ้นจากการกระทำนั้น และกระตุ้นให้เกิดความภาคภูมิใจในตนเอง เป็นการนำพาตนเองเข้าถึงความสุขในระดับต้น และขยายความสุขด้วยการทำอย่างต่อเนื่องด้วยความขยันหมั่นเพียร และตั้งใจ ใส่ใจ ให้ความสำคัญในงาน มุ่งมั่นให้เกิดความสำเร็จทันกำหนดเวลา หมั่นตรวจสอบทบทวนหาข้อผิดพลาด เพื่อให้งานเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลอย่างเต็มที่ หากจุดบกพร่อง เมื่อพบปัญหาต้องรีบแก้ไขอย่างทันท่วงที ซึ่งกระบวนการเหล่านี้จะมีพลังในการขับเคลื่อนได้ต้องอาศัยกัลยาณมิตร หลักพุทธสันติวิธีที่นำมาใช้ขยายพื้นที่แห่งความสุขที่สอดคล้องกับบริบทของบุคลากรกองบริหารการสาธารณสุข คือ หลักสารณียธรรม 6 (Tuaing, 2021) ด้วยการหารือ พบปะ หรือประชุมอยู่เนื่อง ๆ เพื่อหาแนวร่วมที่จะสร้างพื้นที่วัฒนธรรมแห่งความสุขร่วมกัน โดยมีหลักการสำคัญก็ คือ แสดงความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ มีน้ำจิตน้ำใจ แบ่งปัน ซื่อซนหรือของฝากมอบให้ผู้ร่วมทีม พุดคุย ด้วยวาจาที่รื่นหู อารมณ์ดี ยิ้มแย้มแจ่มใส แสดงท่าทีอย่างเมตตาปราณีต่อกัน เคารพในมติที่ประชุมส่วนใหญ่ เนื่องจากมองเห็นว่า ดี มีเหตุผล

กระบวนการสร้างวัฒนธรรมแห่งความสุขในองค์กรโดยการมีส่วนร่วมและใช้หลักพุทธสันติวิธี คือ หลักอิทธิบาท 4 สร้างความสุขในระดับบุคคล และหลักสารณียธรรม 6 การขยายพื้นที่แห่งความสุขด้วยพลัง



กลุ่มที่มีความเห็นตรงกันมาร่วมทำกิจกรรม แบ่งเป็น 4 ระยะ กล่าวคือ ระยะที่ 1 รดน้ำเมล็ดพันธุ์ ระยะที่ 2 การบ่มเพาะเมล็ดพันธุ์ ระยะที่ 3 การผลิดอกออกผล ระยะที่ 4 การแผ่กิ่งก้านสาขา โดยมีรายละเอียดดังนี้

ระยะที่ 1 รดน้ำเมล็ดพันธุ์ เริ่มด้วยการเชิญกลุ่มเจ้าหน้าที่ที่ได้รับการคัดสรรจากคนที่มีพลังความคิด ด้านบวกหรือเห็นความสำคัญของความสุขในองค์กร ที่ได้รับการถอดบทเรียนในโครงการที่ผ่านมา ด้วยต้นทุน ความดี และมีจิตอาสา เข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมวิจัย หรือ “แกนหมุน” จำนวน 10 คน ณ ห้องประชุมกลุ่ม งานพัฒนาเขตสุขภาพ เป็นการประชุมแบบมีส่วนร่วมอย่างสร้างสรรค์ (Appreciation - Influence - Control) เปิดโอกาสให้แกนหมุน เข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผนและการตัดสินใจ ร่วมสร้างวัฒนธรรมแห่งความสุข ผลที่ได้คือเกิดการยอมรับและเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของ และเกิดความภาคภูมิใจในผลงานที่ทุกคนมีส่วนร่วม เพื่อให้เกิดกระบวนการพัฒนาที่อย่างต่อเนื่อง และหาวิธีการในการร่วมสร้างความสุขในองค์กร ด้วย มติที่ประชุมให้ดำเนินการใน “กิจกรรมบันทึกดี” เพื่อเป็นการระลึกถึงความดีที่ได้ทำทุกวันก็สุขทุกวันได้

ระยะที่ 2 บ่มเพาะเมล็ดพันธุ์ ผู้วิจัยเชิญผู้ที่สมัครใจเข้าร่วมกิจกรรมที่เป็นตัวแทนในแต่ละกลุ่มงาน เข้าร่วมกิจกรรมที่ประชุมห้องประชุม 1 กองบริหารการสาธารณสุข เพื่อเป็นการค้นหาพฤติกรรมเชิงประจักษ์ ของเจ้าหน้าที่ที่เข้าร่วมกิจกรรมจากการคัดเลือก มีผู้สมัครใจเข้าร่วม 15 คน ประกอบด้วยระดับหัวหน้างาน นักวิชาการและลูกจ้างประจำ เข้าร่วมกิจกรรมโดยการพูดคุยอย่างสุนทรียสนทนา ด้วยการสร้างขวัญและ กำลังใจเพื่อให้เกิดแรงจูงใจในการเปลี่ยนแปลง เมื่อได้อธิบายวัตถุประสงค์และวิธีทำกิจกรรมบันทึกความดีแล้ว วันต่อมาได้เริ่มกิจกรรมด้วยวิธีสนทนาพูดคุยกับเจ้าหน้าที่อย่างไม่เป็นทางการและไม่มีรูปแบบ เป็นการ สนทนาแบบตัวต่อตัว เนื่องจากเจ้าหน้าที่ทุกคนมีภาระงานประจำ ผู้วิจัยและแกนหมุน จึงเลือกใช้ การ สัมภาษณ์กลุ่มเล็ก ๆ ด้วยการชักชวนพูดคุยให้การเล่าเรื่องความสุข หรือความดีต่างๆ เช่น วันนี้มีความสุขใน เรื่องอะไรบ้าง หรือวันนี้ทำความดีอะไรบ้าง พร้อมทั้งสังเกตว่าผู้ร่วมสนทนามีความรู้สึก ท่าที ระหว่างตอบ คำถามอย่างไร และสังเกตปฏิกิริยา อารมณ์ ท่าทีของเจ้าหน้าที่ที่เข้าร่วมกิจกรรม ในระหว่างที่พูดคุย พร้อมทั้ง บันทึกเป็นรายบุคคล ผลที่ได้คือบันทึกต้นทุนความดีจากการแสดงออกทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ ครบ 15 วัน และการยอมรับผลแห่งความสุขในขณะที่ทบทวนความดีที่ได้ทำมา แม้จะเป็นเรื่องเล็ก ๆ และยินดีจะเข้า ร่วมเป็นแกนหมุนในการขยายผลต่อ เพื่อให้เกิดวัฒนธรรมแห่งความสุขต่อเนื่อง เพื่อให้องค์กรมีความสุขที่ ยั่งยืน ที่ออกมาจากจิตใจและสติปัญญา จากกิจกรรมบันทึกความดี ผู้วิจัยสังเกตเห็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นสีหน้า ท่าทีและอารมณ์ ของเจ้าหน้าที่ในขณะระลึกถึงเหตุการณ์ที่เป็นความดี ที่ทำให้เขารู้สึกมีความสุข พบว่าผู้เล่า มีสีหน้ายิ้มแย้ม ใบหน้ายิ้มแย้ม แจ่มใส และยอมรับว่ามีความสุขความปลื้มใจ สุขสบาย และเกิดความปิติสุข ในขณะระลึกถึงความดีนั้น แม้ว่าจะเป็นเรื่องเล็ก ๆ และยินดีจะเข้าร่วมกิจกรรมบันทึกความดี โดยจะให้ ข้อมูลกับแกนหมุนในการบันทึกความดีของตนเองทุกวัน จนครบ 15 วัน

ตารางที่ 1 แสดงแบบบันทึกความดีของผู้ร่วมกิจกรรมบันทึกความดี

วัน เดือน ปี (เพาะเมล็ดพันธุ์) Cultivate	สิ่งดีที่ได้ทำ (การรดน้ำ) Seed nourishment	ความรู้สึก เช่น เหนื่อย ๆ, เย็น ๆ, ยิ้มในใจ peacefulness
--	---	--



19 ธันวาคม 63	ร่วมคิด พื้นที่ความดีของ จนท. กบรส. กับ หัวหน้ากลุ่มงานพัฒนาเขตสุขภาพ	ปลื้มใจ ที่ได้มีโอกาสสร้าง บรรยากาศที่ดีให้กับองค์กร
22 ธันวาคม 63	มีคนขับรถปาดหน้า แต่ไม่ตะโกนด่า ระงับอารมณ์ ให้อภัย	สุขใจมากที่ไม่โกรธ ไม่ใจร้อน เหมือนเดิม (คิดได้)

ระยะที่ 3 ผลดอกออกผล ด้วยกิจกรรม ฝึกให้คิดดี ทำดี สร้างความสุขด้วยปัญญา ร่วมกันสะท้อนกิจกรรมที่กำหนดขึ้น และให้ข้อมูลย้อนกลับผู้เกี่ยวข้อง เพื่อปรับปรุงแก้ไข โดยผู้วิจัยได้เชิญแกนหมุน และเจ้าหน้าที่ร่วมสนทนาโดยครั้งแรกเจอกันที่ร้านกาแฟ ในบริเวณกระทรวงสาธารณสุข และครั้งที่ 2 ที่ห้องทำงานผู้วิจัย เพื่อสรุปผลของกิจกรรม พบว่า ผลสะท้อนกลับที่เป็นข้อสังเกตเป็นพฤติกรรมเชิงประจักษ์เปลี่ยนไป เป็นบรรยากาศที่ยิ้มแย้มแจ่มใส กระตือรือร้นที่จะแบ่งปันความสุขอย่างสดชื่น ตลอดจนช่วยกันวิเคราะห์ปัญหาอุปสรรคในการทำกิจกรรม และให้ข้อมูลย้อนกลับผู้เกี่ยวข้อง เพื่อปรับปรุงแก้ไขให้ดียิ่งขึ้น สรุปผลคือเจ้าหน้าที่มีความสุข และเห็นด้วยกับกิจกรรมบันทึกความดี มีข้อเสนอแนะให้ใช้การสื่อสารทาง Electronic เพื่อให้สะดวกและเหมาะสมกับสภาพบริบทของการทำงานของเจ้าหน้าที่กองบริหารการสาธารณสุข และมาตรการ New Normal, ส่งเสริมการแบ่งปันจากการให้โดยมีตะกร้าปันสุขพอเพียงพ้ออิม

แสดงผลการแบ่งปันความสุขด้วยการให้ในรูปแบบของตะกร้าปันสุข



ภาพที่ 1 การแบ่งปันความสุขด้วยการให้ในรูปแบบตะกร้าปันสุข

ระยะที่ 4 การแผ่กิ่งก้านสาขา ผู้เข้าร่วมประชุมประกอบด้วย เจ้าหน้าที่ 15 คน แกนหมุน 10 คน (รวม 25 คน) ณ ห้องประชุม 1 กองบริหารการสาธารณสุข เป็นการทบทวนหลังปฏิบัติงาน (After Action Review: AAR) และเป็นการปฏิบัติเพื่อทบทวน (reflective practice) ทำให้ทีมงานได้มีโอกาสในการทบทวนพฤติกรรมการทำงานของตนเอง ช่วยให้ทีมผู้วิจัยได้เข้าใจในเนื้องานมากขึ้นและเรียนรู้จากประสบการณ์การทำงาน ทำให้ทีมงานได้มีโอกาสเรียนรู้ซึ่งกันและกันและช่วยในการพัฒนาสมรรถนะการทำงานได้ดีขึ้น เป็นการสร้างบรรยากาศของการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้วยความสามัคคี และการมีปฏิสัมพันธ์ของคนในองค์กร ด้วยบรรยากาศการทำงานเป็นทีม ร่วมกันทบทวนกระบวนการทำงาน ทั้งด้านความสำเร็จและด้านหาปัญหาที่เกิดขึ้น ทำให้เกิดการสะท้อนความคิดเห็นในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์การทำงาน และปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น โดยคงไว้ซึ่งวิธีการที่ดีอยู่แล้ว และแก้ปัญหาที่เคยเกิดขึ้นเพื่อป้องกันการเกิดซ้ำ รวมทั้งการถอดบทเรียนที่ได้รับเพื่อใช้เป็นข้อมูล, ความรู้ในการทำงานครั้งต่อ ๆ ไปอย่างเป็นระบบ โดยทีมผู้วิจัยได้สรุปว่า



เป็นไปตามเป้าหมายหรือความคาดหวังของทีมผู้วิจัยที่ตั้งไว้ คือผู้เข้าร่วมกิจกรรมมีความสุข จากการความสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อกัน การให้ความร่วมมือกัน ยิ้มแย้มแจ่มใส และมีกำลังใจที่จะทำความดีทุกวัน ไม่ว่าจะเป็นเรื่องเล็กน้อยๆ ไปจนถึงการรู้จักให้อภัย และการเสียสละ การมีมุมมองผู้อื่น และทัศนคติที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน และงานที่ทำ ทำให้รู้สึกมีความสุขและภาคภูมิใจที่ได้ทำงานในกองบริหารการสาธารณสุข สิ่งที่เกินความคาดหวัง คือเจ้าหน้าที่ที่เข้าร่วมกิจกรรม ยินดีร่วมเป็นแกนหนุนขององค์กร เพื่อเข้าร่วมกิจกรรมการสร้างองค์กรให้เป็นองค์กรที่มีวัฒนธรรมแห่งความสุขอย่างยั่งยืน โดยได้มีกระบวนการปรับวิธีการสื่อสารให้ทันสมัย สะดวก รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพมากขึ้น เช่นส่งบันทึกความดี พร้อมรายละเอียดผลลัพธ์ ทางไลน์ หรือ Messenger ได้ตลอดเวลา พร้อมทั้งปรับปรุงการสื่อสารเชิงบวก เช่นการชื่นชมความดี และติดตามการบันทึกโดยใช้คำพูดอย่างสุนทรีย์สนทนา ทาง Facebook/Line Group เช่น “วันนี้มีเรื่องราวดีๆ ที่ทำให้รู้สึกมีความสุขใจและอยากจะนำมาแบ่งปันให้เพื่อนๆ ได้ร่วมมีความสุขและร่วมกันโมทนาในบุญคุณนั้นอย่างไรร่างคะ” สิ่งที่ผู้วิจัยจะต้องดำเนินการต่อเนื่องคือ การนำผลการวิจัยเข้าสู่กระบวนการการจัดทำและขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรมของกองบริหารการสาธารณสุข เพื่อให้เกิดความสุขที่แท้จริงและยั่งยืน ทั้งนี้มีจุดแข็ง คือ มีแกนหนุนหรือผู้ช่วยนักวิจัย ที่เป็นต้นทุนหรือเมล็ดพันธุ์แห่งความดี เข้าร่วม เป็นจิตอาสาในการดำเนินกิจกรรม และเจ้าหน้าที่ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี อุปสรรคได้แก่ ภาระงานที่ไม่อำนวยความสะดวกในการประชุมรวมกลุ่ม ทำให้การประชุมหรือเก็บกิจกรรมไม่ต่อเนื่อง และสภาพแวดล้อมไม่เอื้ออำนวย เช่นสถานการณ์การระบาดโรคเชื้อโควิด-19 ทำให้ไม่สามารถจัดกิจกรรมรวมกลุ่มได้ผลการประเมินผลการดำเนินการหลังจากที่พัฒนากระบวนการสื่อสารที่ค้นพบจากการทบทวนหลังปฏิบัติงาน (AAR) แล้วนั้น พบว่าการพัฒนาระบบสื่อสารทำให้แก้ปัญหา อุปสรรค เรื่องภาระงานที่ไม่อำนวยความสะดวกในการประชุม การรวมกลุ่ม หรือเก็บกิจกรรม “บันทึกความดี” ได้ โดยมีปัจจัยความสำเร็จของกิจกรรมได้แก่ การใช้หลักการแนวความคิดมีส่วนร่วมของคนในองค์กร การเห็นประโยชน์ของความสุขด้วยหลักสธารณียธรรม 6 และการสื่อสารที่ทันสมัย ด้วยการใช้ Line Application ในการบันทึกความดี

ทั้งนี้เพื่อยืนยันผลการศึกษาและเผยแพร่องค์ความรู้ ผู้วิจัยจึงได้เชิญบุคลากรกระทรวงสาธารณสุข และผู้สนใจเข้าร่วมเสวนาหัวข้อ “บ่มเพาะเมล็ดพันธุ์แห่งความสุข” ส่วนผู้วิจัยได้ดำเนินการเสวนาเรื่อง “การเสริมสร้างวัฒนธรรมแห่งความสุข ด้วยกระบวนการบ่มเพาะเมล็ดพันธุ์ของเจ้าหน้าที่กองบริหารการสาธารณสุข”โดยใช้งานวิจัยเป็นพื้นฐาน” และมีการสื่อสารประชาสัมพันธ์ไปยังหน่วยงานและผู้สนใจเพื่อเปิดให้หน่วยงานหรือผู้สนใจเข้าลงทะเบียน มีผู้ลงทะเบียนผ่าน Google Form รวมทั้งสิ้น 95 คน ประกอบด้วยเจ้าหน้าที่สาธารณสุขจากทุกพื้นที่ทั่วประเทศ

ตัวอย่างเสียงสะท้อนจากผู้เข้าร่วมรับฟัง ผู้มีส่วนร่วมกิจกรรม เจ้าหน้าที่กองบริหารการสาธารณสุข ได้เข้าร่วมกิจกรรมบันทึกความดี เห็นว่า รู้สึกมีความหวังในการสร้างความสุขจากภายใน เพราะผู้วิจัยได้รวมกลุ่มคนที่มีความคิดดี ทำดี เช่นการทำตะกร้าน้อยปันสุข เพื่อแบ่งปัน กัน เมตตา กัน เอื้อเฟื้อกันและกัน และมองเห็นโอกาสที่จะสามารถผลักดันให้มีการจัดหาสถานที่สำหรับเป็นห้องพระเพื่อดำเนินกิจกรรมทางศาสนาในเวลาพัก ในขณะที่ผู้บริหารกล่าวว่า สิ่งที่ได้ค้นพบจากการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรของกองบริหารการสาธารณสุข พบว่า เป็นสิ่งที่ไม่เคยเกิดขึ้นมาก่อนหรือเกิดแต่ก็ไม่เป็นรูปธรรมที่ชัดเจนนักในหน่วยราชการ



ถือว่าเป็นรูปแบบที่น่าชื่นชมและน่าจะนำไปขยายผลในหน่วยงานอื่น ๆ ที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน นับว่าผู้บริหารของกองบริหารการสาธารณสุขมีวิสัยทัศน์ และน่าชื่นชมเป็นอย่างยิ่ง ที่ให้การสนับสนุนเพื่อให้บุคลากรได้รับการพัฒนาภายในให้เป็นรูปธรรม ที่พบว่าการเปลี่ยนแปลงอย่างชัดเจน นับว่าเป็นนวัตกรรมในองค์กรภาครัฐที่แสดงความคิดของตัวเองที่อยู่ภายในออกมาสู่ภายนอก

องค์ความรู้ใหม่

P – Public relation (peace Volunteers recruitment to join up) การบ่มเพาะเมล็ดพันธุ์ ด้วยการเตรียมความพร้อมคัดสรรเจ้าหน้าที่กลุ่มตัวอย่าง (ฉันทะ) มาร่วมเป็นผู้ช่วยนักวิจัย (แกนหมุน) เพื่อการค้นหาเมล็ดพันธุ์ที่มีความสมบูรณ์ ที่ได้รับการคัดสรรอย่างดี ซึ่งหากได้น้ำพรวนดิน ก็สามารถที่จะแผ่กิ่งก้านสาขาออกไปได้อย่างสวยงาม (คนในองค์กรมีความสุข) โดยร่วมกันในกระบวนการมีส่วนร่วม ด้วยการเปิดพื้นที่สนทนาและการมีส่วนร่วม เพื่อรับฟังความคิดเห็นของทีมแกนหมุน และยอมรับในมติที่ประชุมที่มีเหตุผล และจะเป็นประโยชน์เกิดผลดีต่อองค์กร(ทิวทัศน์สามัญตา) หาทางออกร่วมกัน ด้วยขั้นตอนการวางแผน ปฏิบัติตามแผน สังเกต ประเมินผล และสะท้อนผลกลับ ตามขั้นตอนสร้างการมีส่วนร่วมในกระบวนการสร้างความสุขในองค์กรอย่างยั่งยืนในองค์กร ต่อไป

H – Hearing (join to hearing opinion) การรดน้ำเมล็ดพันธุ์ รดน้ำเพื่อบ่มเพาะ ฟังด้วยหัวใจ จากอาสาสมัครกลุ่มตัวอย่าง (วิริยะ ทำworkshop การลงบันทึกสมำเสมอ) การมีส่วนร่วมในการถอดบทเรียนจากกิจกรรมที่ผ่านมา ค้นหาพฤติกรรมเชิงประจักษ์ เพื่อให้ได้ธรรมที่เป็นต้นทุนความดี ในการสร้างพลังระเบิดจากภายใน ผลคือได้การทำงานเป็นทีมด้วยความสามัคคี ที่ประกอบด้วยแกนหมุนและเจ้าหน้าที่ทำด้วยความรัก(ความเมตตากายกรรม เมตตาวจีกรรม เมตตาโมโนกรรม)ทั้งนี้ได้ร่วมวิเคราะห์ปัญหาและหาทางออกในการเสริมสร้างความสุข จากพฤติกรรมเชิงประจักษ์ ด้วยกิจกรรม “บันทึกความดี” ด้วยการวางแผนปฏิบัติการ กระบวนการดำเนินงาน การประเมินผล และการทบทวนผล ในการสร้างเสริมความสุขด้วยธรรมที่ค้นพบ

D – Developing (Follow up or adjust for development) ผลิดอกออกผล เฝ้าติดตามผลประเมิน ตรวจสอบ ทำซ้ำ พัฒนากระบวนการปฏิสัมพันธ์อันดี (จิตตะ ใคร่ครวญติดตามเพื่อพัฒนาแก้ไขปรับปรุง) การมีส่วนร่วมในการดำเนินการ ด้วยกระบวนการ “บันทึกความดี” โดยกระบวนการมีส่วนร่วมของแกนหมุน ทีมผู้วิจัย ด้วยวิธีการที่เหมาะสมกับบริบทขององค์กร และสถานการณ์ที่เหมาะสม การพบปะกันสมำเสมอ ทั้งระบบออนไลน์ และออฟไลน์ก็ตามแต่สถานการณ์ด้วยความเคารพซึ่งกันและกัน รวมถึงผู้อาวุโสกว่า ทำให้การงานราบรื่นมีความสุข ที่มาจากการสร้างเป้าหมายไปในทิศทางเดียวกันจนงานสำเร็จ เพื่อให้การดำเนินกระบวนการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งมีการประเมินผลเป็นระยะ เพื่อการแก้ไขได้ทันทั่วถึง

B –Branching (Expand to join with networking) แผ่กิ่งก้านสาขา ขยายผลต่อหน่วยงานอื่น (วิมังสา ทบทวนเรื่องราวกิจกรรมที่ทำ และส่งต่อผู้อื่น) การมีส่วนร่วมในการทบทวนปัญหา อุปสรรค



ผลการดำเนินการในกระบวนการสร้างเสริมความสุข ทุกขั้นตอนตั้งแต่ทีมผู้วิจัย แกนหมุน เจ้าหน้าที่ และสิ่งแวดล้อม เพื่อร่วมกันวิเคราะห์หาสาเหตุ แนวทางแก้ไขวิธีการที่เหมาะสม การสร้างเสริมวัฒนธรรมแห่งความสุข แลกเปลี่ยนเรียนรู้การส่งเสริมความสุขและการใช้เวลา



ภาพที่ 2 องค์ความรู้จากการวิจัย

อภิปรายผลการวิจัย

สันติวัฒนธรรมเสริมสร้างวัฒนธรรมแห่งความสุขในองค์กร ประกอบด้วยกระบวนการ PHDB คือ P – Public relation (peace Volunteers recruitment to join up) การบ่มเพาะเมล็ดพันธุ์ ด้วยการเตรียมความพร้อมคัดสรรเจ้าหน้าที่กลุ่มตัวอย่างมาร่วมเป็นผู้ช่วยนักวิจัย (แกนหมุน) ด้วยการเปิดพื้นที่สนทนาและการมีส่วนร่วม เพื่อรับฟังความคิดเห็นของทีมแกนหมุน และยอมรับในมติที่ประชุมที่มีเหตุผล ซึ่งจะเป็นประโยชน์เกิดผลดีต่อองค์กร (ทฤษฎีสัมพันธภาพ) หาทางออกร่วมกัน ด้วยขั้นตอนการวางแผน ปฏิบัติตามแผน สังเกต/ประเมินผล และสะท้อนผลกลับ ตามขั้นตอนสร้างการมีส่วนร่วมในกระบวนการสร้างความสุขในองค์กรอย่างยั่งยืน สอดคล้องกับ Boonsing (2019) กล่าวว่า การประเมินสภาพของวัฒนธรรมองค์กรที่เป็นอยู่ และประเมินความเหมาะสมหรือคุณค่าที่มีต่อองค์กร เพื่อให้เป็นไปในแนวทางที่เหมาะสม ทำให้การปฏิบัติราชการของหน่วยงานมีคุณภาพ ส่งผลให้ผู้รับบริการได้รับการบริการที่ดีมีคุณภาพ รวมทั้งทำให้เกิดความพึงพอใจและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร ด้วยการสร้างความร่วมมือ ทั้งภายในและภายนอก โดยคำนึงถึงความต้องการสำคัญที่นำไปสู่ความสำเร็จ มีวิธีการสื่อสารอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้สามารถ บรรลุเป้าหมาย ก่อให้เกิดการพัฒนาระยะยาวอย่างยั่งยืน H – Hearing (join to hearing opinion) การรดน้ำเมล็ดพันธุ์ เพื่อบ่มเพาะ ฟังด้วยหัวใจ จากอาสาสมัครกลุ่มตัวอย่าง ทำworkshop การลงบันทึกสม่ำเสมอ D – Developing (Follow up or adjust for development) ผลิดอกออกผล ฝ่้าติดตามผลประเมิน ตรวจสอบปรับปรุง ทำซ้ำ พัฒนากระบวนการปฏิสัมพันธ์อันดี ใคร่ครวญติดตามเพื่อพัฒนาแก้ไขปรับปรุง การมีส่วนร่วมในการถอดบทเรียนจากกิจกรรมที่ผ่านมา การสร้างพลังระเบิดจากภายในด้วยกิจกรรม “บันทึกความดี” มีการวางแผนปฏิบัติการ กระบวนการดำเนินงาน การประเมินผล และการทบทวนผล ในการสร้างเสริมความสุข



ด้วยธรรมที่ค้นพบ B –Branching (Expand to join with networking) แผ่กิ่งก้านสาขา ขยายผลต่อหน่วยงานอื่น ทบทวนกิจกรรมที่ทำ และส่งต่อผู้อื่น สอดคล้องกับ Wattanapradith (2018) พบว่าปัจจัยสำคัญในการออกแบบกิจกรรม คือ การคำนึงถึงกลุ่มผู้เข้ารับการพัฒนา ระยะเวลา กรอบของกิจกรรม ควรเริ่มจาก 1) การสร้างแรงจูงใจในการเรียนรู้ (Inspiration) 2) การปรับเปลี่ยนมุมมองเพื่อชีวิตที่ดี (Transform view to be good life) 3) การสร้างแรงสั่นสะเทือนทางความคิด (Create vibrations of thought) 4) การปฏิบัติเพื่อสร้างการตระหนักรู้คุณค่าในตนเอง (Practice to create self-esteem) 5) การสะท้อนตนเองและการพัฒนาก้าวต่อไป (Self-reflection and develop even further) และ 6) ขยายพื้นที่แห่งความสุข (Spread the area of Happiness) และสอดคล้องกับ Champirueang (2019) ได้ศึกษาการพัฒนาหลักสูตรการเสริมสร้างความสุขในองค์กร วิทยาลัยพยาบาลด้วยกระบวนการสุนทรียสนทนา พบว่า บุคลากรมีความสุขในการทำงานร่วมกันเป็นทีม รับฟังบุคคลอื่นอย่างเข้าใจ ส่งผลให้ทำงานในองค์กรมีระบบมากขึ้น

สรุป

การสร้างวัฒนธรรมแห่งความสุขจากจุดเล็กๆ คือผู้วิจัยที่เป็นสารตั้งต้นความสุขด้วยเล็งเห็นว่าการทำงานของบุคลากรสาธารณสุข มีแรงกดดันจากหลายด้าน ความคาดหวังของสังคม การบริหารจัดการแบบภาครัฐทำให้นโยบายบางอย่างไม่สามารถตอบสนองความสุขของบุคลากรได้ตามประสงค์ ดังนั้นการเสริมสร้างพลังบวกโดยการสร้างความสุขในระดับบุคคลจะเป็นน้ำหล่อเลี้ยงใจที่สามารถขยายบ่อน้ำแห่งความสุขไปสู่ส่วนงาน ดังที่งานวิจัยนี้ได้รับความอนุเคราะห์จากผู้บริหารของกองบริหารการสาธารณสุขให้ทำกิจกรรมสร้างวัฒนธรรมแห่งความสุขนาร่อง เพื่อสร้างพลังขับเคลื่อนความสุขไปสู่หน่วยงานต่าง ๆ ให้เป็นแนวทางนำไปประยุกต์ใช้ได้ ทั้งนี้ ผู้วิจัยในฐานะบุคลากรและผู้ทำการศึกษา ได้ส่งมอบสารบันทึกความดีไปเสนอต่อที่ประชุม และได้พูดถึงขั้นตอนในการดำเนินงานให้คณะทำงานรับทราบและได้ยกตัวอย่างบุคคลที่เข้าร่วมกิจกรรมว่ามีพฤติกรรมที่เปลี่ยนไปอย่างไร ส่งผลให้มิติที่ประชุมคณะกรรมการจัดทำและขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรม ของกองบริหารการสาธารณสุข ได้เห็นชอบให้ “กิจกรรมบันทึกความดี” เป็นกิจกรรมในแผนส่งเสริมคุณธรรมที่เป็นกิจกรรมเพื่อส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขของบุคลากรกระทรวงสาธารณสุขต้นแบบ ต่อไป

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการพัฒนาด้านการมีส่วนร่วมและความสามัคคีในองค์กร มีการพัฒนาด้านการเสริมสร้างวัฒนธรรมแห่งความสุขต้องใช้ความมุ่งมั่น อดทนตั้งใจของผู้เป็นแกนนำ หรือผู้รับผิดชอบโครงการ ควรมีความพร้อมและมีจิตอาสาอย่างเต็มที่ เนื่องจากเป็นกิจกรรมการมีส่วนร่วมบนฐานของการสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อกันด้วยความเมตตา การคิดถึงความต้องการใช้สติและมีอารมณ์ที่ยังลึกซึ้งดีกับความทุกข์ กิจกรรมนี้ในระยะแรกไม่เหมาะที่จะทำครั้งเดียวทั้งองค์กร ควรเริ่มจากกลุ่มงานใดกลุ่มงานหนึ่งก่อน เพื่อให้สามารถปรับปรุงให้เหมาะสมกับสภาพบริบทของส่วนบุคคลและองค์กรนั้นๆ



2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

ผลการวิจัยในครั้งนี้เป็นผลงานที่เกิดจากการมีส่วนร่วมของคนในองค์กรอย่างแท้จริง ซึ่งในการวิจัยครั้งต่อไปสามารถนำไปค้นคว้าต่อได้ดังนี้

2.1 ควรมีการศึกษาวิจัยเพื่อพัฒนาระบบบริหารจัดการในองค์กรโดยพุทธสันติวิธี

2.2 ควรมีการศึกษาวิจัยกระบวนการเสริมสร้างจริยธรรมในการทำงานโดยพุทธสันติวิธี

References

- Boonsing. J. (2019). *A Study of Differences In Perceived Organizational Culture Of Agencies Under the Department of Health*. Retrieved October 14, 2020, from http://psdg.anamai.moph.go.th/ewtadmin/ewt/psdg/download/PR_2019/Culture_DoH%20Jarumon.pdf.
- Champirueng. S. (2019). Developing a Curriculum for Enhancing Happiness in Organization of Nursing Colleges with Conversational Aesthetics. *Journal of Public Health*, 28(Sp1), 1-12.
- Kemmis, S., & McTaggart, R. (Eds.). (1990). *The action research reader*. Victoria: Deakin University.
- Kerdkaew, T. (2006). Love: Social Reward and True Value. *Journal of KKU, Academic Affairs*, 9 (18), 107-121.
- Strategy and Work Plan Division: Office of the Permanent Secretary, Ministry of Public Health. (2019). *Guidelines for Driving Happiness*, Ministry of Public Health, 2019 - 2020. Bangkok: Ministry of Public Health.
- Tuaing, L. (2021). *Peace Innovation for Enhancing the Culture of Happiness for Personnel at The Ministry of Public Health: Documentary and Research Synthesis*. Ayutthaya: Mahachulalongkornrajavidyalaya University.
- Wattanapradith, K. (2015). Buddhist Method for Creating Motivation to Observe the Five Precepts. *Journal of Psychology Kasem Bundit University*, 5(1), 1-15.
- Wattanapradith, K. (2018). *The Holistic Development of Mind and Wisdom: Documentary and Research Synthesis*. Ayutthaya: Mahachulalongkornrajavidyalaya University.