



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ.... สำนักงานปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลลิปะสะโง โทร. ๐๗๓ ๗๑๙ ๗๕๑.....
ที่ ปน ๗๙๐๐๑ /.....๕๓๕.....วันที่.....๔ พฤศจิกายน ๒๕๖๗.....
เรื่อง รายงานผลการดำเนินงานตามแผนองค์กรแห่งความสุข (Happy workplace) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.
๒๕๖๗

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลลิปะสะโง

ตาม ที่องค์การบริหารส่วนตำบลลิปะสะโง ได้ดำเนินการตามแผนองค์กรแห่งความสุข (Happy workplace) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ขององค์การบริหารส่วนตำบลลิปะสะโง อำเภอหนองจิก จังหวัดปัตตานี โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นการส่งเสริมและบริหารจัดการองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งสุขภาวะ เกิดความสุขในการทำงาน ส่งผลถึงการปฏิบัติงานที่ประสบผลสำเร็จได้ตามวัตถุประสงค์ขององค์กร เกิดประโยชน์แก่องค์กรอื่น จะนำสู่ความพึงพอใจในการบริการประชาชนให้เกิดความพอใจสูงสุดได้ นั้น

บัดนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลลิปะสะโง ขอรายงานผลการดำเนินการตามแผนองค์กรแห่งความสุข ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อทราบ

(ลงชื่อ).....ผู้รายงาน
(นางสาวแวซัลมา แวสามะ)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

(ลงชื่อ).....หัวหน้าหน่วยงาน
(นางสหพร รัตนบุญ)
หัวหน้าสำนักปลัด

ความเห็นปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

(/) ทราบ

(นางอารีวัล วันสุไลมาน)
ผู้อำนวยการกองคลัง รักษาราชการแทน
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลลิปะสะโง

ความเห็นนายกองค์การบริหารส่วนตำบลลิปะสะโง

(/) ทราบ

(ลงชื่อ).....ทราบ
(นายฉัตรชัย เจะปอ)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลลิปะสะโง



รายงานผลการดำเนินงานตามแผนองค์กรแห่งความสุข

องค์การบริหารส่วนตำบลลิปะสะโง

ประจำปีงบประมาณ 2567



สำนักปลัด

องค์การบริหารส่วนตำบลลิปะสะโง

อำเภอหนองจิก จังหวัดปัตตานี

องค์การบริหารส่วนตำบลลิปะสะโจ

อำเภอหนองจิก จังหวัดปัตตานี

การเสริมสร้างคุณภาพชีวิตกับการทำงานอย่างมีความสุข (Happy Workplace)



องค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) เป็นแนวคิดหลักที่มุ่งการดำเนินงานกับกลุ่มเป้าหมายหลัก คือ “คนทำงาน ในองค์กร” ที่ถือเป็นบุคคลสำคัญและเป็นกำลังหลักของทั้งครอบครัว องค์กร ชุมชน และสังคม การสร้างความสุขในที่ทำงาน นับว่าเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารองค์กร มุ่งเน้นให้บุคลากรทุกคนในองค์กร มีความสุขในการทำงาน ความสุขที่เกิดขึ้นนั้นก่อให้เกิดกระบวนการทางความคิด ทำให้งานที่ได้รับมอบหมายมีประสิทธิภาพมากขึ้น ลดความตึงเครียดจากการทำงาน สภาพแวดล้อม รวมทั้งลดความขัดแย้งภายในองค์กร ความสุขที่เกิดขึ้นจากการทำงานเปรียบเสมือนน้ำหล่อเลี้ยงให้พฤติกรรมคนปรับเปลี่ยนและพัฒนาในแนวโน้มที่ดีขึ้น

Happy Workplace คือ กระบวนการพัฒนาคนในองค์กรอย่างมีเป้าหมายและให้ยุทธศาสตร์ สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร เพื่อให้องค์กรมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง ซึ่งจะนำพาองค์กรไปสู่การเติบโตอย่างยั่งยืน (การจัดการองค์กรโดยเน้น การจัดการ “คน” เป็นหลัก) โดยใช้ความสุขพื้นฐานแปดประการ (Happy 8) เป็นแนวทางในการบริหารจัดการชีวิตให้มีความสุข อย่างยั่งยืน สร้างทัศนคติบวกต่อ มุมมองในการดำเนินชีวิต การอยู่ร่วมกับผู้อื่น การรับผิดชอบต่อสังคม เป็นสมาชิกที่ดีต่อครอบครัว องค์กร และสังคม โดยมีความสุขที่แท้จริงบนพื้นฐาน ความสุขแปดประการที่สมดุลกับชีวิต ประกอบด้วย

1. Happy Body (การส่งเสริมด้านสุขภาพกายและใจ)

มีสุขภาพแข็งแรงทั้งกายและจิตใจ เพราะมีความเชื่อว่าถ้ามนุษย์มีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรงก็จะมีจิตใจที่ดีพร้อมที่จะรับมือกับปัญหาที่จะเข้ามาได้เป็นอย่างดี



องค์การบริหารส่วนตำบลลิปะสะโง จัดกิจกรรม ส่งเสริมการออกกำลังกายเพื่อให้บุคลากรในองค์กรมีสุขภาพร่างกายที่สมบูรณ์ แข็งแรง เพื่อเสริมสร้างศักยภาพในการทำงาน ตามโครงการอบรมให้ความรู้ด้านระเบียบ กฎหมายท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ 2567 เมื่อวันที่ 16-17 กุมภาพันธ์ 2567 ณ เพ็ชรมี รีสอร์ท อ.เทพา จ.สงขลา

2. Happy Heart (การส่งเสริมให้เกิดความเกื้อกูลในองค์กร)

มีน้ำใจเอื้ออาทรต่อกันและกัน เนื่องจากมีความเชื่อว่าความสุขที่แท้จริงคือการเป็นผู้ให้



พนักงานส่วนตำบลและและพนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบลลิปะสะโง่ ร่วมกิจกรรม โครงการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ คนพิการ และผู้ด้อยโอกาส เมื่อวันที่ 21 มกราคม 2567 ณ สนามกีฬาลิปะสะโง่สเตเดียม ตำบลลิปะสะโง่ อำเภอนongจิก จังหวัดปัตตานี โดยพนักงานในองค์กรทุกคน ให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลกันในการปฏิบัติงานบริการผู้สูงอายุ คนพิการ และผู้ด้อยโอกาส ที่เข้าร่วมโครงการ มีการประสานงานกัน ช่วยเหลือกัน เพื่อให้กิจกรรมโครงการขององค์กร ประสบความสำเร็จ

3. Happy Society (การส่งเสริมให้เกิดความสามัคคีในองค์กร)

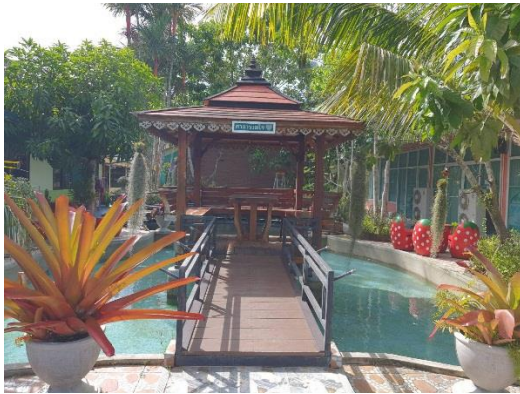
มีความรักสามัคคีเอื้อเฟื้อต่อชุมชนที่ตนทำงาน และพักอาศัย มีสังคมและสภาพแวดล้อมที่ดีเพราะเชื่อว่าการที่ผู้คนมีความเป็นอยู่ที่ดีภายในสังคมหรือชุมชน ย่อมเป็นพื้นฐานที่ดี ทำให้ผู้อยู่อาศัย มีความรัก ความปรองดอง สามัคคีต่อกัน พร้อมร่วมแรงร่วมใจช่วยกันพัฒนาชุมชนให้มีชีวิตการเป็นอยู่ที่ดีขึ้น



เมื่อวันที่ 5 มิถุนายน 2567 พนักงานส่วนตำบลและและพนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบลลิปะสะโง ร่วมกิจกรรมพัฒนาสถานที่ สร้างองค์กรให้น่าอยู่ ณ บริเวณสำนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลลิปะสะโง โดยในกิจกรรมมีการปลูกต้นไม้ ถางหญ้า ร่วมกันทำความสะอาดสถานที่ทำงาน ให้น่าอยู่ เสริมสร้างความรัก ความสามัคคีให้กับเจ้าหน้าที่ในองค์กรได้เป็นอย่างดี

4. Happy Relax (การส่งเสริมให้มีสภาพแวดล้อมที่ผ่อนคลาย)

รู้จักผ่อนคลายต่อสิ่งต่างๆ ในการดำเนินชีวิต เพราะเชื่อว่าการที่คนทำงาน หากไม่รู้จักรักษาการผ่อนคลายให้กับตนเอง จะทำให้ร่างกายและจิตใจเกิดความเครียด อันส่งผลกระทบต่อหน้าที่การทำงาน



องค์การบริหารส่วนตำบลปิยะสกลปรับปรุงภูมิทัศน์อาคาร สำนักงาน เพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงาน สร้างสภาพแวดล้อมที่ดี ทำให้เกิดบรรยากาศสนับสนุนให้ข้าราชการถูกจ้างเกิดความพึงพอใจและมีแรงจูงใจในการทำงาน มีการสร้างจุดพักสายตาจากความเมื่อยล้าจากการทำงาน มีน้ำตก มีสระน้ำ สร้างความร่มรื่นบริเวณสำนักงาน มีสวนสาธารณะเฉลิมพระเกียรติอยู่บริเวณสถานที่ทำงาน สร้างความร่มรื่น สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานได้เป็นอย่างดี

5. Happy Brain (การส่งเสริมให้บุคลากรได้พัฒนาความรู้ความสามารถ)

มีการศึกษาหาความรู้พัฒนาตนเองตลอดเวลาจากแหล่งต่างๆ นำไปสู่การเป็นมืออาชีพและความมั่นคงก้าวหน้าในการทำงานเพราะเชื่อว่า ถ้าเราทุกคนแสวงหาความรู้ใหม่ๆ มาเพิ่มพูนความรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ก็จะเป็นอีกหนึ่งแรงผลักดัน ช่วยให้องค์กรพัฒนาขึ้นด้วยบุคลากรที่มีศักยภาพ





องค์การบริหารส่วนตำบลลิปะสะโง มีการส่งเสริมให้บุคลากรได้พัฒนาความรู้ความสามารถ ระหว่างวันที่ 16-17 กุมภาพันธ์ 2567 อำนวยการโดย นายฉัตรชัย เจาะปอ นายกองค์การบริหารส่วนตำบล ลิปะสะโง ได้จัดโครงการอบรมให้ความรู้ด้านระเบียบ กฎหมายท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ 2567 ณ ณ เพ็ชรมี รีสอร์ท อ.เทพา จ.สงขลา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้คณะผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วน ตำบล พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น มีความรู้ ความเข้าใจมีให้ดำเนินกิจการที่เป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลและ ประโยชน์ส่วนร่วมตามมาตรา 100 แห่งกฎหมายประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการ ททุจริต มีการปรับเปลี่ยนวิธีคิด วิธีการทำงาน ของเจ้าหน้าที่ท้องถิ่นให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

6. Happy Soul (ส่งเสริมให้บุคลากรมีศีลธรรมในการดำเนินชีวิต)

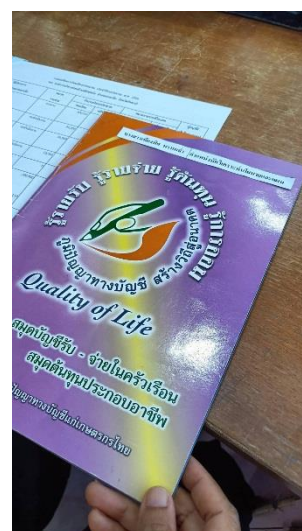
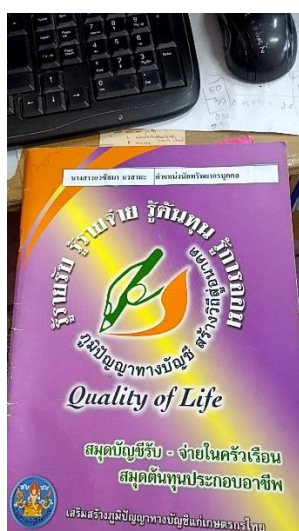
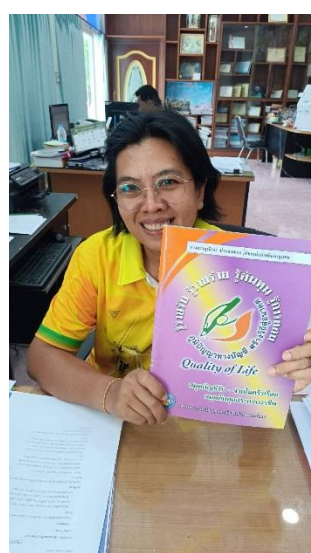
มีความศรัทธาในศาสนาและมีศีลธรรมในการดำเนินชีวิต เพราะเชื่อว่าหลักธรรมคำสอนของศาสนาเป็นสิ่งที่จะช่วยการดำเนินชีวิตของทุกคนให้ดำเนินไปในเส้นทางที่ดีได้ ทำให้ทุกคนมีสติมีสมาธิในการทำงาน สามารถรับมือกับปัญหาที่เข้ามาได้ ยึดหลักสนับสนุนให้เป็นคนดี คิดดี ทำดีและมีความศรัทธาในคุณงามความดีทั้งปวง



องค์การบริหารส่วนตำบลลิปะสะโง มีการส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณธรรม จริยธรรมที่ดี มีการนำความศรัทธาในศาสนาและมีศีลธรรมในการดำเนินชีวิต เพราะเชื่อว่าหลักธรรมคำสอนของศาสนาเป็นสิ่งที่จะช่วยการดำเนินชีวิตของทุกคนให้ดำเนินไปในเส้นทางที่ดีได้ ทำให้ทุกคนมีสติมีสมาธิในการทำงาน โดยองค์การบริหารส่วนตำบลลิปะสะโง จัดโครงการอบรมคุณธรรมจริยธรรม เสริมสร้างวัฒนธรรมเพื่อองค์กรสู่จิต ในวันที่ 6 มีนาคม 2567 ณ โรงแรม ริเวอร์ปัตตานี อ.เมืองปัตตานี จ.ปัตตานี ณ.เวลา 08.30-16.30 น. นายฉัตรชัย เจ๊ะปอ นายกองค์การบริหารส่วนตำบลลิปะสะโงได้เป็นประธานในการเปิดพิธี และเข้าร่วมการอบรมตามโครงการอบรมคุณธรรมจริยธรรม นำองค์กรสู่ความสำเร็จ กลุ่มเป้าหมายเป็นคณะผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง จำนวน 35 คน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างเสริมคุณธรรมและจริยธรรมของคณะผู้บริหารและสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างส่วนตำบล เพื่อให้คณะผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับค่านิยมเกี่ยวกับการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในการปฏิบัติงาน และสามารถนำมาใช้ในการปฏิบัติงานและอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข

7. Happy Money (การส่งเสริมด้านการออมและการวางแผนในการใช้จ่าย)

มีเงิน รู้จักเก็บรู้จักใช้ ไม่เป็นหนี้ ปลุกฝังนิสัยอดออม ประหยัด รู้จักวิธีใช้เงิน ไม่ใช่สุรุ่ยสุร่ายใช้จ่ายแต่เท่าที่จำเป็น ยึดหลักคำสอนการดำเนินชีวิตแบบเศรษฐกิจพอเพียง



องค์การบริหารส่วนตำบลลิปะสะโง มีการส่งเสริมให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ทำบัญชีรายรับ รายจ่ายในครัวเรือน เพื่อเป็นการฝึกการประหยัด รู้จักวิธีการใช้จ่ายเงิน ควบคุมและใช้จ่ายเงินเท่าที่จำเป็น โดยการทำบัญชีของแต่ละบุคคลเพื่อการควบคุมค่าใช้จ่ายในครัวเรือน ฝึกการออมในตัวเอง ทั้งนี้ได้ใช้ระบบบัญชีต้นทุนประกอบอาชีพอย่างง่าย ซึ่งได้รับการอบรมวิธีการบันทึกบัญชี รายรับ รายจ่าย ต้นทุนต่างๆ ในการบันทึกบัญชี จากผู้จัดการสหกรณ์การเกษตรทุ่งลิปะสะโงจำกัด เป็นวิทยากรบรรยายให้ความรู้วิธีการบันทึกบัญชีอย่างง่าย

8. Happy Family (การส่งเสริมสถาบันครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคง)

มีครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคง ปลูกฝังนิสัยรักครอบครัว เพื่อนำไปเป็นหลักการใช้ชีวิตให้รู้จักความรัก ความเชื่อมั่น และความศรัทธาในความดีงาม จึงจะเกิดเป็นคนดี ในสังคม(รักตนเอง รักครอบครัว รักการงาน รักเพื่อน รักในสิ่งที่พอเพียง)



องค์การบริหารส่วนตำบลลิปะสะโง จัดกิจกรรมสานสัมพันธ์ครอบครัวลิปะสะโง นำโดยนายก องค์การบริหารส่วนตำบลลิปะสะโง เป็นประธานในกิจกรรม โดยมีพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง ครอบครัวลิปะสะโงทุกคนเข้าร่วมงาน ณ อาคารริมน้ำ องค์การบริหารส่วนตำบลลิปะสะโง ภายในงานมีการ รับประทานอาหารเที่ยงพร้อมกันทั้งองค์กร มีการประชุมแบบไม่เป็นทางการ มีการมอบของที่ระลึกให้กับ ผู้บริหาร มีการมอบของขวัญให้กับพนักงานที่ทุ่มเทเสียสละทำงานเพื่อองค์กร



แผนดำเนินการองค์กรแห่งความสุข

Happy

คนทำงานมีความสุข

ที่ทำงานน่าอยู่

ชุมชนสมานฉันท์



องค์การบริหารส่วนตำบลลิปะสะโง

อำเภอหนองจิก จังหวัดปัตตานี

คำนำ

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

และนี่คือ มาสร้างองค์กรแห่งความสุขกันเถอะ ในรูปแบบประกอบด้วย “หลักการ” “แนวคิด” และ “ตัวอย่างจาก 8 องค์กร” ที่มุ่งหวังในการสร้างความสุขในคนทำงานเหมือนกัน แต่มีวิธีการสร้างความสุขที่แตกต่างกัน

ทาง แผนงานสุขภาวะองค์กรภาคเอกชน สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) หวังเป็นอย่างยิ่งว่าหนังสือเล่มนี้จะเป็นการจุดประกายให้ผู้อ่านมีความเข้าใจ ความมุ่งมั่น และกำลังใจที่จะพัฒนาองค์กรของตนเอง มุ่งสู่การสร้างองค์กรแห่งความสุขอย่างแท้จริง

องค์การบริหารส่วนตำบลลิปะสะโง

สารบัญ

ส่วนที่ 1:

แนวคิดและหลักการสร้างองค์กรแห่งความสุข	1
- Happy 8 ความสุข แปดประการ	3
▪ Happy Body	6
▪ Happy Heart	7
▪ Happy Relax	8
▪ Happy Brain	9
▪ Happy Soul	10
▪ Happy Money	11
▪ Happy Family	12
▪ Happy Society	13

ส่วนที่ 2:

แนวปฏิบัติเพื่อการสร้างองค์กรแห่งความสุข

15

- ความจริงวันนี้ 17
- องค์กรตั้งขึ้นมาเพื่ออะไร 18
- การสร้างความเป็นเลิศให้องค์กร 24
- Happy workplace องค์กรแห่งความสุข 27
- ปรากฏการณ์ภูเขาไฟซึ่งสามมุมมองที่ต่างกันในองค์กร 39
- พีระมิดแห่งความต้องการ 42
- วัฒนธรรมองค์กรแห่งความสุข 48

ส่วนที่ 1

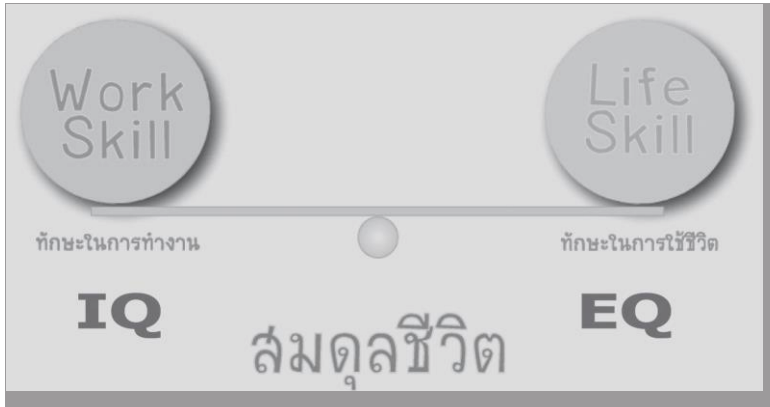
แนวคิด

และหลักการสร้างองค์กรแห่งความสุข

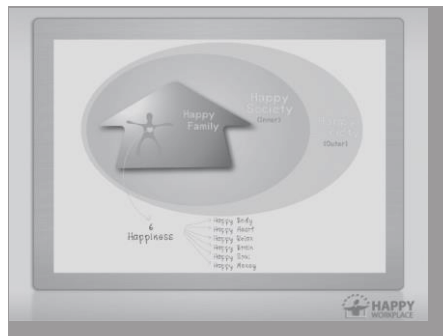
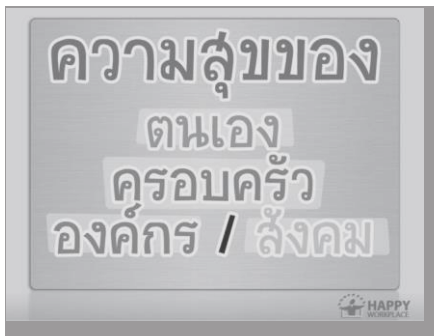


เมื่อนุษย์ทุกคนปรารถนาความสุข แล้วอะไรเล่าคือความสุข การมีเงินทองมากมาย การได้ในทุกสิ่งที่ปรารถนาเป็นความสุขที่แท้จริง หรือ วันนี้เรามองความสุขในแง่วัตถุและการกระทำในสิ่งที่ปรารถนามากไปหรือเปล่า ต้องทำต้องเป็นอย่างที่หวังถึงจะเรียกว่าความสุขหรือ แล้วเมื่อไหร่ถึงจะพอใจในความสุข จะจัดการสร้างสมดุลแห่งความสุขได้อย่างไร คำถามเหล่านี้ล้วนมีอยู่ในจิตใจของมนุษย์ทุกคน หลายคนพยายามที่จะ หาคำตอบ HAPPY 8 ความสุขแปดประการ เป็นแนวทางหนึ่งในการ ตอบคำถามที่ว่า ความสุขคืออะไร จะจัดการความสุขได้อย่างไร เพื่อให้ เกิดสมดุลของชีวิตในการทำงานและใช้ชีวิต มีโอคิว (ความฉลาดทางสติปัญญา) สมดุลกับอีคิว (ความฉลาดทางอารมณ์และเหตุผล)

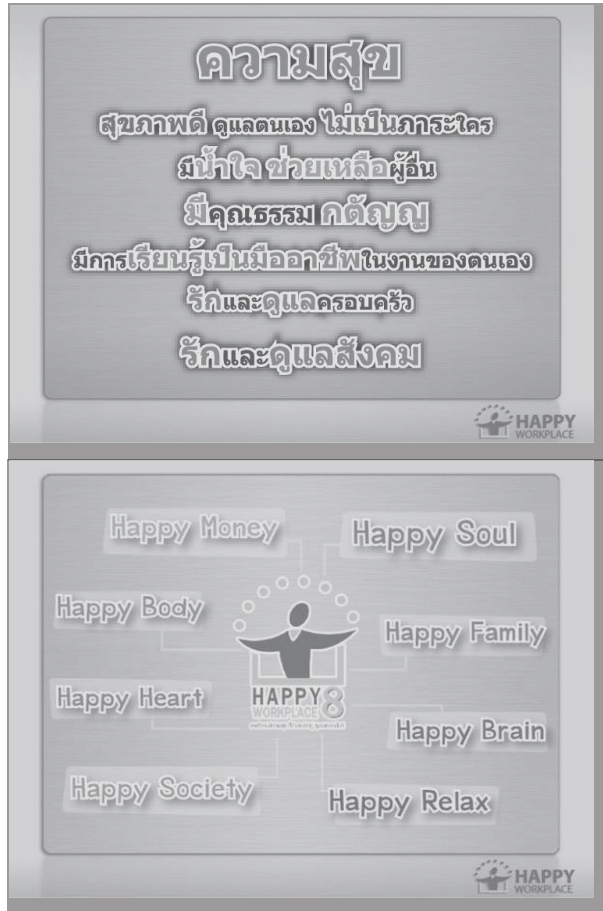




HAPPY 8 ความสุขแปดประการ คือแนวคิดของการ จัดสมดุลชีวิตของมนุษย์ผ่านความสุขในโลกสามใบที่ทับซ้อนกันอยู่ โลกส่วนตัวของมนุษย์ โลกครอบครัวของมนุษย์ และโลกสังคมของมนุษย์ เพื่อที่จะมองความสุขของมนุษย์ทั่วไปว่ามีองค์ประกอบอะไรบ้างและจะ จัดการได้อย่างไร โดยชีวิตวงรอบที่ตัวคน แล้วก็วงรอบของครอบครัว แล้วก็วงรอบของสังคม ซึ่งในส่วนของสังคมเราแบ่งเป็นส่วนสังคมภายใน องค์การกับนอกองค์กร มองความสุขเป็นสามส่วนคือ ความสุขของตัวเอง ความสุขของครอบครัว ความสุขขององค์กรและสังคม



ถ้าเรามองตรงนี้เราจะพบว่าความเป็นจริงแล้วมนุษย์ของเราควร จะมีความสุขไว้บ้างในระดับตัวเอง ความสุขระดับครอบครัว แล้วก็ระดับสังคม ดังนั้นคนที่มีความสุขแต่ตนเองไม่เป็นภาระแก่ใคร มีน้ำใจช่วยเหลือผู้อื่น มีคุณธรรม กตัญญู มีการเรียนรู้เป็นมืออาชีพใน งานตนเอง รักและดูแลครอบครัว รักและดูแลองค์กร/สังคม ย่อมเป็น ผลลัพธ์ของบุคคลที่สามารถบริหารสมดุลแห่งความสุขได้





Happy Soul

ความสุขของตัวเราเอง

สุขภาพดี

น้ำใจงาม Happy Relax

การผ่อนคลาย Happy Brain

หาความรู้

การมีคุณธรรม ทิри โอตโปปะ Happy Money

การที่สามารถจัดการรายรับ

รายจ่ายของตนเองได้



Happy Body มีสุขภาพดี



คือสุขภาพแข็งแรงทั้งกายและจิตใจ มาจากการที่ รู้จักใช้ชีวิต รู้จักกิน รู้จักนอน ชีวิตมีสุข เหมาะสมกับเพศ เหมาะสมกับวัย เหมาะสมกับสถานการณ์ เหมาะสมกับฐานะทางการเงิน

Happy Body

สุขภาพดี

มีสุขภาพแข็งแรงทั้งกายและใจ

รู้จักใช้ชีวิต

รู้จักกิน

รู้จักนอน

ชีวิตมีสุข







Happy Heart น้ำใจงาม

ในองค์กรสิ่งที่เราจำเป็นต้องที่สุดในการที่มนุษย์จะอยู่กับคนอื่นได้ต้อง มีน้ำใจคิดถึงคนอื่น มีน้ำใจเอื้ออาทรต่อกันและกัน คนเราเอาแต่ตัวเองอยู่คนเดียวไม่ได้ ต้องรู้จักการแบ่งปันอย่างเหมาะสม ต้องรู้บทบาทของ เจ้านาย บทบาทของลูกน้อง บทบาทของคุณพ่อ บทบาทของคุณแม่ กับ ผล สิ่งต่าง ๆ ที่จะเข้ามาในชีวิต





Happy Relax การผ่อนคลาย



ต้องรู้จักการผ่อนคลายกับสิ่งต่าง ๆ ในการดำเนินชีวิต เมื่อชีวิต ในการทำงานเครียดก็ต้องมีวิธีผ่อนคลายในการทำงาน
ขณะเดียวกัน การใช้ชีวิตส่วนตัวก็ต้องรู้จักผ่อนคลายเหมือนกันนั่นคือสมดุลชีวิต





Happy Brain การหาความรู้

มนุษย์เราอยู่ได้ด้วยการศึกษาหาความรู้พัฒนาตัวเองตลอดเวลา จากแหล่งต่าง ๆ นำไปสู่การเป็นมืออาชีพเพื่อให้เกิดความมั่นคงก้าวหน้าในการทำงาน หรือพูดง่าย ๆ คือ เรียนเพื่อรู้ มีปัญญาก้าวหน้าในชีวิต ทั้งหมดนี้มาจากคำว่ามืออาชีพ มืออาชีพหมายถึงว่าคนเรา มนุษย์เราทุกคนต้องมีความรู้ในงาน มีความรับผิดชอบ มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง มีระเบียบวินัยตรงต่อเวลา และสอนคนอื่นได้ในงานที่ตนรู้ก็คือ ต้องเป็นครูที่พร้อมจะสอนให้ความรู้กับคนอื่น

Happy Brain

หาความรู้



การศึกษาหาความรู้พัฒนาตนเอง
ตลอดเวลาจากแหล่งต่าง ๆ นำไปสู่การเป็น
มืออาชีพและความมั่นคงก้าวหน้าในการ
ทำงาน
เรียนเพื่อรู้มีปัญญา ก้าวหน้าในชีวิต

HAPPY
WORKPLACE

มืออาชีพ

- มีความรู้ในงาน
- มีความรับผิดชอบ
- พัฒนาตนเองต่อเนื่อง
- มีระเบียบวินัยตรงต่อเวลา
- สอนคนอื่นได้ในงานที่ตนรู้

HAPPY
WORKPLACE



Happy Soul คุณธรรม



หิริ โอตตัปปะ คุณธรรมเบื้องต้นพื้นฐานของการอยู่ร่วมกันของ มนุษย์ในสังคม ในการทำงานเป็นทีม คือ หิริ โอตตัปปะ ความ
ละอาย และเกรงกลัวต่อการกระทำของตนเองโดยเฉพาะการกระทำที่ไม่ดี คนดี มีความศรัทธาต่อศาสนา มีศีลธรรมในการดำเนินชีวิต
มีคุณธรรม มีความซื่อสัตย์ มีความสามัคคี และ มีความเอื้ออาทรช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ย่อมนำความสุขสู่องค์กร

Happy Soul

คุณธรรม(หิริ โอตตัปปะ)

ความละอายและเกรงกลัวต่อการกระทำ

.....

คนดี มีคุณธรรม มีความซื่อสัตย์
นำความสุขสู่องค์กร
มีความศรัทธาในศาสนาและมีศีลธรรม
ในการดำเนินชีวิต



Happy Money ใช้เงินเป็น

การที่สามารถจัดการรายรับรายจ่ายของตนเองได้ คือการใช้เงินเป็น มีเงินรู้จักเก็บรู้จักใช้เป็นที่พอมี มีชีวิตที่เหมาะสมกับตนเอง
วันนี้คน ปฏิเสธเรื่องการเป็นหนี้ไม่ได้ การเป็นหนี้การใช้จ่ายที่เหมาะสมกับสถานะ ที่ตนเองหาได้ ทุกคนต้องมีการบริหารจัดการรายรับและ
รายจ่ายของ ตนเองและครอบครัว ต้องรู้จักการทำบัญชี หรือว่าถ้าเป็นระดับครอบครัว เรียกว่าบัญชีครัวเรือน

Happy Soul

คุณธรรม(หิริ โอตตัปปะ)

ความละอายและเกรงกลัวต่อการกระทำ

คนดี มีคุณธรรม มีความซื่อสัตย์

นำความลุ่มส่อองค์การ

มีความศรัทธาในศาสนาและมีศีลธรรม

ในการดำเนินชีวิต



ความสุขของครอบครัว Happy Family ครอบครัวที่ดี



มีครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคงให้มีความสำคัญกับครอบครัว เป็นกำลังใจที่ดีในการทำงาน เพราะครอบครัวเป็นเหมือนภูมิคุ้มกัน เป็นกำลังใจ ในการที่เราจะสามารถเผชิญกับอนาคตหรืออุปสรรคในชีวิต ได้ ทำให้เรามุ่งมั่นในการทำชีวิตเราดีขึ้น ฉะนั้นครอบครัวเข้มแข็ง สังคมก็ย่อมมั่นคงเสมอ

Happy Money

ใช้เงินเป็น
มีเงินรู้จักเก็บรู้จักใช้เป็นหนี้ให้พอดี
มีชีวิตที่เหมาะสม

HAPPY 8 workplace

ให้ความสำคัญกับ
ครอบครัว

เป็นกำลังใจที่ดี
ในการทำงาน



ความสุขขององค์กรและสังคม Happy Society สังคมดี

สังคมมีสองมิติคือสังคมในที่ทำงานกับสังคมนอกที่ทำงาน มนุษย์ทุกคนต้องมีความรักสามัคคีเอื้อเฟื้อต่อสังคมที่ตนเองทำงานและพักอาศัย มีสังคมและสภาพแวดล้อมที่ดี





HAPPY 8 ความสุข แปดประการ

เป็นแนวทางอีกแนวทางหนึ่งในการบริหารจัดการชีวิตให้มีความสุข อย่างยั่งยืน สร้างทัศนคติบวกต่อมุมมองในการดำเนินชีวิต การอยู่ร่วมกับผู้อื่น การรับมือกับข้อต่อสังคม เป็นสมาชิกที่ดีต่อครอบครัว องค์กรและ สังคม โดยมีความสุขที่แท้จริงบนพื้นฐานของความสุขแปดประการ มีสมดุล ของชีวิต เกิดผลเป็นบุคคลที่มีสุขภาพดีดูแลตนเองไม่เป็นภาระแก่ใคร มีน้ำใจช่วยเหลือผู้อื่น มีคุณธรรม กตัญญู มีการเรียนรู้เป็นมีอาชีพ ในงานตนเอง รักและดูแลครอบครัว รักและดูแลองค์กร/สังคม

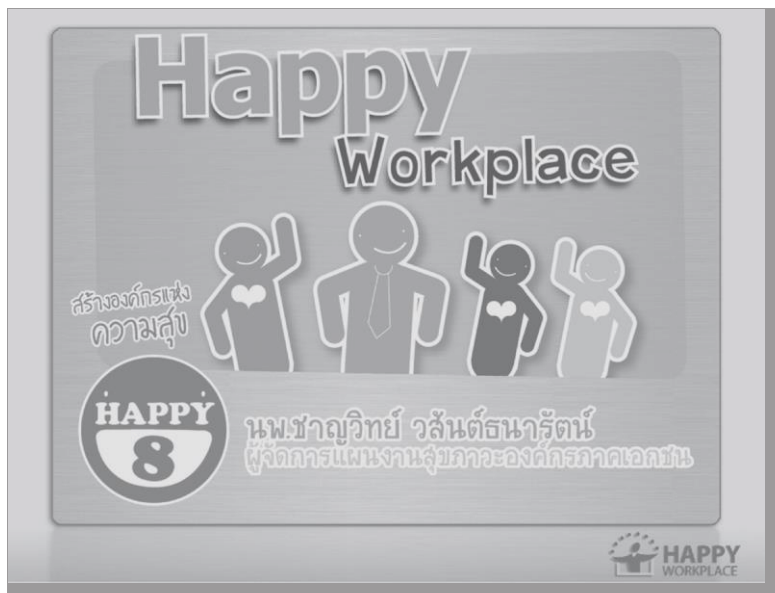




ส่วนที่ 2

แนวปฏิบัติ

และหลักการสร้างองค์กรแห่งความสุข

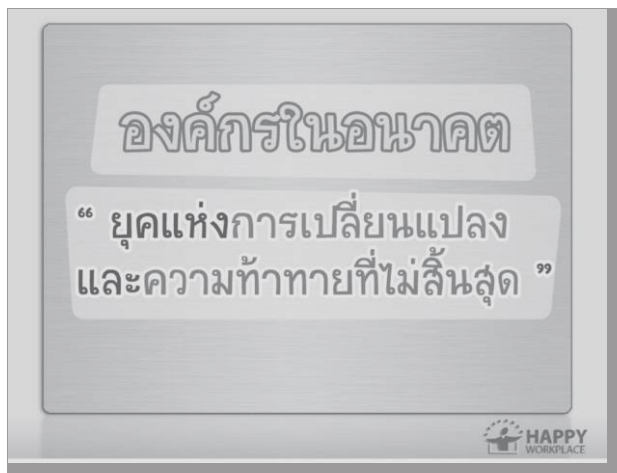


ความจริงวันนี้ ปัญหาวิกฤตเศรษฐกิจ การเมือง และสังคม ที่ยากจะควบคุม รวมทั้งความก้าวหน้าในการสื่อสารทำให้โลกแคบลงเรื่อยๆ สิ่งเหล่านี้ล้วนนำไปสู่ **ความเปลี่ยนแปลง** อย่างมากมายต่อการดำเนินธุรกิจขององค์กร องค์กรวันนี้จึงเหมือนกับภูเขาน้ำแข็งกลางทะเลที่ ถูกความรุนแรงของคลื่นลมและกระแสน้ำ กัดเซาะตลอดเวลา ทำให้ ภูเขาน้ำแข็งไม่ว่าจะใหญ่โตเพียงใดก็ย่อมหนีความจริงของธรรมชาติไม่พ้น คือค่อยๆ ละลายลงและสูญสลายไปในที่สุด จึงไม่มีองค์กรที่ยิ่งใหญ่ คำฟ้า ไม่มีองค์กรอมตะ ดังนั้นเพื่อที่องค์กรจะต้องอยู่ได้นานที่สุด จึงต้องปรับตัวให้พร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงที่เผชิญอยู่ และที่จะเข้ามาใน อนาคต องค์กรจึงต้องมุ่งสู่การสร้างความเข้มแข็งขององค์กรผ่านการ ทำงานด้วยความสุข



องค์กรในอนาคตต้องอยู่กับความเปลี่ยนแปลงได้

องค์กรในอนาคต คือ ยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงและความท้าทายที่ไม่สิ้นสุด เมื่อทุกองค์กรล้วนปรารถนาการเติบโตอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน ในการดำเนินธุรกิจ เหมือนต้นไม้ที่ต้องเติบโตใหญ่ องค์กรต้องอยู่กับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นรายรอบตัวเองให้ได้ เมื่อมีปัญหาสังคม การเมือง และเศรษฐกิจถดถอยเข้ามา องค์กรจึงต้องปรับตัว เพื่อให้ตัวเองอยู่สบาย เปรียบเสมือนหมีขั้วโลกที่มุ่งเน้นกระโดดจากแผ่นน้ำแข็งที่กำลังละลายไปสู่ แผ่นน้ำแข็งใหม่ที่มีความมั่นคงแข็งแรง ปลอดภัย ก็คืออนาคตที่มั่นคง ขององค์กร แล้ววันนี้คนในองค์กรมีความตระหนักรับรู้ต่อความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นกับองค์กรหรือยังจะทำอย่างไรให้ทุกคนรับรู้เข้าใจต่อการเปลี่ยนแปลงพร้อมที่จะกระโดดไปสู่อนาคตใหม่ที่ดีกว่า



องค์กรตั้งขึ้นมาเพื่ออะไร

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

Objectives of a Business

วัตถุประสงค์การดำเนินองค์กร

- Marketing การตลาดภายใน/ภายนอก
- Innovation สร้างสรรค์
- Human Resources ทรัพยากรมนุษย์
- Financial Resources ทุน
- Physical Resources สิ่งแวดล้อม
- Productivity ประสิทธิภาพ
- Social Responsibility หน้าที่ต่อสังคม
- Profit Requirement กำไรผลตอบแทน

Management

DRUCKER

By Peter F. Drucker

HAPPY
WORKPLACE

1. Marketing การตลาด วันนี้องค์กรนอกจากบริหารการตลาดภายนอกแล้ว ต้องเข้าใจการบริหารการตลาดภายในด้วย องค์กรวันนี้มีลูกค้าที่ต้องสร้างความพึงพอใจ 2 กลุ่ม คือกลุ่มลูกค้าภายใน องค์กร (พนักงาน) กับกลุ่มลูกค้าภายนอกองค์กร องค์กรต้องมีการ บริหารจัดการที่สามารถทำให้ลูกค้าภายในองค์กรมีความพร้อมที่จะผลิต สินค้า และงานบริการที่ดี เพื่อนำไปสู่ความพึงพอใจของลูกค้า นี่คือนว บริหารการตลาดยุคใหม่

2. Innovation องค์กรต้องส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ นวัตกรรมใหม่ แนวคิดใหม่ ในการพัฒนาสินค้าและการสร้างรูปแบบใน การอยู่ร่วมกันในองค์กรอย่างสร้างสรรค์และมีประสิทธิภาพ

3. Human Resource การจัดการทรัพยากรมนุษย์ องค์กร ต้องมีระบบการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ทรงประสิทธิภาพ สามารถดึงเอาความรู้ความสามารถ ซึ่งมีอยู่ในตัวของมนุษย์ออกมา ให้เป็นประโยชน์ต่อการเจริญเติบโตขององค์กร และเปิดโอกาสแสดง ศักยภาพของพนักงานทุกคนได้อย่างเต็มที่ กลายเป็นทุนที่สำคัญของ องค์กร และทำให้องค์กรเพิ่มความสามารถในการแข่งขัน

4. Financial Resource องค์กรต้องมีระบบบริหารทุนที่ดี มีประสิทธิภาพ ทั้เงินทุนที่เป็นทรัพย์สิน และทุนมนุษย์ ซึ่งเป็นสิ่งที่ทุก องค์กรได้ลงทุนไปมหาศาลกับการทำให้มนุษย์ทุกคนมีความ รู้ความ สามารถในการทำงานมากขึ้น

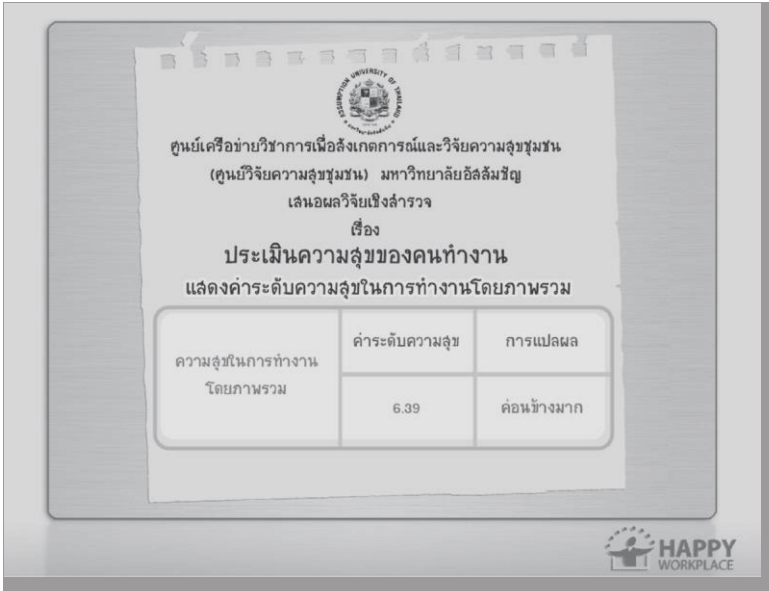
5. Physical Resource การจัดการทรัพยากรสิ่งแวดล้อม องค์กรต้องสามารถอยู่กับสิ่งแวดล้อมที่ปรับเปลี่ยน หรือเปลี่ยนแปลง ตลอดเวลาได้ องค์กรสามารถบริหารทรัพยากรต่างๆที่มีอยู่ได้อย่างคุ้มค่า และมีประสิทธิภาพ

6. **Productivity** องค์กรต้องมีการจัดการเพิ่มประสิทธิภาพใน การผลิต ให้ได้มากที่สุด โดยเฉพาะผลผลิตที่ดีจากการปรับปรุง ประสิทธิภาพการทำงานของทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร

7. **Social Responsibility** หน้าที่ต่อสังคม องค์กรต้อง ตระหนักและรับรู้ว่ำน้องค์กรไม่ได้้อย่างโดดเดี่ยว องค์กรต้องอยู่กับ สังคม องค์กรต้องพิสูจน์ และแสดงบทบาท แสดงความรับผิดชอบต่อ สังคม เพื่อให้สังคมรับรู้ว่าการมีอยู่ขององค์กรเป็นการอยู่กันแบบเกื้อกูล ไม่ใช่เอาเปรียบ หรือว่าสังคมเสียหายจากการดำเนินธุรกิจขององค์กร

8. **Profit Requirement** กำไรผลตอบแทนที่องค์กรคาดหวัง จะมาได้จากการที่องค์กรมีการจัดการที่ดี การตลาดที่ดี นวัตกรรมที่ดี มีการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ทุน สิ่งแวดล้อม มี Productivity ที่ดี และก็เป็นองค์กรที่สังคมยอมรับ

การสร้างองค์กรแห่งความสุข จึงต้องเข้าใจทั้ง 8 ประการ ที่กล่าวมาและสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้อย่างเหมาะสมกับการดำเนิน ธุรกิจขององค์กร



องค์กรแห่งความสุขเพราะคนมีความสุขและรักองค์กร เรื่องความสุขของคนทำงาน ศูนย์วิจัยความสุขชุมชน ของ มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ วิจัยพบว่า พนักงานส่วนใหญ่ยังรู้สึกว่าตัวเองมี ความสุขในการทำงาน แต่เมื่อเทียบระหว่างความสุขในการทำงานกับ ความสุขนอกที่ทำงาน พบว่าความสุขนอกที่ทำงานมากกว่าในที่ทำงาน แต่ที่มากกว่านั้น พบว่าวันนี้พนักงานส่วนใหญ่รู้สึกว่าตนเองมีความสุขที่ยัง มีงานทำ มีความก้าวหน้าในการทำงาน มีเพื่อนร่วมงาน และมีหัวหน้า งาน มากกว่าความสุขที่ได้ทำงานในองค์กรนี้ องค์กรทำให้ชีวิตของเขา ดีขึ้น องค์กรมีธรรมาภิบาล และมีความรับผิดชอบต่อสังคม หมายความว่าพนักงานหรือคนในองค์กรส่วนใหญ่ยัง

การจัดอันดับปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน		
อันดับที่	ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน	ค่าร้อยละ
1	งาน ความมั่นคง และความก้าวหน้า	12.7
2	ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	12.3
3	หัวหน้างานที่รายงานตรง	11.1
4	สุขภาพกาย	10.9
5	สุขภาพใจ/อารมณ์ ความรู้สึกทั่ว ๆ ไป	10.8
6	สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน	10.8
7	บริษัทนโยบาย/ผลิตภัณฑ์	9.7
8	การใช้เวลา/การจัดแบ่งเวลาระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว	8.8
9	การส่งเสริมรูปแบบการใช้ชีวิตในที่ทำงานกับชีวิตส่วนตัว	7.2
10	ธรรมาภิบาลและความรับผิดชอบต่อสังคม	5.7
	รวมทั้งสิ้น	100.0

รักตนเองมากกว่าองค์กร

นี่คือความท้าทายอย่างยิ่งในการดำเนินการสร้างองค์กรแห่งความสุขจากพื้นฐานของคนมีความสุขทำอย่างไรให้คนรักองค์กร เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและมุ่งมั่นปกป้ององค์กร เพราะองค์กรเปรียบเหมือนบ้านหลังที่สองของทุกคนองค์กรถึงจะเป็นองค์กรแห่งความสุขอย่างแท้จริง

การสร้างความเป็นเลิศให้องค์กร

องค์กรแห่งความเป็นเลิศ ของ Lawrence M. Miller จากบัญญัติ 8 ประการ มีอยู่ 3 ประการ ที่สำคัญ คือ

- ☐ คุณต้องมีความเชื่อมั่นในการทำงานร่วมกัน (HAPPY)
- ☐ คุณต้องมีความรู้ใหม่ๆ ในการทำงานร่วมกัน (CREATIVITY)
- ☐ คุณต้องมีกระบวนการทำงานเป็นทีมร่วมกัน (TEAMWORK)

องค์กรแห่งความเป็นเลิศ (High performance organization)

High trust Produce knowledge Team decisions	ความเชื่อใจ/ความสับสน ความรู้ใหม่ การทำงานเป็นทีม
---	---

Team- flow - based organization

Dynamic structure

Companies without walls

Open - book Management

Blame - fix the process?

By Lawrence M. Miller

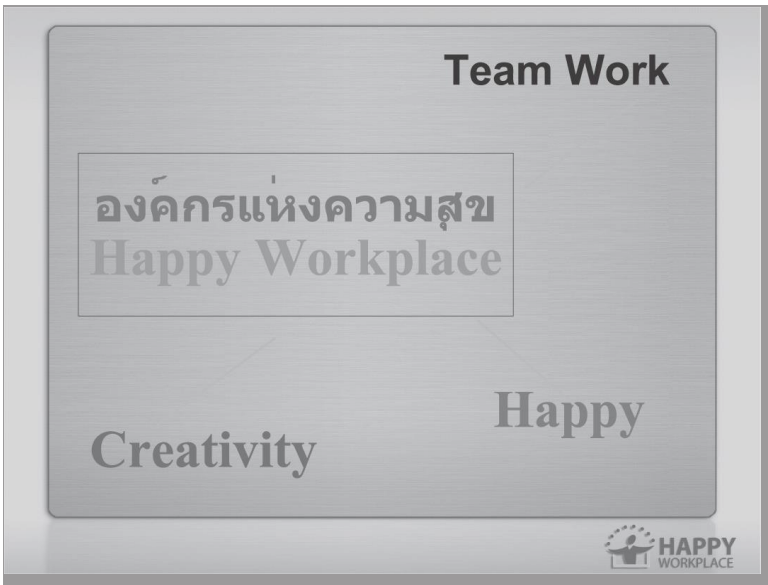


องค์กรแห่งความเป็นเลิศเป็นการสร้างองค์กรเพื่อให้เกิด ประสิทธิภาพสูงสุดของการดำเนินงานธุรกิจขององค์กรแต่การจะเป็นเลิศที่แท้ จริงได้ล้วนมาจากคนที่ร่วมกันเป็นทีมมุ่งมั่นร่วมกัน เป็นทีมที่มีความสุข และมีพลังในการคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ สิ่งเหล่านี้คือหัวใจขององค์กรแห่งความสุข

HAPPY WORKPLACE = TEAMWORK + HAPPY + REATIVITY

เพื่อสร้างองค์กรแห่งความสุข จึงต้องมีระบบการจัดการคนเพื่อให้ เกิดทีมในฝัน (Dream Team) คือทีมที่มี คนทำงานด้วย ความสุข มีความมุ่งมั่น สบายงานเป็นระเบียบ มีความคิดสร้างสรรค์ มีความ ก้าวหน้าและการพัฒนาขององค์กรอย่างต่อเนื่อง นำไปสู่ องค์กรแห่งความ สุขอย่างแท้จริง ซึ่งประกอบด้วยบัญญัติสามประการ คือ

- ☐ เป็นองค์กรที่มีการทำงานเป็นระบบทีม (TEAMWORK)
- ☐ เป็นองค์กรที่มีความสุขในการทำงานร่วมกัน (HAPPY 8)
- ☐ เป็นองค์กรที่มีความคิดสร้างสรรค์ในการอยู่ร่วมกัน และมีการพัฒนาร่วมกัน (CREATIVITY)



คนสำคัญ จุดเริ่มต้นขององค์กรแห่งความสุข

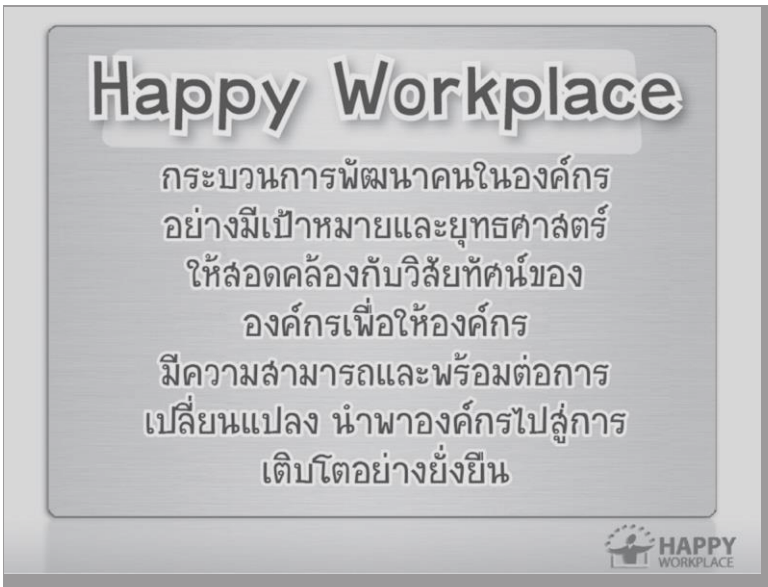
จุดเริ่มต้นขององค์กรแห่งความสุข คือการเพิ่มคุณค่าของคนให้ เป็นคนสำคัญ เมื่อคนมีคุณค่ามากขึ้นเป็นคนสำคัญขององค์กร การพัฒนาจึงต้องสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร กระบวนการ ทั้งหมดเราเรียกว่า กระบวนการสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีของคนในองค์กร สิ่งแรกที่องค์กรต้องทำคือต้องปรับทัศนคติ เปลี่ยนมุมมองต่อคนของ องค์กร เพื่อให้เกิดความคิดใหม่ๆ ในการอยู่ร่วมกัน และการพัฒนา องค์กร ให้มีความสุขจากการมาทำงาน

โดยการสร้างกระบวนการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานที่ เหมาะสมกับรูปแบบการดำเนินงานของแต่ละ องค์กร เพื่อที่จะเพิ่ม ประสิทธิภาพในการทำงานและการอยู่ร่วมกันของคนในองค์กร นำไปสู่ การเพิ่มศักยภาพในการดำเนินธุรกิจขององค์กร ทำให้องค์กรมีความ สามารถพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง ซึ่งทั้งหมดนี้ก็คือการสร้างวัฒนธรรม องค์กรของตนเอง เพื่อให้เป็นองค์กรที่มีความยั่งยืน เป็นองค์กรที่มี การเติบโตอย่างต่อเนื่อง เป็นองค์กรแห่งความสุขที่แท้จริง



Happy Workplace องค์กรแห่งความสุข

“ Happy Workplace หรือองค์กรแห่งความสุข ก็คือ กระบวนการพัฒนาคนในองค์กรอย่างมีเป้าหมาย และยุทธศาสตร์ ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร เพื่อให้องค์กรมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง นำพาองค์กรไปสู่การเติบโตอย่างยั่งยืน”

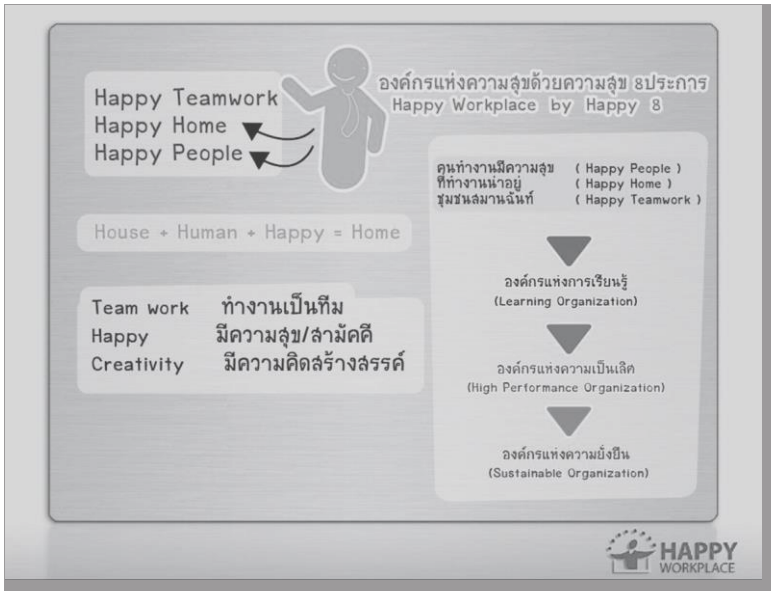


องค์กรแห่งความสุข “คนทำงานมีความสุข ที่ทำงานน่าอยู่ ชุมชนสมานฉันท์” Happy People - Happy Home - Happy

Teamwork คนทำงานมีความสุข Happy People คือ ต้องรู้ว่าเป็น

บุคลากรที่สำคัญขององค์กร ความเป็นมืออาชีพ ความเป็นอยู่ มีครอบครัวที่อบอุ่น มีศีลธรรมอันดีงาม และเอื้ออาทรต่อตนเองและสังคม

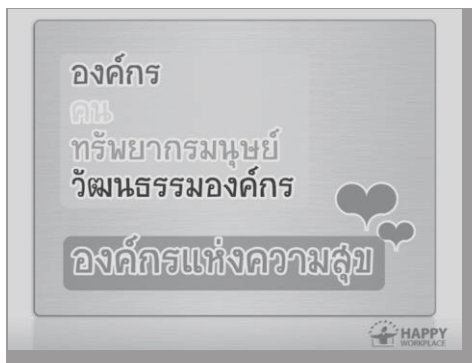
คนทำงานมีความสุข เพราะมีสุขภาพกายและจิตใจที่ดี มีความมั่นคงในชีวิต ด้านการงาน เศรษฐกิจ และสังคม และนำไปสู่ความสุขในการทำงาน
 ที่ทำงานน่าอยู่ Happy Home (House + Human (คน) + Happy (ความสุข) = Home) ก็ต้องทำให้ที่ทำงานเป็นเหมือนบ้านหลังที่สองของพนักงาน ปัญหาความขัดแย้งเรื่องงานลดลง มีความรักและสามัคคีในองค์กร
 ชุมชนสมานฉันท์ Happy Team Work ต้องมีความสามัคคีใน การทำงานเป็นทีม ช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกัน และเอื้ออาทร
 กับสังคมรอบข้าง





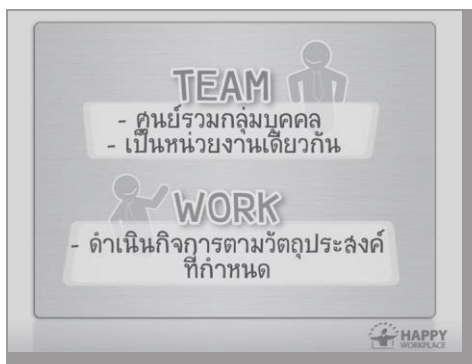
สร้างบุญแจเปิดประตูสู่องค์กรแห่งความสุข

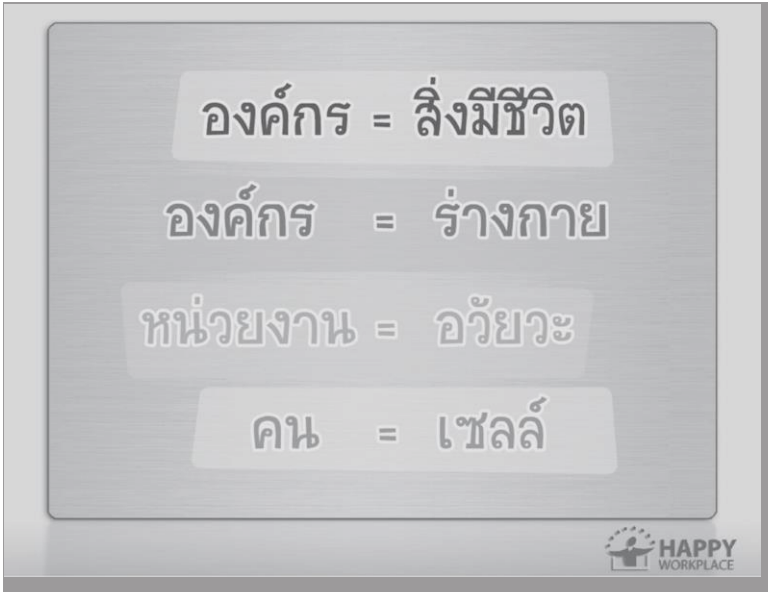
แต่ละองค์กรต้องสร้างลูกบุญแจในแบบฉบับของตนเองเพื่อที่จะ เปิดประตูไปสู่องค์กรแห่งความสุขในแบบที่ปรารถนา สิ่งที่จะต้องรู้และเข้าใจก่อนที่สร้างจะบุญแจดอกนั้นก็คือ ต้องรู้ว่าองค์กรคืออะไร ใครคือใคร ทรัพยากรมนุษย์ และวัฒนธรรมองค์กรหมายความว่าอย่างไร เมื่อรู้และเข้าใจแล้วก็จะง่ายต่อการนำมาปรับใช้สร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งความสุข อย่างที่ต้องการต่อไป



องค์กร คือ TEAMWORK

ราชบัณฑิตยสถานกล่าวไว้ว่า องค์กร คือ ศูนย์รวมบุคคลให้เป็น หน่วยงานเดียวกัน เพื่อดำเนินกิจการตาม วัตถุประสงค์ที่กำหนด ดังนั้นความหมายขององค์กรก็หมายถึง Teamwork นั่นเอง เพราะฉะนั้นองค์กรต้องการ การทำงานที่เป็น Team และ Work คือได้ งานตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ต้องการ ความจริงคนในองค์กร เหมือนลงเรือลำเดียวกันเป็น หมู่คณะกัน ต้องอยู่ร่วมกันแบบไม่ใช้ชีวิต ไร้จิตวิญญาณ ต้องมี Teamwork ในการทำงานร่วมกันอยู่ร่วมกันเป็น พวกเดียวกัน





องค์กรมีชีวิต

องค์กรเปรียบเหมือนสิ่งมีชีวิต **องค์กรมีชีวิต** เพราะว่าการองค์กรก็ เหมือนกับร่างกาย หน่วยงานก็เหมือนอวัยวะ คนก็เท่ากับเซลล์ เมื่อ มารวมกันจึงกลายเป็นองค์กร หรือเป็นสิ่งมีชีวิต Living TeamWork หรือองค์กรมีชีวิต ก็เพราะมีคน เมื่อองค์กรในอนาคต คือยุคแห่งการ เปลี่ยนแปลงและความท้าทายที่ไม่สิ้นสุด

องค์กรต้องจัดการความเปลี่ยนแปลงได้

(Change Management)

องค์กรต้องจัดการความเปลี่ยนแปลงได้ (Change Management) ต้องเข้าใจความรู้สึกของคนในองค์กรเมื่อจะมีการเปลี่ยนแปลงคือ **ปรากฏการณ์ห้องมืด (Darkroom Effect)** คนส่วนใหญ่จะมีความรู้สึก ของความกลัวกับความกล้าในการเปลี่ยนแปลง องค์กรต้องสร้างความกล้า ต่อการเปลี่ยนแปลงให้กับคนในองค์กรด้วยการสื่อสารให้ความรู้เพื่อคลาย ความวิตกกังวลกับการเปลี่ยนแปลง

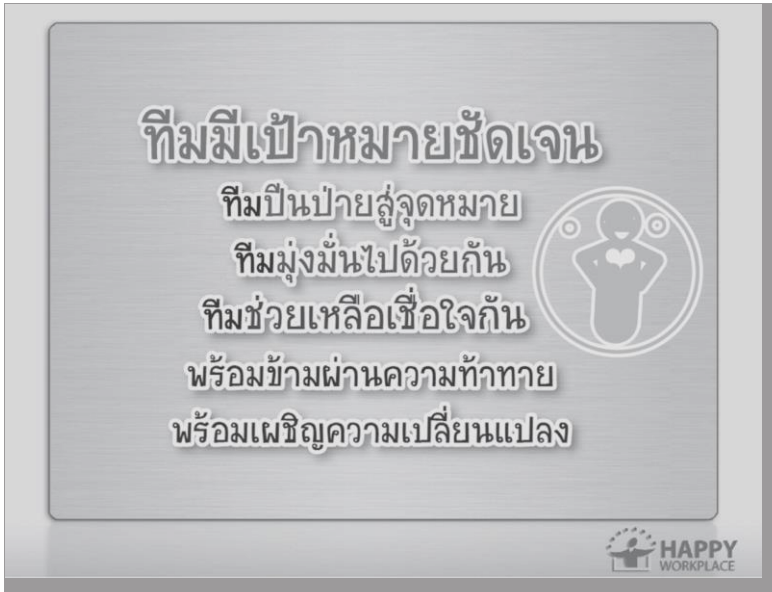
“ ต้องเปลี่ยนความกลัวเป็นความกล้าด้วยความรู้ ”



กระบวนการคิดของการพัฒนาองค์กรต้อง “คิดก่อนทำ อย่าทำ ตามโดยไม่คิด” ไม่ใช่ไม่เห็นองค์อื่นเขาเปลี่ยนแปลงด้วยวิธีนี้ ทำอย่างนี้ ก็ทำตาม โดยที่ไม่รู้ว่า หลักคิด หลักการจริง คืออะไร ทำได้แต่ลอกเลียนแบบ สุดท้ายก็ไม่สามารถเอาไปใช้ได้จริง กระบวนการคิดที่ถูก ต้องการในการเปลี่ยนแปลง เมื่อเห็นใครทำอะไรดี ต้องคิดตามว่าทำได้หรือไม่ ต้องมีความรู้ในการคิดต่อยอดต่าง แล้วสุดท้ายก็นำไปสู่การลงมือทำที่เป็น แบบฉบับของเราเอง อันนี้เป็นการคิดแบบสร้างสรรค์ Creative



กระบวนการจัดการความเปลี่ยนแปลง (Change Management) ขององค์กร ต้องเปลี่ยนแปลงได้ทั้งทีม อันดับแรก ต้องมีเป้าหมายที่ชัดเจน และเป็นเป้าหมายที่ไปได้ทั้งทีม เกิดทีมที่สามารถเป็นปายสู่จุดหมายร่วม กันได้ เป็นทีมที่มีความมุ่งมั่นไปสู่เป้าหมายร่วมกัน เป็นทีมที่ช่วยเหลือ เชื่อใจกัน เป็นทีมที่พร้อมข้ามผ่านความท้าทายร่วมกัน และเป็นทีมที่มี ความพร้อมเผชิญความเปลี่ยนแปลงในความ เปลี่ยนแปลงได้ แต่ทั้งหมคนี้ ถ้าไม่สามารถจัดการความเปลี่ยนแปลงได้ องค์กรหรือทีมต้องประสบกับ ความพ่ายแพ้ในการเปลี่ยนแปลงเสมอ



John P. Kotter กล่าวถึง หัวใจของการเปลี่ยนแปลง “Heart of Change” ต้องทำให้ทุกคนในทีมเห็น
เหมือนๆ กัน รู้สึกเหมือนๆ กัน จึงจะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นทั้งทีมได้



นอกจากที่กล่าวมาแล้วองค์กรต้องสามารถสร้างคนที่มีคุณสมบัติ สอดคล้องกับวิสัยทัศน์

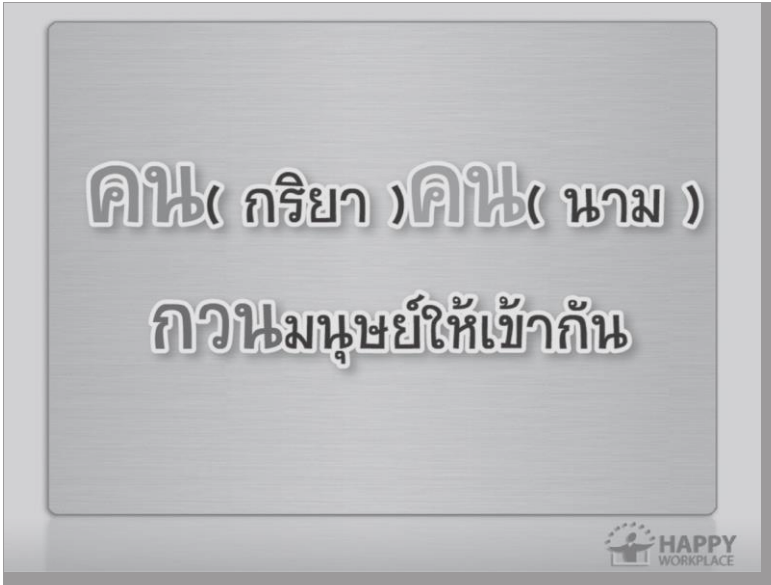
“Vision” องค์กร เข้าใจในเป้าหมายขององค์กร ปัญหาวันนี้ ผู้นำขององค์กรมีวิสัยทัศน์ องค์กรมีวิสัยทัศน์ ผู้บริหาร
ขององค์กรเห็น ภาพขององค์กรในอนาคต แต่ปัญหาคือ คนส่วนใหญ่ในองค์กรยังไม่ สามารถจะตามความคิดของผู้นำได้ ไม่สามารถเห็นภาพ
เดียวกับผู้นำได้ เพราะฉะนั้นสิ่งที่วันนี้องค์กรต้องทำคือ เมื่อเราใส่ใจสิ่งที่เรียกว่า “คน”

เราต้องสามารถสร้างจุดเชื่อมต่อระหว่างความคิดของผู้นำกับผู้ตาม ให้สามารถเป็นเส้นทางเดียวกัน เห็นภาพเดียวกัน เพื่อจะให้อารมณ์เหมือนกัน นำไปสู่ความเปลี่ยนแปลง ที่เราปรารถนา และมุ่งหวังเหมือนกันได้ เพราะฉะนั้นเมื่อมีความชัดเจนในวิธีการที่จะทำ ก็เหมือนการสร้างสะพาน เมื่อทุกคนมีสะพานที่เดินร่วมกัน ก็สามารถเดินข้ามสะพานนี้ไปสู่เป้าหมายที่เราต้องการต่อไปได้ และเราต้องเตรียมคนที่รักที่จะช่วยเหลือผู้อื่น ความพร้อม เป็นคนที่มีความเข้าใจ และมองเห็นเป้าหมายร่วมกัน การเติบโตขององค์กรได้



องค์กรต้อง คน คน

ราชบัณฑิตยสถาน กล่าวไว้ว่า “คน” นามแปลว่า มนุษย์ แต่กริยา “คน” แปลว่า กริยาที่เอามือหรือสิ่งอื่นกวนเพื่อทำสิ่งหนึ่งนั้น หรือที่เกาะกันอยู่เป็นกลุ่มเป็นก้อนให้กระจายขยายตัวหรือกวนสิ่งต่างๆ ให้เข้ากัน ดังนั้นองค์กรต้องการสร้าง Teamwork ก็คือต้องรู้จักการ คน คน คือ การกวนคน หรือกวนมนุษย์ในองค์กรให้เข้ากัน ให้เกิดการ ทำงานเป็น Teamwork



ทีมที่ไม่ใช่เพียงองค์ประกอบครบ แต่ไม่สามารถทำอะไรได้ เราต้องการทีมที่สมบูรณ์ และสามารถทำงานตามวัตถุประสงค์ตามวิสัยทัศน์ หรือเป้าหมาย ที่ทีมต้องการได้

คนมีความสุข ก็จะย่อมนำไปสู่องค์กรแห่งความสุข แต่มนุษย์เรามี ความหลากหลายของอารมณ์ หลากหลายของความคิด และมีหลากหลาย ของบทบาทในสังคม องค์กรต้องเรียนรู้คนในองค์กร



ปรากฏการณ์ภูเขาน้ำแข็ง สามมุมมองที่ต่างกันในองค์กร

คนมีอารมณ์ ความรู้สึก บทบาทหน้าที่ ที่แตกต่างกัน มักทำให้เกิดปรากฏการณ์ภูเขาน้ำแข็งขึ้นมาในองค์กร หมายความว่า ในองค์กร จะมีคนที่มีมองเห็นปัญหาหรือความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นแตกต่างกัน เหมือนมองภูเขาน้ำแข็ง บางคนก็เห็นแค่ปลายยอด บางคนก็เห็นครึ่งหนึ่ง ของภูเขาน้ำแข็งส่วนที่อยู่เหนือน้ำ หรือบางคนเห็นภูเขาน้ำแข็งทั้งส่วนที่อยู่เหนือน้ำ แล้วก็ได้น้ำที่ลอยอยู่ในทะเล



มุมมองของพนักงานเห็นว่าปัญหานี้ เป็นปัญหาที่เล็กน้อยเห็นเป็นแค่ ยอดภูเขาน้ำแข็งแต่พอระดับ ผู้จัดการ จะเห็นว่าปัญหาที่ใหญ่ขึ้น หรือผู้บริหารบอกว่าปัญหาที่ใหญ่มากสำหรับองค์กร

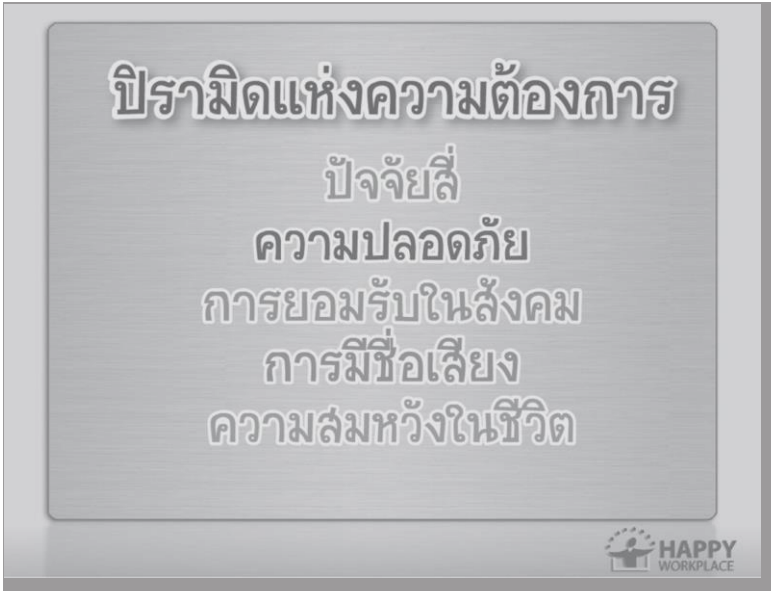


ปรากฏการณ์ภูเขาน้ำแข็งเกิดจาก สามมุมมอง ที่เกิดขึ้นในองค์กร มุมมองของพนักงาน มุมมองของผู้จัดการ มุมมองของผู้บริหาร ที่แตกต่างกัน จะทำอย่างไรให้สามมุมมองเหล่านี้เห็นภาพเดียวกัน และมี ความรู้สึก และพร้อมจะรับความเปลี่ยนแปลงขององค์กรได้ จากการมอง ต่างมุมมอง ผลที่เกิดขึ้นกับคนในองค์กร ก็คือ ถ้าเราไม่มีการจัดการแก้ไข ตรงนี้ ก็จะเริ่มมีความรู้สึกโดดเดี่ยว หลากๆ คน ไม่ว่าจะเป็นผู้บริหาร

ผู้จัดการ หรือพนักงาน ล้วนแต่รอความหวัง และอยู่กันแบบไม่มีความสุข สุดท้ายก็เกิดความขัดแย้งขึ้นในองค์กร เพราะทุกคนต่างคาดหวังว่า คน
อีกคนจะเข้าใจในสิ่งที่ตนเองคิด

วันนี้ทุกคนในองค์กรปรารถนาเป็นเหมือนนาข้าวที่มีต้นกล้าที่ เจริญรายเป็นแถวที่สวยงาม สามารถคาดหวังผลลัพธ์ของนาข้าว
นี้กลายเป็นทุ่งนาที่มั่งรังข้าวสีทอง

แต่ความจริงสภาพในการทำงานวันนี้ การมาทำงานแบบหลาย ชีวิตแค่รู้จักกันคือมาทำงานไปวันๆไม่สนใจใคร เมื่องานหนักและ
เสี่ยง มากขึ้น ก็เกิดความรู้สึกโดดเดี่ยวมากขึ้นคาดหวังความช่วยเหลือจากใครก็ ช่วยอะไรไม่ได้ความรู้สึกเริ่มอ้างว้าง คนเราเมื่อโดดเดี่ยว อ้างว้าง
เพราะ ไม่สามารถพึ่งพาใครในองค์กรได้ ก็เริ่มเกิดกระบวนการป้องกันตนเอง หรือการเกิดความรู้สึกตั้งป้อมเผชิญหน้า และทุกคนพยายามจะบอก
คนอื่น ว่าตนเองใหญ่ตนเองมีความสามารถ อย่างมาข่มเหงกันนะ ก็คือเริ่มเข้าสู่ กระบวนการใหญ่ใจใหญ่ สุดท้ายก็นำไปสู่ความขัดแย้ง
ในองค์กร ซึ่งเป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นได้ในทุกองค์กรที่ไม่ได้ให้ความสำคัญกับการ บริหารความรู้สึกของการทำงานร่วมกันในองค์กร เพราะไม่เห็น
ความ สำคัญของคน



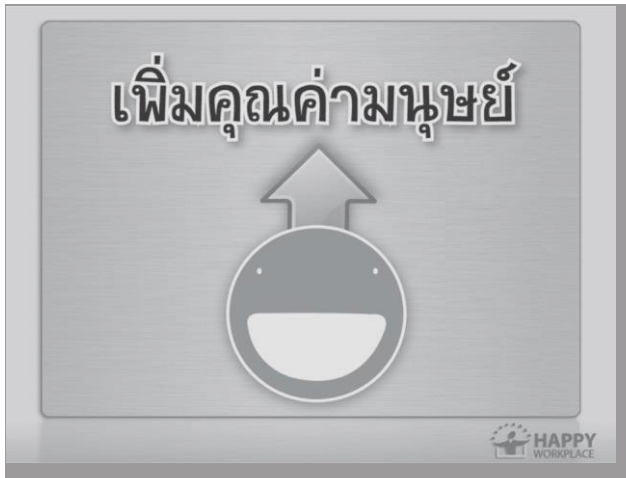
คนในองค์กรคือใครและสำคัญแค่ไหน?

มนุษย์เรามีความต้องการที่ไม่มีสิ้นสุด การใช้ **ทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์** จะช่วยในการบริหารความต้องการของคนในองค์กร และมีวิธีการสร้างความพึงพอใจที่เหมาะสมกับคนขององค์กร การนำ แนวคิดไปใช้กับคนในองค์กรต้องเข้าใจปัจจัยที่มีผลต่อความคาดหวังของ **คน** คือเพศ วัย สถานะทางสังคม สถานะครอบครัว ระดับการศึกษา ซึ่งล้วนเป็นปัจจัยที่ทำให้ความคาดหวังของคนแตกต่างกันไป องค์กรต้อง สามารถจัดแบ่งกลุ่มคนในองค์กรเพื่อให้่ายต่อการบริหารจัดการความ ต้องการที่แตกต่างกันสนองตอบความต้องการที่เหมาะสมในแต่ละกลุ่ม นำไปสู่ความสุขในการทำงานและอยู่ร่วมกันในองค์กร

ทรัพยากรมนุษย์ มีคุณค่าและมีเกียรติภูมิ

"ทรัพยากรมนุษย์ คือ ทรัพยากรที่มีค่าที่มีอยู่ในตัวของมนุษย์ นับว่าเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและมีเกียรติภูมิ ทรัพยากรที่ว่านั้นก็ ได้แก่ ความรู้ ความสามารถ ความคิดต่างๆที่มีอยู่ในตัวของมนุษย์ มนุษย์ แต่ละคนจะมีทรัพยากรดังกล่าว ในระดับที่ต่างๆ บางคนมีมาก บางคนมีปานกลาง และบางคนมีน้อย ซึ่งขึ้นอยู่กับว่ามนุษย์จะนำ ทรัพยากรเหล่านั้นมาใช้อย่างไรให้เกิดประโยชน์และมีคุณภาพ "

การบริหารองค์การคือการบริหารคน คนเป็นทุนที่สำคัญองค์กรต้อง จัดสรรและเพิ่มมูลค่าของทุนมนุษย์ในองค์กร ประโยคเหล่านี้คือความจริง เป็นความจริงที่องค์กรต้องตระหนักและเข้าใจในคุณค่าของคนเชื่อในความ สามารถของคน เชื่อว่าคนพัฒนาได้สร้างได้ ความท้าทายคือหาวิธีที่ เหมาะสมจะหล่อหลอมคนอย่าง ที่องค์กรปรารถนาสอดคล้องกับความจริง เดิบท้องขององค์กร



ดังนั้นองค์กรที่สามารถสร้างความผูกพันจนทำให้เกิดความรู้สึกว่า ตนเองมีคุณค่าต่อองค์กร คือ

“การเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานทางอ้อมให้กับองค์กร นำไปสู่ประสิทธิภาพการผลิตที่ดีขึ้น “



งาน HR วันนี้ต้องมุ่งทำให้คนมีความสุขในการทำงาน ร่วมกัน

การจัดการทรัพยากรมนุษย์ไม่จำกัดแค่เรื่องการคัดคน การจัดคน ต้องเปลี่ยนแปลงไปสู่ “Human Relationship to Happy Relationship” คือ มุ่งสร้างความสัมพันธ์ที่ดีของคนในองค์กรนำไปสู่การอยู่ร่วมกันทำงาน ร่วมกันอย่างมีความสุข งานพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงต้องใช้ความคิด สร้างสรรค์ในการทำงานมากขึ้น นำไปสู่ทุกคนต้องมี “HR Mind” คือมี ความตระหนักและความสามารถในการบริหารจัดการคนได้

“ สมดุลของชีวิต ” จุดเปลี่ยนสู่องค์กรแห่งความสุข

การจัดการทรัพยากรมนุษย์ต้องสามารถทำให้คนในองค์กรเข้าใจ คำว่า “สมดุลของชีวิต” เพราะมนุษย์ไม่ได้เก่งอย่างเดียวแล้วจะสามารถ ทำงานได้ดี จะต้อง มี “Work Skill” คือทักษะการทำงานที่ดี และจะต้อง มี “Life Skill” คือ ทักษะการใช้ชีวิตที่ดี ควบคู่กันไป พูดง่าย ๆ คือมี IQ และ EQ สมดุลกัน ทำให้สามารถบริหารความสามารถในการทำงาน และการใช้ชีวิตของตนเองได้อย่างเต็มที่ ดังนั้นองค์กรต้องเพิ่มคุณค่าของ คนให้เกิดความสามัคคีทำงานเป็นทีม มุ่งให้เกิดความสุขในการอยู่ร่วมกัน มีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานร่วมกัน เป็นองค์กรที่มีการทำงานเป็น ระบบทีม (TEAMWORK) เป็นองค์กรที่มีความสุขในการทำงานร่วมกัน (HAPPY 8) และเป็นองค์กรที่มีความคิดสร้างสรรค์ในการอยู่ร่วมกัน และมีการพัฒนาาร่วมกัน (CREATIVITY)





วัฒนธรรมองค์กร วิถีแห่งองค์กร

วัฒนธรรม คือ สิ่งที่สร้างความเจริญให้กับหมู่คณะ วิถีชีวิตของ หมู่คณะ องค์กรทุกแห่งต้องมีวัฒนธรรมหรือวิถีที่เหมาะสมกับตนเอง โดยต้องมีกระบวนการหล่อหลอมให้เกิดวัฒนธรรมองค์กรสามขั้นตอน คือ

ขั้นที่หนึ่ง **การมีตัวตน** องค์กรต้องมีสิ่งที่บ่งบอกว่าการคิด การกระทำ การอยู่ร่วมกันในรูปแบบนี้คือตัวตนขององค์กร เรา

ขั้นที่สอง **ความเชื่อมั่น** องค์กรต้องสร้างความเชื่อมั่นในตัวตนของ องค์กรกับคนในองค์กรเพื่อให้ทุกคนเชื่อมั่นว่าอย่างนี้ดีเหมาะกับ องค์กรเรา สามารถปฏิบัติในสิ่งที่องค์กรกำลังเปลี่ยนแปลงได้ทำแล้วดี

ขั้นตอนที่สาม **ความศรัทธา** องค์การที่ผ่านสองขั้นในการสร้าง วัฒนธรรมองค์กรจะเกิดการกระทำซ้ำๆโดยไม่มีคำถามเพราะทุกคนรู้แล้ว เข้าใจแล้วว่าสิ่งที่ดีที่องค์กรเป็นนั่นดีที่สุดสำหรับองค์กรแล้ว

เมื่อองค์กรใดมีความศรัทธาในการอยู่ร่วมกันมีความศรัทธาใน การกระทำร่วมกันเกิดเป็นรูปแบบของตนเองที่ผ่านการหล่อหลอม สร้างสรรค์กลายเป็นวัฒนธรรมองค์กรของตนเอง

“แล้ววันนี้คุณมีวัฒนธรรมขององค์กรแล้วหรือยัง?”

ถ้าพฤติกรรมคนในองค์กรอยู่แบบเก่าหรืออยู่แบบหนักใจไปวันๆ และไม่รับรู้อะไรทั้งสิ้นองค์กรคงไม่สามารถอยู่รอดได้เพราะไม่สามารถต่อสู้ กับความเปลี่ยนแปลงได้ องค์กรจึงต้องมีวัฒนธรรมขององค์กรและต้อง เป็นรูปแบบของตนเองอย่างแท้จริง เพื่อสร้างความยั่งยืนของธุรกิจ และ ต้องให้ความสำคัญกับมนุษย์ในองค์กรมากขึ้น ดังนั้นองค์กรต้องเปลี่ยน วัฒนธรรมให้ดีขึ้น หรือต้องสร้างวัฒนธรรมเพื่อให้เหมาะสมกับการดำเนิน ธุรกิจขององค์กร ในการบริหารจัดการคนนั้นสิ่งสำคัญต้องมีศิลปะในการ

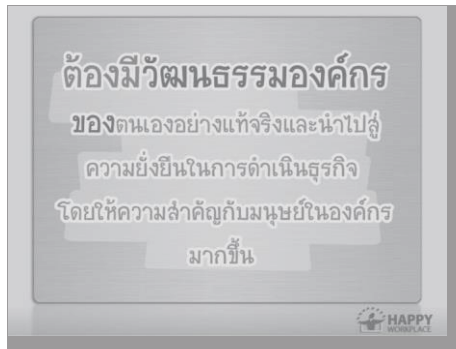


จัดการที่ดี จะต้องรู้ว่า จะสร้างอะไรและจะสื่อออกไปในองค์กรได้อย่างไร ทำให้คนในองค์กรเห็นภาพเดียวกันมุ่งมั่นไปสู่เป้าหมายเดียวกัน องค์กรแห่งความสุขต้องมีศิลปะในการปั้นแต่งและจัดแต่งคนอย่างที่ต้องการ ต้องการได้ สอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กรของตนเอง



วัฒนธรรมองค์กรแห่งความสุข

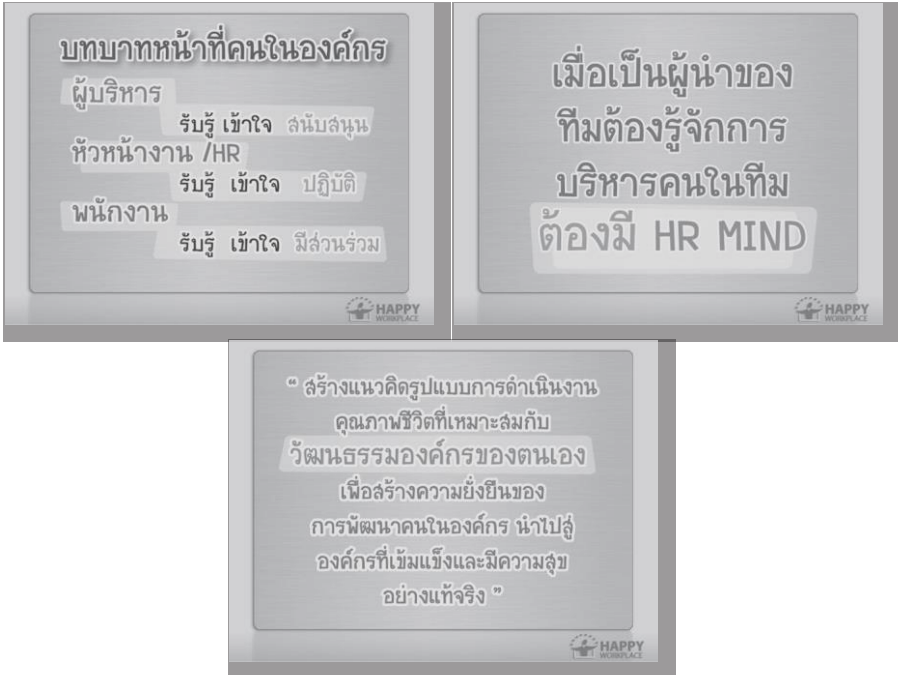
การให้ความสำคัญกับคน มีนโยบายและกิจกรรมการสร้างเสริม คุณภาพชีวิตที่เหมาะสม ให้เกิดวัฒนธรรมองค์กรแท้จริงนำไปสู่ องค์กรแห่งความสุขจากพื้นฐานให้ “คนเป็นคนสำคัญ” และมีขบวนการหรือรูปแบบที่เหมาะสมกับองค์กรของตนเอง ให้เกิดการทำงาน เป็นทีมและมี ความสุขในการทำงาน ให้คิดถึงองค์กรและส่วนรวม เกิดเป็น Teamwork, Happy และ Creativity



บทบาทหน้าที่ของคนในองค์กรกับการสร้างองค์กร แห่งความสุข

ผู้บริหารจะต้องรับรู้ เข้าใจ และสนับสนุน หัวหน้างานขึ้นไปต้องมีความรู้ ความเข้าใจ และสามารถปฏิบัติได้ พนักงานจะต้องรับรู้ เข้าใจ ในการเปลี่ยนแปลงขององค์กร

และ มีส่วนร่วมอย่างแท้จริง

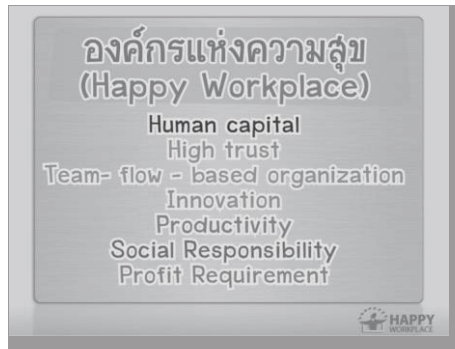


เมื่อเป็นผู้นำของทีมแล้วทุกคนจะต้องมี “HR Mind” คือ มีความรู้ความเข้าใจพร้อมที่จะบริหารจัดการคนในทีม, ดูแลคนในทีมได้ และ บริหารตนเองได้ โดยองค์กรต้องสร้างรูปแบบผู้นำที่เหมาะสมสอดคล้อง กับวิถีทัศน์ขององค์กรเพื่อสร้างความยั่งยืนของการพัฒนาคนในองค์กร

นำไปสู่องค์กรเข้มแข็ง และมีความสุขอย่างแท้จริง สร้างสายใยของ วัฒนธรรมขององค์กรและสร้างจุดเชื่อมต่อด้านวัฒนธรรมที่มีความสุข ให้เกิด วัฒนธรรมแห่งความสุข

ดังนั้นกิจกรรมต่างๆที่องค์กรทำอยู่ก็เพื่อสร้างความสุขให้กับทุก คนในองค์กร และจะกลายเป็นองค์กรที่มีความสุขอย่างแท้จริง โดย สร้าง ความเป็นหนึ่ง การรวมกันให้เป็นทีมเดียวกันจะทำให้เกิด Team work และเป็น Teamwork ที่มีความสุข และมีความคิดสร้างสรรค์ที่ทำให้เกิด องค์กรพัฒนา และยังยืน

ประโยชน์การสร้างองค์กรแห่งความสุข เพื่อเพิ่มค่าของทุนมนุษย์ ในองค์กรพัฒนาขึ้น (Human capital), ความสุขความ เชื่อใจในการทำงาน ร่วมกัน (High trust), การทำงานด้วยระบบทีม (Team-flow-based organization), มีความคิดนวัตกรรมใหม่ (Innovation), มีประสิทธิภาพ การผลิตที่ดีขึ้น (Productivity), เป็นที่ ยอมรับของสังคมมากขึ้น (Social Responsibility), ได้รับ ผลประโยชน์และกำไรตามเป้าหมาย (Profit Requirement)



ประโยชน์ต่อนักงาน



- มีความสุขในการดำรงชีวิตอย่างเหมาะสม
- มีผลงานที่ดี มีความมั่นคงในอาชีพ
- ได้รับคำตอบแทนและสวัสดิการที่ดี
- เกิดความรู้สึกรักตัวเองเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและมีความสำคัญต่อองค์กรมากขึ้น



ประโยชน์ต่อนักงาน



- มีความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานและผู้บริหารที่ดีขึ้น
- มีแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น
- มีความรู้ในการพัฒนาคุณภาพชีวิต
- นำไปเผยแพร่ต่อบุคคลในครอบครัวและชุมชน เป็นประชากรที่มีคุณภาพ



ประโยชน์ต่อองค์กร



- พนักงานมีความรักในองค์กร มากขึ้น
- ส่งเสริมภาพลักษณ์ขององค์กร
- ความสัมพันธ์ระหว่างฝ่ายบริหารกับพนักงานดีขึ้น
- ลดอัตราการเลิกจ้างงาน ทำให้ประหยัดค่าใช้จ่าย ในการสรรหาและฝึกอบรมพนักงานใหม่



ประโยชน์ต่อองค์กร



- ผลผลิตสูงขึ้น คุณภาพของสินค้าและบริการดีขึ้น
- ลดการขาดงาน การเข้างานช้า การลาป่วยลาภัยของพนักงาน
- มีชุมชนที่เข้มแข็งในองค์กร
- สถานที่แวดล้อมในการทำงานดีขึ้น



ประโยชน์ต่อองค์กร



- พนักงานมีความรักในองค์กร มากขึ้น
- ส่งเสริมภาพลักษณ์ขององค์กร
- ความสัมพันธ์ระหว่างฝ่ายบริหารกับพนักงานดีขึ้น
- ลดอัตราการเลิกจ้างงาน ทำให้ประหยัดค่าใช้จ่าย ในการสรรหาและฝึกอบรมพนักงานใหม่

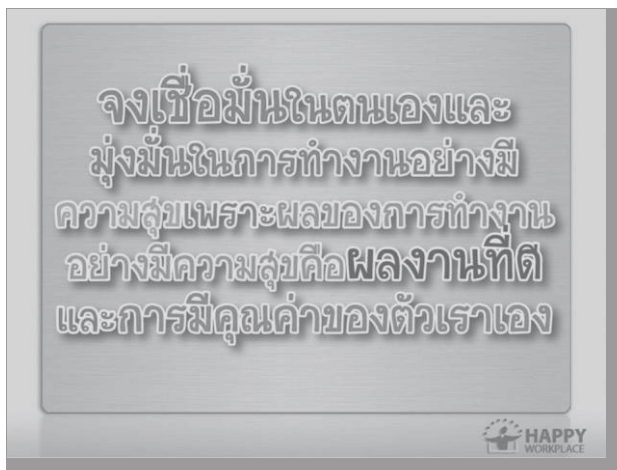


ประโยชน์ต่อองค์กร



- ผลผลิตสูงขึ้น คุณภาพของสินค้าและบริการดีขึ้น
- ลดการขาดงาน การเข้างานช้า การลาป่วยลาภัยของพนักงาน
- มีชุมชนที่เข้มแข็งในองค์กร
- สถานที่แวดล้อมในการทำงานดีขึ้น





บทสรุป

Happy Workplace คือ กระบวนการพัฒนาคนในองค์กรอย่าง มีเป้าหมายและยุทธศาสตร์ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กรเพื่อให้ องค์กรมีความสามารถและพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง นำพาองค์กรไปสู่ การเติบโตอย่างยั่งยืน



