

สรุปรายงานการประเมินผลการดำเนินงาน

กิจกรรมพัฒนาบุคลากรเพื่อความผาสุกขององค์กร

การที่องค์กรจะกระทำภารกิจหลักให้บรรลุวัตถุประสงค์และมีประสิทธิภาพนั้น 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 จะทำให้เกิดนวัตกรรมหรือการเปลี่ยนแปลงใหม่ รูปแบบของการขยายตัวและกิจกรรมด้านพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นการตั้งใจที่จะทำให้องค์กรสามารถประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย

อนึ่งความสุขของคนทำงานเป็นส่วนหนึ่งที่ชี้วัดความสำเร็จขององค์กร คณาจารย์ บุคลากร ของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครลำปางจึงร่วมนำพาองค์กรให้เป็น “องค์กรแห่งความผาสุก” ในปีงบประมาณ ๒๕๕๖ วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครลำปางได้มีกิจกรรมที่ส่งเสริมการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรเพื่อมุ่งสู่องค์กรแห่งความผาสุก ด้วยวิธีการ Happy work place รวมทั้งการดูแลด้านสุขภาพบุคลากรและความปลอดภัย การพัฒนาศักยภาพบุคลากร ในปีงบประมาณ ๒๕๕๕ ครั้งที่ ๒ (เดือนมิถุนายน ๒๕๕๕) ผลการประเมินความพึงพอใจในงานและความผาสุกบุคลากร เท่ากับ ๓.๕๗ ผลสำรวจพบว่าระดับความพึงพอใจต่อการได้รับเงินเดือน/ค่าตอบแทนที่เหมาะสมเมื่อเทียบกับหน่วยงานในองค์กรอื่นน้อยที่สุด (๓.๐๕) การได้รับการพิจารณาความดีความชอบอย่างเหมาะสม (๓.๑๗) การได้รับการสนับสนุนค่าใช้จ่ายเพื่อพัฒนาตนเองที่เหมาะสม (๓.๒๓) และสถานที่ทำงานทำให้รู้สึกมีความสุขและอยากมาทำงาน (๓.๔๖) ตามลำดับ ซึ่งความพึงพอใจอยู่ในระดับต่ำกว่าค่าเฉลี่ยของภาพรวมองค์กรและจากการสัมภาษณ์กลุ่มบุคลากรพบว่าบุคลากรมีความต้องการด้านสวัสดิการ การจัดกิจกรรมที่เสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีของกลุ่มบุคลากรและส่งเสริมความผาสุกในองค์กร ต้องการความเอื้ออาทร ความสามัคคี การสร้างความรักในองค์กรอย่างยั่งยืนและการดูแลเอาใจใส่กันและกัน การศึกษาดูงานต่างประเทศเพราะจะทำให้บุคลากรได้เปิดโลกกว้างและนำความรู้มาพัฒนางานและแลกเปลี่ยนความรู้ วัฒนธรรม เครื่องมือ เทคโนโลยี กระบวนการพยาบาล การดูแลผู้ป่วย งานพัฒนาบุคลากรจึงได้จัดทำ กิจกรรมพัฒนาบุคลากรเพื่อความผาสุกขององค์กร โดยใช้ Happy Work Place เป็น



กรอบแนวคิดในการดำเนินงาน และคณะกรรมการบริหารทรัพยากรมนุษย์มีมติเห็นชอบให้ Happy Work Place เป็นประเด็นชั้นนำวิทยาลัย ในวันที่ ๖ กรกฎาคม ๒๕๕๕ โดยมีวัตถุประสงค์ ดังนี้

- ๑ เพื่อให้มีระบบสวัสดิการและสร้างแรงจูงใจแก่บุคลากร
- ๒ ชี้นำเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรในวิทยาลัย
- ๓ ส่งเสริมให้บุคลากรมีความสุขในการทำงานและมีความสุขในชีวิต
- ๔ เพื่อสร้างเสริมบรรยากาศการทำงานและเสริมสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่ดี

ตัวชี้วัดความสำเร็จของโครงการ

- ๑) ประเด็นชั้นนำวิทยาลัย: Happy Work Place และบุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในกิจกรรม
- ๒) ดัชนีความสุขและความพึงพอใจต่อการปฏิบัติราชการของบุคลากรเพิ่มขึ้นร้อยละ ๑๐
- ๓) ความพึงพอใจต่อระบบบริหารทรัพยากรมนุษย์และระบบสวัสดิการของวิทยาลัยมากกว่า ๓.๕๑

ผลการดำเนินงานตามรายการกิจกรรม

๑. ทบทวนคณะทำงานเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งความสุข

คณะทำงานเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งความสุข ได้แก่ บุคลากรกลุ่มงานพัฒนาบุคลากรภายใน กลุ่มอำนวยการ มีหน้าที่รับผิดชอบคือ บริหารจัดการโครงการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ดำเนินการกิจกรรมในโครงการ ควบคุม กำกับ ดูแล ติดตามผลการดำเนินงาน และวัดประเมินผลความสำเร็จของโครงการ เพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งความสุข ให้บรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ พันธกิจขององค์กร

๒. ประเมินความพึงพอใจและความสุขของบุคลากรในการทำงานของบุคลากรในองค์กร ๒ ครั้งต่อปี

ผลการประเมินความพึงพอใจและความสุขของบุคลากรในการทำงานของบุคลากรในองค์กร ดำเนินการสำรวจ ๒ ครั้งต่อปี โดยใช้แบบสำรวจวัดความสุขด้วยตนเอง : HAPPINOMETER ซึ่งพัฒนาเครื่องมือโดย มหาวิทยาลัยมหิดลและ สสส. ประกอบด้วย ๙ มิติ ดังนี้ สุขภาพดี (Happy Body) ผ่อนคลายดี (Happy Relax) น้ำใจดี (Happy Heart) จิตวิญญาณดี (Happy Soul) ครอบครัวดี (Happy Family) สังคมดี (Happy Society) ใฝ่รู้ดี (Happy Brain) สุขภาพเงินดี (Happy Money) และ การงานดี (Happy Work Life) ซึ่งเป็นเครื่องมือวัดคุณภาพชีวิตและความสุขของคนทำงาน สะท้อนความจำเป็นที่องค์กรต้องพัฒนาสร้างเสริมคุณภาพชีวิต และความสุขของคนในองค์กรเพื่อให้คนทำงานอย่างมีความสุข ครั้งที่ ๑

ดำเนินการสำรวจ ณ วันที่ ๖ มิถุนายน ๒๕๕๕ และครั้งที่ ๒ ดำเนินการสำรวจ ณ วันที่ ๙ พฤษภาคม ๒๕๕๖ ผลการประเมินก่อนดำเนินการความพึงพอใจและความผาสุกในการทำงานของบุคลากร ของบุคลากรอยู่ในระดับ มีความสุข(Happy) เฉลี่ยภาพรวมร้อยละ ๖๕.๔๒ นั้นหมายถึงบุคลากรควรได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารให้มีความสุขยิ่งขึ้นไป หลังดำเนินการผลการประเมินเพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ ๗๖.๕๕ โดยเพิ่มขึ้นจากเดิมร้อยละ ๑๐.๑๓ ซึ่งผลการประเมินหลังดำเนินการหมายถึงคนทำงานในองค์กรของวิทยาลัยอยู่ในระดับมีความสุขมาก(Very Happy) และผู้บริหารควรให้การสนับสนุนและยกย่องเป็นแบบอย่าง โดยสรุปได้ดังนี้

ก่อนดำเนินการความพึงพอใจและความผาสุกในการทำงานของบุคลากร ของบุคลากรอยู่ใน

ระดับต่ำสุดคือมิติสุขภาพเงินดี (Happy Money) เฉลี่ยร้อยละ ๕๒.๔๒ ผ่อนคลายดี (Happy Relax) ร้อยละ ๕๗.๒๗ และการงานดี (Happy Work Life) ร้อยละ ๖๒.๘๓ ตามลำดับ วิทยาลัยฯ ได้เห็นความสำคัญของการสนับสนุนบุคลากรให้มีความสุขยิ่งขึ้น และเป็นองค์กรแห่งความผาสุก คณะกรรมการบริหารทรัพยากรมนุษย์ จึงมีมติให้ Happy work place เป็นประเด็นชั้นนำวิทยาลัย งานพัฒนาบุคลากรภายใน กลุ่มอำนวยการจึงจัดทำโครงการบริหารทรัพยากรมนุษย์ กิจกรรมพัฒนาบุคลากรเพื่อความผาสุก โดยมีแผนการดำเนินงาน Happy workplace จำนวน ๑๐ แผนงาน (ดูภาคผนวก)

หลังดำเนินการความพึงพอใจและความผาสุกในการทำงานของบุคลากร ของบุคลากรอยู่ในระดับ

ต่ำสุดคือ มิติสุขภาพเงินดี (Happy Money) เฉลี่ยร้อยละ ๖๖.๒๕ ผ่อนคลายดี (Happy Relax) ร้อยละ ๗๒.๓๑ และการงานดี (Happy Work Life) ร้อยละ ๗๒.๕๐ ตามลำดับ อยู่ในระดับ มีความสุข(Happy) แต่พบว่าค่าเฉลี่ยสูงกว่าก่อนดำเนินการอย่างเห็นได้ชัดเจน และบุคลากรควรได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารให้มีความสุขมากขึ้นในมิติดังกล่าว ส่วนมิติที่อยู่ในระดับมีความสุขมาก (Very Happy)เช่น จิตวิญญาณดี (Happy Soul) ร้อยละ ๘๔.๗๑ ระดับสุขภาพดี (Happy Body) ร้อยละ ๘๑.๒๓ น้ำใจดี (Happy Heart) ร้อยละ ๘๑.๐๑ ใฝ่รู้ดี (Happy Brain) ร้อยละ ๗๘.๗๑ และครอบครัวดี (Happy Family) ร้อยละ ๗๗.๓๘ เป็นต้น ซึ่งควรได้รับการยกย่องให้เป็นแบบอย่าง (ดูตารางที่ ๑)