

## บทที่ 4

### ผลการศึกษา

จากการศึกษา การนำเสนอทฤษฎีสาธกประยุกต์ร่วมกับจิตวิทยาเชิงบวก เพื่อเพิ่มความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรธุรกิจ มีวัตถุประสงค์หลักเพื่อทำการวิจัยประยุกต์ใช้แนวคิดสุนทรียสาธกผสมผสานกับจิตวิทยาเชิงบวกในการพัฒนาแนวทางเพื่อเพิ่มระดับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร ซึ่งหมายถึงการค้นหาแนวทางเพิ่มระดับความเต็มใจที่บุคคลยินดีจะทุ่มเทกำลังกายและความจงรักภักดีให้แก่องค์กรที่ตน เป็นสมาชิกอยู่ในการศึกษา เกี่ยวกับการเพิ่มความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรที่ ผ่านมา ผู้ศึกษาส่วนใหญ่ใช้ทฤษฎี ด้านจิตวิทยาเป็นเครื่องมือ อร่วมศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งในปัจจุบันที่แนวคิดจิตวิทยาเชิงบวก ซึ่งถูกพัฒนาขึ้นมาในภายหลังนั้น มีความน่าสนใจและเหมาะที่จะนำมาใช้เป็นเครื่องมือในการศึกษาพฤติกรรมของมนุษย์ในยุคนี้เป็นอย่างดี ผู้ศึกษาจึงได้นำเอาแนวคิดนี้มาเป็นเครื่องมือหลักในการวางแนวทางการ ศึกษาอีกทั้งได้มีการนำแนวคิดสุนทรียสาธกซึ่งเป็นองค์ความรู้ที่มีรากฐานเชื่อมโยงกับจิตวิทยาเชิงบวก และเป็นอีกเครื่องมือที่มีศักยภาพเพื่อการค้นหาคำตอบที่ ถูกต้อง จากประสบการณ์ บริบท และสภาพแวดล้อมของการศึกษานั้น ๆ เพื่อช่วยในการค้นหาลักษณะการทำงานที่ดี ปัจจัยเชิง บวก ที่มีอยู่แล้วในพนักงานขององค์กร ผู้ศึกษาจึงได้ใช้เครื่องมือทั้ง 2 นี้ดำเนินการศึกษาเพื่อเก็บข้อมูล จากนั้นจึงนำข้อมูลดังกล่าวมาวิเคราะห์ และสังเคราะห์เป็นแนวทางในการเพิ่มความผูกพันของพนักงานภายในองค์กร เพื่อทดลองปฏิบัติตามและวัดผลการศึกษา

การศึกษานี้ ผู้ศึกษาได้แบ่งการวิเคราะห์ผลออกเป็น 2 ส่วน ประกอบด้วย

1. **ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากวงจรสุนทรียสาธก** ซึ่งทำการวิเคราะห์ผลการศึกษาทั้งหมดที่ได้จากการทำวิจัยแบบสุนทรียสาธกตามวัตถุประสงค์ของการศึกษา การวิจัยเพื่อประยุกต์ใช้แนวคิดสุนทรียสาธกผสมผสานกับจิตวิทยาเชิงบวก ในการเพิ่มความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร โดยทำการศึกษากลุ่มตัวอย่างพนักงานภายในและภายนอกองค์กร ผ่านเครื่องมือ AI 4D-Model อันประกอบด้วย Discovery, Dream, Design และ Destiny จากนั้นทำการสะท้อนผล (Reflection) เพื่อวัดการเปลี่ยนแปลงระดับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรตลอดการศึกษา

2. **ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร** ซึ่งทำการวิเคราะห์ผลระดับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร โรงงานหลังคาเหล็ก บี .เค. สาขาลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ หลังจากการทดลองใช้แนวปฏิบัติและโครงการที่ได้วงจรสุนทรียสาธก โดยทำการตรวจสอบข้อมูล

และวิเคราะห์ผลการวิจัยจากการประเมินสถานการณ์จริง เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ที่ ต้องการพัฒนา  
แนวทางในการเพิ่มความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร

ตลอดการทำวิจัยแบบสุนทรียศาสตร์ครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ใช้แนวคิดความสุข 8 ประการ (Happy 8)  
ของแผนงานสุขภาวะองค์กรภาคเอกชน สำนักงานกองทุนสนับสนุนการเสริมสร้างสุขภาพ (สสส.)  
เป็นหลักในการศึกษา รายละเอียดการวิเคราะห์ผลการศึกษาทั้ง 2 ส่วนดังต่อไปนี้

## 1. การวิเคราะห์ผลการดำเนินการวิจัยแบบสุนทรียศาสตร์ตามกรอบแนวคิดความสุข 8 ประการ (Happy 8)

การดำเนินการวิจัยแบบสุนทรียศาสตร์ครั้งนี้ ได้ดำเนินการทั้งหมด 8 รอบวงจรตามแนวคิด  
ความสุขทั้ง 8 ประการ โดยในแต่ละรอบวงจรประกอบด้วย กระบวนการเก็บข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูล  
สังเคราะห์ข้อมูล และนำความรู้ที่ได้ไปขยายผล โดยการลงมือปฏิบัติจริงเพื่อพัฒนาระบบให้มี  
ศักยภาพเพิ่มขึ้น จากนั้นทำการสะท้อนผล (Reflection) เพื่อประเมินผล และนำไปสู่กระบวนการใน  
รอบวงจรถัดไป การศึกษาครั้งนี้จะใช้แนวคิดจิตวิทยาเชิงบวก มาใช้ร่วมในการตั้งคำถามเก็บข้อมูล  
กับกลุ่มตัวอย่างทั้งภายในและภายนอกองค์กร และใช้ทฤษฎีเชิงบวกมาใช้ร่วมในการวิเคราะห์  
ข้อมูล เพื่อสังเคราะห์เครื่องมือในการนำไป ขยายผลตลอดการศึกษา เพื่อนำไปสู่การบรรลุ  
วัตถุประสงค์หลักของงานวิจัยหลักชิ้นนี้ นั่นคือ การทดลองประยุกต์ใช้แนวคิดสุนทรียศาสตร์  
ผสมผสานกับจิตวิทยาเชิงบวก ในการเพิ่มความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร

### 1.1 รอบวงจรที่ 1 วิเคราะห์ผลการดำเนินการวิจัยแบบสุนทรียศาสตร์ในส่วนป ลอดหนี้ (Happy Money)

จากการดำเนินการวิจัยแบบสุนทรียศาสตร์เพื่อค ้นหาประสบการณ์ด้านบวก ในการ ทำ  
วิเคราะห์หาทางแก้ไขปัญหาการติดหนี้สินนอกระบบของพนักงาน โดยการศึกษานั้นได้แบ่งเป็น 4  
ขั้นตอน ได้แก่การค้นหาสิ่งดี ๆ ที่คาดว่าจะสามารถส่งผลต่อการแก้ไขปัญหาการบริหารจัดการ ด้าน  
การเงินภายในครอบครัวพนักงานได้ (Discovery) จากนั้นทำการวาดฝันร่วมกับพนักงานเพื่อ  
จินตนาการถึงรูปแบบการใช้จ่ายเงินที่พอเพียง เพื่อส่งเสริมให้เกิดวิถีการดำรงชีวิตที่ไม่ลำบากและ  
ไม่ฟุ้งเฟ้อจนเกินไป (Dream) และวางแผนร่วมกันระหว่างพนักงานและองค์กรในการออกแบบ  
คิดค้นวิธีการใช้ชีวิตอย่างพอเพียง (Design) สุดท้ายคือ การลงมือดำเนินงานตามแบบแผนการใช้  
จ่ายที่ได้คิดร่วมกันไว้ รวมถึงการดำเนิน โครงการที่พัฒนาขึ้นภายในองค์กร (Destiny) โดยผล  
การศึกษาในรอบวงจรที่ 1 มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

### 1.1.1 Discovery

วิธีการค้นหาประสบการณ์เชิงบวกเกี่ยวกับการบริหารจัดการด้านการเงิน ได้กระทำผ่านการจัดกิจกรรมแทรกภายในองค์กรในรูปแบบการสอนแนะโดยใช้จิตวิทยาเชิงบวกภายในองค์กร โดยเริ่มต้นผู้ศึกษา ได้ทำการ ค้นคว้าเอกสารข้อมูลทางวิชาการและงานวิจัย รวมถึงข่าวสาร บทความต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับปัญหาการเป็นหนี้ในระบบ วิธีการปลดหนี้ เพื่อนำไปใช้ในการตั้งคำถามเชิงบวกกับพนักงาน เพื่อการค้นหาประสบการณ์ที่ดีที่ผ่านมาของ ตัวพนักงานเองและผู้อื่น ในการจัดการปัญหาด้านการเงิน เพื่อรวบรวมแนวคิดที่สามารถนำไปใช้ได้จริง ผู้ศึกษาได้ดำเนินการเก็บข้อมูลผ่านการสอน แนะนำโดยใช้จิตวิทยาเชิงบวกในกิจกรรมการประชุมเพื่อค้นหาประสบการณ์เชิงบวกแบบสุนทรียสาธก หรือสภากาแฟและผ่านการพูดคุยสัมภาษณ์และสังเกตพนักงานขององค์กร โรงงานหลังคาเหล็ก บี.เค. สาขาปลายทางมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ รวม 12 ท่าน ซึ่งผลจากการศึกษาได้วิเคราะห์ถึงประเด็นที่พนักงานกล่าวถึงเกี่ยวกับส่วนปลดหนี้ (Happy Money) ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 5 ความคิดเห็นและประสบการณ์เชิงบวกของพนักงาน จากการทำ AI 4D-Model ในส่วนปลดหนี้

ประเด็น	ประสบการณ์เชิงบวกที่ถูกนำมาใช้
การกู้ยืมหนี้ในระบบ	พนักงานส่วนใหญ่ในองค์กร มีการกู้ยืมเงินจากนายทุนนอกระบบ ที่คิดดอกเบี้ยสูงมากๆ พนักงานแทบไม่มีเงินเก็บ และส่วนใหญ่มีหนี้สินค้างคาเป็นจำนวนมากพนักงานมีความจำเป็นที่ต้องกู้หนี้ในระบบ เนื่องจากไม่สามารถหาแหล่งเงินทุนภายในระบบมาหมุนเวียนได้ การแก้ปัญหาหนี้ในระบบ จะช่วยให้สภาพความเป็นอยู่และสภาพจิตใจของพนักงานดีขึ้นได้อย่างมาก
การมีแหล่งรายได้ทางเดียว	การที่พนักงานส่วนใหญ่มีปัญหาด้านการเงิน เนื่องจากสภาพครอบครัวของพนักงานที่ไม่สมบูรณ์ เช่นสามีเป็นผู้มีรายได้หลักเพียงผู้เดียวภรรยาไม่มีงานทำ ทำให้พนักงานในองค์กรมีสถานะเป็นผู้หารายได้หลักเพียงทางเดียวเพื่อเลี้ยงดูสมาชิกภายในครอบครัวตั้งแต่ 3-5 คน การกระตุ้นให้สมาชิกที่เหลือภายในครอบครัวหางานทำจึงเป็นสิ่งเร่งด่วนที่พนักงานต้องสื่อสารเพื่อแก้ไขปัญหาที่ต้นเหตุ

ตารางที่ 5 ความคิดเห็นและประสบการณ์เชิงบวกของพนักงาน จากการทำ AI 4D-Model ในส่วน  
 ปลอดภัย (ต่อ)

ประเด็น	ประสบการณ์เชิงบวกที่ถูกนำมาใช้
การหมุนเงินนำมาใช้จ่ายภายในครอบครัว	การหมุนเงิน เป็นสิ่งที่พนักงานจำนวนมากต้องทำเป็นประจำทุกเดือน พนักงานจึงแทบไม่มีเงินออมเลย พนักงานนำมาใช้จ่ายในการดำรงชีวิต เช่น ค่าน้ำค่าไฟ ค่าเงินให้ลูกไปโรงเรียน แหล่งเงินทุนที่พนักงานนำมาหมุนในแต่ละระหว่างเดือน และเงินกู้ธนาคาร ดังนั้นการจัดสรรระบบการจ่ายเงินเดือนใหม่และ การตั้งกองทุนเงินกู้ปลอดภัยต้องนำมาพิจารณาช่วยเหลืออันดับต้น
การมีค่านิยมวัตถุนิยม	พนักงานจำนวนหนึ่งมีค่านิยมที่ผิด เนื่องจากหลงอยู่ในวัตถุนิยม ไม่ว่าจะเป็นการเสียเงินไปกับโทรศัพท์มือถือที่โทรศัพท์ ดาว์นโหลดมอเตอร์ไซค์รุ่นใหมราคาสูง เครื่องใช้ไฟฟ้าต่างๆ ที่ไม่จำเป็น เช่น เครื่องเสียง เครื่องเล่น D พนักงานจะซื้อในระบบเงินผ่อนที่ต้องวางเงินดาวน์ที่ถูกมาก แต่ต้องรับภาระดอกเบี้ยและค่างวดที่เกินกว่าจะรับ โคนยัดเป็นประจำ แล้วพอมีเงินรายได้พิเศษก็จะนำไปดาวน์ในราคาถูกอีกเป็น วัฏจักรที่ไม่สิ้นสุด และอีกประเด็นพนักงานมักจะมีปัญหาเนื่องจากการไม่มีความรู้ในเรื่องกฎหมาย เลยต้องรับภาระจากการเซ็นค้ำประกันต่อจากผู้ ความเข้าใจในเรื่องต่างๆ ในการดำเนินชีวิตเพื่อปรับค่านิยมที่ผิดของพนักงาน จะช่วยให้พนักงานจัดการกับการ

สรุปประเด็นจากการตั้งคำถามเพื่อค้นหาประส บการณ์เชิงบวกหรือสิ่งดี ๆ ภายใต้อันตราย ปลอดภัยที่มีสาระสำคัญที่น่าสนใจ คือ “ตัวเงิน” ยังถือเป็นประเด็นหลักกว่าทุกประเด็นที่พนักงาน ให้ความสำคัญ ถึงแม้ว่าในส่วนปลอดภัยนั้น สิ่งที่ได้จากการถามคำถามในเชิงบวกจะยังได้คำตอบ ในเชิงปัญหา รวม อยู่ด้วย แต่สิ่งเหล่านี้ก็สามารถนำไปสะท้อนถึงความต้องการที่แท้จริงของ พนักงาน ได้ ซึ่งองค์กรต้องเร่ง ให้ความช่วยเหลือ ปัญหาด้านการเงินนั้นเป็นประเด็นที่มีอิทธิพล สูงสุดสำหรับกลุ่มพนักงานระดับกลางถึงล่างที่มีฐานะทางการเงินค่อนข้างลำบากและเป็นประเด็น ที่ทำให้พนักงานที่ให้ความสำคัญ จนสามารถมองข้ามความผูกพันกับองค์กรไปได้เลย เพราะ พนักงานจะตระหนักอยู่เสมอว่า ตนเองยังเอา ตัวเองไม่รอด จะไปช่วยเหลือ ใครได้ ดังนั้น การจัดการเกี่ยวกับปัญหาด้านการเงินของพนักงานจึงเป็นสิ่งที่จะต้องให้ความสำคัญอย่างยิ่งเป็น อันดับแรก เริ่มต้นจากการช่วยเหลือปัญหานี้สินนอกระบบ ให้ความรู้และช่วยเหลือในการจัดการ การบริหารเงินภายในครอบครัว และสุดท้าย คือ ให้ ความรู้เพื่อปรับเปลี่ยนค่านิยมด้าน วัตถุของ พนักงาน เผยแพร่แนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงให้พนักงานรับรู้ เพื่อให้มีความสนใจที่จะนำไปปรับใช้ ในชีวิตประจำวัน

### 1.1.2 Dream

ในขั้นตอนนี้ผู้ศึกษาจะทำการวาดฝันถึงสิ่งดีที่มุ่งหวังต้องการให้เกิดขึ้นในการแก้ไขปัญหาการบริหารจัดการด้านการเงินของพนักงานภายในองค์กร เพื่อส่งเสริมค่านิยมความพอเพียง ไม่ฟุ้งเฟ้อ และไม่ตกอยู่ภายใต้ระบบวัตถุนิยม ให้มีความเป็น ไปได้จริงภายใต้ข้อจำกัดของพนักงาน ไม่ว่าจะเป็นด้านทัศนคติ ระดับการศึกษา สภาพแวดล้อมทางสังคม รวมถึงสภาพครอบครัว เพื่อให้สิ่งที่วาดฝันนี้สามารถนำไปปฏิบัติใช้และเกิดผลที่มีประสิทธิภาพอย่างแท้จริง ซึ่งความคาดหวังของพนักงาน และองค์กรในส่วนปลดหนี้ มีความตั้งใจว่า

- 1) ต้องการปลดหนี้ในระบบ ซึ่งมีดอกเบี้ยค่อนข้างสูงให้หมดไป
- 2) วางแผนจัดการเรื่องการซื้อสิ่งอำนวยความสะดวกที่ฟุ่มเฟือยเกินความจำเป็น และสิ่งอำนวยความสะดวกที่เกินฐานะของตนไป เช่น โทรศัพท์มือถือ มอเตอร์ไซด์ โทรทัศน์ ที่มีราคาสูงเกินไป รวมถึงให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการดาวน์โหลดสิ่งของต่างๆ ให้มีความสมเหตุสมผล และมีความเป็นไปได้อย่างจริงในการผ่อนชำระจนครบงวด
- 3) กระตุ้นให้พนักงานส่งเสริมให้สมาชิกภายในครอบครัวทำงานเพื่อจะมีแหล่งรายได้ช่วยเสริมในการจุนเจือครอบครัว
- 4) แก้ไขปัญหาการกู้ยืมเงินกันเองในหมู่พนักงาน โดยกระตุ้นให้เกิดการช่วยเหลือกันทางด้านความคิดเห็น คำปรึกษา มากกว่าด้านการให้ยืมเงินกัน
- 5) สร้างเสริมลักษณะนิสัยในการออม เพื่อส่งเสริมให้พนักงานรู้จักเก็บเงินมากกว่าหมุนเงิน

จากการวาดฝันร่วมกันจะนำไปสู่การออกแบบและวางแผนถึงรายละเอียดในขั้นตอน Design และลงมือปฏิบัติจริงในขั้นตอน Destiny ต่อไป

### 1.1.3 Design

การออกแบบแนวทางปฏิบัติ (Practice) และโครงการ (Project) ภายในองค์กร เพื่อแก้ไขปัญหาการบริหารจัดการด้านการเงินของพนักงานภายในองค์กร ส่งเสริมค่านิยมความพอเพียง ไม่ฟุ้งเฟ้อ และไม่ตกอยู่ภายใต้วัตถุนิยม โดยการตอบสนองการวาดฝัน (Dream) ในส่วนปลดหนี้ มีดังต่อไปนี้



ตารางที่ 6 แผนการปฏิบัติงานในส่วนปลอดหนี้ (Happy money) เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ได้ออกแบบ

แนวทางปฏิบัติหรือโครงการ	วัตถุประสงค์	เป้าหมายที่ต้องการ	แผนการปฏิบัติ
1. โครงการมินิสหกรณ์ออมทรัพย์	เพื่อให้พนักงานมีเงินออมส่วนตัว สร้างเสริมนิสัยการออมเงิน พนักงานมีเงินสำรองใช้ในเวลาฉุกเฉิน	พนักงานแต่ละคนมีเงินออมอย่างน้อยเดือนละ 300 บาท พนักงานมีความกระตือรือร้นในการฝากเงินออม หากพนักงานท่านใดมีเหตุฉุกเฉินต้องยืมเงินสามารถกู้ได้จากสหกรณ์โดยไม่คิดอัตราดอกเบี้ย โดยใช้ระยะเวลาการผ่อนชำระ 3 เดือน	- ในการกู้เงิน มีเงื่อนไขคือต้องฝากเงินติดต่อกันอย่างน้อย 3 เดือน จึงจะเริ่มกู้ได้ ในการกู้เงินแต่ละครั้งต้องไม่เกิน 3000 บาท ไม่คิดอัตราดอกเบี้ยเงินกู้ และต้องคืนภายในระยะเวลา 3 เดือน เหลือแล้วเดือนละ 1000 บาท
2. ปรับระบบการจ่ายเงินเดือน	เพื่อให้พนักงานสามารถนำเงินไปหมุนเวียนได้คล่องตัวมากขึ้น และลดความยุ่งยากในการจัดการด้านการเบิกเงิน	พนักงานลดอัตราการเบิกเงินลง พนักงานสามารถนำเงินไปหมุนใช้ได้ทันเวลาโดยไม่ต้องกู้ยืมจากแหล่งอื่น	- ปรับระบบการจ่ายเงินเดือน จากเดือนละครั้ง เป็นเดือนละ 2 ครั้ง โดยจ่ายทุกวันที่ 15 และ 30 ของทุกเดือนและยกเลิกระบบการเบิกเงินล่วงหน้านอกจากผู้จัดการจะพิจารณาแล้วว่าเป็นกรณีฉุกเฉินจริงๆ
3. โครงการผ่อนกับองค์กรปลดหนี้ในระบบ และให้คำปรึกษาทางการเงินกับพนักงาน	เพื่อสร้างหนี้ในระบบให้พนักงาน และช่วยให้คำแนะนำพนักงานในการตัดสินใจซื้อสินค้าในระบบเงินผ่อน	พนักงานในองค์กรปลดหนี้ในระบบพนักงานมีมุมมองการตัดสินใจซื้อสินค้าในระบบเงินผ่อนที่เปลี่ยนไปมีการบริหารจัดการเรื่องหนี้สินดีขึ้น	- สำหรับพนักงานที่ทำงานกับองค์กรอย่างน้อย 2 ปี องค์กรจะช่วยชำระหนี้ในระบบให้ก่อนในจำนวนเงินไม่เกิน 5,000 บาท โดยให้พนักงานผ่อนจ่ายกับองค์กรผ่านการหักเงินเดือนโดยไม่คิดดอกเบี้ย - มีการพิจารณาให้การช่วยเหลือด้านการชำระหนี้ให้ก่อนสำหรับพนักงานที่มีความประพฤติดีอยู่เสมอและให้ความช่วยเหลือในการผ่อนสินค้าที่จำเป็น - ให้คำปรึกษา ด้านการบริหารจัดการเรื่องการเงิน

ตารางที่ 6 แผนการปฏิบัติงานในส่วนปลอดหนี้ (Happy money) เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ได้ออกแบบ (ต่อ)

แนวทางปฏิบัติหรือโครงการ	วัตถุประสงค์	เป้าหมายที่ต้องการ	แผนการปฏิบัติ
4. โครงการกองทุนอาหารกลางวัน	เพื่อลดค่าใช้จ่ายด้านการกินของพนักงานลง	พนักงานสามารถประหยัดเงินเรื่องการซื้ออาหารกลางวันได้	<ul style="list-style-type: none"> <li>- องค์กรจะให้ใช้โต๊ะอาหาร 30 ฟอง เพื่อให้พนักงานได้ใช้ประกอบอาหารกลางวันทานร่วมกัน และมีสวัสดิการครัว ซึ่งมีเตาแก๊ส เครื่องปรุงอาหาร</li> <li>- ปลุกผักหน้าโรงงานเพื่อใช้ในการประกอบอาหารกลางวันของพนักงานทุกคน เช่น ผักบุ้ง คะน้า ผักกาด ผักชี กวางตุ้ง</li> </ul>



### 1.1.4 Destiny

สิ่งที่ได้จากการใช้สุนทรียศาสตร์เพื่อแก้ไขปัญหาการบริหารจัดการด้านการเงินของพนักงานภายในองค์กร และส่งเสริมค่านิยมความพอเพียงไม่ฟุ้งเฟ้อ องค์กรได้ลงมือปฏิบัติจริงส่วนหนึ่ง ตามแนวปฏิบัติหรือโครงการในส่วน Design โดยทำการมอบอำนาจในการทดลองฝีมือทำจริง เพื่อส่งเสริมให้พนักงานปลดหนี้ในระบบ และมีเงินออม จากนั้นทำการวิเคราะห์ผลการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นและทำการสะท้อนผลการปฏิบัติการ (Reflection) ผลการวิเคราะห์ที่ได้จากรอบวงจรปลดหนี้ (Happy Money) มีดังต่อไปนี้

#### 1) ปฏิกริยาการตอบสนอง (Reaction)

การตอบสนองต่อการ เรียนรู้โดยผ่านสุนทรียศาสตร์ ในส่วนปลดหนี้ นั้น มีการตอบสนองที่ดีมาก โดยพนักงานส่วนใหญ่รู้สึกดีกับองค์กรในการช่วยเหลือด้านการปลดหนี้ในระบบ พนักงานมีความพยายามในการฝากเงินออม และพนักงานส่วนใหญ่มีการพิจารณาละเอียดมากขึ้นก่อนจะทำการซื้อสินค้าราคาแพงและไม่ได้มีความจำเป็นมาก แต่ในส่วนการหมุนเงินนั้น ยังมีการขอเบิกเงินล่วงหน้าอยู่บ้างแต่ก็นับว่าอยู่ในอัตราที่ลดลง

#### 2) การเรียนรู้ (Learning)

จากการเฝ้าสังเกตการณ์เปลี่ยนแปลงเพื่อวัดผลเป็นประจำทุกเดือนพบว่า พนักงานทุกคนมองการฝากเงินออมเป็นหน้าที่ที่ต้องทำประจำทุกเดือน พนักงานพยายามลดการกู้เงิน นอกกระบบลงอย่างมาก พนักงานมีสติในการใช้เงินมากขึ้น ผู้ที่เคยใช้เงินอย่างฟุ่มเฟือยกับสินค้าที่ไม่จำเป็น ก็มีการเปลี่ยนแปลงมุมมองไปที่ละเล็กละน้อย พนักงานเริ่มรู้สึกว่าการออมมีน้ำใจในการช่วยเหลือทางการเงินกับพวกเขา

#### 3) พฤติกรรม (Behavior)

จากการเฝ้าสังเกตการณ์ เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมเพื่อวัดผลเป็นประจำทุกเดือน พบว่า พนักงานมีการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดี มีหนี้สินลดลง มีความสบายใจและสุขใจมากขึ้น พนักงานเริ่มขอให้สมาชิกภายในครอบครัวเข้ามาทำงาน เพื่อเพิ่มแหล่งรายได้ พนักงานมีการขอคำปรึกษาผู้จัดการก่อนการกู้ยืมเงิน รวมถึงการเซ็นค้ำประกันหรือผ่อนซื้อสินค้าต่าง ๆ ทำให้พนักงานมีข้อมูลที่เป็นประโยชน์ก่อนการตัดสินใจ

#### 4) ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นต่อองค์กร (Performance)

พนักงานมีความรู้สึกที่ดีกับองค์กรมากขึ้นอย่างมาก เพราะเห็นว่าองค์กรมีน้ำใจ และให้ความช่วยเหลือปัญหาที่พนักงานไม่สามารถแก้ไขเองได้เลย ทำให้พนักงานเต็มใจที่จะทำหน้าที่ต่าง ๆ ยิ่งขึ้น จากระบบการออมเงินทำให้อัตราการลาออกลดลงอย่างมาก การที่พนักงานแนะนำสมาชิกในครอบครัวให้เข้ามาทำงานก็ช่วยลดต้นทุนในการหาพนักงาน และการทำงานก็ง่าย

ขึ้น มีบรรยากาศการทำงานที่อบอุ่นขึ้น เนื่องจากพนักงานรู้จักกันแทบทั้งหมด การจัดการด้านการบัญชีและการเงินขององค์กรก็ง่ายขึ้น เพราะ อัตราการเบิกล่วงหน้าลดลง

## 1.2 รอบวงจรที่ 2 วิเคราะห์ ผลการดำเนินการวิจัยแบบสุนทรียศาสตร์ในครอบครัวดี (Happy Family)

ในรอบวงจรที่ 2 ของการดำเนินการวิจัยแบบสุนทรียศาสตร์เพื่อค้นหาประสบการณ์ด้านบวกเพื่อเสริมสร้างความผูกพันของพนักงานต่อ องค์กร โดยได้มุ่งศึกษาในครอบครัวของพนักงาน เนื่องจากพื้นฐานของครอบครัวพนักงานส่วนใหญ่ยังอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ไม่สมบูรณ์ พนักงานบางส่วนหย่าขาดกับคู่สมรสและต้องรับภาระเลี้ยงดูบุตรโดยลำพัง การศึกษาในรอบวงจรนี้จึงมีเป้าหมายเพื่อสร้างความอบอุ่นใจและมั่นคงภายในครอบครัวพนักงาน และการศึกษาได้แบ่งออกเป็น 4 ขั้นตอน ได้แก่ การค้นหาประสบการณ์ด้านบวกและค้นหาความรู้สึกที่ดีส่วนตัวของพนักงานเกี่ยวกับความสัมพันธ์ภายในครอบครัว เพื่อค้นหาปัจจัยที่ส่งเสริมให้พนักงานเกิดความรู้สึกอบอุ่นใจและสบายใจในชีวิตครอบครัว จากนั้นจะทำการวาดฝันร่วมกับพนักงานเพื่อจินตนาการถึงรูปแบบความสัมพันธ์ภายในครอบครัวที่พนักงานต้องการให้เป็นไป (Dream) สุดท้ายคือ การลงมือดำเนินงานตามแผนการที่ได้คิดร่วมกัน ไปด้วย รวมถึงการดำเนินโครงการที่ได้พัฒนาขึ้นภายในองค์กร (Destiny) ผลการศึกษาในรอบวงจรที่ 2 มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

### 1.2.1 Discovery

ในรอบวงจรที่ 2 ผู้ศึกษาได้จัดกิจกรรมแทรกภายในองค์กรในรูปแบบการสอนแนะ โดยใช้จิตวิทยาเชิงบวก โดยเริ่มต้นผู้ศึกษาได้ทำการศึกษาและค้นคว้าเอกสารข้อมูลทางวิชาการและงานวิจัย รวมถึงข่าวสาร บทความต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมสถาบันครอบครัวให้อบอุ่น มั่นคง ในการนำไปใช้ในการตั้งคำถามเชิงบวกต่อพนักงานเพื่อค้นหาประสบการณ์ที่ดีที่ผ่านมาของตนเองและผู้อื่น ในการสร้างสายสัมพันธ์ที่ดีภายในครอบครัว และรวบรวมแนวคิดที่สามารถนำไปใช้ได้จริง ผู้ศึกษาได้ดำเนินการเก็บข้อมูลประสบการณ์เชิงบวกผ่านการสอนแนะโดยใช้จิตวิทยาเชิงบวก ในกิจกรรมการประชุมเพื่อค้นหาประสบการณ์เชิงบวกแบบสุนทรียศาสตร์ หรือ สภาคาเฟ่ และผ่านการพูดคุยสัมภาษณ์ และสังเกตพนักงานขององค์กร โรงงานหลังคาเหล็ก บี .เค. สาขาลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ รวม 12 ท่าน ซึ่ง ผลการศึกษาได้วิเคราะห์ถึงประเด็นที่พนักงานกล่าวถึงเกี่ยวกับส่วนครอบครัวดี (Happy Family) ดังนี้

ตารางที่ 7 ความคิดเห็นและประสบการณ์เชิงบวกของพนักงาน จากการทำ AI 4D-Model ในส่วน  
ครอบครัวดี

ประเด็น	ประสบการณ์เชิงบวกที่สามารถนำมาใช้
การศึกษาของบุตร	พนักงานแทบทั้งหมดมองความสุขของครอบครัวไปที่บุตรของตน พนักงานส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับเรื่องการศึกษาของบุตรเป็นอย่างมาก ถึงแม้ว่าฐานะทางการเงินของพนักงานจะไม่มั่นคงแต่พนักงานที่มีบุตรทั้งหมดยินดีจะส่งเสริมการศึกษาของบุตรให้สูงที่สุดเท่าที่บุตรสามารถเรียนได้ ความคาดหวังสูงสุดของพนักงาน คือ เห็นลูกจบปริญญา มีงานทำมั่นคง
ปัญหาการหย่าร้าง	พนักงานจำนวนมากในองค์กร อยู่ในสภาพครอบครัวที่แตกแยกมีการหย่าร้างกับ คู่สมรส และก็ได้แต่งงานใหม่รอบที่ 2- 3 รวมทั้งมีบุตรกับครอบครัวเก่าอย่างน้อย 1 คน รวมแล้วสิ่งที่พนักงานต้องพบเจอในอดีต เป็นประสบการณ์ที่ผิดหวัง สร้างความบอบช้ำทางด้านสภาพจิตใจกับเรื่องครอบครัวมาก อีกทั้งพนักงานบางคนที่ไม่สามารถหาครอบครัวใหม่ได้ก็จำเป็นต้องรับภาระเลี้ยงดูบุตรเพียงลำพัง แต่อย่างไรก็ตามบุตรก็ยังเป็นความหวังของพวกเข่า ผู้ที่มีบุตรหลายคนก็จะต้องรับภาระค่าใช้จ่ายในแต่ละเดือนเพิ่มมากขึ้น การมีเพื่อนร่วมงานที่มีประสบการณ์เดียวกัน ทำให้เกิดความเข้าใจกันเป็นที่ปรึกษาและกำลังใจต่อกันได้
ปัญหาของบุตร	พนักงานที่มีบุตรในช่วงเวลาที่ไม่พร้อมของตนเอง มักจะเกิดปัญหาการเลี้ยงดู เมื่อตนต้องมาทำงาน ไม่มีคนดูแลบุตรให้เนื่องจากบุตรยังเล็กเกินจะเข้าโรงเรียน แม่ของพนักงานต้องไปทำนา ทำสวน ส่วนบิดาก็รับจ้างทั่วไป ส่วนสามีนั้นแยกทางกัน พนักงานจะเกิดความกังวลตลอดเวลาไม่ค่อยมีสมาธิในการทำงานเพราะเป็นห่วงบุตรที่ฝากข้างบ้านเลี้ยง โดยให้ค่าจ้างเป็นรายวัน พนักงานมักนำปัญหาของบุตรมาปรึกษา ผู้จัดการ และ เพื่อพูดคุยหาแนวทางที่ดีที่สุด ที่ตนเองสามารถทำงานได้อย่างสบายใจ ไม่กังวล เพราะพนักงานไม่ต้องการทำงานผิดพลาดอันมีสาเหตุมาจากความกังวลสับสนเป็นห่วงบุตร การขอเลิกงานและเข้างานเป็นเวลา เป็นอีกปัจจัยที่พนักงานให้ความสำคัญ ในการแบ่งเวลาเพื่อดูแลบุตร

สรุปประเด็นจากการตั้งคำถามเพื่อค้นหาประสบการณ์เชิงบวกหรือสิ่งดีๆ ภายใต้อกรอบครัวที่ดี (Happy Family) มีสาระสำคัญที่หน้าสนใจส่วนใหญ่เกี่ยวข้องกับบุตร พนักงานส่วนใหญ่ขององค์กรมีสภาพครอบครัวไม่สมบูรณ์ ครอบครัวไม่อบอุ่น แยกกันอยู่กับคู่สมรส ต่างคนต่างมีคู่สมรสใหม่ และ ยังต้องรับภาระเลี้ยงดูบุตร ที่เกิดขึ้นก่อนการหย่าร้าง ตามลำดับ ปัญหาที่ตามมา คือ การดูแลบุตรไม่ทั่วถึง ไม่มีเวลาอยู่กับบุตรเนื่องจากต้องใช้เวลาทำงานเพื่อหาเงินส่งเสียครอบครัว สิ่งที่พนักงานให้ความสำคัญมากที่สุด คือ การศึกษาของบุตร พนักงานต้องการให้บุตรเรียนสูงที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ เพื่อนร่วม งานเป็นอีกประเด็น ที่พนักงานกล่าว ถึง การมีเพื่อนร่วมงานที่ดี จะทำให้พนักงานเกิดความไว้วางใจสามารถขอคำปรึกษา เป็นกำลังใจและให้ความช่วยเหลือต่างๆ ได้

### 1.2.2 Dream

ขั้นตอนนี้ผู้ศึกษาจะทำการวาดฝันถึงสิ่งที่มุ่งหวังต้องการให้เกิดขึ้นในการส่งเสริมให้เกิดสายสัมพันธ์ภายในครอบครัวของพนักงานเพื่อให้เกิดความอบอุ่นและมั่นคงเนื่องจากผลการสอบถามพบว่า “ความสำเร็จและการศึกษาของบุตร ” ถือเป็นความคาดหวังสูงสุดของพนักงานมากกว่าประเด็นด้านเงินทองเสียอีก ส่วนประเด็นที่ผู้ปกครองเป็นห่วงคือ พฤติกรรมที่ เปลี่ยนไปของวัยรุ่นสมัยใหม่ โดยปัญหาเรื่องการ เลิกคบเพื่อน เด็กวัยรุ่นในละแวกส่วนใหญ่จะชอบขับมอเตอร์ไซค์แข่งกัน ทำให้พนักงานที่เป็นผู้ปกครองเริ่มเป็นห่วงถึงค่านิยมดังกล่าวที่เริ่มขยายเข้ามาสู่บุตรของตนที่อยู่ในช่วงวัยรุ่น ผ่านทางการคบเพื่อน จากประเด็นที่สำคัญในรอบวงจรครอบครัวดีนี้ องค์กรและพนักงานได้ทำ การวาดฝันที่เห็นว่าสามารถนำมาปฏิบัติใช้ และเกิดผลที่มีประสิทธิภาพ โดยมีความตั้งใจดังต่อไปนี้

1) วางแผนให้ความช่วยเหลือด้าน การศึกษาของบุตรพนักงาน ไม่ว่าจะเป็ความช่วยเหลือด้านการเงิน ด้านสิ่งของ อุปกรณ์การเรียนหรือด้านการให้คำแนะนำถึงแนวทางศึกษาต่อ

- สร้างบรรยากาศในองค์กรให้มีความอบอุ่น เสมือนเป็นอีกหนึ่งครอบครัว ที่สามารถให้คำปรึกษา ให้กำลังใจ และคอยช่วยเหลือกัน เพื่อให้พนักงานที่มี ปัญหาครอบครัวไม่ว่าจะเป็นการหย่าร้างกับสามีหรือภรรยาได้รับกำลังใจและเกิดความรู้สึกไว้วางใจ กล้าปรึกษาพูดคุยถึงปัญหาส่วนตัวกับเพื่อนร่วมงาน อีกทั้งสนับสนุนให้มีการพูดคุย ให้ความรู้ เพื่อทำความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับการเลี้ยงดูเด็กในยุคสมัยปัจจุบัน ซึ่งมีพฤติกรรมต่างกับเด็กยุคก่อน โดยผู้จัดการควรจะเป็นผู้ให้คำปรึกษาในส่วนนี้ เพื่อสร้างความใกล้ชิดและความไว้วางใจ

จากการวาดฝัน ร่วมกันจะนำไปสู่การออกแบบและวางแผนถึงรายละเอียด คำนึงขั้นตอน Design และลงมือปฏิบัติจริงในขั้นตอน Destinyต่อไป

### 1.2.3 Design

การออกแบบแนวทางปฏิบัติ (Practice) และ โครงการ (Project) ภายในองค์กร เพื่อส่งเสริมให้เกิดสายสัมพันธ์ที่ดีภายในครอบครัวของพนักงาน ให้ มีครอบครัวอบอุ่นและมั่นคง การตอบสนอง การวาดฝันในส่วนครอบครัวดี (Dream) มีดังต่อไปนี้

ตารางที่ 8 แผนการปฏิบัติงานในส่วนครอบครัวดี (Happy Family) เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ได้ออกแบบ

แนวทางปฏิบัติ หรือ โครงการ	วัตถุประสงค์	เป้าหมายที่ต้องการ	แผนการปฏิบัติ
1. โครงการช่วยเหลือการศึกษาสำหรับบุตรของพนักงาน	เพื่อสนับสนุนให้ความช่วยเหลือพนักงานในการส่งเสริมบุตรในเรื่องการศึกษา ไม่ว่าจะเป็นด้านทุนการศึกษา อุปกรณ์การเรียน และการให้คำปรึกษาเกี่ยวกับด้านการศึกษา	พนักงานมีความสามารถในการส่งเสริมบุตร ให้เรียนต่อในระดับสูงได้ ทำให้พนักงานมีความสุข มีกำลังใจและมีความรู้สึกที่ดีต่อองค์กรเพิ่มมากขึ้น ที่องค์กรมีส่วนในการช่วยเหลือด้านการศึกษาบุตร	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ให้ทุนการศึกษาสำหรับบุตรพนักงานที่เรียนดี</li> <li>- ให้ทุนสนับสนุนในการซื้ออุปกรณ์การเรียนแก่บุตรพนักงานประจำทุกภาคเรียน</li> <li>- ให้คำปรึกษาด้านการศึกษาแก่พนักงานและบุตร</li> </ul>
2. โครงการให้คำแนะนำปรึกษาสำหรับผู้ที่มีปัญหาครอบครัว และวางแผนก่อนคิดจะมีครอบครัวและให้คำปรึกษาก่อนมีบุตร	เพื่อให้พนักงานลดปัญหาในการหย่าร้างซ้ำๆ การคิดหวังซ้ำ ลดปัญหาการมีครอบครัวในเวลาที่ไม่พร้อม และพนักงานควรมีบุตรให้เหมาะสมกับรายได้ของครอบครัว	พนักงานมีครอบครัวที่อบอุ่น ลดการทะเลาะวิวาทซึ่งเป็นปัญหาที่นำมาสู่การหย่าร้าง พนักงานมีการวางแผนก่อนการเริ่มใช้ชีวิตคู่ รวมทั้งวางแผนเรื่องความพร้อมในการมีบุตรอย่างเหมาะสม	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ประชุมพนักงานแจ้งให้ทราบว่า ผู้จัดการฝ่ายบุคคลมีโครงการแนะนำให้ปรึกษา หากพนักงานท่านใดมีปัญหาครอบครัวที่ไม่สามารถแก้ไขปัญหาได้เอง</li> <li>- ประชุมพนักงาน และให้ความรู้เรื่องการคุมกำเนิดอย่างถูกวิธี ประโยชน์ของการคุมกำเนิดรวมถึงการวางแผนการใช้ชีวิตคู่ ทำอย่างไร</li> </ul>
3. โครงการที่ทำงานคือบ้านหลังที่สอง	เพื่อสร้างบรรยากาศการทำงานที่อบอุ่น เปรียบเสมือนครอบครัว ให้พนักงานรู้สึกอบอุ่นใจและมีความสุขที่ได้มาทำงาน	องค์กรมีบรรยากาศการทำงานที่อบอุ่น พนักงานมีความสนิทสนมและสามัคคีกัน พนักงานสามารถให้คำปรึกษาแก่กัน ให้กำลังใจกัน และมีความสัมพันธ์ที่ใกล้ชิดกัน	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ผู้จัดการจะพูดคุยกับพนักงานมากขึ้น เพื่อให้พนักงานรู้สึกสนิทสนมมากขึ้น กล่าวที่กล่าวที่จะพูดคุยเปิดใจ</li> <li>- มีกิจกรรมดีๆ ให้พนักงานได้ลงมือทำร่วมกันอยู่เสมอ เช่น การทานอาหารกลางวันด้วยกันสัปดาห์ละวัน</li> </ul>

### 1.2.4 Design

สิ่งที่ได้จากการใช้สุนทรียสาขเพื่อส่งเสริมให้เกิดสายสัมพันธ์ที่ดีภายในครอบครัวของพนักงาน ให้ครอบครัวมีความอบอุ่นและมั่นคง องค์กรได้ลงมือปฏิบัติจริงส่วนหนึ่งตามแนวทางปฏิบัติหรือโครงการในส่วน Design จากนั้นทำการมอบอำนาจในการทดลองลงมือทำจริง เพื่อส่งเสริมให้พนักงานหรือฟื้นฟูความสัมพันธ์ในครอบครัวให้แข็งแรงมากขึ้น จากนั้นทำการวิเคราะห์ผลการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น และการสะท้อนผลการปฏิบัติการ (Reflection) ผลการวิเคราะห์ที่ได้จากรอบวงจรครอบครัวดี (Happy Family) มีดังต่อไปนี้

#### 1) ปฏิกริยาการตอบสนอง (Reaction)

การตอบสนองต่อการเรียนรู้โดยผ่านสุนทรียสาขในครอบครัวดีนั้น มีการตอบสนองที่ดีมาก โดยเฉพาะกิจกรรมที่ส่งเสริม เรื่องทุนการศึกษาสำหรับบุตรที่มีผลการเรียนดี และการมอบทุน แก่พนักงานที่ทำงานดี มีวินัยดี เพื่อนำไปซื้ออุปกรณ์การเรียนให้ แก่บุตรเมื่อเวลาเปิดเทอม การให้คำปรึกษาแนะแนวเรื่อง การศึกษา ของบุตรของพนักงาน เป็นอีกเรื่องที่พนักงานประทับใจ เนื่องด้วยพนักงานทุกคนเป็นผู้ที่มีการศึกษาน้อยในส่วนตัวพนักงานก็ยอมรับว่าตนเองไม่มีความรู้เรื่องการแนะแนวการศึกษาให้บุตรเลย เมื่อทางองค์กรเปิดโอกาสให้ซักถามกับผู้จัดการที่มีความรู้เรื่องการศึกษาพนักงานก็มีความยินดีเป็นอย่างมาก มีบุตรของพนักงานส่วนหนึ่งเข้ามาขอคำปรึกษาเกี่ยวกับการศึกษาต่อและการขอทุนรัฐบาล เป็นต้น ทำให้บรรยากาศในการทำงานที่อบอุ่นและใกล้ชิดกันมากขึ้นระหว่างพนักงานกับนายจ้าง

#### 2) การเรียนรู้ (Learning)

จากการเฝ้าสังเกตการณ์เปลี่ยนแปลงเพื่อวัดผลเป็นประจำทุกเดือนพบว่า ความสัมพันธ์ของพนักงานกับครอบครัวดีขึ้น พนักงานกล้าที่จะบอกเล่าและขอคำปรึกษากับเพื่อนร่วมงานและผู้จัดการเกี่ยวกับปัญหาภายในครอบครัวมากขึ้น พนักงานทุกคนต่างรู้จักบุตรหลานของตน และกันมากขึ้น เนื่องจากการพูดคุยเรื่องการแนะแนวการศึกษา ทำให้บรรยากาศภายในองค์กรมีความ ใกล้ชิดกันมากขึ้น

#### 3) พฤติกรรม (Behavior)

จากการเฝ้าสังเกตการณ์เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมเพื่อวัดผลเป็นประจำทุกเดือนพบว่า พนักงานมีพฤติกรรม ที่เปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดี ปัญหาทางครอบครัวของพนักงานลดลง พนักงานหญิงบางคนไม่มีบาดแผลจากการถูกทำร้ายร่างกายมาทำอย่างเหมือนที่ ผ่านมา พนักงานกล้า พูดคุยเกี่ยวกับเรื่องครอบครัวของตนกับเพื่อนร่วมงานและผู้จัดการมากขึ้น บุตรของพนักงานมีพฤติกรรมที่ดี มีความกระตือรือร้นในการเรียน มีผลการเรียนที่ดีขึ้นกว่าเดิมเนื่องจากครอบครัวเป็นตัวกระตุ้นเตือนในเรื่องทุนการศึกษา ถ้าผลการเรียนดีในเทอมนี้ก็จะได้ยื่นเรื่องขอทุนกับองค์กร

พนักงานมีเงินเก็บมากขึ้น และพนักงานมาขอความช่วยเหลือด้านการเงินเกี่ยวกับปัญหาของบุตรน้อยลง

#### 4) ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นต่อองค์กร (Performance)

พนักงานมีความรู้สึกที่ดีต่อองค์กรมากขึ้น ที่ องค์กร ได้ให้ความสำคัญ กับครอบครัวของพนักงาน องค์กรได้ประโยชน์จากการรับพนักงานพิเศษในช่วงวันหยุดสุดสัปดาห์ และช่วงปิดเทอม ทำให้ไม่ต้องว่าจ้างพนักงานประจำเพิ่มสามารถจัดสรรคนให้พอเหมาะกับงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และลดปัญหาเรื่องพนักงานลง เนื่องจากบุตรของพนักงานนั้นทำงานพร้อมกันกับพนักงาน หากมีปัญหาใดก็สามารถบอกกับผู้ปกครองได้โดยตรง

### 1.3 รอบวงจรที่ 3 วิเคราะห์ผลการดำเนินการวิจัยแบบสุนทรียศาสตร์ในส่วนสุขภาพดี

#### (Happy Body)

การดำเนินการวิจัยแบบสุนทรียศาสตร์เพื่อค้นหา ประสพการณ์ด้านบวกเสริมสร้างความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรในรอบวงจรที่ 3 นี้ ได้มุ่งประเด็นไปยังด้านสุขภาพของพนักงาน คลอบคลุมในด้านสุขภาพร่างกาย สุขภาพจิต และสุขนิสัยที่ดีในการดำเนินชีวิตประจำวัน พนักงานภายในองค์กรส่วนใหญ่กำลังเผชิญปัญหาสุขภาพที่มีต้นเหตุมาจากการบริโภค เช่นการนิยมการกินอาหารดิบโดยมีความเชื่อที่ผิดๆ ว่า “ถ้ากินอาหารดิบไม่ผ่านความร้อนจะทำให้อาหารนั้นไม่สูญเสียรสชาติและคุณค่าทางอาหาร” เช่นการกินลาบเนื้อดิบ กุ้งฝอยเต็นดิบ ก้อยหอยดิบ ไข่ต้มแดงดิบ เป็นต้น ยังมีการกินอาหารที่ไม่สะอาดที่พนักงานไม่เห็นถึงความสำคัญเลย คือเมื่อซื้อผักมาจากตลาดสดมองด้วยตาเปล่าว่าไม่มีดิน พนักงานก็จะนำ มาปรุงอาหารเลยโดยไม่ล้างน้ำอีกครั้ง บางครั้งก็นำผักมากินสดโดยไม่ล้างทำความสะอาดอีกรอบ และยังมีปัญหาเรื่อง การติดสุราอย่างหนักจนต้องหยุดงานต่อกันหลายวัน การติด บุหรี่ นอกจากนี้ยังมีปัญหาด้านความเครียดและปัญหาสุขภาพร่างกายที่เกิดจากการทำงานด้วย เป้าหมายในการศึกษาครั้งนี้ คือ การส่งเสริมให้พนักงานมีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง สร้างภูมิคุ้มกันร่างกายเพื่อให้ ปลอดภัย การศึกษาได้แบ่งออกเป็น 4 ขั้นตอนดังต่อไปนี้ การค้นหาประสพการณ์ด้านบวกเกี่ยวกับการดำเนินชีวิตให้มีสุขภาพดี ทั้งด้านร่างกายและจิตใจ (Discovery) จากนั้นทำการวาดฝันร่วมกับพนักงาน เพื่อร่วมจินตนาการถึงรูปแบบ ชีวิตความเป็นอยู่และการทำงานที่จะส่งเสริมให้พนักงานมีสุขภาพที่ดี (Dream) และวางแผนร่วมกันระหว่างพนักงานกับองค์กร ในการออกแบบวิธีการจะส่งเสริม ให้พนักงานมีสุขภาพที่ดีได้ โดยมีองค์กร เป็นผู้ช่วยเหลือและดูแล (Design) สุดท้ายคือ การลงมือดำเนินงานตามแผนการที่ได้คิดร่วมกันไว้ รวมถึงการดำเนินโครงการที่พัฒนาขึ้นภายในองค์กร (Destiny) ผลการศึกษาในรอบวงจรที่ 3 มีรายละเอียดดังต่อไปนี้



### 1.3.1 Discovery

สำหรับวงจรที่ 3 ผู้ศึกษาจัดกิจกรรมแทรกในองค์กรในรูปแบบการสอนแนะ โดยใช้จิตวิทยาเชิงบวกภายในองค์กร โดยผู้เริ่มต้นศึกษาได้ทำการศึกษาและค้นคว้าเอกสารข้อมูลทางวิชาการและการวิจัย รวมถึงข่าวสาร บทความต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการรักษาสุขภาพร่างกายและจิตใจ สำหรับชีวิตประจำวันและสำหรับการทำงาน เพื่อนำไปใช้ตั้งคำถามเชิงบวกต่อพนักงาน ที่ค้นหาประสบการณ์ที่ดีที่ผ่านมาของตนเอง และผู้อื่นในการสร้างเสริมสุขภาพร่างกายและจิตใจที่แข็งแรงรวม ถึงสร้าง สุขนิสัยที่ดี การมีสุขอนามัยที่สะอาด ในการดำรงชีวิตด้วย จากนั้นจะทำการรวบรวมแนวคิดที่สามารถนำไปใช้ได้จริง ผู้ศึกษาได้ดำเนินการเก็บข้อมูลประสบการณ์เชิงบวกผ่านการสอนแนะโดยใช้จิตวิทยาเชิงบวกในกิจกรรมการประชุมเพื่อค้นหา ประสบการณ์เชิงบวกแบบสุนทรียสาธก หรือสภากาแฟ และผ่านการพูดคุยสัมภาษณ์และสังเกตพนักงานขององค์กร โรงงานหลังคาเหล็ก บี.เค. สาขาปลายทางมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ รวม 12 ท่าน ซึ่งผลการศึกษาได้วิเคราะห์ถึงประเด็นที่พนักงานกล่าวมาเกี่ยวกับส่วน สุขภาพดี (Happy Body) ดังต่อไปนี้

**ตารางที่ 9** ความคิดเห็นและประสบการณ์เชิงบวกของพนักงาน จากการทำ AI 4D-Model ในส่วน สุขภาพดี

ประเด็น	ประสบการณ์เชิงบวกที่สามารถนำมาใช้
การออกกำลังกายสม่ำเสมอ	กีฬาที่พนักงานส่วนใหญ่ชอบและมีโอกาสได้เล่นมากที่สุด คือ ฟุตบอล ตรีกรี้อเพราะพนักงานส่วนใหญ่ผู้ชาย ส่วนพนักงานธุรการชายเป็นผู้หญิง 2 คนก็จะชอบออกกำลังกายโดยกิจกรรมการเดินแอโรบิก และการเล่นสูล่าสูป ช่วงเวลาที่พนักงานได้ออกกำลังกายพนักงานจะรู้สึกสดชื่น ร่างกาย กระฉับกระเฉง เป็นการไล่เหงื่อและลดอาการปวดเมื่อยตามร่างกาย ชาวบ้านเรียก เส้นตึง อีกทั้งสามารถควบคุมน้ำหนักได้ รู้สึกว่าร่างกาย แข็งแรงขึ้นเจ็บป่วยน้อยลง สมองแจ่มใส
การกำหนดเวลาเข้านอนและตื่นนอนเป็นเวลา	การนอนพักผ่อนให้เพียงพออย่างน้อยวันละ 7 ชั่วโมง ช่วยให้พนักงานรู้สึก สมองปลอดโปร่ง มีกำลังเรี่ยวแรงในการทำงานทั้งวันสมองไม่เบลอ พนักงานแทบทั้งหมดชอบการนอนกลางวัน ประมาณ 15 - 20 นาที เพราะ รู้สึกว่าช่วยเสริมแรงในการทำงานในรอบบ่ายอย่างมาก ส่วนใหญ่พนักงาน จะตื่นนอนในตอนก่อน 6 โมงเช้าเพื่อเข้าสวน ลงนาก่อนมาทำงาน และ ได้รับความรู้สึกที่สดชื่นมากกับอากาศยามเช้า รู้สึกดี และรู้สึกตื่นตัวก่อน การทำงาน
การงดเครื่องดื่มแอลกอฮอล์และงดสูบบุหรี่	พนักงานส่วนใหญ่อ้างถึงผู้ที่ไม่ดื่มเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ และไม่สูบบุหรี่ ว่า มักจะมีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง โดยเฉพาะกลุ่มผู้ชายวัยทำงาน ที่เห็นความแตกต่างชัดเจนมาก การดื่มสุรามักส่งผลต่อการทำงานโดยตรง พนักงาน ส่วนมากนิยมดื่มเหล้าขาวมากเพราะราคาถูก ยิ่งส่งผลกระทบโดยตรงต่อ สมอง ทำให้เมาค้าง มึนงง ความจำไม่ดี บางคนดื่มมากจนไม่สามารถมา ทำงานได้ การทำงานก็เสียหาย ขาดรายได้ในวันนั้น
การรับประทานอาหารครบวันละ 3 มื้อ	พนักงานทุกคนจะต้องรับประทานอาหารครบวันละ 3 มื้อ ถ้าวันไหนทานไม่ ครบ จะรู้สึกไม่มีเรี่ยวแรง พนักงานทั้งหมดจะห่อข้าวมาทานที่โรงงานในมือ เข้าทุกวันและมือกกลางวันนั้นบางคนนำมาจากบ้านบางคนอาจจะทำอาหารที่ โรงครัว ในมือเย็นพนักงานทุกคนจะกลับไปรับประทานอาหารกับ ครอบครัว

**ตารางที่ 9** ความคิดเห็นและประสบการณ์เชิงบวกของพนักงาน จากการทำ AI 4D-Model ในส่วน  
สุขภาพดี (ต่อ)

ประเด็น	ประสบการณ์เชิงบวกที่สามารถนำมาใช้
การรับประทานอาหารให้ครบ 5 หมู่	พนักงานที่มีสุขภาพดีได้กล่าวถึง การงดรับประทานอาหารเนื้อสัตว์ที่มีไขมันมาก แต่หันมารับประทาน ผัก น้ำพริก ปลาหนึ่งแทน และทานผลไม้ด้วย พนักงานส่วนมากชอบซื้อขนมหวาน น้ำหวาน เช่น กาแฟเย็น น้ำแดง ที่แวะเวียนมาขายที่หน้าโรงงานระหว่างพักกลางวัน โดยพนักงานรู้สึกที่รสชาติที่สดชื่นขึ้นที่ได้ทานขนมหวานๆ

สรุปประเด็นจากการตั้งคำถามเพื่อค้นหา ประสบการณ์เชิงบวกหรือสิ่งดี ๆ ภายใต้อาสาสมัครสุขภาพดี (Happy Body) มีสาระสำคัญที่น่าสนใจส่วนใหญ่เกี่ยวกับการออกกำลังกาย พนักงานส่วนใหญ่ในองค์กรเป็นผู้ชาย กิจกรรมที่พนักงานชอบคือ ฟุตบอล ละครเวที ส่วนพนักงานที่เป็นหญิงจะชอบ เล่นสูล่าฮุปและเดินแอโรบิก การตื่นนอนและเข้านอนเป็นเวลา เป็นอีกหัวข้อที่พนักงานกล่าวถึงบ่อยครั้งสำหรับการทำงานที่ ก่อนข้างใช้แรงเยอะ และอยู่ในที่มีอากาศร้อน การนอนที่เพียงพอเป็นสิ่งพนักงานให้ความสำคัญมาก การนอนกลางวัน เป็นอีกกิจกรรมที่พนักงานแทบทุกคนปฏิบัติเพราะรู้สึกเป็นการเพิ่มพลังในการทำงานต่อๆ ว่าง่าย พนักงานจำนวนมากเห็นว่าการงดเครื่องดื่มแอลกอฮอล์และ งดสูบบุหรี่ จะช่วยให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น อาการเหนื่อยง่าย หอบ ลดลง ส่วนประเด็นเกี่ยวกับการบริโภค พบว่าการรับประทานอาหารให้ครบ 3 มื้อ เป็นสิ่งที่จำเป็นสำหรับพนักงานทุกคน โดยเฉพาะอาหารเช้า ที่พนักงานเห็นว่าช่วยให้มีเรี่ยวแรงในการทำงานเป็นสิ่งจำเป็นอย่างมาก พนักงานที่มีสุขภาพที่ดีจะชอบรับประทานอาหาร ผักกับน้ำพริก ปลาอย่างไม่ค่อยรับประทานเนื้อและหมู สิ่งที่เป็นความสุขเล็กๆ น้อยๆ ของพนักงานระหว่างการทำงาน คือการรับประทานขนมหวาน น้ำหวาน น้ำปั่น ผลไม้ หรือ ไอศกรีม ที่พอค่านำมาจำหน่ายในเวลาพัก

### 1.3.2 Dream

ขั้นตอนนี้ผู้ศึกษาจะทำการวาดฝันถึงสิ่งดีที่มุ่งหวังให้เกิดขึ้นภายในองค์กร เพื่อสร้างเสริมสุขภาพร่างกายและจิตใจที่แข็งแรงให้แก่พนักงาน รวมถึงการสร้างสุขนิสัยที่ดีในการดำรงชีวิตด้วย ทั้งนี้เพื่อตอบสนองสิ่งที่ค้นพบใน Discovery ให้เกิดขึ้นจริง โดยองค์กรคาดหวังว่ากิจกรรมเหล่านี้จะช่วยให้พนักงานรู้สึกมีความสุข จากการมีสุขภาพร่างกายและจิตใจที่แข็งแรงสามารถทำงานได้อย่างเต็ม ประสิทธิภาพ และช่วยพนักงานลดปริมาณการดื่มแอลกอฮอล์ และการสูบบุหรี่ลงได้ ความคาดหวังของพนักงานและองค์กรในส่วนสุขภาพดี มีความตั้งใจว่า

- 1) ส่งเสริมการออกกำลังกายสำหรับพนักงาน ให้พนักงานมีความ สามารถออกกำลังกายเป็นประจำทุกวัน หรืออย่างน้อยอาทิตย์ละสามวัน
- 2) ดูแลเกี่ยวกับการบริโภค ให้พนักงานได้รับสารอาหารครบถ้วน 5 หมู่และมี สุขอนามัยที่ดีในการบริโภคอาหาร งดการบริโภคอาหารดิบ กึ่งสุกกึ่งดิบ และอาหารที่ไม่สะอาด
- 3) ให้ความรู้เกี่ยวกับการดูแลสุขภาพของพนักงานและรณรงค์ให้พนักงานลดการ ดื่มแอลกอฮอล์และสูบบุหรี่ เพื่อสุขภาพร่างกายและจิตใจที่ดี
- 4) อำนวยความสะดวกพนักงานเกี่ยวกับการนอนกลางวัน เพื่อเพิ่มพลังงานในการ ทำงานภาคบ่าย

จากการวาดฝันร่วมกันนำไปสู่การออกแบบและวางแผนถึงรายละเอียดในขั้นตอน Design และลงมือปฏิบัติจริงในขั้นตอน Destiny ต่อไป

### 1.3.3 Design

การออกแบบแนวทางปฏิบัติ (Practice) และ โครงการ (Project) ภายในองค์กร เพื่อ เสริมสร้าง สุขภาพร่างกายและจิตใจที่แข็งแรงของพนักงาน รวมถึงการสร้างสุขนิสัยที่ดีในการ ดำรงชีวิต การตอบสนองการวาดฝัน (Dream) ในส่วนสุขภาพดี มีดังต่อไปนี้

ตารางที่ 10 แผนการปฏิบัติการในส่วนสุขภาพดี (Happy Body) เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ได้ออกแบบ

แนวทางปฏิบัติหรือโครงการ	วัตถุประสงค์	เป้าหมายที่ต้องการ	แผนการปฏิบัติ
1. โครงการออกกำลังกายเป็นประจำเพื่อสุขภาพที่ดี	เพื่อให้พนักงานได้ออกกำลังกายเป็นประจำวันเว้นวันส่งผลให้มีสุขภาพร่างกายและจิตใจที่ดีขึ้นมีความรู้สึกสนุกสนานที่ได้ทำกิจกรรมกับเพื่อนร่วมงาน เกิดความสามัคคีมากขึ้น	พนักงานมีความสุข สนุกสนานที่ได้ออกกำลังกายกับเพื่อนร่วมงานเป็นประจำ พนักงานมีความสุขร่างกายที่แข็งแรงมากขึ้น มีภูมิคุ้มกันร่างกายมากขึ้น สามารถรักษารูปร่างให้สมส่วนได้ และไม่เจ็บป่วยง่าย	<ul style="list-style-type: none"> <li>- จัดอุปกรณ์กีฬาฟุตบอล ตะกร้อ และห่วงสูล้ำสูป ไว้สำหรับพนักงานให้ออกกำลังกายในช่วงเวลาหลังเลิกงานเป็นประจำ สนับสนุน และกระตุ้นให้พนักงานทุกคนได้มีโอกาสออกกำลังกายเป็นประจำ</li> <li>- จัดตั้งทีมฟุตบอลเพื่อแข่งขันชิงเงินรางวัล ทีมผู้ชนะได้เงินรางวัล 500 บาท ผู้แพ้ได้เงินรางวัลปลอบใจ 200 บาท ระยะเวลาในการแข่งขัน 1 เดือนเก็บคะแนน จนได้ผู้ชนะ</li> </ul>
2. โครงการอาหารกลางวันพิเศษ	เพื่อให้พนักงานได้รับประทานอาหารที่ถูกต้องลักษณะมีสารอาหารครบ 5 หมู่ และช่วยเหลือพนักงาน โดยการประหยัดค่าใช้จ่ายอาหารกลางวันลงด้วย	พนักงานได้รับประทานอาหารกลางวันที่มีประโยชน์ มีสารอาหารครบ 5 หมู่ และถูกต้องลักษณะ	<ul style="list-style-type: none"> <li>- จัดเตรียมอาหารกลางวันที่มีประโยชน์ มีสารอาหารครบถ้วน สำหรับพนักงาน อย่างน้อยวันละ 1 เมนู ซึ่งปกติแล้วพนักงานจะนำอาหารกลางวันมาทานเอง และมักจะเป็นสารอาหารที่ไม่ครบถ้วนและไม่สะอาด พนักงานชายส่วนมากนิยมทานเมนูเนื้อสัตว์ที่ไม่ผ่านความร้อน และไม่ทานผัก</li> <li>- จัดโครงการปลูกผักเพื่อให้พนักงานได้ใช้ประกอบอาหารกลางวัน</li> <li>- บริการน้ำหวานสำหรับพนักงาน ระหว่างช่วงพักกลางวัน</li> </ul>

ตารางที่ 10 แผนการปฏิบัติการในส่วนสุขภาพดี (Happy Body) เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ได้ออกแบบ (ต่อ)

แนวทางปฏิบัติหรือโครงการ	วัตถุประสงค์	เป้าหมายที่ต้องการ	แผนการปฏิบัติ
3. โครงการพักสายตาช่วงกลางวันเพิ่มพลัง	เพื่อจัดสรรหาความสะดวกสบายในการนอนกลางวันให้กับพนักงานให้มีสุขลักษณะที่เหมาะสม	พนักงานมีสถานที่ที่สะอาด สะดวก และสบาย เอื้อต่อการนอนพักกลางวัน พนักงานมีความรู้สึกที่ดี มีความสุขกับการนอนกลางวัน มีกำลังใจในการทำงาน ภาวร้ายอย่างเต็มที่	- จัดมุมสำหรับนอนกลางวัน โดยจะอำนวยความสะดวกในอุปกรณ์ที่ใช้ในการนอนกลางวัน เช่น เสื้อ หมอน พัดลม พร้อมจัดหาพื้นที่ที่สะอาด สะดวกสบาย เหมาะแก่การนอนกลางวันให้กับพนักงาน
4. โครงการ Healthy Tips	เพื่อให้ความรู้แก่พนักงานเกี่ยวกับการดูแลสุขภาพและการตรวจร่างกายให้พนักงานลดเครื่องดื่มแอลกอฮอล์และสูบบุหรี่	พนักงานได้รับข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับโรคร้ายในปัจจุบันมากขึ้น รู้วิธีการป้องกันโรคก่อนที่ตนเองจะเจ็บป่วย เคล็ดลับเกี่ยวกับการดูแลสุขภาพ และการใช้ชีวิตอย่างถูกสุขลักษณะ ถูกสุขอนามัย ทำให้พนักงานใส่ใจในการดูแลสุขภาพตัวเองมากขึ้น	- จัดทำจัดอ่านข่าวสารข้อมูล ประกาศ ที่ให้ความรู้ในเรื่องสุขภาพ เช่น “มุมมองความรู้” สำหรับพนักงาน ข้อมูลจะเกี่ยวข้องกับการรักษาสุขภาพ ทำอย่างไรให้ห่างไกลโรคร้าย เช่น โรคมะเร็งปอด โรคมะเร็งตับ พยาธิใบไม้ในตับ การบริโภคอาหารที่ถูกสุขลักษณะ และ โรคร้ายที่เกิดจากการดื่มสุราและสูบบุหรี่ เป็นต้น

### 1.3.4 Destiny

สิ่งที่ได้จากการใช้สุนทรียสาขเพื่อเสริมสร้างสุขภาพร่างกายและจิตใจที่ แข็งแรง รวมถึงการสร้างอุปนิสัยที่ดีในการดำรงชีวิตของพนักงาน ดังนั้นองค์กรได้ลงมือปฏิบัติจริงส่วนหนึ่งตามแนวทางปฏิบัติหรือโครงการในส่วน Design จากนั้นทำการมอบอำนาจในการทดลองลงมือทำจริง เพื่อส่งเสริมให้พนักงานเกิดความกระตือรือร้นเรื่องการดูแลสุขภาพตนเอง จากนั้นทำการวิเคราะห์การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น และสะท้อนผลการปฏิบัติการ (Reflection) ผลการวิเคราะห์ที่ได้จากวงจรสุขภาพดี (Happy Body) มีดังต่อไปนี้

#### 1) ปฏิกริยาการตอบสนอง (Reaction)

การตอบสนองต่อการเรียนรู้โดยผ่านสุนทรียสาข ในส่วนสุขภาพดีนั้น มีการตอบสนองที่ดีมาก คือ พนักงานในองค์กรมีความสนใจในแนวทางปฏิบัติและโครงการที่จัดขึ้นภายในองค์กร พนักงานเข้าร่วมโครงการทั้งหมดโดยเฉพาะกิจกรรมออกกำลังกาย วมกัน พนักงานมีความสนุกสนาน เกิดความเป็นความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน สร้างความรักและความสามัคคีในองค์กร

#### 2) การเรียนรู้ (Learning)

จากการเฝ้าสังเกตการเปลี่ยนแปลงเพื่อวัดผลเป็นประจำ ทุกเดือน พบว่าพนักงานมีการเปลี่ยนแปลงที่ดีมาก มีความกระตือรือร้นในการดูแลสุขภาพร่างกายตนเอง ให้ความร่วมมือในกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะ การแข่งขันฟุตบอลในโรงงาน พนักงานชายมีการฟิตซ้อมก่อนการแข่งขันเป็นอย่างดี ในส่วนพนักงานหญิงนั้นก็ชอบที่จะเต้นแอโรบิกและ เล่นฮูล่าฮูล่า เนื่องจากทำให้เอวลดลงได้จริง น้ำหนักลงมีรูปร่างสมส่วนขึ้น

#### 3) พฤติกรรม (Behavior)

จากการเฝ้าสังเกตการณ์เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมเพื่อวัดผล เป็นประจำทุกเดือน พบว่า พนักงานมีพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงไป มีการพูดคุยเกี่ยวกับประเด็นเรื่องสุขภาพ มากขึ้นในหมู่พนักงาน พนักงานชอบออกกำลังกายมากขึ้น เห็นความสำคัญในการออกกำลังกาย มีความกระตือรือร้นในการควบคุมน้ำหนักส่วนเกิน พนักงานส่วนใหญ่ขอ บมาทำงานมากขึ้น เพราะรู้สึกดีใจในส่วนกิจกรรมสุขภาพดี พนักงานที่เคยดื่มแอลกอฮอล์ จัดและสูบบุหรี่ จัด ก็ลดอัตราการสูบบุหรี่ในช่วงเวลาพักลงไป

#### 4) ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นต่อองค์กร (Performance)

พนักงานมีความสุขในการทำงานมากขึ้น มีสุขภาพแข็งแรงขึ้น ทำให้อัตราการขาดงานลดลง ไม่มีอาการเมื่อยล้ามาทำงานเหมือนเดิม รวมทั้งสุขภาพจิตที่ดีขึ้น ทำให้อัตราการป่วยลดลง กิจกรรมกีฬาถือเป็นกิจกรรมนันทนาการประเภทหนึ่ง ทำให้ พนักงานรู้สึกมีความสุข

สนุกสนานที่ได้ร่วมกิจกรรมกับเพื่อนร่วมงาน ทำให้องค์กรมีบรรยากาศที่ดี อบอุ่น พนักงานมีความสนิทสนมกัน เกิดความผูกพันสามัคคีกันมากยิ่งขึ้น

#### 1.4 รอบวงจรที่ 4 วิเคราะห์ผลการดำเนินการวิจัยแบบสุนทรียศาสตร์ในส่วนผ่อนคลาย (Happy Relax)

สืบเนื่องมาจากการศึกษาในรอบวงจรที่ 3 เกี่ยวกับสุขภาพของพนักงาน การดำเนินการวิจัยแบบสุนทรียศาสตร์ ในรอบวงจรนี้ มีเป้าหมายเพื่อค้นหาประสบการณ์ด้านบวกในการสร้างความรู้สึกผ่อนคลายให้กับพนักงาน เนื่องจากพบว่า ผลการศึกษาในรอบวงจรที่ผ่านมา พนักงานค่อนข้างมีความเครียด มากเกี่ยวกับเรื่องเศรษฐกิจภายในครอบครัว การนอกใจ ทะเลาะวิวาท และเรื่องบุตร พนักงานส่วนมากไม่มีทางออกต้อง ฟังพาสูรา และ มักดำเนินชีวิตด้วยความรู้ สึกกังวลน้อยใจในโชคชะตาจนต้องหันไปพึ่งพาทางออกที่ผิด การศึกษาได้แบ่งออกเป็น 4 ขั้นตอนดังต่อไปนี้ การค้นหาประสบการณ์ด้านบวกเกี่ยวกับ การดำเนินชีวิตรวมถึงการทำงานที่ผ่อนคลาย ค้นหากิจกรรมสร้างสรรค์ที่พนักงานรู้สึกว่าจะทำให้คลายเครียดและสนุกสนาน (Discovery) จากนั้นทำการวาดฝันร่วมกับพนักงาน เพื่อจินตนาการถึงรูปแบบกิจกรรม หรือแนวคิด ที่จะช่วยส่งเสริมให้ชีวิตความเป็นอยู่และชีวิตการทำงานของพนักงาน มีความผ่อนคลายอยู่เสมอ (Dream) และวางแผนร่วมกันระหว่างพนักงานและองค์กร ในการออกแบบวิธีการที่จะส่งเสริมให้พนักงานมีการดำเนินชีวิตประจำวันและชีวิตการทำงานที่ผ่อนคลาย โดยมีองค์กร เป็นผู้ช่วยเหลือและ ดูแล (Design) สุดท้ายคือ การลงมือดำเนินการตามแผนการที่ได้คิดร่วมกันไว้ รวมถึงการดำเนินโครงการที่พัฒนาขึ้นภายในองค์กร (Destiny) ผลการศึกษาในรอบวงจรที่ 4 มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

##### 1.4.1 Discovery

สำหรับรอบวงจรที่ 4 นี้ผู้ศึกษาได้จัดกิจกรรมแทรกภายในองค์กรในรูปแบบการสอนแนะโดย ีชีวิตวิทยาเชิงบวกภายในองค์กร โดยเริ่มต้นผู้ศึกษาได้ทำการศึกษาและค้นคว้าเอกสารข้อมูลทางวิชาการและงานวิจัย รวมถึงข่าวสาร บทความต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการด้านจิตใจ การจัดการความเครียด และการใช้ชีวิตอย่างผ่อนคลาย เพื่อนำไปใช้ในการตั้งคำถามเชิงบวกต่อพนักงาน เพื่อค้นหาประสบการณ์ที่ดี ที่ผ่านมาจากตนเองและผู้อื่นในการสรุปวิธีการดำเนินชีวิต และการทำงานที่ไม่เครียด มี การความผ่อนคลาย จากนั้นทำการรวบรวมแนวคิดที่ สามารถนำไปใช้ได้จริง ผู้ศึกษาก็ดำเนินการเก็บข้อมูล ประสบการณ์เชิงบวกแบบสุนทรียศาสตร์ หรือสภาวะแพ และผ่านการพูดคุยสัมภาษณ์และสังเกตพนักงานขององค์กร โรงงานหลังคาเหล็ก บี.เค. สาขาลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ รวม 12 ท่าน ซึ่งผลจากการศึกษา ได้วิเคราะห์ถึงประเด็นที่พนักงานกล่าวถึงเกี่ยวกับส่วนผ่อนคลาย (Happy Relax) ดังต่อไปนี้



ตารางที่ 11 ความคิดเห็นและประสบการณ์เชิงบวกของพนักงาน จากการทำ AI 4D-Model ในส่วน  
ผ่อนคลาย

ประเด็น	ประสบการณ์เชิงบวกที่สามารถนำมาใช้
วิธีการผ่อนคลาย ความเครียด	พนักงานส่วนใหญ่พูดถึงการฟังเพลง และดูทีวีว่าเป็นวิธีการคลายเครียด มี ส่วนหนึ่งพูดถึงการได้นอนหลับพักผ่อน การได้ไปเที่ยวในสถานที่ท่องเที่ยว ที่เย็นสบาย ผู้คนไม่พลุกพล่าน การได้รับประทานของหวาน อาหารอร่อยๆ พนักงานส่วนหนึ่งพูดถึงการได้พูดคุยเรื่องสนุกสนานกับเพื่อนและยังมี จำนวนน้อยที่หาทางคลายเครียดโดยการดื่มแอลกอฮอล์ สูบบุหรี่
สถานการณ์ เหตุการณ์ที่ทำให้ รู้สึกเครียด	พนักงานแทบทั้งหมดจะเครียดกับเรื่อง “ เงินและเศรษฐกิจภายใน ครอบครัว” รองลงมาจะเครียดเกี่ยวกับครอบครัว เช่นการที่ลูกของตนนอกใจ เกิดความไม่เข้าใจกันในครอบครัว พนักงานแทบทั้งหมดไม่ได้กล่าวถึง ความเครียดจากงาน จากหน้าที่รับผิดชอบที่ทำ
การมีอารมณ์ดี	พนักงานจำนวนมากอ้างถึงผู้ที่มีอารมณ์คืออยู่เสมอ ยิ้มแย้ม แจ่มใส หัวเราะ ง่าย ว่ามักจะเป็นผู้ที่ไม่ค่อยมีความเครียด เป็นผู้ที่สามารถจัดการปัญหาและ ผ่านพ้นไปได้ง่าย เป็นผู้มองโลกในแง่ดี อีกทั้งเป็นผู้ที่น่าเข้าหา นำพูดคุยด้วย และมักเป็นผู้ที่มีเพื่อนอยู่รอบตัวเสมอ มีการยกตัวอย่างพนักงานที่มีบุคลิกนี้
การลางานเพื่อ พักผ่อน	พนักงานจำนวนหนึ่งมองว่าการลางาน เป็นการแก้ปัญหาคความเครียดภายใน ชีวิต แต่การลางานนี้มักจะส่งเสริมให้เกิดนิสัยการลางานบ่อย เมื่อผู้จัดการ ถามถึงสาเหตุการลางาน พนักงานก็จะอ้างว่ามีปัญหาเครียดจากครอบครัว หลายครั้งพนักงานจะใช้เวลาดื่มสุราเพื่อคลายเครียด และจะอ้างถึงสาเหตุ เหล่านี้จนเป็นนิสัยที่แก้ไขยาก

สรุปประเด็นจากการตั้งคำถามเพื่อค้นหาประสบการณ์เชิงบวกหรือสิ่งดี ๆ ภายใต้อาสา  
ผ่อนคลาย (Happy Relax) มีสาระสำคัญที่น่าสนใจโดยรวมเกี่ยวกับวิธีการคลายความเครียดของ  
พนักงาน พนักงานทุกคนได้แบ่งปันถึงเคล็ดลับการคลายเครียดของตน ซึ่งส่วนมากจะพูดถึงการได้  
ฟังเพลงและดูทีวี ดูรายการตลก นอกจากนี้ก็มีการได้รับประทานอาหารอร่อย ๆ ของหวาน การได้  
ไปเที่ยวในที่ใหม่ ๆ รวมถึงการนอนหลับพักผ่อนให้เต็มอิ่ม มีส่วนหนึ่งพูดถึงการได้สังสรรค์กับ  
กลุ่มเพื่อน การได้พูดคุยเรื่องตลก เรื่องสนุกสนานกับเพื่อน และมีพนักงานส่วนน้อยกล่าวถึงการไป  
เที่ยวกลางคืนหรือเรื่องการดื่มแอลกอฮอล์ว่าเป็นวิธีช่วยคลายเครียด ส่วนสถานการณ์ที่ทำให้

พนักงานรู้สึกเครียดนั้น แทบทั้งหมดจะเป็นเรื่องเงินเรื่องเศรษฐกิจภายในครอบครัว รองลงมาก็เป็นปัญหาภายในครอบครัว การนอกใจ ความไม่เข้าใจกัน ส่วนความเครียดจากงานที่ทำนั้นพนักงานแทบไม่ได้กล่าวถึงเลย พนักงานส่วนหนึ่งกล่าวถึงผู้ที่มียุทธศาสตร์ดี มองโลกในแง่ดี ยิ้มและหัวเราะง่ายว่าเป็นผู้ที่สามารถจัดการกับความเครียดได้ดี และสุดท้ายมีพนักงานจำนวนหนึ่งให้ความเห็นว่าการลางานจะช่วยผ่อนคลายความเครียดได้ บ้าง แต่ก็เครียดกับรายได้ที่ขาดหายไปดังนั้นพนักงานส่วนมากให้ความเห็นว่าการลางานไม่ใช่ทางคลายเครียด

#### 1.4.2 Dream

ขั้นตอนนี้ผู้ศึกษาจะทำการวาดฝันสิ่งที่ดีที่มุ่งหวังต้องการให้เกิดขึ้นภายในองค์กร ในส่วนการสร้างความรู้สึกละผ่อนคลายให้กับพนักงาน เพื่อส่งเสริมให้พนักงานมีการดำเนินชีวิตประจำวันและ ใช้ชีวิตการทำงาน แบบผ่อนคลาย ไม่เครียด เพื่อตอบสนองสิ่งที่ค้นพบใน Discovery ให้เกิดขึ้นจริง โดยจะมุ่งไปในที่การจัดกิจกรรมพิเศษต่าง ๆ ภายในองค์กรส่งเสริมให้พนักงานมีการแสดงออกทางพฤติกรรมและ อารมณ์ในเชิงบวกระหว่างทำงานมากขึ้นรวมถึงการเติมกิจกรรมนันทนาการแก่พนักงาน งานระหว่างการทำงานพักเที่ยงด้วย เพื่อให้สิ่งที่วาดฝันสามารถนำมาปฏิบัติใช้และเกิดผลที่มีประสิทธิภาพที่แท้จริง ซึ่งความคาดหวังของพนักงานและองค์กรในส่วนผ่อนคลาย มีความตั้งใจว่า

- 1) องค์กรให้ความสำคัญในการให้กำลังใจพนักงานและการให้ความช่วยเหลือปัญหาส่วนตัวของพนักงานที่เป็นต้นเหตุของความเครียดมากยิ่งขึ้น
- 2) พนักงานมีสุขภาพจิตที่ดีมากยิ่งขึ้นในระหว่างการทำงาน มียุทธศาสตร์ดี ทำทางสะดวก สบาย ยิ้มแย้ม พุดคุยกันด้วยคำพูดในเชิงบวกมากกว่าที่ผ่านมา
- 3) พนักงานมีส่วนร่วมในกิจกรรมพิเศษต่าง ๆ ขององค์กรเพื่อเปิดโอกาสให้พนักงานได้คลายเครียดจากการทำงานและได้ทำกิจกรรมร่วมกัน
- 4) พนักงานได้คลายเครียดระหว่างเวลาพักจากการทำงาน ผ่านการทำกิจกรรมนันทนาการต่างๆ ที่องค์กรได้จัดเตรียมไว้ให้

จากการวาดฝันร่วมกันจะนำไปสู่ การออกแบบและวางแผนถึงรายละเอียดในขั้นตอน Design และลงมือปฏิบัติในขั้นตอน Destiny ต่อไป

#### 1.4.3 Design

การออกแบบแนวทางปฏิบัติ (Practice) และ โครงการ (Project) ภายในองค์กร เพื่อส่งเสริมให้พนักงานสร้างความรู้สึกละผ่อนคลาย เป็นมุมมองโลกในแง่ดี เพื่อตอบสนองการ วาดฝัน (Dream) ในส่วนผ่อนคลายมีดังต่อไปนี้

ตารางที่ 12 แผนการปฏิบัติในส่วนผ่อนคลาย (Happy Relax) เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ได้ออกแบบ

แนวทางการปฏิบัติ หรือ โครงการ	วัตถุประสงค์	เป้าหมายที่ต้องการ	แผนการปฏิบัติ
1. โครงการกิจกรรมพิเศษ ในเทศกาลต่างๆ	เพื่อช่วยให้พนักงานได้ผ่อนคลายจากการทำงาน ในช่วงเทศกาลสำคัญต่างๆ ในระหว่างปี พนักงานได้ทำกิจกรรม นอกเหนือจากงานประจำร่วมกัน	พนักงานมีความสุขสนุกสนาน และความสุขที่ได้เข้าร่วมกิจกรรม มีความรู้สึกที่ดีกับกิจกรรมต่างๆ ที่องค์กรจัดขึ้น พนักงานผูกพันกับองค์กรและเพื่อนร่วมงานมากขึ้น จากการเข้าร่วมกิจกรรม	- จัดกิจกรรมพิเศษในเทศกาลต่างๆ เช่น จัดงานฉลองสงกรานต์ จัดฉลองปีใหม่ แจกของแถมอั่งเปา และแบ่งอาหารให้กับพนักงานในเทศกาลตรุษจีน จัดกิจกรรมในวันสงกรานต์ รดน้ำดำหัวผู้ใหญ่และเล่นน้ำในเทศกาลสงกรานต์ เป็นต้น
2. โครงการเพิ่มกิจกรรม นันทนาการระหว่างทำงานและก่อนเลิกงาน	เพื่อให้พนักงานได้คลายเครียดจากการทำงาน	พนักงานได้เข้าร่วมกิจกรรมคลายเครียดในระหว่างพักจากการทำงานก่อนเลิกงาน ทำให้พนักงานมีความสุขและอารมณ์ที่ดีในการทำงาน	- จัดตั้งวิทยุในแผนกที่สามารถเปิดฟังในระหว่างการทำงานโดยไม่รบกวนการทำงานได้ - อนุญาตให้พนักงานฟังวิทยุ อ่านหนังสือพิมพ์ นิตยสาร และดูทีวีในพื้นที่ส่วนกลางขององค์กรได้ ถ้าหากบริเวณดังกล่าวไม่มีลูกค้ำมาใช้บริการ
3. แนวทางสนับสนุนให้พนักงานทำงานอย่าง อารมณ์ดี	เพื่อส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศการทำงานที่ดี ภายในองค์กร	พนักงานมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันมีการพูดคุยและแสดงออกต่อกันด้วยท่าทางที่ดี พนักงานมีอารมณ์ที่ดี ส่งผลให้บรรยากาศในการทำงานดี ช่วยให้องค์กรมีภาพลักษณ์ที่ดี พนักงานให้บริการลูกค้าด้วยอารมณ์ที่ดี	- สนับสนุนให้พนักงานแบ่งแยกแยะระหว่าง ความเครียดส่วนตัวกับการทำงาน โดยพูดคุย ประเด็นการทำงานด้วยอารมณ์ที่ดีในการประชุม ทุกสิ้นเดือนอยู่เสมอ - ส่งเสริมให้พนักงานมีบุคลิกภาพที่ยิ้มแย้ม แจ่มใส พุดคุยด้วยคำพูดที่ไพเราะ ไม่แสดงอารมณ์ในแง่ลบ

#### 1.4.4 Destiny

สิ่งที่ได้รับจากสุนทรียสาธกเพื่อนำมาใช้ในการส่งเสริมให้พนักงานมีความรู้ สึก  
 ผ่อนคลายอยู่เสมอ มีการดำเนินชีวิตประจำวันและชีวิตการทำงานที่ไม่เครียด มีบุคลิกภาพมองโลก  
 ในแง่ดี โดยทางองค์กร ได้ลงมือปฏิบัติอยู่ส่วนหนึ่งตามแนวทางปฏิบัติ หรือโครงการในส่วน  
 Design ทำการมอบอำนาจในการทดลองลงมือทำจริง จากนั้นทำการวิเคราะห์ผลการเปลี่ยนแปลงที่  
 เกิดขึ้น และทำการสะท้อนการปฏิบัติการ (Reflection) ผลการวิเคราะห์ที่ได้จากรอบวงจรผ่อนคลาย  
 (Happy Relax) มีดังต่อไปนี้

##### 1) ปฏิกริยาการตอบสนอง (Reaction)

การตอบสนองต่อการเรียนรู้โดยผ่านสุนทรียสาธก ในส่วนผ่อนคลายนั้นมีการ  
 ตอบสนองดีมาก โดยพนักงานภายในองค์กร รสนใจเข้าร่วมกิจกรรมที่องค์กรจัดขึ้นในเทศกาลต่าง ๆ  
 เช่น งานเลี้ยงสังสรรค์ในวันสงกรานต์ การให้พักก่อนเวลาในช่วงเทศกาลตรุษจีนเพื่อประกอบ  
 อากาจากของไหว้ทานพร้อมกันทุกคน พนักงานมีความสุขอย่างเห็นได้ชัด มีความสนุกสนานที่ได้  
 เข้าร่วมกิจกรรมนั้นทนทานการในระหว่างการทำงานไม่ว่าจะเป็นการฟังเพลงระหว่างทำงาน พนักงาน  
 จะโยกย้ายไปตามจังหวะเพลงบ้าง ร้องเพลงคลอตามเพลงโปรดของตนเองบ้าง ถือว่าพนักงานให้  
 การตอบรับที่ดีมาก จะเห็นได้ชัด จากที่พนักงานทำงานด้วยใบหน้ายิ้มแย้ม พุดจาดี เวลาได้ตอบกัน  
 โดยไม่แสดงอารมณ์หงุดหงิด มีความสุขและเพลิดเพลินในการทำงาน แนวทางปฏิบัติให้พนักงาน  
 ทำงานด้วยอารมณ์ที่ดีนั้น พนักงานมีการตอบสนองค่อนข้างดีมาก

##### 2) การเรียนรู้ (Learning)

จากการเฝ้าสังเกตการเปลี่ยนแปลงเพื่อวัดผลประจำ ทุกเดือนพบว่า พนักงานมี  
 การเรียนรู้ที่จะแยกแยะระหว่างปัญหาส่วนตัวกับการทำงานดีมากขึ้น พนักงานเปิดใจที่จะพูด คุย  
 และปรึกษาคความเครียดของ ตนกับเพื่อนร่วมงานและผู้จัดก ารมากยิ่งขึ้น พนักงานส่วนมากทำงาน  
 ด้วยอารมณ์ที่ดีขึ้น

##### 3) พฤติกรรม (Behavior)

จากการเฝ้าสังเกตการณ์เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมเพื่อวัดผลประจำทุกเดือน พบว่า  
 พนักงานมีพฤติกรรมจัดการกั บความเครียดดีขึ้น ปัญหาการแก้คว ามเครียดด้วยสุรา ลดลงมาก  
 และการขาดงานหรือการมาสายต่อเนื่องจากปัญหาส่วนตัวก็ลดลง

##### 4) ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นต่อองค์กร (Performance)

จากการส่งเสริมให้พนักงานทำงานด้วยอารมณ์ที่ดี ยิ้มแย้มแจ่มใส ทำให้  
 พนักงานให้บริการลูกค้าด้วยอาร มณ์ที่ดีขึ้น ลูกค้าประทับใจจากการมาใช้บริการเพิ่ม ขึ้นมากและ  
 การเพิ่ม วิทยุในแผนกรีดแผ่น พับครอบนั้น ทำให้บรรยากาศในการทำงานผ่อนคลายนมาก ขึ้น

กิจกรรมที่จัดในเทศกาลต่าง ๆ ทำให้พนักงานมีความสัมพันธ์ที่ดีมากขึ้นต่อองค์กร และรู้สึกประทับใจในสวัสดิการที่ทางองค์กรดูแลพวกเขา

### 1.5 รอบวงจรที่ 5 วิเคราะห์ผลการดำเนินการวิจัยแบบสุนทรียสาธกในส่วนทางสงบ

#### (Happy Soul)

การศึกษาในรอบวงจรที่ 5 นี้ เป็นประเด็นที่ผู้ศึกษามุ่งเน้นมากที่สุด เนื่องจากความสุขในข้อนี้จะเป็นรากฐานสำคัญ ในการสนับสนุนให้เกิดความสุขทั้ง 8 ประการ และช่วยแก้ไข ปัญหาส่วนตัวของพนักงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ การดำเนินการวิจัยแบบสุนทรียสาธก ในรอบวงจรนี้ มีเป้าหมายเพื่อค้นหาประสบการณ์ด้านบวกในการสร้างความเข้มแข็งและความศรัทธาฝ่ายจิต วิญญาณให้กับพนักงาน โดยเฉพาะ ในการส่งเสริมให้พนักงานมีศีลธรรมในการดำรงชีวิตมีคุณธรรมและจริยธรรม เป็นหลักในใจ ใน การตัดสินใจ กระทำสิ่งต่าง ๆ เสมอ พนักงานทั้งหมดภายในองค์กรนับถือพุทธศาสนา แต่เพียงไม่กี่คนเท่านั้นที่มีความศรัทธาอย่างแรงกล้า ส่วนมากมองว่าศาสนาเป็นเพียงพิธีกรรม การสวดมนต์ และจะมุ่งไปที่ความวิเศษอัศจรรย์ เรื่องของ อิทิฤทธิ ที่สามารถช่วยสร้างปาฏิหาริย์ให้กับชีวิตมากกว่าแก่นแท้ของศาสนา เช่น พนักงานนิยมดูดวง ขอโชคขอลาภ ขอเลข มากกว่าการนำธรรมะ มาประยุกต์ใช้จริงในชีวิตประจำวัน อย่างเช่น เรื่องการนับถือศีล 5 ทำให้การดำเนินชีวิตของพนักงานนั้นแทบไม่ได้นำแก่นของศาสนามาประกอบเลย ซึ่งก่อให้เกิดปัญหาในการทำงานภายในองค์กรด้วย เช่น การขโมยทรัพย์สินภายใน โรงงานกลับบ้าน เช่น สกรู การพูดโกหกใส่ร้ายผู้อื่นเมื่อเกิดปัญหาขึ้น บิดความรับผิดชอบโยนความผิดให้ผู้อื่น เป็นต้น การศึกษาได้แบ่งออกเป็น 4 ขั้นตอน ดังต่อไปนี้ การค้นหาประสบการณ์ด้านบวกเกี่ยวกับการนำธรรมะหรือ การนำแก่นของศาสนาที่ดีต่าง ๆ มาประยุกต์ใช้ให้ชีวิตเกิด ความสงบ สุข (Discovery) จากนั้นทำการวาดฝันร่วมกับพนักงาน เพื่อจินตนาการถึงรูปแบบชีวิตที่ขับเคลื่อนด้วยแก่น ของศาสนา ความศรัทธา และคุณธรรมที่ดี งาม (Dream) และวางแผนร่วมกันระหว่างพนักงานและองค์กร ในการออกแบบวิธีการที่จะส่งเสริมให้พนักงานนำหลักศาสนา มาประยุกต์ใช้ในการดำเนินชีวิตประจำวันและการทำงาน โดยที่องค์กรเป็นผู้ช่วยเหลือและดูแล (Design) สุดท้ายคือ การลงมือดำเนินงานตามแผน การที่ได้คิดร่วมกันไว้ และรวมถึงการดำเนิน โครงการที่พัฒนาขึ้นภายในองค์กร (Destiny) ผลการศึกษาในรอบวงจรที่ 5 มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

#### 1.5.1 Discovery

สำหรับรอบวงจรที่ 5 นี้ ผู้ศึกษาได้จัดกิจกรรมแทรกภายในองค์กรในรูปแบบการสอนแนะ โดยใช้จิตวิทยาเชิงบวกภายในองค์กรโดยเริ่มต้นผู้ศึกษาได้ทำการศึกษาและค้นคว้าเอกสารข้อมูลทางวิชาการและงานวิจัย รวมถึงข่าวสาร บทความต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการนำหลักธรรมคำสอน ความศรัทธา และหลักการปฏิบัติตัวตามคำสอนพระพุทธเจ้าเพื่อ มาประยุกต์ใช้ให้เกิดผล ดีใน

ชีวิตประจำวัน เพื่อนำไปใช้ในการตั้งคำถามเชิงบวกต่อพนักงาน ในการค้นหาประสบการณ์ที่ดีที่สุดที่ผ่านมาของตนเองและผู้อื่นในการสรุปวิธีการดำเนินชีวิตที่อยู่ในศีลธรรม การรักษาศีล 5 จากนั้นจะทำการรวบรวมแนวคิดที่สามารถนำไปใช้ปฏิบัติได้จริง

จากนั้นผู้ศึกษาจะดำเนินการเก็บข้อมูลประสบการณ์เชิงบวกผ่านการสอนแนะโดยใช้จิตวิทยาเชิงบวกในกิจกรรมการประชุมเพื่อค้นหาประสบการณ์เชิงบวกแบบสุนทรียศาสตร์ หรือ อสภากาแฟ และผ่านการพูดคุยสัมภาษณ์และสังเกตพนักงานขององค์กร โรงงานหลังคาเหล็ก บี .เค. สาขา ลำปาง มาศ จังหวัดบุรีรัมย์ ซึ่งผลจากการศึกษาได้วิเคราะห์ถึงประเด็นที่พนักงานกล่าวถึงเกี่ยวกับทางสงบที่ตนเข้าใจและใช้ในการดำเนินชีวิต ดังต่อไปนี้

**ตารางที่ 13** ความคิดเห็นและประสบการณ์เชิงบวกของพนักงาน จากการทำ AI 4D-Model ในส่วนทางสงบ

ประเด็น	ประสบการณ์เชิงบวกที่สามารถนำมาใช้
การทำบุญ ตักบาตร สวดมนต์	กิจกรรมทางศาสนาพุทธที่พนักงานใช้ในการยึดเหนี่ยวจิตใจ คือ การทำบุญปล่อยปลา ตักบาตร และสวดมนต์ โดยมีความรู้สึกว่า ถ้าทำแล้วตนจะได้รับผลบุญกุศลและผลบุญจะส่งผลให้ชีวิตความเป็นอยู่ของตนราบรื่นมากขึ้น ไม่มีเหตุการณ์ที่ทำให้เสียเงิน เช่น อุบัติเหตุรถมอเตอร์ไซด์ล้ม โทรศัพท์พัง ลูกป่วย เป็นต้น
ความสงบ	พนักงานมีความรู้สึกว่าการนำหลักศาสนามาใช้ในชีวิตประจำวันจะทำให้จิตใจสงบสุขมากขึ้น ชีวิตไม่วุ่นวาย ไม่ยึดติด ให้ความรู้สึกปล่อยวาง การได้รับพลังจากฝ่ายจิตวิญญาณ (เป็นความเชื่อของบางคน) ทำให้ชีวิตมีความสุขดำเนินชีวิตไปเรื่อยๆ โดยไม่มีเหตุติดขัด
ความสบายใจ	การได้ทำบุญ ตักบาตร สวดมนต์ ปล่อยปลาหรือเข้าร่วมกิจกรรม ทางศาสนาจะทำให้พนักงานเกิดความสบายใจ ทำให้ปัญหาและภาระในใจคลี่คลายลง ทำให้อารมณ์เย็นลง มีสติมากขึ้น มีสมาธิในการทำสิ่งต่างๆ ดีขึ้น

**ตารางที่ 13** ความคิดเห็นและประสบการณ์เชิงบวกของพนักงาน จากการทำ AI 4D-Model ในส่วนทางสงบ (ต่อ)

ประเด็น	ประสบการณ์เชิงบวกที่สามารถนำมาใช้
การอ่านหนังสือธรรมะ	พนักงานบางคนอ่านหนังสือธรรมะเป็นประจำ โดยให้ความรู้ดีกว่าสามารถนำข้อคิดที่ได้ มาใช้ในการดำเนินชีวิตและการอ่านหนังสือ ธรรมะเป็นการช่วยเตือนสติตนเอง อีกทั้งใช้ในการให้คำปรึกษา ปลอบใจ ให้กำลังใจผู้อื่นเวลาที่ผู้อื่นมีปัญหาในชีวิตได้ด้วย
การเข้าถึงหลักธรรมของศาสนา	พนักงานส่วนหนึ่งเห็นว่า การเข้าใจถึงแก่นแท้ของศาสนาจะช่วยให้การใช้ชีวิตมีเป้าหมาย มีระบบมากขึ้นหลักศาสนาที่พนักงานกล่าวถึงบ่อยที่สุด คือ ทำดีได้ดี ทำชั่วได้ชั่ว และ ทำความดีละเว้นความชั่ว ทำจิตใจให้บริสุทธิ์

สรุปประเด็นจากการตั้งคำถามเพื่อค้นหาประสบการณ์เชิงบวกหรือสิ่งดี ๆ ภายใต้วงส่วนทางสงบ (Happy Soul) มีสาระสำคัญที่น่าสนใจโดยรวมกิจกรรมทางศาสนาที่พนักงานมีความรู้ดีกว่าเมื่อทำสิ่งที่ดีแล้ว จะส่งผลให้ชีวิตดีขึ้น นอกจากนี้ยังมีส่วนความรู้สึที่ดีจากการใช้หลักศาสนา ร่วมในการดำเนินชีวิต นั่นคือ ความรู้สึกสงบและสบายใจ และยังมีกรกล่าวถึงการอ่านหนังสือธรรมะ และการเข้าถึงแก่นของศาสนาอีกด้วย ที่ผ่านมามองค์กรจะยังไม่มีการสนับสนุนพนักงานในเรื่องการมีส่วนร่วมด้านศาสนา มากเท่าไร พนักงานแบ่งปันประสบการณ์ได้ไม่มากนัก ผู้ศึกษาจึงพบว่า องค์กร ควรจะมีการส่งเสริมการเจริญเติบโตในฝ่ายจิตวิญญาณให้กับพนักงานผ่านกิจกรรมต่างๆ เพิ่มมากขึ้น

#### 1.5.2 Dream

ขั้นตอนนี้ผู้ศึกษาจะทำการวาดฝันถึงสิ่งที่มุ่งหวัง ต้องการให้เกิดขึ้นภายในองค์กร ในส่วนการสนับสนุนให้พนักงานมีจิตใจที่สงบ โดยใช้หลักศาสนาเข้ามาช่วยทั้งนี้ เพื่อตอบสนอง สิ่งที่ค้นพบใน Discovery ให้เกิดขึ้นจริง โดยจะมุ่งไปที่พนักงานมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางศาสนา มากขึ้น และจะจัดให้มีการเผยแพร่ความรู้ความเข้าใจในแก่นของศาสนาให้พนักงานมีจิตใจที่สงบ มีความสบายใจ ทั้งนี้เพื่อทำสิ่งที่วาดฝันสามารถนำมาปฏิบัติใช้และเกิดผลที่มีประสิทธิภาพอย่างแท้จริง ความคาดหวังของพนักงานและองค์กรใน ส่วนทางสงบ มีความตั้งใจว่า

- 1) ส่งเสริมให้จัดกิจกรรมทำบุญต่อกันในวันสำคัญทางศาสนา

2) พนักงานมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักของศาสนาพุทธ และการ นำหลักที่ดีงามของศาสนามาประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันมากยิ่งขึ้น

3) สนับสนุนให้พนักงานมีศีลธรรมในการดำเนินชีวิตผ่านการรักษาศีล 5 ของศาสนาพุทธ และการใช้ชีวิตรวมถึงการทำงานภายในองค์กร โดยเฉพาะเรื่องการดื่มสุรา การชื้อห่วย และการเล่นพนัน

4) เผยแพร่หลักคำสอนที่ดีงามของพุทธศาสนาปรัชญาต่างๆ ผ่านทางแหล่งข้อมูล ข่าวสารที่จัดไว้ภายในองค์กรสำหรับพนักงานและผู้สนใจ

จากการวาดฝันร่วมกันจะนำไปสู่การออกแบบและวางแผนถึงรายละเอียดในขั้นตอน Design และลงมือปฏิบัติจริงในขั้นตอน Destiny ต่อไป

### 1.5.3 Design

การออกแบบแนวทางปฏิบัติ (Practice) และโครงการ (Project) ภายในองค์กรเพื่อสนับสนุนให้พนักงานมีจิตใจที่สงบ มีศีลธรรมในการดำเนินชีวิต โดยใช้หลักศาสนาเข้ามาช่วย รวมถึงตอบสนองการวาดฝัน (Dream) ในส่วนทางสงบ มีดังต่อไปนี้



ตารางที่ 14 แผนการปฏิบัติงานในส่วนทางสงบ (Happy Soul) เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ได้ออกแบบ

แนวทางปฏิบัติ หรือ โครงการ	วัตถุประสงค์	เป้าหมายที่ต้องการ	แผนการปฏิบัติ
1. โครงการทำบุญร่วมกัน	สนับสนุนให้พนักงานเข้าร่วมกิจกรรมทางศาสนาเพื่อความสบายใจ และสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างพนักงานและองค์กร	พนักงานให้ความสนใจและกระตือรือร้นในการเข้าร่วมกิจกรรมทางศาสนา ส่งผลให้พนักงานรู้สึกว่าการทำกิจกรรมทางศาสนาจะช่วยส่งผลดีต่อชีวิตและจิตใจของตัวเองและการมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางศาสนาจะช่วยขัดเกลาจิตใจของพนักงานให้ละเอียดมากขึ้น	<ul style="list-style-type: none"> <li>- จัดกิจกรรมทำบุญ ตักบาตรร่วมกันในวันสำคัญทางศาสนาที่บริเวณองค์กรในเวลาเช้า</li> <li>- มีกิจกรรมตักบาตรเป็นประจำทุกวันพระซึ่งพนักงานสามารถมาเข้าร่วมได้ในเวลาเช้า</li> <li>- มีการเพิ่มหน้าที่ในการเปลี่ยนดอกไม้ให้พระพุทธรูป การจัดเตรียมของตักบาตร ให้พนักงานได้ช่วยทำ</li> </ul>
2. แนวทางการใช้หลักศาสนาเปลี่ยนการใช้ชีวิตให้สงบสุข	เพื่อให้พนักงานมีความรู้ความเข้าใจหลักของพุทธศาสนา ให้พนักงานมีใจที่อยากจะดำเนินชีวิตอย่างมีศีลธรรม รักษาศีล 5 และเปลี่ยนการใช้ชีวิตให้ดีขึ้น โดยเริ่มจากการทำงาน	พนักงานเข้าใจแก่นของศาสนาพุทธ ในเรื่องการทำ ความดี ละเว้นความชั่ว การทำจิตใจให้บริสุทธิ์ การปล่อยวาง และการใช้ชีวิตอยู่ในหลักศีลธรรม รักษา ศีล 5 พนักงานบางรายสามารถเปลี่ยนพฤติกรรมที่ยังไม่ดีขึ้นบางอย่างของตัวเองได้ เช่นการพูดโกหก การใส่ร้ายเพื่อนร่วมงานเพื่อปิดความผิดจากตนเอง	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ให้ความรู้และความเข้าใจกับพนักงานเกี่ยวกับหลักของศาสนาพุทธที่แท้จริง และเน้นย้ำให้พนักงานรักษาศีล 5 ในการใช้ชีวิตโดยเริ่มจากภายในสถานที่ทำงาน</li> <li>- สนับสนุนให้พนักงานลดการพูดคำหยาบ การด่าทอ ในวันพระ การสูบบุหรี่ เลิกเล่นหวย และการเล่นพนันภายในองค์กรอย่างเข้มงวด</li> <li>- สอนให้พนักงานเลิกโกหก กล้ายอมรับความจริง ไม่ใส่ร้ายเพื่อนร่วมงานเพื่อปิดความรับผิดชอบ</li> </ul>

ตารางที่ 14 แผนการปฏิบัติงานในส่วนทางสงบ (Happy Soul) เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ได้ออกแบบ (ต่อ)

แนวทางปฏิบัติ หรือ โครงการ	วัตถุประสงค์	เป้าหมายที่ต้องการ	แผนการปฏิบัติ
3. โครงการส่งเสริมอาหาร ทางจิตวิญญาณ	เพื่อเผยแพร่หลักคำสอนที่ดีงาม ของศาสนาต่างๆ ให้พนักงานผ่าน การอ่านแหล่งข้อมูลที่มี ประโยชน์	พนักงานสามารถนำสิ่งที่ได้จากการอ่านมา ประยุกต์ใช้ในการดำเนินชีวิต ผ่านวิธีการ ตัดสินใจ และการลงมือกระทำสิ่งต่างๆ เพื่อให้ชีวิต มีความสุขสงบและสบายใจ การใช้ชีวิตด้วยความ สงบสุข	- จัดมูมนหนังสืออาหารจิตวิญญาณ ที่ประกอบด้วย หนังสือธรรมะ รวมถึงสื่อที่เผยแพร่คำสอนที่ดีอื่นๆ ด้วย - จัดทำข้อคิด สุภาษิต ธรรมะ หรือคติประจำสัปดาห์ เพื่อเตือนใจพนักงานในแต่ละสัปดาห์

#### 1.5.4 Destiny

สิ่งที่ได้จากการใช้สุนทรียสาขเพื่อใช้ในการส่งเสริมให้พนักงานมีจิตใจที่สงบ มีศีลธรรมในการดำเนินชีวิต โดยใช้หลักศาสนาเข้ามาช่วยนั้น องค์กรได้ลงมือปฏิบัติจริงส่วนหนึ่งตามแนวทางปฏิบัติหรือโครงการในส่วน Design จากนั้นทำการมอบอำนาจในการทดลองลงมือทำจริง เพื่อส่งเสริมพนักงานเกิดการกระตือรือร้นเรื่องศาสนาและศีลธรรม จากนั้นทำการวิเคราะห์ผลเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น และทำการสะท้อนผลการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น และทำการสะท้อนผลการปฏิบัติการ (Reflection) ผลการวิเคราะห์ที่ได้จากรอบวงจรทางสงบ (Happy Soul) มีดังต่อไปนี้

##### 1) ปฏิกริยาการตอบสนอง (Reaction)

การตอบสนองต่อการเรียนรู้โดยผ่านสุนทรียสาขในส่วนทางสงบนี้ นมีการตอบสนองปานกลาง คือพนักงานภายในองค์กรมีความสนใจในแนวทางปฏิบัติและโครงการที่จัดขึ้นภายในองค์กร แต่ในการลงมือปฏิบัติการจริงนั้น พนักงานยังไม่ได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมหรืออ่านแหล่งข้อมูลเกี่ยวกับหลักคำสอนของศาสนาเท่าที่ควรนัก แต่อย่างไรก็ตามก็ถือว่าเป็นแนวโน้มที่ดีที่มีพนักงานจำนวนหนึ่งที่สนใจเรื่องจิตวิญญาณอยู่แล้วให้ความสนใจในกิจกรรมอย่างมาก ในส่วนโครงการเปลี่ยนการใช้ชีวิตให้อยู่ในศีลในธรรมมากขึ้น พนักงานก็มีปฏิกริยาการตอบสนองได้ดีพนักงานได้ลดพฤติกรรมที่ไม่ดีงามภายในการทำงานลงอย่างมากโดยเฉพาะการเล่นห่วย การพูดโกหกเพื่อโยนความผิด ให้ผู้อื่น

##### 2) การเรียนรู้ (Learning)

จากการเฝ้าสังเกตการณ์เปลี่ยนแปลงเพื่อวัดผลเป็นประจำทุกเดือนพบว่าพนักงานมีการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดี มีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้เรื่องศาสนา และอยากเข้าร่วมกิจกรรมทางศาสนามากขึ้น แม้จะเพิ่มขึ้นในระดับที่ไม่ตรงกับความต้องการ ขององค์กร แต่ก็ได้เห็นความเปลี่ยนแปลงว่าพนักงานเริ่มตระหนักถึงการใช้ชีวิตที่อยู่ในศีลธรรมมากขึ้น ตระหนักถึงผลดีจากการเป็น คนดี มีการเกรงกลัวต่อบาปกรรมมากขึ้นและเริ่มทำบุญตัก-บาตรมากขึ้น

##### 3) พฤติกรรม (Behavior)

จากการเฝ้าสังเกตการณ์เปลี่ยนแปลงเพื่อวัดผลเป็นประจำทุกเดือนพบว่าพนักงานมีพฤติกรรมบางอย่างที่เปลี่ยนแปลงไปโดยเฉพาะพฤติกรรมที่ไม่ดีงามที่องค์กรได้ออกกฎระเบียบที่เคร่งครัดมากขึ้นในการควบคุมและองค์กรได้สื่อสารให้พนักงาน เห็นถึงเจตนาที่ดีที่องค์กรจำเป็นต้องทำเช่นนี้ทำให้พฤติกรรมเหล่านี้ลดลงไปจากเมื่อก่อนมาก

##### 4) ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นต่อองค์กร (Performance)

จากการสนับสนุนให้พนักงานทำกิจกรรมทางศาสนามาร่วมกับองค์กร เป็นเรื่องที่ดีทำให้เกิดความสัมพันธ์ อันดีระหว่างพนักงาน ด้วยกัน และระหว่างพนักงานกับองค์กร ทำให้

พนักงานมีจิตใจที่ตึงเครียดมากขึ้น การสื่อสารก็ง่ายขึ้น พนักงานเปิดใจที่จะรับฟังมากขึ้น พฤติกรรมที่ไม่ดี ลดลงส่งผลให้องค์กรมีบรรยากาศที่ตึงเครียดมากขึ้น องค์กรสามารถลดความรับผิดชอบและต้นทุนในการจัดการกับปัญหาเหล่านี้ได้อย่างมาก

### 1.6 รอบวงจรที่ 6 วิเคราะห์ผลการดำเนินการวิจัยแบบสุนทรียศาสตร์ในส่วนน้ำใจงาม (Happy Heart)

การศึกษาในรอบนี้สืบเนื่องมาจากรอบวงจรที่ผ่านมาที่ได้ดำเนินการวิจัยแบบสุนทรียศาสตร์เพื่อค้นหาประสบการณ์ด้านบวกในการสร้างลักษณะนิสัยด้านความมีน้ำใจงามให้กับพนักงาน ส่งเสริมให้เกิดทัศนคติที่ต้องการเป็นผู้ให้มากกว่าผู้รับ มีความเสียสละ มอบความรักเมตตาและช่วยเหลือกันละกัน เนื่องจากธรรมชาติของมนุษย์ที่มีความเห็นแก่ตัว โดยเฉพาะในกลุ่มพนักงานที่มีชีวิตค่อนข้างยากลำบาก จึงเกิดสังคมนการทำงานที่มีความอิจฉา เห็นแก่ตัว จึงดิ้นรนหวังที่จะเป็นคนที่เจ้านายรักเพื่อหวังเงิน เดือนขึ้น ตำแหน่งขึ้น โดยไม่สนใจเรื่องศีลธรรม ก่อให้เกิดการแบ่งพรรคแบ่งพวกภายในองค์กร การศึกษาได้แบ่งออกเป็น 4 ขั้นตอน คือ การค้นหาประสบการณ์ด้านบวกเพื่อส่งเสริมให้เกิดลักษณะความเป็นผู้ให้ เกิดสภาพแวดล้อมการทำงาน ที่มีความช่วยเหลือกันโดยไม่หวังสิ่งตอบแทน (Discovery) จากนั้นทำการวาดฝันร่วมกับพนักงาน เพื่อจินตนาการถึงรูปแบบการทำงานที่เต็มไปด้วยความสามัคคี การช่วยเหลือกันและกัน การไม่เห็นแก่ตัวและมีน้ำใจต่อกัน (Dream) และการวางแผนร่วมกันระหว่างพนักงานและองค์กร ในการออกแบบวิธีการที่จะส่งเสริมให้พนักงานมีจิตใจที่อยากจะช่วยเหลือ ผู้อื่น มีสภาพการทำงานที่รักใคร่สามัคคีกัน โดยมีองค์กรเป็นผู้ช่วยเหลือและดูแล (Design) สุดท้ายคือการลงมือดำเนินงานตามแผนการที่ได้คิดร่วมกันไว้ รวมถึงการดำเนินโครงการที่พัฒนาขึ้นภายในองค์กร (Destiny) ผลการศึกษาในรอบวงจรที่ 6 มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

#### 1.6.1 Discovery

สำหรับวงจรที่ 6 นี้ ผู้ศึกษาได้จัดกิจกรรมสอดแทรกภายในองค์กรในรูปแบบการสอนแนะโดยใช้จิตวิทยาเชิงบวกภายในองค์กร โดยเริ่มต้นผู้ศึกษาได้ทำการศึกษาและค้นคว้าเอกสารข้อมูลทางวิชาการและงานวิจัยรวมถึงข่าวสาร บทความต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมให้ผู้คนมีน้ำใจ มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่และช่วยเหลือกัน เพื่อนำไปใช้ในการตั้งคำถามเชิงบวกต่อพนักงาน เพื่อค้นหาประสบการณ์ ที่ดีที่ผ่านมาของตนเองและผู้อื่นในการสรุปวิธีการดำเนินชีวิตที่รู้จักการให้ มากกว่าการคาดหวังการรับ จากผู้อื่น จากนั้นจะได้รวบรวมแนวคิดที่สามารถนำไปใช้ได้จริง

จากนั้นผู้ศึกษาจะดำเนินการเก็บข้อมูลประสบการณ์เชิงบวกผ่านการสอนแนะโดยใช้จิตวิทยาเชิงบวกในกิจกรรมการประชุมเพื่อค้นหาประสบการณ์เชิงบวกแบบสุนทรียศาสตร์หรือ

สภากาแฟและผ่านการพูดคุยสัมภาษณ์และสังเกตพนักงานขององค์กรโรงงานหลังคาเหล็ก บี .เค. สาขาลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ 13 ท่าน ซึ่งผลจากการศึกษาได้วิเคราะห์ถึงประเด็นที่พนักงานกล่าวถึงเกี่ยวกับส่วนน้ำใจงาม (Happy Heart) ดังต่อไปนี้

**ตารางที่ 15** ความคิดเห็นและประสบการณ์เชิงบวกของพนักงาน จากการทำ AI 4D – Model ในส่วนน้ำใจงาม

ประเด็น	ประสบการณ์เชิงบวกที่สามารถนำมาใช้
ความเห็นแก่ตัว	ความเห็นแก่ตัวของผู้อื่นในสังคมสมัยนี้ เป็นสิ่งที่พนักงานแทบทุกคนได้กล่าวถึง พนักงานรู้สึกว่าคนในสมัยนี้ไม่มีน้ำใจหวังแต่ผลประโยชน์ส่วนตน และชอบเอาเปรียบผู้อื่น ดังนั้นเมื่อพนักงานรู้สึกว่าผู้ใดมีน้ำใจต่อตนเองอย่างแท้จริงคนก็จะให้ความจริงใจ มีความรู้สึกยกย่องและเต็มใจจะช่วยเหลือตอบแทนเต็มที่เมื่อผู้อื่นขอร้อง
การอาสาช่วยเหลือผู้อื่น	มีพนักงานส่วนหนึ่งที่เมื่อเห็นผู้อื่นทุกข์ร้อนและขอความช่วยเหลือ ก็จะอาสาช่วยเหลือ แต่ภายใต้การช่วยเหลือก็มีแรงจูงใจหลายอย่าง เช่น มีความสัมพันธ์กับญาติหรือมิตร ช่วยเพราะความสงสาร ช่วยเพื่อตอบแทนบุญคุณและช่วยเพื่อต้องการสิ่งตอบแทน ดังนั้นการสนับสนุนให้พนักงานมีใจที่อยากจะช่วยเหลือผู้อื่นอย่างแท้จริงจึงเป็นสิ่งที่ควรปลูกฝังให้เกิดขึ้นภายในองค์กร
การบริจาคเงินให้ขอทานหรือผู้เร่ร่อน	พนักงานส่วนใหญ่กล่าวถึงประสบการณ์ที่ตนรู้สึกว่ามีความน้ำใจกับผู้อื่นในเวลาที่ได้บริจาคเงินให้แก่ผู้ที่ด้อยกว่าตน ความรู้สึกแรกที่พนักงานได้รับคือ รู้สึกว่าได้รับบุญ ต่อจากนั้นจึงค่อยรู้สึกว่าได้ช่วยเหลือเพื่อนมนุษย์ด้วยกัน
การให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน	พนักงานจะให้ความช่วยเหลือกับเพื่อนร่วมงานเฉพาะเพื่อนสนิทเท่านั้น โดยจะให้ความช่วยเหลือทางการเงิน สิ่งของ การช่วยเหลืองานเล็กๆ น้อยๆ และในการทำงานพนักงานก็จะอาสาช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานบ้างในระดับปานกลาง

สรุปประเด็นจากการตั้งคำถามเพื่อค้นหาประสบการณ์เชิงบวกหรือสิ่งดี ๆ ภายใต้ส่วนน้ำใจงาม (Happy Heart) มีสาระสำคัญที่น่าสนใจเกี่ยวกับทัศนคติของพนักงานต่อผู้อื่นใน

สังคมสมัยนี้ พนักงานแทบทุกคนมีความเห็นตรงกันว่า ผู้คนสมัยนี้แล้งน้ำใจและเห็นแก่ตัวมากกว่าเมื่อก่อนมาก การดำเนินชีวิตประจำวันจะต้องมีผลประโยชน์เข้ามาเกี่ยวข้อง ไม่ค่อยได้เห็นคนที่มีน้ำใจต่อผู้อื่นอย่างแท้จริง ดังนั้น หากพนักงานได้รับความช่วยเหลือจากผู้อื่นด้วยความจริงใจ พนักงานจะรู้สึกซาบซึ้งกับความช่วยเหลือนั้นเป็นพิเศษและจะรู้สึกเป็นหนี้บุญคุณทางจิตใจที่เขาจะต้องตอบแทน เมื่อมีโอกาส และด้วยพื้นฐานวิถีชีวิตของชาวอีสาน ที่จะรักพวกพ้องของตนเป็นพิเศษทำให้การอาสาให้ความช่วยเหลือของพนักงานก็มีแรงจูงใจหลายอย่าง ถ้าเป็นการอาสาช่วยเหลือคนที่ไม่รู้จักส่วนใหญ่มักจะไปเพราะหวังสิ่งตอบแทน เงื่อนไขที่พนักงานทั้งหมดกล่าวถึงในการอาสาให้ความช่วยเหลือ คือ ช่วยเหลือโดยไม่เกินกำลังของตนเองหรือ ไม่ทำให้ตนเองเดือดร้อน ส่วนประสบการณ์การให้ความช่วยเหลือผู้อื่นที่พนักงานส่วนใหญ่กล่าวถึง คือการบริจาคเงินให้ผู้ยากไร้หรือผู้ไร้ ญาติต่าง ๆ โดยพนักงานจะรู้สึกได้บุญก่อนรู้สึกว่าได้ช่วยเหลือ ผู้อื่น และพนักงานส่วนหนึ่งได้กล่าวถึงการช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน เช่น ใหยืมเงินเล็กๆ น้อยๆ ช่วยงานบุญต่างๆ เป็นต้น ส่วนการช่วยงานเพื่อนร่วมงานภายในเวลาทำงาน เมื่อน้ำที่งานของตนเสร็จสิ้นแล้วพนักงานส่วนหนึ่งจะไปช่วยงานของเพื่อนที่ตนสนิทเป็นประจำ

#### 1.6.2 Dream

ขั้นตอนนี้ผู้ศึกษาจะทำการวาดฝันถึงสิ่งที่มุ่งหวังต้องการให้เกิดขึ้นภายในองค์กร ในส่วนการส่งเสริมให้พนักงานในองค์กรมีน้ำใจ มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ เอื้ออาทรและช่วยเหลือกัน ทั้งนี้เพื่อตอบสนองสิ่งที่ ค้นพบใน Discovery ให้เกิดขึ้นจริงโดยจะมุ่งไปที่การแสดงน้ำใจ ขององค์กร ผู้บริหาร และผู้จัดการ ให้พนักงานรู้สึกไว้วางใจ และรู้สึกอยากตอบแทนกับสิ่งที่ได้รับ จากนั้นจะต้องมีการพูดคุยเพื่อกระตุ้นและส่งเสริมให้พนักงานเปลี่ยนทัศนคติให้รู้จักมีน้ำใจต่อผู้อื่นมากขึ้น รู้สึกลดความเห็นแก่ตัว หวังผลประโยชน์ส่วนตัวลดลงไป ทั้งนี้เพื่อให้สิ่งที่วาดฝันสามารถนำมาปฏิบัติใช้และเกิดผลที่มี ประสิทธิภาพอย่างแท้จริงนั้น ดังนั้น ความคาดหวังของพนักงานและองค์กรในส่วนน้ำใจงาม จึงมีความตั้งใจว่า

1) ปรับทัศนคติของผู้บริหารและผู้จัดการให้รู้สึกว่าพนักงานทุกคน มีส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กร ดังนั้น จึงจำเป็นต้องสร้างความผูกพันทางจิตใจให้เกิดขึ้น โดยการทำหน้าที่เป็น “ผู้ให้” ก่อนผ่านการแสดงน้ำใจช่วยเหลือสิ่งต่างๆ ตามความเหมาะสม

2) พนักงานมีความเข้าใจในเรื่องการมีน้ำใจและพนักงานสามารถมีความรู้สึกร่วมว่าการมีน้ำใจเป็นสิ่งสำคัญ

3) สนับสนุนให้พนักงานเริ่มต้นให้ความช่วยเหลือผู้อื่นโดยไม่หวังสิ่ง ตอบแทน โดยเริ่ม จากภายในองค์กร เช่น ช่วยงานเพื่อนร่วมงานเล็กๆ น้อยๆ แม้งานนั้นจะไม่ใช่งานในตำแหน่งของตนเอง

จากการวาดฝันร่วมกันจะนำไปสู่ขั้นตอนของการออกแบบและวางแผนถึงรายละเอียดในขั้นตอน Design และลงมือปฏิบัติจริงในขั้นตอน Destiny ต่อไป

### 1.6.3 Design

การออกแบบแนวทางปฏิบัติ (Practice) และโครงการภายในองค์กรเพื่อสนับสนุนในองค์กรมีน้ำใจมีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่และช่วยเหลือกัน รวมถึงตอบสนองการวาดฝัน (Dream) ในส่วนน้ำใจงามมี ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 16 แผนการปฏิบัติงานในส่วนน้ำใจงาม (Happy Heart) เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ได้ออกแบบ

แนวทางปฏิบัติ หรือ โครงการ	วัตถุประสงค์	เป้าหมายที่ต้องการ	แผนการปฏิบัติ
1. โครงการ “องค์กร ให้อะไร”	เพื่อปรับทัศนคติของผู้บริหารให้ เห็นถึงความสำคัญในการให้ความ ช่วยเหลือพนักงานเพิ่มมากขึ้น เพื่อ ช่วยสร้างความผูกพันทางด้านจิตใจ ให้กับพนักงานและยังช่วยสร้างให้ องค์กรมีภาพลักษณ์ที่ดี ให้ พนักงานตระหนักว่า องค์กร สามารถเป็นที่พึ่งให้พนักงานได้	ผู้บริหารกระตือรือร้นในการสร้างเสริมให้องค์กร เป็นผู้ให้ความช่วยเหลือแก่พนักงาน อย่างสม่ำเสมอ พนักงานได้รับความช่วยเหลือ จากองค์กรเพิ่มมากขึ้นทำให้พนักงานรู้สึกซาบซึ้ง และผูกพันทางจิตใจกับองค์กรเกิดความรัก องค์กร และยินดีจะตอบแทนองค์กรผ่านการ ทำงาน และให้ความช่วยเหลือองค์กรในด้าน ต่างๆ มากขึ้น	- สนับสนุนแนวทางปฏิบัติและโครงการต่างๆ ภายใต้ แนวคิด Happy 8 .ให้เกิดขึ้นจริงไปหมดและมีการขยาย ผลเพิ่มเติมแนวทางปฏิบัติและ โครงการอื่นๆ อีก เนื่องจาก โครงการภายใต้แนวคิด Happy 8 ส่วนใหญ่จะเป็นการ “ให้” และ “ช่วยเหลือ”พนักงานก่อน - ผู้บริหารจะรับฟังปัญหาส่วนตัวของพนักงานและ พิจารณาให้ความช่วยเหลือตามสมควรเพิ่มมากยิ่งขึ้น
2. สนับสนุนให้พนักงาน ฝึกฝนการให้ และการมี น้ำใจต่อผู้อื่น	เพื่อสนับสนุนให้พนักงานมีจิตใจที่ ต้องการให้ความช่วยเหลือผู้อื่นเพิ่ม มากยิ่งขึ้น ลดความเห็นแก่ตัวที่ เกิดขึ้นภายในองค์กรลง เพื่อให้ พนักงานภายในองค์กรมีน้ำใจต่อกันมีความสามัคคี และช่วยเหลือกัน ในการทำงาน ลดปัญหาการเกี่ยง งาน	พนักงานในองค์กรมีน้ำใจ ต่อเพื่อร่วมงาน เพิ่ม มากขึ้น องค์กรไม่มีปัญหาการเกี่ยงงาน หรือการ เอาเปรียบในการทำงาน พนักงานมีความสามัคคี เพิ่มมากขึ้น พนักงานมีน้ำใจต่อองค์กรเพิ่ม มากขึ้นรวมทั้งมีน้ำใจต่อผู้อื่นเพิ่มมากขึ้น	- พนักงานทุกคนมีโอกาสร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กร ด้วยกัน เพื่อส่งเสริมให้เกิดความสามัคคี และพนักงานเกิด ความสนิทไว้วางใจกัน - ผู้บริหารและผู้จัดการเสริมประเด็น “ความมีน้ำใจ” และ การช่วยงานเพื่อนร่วมงานเมื่องานเมื่องานของตนเสร็จ แล้ว ผู้จัดการเข้าไปพูดคุยกับพนักงานทุกสิ้นเดือน เปิด โอกาสให้พนักงาน ได้พูดถึงความรู้สึกที่เขามีต่อ องค์กร ให้เขาได้พูดความรู้สึกประทับใจหรือความซาบซึ้งที่ องค์กรและเพื่อนร่วมงานมีต่อตน



#### 1.6.4 Destiny

สิ่งที่ได้จากการใช้สุนทรียสาธกเพื่อส่งเสริมให้พนักงานในองค์กรมีน้ำใจมีจิตใจที่เมตตา กรุณา มีความเอื้ออาทร มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่และช่วยเหลือกัน องค์กร ได้ลงมือปฏิบัติจริง ส่วนหนึ่ง ตามแนวทางปฏิบัติหรือโครงการในส่วน Design โดยได้ทำการมอบอำนาจในการทดลองลงมือทำจริง เพื่อส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาในทางที่ดี จากนั้นทำการวิเคราะห์ผลการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น และทำการสะท้อน ผลการปฏิบัติการ (Reflection) ผลการวิเคราะห์ ที่ได้จากรอบวงจรมีน้ำใจงาม (Happy Heart) มีดังต่อไปนี้

##### 1) ปฏิบัติการตอบสนอง (Reflection)

การตอบสนองต่อการเรียนรู้ของพนักงาน โดยผ่านสุนทรียสาธกในส่วนน้ำใจงาม นั้น มีการตอบสนองค่อนข้างน้อย คือพนักงานภายในองค์กรมีความสนใจ ในการกระตุ้นให้มีสำนึกในการมีน้ำ ใจต่อผู้อื่น แต่การเปลี่ยนแปลงนั้นยังค่อนข้างน้อย เนื่องจากพนักงานให้ความสำคัญกับความจำกัคของตนเองมากกว่าการที่จะช่วยเหลือผู้อื่น พนักงานมักจะเป็นผู้ได้รับความช่วยเหลือเอง มากกว่าเป็นผู้เริ่มต้นช่วยเหลือใครก่อน

##### 2) การเรียนรู้ (Learning)

จากการเฝ้าสังเกตการเปลี่ยนแปลงเพื่อวัดผลเป็นประจำทุกเดือนพบว่า พนักงานมีการเรียนรู้ปานกลาง โดยพนักงาน ก็เริ่มรู้สึกซาบซึ้งในความช่วยเหลือขององค์กร พนักงานที่ได้รับความช่วยเหลือส่วนใหญ่จะกระตือรือร้นในการตอบแทนองค์กรผ่านการตั้งใจทำงาน เช่น ขอมทำงานล่วงเวลาเมื่อองค์กรมีงานเร่ง มาทำงานก่อนเวลา ไม่ขาดงาน เป็นต้น

##### 3) พฤติกรรม (Behavior)

จากการเฝ้าสังเกตการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมเพื่อวัดผลเป็นประจำทุกเดือนพบว่า พนักงานมีพฤติกรรมที่ดีกับเพื่อนร่วมงานเพิ่มมากขึ้น ภายหลังจากได้ร่วมกันทำกิจกรรมภายใต้แนวคิดความสุข 8 ประการ พนักงานเริ่มเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการแบ่งฝาย พบว่าพนักงานมีความสามัคคีให้ความช่วยเหลือกันมากยิ่งขึ้น ไม่ว่าจะเป็นเรื่องงานหรือเรื่องส่วนตัว

##### 4) ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นต่อองค์กร (Performance)

พนักงานมีความรัก ความผูกพันและรู้สึกว่องค์กรมีบุญคุณ ในการให้ความช่วยเหลือพนักงานเมื่อเดือดร้อนมากยิ่งขึ้น ทำให้พนักงานจำนวนมากมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงานดีขึ้น รู้สึกไม่้อยากเปลี่ยนงานและมีความรู้สึกที่ดี กับผู้บริหารและผู้จัดการมากยิ่งขึ้น

## 1.7 รอบวงจรที่ 7 วิเคราะห์ผลการดำเนินการวิจัยแบบสุนทรียศาสตร์ในส่วนสังคมดี (Happy Society)

การดำเนินการวิจัยแบบสุนทรียศาสตร์ในรอบวงจรที่ 7 นี้ จะมุ่งประเด็นเกี่ยวกับการ สืบสาน ต่อจากความมีน้ำใจ ให้เพื่อนร่วมงานในวงจรที่ผ่านมา โดยในรอบวงจรนี้จะทำการค้นหา ประสพการณ์บวก ในการสร้างลักษณะนิสัยการให้ความช่วยเหลือสังคม ผ่านการทำประโยชน์ตอบแทนให้แก่สังคม ซึ่งที่ผ่าน มาองค์กรจะทำการช่วยเหลืองานภายในชุมชนโดยวิธีการบริจาคเพียงอย่างเดียว แต่ไม่เคยมีการส่งเสริมให้พนักงานได้ลงไปช่วยเหลือชุมชนโดยตรง ส่วนการศึกษาได้แบ่งออกเป็น 4 ขั้นตอน คือ การค้นหาประสพการณ์ด้านบวก เพื่อส่งเสริมให้เกิดความกระตือรือร้น ในการตอบแทนชุมชนและสังคม การบำเพ็ญประโยชน์เพื่อสาธารณะโดยความเต็มใจ สมารถใจ (Discovery) จากนั้นทำการวาดฝันร่วมกับพนักงานเพื่อจินตนาการถึงการใช้ชีวิต เพื่อผู้อื่น การช่วยเหลือสังคมและชุมชน รวมถึง การอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมรอบตัวด้วย (Dream) และการวางแผนร่วมกันระหว่างพนักงานและองค์กร ในการออกแบบวิธีการที่จะส่งเสริมให้พนักงานมีจิตอาสา บำเพ็ญประโยชน์เพื่อตอบแทนชุมชนที่องค์กรตั้งอยู่และที่ ตนอาศัยอยู่ (Design) สุดท้ายคือ การลงมือดำเนินงานตามแผนการที่ได้คิด คร่วมกันไว้ รวมถึงการ ดำเนินตามโครงการที่พัฒนาขึ้นภายใน องค์กร (Destiny) ผลการศึกษาในรอบวงจรที่ 7 มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

### 1.7.1 Discovery

สำหรับรอบวงจรนี้ ผู้ศึกษาได้จัดกิจกรรมแทรกภายในองค์กรในรูปแบบการสอน แนะโดยใช้จิตวิทยาเชิงบวกภายในองค์กร โดยเริ่มต้น ผู้ศึกษาได้ทำการศึกษาและค้นคว้าเอกสาร ข้อมูลทางวิชาการและงานวิจัยรวมถึงข่าวสาร บทความต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการสนับสนุน ความ รับผิดชอบต่อสังคม ส่งเสริมให้พนักงานมีจิตสำนึกในการตอบแทนสังคม หรือชุมชนที่ตนอยู่อาศัย เพื่อนำไปใช้ในการตั้งคำถาม เชิงบวกต่อพนักงานในการ ค้นหาประสพการณ์ที่ดีที่ผ่านมาจาก ตนเองกับผู้อื่นในการสรุปการสร้างความรู้สึกรัก อยากช่วยเหลือสังคมรวมถึงส่งเสริมให้เกิดความ สนใจในการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมรอบตัว จากนั้นจะรวบรวมแนวคิดที่สามารถนำไปใช้ได้

จากนั้นผู้ศึกษาจะดำเนินการเก็บข้อมูลประสพการณ์เชิงบวกผ่านการสอนแนะโดยใช้จิตวิทยาเชิงบวกในกิจกรรมการประชุมเพื่อค้นประสพการณ์เชิงบวกแบบสุนทรียศาสตร์หรือสภากาแฟและ ผ่านการพูดคุยสัมภาษณ์และสังเกตพนักงานขององค์กร โรงงานหลังคาเหล็ก บี .เค. สาขา ลำปางมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ 12 ท่าน ซึ่งผลจากการศึกษาได้วิเคราะห์ถึงประเด็นที่พนักงานกล่าวถึง เกี่ยวกับส่วนสังคมดี (Happy Society) ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 17 ความคิดเห็นและประสบการณ์เชิงบวกของพนักงาน จากการทำ AI 4D – Model ใน ส่วนสังคมดี

ประเด็น	ประสบการณ์เชิงบวกที่สามารถนำมาใช้
การช่วยงานวัด งาน ทอดกฐิน งานบุญ ต่างๆ	พนักงานส่วนใหญ่เคยเข้าร่วมกิจกรรมช่วยเหลือผู้อื่นในรูปแบบ อาสาสมัคร และบำเพ็ญประโยชน์เกี่ยวกับงานต่างๆ ของวัดในชุมชน พนักงานมีความรู้สึกภูมิใจความรู้สึกที่ได้รับบุญกุศลจากการที่ไป ช่วยงาน บรรยากาศการช่วยงานวัดก็เป็นการทำงานที่สนุกสนาน เนื่องจากเป็นงานใหญ่มีผู้คนจำนวนมากเข้าร่วมช่วยกันทำงาน
อาสาสมัครชุมชน และกลุ่มสตรีประจำ ชุมชน	อาสาสมัครชุมชน ประจำชุมชนเป็น โครงการที่ดีของชุมชน มีการ ทำงานที่เข้าถึงชุมชน และประชาชนได้รับประโยชน์จากการบริการ เป็นอย่างมาก สิ่งที่น่าชื่นชม คือสมาชิกอาสาสมัครแทบไม่ได้รับ ผลตอบแทนใดเลยจากการทำงาน เป็นกิจกรรมการช่วยเหลือชุมชนที่ พนักงานรู้สึกประทับใจมาก
การช่วยเหลือคนด้อย โอกาส ผู้พิการ ผู้ประสบภัยธรรมชาติ	พนักงานส่วนใหญ่มีความรู้สึกเห็นใจ สงสาร และอยากช่วยเหลือผู้คนที่ ด้อยโอกาส ผู้พิการรวมถึงผู้ที่ได้รับการสูญเสียจากภัยธรรมชาติในแต่ละ ครั้ง โดยการช่วยเหลือนั้นต้องอยู่ในกำลังที่พนักงานช่วยเหลือได้ ไม่ กระทบต่อปัจจัยด้านการเงินของตนเองมากเกินไป
การปลูกต้นไม้	ถึงแม้ว่าพนักงานส่วนใหญ่ยังไม่ได้ตระหนักถึงความสำคัญของปัญหา สภาพะโลกร้อนเท่าใดนัก แต่มีพนักงานส่วนหนึ่งชอบการปลูกต้นไม้ การทำสวน และมีความเห็นว่าการรณรงค์ให้ผู้คนให้ความสนใจกับการ ปลูกต้นไม้เพิ่มขึ้น เป็นกิจกรรมที่ดี ซึ่งจะช่วยรักษาสภาพแวดล้อมให้ดีขึ้น

สรุปประเด็น จากการตั้งคำถามเพื่อค้นหาประสบการณ์เชิงบวกหรือสิ่งดี ๆ ภายใต้อ ส่วนสังคมดี (Happy Society) มีสาระสำคัญที่น่าสนใจส่วนใหญ่เกี่ยวกับการอาสาสมัคร ช่วยเหลือ งานเกี่ยวกับศาสนาในวัดประจำชุมชน ที่พนักงานชอบช่วยงานวัดนอกจากจะรู้สึกว่าได้บุญแล้วยัง รู้สึกสนุกที่ได้เข้าร่วมกิจกรรมร่วมกับครอบครัวและญาติพี่น้องในชุมชน เพื่อน ๆ เป็นจำนวนมาก นอกจากนี้แล้วพนักงานในองค์กรส่วนหนึ่งได้เป็นสมาชิกของอาสาสมัครชุมชน ซึ่งพนักงานส่วนใหญ่ให้ความเห็นตรงกันว่า กิจกรรมของโครงการดังกล่าวดีมาก ให้การบริการที่มีประโยชน์ต่อ

ชุมชน ไม่ว่าจะเป็นการกำจัดขยะ การพาแพทย์เข้าเยี่ยมรักษาผู้สูงอายุในชุมชน การให้ความรู้เกี่ยวกับโรคระบาดในช่วงเวลาต่างๆ เป็นต้น

และยังมีประเด็นเกี่ยวกับการช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาส ผู้พิการ ผู้สูงอายุที่ไม่มีผู้ดูแล ผู้ที่ได้รับความสูญเสียจากภัยพิบัติต่าง ๆ ที่พนักงานส่วนใหญ่มีความรู้สึกสงสารอยากให้ความช่วยเหลือ ให้ความช่วยเหลือของพนักงานนั้นยังจำกัดอยู่ เนื่องจากพนักงานส่วนใหญ่มีฐานะค่อนข้างยากจน ความตั้งใจช่วยเหลือผู้อื่นจึงทำได้ไม่เต็มที่หากใช้ตัวเงิน ดังนั้น พนักงานส่วนมากจึงไม่ค่อยได้มีโอกาสช่วยเหลือบุคคลดังกล่าว ประเด็นสุดท้ายที่พนักงานพูดถึง คิดถึง คือเรื่องการปลูกต้นไม้เพื่อช่วยลดโลกร้อน

### 1.7.2 Dream

ขั้นตอนนี้ผู้ศึกษาจะทำการวาดฝันถึงสิ่งที่ดีที่มุ่งหวัง ต้องการให้เกิดขึ้นในองค์กร เพื่อส่งเสริมให้พนักงานมีโอกาสได้ช่วยเหลือสังคมและชุมชน มีความกระตือรือร้นในการตอบแทนชุมชนและสังคมมากขึ้น ซึ่งผ่านการบำเพ็ญประโยชน์เพื่อสาธารณะด้วยความเต็มใจและสมัครใจ ช่วยสร้างลักษณะนิสัยช่วยเหลือสังคม ทั้งนี้เพื่อตอบสนองสิ่งที่ ค้นพบใน Discovery ให้เกิดขึ้นจริง โดยองค์กรคาดหวังว่ากิจกรรมเหล่านี้จะ ช่วยให้พนักงานรู้สึกมีความสุข ที่ได้ช่วยเหลือผู้อื่น พนักงานมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานและเพิ่มความสามัคคีจากการได้ทำกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์ร่วมกัน และองค์กรก็ยังมีภาพลักษณ์ที่ดีใน การมีความรับผิดชอบต่อสังคม (Corporate Social Responsibility) ซึ่งความคาดหวังของพนักงานและองค์กรในส่วนสังคมดี มีความตั้งใจว่า

1) สนับสนุนให้พนักงานได้บำเพ็ญประโยชน์เพื่อชุมชน พนักงานส่วนหนึ่ง ร่วมกิจกรรมของชุมชนเป็นประจำอยู่แล้ว โดยเฉพาะกิจกรรมที่เกี่ยวข้อง กับศาสนาและวัด เปิดโอกาสให้พนักงานได้ช่วยเหลือบุคคลประเภทต่าง ๆ ที่พนักงานมีความเห็นใจ อยากช่วยเหลือผ่านทางกิจกรรมช่วยเหลือชุมชนขององค์กร

2) สนับสนุนพนักงานให้เข้าร่วมกลุ่มอาสาสมัครชุมชน

3) ให้ความรู้พนักงานเรื่องสภาวะโลกร้อนให้เห็นถึงความสำคัญและช่วย รณรงค์ให้พนักงานรักษาสภาพแวดล้อม สนับสนุนการปลูกต้นไม้ในบริเวณบ้าน กิจกรรมในส่วนสังคมดีทั้งหมดจะต้องไม่กระทบต่อกระบวนการทำงานโดยรวมขององค์กรจนเกินไป สิ่งที่พนักงานได้จากกิจกรรมคือ ทักษะคิดส่วนตัวที่ดีขึ้นในการให้ความช่วยเหลือชุมชนและมีความกระตือรือร้นอยากจะช่วยเหลือชุมชนมากขึ้น

จากการวาดฝันร่วมกันจะนำไปสู่การออกแบบและวางแผนถึงรายละเอียดในขั้นตอน Design และลงมือปฏิบัติจริงในขั้นตอน Destiny ต่อไป

### 1.7.3 Design

การออกแบบแนวทางปฏิบัติ (Practice) และ โครงการ (Project) ภายในองค์กร เพื่อส่งเสริมให้บรรยากาศในการเรียนรู้เพิ่มขึ้นในองค์กรรวมถึงตอบสนองการวาดฝัน (Dream) ในส่วนสังคม มีดังต่อไปนี้

ตารางที่ 18 แผนการปฏิบัติงานในสังคมดี (Happy Society) เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ได้ออกแบบ

แนวทางปฏิบัติ หรือโครงการ	วัตถุประสงค์	เป้าหมายที่ต้องการ	แผนการปฏิบัติ
1. โครงการสังคมดี ชีวิตเป็นสุข	เพื่อเปิดโอกาสให้พนักงานได้ทำงานช่วยเหลือสังคมทำให้พนักงานรู้สึกดี มีความสุข สนุก สร้างความผูกพันกับเพื่อนร่วมงานและช่วยให้องค์กรมีภาพลักษณ์ที่ดีในการรับผิดชอบต่อชุมชน (CSR)	พนักงานได้เข้าร่วมกิจกรรมเพื่อสังคมอย่างน้อยสองเดือน / ครั้ง พนักงานรู้สึกดี รัก ผูกพัน ต่อชุมชนที่อยู่อาศัยและเพิ่มความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร พนักงานมีความสุข และเกิดความรู้สึกดีที่ได้ร่วมเข้ากิจกรรมที่องค์กรจัดขึ้น ส่งเสริมให้เกิดความสามัคคีในกลุ่มพนักงาน	- องค์กรจะติดตามข่าวสารของชุมชนและสนับสนุนให้พนักงานเข้าไปมีส่วนร่วมในงานของสังคมตามสมควร - องค์กรจะจัดทำกิจกรรมเพื่อสังคมอย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง จะให้พนักงานเข้ามามีส่วนในการทำกิจกรรมด้วย ไม่ว่าจะเป็นการบริจาคสิ่งของเพื่อผู้ด้อยโอกาส การเลี้ยงอาหารกลางวันเด็กพิการ การไปเยี่ยมผู้สูงอายุที่บ้านพักคนชรา เป็นต้น
2. สนับสนุนให้พนักงานเข้าร่วมกลุ่มอาสาสมัครชุมชน (อสม.)	เพื่อส่งเสริมกิจกรรมที่ดีของชุมชนโดยให้พนักงานเข้าไปมีส่วนร่วมในการทำงานกลุ่มอาสาสมัครชุมชน ทั้งนี้ข่าวสาร ความรู้ที่อาสาสมัครได้จากการทำงานประชุมในแต่ละครั้ง ก็	มีพนักงานภายในองค์กรจำนวน 2 คนเข้าร่วมเป็นสมาชิกอาสาสมัครประจำชุมชน โดยพนักงานดังกล่าวสามารถเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับพนักงานคนอื่นในการช่วยเหลือสังคมได้ ข่าวสารกิจกรรมของชุมชนก็สามารถเข้าถึงพนักงานคนอื่นได้โดยตรง ผ่านการประกาศข่าวที่ได้ไปประชุมมา	- สนับสนุนให้พนักงาน 2 คนเข้าร่วมกิจกรรมอาสาสมัครชุมชน - อาสาสมัครชุมชน จะมีการประชุมทุกเดือน เดือนละ 1 ครั้ง ระยะเวลาครึ่งวัน โดยวันที่พนักงานเข้าประชุมนั้น ทางองค์กรจะไม่หักเวลาทำงานแต่พนักงานต้องนำความรู้ ข่าวสารที่ได้จากการ

	ให้พนักงานนำมาแบ่งปัน ให้กับเพื่อร่วมงานรับรู้ได้ ด้วย		ประชุมมาแบ่งปันให้พนักงานคนอื่นได้ รับรู้ร่วมกันเพื่อก่อให้เกิดประโยชน์กับ ทุกคน
--	--	--	--

ตารางที่ 18 แผนการปฏิบัติงานในสังคมดี (Happy Society) เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ได้ออกแบบ (ต่อ)

แนวทางปฏิบัติหรือโครงการ	วัตถุประสงค์	เป้าหมายที่ต้องการ	แผนการปฏิบัติ
3. โครงการปลูกต้นไม้ให้โลกเขียว	เพื่อสนับสนุนให้พนักงานมีความสนใจและตระหนักถึงปัญหาสิ่งแวดล้อม	พนักงานมีความสนใจในเรื่องสภาวะโลกร้อนมากขึ้น สนใจดูแลสิ่งแวดล้อมรักการปลูกต้นไม้มากขึ้น ลดการใช้กล่องโฟม เปลี่ยนเป็นการนำปิ่นโตบรรจุอาหารมาแทน แยกขวดพลาสติกที่ใช้แล้วไว้เพื่อนำไปจะหน่าย เช่น ขวดน้ำเปล่าใช้ดื่ม ขวดเครื่องดื่มต่างๆ	<ul style="list-style-type: none"> <li>- หมุนเวียนหน้าที่ดูแลสวน รดน้ำต้นไม้ภายในองค์กร ให้พนักงานได้ทำทุกคน โดยรับผิดชอบคละวัน สลับกันไป</li> <li>- ให้ต้นไม้ฟรีสำหรับพนักงานนำไปปลูกที่บ้าน</li> </ul>



#### 1.7.4 Destiny

สิ่งที่ได้จาก การใช้สุนทรียสาธกเพื่อส่งเสริม ให้นักงงานมีโอกาสได้ช่วยเหลือ สังคมและชุมชน มีความกระตือรือร้นในการตอบสนองชุมชนละสังคมมากขึ้น ผ่านการบำเพ็ญ ประโยชน์เพื่อ อสธารณะโดยความเต็มใจ สม่ครใจ ซึ่งองค์กรได้ลงมือปฏิบัติจริงส่วนหนึ่งตาม แนวทางปฏิบัติหรือโครงการในส่วน Design มีการทดลองลงมือปฏิบัติจริงเพื่อส่งเสริมให้เกิดการ พัฒนาไปในทางที่ดี จากนั้นทำการวิเคราะห์ผลการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น และทำการสะท้อนผลการ ปฏิบัติ (Reflection) ผลการวิเคราะห์ที่ได้จากรอบสังคมดี (Happy Society) มีดังต่อไปนี้

##### 1) ปฏิกริยาการตอบสนอง (Reaction)

การตอบสนองต่อการเรียนรู้ โดยผ่านสุนทรียสาธก ในส่วนสังคมดีนั้นมีการ ตอบสนองปานกลาง คือพนักงานภายในองค์กรมีความสนใจในแนวทางปฏิบัติและ โครงการที่ จัดทำขึ้นภายในองค์กรบ้าง โครงการที่พนักงานเข้าร่วมมากที่สุด คือการช่วยเหลือกิจกรรมของ ชุมชน เมื่อมีการขอความร่วมมือของชุมชนมายังองค์กร พนักงานมี ความเต็มใจมากขึ้นในการไปเข้าร่วม ส่วนการเข้าร่วมเป็นสมาชิกอาสาสมัครชุมชนนั้น มีพนักงานในองค์กรเป็นสมาชิกจำนวน 2 คน ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

##### 2) การเรียนรู้ (Learning)

จากการเฝ้าสังเกตการเปลี่ยนแปลงเพื่อวัดผลเป็นประจำทุกเดือนพบว่า พนักงานมีการเรียนรู้ปานกลาง พนักงานเริ่มมีความสนใจในการช่วยเหลือชุมชนที่ตนเองอาศัยอยู่ และพนักงานบางส่วนเริ่มให้ความสนใจเกี่ยวกับสภาวะโลกร้อน

##### 3) พฤติกรรม (Behavior)

จากการเฝ้าสังเกตการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมเพื่อวัดผลเป็นประจำ ทุกเดือน พบว่า พนักงานมีพฤติกรรมที่ต้องการจะช่วยเหลือ สังคมมากขึ้น มีความเห็นอกเห็นใจผู้อื่นมากขึ้น มีความกระตือรือร้นที่จะรับรู้ข้อมูลข่าวสารที่เกิดขึ้นภายในชุมชน และพนักงานบางส่วนเริ่มมี พฤติกรรมที่ช่วยบรรณรงค้เรื่องโลกร้อน ไม่ว่าจะเป็นด้านการใช้ถุงผ้า การใช้ปั่นโตแทนกล่องโฟมหรือ กล่องพลาสติก การแยกขยะขวดพลาสติก ดิกเพื่อรีไซเคิล การประหยัดไฟ การปลุกต้นไม้เพิ่มที่บ้าน เป็นต้น

##### 4) ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นต่อองค์กร (Performance)

จาก โครงการที่องค์กรได้ลงมือปฏิบัติทำให้ชุมชนรู้สึกเป็นมิตรกับองค์กรมาก ขึ้น เมื่อชุมชนมีงานต่างๆ ก็เข้ามาขอความร่วมมือกับองค์กรในส่วนที่ไม่ใช่การบริจาค ช่วยเสริมให้ องค์กรมีภาพลักษณ์ที่ดีในการเข้าไปช่วยเหลือชุมชน ผ่านการส่งเสริม อนุญาตให้พนักงาน ช่วยเหลืองานต่างๆ และกิจกรรมที่ชุมชนจัดขึ้น

## 1.8 รอบวงจรที่ 8 วิเคราะห์ผลการดำเนินการวิจัยแบบสุนทรียศาสตร์ในส่วนหาความรู้

### (Happy Brain)

การดำเนินการวิจัยแบบสุนทรียศาสตร์ ในรอบวงจรสุดท้ายนี้ จะมุ่งประเด็นเกี่ยวกับการเพิ่ม พูนความรู้และความสามารถในการทำงาน เนื่องจากพนักงานส่วนใหญ่มีการศึกษาไม่สูงนัก จึงทำให้ยังมีข้อจำกัดในการทำงานอยู่หลายอย่าง มีพนักงานอยู่ส่วนหนึ่งที่อ่านหนังสือได้ไม่ค่อยดีนัก อีกทั้งยังเขียน หนังสือไม่ค่อยได้ ทำให้พวกเขาพลาดโอกาสดีๆ จำนวนมาก เป้าหมายของการศึกษาในวงจรนี้ คือการสร้าง แรงบันดาลใจให้กับพนักงานในการขวนขวายหาความรู้ใหม่ ๆ การเพิ่มความรู้ด้วยการฝึกฝนทักษะต่างๆ ให้ชำนาญรวมถึง ความสามารถในการถ่ายทอดความรู้ที่มีของตนให้กับคนรอบข้างได้ การศึกษาได้แบ่งออกเป็น 4 ขั้นตอน คือการค้นหาประสบการณ์ด้านบวกเพื่อระบุปัจจัยที่มีส่วนสนับสนุนช่วยให้พนักงานเกิดความกระตือรือร้นในการขวนขวายหาความรู้ใหม่ ๆ (Discovery) จากนั้นทำการวาดฝันร่วมกับพนักงาน เพื่อจินตนาการถึงการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะและประสบการณ์ให้กับตนเอง ให้เป็นผู้ที่มีความรู้รอบตัวหลายด้านและเป็นผู้ที่สามารถถ่ายทอดความรู้ให้กับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Dream) และวางแผนร่วมกันระหว่างพนักงานและองค์กร ในการออกแบบวิธีการที่จะส่งเสริมให้พนักงานเพิ่มพูนความรู้ให้กับตนเอง ได้ด้วยวิธีที่ง่ายและไม่ซับซ้อน (Design) สุดท้ายคือ การลงมือดำเนินงานตามแผนการที่ได้คิดร่วมกันไว้ รวมถึงการดำเนินโครงการที่พัฒนาขึ้นภายในองค์กร (Destiny) ผลการศึกษาในรอบวงจรที่ 8 มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

#### 1.8.1 Discovery

สำหรับรอบวงจรสุดท้ายนี้ ผู้ศึกษายังคงจัดกิจกรรมแทรกภายในองค์กรในรูปแบบ การสอนแนะ โดยใช้จิตวิทยาเชิงบวกภายในองค์กรในรูปแบบการสอนแนะโดยใช้จิตวิทยาเชิงบวก ภายในองค์กร โดยเริ่มต้นผู้ศึกษาได้ทำการศึกษาและค้นคว้าเอกสารข้อมูลทางวิชาการและงานวิจัย รวมถึงข่าวสาร บทความต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับวิธีการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะและส่งเสริม ความรู้สำหรับพนักงานภายในองค์กร เพื่อนำไปใช้ในการตั้งคำถามเชิงบวกต่อพนักงาน เพื่อค้นหา ประสบการณ์ที่ดีที่ผ่านมาของตนเองและผู้อื่นในการสร้างบรรยากาศองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) และจะทำการรวบรวมแนวคิดที่สามารถนำไปใช้ได้จริง

จากนั้นผู้ศึกษาจะดำเนินการเก็บข้อมูลประสบการณ์เชิงบวกผ่านการสอนแนะ โดยใช้จิตวิทยาเชิงบวกในกิจกรรมการประชุมเพื่อค้นหาประสบการณ์เชิงบวกแบบสุนทรียศาสตร์ หรือ สภาคาเฟ่ และผ่านการพูดคุยสัมภาษณ์ สังเกตพนักงานขององค์กร โรงงานหลังคาเหล็ก บี.เค. สาขา ลำปางมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ 13 ท่าน ซึ่งผลจากการศึกษาได้วิเคราะห์ถึงประเด็นที่พนักงานกล่าวถึง เกี่ยวกับส่วนหาความรู้ (Happy Brain) ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 19 ความคิดเห็นและประสบการณ์เชิงบวกของพนักงาน จากการทำ AI 4D – Model ใน ส่วนหาความรู้

ประเด็น	ประสบการณ์เชิงบวกที่สามารถนำมาใช้
การสอนงาน	วิธีการสอนงานที่ดีที่สุด คือการทำให้ดูเป็นตัวอย่าง จากนั้นก็ให้ลอง ปฏิบัติตาม ลงมือทดลองจริง .ให้โอกาสฝึกฝนบ่อยๆ ใช้ขั้นตอนการสอน แบบง่ายๆ ไม่ซับซ้อน มีการแบ่งปันเทคนิคเฉพาะหรือทางลัดให้ใช้ความ เป็นกันเอง ไม่กดดันและให้คำชมเมื่อทำงานได้สำเร็จ
บรรยากาศในการ เรียนรู้	พนักงานชอบบรรยากาศในการเรียนรู้ที่เป็นกันเอง เปิดโอกาสให้ซักถาม พูดคุยกัน ได้อย่างเสรี ชอบให้ใช้ภาษาง่ายๆ ในการสื่อสาร โดยเฉพาะใช้ ภาษาลีน ชอบการเรียนรู้เป็นกลุ่มขนาดเล็กและชอบการให้ทดลองลงมือ ทำจริง
การหาความรู้ เพิ่มเติมจากแหล่ง ความรู้ต่างๆ	กระตุ้นพนักงานให้มีความกระตือรือร้นในการหาความรู้เพิ่มเติม มีแหล่ง ความรู้และข่าวสารต่างๆ ไว้ให้พนักงานได้ใช้เวลาศึกษาเรียนรู้ไม่ว่าจะ เป็นหนังสือพิมพ์ หนังสืออ่านเพิ่มเติม นิตยสาร บอร์ด ประกาศข่าวสาร เป็นต้น
การสื่อสารกับลูกค้า ชาว ต่างชาติที่เข้ามา สั่งซื้อสินค้า	มีการส่งเสริมให้พนักงานมีความรู้การใช้ภาษาอังกฤษพื้นฐาน ฝึกบท สนทนาที่ใช้ในการทำงาน มีการสอนคำศัพท์ต่างๆ ที่เป็นสินค้าในร้าน เป็นการเตรียมความพร้อม และให้ความรู้เรื่องความแตกต่างของ วัฒนธรรมพื้นฐานระหว่างชาวต่างชาติกับคนไทย
การฝึกฝนหน้าที่งาน ใหม่ๆ	สนับสนุนให้มีการฝึกฝนหน้าที่งานใหม่ๆ ให้พนักงานในโรงงาน เช่น พนักงานสลับตำแหน่งหน้าที่กันทุกๆ 1 เดือนเพื่อให้ทุกคนในโรงงาน สามารถทำหน้าที่แทนกันได้ในทุกๆ ตำแหน่ง เมื่อเกิดการลางานขึ้น ส่งเสริมให้งานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

สรุปประเด็นจากการตั้งคำถามเพื่อค้นหาประสบการณ์เชิงบวกหรือสิ่งดี ๆ ภายใต้อ ส่วนหาความรู้ (Happy Brain) มีสาระสำคัญที่น่าสนใจส่วนใหญ่เกี่ยวกับการสอนงานภายในองค์กร ที่พนักงานสนใจในการทดลองปฏิบัติจริง โดยมีบรรยากาศการเรียนรู้ที่ง่าย ๆ เป็นกันเองไม่ต้องมี ขั้นตอนซับซ้อนพนักงานชอบค้นหาความรู้ใหม่ๆ ผ่านทางการอ่าน การฟัง และการดูโทรทัศน์ เพื่อ พัฒนาความรู้ความสามารถของตนเองจากแหล่งต่าง ๆ พนักงานมีความกระตือรือร้นที่จะเรียน

ภาษาต่างประเทศ สนใจที่จะเรียนรู้คำศัพท์พื้นฐานเพื่อที่จะได้สนทนากับลูกค้าชาวต่างชาติได้บ้าง และพนักงานชอบที่จะเรียนรู้ และฝึกฝนหน้าที่งานใหม่ๆ เนื่องจากเป็นการเพิ่มทักษะให้ตนเองอีก ทั้งไม่ทำให้เกิดการเบียดเบียนการทำงานเดิมซ้ำซาก

### 1.8.2 Dream

ขั้นตอนนี้ผู้ศึกษาจะทำการวาดฝันถึงสิ่งที่ดีที่มุ่งหวังต้องการให้เกิดขึ้นในการ ส่งเสริมให้องค์กรมีบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ เพื่อตอบสนองสิ่งที่ค้น พบใน Discovery ให้ เกิดขึ้นจริง โดยจะเน้นการถ่ายทอดความรู้ภายในองค์กรด้วยวิธีที่ง่าย ไม่ซับซ้อน และการเพิ่มเติม แหล่งข้อมูล แหล่งความรู้เพิ่มเติมสำหรับให้พนักงานเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเอง ทั้งนี้ เพื่อให้สิ่งที่ วาดฝันสามารถนำมาปฏิบัติใช้และเกิดผลที่มีประสิทธิภาพ พออย่างแท้จริง ซึ่งความคาดหวังของ พนักงานและองค์กรในส่วนหาความรู้ มีความตั้งใจว่า

- 1) วางระบบการสอนงานระหว่างผู้จัดการกับพนักงานและระหว่างพนักงานด้วย ตนเองให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน
- 2) ส่งเสริมให้องค์กรมีบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ เพื่อช่วยให้พนักงาน เกิดการ เรียนรู้ตลอดเวลา
- 3) เพิ่มแหล่งความรู้ แหล่งข้อมูล รวมถึงสื่อที่มีประโยชน์สำหรับพนักงาน ให้ พนักงานได้ใช้เวลาว่างในการค้นหาความรู้รอบตัวเพิ่มเติม เช่นมีคอมพิวเตอร์และอินเทอร์เน็ตให้ พนักงานได้ใช้บริการอ่านข่าว เว็บไซต์ที่มีประโยชน์ ค้นหาศัพท์ภาษาอังกฤษในช่วงพักกลางวัน
- 4) พนักงานสามารถใช้ภาษาอังกฤษพื้นฐานในการสนทนากับลูกค้าชาว ต่างประเทศได้บ้าง
- 5) ส่งเสริมให้เกิดการหมุนเวียนงาน (Job Rotation) ขึ้นภายในองค์กรฝึกให้ พนักงานได้ลองปฏิบัติหน้าที่ต่างๆ กันไป เพื่อพนักงานจะสามารถเรียนรู้งานโดยรวมทั้งองค์กร จากการวาดฝันร่วมกันจะนำไปสู่การออกแบบและวางแผนถึงรายละเอียดใน ขั้นตอน Design และลงมือปฏิบัติจริงในขั้นตอน Destiny ต่อไป

### 1.8.3 Design

การออกแบบแนวทางปฏิบัติ (Practice) และ โครงการ (Project) ภายในองค์กร เพื่อ ส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศในการเรียนรู้เพิ่มขึ้นภายในองค์กร รวมถึงตอบสนองการวาดฝัน (Dream) ในส่วนหาความรู้มีดังต่อไปนี้

ตารางที่ 20 แผนการปฏิบัติงานในส่วนหาความรู้ (Happy Brain) เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ได้ออกแบบ

แนวทางปฏิบัติหรือโครงการ	วัตถุประสงค์	เป้าหมายที่ต้องการ	แผนการปฏิบัติ
1. ระบบสอนงาน	เพื่อสร้างระบบการสอนงานที่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน และปรับใช้ตรงกันทั้งองค์กร	องค์กรมีระบบการสอนงานที่มีคุณภาพพนักงานสามารถเรียนรู้งานได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ มีความสุข สบายใจในการเรียนรู้	- มีการสอนงานทุกครั้งที่รับพนักงานใหม่ ใช้การสอนงานแบบให้ทดลองปฏิบัติงานจริง มีพี่สอนน้อง(พนักงานที่อยู่ก่อนสอนงานพนักงานใหม่) ใช้วิธีการสอนแบบง่ายๆ เป็นกันเองแต่มีแบบฟอร์มประเมินความก้าวหน้าในการเรียนงาน รวมทั้งมีการใช้คำพูดเชิงบวกในการชมเชยให้กำลังใจเสมอ
2. บรรยากาศแห่งการเรียนรู้	เพื่อส่งเสริมให้องค์กรมีบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ	องค์กรมีบรรยากาศในการเรียนรู้ที่เป็นเอกลักษณ์ มีความเป็นกันเอง ไม่กดดัน มีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นตามสมควร และความคิดเห็นนั้นต้องเป็นไปในแนวความคิดเชิงสร้างสรรค์	- เปิดโอกาสให้พนักงานตั้งคำถาม แสดงความคิดเห็นและแสดงออกอย่างเสรีในเชิงสร้างสรรค์ มีการกระตุ้นการเรียนรู้ด้วยการยกประเด็นหรือการเปิดหัวข้อสนทนา - ใช้ภาษาถิ่น หรือภาษาต่างๆ ในการถ่ายทอดความรู้
3. โครงการมุมความรู้	เพื่อสนับสนุนให้พนักงานหาความรู้เพิ่มเติมเพื่อพัฒนาตนเอง	พนักงานมีแหล่งข้อมูล ข่าวสาร ความรู้ ที่สามารถเข้าถึงได้ง่าย พนักงานจะมีความกระตือรือร้นในการหาความรู้รอบตัวมากขึ้น	- จัดทำกระดานให้ความรู้รอบตัวเพิ่มเติม - จัดทำแหล่งข้อมูลให้พนักงานได้อ่าน เช่นกระดานข่าวสาร มุมหนังสือน่าอ่านเพื่อให้พนักงานได้เรียนรู้ในสิ่งที่สนใจเพิ่มเติม
4. โครงการเรียนภาษา อังกฤษกับองค์กร	เพื่อส่งเสริมให้พนักงานเรียนรู้ภาษาอังกฤษง่ายๆ ในการสื่อสารกับลูกค้า	พนักงานสามารถใช้ภาษาอังกฤษพื้นฐานในการสื่อสารกับลูกค้าชาวต่างชาติได้โดยเฉพะบทสนทนาในการขายสินค้า การตอบคำถามข้อสงสัยในตัวสินค้าและการบริการ	- สอนภาษาอังกฤษง่ายๆ วันละคำ วันละประโยค - สอนบทสนทนาสั้นๆ ในการสื่อสาร - ให้ความรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมต่างๆ ของชาวตะวันตก

ตารางที่ 20 แผนการปฏิบัติงานในส่วนหาความรู้ (Happy Brain) เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ได้ออกแบบ (ต่อ)

แนวทางปฏิบัติ หรือโครงการ	วัตถุประสงค์	เป้าหมายที่ต้องการ	แผนการปฏิบัติ
5. การหมุนเวียนงาน	เพื่อส่งเสริมให้พนักงาน เรียนรู้งานในทุกๆ หน้าที่ ทุกๆ ส่วนการผลิต	พนักงานเรียนรู้งานโดยรวมขององค์กร และสามารถ ทำหน้าที่ได้หลายอย่าง อีกทั้งยังสามารถทำงาน แทนได้ในทุกตำแหน่งในกรณีที่มีพนักงานประจำ ตำแหน่งนั้นลางาน	- ให้พนักงานได้หมุนเวียนไปยังแผนกต่างๆ ทุกๆ 1 เดือน เพื่อ เรียนรู้และฝึกฝนการทำงานในแผนกนั้นๆ เป็นการเพิ่มทักษะ ในงานของตน และให้หัวหน้างานสอนงานแก่พนักงานที่ได้ หมุนเวียนมาเรียนรู้

#### 1.8.4 Destiny

สิ่งที่ได้จากการใช้สุนทรียสาขกเพื่อใช้ในการส่งเสริมในห้องกรมีบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และได้ลงมือปฏิบัติจริงส่วนหนึ่งตามแนวทางปฏิบัติหรือโครงการในส่วย Design จากนั้นทำการมอบอำนาจในการทดลอง ลงมือทำจริง เพื่อส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ จากนั้นจึงทำการวิเคราะห์ผลการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นและทำการสะท้อนผลการปฏิบัติการ (Reflection) ผลการวิเคราะห์ที่ได้จากรอบวงจรหาความรู้ (Happy Brain) มีดังต่อไปนี้

##### 1) ปฏิกริยาการตอบสนอง (Reaction)

การตอบสนองต่อการเรียนรู้โดยผ่านสุนทรียสาขก ในส่วนหาความรู้ นั้น มีการตอบสนองค่อนข้างดี คือพนักงานภายในองค์กรมีความสนใจในแนวทางปฏิบัติโดยเฉพาะโครงการเรียนภาษาอังกฤษกับองค์กร พนักงานให้ความร่วมมือดีมากในการเข้าร่วมกิจกรรมพนักงานมีความกระตือรือร้น มีความสนุกสนานในการเรียนภาษาอังกฤษ มีความสุขปนสนุกในการฝึกออกเสียงให้ได้สำเนียงที่ชัดเจน

##### 2) การเรียนรู้ (Learning)

จากการเฝ้าสังเกตการเปลี่ยนแปลงเพื่อวัดผลเป็นประจำทุกเดือนพบว่าพนักงานมีการเรียนรู้ที่ดี มีความกระตือรือร้นในการหาความรู้เพิ่มเติมในสิ่งที่สนใจ มีการพูดคุยซักถาม และยังได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับประเด็นความรู้หรือข่าวสารต่าง ๆ ที่น่าสนใจในระหว่างรับประทานอาหาร มีการซักถามสิ่งที่ไม่รู้กับผู้ที่มีความรู้เพิ่มมากขึ้น

##### 3) พฤติกรรม (Behavior)

จากการเฝ้าสังเกตการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมเพื่อวัดผลเป็นประจำทุกเดือนพบว่าพนักงานมีพฤติกรรมการหาความรู้ ที่พัฒนาขึ้นกว่าเดิม โดยเฉพาะพฤติกรรมการอ่านหนังสือ การหาความรู้เพิ่มเติมจากแหล่งความรู้ที่จัดขึ้นตาม โครงการมุมความรู้ ในส่วนการเรียนรู้เพิ่มทักษะพนักงานมีการเรียนรู้งานหน้าที่ใหม่ ได้ทักษะเพิ่มมากขึ้นจากการหมุนเวียนหน้าที่งานตาม โครงการ

##### 4) ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นต่อองค์กร (Performance)

จากโครงการหมุนเวียนพนักงานไปเรียนงานในทุกแผนกนั้น ทำให้พนักงานในองค์กรทุกคนสามารถทำหน้าที่ทดแทนกันได้เมื่อมีพนักงานลางาน และพนักงานที่มาทำหน้าที่แทนนั้นก็สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในส่วนโครงการสอนภาษาอังกฤษให้พนักงาน ทำให้พนักงานสามารถพูดคุยขายสินค้าให้ลูกค้าชาวต่างชาติได้ดีขึ้น

## 1.9 วิเคราะห์ผลการค้นหาประสบการณ์เชิงบวกตามแนวความคิดความสุข 8 ประการจากกลุ่มตัวอย่างพนักงานภายนอกองค์กร จำนวน 8 ท่าน

จากการที่ผู้ศึกษาได้คัดเลือกกลุ่มตัวอย่างภายนอกองค์กร โดยหลักการเลือกกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้รู้ (Maven) ซึ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญในแต่ละด้าน ตามแนวความคิดความสุข 8 ประการของแผนงานสุขภาพองค์กรเอกชน สำนักงานกองทุนสนับสนุนการเสริมสร้างสุขภาพ (สสส.) รวม 8 ท่านจากนั้นนำข้อมูลที่ได้นำมาวิเคราะห์ร่วมหาแนวปฏิบัติที่ช่วยเพิ่มความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร การเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างภายนอกองค์กร นี้เปรียบเสมือนเป็นการค้นหาความรู้เฉพาะ ด้านหรือเคล็ดลับต่าง ๆ จากผู้รู้ จากนั้นก็ได้้นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์สรุปหาเทคนิควิธีการใช้ชีวิตในทุก ๆ ด้าน เพื่อนำมาวิเคราะห์ร่วมในการออกแบบแนวทางปฏิบัติ หรือโครงการที่ช่วยเพิ่มความผูกพันของพนักงานภายในองค์กร เพื่อเป็นแนวทางให้บุคคลหรือองค์กรอื่น ได้เปิดรับและลองลงมือปฏิบัติตาม เพื่อช่วยเพิ่มเติมมุมมองและแนวทางใหม่ในการเปลี่ยนวิธี คิด ช่วยเสริมสร้างสิ่งดี ๆ ที่เกิดจากการกระทำของตนเองอีกทั้งให้บุคคล ตระหนักรู้ถึงความสำคัญและเห็นในคุณค่าในตนเองซึ่งเป็นที่มาของความสุขในการดำเนินชีวิตอย่างแท้จริง และนำไปสู่การส่งผลให้บุคคลมีความสุขในการทำงาน องค์กรสามารถลดปัญหาที่เกิดจากการบริหารทรัพยากรบุคคล ได้ (ดูในภาคผนวก จ) ซึ่งในส่วนผลการวิเคราะห์การเก็บข้อมูลจากบุคลากรภายนอกองค์กร มีดังต่อไปนี้

### 1.9.1 ปลอดภัย (Happy Money)

ทำการเก็บข้อมูลจากผู้ที่มีความสามารถในการบริหารการเงิน รู้จักเก็บเงิน รู้จักการใช้เงิน บริหารเงินได้อย่างสมดุลกับรายรับ ไม่คิดหนี้สินทั้งในระบบและนอกระบบ มีชีวิตที่เหมาะสม ไม่ฟุ้งเฟ้อ ไม่ติดอยู่ในวัตถุนิยมและยังสร้างชีวิตที่สมบูรณ์ขึ้นมาได้จากการใช้ชีวิตแบบปลอดภัย 1 ท่าน ซึ่งผลการวิเคราะห์มีดังต่อไปนี้

สิ่งที่สำคัญที่สุดในการบริหารการเงิน คือ การวางแผน โดยเริ่มต้นจากการวางแผนชีวิต จากนั้นนำมาวางแผนด้านการเงิน ผู้ที่ปลอดภัยได้แนะนำไว้ว่าหลักการใช้ชีวิตที่ดีที่สุดที่เขาได้ยึดปฏิบัตินั้นคือการใช้ชีวิตตาม เศรษฐกิจพอเพียง เป็นปรัชญาที่พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวท่านทรงกระแสพระราชดำรัสไว้

ใจความมีอยู่ว่า “ขอให้ทุกคนมีความปรารถนา ที่จะให้เมืองไทยอยู่พออยู่พอกิน มีความสงบและทำงานตั้งอธิษฐานตั้งปณิธาน ในทางนี้ ที่จะให้เมืองไทยอยู่แบบพออยู่พอกิน ไม่ใช่จะรุ่งเรืองอย่างยอด แต่ที่มีความพออยู่พอกิน มีความ สงบ เปรียบเทียบกับประเทศอื่น ๆ ถ้าเรารักษาความพออยู่พอกินนี้ได้ เราก็จะยอดยิ่งยวดได้ ฉะนั้น ถ้าท่าน ซึ่งถือว่าเป็นผู้มีความคิด และมีอิทธิพลมีพลังที่จะทำให้ผู้อื่น ซึ่งมีความคิดเหมือนกัน ช่วยกันรักษาส่วนรวม ให้อยู่ดีกินดี พอสมควร ขอย้ำพอควร พออยู่พอกิน มีความสงบ ไม่ให้คนอื่น มาแย่งคุณสมบัตินี้จากเราไปได้”



จะเป็นของขวัญวันเกิดที่ถาวรที่จะมีคุณค่าอยู่ตลอดกาล” ผู้รู้ (Maven) ด้านการเงิน ได้ศึกษา และเริ่มลงมือปฏิบัติตาม ท่านผู้รู้เล่าว่า เมื่อก่อนนั้นเคยกู้เงินมาลงทุนทำฟาร์มไก่ไข่ ด้วยความที่ไม่มีมีความรู้ อะไรเลยแต่ หลงเชื่อนายทุนที่เข้ามาเกลี้ยกล่อมให้ร่วมลงทุนโดยการให้กู้เงิน เพื่อนำมาซื้อแม่ไก่ พันธุ์ สร้างโรงเลี้ยงไก่ ข้าราชการโรและอีกมากมายเป็นหนี้ก้อนใหญ่มาก เลี้ยงมาสักพักก็เกิดโรค ไก่ตายเยอะขาดทุนไม่มีเงินใช้หนี้จึงต้องนำที่นาที่มีกว่ายี่สิบไร่ไปจำนำ ได้เงินมาใช้หนี้ นี้แต่ไม่มีเงิน ทำทุนต่อก็ไม่มีรายได้มาส่งหนี้ธนาคาร ที่นาก็กำลังจะโดนยึด ในขณะที่ท่านผู้รู้เครียดมาก วันหนึ่ง ท่านคูทิวีเห็นเรื่องราวที่เค้านรงค์ ในเรื่องเศ รัชกิจพอเพียงท่านจึงได้ศึกษาหาข้อมูลว่าคืออะไร แล้วเริ่มลงมือทำ ในปัจจุบันนี้ท่านผู้รู้ได้ใช้หนี้จนหมด มีเงินเก็บเพื่อส่งลูกเรียนจนจบมหาวิทยาลัย สองคน ไม่มีหนี้สินใด ๆ เลย ท่านได้เป็นเกษตรกรตัวอย่างรายการทีวีหลายช่อง ที่เข้ามาถ่ายทำ วิธีการดำเนินชีวิตของท่าน

จุดเปลี่ยนในชีวิต ท่านเล่าว่า “นำสิ่งที่มีอยู่แล้ว มาพลิกพื้นให้เกิดประโยชน์สูงสุด ทำกินในที่ดินของ ตนเอง ปลูกเล็กผสมน้อย เมื่อมีกินจนอิ่ม โดยที่เราไม่ต้องเสียเงินซื้อแล้ว เราก็ นำไปแบ่งปันกับเพื่อนบ้าน พอเพื่อนบ้านเค้าเห็นว่าเราไม่มีอะไรเค้าก็จะให้ของแลกเปลี่ยนเรามาเอง เราก็มีกินโดยไม่ต้องเสียเงินซื้อเลย หลังจากนั้นเมื่อเรามีของเยอะขึ้นกินไม่หมดเราก็นำไปขาย ได้เงินกลับมาก็เก็บ ใช้ชีวิตแบบเดิมไม่ต้องไปอยากได้อะไรซื้อไม่นานก็ใช้หนี้หมด” หลักแนวคิดที่ ท่านผู้รู้ได้แนะนำไว้สำหรับผู้ที่ทำงานเป็นมนุษย์เงินเดือน คือ เพิ่มรายได้และลดรายจ่าย หากเพิ่ม รายได้ยังไม่ได้ก็ให้ลดรายจ่าย ทำบัญชีรายรับรายจ่ายทุกเดือน หากทำได้ นอกจากจะไม่มีหนี้แล้วยัง อาจจะมีเงินเก็บด้วย ลดภาระซื้อห่วย การเล่นการพนัน การดื่มสุรา การฉลาดซื้อก็เป็นอีกทางที่ ช่วยประหยัดเงิน ไม่ใช่เงินเกินตัว รู้จักยับยั้งชั่งใจในความอยากได้ มีเหตุผลในการใช้จ่ายทุกครั้ง พิจารณาอย่างรอบครอบมีสติก่อนการใช้จ่ายเงิน และการออม เงินก็เป็นสิ่งสำคัญต้องหัดออม แบ่งเงิน ออมทุกเดือนหลังจากเงินออมแล้วเหลือเท่าใดก็พยายามจัดสรรให้พอเพียง

### 1.9.2 ครอบครัวดี (Happy Family)

ทำเก็บข้อมูลจากผู้ ที่มีครอบครัวอบอุ่นละมั่งคง มีชีวิตครอบครัวที่ทุกคนรักและ ผูกพันกันมาก ประสบความสำเร็จในชีวิตด้านค ครอบครั ลูกมีการศึกษาที่ดีและประพฤติดีดี จำนวน 1 ท่าน โดยได้ผลการวิเคราะห์ดังต่อไปนี้

ผู้ที่มีครอบครัวดีไม่จำเป็นว่าจะต้องมาจากครอบครัวที่อบอุ่นเสมอไป ท่านผู้รู้ (Maven) กล่าวว่า ถ้าหากเราเคยมีครอบครัวที่ไม่อบอุ่นมาเรารู้แล้วว่าตัวเราเองไม่มีความสุข แล้วเรายังจะทำแบบนั้นกับลูกเราหรือ เราสามารถเปลี่ยนแปลงชีวิตเราได้เสมอ เมื่อเรามีครอบครัวเราก็จะ รักษา ดูแลครอบครัวเราให้ดี คนกลุ่มนี้เป็นว่าครอบครัวเป็นสิ่งที่สำคัญที่สุดในชีวิต เป็นที่ ๑ ปลอดภัย ช่วยแบ่งปันความทุกข์ความสุขให้แก่กันและกัน สิ่งที่ผู้รู้แนะนำใน การที่จะมีชีวิต

ครอบครัวที่ดีได้นั้น พ่อแม่ต้องเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับลูก เพราะเด็กจะซึมซับ จดจำและเลียนแบบทุกอย่างของพ่อแม่ ทั้งความคิด ทักษะคิด การกระทำ รวมถึงอุปนิสัยต่าง ๆ ในการดำเนินชีวิตประจำวัน การให้ความรักความอบอุ่นพูดคุยกัน ให้มากก็จะทำให้เกิดความอบอุ่น ความเข้าใจกัน ในครอบครัวมากยิ่งขึ้น การกอดลูกเป็นสิ่งที่ต้องทำทุกวัน บอกรักลูกต้องทำทุกวัน การที่สังคมทุกวันนี้พ่อแม่มุ่งแต่หาเงินลูกอยากได้อะไรซื้อให้ตามใจทุกอย่างเป็นสิ่งที่ไม่ถูกต้อง ถ้าพ่อแม่ให้ความรักกับลูกด้วยหัวใจ ทำให้ลูกรู้ว่าเรารักเค้าด้วยหัวใจ ไม่ใช่สิ่งของ วัตถุ ลูกเราจะรักเราด้วยหัวใจเช่นกัน เค้าจะไม่ทำให้พ่อแม่ผิดหวังเลย เช่น การที่คุณแม่ตื่นแต่เช้าเพื่อมาเตรียมอาหารให้ทุกคนในครอบครัว ทั้งที่คุณแม่ก็ต้องเตรียมตัวไปทำงานนอกบ้านเช่นกัน และการนอนดึกเพื่ออยู่เป็นเพื่อนลูกในขณะที่ลูกอ่านหนังสือเตรียมสอบ หรือการที่คุณแม่พาลูกไปเที่ยวพักผ่อนนอกบ้านด้วยการพาไปร้านหนังสือเพื่อเลือกซื้อหนังสือดี ๆ มาอ่านกันคนละเล่ม ทุกอย่างที่ดีถ้ามวลันเป็นแบบอย่างที่ดีเป็นการแสดงความรักลูกด้วยหัวใจ

การคบเพื่อนก็เป็นสิ่งสำคัญ การให้ลูกอยู่ในสังคมเพื่อนที่ดีจำเป็นมาก การทำความรู้จักกับเพื่อนของลูกทุกคนเป็นสิ่งที่พ่อแม่ต้องกระทำ ส่วนเรื่องการใช้ชีวิตของผู้รู้นั้น ท่านกล่าวว่า ความรัก ความเมตตา การอยู่ด้วยกันด้วยความเมตตาสำคัญมาก เราต้องมีความเข้าใจในตัวคู่ชีวิตของเรา และต้องรู้จักการให้อภัย ลดทิว พุดจากกันด้วยภาษา ที่สุภาพไม่ว่าจะโมโหแค่ไหนพยายามปรับปรับความเข้าใจกันอย่างเบื่งติงกันนาน ที่สำคัญอย่าทะเลาะกันให้ลูกเห็นจะทำให้ลูกมีความคิดว่าครอบครัวเค้าไม่อบอุ่น อาจจะทำพาเค้าไปในทางที่ผิด

### 1.9.3 สุขภาพดี (Happy Body)

ทำการเก็บข้อมูลจากผู้ที่มีสุขภาพร่างกายแข็งแรงและ สุขภาพจิตที่ดี ออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ รับประทานอาหารที่มีประโยชน์ มีนิสัยรักสุขภาพ ไม่สูบบุหรี่และไม่ดื่มแอลกอฮอล์ 1 คน ซึ่งได้ผลการวิเคราะห์ดังต่อไปนี้

เทคนิคสำคัญ 3 ประการที่ผู้ที่มีสุขภาพดีให้ความสำคัญในการดูแลรักษาสุขภาพตนเองให้ดีเสมอ ซึ่งหลัก 3 ประการที่ยึดถือประกอบไปด้วย การกิน การนอนหลับพักผ่อน การออกกำลังกาย

1) เคล็ดลับในการกินเพื่อสุขภาพ คือการรับประทานอาหารให้ครบ 3 มื้อ โดยเน้นมื้อเช้าเป็นหลัก ในมื้อเช้าผู้รู้ (Maven) จะทานอาหารที่ให้พลังงานค่อนข้างสูง เช่นข้าวราดแกงและไข่ต้ม ข้าวราดแกงควรรเน้นให้มีผักประกอบด้วย ในมื้อกลางวันทานอาหารเส้นใยและให้พลังงาน เช่น ก๋วยเตี๋ยว ลาดหน้า ส่วนมื้อเย็นนั้นทานให้พออิ่ม ไม่นั่นแป้งและคาร์โบไฮเดรตแต่ให้ทานผักปลา ผลไม้ให้มาก พยายามทานอาหารให้ครบ 5 หมู่ไม่เน้นทานเฉพาะที่ตนเองชอบ ไม่รับประทานอาหารหนักเมื่อเลยเวลา 19.00 นาฬิกา พยายามรักษาน้ำหนักไม่ให้อ้วนเกินน้ำหนักมาตรฐาน ส่วน

วิตามินและอาหารเสริมนั้นสามารถทาน ได้หากรู้สึกว่าร่างกายอ่อนล้าแต่ขอให้ทานตามเหมาะสม เพราะไม่ต้องการให้สิ้นเปลืองเงินโดยใช่เหตุ ผู้รู้ (Maven) ยังให้ความคิดเห็นในเรื่อง การดื่ม แอลกอฮอล์และการสูบบุหรี่เป็นสิ่งที่อันตรายต่อสุขภาพมาก หากหลีกเลี่ยงได้ไม่เข้าไปยุ่งเกี่ยวจะเป็นเรื่องที่ดีมาก แนะนำให้ห่างไกล บุหรี่ทำให้เหนื่อย ง่ายมากเพราะในขณะที่สูบบุหรี่ร่างกายจะขาดออกซิเจน ส่วนแอลกอฮอล์จะทำให้ขาดสติยังคิดสมรรถภาพต่างๆ ถดถอยลงไปนำไปสู่การเจ็บป่วยในระยะยาวอีกทั้งยังทำให้เกิดปัญหาตามมาในด้านต่างๆ

2) ในส่วนเคล็ดลับในเรื่องการนอนหลับพักผ่อน ผู้รู้ (Maven) แนะนำว่านอนให้ได้วันละ 6-8 ชั่วโมง ช่วงเวลาในการเข้านอนนั้นไม่ควรเกิน 22.30 นาฬิกา การตื่นนอนนั้นไม่ควรตื่นสายเกิน 7.00 นาฬิกา ในระหว่างวันหากเป็นไปได้ ควรพักสายตาเป็นเวลา 10 – 20 นาที จะเป็นเรื่องที่ดีมากเป็นการเพิ่มพลังระหว่างวันทำให้ร่างกายสดชื่นขึ้น

3) เคล็ดลับในการออกกำลังกาย คือ พยายามฝึกตนเองให้เป็นคนรักการออกกำลังกาย พยายามออกกำลังกายทุกวันให้ได้ หรือสัปดาห์ละ 3 วันเป็นอย่างน้อย ในการออกกำลังกายนั้นต้องให้ได้ครั้งละครึ่งชั่วโมงเป็นอย่างน้อยจึงจะได้ผลดี แต่ถ้าหากไม่มีเวลาจริงๆ ก็ให้ออกกำลังกายแบบง่ายๆ ในตอนเช้าหลังตื่นนอน เช่น กายบริหาร ในท่าการแกว่งแขนแต่ต้องทำให้ได้ 100 - 200 ทีต่อการบริหารใน 1 ครั้ง อีกทั้งผู้รู้ (Maven) ยังได้แนะนำว่า ประโยชน์ จากการแกว่งแขนนั้นมากมาย สามารถไขมันหน้าท้อง เลือดไหลเวียนไปเลี้ยงหัวใจได้สะดวกขึ้น ผู้รู้ได้ศึกษาข้อมูลมาแล้วจากสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) (คุณภาพประกอบในภาคผนวก ๗) ผู้รู้แนะนำเพิ่มเติมว่า การออกกำลังกายนั้นจำเป็นจะต้องเลือกกิจกรรมที่ ตนเองชอบ ทำแล้วมีความสุข ไม่ว่าจะเป็นการวิ่งจ็อกกิ้ง การเดินเร็ว เล่น โยคะ การเข้าฟิตเนส หากชอบกิจกรรม สุนัขสนามที่ทำร่วมกับผู้อื่นก็อาจจะไปเดินแอโรบิก เล่นฟุตบอล ตะเตะกร้อ ติเบต เป็นต้น ความรู้สึกที่ได้รับจากการออกกำลังกายในครั้งแรกที่เริ่มออกกำลังกายใหม่ ๆ อาจจะเหนื่อย ปวดเมื่อยตามร่างกาย แต่ถ้าหากเราอดทนทำต่อเนื่องทุก ๆ วันร่างกายจะรู้สึกสดชื่น แข็งแรงขึ้น จิตใจเบิกบานขึ้น รู้สึกดีสบายตัวเมื่อเหงื่อออกเหมือนได้ระบายของเสีย ได้ปลดปล่อยความอึดอัด ส่งผลต่อการนอนหลับทำให้หลับสนิทมากยิ่งขึ้น

#### 1.9.4 ผ่อนคลาย (Happy Relax)

ทำการเก็บข้อมูลผู้ที่มีชีวิตที่ผ่อนคลาย รู้จักผ่อนคลายสิ่งต่าง ๆ ในการดำเนินชีวิต เกิดความเครียดในการดำเนินชีวิตน้อยมากเพราะเป็นคนมองโลกในแง่ดี ชอบทำกิจกรรมที่ผ่อนคลายและสนุกสนาน 1 คน ซึ่งได้ผลการวิเคราะห์ดังต่อไปนี้

ลักษณะของผู้ที่มีชีวิต ผ่อนคลายจะเป็นคนที่ดึงดูคนรอบข้าง เนื่องจากหน้าตา ท่าทาง ที่ยิ้มแย้มแจ่มใส เป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ชอบมีเรื่องเล่าสนุกสนานจึงมีคนจำนวนมากเข้า

มาเป็นมิตรพูดคุยด้วยเสมอ เคล็ดลับของผู้ที่มีชีวิตผ่อนคลาย คือ ทุกอย่างมีส่วนดีในตัวของมันและทำชีวิตให้มีความสุข ขในหลายๆ วันและจงพอใจในสิ่งที่ตนมี ดังนั้นเมื่อเจอกับปัญหาคนกลุ่มนี้จะอยู่กับปัญหาและแก้ไขปัญหาก็ได้อย่างไม่เคร่งเครียด รวมทั้งหาทางออกที่ดีของปัญหาได้อย่างรวดเร็ว คนกลุ่มนี้มีมุมมองที่แตกต่างจากคนทั่วไป คือ สามารถมองหาสิ่งดีที่มีอยู่ได้ในทุกสถานการณ์ แม้ว่าสถานการณ์นั้นคนทั่วไปจะมองว่าเลวร้ายและลักษณะนิสัยนี้เองที่ซึมซับไปสู่คนรอบข้าง ทำให้คนรอบข้างที่มีความเครียดมักจะมาพูดคุยปรับทุกข์ ขอคำปรึกษากับผู้ที่มีชีวิตที่ผ่อนคลาย และผู้ที่มีชีวิตที่ผ่อนคลายนี้จะมีกิจกรรมหรืองานอดิเรกที่โปรดปรานส่วนตัว คือ ชอบเดินทางไปท่องเที่ยวตามแหล่งธรรมชาติ ออกกำลังกายเป็นประจำ ชอบอ่านหนังสือ ดูหนังแนวที่ตนชอบ ฟังเพลงเบาๆ พร้อมทั้งจุดน้ำมันหอมระเหยไปด้วย ผู้ที่มีชีวิตที่ผ่อนคลายจะไม่ปล่อยให้ชีวิตของตนเองจำเจอยู่กับสิ่งเดิมๆ แต่จะหากิจกรรมที่ตนเองชอบทำอยู่เสมอ คนกลุ่มนี้จะให้ความสำคัญกับการนอนให้ตรงเวลา ตื่นนอนให้ตรงเวลาเพราะมีความเห็นว่าการนอนเป็นองค์ประกอบสำคัญที่จะช่วยในการเติมพลังให้ชีวิตการนอนหลับสนิทจะทำให้ร่างกายได้รับการผ่อนคลาย หากเมื่อรู้สึกเครียดผู้ที่มีชีวิตที่ผ่อนคลายแนะนำให้ลองนั่งนิ่งๆ ในที่ที่เย็นสบาย สงบ ค่อยๆ หายใจเป็นจังหวะหลับตาเพื่อปล่อยความคิดประมาณ 5-10 นาทีเพื่อผ่อนคลาย ซึ่งเทคนิคส่วนตัวของแต่ละคนในการผสมผสานวิธิต่างเครียดส่วนตัวก็จะแตกต่างกัน ซึ่งเป็นสิ่งที่ควรทำดีกว่าที่เราจะนั่งจมอยู่กับปัญหา

#### 1.9.5 ทางสงบ (Happy Soul)

ทำการเก็บข้อมูลจากผู้ที่มีจิตวิญญาณดี มีความศรัทธาในศาสนาอย่างแรงกล้า และมีศีลธรรมในการดำเนินชีวิต มีคุณธรรมและจริยธรรมในการกระทำสิ่งต่างๆ 1 คน ซึ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลมีดังต่อไปนี้

หลักการโดยสรุป ผู้มีจิตวิญญาณดีแนะนำในการดำเนินชีวิต คือ การใช้ชีวิตแบบพอดี พอใจในสิ่งที่ตนเองมีที่สามารถหาได้ด้วยตนเอง ไม่อยากได้ในสิ่งที่ไม่ใช่ของตน ซึ่งจะนำมาซึ่งการลักขโมยท่านผู้รู้เน้นการเดินทางสายกลางตามคำสอนของพระพุทธศาสนา ต้องรู้จักเป้าหมายทางโลก และเป้าหมายทางธรรมในการดำเนินชีวิตของตน รู้ที่จะทำความดีเพื่อตนเอง เพื่อคนรอบข้างและเพื่อสังคมด้วย การอยู่ร่วมกันในสังคม นอกจากเราต้องจะปฏิบัติตามกฎระเบียบและสิทธิหน้าที่ของตนเองแล้ว เราควรดำเนินชีวิตตามหลักคุณธรรมและจริยธรรมด้วย ซึ่งจะส่งผลให้ตัวเราและคนในสังคมสามารถอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข สังคมก็มีความสุขและเจริญก้าวหน้า เราควรรยึดหลักคุณธรรมและจริยธรรมต่างๆ คุณธรรมและจริยธรรมในการที่จะอยู่ร่วมกันในสังคม ได้แก่ การเคารพต่อพ่อแม่ ครูอาจารย์ หรือผู้มีพระคุณ เป็นผู้ที่กตัญญูรู้คุณคน รู้ตอบแทนผู้ที่มิพระคุณกับเรา ไม่ใช่เฉพาะบิดามารดาเท่านั้นแต่ต้องกตัญญูกับผู้มีพระคุณทุกคน และหลักสำคัญใน

การดำเนินชีวิต ต้องมีสติในใจ สติที่ว่านี้คือ สติ 5 ทุกคนต้องพยายามรักษาไว้ให้ได้อย่างน้อย 3 ข้อ ท่านผู้รู้บอกว่าท่านได้ไปวัดทำบุญตักบาตรทุกเช้า และวันพระก็จะไปสวดมนต์ทำวัตรเย็นที่วัดทุกวัน ท่านปฏิบัติอย่างนี้มานานนับสิบ ๆ ปี เมื่อท่านได้ทำแล้วท่านจะรู้สึกสบายใจ อารมณ์ก็เย็นไม่โกรธง่าย รู้จักอภัยให้ผู้ที่มาทำให้เราโกรธ หรือเสียใจ ท่านไม่เคยอยากได้ในสิ่งที่ไม่ใช่ของท่าน ไม่ใส่ร้าย นินทาใคร ไม่ต้องการที่จะโอ้อวดใคร ยินดีกับสิ่งที่ผู้อื่นได้ดีเสมอ เมื่อเราเกรงกลัวต่อบาปเราจะไม่ทำในสิ่งที่ไม่ดีท่านผู้รู้เห็นว่า ถ้าเราคิดเห็นแก่ผู้อื่นอยู่ในใจเราจะไม่กล้าทำในสิ่งที่เป็นการเอาเปรียบเค้า เราจะไม่คิดคิดใจเราจะสะอาดเองทีละน้อย เมื่อเราเป็นคนดีได้แล้วเราจะมีสติที่จะใช้ในการดำเนินชีวิต เราจะระวังมากขึ้นชีวิตเราก็จะไม่ผิดพลาดเมื่อเราทำอย่างนี้ได้เราก็จะมีความสุขในสิ่งที่เรามี

#### 1.9.6 น้ำใจงาม (Happy Heart)

ทำการ เก็บข้อมูลจากผู้ที่มีน้ำใจ มีจิตใจที่เมตตากรุณา มีความเอื้ออาทร และชอบช่วยเหลือคนรอบข้างอยู่เสมอ ชอบทำบุญทำทาน 1 ทาน ซึ่งได้ผลการวิเคราะห์ดังต่อไปนี้

การที่ฝึกให้ มินิสัยเป็นผู้ที่มีน้ำใจ กับผู้อื่นอยู่เสมอ นั้น เริ่มต้นจากการมองคนรอบข้างในแง่ดี มอบความรู้สึกดี ๆ ให้ผู้อื่นอยู่เสมอ ผ่านทางความคิด คำพูด การกระทำ มีความเห็นอกเห็นใจเสมอ มีความเมตตาและสงสารผู้ที่กำลังตกอยู่ในปัญหา มีใจที่อยากจะช่วยเหลือผู้ที่กำลังอยู่ในความทุกข์ยากลำบาก ผู้ที่มีน้ำใจกับผู้อื่นจะมีลักษณะเด่น คือ เป็นคนที่ไม่คิดเล็กคิดน้อย ไม่ตระหนี่จนเกินไป ไม่เห็นแก่ตัว เมื่อผู้มีน้ำใจกับผู้อื่นเป็นประจำเกิดมีปัญหาขึ้นมา ก็จะมีคนจำนวนมากคอยช่วยเหลือคนละเล็กคนละน้อย จนรวมเป็นการช่วยเหลือที่ยิ่งใหญ่ ผู้ที่มีน้ำใจกับผู้อื่นเป็นผู้ที่เป็นมิตรกับคนส่วนใหญ่ ความคิดที่ใช้อยู่เป็นหลักคิดและปฏิบัติของคนกลุ่มนี้คือ ไม่เอาเปรียบผู้อื่นเด็ดขาด หากสิ่งใดพอเสียสละได้เพื่อผู้อื่นและส่วนรวมโดยที่ไม่ได้สร้างความเดือดร้อนให้ตนเองก็ควรเสียสละและแบ่งปันเพื่อให้ผู้อื่นได้คลายความทุกข์ลงมีความสุขเพิ่มขึ้น ถึงแม้ว่าบางครั้งสิ่งเหล่านี้จะทำให้ยาก แต่ผู้มีน้ำใจงามมีข้อเสนอแนะว่าถ้าหากได้เริ่มต้นที่จะให้ความช่วยเหลือกับผู้อื่นจากเรื่องเล็ก ๆ น้อยๆ ก่อน เช่นการอาสาช่วยเพื่อนทำงาน แบ่งอาหารให้เพื่อนทานหรือซื้อสินค้าที่คนแก่นำมาขาย ลุกให้ผู้หญิงท้องนั่งบนรถ แม้แต่การให้คำปรึกษาที่ดีหาทางออกที่ดีให้เพื่อนที่กำลังเสียใจ สับสน ก็ถือเป็นการช่วยเหลือได้อย่างหนึ่ง สิ่งเหล่านี้จะทำให้เรารับรู้ได้ถึงความอึดอ้อมใจ เป็น สุขและภูมิใจที่เราได้ช่วยให้เค้าเป็นสุข ต่อไปเราจะสามารถเรียนรู้และช่วยเหลือผู้อื่นในเรื่องที่ใหญ่ขึ้น สิ่งสำคัญ ในการให้ความช่วยเหลือ ผู้อื่นคือต้องพิจารณาว่าการช่วยเหลือของเรานั้นสมควรและเหมาะสมแล้วหรือไม่ พิจารณาว่าผู้ที่เราจะช่วยเหลือนั้นกำลังตกอยู่ในสถานการณ์ที่เราต้องช่วยเหลือแล้วจริงหรือไม่ เนื่องจากทุกวันนี้มีผู้คนจำนวนมากที่เรียกร้องหาความช่วยเหลือจากผู้อื่น โคนไม่เริ่มลงมือทำเองก่อน ดังนั้นการจะช่วยเหลือใครในแต่ละครั้งจึงต้อง

พิจารณาให้ดีกว่าก่อนเพื่อหลีกเลี่ยงการปลูกฝัง นิสัยที่ไม่ดี ที่ผิดๆ ให้ผู้อื่นที่คอยหวังผลประโยชน์แบบแฝง

ลักษณะผู้ที่มีน้ำใจงามจะเป็นคนใจดี พุคคุยกับคนรอบข้างเก่ง ชอบรับฟังปัญหาของผู้อื่น จึงมักจะมีผู้มาขอคำปรึกษาและขอความช่วยเหลืออยู่บ่อยครั้ง

#### 1.9.7 สังคมดี (Happy Society)

ทำการเก็บข้อมูลผู้ที่ชอบช่วยเหลือสังคม มีจิตอาสา ชอบเข้าร่วมกิจกรรมช่วยเหลือสังคม มีความสนใจในอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมรอบตัว 1 ท่าน ซึ่งได้ผลการวิเคราะห์ดังนี้

ผู้ที่ชอบช่วยเหลือสังคมมักเป็นคนที่มียุทธศาสตร์ เป็นผู้ที่ชอบ ติดตามข่าวสารเกี่ยวกับสภาพความเป็นอยู่ สภาพแวดล้อม ปัญหาสังคม ทั้งในชุมชน ระดับประเทศและระดับโลก คนกลุ่มนี้จะมีใจที่อยากเป็นส่วนหนึ่งในการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ชอบเข้าร่วมในการรณรงค์ต่าง ๆ มีความตื่นตัวในการรวมกลุ่มเพื่อทำกิจกรรม สร้างสรรค์สังคม มักจะเห็นแก่ประโยชน์ของชุมชน สังคม มากกว่าเห็นแก่ความสุขสบายของตนเอง คนกลุ่มนี้มีความเชื่อว่า การเปลี่ยนแปลงที่ยิ่งใหญ่ในสังคมจะเกิดขึ้นได้นั้นต้องอาศัยความร่วมมือของคนจำนวนมาก กิจกรรมที่ผู้ชอบช่วยเหลือสังคมเข้าร่วม คือการทำงานอาสาสมัครเพื่อสังคม การบำเพ็ญประโยชน์ บริจาคช่วยเหลือผู้ยากไร้ ผู้ทุกข์ยาก โดยคนกลุ่มนี้มีความตื่นตัวทุกครั้งที่มีโครงการที่ดีตรงกับอุดมการณ์ของตน จากนั้นจะหาโอกาสไปเข้าร่วมอยู่เสมอ ผู้ที่ชอบช่วยเหลือสังคมยังให้ความเห็นว่า ในสังคมปัจจุบันมีคนยื่นมือเข้ามาแสดงตัวว่าต้องการช่วยเหลือสังคมมากขึ้น แต่พวกเขาเหล่านั้นทำไปเพื่อเหตุผลใด อาจจะเพื่อเหตุผลส่วนตัวเพราะต้องการสร้างภาพพจน์ที่ดี เป็นประโยชน์แอบแฝง ดังนั้นเราจะเข้าร่วมกิจกรรมใดควรตรวจสอบให้ดีจะได้ไม่เป็นเครื่องมือของคนไม่ดี

#### 1.9.8 หาความรู้ (Happy Brain)

ผู้ใฝ่รู้ ชอบศึกษาหาความรู้พัฒนาตนเองจากแหล่งต่างๆ ตลอดเวลา เพื่อพัฒนาเป็นอาชีพ ชอบพัฒนาทักษะและเพิ่มพูนความรู้ให้ตนเองเสมอ 1 คน

ผู้ที่ชอบหาความรู้จะเป็นผู้ที่สามารถพูดคุยกับผู้อื่นได้ในทุก ๆ เรื่อง ทุกสาขาวิชา ความรู้และจะมีเรื่องที่สนใจ ซึ่งจะรู้เรื่องละเอียดคม าก สามารถเป็นแหล่งความรู้ที่ดีเยี่ยมสำหรับผู้อื่น มุมมองของคนกลุ่มนี้ คือ รู้สึกว่าทุกสิ่งทุกอย่างบนโลกนี้เป็นสิ่งที่น่าค้นคว้า เป็นเรื่องแปลกใหม่ เป็นเรื่องที่น่าสนใจอยู่เสมอ คนกลุ่มนี้จะกระตือรือร้นในการบริโภคข้อมูล ชอบสังเกตสิ่งที่อยู่รอบตัว ชอบซักถาม แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับคนอื่น มีความสุขและสนุกในในการค้นหา และเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอ ข้อคิดประจำตัวของผู้ที่ชอบหาความรู้ คือ “หากใช้ชีวิตไปวัน ๆ โดยไม่เพิ่มเติมความรู้ใหม่เข้ามาในชีวิตก็เปรียบเหมือนคนที่ข้อยู่กับที่ไม่เดินหน้าไปไหนในขณะที่คนอื่นและโลกปัจจุบันกำลังหมุนไปข้างหน้าตลอดเวลา ” ผู้ที่ชอบหาความรู้ แนะนำว่าควรเริ่มหาความรู้

จากการดูข่าวประจำวันทั้งตอนเช้าและตอนเย็น อ่านหนังสือพิมพ์ให้เป็นนิสัย อ่านหนังสือนิตยสารที่มีประโยชน์บ้าง จากนั้นเริ่มต้นลงเรียนเรียนรู้ในสิ่งที่เราไม่มีความรู้เลย เช่น วิชา คอมพิวเตอร์ คนตรี ศิลปะ เรียนภาษา เป็นต้น เนื่องจากการที่ได้เรียนรู้ในสิ่งที่ชอบหรือสนใจจะทำให้เกิดความสุขและความภาคภูมิใจในตนเองหากว่าสิ่งที่เรารู้นั้นเป็นสิ่งที่ท้าทายความสามารถแล้วด้วย จะยิ่งเพิ่มทักษะใหม่ เพิ่มขีดความสามารถใหม่และยังสร้างความภาคภูมิใจให้ตนเองยิ่งขึ้น แต่ยังมีข้อจำกัดที่ผู้ที่ชอบเรียนรู้ได้แนะนำไว้คือ ในการเรียนรู้สิ่งที่เราชอบนั้นไม่ควรเกิน 2 อย่างในเวลาเดียวกัน เพราะจะทำให้ไม่ได้ดีสักอย่างเนื่องจากการให้เวลากับแต่ละอย่างไม่เต็มที่ การหาความรู้เพิ่มเติมจากการเรียนรู้สิ่งใหม่นั้นมีแต่ ข้อดี ทำให้เรามีโลกทัศน์กว้างไกล มีข้อมูล ที่ใช้ในการตัดสินใจอย่างถูกต้อง แม่นยำ รวดเร็วกว่าผู้อื่น และยังช่วยให้เรารู้จักตนเองว่าเราชอบอะไร สร้างจุดยืนให้กับตนเอง รวมทั้งสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการทำงานได้ด้วย สุดท้ายผู้ที่ชอบหาความรู้ได้แนะนำวิธีที่ง่ายที่สุดและประหยัดที่สุดในการหาความรู้ คือการพูดคุยสนทนาซักถามโต้ตอบกับผู้ที่มีความรู้ในเรื่องที่เราไม่รู้

## 2. ผลการวิเคราะห์การ วัดผลแนวทางปฏิบัติที่มีส่วนในการสร้างความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร โรงงานหลังคาเหล็ก บี.เค. สาขาลำปลายมาศ

ผลการวิเคราะห์ในระยะสรุปผลนี้ เป็นการวิเคราะห์ ผลการวิจัยโดยรวมทั้งหมด จากการประเมินและวัดผลจากสถานการณ์จริงที่ผู้ศึกษาได้ทดลองทำการวิจัยแบบสุนทรียสาธกทั้ง 8 รอบวงจรเพื่อนำไปสรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และนำเสนอข้อเสนอแนะ ในการพัฒนาเครื่องมือและแนวทางปฏิบัติที่มีประสิทธิภาพ ส่งเสริมให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กรในบทถัดไป การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลในการสร้างความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร ตามทฤษฎีความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร ประกอบด้วย ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงาน (Personal - Characteristic), ลักษณะของบทบาท (Role - related Characteristic), ประสบการณ์ในการทำงาน (Work Experience) และวิเคราะห์จากการประเมินและวัดผลความผูกพันของพนักงานกับองค์กร จากการทดลองตามแนวทางปฏิบัติที่สังเคราะห์ได้ในการทำวิจัยแบบสุนทรียสาธกทั้ง 8 รอบวงจร

### 2.1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลในการสร้างความผูกพัน ของพนักงานต่อองค์กรของ องค์กร โรงงานหลังคาเหล็ก บี.เค. สาขาลำปลายมาศ

จากการสังเกต การสอบถามผู้บริหารและการสัมภาษณ์พูดคุยโดยตรงกับพนักงานภายใน องค์กรรวม 12 ท่าน ในระยะเวลาที่ดำเนินการศึกษาตั้งแต่ เดือน มิถุนายน พ.ศ. 2557 ถึงเดือน กันยายน พ.ศ. 2558

### 2.1.1 ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงาน (Personal Characteristic)

ผู้ศึกษาได้ทำการวิเคราะห์ปัจจัยด้านเพศ อายุ การศึกษา และสภาพสมรส ตลอดช่วงเวลาทำการศึกษาของพนักงานจำนวน 12 ท่าน โดยมีการวัดผลทั้งสิ้น 2 ครั้ง วัดผลทุก 8 เดือน เพื่อนำผลมาเปรียบเทียบกับข้อมูลโดย เฉลี่ยที่ผ่านมาขององค์กร ผู้ศึกษาได้เก็บข้อมูลจากแฟ้มประวัติและเอกสารที่เกี่ยวข้อง ของพนักงานย้อนหลัง 1 เดือนก่อนเริ่มทำการวิจัย อีกทั้งการพูดคุย สัมภาษณ์กับผู้บริหารและพนักงาน ผลการวิเคราะห์ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงานผู้ศึกษาได้ ในตาราง ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 21 ผลการเปรียบเทียบจำนวนพนักงานแบ่งแยกตามลักษณะส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงาน

ลักษณะส่วนบุคคล ของผู้ ปฏิบัติงาน	ข้อมูล 1 เดือน ก่อนเริ่ม ทำการศึกษา	ข้อมูลจากการวัดผล ครั้งที่ 1 (มิ.ย. 57 – ม.ค. 58)	ข้อมูลจากการวัดผล ครั้งที่ 2 (ก.พ. 57 – ก.ย. 58)
<u>เพศ</u>			
หญิง	2	2	2
ชาย	10	10	10
<u>อายุ</u>			
20 – 30 ปี	11	8	7
31 – 40 ปี	1	4	5
<u>ระดับการศึกษา</u>			
ประถมศึกษา	-	-	-
มัธยมศึกษาตอนต้น	11	8	4
มัธยมศึกษาตอนปลาย	1	4	6
<u>สถานภาพสมรส</u>			
โสด	5	3	1
แต่งงาน	3	5	7
หย่าร้าง	4	4	4

สามารถสรุปผลการวิเคราะห์ลักษณะส่วนบุคคลของ ผู้ปฏิบัติงาน (Personal - Characteristic) ได้ดังต่อไปนี้



1) จากสัดส่วนของพนักงานชายที่มากกว่าพนักงานหญิงเป็นเท่าตัว แสดงให้เห็นว่า ผู้ชายเหมาะกับงานโรงงานหลังคาเหล็กมากกว่าผู้หญิง และพนักงานหญิงส่วนใหญ่จะทำงานกับองค์กรเป็นเวลานานเกิน 3 เดือนไม่มีการลาออก

2) จากช่วงอายุของพนักงาน พบว่า พนักงานที่มีอายุอยู่ในช่วง 31 – 40 ปี จะไม่เปลี่ยนงานเลย พนักงานกลุ่มนี้ทั้งหมดทำงานกับองค์กรตั้งแต่ เริ่มก่อตั้ง และมีแนวโน้มว่าพนักงานกลุ่มนี้มีเพิ่มขึ้นในองค์กรเนื่องจากพนักงานกลุ่มนี้ขาดงานน้อย มีความรับผิดชอบ มีความอดทนสูง ไม่มีอาการเบื่อหน่าย องค์กรจึงมีการนำข้อมูลส่วนนี้มาทำการปรับนโยบาย องค์กรในเรื่องการรับพนักงานใหม่ องค์กรต้องการให้รับพนักงานกลุ่มวัยคนทำงานและวัยกลางคนซึ่งมีช่วงอายุระหว่าง 31 – 40 ปี จะทำให้องค์กรลดปัญหาเรื่องการเบื่องานได้

3) สถานภาพสมรสได้ชี้ อสรุปว่า คนที่มีครอบครัวมักจะทำงานได้นานกว่าคนโสดที่ไม่มีครอบครัว ในส่วนพนักงานที่หย่าร้างจะทำงานอยู่ในองค์กร ได้นานที่สุดเพราะต้องรับผิดชอบต่อดูแลครอบครัวคนเดียว

4) ลักษณะงานขององค์กร เหมาะสมกับพนักงาน ที่มีการศึกษาอยู่ระหว่างมัธยมศึกษาตอนต้น – มัธยมศึกษาตอนปลาย เนื่องจากลักษณะงานนั้นเป็นงานที่ต้องใช้ฝีมือ สติ ความรอบครอบพอประมาณ และระดับการศึกษานี้ยังอยู่ในช่วงขอบเขตที่พนักงานเกิดสภาวะไหลลื่น (Flow) ในการทำงานนั้นคือ ความท้าทายของงาน (Challenge) สอดคล้องกับระดับความรู้ความสามารถที่พนักงานมีทำให้งานไม่เกิดความเครียด กดดัน ในงาน

ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาส่วนนี้ สามารถนำไปใช้ในการตั้งนโยบาย คัดเลือกบุคลากรในอนาคตได้เป็นอย่างดี

#### 2.1.2 ลักษณะของบทบาท (Role – related Characteristic)

ผู้ศึกษาได้ทำการวิเคราะห์ลักษณะของบทบาทพนักงานจากข้อมูลเอกสารที่เกี่ยวข้องภายในองค์กรย้อนหลัง และจากการพูดคุยสัมภาษณ์กับผู้บริหารและพนักงานพบว่า ที่ผ่านมามีพนักงานในองค์กรไม่ค่อยมีบทบาทมากนัก ส่วนใหญ่จะทำงานซ้ำเดิม ๆ ตามหน้าที่ งานไม่มีความท้าทาย ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีทั้งในลักษณะเพื่อนทั่วไป เพื่อนสนิท และความสัมพันธ์ใกล้ชิด คแบบครอบครัวซึ่งภายหลัง ผู้ศึกษาเข้าไปทำวิจัยแบบสุ่มทฤษฎีสากลตลอดช่วงเวลา 16 เดือน สามารถวิเคราะห์การเปลี่ยนแปลงลักษณะของบทบาทพนักงานดังแสดงในตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 22 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบลักษณะบทบาทของพนักงาน

ลักษณะบทบาท	ข้อมูลก่อนทำการศึกษา	การวัดผลครั้งที่ 1 (มิ.ย. 57 – ม.ค. 58)	การวัดผลครั้งที่ 2 (ก.พ. 57 – ก.ย. 58)
ความท้าทายและความก้าวหน้าของพนักงาน	พนักงานต้องทำหน้าที่งานเดิมทุกวัน ทำให้รู้สึกไม่ท้าทาย และเมื่อหน้าการทำงานองค์กรไม่ได้กระตุ้นพนักงานให้ตระหนักถึงความก้าวหน้าของงานเลย	จากกิจกรรมในส่วน Happy Brain ทำให้พนักงานเริ่มสลับเปลี่ยนงานเพื่อเรียนรู้หน้าที่งานอื่นๆ พนักงานรู้สึกได้พัฒนาความสามารถของตนเองให้หลากหลายขึ้น	พนักงานคนเดียวสามารถทำงานได้หลายหน้าที่ องค์กรเริ่มให้รางวัลสำหรับพนักงานที่ปฏิบัติงานดีเด่น พนักงานมีความกระตือรือร้นที่จะพัฒนาตนเองขึ้นอย่างมาก
รูปแบบการฝึกสอนงานในกลุ่มพนักงาน	องค์กรแทบไม่เคยจัดกิจกรรมการฝึกสอนงานในรูปแบบเป็นรูปธรรมเลย พนักงานที่เคยทำงานมาก่อนก็จะบอกวิธีการทำงานแบบคร่าวๆ ให้พนักงานใหม่ลองทำงานเอง ทั้งพนักงานก็ยังเอาเปรียบพนักงานใหม่ โดยให้งานที่หนักกว่า ทำ กลายเป็นค่านิยมที่ผิดๆ และก็ทำตามกันมารุ่นต่อรุ่น	ผู้จัดการเริ่มเข้ามามีบทบาทในการจัดทำรูปแบบในการสอนงานยิ่งขึ้น ตามแนวทางในส่วน Happy Brain คือ การสอนงานโดยที่ผู้จัดการทำให้อุปกรณ์เป็นตัวอย่าง หลังจากนั้นลองให้พนักงานปฏิบัติตามและได้มีการปรับเปลี่ยนค่านิยมที่ผิดขององค์กร โดยการอบรมพนักงานก่อนเริ่มงานเพื่อแนะแนวทางที่ควรปฏิบัติในการทำงาน	ผู้จัดการได้มอบอำนาจและความรับผิดชอบให้หัวหน้าส่วนการผลิตดูแลและสอนงานแก่พนักงาน มีการจัดกิจกรรมในส่วน Happy Brain ในการพัฒนาความสามารถของพนักงานอยู่เสมอพนักงานเริ่มมีทัศนคติที่เปลี่ยนไปเกี่ยวกับการสอนงานให้พนักงานใหม่ พนักงานใหม่ไม่เกิดความเครียดเนื่องจากไม่มีผู้สอนงาน ทำให้มีแหล่งการเรียนรู้เกิดขึ้นในองค์กร
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	พนักงานมีการแบ่งฝ่ายอย่างชัดเจน มีการจับกลุ่มนินทากัน พนักงานใหม่ที่เข้ามาจึงซึมซับรูปแบบความสัมพันธ์แบบแบ่งแยก ทำให้องค์กรต้องพบกับปัญหาความไม่สามัคคีกันของพนักงานอยู่เสมอ มีการแย่งกันประจบเพื่อเอาความชอบ พูดยุติร้ายเพื่อน	เมื่อพนักงานได้เริ่มทำกิจกรรมในส่วน Happy 8 ร่วมกัน ทำให้พนักงานเริ่มสนิทกันมากขึ้น พุดคุยกันข้ามฝ่าย พนักงานที่เป็นต้นเหตุหลักของปัญหาการแตกแยกทางองค์กรก็จำเป็นต้องเรียกเข้ามาปรับทัศนคติ เปลี่ยนมุมมองความคิด	พนักงานมีความสัมพันธ์ที่ใกล้ชิดกันมากขึ้น บรรยากาศในการทำงานอบอุ่นเป็นกันเอง มีความเป็นครอบครัวมากขึ้น ไม่มีการแบ่งฝ่ายมีความสามัคคีกันมากขึ้น พนักงานไว้ใจกันมากขึ้นจากกิจกรรมที่ทำร่วมกันยังทำให้พนักงานสนิทกันมากขึ้นเรื่อยๆ ลดอุบัติเหตุที่เกิดขึ้นในงานได้มาก

ตารางที่ 22 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบลักษณะบทบาทของพนักงาน (ต่อ)

ลักษณะบทบาท	ข้อมูลก่อนทำการศึกษา	การวัดผลครั้งที่ 1 (มิ.ย. 57 – ม.ค. 58)	การวัดผลครั้งที่ 2 (ก.พ. 57 – ก.ย. 58)
ความสัมพันธ์กับ ผู้จัดการ	ความสัมพันธ์อยู่ในลักษณะนายจ้างกับลูกน้อง พนักงานไม่กล้าพูดคุยหรือขอความช่วยเหลือ ผู้จัดการเท่าใดนัก	จากการทำกิจกรรมร่วมกันทำให้พนักงานเริ่ม กล้าที่จะพูดคุย แสดงความคิดเห็นและเปิดเผยกับ ผู้จัดการมากขึ้น ไม่ว่าจะเป็นเรื่องงานหรือเรื่อง ส่วนตัว	พนักงานมีความไว้วางใจ เคารพในผู้จัดการ มี ความสัมพันธ์ใกล้ชิดกันมาก พนักงานกล้าที่จะ ยอมรับเมื่อทำงานผิดพลาด กล้าที่จะเดินเข้ามาแจ้ง ผู้จัดการว่า ตนทำผิดพร้อมที่จะยอมรับผิดและ บทลงโทษ กล้าขอความช่วยเหลือ ขอคำปรึกษาด้าน ครอบครัว

สรุปการวิเคราะห์การเปลี่ยนแปลงลักษณะบทบาทของพนักงาน พบว่า พนักงานมีการกระตือรือร้นในการทำงานมากขึ้น มีความสนใจในการพัฒนาตนเองให้มีศักยภาพมากขึ้น มีแรงจูงใจในการพัฒนางานที่ตนรับผิดชอบ ในเรื่องการสอนงาน ก็เป็นไปตามแนวทางปฏิบัติและโครงการในส่วน Happy Brain ทำให้ระบบการสอนงานมีคุณภาพยิ่งขึ้น ปัญหาการเลี้ยงงานและให้พนักงานใหม่ทำงานหนักก็ลดลงมาก พนักงานมีทัศนคติและค่านิยมในการทำงานเปลี่ยนไปในทางที่ดี พนักงานมีความสัมพันธ์ต่อกันดีมากขึ้น การแบ่งฝ่ายหมดไป พนักงานที่เป็นต้นเหตุของปัญหาการแตกแยกก็ให้โอกาสปรับเปลี่ยนพฤติกรรม เมื่อทาง องค์กรเรียกมาตักเตือนปรับเปลี่ยนทัศนคติ ก็มีพฤติกรรมที่ดีขึ้นและเลิกนิสัยการยูแหยงได้ในที่สุด ดังนั้นในช่วงการวัดผลช่วงที่ 2 พนักงานจึงยิ่งสนิทกันมากขึ้น มีบรรยากาศการทำงานที่อบอุ่นมากขึ้น โดยการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวเกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว เนื่องจากการดำเนินตามแนวทางปฏิบัติและโครงการตามแนวคิดความสุข 8 ประการ ที่มีการจัดกิจกรรมมากมายเพิ่มขึ้นในองค์กร ทำให้พนักงานเกิดความสนิทสนม ใจกว้างใจกัน เช่นเดียวกันกับความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับผู้จัดการ ที่อยู่ในรูปแบบญาติพี่น้อง แทนที่จะเป็นแบบนายจ้างกับลูกน้องเหมือนเมื่อก่อน บรรยากาศในการทำงานในองค์กรเป็นแบบการทำงานในครอบครัว องค์กรเป็นเหมือนบ้าน พนักงานตระหนักว่าที่องค์กรคือบ้านหลังที่สองของพวกเขา พนักงานมีการพูดคุยเรื่องส่วนตัว ปรึกษาปัญหา ครอบครัวกับผู้จัดการ และกล้าขอความช่วยเหลือมากยิ่งขึ้น

### 2.1.3 ประสบการณ์ในการทำงาน (Work Experience)

ผู้ศึกษาได้ทำการวิเคราะห์ประสบการณ์การทำงานของพนักงาน จากข้อมูลเอกสารที่เกี่ยวข้องภายในองค์กรย้อนหลัง และจากการพูดคุยสัมภาษณ์กับผู้จัดการและตัวพนักงาน เกี่ยวกับทัศนคติที่พนักงานมีต่อองค์กรและผู้บริหาร และการอุทิศตัวให้กับองค์กรของพนักงาน จากนั้นผู้ศึกษาเข้าไปทำวิจัยแบบสุ่มทฤษฎีสารกตลลิต ช่วงเวลา 16 เดือน ซึ่งสามารถวิเคราะห์ ได้ ดังแสดงในตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 23 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบประสบการณ์ในการทำงานของพนักงาน

ประสบการณ์ในการทำงาน	ข้อมูลก่อนทำการศึกษา	การวัดผลครั้งที่ 1 (มิ.ย. 57 – ม.ค. 58)	การวัดผลครั้งที่ 2 (ก.พ. 57 – ก.ย. 58)
ทัศนคติที่พนักงานมีต่อองค์กรและผู้บริหาร	พนักงานส่วนหนึ่งมีมุมมองต่อองค์กรและผู้บริหาร ในรูปแบบนายจ้างลูกจ้างเท่านั้น ดังนั้นพนักงานจึงไม่กล้าเปิดเผยตัวตนต่อองค์กร รู้สึกเกรงกลัวผู้บริหาร พนักงานไม่ได้คิดว่าตนเองมีบทบาทสำคัญในองค์กร ทัศนคติในการทำงานของพนักงาน คือ ทำตามหน้าที่ ทำตามคำสั่ง ถ้าไม่มีคำสั่งจากผู้จัดการไม่ทำ ไม่มีความคิดที่ช่วยในการพัฒนาองค์กร คิดแค่เข้ามาทำงาน เย็นกลับบ้านเท่านั้น และไม่สนใจทำตามระเบียบขององค์กรเลย ปกปิดความคิดในเนื้องานของตนหรือโยนความคิดให้เพื่อน ไม่มีจิตอาสาที่จะช่วยเหลือองค์กรใดๆ เลย หรือช่วยเหลืองานใดนอกเหนือจากหน้าที่ตน	พนักงานเริ่มมีทัศนคติต่อองค์กรและผู้บริหารที่เปลี่ยนไป จากการเข้าร่วมกิจกรรมภายใต้แนวคิดความสุข 8 ประการ ทำให้พนักงานมีความสนิท ใกล้ชิดกับองค์กรมากขึ้นความสัมพันธ์อยู่ในรูปแบบมิตรภาพมากขึ้น พนักงานเริ่มผูกพันกับองค์กร เนื่องจากรู้สึกว่างค์กรได้เป็นฝ่ายหยิบยื่นสิ่งที่ดี “ให้” พนักงานก่อน พนักงานจึงมีความรู้สึกที่ดีกับองค์กร และเริ่มคิดที่จะตอบแทนองค์กร มีความเต็มใจที่จะช่วยเหลือองค์กรมากขึ้น	พนักงานมีทัศนคติว่าองค์กรคือ “บ้านหลังที่สอง” ของพวกเขาและผู้บริหารเปรียบเสมือนญาติ มิตร อีกทั้งพนักงานบางส่วนปฏิบัติเหมือนว่าผู้จัดการเป็นคนในครอบครัว มีความรู้สึกถึงบรรยากาศที่อบอุ่น เป็นกันเอง พนักงานมีทัศนคติที่ดีมากขึ้นเมื่อเปรียบเทียบกับก่อนทำการศึกษาและพนักงานกล้าที่จะเปิดเผยตัวตนกับผู้บริหารมากขึ้น กล้าแสดงความคิดเห็นและแสดงออกถึงความรู้สึกผูกพันกับผู้บริหารและองค์กรอย่างชัดเจน พนักงานแสดงความเคารพผู้บริหารอย่างจริงใจและรู้สึกซาบซึ้งในการช่วยเหลือขององค์กร ผ่านกิจกรรมในแนวคิด Happy 8

ตารางที่ 23 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบประสบการณ์ในการทำงานของพนักงาน

ประสบการณ์ในการทำงาน	ข้อมูลก่อนทำการศึกษา	การวัดผลครั้งที่ 1 (มิ.ย. 57 – ม.ค. 58)	การวัดผลครั้งที่ 2 (ก.พ. 57 – ก.ย. 58)
การอุทิศตัวให้กับองค์กรของพนักงาน	พนักงานทำตามหน้าที่และคำสั่ง ขององค์กรเท่านั้น พนักงานส่วนหนึ่งไม่อุทิศตัวให้กับองค์กรเลย ไม่มีความทุ่มเทในการทำงาน ไม่มีจิตอาสาที่จะทุ่มเทให้องค์กร สิ่งที่น่าหรือความทุ่มเทที่พนักงานมีก็ต่อเมื่อองค์กรมีรางวัลจูงใจ พนักงานคิดถึงประโยชน์ส่วนตัวมากกว่าองค์กร พนักงานไม่ค่อยมีความผูกพันทางจิตใจกับองค์กร พนักงานไม่ได้สนใจว่า องค์กรจะเจริญเติบโตหรือไม่ ใ้สนใจแค่เงินค่าจ้างเท่านั้น	พนักงานอุทิศตัวให้กับองค์กรมากขึ้น เนื่องจากกิจกรรมภายใต้แนวคิด Happy 8 ที่ช่วยเหลือพนักงานก่อน ทำให้พนักงานรู้สึกดีกับองค์กรผู้ให้ พนักงานจึง มีความทุ่มเทในการทำงานมากขึ้น หากองค์กรต้องการความช่วยเหลือจากพนักงาน ก็มีผู้อาสาสมัครช่วยเหลือเสนอตัวเพิ่มขึ้น พนักงานคิดถึงผลประโยชน์ทางการเงินลดลง	พนักงานเริ่มมีความรัก และความผูกพันกับองค์กรมากขึ้น พนักงานให้ความร่วมมือในการทำงาน และให้ความช่วยเหลือองค์กรเป็นอย่างดี พนักงานรู้สึกว่าคุณเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ปัญหาในการทำงานของพนักงาน เช่น การล้าช โหม การอุ้งงาน การขาดงาน โดยไม่แจ้งล่วงหน้า การเกี่ยงหน้าที่การงาน การโยนความผิด ได้ลดลงอย่างมาก พนักงานรู้สึกว่าองค์กรเป็นมิตรกับตน และสิ่งที่เห็นได้ชัดถึงความเปลี่ยนแปลงคือ พนักงานมีจิตอาสา แสดงตัวอยากร่วมทำกิจกรรมที่องค์กรจัดขึ้น โดยไม่หวังว่าจะได้ค่าตอบแทนหรือไม่ จุดสำคัญอีกอย่างคือ ในวันหยุดที่องค์กรจัดหยุด พนักงานได้แสดงความมีน้ำใจที่จะตอบแทนองค์กร โดยการที่พนักงานบางคนได้ไปติดต่อบ้านลูกค้าเพื่อขายสินค้า เมื่อร้านเปิดทำการลูกค้าก็เข้ามาซื้อสินค้ากับทางร้านตามคำแนะนำของพนักงาน จะเห็นได้ว่าพนักงานยินดีทำงานเพื่อองค์กรอย่างเต็มกำลังแม้ในวันหยุดโดยที่ทางองค์กรไม่ได้ให้ค่าคอมมิชชั่นแต่อย่างใด

สรุปการวิเคราะห์การเปลี่ยนแปลงประสบการณ์ในการทำงานของพนักงาน พบว่าพนักงานที่มีทัศนคติที่ดีขึ้นมากกับองค์กรและผู้บริหาร พนักงานรู้สึกว่าคุณค่าของตนเองมีบทบาทและสำคัญในองค์กร รู้สึกว่าคุณค่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร พนักงานได้อุทิศตัวให้กับองค์กรมากขึ้น ผ่านการทุ่มเทกับหน้าที่และความรับผิดชอบของตน พนักงานมีความระมัดระวัง รอบคอบในการผลิตชิ้นงานมากขึ้น เมื่อเกิดความผิดพลาดในการผลิต ไม่ว่าจะเกิดจากเครื่องจักร วัสดุคืบ และตัวพนักงานทำผิดเอง พนักงานกล้าที่จะยอมรับกล้าเข้ามาแจ้งกับผู้จัดการทันที เป็นการลดปัญหาเรื่องทุนจมในส่วนของความเสียหายจากสินค้าที่ไม่ก่อให้เกิดรายได้ และทางองค์กรส่งชิ้นงานที่ดีสมบูรณ์ให้ลูกค้า ส่งผลดีต่อภาพลักษณ์ขององค์กร พนักงานเริ่มอาสาให้ความช่วยเหลือองค์กร คิดถึงผลประโยชน์ขององค์กร และรู้สึกผูกพันตัวกับองค์กรมากขึ้นทั้งนี้ปัจจัยที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเหล่านี้โดยตรงคือ การที่พนักงานได้เข้าร่วมกิจกรรมตามแนวคิดความสุข 8 ประการ ขององค์กรที่จัดขึ้น เพื่อช่วยเหลือพนักงาน ทำให้พนักงานมีทัศนคติที่ว่าองค์กรเป็น “ผู้ให้” สิ่งที่ดีต่างๆ กับพนักงานก่อนสิ่งเหล่านี้นำมาสู่ความต้องการที่พนักงานอยากตอบแทนคืนสู่องค์กรและร่วมกันพัฒนาความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น

#### 2.1.4 ข้อสังเกตที่ค้นพบเพิ่มเติม (Additional Finding)

นอกจากผลการวิจัยที่ได้จากกรอบแนวคิดความสุข 8 ประการ (Happy 8) ของแผนงานสุขภาวะองค์กรภาคเอกชน สำนักงานกองทุนสนับสนุนการเสริมสร้างสุขภาพ (สสส) ในวงจร AI 4D Model ข้างต้นแล้ว ผู้ศึกษายังได้ค้นพบข้อสังเกตเพิ่มเติมในการเพิ่มความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรอีก ดังต่อไปนี้

1) การจัดสวัสดิการแก่พนักงาน จากการศึกษาได้ทำการทดลองใช้โครงการและแนวทางต่างๆ ที่พัฒนาขึ้นมาเพื่อเพิ่มความผูกพันของพนักงาน มีความสอดคล้องกับทฤษฎีการจัดสวัสดิการ ซึ่ง มีผลในการร่วมสนับสนุน ให้พนักงานมีความผูกพันกับองค์กรเพิ่มมากขึ้นด้วย ทั้งนี้การจัดสวัสดิการที่ตรงตามความต้องการของพนักงานตามแนวคิดจิตวิทยาเชิงบวกนั้น จะช่วยส่งเสริมให้พนักงานมีความรู้สึกที่ดี อุ่นใจ มีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร เพิ่มขึ้น ได้มากกว่าการจัดสวัสดิการทั่วไปที่ไม่ได้ผ่านกระบวนการสุนทรียสาธกและจิตวิทยาเชิงบวก

2) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การที่ พนักงานมีความผูกพันกับองค์กรเพิ่มขึ้นนั้น สอดคล้องกับแนวคิดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ โดยพนักงานได้รับทั้งสิ่งจูงใจภายในและสิ่งจูงใจภายนอกจากโครงการและแนวทางปฏิบัติที่ศึกษาพัฒนาขึ้นมา จึงมีความเป็นไปได้ว่าผลของความผูกพันนั้นเกิดจากทั้งแรง จูงใจภายในและแรงจูงใจ ภายนอก แต่อย่างไรก็ตามมูลเหตุในการสร้างแรงจูงใจดังกล่าวนี้ ก็ล้วนมาจากความปรารถนา ยินยอมของพนักงานที่ได้รับจากการประยุกต์ใช้กระบวนการสุนทรียสาธกและจิตวิทยาเชิงบวก

3) ความชอบในงานที่ทำ พนักงานจำนวนมากมีความเห็นว่า ความชอบในงาน และความถนัดในงานที่ทำ จะทำให้บุคคลสามารถทำงานได้อย่างมีความสุข ตรงตามทฤษฎีสภาวะไหลลื่น เมื่อความสามารถสัมพันธ์กันกับความท้าทายในงานแบบสมดุล จำทำให้เกิดการทำงานอย่างลื่นไหลและมีความสุขจนบางครั้งอาจลืมเวลา และเป็นปัจจัยให้พนักงานไม่ยอมเปลี่ยนงาน อีกทั้งความชอบในงานยังกระตุ้นให้ต้องการพัฒนาความสามารถของตนเอง สร้างความเต็มใจที่จะถ่ายทอดความรู้ที่ตนมีให้พนักงานที่มาใหม่อย่างเต็มใจอีกด้วย ความชอบในงานสามารถช่วยให้ทำหน้าที่เดิมซ้ำๆ ได้ โดยไม่เบื่อ

4) ความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชา พนักงานแทบทุกคนมีความเห็นตรงกันว่า ผู้บังคับบัญชาหรือผู้บริหาร มีอิทธิพลโดยตรงต่อพนักงาน หากผู้บังคับบัญชามีน้ำใจ ใจกว้าง มีการพูดจาสื่อสารที่ดี ให้เกียรติพนักงาน มีความยุติธรรม มีความเห็นอกเห็นใจพนักงาน มีความเป็นกันเอง ให้ความไว้วางใจกับพนักงาน ลักษณะเหล่านี้จะช่วยให้พนักงานทำงานได้นาน และรู้สึกผูกพันกับองค์กร ไม่อยาก เปลี่ยนงาน เนื่องจากมีความ อบอุ่นใจ เกรงใจ และมีความรู้สึกที่ดีต่อผู้บังคับบัญชา หากมีงานเร่งด่วนที่องค์กรต้องขอความช่วยเหลือจากพนักงาน พนักงานก็จะมีความยินดีที่จะช่วย อีกทั้งการมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชาทำให้พนักงาน ไม่มีความเครียดหรือกดดันจากการทำงาน และกล้าที่จะพูดหรือแสดงความคิดเห็นในการพัฒนางานในหน้าที่ของตน กับผู้บังคับบัญชาอีกด้วย

5) ความไม่ชอบการเปลี่ยนแปลง พนักงานส่วนหนึ่งมีความกลัวที่จะต้องปรับตัว หากมีการเปลี่ยนที่ทำงานใหม่เนื่องจากไม่ชอบการเข้าสังคมหรือปรับตัวกับเพื่อนร่วมงานใหม่ และมีความกังวลในการปรับตัวด้านหน้าที่และความรับผิดชอบใหม่ ๆ พนักงานในกลุ่มนี้มักจะมีช่วงอายุอยู่ใน วัยกลางคนและ มีภาระต้องรับผิดชอบ ทางครอบครัว มากมาย จึงทำพวกเขาชอบความมั่นคงในหน้าที่การงาน ไม่กล้าที่จะเปลี่ยนแปลงงานบ่อยๆ

6) ระยะทางระหว่างบ้านกับที่ทำงาน มีพนักงานจำนวนมากให้เหตุผลว่าระยะทางระหว่างบ้านกับที่ทำงานเป็นปัจจัยที่สำคัญมาก ในการตัดสินใจ เลือกสถานที่ ทำงาน เพราะปัจจัยที่ตามมาคือ ค่าน้ำมันในการเดินทาง ความสะดวกของพาหนะในการเดินทางหากไม่มีรถส่วนตัว และสภาพอากาศหากในวันที่ฝนตกจะมาทำงานอย่างไร บางคนกล่าวว่าบุคคลที่มีบุตรจำเป็นจะต้องไปส่งบุตรที่โรงเรียนในตอนเช้าก่อนการมาทำงาน เลิกงานเย็นก็ต้องกลับไปรับบุตร ดังนั้นถ้าหากสถานที่ทำงาน ไกลจากที่พักมาก ก็จะเป็นอุปสรรคทำให้ไม่สามารถทำงานในสถานที่นั้นได้นาน

7) เพื่อนร่วมงาน พนักงานทุกคนได้พูดถึงเรื่องเพื่อนร่วมงาน ว่าเป็นอีกปัจจัยที่มีความสำคัญมากในการทำงาน หากมีสังคมเพื่อนร่วมงานที่ดี จะทำให้พนักงานรู้สึกอบอุ่น ใจเวลาทำงาน รู้สึกไม่หวาดระแวง มีความไว้วางใจกัน และหากในสถานที่ทำงานแห่งนั้นมีคนรู้จัก เพื่อน



บ้านญาติ หรือสมาชิกในครอบครัวทำงานในนั้นด้วย ปัจจัยเหล่านี้ทำให้มีความรู้สึกเกิดความคุ้นเคย ความเคยชิน ความอุ่นใจ วางใจว่าตนไม่โดดเดี่ยว การทำงานอยู่ในสภาพแวดล้อมที่คุ้นเคย การมีคนที่รู้จักกันมาก่อนทำงานในที่เดียวกัน จะทำให้รู้สึกปรับตัวเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้ง่าย ลดความกดดันและส่งผลให้เกิดบรรยากาศการช่วยเหลือกันและกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งหากไปทำงานในต่างถิ่น แล้วมีเพื่อนร่วมงานเป็นคนที่อาศัยอยู่ในบ้านเกิดเดียวกัน จะมีอิทธิพลมากต่อความสบายใจในการทำงานของพนักงาน เพื่อนร่วมงานที่ดีจะทำให้บรรยากาศในการทำงานสนุกและเต็มไปด้วยความสัมพันธที่ดี ส่วนประเด็นที่เป็นอันดับ 1 ในเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ก็คือ การนิทา ถือเป็นสัญญาณอันตรายที่นำมาสู่ความวุ่นวายและแตกแยกในภายหลังได้

## 2.2 ผลการวิเคราะห์การวัดผลระดับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรโรงงานหลังคาเหล็ก บี.เค. สาขาลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์

จากการทดลองแนวทางปฏิบัติที่สังเคราะห์ได้ในการวิจัยแบบสุ่มทฤษฎีสาธกทั้ง 8 รอบวงจร กับพนักงานภายในองค์กรรวม 12 ท่าน

### 2.2.1 การวัดผลการเปลี่ยนแปลงระดับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร

ผู้ศึกษาได้ทำการวิจัยเพื่อประยุกต์ใช้แนวคิดสุนทรียสาธกผสมผสานกับจิตวิทยาเชิงบวก ในการเพิ่มความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรเพื่อพัฒนาแนวทางในการเพิ่มความผูกพันของพนักงานในองค์กร โรงงานหลังคาเหล็ก บี.เค สาขาลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ จำนวน 12 ท่าน โดยมีการวัดผล ทั้งสิ้น 2 ครั้ง หรือวัดผลทุก 8 เดือน จากนั้นนำผลที่ได้มาเปรียบเทียบกับข้อมูลย้อนหลัง 4 เดือนขององค์กร จากเอกสารการปฏิบัติงานที่ผ่านมาขององค์กรและจากการพูดคุยสัมภาษณ์กับผู้บริหาร โดยตัวแปรที่ใช้ในการวัดผลประกอบด้วย อัตราการหมุนเวียนพนักงาน (Turnover) อัตราการขาดงานและเข้างานสายของ พนักงาน (Absenteeism) ผลการปฏิบัติงาน (Job Performance) การบรรลุเป้าหมายขององค์กร (Organizational goal attainment) ทักษะคิดและพฤติกรรมของพนักงาน (Employee's Attitude behavior) ผลการวัดผลการเปลี่ยนแปลงระดับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรสามารถแสดงได้ในตาราง ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 24 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความผูกพันของพนักงาน

ตัวแปรวัดระดับความ ผูกพันของพนักงาน	ข้อมูลก่อนทำการศึกษา (ก.พ. 57 – พ.ค. 57)	การวัดผลครั้งที่ 1 (มิ.ย. 57 – ม.ค. 58)	การวัดผลครั้งที่ 2 (ก.พ. 57 – ก.ย. 58)
อัตราการออกจากงาน	50 %	33.33 %	8.33 %
อัตราการขาดงาน	16.00 %	12.00 %	0.00 %
ผลการปฏิบัติงาน	องค์กรมีรายจ่ายในส่วนค่าจ้างล่วงเวลาจำนวนมาก การจัดตารางเวลาในการทำงานของพนักงานไม่เป็นระบบ เนื่องจากคนที่องค์กรวางตำแหน่งไว้ขาดงานโดยไม่ได้โทรมาลา ไม่แจ้งล่วงหน้า ดิติดต่อกลับไม่ได้	องค์กรเริ่มวางแผนและจัดระบบการทำงานของพนักงานได้ดีขึ้นปัญหาการขาดงานลดลง รายจ่ายค่าจ้างล่วงเวลาลดลงมาก	การบริหารทรัพยากรบุคคล อยู่ในระบบ องค์กรแทบไม่มีรายจ่ายค่าล่วงเวลาเลย
การบรรลุเป้าหมายของ องค์กร	พนักงานยังไม่มีความสัมพันธ์กับลูกค้าเท่าใดนัก บรรยากาศที่อบอุ่นเป็นกันเองจึงยังไม่ค่อยเด่นชัด	พนักงานเริ่มพูดคุยทักทายกับลูกค้ามากขึ้นช่วยให้ลูกค้าเกิดความรู้สึกเป็นกันเอง	พนักงานส่วนหนึ่งสนิทสนมกับลูกค้ามาก สามารถจำชื่อลูกค้าได้ ทักทายทันทีที่ลูกค้าเข้ามาและบรรยากาศ ในการให้บริการขายก็อบอุ่นยิ่งขึ้นมากพนักงานส่วนใหญ่มีสีหน้ายิ้มแย้มแจ่มใส ลูกค้าพูดหยาบคายด้วยความสนิทสนมลูกค้าเกิดความประทับใจในบริการมากถึงขั้นการบอกต่อให้ญาติพี่น้อง เพื่อนบ้าน มาซื้อสินค้าที่ร้าน
ทัศนคติและพฤติกรรม ของพนักงาน	พนักงานมองว่าองค์กรเป็นเพียงนายจ้างที่จ่ายค่าจ้างเท่านั้น มาทำงานเลิกงานก็กลับบ้านจบไปหนึ่งวัน	พนักงานเริ่มมีความสนิทสนมกับผู้จัดการมากขึ้นปัญหาในการแบ่งฝ่ายลดลงอย่างเห็นได้ชัด ทำให้พนักงานทุกฝ่ายได้พูดคุยกันมากขึ้น	พนักงานและผู้จัดการมีความสนิทกันมาก พนักงานสนิทสนมกับเพื่อนร่วมงานมากมีการทานข้าวร่วมกันทุกวัน จึงทำให้การทำงานมีความสุขและความสุข เกิดความพร้อมเพียงสามัคคีในองค์กร

สรุปผลการดำเนินงานตามการใช้สุนทรียสาขกประยุกต์ร่วมกับจิตวิทยาเชิงบวก พบว่าระดับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรเพิ่มขึ้นจริงโดยอัตราการลาออกจากงาน (Turnover Rate) จากเดิมที่อยู่ในระดับวิกฤติที่องค์กรซึ่งกำลังเผชิญปัญหาด้านทรัพยากรมนุษย์ ได้มีแนวโน้มลดลงอย่างมาก จนในตอนท้ายของการศึกษาอัตราที่ได้อยู่ในเกณฑ์ที่องค์กรมีสภาพการทำงานที่ดี พนักงานมีความผูกพันกับองค์กร ทั้งนี้เนื่องจากช่วงเวลาที่ทำการศึกษาพนักงานลาออกน้อยมาก ในช่วงการวัดผลครั้งที่ 1 นั้นพนักงานที่ลาออกมี 1 คน ก่อนที่พนักงานจะลาออกทางองค์กรได้เรียกเข้ามาคุยในเรื่องการปรับทัศนคติที่พนักงานมีต่อองค์กร หลายครั้ง แต่พฤติกรรมก็ไม่เปลี่ยน ดังนั้นทางองค์กรจึงมีบทลงโทษให้พนักงานทำนั้นพักงาน 3 วัน ตัวพนักงานเองรับกับบทลงโทษไม่ได้ จึงลาออกไป พฤติกรรมของ พนักงาน คนนี้ ทำงานมานานแต่ไม่มีความผูกพันกับองค์กรเลย (Actively Disengaged) เป็นคนที่ประพฤติดัวเป็นแบบอย่างที่ไม่ดีกับพนักงานใหม่ รวมถึงพนักงานเก่าก็รู้สึกว่าเป็นบุคคลที่เอาเปรียบเพื่อนเสมอ เช่น มาสายทุกวัน ขาดงานประจำโดยไม่เค ยโทรมาลา ไม่มีจิตอาสาช่วยงานเลย สร้างค่านิยมที่ผิดภายในองค์กร นอกจากนี้การลาออกที่เหลือ มีเหตุมาจากความจำเป็นส่วนตัว ในช่วงการวัดผลครั้งที่ 2 นับเป็นครั้งแรกขององค์กรที่มีอัตราการลาออกน้อยที่สุดเท่าที่ได้ดำเนินกิจการมา ส่วนอัตราการขาดงาน (Absenteeism Rate) ก็ไม่มีเลย หากพนักงานคนใดมีเหตุจำเป็นมาทำงานไม่ได้จะโทรมาลางานกับผู้จัดการก่อนเริ่มงาน คือก่อน 8.00 นาฬิกาเสมอ จนในระหว่างการศึกษ้อัตราการขาดงานถือว่าอยู่ในเกณฑ์ปกติ ทั้งนี้เนื่องจากการวางแผนกำลังคน การจัดระบบงาน และผลจากโครงการตามแนวความคิดความสุข 8 ประการ ในส่วนผลการปฏิบัติงานขององค์กร พบว่าการบริหารงานทรัพยากรบุคคลมีประสิทธิภาพมากขึ้น ปัญหาและค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับพนักงานลดลงอย่างมาก เป็นการบรรลุเป้าหมายขององค์กรในส่วนที่เกี่ยวข้องกับพนักงาน ยังพบว่า บรรยากาศในการทำงานอบอุ่นมากขึ้น พนักงานเริ่มสนิทสนมกันและพูดคุย ทักทายลูกค้ำ เป็นอย่างดี มีคำชมจากลูกค้ำเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ลูกค้ำประทับใจในบริการมาก ถึงขั้นบอกต่อให้ญาติ พี่น้อง เพื่อนบ้านมาซื้อสินค้ากับทางร้านหาก และสุดท้าย สิ่งที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างเห็นได้ชัดมากที่สุดคือ ทัศนคติและพฤติกรรมของพนักงานที่มีความสัมพันธ์ที่ดีกับองค์กรมาก รู้สึกเป็นมิตรกับองค์กร พนักงานยินดีที่จะช่วยเหลือและ ทำสิ่งต่าง ๆ “ให้” องค์กรมากขึ้น พนักงานช่วยสร้างรายได้ให้องค์กรแม้ในวันหยุดโดยไม่หวังรางวัลใดๆ หวังเพียงให้องค์กรเจริญเติบโตมากขึ้น ทั้งนี้เนื่องจากกิจกรรมในส่วน Happy money และ Happy Family ที่องค์กรได้เข้าไปช่วยเหลือปัญหาของพนักงานก่อน นั้น ทำให้พนักงานรู้สึกดี ซาบซึ้ง ผูกพัน และอยากตอบแทนองค์กร ในส่วนความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานและผู้จัดการพบว่าพนักงานมีความสนิทสนม มีความสามัคคีกันในเวลาปฏิบัติงาน มากขึ้นกว่าเดิมมาก ลดปัญหาการเกิดอุบัติเหตุจากการผลิตชิ้นงานได้เกือบร้อยเปอร์เซ็นต์ ทั้งนี้เนื่องจากการได้เข้าร่วมกิจกรรมตามโครงการ Happy 8

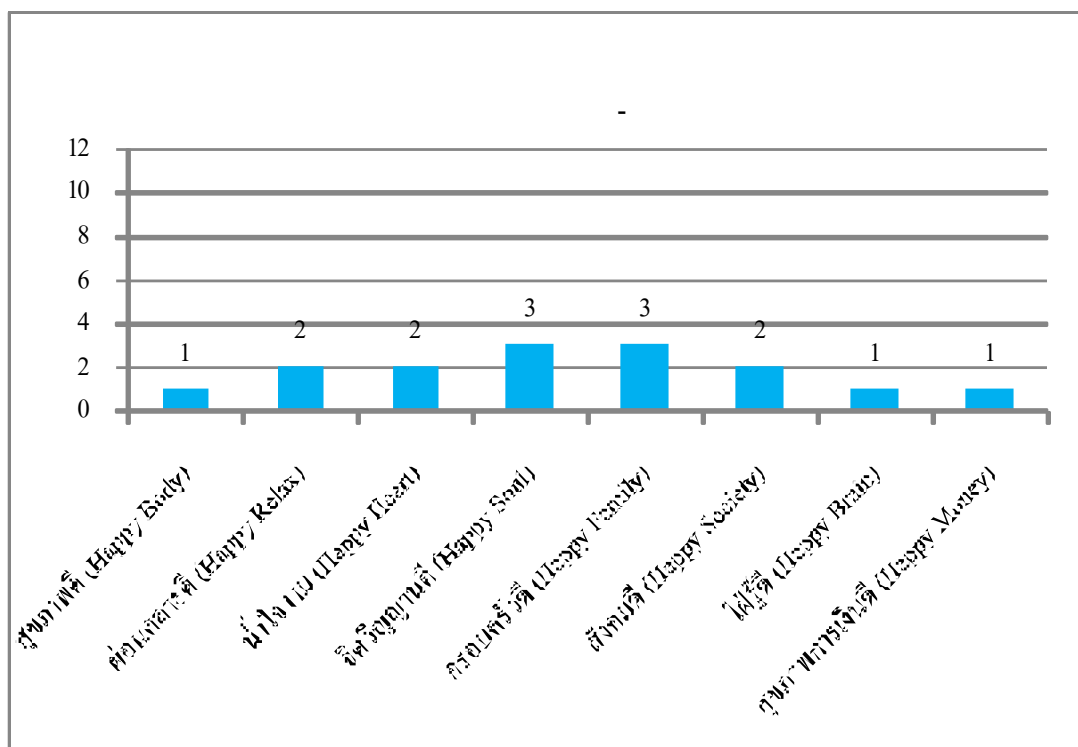
ร่วมกัน โดยเฉพาะการเล่นกีฬา ร่วมกันเป็นการสร้างความสามัคคี การได้พูดคุยปรึกษาปัญหา  
 ครอบครัวยุติปัญหาส่วนตัวกัน การได้ร่วมรับประทานอาหารกลางวันด้วยกัน ได้พูดคุยปลดปล่อย  
 ผ่อนคลายระหว่างรับประทานอาหารและ การได้เรียนภาษาอังกฤษร่วมกัน การได้วิ จารณ์ข่าว  
 ประจำวันร่วมกัน เป็นต้น

จากผลลัพธ์ที่วัดระดับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรพบว่า การศึกษาเชิง  
 ทดลองนำสุนทรียสาธกป ระยุกต์ร่วมกับจิตวิทยาเชิงบวก เพื่อ เพิ่มความผูกพันของพนักงานต่อ  
 องค์กรธุรกิจนั้น สามารถเพิ่มระดับความผูกพันของพนักงานในโรงงานหลังคาเห เหล็กบี.เค.สาขาลำ  
 ปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ได้จริง

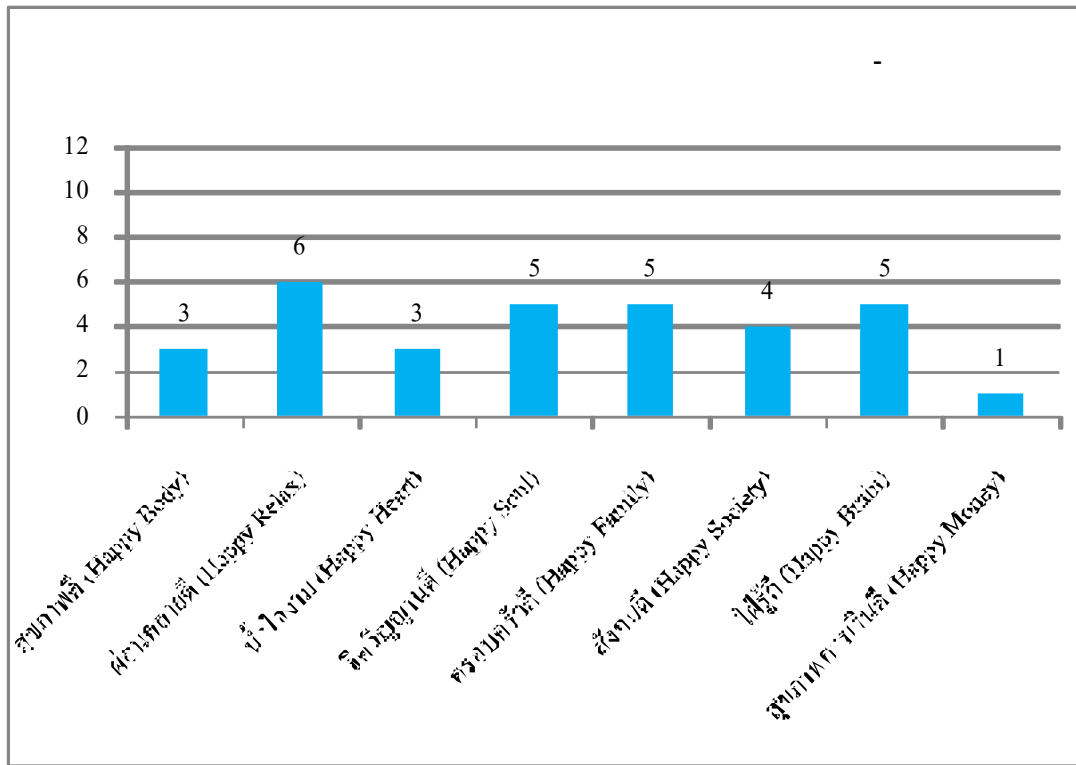
2.2.2 ผลการวิเคราะห์การวัดระดับสุขภาพจิตและระดับความผูกพันต่อองค์กร ของ  
 พนักงานโดยใช้แบบสำรวจ

การวิจัยเพื่อประยุกต์ใช้แนวคิดสุนทรียสาธกผสมผสานกับจิตวิทยาเชิงบวก ใน  
 การเพิ่มความผูกพันของพนักงานในองค์กร โรงงานห เหล็กบี.เค.สาขาลำปลายมาศ จังหวัด  
 บุรีรัมย์ จำนวน 12 ท่านครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ทำการวัด ระดับสุขภาพจิตของพนักงาน ซึ่งผู้ศึกษาทำการ  
 วัดผลจากแบบทดสอบ แบบสำรวจความสุขด้วยตนเอง : HAPPINOMETER เป็นคำถามใน ส่วนที่ 2  
 (Happy 8) มี 8 มิติ ของแผนงานความสุขภาวะองค์กรภา คเอกชน สำนักงานกองทุนสนับสนุนการ  
 เสริมสร้างสุขภาพ (สสส.) ทำการวัดผลทั้งสิ้น 2 ครั้ง หรือวัดผลทุก 6 เดือนจากนั้นนำผลที่ได้มา  
 วิเคราะห์เปรียบเทียบกัน ในการทำแบบทดสอบนั้นผู้ศึกษาได้ให้ผู้ร่วมวิจัยทำแบบสอบถาม  
 ออนไลน์

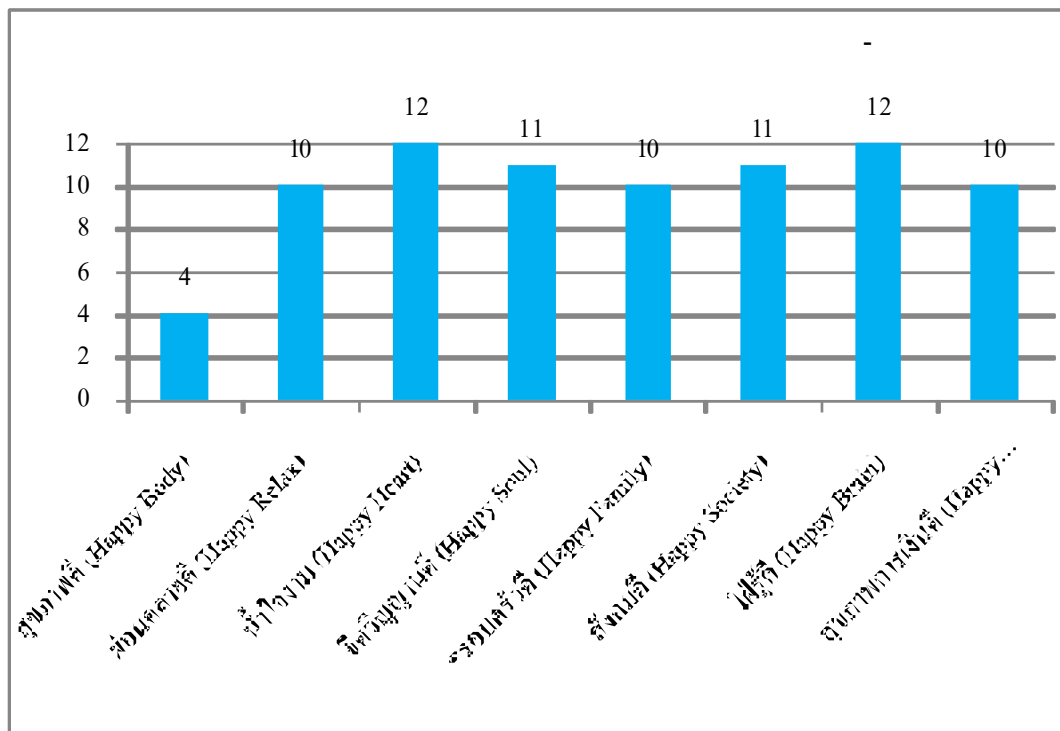
สรุปผลการวิเคราะห์ระดับสุขภาพจิตของพนักงานข ององค์กร โรงงานหลังคา  
 เหล็กบี.เค.สาขาลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ จำนวน 12 คนสามารถแสดงได้ดังต่อไปนี้



ภาพที่ 6 การวัดผลระดับสุขภาพจิตของพนักงาน 12 ท่าน ก่อนการทำโครงการศึกษาตามแนวคิดความสุข 8 ประการ ระหว่างเดือน กุมภาพันธ์ 2557 – พฤษภาคม 2557



ภาพที่ 7 การวัดผลระดับสุขภาวะจิตของพนักงาน 12 ท่าน ครั้งที่ 1 เดือน มิถุนายน 2557 – มกราคม 2558



ภาพที่ 8 การวัดผลระดับสุขภาพจิตของพนักงาน 12 ท่าน ครั้งที่ 2 เดือน กุมภาพันธ์ 2558 – กันยายน 2558

จากการวัดผลระดับสุขภาพจิตของพนักงานข้างต้น พบว่า ก่อนที่ทางองค์กรจะจัดทำโครงการ การศึกษาตามแนวคิดความสุข 8 ประการพนักงานมีความสุขในการดำเนินชีวิตด้านต่างๆ ตามแนวความคิดความสุข 8 ประการน้อยมากจากการวัดผลครั้งที่ 1 พนักงานมีแนวโน้มสุขภาพจิตดีขึ้นเรื่อยๆ ทั้งนี้คาดว่าเกิดจากการที่พนักงานได้เข้าร่วมโครงการที่ องค์กร จัดขึ้นในช่วงเวลาที่ทำการศึกษา ตามแนวคิดความสุข 8 ประการ ส่งผลให้พนักงานมีความสุขในการดำรงชีวิตเพิ่มขึ้นในทุกๆ ด้าน พนักงานมีความเครียดน้อยลงมากโดยเฉพาะปัญหาด้านการเงิน จากเดิมพนักงานเกือบทั้ง องค์กรคือ 12 ท่าน มีเพียงท่านเดียวเท่านั้นที่มีความสุขในการจัดการปัญหาด้านการเงินมีรายได้มากกว่า รายจ่ายและพนักงานท่านนี้ทางองค์กรจัดให้เป็นผู้รู้เรื่องการเงินประจำ องค์กร ด้านความมีน้ำใจให้ผู้อื่น และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีความแตกต่างกันอย่างเห็นได้ชัดระหว่างการวัดผลในครั้งที่ 1 และการวัดผลในครั้งที่ 2 พนักงานมีน้ำใจกับเพื่อนร่วมงานมากขึ้น รักและสามัคคีกัน ไม่มีการแบ่งฝ่ายและจากการดำเนินการศึกษาครั้งนี้ทางองค์กรยังค้นพบ ผู้ที่มีน้ำใจงามที่สุดภายในองค์กรอีกด้วยนั่นคือ พนักงานท่านนี้จะห่ออาหารกลางวันมาในปรี มาณที่มากกว่าพนักงานท่านอื่น เช่นมีกับข้าวถึงสามอย่างเพื่อที่จะแบ่งปันให้เพื่อนร่วมงานได้ทานด้วย

หากเพื่อนไม่มีอาหารมา พนักงานท่านนี้ปฏิบัติเช่นนี้ทุกวันทั้งที่ตัวพนักงานท่านนี้ก็ไม่ได้มีฐานะ ร่ำรวย เพื่อนๆ ที่องค์กรยกย่องให้เค้าเป็นผู้ที่มีน้ำใจงาม

ด้านจิตวิญญาณ พนักงานส่วนใหญ่รู้จักนำศีล 5 มาใช้ในการดำเนินชีวิตมากขึ้น เลิกโกหก เลิกโยนความผิดให้เพื่อนร่วมงาน เลิกใส่ร้ายเพื่อนลับหลัง ส่งผลให้บรรยากาศในองค์กร มีความอบอุ่นใจมากขึ้น

ด้าน ครอบครัวพนักงานส่วนใหญ่มีความเข้าใจกันภายในครอบครัวมากขึ้น พนักงานจัดสรรเวลาให้ครอบครัวได้  
อย่างเหมาะสมไม่เกิดปัญหา มีการทำกิจกรรม ร่วมกันมากขึ้นไม่ว่าจะเป็น ในวันหยุดและหลังเลิกงาน เช่นพนักงานได้พาลูก ๆ ไปปลูกผักสวนครัวหลังเลิกงาน เป็นผลมาจากทางองค์กรได้ทำ โครงการศึกษาตามแนวคิดความสุข 8 ประการ เมื่อเพื่อนร่วมงานไม่ขาดงานมีกำลังคนเพียงพอกับ องค์กรได้จัดวางหน้าที่ไว้ งานที่ทำก็ลุล่วงตรงต่อเวลาเลิกงาน ไม่จำเป็นต้องทำงานล่วงเวลา

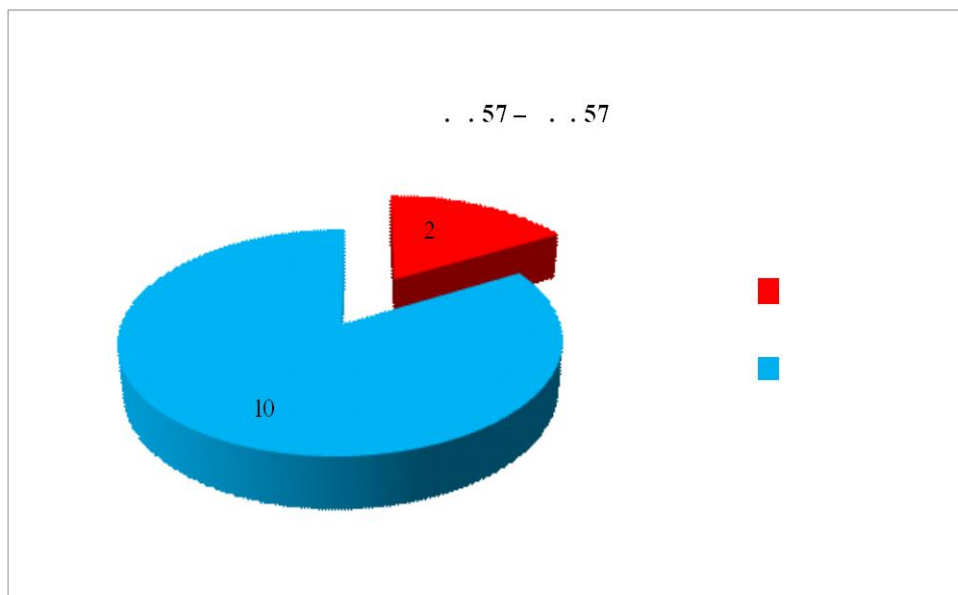
ด้านการใฝ่หาความรู้ หลังจากผู้ศึกษาได้ทำโครงการศึกษาตามแนวคิดความสุข 8 ประการพนักงานมีความสนใจอ่านข่าวจากหนังสือพิมพ์ทุกวัน สนใจติดตามสถานการณ์บ้านเมืองมากขึ้น พนักงานมีความสนใจฝึกงานในหน้าที่คนอื่นให้เก่ง กระตือรือร้นในการเรียนรู้งานเมื่อมีการหมุนเวียนงาน หากเพื่อนร่วมงานในองค์กรท่านใดหยุดงานก็จะสามารถทำงานในหน้าที่นั้น แทนได้อย่างดี

ด้านสุขภาพดี พนักงานส่วนใหญ่เป็นพนักงานชาย ดังนั้นจึงเป็นเรื่องยากมาก ที่จะให้พนักงานเลิกสูบบุหรี่ เลิกดื่มสุราทั้งหมด เมื่อผู้ศึกษาได้ทำโครงการศึกษาตามแนวคิดความสุข 8 ประการ พนักงานมีสุขภาพดีขึ้น ทางองค์กรได้สอดแทรกกิจกรรมการ ออกกำลังกายด้วยการเล่น กีฬาที่พนักงานชอบ เช่น การเตะฟุตบอล การเตะตะกร้อ และพนักงานมีแนวโน้มที่จะมีสุข ภาพดี ขึ้นจากนี้เนื่องจากมีผู้พยายามลดจำนวนการสูบบุหรี่ลงในแต่ละวันซึ่งทางองค์กรจะให้การ สนับสนุนต่อไป

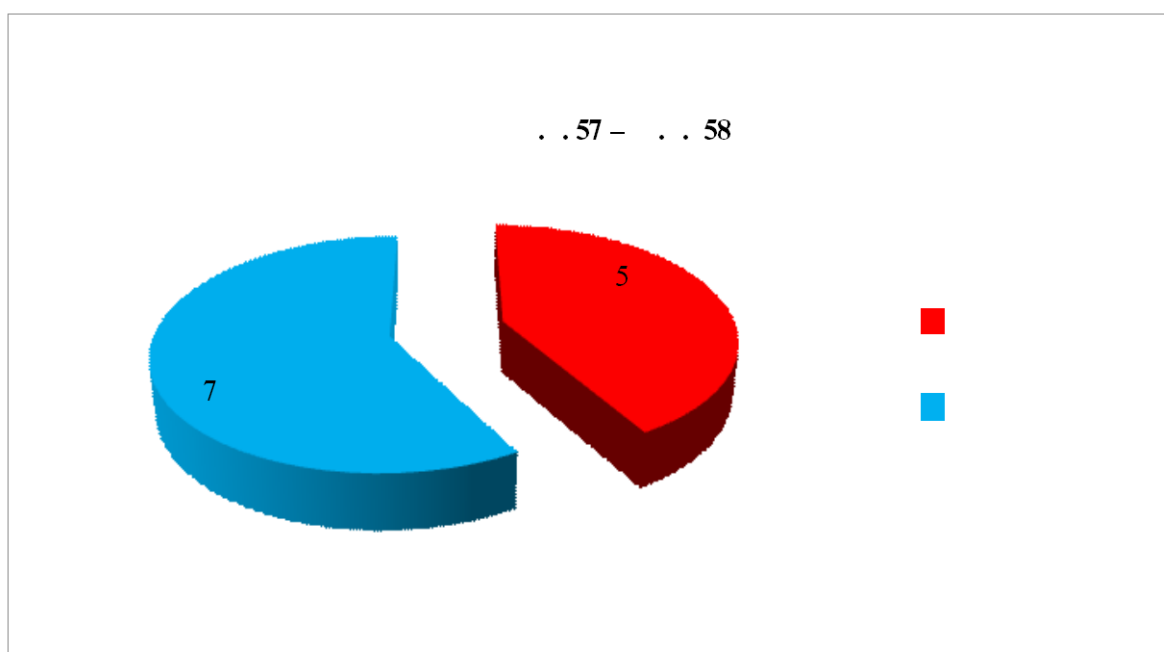
และการวัดระดับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรนั้น ผู้ศึกษาทำการวัดผลจาก แบบแบบสำรวจความสุขด้วยตนเอง : HAPPINOMETER เป็นคำถามในส่วนที่ 3 Happy Plus (Happy work life: การงานดี) ของแผ่นงานความสุขภาวะองค์กรภาคเอกชน สำนักงานกองทุน สนับสนุนการเสริมสร้างสุขภาพ (สสส.) ทำการวัดผลทั้งสิ้น 2 ครั้ง หรือวัดผลทุก 8 เดือนจากนั้นนำ ผลที่ได้มาวิเคราะห์เปรียบเทียบกัน ในการทำแบบทดสอบนั้นผู้ศึกษาได้ให้พนักงานขององค์กร ทำ แบบสอบถามออนไลน์

สรุปผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันของพนักงานขององค์กร โรงงานหลังคา เหล็กบี.เค.สาขาลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ จำนวน 12 ท่าน สามารถแสดงได้ดังต่อไปนี้

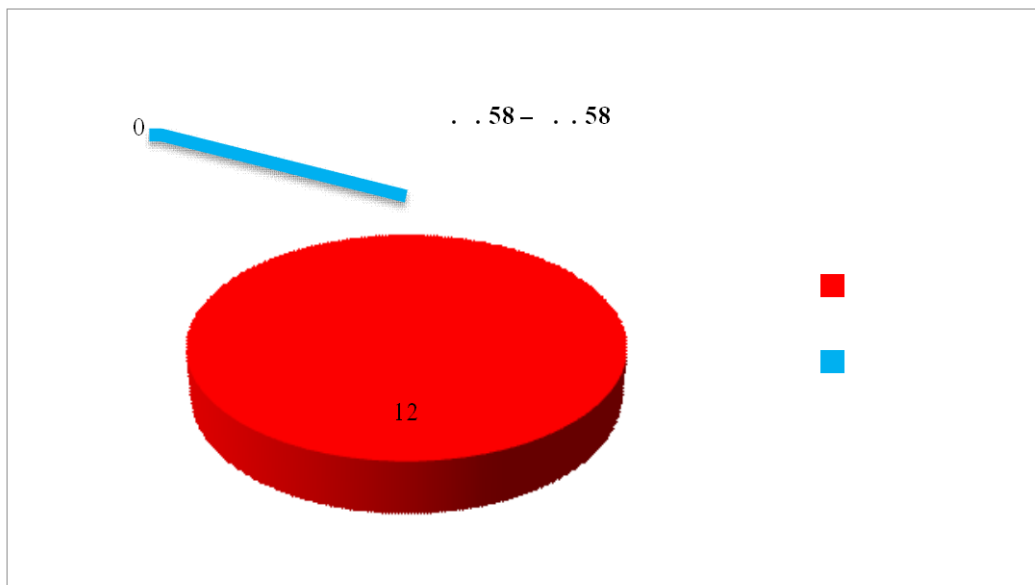




ภาพที่ 9 การวัดผลระดับความผูกพันของพนักงาน 12 ท่าน ก่อนการเริ่มทำการศึกษา เดือน  
กุมภาพันธ์ 2557 – พฤษภาคม 2557



ภาพที่ 10 การวัดผลระดับความผูกพันของพนักงาน 12 ท่าน ครั้งที่ 1 เดือน มิถุนายน 2557 –  
มกราคม 2558



ภาพที่ 11 การวัดผลระดับความผูกพันของพนักงาน 12 ท่าน ครั้งที่ 2 เดือนกุมภาพันธ์ 2558 – กันยายน 2558

จากการวัดผล พบว่า ระดับความผูกพันของพนักงานก่อนเริ่มทำการศึกษานี้อยู่ในเกณฑ์ที่ต่ำมาก พนักงานพร้อมที่จะลาออกได้ทุกเมื่อหากมีองค์กรใดให้ค่าตอบแทนที่สูงกว่า หลังจากที่ได้เริ่มทำโครงการการศึกษาตามแนวความคิดความสุข 8 ประการ ระดับความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ การจัดกิจกรรมตามแนวความคิดความสุข 8 ประการมีส่วนมากในการกระตุ้นความรู้สึกที่ดีของพนักงานให้เกิดขึ้นกับองค์กร โดยเฉพาะช่วงท้ายของการศึกษาที่ทุกอย่างเริ่มเป็นไปตามระบบ จะเห็นว่าระดับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรอยู่ในเกณฑ์ที่ดีมาก สัมพันธ์กับอัตราการขาดงานและการลาออก

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่าแนวคิดสุนทรียสาธกและจิตวิทยาเชิงบวกช่วยเพิ่มความผูกพันของพนักงานในองค์กร โรงงานหลังคาเหล็ก บี.เค.สาขาลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ได้จริง