

แนวทางการเสริมสร้างความสุขในการทำงาน ด้วยกระบวนการสุนทรียสาธก :
กรณีศึกษา บุคลากรสายสนับสนุนคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น
GUIDELINES FOR REINFORCING HAPPY WORKPLACE BY IMPLEMENTATION
OF APPRECIATIVE INQUIRY: A CASE STUDY OF SUPPORT STAFF
AT FACULTY OF LAW, KHON KAEN UNIVERSITY

ศิรินพร แพงศรี¹
 อัจฉริยะ อุปการกุล²

บทคัดย่อ

การศึกษานี้เป็นการศึกษาเชิงคุณภาพควบคู่กับการศึกษาเชิงปฏิบัติการ มีวัตถุประสงค์เพื่อค้นหาและรวบรวมประสบการณ์เชิงบวก หรือสิ่งที่ประทับใจที่ทำให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน และจัดทำแนวทางการเสริมสร้างความสุขในการทำงานให้กับบุคลากรสายสนับสนุนคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น เริ่มจากการตั้งคำถามเชิงบวกถามพนักงาน จำนวน 30 คน เพื่อค้นหาประสบการณ์ด้านบวก หรือความประทับใจที่ทำให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน แล้วรวบรวมข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์และสังเกตมาวิเคราะห์หาจุดร่วม จุดโดดเด่น ความต้องการร่วม และความต้องการโดดเด่น โดยพิจารณาร่วมกับการวิเคราะห์ SOAR และนำผลที่ได้จากการวิเคราะห์มาออกแบบโครงการหรือกิจกรรมต่างๆ ให้สอดคล้องกับแนวคิดการสร้างองค์กรแห่งความสุข 8 ประการ (Happy Workplace) จากผลการวิเคราะห์นำมาออกแบบโครงการได้ 3 โครงการ ดังนี้ (1) โครงการ Buddy ที่รัก (2) โครงการ Sharing & Learning และ (3) โครงการ Positive Thinking for Happy Workplace แล้วนำโครงการทั้ง 3 โครงการไปปฏิบัติให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ผลจากการดำเนินโครงการพบว่าบุคลากรมีความสุขจากการที่ได้ทำกิจกรรมร่วมกัน มีทัศนคติและความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ส่งผลให้บุคลากรมีความสุขในการทำงานมากขึ้น รวมทั้งสถิติการลาและมาสายลดลง

คำสำคัญ: สุนทรียสาธก องค์กรแห่งความสุข การวิเคราะห์ SOAR

Abstract

This study is a qualitative study and action study. Aimed at exploring and collecting positive experience or impression of staff towards working happily and proposing the guidelines for reinforcing the happiness towards working for support staff at the Faculty of Law, Khon Kaen University. The positive questions were raised for 30 staff in order to search for the positive experience or impression which could facilitate staff's happiness at work. Data was collected through the interview and observation. The analysis was made for finding out the point of agreement, outstanding point, shared need, and outstanding need. SOAR analysis method was also used to consider the information. The outcome of this analysis was applied to design projects or activities in accordance with the eight concepts of reinforcing happy workplace. The 3 projects were designed through the outcome of analysis including (1) beloved buddy or Buddy Tee Rak, (2) sharing & learning, and (3) Positive Thinking for Happy Workplace. These 3 projects were conducted successfully according to the goals. The result of these projects indicated staff's happiness towards working together, good attitude and good relationship among staff. Staff could have more happiness at work. This could also decrease frequency of the leave and late going to work of staff.

Keywords: Appreciation Inquiry, Happy Workplace, SOAR Analysis

¹ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาการจัดการ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ที่อยู่ 529/16 ถนนมิตรภาพ ตำบลศิลา อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น 40000 Tel. 095-6658790 E-mail pasirin@kku.ac.th

² อาจารย์ประจำวิทยาลัยบัณฑิตศึกษาการจัดการ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

บทนำ

ปัจจุบันองค์กรต่างๆ มีการแข่งขันและมีการเปลี่ยนแปลงจากเหตุปัจจัยต่างๆ อยู่ตลอดเวลา องค์กรที่จะดำรงอยู่ได้จะต้องมีความสามารถในการที่จะพัฒนาคนและองค์กรให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม ประเทศ และของโลก ซึ่งองค์กรยุคใหม่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพราะมนุษย์คือหน่วยย่อยที่สำคัญที่สุดขององค์กร และสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างสรรค์เสริมสุขภาพ (สสส.) ได้สนับสนุนให้องค์กรนำแนวคิดการสร้างองค์กรแห่งความสุขไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาองค์กร เนื่องจากทุกคนมีบทบาทในการผลักดันให้องค์กรประสบความสำเร็จ แต่ในความเป็นจริงทุกองค์กรยังมีพนักงานบางส่วนที่ปฏิบัติงานได้ไม่เต็มที่ ขาดพลังและความสุขในการทำงาน ด้วยเหตุที่พฤติกรรมเหล่านี้ได้รับอิทธิพลจากเหตุปัจจัยต่างๆ ทั้งทางกายภาพ จิตใจ และสังคม หากองค์กรสามารถสร้างแรงจูงใจให้แก่พนักงานได้ ก็จะเป็นประโยชน์ต่อคุณภาพชีวิต และความสำเร็จขององค์กรด้วย

คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น มีหน้าที่หลักในการผลิตบัณฑิตให้มีคุณภาพตามมาตรฐานวิชาชีพ นักกฎหมาย ปัจจุบันมีบัณฑิตที่จบการศึกษาไปแล้ว 8 รุ่น โดยคณะได้รับการรับรองมาตรฐานหลักสูตรจากองค์กรวิชาชีพ ทำให้คณะเป็นที่รู้จักและได้รับความเชื่อมั่นในคุณภาพและมาตรฐาน ซึ่งคณะนิติศาสตร์ได้ขยายจำนวนการรับนักศึกษาเพิ่มขึ้นทุกปี และในปีการศึกษา 2558 มีจำนวนนักศึกษารวมมากกว่า 1,000 คน ส่งผลให้ภารกิจและงานต่างๆ ของคณะเพิ่มมากขึ้น ฉะนั้น บุคลากรของคณะจึงมีส่วนสำคัญอย่างยิ่งสำหรับการเตรียมความพร้อมที่จะทำงาน และขับเคลื่อนองค์กรไปพร้อมๆ กัน ดังนั้น คณะจะต้องมีการกระตุ้นและจูงใจให้บุคลากรมีพลังและมีความสุขในการทำงาน อันจะส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพ และองค์กรประสบความสำเร็จ

ด้วยเหตุนี้ ผู้ศึกษาซึ่งเป็นบุคลากรสายสนับสนุนของคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น จึงมีความสนใจที่จะศึกษาแนวทางการเสริมสร้างความสุขในการทำงานให้กับบุคลากรสายสนับสนุนคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ด้วยกระบวนการสุนทรียสาธก เพื่อให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี ทำงานด้วยความมีชีวิตชีวา และมีพลังในการทำงาน ส่งผลให้งานมีคุณภาพและประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อค้นหาและรวบรวมประสบการณ์เชิงบวก หรือความประทับใจที่ทำให้บุคลากรสายสนับสนุนคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น มีความสุขในการทำงาน
2. เพื่อจัดทำแนวทางการเสริมสร้างความสุขในการทำงานให้กับบุคลากรสายสนับสนุนคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ได้ทำการศึกษาทฤษฎี ดังต่อไปนี้

1. ทฤษฎีสุนทรียสาธก (Appreciative Inquiry : AI) คือ ทฤษฎีที่นำมาใช้ในการพัฒนาองค์กร เป็นกระบวนการศึกษาและเปลี่ยนแปลงระบบ โดยทุกคนในองค์กรร่วมกันค้นหาสิ่งที่ดีที่สุด เพื่อที่จะนำมาวาดฝันร่วมกันว่าสิ่งที่มุ่งหวังในอนาคตคืออะไร [1] องค์ประกอบที่สำคัญในกระบวนการสุนทรียสาธก ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ดังนี้ (1) การค้นหา (Discovery) (2) การวาดฝัน (Dream) (3) การออกแบบ (Design) และ (4) การลงมือทำ (Destiny)
2. การวิเคราะห์ SOAR เป็นหลักการวิเคราะห์องค์กรเชิงบวก ที่พัฒนามาจาก SWOT Analysis โดยการเชื่อมโยงกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายขององค์กร เพื่อใช้ในการวางแผนกลยุทธ์ที่เหมาะสมกับองค์กร

สมัยใหม่และพร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลง [2] การวิเคราะห์ SOAR มีขั้นตอน ดังนี้ (1) การค้นหาจุดแข็งขององค์กร (Strength) (2) การค้นหาโอกาส (Opportunities) (3) การสร้างแรงบันดาลใจ (Aspirations) (4) ผลลัพธ์ที่คาดว่าจะเกิดขึ้น (Results)

3. องค์กรแห่งความสุข 8 ประการ (Happy Workplace) คือ องค์กรที่มีการส่งเสริม และพัฒนาคนในองค์กรให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีครอบคลุมทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สังคม และจิตปัญญา ซึ่งนำไปสู่ผลลัพธ์ของการมีสุขภาพที่ดีอย่างยั่งยืน[3] การสร้างองค์กรแห่งความสุข ๗ ประการ ประกอบด้วย (1) สุขภาพดี (Happy Body) (2) ความมีน้ำใจ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ (Happy Heart) (3) การผ่อนคลาย (Happy Relax) (๔) การหาความรู้ (Happy Braine) (๕) การมีคุณธรรม (Happy Soul) (๖) ใช้เงินเป็น (Happy Money) (7) ครอบครัวดี (Happy Family) และ (๗) สังคมดี (Happy Society) [4]

วิธีดำเนินงาน

การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงคุณภาพ (Quality Research) ควบคู่กับการศึกษาเชิงปฏิบัติการ (Action Study) โดยใช้กระบวนการของทฤษฎีสุนทรียสาธก เป็นเครื่องมือหลัก โดยเริ่มจากการตั้งคำถามเชิงบวกเกี่ยวกับประเด็นความสุขและความประทับใจของบุคลากร ที่ทำให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน และใช้วงจร 4-D (4-D Cycle) เป็นเครื่องมือในการศึกษา และรวบรวมผลการสัมภาษณ์มาหาปัจจัยที่เป็นจุดร่วม และปัจจัยที่เป็นจุดโดดเด่น แล้วนำมาวิเคราะห์ร่วมกับการวิเคราะห์ SOAR จากนั้นจึงนำผลการวิเคราะห์มากำหนดแนวทางการเพิ่มความสุขในการทำงานให้กับบุคลากร ให้สอดคล้องกับแนวคิดการสร้างองค์กรแห่งความสุข 8 ประการ และดำเนินการตามแผนหรือแนวทางที่ได้กำหนดไว้ ประกอบกับการติดตามผลด้วยการสังเกตและสัมภาษณ์บุคลากร โดยมีขั้นตอนในการศึกษา ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การค้นหา (Discovery) คือ ขั้นตอนการค้นหาประสบการณ์ด้านบวก หรือความประทับใจ ที่ทำให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน โดยการตั้งคำถามเชิงบวกสัมภาษณ์พนักงานสายสนับสนุนคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ที่มีอายุงานตั้งแต่ 1 ปี ขึ้นไป จำนวน 30 คน ด้วยคำถามเชิงบวก ดังนี้

คำถามที่ 1 ตั้งแต่ทำงานที่นี่ประทับใจอะไรบ้าง

คำถามที่ 2 ภาคภูมิใจผลงานไหนมากที่สุด เพราะอะไร

คำถามที่ 3 ประทับใจเพื่อนร่วมงานคนไหนมากที่สุด เพราะอะไร

คำถามที่ 4 เข้าร่วมกิจกรรม/โครงการ ครั้งไหนที่มีความสุขมากที่สุด

คำถามที่ 5 ปัจจัยที่ส่งเสริมให้มีความสุขในการทำงาน มีอะไรบ้าง

เมื่อสัมภาษณ์พนักงานครบทั้ง 30 คนแล้ว นำข้อมูลที่ได้จากคำถามที่ 1 – 4 มาวิเคราะห์หาปัจจัยที่เป็นจุดร่วมและปัจจัยที่เป็นจุดโดดเด่น และข้อมูลที่ได้จากคำถามข้อ 5 มาวิเคราะห์หาปัจจัยที่เป็นความต้องการร่วม และปัจจัยที่เป็นความต้องการโดดเด่น แลदनำมาวิเคราะห์ร่วมกับการวิเคราะห์ SOAR

ขั้นตอนที่ 2 การวาดฝัน (Dream) คือ การนำเอาประสบการณ์และความประทับใจที่ได้ไปขยายผล เพื่อสานต่อความฝัน ออกแบบ หรือกำหนดเป็นวิสัยทัศน์ขององค์กร ถึงสิ่งที่ควรจะเป็น หรือวาดฝันถึงสิ่งที่มุ่งหวังให้เกิดขึ้นในองค์กร

ขั้นตอนที่ 3 การออกแบบ (Design) คือ การวางแผนและกำหนดแนวทางว่าจะทำอะไร อย่างไร จึงจะทำให้สิ่งที่มุ่งหวังไว้นั้นเป็นจริง ซึ่งแนวทางที่กำหนดแบ่งเป็นโครงการระยะสั้น และโครงการระยะยาว โดยในการออกแบบโครงการต้องสอดคล้องกับแนวคิดการสร้างองค์กรแห่งความสุข 8 ประการ

ขั้นตอนที่ 4 การลงมือทำ (Destiny) คือ ขั้นตอนการนำโครงการที่ได้กำหนดไว้ในแผนไปปฏิบัติ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่ได้วาดฝันไว้ และทำการติดตามผลด้วยการสังเกตและสัมภาษณ์บุคลากร เพื่อปรับปรุงแนวทางต่อไป

ผลการวิจัย

ผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์ สรุปได้ดังนี้

1. ค้นหาและรวบรวมประสบการณ์เชิงบวก หรือความประทับใจที่ทำให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน

ในการค้นหาประสบการณ์เชิงบวก หรือความประทับใจ เป็นกระบวนการค้นหา ซึ่งเป็นขั้นตอนแรกของวงจร 4-D (4-D Cycle) ตามกระบวนการสุนทรียศาสตร์ จากการตั้งคำถามเชิงบวกสัมภาษณ์พนักงานสายสนับสนุนคณะนิติศาสตร์ จำนวน 30 คน เพื่อค้นหาความประทับใจและประสบการณ์เชิงบวกที่ทำให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน ได้ผลการศึกษา ดังนี้

1.1 ปัจจัยที่เป็นจุดร่วม ได้แก่ (1) เพื่อนร่วมงานให้การสนับสนุน มีความจริงใจ มีน้ำใจ มีทัศนคติที่ดีต่อกัน และให้คำปรึกษากันได้ทุกเรื่อง (Happy Heart) (2) คณะจัดให้มีกิจกรรมเพื่อให้บุคลากรได้ทำร่วมกัน เช่น งานปีใหม่ งานสงกรานต์ และวันสถาปนาคณะ (Happy Relax, Happy Society) และ (3) สิ่งแวดล้อมและบรรยากาศโดยรอบมีความเป็นธรรมชาติ ร่มรื่นและน่าอยู่ (Happy Relax)

1.2 ปัจจัยที่เป็นจุดโดดเด่น 3 อันดับแรก ได้แก่ (1) มีการวางแผนและเตรียมความพร้อมในการทำงาน (Happy Braine) (2) ได้รับความเชื่อใจและไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงานและผู้บริหาร มีอิสระในการคิดและการทำงาน (Happy Society) และ (3) บุคลากรมีจิตบริการ (Happy Heart)

1.3 ปัจจัยที่เป็นความต้องการร่วม 3 อันดับแรก ได้แก่ (1) บุคลากรมีความรัก ความสามัคคี ช่วยกันแก้ไขปัญหา และทำงานเป็นทีม (Happy Society) (2) จัดสรรมอบบุคลากร และจัดกิจกรรมพัฒนาองค์กรเชิงบวก (Happy Heart) และ (3) จัดกิจกรรมให้บุคลากรและผู้บริหารได้พบปะ พูดคุย แสดงความเห็น และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน (Happy Braine)

1.4 ปัจจัยที่เป็นความต้องการโดดเด่น 3 อันดับแรก ได้แก่ (1) บุคลากรมีความขยัน อดทน และทุ่มเทในการทำงาน (Happy Heart) (2) มีวัฒนธรรมองค์กรที่ชัดเจน (Happy Society) และ (3) บุคลากรรู้จักการให้อภัย (Happy Soul)

การวิเคราะห์ SOAR

จากกาวิเคราะห์ SOAR ของคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ได้ผลดังนี้

1. จุดแข็งขององค์กร (Strengths) ได้แก่ (1) คณะมีสวัสดิการที่ดี และให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร (2) คณะมีโครงสร้างองค์กรและภาระงานที่ชัดเจน และ (3) คณะให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรในด้านต่างๆ

2. โอกาส (Opportunity) ได้แก่ (1) มหาวิทยาลัยขอนแก่นมีปณิธานที่มุ่งสร้างความสุขให้กับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกภาคส่วน และ (2) ภาครัฐสนับสนุนการนำแนวคิดการสร้างองค์กรแห่งความสุขไปประยุกต์ใช้ในองค์กร

3. สิ่งที่เราต้องการจะเป็น (Aspirations) บุคลากรทำงานอย่างมีความสุข ครบทั้ง 8 ด้าน มีทัศนคติด้านบวก มีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีแรงจูงใจและพลังในการทำงาน และการ

ทำงานมีประสิทธิภาพ

4. ผลลัพธ์ (Results) ได้แก่ (1) การลา และมาสายของบุคลากรลดลงร้อยละ 50 จากปี 2559 (2) พนักงานไม่มีการลาออกในปี 2560 (3) บุคลากรรู้บทบาทหน้าที่และมีความรับผิดชอบในงาน (4) เกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงาน

2. จัดทำแนวทางการเสริมสร้างความสุขในการทำงานให้กับบุคลากรสายสนับสนุนคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

การจัดทำแนวทางการเสริมสร้างความสุขในการทำงานให้กับบุคลากรสายสนับสนุน ด้วยกระบวนการสุนทรียสาธก ของวงจร 4-D (4-D Cycle) เป็นขั้นตอนการวาดฝัน การออกแบบ และการลงมือทำ ได้ผลการศึกษาดังนี้

2.1 ขั้นตอนการวาดฝัน โดยการนำเอาประสบการณ์ด้านบวกและความประทับใจที่ได้ไปขยาย เพื่อสานต่อความฝันถึงสิ่งที่ควรจะเป็น ซึ่งได้วาดฝันถึงสิ่งที่มุ่งหวังให้เกิดขึ้นในองค์กร ดังนี้ (1) บุคลากรสายสนับสนุนคณะนิติศาสตร์มีความสุขในการทำงาน ตามแนวคิดการสร้างองค์กรแห่งความสุข ทั้ง 8 ด้าน (2) มีบรรยากาศที่ดีในการทำงานร่วมกัน และบุคลากรมีทัศนคติที่ดีต่องาน องค์กร และเพื่อนร่วมงาน และ (3) ลดอัตราการลาและมาสายของบุคลากร

2.2 ขั้นตอนการออกแบบ โดยการนำเอาผลจากการหาปัจจัยที่เป็นจุดร่วม และปัจจัยที่เป็นจุดโดดเด่นที่วิเคราะห์ร่วมกับการวิเคราะห์ SOAR แล้วระดมความคิดเห็นร่วมกันระหว่างหัวหน้าสำนักงาน และฝ่ายทรัพยากรบุคคล เพื่อกำหนดแนวทางหรือโครงการ โดยแบ่งเป็นโครงการระยะสั้น และโครงการระยะยาว ให้สอดคล้องกับแนวคิดการสร้างองค์กรแห่งความสุข 8 ประการ

2.3 ขั้นตอนการลงมือทำ เป็นขั้นตอนการนำแนวทางหรือโครงการที่ได้กำหนดไว้ไปปฏิบัติ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่ได้วาดฝันไว้ ประกอบกับการติดตามผลด้วยการสังเกตและสัมภาษณ์บุคลากร เพื่อประเมินและปรับปรุงแนวทางต่อไป

จากผลการวิเคราะห์แล้วนำมาออกแบบโครงการ โดยแบ่งเป็นโครงการระยะสั้น และโครงการระยะยาว ดังนี้

1. โครงการระยะสั้น 2 โครงการ ได้แก่ (1) โครงการ Buddy ที่รัก และ (2) โครงการ Sharing & Learning

2. โครงการระยะยาว 1 โครงการ คือ โครงการ Positive Thinking for Happy Workplace

โครงการระยะสั้น จำนวน 2 โครงการ มีรายละเอียดดังนี้

1. โครงการ Buddy ที่รัก

ที่มา ได้จากการค้นหาจากการสัมภาษณ์พนักงานทำให้ค้นพบปัจจัยที่เป็นจุดร่วม คือ เพื่อนร่วมงานให้การสนับสนุน มีความจริงใจ มีน้ำใจ มีทัศนคติที่ดีต่อกัน และให้คำปรึกษากันได้ทุกเรื่อง รุ่นพี่เป็นแบบอย่างที่ดีให้คำแนะนำปรึกษา สอนงาน และให้กำลังใจในการทำงาน และปัจจัยที่เป็นความต้องการร่วม คือ บุคลากรมีความรัก ความสามัคคี ช่วยกันแก้ไขปัญหาและทำงานเป็นทีม รวมทั้งปัจจัยที่เป็นความต้องการโดดเด่น คือ ได้รับคำชื่นชมและกำลังใจในการทำงาน

วัตถุประสงค์ เพื่อให้บุคลากรได้รู้จักการเป็นผู้ให้มากกว่าเป็นผู้รับ และเรียนรู้ที่จะดูแลใส่ใจผู้อื่น

การวาดฝัน บุคลากรมีความสุขที่ได้เป็นผู้ให้มากกว่าผู้รับ (Happy Heart) และมีบรรยากาศที่ดีในการทำงานร่วมกัน (Happy Society)

การออกแบบ จัดกิจกรรมเพื่อให้บุคลากรได้เรียนรู้การเป็นผู้ให้ โดยการจับคู่บัดดี้ เพื่อให้ทุกคนได้ดูแลบัดดี้ของตนเอง ด้วยวิธีการต่างๆ ที่แสดงถึงความห่วงใย การให้กำลังใจกำลังใจ เพื่อให้บัดดี้มีความสุข และกำลังใจในการทำงาน โดยไม่ต้องให้บัดดี้รู้ว่าเราเป็นใคร และให้ดูแลบัดดี้เป็นระยะเวลา 1 เดือน เมื่อครบ 1 เดือนแล้วจึงเฉลยบัดดี้

วิธีดำเนินการ หัวหน้าสำนักงานประชุมหารือร่วมกับงานทรัพยากรบุคคล เพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์และวางแผนการดำเนินงาน โดยมอบหมายให้งานเลขานุการเป็นผู้รับผิดชอบและดำเนินการให้บุคลากรจับสลากบัดดี้

การลงมือทำ เริ่มดำเนินกิจกรรมตั้งแต่เดือนสิงหาคม 2559 และทำการประเมินผล หากเป็นไปได้ตามผลที่คาดหวังไว้ จึงให้ดำเนินโครงการอย่างต่อเนื่องทุกๆ 1 เดือน หรือปรับปรุงให้มีความเหมาะสมต่อไป

ผลการดำเนินโครงการ บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมทุกคนมีความตั้งใจและตื่นตัวกับทำกิจกรรม ผลจากการดำเนินโครงการพบว่าบุคลากรมีความเอื้ออาทร มีน้ำใจและรู้จักแบ่งปัน ใส่ใจผู้อื่น และมีความสุขจากการเป็นผู้ให้ และได้เห็นผู้อื่นมีความสุข (Happy Heart) ทำให้มีบรรยากาศที่ดีในการทำงานร่วมกัน (Happy Society)

2. โครงการ Sharing & Learning

ที่มา ได้จากการค้นหาจากการสัมภาษณ์พนักงานทำให้ค้นพบปัจจัยที่เป็นจุดร่วม คือ บุคลากรรู้บทบาทหน้าที่ มีความรับผิดชอบ มีความสามัคคี ทำงานเป็นทีม ได้เรียนรู้และมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ มีระบบการทำงานที่ชัดเจน และพบปัจจัยที่เป็นจุดโดดเด่น คือ สร้างโอกาสให้บุคลากรได้พบปะ พูดคุย และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน

วัตถุประสงค์ เพื่อให้บุคลากรได้รู้ขั้นตอนการทำงาน มีโอกาสพบปะพูดคุยและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน

การวัดผล บุคลากรรู้บทบาทหน้าที่ของตนเอง เห็นภาพรวมของแต่ละงาน (Happy Braine) และมีความสุขในการทำงานร่วมกัน (Happy Society)

การออกแบบ เป็นกิจกรรมเพื่อแบ่งปันขั้นตอนการทำงานของแต่ละงาน เพื่อกระตุ้นให้บุคลากรตื่นตัวในการมีส่วนร่วมในการกำหนดขั้นตอนการทำงาน และบุคลากรได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน

วิธีดำเนินการ หัวหน้าสำนักงานประชุมหารือร่วมกับงานทรัพยากรบุคคล เพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์และวางแผนการดำเนินงาน และจัดประชุมบุคลากรเพื่อแจ้งกำหนดการ และแผนการดำเนินงาน โดยให้แต่ละงานเตรียมข้อมูลขั้นตอนการทำงาน เพื่อที่จะนำเสนอและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันตามกำหนดการที่ได้วางไว้

การลงมือทำ เริ่มดำเนินกิจกรรมในเดือนสิงหาคม 2559 จำนวน 4 ครั้ง โดยแบ่งเป็นสัปดาห์ละ 2 ครั้งๆ ละ 2 ชั่วโมง แล้วประเมินโครงการ พร้อมทั้งปรับปรุงให้มีความเหมาะสม เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่ได้วาดฝันไว้

ผลการดำเนินโครงการ จากผลการดำเนินโครงการพบว่า บุคลากรให้ความร่วมมือในการจัดเตรียมข้อมูลและมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ทำให้บุคลากรได้ความรู้และมีความเข้าใจในขั้นตอนการทำงานของแต่ละงาน (Happy Braine) ส่งผลให้บุคลากรมีความสามัคคีและมีบรรยากาศที่ดีในการทำงานร่วมกัน (Happy Society)

แผนระยะยาว จำนวน 1 โครงการ ดังนี้

โครงการ Positive Thinking for Happy Workplace

ที่มา จากการค้นหาจากการสัมภาษณ์พนักงานทำให้ค้นพบปัจจัยที่เป็นจุดร่วม คือ เพื่อนร่วมงาน

ให้การสนับสนุน มีความจริงใจ มีน้ำใจ มีทัศนคติที่ดีต่อกัน และให้คำปรึกษากันได้ทุกเรื่อง และมีบรรยากาศในการทำงานที่ไม่กดดัน อยู่ด้วยกันเหมือนเป็นครอบครัว และมีความเป็นพี่เป็นน้อง และพบว่าสอดคล้องกับปัจจัยที่เป็นความต้องการร่วม คือ บุคลากรมีความรัก ความสามัคคี ช่วยกันแก้ไขปัญหาและทำงานเป็นทีม

วัตถุประสงค์ เพื่อสร้างทัศนคติที่ดี และบรรยากาศในการทำงานที่สร้างสรรค์ให้เกิดขึ้นแก่บุคลากร
การวัดผล บุคลากรมีทัศนคติที่ดีต่อตนเอง เพื่อนร่วมงาน งานและองค์กร (Happy Soul) รู้จักวิธีสร้างสมดุลให้ชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว (Happy Relax) และมีความสุขในการทำงานร่วมกัน (Happy Society)

การออกแบบ จัดโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เพื่อพัฒนาทัศนคติเชิงบวก โดยเชิญวิทยากรที่มีความรู้และความเชี่ยวชาญด้านการพัฒนาทัศนคติเชิงบวกมาให้ความรู้ และให้บุคลากรได้ฝึกปฏิบัติการคิดเชิงบวก

วิธีดำเนินการ หัวหน้าสำนักงานประชุมหารือร่วมกับงานทรัพยากรบุคคล เพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์ และวางแผนการดำเนินงาน โดยมอบหมายให้งานทรัพยากรบุคคลจัดหาวิทยากรที่มีความรู้ในการจัดอบรมเชิงปฏิบัติการ ในหัวข้อ “การสร้างทัศนคติเชิงบวก เพื่อความสุขในการทำงาน”

การลงมือทำ กำหนดให้ดำเนินโครงการในเดือนพฤศจิกายน 2559 จำนวน 2 วัน ซึ่งเป็นโครงการระยะยาวที่มีค่าใช้จ่าย จึงอยู่ระหว่างการเสนอผู้บริหารเพื่อขออนุมัติดำเนินโครงการและขอใช้งบประมาณ

ผลการดำเนินโครงการ ผลที่คาดว่าจะได้รับจากการดำเนินโครงการ คือ บุคลากรได้ความรู้ และฝึกการคิดเชิงบวก (Happy Braine) ทำให้มีทัศนคติที่ดีต่อตนเอง ผู้ร่วมงาน และองค์กร (Happy Soul) ส่งผลให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน และมีบรรยากาศที่ดีในการทำงานร่วมกัน (Happy Society) รู้จักวิธีสร้างสมดุลให้ชีวิต (Happy Relax)

สรุป

1. เพื่อค้นหาและรวบรวมประสบการณ์เชิงบวก หรือความประทับใจที่ทำให้บุคลากรสายสนับสนุนคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น มีความสุขในการทำงาน พบว่า เพื่อนร่วมงานให้การสนับสนุน มีความจริงใจ มีน้ำใจ มีทัศนคติที่ดีต่อกัน และให้คำปรึกษากันได้ทุกเรื่อง คณะจัดให้มีกิจกรรมเพื่อให้บุคลากรได้ทำร่วมกัน เช่น งานปีใหม่ และงานสงกรานต์ เป็นต้น สิ่งแวดล้อมและบรรยากาศโดยรอบมีความเป็นธรรมชาติ ร่มรื่นและน่าอยู่ มีการวางแผนและเตรียมความพร้อมในการทำงาน ได้รับความเชื่อใจและไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงานและผู้บริหาร มีอิสระในการคิดและการทำงาน และบุคลากรมีจิตบริการ และบุคลากรมีความต้องการความรัก ความสามัคคีระหว่างบุคลากร ช่วยกันแก้ไขปัญหา และทำงานเป็นทีม จัดสัมมนาบุคลากร และจัดกิจกรรมพัฒนาองค์กรเชิงบวก จัดกิจกรรมให้บุคลากรและผู้บริหารได้พบปะ พูดคุย แสดงความเห็น และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน บุคลากรมีความขยัน อดทน และทุ่มเทในการทำงาน มีวัฒนธรรมองค์กรที่ชัดเจน และบุคลากรรู้จักการให้อภัย

2. เพื่อจัดทำแนวทางการเสริมสร้างความสุขในการทำงานให้กับบุคลากรสายสนับสนุนคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น พบว่า แนวคิดการสร้างองค์กรแห่งความสุข 8 ประการ สามารถเสริมสร้างความสุขในการทำงานให้กับบุคลากรได้จริง โดยได้ดำเนินโครงการระยะสั้น จำนวน 2 โครงการเรียบร้อยแล้ว ผลการดำเนินโครงการพบว่า บุคลากรทุกคนให้ความร่วมมือและมีความสุขในการทำกิจกรรมร่วมกัน ทำให้บุคลากรมีทัศนคติที่ดีต่อกัน มีความสัมพันธ์และบรรยากาศที่ดีในการทำงานร่วมกัน และบุคลากรมีความสุขในการทำงานมากขึ้น

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาแนวทางการเสริมสร้างความสุขในการทำงานให้กับบุคลากรสายสนับสนุนคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ด้วยกระบวนการสุนทรียสาธก โดยการค้นหาประสบการณ์เชิงบวก หรือความประทับใจที่ทำให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน มาวิเคราะห์ร่วมกับการวิเคราะห์ SOAR แล้วออกแบบแนวทางการสร้างความสุขให้บุคลากรสายสนับสนุนคณะนิติศาสตร์ทำงานอย่างมีความสุข ตามแนวทางการสร้างองค์กรแห่งความสุข 8 ประการ นั้น ผู้ศึกษามีข้อเสนอแนะว่า ในการสร้างความสุขให้เกิดขึ้นในองค์กรให้ได้ผลและยั่งยืน นั้น ต้องอาศัยความเข้าใจ และความร่วมมือจากบุคลากรทุกคนที่จะตระหนักและให้ความสำคัญกับการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน เพราะการมีความสัมพันธ์ที่ดี จะนำมาซึ่งความสุขในการทำงาน รวมทั้งปลูกฝังแนวคิดเชิงบวกให้กับพนักงานอย่างต่อเนื่อง เพราะการคิดบวกจะมองปัญหาให้เป็นโอกาสอยู่เสมอ

เอกสารอ้างอิง

- [1] ภิญโญ รัตนาพันธ์. (2555). สุนทรียสาธก (Appreciative Inquiry) คืออะไร ใครใช้. ค้นเมื่อวันที่ 27 กุมภาพันธ์ 2559, จาก <https://www.gotoknow.org/posts/314324>
- [2] อัจฉริยะ อุปการกุล. (2553). SOAR VS. SWOT Analysis. ค้นเมื่อวันที่ 12 มีนาคม 2559 จาก <https://www.gotoknow.org/posts/441791>.
- [3] ประภาพรธรรม อุ่นอบ และพรธิดา วิเศษศิลปานนท์. (2555). การจัดการความรู้สู่องค์กรแห่งความสุข. กรุงเทพฯ. พี.เอ. ลีพีวี่จ.
- [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)