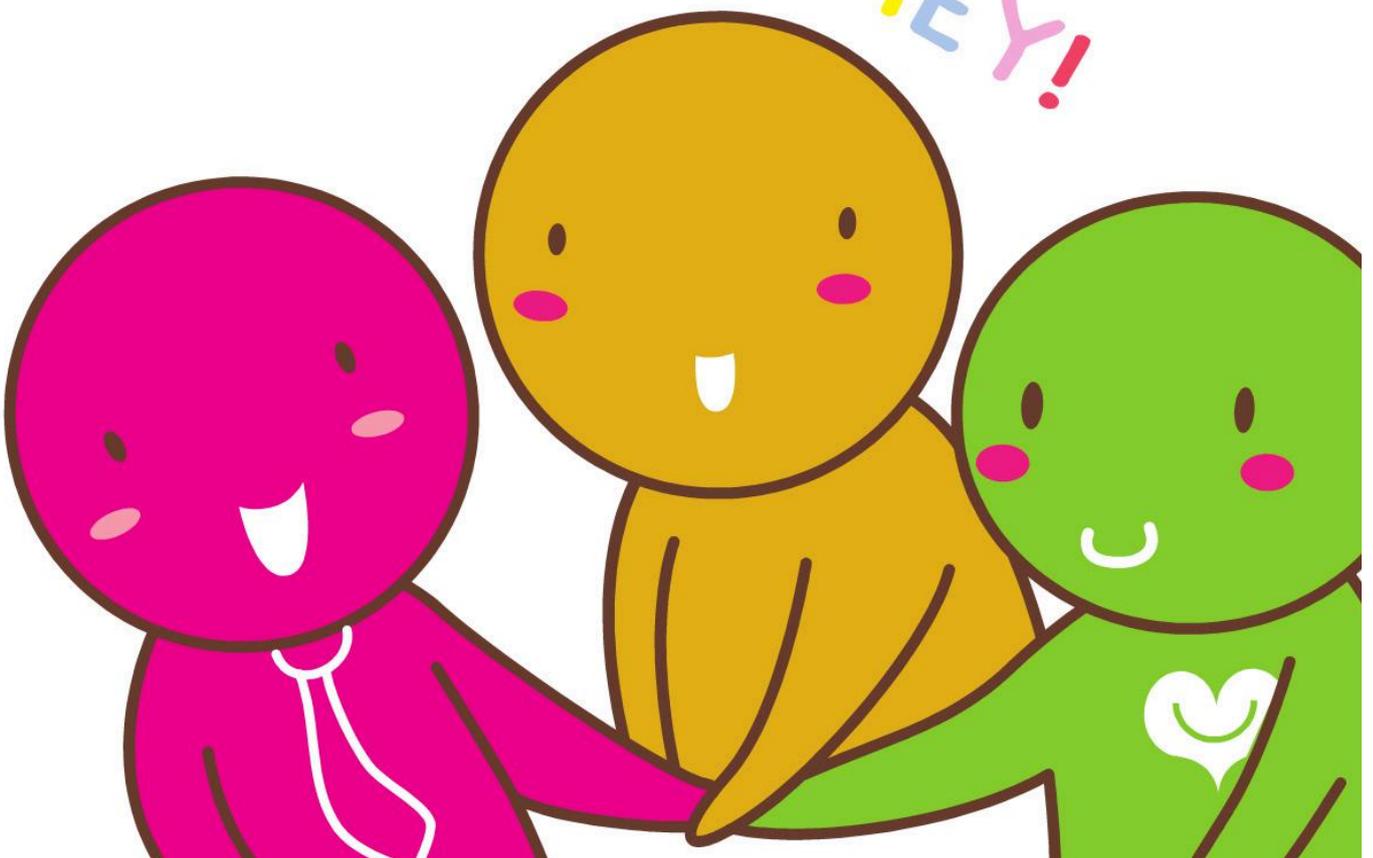


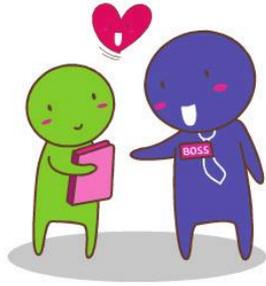
มาสร้างองค์กร แห่งความสุขกันเถอะ

ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2559

นพ. ชานูวิทย์ วสันต์นารัตน์

HEY!





มาสร้างองค์กร แห่งความสุขกันเถอะ

ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2559

ISBN

978-616-393-049-1

ผู้เขียน

นพ. ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์
ธีร์ธรรม วุฑฒิมิตรชัยแก้ว

พิสูจน์อักษร

ปัทมาชมน พุแสง

ออกแบบปกและรูปเล่ม
ครั้งที่พิมพ์

เพิ่มศักดิ์ ฟองสายชล และกรพินธุ์ คชรัตน์
ครั้งที่ 1

จัดพิมพ์โดย

วันที่ 1 มิถุนายน 2559 จำนวน 2,000 เล่ม
ศูนย์องค์กรสุขภาวะ (Healthy Organization Center)
สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.)
อาคารศูนย์เรียนรู้สุขภาวะ เลขที่ 99/8 ซอยงามดูพลี
แขวงทุ่งมหาเมฆ เขตสาทร กรุงเทพฯ 10120

โรงพิมพ์

บริษัท แอทโฟร์พริ้นท์ จำกัด
2/97 ถนนพระราม 2 ซอย 60/1 แขวงสามตำ
เขตบางขุนเทียน กรุงเทพฯ 1010
โทรศัพท์ : 02 451 3411-2 โทรสาร : 02 451 3413
e-mail : at4print@gmail.com



คำนำ

หนังสือ “มาตรฐานองค์กรแห่งความสุขกันเถอะ ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2559” พัฒนาขึ้นจากประสบการณ์กว่า 10 ปีของการเผยแพร่องค์กรแห่งความสุขของ นพ.ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์และทีมงาน โดยนำเสนอแนวคิดเรื่ององค์กรแห่งความสุขทั้งในเชิงกรอบความคิด และในเชิงแนวทางการนำไปปฏิบัติ

หนังสือเวอร์ชัน พ.ศ. 2559 จะทำให้เห็นความแตกต่างระหว่างแนวคิด องค์กรแห่งความสุข กับ Happy 8 ได้ชัดเจน นอกจากนี้ยังขยายแนวคิดคนทำงาน มีความสุข หรือ Happy People ให้ชัดเจนมากขึ้น

ศูนย์องค์กรสุขภาวะ สำนักสนับสนุนสุขภาวะองค์กร สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) หวังเป็นอย่างยิ่งว่าหนังสือเล่มนี้จะทำให้เกิดความเข้าใจถึงแนวคิด และเป็นแนวทางการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของหน่วยงานต่างๆ

ผมและคณะ ขอขอบคุณทุกท่านที่สนใจสร้างองค์กรแห่งความสุข และหากท่านต้องการข้อมูลเพิ่มเติม โปรดติดต่อศูนย์องค์กรสุขภาวะที่เว็บไซต์ www.happy8workplace.com และอีเมล happy8workplace@gmail.com

นพ. ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์
1 กุมภาพันธ์ 2559



สารบัญ

คำนำ.....	ก
สารบัญ.....	ข
บทนำ.....	1
ความสำคัญขององค์กรแห่งความสุข.....	2
ประโยชน์ขององค์กรแห่งความสุข.....	4
กรอบแนวคิดเรื่ององค์กรแห่งความสุข.....	6
ความหมายขององค์กรแห่งความสุข.....	6
องค์ประกอบขององค์กรแห่งความสุข.....	7
สรุปกรอบแนวคิดองค์กรแห่งความสุข.....	9
ความสุข 8 ประการ.....	10
วิธีการมองความสุข 8 ประการ.....	16
ความเข้าใจผิดเกี่ยวกับองค์กรแห่งความสุข.....	20
คนทำงานมีความสุข.....	21
ตัวอย่างการจัดกิจกรรมขององค์กร.....	22
แนวทางการสร้างความสุขด้วยตนเองของพนักงาน.....	32
โมเดลกุญแจความสุข - หมุนรหัส ขจัดทุกข์ บำรุงสุข.....	43
ที่ทำงานน่าอยู่.....	58
เป็นองค์กรที่มีการทำงานเป็นทีม.....	59
เป็นองค์กรที่มีความคิดสร้างสรรค์.....	61
แนวทางการสร้างองค์กรแห่งความสุข.....	62
บรรณานุกรม.....	64





บทนำ

นับเป็นเวลา 12 ปีที่ “องค์กรแห่งความสุข” ได้รับการพัฒนาและเผยแพร่ในประเทศไทยโดย นพ. ชานูวิทย์ วสันต์ธนารัตน์ และทีมงาน ผลการเผยแพร่แนวคิดนี้ทำให้คำว่า “องค์กรแห่งความสุข” ได้รับการพูดถึงอย่างกว้างขวาง รวมถึงมีการเรียนการสอนเรื่ององค์กรแห่งความสุขในมหาวิทยาลัยต่างๆ โดยเฉพาะในวิชาที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล การพัฒนาองค์กร และแรงงานศึกษา

ทั้งนี้อาจกล่าวได้ว่าองค์กรส่วนใหญ่เคยได้ยินคำว่าองค์กรแห่งความสุข และเมืององค์กรจำนวนมาก (อย่างน้อย 4,000 องค์กร) ที่พัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งความสุข ซึ่งทำให้เกิดองค์กรแห่งความสุขต้นแบบในภูมิภาคและสมาคมวิชาชีพต่างๆ ทั่วประเทศ¹

“องค์กรแห่งความสุข” ได้เปลี่ยนกระบวนทัศน์ (Paradigm) ของการบริหารทรัพยากรมนุษย์และการพัฒนาองค์กรโดยแต่ก่อนองค์กรส่วนใหญ่มุ่งพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง (High Performance Organization) ด้วยการมุ่งผลลัพธ์จากการปฏิบัติงานของพนักงาน ซึ่งสังเกตได้จากเครื่องมือทางการบริหารที่นิยมนำมาใช้ เช่น Balanced Scorecard, Competency, KPIs, Individual Action Plan เป็นต้น ผลของการมุ่งเน้นแต่ผลงานเพียงอย่างเดียว ก่อให้เกิดปัญหาหลายประการ โดยเฉพาะปัญหาที่เกิดจากคน หรือพนักงาน โดยเฉพาะ ความเบื่อหน่ายงาน การเครียดในการทำงาน การทำงานตามคำสั่ง ความไม่รักองค์กร ฯลฯ

ดังนั้นองค์กรชั้นนำหลายองค์กรที่มุ่งพัฒนาองค์กรไปสู่การเป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูงมักมีนโยบายสร้างความผูกพันต่อองค์กร (Engagement) ควบคู่กันไปด้วย ทั้งนี้เพราะว่า การพัฒนาองค์กรที่มุ่งเน้นแต่ผลงาน เป็นเหมือนการมองพนักงานเป็นเพียงเครื่องจักรซึ่งไม่อาจสร้างการเติบโตที่ยั่งยืนได้ การพัฒนาองค์กรที่ยั่งยืนต้องสร้างความสมดุลระหว่างการมุ่งเน้นผลงานกับการดูแลพนักงาน

การให้ความสำคัญต่อการเติบโตที่ยั่งยืนนี้ หลายท่านเรียกว่า องค์กรสุขภาวะ (Healthy Organization) ซึ่งเป็นการพัฒนาองค์กรที่ครอบคลุมทุกมิติเพื่อให้องค์กรสามารถปรับตัวทันต่อการเปลี่ยนแปลง รวมถึงเติบโตและอยู่ได้อย่างยั่งยืน สำหรับคนไทยจะคุ้นเคยกับคำว่าองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) มากกว่าองค์กรสุขภาวะ นอกจากนี้ยังมีการบริหารจัดการที่มีรูปแบบคล้ายกันหรือลักษณะเดียวกัน เช่น จิตวิญญาณแห่งองค์กร (Spirituality Organization) องค์กรแห่งความเบิกบานใจ (Joyful Organization) องค์กรที่มีความยืดหยุ่น (Flexible Organization) บริษัทสุขภาพดี (Healthy Companies) สถานที่ทำงานที่ดี (Healthy Workplace) องค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) เป็นต้น

¹ รายละเอียดในหนังสือ “สุขทั่วไทย” ดาวโหลดได้ที่ www.happy8workplace.com



ความสำคัญ ขององค์กรแห่งความสุข

องค์การอนามัยโลก ให้เหตุผลที่องค์กรควรพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งความสุข ดังนี้²

1. เพื่อสร้างจริยธรรมในการบริหารงานและส่งเสริมสิทธิของพนักงาน เนื่องจากหลักการบริหารที่มุ่งเน้นผลงานเพียงอย่างเดียว จะทำให้พนักงานเครียด องค์กรควรสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดีให้แก่พนักงาน นอกจากนี้ แนวโน้มของการบริหารงานยังพยายามลดความเหลื่อมล้ำต่างๆ เช่น การส่งเสริมความเท่าเทียมกันของผู้ชายและผู้หญิง

ปัจจุบันกฎหมายได้ปกป้องสิทธิและเสรีภาพ และส่งเสริมสวัสดิการของพนักงานมากขึ้น ประกอบกับการส่งเสริมความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงานกลายเป็นเงื่อนไขทางการค้า ดังนั้นองค์กรต้องส่งเสริมสิทธิของพนักงาน มาตรฐานการทำงาน สิ่งแวดล้อม และบริหารองค์กรด้วยความโปร่งใส

ในมุมมองของพนักงาน พนักงานเรียนรู้สิทธิที่ตนเองควรได้รับซึ่งต้องได้ไม่น้อยกว่าที่กฎหมายกำหนด นอกจากนี้พนักงานไม่เพียงต้องการความปลอดภัยและสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ดีเท่านั้นแต่ยังต้องการความเป็นอยู่ (ทั้งของตนเอง ชุมชนและสังคม) ที่ยั่งยืน

²Burton, J. (2010). WHO Healthy Workplace Framework and Model : Background and Supporting Literature and Practice : World Health Organization. Retrieved April 20, 2016, from www.who.int/occupational_health/healthy_workplace_framework.pdf



2. เพื่อส่งเสริมความสำเร็จขององค์กร เนื่องจากในระยะยาว ความสำเร็จและความสามารถในการแข่งขันขององค์กรขึ้นอยู่กับปัจจัยด้านสุขภาพ (ทั้งด้านร่างกาย จิตใจและความพึงพอใจในการทำงาน) และความปลอดภัยของพนักงาน

นอกจากนี้ National Heart Foundation of Australia³ นำเสนอเพิ่มเติมว่า องค์กรแห่งความสุขช่วยลดการลาออก การขาดงาน การป่วยของพนักงาน ช่วยสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร รวมถึงช่วยให้พนักงานมีคุณธรรม มีแรงจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจ ความรัก ความผูกพันต่อองค์กร ช่วยเพิ่มผลิตผลขององค์กรและทำให้องค์กรมีภาพลักษณ์ที่ดีขึ้น

3. กฎหมายกำหนดให้ต้องดำเนินการ โดยประเทศส่วนใหญ่มีกฎหมายเพื่อปกป้องสิทธิ เสรีภาพของพนักงาน อย่างน้อยที่สุดคือป้องกันพนักงานจากอันตรายจากการทำงาน เพื่อหลีกเลี่ยงค่าปรับและการเรียกร้องของพนักงาน องค์กรควรดำเนินการเชิงรุก ด้วยการให้ความสำคัญต่อสุขภาพ ความปลอดภัยและความเป็นอยู่ที่ดีแก่พนักงาน ซึ่งเป็นกรอบของกฎหมายแรงงานที่ได้รับความนิยมในประเทศต่างๆ

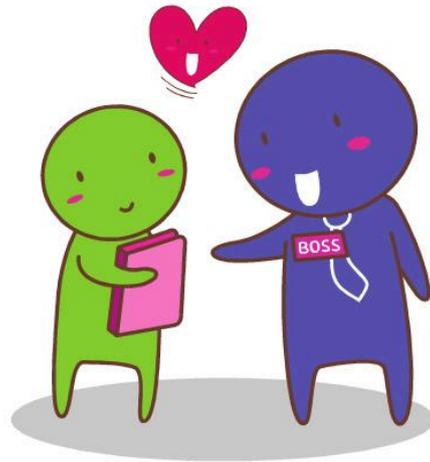
4. องค์กรแห่งความสุขเป็นกรอบการบริหารทรัพยากรบุคคลระดับโลก สืบเนื่องจากทั้งองค์การอนามัยโลก (WHO) เห็นว่า แรงงานทั่วโลกยังมีปัญหาเรื่องสุขภาพ ความปลอดภัยและ ความเป็นอยู่ที่ดี ดังนั้นจึงพยายามส่งเสริมเงื่อนไขในการทำงานที่ดีให้แก่แรงงาน ทั้งในกลุ่มผู้หญิง เด็ก และผู้ชาย

³National Heart Foundation of Australia. (2011). Health Workplace Guide. Retrieved April 20, 2016, from www.heartfoundation.org.au/SiteCollectionDocuments/HF-WorkplaceHealth.pdf



ประโยชน์ขององค์กร แห่งความสุข

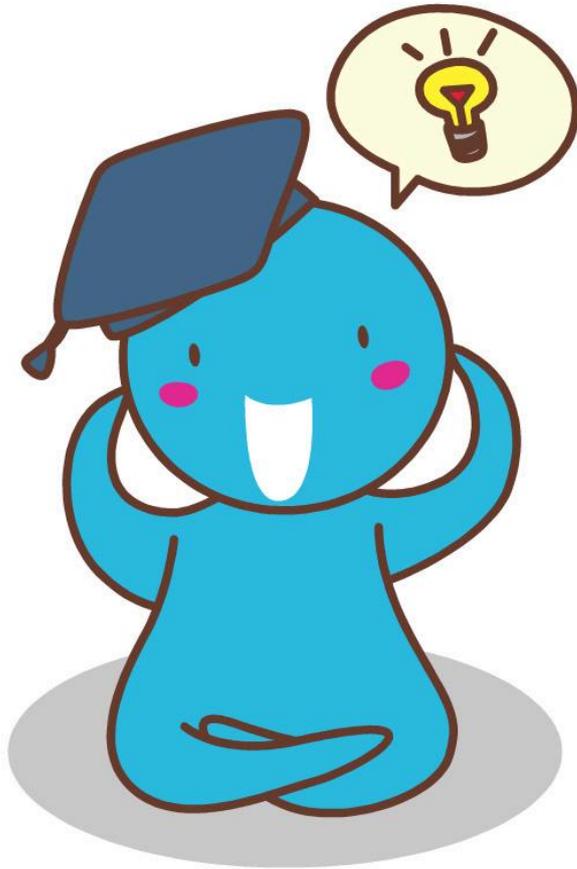
องค์กรแห่งความสุขมีประโยชน์ทั้งต่อพนักงาน
และองค์กร ดังนี้



สรุปประโยชน์ของการส่งเสริมคุณภาพชีวิต

ประโยชน์ต่อพนักงาน	ประโยชน์ต่อองค์กร
1. พนักงานได้รับการดูแล อย่างน้อยตามมาตรฐานที่กฎหมายกำหนด	1. ลดต้นทุนทั้งด้านค่ารักษาพยาบาลและด้านประกันสุขภาพ และการลดอัตราการเรียกร้องสิทธิจากการทำประกัน
2. พนักงานมีความเครียดน้อยลง	2. ลดความเหลื่อมล้ำในองค์กร
3. ลดการลาออกของพนักงาน	3. พนักงานมีส่วนร่วมกับองค์กร
4. ลดการขาดงานของพนักงาน	4. มีบรรยากาศการทำงานที่ดี
5. ลดการป่วยของพนักงาน	5. สามารถบริหารอัตรากำลังและบริหารทรัพยากรมนุษย์ได้ง่ายขึ้น
6. ลดอัตราการเกิดอุบัติเหตุ	6. สามารถสรรหาและคัดเลือกพนักงานได้ง่ายขึ้น
7. พนักงานตระหนักและมีความรู้ด้านสุขภาพ	7. ลดอัตราการขาดงาน
8. พนักงานมีสุขภาพทั้งทางร่างกายและจิตใจดีขึ้น	8. ลดอัตราการลาออกของพนักงาน
9. พนักงานมีรูปแบบการใช้ชีวิตที่ส่งเสริมให้มีสุขภาพดี	9. พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร
10. พนักงานมีคุณธรรม	10. พนักงานมีขวัญและกำลังใจในการทำงานเพิ่มมากขึ้น
11. พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงาน	11. องค์กรมีผลการดำเนินงานที่ดี
12. พนักงานมีความพึงพอใจต่องานและองค์กร	12. สร้างภาพลักษณ์ที่ดีต่อองค์กร
13. พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร	





กรอบแนวคิด เรื่ององค์กรแห่งความสุข

บทนี้นำเสนอกรอบความคิดเรื่ององค์กรแห่งความสุข และแนวคิดความสุข 8 ประการ ซึ่งหลายท่านเข้าใจผิดว่าทั้ง 2 คือสิ่งเดียวกัน

ความหมายขององค์กรแห่งความสุข

องค์กรแห่งความสุข หมายถึง กระบวนการพัฒนาคนในองค์กรอย่างมีเป้าหมาย และยุทธศาสตร์ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร เพื่อให้องค์กรมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง นำพาองค์กรไปสู่การเติบโตอย่างยั่งยืน⁴

⁴ ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์, จุลัยวรรณ ดวงโคตะ และนพพร ทิแก้วศรี. (2556). มาสร้างองค์กรแห่งความสุขกันเถอะ. นนทบุรี : สองขาครีเอชั่น จำกัด. น.7-8.



องค์ประกอบ ขององค์กรแห่งความสุข⁵

องค์กรแห่งความสุขประกอบด้วย คนทำงานที่มีความสุข ที่ทำงานน่ายู่ ชุมชนสมานฉันท์ บทต่อไปจะขยายความของแต่ละองค์ประกอบ

องค์กรแห่งความสุข = คนทำงานมีความสุข ที่ทำงานน่ายู่ ชุมชนสมานฉันท์
(Happy Workplace = Happy People + Happy Home + Happy Teamwork)

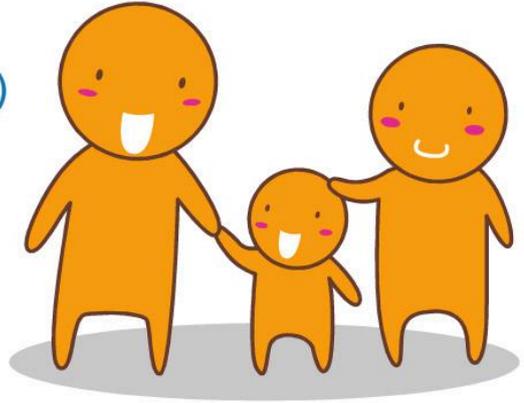


⁵ เฟิงอ้าง.



คนทำงานมีความสุข (Happy People)

หมายถึง พนักงานสามารถจัดสมดุลชีวิตได้ รวมถึงตระหนักว่าตนเองเป็นบุคคลที่มีความสำคัญขององค์กร มีความเป็นมืออาชีพ มีความเป็นอยู่ มีครอบครัวที่อบอุ่น มีศีลธรรมอันดีงาม และเอื้ออาทรต่อตนเองและสังคม

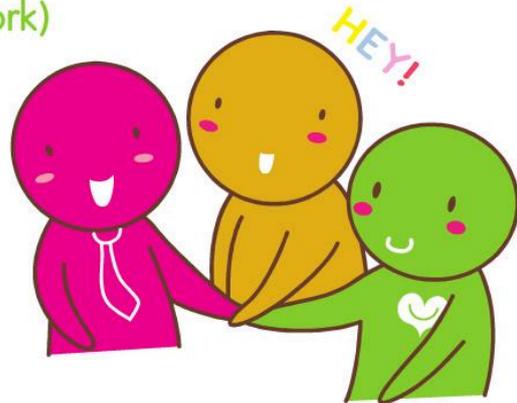


ที่ทำงานน่าอยู่ (Happy Home)

พนักงานรู้สึกว่ที่ทำงานคือบ้านหลังที่ 2 ของพนักงาน มีความรัก ความสามัคคีในองค์กร โดยที่ทำงานน่าอยู่นี้ ประกอบด้วย ความอบอุ่นของบ้าน (House) คนในองค์กร (Human) และความสุข (Happy)

ชุมชนสมานฉันท์ (Happy Teamwork)

ชุมชนต้องมีความสามัคคี มีการทำงานเป็นทีม มีการช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน และเอื้ออาทรกับสังคมรอบข้าง ชุมชนสมานฉันท์ยังหมายถึงความรวมถึง ลูกค้าหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับองค์กร รวมถึงชุมชน สังคมพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานขององค์กร





สรุปกรอบแนวคิดองค์กรแห่งความสุข

เมื่อกล่าวถึง องค์กรแห่งความสุข สามารถมองได้ใน 2 มิติ คือ มิติด้านกระบวนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล และด้านลักษณะขององค์กรแห่งความสุข

องค์กรแห่งความสุข

หมายถึง กระบวนการพัฒนาคนในองค์กรอย่างมีเป้าหมาย และยุทธศาสตร์ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร เพื่อให้องค์กรมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง นำพาองค์กรไปสู่การเติบโตอย่างยั่งยืน

แนวทางการสร้างองค์กรแห่งความสุข?

(โปรดติดตามบทต่อไป)

องค์กรแห่งความสุข

คนทำงานมีความสุข	ที่ทำงานน่าอยู่	ชุมชนสมานฉันท์
<ul style="list-style-type: none"> • จัดสมดุลชีวิตได้ • เห็นคุณค่าตนเอง • เป็นมืออาชีพ • มีคุณภาพชีวิตดี • มีครอบครัวอบอุ่น • มีศีลธรรม • มีความเอื้ออาทรต่อสังคม 	<ul style="list-style-type: none"> • พนักงานรู้สึกที่ทำงานคือบ้านหลังที่ 2 • มีบรรยากาศการทำงานเป็นทีม • ปรับตัวทันต่อการเปลี่ยนแปลง • เป็นองค์กรที่มีความคิดสร้างสรรค์ในการอยู่ร่วมกันและมีการพัฒนา 	<ul style="list-style-type: none"> • มีความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) • สังคมพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานขององค์กร • ลูกค้า คู่ค้าและทุกภาคส่วนพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานขององค์กร



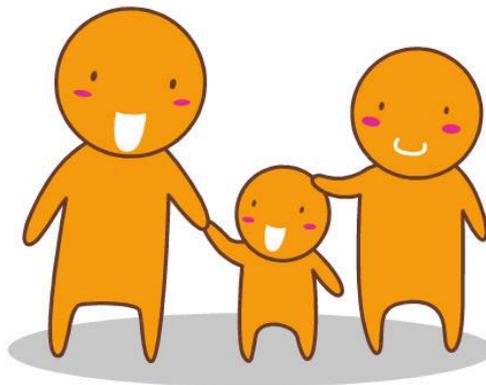
ความสุข 8 ประการ

แนวความคิดความสุข 8 ประการ หรือ Happy 8 ของสำนักสนับสนุนสุขภาวะองค์กร สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) เชื่อว่า *คนทำงานจะมีความสุขก็ต่อเมื่อสามารถจัดสมดุลของความสุขของโลก 3 ใบที่ทับซ้อนกัน ได้แก่*





ความสุขของคนทำงานจึงหมายถึง การจัดสมดุลชีวิตมนุษย์ผ่านความสุขในโลก 3 ใบ ที่ทับซ้อนกัน คือ ความสุขของตนเอง ครอบครัว และองค์กร / สังคม การจัดสมดุลชีวิตเพื่อให้มีความสุขของแต่ละบุคคลจะแตกต่างกัน ตามต้นทุนและบริบทของตนเอง ครอบครัว และองค์กร / ชุมชน ดังนั้นความสุขของแต่ละบุคคลจึงแตกต่างกัน เช่น ก. มีความสุขที่ได้ไปเที่ยวต่างประเทศ เพราะมีความพร้อมเรื่องการเงินและภาษา แต่ ข. ซึ่งเพิ่งมีลูก มีความสุขที่ได้อยู่ร่วมกับครอบครัว หรือ ค. ซึ่งเพิ่งจบการศึกษาและเริ่มทำงาน เลือกวิธีการผ่อนคลายด้วยการดูภาพยนตร์มากกว่าไปเที่ยวต่างประเทศ เป็นต้น



การมีความสุขต้องไม่ทำให้ตนเอง ครอบครัว องค์กร / ชุมชนเดือดร้อน เช่น การทำงานหนักเพื่อให้ตนเองก้าวหน้าในหน้าที่การงาน จนไม่มีเวลาให้กับครอบครัว หรือป่วยจนเป็นภาระให้ครอบครัวต้องมาดูแล



ความสุขของคนทำงานจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อสามารถจัดสมดุลชีวิตตนเองได้ และหากจำแนกความสุขในการทำงานแล้ว สามารถแบ่งได้เป็น 8 ความสุข หรือ ความสุข 8 ประการ หรือ Happy 8 ซึ่งประกอบด้วย



1. การเป็นผู้ที่มีสุขภาพดี ดูแลตนเองไม่ให้เป็นการะของผู้อื่น (Happy Body)
2. การเป็นผู้ที่มีน้ำใจช่วยเหลือผู้อื่น (Happy Heart)
3. การเป็นผู้ที่สามารถจัดการกับอารมณ์ของตนเอง (Happy Relax)
4. การเป็นผู้รักการเรียนรู้และเป็นมืออาชีพในงานของตนเอง (Happy Brain)
5. การเป็นผู้มีคุณธรรมและความกตัญญู (Happy Soul)
6. การเป็นผู้ใช้เงินเป็น (Happy Money)
7. การเป็นผู้ที่รักและดูแลครอบครัวตนเองได้ (Happy Family)
8. การเป็นผู้ที่รักและดูแลองค์กร/ สังคมของตนเองได้ (Happy Society)



การเป็นผู้ที่มีสุขภาพดี ดูแลตนเองไม่ให้เป็นการะของผู้อื่น (Happy Body) คือ มีสุขภาพแข็งแรง ทั้งร่างกายและจิตใจ ใช้ชีวิตอย่างมีความสุข ซึ่งเกิดจากการรู้จักใช้ชีวิต รู้จักกิน รู้จักนอน



การเป็นผู้ที่มีน้ำใจช่วยเหลือผู้อื่น (Happy Heart) คือ การมีน้ำใจ การคิดถึงคนอื่น มีน้ำใจเอื้ออาทรต่อกันและกัน การรู้บทบาทของเจ้านาย ลูกน้อง บทบาทของคุณพ่อ บทบาทของคุณแม่ และผลของการกระทำของตนเองต่อสิ่งต่างๆ



การเป็นผู้ที่สามารถจัดการกับอารมณ์ของตนเอง (Happy Relax) คือ การรู้จักการผ่อนคลายกับสิ่งต่างๆ ในการดำเนินชีวิต เมื่อชีวิตในการทำงาน และ / หรือการดำเนินชีวิตประจำวันมีความเครียด ต้องหาวิธีผ่อนคลายเพื่อรักษาสมดุลของชีวิตไว้

การเป็นผู้รักการเรียนรู้ และเป็นมืออาชีพในงานของตนเอง (Happy Brain) คือ การศึกษาหาความรู้ การพัฒนาตัวเองตลอดเวลา เพื่อให้เป็นมืออาชีพ และเพื่อให้เกิดความมั่นคงก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

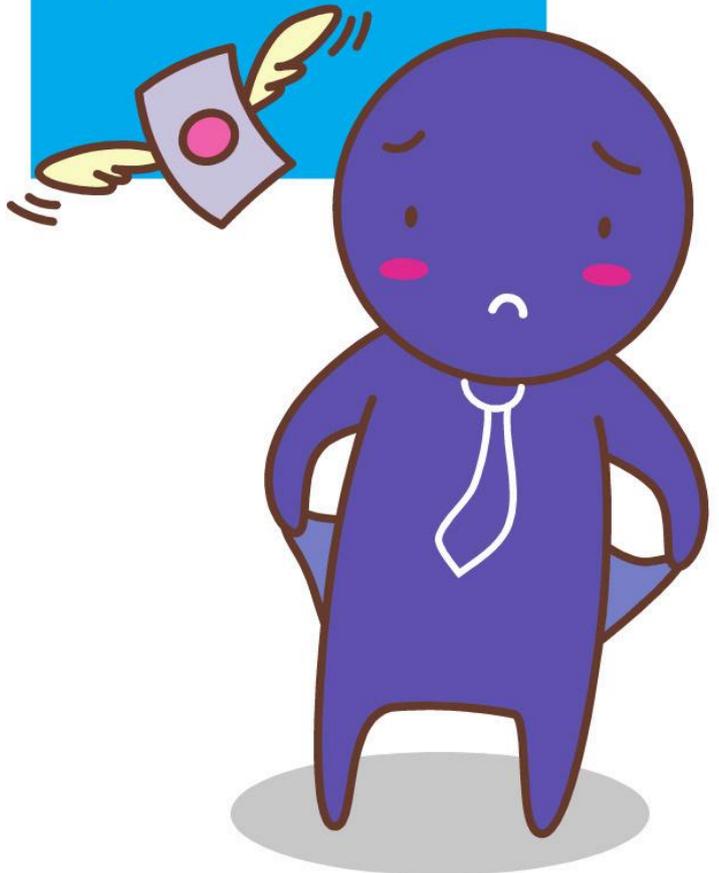




การเป็นผู้มีคุณธรรมและความกตัญญู (Happy Soul) คือ การเป็นผู้ที่มีคุณธรรม โดยเฉพาะ หิริ โอตตัปปะ (ความละอาย และเกรงกลัวต่อการกระทำของตน) ซึ่งเป็นคุณธรรมเบื้องต้นพื้นฐานของการอยู่ร่วมกันของสังคมมนุษย์ และเป็นคุณธรรมที่สำคัญต่อการทำงานเป็นทีม

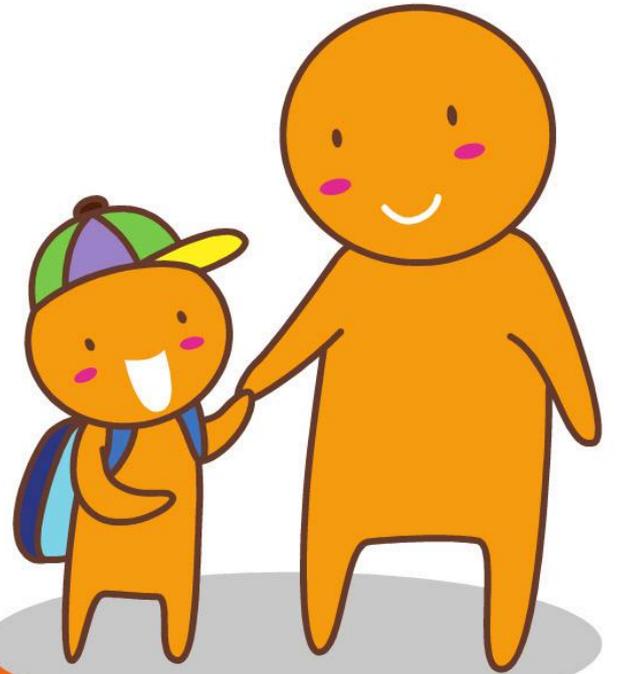
นอกจากนี้ควรมีคุณธรรมอื่นๆ เช่น การเป็นคนดี มีศรัทธา ต่อศาสนา มีศีลธรรมในการดำเนินชีวิต มีความซื่อสัตย์ มีความรับผิดชอบ มีระเบียบวินัยตรงต่อเวลา เป็นต้น

การเป็นผู้ใช้เงินเป็น (Happy Money) คือ เป็นผู้ใช้เงินเป็น มีเงินเก็บ รู้จักใช้ เป็นหน้อย่างมีเหตุผล มีชีวิตที่เหมาะสมกับตนเอง หรืออาจกล่าวว่าเป็นบุคคลที่สามารถจัดการรายรับรายจ่ายของตนเองได้ ทั้งนี้ต้องบริหารจัดการรายรับและรายจ่ายของตนเองและครอบครัว โดยอาจทำบัญชีรายรับ รายจ่าย





การเป็นผู้ที่รักและดูแล
องค์กร / สังคมของตนเองได้
(Happy Society) คือ การเป็น
สมาชิกที่ดีขององค์กรและสังคม
โดยสังคมมี 2 ระดับคือ สังคมใน
ที่ทำงานกับสังคมนอกที่ทำงาน



การเป็นผู้ที่รักและดูแล
ครอบครัวตนเองได้ (Happy
Family) คือ การมีครอบครัว
ที่อบอุ่นและมั่นคง ให้ความสำคัญ
ต่อครอบครัว และครอบครัวเป็น
กำลังใจที่ดีในการทำงาน เพราะ
ครอบครัวเป็นเหมือนภูมิคุ้มกัน
เป็นกำลังใจเมื่อต้องเผชิญกับ
ปัญหาหรืออุปสรรคในชีวิต
การมีครอบครัวเข้มแข็งจะทำให้
สังคมมั่นคงด้วย



วิธีการมองความสุข 8 ประการ

จากแนวคิดองค์กรแห่งความสุข และ Happy 8 ก่อให้เกิดการมองความสัมพันธ์ของ 2 เรื่องนี้ใน 2 มุมมอง ได้แก่

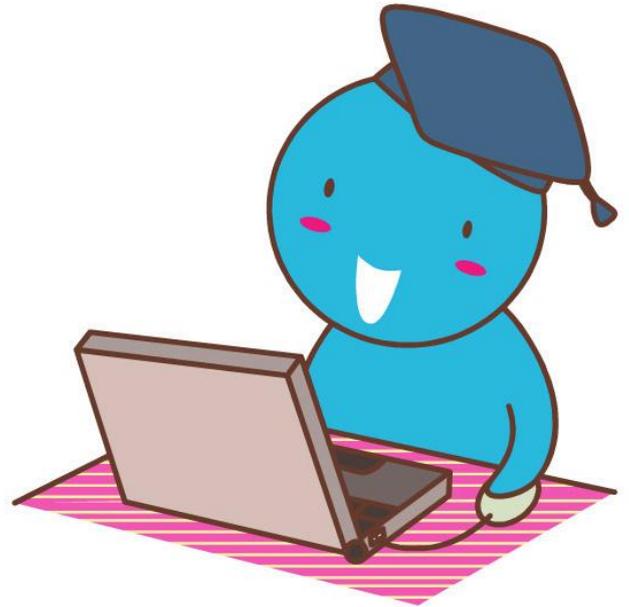
- 1) Happy 8 คือ Happy People และ
- 2) Happy 8 คือผลลัพธ์ (Outcome) ดังนี้

Happy 8 คือ Happy People

การมอง Happy 8 ว่าเป็นส่วนหนึ่งของคนทำงานมีความสุข (Happy People) ซึ่งเกิดจากการมองว่า ความสุขของคนทำงานจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อสามารถจัดสมดุลชีวิตตนเองได้ ซึ่งผลของการจัดสมดุลชีวิตคือ ก่อให้เกิด Happy 8

การมองในลักษณะนี้จะส่งผลต่อกระบวนการออกแบบองค์กรแห่งความสุขซึ่งจะครอบคลุมกิจกรรมด้านที่ทำงานน่ายุ่ (Happy Home) และชุมชนสมานฉันท์ (Happy Teamwork) ด้วย





Happy 8 คือผลลัพธ์ (Outcome)

กระบวนการ

กระบวนการ
พัฒนาคน
ในองค์กร
อย่างมีเป้าหมาย
และยุทธศาสตร์
ให้สอดคล้อง
กับวิสัยทัศน์
ขององค์กร
เพื่อให้องค์กร
มีความพร้อม
ต่อการเปลี่ยนแปลง
นำพาองค์กร
ไปสู่การเติบโต
อย่างยั่งยืน

Outcome

องค์กร
แห่งความสุข
ซึ่งมีลักษณะ
ดังนี้

1. คนทำงาน
มีความสุข
(Happy People)
2. ที่ทำงานน่าอยู่
(Happy Home)
3. ชุมชน
สมานฉันท์
(Happy
Team Work)

Output

คนทำงาน
มีความสุข
ซึ่งแบ่งได้
ตามกล่อง
ความสุข
ทั้ง 8 กล่อง



จากรูปภาพจะเห็นว่า Happy 8 คือผลลัพธ์ (Outcome) ของการสร้างองค์กรแห่งความสุข ซึ่งเกิดจากความคิดว่าความสุขของมนุษย์ เมื่อสังเคราะห์แล้วจะแบ่งเป็นความสุขทั้ง 8 ด้าน หรือ Happy 8 จะไม่เกินไปจากนี้ ตามรูป



ตามแนวคิด ส่วนหนึ่งของการประเมินการเป็นองค์กรแห่งความสุขคือการประเมินว่าองค์กรมี Happy 8 หรือไม่และมีเท่าไร นอกจากนี้ยังนำเอาผลการประเมิน Happy 8 นี้มาเป็นจุดข้อมูลเพื่อออกแบบกระบวนการสร้างองค์กรแห่งความสุขด้วย

สิ่งที่องค์กรหลายแห่งปฏิบัติคือ พิจารณาว่าขาดหรือต้องการพัฒนา Happy ใดก็พัฒนา Happy นั้น เช่น ปีนีตั้งเป้าหมายพัฒนา Happy Body ก่อน ซึ่งหากพิจารณาให้ถี่ถ้วนจะพบว่า การออกแบบกิจกรรมด้วยวิธีการนี้ไม่ถูกต้อง ทั้งนี้เพราะ



1. Happy 8 คือ ผลลัพธ์ (Outcome) ซึ่งจะเกิด Happy 8 ได้ต้องพัฒนาองค์กรแห่งความสุขทั้ง 3 ด้านคือ คนทำงานมีความสุข (Happy People) ที่ทำงานน่าอยู่ (Happy Home) และชุมชนสมานฉันท์ (Happy Teamwork) ซึ่งควรสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กรด้วย

2. การออกแบบกระบวนการสร้างสุขด้วยวิธีนี้เน้นพัฒนาเฉพาะคนทำงานมีความสุข (Happy People) จึงก่อให้เกิดกิจกรรมเพื่อความเฮฮาเป็นหลัก จนหลายท่านเข้าใจผิดว่า การพัฒนากิจกรรมแห่งความสุขคือ การจัดกิจกรรมเพื่อความสนุกสนาน

การดำเนินการที่ถูกต้องจึงควรพิจารณาว่า Happy 8 ที่ต้องการพัฒนาจะเกิดจากกิจกรรมใดบ้างและพัฒนาองค์ประกอบขององค์กรแห่งความสุขทั้ง 3 พร้อมๆ กัน

สรุปการมอง Happy 8 สามารถมองได้ทั้งเป็นองค์ประกอบหนึ่งของการสร้างองค์กรแห่งความสุขและเป็น Outcome ของการเป็นองค์กรแห่งความสุข

การมองว่าเป็น Happy 8 คือ Happy People เช่น พนักงานมีความสุขด้าน Happy Body ซึ่งหมายถึงการมีร่างกายที่แข็งแรง ซึ่งเป็นผลจากการจัดกิจกรรมต่างๆ เช่น ออกกำลังกาย การเลือกรับประทานอาหาร กิจกรรมด้านความปลอดภัยในการทำงาน เป็นต้น

ส่วนการมองว่าเป็น Outcome เช่น พนักงานมีความสุขด้าน Happy Body ซึ่งหมายถึงพนักงานมีอัตราการป่วยน้อยลง มีความเครียดน้อยลง ซึ่งเกิดจากกิจกรรมต่างๆ รวมถึงระบบงาน เช่น การพัฒนาระบบงานทำให้พนักงานทำงานเหนื่อยน้อยลง มีเวลาพักผ่อนมากขึ้น รวมถึงการส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กรทำให้พนักงานมีเพื่อน และมีสุขภาพจิตที่ดีขึ้น





ความเข้าใจที่ผิด เกี่ยวกับองค์กรแห่งความสุข

องค์กรแห่งความสุขคืออะไร?

คำถามดังกล่าวข้างต้น แสดงถึงความเข้าใจในเรื่ององค์กรแห่งความสุขที่แตกต่างกันอยู่มาก โดยเฉพาะคนส่วนใหญ่เข้าใจว่า ความสุข 8 ประการ หรือ Happy 8 คือองค์กรแห่งความสุข

นอกจากนี้หลายท่านกล่าวว่า องค์กรพัฒนาให้เป็นองค์กรแห่งความสุขด้วยการจัดหมวดหมู่กิจกรรมที่ทำอยู่แล้วในองค์กร ให้ครบตามกล่องความสุข 8 ประการ การดำเนินการเช่นนี้ ยังไม่ใช่การพัฒนาองค์กรแห่งความสุขที่ถูกต้อง เพราะไม่ได้ก่อให้เกิดการพัฒนาใดๆเลย เป็นเพียงการจัดหมวดหมู่กิจกรรม ซึ่งยังไม่แน่ใจว่า กิจกรรมนั้นสอดคล้องกับยุทธศาสตร์องค์กร หรือความต้องการของพนักงานหรือไม่

นอกจากนี้ หลายองค์กรนิยมนำเสนอภาพกิจกรรมขององค์กรตนเอง ว่าจัดกิจกรรมอะไรบ้าง ส่วนใหญ่เป็นการจัดกิจกรรมที่เน้นความสนุกสนาน ร่าเริง ซึ่งผลที่ตามคือ พนักงานเบื่อหน่ายกับการจัดกิจกรรม หรือพนักงานไม่เห็นคุณค่าของกิจกรรมที่องค์กรจัด และบางคนถูกผู้บริหารตั้งคำถามว่า สร้างองค์กรแห่งความสุขไปทำไม?

คำถามต่างๆ เหล่านี้ เกิดจากความเข้าใจที่คลาดเคลื่อนเกี่ยวกับองค์กรแห่งความสุข ซึ่งเบื้องต้นควรปรับความเข้าใจใหม่ว่า **องค์กรแห่งความสุข ไม่ใช่การจัดกิจกรรมเพื่อความสนุกสนานเฮฮาเท่านั้น แต่เป็นการดำเนินการอย่างมียุทธศาสตร์ สอดคล้องกับความต้องการ (needs) ขององค์กรและพนักงาน**

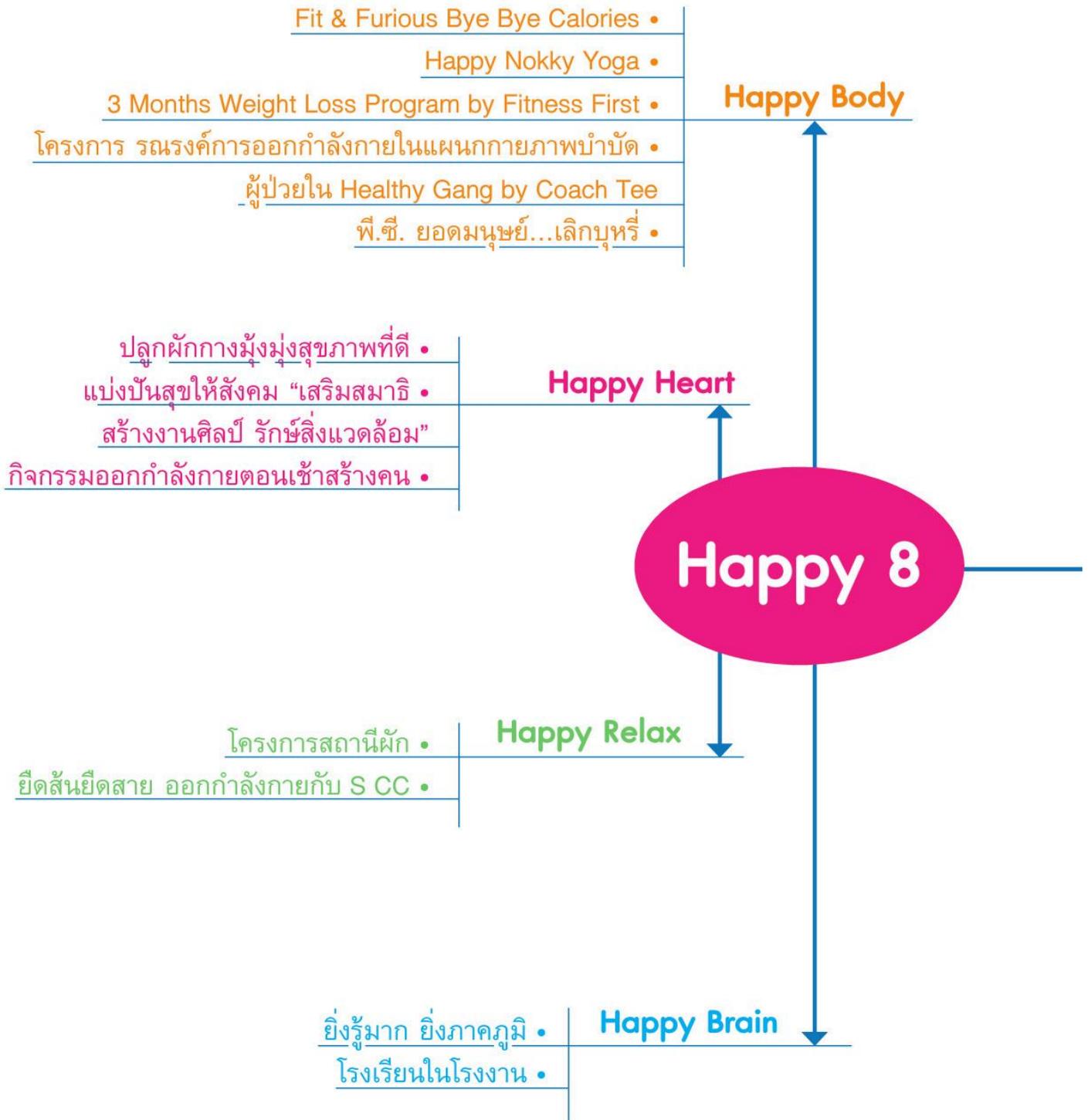


คนทำงานมีความสุข

คนทำงานมีความสุข (Happy People) หมายถึง พนักงานสามารถจัดสมดุลชีวิตได้ รวมถึงตระหนักว่าตนเองเป็นบุคคลที่มีความสำคัญขององค์กร มีความเป็นมืออาชีพ มีความเป็นอยู่ มีครอบครัวที่อบอุ่น มีศีลธรรมอันดีงาม และเอื้ออาทรต่อตนเองและสังคม ทั้งนี้เป้าหมายสูงสุดของคนทำงานมีความสุข (Happy People) คือพนักงานสามารถจัดสมดุลชีวิตผ่านโลกทั้ง 3 โลกของตัวเองได้ (โลกความสุขของตนเอง โลกความสุขของครอบครัว และโลกความสุขขององค์กร/สังคม) การส่งเสริมให้คนทำงานมีความสุขนี้ไม่ใช่เฉพาะบทบาทขององค์กรเท่านั้น แต่ควรส่งเสริมให้พนักงานสร้างความสุขในการทำงานด้วยตนเองด้วย



ตัวอย่างการจัด กิจกรรมขององค์กร





Happy Soul	<ul style="list-style-type: none"> • <u>Mindfulness in Bumrungrad</u> • <u>ตื่นรู้...เพิ่มศักยภาพชีวิต</u>
Happy Money	<ul style="list-style-type: none"> • <u>เขียนออมเงิน</u> • <u>ปลอดหนี้ มีสุข</u> • <u>โครงการ “ปรับ ลด อด ออม”</u> • <u>โครงการแก้ไขปัญหานี้สินและให้คำปรึกษาด้านกฎหมาย</u> • <u>HAPPY ZERO WASTE</u> • <u>โครงการธนาคารขยะรีไซเคิล</u> • <u>พอเพียงและพอดีที่ PB บ้านของเรา</u> • <u>เศรษฐกิจพอเพียงแบบ เค.ที.เอ็ม</u>
Happy Family	<ul style="list-style-type: none"> • <u>มูมนมแม่ในสถานประกอบการ</u> • <u>สถานรับเลี้ยงเด็กบ้านครอบครัวอบอุ่น</u>
Happy Society	<ul style="list-style-type: none"> • <u>Don't Worry Be Happy Project 2015</u> • <u>เอมิตรา อายายอมแพ้</u> • <u>กลไกการสร้างศักยภาพความสุขแก่พนักงาน</u>



Happy Body

Fit & Furious Bye Bye Calories ของบริษัท น้ำตาลมิตรผล จำกัด และบริษัทในเครือ สำนักงานใหญ่ เป็นกิจกรรมที่ให้พนักงานรวมทีมกันมาแข่งขันลดน้ำหนัก ภายในระยะเวลาที่กำหนด ทั้งนี้เพราะพนักงานส่วนใหญ่ใช้เวลาทำงานหน้าจคอมพิวเตอร์และความเร่งรีบ พนักงานจึงดูแลตนเองน้อยลงทำให้เกิดโรคต่างๆ เช่น โรคอ้วน หรือโรคออฟฟิศซินโดรม

Happy Nokky Yoga จากวัฒนธรรมองค์กรของบริษัท ริกิ การ์เม้นส์ จำกัด เรื่องการให้ การแบ่งปัน และความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ทำให้พนักงานท่านหนึ่งมองว่าตนเองมีความสามารถด้านโยคะ และพบว่าเพื่อนๆ โดยเฉพาะในสำนักงานมีปัญหาเรื่องสุขภาพ โดยเฉพาะการปวดเมื่อยกล้ามเนื้อจากการทำงานหน้าจคอมพิวเตอร์เป็นเวลานาน และบางคนเป็น โรคออฟฟิศซินโดรม พนักงานท่านนี้จึงมีจิตอาสาที่จะสอนเพื่อนเล่นโยคะ

3 Months Weight Loss Program by Fitness First ของบริษัท เอ็นเอ็มบี - มินิแบ ไทย จำกัด เป็นการส่งเสริมให้พนักงานออกกำลังกาย โดยร่วมมือกับ Fitness First สาขา ฟิวเจอร์ พาร์ค รังสิต กิจกรรมประกอบด้วยการอบรมให้ความรู้ และเปรียบเทียบน้ำหนัก ค่า BMI และ % ของไขมัน ก่อนกับหลังจบโครงการ พร้อมกับจูงใจด้วยของรางวัล

โครงการ ธารรงค์การออกกำลังกายในแผนกกายภาพบำบัดผู้ป่วยใน - Healthy Gang by Coach Tee ของฝ่ายกายภาพบำบัด โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ จากสถิติพบว่าพนักงานปวดหลังจากการทำงานเป็นจำนวนมาก มีสภาพร่างกายไม่แข็งแรง และภาระงานที่หนักขึ้นส่งผลให้พนักงานภายในแผนกไม่มีเวลาดูแลสุขภาพของตนเอง ขาดแรงบันดาลใจในการเริ่มต้นการออกกำลังกายที่ถูกต้อง จึงจัดทำโครงการนี้ เพื่อให้พนักงานมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องของการออกกำลังกาย

พี.ซี. ยอดมนุษย์...เลิกบุหรี่ ของบริษัท พี.ซี.โปรดักส์ อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด เกิดขึ้นจากนโยบายของผู้บริหารที่ไม่ต้องการให้พนักงานสูบบุหรี่ ดื่มเหล้า และเล่นการพนัน การเก็บข้อมูลพบว่า มีพนักงานสูบบุหรี่ทั้งหมด 374 คน จึงส่งเสริมให้พนักงานเลิกสูบบุหรี่ โดยบูรณาการเข้ากับโครงการอื่นๆ



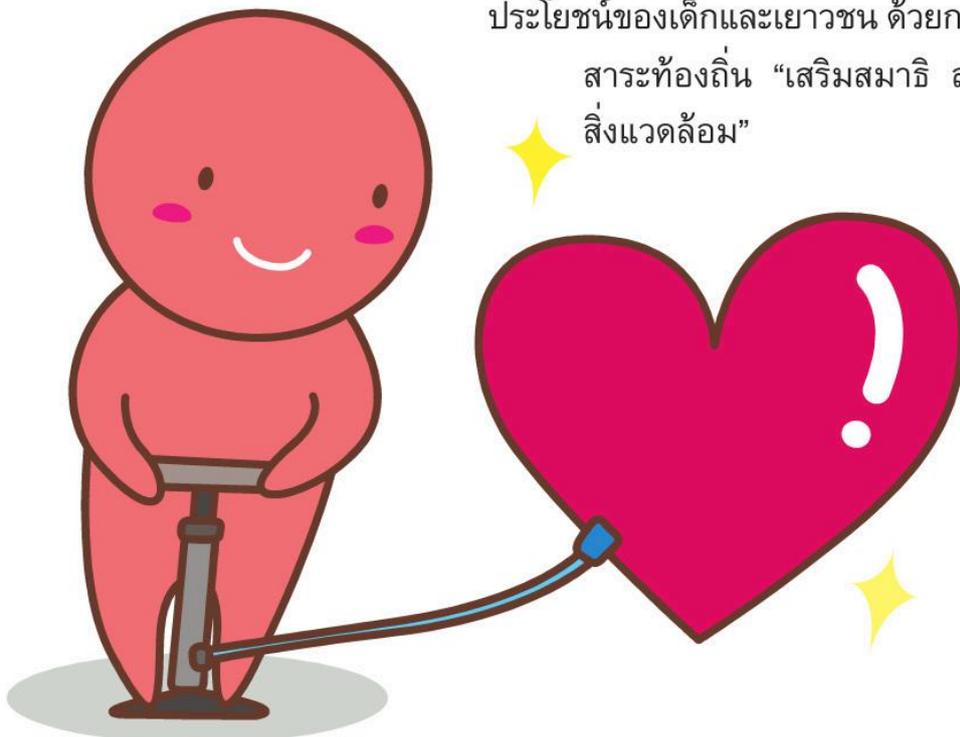


Happy Heart

ปลูกผักกางมุ้งมุ่งสุขภาพที่ดี ของบริษัทสามมิตรมอเตอร์สแมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด(มหาชน) การดำเนินการแบ่งเป็น 2 ระยะคือ ระยะแรกเป็นการส่งเสริมการปลูกผักกางมุ้งและร่วมพัฒนาศูนย์การเรียนรู้แปลงผักปลอดสารกับโรงเรียนวัดอ่างทอง อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร ระยะที่ 2 เป็นการประชาสัมพันธ์และส่งเสริมให้พนักงานไปเรียนรู้การปลูกผักปลอดสารพิษในศูนย์การเรียนรู้แปลงผักปลอดสารของโรงเรียนวัดอ่างทอง ทั้งนี้เพื่อส่งเสริมให้พนักงาน เยาวชนและชุมชนมีผักปลอดสารพิษรับประทาน รวมถึงพนักงานได้เรียนรู้การช่วยเหลือสังคมจากการทำกิจกรรมร่วมกับโรงเรียน

แบ่งปันสุขให้สังคม “เสริมสมาธิ สร้างงานศิลป์ รักสิ่งแวดล้อม” ของบริษัท พาเนล พลาสติก จำกัด โดยพนักงานที่มีครอบครัวต้องรับผิดชอบ บุตร หลานที่อยู่ในวัยเรียน ซึ่งมีปัญหาการใช้เวลาว่างไม่เป็นประโยชน์ ติดเกมส์ ติดสังคมออนไลน์ ทำให้ความสัมพันธ์ภายในครอบครัวค่อนข้างห่างเหิน ประกอบกับกลุ่มเด็กและเยาวชน ชุมชนในพื้นที่ก็มีปัญหาเช่นเดียวกัน รวมถึงนโยบายของบริษัทซึ่งเป็นบริษัทในกลุ่มธุรกิจน้ำตาลมิตรผลมีความมุ่งมั่นที่จะสรรค์สร้างสังคมและชุมชนที่กลุ่มธุรกิจน้ำตาลมิตรผลตั้งอยู่ในพื้นที่ ภายใต้ปณิธาน “ร่วมอยู่ ร่วมเจริญ” และเครือข่ายทางสังคมที่เข้มแข็ง โครงการนี้เป็นการแก้ปัญหาการใช้เวลาไม่เป็นประโยชน์ของเด็กและเยาวชน ด้วยการพัฒนาหลักสูตร

สาระท้องถิ่น “เสริมสมาธิ สร้างงานศิลป์รักสิ่งแวดล้อม”





กิจกรรมออกกำลังกายตอนเช้าสร้างคน ของบริษัท เค.ที.เอ็ม สตีล จำกัด กิจกรรมแบ่งเป็น 2 รูปแบบ คือ 1) กิจกรรมเช้าแถวในวันทำงานปกติ ทุกวันตอนเช้า และ 2) กิจกรรมใหญ่ เต็มรูปแบบฉบับของ เค.ที.เอ็ม สตีล สัปดาห์ละ 1 ครั้ง เป็นกิจกรรมออกกำลังกาย และเวทีสร้างผู้นำ ซึ่งกิจกรรมนี้นอกจากเป็นการออกกำลังกายแล้ว ยังเป็นเวทีสำหรับแนะนำสมาชิกใหม่และอวยพรวันเกิดของพนักงาน รวมถึงการถ่ายทอดวัฒนธรรมองค์กร โดยพนักงานจะท่องวัฒนธรรมองค์กรทุกๆ ครั้ง ซึ่งได้แก่ “I am good person ฉันเป็นคนดี, I am alive ฉันมีชีวิตอยู่ และ I can do ฉันทำได้” และ “เค.ที.เอ็ม. ต้องให้บริการประทับใจ เป็นหนึ่งในใจลูกค้า ร่วมมือร่วมใจ และไม่ยอมแพ้แม่หลายปัญหา ไหว้” และ“เค.ที.เอ็ม. หลอมเลือด รวมใจ ก้าวสู่ความยิ่งใหญ่อย่างยั่งยืน ไหว้”



Happy Relax

โครงการสถานีผัก ของศูนย์เทคโนโลยี อิเล็กทรอนิกส์ และคอมพิวเตอร์แห่งชาติ (NECTEC) เกิดขึ้นจากความต้องการเพิ่มพื้นที่สีเขียวของอาคารบริเวณลาดฟ้า และเพื่อผ่อนคลายความเครียดของพนักงาน โดยเฉพาะนักวิจัยซึ่งสนใจเรื่องต้นไม้และการ

รับประทานอาหารปลอดภัย (โดยปกติหากเป็นกิจกรรมที่พนักงานไม่สนใจ พนักงานจะไม่เข้าร่วมโครงการ) นอกจากการส่งเสริมให้พนักงานปลูกผักแล้ว ยังมี CoP: NECTEC Plant เพื่อให้เกิดการเรียนรู้จากการปฏิบัติและต่อยอดความรู้

ยืดเส้นยืดสาย ออกกำลังกายกับ SCC ของบริษัท สงขลาแคนนิ่ง จำกัด (มหาชน) เป็นการเปิดเพลงและเต้นแอโรบิกทั้งนี้เพื่อลดการขาดงานเนื่องจากการปวดเมื่อยร่างกาย ซึ่งกำหนดเวลาเต้นคือ ครั้งที่ 1 กะกลางวัน เวลา 8.00 น. ครั้งที่ 2 กะกลางวัน เวลา 14.30 น. และครั้งที่ 3 กะกลางคืน เวลา 23.30 น. เพลงที่ใช้เป็นเพลงไทยลูกทุ่ง จังหวะสนุกสนาน พนักงานสามารถร้องตามได้ มีความยาวไม่เกิน 5 นาที และเปลี่ยนเพลงทุกๆ 3 - 6 เดือน



Happy Brain

ยิ่งรู้มาก ยิ่งภาคภูมิใจ ของบริษัท ริกิ การ์เม้นส์ จำกัด เป็นการขยายผลการพัฒนาด้านความรู้และมีความสามารถหลายด้าน (Multi Skill) ของพนักงานจากสายการผลิตสู่พนักงานที่ปฏิบัติงานในสำนักงาน ซึ่งกิจกรรมเสริมทักษะการเรียนรู้ส่วนใหญ่เป็นการเรียนรู้เครื่องมือช่วยทำงานในงานประจำวัน (เช่น ฟังก์ชันในโปรแกรม Excel, การบันทึก Log File ภารกิจประจำวัน)



โรงเรียนในโรงงาน ของบริษัท ดาสโก้ จำกัด เกิดจากการสำรวจวุฒิการศึกษาของพนักงานในระดับหัวหน้า ผู้ช่วยหัวหน้า และผู้ช่วยหัวหน้ากลุ่ม พบว่ามีพนักงานที่ยังไม่จบวุฒิมัธยมศึกษาตอนต้น (ม.ต้น) จำนวน 34 คน และมีทยอยปลายจำนวน 40 คน รวมทั้งสิ้น 74 คน บริษัทจึงสนับสนุนให้พนักงานในระดับดังกล่าวมีโอกาสศึกษาต่อจนจบหลักสูตรของกระทรวงศึกษาธิการภาคบังคับ โดยร่วมมือกับศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน (กศน.) และจัดตั้งบริษัทเป็นศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน

Happy Soul

Mindfulness in Bumrungrad ของโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ เกิดขึ้นเพราะการทำงานที่มุ่งเน้นผลลัพธ์ก่อให้เกิดแรงกดดันต่อพนักงาน ดังนั้นจึงส่งเสริมให้พนักงานพัฒนาจิต ประกอบกับค่านิยมหลักของโรงพยาบาลในเรื่อง การให้บริการด้วยความเอื้ออาทร มีความพร้อมในการเรียนรู้ ยึดมั่นเรื่องความปลอดภัย ทำงานเป็นทีม และยึดมั่นหลักคุณธรรม โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์จึงนำโปรแกรมการพัฒนาจิตมาใช้ในองค์กร (วัดขึ้นสำหรับจิตใจ) ควบคู่ไปกับกิจกรรมสร้างสุขอื่นๆ (วิตามินสำหรับจิตใจ)



ตื่นรู้...เพิ่มศักยภาพชีวิต ของบริษัท ครอบครัวยังยิ่งงูบ จำกัด เป็นการใช้เทคนิคการฟังอย่างลึกซึ้ง (Deep Listening) และการทำสุนทรียสนทนา (Dialogue) เพื่อฝึกสติของพนักงาน และเพื่อให้พนักงานนำไปใช้กับชีวิตครอบครัว ชีวิตการงาน ฯลฯ ให้รักและเข้าใจกันและมีสุขร่วมกันมากยิ่งขึ้น



Happy Money

เขียนออมเงิน ของบริษัท จุลไหมไทย จำกัด เป็นการส่งเสริมให้พนักงานบริหารการเงินอย่างถูกต้องตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง รวมถึงสร้างวินัยในการใช้และออมเงิน ทั้งนี้เพราะบริษัทพบว่าพนักงานยังไม่มี ความเข้าใจการบริหารการเงิน และการออมเงินเพื่อความมั่นคงในชีวิตของตนเองและครอบครัว

ปลอดหนี้ มีสุข ของบริษัท ยูนิเท็กซ์และกาเมนต์ จำกัด เป็นการส่งเสริมให้พนักงานออมเงินก่อนใช้และเพิ่มรายได้พิเศษโดยการสอนวิชาชีพให้พนักงานเพื่อประกอบอาชีพเสริม ทั้งนี้เพราะผลการสำรวจพบว่า ใน happy 8 พนักงานมีความสุขด้าน happy money น้อยที่สุดและการศึกษาโดยละเอียดพบพนักงานเป็นหนี้นอกระบบมากประกอบกับบริษัทมีวัสดุเหลือจากการผลิต



โครงการ “ปรับ ลด อด ออม” ของบริษัท ดาสโก้ จำกัด มีโครงการย่อย 3 โครงการ ได้แก่ โครงการฝากออม โครงการปรับโครงสร้างหนี้ และโครงการกู้เฉพาะกิจ 3 เดือน ทั้งนี้เพื่อลดปัญหาด้านการเงินของพนักงาน

โครงการแก้ไขปัญหานี้สินและให้คำปรึกษาด้านกฎหมาย ของบริษัท แพรนต้า จิวเวลลี่ จำกัด (มหาชน) เริ่มจากพนักงานรวมกลุ่มกันตั้งกองทุนเพื่อเพื่อนๆ ในกลุ่มเอง ต่อมากองทุนมีจำนวนเงินมากขึ้นตามลำดับ บริษัทฯ จึงคิดว่าควรเข้ามาช่วยจัดรูปแบบการบริหารการจัดการ และทำให้เป็นรูปธรรมมากขึ้น อย่างถูกต้อง ชัดเจน สามารถตรวจสอบได้ ดังนั้นจึงตั้งสหกรณ์ออมทรัพย์ในปี 2551 และจัดตั้งโครงการแก้ไขปัญหานี้สินและให้คำปรึกษาด้านกฎหมายในปี 2552 การดำเนินการประกอบด้วยการหาแหล่งเงินกู้ระยะยาว เพื่อแก้ไขปัญหานี้สินและเงินกู้ นอกกระบบ และให้คำปรึกษาด้านกฎหมายแก่พนักงาน

HAPPY ZERO WASTE ของบริษัท ไร่นายจุล คຸ້ນวงศ์ จำกัด จัดขึ้นเพื่อเสริมสร้างให้พนักงานมีวินัยในการคัดแยกขยะรู้ถึงคุณค่าของการคัดแยกขยะ การดำเนินการแบ่งเป็น 2 ระยะ โดยระยะแรก เป็นการรณรงค์คัดแยกตามหน่วยงาน/แผนกต่างๆ และระยะที่สอง เป็นการเจาะลึกไปสู่ตัวพนักงาน

โครงการธนาคารขยะรีไซเคิล ของบริษัท สยามกลาสอินดัสทรี จำกัด เป็นการส่งเสริมให้พนักงานคัดแยกขยะทั้งที่บ้านและที่ทำงาน โดยมีสมาชิก 2 ประเภท คือ ประเภทรายบุคคลและประเภทหน่วยงาน ประเภทหน่วยงานจะนำรายได้ไปใช้ในกิจกรรมของหน่วยงาน

พอเพียงและพอดีที่ PB บ้านของเรา เป็นโครงการ “ปลูกผักสวนครัวปลอดสารพิษเพื่อเศรษฐกิจพอเพียง” ของบริษัท ไพรม์บ็อกซ์ เอ็มเอฟจี จำกัด เป็นการส่งเสริมให้พนักงานปลูกผักปลอดสารพิษ โดยจัดสรรพื้นที่ภายในบริษัทให้พนักงานปลูกผัก ซึ่งพนักงานสามารถเก็บผักไปรับประทานที่บ้านหรือแลกเปลี่ยนผักกันได้ ทำให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีและลดค่าใช้จ่ายของพนักงาน

เศรษฐกิจพอเพียงแบบ เค.ที.เอ็ม ของบริษัท เค.ที.เอ็ม สตีล จำกัด เป็นโครงการที่ส่งเสริมเรื่องความมั่งคั่งพอดี พอเพียง ให้แก่พนักงาน โดยการปลูกผักและผลไม้ในบริเวณโรงงาน ซึ่งพนักงานสามารถเก็บมารับประทานในมือกลางวันและนำกลับไปรับประทานที่บ้านได้ ซึ่งผู้บริหารจะเน้นย้ำให้พนักงานเห็นประโยชน์ของการประหยัด ผ่านกิจกรรมปลูกผักสวนครัว



Happy Family

มูมนมแม่ในสถานประกอบการ ของบริษัท แมริกอท จิวเวลรี่ (ประเทศไทย) จำกัด โดยบริษัทมีห้องมูมนมแม่และสื่อสารความรู้เรื่องนมแม่ รวมถึงกิจกรรมส่งเสริมการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่สำหรับพ่อแม่มือใหม่

สถานรับเลี้ยงเด็กบ้านครอบครัวอบอุ่น ของบริษัท ครอบครัวเป่าอึ้งฉุบ จำกัด เน้นให้พนักงานมีส่วนร่วมในกิจกรรมร่วมกับลูก โดย

เชิญพ่อแม่มาร่วมกิจกรรมต่างๆ เสมอ นอกจากนี้ยังไม่เน้นการอ่าน การเขียน หรือสอนให้ท่องจำ แต่เน้นการเรียนรู้ผ่านการเล่นและการลงมือปฏิบัติ ทั้งนี้เพื่อส่งเสริมให้เด็กช่วยเหลือตัวเองได้เช่น แต่งตัวเอง เข้าห้องน้ำเอง กินข้าวเอง เป็นต้น



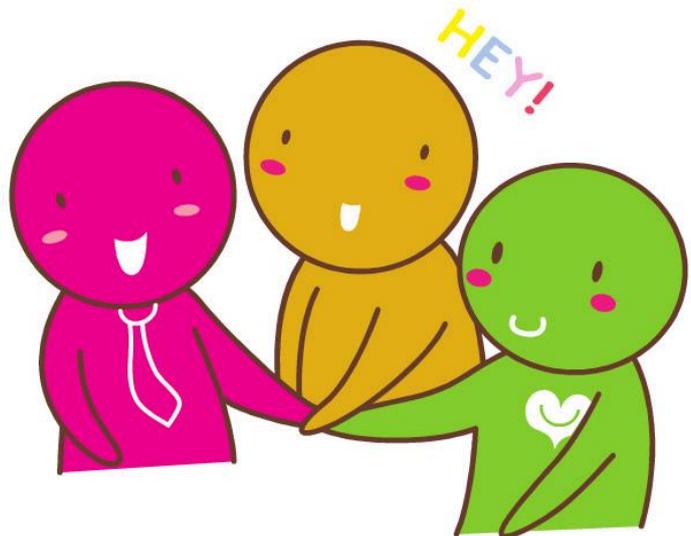
Happy Society

Don't Worry Be Happy Project

2015 ของฝ่ายกายภาพบำบัดโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ มีพนักงานในฝ่ายทั้งหมดประมาณ 170 คน แบ่งส่วนงานตามลักษณะการดูแลผู้ป่วยเป็นหลายส่วนงาน ด้วยภาระงาน และลักษณะการทำงานที่เน้นงานวิชาการ และการพัฒนาคุณภาพและการบริการ ทำให้โอกาสในการพบปะกันทำความรู้จัก และเรียนรู้ในการอยู่ร่วมกันระหว่างทีมงานน้อยมาก โครงการนี้จึงพยายามส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีของพนักงาน เพื่อเพิ่มรอยยิ้มของพนักงานในโอกาสต่างๆ



เอมิตรา อาย่อมแพ้ ของบริษัท ไทยซัมมิท มิทซูบะ อีเล็กทริก แมนูแฟ็คเจอริง จำกัด เป็นโครงการที่ช่วยเหลือพนักงาน ครอบครัว สังคม และบริษัท ซึ่งสอดคล้องกับนโยบายของบริษัทที่ส่งเสริมให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตที่ดี จุดเริ่มต้นของการสร้างนวัตกรรมในครั้งนี้ คือ “พนักงานป่วยจนไม่สามารถทำงานได้ ครอบครัวไม่มีรายได้ พ่อเป็นคนพิการ(ตาซ้ายบอด) แม่ป่วยเป็นโรคไต มีปัญหาระบบขับถ่าย ยังมีน้องชายที่กำลังเรียนหนังสือ บริษัทต้องรับคนพิการเข้าทำงาน หรือส่งเงินเข้ากองทุนฟื้นฟูคนพิการ” ดังนั้นคณะกรรมการ Happy Workplace จึงได้ประชุมกันเพื่อแก้ปัญหาเรื่องนี้ ซึ่งเริ่มจากการช่วยเหลือเบื้องต้นด้านการรักษาพยาบาล หากเลิกจ้างพนักงานจะได้รับเงินอีกก้อน แล้วจ้างพ่อพนักงานเข้ามาเป็นพนักงานในโควตาของคนพิการที่บริษัทต้องจ้างตามกฎหมายด้วย แล้วรอให้พนักงานหายดีจึงค่อยกลับมาทำงาน จากนั้นก็มีโครงการช่วยเหลือพนักงานที่เดือดร้อนเรื่อยมา



ตัวอย่างเช่นในพ.ศ. 2551 บริษัททราบปัญหาของพนักงานฝ่ายวิศวกรรมคนหนึ่งติดสุราอย่างหนัก ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์จึงเข้าไปสืบค้นปัญหาพบว่า เป็นบุคคลที่มีปัญหาส่วนตัวมาก คือคุณแม่อายุมาก ความจำเสื่อม หลง และหายจากบ้านต้องออกตามหาประจำ พี่ชายพิการไม่สามารถประกอบอาชีพได้ ภรรยาและบุตรสาวทอดทิ้งเนื่องจากทนปัญหาครอบครัวไม่ได้ บริษัทจึงเข้าไปช่วยเหลือเรื่องการรักษาพยาบาลคุณแม่ ช่วยให้พี่ชายได้รับสิทธิคนพิการทั้งการรักษาฟรี และค่าดูแลประจำเดือน และส่งพนักงานท่านนี้ไปบำบัดรักษาการติดสุราที่โรงพยาบาลสมุทรสาครและโรงพยาบาลนครธน



แนวทางการสร้างความสุข ด้วยตนเองของพนักงาน^๑

การส่งเสริมให้พนักงานมีความสุขในการทำงาน นอกจากบทบาทขององค์กรแล้วพนักงานควรพัฒนาตนเองให้มีความสุขในการทำงานด้วย ทั้งนี้การปรับเปลี่ยนทัศนคติมีความสำคัญมากเพราะหากปรับเปลี่ยนวิธีคิดได้ พฤติกรรมก็จะปรับเปลี่ยนไปด้วยซึ่งส่งผลให้พนักงานสามารถสร้างสมดุลชีวิตได้ดีขึ้น

ทำให้คนรอบข้างไม่เดือดร้อน	การพักผ่อน	Happy Body
ฝึกวินัย สุขภาพแข็งแรง ร่างกาย สดชื่น	การออกกำลังกาย	
จิตใจแจ่มใส ผ่อนคลายความเครียด		
ป้องกันโรคออฟฟิศซินโดรม		
ร่างกายหลังสารเอ็นโดรฟิน		
ช่วยประหยัดเงิน ฝึกวินัย ร่างกายสดชื่น	การรับประทานอาหาร	
สมองปลอดโปร่ง ทำงานมีประสิทธิภาพ		
เพื่อสุขภาพของตนเอง เพื่อคนในครอบครัว	การเลิกเหล้า บุหรี่	

การช่วยเหลือกันแบบพี่น้อง	ความปรารถนา	Happy Heart
เงินทองไม่ได้ทำให้มีความสุขเท่ากับมิตรสหาย	ให้ผู้อื่นมีความสุข	
การเป็นผู้ให้จะทำให้มีความสุข		
ความสุขเกิดจากการแบ่งปัน คนดีคือคนที่ช่วยเหลือสังคม		แนวทาง การสร้างความสุข ด้วยตัวเอง
การเห็นพ่อแม่มีความสุข การทำให้ผู้รับบริการมีความสุข	การทำหน้าที่ ให้ดีที่สุด	
การส่งมอบผลงานที่ดีเพื่อให้ผู้อื่นมีความสุข		
ผู้ที่ทำงานเพื่อผู้อื่น คือผู้ที่เข้มแข็งที่สุด		
การเป็นคนที่มีคุณค่า คือการทำประโยชน์แก่ผู้อื่น		
ต้องเชี่ยวชาญในงานเพื่อไม่ให้เป็นปัญหาให้กับเพื่อนร่วมงาน		
การวางแผนการทำงานเพื่อไม่ได้กระทบกับเพื่อนร่วมงาน		
การทำงานให้เต็มที่ เพื่อไม่ให้เสียใจว่าไม่ได้พยายาม		

งานอดิเรกทำให้มีความสุข	ทำงาน	Happy Relax
การออกกำลังกายช่วยคลายเครียดและทำให้มีสุขภาพดี	อดิเรก	
การทำกิจกรรมกับครอบครัวเป็นช่วงเวลาที่มีความสุข		
การแก้ไขปัญหาเหมือนกับการยกภูเขาออกจากอก	กิจกรรม	
เมื่อมีปัญหาต้องไม่ฟังซ่าน ต้องมีสติ		
แก้ไขปัญหาด้วยสติ เมื่อยังไม่พร้อมให้ถอยออกมาก่อน	คลายเครียด	
ระบายความเครียดเพื่อไม่ให้สะสมจนตัวเองเครียด		
การชาร์จแบตเตอรี่ตัวเองจะทำให้มีพลังต่อสู้กับปัญหา		
คนไว้ใจจะเต็มใจรับฟังและให้คำแนะนำ	หาที่ปรึกษา	
การปรับสิ่งแวดล้อมช่วยลดความเครียด	ปรับสิ่งแวดล้อม	
การทำงานไม่ใช่ทุกอย่างของชีวิต ทุกอย่างมีข้อดีในตัวมันเสมอ	การรักษา	
อย่าคิดว่าไม่มีทางเมื่อยังไม่ได้ลงมือทำ เมื่องานสำเร็จเราก็มีความสุข		
ต้องประสบผลสำเร็จทั้งเรื่องงานและเรื่องชีวิต		
มีเวลาให้คนที่รักสำคัญกว่าเงินทอง ต้องเรียนรู้และพัฒนาอยู่เสมอ	สมดุลของชีวิต	



<h3>Happy Brain</h3>	<p>การพัฒนาทักษะชีวิต</p>	<p>การปรับตัวเองให้เข้ากับผู้อื่นทำให้มีความสุข การมีสติจะทำให้มีคุณภาพมากขึ้น การคิดเป็นระบบทำให้แก้ปัญหาดีขึ้น</p>
	<p>การพัฒนาทักษะในงาน</p>	<p>การมีความรู้ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพ การสำเร็จจากงานที่ท้าทายทำให้มีความสุข งานที่ท้าทาย คือโอกาสในการเรียนรู้ การรับการสอนอย่างถ่อมตัวทำให้ได้ความรู้</p>
<h3>Happy Soul</h3> <p>ความรับผิดชอบ ความซื่อสัตย์เป็นเส้นทางสู่ความสำเร็จ ความรับผิดชอบต่องานทำให้ทุกคนมีความสุข เราจะไม่ทำให้คนที่รักผิดหวัง ต้องทำให้เขาภูมิใจ</p> <p>การเข้าวัดและการฝึกสติ สติ ทำให้มีผลงานและการใช้ชีวิตราบรื่น</p>	<p>การทำในสิ่งที่เชื่อว่ามีคุณค่า</p> <p>การทำงานที่มีประโยชน์ต่อสังคม ทำให้เห็นคุณค่าของตัวเอง การทำในสิ่งที่เชื่อว่าเป็นสิ่งที่ดี ทำให้สดชื่น ตระหนักและภาคภูมิใจในตัวเอง การบริหารตัวเองจะทำให้ไม่เป็นภาระ และทำให้เราเป็นบุคคลที่มีคุณภาพ การยอมรับความจริง จะทำให้ทุกข์น้อยลงและทำให้จัดการกับปัญหาได้ดีขึ้น</p> <p>การเห็นคุณค่าในตัวเอง อาชีพที่ทำให้มีเงินทองในการดำเนินชีวิตและรับผิดชอบครอบครัว การทำกิจกรรมทำให้เราเห็นคุณค่าในตัวเอง</p> <p>การเห็นคุณค่าของงานและองค์กร องค์ประกอบต่างๆ ในชีวิตที่ผ่านมาทำให้เรามีเราในวันนี้ คนอื่น ๆ ไม่จำเป็นทำเพื่อไร การทำงานคือการทำบุญ คือการได้ช่วยผู้อื่น</p>	<p>ความกตัญญูต่อกฎ นโยบายที่ทุกๆเพื่อนคือคนที่ช่วยเรา บริษัททำให้มีเงินรับผิดชอบครอบครัวได้ ความกตัญญูต่อกฎ ทำให้เจริญก้าวหน้า และประสบความสำเร็จในชีวิต</p>
<h3>Happy Money</h3>	<p>สามารถจัดการรายรับรายจ่ายได้</p> <p>การลดรายจ่ายด้วยการมีสติทำให้มีเงินเหลือ ความรับผิดชอบต่อครอบครัว ทำให้ครอบครัวและเรามีความสุข การใช้จ่ายที่เหมาะสมกับตัวเอง จะทำให้ตนเองและครอบครัวไม่ต้องเดือดร้อน คนที่ไม่ทำงาน คือคนที่ไม่มีผลมาใจ คนพิการยังต้องทำงาน</p> <p>มีเงินเก็บ ชีวิตควรมีเงินออมสำรอง หลากหลายเพื่อป้องกันความเสี่ยง</p> <p>อยู่อย่างพอเพียง ทำเหตุให้ดีที่สุด อาจเกิดวิกฤตเศรษฐกิจดังนั้นควรใช้จ่ายอย่างประหยัด</p>	
<h3>Happy Family</h3>	<p>การให้ความสำคัญต่อครอบครัว</p> <p>การเห็นคนครอบครัวมีความสุข ก็ทำให้มีความสุขใจ การทุ่มเทเพื่อคนรัก คือกำลังใจที่ดีที่สุด</p> <p>การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างงานกับครอบครัว</p> <p>ความเครียดจากงานมีผลต่อครอบครัว คนมีหลายบทบาท เมื่อที่บ้านต้องทำหน้าที่ดูแลครอบครัวโดยไม่ให้เรื่องงานมาส่งผลกระทบต่อ</p> <p>การดูแลครอบครัว</p> <p>ผู้ประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานส่วนใหญ่มีครอบครัวอยู่เบื้องหลัง ถ้าเราปล่อยให้ผ่านไป เมื่อเวลาผ่านไปจะนึกเสียดายว่ายังไม่มีโอกาสได้ทำ</p>	
<h3>Happy Society</h3>	<p>การสัมพันธ์ภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน</p> <p>การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานจะทำให้ทำงานประสบผลสำเร็จ การมีเพื่อนร่วมงานที่ดี ทำให้การทำงานมีความสุข</p> <p>การทำงานเป็นทีม</p> <p>ไม่มีใครที่จะประสบความสำเร็จในการทำงานโดยลำพัง</p>	

⁶รายละเอียดในหนังสือ “สร้างสุขด้วยตนเอง” ดาวโหลดได้ที่ www.happy8workplace.com



Happy Body

การทำให้ตนเองมีความสุขด้านร่างกาย (Happy Body) มีแนวทางหลัก 4 แนวคิดคือ การพักผ่อน การออกกำลังกาย การรับประทานอาหารที่มีประโยชน์ การเลิกเหล้าและบุหรี่

กิจกรรม	พฤติกรรม	ทัศนคติ
การพักผ่อน	<ul style="list-style-type: none"> นอนให้เพียงพอ การแบ่งเวลาระหว่างการทำงานและการพักผ่อน 	<ul style="list-style-type: none"> การนอนอย่างเพียงพอจะทำให้ร่างกายสดชื่น การทำงานหนักโดยไม่พักผ่อนทำให้สุขภาพแย่ลงและทำให้บุคคลรอบข้างเดือดร้อน
การออกกำลังกาย	<ul style="list-style-type: none"> เลือกวิธีการออกกำลังกายที่เหมาะสมกับตัวเอง สร้างวินัยในการออกกำลังกาย ออกกำลังกายหลังเลิกงาน การเคลื่อนไหวร่างกาย 	<ul style="list-style-type: none"> การออกกำลังกายคือ การฝึกวินัย การออกกำลังกายทำให้ร่างกายแข็งแรง การออกกำลังกายช่วยลดความเมื่อยล้าจากการทำงาน การออกกำลังกายทำให้จิตใจแจ่มใส การออกกำลังกายช่วยลดความเครียด การออกกำลังกายช่วยป้องกันโรคออฟฟิศซินโดรม
การรับประทานอาหารที่มีประโยชน์	<ul style="list-style-type: none"> การเลือกรับประทานอาหารที่มีประโยชน์ 	<ul style="list-style-type: none"> การเลือกรับประทานที่มีประโยชน์และในปริมาณที่พอดีช่วยทำให้ประหยัดเงิน การเลือกรับประทานอาหาร คือ การฝึกวินัย การรับประทานอาหารที่มีประโยชน์ทำให้ร่างกายสดชื่น การรับประทานอาหารที่มีประโยชน์ทำให้สมองปลอดโปร่ง
การเลิกเหล้าและบุหรี่	<ul style="list-style-type: none"> เลิกดื่มเหล้า เลิกสูบบุหรี่ 	<ul style="list-style-type: none"> การดื่มเหล้าและสูบบุหรี่ทำให้ร่างกายทรุดโทรม การดื่มเหล้าและสูบบุหรี่ทำให้คนในครอบครัวเป็นห่วง



Happy Heart
(หัวใจงาม)
มีใจดีต่อคน
รอบตัว



Happy Heart

การทำให้ตนเองมีความสุขด้าน Happy Heart มีแนวทาง
ดำเนินแบ่งเป็น 2 วิธีการหลักได้แก่ ความปรารถนาให้ผู้อื่นมี
ความสุข และการทำหน้าที่ของตนเองให้ดีที่สุด

กิจกรรม	พฤติกรรม	ทัศนคติ
ความปรารถนา ให้ผู้อื่นมีความสุข	<ul style="list-style-type: none"> • การไม่เอากำไรจนเป็น การเอาเปรียบผู้อื่น • การให้ความช่วยเหลือเพื่อน ร่วมงาน • การให้กำลังใจเพื่อนร่วมงาน • การให้เพื่อนปรับทุกข์ • การคิดถึงบุคคลที่รัก โดยเฉพาะสมาชิกในครอบครัว • การให้โอกาส • การให้อภัยผู้อื่น • การพูดจาสุภาพ • การทำกิจกรรมเพื่อสังคม 	<ul style="list-style-type: none"> • การไม่เอาเปรียบพนักงานเป็น การช่วยเหลือกันแบบพี่น้อง • เงินทองไม่ได้ทำให้มีความสุข เท่ากับมิตรสหาย • การเป็นผู้ให้จะทำให้มีความสุข • ความสุขเกิดจากการแบ่งปัน • คนดีคือคนที่ช่วยเหลือสังคม
การทำหน้าที่ ของตนเอง ให้ดีที่สุด	<ul style="list-style-type: none"> • ความตั้งใจที่จะทำหน้าที่ ของตนให้ดีที่สุด • มุ่งมั่นและทุ่มเทให้กับ การทำงาน • การวางแผนการทำงาน 	<ul style="list-style-type: none"> • การเห็นพ่อแม่มีความสุขคือ ความสุขของเรา • การทำให้ผู้รับบริการมีความสุข • การส่งมอบผลงานที่ดีเพื่อให้ ผู้อื่นมีความสุข
ความปรารถนา ให้ผู้อื่นมีความสุข	<ul style="list-style-type: none"> • การพัฒนาตนเองเพื่อ ให้เชี่ยวชาญในงาน 	<ul style="list-style-type: none"> • ผู้ที่ทำงานเพื่อผู้อื่น คือผู้ที่ เข้มแข็งที่สุด • การเป็นคนที่มีคุณค่า คือการ ทำประโยชน์แก่ผู้อื่น • ต้องเชี่ยวชาญในงานเพื่อไม่ให้ เป็นปัญหาแก่เพื่อนร่วมงาน • การวางแผนการทำงานเพื่อ ไม่ให้เกิดกระทบกับเพื่อนร่วมงาน • การทำงานให้เต็มที่ เพื่อไม่ให้ เสียใจว่าไม่ได้พยายาม



Happy Brain
(ท่าความสุข)
ภาวดีของความสุข
พัฒนาตนเอง
ตลอดเวลา



Happy Brain

การทำให้ตนเองมีความสุขด้าน Happy Brain มีแนวทาง
ดำเนิน 2 วิธีการหลักได้แก่ การพัฒนาทักษะชีวิต และการ
พัฒนาทักษะในงาน

กิจกรรม	พฤติกรรม	ทัศนคติ
การพัฒนา ทักษะชีวิต	<ul style="list-style-type: none"> • การลดอคติ และการมีทัศนคติเชิงบวก • การดำเนินชีวิตอย่างมีสติ • การมีวิธีคิดอย่างเป็นระบบ 	<ul style="list-style-type: none"> • การเรียนรู้ที่จะปรับตัวเองให้เข้ากับผู้อื่นทำให้การทำงานและชีวิตครอบครัวราบรื่นและมีความสุข • การมีสติจะทำให้การดำเนินชีวิตและการทำงานมีคุณภาพมากขึ้น • การคิดอย่างเป็นระบบทำให้แก้ปัญหาและมองปัญหาเป็นระบบมากขึ้น
การพัฒนา ทักษะในงาน	<ul style="list-style-type: none"> • การศึกษาต่อในสาขาที่ตรงกับงาน • การหาความรู้ด้วยการค้นคว้า การสอบถาม การขอให้ผู้มีประสบการณ์ • การสอนให้ และการลงมือปฏิบัติ 	<ul style="list-style-type: none"> • การเรียนรู้ที่จะปรับตัวเองให้เข้ากับผู้อื่นทำให้การทำงานและชีวิตครอบครัวราบรื่นและมีความสุข • การมีสติจะทำให้การดำเนินชีวิตและการทำงานมีคุณภาพมากขึ้น • การคิดอย่างเป็นระบบทำให้แก้ปัญหาและมองปัญหาเป็นระบบมากขึ้น • การมีความรู้จะทำให้ทราบว่าต้องทำอะไร และทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น • การได้ทำงานที่ท้าทายจะลำบากและถ้างานสำเร็จจะทำให้มีความสุข • การได้ทำงานที่ท้าทาย คือโอกาสในการเรียนรู้ • การเรียนรู้ไม่ได้มีอยู่เฉพาะในตำรา การลงมือปฏิบัติก็ทำให้ได้ความรู้ • การรับการสอนอย่างถ่อมตัวจะทำให้ได้รับความรัก และผู้สอนเสนอด้วยความเต็มใจ



Happy Soul
(ทางสงบ)

มีความศรัทธา
ในศาสนาและ
มีศีลธรรม
ในการ
ดำเนินชีวิต



Happy Soul

การทำให้ตนเองมีความสุขด้าน Happy Soul มีแนวทางดำเนิน 6 วิธีการหลักได้แก่ การทำในสิ่งเชื่อว่ามีคุณค่า การเห็นคุณค่าในตัวเอง การเห็นคุณค่าของงานและองค์กร ความรับผิดชอบ ความกตัญญูกตเวทิต การเข้าวัดและการฝึกสติ

กิจกรรม	พฤติกรรม	ทัศนคติ
การทำในสิ่งที่เชื่อว่ามีคุณค่า	<ul style="list-style-type: none"> เลือกทำงานที่ใช่ ที่มีประโยชน์ การทุ่มเทให้กับงาน การจัดการกับตนเอง การตั้งเป้าหมายและวางแผนการทำงาน การบริหารเวลา การปล่อยวาง การยอมรับความจริง 	<ul style="list-style-type: none"> การทำงานที่มีประโยชน์ต่อสังคม ทำให้เห็นคุณค่าของตัวเอง การทำในสิ่งที่เชื่อว่าเป็นสิ่งที่ดี มีคุณค่า จะทำให้สดชื่น ตระหนัก และภาคภูมิใจในตัวเอง การบริหารตัวเองจะทำให้ไม่เป็นภาระ และทำให้เราเป็นบุคคลที่มีคุณภาพ การยอมรับความจริงทำให้ทุกข้น้อยลง และทำให้จัดการปัญหาดีขึ้น
การเห็นคุณค่าในตัวเอง	<ul style="list-style-type: none"> ภูมิใจในอาชีพของตัวเอง ตั้งใจทำงาน ร่วมกิจกรรมขององค์กร 	<ul style="list-style-type: none"> อาชีพที่ทำให้มีเงินทองในการดำเนินชีวิต และรับผิดชอบคนรอบข้าง การทำกิจกรรมต่างๆ โดยเฉพาะกิจกรรมเพื่อสังคมจะทำให้เราเห็นคุณค่าในตัวเอง
การเห็นคุณค่าของงานและองค์กร	<ul style="list-style-type: none"> มีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร ผู้บริหาร และพนักงาน เห็นคุณค่าของงาน ตั้งใจส่งมอบผลงานที่ดีที่สุด 	<ul style="list-style-type: none"> องค์กรประกอบต่างๆ ในชีวิตที่ผ่านมา ทำให้มีเราในวันนี้ คนอื่น ๆ ไม่จำเป็นต้องทำอะไรอะไร แต่เขาตั้งใจทำให้เรา แม้จะเหนื่อยนิด แต่เขาทำให้ด้วยใจ การทำงานคือการทำบุญ คือการได้ช่วยผู้อื่น



กิจกรรม	พฤติกรรม	ทัศนคติ
ความรับผิดชอบ	<ul style="list-style-type: none">• ซื่อสัตย์สุจริต• มุ่งให้ลูกค้าได้รับสินค้าที่ดีที่สุด• ปฏิบัติตามกฎหมายขององค์กรและกฎหมาย• ทุ่มเทให้กับการทำงาน• ตั้งใจรับผิดชอบงานในหน้าที่ให้ดีที่สุด• ความรับผิดชอบต่องาน• ความรับผิดชอบต่อครอบครัว	<ul style="list-style-type: none">• ความซื่อสัตย์เป็นเส้นทางสู่ความสำเร็จ• ความรับผิดชอบต่องานทำให้ทุกคนมีความสุข เราไม่เป็นภาระของใครและเราก็มีความสุขด้วย• เราจะไม่ทำให้คนที่รักผิดหวัง ต้องทำให้เขาภูมิใจในตัวเราให้ได้
ความกตัญญูกตเวทีย	<ul style="list-style-type: none">• ความกตัญญูต่อผู้บริหารเพื่อนร่วมงาน• กตัญญูต่อองค์กร• กตัญญูต่อครูบาอาจารย์	<ul style="list-style-type: none">• ในยามที่ทุกข์เพื่อนคือคนที่ช่วยเรา เราจะไม่ทำให้เขาเสียใจ• บริษัททำให้มีเงินรับผิดชอบครอบครัวได้• ความกตัญญูกตเวทีย ทำให้เจริญก้าวหน้าและประสบความสำเร็จในชีวิต• การเข้าวัดไหว้พระ• การฝึกสมาธิ
ความปรารถนาให้ผู้อื่นมีความสุข	<ul style="list-style-type: none">• การเข้าวัดไหว้พระ• การฝึกสมาธิ	<ul style="list-style-type: none">• การมีสติ ทำให้มีผลงานและการใช้ชีวิตราบรื่น





Happy Money

การทำให้ตนเองมีความสุขด้าน Happy Money มีแนวทางดำเนิน 3 วิธีการหลักได้แก่ สามารถจัดการรายรับรายจ่ายของตนเอง มีเงินเก็บ และอยู่อย่างพอเพียง

กิจกรรม	พฤติกรรม	ทัศนคติ
สามารถจัดการรายรับรายจ่ายได้	<ul style="list-style-type: none"> • การลดรายจ่ายที่ไม่จำเป็น • ไม่หลงตามกระแสวัตถุนิยม • รับผิดชอบต่อสมาชิกในครอบครัวได้ • การใช้จ่ายที่เหมาะสมกับฐานะ • ความขยันและความตั้งใจในการหารายได้ • การหาหนังสือวางแผนการเงินมาอ่าน • พยายามหารายได้เสริม 	<ul style="list-style-type: none"> • การลดรายจ่ายด้วยการมีสติในการกิน การไม่ดื่มเหล้า สูบบุหรี่ และยุ่งเกี่ยวกับอบายมุขทำให้มีเงินเหลือ • ความรับผิดชอบต่อครอบครัวได้ โดยเฉพาะพ่อแม่จะทำให้ท่านมีความสุข และเราก็มีความสุขด้วย • การใช้จ่ายที่เหมาะสมกับตัวเองจะทำให้ตนเองและคนรอบข้างไม่เดือดร้อน • คนที่ไม่ทำงานคือคนที่ไม่มีลมหายใจ คนพิการเขายังต้องทำงาน
มีเงินเก็บ	<ul style="list-style-type: none"> • ออมเงิน • ลงทุนในหุ้น • ลงทุนในกลุ่มอสังหาริมทรัพย์ 	<ul style="list-style-type: none"> • ชีวิตควรมีเงินออมสำรองไว้ • การมีแหล่งรายได้ที่หลากหลายเพื่อป้องกันความเสี่ยง
อยู่อย่างพอเพียง	<ul style="list-style-type: none"> • พอใจในสิ่งที่มีอยู่ • การใช้จ่ายอย่างประหยัด 	<ul style="list-style-type: none"> • ทำทุกอย่างให้ดีที่สุด • อาจเกิดวิกฤตเศรษฐกิจขึ้นดังนั้นควรใช้จ่ายอย่างประหยัด และปรับตัวให้อยู่ได้ทุกสถานการณ์



Happy Family (ครอบครัวดี)
มีครอบครัว
ที่อบอุ่นและมั่นคง



Happy Family

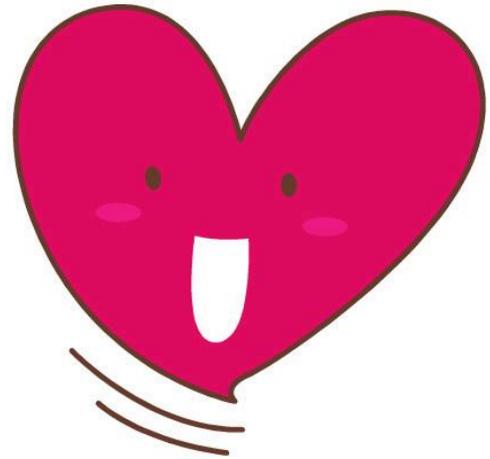
การทำให้ตนเองมีความสุขด้าน Happy Family มีแนวทางดำเนิน 3 วิธีการหลักได้แก่ การให้ความสำคัญต่อครอบครัว การสร้างความสมดุลระหว่างงานกับครอบครัว และการดูแลครอบครัว

กิจกรรม	พฤติกรรม	ทัศนคติ
การให้ความสำคัญต่อครอบครัว	<ul style="list-style-type: none"> • ความรักครอบครัว 	<ul style="list-style-type: none"> • การเห็นคนในครอบครัวมีความสุขกับสิ่งที่เขาชอบ แค่นี้ก็ทำให้ผมสุขใจมากแล้ว • การทุ่มเทเพื่อคนรัก คือกำลังใจที่ดีที่สุด
การสร้างความสมดุลระหว่างงานกับครอบครัว	<ul style="list-style-type: none"> • พยายามไม่เครียดกับงาน • แยกเรื่องงานและเรื่องความครอบครัว 	<ul style="list-style-type: none"> • ความเครียดจากงานมีผลต่อครอบครัว ดังนั้นจะต้องไม่เครียด • คนมีหลายบทบาท เมื่ออยู่บ้านต้องทำหน้าที่ดูแลครอบครัวโดยไม่ให้เรื่องงานมาส่งผลกระทบ
การดูแลครอบครัว	<ul style="list-style-type: none"> • ทำหน้าที่การเป็นสมาชิกในครอบครัวที่ดี • การดูแลครอบครัว 	<ul style="list-style-type: none"> • ผู้ประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานส่วนใหญ่มีครอบครัวอยู่เบื้องหลัง • ถ้าเราปล่อยให้ผ่านไปอย่างไร้ความหมาย เมื่อเวลาผ่านไป เราจะนึกเสียดายว่ายังไม่มีโอกาสได้ทำ



Happy Society (สังคมดี)

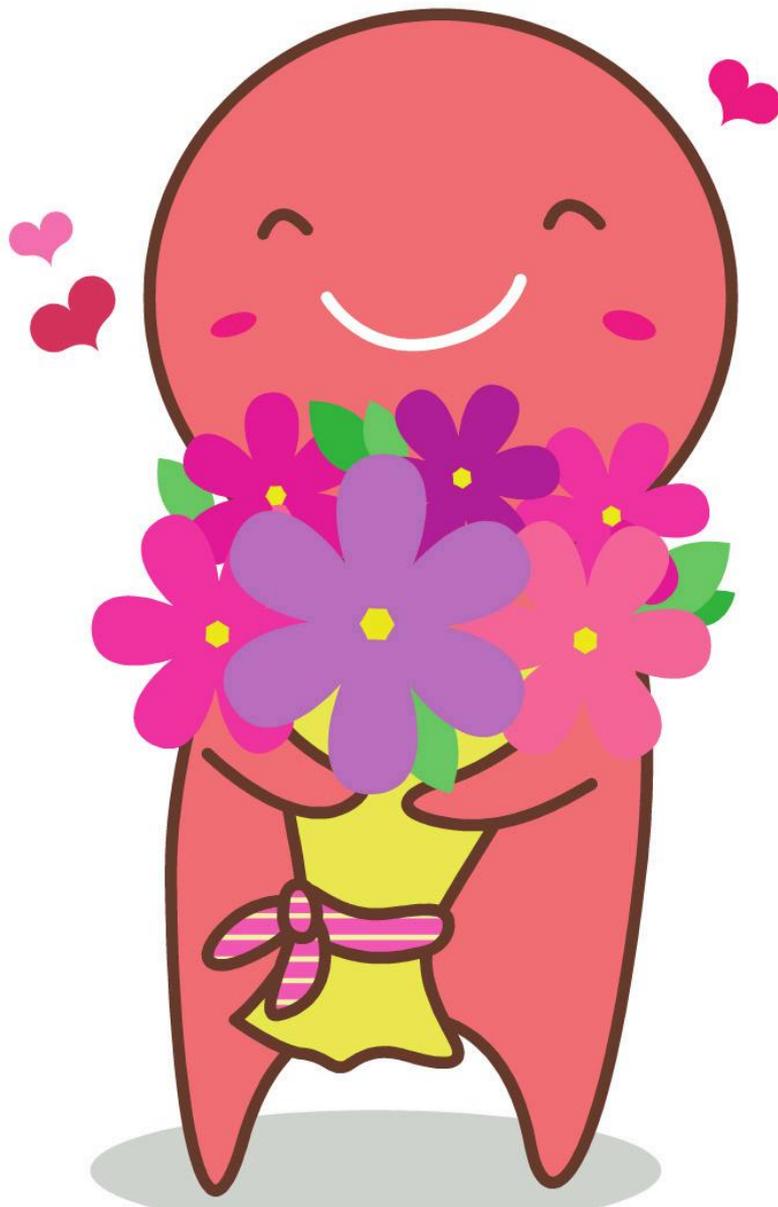
มีความรักสามัคคี
เอื้อเฟื้อต่อชุมชน
ที่ตนทำงานและ
ที่พักอาศัย **YEAH!**



Happy Society

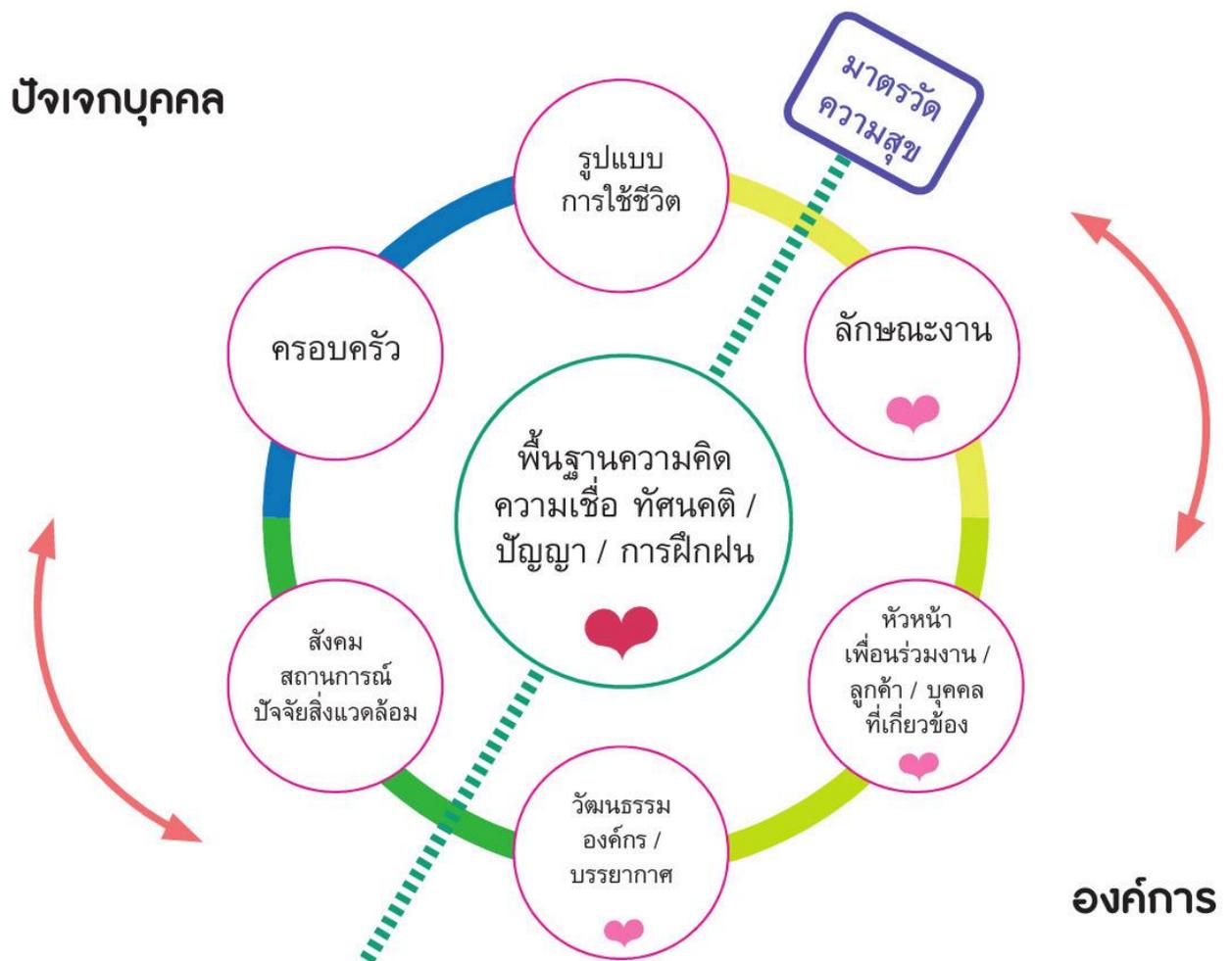
การทำให้ตนเองมีความสุขด้าน Happy Society มีแนวทางดำเนิน 2 วิธีการหลัก ได้แก่ การมีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน และการทำงานเป็นทีม

กิจกรรม	พฤติกรรม	ทัศนคติ
การมีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน	<ul style="list-style-type: none"> • การยิ้มแย้มแจ่มใส • การช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน • การขอโทษเมื่อทำผิด • การพูดจาด้วยถ้อยคำที่ไพเราะ • การให้เกียรติกัน • การสุภาพ อ่อนน้อม 	<ul style="list-style-type: none"> • การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานจะทำให้งานประสบผลสำเร็จ • การมีเพื่อนร่วมงานที่ดีทำให้การทำงานมีความสุข
การทำงานเป็นทีม	<ul style="list-style-type: none"> • ยอมรับในคุณค่าและความแตกต่างของผู้อื่น • แลกเปลี่ยนความรู้กัน • ไม่กีดตันเพื่อนร่วมงาน • การช่วยเหลือ/ให้โอกาสกัน 	<ul style="list-style-type: none"> • ไม่มีใครที่จะประสบความสำเร็จในการทำงานโดยลำพัง





โมเดลกุญแจความสุข - หมุนรหัส ขจัดทุกข์ บำรุงสุข⁷



รศ.ดร.วิชัย อุตสาหจิต⁸ นำเสนอโมเดล “กุญแจความสุข - หมุนรหัส ขจัดทุกข์ บำรุงสุข” เป็นโมเดลความสุขในการทำงานเชิงพฤติกรรมศาสตร์ซึ่งนำเสนอความสุขในการทำงานที่ผู้ทำงานสามารถรับรู้ได้ตั้งอยู่บนปัจจัยสำคัญ 7 ประการ ดังรูป

⁷ รายละเอียดในหนังสือ “ความสุขหลากหลายมุมมอง” ดาวน์โหลดได้ที่ www.happy8workplace.com

⁸ คณบดี คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์



ปัจจัยที่ 1

พื้นฐานความคิด ความเชื่อ ทัศนคติ ปัญญา และการฝึกฝน

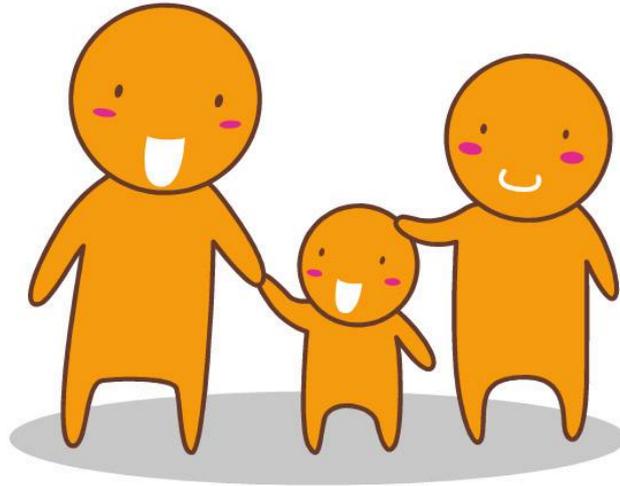
คนแต่ละคนมีความคิดความเชื่อเป็นของตนเองที่เกิดจากการรับรู้ อบรม ปัมเพาะมาตั้งแต่ยังเยาว์วัย ด้วยหลักการพื้นฐานทางพฤติกรรมศาสตร์ได้กล่าวว่า ความเชื่อของแต่ละบุคคลเกิดจากการรับรู้ และเป็นตัวกำหนดค่านิยมซึ่งส่งผลกระทบต่อทัศนคติที่มีต่อสิ่งรอบข้างในท้ายที่สุดทัศนคติจะเป็นตัวกำกับพฤติกรรมการแสดงออกของบุคคลนั้นๆ

การรับรู้ความสุขของคนทำงานจึงมีปัจจัยพื้นฐานมาจากวิถีคิดหรือมุมมองของคนแต่ละคน บางคนรับรู้ความสุขที่เกิดขึ้นได้จากวิถีคิดของตนเอง ไม่ว่าจะอยู่ในสถานการณ์ใดก็สามารถรับรู้ความสุขที่เกิดขึ้นในจิตใจของตนเองได้ ในทางตรงกันข้ามบางคนไม่สามารถรับรู้ความสุขที่เกิดขึ้นกับตนเอง แม้ว่าจะอยู่ในสถานการณ์ที่คนอื่นมองว่าน่าจะมีสุข แต่คนๆ นั้นกลับไม่สามารถสัมผัสถึงความสุขได้เลย

ปัญญาหรือความฉลาดที่เกิดจากการเรียนและการคิด รวมถึงการฝึกฝนตนเองให้เป็นผู้ที่เข้าใจ

“ความสุข” ของชีวิตเป็นอีกปัจจัยสำคัญที่กำหนดความสามารถในการรับรู้เรื่องความสุข หากคนๆ นั้นเข้าใจธรรมชาติของชีวิตที่ต้องประสบกับเหตุการณ์ต่างๆ หลากหลายและแตกต่างกันซึ่งมีทั้งสิ่งที่พึงปรารถนาและไม่พึงปรารถนา อันส่งผลต่อการรับรู้ความสุข

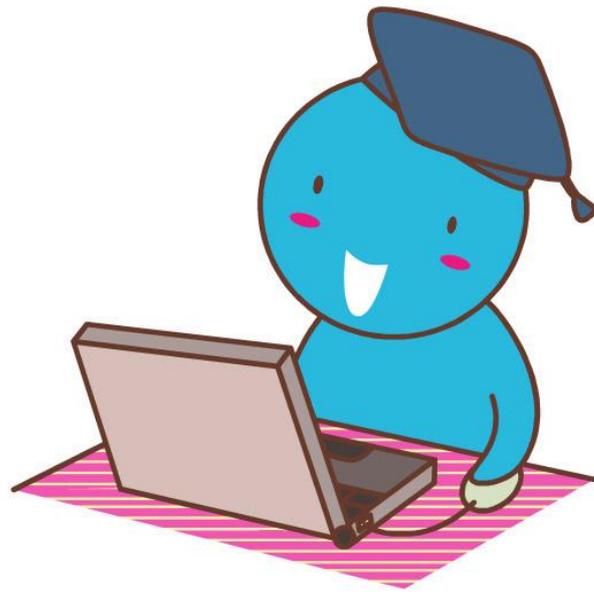
ทุกคนล้วนแล้วแต่แสวงหาความสุขด้วยการพยายามได้มาซึ่งสิ่งที่พึงปรารถนาและหลีกเลี่ยงสิ่งที่ไม่พึงปรารถนาด้วยกันทั้งนั้น แต่ไม่มีใครเลยที่จะพบเจอแต่สิ่งที่พึงปรารถนาแต่เพียงอย่างเดียว ทุกคนต้องพบกับสิ่งที่ไม่พึงปรารถนา เพราะฉะนั้นหากคนๆ ใดมีความเข้าใจในธรรมชาติข้อนี้แล้ว ก็จะสามารถรับรู้ความสุขบนพื้นฐานของความเป็นจริงได้



ไม่ว่าตนเองจะตกอยู่ในสถานการณ์ใด ก็สามารถรับรู้และเข้าใจถึงธรรมชาติของชีวิต

การฝึกฝนให้ตนเองมีความสุขด้วยการเข้าใจธรรมชาติของชีวิต จะทำให้คนๆ นั้นไม่นำความสุขไปผูกติดกับปัจจัยแวดล้อมภายนอกตนเอง แต่จะใช้ความคิดเฟื่องพินิจด้วยเหตุด้วยผลแล้วค้นพบความสุขที่เกิดขึ้นจากภายในตัวของตนเอง ถ้าหากทำได้เช่นนี้แล้วคนๆ นั้น ก็จะสามารถปรับวิธีคิดให้สัมผัสความสุขที่อยู่รอบๆ ตัวได้ตลอดเวลา

ดังนั้นอาจกล่าวได้ว่า พื้นฐานความคิด ความเชื่อ ทศนคติ ปัญญา และการฝึกฝน ของคนแต่ละคนเป็นปัจจัยพื้นฐานสำคัญในการรับรู้ความสุข ในรูปโมเดลกุญแจความสุข - หมุนรหัส ขจัดทุกข์ บำรุงสุขจะมีรูปหัวใจสี่เหลี่ยมผืนผ้า กำกับอยู่ ซึ่งหมายถึงองค์การมีบทบาทในการสร้างวิถีคิดการรับรู้ความสุขให้เกิดขึ้นจากความเข้าใจที่ถูกต้องเหมาะสมของพนักงานในองค์กร แต่อาจทำได้ไม่ถนัดนัก เพราะการปรับเปลี่ยนวิถีคิดของแต่ละคนต้องใช้ความพยายามอย่างต่อเนื่องและใช้เวลานานแตกต่างกันไป



ปัจจัยที่ 2 ลักษณะงาน

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับลักษณะงานสามารถแบ่งได้เป็นสองส่วนคือ ส่วนแรกเกี่ยวข้องกับลักษณะของงานโดยตรงคือ ลักษณะของงานที่สามารถสร้างแรงจูงใจให้กับคนทำงานได้ โดยเฉพาะเมื่อคนทำงานมีโอกาสเลือกงานที่ชอบและถนัด หรือเมื่อเห็นว่างานนั้นเป็นงานที่มีคุณค่าและความสำคัญ เป็นงานที่ทำแล้วมีความก้าวหน้าได้พัฒนาความรู้ ความสามารถของตนเอง ฯลฯ จะนำไปสู่ความพึงพอใจในการทำงานและส่งผลต่อการรับรู้ความสุขในการทำงาน

ส่วนที่สองเกี่ยวข้องกับกระบวนการทำงานและปัจจัยสนับสนุนต่างๆ โดยกระบวนการทำงานสามารถสร้างแรงจูงใจให้กับคนทำงานได้ถ้าหากเป็นกระบวนการที่น่าสนใจ มีความท้าทาย มีความยากง่ายในระดับที่เหมาะสม มีเป้าหมายปลายทางหรือผลสัมฤทธิ์ของกระบวนการที่ชัดเจน คนทำงานมีโอกาสรับทราบความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์เพื่อปรับปรุงกระบวนการทำงานของตนและได้รับผลตอบแทนที่เหมาะสมสอดคล้องกับผลงาน ตลอดจนองค์การมีปัจจัยสนับสนุนการทำงานอย่างเหมาะสม องค์ประกอบต่างๆ เหล่านี้มีความสำคัญต่อการรับรู้ความสุขของคนทำงานทั้งสิ้น

ดังนั้นสามารถกล่าวได้ว่า ลักษณะงานที่ทำ และกระบวนการทำงาน รวมถึงปัจจัยสนับสนุนต่างๆ มีผลต่อการรับรู้ความสุข และถ้าหากสังเกตรูปแบบเดลทิวแมทริกซ์ความสุข - หมุนรหัส ขจัดทุกข์ บำรุงสุขจะพบว่ามียุโรปหัวใจสี่ชมพูดวงใหญ่กำกับอยู่ ซึ่งหมายถึงองค์การมีบทบาทสำคัญในการกำหนดหรือออกแบบลักษณะงาน กระบวนการทำงาน ตลอดจนปัจจัยสนับสนุนต่างๆ เพื่อส่งเสริมให้พนักงานเกิดความสุขในการทำงาน



ปัจจัยที่ 3

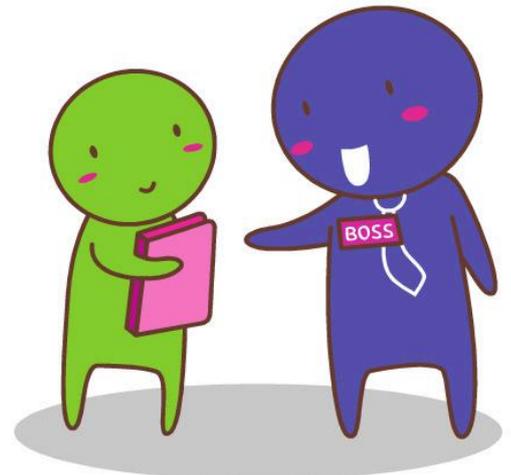
หัวหน้า เพื่อนร่วมงาน ลูกค้า และบุคคลอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

ไม่มีคนทำงานคนใดหลีกเลี่ยงการมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่นในการทำภารกิจให้เสร็จสิ้นตามที่ได้รับมอบหมายได้ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับคนจึงเป็นตัวแปรสำคัญอีกตัวแปรหนึ่งที่ส่งผลต่อการรับรู้ความสุข ซึ่งอาจกล่าวได้ว่าเป็นตัวแปรที่มีความแปรปรวน ไม่อยู่นิ่ง อันเป็นผลมาจากพฤติกรรมของคนแต่ละคนที่แสดงออกมาตามความคิดความเชื่อ อารมณ์และความรู้สึกที่มีความไม่แน่นอน ขึ้นอยู่กับปัจจัยแวดล้อมที่มากระทบในแต่ละช่วงเวลา

หัวหน้ามีอิทธิพลอย่างยิ่งต่อการรับรู้ความสุขในการทำงาน เพราะเป็นบุคคลที่ต้องมีปฏิสัมพันธ์ด้วยอย่างสม่ำเสมอ และเป็นผู้ที่มีอำนาจในการให้คุณให้โทษตามสายการบังคับบัญชา

เพื่อนร่วมงานเป็นบุคคลที่คนทำงานติดต่อสื่อสารประสานงานด้วยเพื่อให้งานเสร็จสิ้นบรรลุเป้าหมายตามกำหนดเวลาลูกค้าเป็นกลุ่มคนที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จและความอยู่รอดขององค์กรนอกจากนี้ยังมีบุคคลอื่นๆ ที่คนทำงานต้องเกี่ยวข้องด้วยเพื่อให้งานที่ได้รับมอบหมายประสบความสำเร็จ

ดังนั้นลักษณะพื้นฐานส่วนบุคคล รวมถึงพฤติกรรมการทำงานของแต่ละคน ล้วนแล้วเป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อรับรู้ความสุขของคนทำงานด้วยกันทั้งสิ้นสรุปได้ว่าปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวบุคคลที่คนทำงานต้องมีปฏิสัมพันธ์ด้วยนั้น เป็นอีกตัวแปรหนึ่งที่องค์กรต้องให้ความสำคัญ ซึ่งถ้าหากสังเกตรูปแบบเดลทาคูญแจความสุข - หมุนรหัส ชัดทุกซ์ บำรุงสุขจะพบว่ามึรูปหัวใจสีชมพูกำกับอยู่ หมายถึงองค์กรมีบทบาทสำคัญในการกำกับดูแลปัจจัยเหล่านี้ให้ส่งผลในทางบวกต่อการรับรู้เรื่องความสุขของคนทำงาน





ปัจจัยที่ 4

วัฒนธรรมองค์การ และบรรยากาศในการทำงาน

วัฒนธรรมองค์การเป็นกรอบในการแสดงออกของพฤติกรรมในการทำงาน เปรียบเสมือนเป็นมาตรการที่คนส่วนใหญ่ยึดถือปฏิบัติ ทำให้ทุกคนสามารถแสดงบทบาทของตนเองได้อย่างสอดคล้องกับความคาดหวังขององค์การ เมื่อวัฒนธรรมองค์การเป็นวัฒนธรรมสร้างสรรค์ ส่งเสริมให้เกิดพฤติกรรมการทำงานที่สร้างความสำเร็จ พัฒนาความรู้ความสามารถและความคิดสร้างสรรค์ มีบรรยากาศของการทำงานเป็นทีม ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน และสร้างความรู้สึกร่วมกันเหมือนเป็นพี่เป็นน้อง เป็นครอบครัวเดียวกัน เมื่อนั้นคนในองค์กรก็จะรับรู้ได้ถึงความสุขที่เกิดขึ้นจากการทำงาน





นอกจากนี้ สภาพแวดล้อมในการทำงานยังเป็นปัจจัยที่มีส่วนสำคัญยิ่งในการสร้างความสุขให้กับคนทำงาน โดยสภาพแวดล้อมที่ดีควรเอื้อให้คนในองค์กรสามารถทำงานได้อย่างสะดวกสบายและปลอดภัย ไม่จำเป็นต้องหรูหรา แต่ต้องส่งเสริมไม่ให้เกิดบรรยากาศของความเคร่งขรึมมากเกินไปซึ่งจะนำไปสู่ความเครียดในการทำงาน แสงสว่างและการถ่ายเทอากาศต้องอยู่ในระดับที่เหมาะสมหากสภาพแวดล้อมมีความใกล้ชิดธรรมชาติจะช่วยให้คนในองค์กรการทำงานด้วยความผ่อนคลาย และสามารถรับรู้ถึงความสุขในการทำงานได้โดยไม่ยาก

ดังนั้น สามารถกล่าวได้ว่าวัฒนธรรมองค์กร บรรยากาศ และสภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อการรับรู้ความสุขของคนในองค์กร ถ้าหากสังเกตรูปแบบเดลิกูญแจความสุข - หมุนรหัส ขจัดทุกข์ บำรุงสุข จะพบว่า มีรูปหัวใจสีชมพู กำกับอยู่ ซึ่งหมายถึงองค์กรสามารถสร้างและส่งเสริมให้ปัจจัยเหล่านี้เอื้ออำนวยต่อการรับรู้ความสุขในการทำงานของคนในองค์กรได้





ปัจจัยที่ 5 รูปแบบการใช้ชีวิต

รูปแบบการใช้ชีวิตเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับลักษณะกิจกรรมในการดำเนินชีวิตของแต่ละคน ตั้งแต่พฤติกรรมกรบิโรค และอุปโภค จนถึงการดูแลสุขภาพกายและใจ เพราะชีวิตของคนทำงานไม่ได้มีแต่มีมติเรื่องงานเพียงอย่างเดียว หากยังมีเรื่องส่วนบุคคลที่แต่ละคนต้องเผชิญในแต่ละวัน รูปแบบการใช้ชีวิตจึงส่งผลต่อการรับรู้ความสุขของคนทำงานด้วยเช่นกัน

ถ้าคนทำงานมีรูปแบบการใช้ชีวิตที่นำมาซึ่งความเครียด เช่น การใช้จ่ายในการบิโรคและอุปโภคที่เกินความจำเป็นและเกินกำลังความสามารถในการจ่าย การเล่นการพนัน การ เล่นหวย หรือการดื่มเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ ที่ส่งผลเสียต่อสภาพร่างกายและจิตใจ ก็จะทำให้คนๆ นั้นเกิดความทุกข์ และส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมการทำงานและการรับรู้ความสุขในการทำงานอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้

ในทางตรงข้าม หากคนทำงานมีรูปแบบการใช้ชีวิตที่มีคุณภาพเช่น การใช้จ่ายในการบิโรคและอุปโภคตามความจำเป็นและประหยัด มีการวางแผนการเงินในการใช้จ่าย ไม่สุรุ่ยสุร่าย ดูแลสุขภาพทั้งร่างกายและจิตใจของตนเองอย่างเหมาะสม จะทำให้คนๆ นั้นรู้สึกผ่อนคลาย ไม่เกิดความเครียดจากภาระหนี้สินหรือการพึ่งพาคนอื่น สามารถดำเนินชีวิตได้อย่างมีเสริภาพ ส่งผลต่อการรับรู้ความสุขในชีวิตส่วนตัว การมีสมาธิและการทุ่มเทให้กับการทำงานจนประสบความสำเร็จ และท้ายที่สุดจะนำมาซึ่งความสุขในการทำงาน

ถึงแม้ปัจจัยเรื่องรูปแบบการใช้ชีวิตจะไม่มีรูปหัวใจกำกับอยู่ตามภาพโมเดล กุญแจความสุข - หมุนรหัส ขจัดทุกข์ บำรุงสุขข้างต้น เพราะปัจจัยนี้ขึ้นอยู่กับแต่ละปัจเจกบุคคลในการเลือกกำหนดพฤติกรรมกรบิโรคและอุปโภคของตนเอง แต่องค์กรก็ยังสามารถมีส่วนในการส่งเสริมให้คนทำงานมีความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องในการใช้ชีวิตอย่างมีคุณภาพ เพื่อให้คนๆ นั้นมีสุขภาพกายและสุขภาพใจที่สมบูรณ์ พร้อมปฏิบัติภารกิจงานให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย นำมาซึ่งการรับรู้ความสุขในการทำงานได้เป็นอย่างดี



ปัจจัยที่ 6

ครอบครัว

ครอบครัวเป็นปัจจัยพื้นฐานที่สำคัญของการดำเนินชีวิตของทุกคนโดยตรง เมื่อเสร็จสิ้นภารกิจจากงานในแต่ละวัน แต่ละคนต้องกลับบ้าน หากที่บ้านมีสมาชิกในครอบครัวคนอื่นๆ อาศัยอยู่ด้วย ก็กล่าวได้ว่าบุคคลเหล่านั้นมีส่วนร่วมสำคัญเกี่ยวข้องกับการรับรู้ความสุขของคนทำงานคนนั้นโดยตรง ไม่ว่าจะเป็น ภรรยาสามี ลูก พ่อ แม่ พี่ น้อง หรือสมาชิกคนอื่นๆ ในครอบครัวถึงแม้คนทำงานคนนั้นจะอาศัยอยู่คนเดียว ครอบครัวก็ยังเป็นองค์ประกอบสำคัญที่เกื้อหนุนให้กำลังใจ ให้คำปรึกษา และให้การสนับสนุนคนทำงานในด้านต่างๆ

หากครอบครัวของคนทำงานมีความรักใคร่กลมเกลียว เต็มไปด้วยความอบอุ่นห่วงใยกัน ก็จะส่งผลให้เป็นพลังและกำลังใจที่เข้มแข็งในการทำงานของคนๆ นั้น ในทางตรงกันข้าม หากครอบครัวขาดความผูกพัน ห่างเหินหมางเมิน ไม่มีความใกล้ชิดกัน ก็น่าเสียดายที่คนๆ นั้นอาจไม่ได้รับกำลังใจ และการสนับสนุนที่สำคัญในการปฏิบัติภารกิจงานให้ประสบความสำเร็จ





ปัจจัยที่ 7

สังคม สถานการณ์/ปัจจัยแวดล้อม

เราอาศัยอยู่ในสังคม จึงหลีกเลี่ยงไม่ได้ที่วิถี ความเป็นไป และการเปลี่ยนแปลงในสังคมส่งผลกระทบต่อการดำเนินชีวิตของคนทำงาน รวมถึงสถานการณ์และปัจจัยแวดล้อมต่างๆ ทางเศรษฐกิจ การเมือง เทคโนโลยี และธรรมชาติ เพราะการรับรู้ความสุขในการทำงานนั้นไม่อาจแยกออกจากอารมณ์ ความรู้สึกในการดำเนินชีวิตประจำวันได้

ประสบการณ์หรือเหตุการณ์ต่างๆ ที่คนทำงานต้องประสบพบเจอในการใช้ชีวิตในวันหนึ่งๆ มีส่วนสำคัญต่อความสุขที่จะเกิดขึ้นกับคนๆ นั้น โดยปัจจัยเรื่องสังคม สถานการณ์/ปัจจัยแวดล้อมนี้สามารถกล่าวได้ว่าเป็นปัจจัยที่ตัวบุคคล มีอำนาจในการควบคุมและกำหนดความเป็นไปได้น้อยที่สุด



หมุนรหัส ขจัดทุกข์ บำรุงสุข

โมเดลกุญแจความสุข - หมุนรหัส ขจัดทุกข์ บำรุงสุขนี้ ถูกออกแบบมาให้มีลักษณะเป็นเหมือนแม่กุญแจที่มีแป้นหมุนรหัสอยู่ด้านหน้า โดยมีศูนย์กลางเป็นปัจจัยเกี่ยวกับพื้นฐานความคิด ความเชื่อ ทศนคติ ปัญญา และการฝึกฝนของคนแต่ละคนเป็นหัวใจสำคัญและเปรียบเสมือนแกนกลางในการรับรู้ความสุขของคนทำงาน

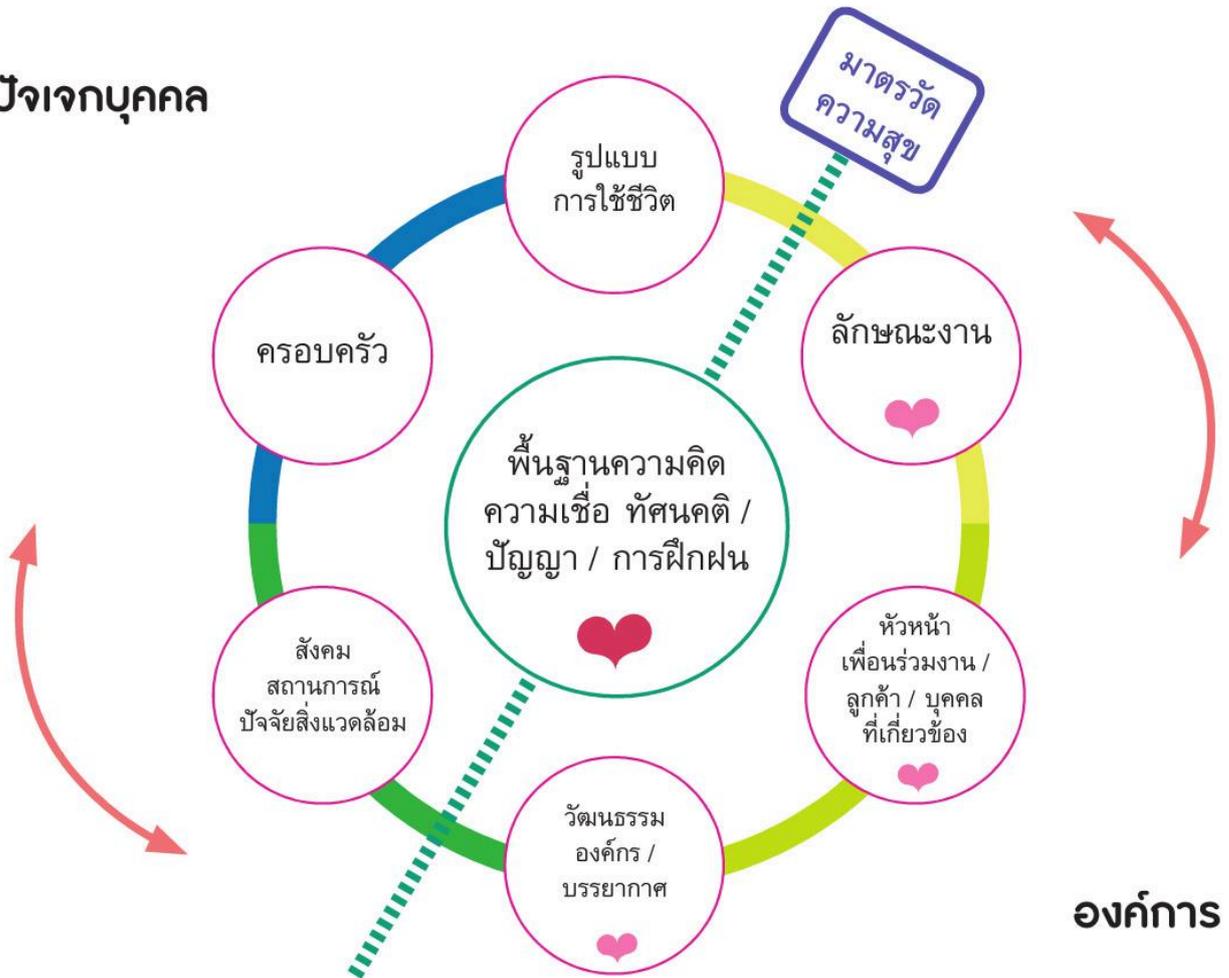
ปัจจัยพื้นฐานสำคัญนี้ถูกแวดล้อมด้วยปัจจัยสำคัญอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้ความสุขอีก 6 ปัจจัย การถอดรหัสความสุขของคนแต่ละคนขึ้นอยู่กับ การหมุนรหัสปัจจัยที่เกี่ยวข้องเหล่านี้ให้มีส่วนผสมอย่างลงตัวเหมาะสมในแต่ละช่วงขณะ เพื่อให้มาตรวัดความสุขสามารถวัดระดับความสุขได้จากปัจจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องและประมวลผลออกมาเป็นระดับความสุขโดยรวมของคนๆ นั้น

ระดับความสุขของคนทำงานเกิดจากการประมวลการรับรู้ในแต่ละปัจจัย ในบางช่วง บางขณะ ปัจจัยบางตัวส่งผลให้การรับรู้ความสุขอยู่ในระดับสูง ปัจจัยบางตัวส่งผลต่อการรับรู้ความสุขในระดับปานกลาง และปัจจัยบางตัวอาจส่งผลต่อการรับรู้ความสุขในระดับต่ำ

คนส่วนใหญ่รับรู้ความสุขในการทำงานของตนในลักษณะของการมองภาพรวม โดยนำระดับการรับรู้ความสุขจากทุกปัจจัยดังกล่าวข้างต้นมาคำนวณความรู้สึกเฉลี่ยโดยรวมดังคำพูดที่กล่าวว่า “สุขและทุกข์คลุกเคล้ากันไป” เพราะหากมีคนมาตั้งคำถามว่า “ตอนนี้ชีวิตเรามีความสุขหรือไม่” หลายคนมักจะตอบไปในลักษณะที่ว่า “สุขบ้าง ทุกข์บ้าง ตามอัตภาพ” เพราะการรับรู้ความสุขเป็นการประมวลผลในภาพรวมของปัจจัยทั้งหมดตามที่ได้กล่าวไว้ข้างต้น

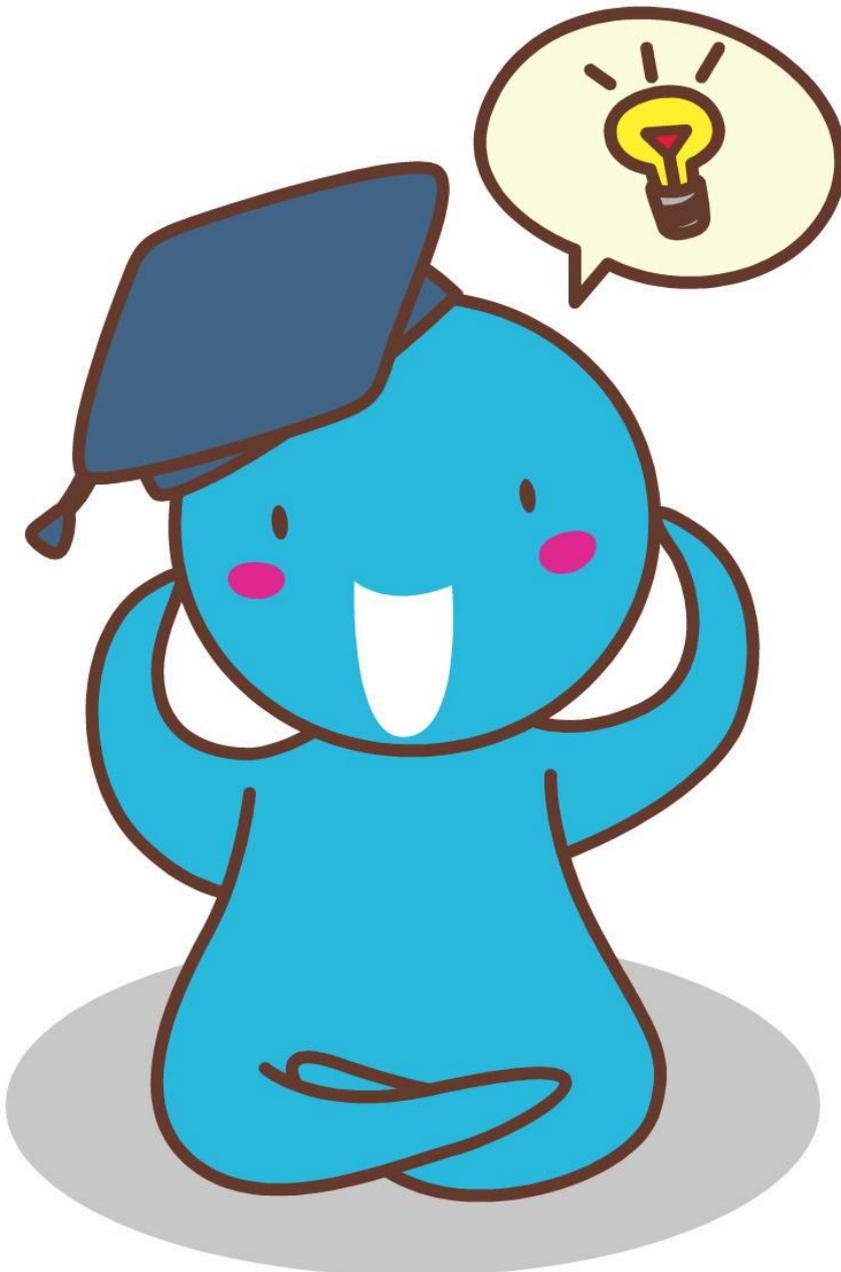


ปัจเจกบุคคล





คนทำงานที่มีปัจจัยพื้นฐานในด้านความคิด ความเชื่อ ทักษะคติที่เหมาะสม ได้รับการฝึกฝนให้มีสติ มีปัญญา มีวิถีคิดอย่างมีเหตุมีผล เป็นระบบ อยู่บนพื้นฐานของความเป็นจริง เข้าใจในธรรมชาติของสรรพสิ่ง ก็จะเป็นคนที่มีต้นทุนเดิมที่ดีในการมองโลกและรับรู้ความสุขได้ โดยมีความสามารถในการรับรู้ความสุขที่เป็นอิสระจากปัจจัยอื่นๆ รอบตัว คือไม่ว่าปัจจัยเหล่านั้นจะเปลี่ยนแปลงอย่างไร จะไม่เป็นไปตามความต้องการหรือความคาดหวังของเราอย่างไร ตัวเราก็ยังมีความสามารถในการมองเห็นและสัมผัสความสุขในการรับรู้ของเราได้





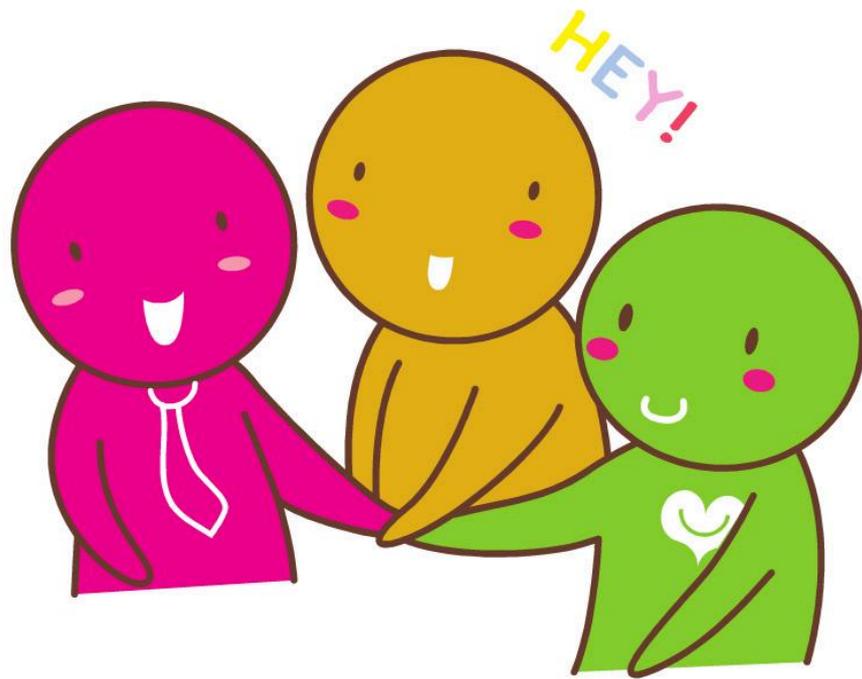
อย่างไรก็ตามคนทำงานทุกคนต้องพบกับสถานการณ์ในชีวิตที่แตกต่างกัน รวมถึงการเผชิญกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา บางคนพบกับปัจจัยที่มีความซับซ้อนมาก บางคนพบกับปัจจัยที่มีความซับซ้อนน้อย คนที่มีโจทย์ชีวิตง่ายแทบไม่ต้องอาศัยความสามารถในการคิดที่ลึกซึ้งก็สามารถรับรู้ถึงความสุขได้ แต่คนที่มีโจทย์ชีวิตยากจำเป็นต้องใช้ความอดทน การเรียนรู้ฝึกฝนที่ทำให้สามารถคิดและเข้าใจ รับรู้ได้ถึงความสุขที่เกิดขึ้นบนเงื่อนไขที่แตกต่างจากคนอื่น ๆ

“โมเดลที่นำเสนอนี้บอกอะไรกับองค์กรบ้าง” สิ่งที่องค์กรสามารถทำให้คนทำงานรับรู้ถึงความสุขในการทำงานคือ การพยายามสร้างเสริมให้ปัจจัยที่เกี่ยวข้องทั้งหมดดังที่กล่าวมาแล้วข้างต้น โดยเฉพาะปัจจัยในส่วนที่เกี่ยวข้องกับองค์กรโดยตรง (สัญลักษณ์รูปหัวใจ) ให้เป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการรับรู้ความสุข ไม่ว่าจะเป็นการออกแบบลักษณะงานให้มีความเหมาะสม การให้ปัจจัยสนับสนุนในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ การพัฒนาภาวะผู้นำให้คนทำงานทุกระดับ การมีระบบการบริหารจัดการที่ดีที่ให้ความสำคัญทั้งลูกค้าภายนอกและลูกค้าภายในองค์กร การสร้างบรรยากาศการทำงานที่ใกล้ชิดเป็นกันเอง การส่งเสริมวัฒนธรรมการทำงานที่เอื้อต่อการเกิดผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายขององค์กรไปพร้อมๆ กับการเกิดความพึงพอใจของคนทำงาน

นอกจากนี้องค์กรต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากร ให้มีความรู้ความสามารถ มีความคิดความเชื่อที่ถูกต้องเหมาะสม ส่งเสริมให้คนทำงานทุกคนได้เพิ่มพูนสติปัญญาเพื่อให้รู้และเข้าใจสัจธรรมของชีวิตมีวิถีดำรงชีวิตอยู่อย่างมีคุณภาพ ส่งผลให้คนทำงานสามารถรับรู้ความสุขในการทำงานและการดำเนินชีวิตของตนได้อย่างเหมาะสมภายใต้ความไม่แน่นอนของสิ่งต่างๆ ที่เกิดขึ้นและดับไปตามธรรมชาติของสรรพสิ่งบนโลกนี้



ที่ทำงานน่าอยู่



ที่ทำงานน่าอยู่ (Happy Home) พนักงานจะรู้สึกว่ที่ทำงานคือบ้านหลังที่ 2 ของพนักงาน มีความรัก ความสามัคคีในองค์กร โดยที่ทำงานน่าอยู่นี้ ประกอบด้วย ความอบอุ่นของบ้าน (House) คนในองค์กร (Human) และความสุข (Happy) ลักษณะของที่ทำงานน่าอยู่ ประกอบด้วย 3 ส่วนได้แก่

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



เป็นองค์กรที่มีการทำงานเป็นทีม

การเป็นองค์กรที่มีการทำงานเป็นทีม (Teamwork) โดยทีมหมายถึง การร่วมกันทำงานของสมาชิกเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ต้องการ การทำงานเป็นทีมต้องทำงานร่วมกันอย่างมีชีวิตชีวา ทำด้วยใจ และเห็นคุณค่าของสมาชิกงานที่ทำ และเป้าหมายของงาน

การขับเคลื่อนองค์กรแห่งความสุข เพื่อให้งานได้ผล คนเป็นสุข การสร้างทีมเป็นสิ่งสำคัญโดยเฉพาะ **การเป็นทีมงานเพื่อการพัฒนา หรือการเปลี่ยนแปลง** เพราะองค์กรต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงเสมอ แต่พนักงานส่วนใหญ่กลัวการเปลี่ยนแปลง ทำให้ภาวะที่ต้องเปลี่ยนแปลงขององค์กร กลายเป็นช่วงเวลาที่มีความเป็นทีมน้อย

การจัดการความเปลี่ยนแปลง (Change Management) ทั้งนี้ต้องเข้าใจว่า โดยส่วนใหญ่พนักงานกลัวการเปลี่ยนแปลง ซึ่งเรียกว่า ปรากฏการณ์ห้องมืด (Darkroom Effect) องค์กรต้องทำให้พนักงานกล้าและพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง ด้วยการสื่อสารเพื่อให้พนักงานคลายความวิตกกังวล

John P. Kotter กล่าวถึง หัวใจของการเปลี่ยนแปลงว่า ต้องทำให้ทุกคนในทีมเห็นเหมือนๆ กัน **รู้สึก** เหมือนๆกัน จึงจะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลง

การจัดการความเปลี่ยนแปลง องค์กรต้องสามารถสร้างการเปลี่ยนแปลงได้ทั้งทีม โดยการเปลี่ยนแปลงต้องมีเป้าหมายที่ชัดเจน และเป็นเป้าหมายที่เป็นไปได้



การส่งเสริมการทำงานเป็นทีม อีกวิธีหนึ่ง คือ การพัฒนาให้คนมีคุณสมบัติ สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร ซึ่งองค์กรส่วนใหญ่ผู้บริหารเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ แต่พนักงานส่วนใหญ่ไม่เห็นภาพองค์กรร่วมกับผู้บริหาร

นอกจากนี้ในองค์กร พนักงาน ผู้จัดการ และผู้บริหาร มักมีมุมมองต่อองค์กร แตกต่างกัน เหมือนทฤษฎีภูเขาน้ำแข็งที่พนักงานมองเห็นปัญหาเล็กเหมือนส่วน ยอดของภูเขาน้ำแข็ง ผู้จัดการมองปัญหาใหญ่ขึ้น และผู้บริหารมองว่าปัญหานั้น เป็นปัญหาใหญ่ขององค์กร เหมือนกับการมองเห็นฐานของภูเขาน้ำแข็ง

เพื่อสร้างการทำงานเป็นทีม และเชื่อมต่อความคิดของผู้บริหารกับความคิด ของพนักงาน รวมถึงการให้พนักงานมีความรู้สึกร่วมกับวิสัยทัศน์ขององค์กร พัฒนาตนให้มีทักษะ มีความพร้อมเพื่อเติบโตร่วมกับองค์กร การสื่อสารจึงเป็น หัวใจสำคัญของการบริหาร

กล่าวโดยสรุป บรรยากาศการทำงานเป็นทีม เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรนำอยู่ นำทำงาน องค์กรต้องทำให้เกิดการทำงานเป็นทีม โดยเน้นการสื่อสาร โดยเฉพาะ การสื่อสารวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และทิศทางการดำเนินงานขององค์กร นอกจากนี้ การสื่อสารยังลดความกลัวการเปลี่ยนแปลงของพนักงาน





เป็นองค์กรที่มีความคิดสร้างสรรค์

การเป็นองค์กรที่มีความคิดสร้างสรรค์ในการอยู่ร่วมกันและมีการพัฒนาร่วมกัน (Creativity) ในที่นี้ หมายถึง **การสร้างองค์กรแห่งความสุขที่เป็นแบบเฉพาะและเหมาะสมกับองค์กร**

การจะสร้างองค์กรแห่งความสุขที่เหมาะสมกับองค์กร ต้องเริ่มจากการทำความเข้าใจว่า แต่ละองค์กรมีกฎแฉเปิดประตูสู่องค์กรแห่งความสุขที่แตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับบริบทขององค์กร เช่น ความแตกต่างพนักงาน วัฒนธรรมองค์กร ระบบการทำงาน เป้าหมาย/วิสัยทัศน์ขององค์กร ฯลฯ

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

การเป็นองค์กรที่มีความคิดสร้างสรรค์ในการอยู่ร่วมกันและมีการพัฒนาร่วมกันนั้น องค์กรต้องมีการวางแผน หรือมีกลยุทธ์องค์กร รวมถึงควรต่อยอดหรือพัฒนาแนวทางปฏิบัติเดิมของตนหรือจากประสบการณ์ของผู้อื่น แล้วคัดเลือกแนวทางปฏิบัติที่เหมาะสมกับองค์กร



แนวทาง

การสร้างองค์กร

แห่งความสุข

ตามที่ได้กล่าวข้างต้นว่า องค์กรแห่งความสุขมี 2 ความหมายคือ

ความหมายที่ 1 กระบวนการพัฒนาคนในองค์กรอย่างมีเป้าหมาย และยุทธศาสตร์ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร เพื่อให้องค์กรมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง นำพาองค์กรไปสู่การเติบโตอย่างยั่งยืน

ความหมายขององค์กรแห่งความสุขที่เน้นกระบวนการเช่นนี้ มุ่งหวังให้องค์กรเป็นองค์กรที่มีความคิดสร้างสรรค์ในการอยู่ร่วมกันและมีการพัฒนาร่วมกัน (Creativity) หรือ องค์กรสามารถพัฒนากระบวนการสร้างความสุขที่เหมาะสมกับบริบทขององค์กร และตอบสนองวิสัยทัศน์ พันธกิจขององค์กร

ความหมายที่ 2 องค์กรแห่งความสุข หมายถึง องค์กรที่ คนทำงานมีความสุข ที่ทำงานน่ายุ่ ชุมชนสมานฉันท์

ทั้งนี้ การสร้างองค์กรแห่งความสุขเป็นการบริหารแบบองค์รวม โดยต้องมีการพัฒนาคนควบคู่กับการพัฒนาองค์กร และให้ความสำคัญต่อทุกภาคส่วนทั้งพนักงาน ลูกค้า ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ชุมชนและสังคมรอบข้าง รวมถึงผลประกอบการขององค์กร



การพัฒนาเพื่อให้องค์กรเป็นองค์กรแห่งความสุข ต้องอาศัยความร่วมมือกันระหว่างพนักงานและองค์กร ดังนี้

1. พนักงานต้องพัฒนาตนเองให้มีความสุขในการทำงาน โดยการจัดสมดุลชีวิตตามแนวคิดความสุข 8 ประการ (Happy 8) อย่างไรก็ตาม ด้วยความสุขของพนักงานจะนำมาซึ่งความสุขขององค์กร และทำให้องค์กรมีผลผลิต (Productivity) ที่ดีขึ้น ดังนั้น องค์กรควรจัดกิจกรรมต่างๆ เพื่อส่งเสริมให้พนักงานสามารถจัดสมดุลชีวิตของตนเองได้

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

เมื่อองค์กรสามารถสร้างองค์กรแห่งความสุขได้ในระดับหนึ่งแล้ว กระบวนการที่สำคัญต่อไปคือ การทำให้เป็นวัฒนธรรมองค์กร หรือการสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งความสุข ซึ่งต้องเป็นวัฒนธรรมองค์กรที่เป็นรูปแบบเฉพาะที่เหมาะสมกับรูปแบบการดำเนินธุรกิจขององค์กร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและการอยู่ร่วมกันของคนในองค์กร ซึ่งจะนำไปสู่การเพิ่มศักยภาพในการดำเนินธุรกิจขององค์กร ทำให้องค์กรมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง มีความยั่งยืน เป็นองค์กรที่มีการเติบโตอย่างต่อเนื่อง และเป็นองค์กรแห่งความสุข





บรรณานุกรม

- จุฑามาศ แก้วพิจิตร, วิชัย อุตสาหจิต, และ สมบัติ กุสุมาวลี. (2554). ความสุข หลากมุมมอง. นนทบุรี : สองขาครีเอชั่น จำกัด.
- ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์, จุลยวรรณ ต้วงโคตตะ, และ นพพร ทีแก้วศรี. (2557). มาตรฐานองค์กรแห่งความสุขกันเถอะ. กรุงเทพฯ: แอทโพร์พรีนธ์ จำกัด.
- นพพร ทีแก้วศรี, บุษยมาศ ทองทรัพย์เจริญ, และ สาธิต ดีเมืองซ้าย. (2556). นวัตกรรมแห่งความสุข. นนทบุรี : สองขาครีเอชั่น จำกัด.
- แผนงานสุขภาวะองค์กรเอกชน สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ. (2552). มาตรฐานองค์กรแห่งความสุขกันเถอะ. น.27.
- ศูนย์องค์กรแห่งความสุข. (2558). นวัตกรรมสร้างสุข ปี2. กรุงเทพฯ: แอทโพร์พรีนธ์ จำกัด.
- Burton, J. (2010). WHO Healthy Workplace Framework and Model : Background and Supporting Literature and Practice : Word Health Organization. Retrieved April 20, 2016, form www.who.int/occupational_health/healthy_workplace_framework.pdf
- National Heart Foundation of Australia. (2011). Health Workplace Guide. Retrieved April 20, 2016, form www.heartfoundation.org.au/SiteCollectionDocuments/HF-WorkplaceHealth.pdf
- Ontario Health Quality Council. (2010). A Framework for Public Reporting on Healthy Work Environment in Ontario Healthcare Setting. Retrieved April 26, 2016, form www.ohqc.ca/pdfs/healthy_work_environments_framework_-_march_26-2010.pdf





มาสร้างองค์กร แห่งความสุขกันเถอะ

ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2559



ศูนย์องค์กรสุขภาวะ (Happy workplace Center)

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ
อาคารศูนย์เรียนรู้สุขภาวะ: เลขที่ 99/8 ซอยงามดูพลี แขวงทุ่งมหาเมฆ
เขตสาทร กรุงเทพฯ 10120