

รายงานการศึกษาส่วนบุคคล
(Individual Study)

เรื่อง การพัฒนาบุคลากรกรุงเทพมหานคร
ให้เป็นนักสร้างสุของค์กร

จัดทำโดย นางสาวอภิญญา มาประเสริฐ
ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
สังกัด ฝ่ายเทคโนโลยีการบริหาร ส่วนพัฒนาการบริหาร
สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร

รายงานนี้เป็นส่วนหนึ่งของการฝึกอบรม
หลักสูตรนักบริหารมหานครระดับต้น รุ่นที่ ๒๙
สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐

๑. ชื่อเรื่อง การพัฒนาบุคลากรกรุงเทพมหานครให้เป็นนักสร้างสุของค์กร

๒. หลักการและเหตุผล

จากสภาพสังคม เศรษฐกิจและการเมืองที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วตามความเจริญของนวัตกรรมและเทคโนโลยี ซึ่งเข้ามามีบทบาทต่อการดำรงชีวิตของมนุษย์ในปัจจุบัน ซึ่งส่งผลกระทบที่เชื่อมโยงถึงกันตั้งแต่บุคคล ครอบครัว สังคม องค์กร และประเทศ ด้วยเหตุของการพัฒนาที่มีเป้าหมายของความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจแบบทุนนิยม เพื่อมุ่งตอบสนองความพึงพอใจของปัจเจกบุคคลและกลุ่มคนเพียงบางส่วน แต่ขาดการคำนึงถึงหลักคุณธรรม จริยธรรมซึ่งกระทบมากมายต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม ที่สำคัญคือ สภาวะจิตใจของคน ซึ่งเป็นเหตุก่อให้เกิดปัญหาทั้งทางด้านชีวิต เศรษฐกิจ และสังคม และยังเป็นตัวขัดขวางการพัฒนาที่ยั่งยืน เหตุนี้ในปัจจุบันทั้งองค์กรภาครัฐและเอกชนจึงหันมามองสิ่งที่อยู่ภายในตัวบุคคลแต่ละคนมากขึ้น นั่นคือ “ความสุข” ซึ่งเป็นเรื่องของจิตใจ หลักคิดที่สำคัญของ องค์กรแห่งความสุข ก็คือ มุ่งดำเนินงานกับกลุ่มเป้าหมายหลักคือ “คนทำงานในองค์กร” ที่ถือเป็นบุคคลสำคัญและกำลังหลักของทั้งครอบครัว องค์กร ชุมชน และสังคม มีการส่งเสริมและพัฒนานโยบาย การสร้างองค์ความรู้และการขับเคลื่อนเครือข่ายในการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตคนทำงาน ด้วยเห็นความสำคัญว่า เมื่อคนทำงานในองค์กรมีความสุขย่อมส่งผลดีต่อผลประกอบการหรือผลผลิตขององค์กร ความผาสุกในครอบครัว ชุมชน ส่งผลต่อสังคมที่มีความสุขที่ยั่งยืน

การสร้างเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานและเสริมสร้างศักยภาพองค์กรภาครัฐในระยะเปลี่ยนผ่านสู่การเป็นองค์กรสุขภาวะ เป็นการสนับสนุนองค์กรภาครัฐด้วยยุทธศาสตร์การทำงานที่เน้นการผลักดันแนวคิด ปรับมุมมอง และสร้างฐานความเข้าใจเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของหน่วยงานภาครัฐ โดยใช้กระบวนการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม ให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเชิงพฤติกรรมและการปฏิบัติระดับบุคคลสู่การเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กร เพื่อเปลี่ยนผ่านสู่การเป็น “องค์กรแห่งความสุข”

แนวคิดเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานได้รับการยอมรับในระดับสากลและได้ถูกนำมาประยุกต์ใช้ในองค์กรทั้งภาคเอกชนและภาครัฐ เพื่อการปรับเปลี่ยนให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของโลกแห่งการทำงาน ในยุคปัจจุบัน สำหรับภาครัฐของไทยได้เกิดบริบทการเปลี่ยนแปลงมากมาย ตั้งแต่มีการปรับเปลี่ยนระบบราชการครั้งใหญ่ในช่วงปี พ.ศ. ๒๕๔๐ – ๒๕๕๐ ส่งผลต่อบทบาทภารกิจและการบริหารจัดการในหลายหน่วยงาน จนถึงปัจจุบัน เช่น การปรับอัตรากำลังข้าราชการ การประเมินผลตามระบบตัวชี้วัดผลสัมฤทธิ์ในการทำงาน การทำงานด้วยความประหยัดคุ้มค่าและมีประสิทธิภาพ ตอบสนองความพึงพอใจการให้บริการ เป็นต้น ทำให้องค์กรภาครัฐไทยอยู่ในภาวะกระบวนการเตรียมคนให้พร้อมเพื่อสามารถขับเคลื่อนองค์กรให้ได้ทันกับการพัฒนาองค์กรภาครัฐไปสู่การเป็นองค์กรที่มีความยืดหยุ่นรองรับการเปลี่ยนแปลงและสร้างวัฒนธรรมองค์กรใหม่ภายใต้การดำเนินงานแบบภาครัฐที่ต้องเพิ่มคุณค่าของทุนมนุษย์ในองค์กร (Human Capital) เกิดการทำงานเป็นทีม มีความเชื่อใจในการทำงานร่วมกัน (High Trust) มีความคิดที่เป็นนวัตกรรม (Innovation) มีประสิทธิภาพการผลิตและการบริการสังคมที่ดีขึ้น จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องทำให้เกิดองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) มุ่งการเสริมสร้างการมีส่วนร่วมในการพัฒนาเมือง มีจิตสาธารณะ สร้างสุขของตนด้วยความสันติ

แผนพัฒนากรุงเทพมหานครระยะ ๒๐ ปี ระยะที่ ๑ (พ.ศ. ๒๕๕๖ – ๒๕๖๐) ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๗ การบริหารจัดการ ประเด็นยุทธศาสตร์ย่อยที่ ๗.๓ การบริหารทรัพยากรบุคคล เป้าประสงค์

ที่ ๗.๓.๔ ส่งเสริมการเป็นองค์กรสุขภาวะและการสร้างความผาสุกของบุคลากร และระยะที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๕) ด้านที่ ๗ การบริหารจัดการเมืองมหานคร มิติที่ ๗.๓ การบริหารทรัพยากรบุคคล เป้าหมายที่ ๗.๓.๒ กรุงเทพมหานครมีระบบบริหารทรัพยากรบุคคลเข้มแข็งเอื้อต่อความเป็นธรรมสามารถสร้างสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงานตลอดจนสามารถดึงดูดผู้มีความรู้ความสามารถสูงและสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรได้ รวมทั้งแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร (พ.ศ. ๒๕๕๗ – ๒๕๖๐) ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life) เป้าหมายทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครมีคุณภาพชีวิตที่ในการทำงาน และแผนพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร (ปี พ.ศ. ๒๕๕๖ – ๒๕๕๙) ที่ขยายระยะเวลาถึง พ.ศ. ๒๕๖๐ ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การพัฒนาคุณภาพชีวิต กลยุทธ์หลักที่ ๒ พัฒนารูปแบบการทำงานและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการส่งเสริมคุณภาพชีวิต

แนวคิดหลักของการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐเป็นไปเพื่อให้องค์กรภาครัฐมีความเข้าใจ เรียนรู้ และให้ความสำคัญกับการปฏิบัติราชการตามหลักการ แนวคิด และวิธีการที่ดีสำหรับการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการบริหารจัดการองค์กร โดยมีจุดมุ่งเน้นที่สำคัญ คือ การนำองค์กรอย่างมีวิสัยทัศน์ มีความรับผิดชอบต่อสังคม ให้ความสำคัญกับประชาชนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ปรับปรุงระบบบริหารจัดการให้มีความยืดหยุ่นคล่องตัว พัฒนาการบริหารคนและการพัฒนาคนมีความคิดริเริ่มและเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตัดสินใจโดยอาศัยข้อมูลสารสนเทศและทำงานโดยมุ่งผลลัพธ์เป็นสำคัญ (ประโยชน์สุขของประชาชน) โดยจะขับเคลื่อนการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐอย่างเป็นวงจร โดยที่เนื้อหาสาระ มีความสอดคล้องประสานกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานในระบบราชการได้อย่างกลมกลืน ซึ่งการมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล ระบบงานและระบบเรียนรู้ของบุคลากรและการสร้างแรงจูงใจ ช่วยให้บุคลากรพัฒนาตนเองและใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ เพื่อมุ่งไปในแนวทางเดียวกันกับเป้าประสงค์และแผนปฏิบัติราชการโดยรวมของส่วนราชการที่มีความใส่ใจในการสร้างและรักษาสภาพแวดล้อมในการทำงานเพื่อสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อ การปฏิบัติงานของบุคลากร สนับสนุนให้บุคลากรทุกคนมีความสุข มีความพึงพอใจ และมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะนำไปสู่ผลการดำเนินการที่เป็นเลิศและความเจริญก้าวหน้าของบุคลากรและองค์กร

แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรภาครัฐ เพื่อให้เกิดการทำงานอย่างมีความสุข และมีความสำคัญในการหนุนเสริมความเข้มแข็งสู่การเป็น “องค์กรแห่งความสุข” ซึ่งเป็นคุณลักษณะขององค์กรที่มีคุณภาพที่พึงประสงค์เกิดขึ้นในองค์กรภาครัฐ ดังนั้นการสนับสนุนองค์กรเครือข่ายภาครัฐสู่การเป็น “องค์กรแห่งความสุข” ตามกรอบแนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงานจึงมีความสำคัญ และควรได้รับการนำแนวคิดในการขยายผลและนำวิธีการทำงานเชิงกระบวนการมาปรับใช้และเสริมต่อให้ทุกส่วนราชการเกิดการเป็นผู้มีการเปลี่ยนแปลง (Change Agents) ในอนาคต มาประยุกต์ใช้ให้เกิดพลังขับเคลื่อนสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานครมีภารกิจหลักในการพัฒนาองค์กรและบุคลากรของกรุงเทพมหานคร จึงเห็นควรจัดทำโครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการนักสร้างสุของค์กร เพื่อจัดทำแผนปฏิบัติการนักสร้างสุของค์กร และนำไปเป็นกรอบดำเนินงาน “องค์กรแห่งความสุข” ในทิศทางเดียวกัน สอดคล้องนโยบายผลักดันหัวใจ แก่ไขทันทของผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร นโยบายที่ ๔

“คุณภาพชีวิตดี” (CARE) และแผนพัฒนากรุงเทพมหานคร ๒๐ ปี ระยะที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๕) มุ่งสู่ความเป็นมหานครแห่งเอเชียในปี พ.ศ. ๒๕๗๕

๓. วัตถุประสงค์

เพื่อสร้างกรอบทิศทางการดำเนินงานในการสร้างสุขขององค์กรให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน โดยมีแผนปฏิบัติการนักสร้างสุขขององค์กรของกรุงเทพมหานคร ขับเคลื่อนนโยบายสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข สามารถรองรับภารกิจด้านต่าง ๆ ในการขับเคลื่อนนโยบาย และแผนพัฒนากรุงเทพมหานคร ๒๐ ปี ระยะที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๕) ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีความสุขในการทำงาน

๔. เป้าหมาย

กรุงเทพมหานครมีแผนปฏิบัติการนักสร้างสุขขององค์กร เพื่อให้เครือข่ายนักสร้างสุขขององค์กร นำไปเป็นแผนปฏิบัติการและกรอบการดำเนินงานองค์กรแห่งความสุขในทิศทางเดียวกัน

๕. ความรู้ที่นำมาใช้ในการจัดทำรายงานการศึกษาส่วนบุคคล

๕.๑ แนวคิดด้านคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี

Arthur P. Brief นิยามความหมาย คุณภาพชีวิตในการทำงานว่าเป็นส่วนหนึ่งของ คุณภาพชีวิต ที่หมายถึง ความรู้สึกทางจิตวิทยาของบุคคลต่อสภาวะความเป็นอยู่ หรือความสุขของชีวิต โดยรวม ซึ่งเป็นความพึงพอใจต่อชีวิตหรือมีแนวโน้มต่อชีวิตในทางบวก

Huse and Cummings นิยามความหมาย คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นความสอดคล้องกัน ระหว่างสมปรารถนาหรือความพึงพอใจในงานของบุคคลกับประสิทธิผลขององค์กร หรืออีกนัยหนึ่ง คือ ประสิทธิภาพขององค์กรอันเนื่องมาจากการรับรู้ประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งทำให้พนักงานมีความพึงพอใจ ในงานนั้น ๆ คุณภาพชีวิตในการทำงานจะส่งผลต่อองค์กร ๓ ประการ คือ ประการแรก ช่วยเพิ่มผลผลิต ขององค์กร ประการที่สอง ช่วยเพิ่มพูนขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน ตลอดจนเป็นแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงาน และประการสุดท้าย จะช่วยปรับปรุงศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานอีกด้วย

๕.๒ รูปแบบการสร้างองค์กรสุขภาวะเพื่อการเปลี่ยนแปลงสังคมเชิงระบบ สำนักงาน กองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ มีกระบวนการทัศน์การบริหารใหม่องค์กร ค่านิยมภายใต้สังคมสุขภาวะ เชิงป้องกัน (Preventive Approach) ดังนี้

๕.๒.๑ Exceeding Potential สุขเสริม Realizing เมื่อมีการเตรียมพื้นฐาน และการสร้างเสริมความพร้อมแล้ว “สุขเสริม” เป็นการที่องค์กรและคนทำงานมีแนวทางร่วมกัน ทำให้เกิดการเสริมศักยภาพได้อย่างไร้ขีดจำกัด แต่ยังสามารถรักษาสมดุลชีวิตและเกิดการทำให้มีคุณภาพชีวิตอย่าง ยั่งยืน

๕.๒.๒ Maximizing Potential ในส่วนของ “สร้างเสริม” Incentives เป็นการทำให้ ศักยภาพที่สูงสุดออกมา เกิดคุณภาพชีวิตอย่างแท้จริง ซึ่งถือเป็นสิ่งสำคัญที่จะสนับสนุนให้เกิดการพัฒนาคน และองค์กร ต้องทำความเข้าใจกับการส่งเสริม เพื่อให้สอดคล้องกับเป้าหมายของทั้งสองฝ่าย

๕.๒.๓ Belonging Potential ส่งเสริม Baselines คุณภาพชีวิตการทำงานเริ่มจาก “ส่งเสริม” สิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจอันเป็นสิ่งที่ทั้งองค์กรและคนทำงานต้องเตรียมโดยเฉพาะอย่างยิ่ง ความจำเป็นพื้นฐานและความสัมพันธ์

๕.๒.๔ Actualization เต็มเต็มแก่นชีวิต อยู่เป็นปกติ รัก ศรัทธาในเพื่อนมนุษย์ สัมผัสสิ่งที่เคยได้จับต้องอย่างละเอียดมากขึ้น เรียนรู้เท่าทันความสุข เพื่อการมีชีวิต

๕.๒.๕ Flexibility ปรับเสริมชีวิต เสริมทักษะการจัดการ เพื่อดำเนินชีวิตเป็น ช่วยให้สามารถลดปัญหา รวมถึงการควบคุมสติ สามารถรับมือกับงานและชีวิตประจำวัน หรือสถานการณ์เฉพาะหน้า เช่น ภาระงานด่วน การรีบเร่ง การพัก/ลา ความเครียด ความขัดแย้ง การจรรยา ฯลฯ

๕.๒.๖ Preparation วางพื้นฐานชีวิต สร้างความพร้อมพื้นฐาน เพื่อดำรงชีวิตอยู่ได้ ทำชีวิตให้สะดวกสบาย หาเป้าหมาย ทางเลือก เชื่อมโยงตนกับสภาพแวดล้อมและอำนาจที่เหนือกว่า

๕.๓ สุขภาวะ สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ ให้ความหมายไว้ คือ การรักษาระดับคุณภาพชีวิตแต่ละด้านให้สมดุลและยืดหยุ่นในแต่ละคน สถานการณ์และช่วงชีวิต ความรู้เกี่ยวกับพื้นฐานการสร้างสุข ความเข้าใจใน Happy ๘ การมีทัศนคติในการทำงานที่ดีสามารถนำโมเดลความสุขเข้าไปใช้ในองค์กร ซึ่งความคาดหวังสำหรับนักสร้างสุของค์กร คือ สามารถนำโมเดลความสุขไปใช้เปลี่ยนแปลงตนเอง มีทักษะชีวิตและสามารถถ่ายทอดให้ความรู้ ให้คำปรึกษา หรือนำภารกิจสร้างสุขในองค์กรได้ ปัจจุบันการบริหารงานบุคคลยุคใหม่ ไม่ได้มองในเรื่องการเสริมสร้างทักษะการทำงานให้บุคลากรเพียงอย่างเดียว แต่จะมองเรื่อง การเสริมสร้างทักษะการใช้ชีวิต เพื่อให้มีความพร้อมในการทำงาน การมีนักสร้างสุขในองค์กรที่มีความเข้าใจคนอย่างลึกซึ้ง มีเป้าหมาย และมีภารกิจที่ชัดเจนในการทำงานเพื่อสร้างสุขให้คนในองค์กรจะช่วยแบ่งเบาทั้งงานพัฒนาบุคคล และงานของผู้บริหารด้วย เพราะหากคนทำงานมีทักษะในการดูแลสุขภาพ การใช้จ่ายครอบครัว และสังคมได้ดีแล้ว ปัญหาหนี้สินพนักงาน ปัญหาพนักงานลาหยุดเพราะปัญหาครอบครัว รวมไปถึงปัญหาบกพร่องในการทำงานก็จะลดน้อยลง ประสิทธิภาพในการทำงานดีขึ้น ในแนวคิดองค์การแห่งความสุข ๘ ประการ มีดังนี้

๕.๓.๑ Happy Body แข็งแรง ลดเสี่ยง ไร้โรค

๕.๓.๒ Happy Brain เรียนรู้ พัฒนาตนเป็นเลิศ

๕.๓.๓ Happy Soul สำนึกหน้าที่ เป็นแบบอย่าง ภาควุมใจ

๕.๓.๔ Happy Heart น้ำใจไมตรี เสียสละ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่

๕.๓.๕ Happy Relax ลดเครียด ควบคุมอารมณ์ มีสติ

๕.๓.๖ Happy Family ดูแล ใส่ใจ ความยอมรับ

๕.๓.๗ Happy Society ไว้ว่างใจ รักสามัคคี มีส่วนร่วม

๕.๓.๘ Happy Money วินัยการเงิน สะสมทุน ผลตอบแทน

๕.๔ บทบาทของนักสร้างสุของค์กร (นสอ.) มี ๕ บทบาท ดังนี้

๕.๔.๑ บทบาทผู้จัดการ (Manager Role) เป็นบทบาทของ นสอ. ที่เน้นการจัดตั้งให้ความร่วมมือสนับสนุนการทำงาน ร่วมสร้างผลลัพธ์ให้กับองค์กร ติดตาม ประเมินผล ควบคุม รายงาน สร้างความมั่นใจเรื่องคุณภาพของกระบวนการทำงาน เพื่อเพิ่มผลผลิตขององค์กร

๕.๔.๒ บทบาทผู้สร้างวิสัยทัศน์ (Visionary Role) เป็นบทบาทของ นสอ. ในด้านการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ เพื่อให้วิสัยทัศน์นั้นกลายเป็นจริงให้ได้ สร้างสัญลักษณ์ของการเป็นตัวแทนในการเปลี่ยนแปลง (Change Agent) ที่สร้างแรงบันดาลใจอย่างหลากหลายให้กับบุคลากรในองค์กร

๕.๔.๓ บทบาทผู้ฝึกสอน (Coach Role) เป็นบทบาทของ นสอ. ที่ต้องปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่าง พยายามค้นหาบุคคลที่มีพรสวรรค์ พัฒนาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถยิ่งขึ้น เพื่อให้เป็นหลักที่จะก้าวขึ้นเป็นตัวแทนในอนาคตขององค์กร โดยใช้วิธีการเป็นผู้ฝึกสอน

๕.๔.๔ บทบาทนักการศึกษา (Educator Role) เป็นบทบาทของ นสอ. ที่ทำหน้าที่ถอดรหัสหรือแปลข้อมูลความรู้และประสบการณ์ผ่านการประชุม การพูดคุย การฝึกอบรมที่จัดขึ้นในองค์กร เพื่อพัฒนาความสามารถของทีมงาน และทบทวนทางปัญญาขององค์กร

๕.๔.๕ บทบาทนักการทูต (Ambassador Role) เป็นบทบาทของ นสอ. ในการเป็นตัวแทนสร้างภาพลักษณ์ โดยจะต้องประสานและสนับสนุนทุกฝ่าย ทั้งในและนอกองค์กร วางแผนกลยุทธ์ที่มีประสิทธิภาพ เพื่อพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างปรัชญา แนวคิด และการบริการ ภายใต้แนวคิดการสร้างสุขขององค์กร

๕.๕ หน้าที่นักสร้างสุขขององค์กร (นสอ.) บริการด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน ๔ ประการ ดังนี้

๕.๕.๑ พัฒนาและบริหารจัดการระบบคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยการสำรวจ และการประเมินความต้องการ

๕.๕.๒ อำนวยความสะดวก ในการพัฒนาและวางยุทธศาสตร์ด้านคุณภาพชีวิตการทำงานขององค์กร

๕.๕.๓ จัดฝึกอบรมด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน เพื่อสนับสนุนค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร

๕.๕.๔ ส่งเสริมและรับรองมาตรฐานให้บุคลากรภายในองค์กร เกิดนวัตกรรมที่เป็นเครื่องมือหรือกลยุทธ์ที่เอื้อต่อการสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน

๕.๖ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน นิยาม คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life) หมายถึง การมีชีวิตที่ดี มีความสุข มีความพึงพอใจในสถานะของตนเอง ทั้ง ๔ มิติ มิติที่ ๑ ด้านการทำงาน มุ่งเน้น ในการพัฒนาศักยภาพในด้านกายภาพขององค์กร ด้านการบริหารงาน และด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติที่ ๒ ด้านสังคม มุ่งเน้น ในการพัฒนาความสัมพันธ์ในองค์กร และเสริมสร้างประสิทธิภาพในการสื่อสารทั้งภายในและภายนอกองค์กร

มิติที่ ๓ ด้านส่วนตัว มุ่งเน้น ให้บุคลากรในภาครัฐมีความเข้มแข็งทั้งสุขภาพกายและสุขภาพใจ

มิติที่ ๔ ด้านเศรษฐกิจ มุ่งเน้น ในการสร้างค่าตอบแทนที่เหมาะสมเป็นธรรม เพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงาน และการมุ่งเน้นจัดสวัสดิการให้กับบุคลากรภาครัฐอย่างพอเพียงและทั่วถึง

๕.๗ การสร้างทีมงาน (Team Building) Beckhard นิยามความหมายไว้ว่า การทำงานในองค์กรนั้น โดยปกติแล้วย่อมประกอบไปด้วยทีมงานต่าง ๆ หลายประเภทด้วยกัน เป็นต้นว่า กลุ่ม

ผู้บังคับบัญชา กลุ่มผู้ใต้บังคับบัญชา กลุ่มเพื่อนร่วมงานที่มีฐานะเท่าเทียมกัน กลุ่มทำงานที่มีหน้าที่อย่างเดียวกัน กลุ่มทำงานซึ่งเกิดขึ้นใหม่เมื่อองค์การประกอบไปด้วยกลุ่มทำงานต่าง ๆ นั้นเอง จึงเกิดความเชื่อที่ว่าถ้าหากมีการเพิ่มประสิทธิผลให้เกิดขึ้นแก่ทีมต่าง ๆ ในองค์การแล้ว จะมีผลทำให้การปฏิบัติงานขององค์กรโดยส่วนรวมทั้งหมดดีขึ้น การสร้างทีมงาน เป็นกระบวนการในการวิเคราะห์ปัญหาปรับปรุงยกระดับการทำงานของกลุ่มให้มีประสิทธิผล โดยเน้นหลักให้ความสนใจต่อขบวนการในการทำงาน และความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันระหว่างสมาชิกในกลุ่ม โดยเฉพาะอย่างยิ่งบทบาทของผู้นำที่มีความสัมพันธ์กับสมาชิกกลุ่มต่าง ๆ

๕.๘ แนวคิดวิเคราะห์สภาพแวดล้อมองค์กร (SWOT Analysis)

Albert Humphrey ผู้คิดค้นเทคนิคการวิเคราะห์องค์กรดังกล่าว ได้ให้ความสำคัญในการพิจารณาสถานการณ์ทั้งภายในและภายนอกองค์กร เพื่อช่วยให้การตัดสินใจกำหนดวิสัยทัศน์วางกลยุทธ์และแผนวิธีดำเนินงานขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ กล่าวคือ

จุดแข็ง (Strength) หมายถึง ส่วนดี จุดเด่น ข้อได้เปรียบภายในขององค์กร ความสามารถในการแข่งขัน

จุดอ่อน (Weakness) หมายถึง ข้อด้อย ข้อเสียเปรียบขององค์กร ความล้าสมัย ไม่เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลง ความไม่มีประสิทธิภาพขององค์กร ภาพลักษณ์ที่เป็นจุดด้อย โดยการพิจารณาจุดแข็งและจุดอ่อนขององค์กรนั้น จะคำนึงถึงปัจจัยภายในองค์กร (Internal factors) คือ ทรัพยากรทางการบริหารทั้ง ๔ มิติ ได้แก่ บุคลากร (Man) งบประมาณ (Money) วัสดุอุปกรณ์ (Material) และการบริหารจัดการ (Management)

โอกาส (Opportunity) หมายถึง สถานการณ์ภายนอกองค์กรที่มีผลในเชิงบวก มีส่วนเอื้อให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

อุปสรรค (Threat) หมายถึง ข้อจำกัด ปัญหาอุปสรรคภายนอกองค์กรที่จะเป็นเงื่อนไขสำคัญที่ส่งผลกระทบในเชิงลบ ทำให้องค์กรไม่สามารถบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

จุดแข็ง (Strength) สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร เป็นหน่วยงานที่มีภารกิจ บทบาท หน้าที่หลักในการด้านการพัฒนาบุคลากรของกรุงเทพมหานคร และมีสภาพลักษณะดีจากการศึกษาสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกองค์กรดังกล่าวข้างต้น เพื่อนำมาพิจารณาถึงปัจจัยความสำเร็จในการจัดทำแผนปฏิบัติการนักสร้างสุขขององค์กรของกรุงเทพมหานคร ได้ดังนี้ ภารกิจ บทบาทหน้าที่หลักในการด้านการพัฒนาบุคลากรของกรุงเทพมหานคร และมีภาพลักษณ์ที่ดีสามารถผลักดันให้เกิดการจัดทำแผนปฏิบัติการนักสร้างสุข องค์กรได้สำเร็จตามเป้าหมาย ประกอบกับมีโอกาสนำมาต่อยอดการพัฒนาได้ในโอกาสต่อไป

จุดอ่อน (Weakness) การคัดเลือกผู้ที่เหมาะสมของแต่ละส่วนราชการที่จะส่งมาจัดทำแผนปฏิบัติการนักสร้างสุขขององค์กรอาจไม่ตรงกับวัตถุประสงค์เป้าหมายของงาน

โอกาส (Opportunity) มีแผนพัฒนากรุงเทพมหานคร ระยะ ๒๐ ปี ระยะที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๕) ด้านที่ ๗ การบริหารจัดการเมืองมหานคร มิติที่ ๗.๓ การบริหารทรัพยากรบุคคล เป้าหมายที่ ๗.๓.๒ กรุงเทพมหานครมีระบบบริหารทรัพยากรบุคคลเข้มแข็งเอื้อต่อความเป็นธรรมสามารถสร้างสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงานตลอดจนสามารถดึงดูดผู้มีความรู้

ความสามารถสูงและสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรได้

อุปสรรค (Threat) การคาดการณ์เลือกตั้งในปี พ.ศ. ๒๕๖๑ อาจมีผลกระทบต่อระยะเวลาการดำเนินโครงการ

จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมองค์กร (SWOT Analysis) ของกรุงเทพมหานคร ดังกล่าว จะเห็นได้ว่า สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานครมีบทบาทหน้าที่หลักในการพัฒนาบุคลากรโดยรวม โดยมีภาพลักษณ์ที่ดี ที่สามารถได้รับการตอบรับจากส่วนราชการของกรุงเทพมหานครได้อย่างมีประสิทธิภาพในการประสานงานให้ทุกหน่วยงานเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดทำแผนปฏิบัติการนักสร้างสุของค์กรได้ โดยแก้ไขจุดอ่อนในการกำหนดคุณสมบัติของผู้ที่จะมาเข้าร่วมจัดทำแผนให้ตรงกับเป้าหมาย ซึ่งกรุงเทพมหานครมีแผนการพัฒนากกรุงเทพมหานคร ระยะ ๒๐ ปี ระยะที่ ๑ และระยะที่ ๒ เป็นกรอบการดำเนินงานชัดเจนเพียงพอที่จะดำเนินการให้สำเร็จได้

นิยาม “นักสร้างสุของค์กร” บุคคลที่มีความเข้าใจในการทำงานเพื่อสร้างสุขให้คนในองค์กรและสามารถส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดค่านิยมองค์กรในการบริหารจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างมีความสุข

สรุปผลการวิเคราะห์ได้ว่าการจัดทำแผนปฏิบัติการนักสร้างสุของค์กรของกรุงเทพมหานคร ที่คาดว่าจะดำเนินการได้ในปี พ.ศ. ๒๕๖๑ จะมีประโยชน์ในการใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรและองค์กรโดยรวมได้อย่างมีประสิทธิภาพชัดเจนมากขึ้น หากได้รับการตอบรับจากทุกหน่วยงานของกรุงเทพมหานคร อันเป็นการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีของบุคลากรกรุงเทพมหานครให้มีความสุขในการทำงาน ปรับทัศนคติที่ไม่ส่งผลดีต่อตนเองและองค์กรได้ โดยยึดหลักแนวคิดและแนวทางขององค์กรสุขภาวะ หรือ องค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) ๘ ประการ ซึ่งจะส่งผลดีต่อสุขภาพกายใจ สังคม ครอบครัว ที่มีบทบาทของตัวแทนเป็นทีมงานที่จะมาบูรณาการความคิดให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรของกรุงเทพมหานคร โดยรวม สอดคล้องกับแผนพัฒนากกรุงเทพมหานคร ระยะ ๒๐ ปี ระยะที่ ๑ และระยะที่ ๒ ส่งเสริมการเป็น องค์กรแห่งความสุขให้เกิด ผลสัมฤทธิ์เป็นรูปธรรมในการปฏิบัติงานของบุคลากรสนับสนุนให้บุคลากรทุกคนมีความสุข มีความพึงพอใจ และมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะนำไปสู่ผลการดำเนินการที่เป็นเลิศและความเป็นมหานครที่น่าอยู่อย่างยั่งยืนต่อไป

๖. กรอบแนวทางการดำเนินการและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง

๖.๑ ก่อนการดำเนินงาน

๖.๑.๑ สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร จัดตั้งคณะทำงานและเสนอขอเห็นชอบในหลักการดำเนินงาน และพิจารณาหลักสูตรนักสร้างสุของค์กร ดังนี้

๖.๑.๑.๑ คุณภาพชีวิตการทำงาน Quality of Work life

๖.๑.๑.๒ กลยุทธ์การทำงานให้มีความสุข

๖.๑.๑.๓ ศิลปในการครองตน ครองงาน และปัจจัย พฤติกรรมที่มีผลต่อการ

ทำงาน

๖.๑.๑.๔ บทบาทของนักสร้างสุของค์กร

๖.๑.๑.๕ จัดได้สำนึกเพื่อการสร้างสุขในองค์กร และแผนงานสร้างเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานภาครัฐ

๖.๑.๑.๖ แนวทางในการวิเคราะห์สถานภาพ เทคนิค วิธีการวางกรอบแนวความคิดด้านการสร้างสุของค์กร

๖.๑.๒ จัดทำโครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการนักสร้างสุของค์กร เพื่อเสนอขออนุมัติพร้อมกำหนดการ

๖.๑.๓ สถาบัน ฯ เวียนแจ้งให้ทุกหน่วยงานส่งรายชื่อผู้ที่มีคุณสมบัติที่เหมาะสมเป็นคณะทำงานเครือข่ายนักสร้างสุของค์กร เพื่อเข้าร่วมสัมมนาและประสานงาน โดยกำหนดผู้เข้ารับการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ ประกอบด้วย ข้าราชการกรุงเทพมหานคร ระดับชำนาญการพิเศษและชำนาญการ สังกัดสำนักงาน หน่วยงานละ ๕ คน และสังกัดสำนักงานเขต หน่วยงานละ ๓ คน ส่วนราชการในสำนักปลัดกรุงเทพมหานคร หน่วยงานละ ๑ คน รวมจำนวน ๒๕๔ คน แบ่งเป็น ๒ รุ่น ๆ ละ ๑๒๔ – ๑๓๐ คน วิทยากรรุ่นละ ๓ คน เจ้าหน้าที่รุ่นละ ๘ คน จำนวนรุ่นละ ๓ วันทำการ การสัมมนาเป็นแบบไป – กลับ ณ โรงแรม ในเขตกรุงเทพมหานคร การแบ่งกลุ่มฝึกปฏิบัติสลับการบรรยาย เพื่อให้ผู้เข้ารับการสัมมนาเข้าใจในกระบวนการสร้างสุขในองค์กร โดยมีหัวข้อการบรรยาย ดังนี้

๖.๑.๔ จัดทำคำสั่งผู้เข้าร่วมสัมมนาเชิงปฏิบัติการ และคำสั่งกรรมการ เจ้าหน้าที่

๖.๑.๕ ประสานงานวิทยากรที่มีคุณวุฒิที่เหมาะสม และประสานงานสถานที่

๖.๑.๖ แจ้งเวียนสำเนาคำสั่งผู้เข้าสัมมนา พร้อมกำหนดการ

๖.๒ ขณะการดำเนินงาน

๖.๒.๑ ดำเนินการตามที่กำหนด จัดอบรมเชิงปฏิบัติการหลักสูตร “นักสร้างสุของค์กร” ให้กับตัวแทนจากหน่วยงานสำนักและสำนักงานเขต เพื่อร่วมกันบูรณาการจัดทำแผนปฏิบัติการนำร่องเป็นต้นแบบ เพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี และเป็นการสร้างเครือข่ายขยายผลในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรใหม่ เพื่อประโยชน์ของกรุงเทพมหานครต่อไป

๖.๒.๒ สรุปแผนปฏิบัติการของกรุงเทพมหานคร ที่ได้จากกลุ่มผู้เข้าร่วมการสัมมนานำเสนอขอเห็นชอบต่อผู้บริหารกรุงเทพมหานคร

๖.๒.๓ นำแผนปฏิบัติการที่ได้ขอเห็นชอบจากผู้บริหารแล้ว เวียนแจ้งให้ทุกหน่วยงานนำไปเป็นกรอบการดำเนินงานและเป็นแนวทางปฏิบัติ โดยสถาบันฯ เป็นผู้ให้การศึกษา

๖.๓ หลังการดำเนินงาน

๖.๓.๑ ประเมินผลการสัมมนา และจัดทำรายงานเสนอผู้บริหาร

๖.๓.๒ จัดทำเอกสารเบิกจ่ายงบประมาณโครงการ

๖.๓.๓ เมื่อหน่วยงานแผนปฏิบัติการไปดำเนินการแล้วเสร็จ ให้รายงานต่อสถาบันฯ เพื่อจะได้รวบรวมนำผลสรุปต่อผู้บริหารต่อไป

๗. ระยะเวลาการดำเนินการ

กำหนดการสัมมนาเชิงปฏิบัติการนักสร้างสุของค์กร ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ ดังนี้

กิจกรรม	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑							หมายเหตุ
	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	
ก่อนการดำเนินงาน	→	→						ข้อ ๖.๑.๑ - ๖.๑.๖
ขณะการดำเนินงาน			→					ข้อ ๖.๒.๑ - ๖.๒.๓
หลังการดำเนินงาน							→	ข้อ ๖.๓.๑ - ๖.๓.๖

๘. งบประมาณ

เบิกจ่ายจากงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๑ แผนงานส่งเสริมระบบบริหารงานพัฒนาบุคลากรและองค์กร หมวดรายจ่ายอื่น ค่าใช้จ่ายในการสัมมนาเพื่อพัฒนาองค์กร เป็นจำนวนเงิน ๕๗๓,๔๐๐.- บาท (ห้าแสนเจ็ดหมื่นสามพันสี่ร้อยบาทถ้วน) ดังนี้

รุ่นที่ ๑ ผู้เข้าสัมมนา จำนวน ๑๓๐ คน วิทยากร ๓ คน เจ้าหน้าที่ดำเนินงาน ๘ คน

รุ่นที่ ๒ ผู้เข้าสัมมนา จำนวน ๑๒๔ คน วิทยากร ๓ คน เจ้าหน้าที่ดำเนินงาน ๘ คน

๘.๑ ค่าสมนาคุณวิทยากร ๑๐๘,๐๐๐.- บาท

รุ่น ๑ (๑๕ ชม. x ๑,๒๐๐.- บาท x ๓ คน) ๕๔,๐๐๐.- บาท

รุ่น ๒ (๑๕ ชม. x ๑,๒๐๐.- บาท x ๓ คน) ๕๔,๐๐๐.- บาท

๘.๒ ค่าอาหาร ๓๗๒,๖๐๐.- บาท

รุ่น ๑ (๔๕๐.- บาท x ๑๔๑ คน x ๓ มื้อ) ๑๙๐,๓๕๐.- บาท

รุ่น ๒ (๔๕๐.- บาท x ๑๓๕ คน x ๓ มื้อ) ๑๘๒,๒๕๐.- บาท

๘.๒ ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม ๘๒,๘๐๐.- บาท

รุ่น ๑ (๕๐.- บาท x ๑๔๑ คน x ๖ มื้อ) ๔๒,๓๐๐.- บาท

รุ่น ๒ (๕๐.- บาท x ๑๓๕ คน x ๖ มื้อ) ๔๐,๕๐๐.- บาท

๘.๓ ค่าวัสดุอุปกรณ์โครงการ ๑๐,๐๐๐.- บาท

รวมเป็นเงินทั้งสิ้น (ห้าแสนเจ็ดหมื่นสามพันสี่ร้อยบาทถ้วน) ๕๗๓,๔๐๐.- บาท

ทั้งนี้ให้ถือว่าเฉลี่ยได้ตามความเป็นจริงในกรณีที่ยังงบประมาณยอดโดยอดหนึ่งไม่พอจ่าย

แต่ไม่เกินวงเงินงบประมาณที่ได้รับอนุมัติ

๙. แนวทางการติดตามและประเมินผล

เป้าหมาย / วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด (KPI)	วิธีการ / เครื่องมือติดตามผล
<u>เป้าหมาย</u> กรุงเทพมหานครมีแผนปฏิบัติการ นักสร้างสุของค์กร เพื่อให้เครือข่าย นักสร้างสุของค์กร นำไปเป็นกรอบ การดำเนินงานองค์กรแห่งความสุข ในทิศทางเดียวกัน	<u>ระดับผลผลิต (Output)</u> แผนปฏิบัติการนักสร้างสุของค์กร ของกรุงเทพมหานคร	จัดสัมมนาเพื่อระดมความ คิดเห็นจากตัวแทนทุก หน่วยงานกทม.มาจัดทำ แผนปฏิบัติการนักสร้างสุข องค์กร
<u>วัตถุประสงค์</u> เพื่อสร้างกรอบทิศทางการดำเนินงาน ในการสร้างสุของค์กรให้เป็นไปใน ทิศทางเดียวกัน โดยมีแผนปฏิบัติการ นักสร้างสุของค์กรของ กรุงเทพมหานคร	<u>ผลลัพธ์ (Outcome)</u> บุคลากรของกรุงเทพมหานคร มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข สามารถทำงานได้อย่างมีศักยภาพ มากขึ้น	รายงานและติดตามผลการ สัมมนาโครงการสัมมนา เชิงปฏิบัติการ



๑๐. ข้อเสนอแนะ

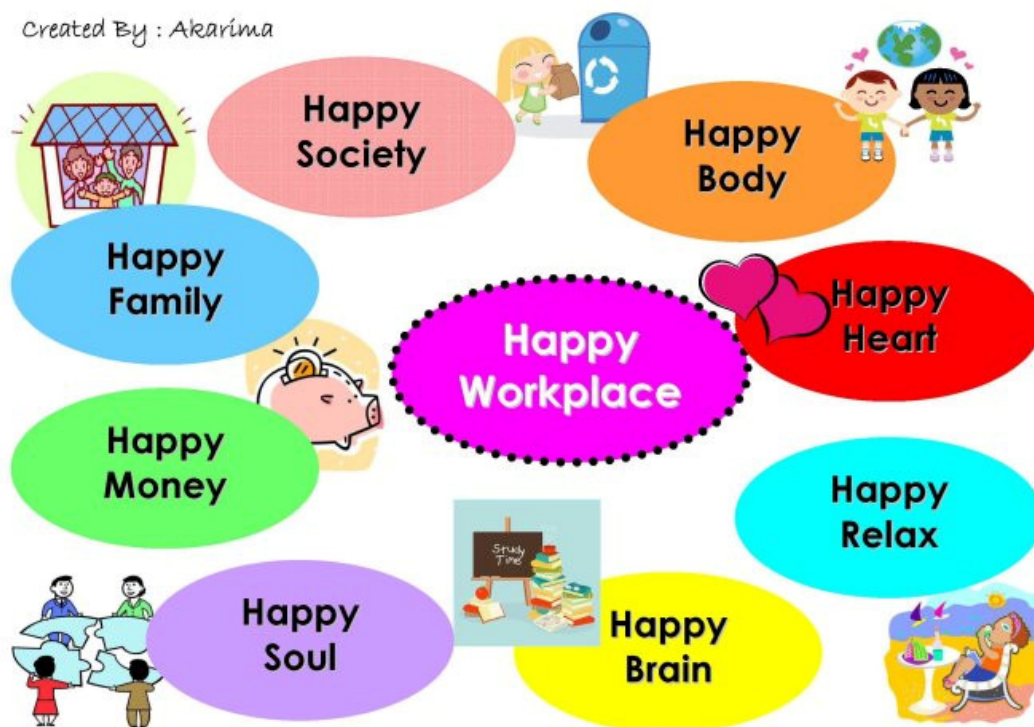
๑๐.๑ ผู้บริหารระดับสูงให้ความสำคัญ กำหนดเป็นนโยบายผู้บริหารและสนับสนุนการจัดทำแผนปฏิบัติการนักร้างสุของค์กร โดยกำหนดให้มีการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ เพื่อให้เกิดการปฏิรูปการทำงานเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรของกรุงเทพมหานครให้เกิดเป็นรูปธรรม

๑๐.๒ กำหนดเป็นตัวชี้วัดของทุกหน่วยงานที่ต้องให้ความสำคัญในการพัฒนาองค์กร โดยใช้เครือข่ายคณะทำงานนักร้างสุของค์กรเป็นแกนนำ ในการถ่ายทอดความคิด แนวทาง เพื่อนำไปประยุกต์ใช้ในการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพและประโยชน์ต่อตนเองและองค์กร

๑๐.๓ ปลุกจิตสำนึกให้บุคลากรของกรุงเทพมหานครเกิดความผูกพันรักองค์กร และส่งเสริมให้มีการพัฒนาจิต ปรับทัศนคติเชิงบวก ปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ในการปฏิบัติงานแนวใหม่อย่างจริงจัง

๑๐.๔ สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานครเวียนแจ้งข้อมูลข่าวสาร นวัตกรรม ความคิดใหม่ที่ก่อให้เกิดประโยชน์ทั้งกับตนเองและองค์กร และผลักดันให้ทุกหน่วยงานตอบรับการนำแนวคิดองค์กรแห่งความสุขไปประยุกต์ใช้ โดยให้ข้อมูลรายละเอียดและเป็นที่ปรึกษาทุกขั้นตอน

แนวคิดองค์กรสุขภาวะ หรือ องค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace)



การพัฒนาบุคลากร
กรุงเทพมหานคร
ให้เป็น “นักสร้างสุของค์กร”

การสร้างเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานและเสริมสร้างศักยภาพองค์กร
ภาครัฐในระยะเปลี่ยนผ่านสู่การเป็นองค์กรสุขภาวะ เป็นการสนับสนุนองค์กร
ภาครัฐด้วยยุทธศาสตร์การทำงานที่เน้นการผลักดันแนวคิดปรับมุมมอง
และสร้างฐานความเข้าใจเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของหน่วยงานภาครัฐ
โดยใช้กระบวนการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม ให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเชิงพฤติกรรม
และการปฏิบัติระดับบุคคลสู่การเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กร
เพื่อเปลี่ยนผ่านสู่การเป็น ...

“องค์กรแห่งความสุข”

แผนพัฒนากรุงเทพมหานครระยะ ๒๐ ปี ระยะที่ ๑ (พ.ศ. ๒๕๕๖ – ๒๕๖๐)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๗ การบริหารจัดการ ประเด็นยุทธศาสตร์ย่อยที่ ๗.๓
การบริหารทรัพยากรบุคคล เป้าประสงค์ที่ ๗.๓.๔ ส่งเสริมการเป็นองค์กร
สุขภาวะและการสร้างความผาสุกของบุคลากร
และระยะที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๕) ด้านที่ ๗ การบริหารจัดการเมือง
มหานคร มิติที่ ๗.๓ การบริหารทรัพยากรบุคคล

แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร

(พ.ศ. ๒๕๕๗ – ๒๕๖๐) ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน
(Quality of Work Life)

แผนพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร

(ปี พ.ศ. ๒๕๕๖ – ๒๕๕๙) ที่ขยายระยะเวลาถึง พ.ศ. ๒๕๖๐ ยุทธศาสตร์ที่ ๗
การพัฒนาคุณภาพชีวิต กลยุทธ์หลักที่ ๒ พัฒนารูปแบบการทำงาน
และสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการส่งเสริมคุณภาพชีวิต

โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการนักสร้างสุของค์กร

เพื่อจัดทำแผนปฏิบัติการนักสร้างสุของค์กร
และนำไปเป็นกรอบดำเนินงาน “องค์กรแห่งความสุข”
ในทิศทางเดียวกัน

- ✌ สอดคล้องนโยบายตั้งใจของผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร นโยบายที่ ๔
“คุณภาพชีวิตดี”(CARE)
- ✌ แผนพัฒนากรุงเทพมหานคร ๒๐ ปี ระยะที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๕)
มุ่งสู่ความเป็น “มหานครแห่งเอเชีย ในปี พ.ศ. ๒๕๗๕”

วัตถุประสงค์

😊 เพื่อสร้างกรอบทิศทางการดำเนินงานในการสร้างสุของค์กร ให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน โดยมีแผนปฏิบัติการนักสร้างสุของค์กร ของกรุงเทพมหานคร ขับเคลื่อนนโยบายสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข สามารถรองรับภารกิจด้านต่าง ๆ ในการขับเคลื่อนนโยบายและแผนพัฒนา กรุงเทพมหานคร ๒๐ ปี ระยะที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๕) ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีความสุขในการทำงาน

เป้าหมาย

😊 กรุงเทพมหานครมีแผนปฏิบัติการนักรสร้างสุของค์กร
เพื่อให้เครือข่ายนักรสร้างสุของค์กร นำไปเป็นแผนปฏิบัติการ
และกรอบการดำเนินงานองค์กรแห่งความสุข
ในทิศทางเดียวกัน

สุขภาวะ

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ ให้ความหมายไว้ คือ การรักษาระดับคุณภาพชีวิตแต่ละด้านให้สมดุลและยืดหยุ่นในแต่ละคน สถานการณ์และช่วงชีวิต ความรู้เกี่ยวกับพื้นฐานการสร้างสุข ความเข้าใจ ใน **Happy ๘** การมีทัศนคติในการทำงานที่ดีสามารถนำโมเดลความสุข เข้าไปใช้ในองค์กร ซึ่งความคาดหวังสำหรับนักสร้างสุของค์กร คือ สามารถนำโมเดลความสุขไปใช้เปลี่ยนแปลงตนเอง มีทักษะชีวิต และสามารถถ่ายทอดให้ความรู้ ให้คำปรึกษา หรือนำภารกิจสร้างสุขในองค์กรได้

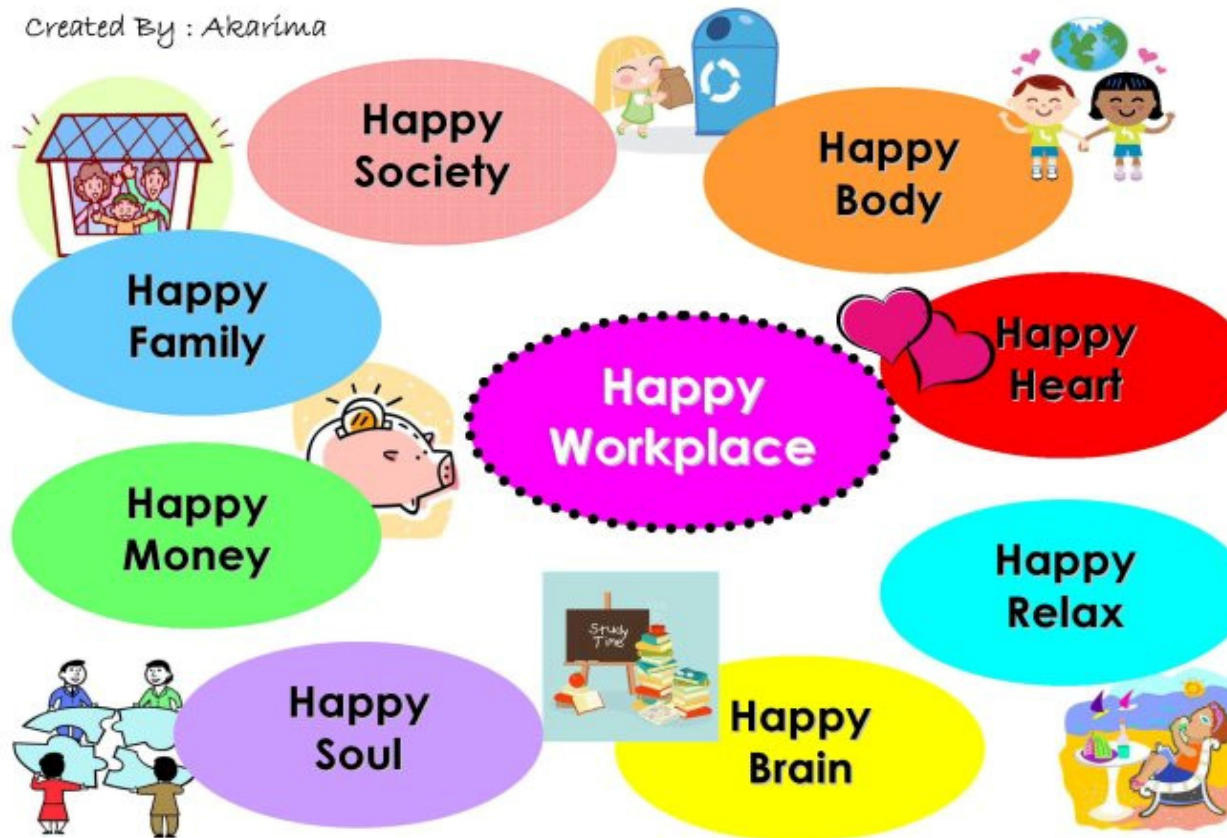


แนวคิด “องค์การแห่งความสุข” ๘ ประการ มีดังนี้

๑. **Happy Body** แข็งแรง ลดเสี่ยง ไร้โรค
๒. **Happy Brain** เรียนรู้ พัฒนาค้นเป็นเลิศ
๓. **Happy Soul** สำนึกหน้าที่ เป็นแบบอย่าง ภาควุมิใจ
๔. **Happy Heart** น้ำใจไมตรี เสียสละ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่
๕. **Happy Relax** ลดเครียด ควบคุมอารมณ์ มีสติ
๖. **Happy Family** ดูแล ใส่ใจ ความยอมรับ
๗. **Happy Society** ไว้วางใจ รักสามัคคี มีส่วนร่วม
๘. **Happy Money** วินัยการเงิน สะสมทุน ผลตอบแทน

เป้าหมาย / วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด (KPI)	วิธีการ / เครื่องมือติดตามผล
<u>เป้าหมาย</u> กรุงเทพมหานครมีแผนปฏิบัติการ นักสร้างสุของค์กรเพื่อให้เครือข่าย นักสร้างสุของค์กร นำไปเป็น กรอบการดำเนินงานองค์กรแห่ง ความสุขในทิศทางเดียวกัน	<u>ระดับผลผลิต (Output)</u> แผนปฏิบัติการ นักสร้างสุของค์กร ของกรุงเทพมหานคร	จัดสัมมนาเพื่อระดมความ คิดเห็นจากตัวแทนทุกหน่วยงาน กทม. มาจัดทำแผนปฏิบัติการ นักสร้างสุของค์กร
<u>วัตถุประสงค์</u> เพื่อสร้างกรอบทิศทางการ ดำเนินงานในการสร้างสุของค์กร ให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน โดยมี แผนปฏิบัติการนักสร้างสุของค์กร ของกรุงเทพมหานคร	<u>ผลลัพธ์ (Outcome)</u> บุคลากรของกรุงเทพมหานคร มีคุณภาพชีวิตที่ดีมีความสุข สามารถทำงานได้อย่างมี ศักยภาพมากขึ้น	รายงานและติดตามผลการ สัมมนาโครงการสัมมนา เชิงปฏิบัติการ

Created By : Akarima



HAPPY & TO..... YOU....MY BMA 🌟