

กระบวนการพัฒนาองค์กรแห่งความสุข *

The Process of Developing a Happy Organization

พระครูประสาท ปัญญาธร, พระครูโกวิท บุญเขต,
พระใบฎีกา ธวัชชัย จรณธมโม และ อำนาจ ทาปิน

Phrakhru Prapat panyatorn, Phrakhru Kowit bunkhet,
Phrabaidika Thawatchai Charanathammo, and Amnaj Thapin
คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
Faculty of Social Sciences, Mahachulalongkornrajavidyalaya University
Corresponding Author, Email: amnajnrms@gmail.com

บทคัดย่อ

องค์กรแห่งความสุข เป็นองค์กรที่ทุกคนปรารถนาเปรียบเสมือนครอบครัวและบ้านหลังที่สองที่จะต้องใช้ชีวิตและดำเนินกิจกรรมตามบทบาทหน้าที่การทำงาน โดยนำสิ่งตอบแทนจากองค์กรแห่งความสุขมาสนับสนุนครอบครัวและบ้านหลังที่หนึ่งในการดำเนินชีวิตตามสถานภาพครอบครัว องค์กรแห่งความสุขจึงเป็นเสาหลักสำคัญในการส่งเสริมพัฒนาเสถียรภาพทางเศรษฐกิจและสังคมโดยภาพรวม กระบวนการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขจึงเป็นประเด็นสำคัญที่ทุกฝ่ายจะต้องให้ความตระหนักควบคู่กับการพัฒนาประเทศเพื่อลดอัตราการลาออกกลางคัน การว่างงาน ฯ ตลอดจนปัญหาทางเศรษฐกิจและสังคมอื่น ๆ บทความนี้ จึงได้ศึกษากระบวนการพัฒนาองค์กรแห่งความสุข ประกอบด้วย การพัฒนาองค์กร, กระบวนการพัฒนาองค์กร, องค์กรแห่งความสุข, และการขับเคลื่อนองค์กรแห่งความสุข โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษากระบวนการพัฒนาองค์กรแห่งความสุข และเสริมสร้างองค์ความรู้ทางวิชาการ

* ได้รับความ: 28 กันยายน 2566; แก้ไขบทความ: 25 ตุลาคม 2566; ตอปรับตีพิมพ์: 31 ตุลาคม 2566



ผลการศึกษาพบว่า กระบวนการพัฒนาองค์กรแห่งความสุข เป็นการบูรณาาร่วมกันระหว่างกระบวนการพัฒนาองค์กรในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ของการพัฒนาองค์กรกับการเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุขเพื่อให้คนทำงานมีความสุข สถานที่ทำงานน่าอยู่ และสมานฉันท์ องค์ความรู้ที่ได้จากการศึกษาบทความนี้ ทำให้ทราบว่าในกระบวนการพัฒนาองค์กร ควรให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุขควบคู่กับการมุ่งเน้นบรรลุเป้าหมายในปัจจุบันการผลิตหรือผลการปฏิบัติงาน และควรมีระบบกลไกการดำเนินงานที่ชัดเจนแบบมีส่วนร่วมระหว่างผู้บริหารและบุคลากรเพื่อให้เกิดสมดุลในการพัฒนา

คำสำคัญ: การพัฒนาองค์กร; องค์กรแห่งความสุข

Abstract

Happiness organization Become an organization where everyone hopes to become a family and a second home, living and carrying out activities according to their own roles. Support the family and the first home to live according to their family situation by bringing rewards from a happy organization. Therefore, happiness organizations are important pillars for promoting overall economic and social stability and development. Therefore, the development process of happiness organizations is an important issue that all parties must be aware of, as well as the development of the country, in order to reduce the midway resignation rate. Unemployment and other economic and social issues. This article examines the development process of happy organizations, including organizational development, The process of organizational development, happiness organization, and promoting happiness organization aims to study the development process of happiness organizations.

The results revealed that the development process of happiness Organizations The integration of organizational development processes in



determining vision, mission, and goals. The goal of organizational development is to strengthen happy organizations and enable people to work happily.

Keywords: organizational development; happy organization

1. บทนำ

องค์กร เป็นศูนย์รวมของปฏิสัมพันธ์ต่าง ๆ ของบุคคล คณะบุคคล หรือสถาบันซึ่งเป็นส่วนประกอบของหน่วยงานใหญ่ที่ทำหน้าที่สัมพันธ์กันหรือขึ้นต่อกัน (ราชบัณฑิตยสถาน, 2554) ซึ่งในปฏิสัมพันธ์นั้น เป็นการสานประโยชน์ร่วมกันในองค์กรระหว่างองค์กรกับบุคคล ในรูปแบบของผลผลิตและผลลัพธ์กับค่าตอบแทนและสวัสดิการจากกระบวนการทำงานซึ่งต่างตอบแทนกันและกันในมุมมองทั่วไป

แต่หากพิจารณาถึงกรณีการทุจริตคอร์รัปชัน จากการปฏิบัติหน้าที่ และประสิทธิภาพประสิทธิผลจากผลการดำเนินงานในองค์กรต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนรวมถึงหน่วยงานต่าง ๆ ที่ประกอบกันเป็นองค์กร จะสะท้อนให้เห็นถึงมุมมองในการพัฒนาองค์กรแห่งความสุข โดยเฉพาะอย่างยิ่งความสุขในการทำงาน

จุดเริ่มต้นขององค์กรแห่งความสุข คือ การเพิ่มคุณค่าของคนให้เป็นคนสำคัญ เมื่อคนมีคุณค่ามากขึ้น เป็นคนสำคัญขององค์กร การพัฒนาคนจึงต้องสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร กระบวนการทั้งหมด เรียกว่า กระบวนการสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีของคนในองค์กร สิ่งแรกที่องค์กรต้องทำ คือ ต้องปรับทัศนคติ เปลี่ยนมุมมองต่อคนขององค์กร เพื่อให้เกิดความคิดใหม่ ๆ ในการอยู่ร่วมกันและการพัฒนาองค์กรให้มีความสุขจากการมาทำงาน (แผนงานองค์กรสุขภาวะภาคเอกชน สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ, 2552. น.26)

เพราะโดยปกติของการดำเนินชีวิตของคนวัยทำงาน จะใช้ชีวิตอยู่ในองค์กรมากถึง 8 - 10 ชั่วโมง ในแต่ละวัน ความสุขจากการทำงานจึงส่งผลถึงสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ขององค์กรเป็นสิ่งสำคัญ เพื่อลดช่องว่างระหว่างบ้านกับที่ทำงานและสร้างทัศนคติที่ดีต่อที่ทำงานให้เป็น “บ้านหลังที่สอง” โดยให้ความสำคัญกับวัฒนธรรมองค์กรที่ประกอบด้วย “คน ระบบและองค์กร” ที่ต้องมีกระบวนการพัฒนาร่วมกันตามแนวทางขององค์กรแห่งความสุข



2. การพัฒนาองค์กร

การพัฒนาองค์กร คือ การทำให้องค์กรเกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น เริ่มตั้งแต่ การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม การปฏิบัติงาน ระบบโครงสร้าง ทักษะคติในการทำงาน ปัจจุบันการพัฒนาองค์กรกลายเป็นเครื่องมือที่ถูกนำมาใช้ในการบริหารและขับเคลื่อนองค์กรให้ก้าวหน้า และทันต่อการเปลี่ยนแปลง สร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรอย่างเป็นระบบบูรณาการมากยิ่งขึ้น

การพัฒนาองค์กร หมายถึง การยกระดับองค์กรอย่างสร้างสรรค์เพื่อให้เกิดประสิทธิผลอย่างสูงสุด โดยที่ให้ความสำคัญกับบุคลากรทุกระดับ ในการพัฒนาองค์กรควรตอบสนองต่อวิสัยทัศน์ (Vision) พันธกิจ (Mission) ค่านิยม (Core Value) ขององค์กร และในรูปแบบการปฏิบัติการเชิงกลยุทธ์เพื่อให้เกิดความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและพัฒนาอย่างต่อเนื่องและยั่งยืนตลอดไป

ปัจจัยสำคัญต่อการพัฒนาองค์กร 1) โครงสร้างพื้นฐานขององค์กร ตั้งแต่อุปกรณ์ เครื่องมือที่จำเป็น ไปจนถึงเทคโนโลยี ตลอดจนข้อมูลสารสนเทศต่าง ๆ ที่ต้องมีความพร้อมและช่วยส่งเสริมให้การทำงานมีประสิทธิภาพ 2) ระบบการทำงานที่มีมาตรฐาน ชัดเจน มีระบบระเบียบ มีขั้นตอนที่เหมาะสม มีการประเมินผล รวมถึงมีการแก้ไขจุดบกพร่องได้อย่างทันท่วงที 3) ทรัพยากรมนุษย์ ถือเป็นปัจจัยสำคัญอันดับต้น ๆ ของทุกองค์กร การที่องค์กรมีพนักงานที่มีศักยภาพในการทำงาน มีความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองและองค์กร ตลอดจนมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร รวมถึงมีวิสัยทัศน์ ในการทำงานจะช่วยส่งเสริมให้องค์กรพัฒนาได้ก้าวไกลและมั่นคง 4) เป้าหมายที่ชัดเจน วิสัยทัศน์ที่กว้างไกล ตลอดจนมีทิศทางเดินไปสู่จุดหมาย มีนโยบายในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (สำนักงานประกันคุณภาพ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2563, น.1)

การพัฒนาองค์กรให้ก้าวหน้า นอกจากต้องพัฒนาทางด้านวัตถุแล้ว จำเป็นต้องพัฒนา ศักยภาพด้านจิตใจเพื่อให้เกิดความสมดุลกัน โดยการสร้างความดีงามให้เกิดมีขึ้นในตัวบุคคลก่อน ให้บุคลากรใน องค์กรมีความรู้คู่คุณธรรม โดยพัฒนาคนควบคู่ไปกับการพัฒนางาน ปลุกฝัง บุคลากรในองค์กรให้มีคุณธรรมจริยธรรม ให้มีความรักองค์กร เชื่อมั่นในผู้บริหารองค์กร มีความสามัคคี มีความซื่อสัตย์สุจริต และมีการร่วมกันทำแผนพัฒนาเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ โดยผู้บริหารองค์กรต้องเป็นคนมีคุณธรรมจริยธรรม มีความซื่อสัตย์ ยุติธรรม มีความฉลาดรอบรู้ และเป็นที่เคารพรักของบุคลากรในองค์กร ก็จะทำให้บุคลากร ในองค์กรทำงานด้วยความตั้งใจ เต็มที่ มีความสุขในการทำงาน เป็นบุคลากรที่ควรค่าแก่การงานในองค์กร รวมพลังกันเพื่อให้



องค์กรบรรลุเป้าหมาย ก็สามารถนำพาให้องค์กรประสบความสำเร็จได้ (สันทยา ประภารัตน์ และ สุธิญา จันทร์เจ้าฉาย, 2562, น. 140)

จากความหมายของการพัฒนาองค์กร สรุปได้ว่า คือการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงระบบ กลไกต่าง ๆ ขององค์กรในการพัฒนาเพิ่มขีดความสามารถในกระบวนการทำงานให้กับองค์กร และพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพคุ้มค่าและมีประสิทธิผลบรรลุเป้าหมาย วัตถุประสงค์บนพื้นฐานของบทบาทการมีส่วนร่วมทุกระดับและภาคส่วน ภายใต้รูปแบบแผนกลยุทธ์ในการกำหนดทิศทางการพัฒนาที่ชัดเจนทั้งระดับองค์กรและระดับบุคคล โดยพัฒนาองค์กรแบบองค์รวมควบคู่กันไปกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดความสมดุลในการพัฒนาทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ

3. กระบวนการพัฒนาองค์กร

การพัฒนาองค์กรนั้นสามารถทำได้หลายมิติ ไม่เฉพาะแต่การเพิ่มประสิทธิภาพทางด้านผลผลิตแต่เพียงอย่างเดียว แต่ควรเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร ในองค์กรด้วย และปัจจัยที่ช่วยพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพในการทำงานนั้น ยังรวมถึงการพัฒนาทางด้านความคิด ทักษะ และพฤติกรรมด้วย โดยการพัฒนา 4 ด้าน คือ 1) พัฒนากาย เป็นการพัฒนา ความ ความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ 2) พัฒนาศีล คือความประพฤติดี เป็นการไม่เบียดเบียนตนเองและผู้อื่นให้ได้รับความเดือดร้อน 3) พัฒนาจิต เป็นการฝึกอบรม จิตใจให้เข้มแข็งมั่นคงเจริญงอกงามด้วยคุณธรรมจริยธรรม 4) พัฒนาปัญญา เป็นการ ฝึกอบรมปัญญาให้มีความรอบรู้ เข้าใจสิ่งทั้งหลายตามความเป็นจริง รู้เท่าทัน แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ด้วยปัญญา (พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต), 2546, น. 70)

ในกระบวนการพัฒนาองค์กร ประกอบด้วยขั้นตอนสำคัญ 3 ขั้นตอน คือ (ชนงกรณ์ กุณฑลบุตร, 2556, น. 202)

1. ขั้นวินิจฉัยองค์กร (Diagnosis) การพัฒนาองค์กรจะต้องไม่เกิดจากการกระทำ ที่ปราศจากแผนหรือโครงการที่เจตนาจะสร้างความแปลกใจให้กับพนักงาน ในขณะเดียวกัน แผนการพัฒนาองค์กรไม่ควรเกิดจากความรู้สึกรู้สึกหรือจากการคาดเดา ดังนั้น ก่อนจะทำการพัฒนาองค์กร จึงควรมีการวิเคราะห์และหาข้อมูลเพื่อใช้ในการวางแผนในรูปแบบของการรายงานทางการเงิน แบบสอบถาม เป็นต้น



2. ขั้นการดำเนินการพัฒนา (Intervention) เมื่อขั้นตอนแรกผ่านไปก็จะได้ข้อมูลและแผนพัฒนาองค์กร ซึ่งหมายถึงการที่บุคลากรขององค์กรเรียนรู้ที่จะปรับพฤติกรรม ปรับทักษะการทำงานใหม่ ๆ เพื่อตอบสนองความต้องการและเพิ่มประสิทธิภาพให้กับองค์กร รวมถึงการวิเคราะห์บทบาทต่าง ๆ การสำรวจความคิดเห็นที่เป็นส่วนสำคัญในการกำหนดทิศทางของการพัฒนา

3. ขั้นการประเมินและพิจารณาปัญหาที่เกิดจากการพัฒนา (Follow Up) เป็นขั้นตอนของการพิจารณาความเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นภายหลังจากโปรแกรมการพัฒนาองค์กร รวมถึงการติดตามผลการดำเนินการพัฒนาองค์กรนั้นได้บรรลุตามแผนหรือไม่ และจะมีวิธีการพัฒนาองค์กรอย่างไร

จากกระบวนการพัฒนาองค์กร สรุปได้ว่า รูปแบบและขั้นตอนเป็นตัวแปรสำคัญในการพัฒนาองค์กรที่จะต้องดำเนินการตามรูปแบบและขั้นตอนนั้น ๆ ในกระบวนการพัฒนาองค์กร โดยให้ความสำคัญกับมิติของผลผลิตและผลลัพธ์จากกระบวนการทำงานควบคู่ไปกับมิติของประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานของบุคลากรทั้งทางด้านร่างกาย สติ จิตใจและปัญญา ตามกระบวนการขั้นตอนการพัฒนาองค์กร ประกอบด้วย การกำหนดรูปแบบการพัฒนา การดำเนินการพัฒนาและการประเมินผลการพัฒนา

4. องค์กรแห่งความสุข

“องค์กรสุขภาวะ” หรือ “องค์กรแห่งความสุข” เป็นกระบวนการพัฒนาคนในองค์กรอย่างมีเป้าหมายและยุทธศาสตร์ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร เพื่อให้คนมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง นำพาองค์กรไปสู่การเติบโตอย่างยั่งยืน ซึ่งมีลักษณะสำคัญ 3 ประการ คือ คนทำงานมีความสุข (Happy People) ที่ทำงานน่าอยู่ (Happy Home) และชุมชนสมานฉันท์ (Happy Team Work) ทางศูนย์สร้างเสริมสุขภาวะองค์กร (Happy Workplace) ภายใต้อำนาจสนับสนุนสุขภาวะองค์กร สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ได้เล็งเห็นความสำคัญของการเป็นองค์กรแห่งความสุข ที่บุคลากรทุกคนควรมีสุขภาวะที่ดี จึงได้สร้างแนวทางการสร้างสุขในที่ทำงานขึ้น เป็นความสุขพื้นฐาน 8 ประการ ที่ตอบสนองความต้องการของมนุษย์หลายมิติ ดังนี้ (แผนงานองค์กรสุขภาวะภาคเอกชน สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ, 2552. น.18)



1. Happy Body (สุขภาพดี) มีสุขภาพแข็งแรงทั้งกายและจิตใจ เพราะมีความเชื่อว่า ถ้ามนุษย์มีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรงก็จะมีจิตใจที่ดี พร้อมที่จะรับมือกับปัญหาที่จะเข้ามาได้เป็นอย่างดี

2. Happy Heart (น้ำใจงาม) มีน้ำใจเอื้ออาทรต่อกันและกัน เนื่องจากมีความเชื่อว่า ความสุขที่แท้จริงคือการเป็นผู้ให้

3. Happy Society (สังคมดี) มีความรักสามัคคีเอื้อเฟื้อต่อชุมชนที่ตนทำงานและพักอาศัย มีสังคมและสภาพแวดล้อมที่ดีเพราะเชื่อว่าคนที่ผู้คนมีความเป็นอยู่ที่ดีภายในสังคมหรือชุมชน ย่อมเป็นพื้นฐานที่ดี ทำให้ผู้อยู่อาศัย มีความรัก ความปรองดอง สามัคคีต่อกัน พร้อม ร่วมแรงร่วมใจช่วยกันพัฒนาชุมชนให้มีชีวิตการเป็นอยู่ที่ดีขึ้น

4. Happy Relax (ผ่อนคลาย) รู้จักผ่อนคลายต่อสิ่งต่าง ๆ ในการดำเนินชีวิต เพราะเชื่อว่าคนที่คนทำงาน หากไม่รู้จักสรรหาการผ่อนคลายให้กับตนเอง จะทำให้ร่างกายและจิตใจเกิดความเครียด อันส่งผลกระทบต่อหน้าที่การทำงาน

5. Happy Brain (หาความรู้) มีการศึกษาหาความรู้พัฒนาตนเองตลอดเวลาจาก แหล่งต่าง ๆ นำไปสู่การเป็นมืออาชีพและความมั่นคงก้าวหน้าในการทำงานเพราะเชื่อว่า ถ้าเราทุกคนแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ มาเพิ่มพูนความรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ก็จะเป็นอีกหนึ่งแรงผลักดัน ช่วยให้องค์กรพัฒนาขึ้นด้วยบุคลากรที่มีศักยภาพ

6. Happy Soul (ทางสงบ) มีความศรัทธาในศาสนาและมีศีลธรรมในการดำเนินชีวิต เพราะเชื่อว่าหลักธรรมคำสอนของศาสนาเป็นสิ่งที่ช่วยการดำเนินชีวิตของทุกคนให้ดำเนินไปในเส้นทางที่ดีได้ ทำให้ทุกคนมีสติมีสมาธิในการทำงาน สามารถรับมือกับปัญหาที่เข้ามาได้ ยึดหลักสนับสนุนให้เป็นคนดี คิดดี ทำดีและมีความศรัทธาในคุณงามความดีทั้งปวง

7. Happy Money (ปลอดภัย) มีเงิน รู้จักเก็บรู้จักใช้ ไม่เป็นหนี้ ปลูกฝังนิสัยอดออม ประหยัด รู้จักวิธีใช้เงิน ไม่ใช่สุรุ่ยสุร่ายใช้จ่ายแต่เท่าที่จำเป็น ยึดหลักคำสอนการดำเนินชีวิตแบบเศรษฐกิจพอเพียง

8. Happy Family (ครอบครัวดี) มีครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคง ปลูกฝังนิสัยรักครอบครัว เพื่อนำไปเป็นหลักการใช้ชีวิตให้รู้จักความรัก ความเชื่อมั่นและความศรัทธาในคุณงามความดี จึงจะเกิดเป็นคนดีในสังคม

การสร้างองค์กรแห่งความสุข จะต้องสร้างสมดุลของการทำงานให้เกิดขึ้นทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ สังคม และปัญญา เพื่อขับเคลื่อนองค์กรสู่การเป็นองค์กรคุณภาพ หรือองค์กรสู่



ความเป็นเลิศในอนาคตโดยอาศัยภาวะผู้นำที่ต้องร่วมกันขับเคลื่อนสุขภาวะที่สมบูรณ์ 4 ด้านคือ 1) ภาย ได้แก่ การ ประกอบสัมมาชีพ ความปลอดภัยในการทำงานหรือสภาพแวดล้อมของการทำงานมีความปลอดภัยต่อชีวิต และทรัพย์สิน ปลอดภัยจากสารพิษ อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องจักร ฯ มีสุขภาพทางด้านร่างกายแข็งแรง สมบูรณ์ มีสวัสดิการด้านสุขภาพอนามัยทั้งต่อตนเองและครอบครัว 2) จิต ได้แก่ ความมีสติ ความสงบ ความงามและความดี ยึดมั่นในหลักธรรมของศาสนา 3) สังคม ได้แก่ สังคมสัมพันธ์ มีการสร้าง ความสัมพันธ์ร่วมกันในองค์กร ระหว่างองค์กรโดยการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ การสร้างสังคมเข้มแข็ง การช่วยเหลือเอื้อเฟื้อ ซึ่งกันและกัน การรู้จักใช้จ่าย การรู้จักความพอดี พอประมาณ และการใช้เหตุผล การสร้างสังคม ยุติธรรม ให้ความเสมอภาคและสร้างโอกาสในการทำงาน สร้างแรงจูงใจใฝ่ สัมฤทธิ์ สร้างขวัญ กำลังใจให้เกิดขึ้นในองค์กร และสร้างสังคมสันติสุข มีการประนีประนอม การแก้ไข ปัญหาอย่าง มีประสิทธิภาพ 4) ปัญญา ได้แก่ การส่งเสริมให้บุคลากรคิดเป็นทำเป็น แก้ปัญหาเป็น มีอิสระ ได้รับความไว้วางใจในการทำงาน มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ สร้างสังคมแห่งการเรียนรู้เพื่อสร้าง นวัตกรรมใหม่และการตัดสินใจตามศักยภาพในหน้าที่ที่รับผิดชอบ (ปรมต วรณบวร, 2560, น.33)

จากความหมายองค์กรแห่งความสุข สรุปได้ว่า รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ องค์กร เพื่อเพิ่มขีดความสามารถและเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ คุ่มค่าและมีประสิทธิผลบรรลุเป้าหมายวัตถุประสงค์ขององค์กร โดยให้ความสำคัญกับการ เสริมสร้างความสุขในการทำงานและความสุขในการดำเนินชีวิตให้เกิดสมดุล นำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ ในหน้าที่การงานและครอบครัวเป็นเกราะป้องกันความทุจริตและเสริมสร้างความสุจริตในการ ปฏิบัติหน้าที่ส่งผลดีทั้งกับองค์กรและบุคลากร จึงเป็นรูปแบบในการพัฒนาองค์กรได้อย่างมี ประสิทธิภาพ

5. การขับเคลื่อนองค์กรแห่งความสุข

องค์กรสามารถนำหลักการ Happy Workplace ปรับใช้ได้สองวิธี วิธีแรกที่ดีควรทำคือ การตรวจสอบว่าในองค์กรมีนโยบายหรือกฎข้อไหนที่เข้าข่าย Happy 8 ความสุขแปดประการ บ้าง และพิจารณาในข้อที่ไม่มี เช่น ที่องค์กรมีทุนให้กับพนักงานในการพัฒนาตัวเอง ซึ่งตรงกับ Happy Brain มีการพัฒนาตัวเอง แต่อาจไม่มี Happy Body มีสุขภาพดี เช่น ไม่มีอาหาร พักเบรกที่มีประโยชน์ให้กับพนักงาน หรือไม่มีการตรวจสุขภาพประจำปี ก็สามารถนำข้อนี้ไป พุดคุยและพัฒนาต่อเพื่อให้เข้ากับองค์กรและตรงกับความต้องการของพนักงานมากขึ้น วิธีที่สอง



ที่ควรทำคือ การประเมินความพึงพอใจของพนักงาน โดยสามารถนำ Happy 8 ความสุขแปดประการ มาดัดแปลงเพื่อทำแบบสอบถาม หรือนำแบบประเมินขององค์กร รวมไปถึงแบบประเมินรูปแบบอื่น ๆ เพื่อประเมินว่าพนักงานมีความพึงพอใจกับชีวิตการทำงานหรือไม่ นโยบายไหนเป็นประโยชน์กับพนักงานมากที่สุด ควรปรับปรุงนโยบายอะไร หรือพนักงานอยากได้อะไรเพิ่ม โดยสามารถนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์เพื่อนำไปพัฒนาและปรับปรุงนโยบายต่าง ๆ ให้ตรงกับความต้องการของพนักงานและสร้างความพึงพอใจให้แก่พนักงานต่อไป ซึ่งจะเป็นผลดีต่อองค์กรได้ในระยะยาว (Peace please, 2566)

การขับเคลื่อนองค์กรแห่งความสุข หมายถึง การพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพ ชีวิตที่ดี มีประสิทธิภาพในการทำงานและมีความสุขในชีวิต มีความพร้อมในการเรียนรู้ที่สมดุลต่อปัจจัยแห่งความสำเร็จในชีวิต โดยไม่ได้ขึ้นอยู่กับความฉลาดทางสติปัญญาอย่างเดียว (Intelligence Quotient : IQ) แต่ยังรวมถึงความฉลาดทางอารมณ์ (Emotional Quotient : EQ) การมีปฏิสัมพันธ์กับคนรอบข้างในสังคม (Social Quotient : SQ) ความฉลาดในการคิดสร้างสรรค์ (Creativity Quotient : CQ) ความสามารถแก้ปัญหาพลิกวิกฤติให้เป็นโอกาส (Adversity Quotient : AQ) การรู้จักดูแลสุขภาพ (Health Quotient: HQ) และสำคัญจะขาดไม่ได้ คือ ความฉลาดในคุณธรรม (Moral Quotient : MQ) ซึ่งเป็นปัจจัยพื้นฐานที่ส่งผลต่อความสุขมวลรวมบุคลากรได้ดีเยี่ยม

การขับเคลื่อนองค์กรแห่งความสุข จะต้องมองให้ครบทุกองค์ประกอบ ในทางพระพุทธศาสนา เรียกว่า มองจุดด้อยหรือปัญหา (อาทีนวะ) มองจุดเด่นหรือข้อดี (อัสนาทะ) และมองถึงทางออกแห่งปัญหา (นิสสรณะ) เช่น ส่งเสริมให้บุคลากรมี ความสุขในการทำงาน มีกิจกรรมสร้างสายสัมพันธ์ในองค์กร ส่งเสริมให้บุคลากรมีความมั่นคงในชีวิต ลดความเหลื่อมล้ำในที่ทำงาน สร้างสุขภาวะที่ดีและส่งเสริมคุณธรรม ให้บุคลากรมีวินัย พอเพียง สุจริต จิตอาสา ไม่สนับสนุนการคอร์รัปชันทุกรูปแบบ เปิดโอกาสให้มีสิทธิและเสรีภาพที่จะแสดงออก ในทางที่ถูกต้องดีงาม บนพื้นฐานแห่งการไม่ละเมิดสิทธิเสรีภาพผู้อื่น เป็นองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) องค์กรสุขภาวะ (Healthy Organization) องค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) และองค์กรที่มีชีวิต (Living Organization) (พระมหาอำคา วรปัญญา และ เสาวลักษณ์ โกศลกิตติอัมพร, 2563, น. 271)

การสร้างองค์กรแห่งความสุข ผู้ที่มีบทบาทสำคัญและต้องเป็นผู้ขับเคลื่อนให้เกิดขึ้น คือ ผู้บริหาร ผู้นำ หรือหัวหน้างาน โดยต้องมุ่งเน้นที่การสร้างบรรยากาศที่ดีภายในองค์กรครอบคลุม



3 ด้านต่อไปนี้เป็น ด้านกายภาพ ด้านจิตวิทยา และด้านสังคม ซึ่งในแต่ละด้านมีรายละเอียดในการจัดการ ดังนี้ (กอปรลาภ อภัยภักดิ์, 2563, น. 325)

1. ด้านกายภาพ การจัดสภาพแวดล้อมภายในองค์กรทางด้านกายภาพหรือด้านวัตถุให้ดีขึ้นคือการจัดการและบริหารสถานที่ให้เหมาะสมและเกิดความคล่องตัวในการทำงานมากที่สุด รวมไปถึงการสร้างความเป็นระเบียบเรียบร้อย น่ารื่นรมย์ สะอาด สะดวก มีเครื่องมือและอุปกรณ์ที่ส่งเสริมและเอื้อต่อการทำงานอย่างเพียงพอ พร้อมให้บริการตลอดเวลาที่คนทำงานต้องการ

2. ด้านจิตวิทยา บรรยากาศทางด้านจิตใจที่คนทำงานรู้สึกสบายใจ มีความอบอุ่น รู้สึกมั่นคงในอาชีพ มีความเป็นกัลยาณมิตร มีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน มีความรักความศรัทธาต่อผู้นำและองค์กร ตลอดจนมีอิสระในการสร้างสรรค์งาน การสร้างองค์กรแห่งความสุขทางด้านจิตวิทยา มุ่งที่จิตใจของคนทำงานเป็นสำคัญ จะช่วยสร้างความรู้สึกสบายใจในการทำงาน ปราศจากความกลัวและวิตกกังวล มีบรรยากาศของการสร้างสรรค์ กล้าคิด กล้าทำ

3. ด้านสังคม บรรยากาศที่เกิดจากการปฏิสัมพันธ์ระหว่างคนทำงานด้วยกันที่เต็มไปด้วยไมตรีจิต เท่าเทียม ร่วมมือกันบนหลักของความเป็นกัลยาณมิตร มีธรรมาภิบาล ซึ่งจะ使人ทำงานรู้สึกรักการทำงาน รักองค์กร และพร้อมที่จะขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความเจริญด้วยกัน การสร้างองค์กรแห่งความสุขทางด้านสังคม ดำเนินการ ดังนี้ 1) การสร้างบรรยากาศประชาธิปไตย ให้คนทำงานทุกคนรู้สึกถึงความเท่าเทียมกัน 2) การสร้างบรรยากาศแห่งความร่วมมือ โดยจัดกิจกรรมที่ก่อให้เกิดปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน สนับสนุนให้คนทำงานได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานด้วยกัน 3) สร้างบรรยากาศแห่งการมีสัมพันธภาพแบบกัลยาณมิตร โดยการสร้างวัฒนธรรมองค์กรด้วยพรหมวิหารธรรม ที่ทำให้ทุกคนในองค์กรประพฤติปฏิบัติในทางอันประเสริฐทั้งต่อตนและผู้อื่น 4) สร้างบรรยากาศแห่งธรรมาภิบาล ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้การขับเคลื่อนองค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ยุติธรรม โปร่งใส ทำให้บุคลากรในองค์กรสามารถอยู่ร่วมกันอย่างสงบสุข มีความรู้รักสามัคคีและร่วมกันเป็นพลังที่ก่อให้เกิดการพัฒนาและเป็นส่วนเสริมความเข้มแข็งหรือสร้างภูมิคุ้มกันให้องค์กรนั้น ๆ ตั้งมั่นอยู่อย่างยั่งยืนตลอดไป

จากการขับเคลื่อนองค์กรแห่งความสุข สรุปได้ว่า การพัฒนาระบบกลไกการดำเนินงาน การพัฒนาองค์กรแห่งความสุขในรูปแบบแผนยุทธศาสตร์การดำเนินงานและการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกภาคส่วนเสริมสร้างขวัญกำลังใจและความตระหนักในกระบวนการขับเคลื่อนและ



ตรวจสอบประเมินผลการดำเนินงาน เพื่อไปสู่ความสำเร็จและตัวชี้วัดที่ได้กำหนดไว้ตาม เป้าหมายและวัตถุประสงค์ โดยให้ความสำคัญแบบองค์รวมในทุกมิติแห่งการพัฒนาบนพื้นฐาน ของคุณธรรมจริยธรรมเพื่อนำไปสู่การขับเคลื่อนองค์กรแห่งความสุข

6. การวิเคราะห์กระบวนการสร้างความสุขในองค์กร

การพัฒนาให้เกิดความเจริญด้านวัตถุและจิตใจควบคู่กันไปเป็นสิ่งสำคัญที่ทุกองค์กรควร ให้ความสำคัญเพื่อให้เกิดความสมดุลในการพัฒนาเป็นองค์กรสุขภาวะ หรือองค์กรแห่ง ความสุข 3 ด้าน คือ ด้านกายภาพ คือ องค์กรมีรูปแบบการจัดการที่ดี ด้านจิตใจ คือ คนทำงานมี ความสุข และด้านสังคม คือ สมานฉันท์ ตามแนวทางการเสริมสร้างความสุขในที่ทำงาน 8 ประการ Happy Body (สุขภาพดี), Happy Heart (น้ำใจงาม), Happy Society (สังคมดี), Happy Relax (ผ่อนคลาย), Happy Brain (หาความรู้), Happy Soul (ทางสงบ), Happy Money (ปลอดภัย), Happy Family (ครอบครัวดี) ด้วยการขับเคลื่อนให้คนในองค์กรมีความสุข ใน 4 มิติ ด้านร่างกายแข็งแรงบุคลิกดีไม่มีโรค, ด้านจิตใจขึ้นบานมีความสุข, ด้านสังคมสานพลัง ทำงานเป็นทีม, ด้านปัญญาใฝ่รู้ตื่นตัวในการพัฒนา เพื่อให้เกิดเป็นองค์กร 3 ด้าน คือ ด้านกายภาพ ด้านจิตใจ และด้านสังคม

7. สรุป

กระบวนการพัฒนาองค์กรแห่งความสุข ด้านกายภาพ ด้านจิตใจและด้านสังคม ประกอบด้วย 2 องค์ประกอบ คือ 1) การเสริมสร้างความสุขในที่ทำงาน (Happy Workplace) และ 2) การพัฒนาให้คนมีความสุขด้านร่างกาย จิตใจ สังคมและปัญญา โดยที่จะต้องสมดุลและ สนับสนุนส่งเสริมกันในลักษณะการพัฒนาแบบองค์รวม ทั้งการพัฒนาองค์กรและการพัฒนา บุคลากรไปพร้อมกัน โดยมีเป้าหมายเพื่อสร้างความสุขให้เกิดขึ้นในการทำงานและความสุขใน การดำเนินชีวิต เสริมสร้างประสิทธิภาพความคุ้มค่าและประสิทธิผลการบรรลุเป้าหมายและ วัตถุประสงค์ให้กับองค์กรจากผลผลิตและผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรบน พื้นฐานของความสุขจากการทำงานและความสุขจากการดำเนินชีวิต เป็นเกราะป้องกันการทุจริต คอร์รัปชันเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมในการทำงาน การพัฒนาองค์กรแห่งความสุขต้องอาศัย กระบวนการมีส่วนร่วมและมีรูปแบบการดำเนินงานที่ชัดเจนภายใต้วิสัยทัศน์ พันธกิจและ แผนการดำเนินงานที่มีเป้าหมาย ตัวชี้วัดและวัตถุประสงค์ เพื่อรักษามาตรฐานในการขับเคลื่อน



การดำเนินงานควรมีการติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลเพื่อศึกษาสภาพการณ์และแก้ไขปรับปรุงได้อย่างทันท่วงที ซึ่งอาจจะมีการพัฒนาระบบกลไกการดำเนินงานในรูปแบบคณะกรรมการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขในองค์กรนั้น ๆ

8. องค์กรความรู้ใหม่

องค์กรความรู้ที่เกิดขึ้นจากการศึกษาบทความนี้ ทำให้ทราบถึงการบูรณาการกระบวนการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขบนพื้นฐานของการเปลี่ยนแปลง โดยจะต้องปรับเปลี่ยนมุมมองและให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างองค์กรสุขภาวะ หรือองค์กรแห่งความสุขควบคู่ไปกับการกำหนดทิศทางการพัฒนาองค์กรที่มุ่งเน้นด้านความเจริญเติบโตของขององค์กรฝ่ายเดียว จากนิยามของคำว่า “พัฒนา” ซึ่งหมายถึง การปรับปรุง เปลี่ยนแปลง ซึ่งจะต้องเป็นการพัฒนาแบบองค์รวม โดยให้ความสำคัญกับทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งทรัพยากรบริหาร 4 M คน เงิน วัสดุ การจัดการ ด้วยการเปลี่ยนแปลงวิธีคิดและวิธีการ ภายใต้สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกขององค์กรนั้น ๆ ซึ่งเป็นต้นทุนสำคัญ โดยทุกองค์การสามารถพัฒนาเป็นองค์กรแห่งความสุขได้ เริ่มจากผู้บริหารที่จะต้องให้ความสำคัญกับสภาพแวดล้อมขององค์กรอันเป็นกลไกสำคัญในการสร้างผลผลิตและผลลัพธ์ให้กับองค์กรและตระหนักในการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรเป็นการเพิ่มคุณค่าของคนให้เป็นคนสำคัญ ให้ความสุขกับการทำงานและความสุขในการดำเนินชีวิต เพราะการใส่ใจความเป็นอยู่และความสุขของบุคลากรจะส่งผลดีกับองค์กรในระยะยาว เมื่อคนมีความสุขขวัญและกำลังใจในการทำงานก็จะมีมากสามารถผลิตผลงานให้กับองค์กรได้อย่างคุ้มค่า

เอกสารอ้างอิง

- กอปรลาภ อภัยภักดี. (2563). บรรยากาศองค์กรแห่งความสุข: คนเบิกบาน งานสำเร็จ. *วารสาร มจร มนุษยศาสตร์ปริทรรศน์*, 8(1), 315-331.
- ชนงกรณ์ กุณชลบุตร. (2556). *หลักการจัดการ: องค์กรและการจัดการสมัยใหม่*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.



ปรมต วรรณบวร. (2560). การสร้างองค์กรแห่งความสุขด้วยหลักพุทธธรรม. *วารสารนวัตกรรม การศึกษาและการวิจัย*, 1(1), 25-38.

พระธรรมปิฎก (ป. อ ปยุตโต. (2546). *พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม* (พิมพ์ครั้งที่ 12). กรุงเทพฯ :มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระมหาอำคา วรปัญญา, และเสาวลักษณ์ โกศลกิตติอัมพร. (2563). การขับเคลื่อนองค์กรแห่งความสุขด้วยคุณธรรม. *วารสารการบริหารนิติบุคคลและนวัตกรรมท้องถิ่น*, 6(3), 269-285.

มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ สำนักงานประกันคุณภาพ. (2563). *การพัฒนาองค์กร (Organization Development : OD) ให้ก้าวสู่ความสำเร็จ*. กรุงเทพฯ: งานวิเคราะห์ ข้อมูลและสารสนเทศ สำนักงานประกันคุณภาพ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ราชบัณฑิตยสถาน. (2554). *พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554*. กรุงเทพฯ :นานมีบุ๊คส์พับลิเคชั่นส์.

สันทยา ประภารัตน์, และสุธิญา จันทร์เจ้าฉาย. (2562). การพัฒนาองค์กรเชิงพุทธบูรณาการตามหลักอริยทรัพย์ ๗ ประการ. *วารสารบัณฑิตศึกษาปริทรรศน์*, 15(1), 129-140.

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ แผนงานองค์กรสุขภาวะภาคเอกชน. (2552). *คู่มือ มาสร้างองค์กรแห่งความสุขกันเถอะ*. กรุงเทพฯ: แผนงานองค์กรสุขภาวะภาคเอกชน.

Peace please. (2566). สร้าง “องค์กรแห่งความสุข” ด้วยหลักการ Happy Workplace. สืบค้นจาก <https://peacepleasestudio.com/blog/happy-workplace/>