

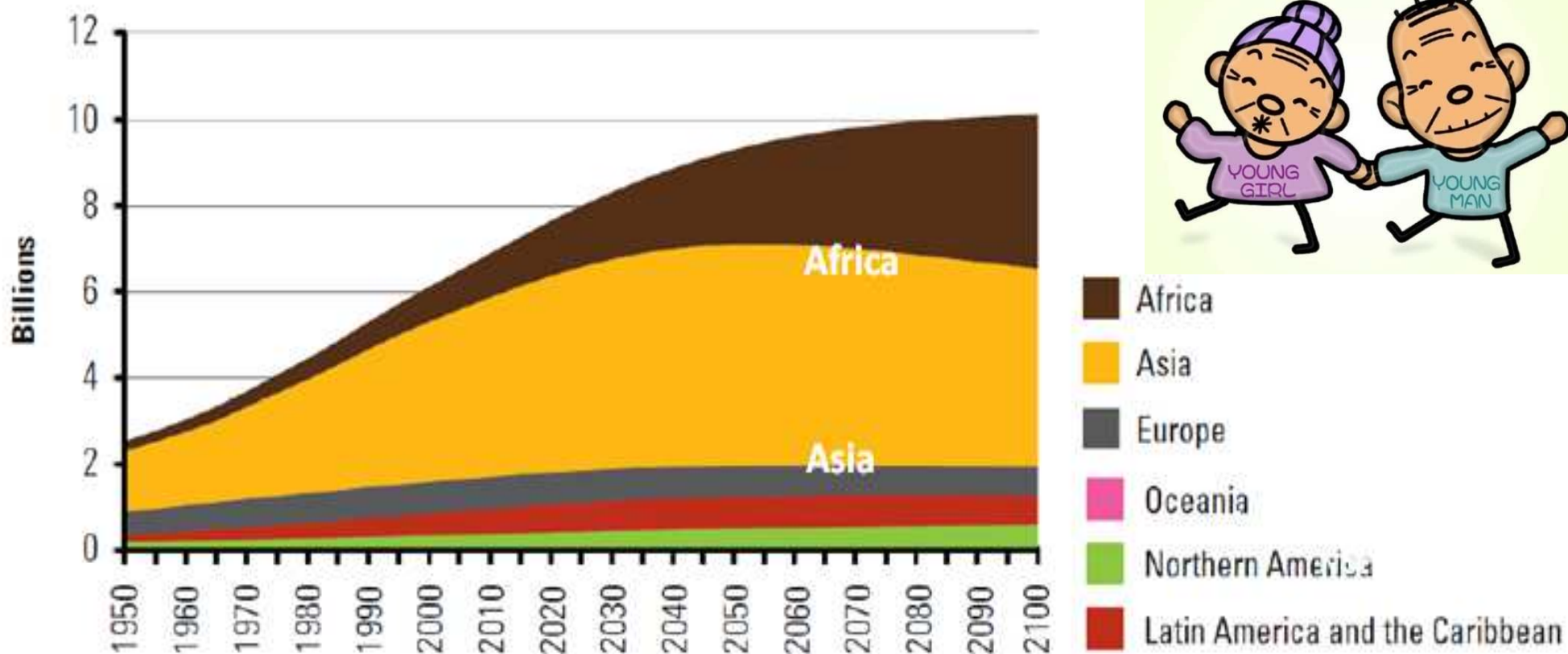


HAPPY Workplace

องค์กรสุขภาวะ(Happy Workplace) คืออะไร?

- กระบวนการพัฒนาคนในองค์กรอย่างมีเป้าหมายและยุทธศาสตร์ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กรเพื่อให้องค์กรมีความสามารถและพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง นำพาองค์กรไปสู่การเติบโตอย่างยั่งยืน

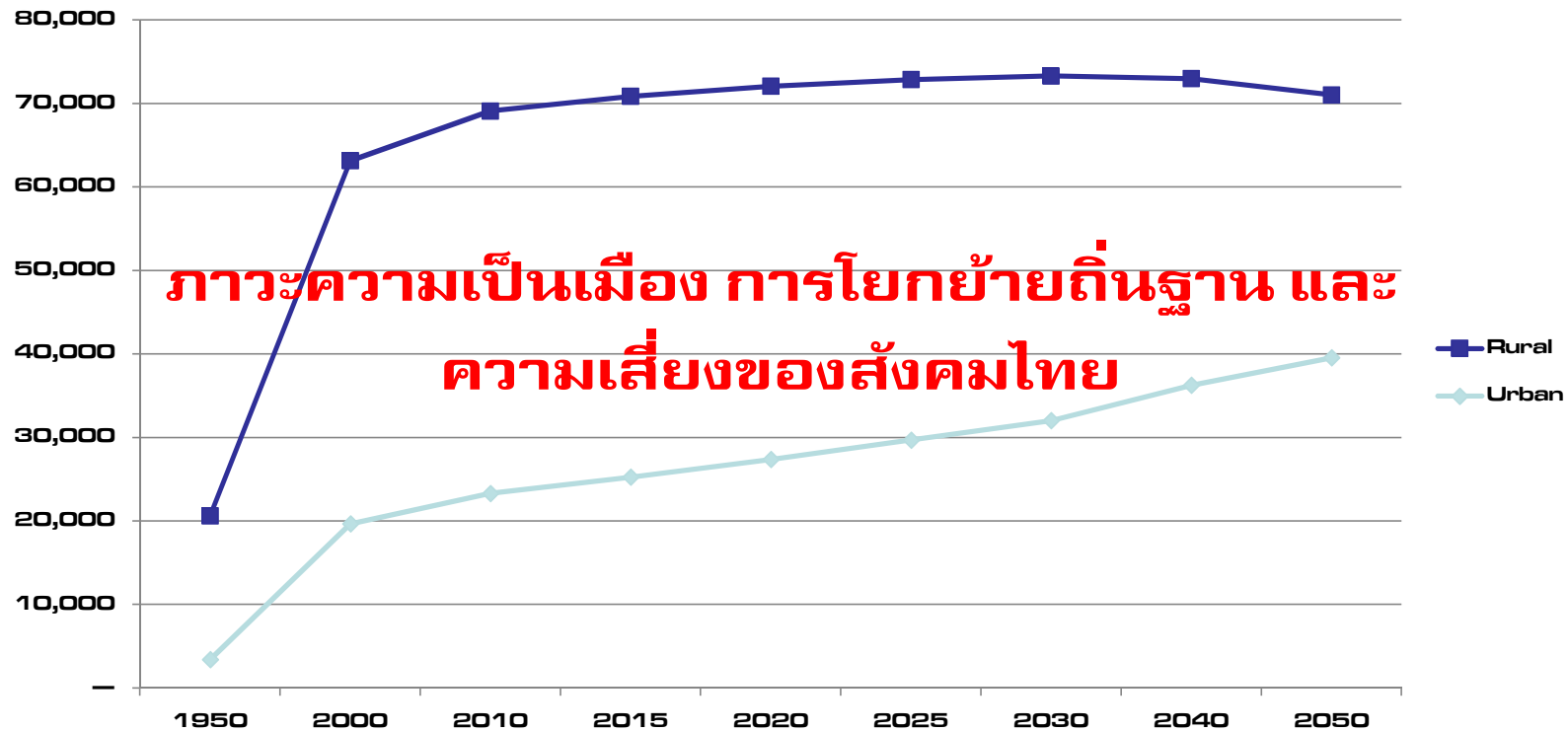
การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากร และแนวโน้มการเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ



การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากร และแนวโน้มการเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ

- การเพิ่มขึ้นของประชากรโลก ประชากรไทยมีแนวโน้มเพิ่มขึ้น
- อายุขัยประชากรโลกเพิ่มขึ้น และการก้าวสู่โลกแห่งผู้สูงวัย
- สังคมไทยเป็นสังคมผู้สูงอายุโดยสมบูรณ์

แนวโน้มประชากรเมืองและชนบทของไทย ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2494 - 2593



ที่มา: United Nations, 2011c

ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น

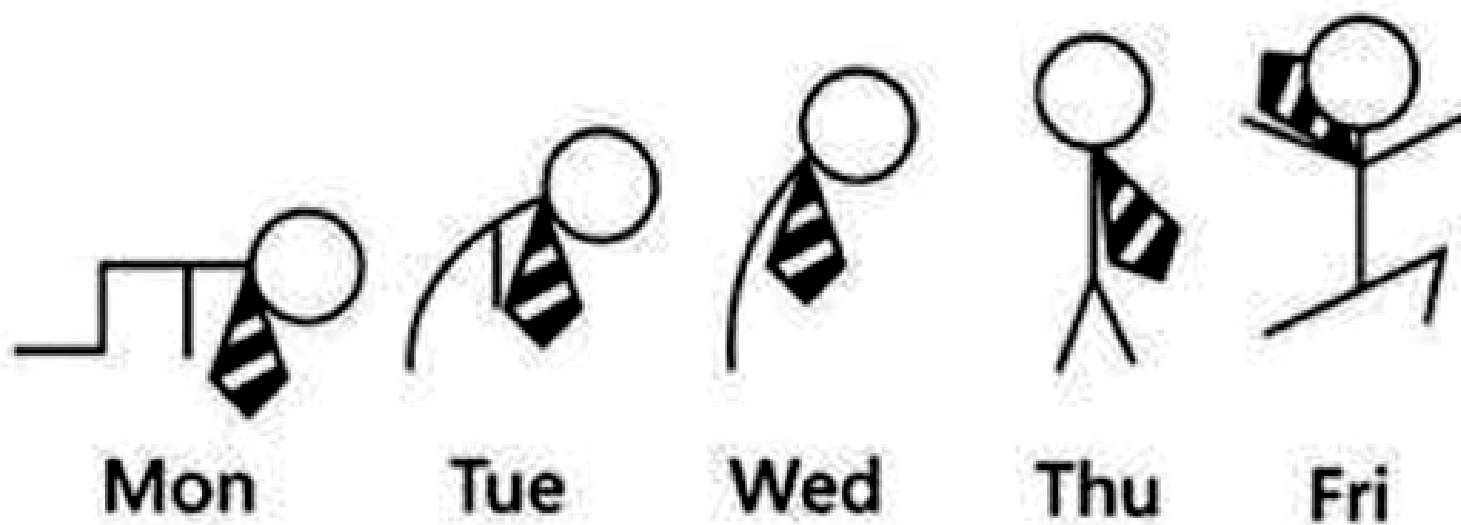
- การขยายตัวของความเป็นเมืองในสังคมไทย
- การโยกย้ายถิ่นฐานภายในประเทศมีแนวโน้มลดลง แต่การโยกย้ายถิ่นฐานข้ามชาติเพิ่มสูงขึ้น
- โครงสร้างครัวเรือนไทยมีแนวโน้มขนาดเล็กลง
- สังคมไทยเป็นสังคมแห่งความเสี่ยงเพิ่มขึ้น
- คุณภาพชีวิตในสังคมไทยยังคงมีปัญหา
- สังคมแห่งความเสื่อมถอยทางคุณธรรมจริยธรรม

การเปลี่ยนแปลงในสังคมไทย

- สังคมเมือง
- สังคมเสมือนจริง
- สังคมฐานความรู้และสังคมข้อมูลข่าวสาร
- สังคมแห่งอาชญากรรมที่ซับซ้อนและหลากหลาย
- ความหลากหลายของวัฒนธรรม

ลักษณะใหม่ของสังคมไทย

- สังคมปัจเจกนิยม
- สังคมวัตถุนิยม/บริโภคนิยม
- สังคมที่แสวงหาการเติมเต็มในจิตใจ





วัฒนธรรม

สิ่งที่ทำความเจริญงอกงามให้แก่หมู่คณะ

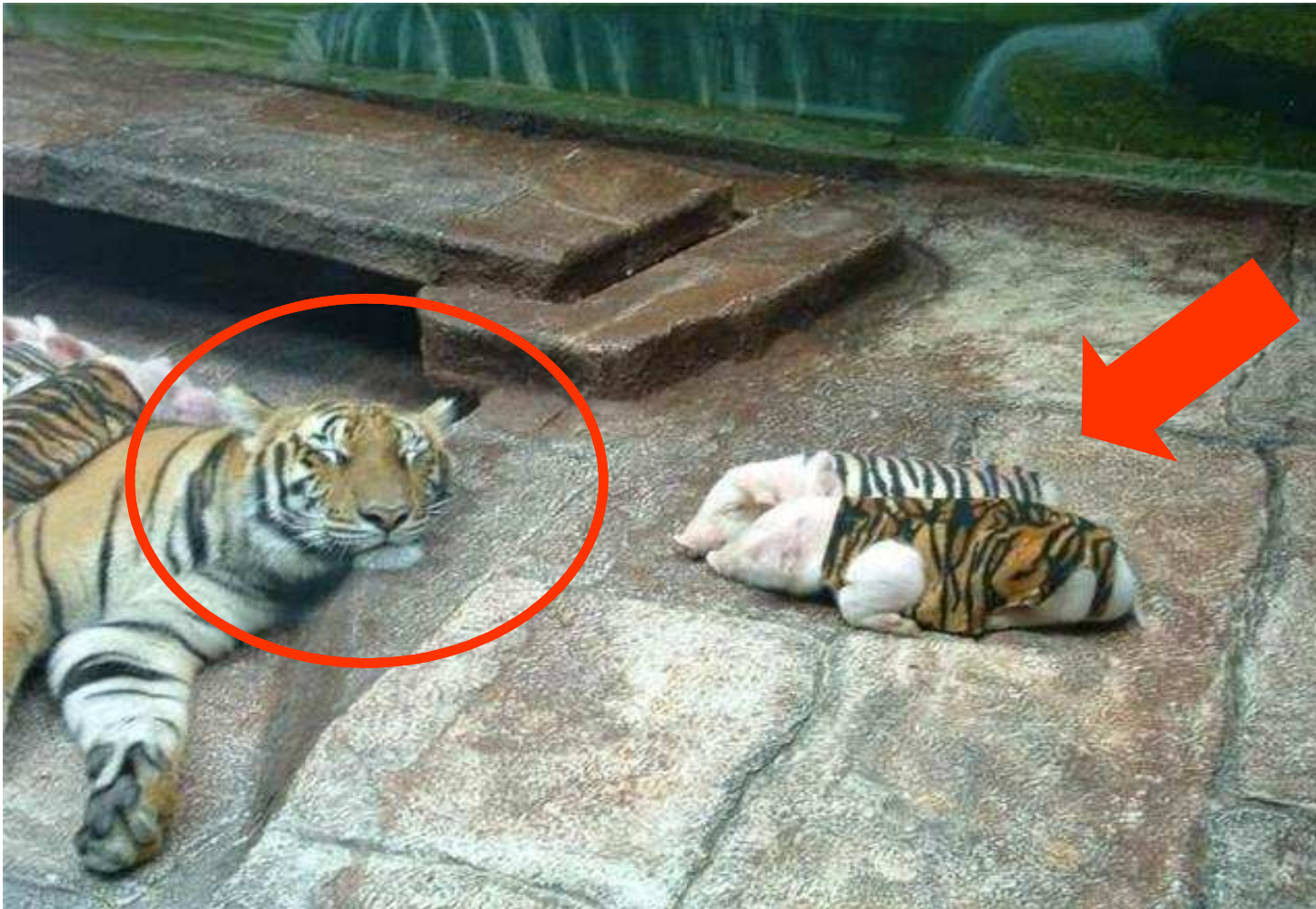
เช่น วัฒนธรรมไทย วัฒนธรรมในการแต่งกาย

วิถีชีวิตของหมู่คณะ

เช่น วัฒนธรรมพื้นบ้าน วัฒนธรรมชาวเขา

แสวงหา ความไว้วางใจ ใหม่

Good Relationship



虎咬猪





รู้จักกัน
เข้าใจกัน
เป็นพวกเดียวกัน

การทำงานด้วยความสุข

1. ทำงานได้
2. ใช้ชีวิตได้
3. อยู่ในที่ทำงานได้

งาน คน ที่ทำงาน



09/10/60

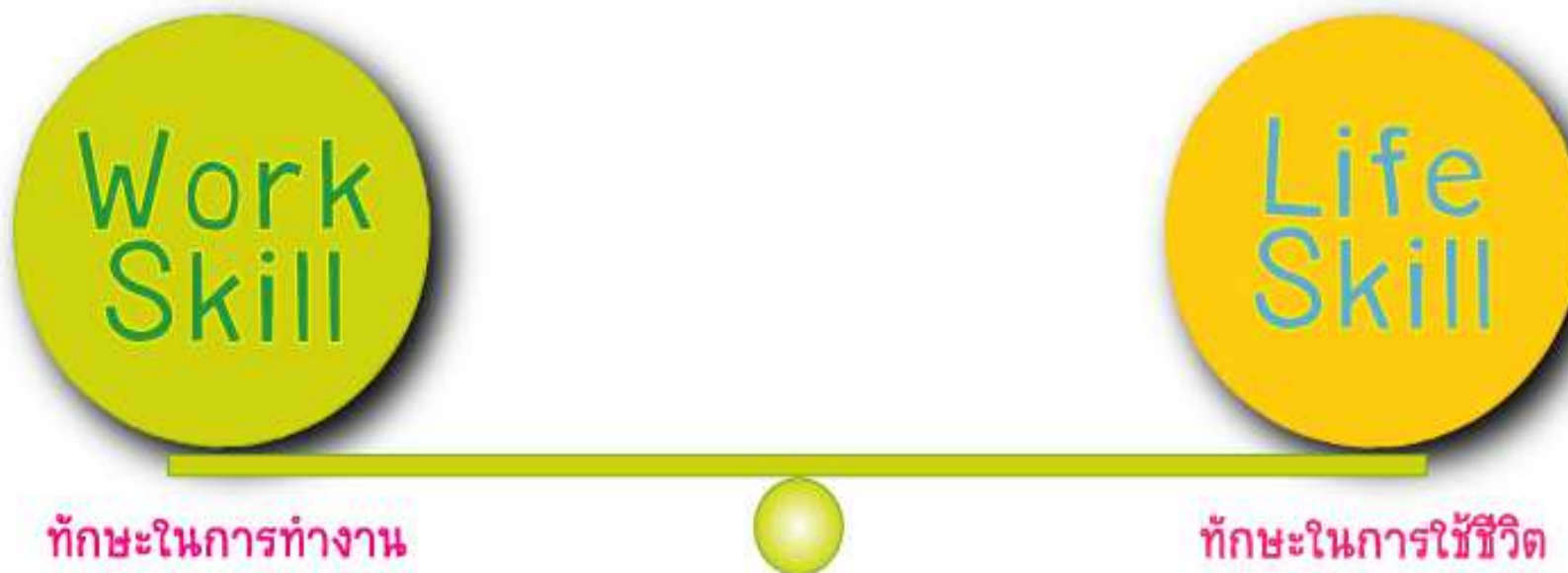
 NATIONAL
GEOGRAPHIC
Photograph by Linda Maloney

MY SHOT: ON THE GO
© COPYRIGHT LINDA MALONEY. ALL RIGHTS RESERVED.

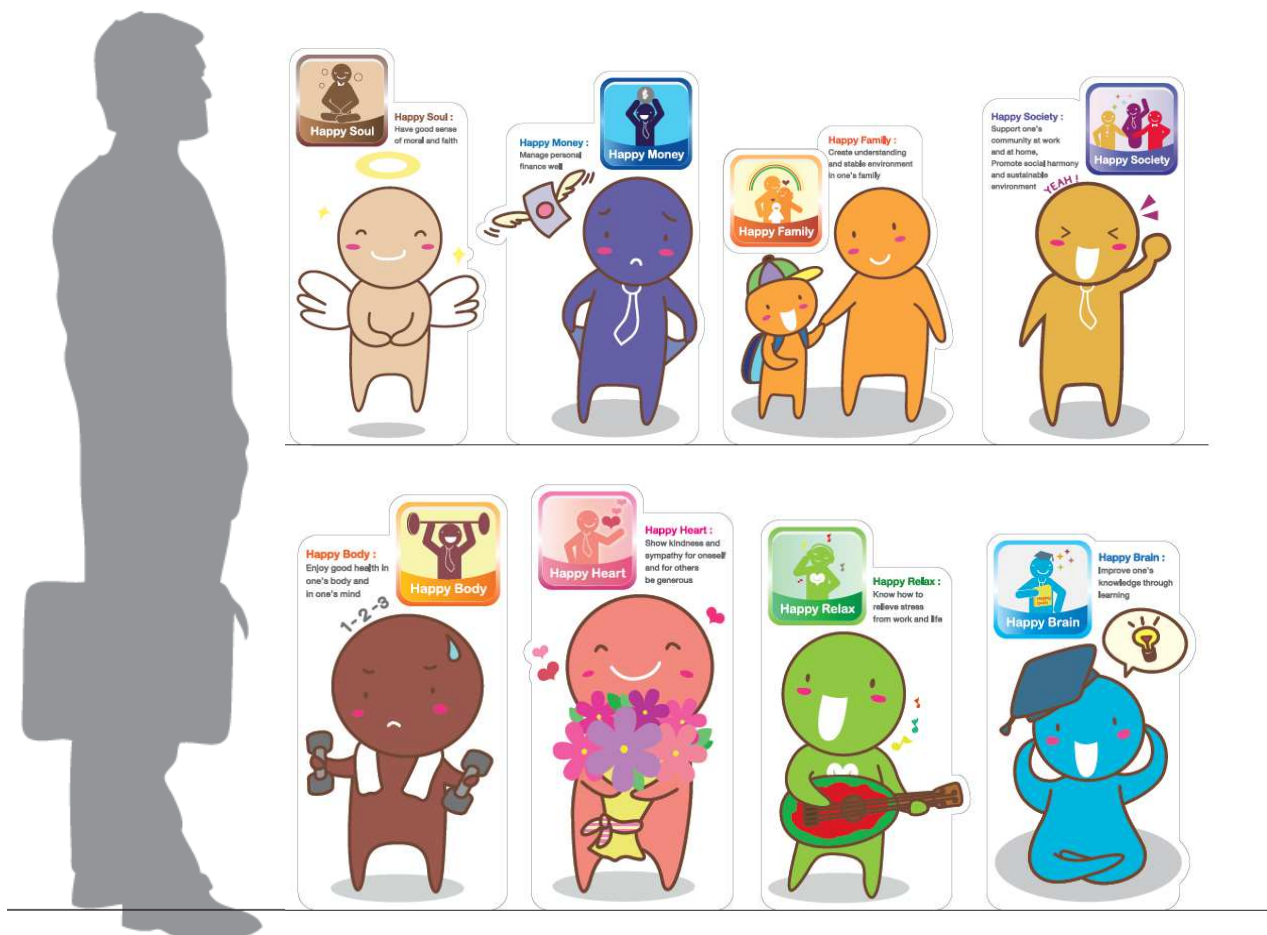
รูปแบบชีวิตของคนยุคใหม่

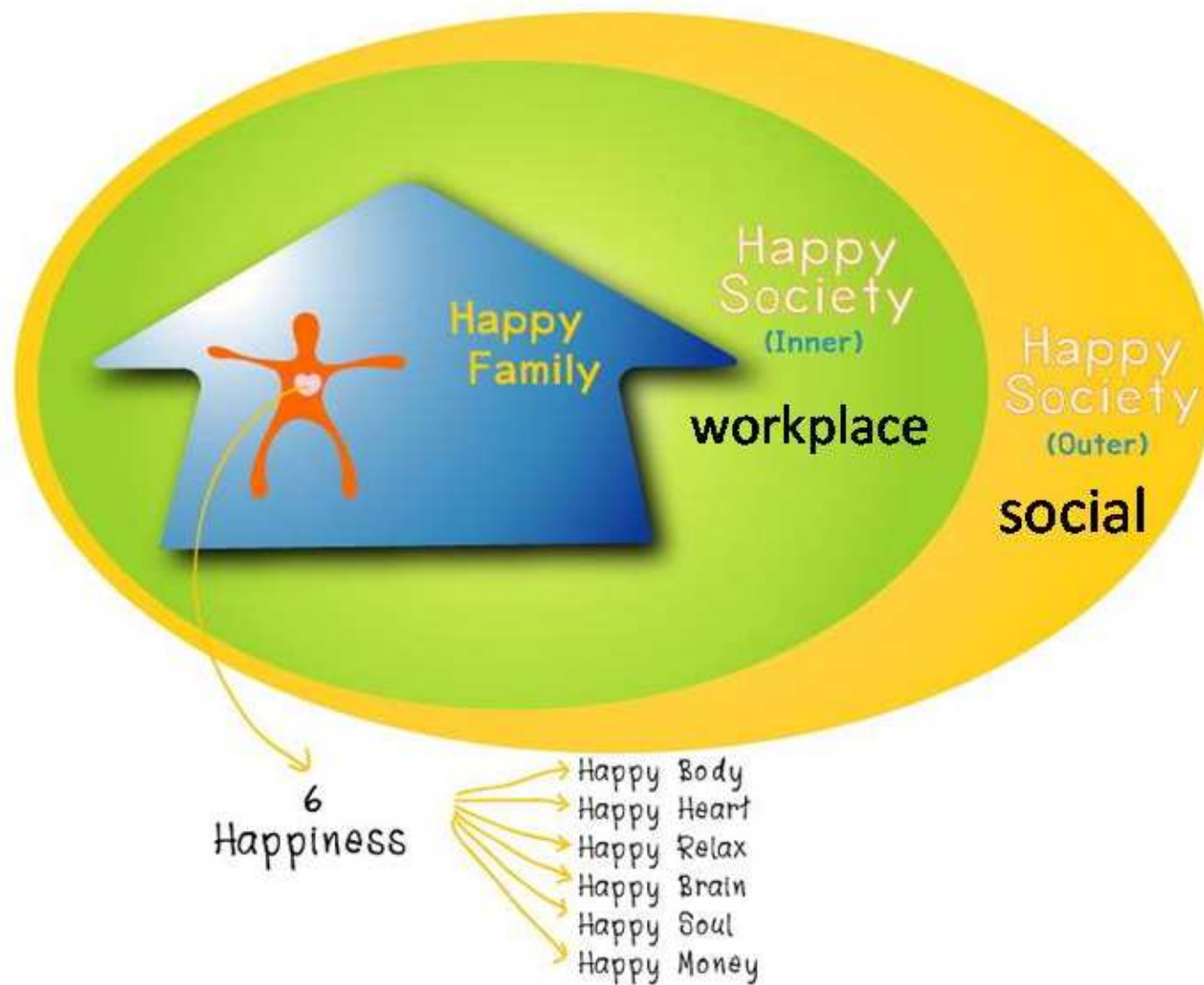


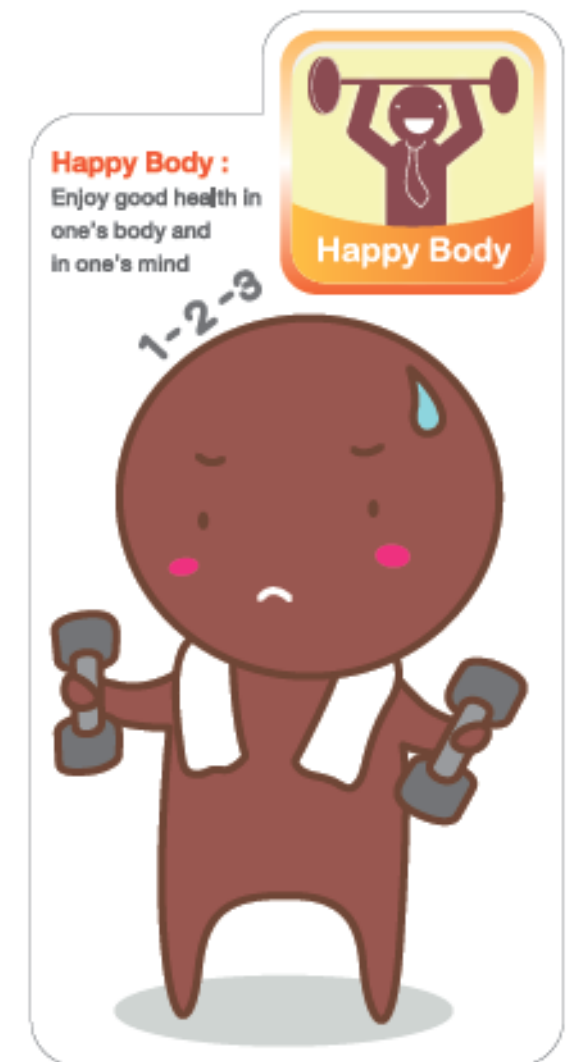
สมดุลชีวิต



Happy 8 หรือความสุขทั้งแปด







สุขภาพดี (Happy Body)

สุขภาพคืออะไร?

องค์การอนามัยโลกได้นิยามความหมายของ สุขภาพ ไว้ตั้งแต่ พ.ศ. 2491 ว่า

- สุขภาพคือ ภาวะแห่งความสมบูรณ์พร้อมของ ร่างกาย จิตใจ และสังคม และมีได้หมายความว่าเฉพาะเพียงแต่การไม่เป็น โรคหรือทุพพลภาพเท่านั้น
- แสดงให้เห็นได้อย่างชัดเจนถึงมุมมองของสุขภาพที่มีมิติที่กว้างขวาง หลากหลายมากขึ้น
 - การให้ความสำคัญกับสุขภาพในมิติที่ลึกซึ้ง ละเอียดอ่อน
 - เป็นการพัฒนามิติของสุขภาพที่มากขึ้นกว่าความมีร่างกายแข็งแรง จิตใจเข้มแข็ง ไม่มีความทุกข์ร้อนใจ ที่มีอยู่แต่เดิมที่เรื่องสุขภาพถูกมองในมุมที่มีความหมายแคบอยู่แค่เรื่องของการแพทย์ การสาธารณสุข ซึ่งมุ่งที่การซ่อมสุขภาพ หรือ การรักษาโรคของปัจเจกบุคคลเป็นหลัก มากกว่ามุ่งการสร้างสุขภาพหรือสุขภาพะในมิติที่กว้างอย่างเป็นองค์รวม

สุขภาพในมิติของประเทศไทย

- มีการออก พระราชบัญญัติกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ เมื่อปี พ.ศ. 2544 เก็บภาษีเหล้าและบุหรี่ร้อยละ 2 เพื่อนำไปส่งเสริมให้คนไทยทุกคน หน่วยงานทุกหน่วยงาน องค์กรทุกองค์กร ลงมือทำกิจกรรมเพื่อการสร้างเสริมสุขภาพภาคปฏิบัติร่วมกันอย่างจริงจังและกว้างขวาง
- ปัจจุบัน สสส. ได้รับการจัดสรรมากกว่า สามพันล้านบาทต่อปี



สุขภาพในมิติของประเทศไทย



- **รัฐบาลออกพระราชบัญญัติหลักประกันสุขภาพแห่งชาติเมื่อปี 2545 เพื่อปฏิรูประบบบริการแพทย์และ สาธารณสุขใหม่ทั้งหมด มีการจัดสรรเงินงบประมาณแผ่นดินเพื่อใช้ในด้านการแพทย์และการสาธารณสุขในรูปแบบใหม่ ให้คนไทยทุกคนมีสิทธิเข้ารับบริการทางการแพทย์เมื่อเจ็บไข้ได้ป่วยอย่างเป็นธรรมและทั่วถึง**

สุขภาพในมิติของประเทศไทย

- พระราชบัญญัติสุขภาพแห่งชาติ (พ.ร.บ.สุขภาพแห่งชาติ) ที่เริ่มเป็นทางการมาตั้งแต่ปี 2543 ขณะนี้ พระราชบัญญัติสุขภาพแห่งชาติ พ.ศ. 2550 ได้ประกาศใช้แล้ว
- ตามพระราชบัญญัติสุขภาพแห่งชาติ พ.ศ. 2550 กำหนดความหมายของคำว่า สุขภาพ หมายถึง ภาวะของมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้ง ทางกาย ทางจิต ทางปัญญา และทางสังคม เชื่อมโยงกันเป็นองค์รวมอย่างสมดุล
- เป็นการวางระบบสุขภาพเพื่อดูแลแก้ไข ปัญหา ด้านสุขภาพของประชาชน จึงไม่ได้มุ่งเน้นเพียง การรักษาพยาบาลเช่นที่เป็นอยู่ในอดีต



สุขภาพดี (Happy Body)

นิยามความหมายขององค์การอนามัยโลกสุขภาพดี
พ.ศ. 2491

- สุขภาพดีหมายความว่า การมีสุขภาพกาย สุขภาพจิต และสวัสดิภาพทางสังคม อยู่ในสภาพดี ไม่ได้หมายความว่า ไม่มีการเจ็บป่วยหรือไม่มีทกข์ กังวลกับการเจ็บป่วยเท่านั้น



สุขภาพดี (Happy Body)



สำนักสนับสนุนสุขภาวะองค์กร

- สุขภาพดี (Happy Body) คือ ความสุขจากการมีสุขภาพดี แข็งแรงทั้งกายและใจมาจากการที่รู้จักใช้ชีวิต รู้จักกิน รู้จักนอน ชีวิตมีความสุข
- เหมาะสมกับเพศ เหมาะสมกับวัยเหมาะสมกับสถานการณ์ เหมาะสมกับฐานะทางการเงิน

ความสำคัญของสุขภาพดี (Happy Body)

- ความสำคัญต่อตนเอง
- ความสำคัญต่อครอบครัว
- ความสำคัญต่อองค์กร
- ความสำคัญต่อสังคม

ความสำคัญต่อตนเอง

บุคคลจะมีความสุขหรือความทุกข์ขึ้นอยู่กับสุขภาพเป็นสำคัญ

- **มีสุขภาพกายดี คือมีร่างกายสมบูรณ์แข็งแรง ไม่มีโรคภัยเบียดเบียน**
- **มีสุขภาพจิตที่ดี คือไม่คิดอิจฉาริษยาหรืออาฆาตมาดร้ายต่อผู้อื่น ผู้นั้นย่อมมีแต่ความสุข**
- **ในทางตรงกันข้าม หากสุขภาพกายไม่ดี คือร่างกายไม่แข็งแรง เจ็บไข้ได้ป่วยเป็นประจำ และมีสุขภาพจิตไม่ดี คือจิตใจฟุ้งซ่าน อยากได้ไม่มีที่สิ้นสุด มีความคิดริษยาอาฆาตมาดร้ายผู้อื่น ผู้นั้นก็จะมีแต่ความทุกข์ สุขภาพกายและจิตก็จะเสื่อมโทรม หากความสุขในชีวิตไม่ได้**

ความสำคัญต่อครอบครัว

- สุขภาพมีส่วนสำคัญในการสร้างความสำเร็จหรือ ความล้มเหลวให้แก่ครอบครัว เพราะครอบครัวย่อมประกอบด้วยสมาชิกที่เป็นพื้นฐานสำคัญคือ พ่อ แม่ ลูก การที่พ่อแม่ลูกมีสุขภาพกายและจิตที่ดีย่อมทำให้ครอบครัวมีความสุข
- ในทางกลับกัน หากสมาชิกในครอบครัวมีปัญหา ทางสุขภาพกายหรือสุขภาพจิต ความล้มเหลวในชีวิตครอบครัวก็ย่อมจะเกิดขึ้นได้

ความสำคัญต่อองค์กร

- ถ้าองค์กรโตเต็มไปด้วยบุคลากร หรือพนักงานที่มีความทุกข์กายทุกข์ใจ ปราศจากความสุข ลาป่วยเป็นประจำ งบประมาณรักษาพยาบาล ค่าบริหารจัดการ ในการให้ผู้อื่นมาทำงานแทนก็จะสูงขึ้น บรรยากาศในการทำงานในองค์กร และผลผลิตย่อมเป็นไปในทางเสื่อม องค์กรขาดความก้าวหน้าเติบโต ผลประกอบการตกต่ำ ค่าตอบแทน และสวัสดิการต่าง ๆ ย่อมไม่ได้ทัดเทียม กับ องค์กรที่มีคุณภาพ ขาดงบประมาณที่จะมาปรับปรุงองค์กร ขวัญกำลังใจของ ผู้คนในบริษัทตกต่ำ คนที่มีความรู้ความสามารถ ซึ่งเป็นกำลังผลิตสำคัญหนี ออกจากบริษัท เป็นต้น

ความสำคัญต่อสังคม

- ในสังคมหนึ่ง ๆ ประกอบด้วยสมาชิกจำนวนมาก แต่ละคนมีความแตกต่างทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ ซึ่งจะทำให้เกิดปัญหาต่าง ๆ ตามมาอย่างมากมาย ทั้งปัญหาที่เกิดจากสุขภาพทางกายและสุขภาพทางจิต อาจเกิดการเจ็บไข้ได้ป่วย เช่น โรคที่เกิดจากความอ้วนจนเกินไป โรคที่เกิดจากความผอมจนเกินไป หรือเกิดจากอุบัติเหตุต่าง ๆ ที่ทำให้ร่างกายพิการ หรือเกิดจากความเครียดเพราะสภาพปัญหาทางสังคม เป็นต้น

วิธีการสร้างสุขภาพดี

หลักการพื้นฐานของการส่งเสริมสุขภาพในองค์กรคือ การส่งเสริมสุขภาพโดยยึดหลัก Ottawa Charter for Health Promotion : กระบวนการส่งเสริมให้บุคคลเพิ่มสมรรถนะในการควบคุมปัจจัยกำหนดสุขภาพและพัฒนาสุขภาพของตนเอง

Ottawa Charter for Health Promotion

- 1. พัฒนาทักษะส่วนบุคคล (Develop personal skills)**
- 2. สร้างสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อสุขภาพ (Create supportive environment)**
- 3. ปรับเปลี่ยนบริการสาธารณสุข (Reorient health services)**
- 4. เสริมสร้างกิจกรรมชุมชน/องค์กรให้เข้มแข็ง (Strengthen community action)**
- 5. สร้างนโยบายสาธารณะเพื่อสุขภาพ (Build healthy public policy)**

พัฒนาทักษะส่วนบุคคล (Develop personal skills)

การทำให้พนักงานมีความรู้ ความสามารถ ความเข้าใจในการควบคุมปัจจัยก่อโรค คือ ต้องมีกระบวนการในการสร้างความรู้ ความเข้าใจ ให้คนรู้จัก และมีความสามารถ (ทักษะ) ในการดูแลสุขภาพตนเอง

- ด้านอาหาร - พนักงานควรมีความรู้ความสามารถเลือกซื้ออาหาร ที่มีประโยชน์ไม่มีโทษต่อร่างกายได้ มีความสามารถแยกแยะได้ว่า วิธีปรุงอาหารที่ถูกสุขลักษณะ และยังคงถนอมคุณค่าอาหารไว้ได้หรือไม่ สามารถควบคุมตนเอง ให้บริโภคอาหารในปริมาณที่พอดี กับความต้องการของร่างกายได้
- ด้านการออกกำลังกาย - พนักงานควรมีทักษะในการออกกำลังกาย เล่นกีฬาที่ชอบ และสามารถทำได้อย่างสม่ำเสมอ ควรมีความสามารถ ในการป้องกันการบาดเจ็บจากการออกกำลังกาย และเล่นกีฬาได้
- ด้านความเครียด - พนักงานสามารถระบุสาเหตุ และวิธีกำจัดความเครียดที่ตนได้รับ อยู่เป็นประจำได้
- ด้านความปลอดภัย - พนักงานสามารถระบุปัจจัยเสี่ยงในการทำงาน และ ในชีวิตประจำวันของตนเองได้

สร้างสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อสุขภาพ

สิ่งแวดล้อมเป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อสุขภาพ นอกจากการหลีกเลี่ยง หรือปกป้องตนเอง หรือปกป้องสังคมให้พ้นจากสิ่งแวดล้อมที่ไม่ดีแล้ว ในสภาพของคนทั้งสังคม การปรับปรุงสิ่งแวดล้อมไม่สร้างปัญหาต่อสุขภาพ

- สิ่งแวดล้อมทางกายภาพ หมายถึง สิ่งที่อยู่รอบ ๆ กายของคนในองค์กร ที่จับต้องสัมผัสได้ อันได้แก่ อาคารสถานที่ อุปกรณ์ในการทำงาน เครื่องมือ เครื่องจักร วัสดุดิบ ผลิตภัณฑ์ และกากของเสีย รวมทั้ง แสง เสียง ความร้อน รังสี และฝุ่น เป็นต้น
- สิ่งแวดล้อมทางสังคม หมายถึง ความสัมพันธ์ในองค์กร ที่แบ่งออกเป็น 2 ส่วนใหญ่ ๆ คือ ความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรกับพนักงาน และความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับพนักงาน

ปรับเปลี่ยนนบริการสาธารณสุข

- องค์การส่วนใหญ่มีนโยบายบริการสุขภาพที่จัดไว้สำหรับพนักงานโดยจะเน้นเรื่องการรักษาโรค ซึ่งให้ผลในทางสุขภาพต่ำลง จึงควรปรับเปลี่ยนไปให้กับบริการในเชิงรุก ด้วยการส่งเสริมสุขภาพ และป้องกันโรคให้มากที่สุด เท่าที่จะทำได้
- ปัจจุบันผู้ได้รับบริการ คือ ผู้เจ็บป่วย แต่บริการสุขภาพในแนวใหม่ จะต้องมุ่งให้ทั้งคนเจ็บป่วย และคนไม่เจ็บป่วยได้รับบริการ ด้วยกันทั้งสิ้น ดังนั้น ควรมีการปรับระบบให้มีกิจกรรมการส่งเสริมสุขภาพให้มากขึ้น มีการสื่อสารกับหน่วยงานภายนอกให้กว้างขวางยิ่งขึ้น เช่น หน่วยงานด้านสิ่งแวดล้อมด้านสังคม และเศรษฐกิจ นอกเหนือจากการให้บริการด้านการรักษาพยาบาลเท่านั้น นอกจากนี้ยังต้องให้ความสำคัญเกี่ยวกับการฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ให้มีแนวคิดเกี่ยวกับการส่งเสริมสุขภาพ

เสริมสร้างกิจกรรมชุมชน/องค์กรให้เข้มแข็ง

- **องค์กรที่ประสบผลสำเร็จ จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องได้รับความร่วมมือจากทุกคนในองค์กร มากน้อยแตกต่างกันไป ตามบทบาทหน้าที่ของแต่ละคน และการที่ผู้คนจะให้ความร่วมมือได้ จะต้องมีความรู้ความเข้าใจในกรอบความคิดในการสร้างสุขภาพดี (Happy Body) ที่ตรงกัน เห็นถึงประโยชน์เห็นถึงคุณค่าของสิ่งที่จะต้องร่วมกันทำ ทั้งระดับผู้บริหารองค์กร และพนักงาน**

สร้างนโยบายสาธารณะเพื่อสุขภาพ

- **การกำหนดนโยบายที่แสดงความห่วงใยในเรื่องสุขภาพอย่างชัดเจน และพร้อมจะรับผิดชอบต่อผลกระทบด้านสุขภาพ อันอาจเกิดจากนโยบายนั้น ๆ เป็นนโยบายที่มุ่งสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อสุขภาพ ทำให้พนักงานมีทางเลือกและสามารถเข้าถึงทางเลือกที่สร้างเสริมสุขภาพ**

รูปแบบการทำกิจกรรม Happy Body

- การให้ความรู้เรื่องสุขภาพ
- การตรวจสุขภาพประจำปี
- การออกกำลังกายในสถานที่ทำงาน
- การจัดกีฬา
- การให้บริการสปอร์ตคลับ
- การจัดกิจกรรมคลายเครียดจากการทำงาน
- การจัดกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์เพื่อส่วนรวม

ปัจจัยเงื่อนไขแห่งความสำเร็จ ในการสร้าง Happy Body ในองค์กร

- **ผู้บริหาร**
การที่ผู้บริหารเห็นความสำคัญของสุขภาพของพนักงาน มีความจริงใจและ
เข้าใจบุคคลที่อยู่ใต้การบังคับบัญชาในทุกระดับ เป็นจุดเริ่มต้นที่ทำให้เกิด
ความร่วมมือจากพนักงานในทุกระดับ และหน่วยงาน
- **มีแผนงานและกิจกรรมที่ส่งเสริม และสนับสนุนกิจกรรมทางกายที่สามารถ
นำไปปฏิบัติได้จริง และตอบสนองความต้องการของพนักงานทุกคน**
- **การดำเนินงาน เป็นระบบ เน้นสร้างการมีส่วนร่วม และต่อเนื่อง**

ผลลัพธ์ที่ได้จากกิจกรรม Happy Body

- บุคลากรมีความพร้อมในการทำงาน
- ลดอัตราการลาป่วยและค่ารักษาพยาบาล
- สามารถดูแลสุขภาพตนเองได้อย่างถูกวิธี
- ในหลาย ๆ กิจกรรม เป็นกิจกรรมที่ต้องทำร่วมกันทั้งองค์การ
- ทำให้บุคลากรต่างแผนกรู้จักกันมากขึ้น
- การทำงานเป็นทีม

ตัวอย่างกิจกรรม Happy Body



ตัวอย่างกิจกรรม Happy Body

คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ (Faculty of Science, Thaksin University)
ขอเชิญชวนบุคลากรเข้าร่วมโครงการ Happy Workplace (องค์กรแห่งความสุข) กับกิจกรรม

HAPPY BODY

บุคลิกดี ชีวิตมีความสุข

มีความสุขกายแข็งแรงทั้งกายและจิตใจ ครั้งที่ 1



คีลาต์ และไลน์แดนซ์
วิทยากรโดย คุณแจ๊ตรรดา สุทธิธิดา

ณ ห้องเรียนโครงการ วทว.-น.ทักษิณ อาคารวิทยาศาสตร์ 1 คณะวิทยาศาสตร์ วิทยาเขตพัทลุง
ทุกวันพุธ เวลา 16.00 - 17.00 น. เริ่ม 30 มีนาคม 2559 นี้



ลงทะเบียนและสอบถามรายละเอียดเพิ่มเติมได้ที่...

คุณวราญา ไชยบัณฑิต หัวหน้าสำนักงานคณะวิทยาศาสตร์ อาคารวิทยาศาสตร์ 1 โทร 2160

ตัวอย่างกิจกรรม Happy Body





องค์กรใ้รู้ดี (Happy Brain)

องค์กรไม่รู้ดีคืออะไร?

สำนักสนับสนุนสุขภาวะองค์กร สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ได้ให้ความหมายของ Happy Brain ว่า

หมายถึง การที่มนุษย์เราอยู่ได้ด้วยการศึกษาหาความรู้พัฒนาตัวเอง ตลอดเวลาจากแหล่งต่าง ๆ นำไปสู่การเป็นมืออาชีพ เพื่อให้เกิดความมั่นคงก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน เรียนเพื่อรู้ มีปัญญาก้าวหน้าในชีวิต มีความรู้ในงาน มีความรับผิดชอบ มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องมีระเบียบวินัยตรงต่อเวลา และสอนคนอื่นได้ในงานที่ตนรู้ก็ก็ต้องเป็นครูที่พร้อมจะสอนให้ความรู้กับคนอื่น

องค์กรไม่รู้ดีคืออะไร?

- **Happy Brain** จึงเป็นกระบวนการที่เกี่ยวกับการศึกษาและการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องของบุคลากรตลอดระยะเวลาการทำงานในองค์กร
- กระบวนการนี้เกิดจากความร่วมมือระหว่างบุคลากรซึ่งเปรียบเสมือนผู้เรียน ผู้สอน และองค์กร ซึ่งกระบวนการเรียนรู้เน้นตัวที่บุคลากรเป็นสำคัญ โดยมีองค์กรเป็นผู้สนับสนุนหลักที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้ผ่านรูปแบบการเรียนรู้หลากหลายทั้งการเรียนรู้ตามอัธยาศัยที่เกิดขึ้นในขณะปฏิบัติงาน การเรียนรู้ที่เกิดขึ้นอย่างตั้งใจแต่เป็นการเรียนรู้แบบไม่เป็นทางการ และการเรียนรู้แบบเป็นทางการโดยบุคลากรนำประสบการณ์ส่วนบุคคลมาช่วยในกระบวนการพัฒนาทักษะทางการปฏิบัติงานของตนเองให้ประสบความสำเร็จ และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้จริง
- เป้าหมายสำคัญของ **Happy Brain** คือการเพิ่มประสิทธิภาพ การปฏิบัติงาน

ความสำคัญและจำเป็น ของการพัฒนากิจกรรม Happy Brain ในองค์กร

- มุมมองของการศึกษาและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
การจัดการเรียนรู้ในองค์กรเป็นสิ่งแรกๆ ที่ควรให้การพัฒนาก่อนการพัฒนา
ระบบการปฏิบัติงานหรือเครื่องจักร เนื่องจากองค์กรที่พัฒนาความสามารถ
ในการแข่งขัน ต้องเริ่มต้นที่การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถใน
การเรียนรู้ มีทักษะ และเจตคติที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน โดยใช้บทบาทของ
เทคโนโลยีสารสนเทศให้เป็นประโยชน์
- มุมมองด้านเป้าหมายขององค์กร
ในปัจจุบันการมีบุคลากรมีคุณภาพย่อมส่งผลให้ระบบงานที่วางไว้สามารถ
ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและผลตอบแทนในรูปผลประโยชน์ของ
องค์กร

แนวทางในการจัดกิจกรรม Happy Brain ขององค์กร

- 1. การเรียนรู้จากการปฏิบัติ (Action Learning) เป็นวิธีการเรียนรู้ที่มากกว่าเพียงแค่ลงมือปฏิบัติ แต่เป็นการเรียนรู้ในวงจรแห่งการเรียนรู้ โดยบุคลากรที่มีวัตถุประสงค์ร่วมกันหรือประสบปัญหาเดียวกัน รวมกลุ่มกันเพื่อประยุกต์ทฤษฎีลงสู่การปฏิบัติ ใช้การถามคำถามและมีการสะท้อนกลับสิ่งที่ได้เรียนรู้ เพื่อให้สามารถนำสิ่งที่ได้เรียนรู้ไปปฏิบัติในสถานการณ์จริงเพื่อแก้ปัญหาได้ บุคลากรได้รวมกลุ่มกันโดยอาจมาจากหลายหน่วยงาน**
- 2. การฝึกงานหรือฝึกอบรมก่อนการปฏิบัติงาน (Apprenticeships & Pre-service Training) เป็นการพัฒนาทักษะที่จำเป็นตามที่องค์กรต้องการ อาจเป็นการฝึกงานโดยรับทุนรัฐบาลหรือองค์กรจัดการฝึกงานขึ้นเองในกระบวนการพัฒนาบุคลากร เป็นวิธีการเรียนรู้ที่ผนวกเอาวิธีการฝึกอบรมในงาน (On-The-Job Training) มาใช้ควบคู่กันไป บุคลากรได้รับเงินเดือนในขณะฝึกงานและได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง เป็นการพัฒนาทักษะที่ขาดอยู่และเตรียมพร้อมทักษะที่จำเป็นสำหรับอนาคต**

แนวทางในการจัดกิจกรรม Happy Brain ขององค์กร

- 3. การสอนงาน (Coaching) เป็นกระบวนการพัฒนาผลการปฏิบัติงานโดยมุ่งพัฒนาทักษะและความรู้เฉพาะด้าน เป็นกิจกรรมการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นในลักษณะตัวต่อตัวระหว่างบุคลากรกับหัวหน้างานอาจเกิดขึ้นในขณะที่ทำงานหรือนอกสถานประกอบการ แต่มีการวางแผนและดำเนินการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ วิธีการเรียนรู้ตรงกับความต้องการของบุคลากรผู้เรียน มีความยืดหยุ่นในในด้านเวลาและสถานที่ และยังเป็นวิธีที่บุคลากรกับหัวหน้างานได้สร้างสัมพันธภาพและเรียนรู้ร่วมกัน**
- 4. การมอบหมายงาน (Delegation) เป็นวิธีการที่หัวหน้างานเสริมพลัง (Empower) บุคลากรที่อยู่ใต้การบังคับบัญชาโดยการให้บริหารจัดการหน้าที่รับผิดชอบด้วยตนเอง ด้วยการใช้ทักษะที่มีอยู่และความพยายามในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ บุคคลได้เรียนรู้ มีความมั่นใจและพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงาน ควรใช้เมื่อบุคลากรได้รับตำแหน่งใหม่ หรือใช้สร้างความท้าทายในงาน**

แนวทางในการจัดกิจกรรม Happy Brain ขององค์กร

- 5. การอภิปรายกลุ่ม (Discussion Boards and Groups) เป็นการรวมกลุ่มบุคลากรที่มีความสนใจในหัวข้อเดียวกัน เพื่อแบ่งปัน ประสบการณ์ แลกเปลี่ยนแนวคิด แก้ปัญหา หรืออาศัยความร่วมมือของ กลุ่ม โดยจัดในลักษณะเวทีพูดคุยที่เป็นทางการหรือไม่เป็นทางการ**
- 6. การเรียนรู้ทางไกลและการเรียนรู้ผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์(Distance Learning & E – Learning) เป็นการเรียนรู้แบบเป็นทางการที่ไม่ได้เรียนในสถาบันการศึกษา ผู้เรียนได้รับวัสดุที่ใช้ในการเรียนรู้ และในปัจจุบันเป็นการเรียนรู้ทางไกลแบบเปิดที่สามารถสื่อสารกับผู้สอนและผู้เรียนในหลักสูตรเดียวกันได้ เกิดเป็นเครือข่ายการเรียนรู้ และประหยัดเวลาในการเดินทางและเลือกเวลาเรียนได้ตามต้องการ**

แนวทางในการจัดกิจกรรม Happy Brain ขององค์กร

7. การเรียนรู้โดยใช้การแสดงเป็นฐาน (Drama-Based Learning) ผู้เรียนได้ดูการแสดง ในที่นี้ตัวละครอาจเป็นบุคลากรใน องค์กรหรือตัวละครจากภาพยนตร์ จากนั้นผู้เรียน แสดงบทบาทสมมติ ตามสิ่งที่ได้ชม นิยมใช้กับการพัฒนาทักษะการสื่อสารระหว่างบุคคล หรืออาชีพด้านการให้บริการลูกค้า
8. การสอนงานผู้บริหาร (Executive Coaching) เป็นกิจกรรม การเรียนรู้ที่เกิดขึ้นใน ลักษณะตัวต่อตัวมีลักษณะเหมือนการสอนงานทุกประการ
9. การเป็นพี่เลี้ยง (Mentoring) เป็นวิธีการเรียนรู้ที่ผู้เป็นพี่เลี้ยงมุ่งไปที่การให้คำแนะนำทั้ง ด้านการปฏิบัติงานและการใช้ชีวิตด้วยความสัมพันธ์ที่ใกล้ชิดเหมือนเป็นผู้คอยช่วยเหลือ บุคลากร มีการให้กำลังใจ สร้างแรงจูงใจและให้ข้อมูลย้อนกลับ ซึ่งแตกต่างจากการสอน งานที่มุ่งพัฒนาผลการปฏิบัติงานเป็นหลัก

แนวทางในการจัดกิจกรรม Happy Brain ขององค์กร

10. การสร้างเครือข่าย (Networking) เป็นวิธีการสร้างเครือข่ายบุคคลในการแลกเปลี่ยนความรู้ ทักษะ และแนวคิดในลักษณะทั้งที่เป็นและไม่เป็นทางการ โดยอาจใช้วิธีการพบปะกันหรือใช้อินเทอร์เน็ต
11. การฝึกอบรมในงาน (On-The-Job-Training) เป็นวิธีการเรียนรู้ที่เก่าแก่ที่สุดในองค์กรและมีประสิทธิภาพมากที่สุด โดยการเรียนรู้เกิดขึ้นในขณะที่บุคลากรกำลังทำงานในสถานการณ์จริง ได้รับ ประสบการณ์ตรงและสามารถประยุกต์สิ่งที่ได้เรียนรู้ไปใช้ได้โดยตรง
12. การทัศนศึกษาหรือการเรียนรู้นอกสถานที่ (Outdoor education/ learning) เป็นการจัดกลุ่มบุคลากรไปเรียนรู้นอกองค์กร เพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะ และทัศนคติ นิยมใช้ในการพัฒนาทักษะ การบริหารจัดการ การสื่อสาร การสร้างสัมพันธภาพระหว่างบุคคล การแก้ปัญหา หรือการสร้างทีมงาน เป็นต้น

แนวทางในการจัดกิจกรรม Happy Brain ขององค์กร

13. การเป็นสมาชิกองค์กรวิชาชีพ และการควบคุมดูแลวิชาชีพ (Professional Membership & Professional Supervision) โดยองค์กรวิชาชีพจะสร้างและรักษามาตรฐานของวิชาชีพ และมีกระบวนการที่เป็นทางการในการที่สนับสนุนและเรียนรู้เพื่อพัฒนาความรู้ สมรรถนะ และผลลัพธ์ในการปฏิบัติงานของวิชาชีพหนึ่ง ๆ โดยเฉพาะวิชาชีพที่ต้องได้รับการดูแลและประเมินอยู่เสมอ
14. การปฏิบัติงานแบบโครงการ (Projects) เป็นวิธีการเรียนรู้ที่บุคลากรได้รับมอบหมายให้เข้าร่วมงานในโครงการขององค์กร เพื่อที่ได้ใช้ความรู้ความสามารถของตนในการผลักดันให้โครงการดังกล่าวประสบความสำเร็จ
15. การให้คุณวุฒิ (Qualification) เป็นการเรียนรู้โดยจัดการฝึกอบรมขึ้นในองค์กร หรือส่งบุคลากรไปเรียนในสถาบันการศึกษาหรือสถาบันฝึกอบรมวิชาชีพที่มีการประเมินอย่างรัดกุมและเป็นระบบ เพื่อให้บุคลากรได้รับคุณวุฒิทางการศึกษาหรือคุณวุฒิทางวิชาชีพระดับชาติ (National Vocational Qualifications : NVQs) อันเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับผู้ที่ต้องการพัฒนาด้านความรู้และการคิดเชิงวิพากษ์

แนวทางในการจัดกิจกรรม Happy Brain ขององค์กร

- 16. การฝึกสะท้อนกลับ (Reflective Practice) ตามแนวคิดของ Kolb (1984) ที่เสนอวงจรการเรียนรู้เริ่มตั้งแต่บุคคลพิจารณาถึงประสบการณ์ที่ตนเองมีอยู่ สะท้อนประสบการณ์ จนได้เป็นแนวคิดใหม่และนำไปทดลองใช้**
- 17. การสับเปลี่ยนงาน (Job Rotation) และการยืมตัวบุคลากรมาช่วยงาน (Secondment) โดยการสับเปลี่ยนงานจะเป็นการบุคลากรลองไปปฏิบัติงานในฝ่ายอื่น แต่ยังคงอยู่ในหน่วยงานเดิม ส่วนการยืมตัวบุคลากรมาช่วยงานเป็นการให้บุคลากรลองไปปฏิบัติงานในหน่วยงานหรือองค์กรอื่นชั่วคราว เพื่อให้บุคลากรได้เรียนรู้ในสิ่งที่ไม่สามารถเรียนรู้ได้ในหน่วยงานที่ตนเองสังกัด เพื่อให้ได้ประสบการณ์ที่กว้างขวาง และทักษะใหม่ที่น่ามาประยุกต์ใช้ในงานประจำของตนเอง**
- 18. การเรียนด้วยตนเอง (Self-Study) เป็นวิธีการเรียนรู้ตามอัธยาศัยที่บุคลากรค้นหาข้อมูลหรือเตรียมข้อมูลเพื่อวัตถุประสงค์เฉพาะอย่าง โดยใช้วิธีการอ่านหนังสือ ใช้อินเทอร์เน็ต ซีดีรอม วีดีโอ โทรทัศน์ วิทยุ การสะท้อนกลับและการวิพากษ์ หรือการสังเกต ซึ่งผู้เรียนรับผิดชอบตั้งแต่การตั้งวัตถุประสงค์ที่เรียนรู้ วิธีการ และมีการประเมินผลการเรียนรู้ของตนเอง**

แนวทางในการจัดกิจกรรม Happy Brain ขององค์กร

19. การติดตามสังเกต (Job Shadowing) เป็นการที่บุคลากรใช้ระยะเวลาช่วงหนึ่งในการเฝ้าสังเกตบุคลากรอีกผู้หนึ่งถึงการปฏิบัติงานในแต่ละวัน สามารถสอบถามข้อสงสัยได้ แต่ไม่ต้องลงมือกระทำงานดังกล่าว มักใช้กับการให้บุคลากรติดตาม/สังเกตผู้บริหาร เพื่อเตรียมตนเองในการขึ้นเป็นผู้บริหารต่อไป
20. การเลื่อนตำแหน่งงานชั่วคราว (Temporary Promotion) เป็นการให้บุคลากรได้เลื่อนตำแหน่งงานชั่วคราว ไปปฏิบัติงานในตำแหน่งที่สูงขึ้นเมื่อตำแหน่งนั้น ๆ ขาดบุคลากร นิยมใช้ในหน่วยงานราชการ และใช้เป็นการเตรียมความพร้อมให้แก่บุคลากรก่อนการเลื่อนตำแหน่ง
21. การจัดนิทรรศการ (Trade exhibition) เป็นการรวบรวมองค์กรในธุรกิจประเภทเดียวกันมาจัดงานนิทรรศการร่วมกัน บุคลากร ยังไม่ได้เรียนรู้ในทันที แต่ได้เห็นผลิตภัณฑ์ใหม่ ได้รู้จักกับเครือข่ายบุคคลที่อยู่ในวิชาชีพเดียวกัน ได้พัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งสามารถนำมาปรับใช้กับงานภายหลัง

แนวทางในการจัดกิจกรรม Happy Brain ขององค์กร

- 22. การฝึกอบรมเป็นคอร์ส (Training Courses) เป็นการเรียนรู้ที่เน้นผู้สอนเป็นหลัก โดยจัดกลุ่มบุคลากรที่ต้องการเรียนรู้ทักษะความรู้ และพฤติกรรมเฉพาะประเภทเดียวกันจากหนังสือตำราวิทยากรมาสอน เป็นวิทยากรภายในหรือนอกองค์กรแล้วแต่ความเหมาะสม**
- 23. การเรียนรู้ในระดับองค์กร (Organizational Learning Methods) เมื่อในองค์กรมีการเรียนรู้จากวิธีที่กล่าวมาข้างต้นทั้ง 22 วิธีทำให้องค์กรเกิดเป็นการเรียนรู้ในระดับองค์กร โดยองค์กรต้องเพิ่มเติมการจัดระบบการจัดการความรู้ การสร้างศูนย์การเรียนรู้ ใช้ อินทราเน็ตเป็นสื่อในการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้อภิปราย พัฒนาระบบงานและวิธีการปฏิบัติงาน เปิดโอกาสให้บุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรมหรือเครือข่ายมาแบ่งปันประสบการณ์ให้แก่บุคลากรอื่น ๆ แข่งให้ทราบถึงความสามารถเฉพาะของบุคลากรแต่ละคน และเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็นต่อการทำงานของการเรียนรู้ในระดับองค์กร**

ปัจจัยเงื่อนไขแห่งความสำเร็จ ในการสร้าง Happy Brain ในองค์กร

1. ปัจจัยด้านองค์กร (Organizational Factors) ที่ประกอบไปด้วย ตัวองค์กร วัฒนธรรม องค์กร โครงสร้างองค์กร การสนับสนุนจากผู้บริหาร ภาวะกดดันในงาน ภาระงาน และ โอกาสการเรียนรู้
2. ปัจจัยด้านการดำเนินงาน (Operational Factors) เป็นบทบาทของฝ่ายพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์และลักษณะขององค์กร เช่น จำนวนบุคลากร ความเชี่ยวชาญ การมี ข้อมูลที่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในองค์กร เป็นต้น โดย ปัจจัยย่อยเหล่านี้มีความพร้อมรับมือกับการเรียนรู้รูปแบบใหม่ การได้มาซึ่งความรู้ และ ประยุกต์ใช้ความรู้ให้เหมาะกับเป้าหมายขององค์กร สามารถสร้างกลยุทธ์ในการเรียนรู้ ให้สอดคล้องกับกลยุทธ์ขององค์กร
3. ปัจจัยส่วนบุคคล (Personal factors) ซึ่งหมายรวมถึงความรับผิดชอบที่เรียนรู้ของทั้ง บุคลากรทุกระดับในองค์กร มีแรงจูงใจที่เรียน มีเวลาที่เรียน มีทักษะการใช้เทคโนโลยี สารสนเทศ และมั่นใจที่เรียนรู้

ผลลัพธ์ที่ได้จากกิจกรรม Happy Brain

- บุคลากรรู้สึกว่าคุณค่า
- องค์กรให้โอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง
- องค์กรพึงพอใจในผลตอบแทนที่ได้รับจากเงินที่ลงทุนจากการจัดฝึกอบรม
- การเพิ่มขึ้นของผลผลิต การมีของเสียในกระบวนการผลิตลดลง
- การลดอุบัติเหตุจากการใช้เครื่องจักรในการทำงาน
- ความสามารถของบุคลากรที่ได้จากการเรียนรู้เพิ่มเติม

ตัวอย่างกิจกรรม Happy Brain



ตัวอย่างกิจกรรม Happy Brain





องค์กรหัวใจดี (Happy Heart)

องค์กรน้ำใจดีคืออะไร?

สำนักสนับสนุนสุขภาวะองค์กร สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ได้ให้ความหมายของ Happy Heart ว่า

หมายถึง การมีน้ำใจเอื้ออาทรต่อกันแบ่งปันกัน ให้อภัย สามารถแบ่งความหมายเป็นออกเป็น 2 กลุ่มใหญ่ ๆ คือ

- กลุ่มความมีน้ำใจเอื้อเพื่อแผ้วความเอื้ออาทร รู้จักให้และแบ่งปัน จิตใจดีมีเมตตา
- กลุ่มที่มีจิตสาธารณะ มีส่วนร่วมในการสร้างประโยชน์ส่วนรวม

ความสำคัญและจำเป็น ของการพัฒนากิจกรรม Happy Heart ในองค์กร

- สิ่งที่องค์กรไม่ควรจะมองข้าม คือการสร้างให้คนในองค์กร เป็นคนดีมีน้ำใจ งาม เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ รู้จักให้และแบ่งปัน และมีความเอื้ออาทรซึ่งกันและกัน สิ่งเหล่านี้ล้วนแล้วแต่จะทำให้คนในองค์กรจะรู้สึกผูกพันกับองค์กรผลที่เกิดขึ้นตามมาก็คือ คนในองค์กรอยากทำงานเกิดเป็นพลังที่เข้มแข็งที่จะขับเคลื่อนองค์กรไปข้างหน้า
- ดังนั้น องค์กรควรเปิดพื้นที่ให้บุคลากรในองค์กรได้แบ่งปันเรื่องราวดี ๆ ให้แก่กัน เนื่องจาก การได้ฟังเรื่องดี ๆ ของเพื่อนร่วมงานหรือสิ่งดี ๆ ที่แต่ละคนภาคภูมิใจย่อมช่วยให้บุคลากรได้รู้จักกันมากขึ้นเกิดการยอมรับซึ่งกันและกันมากขึ้น มีน้ำใจที่ดีงามแก่กันมากขึ้นได้รู้จักเพื่อนร่วมงาน ไม่แค่เฉพาะเรื่องงาน แต่ได้รู้จักชีวิตส่วนตัวของเขาด้วย เนื่องจาก เรื่องส่วนตัวของเพื่อนร่วมงานมีผลกระทบต่อการทำงานด้วย

แนวทางในการสร้าง Happy Heart ในองค์กร

- **หลักการที่ 1 หลักการสร้างคนให้มีน้ำใจงาม โดยใช้หลักคำสอนทางศาสนา ซึ่งเน้นเรื่องของระดับจิตใจ ความรู้สึกทางอารมณ์ มากกว่าเรื่องทางวัตถุ ซึ่งแต่ละศาสนาต่างมีแนวคิด คำสอนที่ดีส่วนแล้วแต่สอนให้คนเป็นคนดี คิดดี ทำดี ประพฤติดี โดยพัฒนาจากฐานคิดภายในจิตใจ**
- **หลักการที่ 2 วิธีการสร้างคนดีที่มีน้ำใจงาม โดยการปลูกฝังอารมณ์เชิงบวก เพราะเมื่อเรามีอารมณ์เชิงบวกก็ย่อมเป็นเครื่องหมายของคนที่มีมุมมองกับคนรอบข้างในแง่ดี ทำให้คนรอบข้างอยู่ด้วยอย่างมีความสุข วิธีการสร้างคนดีที่มีน้ำใจงามโดยการปลูกฝังทำให้เกิดอารมณ์เชิงบวกนั้นจะทำให้เรามีความสุขได้จริง**
- **“ความสุขที่ได้รับและมีความสุขที่ได้ให้”**

รูปแบบการทำกิจกรรม Happy Heart

- การไปเยี่ยมบุคคลากรที่ป่วยหรือคลอดบุตร
- เข้าร่วมงานฌาปนกิจศพ
- การจัดกิจกรรมเชิดชูบุคคลากรที่เป็นคนดีขององค์กร
- การร่วมบริจาคเงินช่วยเหลือบุคคลากรที่ได้รับความเดือดร้อนจากความเจ็บป่วยหรือภัยพิบัติ
- การมอบทุนการศึกษาแก่บุตรของบุคคลากรที่ทุพพลภาพหรือเสียชีวิต
- พิธีรดน้ำดำหัวผู้บริหาร/ผู้สูงอายุในวันสงกรานต์

ผลลัพธ์ที่ได้จากกิจกรรม Happy Heart

- บุคลากรทำงานเป็นทีมและมีความอันหนึ่งอันเดียวกัน
- บุคลากรรู้จักกันมากขึ้น
- ได้เห็นเพื่อนร่วมงานในมุมมองอื่น ๆ นอกเหนือจากการทำงาน
- ได้รู้จักเพื่อนจากหน่วยงานอื่น ๆ ที่ไม่เคยร่วมงานกัน
- บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน เนื่องจากองค์กรและผู้บริหารใส่ใจดูแลทุก ๆ สถานการณ์ของชีวิต

ตัวอย่างกิจกรรม Happy Heart



ตัวอย่างกิจกรรม Happy Heart



ตัวอย่างกิจกรรม Happy Heart

