

สรุปการจัดการความรู้

ชื่อชุมชนนักปฏิบัติ (CoP, Community of Practice)

คณะกรรมการ พัฒนางค์กรแห่งความสุข

สมาชิกชุมชนนักปฏิบัติประกอบด้วย

- | | |
|------------------|-------------|
| 1. อาจารย์บัวบาน | เยนา |
| 2. อาจารย์รัญญา | นามวงษ์ |
| 3. อาจารย์ลักษณา | ไทยประเสริฐ |
| 4. นางสาวอัญชลี | การคนชื่อ |

ชื่อเรื่องการจัดการความรู้

การพัฒนางค์กรแห่งความสุข

วิเคราะห์ความสอดคล้อง

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 ยกระดับการพัฒนาศักยภาพองค์กรให้มีสมรรถนะสูง เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงและการแข่งขัน ในระดับชาติและอาเซียน

กลยุทธ์ที่ 3 พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการใช้งานอย่างมีประสิทธิภาพและ รองรับการเปลี่ยนแปลง

กลยุทธ์ 4 เร่งรัด ปรับปรุงระบบและกลไกการบริหารจัดการภายในวิทยาลัยทุกภารกิจให้มีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์ 5 ยกระดับศักยภาพอาจารย์และ บุคลากรให้มีสมรรถนะสูง

แผนการจัดการความรู้ของวิทยาลัยเรื่อง การพัฒนางค์กรแห่งความสุข

ปัญหาและความสำคัญ

ระดับความสุขของบุคลากรที่ทำงานในองค์กร จะเป็นปัจจัยและตัวแปรสำคัญที่จะผลักดันให้องค์กรนั้นๆ สามารถบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้ ไม่ว่าจะเป็นองค์กรภาคธุรกิจ ที่มีเป้าหมายในเรื่องของรายได้ กำไร และการเติบโตของกิจการ องค์กรภาครัฐการที่มีเป้าหมายในการเป็นหน่วยงานหลักในการพัฒนาประเทศ และให้บริการ ดูแลประชาชน รวมถึงองค์กรรัฐวิสาหกิจที่มีเป้าหมายทั้งในด้านกำไร อัตราการเติบโตของกิจการ และการให้บริการแก่ประชาชนไปพร้อมๆ กันถ้าองค์กรปราศจากความสุข พนักงานก็จะทำงานอย่างไร้จิตวิญญาณ ไร้ความรับผิดชอบในบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย จะเห็นว่า ความสุขของบุคลากรในการทำงานเป็นสิ่งสำคัญ หลักคิดที่สำคัญขององค์กรแห่งความสุข ก็คือ มุ่งดำเนินงานกับกลุ่มเป้าหมายหลักคือ “คนทำงานในองค์กร” ที่ถือเป็นบุคคลสำคัญและเป็นกำลังหลักของทั้งครอบครัว องค์กร ชุมชน และสังคม มีการส่งเสริมและพัฒนา นโยบาย การสร้างองค์ความรู้และการขับเคลื่อนเครือข่ายในการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตคนทำงาน ด้วยเห็นความสำคัญว่า เมื่อคนทำงานในองค์กรมีความสุข ย่อมส่งผลดีต่อผลประกอบการหรือผลผลิตขององค์กร ความผาสุกในครอบครัว ชุมชน ส่งผลต่อสังคมที่มีความสุขที่ยั่งยืน

องค์กรแห่งความสุข คือ องค์กรที่มีระบบการจัดการ สร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่ดี มีกระบวนการสร้างสุขเชื่อมโยงกัน ก่อให้เกิดสุขภาพกายควบคู่สุขภาพใจ ส่งผลทางบวกต่อผลลัพธ์ขององค์กร วิธีสร้าง “องค์กรแห่งความสุข 1.ช่วยกันจัดองค์กร 2.สร้างบรรยากาศ จัดสภาพแวดล้อม 3.สื่อสารสร้างความสัมพันธ์ 5.ช่วยกันทำผลงาน 4.ดูแลสุขภาพกายและสุขภาพใจ

องค์กรแห่งความสุข เป็นแนวคิดหลักที่มุ่งดำเนินงานกับกลุ่มเป้าหมายหลักคือ “คนทำงานในองค์กร”ที่ถือเป็นบุคคลสำคัญและเป็นกำลังหลักของทั้งครอบครัว องค์กร ชุมชน และสังคม มีการ

ส่งเสริมและพัฒนานโยบาย การสร้างองค์ความรู้และการขับเคลื่อนเครือข่ายในการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตคนทำงาน ด้วยเป็นความสำคัญว่า เมื่อคนทำงานในองค์กรมีความสุข ย่อมส่งผลดีต่อผลประกอบการหรือผลผลิตขององค์กร ความผาสุกในครอบครัว ชุมชน ส่งผลต่อสังคมที่มีความสุขที่ยั่งยืน

การสร้างความสุขในที่ทำงาน นับว่าเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารองค์กร มุ่งเน้นให้บุคลากรทุกคนในองค์กรมีความสุขในการทำงาน ความสุขที่เกิดขึ้นนั้นก่อให้เกิดการรังสรรค์ทางความคิด งานที่ได้รับมอบหมายมีประสิทธิภาพมากขึ้น ลดความตึงเครียดจากการทำงาน และสภาพแวดล้อมลดความขัดแย้งในองค์กรความสุขที่เกิดขึ้นจากการทำงานเปรียบเสมือนน้ำหล่อเลี้ยงให้พฤติกรรมคนปรับเปลี่ยนและพัฒนาในแนวโน้มที่ดีขึ้น

วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี พะเยาได้กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ ด้านยกระดับการพัฒนาศักยภาพองค์กรให้มีสมรรถนะสูง เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงและการแข่งขัน ในระดับชาติและอาเซียนโดยมีเป้าหมายประสงค์ตัวชี้วัดความสำเร็จคือ ระดับความสำเร็จการพัฒนาวิทยาลัยให้เป็นองค์กรแห่งความสุขขึ้น

วิธีการเสาะหาความรู้

- 1.เสาะหาความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาองค์กรแห่งความสุข จากแหล่งความรู้ต่าง ๆ
2. เสาะหาความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขจากผู้เชี่ยวชาญ

สรุปองค์ความรู้ที่ได้จากการเสาะหาความรู้

ความหมาย องค์กรแห่งความสุข คือ องค์กรที่สามารถกระตุ้น จูงใจ สร้างความสุขทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจให้ทุกคนในองค์กร สร้างความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร พร้อมปฏิบัติภารกิจขององค์กรให้บรรลุตามเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กรอบของสุขภาวะในที่ทำงาน (WHO : Healthy Workplace Framework)

องค์การอนามัยโลก (Burton, 2010) ได้กำหนดแนวทางการสร้างเสริมสุขภาวะในที่ทำงานขึ้น เพื่อผลักดันให้เกิดประสิทธิภาพและความสามารถในการผลิตและการแข่งขันขององค์กรนั้น องค์กรจะต้องพิจารณาแนวทาง 4 ด้าน ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

สภาพแวดล้อมทางกายภาพ หมายถึง ส่วนของสิ่งอำนวยความสะดวกในที่ทำงาน เช่น สิ่งก่อสร้างต่าง ๆ อากาศ เครื่องจักร เฟอร์นิเจอร์ ผลิตภัณฑ์ เคมี วัสดุ และกระบวนการที่ปรากฏในสถานประกอบการ ซึ่งมีผลกระทบต่อความปลอดภัยทั้งทางร่างกายและจิตใจ ตลอดจนสุขภาพและความปลอดภัยของพนักงาน สภาพแวดล้อมทางกายภาพนับเป็นพื้นฐานของความปลอดภัยและสุขภาพในการประกอบอาชีพ และส่งผลกระทบต่อการทำงาน ความเจ็บป่วย การบาดเจ็บ และอาจก่อให้เกิดการพิการหรือเสียชีวิตได้

สภาพแวดล้อมทางจิตสังคม หมายถึง องค์กร การทำงานวัฒนธรรมองค์กร ทักษะคติ ความเชื่อ ค่านิยม และการปฏิบัติ และส่งผลกระทบต่อความผาสุกของพนักงานทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ ซึ่งอาจก่อให้เกิดความเครียดขึ้นได้ เช่น การขาดนโยบายและแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจนในองค์กร ขาดการสนับสนุนรูปแบบการดำเนินชีวิตที่มีสุขภาพดี เป็นต้น

แหล่งของสุขภาวะบุคคลในที่ทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมที่สนับสนุนบริการสุขภาพ ข่าวสาร ทรัพยากรและโอกาสที่บริษัทหรือองค์กรจัดเตรียมไว้สำหรับพนักงาน หรือสนับสนุน หรือกระตุ้นเพื่อปรับปรุง หรือคงไว้ซึ่งวิธีปฏิบัติในการดำเนินชีวิตอย่างมีสุขภาพดี มีการติดตามและสนับสนุนทั้งสุขภาพทางกายและสุขภาพจิต

ชุมชนบริษัท เป็นความเชื่อมโยงของชุมชนและบริษัท อันประกอบด้วย กิจกรรม ทักษะ ความเชี่ยวชาญและแหล่งทรัพยากรอื่น ๆ ความผูกพันของบริษัท สภาพชุมชนทั้งทางกายภาพและสังคม ก่อให้เกิดผลกระทบต่อสุขภาพกายและสุขภาพใจ ความปลอดภัยและความผาสุกของพนักงานและครอบครัว

สำหรับประเทศไทย นายแพทย์ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์ (2553) ผู้จัดการแผนงานสุขภาวะองค์กรภาคเอกชน สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ กล่าวถึง องค์กรที่มีความสุขว่า จะต้องประกอบด้วยหัวใจสำคัญหลายอย่าง คือ การทำงานเป็นทีม (Teamwork) การมีความสุข (happy) มีความคิดสร้างสรรค์ที่นำไปสู่ความก้าวหน้า (creativity) โดยได้เสนอแนวคิดและหลักการสร้างองค์กรแห่งความสุข แบบความสุข 8 ประการ คือ

1. Happy body มีสุขภาพดี สุขภาพที่แข็งแรงทั้งกายและใจมาจากการที่รู้จักใช้ชีวิต รู้จักกิน รู้จักนอน ชีวิตมีความสุข
2. Happy heart มีน้ำใจงาม สิ่งที่สำคัญที่สุดในการที่มนุษย์จะอยู่กับคนอื่นได้ต้องมีน้ำใจคิดถึงคนอื่น เอื้ออาทรต่อกัน เพราะคนเราอยู่ตัวคนเดียวในโลกนี้ไม่ได้ ต้องรู้จักแบ่งปันอย่างเหมาะสม
3. Happy relax การผ่อนคลาย ต้องรู้จักผ่อนคลายสิ่งต่างๆ ในการดำเนินชีวิต เพื่อไม่ให้ตนเองรู้สึกกดดันมากเกินไป หากทำงานเครียดก็ต้องมีวิธีผ่อนคลายในการทำงาน หรือแม้แต่วิตส่วนตัวก็ควรต้องรู้จักผ่อนคลายให้เหมาะสม
4. Happy brain การหาความรู้ มนุษย์เราอยู่ได้ด้วยการศึกษาหาความรู้พัฒนาตนเองตลอดเวลาจากแหล่งต่างๆ เพื่อนำไปสู่การเป็นมืออาชีพและเกิดความมั่นคงก้าวหน้าในการทำงาน หรือพูดง่าย ๆ คือ เรียนเพื่อรู้ และสอนคนอื่นได้ในงานที่ตนรู้
5. Happy soul การมีคุณธรรมอันเป็นสิ่งจำเป็นพื้นฐานของการอยู่ร่วมกันของมนุษย์ในสังคม คือการมี หิริโอตตปเปะ ในการทำงานเป็นทีม หิริโอตตปเปะ คือ ความละเอียดและเกรงกลัวต่อการกระทำของตนเองโดยเฉพาะการกระทำที่ไม่ดี คนดีมีคุณธรรมนำมาซึ่งความสุขขององค์กร เพราะคนมีความศรัทธาในศาสนาและมี 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 เพื่อให้เกิดสังคมและสภาพแวดล้อมที่ดีตามมา

การสร้างความสุขในที่ทำงานไม่ใช่หน้าที่ของใครคนใดคนหนึ่งในองค์กร เป็นหน้าที่ของทุกคนในองค์กร ที่ต้องร่วมมือร่วมใจกัน เพื่อสร้างความสุขให้เกิดในที่ทำงาน ทำให้ที่ทำงานเป็นเสมือนบ้านหลังที่ 2 ของคนทำงาน

แนวทางการสร้างองค์กรแห่งความสุข

การสร้างองค์กรแห่งความสุข ไปปฏิบัติให้ประสบความสำเร็จนั้นองค์กรจะต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง มีระบบการจัดการและการร่วมมือทั้งในด้านองค์ความรู้และการวิจัยปฏิบัติการ ซึ่งหลักสำคัญที่เป็นแกนกลางจะต้องปรากฏอยู่ในทุกขั้นตอนของกระบวนการ คือ ความเป็นผู้นำ (Leadership engagement) การมีส่วนร่วมของพนักงาน (worker involvement) ซึ่งขึ้นอยู่กับจริยธรรมและ การให้คุณค่า (values and ethics)

การมีส่วนร่วมของพนักงาน (worker involvement) ผู้นำต้องเข้าใจถึงแก่นแท้ของการทำงาน ต้องมี “สติ” รู้ตระหนักในหน้าที่อันควรทำและไม่ควรทำทั้งต่อตนเองและผู้อื่น มีชีวิตที่มีทั้ง “คุณค่า” และ “คุณภาพ” เพราะความสุขกับความเป็นจริงในปัจจุบัน สุขอย่างมีสติ และ สุขอย่างมีคุณภาพ ถือเป็นเรื่องธรรมดา แต่มีความสำคัญยิ่งต่อองค์กร พนักงานทุกคน คือทรัพย์สินที่มีค่าสูงสุดขององค์กร ผู้นำมีหน้าที่ที่จะต้องสร้างทายาทในการทำงาน สร้างทีมงานที่แข็งแกร่งให้เป็นที่ยอมรับ

นอกจากความเป็นผู้นำ การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของคนในองค์กรแล้ว ยังมีเงื่อนไขจำเป็นต่อการสร้างองค์กรแห่งความสุข อยู่ที่บุคคล 3 ฝ่ายที่ต้องรับผิดชอบร่วมกันคือ 1) ผู้นำองค์กร 2) ผู้รับผิดชอบโครงการพัฒนาบุคลากร และ 3) บุคลากรทุกคนในองค์กร

สิ่งสำคัญในการเตรียมการขับเคลื่อนองค์กรแห่งความสุข ทุกคนในองค์กรจะต้องทำความเข้าใจเกี่ยวกับแนวคิดองค์กรแห่งความสุขให้เข้าใจเสียก่อน เพราะการดำเนินการกิจกรรมส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขไม่จำเป็นต้องทำทั้ง 8 กล้องแห่งความสุข แต่ทุกคนในองค์กรสามารถช่วยกัน ประเมินความพร้อมได้ว่าองค์กรแห่งความสุขที่แท้จริงขององค์กร มีเรื่องใดมาก น้อย สภาพบริบท ทุนเติมและวัฒนธรรมองค์กรเป็นอย่างไร

อริวัฒน์ เจียวิวรรณ์กุล(2553) ได้เสนอแนวคิด 7 Cs ปัจจัยสู่ความสำเร็จของการทำงานสร้างเสริมสุขภาวะองค์กรมี ดังนี้

Construction (โครงสร้างของคณะทำงาน) จะต้องมีการกำหนดโครงการสร้างการทำงาน ตลอดจนบทบาทหน้าที่ที่ชัดเจน ต้องอาศัยคนที่มีจิตอาสา อยากเห็นคนทำงานในองค์กรมีความสุข ดังนั้นคนที่ช่วยขับเคลื่อนงานได้สำเร็จ ต้องเป็นคนคอยประสานงาน มีความสามารถวิเคราะห์องค์ความรู้ใหม่ที่จะนำมาใช้ในการทำงาน การติดตามประเมินผลการดำเนินงาน แสวงหาแนวคิดในการทำให้คนทำงานมีความสุขจากการให้ โครงสร้างของคณะทำงาน จึงควรประกอบด้วยทีมที่ปรึกษา ทีมวิชาการ ทีมวิทยากรกระบวนการ ทีมสนับสนุน ประสานงานเครือข่าย ซึ่งแต่งตั้งเป็นคณะกรรมการ อำนวยการและคณะกรรมการดำเนินงาน

Context (บริบทในการทำงานเชิงพื้นที่) เป็นการวิเคราะห์บริบทในด้านทุนทางสังคม ทุนทางวัฒนธรรมและทุนทางปัญญาที่จะหนุนเสริมสร้างสุขภาวะในองค์กร เพื่อวางแผนการทำงาน การจัดกิจกรรมที่เหมาะสมตามบริบท และตามศักยภาพที่แท้จริง

Conception (ฐานคิดเรื่ององค์กรสุขภาวะ) เป็นปัจจัยสำคัญที่ต้องทำความเข้าใจให้ตรงกัน ว่า องค์กรสุขภาวะ หรือองค์กรแห่งความสุข มีที่มาจากไหน หมายถึงอะไร ทำเพื่อใคร ทำไม่ต้องทำ ทำอย่างไร ทำที่ไหน หรือทำเมื่อไร คณะทำงานต้องทำความเข้าใจให้ชัดเจนและหาคำตอบร่วมกัน พร้อมจะเป็นผู้เรียนรู้ผ่านการลงมือทำจริงโดยเริ่มนำแนวคิดหรือฐานคิดนี้ไปใช้กับองค์กรของตนก่อน แล้วแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกองค์กรต่อไป

Contact (การติดต่อประสานงาน)

Contribution (การหนุนเสริมจากภาคีเครือข่าย) ต้องค้นหาแหล่งทุนที่จะมาหนุนเสริม ไม่ว่าจะเป็น ทุนทางสังคม ทุนทางวัฒนธรรม และทุนทางปัญญา ต้องอาศัยแรงใจและแรงความคิดที่จะให้ความช่วยเหลือ ให้คำปรึกษา และการที่จะเกิดความยั่งยืนในการทำให้องค์กรมีความสุขนั้นต้องเกิดจากความร่วมมือและสนับสนุนจากทุกภาคส่วน

Control (การติดตามประเมินผลภายใน) เพื่อประเมินประสิทธิภาพการดำเนินงาน ว่าเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้หรือไม่ อย่างไร ในการดำเนินการประเมินผลภายในโครงการ

Continuity (การพัฒนาอย่างต่อเนื่อง) เป็นสิ่งสำคัญที่จะนำไปสู่ความสุขในองค์กรที่ยั่งยืนได้ ต้องเกิดจากการพัฒนาและการจัดกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับนโยบายและการสนับสนุนของผู้บริหารองค์กรที่ให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตและความสุขของคนทำงานในองค์กร ตลอดจนการมีส่วนร่วมของพนักงานทุกระดับในองค์กร และวัฒนธรรมองค์กรที่กำหนดไว้ชัดเจน

สรุป การสร้างองค์กรแห่งความสุข จะต้องสร้างสมดุลของการทำงานให้เกิดขึ้นทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ สังคม และปัญญาเพื่อขับเคลื่อนองค์กรสู่การเป็นองค์กรคุณภาพ หรือองค์กรสู่ความเป็นเลิศในอนาคตโดยอาศัยภาวะผู้นำที่ต้องร่วมกัน ขับเคลื่อนสุขภาวะที่สมบูรณ์ 4 ด้านคือ

1) กาย ได้แก่ การประกอบสัมมาชีพ ความปลอดภัยในการทำงานหรือสภาพแวดล้อมของการทำงานมีความปลอดภัยต่อชีวิตและทรัพย์สิน ปลอดภัยจากสารพิษ อุบัติการณ์ เครื่องมือเครื่องจักร ฯ มีสุขภาพทางด้านร่างกายแข็งแรง สมบูรณ์ มีสวัสดิการด้านสุขภาพอนามัยทั้งต่อตนเองและครอบครัว

2) จิต ได้แก่ ความมีสติ ความสงบ ความงาม และความดี ยึดมั่นในหลักธรรมของศาสนา

3) สังคม ได้แก่ สังคมสัมพันธ์ มีการสร้างความสัมพันธ์ร่วมกันในองค์กร ระหว่างองค์กร โดยการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ การสร้างสังคมเข้มแข็ง การช่วยเหลือเอื้อเฟื้อซึ่งกันและกัน การรู้จักใช้จ่าย การรู้จักความพอดี พอประมาณ และการใช้เหตุผล การสร้างสังคมยุติธรรม ให้ความเสมอภาคและสร้างโอกาสในการทำงาน สร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ สร้างขวัญกำลังใจให้เกิดขึ้นในองค์กร และสร้างสังคมสันติสุข มีการประนีประนอมเอาใจไปปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพ

4) ปัญญา ได้แก่ การส่งเสริมให้บุคลากร คิดเป็น ทำเป็น แก้ปัญหาเป็น มีอิสระได้รับความไว้วางใจในการทำงาน มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ สร้างสังคมแห่งการเรียนรู้เพื่อสร้างนวัตกรรมใหม่ และการตัดสินใจตามศักยภาพในหน้าที่ที่รับผิดชอบ

คนในองค์กรมีความสุขในการทำงานตามที่ตนถนัดและได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ความสามารถที่เหมาะสม ก็จะทำให้ได้คนเก่งไว้ในองค์กรซึ่งส่งผลต่อผลิตผลขององค์กรที่จะบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างแน่นอน

กิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของสมาชิก (ระบุนวันเดือนปี จำนวนสมาชิก สรุปลองค์ความรู้ที่ได้จากการแลกเปลี่ยนระหว่างสมาชิกในแต่ละครั้ง)

ครั้งที่ 1 วันที่ 9 มกราคม พ.ศ. 2558

สมาชิก

1. อาจารย์บัวบาน ยะนา
2. อาจารย์ลักษณะ ไทยประเสริฐ
3. อาจารย์อรุณญา นามวงษ์
4. นางสาวอัญชลี การคนเชื้อ

และอาจารย์ บุคลากร ที่เข้าร่วมการบรรยายจาก อาจารย์ ดร. ดวงเนตร ธรรมกุล
สรุปลองค์ความรู้ที่ได้

การบริหารคนที่ดี (GOOD PEOPLE MANAGEMENT) การมีกระบวนการทำงานที่ดี
(GOOD WORK MANAGEMENT) การมีวัฒนธรรมองค์กรที่ดีมีความสุข (GOOD CULTURE
& HAPPINESS ORGANIZATION)

รู้จักกัน เข้าใจกัน เป็นพวกเดียวกัน

Happy Body สุขภาพดี มีสุขภาพแข็งแรงทั้งกายและใจ รู้จักใช้ชีวิต รู้จักกิน รู้จักนอน ชีวิตมี
สุข

Happy Heart น้ำใจงาม(ใจดี) มีน้ำใจเอื้ออาทร ต่อกันและกัน

Happy Relax ผ่อนคลาย รู้จักผ่อนคลายต่อสิ่งต่างๆในการดำเนินชีวิต

Happy Brain หาความรู้ การศึกษาหาความรู้พัฒนาตนเองตลอดเวลาจากแหล่งต่างๆ นำไปสู่
การเป็นมืออาชีพและความมั่นคงก้าวหน้าในการทำงาน เรียนเพื่อรู้มีปัญญา ก้าวหน้าในชีวิต

Happy Soul คุณธรรม(hiri โอตตัปปะ) ความละเอียดและเกรงกลัวต่อการคิดกระทำ (เอาใจ
เขามาใส่ใจเรา) คนดี มีคุณธรรม มีความซื่อสัตย์ นำความสุขสู่องค์กร มีความศรัทธาในศาสนาและมี
ศีลธรรม ในการดำเนินชีวิต

Happy Money บริหารเงินเป็น มีเงินรู้จักเก็บรู้จักใช้เป็นที่ให้พอดี มีชีวิตที่เหมาะสม

Happy Family ครอบครัวดี มีครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคงให้ความสำคัญกับครอบครัวเป็น
กำลังใจที่ดีในการทำงาน

Happy society สร้างสังคมดี มีความรักสามัคคีเอื้อเฟื้อต่อ สังคมที่ตนทำงานและพักอาศัย
มีสังคมและสภาพแวดล้อมที่ดี

สร้างแนวคิดรูปแบบการดำเนินงานคุณภาพชีวิตที่เหมาะสมกับวัฒนธรรมองค์กรของตนเองเพื่อสร้าง
ความยั่งยืนของการพัฒนาคนในองค์กร นำไปสู่องค์กรที่เข้มแข็งและมีความสุขอย่างแท้จริง
ความสำเร็จต่างๆ เกิดจาก คน เป็นสำคัญ แต่ทำไม คนทำงาน จึงทำได้แค่ทำงาน แต่ไม่มี ความสุข
ความสุขในการทำงาน “ทุกคนสร้างได้ ไม่ใช่เรื่องยาก” คุยกัน ยิ้มแย้ม ทักทายกัน สร้างบรรยากาศ
เป็นกันเอง “เป็นเรื่องของส่วนรวมมากกว่าเรื่องส่วนตัว” มีการเฉลี่ยทุกข์เฉลี่ยสุข ช่วยเหลือกันในทุก
ระดับ

แกนหลักการบริหารทรัพยากรบุคคลสมัยใหม่

หลักคุณธรรม (Merit) หลักสมรรถนะ (Competency) หลักผลงาน (Performance) คุณภาพ
ชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life) กระจายความรับผิดชอบในการบริหารทรัพยากรบุคคล

องค์การอนามัยโลกให้ความหมายของสุขภาพในองค์กรว่า เป็นความร่วมมือทั้งผู้บริหารและบุคลากรทุกระดับ ในการใช้กระบวนการนำไปสู่การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง เพื่อป้องกัน ส่งเสริมสุขภาพทั้งด้านร่างกายและจิตใจ ความปลอดภัย ความผาสุกของพนักงาน และความยั่งยืนขององค์กร แนวคิดหลักของ HPI ดัชนีสะท้อนสถานะปัจจัยที่เอื้อให้คนเกิดความสุข องค์กรตรวจสอบระดับสุขภาพในองค์กรได้ด้วยตนเอง

ครั้งที่ 2 วันที่ 22 มิถุนายน พ.ศ. 2558

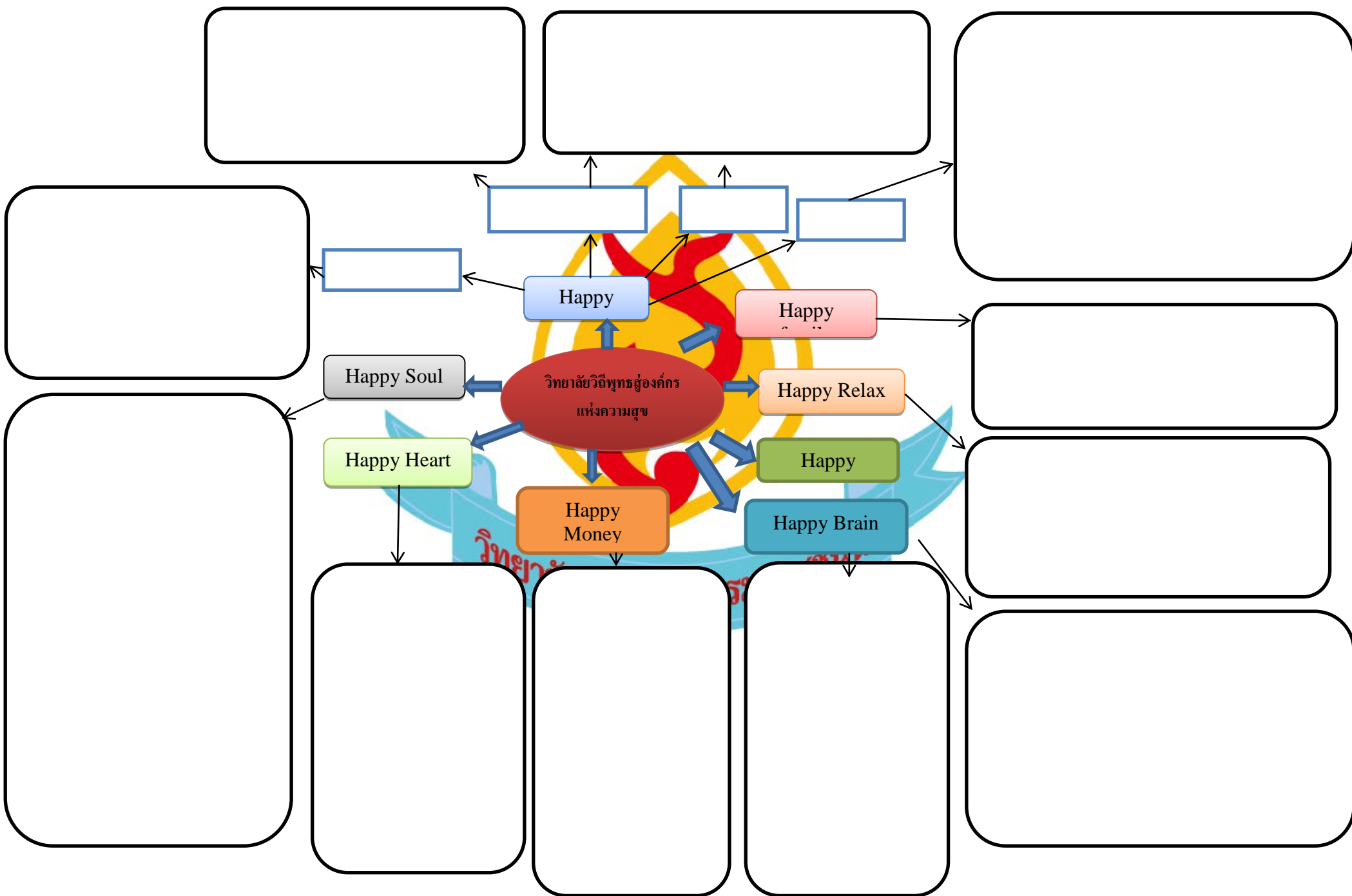
สมาชิก

- | | |
|------------------|-------------|
| 1. อาจารย์พร | บุญมี |
| 2. อาจารย์บัวบาน | ยะนา |
| 3. อาจารย์ลักษณ์ | ไทยประเสริฐ |
| 4. อาจารย์อรัญญา | นามวงษ์ |
| 5. นางสาวอัญชลี | การคนชื่อ |

สรุปองค์ความรู้ที่ได้

1. การออกแบบโครงการหรือกิจกรรมการสร้างองค์กรแห่งความสุข 8 ประการ





ครั้งที่ 3 วันที่ 8 กรกฎาคม พ.ศ. 2558

- | | |
|-----------------|-------------|
| 1.อาจารย์ พร | บุญมี |
| 2.อาจารย์บัวบาน | ยะนา |
| 3.อาจารย์ลักษณะ | ไทยประเสริฐ |
| 4.อาจารย์อรัญญา | นามวงษ์ |
| 5.นางสาวอัญชลี | |

สรุปองค์ความรู้ที่ได้

1. การพัฒนาเครื่องมือประเมินความสุขด้วยตนเอง : HAPPINOMETER 8 ประการ
HAPPINOMETER จึงเป็นเครื่องมือวัดคุณภาพชีวิตและความสุข ระดับบุคคลที่น่าเชื่อถือเหมาะสมกับบริบทคนทำงานในสังคมไทย เพราะพัฒนาจากวิถีชีวิตของคนทำงานทั้งภาคเอกชนและภาครัฐบาล รวมทั้งตัวชี้วัดทั้งหมดของ HAPPINOMETER นอกจากนี้เป็นตัวชี้วัด คุณภาพชีวิตและความสุขที่ใกล้เคียงกับชีวิตและความเป็นอยู่ของคน ทำงานมากที่สุดแล้ว ยังเป็นตัวชี้วัดที่ผ่านกระบวนการสังเคราะห์และ กระบวนการวิเคราะห์ จากแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการวัดคุณภาพ ชีวิตและความสุขระดับบุคคลของหลากหลายโครงการวิจัยอีกด้วย

คุณสมบัติเด่น 5 ประการ ของ HAPPINOMETER

มีแบบวัดความสุขเป็นชุดคำถามตามมิติต่างๆ ทั้งฉบับเต็ม 56 ข้อคำถาม มีตัวชี้วัดทั้งหมดรวม 56 ตัวชี้วัด ดังนี้

1. Happy Body (สุขภาพดี) หมายถึง การที่บุคคลมีสุขภาพ ร่างกายแข็งแรง สมส่วน มีพฤติกรรมการบริโภคที่ดี/เหมาะสม มีความพึงพอใจสภาวะสุขภาพกายของตนเอง มิตินี้มี 6 ตัวชี้วัด คือ ค่า BMI ภาวะอ้วนลงพุง ออกกำลังกาย สูบบุหรี่ ดื่มเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ และความพึงพอใจต่อ สุขภาพกาย

2. Happy Relax (ผ่อนคลายดี) หมายถึง การที่บุคคลสามารถ บริหารเวลาในแต่ละวันเพื่อการพักผ่อนได้อย่างมีคุณภาพ พึงพอใจกับการ บริหารจัดการปัญหาของตนเอง และทำชีวิตให้ง่ายสบายๆ มิตินี้มี 5 ตัวชี้วัด คือ ความพอเพียงในการพักผ่อน กิจกรรมหย่อนใจ ความเครียด ชีวิตเป็นไปตามที่คาดหวัง และการจัดการกับปัญหาในชีวิต

3. Happy Heart (น้ำใจดี) หมายถึง การที่บุคคลมีจิตสาธารณะ มีส่วนร่วมในการสร้างประโยชน์ให้กับส่วนรวม และมีเมตตาต่อกัน รอบข้าง มิตินี้มี 9 ตัวชี้วัด คือ ความรู้สึกเอื้ออาทร การให้ความช่วยเหลือแก่คนรอบข้าง การทำงานเป็นทีม ความสัมพันธ์ เหมือนพี่เหมือนน้อง การสื่อสารกับเพื่อนร่วมงานในองค์กร HAPPINOMETER 32 คู่มือการวัดความสุขด้วยตนเอง คู่มือการวัดความสุขด้วยตนเอง การถ่ายทอด แลกเปลี่ยนการทำงาน การทำประโยชน์เพื่อ ส่วนรวม และการเข้าร่วมกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

4. Happy Soul (จิตวิญญาณดี) หมายถึง การที่บุคคลมีความ ตระหนักถึงคุณธรรม และศีลธรรม รู้แพ้รู้ชนะ รู้จักให้ และมีความ กตัญญูรู้คุณ มิตินี้มี 5 ตัวชี้วัด คือ การทำนุบำรุง ศิลปวัฒนธรรม ศาสนา การให้ทาน และการปฏิบัติกิจตามศาสนา การให้อภัย การยอมรับและการขอโทษ รวมถึง การตอบแทนผู้มี พระคุณ

5. Happy Family (ครอบครัวดี) หมายถึง การที่บุคคลมีความ รู้สึกผูกพัน เชื้อใจ มั่นใจ และอุ่นใจกับบุคคลในครอบครัวของตนเอง มิตินี้มี 3 ตัวชี้วัด คือ เวลาอยู่กับครอบครัว การทำกิจกรรม กับครอบครัว และมีความสุขกับครอบครัว

6. Happy Society (สังคมดี) หมายถึง การที่บุคคลมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนบ้าน ไม่ทำให้ผู้อื่นเดือดร้อน ไม่เอาเปรียบผู้อื่น รอบข้าง ไม่ทำให้สังคมเสื่อมถอย มิตินี้มี 6 ตัวชี้วัด คือ ความสัมพันธ์กับเพื่อนบ้าน การปฏิบัติ ตามกฎระเบียบของสังคม ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน การขอความช่วยเหลือจากคนในชุมชน สังคมสงบสุข และ การใช้ชีวิตในสังคมอย่างมีความสุข

7. Happy Brain (ใฝ่รู้ดี) หมายถึง การที่บุคคลมีความตื่นตัว กระตือรือร้นในการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ เพื่อปรับตัวให้เท่าทันและตั้งรับการเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา และพอใจที่จะแสดงความทันสมัยอยู่เสมอ กลุ่มมือการวัดความสุขด้วยตนเอง HAPPINOMETER 33 กลุ่มมือการวัดความสุขด้วยตนเอง มิตินี้มี 3 ตัวชี้วัด คือ การแสวงหาความรู้ใหม่ๆ การพัฒนา ตนเอง และ โอกาสในการพัฒนาตนเอง

8. Happy Money (สุขภาพเงินดี) หมายถึง การที่บุคคลมีวินัย ในการใช้จ่ายเงิน มีความสามารถและพึงพอใจในการบริหารจัดการ ระบบการรับ จ่าย และออมเงินในแต่ละเดือน มิตินี้มี 4 ตัวชี้วัด คือ การผ่อนชำระหนี้สินต่างๆ การชำระหนี้ เงินออม และความเพียงพอของค่าตอบแทนที่ได้รับ

9. Happy work-life (การงานดี) หมายถึง การที่บุคคลมีความสบายใจในที่ทำงาน มีความรัก ความผูกพัน และความภาคภูมิใจ ในองค์กร มีความมั่นใจในอาชีพรายได้ และมีความพึงพอใจกับความก้าวหน้าของตนเองในองค์กร มิตินี้มี 15 ตัวชี้วัด คือ ความสุขต่อสภาพแวดล้อมในองค์กร การได้รับการดูแลด้านสุขภาพ ความพึงพอใจต่อสวัสดิการ การได้รับการปฏิบัติอย่างถูกต้องตามกฎหมายแรงงาน ความ เหมาะสมของการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ความมั่นคง ในอาชีพ ความเสี่ยงจากการทำงาน การลาออกจากงาน การเปลี่ยนสถานที่ทำงาน การมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น ความถูกต้องของการจ่ายค่าจ้าง ความตรงเวลาของการจ่าย ค่าจ้าง และการทำงานอย่างมีความสุข

วิธีการนำเอาองค์ความรู้มาใช้พัฒนางาน (ระบุวิธีการหรือขั้นตอนการดำเนินงาน)

- ผลการนำความรู้มาใช้ในการพัฒนางาน (ระบุผลผลิต ผลลัพธ์หรือผลกระทบที่ได้)

- **พะเยา**
บทเรียนที่ได้รับ (สรุปองค์ความรู้ที่ได้ทั้งหมดว่าถ้าผู้อื่นจะนำไปใช้ต้องทำอะไร มีปัจจัยแห่งความสำเร็จอะไรบ้าง)

<https://phongzahrun.wordpress.com/2014>

<https://phongzahrun.wordpress.com/2014/>

<https://mrslaongtip.wordpress.com/2013/>

http://www.happinometer.ipsr.mahidol.ac.th/pdf/Happinometer_Manual.pdf