

Happy workplace หลักการทำงานที่ยั่งยืน

พระมหาอรรถพล นริสโร

แนวคิด

“Happy workplace หลักการทำงานที่ยั่งยืน เป็นแนวคิดหนึ่งที่สำคัญกับทรัพยากรมนุษย์ และเสริมสร้างให้บุคลากรในวิทยาลัยสงฆ์ลำพูนเกิดความสุขในการทำงาน ที่มีคุณภาพชีวิตและสุขภาพที่ดี ตลอดจนพัฒนาตนอย่างบูรณาการทุกมิติรวมถึงครอบครัวและสังคมเพื่อที่จะสามารถดูแลตนเองได้รักคนอื่น รักครอบครัวดูแลครอบครัวรักสังคมดูแลสังคมด้วย ๘ Happy ได้แก่ ๑. สุขภาพดี(Happy Body) ๒. สุขผ่อนคลาย (Happy Relax) ๓. สุขน้ำใจงาม (Happy Heart) ๔. สุขสงบ (Happy Soul) ๕. สุขครอบครัวดี (Happy Family) ๖ สุขสังคมดี(Happy Society) ๗. สุขใฝ่รู้หาความรู้(Happy Brain) ๘. สุขปลอดภัย (Happy Money) ต่อไป

สร้างองค์ความรู้

วิทยาลัยสงฆ์ลำพูนให้บ่งชี้ความรู้ที่งานบุคคล เพราะเป็นต้นของการทำงานที่มีความสุขด้วยการมีส่วนร่วมของคนในองค์กร จึงได้มอบหมายให้ถอดบทเรียนองค์ความรู้การสร้างองค์กรสุขภาวะหรือ Happy Workplace จึงมีความจำเป็นอย่างเป็นรูปธรรมมากยิ่งขึ้นในปัจจุบันที่มองผู้ปฏิบัติหรือบุคลากรในองค์กรเป็นทรัพยากรที่สำคัญในการรักษาองค์กรให้เกิดการพัฒนาและการขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จตามพันธกิจที่มุ่งหวัง โดยเฉพาะความสุขของบุคลากรมาเป็นอันดับแรก ซึ่งเป็นสิ่งก่อให้เกิดความสมดุลแห่งความสุขในองค์กร สะท้อนด้วยได้ ดัชนีตรวจสอบสุขภาวะองค์กร เน้นการพัฒนา ด้วยกระบวนการพัฒนาการเรียนรู้ด้วยหลัก “สุข ๕ มิติ” เรียกว่า “MapHR สุขใดไหนจะเท่า สุขที่เราเลือกเอง” ประกอบด้วย

กระบวนการที่ ๑ สุขด้วยการจัดการ (M: Management)

กระบวนการที่ ๒ สุขด้วยบรรยากาศในที่ทำงาน (A: Atmosphere)

กระบวนการที่ ๓ สุขด้วยกระบวนการสร้างสุข (P: Process)

กระบวนการที่ ๔ สุขด้วยสุขภาพกายใจ (H: Health)

กระบวนการที่ ๕ สุขด้วยผลลัพธ์องค์กร (R: Result)

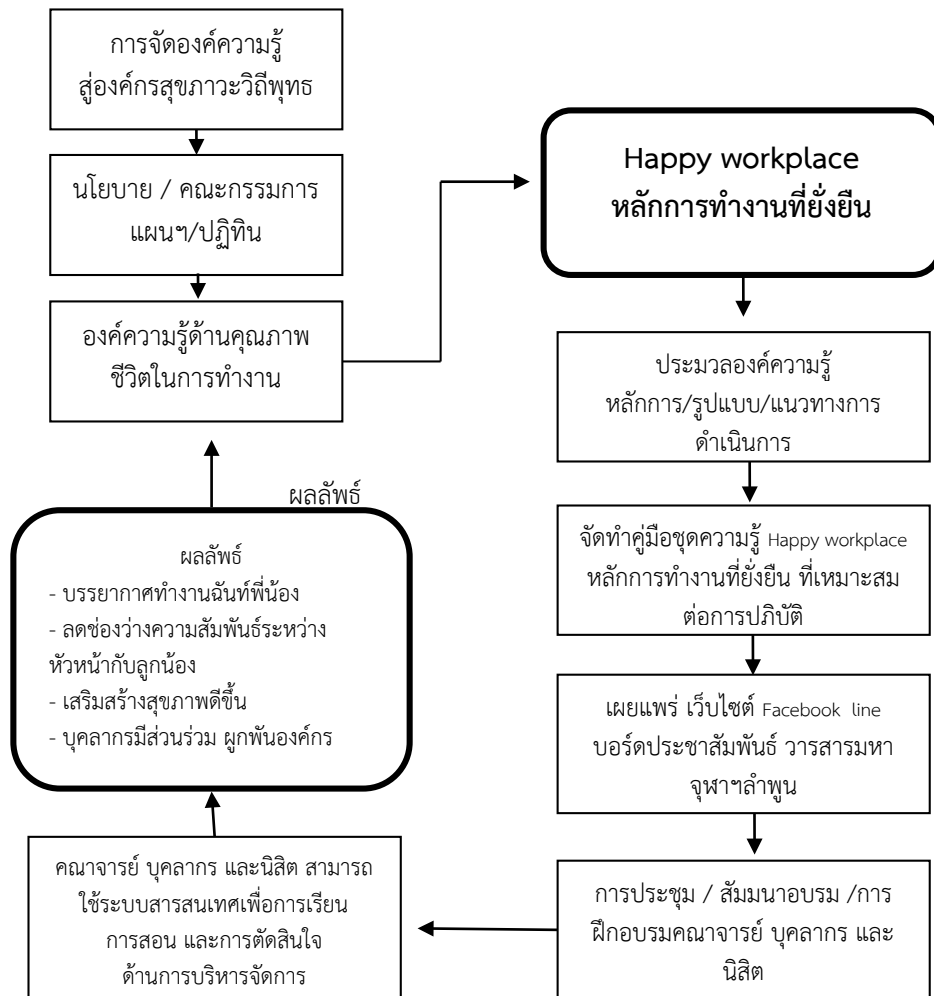
ผลลัพธ์จากการจัดการความรู้

เชิงปริมาณ

- ๑) ไม่มีความขัดแย้ง การลาออกงาน และข้อร้องเรียนในการทำงาน
- ๒) ด้านสุขภาพทางจิตใจของบุคลากรและนิสิตวิทยาลัยสงฆ์ลำพูน โดยใช้ดัชนีชี้วัดสุขภาพจิตคนไทย (Thai Mental Health Indicator Version ๒๐๐๗ หรือ TMHI Version ๒๐๐๗) เป็นเครื่องมือในการประเมินผล พบว่าสุขภาพจิตดีขึ้นตามลำดับ
- ๓) เกิดความสัมพันธ์ในองค์กรสุขภาวะเชิงพุทธ มีการขาด ลา การทำงานและเข้าร่วมกิจกรรม น้อยลงกว่าร้อยละ ๒๖ และไม่พบข้อร้องเรียนใดๆ เกี่ยวกับการทำงาน
- ๔) เกิดกระบวนการทำงานที่มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น จากการประเมินตัวบ่งชี้ของภาระงานของงานบุคคล พบว่า บุคลากรมีการดำเนินงานบรรลุเป้าหมายตามภาระงานนั้น ร้อยละ ๙๒.๓๑

เชิงคุณภาพ

การจัดระบบคณะทำงานที่เข้มแข็งและมีส่วนร่วมจากทุกส่วนงาน การมีส่วนร่วมและทีมงานที่เข้าใจและเข้มแข็งเกิดขึ้นได้จากการที่ปรับเปลี่ยน จากการมอบให้คณะกรรมการจัดการความรู้เป็นผู้รับผิดชอบหลักในการสร้างความสุขระยะแรกของการสร้างความสุขในองค์กร โดยส่วนใหญ่ แต่ต่อมาก็ปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานใหม่เป็นผู้อำนวยความสะดวก (facilitator) โดยให้คณะทำงานที่เกี่ยวข้องและบุคลากรมีส่วนร่วมมากขึ้น คณะทำงานจะมีการประชุมทุกเดือน เพื่อให้รับทราบเป้าหมายและสถานการณ์ของวิทยาลัยสงฆ์ลำพูน เพื่อจะได้รับรู้และดำเนินการไปสู่เป้าหมายเดียวกัน การหล่อหลอมวัฒนธรรมองค์กร สู่เป้าหมายเดียวกัน เป็นปรากฏการณ์ของวิทยาลัยสงฆ์ลำพูนที่ทำงานแบบครอบครัวและมีเป้าหมายองค์กรแห่งการเรียนรู้สุขภาวะ บุคลากรมีโอกาสพัฒนาศักยภาพ การจัดการความรู้นำไปสู่การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในหน่วยงาน และในแต่ละประเด็นความรู้ ทำให้องค์กรมีการแลกเปลี่ยนและเรียนรู้งานแต่ละส่วนงานอย่างต่อเนื่อง องค์กรมีความรู้ด้านสุขภาวะตามแนวพระพุทธศาสนา ตลอดระยะเวลากว่า ๑ ปี และการก้าวผ่านการพัฒนาของวิทยาลัยสงฆ์ลำพูนสู่องค์กรสุขภาวะวิถีพุทธ ทำให้บุคลากรได้เกิดกระบวนการทัศนต่อการจัดการองค์กร และมีวิถีชีวิตของความเป็นบุคลากรในองค์กรที่มีสุขภาวะที่ดีต่อไป



ประมวลรูปภาพ



