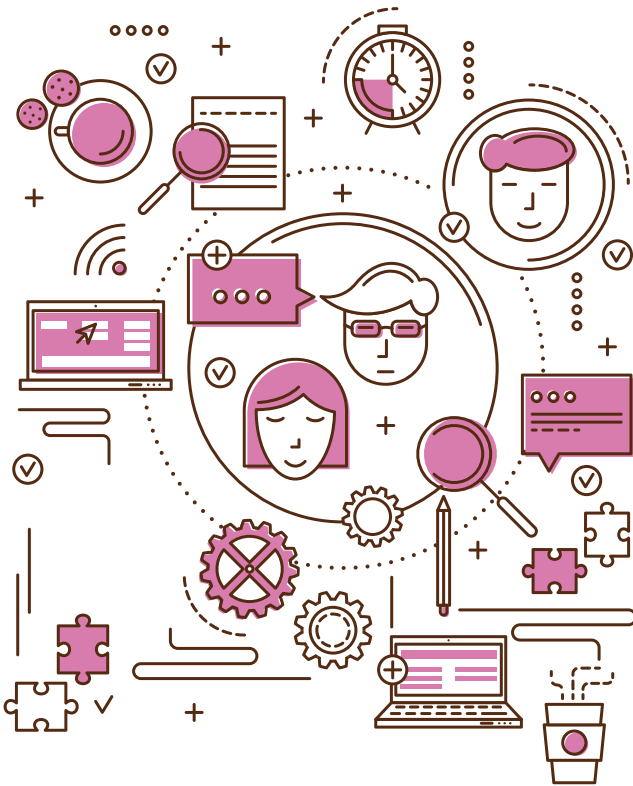




แนวทางและองค์ความรู้
สำหรับเครือข่ายองค์กรสุขภาพ

แนวทางและ องค์ความรู้ สำหรับเครือข่าย องค์กรสุขภาวะ



ISBN

978-616-393-323-2

ผู้เขียน

ศูนย์ Happy Workplace Center

ออกแบบปกและรูปเล่ม

เพิ่มศักดิ์ ฟองสายชล

ครั้งที่พิมพ์

ครั้งที่ 1 วันที่ 1 ตุลาคม 2563

จัดพิมพ์โดย

ศูนย์องค์กรสุขภาพ

(Healthy Organization Center)

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ

อาคารศูนย์เรียนรู้สุขภาพ

เลขที่ 99/8 ซอยงามดูพลี แขวงทุ่งมหาเมฆ

เขตสาทร กรุงเทพฯ 10120 โทรศัพท์ 0 2035 6311

เว็บไซต์ www.happy8workplace.com

โรงพิมพ์

บริษัท แอทโฟร์พริ้นท์ จำกัด

2/97 ถนนพระราม ซอย 60/1 แขวงสามตำ

เขตบางขุนเทียน กรุงเทพฯ 10150

โทรศัพท์ : 0 2451 3411-2 โทรสาร : 0 2451 3413

E-mail : at4print@gmail.com

คำนำ

การขับเคลื่อน “องค์กรแห่งความสุข” หรือ Happy workplace เป็นรูปแบบการบริหารจัดการองค์กรให้สามารถสร้างความสมดุลระหว่างงาน องค์กร และพนักงาน เกิดความสุขบนพื้นฐาน 8 ประการ (Happy 8) ได้แก่ การมีสุขภาพดี (Happy Body) การมีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ (Happy Heart) การรู้จักผ่อนคลาย (Happy Relax) การมีคุณธรรมและความกตัญญู (Happy Soul) การมีเศรษฐกิจการเงินที่ดี (Happy Money) การพัฒนาความรู้ และเป็นมืออาชีพในงาน (Happy Brain) การมีครอบครัวที่ดี (Happy Family) และการมีสังคมที่มีความสุข (Happy Society) โดย สำนักสนับสนุนสุขภาวะองค์กร สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ เพื่อสร้างสุขภาวะ “คนวัยทำงาน” ในองค์กรประเภทต่าง ๆ ทำให้มีองค์ความรู้ แนวทางการดำเนินงานต่าง ๆ ของเครือข่ายองค์กรสุขภาวะ ที่สามารถนำมาเผยแพร่และใช้ดำเนินงาน “สร้างความสุขคนวัยทำงาน” ในองค์กรที่สนใจได้

ดังนั้น หนังสือ “แนวทางและองค์ความรู้สำหรับเครือข่ายองค์กรสุขภาวะ” เล่มนี้ จึงเป็นการรวบรวมแนวทางการดำเนินงานและองค์ความรู้ที่โครงการต่าง ๆ ในเครือข่ายองค์กรสุขภาวะได้พัฒนาขึ้นเพื่อดำเนินงานสร้างสุขภาวะกับกลุ่มเป้าหมายต่างๆ ซึ่งเป็นที่ยอมรับของเครือข่ายและสามารถนำไปใช้งานต่อไปได้ จึงขอขอบคุณโครงการที่พัฒนาแนวทางการดำเนินงานและองค์ความรู้ ดังนี้



1. แบบสำรวจความสุขด้วยตนเอง : HAPPINOMETER Model โดย ศูนย์วิจัยความสุขคนทำงานแห่งประเทศไทย สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล

2. โครงการสร้างสุขและจิตสำนึกด้วยโปรแกรมสติในองค์กร: โปรแกรมพัฒนาสติในองค์กร MIO โดย กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข

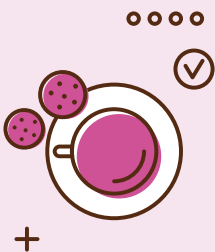
3. โครงการโรงพยาบาลสร้างสุข ระยะที่ 2: แนวคิดเครื่องมือ Benchmarking

4. โครงการส่งเสริมไทยไกลโรค : สื่อความรู้ส่งเสริมไทยไกลโรค โดย คณะสหเวชศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

5. โครงการส่งเสริมองค์กรสุขภาวะภาคเอกชนเพื่อขับเคลื่อนสู่องค์กรคุณธรรม: แนวทางการส่งเสริมองค์กรคุณธรรม โดย ศูนย์คุณธรรม องค์กรมหาชน

HAPPY WORKPLACE CENTER

สิงหาคม 2563



สารบัญ

คำนำ

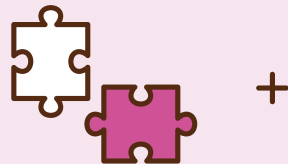
องค์กรแห่งความสุข (Happy workplace)	2
เริ่มถอดกระดุมเม็ดแรกด้วยแฮปปี้โนมิเตอร์โมเดล (HAPPINOMETER MODEL)	17
Happy Soul...สร้างสุขด้วยสติในองค์กร (Mindfulness in Organization : MIO)	33
พัฒนาองค์กรแห่งความสุขแบบก้าวกระโดด (เครื่องมือคุณภาพ : Benchmarking (BM))	49
สงฆ์ไทยไกลโรค...ฆราวาสสุขภาพดี บริโภคดี ลดโรค สร้างสุข	61
สร้างสังคมสันติสุข ส่งเสริมคุณธรรม เพื่อพัฒนาองค์กรที่ยั่งยืน	71



องค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace)

ช่วงทศวรรษที่ผ่านมา ในแวดวงการพัฒนาองค์กรและบริหารทรัพยากรมนุษย์ได้มีคำว่า “**องค์กรแห่งความสุข หรือ Happy Workplace**” เป็นการนำรูปแบบเครื่องมือต่างๆ มาเผยแพร่อย่างหลากหลาย โดยความคิดเบื้องหลัง “**องค์กรแห่งความสุข**” นั่นคือ รูปแบบการบริหารจัดการองค์กรให้สามารถสร้างความสมดุลระหว่างงาน องค์กร และพนักงาน ซึ่งนำไปสู่เป้าหมายต่อการผลิตผลงาน สร้างความสุขในที่ทำงานของพนักงาน รวมถึงส่งเสริมความยั่งยืนขององค์กรและสังคม

แนวคิด “**องค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace)**” ถูกพัฒนาขึ้นเพื่อเป็นเข็มทิศสำหรับองค์กร (Organization) ซึ่งหมายถึง ศูนย์รวมกลุ่มบุคคลที่มารวมตัวกันเป็นหน่วย ภายใต้ภารกิจ วัตถุประสงค์ หรือเป้าหมายอย่างหนึ่งหรือหลายอย่างร่วมกัน มีการดำเนินกิจกรรม เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์นั้นโดยมีทั้ง องค์กรภาครัฐ องค์กรภาคเอกชนองค์กรทางสังคม และองค์กรที่ไม่แสวงหาผลกำไร ซึ่งสามารถนำไปประยุกต์ใช้ตามความเหมาะสมขององค์กรตนเองและตอบสนองตามความต้องการของสมาชิกองค์กรได้

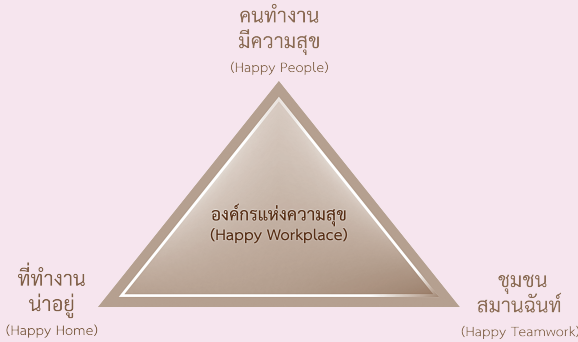


ความหมายขององค์กรแห่งความสุข

องค์กรแห่งความสุข หมายถึง กระบวนการพัฒนาคนในองค์กรอย่างมีเป้าหมายและยุทธศาสตร์ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร เพื่อให้องค์กรมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง นำพาองค์กรไปสู่การเติบโตอย่างยั่งยืน

องค์ประกอบขององค์กรแห่งความสุข ประกอบด้วย

คนทำงานมีความสุข ที่ทำงานน่าอยู่ ชุมชนสมานฉันท์



1) คนทำงานมีความสุข



คนทำงานมีความสุข

(Happy People)

หมายถึง พนักงานสามารถจัดสมดุลชีวิต มีความตระหนักว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งที่มีความสำคัญขององค์กร มีความเป็นมืออาชีพมีความเป็นอยู่ที่ดี

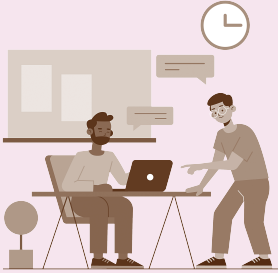
มีครอบครัวที่อบอุ่น มีศีลธรรมอันดีงาม และเอื้ออาทรต่อตนเองและสังคม

เป้าหมายสูงสุดขององค์กรในการส่งเสริมให้พนักงานมีความสุข คือ พนักงานสามารถจัดสมดุลชีวิตผ่านโลกทั้ง 3 ใบของตนเองได้ (โลกความสุข



ของตนเอง โลกความสุขของครอบครัว และโลกความสุขขององค์กร/สังคม) รวมถึงพนักงานมีศักยภาพสูงและมีความผูกพันต่อองค์กร (Engagement)

2) ที่ทำงานน่าอยู่



ที่ทำงานน่าอยู่ (Happy Home)

คือ พนักงานรู้สึกว่ที่ทำงานเป็นบ้านหลังที่ 2 มีความรัก ความสามัคคี ในองค์กร ที่ทำงานน่าอยู่ประกอบด้วย ความอบอุ่นของบ้าน (Home) คนในองค์กร (Human) และความสุข (Happy) ลักษณะของที่ทำงานน่าอยู่ มีดังนี้

1. มีสิ่งแวดล้อมที่ดีให้ความรู้สึกปลอดภัยเหมือนบ้านและไม่มีมลพิษที่ส่งผลต่อสุขภาพ
2. มีชีวิตชีวาในการทำงานร่วมกันสร้างขวัญกำลังใจ และส่งเสริมให้คนทำงานมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน
3. มีการรักษาคุณภาพระหว่างการทำงานกับการใช้ชีวิตส่วนตัวของพนักงานแต่ละคนอย่างสมดุลผ่านกระบวนการต่างๆ

การเป็นองค์กรที่ทำงานน่าอยู่ ต้องอาศัยความคิดสร้างสรรค์จากสมาชิกในการอยู่ร่วมกันและมีการพัฒนาร่วมกัน(Creativity) ในที่นี้ หมายถึง การสร้างองค์กรแห่งความสุขที่เป็นแบบเฉพาะและเหมาะสมกับบริบทขององค์กร สามารถเริ่มจากการทำความเข้าใจว่าแต่ละองค์กรมีกุญแจเปิดประตูสู่องค์กรแห่งความสุขที่แตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับบริบทขององค์กร เช่น

ความแตกต่างของพนักงาน วัฒนธรรมองค์กร ระบบการทำงาน เป้าหมาย / วิสัยทัศน์ขององค์กร ฯลฯ

องค์กรต้องพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ เพื่อพัฒนาแนวทางการอยู่ร่วมกันที่เหมาะสมกับองค์กรด้วยกระบวนการมีส่วนร่วมจากพนักงานทุกคน ทั้งผู้บริหาร หัวหน้างาน และพนักงาน (ผู้บริหารควรมีบทบาทรับรู้ เข้าใจและสนับสนุน, หัวหน้างานขึ้นไปควรมีบทบาท รับรู้ เข้าใจและปฏิบัติ เพื่อสร้างความสุข, พนักงานควรมีบทบาทรับรู้ เข้าใจและมีส่วนร่วมเพื่อสร้างองค์กรแห่งความสุข)

การเป็นองค์กรที่มีความคิดสร้างสรรค์ในการอยู่ร่วมกันและมีการพัฒนาร่วมกันนั้น องค์กรต้องมีแผน/กลยุทธ์องค์กร รวมทั้งต่อยอดหรือพัฒนาแนวทางปฏิบัติเดิมของตนหรือจากประสบการณ์ของผู้อื่น แล้วคัดเลือกแนวทางปฏิบัติที่เหมาะสมกับองค์กร

3) ชุมชนสมานฉันท์



ชุมชนสมานฉันท์

(Happy Teamwork)

องค์กรต้องมีความสามัคคี มีการทำงานเป็นทีม มีการช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน และเอื้ออาทรต่อสังคมรอบข้าง ชุมชนสมานฉันท์ยังรวมถึงลูกค้าหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับองค์กร รวมถึงชุมชนและสังคมโดยรอบ ที่พึงพอใจต่อการปฏิบัติงานขององค์กร

องค์กรที่มีการทำงานเป็นทีม (Teamwork) หมายถึง การร่วมกันทำงานของสมาชิกเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ต้องการซึ่งมีความสำคัญสำหรับ

- การเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร จำเป็นต้องกระตุ้นให้เกิด
- ความร่วมมือจากสมาชิก องค์กรต้องตระหนักในคุณค่าความสำคัญของกัน
- และกัน แสดงออกซึ่งการให้เกียรติการยอมรับในความแตกต่างสร้างความรู้สึกร่วมกันต่อเป้าหมายของงานและองค์กร

ในการขับเคลื่อนองค์กรแห่งความสุขการสร้างทีมเป็นสิ่งสำคัญ โดยเฉพาะการเป็นทีมงานเพื่อการพัฒนา หรือการเปลี่ยนแปลง เพราะองค์กรต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงเสมอ แต่พนักงานส่วนใหญ่กลัวการเปลี่ยนแปลง ทำให้ช่วงเวลาที่องค์กรต้องเปลี่ยนแปลงเป็นช่วงเวลาที่มีความเป็นทีมน้อย

การจัดการความเปลี่ยนแปลง (Change Management) ต้องเข้าใจว่าพนักงานกลัวการเปลี่ยนแปลง ซึ่งเรียกว่าปรากฏการณ์ห้องมืด (Darkroom Effect) องค์กรต้องทำให้พนักงานกล้าและพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง ด้วยการสื่อสารให้พนักงานคลายความวิตก หัวใจของการเปลี่ยนแปลงต้องทำให้ทุกคนในทีมเห็นเหมือนกัน รู้สึกเหมือนกัน การจัดการความเปลี่ยนแปลง องค์กรต้องสามารถสร้างการเปลี่ยนแปลงได้ทั้งทีม การเปลี่ยนแปลงต้องมีเป้าหมายที่ชัดเจน และเป็นเป้าหมายที่เป็นไปได้ อีกวิธีหนึ่งของการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมคือ การพัฒนาให้พนักงานมีคุณสมบัติสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร องค์กรส่วนใหญ่ผู้บริหารเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ แต่พนักงานไม่เห็นภาพร่วมกับผู้บริหาร

นอกจากนี้ มุมมองต่อองค์กรของพนักงาน ผู้จัดการ และผู้บริหาร มักมีความแตกต่างกัน เหมือนทฤษฎีภูเขาน้ำแข็งที่พนักงานมองเห็นปัญหาเล็ก เหมือนส่วนยอดของภูเขาน้ำแข็ง ผู้จัดการมองปัญหาใหญ่ขึ้น และผู้บริหารมองว่าปัญหานั้น เป็นปัญหาใหญ่ขององค์กร เหมือนกับการมองเห็นฐานของภูเขาน้ำแข็ง ดังนั้น การสื่อสารจึงเป็นหัวใจสำคัญของการสร้างทีมและเชื่อมต่อกับความคิดของผู้บริหารกับความคิดของพนักงาน รวมถึงการทำให้พนักงานมีความรู้สึกร่วมกับวิสัยทัศน์ขององค์กร พัฒนาตนให้มีทักษะและมีความพร้อมเพื่อเติบโตร่วมกับองค์กร

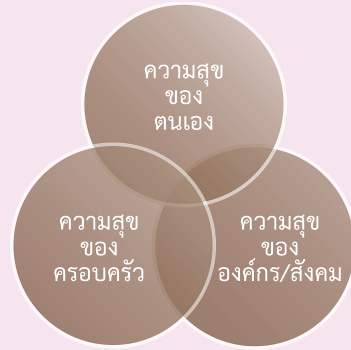
กล่าวโดยสรุป บรรยากาศการทำงานเป็นทีม เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร น่าอยู่ องค์กรต้องทำให้เกิดการทำงานเป็นทีม โดยเน้นการสื่อสาร โดยเฉพาะ การสื่อสารวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และทิศทางการดำเนินงานขององค์กร การสื่อสารยังช่วยลดความกลัวการเปลี่ยนแปลงของพนักงานเป็นองค์กรที่มีความคิดสร้างสรรค์

ภาพที่ 2 กรอบแนวคิดองค์กรแห่งความสุข



ความสุข 8 ประการ (Happy 8)

ชีวิตคนทำงานคนหนึ่งคงจะมีคำถามที่ว่าความสุขในการใช้ชีวิตและการทำงานคืออะไร วิธีการจัดการความสุขควรเป็นอย่างไร จะสร้างความสุขจากความสมดุลระหว่างไอคิว IQ (ความฉลาดทางสติปัญญา) กับอีคิว EQ (ความฉลาดทางอารมณ์และเหตุผล) ได้อย่างไรจึงเป็นที่มาของการพัฒนาแนวคิด “**ความสุข 8 ประการ**” คือแนวคิดการจัดการสมดุลความสุขในชีวิตของมนุษย์เพื่อแยกแยะองค์ประกอบของ**ความสุขออกเป็น 3 ระดับ คือ 1) ความสุขของตนเอง 2) ความสุขของครอบครัว และ 3) ความสุขขององค์กร/สังคม** ดังนั้น “**ความสุข 8 ประการ**” จึงเป็นเครื่องมือสำหรับจัดการสมดุลความสุขทั้ง 3 ระดับ



ภาพที่ 3
การจัดการสมดุลความสุขในชีวิต

ความสุขของคนทำงาน หมายถึง ทักษะในการจัดสมดุลชีวิตของโลกความสุข 3 ใบที่ทับซ้อนกันคือ ความสุขของตนเอง ครอบครัว และองค์กร/สังคม วิธีการจัดสมดุลชีวิตของแต่ละบุคคลแตกต่างกันตามบริบทของตนเอง ครอบครัว และองค์กร/ชุมชน เช่น นาย ก. มีความสุขที่ได้ไปเที่ยวต่างประเทศ เพราะมีความพร้อมเรื่องการเงินและภาษา แต่นาย ข. ซึ่งเพิ่งมีลูกมีความสุขที่ได้อยู่ร่วมกับครอบครัว หรือนางสาว ค. ซึ่งเพิ่งเริ่มทำงานและต้องการเก็บเงินซื้อบ้าน ซื้อรถ มีความสุขกับการได้ทำงานล่วงเวลา เป็นต้น การจัดการความสุขนั้นต้องไม่ทำให้ตนเอง ครอบครัว องค์กร/ชุมชนเดือนร้อน เช่นการทำงานหนักเพื่อให้ก้าวหน้าในการทำงานจนไม่มีเวลาให้กับครอบครัว หรือป่วยจนเป็นภาระของคนรอบข้าง จึงจำแนกความสุขได้เป็น 8 ความสุข หรือความสุข 8 ประการ หรือ Happy 8 ประกอบ ด้วย



1. การเป็นผู้ที่มีสุขภาพดี **ดูแลตนเองไม่ให้ เป็นภาระของผู้อื่น (Happy Body)** คือ มีสุขภาพแข็งแรงทั้งร่างกาย และจิตใจ ใช้ชีวิตอย่างมีความสุข ซึ่งเกิดจากการรู้จักใช้ชีวิต

รู้จักกิน รู้จักนอน



2. การเป็นผู้ที่มีน้ำใจช่วยเหลือผู้อื่น **(Happy Heart)** คือการมีน้ำใจ การคิดถึงคนอื่น มีน้ำใจเอื้ออาทรต่อกันและกัน การรับทราบของเจ้านาย ลูกน้อง บทบาทของคุณพ่อ บทบาท

ของคุณแม่ และผลของการกระทำของตนเองต่อสิ่งต่างๆ



3. การเป็นผู้ที่สามารถจัดการกับอารมณ์ของตนเอง **(Happy Relax)** คือ การรู้จักการผ่อนคลายกับสิ่งต่าง ๆ ใน การดำเนินชีวิต เมื่อชีวิตในการทำงาน และ/หรือการดำเนินชีวิต

ประจำวันมีความเครียด ต้องหาวิธีผ่อนคลาย เพื่อรักษาสมดุลของชีวิตไว้



4. การเป็นผู้รักการเรียนรู้และเป็นมืออาชีพในงาน **(Happy Brain)** คือ การศึกษาหาความรู้ การพัฒนาตัวเอง

ตลอดเวลา เพื่อให้เป็นมืออาชีพ และเพื่อให้เกิดความมั่นคง



5. การเป็นผู้มีคุณธรรมและความกตัญญู **(Happy Soul)** คือ การเป็นผู้ที่มีคุณธรรม โดยเฉพาะทริ โอด์ปะะ (ความละเอียด และเกรงกลัวต่อการกระทำของตน) ซึ่งเป็นคุณธรรมเบื้องต้น

พื้นฐานของการอยู่ร่วมกันของสังคมมนุษย์ และเป็นคุณธรรมที่สำคัญต่อการ ทำงานเป็นทีม นอกจากนี้ควรมีคุณธรรมอื่น ๆ เช่น การเป็นคนดี มีศรัทธาต่อ ศาสนา มีศีลธรรมในการดำเนินชีวิต มีความซื่อสัตย์ มีความรับผิดชอบ มีระเบียบวินัยตรงต่อเวลา เป็นต้น



6. การเป็นผู้ใช้เงินเป็น (Happy Money) คือ เป็นผู้
ใช้เงินเป็น มีเงินเก็บ รู้จักใช้ เป็นหนี่อย่างมีเหตุผล มีชีวิตที่
เหมาะสมกับตนเอง หรืออาจกล่าวว่่า เป็นบุคคลที่สามารถ
จัดการรายรับ - รายจ่ายของตนเองได้ ทั้งนี้ต้องบริหารจัดการรายรับและราย
จ่ายของตนเองและครอบครัว โดยอาจทำบัญชีรายรับ - รายจ่าย



7. การเป็นผู้ที่รักและดูแลครอบครัวตนเองได้
(Happy Family) คือ การมีครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคง
ให้ความสำคัญต่อครอบครัว และครอบครัวเป็นกำลังใจที่ดีใน
การทำงาน เพราะครอบครัวเป็นเหมือนภูมิคุ้มกัน เป็นกำลังใจเมื่อต้องเผชิญ
กับปัญหาหรืออุปสรรคในชีวิต การมีครอบครัวเข้มแข็งจะทำให้สังคมมั่นคง
ด้วย



8. การเป็นผู้ที่รักและดูแลองค์กร/สังคมของตนเองได้
(Happy Society) คือ การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและสังคม

ศักยภาพของ ความสุข 8 ประการ กับองค์กรแห่งความสุข

จากแนวคิดองค์กรแห่งความสุข และความสุข 8 ประการ (Happy 8)
เป็นเครื่องมือจัดการความสัมพันธ์ระหว่างผู้ประกอบการ บุคลากร และงาน
ก่อให้เกิดพลังบวกขับเคลื่อนองค์กร 2 มิติ ได้แก่ 1) Happy 8 คือ เครื่องมือ
สร้าง Happy People และ 2) Happy 8 คือ ผลลัพธ์ (Outcome) การเป็น
องค์กรแห่งความสุข โดยมีรายละเอียดดังนี้

Happy 8 คือ เครื่องมือสร้าง Happy People

ลองพิจารณาเป้าหมาย Happy 8 จะเห็นได้ชัดว่าส่วนประกอบ “ความสุขของคนทำงาน” (Happy People) ซึ่งเป็นหัวใจหลักขององค์กรเป็นสิ่งที่องค์กรสามารถส่งเสริมได้ทั้งทางตรงและทางอ้อม ดังนั้น Happy 8 จึงเป็นเครื่องมือสำหรับตอบโจทย์ How to ที่ทำให้พนักงานมีความสุขในการทำงาน นอกจากนี้ยังเป็นเครื่องมือที่ออกแบบให้แต่ละองค์กรเลือกใช้เครื่องมือ Happy 8 ได้ตามความเหมาะสมขององค์กรและความสนใจของพนักงาน ภายใต้เป้าหมายเดียวกันคือประสิทธิผลในการทำงานการมองในลักษณะนี้จะส่งผลต่อกระบวนการออกแบบขององค์กรแห่งความสุข ซึ่งต้องไม่ลืมที่จะมีการจัดสมดุลความสุขในชีวิต คือ ความสุขกิจกรรมด้านที่ทำงาน น่ายอยู่ (Happy Home) และชุมชนสมานฉันท์ (Happy Teamwork) ด้วย

Happy 8 คือ ผลลัพธ์ (Outcome) การเป็นองค์กรแห่งความสุข

คุณลักษณะสำคัญที่บ่งชี้ว่าบรรลุการเป็น “องค์กรแห่งความสุข” นั้นสามารถอธิบายได้จาก Happy 8 ที่กำหนดความหมายของความสุขพื้นฐานที่พนักงานพึงมี / พึงคำนึงถึงในชีวิตการทำงานออกเป็น 8 ประการ ซึ่งเป็นผลลัพธ์ (Outcome) จากกระบวนการต่างๆ ที่องค์กรดำเนินการให้พนักงานขององค์กรปฏิบัติจนสามารถสร้างความสุขในการทำงานส่งเสริมให้เกิดการสร้างงาน ความปรารถนาที่จะให้เกิดการทำงานที่มีคุณค่าสำหรับทุกคนในองค์กร ส่งผลต่อประสิทธิผลและประสิทธิภาพในองค์กร

- -
 -
 -
 -
- แล้วจะเริ่มการเป็น “องค์กรแห่งความสุข” ได้อย่างไร ควรต้องรู้สถานะขององค์กรจากการประเมิน “การเป็นองค์กรแห่งความสุข” คือ การประเมินว่า พนักงานมี Happy 8 หรือไม่และมีเท่าไร การนำผลการประเมิน Happy 8 มาเป็นข้อมูลเพื่อออกแบบกระบวนการสร้างองค์กรแห่งความสุข ทั้งนี้ควรออกแบบกิจกรรมให้ครอบคลุมองค์ประกอบขององค์กรแห่งความสุข คือ คนทำงานมีความสุข ที่ทำงานน่าอยู่ และชุมชนสมานฉันท์

Process	Output	Outcome
กระบวนการพัฒนาคนในองค์กรอย่างมีเป้าหมายและยุทธศาสตร์ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กรเพื่อให้องค์กรมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง นำพาองค์กรไปสู่การเติบโตอย่างยั่งยืน	องค์กรแห่งความสุขซึ่งมีลักษณะ ดังนี้ 1. คนทำงานมีความสุข (Happy People) 2. ที่ทำงานน่าอยู่ (Happy Home) 3. ชุมชนสมานฉันท์ (Happy Teamwork)	พนักงานมีความสุขในการทำงาน สามารถแบ่งตามกลุ่มความสุข ทั้ง 8 กลุ่ม

ภาพที่ 4 ศักยภาพของความสุข 8 ประการกับองค์กรแห่งความสุข

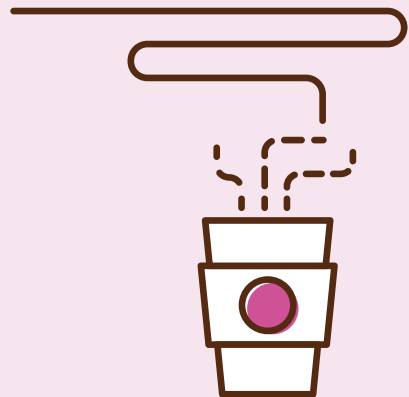
แนวทางการพัฒนาองค์กรแห่งความสุข

การพัฒนาองค์กรแห่งความสุข ต้องดำเนินการอย่างมีเป้าหมาย และยุทธศาสตร์ซึ่งต้องสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร การออกแบบกระบวนการสร้างสุขต้องเหมาะสมกับบริบทขององค์กร และต้องพัฒนาทั้งด้านคนทำงานมีความสุข ที่ทำงานน่าอยู่ และชุมชนสมานฉันท์ รวมถึงต้องอาศัยความร่วมมือกัน ระหว่างพนักงานและองค์กร ดังนี้

1. พนักงานต้องพัฒนาตนเองให้มีความสุขในการทำงาน โดยจัดสมดุลชีวิตตามแนวคิดความสุข 8 ประการ (Happy 8) อย่างไรก็ตามความสุขของพนักงานจะนำมาซึ่งความสุขขององค์กร และทำให้องค์กรมีผลผลิต (Productivity) ที่ดีขึ้น ดังนั้น องค์กรควรจัดกิจกรรมต่างๆ เพื่อส่งเสริมให้พนักงานสามารถจัดสมดุลชีวิตของตนเองได้

2. การพัฒนาองค์กรไปสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบและเป็นองค์รวม โดยสร้างบรรยากาศการทำงานเป็นทีม (Teamwork) การใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการอยู่ร่วมกันและมีการพัฒนาร่วมกัน (Creativity) รวมถึงการส่งเสริมให้พนักงานสามารถจัดสมดุลชีวิตตามแนวคิดความสุข 8 ประการได้

เมื่อองค์กรพัฒนาองค์กรแห่งความสุขไปได้ระยะหนึ่งแล้ว ต้องทำให้เป็นวัฒนธรรมองค์กร หรือการสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งความสุข รวมถึง ทบทวน ต่อยอดแผนการจัดกิจกรรมให้สอดคล้องกับบริบทที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างต่อเนื่อง



ตารางที่ 1 ประโยชน์ขององค์กรแห่งความสุขการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขก่อให้เกิดประโยชน์ทั้งต่อพนักงาน องค์กร และต่อประเทศไทย ดังนี้

ประโยชน์ต่อพนักงาน

- ลดความเครียด การเจ็บป่วย และ อุบัติเหตุในการทำงาน
- ตระหนักและมีความรู้เรื่องสุขภาพ
- มีรูปแบบการดำรงชีวิตที่เหมาะสม
- มีความสุขในการดำรงชีวิตอย่างเหมาะสม
- มีแรงจูงใจในการทำงาน
- มีผลงานที่ดี มีความมั่นคงในอนาคต
- ได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ดี
- มีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างพนักงานและผู้บริหาร
- เห็นคุณค่าของตัวเอง และตระหนักว่าตนเองเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและมีความสำคัญต่อองค์กร
- มีความรู้ในการพัฒนาคุณภาพชีวิต รวมถึงนำไปเผยแพร่ต่อครอบครัวและชุมชน

ประโยชน์ต่อองค์กร

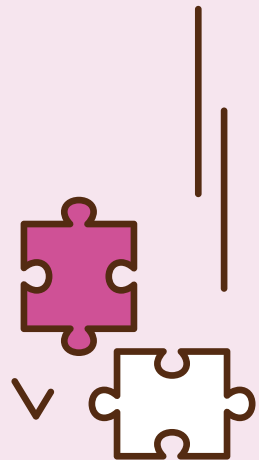
- ลดการขาดงาน การมาสาย การลาป่วย ลาพักของพนักงาน
- ลดค่าใช้จ่ายในการสรรหา คัดเลือก พัฒนาพนักงานใหม่ และการเบิกจ่ายค่ารักษาพยาบาล
- ผลผลิตสูงขึ้น คุณภาพของสินค้าและบริการดีขึ้น
- มีบรรยากาศการทำงานเป็นทีม
- สร้างวัฒนธรรมองค์กรแบบพี่น้อง
- ความสัมพันธ์ระหว่างฝ่ายบริหารกับพนักงานดีขึ้น
- พนักงานรักองค์กรมากขึ้น
- ส่งเสริมภาพลักษณ์ขององค์กร

ประโยชน์ต่อประเทศไทย

- มีประชากรวัยแรงงานที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพ
- มีชุมชนที่แข็งแรงและยั่งยืน
- เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันด้านการค้าและบริการระหว่างประเทศ
- เพิ่มผลผลิตมวลรวมประชาชาติ
- เป็นประเทศแห่งความสุข (Happy Land)

สรุป

องค์กรแห่งความสุข หมายถึง กระบวนการพัฒนาคนในองค์กรอย่างมีเป้าหมาย และยุทธศาสตร์ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร เพื่อให้องค์กรมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง นำพาองค์กรไปสู่การเติบโตอย่างยั่งยืน โดยองค์กรแห่งความสุขประกอบด้วยคนทำงานมีความสุข ที่ทำงานน่าอยู่ และชุมชนสมานฉันท์ การสร้างองค์กรแห่งความสุขจึงต้องดำเนินการพัฒนาทั้ง 3 ด้าน จะพัฒนาเฉพาะด้านความสุขของพนักงานอย่างเดียวไม่ได้ การพัฒนาองค์กรแห่งความสุขก่อให้เกิดประโยชน์ทั้งต่อพนักงาน องค์กร และประเทศไทย โดยช่วยเพิ่มศักยภาพและความสามารถในการแข่งขันทางธุรกิจ เพิ่มประสิทธิผลและประสิทธิภาพขององค์กร



เริ่มกลัด
กระดุมเม็ดแรก
ด้วย

แฮปปี้โนมิเตอร์โมเดล
(HAPPINOMETER MODEL)

เริ่มกลัด กระดุมเม็ดแรกด้วย แฮปปี้โนมิเตอร์โมเดล (HAPPINOMETER MODEL)

การพัฒนาเป็น “องค์กรแห่งความสุข” (Happy workplace) จำเป็นต้องรู้สถานการณ์ความสุขของบุคคลและองค์กร เพื่อนำมาวางแผนดำเนินงานสร้างสามารถสร้างความสมดุลระหว่างงาน องค์กร และพนักงานได้ตรงกับความต้องการได้ ดังนั้น สำนักสร้างเสริมสุขภาวะองค์กร สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) และ ศูนย์วิจัยความสุขคนทำงานแห่งประเทศไทย สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล ได้ริเริ่มพัฒนาเครื่องมือที่เรียกว่า “แฮปปี้โนมิเตอร์เครื่องมือวัดความสุขด้วยตนเอง” ใช้สำรวจสถานะความสุขมิติต่างๆ ได้แก่ 1 Happy Body (สุขภาพกายดี) 2 Happy Relax (ผ่อนคลายดี) 3 Happy Heart (น้ำใจดี) 4 Happy Soul (จิตวิญญาณดี) 5 Happy Family (ครอบครัวดี) 6 Happy Society (สังคมดี) 7 Happy Brain (ใฝ่รู้ดี) 8 Happy Money (สุขภาพเงินดี) 9 Happy work-life (การงานดี) ทำให้ทราบค่าคะแนนเฉลี่ยความสุขของบุคคลเป็นภาพรวมและในระดับองค์กรได้ทันที เห็นจุดอ่อน จุดแข็งในมิติต่าง ๆ เครื่องมือนี้ถือเป็นก้าวแรกของการเป็น “องค์กรแห่งความสุข”



¹ สืบค้นจาก <https://thaisdgs.com/what-durability/>



ในระยะต่อมา ศูนย์วิจัยความสุขคนทำงานแห่งประเทศไทย ได้ยกระดับเครื่องมือเป็นนวัตกรรมสร้างเสริมความสุข “แฮปปี้โนมิเตอร์โมเดล: รูปแบบรวมสุข (HAPPINOMETER MODEL: Happiness Combination Design)” ให้สามารถตอบโจทย์การวัดความสุขของคนทำงานในองค์กรประเภทต่าง ๆ ทั้ง ภาครัฐ ภาครัฐวิสาหกิจ เอกชน วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม และวิสาหกิจชุมชน ให้ขับเคลื่อนความสุขคนทำงานและองค์กรแห่งความสุขอย่างเป็นระบบได้ชัดเจนยิ่งขึ้น สำหรับวิธีนำใช้นวัตกรรมสร้างเสริมความสุข HAPPINOMETER เป็นอย่างไรนั้น จะอธิบายขยายความเป็นลำดับต่อไป



² สืบค้นจาก <https://thaisdgs.co/what-durability/>

³ อนันตชัย ผูงประถม และคณะ (2557), ใจความหมายการพัฒนายั่งยืน (หน้า 25) , นนทบุรี : หงก.วนิดการพิมพ์ (สาขาที่ 1)



แฮปปี้โนมิเตอร์โมเดล : รูปแบบรวมสุข

(HAPPINOMETER MODEL: Happiness Combination Design)

มีการดำเนินงาน 2 ส่วน

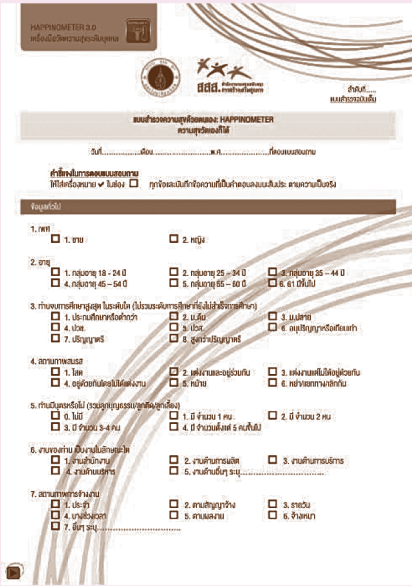
1. การสำรวจเพื่อให้ได้ข้อมูลเป็นหลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence-Based Program) ด้วยแบบสอบถามคุณภาพชีวิตและความสุขของคนทำงาน 11 มิติ เพื่อนำหลักฐานเชิงประจักษ์ไปวิเคราะห์กับวิสัยทัศน์ ค่านิยม พันธกิจ ยุทธศาสตร์ และ มาตรการ ขององค์กร โดยตระหนักถึงบริบทของแต่ละองค์กร

2. การดำเนินงานที่มุ่งความสำเร็จระดับผลลัพธ์ (Outcome-Based Program) ด้วยโปรแกรมการบริหารจัดการความสุข (Routine to Happiness) เพื่อจัดการความรู้จากกระบวนการสร้างเสริมความสุขให้สามารถดำเนินงานอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ และโปรแกรมการติดตามประเมินผล (Monitoring and Evaluation-Based Program) เพื่อติดตามความเปลี่ยนแปลงในด้านทรัพยากร กระบวนการ และผลผลิต จากการสร้างเสริมคุณภาพชีวิต ความสุข ความผูกพันองค์กร ความสมดุลชีวิตในระดับคนและองค์กร เพื่อให้บรรลุผลของวิสัยทัศน์องค์กร

ส่วนที่ 1 การสำรวจข้อมูลหลักฐานเชิงประจักษ์

(Evidence-Based Program)

1 โปรแกรมวัดความสุข (HAPPINOMETER) สามารถใช้โปรแกรมจาก 3 ช่องทาง คือ กรอกแบบสอบถามในเล่ม (Paper-based), กรอกผ่านระบบออนไลน์ (Online-based), กรอกผ่านระบบมือถือ (Mobile App-based) มีภาษาให้เลือกใช้ถึง 10 ภาษา ได้แก่ ภาษาไทย อังกฤษ ญี่ปุ่น จีนกลาง เมียนมาร์ (พม่า) ลาว กัมพูชา อินโดนีเซีย มาเลเซีย และเวียดนาม (สอบถามข้อมูลเพิ่มเติมได้ที่ ศูนย์วิจัยความสุขคนทำงาน แห่งประเทศไทย สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล www.happinometer.com)



โปรแกรมวัดความสุข (HAPPINOMETER) มีการประมวลผลและวิเคราะห์ผลข้อมูลด้วยนักวิจัยชำนาญการโดยใช้โปรแกรมทางสถิติ และสร้างชุดวัดผลสำเร็จรูปด้วยโปรแกรม Excel มีสูตรการคำนวณค่าคะแนนเฉลี่ยของตัวชี้วัด สามารถนำไปเป็นเกณฑ์ใช้ในการเทียบเคียง (Benchmarking) ในภาพรวมระดับบุคคลและระดับองค์กรในประเทศไทย

2 แบบสอบถาม HAPPINOMETER เป็นข้อคำถามภายในโปรแกรมวัดความสุขที่พัฒนาจากแนวคิดองค์กรแห่งความสุข Happy Workplace โดยผู้ทรงคุณวุฒิทางด้านคุณภาพชีวิต ความสุข สุขภาพจิต มีสาระสำคัญเกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตและความสุขของคนทำงาน ทั้ง 11 มิติ ได้แก่ มิติ 1 Happy Body (สุขภาพกายดี) มิติ 2 Happy Relax (ผ่อนคลายดี) มิติ 3 Happy Heart (น้ำใจดี) มิติ 4 Happy Soul (จิตวิญญาณดี) มิติ 5 Happy Family (ครอบครัวดี) มิติ 6 Happy Society (สังคมดี) มิติ 7 Happy Brain (ใฝ่รู้ดี) มิติ 8 Happy Money (สุขภาพเงินดี) มิติ 9 Happy work-life (การทำงานดี) มิติ 10 ความผูกพันองค์กร และ มิติ 11 สมดุลชีวิต


แบบสอบถามนี้ประกอบด้วยข้อคำถาม 11 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 เป็นข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบและองค์กรที่ทำงาน ส่วนที่ 2-10 เป็นข้อคำถามประเมินความสุขคนทำงาน 9 มิติ ส่วนที่ 11 เป็นข้อคำถาม 1 ข้อที่สอบถามระดับความสุขในปัจจุบัน ทั้งนี้ จำเป็นต้องมีการสำรวจข้อมูลด้วยแบบสอบถามเพื่อมีข้อมูลพื้นฐาน (Baseline Data) ให้สามารถนำไปพัฒนาแผนปฏิบัติการหรือกิจกรรมสร้างสุขภาวะ และดำเนินการวัดผลสำเร็จเปรียบเทียบกับการทำแบบสอบถามอีกครั้งเพื่อเป็นข้อมูลหลักฐานเชิงประจักษ์จากการดำเนินงาน

ส่วนที่ 2 การดำเนินงานที่มุ่งความสำเร็จระดับผลลัพธ์ (Outcome-Based Program)

1 หลักสูตรการบริหารจัดการองค์ความรู้สู่ความสุขในการทำงาน (Routine to Happiness: R2H) คือ กระบวนการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านทรัพยากรบุคคลให้เป็น “นักสร้างสุของค์กร” คือ ผู้ที่สามารถบริหารจัดการองค์ความรู้ ออกแบบกระบวนการสร้างเสริมคุณภาพ


- ชีวิตและความสุขในการทำงานประจำของบุคลากรของส่วนงานต่าง ๆ
- ได้เหมาะสมเป็นรูปธรรม ทำให้เกิดงานที่มีคุณค่าสามารถเป็นต้นแบบ
- ถือเป็นพลังความเปลี่ยนแปลงเชิงบวกของคนทำงานและองค์กร

หลักสูตรฯ พัฒนา “นักสร้างสุของค์กร” มีระยะเวลาอบรมประมาณ 1 -2 วัน ด้วยกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้แนวคิดการบริหารจัดการองค์กรความรู้สู่ความสุขในการทำงาน พร้อมฝึกทักษะเทคนิคการเผยแพร่องค์ความรู้ วิธีการสร้างเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้เกิดความผูกพันองค์กรและมีความสุข สามารถวิเคราะห์หน้าผลมาวางแผนบริหารจัดการความสุขของบุคลากรในหน่วยงานทั้งระยะสั้นและระยะยาวได้อย่างต่อเนื่อง ทางศูนย์วิจัยความสุขคนทำงานแห่งประเทศไทย ได้พัฒนา “แผนปฏิบัติการสร้างสุขสำเร็จรูป: Happiness Action plan Template” สำหรับนักสร้างสุขที่ผ่านการอบรมจะสามารถนำแผนปฏิบัติการไปใช้งานได้ทันที



มหาวิทยาลัยมหิดล
สถาบันวิจัยประชากรและสังคม

แผนปฏิบัติการสร้างสุข (Happiness Action Plan)



เป้าหมาย (วิสัยทัศน์องค์กร: ความสุขภาพรวม).....

วัตถุประสงค์ (ยุทธศาสตร์: มิติ 1 - 9).....

ชื่อแผน/กิจกรรม/.....

เป้าหมายของแผน/กิจกรรม

กลุ่มเป้าหมาย

ผู้รับผิดชอบ.....

สถานที่ การแก้ปัญหา	กระบวนการ/ กิจกรรม	สถานที่	งบประมาณ	ระยะเวลา	ผลที่ได้รับจาก กิจกรรม/แผนปฏิบัติ การ (ผลผลิต)	ผลสำเร็จระดับ ตอบวัตถุประสงค์ ยุทธศาสตร์ (ผลลัพธ์ ระยะสั้น)	ผลสำเร็จระดับ ภาพรวม ตอบเป้าหมาย (ผลลัพธ์ ระยะยาว)
ติดตามประเมินผล							

4



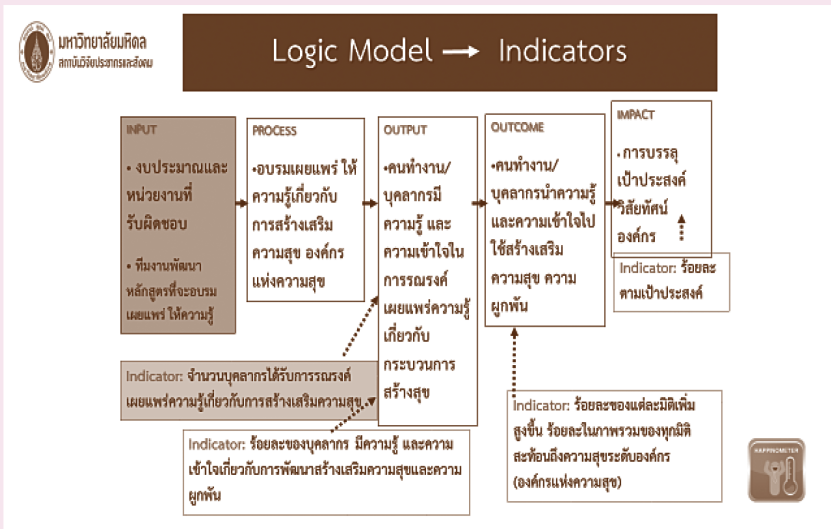
2 โปรแกรมการติดตามประเมินผล (Monitoring and Evaluation-Based Program) สำหรับติดตามผลการปฏิบัติงานหรือการควบคุมกำกับแผนปฏิบัติการ (Monitoring - Formative Evaluation) โดยประเมินการบรรลุผลสำเร็จระดับประสิทธิผล (Effectiveness) ซึ่งเป็นการศึกษาเปรียบเทียบระหว่างผลผลิต (Output) กับทรัพยากรของโครงการหรือปัจจัยนำเข้า (Input) กับการศึกษาเปรียบเทียบระหว่างผลลัพธ์ (Outcome) กับวัตถุประสงค์ เพื่อประเมินผลระหว่างดำเนินงาน ความก้าวหน้าของกิจกรรม/โครงการ และตัดสินคุณค่าของกิจกรรมการสร้างสุขในมิติคุณภาพชีวิต ความพึงพอใจ ความสุข ความผูกพันองค์กร และสมดุลชีวิตในระดับคน องค์กร และประเทศ ตามที่องค์กรใช้ทรัพยากร มีกระบวนการ และสร้างผลผลิตจากแผนปฏิบัติการสร้างสุข เพื่อให้บรรลุผลของวิสัยทัศน์ระดับองค์กรและระดับประเทศ

กระบวนการฝึกทักษะติดตามประเมินผล

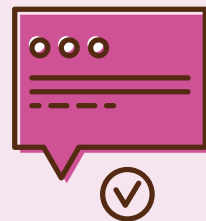
1. การทบทวนแผนปฏิบัติการสร้างสุข
2. การพัฒนาแบบสอบถาม/รายการ (Check list) เพื่อรวบรวมข้อมูลตามประเด็นที่ต้องการประเมิน
3. การคัดเลือกวิธีการประเมินและตัวชี้วัดที่เหมาะสมเพื่อวัดผลไปสู่ความสำเร็จ
4. การกำหนดตารางเวลาการประเมินผลให้สอดคล้องกับการดำเนินแผน/ กิจกรรม/ โครงการ
5. การเตรียมข้อมูลเพื่อเป็นข่าวสารสำหรับรายงานและเสนอแนะเพื่อการตัดสินใจเกี่ยวกับการดำเนินแผน/กิจกรรม/โครงการ

6. การนำเสนอแนวทางในการปรับปรุง แก้ไข และปรับเปลี่ยน การปฏิบัติของแผน/ กิจกรรม/ โครงการ

ตัวอย่าง การติดตามประเมินผลด้วยกรอบการติดตามประเมินผล แบบตรรกะ (Logic Model) (อ้างอิงจาก ศูนย์วิจัยความสุขคนทำงาน แห่งประเทศไทย สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล)



ประโยชน์จากการใช้ HAPPINOMETER MODEL



พัฒนา

1. หน่วยงานต่างๆ นำไปใช้ในการกำหนดนโยบายหรือแผนยุทธศาสตร์พัฒนาบุคลากร คุณภาพชีวิตและความสุขขององค์กรและบุคลากร

2. องค์ความรู้ด้วยการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตและความสุข ปัจจุบัน สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล มีแนวทางในการพัฒนา “ศูนย์มหิดลเพื่อการเรียนรู้คุณภาพชีวิตและความสุข” เพื่อต่อยอดองค์ความรู้ คีกรววิจัย ข้อมูลคุณภาพชีวิตและความสุขทางสังคมศาสตร์ที่บูรณาการข้ามศาสตร์ด้านสังคมศาสตร์ ประชากรศาสตร์ บริหารธุรกิจ สร้างเสริมสุขภาพ นิเทศศาสตร์ สิ่งแวดล้อม และวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี เป็นต้น

3. องค์กรและบุคลากรสามารถเป็นแหล่งเรียนรู้คุณภาพชีวิตและความสุข

- เผยแพร่แนวคิด องค์ความรู้ ความรู้ความเข้าใจ คำปรึกษาและแลกเปลี่ยนประสบการณ์จากการปฏิบัติงานจริง สามารถเป็นวิทยากรให้กับภาคีเครือข่ายต่างๆ ทั้งภาครัฐและภาคเอกชน และนิสิตนักศึกษาจากสถาบันการศึกษา

- ฐานข้อมูลคุณภาพชีวิตและความสุขของคนทำงานในระดับประเทศ ที่สามารถนำมาใช้ประโยชน์ในการเรียนการสอน การศึกษาต่อยอดทางวิชาการ การทำวิทยานิพนธ์ เพื่อขยายผลและต่อยอดการศึกษาวิจัยด้านคุณภาพชีวิตและความสุข

4. เครื่องมือที่บุคคลหรือองค์กรสามารถใช้สำรวจ ติดตาม ประเมินผล คุณภาพชีวิตและความสุขของบุคลากรในองค์กรหรือของตนเองได้เป็นเวลาปัจจุบัน (Real time) ที่พร้อมใช้ได้ทุกที่ทุกเวลา ใช้ง่าย สะดวก ประหยัด และทราบผลทันที

ลด

1 ความขัดแย้งช่วยส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างผู้ประกอบการและพนักงาน ในการดำเนินงานยกระดับคุณภาพชีวิตโดยการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย “ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมตัดสินใจ ร่วมวางแผนนโยบาย” ด้วยการเจรจาพูดคุยพบปะกันอย่างสม่ำเสมอ ทำให้ผู้ประกอบการทราบสถานการณ์ ป้องกันความขัดแย้งและสรรหากระบวนการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน

2 ปัญหาการลางาน ขาดงาน การเปลี่ยนงานบ่อยของพนักงาน เพราะการยกระดับคุณภาพชีวิตสามารถสร้างขวัญกำลังใจ ความมั่นคงในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร เช่น การจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพในสถานประกอบการ เสมือนเงินบำเหน็จให้แก่ลูกจ้างเพื่อบังคับให้ลูกจ้างให้ทำงานที่สถานประกอบการนี้ไปนาน ๆ และไม่ยอมขาดงานหรือลางาน

3 ค่าใช้จ่ายด้านการวัดและติดตามประเมินผลคุณภาพชีวิตและความสุขคนทำงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งสถานประกอบการขนาดใหญ่ เพื่อรับรองมาตรฐานองค์กรที่มักใช้เครื่องมือวัดคุณภาพชีวิตและความสุขของต่างชาติที่ใช้ค่าใช้จ่ายสูง



สร้าง

1 เครื่องมือที่สามารถนำเครื่องมือ HAPPINOMETER ไปใช้อย่างจริงจัง โดยเฉพาะสถานประกอบการขนาดกลางและขนาดใหญ่ที่ผู้บริหารให้ความสำคัญและมีนโยบายชัดเจน รวมถึงมีศักยภาพสูงในการพัฒนาสร้างเสริมคุณภาพชีวิตและความสุขให้แก่คนในองค์กร

2 นักจัดการความสุขและนักสร้างสุขขององค์กร ที่สามารถใช้เครื่องมือได้อย่างต่อเนื่องจนกลายเป็น “วัฒนธรรมองค์กรแห่งการสร้างสุข” ที่สร้างความคุ้มค่าคุ้มทุนแก่องค์กรจนเกิดความยั่งยืนในที่สุด

2. แผนปฏิบัติการสร้างสุข (Happiness Action Plan) จากผลคะแนนเฉลี่ยที่วัดได้ ที่สามารถปฏิบัติการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตและความสุขบุคลากร และบริหารจัดการองค์กรได้ทุกระดับอย่างเร่งด่วน ถูกจุด และถูกใจ

3. ผลผลิตที่มีคุณภาพเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลจากการปฏิบัติงานของพนักงานที่มีคุณภาพชีวิตและความสุขกายสบายใจ ทำให้พนักงานทำงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถหรือการทำงานด้วยความทุ่มเททั้งกำลังกายและกำลังสมอง



ตัวอย่างองค์กรที่นำใช้ HAPPINOMETER MODEL



ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2559 กระทรวงสาธารณสุข กำหนดยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี ประกอบด้วย การส่งเสริมสุขภาพและป้องกันโรคเป็นเลิศ (PP Excellence) การบริการเป็นเลิศ (Service Excellence) บุคลากรเป็นเลิศ (People Excellence) และการบริหารเป็นเลิศด้วยธรรมาภิบาล (Governance Excellence) ได้กำหนดเป้าหมาย คือ ประชาชนสุขภาพดี เจ้าหน้าที่มีความสุข ระบบสุขภาพยั่งยืน

จากยุทธศาสตร์ บุคลากรเป็นเลิศ (People Excellence) ได้มีการจัดทำ Roadmap โดยมีเป้าหมายให้บุคลากรเป็นคนดี มีคุณค่า มีความผาสุก ในระยะ 5 ปีแรก เน้นการปฏิรูปกำลังคนด้านสาธารณสุข (HRH Transformation) เพื่อสร้างคนให้เป็นคนดี มีคุณค่า มีความผาสุก ดำเนินการจัดทำแผนกำลังคนด้านสุขภาพ แผนพัฒนากำลังคน แผนบริหารจัดการกำลังคน แผนพัฒนาเครือข่าย รวมทั้งการสร้างค่านิยมองค์กรกระทรวงสาธารณสุข (MOPH) เพื่อให้บุคลากรสังกัดกระทรวงสาธารณสุขเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน มีพฤติกรรมร่วมกัน สร้างความรักความผูกพันในองค์กร สู้อุทิศตนเป็นคนดี มีคุณค่า มีความผาสุก

เมื่อ พ.ศ.2560 กระทรวงสาธารณสุข ได้ลงนามบันทึกข้อตกลงความร่วมมือกับสถาบันประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ และมหาวิทยาลัยดุสิต ในการใช้เครื่องมือวัดความสุขในระดับบุคคล (Happinometer) และองค์กร (Happy Public Organization Index) เพื่อสำรวจคุณภาพชีวิต ความสุข และความผูกพันในองค์กรของพนักงานในประเทศไทย (Happinometer) ไปเชื่อมต่อผ่านระบบเครือข่ายทางคอมพิวเตอร์ (Online) ในการวัดความสุขและความผูกพันในองค์กรของบุคลากรกระทรวงสาธารณสุข นำผลการสำรวจไปวิเคราะห์วางแผนการสร้างความสุขให้แก่บุคลากรในด้านต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน ควบคู่กับการมีสุขภาพกายที่ดี ครอบครัวยุติธรรม สังคมที่ปลอดภัยที่เป็นรูปธรรม

จากการสำรวจแบบประเมินภาพรวมความสุขคนทำงาน กระทรวงสาธารณสุข อยู่ที่ 62.60 โดยเพศหญิงมีความสุขมากที่สุดที่ 62.82 เพศชาย 61.90 และเพศทางเลือก 60.55 ทั้งนี้ เมื่อจำแนกค่าคะแนนเฉลี่ยความสุขทั้ง 9 ด้าน พบว่า บุคลากรกระทรวงสาธารณสุขมีค่าคะแนนในมิติจิตวิญญาณดีสูงที่สุด 70.47 รองลงมาคือ น้ำใจดี 68.43 ครอบครัวยุติธรรม 65.92 สุขภาพดี 65.54 ใฝ่รู้ดี 62.69 สังคมดี 62.48 การงานดี 61.52 ผ่อนคลายดี 55.69 และสุขภาพเงินดี 50.65 ตามลำดับ¹

¹ ข้อมูลจาก <https://www.facebook.com/HR4Health/photos/a.653776154790785/970808579754206/?type=3&theater>

กระทรวงสาธารณสุขได้เริ่มดำเนินการ

“แฮปปี้โนมิเตอร์โมเดล : รูปแบบรวมสุข” ดังนี้

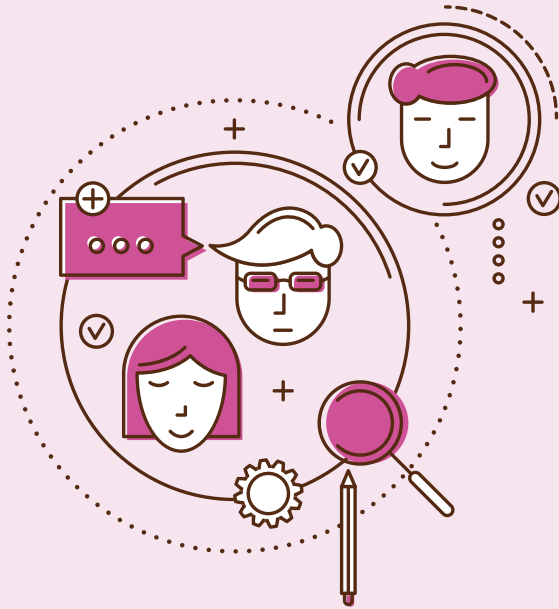
1) พัฒนานักบริหารความสุข ทำหน้าที่ขับเคลื่อนองค์กร ขับเคลื่อนความสุข ซึ่งเป็นผู้บริหารในหน่วยงาน

2) จัดอบรมหลักสูตรบริหารจัดการองค์ความรู้สู่ความสุขคนทำงาน (Routine to Happiness: R2H) พัฒนาบุคลากรเป็นนักสร้างสุข สำหรับผู้รับผิดชอบงานสร้างสุขในองค์กร

3) การขับเคลื่อนโครงการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตและความสุขบุคลากร เช่น จากผลการสำรวจ Happy Money (ระหว่างวันที่ 9 พฤศจิกายน – 7 ธันวาคม 2560) จำนวน 97,567คน จาก 421,342คน (23.2%) พบว่า บุคลากรมีหนี้สินทั้งสิ้น 105,952,348,248 บาท กระทรวงสาธารณสุขจึงทำแผนสร้างเสริมสุขภาพทางการเงิน ดังนี้ คลินิกสุขภาพทางการเงิน (Happy Money Clinic), ความมั่นคงด้านที่อยู่อาศัยของบุคลากรกระทรวงสาธารณสุข (Refinance/บ้านหลังใหม่) (Happy Home), การส่งเสริมการออม (Happy Saving), การประนอมหนี้สิน (Happy Redeeming) และสวัสดิการอื่นๆ (Happy Welfares) Car Insurance /Happy Communication ผลที่คาดว่าจะได้รับ คือ บุคลากรประหยัดค่าใช้จ่ายรวม 2,031 ล้านบาท/ปี²

นอกจากนี้ กระทรวงสาธารณสุขได้ดำเนินการแผนงาน โครงการต่างๆ เพื่อตอบสนองจากผลการสำรวจความสุขทั้ง 9 ด้าน สามารถศึกษาข้อมูลเพิ่มเติมที่ “แนวทางการขับเคลื่อนความสุขกระทรวงสาธารณสุข ปี 2562 – 2563” โดย กองยุทธศาสตร์และแผน สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ซึ่งระบุรายละเอียดแผนปฏิบัติการต่างๆ และตัวชี้วัดอย่างชัดเจน ซึ่งเป็นตัวอย่างของหน่วยงานภาครัฐที่ดำเนินการ “แฮปปี้โนมิเตอร์โมเดล : รูปแบบรวมสุข” ได้ครบถ้วน

² กองยุทธศาสตร์และแผน สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข
http://bps.moph.go.th/new_bps/sites/default/files/Happy%20MOPH%20v.2.pdf



Happy Soul

...

สร้างสุขด้วยสติ
ในองค์กร

(Mindfulness in
Organization : MIO)

Happy Soul

...สร้างสุขด้วยสติในองค์กร

(Mindfulness in Organization : MIO)

การสร้างสุขด้วยสติในองค์กร หรือ Mindfulness in Organization : MIO เป็นกระบวนการสำหรับองค์กรที่ผสมผสานไปกับวิถีการทำงานและระบบขององค์กรโดยไม่อิงกับศาสนาใดเป็นการเฉพาะ เพื่อจัดการความเครียดและความทุกข์ของพนักงานที่เกิดจากการทำงาน เป็นมิติหนึ่งของการสร้างสุขภาพของคนในองค์กร หรือ Happy 8 องค์กรแห่งความสุข คือ Happy Soul หรือการพัฒนาจิต การปฏิบัติตนอยู่ในคุณธรรมเบื้องต้นพื้นฐานของการอยู่ร่วมกันของสังคมมนุษย์ และให้ความสำคัญต่อการทำงานเป็นทีม ซึ่งองค์กรหรือสถานประกอบการในปัจจุบันหลายแห่ง ได้ให้ความสนใจต่อการพัฒนาความสุขของพนักงาน ครอบครัว ความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมมากขึ้น ผสานไปกับวิสัยทัศน์ขององค์กรจากผลกำไร การเติบโตทางธุรกิจและการเน้นคุณภาพหรือความพึงพอใจของลูกค้า

ความหมายของ “สติ” (Mindfulness) คือ จิตที่มีคุณภาพ ในขณะที่ทำงานไม่วกแวก สามารถควบคุมอารมณ์และความคิดได้ ส่วนสมาธิเป็นจิตที่มีคุณภาพในขณะที่พัก หยุดคิด จนเกิดความสงบและผ่อนคลาย ทั้งร่างกายและจิตใจ การพัฒนาจิตมีผลต่อสมองส่วนหน้าโดยตรงและสามารถพัฒนาให้ทำงานดีขึ้น ส่งผลให้บุคคลเกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น ทั้งด้านความคิดและการกระทำ

การฝึก “สติ” มีเป้าหมายทำให้พนักงานพัฒนาจิตที่มีคุณภาพ สามารถทำงานด้วยความสุข ลดความขัดแย้งในสถานที่ทำงาน พนักงานในองค์กรสามารถอยู่ร่วมกันด้วยมิตรไมตรี และขยายผลต่อการดำรงชีวิตส่วนตัว ความสัมพันธ์ครอบครัว กลายเป็นสังคมที่สามัคคีอยู่ร่วมกันอย่างสันติ ดังนั้น กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข และสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ สสส. ได้มีความร่วมมือพัฒนา “โปรแกรมพัฒนาสติในองค์กร” เป็นรูปแบบการฝึกจิตสร้างสุขด้วยสติให้เป็นวิถีองค์กร มุ่งสร้างจิตสำนึก และขยายผลในองค์กรประเภทต่าง ๆ ได้แก่ สถานประกอบการ โรงเรียน โรงพยาบาล ทั้งภาครัฐและเอกชน พร้อมพัฒนาองค์ความรู้ และเครื่องมือ (Tool) ประเมินประสิทธิผลและผลลัพธ์จากการเป็นองค์กรที่พัฒนาจิตเป็นวิถีและวัฒนธรรมองค์กรที่เหมาะสมกับประเภทองค์กร ทั้ง 3 ประเภท ประกอบด้วย

1. องค์กรบริการสังคมภาครัฐ ได้แก่ โรงเรียน โรงพยาบาล และหน่วยงานอื่น
2. องค์กรภาคธุรกิจเอกชน ได้แก่ สถานประกอบการ บริษัท ห้างร้านต่าง ๆ
3. องค์กรพัฒนาเอกชน ได้แก่ มูลนิธิ สมาคมต่าง ๆ

โปรแกรมนี้ได้ออกแบบให้สามารถประสานการฝึกอบรมเข้ากับการจัดระบบขององค์กร เพื่อบรรลุเป้าหมายในการสร้างความสุขในองค์กร จึงต้องมีการปรับปรุงระบบให้ควบคู่กันไปกับการพัฒนาคน การเปลี่ยนแปลงเชิงระบบสำคัญ ๆ ที่ต้องเกิดขึ้น เช่น การทำสมาธิก่อนและหลังเลิกงาน, การส่งเสริมการทำงานอย่างมีสติด้วยการเปิดระฆังสติช่วงระหว่างการทำงาน, การจัดติกาการประชุมใหม่ให้มีการทำสมาธิก่อนการประชุมการสนทนาอย่างมีสติและการสรุปการประชุมด้วยความคิดทางบวก, การปรับปรุงและพัฒนาบริการและงานให้สอดคล้องกับค่านิยม

โปรแกรมสร้างสุข ด้วยสติในองค์กร

(Mindfulness in Organization : MIO)

เป็นกระบวนการพัฒนาจิตแนวใหม่ที่สร้างความสัมพันธ์ระหว่างสติกับการทำงานของพนักงานในองค์กรด้วยหลัก “คน-ทีม-องค์กร” มีวัตถุประสงค์ฝึกสมาธิและสติ เพื่อสร้างความตระหนักรู้คุณค่าภายในตนเอง และสร้างค่านิยมการทำงานร่วมกัน เป็นการพัฒนางานและระบบที่สอดคล้องกับค่านิยมองค์กรจนสามารถประยุกต์เป็นวิถีในองค์กร (MIO) สำหรับกลุ่มเป้าหมาย 2 กลุ่ม คือ ผู้บริหารองค์กร และบุคลากรทุกคนในองค์กร มี 3 หน่วยการเรียนรู้¹ ดังนี้

หน่วยการเรียนรู้ที่ 1 สติกับการพัฒนาตนเอง

- คุณค่าในตนเอง
- สมาธิ : พักจิตเพื่อคลายอารมณ์และความเครียด
- สติ : สร้างความสงบในการทำงาน

เนื้อหาหลักของหน่วยการเรียนรู้ คือ การสร้างความสงบให้กับจิตใจสำหรับการทำงานเพื่อให้พนักงานสามารถแสดงคุณค่าในตนเองได้ทางจิตวิทยาเรียกว่าการจัดการกับอารมณ์และความเครียดของตนเอง เพื่อสร้างความสงบของจิตใจด้วยการฝึกสมาธิ ลดอารมณ์และความเครียดที่สะสมอยู่ในจิตใจ สร้างพื้นฐานจิตใจที่สงบมีสติจดจ่ออยู่กับการทำงานจิตใจไม่ว้าวุ่นและไม่ถูกแทรกแซงด้วยอารมณ์อยู่กับปัจจุบัน สามารถฝึกสมาธิได้ง่าย ๆ 3 ขั้นตอนดังนี้

¹ ยงยุทธ วงศ์ภิรมย์ศานติ์. สร้างสุขด้วยสติในองค์กร (Mindfulness in Organization : MIO). นนทบุรี : บริษัท ปิยอนต์ พับลิชชิ่ง จำกัด ; 2557

1. ฝึกหยุดความคิด
2. ฝึกจัดการความคิดที่เข้ามาสอดแทรกเพื่อให้จิตสงบ
3. ฝึกจัดการกับความง่วงจนจิตสงบและผ่อนคลาย

เครื่องมือช่วยให้บุคคลและองค์กรมีสมาธิสติในการทำงาน ที่เรียกว่า “ระฆังสติ” เป็นเสียงระฆังเตือนให้หยุดความคิด จัดการความคิด ความง่วงจนจิตสงบและผ่อนคลายที่เข้ามาสอดแทรกระหว่างทำงานเพื่อให้จิตสงบให้กลับมารู้ลมหายใจ รู้ในกิจที่ทำ มีฐานสติอยู่ที่รู้ลมหายใจ ซึ่งระฆังสติสามารถนำมาฝึกสติในชีวิตประจำวัน โดยติดตั้งโปรแกรมเสียงระฆังสติในคอมพิวเตอร์ และมือถือทั้งระบบปฏิบัติการ iOS ชื่อ “Mind Timer”, Android ชื่อ “Mindfulness bell”, Windows Phone ชื่อ “Mindfulness”

หน่วยการเรียนรู้ที่ 2 สติในการทำงานร่วมกัน

- การสื่อสาร : พูดและฟังอย่างมีสติ
- การสื่อสาร : สื่อสารระหว่างบุคคลอย่างมีสติ
- สติในการคิด : คิดบวก

เนื้อหาหลักของหน่วยการเรียนรู้นี้ คือ การสร้างค่านิยมในการทำงานร่วมกันด้วยการสื่อสารอย่างมีสติ การฝึกคิดทางบวกต่อกันทั้งผู้ส่งสารและผู้รับสาร การสื่อสารทางบวกระหว่างกันอย่างทั้งคำพูด การฟังด้วยใจเป็นกลาง และภาษาท่าทางที่มีสติ เช่นการสื่อสารในการประชุมอย่างมีสติ 2 ลักษณะ คือ

1. กัลยาณมิตรสนทนา (Dialogue) ที่มุ่งเน้นการฟังอย่างใส่ใจ เพื่อรับฟังและเรียนรู้จากผู้พูด และเมื่อสะท้อนความคิดออกไปก็ทำด้วยเจตนาที่ต้องการเรียนรู้จากผู้พูด หรือต้องการแบ่งปันประสบการณ์ร่วมกัน

2. การอภิปรายอย่างสร้างสรรค์ (Creative Discussion) ที่มุ่งเน้นการหาทางออกร่วมกันเมื่อมีปัญหาเกิดขึ้น ผู้พูดมีเจตนาที่จะเสนอความคิด โดยไม่ยึดติดว่าจะต้องเป็นทางออกที่ถูกหรือดีกว่าคนอื่น ๆ แต่ทุกคนก็มีโอกาสเสนอความคิดเห็นของตนเองและรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ๆ จึงสามารถช่วยกันหาทางออกที่เหมาะสมได้

เมื่อองค์กรนำโปรแกรมสร้างสุขด้วยสติสนับสนุนกระบวนการทำงานด้วยการสนทนาทางบวกอย่างมีสติเป็นวิถีปกติขององค์กร ทั้งในรูปแบบที่เป็นทางการโดยเฉพาะการประชุมและที่ไม่เป็นทางการ เช่น การหาหรือการพูดคุย การโทรศัพท์ประสานงานหรือติดตามงาน เป็นต้น ทำให้องค์กรบริการลูกค้าหรือผู้รับบริการได้ดีขึ้น

หน่วยการเรียนรู้ที่ 3 สติกับการพัฒนาองค์กร

- การสร้างค่านิยมจากประสบการณ์ของสมาชิกในองค์กร
- การอภิปรายอย่างสร้างสรรค์ : ปรับปรุงระบบในองค์กร

เนื้อหาหลักของหน่วยการเรียนรู้นี้ คือ การสร้างค่านิยมความเกื้อกูลต่อกันในการทำงานและแปลงค่านิยมไปสู่การปฏิบัติเป็นวัฒนธรรมองค์กรและพนักงานมีส่วนร่วมปฏิบัติโดยเชื่อมโยงกับประสบการณ์ของแต่ละคน ซึ่งกระบวนการในการแปลงค่านิยมสู่การปฏิบัติขององค์กร ขึ้นต่อไปคือ ทบทวนแนวคิดเชิงระบบ (Systems thinking) ว่ามีระบบย่อยๆภายในองค์กร

- เชื่อมโยงสัมพันธ์กันอย่างไร ทำงานอย่างไร ดังนั้น องค์กรสร้างสุขจึงต้องอาศัย
- การสร้างค่านิยมองค์กรจากประสบการณ์ของสมาชิก และค้นหากระบวนการ
- พัฒนา การปรับปรุงระบบและบรรยากาศขององค์กรให้ส่งเสริมการสร้างสุข
- ด้วยสติ (สมาธิ จิต) ทั้งในระดับบุคคล ระหว่างบุคคล ทีมงานและองค์กรมีการ
- เปลี่ยนแปลงอยู่อย่างต่อเนื่องจากพลังของสมาชิกองค์กรที่มีการพัฒนาสติแล้ว

เส้นทางการเปลี่ยนแปลงระบบขององค์กรต้องทำอะไรบ้างคร่าวๆ ดังนี้

1. เปิดพื้นที่ให้พนักงานเล่าเรื่องความภาคภูมิใจจากการทำงาน ในองค์กรคนละ 1 เรื่อง ไม่ว่าจะพนักงานคนนั้นจะทำงานตำแหน่งใดในองค์กร ก็ตาม เพราะถือว่าทุกคนจะมีเรื่องดีๆ จากประสบการณ์ทำงานในองค์กรมา เล่าสู่กันฟัง ระหว่างการเล่าก็ใช้วิธีการสนทนาอย่างมีสติคือรู้ลมหายใจ ในการฟังและพูด เกิดบรรยากาศของกัลยาณมิตรสนทนา แล้วนำมาสังเคราะห์ คุณลักษณะการทำงานในองค์กรและการสร้างค่านิยมองค์กรจากประสบการณ์ ความภาคภูมิใจ ความประทับใจในความทรงจำของพนักงานทุกคนที่เป็นรูปธรรม เชื่อมโยงกับชีวิตจริง ที่สามารถนำมาขยายผลและสื่อสารกันเป็นค่านิยม องค์กรได้

2. ปรับปรุงวิธีการทำงานของระบบใหม่ โดยพนักงานที่รับผิดชอบงาน นำค่านิยมที่ถือว่าเป็นโอกาสในการพัฒนาองค์กรมาทบทวนค้นหาวิธีการ นวัตกรรมใหม่ ๆ มาปรับปรุงระบบงานให้ดีขึ้น เช่น ส่วนงานบริการผู้ป่วยนอก ของโรงพยาบาลสร้างวิธีการพัฒนาจิตสำหรับผู้ป่วยโรคเรื้อรัง, โรงเรียนค้นหา วิธีการจัดการชั้นเรียนทางบวก เป็นต้น

เมื่อนำวิธีการและนวัตกรรมมาใช้ในการจัดการเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงาน ด้วยการพัฒนาจิตตปัญญาและดำเนินการสร้างสุขด้วยสติทั้งการอบรม คณะผู้บริหาร การพัฒนาคนในองค์กร การจัดระบบองค์กรและติดตาม ส่งเสริมให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องควรจัดทำเป็นข้อตกลงหรือ

คู่มือการปฏิบัติงานร่วมกันจะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของระบบที่สอดคล้องกับค่านิยมที่ตั้งไว้

3. พัฒนาการเรียนรู้ของสมาชิกในองค์กรอย่างต่อเนื่องด้วยการจัดการความรู้และมีเครื่องมือต่างๆ ที่นำมาใช้ เช่น เรื่องเล่าเร้าพลัง การทบทวนหลังการปฏิบัติงานการสร้างประชาคมนักปฏิบัติ ฯลฯ เครื่องมือเหล่านี้จะมีพลังยิ่งขึ้น เมื่อนำค่านิยมองค์กรเป็นเป้าหมายร่วม และใช้กิจกรรมการจัดการความรู้เป็นเครื่องมือ โดยผสมผสานกับการสนทนาอย่างมีสติ ทั้งนี้ กิจกรรมเหล่านี้ควรบูรณาการอยู่ในกิจกรรมปกติขององค์กร เช่น การประชุมประจำสัปดาห์ หรือการประชุมประจำเดือน

การฝึกสติและสมาธิเป็นประจำ ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในตัวบุคคลอย่างไร

1. ควบคุมการทำงานของร่างกายส่วนต่างๆ ได้ดีขึ้น
2. มองส่วนต่างๆ สามารถติดต่อสื่อสารกันได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น
3. ควบคุมอารมณ์ของตนเองได้ดีขึ้น และแสดงออกอย่างระมัดระวังมากขึ้น
4. มีความยืดหยุ่นมากขึ้น ทั้งในมุมมองต่อโลกและการดำเนินชีวิต
5. เห็นอกเห็นใจผู้อื่นมากขึ้น
6. ตระหนักรู้ตัวเองและสามารถพัฒนาตัวเองให้ดีขึ้น
7. ควบคุมความกลัวได้ดี ทำให้มีความกล้ามากขึ้น
8. มีสัทสญาณหรือสัมผัสที่ 6 หรือความสามารถในการหยั่งรู้โดยสัญชาตญาณหรือประสบการณ์ความเชี่ยวชาญที่สะสมไว้
9. มีคุณธรรม
10. มีความเมตตาต่อตนเองและผู้อื่น

องค์กรที่ได้ผนวกการพัฒนา “สติและสมาธิ” มาพัฒนาศักยภาพพนักงาน มีเป้าหมายให้พนักงานทำงานด้วยความสุข สามารถจัดการความเครียด ทำงานร่วมกันเป็นทีมอย่างมีมิตรไมตรี ร่วมมือ ร่วมใจกันในการทำงานให้ประสบผลสำเร็จ ส่วนผลพลอยได้ คือ การมีชีวิตครอบครัวที่อบอุ่น และมีชุมชนที่สามัคคีกัน โดยมีเครื่องมือการประเมิน²

ความเปลี่ยนแปลงในระดับองค์กร เป็น 3 ส่วน คือ

1. แบบประเมินก่อนการอบรม

- ข้อมูลสอบถามข้อมูลทั่วไป
- แบบประเมินและวิเคราะห์ความเครียด
- แบบประเมินดัชนีวัดความสุขคนไทย (15ข้อ)

2. แบบประเมินหลังการอบรม

- แบบวัดระดับความไม่สบายใจ (อุณหภูมิจิต)
- แบบประเมินการเรียนรู้หลังการฝึกอบรม

3. แบบประเมินสำหรับ การติดตามทุก 1, 3, 6 ,12 เดือน

- แบบประเมินความสม่ำเสมอในการฝึกปฏิบัติ
- แบบประเมินความเครียด
- แบบประเมินสติ
- แบบประเมินความเมตตาตนเอง
- แบบประเมินความเมตตาผู้อื่น

² สืบค้นจาก <http://www.thaimio.com/>

การประเมินผลลัพธ์ (Outcome) 3 ระดับ

ระดับบุคคล	ระดับทีม	ระดับองค์กร
1. ร้อยละของบุคลากรที่ใช้สติในการทำงาน	1. สัดส่วนของทีม/หน่วยงานย่อยที่มีการใช้สติในการสื่อสาร	1. สัดส่วนของทีมข้ามสายงานที่ประชุมแบบ Dialogue และ Creative Discussion ด้วยสติสนทนา
2. ร้อยละของบุคลากรที่นำสติไปใช้ในชีวิต	2. สัดส่วนของทีม/หน่วยงานย่อยที่มีการประชุมด้วยสติสนทนา	2. สัดส่วนของการประชุมคณะกรรมการบริหารที่มีการใช้ Dialogue และ Creative Discussion ด้วยสติสนทนา

การประเมินผลกระทบ (Impact) 2 ระดับ

1. ผลต่อองค์กรโดยรวม

ผลผลิต (Productivity) นวัตกรรม (Innovation) ความพึงพอใจของผู้รับบริการสูงขึ้น ในขณะที่ยวกันสถิติการลา การย้ายงาน การเปลี่ยนงาน การลาออกและข้อร้องเรียนจะลดลง ความผูกพันกับองค์กร (Engagement) และ ความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) สูงขึ้น

2. ผลต่อ Happy 8 อื่นๆ

บุคลากรมีสติในการใช้ชีวิตทำให้สร้างสุขทั้ง 8 มิติ ตามแนวคิด Happy 8 ทั้ง Happy Body, Happy money, Happy relax ดีขึ้น ใช้ชีวิต

- ครอบครัวดีขึ้น (Happy Family) เรียนรู้อย่างมีสติ แบ่งปันความรู้มากขึ้น
- (Happy Brain) รู้จักเสียสละและทำเพื่อคนอื่นมากขึ้น (Happy Society)
-
-
-

ระดับบุคคล	ระดับองค์กร
1. ความสุข	1. นวัตกรรมที่เกิดขึ้นในองค์กร (หน่วยนับ : เรื่อง)
2. ความเครียด	2. ข้อร้องเรียน
3. สุขภาพ (ความดัน ไขมัน น้ำตาล BMI)	3. ความพึงพอใจ
4. อุบัติเหตุภายใน-ภายนอก (โดยตรง-ทางอ้อม) ความผิดพลาด	4. ความผูกพันองค์กร
5. ความอยู่ดีมีสุข	5. การมาทำงาน (มาสาย ขาดงาน)
	6. การลาออก เปลี่ยนงาน
	7. ประสิทธิภาพการใช้งบประมาณ
	8. ผลผลิตเพิ่มขึ้น

ตัวอย่างการดำเนินงานสร้างสุขด้วยสติในองค์กร

1. โรงพยาบาลสิงห์บุรี ร่วมเป็นองค์กรที่พัฒนาจิตเป็นวิถีและวัฒนธรรมองค์กร ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2557 โดยมีขั้นตอนของการพัฒนาจิตสู่การสร้างสุขด้วยสติในองค์กร คือ

- ปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศนด้านการพัฒนาจิตแก่ทีมนำ
- จัดอบรมให้บุคลากรเรียนรู้คุณค่าภายใน ทักษะสมาธิ /สติ และนำไปใช้ทั้งในการทำงานร่วมกับทีม
- ผู้ปฏิบัติงานเห็นประโยชน์ในการนำไปใช้กับผู้ป่วย
- นำไปสร้างประโยชน์กับชุมชน

การดำเนินงานสร้างสุขด้วยสติในองค์กร คือ

1. จัดอบรมผู้บริหาร/คณะกรรมการบริหาร/หัวหน้ากลุ่มงาน/ฝ่าย/งาน/ทุกท่าน
2. จัดอบรมเชิงปฏิบัติภายในสำหรับบุคลากรทุกระดับ 15 รุ่นๆละ 50 คน
3. อบรมเรื่อง “การคิดเชิงบวก”
4. การจัดสิ่งแวดล้อมให้เหมาะสมต่อการสร้างสุขด้วยสติในองค์กร
 - ติดตั้งระบบสัญญาณ “ระฆังแห่งสติ” ทุก 15 นาที
 - เปิดเทปธรรมะบรรยาย เวลา 06.30 – 07.30 น.
 - มีการสวดมนต์สรรเสริญพระรัตนตรัย/แผ่เมตตา ถ่ายทอดระบบเคเบิลไปทุกแผนก OPD IPD ห้องพิเศษ เวลา 08.20 -08.30น. พร้อมกันทั้งโรงพยาบาล
 - เวลา 20.00 น. เปิดเสียงสวดมนต์ 15 นาที
 - การพัฒนาจิตเป็นส่วนหนึ่งในการประชุมด้วยสติสนทนาและทำสมาธิก่อนการประชุมต่างๆ
 - จัดให้มีมุมหนังสือธรรมะให้บริการตามจุดบริการ OPD IPD ห้องพิเศษ โรงพยาบาลสิงห์บุรีได้ทำการประเมินความสุขด้วยตนเอง ดังนี้

ปีงบประมาณ	ตัวชี้วัดที่กำหนด	ประเมินความสุข	หมายเหตุ
2556	-	67.67%	
2557	70%	65.60%	เข้า MIO
2558	75%	68.36%	เข้า MIO
2559	75%	67.37%	เข้า MIO

การประเมินการพัฒนาจิตในองค์กร

รายการ	2556	2557	2558	2559
ร่วมปฏิบัติกิจกรรมสวดมนต์ ก่อนให้บริการผู้ป่วย	43.1%	37.5%	79.20%	94.6%
รู้สึกสงบต่อกิจกรรมสวดมนต์ ก่อนให้บริการผู้ป่วย	80.8%	76.8%	82.68%	76.2%
ได้ยินเสียงระฆังสติ แล้วกลับมาอยู่ที่ลมหายใจ	63.5%	44.5%	60.85%	48.1%
เสียงระฆังสติช่วยให้ทำงาน กับปัจจุบันขณะ	30.7%	55.3%	73.54%	60.2%
ก่อนการประชุมทุกครั้ง มีการนั่งสมาธิก่อน	12.3%	11.1%	81.82%	52.5%
เสียงนำสมาธิก่อนเลิกงาน ทำให้ผ่อนคลายและปล่อยวาง	-	43.2%	75.06%	41.3%

โรงพยาบาลสิงห์บุรีสามารถบูรณาการ MIO ใน
“โครงการโบนัสโดนใจลดน้ำหนักได้ให้เลย”

ระดับการลดน้ำหนัก	จำนวน
ลดน้ำหนักได้ 4% (ตุลาคม 2558 –มกราคม 2559)	60 คน
ลดน้ำหนักได้ 6% (ตุลาคม 2558-เมษายน 2559)	1 คน
ลดน้ำหนักได้ 4% (มกราคม – เมษายน 2559)	12 คน
ลดน้ำหนักได้ 4% (เมษายน - กรกฎาคม 2559)	21 คน
ลดน้ำหนักข้ามสี กลุ่มสีแดง (กรกฎาคม – กรกฎาคม 2559)	16 คน
ลดน้ำหนักข้ามสี กลุ่มสีแดง (ตุลาคม – ตุลาคม 2559)	2 คน
รวม	112 คน

2. บริษัท เจ เอช อุตสาหกรรม จำกัด จ.นครราชสีมา สถานประกอบการอุตสาหกรรมผลิตกระสอบ ร่วมโครงการ Mindfulness In Organization (MIO) นำแนวคิดพัฒนาสติเข้ามาพัฒนาองค์กรและพัฒนาพนักงานให้มีสติเป็นฐานต่อการทำงานมากขึ้น ตัวอย่างเช่น กิจกรรมนั่งสมาธิก่อนเริ่มงานเพื่อให้ทำงานอย่างมีสติ หรือหลังทำงานเพื่อให้เขาเดินทางกลับบ้านอย่างปลอดภัย โดยชั่วโมงการทำสมาธิของพนักงานเฉลี่ยแล้วอยู่ที่ 24 วัน ใน 1 ปี ซึ่งในทางธุรกิจนั้นคือต้นทุน แต่บริษัทยินดีที่จะทำเพราะผลลัพธ์จากการมีสติได้มากกว่านั้น ซึ่งผลสำเร็จจากการดำเนินโครงการเบื้องต้น คือ

- พนักงานมีทัศนคติเชิงบวกไม่ว่าจะเกิดเหตุการณ์หรืออุปสรรคใดๆ ขึ้น พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง ตัวอย่างเช่นปัจจุบันมีการยุบบางแผนกแล้วไปใช้เครื่องจักรแทน พนักงานก็พร้อมจะไปทำงานในฝ่ายอื่นๆ โดยไม่รู้สึกรำคาญ
 - พนักงานเกิดความตระหนักรู้ว่าตัวเองต้องมีวินัยมากขึ้น นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่ไม่ดีของตัวเอง เช่น ลดเครื่องดื่มแอลกอฮอล์
 - พนักงานลดลงอุบัติเหตุจากการทำงาน เพิ่มความถูกต้องแม่นยำมากขึ้น สร้างมาตรฐานของงานสูงขึ้น ลดข้อร้องเรียน และที่สำคัญที่สุดคือสร้างความพึงพอใจให้กับลูกค้า ยอดขายเพิ่มขึ้น
- (** อุบัติเหตุจากการทำงานลดลง)

3. โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ มีคุณค่าหลัก คือ ความเอื้ออาทร จึงได้นำแนวคิด MIO สร้างองค์กรให้เป็น Mindful Workplace หรือองค์กรที่มีความสุขจากภายใน เพื่อเป้าหมายสร้างงานบริการที่มีคุณภาพมากขึ้นและพนักงานกว่า 4,000 คน มีความสุขในการทำงานมากขึ้น มีจิตใจให้การบริการออกมาจากใจและสติในการให้บริการผู้ป่วยด้วยความปลอดภัย ถึงแม้ว่าจะมีความรู้มหาศาลเพียงใดก็ตาม เมื่อเผชิญกับเหตุการณ์เฉพาะหน้าถ้าไม่มีสติเราก็ไม่สามารถช่วยเหลือได้

-
-
-
-
-
-

เริ่มต้นดำเนินงานที่ 3 หน่วยงานนำร่อง คือ แผนก Physical Therapy, แผนก Customer Service และแผนก Medical Coordinator วิธีการ คือ จัดฝึกอบรมเรื่องสติและสมาธิให้พนักงานในหน่วยงานครบทุกคน และสร้างระบบในการนำสติผสมผสานกับการทำงานทุกครั้ง เช่น ทำสมาธิก่อนการประชุม การเปิดระฆังสติและประชุมด้วยสติสนทนา& Creative Discussion สร้างให้เกิดเป็นวิถีขององค์กร พนักงานสามารถครองสติและตระหนักรู้ถึงสภาวะอารมณ์ของตนเองเพื่อรับมือกับสถานการณ์ต่างๆ ทำให้ระดับความปลอดภัยดีขึ้น อุบัติเหตุลดลง ผู้ป่วยมีระดับความพึงพอใจสูงขึ้นเรื่อยๆ มีการทำงานเป็นทีมทั้งภายในและภายนอกหน่วยงานก็ดีขึ้น จากการดำเนินกิจกรรม พบว่า

- แผนก Physical Therapy สร้างผลลัพธ์เชิงบวกทั้งแง่คุณภาพของเนื้องานและการให้บริการ เมื่อพนักงานมีสติในการดูแลผู้ป่วย

- แผนก Customer Service พนักงานสามารถใช้สติในการฟังและสติในการสื่อสาร รวมถึงสติในการคิดบวกและปล่อยวางความคิดลบต่างๆ จัดการความเครียดจากการต้องรองรับความรู้สึกรือข้อร้องเรียนจากลูกค้าจำนวนมาก สามารถลดเครียดส่งผลต่อวิธีการทำงานที่เปลี่ยนไปและข้อร้องเรียนต่างๆเริ่มลดลง

- แผนก Medical Coordinator สติช่วยสร้างความพร้อมจากการเป็นล่ามแปลและยังช่วยแก้ปัญหาการให้บริการกับลูกค้าต่างวัฒนธรรม ทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น

เมื่อความเปลี่ยนแปลงเชิงบวกเหล่านี้สามารถตอบโจทย์ทั้งพันธกิจและวิสัยทัศน์ขององค์กรได้ จึงส่งผลไปถึงผู้บริหารสูงสุดขององค์กร จึงได้ยกระดับโปรแกรม MIO หรือ ‘สติในองค์กร’ เป็น Mind Vaccine เครื่องมือการบรรลุวิสัยทัศน์และพันธกิจของโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ และขยายผลในหลักสูตรอบรมพนักงานเป็น “Mindfulness in Organization for English Speaker”

มีการใช้ Social Media เพื่อแชร์และสร้างการมีส่วนร่วมเรื่องสติและสมาธิในองค์กรผ่านแฟนเพจ Mindfulness in Bumrungrad พร้อมมีทีมงานและทีมวิทยากรเพื่อการอบรมที่เข้าใจเรื่องสติและสมาธิอย่างแท้จริง



พัฒนา องค์กรแห่งความสุข แบบก้าวกระโดด

เครื่องมือคุณภาพ :
Benchmarking (BM)

พัฒนา องค์กรแห่งความสุข แบบก้าวกระโดด เครื่องมือคุณภาพ : Benchmarking (BM)

การบรรลุเป้าหมาย “องค์กรแห่งความสุข” คือทำให้ “Happy8” กลายเป็นวัฒนธรรมการทำงานของพนักงาน โดยการมีส่วนร่วมกันสร้างความเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นเป็นวิถีปฏิบัติที่ตบโจทย์การดำเนินชีวิต สามารถสร้างความสุขให้เกิดขึ้นในชีวิตประจำวันและในสถานที่ทำงาน พัฒนาบรรยากาศที่เอื้ออำนวยต่อสมดุลชีวิตแก่พนักงานในการปฏิบัติงานสร้างประสิทธิภาพ (Efficiency) ประสิทธิภาพ (Effectiveness) และผลิตภาพ (Productivity) ที่ดี แก่องค์กรแห่งความสุขได้

โครงการโรงพยาบาลสร้างสุข ได้รับการสนับสนุนจาก สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ ได้ออกแบบกระบวนการเสริมพลังสร้างสุข 3 ด้าน คือ 1) ด้านแนวคิดการพัฒนา 2) ด้านเครื่องมือคุณภาพ และ 3) ด้านพลังใจเครือข่าย เพื่อพัฒนารูปแบบการสร้างความสุขของคร่อม (Holistic Happy Model) เป็นวิธีพัฒนาบุคลากรภาคสาธารณสุขให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีความสุข คือ หมอยิ้มได้คนไข้ยิ้มออก

- -
 -
 -
 -
 -
- กระบวนการเสริมพลังสร้างสุขต้องการสร้างความเปลี่ยนแปลงด้วยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ตั้งแต่การคิด การปฏิบัติและการติดตามประเมินผลที่เหมาะสมกับการดำเนินการแบบ Action to Research จะต้องมามีเครื่องมือประเมินผลที่ตอบโจทย์การพัฒนางานองค์กรทั้ง ระบบ และสอดคล้องกับโครงการ จึงพัฒนาเครื่องมือที่เรียกว่า “แบบประเมินสู่การเป็นองค์กรสร้างสุขด้วย Benchmarking” สำหรับองค์กรที่เข้าร่วมโครงการสามารถนำไปประเมินตนเองและพัฒนาองค์กรสร้างสุขทำให้เกิดการปรับปรุงไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้และก่อให้เกิดกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน การออกแบบแบบประเมินพัฒนามาจากองค์ประกอบ 3 ส่วน คือ

1) เนื้อหาการประเมินประยุกต์มาจาก Holistic Happy Model และปรับให้มีความสอดคล้องกับบริบทการสร้างสุขในองค์กรที่ประกอบด้วย 3 มิติ คือ โครงสร้าง ความสัมพันธ์ และตัวตน

2) เกณฑ์การประเมินประยุกต์จากแนวคิดเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติ Thailand Quality Award (TQA) ที่มีเกณฑ์ประเมิน 5 ระดับ

3) การทำ Benchmarking เป็นกระบวนการเปรียบเทียบให้ทำการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างองค์กรและเป็นรูปแบบการพัฒนาไปสู่ความเป็น Best Practice ที่จะยกระดับองค์กรไปสู่การเป็นองค์กรสร้างสุข

Benchmarking คืออะไร

1. เป็นกระบวนการแลกเปลี่ยนความรู้ แลกเปลี่ยนประสบการณ์และแลกเปลี่ยนวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practices) กับองค์กรอื่นภายใต้กฎกติกาสากล

2. เป็นวิธีการวัดและเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ บริการและวิธีการปฏิบัติ กับองค์กรที่สามารถทำได้ดี เพื่อนำผลของการเปรียบเทียบมาใช้ในการปรับปรุงองค์กรของตนเองเพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศในธุรกิจ

ดังนั้น Benchmarking เป็นกระบวนการประเมินศักยภาพเพื่อให้เกิด การปรับปรุงการแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์และวิธีการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) กับองค์กรอื่น เพื่อนำผลมาปรับปรุงและพัฒนาองค์กรตนเอง ให้ดีขึ้น โดยการจัดทำเป็นเครื่องมือภายใต้ข้อกำหนดและตัวชี้วัดที่ก่อให้เกิด ประโยชน์กับองค์กร ซึ่งจะได้แนวทางปฏิบัติที่กระชับขึ้น เพื่อวางแผนพัฒนา ประสิทธิภาพและเพิ่มศักยภาพการทำงาน

การทำ Benchmarking จะทำให้ทราบศักยภาพ ชีตความสามารถที่แท้จริงขององค์กรตนเอง เรื่องใดที่ปฏิบัติได้ดีที่สุดและมีวิธีการอย่างไร ถือว่าเป็น องค์ความรู้ที่องค์กรอื่นสามารถนำไปเรียนรู้ นำวิธีปฏิบัติไปประยุกต์ใช้ใน กระบวนการทำงานขององค์กรตนเองต่อไป ไม่ถือว่าเป็นการลอกเลียนแบบ แต่เป็นการสร้างสรรค์ผลงานใหม่ๆอันเกิดจากการเรียนรู้ปรับปรุงวิธีการ ดำเนินงานของตน

การวัดและประเมินผลองค์กรด้วย Benchmarking (BM)

การประเมินสู่การเป็นองค์กรสร้างสุขด้วย Benchmarking เป็น กระบวนการวัดและเปรียบเทียบวิธีปฏิบัติเพื่อนำไปใช้ในการปรับปรุงองค์กร ของตนเองเพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศ จาก 2 ส่วนหลัก คือ

1) การเปรียบเทียบวัดสมรรถนะ (Benchmark) ด้วยการกำหนด ตัวชี้วัดที่เรียกว่า Key performance Indicator (KPIs) ให้ชัดเจนเหมาะสมว่าจะเปรียบเทียบอะไร ในเรื่องใด จะได้ดำเนินการได้ถูกต้อง

- -
 -
 -
 -
 -
- 2) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้วิธีการปฏิบัติที่ดี (Best Practice) ซึ่งเป็นวิธีทำงานที่เหมาะสมกับบริบทองค์กรและทำให้องค์กรประสบความสำเร็จจริงหรือแนวปฏิบัติที่มีส่วนสำคัญทำให้ผลการดำเนินงานเป็นเลิศ จนได้รับการยอมรับจากบุคคลหรือองค์กรที่เชื่อถือได้ แสดงผลลัพธ์เชิงปริมาณที่เป็นที่ยอมรับ/วัดผลได้และเหมาะสมกับองค์กรนั้น ๆ

ลักษณะสำคัญของ Benchmarking

1) Benchmarking เป็นการปรับปรุงตนเองด้วยการเรียนรู้จากผู้อื่น “ไม่ใช่การลอกเลียนแบบ” เพราะองค์กรมีวัฒนธรรม วิสัยทัศน์ สภาพธุรกิจ และปัจจัยภายในองค์กรที่แตกต่างกัน

2) Benchmarking เป็นการแลกเปลี่ยนข้อมูลที่ทำอย่างเป็นระบบ โดยองค์กรต้นแบบต้องยอมรับและเต็มใจที่จะถ่ายทอดองค์ความรู้ให้ จึงต้องมีและรักษารายการบรรณ (Code of Conduct) ไม่เปิดเผยข้อมูลและนำไปใช้ผิดวัตถุประสงค์ ดังนี้

- ด้านกฎหมาย หลีกเลี่ยงการทำความผิดหรือใช้วิธีการที่ไม่เหมาะสมในการได้มาซึ่งความลับทางธุรกิจ
- ด้านการแลกเปลี่ยนข้อมูล ด้วยความเต็มใจและให้ข้อมูลที่เป็นจริง เพื่อประโยชน์ต่อการพัฒนา
- ด้านความลับ รักษาข้อมูลที่ได้รับมาต้องไม่เปิดเผยชื่อและข้อมูลก่อนได้รับการยินยอมจากองค์กรที่ให้ข้อมูล

- ด้านการใช้ข้อมูล เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ เพื่อให้การปรับปรุงและพัฒนาเกิดประโยชน์อย่างแท้จริง
- ด้านการติดต่อ ผ่านช่องทางบุคคลที่กำหนดและไม่เปิดเผยชื่อข้อมูลก่อนได้รับการยินยอม
- ด้านการเตรียมตัว ที่พร้อมสำหรับการแลกเปลี่ยนข้อมูลและแลกเปลี่ยนข้อมูลที่เป็นจริง
- ด้านการปฏิบัติ ให้สำเร็จตามข้อตกลงและลู่ทางตามกรอบเวลาที่กำหนด ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นถือเป็นข้อมูลจริง
- ด้านความเข้าใจและปฏิบัติ ปฏิบัติต่อผู้ที่ทำ Benchmarking ตามที่เขาต้องการไม่ชี้หน้าจนเกิดความเสียหาย

3) Benchmarking มีเป้าหมาย คือ การศึกษา Best Practice ให้ถ่องแท้ และนำวิธีการมาใช้ในการปรับปรุงตนเองให้เป็นไปตามเป้าหมายที่ต้องการ มิใช่มุ่งเน้นเพียงการเปรียบเทียบวัดกับองค์กรอื่นๆ เท่านั้น การวิเคราะห์ประเมินองค์กรสร้างสุขด้วย Benchmarking ประกอบด้วย 7 หมวด ดังนี้

หมวดที่	กรอบการวิเคราะห์
1 การนำองค์กร	1) “การสร้างสุข” เป็นนโยบายหรือเป้าหมายและสื่อสารให้บุคลากรเข้าใจ 2) ผลักดันและสนับสนุนให้องค์กรสร้างสุขให้เกิดขึ้นจริงและต่อเนื่อง 3) “ทีมนำ” เป็นแบบอย่างการปฏิบัติด้านการจัดการความสุข (การครองตน)

<p>2 แผนยุทธศาสตร์</p>	<p>1) แผนยุทธศาสตร์องค์กร 2) แผนปฏิบัติการองค์กรสร้างสุข</p>
<p>3 การเสาะหาสารสนเทศและการประเมินสถานการณ์บุคลากร</p>	<p>1) การประเมินความต้องการของบุคลากร (Needs Assessment) 2) การประเมินสถานการณ์ความสุขความผูกพันองค์กร</p>
<p>4 วัดและพัฒนานวัตกรรม</p>	<p>1) ระบบการวัดและประเมินผลการดำเนินงานสร้างสุข 2) พัฒนานวัตกรรมสร้างสุขในองค์กร</p>
<p>5 การสร้างและการพัฒนาคณะกรรมการสร้างสุข (Cora Team)</p>	<p>1) คณะกรรมการสร้างสุข 2) การพัฒนาทักษะคณะกรรมการสร้างสุข 3) การพัฒนากระบวนการ</p>
<p>6 บริหารจัดการองค์กรสร้างสุข</p>	<p>1) การบริหารจัดการทรัพยากรในการดำเนินงานสร้างสุข 2) การฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรในการสร้างความสุข 3) การจัดกิจกรรมสร้างสุขตามบริบทองค์กร 4) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อพัฒนาองค์กรสร้างสุขทั้งในและนอกองค์กร 5) การเป็นพี่เลี้ยงให้เกิดวิถีสร้างสุขและระบบในหน่วยงาน (Coaching) 6) ตัวต้นที่ต้นรู้ <ul style="list-style-type: none"> • ส่งเสริมการทำสมาธิในบุคลากร • การส่งเสริมการมีสติในองค์กร <p>7) ความสัมพันธ์ที่เข้าใจและไว้วางใจ <ul style="list-style-type: none"> • การสื่อสารสร้างสุข • การสื่อสารระหว่างบุคคลอย่างมีสติ </p> </p>

	<p>8) โครงสร้างที่ยืดหยุ่น</p> <ul style="list-style-type: none"> ● การปรับโครงสร้างองค์กร ● การประชุมอย่างมีส่วนร่วมในหน่วยงาน ● การประชุมอย่างมีส่วนร่วมข้ามสายงาน (ถ้ามี) ● การประชุมอย่างมีส่วนร่วมของ คณะกรรมการบริหารองค์กร
<p>7 ผลลัพธ์ (Results)</p>	<p>1) ด้านปัจเจกบุคคล</p> <ul style="list-style-type: none"> ● ประเมินความสุจริตระดับบุคคล* ● ประเมินความเครียดบุคลากร ● สภาวะสุขภาพบุคลากร* ● ผลลัพธ์ด้านปัจเจกบุคคลอื่นๆตามบริบทขององค์กร <p>2) ด้านทีมงาน / หน่วยงาน</p> <ul style="list-style-type: none"> ● ผลลัพธ์ด้านความสัมพันธ์ <p>3) ด้านองค์กร / ระบบงาน</p> <ul style="list-style-type: none"> ● การมาทำงาน / การลาออก ● ความผูกพันองค์กร ● ประสิทธิภาพการใช้ทรัพยากรหรืองบประมาณ ● คุณภาพมาตรฐานองค์กร* ● ผลผลิตภาพ/การเพิ่มผลผลิตขององค์กร หรือการสร้างนวัตกรรมองค์กร <p>4) ด้านชุมชนและสังคม</p> <ul style="list-style-type: none"> ● ความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือคุณภาพชีวิตของคนในชุมชน* <p>หมายเหตุ : มีสัญลักษณ์ (*) จำเป็นต้องประเมิน</p>



- -
 -
 -
 -
 -
- เมื่อแต่ละองค์กรได้ประเมินผลตนเองตาม 7 หมวดข้างต้นแล้ว ลำดับถัดมาทำการประมวลผลการประเมินองค์กรสร้างสุขตาม Happiness Organization Benchmarking Score ทำให้ได้คะแนนประเมินผลตามเกณฑ์ประเมินในแต่ละหมวดแล้ว สามารถนำลำดับคะแนนในแต่ละข้อกำหนดมาถ่วงน้ำหนักคะแนน เพื่อหาคะแนนรวมของแต่ละหมวดตามแนวทางเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ทำให้ทราบระดับศักยภาพขององค์กรที่สามารถเป็นต้นแบบ Best Practice ในหมวดใดบ้าง ซึ่งมีแนวทางการปฏิบัติพัฒนาสู่การเป็นองค์กรสร้างสุข แต่ละหมวดจะมีเกณฑ์คะแนน ดังนี้

หมวดที่ 1: การนำองค์กร 75 คะแนน

หมวดที่ 2: แผนยุทธศาสตร์ / แผนปฏิบัติการ 75 คะแนน

หมวดที่ 3: การเสาะหาสารสนเทศและการประเมินสถานการณ์ของบุคลากร 75 คะแนน

หมวดที่ 4: การวัดและการพัฒนานวัตกรรม 50 คะแนน

หมวดที่ 5: การสร้างและพัฒนาคณะกรรมการสร้างสุข (Core Team) 100 คะแนน

หมวดที่ 6: การบริหารจัดการองค์กรสร้างสุข 425 คะแนน

หมวดที่ 7: ผลลัพธ์ 200 คะแนน

การแปรผลระดับคะแนน จากคะแนนรวม 1,000 คะแนน

ระดับคะแนน	เกณฑ์สมรรถนะ
000 – 200	อยู่ในเกณฑ์ตั้งรับปัญหา
201 – 350	อยู่ในเกณฑ์เริ่มเป็นระบบ
351 – 500	อยู่ในเกณฑ์การดำเนินงานสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน
501 – 700	อยู่ในเกณฑ์มีการบูรณาการ
700 ขึ้นไป	เป็นองค์กรต้นแบบสร้างสุข

จากที่วิเคราะห์ประเมิน Benchmarking ทั้ง 7 หมวด ทำให้ได้ระดับคะแนนตามเกณฑ์เพื่อทราบสมรรถนะองค์กรอยู่ในระดับใด ดังนั้น การทำ Benchmarking จึงเสมือนเส้นทางลัดพาองค์กรสู่ความเป็นเลิศอย่างก้าวกระโดด เพราะมีข้อมูลว่าองค์กรใดเป็นผู้ปฏิบัติในหมวดใดได้ดีที่สุดและมีวิธีปฏิบัติอย่างไร องค์กรอื่นสามารถมาเรียนรู้เลือกสรรวิธีที่เป็นเลิศไปปฏิบัติและปรับปรุงสร้างสรรค์กระบวนการทำงานรูปแบบใหม่ที่ได้จากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ให้เข้ากับระบบขององค์กรตนเอง

ขั้นตอนการดำเนินงาน Benchmarking ของเครือข่ายสร้างสุข ดังนี้

- 1) ชี้แจงแนวความคิดการดำเนินงาน Benchmarking
- 2) องค์กรเครือข่ายกำหนดเป้าหมายพร้อมจัดทำแผนยุทธศาสตร์การนำการสร้างสุขไปปรับใช้ในองค์กร
- 3) เรียนรู้แนวคิด Benchmark และการประเมินตนเอง ครั้งที่ 1
- 4) องค์กรนำเสนอความก้าวหน้าตามแผนปฏิบัติการประเมิน Benchmark ครั้งที่ 2
- 5) จัดทำ Best Practice สังเคราะห์จากผลการทำ Benchmarking
- 6) พี่เลี้ยงลงพื้นที่ติดตามการดำเนินงาน

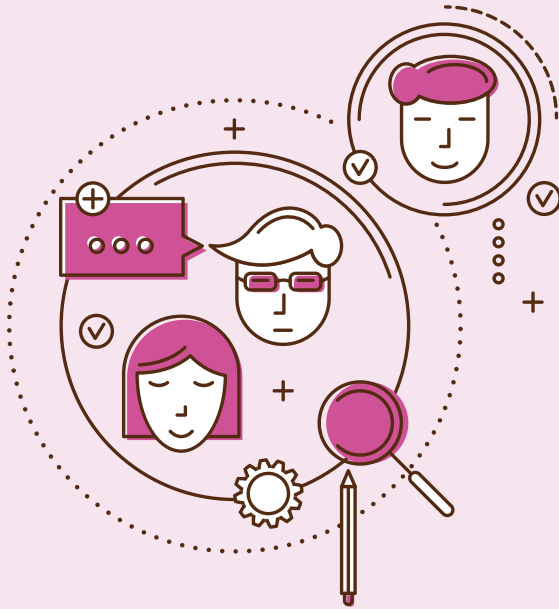
- 7) องค์กรนำเสนอ Best Practice และแนวทางการพัฒนาองค์กร
- 8) จัดเวทีนำเสนอผลงาน แลกเปลี่ยนเรียนรู้กระบวนการปรับปรุง
- ความเป็นเลิศในการพัฒนาอย่างเป็นระบบ

ทำไมถึงต้องทำ Benchmarking

1) Benchmarking เป็นเครื่องมือในการพัฒนาองค์กร เพราะองค์กรสามารถวางแผนการพัฒนาได้ตรงกับสมรรถนะจริงและยกระดับเพิ่มผลผลิตภาพขององค์กรได้อย่างเหมาะสม

2) ทราบระดับสมรรถนะของตนเองเมื่อเทียบกับองค์กรอื่น คือ เราอยู่ที่ไหน? ใครเก่งที่สุด? เขาทำได้อย่างไร? และทำอย่างไรให้ดีกว่าเขา? เพื่อกระตุ้นให้พนักงานเกิดความต้องการการปรับปรุงประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรและสร้างความพึงพอใจของลูกค้า การลดระยะเวลาในการผลิต/ให้บริการ การลดของเสีย การส่งมอบและการลดต้นทุน

3) Best Practice เป็นแนววิธีปฏิบัติที่ดีที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในองค์กรตนเองได้ ไม่ถือว่าเป็นการลอกเลียนแบบแต่เป็นการสร้างสรรค์ผลงานใหม่ๆ ที่เรียนรู้จาก Best Practice ปรับปรุงองค์กร



สงฆ์ไทย ไกลโรค

...

ฆราวาสสุขภาพดี
บริโภคนดี
ลดโรค
สร้างสุข

สงบไทยไกลโรค... ขารวาสสุขภาพดี บริโภคดี ลดโรค สร้างสุข

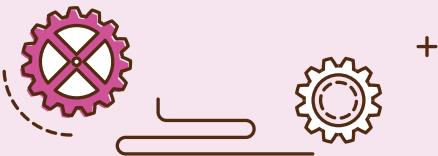
“You are what you eat คุณกินอะไรเข้าไป คุณก็เป็นอย่างนั้น” เป็นสำนวนที่ต้องการบอกว่า สุขภาพ คือ สิ่งที่คุณสามารถเลือกให้ตนเองได้ ด้วยการตระหนักถึงการบริโภคอาหาร สารอาหารต่าง ๆ ที่จะได้รับ ปริมาณอาหารที่เหมาะสมต่ออายุ เพศ วัย และรูปแบบการใช้ชีวิต รวมถึงใส่ใจต่อคุณภาพของวัตถุดิบในการประกอบอาหาร เพราะการบริโภคนั้นเป็นต้นทางของโรคร้ายความเจ็บป่วย อีกทั้ง “อาหาร” ในปัจจุบันมีเมนูหลากหลาย และชื่อหามาบริโภคง่าย ซึ่งมีค่าเท่ากับเพิ่มโรครวมมากขึ้น เช่น โรคเบาหวาน โรคความดัน โรคอ้วน โรคไต เป็นต้น ดังนั้น จะหยุดโรค ลดป่วยได้ จะต้องสร้างพฤติกรรมบริโภคอาหารที่ดี

ประเพณีหนึ่งที่ชาวพุทธปฏิบัติกันทุกเช้า คือ การตักบาตร ในปัจจุบัน การซื้ออาหารถุงเพื่อตักบาตรจึงเป็นทางเลือกที่สะดวกสำหรับคนไทย (สำหรับ) ด้วยกฎของพระภิกษุการให้ทาน (ใส่บาตร) แก่พระภิกษุ จะต้องรับทาน (รับประทาน) ที่คนให้ทั้งหมด ไม่สามารถเลือกได้ว่าจะรับหรือไม่รับ หรือบอกกับผู้อื่นว่าตนต้องการสิ่งนั้นสิ่งนี้ ดังนั้น จึงไม่สามารถควบคุมสิ่งที่จะนำมาใส่บาตรให้มีสารอาหารที่เหมาะสมกับกิจวัตรประจำวันของพระภิกษุได้ ซึ่งส่งผลต่อสุขภาพและโรคร้ายไข้เจ็บ

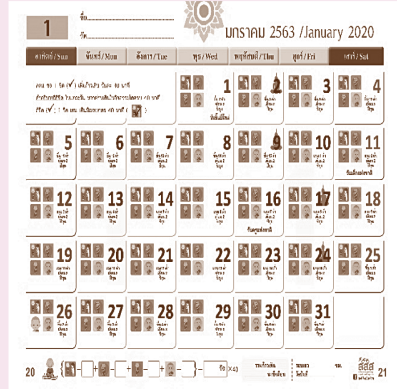


จึงเป็นที่มาของ “โครงการสงฆ์ไทยไกลโรค” ความร่วมมือระหว่าง คณะสหเวชศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย และสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ได้พบปัญหาพระภิกษุสงฆ์มีน้ำหนักเกินหรือเป็นโรคอ้วนถึงร้อยละ 48 แล้วยังมีกิจกรรมทางกายไม่เพียงพอบริโภคอาหารไม่เหมาะสม เนื่องมาจากการฉันทัดอาหารและอาหารที่ไม่เหมาะสม ด้านโภชนาการของพระภิกษุสงฆ์ เพราะการตัดบาตรด้วยอาหารแห้งที่จัดชุด รวมถึงกิจกรรมต่าง ๆ พบว่าส่วนใหญ่เป็นอาหารที่มีรสจัดทั้งหวาน มัน เค็ม ขาดใยอาหาร ผัก ซึ่งไม่เหมาะกับสุขภาพเป็นปัจจัยเสี่ยงที่ก่อให้เกิดโรคไม่ติดต่อเรื้อรังต่าง ๆ จึงต้องแก้ไขปัญหาในการจัดโภชนาการและปานะอย่างเหมาะสมถวายพระภิกษุสงฆ์ ที่ดำเนินงานทั้งพระภิกษุสงฆ์ ฆราวาส และผู้ค้าอาหารใส่บาตร ให้ตระหนักถึงความสำคัญของโภชนาการกับสุขภาพ ใช้องค์ความรู้สร้างความเข้าใจในการจัดอาหารที่ถูกต้องด้านโภชนาการ ที่นอกจากเป็นการทำทานสร้างบุญแล้วยังเป็นการลดโรคสร้างสุขภาพแก่พระภิกษุสงฆ์ให้ได้รับอาหารที่มีคุณภาพเป็นประโยชน์ต่อร่างกาย และฆราวาสมีความสามารถเลือกอาหารที่มีคุณค่าทางโภชนาการครบถ้วนในปริมาณที่เพียงพอกับความต้องการของร่างกายได้เช่นเดียวกัน

ทางโครงการฯ ได้ทำการวิจัยด้านโภชนาการและกำหนดอาหาร ทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ เพื่อนำมาพัฒนาสื่อสำหรับพระภิกษุสงฆ์ ฆราวาส และผู้ค้าอาหารใส่บาตร ที่จะช่วยให้ฆราวาสเลือกอาหารใส่บาตรได้อย่างถูกต้อง ให้ผู้ค้าและผู้ปรุงอาหารสามารถจัดโภชนาการ และปานะอย่างเหมาะสมถวายพระสงฆ์ นำไปปฏิบัติได้อย่างง่ายๆ เป็นเครื่องมือที่เรียกว่า “สื่อสงฆ์ไทยไกลโรค 4.0” (ข้อมูลเพิ่มเติมที่ <http://sonkthaiqlairok.com/>, <https://www.facebook.com/Saijaisaibatr/>) ประกอบด้วย



สื่อสำหรับพระสงฆ์



1) หนังสือคู่มือโภชนาการสงฆ์ไทยไกลโรค 4.0 ภายในคู่มือมีปฏิทินสุขภาพ เริ่มเมื่อเพิ่มก้าว มีรูปแบบกิจกรรม 4 แบบ ใส่ไว้ในช่องปฏิทินทุกวัน เป็นเครื่องมือช่วยให้พระสงฆ์และสามเณรบันทึกข้อมูลการเดินเพื่อสุขภาพ



2) หนังสือสูตรสงฆ์ไทยไกลโรค 4.0 มีเนื้อหาเป็นข้อคิดสะกิดใจแบบพกพาให้โภชนปัญญาแก่พระสงฆ์ได้ตระหนักว่าเวลาจะฉันทอาหารต้องระวังว่าอาหารประเภทใดไม่สมควรฉันท พร้อมโปรแกรม “ปานะปัญญา” สำหรับเตือนพระสงฆ์และสามเณรในการหาปริมาณน้ำตาลและคำนวณปริมาณพลังงานที่ได้รับจากเครื่องดื่ม



3) โปสเตอร์สงฆ์ไทยไกลโรค 4.0
สรุปสาระสำคัญสูตรสงฆ์ไทยไกลโรค
โภชนา ปานะ กายะ และกิจกรรม เพื่อ
สะกิดใจพระสงฆ์และสามเณรได้ปรับ
อาหารและเพิ่มก้าวเดิน



4) ประคดเอวรอบรู้ ซึ่งเป็น
อัฐุบริหารที่พระสงฆ์ ต้องใช้ใน
ชีวิตประจำวันอยู่แล้วเมื่อพระสงฆ์
คาดประคดจะมีสัญลักษณ์ บ่งชี้ให้
ทราบว่าคุณาขนาดของรอบเอวที่เหมาะสม
ควรเป็นเท่าใด

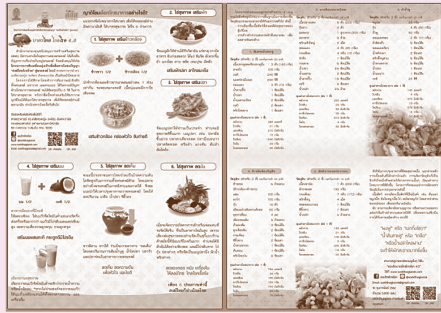


5) สายวัดเอวรอบรู้ จัดทำขึ้น
เพื่อเป็นเครื่องมือช่วยในการเผ่าระวง
มิให้รอบเอวเกิน 85 ซม. หรือส่วนสูง
หารสอง



6) สื่อวีดิทัศน์ “สื่อสู่สงฆ์ เพื่อ
สงฆ์ไทยไกลโรค” เพื่อสร้างความ
ตระหนักของปัญหาโรคเรื้อรังกับ
โภชนาการ

สื่อสำหรับชมราวาส



1) หนังสือบัตรไทยไกลโรค 4.0
แนะนำเมนูอาหารสุขภาพทั้ง 4
ภูมิภาคเพื่อปรุงถวายแด่พระสงฆ์

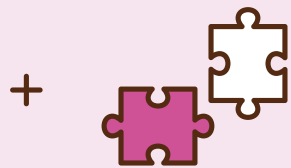
2) แผ่นพับบัตรไทยไกลโรค 4.0
สรุปข้อคิดความรู้จากหนังสือบัตรไทย
ไกลโรค 4.0 มาเป็นรูปแบบโปสเตอร์



3) โปสเตอร์บัตรไทยไกลโรค 4.0
เป็นข้อคิดสะกิดใจชมราวาส ใส่บัตร
สุขภาพ ใส่ใจ 6 ประการ



4) โปสเตอร์ สูตรปทานะหวานน้อย
เพื่อให้ชมราวาสหรือแม่ครัวที่เป็น
ผู้เตรียมอาหาร ได้เตรียมน้ำปานะ
หวานน้อยถวายแด่พระสงฆ์





5) วิดีทัศน์ บาตรไทยไกลโรค
ตอนที่ 1 การเลือกซื้ออาหาร
และการทำอาหารสุขภาพเพื่อถวาย
แด่พระสงฆ์

ตอนที่ 2 การเลือกซื้ออาหาร
ที่ไม่ส่งผลเสียต่อสุขภาพเพื่อถวายแด่
พระสงฆ์

ตอนที่ 3 การเลือกซื้อผลไม้
และเครื่องดื่มน้ำเพื่อถวายแด่พระสงฆ์

6) วิดีทัศน์ “สื่อสุขรवास
เพื่อสงฆ์ไทยไกลโรค” เพื่อสร้างความ
ตระหนักของปัญหาโรคเรื้อรัง
กับโภชนาการ

สื่อสำหรับผู้ค้าและผู้ปรุงอาหารถวายพระสงฆ์



1) หนังสือครัวไทยไกลโรค 4.0
เป็นหนังสือให้หลักการทางสุขอนามัย
แบบง่ายแก่ผู้ปรุง และผู้ค้าอาหาร
ใส่บาตรให้สามารถเตรียมอาหารสุขภาพ
เพื่อพระสงฆ์



2) โปสเตอร์ครัวไทยโกลโศ
4.0 สรุปสาระสำคัญสะกิดใจผู้ปรุง
และผู้ค้ำอาหารใส่บาตรด้วยหลัก
8 วิธี

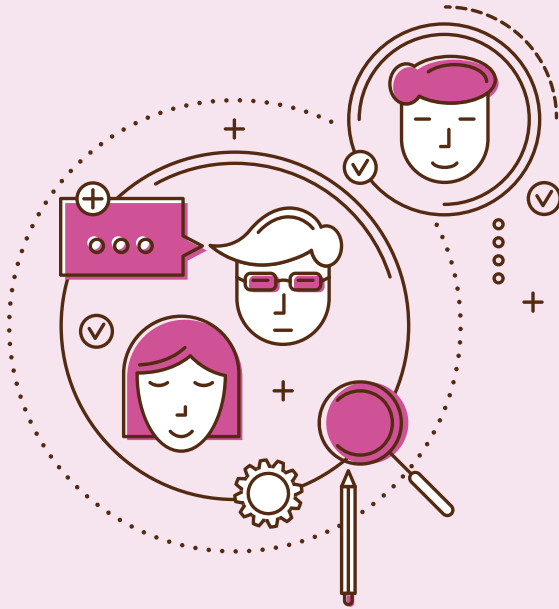


3) แผ่นพับครัวไทยโกลโศ 4.0
สรุปความรู้จากหนังสือครัวไทยโกล
โศ 4.0 มาเป็นรูปแบบโปสเตอร์พก
พา

จากสื่อความรู้สำหรับการจัดหาอาหารเพื่อถวายแด่พระสงฆ์
แก่ผู้เกี่ยวข้องทั้ง 3 กลุ่ม คือ พระภิกษุสงฆ์ ข้าราชการ และผู้ค้ำอาหารใส่บาตร
ทางโครงการสื่อสงฆ์ไทยไกลโลกได้เผยแพร่สื่อแก่วัดและโรงพยาบาล
ส่งเสริมสุขภาพระดับตำบลทั่วประเทศ และพัฒนาพระสงฆ์เป็นแกนนำ
ความรู้ในการดูแลสุขภาพตนเองทั้งการบริโภคอาหารและกิจกรรมทางกาย
ที่เหมาะสมแก่ชุมชนสอดแทรกผ่านการเทศนาธรรม เช่น พระมหาสุทธิ
สุทธิจิตโต วัดสหมิตรมงคล อำเภอหนองแค จังหวัดสระบุรี เทศน์เรื่องสุขภาพ
และสอดแทรกหลักธรรมพร้อมใช้สื่อสงฆ์ไทยไกลโลก ในกิจกรรม
การสร้างเสริมสุขภาพสำหรับผู้สูงอายุ ที่โรงพยาบาลหนองแค จังหวัดสระบุรี

การสังเคราะห์องค์ความรู้ด้านโภชนาการพัฒนาเป็นสื่อ “สงฆ์ไทย ไกลโรค” นี้ เพื่อให้ฆราวาสและผู้ประกอบอาหารใส่ใจต่อคุณภาพอาหารที่จะถวายแก่พระภิกษุสงฆ์ ในขณะเดียวกัน สื่อ “สงฆ์ไทยไกลโรค” เป็นเครื่องมือที่ประชาชนสามารถนำความรู้มาปรับใช้ในการบริโภคอาหารที่เหมาะสมต่อสุขภาพอย่างง่ายๆ จะช่วยสร้าง Happy Body ซึ่งเป็นหนึ่งของ Happy 8 Workplace ความสมดุลของการใช้ชีวิตและการทำงาน 8 ประการ





สร้างสังคม
สันติสุข
ส่งเสริม
คุณธรรม
เพื่อพัฒนา
องค์กร
ที่ยั่งยืน

สร้างสังคมสันติสุข ส่งเสริมคุณธรรม เพื่อพัฒนาองค์กรที่ยั่งยืน

“คุณธรรม” ความหมายตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2525 หมายถึง “สภาพคุณงามความดี” คือสิ่งที่มนุษย์ได้รับการปลูกฝัง ในจิตใจและเสริมสร้างให้ทุกคนมีพฤติกรรมที่ดีงาม เป็นการแสดงออกที่สมควร ทั้งกายวาจา และใจต่อคนรอบข้าง ด้วยหลักคิดที่ว่า หากเราไม่ต้องการ สิ่งใดก็อย่ากระทำสิ่งนั้นต่อผู้อื่น ซึ่งประโยชน์ที่จะเกิดขึ้น คือ สามารถลด ความขัดแย้งและขจัดปัญหาที่จะเกิดขึ้นแก่บุคคล ครอบครัว สังคม และ ประเทศชาติได้ เมื่อทุกคนปฏิบัติต่อกันด้วยคุณธรรมมีทักษะในการแก้ปัญหา ชีวิต มีความปรารถนาดีต่อกัน สังคมมีแต่ความสงบ

องค์กรหรือสถานประกอบการ ถือว่าเป็นสังคมหนึ่งที่รวมคนหลากหลาย ไปด้วยกันจึงสมควรที่จะส่งเสริมคุณธรรมเป็นพลังบวกหล่อเลี้ยงองค์กร ดังนั้น สำนักสนับสนุนสุขภาพขององค์กร (สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริม สุขภาพ) สสส. ร่วมกับศูนย์คุณธรรม องค์กรมหาชน ดำเนินงาน โครงการ ส่งเสริมองค์กรสุขภาพภาคเอกชนเพื่อขับเคลื่อนสู่องค์กรคุณธรรม มีเป้าหมาย การพัฒนาองค์กรคุณธรรมด้วย “แนวทางส่งเสริมคุณธรรม” ภายใต้หลักการ 4 ประการ คือ พอเพียง วินัย สุจริต และจิตอาสา เพื่อให้มีการดำเนินงาน ดังนี้

1) องค์กรสนับสนุนให้สมาชิกขององค์กรมีคุณธรรมเป็นฐานในการดำเนินชีวิตทั้งในการปฏิบัติงานครอบครัว และชุมชน (คนดี)

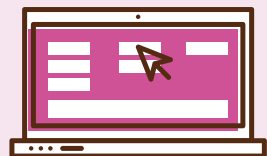
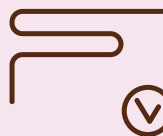
2) มีการบริหารจัดการองค์กรเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลหรือการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (ระบบดี)

3) รณรงค์และสนับสนุนการส่งเสริมคุณธรรมให้กับประชาชน ชุมชน และสังคมที่เกี่ยวข้องกับองค์กร (เพื่อแผ่ชุมชน/สังคมดี)

โดย ศูนย์คุณธรรม ทำหน้าที่เป็นพี่เลี้ยงให้คำปรึกษาการดำเนินงานตาม “แนวทางส่งเสริมคุณธรรม” ภายใต้อหุ้กการ 4 ประการ คือ พอเพียง วินัย สุจริต และจิตอาสา โดยก่อนจะเริ่มดำเนินงานจะทำการสำรวจความพร้อมขององค์กรที่แสดงเจตจำนงร่วมสร้างคุณค่าการเป็นองค์กรคุณธรรมอย่างตรงไปตรงมา ตามเกณฑ์ที่กำหนดเพื่อองค์กรต่างๆ เหล่านั้นพิจารณาและตัดสินใจเองว่าพร้อมจะดำเนินงานหรือไม่ ซึ่งมีเกณฑ์พิจารณาความพร้อม ดังนี้



องค์ประกอบภายนอก	องค์ประกอบภายใน
<p>1 เป็นองค์กรทางยุทธศาสตร์หรือไม่ คือ เป็นองค์กรทางนโยบาย และองค์กรที่มีฐานเครือข่ายทางสังคม หรือสมาชิกเครือข่ายอยู่มากที่สามารถขยายผลทางยุทธศาสตร์ได้</p>	<p>1 มีผู้เชี่ยวชาญรองรับหรือไม่ คือ องค์กรเกี่ยวข้องกับใครบ้าง โดยเฉพาะผู้เชี่ยวชาญเพื่อศูนย์คุณธรรมจะเทียบเคียงจัดทีมงานและคำแนะนำที่เหมาะสมสามารถตอบสนองต่อความต้องการของกลุ่มต่าง ๆ ได้</p>
<p>2 มีความมุ่งมั่นหรือไม่ คือ มีความจริงจัง ตั้งใจ คิดมุ่งประโยชน์สูงสุดมากกว่าทำเพื่อให้เสร็จธุระ เป็นพลังที่จะดำเนินการหรือไม่</p>	<p>2 มีองค์ความรู้รองรับหรือไม่ คือ องค์กรที่ขอรับการสนับสนุนนั้นมีความเกี่ยวข้องกับองค์ความรู้ใด และศูนย์คุณธรรมมีแหล่งเรียนรู้รองรับการสร้างแรงบันดาลใจให้กับองค์กรนั้นได้อย่างเหมาะสมหรือไม่</p>
<p>3 มีทีมงานรับผิดชอบหรือไม่ คือ มีบุคลากรหรือทีมงานรองรับภารกิจดำเนินงานนี้หรือไม่ ซึ่งจะมีผลให้เกิดการปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง</p>	<p>3 มีทุนรองรับหรือไม่ คือ มีบุคคลหรือทีมงานของศูนย์คุณธรรมที่มีความพร้อมสนับสนุนการปฏิบัติงานขององค์กรที่ขอรับการสนับสนุนหรือไม่</p>
<p>4 มีนโยบายหรือวิสัยทัศน์ทางธุรกิจที่มุ่งทำประโยชน์ต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมหรือไม่ คือ ประกอบธุรกิจที่ไม่เป็นการทำลาย คุณ ภาพ ชีวิต ของ ประชาชน ไม่ประกอบธุรกิจผิดกฎหมาย</p>	



เมื่อองค์กรได้ผ่านเกณฑ์พิจารณาความพร้อมดำเนินงานเป็นองค์กร
คุณธรรมแล้ว ก็จะเข้าสู่กระบวนการพัฒนาองค์กรคุณธรรม ทั้ง 5 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การสร้างภาพฝันร่วมกัน

ขั้นตอนที่ 2 ทบทวนต้นทุนองค์กร

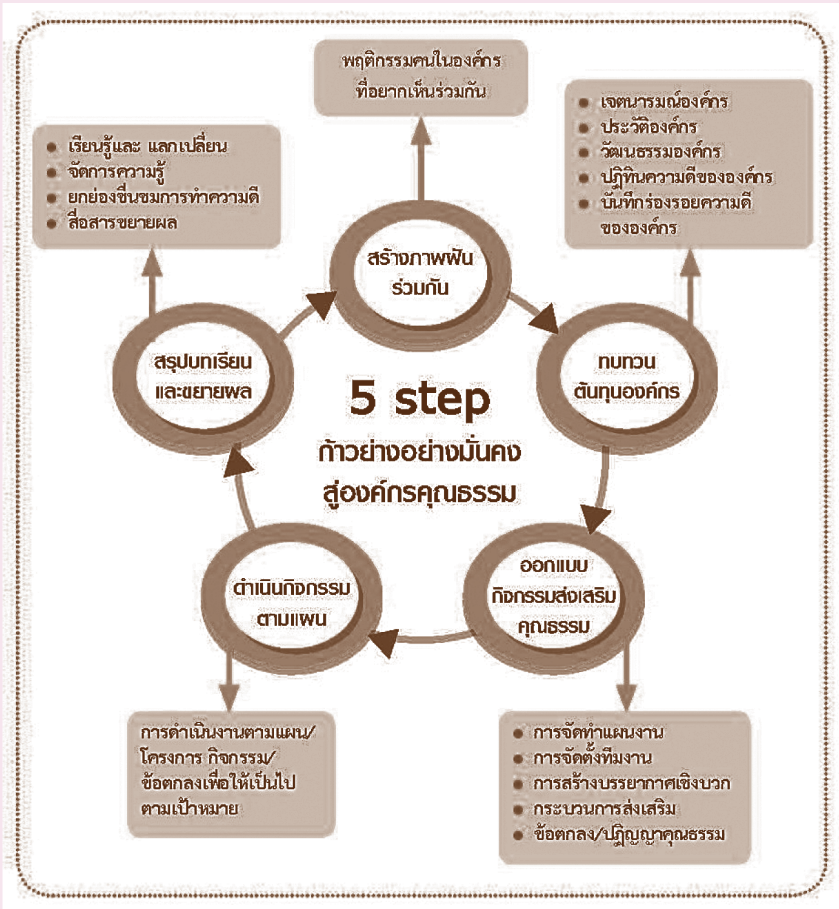
ขั้นตอนที่ 3 ออกแบบกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรม

ขั้นตอนที่ 4 ดำเนินกิจกรรมตามแผน

ขั้นตอนที่ 5 สรุปบทเรียนและขยายผล

ซึ่งมีกรอบการดำเนินงานทั้ง 5 ขั้นตอน ดังรูปด้านล่าง นอกจากนี้
สามารถศึกษาข้อมูลและรายละเอียดต่างๆ ได้ที่ หนังสือแนวทางการส่งเสริม
คุณธรรม สามารถ download ได้ที่ <http://moralbusinessnetwork.com/>





หลังจากที่องค์กรได้ร่วมดำเนินงานตาม “แนวทางส่งเสริมคุณธรรม” ภายใต้หลักการ 4 ประการ คือ พอเพียง วินัย สุจริต และจิตอาสา ไปสักระยะหนึ่งแล้ว สมควรที่จะสำรวจตนเองว่าองค์กรสามารถดำเนินงานได้ผลถึงระดับใดแล้ว ซึ่งศูนย์คุณธรรมได้กำหนดระดับการพัฒนาองค์กรคุณธรรมไว้ 3 ระดับคือ

- ระดับที่ 1 องค์กรส่งเสริมคุณธรรม
- ระดับที่ 2 องค์กรคุณธรรม
- ระดับที่ 3 องค์กรคุณธรรมต้นแบบ

ระดับการพัฒนาองค์กรคุณธรรม

ระดับ	ความหมาย	
<p>ระดับที่ 1 องค์กร ส่งเสริม คุณธรรม (มุ่งมั่น ส่งเสริม คุณธรรม)</p>	<p>คือ องค์กรที่แสดง เจตนารมณ์ และดำเนินงาน ตาม กระบวนการพัฒนา องค์กรคุณธรรม มีผลเกิดขึ้น ระดับหนึ่ง เช่น มีกลไกรองรับ มีกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรม ยังไม่ส่งผลการปรับเปลี่ยน พฤติกรรมของคนหรือลดปัญหา เชิงคุณธรรมที่ชัดเจน</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1) ประกาศข้อตกลง (เจตนารมณ์/ธรรมนุญ/ ปฏิญญา) ร่วมกันของผู้บริหารและสมาชิกในการ พัฒนาองค์กรคุณธรรม 2) การกำหนดคุณธรรมเป้าหมาย “ปัญหาที่อยาก แก้” และ “ความดีที่อยากทำ” ที่สอดคล้องกับปัญหา คุณธรรมขององค์กร หรือคุณธรรม 4 ประการพอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา เช่น การใช้วัสดุสำนักงาน อย่างประหยัด มาปฏิบัติงานตรงเวลาการบริการด้วย ความโปร่งใส จัดจิตอาสาช่วยเหลือสังคม ฯลฯ 3) องค์กรมีการจัดทำแผนการดำเนินงานด้าน ส่งเสริมคุณธรรม และจัดบุคลากร/ทีมงาน/ ผู้รับผิดชอบการดำเนินงานส่งเสริมคุณธรรมในองค์กร ตามประเด็นคุณธรรมเป้าหมายองค์กร
<p>ระดับที่ 2 องค์กร คุณธรรม (คนเปลี่ยน/ ระบบพร้อม)</p>	<p>คือ องค์กรส่งเสริมคุณธรรม (ระดับที่ 1) มีกระบวนการ พัฒนาองค์กรคุณธรรมที่ได้ มาตรฐาน และผลการ เปลี่ยนแปลงเชิงพฤติกรรม ของคนในองค์กร และส่งผล ให้มีการทำความดีเพิ่มขึ้น ปัญหาเชิงคุณธรรมลดลง และมี แนวโน้มการพัฒนาที่ต่อเนื่อง เกิดความยั่งยืนได้</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1) ข้อมูลผลสำเร็จการดำเนินงาน/กิจกรรมส่งเสริม คุณธรรมในองค์กรตามคุณธรรมเป้าหมาย มีแผนงาน ที่เป็นระบบและต่อเนื่องมากขึ้น 2) ระบบติดตาม รายงานประเมินผลและ จัดกิจกรรมรณรงค์แลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อพัฒนา ปรับปรุงแก้ไขการดำเนินงานส่งเสริมคุณธรรม ในองค์กรอย่างต่อเนื่อง 3) กระบวนการยกย่อง เชิดชู การทำความดีหรือ บุคคลผู้มีคุณธรรมในรูปแบบต่างๆ เช่น บุคคลคุณธรรม โครงการดีเด่นด้านส่งเสริมคุณธรรม ส่วนงานดีเด่นด้าน คุณธรรม ฯลฯ
<p>ระดับที่ 3 องค์กร คุณธรรม ต้นแบบ (มี Know How ขยายผล)</p>	<p>คือ องค์กรคุณธรรม (ระดับ ที่ 2) ดำเนินการประสบความสำเร็จ และการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ของคน มีข้อมูลเชิงประจักษ์ว่า คนมีความสุข องค์กรมีคุณภาพ และคุณธรรม สามารถผลิตองค์ ค ว า ม ร ู ้ เพื่อถ่ายทอดและเป็นแหล่ง เรียนรู้แก่องค์กรต่าง ๆ ได้</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1) ข้อมูลผลสำเร็จจากการดำเนินงานขององค์กร ตาม “ปัญหาที่อยากแก้” และ “ความดีที่อยากทำ” ตามคุณธรรม “พอเพียง วินัย สุจริต และจิตอาสา” เพิ่มมากขึ้น 2) องค์กรได้เพิ่มประเด็นคุณธรรมเป้าหมายในมิติ การนำหลักศาสนา และหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง มาเป็นปัญหาที่อยากแก้ ความดีที่อยากทำเพิ่มเติมจาก คุณธรรมอื่นๆ อย่างชัดเจน 3) องค์กรความรู้จากการดำเนินงานองค์กรคุณธรรม สามารถเป็นแหล่งเรียนรู้และถ่ายทอดขยายผลแก่ องค์กรอื่นได้

นอกจากนี้ยังมีกระบวนการพัฒนาศักยภาพบุคคลผ่าน หลักสูตร “นักส่งเสริมคุณธรรมในองค์กร” ซึ่งเป็นกระบวนการพัฒนาคนเก่ง คนดี เพื่อรากฐานที่มั่นคงขององค์กร โดยถ่ายทอดหลักคิดและองค์ความรู้จาก ผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญ เช่น

1) หลักคิดของศาสตร์พระราชากับกระบวนการพัฒนาองค์กรด้วย MIO โดย ดร.วิภาภรณ์ เกียรติอำนาจ รองกรรมการผู้จัดการ บริษัท เจ.เอช. อุตสาหกรรม จำกัด

2) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมกับการส่งเสริมคุณธรรมในองค์กร โดย อ.ดร.อิวัฒน์ เจียวิวรรธน์กุล รองผู้อำนวยการสถาบันแห่งชาติเพื่อการพัฒนา เด็กและครอบครัว มหาวิทยาลัยมหิดล

3) เศรษฐกิจพอเพียงกับความเติบโตอย่างยั่งยืนขององค์กรภาคธุรกิจ โดย อาจารย์ บุญล้อม เต้าแก้ว ผู้เชี่ยวชาญด้านศาสตร์พระราชา

4) เส้นทางสู่การเป็นองค์กรคุณธรรมภาคธุรกิจ โดย นายยงจิรายุ อุปเสน ผู้จัดการฝ่ายปฏิบัติการ ศูนย์คุณธรรม

และกระบวนการมีส่วนร่วมและแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากต้นแบบ การดำเนินงานดี ๆ มาบอกเล่าเทคนิคการดำเนินงานจากการปฏิบัติจริง แก่ผู้เข้าร่วมอบรม เพื่อได้แนวคิดการพัฒนาธุรกิจอย่างยั่งยืนด้วยความสมดุล 3 ประการ คือ ความสามารถในการแข่งขัน (Competitive) การทำธุรกิจ เพื่อสังคมที่ต่อยอดมาสู่ SE (Social Enterprise) และการดูแลใส่ใจสิ่งแวดล้อม (Environmental) เพื่อมุ่งพัฒนาคนในองค์กรให้เป็นคนดี มีความรับผิดชอบต่อสังคม และมีระบบตรวจสอบที่ดีเพื่อมุ่งสู่องค์กรคุณธรรม

ตัวอย่างองค์กรคุณธรรมต้นแบบ

บริษัท ไลอ้อน (ประเทศไทย) จำกัด จ.ชลบุรี

เป็นองค์กรต้นแบบด้านการส่งเสริมคุณธรรมองค์กร

ยุทธศาสตร์องค์กร คือ สร้างองค์กรคนดี (Humanize Organization)

เป้าหมาย คือ “เติบโต ยั่งยืน เป็นสุข”

ค่านิยมองค์กร คือ “เป็นองค์กรธุรกิจคู่คุณธรรม”

วิสัยทัศน์ด้านการพัฒนาควบคู่กับการแข่งขัน เป็นผู้นำการผลิตสินค้าในเอเชียอย่างมีคุณธรรม

วัฒนธรรมองค์กร คือ “การยกย่องคนดี ส่งเสริมคน เก่ง”

การเริ่มต้นพัฒนาเป็นองค์กรคุณธรรมได้ร่วมกันนิยาม “คนดีขององค์กร คือ ต้องเป็นคนที่คิดดี พูดดี ทำดี” และ “คนเก่ง คือ ต้องเป็นมืออาชีพ” และกำหนดพันธสัญญาคือ “นำความดีมาสู่สังคม สร้างสุขภาวะที่ดีที่สุดผู้บริโภค” โดยดำเนินงานทั้ง 4 ส่วน คือ พนักงาน ผู้บริโภค สังคม และสิ่งแวดล้อม มีการตั้งคณะทำงานตามความสมัครใจเป็น 4 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม, กลุ่มพระโพธิสัตว์, กลุ่มHappy 8 และกลุ่มชุมชนคนดี บริษัทสนับสนุนกระบวนการสร้างองค์กรคุณธรรม ดังนี้

1) สร้างบรรยากาศ ให้เอื้อต่อการทำดีมีกิจกรรมที่น่าสนใจ เช่น การตัดบาตรบริเวณลานธรรม ใส่บาตรทุกวันจันทร์ (กทม.) ทุกวันศุกร์ (ชลบุรี), กิจกรรมโรงอาหารปลอดสารพิษ โดยส่งเสริมให้พนักงานกินข้าวกล้อง

ในช่วงกลางวันพร้อมมีป้ายโฆษณาการของข้าวกล้องเพื่อพนักงาน ทรายประโยชน์ของการกินข้าวนี้, กิจกรรมกินผักผลไม้ 400 กรัมต่อวัน โดยมีนักโภชนาการมาแนะนำการกินอาหารที่ถูกหลักโภชนาการอย่าง ปลอดภัย, การทำบันไดเพื่อสุขภาพมีป้ายส่งเสริมการเดินขึ้นลงบันได เพื่อลดแคลลอรี่ ทำให้พนักงานมีความสุขที่ดี ช่วยแก้ปัญหาข้อเขา โรคหัวใจ และหอบหืดได้

2) สร้างโอกาสให้พนักงานและชุมชนได้มีโอกาสทำสิ่งดี ๆ เช่น กิจกรรมล้ออันจิตอาสาเพื่อให้พนักงานไปทำกิจกรรมจิตอาสาต่าง ๆ เช่น กวาดวัด คูแลชุมชน ในเวลางานได้โดยไม่ถือเป็นวันลา, กิจกรรมอุปสมบทหมู่ โดยให้พนักงานบวชอย่างน้อย 1 เดือนไม่ถือเป็นวันลาและหากใครต้องการ ลาต่ออีก 3 เดือนก็สามารถทำได้ตามสิทธิของพนักงาน ส่งผลให้พนักงาน ได้รับการศึกษาพระธรรมคำสั่งสอนจนเปลี่ยนเป็นคนใหม่และสามารถเลิกเหล้า ได้ทำให้ครอบครัวมีความสุขมากขึ้น, โครงการฟื้นฟูชีวิตคู่สำหรับพนักงาน ที่แต่งงานเกิน 5 ปี โดยมีกิจกรรมส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างคู่ครอง ครอบครัวอบอุ่น ส่งผลให้การทำงานมีความสุข, กิจกรรมมอบทุนการศึกษาให้ บุตรพนักงาน และให้ทุนการศึกษาสำหรับบุตรพนักงานที่เสียชีวิต

3) สร้างต้นแบบ มีการประกาศนโยบายเป็นองค์กรที่ต่อต้าน การคอร์รัปชั่น ใช้นโยบาย No Gift Policy โดยให้ทุกคนในบริษัทลงนาม ในบันทึกข้อตกลง และพัฒนาการดูแลรับผิดชอบต่อผู้บริโภคด้วยนวัตกรรม ที่ทันสมัยเพื่อดูแลใส่ใจต่อสุขภาพของผู้บริโภค เช่น ผงซักฟอกเปาซิลเวอร์ นาโน ซึ่งนำงานวิจัยจากจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยมาต่อยอด ทำให้ซักผ้า กลางคืนแล้วผ้าไม่ยับขึ้น, การนำสมุนไพรท้องถิ่นจากธรรมชาติ เช่น ตรีพลา มาเป็นส่วนผสมในยาสีฟัน, แป้งโคโคโมะ ได้พัฒนาให้เนื้อแป้งไม่ฟุ้งกระจาย เข้าจุก เป็นต้น และการผลิตยาสีฟันยี่ห้อ ชื่อสัตย์ เพื่อเป็นสัญลักษณ์ย้ำเตือน ให้คนมีหลักคุณธรรม เป็นสินค้ากระตุ้นให้คนมีคุณธรรมความซื่อสัตย์อยู่คู่กับ สังคมได้

-
-
- 4) ค้นหาคำตอบของชีวิต มีกิจกรรมให้พนักงานไปศึกษาเรียนรู้พูดคุยกับผู้ป่วยมะเร็งระยะสุดท้ายเพื่อทบทวนคำตอบของชีวิตตนเอง จากกิจกรรมนี้ ทำให้บริษัทได้ทำเพลงที่เป็นอัตลักษณ์ร่วมขององค์กร ชื่อว่า “คำตอบของชีวิต” โดยให้พนักงานแสดงประกอบเพลงและเปิดดวงศรัทธาให้พนักงานฟังในทุกเช้าก่อนเข้างาน ซึ่งเป็นกิจกรรมที่ทำให้พนักงานได้สัมผัสหลักคิดต่าง ๆ เข้าสู่จิตใจของทุกคน
-

บริษัท สมบูรณ์ แอ็ดวานซ์ เทคโนโลยี จำกัด (มหาชน) จังหวัดสมุทรปราการ

เป็นองค์กรต้นแบบด้านการส่งเสริมคุณธรรมองค์กร

จากอดีตที่บริษัทฝักกลบขะในบริเวณพื้นที่โรงงานโดยคิดว่าไม่ได้ทำให้ใครเดือดร้อน แต่จากปัญหาน้ำท่วมจึงมีคราบคล้ายน้ำมันลอยขึ้นมาเป็นจำนวนมากทำให้ชุมชนรอบบริษัทได้รับผลกระทบ ดังนั้น ผู้บริหารปรับแนวทางการทำงานใหม่ด้วยหลักคุณธรรมในการขับเคลื่อน คือ “พอเพียง วินัย ซื่อสัตย์ จิตอาสา รู้หน้าที่” ผนวกกับวิสัยทัศน์ขององค์กร คือ “สร้างการเติบโตในวิถียานยนต์พร้อมกับสร้างพันธมิตรทางธุรกิจ” จึงเป็นจุดเริ่มต้นทำองค์กรธุรกิจคุณธรรมที่มุ่งพัฒนาคนให้มีคุณธรรมตามเป้าหมายคือ “กตัญญู ซื่อสัตย์ ขยัน อดทน” และเน้นการทำธุรกิจที่มีความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม

บริษัทจึงเร่งแก้ปัญหาด้วยการสร้างบ่อบำบัดและพลิกฟื้นผืนดินบริเวณรอบๆโรงงานให้กลายเป็นพื้นที่สีเขียวพัฒนาเป็น “ศูนย์เรียนรู้สวนสมบูรณ์” โดยให้พนักงานช่วยกันปลูกต้นไม้และดูแลจนโตทำให้ระบบนิเวศน์ที่ดีกลับคืนมา และได้ร่วมมือกับเครือข่ายภาคธุรกิจในพื้นที่ใกล้เคียงสร้างพลังมาช่วยดูแลชุมชนทำกิจกรรมร่วมกัน เช่น โครงการคลองสวยน้ำใส ทำให้บริษัท



เป็นโรงงานสีข้าวแห่งแรกของจังหวัดสมุทรปราการ มุ่งพัฒนาพนักงานให้เป็น คนดีซึ่งเป็นฐานรากสำคัญของโรงงานได้ บริษัทสมบูรณ์ดำเนินการพัฒนา องค์การคุณธรรมด้วยแนวคิด 3 ส. ได้แก่

1) คนสมบูรณ์ คือ การเป็นคนเก่งและดี โดยใช้ความเก่งของตัวเอง เพื่อไปทำประโยชน์ทำความดีเพื่อผู้อื่น มีกิจกรรมที่สำคัญ คือ กิจกรรมพา ครอบครัวของพนักงานไปดูหนังเพื่อสร้างสัมพันธ์ครอบครัว, กิจกรรมเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณเมื่ออายุ 55 ปี โครงการก่อนเกษียณ 3 ปี โดยมีผู้เชี่ยวชาญและรุ่นพี่ที่เคยเป็นอดีตพนักงานมาให้ความรู้เรื่องการดูแลสุขภาพ หลังเกษียณ การให้ความรู้เรื่องการออมและการทำแผนชีวิตอนาคต เพื่อให้พนักงานมีความมั่นคงและไม่รู้สึกเหงาในช่วงวัยเกษียณ

2) ธุรกิจสมบูรณ์ คือ การสร้างคุณค่าให้กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสร้างประโยชน์ต่อโจทย์ผู้ร่วมทุนทำธุรกิจอย่างมีธรรมาภิบาลและ มีความเป็นมืออาชีพ

3) ชุมชนสมบูรณ์ คือ การมีส่วนร่วมในการพัฒนาและสร้างอาชีพ ให้ชุมชน ซึ่งมีกิจกรรมหลายอย่าง เช่น กิจกรรมศูนย์เรียนรู้ด้านเศรษฐกิจพอเพียง โดยพนักงานประจำที่เป็นคนพิการมาดูแลศูนย์ฯ และพนักงานจิตอาสาช่วยปลูกข้าว ปลูกผัก ปลูกกล้วย เลี้ยงไก่ เป็นต้น และนำเงินรายได้จากการขายพืชผลนี้มาใช้จ่ายในศูนย์ฯ, กิจกรรมการบริจาคโลหิต / กิจกรรมค่ายอาสา เช่น การสร้างบ้านให้ชาวบ้านในชุมชนต่างๆ โดยร่วมกับ อบต.เพื่อค้นหาบ้านที่มีความต้องการ และมีกิจกรรมค่ายชมรมสมบูรณ์กรุ๊ปอาสา, กิจกรรมเยี่ยมชุมชนเพื่อรับฟังปัญหาและความต้องการของชุมชน เป็นต้น

เป้าหมายการพัฒนาองค์กรคุณธรรมตามหลักการ “3 สมบูรณ์ สร้างสมดุล” เน้นการพัฒนาคนของสมบูรณ์กรุ๊ปด้วยกระบวนการหล่อหลอม

- -
 -
 -
 -
 -
- อบรม บ่มเพาะพัฒนาจนกลายเป็นคนดีและคนเก่งตามเป้าหมายขององค์กร คือ คนสมบูรณ์ ที่เป็นกำลังสำคัญในการสร้างความมั่นคงทางธุรกิจ และส่งต่อความสมบูรณ์สู่ชุมชนในรูปแบบของการช่วยเหลือ แบ่งปัน ส่งเสริมชุมชนผ่านช่องทางต่าง ๆ เช่น โครงการสหกิจศึกษา (โรงเรียนในโรงงาน) การสร้างอาชีพสร้างรายได้ให้ชุมชน การพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้ด้อยโอกาส การจ้างงานผู้พิการ และเป็นผู้ประกอบการที่มีความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม

บริษัท บางกอกแคน แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด

ต้นแบบองค์กรธุรกิจคุณธรรม

วิสัยทัศน์องค์กร คือ

“มุ่งมั่นที่จะผลิตบรรจุภัณฑ์ที่มีคุณภาพตรงตามที่สูงค่าคาดหวัง ส่งมอบได้ตรงเวลา ภายใต้อาชีพที่แข่งขันได้ และตระหนักถึงความรับผิดชอบต่อสังคมในเรื่องของสิ่งแวดล้อม และการหมุนเวียนใช้เศษวัสดุ (Recycle) ตลอดจนการดูแลด้านความปลอดภัยในการปฏิบัติงานของพนักงานรวมทั้งเสริมสร้างทักษะความชำนาญให้กับพนักงานอย่างต่อเนื่อง”

วัฒนธรรมองค์กร คือ

“BCM...HA (บีซีเอ็ม...แฮ) – H : Happiness” คือการพยายาม สร้างความสุขในการทำงานในทุกๆ มิติ พยายามที่จะทำให้ที่ทำงานเป็นเหมือนบ้าน ที่อบอุ่นเป็นบ้านหลังที่สองของพนักงาน

ค่านิยมขององค์กร คือ

B = Borderless/Brave ไร้กำแพงกล้าก้าวอย่างกล้าหาญ

C = Communication/Challenge สื่อสารตั้งเป้าหมายท้าทายผล

M = Mutual Relationship/Multi Skill พัฒนาหลายทักษะใส่ใจคน

H = Happiness พบความสุขมากล้นในการทำงาน

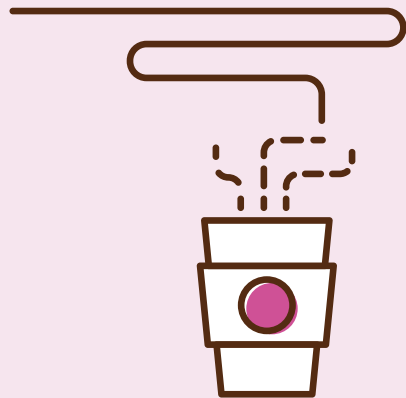
A = Attitude ทุกชีวิตสุขสำราญ ด้วยการคิดดี

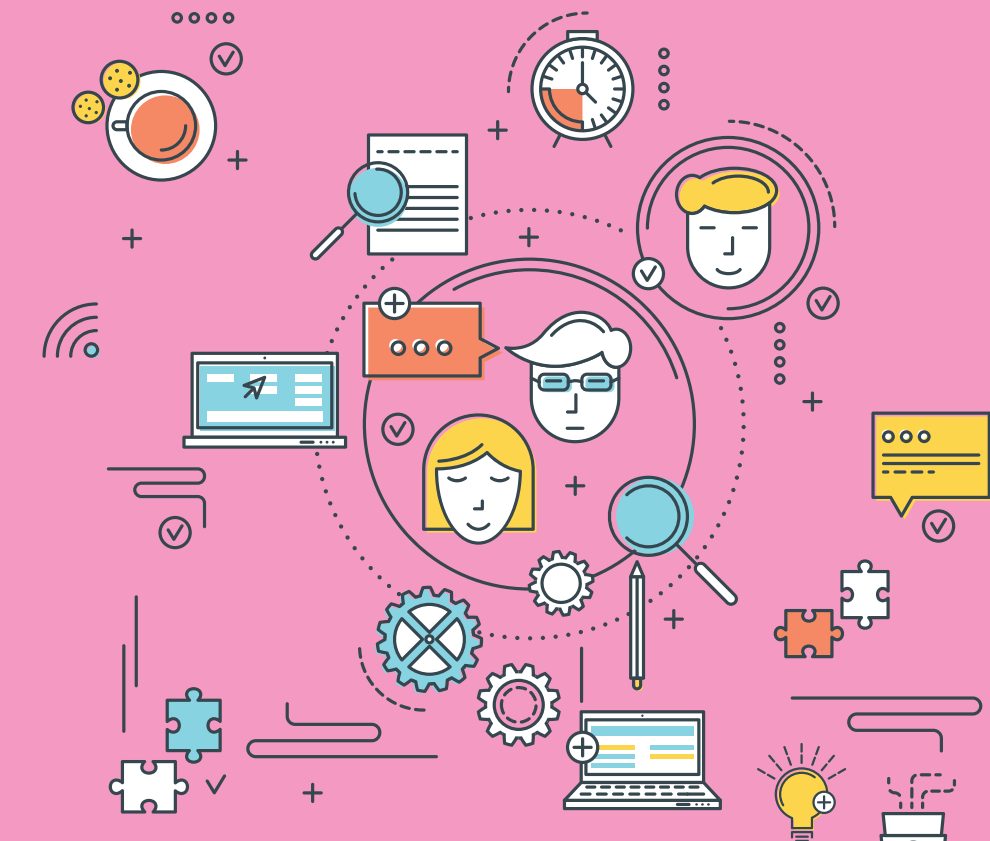
บริษัทจึงได้ดำเนินการพัฒนาองค์กรคุณธรรมโดยมีคนเป็นศูนย์กลาง โดยใช้หลักการของ Happy Workplace และหลักธรรมของพุทธศาสนา ผ่านกิจกรรมส่งเสริมการมีวินัย การมีจิตอาสา ความซื่อสัตย์สุจริต อันเป็นคุณธรรมพื้นฐานของคนในองค์กร และสร้างความภาคภูมิใจในตนเองและองค์กร พัฒนาเป็นความรู้สึกเป็นเจ้าของ มีความหวงแหนรักองค์กร มีความพร้อมร่วมนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ เช่น การส่งเสริมให้พนักงานใส่ใจต่อสภาพแวดล้อมและการแบ่งปันแก่ผู้อื่นสู่สังคมภายนอก โดยร่วมโครงการซาเทียมพระราชทานฯ ถือเป็นความภูมิใจของคนในองค์กรที่สามารถถักทอเครือข่ายทางสังคมแห่งการให้การแบ่งปันแก่ผู้ยากไร้ได้ หรือการดำเนินธุรกิจได้นำหลักธรรมะทางพุทธศาสนาเข้ามาเป็นแนวทางสำคัญในการบริหารคนในองค์กร ดำเนินโครงการโรงงานรักษาศีล 5 ต่อมาก็เข้าร่วมกับโครงการสถานประกอบการสว่างด้วยศีลและธรรมของจังหวัดปทุมธานี จากการดำเนินงานโครงการกิจกรรมต่างๆ พบว่า พนักงานมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในเชิงบวก เช่น มีความรัก ความสามัคคีและรู้จักใกล้ชิดกันมากขึ้น พนักงานหลายคนได้พัฒนาตนเองมากขึ้น



ความสำคัญของพัฒนาองค์กรคุณธรรม

การส่งเสริมองค์กรคุณธรรมเป็นตัวช่วยขับเคลื่อนด้านสุขภาวะที่หลอมรวมคนในองค์กรให้มีคุณภาพชีวิตร่วมกับส่งเสริมคุณธรรมในองค์กร โดยปลูกฝังพฤติกรรมที่ดีงามให้สามารถแสดงออกอย่างสมควรทั้งกายวาจา และใจต่อคนรอบข้างผ่านโครงการ กิจกรรม นวัตกรรมต่างๆ หล่อหลอมสู่การปฏิบัติที่คำนึงถึงการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นอย่างสันติต่อกัน เพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคคลและองค์กร ยกกระดับเป็นองค์กรคุณธรรมในที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดองค์กรแห่งความสุข Happy Workplace ในมิติ Happy Heart (น้ำใจงาม) และมิติ Happy Soul (มีคุณธรรม) สำหรับคนทำงานในองค์กร โดยเน้นคุณธรรม 4 ประการ คือ “พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา” ที่ส่งเสริมการดำรงชีวิตและประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในปัจจุบัน ซึ่งเป็นแนวทางการยกระดับองค์กรอย่างยั่งยืนที่เน้นพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และศักยภาพการประกอบการขององค์กรที่คำนึงถึงสิ่งแวดล้อมและสังคมในวงกว้าง ซึ่งเป็นเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน SDGs โดยเฉพาะเป้าหมายที่ 16 การสร้างสังคมสันติสุข ในระดับองค์กร





แนวทางและองค์ความรู้ สำหรับเครือข่ายองค์กรสุขภาพ



ศูนย์องค์กรสุขภาพ (Healthy Organization Center)

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ

อาคารศูนย์เรียนรู้สุขภาพ

เลขที่ 99/8 ซอยงามดูพลี แขวงทุ่งมหาเมฆ

เขตสาทร กรุงเทพฯ 10120 โทรศัพท์ 0 2035 6311

เว็บไซต์ www.happy8workplace.com

