

บทคัดย่อ

เรื่อง : แนวทางการพัฒนาและสร้างความสุขในการทำงานให้เจ้าหน้าที่
สถาบันบริหารจัดการธนาคารที่ดินซึ่งปฏิบัติงานในยุคปกติใหม่
(New Normal)

โดย : นายสุทธิโรจน์ คำมัน

อาจารย์ที่ปรึกษาเอกสารวิจัย : พันเอก

(เตรียมพล บุญยมาลิก)

กรกฎาคม ๒๕๖๖

การศึกษาวิจัยเรื่อง “แนวทางการพัฒนาและสร้างความสุขในการทำงานให้เจ้าหน้าที่
สถาบันบริหารจัดการธนาคารที่ดินซึ่งปฏิบัติงานในยุคปกติใหม่ (New Normal)” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา
แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาและสร้างความสุขในการทำงานให้เจ้าหน้าที่ของสถาบันบริหาร
จัดการธนาคารที่ดิน (องค์การมหาชน) ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่ เพื่อศึกษา
ขั้นตอนการดำเนินการ ปัญหา และอุปสรรคด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งแผนยุทธศาสตร์
และแผนการปฏิบัติงานของสถาบันบริหารจัดการธนาคารที่ดิน (องค์การมหาชน) ที่ผ่านมา และเพื่อ
เสนอแนะแนวทางการพัฒนาและสร้างความสุขในการทำงานให้เจ้าหน้าที่สถาบันบริหารจัดการธนาคาร
ที่ดิน ซึ่งปฏิบัติงานในยุคปกติใหม่ (New Normal) ของสถาบันบริหารจัดการธนาคารที่ดิน (องค์การ
มหาชน) ผู้วิจัยได้ใช้กระบวนการวิจัยเชิงคุณภาพ กำหนดขอบเขตด้านพื้นที่ในการศึกษาวิจัยเฉพาะ
สถาบันบริหารจัดการธนาคารที่ดิน (องค์การมหาชน) ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาวิจัย เป็น
ผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้บังคับบัญชา ผู้ปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหาร
องค์กร ขอบเขตด้านเวลาทำการศึกษาดังแต่ช่วงเดือน ตุลาคม ๒๕๖๕-พฤษภาคม ๒๕๖๖ ใช้เวลาประมาณ
๘ เดือน การวิจัยครั้งนี้ใช้เครื่องมือในการวิจัยเชิงคุณภาพ คือ แบบสัมภาษณ์ ด้วยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก
ผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้บังคับบัญชาที่เกี่ยวข้อง จำนวน ๗ ท่าน และนำข้อมูลมาดำเนินการวิเคราะห์โดยใช้
การวิเคราะห์เนื้อหา แปลความหมาย และตีความหมาย

ผลการศึกษาวิจัย พบว่า

๑. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานให้เจ้าหน้าที่ บจธ. ซึ่งปฏิบัติงานในยุคปกติใหม่ (New Normal) ในปัจจุบัน ประกอบด้วย ๕ ด้าน ได้แก่ ปัจจัยด้านผู้นำ (Leader) ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน (Friendship) ปัจจัยด้านความรักในงาน (Job Inspiration) ปัจจัยค่านิยมร่วมขององค์กร (Organization's Share Value) และปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life)

๒. การปรับตัวแบบปกติใหม่ (New Normal) ในยุคปัจจุบันที่เป็นที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตและความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่เจ้าหน้าที่ โดยพบว่ามีผลการใช้เทคโนโลยีและอินเทอร์เน็ตในการทำงาน มีการเว้นระยะห่างทางสังคม มีการดูแลสุขภาพ และมีการตระหนักถึงวางแผนทางการเงิน โดยผู้บังคับบัญชาระดับสูง ผู้นำองค์กร มีความใส่ใจและให้ความสำคัญเป็นอย่างมาก มีการกำหนดและนำนโยบายโดยการสั่งการลงมาจากผู้บังคับบัญชาทุกระดับให้หน่วย

๓. แนวทางการพัฒนาและสร้างความสุขในการทำงานให้เจ้าหน้าที่ซึ่งปฏิบัติงานในยุคปกติใหม่ (New Normal) ผลการวิจัยพบว่า ควรมีการใช้กลยุทธ์เชิงรุกตัวร่วมกับกลยุทธ์การแก้ไขหรือการพลิกตัว โดยองค์กรจำเป็นต้องมีการพัฒนาโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังให้มีความทันสมัย การพัฒนากฎหมายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความยืดหยุ่นและส่งเสริมสวัสดิการให้แก่เจ้าหน้าที่ และมีการนำเอาเทคโนโลยีที่ทันสมัยเพื่อนำมาใช้ประโยชน์ในการบริหารจัดการองค์กรสะดวกรวดเร็ว มีการดำเนินการทบทวนแผนยุทธศาสตร์องค์กร การพัฒนาบุคลากร การ Re-Skill การ Up Skill และสร้างองค์ความรู้แบบ multi-Skill เพื่อเพิ่มพูนศักยภาพให้เจ้าหน้าที่ การจัดทำระบบความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) โดยจัดทำในรูปแบบองค์รวมเป็นการพัฒนาสมรรถนะรายบุคคล (Individual Development Plane หรือ IDP) อีกทั้ง องค์กรต้องส่งเสริมให้มีการจัดทำค่านิยมองค์กร (Core Value) และส่งเสริมค่านิยมองค์กร (Core Value) อย่างต่อเนื่องเพื่อเป็นการปลูกฝังค่านิยมหลักขององค์กรให้อยู่ในจิตสำนึกของเจ้าหน้าที่ เป็นต้น ซึ่งเมื่อดำเนินการตามกลยุทธ์เชิงรุกตัวร่วมกับกลยุทธ์การแก้ไขหรือการพลิกตัวแล้ว จะส่งผลต่อปัจจัยความสุขในการทำงานทั้ง ๕ ด้าน ซึ่งได้รับการส่งเสริม พัฒนา ปรับปรุงแก้ไข ทำให้เจ้าหน้าที่มีการปรับตัวแบบปกติใหม่ ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตโดยการใช้เทคโนโลยีและอินเทอร์เน็ตในการทำงาน การเว้นระยะห่างทางสังคม การดูแลสุขภาพ และการวางแผนทางการเงิน อันส่งผลต่อความสุขในการทำงานให้เจ้าหน้าที่ซึ่งปฏิบัติงานในยุคปกติใหม่ (New Normal) โดยรวมได้อย่างยั่งยืน

Abstract

Subject : Guidelines for Developing and creating Happiness at Work of the Land Bank Administration Institute Officers In the New Normal

By : Mr.Suttiroj Kummun

Research Advisor : **Colonel**

(Triampol Boonyamalik)

July 2023

The purpose of this research is to study the theoretical concepts related to guidelines for developing and creating happiness at work of the Land Bank Administration Institute officers In the new normal, to study the situation problems strategic plan action plan and human resource management related to the happiness at work of the Land Bank Administration Institute Officers and to provide guideline for developing and creating happiness at work of the Land Bank Administration Institute Officers In the new normal. The researcher used qualitative research, documentary research, and in-depth interview by interviews with the expert target group of 7 persons. The secondary data obtained from the research documents, report, concept theory and related research.

The research found that: Firstly, factors affecting happiness in working for the staff of Plc who are working in the current New Normal era consisted of 5 aspects: Leader factor, Friendship factor, Love of work (Job Inspiration) factors of corporate values (Organization's Share Value) and quality of work life factors.

Secondly, the study revealed that adaptation to the new normal in the present era that affects the quality of life and happiness of staff. It was found that technology and the Internet were used in work, there was social distancing. Have health care and be aware

of financial planning. By high-ranking supervisors, organizational leaders are very attentive and focused. Policies are set and directed by commands from all levels of command to units.

Lastly, the study proposes guidelines for developing and creating happiness at work of the Land Bank Administration Institute Officers In the new normal. These guidelines include the offensive strategies should be combined with correction or reversal strategies. The organization needs to develop a modern structure and manpower framework. The development of laws on human resource management to be flexible and to promote the welfare of the staff. And has brought modern technology to be used for the benefit of managing the organization quickly and conveniently there is a review of the organization's strategic plan. Personnel development, re-skilling, up-skilling, and creating a multi-skill body of knowledge to enhance staff potential. Creating a career path in a holistic manner is an Individual Development Plane (IDP). In addition, the organization must promote the formation of corporate values (Core Value). and continuously promote core values in order to instill the core values of the organization in the minds of the staff, etc., when implementing a proactive strategy in conjunction with a correction or turning strategy will affect the factors of happiness in work in all 5 factors, which have been promoted, developed, improved Causing staff to adjust to the new normal Affecting the quality of life by using technology and the internet to work. Social distancing health care and financial planning this has resulted in a sustainable overall happiness in working for staff working in the New Normal.