

กิจกรรมองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace)

๑. Happy Body การส่งเสริมด้านสุขภาพกายและใจ

HR กับ การดูแลสุขภาพจิตของพนักงาน



ในช่วงปีที่ผ่านมาพบว่าจากรูปแบบการทำงานที่ปรับเปลี่ยน จากสถานการณ์ทางเศรษฐกิจ และจากสถานการณ์ของโรคระบาดโควิด ๑๙ ทำให้ผู้คนมี ภาวะเครียดสูง เสี่ยงซึมเศร้า และดูจะเป็นปัญหาสุขภาพทางใจที่คนส่วนใหญ่ต้องเผชิญ ดังนั้นก็คงจะดีถ้าที่ทำงานมีส่วนช่วยในการดูแลสุขภาพใจของพนักงานควบคู่ไปกับสุขภาพกาย เพราะหากพนักงานมีสุขภาพจิตที่ย่ำแย่ ก็จะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงานลดลงด้วยปัจจุบันหลายๆ องค์กรเริ่มเห็นความสำคัญของการช่วยเหลือพนักงานด้านจิตใจและปัญหาส่วนตัว เพื่อไม่ให้กระทบงาน โดยกำหนดเป็นสวัสดิการพนักงานนอกเหนือจากการคุ้มครองสุขภาพด้านร่างกาย เช่น จัดหานักจิตวิทยาให้คำปรึกษาเข้าให้คำปรึกษาพนักงานอย่างสม่ำเสมอ หรือการจัด Group Counseling ที่เป็นกิจกรรมเพื่อสร้าง community ของเพื่อนช่วยเพื่อนในที่ทำงาน

๑. ให้ความสำคัญกับ work-life balance

การที่พนักงานรู้สึกว่าสมดุลในการใช้ชีวิตส่วนตัวกับชีวิตการทำงานไม่ดีเพียงพอจะเกิดปัญหาต่างๆ มากมายตามมา และที่สำคัญก็คือเรื่องของสุขภาพจิตพนักงาน ดังนั้น HR เองสามารถทำให้ work-life balance ดีขึ้นได้ เช่น ยืดหยุ่นเวลาเข้า-ออกงาน ,จัดโซนพักผ่อนหย่อนใจ เพื่อให้พนักงานรู้สึก Relax มากขึ้นเวลาอยู่ที่ทำงาน

๒. ส่งเสริมเรื่องการพูดคุยกันให้มากขึ้น

มนุษย์เราเป็นสัตว์สังคมและแน่นอนว่าคุณเองก็คงจะรู้สึกดีไม่น้อย เมื่อมีใครพูดคุยกับคุณและถามคำถามต่างๆนอกเหนือไปจากเรื่องงานบ้าง ลองจัด session เบาๆที่ไม่เกี่ยวกับกับเรื่องงานอย่างน้อยเดือนละครั้ง หรือถ้าให้ตีอาจจะจัดที่ความถี่มากกว่านั้น โดยอาจจะเป็นการแชร์กันในเนื้อหาเบาๆที่เข้าถึงกันได้ทุกคน ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของเป้าหมายและความฝันนอกเหนือจากการทำงาน งานอดิเรกที่ชอบทำ หรือเรื่องอื่นๆที่อยากเปิดใจคุยกัน

๓. คอยแบบตัวต่อตัว

บางทีปัญหาส่วนตัวของพนักงานก็ไม่อยากให้เพื่อนร่วมงานรับรู้ เริ่มจาก HR ควรเรียกคอยแบบ ตัวต่อตัว ถามให้กระจ่างว่าเกิดอะไรขึ้น อะไรคือปัจจัยที่ทำให้ไม่มีความสุขในการทำงานส่งผลให้กระทบจิตใจเป็นพิเศษ ไม่ว่าจะ เป็นเรื่องงาน สภาพแวดล้อม คอยกันแบบสบาย ๆ ปราศจากความกดดันทั้งสิ้น เพื่อให้พนักงานรู้สึกสบายใจที่ อยากจะเล่าออกมาเอง

๔. เข้าใจให้มากขึ้น และยืดหยุ่นปรับเปลี่ยนได้

แน่นอนว่าบริษัทนั้นย่อมมีกฎในการทำงานและอยู่ร่วมกัน แม้ว่า HR จะต้องคอยดูแลพนักงานให้อยู่ ในกรอบ แต่คุณก็สามารถที่จะใส่ความเป็นเพื่อน ความเข้าใจต่างๆไปพร้อมๆกับการทำตามกฎได้ ในบาง สถานการณ์ที่ต้องอาศัยความยืดหยุ่นคุณก็ควรที่จะปรับเปลี่ยนได้ตามความเหมาะสม และหากพนักงานคนใดกำลัง ต้องเผชิญกับปัญหาสุขภาพจิตแล้วล่ะก็ คุณในฐานะ HR ก็ควรที่จะทำความเข้าใจ และทำให้แน่ใจว่าในที่ทำงาน จะไม่มีใครที่พูดถึงเรื่องพวกเขาในทางที่แย่ๆ และอาจจะช่วยในเรื่องของโปรแกรมความช่วยเหลือที่ช่วยให้พนักงาน ผ่านพ้นเรื่องนี้ไปได้

การจัดการความเครียดเป็นเรื่องส่วนบุคคลก็จริง แต่ก็ปฏิเสธไม่ได้เลยว่าความเครียดส่วนใหญ่มักมาจากที่ ทำงาน คงจะดีถ้าองค์กรมีส่วนช่วยลดความเครียดลง ก็จะทำให้พนักงานรู้สึกที่จะอยากทำงานในองค์กรแบบนี้และ ถ้าพนักงานมีความสุขงานที่ออกมา ก็จะดีขึ้นอีกด้วย

ที่มา

<https://happyworkapp.com/th/blog-detail/knowledge/๓๒-Mental-Health-เรื่องไม่เล็กที่-HR-ไม่ควรมองข้าม-ถ้าอยากให้พนักงานมีความสุข>

<https://www.myempeo.com/.../how-hr-can-help-with.../>

<https://www.tnnthailand.com/news/health/๑๐๔๕๓๙/>

กิจกรรมองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace)

๒. Happy Heart การส่งเสริมให้เกิดความเกื้อกูล

กิจกรรมต้านยาเสพติด

เมื่อวันที่ ๑๘ พฤษภาคม ๒๕๖๗ องค์กรบริหารส่วนตำบลบ้านกล้วย ได้จัดโครงการกีฬาต้านยาเสพติด ซึ่งมีผู้เข้าร่วมโครงการคณะผู้บริหาร สมาชิกสภา พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง พนักงานจ้าง ผู้นำชุมชน กำนัน/ผู้ใหญ่บ้านตำบลบ้านกล้วย ตำบลบ้านโป่ง





กิจกรรมองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace)

๓. Happy Society การส่งเสริมให้เกิดความสามัคคีในองค์กร

กิจกรรมจิตอาสา

วันที่ ๒ เมษายน ๒๕๖๖ องค์กรบริหารส่วนตำบลบ้านกล้วย ได้ร่วมกิจกรรมจิตอาสากับหน่วยงานราชการในเขตอำเภอหนองโดน ที่วัดบ้านหลังสวน หมู่ที่ ๑๐ ตำบลบ้านกล้วย อำเภอหนองโดน จังหวัดสระบุรี





กิจกรรมองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace)

๓. Happy Society การส่งเสริมให้เกิดความสามัคคีในองค์กร

กิจกรรมต้านยาเสพติด

เมื่อวันที่ ๑๘ พฤษภาคม ๒๕๖๗ องค์กรบริหารส่วนตำบลบ้านกล้วย ได้จัดโครงการกีฬาต้านยาเสพติด ซึ่งมีผู้เข้าร่วมโครงการคณะผู้บริหาร สมาชิกสภาฯ พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง พนักงานจ้าง ผู้นำชุมชน กำนัน/ผู้ใหญ่บ้านตำบลบ้านกล้วย ตำบลบ้านโป่ง





กิจกรรมองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace)

๔. Happy Relax การส่งเสริมให้มีสภาพแวดล้อมที่ผ่อนคลาย

การแข่งขันกีฬา

เมื่อวันที่ ๑๘ มีนาคม ๒๕๖๖ องค์กรบริหารส่วนตำบลบ้านกล้วย ได้จัดโครงการกีฬาต้านยาเสพติด ซึ่งมีผู้เข้าร่วมโครงการคณะผู้บริหาร สมาชิกสภาฯ พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง พนักงานจ้าง ผู้นำชุมชน กำนัน/ผู้ใหญ่บ้าน ตำบลบ้านกล้วย ตำบลบ้านโป่ง





กิจกรรมองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace)

๕. Happy Brain การส่งเสริมให้บุคลากรได้พัฒนาความรู้ความสามารถ

บทความเผยแพร่ให้ความรู้

ปรัชญาการดำเนินชีวิตให้มีความสุข



ภายหลังจากที่เราต้องเผชิญกับโรคระบาดโควิด-๑๙ มาเป็นเวลาเกือบ ๓ ปี ทำให้การใช้ชีวิต การทำงานหลายๆ อย่าง เปลี่ยนแปลงไป บางคนอาจรู้สึกว่ายากมากขึ้นเรื่อย ๆ บางคนอาจเหนื่อยหน่ายกับการปรับตัว บางคนอาจหมดไฟ หมดใจกับการทำสิ่งใหม่ หรือแม้แต่เป้าหมายที่ทำได้ทำให้เกิดผลที่ตามมาคือหลายๆ คนก็ไม่มีความสุข ขาดแรงจูงใจ และขณะเดียวกัน ในช่วงที่ผ่านมา เรามักจะได้รับรู้ข้อมูลจากสื่อต่างๆ เกี่ยวกับหลักปรัชญาแนวทางการใช้ชีวิตให้มีความสุขจากประเทศต่าง ๆ ซึ่งวันนี้เราจะหยิบยกปรัชญาการใช้ชีวิตที่น่าสนใจ และ เหมาะกับคนที่กำลังหาแนวทางการใช้ชีวิตมาให้ได้ลองศึกษาและนำไปปรับใช้ให้เข้ากับชีวิตดู

๑. ปรัชญาสุกคะ

เป็นปรัชญาแนวการให้ข้อคิดในการใช้ชีวิตให้มีความสุขของชาวเดนมาร์ก “สุกคะ” ในภาษาออร์เวย์โบราณมีความหมายว่า “ความเป็นอยู่ที่ดี” และเปรียบเทียบกับสุกคะเป็นความ Cozy สบายๆ ในการใช้ชีวิต ชาวเดนมาร์กหันมาใช้คำว่าสุกคะกันอย่างแพร่หลายในชีวิตประจำวัน โดยสุกคะ มีหลักการปฏิบัติในชีวิตประจำวันอยู่ ๖ ข้อ นั่นคือ

๑. สร้างบรรยากาศให้รู้สึกสบาย ผ่อนคลาย โดยนำธรรมชาติเข้ามาอยู่แวดล้อม เช่น ไม้ ไม้ กิ่งไม้ โต๊ะไม้ ถ้วยเซรามิก สิ่งของที่ทำให้เกิดสุกคะมากกว่าการสัมผัสกับเหล็ก แก้ว หรือพลาสติก

๒. มีเครื่องมือในการสร้างความสุนทรีย์ เช่น เทียนหอม ช็อกโกแลต ชาสมุนไพร ไตอารี่ หรืออัลบั้มภาพ เพื่อที่คุณจะเปิดกล่องเพื่อค้นพบความสุขในนั้นและทำให้สัมผัสทุกอย่างที่เผชิญมาในวันนั้น

๓. ลงมือทำหัตถกรรม งานฝีมือ เช่น การถักไหมพรม วาดรูป

๔. กินอาหารชุกกะ คือ อาหารที่ได้ร่วมมือทำด้วยกัน โดยเฉพาะอาหารที่พิถีพิถัน ใช้เวลานาน ถือว่าเป็นช่วงเวลาแห่งความสุขที่ได้ร่วมกันทำ ทำให้เชื่อมโยงถึงความทรงจำและประสบการณ์ที่ดี เช่น อาหารแบบ slow food อย่างสตูที่เคี้ยวนาน ๆ หรือขนมอบ

๕. ทำกิจกรรมร่วมกับคนในครอบครัวหรือคนที่คุณรัก 'ความสัมพันธ์ที่มีคุณภาพ' นับเป็นหนึ่งในองค์ประกอบหลักของชุกกะ

๖. รู้สึกดีได้กับเรื่องเล็กน้อยที่เกิดขึ้น เช่น ออกไปเดินเล่นในวันที่สดใส การจับเครื่องดื่มด้วยโปรด การดูหนังหรือฟังเพลงที่ชอบ

๒. ปรัชญาอิกิไก

เป็นปรัชญาในการดำเนินชีวิตของคนญี่ปุ่นที่ทำให้มองเห็นเหตุผลของการมีชีวิตอยู่มากขึ้น อิกิไก หมายถึงคุณค่าของการมีชีวิตอยู่ที่แท้จริง มาจากคำว่า อิกิ (iki) ที่แปลว่า การมีชีวิต และ ไก (gai) ที่แปลว่า คุณค่าหลักการของอิกิไก ikigai คือการตอบคำถาม ๔ ข้อพื้นฐาน เพื่อตอบคุณค่าของการมีชีวิตอยู่ในแต่ละวัน ดังนี้

๑. อะไรคือสิ่งที่เรารัก (What you love) คือ สิ่งใดที่ทำแล้วทำให้เกิดความสุข อยากทำสิ่งนั้น เพื่อจะได้พัฒนาศักยภาพในตัวเราให้ดียิ่งขึ้น และยังทำให้เกิดการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อนำไปสู่การเลือกงานที่เหมาะสมกับตัวเราจริง ๆ และจะทำให้สามารถอยู่ในองค์กรนั้นได้นาน และใช้ความสามารถได้อย่างเต็มที่

๒. อะไรคือสิ่งที่เราทำได้ดี (What you are good at) คือ สิ่งใดที่เรามีความสามารถทำได้ดีกว่าสิ่งอื่น หรือ Hard skill ทักษะความรู้ความสามารถที่ใช้ในการทำงาน เกิดจากการฝึกฝนจนชำนาญ จนกลายเป็นความเชี่ยวชาญ โดยทักษะที่เรามีความสามารถไม่จำเป็นต้องตรงกับสาขาวิชาที่เรียนมาโดยตรง อาจเกิดจากการฝึกฝนของตนเอง จนเกิดความชำนาญ ถ้าเราค้นพบว่าเรามีความสามารถในเรื่องใด เราก็จะพบ อิกิไก ikigai ของชีวิตเราง่ายขึ้น

๓. สิ่งที่ทำให้เกิดรายได้ (What you can be paid for) คือ สิ่งที่สามารถสร้างรายได้ให้เรา สามารถดำรงชีวิตอยู่ได้

๔. สิ่งที่สังคมต้องการ (What the world needs) คือ สิ่งที่ทำแล้วจะเปลี่ยนแปลงสังคมหรือรอบข้างได้เมื่อนำคำตอบแต่ละข้อไปทำเป็นวงกลมทับซ้อนกัน เพื่อหาความหมายของตัวมันเองในแต่ละอัน นั่นคือ

๑. สิ่งที่เรารัก + สิ่งที่เราทำได้ดี = แรงผลักดัน เช่น เมื่อเรารู้ว่าเราชอบทำงานอะไรและงานอะไรที่เราทำได้ดี ก็จะกลายเป็นแรงผลักดัน ให้งานนั้นสำเร็จ ดี และมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๒. สิ่งที่เรารัก + สิ่งในโลกต้องการ = หน้าที่ เช่น เราได้ทำงานที่เรารักและงานนั้นก็ยังมีความต้องการสูงในตลาดแรงงาน เมื่องานที่เรารักเป็นงานที่ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อสังคมและคนอื่น เราจะเห็นคุณค่าของสิ่งนั้น เพื่อทำงานให้บรรลุเป้าหมาย เพื่อสร้างความสุขให้กับคนรอบข้าง ถ้าเราสามารถหาสร้างอิกิไก (Ikigai) ข้อนี้ได้ เราก็จะยิ่งสรรสร้างประโยชน์ให้กับสังคม ยิ่งถ้ามีคนต้องการความช่วยเหลือจากสิ่งที่เรารักที่จะทำ นอกจากจะได้เป็นผู้ให้แล้ว ยังได้เป็นผู้รับจากสิ่งที่ทำอีกด้วย สิ่งที่ได้รับนั่นก็คือ ความสุข นั่นเอง

๓. สิ่งในโลกต้องการ + สิ่งที่ทำให้เกิดรายได้ = ทักษะในการทำงาน เช่น งานที่ทำนอกจากเป็นงานที่คนส่วนใหญ่ต้องการแล้ว งานนั้นอาจจะสร้างรายได้ให้อย่างมหาศาล นอกจากเป็นรายได้จากงานประจำอาจเป็นรายได้เสริม ถ้าเรามองหาจุดเชื่อมต่อ ระหว่าง ๒ ข้อนี้ได้งานที่เป็นที่ต้องการและทักษะที่เกิดรายได้ ก็จะสร้างความภูมิใจให้กับสิ่งที่เราทำแม้แค่สิ่งเล็ก ๆ น้อย ๆ

๔. สิ่งที่เราทำได้ดี + สิ่งที่ทำให้เกิดรายได้ = อาชีพ เช่น จากการที่เรามีประสบการณ์ทำงานมาหลากหลายที่แล้ว รู้ถึงความสามารถของตัวเอง สามารถนำสิ่งที่มีอยู่นี้มาสร้างรายได้ ทำงานที่ตรงกับความสามารถของเราอย่างแท้จริง จนกลายเป็นอาชีพ

ดังนั้น เมื่อเราเจอ อิกิไก ikigai แล้ว ความสุขในการทำงานก็จะเกิดขึ้น ทศนคติแง่บวกในการทำงานก็จะตามมา แรงผลักดันในการทำงานก็จะเกิด และผลงานก็จะออกมาดี เมื่อผลงานออกมาดี รายได้ที่ดีก็จะตามมา เราสามารถนำ ทฤษฎีอิกิไก ikigai มาใช้ในการทำงานได้ในทุก ๆ วันที่ตื่นขึ้นมา

๓. กฎของยานเต้

เป็นปรัชญาการใช้ชีวิตที่ชาวสแกนดิเนเวียยึดถือปฏิบัติกันมาที่มีหลักการที่ว่า “คุณอาจไม่ได้ดี-เก่ง-เหนือไปกว่าผู้อื่น” โดยยานเต้ มีกฎอยู่ ๑๐ ข้อด้วยกัน คือ

๑. อย่าคิดว่าตัวเองพิเศษกว่าผู้อื่น
๒. อย่าคิดว่าตัวเองเป็นคนดีมากเกินไป
๓. อย่าคิดว่าตัวเองฉลาดกว่าผู้อื่น
๔. อย่าคิดว่าตัวเองเหนือกว่าผู้อื่น
๕. อย่าคิดว่าตัวเองมีมากกว่าผู้อื่น
๖. อย่าคิดว่าตัวเองสำคัญกว่าผู้อื่น
๗. อย่าคิดว่าตัวเองเก่งไปทุกเรื่อง
๘. อย่าคิดว่าตัวเองจะได้รับความสนใจจากผู้อื่น
๙. อย่าคิดว่าตัวเองจะเที่ยวไปสอนผู้อื่นได้
๑๐. อย่าหัวเราะเยาะผู้อื่น

ถึงแม้จะเหมือนว่ามีกฎค่อนข้างเยอะ แต่ชาวสแกนดิเนเวียก็ยึดถือกฎทั้ง ๑๐ ข้อมา ถึงแม้ว่าจะไม่ใช่ข้อกฎหมายบังคับ แต่ก็ยังเป็นสิ่งที่ทำให้เขานั้นปฏิบัติสืบต่อกันมา เพราะถือว่ากฎของยานเต้จะนำพาความสุขมาให้ชีวิตของพวกเขาเอง การพัฒนาชีวิตของคนเรานั้นถือว่าเป็นอีกหนึ่งปัจจัยหลักที่ช่วยส่งผลต่อการดำเนินชีวิต เมื่อเรามีแนวทางในการดำเนินชีวิตที่ดี ก็จะทำให้ชีวิตของเราไปในทิศทางที่ถูก คุณค่าของการใช้ชีวิตยังมีอีกหลายข้อที่ตัวเราเองนั้นก็อาจจะยังไม่รู้ ลองหลักการใช้ชีวิตต่างๆไปปรับใช้ในเหมาะกับตัวเองดูกันนะคะ

ที่มา

<https://www.patourlogy.com/ปรัชญาฮุกกะ-hygge/>

<https://www.pasamol.com/.../ikigai-japanese-lifestyle...>

<https://th.hrnote.asia/tips/๒๑๐๗๓๐-ikigai/>

<https://www.mendetails.com/life/law-of-jante-กฎของยานเต้-aug๒๒/>

กิจกรรมองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace)

๖. Happy Soul การส่งเสริมให้บุคลากรมีศีลธรรมในการดำเนินชีวิต

กิจกรรมให้ความรู้ด้านประมวลจริยธรรม

วันที่ ๑๖ ธันวาคม ๒๕๖๕ มีการประชุมประจำเดือน มีผู้เข้าร่วมประชุม คณะผู้บริหาร พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างและพนักงานจ้าง องค์กรบริหารส่วนตำบลบ้านกล้วย ซึ่งได้มีการให้ความรู้เกี่ยวกับประมวลจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ซึ่งพนักงานทุกคนรับทราบและถือเป็นแนวทางปฏิบัติ



กิจกรรมองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace)

๘. Happy Family การส่งเสริมสถาบันครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคง

เผยแพร่ความรู้ทางสื่อในเรื่องออกแบบองค์กรให้เป็น Family-friendly workplace



ปัญหาของคนวัยทำงานจำนวนไม่น้อย คือมีความกังวลในการดูแลครอบครัว ทั้งเรื่องลูก และพ่อแม่ที่อยู่ในวัยสูงอายุ ซึ่งต้องการการดูแล กลายเป็นสิ่งที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานไม่น้อย เมื่อไม่มีคนดูแลลูก พ่อแม่ที่สูงอายุต้องอยู่ตามลำพัง การหาทางออกของแต่ละคนก็แตกต่างกันไปตามบริบทแวดล้อมและความพร้อมของครอบครัว บางคนต้องส่งลูกไปให้พ่อแม่ที่อยู่ต่างจังหวัดเลี้ยงดู บางคนต้องส่งลูกเข้าเนอสเซอรี่ ส่วนบ้านที่มีผู้สูงอายุก็จำเป็นต้องปล่อยให้อยู่ตามลำพัง สถานการณ์เหล่านี้ ย่อมส่งผลกระทบต่อทั้งการทำงาน และ ความสัมพันธ์ภายในครอบครัว แต่ปัญหา Work Life Balance เหล่านี้ คนทำงานในฐานะปัจเจกบุคคลไม่อาจจัดการปัญหาได้ ต้องอาศัยการปรับตัวขององค์กรเพื่อให้มีสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยให้การทำงานสามารถดำเนินไปได้พร้อมกับการดูแลครอบครัวอย่างราบรื่น

จากรายงานเรื่อง Work and Family : Creating a family-friendly workplace ที่จัดทำโดย องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ระบุถึงสิ่งที่ที่ทำงานจะได้รับ ถ้ามีนโยบายหรือแนวทางที่เป็นมิตรกับครอบครัวของพนักงาน ดังนี้

๑. การพัฒนาด้านความผูกพันกับองค์กร พนักงานมีความเครียดลดลง มีความพึงพอใจเพิ่มขึ้น การที่องค์กรช่วยลดความตึงเครียดในการต้องดูแลเด็กหรือผู้สูงอายุ จะช่วยให้พนักงานลดการขาด ลา มาสาย และมี ประสิทธิภาพการทำงานที่เพิ่มขึ้น มีการศึกษาที่พบว่า บริษัทในอังกฤษที่เปิดให้พนักงานมีเวลาทำงานที่ ยืดหยุ่น สามารถรักษาพนักงานไว้ได้ร้อยละ ๗๖ เพิ่มแรงจูงใจในการทำงาน ร้อยละ ๗๓ และพนักงานมีความ ผูกพันกับองค์กรเพิ่มขึ้น ร้อยละ ๗๒

๒. การรักษาพนักงานไว้ได้เพิ่มขึ้น โดยเฉพาะพนักงานผู้หญิง มีผลการศึกษาที่พบว่า องค์กรที่มีการทำงานที่ยืดหยุ่น ส่งผลให้ผู้หญิงมีความมุ่งมั่นในการทำงานเพิ่มขึ้นเกือบร้อยละ ๓๐ ซึ่งท้าทายต่อสมมติฐาน ที่ว่า ผู้หญิงเมื่อมีครอบครัวแล้วจะทุ่มเทให้กับงานลดลง การทำงานที่ยืดหยุ่นทำให้องค์กรรักษาพนักงานหญิง ไม่ให้ลาออกได้มากกว่าร้อยละ ๔๐ รวมทั้งองค์กรที่มีการส่งเสริมบทบาทของผู้ชายให้มีส่วนในการรับผิดชอบงานบ้านและการดูแลสมาชิกครอบครัว ก็ส่งผลกระทบต่อผู้หญิง ทำให้สามารถจัดการเรื่องงานและ ครอบครัวได้ดีขึ้นด้วย

๓. ลดค่าใช้จ่ายในการบริหารจัดการ การมีนโยบายและมาตรการที่เป็นมิตรกับครอบครัวพนักงาน อย่างการยืดหยุ่นการทำงาน ช่วยให้้องค์กรสามารถประหยัดค่าใช้จ่ายในการมีบุคลากรลาออก ต้องหาคนใหม่ มาทดแทนฝีกอบรมกันใหม่ ขณะที่บุคลากรเดิมมีความรู้และประสบการณ์ที่สามารถสร้างมูลค่าให้แก่องค์กร ผลการศึกษาในสหรัฐฯ ประเมินว่า องค์กรสามารถลดรายจ่ายมากกว่า ๑๐,๐๐๐ ดอลลาร์ต่อปี สำหรับการให้ พนักงานทุกคนทำงานทางไกลครั้งหนึ่งของเวลางาน

๔. ลดช่องว่างระหว่างรายได้ของผู้หญิง-ผู้ชาย ซึ่งเป็นประเด็นที่หลายประเทศทั่วโลกกำลังตื่นตัว โดยการมีวันลาเพื่อดูแลลูกหลังคลอด สำหรับทั้งผู้หญิงและผู้ชาย จะเป็นการลดการเลือกปฏิบัติระหว่างเพศ รวมทั้งลดช่องว่างรายได้ระหว่างเพศลงด้วย ในประเทศเดนมาร์ก ที่ลูกจ้างสามารถลาคลอดได้หนึ่งปี และมีการจัดศูนย์เด็กเล็กในที่ทำงาน พบว่าสามารถลดช่องว่างระหว่างรายได้ของสองเพศให้แคบลง และรักษา อัตราการจ้างงานผู้หญิงไว้ในระดับสูง

พินแลนด์ : พ่อ แม่สูงวัย-ลูกป่วย บริษัทช่วยเหลือ : บริษัทโทรคมนาคม DNA Plc
ประเทศฟินแลนด์นับเป็นหนึ่งในประเทศที่มีสวัสดิการด้านสังคมที่ดีแก่ประชาชน

บริษัทนี้เคยสำรวจพบว่าปัญหาอย่างหนึ่งของพนักงานที่มีครอบครัวคือจำเป็นต้องแบ่งเวลาส่วนหนึ่งในชีวิตเพื่อการดูแลเด็ก ทำให้ไม่สามารถทำงานตรงตามเวลาได้ เพื่อให้พนักงานมี work Life Balance บริษัทจึงจัดให้พนักงานสามารถทำงานได้อย่างยืดหยุ่น ทุกที่ ทุกเวลา พนักงานที่ลูกป่วยไข้ บริษัทจะเสนอทางเลือกถ้าไม่ต้องการลาไปดูแลลูกด้วยตัวเอง บริษัทก็จะจ้างผู้เชี่ยวชาญบริการถึงบ้านเป็นเวลา ๓ วันต่อการเจ็บป่วย ๑ ครั้ง สำหรับลูกที่มีอายุ ๐-๙ ขวบ ถ้าพนักงานไม่มีลูกเล็กแต่ต้องดูแลพ่อแม่ ที่สูงวัย ทางบริษัทจึงจัดงบประมาณจ้างผู้ดูแลผู้สูงอายุ ส่งเจ้าหน้าที่ไปเยี่ยมบ้านเป็นประจำทุกสัปดาห์ ๗ละ ๒ ชั่วโมง มีสวัสดิการที่เรียกว่า Grandparental Leave ที่อนุญาตให้พนักงานสูงอายุ ที่มีหลาน เหลน สามารถลาหยุด ๑ ปี โดยยังได้รับค่าตอบแทนเพื่อใช้เวลาอยู่กับเด็กๆ ซึ่งสามารถเลือกช่วงเวลาการลาได้ตั้งแต่คลอดไปจนถึงอายุ ๑๐ ขวบ

การมีครอบครัวที่มีคุณภาพคือสร้างพื้นฐานที่ดีให้กับบุคลากรทุกช่วงวัยของสังคม ถ้าองค์กรมีการสนับสนุนการดูแลครอบครัวของพนักงานก็จะสร้างความรู้สึกถึงความมั่นคง และคุณภาพชีวิตที่ดีกับพนักงานได้ สิ่งที่องค์กรได้รับกลับมาคือ เมื่อพนักงานไม่มีปัญหาให้ต้องวิตกกังวล เพราะองค์กรใส่ใจพนักงานและเอื้อไปถึงครอบครัว ทำให้ลดการลาออก ของพนักงาน และสามารถทุ่มเทให้กับงานอย่างเต็มประสิทธิภาพ นำไปสู่การร่วมแรงร่วมใจทำให้องค์กรเติบโตและประสบความสำเร็จ

ที่มา คู่มือแนวทางปฏิบัติสำหรับองค์กร/สถานประกอบการที่เป็นมิตรกับครอบครัว