



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบึงหวาย

ที่ อบ ๘๔๕๐๑/๒๕๖๗

วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๘

เรื่อง รายงานการส่งเสริมและบริหารจัดการองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นองค์กรสุขภาวะ

(Happy Workplace) ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๘

เรียน นายองค์การบริหารส่วนตำบลบึงหวาย

เรื่องเดิม

ตามที่ องค์การบริหารส่วนตำบลบึงหวาย ส่งเสริมและสนับสนุนให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ได้เรียนรู้และตระหนักถึงความสำคัญในการนำแนวคิดเรื่องมาตรฐานองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) และการจัดกิจกรรมสร้างความสุขให้กับองค์กรมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาระบบงานที่รับผิดชอบให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลอย่างต่อเนื่องและจริงจัง เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบึงหวาย เป็นองค์กรที่บุคลากรทุกระดับมีความสุขครบทั้ง ๘ ประการ ประกอบด้วย

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

ในการนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลบึงหวาย ได้สนับสนุนส่งเสริมและบริหารจัดการองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นองค์กรสุขภาวะ (Happy Workplace) ให้แก่ พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘ ดำเนินการตั้งแต่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘ รายละเอียดตามเอกสารแนบท้าย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(ลงชื่อ)

(นายวัฒนา ชัยชาญวัฒนา)

นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

ความเห็นของหัวหน้าฝ่ายอำนวยการ

(ลงชื่อ)

(นางสาวปรมาพร ศรีจันทร์อ่อน)

หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ

/ความเห็น.....

ความเห็นของหัวหน้าสำนักปลัด

.....
.....
.....

(ลงชื่อ)


(นางสาวชินนภา คำแน่น)
หัวหน้าสำนักปลัด

ความเห็นของปลัด อบต.

.....
.....


(ลงชื่อ)


(นายประเวศ หอมชิน)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบุงหวาย

ความเห็นของนายก อบต.บุงหวาย

อนุมัติ

ไม่อนุมัติ เนื่องจาก.....
.....


(นายเสถียร รักษารอด)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบุงหวาย



แผนการบริหารจัดการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อสร้างองค์กรสุขภาวะ (HAPPY WORKPLACE)



องค์การบริหารส่วนตำบลบึงหวาย อำเภอวารินชำราบ จังหวัดอุบลราชธานี



คำนำ

เมื่อ **คน** คือ หัวใจขององค์กร การสร้าง **คน** ให้รวมกันเป็น “องค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace)” คือ กระบวนการพัฒนาคนในองค์กรอย่างมีเป้าหมาย และยุทธศาสตร์ ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร เพื่อให้องค์กรมีความสามารถและพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง นำพาองค์กรไปสู่การเติบโตอย่างยั่งยืน

และนี่คือ *มาสร้างองค์กรแห่งความสุขกันเถอะ* ในรูปแบบประกอบด้วย “หลักการ” “แนวคิด” และ “ตัวอย่างจาก ๘ องค์กรที่มุ่งหวังในการสร้างความสุขในคนทำงานเหมือนกัน แต่มีวิธีการสร้างความสุขที่ต่างกันไป”

ทาง แผนงานสุขภาวะองค์กรภาคเอกชน สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) หวังเป็นอย่างยิ่งว่าหนังสือเล่มนี้ จะเป็นการจุดประกายให้ผู้อ่านมีความเข้าใจ ความมุ่งมั่นและกำลังใจที่จะพัฒนาองค์กรของตนเอง มุ่งสู่การสร้างองค์กรแห่งความสุขอย่างแท้จริง

คณะผู้จัดทำ

๑ กันยายน ๒๕๖๘

สารบัญ

คำนำ	หน้า
ส่วนที่ ๑:	
แนวคิดและหลักการสร้างองค์กรแห่งความสุข	๑
- Happy ๘ ความสุข แปดประการ	๒
- Happy Body สุขภาพดี	๕
- Happy Heart น้ำใจงาม	๕
- Happy Relax การผ่อนคลาย	๖
- Happy Brain การหาความรู้	๖
- Happy Soul คุณธรรม	๗
- Happy Money ใช้เงินเป็น	๗
- Happy Family ครอบครัวที่ดี	๘
- Happy Society สังคมดี	๘
ส่วนที่ ๒:	
แนวปฏิบัติเพื่อการสร้างองค์กรแห่งความสุข	๑๐
- ความจริงวันนี้	๑๐
- องค์กรตั้งขึ้นมาเพื่ออะไร	๑๑
- การสร้างความเป็นเลิศให้องค์กร	๑๓
- Happy workplace องค์กรแห่งความสุข	๑๕
- วัฒนธรรมองค์กรแห่งความสุข	๒๑

ส่วนที่ ๑

แนวคิด

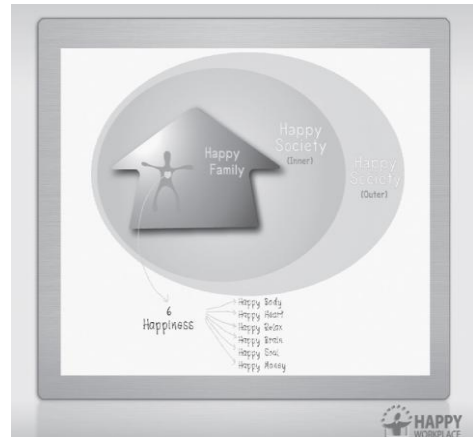
และหลักการสร้างองค์กรแห่ง **ความสุข**



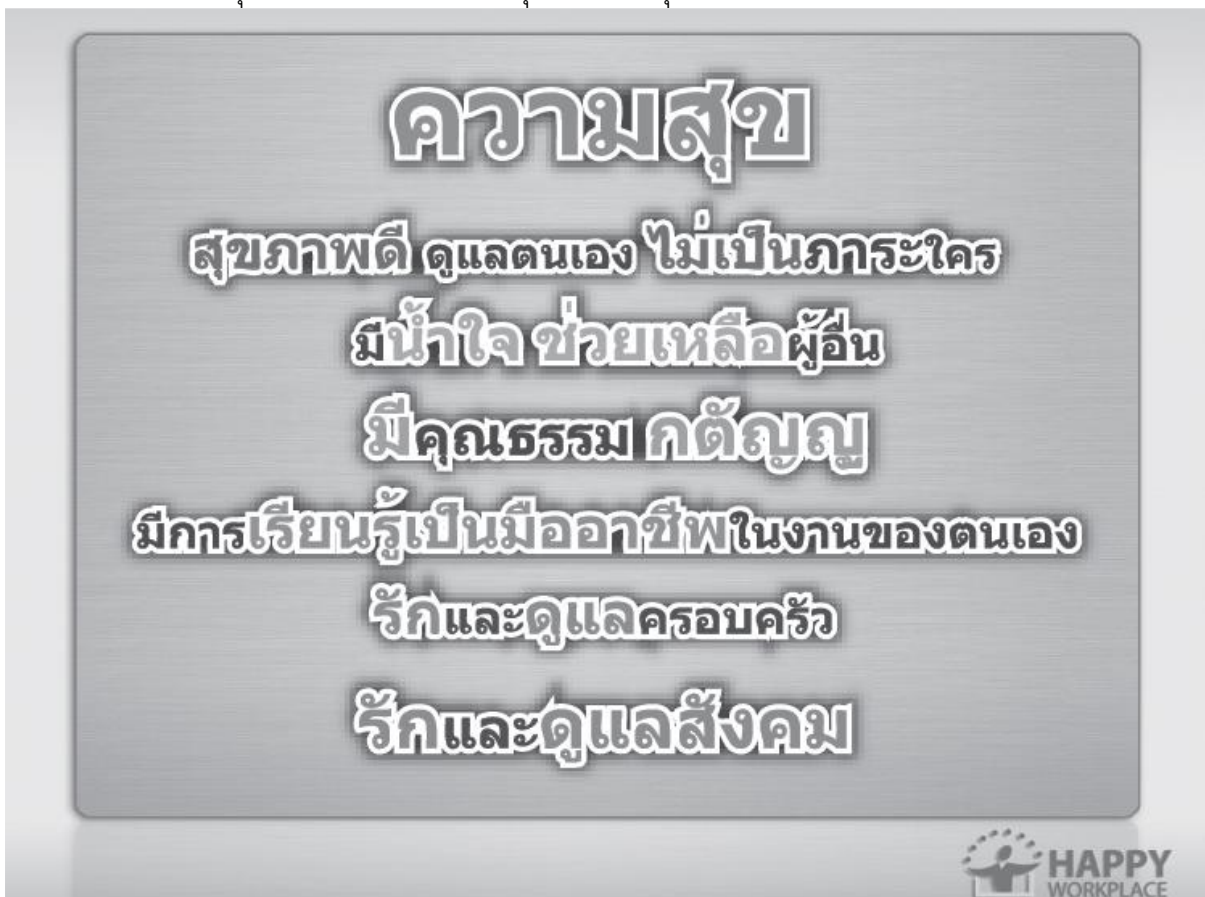
เมื่อมนุษย์ทุกคนปรารถนาความสุข แล้วอะไรเล่าคือความสุขการมีเงินทองมากมาย การได้ในทุกสิ่งทีปรารถนา เป็นความสุขที่แท้จริงหรือวันนี้เรามองความสุขในแง่วัตถุและการกระทำในสิ่งที่ปรารถนามากไปหรือเปล่าต้องทำ ต้องเป็นอย่างที่หวังถึงจะเรียกว่าความสุขหรือ แล้วเมื่อไหร่ถึงจะพอใจในความสุข จะจัดการสร้างสมดุลแห่งความสุขได้อย่างไรคำถามเหล่านี้ล้วนมีอยู่ในจิตใจของมนุษย์ทุกคนหลายคนพยายามที่จะหาคำตอบ **HAPPY ๘** **ความสุขแปดประการ** เป็นแนวทางหนึ่งในการตอบคำถามที่ว่า ความสุขคืออะไร จะจัดการความสุขได้อย่างไร เพื่อให้เกิดสมดุลของชีวิตในการทำงานและใช้ชีวิต มีไอคิว (ความฉลาดทางสติปัญญา) สมดุลกับอีคิว (ความฉลาดทางอารมณ์และเหตุผล)



HAPPY ๘ ความสุขแปดประการ คือแนวคิดของการจัดสมดุลชีวิตของมนุษย์ผ่านความสุขในโลกสามใบที่ทับซ้อนกันอยู่โลกส่วนตัวของมนุษย์ โลกครอบครัวของมนุษย์ และโลกสังคมของมนุษย์ เพื่อที่จะมองความสุขของมนุษย์ทั่วไปว่ามีองค์ประกอบอะไรบ้างและจะจัดการได้อย่างไร โดยชีวิตวงรอบที่ตัวคน แล้วก็วงรอบของครอบครัวแล้วก็วงรอบของสังคม ซึ่งในส่วนของสังคมเราแบ่งเป็นส่วนสังคมภายในองค์กรกับนอกองค์กร มองความสุขเป็นสามส่วนคือ **ความสุขของตัวเองเราเองความสุขของครอบครัว ความสุขขององค์กรและสังคม**



ถ้าเรามามองตรงนี้เราจะพบว่าความเป็นจริงแล้วมนุษย์ของเราควรจะมีสุขอะไรบ้างในระดับตัวเราเอง ความสุขระดับครอบครัวแล้วก็ระดับสังคม ดังนั้นคนที่มีความสุขดีดูแลตนเองไม่เป็นภาระแก่ใครมีน้ำใจช่วยเหลือผู้อื่น มีคุณธรรม กตัญญู มีการเรียนรู้เป็นมืออาชีพในงานตนเอง รักและดูแลครอบครัว รักและดูแลองค์กร/สังคม ย่อมเป็นผลลัพธ์ของบุคคลที่สามารถบริหารสมดุลแห่งความสุขได้





ความสุขของตัวเอง

- | | |
|-------------|---|
| Happy Body | สุขภาพดี |
| Happy Heart | น้ำใจงาม |
| Happy Relax | การผ่อนคลาย |
| Happy Brain | หาความรู้ |
| Happy Soul | การมีคุณธรรม ทิริ โอดัปปะ |
| Happy Money | การที่สามารถจัดการรายรับ - รายจ่ายของตนเองได้ |



๑ Happy Body มีสุขภาพดี

คือสุขภาพแข็งแรงทั้งกายและจิตใจ มาจากการที่ **รู้จักใช้ชีวิต รู้จักกิน รู้จักนอน ชีวิตมีสุข** เหมาะสมกับเพศ เหมาะสมกับวัย เหมาะสมกับสถานการณ์ เหมาะสมกับฐานะทางการเงิน



๒ Happy Heart น้ำใจงาม

ในองค์กรสิ่งที่เราจำเป็นที่สุดในการที่มนุษย์จะอยู่กับคนอื่นได้ต้องมีน้ำใจคิดถึงคนอื่น มีน้ำใจเอื้ออาทรต่อกันและกัน คนเราเอาแต่ตัวเองอยู่คนเดียวไม่ได้ ต้องรู้จักการแบ่งปันอย่างเหมาะสม ต้องรับบทบาทของเจ้านาย บทบาทของลูกน้อง บทบาทของคุณพ่อ บทบาทของคุณแม่ กับผลสิ่งต่าง ๆ ที่จะเข้ามาในชีวิต



๓ Happy Relax การผ่อนคลาย

ต้องรู้จักการผ่อนคลายกับสิ่งต่าง ๆ ในการดำเนินชีวิต เมื่อชีวิตในการทำงานเครียดก็ต้องมีวิธีผ่อนคลายในการทำงาน ขณะเดียวกันการใช้ชีวิตส่วนตัวก็ต้องรู้จักผ่อนคลายเหมือนกันนั่นคือสมดุลชีวิต



๔ Happy Brain การหาความรู้

มนุษย์เราอยู่ได้ด้วยการศึกษาหาความรู้พัฒนาตัวเองตลอดเวลาจากแหล่งต่าง ๆ นำไปสู่การเป็นมืออาชีพเพื่อให้เกิดความมั่นคงก้าวหน้าในการทำงาน หรือพูดง่าย ๆ คือ เรียนเพื่อรู้ มีปัญญาก้าวหน้าในชีวิตทั้งหมดนี้มาจากคำว่า **มืออาชีพ** มืออาชีพ หมายถึงว่าคนเรา มนุษย์เราทุกคนต้องมีความรู้ในงาน มีความรับผิดชอบ มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง มีระเบียบวินัยตรงต่อเวลา และสอนคนอื่นได้ในงานที่ตนรู้ก็คือ ต้องเป็นครูที่พร้อมจะสอนให้ความรู้กับคนอื่น



๕ Happy Soul คุณธรรม

หิริ โอตตัปปะ คุณธรรมเบื้องต้นพื้นฐานของการอยู่ร่วมกันของมนุษย์ในสังคม ในการทำงานเป็นทีม คือ หิริ โอตตัปปะ ความละเอียดและเกรงกลัวต่อการกระทำของตนเอง โดยเฉพาะการกระทำที่ไม่ดีคนดี มีความศรัทธาต่อศาสนา มีศีลธรรมในการดำเนินชีวิต มีคุณธรรมมีความซื่อสัตย์ มีความสามัคคี และ มีความเอื้ออาทรช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ย่อมนำมาความสุขสู่องค์กร



๖ Happy Money ใช้เงินเป็น

การที่สามารถจัดการรายรับรายจ่ายของตนเองได้ คือการใช้เงินเป็นมีเงินรู้จักเก็บรู้จักใช้เป็นที่ให้พอดี มีชีวิตที่เหมาะสมกับตนเอง วันนี้คนปฏิเสธเรื่องการเป็นหนี้ไม่ได้ การเป็นหนี้การใช้จ่ายที่เหมาะสมกับสถานะที่ตนเองหามาได้ ทุกคนต้องมีการบริหารจัดการรายรับและรายจ่ายของตนเองและครอบครัว ต้องรู้จักการทำบัญชี หรือว่าถ้าเป็นระดับครอบครัวเรียกว่าบัญชีครัวเรือน



ความสุขของครอบครัว

๗ Happy Family ครอบครัวที่ดี

มีครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคงให้ความสำคัญกับครอบครัวเป็นกำลังใจที่ดีในการทำงาน เพราะครอบครัวเป็นเหมือนภูมิคุ้มกันเป็นกำลังใจ ในการที่เราจะสามารถเผชิญกับอนาคต หรืออุปสรรคในชีวิตได้ ทำให้เรามุ่งมั่นในการทำให้ชีวิตเราดีขึ้น ฉะนั้นครอบครัวเข้มแข็ง สังคมก็ย่อมมั่นคงเสมอ



ความสุขขององค์กรและสังคม

๘ Happy Society สังคมดี

สังคมมีสองมิติคือสังคมในที่ทำงานกับสังคมนอกที่ทำงาน มนุษย์ทุกคนต้องมีความรัก สามัคคีเอื้อเฟื้อต่อสังคมที่ตนเองทำงานและพักอาศัยมีสังคมและสภาพแวดล้อมที่ดี





HAPPY 8 ความสุข แปดประการ

เป็นแนวทางอีกแนวทางหนึ่งในการบริหารจัดการชีวิตให้มีความสุขอย่างยั่งยืน สร้างทัศนคติบวกต่อมุมมองในการดำเนินชีวิต การอยู่ร่วมกับผู้อื่น การรับผิดชอบต่อสังคม เป็นสมาชิกที่ดีต่อครอบครัว องค์กรและสังคม โดยมีความสุขที่แท้จริงบนพื้นฐานของความสุขแปดประการมีสมดุขของชีวิต เกิดผลเป็นบุคคลที่มีสุขภาพดีดูแลตนเองไม่เป็นภาระแก่ใครมีน้ำใจช่วยเหลือผู้อื่น มีคุณธรรม กตัญญู มีการเรียนรู้เป็นมืออาชีพในงานตนเอง รักและดูแลครอบครัว รักและดูแลองค์กร/สังคม

ส่วนที่ ๒

แนวปฏิบัติ และหลักการสร้างองค์กรแห่ง

ความสุข

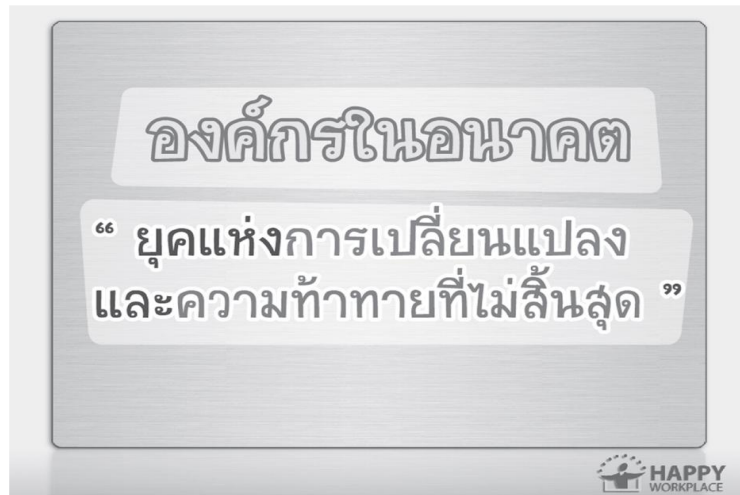
ความจริงวันนี้ ปัญหาวิกฤตเศรษฐกิจ การเมือง และสังคมที่ยากจะควบคุม รวมทั้งความก้าวหน้าในการสื่อสารทำให้โลกแคบลงเรื่อยๆ สิ่งเหล่านี้ล้วนนำไปสู่ **ความเปลี่ยนแปลง** อย่างมากมายต่อการดำเนินธุรกิจขององค์กร องค์กรวันนี้จึงเหมือนกับภูเขาน้ำแข็งกลางทะเลที่ถูกความรุนแรงของคลื่นลมและกระแสน้ำ กัดเซาะตลอดเวลา ทำให้ภูเขาน้ำแข็งไม่ว่าจะใหญ่โตเพียงใดก็ย่อมหนีความจริงของธรรมชาติไม่พ้นคือค่อยๆ ละลายลงและสูญสลายไปในที่สุด จึงไม่มีองค์กรที่ยิ่งใหญ่ค้ำฟ้า ไม่มีองค์กรอมตะ ดังนั้นเพื่อที่องค์กรจะต้องอยู่ได้นานที่สุดจึงต้องปรับตัวให้พร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงที่เผชิญอยู่ และที่จะเข้ามาในอนาคต องค์กรจึงต้องมุ่งสู่การสร้างความเข้มแข็งขององค์กรผ่านการทำงานด้วยความสุข



องค์กรในอนาคตต้องอยู่กับความเปลี่ยนแปลงได้

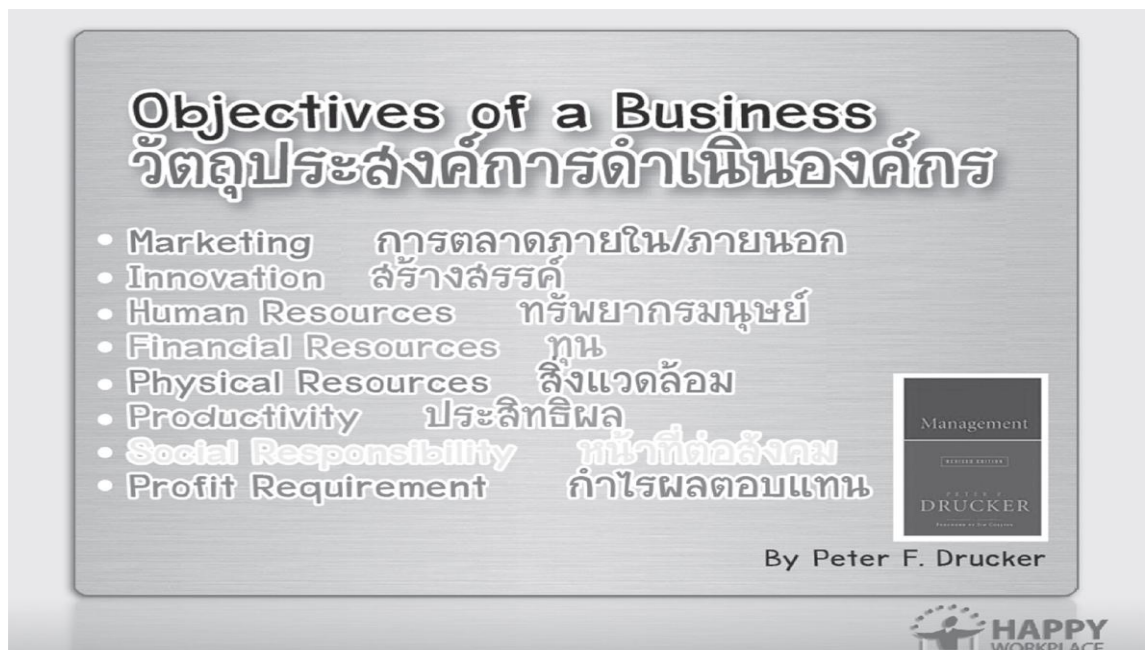
องค์กรในอนาคต คือ ยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงและความท้าทายที่ไม่สิ้นสุด เมื่อทุกองค์กรล้วนปรารถนาการเติบโตอย่างต่อเนื่องและยั่งยืนในการดำเนินธุรกิจ เหมือนต้นไม้ที่ต้องเติบโตใหญ่ องค์กรต้องอยู่กับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นราย

รอบตัวเองให้ได้ เมื่อมีปัญหาสังคม การเมืองและเศรษฐกิจถดถอยเข้ามา องค์กรจึงต้องปรับตัว เพื่อให้ตัวเองอยู่สบายเปรียบเสมือนหมีขั้วโลกที่มุ่งมั่นกระโดดจากแผ่นน้ำแข็งที่กำลังละลายไปสู่แผ่นน้ำแข็งใหม่ที่มีความมั่นคงแข็งแรง ปลอดภัย ก็คืออนาคตที่มั่นคงขององค์กร แล้ววันนี้คนในองค์กรมีความตระหนักรับรู้ต่อความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นกับองค์กรหรือยังจะทำอย่างไรให้ทุกคนรับรู้เข้าใจต่อการเปลี่ยนแปลงพร้อมที่จะกระโดดไปสู่อนาคตใหม่ที่ดีกว่า



องค์กรตั้งขึ้นมาเพื่ออะไร

ก่อนที่จะไปสู่การสร้างองค์กรแห่งความสุขจำเป็นที่จะต้องเข้าใจเป็นพื้นฐานก่อนว่าองค์กรตั้งขึ้นมาทำไม Peter F. Drucker กล่าวไว้ในหนังสือ “Management” ว่า องค์กรตั้งขึ้นมาด้วยวัตถุประสงค์ 8 ประการ ดังต่อไปนี้



๑. Marketing การตลาด วันนี้อะไรนอกจากบริหารการตลาดภายนอกแล้ว ต้องเข้าใจการบริหารการตลาดภายในด้วย องค์กรวันนี้มีลูกค้าที่ต้องสร้างความพึงพอใจ ๒ กลุ่ม คือกลุ่มลูกค้าภายในองค์กร (พนักงาน) กับกลุ่มลูกค้าภายนอกองค์กร องค์กรต้องมีการบริหารจัดการที่สามารถทำให้ลูกค้าภายในองค์กรมีความพร้อมที่จะผลิตสินค้า และงานบริการที่ดี เพื่อนำไปสู่ความพึงพอใจของลูกค้า นี่คือนโยบายบริหารการตลาดยุคใหม่

๒. Innovation องค์กรต้องส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ แนวคิดใหม่ ในการพัฒนาสินค้าและการสร้างรูปแบบในการอยู่ร่วมกันในองค์กรอย่างสร้างสรรค์และมีประสิทธิภาพ

๓. Human Resource การจัดการทรัพยากรมนุษย์ องค์กรต้องมีระบบการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ทรงประสิทธิภาพสามารถดึงเอาความรู้ความสามารถ ซึ่งมีอยู่ในตัวของมนุษย์ออกมาให้เป็นประโยชน์ต่อการเจริญเติบโตขององค์กร และเปิดโอกาสแสดงศักยภาพของพนักงานทุกคนได้อย่างเต็มที่ กลายเป็นทุนที่สำคัญขององค์กร และทำให้ องค์กรเพิ่มความสามารถในการแข่งขัน

๔. Financial Resource องค์กรต้องมีระบบการบริหารทุนที่ดีมีประสิทธิภาพ ทั้งทุนที่เป็นทรัพย์สิน และทุนมนุษย์ ซึ่งเป็นสิ่งที่ทุกองค์กรได้ลงทุนไปมหาศาลกับการทำให้ มนุษย์ทุกคนมีความรู้ความสามารถในการทำงานมากขึ้น

๕. Physical Resource การจัดการทรัพยากรสิ่งแวดล้อมองค์กรต้องสามารถอยู่กับ สิ่งแวดล้อมที่ปรับเปลี่ยน หรือเปลี่ยนแปลงตลอดเวลาได้ องค์กรสามารถบริหารทรัพยากร ต่างๆที่มีอยู่ได้อย่างคุ้มค่าและมีประสิทธิภาพ

๖. Productivity องค์กรต้องมีการจัดการเพิ่มประสิทธิภาพในการผลิต ให้ได้มากที่สุด โดยเฉพาะผลผลิตที่ดีจากการปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานของทรัพยากรมนุษย์ ในองค์กร

๗. Social Responsibility หน้าที่ต่อสังคม องค์กรต้องตระหนักและรับรู้ว่าเป็นหน้าที่ องค์กรไม่ได้อยู่อย่างโดดเดี่ยว องค์กรต้องอยู่กับสังคม องค์กรต้องพิสูจน์ และแสดง บทบาท แสดงความรับผิดชอบต่อสังคม เพื่อให้สังคมรับรู้ว่าการมีอยู่ขององค์กรเป็นการ อยู่กันแบบเกื้อกูลไม่ใช่เอาเปรียบ หรือว่าสังคมเสียหายจากการดำเนินธุรกิจขององค์กร

๘. Profit Requirement กำไรผลตอบแทนที่องค์กรคาดหวังจะมาได้จากการที่ องค์กรมีการจัดการที่ดี การตลาดที่ดี นวัตกรรมที่ดีมีการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ทุน สิ่งแวดล้อม มี Productivity ที่ดีและก็เป็นองค์กรที่สังคมยอมรับการสร้างองค์กรแห่ง ความสุข จึงต้องเข้าใจทั้ง ๘ ประการที่กล่าวมาและสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้อย่าง เหมาะสมกับการดำเนินธุรกิจขององค์กร

องค์กรแห่งความสุขเพราะคนมีความสุขและรักองค์กร

เรื่องความสุขของคนทำงาน ศูนย์วิจัยความสุขชุมชน พบว่าพนักงานส่วนใหญ่ยังรู้สึกว่าตัวเองมีความสุขในการทำงาน แต่เมื่อเทียบระหว่างความสุขในการทำงานกับความสุขนอกที่ทำงาน พบว่าความสุขนอกที่ทำงานมากกว่าในที่ทำงานแต่ที่มากกว่านั้น พบว่าวันนี้พนักงานส่วนใหญ่รู้สึกว่าตนเองมีความสุขที่ยังมีงานทำ มีความก้าวหน้าในการทำงาน มีเพื่อนร่วมงาน และมีหัวหน้างานมากกว่าความสุขที่ได้ทำงานในองค์กรนี้ องค์กรทำให้ชีวิตของเขาดีขึ้น องค์กรมีธรรมาภิบาล และมีความรับผิดชอบต่อสังคม หมายความว่าวันนี้พนักงานหรือคนในองค์กรส่วนใหญ่ยัง **รักตนเองมากกว่าองค์กร** นี่คือการท้าทายอย่างยิ่งในการดำเนินการสร้างองค์กรแห่งความสุขจากพื้นฐานของคนมีความสุขทำอะไรให้คนรักองค์กร เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและมุ่งมั่นไปกับองค์กร เพราะองค์กรเปรียบเหมือนบ้านหลังที่สองของทุกคนองค์กรถึงจะเป็นองค์กรแห่งความสุขอย่างแท้จริง

การสร้างความเป็นเลิศให้องค์กร

องค์กรแห่งความเป็นเลิศ ของ Lawrence M. Miller จากบัญญัติ ๘ ประการ มีอยู่ ๓ ประการ ที่สำคัญ คือ

- คุณต้องมีความเชื่อใจในการทำงานร่วมกัน (HAPPY)
- คุณต้องมีความรู้ใหม่ๆ ในการทำงานร่วมกัน (CREATIVITY)
- คุณต้องมีกระบวนการทำงานเป็นทีมร่วมกัน (TEAMWORK)

องค์กรแห่งความเป็นเลิศ

(High performance organization)

High trust	ความเชื่อใจ/ความสุข
Produce knowledge	ความรู้ใหม่
Team decisions	การทำงานเป็นทีม

Team- flow - based organization


Dynamic structure

Companies without walls

Open - book Management

Blame - fix the process?

By Lawrence M. Miller



องค์กรแห่งความเป็นเลิศเป็นการสร้างองค์กรเพื่อให้เกิด
ประสิทธิภาพสูงสุดของการดำเนินธุรกิจขององค์กรแต่การจะเป็นเลิศที่แท้จริงได้ล้วนมา
จากคนที่ร่วมกันเป็นทีมมุ่งมั่นร่วมกัน เป็นทีมที่มีความสุขและมีพลังในการสร้างสรรค์สิ่ง
ใหม่ๆ สิ่งเหล่านี้คือหัวใจขององค์กรแห่งความสุข

HAPPY WORKPLACE = TEAMWORK + HAPPY + REATIVITY

เพื่อสร้างองค์กรแห่งความสุข จึงต้องมีระบบการจัดการคนเพื่อให้เกิดทีมในฝัน
(Dream Team) คือทีมที่มี คนทำงานด้วยความสุขมีความมุ่งมั่น สบายงามเป็นระเบียบ มี
ความคิดสร้างสรรค์ มีความก้าวหน้าและการพัฒนาขององค์กรอย่างต่อเนื่อง นำไปสู่
องค์กรแห่งความสุขอย่างแท้จริง ซึ่งประกอบด้วยบัญญัติสามประการ คือ

- เป็นองค์กรที่มีการทำงานเป็นระบบทีม (TEAMWORK)
- เป็นองค์กรที่มีความสุขในการทำงานร่วมกัน (HAPPY ๘)
- เป็นองค์กรที่มีความคิดสร้างสรรค์ในการอยู่ร่วมกัน
และมีการพัฒนาร่วมกัน (CREATIVITY)



คนสำคัญ จุดเริ่มต้นขององค์กรแห่งความสุข

จุดเริ่มต้นขององค์กรแห่งความสุข คือการเพิ่มคุณค่าของคนให้เป็น**คนสำคัญ** เมื่อคนมีคุณค่ามากขึ้นเป็นคนสำคัญขององค์กร**การพัฒนาคนจึงต้องสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร** กระบวนการทั้งหมดเราเรียกว่า **กระบวนการสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีของคนในองค์กร** สิ่งแรกที่องค์กรต้องทำคือต้องปรับทัศนคติ เปลี่ยนมุมมองต่อคนขององค์กร เพื่อให้เกิดความคิดใหม่ๆ ในการอยู่ร่วมกัน และการพัฒนาองค์กร ให้มีความสุขจากการมาทำงาน

โดยการสร้างกระบวนการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานที่เหมาะสมกับรูปแบบการดำเนินธุรกิจของแต่ละองค์กร เพื่อที่จะเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและการอยู่ร่วมกันของคนในองค์กร นำไปสู่การเพิ่มศักยภาพในการดำเนินธุรกิจขององค์กร ทำให้องค์กรมีความสามารถพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง ซึ่งทั้งหมดนี้ก็คือการสร้าง**วัฒนธรรมองค์กร** ของตนเอง เพื่อให้เป็นองค์กรที่มีความยั่งยืน เป็นองค์กรที่มีการเติบโตอย่างต่อเนื่อง เป็นองค์กรแห่งความสุขที่แท้จริง

Happy Workplace องค์กรแห่งความสุข

“ Happy Workplace หรือองค์กรแห่งความสุข ก็คือกระบวนการพัฒนาคนในองค์กรอย่างมีเป้าหมาย และยุทธศาสตร์ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร เพื่อให้องค์กรมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง นำพาองค์กรไปสู่การเติบโตอย่างยั่งยืน”

Happy Workplace

กระบวนการพัฒนาคนในองค์กร
อย่างมีเป้าหมายและยุทธศาสตร์
ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของ
องค์กรเพื่อให้องค์กร
มีความสามารถและพร้อมต่อการ
เปลี่ยนแปลง นำพาองค์กรไปสู่การ
เติบโตอย่างยั่งยืน

องค์กรแห่งความสุข “คนทำงานมีความสุข ที่ทำงานน่าอยู่ ชุมชนสมานฉันท์”

Happy People - Happy Home - Happy Teamwork

คนทำงานมีความสุข Happy People คือ ต้องรู้ว่าคนเป็นบุคลากรที่สำคัญขององค์กร มีความเป็นมืออาชีพ มีความเป็นอยู่มีครอบครัวที่อบอุ่น มีศีลธรรมอันดีงาม และเอื้ออาทรต่อตนเองและสังคม

คนทำงานมีความสุข เพราะมีสุขภาพกายและจิตใจที่ดี มีความมั่นคงในชีวิตด้านกรงาน เศรษฐกิจ และสังคม และนำไปสู่ความสุขในการทำงาน

ที่ทำงานน่าอยู่ Happy Home (*House + Human (คน) + Happy (ความสุข) = Home*) ก็ต้องทำให้ที่ทำงานเป็นเหมือนบ้านหลังที่สองของพนักงาน ปัญหาความขัดแย้งเรื่องงานลดลง มีความรักและสามัคคีในองค์กร

ชุมชนสมานฉันท์ Happy Team Work ต้องมีความสามัคคีในการทำงานเป็นทีม ช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกัน และเอื้ออาทรกับสังคมรอบข้าง

สร้างกุญแจเปิดประตูสู่องค์กรแห่งความสุข

แต่ละองค์กรต้องสร้างลูกกุญแจในแบบฉบับของตนเองเพื่อที่จะเปิดประตูไปสู่องค์กรแห่งความสุขในแบบที่ปรารถนา สิ่งที่จะต้องรู้และเข้าใจก่อนที่สร้างจะกุญแจดอกนั้นก็คือ ต้องรู้ว่าองค์กรคืออะไรคนคืออะไรทรัพยากรมนุษย์ และวัฒนธรรมองค์กร หมายความว่าอย่างไร เมื่อรู้และเข้าใจแล้วก็จะง่ายต่อการนำมาปรับใช้สร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งความสุขอย่างที่ต้องการต่อไป

องค์กร คือ TEAMWORK

ราชบัณฑิตยสถานกล่าวไว้ว่า องค์กร คือ ศูนย์รวมบุคคลให้เป็นหน่วยงานเดียวกัน เพื่อดำเนินกิจการตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดดังนั้นความหมายขององค์กรก็หมายถึง *Teamwork* นั่นเองเพราะฉะนั้นองค์กรต้องการการทำงานที่เป็น *Team* และ *Work* คือได้งานตามเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่ต้องการ ความจริงคนในองค์กรเหมือนลงเรือลำเดียวกันเป็นหมู่คณะกัน ต้องอยู่ร่วมกันแบบไม่ไร้ชีวิตไร้จิตวิญญาณ ต้องมี *Teamwork* ในการทำงานร่วมกันอยู่ร่วมกันเป็นพวกเดียวกัน





องค์กรมีชีวิต

องค์กรเปรียบเหมือนสิ่งมีชีวิต **องค์กรมีชีวิต** เพราะว่าองค์กรก็เหมือนกับร่างกาย หน่วยงานก็เหมือนอวัยวะ คนก็เท่ากับเซลล์ เมื่อมารวมกันจึงกลายเป็นองค์กร หรือเป็นสิ่งมีชีวิต **Living TeamWork**หรือ**องค์กรมีชีวิต** ก็เพราะมีคน เมื่อองค์กรในอนาคต คือยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงและความท้าทายที่ไม่สิ้นสุด

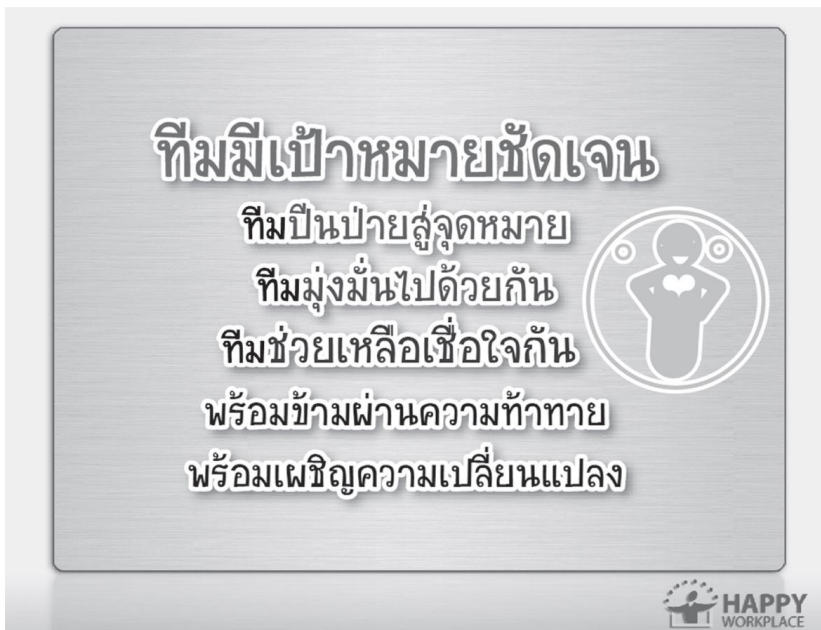
องค์กรต้องจัดการความเปลี่ยนแปลงได้ (Change Management)

องค์กรต้องจัดการความเปลี่ยนแปลงได้ (*Change Management*)ต้องเข้าใจความรู้สึกของคนในองค์กรเมื่อจะมีการเปลี่ยนแปลงคือ**ปรากฏการณ์ห้องมืด (Darkroom Effect)** คนส่วนใหญ่จะมีความรู้สึกของความกลัวกับความกล้าในการเปลี่ยนแปลง องค์กรต้องสร้างความกล้าต่อการเปลี่ยนแปลงให้กับคนในองค์กร ด้วยการสื่อสารให้ความรู้เพื่อคลายความวิตกกังวลกับการเปลี่ยนแปลง “ **ต้องเปลี่ยนความกลัวเป็นความกล้า ด้วยความรู้** ”



กระบวนการคิดของการพัฒนาองค์กรต้อง **“คิดก่อนทำ อย่าทำตามโดยไม่คิด”** ไม่ใช่ไม่เห็นองค์กรอื่นเขาเปลี่ยนแปลงด้วยวิธีนี้ ทำอย่างนี้ก็ทำตาม โดยที่ไม่รู้ว่า หลักคิด หลักการจริง คืออะไร ทำได้แต่ลอกเลียนแบบ สุดท้ายก็ไม่สามารถเอาไปใช้ได้จริง กระบวนการคิดที่ถูกต้องในการเปลี่ยนแปลง เมื่อเห็นใครทำอะไรดี ต้องคิดตามว่าทำได้หรือไม่ต้องมีความรู้ในการคิดต่อกิดต่าง แล้วสุดท้ายก็นำไปสู่การลงมือทำที่เป็นแบบฉบับของเราเอง อันนี้เป็นการคิดแบบสร้างสรรค์ **Creative**

กระบวนการจัดการความเปลี่ยนแปลง (Change Management) ขององค์กร ต้องเปลี่ยนแปลงได้ **ทั้งทีม** อันดับแรกต้องมีเป้าหมายที่ชัดเจนและเป็นเป้าหมายที่ไปได้ทั้งทีม เกิดทีมที่สามารถป็นปายสู่จุดหมายร่วมกันได้ เป็นทีมที่มีความมุ่งมั่นไปสู่เป้าหมายร่วมกัน เป็นทีมที่ช่วยเหลือเชื่อใจกัน เป็นทีมที่พร้อมข้ามผ่านความท้าทายร่วมกัน และเป็นทีมที่มีความพร้อมเผชิญความเปลี่ยนแปลงในความสามารถเปลี่ยนแปลงได้ แต่ทั้งหมดนี้ถ้าไม่สามารถจัดการความเปลี่ยนแปลงได้ องค์กรหรือทีมต้องประสบกับความพ่ายแพ้ในการเปลี่ยนแปลงเสมอ



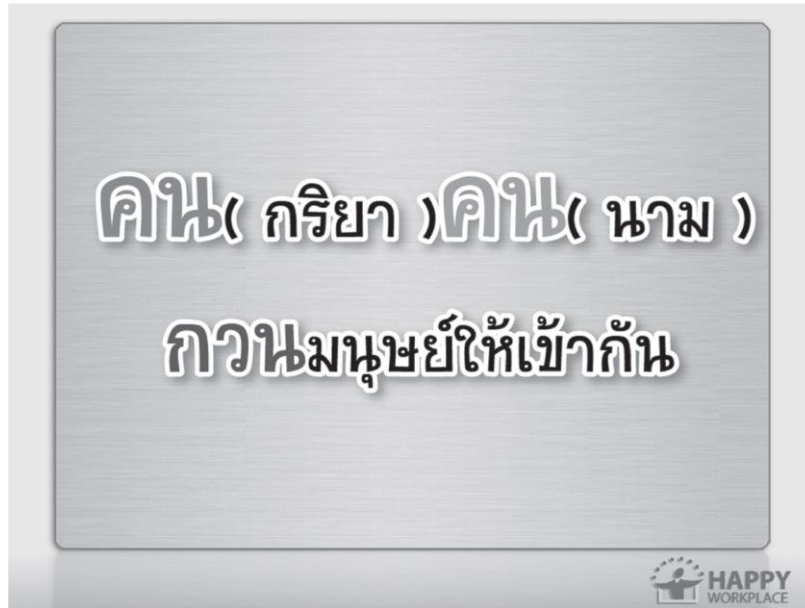
นอกจากที่กล่าวมาแล้วองค์กรต้องสามารถ**สร้างคนที่มีคุณสมบัติสอดคล้องกับวิสัยทัศน์**

“Vision” องค์กร เข้าใจในเป้าหมายขององค์กร ปัญหาวันนี้ผู้นำขององค์กรมีวิสัยทัศน์ องค์กรมีวิสัยทัศน์ ผู้บริหารขององค์กรเห็นภาพขององค์กรในอนาคต แต่ปัญหาคือ คนส่วนใหญ่ในองค์กรยังไม่สามารถจะตามความคิดของผู้นำได้ ไม่สามารถเห็นภาพเดียวกับผู้นำได้เพราะฉะนั้นสิ่งที่วันนี้องค์กรต้องทำคือ เมื่อเราใส่ใจสิ่งนี้เรียกว่า **“คน”**

เราต้องสามารถสร้างจุดเชื่อมต่อระหว่างความคิดของผู้นำกับผู้ตามให้สามารถเป็นเส้นทางเดียวกัน เห็นภาพเดียวกัน เพื่อจะารู้สึกเหมือนกันนำไปสู่ความเปลี่ยนแปลง ที่เราปรารถนา และมุ่งหวังเหมือนกันได้ เพราะฉะนั้นเมื่อมีความชัดเจนในวิธีการที่จะทำ ก็เหมือนการสร้างสะพานเมื่อทุกคนมีสะพานที่เดินร่วมกัน ก็สามารเดินข้ามสะพานนี้ไปสู่เป้าหมายที่เราต้องการต่อได้ และเราต้องเตรียมคนที่มีทักษะที่เชี่ยวชาญมีความพร้อม เป็นคนที่มีความเข้าใจ และมองเห็นเป้าหมายร่วมกับการเติบโตขององค์กรได้

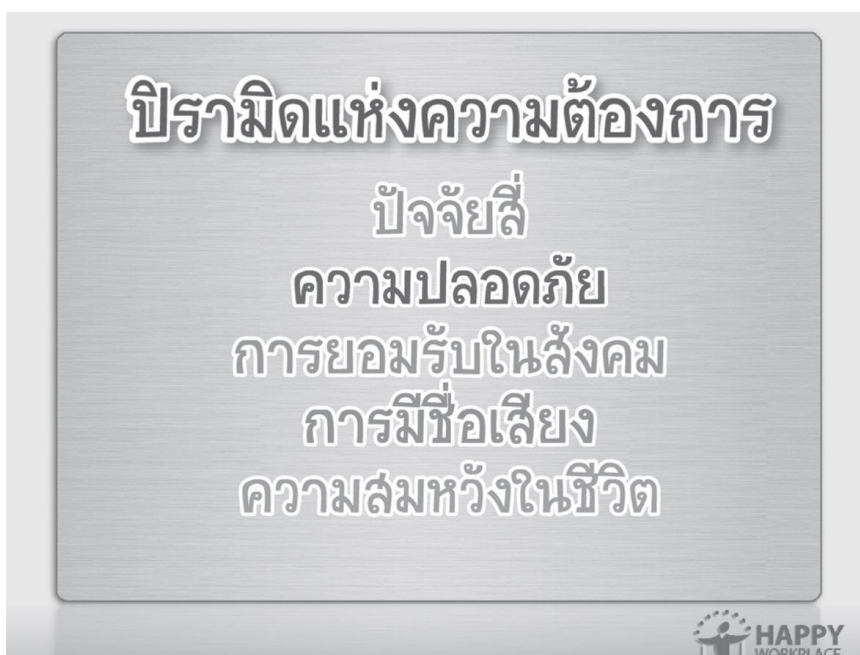
องค์กรต้อง คน คน

ราชบัณฑิตยสถาน กล่าวไว้ว่า **“คน”** นามแปลว่า มนุษย์แต่กริยา **“คน”** แปลว่า กริยาที่เอามือหรือสิ่งอื่นกวนเพื่อทำสิ่งทีนอนกันหรือที่เกาะกันอยู่เป็นกลุ่มเป็นก้อนให้กระจายขยายตัวหรือกวนสิ่งต่างๆให้เข้ากัน ดังนั้น องค์กรต้องการสร้าง **Teamwork** ก็คือต้องรู้จักการ **คนคน** คือ การกวนคน หรือกวนมนุษย์ในองค์กรให้เข้ากันให้เกิดการทำงานเป็น **Teamwork**



ทีมที่ไม่ใช่มีเพียงองค์ประกอบครบ แต่ไม่สามารถทำอะไรได้เราต้องการทีมที่สมบูรณ์ และสามารถทำงานตามวัตถุประสงค์ตามวิสัยทัศน์หรือเป้าหมาย ที่ทีมต้องการได้ **คนมีความสุข ก็จะยอมนำไปสู่องค์กรแห่งความสุข** แต่มนุษย์เรามีความหลากหลายของอารมณ์ หลากหลายของความคิด และมีหลากหลายของบทบาทในสังคม องค์กรต้องเรียนรู้คนในองค์กร

วันนี้ทุกคนในองค์กรปรารถนาเป็นเหมือนนาข้าวที่มีต้นกล้าที่เรียงรายเป็นแถวที่สวยงาม สามารถคาดหวังผลลัพธ์ของนาข้าวนี้กลายเป็นทุ่งนาที่มีรวงข้าวสีทองแต่ความจริงสภาพในการทำงานวันนี้ การมาทำงานแบบหลายชีวิตแต่รู้จักกันคือมาทำงานไปวันๆไม่สนใจใคร เมื่องานหนักและเสี่ยงมากขึ้น ก็เกิดความรู้สึกโดดเดี่ยวมากขึ้นคาดหวังความช่วยเหลือจากใครก็ช่วยอะไรไม่ได้ความรู้สึกเริ่มอ้างว้าง คนเราเมื่อโดดเดี่ยว อ้างว้าง เพราะไม่สามารถพึ่งพาใครในองค์กรได้ ก็เริ่มเกิดกระบวนการป้องกันตนเองหรือการเกิดความรู้สึกตั้งป้อมเผชิญหน้า และทุกคนพยายามจะบอกคนอื่นว่าตนเองใหญ่ตนเองมีความสามารถ อย่ามาข่มเหงกันนะ ก็คือเริ่มเข้าสู่กระบวนการใหญ่เจอใหญ่ สุดท้ายก็นำไปสู่ความขัดแย้งในองค์กรซึ่งเป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นได้ในทุกองค์กรที่ไม่ได้ให้ความสำคัญกับการบริหารความรู้สึกของการทำงานร่วมกันในองค์กร เพราะไม่เห็นความสำคัญของคน



คนในองค์กรคือใครและสำคัญแค่ไหน?

มนุษย์เรามีความต้องการที่ไม่มีสิ้นสุด การใช้ **ทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์** จะช่วยในการบริหารความต้องการของคนในองค์กรและมีวิธีการสร้างความพึงพอใจที่เหมาะสมกับคนขององค์กร การนำแนวคิดไปใช้กับคนในองค์กรต้องเข้าใจปัจจัยที่มีผลต่อความคาดหวังของคน คือเพศ วัย สถานะทางสังคม สถานะครอบครัว ระดับการศึกษาซึ่งล้วนเป็นปัจจัยที่ทำให้ความคาดหวังของคนแตกต่างกันไป องค์กรต้องสามารถจัดแบ่งกลุ่มคนในองค์กรเพื่อให้ง่ายต่อการบริหารจัดการความต้องการที่แตกต่างสนองตอบความต้องการที่เหมาะสมในแต่ละกลุ่มนำไปสู่ความสุขในการทำงานและอยู่ร่วมกันในองค์กร

ทรัพยากรมนุษย์ มีคุณค่าและมีเกียรติภูมิ

“ทรัพยากรมนุษย์ คือ ทรัพยากรที่มีค่าที่มีอยู่ในตัวของมนุษย์

นับว่าเป็น**ทรัพยากรที่มีคุณค่าและมีเกียรติภูมิ** ทรัพยากรที่वानั้นก็ได้แก่ความรู้ ความสามารถ ความคิดต่างๆที่มีอยู่ในตัวของมนุษย์ มนุษย์แต่ละคนจะมีทรัพยากรดังกล่าว ในระดับที่ต่างๆ บางคนมีมากบางคนมีปานกลาง และบางคนมีน้อย ซึ่งขึ้นอยู่กับว่ามนุษย์จะนำทรัพยากรเหล่านั้นมาใช้อย่างไรให้เกิดประโยชน์และมีคุณภาพ ”

การบริหารองค์กรคือการบริหารคน คนเป็นทุนที่สำคัญองค์กรต้องจัดสรรและเพิ่มมูลค่าของทุนมนุษย์ในองค์กร ประโยคเหล่านี้คือความจริงเป็นความจริงที่องค์กรต้องตระหนักและเข้าใจในคุณค่าของคนเชื่อในความสามารถของคน เชื่อว่าคนพัฒนาได้สร้างได้ ความท้าทายคือหาวิธีที่เหมาะสมจะหล่อหลอมคนอย่างทีองค์กรปรารถนาสอดคล้องกับความเจริญเติบโตขององค์กร



ดังนั้นองค์กรที่สามารถสร้างความผูกพันจนทำให้เกิดความรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าต่อองค์กร คือ “การเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานทางอ้อมให้กับองค์กรนำไปสู่ประสิทธิภาพการผลิตที่ดีขึ้น ”

”งาน HR วันนี้ต้องมุ่งทำให้คนมีความสุขในการทำงาน

ร่วมกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ไม่จำกัดแค่เรื่องการคัดคน การจัดคนต้องเปลี่ยนแปลงไปสู่ **“Human Relationship to Happy Relationship”** คือ มุ่งสร้างความสัมพันธ์ที่ดีของคนในองค์กรนำไปสู่การอยู่ร่วมกันทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข งานพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงต้องใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานมากขึ้น นำไปสู่ทุกคนต้องมี **“HR Mind”** คือมีความตระหนักและความสามารถในการบริหารจัดการคนได้

“ สมดุลของชีวิต ” จุดเปลี่ยนสู่องค์กรแห่งความสุข

การจัดการทรัพยากรมนุษย์ต้องสามารถทำให้คนในองค์กรเข้าใจคำว่า “สมดุลของชีวิต” เพราะมนุษย์ไม่ได้เก่งอย่างเดียวแล้วจะสามารถทำงานได้ดี จะต้องมีความ “Work Skill” คือทักษะการทำงานที่ดี และจะต้องมีความ “Life Skill” คือ ทักษะการใช้ชีวิตที่ดี ควบคู่กันไป พุดง่าย ๆ คือมี IQ และ EQ สมดุลกัน ทำให้สามารถบริหารความสามารถในการทำงานและการใช้ชีวิตของตนเองได้อย่างเต็มที่ ดังนั้นองค์กรต้องเพิ่มคุณค่าของคนให้เกิด

ความสามัคคีทำงานเป็นทีม มุ่งให้เกิดความสุขในการอยู่ร่วมกันมีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานร่วมกัน เป็นองค์กรที่มีการทำงานเป็นระบบทีม (TEAMWORK) เป็นองค์กรที่มีความสุขในการทำงานร่วมกัน (HAPPY ๘) และเป็นองค์กรที่มีความคิดสร้างสรรค์ในการอยู่ร่วมกันและมีการพัฒนาาร่วมกัน (CREATIVITY)



วัฒนธรรมองค์กร วิธีแห่งองค์กร

วัฒนธรรม คือ สิ่งที่สร้างความเจริญให้กับหมู่คณะ วิธีชีวิตของหมู่คณะ องค์กรทุกแห่งจะต้องมีวัฒนธรรมหรือวิถีที่เหมาะสมกับตนเองโดยต้องมีกระบวนการหล่อหลอมให้เกิดวัฒนธรรมองค์กรสามขั้นตอน คือ ขั้นที่หนึ่ง **การมีตัวตน** องค์กรต้องมีสิ่งที่บ่งบอกว่าการคิดการกระทำ การอยู่ร่วมกันในรูปแบบนี้คือตัวตนขององค์กรเราขั้นที่สอง **ความเชื่อมั่น** องค์กรต้องสร้างความเชื่อมั่นในตัวตนขององค์กรกับคนในองค์กรเพื่อให้ทุกคนเชื่อมั่นว่าอย่างนี้ดีเหมาะกับองค์กรเราสามารถปฏิบัติในสิ่งที่องค์กรกำลังเปลี่ยนแปลงได้ทำแล้วดี

ขั้นตอนที่สาม **ความศรัทธา** องค์กรที่ผ่านสองขั้นในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรจะเกิดการกระทำซ้ำๆ โดยไม่มีคำถามเพราะทุกคนรู้แล้วเข้าใจแล้วว่าสิ่งที่องค์กรเป็นนั้นดีที่สุดสำหรับองค์กรแล้วเมื่อองค์กรใดมีความศรัทธาในการอยู่ร่วมกันมีความศรัทธาในการกระทำร่วมกันเกิดเป็นรูปแบบของตนเองที่ผ่านการหล่อหลอมสร้างสรรค์กลายเป็นวัฒนธรรมองค์กรของตนเอง

“แล้ววันนี้คุณมีวัฒนธรรมขององค์กรแล้วหรือยัง?”

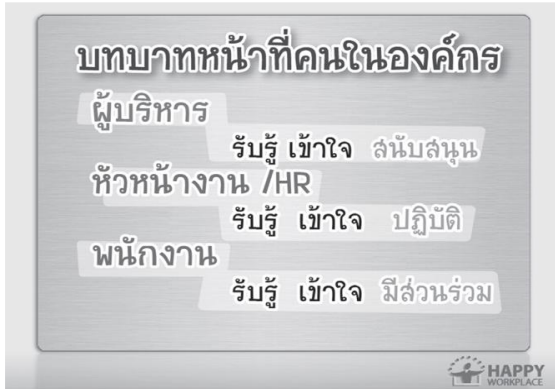
ถ้าพฤติกรรมคนในองค์กรอยู่แบบเกาหรืออยู่แบบหนักใจไปวันๆและไม่รับรู้อะไรทั้งสิ้นองค์กรคงไม่สามารถอยู่รอดได้เพราะไม่สามารถต่อสู้กับความเปลี่ยนแปลงได้ องค์กรจึงต้องมีวัฒนธรรมขององค์กรและต้องเป็นรูปแบบของตนเองอย่างแท้จริง เพื่อสร้างความยั่งยืนของธุรกิจ และต้องให้ความสำคัญกับมนุษย์ในองค์กรมากขึ้น ดังนั้นองค์กรต้องเปลี่ยนวัฒนธรรมให้ดีขึ้น หรือต้องสร้างวัฒนธรรมเพื่อให้เหมาะสมกับการดำเนินธุรกิจขององค์กร ในการบริหารจัดการคนนั้นสิ่งสำคัญต้องมี**ศิลปะในการจัดการ**ที่ดี จะต้องรู้ว่า จะสร้างอะไรและจะสื่อออกไปในองค์กรได้อย่างไรทำให้คนในองค์กรเห็นภาพเดียวกันมุ่งมั่นไปสู่เป้าหมายเดียวกัน องค์กรแห่งความสุขต้องมีศิลปะในการปั้นแต่งและจัดแต่งคนอย่าง ที่องค์กรต้องการได้ สอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กรของตนเอง

วัฒนธรรมองค์กรแห่งความสุข

การให้ความสำคัญกับคน มีนโยบายและกิจกรรมการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตที่เหมาะสม ให้เกิดวัฒนธรรมองค์กรแท้จริงนำไปสู่องค์กรแห่งความสุขจากพื้นฐานให้ **“คนเป็นคนสำคัญ”** และมีขบวนการหรือรูปแบบที่เหมาะสมกับองค์กรของตนเอง ให้เกิดการทำงานเป็นทีมและมีความสุขในการทำงาน ให้คิดถึงองค์กรและส่วนรวม เกิดเป็นTeamwork , Happy และ Creativity

บทบาทหน้าที่ของคนในองค์กรกับการสร้างองค์กรแห่งความสุข

ผู้บริหารจะต้องรับรู้ เข้าใจ และสนับสนุนหัวหน้างานขึ้นไปต้องมีความรู้ ความเข้าใจ และสามารถปฏิบัติได้พนักงานจะต้องรับรู้ เข้าใจ ในการเปลี่ยนแปลงขององค์กรและ มีส่วนร่วมอย่างแท้จริง



เมื่อเป็นผู้นำของทีมแล้วทุกคนจะต้องมี “HR Mind” คือ มีความรู้ความเข้าใจพร้อมที่จะบริหารจัดการคนในทีม, ดูแลคนในทีมได้ และบริหารตนเองได้ โดยองค์กรต้องสร้างรูปแบบผู้นำที่เหมาะสมสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กรเพื่อสร้างความยั่งยืนของการพัฒนาคนในองค์กรนำไปสู่องค์กรเข้มแข็ง และมีความสุขอย่างแท้จริง สร้างสายใยของวัฒนธรรมขององค์กรและสร้างจุดเชื่อมต่อด้านวัฒนธรรมที่มีความสุข ให้เกิดวัฒนธรรมแห่งความสุข

ดังนั้นกิจกรรมต่างๆที่องค์กรทำอยู่ก็เพื่อสร้างความสุขให้กับทุกคนในองค์กร และจะกลายเป็นองค์กรที่มีความสุขอย่างแท้จริง โดยสร้างความเป็นหนึ่ง การรวมกันให้เป็นทีมเดียวกันจะทำให้เกิด Team work และเป็น Teamwork ที่มีความสุข และมีความคิดสร้างสรรค์ที่ทำให้เกิดองค์กรพัฒนา และยั่งยืน

ประโยชน์การสร้างองค์กรแห่งความสุข เพื่อเพิ่มค่าของทุนมนุษย์ในองค์กรพัฒนาขึ้น (Human capital), ความสุขความเชื่อใจในการทำงานร่วมกัน (High trust), การทำงานด้วยระบบทีม (Team-flow-based organization), มีความคิดนวัตกรรมใหม่ (Innovation), มีประสิทธิภาพการผลิตที่ดีขึ้น (Productivity), เป็นที่ ยอมรับของสังคมมากขึ้น (Social Responsibility), ได้รับผลประโยชน์และกำไรตามเป้าหมาย (Profit Requirement)



บทสรุป

Happy Workplace คือ กระบวนการพัฒนาคนในองค์กรอย่างมีเป้าหมายและยุทธศาสตร์ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กรเพื่อให้องค์กรมีความสามารถและพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง นำพาองค์กรไปสู่การเติบโตอย่างยั่งยืน

องค์การบริหารส่วนตำบลบึงหวาย ดำเนินการตาม Happy Workplace ดังนี้

1. Happy Body การส่งเสริมด้านสุขภาพกายและใจ

ภาพกิจกรรมโครงการจิตอาสาพัฒนา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘





2. Happy Heart การส่งเสริมให้เกิดความเกื้อกูลในองค์กร
ภาพกิจกรรมเนื่องในโอกาสวันคล้ายวันพระบรมราชสมภพ พระบาทสมเด็จพระ
พระบรมชนกาธิเบศร มหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราช บรมนาถบพิตร วันชาติ
และวันพ่อแห่งชาติ (๕ ธันวาคม ๒๕๖๓)



3. Happ Sociefy การส่งเสริมให้เกิดความสามัคคีในองค์กร ภาพกิจกรรมโครงการแข่งขันกีฬา





4. Happy Relax การส่งเสริมให้บุคลากรได้พัฒนาความรู้ความสามารถ ภาพกิจกรรมวันสงกรานต์





5. Happy Brain การส่งเสริมให้บุคลากรได้พัฒนาความรู้ความสามารถ
ภาพโครงการฝึกอบรมเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและศึกษาดูงาน
ประจำปีงบประมาณ 2568





6. Happy Soul การส่งเสริมให้บุคลากรมีศีลธรรมในการดำเนินชีวิต
ภาพเข้าร่วมกิจกรรมเฉลิมพระเกียรติเนื่องในโอกาสวันเฉลิมพระชนมพรรษา
สมเด็จพระนางเจ้าสุทิดา พัชรสุธาพิมลลักษณ



7. Happy Money การส่งเสริมด้านการอบรมและการวางแผนในการใช้จ่าย ภาพโครงการธนาคารขยะตำบลบึงหวาย



8. Happy Family การส่งเสริมสถาบันครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคง

ภาพกิจกรรมวันเด็กแห่งชาติ





