มาสร้างองค์กรแห่งความสุขกันเถอะ

ISBN	978-616-7790-00-8
ผู้เขียน	นพ. ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์ จุลัยวรรณ ด้วงโคตะ นพพร ทิแก้วศรี
ออกแบบปกและรูปเล่ม	เพิ่มศักดิ์ ฟองสายชล และ กรพินธุ์ คชรัตน์
ครั้งที่พิมพ์	ครั้งที่ 1 วันที่ 16 มีนาคม 2556 จำนวน 2,000 เล่ม
จัดพิมพ์โดย	ศูนย์องค์กรสุขภาวะ (Happy Workplace Center) สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) อาคารศูนย์เรียนรู้สุขภาวะ เลขที่ 99/8 ซอยงามดูพลี แขวงทุ่งมหาเมฆ เขตสาทร กรุงเทพฯ 10120
โรงพิมพ์	บริษัท สองขาครีเอชั่น จำกัด 59/33 หมู่ 3 ม.เปี่ยมสุขรัตนาธิเบศร์ ถ.รัตนาธิเบศร์ ต.บางกระสอ อ.เมือง จ.นนทบุรี 11110 โทรศัพท์ : 0 2925 6699 โทรสาร : 0 2925 6706

□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□.indd 1 15/3/2013 16:46

คำนำ

หนังสือ “มาสร้างองค์กรแห่งความสุขกันเถอะ” เล่มนี้ นำเสนอแนวคิดเรื่ององค์กรสุขภาวะขององค์การอนามัยโลก แนวความคิดเรื่ององค์กรแห่งความสุขของประเทศไทย แนวความคิดเรื่องความสุขแปดประการ และแนวทางการสร้างองค์กรแห่งความสุข

หนังสือเล่มนี้ เหมาะสำหรับองค์กร และผู้สนใจที่ต้องการศึกษากรอบแนวคิดการสร้างองค์กรแห่งความสุข เพื่อพัฒนาองค์กรแห่งความสุข ซึ่งศูนย์องค์กรสุขภาวะ สำนักสนับสนุนสุขภาวะองค์กร สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาวะ หวังเป็นอย่างยิ่งว่า พนักงานในองค์กรต่างๆ จะทำงานอย่างมีความสุข และองค์กรในประเทศไทยจะเป็นองค์กรแห่งความสุข

ผมและคณะ ขอขอบคุณทุกท่านที่สนใจสร้างองค์กรแห่งความสุข และหากท่านต้องการข้อมูลเพิ่มเติม ศูนย์องค์กรสุขภาวะ www.happy8workplace.com ยินดีให้การแนะนำ และให้การสนับสนุน

นพ. ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์
16 มีนาคม 2556

□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□.indd 2 15/3/2013 16:46

สารบัญ

คำนำ	2
สารบัญ	3
บทนำ	4
กรอบแนวคิดเรื่ององค์กรแห่งความสุขของไทย	7
ความสุข 8 ประการ	11
การพัฒนาที่ทำงานน่าอยู่	15
แนวทางการสร้างองค์กรแห่งความสุข	18
บรรณานุกรม	20

□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□.indd 3 15/3/2013 16:46

บทนำ

การทำงานในปัจจุบันมีปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อองค์กรและพนักงานมากมาย เช่น ภาวะเศรษฐกิจตกต่ำในยุโรปและอเมริกา ค่าเงินบาท หรือผลกระทบในเรื่องค่าแรงขั้นต่ำ 300 บาท รวมถึงผลกระทบจากภัยทางการเมือง สาธารณภัยต่างๆ ในภาวะที่ต้องเผชิญกับวิกฤตต่างๆ เหล่านี้ องค์กรและพนักงานจะอยู่รอดได้อย่างไร?

การบริหารองค์กรสมัยใหม่มีแนวโน้มเป็นการบริหารองค์กรแบบองค์รวม (Holistic Management) มากยิ่งขึ้น และเน้นการเติบโตอย่างยั่งยืน (Sustainable Growth) การมีคุณธรรมในการดำเนินธุรกิจ เน้นการเพิ่มผลผลิต (High Performance Organization) ขณะเดียวกันก็เน้นการปรับตัว (Adaptive Organization) เป็นองค์กรที่พนักงาน ชุมชน และภาคส่วนมีความสุข (Living Organization)

แนวทางการบริหารต่างๆ ข้างต้น เพื่อให้องค์กรสามารถอยู่รอดจากวิกฤตต่างๆ และทำให้องค์กรเติบโยอย่างยั่งยืน โดยได้ทั้งผลผลิต และพนักงานมีความสุขรวมเรียกว่า “องค์กรสุขภาวะ” (Healthy Organization)

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

ลักษณะขององค์กรสุขภาพดี

องค์การอนามัยโลกให้คำนิยามองค์กรสุขภาวะ (Healthy Workplace) ว่า เป็นสถานที่ทำงานซึ่งพนักงานและผู้บริหารร่วมมือกันเพื่อพัฒนากระบวนการของการปกป้อง และสนับสนุนสุขภาพ ความปลอดภัย และความเป็นอยู่ของพนักงานทุกคน และเพื่อให้เกิดความยั่งยืนใน 4 มิติ คือสภาพแวดล้อมทาง

□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□.indd 4 15/3/2013 16:46

กายภาพ สภาพแวดล้อมทางสังคมจิตวิทยา ทรัพยากรบุคลากรที่มีสุขภาพดี และการมีส่วนร่วมของชุมชนกับองค์การ (Burton, J., 2010)

ความสำคัญขององค์กรแห่งความสุข

องค์การอนามัยโลก (Burton, J., 2010) ให้เหตุผลที่องค์กรควรพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งความสุข ดังนี้

1. เพื่อสร้างจริยธรรมในการบริหารงานและส่งเสริมสิทธิของพนักงาน เนื่องจากหลักการบริหารที่มุ่งเน้นผลงานเพียงอย่างเดียว จะทำให้พนักงานเครียด องค์กรควรสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดีให้แก่พนักงาน นอกจากนี้ แนวโน้มของการบริหารงานยังพยายามลดความเลื่อมล้ำต่างๆ เช่น การส่งเสริมความเท่าเทียมกันของผู้ชายและผู้หญิง

ปัจจุบันกฎหมายได้ปกป้องสิทธิและเสรี และส่งเสริมสวัสดิการของพนักงานมากขึ้น ประกอบกับการส่งเสริมความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน ได้กลายเป็นเงื่อนไขทางการค้า ดังนั้นองค์กรต้องส่งเสริมสิทธิของพนักงาน มาตรฐานการทำงาน สิ่งแวดล้อม และบริหารองค์กรด้วยความโปร่งใส

ในมุมมองของพนักงาน พนักงานเรียนรู้สิทธิที่ตนเองควรได้รับ ซึ่งควรได้รับตามที่กฎหมายกำหนด นอกจากนี้พบว่า พนักงานไม่เพียงต้องการความปลอดภัยและสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ดีเท่านั้น แต่ยังต้องการความเป็นอยู่ (ทั้งของตนเอง ชุมชนและสังคม) ที่ยั่งยืน

2. เพื่อส่งเสริมความสำเร็จขององค์กร เนื่องจากในระยะยาว ความสำเร็จและความสามารถในการแข่งขันขององค์กรขึ้นอยู่กับปัจจัยด้านสุขภาพ (ทั้งด้านร่างกาย จิตใจและความพึงพอใจในการทำงาน) และความปลอดภัยของพนักงาน

นอกจากนี้ National Heart Foundation of Australia (2011) นำเสนอเพิ่มเติมว่า องค์กรแห่งความสุขช่วยลดการลาออก การขาดงาน การป่วยของพนักงาน ช่วยสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร รวมถึงช่วยให้พนักงานมีคุณธรรม มีแรงจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจ ความรัก ความผูกพันต่อองค์กร ช่วยเพิ่ม

□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□.indd 5 15/3/2013 16:46

ผลิตผลขององค์กรและทำให้องค์กรมีภาพลักษณ์ที่ดีขึ้น

3. กฎหมายกำหนดให้ต้องดำเนินการ โดยประเทศส่วนใหญ่มีกฎหมายเพื่อปกป้องสิทธิ เสรีภาพของพนักงาน อย่างน้อยที่สุดคือป้องกันพนักงานจากอันตรายจากการทำงาน เพื่อหลีกเลี่ยงค่าปรับและการเรียกร้องของพนักงาน องค์กรควรดำเนินการเชิงรุก ด้วยการให้ความสำคัญต่อสุขภาพ ความปลอดภัยและความเป็นอยู่ที่ดีแก่พนักงาน ซึ่งเป็นกรอบของกฎหมายแรงงานที่ได้รับความนิยมในประเทศต่างๆ

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

HAPPY 8
WORKPLACE

□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□.indd 6 15/3/2013 16:46

กรอบแนวคิด
เรื่ององค์กรแห่งความสุขของไทย

บทนี้นำเสนอกรอบความคิดเรื่ององค์กรแห่งความสุข ของประเทศไทย ซึ่งสำนักสนับสนุนสุขภาวะองค์กร สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาวะให้ความหมายองค์กรแห่งความสุขใน 2 มุมมอง คือ

1. การอธิบายองค์กรแห่งความสุข ที่เน้นกระบวนการ ซึ่งองค์กรแห่งความสุข หมายถึง กระบวนการพัฒนาคนในองค์กรอย่างมีเป้าหมาย และยุทธศาสตร์ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร เพื่อให้องค์กรมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง นำพาองค์กรไปสู่การเติมโตอย่างยั่งยืน

2. การอธิบายองค์กรแห่งความสุข ที่เน้นลักษณะขององค์กรแห่งความสุข ซึ่งองค์กรแห่งความสุข หมายถึง องค์กรที่ คนทำงานที่มีความสุข ที่ทำงานน่าอยู่ ชุมชนสมานฉันท์

องค์กรแห่งความสุข
=
คนทำงานมีความสุข
ที่ทำงานน่าอยู่ ชุมชนสมานฉันท์

HAPPY WORKPLACE
=
HAPPY PEOPLE + HAPPY HOME + HAPPY TEAMWORK

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

□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□.indd 7 15/3/2013 16:46

ที่ทำงานน่าอยู่ (Happy Home) พนักงานต้องรู้สึกว่า ที่ทำงานคือบ้านหลังที่ 2 ของพนักงาน มีความรัก ความสามัคคีในองค์กร โดยที่ทำงานน่าอยู่นี้ประกอบด้วย ความอบอุ่นของบ้าน (House) คนในองค์กร (Human) และความสุข (Happy)

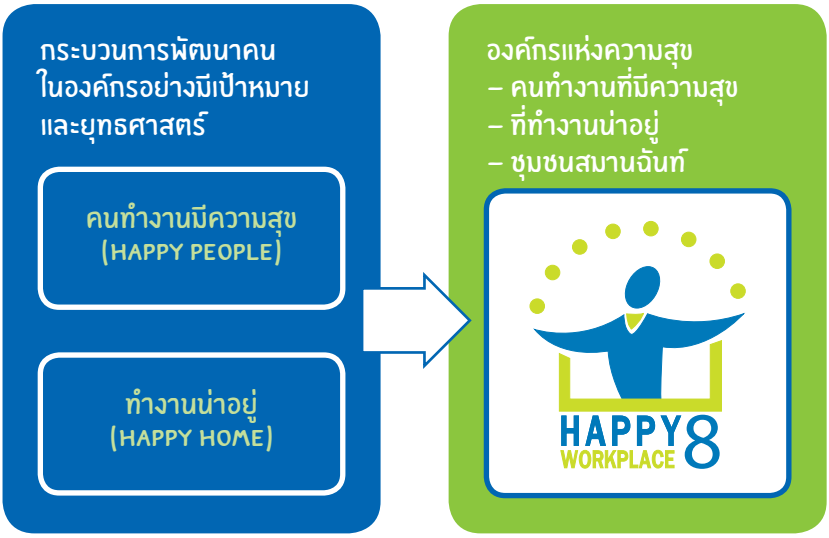
ชุมชนสมานฉันท์ (Happy Team Work) ชุมชนต้องมีความสามัคคี มีการทำงานเป็นทีม มีการช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกัน และเอื้ออาทรกับสังคมรอบข้าง

ชุมชนสมานฉันท์ หมายความถึง ลูกค้าหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับองค์กร รวมถึงชุมชม สังคมพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานขององค์กร

จากแนวคิดเรื่ององค์กรแห่งความสุขข้างต้นการสร้างองค์กรแห่งความสุขต้องดำเนินการทั้ง 2 องค์ประกอบ คือ

1. การพัฒนาพนักงานให้เป็น “คนทำงานมีความสุข (Happy People)” โดยการใช้แนวคิดความสุข 8 ประการ

2. การพัฒนาองค์กรให้เป็น “ที่ทำงานน่าอยู่ (Happy Home)” ซึ่งรายละเอียดจะนำเสนอในบทต่อไป



□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□.indd 8 15/3/2013 16:46

ประโยชน์ขององค์กรแห่งความสุข

องค์กรแห่งความสุขเป็นประโยชน์ทั้งต่อพนักงาน และองค์กร ดังนี้

สรุปประโยชน์ ของการส่งเสริมคุณภาพชีวิต

ประโยชน์ต่อพนักงาน	ประโยชน์ต่อองค์การ
1. พนักงานได้รับการดูแล อย่างน้อยตามมาตรฐานที่กฎหมายกำหนด 2. พนักงานมีความเครียดน้อยลง 3. ลดการลาออกของพนักงาน 4. ลดการขาดงานของพนักงาน 5. ลดการป่วยของพนักงาน 6. ลดอัตราการเกิดอุบัติเหตุ 7. พนักงานตระหนักและมีความรู้ด้านสุขภาพ 8. พนักงานมีสุขภาพทั้งทางร่างกายและจิตใจดีขึ้น 9. พนักงานมีรูปแบบการใช้ชีวิตที่ส่งเสริมให้มีสุขภาพดี 10. พนักงานมีคุณธรรม 11. พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงาน 12. พนักงานมีความพึงพอใจต่องานและองค์การ 13. พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร	1. ลดต้นทุนทั้งด้านค่ารักษาพยาบาลและด้านประกันสุขภาพ และการลดอัตราการเรียกร้องสิทธิจากการทำประกัน 2. ลดความเลื่อมล้ำในองค์กร 3. พนักงานมีส่วนร่วมกับองค์การ 4. มีบรรยากาศการทำงานที่ดี 5. สามารถบริหารอัตรากำลังและบริหารทรัพยากรมนุษย์ได้ง่ายขึ้น 6. สามารถสรรหาและคัดเลือกพนักงานได้ง่ายขึ้น 7. ลดอัตราการขาดงาน 8. ลดอัตราลาออกของพนักงาน 9. พนักงานมีความผูกพันต่อองค์การ 10. พนักงานมีขวัญและกำลังใจในการทำงานเพิ่มมากขึ้น 11. องค์การมีผลการดำเนินงานที่ดี 12. สร้างภาพลักษณ์ที่ดีต่อองค์การ

□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□.indd 9 15/3/2013 16:46

1. ประโยชน์ต่อพนักงาน

1.1 พนักงานได้รับการดูแล อย่างน้อยตามมาตรฐานที่กฎหมายกำหนด
1.2 พนักงานมีความเครียดน้อยลง
1.3 ลดการลาออกของพนักงาน
1.4 ลดการขาดงานของพนักงาน
1.5 ลดการป่วยของพนักงาน
1.6 ลดอัตราการเกิดอุบัติเหตุ
1.7 พนักงานตระหนักและมีความรู้ด้านสุขภาพ
1.8 พนักงานมีสุขภาพทั้งทางร่างกายและจิตใจดีขึ้น
1.9 พนักงานมีรูปแบบการใช้ชีวิตที่ส่งเสริมให้มีสุขภาพดี
1.10 พนักงานมีคุณธรรม
1.11 พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงาน
1.12 พนักงานมีความพึงพอใจต่องานและองค์การ
1.13 พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร

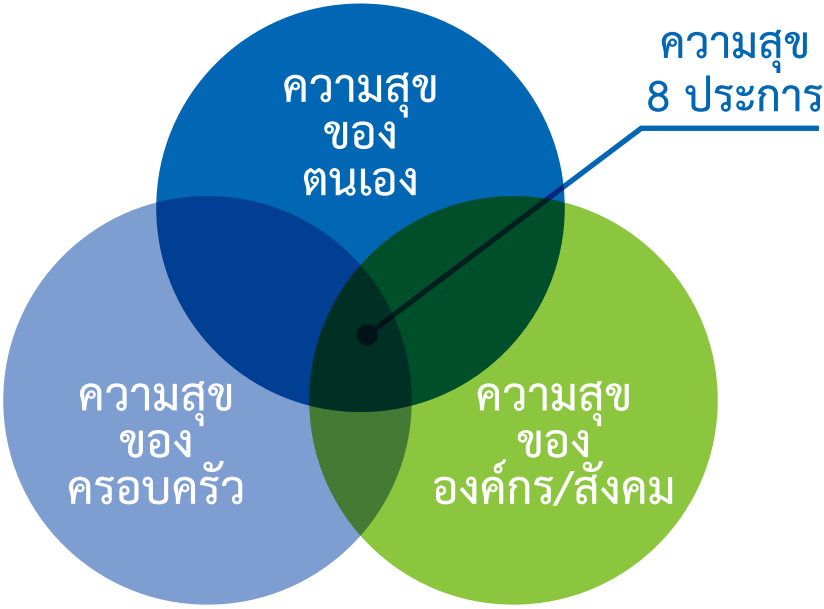
2. ประโยชน์ต่อองค์การ

2.1 ลดต้นทุนทั้งด้านค่ารักษาพยาบาลและด้านประกันสุขภาพ และการลดอัตราการเรียกร้องสิทธิจากการทำประกัน
2.2 ลดความเลื่อมล้ำในองค์กร
2.3 พนักงานมีส่วนร่วมกับองค์การ
2.4 มีบรรยากาศการทำงานที่ดี
2.5 สามารถบริหารอัตรากำลังและบริหารทรัพยากรมนุษย์ได้ง่ายขึ้น
2.6 สามารถสรรหาและคัดเลือกพนักงานได้ง่ายขึ้น
2.7 ลดอัตราการขาดงาน
2.8 ลดอัตราลาออกของพนักงาน
2.9 พนักงานมีความผูกพันต่อองค์การ
2.10 พนักงานมีขวัญและกำลังใจในการทำงานเพิ่มมากขึ้น
2.11 องค์การมีผลการดำเนินงานที่ดี
2.12 สร้างภาพลักษณ์ที่ดีต่อองค์การ

□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□.indd 10 15/3/2013 16:46

ความสุข 8 ประการ

แนวความคิดความสุข 8 ประการ หรือ Happy 8 ของสำนักสนับสนุนสุขภาวะองค์กร สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาวะ (สสส.) สังเคราะห์ขึ้นมา บนพื้นฐานของความต้องการให้เกิดความสุขที่สมดุล และยั่งยืน โดยเป็นความสุขที่สมดุลของโลก 3 ใบที่ทับซ้อนกัน ได้แก่ 1) ความสุขของตนเอง 2) ความสุขของครอบครัว และ 3) ความสุขขององค์กร/ สังคม



ความสุข 8 ประการ จึงหมายถึง การจัดสมดุลชีวิตมนุษย์ผ่านความสุขในโลก 3 ใบที่ทับซ้อนกัน คือ ความสุขของตนเอง ครอบครัว และองค์กร/สังคม

ความสุข 8 ประการ ประกอบด้วย เป็นผู้ที่มีสุขภาพดี ดูแลตนเองไม่ให้เป็นภาระของผู้อื่น (Happy Body) เป็นผู้ที่มีน้ำใจช่วยเหลือผู้อื่น (Happy Heart) เป็นผู้ที่สามารถจัดการกับอารมณ์ของตนเอง (Happy Relax) เป็นผู้รักการเรียนรู้และเป็นมืออาชีพในงานของตนเอง (Happy Brain) เป็นผู้มีคุณธรรมและความ

□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□.indd 11 15/3/2013 16:46

กตัญญู (Happy Soul) เป็นผู้ใช้เงินเป็น (Happy Money) เป็นผู้ที่รักและดูแลครอบครัวตนเองได้ (Happy Family) เป็นผู้ที่รักและดูแลองค์กร/ สังคมของตนเองได้ (Happy Society) ดังนี้

1. เป็นผู้ที่มีสุขภาพดี ดูแลตนเองไม่ให้เป็นภาระของผู้อื่น (Happy Body) คือ มีสุขภาพแข็งแรงทั้งกายและจิตใจ ใช้ชีวิตอย่างมีความสุข ซึ่งเกิดจากการรู้จักใช้ชีวิต รู้จักกิน รู้จักนอน

2. เป็นผู้ที่มีน้ำใจช่วยเหลือผู้อื่น (Happy Heart) คือ การมีน้ำใจ การคิดถึงคนอื่น มีน้ำใจเอื้ออาทรต่อกันและกัน การรู้บทบาทของเจ้านาย ลูกน้อง บทบาทของคุณพ่อ บทบาทของคุณแม่ และผลของการกระทำของตนเองต่อสิ่งต่างๆ

3. เป็นผู้ที่สามารถจัดการกับอารมณ์ของตนเอง (Happy Relax) คือ การรู้จักการผ่อนคลายกับสิ่งต่างๆ ในการดำเนินชีวิต เมื่อชีวิตในการทำงาน และ/ หรือการดำเนินชีวิตประจำวันมีความเครียด ต้องหาวิธีผ่อนคลาย เพื่อรักษาสมดุลของชีวิตไว้

4. เป็นผู้รักการเรียนรู้และเป็นมืออาชีพในงานของตนเอง (Happy Brain) คือ การศึกษาหาความรู้ การพัฒนาตัวเองตลอดเวลา เพื่อให้เป็นมืออาชีพ และเพื่อให้เกิดความมั่นคงก้าวหน้าในหน้าที่ การงาน

5. เป็นผู้มีคุณธรรมและความกตัญญู (Happy Soul) คือ การเป็นผู้ที่มีคุณธรรม โดยเฉพาะหิริ โอตัปปะ (ความละอาย และเกรงกลัวต่อการกระทำของตน) ซึ่งเป็นคุณธรรมเบื้องต้นพื้นฐานของการอยู่รวมกันของสังคมมนุษย์ และเป็นคุณธรรมที่สำคัญต่อการทำงานเป็นทีม

□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□.indd 12 15/3/2013 16:46

นอกจากนี้ควรมีคุณธรรมอื่นๆ เช่น การเป็นคนดี มีศรัทธาต่อศาสนา มีศีลธรรมในการดำเนินชีวิต มีความซื่อสัตย์ มีความรับผิดชอบ มีระเบียบวินัยตรงต่อเวลา เป็นต้น

6. เป็นผู้ใช้เงินเป็น (Happy Money) คือ เป็นผู้ใช้เงินเป็น มีเงินเก็บ รู้จักใช้ เป็นหนี้อย่างมีเหตุผล มีชีวิตที่เหมาะสมกับตนเอง หรืออาจกล่าวว่า เป็นบุคคลที่สามารถจัดการรายรับรายจ่ายของตนเองได้ ทั้งนี้ต้องบริหารจัดการรายรับและรายจ่ายของตนเองและครอบครัว โดยอาจทำบัญชีรายรับ รายจ่าย

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

8. เป็นผู้ที่รักและดูแลองค์กร/ สังคมของตนเองได้ (Happy Society) คือ การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและสังคม โดยสังคมมี 2 ระดับคือ สังคมในที่ทำงานกับสังคมนอกที่ทำงาน

ความสุข 8 ประการ เป็นแนวคิดของการจัดสมดุลชีวิต เพื่อให้มีความสุข ดังนั้น การจัดสมดุลของแต่ละบุคคลจะแตกต่างกัน ตามต้นทุนและบริบทของตนเอง ครอบครัว และองค์กร/ ชุมชน ดังนั้นความสุขของแต่ละบุคคลจึงแตกต่างกัน เช่น ก มีความสุขที่ได้ผ่อนคลายความเครียดด้วยการไปเที่ยวต่างประเทศ เพราะมีความพร้อมเรื่องการเงินและภาษา แต่ ข ซึ่งเพิ่งมีลูก มีความสุขที่ได้อยู่ร่วมกับครอบครัว หรือ ค ซึ่งเพิ่งพบการศึกษาและเริ่มทำงาน เลือกวิธีการผ่อนคลายด้วยการดูภาพยนต์ เป็นต้น

□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□.indd 13 15/3/2013 16:46

การมีความสุข 8 ประการของบุคคลหนึ่งๆ จะต้องไม่ทำให้ตนเอง ครอบครัว องค์กร/ ชุมชนเดือนร้อน เช่น การทำงานหนักเพื่อให้ตนเองก้าวหน้าในหน้าที่การงาน จนไม่มีเวลาให้กับครอบครัว หรือป่วยจนเป็นภาระให้ครอบครัวต้องมาดูแล

แนวความคิดความสุข 8 ประการจึงเป็นแนวทางการพัฒนาตนเองของพนักงาน เพื่อให้มีความสุขในการทำงาน อย่างไรก็ตามในการพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งความสุข องค์กรควรกระตุ้นและพัฒนาให้พนักงานมีความสุขตามแนวคิดความสุข 8 ประการนี้ ด้วยการจัดกิจกรรมต่างๆ เช่น การจัดอบรม การทำบัญชีครัวเรือน การให้ความรู้เรื่องการดูแลสุขภาพ การตรวจร่างกายของพนักงาน ทั้งนี้เพราะความสุขของพนักงาน จะนำไปสู่ความสุขขององค์กร

□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□.indd 14 15/3/2013 16:46

การพัฒนาที่ทำงานน่าอยู่

การพัฒนาองค์กรให้เป็น "ที่ทำงานน่าอยู่(HappyHome)" ซึ่งหมายถึงองค์กรที่มีลักษณะดังต่อไปนี้

1. เป็นองค์กรที่มีการทำงานเป็นทีม (Teamwork)
2. เป็นองค์กรที่มีความสุขในการทำงานร่วมกัน (Happy 8)
3. เป็นองค์กรที่มีความคิดสร้างสรรค์ในการอยู่ร่วมกันและมีการพัฒนาร่วมกัน (Creativity)

เป็นองค์กรที่มีการทำงานเป็นทีม

การเป็นองค์กรที่มีการทำงานเป็นทีม (Teamwork) โดยทีมหมายถึงการร่วมกันทำงานของสมาชิกเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ต้องการ โดยเป็นการทำงานร่วมกันอย่างมีชีวิตชีวาทำด้วยใจและเห็นคุณค่าของสมาชิกงานที่ทำและเป้าหมายของงาน

การขับเคลื่อนองค์กรแห่งความสุข เพื่อให้**งานได้ผล คนเป็นสุข** การสร้างทีมเป็นสิ่งสำคัญโดยเฉพาะ การเป็นทีมงานเพื่อการพัฒนา หรือการเปลี่ยนเปลี่ยน เพราะองค์กรต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงเสมอ แต่พนักงานส่วนใหญ่กลัวการเปลี่ยนแปลง ทำให้ภาวะที่ต้องเปลี่ยนแปลงขององค์กร ระยะนั้นจะมีความเป็นทีมน้อย

การจัดการความเปลี่ยนแปลง (Change Management) ต้องเข้าใจว่าโดยส่วนใหญ่พนักงานกลัวการเปลี่ยนแปลง ซึ่งเรียกว่า ปรากฏการณ์ห้องมืด (Darkroom Effect) องค์กรต้องทำให้พนักงานกล้า และพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง ด้วยสื่อสารเพื่อให้พนักงานคลายความวิตกกังวล

John P. Kotter กล่าวถึงหัวใจของการเปลี่ยนแปลงว่าต้องทำให้ทุกคนในทีม**เห็น**เหมือนๆกัน **รู้สึก**เหมือนๆกัน จึงจะนำไปสู่การ**เปลี่ยนแปลง**

การจัดการความเปลี่ยนแปลง องค์กรต้องสามารถสร้างการเปลี่ยนแปลงได้ทั้งทีม โดยการเปลี่ยนแปลงต้องมีเป้าหมายที่ชัดเจน และเป็นเป้าหมายที่เป็นไปได้

การส่งเสริมการทำงานเป็นทีม อีกวิธีหนึ่ง คือ การพัฒนาให้คนมีคุณสมบัติสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร ซึ่งองค์กรส่วนใหญ่ผู้บริหารเป็น

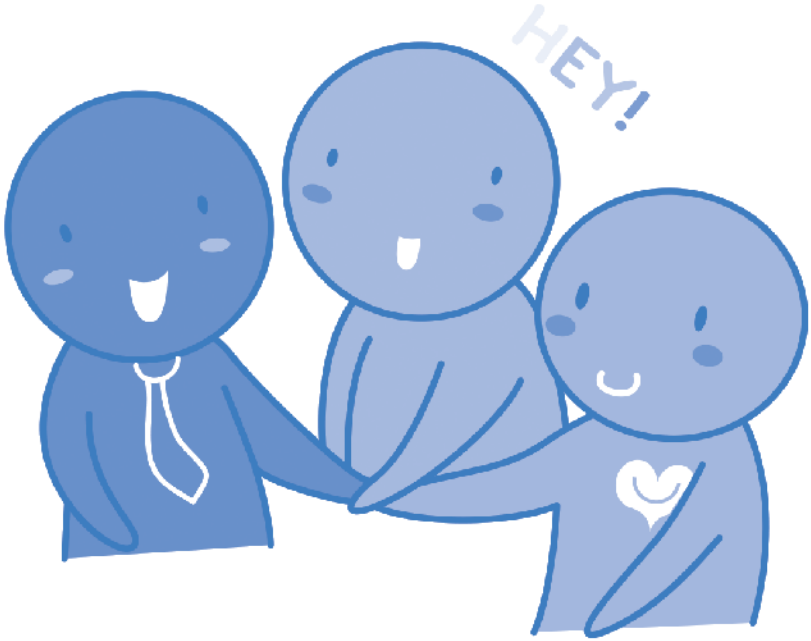
□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□.indd 15 15/3/2013 16:46

ผู้มีวิสัยทัศน์ แต่พนักงานส่วนใหญ่ไม่เห็นภาพองค์กรร่วมกับผู้บริหาร

นอกจากนี้ในองค์กร พนักงาน ผู้จัดการ และผู้บริหาร มักมีมุมมองต่อองค์กรแตกต่างกัน เหมือนทฤษฎีภูเขาน้ำแข็งที่พนักงานมองเห็นปัญหาเล็กเหมือนส่วนยอดของผู้เขาน้ำแข็ง ผู้จัดการมองปัญหาใหญ่ขึ้น และผู้บริหารมองว่าปัญหานั้น เป็นปัญหาใหญ่ขององค์กร เหมือนกับการมองเห็นฐานของภูเขาน้ำแข็ง

เพื่อสร้างการทำงานเป็นทีม และเชื่อมต่อความคิดของผู้บริหารกับความคิดของพนักงาน รวมถึงการให้พนักงานมีความรู้สึกร่วมกับวิสัยทัศน์ขององค์กร พัฒนาตนให้มีทักษะ มีความพร้อมเพื่อเติบโตร่วมกับองค์กร การสื่อสารจึงเป็นหัวใจสำคัญของการบริหาร

กล่าวโดยสรุปบรรยากาศการทำงานเป็นทีมเป็นส่วนหนึ่งของที่ทำงาน องค์กรน่าอยู่ น่าทำงาน องค์กรต้องทำให้เกิดการทำงานเป็นทีม โดยเน้นการสื่อสาร โดยเฉพาะการสื่อสารวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และทิศทางการดำเนินงานขององค์กร นอกจากนี้ การสื่อสารยังทำให้ความกลัวการเปลี่ยนแปลงของพนักงานลดลง



□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□.indd 16 15/3/2013 16:46

เป็นองค์กรที่มีความคิดสร้างสรรค์

การเป็นองค์กรที่มีความคิดสร้างสรรค์ในการอยู่ร่วมกันและมีการพัฒนาร่วมกัน (Creativity) ในที่นี้ หมายถึง การสร้างองค์กรแห่งความสุขที่เป็นแบบเฉพาะ และเหมาะสมกับองค์กร

การจะสร้างองค์กรแห่งความสุขที่เหมาะสมกับองค์กรต้องเริ่มจากการทำความเข้าใจว่า แต่ละองค์กรมีกุญแจเปิดประตูสู่องค์กรแห่งความสุขที่แตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับบริบทขององค์กร เช่น ความแตกต่างพนักงาน วัฒนธรรมองค์กร ระบบการทำงาน เป้าหมาย/วิสัยทัศน์ขององค์กร ฯลฯ

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

การเป็นองค์กรที่มีความคิดสร้างสรรค์ในการอยู่ร่วมกันและมีการพัฒนาร่วมกันนั้น องค์กรต้องมีการวางแผน หรือมีกลยุทธ์องค์กร รวมถึงควรต่อยอดหรือพัฒนาแนวทางปฏิบัติเดิมของตนหรือจากประสบการณ์ของผู้อื่นแล้วคัดเลือกแนวทางปฏิบัติที่เหมาะสมกับองค์กร

□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□.indd 17 15/3/2013 16:46

แนวทางการสร้างองค์กรแห่งความสุข

ตามที่ได้กล่าวข้างต้นว่า องค์กรแห่งความสุขมี 2 ความหมายคือ

ความหมายที่ 1

กระบวนการพัฒนาคนในองค์กรอย่างมีเป้าหมาย และยุทธศาสตร์ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร เพื่อให้องค์กรมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง นำพาองค์กรไปสู่การเติมโตอย่างยั่งยืน

ความหมายขององค์กรแห่งความสุขที่เน้นกระบวนการเช่นนี้ มุ่งหวังให้องค์กรเป็นองค์กรที่มีความคิดสร้างสรรค์ในการอยู่ร่วมกันและมีการพัฒนาร่วมกัน (Creativity) หรือ องค์กรสามารถพัฒนากระบวนการสร้างความสุขที่เหมาะสมกับบริบทขององค์กร และตอบสนองวิสัยทัศน์ พันธกิจขององค์กร

ความหมายที่ 2

หมายถึง องค์กรที่ คนทำงานที่มีความสุข ที่ทำงานน่าอยู่ ชุมชนสมานฉันท์

ทั้งนี้ การสร้างองค์กรแห่งความสุขเป็นการบริหารแบบองค์กร โดยต้องมีการพัฒนาคนควบคู่กับการพัฒนาองค์กร และให้ความสำคัญต่อทุกภาคส่วนทั้ง พนักงาน ลูกค้า ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ชุมชนและสังคมรอบข้าง รวมถึงผลประกอบการขององค์กร

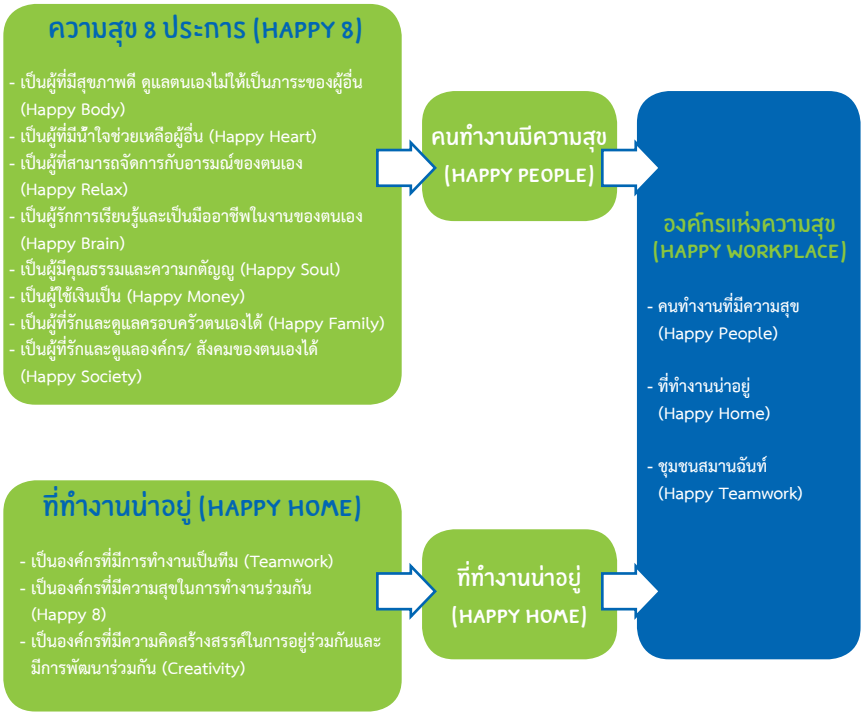
การพัฒนาเพื่อให้องค์กรเป็นองค์กรแห่งความสุข ต้องอาศัยความร่วมมือกัน ระหว่างพนักงานและองค์กร ดังนี้

1. พนักงานต้องพัฒนาตนเองให้มีความสุขในการทำงาน โดยการจัดสมดุลชีวิตตามแนวคิดความสุข 8 ประการ (Happy 8) อย่างไรก็ตามด้วยความสุขของพนักงานจะนำมาซึ่งความสุขขององค์กร และทำให้องค์กรมีผลผลิต (productivity) ที่ดีขึ้น ดังนั้น องค์กรควรจัดกิจกรรมต่างๆ เพื่อส่งเสริมให้พนักงานสามารถจัดสมดุลชีวิตของตนแองได้

2. การพัฒนาองค์กรไปสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข ซึ่งเป็นหน้าที่หลักขององค์กรที่ต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบ และเป็นองค์รวม โดยเน้นการสร้างการทำงานเป็นทีม (Teamwork) การใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการอยู่ร่วมกันและมีการพัฒนาร่วมกัน (Creativity) รวมถึงการส่งเสริมให้พนักงานสามารถจัดสมดุลชีวิต ตามแนวคิดความสุข 8 ประการได้

□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□.indd 18 15/3/2013 16:46

กรอบแนวคิดการสร้างองค์กรแห่งความสุข



เมื่อองค์กรสามารถสร้างองค์กรแห่งความสุขได้ในระดับหนึ่งแล้ว กระบวนการที่สำคัญต่อไปคือ การทำให้เป็นวัฒนธรรมองค์กร หรือการสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งความสุข ซึ่งต้องเป็นวัฒนธรรมองค์กรที่เป็นรูปแบบเฉพาะที่เหมาะสมกับรูปแบบการดำเนินธุรกิจขององค์กร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและการอยู่ร่วมกันของคนในองค์กร ซึ่งจะนำไปสู่การเพิ่มศักยภาพในการดำเนินธุรกิจขององค์กร ทำให้องค์กรมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง มีความยั่งยืน เป็นองค์กรที่มีการเติมโตอย่างต่อเนื่อง และเป็นองค์กรแห่งความสุข

□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□.indd 19 15/3/2013 16:46

บรรณานุกรม

แผนงานสุขภาวะองค์กรเอกชน
สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ. (2552).
มาสร้างองค์กรแห่งความสุขกันเถอะ. น.27.

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

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

Ontario Health Quality Council. (2010). A Framework for Public Reporting on Healthy Work Environment in Ontario Healthcare Setting. Retrieved January 26, 2012, form www.ohqc.ca/pdfs/healthy_work_ environments_framework_-_march_26-2010.pdf

□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□.indd 20 15/3/2013 16:46

□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□.indd 21 15/3/2013 16:46