



การพัฒนาองค์กรสร้างสุขให้มีประสิทธิภาพ Organizational development to create happiness for efficiency

สุทธิรัตน์ ชูเลิศ

Suttirat Chulert

นิสิตหลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพุทธจิตวิทยา
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

the Requirements for the Degree of Doctor of Philosophy Buddhist Psychology

Mahachulalongkomrajavidyalaya University

Email: Chulert2518@gmail.com

บทคัดย่อ

การสร้างองค์กรที่มีประสิทธิภาพและมีความสุข ส่วนสำคัญ คือ คน เมื่อคนมีความสุขรักงานที่ตนเองทำ ย่อมก่อให้เกิดความสุขแก่องค์กร บุคคลรอบข้าง ซึ่งการจะสร้างองค์กรในรูปแบบดังกล่าวขึ้นมาได้นั้นต้องอาศัยปัจจัยและองค์ประกอบหลายประการเข้าด้วยกัน คือ มีน้ำใจ ใฝ่หาความรู้ สุขภาพดี จิตใจสงบ สิ่งแวดล้อม สังคมดี การมีครอบครัวที่ดีและอบอุ่น ผ่อนคลายดีและ วัสดุอุปกรณ์ดี ซึ่งจะต้องอาศัยส่วนสำคัญอีกประการต้องอาศัยปัจจัยที่ทำให้องค์กรมีความเข้มแข็งขึ้นมา ซึ่งประกอบด้วยปัจจัย การรับรู้ที่รวดเร็ว มีความคล่องตัว สามารถปรับตัวได้เร็ว กระบวนการทำงานที่ชัดเจน ต้องการปรับปรุงและการเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมองค์กร และนำไปสู่ปัจจัยการพัฒนาองค์กรสร้างสุขให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งสามารถแบ่งเป็นสองระดับที่มีความเกี่ยวพันกัน คือ การพัฒนาระดับบุคคลและองค์กร พร้อมทั้งต้องมียุทธศาสตร์ประกอบที่สมบูรณ์ ในส่วนสำคัญที่สุด คือ ต้อง เป็นการพัฒนาที่ร่วมสมัย โดยมีแนวทาง การยอมรับข้อด้อย การมีส่วนร่วมทุกระดับ ความสัมพันธ์ทางบวกและบรรยากาศในการทำงาน ความประทับใจในคุณค่าของงานที่ทำ ลักษณะของการสื่อสาร และมีกลยุทธ์ที่ดีในการนำรูปแบบนี้ไปใช้ คือ การพัฒนาองค์กรในรูปแบบ Matrix Organization เพื่อสร้างการทำงานเป็นทีม ประยุกต์แนวคิดความสุข 9 ประการ สร้างวัฒนธรรมองค์กรใหม่ ด้วยการยกย่องคนดี ส่งเสริมคนเก่ง กระบวนการทั้งหมดที่กล่าวมา ล้วนเป็นกระบวนการที่มีความสำคัญในการพัฒนาองค์กรสร้างสุขให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งหากต้องการปรับปรุงองค์กรให้มีรูปแบบที่มีความสุขและมีประสิทธิภาพต้องนำทุกส่วนเข้าไปใช้ในองค์กรเท่านั้น

คำสำคัญ: การพัฒนา; องค์กรสร้างสุข; ประสิทธิภาพ



Abstract

Creating a happy and efficient organization is people. The main part is people that when people are happy, they love their work. It brings happiness to the organization and those around them. In order to create such an organization, it requires a number of factors and elements together, including compassion, education, good health, peace of mind, environment, good society, good family, warmth, and good materials. There is another important factor that makes the organization strong. It consists of a perception of speed, agility, adaptability, clear work processes, improvement and change in organizational culture. Leading to the development of an efficient organization. Divided into two levels with support as follows Individual and organizational development must have complementary elements. Most importantly, it has to be a contemporary development with a concept of agreement. Participation at all levels, positive relationships and work environment. The impression of the value of the work performed, the nature of the communication and the well-placed strategy of implementing this model is the development of the matrix organization. To create teamwork by applying the concept of 9 happiness create a new corporate culture by honoring good people, promoting talent. All the processes mentioned above. These are processes that are important in the development of an effective happiness organization, which in order to improve the organization to be a model of happiness and efficiency, all parts must be used in the organization.

Keywords: Development; Happy Organization; Efficiency



บทนำ

การทำงานภายในองค์กรของยุคสมัยปัจจุบัน มีความสำคัญเป็นอย่างมากที่จะพัฒนาองค์กรของตนเอง ในลักษณะต่าง ๆ เพื่อให้สอดคล้องกับยุคสมัยปัจจุบันมากที่สุด พร้อมทั้งยังสอดคล้องกับปัจจัยต่าง ๆ ที่อาจส่งผลกระทบต่อองค์กร ดังเช่น สภาพแวดล้อมภายนอก ย่อมมีผลต่อองค์กรเป็นอย่างมาก ยกตัวอย่างเช่น กฎหมาย เศรษฐกิจ สังคม มิติต่าง ๆ ระหว่างประเทศ หรือแม้กระทั่งเทคโนโลยี (Griffin, 1999)

ในส่วนของเทคโนโลยีนี้เอง ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว จึงก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างมากมาย องค์กรต่าง ๆ ที่มองเหตุถึงความสำคัญของประเด็นนี้ จึงพยายามปรับเปลี่ยน พัฒนาองค์กรของตนเองขึ้นมาในรูปแบบต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นรูปแบบที่มีความได้เปรียบในการแข่งขัน การเติบโต ปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ (พริจักษ์ณ์ ฉันทวิริยสกุล, 2560)

องค์กรที่ไม่หยุดพัฒนาและรักที่จะก้าวไปข้างหน้าอยู่เสมอ มักเป็นองค์กรที่ประสบความสำเร็จอย่างงดงามอยู่เสมอเช่นกัน และในองค์กรเหล่านี้ก็มักจะเต็มไปด้วยบุคลากรที่มีศักยภาพ มุ่งมั่นที่จะพัฒนาตนเอง อยู่ตลอดเวลาอีกด้วย การที่ทั้งบุคลากรและองค์กรมีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาร่วมกันนั้นเป็นเสมือนพลังสำคัญที่จะขับเคลื่อนองค์กรไปข้างหน้าอย่างมีประสิทธิภาพ (Tada Ratchagit (folk), 2563)

เนื่องด้วยองค์กรทุกองค์กรต่างหวังที่จะประสบความสำเร็จและทุกคนก็ต่างอยากมีส่วนร่วมในองค์กรนั้นไปด้วย แต่ถึงอย่างไรก็ตามหากองค์กรที่ประสบความสำเร็จแต่ขาดความสุข ก็ค่อนข้างจะขัดแย้งกับความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ที่มาสโลว์ หรือแม้กระทั่งอัลเบิร์ต ไอน์สไตน์ ได้กล่าวไว้ว่า มนุษย์ทุกคนต่างปรารถนาความสุข ทุกคนวิ่งแข่งขันในเส้นทางที่ไม่รู้จะจบตอนไหน ไม่รู้ว่าปลายทางคืออะไร แต่ทุกคนมีความสุขที่เหมือนกัน คือ ความสุข แต่ทำไมเราต้องรอให้ความสุขเกิดขึ้นในตอนสุดท้ายของชีวิต เพราะเหตุใดเราต้องแข่งขันกับบุคคลในองค์กร ทั้งที่เราสามารถมีความสุขในการทำงานกับเพื่อนในองค์กร จะไม่ดีกว่าหรือ ถ้าต้องตื่นมา พร้อมกับความรู้สึกว่า วันนี้เราจะทำให้องค์กรของเรามีความสุขและมีประสิทธิภาพไปด้วยการสร้างองค์กรที่มีประสิทธิภาพและมีความสุข จุดโฟกัสสำคัญ คือ คน เมื่อคนมีความสุขรักงานที่ตนเองทำ ย่อมก่อให้เกิดความสุขแก่องค์กร บุคคลรอบข้าง ซึ่งการจะสร้างองค์กรในรูปแบบดังกล่าวขึ้นมาได้นั้นต้องอาศัยปัจจัยและองค์ประกอบหลายประการเข้าด้วยกัน คือ องค์ประกอบที่ 1 มีน้ำใจ องค์ประกอบที่ 2 ใฝ่หาความรู้ องค์ประกอบที่ 3 สุขภาพดี องค์ประกอบที่ 4 จิตใจสงบ องค์ประกอบที่ 5 สิ่งแวดล้อม องค์ประกอบที่ 6 สังคมดี องค์ประกอบที่ 7 การมีครอบครัวที่ดีและอบอุ่น องค์ประกอบที่ 8 ผ่อนคลายดีและองค์ประกอบที่ 9 วัตถุประสงค์ดี ส่วนสำคัญอีกประการต้องอาศัยปัจจัยที่ทำให้องค์กรมีความเข้มแข็งขึ้นมา ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยที่ 1 การรับรู้ที่รวดเร็ว ปัจจัยที่ 2 มีความคล่องตัว ปัจจัยที่ 3 สามารถปรับตัวได้เร็ว ปัจจัยที่ 4 กระบวนการทำงานที่ชัดเจน ปัจจัยที่ 5 ต้องการปรับปรุงและปัจจัยที่ 6 การเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กร และนำไปสู่ปัจจัยการพัฒนาองค์กรสร้างสุขให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งสามารถแบ่งเป็นสองระดับที่มีความเกี่ยวพันกัน คือ การพัฒนาระดับบุคคลและองค์กร พร้อมทั้งต้องมียุทธศาสตร์ประกอบที่สมบูรณ์ ในส่วนสำคัญที่สุด คือ ต้องเป็นการพัฒนาที่ร่วมสมัย โดยมีแนวทางดังนี้ (1) การยอมรับข้อด้อย (2) การมีส่วนร่วมทุกระดับ (3) ความสัมพันธ์ทางบวกและบรรยากาศในการทำงาน (4) ความประทับใจในคุณค่าของงานที่ทำ (5) ลักษณะของการสื่อสาร และมีกลยุทธ์ที่ดีในการนำรูปแบบนี้ไปใช้ คือ (1) การพัฒนาองค์กรในรูปแบบ Matrix



Organization เพื่อสร้างการทำงานเป็นทีม (2) ประยุกต์แนวคิดความสุข 9 ประการ (3) สร้างวัฒนธรรมองค์กรใหม่ ด้วยการยกย่องคนดี ส่งเสริมคนเก่ง

บทความนี้จึงเสนอแนวการสร้างและพัฒนาองค์กรสร้างสุขให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เพื่อเป็นแนวทางในนำไปพัฒนาองค์กรให้มีความเท่าทันต่อยุคสมัย เสนอถึงปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพและองค์ประกอบที่ขาดไม่ได้ในการสร้างองค์กรสร้างสุข รวมไปถึงวิธีการวิธีการนำรูปแบบการพัฒนาองค์กรสร้างสุขร่วมสมัยไปใช้จริง

ปัจจัยการพัฒนาองค์กรสร้างสุข

ปัจจัยการพัฒนาองค์กร หมายถึง ปัจจัยที่จะส่งผลโดยตรงต่อองค์กร ในการพัฒนาการทำงาน ศักยภาพของบุคลากร รวมไปถึงการพัฒนาระบบต่าง ๆ ภายในองค์กร ซึ่งจะเป็นปัจจัยสำคัญที่จะก่อให้เกิดองค์กรสร้างสุขที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งจะเป็นตัวบ่งชี้ว่าองค์กรจะสามารถขับเคลื่อนไปได้ในทิศทางใด

ปัจจัยการพัฒนาองค์กร อันดับแรกต้องสร้างความแข็งแกร่งให้องค์กรด้วยหลัก 4 ประการ (Four Pillars) คือ รับรู้ไวต่อสถานการณ์การเปลี่ยนแปลง (Alert) มีความคล่องตัว (Agile) สามารถปรับตัวได้เร็ว (Adaptive) และกระบวนการทำงานมีความสอดคล้องต่อเนื่องกัน (Aligned) (Miller, L.M., 2002)

รวมถึงมีความต้องการที่จะปรับปรุงและแก้ไของค์กร (The Need for New Organizational Forms) เกิดการเปลี่ยนแปลงทางวัฒนธรรมองค์กร (The Focus on Cultural Change) การให้บุคลากรมีส่วนในการรับรู้มากขึ้น (The Increase in Social Awareness) (เนตร์พัฒนา ยาวีราช, 2556)

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพ (3AT)

ปัจจัยที่ 1 การรับรู้ที่รวดเร็ว หมายถึง บุคลากรในองค์กรต้องสามารถรับรู้ถึงข้อมูลข่าวสาร ติดตามประสานงานที่รวดเร็วรัดกุม คุ่มทุน การรับรู้ข่าวสารภายในและภายนอก ต้องสามารถเข้าถึงง่าย รวดเร็ว กระชับ เช่น กรู๊ปไลน์กลุ่มของฝ่ายต่าง ๆ ภายในองค์กร ตัวบุคลากรสามารถวิเคราะห์ข้อมูลต่าง ๆ ได้อย่างแม่นยำ และแปลผลออกมาในรูปแบบพฤติกรรมได้

ปัจจัยที่ 2 มีความคล่องตัว หมายถึง สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เข้าใจในงานที่ตนทำ อ่านงานออก ใช้คนเป็น มีความเห็นในงานที่ถูกทาง รวมถึงมีความยืดหยุ่นในการปฏิบัติงาน เนื่องจากการทำงานตามรูปแบบผังงาน อาจมีความล่าช้าเกินไป ลักษณะคล้ายกับระบบราชการ ซึ่งมีความล่าช้าอย่างเห็นได้ชัด ในส่วนของผู้บริหารเอง ควรเป็นคนที่สามารถตัดสินใจได้อย่างเด็ดขาด มีความรู้ในการบริหารจัดการกับทรัพยากรภายในองค์กรอย่างคุ้มค่า

ปัจจัยที่ 3 สามารถปรับตัวได้เร็ว หมายถึง บุคลากรในองค์กรต้องสามารถปรับตัว มีความใฝ่รู้ พร้อมทั้งจะเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ อยู่เสมอ เพื่อที่จะสามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ที่ไม่คาดคิด ต้องมีความสามารถในการจัดการกับสถานการณ์ที่ไม่คาดคิด แม้ว่าจะงานนั้นจะมีลักษณะแตกต่างออกไปเพียงใด บุคลากรต้องพร้อมที่จะเผชิญกับสถานการณ์เหล่านั้น โดยมีกระบวนการแก้ปัญหาที่สร้างสรรค์ มีสติกับงานที่ตนกำลังทำ



ปัจจัยที่ 4 กระบวนการทำงานที่ชัดเจน หมายถึง ในองค์กรต้องมีกฎระเบียบที่เคร่งครัดชัดเจน ผู้บริหารต้องเป็นผู้มีดุลพินิจในการบริหาร ไม่ลำเอียงและควรมีสวัสดิการให้แก่บุคลากร ควรมีการประชุมกันเพื่อวางแผนงาน เพื่อที่จะนำไปสู่ขั้นตอนการลงมือทำ ที่สามารถตรวจสอบแก้ไขได้ เพื่อหลีกเลี่ยงข้อผิดพลาดให้ได้มากที่สุด

ปัจจัยที่ 5 ต้องการปรับปรุง หมายถึง บุคลากรที่คนต้องมีความคิดที่สร้างสรรค์ สามารถเพิ่มประสิทธิภาพในงานที่ตนรับผิดชอบได้ และองค์กรเองควรเป็นฝ่ายที่ช่วยเหลือบุคลากรที่ขาดความเชี่ยวชาญ โดยการจัดฝึกอบรมความเชี่ยวชาญในสาขานั้น ๆ สิ่งสำคัญที่สุดควรจัดประชุมเปิดโอกาสให้บุคลากรในองค์กรพูดคุยถึงกระบวนการทำงานของตนเองหรือปัญหา โดยภาพรวม เพื่อให้ผู้บริหาร สามารถมองเห็นถึงจุดที่มีข้อบกพร่องได้ชัดเจนยิ่งขึ้น

ปัจจัยที่ 6 การเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กร หมายถึง องค์กรควรสร้างวัฒนธรรมที่ปฏิบัติกันเป็นวัฒนธรรมที่ดี ปลูกฝังค่านิยมที่ถูกต้อง เช่น ประเทศญี่ปุ่น ระเบียบวินัยที่ทำงานที่น่าสนใจอย่างหนึ่ง คือ เมื่อถึงเวลาเลิกงานทุกคนจะหยุดทำงานในทันที ไม่เลิกงานหรือทำงานเลยเวลา ประเทศญี่ปุ่นเป็นประเทศที่ให้ความสำคัญกับคน แสดงให้เห็นถึงความสำคัญ คือ สุขภาพทั้งจิตและกายของบุคลากรย่อมดีไปด้วย

เมื่อองค์กรมีความเข้มแข็งและประสิทธิภาพแล้วก็นำไปสู่การพัฒนาในรูปแบบต่อไป คือ การพัฒนาองค์กรสร้างสุขให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งปัจจัยที่พัฒนาองค์กรสร้างสุข ใน 2 ระดับ คือ ปัจจัยที่สำคัญในการพัฒนาองค์กรสร้างสุข ในระดับบุคคล การกระทำตนในเชิงบวก พร้อมทั้งมีความรู้สึที่ดีต่องานของตนเอง ร่วมแรงร่วมใจช่วยเหลือกัน แบ่งปันแลกเปลี่ยน มิตรภาพความผูกพัน ท่วมเทักับงาน ปัจจัยที่สำคัญในการพัฒนาองค์กรสร้างสุข ในระดับองค์กร ระบบการจัดการและสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ปัจจัยทั้งสองประการเป็นตัวขับเคลื่อนที่จะเป็นพื้นฐานเพื่อสำคัญในการทำให้องค์กรสร้างสุขเกิดขึ้นได้จริง (ขวัญเมือง แก้วดำเกิง, 2557)

องค์ประกอบขององค์กรสร้างสุข

องค์กรสร้างสุข เป็นหลักการ ที่มีความต้องการที่ดำเนินงานกับบุคลากรภายในองค์กรโดยตรง ซึ่งตัวคนนี่เอง ถือว่าเป็น องค์ประกอบที่สำคัญที่สุดขององค์กรในการขับเคลื่อนองค์กรให้ไปสู่วัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ เพราะเหตุนี้เอง การสร้างความสุขให้เกิดขึ้นภายในองค์กรนับว่าเป็นส่วนสำคัญ เมื่อทุกคนในองค์กรมีความสุขกับการทำงาน เมื่อตนเองมีความสุข ย่อมก่อให้เกิดพลังบวก ที่จะส่งต่อความรู้สึกของตนไปสู่คนรอบข้างและองค์กรต่อไป งานที่รับผิดชอบย่อมมีประสิทธิภาพมากขึ้น ตัวความสุขนี้เอง เปรียบเสมือนตัวเชื่อมโยงองค์กรให้ทำงานได้อย่าง ชัดเจน ถูกต้อง มีประสิทธิภาพ ปราศจาก อคติหรือความขัดแย้งในองค์กรและมีพฤติกรรมที่ดีขึ้น

องค์กรสร้างสุข (Happy Workplace) คือ กระบวนการพัฒนาคนในองค์กรอย่างมีเป้าหมายและให้ยุทธศาสตร์สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร โดยมีวัตถุประสงค์หลักในการพัฒนาตัวบุคคลเป็นอันดับแรก โดยการนำความสุข 8 ประการเป็นพื้นฐาน สร้างชุดความคิดที่เป็นประโยชน์ต่อตนเอง ครอบครัว บุคคลรอบข้าง องค์กรของตนเองและสุดท้ายต่อสังคมโดยรวม Happy Body (สุขภาพดี), Happy Heart (น้ำใจงาม), Happy Society (สังคมดี), Happy Relax (ผ่อนคลาย), Happy Brain (หาความรู้), Happy Soul (ทางสงบ),



Happy Money (ปลอดภัย), Happy Family (ครอบครัวดี) (ขวัญเมือง บวรอัศวกุล, 2563) สอดคล้องกับ อัมมัญญิตตา อยู่เจริญและเจษฎา อังกาบสีกล่าวว่ามีองค์ประกอบเพิ่มเติม คือ มีวัสดุอุปกรณ์ สภาพแวดล้อม (อัมมัญญิตตา อยู่เจริญและเจษฎา อังกาบสี, 2561) องค์ประกอบขององค์กรสร้างสุข ประกอบด้วย

องค์ประกอบที่ 1 มีน้ำใจ หมายถึง บุคลากรทุกคนในองค์กรควรมีน้ำใจให้แก่กัน ดูแลกันเหมือนคนในครอบครัว สอนงานให้แก่ผู้ที่มีประสบการณ์น้อย ไม่ควรแบ่งแยกคนตามตำแหน่ง มีน้ำใจให้ทั้งลูกน้อง เจ้านาย และเพื่อนร่วมงาน ซึ่งนี้อาจเป็นจุดเชื่อมต่อกความสัมพันธ์อันนี้ในการทำงานร่วมกันและส่งผลให้บรรยากาศโดยรวมขององค์กรดีขึ้นไปตามลำดับ

องค์ประกอบที่ 2 ใฝ่หาความรู้ หมายถึง แสวงหาความรู้ใหม่ๆ อยู่เสมอ เปิดโอกาสให้ผู้อื่นได้แสดงความคิดเห็น เพื่อเพิ่มประสบการณ์ให้แก่ตนเอง มีความตื่นตัวอยู่ตลอดเวลา พยายามที่จะติดตามข้อมูลข่าวสารทั้งภายในและนอกองค์กร ที่อาจส่งผลกระทบต่อทั้งดีและร้าย พัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลาจากแหล่งการเรียนรู้ต่าง ๆ เพื่อนำไปสู่การเป็นมืออาชีพและเกิดความมั่นคงก้าวหน้าในการทำงานเป็นการเรียนเพื่อรู้สามารถสอนคนอื่นได้ในงานที่ตนรู้ และองค์กรมีการจัดการฝึกอบรม เพื่อส่งเสริมทักษะ ความรู้ ความสามารถรวมทั้งให้ทุนสนับสนุนการฝึกอบรมจากภายนอกองค์กร

องค์ประกอบที่ 3 สุขภาพดี หมายถึง สุขภาพร่างกายเป็นสิ่งสำคัญอย่างมากของมนุษย์ เพราะฉะนั้นควรที่จะแบ่งเวลาในการทำงาน ผ่อนคลายและการพักผ่อนอย่างมีแบบแผน ไม่ควรนั่งทำงานติดต่อกันนาน ๆ ระยะเวลาที่สมองของมนุษย์จะสามารถทำงานได้เต็มร้อยเปอร์เซ็นต์ คือประมาณ 40 นาที และประสิทธิภาพของสมองจะลดลงเรื่อย ๆ ดังนั้นจึงควรพักสายตาดูต้นไม้ เพื่อให้มีสุขภาพร่างกายที่ดีและสามารถทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

องค์ประกอบที่ 4 จิตใจสงบ หมายถึง มีความละเอียดเกรงกลัวต่อบาป ศรัทธาในศาสนาที่ตนเคารพนับถือ รู้จักเทคนิคเคล็ดลับในการจัดการกับความเครียดและความกดดันที่เกิดขึ้นจากการทำงาน ซึ่งจะสอดคล้องกับข้อสุขภาพดี หากเราทำงานหักโหมจนเกินไป สุขภาพร่างกายแย่ ย่อมก่อให้เกิดความเครียดและความกดดันในตนเองตามมา ควรหยุดพักสัก 10 นาทีเพื่อให้ร่างกายได้ฟื้นฟูและลดความตึงเครียดลง

องค์ประกอบที่ 5 สิ่งแวดล้อม หมายถึง สภาพแวดล้อมในเชิงสถานที่ ที่อำนวยความสะดวกต่อการปฏิบัติงาน มีอากาศถ่ายเท แสงที่เพียงพอ มีความเป็นระเบียบเรียบร้อย สะอาด ถูกสุขอนามัย สภาพแวดล้อมในเชิงบุคคลทุกคนในองค์กรควรทำงานอย่างเท่าเทียมและเสมอภาค ควรร่วมมือร่วมใจกัน เมื่อสิ่งแวดล้อมทั้งสองอย่างดีองค์กรย่อมมีความสุขและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

องค์ประกอบที่ 6 สังคมดี หมายถึง การดำรงชีวิตอยู่ในสังคมที่ดี มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน เพื่อนบ้าน ชุมชน สังคมโดยรอบมีความรักและความสามัคคีเอื้อเฟื้อต่อสังคมที่ตนเองอาศัยอยู่ เพื่อให้เกิดสังคม และสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กรดีขึ้นไปด้วย

องค์ประกอบที่ 7 การมีครอบครัวที่ดีและอบอุ่น สมาชิกในครอบครัวรักใคร่กลมเกลียว ให้เกียรติซึ่งกันและกัน การให้ความสำคัญกับครอบครัวทำให้ครอบครัวมีความอบอุ่นมั่นคง เมื่อเป็นเช่นนี้ย่อมก่อให้เกิด



เกิดกำลังใจที่ดีในการทำงานภายในองค์กร เหมือนเป็นภูมิคุ้มกันที่ช่วยให้เผชิญกับอนาคตหรืออุปสรรคในชีวิตได้

องค์ประกอบที่ 8 ผ่อนคลายดี หมายถึง การรู้จักผ่อนคลายเป็นสิ่งต่าง ๆ ในการดำเนินชีวิต รู้จักปล่อยวาง ดำเนินชีวิตบนทางสายกลาง หากทำงานเครียดก็ต้องมีวิธีผ่อนคลายเป็นการทำงาน หรือแม้แต่วิตส่วนตัวก็ต้องรู้จักผ่อนคลายเป็นให้เหมาะสม เป็นบุคคลที่สามารถบริหารเวลาในแต่ละวันเพื่อพักผ่อนได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีการหยุดพักระหว่างการทำงาน และทำชีวิตให้เรียบง่าย

องค์ประกอบที่ 9 วัสดุอุปกรณ์ดี หมายถึง การมีวัสดุ อุปกรณ์ที่ครบครัน เหมาะสมและเพียงพอต่อการใช้งาน เพื่อช่วยอำนวยความสะดวก ให้การปฏิบัติงานราบรื่น นับว่าเป็นองค์ประกอบที่สำคัญเป็นอย่างมาก ถึงบุคลากรจะมีศักยภาพเพียงใด แต่ขาดวัสดุอุปกรณ์ประสิทธิภาพของงานย่อมลดลง

การพัฒนาองค์กรสร้างสุขให้ร่วมสมัย

รูปแบบการพัฒนาองค์กรสร้างสุขนั้น แท้จริงแล้วมีการนำไปใช้ในองค์กรภาคเอกชนมาช่วงระยะเวลาหนึ่งแล้ว ซึ่งภาคเอกชนได้นำแนวคิดดังกล่าวมาใช้โดยเน้นการสร้างความสุขของตนเองก่อน ส่วนหนึ่งเป็นผลสืบเนื่องมาจากการสำรวจความสุขของคนทำงานในไทยที่กระทรวงสาธารณสุขได้สำรวจไว้เมื่อปี พ.ศ. 2558 ที่พบว่า คนทำงานของภาคเอกชนที่อยู่ในวัยทำงานช่วงอายุ 25-34 ปี มีคะแนนเฉลี่ย ความสุขน้อยที่สุดและคนทำงานเหล่านั้นเป็นผู้ที่มีความสุขน้อยกว่าคนทำงานที่อยู่ในภาครัฐ (กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์, 2563) เพราะเหตุนี้เองรูปแบบองค์กรสร้างสุขจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่ง ในการนำระบบไปใช้ ซึ่ง แนวทางในการนำไปใช้นั้น ประกอบด้วย (1) การยอมรับข้อตกลง (acceptance of the rule) (2) การมีส่วนร่วมทุกระดับ (participatory hierarchy) (3) ความสัมพันธ์ทางบวกและบรรยากาศในการทำงาน (positive relations and working climate) (4) ความประทับใจในคุณค่าของงานที่ทำ (appreciation of the values of work) (5) ลักษณะของการสื่อสาร (communication characteristic) (Biggio G. and Cortese CG., 2013) และต้องประกอบด้วยกลยุทธ์ 3 ประสานที่ผ่านมามีใช้กลยุทธ์ 3 ประสาน ประกอบด้วย (1) การพัฒนาองค์กรในรูปแบบ Matrix Organization เพื่อสร้างการทำงานเป็นทีม (teamwork) (2) ประยุกต์แนวคิดความสุข 8 ประการ (Apply the 8 concepts of happiness) (3) สร้างวัฒนธรรมองค์กรใหม่ ด้วยการยกย่องคนดี ส่งเสริมคนเก่ง (Honor good people) นำร่องด้วย (1) 365 วัน ร่วมกันทำดี (2) ส่งเสริมการเป็นผู้ให้ แบ่งปันความรัก และสร้างมิตรภาพระหว่างกัน (3) ทำดี 24 ชั่วโมง ด้วยการให้พนักงานมุ่งมั่นทำความดีทุกวันจนเกิดเป็นค่านิยมขององค์กร (Anonymous, 2563)

การพัฒนาองค์กรสร้างสุขให้ร่วมสมัย

1. A = Acceptance of the rule ยอมรับข้อตกลง หมายถึง บุคลากรที่ฝ่ายในองค์กรต้องยอมรับข้อตกลงขององค์กร รวมไปถึงเคารพและให้เกียรติเพื่อนร่วมงาน มนุษย์ทุกคนล้วนเป็นสัตว์สังคมที่อยู่อาศัยร่วมกัน แต่ถึงอย่างไรก็ตามสังคมก็ต้องมีกฎระเบียบเพื่อใช้เป็นข้อบังคับให้ทุกคนอยู่ด้วยกันได้อย่างสันติสุข องค์กรก็เช่นเดียวกัน



2. P = Participatory hierarchy การมีส่วนร่วมทุกระดับ หมายถึง ทุกคนในองค์กรต้องมีความรับผิดชอบในงานของตนเอง พร้อมทั้งมีส่วนร่วมในการแสดงออกทางความคิดเห็น การตัดสินใจที่เกี่ยวข้องกับตนเอง การวางแผนแม้กระทั่งการประเมินผล เนื่องด้วยทุกคนในองค์กร คือ หัวใจสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรของตนให้เป็นทิศทางที่ตั้งไว้ตามวัตถุประสงค์ขององค์กร

3. P = Positive relations and working climate ความสัมพันธ์ทางบวกและบรรยากาศในการทำงาน หมายถึง บรรยากาศและความสัมพันธ์ในเชิงบวก ย่อมสามารถยกระดับประสิทธิภาพภายในองค์กรได้เป็นอย่างมาก ทั้งความไว้วางใจของคนในองค์กร การรับฟังความคิดเห็นของบุคคลอื่นโดยรวมนั้น บรรยากาศในเชิงบวกและความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคลภายในองค์กรย่อมนำไปสู่ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

4. A = Appreciation of the values of work ความประทับใจในคุณค่าของงานที่ทำ หมายถึง งานที่จะทำให้บุคลากรมีความรู้สึกมองเห็นคุณค่าของงานที่ตนทำนั้น ต้องเป็นงานที่มีเป้าหมายที่ชัดเจน สามารถจัดการกับงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ ซึ่งจะส่งผลต่อความรู้สึกของบุคลากร จุดสำคัญคือ งานที่ดีไม่ใช่เรื่องของค่าตอบแทน แต่เป็นเรื่องของการที่องค์กรหรือตนเอง สามารถมองเห็นคุณค่าในตนเองด้วย เพราะถึงงานนั้นจะดีเพียงใด แต่ถ้ามันไม่มีความหมายจนทำให้เราหรือคนในองค์กรมองเห็นถึงคุณค่าของเราไม่ได้ ก็ไม่มีความหมาย

5. C = Communication characteristic ลักษณะของการสื่อสาร หมายถึง การสื่อสารในองค์กรที่มีประสิทธิภาพ คือ ทุกคนในองค์กร จะต้องมีความรู้สึกรับรู้กัน อันได้แก่ ความจริงใจ=การแสดงความจริงใจสามารถแสดงออกมาได้ทั้งการพูด การเขียน และการแสดงออก แต่ต้องออกมาจากใจที่มีอยู่จริง เช่น การชม การวิจารณ์และการออกความเห็นความปรารถนาดี=การแสดงความปรารถนาดีก็สามารถแสดงออกมาได้ทั้งการพูดและการเขียนได้เช่นกัน ความมีน้ำใจ=การแสดงความมีน้ำใจเป็นสิ่งที่สำคัญสำหรับการอยู่ร่วมกัน การรู้จักการให้และรู้จักการรับเป็นการแสดงถึงความมีน้ำใจ เช่นการให้ความช่วยเหลือ การขอความเห็น (จิรัชยา ตุงเครือคำ, 2563)

กลยุทธ์ในการพัฒนาองค์กรสร้างสุขให้ร่วมสมัย

1. T = Teamwork การพัฒนาองค์กรในรูปแบบ Matrix Organization เพื่อสร้างการทำงานเป็นทีม หมายถึง การที่บุคลากรทุกฝ่ายในองค์กรทำงานร่วมกัน โดยมีเป้าหมายเป็นอันเดียวกัน ทำงานอย่างเต็มศักยภาพของแต่ละบุคคล ต้องมีการวางแผนที่ชัดเจน ในส่วนของระบบงาน บุคลากรในองค์กรทุกท่านต้องรู้หน้าที่ของตน มีความรับผิดชอบต่องาน มีแรงผลักดัน ช่วยเหลือ เกื้อหนุน ส่งเสริมกันและกัน ช่วยกันแก้ไขข้อบกพร่องของงาน

2. A = Apply the 9 concepts of happiness ประยุกต์แนวคิดความสุข 9 ประการ หมายถึง การนำองค์ประกอบทั้ง 9 ประการที่ได้แสดงไว้ข้างต้นเข้ามาใช้อย่างเป็นรูปธรรมอันประกอบด้วย องค์ประกอบที่ 1 มีน้ำใจ องค์ประกอบที่ 2 ใฝ่หาความรู้ องค์ประกอบที่ 3 สุขภาพดี องค์ประกอบที่ 4 จิตใจสงบ องค์ประกอบที่ 5 สิ่งแวดล้อม องค์ประกอบที่ 6 สังคมดี องค์ประกอบที่ 7 การมีครอบครัวที่ดีและอบอุ่น องค์ประกอบที่ 8 ผ่อนคลายดีและองค์ประกอบที่ 9 วัสดุอุปกรณ์ดี



3. H = Honor good people สร้างวัฒนธรรมองค์กรใหม่ ด้วยการยกย่องคนดี ส่งเสริมคนเก่ง หมายถึง การยกย่องบุคคลที่ทำคุณประโยชน์ให้แก่องค์กรในทางพระพุทธศาสนามีคำสอนที่ว่า ช่อมบุคคลที่ควร ช่อม ยกย่องบุคคลที่ควรยกย่อง ซึ่งถือเป็นกลยุทธ์เชิงจิตวิทยาในการสร้างต้นแบบที่ดีให้เห็นเป็นตัวอย่าง หากท่านทำงานในลักษณะที่ดี ท่านก็จะได้รับผลตอบแทนที่ดีด้วย

สรุป

การสร้างองค์กรที่มีประสิทธิภาพและมีความสุข ส่วนสำคัญ คือ คน เมื่อคนมีความสุขรักงานที่ตนเองทำ ย่อมก่อให้เกิดความสุขแก่องค์กร บุคคลรอบข้าง ซึ่งการจะสร้างองค์กรในรูปแบบดังกล่าวขึ้นมาได้นั้นต้องอาศัยปัจจัยและองค์ประกอบหลายประการเข้าด้วยกัน คือ องค์ประกอบที่ 1 มีน้ำใจ องค์ประกอบที่ 2 ใฝ่หาความรู้ องค์ประกอบที่ 3 สุขภาพดี องค์ประกอบที่ 4 จิตใจสงบ องค์ประกอบที่ 5 สิ่งแวดล้อม องค์ประกอบที่ 6 สังคมดี องค์ประกอบที่ 7 การมีครอบครัวที่ดีและอบอุ่น องค์ประกอบที่ 8 ผ่อนคลายดีและ องค์ประกอบที่ 9 วัสดุอุปกรณ์ ซึ่งจะต้องอาศัยส่วนสำคัญอีกประการต้องอาศัยปัจจัยที่ทำให้องค์กรมีความเข้มแข็งขึ้นมา ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยที่ 1 การรับรู้ที่รวดเร็ว ปัจจัยที่ 2 มีความคล่องตัว ปัจจัยที่ 3 สามารถปรับตัวได้เร็ว ปัจจัยที่ 4 กระบวนการทำงานที่ชัดเจน ปัจจัยที่ 5 ต้องการปรับปรุงและปัจจัยที่ 6 การเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กร และนำไปสู่ปัจจัยการพัฒนาองค์กรสร้างสุขให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งสามารถแบ่งเป็นสองระดับที่มีความเกี่ยวพันกัน คือ การพัฒนาระดับบุคคลและองค์กร พร้อมทั้งต้องมียุทธศาสตร์ที่สมบูรณ์ ในส่วนสำคัญที่สุด คือ ต้อง เป็นการพัฒนาที่ร่วมสมัย โดยมีแนวทางดังนี้ (1) การยอมรับข้อตกลง (2) การมีส่วนร่วมทุกระดับ (3) ความสัมพันธ์ทางบวกและบรรยากาศในการทำงาน (4) ความประทับใจในคุณค่าของงานที่ทำ (5) ลักษณะของการสื่อสาร และมีกลยุทธ์ที่ดีในการนำรูปแบบนี้ไปใช้ คือ (1) การพัฒนาองค์กรในรูปแบบ Matrix Organization เพื่อสร้างการทำงานเป็นทีม (2) ประยุกต์แนวคิดความสุข 9 ประการ (3) สร้างวัฒนธรรมองค์กรใหม่ ด้วยการยกย่องคนดี ส่งเสริมคนเก่ง กระบวนการทั้งหมดที่กล่าวมา ล้วนเป็นกระบวนการที่มีความสำคัญในการพัฒนาองค์กรสร้างสุขให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งหากต้องการปรับปรุงองค์กรให้มีรูปแบบที่มีความสุขและมีประสิทธิภาพต้องนำทุกส่วนเข้าไปใช้ในองค์กรเท่านั้น



บรรณานุกรม

- กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์, สรุปผลการประชุมเชิงปฏิบัติการแนวทางการเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุข : ตามยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการ, [ออนไลน์], แหล่งที่มา https://www.m-society.go.th/ewt_news.php?nid=2588, [17/12/2563]
- การพัฒนาองค์กร (Organization Development : OD) ให้ก้าวสู่ความสำเร็จ, [ออนไลน์], แหล่งที่มา <https://th.hrnote.asia/orgdevelopment/190610-organization-development-od/> [17/12/2563]
- จิรัชยา ตุงเครือคำ, สื่อสารอย่างไร ?? : ให้เกิดความเข้าใจในองค์กร, [ออนไลน์], แหล่งที่มา <https://erp.mju.ac.th/openFile.aspx?id=MTExMTU2>, [17/12/2563]
- ดร.ขวัญเมือง แก้วดำเกิง. วิธีแห่งการสร้างสุข: ปัจจัยพัฒนาองค์กรสร้างสุข. วารสารสุขศึกษา, ฉบับที่ 37 ปีที่ 127 พฤษภาคม-สิงหาคม 2557.
- ธัมมภูจิตตา อยู่เจริญและเจษฎา อังกาบสี. การวิเคราะห์ห้องค้ประกอบเชิงสำรวจขององค์กรแห่งความสุข : กรณีศึกษา บุคลากรมหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต. วารสารการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กร, ปีที่ 10 ฉบับที่ 1/2561 : 52.
- นางขวัญเมือง บวรอัสกุล อดีตผู้ตรวจราชการกระทรวง พม. , การเสริมสร้างคุณภาพชีวิตกับการทำงานอย่างมีความสุข (Happy Workplace), [ออนไลน์], แหล่งที่มา <http://tpso4.m-society.go.th/index.php/th/tpso-news/2017-05-16-15-16-27/43-happy-workplace-8>, [18/12/2563]
- เนตร์พัฒนา ยาวีราช. การจัดการเปลี่ยนแปลงและการพัฒนาองค์กร. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ ทริปเพิลกรุ๊ป, 2556.
- พริจักษณ์ ฉันทวิริยสกุล, พุทธบูรณาการพัฒนาทุนมนุษย์ในองค์กร. Buddhist integration on development of Human Capital in Organizations. วารสาร มจร การพัฒนาสังคม ปีที่ 2 ฉบับที่ 3 [กันยายน - ธันวาคม 2560]
- องค์กรแห่งความสุข ด้วยความสุข 8 ประการ, [ออนไลน์], แหล่งที่มา <https://www.doctor.or.th/article/detail/5572>, [18/12/2563]
- Biggio G. and Cortese CG. Well-being in the workplace through intervention between individual characteristics and organizational context. Int J Qualitative Stud Health Well-being 2013; 8: 6-9.
- Griffin, R.W. Management. (Boston, MA: Houghton Mifflin Company. 1999), P,75-76.