

๑. รหัส D-๕-๒๔-๓ กิจกรรมการพัฒนาศักยภาพเพื่อความผาสุกขององค์กร (Happy Work Place)

๒. ผู้รับผิดชอบ งานพัฒนาศักยภาพภายใน กลุ่มอำนวยการ

๓. ประเด็นยุทธศาสตร์ (๔) การพัฒนาคุณภาพองค์กรสู่ความเป็นเลิศและพัฒนาสุนทรียภาพในมิติทาง
ศิลปวัฒนธรรม

๔. เป้าประสงค์ (๘) พัฒนาศักยภาพอาจารย์และบุคลากรสู่องค์กรแห่งความเป็นเลิศ

๕. กลยุทธ์ (๕) เพิ่มศักยภาพอาจารย์และบุคลากรเพื่อความเป็นเลิศและตอบสนองพันธกิจขององค์กร

๖. ผลการดำเนินงานส่งผลต่อดัชนีชี้คุณภาพที่ ๒.๔ ระบบการพัฒนาคณาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุน

๖.๑ ดัชนีความสุขและความพึงพอใจต่อการปฏิบัติราชการของบุคลากร

๖.๒ สมรรถนะผลการบริหารสถาบันให้เกิดอัตลักษณ์ (สมศ ๖.๑)

๗. หลักการและเหตุผล

การที่องค์กรจะกระทำการกิจหลักให้บรรลุวัตถุประสงค์และมีประสิทธิภาพนั้น หน่วยงานจำเป็นต้องมีบุคลากรที่มีคุณภาพในปริมาณที่เหมาะสมกับงาน ซึ่งการบริหารทรัพยากรมนุษย์ จัดเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างหนึ่งในการบริหารงาน แนวคิดเรื่องทุนมนุษย์ (Human capital) หรือทุนทางปัญญา(Intellectual Capital) หมายถึงความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การเพิ่มผลผลิต และการบริการที่ดำเนินโดยพนักงาน จากข้อมูลของงานวิจัยพบว่ามูลค่าทุนทางปัญญาโดยอยู่ในรูปสิทธิบัตร ลิขสิทธิ์ ซึ่งอยู่ในรูปทักษะ เทคโนโลยี กระบวนการประสบการณ์เป็นความรู้ของทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร (Knowledge) ที่เรียกว่าพลังสมอง (Brainpower) ซึ่งเป็นทรัพย์สินทางปัญญาที่ไม่มีตัวตน สิ่งเหล่านี้สามารถสร้างจุดแข็งให้กับองค์กร เป็นความสามารถหลัก(Core competency) ที่สำคัญ ได้แก่ ด้านทักษะ และความรู้ที่สามารถสังเกตเห็นได้ง่าย แต่ส่วนที่เห็นได้ยากคือ บทบาททางสังคม อุปนิสัย แรงกระตุ้น และภาพลักษณ์ที่รับรู้ตนเอง เป็นต้น กลยุทธ์ของการจัดการทรัพยากรมนุษย์เป็นการเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรมนุษย์กับเป้าหมายกลยุทธ์เพื่อการปรับปรุงสมรรถนะขององค์กรและพัฒนาวัฒนธรรมองค์กร จะทำให้เกิด นวัตกรรมหรือการเปลี่ยนแปลงใหม่ รูปแบบของการขยายตัวและกิจกรรมด้านพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็น การตั้งใจที่จะทำให้องค์กรสามารถประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย

อนึ่งความสุขของคนทำงานเป็นส่วนหนึ่งที่ชี้วัดความสำเร็จขององค์กร คณาจารย์ บุคลากรและนักศึกษาของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครลำปางจึงร่วมนำพาองค์กรให้เป็น “องค์กรแห่งความผาสุก” ในปีงบประมาณ ๒๕๕๖ วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครลำปางได้มีกิจกรรมที่ส่งเสริมการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรเพื่อมุ่งสู่องค์กรแห่งความผาสุก ด้วยวิธีการ Happy work place รวมทั้งการดูแลด้านสุขภาพบุคลากรและความปลอดภัย การพัฒนาศักยภาพบุคลากร ในปีงบประมาณ ๒๕๕๕ ครั้งที่ ๒ (เดือนมิถุนายน)ผลการประเมินความพึงพอใจในงานและความผาสุกบุคลากร เท่ากับ ๓.๕๗ ผลสำรวจพบว่าระดับความพึงพอใจต่อการได้รับเงินเดือน/ค่าตอบแทนที่เหมาะสมเมื่อเทียบกับหน่วยงานในองค์กรอื่นน้อยที่สุด (๓.๐๕) การได้รับการพิจารณาความดีความชอบอย่างเหมาะสม(๓.๑๗) การได้รับการสนับสนุนค่าใช้จ่ายเพื่อพัฒนาตนเองที่เหมาะสม (๓.๒๓) และสถานที่ทำงานทำใหู้สึกมีความสุขและอยากมาทำงาน (๓.๔๖) ตามลำดับ ซึ่งความพึงพอใจอยู่ใน

ระดับต่ำกว่าค่าเฉลี่ยของภาพรวมองค์กรและจากการสัมภาษณ์กลุ่มบุคลากรพบว่าบุคลากรมีความต้องการด้านสวัสดิการ การจัดกิจกรรมที่เสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีของกลุ่มบุคลากรและส่งเสริมความผูกพันในองค์กร ต้องการความเอื้ออาทร ความสามัคคี การสร้างความรักในองค์กรอย่างยั่งยืนและการดูแลเอาใจใส่กันและกัน การศึกษาดูงานต่างประเทศเพราะจะทำให้บุคลากรได้เปิดโลกกว้างและนำความรู้มาพัฒนางานและแลกเปลี่ยนความรู้ วัฒนธรรม เครื่องมือ เทคโนโลยี กระบวนการพยาบาล การดูแลผู้ป่วย งานพัฒนาบุคลากรจึงได้จัดทำโครงการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรสู่องค์กรแห่งความสุข (Happy Work Place)

๘. วัตถุประสงค์

- ๘.๑) เพื่อให้มีระบบสวัสดิการและสร้างแรงจูงใจแก่บุคลากร
- ๘.๒) ชี้นำเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร
- ๘.๓) ส่งเสริมให้บุคลากรมีความผูกพันในการทำงานและมีความสุขในชีวิต
- ๘.๔) เพื่อสร้างเสริมบรรยากาศการทำงานและเสริมสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่ดี

๙. ตัวชี้วัดความสำเร็จของโครงการ

- ๙.๑) เป็นประเด็นชั้นนำวิทยาลัย: Happy Work Place
- ๙.๒) ดัชนีความสุขและความพึงพอใจต่อการปฏิบัติราชการของบุคลากรเพิ่มขึ้นร้อยละ ๑๐
- ๙.๓) ความพึงพอใจต่อระบบบริหารทรัพยากรมนุษย์ของวิทยาลัยมากกว่า ๓.๕๑

๑๐. วัน เวลา และสถานที่ดำเนินการ ตามที่ระบุในกิจกรรม/ระยะเวลา/กลุ่มเป้าหมาย

๑๑. กิจกรรม/ระยะเวลา/กลุ่มเป้าหมาย

กิจกรรม	ระยะเวลา	กลุ่มเป้าหมายจำนวน (คน)
กิจกรรมที่ D-๕-๒๔-๓		
พัฒนาบุคลากรเพื่อความผูกพันขององค์กร		
๑. ทบทวนคณะทำงานเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร		
แห่งความผูกพัน		
๒. ประเมินความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากรในการทำงานของบุคลากรในองค์กร ๒ ครั้ง/ปี	ครั้งที่ ๑ ต.ค. ๕๕ ครั้งที่ ๒ ส.ค. ๕๖	อาจารย์ ๗๘ คน บุคลากร ๗๖ คน
๓. ประชุมวิเคราะห์ปัญหา/ส่วนขาด/จัดทำแผนเพื่อพัฒนาให้เจ้าหน้าที่มีความสุขและพึงพอใจในการทำงาน		
๔. จัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรเพื่อการทำงานเป็นทีมที่มีความผูกพันและเป็นองค์กรสุขภาวะ (Happy Work Place)		
๔.๑ Happy Body :		อาจารย์ ๗๘ คน
* ตรวจสอบสุขภาพประจำปีบุคลากร	ต.ค. ๕๕- ก.ย. ๕๖	บุคลากร ๗๖ คน
* Happy morning, exercise & talk	ต.ค. ๕๕- ก.ย. ๕๖	
* กีฬาสีประจำปีวิทยาลัย	๒๘ ธ.ค. ๕๕	
* ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมบุคลากรที่มีความเสี่ยงด้านสุขภาพ	๑๔ ก.พ. ๕๖	** บุคลากรที่มีปัญหาสุขภาพ ๒๕ คน
๔.๒ Happy Heart : คัดเลือกบุคลากรดีเด่นประจำปี	๒๘ ธ.ค. ๕๖	อาจารย์ ๗๘ คน

จัดทำบอร์ดยกย่องคนดี		บุคลากร ๗๖ คน
๔.๓ Happy Society : ร่วมบริจาคสิ่งของกับชมรม	ต.ค.๕๕- ก.ย.๕๖	อาจารย์ ๗๘ คน
จิตอาสาของสโมสรนักศึกษา เช่น ผู้ประสบภัยหนาว		บุคลากร ๗๖ คน
๔.๔ Happy Relax& Happy Family :		อาจารย์ ๗๘ คน
*สร้างสายสัมพันธ์วันปีใหม่	๒๘ ธ.ค. ๕๕	บุคลากร ๗๖ คน
* สร้างคุณค่าบุคลากรและผาสุกในงานฉลองวันเกิด	มี.ค. มี.ย., ก.ย. ๕๖	
* มุฑิตาจิตบุคลากรเกษียณ	๓๐ ก.ย. ๕๖	
๔.๕ Happy Brain :		อาจารย์ ๗๘ คน
*ประชุมวิเคราะห์ ติดตาม และประเมิน การพัฒนา	๔ เม.ย.- ๔ ส.ค. ๕๖	บุคลากร ๗๖ คน
ศักยภาพบุคลากร		
*ให้ความรู้ผ่านสื่อการเรียนรู้ Multimedia	ต.ค. ๕๕ - ก.ย. ๕๖	
๔.๖ Happy Soul : ทำบุญตักบาตรวันสถาปนา	๓๑ มี.ค. ๕๖	อาจารย์ ๗๘ คน
วิทยาลัยและพึงธรรม		บุคลากร ๗๖ คน

๑๒. งบประมาณที่ใช้

งบประมาณทั้งสิ้น ๒๑๖,๐๐๐ บาท มีรายละเอียดดังนี้

กิจกรรมที่ D-๕-๒๔-๓ พัฒนาบุคลากรเพื่อความผาสุกขององค์กร

งบประมาณที่ใช้ ๒๑๖,๐๐๐ บาท (สองแสนหนึ่งหมื่นหกพันบาทถ้วน) มีรายละเอียดดังนี้

กิจกรรม	รายละเอียดงบประมาณ	จำนวนเงิน (บาท)
๑.ทบทวนคณะทำงานเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร	๑.ค่าถ่ายเอกสาร	๒,๘๐๐
แห่งความผาสุก	๑๐ บ.*๑๔๐คน*๒ครั้ง	
๒.ประเมินความพึงพอใจและความผาสุกของ		
บุคลากรในการทำงานของบุคลากรในองค์กร๒ครั้ง/ปี		
๓.ประชุมวิเคราะห์ปัญหา/ส่วนขาด/จัดทำแผนเพื่อ		
พัฒนาให้เจ้าหน้าที่มีความผาสุกและพึงพอใจ		
ในการทำงาน		
๔.จัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรเพื่อการทำงานเป็นทีมที่		
มีความผาสุกและเป็นองค์กรสุขภาวะ		
(Happy Work Place)		
๔.๑ Happy Body :	๑. ค่าวัสดุ	๒,๐๐๐
* ตรวจสุขภาพประจำปีบุคลากร		
* Happy morning, exercise & talk		
* กีฬาสีประจำปีวิทยาลัย	๑..อาหารและอาหารว่าง	๑๘,๒๐๐
	๑๓๐บ.*๑๔๐คน	
	๒.ค่าวัสดุและรางวัล	๒๐,๐๐๐

* ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมบุคลากรที่มีความเสี่ยง	๑. ค่าวัสดุ	๕,๐๐๐
ด้านสุขภาพ		
๔.๒ Happy Heart : คัดเลือกบุคลากรดีเด่นประจำปี	๑.ค่าวัสดุ	๔,๐๐๐
จัดทำบอร์ดยกย่องคนดี	๒.โล่รางวัล ๕๐อัน*๒๐๐บ.	๑๐,๐๐๐
๔.๓ Happy Society : ร่วมบริจาคสิ่งของกับชมรม		
จิตอาสาของสโมสรนักศึกษา จิตอาสาของครอบครัวเสมือน		
๔.๔ Happy Relax& Happy Family :	๑.ค่าอาหารเย็น๒๕๐บ.*๑๔๐คน	๓๕,๐๐๐
*สร้างสายสัมพันธ์วันปีใหม่	๒.ค่าสถานที่	๑๐,๐๐๐
* สร้างคุณค่าบุคลากรและผาสูกในงานฉลองวันเกิด	๑.ค่าวัสดุ	๕,๐๐๐
* มุฑิตาจิตบุคลากรเกษียณ	๑.ค่าอาหารเย็น๒๕๐บ.*๑๔๐คน	๓๕,๐๐๐
	๒.ค่าวัสดุ	๕๐,๐๐๐
	๓.ค่าสถานที่	๑๐,๐๐๐
๔.๕ Happy Brain :		
*ประชุมวิเคราะห์ ติดตาม และประเมิน การพัฒนา		
ศักยภาพบุคลากร		
*ให้ความรู้ผ่านสื่อการเรียนรู้ Multimedia		
๔.๖ Happy Soul : ทำบุญตักบาตรและฟังธรรมะ	๑.ค่าวัสดุอุปกรณ์	๓,๐๐๐
	๒.ค่าวิทยากร ๑,๒๐๐*๓ ชม.	๓,๖๐๐
	๓.ค่าเดินทางของวิทยากร	๒,๔๐๐

หมายเหตุ ทุกรายการสามารถถัวเฉลี่ยกันได้

๑๓. วิธีการประเมินผลและผลที่คาดว่าจะได้รับ

กิจกรรม	วิธีการประเมินผล /เครื่องมือประเมิน	ผลที่คาดว่าจะได้รับ
กิจกรรมที่ ๑		
๑. จัดระบบสวัสดิการและเสริมเสริมสร้างสุขภาพที่ดีแก่บุคลากร	-แบบประเมินความพึงพอใจระบบสวัสดิการ	๑.มีระบบสวัสดิการที่ดีแก่บุคลากร
กิจกรรมที่ ๒		
๑.ทบทวนคณะทำงานเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งความผาสูก	-รายงานสรุปประเด็นชี้้นำวิทยาลัยฯ	๒. ประเด็นชี้้นำวิทยาลัย : Happy Work Place
๒.ประเมินความพึงพอใจและความผาสูกของบุคลากรในการทำงานของบุคลากรในองค์กร	-แบบประเมินความสุขและความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร	๓.ดัชนีความสุขและความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรมากกว่า ๓.๕๑
๒ ครั้ง/ปี		
๓.ประชุมวิเคราะห์ปัญหา/ส่วนขาด/จัดทำแผนเพื่อให้ทุกคนมีความสุขและพึงพอใจในการทำงาน	-แบบประเมินความพึงพอใจต่อระบบบริหาร	๔.ความพึงพอใจต่อระบบบริหารทรัพยากร
๔.จัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรเพื่อการทำงานเป็นทีมที่มีความผาสูกและเป็นองค์กรสุขภาวะ	ทรัพยากรมนุษย์	มนุษย์ของวิทยาลัยมากกว่า ๓.๕๑

(Happy Work Place)		
๔.๑ Happy Body :		
* ตรวจสุขภาพประจำปีบุคลากร		
* Happy morning, exercise & talk		
* กีฬาสีประจำปีวิทยาลัย		
* ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมบุคลากรที่มีความเสี่ยง		
ด้านสุขภาพ		
๔.๒ Happy Heart : คัดเลือกบุคลากรดีเด่น		
ประจำปี จัดทำบอร์ดยกย่องคนดี		
๔.๓ Happy Society : ร่วมบริจาคสิ่งของกับชมรม		
จิตอาสาของสโมสรนักศึกษา		
๔.๔ Happy Relax& Happy Family :		
* สร้างสายสัมพันธ์วันปีใหม่		
* สร้างคุณค่าบุคลากรและผาสักงานฉลองวันเกิด		
* มุขิตาจิตบุคลากรเกษียณ		
๔.๕ Happy Brain :		
* ประชุมวิเคราะห์ ติดตาม และประเมิน การพัฒนา		
ศักยภาพบุคลากร		
* ให้ความรู้ผ่านสื่อการเรียนรู้ Multimedia		
๔.๖ Happy Soul : ทำบุญตักบาตรวันสถาปนา		
วิทยาลัยและพึงธรรม		

๑๔. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

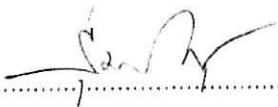
๑) วิทยาลัยฯ ได้จัดระบบสวัสดิการและสร้างแรงจูงใจแก่บุคลากร สร้างเสริมบรรยากาศการทำงานตลอดจนส่งเสริมให้บุคลากรมีความผูกพันในการทำงานและมีความสุขในชีวิตรอบครัว

๒) วิทยาลัยฯ ส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้เกี่ยวกับจรรยาบรรณของตนเอง เสริมสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่ดี เพื่อให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้บุคลากรสามารถผลิตผลงานที่มีประสิทธิภาพและบรรลุวิสัยทัศน์ขององค์กร

๑๕. ผู้จัดทำโครงการ จันทรี ๐๗๖๕

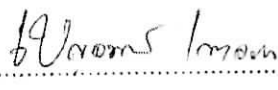
(นางจันทรีจิรา ยานะชัย)

พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ

๑๖. ผู้จัดทำโครงการ 

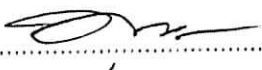
(นางรุ่งกานัญจน์ วุฒิ)

หัวหน้างานพัฒนาบุคลากรภายใน

๑๗. ผู้รับผิดชอบโครงการ 

(นางเบญจพร เสาวภา)

รองผู้อำนวยการกลุ่มอำนวยการ

๑๘. ผู้อนุมัติโครงการ 

(นางสาวมุกดา สิตลานุชิต)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี นครลำปาง

วันที่อนุมัติ ๔ / ๓.๓. ๕๕