

รูปแบบการจัดการองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace)

Happy Workplace Management Model

พระครูโกวิทบุญเขต Phrakhru Kowitbunkhet

พระครูประสาทปัญญาธร Phrakhru Prapatpanyatorn

พระใบฎีกาวัชชัย จรณธมโม Phrabaidika Thawatchai Charanathammo

อำนาจ ทาปิน Amnaj Thapin

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

Mahachulalongkornrajavidyalaya University

amnajnrm@gmail.com



Haripunchai Review 16/03/2023

Haripunchai Review 14/04/2023

บทคัดย่อ

ในช่วงวัยเวลาแห่งการทำงานคงไม่มีใครปฏิเสธได้ว่า องค์กรเปรียบเสมือนบ้านหลังที่สอง ซึ่งได้ทุ่มเทเวลาและชีวิตให้กับองค์กรเกินครึ่งหนึ่งของวัน และแน่นอนทุกคนย่อมปรารถนาสิ่งตอบแทนจากองค์กร นั่นคือรูปแบบการจัดการองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) ทั้งความสุขในการทำงานและความสุขในการดำเนินชีวิต แต่จะอย่างไรให้องค์กรเป็นองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) ในบทความนี้จึงได้นำเสนอรูปแบบการจัดการองค์กรแห่งความสุข ตามนิยามแห่งความสุขของพระพุทธศาสนา อันประกอบด้วย กายิกสุข สุขทางกาย และเจตสิกสุข สุขทางใจ โดยให้ความสำคัญกับการกำหนดนโยบายการจัดการองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) โดยเริ่มต้นจากผู้บริหารซึ่งเป็นจุดเริ่มต้นสำคัญของการกำหนดนโยบายและรูปแบบการบริหารจัดการองค์กรแห่งความสุข ด้วยการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมายขององค์กรผ่านระบบกลไกการบริหารจัดการองค์กรแห่งความสุข เริ่มจากกระบวนการบูรณาการการมีส่วนร่วมภายในองค์กรทุกภาคส่วนบนพื้นฐานของความสุขจากการทำงานในการพัฒนารูปแบบการจัดการองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) จากกระบวนการสร้างองค์กรแห่งความสุข ประกอบด้วย การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมกายภาพขององค์กร การให้ความสำคัญ ภาวะผู้นำและความเชื่อมั่น การระดมและหาสมดุลแห่งความสุขระหว่างบุคลากรและองค์กรแบบมีส่วนร่วม กำหนดเป็นรูปแบบการจัดการ

องค์กรแห่งความสุขเพื่อนำไปปฏิบัติและประเมินผล เพื่อยกระดับและเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานให้กับบุคลากรที่จะมาสร้างผลผลิตให้กับองค์กรตามเป้าหมายที่กำหนดไว้บนพื้นฐานแห่งความสุขที่ทุกคนปรารถนาจากองค์กร เพื่อสร้างสมดุลแห่งความสุขให้กับองค์กรและบุคลากรจากผลตอบแทนในรูปแบบผลผลิตและผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากกระบวนการบริหารจัดการ ในบทความนี้จะนำเสนอรูปแบบการจัดการองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) จากกระบวนการสร้างองค์กรแห่งความสุขบนพื้นฐานการมีส่วนร่วมระหว่างบุคลากรทุกภาคส่วนและองค์กร

คำสำคัญ: การจัดการ, องค์กรแห่งความสุข, สมดุลแห่งความสุข.

Abstract

During the work period, no one would deny that The organization is like a second home. which has devoted more than half of their time and life to the organization And of course everyone would want something in return from the organization. That is a happy organizational management model (Happy Workplace), both happiness in work and happiness in life. But how to make the organization a happy organization (Happy Workplace). according to the Buddhist definition of happiness which consists of Kayikusuk, physical health, and Chetasikusuk, mental health. Emphasis is placed on the formulation of a happy organization management policy (Happy Workplace), starting from the executives, which is an important starting point for setting policies and images. Management model for the organization of happiness by setting a vision missions and goals of the organization through the mechanism of managing the organization of happiness It starts from the process of integrating participation within the organization from all sectors on the basis of happiness from work in developing a model for managing a happy organization (Happy Workplace). Predict the physical of the organization. focus Leadership and Confidence Participatory mobilization and finding a happy balance between people and organizations Set a model for managing a happy organization for implementation and evaluation. To raise and increase operational efficiency for personnel who will create productivity for the organization according to the goals set on the basis of happiness that everyone desires

from the organization. To create a balance of happiness for the organization and personnel from returns in the form of products and results arising from the management process. In this article, we present a model for managing a happy organization (Happy Workplace) from the process of creating a happy organization based on participation between personnel from all sectors and organizations.

Keywords: Management, Happy Workplace, Happy Balance.

บทนำ

องค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) เป็นปัญหาสำคัญที่เกิดขึ้นและส่งผลกระทบต่อกระบวนการทำงานระหว่างบุคลากรและองค์กรในรูปแบบของสองตัวแปรสำคัญ คือ ความสุขจากการทำงานและผลผลิตที่เกิดขึ้นจากกระบวนการทำงานบนพื้นฐานของความต้องการตามทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ ซึ่งเป็นแรงจูงใจและเป้าหมายสูงสุดของการทำงานในองค์กร ในการกระตุ้นผลการทำงานและการพัฒนากระบวนการทำงานและผลงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ “ความต้องการ” จึงเป็นตัวการสำคัญหนึ่งที่ทำให้เกิดพฤติกรรมหรือการกระทำของมนุษย์ ซึ่งเรามักจะได้ยินในแวดวงทางจิตวิทยา ที่อธิบายพฤติกรรมของมนุษย์ว่าเกิดมาจากความต้องการ (Needs) ซึ่งมีแรงขับ (Drives) คอยกระตุ้นอยู่เบื้องหลังการกระทำต่างๆ เป็นแรงขับหรือแรงจูงใจที่สำคัญ ซึ่งคอยกำหนดพฤติกรรมหรือการกระทำของมนุษย์และมนุษย์ว่าจะประสบความสำเร็จในชีวิตได้นั้น จะต้องคอยเติมเต็มหรือสนองตอบความต้องการไปตามลำดับขั้นของความต้องการตั้งแต่ระดับพื้นฐานทางกายภาพซับซ้อนขึ้นไปเป็นความต้องการทางจิตใจและสังคม (นภาพร หงษ์ทอง 17 (2) : 121-151)

จากปัญหาและความต้องการระหว่างบุคลากรและองค์กรที่ส่งผลต่อผลผลิตและผลลัพธ์จากกระบวนการทำงานในปัจจุบัน ผู้เขียนจึงอยากจะหาแนวทางพัฒนารูปแบบการจัดการองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) จากกระบวนการสร้างองค์กรแห่งความสุข ประกอบด้วย การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมกายภาพขององค์กร การให้ความสำคัญ ภาวะผู้นำและความเชื่อมั่น การระดมและหาสมดุลแห่งความสุขระหว่างบุคลากรและองค์กรแบบมีส่วนร่วม กำหนดเป็นรูปแบบการจัดการองค์กรแห่งความสุขเพื่อนำไปปฏิบัติและประเมินผล เพื่อสร้างความสุขให้เกิดขึ้นจากกระบวนการทำงาน จากความหมายของความสุข คือ ความสบาย ความสำราญ ความฉ่ำชื่นรื่นกายรื่นใจ มี 2 คือ กายิกสุข สุขทางกาย 2 เจตสิกสุข สุขทางใจ (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต). 2558 :458)

องค์กรแห่งความสุข

(แผนงานสุขภาวะองค์กรภาคเอกชน, 2552 : 27-28) กระบวนการพัฒนาคนในองค์กรอย่างมีเป้าหมายและยุทธศาสตร์ ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร เพื่อให้องค์กรมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง นำพาองค์กรไปสู่การเติบโตอย่างยั่งยืน องค์กรแห่งความสุข “คนทำงานมีความสุข ที่ทำงานน่าอยู่ ชุมชนสมานฉันท์” Happy People - Happy Home - Happy Teamwork

คนทำงานมีความสุข Happy People คือ ต้องรู้ว่าคนเป็นบุคลากรที่สำคัญขององค์กร มีความเป็นมืออาชีพ มีความเป็นอยู่ มีครอบครัวที่อบอุ่น มีศีลธรรมอันดีงาม และเอื้ออาทรต่อตนเอง และสังคมคนทำงานมีความสุข เพราะมีสุขภาพกายและจิตใจที่ดี มีความมั่นคงในชีวิต ด้านการงาน เศรษฐกิจ และสังคม และนำไปสู่ความสุขในการทำงาน

ที่ทำงานน่าอยู่ Happy Home (House + Human (คน) + Happy (ความสุข) = Home) ก็ต้องทำให้ที่ทำงานเป็นเหมือนบ้านหลังที่สองของพนักงาน ปัญหาความขัดแย้งเรื่องงานลดลง มีความรักและ สามัคคีในองค์กร

ชุมชนสมานฉันท์ Happy Team Work ต้องมีความสามัคคีใน การทำงานเป็นทีม ช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกัน และเอื้ออาทรกับสังคมรอบข้าง

สำนักสนับสนุนสุขภาวะองค์กร, (14 กันยายน 2566). กระบวนการพัฒนาคนในองค์กรอย่างมีเป้าหมายและให้ยุทธศาสตร์สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร เพื่อให้องค์กรมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง ซึ่งจะนำพาองค์กรไปสู่การเติบโตอย่างยั่งยืน (การจัดการองค์กรโดยเน้น การจัดการ “คน” เป็นหลัก) โดยใช้ความสุขพื้นฐานแปดประการ (Happy 8) เป็นแนวทางในการบริหารจัดการชีวิตให้มีความสุขอย่างยั่งยืน สร้างทัศนคติบวกต่อมุมมองในการดำเนินชีวิต การอยู่ร่วมกับผู้อื่น การรับผิดชอบต่อสังคม เป็นสมาชิกที่ดีต่อครอบครัว องค์กรและสังคม โดยมีความสุขที่แท้จริงบนพื้นฐานความสุขแปดประการที่สมดุลกับชีวิต ประกอบด้วย

Happy Body (สุขภาพดี) สุขภาพแข็งแรงทั้งกายและจิตใจ เพราะมีความเชื่อว่าถ้ามนุษย์มีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรงก็จะมีจิตใจที่ดี พร้อมทั้งรับมือกับปัญหาที่จะเข้ามาได้เป็นอย่างดี

Happy Heart (น้ำใจงาม) มีน้ำใจเอื้ออาทรต่อกันและกัน เนื่องจากมีความเชื่อว่าความสุขที่แท้จริงคือการเป็นผู้ให้

Happy Society (สังคมดี) มีความรักสามัคคีเอื้อเฟื้อต่อชุมชนที่ตนทำงานและพักอาศัย มีสังคมและสภาพแวดล้อมที่ดี เพราะเชื่อว่าการที่ผู้คนมีความเป็นอยู่ที่ดีภายในสังคมหรือชุมชน ย่อม

เป็นพื้นฐานที่ดี ทำให้ ผู้อยู่อาศัยมีความรัก ความปรองดองสามัคคีต่อกัน พร้อมร่วมแรงร่วมใจช่วยกัน พัฒนาชุมชนให้มีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น

Happy Relax (ผ่อนคลาย) รู้จักผ่อนคลายต่อสิ่งต่างๆ ในการดำเนินชีวิต เพราะเชื่อว่าการที่คนทำงานหากไม่รู้จักรักษาการผ่อนคลายให้กับตนเอง จะทำให้ร่างกายและจิตใจเกิดความเครียด อันส่งผลกระทบต่อหน้าที่การทำงาน

Happy Brain (หาความรู้) มีการศึกษาหาความรู้พัฒนาตนเองตลอดเวลาจากแหล่งต่างๆ นำไปสู่การเป็นมืออาชีพและความมั่นคงก้าวหน้าในการทำงาน เพราะเชื่อว่าถ้าเราทุกคนแสวงหาความรู้ใหม่ๆ มาเพิ่มพูนความรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ก็จะเป็นอีกหนึ่งแรงผลักดันช่วยให้องค์กรพัฒนาขึ้นด้วยบุคลากรที่มีศักยภาพ

Happy Soul (ทางสงบ) มีความศรัทธาในศาสนาและมีศีลธรรมในการดำเนินชีวิต เพราะเชื่อว่า หลักธรรมคำสอนของศาสนาเป็นสิ่งที่จะช่วยทุกคนให้ดำเนินชีวิตไปในเส้นทางที่ดีได้ ทำให้ทุกคนมีสติ มีสมาธิในการทำงาน สามารถรับมือกับปัญหาที่เข้ามา ยึดหลักสัจจะสนทนให้เป็นคนดี คิดดี ทำดี และมีความศรัทธาในคุณงามความดีทั้งปวง

Happy Money (ปลอดภัย) มีเงิน รู้จักเก็บ รู้จักใช้ ไม่เป็นหนี้ ปลูกฝังนิสัยอดออม ประหยัด ไม่ใช้สุรุ่ยสุร่าย ใช้จ่ายแต่เท่าที่จำเป็น ยึดหลักคำสอนการดำเนินชีวิตแบบเศรษฐกิจพอเพียง

Happy Family (ครอบครัวดี) มีครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคง ปลูกฝังนิสัยรักครอบครัว เพื่อนำไปเป็นหลักการใช้ชีวิต ให้รู้จักความรัก ความเชื่อมั่นและความศรัทธาในความดีงาม จึงจะเกิดเป็นคนดีในสังคม (รักตนเอง รักครอบครัว รักการงาน รักเพื่อน รักในสิ่ง ที่พอเพียง)

กระบวนการสร้างองค์กรแห่งความสุข

การสร้างองค์กรแห่งความสุขนั้นสามารถนำกระบวนการสร้างองค์กรแห่งความสุขของ Lowe มาใช้เป็นแนวทาง ในการทำความเข้าใจสภาพแวดล้อมทางกายภาพ สังคม พนักงานและชุมชนที่องค์กรจะต้องให้ความสำคัญ อีกทั้ง ผู้บริหารจะต้องแสดงภาวะผู้นำและสร้างความเชื่อมั่นให้กับทุกคน ในองค์กรที่จะนำไปสู่องค์กรแห่งความสุขและสุดท้ายแล้วการที่ทุกคนในองค์กรได้มีส่วนร่วมในการเรียนรู้และปรับปรุงอย่างต่อเนื่องจึงจะทำให้เกิดองค์กรแห่งความสุขได้อย่างแท้จริง (ก้านทอง บุหระ, 28 (3) : 169-176) ดังนี้

1. สภาพแวดล้อมทางกายภาพ สังคม พนักงาน และชุมชน การสร้างองค์กรแห่งความสุขเป็นทั้งการป้องกัน การสนับสนุนและการส่งเสริมทั้งทางด้านกายภาพจิตใจและการเป็นอยู่ที่ดีของสังคม

ของู้ทำงาน โดยที่องค์กรจะทำการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน ซึ่งเป็นการใช้ความรู้สึกของมนุษย์หรือเครื่องมือทางอิเล็กทรอนิกส์มาทำการตรวจสอบ อันได้แก่ 1) สภาพทางโครงสร้าง อากาศ การจัดวางเครื่องมือ เฟอร์นิเจอร์ เคมีภัณฑ์ และกระบวนการที่เกิดขึ้นในสถานที่ทำงานที่ส่งผลต่อความปลอดภัยหรือจิตใจ สุขภาพและความเป็นอยู่ของู้ทำงาน 2) สภาพทางสังคมขององค์กร อันประกอบไปด้วย การทำงาน วัฒนธรรม ทักษะ คุณค่า ความเชื่อ และแนวทางในการปฏิบัติขององค์กร ที่ส่งผลต่อความเป็นอยู่ทางกายภาพ จิตใจและอารมณ์ของู้ทำงาน 3) สุขภาพของู้ทำงานในองค์กร เป็นการจัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการทำงาน การให้บริการข้อมูล ข่าวสาร ทรัพยากรและความยืดหยุ่นทางด้านสุขภาพ เพื่อเป็นแรงกระตุ้นใหู้้ทำงานมีการดำเนินชีวิตที่มีสุขภาพที่ดี และ 4) ชุมชนที่เกี่ยวข้อง โดยู้ทำงานเป็นผู้อาศัยอยู่ในชุมชน

2. การให้ความสำคัญ ภาวะผู้นำ และความเชื่อมั่นในการสร้างองค์กรแห่งความสุขนั้น ผู้บริหารในองค์กรจะต้องให้ความสำคัญโดยแสดงภาวะผู้นำที่มีความเข้มแข็ง วิสัยทัศน์และพฤติกรรมที่มีความสอดคล้องกันที่จะมีอิทธิพลต่อการขับเคลื่อนให้การสร้างองค์กรแห่งความสุขบรรลุผลสำเร็จ โดยต้องมีการกำหนดลำดับขั้นตอนในการสร้างองค์กรแห่งความสุขและนำองค์กรนั้นไปสู่ความสุขได้อย่างยั่งยืน ทั้งนี้ การดำเนินงานของกระบวนการจะแทรกซึมเข้าไปในระบบทั่วทั้งองค์กร ผ่านการส่งสัญญาณที่ชัดเจนจากผู้บริหารไปยังหัวหน้างานและพนักงานเพื่อให้มีการดำเนินการเป็นไปในทิศทางเดียวกัน การดำเนินการดังกล่าวนี้จะส่งผลไป ยังวัฒนธรรมองค์กรที่เป็นพื้นฐานของความเชื่อมั่นในความร่วมมือในการเปลี่ยนแปลงไปสู่องค์กรแห่งความสุขตั้งแต่ในระยะแรกโดยจะส่งผลต่อกระบวนการในขั้นตอนต่อไปด้วย

3. การมีส่วนร่วมในการเรียนรู้และการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง การที่ผู้บริหาร หัวหน้างาน และพนักงานได้มีส่วนร่วมในการเรียนรู้และการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องจะเป็นส่วนสำคัญต่อการกระตุ้นกระบวนการวางแผนและนำไปสู่การเปลี่ยนแปลง ทั้งด้านความสัมพันธ์ในการทำงาน การทำงานภายในองค์กร การออกแบบงานและปริมาณนโยบายและการปฏิบัติด้านทรัพยากรมนุษย์และระบบการจัดการผลการดำเนินงาน ซึ่งในการดำเนินการในแต่ละส่วนจะมีความสัมพันธ์ต่อกันและสนับสนุนต่อผลการดำเนินงานของบุคลากรในทางบวกต่อองค์กร อย่างไรก็ตามก็ต่องค์กรที่มีขนาดใหญ่ควรมีการกำหนดทีมงานให้มีความหลากหลายที่มาจากหลายภาคส่วน ขณะที่องค์กรขนาดเล็กอาจพึ่งพาผู้เชี่ยวชาญจากภายนอก

การสร้างและพัฒนาบรรยากาศการทำงานในองค์กร ถือว่ามีความสำคัญและจำเป็นอย่างมาก ได้แก่ 1) การปรับบทบาทของผู้บริหารองค์กรเป็นโค้ชที่หล่อหลอมคนในองค์กร 2) จัดตั้งกลุ่มเล็กๆ อย่างไม่เป็นทางการให้ในองค์กร 3) สร้างจุดนั่งสนทนาหรือสถานที่นั่งเล่นสำหรับบุคลากร 4) กำหนดจุดรับประทานอาหารร่วมกันในตอนกลางวัน 5) สร้างสนามกีฬาเล็กสำหรับบุคลากรก่อนกลับบ้าน และ 6) รอบ 1 เดือนมีการจัดกิจกรรมสาธารณะหรือจิตอาสาประโยชน์ 1 ครั้ง (เกศี จันทราประภาวัฒน์ 6 (1) : 61-74)

รูปแบบการจัดการองค์กรแห่งความสุข

HR NOTE.asia, (14 กันยายน 2566). สูตร 8 : 8 : 8 นี้ คือสูตรสร้างสมดุลให้กับชีวิตที่มีการแบ่งเวลาได้ดีและเหมาะสมที่สุดเลยก็ว่าได้ เป็นการบริหารจัดการชีวิตที่มีประสิทธิภาพทีเดียว แต่ใครจะคาดคิดว่าสูตรยอดนิยมนี้อาจจะเป็นสูตรคลาสสิกอมตะที่เกิดขึ้นมานานนับร้อยปีแล้ว ซึ่งแนวคิดการทำงาน 8 ชั่วโมงต่อวันนี้เกิดขึ้นมาตั้งแต่สมัยปี ค.ศ.1810 โดยผู้ที่คิดค้นหลักการนี้ขึ้นมาก็คือ โรเบิร์ต โอเวน (Robert Owen) นักเศรษฐศาสตร์และนักปฏิรูปทางสังคมชาวอังกฤษ โดยเขาได้ตั้งสโลแกนในการดำเนินชีวิตที่มีคุณภาพไว้ว่า “Eight hours labour, Eight hours recreation, Eight hours rest – ทำงาน 8 ชั่วโมง, สันทนาการ 8 ชั่วโมง, พักผ่อน 8 ชั่วโมง” ซึ่งมันกลายมาเป็นมาตรฐานของการสร้างสมดุลให้กับชีวิตตลอดจนการแบ่งเวลาในการทำงานที่มีประสิทธิภาพมากที่สุดมาจนถึงปัจจุบัน โดยมีเคล็ดลับกับการสร้างสมดุลให้ชีวิตและการทำงาน (Work Life Balance) ดังต่อไปนี้

เคล็ดลับสำหรับพนักงาน HR NOTE.asia, (14 กันยายน 2566).

1. แบ่งเวลางานกับเวลาพักผ่อนให้เป็น : การแบ่งเวลาให้เป็น เป็นสิ่งสำคัญที่สุดในชีวิตเลยก็ว่าได้ เราควรรู้จักแบ่งเวลาการทำงานกับการพักผ่อนและผ่อนคลายให้เหมาะสม
2. พักเบรกระหว่างทำงาน : การหมั่นหาเวลาพักเบรกระหว่างทำงานบ้างก็ถือว่าเป็นการช่วยเพิ่มความสมดุลในการทำงานกับการพักผ่อนได้ดีอีกวิธีหนึ่ง เพราะการนั่งแช่อยู่กับงานเป็นเวลานานๆ ไม่ไปไหนเลยนั้นจะทำให้สุขภาพร่างกายแย่ได้ เมื่อเจ็บป่วยชีวิตก็ไร้ความสุข
3. พยายามไม่เอางานกลับมาทำที่บ้าน : หากไม่จำเป็นไม่ควรเอางานติดไม้ติดมือกลับไปทำที่บ้านด้วย นอกจากจะไม่ได้พักผ่อนแล้ว ยังสร้างวินัยไม่ดีให้กับชีวิตและสร้างระบบการทำงานที่ไม่ดีให้กับองค์กรในระยะยาวด้วย

4. ออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ : ร่างกายเป็นเครื่องมือที่สำคัญที่สุดอย่างหนึ่งสำหรับชีวิตมนุษย์ หากร่างกายย่ำแย่ก็เหมือนเครื่องจักรที่พัง ทำงานไม่ได้ การหมั่นออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอจะทำให้มีสุขภาพดี ร่างกายแข็งแรง ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพทั้งในระยะสั้นและระยะยาว

5. ออกไปท่องเที่ยว : การหาเวลาไปเที่ยวทั้งในเมืองที่เราอาศัยอยู่ในประเทศของเรา การเที่ยวต่างประเทศ หรือแม้แต่การหาร้านอาหารดีๆ สักร้านนั่งพักผ่อน อ่านหนังสือ ก็ถือเป็นการพักผ่อนหย่อนใจที่ดี การไปเที่ยวจะทำให้เราได้เปิดประสบการณ์ใหม่

6. พบปะเพื่อฝูง-สร้างกิจกรรมกับครอบครัว : มนุษย์เป็นสัตว์สังคม มนุษย์ชอบพบปะ แลกเปลี่ยน พูดคุย พยายามหาเวลาไปพบปะเพื่อนฝูง ตลอดจนสร้างกิจกรรมให้ครอบครัวเพื่อสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน

7. หมั่นตรวจสุขภาพเป็นประจำ : การตรวจสุขภาพเป็นประจำนั้นเป็นการเช็คความสมบูรณ์ของร่างกายให้พร้อมอยู่เสมอ เพื่อที่จะป้องกันหรือรักษาโรค รวมถึงดูแลความเจ็บป่วยได้ทัน ซึ่งจะทำให้เราดำเนินชีวิตได้อย่างมีความสุข ใช้ชีวิตได้ยาวนานยิ่งขึ้นและมีสุขภาพที่ดี พร้อมในการทำงานและใช้ชีวิต

8. หางานอดิเรกทำ : การหางานอดิเรกทำเป็นกิจกรรมที่ช่วยเสริมสร้างสุขภาพจิตได้ดีทีเดียว สำหรับคนที่อยู่เฉยไม่เป็น การหาอะไรที่มีความสุข ชอบทำอะไรที่ทำแล้วไม่ต้องเครียด หรือทำแล้วผ่อนคลาย ก็จะทำให้เราได้พักผ่อนจิตใจได้เช่นกัน เสริมสร้างความสนุก เบิกบานจิตใจ ทำให้เราพ้นจากความเครียดได้ดีเยี่ยม

9. พักผ่อนให้เป็นและเพียงพอ : ตามหลักธรรมชาติแล้วมนุษย์ควรได้รับการพักผ่อนที่เพียงพอ การพักผ่อนที่เพียงพอจะทำให้ร่างกายได้ซ่อมแซมส่วนที่สึกหรอ มนุษย์ได้ชาร์จพลังตนเองเพื่อมีกำลังวังชากลับมาทำงานหรือทำกิจกรรมอื่นๆ อีกครั้ง

10. ศึกษาธรรมะ ปฏิบัติธรรม ฝึกสมาธิ : การศึกษาธรรมะจะช่วยให้เราเข้าใจชีวิต มีเมตตา ลดการทำบาป ลดความเครียด ทำให้การดำเนินชีวิตปกติสุข ชีวิตการทำงานดีขึ้น หรือบางทีก็อาจหาเวลาไปปฏิบัติธรรม ฝึกสมาธิให้เหมาะกับความสุขของแต่ละบุคคล ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะช่วยให้เรามีสติในการทำงาน ตลอดจนดำรงชีวิตใจเย็น ค่อยคิดค่อยทำ มีสมาธิในการทำงาน มีสติสัมปชัญญะในการตัดสินใจเรื่องต่างๆ อย่างรอบคอบ ลดความเครียดลงได้อย่างดี ซึ่งความเครียดเป็นบ่อเกิดของสุขภาพกายสุขภาพใจที่ย่ำแย่ได้

เคล็ดลับสำหรับองค์กร HR NOTE.asia, (14 กันยายน 2566).

1. ยืดหยุ่นเวลาเข้า-ออกงาน : การเข้าออกงานที่เป็นเวลานั้นบางครั้งก็สร้างความเดือดร้อนให้กับบางคนได้ หรือเป็นปัญหาต่อการบริหารเวลาชีวิต เพราะแต่ละคนก็ต่างมีเหตุผลชีวิตที่แตกต่างกัน หลายออฟฟิศแก้ปัญหานี้ด้วยการยืดหยุ่นเวลาเข้า-ออกงานให้กับพนักงาน โดยให้เลือกช่วงเวลาเข้าออกที่เหมาะสมกับตัวเอง เพื่อให้การบริหารเวลาของแต่ละคนมีประสิทธิภาพมากที่สุด โดยที่ทุกคนมีชั่วโมงการทำงานที่ครบถ้วนตามเวลาที่บริษัทกำหนด

2. Work from Home / Remote Working : กลยุทธ์ที่กำลังได้รับความนิยมอย่างมากในยุคนี้ก็คือการให้อิสระเรื่องเวลากับพนักงาน ให้พนักงานบริหารตนเอง แต่ต้องทำงานให้สำเร็จลุล่วงให้ได้ สามารถทำงานที่บ้านหรือที่ไหนก็ได้ ขอแค่ให้งานเสร็จทันเวลา และมีประสิทธิภาพ หรือบางองค์กรก็นำกลยุทธ์นี้มาผสมผสานกับการทำงานแบบปกติ (Routine Working) อย่างเช่น ให้โควต้า Work from Home ทำงานจากบ้านหรือที่ไหนก็ได้ 1 วัน / สัปดาห์ หรือไม่สามารถทำงานที่ไหนก็ได้ แต่ต้องเข้าออฟฟิศอย่างน้อย อาทิตย์ละ 1-2 วัน เป็นต้น

3. จัดคลาสออกกำลังกายให้เป็นสวัสดิการพนักงาน : หนึ่งในจัดการขององค์กรที่ช่วยเรื่อง Work Life Balance ได้ดีก็คือการจัดสวัสดิการด้านการออกกำลังกายให้กับพนักงานในบริษัท อาจจัดคอร์สออกกำลังกายให้พนักงานสามารถมาเข้าร่วมได้ หรือจัดพื้นที่ตลอดจนเตรียมอุปกรณ์ออกกำลังกายให้พนักงานได้ผ่อนคลายอย่างอิสระ

4. มีโซนพักผ่อนหย่อนใจ : องค์กรอาจจะจัดโซนสันทนาการหรือโซนพักผ่อนหย่อนใจเพื่อเป็นอีกหนึ่งสวัสดิการให้พนักงานได้พักผ่อนระหว่างวัน อาจจะเป็นสวนเล็กๆ หรือมีที่ห้องนั่งเล่น ห้องดูหนัง ห้องเล่นเกม หรือบางองค์กรก็เตรียมห้องนอนให้พนักงานได้เอนกายเลยก็มีเช่นกัน เพื่อช่วยให้คลายเครียดจากการทำงานได้

5. ประชุมนอกสถานที่ : การไม่อยู่กับอะไรเดิมๆ ทำให้พนักงานได้ขยับบ้าง อาจกระตุ้นความกระปรี้กระเปร่าได้ดี องค์กรอาจส่งเสริมการประชุมนอกสถานที่บ้าง อย่างการประชุมในร้านกาแฟ หรือการประชุมตาม Co-Working Space ที่สามารถเช่าห้องประชุมได้ เป็นต้น การเปลี่ยนบรรยากาศและสถานที่จะทำให้พนักงานไม่เบื่อ มีความกระปรี้กระเปร่า ได้ขยับปรับเปลี่ยน ได้เบรคจากสภาพแวดล้อมการทำงานเดิมๆ สิ่งเหล่านี้ก็ช่วยสร้างให้การทำงานกับการใช้ชีวิตผสมกลมกลืนกันได้อย่างลงตัว

6. Outing ประจำปี : การจัดทริปท่องเที่ยวประจำปีขององค์กรก็เป็นส่วนหนึ่งที่จะช่วยสร้าง Work Life Balance ให้กับองค์กรได้ดีเช่นกัน โดยองค์กรเป็นตัวหลักในการจัดการพักผ่อนนี้ให้เลย

เพื่อให้ทุกคนได้ผ่อนคลายกับความเครียดในการทำงานมาตลอดทั้งปีและได้ฟื้นฟูชีวิตไปในตัวด้วย พร้อมทั้งสร้างความสัมพันธ์ในองค์กรได้อย่างดีเยี่ยม และส่งเสริมให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น

7. บริการจิตแพทย์ : ทุกวันนี้ปัญหาความเครียดยิ่งทวีความรุนแรงมากขึ้นเรื่อยๆ ทั้งความเครียดในการทำงาน ตลอดจนความเครียดเรื่องส่วนตัว ครอบครัว การดำเนินชีวิต ความเครียดนี้ส่งผลต่อสุขภาพกายและสุขภาพใจได้อย่างไม่น่าเชื่อ รวมถึงโรคซึมเศร้าที่กำลังเป็นโรคทางกายและจิตที่คนวัยทำงานเป็นกันมากขึ้นทุกวัน

8. บริการให้คำปรึกษาทางการเงิน : องค์กรอย่ามองว่าเรื่องนี้ไม่เกี่ยวกับเรื่องการสร้างสมดุลให้กับชีวิตและการทำงาน นี่คือปัญหาอันดับต้นๆ ของพนักงานเลยทีเดียว และได้สร้างความเครียดให้กับคนยุคปัจจุบันได้มากที่สุดเรื่องหนึ่ง องค์กรที่ใส่ใจรอบด้านจะจัดบริการให้คำปรึกษาทางด้านการเงินให้กับพนักงาน ตั้งแต่ช่วยในเรื่องการวางแผนการเงินที่ดี ไปจนถึงช่วยหาแหล่งเงินกู้สำรอง เงินกู้ฉุกเฉินไว้ช่วยในยามจำเป็น

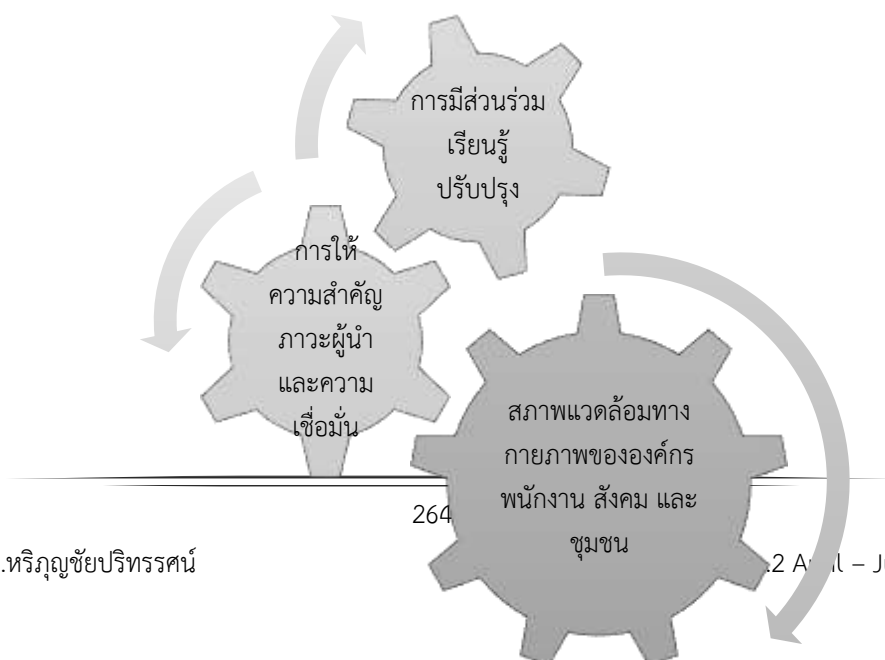
9. กำหนดนโยบายขององค์กรในเรื่อง Work Life Balance : คนส่วนใหญ่มักไม่มีวินัยในการบริหารการทำงานและการใช้ชีวิตส่วนตัวถ้าไม่ถูกบังคับ หรือไม่กล้าและเกรงใจหัวหน้างานตลอดจนผู้บริหารเพราะกลัวถูกมองว่าไม่ขยัน ทำงานไม่เต็มที่ ทำงานไม่เต็มประสิทธิภาพ ทำงานไม่ทุ่มเทให้กับองค์กร องค์กรที่มองการไกลอาจกำหนดเรื่องนี้ขึ้นมาเป็นนโยบายของบริษัทเลย เพื่อให้พนักงานได้ปฏิบัติร่วมกัน และทำอย่างไม่รู้สึกละเมิด

10. ตัดแอร์ ปิดระบบไฟหลังเวลาเลิกงาน : เพื่อร่วมกับประหยัดพลังงานไปพร้อมกันด้วย โดยเมื่อถึงเวลาเลิกงานหรือหลังจากเวลาที่กำหนด (เวลาที่นิยมคือ 18.00-19.00 น.) ออฟฟิศ/อาคารสำนักงาน จะตัดแอร์ เพื่อให้พนักงานไม่นั่งแช่ทำงานต่อและกลับให้ไวที่สุด เพื่อเป็นการบังคับให้กลับบ้านหรือไม่ทำงานต่อไปในตัว

องค์ความรู้ที่ได้

จากการศึกษารูปแบบการจัดการองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) เพื่อเป็นแนวทางในการจัดการองค์กรปัจจุบัน ให้เป็นองค์กรแห่งความสุขระหว่างบุคลากรทุกภาคส่วนและองค์กร ตามรูปแบบกระบวนการสร้างองค์กรแห่งความสุขมาใช้เป็นกระบวนการในการสร้างกระบวนการเรียนรู้และทำความเข้าใจสภาพแวดล้อมทางกายภาพ สังคม พนักงาน และชุมชน การให้ความสำคัญ ภาวะผู้นำและความเชื่อมั่นต่อกันระหว่างบุคลากรทุกภาคส่วนและองค์กร บนพื้นฐานของการมีส่วนร่วมในการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อหารูปแบบการจัดการองค์กรแห่ง

ความสุขร่วมกัน เพื่อจัดสรรความต้องการระหว่างกันในด้านผลผลิตในมุมมองขององค์กรและในด้านความสุขในมุมมองของบุคลากร และยังเป็นกระบวนการสร้างความสุขในการทำงานพัฒนาบรรยากาศการทำงานที่ดีมีสุขจากเป้าหมาย คือความสำเร็จขององค์กร และเป้าหมาย คือผลประโยชน์ที่บุคลากรจะได้รับจากกระบวนการทำงานคือสุขทั้งกายและใจอันเป็นแรงขับเคลื่อนกระบวนการทำงานที่สำคัญให้กับบุคลากรในการจัดการองค์กรแห่งความสุขโดยต้องให้ความสำคัญกับกระบวนการพัฒนารูปแบบทางการบริหารขององค์กรและรูปแบบการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ไปพร้อมกัน ในมุมมองที่สะท้อนจากนโยบายการทำงานและผลลัพธ์จากการบริหารนโยบายที่จะต้องศึกษาและทำความเข้าใจร่วมกันระหว่างผู้บริหารและบุคลากร ซึ่งสามารถนำมาเป็นแนวทางปรับเปลี่ยนและพัฒนารูปแบบกลไกการทำงานให้มีประสิทธิภาพได้ ซึ่งเป็นมาตรฐานของการสร้างสมดุลให้กับชีวิตตลอดจนการแบ่งเวลาในการทำงานที่มีประสิทธิภาพ เพราะในหนึ่งวันบางช่วงเวลาของแต่ละบุคคลมีความแตกต่างกันในด้านของผลผลิตและประสิทธิภาพของการทำงานจากพื้นฐานของการดำเนินชีวิตที่แตกต่างกันในหนึ่งวันและจากพื้นฐานของความสุขในการทำงานที่แตกต่างกันระหว่างองค์กรและบุคคลแต่ละคนจะต้องคำนึงถึงรูปแบบองค์กรที่จะสร้างสุขให้กับบุคลากรบนพื้นฐานแห่งความสุข 8 ประการ Happy Workplace เพื่อสร้างสมดุลแห่งความสุข คือ ความสุขของตัวเอง ความสุขของครอบครัว ความสุขขององค์กรและสังคม ในรูปแบบผลตอบแทนซึ่งกันและกันระหว่างองค์กรกับบุคลากรในลักษณะ win : win จากผลการปฏิบัติงานที่บรรลุเป้าหมายวัตถุประสงค์ที่องค์กรจะได้รับและผลประโยชน์คือความสุขจากการทำงานที่บุคลากรจะได้รับ ภายใต้สภาพแวดล้อมองค์กร กลไกการจัดการ ภาวะผู้นำของผู้บริหารและการมีส่วนร่วมของบุคลากรที่จะต้องร่วมกันพัฒนาสร้างรูปแบบการจัดการองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace)



สรุป และข้อเสนอแนะ

องค์กรทุกองค์กรมีรูปแบบและกระบวนการจัดการที่แตกต่างกันตามวิสัยทัศน์ขององค์กรและวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร แต่โดยภาพรวมแล้วองค์กรจะกำหนดรูปแบบและกระบวนการจัดการที่มุ่งไปสู่เป้าหมายและความสำเร็จเป็นสำคัญ โดยพิจารณาเป็นลำดับรองว่าทรัพยากรการบริหารที่ทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายและความสำเร็จได้นั้น คือ “คน” ดังนั้น องค์กรควรจะให้ความสำคัญกับทรัพยากรบุคคลนอกจากค่าตอบแทนและสวัสดิการที่องค์กรจะพึงมีพึงให้เท่านั้น แต่ควรให้ความสำคัญกับความสุขของคนในองค์กรในการจัดการองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งความสุข โดยอาศัยความร่วมมือกันระหว่างบุคลากรทุกภาคส่วนกับองค์กรในการหาจุดศูนย์กลางระหว่างผลลัพธ์ร่วมกันเริ่มจากการพิจารณาสภาพแวดล้อมขององค์กรในภาพรวมทั้งภายในและภายนอกเพื่อหา จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ผู้บริหารให้ความสำคัญและสร้างความเชื่อมั่นในกระบวนการสร้างความสุขในการทำงานบนพื้นฐานของการมีส่วนร่วมในการเรียนรู้และปรับปรุงจนได้จุดยืนในการสร้างองค์กรแห่งความสุข สอดคล้องกับกระบวนการสร้างองค์กรแห่งความสุขของ Lowe ในการทำความเข้าใจสภาพแวดล้อมทางกายภาพ สังคม พนักงานและชุมชนที่องค์กรจะต้องให้ความสำคัญ อีกทั้งผู้บริหารจะต้องแสดงภาวะผู้นำและสร้างความเชื่อมั่นให้กับทุกคนในองค์กรที่จะนำไปสู่องค์กรแห่งความสุขและสุดท้ายแล้วการที่ทุกคนในองค์กรได้มีส่วนร่วมในการเรียนรู้และปรับปรุงอย่างต่อเนื่องจึงจะทำให้เกิดองค์กรแห่งความสุขได้อย่างแท้จริง (ก้านทอง บุหระ, 28 (3) : 169-176) ให้คนมีความสุข สนุกกับการทำงานพัฒนาผลงานและสร้างผลผลิตให้กับองค์กรได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ การจัดการองค์กรแห่งความสุขจึงเป็นสิ่งที่ทรัพยากรบุคคลโหยหาเพื่อสร้างความสมดุลแห่งความสุขให้กับชีวิต

References

เกศิ จันทราประภาวัฒน์. “การสร้างและพัฒนาบรรยากาศการทำงานในองค์กรสมัยใหม่”. วารสาร มจร. ตรีภูมยปริทรรศน์. 6 (1) : 61-74.

ก้านทอง บุหระ. “องค์กรแห่งความสุข: แนวคิด กระบวนการ และบทบาทของนักบริหารทรัพยากรมนุษย์”. วารสารวิทยบริการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. 28 (3) : 169-176.

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต). (2558). *พจนานุกรมพุทธศาสตร์*. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ พลิธัมม์.

นภาพร หงส์ทอง. “วิเคราะห์ความต้องการของมาสโลว์ในมุมมองของพระพุทธศาสนา”. วารสาร ปณิธาน. 17 (2), 121-151.

แผนงานสุขภาวะองค์กรภาคเอกชน. (2552). *คู่มือมาสร้างองค์กรแห่งความสุขกันเถอะ*. กรุงเทพมหานคร : สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ.

สำนักสนับสนุนสุขภาวะองค์กร. (14 กันยายน 2566). *Happy Workplace*. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา : <https://happy8workplace.thaihealth.or.th/about/what-is-it>.

HR NOTE.asia. (14 กันยายน 2566). *20 เคล็ดลับกับการสร้างสมดุลให้ชีวิตและการทำงาน (Work Life Balance)*. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา : <https://th.hrnote.asia/personnel-management/190725-work-life-balance>.