

**แนวทางการสร้างองค์กรแห่งความสุขโดยใช้สุนทรียสาธก:
กรณีศึกษาหน่วยงาน ก คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น
INCREASING HAPPY WORKPLACE BY IMPLEMENTATION OF
APPRECIATIVE INQUIRY: A CASE STUDY OF UNIT KOR, FACULTY OF MEDICINE:
KHON KAEN UNIVERSITY**

นิติมา มูลเค้า¹
อัจฉริยะ อุปการกุล²

บทคัดย่อ

การศึกษาแนวทางการสร้างองค์กรแห่งความสุขโดยใช้สุนทรียสาธก (Appreciative Inquire) กรณีศึกษาหน่วยงาน ก คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น เป็นการศึกษาเชิงคุณภาพควบคู่กับการศึกษาเชิงปฏิบัติการ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและรวบรวมประสบการณ์เชิงบวกด้านความสุข และความประทับใจในการทำงานของบุคลากร และเพื่อหาแนวทางการเพิ่มความสุขในการทำงานให้กับบุคลากร โดยใช้ทฤษฎีสุนทรียสาธกเป็นเครื่องมือหลักในการศึกษา เก็บข้อมูลจากการสัมภาษณ์ การสังเกตจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน คือ บุคลากรหน่วยงาน ก คณะแพทยศาสตร์ แล้วนำมาวิเคราะห์หาปัจจัยที่เป็นจุดร่วม จุดโดดเด่น จากความสุขความประทับใจในอดีตและความต้องการในการเพิ่มความสุข ใช้การวิเคราะห์SOAR แล้วจึงนำข้อมูลที่ได้มาสร้างแนวทางการเพิ่มความสุขในการทำงานให้กับบุคลากรตามแนวคิดการสร้างองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) จากผลการศึกษาได้จัดทำโครงการทั้งหมด 3 โครงการ คือ 1. โครงการพี่สอนน้อง 2.โครงการรวมพลคนรักสุขภาพ 3. โครงการสุขภาพการเงิน ซึ่งผลจากการดำเนินโครงการพบว่าบุคลากรมีความสุขมากขึ้น ทางด้านสังคมดี ด้านหาความรู้ ด้านสุขภาพดี และการปลอดหนี้ ตามลำดับ

คำสำคัญ: สุนทรียสาธก องค์กรแห่งความสุข การวิเคราะห์สออาร์

Abstract

A qualitative study on guidelines for reinforcing happy workplace by implementation of appreciative inquiry approach for Unit Kor at the Faculty of Medicine, Khon Kaen University is a qualitative study and action study. aimed at studying and collecting positive experience towards happiness and staff's impression towards working, as well as searching for guidelines for increasing the happiness of staff towards working. Appreciative inquiry approach was mainly used as a tool for collecting data through the interview and observation with sampling group of 30 staff at Unit Kor of the Faculty of Medicine. Data was analyzed for finding out the factors of the point of agreement and the outstanding point according to the previous happiness and impression, as well as the need for increasing happiness. SOAR analysis was also made before implementing the information to create the guidelines for increasing staff's happiness at work in accordance with the concepts of reinforcing happy workplace. The 3 projects were designed based on the outcome of this study including (1) elder teach younger or Pee Son Nong (2) assembly of health lover or Ruam Pon Kon Rak Sukkharp, and (3) financial health. The result of these projects indicated the increase of staff's happiness in terms of good society, seeking for knowledge, good health, and debt free respectively.

Keywords: Appreciation Inquiry, Happy Workplace, SOAR Analysis

¹ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิทยาลัยบัณฑิตศึกษากิจการ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

² อาจารย์ประจำวิทยาลัยบัณฑิตศึกษากิจการ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

บทนำ

ปัจจุบันสภาพแวดล้อมทางสังคม เศรษฐกิจ การเมือง มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว องค์กรทุกองค์กร ต้องปรับตัวเพื่อการอยู่รอด การปรับโครงสร้างการบริหารจัดการและการกำหนดยุทธศาสตร์ในการบริหารงานล้วน เป็นปัจจัยที่สำคัญในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบันนี้ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นยุทธศาสตร์ สำคัญในการพัฒนาองค์กรให้มีความเข้มแข็งและมีประสิทธิภาพสูง สามารถรับมือและแข่งขันกับการเปลี่ยนแปลง อย่างรวดเร็วในยุคปัจจุบันได้ เนื่องจากบุคลากรถือเป็นทรัพยากรที่มีค่าที่สุดขององค์กร เป็นหัวใจสำคัญ เป็น ทรัพยากรการบริหารที่สำคัญเพราะเป็นสิ่งมีชีวิตซึ่งมีชีวิตจิตใจ มีอารมณ์ มีสติปัญญา มีความรู้สึก มีขีดความสามารถ และการสร้างความสุขของบุคลากรในองค์กร ถือเป็นยุทธศาสตร์ที่สำคัญในการสร้างองค์กรแห่งความสุข ซึ่งจะเป็น ส่วนหนึ่งของการเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากร ที่นอกจากจะมีผลดีต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร แล้ว ยังสามารถขยายผลไปสู่ความสุขในครอบครัว ชุมชนและสังคมด้วย

หน่วยงาน ก ภายใต้คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ดูแลรับผิดชอบทางด้านการจัดเก็บเงินราย ได้ของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น มีบุคลากรจำนวน 31 คน ปัจจุบันพบว่าบุคลากรมีความสุขในการทำงานลดลง สถานการณ์ความเครียดในการทำงานมีมากขึ้น ทำให้บรรยากาศในการทำงานมีความตึงเครียดมาก ขึ้น โดยสังเกตได้จากการเกิดความขัดแย้งขึ้นบ่อยครั้งในองค์กร สืบเนื่องมาจากมีการเปลี่ยนโครงสร้างความรับผิดชอบ มีการใช้เทคโนโลยีโปรแกรมแบบใหม่เข้ามาใช้งาน และเป็นการเปลี่ยนแปลงครั้งสำคัญต่อองค์กร ดังนั้น บุคลากรจึงจำเป็นต้องปรับตัวเพื่อให้สอดคล้องกับการปรับเปลี่ยนโครงสร้างองค์กร และเรียนรู้การใช้โปรแกรมแบบ ใหม่เพื่อให้การทำงานเกิดประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น ทำให้ภาพรวมการทำงานของบุคลากรไม่มีความสุข

ดังนั้น ผู้ศึกษาในฐานะที่เป็นบุคลากรของหน่วยงาน ก เล็งเห็นว่าเป็นโอกาสดีที่จะสร้างองค์กรแห่งความ สุข หรือทำให้คนทำงานมีความสุข สร้างความสุขให้เกิดขึ้นในที่ทำงาน ประกอบกับคณะแพทยศาสตร์ได้กำหนดเป้า หมาย แผนยุทธศาสตร์การบริหารคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น 2559 ที่จะสร้างระบบบริหารจัดการ ที่ดี ที่ทำให้เกิดคุณภาพชีวิตและความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากร จากความตั้งใจนี้จึงขอใช้โอกาสในการทำการ ศึกษาอิสระในครั้งนี้ เพื่อค้นหาประสบการณ์เชิงบวก ประสบการณ์ที่ประทับใจในการทำงานของบุคลากร เพื่อนำ ไปใช้เป็นแนวทางในการสร้างความสุข ในการทำงานให้กับบุคลากรในหน่วยงาน และสามารถขยายผลไปยังหน่วย งานอื่นๆ ต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อค้นหาประสบการณ์เชิงบวก หรือสิ่งที่ประทับใจที่ทำให้บุคลากรหน่วยงาน ก คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น มีความสุขในการทำงาน
2. เพื่อหาแนวทางการเพิ่มความสุขในการทำงานให้กับบุคลากรหน่วยงาน ก คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ทฤษฎีสุนทรียสาธก คือ วิธีการศึกษาร่วมกันเพื่อค้นหาสิ่งที่ดีที่สุดในตัวคน องค์กรหรือหน่วยงาน อย่าง เป็นระบบ ว่าอะไรเป็นสาเหตุสำคัญที่ทำให้ระบบการดำเนินงานสามารถดำเนินการไปอย่างดีที่สุด เป็นการตั้งคำถาม ที่นำไปสู่การส่งเสริมให้ระบบมีศักยภาพเพียงพอที่จะพัฒนาไปสู่ศักยภาพสูงสุด กระบวนการสุนทรียสาธก [1] ขึ้น ตอนด้วยประกอบ4D ได้แก่ 1.การค้นพบ (Discovery) คือ การค้นหาจากสิ่งที่ดีที่สุดของประสบการณ์ว่าคืออะไร

2.การวาดฝัน (Dream) คือ การสร้างวิสัยทัศน์ที่ต้องการจะเป็น 3.การออกแบบ (Design) คือ การออกแบบโครงสร้างและกระบวนการใหม่ การพัฒนาข้อเสนอ ในการจัดการองค์กร 4.การทำให้เกิดขึ้นจริง (Destiny) คือ การทำให้ไปถึงเป้าหมาย เป็นขั้นที่ต้องลงมือทำตามข้อเสนอก่อนที่ออกแบบไว้ การวิเคราะห์ SOAR เป็นวางแผนทางกลยุทธ์ที่เหมาะสมกับวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมาย โดยมี S (Strength) จุดแข็งขององค์กร O (Opportunities) มีโอกาสอะไรบ้างที่เป็นประโยชน์กับองค์กรของเรา A (Aspirations) เป้าหมายในอนาคตที่อยากจะเป็น R (Results) ผลลัพธ์ที่องค์กรต้องการตามเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับเป้าหมายในอนาคตที่อยากจะเป็น (Aspiration) [2] องค์กรแห่งความสุข 8 ประการ คือ องค์กรที่มีการส่งเสริม และพัฒนาคนในองค์กรให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีครอบคลุมทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สังคม และจิตปัญญา ซึ่งนำไปสู่ผลลัพธ์ของการมีสุขภาพที่ดีอย่างยั่งยืน[3] การสร้างองค์กรแห่งความสุข \wedge ประการ สุขภาพดี (Happy Body) น้ำใจงาม (Happy Heart) สังคมดี (Happy Society) ผ่อนคลาย (Happy Relax) หาความรู้ (Happy Brain) คุณธรรม (Happy Soul) ครอบครัวดี (Happy Family) ใช้เงินเป็น (Happy Money) [4]

วิธีดำเนินงาน

การดำเนินการศึกษาเป็นการศึกษาเชิงคุณภาพ (Quality Research) ควบคู่กับการศึกษาเชิงปฏิบัติการ (Action Study) โดยใช้หลักการสุนทรียสาธก เป็นเครื่องมือหลักในการศึกษา ซึ่งมีแนวทางในการศึกษา คือ เริ่มจากการเลือกกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการสังเกตและการสัมภาษณ์ จากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน คือ บุคลากรหน่วยงาน ก คณะแพทยศาสตร์ ด้วยคำถามที่ออกแบบตามหลักการสุนทรียสาธก เป็นการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured Interview) เพื่อค้นหาประสบการณ์เชิงบวก ความสุข และความประทับใจในการทำงาน จากนั้นนำข้อมูลที่ได้จากการสังเกตและสัมภาษณ์บุคลากรมาวิเคราะห์ปัจจัยที่เป็นจุดร่วม (Convergences) และปัจจัยที่เป็นจุดโดดเด่น (Divergence) จากนั้นนำมาวิเคราะห์ร่วมกับการวิเคราะห์ SOAR เพื่อนำไปใช้ในการออกแบบโครงการให้สอดคล้องกับแนวคิดการสร้างองค์กรแห่งความสุข 8 ประการ จากนั้นดำเนินโครงการตามที่ได้ออกแบบไว้ และทำการวัดผลการดำเนินโครงการจากการสังเกตบุคลากรเพื่อตรวจสอบผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น โดยมีขั้นตอนในการศึกษาดังนี้

1. การค้นหาข้อมูลที่เป็นประสบการณ์เชิงบวก หรือสิ่งที่ประทับใจ ที่ทำให้บุคลากรทำงานอย่างมีความสุขเป็นการค้นหาประสบการณ์เชิงบวก ซึ่งเป็นขั้นตอนแรกของวงจร 4D ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การค้นหา โดยการประยุกต์ใช้สุนทรียสาธกในการออกแบบคำถาม เพื่อใช้ในการสัมภาษณ์บุคลากรโดยการใช้คำถามเชิงบวก เพื่อค้นหาประสบการณ์ที่ดีที่สุดและความประทับใจในการทำงาน และนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์หาปัจจัยที่เป็นจุดร่วมและปัจจัยที่เป็นจุดโดดเด่น และสังเกตความสุขในการทำงานของบุคลากร ซึ่งมีคำถามที่ใช้ในการสัมภาษณ์ ดังนี้

คำถามที่ 1: ตั้งแต่มาทำงานที่นี่ชอบหรือประทับใจอะไรมากที่สุด

คำถามที่ 2: ตั้งแต่มาทำงานที่หน่วยงานนี้ ภาคภูมิใจ ผลงานชิ้นไหนมากที่สุด

คำถามที่ 3: มีครั้งไหนที่หน่วยงานจัดกิจกรรมแล้วรู้สึกมีความสุขมากที่สุด เพราะอะไร

คำถามที่ 4: ประทับใจเพื่อนร่วมงานคนไหนมากที่สุด อย่างไร

คำถามที่ 5: ถ้าสามารถขอพรอะไรก็ได้ให้กับตัวเองเพื่อให้ทำงานที่นี้แล้วมีความสุข1ข้อจะขออะไร(ที่ไม่เกี่ยวกับเงิน)

คำถามที่ 6: ถ้าต้องการจัดกิจกรรมขึ้นเพื่อให้เพื่อนร่วมงานมีความสุขร่วมกันอยากจัดกิจกรรมอะไร

2. การจัดทำแนวทางการเพิ่มความสุขในการทำงานให้กับบุคลากรหน่วยงาน ก คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น เป็นการนำผลการศึกษาข้อมูลที่เป็นประสบการณ์เชิงบวก ความสุขและความประทับใจที่ทำให้บุคลากรทำงานอย่างมีความสุข มาวัดฝัน ออกแบบ และการดำเนินการ ซึ่งเป็นขั้นตอนที่ 2, 3 และ 4 ของวงจร 4D ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

ขั้นตอนที่ 2 การวัดฝัน เป็นขั้นตอนการสร้างวิสัยทัศน์ที่ต้องการจะเป็น โดยต้องการให้บุคลากรทำงานอย่างมีความสุขตามแนวคิดการสร้างองค์กรแห่งความสุข เพื่อกำหนดแนวทางที่องค์กรควรจะเป็นให้สามารถตอบสนองต่อสิ่งที่ค้นพบจากการสัมภาษณ์บุคลากร

ขั้นตอนที่ 3 การออกแบบ เป็นขั้นตอนในการทำให้สิ่งที่วัดฝันไว้เป็นจริง โดยใช้การวิเคราะห์ SOAR ซึ่งเป็นการพิจารณาจากจุดแข็งและโอกาสที่ได้จากการวิเคราะห์เครื่องมือต่างๆ ในขั้นตอนของการค้นหาและการวัดฝัน เพื่อให้สิ่งที่วัดฝันไว้สามารถนำไปใช้ได้จริง โดยทำการวางแผนและออกแบบโครงการต่างๆ ตามหลักแนวคิดความสุข 8 ประการ

ขั้นตอนที่ 4 การดำเนินการ เป็นขั้นตอนการดำเนินการตามโครงการต่างๆ ที่ได้วางแผนไว้ เพื่อสร้างองค์กรแห่งความสุขตามที่ได้วัดฝันไว้

ผลการศึกษา

ผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์สามารถสรุปได้ดังนี้

1. ข้อมูลประสบการณ์เชิงบวกหรือสิ่งที่ประทับใจที่ทำให้บุคลากรทำงานอย่างมีความสุขตามกระบวนการสุนทรียสาธะนั้นอยู่ในขั้นตอนการค้นพบ

ขั้นตอนการค้นพบ จากการสัมภาษณ์ประสบการณ์เชิงบวกทำให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน พบปัจจัยที่เป็นจุดร่วม ได้แก่ 1.เพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน รุ่นพี่คอยสอนงานให้กับรุ่นน้อง 2.กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ KM สัปดาห์ละครั้ง แชรเรื่องราวดีๆ ในการปฏิบัติงานร่วมกัน 3.อยากให้ตนเองและเพื่อนร่วมงานมีความสุขร่างกายที่แข็งแรง 4.มีหน้าที่การงานที่มั่นคง มีรายได้ที่มั่นคง มีเงินรายได้จากการขึ้นเวร จากการทำโอที และปัจจัยที่เป็นจุดโดดเด่น ได้แก่ 1.ทำงานตรงสาขาที่จบ 2.มีความรัก มีความสามัคคีต่อกัน ดูแลกัน เหมือนพี่เหมือนน้อง 3.อยากให้เพื่อนร่วมงานมีความจริงใจต่อกัน ไม่พุดนินทากัน

การวิเคราะห์ SOAR

จุดแข็ง คือ 1) มีผู้เชี่ยวชาญด้านองค์กรแห่งความสุข มีจิตแพทย์ให้คำปรึกษา 2) มีวัฒนธรรมองค์กรที่ดี 3) มีการจัดระบบการทำงานที่ดี 4) มีอัตราค่าตอบแทนสูงและมีสวัสดิการที่ดีเมื่อเปรียบเทียบกับหน่วยงานราชการในจังหวัดขอนแก่น

โอกาส คือ 1) ผู้บริหารให้ความสำคัญกับความสุขในการทำงาน และสุขภาพของบุคลากร 2) มีแผนยุทธศาสตร์ในการสร้างความสุขและพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีของบุคลากรซึ่งถือเป็นโอกาสที่ดีที่สนับสนุนการสร้างองค์กรแห่งความสุขให้เกิดขึ้นตามแผนยุทธศาสตร์ของคณะฯ 3) ภาครัฐให้การสนับสนุนโครงการองค์กรแห่งความสุข

สิ่งที่เราต้องการจะเป็น บุคลากรมีความสุข มีความรัก มีความสามัคคีในการทำงาน มีสุขภาพแข็งแรง ทำงานด้วยความสุข

ผลที่คาดว่าจะได้รับ บุคลากรมีความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้น โดยอ้างอิงตามทฤษฎีองค์กรแห่งความสุขทั้ง 8 ประการ ได้แก่ สุขภาพดี (Happy Body) น้ำใจงาม (Happy Heart) สังคมดี (Happy Society) ผ่อนคลาย (Happy Relax) ทาความรู้ (Happy Brain) คุณธรรม (Happy Soul) ครอบครัวดี (Happy Family) ใช้เงิน

เป็น (Happy Money)

2. แนวทางการเพิ่มความสุขในการทำงานให้กับบุคลากรหน่วยงาน ก คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ผลการศึกษาตามขั้นตอนสุนทรียสาธกนั้นอยู่ในขั้นตอน การวาดฝัน การออกแบบ และการดำเนินงาน มีรายละเอียดผลการศึกษา ดังนี้

ขั้นตอนการวาดฝัน เพื่อกำหนดแนวทางที่องค์กรควรจะเป็นซึ่งสามารถกำหนดแนวทางได้ดังนี้

1. บุคลากรหน่วยงาน ก คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ทำงานอย่างมีความสุขทั้ง 8 ด้านตามทฤษฎีองค์แห่งความสุข มีความรักมีความสามัคคี มีสุขภาพจิตและสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง
2. อัตราการลาป่วยของบุคลากรน้อยลง

ขั้นตอนการออกแบบ การออกแบบเป็นการจัดกิจกรรมเพื่อระดมความคิด และการวิเคราะห์ SOAR โดยการออกความคิดเห็นร่วมกันของหัวหน้าหน่วย และบุคลากรร่วมกันคิดโครงการตามแนวทางเพิ่มความสุขในการทำงานให้กับบุคลากร โดยนำปัจจัยที่เป็นประสบการณ์เชิงบวกที่ได้จากการค้นพบมาใช้ในการออกแบบโครงการ

ขั้นตอนการดำเนินการ เป็นการนำเอาปัจจัยที่เป็นจุดร่วม และปัจจัยที่เป็นจุดโดดเด่นที่ค้นพบจากการสัมภาษณ์ร่วมกับการวิเคราะห์ SOAR ผลการวิเคราะห์นำมาจัดรวมจุดโดดเด่นมา สามารถออกแบบโครงการระยะสั้นได้ 3 โครงการ ได้แก่ 1.โครงการที่สอนน้อง 2.โครงการรวมพลคนรักสุขภาพ 3. โครงการสุขภาพการเงิน โดยเริ่มดำเนินโครงการตั้งแต่เดือนมิถุนายน 2559 เป็นต้นไป ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

โครงการที่ 1 โครงการที่สอนน้อง

ที่มา จากการค้นพบจุดร่วมพบว่าบุคลากรให้ความช่วยเหลือ เกื้อกูล ซึ่งกันและกัน รุ่นพี่คอยสอนงานให้กับรุ่นน้อง และมีความรู้ ความสามารถ มีไหวพริบปฏิภาณ แก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้ ดังนั้นจึงได้จัดให้มีการสอนงานขึ้นเพื่อเป็นการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างรุ่นพี่กับรุ่นน้อง แลกเปลี่ยนความคิดเห็น แשרประสบการณ์การทำงาน เป็นการสร้างความสามัคคีในการทำงานร่วมกันให้กับบุคลากร และลดข้อผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้นในการทำงาน

วัตถุประสงค์ เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถในการทำงาน และสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรรุ่นพี่และรุ่นน้อง

การดำเนินการ โดยการจัดประชุมบุคลากรเพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์ของการดำเนินโครงการ และร่วมกันวางแผนการดำเนินการจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนความคิดเห็น หรือแשרประสบการณ์ในการทำงาน มอบหมายให้บุคลากรรุ่นพี่ที่มีความรู้ ความสามารถ มีประสบการณ์ ในการสอนงานรุ่นน้อง แשרประสบการณ์ในการทำงาน ปัญหาอุปสรรคในแต่ละวันที่พบ เพื่อหาแนวทางแก้ไขให้กับรุ่นน้อง โดยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันจะมีขึ้นในช่วงเวลา 13.30 น. ถึง 15.00 น. ของทุกวันศุกร์ โดยให้รุ่นพี่พูดคุยสื่อสารถึงปัญหาที่พบในแต่ละวัน แนวทางการแก้ไขปัญหา วิธีการปฏิบัติงานที่ถูกต้อง และเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็นร่วมกัน แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน รวมทั้งแשרเรื่องราวดีๆ ในการปฏิบัติงานร่วมกัน

ผู้รับผิดชอบ หัวหน้าหน่วยและบุคลากรที่ได้รับมอบหมาย

งบประมาณในการดำเนินการ ไม่มีค่าใช้จ่าย

วิธีการวัดผล ดำเนินการวัดผลโครงการโดยการสังเกตการให้ความร่วมมือของบุคลากร การแสดงความคิดเห็นในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และสามารถแก้ปัญหาจากสถานการณ์จริงได้

ผลการดำเนินงาน จากการสังเกตบุคลากรพบว่าเมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน สามารถนำมาเล่าให้เพื่อนร่วมงานฟัง และบุคลากรช่วยกันแสดงความคิดเห็นเพื่อหาแนวทางในการแก้ไขปัญหาร่วมกันเพื่อไม่ให้เกิด

ขึ้นอีก บุคลากรให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีสามารถตอบสนองทฤษฎีแห่งความสุขในหัวข้อการหาความรู้ (Happy Brain) และสังคมดี (Happy Society)

โครงการที่ 2 โครงการรวมพลคนรักสุขภาพ

ที่มา จากการค้นพบจุดร่วมพบว่าบุคลากรอยากให้ตนเองและเพื่อนร่วมงานมีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรงสอดคล้องกับกิจกรรมที่อยากทำร่วมกันคือกิจกรรมการออกกำลังกายวันละนิดจิตแจ่มใส ผู้ศึกษาจึงได้เสนอให้มีการออกกำลังกายโดยการวิ่ง โดยการรวมพลคือการจัดกลุ่มคนในครอบครัวของบุคลากรมาวิ่งออกกำลังกาย ซึ่งเป็นการเคลื่อนไหวของร่างกาย เพื่อให้กล้ามเนื้อมีความแข็งแรงมากยิ่งขึ้น เป็นการกระตุ้นการไหลเวียนเลือดเข้าสู่อวัยวะต่างๆ ได้ดี เพื่อให้บุคลากรได้มีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง รวมทั้งคนในครอบครัวได้ทำกิจกรรมร่วมกันเพื่อสุขภาพร่างกายและสุขภาพจิตที่ดี

วัตถุประสงค์ เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีสุขภาพร่างกายที่สมบูรณ์ แข็งแรง สร้างความสมดุลแก่ร่างกาย และสร้างความสุขจากการออกกำลังกายให้เกิดขึ้นในครอบครัว

การดำเนินการ โดยการจัดประชุมบุคลากร เพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์ของการดำเนินโครงการ และร่วมกันวางแผนการดำเนินการ โดยให้บุคลากรวิ่งออกกำลังกายทุกวันหลังเลิกงานตั้งแต่เวลา 17.00 น. เป็นต้นไป

ผู้รับผิดชอบ หัวหน้าหน่วยและบุคลากรที่ได้รับมอบหมาย

งบประมาณในการดำเนินการ ไม่มีค่าใช้จ่าย

วิธีการวัดผล การดำเนินการวัดผลโครงการโดยการใช้ข้อมูลการลาป่วยของบุคลากร

ผลการดำเนินงาน บุคลากรและคนในครอบครัวมีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง ช่วยลดความตึงเครียดของอารมณ์ได้เป็นอย่างดี สุขภาพร่างกายและสุขภาพจิตที่แข็งแรง และลดอัตราการลาป่วย ซึ่งสามารถตอบสนองทฤษฎีแห่งความสุข ในหัวข้อสุขภาพดี (Happy Body) และมีครอบครัวที่ดี (Happy Family)

โครงการที่ 3 โครงการสุขภาพการเงิน

ที่มา จากการค้นพบจุดโดดเด่นพบว่าบุคลากรมีความสุขในการทำงาน คือ การที่บุคลากรมีหน้าที่การทำงานที่มั่นคง มีรายได้ที่มั่นคง มีเงินรายได้จากการขึ้นเวร จากการทำโอที แสดงว่าบุคลากรให้ความสำคัญเกี่ยวกับเรื่องรายรับรายจ่ายในชีวิตประจำวัน การจัดสรรเงินให้เพียงพอต่อการใช้จ่ายในแต่ละเดือนจึงเป็นสิ่งสำคัญ ซึ่งถึงแม้ว่าจะมีรายได้ที่มั่นคง รายได้จากการทำงาน รายได้จากโอที แต่ถ้าบุคลากรไม่รู้จักเก็บออม ไม่รู้จักการวางแผนการใช้จ่ายเงิน การจัดทำบัญชีรายรับ-รายจ่ายก็ย่อมส่งผลให้เงินที่มีใช้จ่ายไม่เพียงพอ และนำไปสู่การกู้หนี้ยืมสินนอก ระบบ รวมทั้งหนี้บัตรเครดิตต่างๆ ตามมา ดังนั้นจึงจัดโครงการบันทึกรายรับ-รายจ่าย เพื่อให้ความรู้ให้มีความสำคัญในการจัดทำบัญชีบันทึกรายรับรายจ่ายประจำวันขึ้น ช่วยให้บุคลากรสามารถวางแผนการใช้จ่ายเงินและรู้จักเก็บออม ซึ่งตอบสนองทฤษฎีแห่งความสุข ในหัวข้อการใช้เงินเป็น (Happy Money)

วัตถุประสงค์ เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจในการจัดทำบัญชีรายรับ-รายจ่าย ส่งเสริมให้บุคลากรรู้จักเก็บออม หนี้นอกจากบัตรเครดิตลดลง

การดำเนินการ จัดประชุมบุคลากรเพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์ของการดำเนินโครงการ และร่วมกันวางแผนการดำเนินการ มอบหมายให้คุณชลธิญา ดวงพิมพ์พา ซึ่งจบปริญญาตรีทางด้านบัญชีและการเงิน จัดเตรียมเอกสารและเป็นวิทยากรในการอบรมเชิงปฏิบัติการการจัดทำบัญชีรายรับ-รายจ่ายในครัวเรือน

ผู้รับผิดชอบ หัวหน้าหน่วยและบุคลากรที่ได้รับมอบหมาย

งบประมาณในการดำเนินการ ค่าอาหารว่าง 1,500 บาท

วิธีการวัดผล ดำเนินการวัดผลโครงการโดยการสังเกตจากการกู้เงินจากสหกรณ์ออมทรัพย์ของ

มหาวิทยาลัยขอนแก่น และจากการรับโทรศัพท์ทวงหนี้จากบัตรเครดิตต่างๆ

ผลการดำเนินงาน จากการสังเกตพบว่าบุคลากรหน่วยงาน ก มีการจัดทำบัญชีรายรับรายจ่ายประจำวันขึ้น และปัญหาเรื่องหนี้สินลดลงจะเห็นได้จากการรับโทรศัพท์ติดตามหนี้บัตรเครดิต สามารถตอบสนองทฤษฎีแห่งความสุข ในหัวข้อการใช้เงินเป็น (Happy Money)

สรุป

เพื่อค้นหาประสบการณ์เชิงบวกหรือสิ่งประทับใจที่ทำให้บุคลากรหน่วยงาน ก คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น มีความสุขในการทำงาน พบว่า เพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือ เกื้อกูล ซึ่งกันและกัน รุ่นพี่คอยสอนงานให้กับรุ่นน้อง มีการจัดสัมมนาออกสถานที่ เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ แสดงความคิดเห็น และได้ทำกิจกรรมร่วมกัน ได้ไปเที่ยวพักผ่อน การมีจิตสาธารณะ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ มีน้ำใจ และเสียสละต่อส่วนรวม และได้ทำงานเต็มศักยภาพ ได้ทำงานตรงตามสาขาวิชาชีพ หัวหน้าหน่วยงานให้การสนับสนุนและส่งเสริมความก้าวหน้า การที่ได้พบปะพูดคุยกับเพื่อนร่วมงาน และการที่มีหน้าที่การงานที่มั่นคง และมีรายได้เสริมจากการขึ้นเวร และความต้องการของบุคลากรในการทำงานอย่างมีความสุข พบว่า อยากให้เพื่อนร่วมงานมีความรัก มีความสามัคคีต่อกัน อยากให้ตนเองและเพื่อนร่วมงานมีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง อยากจัดกิจกรรมสันทนาการ ร้องเพลงร่วมกัน สันสรค์ในหน่วยงานเดือนละครั้ง อยากให้ทุกคนได้สมตั้งใจปรารถนา อยากให้ทุกคนพูดคุยกัน เปิดใจต่อกัน อยากให้เพื่อนร่วมงานมีความจริงใจต่อกัน ไม่พุดนินหากัน

เพื่อหาแนวทางการเพิ่มความสุขในการทำงานให้กับบุคลากร หน่วยงาน ก คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น พบว่า แนวคิดการสร้างองค์กรแห่งความสุข 8 ประการ สามารถสร้างความสุขในการทำงานให้กับบุคลากรได้จริง จากการจัดทำโครงการ ทั้ง 3 โครงการเรียบร้อยแล้ว พบว่า บุคลากรให้ความร่วมมือและมีความสุขในการทำกิจกรรมร่วมกัน บุคลากรมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน และสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรรุ่นพี่และรุ่นน้อง บุคลากรให้ความร่วมมือในการออกกำลังกายเป็นอย่างดี มีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง บุคลากรจดบันทึกรายรับรายจ่ายของตนเองในแต่ละวัน ทำให้ทราบรายรับ รายจ่ายที่เกิดขึ้นในแต่ละวัน และมีเงินเหลือเก็บ บุคลากรมีความสุขในการทำงานมากขึ้น

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาแนวทางการเพิ่มความสุขในการทำงานให้กับบุคลากร หน่วยงาน ก คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น โดยใช้กระบวนการสุนทรียสาธก เพื่อค้นหาประสบการณ์เชิงบวก ความสุขและความประทับใจในการทำงาน และนำสิ่งที่ได้จากการค้นพบมาพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งความสุขได้อย่างยั่งยืนนั้น ต้องเกิดจากการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกคน ทั้งนี้ในการค้นหาสิ่งที่ดีจากการสัมภาษณ์บุคลากรควรจะนัดหมายช่วงเวลา และสถานที่ที่เหมาะสม เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นจริงมากที่สุด และควรมีการวัดระดับความสุขในการเข้าร่วมโครงการแต่ละโครงการทุกปี เพื่อรักษามาตรฐานในการสร้างองค์กรแห่งความสุขได้อย่างยั่งยืน และควรปลูกฝังแนวคิดด้านบวกให้กับบุคลากรอย่างสม่ำเสมอจนกลายเป็นวัฒนธรรมขององค์กร

เอกสารอ้างอิง

- [1] ภิญญา รัตนพันธ์. (2555). สุนทรียสาธก (Appreciative Inquiry) คืออะไร ใครใช้. ค้นเมื่อวันที่ 27 กุมภาพันธ์ 2559, จาก <https://www.goto-know.org/posts/314324>

- [2] อัจฉริยะ อุปการกุล. (2553). SOAR VS. SWOT Analysis. ค้นเมื่อวันที่ 12 มีนาคม 2559 จาก <https://www.gotoknow.org/posts/441791>.
- [3] ประภาพรรณ อุ่นอบ และพรธิดา วิเศษศิลป์านนท์. (2555). การจัดการความรู้สู่องค์กรแห่งความสุข. กรุงเทพฯ. พี.เอ. ลีพีวี่ง.
- [4] ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์. **มาสร้างองค์กรแห่งความสุขกันเถอะ**. ค้นเมื่อ 20 กุมภาพันธ์ 2559, จาก [http:// resource.thaihealth.or.th/library/musthave/12929](http://resource.thaihealth.or.th/library/musthave/12929)