

โครงการส่งเสริมองค์การบริหารส่วนตำบลตะพานให้เป็นองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace)

องค์การบริหารส่วนตำบลตะพาน อำเภอพุนพิน จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ปีงบประมาณ 2566

หลักการและเหตุผลองค์กรแห่งความสุข

องค์การบริหารส่วนตำบลตะพาน ได้ดำเนินการจัดประชุม โดยการระดมความคิดเห็นของทั้งผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานส่วนตำบลซึ่งผลจากการประชุมดังกล่าว ได้มีการจัดทำค่านิยมหลัก (Core Value) ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อขับเคลื่อนภารกิจต่างๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางมะเดื่อให้บรรลุเป้าหมาย “ประชาชนสุขภาพดีเจ้าหน้าที่มีความสุข ระบบสุขภาพยั่งยืน” มีการกำหนด 4 ยุทธศาสตร์หลัก ประกอบด้วย การสร้างเสริมสุขภาพ ป้องกันโรคและคุ้มครองผู้บริโภคเป็นเลิศ (Prevention Promotion & Protection Excellence) การบริการเป็นเลิศ (Service Excellence)

บุคลากรเป็นเลิศ (People Excellence) และการบริหารเป็นเลิศด้วยธรรมาภิบาล (Governance Excellence) บุคลากรเป็นเลิศ (People Excellence) ทรัพยากรบุคคล เป็นทรัพย์สินที่มีค่ามีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร จึงควรต้องได้รับการดูแลและพัฒนา ตลอดจนเตรียมความพร้อมเพื่อการดำเนินการตามแผนกลยุทธ์ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ การธำรงรักษาคนดีคนเก่งนั้น ถือได้ว่าเป็นตัวแปรสำคัญที่ทำให้องค์กรมีการพัฒนาเติบโตและก้าวหน้าได้อย่างยั่งยืน การสร้างบุคลากรให้เป็นคนดีเน้นการดำเนินงาน โดยการปลูกฝังให้บุคลากรทุกคนมีค่านิยมหลักเดียวกัน การพัฒนาคนให้เป็นคนมีคุณค่า เน้นการพัฒนาศักยภาพบุคลากร การเสริมสร้างความผาสุกให้แก่บุคลากร โดยใช้เครื่องมือวัดความสุขในระดับบุคคล (Happinometer) และองค์กร (Happy Public Organization Index) เพื่อวิเคราะห์ วางแผน และดำเนินการสร้างสุขให้แก่ บุคลากรในด้านต่างๆ ให้บุคลากรมีความสุขกับการทำงาน ควบคู่กับการมีสุขภาพกายที่ดีครอบครัวที่อบอุ่น สังคมที่ปลอดภัย

“คนทำงานในองค์กร” ที่ถือเป็นบุคคลสำคัญและเป็นกำลัง เมื่อคนทำงานในองค์กรมีความสุขย่อมส่งผลดีต่อการทำงานขององค์กร ความผาสุกในครอบครัว ชุมชน ส่งผลต่อสังคม การสร้างความสุขในที่ทำงาน นับว่าเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารองค์กร ความสุขที่เกิดขึ้นนั้นก่อให้เกิดการรังสรรค์ทางความคิด งานมีประสิทธิภาพมากขึ้น ลดความเครียด ลดความขัดแย้งในองค์กร ความสุขที่เกิดขึ้นจากการทำงานทำให้พฤติกรรมคนปรับเปลี่ยนและพัฒนาในแนวโน้มที่ดี

ความสำคัญขององค์กรแห่งความสุข

องค์กรแห่งความสุขเป็นแนวคิดหลักที่มุ่งดำเนินงานกับกลุ่มเป้าหมายหลักคือ “คนทำงานในองค์กร” ที่ถือเป็นบุคคลสำคัญและเป็นกำลังหลักของทั้งครอบครัว องค์กร ชุมชน และสังคม มีการส่งเสริมและพัฒนานโยบาย การสร้างองค์ความรู้และการขับเคลื่อนเครือข่ายในการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตคนทำงาน ด้วยเป็นความสำคัญว่าเมื่อคน ทำงานในองค์กรมีความสุข ย่อมส่งผลดีต่อผลประกอบการหรือผลผลิตขององค์กร ความผาสุกในครอบครัว ชุมชน ส่งผลต่อสังคมที่มีความสุขที่ยั่งยืน การสร้างความสุขในที่ทำงาน นับว่าเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารองค์กร มุ่งเน้นให้บุคลากรทุกคนในองค์กรมีความสุขในการทำงาน ความสุขที่เกิดขึ้น

นั้นก่อให้เกิดการรังสรรค์ทางความคิด งานที่ได้รับมอบหมายมีประสิทธิภาพมากขึ้น ลดความ ดึงเครียดจาก การทำงาน และสภาพแวดล้อมลดความขัดแย้งในองค์กรความสุขที่เกิดขึ้นจากการทำงาน เปรียบเสมือนน้ำ หล่อเลี้ยงให้พฤติกรรมคนปรับเปลี่ยนและพัฒนาในแนวโน้มที่ดีขึ้น

องค์ประกอบขององค์กรแห่งความสุข (WHO : Healthy Workplace Framework)

องค์การอนามัยโลก (Burton, 2010) ได้กำหนดแนวทางของการสร้างเสริมสุขภาพในที่ทำงานขึ้น เพื่อผลักดันให้เกิดประสิทธิภาพและความสามารถในการผลิตและการแข่งขันขององค์กรนั้น องค์กรจะต้อง พิจารณาแนวทาง 3 ด้าน ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

1. คนทำงานมีความสุข (Happy People) หมายถึง จัดสมดุลชีวิตได้ระหนักว่าตนเองเป็นบุคคลที่มีความ สำคัญขององค์กร มีความเป็นมืออาชีพ มีความเป็นอยู่ที่ดีมีครอบครัวที่อบอุ่น มีศีลธรรมอันดีงาม และ เอื้ออาทรต่อตนเองและสังคม

2. ที่ทำงานน่าอยู่ (Happy Home) คือ รู้สึกว่าที่ทำงานเป็นบ้านหลังที่ 2 มีความรัก ความสามัคคีใน องค์กร โดยลักษณะของที่ทำงานน่าอยู่ประกอบด้วย 3 ส่วน ได้แก่

2.1 เป็นองค์กรที่มีการทำงานเป็นทีม (Teamwork) หมายถึง การร่วมกันทำงานของสมาชิก อย่าง มีชีวิตชีวา ทำด้วยใจ และเห็นคุณค่าของสมาชิก งานที่ทำและมีเป้าหมายของงาน

2.2 เป็นองค์กรที่มีความสุขในการทำงานร่วมกัน

2.3 เป็นองค์กรที่มีความคิดสร้างสรรค์ในการอยู่ร่วมกันและมีการพัฒนาร่วมกัน (Creativity) หมายถึง การสร้างองค์กรแห่งความสุขที่เป็นแบบเฉพาะ และเหมาะสมกับบริบทขององค์กร

3. ชุมชนสมานฉันท์ (Happy Teamwork) ต้องมีความสามัคคีมีการทำงานเป็นทีม มีการช่วยเหลือ เกื้อกูลซึ่งกันและกัน และเอื้ออาทรกับสังคมรอบข้าง

ความสุข แบบความสุข 8 ประการ คือ

1. Happy body มีสุขภาพดี สุขภาพที่แข็งแรงทั้งกายและใจมาจากการที่รู้จักใช้ชีวิต รู้จักกิน รู้จัก นอน ชีวิตมีความสุข

2. Happy heart มีน้ำใจงาม สิ่งที่สำคัญที่สุดในการที่มนุษย์จะอยู่กับคนอื่นได้ต้องมีน้ำใจคิดถึงคนอื่น เอื้ออาทรต่อกัน เพราะคนเราอยู่ตัวคนเดียวในโลกนี้ไม่ได้ ต้องรู้จักแบ่งปันอย่างเหมาะสม

3. Happy relax การผ่อนคลาย ต้องรู้จักผ่อนคลายสิ่งต่างๆ ในการดำเนินชีวิต เพื่อให้ตนเองรู้สึก กตสันตมากเกินไป หากทำงานเครียดก็ต้องมีวิธีผ่อนคลายในการทำงาน หรือแม้แต่ชีวิตส่วนตัวก็ด้วย ต้องรู้จัก ผ่อนคลายให้เหมาะสม

4. Happy brain การหาความรู้ มนุษย์เราอยู่ได้ด้วยการศึกษาหาความรู้พัฒนาตนเองตลอดเวลาจาก แหล่งต่างๆ เพื่อนำไปสู่การเป็นมืออาชีพและเกิดความมั่นคงก้าวหน้าในการทำงาน หรือพูดง่ายๆ คือ เรียนเพื่อ รู้ และสอนคนอื่นได้ในงานที่ตนรู้

5. Happy soul การมีคุณธรรมอันเป็นสิ่งจำเป็นพื้นฐานของการอยู่ร่วมกันของมนุษย์ในสังคม คือการ มี หิริโอตตัมปะ ในการทำงานเป็นทีม หิริโอตตัมปะ คือ ความละอายและเกรงกลัวต่อการกระทำของ ตนเอง

โดยเฉพาะการกระทำที่ไม่ดี คนดีมีคุณธรรมนำมาซึ่งความสุขขององค์กร เพราะคนมีความ ศรัทธาในศาสนา และมี ศีลธรรมในการดำเนินชีวิต

6. Happy money รู้จักใช้เงินให้เป็น สามารถจัดการรายรับรายจ่ายของตัวเองได้ มีเงินรู้จักเก็บรู้จักใช้ เป็นหนี้ให้พอดี มีชีวิตที่เหมาะสมกับตัวเอง เพราะวันนี้คนปฏิเสธการเป็นหนี้ไม่ได้ แต่สามารถจัดการค่าใช้จ่ายให้เหมาะสมกับตนเองได้

7. Happy family ครอบครัวที่ดี การให้ความสำคัญกับครอบครัวทำให้ครอบครัวมีความอบอุ่นมั่นคง เกิดกำลังใจที่ดีในการทำงาน เหมือนเป็นภูมิคุ้มกันที่ช่วยให้เผชิญกับอนาคตหรืออุปสรรคในชีวิตได้

8. Happy society สังคมดี สังคมมีสองมิติ คือ สังคมในที่ทำงานกับสังคมนอกที่ทำงาน มนุษย์ทุกคนต้องมีความรักสามัคคีเอื้อเฟื้อต่อสังคมที่ตนเองอยู่อาศัย เพื่อให้เกิดสังคมและสภาพแวดล้อมที่ดี ตามมา

กระบวนการสร้างสุขขององค์กร แบ่งได้เป็น 6 ขั้นตอน ประกอบด้วย

1. การวินิจฉัยตรวจสอบสุขภาพขององค์กร
2. การสร้างความตระหนักและพันธะสัญญา ภาพองค์กรแห่งความสุขของเรา
3. การทำความรู้จักกับองค์กร
4. การประเมินความต้องการขององค์กรว่าต้องการสร้างสุขเรื่องใด แบบใด
5. การออกแบบไปใช้สร้างสุขให้กับองค์กร
6. ทบทวนผลการสร้างสุขตลอดจนกระบวนการสร้างสุขเพื่อปรับปรุงและพัฒนาให้ดีขึ้น

จากข้อมูลดังกล่าว องค์กรบริหารส่วนตำบลบางมะเดื่อซึ่งเป็นหน่วยงานในกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย จึงได้มีการพัฒนาบุคลากรเพื่อสร้างความสุขให้กับองค์กร โดยเริ่มจากการสำรวจเพื่อวางกรอบ แผนการดำเนินงาน เพื่อพัฒนาให้เป็นองค์กรแห่งความสุขต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อเป็นกรอบและแนวทางในการดำเนินงานเพื่อสร้างองค์กรแห่งความสุข
2. เพื่อกำหนดรูปแบบกิจกรรมของโครงการองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace)
3. เพื่อสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมของบุคลากร
4. เพื่อให้มีการติดตามผลและนำไปปรับปรุง

กลุ่มเป้าหมาย

บุคลากรขององค์กรบริหารส่วนตำบลบางมะเดื่อ จำนวน 95 คน

ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย

ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ

1. ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินงานตามแผน (ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80)
2. ร้อยละของบุคลากรที่มีส่วนร่วมในกิจกรรมตามแผน (ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80)

กระบวนการจัดทำแผน ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน

1. การวิเคราะห์ค่าคะแนนเฉลี่ยความสุขบุคลากร (Happinometer) ในแต่ละประเด็น

2.การค้นหา Pain Points (ประเด็น/ปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อระดับความสุข) ที่ส่งผลให้บุคลากรไม่มีความสุข โดยการระดมสมองจากบุคลากรในหน่วยงานเพื่อพิจารณาLifecycle ของบุคลากรในช่วงเวลาต่าง ๆ ตั้งแต่ตื่นนอนจนถึงเข้านอน หรือตั้งแต่เริ่มงานจนถึงเกษียณอายุราชการ ซึ่งประเด็นที่ต้องพิจารณาประกอบด้วย

2.1 ความคิด/ความรู้สึก (ความกังวลหรือแรงจูงใจ) ณ ช่วงเวลานั้นๆ บุคลากรมีความคิด/ รู้สึกอย่างไร กังวลเรื่องใด หรือมีแรงจูงใจอะไรบ้าง เช่น ในช่วงเช้า ระหว่างมาทำงาน บุคลากรอาจคิดว่าจะไปถึงที่ทำงานทันหรือไม่ จะหาที่จอดรถได้หรือเปล่า หรือมือเข้านี้จะทานอะไรดี

2.2 เห็นอะไร (สภาพแวดล้อม/เพื่อนร่วมงาน/หัวหน้างาน) ณ ช่วงเวลานั้นๆ บุคลากรได้ พบเจอกับอะไรบ้าง ที่อาจส่งผลต่อความสุขของบุคลากรเช่น ในช่วงเช้าระหว่างเดินทาง อาจเจอ ปัญหาารถติด อุบัติเหตุ หรือโฆษณาสินค้า

2.3 ได้ยินอะไร (สิ่งที่เพื่อนร่วมงานพูด/สิ่งที่หัวหน้าพูด) ณ ช่วงเวลานั้นๆ เช่น ระหว่างทำงาน อาจได้ยินเพื่อนร่วมงานบ่นเรื่องงานปัญหาส่วนตัว หรือหัวหน้าสั่งงาน

2.4 พูด/ทำอะไร (พฤติกรรมที่แสดงออกต่อสาธารณะ) ณ ช่วงเวลานั้นๆ เช่น ระหว่างการทำงาน มีอารมณ์หงุดหงิด อารมณ์ดี อารมณ์หิว หรืออารมณ์เหวี่ยงวิน

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

3. จัดกลุ่ม Pain Points (ประเด็น/ปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อระดับความสุข) ที่ส่งผลให้บุคลากรไม่มีความสุข ว่าปัญหาดังกล่าว อยู่ในประเด็นความสุขในมิติใด ทั้งนี้ Pain Points อาจส่งผลต่อความสุขในหลายมิติได้

4.คัดเลือก Pain Points(ประเด็น/ปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อระดับความสุข) ที่สำคัญมาวางแผนสร้างสุข เนื่องจากจุดที่เป็นปัญหาบางจุด เป็นปัจจัยภายนอกที่ไม่สามารถแก้ไขหรือควบคุมได้

5.ออกแบบและทดสอบกิจกรรมสร้างสุขเพื่อให้สอดคล้องกับกลุ่มเป้าหมาย โดยการระดมสมองจากคนในองค์กร เพื่อให้แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ได้รับการยอมรับและได้รับความร่วมมือจากบุคลากรในหน่วย

11. ผู้เสนอ

ลงชื่อ



(นายสุรียา ชะนะชู)

นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ

12. ผู้เห็นชอบโครงการ

ลงชื่อ



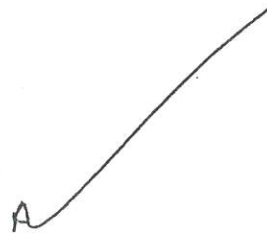
(นางธันชนก อ่ำไพเพชร)

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รักษาราชการแทน

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลตะพาน

13.ผู้อนุมัติโครงการโครงการ

ลงชื่อ



(นายธนิช กิจเวชวิสุทธิ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลตะพาน

แผนกิจกรรมโครงการองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace)

ที่	กิจกรรม	ระยะเวลา														
		ต.ค.65	พ.ย.65	ธ.ค.65	ม.ค.66	ก.พ.66	มี.ค.66	เม.ย.66	พ.ค.66	มิ.ย.66	ก.ค.66	ส.ค.66	ก.ย.66			
1.	แต่งตั้งคณะทำงานโครงการองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) องค์กรแห่งความสุข	↕														
2.	วิเคราะห์ค่าคะแนนเฉลี่ยความสุขบุคลากร (Happinometer) ในแต่ละประเด็น	↕	↕													
3.	ประชุมวางแผนและออกแบบโครงการ/กิจกรรม องค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace)	↕		↕												
4.	สำรวจความต้องการโครงการองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace)			↕												
5.	ดำเนินกิจกรรม/โครงการ (Happy Workplace)			↕												
6.	วิเคราะห์ค่าคะแนนเฉลี่ยความสุขบุคลากร (Happinometer) ในแต่ละประเด็นเมื่อสิ้นสุดโครงการ													↕		



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลตะพาน

๔๖๔/๒๕๖๕

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการสร้างองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace)

องค์การบริหารส่วนตำบลตะพาน ได้มีแนวทางการเสริมสร้างความสุขของบุคลากรในหน่วยงาน โดยนำผลการประเมินดัชนีวัดความสุขของคนทำงาน (Happinometer) มาใช้ในการพัฒนาองค์กร การบริหารงานการดำเนินการต่างๆ เพื่อส่งเสริมความสุขในการทำงานของบุคลากรในหน่วยงาน สอดคล้องตามตัวชี้วัดการคุ้มครองการปฏิบัติราชการ ปี ๒๕๖๖ ตัวชี้วัดระดับความสำเร็จของการเสริมสร้างความสุขของบุคลากรในหน่วยงาน ประกอบด้วย การส่งเสริมด้านสุขภาพกายและใจ (Happy Body) การส่งเสริมให้เกิดความเกื้อกูลในองค์กร (Happy Heart) การส่งเสริมให้เกิดความสามัคคีในองค์กร (Happy Society) การส่งเสริมให้มีสภาพแวดล้อมที่ผ่อนคลาย (Happy Relax) การส่งเสริมให้บุคลากรได้พัฒนาความรู้ความสามารถ (Happy Brain) การส่งเสริมให้บุคลากรมีศีลธรรมในการดำเนินชีวิต (Happy Soul) การส่งเสริมด้านการออมและการวางแผนในการใช้จ่าย (Happy Money) การส่งเสริมสถาบันครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคง (Happy Family)

เพื่อเป็นการเสริมสร้างความสุขความผูกพันต่อองค์กรและสร้างสุขภาวะองค์กร จึงเห็นควรแต่งตั้งคณะกรรมการสร้างองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) องค์การบริหารส่วนตำบลตะพาน ดังนี้

๑. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	ประธาน
๒. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กรรมการ
๓. หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการ
๔. ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๕. ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๖. นักทรัพยากรบุคคล	กรรมการ
๗. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	กรรมการ
๘. นิติกร	กรรมการ
๙. นักวิชาการศึกษา	กรรมการ
๑๐. นักวิชาการเงินและบัญชี	กรรมการ
๑๑. ครูชำนาญการ	กรรมการ
๑๒. ครูผู้ช่วย	กรรมการ
๑๓. เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาฯ	กรรมการ
๑๔. นายช่างโยธา	กรรมการ

๑๕.เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	กรรมการ
๑๖.เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	กรรมการ
๑๗.เจ้าพนักงานพัสดุ	กรรมการ
๑๘.เจ้าพนักงานธุรการ	กรรมการ
๑๙.นักพัฒนาชุมชน	กรรมการ/เลขานุการ

มีบทบาทหน้าที่รับผิดชอบ ดังนี้

๑.วิเคราะห์ สังเคราะห์ข้อมูลความสุขของบุคลากรในหน่วยงาน

๒.กำหนดแนวทางปฏิบัติการสร้างองค์กรแห่งความสุข จัดทำแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความสุขของบุคลากร และสื่อสารชี้แจงให้บุคลากรทุกคนทราบ

๓.ดำเนินการสร้างองค์กรแห่งความสุข จัดทำแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความสุขของบุคลากร และการสื่อสารสัมพันธ์ รมณรงค์ ส่งเสริม กระตุ้นให้บุคลากรในหน่วยงานเข้าร่วมกิจกรรม ร่วมสร้างองค์กรแห่งความสุข สร้างสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในสถานที่ทำงานให้มีความสุข ด้วยทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด และประยุกต์ใช้ตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง

๔.ติดตาม กำกับ ประเมินผล รวบรวมข้อมูล รายงานความก้าวหน้าการดำเนินงานเป็นระยะ สรุปผลการดำเนินงาน ปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะเสนอผู้บริหาร

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๕ เดือน ตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๕

ลงชื่อ

A

(นายธนิก กิจเวชวิสุทธิ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลตะพาน