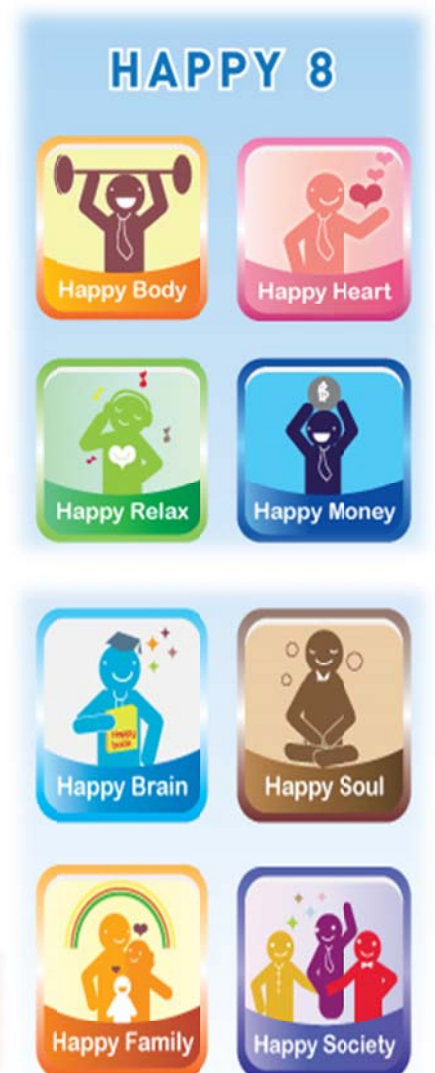




คู่มือ

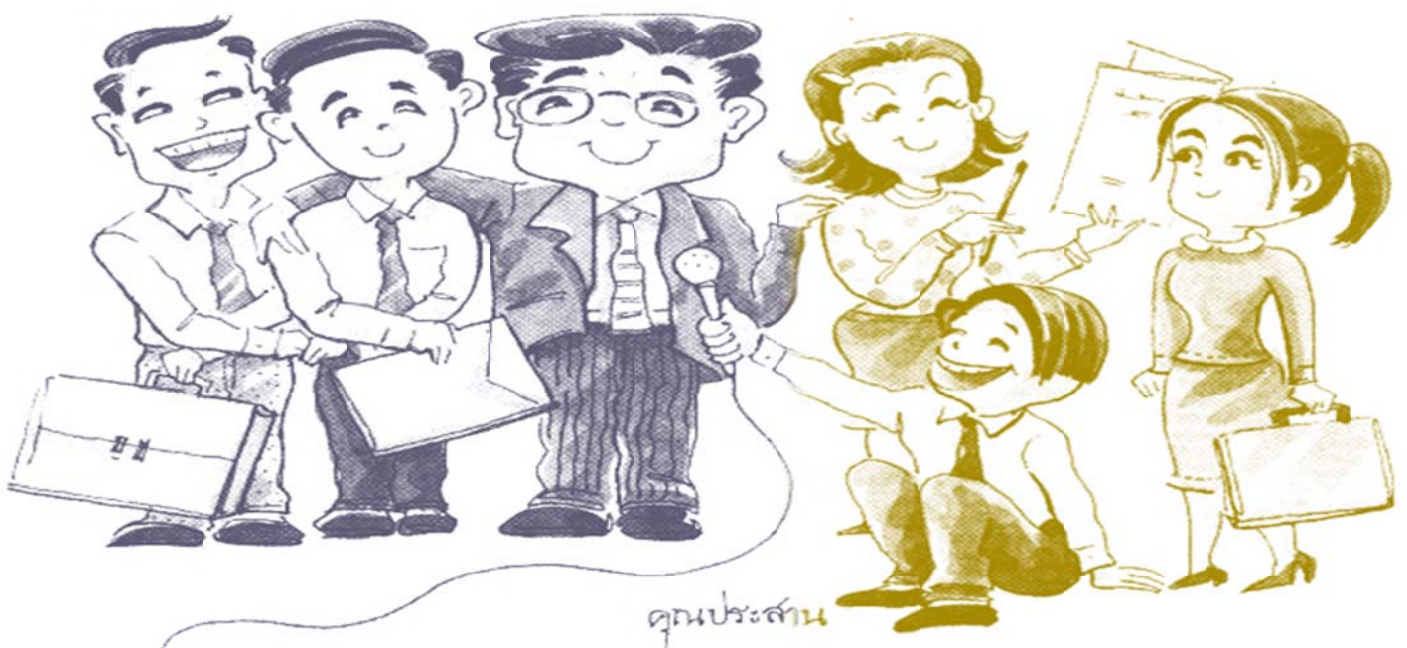
องค์กรแห่งความสุข



คำนำ

คู่มือ “องค์กรแห่งความสุข” เล่มนี้ กรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศฯ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อนำเสนอแนวคิดเรื่ององค์กรแห่งความสุข(Happy Workplace)ขององค์การอนามัยโลก แนวความคิดเรื่ององค์กรแห่งความสุขของประเทศไทย แนวความคิดเรื่องความสุขแปดประการ และแนวทางการสร้างองค์กรแห่งความสุขทั้งนี้ เพื่อเป็นองค์ความรู้ของกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศฯ และหน่วยงานภายในสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมในการพัฒนาองค์การด้านสวัสดิการและสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน

คู่มือเล่มนี้ ยังเป็นประโยชน์และเหมาะแก่ผู้สนใจที่ต้องการศึกษากรอบแนวคิดการสร้างองค์กรแห่งความสุข เพื่อพัฒนาหน่วยงานของตนให้เป็นองค์กรแห่งความสุข กรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศฯ หวังเป็นอย่างยิ่งว่ากำลังพลของกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศฯ และหน่วยงานภายในสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม จะทำงานอย่างมีความสุข และร่วมพัฒนาสำนักงานให้เป็นองค์กรที่มีประสิทธิภาพต่อไป



สารบัญ

บทนำ	๑
กรอบแนวคิดเรื่ององค์กรแห่งความสุขของไทย	๒
ความสุข ๘ ประการ	๔
การพัฒนาที่ทำงานน่าอยู่	๖
แนวทางการสร้างองค์กรแห่งความสุข	๗
แผนงานการดำเนินโครงการองค์กรแห่งความสุขของ สม.	๑๐
บรรณานุกรม	๑๑



บทนำ

การทำงานในปัจจุบันมีปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อองค์กรและบุคลากรขององค์กรเช่น ภาวะปัญหาทางเศรษฐกิจ ค่าเงินบาท หรือผลกระทบในเรื่องค่าแรง รวมถึงปัญหาทางการเมือง สาธารณภัยต่างๆ การบริหารองค์กรสมัยใหม่จึงมีแนวโน้มเป็นการบริหารองค์กรแบบองค์รวม (Holistic Management) มากยิ่งขึ้น และเน้นการเติบโตอย่างยั่งยืน (Sustainable Growth) การมีคุณธรรมในการดำเนินธุรกิจ เน้นการเพิ่มผลผลิต (High Performance Organization) ขณะเดียวกันก็เน้นการปรับตัว (Adaptive Organization) เป็นองค์กรที่พนักงาน ชุมชน และภาคส่วนมีความสุข (Living Organization)

แนวทางการบริหารต่างๆ ข้างต้น เพื่อให้้องค์กรสามารถอยู่รอดจากวิกฤตต่างๆ และทำให้องค์กรเติบโตอย่างยั่งยืน โดยได้ทั้งผลผลิต และพนักงานมีความสุขรวมเรียกว่า “องค์กรสุขภาพ” (Healthy Organization)

นอกจาก “องค์กรสุขภาพดี” แล้ว ยังมีการบริหารจัดการที่มีรูปแบบคล้ายกัน หรือมีลักษณะอย่างเดียวกัน ซึ่งถูกเรียกชื่อแตกต่างกันออกไป เช่น จิตวิญญาณแห่งองค์กร (Spirituality Organization) องค์กรแห่งความเบิกบานใจ (Joyful Organization) องค์กรที่มีความยืดหยุ่น (Flexible Organization) บริษัทสุขภาพดี (Healthy Companies) สถานที่ทำงานที่ดี (Healthy Workplace) องค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) เป็นต้น

ความหมายขององค์กรแห่งความสุข

องค์กรแห่งความสุข หมายถึงกระบวนการพัฒนาคนในองค์กรอย่างมีเป้าหมายและยุทธศาสตร์ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กรเพื่อให้คนมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงนำพาองค์กรไปสู่การเติบโตอย่างยั่งยืนโดยองค์กรแห่งความสุขมีลักษณะที่สำคัญคือ คนทำงานมีความสุข ที่ทำงานน่าอยู่และชุมชนสมานฉันท์

ผลของการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขจะเกิดประโยชน์ทั้งต่อพนักงานองค์กรและสังคม โดยเหตุผลที่องค์กรควรพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งความสุขคือ เพื่อสร้างจริยธรรมในการบริหารงานและส่งเสริมสิทธิของพนักงาน เพื่อส่งเสริมความสำเร็จขององค์กร กฎหมายกำหนดให้ต้องดำเนินการและองค์กรแห่งความสุขเป็นกรอบการบริหารทรัพยากรบุคคลระดับโลก

ความสำคัญขององค์กรแห่งความสุข

องค์การอนามัยโลก (Burton.J.,๒๐๑๐) ให้เหตุผลที่องค์กรควรพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งความสุข ดังนี้

๑. เพื่อสร้างจริยธรรมในการบริหารงานและส่งเสริมสิทธิของพนักงาน เนื่องจากหลักการบริหารที่มุ่งเน้นผลงานเพียงอย่างเดียว จะทำให้พนักงานเครียด องค์กรควรสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดีให้แก่พนักงาน นอกจากนี้ แนวโน้มของการบริหารงานยังพยายามลดความเหลื่อมล้ำต่างๆ เช่น การส่งเสริมความเท่าเทียมกันของผู้ชายและผู้หญิง

ปัจจุบันกฎหมายได้ปกป้องสิทธิและเสรี และส่งเสริมสวัสดิการของพนักงานมากขึ้น ประกอบกับการส่งเสริมความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน ได้กลายเป็นเงื่อนไขทางการค้า ดังนั้นองค์กรต้องส่งเสริมสิทธิของพนักงาน มาตรฐานการทำงาน สิ่งแวดล้อม และบริหารองค์กรด้วยความโปร่งใส

ในมุมมองของพนักงาน พนักงานเรียนรู้สิทธิที่ตนเองควรได้รับ ซึ่งควรได้รับตามที่กฎหมายกำหนด นอกจากนี้พบว่า พนักงานไม่เพียงต้องการความปลอดภัยและสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ดีเท่านั้นแต่ยังต้องการความเป็นอยู่ (ทั้งของตนเอง ชุมชนและสังคม) ที่ยั่งยืน

๒. เพื่อส่งเสริมความสำเร็จขององค์กร เนื่องจากในระยะยาว ความสำเร็จและความสามารถในการแข่งขันขององค์กรขึ้นอยู่กับปัจจัยด้านสุขภาพ (ทั้งด้านร่างกาย จิตใจและความพึงพอใจในการทำงาน) และความปลอดภัยของพนักงาน

นอกจากนี้ National Heart Foundation of Australia (๒๐๑๑) นำเสนอ เพิ่มเติมว่า องค์กรแห่งความสุขช่วยลดการลาออก การขาดงาน การป่วยของพนักงาน ช่วยสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร รวมถึงช่วยให้พนักงานมีคุณธรรม มีแรงจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจ ความรัก ความผูกพันต่อองค์กร ช่วยเพิ่มผลิตผลขององค์กรและทำให้องค์กรมีภาพลักษณ์ที่ดีขึ้น

๓. กฎหมายกำหนดให้ต้องดำเนินการ โดยประเทศส่วนใหญ่มีกฎหมายเพื่อปกป้องสิทธิเสรีภาพของพนักงาน อย่างน้อยที่สุด คือ ป้องกันพนักงานจากอันตรายจากการทำงาน เพื่อหลีกเลี่ยงค่าปรับและการเรียกร้องของพนักงาน องค์กรควรดำเนินการเชิงรุก ด้วยการให้ความสำคัญต่อสุขภาพ ความปลอดภัยและความปลอดภัยที่ดีแก่พนักงาน ซึ่งเป็นกรอบของกฎหมายแรงงานที่ได้รับความนิยมในประเทศต่างๆ

๔. องค์กรแห่งความสุขเป็นกรอบการบริหารทรัพยากรบุคคลระดับโลก เนื่องจากทั้งองค์การอนามัยโลก (WHO) และองค์กรแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ต่างเห็นว่า แรงงานทั่วโลกยังมีปัญหาเรื่องสุขภาพ ความปลอดภัยและความเป็นอยู่ที่ดี ดังนั้นจึงพยายามส่งเสริมเงื่อนไขในการทำงานที่ดีให้แก่แรงงานทั้งในกลุ่มผู้หญิง เด็ก และผู้ชาย

กรอบแนวคิดเรื่ององค์กรแห่งความสุขของไทย

สำนักงานสนับสนุนภาวะองค์กร สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ให้ความหมายองค์กรแห่งความสุขใน ๒ มุมมองคือ

๑. การอธิบายองค์กรแห่งความสุข ที่เน้นกระบวนการ ซึ่งองค์กรแห่งความสุข หมายถึง กระบวนการพัฒนาคนในองค์กรอย่างมีเป้าหมาย และยุทธศาสตร์ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร เพื่อให้องค์กรมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง นำพาองค์กรไปสู่การเติบโตอย่างยั่งยืน

๒. การอธิบายองค์กรแห่งความสุข ที่เน้นลักษณะขององค์กรแห่งความสุข ซึ่งองค์กรแห่งความสุข หมายถึง องค์กรที่คนทำงานที่มีความสุข ที่ทำงานน่ายุ่ ชุมชนสมานฉันท์

องค์กรแห่งความสุข

คนทำงานมีความสุข

ที่ทำงานน่ายุ่ ชุมชนสมานฉันท์

HAPPY WORKPLACE

HAPPY PEOPLE + HAPPY HOME + HAPPY TEAMWORK



คนทำงานมีความสุข (Happy People) หมายถึง พนักงานตระหนักว่าตนเองเป็นบุคคลที่มีความสำคัญขององค์กร มีความเป็นมืออาชีพ มีความเป็นอยู่ มีครอบครัวที่อบอุ่น มีศีลธรรมอันดีงาม และเอื้ออาทรต่อตนเองและสังคม

ที่ทำงานน่าอยู่ (Happy Home) พนักงานต้องรู้สึกว่ ที่ทำงานคือบ้านหลังที่ ๒ ของพนักงาน มีความรัก ความสามัคคีในองค์กร โดยที่ทำงานน่าอยู่นี้ ประกอบด้วย ความอบอุ่นของบ้าน (House) คนในองค์กร (Human) และความสุข (Happy)

ชุมชนสมานฉันท์ (Happy Teamwork) ชุมชนต้องมีความสามัคคี มีการทำงานเป็นทีม มีการช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกัน และเอื้ออาทรกับสังคมรอบข้าง

ชุมชนสมานฉันท์ หมายความว่า ลูกค้าหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับองค์กร รวมถึงชุมชน สังคม พึงพอใจต่อการปฏิบัติงานขององค์กร

จากแนวคิดเรื่ององค์กรแห่งความสุขข้างต้นการสร้างองค์กรแห่งความสุขต้องดำเนินการ ทั้ง ๒ องค์ประกอบ คือ

๑. การพัฒนาพนักงานให้เป็น “คนทำงานมีความสุข (Happy People)” โดยการใช้แนวคิดความสุข ๘ ประการ

๒. การพัฒนาองค์กรให้เป็น “ที่ทำงานน่าอยู่ (Happy Home)” ซึ่งรายละเอียดจะนำเสนอต่อไป

กระบวนการพัฒนาคนในองค์กรอย่างมีเป้าหมายและยุทธศาสตร์



ประโยชน์ขององค์กรแห่งความสุข

องค์กรแห่งความสุขเป็นประโยชน์ทั้งต่อพนักงาน และองค์กร ดังนี้

สรุปประโยชน์ของการส่งเสริมคุณภาพชีวิต

ประโยชน์ต่อพนักงาน	ประโยชน์ต่อองค์กร
๑. พนักงานได้รับการดูแล อย่างน้อยตามมาตรฐานที่กำหนด	๑. ลดต้นทุนทั้งด้านค่ารักษาพยาบาลและด้านประกันสุขภาพ และการลดอัตราการเรียกร้องสิทธิจากการทำประกัน
๒. พนักงานมีความเครียดน้อยลง	๒. ลดความเหลื่อมล้ำในองค์กร
๓. ลดการลาออกของพนักงาน	๓. พนักงานมีส่วนร่วมกับองค์กร
๔. ลดการขาดงานของพนักงาน	๔. มีบรรยากาศการทำงานที่ดี
๕. ลดการป่วยของพนักงาน	๕. สามารถบริหารอัตรากำลังและบริหารทรัพยากรมนุษย์ได้ง่ายขึ้น
๖. ลดอัตราการเกิดอุบัติเหตุ	๕. สามารถบริหารอัตรากำลังและบริหารทรัพยากรมนุษย์ได้ง่ายขึ้น
๗. พนักงานตระหนักและมีความรู้ด้านสุขภาพ	๖. สามารถสรรหาและคัดเลือกพนักงานได้ง่ายขึ้น
๘. พนักงานมีสุขภาพทั้งทางร่างกายและจิตใจดีขึ้น	๗. ลดอัตราการขาดงาน
๙. พนักงานมีรูปแบบการใช้ชีวิตที่ส่งเสริมให้มีสุขภาพดี	๘. ลดอัตราลาออกของพนักงาน
๑๐. พนักงานมีคุณธรรม	๙. พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร
๑๑. พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงาน	๑๐. พนักงานมีขวัญและกำลังใจในการทำงานเพิ่มมากขึ้น
๑๒. พนักงานมีความพึงพอใจต่องานและองค์กร	๑๑. องค์กรมีผลการดำเนินงานที่ดี
๑๓. พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร	๑๒. สร้างภาพลักษณ์ที่ดีต่อองค์กร

ความสุข ๘ ประการ

แนวความคิดความสุข ๘ ประการ หรือ Happy ๘ ของสำนักงานสนับสนุนสุขภาวะองค์กร สำนักงานกองทุนสนับสนุนการส่งเสริมสุขภาวะ (สสส.) สังกะหรห้ขึ้นมำ บนพื้นฐานของความต้งการให้เกิดความสุขที่สมดูล และย้งยืนโดยเป็นความสุขที่สมดูลของโลก ๓ ใบที่ทับซ้อนกัน ได้แก่ ๑) ความสุขของตนเอง ๒) ความสุขของครอบครัว และ ๓) ความสุขขององค์กร/สังคม

ความสุข ๘ ประการ

ความสุขของตนเอง

ความสุขของครอบครัว

ความสุขของสังคม



ความสุข ๘ ประการ จึงหมายถึง การจัดสมดุลชีวิตมนุษย์ผ่านความสุขในโลก ๓ ใบ ที่ทับซ้อนกัน คือ ความสุขของตนเอง ครอบครัว และองค์กร/สังคม

ความสุข ๘ ประการ ประกอบด้วย เป็นผู้มีสุขภาพดี ดูแลตนเองไม่ให้เป็นภาระของผู้อื่น (Happy Body) เป็นผู้มีน้ำใจช่วยเหลือผู้อื่น (Happy Heart) เป็นผู้ที่สามารถจัดการกับอารมณ์ของตนเอง (Happy Relax) เป็นผู้รักการเรียนรู้และเป็นมืออาชีพในงานของตนเอง (Happy Brain) เป็นผู้มีคุณธรรมและความกตัญญู (Happy Soul) เป็นผู้ใช้เงินเป็น (Happy Money) เป็นผู้ที่รักและดูแลครอบครัวตนเองได้ (Happy Family) เป็นผู้ที่รักและดูแลองค์กร/สังคมของตนเองได้ (Happy Society) ดังนี้

๑. เป็นผู้มีสุขภาพดี ดูแลตนเองไม่ให้เป็นภาระของผู้อื่น (Happy Body) คือ มีสุขภาพแข็งแรง ทั้งกายและจิตใจใช้ชีวิตอย่างมีความสุข ซึ่งเกิดจากการรู้จักใช้ชีวิต รู้จักกิน รู้จักนอน

๒. เป็นผู้มีน้ำใจช่วยเหลือผู้อื่น (Happy Heart) คือ การมีน้ำใจ การคิดถึงคนอื่น มีน้ำใจ เอื้ออาทรต่อกันและกัน การรับทราบทบทวนของเจ้านาย ลูกน้อง บทบาทของคุณพ่อ บทบาทของคุณแม่ และผลของการกระทำของตนเองต่อสิ่งต่างๆ

๓. เป็นผู้ที่สามารถจัดการกับอารมณ์ของตนเอง (Happy Relax) คือ การรู้จักการผ่อนคลายกับสิ่งต่าง ๆ ในการดำเนินชีวิต เมื่อชีวิตในการทำงาน และ/หรือการดำเนินชีวิตประจำวันมีความเครียด ต้องหาวิธีผ่อนคลาย เพื่อรักษาสมดุลของชีวิตไว้

๔. เป็นผู้รักการเรียนรู้และเป็นมืออาชีพในงานของตนเอง (Happy Brain) คือ การศึกษาหาความรู้ การพัฒนาตัวเองตลอดเวลา เพื่อให้เป็นมืออาชีพ และเพื่อให้เกิดความมั่นคงก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

๕. เป็นผู้มีคุณธรรมและความกตัญญู (Happy Soul) คือ การเป็นผู้ที่มีคุณธรรม โดยเฉพาะ หิริโอตตัปปะ (ความละอายและเกรงกลัวต่อการกระทำของตน) ซึ่งเป็นคุณธรรมเบื้องต้นพื้นฐานของการอยู่ร่วมกันของสังคมมนุษย์ และเป็นคุณธรรมที่สำคัญต่อการทำงานเป็นทีม

นอกจากนี้ควรมีคุณธรรมอื่น ๆ เช่น การเป็นคนดี มีศรัทธาต่อศาสนามีศีลธรรมในการดำเนินชีวิต มีความซื่อสัตย์ มีความรับผิดชอบ มีระเบียบวินัยตรงต่อเวลา เป็นต้น

๖. เป็นผู้ใช้เงินเป็น (Happy Money) คือ เป็นผู้ใช้เงินเป็น มีเงินเก็บ รู้จักใช้ เป็นหน้อย่างมีเหตุผล มีชีวิตที่เหมาะสมกับตนเอง หรืออาจกล่าวว่าเป็นบุคคลที่สามารถจัดการรายรับรายจ่ายของตนเองได้ ทั้งนี้ต้องบริหารจัดการรายรับและรายจ่ายของตนเองและครอบครัว โดยอาจทำบัญชีรายรับรายจ่าย

๗. เป็นผู้ที่รักและดูแลครอบครัวตนเองได้ (Happy Family) คือ การมีครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคง ให้ความสำคัญต่อครอบครัว และครอบครัวเป็นกำลังใจที่ดีในการทำงาน เพราะครอบครัวเป็นเหมือนภูมิคุ้มกัน เป็นกำลังใจเมื่อต้องเผชิญกับอนาคตหรืออุปสรรคในชีวิต การมีครอบครัวเข้มแข็งจะทำให้สังคมมั่นคงด้วย

๘. เป็นผู้ที่รักและดูแลองค์กร/สังคมของตนเองได้ (Happy Society) คือ การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและสังคม โดยสังคมมี ๒ ระดับ คือ สังคมในที่ทำงานกับสังคมนอกที่ทำงาน

ความสุข ๘ ประการ เป็นแนวคิดของการจัดสมดุลชีวิต เพื่อให้มีความสุข ดังนั้น การจัดสมดุลของแต่ละบุคคลจะแตกต่างกัน ตามต้นทุนและบริบทของตนเอง ครอบครัว และองค์กร/ชุมชน ดังนั้น ความสุขของแต่ละบุคคลจึงแตกต่างกัน เช่น ก มีความสุขที่ได้ผ่อนคลายความเครียดด้วยการไปเที่ยวต่างประเทศ เพราะมีความพร้อมเรื่องการเงินและภาษา แต่ ข ซึ่งเพิ่งมีลูก มีความสุขที่ได้อยู่ร่วมกับครอบครัว หรือ ค ซึ่งเพิ่งพบการศึกษาและเริ่มทำงาน เลือกวิธีการผ่อนคลายด้วยการดูภาพยนตร์ เป็นต้น

การมีความสุข ๘ ประการ ของบุคคลหนึ่ง ๆ จะต้องไม่ทำให้ตนเองครอครว องค์กร/ชุมชนเดือดร้อน เช่น การทำงานหนักเพื่อให้ตนเองก้าวหน้าในหน้าที่การงาน จนไม่มีเวลาให้กับครอบครัว หรือป่วยจนเป็นภาระให้ครอบครัวต้องมาดูแล

แนวความคิดความสุข ๘ ประการ จึงเป็นแนวทางการพัฒนาตนเองของพนักงาน เพื่อให้มีความสุขในการทำงาน อย่างไรก็ตามในการพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งความสุข องค์กรควรกระตุ้นและพัฒนาให้พนักงานมีความสุขตามแนวความคิดความสุข ๘ ประการ นี้ ด้วยการจัดกิจกรรมต่างๆ เช่น การจัดอบรมการทำบัญชีครัวเรือน การให้ความรู้เรื่องการดูแลสุขภาพ การตรวจร่างกายของพนักงาน ทั้งนี้เพราะความสุขของพนักงาน จะนำไปสู่ความสุขขององค์กร



การพัฒนาที่ทำงานน่าอยู่

การพัฒนาองค์กรให้เป็น “ที่ทำงานน่าอยู่ (Happy Home)” ซึ่งหมายถึง องค์กรที่มีลักษณะดังต่อไปนี้

๑. เป็นองค์กรที่มีการทำงานเป็นทีม (Teamwork)
๒. เป็นองค์กรที่มีความสุขในการทำงานร่วมกัน (Happy ๘)
๓. เป็นองค์กรที่มีความคิดสร้างสรรค์ในการอยู่ร่วมกันและมีการพัฒนาร่วมกัน (Creativity)

เป็นองค์กรที่มีการทำงานเป็นทีม

การเป็นองค์กรที่มีการทำงานเป็นทีม (Teamwork) โดยทีมหมายถึง การร่วมกันทำงานของสมาชิก เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ต้องการ โดยเป็นการทำงานร่วมกันอย่างมีชีวิตชีวาทำด้วยใจและเห็นคุณค่าของสมาชิก งานที่ทำงานและเป้าหมายขององค์กร

การขับเคลื่อนองค์กรแห่งความสุข เพื่อให้งานได้ผล คนเป็นสุข การสร้างทีมเป็นสิ่งสำคัญโดยเฉพาะการเป็นทีมงานเพื่อการพัฒนา หรือการเปลี่ยนแปลง เพราะองค์กรต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงเสมอแต่พนักงานส่วนใหญ่กลัวการเปลี่ยนแปลง ทำให้ภาวะที่ต้องเปลี่ยนแปลงขององค์กร ระยะนั้นจะมีความเป็นทีมน้อย

การจัดการความเปลี่ยนแปลง (Change Management) ต้องเข้าใจว่า โดยส่วนใหญ่พนักงานกลัวการเปลี่ยนแปลง ซึ่งเรียกว่า ปรากฏการณ์ห้องมืด (Darkroom Effect) องค์กรต้องทำให้พนักงานกล้าและพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง ด้วยสื่อสารเพื่อให้พนักงานคลายความวิตกกังวล

การจัดการความเปลี่ยนแปลง องค์กรต้องสามารถสร้างการเปลี่ยนแปลงได้ทั้งทีม โดยการเปลี่ยนแปลงต้องมีเป้าหมายที่ชัดเจน และเป็นเป้าหมายที่เป็นไปได้



การส่งเสริมการทำงานเป็นทีม อีกวิธีหนึ่ง คือ การพัฒนาให้คนมีคุณสมบัติสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร ซึ่งองค์กรส่วนใหญ่ผู้บริหารเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ แต่พนักงานส่วนใหญ่ไม่เห็นภาพองค์กรร่วมกับผู้บริหาร

นอกจากนี้ในองค์กร พนักงาน ผู้จัดการ และผู้บริหาร มักมีมุมมองต่อองค์กรแตกต่างกัน เหมือนส่วนยอดของภูเขาน้ำแข็ง ผู้จัดการมองปัญหาใหญ่ขึ้น และผู้บริหารมองว่าปัญหานั้น เป็นปัญหาใหญ่ขององค์กร เหมือนกับการมองเห็นฐานของภูเขาน้ำแข็ง

เพื่อสร้างการทำงานเป็นทีม และเชื่อมต่อความคิดของผู้บริหารกับความคิดของพนักงาน รวมถึงการให้พนักงานมีความรู้สึกร่วมกับวิสัยทัศน์ขององค์กร พัฒนาตนให้มีทักษะ มีความพร้อมเพื่อเติบโตร่วมกับองค์กร การสื่อสาร จึงเป็นหัวใจสำคัญของการบริหาร

กล่าวโดยสรุป บรรยากาศการทำงานเป็นทีมเป็นส่วนหนึ่งของที่ทำงานองค์กรน่าอยู่ นำทำงานองค์กรต้องทำให้เกิดการทำงานเป็นทีม โดยเน้นการสื่อสาร โดยเฉพาะการสื่อสารวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และทิศทางการดำเนินงานขององค์กร นอกจากนี้ การสื่อสารยังทำให้ความกลัวการเปลี่ยนแปลงของพนักงานลดลง

เป็นองค์กรที่มีความคิดสร้างสรรค์

การเป็นองค์กรที่มีความคิดสร้างสรรค์ในการอยู่ร่วมกันและมีการพัฒนาร่วมกัน (Creativity) ในที่นี้ หมายถึง การสร้างองค์กรแห่งความสุขที่เป็นแบบเฉพาะ และเหมาะสมกับองค์กร

การจะสร้างองค์กรแห่งความสุขที่เหมาะสมกับองค์กรต้องเริ่มจากการทำความเข้าใจว่าแต่ละองค์กรมีกฎระเบียบวัตถุประสงค์แห่งความสุขที่แตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับบริบทขององค์กร เช่น ความแตกต่างพนักงาน วัฒนธรรมองค์กรระบบการทำงาน เป้าหมาย/วิสัยทัศน์ขององค์กร ฯลฯ

ดังนั้นองค์กรแต่ละองค์กรต้องพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ เพื่อพัฒนาแนวทางการอยู่ร่วมกันที่เหมาะสมกับองค์กร โดยเป็นการพัฒนาของการมีส่วนร่วมจากพนักงานทุกคน ทั้งผู้บริหาร หัวหน้างาน และพนักงาน (ผู้บริหารควรมีบทบาทรับรู้ เข้าใจและสนับสนุน, หัวหน้างานขึ้นไปควรมีบทบาท รับรู้ เข้าใจและปฏิบัติเพื่อสร้างความสุข, พนักงานควรมีบทบาทรับรู้ เข้าใจและมีส่วนร่วมเพื่อสร้างองค์กรแห่งความสุข)

การเป็นองค์กรที่มีความคิดสร้างสรรค์ในการอยู่ร่วมกันและมีการพัฒนาร่วมกันนั้น องค์กรต้องมีการวางแผน หรือมีกลยุทธ์องค์กร รวมถึงควรต่อยอดหรือพัฒนาแนวทางปฏิบัติเดิมของตนหรือจากประสบการณ์ของผู้อื่นแล้วคัดเลือกแนวทางปฏิบัติที่เหมาะสมกับองค์กร

แนวทางการสร้างองค์กรแห่งความสุข

ตามที่ได้กล่าวข้างต้นว่า องค์กรแห่งความสุขมี ๒ ความหมาย คือ

ความหมายที่ ๑

กระบวนการพัฒนาตนในองค์กรอย่างมีเป้าหมาย และยุทธศาสตร์ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร เพื่อให้องค์กรมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงนำองค์กรไปสู่การเติบโตอย่างยั่งยืน

ความหมายขององค์กรแห่งความสุขที่เน้นกระบวนการเช่นนี้ มุ่งหวังให้องค์กรเป็นองค์กรที่มีความคิดสร้างสรรค์ในการอยู่ร่วมกันและมีการพัฒนาร่วมกัน (Creativity) หรือองค์กรสามารถพัฒนากระบวนการสร้างความสุขที่เหมาะสมกับบริบทขององค์กร และตอบสนองวิสัยทัศน์ พันธกิจขององค์กร

ความหมายที่ ๒

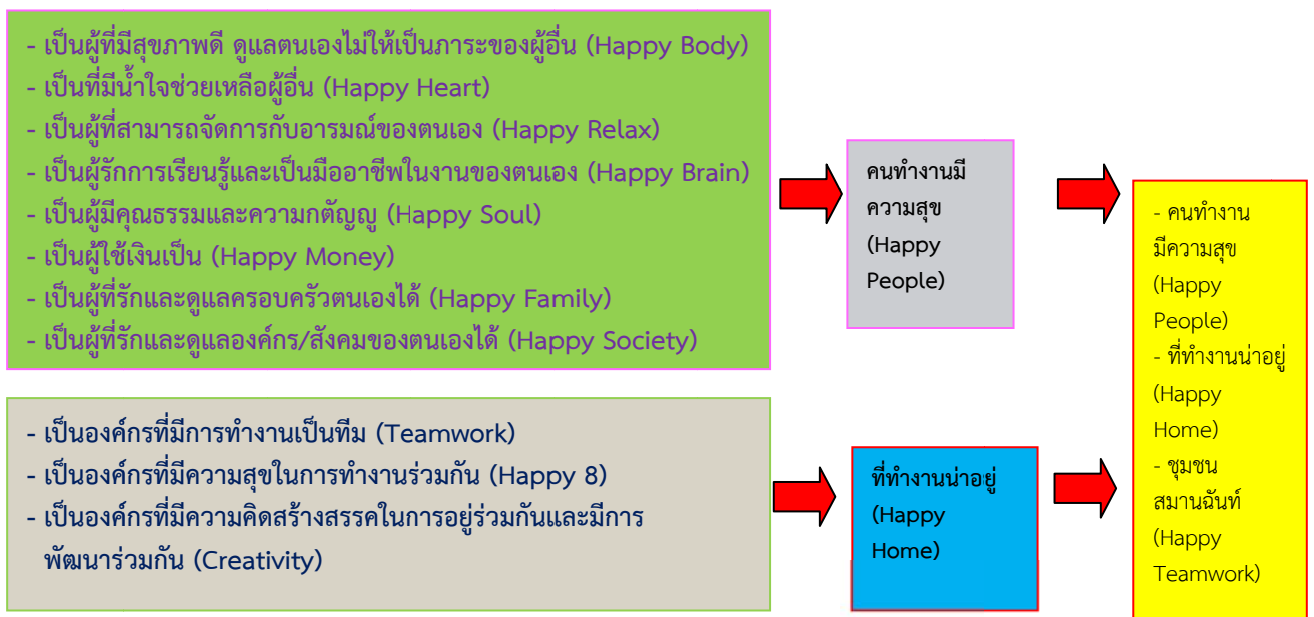
หมายถึง องค์กรที่คนทำงานที่มีความสุข ที่ทำงานน่าอยู่ ชุมชนสมานฉันท์
ทั้งนี้ การสร้างองค์กรแห่งความสุขเป็นการบริหารแบบองค์กร โดยต้องมีการพัฒนาคนควบคู่กับ
การพัฒนาองค์กร และให้ความสำคัญต่อทุกภาคส่วน ทั้งพนักงาน ลูกค้า ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ชุมชนและสังคม
รอบข้าง รวมถึงผลประโยชน์ขององค์กร

การพัฒนาเพื่อให้องค์กรเป็นองค์กรแห่งความสุข ต้องอาศัยความร่วมมือกัน ระหว่างพนักงานและ
องค์กร ดังนี้

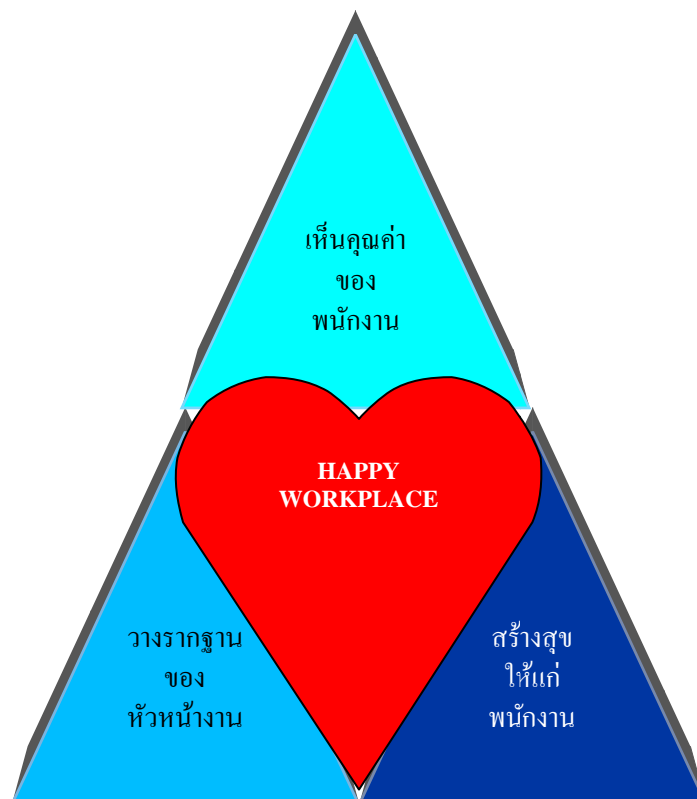
๑. พนักงานต้องพัฒนาตนเองให้มีความสุขในการทำงาน โดยการจัดสมดุลชีวิตตามแนวคิด
ความสุข ๘ ประการ (Happy ๘) อย่างไรก็ตามด้วยความสุขของพนักงานจะนำมาซึ่งความสุขขององค์กร และทำ
ให้องค์กรมีผลผลิต (productivity) ที่ดีขึ้น ดังนั้น องค์กรควรจัดกิจกรรมต่างๆ เพื่อส่งเสริมให้พนักงานสามารถจัด
สมดุลชีวิตของตนเองได้

๒. การพัฒนาองค์กรไปสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข ซึ่งเป็นหน้าที่หลักขององค์กรที่ต้องดำเนินการ
เป็นระบบ และเป็นองค์รวม โดยเน้นการสร้างการทำงานเป็นทีม (Teamwork) การใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการ
อยู่ร่วมกัน และมีการพัฒนาร่วมกัน (Creativity) รวมถึงการส่งเสริมให้พนักงานสามารถ
จัดสมดุลชีวิตตามแนวคิดความสุข ๘ ประการได้

กรอบแนวคิดการสร้างองค์กรแห่งความสุข



เมื่อองค์กรสามารถสร้างองค์กรแห่งความสุขได้ในระดับหนึ่งแล้ว กระบวนการที่สำคัญต่อไป คือ การทำให้เป็นวัฒนธรรมองค์กร หรือการสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งความสุข ซึ่งต้องเป็นวัฒนธรรมองค์กรที่เป็นรูปแบบเฉพาะที่เหมาะสมกับรูปแบบการดำเนินงานกิจขององค์กรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน และการอยู่ร่วมกันของคนในองค์กร ซึ่งจะนำไปสู่การเพิ่มศักยภาพในการดำเนินงานขององค์กร ทำให้องค์กรมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง มีความยั่งยืน เป็นองค์กรที่มีการเติบโตอย่างต่อเนื่อง และเป็นองค์กรแห่งความสุข



แผนการดำเนินงานโครงการองค์กรแห่งความสุขของ สม.

ขั้นตอนการเตรียมการ



ฝึกอบรมกำลังพล
เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับแนว
ทางการปฏิบัติในการเป็นองค์กรแห่งความสุขโดย
วิธีการบรรยายจากวิทยากรภายนอก



แจกแบบสอบถาม
เพื่อศึกษาวิเคราะห์ความต้องการของกำลังพล
ระดับความเป็นองค์กรแห่งความสุขของ สม. เพื่อนำข้อมูล
มากำหนดเป็นมาตรการ แนวทาง และหลักเกณฑ์ใน
การดำเนินโครงการ



ขั้นตอนการดำเนินการ



จัดการประชุม
เพื่อกำหนดมาตรการแนวทางและหลักเกณฑ์
ในการดำเนินโครงการ ฯ เพื่อให้ นขต.สม.ยึดถือเป็น
แนวทางปฏิบัติ



ขั้นตอนการประเมินผล



การประเมินผลการดำเนินโครงการ ฯ



การวิเคราะห์ และสรุปผลการดำเนินโครงการ ฯ



ขั้นตอนการรายงานผล



สรุปรายงานผลการดำเนินงาน ฯ
การพิจารณาทบทวน ปรับปรุง และพัฒนา
มาตรการแนวทาง หลักเกณฑ์ในการดำเนินโครงการฯ
เพื่อใช้เป็นแนวทางปฏิบัติในการดำเนินโครงการฯ
ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพิ่มขึ้น

บรรณานุกรม

แผนงานสุขภาพองค์กรเอกชน สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ(๒๕๕๒)มาสร้างองค์กรแห่งความสุขกันเถอะ น.๒๗.

Burton, J. (2010). WHO Healthy Workplace Framework and Model : Background and Supporting Literature and Practice : World Health Organization. Retrieved January 20, 2012, form www.who.int/occupational_health/healthy_workplace_framework.pdf

Heart Foundation of Australia. (2011). Health Workplace Guide. Retrieved January 20, 2012, form www.heartfoundation.org.au/SiteCollectionDocuments/HF-WorkplaceHealth.pdf

ศูนย์องค์กรสุขภาพ. 123 สู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก : <http://www.happy8workplace.com/wp-content/uploads/2013/07/123-สู่องค์กรแห่งความสุข21.pdf>. (วันที่ค้นข้อมูล 27 มิถุนายน 2557).