



แผนดำเนินงาน

การส่งเสริมและบริหารจัดการองค์กรสุขภาวะ
(Happy Workplace)

องค์การบริหารส่วนตำบลควนขนุน

อำเภอเขาชัยสน จังหวัดพัทลุง

การดำเนินงานขับเคลื่อนองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) องค์การบริหารส่วนตำบลควนขนุน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

หลักการและเหตุผลองค์กรแห่งความสุข

กระทรวงสาธารณสุข ได้ดำเนินการจัดประชุม โดยการระดมความคิดเห็นของทั้งผู้บริหารในส่วนกลาง และตัวแทนบุคลากรจากส่วนภูมิภาค ซึ่งผลจากการประชุมดังกล่าว ได้มีการจัดทำค่านิยมหลัก (Core Value) ของบุคลากรกระทรวงสาธารณสุข เพื่อขับเคลื่อนภารกิจต่าง ๆ ของกระทรวงสาธารณสุขให้บรรลุเป้าหมาย “ประชาชนสุขภาพดีเจ้าหน้าที่มีความสุข ระบบสุขภาพยั่งยืน” มีการกำหนด ๔ ยุทธศาสตร์หลัก ประกอบด้วย การสร้างเสริมสุขภาพ ป้องกันโรคและคุ้มครองผู้บริโภคเป็นเลิศ (Prevention Promotion & Protection Excellence) การบริการเป็นเลิศ (Service Excellence) บุคลากรเป็นเลิศ (People Excellence) และการบริหารเป็นเลิศด้วยธรรมาภิบาล (Governance Excellence) บุคลากรเป็นเลิศ (People Excellence) ทรัพยากรบุคคล เป็นทรัพย์สินที่มีค่า มีความสำคัญต่อ ความสำเร็จขององค์กร จึงควรต้องได้รับการดูแลและพัฒนา ตลอดจนเตรียมความพร้อมเพื่อการดำเนินการ ตามแผนกลยุทธ์ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ การดำรงรักษาคนดีคนเก่งนั้น ถือได้ว่าเป็นตัวแปรสำคัญที่ ทำให้องค์กรมีการพัฒนาเติบโตและก้าวหน้าได้อย่างยั่งยืน จากแผนยุทธศาสตร์กำลังคนด้านสุขภาพ ระยะ ๒๐ ปี (Roadmap) ด้านสาธารณสุข ได้แบ่งเป็น ๔ ระยะ ระยะที่ ๑ ปฏิรูประบบ (พ.ศ. ๒๕๖๐ –พ.ศ. ๒๕๖๔) ระยะที่ ๒ สร้างความเข้มแข็ง (พ.ศ. ๒๕๖๕ –พ.ศ. ๒๕๖๙) ระยะที่ ๓ สู่อุตสาหกรรม (พ.ศ. ๒๕๗๐ – พ.ศ. ๒๕๗๔) ระยะที่ ๔ เป็น ๑ ใน ๓ ของเอเชีย (พ.ศ. ๒๕๗๕ –พ.ศ. ๒๕๗๙) ระยะที่ ๑ ปฏิรูประบบ (พ.ศ. ๒๕๖๐ –พ.ศ. ๒๕๖๔) เร่งรัดดำเนินการปฏิรูปกำลังคนด้านสุขภาพ (HRH Transformation) มีเป้าหมายในการพัฒนาคนให้เป็นคนดี มีคุณค่า และมีความผาสุก การปฏิรูป กำลังคนด้านสุขภาพ (HR Transformation) ที่จะให้กำลังคนด้านสุขภาพเป็นคนดีมีคุณค่า มีความผาสุก นั้น กระทรวงสาธารณสุขได้กำหนดแนวทางการดำเนินงานดังนี้ (๑) การสร้างบุคลากรให้เป็นคนดีเน้นการดำเนินงานใน ๒ ประเด็นหลัก คือ การจัดทำค่านิยมองค์กร กระทรวงสาธารณสุข (MOPH) โดยการปลูกฝังให้บุคลากรทุกคนมีค่านิยมหลักเดียวกัน (๒) การพัฒนาคนกำลังคนให้เป็นคนมีคุณค่า เน้นการพัฒนาศักยภาพบุคลากรภายใต้องค์ประกอบ (๓)การเสริมสร้างความผาสุกให้แก่บุคลากร ใช้เครื่องมือวัดความสุขในระดับบุคคล (Happinometer) และองค์กร (Happy Public Organization Index) เพื่อวิเคราะห์ วางแผน และ ดำเนินการสร้างสุขให้แก่ บุคลากรในด้านต่าง ๆ ให้บุคลากรมีความสุขกับการทำงาน ควบคู่กับการมีสุขภาพกายที่ดีครอบครัวที่อบอุ่น สังคมที่ปลอดภัย “คนทำงานในองค์กร” ที่ถือเป็นบุคคลสำคัญและเป็นกำลังการขับเคลื่อน เมื่อคนทำงานในองค์กรมีความสุขย่อม ส่งผลดีต่อการทำงานขององค์กร ความผาสุกในครอบครัว ชุมชน ส่งผลต่อสังคม การสร้างความสุขในที่ทำงาน นับว่าเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารองค์กร ความสุขที่เกิดขึ้นนั้นก่อให้เกิดการรังสรรค์ทางความคิด งานมี ประสิทธิภาพมากขึ้น ลดความเครียด ลดความขัดแย้งในองค์กร ความสุขที่เกิดขึ้นจากการทำงาน ทำให้ พฤติกรรมคนปรับเปลี่ยนและพัฒนาในแนวโน้มที่ดี แนวคิดการขับเคลื่อนความสุขของกระทรวงสาธารณสุข ได้ให้ความหมาย ไว้ดังนี้ องค์กรแห่งความสุข หมายถึง กระบวนการพัฒนาคนในองค์กรอย่างมีเป้าหมาย และยุทธศาสตร์ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร เพื่อให้องค์กรมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง นำพา องค์กรไปสู่การเติบโตอย่างยั่งยืน ความสำคัญขององค์กรแห่งความสุข องค์กรแห่งความสุข เป็นแนวคิดหลักที่มุ่งดำเนินงานกับกลุ่มเป้าหมายหลักคือ

“คนทำงานในองค์กร” ที่ถือเป็นบุคคลสำคัญและเป็นกำลังหลักของทั้งครอบครัว องค์กร ชุมชน และสังคม มีการส่งเสริมและพัฒนา

นโยบาย การสร้างองค์ความรู้และการขับเคลื่อนเครือข่ายในการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตคนทำงานด้วย เป็นความสำคัญว่า เมื่อคนทำงานในองค์กรมีความสุข ย่อมส่งผลดีต่อผลประกอบการหรือผลผลิตขององค์กร ความผาสุกในครอบครัว ชุมชน ส่งผลต่อสังคมที่มีความสุขที่ยั่งยืน การสร้างความสุขในที่ทำงาน นับว่าเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารองค์กร มุ่งเน้นให้บุคลากรทุกคนในองค์กรมีความสุขในการทำงาน ความสุขที่เกิดขึ้นนั้นก่อให้เกิดการรังสรรค์ทางความคิด งานที่ได้รับมอบหมายมีประสิทธิภาพมากขึ้น ลดความ ดึงเครียดจากการทำงาน และสภาพแวดล้อมลดความขัดแย้งในองค์กรความสุขที่เกิดขึ้นจากการทำงาน เปรียบเสมือนน้ำหล่อเลี้ยงให้พฤติกรรมคนปรับเปลี่ยนและพัฒนาในแนวโน้มที่ดีขึ้น องค์ประกอบขององค์กรแห่งความสุข (WHO : Healthy Workplace Framework) องค์การอนามัยโลก (Burton, ๒๐๑๐) ได้กำหนดแนวทางของการสร้างเสริมสุขภาวะในที่ทำงานขึ้น เพื่อผลักดันให้เกิดประสิทธิภาพและความสามารถในการผลิตและการแข่งขันขององค์กรนั้น องค์กรจะต้องพิจารณาแนวทาง ๓ ด้าน ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

๑. คนทำงานมีความสุข (Happy People) หมายถึง จัดสมดุลชีวิตได้ระหนกว่าตนเองเป็นบุคคลที่มีความสำคัญขององค์กร มีความเป็นมืออาชีพ มีความเป็นอยู่ที่ดีมีครอบครัวที่อบอุ่น มีศีลธรรมอันดีงาม และเอื้ออาทรต่อตนเองและสังคม

๒. ที่ทำงานน่าอยู่ (Happy Home) คือ รู้สึกว่าที่ทำงานเป็นบ้านหลังที่ ๒ มีความรัก ความสามัคคีในองค์กร โดยลักษณะของที่ทำงานน่าอยู่ประกอบด้วย ๓ ส่วน ได้แก่

- ๒.๑ เป็นองค์กรที่มีการทำงานเป็นทีม (Teamwork) หมายถึง การร่วมกันทำงานของสมาชิกอย่างมีชีวิตชีวา ทำด้วยใจ และเห็นคุณค่าของสมาชิก งานที่ทำและมีเป้าหมายของงาน
- ๒.๒ เป็นองค์กรที่มีความสุขในการทำงานร่วมกัน
- ๒.๓ เป็นองค์กรที่มีความคิดสร้างสรรค์ในการอยู่ร่วมกันและมีการพัฒนาร่วมกัน (Creativity) หมายถึง การสร้างองค์กรแห่งความสุขที่เป็นแบบเฉพาะ และเหมาะสมกับบริบทขององค์กร

๓. ชุมชนสมานฉันท์(Happy Teamwork) ต้องมีความสามัคคีมีการทำงานเป็นทีม มีการช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน และเอื้ออาทรกับสังคมนอกข้าง ชุมชนสมานฉันท์ สำหรับประเทศไทย นายแพทย์ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์ (๒๕๕๓) ผู้จัดการแผนงานสุขภาวะองค์กร ภาคเอกชน สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ กล่าวถึง องค์กรที่มีความสุขว่าจะต้อง ประกอบด้วยหัวใจสำคัญหลายอย่าง คือ การทำงานเป็นทีม (Teamwork) การมีความสุข (happy) มี ความคิดสร้างสรรค์ที่นำไปสู่ความก้าวหน้า (creativity) โดยได้เสนอแนวคิดและหลักการสร้างองค์กรแห่ง ความสุข แบบความสุข ๘ ประการ คือ

- ๑. Happy body มีสุขภาพดี สุขภาพที่แข็งแรงทั้งกายและใจมาจากการที่รู้จักใช้ชีวิต รู้จักกิน รู้จักนอน ชีวิตมีความสุข
- ๒. Happy heart มีน้ำใจงาม สิ่งที่สำคัญที่สุดในการที่มนุษย์จะอยู่กับคนอื่นได้ต้องมีน้ำใจคิดถึงคนอื่นเอื้ออาทรต่อกัน เพราะคนเราอยู่ตัวคนเดียวในโลกนี้ไม่ได้ ต้องรู้จักแบ่งปันอย่างเหมาะสม
- ๓. Happy relax การผ่อนคลาย ต้องรู้จักผ่อนคลายสิ่งต่างๆ ในการดำเนินชีวิต เพื่อไม่ให้ตนเองรู้สึกกดดันมากเกินไป หากทำงานเครียดก็ต้องมีวิธีผ่อนคลายในการทำงาน หรือแม้แต่ชีวิตส่วนตัวก็ด้วย ต้องรู้จักผ่อนคลายให้เหมาะสม

๔. Happy brain การหาความรู้ มนุษย์เราอยู่ได้ด้วยการศึกษาหาความรู้พัฒนาตนเองตลอดเวลาจากแหล่งต่างๆ เพื่อนำไปสู่การเป็นมืออาชีพและเกิดความมั่นคงก้าวหน้าในการทำงาน หรือพูดง่ายๆ คือ เรียนเพื่อรู้ และสอนคนอื่นได้ในงานที่ตนรู้

๕. Happy soul การมีคุณธรรมอันเป็นสิ่งจำเป็นพื้นฐานของการอยู่ร่วมกันของมนุษย์ในสังคม คือการมี หิริโอตตปปะ ในการทำงานเป็นทีม หิริโอตตปปะ คือ ความละเอียดและเกรงกลัวต่อการกระทำของ ตนเอง โดยเฉพาะการกระทำที่ไม่ดี คนดีมีคุณธรรมนำมาซึ่งความสุขขององค์กร เพราะคนมีความศรัทธาในศาสนา และมี ศีลธรรมในการดำเนินชีวิต

๖. Happy money รู้จักใช้เงินให้เป็น สามารถจัดการรายรับรายจ่ายของตัวเองได้ มีเงินรู้จักเก็บรู้จักใช้ เป็นหนี้ให้พอดี มีชีวิตที่เหมาะสมกับตัวเอง เพราะวันนี้คนปฏิเสธการเป็นหนี้ไม่ได้ แต่สามารถจัดการค่าใช้จ่ายให้เหมาะสมกับตนเองได้

๗. Happy family ครอบครัวที่ดี การให้ความสำคัญกับครอบครัวทำให้ครอบครัวมีความอบอุ่นมั่นคง เกิดกำลังใจที่ดีในการทำงาน เหมือนเป็นภูมิคุ้มกันที่ช่วยให้เผชิญกับอนาคตหรืออุปสรรคในชีวิตได้

๘. Happy society สังคมดี สังคมมีสองมิติ คือ สังคมในที่ทำงานกับสังคมนอกที่ทำงาน มนุษย์ทุกคนต้องมีความรักสามัคคีเอื้อเฟื้อต่อสังคมที่ตนเองอยู่อาศัย เพื่อให้เกิดสังคมและสภาพแวดล้อมที่ดี ตามมากระบวนการสร้างสุขขององค์กร แบ่งได้เป็น ๖ ขั้นตอน ประกอบด้วย

๑. การวินิจฉัยตรวจสอบสุขภาวะองค์กร

๒. การสร้างความตระหนักและพันธะสัญญา ภาพองค์กรแห่งความสุขของเรา

๓. การทำความรู้จักกับองค์กร

๔. การประเมินความต้องการขององค์กรว่าต้องการสร้างสุขเรื่องใด แบบใด

๕. การออกแบบไปใช้สร้างสุขให้กับองค์กร

๖. ทบทวนผลการสร้างสุขตลอดจนกระบวนการสร้างสุขเพื่อปรับปรุงและพัฒนาให้ดีขึ้น

จากข้อมูลดังกล่าว องค์กรการบริหารส่วนตำบลควนขนุน จึงได้มีการพัฒนาบุคลากรเพื่อสร้างความสุขให้กับองค์กร โดยเริ่มจากการสำรวจ เพื่อวางกรอบ แผนการดำเนินงาน เพื่อพัฒนา ให้เป็นองค์กรแห่งความสุขต่อไป

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อเป็นกรอบและแนวทางในการดำเนินงานเพื่อสร้างองค์กรแห่งความสุข

๒. เพื่อกำหนดรูปแบบกิจกรรมของโครงการองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace)

๓. เพื่อสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมของบุคลากร

๔. เพื่อให้มีการติดตามผลและนำไปปรับปรุง กลุ่มเป้าหมาย บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลควนขนุน จำนวน ๘๓ คน

ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย

ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ

๑. ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินงานตามแผน (ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐)

๒. ร้อยละของบุคลากรที่มีส่วนร่วมในกิจกรรมตามแผน (ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐)

กระบวนการจัดทำ แผน ประกอบด้วย ๕ ขั้นตอน

๑. การวิเคราะห์ค่าคะแนนเฉลี่ยความสุขบุคลากร (Happinometer) ในแต่ละประเด็น

๒. การค้นหา Pain Points (ประเด็น/ปัจจัยสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อระดับความสุข) ที่ส่งผลให้บุคลากรไม่มีความสุข โดยการระดมสมองจากบุคลากรในหน่วยงานเพื่อพิจารณา Lifecycle ของบุคลากรในช่วงเวลาต่าง ๆ ตั้งแต่ตื่นนอนจนถึงเข้านอน หรือตั้งแต่เริ่มงานจนถึงเกษียณอายุราชการ ซึ่งประเด็นที่ต้องพิจารณาประกอบด้วย

๒.๑ ความคิด/ความรู้สึก (ความกังวลหรือแรงจูงใจ) ณ ช่วงเวลานั้น ๆ บุคลากรมีความคิด/รู้สึกอย่างไร กังวลเรื่องใด หรือมีแรงจูงใจอะไรบ้าง เช่น ในช่วงเช้า ระหว่างมาทำงาน บุคลากรอาจคิดว่า จะไปถึงที่ทำงานทันหรือไม่ จะหาที่จอดรถได้หรือเปล่า หรือมือเข้านี้จะทานอะไรดี

๒.๒ เห็นอะไร (สภาพแวดล้อม/เพื่อนร่วมงาน/หัวหน้างาน) ณ ช่วงเวลานั้น ๆ บุคลากรได้พบเจอกับอะไรบ้าง ที่อาจส่งผลกระทบต่อความสุขของบุคลากรเช่น ในช่วงเช้าระหว่างเดินทาง อาจเจอ ปัญหาารถติด อุบัติเหตุ หรือโฆษณาสินค้า

๒.๓ ได้ยินอะไร (สิ่งที่เพื่อนร่วมงานพูด/สิ่งที่หัวหน้าพูด) ณ ช่วงเวลานั้น ๆ เช่น ระหว่างทำงาน อาจได้ยินเพื่อนร่วมงานบ่นเรื่องงานปัญหาส่วนตัว หรือหัวหน้าสั่งงาน

๒.๔ พูด/ทำอะไร (พฤติกรรมที่แสดงออกต่อสาธารณะ) ณ ช่วงเวลานั้น ๆ เช่น ระหว่างการทำงาน มีอารมณ์หงุดหงิด อารมณ์ดี อารมณ์หิว หรืออารมณ์เหวี่ยงวิน

๒.๕ แรงจูงใจ (Motivation) และแรงปรารถนา (Insight) เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อแรงจูงใจของบุคลากร หรือแรงปรารถนาสำคัญของบุคลากร คืออะไร เช่น การมอบหมายงานที่ไม่ตรง กับความถนัด ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน หรือบุคลากรปรารถนาที่จะมีตัวตน การยอมรับจาก หน่วยงาน

๓. จัดกลุ่ม Pain Points (ประเด็น/ปัจจัยสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อระดับความสุข) ที่ส่งผลให้บุคลากรไม่มีความสุข ว่าปัญหาดังกล่าว อยู่ในประเด็นความสุขในมิติใด ทั้งนี้ Pain Points อาจส่งผลกระทบต่อความสุขในหลายมิติได้

๔. คัดเลือก Pain Points (ประเด็น/ปัจจัยสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อระดับความสุข) ที่สำคัญมาวางแผนสร้างสุข เนื่องจากจุดที่เป็นปัญหาบางจุด เป็นปัจจัยภายนอกที่ไม่สามารถแก้ไขหรือควบคุมได้

๕. ออกแบบและทดสอบกิจกรรมสร้างสุขเพื่อให้สอดคล้องกับกลุ่มเป้าหมาย โดยการระดมสมองจากคนในองค์กร เพื่อให้แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ได้รับการยอมรับและได้รับความร่วมมือจากบุคลากรในหน่วย

