



แผนการเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุข  
(Happy Workplace)  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖



องค์การบริหารส่วนตำบลเสมีจ  
อำเภอสำโรงทาบ จังหวัดสุรินทร์

## คำนำ

บุคลากรคือ หัวใจขององค์กร การสร้างคนให้รวมกันเป็น “องค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace)” คือกระบวนการพัฒนาคนในองค์กรอย่างมีเป้าหมาย และยุทธศาสตร์ ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร เพื่อให้องค์กรมีความสามารถและพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง นำพาองค์กรไปสู่การเติบโตอย่างยั่งยืน

การสร้างความสุขในที่ทำงาน จึงถือเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างยิ่งที่ทำให้การบริหารองค์กรเป็นไปได้ด้วยความราบรื่น เนื่องจากการที่คนในองค์กรมีความสุขจะเป็นการเพิ่มทั้งปริมาณและคุณภาพของผลผลิต ก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม ลดความเครียดและความขัดแย้งในองค์กร ซึ่งช่วยให้องค์กรเจริญก้าวหน้าและพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น องค์กรบริหารส่วนตำบลเสมี้ง จึงได้จัดทำแผนงานเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุข โดยใช้ความสุขพื้นฐานแปดประการ (Happy ๘) เป็นแนวทางในการบริหารจัดการชีวิตให้มีความสุขอย่างยั่งยืน สร้างทัศนคติบวกต่อมุมมองในการดำเนินชีวิต การอยู่ร่วมกับผู้อื่น การรับผิดชอบต่อสังคม เป็นสมาชิกที่ดีต่อครอบครัว องค์กรและสังคม มุ่งสู่การสร้างองค์กรแห่งความสุขอย่างแท้จริง

## สารบัญ

เรื่อง	หน้า
บทนำ	๑
กรอบแนวคิดเรื่ององค์กรแห่งความสุขของไทย	๓
ความสุข ๘ ประการ	๔
การพัฒนาที่ทำงานน่าอยู่	๖
แนวทางการสร้างองค์กรแห่งความสุข	๗
แผนการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตและความสุขในการทำงาน (Happy Workplace)	๙
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	
ผลลัพธ์ของการสร้างองค์กรแห่งความสุข	๑๐
ผลลัพธ์ต่อพนักงาน	๑๐
ผลลัพธ์ต่อองค์กร	๑๐

## บทนำ

จากสภาพสังคม การเมืองและเศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วตามความเจริญของนวัตกรรมและเทคโนโลยีซึ่งเข้ามามีบทบาทต่อการดำรงชีวิตของมนุษย์ในปัจจุบัน ซึ่งส่งผลกระทบต่อเชื่อมโยงถึงกันตั้งแต่บุคคล ครอบครัว สังคม องค์กรและประเทศ ด้วยเหตุของการพัฒนาที่มีเป้าหมายของความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจแบบทุนนิยมเพื่อมุ่งตอบสนองความพึงพอใจของปัจเจกบุคคลและกลุ่มคนเพียงบางส่วน แต่ขาดการคำนึงถึงหลักคุณธรรม จริยธรรมซึ่งกระทบมากมายต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม ที่สำคัญคือ สภาวะจิตใจของคนซึ่งเป็นเหตุก่อให้เกิดปัญหาทั้งทางด้านชีวิต เศรษฐกิจ และสังคม และยังเป็นตัวขัดขวางการพัฒนาที่ยั่งยืนเหตุนี้ในปัจจุบันทั้งองค์กรภาครัฐและเอกชนจึงหันมามองสิ่งที่อยู่ภายในตัวบุคคลแต่ละคนมากขึ้นนั่นคือ “ความสุข” ซึ่งเป็นเรื่องของจิตใจ

การทำงานปัจจุบันมีปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อองค์กรและบุคลากรขององค์กรเช่น ภาวะปัญหาทางเศรษฐกิจ ค่าเงินบาท หรือผลกระทบในเรื่องค่าแรง รวมถึงปัญหาทางการเมือง สาธารณภัยต่าง ๆ การบริหารองค์กรสมัยใหม่จึงมีแนวโน้มเป็นการบริหารองค์กรแบบองค์รวม (Holistic Management) มากยิ่งขึ้น และเน้นการเติบโตอย่างยั่งยืน (Sustainable Growth) การมีคุณธรรมในการดำเนินธุรกิจเน้นการเพิ่มผลผลิต (High Performance Organization) ขณะเดียวกันก็เน้นการปรับตัว (Adaptive Organization) เป็นองค์กรที่พนักงาน ชุมชนและภาคส่วนมีความสุข (Living Organization)

แนวทางการบริหารต่าง ๆ ข้างต้น เพื่อให้องค์กรสามารถอยู่รอดจากวิกฤตต่าง ๆ และทำให้องค์กรเติบโตอย่างยั่งยืน โดยได้ทั้งผลผลิต และพนักงานมีความสุขรวมเรียกว่า “องค์กรสุขภาพดี” (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)

องค์กรแห่งความสุข เป็นแนวคิดหลักที่มุ่งดำเนินงานกับกลุ่มเป้าหมายหลักคือ “คนทำงานในองค์กร” ที่ถือเป็นบุคคลสำคัญและเป็นกำลังหลักของทั้งครอบครัว องค์กร ชุมชนและสังคม มีการส่งเสริมและพัฒนายุทธศาสตร์ การสร้างองค์ความรู้และการขับเคลื่อนเครือข่ายในการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตคนทำงาน ด้วยเป็นความสำคัญว่า เมื่อคนทำงานในองค์กรมีความสุข ย่อมส่งผลดีต่อผลประกอบการหรือผลผลิตขององค์กร ความผาสุกในครอบครัว ชุมชน ส่งผลต่อสังคมที่มีความสุขที่ยั่งยืนการสร้างความสุขในที่ทำงาน นับว่าเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารองค์กร มุ่งเน้นให้บุคลากรทุกคนในองค์กรมีความสุขในการทำงาน ความสุขที่เกิดขึ้นนั้นก่อให้เกิดการรังสรรค์ทางความคิด งานที่ได้รับมอบหมายมีประสิทธิภาพมากขึ้น ลดความตึงเครียดจากการทำงาน และสภาพแวดล้อมลดความขัดแย้งในองค์กรความสุขที่เกิดขึ้นจากการทำงานเปรียบเสมือนน้ำหล่อเลี้ยงให้พฤติกรรมคนปรับเปลี่ยนและพัฒนาในแนวโน้มที่ดีขึ้น

### ความหมายองค์กรแห่งความสุข

องค์กรแห่งความสุข หมายถึงกระบวนการพัฒนาคนในองค์กรอย่างมีเป้าหมายและยุทธศาสตร์ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กรเพื่อให้คนมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงนำพาองค์กรไปสู่การเติบโตอย่างยั่งยืนโดยองค์กรแห่งความสุขมีลักษณะที่สำคัญคือ คนทำงานมีความสุข ที่ทำงานที่น่าอยู่และชุมชนสมานฉันท์ ผลของการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขจะเกิดประโยชน์ทั้งต่อพนักงานองค์กรและสังคม โดยเหตุผลที่องค์กรควรพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งความสุขคือ เพื่อสร้างจริยธรรมในการบริหารงาน และส่งเสริมสิทธิของพนักงาน เพื่อส่งเสริมความสำเร็จขององค์กร กฎหมายกำหนดให้ต้องดำเนินการและองค์กรแห่งความสุขเป็นกรอบการบริหารทรัพยากรบุคคลระดับโลก

### ความสำคัญขององค์กรแห่งความสุข

องค์การอนามัยโลก (Burton.J.,๒๐๑๐) ให้เหตุผลที่องค์กรควรพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งความสุข ดังนี้

๑. เพื่อสร้างจริยธรรมในการบริหารงานและส่งเสริมสิทธิของพนักงาน เนื่องจากหลักการบริหารที่มุ่งเน้นผลงานเพียงอย่างเดียว จะทำให้พนักงานเครียด องค์กรควรสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดีให้แก่พนักงาน นอกจากนี้ แนวโน้มของการบริหารงานยังพยายามลดความเหลื่อมล้ำต่าง ๆ เช่น การส่งเสริมความเท่าเทียมกันของผู้ชายและผู้หญิง

ปัจจุบันกฎหมายได้ปกป้องสิทธิและเสรี และส่งเสริมสวัสดิการของพนักงาน มากขึ้น ประกอบกับการส่งเสริมความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน ได้กลายเป็นเงื่อนไขทางการค้า ดังนั้นองค์กรต้องส่งเสริมสิทธิของพนักงาน มาตรฐานการทำงาน สิ่งแวดล้อม และบริหารองค์กรด้วยความโปร่งใส

ในมุมมองของพนักงาน พนักงานเรียนรู้สิทธิที่ตนเองควรได้รับ ซึ่งควรได้รับตามที่กฎหมายกำหนด นอกจากนี้พบว่า พนักงานไม่เพียงต้องการความปลอดภัยและสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ดีเท่านั้นแต่ยังต้องการความเป็นอยู่ (ทั้งของตนเอง ชุมชนและสังคม) ที่ยั่งยืน

๒. เพื่อส่งเสริมความสำเร็จขององค์กร เนื่องจากในระยะยาว ความสำเร็จและความสามารถในการแข่งขันขององค์กรขึ้นอยู่กับปัจจัยด้านสุขภาพ (ทั้งด้านร่างกาย จิตใจและความพึงพอใจในการทำงาน) และความปลอดภัยของพนักงานนอกจากนี้ National Heart Foundation of Australia (๒๐๑๑) นำเสนอเพิ่มเติมว่า องค์กรแห่งความสุขช่วยลดการลาออก การขาดงาน การป่วยของพนักงาน ช่วยสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร รวมถึงช่วยให้พนักงานมีคุณธรรมมีแรงจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจ ความรัก ความผูกพันต่อองค์กรช่วยเพิ่มผลิตผลขององค์กรและทำให้องค์กรมีภาพลักษณ์ที่ดีขึ้น

๓. กฎหมายกำหนดให้ต้องดำเนินการ โดยประเทศส่วนใหญ่มีกฎหมายเพื่อปกป้องสิทธิ เสรีภาพของพนักงาน อย่างน้อยที่สุดคือป้องกันพนักงานจากอันตรายจากการทำงาน เพื่อหลีกเลี่ยงค่าปรับและการเรียกร้องของพนักงานองค์กรควรดำเนินการเชิงรุก ด้วยการให้ความสำคัญต่อสุขภาพ ความปลอดภัยและความเป็นอยู่ที่ดีแก่พนักงาน ซึ่งเป็นกรอบของกฎหมายแรงงานที่ได้รับความนิยมในประเทศต่าง ๆ

๔. องค์กรแห่งความสุขเป็นกรอบการบริหารทรัพยากรบุคคลระดับโลก เนื่องจากทั้งองค์การอนามัยโลก (WHO) เห็นว่า แรงงานทั่วโลกยังมีปัญหาเรื่องสุขภาพ ความปลอดภัยและ ความเป็นอยู่ที่ดี ดังนั้นจึงพยายามส่งเสริมเงื่อนไขในการทำงานที่ดีให้แก่แรงงาน ทั้งในกลุ่มผู้หญิง เด็กและผู้ชาย

### 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	๖. สามารถสรรหาและคัดเลือกพนักงานได้ง่ายขึ้น
๗. พนักงานตระหนักและมีความรู้ด้านสุขภาพ	๗. ลดอัตราการขาดงาน
๘. พนักงานมีสุขภาพทั้งทางร่างกายและจิตใจดีขึ้น	๘. ลดอัตราการลาออกของพนักงาน
๙. พนักงานมีรูปแบบการใช้ชีวิตที่ส่งเสริมให้มีสุขภาพดี	๙. พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร
๑๐. พนักงานมีคุณธรรม	๑๐. พนักงานมีขวัญและกำลังใจในการทำงานเพิ่มมากขึ้น
๑๑. พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงาน	๑๑. องค์กรมีผลการดำเนินงานที่ดี
๑๒. พนักงานมีความพึงพอใจต่องานและองค์กร	๑๒. สร้างภาพลักษณ์ที่ดีต่อองค์กร
๑๓. พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร	

## กรอบแนวคิดเรื่ององค์กรแห่งความสุขของไทย

### ความหมายขององค์กรแห่งความสุข

องค์กรแห่งความสุข หมายถึง กระบวนการพัฒนาคนในองค์กรอย่างมีเป้าหมายและยุทธศาสตร์ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร เพื่อให้องค์กรมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง นำพาองค์กรไปสู่การเติบโตอย่างยั่งยืน

### องค์ประกอบขององค์กรแห่งความสุข ประกอบด้วย

**คนทำงานมีความสุข (Happy People)** หมายถึง พนักงานสามารถจัดสมดุลชีวิตได้รวมถึงตระหนักว่าตนเองเป็นบุคคลที่มีความสำคัญขององค์กร มีความเป็นมืออาชีพ มีความเป็นอยู่ มีครอบครัวที่อบอุ่น มีศีลธรรมอันดีงาม และเอื้ออาทรต่อตนเองและสังคม

**ที่ทำงานน่าอยู่ (Happy Home)** พนักงานรู้สึกที่ทำงานคือบ้านหลังที่ ๒ ของพนักงานมีความรัก ความสามัคคีในองค์กร โดยที่ทำงานน่าอยู่นี้ ประกอบด้วย ความอบอุ่นของบ้าน (House) คนในองค์กร (Human) และความสุข (Happy)

**ชุมชนสมานฉันท์ (Happy Teamwork)** ชุมชนต้องมีความสามัคคี มีการทำงานเป็นทีมมีการช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกัน และเอื้ออาทรกับสังคมรอบข้าง ชุมชนสมานฉันท์ยังหมายความรวมถึง ลูกค้าหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับองค์กร รวมถึงชุมชน สังคมพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานขององค์กร



### สรุปกรอบแนวคิดองค์กรแห่งความสุข

เมื่อก้าวถึง องค์กรแห่งความสุข สามารถมองได้ใน 2 มิติ คือ มิติด้านกระบวนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล และด้านลักษณะขององค์กรแห่งความสุข



## ความสุข ๘ ประการ

### การเสริมสร้างคุณภาพชีวิตกับการทำงานอย่างมีความสุข

องค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) เป็นแนวคิดหลักที่มุ่งการดำเนินงานกับกลุ่มเป้าหมายหลักคือ “คนทำงาน ในองค์กร” ที่ถือเป็นบุคคลสำคัญและเป็นกำลังหลักของทั้งครอบครัว องค์กร ชุมชน และสังคม การสร้างความสุขในที่ทำงาน นับว่าเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารองค์กร มุ่งเน้นให้บุคลากรทุกคนในองค์กร มีความสุขในการทำงาน ความสุขที่เกิดขึ้นนั้นก่อให้เกิดกระบวนการทางความคิด ทำให้งานที่ได้รับมอบหมายมีประสิทธิภาพมากขึ้น ลดความตึงเครียดจากการทำงาน สภาพแวดล้อม รวมทั้งลดความขัดแย้งภายในองค์กร ความสุขที่เกิดขึ้นจากการทำงานเปรียบเสมือนน้ำหล่อเลี้ยงให้พฤติกรรมคนปรับเปลี่ยนและพัฒนาในแนวโน้มที่ดีขึ้น

Happy Workplace คือ กระบวนการพัฒนาคนในองค์กรอย่างมีเป้าหมายและให้ยุทธศาสตร์สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร เพื่อให้องค์กรมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง ซึ่งจะนำพาองค์กรไปสู่การเติบโตอย่างยั่งยืน (การจัดการองค์กรโดยเน้น การจัดการ “คน” เป็นหลัก) โดยใช้ความสุขพื้นฐานแปดประการ (Happy ๘) เป็นแนวทางในการบริหารจัดการชีวิตให้มีความสุข อย่างยั่งยืน สร้างทัศนคติบวกต่อมุมมองในการดำเนินชีวิต การอยู่ร่วมกับผู้อื่น การรับมือต่อสังคม เป็นสมาชิกที่ดีต่อครอบครัว องค์กรและสังคม โดยมีความสุขที่แท้จริงบนพื้นฐาน ความสุขแปดประการที่สมดุลกับชีวิต ประกอบด้วย

๑. การส่งเสริมด้านสุขภาพกายและใจ (Happy Body)
๒. การส่งเสริมให้เกิดความเกื้อกูลในองค์กร (Happy Heart)
๓. การส่งเสริมให้เกิดความสามัคคีในองค์กร (Happy Society)
๔. การส่งเสริมให้มีสภาพแวดล้อมที่ผ่อนคลาย (Happy Relax)
๕. การส่งเสริมให้บุคลากรได้พัฒนาความรู้ความสามารถ (Happy Brain)
๖. การส่งเสริมให้บุคลากรมีศีลธรรมในการดำเนินชีวิต (Happy Soul)
๗. การส่งเสริมด้านการออมและการวางแผนในการใช้จ่าย (Happy Money)
๘. การส่งเสริมสถานบันครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคง (Happy Family)



(Happy Body) คือ มีสุขภาพแข็งแรงทั้งร่างกายและจิตใจ ใช้ชีวิตอย่างมีความสุข ซึ่งเกิดจากการรู้จักใช้ชีวิต รู้จักกิน รู้จักนอน



(Happy Heart) คือการมีน้ำใจองค์กรแห่งความสุข การคิดถึงคนอื่น มีน้ำใจเอื้ออาทรต่อกันและกัน การรู้บทบาทของเจ้านาย ลูกน้องบทบาทของคุณพ่อ บทบาทของคุณแม่ และผลของการกระทำของตนเองต่อสิ่งต่าง ๆ



(Happy Society) คือ การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและสังคม โดยสังคมมี 2 ระดับคือ สังคมในที่ทำงานกับสังคมนอกที่ทำงาน



(Happy Relax) คือการรู้จักการผ่อนคลายกับสิ่งต่างๆ ในการดำเนินชีวิต เมื่อชีวิตในการทำงาน และ/หรือการดำเนินชีวิตประจำวันมีความเครียด ต้องหาวิธีผ่อนคลายเพื่อรักษาสมดุลของชีวิตไว้



(Happy Brain) คือ การศึกษาหาความรู้ การพัฒนาตัวเองตลอดเวลา เพื่อให้เป็นมืออาชีพ และเพื่อให้เกิดความมั่นคงก้าวหน้าในหน้าที่การงาน



(Happy Soul) คือ การเป็นผู้ที่มีคุณธรรม โดยเฉพาะหิริ โอตตัปปะ (ความละอายและเกรงกลัวต่อการกระทำของตน) ซึ่งเป็นคุณธรรมเบื้องต้นพื้นฐานของการอยู่ร่วมกันของสังคมมนุษย์ และเป็นคุณธรรมที่สำคัญต่อการทำงานเป็นทีมนอกจากนี้ควรมีคุณธรรมอื่น ๆ เช่นการเป็นคนดี มีศรัทธาต่อศาสนา มีศีลธรรมในการดำเนินชีวิต มีความซื่อสัตย์มีความรับผิดชอบ มีระเบียบวินัยตรงต่อเวลา เป็นต้น



(Happy Money) คือ เป็นผู้ใช้เงินเป็น มีเงินเก็บ รู้จักใช้ เป็นหนี้อย่างมีเหตุผล มีชีวิตที่เหมาะสมกับตนเอง หรืออาจกล่าวได้ว่า เป็นบุคคลที่สามารถจัดการรายรับรายจ่ายของตนเองได้ ทั้งนี้ต้องบริหารจัดการรายรับและรายจ่ายของตนเองและครอบครัว โดยอาจทำบัญชีรายรับ รายจ่าย



(Happy Family) คือ การมีครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคง ให้ความสำคัญต่อครอบครัว และครอบครัวเป็นกำลังใจที่ดีในการทำงานเพราะครอบครัวเป็นเหมือนภูมิคุ้มกัน เป็นกำลังใจเมื่อต้องเผชิญกับปัญหาหรืออุปสรรคในชีวิต การมีครอบครัวเข้มแข็งจะทำให้สังคมมั่นคงด้วย

การมีความสุข ๘ ประการ ของบุคคลหนึ่ง ๆ จะต้องไม่ทำให้ตนเองครอบครัว องค์กร/ชุมชนเดือดร้อน เช่น การทำงานหนักเพื่อให้ตนเองก้าวหน้าในหน้าที่การงาน จนไม่มีเวลาให้กับครอบครัวหรือป่วยจนเป็นภาระให้ครอบครัวต้องมาดูแล

แนวความคิดความสุข ๘ ประการ จึงเป็นแนวทางการพัฒนาตนเองของพนักงาน เพื่อให้มีความสุขในการทำงาน อย่างไรก็ตามในการพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งความสุข องค์กรควรกระตุ้นและพัฒนาให้พนักงานมีความสุขตามแนวคิดความสุข ๘ ประการนี้ ด้วยการจัดกิจกรรมต่าง ๆ เช่น การจัดอบรมการทำบัญชีครัวเรือน การให้ความรู้เรื่องการดูแลสุขภาพ การตรวจร่างกายของพนักงาน ทั้งนี้เพราะความสุขของพนักงานจะนำไปสู่ความสุขขององค์กร



## การพัฒนาที่ทำงานน้อย

การพัฒนาองค์กรให้เป็น “ที่ทำงานน้อย (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 การสร้างทีมเป็นสิ่งสำคัญโดยเฉพาะ การเป็นทีมงานเพื่อการพัฒนา หรือการเปลี่ยนแปลง เพราะองค์กรต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงเสมอแต่พนักงานส่วนใหญ่กลัวการเปลี่ยนแปลง ทำให้ภาวะที่ต้องเปลี่ยนแปลงขององค์กร ระยะนั้นจะมีความเป็นทีมน้อย

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

การจัดการความเปลี่ยนแปลง องค์กรต้องสามารถสร้างการเปลี่ยนแปลงได้ทั้งทีม โดยการเปลี่ยนแปลงต้องมีเป้าหมายที่ชัดเจน และเป็นเป้าหมายที่เป็นไปได้

### **เป็นองค์กรที่มีความสุขในการทำงานร่วมกัน**

กรมมองว่า Happy ๘ คือองค์ประกอบหนึ่งของ Happy Workplace โดยมองว่า Happy ๘ คือ Happy People หรือ “คนที่มีความสุขในการทำงานคือ คนที่มีความสุขทั้ง ๘ ประการ”



กรมมอง Happy ๘ ในลักษณะนี้ จะนำไปสู่การจัดการกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กรเพื่อให้พนักงานสามารถจัดสมดุลชีวิตตนเองจนมีความสุขในการทำงานทั้ง ๘ ประการ (Happy ๘) อย่างไรก็ตามต้องไม่ลืมองค์ประกอบเรื่องการสร้างที่ทำงานน้อย (Happy Home) และชุมชนสมานฉันท์ (Happy Teamwork) ด้วย เพื่อให้เกิดการพัฒนาไปสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขที่แท้จริง

### **เป็นองค์กรที่มีความคิดสร้างสรรค์**

การเป็นองค์กรที่มีความคิดสร้างสรรค์ในการอยู่ร่วมกันและมีการพัฒนาร่วมกัน (Creativity) ในที่นี้หมายถึง การสร้างองค์กรแห่งความสุขที่เป็นแบบเฉพาะ และเหมาะสมกับองค์กร

การจะสร้างองค์กรแห่งความสุขที่เหมาะสมกับองค์กรต้องเริ่มจากการทำความเข้าใจว่าแต่ละองค์กรมีกฎระเบียบประตูองค์กรแห่งความสุขที่แตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับบริบทขององค์กร เช่นความแตกต่างพนักงาน วัฒนธรรมองค์กรระบบการทำงาน เป้าหมาย/วิสัยทัศน์ขององค์กร ฯลฯ

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

การเป็นองค์กรที่มีความคิดสร้างสรรค์ในการอยู่ร่วมกันและมีการพัฒนาร่วมกันนั้น องค์กรต้องมีการวางแผน หรือมีกลยุทธ์องค์กร รวมถึงควรต่อยอดหรือพัฒนาแนวทางปฏิบัติเดิมของตนหรือจากประสบการณ์ของผู้อื่นแล้วคัดเลือกแนวทางปฏิบัติที่เหมาะสมกับองค์กร

### แนวทางการสร้างองค์กรแห่งความสุข

การสร้างองค์กรแห่งความสุขเป็นการบริหารแบบองค์รวม โดยต้องมีการพัฒนาคนควบคู่กับการพัฒนาองค์กร และให้ความสำคัญต่อทุกภาคส่วนทั้ง พนักงาน ลูกค้า ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ชุมชนและสังคมรอบข้าง รวมถึงผลประกอบการขององค์กรการพัฒนาเพื่อให้องค์กรเป็นองค์กรแห่งความสุข ต้องอาศัยความร่วมมือกันระหว่างพนักงานและองค์กร ดังนี้

๑. พนักงานต้องพัฒนาตนเองให้มีความสุขในการทำงาน โดยการจัดสมดุลชีวิตตามแนวคิดความสุข ๘ ประการ (Happy ๘) อย่างไรก็ตามด้วยความสุขของพนักงานจะนำมาซึ่งความสุขขององค์กร และทำให้องค์กรมีผลผลิต (productivity) ที่ดีขึ้น ดังนั้น องค์กรควรจัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมให้พนักงานสามารถจัดสมดุลชีวิตของตนเองได้

๒. การพัฒนาองค์กรไปสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข ซึ่งเป็นหน้าที่หลักขององค์กรที่ต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบ และเป็นองค์รวมโดยเน้นการสร้างการทำงานเป็นทีม (Teamwork) การใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการอยู่ร่วมกันและมีการพัฒนาร่วมกัน (Creativity) รวมถึงการส่งเสริมให้พนักงานสามารถจัดสมดุลชีวิตตามแนวคิดความสุข ๘ ประการได้

### กรอบแนวคิดการสร้างองค์กรแห่งความสุข



เมื่อองค์กรสามารถสร้างองค์กรแห่งความสุขได้ในระดับหนึ่งแล้ว กระบวนการที่สำคัญต่อไปคือ การทำให้เป็นวัฒนธรรมองค์กร หรือการสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งความสุข ซึ่งต้องเป็นวัฒนธรรมองค์กรที่เป็นรูปแบบเฉพาะที่เหมาะสมกับรูปแบบการดำเนินงานขององค์กร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและการอยู่ร่วมกันของคนในองค์กร ซึ่งจะนำไปสู่การเพิ่มศักยภาพในการดำเนินธุรกิจขององค์กร ทำให้องค์กรมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง มีความยั่งยืน เป็นองค์กรที่มีการเติบโตอย่างต่อเนื่อง และเป็นองค์กรแห่งความสุข

### แนวทางการสร้างความสุขด้วยตนเองของพนักงาน

การส่งเสริมให้พนักงานมีความสุขในการทำงาน นอกจากบทบาทขององค์กรแล้ว พนักงานควรพัฒนาตนเองเองให้มีความสุขในการทำงานด้วย ทั้งนี้การปรับเปลี่ยนทัศนคติมีความสำคัญมาก เพราะหากปรับเปลี่ยนวิธีคิดได้ พฤติกรรมก็จะปรับเปลี่ยนไปด้วย ซึ่งส่งผลให้พนักงานสามารถสร้างสมดุลชีวิตได้ดีขึ้น ประกอบด้วย

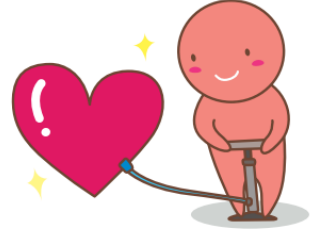
## Happy Body

การทำให้ตนเองมีความสุขด้านร่างกาย (Happy Body) มีแนวทางหลัก ๔ แนวคิดคือการพักผ่อนการออกกำลังกาย การรับประทานอาหารที่มีประโยชน์ การเลิกเหล้าและบุหรี่



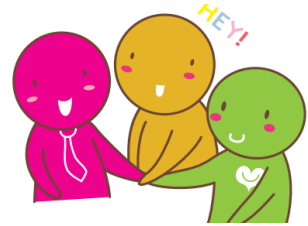
## Happy Heart

การทำให้ตนเองมีความสุขด้าน Happy Heart มีแนวทางดำเนินแบ่งเป็น ๒ วิธีการหลักได้แก่ ความปรารถนาให้ผู้อื่นมีความสุข และการทำหน้าที่ของตนเองให้ดีที่สุด



## Happy Society

การทำให้ตนเองมีความสุขด้าน Happy Society มีแนวทางดำเนิน ๒ วิธีการหลักได้แก่ การมีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน และการทำงานเป็นทีม



## Happy Relax

การทำให้ตนเองมีความสุขด้าน Happy Relax มีแนวทางดำเนิน ๓ วิธีการหลักได้แก่ การทำงานอดิเรก กิจกรรมคลายเครียด การรักษาสมดุลของชีวิต



## Happy Brain

การทำให้ตนเองมีความสุขด้าน Happy Brain มีแนวทางดำเนิน ๒ วิธีการหลักได้แก่ การพัฒนาทักษะชีวิตและการพัฒนาทักษะในงาน



## Happy Soul

การทำให้ตนเองมีความสุขด้าน Happy Soul มีแนวทางดำเนิน ๖ วิธีการหลักได้แก่ การทำในสิ่งเชื่อว่ามีคุณค่า การเห็นคุณค่าในตัวเองการเห็นคุณค่าของงาน และองค์กรความรับผิดชอบ ความกตัญญูทเวที การเข้าวัดและการฝึกสติ



## Happy Money

การทำให้ตนเองมีความสุขด้าน Happy Money มีแนวทางดำเนิน ๓ วิธีการหลักได้แก่ สามารถจัดการรายรับรายจ่ายของตนเอง มีเงินเก็บและอยู่อย่างพอเพียง



## Happy Family

การทำให้ตนเองมีความสุขด้าน Happy Family มีแนวทางดำเนิน ๓ วิธีการหลักได้แก่ การให้ความสำคัญต่อครอบครัว การสร้างความสมดุลระหว่างงานกับครอบครัว และการดูแลครอบครัว



แผนการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตและความสุขในการทำงาน (Happy Workplace)  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

ที่	โครงการ/แผนงาน/กิจกรรม	Happy ๘ ประการ							ระยะเวลาในการดำเนินงาน	หน่วยงานที่รับผิดชอบ	ตัวชี้วัด	
		Body	Heart	Society	Relax	Brain	Soul	Money				Family
๑	โครงการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมสำหรับคณะผู้บริหาร สมาชิกสภา อบต. พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖					✓				ต.ค.๖๕ – ก.ย.๖๖	กองการศึกษาฯ สำนักงานปลัด อบต. สำนักงานปลัด อบต. กองการศึกษาฯ ทุกส่วนราชการ กองการศึกษาฯ ทุกส่วนราชการ สำนักงานปลัด อบต. สำนักงานปลัด อบต. สำนักงานปลัด อบต. กองการศึกษาฯ ทุกส่วนราชการ ทุกส่วนราชการ ทุกส่วนราชการ ทุกส่วนราชการ ทุกส่วนราชการ ทุกส่วนราชการ กองการศึกษาฯ	จำนวนกิจกรรมที่ดำเนินการ
๒	โครงการฝึกอบรมเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖					✓						
๓	กิจกรรมนันทนาการการแข่งขันกีฬาของ อบต.	✓										
๔	โครงการแข่งขันกีฬาตำบลเสมีจด้านยาเสพติด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	✓										
๕	กิจกรรม ๕ ส. และกิจกรรม big cleaning day			✓								
๖	กิจกรรมถวายเทียนพรรษาเนื่องในวันเข้าพรรษา						✓					
๗	กิจกรรมรดน้ำดำหัวขอพรผู้สูงอายุ ผู้บริหาร ผู้บังคับบัญชา		✓						✓			
๘	การตรวจสุขภาพประจำปี	✓										
๙	กองทุนช่วยเหลือค่ารักษาพยาบาล อบต.เสมีจ		✓									
๑๐	กองทุนเงินออมพนักงาน อบต.เสมีจ						✓					
๑๑	การยกย่องชูเกียรติบุคคลต้นแบบ ด้านคุณธรรม จริยธรรม						✓					
๑๒	กิจกรรมสุขสันต์วันปีใหม่				✓							
๑๓	การยิ้ม ไหว้ทักทายยามเช้า การรับประทานอาหารเช้าร่วมกัน		✓									
๑๔	กิจกรรมวันเบิร์ดเดย์		✓						✓			
๑๕	การทำบุญตักบาตรข้าวสารอาหารแห้ง						✓					
๑๖	การออมเงินสหกรณ์ออมทรัพย์ข้าราชการท้องถิ่นสุรินทร์						✓					
๑๗	โครงการวัด ประชา รัฐ สร้างสุข ประจำปี ๒๕๖๖			✓								

### ผลลัพธ์ของการสร้างองค์กรแห่งความสุข

การสร้างองค์กรแห่งความสุขที่มีเป้าหมาย ๓ ประการหลัก คือ

๑. เพื่อให้พนักงานมีความสุขตามแนวคิดความสุข ๘ ประการ หรือ Happy ๘
๒. เพื่อให้พนักงานมีค่านิยมที่สอดคล้องกับค่านิยมหลักขององค์กรและ
๓. เพื่อส่งเสริมเป้าหมายขององค์กรให้บรรลุตามเป้าหมาย ซึ่งผลของการจัดกิจกรรมก่อให้เกิดผลลัพธ์ต่อพนักงานและองค์กร

### ผลลัพธ์ต่อพนักงาน

๑. พนักงานมีสุขภาพร่างกายและจิตใจที่ดี และพร้อมที่จะปฏิบัติงาน โดยพนักงานที่มีดัชนีมวลกายสูงและได้เข้าร่วมกิจกรรมการออกกำลังกายโดยการเล่นกีฬา
๒. พนักงานมีการพัฒนาความรู้ และพัฒนาทักษะในการปฏิบัติงาน
๓. พนักงานมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน
๔. พนักงานให้ความสำคัญกับ ๕ ส.และกิจกรรม big cleaning day และ นำมาใช้ในชีวิตประจำวันมากขึ้น
๕. พนักงานเห็นความสำคัญของการออมเงิน การจัดการรายรับรายจ่ายของตนเอง
๖. พนักงานมีเงินออมมากขึ้นจากการเข้าร่วมการออมเงินสหกรณ์ออมทรัพย์ข้าราชการท้องถิ่นสุรินทร์

### ผลลัพธ์ต่อองค์กร

๑. เกิดบรรยากาศการทำงานแบบพี่น้อง มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การเคารพกัน การเข้าใจนิสัยและเหตุผลของพฤติกรรมของเพื่อนร่วมงาน รวมถึงมีบรรยากาศการทำงานเป็นทีม มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างไม่เป็นทางการอย่างต่อเนื่อง
๒. พนักงานนำความรู้เรื่อง ๕ ส. มาพัฒนาและปรับปรุงพื้นที่ในการทำงาน และลดต้นทุนการสั่งซื้อของไม่จำเป็นต่อการใช้งาน
๓. พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น
๔. พนักงานไม่เกิดโรคจากการทำงานและไม่เกิดอุบัติเหตุจากการทำงาน
๕. พนักงานมีการพัฒนาความรู้ ทักษะ ทศนคติให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สามารถพัฒนาตนเองรวมทั้งปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ ๆ มีระบบการบริหารจัดการภายในองค์กรที่ทันสมัย และมีมาตรฐานของการให้บริการประชาชนทุก ๆ ด้าน

.....