

รูปแบบการพัฒนาความสุขในการทำงานของพัฒนากร Development of a Model in Creating Happiness at Work of Community developers

ทิพวัลย์ รามรง*
Thipawan Ramrong

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative research) มีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างรูปแบบการพัฒนาความสุขในการทำงานของพัฒนากร ตามหลักแนวคิดดัชนีสุขภาวะองค์กร (MapHR) กลุ่มผู้ให้ข้อมูลคือกลุ่มพัฒนากร ในพื้นที่จังหวัดฉะเชิงเทรา 11 อำเภอจำนวน 22 คน ผลวิจัยพบว่ารูปแบบการพัฒนาความสุขในการทำงานของพัฒนากร ตามหลักแนวคิดดัชนีสุขภาวะองค์กร (MapHR) ประกอบด้วย 5 มิติ ได้แก่ มิติที่ 1 การจัดการ (M: management) คือการมีค่าตอบแทนที่เหมาะสม สวัสดิการที่ครอบคลุมระบบประกันที่เป็นธรรม และมีความก้าวหน้าในอาชีพ มิติที่ 2 บรรยากาศและสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน (A: Atmosphere & Environment) คือการมีนโยบายสร้างความสุขที่ชัดเจน และการสร้างบรรยากาศความเป็นที่พึ่งเป็นน้องในองค์กร มิติที่ 3 กระบวนการสร้างสุข (P: HWP Process) คือการจัดกระบวนการสร้างสุขตามความต้องการของพัฒนากร และการบริหารจัดการทุนทรัพย์และทุนมนุษย์ มิติที่ 4 สุขภาพกายและใจ (H: Physical & Mental Health) คือการสร้างระบบการดูแลสุขภาพที่ครอบคลุม และการจัดกิจกรรมเสริมสุขภาพ และมิติที่ 5 ผลลัพธ์องค์กร (R: Organizational Result) คือการกำหนดเป้าหมายของหน่วยงานให้เหมาะสม และพัฒนาปัจจัยที่เอื้อให้เกิดความสุขของพัฒนากร

คำสำคัญ: รูปแบบ, ความสุขในการทำงาน, พัฒนากร

* นักวิจัยสาขาพัฒนาสังคม คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

Researcher, Social Development Program, Faculty of Social Sciences, Kasetsart University

Received: July 25, 2024 Revised: October 11, 2024 Accepted: October 27, 2024

Abstract

This qualitative research is intended to formulate a model for enhancing happiness at work for developers, based on the Happy Workplace Index (MapHR) concept. The data contributors are 22 developers in 11 districts in Chachoengsao Province. The findings reveal that the model for creating a happier workplace for developers under the MapHR concept is composed of five elements, with the first one being M: Management. This means providing ideal compensation, all-inclusive benefit packages, fair evaluation methods and career advancement. The second element is A : Atmosphere & Environment, which is to have a clear policy in place for promoting happiness and to create a friendly and supportive work environment. As the third element, P: HWP Process involves devising a happiness promotion process in accordance with developers' needs and managing capital and human capital. H: Physical & Mental Health is the fourth element, and it encompasses the creation of a comprehensive healthcare system and the launch of health promotion activities. Finally, the fifth element is R: Organizational Result, which is to set a suitable organizational target and to develop factors that lead to happiness among developers.

Keywords: model, happiness at work, developers

บทนำ

ความสุขในการทำงาน เป็นสิ่งที่ผู้บริหารในหลาย ๆ องค์กรทั่วโลกให้ความสำคัญเป็นลำดับต้น ๆ เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์เป็นทรัพยากรที่สำคัญขององค์กร จึงควรให้ความสำคัญในการพัฒนาศักยภาพและความสุขของพนักงาน ความสุขในการทำงาน เป็นการแสดงอารมณ์เชิงบวก เช่น การทำงานอย่างสนุกสนาน การร่วมมือช่วยเหลือกันและกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน รักในงาน และมีภาคภูมิใจในการทำงาน เป็นต้น (อุมารวรรณ วาทกิจ, 2560) ซึ่งอารมณ์เชิงบวกนี้จะส่งผลให้พนักงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น สอดคล้องกับ บทความของ สหธร เพชรวิโรจน์ชัย (2564) เรื่อง Workplace Happiness วิธีสร้างความสุขในการทำงานให้ยั่งยืนว่าพนักงานที่มีความสุขจะมีประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มมากขึ้น 12 % จะทุ่มเทในการทำงานมากขึ้นเป็น 2 เท่า และจะมีพลังงานในการทำงานมากกว่าพนักงานที่ไม่มีความสุข 65 %

สำหรับประเทศไทย สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) เป็นผู้ริเริ่มและสนับสนุนการสร้างสุขภาวะองค์กร หรือการสร้างองค์กรแห่งความสุข โดย น.พ.ชาญวิทย์ วสันต์ธนรัตน์ ผอ.สำนักสนับสนุนสุขภาวะองค์กร ร่วมกับนักวิชาการมหาวิทยาลัยต่างๆ พัฒนาเครื่องมือวัดความสุขในองค์กร 5 เครื่องมือ (สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.), 2555) ได้แก่ 1) ต้นแบบจำลององค์กรสุขภาวะ (Happy Model) 2) เครื่องมือวัดความสุขภาวะระดับองค์กร (Happy Workplace Index) 3) เครื่องมือวัดสุขภาวะระดับบุคคล (Happinometer) 4) เครื่องมือวัดผลตอบแทนทางธุรกิจ (Happy Workplace ROI) และ 5) กล่องความสุข 8 ประการ (Happy 8 Menu) งานวิจัยฉบับนี้ผู้วิจัยใช้แนวคิด Happy Workplace Index หรือดัชนีวัดความสุขภาวะระดับองค์กรมาเป็นแนวทางในการศึกษา เนื่องจากเป็นเครื่องมือตรวจสอบระดับสุขภาวะในองค์กร ซึ่งสะท้อนสภาวะปัจจัยที่เกื้อกูลต่อความสุขของคนในองค์กร ใน 5 มิติ (ขวัญเมือง แก้วคำเกิง และคณะ, 2556) ได้แก่ 1) การจัดการ 2) บรรยากาศและสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน 3) กระบวนการสร้างสุข 4) สุขภาพกายและใจ และ 5) ผลลัพธ์องค์กร เป็นแนวคิดที่จะช่วยสร้างความเข้าใจในการเลือกกิจกรรมที่ดี และเหมาะสมกับธรรมชาติของบุคลากรในองค์กร พัฒนาให้เกิดความเชื่อมโยงและต่อเนื่อง มีการใส่ใจความต้องการของทุกฝ่าย และตอบสนองคนส่วนใหญ่ขององค์กร

นักพัฒนาชุมชน หรือ พัฒนาการ เป็นข้าราชการของกรมการพัฒนาชุมชนกระทรวงมหาดไทย กรมการพัฒนาชุมชนมีภารกิจที่สำคัญในการส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้และการมีส่วนร่วมของประชาชน ส่งเสริมและพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนฐานรากให้มีความมั่นคง และมีเสถียรภาพ ให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีเศรษฐกิจที่มั่นคงชุมชนเข้มแข็งอย่างยั่งยืน โดยมีพัฒนาการเป็นผู้ทำหน้าที่ในการขับเคลื่อนงานพัฒนาชุมชน ใกล้ชิดกับประชาชนบำบัดทุกข์บำรุงสุข พัฒนาคุณภาพชีวิตของคนในชุมชน โดยใช้หลักการปรัชญาและกระบวนการพัฒนาชุมชน ยึดหลักการมีส่วนร่วมของชุมชน (กรมการพัฒนาชุมชน, 2565) มีบทบาทหน้าที่ในการให้คำแนะนำ ให้คำปรึกษาแก่องค์กรการบริหารพัฒนาของหมู่บ้านและตำบล ฝึกอบรมผู้นำท้องถิ่นจัดกลุ่มอาชีพ และกลุ่มผู้สนใจต่างๆ เป็นข้าราชการเพียงคนเดียว ที่ลงไปปฏิบัติงานร่วมกับประชาชน จนกล่าวได้ว่าเป็นผู้ร่วมทุกข์ ร่วมสุข เมื่อมีปัญหาหรือความทุกข์เกิดขึ้น จึงนึกถึงพัฒนาการเป็นบุคคลแรก (กิตติ ปานแก้ว, 2554)

ดังนั้นจะเห็นได้ว่าพัฒนาการเป็นบุคคลที่มีความสำคัญอย่างมากกับประชาชน ต้องมีความอดทน เสียสละ เพราะต้องแบกรับความสุขความทุกข์ ปัญหา และความคาดหวังของประชาชน พัฒนาการจึงควรมีความสุขในการทำงาน สามารถทำงานให้ชาวบ้านอย่างเต็มกำลัง จึงต้องพัฒนาพัฒนาการให้มีความสุขในการทำงาน เพื่อเป็นแรงขับเคลื่อนในการพัฒนาพื้นที่ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจจะสร้างรูปแบบการพัฒนาความสุขในการทำงานของพัฒนาการ ตามหลักดัชนีสุขภาวะองค์กร (MapHR) เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการนำไปพัฒนาความสุขในการทำงานของพัฒนาการ และใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาความสุขในการทำงานของคนทำงานในส่วนต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์ในการศึกษา

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อสร้างรูปแบบการพัฒนาความสุขในการทำงานของพัฒนากรตามหลักแนวคิดดัชนีสุขภาวะองค์กร (MapHR)

ทบทวนวรรณกรรม

1. แนวคิดความสุขในการทำงาน

แนวคิดการสร้างความสุขในการทำงาน หรือการสร้างองค์กรแห่งความสุข เป็นแนวคิดที่มุ่งดำเนินการกับกลุ่มเป้าหมายหลักคือคนทำงานในองค์กรที่ถือเป็นบุคคลสำคัญ โดยมีแนวคิดที่ว่าเมื่อคนทำงานในองค์กรมีความสุขย่อมส่งผลดีต่อผลประกอบการหรือผลผลิตขององค์กร (พงศ์ศรัณย์ พลศรีเลิศ, 2557) ส่วนความสุขคนทำงาน หมายถึง ประสบการณ์ และความรู้สึกของคนทำงาน ที่ต้องการให้ตนเป็นที่ยกย่องและยอมรับจากคนทั่วไป การได้ทำงานที่มั่นคง มีความก้าวหน้าในงาน มีโอกาสในการพัฒนาตนเอง มีผู้บังคับบัญชาที่มีความเมตตาและกรุณา มีเพื่อนร่วมงานที่จริงใจ ได้รับสวัสดิการที่พอเพียง และได้รับความปลอดภัยจากการทำงาน ซึ่งหากคนทำงานได้รับสิ่งต่างๆ ดังกล่าว คนทำงานก็จะทำงานอย่างมีความสุข (ศิริพันธ์ กิตติสุขสถิต และคณะ, 2555) การทำงานอย่างมีความสุข (Happiness at Work) เป็นพื้นฐานของความสำเร็จทั้งในระดับบุคคล และระดับองค์กร ที่จะขับเคลื่อนความสำเร็จขององค์กร เข้าใจความสำคัญระหว่างความสุข ผลผลิต และกำไร และเข้าใจว่าพนักงานที่มีความสุข จะมีความคิดสร้างสรรค์ และมุ่งสู่ความเป็นเลิศในผลงาน และยังสร้างแรงบันดาลใจแรงส่งเสริมให้กับผู้อื่นด้วย กล่าวได้ว่าการทำงานอย่างมีความสุขนั้นเป็นส่วนหนึ่งของความพึงพอใจในการทำงาน และเป็นเครื่องมือในการทำนายที่ดีว่าหากพนักงานรู้สึกมีความสุขในสิ่งที่เขาได้ทำแล้วเขาจะมีความผูกพัน และจะทำงานอย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น เป็นที่แน่นอนว่าองค์กรเมื่อประสบความสำเร็จแล้วความสุขภายในองค์กรย่อมเกิดขึ้น นอกจากนั้นการทำงานอย่างมีความสุข จะทำให้พนักงานอยู่กับองค์กรนานขึ้น แสดงผลงานในระดับสูง และความสำเร็จตามเป้าหมาย แสดงความคิดในเชิงบวกทำงานนานขึ้น และได้รับการเคารพนับถือและยอมรับจากคนอื่น ๆ อัตราการป่วยลดน้อยลง แสดงถึงประสิทธิภาพที่มีอยู่และการนำสิ่งใหม่ๆ เข้ามาแก้ไข (Opener, 2003)

2. แนวคิดดัชนีสุขภาวะองค์กร (MapHR) หรือ Happy Workplace Index

แนวคิดดัชนีสุขภาวะองค์กร หรือ MapHR เป็นแนวคิดที่พัฒนาโดย ดร.ขวัญเมือง แก้วดำเกิง และคณะ เริ่มต้นพัฒนาดัชนีที่ใช้สำหรับสะท้อนระดับสุขภาวะขององค์กรภาคเอกชน ในเดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ.2553

เรียกว่า “ดัชนีสุขภาวะองค์กร” (Healthy Organization Index) เพื่อประเมิน “องค์กรสุขภาวะ” ที่ได้รับการสนับสนุนจากแผนงานสุขภาวะองค์กรภาคเอกชน (ชื่อเดิมของสำนักสนับสนุนสุขภาวะองค์กร) สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) เป็นเครื่องมือตรวจสอบระดับสุขภาวะในองค์กร ซึ่งสะท้อนภาวะปัจจัยที่เกื้อกูลต่อความสุขของคนในองค์กร เป็นแนวทางสำหรับนักสร้างสุขขององค์กร และเป็นเสมือนแผนที่แสดงเส้นทางในการนำองค์กรไปสู่ความผาสุก ความสุขในองค์กร หรือ Happy Workplace ซึ่งเน้นการพัฒนาทุนมนุษย์อันเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่า และสำคัญที่สุดขององค์กร เป็นพลังหลักในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความมั่นคง แนวคิดนี้ในระยะแรกถูกนำมาใช้ในองค์กรภาคเอกชนจำนวนมากทั้งองค์กรขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก (ขวัญเมือง แก้วดำเกิง, 2557) และขยายไปสู่องค์กรภาครัฐ และองค์กรอื่น ๆ ที่สนใจในเวลาต่อมา

การสร้างองค์กรแห่งความสุข จำเป็นจะต้องทราบระดับความสุขขององค์กร โดยการตรวจสอบสุขภาวะขององค์กร จากโมเดล MapHR หรือ Happy Workplace Index 5 มิติ มีรายละเอียด ดังนี้ (ขวัญเมือง แก้วดำเกิงและคณะ, 2556) 1) การจัดการ (Management) ระบบและการบริหารจัดการ มุ่งเน้นเกี่ยวกับการดูแลปัจจัยพื้นฐาน ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่ บุคลากร เงิน วัสดุอุปกรณ์ 2) บรรยากาศ และสภาพแวดล้อมในองค์กร (Atmosphere & Environment) สภาพแวดล้อมและบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงานเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ก่อให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของงาน หากสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความเหมาะสมหรือมีความปลอดภัย พนักงานก็จะสามารถทำงานได้อย่างเป็นสุข 3) กระบวนการสร้างเสริมสุขในองค์กร (HWP Process) องค์กรแต่ละแห่งมีสภาพปัญหา และบริบทที่แตกต่างกัน หากกิจกรรมที่องค์กรคัดเลือกนำมาประยุกต์ใช้มีความเหมาะสม รวมทั้งการสร้าง การมีส่วนร่วมจากบุคลากรทุกระดับอย่างทั่วถึงเพื่อให้เกิดผลในวงกว้าง คือ การมีผู้รับผิดชอบการกำกับดูแล นโยบายองค์กรสร้างสุข 4) สุขภาพกาย และสุขภาพใจ (Physical & Mental Health) ปัจจุบันเป็นที่ยอมรับว่าสุขภาพกาย และสุขภาพใจนั้นเป็นสิ่งสำคัญที่เกื้อหนุนต่อความสุขสมบูรณ์ และคุณภาพชีวิตที่ดี และ 5) ผลลัพธ์ขององค์กร (Organizational Result) ประโยชน์ที่ได้จากกิจกรรมสร้างสุขเกิดผลได้ทั้งต่อบุคลากร และองค์กร โดยผู้ที่นำไปใช้ได้แก่ ผู้บริหารองค์กร นักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คณะทำงานสร้างสุขในองค์กร หรือผู้ที่ทำงานสร้างเสริมคุณภาพชีวิตให้กับพนักงานเป็นผู้ประเมินในองค์กร

วิธีการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative research) เก็บข้อมูลกับกลุ่มผู้ให้

ข้อมูลด้วยวิธีการคัดเลือกแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Selection) โดยการเลือกกลุ่มผู้ให้ข้อมูลให้ตรงตามเกณฑ์ที่กำหนด จำนวน 22 คน จากกลุ่มพัฒนากร ที่ทำงานในพื้นที่ 11 อำเภอ ในจังหวัดฉะเชิงเทรา

อำเภอละ 1-3 คน ตามสัดส่วนของจำนวนพัฒนาการแต่ละอำเภอ (กึ่งหนึ่งของจำนวนพัฒนาการ) โดยกำหนดเกณฑ์คัดเลือกไว้ คือ 1) มีประสบการณ์ในการทำงานเกี่ยวกับพัฒนาการไม่ต่ำกว่า 5 ปี 2) ไม่จำกัดเพศ อายุตั้งแต่ 25 ปีขึ้นไป 3) สามารถอ่าน ฟัง เขียนภาษาไทยได้ และยินยอมเข้าร่วมการวิจัย และ 4) สามารถเข้ารับการสัมภาษณ์เชิงลึก 1 ครั้ง เป็นเวลา 1 ชั่วโมง พื้นที่ที่เลือกศึกษาคือจังหวัดฉะเชิงเทรา ซึ่งเป็นพื้นที่กึ่งเมืองกึ่งชนบทมีความผสมผสานระหว่างวิถีเมืองกับวิถีชนบท มีการพัฒนาในหลายๆ ด้าน และเติบโตอย่างเห็นได้ชัด พัฒนาการในจังหวัดฉะเชิงเทราจึงถือเป็นบุคคลที่มีบทบาทในการพัฒนา โดยใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลใช้แบบสัมภาษณ์เชิงลึกปลายเปิด โดยแนวคำถามกำหนดตามขอบเขตเนื้อหาของการศึกษา การสัมภาษณ์ลักษณะการพูดคุยอย่างเป็นธรรมชาติตามความเหมาะสมและเป็นกันเอง

งานวิจัยเรื่องนี้ผ่านการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัย เกษตรศาสตร์ ก่อนที่จะดำเนินการเก็บข้อมูลการวิจัยกับกลุ่มผู้ให้ข้อมูล และได้รับเอกสารรับรองผลการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ เมื่อวันที่ 19 ธันวาคม พ.ศ. 2566 รหัสโครงการวิจัย KUREC- KUREC-SSR66/143 เลขที่เอกสารรับรองโครงการวิจัย: COA No. COA 66/080

ผลการศึกษา

รูปแบบการพัฒนาความสุขในการทำงานของพัฒนาการ ผู้วิจัยศึกษาความสุขในการทำงานของพัฒนาการในปัจจุบัน ตามองค์ประกอบของดัชนีสุขภาวะองค์กร (MapHR) 5 มิติ เพื่อพัฒนาเป็นรูปแบบความสุขในการทำงานของพัฒนาการ ผลการวิจัยพบว่า

มิติที่ 1 การจัดการ (M: Management) คือระบบการบริหารจัดการดูแลปัจจัยพื้นฐานในด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่ ผลตอบแทน สวัสดิการพนักงาน การประเมินผลงาน และความก้าวหน้าในอาชีพ พบว่าพัฒนาการได้รับความสุขจากระบบการบริหารจัดการของหน่วยงาน คือค่าตอบแทน สวัสดิการ การประเมินผลงาน และความก้าวหน้าในอาชีพ ซึ่งเป็นไปตามระเบียบมาตรฐานของข้าราชการ โดย 1) ค่าตอบแทนมีการปรับขึ้นตามยุคสมัย และหากมีผลการทำงานที่ดีจะมีผลต่อผลตอบแทนที่ดีขึ้นด้วย แต่อาจมีบางกลุ่มที่เห็นว่าผลตอบแทนของข้าราชการ โดยเฉพาะข้าราชการบรรจุใหม่ ยังมีผลตอบแทนไม่เพียงพอต่อค่าครองชีพในปัจจุบัน 2) สวัสดิการที่พัฒนาการได้รับ เช่น ค่ารักษาพยาบาล เบี้ยเลี้ยง ค่าเช่าบ้าน และอื่นๆ เป็นต้น มีให้ตามสิทธิ แต่อาจมีข้อจำกัดเรื่องการรักษาพยาบาลมีบางตัวที่ไม่สามารถเบิกได้ และยังไม่สามารถเข้ารับการรักษาในโรงพยาบาลเอกชนได้ ส่วนเบี้ยเลี้ยงเป็นผลตอบแทนที่สนับสนุนการทำงานของพัฒนาการมากที่สุด แต่มีลักษณะการจ่ายในอัตราแตกต่างกันไปตามการจัดสรรของแต่ละไตรมาส ไม่เท่ากัน และจ่ายแบบถัวเฉลี่ยเท่ากันทั้งอำเภอ โดยพัฒนาการเห็นว่าไม่สมเหตุสมผล และควรมีการปรับเปลี่ยนหรือจ่ายตามจริงในการลงปฏิบัติหน้าที่ 3) ระบบการประเมินผลการทำงาน มีความคิดเห็นของพัฒนาการแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม

โดยกลุ่มที่ 1 เห็นว่าระบบการประเมินมีความเหมาะสม มีเกณฑ์การประเมินเป็นตัวชี้วัดตามที่กรมฯ กำหนด สำหรับกลุ่มที่ 2 เห็นว่าระบบการประเมินมีการตั้งค่าตัวชี้วัดสูงเกินไป ปีบริดการทำงานที่มีภาระงานค่อนข้างมาก และไม่สะท้อนผลการปฏิบัติงานที่แท้จริง 4) ความก้าวหน้าในอาชีพ ถือเป็นความสุขของวัยทำงาน พัฒนาการมีความเห็นเกี่ยวกับความก้าวหน้าในอาชีพออกเป็น 2 กลุ่ม โดยกลุ่มที่ 1 เห็นว่าความก้าวหน้าขึ้นอยู่กับตัวบุคคล และตำแหน่งพัฒนามีเส้นทางความก้าวหน้าที่ชัดเจน สำหรับกลุ่มที่ 2 เห็นว่าความก้าวหน้าในอาชีพของตำแหน่งพัฒนามีน้อย การเจริญเติบโตทางสายงานพัฒนามีค่อนข้างยาก และควรให้พัฒนากรสามารถทำตำแหน่งชำนาญการพิเศษได้โดยไม่จำเป็นต้องขึ้นสู่ตำแหน่งพัฒนากรอำเภอที่มีจำนวนจำกัด กล่าวคือสามารถเป็นพัฒนากร ในระดับชำนาญการพิเศษได้ หรืออาจเพิ่มจำนวนระดับชำนาญการพิเศษในแต่ละอำเภอตามสัดส่วนพัฒนากรในแต่ละอำเภอ

มิติที่ 2 บรรยากาศและสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน (A: Atmosphere & Environment) พบว่ากรมการพัฒนาชุมชนยังไม่มีนโยบายสร้างสุขในองค์กร หรือมีในรูปแบบที่ไม่ชัดเจน คือไม่มีการจัดสรรงบประมาณ และคณะทำงานเกี่ยวกับงานสร้างสุขขององค์กรโดยเฉพาะ แต่เป็นในรูปแบบการจัดกิจกรรมแบบครั้งคราว และให้สำนักงานพัฒนาชุมชนแต่ละอำเภอออกแบบกิจกรรมได้เองภายในหน่วยงาน ส่วนใหญ่กิจกรรมความสุขของแต่ละอำเภอจะมีความแตกต่างกัน ตามแนวทางของผู้บริหารระดับอำเภอ และความพร้อมของอำเภอนั้น ๆ บางอำเภออาจเป็นเพียงการสร้างบรรยากาศในสถานที่ทำงาน ให้เป็นบรรยากาศแห่งการแบ่งปัน ช่วยเหลือกันในการทำงาน แม้ว่าแต่ละคนจะมีภาระหน้าที่ของตนที่ต้องรับผิดชอบ แต่ทุกคนในหน่วยงานต่างช่วยกันทำงานเพื่อความสำเร็จในภาพรวมของหน่วยงาน มีการออกกำลังกายร่วมกันเพื่อผ่อนคลายและเสริมสุขภาพ และมีการทำกิจกรรมร่วมกันระหว่างผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน

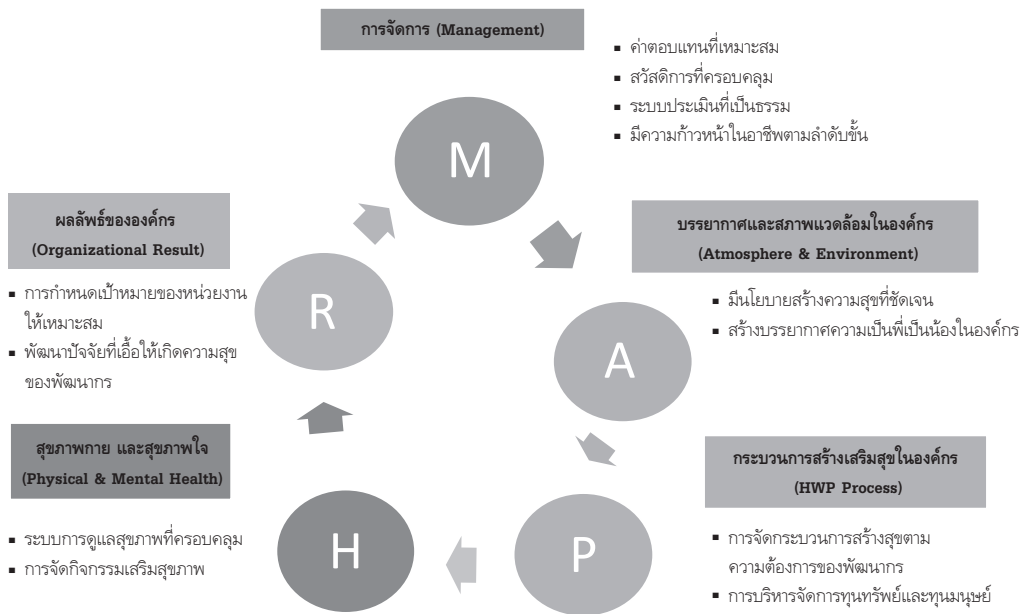
มิติที่ 3 กระบวนการสร้างสุข (P: Process) ส่วนสำคัญของมิตินี้คือทุนทรัพย์และทุนมนุษย์ รวมถึงการมีส่วนร่วมของบุคลากร จากการสัมภาษณ์พบว่าทุนเป็นข้อจำกัด เนื่องจากงบประมาณของหน่วยงานมีจำกัด ส่วนกลางไม่ได้จัดสรรงบประมาณครอบคลุมไปถึงการจัดกิจกรรมสร้างสุขให้บุคลากร งบประมาณส่วนใหญ่เป็นงบประมาณในการดำเนินงาน ส่วนทุนมนุษย์ของหน่วยงานยังไม่มีมีการแต่งตั้งคณะทำงานด้านนี้โดยเฉพาะ แม้ว่ากรมฯ มีบุคลากรที่มีความสามารถหลากหลาย สามารถเป็นผู้จัดกิจกรรมต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี แต่ปัญหาคือความขาดแคลนบุคลากร หรือมีบุคลากรไม่เพียงพอทั้งในการทำงานหรือการทำกิจกรรมต่าง ๆ และการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ยังมีการเข้าร่วมน้อย เนื่องจากภารกิจที่มีไม่เป็นที่ต้องการ และภาระงานที่หนักจนไม่สามารถเข้าร่วมกิจกรรมได้ จึงเห็นว่าการควรมีการสอบถามความคิดเห็นของพัฒนากรเกี่ยวกับความต้องการกิจกรรม หรือกระบวนการสร้างความสุขในองค์กร เช่น กระบวนการสร้างสุขในระยะเริ่มต้นการทำงาน ระยะการพัฒนาตนเอง เป็นต้น ว่าแต่ละระยะของการทำงานควรมีกิจกรรมใดบ้างที่จะส่งเสริมความสุขในการทำงาน และควรจัดสมดุลภาระงาน หรือตัวชี้วัดต่าง ๆ ให้เหมาะสม มีเวลาในการทำกิจกรรมหรือพัฒนาตนเองในด้านต่าง ๆ ได้

มิติที่ 4 สุขภาพกายและใจ (H: Health) พบว่า พัฒนาการเห็นว่าสุขภาพกายและใจมีความสำคัญสำหรับการทำงาน ซึ่งจะเห็นได้ว่าสุขภาพกายสุขภาพใจเป็นสิ่งที่คนทำงานมักให้ความสำคัญ แต่ส่วนใหญ่รู้สึกไม่พึงพอใจกับสุขภาพ เนื่องจากพัฒนามีปัญหาคือเกี่ยวกับสุขภาพที่มาจากการนั่งทำงานเป็นเวลานาน เช่น โรคออฟฟิศซินโดรม ภาวะเครียด เป็นต้น ส่งผลให้นอนไม่หลับ ร่างกายอึดโรยในช่วงเวลาที่มีการะงานหนัก หรือมีการกิจกรรมเร่งด่วน ที่อาจต้องใช้เวลาในการทำงานเกินระยะเวลาการทำงาน โดยพัฒนายังให้ความสำคัญเห็นเกี่ยวกับการดูแลสุขภาพกาย สุขภาพใจ ด้วยการบริหารจัดการงานทำงานที่สำคัญที่สุดก่อน และแบ่งเวลาในการทำอย่างอื่นเพื่อผ่อนคลายร่างกายและจิตใจ สำหรับระบบการดูแลสุขภาพเกี่ยวกับสุขภาพกายสุขภาพใจของพัฒนากร พบว่าพัฒนากรมีความพึงพอใจในระบบการดูแลสุขภาพพนักงานขององค์กรตามสิทธิที่ได้รับ โดยเฉพาะสุขภาพกาย เนื่องจากมีสิทธิในการเบิกค่ารักษาพยาบาลได้เมื่อเจ็บป่วย มีการตรวจสุขภาพประจำปี และบางอำเภอมีกิจกรรมเกี่ยวกับสุขภาพให้กับพัฒนากร แต่สำหรับการดูแลสุขภาพใจ ยังไม่มีระบบการดูแลที่ชัดเจน แต่พัฒนากรจะใช้วิธีการดูแลกันเองในเรื่องของการสื่อสาร การพูดคุยระหว่างกัน การปรึกษากันในเรื่องการทำงาน เพื่อลดภาวะเครียดจากการทำงาน

มิติที่ 5 ผลลัพธ์องค์กร (Organizational Result) ในการอธิบายความสุขของพัฒนากรเกี่ยวกับผลลัพธ์ขององค์กร คือผลที่ได้ทั้งต่อบุคลากรและองค์กร เช่น ความผูกพันต่อองค์กร ความสำเร็จในการทำงาน ซึ่งส่งผลต่อการคงอยู่ของบุคลากรในสายงาน โดยพบว่า อายุที่เพิ่มมากขึ้นมีผลต่อการตัดสินใจเปลี่ยนงาน ทำให้พัฒนากรที่มีอายุงานเกิน 10 ปี จะไม่คิดเปลี่ยนสายงาน และจากการสัมภาษณ์พบว่าพัฒนากรมีความผูกพันกับองค์กร เนื่องจากองค์กรทำให้มีรายได้เลี้ยงดูครอบครัว และการได้ทำงานอยู่ใกล้บ้าน ความผูกพันที่เกิดขึ้นบางส่วนเกิดจากองค์กร บางส่วนเกิดจากลักษณะงานที่ได้ทำงานร่วมกับชุมชน ชาวบ้าน จนเกิดเป็นความผูกพันกันในพื้นที่ การเป็นที่รู้จักของคนในชุมชนได้ช่วยเหลือบุคคลอื่น เป็นผู้อยู่เบื้องหลังที่ทำให้ชุมชน ชาวบ้านได้รับรางวัลจากการประกวดต่างๆ ซึ่งทำให้พัฒนากรรู้สึกว่าการทำงานสำเร็จ และส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพัฒนากร เป็นความภาคภูมิใจของพัฒนากร ส่วนปัจจัยแห่งความสำเร็จที่ทำให้พัฒนากร สามารถบรรลุความสำเร็จในการทำงานได้คือเพื่อนร่วมงานที่ช่วยเหลือกันในการทำงาน มีการวางแผนงานที่ดี

จากการศึกษาสภาพความสุขในปัจจุบัน ตามหลักแนวคิด ดัชนีสุขภาวะองค์กร (MapHR) ผู้วิจัยสามารถพัฒนารูปแบบความสุขในการทำงานของพัฒนากรตามองค์ประกอบของดัชนีสุขภาวะองค์กร (MapHR) ดังภาพ

รูปแบบความสุขในการทำงานของพัฒนากร



ภาพที่ 1 รูปแบบความสุขในการทำงานของพัฒนากร

มีรายละเอียด ดังนี้

มิติที่ 1 การจัดการ (M: management) ประกอบด้วย ค่าตอบแทนที่เหมาะสม สวัสดิการที่ครอบคลุม ระบบประเมินที่เป็นธรรม และมีความก้าวหน้าในอาชีพตามลำดับขั้น

มิติที่ 2 บรรยากาศ และสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน (A: Atmosphere & Environment) ประกอบด้วย การมีนโยบายสร้างความสุขที่ชัดเจน และการสร้างบรรยากาศความเป็นพี่เป็นน้องในองค์กร

มิติที่ 3 กระบวนการสร้างสุข (P: HWP Process) ประกอบด้วย การจัดกระบวนการสร้างสุขตามความต้องการของพัฒนากร และการบริหารจัดการทุนทรัพย์และทุนมนุษย์

มิติที่ 4 สุขภาพกายและใจ (H: Physical & Mental Health) ประกอบด้วย ระบบการดูแลสุขภาพที่ครอบคลุม และการจัดกิจกรรมเสริมสุขภาพ

มิติที่ 5 ผลลัพธ์องค์กร (R: Organizational Result) ประกอบด้วย การกำหนดเป้าหมายของหน่วยงานให้เหมาะสม และพัฒนาปัจจัยที่เอื้อให้เกิดความสุขของพัฒนากร

สรุปและอภิปรายผล

จากการศึกษาสรุปได้ว่ารูปแบบการพัฒนาความสุขในการทำงานของพัฒนากร ตามหลักแนวคิดดัชนีสุขภาวะองค์กร (MapHR) ได้แก่มิติที่ 1 การจัดการ (M: management) คือมีค่าตอบแทนที่เหมาะสม สวัสดิการที่ครอบคลุม ระบบประเมินที่เป็นธรรม และมีความก้าวหน้าในอาชีพ มิติที่ 2 บรรยากาศ และสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน (A: Atmosphere & Environment) คือการมีนโยบายสร้างความสุขที่ชัดเจน และการสร้างบรรยากาศความเป็นพี่น้องในองค์กร มิติที่ 3 กระบวนการสร้างสุข (P: HWP Process) คือการจัดกระบวนการสร้างสุขตามความต้องการของพัฒนากร และการบริหารจัดการทุนทรัพย์และทุนมนุษย์ มิติที่ 4 สุขภาพกายและใจ (H: Physical & Mental Health) คือการมีระบบการดูแลสุขภาพที่ครอบคลุม และการจัดกิจกรรมเสริมสุขภาพ และมิติที่ 5 ผลลัพธ์องค์กร (R: Organizational Result) คือการกำหนดเป้าหมายของหน่วยงานให้เหมาะสม และพัฒนาปัจจัยที่เอื้อให้เกิดความสุขของพัฒนากร

ดังนั้นจะเห็นได้ว่า มิติที่ 1 การจัดการ (M: Management) คือมีค่าตอบแทนที่เหมาะสม สวัสดิการที่ครอบคลุม ระบบประเมินที่เป็นธรรม และมีความก้าวหน้าในอาชีพ สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ณัฐญา ศรีจันทร์ (2560) เรื่องความสุขในการทำงานของพนักงานกรณีศึกษา บริษัท เอฟ โอ โอโต้มาสเตอร์ จำกัด” พบว่า ปัจจัยองค์กรในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก อันดับ 1) ด้านรายได้การมีผลประโยชน์ ตอบแทนที่ยุติธรรม และสอดคล้องกับผลการศึกษาของมัลลิกา สายสมุทร (2563) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากร สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงานและปัจจัยด้านผลตอบแทน และสวัสดิการมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานในทิศทางเดียวกันระดับสูง และสอดคล้องกับทิพวัลย์ รามร และसानิต ฤทธิ์มนตรี (2561) ที่ศึกษาแนวทางการเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุขในมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ พบว่าบุคลากรจะมีความสุขในความก้าวหน้าในอาชีพ การได้รับการสนับสนุนให้สามารถพัฒนาตัวเอง ทั้งเรื่องงาน ตำแหน่ง หรือการที่ผู้บริหาร หัวหน้างานเห็นความสำคัญ

มิติที่ 2 บรรยากาศและสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน (A: Atmosphere & Environment) คือการมีนโยบายสร้างความสุขที่ชัดเจน และการสร้างบรรยากาศความเป็นพี่น้องในองค์กร สอดคล้องกับทิพวัลย์ รามร และसानิต ฤทธิ์มนตรี (2561) ศึกษาแนวทางการเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุข มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ที่ผลการศึกษา ส่วนใหญ่จะมีความประทับใจในความสัมพันธ์ความเป็นพี่เป็นน้องเป็นความสัมพันธ์ที่เป็นมิตร จริงใจ มีความเป็นกันเอง ช่วยเหลือกัน เหมือนอยู่ในบ้านหลังที่ 2 และในเรื่องความสุข ส่วนใหญ่มีความสุขที่มีเพื่อนร่วมงานมีความรักสามัคคี ให้ความช่วยเหลือ ร่วมมือกันทำงาน เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ และยอมรับซึ่งกันและกัน และเนื่องจากการสร้างบรรยากาศเป็นสิ่งที่ใกล้ตัวพัฒนากรสามารถจัดการได้ภายในหน่วยงานโดยผู้นำองค์กร และเพื่อนร่วมงาน โดยไม่ต้องใช้งบประมาณ ทั้งยังช่วย

เสริมสร้างความสุขในองค์กรได้เป็นอย่างดี สอดคล้องกับผลการศึกษาของ วัฒยา หวังพลายเจริญสุข (2558) เรื่องการดำเนินงานสร้างเสริมสุขภาวะองค์กร ผลการศึกษาความสุขในการทำงาน พบว่า ความสุขในการทำงานของบุคลากร เกิดจากลักษณะของงาน สัมพันธภาพในการทำงาน บรรยากาศ และสภาพแวดล้อมในการทำงาน และมีข้อเสนอให้องค์กรที่กำลังอยู่ในช่วงของการเริ่มต้นในการสร้างสุขภาวะองค์กรนั้น ให้มุ่งเน้นการสร้างบรรยากาศ และผู้นำที่เป็นผู้บริหารสูงสุดขององค์กร ควรให้ความสำคัญกับการสร้างเสริมสุขภาวะองค์กร โดยการผลักดันและสนับสนุนการดำเนินงาน

มิติที่ 3 กระบวนการสร้างสุข (P: Process) คือการจัดกระบวนการสร้างสุขตามความต้องการของพัฒนาการ โดยการจัดกระบวนการที่เริ่มต้นตั้งแต่การจัดสรรงบประมาณจากหน่วยงาน จัดสรรคณะทำงานที่เป็นรูปธรรม และสอบถามความคิดเห็นของพัฒนาการเกี่ยวกับความต้องการกิจกรรม หรือกระบวนการสร้างความสุขในองค์กร เช่น กระบวนการสร้างสุขในระยะเริ่มต้นการทำงาน ระยะการพัฒนาดตนเอง เป็นต้นว่าควรมีกิจกรรมใดบ้าง และบริหารจัดการทุนทรัพย์และทุนมนุษย์ สอดคล้องกับแนวคิดของ ธัญลักษณ์ รุจิภักดิ์ และฉัตรลัดดา เลิศจิตรการุณ (2557) ที่อธิบายเกี่ยวกับการสร้างองค์กรแห่งความสุข คือกระบวนการพัฒนาคนในองค์กรอย่างมีเป้าหมาย และยุทธศาสตร์ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กรเพื่อให้องค์กรมีความสามารถและพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง นำพาองค์กรสู่การเติบโตอย่างยั่งยืน ดังนั้นเพื่อสร้างองค์กรแห่งความสุขจึงต้องมีการระบบการจัดการที่ดี มีรูปแบบในการดำเนินงานเพื่อเป็นกลไกในการขับเคลื่อนองค์กรที่ชัดเจนในการบริหารจัดการคน มีทีมในการดำเนินงานเพื่อเป็นกลไกในการขับเคลื่อนองค์กร และนำไปสู่องค์กรแห่งความสุขอย่างแท้จริง จะเห็นได้จากองค์กรยุคใหม่ที่ไม่ได้มุ่งหวังเพียงแค่การผลิตให้ได้ปริมาณมากเท่านั้น แต่ยังมองไปถึงการสร้างสมรรถนะของบุคลากร เนื่องจากเล็งเห็นว่า “คน” เป็นสินทรัพย์ที่มีค่า และเป็นแหล่งที่จะสร้างความรู้ให้เกิดขึ้นในองค์กร ดังนั้นกิจกรรมต่าง ๆ ที่องค์กรทำก็เพื่อเป็นการพัฒนาคนในองค์กร โดยผ่านโครงการ Happy Workplace ซึ่งเป็นการสร้างความสุขให้กับทุกคนในองค์กร และ สอดคล้องกับผลการศึกษาของ วัฒยา หวังพลายเจริญสุข (2558) เรื่องการดำเนินงานสร้างเสริมสุขภาวะองค์กร พบว่า การดำเนินงานสร้างเสริมสุขภาวะองค์กรขององค์กรสร้างสุข ประกอบไปด้วยการได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารระดับสูงขององค์กร การมีวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ และเป้าหมายที่เอื้อต่อการเป็นองค์กรสร้างสุข มีคณะกรรมการหน่วยงานหรือบุคลากรที่ดูแลงานด้านการสร้างเสริมสุขภาวะองค์กร การใช้แบบสอบถามเพื่อสอบถามความคิดเห็น และความต้องการของบุคลากรเพื่อนำมาจัดกิจกรรมการสร้างสุขในองค์กรต่อไป

มิติที่ 4 สุขภาพกายและใจ (H: Health) คือการมีระบบการดูแลสุขภาพที่ครอบคลุม และการจัดกิจกรรมเสริมสุขภาพที่เหมาะสมกับบริบทการทำงานของพัฒนาการที่เป็นการทำงานเชิงพื้นที่ที่มีการเคลื่อนไหวร่างกาย มากกว่าการทำงานเอกสารที่สร้างความกดดัน และความเครียด และส่งเสริมให้มีกิจกรรมที่ส่งเสริมสุขภาพกายและใจ เช่น การออกกำลังกาย การให้ความรู้ในการดูแลตนเอง รวมถึงการจัดสมดุลเวลาการทำงาน เป็นต้น สอดคล้องกับผลการศึกษาของนวลพล สมศรี (2564) เรื่องความสัมพันธ์ขององค์ประกอบความสุข

ในการทำงานกับความผูกพันของพนักงานในกลุ่มบริษัท A ผลการวิจัยพบว่า ความสุขในการทำงานโดยรวม พนักงานมีความสุขในระดับมาก เมื่อพิจารณาด้านการมีสุขภาพดี พบว่า พนักงานมีความสุขในการทำงานด้านการมีสุขภาพดีโดยรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานมีความสุขในการทำงานเนื่องจากบรรยากาศองค์กร และสภาพงานในองค์กรทำให้มีสุขภาพดี การไม่เคยต้องนำงานกลับมาทำที่บ้านจนไม่มีเวลาพักผ่อนอย่างเหมาะสม ลักษณะงานที่ทำมีเวลาร่างให้ได้เคลื่อนไหวร่างกาย หรือผ่อนคลายและงานไม่เครียดเกินไปจนก่อให้เกิดความเครียด และสอดคล้องกับพิกุล แสงจันทร์ (2564) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุข กรณีศึกษา : เทศบาล ตำบลเชียงรากน้อย อำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า บุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลเชียงรากน้อยให้ความสำคัญ เกี่ยวกับการเป็นองค์กรแห่งความสุข โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือด้านความสุขทางใจ รองลงมาคือ ด้านความสุขทางสังคม และด้านความสุขทางกาย ตามลำดับ

มิติที่ 5 ผลลัพธ์องค์กร (R: Organizational Result) คือการกำหนดเป้าหมายของหน่วยงานให้เหมาะสม และพัฒนาปัจจัยที่เอื้อให้เกิดความสุขของพัฒนากร เพื่อให้พัฒนากรมีความผูกพันกับองค์กร รักองค์กร รักงาน มีความรู้สึกว่าได้ประสบความสำเร็จในงานที่ทำ จนไม่คิดจะเปลี่ยนสายงาน สอดคล้องกับผลการศึกษาของจิรภัทร์ โพธิ์บาทะ (2565) เรื่อง ความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัด ชลบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ความสำเร็จในงาน การเป็นที่ยอมรับ ความรักในงาน และการติดต่อสื่อสาร ตามลำดับ และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ณัฐชา ศรีจันทร์ (2560) เรื่องความสุขในการทำงานของพนักงานกรณีศึกษา บริษัท เอฟี ออโตโมบิลส์ จำกัด” พบว่า ความสุขในการทำงานของพนักงาน เอฟี ออโตโมบิลส์ จำกัด ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก อันดับแรกด้านการงานที่ดี และมีความภูมิใจในงานที่ทำ รองลงมาด้านการเห็นคุณค่าในงานของตน ด้านการได้รับการกระตุ้นและเสริมพลังในการทำงาน ด้านความสนุก และมีความสุขในที่ทำงาน ด้านการรับรู้ความสำคัญของงานที่ทำด้านความรับผิดชอบต่องานที่ทำ และด้านความเพลิดเพลิน และความสนุกกับงานที่ทำกับด้านการงานกับเพื่อนร่วมงานที่ดี

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

จากผลการวิจัยรูปแบบการพัฒนาความสุขในการทำงานของพัฒนากร ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

กรมการพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย

1.1 ควรมีการจัดสรรงบประมาณและคณะทำงานสำหรับดำเนินการโครงการหรือกิจกรรมองค์กรสร้างสุข และพัฒนาบุคลากรในทุกมิติของหน่วยงานอย่างเหมาะสม

1.2 ควรกำหนดนโยบายหรือแนวทางที่เป็นรูปธรรมในการบริหารงานบุคคล พัฒนาคณะในองค์กรอย่างมีเป้าหมาย และมียุทธศาสตร์ สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร และพัฒนาความสุขในการทำงานของบุคลากรในองค์กร โดยการจัดทำโครงการหรือกิจกรรมส่งเสริมความสุขในการทำงานภายใต้ความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคล ที่มีความหลากหลาย และเข้าถึงกลุ่มบุคลากรที่มีความสนใจแตกต่างกันทั้งในระดับกรม ระดับภาค ระดับจังหวัด และระดับอำเภอ เพื่อให้บุคลากรมีความสามารถ และพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง นำพาองค์กรไปสู่การเติบโตอย่างยั่งยืน

1.3 ควรพิจารณาให้ความสำคัญกับความสมดุลระหว่างชีวิต และการทำงานของบุคลากร โดยใช้มาตรการ/แนวทางส่งเสริมคุณภาพชีวิต และสมดุลชีวิต ของบุคลากร เช่น การกำหนดตำแหน่งหน้าที่ การมอบหมายงาน และปริมาณงานให้สอดคล้องเหมาะสม การส่งเสริมและประสานการโอน ย้าย พัฒนาการไปปฏิบัติงานใกล้บ้าน การสำรวจภาวะหนี้สินของพัฒนากร การนำเทคโนโลยีมาใช้ให้ปฏิบัติงานได้ง่ายขึ้น เหนื่อยน้อยลง แต่มีประสิทธิภาพมากขึ้น ภายใต้การสนับสนุนความรู้ในการใช้งาน และอุปกรณ์เครื่องมืออย่างทั่วถึง เป็นต้น

ผู้บริหารหน่วยงานในระดับจังหวัด อำเภอ

1.4 ส่งเสริม สนับสนุน การทำงานเป็นทีมของพัฒนากร เป็นแบบอย่างที่ดีในการให้ความช่วยเหลือ ให้คำแนะนำซึ่งกันและกัน ตลอดจนมีการยกย่องชมเชย หรือการให้รางวัล กับพัฒนากรที่มีผลงานดี

1.5 อำนวยความสะดวกในการทำงานอย่างเสมอภาค และประเมินเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างเป็นธรรม สอดคล้องกับความรู้ความสามารถ และปริมาณงานของพัฒนากรที่แตกต่างกัน

บรรณานุกรม

- กรมการพัฒนาชุมชน. (2565). แผนปฏิบัติการระยะ 5 ปี พ.ศ. 2566 – 2570 ของกรมการพัฒนาชุมชน. กรมการพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย.
- กิตติ ปานแก้ว. (2554). บทบาทนักพัฒนาชุมชน (พัฒนากร) ในจังหวัดยะลาที่ผู้นำชุมชนคาดหวัง [สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ขวัญเมือง แก้วดำเกิง. (๒๐๐๖). คู่มือตรวจสอบสุขภาวะระดับองค์กร ด้วย Happy Workplace Index. สองขาครีเอชั่น.
- ขวัญเมือง แก้วดำเกิง. (2557). ก้าวไปสู่องค์กรสุขภาวะ ก้าวไปเป็น Happy Workplace. สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ.
- จิรภัทร์ โพธิ์บาทะ (2565). ความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยบูรพา.

- ณัฐชา ศรีจันทร์. (2560). **ความสุขในการทำงานของพนักงาน กรณีศึกษา: บริษัท เอพี มาสเตอร์ ออโต้ จำกัด** [สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ]. มหาวิทยาลัยเกริก.
- ทิพวัลย์ รามรัง, และ สานิต ฤทธิมนต์. (2561). แนวทางการเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุขในมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. **วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์**, 44(1). 185-208.
- นพพล สมศรี. (2564). **ความสัมพันธ์ขององค์ประกอบความสุขในการทำงานกับความผูกพันของพนักงานในกลุ่มบริษัท A.** [สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ]. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- พิกุล แสงจันทร์ (2564) **ปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขกรณีศึกษา: เทศบาล ตำบลเพ็ญราชน้อย อำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา.** [สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ]. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- พงศ์รัตน์ พลศรีเลิศ. (2557). **สร้างองค์กรแห่งความสุข.** <http://www.phongzahrn.wordpress.com/2014/01/20/สร้างองค์กรแห่งความสุข/>.
- ศิริพันธ์ กิตติสุขสถิต, กาญจนา ตั้งชลทิพย์, สุภรต์ จรัสสิทธิ์, เฉลิมพล สายประเสริฐ, พอดตา บุญศิริณะ, และวรรณภา อารีย์. (2555). **คู่มือการวัดความสุขด้วยตนเอง HAPPINOMETER.** ธรรมดาเพลส.
- สหธร เพชรวิโรจน์ชัย. (2564). **Workplace happiness วิธีสร้างความสุขในการทำงานให้ยั่งยืน.** <https://th.hrnote.asia/tips/workplace-happiness-210708>
- มัลลิกา สายสมุทร. (2563). **ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน** [การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ]. มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- วิศยา หวังพลายเจริญสุข. (2558). **การดำเนินงานสร้างเสริมสุขภาวะองค์กร: กรณีศึกษาองค์กรสร้างสุข** [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ]. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- Opener. (2003). **Happiness at work.** [http://www.iopener.co.uk/happiness at Work.](http://www.iopener.co.uk/happiness-at-work/)