



แผนดำเนินงานการขับเคลื่อนองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace)



องค์การบริหารส่วนตำบลบางพลับ
อำเภอโพธิ์ทอง จังหวัดอ่างทอง

สารบัญ

| หัวข้อ | หน้า |
|--|------|
| ๑. แนวคิด | ๑ |
| ๒. หลักการและเหตุผล | ๑ |
| ๓. ความสำคัญ | ๑ |
| ๔. องค์ประกอบขององค์กรแห่งความสุข | ๑ |
| ๕. แบบความสุข ๘ ประการ | ๒ |
| ๖. กระบวนการสร้างสุขขององค์กร | ๓ |
| ๗. วัตถุประสงค์ | ๓ |
| ๘. กลุ่มเป้าหมาย | ๓ |
| ๙. ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย | ๓ |
| ๑๐. กระบวนการจัดทำแผน | ๓ |
| ๑๑. แผนกิจกรรมโครงการองค์กรแห่งความสุข | ๕ |

แผนการดำเนินงานขับเคลื่อนองค์กรแห่งความสุข
(Happy Workplace)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางพลับ อำเภอโพธิ์ทอง จังหวัดอ่างทอง

แนวคิด

แนวคิดการสร้างองค์กรสุขภาวะ (Happy Workplace) เป็นประเด็นสำคัญที่ถูกกล่าวถึงอย่างมากในช่วงที่ผ่านมา เนื่องจากทุกองค์กรต่างตระหนักดีว่าการบริหารจัดการองค์กรซึ่งคนทำงานมีความสุขที่ตีกรอบคลุมทั้ง ๔ ด้าน (กาย จิต ปัญญา และสังคม) เป็นพื้นฐานในการขับเคลื่อนองค์กรนั้นจะส่งผลดีต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่องค์กรจะได้รับ อาจมีแนวคิดที่ใกล้เคียงและคล้ายคลึงกับแนวคิดองค์กรสุขภาวะ อาทิ Healthy Organization, Well-being Organization เป็นต้น ซึ่งองค์กรสามารถนำแนวคิดทั้งหลายนั้นมาประยุกต์และปรับใช้ให้สอดคล้องกับวิถีการทำงาน และบริบท สภาพแวดล้อมขององค์กร โดยจะมุ่งเน้นส่งเสริมแนวทางการสร้างองค์กรสุขภาวะ โดยใช้ความสุข ๘ ประการ (Happy ๘) ตามที่สำนักสนับสนุนสุขภาวะองค์กร สสส. ได้ขับเคลื่อนมาอย่างต่อเนื่อง

หลักการและเหตุผล

การสร้างความสุขให้คนทำงานในองค์กร จำเป็นต้องอาศัยกรอบแนวคิดการสร้าง “องค์กรแห่งความสุข” ที่ช่วยสะท้อนให้เห็นสภาพปัญหา “ความไม่มีความสุข” อันเกี่ยวข้องกับปัจจัยสำคัญต่างๆ ได้แก่ ปัจจัยด้านการจัดการองค์กร ปัจจัยด้านบรรยากาศ และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ปัจจัยด้านกระบวนการหรือกิจกรรมประจำวันที่ส่งผลโดยตรง และโดยอ้อมต่อสุขภาพกาย สุขภาพใจของพนักงานและส่งผลกระทบต่อความมั่นคงขององค์กร ทั้งด้านการยอมรับและความเชื่อมั่นต่อคุณภาพของการปฏิบัติงาน และด้านการครองใจพนักงาน ที่สะท้อนด้วยการแสดงความรัก ความสามัคคีความทุ่มเท และความผูกพันต่อองค์กร

ความสำคัญ

องค์กรแห่งความสุข เป็นแนวคิดหลักที่มุ่งดำเนินงานกับกลุ่มเป้าหมายหลักคือ “คนทำงานในองค์กร” ที่ถือเป็นบุคคลสำคัญและเป็นกำลังหลักของทั้งครอบครัว องค์กร ชุมชน และสังคม มีการส่งเสริมและพัฒนานโยบาย การสร้างองค์ความรู้และการขับเคลื่อนเครือข่ายในการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตคนทำงาน ด้วยเป็นความสำคัญว่าเมื่อคนทำงานในองค์กรมีความสุข ย่อมส่งผลดีต่อคุณภาพของการปฏิบัติงานขององค์กร ความผาสุกในครอบครัว ชุมชน ส่งผลต่อสังคมที่มีความสุขที่ยั่งยืน การสร้างความสุขในที่ทำงานนับว่าเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารองค์กร มุ่งเน้นให้บุคลากรทุกคนในองค์กรมีความสุขในการทำงาน ความสุขที่เกิดขึ้นนั้นก่อให้เกิดการรังสรรค์ทางความคิด งานที่ได้รับมอบหมายมีประสิทธิภาพมากขึ้น ลดความตึงเครียดจากการทำงาน และสภาพแวดล้อมลดความขัดแย้งในองค์กร ความสุขที่เกิดขึ้นจากการทำงานเปรียบเสมือนน้ำหล่อเลี้ยงให้พฤติกรรมคนปรับเปลี่ยนและพัฒนาในแนวโน้มที่ดีขึ้น

องค์ประกอบขององค์กรแห่งความสุข

องค์การอนามัยโลก (Burton, ๒๐๑๐) ได้กำหนดแนวทางของการสร้างเสริมสุขภาวะในที่ทำงานขึ้นเพื่อผลักดันให้เกิดประสิทธิภาพและความสามารถในการผลิตและการแข่งขันขององค์กรนั้น องค์กรจะต้องพิจารณาแนวทาง ๓ ด้าน ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

๑. คนทำงานมีความสุข (Happy People) หมายถึง จัดสมดุลชีวิตได้ตระหนักว่าตนเองเป็นบุคคลที่มีความสำคัญขององค์กร มีความเป็นมืออาชีพ มีความเป็นอยู่ที่ดี มีครอบครัวที่อบอุ่น มีศีลธรรมอันดีงาม และเอื้ออาทรต่อตนเองและสังคม

๒. ที่ทำงานน่าอยู่ (Happy Home) คือ รู้สึกว่าที่ทำงานเป็นบ้านหลังที่ ๒ มีความรัก ความสามัคคีในองค์กร โดยลักษณะของที่ทำงานน่าอยู่ประกอบด้วย ๓ ส่วน ได้แก่

๒.๑ เป็นองค์กรที่มีการทำงานเป็นทีม (Teamwork) หมายถึง การร่วมกันทำงาน ของสมาชิกอย่างมีชีวิตชีวา ทำด้วยใจ และเห็นคุณค่าของสมาชิก งานที่ทำ และมีเป้าหมายของงาน

๒.๒ เป็นองค์กรที่มีความสุขในการทำงานร่วมกัน

๒.๓ เป็นองค์กรที่มีความคิดสร้างสรรค์ในการอยู่ร่วมกันและมีการพัฒนาร่วมกัน (Creativity) หมายถึง การสร้างองค์กรแห่งความสุขที่เป็นแบบเฉพาะ และเหมาะสมกับบริบทขององค์กร

๓. ชุมชนสมานฉันท์ (Happy Teamwork) ต้องมีความสามัคคี มีการทำงานเป็นทีม มีการช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน และเอื้ออาทรกับสังคมนอกข้าง ชุมชนสมานฉันท์สำหรับประเทศไทย นายแพทย์ชาญวิทย์ วสันต์นารัตน์ (๒๕๕๓) ผู้จัดการแผนงานสุขภาพองค์กรภาคเอกชน สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ กล่าวถึง องค์กรที่มีความสุขว่าจะต้องประกอบด้วยหัวใจสำคัญหลายอย่าง คือ การทำงานเป็นทีม (Teamwork) การมีความสุข (happy) มีความคิดสร้างสรรค์ที่นำไปสู่ความก้าวหน้า (creativity) โดยได้เสนอแนวคิดและหลักการสร้างองค์กรแห่งความสุข

แบบความสุข ๘ ประการ คือ

๑. Happy body มีสุขภาพดี สุขภาพที่แข็งแรงทั้งกายและใจ มาจากการที่รู้จักใช้ชีวิต รู้จักกิน รู้จักนอน ชีวิตมีความสุข

๒. Happy heart มีน้ำใจงาม สิ่งที่สำคัญที่สุดในการที่มนุษย์จะอยู่กับคนอื่นได้ต้องมีน้ำใจ คิดถึงคนอื่น เอื้ออาทรต่อกัน เพราะคนเราอยู่ตัวคนเดียวในโลกนี้ไม่ได้ ต้องรู้จักแบ่งปันอย่างเหมาะสม

๓. Happy relax การผ่อนคลาย ต้องรู้จักผ่อนคลายสิ่งต่างๆ ในการดำเนินชีวิต เพื่อไม่ให้ตนเองรู้สึกกดดันมากเกินไป หากทำงานเครียดก็ต้องมีวิธีผ่อนคลายในการทำงาน หรือแม้แต่วิตส่วนตัวก็ด้วย ต้องรู้จักผ่อนคลายให้เหมาะสม

๔. Happy brain การหาความรู้ มนุษย์เราอยู่ได้ด้วยการศึกษาหาความรู้พัฒนาตนเอง ตลอดเวลาจากแหล่งต่างๆ เพื่อนำไปสู่การเป็นมืออาชีพและเกิดความมั่นคงก้าวหน้าในการทำงาน หรือพูดง่ายๆ คือ เรียนเพื่อรู้ และสอนคนอื่นได้ในงานที่ตนรู้

๕. Happy soul การมีคุณธรรมอันเป็นสิ่งจำเป็นพื้นฐานของการอยู่ร่วมกันของมนุษย์ ในสังคม คือการมีหิริโอตตปปะ ในการทำงานเป็นทีม หิริโอตตปปะ คือ ความละเอียดและเกรงกลัวต่อการกระทำของตนเองโดยเฉพาะการกระทำที่ไม่ดี คนดีมีคุณธรรมนำมาซึ่งความสุขขององค์กร เพราะคนมีความศรัทธาในศาสนา และมีศีลธรรมในการดำเนินชีวิต

๖. Happy money รู้จักใช้เงินให้เป็น สามารถจัดการรายรับรายจ่ายของตัวเองได้ มีเงินรู้จักเก็บรู้จักใช้ เป็นหนี้ให้พอดี มีชีวิตที่เหมาะสมกับตัวเอง เพราะวันนี้คนปฏิเสธการเป็นหนี้ไม่ได้ แต่สามารถจัดการค่าใช้จ่ายให้เหมาะสมกับตนเองได้

๗. Happy family ครอบครัวที่ดี การให้ความสำคัญกับครอบครัวทำให้ครอบครัวมีความอบอุ่นมั่นคง เกิดกำลังใจที่ดีในการทำงาน เหมือนเป็นภูมิคุ้มกันที่ช่วยให้เผชิญกับอนาคตหรืออุปสรรคในชีวิตได้

๘. Happy society สังคมดี สังคมมีสองมิติ คือ สังคมในที่ทำงานกับสังคมนอกที่ทำงาน มนุษย์ทุกคนต้องมีความรักสามัคคีเอื้อเพื่อต่อสังคมที่ตนเองอยู่อาศัยเพื่อให้เกิดสังคมและสภาพแวดล้อมที่ดีตามมา

กระบวนการสร้างสุของค์กร แบ่งได้เป็น ๖ ขั้นตอน ประกอบด้วย

๑. การวินิจฉัยตรวจสอบสุขภาวะองค์กร
๒. การสร้างความตระหนักและพันธะสัญญา ภาพองค์กรแห่งความสุขของเรา
๓. การทำความรู้จักกับองค์กร
๔. การประเมินความต้องการขององค์กรว่าต้องการสร้างสุขเรื่องใด แบบใด
๕. การออกแบบไปใช้สร้างสุขให้กับองค์กร
๖. ทบทวนผลการสร้างสุขตลอดจนกระบวนการสร้างสุขเพื่อปรับปรุงและพัฒนาให้ดีขึ้น

จากข้อมูลดังกล่าว องค์กรการบริหารส่วนตำบลบางพลับซึ่งเป็นหน่วยงานในกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จึงได้มีการพัฒนาบุคลากรเพื่อสร้างสุขให้กับองค์กร โดยเริ่มจากการสำรวจ เพื่อวางกรอบ แผนการดำเนินงาน เพื่อพัฒนาให้เป็นองค์กรแห่งความสุขต่อไป

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อเป็นกรอบและแนวทางในการดำเนินงานเพื่อสร้างองค์กรแห่งความสุข
๒. เพื่อกำหนดรูปแบบกิจกรรมของโครงการองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace)
๓. เพื่อสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมของบุคลากร
๔. เพื่อให้มีการติดตามผลและนำไปปรับปรุง

กลุ่มเป้าหมาย

บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบางพลับ

ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย

ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ

๑. ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินงานตามแผน (ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐)
๒. ร้อยละของบุคลากรที่มีส่วนร่วมในกิจกรรมตามแผน (ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐)

กระบวนการจัดทำแผน ประกอบด้วย ๕ ขั้นตอน

๑. การวิเคราะห์ค่าคะแนนเฉลี่ยความสุขบุคลากร (Happinometer) ในแต่ละประเด็น

๒. การค้นหา Pain Points (ประเด็น/ปัจจัยสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อระดับความสุข) ที่ส่งผลให้บุคลากรไม่มีความสุข โดยการระดมสมองจากบุคลากรในหน่วยงานเพื่อพิจารณา Lifecycle ของบุคลากรในช่วงเวลาต่างๆ ตั้งแต่ตื่นนอนจนถึงเข้านอน หรือตั้งแต่เริ่มงานจนถึงเกษียณอายุราชการ ซึ่งประเด็นที่ต้องพิจารณา ประกอบด้วย

๒.๑ ความคิด/ความรู้สึก (ความกังวลหรือแรงจูงใจ) ณ ช่วงเวลานั้นๆ บุคลากรมีความคิด/รู้สึกอย่างไร กังวลเรื่องใด หรือมีแรงจูงใจอะไรบ้าง เช่น ในช่วงเช้าระหว่างมาทำงาน บุคลากรอาจคิดว่าจะไปถึงที่ทำงานทันหรือไม่ จะหาที่จอดรถได้หรือเปล่า หรือมือเข้านี้จะทานอะไรดี

๒.๒ เห็นอะไร (สภาพแวดล้อม/เพื่อนร่วมงาน/หัวหน้างาน) ณ ช่วงเวลานั้นๆ บุคลากรได้พบเจอกับอะไรบ้าง ที่อาจส่งผลกระทบต่อความสุขของบุคลากร เช่นในช่วงเช้าระหว่างเดินทางอาจเจอปัญหาอุบัติเหตุ เป็นต้น

๒.๓ ได้ยินอะไร (สิ่งที่เพื่อนร่วมงานพูด/สิ่งที่หัวหน้าพูด) ณ ช่วงเวลานั้น ๆ เช่น ระหว่างท างาน อาจได้ยินเพื่อนร่วมงานบ่นเรื่องงานปัญหาส่วนตัว หรือหัวหน้าสั่งงาน

๒.๔ พูด/ทำอะไร (พฤติกรรมที่แสดงออกต่อสาธารณะ) ณ ช่วงเวลานั้นๆ เช่น ระหว่างการทำงาน มีอารมณ์หงุดหงิด อารมณ์ดี อารมณ์หิว หรืออารมณ์เหวี่ยงวีน

๒.๕ แรงจูงใจ (Motivation) และแรงปรารถนา (Insight) เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อแรงจูงใจของบุคลากร หรือแรงปรารถนาสำคัญของบุคลากร คืออะไร เช่น การมอบหมายงานที่ไม่ตรงกับความถนัด ส่งผลกระทบต่อแรงจูงใจในการทำงาน หรือบุคลากรปรารถนาที่จะมีตัวตน การยอมรับจากหน่วยงาน

๓. จัดกลุ่ม Pain Points (ประเด็น/ปัจจัยสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อระดับความสุข) ที่ส่งผลให้บุคลากรไม่มีความสุข ว่าปัญหาดังกล่าว อยู่ในประเด็นความสุขในมิติใด ทั้งนี้ Pain Points อาจส่งผลกระทบต่อความสุขในหลายมิติได้

๔. คัดเลือก Pain Points (ประเด็น/ปัจจัยสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อระดับความสุข) ที่สำคัญ มาวางแผนสร้างสุขเนื่องจากจุดที่เป็นปัญหาบางจุด เป็นปัจจัยภายนอกที่ไม่สามารถแก้ไขหรือควบคุมได้

๕. ออกแบบและทดสอบกิจกรรมสร้างสุขเพื่อให้สอดคล้องกับกลุ่มเป้าหมาย โดยการระดมสมองจากคนในองค์กร เพื่อให้แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ได้รับการยอมรับและได้รับความร่วมมือจากบุคลากรในหน่วยงาน

