

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

๒. ผู้รับผิดชอบ กลุ่มอำนวยการ กลุ่มกิจการนักศึกษา คณะกรรมการบริหารทรัพยากรมนุษย์

๓. ประเด็นยุทธศาสตร์(๔) การพัฒนาคุณภาพองค์กรสู่ความเป็นเลิศและพัฒนาสุนทรีย์ภาพในมิติทาง ศิลปวัฒนธรรม

๔. เป้าประสงค์(๘) พัฒนาศักยภาพอาจารย์และบุคลากรสู่องค์กรแห่งความเป็นเลิศ

๕. กลยุทธ์ (๕) เพิ่มศักยภาพอาจารย์และบุคลากรเพื่อความเป็นเลิศและตอบสนองพันธกิจขององค์กร

๖. ผลการดำเนินงานส่งผลกระทบต่อตัวบ่งชี้คุณภาพที่ ๒.๔ ระบบการพัฒนาคณาจารย์และบุคลากรสาย สอนับสนุน

๖.๑ ดัชนีความสุขและความพึงพอใจต่อการปฏิบัติราชการของบุคลากร

๖.๒. สมรรถนะผลการบริหารสถาบันให้เกิดอัตลักษณ์ (สมศ ๖.๑)

๗. หลักการและเหตุผล

การที่องค์กรจะกระทำภารกิจหลักให้บรรลุวัตถุประสงค์และมีประสิทธิภาพนั้น หน่วยงานจำเป็นต้องมีบุคลากรที่มีคุณภาพในปริมาณที่เหมาะสมกับงาน ซึ่งการบริหารทรัพยากรมนุษย์ จัดเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างหนึ่งในการบริหารงาน แนวคิดเรื่องทุนมนุษย์ (Human capital) หรือทุนทางปัญญา (Intellectual Capital) หมายถึงความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การเพิ่มผลผลิต และการบริการที่ดำเนินโดยพนักงาน จากข้อมูลของงานวิจัยพบว่ามูลค่าทุนทางปัญญาโดยอยู่ในรูปสิทธิบัตร ลิขสิทธิ์ ซึ่งอยู่ในรูปทักษะเทคโนโลยี กระบวนการประสบการณ์เป็นความรู้ของทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร (Knowledge) ที่เรียกว่าพลังสมอง (Brainpower) ซึ่งเป็นทรัพย์สินทางปัญญาที่ไม่มีตัวตน สิ่งเหล่านี้สามารถสร้างจุดแข็งให้กับองค์กร เป็นความสามารถหลัก(Core competency) ที่สำคัญ ได้แก่ ด้านทักษะ และความรู้ที่สามารถสังเกตเห็นได้ง่าย แต่ส่วนที่เห็นได้ยากคือ บทบาททางสังคม อุปนิสัย แรงกระตุ้น และภาพลักษณ์ที่รับรู้ตนเอง เป็นต้น กลยุทธ์ของการจัดการทรัพยากรมนุษย์เป็นการเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรมนุษย์กับเป้าหมายกลยุทธ์เพื่อการปรับปรุงสมรรถนะขององค์กรและพัฒนาวัฒนธรรมองค์กร จะทำให้เกิดนวัตกรรมหรือการเปลี่ยนแปลงใหม่ รูปแบบของการขยายตัวและกิจกรรมด้านพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นการตั้งใจที่จะทำให้องค์กรสามารถประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย

ว - ๕ - ๑๔ - 3 , ๔ .

อีกหนึ่งความสุขของคนทำงานเป็นส่วนหนึ่งที่ชี้วัดความสำเร็จขององค์กร คณาจารย์ บุคลากรและนักศึกษาของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครลำปางจึงร่วมนำพ้องค์กรให้เป็น "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) และสถานที่ทำงานทำให้รู้สึกมีความสุขและอยากมาทำงาน (๓.๕๖) ตามลำดับ ซึ่งความพึงพอใจอยู่ในระดับต่ำกว่าค่าเฉลี่ยของภาพรวมองค์กรและจากการสัมภาษณ์กลุ่มบุคลากรพบว่าบุคลากรมีความต้องการด้านสวัสดิการ การจัดกิจกรรมที่เสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีของกลุ่มบุคลากรและส่งเสริมความผาสุกในองค์กร ต้องการความเชื่ออาทร ความสามัคคี การสร้างความรักในองค์กรอย่างยั่งยืนและการดูแลเอาใจใส่กันและกัน การศึกษาดูงานต่างประเทศเพราะจะทำให้บุคลากรได้เปิดโลกกว้างและนำความรู้มาพัฒนางานและแลกเปลี่ยนความรู้ วัฒนธรรม เครื่องมือ เทคโนโลยี กระบวนการพยาบาล การดูแลผู้ป่วย งานพัฒนาบุคลากรจึงได้จัดทำโครงการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรสู่องค์กรแห่งความสุข (Happy Work Place)

๔. วัตถุประสงค์

- ๔.๑) เพื่อให้มีระบบสวัสดิการและสร้างแรงจูงใจแก่บุคลากร
- ๔.๒) ชี้นำเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรและนักศึกษาในวิทยาลัย
- ๔.๓) ส่งเสริมให้บุคลากรมีความสุขในการทำงานและมีความสมดุลในชีวิต
- ๔.๔) เพื่อสร้างเสริมบรรยากาศการทำงานและเสริมสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่ดี

๕. ตัวชี้วัดความสำเร็จของโครงการ

- ๕.๑) ประเด็นชี้นำวิทยาลัย: Happy Work Place และบุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในกิจกรรม
- ๕.๒) ดัชนีความสุขและความพึงพอใจต่อการปฏิบัติราชการของบุคลากรมากกว่า ๕๐
- ๕.๓) ความพึงพอใจต่อระบบบริหารทรัพยากรมนุษย์และระบบสวัสดิการของวิทยาลัยมากกว่า ๕๐
- ๕.๔) ระดับความสำเร็จการบรรลุเป้าหมายตัวชี้วัดคุณภาพการศึกษากลุ่มกิจการนักศึกษาอยู่ในระดับดีมาก

๖๐. วัน เวลา และสถานที่ดำเนินการ ตามที่ระบุในกิจกรรม/ระยะเวลา/กลุ่มเป้าหมาย

๑๑. กิจกรรม/ระยะเวลา/กลุ่มเป้าหมาย

กิจกรรม	ระยะเวลา	กลุ่มเป้าหมายจำนวน (คน)
กิจกรรมที่ D-๕-๒๔-๓		
พัฒนาบุคลากรเพื่อความผาสุกขององค์กร		
๑. ทบทวนคณะทำงานเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร		
แห่งความผาสุก		
๒. ประเมินความพึงพอใจและความผาสุกของ	ครั้งที่ ๑ ต.ค. ๕๕	อาจารย์ ๗๘ คน
บุคลากรในการทำงานของบุคลากรในองค์กร ๒ ครั้ง/ปี	ครั้งที่ ๒ ส.ค. ๕๖	บุคลากร ๗๖ คน
๓. ประชุมวิเคราะห์ปัญหา/ส่วนขาด/จัดทำแผนเพื่อพัฒนา		
ให้เจ้าหน้าที่ที่มีความผาสุกและพึงพอใจในการทำงาน		
๔. จัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรเพื่อการทำงานเป็นทีมที่		
มีความผาสุกและเป็นองค์กรสุขภาวะ		
(Happy Work Place)		
๔.๑ Happy Body :		อาจารย์ ๗๘ คน
* ตรวจสุขภาพประจำปีบุคลากร	ต.ค. ๕๕- ก.ย. ๕๖	บุคลากร ๗๖ คน
* Happy morning, exercise & talk	ต.ค. ๕๕- ก.ย. ๕๖	
* กีฬาสีประจำปีวิทยาลัย	๒๘ ธ.ค. ๕๕	
* ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมบุคลากรที่มีความเสี่ยง	๑๔ ก.พ. ๕๖	** บุคลากรที่มีปัญหา
ด้านสุขภาพ		สุขภาพ 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	
* มุขิตาจิตบุคลากรเกษียณ	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
กิจกรรมที่ D-๕-๒๔-๔ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อพัฒนา งานในกลุ่มกิจการนักศึกษา		
๑. Morning Exercise & Morning Talk	ตค. ๕๕- กย. ๕๖	อาจารย์ ๗๘ คน
๒. ลด เพิ่ม เต็ม ในชีวิต เพื่อพัฒนางานพัฒนา		บุคลากร ๗๖ คน
ความรู้และผ่อนคลายความเครียดในการทำงานและ		
CSR ผู้ร่วมงาน ครอบครัว และศึกษาดูงานของนักศึกษา		
๓. การบริหารจัดการและการพัฒนางานโดยการ	เดือนละ ๑ ครั้ง	นักศึกษา
ประชุมประจำเดือน		

๑๒. งบประมาณที่ใช้

งบประมาณทั้งสิ้น ๒๑๖,๙๐๐ 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. * ๑๕๐ คน * ๒ ครั้ง	
๒. ประเมินความพึงพอใจและความผาสุกของ		
บุคลากรในการทำงานของบุคลากรในองค์กร ๒ ครั้ง/ปี		
๓. ประชุมวิเคราะห์ปัญหา/ส่วนขาด/จัดทำแผนเพื่อ		
พัฒนาให้เจ้าหน้าที่มีความผาสุกและพึงพอใจ		
ในการทำงาน		
๔. จัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรเพื่อการทำงานเป็นทีมที่		
มีความผาสุกและเป็นองค์กรสุขภาวะ		
(Happy Work Place)		
๔.๑ Happy Body :	๑. ค่าวัสดุ	๒,๐๐๐
* ตรวจสอบสุขภาพประจำปีบุคลากร		
* Happy morning, exercise & talk		
* กีฬาสีประจำปีวิทยาลัย	๑. อาหารและอาหารว่าง	๑๘,๒๐๐
	๑๓๐ บ. * ๑๕๐ คน	

	๒.ค่าวัสดุและรางวัล	๒๐,๐๐๐
* ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมบุคลากรที่มีความเสี่ยง	๑. ค่าวัสดุ	๕,๐๐๐
ด้านสุขภาพ		
๔.๒ Happy Heart : คัดเลือกบุคลากรดีเด่นประจำปี	๑.ค่าวัสดุ	๕,๐๐๐
จัดทำบอร์ดยกย่องคนดี	๒.โล่รางวัล ๕๐อัน*๒๐๐ป.	๑๐,๐๐๐
๔.๓ Happy Society : ร่วมบริจาคสิ่งของกับชมรม		
จิตอาสาของสโมสรนักศึกษา จิตอาสาของครอบครัว		
เสมือน		
๔.๔ Happy Relax & Happy Family :	๑.ค่าอาหารเย็น๒๕๐ป.*๑๕๐คน	๓๕,๐๐๐
*สร้างสายสัมพันธ์วันปีใหม่	๒.ค่าสถานที่	๑๐,๐๐๐
* สร้างคุณค่าบุคลากรและผาสูกในงานฉลองวันเกิด	๑.ค่าวัสดุ	๕,๐๐๐
* มุฑิตาจิตบุคลากรเกษียณ	๑.ค่าอาหารเย็น๒๕๐ป.*๑๕๐คน	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

กิจกรรมที่ D-๕-๒๔-๔ เวทีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อพัฒนางานในกลุ่มนักศึกษา
งบประมาณที่ใช้ ๙๐๐ บาท (เก้าร้อยบาทถ้วน) มีรายละเอียดดังนี้

กิจกรรม	รายละเอียดงบประมาณ	จำนวนเงิน (บาท)
๑. Morning Exercise & Morning Talk	๑.ค่าเอกสารและจัดทำรูปเล่มการ	๕๐๐
๒. ลด เพิ่ม เต็ม เต็ม ในชีวิต เพื่อพัฒนางานพัฒนา	ถอดบทเรียน	
ความรู้และผ่อนคลายความเครียดในการทำงาน		
และ		
CSR ผู้ร่วมงาน ครอบครัว		
๓. การศึกษาดูงานเพื่อพัฒนางานนักศึกษา		
๔. การบริหารจัดการและการพัฒนางานโดยการ	๑.ค่าเอกสารจัดทำเล่มคู่มือ	๔๐๐
ประชุมประจำเดือน	๒.กิจกรรมนักศึกษา ๕๐ป.* ๔ ฉบับ	

หมายเหตุ ทุทรายการสามารถถัวเฉลี่ยกันได้

๑๓. วิธีการประเมินผลและผลที่คาดว่าจะได้รับ

กิจกรรม	วิธีการประเมินผล /เครื่องมือประเมิน	ผลที่คาดว่าจะได้รับ
กิจกรรมที่ ๑		
๑. จัดระบบสวัสดิการและเสริมเสริมสร้างสุขภาพที่ดีแก่บุคลากร	-แบบประเมินความพึงพอใจระบบสวัสดิการ	๑. มีระบบสวัสดิการที่ดีแก่บุคลากร
กิจกรรมที่ ๒		
๑. ทบทวนคณะทำงานเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งความผูกพัน	-รายงานสรุปประเด็นชี้แจงวิทยาลัยฯ	๒. ประเด็นชี้แจงวิทยาลัย : Happy Work Place
๒. ประเมินความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากรในการทำงานของบุคลากรในองค์กร	-แบบประเมินความพึงพอใจและความผูกพันต่อการปฏิบัติงาน	๓. ดัชนีความสุขและความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรมากกว่า ๓.๕๑
๒ ครั้ง/ปี	ปฏิบัติงานของบุคลากร	
๓. ประชุมวิเคราะห์ปัญหา/ส่วนขาด/จัดทำแผนเพื่อให้ทุกคนมีความผูกพันและพึงพอใจในการทำงาน	-แบบประเมินความพึงพอใจต่อระบบบริหาร	๔. ความพึงพอใจต่อระบบบริหารทรัพยากร
๔. จัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรเพื่อการทำงานเป็นทีมที่มีความผูกพันและเป็นองค์กรสุขภาวะ (Happy Work Place)	ทรัพยากรมนุษย์	มนุษย์ของวิทยาลัยมากกว่า ๓.๕๑
๔.๑ Happy Body :		
* ตรวจสอบสุขภาพประจำปีบุคลากร		
* Happy morning, exercise & talk		
* กีฬาประจำปีวิทยาลัย		
* ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมบุคลากรที่มีความเสี่ยงด้านสุขภาพ		
๔.๒ Happy Heart : คัดเลือกบุคลากรดีเด่นประจำปี จัดทำบอร์ดยกย่องคนดี		
๔.๓ Happy Society : ร่วมบริจาคสิ่งของกับชมรมจิตอาสาของสโมสรนักศึกษา		
๔.๔ Happy Relax & Happy Family :		

*สร้างลายสัมพันธ์วันปีใหม่		
* สร้างคุณค่าบุคลากรและผลงานฉลองวันเกิด		
* มุทิตาจิตบุคลากรเกษียณ		
๔.๕ Happy Brain :		
*ประชุมวิเคราะห์ ติดตาม และประเมิน การพัฒนา		
ศักยภาพบุคลากร		
*ให้ความรู้ผ่านสื่อการเรียนรู้ Multimedia		
๔.๖ Happy Soul : ทำบุญตักบาตรวันสถาปนา		
วิทยาลัยและพึงธรรม		
กิจกรรมที่ ๓		
๑. Morning Exercise & Morning Talk	-สรุประดับความสำเร็จ	๕.ระดับความสำเร็จ
๒. ลด เพิ่ม เติม เติม ในชีวิต เพื่อพัฒนางาน พัฒนาความรู้และผ่อนคลายความเครียดในการทำงาน	การบรรลุเป้าหมายตัวบ่งชี้ คุณภาพการศึกษา	การบรรลุเป้าหมายตัวบ่งชี้ คุณภาพการศึกษา
และ CSR ผู้ร่วมงาน ครอบครัว	กลุ่มกิจการนักศึกษา	กลุ่มกิจการนักศึกษา
๓. การศึกษาดูงานเพื่อพัฒนางานนักศึกษา		อยู่ในระดับดีมาก
๔. การบริหารจัดการและการพัฒนางานโดยการ		
ประชุมประจำเดือน		

๑๔. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

- ๑) วิทยาลัยฯ ได้จัดระบบสวัสดิการและสร้างแรงจูงใจแก่บุคลากร สร้างเสริมบรรยากาศการทำงาน ตลอดจนส่งเสริมให้บุคลากรมีความผูกพันในการทำงานและมีความสุขในชีวิตครอบครัว
- ๒) วิทยาลัยฯ ส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้เกี่ยวกับจรรยาบรรณของตนเอง เสริมสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่ดี เพื่อให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้บุคลากรสามารถผลิตผลงานที่มีประสิทธิภาพและบรรลุวิสัยทัศน์ขององค์กร