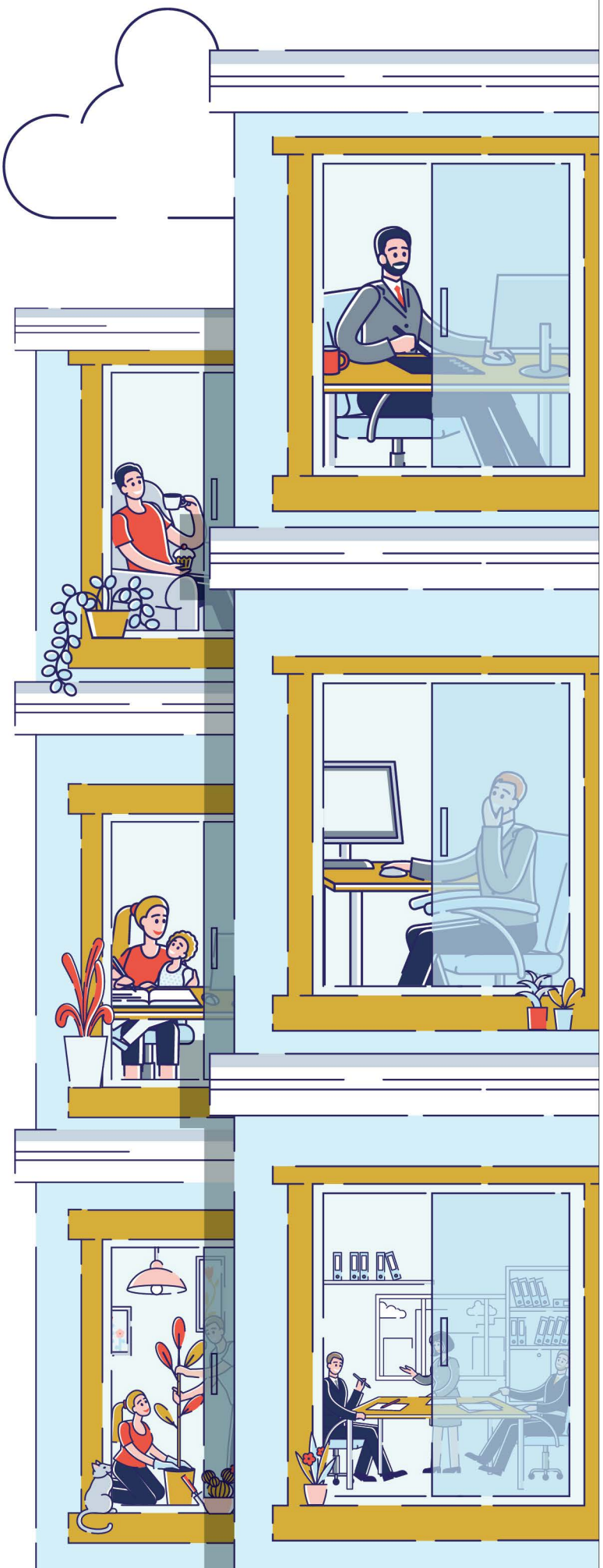
มหาวิทยาลัยมหิดล
สถาบันวิจัยประชากรและสังคม

สสส
สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ

HFP
Happy Family Project



นวัตกรรมสร้างเสริม ครอบครัวมีสุข คนทำงานองค์กร

INNOVATIVELY ENHANCING HAPPY FAMILY in a Workplace

สนับสนุนโดย
สำนักสนับสนุนสุขภาวะเด็ก เยาวชน และครอบครัว
สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.)

มหาวิทยาลัยมหิดล
สถาบันวิจัยประชากรและสังคม
50 ปี สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล
สสส
สำนักงานกองทุนสนับสนุน
การสร้างเสริมสุขภาพ
HFP
Happy Family Project

นวัตกรรมสร้างเสริมครอบครัวมีสุขคนทำงานองค์กร / กัญญาพัชร สุทธิเกษม... [และคนอื่น ๆ]
-- พิมพ์ครั้งที่ 1. – นครปฐม : สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล ร่วมกับ สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ, 2564. (เอกสารทางวิชาการ/สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล ; หมายเลข 534)
ISBN 978-616-443-537-7

1. ครอบครัว. 2. ครอบครัว – ไทย. 3. ความสุข. I. กัญญาพัชร สุทธิเกษม. II. วรรณี หุตะแพทย์. III. ปรียา พลอยระย้า. IV. ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต. V. มหาวิทยาลัยมหิดล. สถาบันวิจัยประชากรและสังคม. VI. สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ. VII. ชื่อชุด.
HQ743 น352 2564

ออกแบบและศิลปกรรม	บริษัท ฮาร์โมนิสท์ คอนซัลแทนท์ จำกัด
จัดพิมพ์โดย	สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล (วปส.) ร่วมกับ สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.)
สำนักพิมพ์	บริษัท สุนทรฟิล์ม จำกัด (สำนักงานใหญ่) 13/11-15 ซอยวัดพระยายัง ถนนพระราม 6 แขวงถนนเพชรบุรี เขตราชเทวี กรุงเทพฯ 10400 โทรศัพท์ 02-216-2760-8
จำนวนพิมพ์	1,200 เล่ม
วันที่เข้าโรงพิมพ์	20 เมษายน 2564
ลักษณะการพิมพ์	ดิจิตอล

สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล
ตำบลศาลายา อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม 73170
โทรศัพท์ 02-441-0201 โทรสาร 02-441-9333
เว็บไซต์ http://www.ipsr.mahidol.ac.th

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.)
เลขที่ 99/8 อาคารศูนย์เรียนรู้สุขภาวะ ซอยงามดูพลี แขวงทุ่งมหาเมฆ เขตสาทร กรุงเทพฯ 10120
โทรศัพท์ 02-343-1500 โทรสาร 02-343-1551
เว็บไซต์ http://www.thaihealth.or.th/

มหาวิทยาลัยมหิดล
สถาบันวิจัยประชากรและสังคม

สสส
สำนักงานกองทุนสนับสนุน
การสร้างเสริมสุขภาพ

กิตติกรรมประกาศ

กว่าทศวรรษที่ผ่านมา สำนักสนับสนุนสุขภาวะเด็ก เยาวชน และครอบครัว สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ได้ให้ความสำคัญ และมุ่งเน้นการศึกษาวิจัยในประเด็นครอบครัวไทยภายใต้การเผชิญหน้ากับความเปลี่ยนแปลงในมิติต่าง ๆ ได้แก่ มิติสิ่งแวดล้อม มิติเศรษฐกิจ มิติสังคม มิติวัฒนธรรม ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี และวิกฤติจากโรคระบาด ซึ่งนับว่าเป็นสิ่งที่ส่งผลกระทบต่อการดำเนินชีวิตของประชากร และครอบครัวไทย และส่งผลให้ครอบครัวไทยมีสถานการณ์ที่แตกต่างไปจากอดีต สิ่งดังกล่าวเป็นที่มาของหนังสือนวัตกรรมสร้างเสริมครอบครัวมีสุขคนทำงานองค์กร จัดทำโดย สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล ซึ่งได้ถ่ายทอดแนวคิด ระบบ และประสบการณ์ การดำเนินโครงการ “การสร้างเสริมครอบครัวอบอุ่นไปสู่ครอบครัวสุขภาวะของคนทำงานองค์กรในประเทศไทย” ต่อเนื่องกับโครงการ “สร้างเสริมครอบครัวอบอุ่นและมีสุขเพื่อคนทำงานองค์กร” อันมีเป้าหมายสำคัญในการสร้างการเปลี่ยนแปลงจากนโยบายสู่การปฏิบัติและจากการปฏิบัติไปเป็นนโยบาย เกิดเป็น “นวัตกรรมสร้างเสริมครอบครัวมีสุขคนทำงานองค์กร” นำไปใช้เป็นวิถีปฏิบัติ “ครอบครัวมีสุข” และขยายผลไปยังภาคีเครือข่ายองค์กรทุกภาคส่วน ไปประยุกต์ใช้และต่อยอดให้เหมาะสมกับบริบทองค์กร และวัฒนธรรมองค์กร เพื่อความอย่างยั่งยืนต่อไป

คณะผู้จัดทำ ขอขอบคุณสำนักสนับสนุนสุขภาวะเด็ก เยาวชน และครอบครัว สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ที่มอบความไว้วางใจและให้การสนับสนุนการดำเนินงานอย่างต่อเนื่องมาโดยตลอด รวมถึงขอขอบคุณองค์กรภาคี และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกภาคส่วนในการดำเนินงาน นับตั้งแต่เริ่มต้นด้วยดีเสมอมา ซึ่งทุกท่านเป็นพลังสำคัญของการดำเนินงานจนประสบผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล บรรลุเป้าหมาย “ครอบครัวมีสุข คนทำงานมั่นคง องค์กรมั่งคั่ง”

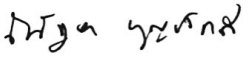
คณะผู้จัดทำ
สถาบันวิจัยประชากรและสังคม
มหาวิทยาลัยมหิดล
มีนาคม 2564

คำนิยม

หนังสือ “นวัตกรรมสร้างเสริมครอบครัวมีสุขคนทำงานองค์กร” นำเสนอรูปแบบใหม่ ที่มีแนวคิดและระบบเป็นองค์ความรู้ กลไก และกระบวนการ การขับเคลื่อนครอบครัวอบอุ่นและมีสุขคนทำงานองค์กรแบบครบวงจร สามารถนำไปปฏิบัติเพื่อบรรลุตามเป้าหมายได้ทันที รวมถึง สามารถใช้เป็นวิถีปฏิบัติในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงอย่างสิ้นเชิง (Disruption) ในยุคที่เทคโนโลยีพัฒนาก้าวล้ำ มุมมองวิธีคิดแบบคนรุ่นใหม่ที่ไม่เชื่อมุมมองเดิมอีกต่อไป ยุคที่การเข้าถึงข้อมูล ข่าวสาร และ บริการต่าง ๆ เต็มไปด้วยความสะดวก รวดเร็ว และง่ายดาย ข้อสำคัญ เป็นยุคที่วิกฤติทุกประเภท สามารถเกิดขึ้นได้ตลอดเวลา

หนังสือ “นวัตกรรมสร้างเสริมครอบครัวมีสุขคนทำงานองค์กร” ตกผลึกจากการดำเนินโครงการมาอย่างต่อเนื่อง 2 ระยะ ตลอด 3 ปี (ระยะที่ 1: พ.ศ. 2560 – 2561 และ ระยะที่ 2: พ.ศ. 2561 – 2563) บรรลุเป็น “รูปแบบการสร้างเสริมองค์กรต้นแบบครอบครัวมีสุข” ที่ผสมผสานอย่างกลมกลืนระหว่าง องค์ความรู้และกระบวนทัศน์ รวมถึง พฤติกรรมเดิม กับ แนวคิดและระบบใหม่ ที่มีนิยามความหมายและองค์ประกอบที่วัดผลได้อย่างเป็นรูปธรรมชัดเจน ตลอดจนมีเนื้อหาที่กระชับง่ายต่อการเข้าใจและเข้าถึง สามารถใช้กระบวนการและขั้นตอนการสร้างเสริม “ครอบครัวมีสุข” ไปดำเนินงานผ่านกลไกต่าง ๆ ทั้งในองค์กรและครอบครัว เกิดผลสำเร็จตรงตามความต้องการของตนเอง ครอบครัว และ องค์กร

สสส. เชื่อว่า หนังสือเล่มนี้ เป็นการเสริมพลังบุคคลและองค์กรทุกภาคส่วนให้มีขีดความสามารถสร้าง “ครอบครัวมีสุข” คนทำงานให้มีความอบอุ่น เข้มแข็ง สงบสุข และ พอเพียง ควบคู่ไปกับการสร้างเสริมผลิตภาพขององค์กร แนวคิดและวิธีปฏิบัติที่มีแบบแผนเป็นระบบเป็นขั้นเป็นตอนในการขับเคลื่อนการสร้างเสริม “ครอบครัวมีสุข” เสมือนการลงเสาหลักเป็นฐานที่เข้มแข็งให้กับองค์กรและสังคม นอกเหนือจากนี้ ยังสามารถถ่ายทอดเป็นวิถีปฏิบัติ “ครอบครัวมีสุข” กระจายไปยังภาคีในการช่วยสร้างครอบครัว สังคม และสภาพแวดล้อมแห่งสุขภาวะให้เกิดขึ้นอย่างอย่างต่อเนื่องเป็นวงกว้าง



ณัฐยา บุญภักดี
ผู้อำนวยการสำนักสนับสนุนสุขภาวะเด็ก เยาวชน และครอบครัว
สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.)
มีนาคม 2564

คำนำ

ครอบครัวในสังคมไทยปัจจุบัน เผชิญกับการเปลี่ยนแปลงทั้งจากสิ่งแวดล้อมด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม และเทคโนโลยี ซึ่งส่งผลกระทบทำให้ครอบครัวมีรูปแบบหลากหลายมากขึ้น มีโครงสร้างและบทบาทหน้าที่เปลี่ยนไป อีกทั้งกระทบต่อความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกอีกด้วย สถาบันครอบครัวจึงมีความเปราะบางและอ่อนแอ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การเกิดวิกฤติการแพร่ระบาดโควิด 19 ส่งผลกระทบรุนแรงต่อภาคเศรษฐกิจทั่วโลก และแน่นอน ย่อมส่งผลสะเทือนถึงภาคแรงงานและคนทำงานที่เป็นกำลังหลักของครอบครัวและการพัฒนาประเทศ

สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล สนับสนุนโดย สำนักสนับสนุนสุขภาวะเด็ก เยาวชน และครอบครัว สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ได้ร่วมกันขับเคลื่อนการสร้างเสริมครอบครัวอบอุ่นและมีสุขของคนทำงานในองค์กร อย่างต่อเนื่อง ระหว่าง ปี พ.ศ. 2561 – 2563 โดยพัฒนาแนวคิดและกระบวนการการสร้างเสริมครอบครัวอบอุ่นและมีสุข การสร้างเครื่องมือสำรวจครอบครัวอบอุ่นและมีสุข การพัฒนาศักยภาพนักสร้างเสริมครอบครัวอบอุ่นและมีสุข การสร้าง “องค์กรต้นแบบครอบครัวมีสุข” การสร้างระบบพี่เลี้ยงครอบครัวมีสุข และการติดตามประเมินผลสำเร็จ ทำให้องค์กรสามารถดำเนินงานสร้างเสริมครอบครัวอบอุ่นและมีสุขได้ด้วยตนเองตลอดจน การเผยแพร่องค์ความรู้ แนวคิด และระบบ การสร้างเสริม “ครอบครัวมีสุข” คนทำงานองค์กร ทั้งเชิงวิชาการ เชิงนโยบาย และเชิงบริหารจัดการ ขยายผลสู่คนทำงาน และภาคีองค์กรทุกภาคส่วนทั่วประเทศ

สถาบันวิจัยประชากรและสังคม ได้รวบรวมเนื้อหาจัดทำเป็นหนังสือ “นวัตกรรมสร้างเสริมครอบครัวมีสุขคนทำงานองค์กร” เพื่อใช้เป็นแนวคิดและระบบในการสร้างเสริม “ครอบครัวมีสุข” ผ่านกลไกภายในและภายนอกองค์กร อาทิ ผู้บริหารองค์กร นักสร้างเสริมครอบครัวมีสุข องค์กรพี่เลี้ยง ซึ่งล้วนมีบทบาทสำคัญต่อความสำเร็จในการขับเคลื่อนงานสร้างเสริมครอบครัวมีสุขคนทำงานองค์กรให้เกิดความยั่งยืน

รองศาสตราจารย์ ดร.อารี จำปากลาย
ผู้อำนวยการสถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล
มีนาคม 2564

Executive Summary

This book entitled “Innovatively Enhancing Happy Family in a Workplace” has been written to illustrate the concept, mechanics, driving force as well as empirical results of the Research and Development carried out between 2018 – 2020. Consequently, the findings have resulted in the Innovation to enhance Happy Family. It is hoped that this would be beneficial to all related workplace networks and other organisations by extending this concept towards hosting appropriate activities to promote Happy Family within workplaces.

There are three main parts in this book. **Part 1** discusses the two-stage origin of “Enhancing Happy Family Innovation in a Workplace” Stage 1 is laying the foundation of “Harmony Family” and Stage 2 extends that into “Happy Family” which subsequently leads to **Part 2**: “Innovatively Enhancing Happy Family in a Workplace. Lastly, **Part 3** elaborates on how all “Happy Family Members in a Workplace” adapt the concept of “Innovatively Enhancing Happy Family in a Workplace” to encounter COVID-19 pandemic.

Part 1: The origin of “Innovatively Enhancing Happy Family in a Workplace”, is presented into 2 stages, Stage 1 is involving findings on the Research and Development Strategy entitled “Moving forward: Harmony Family to Happy Family for Employed People” which conducted in 2018 and Stage 2 is sharing key results on the Research and Development Strategy entitled “Promotion for Happy Family in a Workplace” conducted during 2019 – 2020. Both researches were operated by Institute for Population and Social Research, Mahidol University supported by Thai Health Promotion Foundation.

Stage 1 “Enhancing Harmony Family in a Workplace” presents the concept and mechanics of structuring “Harmony Family” by applying HAPPINOMETER MODEL: Happiness Combination Design. Through this model, these target workplaces of both researches have been transformed into “Happy Workplace” before further developed into “Harmony Family in a Workplace”. The HAPPIINOMETER MODEL is created by Institute for Population and Social Research, Mahidol University supported by Thai Health Promotion Foundation since 2011.

The concept of enhancing “Harmony Family in a Workplace” consists of “Stable Worker” “Wealthy Workplace” being driven by 4 parts namely, input, process, output and feedback. Taking that into practice leads to the main driving force in achieving “Harmony Family in a Workplace” which consists of 6 stages (1) creating a tool “Harmony Family Questionnaire” (2) surveying the situation of “Harmony Family” (3) arranging short course training to develop “Harmony Family Agent” and educate them to be able to create “Harmony Family Action Plan” (4) hands-on, practical sessions for Harmony Family Agents to track and evaluate activities carried out according to action plan in order to achieve the targets within specified timeframe (5) selecting “Harmony Family Model in a Workplace” and (6) organising “Happy Family Award 2019”.

Final findings from this stage enable us to establish the concept and system, gather up to date valuable data, obtain pioneer “Harmony Family in a Workplace” as well as select a total of 3 winners of “Happy Family Award 2019” which are outstanding, the “Good, Better and Best practice” with entries from both private and public sectors.

At Stage 1, there are 3 main components of enhancing “Harmony family in a Workplace” which are “Strength”, “Warmth” and “Peace”.

Stage 2 “Promotion for Happy Family in a Workplace” is where “Harmony Family” becomes “Happy Family”. The existing 3 main components (Strength, Warmth and Peace) have been further developed to have an additional 4th component namely, Sufficiency.

The original mechanics to drive and enhance “Harmony Family” with 6 steps have now been further enhanced to have 10 steps which are (1) modifying “Harmony Family Questionnaire” to “Happy Family Questionnaire” (2) surveying the situation of “Happy Family” (3) extracting lesson learned from Harmony Family to Happy Family with 20 pioneer “Happy Family Model” (4) introducing “mentor” system (5) organising short course training “Enhancing Happy Family Agent” (6) expanding network of “Happy Family Models” (7) organising exhibition and holding a press conference on “Happy Family in Thai Society” (8) organising an annual “Happy Family Model Contest” (9) establishing academic, policy and management data source and (10) monitoring and evaluating “Enhancing Harmony Family Model” into “Well-being Family”.

A final conclusion is drawn such that the concept of enhancing Happy Family is formed. Moreover, a system to enhance Happy Family in a Workplace, reference of “Happy Family situation”, “Mentoring system”, happy family agents scheme, action plan for enhancing happy family as well as academic learning and sharing platforms are formed.

Part 2 “Pathway to Innovate Happy Family in a Workplace” is a presentation of refinement of thoughts from the concept, knowledge, system and outcome of transitioning “Harmony Family towards Happy Family in a Workplace” to the “Innovation” of Happy Family in a Workplace”.

“Innovation of Happy Family in a Workplace” originates from 3 main concepts (1) concept of developing family institution Department of Women’s Affairs and Family Development together with operational guidelines of National Economics and Social Development and Plan. Their main focus is to develop family institution by complying with and maximizing Warm Family Index which leads to strong family bond meaning that there is a good relationship and potential within the family, family members have good quality of life and the family are secure and stable in all aspects (2) concept of “Enhancing Harmony Family in a Workplace” such as “Stable Worker” and “Wealthy Workplace” and (3) concept of “Enhancing Happy Family in a Workplace” such as “Happy Family” “Stable Worker” and “Wealthy Workplace”.

Final findings from this stage enable us to establish the concept and system, gather up to date valuable data, obtain pioneer “Harmony Family in a Workplace” as well as select a total of 3 winners of “Happy Family Award 2019” which are outstanding, the “Good, Better and Best practice” with entries from both private and public sectors.

At Stage 1, there are 3 main components of enhancing “Harmony family in a Workplace” which are “Strength”, “Warmth” and “Peace”.

Stage 2 “Promotion for Happy Family in a Workplace” is where “Harmony Family” becomes “Happy Family”. The existing 3 main components (Strength, Warmth and Peace) have been further developed to have an additional 4th component namely, Sufficiency.

The original mechanics to drive and enhance “Harmony Family” with 6 steps have now been further enhanced to have 10 steps which are (1) modifying “Harmony Family Questionnaire” to “Happy Family Questionnaire” (2) surveying the situation of “Happy Family” (3) extracting lesson learned from Harmony Family to Happy Family with 20 pioneer “Happy Family Model” (4) introducing “mentor” system (5) organising short course training “Enhancing Happy Family Agent” (6) expanding network of “Happy Family Models” (7) organising exhibition and holding a press conference on “Happy Family in Thai Society” (8) organising an annual “Happy Family Model Contest” (9) establishing academic, policy and management data source and (10) monitoring and evaluating “Enhancing Harmony Family Model” into “Well-being Family”.

A final conclusion is drawn such that the concept of enhancing Happy Family is formed. Moreover, a system to enhance Happy Family in a Workplace, reference of “Happy Family situation”, “Mentoring system”, happy family agents scheme, action plan for enhancing happy family as well as academic learning and sharing platforms are formed.

Part 2 “Pathway to Innovate Happy Family in a Workplace” is a presentation of refinement of thoughts from the concept, knowledge, system and outcome of transitioning “Harmony Family towards Happy Family in a Workplace” to the “Innovation” of Happy Family in a Workplace”.

“Innovation of Happy Family in a Workplace” originates from 3 main concepts (1) concept of developing family institution Department of Women’s Affairs and Family Development together with operational guidelines of National Economics and Social Development and Plan. Their main focus is to develop family institution by complying with and maximizing Warm Family Index which leads to strong family bond meaning that there is a good relationship and potential within the family, family members have good quality of life and the family are secure and stable in all aspects (2) concept of “Enhancing Harmony Family in a Workplace” such as “Stable Worker” and “Wealthy Workplace” and (3) concept of “Enhancing Happy Family in a Workplace” such as “Happy Family” “Stable Worker” and “Wealthy Workplace”.

The driving force of “Innovatively Enhancing Happy Family in a Workplace” has 9 steps and 3 criteria. The 9 steps are (1) investigating and diagnosis of “Happy Family” as ‘based-line data’ from the first round survey (2) forming working team and person in charge (3) promoting and communicating to everyone in the workplace (4) organising a hands-on workshop “Knowledge Management to Enhance Happy Family in a Workplace in order to create “Happy Family Agent” (5) practice exercising the knowledge and skills in accordance to “Innovation of Happy Family Model” (6) inspiring others in the workplace (7) transferring knowledge and potential (8) investigating and diagnosis of “Happy Family” as ‘Ended-line data’ from the final round survey and (9) extending the model into happy workplace network and other organisations. The three criteria to select “Happy Family Agent” are (1) have good interpersonal skills, widely accepted within department and organization (2) actively taking part in “Happy Family” activities (3) motivational, likes to do things for society and enthusiastic.

Part 3 “Happy Family and COVID-19 Pandemic”. The project entitled “Promotion for Happy Family in Workplace” has implemented an urgent survey about COVID-19 in order for families of the workers in all industrial sectors to cope with the COVID-19 pandemic. “Happy Family Absorption” has been convert automatically to “Happy Family Vaccine” which acts as an immune system for corporate workers and their family. The main attributes are readiness to cope the situation of COVID-19 Pandemic, strength to fight unforeseen circumstances, participate to solve problems and ability to quickly adapt to consequences to COVID-19. Careful plans and considerations have been put in place making use of knowledge from various sources as well as being able to ask for help from other families within the community and vice versa.

An interesting fact has been reported from visiting businesses after COVID-19 pandemic in that many businesses have applied “strength vaccine” “warm vaccine” and “sufficiency vaccine” in order to gain strength to face diversity. As a result, these businesses were able to survive making use of Happy Workplace culture together with Happy Family ethics. This creates immunity within the community against the pandemic adjusting every aspects of the people lives to cope with the new normal.

The book “Innovatively Enhancing Happy Family in a Workplace” has been created by the project entitled “Promotion for Happy Family in Workplace”, conducted by Institute for Population and Social Research, Mahidol University supported by Thai Health Promotion Foundation. It is intended that this book is to be published and distributed to be used in public for the benefit of “Workers” “Family of Workers” and “workplaces” in all sectors with below principle.....

“The paradigm, practice, driving force and tools for implementing and measuring the real successful outcomes will lead to the enhancement of happy family. It is a challenge to turn this into reality in order to make a change towards the ultimate goal. Innovation of Enhancing Happy Family Model is for all affiliated parties within the network. Its purpose is to be applied to be used extensively and continuously within the context of each organization culture.

บทสรุปผู้บริหาร

หนังสือ “นวัตกรรมสร้างเสริมครอบครัวมีสุขคนทำงานองค์กร” จัดทำขึ้นเพื่อนำเสนอแนวคิด กลไก และกระบวนการขับเคลื่อน ตลอดจนผลลัพธ์เชิงประจักษ์ที่ได้จากการดำเนินงานระหว่างปี พ.ศ. 2561 - 2563 จนเกิดเป็นนวัตกรรมของการสร้างเสริมครอบครัวมีสุข ประโยชน์ของหนังสือเล่มนี้ องค์กรทุกภาคส่วนสามารถนำไปใช้ต่อยอดการทำกิจกรรมเพื่อสร้างเสริมครอบครัวมีสุขในหน่วยงานได้ทันที

เนื้อหา “นวัตกรรมสร้างเสริมครอบครัวมีสุขคนทำงานองค์กร” ประกอบด้วย 3 ส่วนหลัก คือ ส่วนที่ 1 นำเสนอให้เห็นที่มา 2 ระยะ ของ “นวัตกรรมสร้างเสริมครอบครัวมีสุขคนทำงานองค์กร” ได้แก่ ระยะที่ 1 เป็นการสร้างเสริม “ครอบครัวอบอุ่น” และ ระยะที่ 2 ต่อยอดจาก “ครอบครัวอบอุ่น” ไปสู่ “ครอบครัวมีสุข” จนกลายเป็นส่วนที่ 2 คือ “นวัตกรรมสร้างเสริมครอบครัวมีสุขคนทำงานองค์กร” สุดท้าย ส่วนที่ 3 ชี้ให้เห็นว่า เมื่อ “ครอบครัวมีสุขคนทำงานองค์กร” ต้องเผชิญหน้ากับสถานการณ์โควิด - 19 แล้ว ได้ประยุกต์ แนวคิดและระบบ “นวัตกรรมสร้างเสริมครอบครัวมีสุขคนทำงานองค์กร” ไปเผชิญหน้ากับสถานการณ์โควิด 19 อย่างไร

ส่วนที่ 1 “ก่อนจะมาเป็นนวัตกรรมสร้างเสริมครอบครัวมีสุขคนทำงานองค์กร” นำเสนอเป็น 2 ระยะ ระยะที่ 1 เป็น “การสร้างเสริมครอบครัวอบอุ่นคนทำงานองค์กร” เป็นผลการศึกษาจาก โครงการ “การสร้างเสริมครอบครัวอบอุ่นไปสู่ครอบครัวสุขภาวะ” ปี พ.ศ. 2560 และ ระยะที่ 2 เป็นผลการศึกษาจาก โครงการ “การสร้างเสริมครอบครัวอบอุ่นและมีสุขคนทำงานองค์กร” ปี พ.ศ. 2561 – 2562 ทั้ง 2 โครงการนี้ ได้รับการสนับสนุนจากสำนักสนับสนุนสุขภาวะเด็ก เยาวชน และครอบครัว สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.)

ระยะที่ 1 “การสร้างเสริมครอบครัวอบอุ่นคนทำงานองค์กร” นำเสนอแนวคิด และ กระบวนการ “สร้างเสริม “ครอบครัวอบอุ่น” โดยชี้ให้เห็นว่า แนวคิดและกระบวนการ “สร้างเสริมครอบครัวอบอุ่น” คนทำงานองค์กรประยุกต์ใช้แฮปปีโนมิเตอร์โมเดล: รูปแบบรวมสุข (HAPPINOMETER MODEL: Happiness Combination Design) ซึ่งเป็นรูปแบบที่องค์กรเหล่านี้ ได้รับการพัฒนาให้เป็น “องค์กรแห่งความสุข” มาก่อนที่จะได้รับการพัฒนาต่อยอดเป็น “ครอบครัวอบอุ่นคนทำงานองค์กร” HAPPINOMETER MODEL ดำเนินการโดย สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล สนับสนุนโดย สำนักสนับสนุนสุขภาวะองค์กร สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) มาตั้งแต่ ปี พ.ศ. 2554 และ ใช้ต่อเนื่องมาจนถึงปัจจุบัน

แนวทางการสร้างเสริม “ครอบครัวอบอุ่น” คนทำงานองค์กร ประกอบด้วย แนวคิด “คนทำงานมั่นคง” “องค์กรมั่งคั่ง” และขับเคลื่อน ด้วยระบบ ที่ประกอบด้วย 4 ประเด็น อาทิ ปัจจัยนำเข้า (Input) กระบวนการ (Process) ผลผลิต (Output) และข้อมูลป้อนกลับ (Feedback) เมื่อนำแนวคิดและระบบไปสู่การปฏิบัติก็จะชี้ให้เห็นว่าระบบที่จะทำให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการ สร้างเสริม “ครอบครัวอบอุ่นคนทำงานองค์กร” ประกอบด้วยกลไก ที่เป็นส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนกิจกรรมการสร้างเสริมครอบครัวอบอุ่นให้มีความต่อเนื่อง และได้ผลลัพธ์เชิงประจักษ์ และกระบวนการที่แสดง 6 ขั้นตอน ในการดำเนินกิจกรรมสร้างเสริมครอบครัวอบอุ่น เริ่มตั้งแต่ (1) สร้างเครื่องมือ “แบบทดสอบครอบครัวอบอุ่น” (2) สำรวจสถานการณ์ “ครอบครัวอบอุ่น” (3) ฝึกอบรมระยะสั้นเพื่อสร้าง “นักสร้างเสริมครอบครัวอบอุ่น” ฝึกปฏิบัติ “นักสร้างเสริมครอบครัวอบอุ่น” ให้นำข้อมูลพื้นฐาน ที่ได้จากการสำรวจ “สถานการณ์ครอบครัวอบอุ่น” คนทำงานองค์กรมาใช้วินิจฉัยปัญหาเพื่อนำไปบริหารจัดการ ด้วยการเขียนเป็น “แผนปฏิบัติการสร้างเสริมครอบครัวอบอุ่น” (4) ฝึกปฏิบัติให้ นักสร้างเสริมครอบครัวอบอุ่น” สามารถติดตามประเมินผลกิจกรรม/ แผนปฏิบัติการ เพื่อบรรลุผลตามเป้าหมายและระยะเวลาที่กำหนด (5) นำเข้าสู่กระบวนการคัดเลือก “องค์กรต้นแบบครอบครัวอบอุ่น” และ (6) การจัดประกวด รางวัล “ครอบครัวมีสุข ประจำปี 2561: Happy Family Award 2018”

จากนั้น สรุปเป็น ผลสำเร็จสุดท้ายที่ได้จากการขับเคลื่อนการสร้างเสริมครอบครัวอบอุ่น คือ ได้แนวคิด ระบบ ได้ข้อมูลสถานการณ์ครอบครัวอบอุ่นคนทำงานองค์กร ที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ และได้องค์กรต้นแบบครอบครัวอบอุ่น รวมถึง องค์กรที่ได้รับรางวัลประกวด “ครอบครัวมีสุข ประจำปี 2561: Happy Family Award 2018” จำนวน 3 รางวัล ได้แก่ รางวัลประเภท ดีเด่น ดีมาก และ ดี ซึ่งมีทั้งองค์กรภาครัฐ รัฐวิสาหกิจ เอกชน วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) และวิสาหกิจชุมชน

อย่างไรก็ตาม ในระยะที่ 1 ของการสร้างเสริมครอบครัวอบอุ่นคนทำงานองค์กร องค์ประกอบของ “ครอบครัวอบอุ่น” ในระยะที่ 1 มี 3 องค์ประกอบ ได้แก่ “ความเข้มแข็ง” “ความอบอุ่น” และ “ความสงบสุข”

ระยะที่ 2 การสร้างเสริม “ครอบครัวมีสุขคนทำงานองค์กร” เปรียบเสมือนการขยายผล จากการสร้างเสริม “ครอบครัวอบอุ่น” ไปสู่ “ครอบครัวมีสุข” คนทำงานองค์กร ในประเด็นแรก ระยะที่ 2 นี้ มีการพัฒนาองค์ประกอบจาก “ครอบครัวอบอุ่น” ที่มี 3 องค์ประกอบ เป็น ครอบครัวมีสุขคนทำงานองค์กร ที่มี 4 องค์ประกอบ คือ เพิ่มจาก 3 องค์ประกอบเดิมของ “ครอบครัวอบอุ่น คือ “ความเข้มแข็ง” “ความอบอุ่น” และ “ความสงบสุข” เพิ่มอีก 1 องค์ประกอบคือ “ความพอเพียง”

แนวคิดการสร้างเสริมครอบครัวมีสุขคนทำงานองค์กร ได้แก่ “ครอบครัวมีสุข” “คนทำงานมั่นคง” “องค์กรมั่งคั่ง” และ ขับเคลื่อน “ครอบครัวมีสุข” ด้วยระบบ ที่ประกอบด้วย กลไกและกระบวนการ การขับเคลื่อนการสร้างเสริมครอบครัวมีสุข ซึ่งปรับเพิ่มจาก ระบบการขับเคลื่อน การสร้างเสริม “ครอบครัวอบอุ่น” ที่มี 6 ขั้นตอน เพิ่มเป็น 10 ขั้นตอน ในการสร้างเสริม “ครอบครัวมีสุขคนทำงานองค์กร ได้แก่ (1) การปรับแบบสอบถาม จาก “แบบสอบถามครอบครัวอบอุ่น” เป็น “แบบสอบถามครอบครัวมีสุข” (2) การสำรวจสถานการณ์ “ครอบครัวมีสุข” (3) การถอดบทเรียนการเสริมสร้างครอบครัวอบอุ่นไปสู่ครอบครัวมีสุข ใน “20 องค์กรต้นแบบ” (4) การสร้างระบบ “พี่เลี้ยง” (5) การจัดการฝึกอบรมระยะสั้น “การเสริมสร้างนักสร้างเสริมครอบครัวมีสุขต้นแบบ” (6) การขยายภาคีเครือข่าย “ครอบครัวมีสุขต้นแบบ” (7) การจัดนิทรรศการพร้อมกับการแถลงข่าว “ครอบครัวมีสุขในสังคมไทย” (8) การจัดประกวดโมเดล “ครอบครัวมีสุขต้นแบบประจำปี” (9) การสร้างแหล่งข้อมูลเชิงวิชาการ เชิงนโยบาย และ เชิงบริหารจัดการ และ (10) การติดตามประเมิน “การสร้างเสริมครอบครัวอบอุ่นต้นแบบ” ไปสู่ “ครอบครัวสุขภาวะ”

จากนั้น สรุปเป็น ผลสำเร็จสุดท้าย ได้แก่ แนวคิดการสร้างเสริมครอบครัวมีสุข ระบบการสร้างเสริมครอบครัวมีสุขคนทำงานองค์กร ค่าเทียบเคียงภาพรวมสถานการณ์ “ครอบครัวมีสุข” ระบบ “ระบบพี่เลี้ยง” หลักสูตรนักสร้างเสริมครอบครัวมีสุขและแผนปฏิบัติการสร้างเสริมครอบครัวมีสุข ได้ “องค์กรต้นแบบครอบครัวมีสุข” และผลงานวิชาการ

ส่วนที่ 2 “นวัตกรรมสร้างเสริม ครอบครัวมีสุขคนทำงานองค์กร” เป็นการนำเสนอการตกผลึก จากแนวคิดและระบบการขับเคลื่อน ทั้ง “การสร้างเสริมครอบครัวอบอุ่นคนทำงานองค์กร” ผสมผสานกับ แนวคิดและระบบการขับเคลื่อน “การสร้างเสริมครอบครัวมีสุขคนทำงานองค์กร” แสดงการรวบรวมองค์ความรู้ ระบบ และ ผลลัพธ์การเปลี่ยนแปลงที่ได้จาก การสร้างเสริม “ครอบครัวอบอุ่นไปสู่ครอบครัวมีสุขคนทำงานองค์กร” เกิดเป็น “นวัตกรรมครอบครัวมีสุขคนทำงานองค์กร”

“นวัตกรรมสร้างเสริมครอบครัวมีสุขคนทำงานองค์กร” มาจาก 3 แนวคิด ได้แก่ (1) แนวคิดการพัฒนาสถาบันครอบครัว กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว สอดคล้องไปกับแนวทางการดำเนินงานของนโยบายและแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ที่มีแนวทางการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและมีทิศทางมาโดยตลอด ในด้านการพัฒนาสถาบันครอบครัว คือ ดัชนีวัดครอบครัวอบอุ่นให้มีค่าคะแนนที่ดีขึ้น ส่งเสริมให้เกิดความเข้มแข็งของครอบครัว ได้แก่ ครอบครัวมีศักยภาพและมีสัมพันธภาพที่ดี สมาชิกในครอบครัวมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น และครอบครัวมีหลักประกันความมั่นคงในทุกด้าน (2) แนวคิด “การสร้างเสริมครอบครัวอบอุ่นคนทำงานองค์กร” ได้แก่ “คนทำงานมั่นคง” “องค์กรมั่งคั่ง” และ (3) แนวคิด “การสร้างเสริมครอบครัวมีสุขคนทำงานองค์กร ได้แก่ “ครอบครัวมีสุข” “คนทำงานมั่นคง” “องค์กรมั่งคั่ง”

ระบบการขับเคลื่อน “นวัตกรรมการสร้างเสริมครอบครัวมีสุขคนทำงานองค์กร” มีกลไกการทำงาน 9 ขั้นตอน 3 เงื่อนไข ดังนี้ กลไกการทำงาน 9 ขั้นตอน ได้แก่ (1) สำรวจและวินิจฉัยอาการ “ครอบครัวมีสุข” (2) จัดตั้งคณะทำงานหรือผู้รับผิดชอบหลัก (3) ประชาสัมพันธ์ สื่อสารให้ทุกคนในองค์กรรับทราบ (4) จัดอบรมเชิงปฏิบัติการหลักสูตร “การบริหารจัดการความรู้สู่การสร้างเสริมครอบครัวมีสุขต้นแบบคนทำงานในองค์กร” เพื่อสร้าง “นักสร้างเสริมครอบครัวมีสุข” (5) ฝึกปฏิบัติความสามารถในการใช้ความรู้ความเข้าใจ และ ทักษะการปฏิบัติตามแนวคิดและการขับเคลื่อนด้วย “นวัตกรรมครอบครัวมีสุขต้นแบบ”

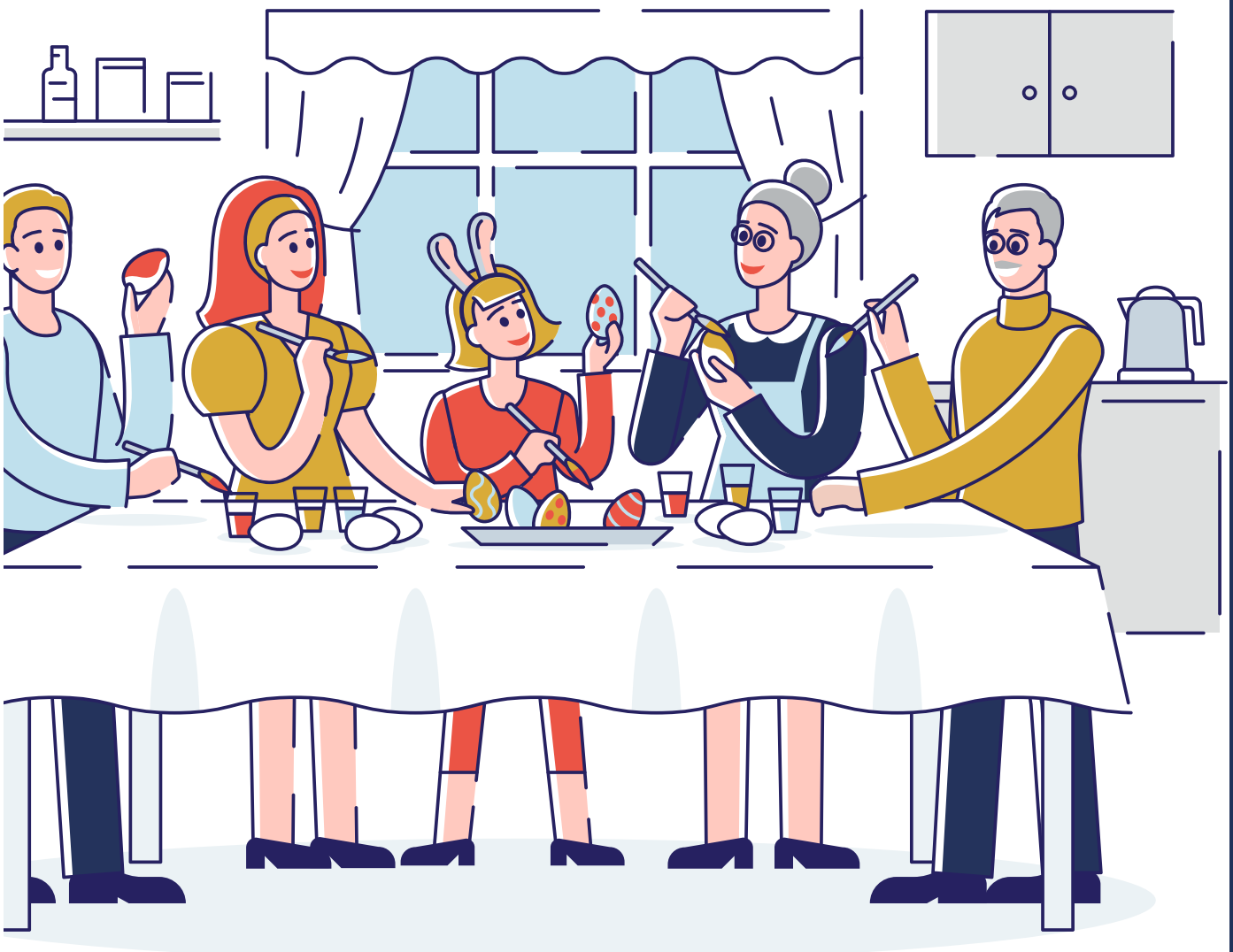
(6) สร้างแรงบันดาลใจ (7) ถ่ายทอดองค์ความรู้และศักยภาพ (8) สำรวจและวินิจฉัยอาการ ครั้งที่ 2 และ (9) ขยายผลในกลุ่มภาคีเครือข่าย สำหรับ กลไก 3 เงื่อนไข ได้แก่ เกณฑ์การคัดเลือกบุคลากรเป็น “นักสร้างเสริมครอบครัวมีสุข” 3 เงื่อนไข ดังนี้ (1) มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี เป็นที่ยอมรับของบุคคลโดยทั่วไปในส่วน/แผนก/องค์กร (2) มีความเข้มแข็งในการทำกิจกรรมสร้างเสริม “ครอบครัวมีสุข” (3) มีแรงบันดาลใจ หรือจิตสาธารณะ หรือความกระตือรือร้นในการทำอย่างต่อเนื่อง

ส่วนที่ 3 “ครอบครัวมีสุขกับสถานการณ์โควิด-19” โครงการ การสร้างเสริมครอบครัวอบอุ่นเพื่อคนทำงานองค์กร จัดทำแบบสำรวจเร่งด่วนเกี่ยวกับสถานการณ์โควิด-19 พบการรับมือของครอบครัวมีสุขคนทำงานองค์กร เมื่อเผชิญกับวิกฤติ ได้ประยุกต์องค์ประกอบของ “ครอบครัวมีสุข” เป็นเสมือน “วัคซีนครอบครัวมีสุข” ทำหน้าที่เป็นภูมิคุ้มกันคนทำงานองค์กรและครอบครัว รวมถึงองค์กรแห่งความสุข อาทิ การมีความพร้อมเผชิญกับสถานการณ์ มีความเข้มแข็งในการเผชิญกับสถานการณ์ มีความร่วมมือกันช่วยแก้ปัญหาได้ดี มีความสามารถปรับตัวได้อย่างดีเพื่อฟื้นจากวิกฤติโควิด-19 มีการวางแผนอย่างรอบคอบโดยสามารถเชื่อมโยงความรอบรู้ต่าง ๆ และนำมาใช้ในการดำเนินวิถีชีวิต มีการให้ความช่วยเหลือกันเองในสถานการณ์โควิด องค์กรหรือหน่วยงานของตนเองมีส่วนสนับสนุนให้เกิดความเข้มแข็งทั้งในคนทำงานและครอบครัว ขณะเดียวกันครอบครัวสามารถขอความช่วยเหลือจากครอบครัวอื่นๆ ในชุมชนได้ ในทำนองกลับกัน ครอบครัวสามารถให้ความช่วยเหลือผู้อื่นที่ได้รับผลกระทบจากสถานการณ์โควิด-19 ได้เช่นกัน

จากการเยี่ยมสถานประกอบการและได้พูดคุยกับผู้บริหารสถานประกอบการ หลังช่วงการแพร่ระบาดโรคโควิด-19 ได้ประเด็นที่น่าสนใจอย่างยิ่ง กล่าวคือ มีหลายสถานประกอบการ ได้ประยุกต์ใช้ วัคซีนความเข้มแข็ง ความอบอุ่น และเงื่อนไขความรู้ของวัคซีนความพอเพียง ในการสร้างความเข้มแข็งเพื่อเผชิญวิกฤติ ทำให้สถานประกอบการอยู่รอดได้ และใช้จุดแข็งของวัฒนธรรมองค์กรแห่งความสุข ร่วมไปกับ ครอบครัวอบอุ่นและมีสุข นำพาสถานประกอบการ คนทำงานและครอบครัวอยู่รอดและปลอดภัย ส่งผลให้องค์กรแห่งความสุขและครอบครัวมีสุขมีภูมิต้านทานและปรับวิถีชีวิตหลายด้าน และอยู่ในสถานการณ์วิกฤติได้อย่างปกติมากขึ้น กลายเป็นครอบครัววิถีใหม่

หนังสือ “นวัตกรรมสร้างเสริมครอบครัวมีสุขคนทำงานองค์กร” จัดทำโดย โครงการ “การสร้างเสริมครอบครัวอบอุ่นและมีสุขเพื่อคนทำงานองค์กร” ดำเนินการโดย สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล สนับสนุนโดย สำนักสนับสนุนสุขภาวะเด็ก เยาวชน และ ครอบครัว สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) หนังสือเล่มนี้ ต้องการให้มีการใช้และกระจายไปสู่สาธารณะ เพื่อประโยชน์สุขของ “คนทำงาน” “ครอบครัวคนทำงาน” และ “องค์กร” ทุกภาคส่วน ด้วยหลักการ.....

“กระบวนทัศน์ ในการคิดวิเคราะห์ วิธีปฏิบัติที่เป็นแผนปฏิบัติการ กระบวนการขับเคลื่อน และเครื่องมือวัดผลสำเร็จเพื่อนำไปสู่ การสร้างเสริมครอบครัวมีสุข เป็นความท้าทาย และจูงใจในการพัฒนาให้เกิดได้จริง ปฏิบัติได้จริง และสร้างการเปลี่ยนแปลงไปสู่เป้าหมายได้ นวัตกรรมสร้างเสริมครอบครัวมีสุขต้นแบบ เป็นแบบฉบับให้ภาคีเครือข่ายทุกภาคส่วน นำไปประยุกต์ใช้กันอย่างแพร่หลายและต่อเนื่องได้ตามความเหมาะสมของบริบทของวัฒนธรรมองค์กร”



สารบัญ

04

คำนิยม

05

คำนำ

06

บทสรุปผู้บริหาร

16

บทนำ

19 บทที่ 1

ก่อนจะมาเป็นนวัตกรรมสร้างเสริมครอบครัวมีสุข คนทำงานองค์กร

20 **1.1 การสร้างเสริม “ครอบครัวอบอุ่น” คนทำงานองค์กร**

1.1.1 ที่มาและแนวคิดการสร้างเสริมครอบครัวอบอุ่นสู่ครอบครัวมีสุข

21 **1.2 ทำความรู้จักกับ “HAPPINOMETER MODEL”**

24 **1.3 แนวทางการสร้างเสริม “ครอบครัวอบอุ่น” คนทำงานองค์กร**

1.3.1 แนวคิดการสร้างเสริมครอบครัวอบอุ่นคนทำงานองค์กร

1.3.2 ระบบ (System) การสร้างเสริมครอบครัวอบอุ่นคนทำงานองค์กร

1.3.3 ผลสำเร็จสุดท้าย

41 **1.4 การสร้างเสริม “ครอบครัวมีสุข” คนทำงานองค์กร**

1.4.1 แนวคิดการสร้างเสริมครอบครัวมีสุขคนทำงานองค์กร

1.4.2 ระบบการสร้างเสริมครอบครัวมีสุขคนทำงานองค์กร

1.4.3 ผลสำเร็จสุดท้าย

59 บทที่ 2

นวัตกรรมสร้างเสริมครอบครัวมีสุขคนทำงานองค์กร

60 2.1 แนวคิดนวัตกรรมสร้างเสริม “ครอบครัวมีสุข” คนทำงานองค์กร

2.1.1 แนวคิดการพัฒนาสถาบันครอบครัว

2.1.2 แนวคิดการสร้างเสริมครอบครัวอบอุ่นและมีสุขคนทำงานองค์กร

61 2.2 ระบบการขับเคลื่อน แนวคิดการสร้างเสริมครอบครัวมีสุขคนทำงานองค์กร

2.2.1 กลไก 9 ขั้นตอน 3 เงื่อนไข

2.2.2 การนำไปใช้

76 2.3 เส้นทาง “นวัตกรรมครอบครัวมีสุขคนทำงานองค์กร”

2.3.1 แนวคิด “นวัตกรรมครอบครัวมีสุขคนทำงานองค์กร”

2.3.2 ระบบ “นวัตกรรมการสร้างเสริมครอบครัวมีสุขคนทำงานองค์กร”

2.3.3 การขยายผลและเผยแพร่ แนวทางปฏิบัติ “นวัตกรรมสร้างเสริมครอบครัวมีสุขต้นแบบ”

83 บทที่ 3

ครอบครัวมีสุขกับสถานการณ์โควิด-19

84 3.1 การรับมือกับสถานการณ์โควิด-19 ขององค์กรต้นแบบ

3.1.1 ครอบครัววิถีใหม่ กับ วัคซีนครอบครัวมีสุข

3.1.2 การทำงานของ วัคซีน “ครอบครัวมีสุขคนทำงานองค์กร”

3.1.3 เกิดอะไรขึ้น เมื่อ“ครอบครัวมีสุขคนทำงานองค์กร” เผชิญหน้ากับ “สถานการณ์โควิด-19

3.1.4 การรับมือกับสถานการณ์โควิด-19 ขององค์กรต้นแบบครอบครัวมีสุข

3.1.5 “ครอบครัวมีสุขคนทำงานองค์กร” ใช้ชีวิตประจำวันอย่างไร ในวิถีปกติใหม่ (New Normal)

88 3.2 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายในภาวะโควิด-19

สารบัญภาพและตาราง

แผนภาพ

22 แผนภาพ 1 แฮปปีโนมิเตอร์โมเดล: รูปแบบรวมสุข (HAPPYNOMETOR MODEL: Happiness Combination Design)

28 แผนภาพ 2 ค่าคะแนนเฉลี่ย “ครอบครัวอบอุ่น” จำแนกตาม 3 องค์ประกอบ สำรวจครั้งที่ 1

29 แผนภาพ 3 ค่าคะแนนเฉลี่ย “ครอบครัวอบอุ่น” จำแนกตาม ประเภท องค์กร 5 ภาคส่วน สำรวจครั้งที่ 1

44 แผนภาพ 4 ระบบการสร้างเสริมครอบครัวมีสุขคนทำงานองค์กร

63 แผนภาพ 5 กลไก และ กระบวนการสร้างเสริม “ครอบครัวมีสุขคนทำงานองค์กร”

63 แผนภาพ 6 หลักสูตรกระบวนการสร้างนักสร้างเสริมครอบครัวมีสุข

64 แผนภาพ 7 แผนปฏิบัติการสำเร็จรูป การสร้างเสริมครอบครัวมีสุขคนทำงานองค์กร

64 แผนภาพ 8 ตัวอย่างแผนปฏิบัติการการเสริมสร้างครอบครัวมีสุขในองค์ประกอบหลักด้าน “ความอบอุ่น”

77 แผนภาพ 9 เส้นทาง “นวัตกรรมการสร้างเสริมครอบครัวมีสุขคนทำงานองค์กร”

79 แผนภาพ 10 แนวคิดและระบบนวัตกรรม(สร้างเสริม)ครอบครัวมีสุขคนทำงานองค์กร

ตาราง

23 ตาราง 1 ผลสำรวจความสุขคนทำงานในองค์กร ปี 2560 – 2562 ด้วย “แฮปปีโนมิเตอร์เครื่องมือวัดความสุขด้วยตนเอง: HAPPINOMETER Self- Assessment Tool)

30 ตาราง 2 รายชื่อองค์กรต้นแบบครอบครัวมีสุข ประจำปี 2561 (Happy Family Award 2018)

46 ตาราง 3 สถานการณ์ครอบครัวมีสุขคนทำงานองค์กรใน 5 ภาคส่วนของประเทศไทย จำแนกตาม ความอบอุ่น ความสงบสุข ความเข้มแข็ง และความพอเพียง และ ปี 2562 และ ปี 2563

47 ตาราง 4 องค์ประกอบการปฏิบัติงาน “ระบบพี่เลี้ยง ครอบครัวมีสุข”

51-52 ตาราง 5 รายชื่อองค์กรต้นแบบครอบครัวมีสุข ประจำปี 2563 (Happy Family Award 2020)

บทนำ

ในช่วงระยะเวลากว่า 50 ปีที่ผ่านมา ประเทศไทยเกิดการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรและครอบครัว อันส่งผลกระทบซึ่งกันและกัน โดยมีอัตราการตายของประชากรลดลง ในขณะที่อัตราการเกิดสูงมาก ทำให้รัฐบาลต้องประกาศนโยบายควบคุมประชากร ผลจากนโยบายนี้ทำให้อัตราการเพิ่มของประชากรลดลง จนเหลือเพียงร้อยละ 1.1 ซึ่งเป็นอัตราการเจริญพันธุ์ที่ต่ำกว่าระดับทดแทน ส่งผลกระทบต่อโครงสร้างอายุของประชากรในภาพรวม

ส่วนการเปลี่ยนแปลงด้านครอบครัว ได้แก่ ค่านิยมเกี่ยวกับครอบครัวและการแต่งงานเริ่มเปลี่ยนไป ทั้งในด้านรูปแบบการอยู่อาศัยและช่วงอายุในการเริ่มต้นสร้างครอบครัว การดำรงอยู่และการสืบทอดครอบครัว รวมถึงโครงสร้างและบทบาทหน้าที่ของครอบครัวที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของสมาชิกในครอบครัวจึงเปลี่ยนไป เช่น ลักษณะการอยู่ร่วมกัน ความสัมพันธ์ของสมาชิกในครอบครัวที่มีความใกล้ชิดและมีปฏิสัมพันธ์กันลดลง จนทำให้ครอบครัวไม่สามารถทำหน้าที่ได้อย่างสมบูรณ์[1]

สถานการณ์ครอบครัวในสังคมไทยปัจจุบัน จึงต้องเผชิญกับภาวะการเปลี่ยนแปลงอันเป็นผลมาจากปัจจัยภายในครอบครัวและจากสิ่งแวดล้อม ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม การสื่อสาร ซึ่งเปลี่ยนแปลงตามกระแสโลกาภิวัตน์ และความก้าวหน้าของเทคโนโลยีสมัยใหม่ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง วิกฤติการณ์จากโรคระบาดที่ไม่สามารถควบคุมได้ ส่งผลกระทบต่อแบบแผนการดำเนินชีวิตของครอบครัวไทยให้มีลักษณะหลากหลาย สมาชิกในครอบครัวมีวิถีชีวิตที่แตกต่างไปจากเดิม สถาบันครอบครัวเกิดความอ่อนแอทั้งด้านโครงสร้างและความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกภายในครอบครัวมากยิ่งขึ้น[2]

ปัญหาหลักที่ส่งผลต่อสถาบันครอบครัวมีหลากหลายด้าน อาทิ ทางด้านเศรษฐกิจ ได้แก่ ปัญหาความยากจน ภาวะวิกฤตเศรษฐกิจ ทำให้ครอบครัวจำนวนมากประสบปัญหาความเดือดร้อนด้านเศรษฐกิจมากที่สุด สมาชิกครอบครัวตกงาน ทำให้ขาดรายได้จุนเจือครอบครัว โดยเฉพาะกลุ่มอาชีพทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม รองลงมาเป็นกลุ่มรับจ้างใช้แรงงานและทำงานประจำรับเงินเดือน ทางด้านสังคม ปัญหาเด็กขาดความอบอุ่น ได้รับการเลี้ยงดูแบบอิสระปล่อยตามสบาย ทำให้ขาดที่พึ่ง และขาดการชี้แนะให้คำปรึกษา ปัญหาความรุนแรงในครอบครัว การใช้อำนาจหรืออารมณ์ในการตัดสินปัญหาและมีพฤติกรรมมัวเมาในสิ่งเสพติด ทำให้เกิดการทะเลาะวิวาทและทำร้ายกันทั้งทางร่างกายและจิตใจ ปัญหาสัมพันธภาพภายในครอบครัว พ่อ-แม่-ลูก ไม่สามารถทำบทบาทหน้าที่ของตนได้เต็มที่ละเลยการอบรมปลูกฝังจริยธรรม คุณธรรม ค่านิยมที่ถูกต้องสมควร

กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จึงได้ดำเนินการพัฒนาและขับเคลื่อน นโยบายและยุทธศาสตร์การพัฒนาสถาบันครอบครัว มาจนถึงแผนปัจจุบัน ปี พ.ศ. 2560 – 2564 เพื่อเป็นกรอบในการทำงานด้านการส่งเสริม พัฒนาสถาบันครอบครัวให้มีความเข้มแข็ง ทำหน้าที่ได้อย่างเหมาะสม และสมาชิกในครอบครัวอยู่ร่วมกันได้อย่างมีความสุข รวมถึงการแก้ไขปัญหาความรุนแรงต่อบุคคลในครอบครัว และมุ่งให้มีการถ่ายทอดเป้าหมายสู่หน่วยงานทุกภาคส่วน ทั้งภาครัฐ เอกชน และ องค์กรภาคเอกชน รวมถึงชุมชน โดยได้กำหนดวิสัยทัศน์ให้ **ครอบครัวต้องได้รับการพัฒนาให้มีความเข้มแข็ง ทำหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมและสมาชิกในครอบครัวอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข**และพัฒนาขับเคลื่อนตามยุทธศาสตร์หลัก 5 ยุทธศาสตร์[3] ได้แก่

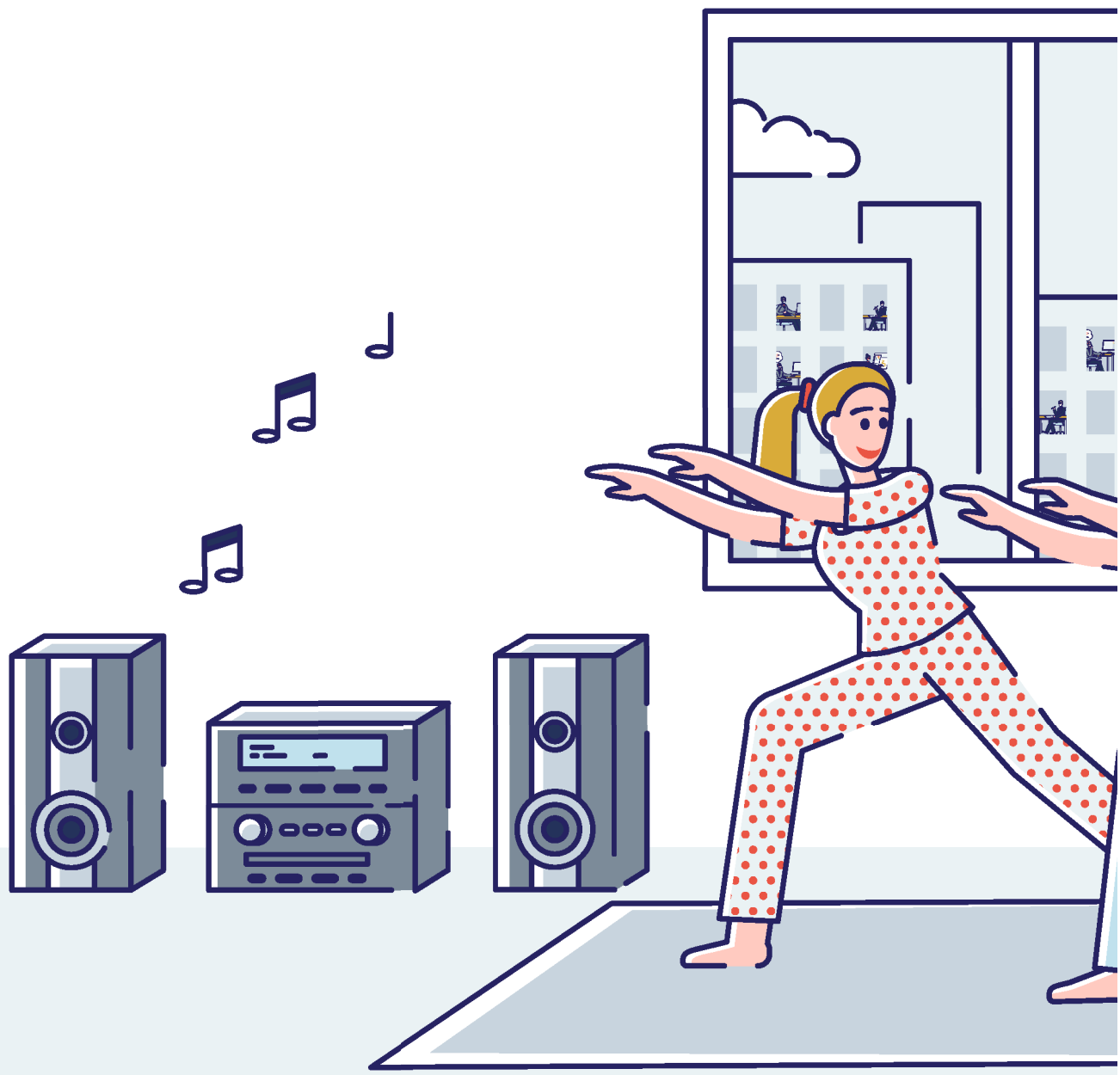
[1]พจนา หันจางสิทธิ์ และคณะ, 2561
[2]กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์; https://www.google.com/search?q
[3]กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์, 2560

- **ยุทธศาสตร์ที่ 1** พัฒนาศักยภาพของครอบครัว
- **ยุทธศาสตร์ที่ 2** สร้างหลักประกันความมั่นคงของครอบครัว
- **ยุทธศาสตร์ที่ 3** บริหารจัดการที่เอื้อต่อความเข้มแข็งของครอบครัว
- **ยุทธศาสตร์ที่ 4** ส่งเสริมและสนับสนุนเครือข่ายทางสังคมเพื่อพัฒนาครอบครัว
- **ยุทธศาสตร์ที่ 5** พัฒนากระบวนการสื่อสารสังคมเพื่อพัฒนาครอบครัว

การสร้างเสริม “ครอบครัวอบอุ่น” สู่ “ครอบครัวมีสุข” อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล จึงมาอย่างถูกจังหวะ ถูกโอกาส และถูกทิศทางของความจำเป็นเร่งด่วน ในการสร้างเสริมสถาบันครอบครัว ให้อบอุ่น เข้มแข็ง สงบสุข และดำเนินวิถีครอบครัวตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง อย่างไรก็ตาม การบรรลุผลสำเร็จการสร้างเสริม “ครอบครัวอบอุ่น” สู่ “ครอบครัวมีสุข” ของคนทำงานองค์กร นับเป็นเรื่องท้าทายอย่างยิ่ง เพราะจำต้องดำเนินการบนความสัมพันธ์และผลประโยชน์ ของทั้ง คนทำงาน ครอบครัวคนทำงาน และ องค์กร การดำเนินงานนี้ จึงต้องครอบคลุม ทั้ง แนวคิด ระบบ กลไก และ กระบวนการ ที่ชัดเจน ทำได้จริง คุ้มค่า คุ้มประโยชน์ ทั้งเชิงนโยบาย เชิงทฤษฎี และเชิงปฏิบัติ เพื่อบรรลุผลสำเร็จสุดท้ายตามเป้าหมายที่กำหนดภายในระยะเวลา และการจัดสรรทรัพยากรที่มีอยู่ นอกเหนือจากนี้ ยังต้องมีการจัดการความรู้ เพื่อนำมาเป็น “ต้นแบบ” หรือ “แบบอย่าง” ที่จะนำไปขยายผล เพื่อเกิดความต่อเนื่อง และ ยั่งยืน ต่อไป

สำนักสนับสนุนสุขภาวะเด็ก เยาวชน และครอบครัว สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) สนับสนุนให้ สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล ได้ดำเนินโครงการสร้างเสริมครอบครัวอบอุ่นและมีสุขอย่างต่อเนื่อง

โดยในระหว่าง ปี พ.ศ. 2560 - 2561 ได้ดำเนินการโครงการ “การสร้างเสริมครอบครัวอบอุ่นไปสู่ครอบครัวสุขภาวะของคนทำงานองค์กรในประเทศไทย” นับเป็น โครงการระยะที่ 1 และในปี 2561 – 2563 ได้ดำเนินโครงการ “การสร้างเสริมครอบครัวอบอุ่นและมีสุข” เพื่อคนทำงานองค์กร ซึ่งนับเป็นโครงการ ระยะที่ 2 จากการดำเนินโครงการทั้ง 2 ระยะ ทำให้เกิดเป็น **นวัตกรรมสร้างเสริมครอบครัวมีสุขต้นแบบ** ที่มีกระบวนทัศน์ ในการคิดวิเคราะห์ วิธีปฏิบัติที่เป็นแผนปฏิบัติการ กระบวนการขับเคลื่อน และเครื่องมือวัดผลสำเร็จ เพื่อนำไปสู่ **“การสร้างเสริมครอบครัวมีสุข”** ที่เป็นความท้าทาย และจูงใจให้เกิดการพัฒนาที่นำไปปฏิบัติได้จริง และสร้างการเปลี่ยนแปลงไปสู่เป้าหมายได้จริง จนเกิดเป็น นวัตกรรมสร้างเสริมครอบครัวมีสุขต้นแบบ เป็นแบบฉบับให้ภาคีเครือข่ายทุกภาคส่วน นำไปประยุกต์ใช้กันอย่างแพร่หลายและต่อเนื่องได้ตามความเหมาะสมของบริบทของวัฒนธรรมองค์กรนั้น ๆ



บทที่ 1
ก่อนจะมาเป็น นวัตกรรมสร้างเสริม ครอบครัวมีสุขคนทำงานองค์กร

1.1 การสร้างเสริม "ครอบครัวอบอุ่น" คนทำงานองค์กร

สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล สนับสนุนโดย สำนักสนับสนุนสุขภาวะเด็ก เยาวชน และครอบครัว สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ได้ดำเนิน โครงการ "การสร้างเสริมครอบครัวอบอุ่นไปสู่ครอบครัวสุขภาวะของคนทำงานองค์กรในประเทศไทย" ระหว่าง ปี พ.ศ. 2560 - 2561 ที่ผ่านมา โครงการนี้นับเป็น ระยะที่ 1 เพื่อต้องการพัฒนาสถาบันครอบครัวให้มีความเข้มแข็ง ทำหน้าที่ได้อย่างเหมาะสม และสมาชิกในครอบครัวอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข ส่งผลต่อภาพรวมขององค์กรสร้างสุขในมิติของบุคลากรในองค์กร

ที่มาและแนวคิดการสร้างเสริมครอบครัวอบอุ่น

หลักการ แนวคิด กระบวนการและขั้นตอน การดำเนินโครงการในระยะที่ 1 นั้นได้มีการนำ แฮปปีโนมิเตอร์ โมเดล: รูปแบบรวมสุข (HAPPINOMETER MODEL: Happiness Combination Design) ซึ่งเป็นรูปแบบการสร้างเสริมความสุขบุคลากรและองค์กรแห่งความสุขเพื่อนำไปสู่ "องค์กรสุขภาวะเพื่อความยั่งยืน" รวมถึง "ภาคีเครือข่ายองค์กรแห่งความสุข" ที่ได้รับการพัฒนาสร้างเสริมคนทำงานในองค์กร ให้เป็น "คนเก่ง งานดี ผลิตภาพสูง" มาปรับใช้ ทั้งรูปแบบและกลุ่มเป้าหมาย ในการพัฒนาสร้างเสริมให้เกิด "ครอบครัวอบอุ่น" บรรลุผลเป็น "ครอบครัวมีสุข" "คนทำงานมั่นคง" "องค์กรมั่งคั่ง"

1.2 ทำความรู้จักกับ "HAPPINOMETER MODEL"

"HAPPINOMETER MODEL" เริ่มพัฒนาจากการศึกษาวิจัยปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตและความสุขคนทำงานองค์กรในประเทศไทย และมีการสร้างเครื่องมือสำรวจ คุณภาพชีวิตและความสุข เรียกว่า แฮปปีโนมิเตอร์เครื่องมือวัดความสุขด้วยตนเอง: HAPPINOMETER Self-Assessment Tool มาตั้งแต่ปี 2551 โดย สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล สนับสนุนโดย สำนักสนับสนุนสุขภาวะองค์กร สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) เครื่องมือฯนี้ ได้นำไปใช้สำรวจ "คุณภาพชีวิต ความพึงพอใจ ความสุข คนทำงานองค์กร และ องค์กรแห่งความสุข ทั่วประเทศ มาตั้งแต่ปี 2552 จนถึงปัจจุบัน ครอบคลุมคนทำงานในภาครัฐ รัฐวิสาหกิจ เอกชน วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม และ วิสาหกิจชุมชน เครื่องมือฯ นี้ประกอบด้วยแบบวัดความสุข 9 มิติ จำนวน 1 แบบ นอกเหนือจากนี้ได้มีการสร้างหลักสูตร "การบริหารจัดการความรู้สู่ความสุขในการทำงาน" ใช้สร้าง "นักสร้างสุของค์กร" จำนวน 1 หลักสูตร คู่ขนานกับการสำรวจ เพื่อฝึกให้นักสร้างสุของค์กรมีศักยภาพและทักษะ สามารถนำข้อมูลที่ได้จากการสำรวจด้วยเครื่องมือฯ นี้ไปบริหารจัดการ พัฒนาเป็นแผนปฏิบัติการสร้างสุข เสริมสร้างความสุขคนทำงานและองค์กรแห่งความสุขได้ด้วยตัวนักสร้างสุขขององค์กรเอง

ระหว่าง ปี 2559 สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล สนับสนุนโดย สำนักสนับสนุนสุขภาวะองค์กร สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ได้ปรับ "แฮปปีโนมิเตอร์เครื่องมือวัดความสุขด้วยตนเอง: HAPPINOMETER Self- Assessment Tool" เพิ่มจาก 9 มิติ เป็น 11 มิติ เพื่อสร้างเสริม ความผูกพันองค์กร และ สมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน เติมเต็มคุณภาพชีวิตและความสุขคนทำงานองค์กร ที่สำรวจอยู่เดิมแล้วให้ครบสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น นอกจากนี้ยังได้เพิ่ม เครื่องมือการติดตามประเมินผลความสำเร็จ จำนวน 1 แบบ และยังได้พัฒนาเครื่องมือวัดผลิตภาพอีก จำนวน 1 แบบ เพื่อศึกษาความคุ้มค่าคุ้มทุน การสร้างเสริมคุณภาพชีวิต ความพึงพอใจ ความสุข ความผูกพันองค์กร สมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน กับผลผลิตที่ทั้งคนทำงาน และ องค์กรได้รับ

จากการพัฒนา นำไปใช้ และ ปรับเพิ่ม แนวคิด กลไก กระบวนการ เครื่องมือ ตัวชี้วัด และ ผลสำเร็จที่องค์กรทั่วประเทศ นำมาเทียบเคียงกันได้ ตลอดจน "นักสร้างสุข องค์กร" ก็มีศักยภาพและทักษะในการนำเครื่องมือและหลักสูตรไปใช้ได้เอง และมีการขยายผลการใช้ในกลุ่มภาคีเครือข่ายอย่างกว้างขวางและทั่วถึง ในปี 2561 สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล จึงได้ยกระดับ "แฮปปีโนมิเตอร์เครื่องมือวัดความสุขด้วยตนเอง: HAPPINOMETER Self-Assessment Tool" เป็น "แฮปปีโนมิเตอร์โมเดล: รูปแบบรวมสุข (HAPPINOMETER MODEL: Happiness Combination Design)"

นวัตกรรมสร้างเสริมความสุข "แฮปปีโนมิเตอร์โมเดล: รูปแบบรวมสุข" (HAPPINOMETER MODEL: Happiness Combination Design) เป็นแนวคิดหรือกระบวนทัศน์ใหม่ (Paradigm) ด้วยการนำวิสัยทัศน์ ค่านิยม พันธกิจ ยุทธศาสตร์ และ มาตรการขององค์กร โดยตระหนักถึงบริบทของแต่ละองค์กร มาเป็นตัวตั้งต้นของแนวคิดการสร้างรูปแบบรวมสุข และวัดผลสำเร็จด้วยการบริหารจัดการ ตามกระบวนการ แผนปฏิบัติการ เครื่องมือ ตัวชี้วัดที่แสดงการเปลี่ยนแปลงของผลสำเร็จตามเป้าหมาย ภายใต้การติดตามประเมินผลตามระยะเวลาที่กำหนดไว้ จนบรรลุผลตามวิสัยทัศน์ ค่านิยม พันธกิจ ยุทธศาสตร์ และ มาตรการขององค์กร นำไปสู่การเป็นต้นแบบ และเกิดการนำไปกระจายประยุกต์ใช้กันในวงกว้างตามบริบทขององค์กรในชุมชนนั้น ๆ จนเกิดเป็นวัฒนธรรมองค์กร ที่นำไปสู่ความยั่งยืน[4]

[4]ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต และ บุรเทพ โชคธนานุกูล, 2562

HAPPINOMETER MODEL

ชุดเครื่องมือสร้างเสริมความสุขบุคลากร ไปสู่องค์กรแห่งความสุขแบบครบวงจร

"HAPPINESS PACKAGE"

Evidence-Based

1 โปรแกรม วัดความสุข

ทบ./แนวคิด/งานวิจัย: การพัฒนาเครื่องมือ

ช่องทางการเลือกใช้งาน ในการวัดความสุขด้วยตนเองด้วยเครื่องมือ HAPPINOMETER

Paper-based

TH EN JA ZH MS KM LO VI MY ID

แบบสำรวจความสุขด้วยตนเอง แปล 10 ภาษา

Online-based

www.HAPPINOMETER.com

Mobile App

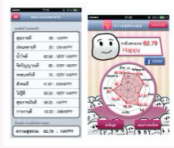
Download FREE!

Google play | App Store

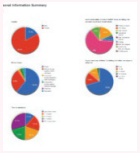
Android APP | iPhone APP

การแสดงผลค่าคะแนนความสุข

รายบุคคล



ภาพรวมองค์กร



ภาพรวมทั้งประเทศ

Outcome-Based

2 โปรแกรม การบริหารจัดการความรู้สู่ความสุขคนทำงาน

- อบรม หลักสูตร R2H Routine to Happiness: R2H
- สร้าง " นักสร้างสุข "
- ติดตามประเมิน กิจกรรมสร้างสุข

สร้าง " แผนปฏิบัติการสร้างสุข " Happy Workplace

แผนภาพ 1 : แฮปปีโนมิเตอร์โมเดล: รูปแบบรวมสุข (HAPPYNOMETOR MODEL: Happiness Combination Design)

ผลการสำรวจความสุขคนทำงานองค์กร

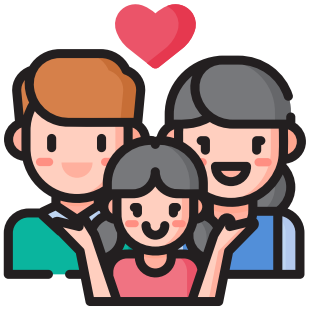
ผลจากการใช้เครื่องมือ “แฮปปีโนมิเตอร์เครื่องมือวัดความสุขด้วยตนเอง: HAPPINOMETER Self-Assessment Tool สำรวจ คุณภาพชีวิต ความพึงพอใจ ความสุข ความผูกพันองค์กร สมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ในช่วง 3 ปี ล่าสุด คือปี พ.ศ. 2560 – 2562 พบว่า เฉพาะค่าคะแนนเฉลี่ย “ความสุข” คนทำงานองค์กร ในภาพรวม มีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้น กล่าวคือ จากปี 2560 ค่าเฉลี่ยคะแนน “ความสุขคนทำงาน” ในภาพรวม เท่ากับ 58.0 เพิ่มเป็น 58.6 ในปี 2561 และ 60.2 ใน ปี 2562 และ ค่าเฉลี่ยคะแนนภาพรวมรายมิติ ส่วนใหญ่ก็ขึ้นลงไม่สม่ำเสมอ โดยเฉพาะมิติ “ครอบครัวดี: Happy Family” กับ “สุขภาพเงินดี: Happy Money” ซึ่งนับเป็นปัจจัยหลัก ของ “ความอบอุ่น และ ความเข้มแข็งของครอบครัว โดยเฉพาะกลุ่มอาชีพทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม ธุรกิจท่องเที่ยว กลุ่มรับจ้างใช้แรงงาน รวมถึง กลุ่มคนทำงานประจำรับเงินเดือน ที่กำลังเผชิญกับภาวะการณ์เปลี่ยนแปลง และได้รับผลกระทบทั้งทางด้านสังคม และด้านเศรษฐกิจ อย่างหนักหน่วงในปัจจุบันนี้

ตาราง 1: ผลสำรวจความสุขคนทำงานในองค์กร ปี 2560 – 2562 ด้วย “แฮปปีโนมิเตอร์เครื่องมือวัดความสุขด้วยตนเอง: HAPPINOMETER Self- Assessment Tool

ปีสำรวจ	สุขภาพกายดี	ผ่อนคลายดี	น้ำใจดี	จิตวิญญาณดี	ครอบครัวดี	สังคมดี	ใฝ่รู้ดี	สุขภาพเงินดี	การงานดี	ภาพรวม	จำนวน	
											คนทำงาน	องค์กร
2560*	59.4	49.0	63.2	67.5	57.9	55.3	58.5	50.8	60.1	58.0	29,383	346
2560*	60.2	48.0	64.5	67.7	57.2	54.9	57.4	50.9	57.9	57.7	14,909	73
2561*	59.5	54.9	55.3	63.1	64.5	61.7	49.5	58.8	60.4	58.6	21,086	400
2561*	61.3	56.2	68.0	69.5	64.4	61.5	63.8	56.6	66.9	63.2	32,940	52
2562	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
2562*	59.9	53.1	65.6	67.8	60.8	57.8	61.6	51.8	62.0	60.2	11,555	43

ที่มา: *การสำรวจความสุขคนทำงาน (ในองค์กร) ปี 2560 - 2561 (ไตรมาส 1) โครงการ การพัฒนาสร้างเสริมความสุขคนทำงานเพื่อความยั่งยืน โดยการดำเนินงานในรูปแบบ “ศูนย์วิจัยความสุขคนทำงานแห่งประเทศไทย” สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล

ที่มา: *การสำรวจความสุขคนทำงาน (ในองค์กรภาคีเครือข่าย) พ.ศ. 2560 - 2562, ศูนย์วิจัยความสุขคนทำงานแห่งประเทศไทย สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล



1.3 แนวทางการสร้างเสริม
“ครอบครัวอบอุ่น” คนทำงานองค์กร

แนวคิดการสร้างเสริมครอบครัวอบอุ่นคนทำงานองค์กร

จากแนวคิด แฮปปีโนมิเตอร์โมเดล : HAPPINOMETER MODEL ที่มีความครอบคลุม ทั้งแนวคิด ระบบกลไก กระบวนการ เครื่องมือ ตัวชี้วัด แผนการดำเนินกิจกรรม/โครงการ การติดตามประเมินผล และผลสำเร็จที่มีทั้ง “กระบวนทัศน์ใหม่” “แบบอย่างหรือต้นแบบที่องค์กรหรือภาคีเครือข่ายนำไปปรับใช้ได้อย่างสอดคล้องกับบริบท” และ “องค์ความรู้ใหม่” ตลอดจนมีการนำมาใช้กันอย่างแพร่หลายในทุกองค์กรภาคส่วนทั่วประเทศมากว่าทศวรรษอย่างต่อเนื่องถึงปัจจุบัน ผลสำเร็จทั้งหมดนั้น สามารถนำไปใช้ได้ทั้งเชิงนโยบาย เชิงบริหารจัดการ และเชิงวิชาการ แฮปปีโนมิเตอร์โมเดล: HAPPINOMETER MODEL จึงเป็นรูปแบบที่เหมาะสมอย่างยิ่งในการเป็น “ต้นแบบ” นำมาประยุกต์เป็น “แนวคิดการสร้างเสริมครอบครัวอบอุ่น” คนทำงานองค์กรในประเทศไทย ของโครงการสร้างเสริมครอบครัวอบอุ่นไปสู่ครอบครัวสุขภาวะของคนทำงานองค์กรในประเทศไทย ปี 2560 – 2561 ระยะที่ 1[5]

“แนวคิดการสร้างเสริมครอบครัวอบอุ่น” คนทำงานองค์กร เป็นแนวคิดในการบริหารจัดการระบบการสร้างเสริมความเข้มแข็ง ความอบอุ่น และ ความสงบสุข ของครอบครัวคนทำงานองค์กร คนทำงานที่ต้องอาศัยความสัมพันธ์ระหว่าง ครอบครัวคนทำงาน คนทำงาน กับ ผู้บริหารองค์กร ในลักษณะเป็นการแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ซึ่งกันและกัน ดังนั้น “แนวคิดการสร้างเสริมครอบครัวอบอุ่น” นี้ จึงเริ่มจาก มุมมองที่เป็นระบบเปิด (Open System) ที่อาศัยความสัมพันธ์ของการรวมตัว ติดต่อสัมพันธ์กันในการทำกิจกรรมสร้างเสริม “ครอบครัวอบอุ่น” เพื่อความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ของทั้งคนทำงาน สมาชิกครอบครัวคนทำงาน และ ผู้บริหารองค์กร โดยมีเป้าหมายสูงสุดคือ ให้ผลประโยชน์ซึ่งกันและกัน เพื่อก่อให้เกิดผลประโยชน์ท้ายสุดเป็น “โมเดลครอบครัวอบอุ่นต้นแบบ”[6]

---

[5] ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต และ คณะ, 2555; จรัมพร โห้ลำยอง และ คณะ, 2556; บุรเทพ โชคธนานุกูล และ คณะ, 2556; ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต, 2557; ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต และ ปรียา พลอยระย้า, 2558; สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล, 2560; จรัมพร โห้ลำยอง, ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต และ มะลิวัลย์ ขันเล็ก, 2560; สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล, 2561;

[6] Chamchan, C. & Kittisuksathit, S., 2019.

ระบบการสร้างเสริมครอบครัวอบอุ่นคนทำงานองค์กร

แนวคิดการสร้างเสริมครอบครัวอบอุ่นคนทำงานองค์กร

แนวคิดการสร้างเสริม “ครอบครัวอบอุ่น” คนทำงานองค์กร ของโครงการ “การสร้างเสริมครอบครัวอบอุ่นไปสู่ครอบครัวสุขภาวะของคนทำงานองค์กรในประเทศไทย” ในระหว่าง ปี พ.ศ. 2560 - 2561 (ระยะที่ 1) เมื่อนำมาปฏิบัติให้เกิดเป็นรูปธรรม เพื่อบรรลุเป้าหมาย **“คนทำงานมั่นคง” “องค์กรมั่งคั่ง”** ได้ดำเนินไปตามระบบ กลไก และ กระบวนการ **“ครอบครัวอบอุ่น”** ดังนี้

(1) ระบบ (System)

มุ่งเน้น ไปที่ 4 หลักการของ โครงการ “การสร้างเสริมครอบครัวอบอุ่นไปสู่ครอบครัวสุขภาวะของคนทำงานองค์กรในประเทศไทย” ในระหว่าง ปี พ.ศ. 2560 - 2561 (ระยะที่ 1) ดังนี้

1. **ปัจจัยนำเข้า** ได้แก่ เป้าประสงค์ วัตถุประสงค์เฉพาะ คำนิยาม ความสอดคล้องกับนโยบาย
2. **กระบวนการ** ได้แก่ กลไก กระบวนการ ขั้นตอน การดำเนินงาน รวมถึง เครื่องมือแบบสอบถามครอบครัวอบอุ่น ที่แสดงปัจจัยตัวชี้วัดในการสำรวจ กระบวนการสำรวจ การจัดอบรมหลักสูตร “การบริหารจัดการครอบครัวอบอุ่นในองค์กร”
3. **ผลผลิต** ได้แก่ ผลการสำรวจครอบครัวอบอุ่น นักสร้างเสริมครอบครัวอบอุ่น แผนปฏิบัติการสร้างเสริมครอบครัวอบอุ่น และ โมเดลครอบครัวมีสุข
4. **ข้อมูลป้อนกลับ** ได้แก่ ผลจากการสัมภาษณ์ระดับลึก (In-depth Interview) และการจัดประชุมเพื่อค้นหาอนาคต (Future Search Conference) การสำรวจ “สถานการณ์ครอบครัวอบอุ่นคนทำงานองค์กร” ทั้ง ก่อน-หลัง เพื่อนำข้อมูลมาเทียบเคียงการเปลี่ยนแปลง ผลการติดตามประเมินระหว่างดำเนินโครงการมาปรับปรุง เพิ่มเติมให้เหมาะสม เพื่อบรรลุตามเป้าหมายสุดท้ายเมื่อสิ้นสุดโครงการ พร้อมนี้กันมีการจัดการความรู้ ให้ได้ส่วนประกอบสำคัญของ “ครอบครัวอบอุ่น” กิจกรรมที่เข้าได้กับการสร้างเสริม “ครอบครัวอบอุ่น” จุดแข็งและโอกาสในการพัฒนา “การสร้างเสริมครอบครัวอบอุ่น” ความคาดหวัง “การเสริมสร้างครอบครัวอบอุ่น” เพื่อนำมาเป็นเกณฑ์การเป็นโมเดลครอบครัวอบอุ่นต้นแบบไปขยายผลใช้อย่างต่อเนื่องในอนาคต

(2) กลไก (Mechanism)

การทำให้ระบบเกิดการขับเคลื่อนและดำเนินอยู่ได้ จำเป็นต้องมีกลไก โดยมีการจัดสรรทรัพยากร จัดตั้งคณะทำงาน กลุ่มบุคคลผู้รับผิดชอบ ในการดำเนินการสร้างเสริมครอบครัวอบอุ่นคนทำงานองค์กรที่ชัดเจน สร้างนักสร้างเสริมครอบครัวอบอุ่นประจำองค์กร สร้างโครงสร้างการใช้ข้อมูลเพื่อการตัดสินใจก่อน-หลัง สร้างโครงสร้างการพัฒนาแผนและการติดตามประเมินผลสำเร็จของแผนปฏิบัติการสร้างเสริมครอบครัวอบอุ่น รวมถึง สร้างโครงสร้างการนำนโยบายสู่การปฏิบัติ การนำการปฏิบัติสู่นโยบาย ตลอดจน จัดตั้ง “คณะกรรมการพิจารณาคัดเลือกโมเดล “ครอบครัวอบอุ่นต้นแบบนำร่อง”

(3) กระบวนการ (Process)

แสดงกระบวนการเป็นขั้นตอนการดำเนินกิจกรรมตามแผนของโครงการ “การสร้างเสริมครอบครัวอบอุ่นไปสู่ครอบครัวสุขภาวะของคนทำงานองค์กรในประเทศไทย” ระหว่าง ปี พ.ศ. 2560 - 2561 (ระยะที่ 1) ดังนี้

1. สร้างเครื่องมือ “แบบทดสอบครอบครัวอบอุ่น” มีกระบวนการและขั้นตอน ดังนี้

1.1 ใช้การศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ ได้แก่ เทคนิคการจัดประชุมเพื่อค้นหาอนาคต (Future Search Conference) และ สนทนาระดับลึก (In-depth Interview) กลุ่มคนทำงานเกี่ยวกับการพัฒนาสร้างเสริม “ครอบครัวอบอุ่น” ที่มีบริบทของ ความอบอุ่น ความเข้มแข็ง และความสงบสุข ของครอบครัวคนทำงานองค์กรในสังคมไทย ผลที่ได้เป็นเอกลักษณ์ และ ตัวชี้วัด “ความเข้มแข็ง” “ความอบอุ่น” และ “ความสงบสุข” เพื่อนำไปใช้เป็น “แบบสำรวจครอบครัวอบอุ่น” และ เกณฑ์การประกวด “โมเดลครอบครัวอบอุ่นต้นแบบนำร่อง”

1.2 ตรวจสอบความตรง (Validity) ทดสอบแบบสำรวจครอบครัวอบอุ่น (Try-out) และ ความเที่ยง (Reliability) ก่อนนำไปใช้จริง

2. สำรวจสถานการณ์ “ครอบครัวอบอุ่น” คนทำงานองค์กร จำนวน 100 องค์กร รอบที่ 1 เพื่อใช้เป็นข้อมูลพื้นฐาน (Based-line Data) และรอบที่ 2 เพื่อใช้เป็นข้อมูลปลายทาง (Ended-line Data) เพื่อใช้เป็นข้อมูลเทียบเคียงกับผลสำรวจรอบที่ 1

3. จัดฝึกอบรมระยะสั้นเพื่อเสริมสร้างครอบครัวอบอุ่น” ใน 20 องค์กรที่คัดเลือกมาจาก 100 องค์กรได้ “นักสร้างครอบครัวอบอุ่น” จำนวน 60 ราย ได้ แผนปฏิบัติการสร้างเสริม “ครอบครัวอบอุ่น” จำนวน 20 แผน และได้ แผนการติดตามประเมินแผนปฏิบัติการสร้างเสริม “ครอบครัวอบอุ่น” จำนวน 20 แผน แยกเป็น สร้างเสริมความเข้มแข็ง จำนวน 8 แผน สร้างเสริมความอบอุ่น จำนวน 7 แผน สร้างเสริมความสงบสุข จำนวน 5 แผน

4. ติดตามประเมินผล กิจกรรม/ แผนปฏิบัติการสร้างเสริม “ครอบครัวอบอุ่น” ใน 20 องค์กร โดยใช้กรอบการติดตามประเมินผลแบบตรรก (Logic Models)

5. คัดเลือกองค์กรต้นแบบครอบครัวมีสุข ประจำปี 2561

5.1 แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาคัดเลือกองค์กรต้นแบบครอบครัวมีสุข ประจำปี 2561 โดยมีผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาสร้างเสริมสถาบันครอบครัว สร้างเสริมคุณภาพชีวิต และสร้างเสริมความสุขจำนวนไม่เกิน 13 คน

5.2 กำหนดเกณฑ์คุณสมบัติองค์กรต้นแบบครอบครัวมีสุข ประจำปี 2561

5.3 จัดประชุม “นักสร้างเสริมครอบครัวสุขภาวะ” จำนวน 1 ครั้ง เพื่อชี้แจงเกณฑ์คุณสมบัติองค์กรต้นแบบครอบครัวมีสุข ประจำปี 2561 ให้ “นักสร้างเสริมครอบครัวสุขภาวะ”ของ 20 องค์กรได้ทราบเพื่อไปดำเนินการตามแผนปฏิบัติการหรือกิจกรรมที่ได้สร้างไว้

5.4 จัดประชุมคณะกรรมการพิจารณาคัดเลือกองค์กรต้นแบบครอบครัวมีสุข ประจำปี 2561

6. จัดประกวด รางวัลองค์กรต้นแบบครอบครัวมีสุข ประจำปี 2561

ผลสำเร็จสุดท้าย

1. ได้ “แนวคิดการสร้างเสริมครอบครัวอบอุ่น” คนทำงานองค์กร ที่อยู่บนพื้นฐานการพัฒนาให้คนทำงานมีความก้าวหน้าในอาชีพการงานและมีความมั่นคงในงาน พร้อมไปกับ มีความสุขในการดำเนินชีวิตครอบครัว เป็น “ครอบครัวอบอุ่น” ควบคู่กับ “คนทำงานมั่นคง” ขณะเดียวกันก็ตระหนักในการส่งเสริมผลิตภาพขององค์กรควบคู่ไปด้วยกัน เพื่อเกิด “องค์กรมั่งคั่ง” ส่งผลต่อการพัฒนาสังคมและประเทศอย่างยั่งยืน

2. ได้ “ระบบการสร้างเสริมครอบครัวอบอุ่น” ประกอบด้วย องค์ประกอบ 2 ส่วน ได้แก่ กลไก และ กระบวนการ ดังนี้

ส่วนที่ 1 กลไก

มีองค์กรต้นแบบนำร่อง 20 องค์กร ที่มีกลไกการเสริมสร้าง “ครอบครัวอบอุ่น” ประกอบด้วย

1) คณะทำงาน มีกระบวนการจัดสรรบุคลากร เพื่อเป็นคณะทำงานสร้างเสริมครอบครัวอบอุ่น จำนวน 60 คน โดยผ่านการจัดอบรมเชิงปฏิบัติการหลักสูตร “การบริหารจัดการการเสริมสร้างครอบครัวอบอุ่นไปสู่ครอบครัวสุขภาวะ” ซึ่งผู้เข้ารับการอบรมจากทุกองค์กร จะมีความรู้และความเข้าใจ เกี่ยวกับ “ครอบครัวอบอุ่น” และสามารถนำผลสำรวจครอบครัวอบอุ่นขององค์กรตนเอง มาบริหารจัดการเป็น “แผนปฏิบัติการเสริมสร้างครอบครัวอบอุ่น” เพื่อนำไปปฏิบัติเป็นกิจกรรมเสริมสร้างครอบครัวอบอุ่นในองค์กร

2) ผู้บริหารองค์กร/ ผู้แทน เห็นชอบและร่วมเป็นที่ปรึกษาให้กับคณะทำงาน

ภาพการอบรมระยะสั้นเพื่อเสริมสร้างครอบครัวอบอุ่น

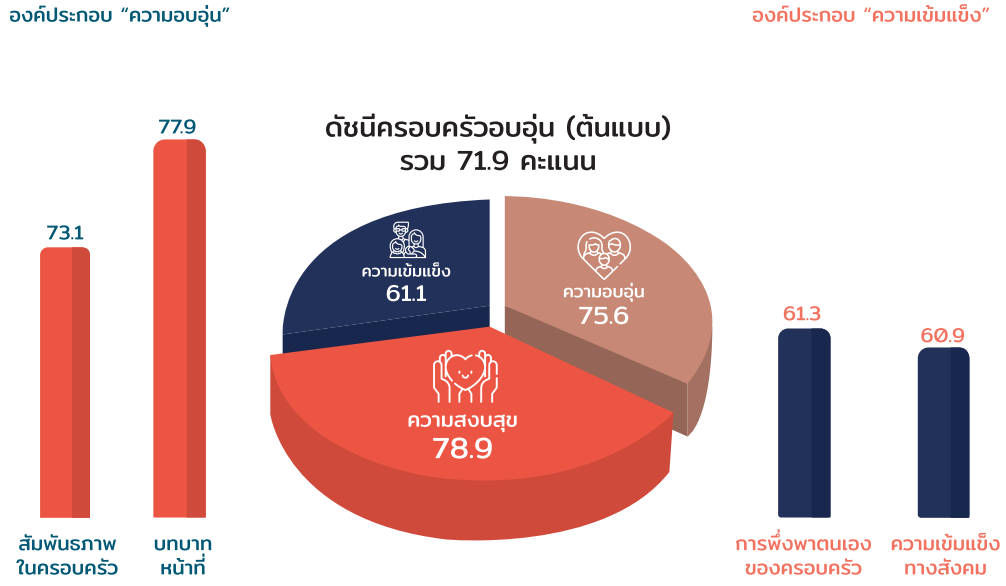
ส่วนที่ 2 กระบวนการ

มีขั้นตอนการดำเนินงาน 6 ขั้นตอน ดังนี้

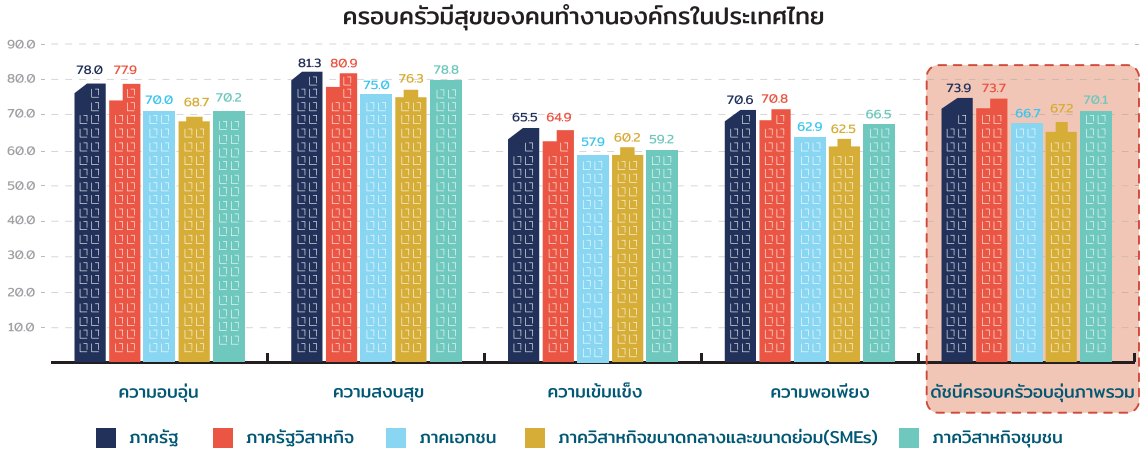
1) จัดทำแผนปฏิบัติการ
2) ประชาสัมพันธ์ เพื่อให้เกิดการมีส่วนร่วมของบุคลากร
3) ลงมือดำเนินกิจกรรมตามแผนปฏิบัติการ
4) ติดตามและเมินผลสำเร็จของแผนปฏิบัติการ
5) จัดเตรียมการเป็นต้นแบบ
6) จัดเตรียมการเข้าประกวด

3. ได้ สถานการณ์ “ครอบครัวอบอุ่น”

ผลสำรวจสถานการณ์ “ครอบครัวอบอุ่น” (ครั้งที่ 1) : ข้อมูลพื้นฐาน (Based-line data) ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ ความอบอุ่น ความเข้มแข็ง และความสงบสุข ของโครงการ “การสร้างเสริมครอบครัวอบอุ่นไปสู่ครอบครัวสุขภาวะของคนทำงานองค์กรในประเทศไทย” ระยะที่ 1 เมื่อเดือน มกราคม - เมษายน 2561 ด้วย “เครื่องมือวัดครอบครัวอบอุ่น” ในคนทำงาน จำนวน 4,881 คน จาก 100 องค์กร พบว่า สถานการณ์ภาพรวม “ครอบครัวอบอุ่น” ของคนทำงานใน 100 องค์กร มีค่าคะแนนเฉลี่ยรวม อยู่ที่ 71.9 ประเภทองค์กรที่ได้คะแนนสูงที่สุดเป็นองค์กรภาครัฐวิสาหกิจ ได้ 81.1 คะแนน ตามด้วย องค์กรภาควิสาหกิจชุมชน ได้ 80.8 คะแนน องค์กรภาครัฐ ได้ 75.6 คะแนน องค์กรภาควิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ได้ 70.9 คะแนน และองค์กรภาคเอกชนได้คะแนนต่ำที่สุด คือ 70.0 คะแนน (ดูแผนภาพ 2 และ 3)



แผนภาพ 2 ค่าคะแนนเฉลี่ย “ครอบครัวอบอุ่น” จำแนกตาม 3 องค์ประกอบ สำรวจครั้งที่ 1



แผนภาพ 3 ค่าคะแนนเฉลี่ย “ครอบครัวอบอุ่น” จำแนกตามประเภทองค์กร 5 ภาคส่วน สำรวจครั้งที่ 1

ผลสำรวจสถานการณ์ “ครอบครัวอบอุ่น” (ครั้งที่ 2) : ข้อมูลปลายทาง (Ended-line data) พบว่า สถานการณ์ “ครอบครัวอบอุ่น” หลังจากได้รับการสร้างเสริมด้วยกิจกรรม / แผนปฏิบัติการสร้างเสริมครอบครัวอบอุ่น อย่างไรก็ตาม ด้วยระยะเวลาที่จำกัด ทำให้การสำรวจ “ครอบครัวอบอุ่น” ครั้งที่ 2 นั้น จำเป็นต้องใช้การสำรวจ องค์กร “โมเดลครอบครัวอบอุ่นต้นแบบนำร่อง” จำนวน 20 องค์กร ที่คณะกรรมการฯ พิจารณาคัดเลือกมาจาก 100 องค์กร ผลสำรวจครั้งที่ 2 ในช่วงเดือนมิถุนายน – กรกฎาคม 2561 พบว่า ค่าคะแนนเฉลี่ยภาพรวม “ครอบครัวอบอุ่น” ในครั้งที่ 2 สูงขึ้นกว่าผลสำรวจครั้งที่ 1 จาก 71.9 เป็น 73.5 เมื่อจำแนกตามรายองค์ประกอบ พบว่า ทั้ง 3องค์ประกอบมีค่าคะแนนเฉลี่ยภาพรวมเพิ่มสูงจากผลสำรวจ รอบที่ 1 ได้แก่ องค์ประกอบ ความสงบสุข ยังสูงที่สุด เหมือนผลสำรวจรอบแรก คือ เพิ่มจาก 78.9 เป็น 80.7 ตามด้วยองค์ประกอบความอบอุ่น เพิ่มจาก 75.6 เป็น 77.3 และ ท้ายสุดคือ องค์ประกอบความเข้มแข็ง เพิ่มจาก 61.1 เป็น 62.4

4. ได้ “องค์กรต้นแบบครอบครัวมีสุข ประจำปี 2561”

โครงการ “การสร้างเสริมครอบครัวอบอุ่นไปสู่ครอบครัวสุขภาวะของคนทำงานองค์กรในประเทศไทย” ในระหว่าง ปี พ.ศ. 2560 - 2561 (ระยะที่ 1) มีการจัดสัมมนาและมอบรางวัลองค์กรต้นแบบครอบครัวมีสุข ประจำปี 2561 (Happy Family Award 2018) โดยมีรางวัล 3 ประเภท ได้แก่ รางวัลประเภท ดีเด่น ดีมาก และ ดี โครงการฯ ได้จัดทำเกณฑ์การพิจารณา ให้คะแนน และ เชิญคณะกรรมการตัดสินการประกวด รางวัลองค์กรต้นแบบครอบครัวมีสุข ประจำปี 2561 (Happy Family Award 2018) เป็นผู้พิจารณารางวัลเพื่อมอบให้องค์กรจาก 5 ภาคส่วน ได้แก่ ภาครัฐ รัฐวิสาหกิจ เอกชน วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) และวิสาหกิจชุมชน โดยแต่ละประเภทองค์กรได้รับรางวัล ทั้ง 3 ประเภท ในแต่ละภาคส่วน ดังต่อไปนี้

ตาราง 2 รายชื่อองค์กรต้นแบบครอบครัวมีสุข ประจำปี 2561 (Happy Family Award 2018)

อันดับ	หน่วยงาน	จังหวัด	รางวัล
	หน่วยงานภาครัฐ		
1.	สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ (สปสช.) เขต 7	ขอนแก่น	★★★
2.	โรงพยาบาลวัดสิงห์	ชัยนาท	★★
3.	โรงพยาบาลตะกั่วป่า	พังงา	★
	หน่วยงานรัฐวิสาหกิจ		
4.	ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.)	กรุงเทพฯ	★★★
	ภาคเอกชน		
5.	บริษัท ไทยซัมมิท ฮาร์เนส จำกัด (มหาชน)	ชลบุรี	★★★
6.	บริษัท พีเจ้น อินดัสทรีส์ (ประเทศไทย) จำกัด	ชลบุรี	★★
7.	บริษัท อีเกิลส์ แอร์แอนด์ซี (ประเทศไทย) จำกัด	กรุงเทพฯ	★
8.	บริษัท ศูนย์บริการเหล็กสยาม จำกัด	ระยอง	★
9.	บริษัท ควิกลิสซิ่ง จำกัด	กาญจนบุรี	★
10.	บริษัท เอ็นเอ็มบี - มินิแบไทย จำกัด	อยุธยา	★
	วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม		
11.	โรงแรมศิวาเทล	กรุงเทพฯ	★★★
12.	บริษัท สารัชมาร์เก็ตติ้ง จำกัด	เพชรบูรณ์	★★
13.	บริษัท ควอลิตี้ พลัส เอสเทติก อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด	ปทุมธานี	★
14.	สหกรณ์การเกษตรคูเมือง จำกัด	บุรีรัมย์	★
15.	ห้างหุ้นส่วนจำกัด อำนาจเจริญโอเอ แอนด์ เทเลคอม (1995)	อำนาจเจริญ	★
16.	บริษัท อุดรกระจกรถยนต์ จำกัด	อุดรธานี	★
17.	ห้างหุ้นส่วนจำกัด ศูนย์บริการรถยนต์อุบลเซอร์วิส 1997	อุบลราชธานี	★
	วิสาหกิจชุมชน		
18.	วิสาหกิจชุมชนไฟว์สตาร์ เขตมีนบุรี	กรุงเทพฯ	★★★
19.	วิสาหกิจชุมชนฉัตรหลวง (ข้าวแตนเมืองมีน) เขตมีนบุรี	กรุงเทพฯ	★★★
	รางวัลพิเศษ**		
20.	สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล	นครปฐม	

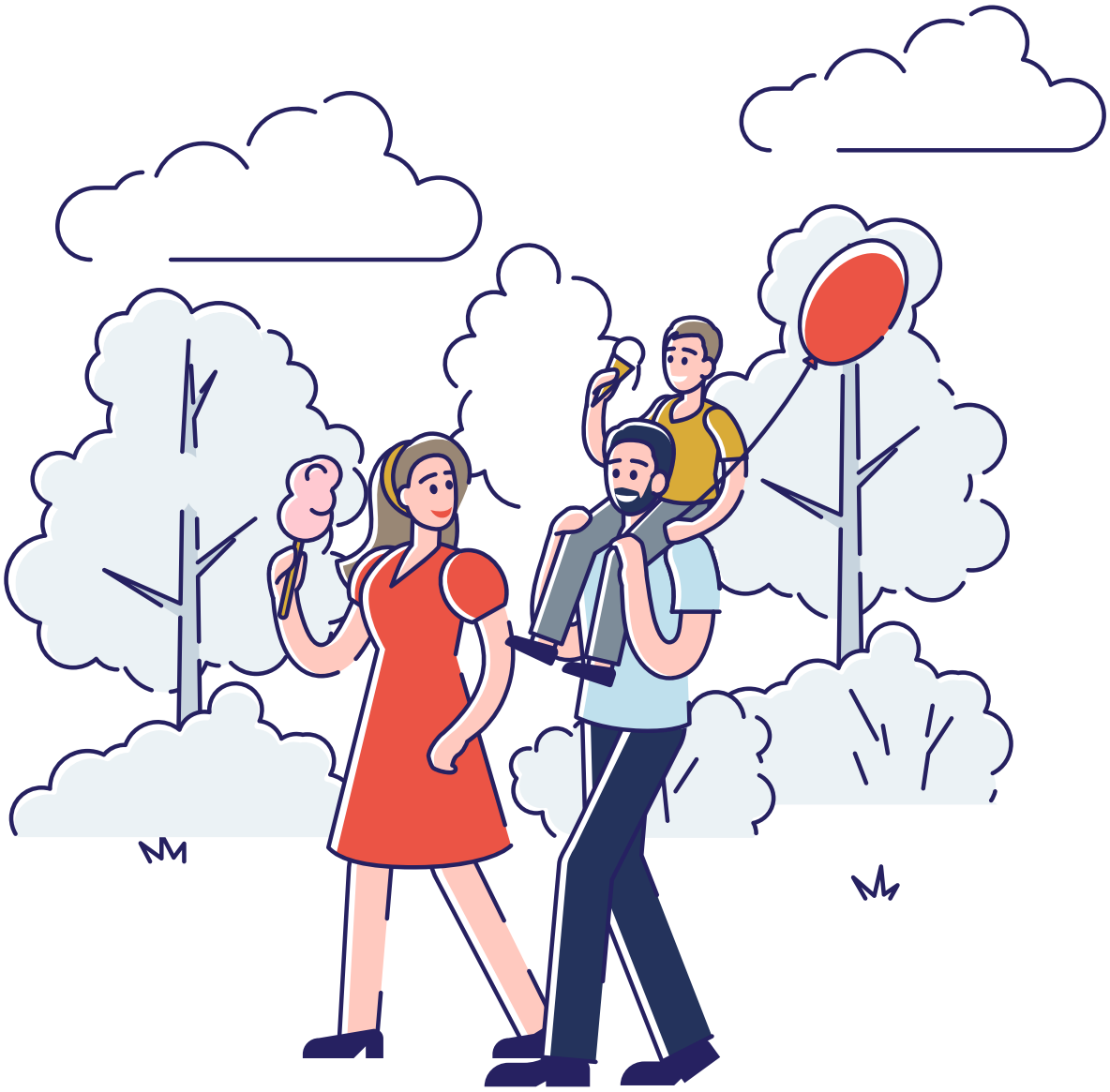
★★★ รางวัลองค์กรต้นแบบครอบครัวมีสุขใน **“ระดับดีเด่น”**

★★ รางวัลองค์กรต้นแบบครอบครัวมีสุขใน **“ระดับดีมาก”**

★ รางวัลองค์กรต้นแบบครอบครัวมีสุขใน **“ดี”**

Scan me

20 แผนปฏิบัติการสร้างเสริมครอบครัวอบอุ่น ขององค์กรต้นแบบครอบครัวมีสุข ประจำปี 2561



ตัวอย่างแผนปฏิบัติการสร้างเสริมครอบครัวอบอุ่น ปี 2561
รางวัลระดับดีเด่น ประเภทหน่วยงานภาครัฐ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลองค์กร

สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ (สปสช.) เขต 7 จังหวัดขอนแก่น

ก่อตั้งเมื่อปี 2545

ที่อยู่ อาคาร ซีพี ชั้น 3 ถ.มิตรภาพ อ.เมือง จ.ขอนแก่น 40000

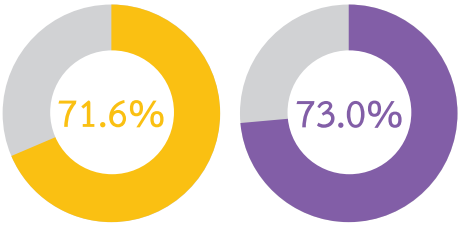
วิสัยทัศน์ บริหารจัดการเงินกองทุนหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด รวมทั้งพัฒนาระบบบริการสาธารณสุข เพื่อให้ประชาชนเข้าถึงบริการที่มีคุณภาพ ได้มาตรฐานอย่างมีประสิทธิภาพ โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชน

ส่วนที่ 2 เป้าประสงค์และเป้าหมายแผนปฏิบัติการสร้างเสริมครอบครัวมีสุข (Happy Family Action Plan)

แผนปฏิบัติการสร้างเสริมครอบครัวมีสุข
(Happy Family Action Plan)

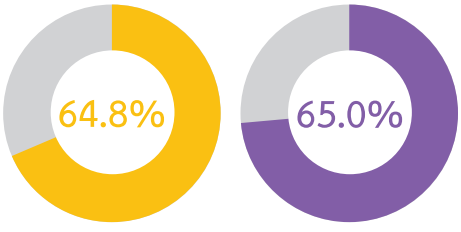
เป้าประสงค์

เพิ่มค่าเฉลี่ยดัชนีครอบครัวอบอุ่น



วัตถุประสงค์

เพิ่มค่าเฉลี่ยเรื่องความเข้มแข็ง



กิจกรรมครอบครัวเข้มแข็งอยู่ดีมีสุข
เป้าหมายของแผนปฏิบัติการ

ให้การปลูกผักเป็นกิจกรรมที่ทำร่วมกันกับสมาชิกในครอบครัว และยังสามารถพัฒนาเป็นอาชีพเสริมได้ อีกทั้งยังเป็นกิจกรรมที่ทำให้เพื่อนร่วมงานได้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เล่าเรื่องราวการปลูกผัก การแบ่งปันผักให้เพื่อนร่วมงานและเพื่อนบ้าน

กลุ่มเป้าหมาย พนักงานองค์กร

ผู้รับผิดชอบ คณะทำงานกิจกรรมครอบครัวเข้มแข็งอยู่ดีมีสุข ประกอบไปด้วย ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่องค์กรคลัสเตอร์ 1-5

ส่วนที่ 3 แผนปฏิบัติการสร้างเสริมครอบครัวมีสุข (Happy Family Action Plan)

สถานการณ์ปัญหา	กลุ่มเจ้าหน้าที่ระดับ S- O2 /พนักงาน โครงการ มีคะแนนตัวชี้วัดด้านการพึ่งพาตนเองค่อนข้างต่ำ จากดัชนีครอบครัวอบอุ่นของสปสช. ร้อยละ 75.96 โดยพบว่าเรื่องความเข้มแข็งเป็นองค์ประกอบของดัชนี ครอบครัวอบอุ่นที่มีคะแนนน้อยที่สุดคือร้อยละ 64.78 ส่วนใหญ่เป็นเพศชายทำงานด้านบริการมีรายได้ระหว่าง 10,000 -30,000 บาท
กระบวนการ/กิจกรรม	1. กิจกรรมปลูกพืชผักสวนครัวจำหน่าย / รับประทานเอง / แจกเพื่อนบ้าน 2. กิจกรรมธนาคารของใช้แล้วเก็บของใช้แล้วเช่นกระดาษ / ขวดน้ำมาจำหน่าย ออมเงินผ่านแอพพลิเคชั่น MyMo ของธนาคารออมสิน 3. สนับสนุนให้หน่วยงานมีการจัดสวัสดิการให้เจ้าหน้าที่เพิ่มขึ้น 4. กิจกรรมย่อย “ออกกำลังกาย” ทั้งครอบครัว
การติดตามประเมิน	ขอความร่วมมือพนักงานส่งผลออมเงินผ่านสลากออนไลน์ในแอพพลิเคชั่น MyMo โดยนำเงินที่ได้จากกิจกรรมไปซื้อสลากเงินออม มีการประเมินผลรายสัปดาห์
สถานที่	บ้านและสำนักงาน
งบประมาณ	800 บาท (สำหรับจัดซื้อเมล็ดพันธุ์พืชใช้ปลูกในโครงการ)
ระยะเวลา	เมษายน ปี 2561 ถึง มิถุนายน ปี 2561
ผลที่ได้รับจากกิจกรรม/แผนปฏิบัติการ (ผลผลิต)	• ร้อยละ 100 ของครอบครัวเจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการมีการเข้าร่วมทำกิจกรรม • เจ้าหน้าที่มีรายได้ต่อสัปดาห์ของการจำหน่ายของใช้แล้ว • มีผลผลิตเพื่อรับประทานเอง จำหน่าย และแจกเพื่อนบ้าน
ผลสำเร็จระดับองค์ประกอบตอบวัตถุประสงค์ (ผลลัพธ์ระยะสั้น)	ค่าเฉลี่ยร้อยละเรื่องความเข้มแข็งเพิ่มขึ้นจากร้อยละ 64.78 เป็นร้อยละ 65 ภายในเดือนมิถุนายน 2561
ผลสำเร็จระดับภาพรวมตอบเป้าประสงค์ (ผลลัพธ์ระยะยาว)	เพิ่มค่าเฉลี่ยยดัชนีชี้วัดครอบครัวอบอุ่นภาพรวมจากร้อยละ 71.59 ในเดือนเมษายน ปี 2561 เป็นร้อยละ 73 ในเดือนมิถุนายน ปี 2561

ตัวอย่างแผนปฏิบัติการสร้างเสริมครอบครัวอบอุ่น ปี 2561 รางวัลระดับดีเด่นประเภทหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลองค์กร

ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.)

รัฐวิสาหกิจประเภทธนาคารเฉพาะกิจในสังกัดกระทรวงการคลัง

ก่อตั้งเมื่อปี 2509 **จำนวนบุคลากรรวม** ทั่วประเทศประมาณ 22,000 คน

ที่อยู่ สำนักงานใหญ่ เลขที่ 2346 ถนนพหลโยธิน แขวงเสนานิคม เขตจตุจักร กรุงเทพฯ 10900

วิสัยทัศน์ เป็นธนาคารพัฒนาชนบทที่มั่นคง มีการจัดการที่ทันสมัย ให้บริการทางการเงินครบวงจร เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของเกษตรกรอย่างยั่งยืน

ส่วนที่ 2 เป้าประสงค์และเป้าหมายแผนปฏิบัติการสร้างเสริมครอบครัวมีสุข (Happy Family Action Plan)

โครงการสร้างเครือข่ายและที่ปรึกษากองทุนสำรองเลี้ยงชีพสู่ภูมิภาค (PVD Networking) ด้วยกิจกรรม วัคซีน 3 เข็ม

แผนปฏิบัติการสร้างเสริมครอบครัวมีสุข (Happy Family Action Plan)

เป้าประสงค์

ดัชนีครอบครัวอบอุ่น เพิ่มขึ้นจากปีที่ผ่านมา

วัตถุประสงค์

1. เพื่อเสริมสร้างศักยภาพความรู้และความเข้าใจด้านการออมและการลงทุนในกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ
2. เพื่อให้ผู้เข้าร่วมโครงการสามารถแนะนำไและสื่อสารความรู้ทางการออมและการลงทุนให้แก่พนักงาน
3. เพื่อสร้างเครือข่ายและที่ปรึกษาในการถ่ายทอดความรู้กองทุนสำรองเลี้ยงชีพไปสู่ภูมิภาค

โครงการสร้างเครือข่ายและที่ปรึกษากองทุนสำรองเลี้ยงชีพสู่ภูมิภาค (PVD Networking) ด้วยกิจกรรม วัคซีน 3 เข็ม

วัคซีนเข็มที่ 1 : สุขภาพกายแข็งแรง กิจกรรมเชิงป้องกัน คือ การดูแลสุขภาพ เช่น กิจกรรมล้างพิษ ชมรมกีฬาต่าง ๆ โดยให้ผู้นำแต่ละฝ่ายเป็นประธานในกีฬาแต่ละประเภท

วัคซีนเข็มที่ 2 : สุขภาพการเงิน กิจกรรมอบรมให้ความรู้ทางด้านการเงิน การออมเงิน การจัดการสินทรัพย์ ผ่านช่องทางต่าง ๆ เช่น Line Application, VDO เป็นต้น

วัคซีนเข็มที่ 3 : วัฒนธรรมองค์กร กิจกรรม “คนดี ศรี ธ.ก.ส.” แบ่งเป็นหลายระดับ ได้แก่ ระดับผู้บริหาร พนักงานระดับปฏิบัติงาน และผู้ช่วยพนักงาน พิจารณาจากเกณฑ์ SPARK, HEART และการเป็นจิตอาสา โดยมีการคัดเลือกมาจากระดับจังหวัด ระดับภาค และระดับประเทศ รางวัลที่มอบให้คือ มีการยกย่องและมอบเกียรติบัตร พร้อมทั้งเชิญสมาชิกในครอบครัวมาร่วมรับรางวัล

เป้าหมายของแผนปฏิบัติการ

มีพนักงานผ่านการอบรมจำนวน 30 คน

กลุ่มเป้าหมาย พนักงาน ฝสข. และ สกน. ประกอบด้วย - ฝสข.ละ 3 คน (9*3=27) - สกน. 3 คน

ผู้รับผิดชอบ ก.กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์

ส่วนที่ 3 แผนปฏิบัติการสร้างเสริมครอบครัวมีสุข (Happy Family Action Plan)

ผู้รับผิดชอบ	ก.กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์
สถานการณ์ปัญหา	บุคลากรกลุ่มตัวอย่างในองค์กรมีองค์ประกอบด้านความเข้มแข็งครอบครัวอบอุ่น อยู่ในลำดับท้าย จากทั้งหมด 3 องค์ประกอบ ซึ่งถือเป็นโอกาสในการปรับปรุงและสร้างครอบครัวอบอุ่น
กระบวนการ/กิจกรรม	1) ศึกษาข้อมูลและเนื้อหาความรู้ที่เหมาะสม พร้อมทั้งจัดทำแผนการดำเนินโครงการ PVD Networking 2) จัดทำบันทึกและเสนอขออนุมัติดำเนินโครงการ PVD Networking 3) ดำเนินโครงการ PVD Networking ดังนี้ (1) คัดเลือกพนักงานจำนวน 30 คน (ฝขส. ละ 3 คน และ สกน. 3 คน) (2) จัดอบรมหลักสูตร (3) ทดสอบการเรียนรู้ (4) ประเมินผลการอบรม 4) สรุปและนำเสนอผลการดำเนินโครงการ PVD Networking ต่อฝ่ายจัดการสถานที่ ธ.ก.ส. สำนักงานใหญ่
การติดตามประเมิน	กำกับติดตาม ตามแผนการดำเนินงาน
สถานที่	สำนักงาน
งบประมาณ	400,000 บาท
ระยะเวลา	พฤษภาคม 2561 - มกราคม 2562
ผลที่ได้รับจากกิจกรรม/แผนปฏิบัติการ (ผลผลิต)	1. เสริมสร้างศักยภาพความรู้และความเข้าใจด้านการออมและการลงทุนในกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ 2. เครือข่ายสามารถแนะนำและสื่อสารความรู้ทางการออมและการลงทุนให้แก่พนักงานได้ 3. มีพนักงานเป็นที่ปรึกษาด้านการออมและการลงทุนในกองทุนสำรองเลี้ยงชีพประจำภูมิภาค
ผลสำเร็จระดับองค์ประกอบตอบวัตถุประสงค์ (ผลลัพธ์ระยะสั้น)	เครือข่ายสามารถแนะนำและสื่อสารความรู้ให้บุคลากรได้อย่างน้อย 150 คน ภายใน เมษายน 2562
ผลสำเร็จระดับภาพรวมตอบเป้าประสงค์ (ผลลัพธ์ระยะยาว)	ดัชนีครอบครัวอบอุ่น เพิ่มขึ้นจากปีที่ผ่านมาอย่างน้อย 1%

ตัวอย่างแผนปฏิบัติการสร้างเสริมครอบครัวอบอุ่น ปี 2561
รางวัลระดับดีเด่นประเภทหน่วยงานภาคเอกชน

ส่วนที่ 1 ข้อมูลองค์กร

บริษัท ไทยซัมมิท ฮาร์เนส จำกัด (มหาชน)

ผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ชั้นนำของประเทศไทย

ก่อตั้งเมื่อปี 2520 **จำนวนบุคลากรรวม** 800 คน

ที่อยู่ เลขที่ 779 หมู่ที่ 1 ถนนน้ำตก แม่สา ตำบลริมใต้ อำเภอแม่ริม จังหวัดเชียงใหม่

วิสัยทัศน์ Before We Build Parts, We Build People เราคือครอบครัวไทยซัมมิท เราคือผู้ออกแบบและผลิตชุดสายไฟที่มีมาตรฐาน ด้วยต้นทุนที่เหมาะสม ภายใต้นวัตกรรมและเทคโนโลยีที่ทันสมัย

ส่วนที่ 2 เป้าประสงค์และเป้าหมายแผนปฏิบัติการสร้างเสริมครอบครัวมีสุข (Happy Family Action Plan)

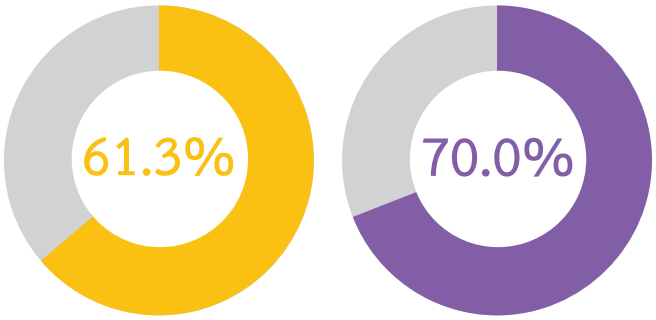
แผนปฏิบัติการสร้างเสริมครอบครัวมีสุข
(Happy Family Action Plan)

เป้าประสงค์

ดัชนีครอบครัวอบอุ่นมีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ 73.0 คะแนน
เพิ่มค่าคะแนนองค์ประกอบความเข้มแข็ง

วัตถุประสงค์

แก้ปัญหาสภาพคล่องของพนักงาน



กิจกรรมออมวันนี้ รวยวันนี้
เป้าหมายของแผนปฏิบัติการ

- เพื่อให้พนักงานในบริษัทฯ มีช่องทางการออมเงินมากกว่า 1 ช่องทางและมีเงินออมภายหลังเกษียณหรือการเจ็บป่วย
- สร้างความรู้เรื่องการบริหารจัดการการเงินให้แก่พนักงาน
- เพื่อเพิ่มสภาพคล่องทางการเงินให้กับพนักงานที่มีปัญหาด้านการบริหารจัดการการเงิน
- ควบคุมดูแลการก่อหนี้ของพนักงาน ให้อยู่ในระบบและบริหารจัดการได้

กลุ่มเป้าหมาย พนักงานทุกคนในบริษัทฯ

ผู้รับผิดชอบ ส่วนแรงงานสัมพันธ์ ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์และธุรการ

ส่วนที่ 3 แผนปฏิบัติการสร้างเสริมครอบครัวมีสุข (Happy Family Action Plan)

สถานการณ์ปัญหา	กลุ่มพนักงานที่อยู่ในช่วงอายุ 30 ปี ขึ้นไป ที่แต่งงานกันและอยู่ด้วยกัน ทำงานในสายการผลิต ซึ่งมีอายุงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป เนื่องจากมีคะแนนครอบครัวเข้มแข็ง น้อยกว่าเรื่องอื่นซึ่งมีคะแนนเท่ากับ 61.31 คะแนน
กระบวนการ/กิจกรรม	1. จัดกิจกรรมส่งเสริมสัปดาห์การออมทุกไตรมาส 2. จัดอบรมให้ความรู้พนักงานด้านการบริหารการเงินและการออม จำนวน 5 รุ่นๆ ละ 40 คน 3. ส่งเสริมการออมผ่านการเป็นสมาชิกสหกรณ์ออมทรัพย์ของบริษัทฯ 4. ส่งเสริมการออมผ่านกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของบริษัทฯ 5. จัดให้มีเงินกู้ฉุกเฉินให้กับพนักงาน 6. จัดทำสื่อ VDO ออนไลน์การบริหารจัดการการเงินอย่างน้อย 1 เรื่อง เพื่อให้พนักงานสามารถเข้าใจและเข้าถึงข้อมูลการออมของบริษัทฯ
การติดตามประเมิน	กำกับติดตาม ตามแผนการดำเนินงาน ประเมินสภาพคล่องของพนักงาน การรายงานผลตอบแทนของสมาชิกสหกรณ์
สถานที่	สำนักงาน
งบประมาณ	งบประมาณด้านทรัพยากรมนุษย์ของบริษัท
ระยะเวลา	มกราคม 2561 - ธันวาคม 2561
ผลที่ได้รับจากกิจกรรม/แผนปฏิบัติการ (ผลผลิต)	1. สามารถจัดอบรมให้ความรู้แก่พนักงานด้านการบริหารการเงินและการออม ได้จำนวน 5 รุ่น ๆ ละ40 คน 2. การประเมินระดับความพึงพอใจการจัดฝึกอบรมผ่านระบบออนไลน์ (QR Code) ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 3. พนักงานสมัครเข้าเป็นสมาชิกสหกรณ์ออมทรัพย์เพิ่มขึ้นจากปี 2560 ร้อยละ 15 4. พนักงานสมัครเข้าร่วมเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพเพิ่มขึ้นจากปี 2560 ร้อยละ 10 5. ผลิต สื่อ VDO ประชาสัมพันธ์ออนไลน์อย่างน้อย 1 เรื่อง
ผลสำเร็จระดับองค์ประกอบตอบวัตถุประสงค์ (ผลลัพธ์ระยะสั้น)	1. พนักงานมีเงินออมมากขึ้นเพื่อใช้ในกรณีฉุกเฉินยามเจ็บป่วย หรือยามเกษียณ 2. การวัดผล Happinometer ในหัวข้อ Happy Money มีค่าสูงขึ้นจากปี 2560 3. คะแนนการวัดองค์ประกอบด้านครอบครัวเข้มแข็งเพิ่มขึ้นจากครั้งที่ 1
ผลสำเร็จระดับภาพรวมตอบเป้าประสงค์ (ผลลัพธ์ระยะยาว)	คะแนนดัชนีครอบครัวอบอุ่นมีค่าสูงขึ้นเมื่อเทียบจากการวัดครั้งที่ 1

ตัวอย่างแผนปฏิบัติการสร้างเสริมครอบครัวอบอุ่น ปี 2561 รางวัลระดับดีเด่นประเภทหน่วยงานวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs)

ส่วนที่ 1 ข้อมูลองค์กร

โรงแรมศิวาเทล

โรงแรมและส่วนหนึ่งเป็นสำนักงานให้เช่า มีห้องพักบริการจำนวน 75 ห้อง

ก่อตั้งเมื่อปี 2554 **จำนวนบุคลากรรวม** 165 คน

ที่อยู่ ถนนวิทยุ เพลินจิต กรุงเทพฯ

วิสัยทัศน์ การบริหารจัดการด้านสิ่งแวดล้อม รู้จักคุณค่าและตระหนักในเรื่องของสิ่งแวดล้อม โดยเริ่มจากตนเอง ครอบครัว และสู่สังคม

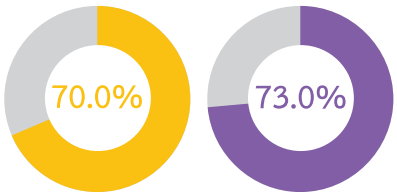
ส่วนที่ 2 เป้าประสงค์และเป้าหมายแผนปฏิบัติการสร้างเสริมครอบครัวมีสุข (Happy Family Action Plan)

กิจกรรมขยะทองคำ

แผนปฏิบัติการสร้างเสริมครอบครัวมีสุข (Happy Family Action Plan)

เป้าประสงค์

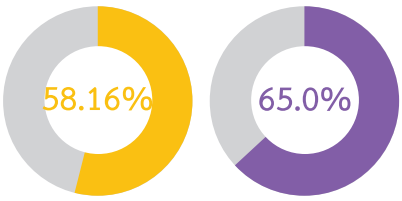
ครอบครัวอบอุ่นต้นแบบนำร่องเพิ่มค่าดัชนีครอบครัวอบอุ่น



มกราคม 2561 มิถุนายน 2561

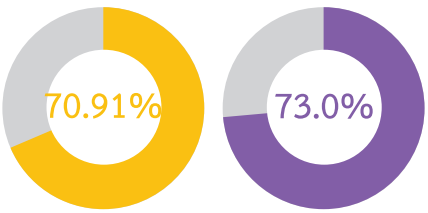
วัตถุประสงค์

เพิ่มค่าคะแนนองค์ประกอบความเข้มแข็ง



มกราคม 2561 มิถุนายน 2561

เพิ่มค่าคะแนนองค์ประกอบความอบอุ่น



มกราคม 2561 มิถุนายน 2561

เป้าหมายของแผนปฏิบัติการ

เพื่อให้พนักงานในบริษัทฯ มีช่องทางการออมเงินมากกว่า 1 ช่องทางและมีเงินออมภายหลังเกษียณหรือการเจ็บป่วย เพื่อเพิ่มสภาพคล่องทางการเงินให้กับพนักงานที่มีปัญหาด้านการบริหารจัดการการเงิน

สร้างรายได้ในครัวเรือนจากการแยกขยะทั้งนี้ สหกรณ์ฯ ใช้วิธีการติดตามและประเมินจากการสังเกตแทนการจดบันทึกหรือการขาดข้อมูลเชิงประจักษ์มาอธิบายอย่างชัดเจนว่าบรรลุเป้าหมายได้อย่างไร

กลุ่มเป้าหมาย กลุ่มพนักงานโรงแรมที่มีอายุ 38 - 57 ปี ที่สถานภาพอยู่ด้วยกันโดยไม่ได้แต่งงาน / แต่งงานแต่ไม่ได้อยู่ร่วมกัน จำนวน 20-25 คน (มีผู้เข้าร่วมโครงการจริง 84 คน)

ผู้รับผิดชอบ หัวหน้างานที่รับผิดชอบดูแลความสุขในแต่ละมิติ (Happy Money, Happy Brain, Happy Family)

ส่วนที่ 3 แผนปฏิบัติการสร้างเสริมครอบครัวมีสุข (Happy Family Action Plan)

สถานการณ์ปัญหา	1. ปริมาณขยะในโรงแรมมีจำนวนมาก และไม่มีการแบ่งประเภทขยะ 2. คะแนนองค์ประกอบด้านครอบครัวเข้มแข็ง มีค่าคะแนนต่ำกว่าองค์ประกอบครอบครัวอบอุ่น และสงบสุข ซึ่งปัญหาคือรายได้ของครัวเรือน 3. กิจกรรมนี้จะช่วยเสริมรายได้ให้กับคนทำงานในองค์กร 4. พัฒนาภาพลักษณ์องค์กรให้เป็นโรงแรม Green Building
กระบวนการ/กิจกรรม	ให้พนักงานรวบรวมขยะจากที่บ้านและทำการแยกประเภทขยะจากต้นทางให้ถูกต้อง นำมาส่งที่โรงแรมทุกวันศุกร์ เพื่อชั่งน้ำหนักขยะและคำนวณมูลค่าเป็นตัวเงิน 1. ประชาสัมพันธ์การจัดกิจกรรมครอบครัวอบอุ่นด้วยขยะทองคำ ผ่านทุกช่องทางสื่อสารขององค์กร ได้แก่ Facebook กลุ่ม Line องค์กร และ แผ่นพับประชาสัมพันธ์ แนะนำวิธีการแยกขยะจากบ้าน เพื่อมาขาย 2. จัดทำใบทะเบียนรายบุคคล เพื่อบันทึกประเภทขยะที่นำมาส่งและบันทึกมูลค่าเป็นตัวเงิน นำข้อมูลลงทะเบียนบันทึกในระบบคอมพิวเตอร์ ประเภทขยะที่แยก ได้แก่ พลาสติกใส พลาสติกขาวขุ่น กระป๋อง กระดาษ ขวดแก้ว อื่น ๆ 3. เปิดบัญชีสะสมยอดมูลค่าขยะสร้างรายได้ 4. จัดอบรมให้ความรู้เรื่องการแยกขยะให้กับพนักงานทุกคน หลักสูตรศิวาเทลรุ่นใหม่หัวใจสีเขียว 5. จัดเตรียมถังขยะแยกตามประเภทและกระจายตามจุดในพื้นที่ 6. กำหนดผู้รับผิดชอบนำขยะไปแยกที่ชั้น 6 และสุ่มตรวจความเรียบร้อยในการจัดการขยะ สถานที่จัดกิจกรรมทุกวันศุกร์ เวลา 16.00 – 18.00 น. ชั่งน้ำหนักขยะและลงทะเบียนที่หน้าลิฟท์ ชั้น 1 และนำขยะไปทิ้งยังกรงขยะทองคำ ชั้น 6 ทุกวันศุกร์ และวันพุธจะมีบริษัทรับซื้อขยะมานำขยะไปจัดการต่อ โดยบริษัทรับซื้อขยะได้อบรมการแยกขยะอย่างถูกวิธีให้แก่พนักงานก่อนการเข้าร่วมกิจกรรม และมีการสุ่มตรวจความเรียบร้อยในการแยกขยะ
การติดตามประเมิน	กำกับติดตาม ตามแผนดำเนินการ
สถานที่	โรงแรม
งบประมาณ	30,000 บาท (ค่าวิทยากรผู้เชี่ยวชาญ และค่าของรางวัลกิจกรรม)
ระยะเวลา	23 เมษายน 2561 -31 พฤษภาคม 2561
ผลที่ได้รับจากกิจกรรม/แผนปฏิบัติการ (ผลผลิต)	ผู้ผ่านการฝึกอบรม (มีความรู้เพิ่มขึ้นจากการคัดแยกขยะและการทำให้ขยะเกิดรายได้) ซึ่งสามารถนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงาน และนำไปใช้จริงที่บ้านได้ ซึ่งทำให้เกิดรายได้เพิ่มขึ้นมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นและความสุขที่เพิ่มขึ้นในแต่ละมิติ
ผลสำเร็จระดับองค์ประกอบตอบวัตถุประสงค์ (ผลลัพธ์ระยะสั้น)	ความสุขภาพรวมขององค์กรเพิ่มขึ้นตามเป้าประสงค์ที่กำหนดไว้ และรายได้จากขยะทองคำสามารถนำมาทำกิจกรรมต่อให้กับพนักงานได้อย่างมีความสุข
ผลสำเร็จระดับภาพรวมตอบเป้าประสงค์ (ผลลัพธ์ระยะยาว)	1. บุคลากรมีความสามารถในการเรียนรู้ และนำไปใช้ประโยชน์ที่เกิดได้จริง 2. เป็นองค์กรนำร่องในเรื่องกิจกรรมครอบครัวอบอุ่นสร้างรายได้ในครัวเรือน 3. องค์กรได้ผลิตภาพมากขึ้น 4. ผลิตภาพมีคุณภาพและมาตรฐานเป็นเลิศ ได้เป็นโรงแรมที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม (Green Hotel) ในระดับดีเลิศ

ภาพการจัดสัมมนาและมอบรางวัล องค์กรต้นแบบครอบครัวมีสุข ประจำปี 2561 (Happy Family Award 2018)

1.4 การสร้างเสริม “ครอบครัวมีสุข” คนทำงานองค์กร

สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล สนับสนุนโดย สำนักสนับสนุนสุขภาวะเด็ก เยาวชน และครอบครัว สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) มีปณิธานแรงกล้าที่จะดำเนินการขับเคลื่อน “ครอบครัวอบอุ่น” ไปสู่ “ครอบครัวมีสุข” จัดการความรู้ “ครอบครัวมีสุขต้นแบบ” สร้าง “ระบบพี่เลี้ยงครอบครัวมีสุขต้นแบบ” จึงได้ดำเนินโครงการต่อเนื่อง จากโครงการ “การสร้างเสริมครอบครัวอบอุ่นไปสู่ครอบครัวสุขภาวะของคนทำงานองค์กรในประเทศไทยปี 2560 – 2561 (ระยะที่ 1)” มาสู่ โครงการ “การสร้างเสริมครอบครัวอบอุ่นและมีสุขเพื่อคนทำงานองค์กร ปี 2561 – 2563 (ระยะที่ 2)” โดยนำแนวคิด และ ระบบ “การสร้างเสริมครอบครัวอบอุ่น” ระยะที่ 1 ทั้งหมด มาต่อยอด เพื่อความสมบูรณ์แบบ ดังต่อไปนี้

1.4.1 แนวคิดการสร้างเสริมครอบครัวมีสุข

การสร้างเสริมครอบครัวมีสุข ใช้ “แนวคิดการสร้างเสริมครอบครัวอบอุ่น” ในระยะที่ 1 ซึ่งเป็นการบริหารจัดการด้วยระบบเปิด (Open System) เชื่อมโยงความสัมพันธ์ระหว่าง คนทำงาน ครอบครัวคนทำงาน กับ ผู้บริหารองค์กร ด้วยเป้าหมายสุดท้ายร่วมกัน คือผลประโยชน์สูงสุดจาก กิจกรรมสร้างเสริม “ความเข้มแข็ง” “ความอบอุ่น” และ “ความสงบสุข” มาดำเนินการต่อยอด จาก “ครอบครัวอบอุ่น” สู่ “ครอบครัวมีสุข” ในระยะที่ 2

อย่างไรก็ตาม บทเรียน การสร้างเสริม “ครอบครัวอบอุ่น” ไปสู่ “ครอบครัวมีสุข” ในระยะที่ 1 ชี้ให้เห็นโอกาสการพัฒนาให้ไปถึงผลสำเร็จสุดท้ายที่ครอบคลุมไปถึง “ความอยู่ดีมีสุข” และปัจจัยสำคัญหนึ่ง คือ การใช้ชีวิตแบบพอเพียง[7] ความฉลาดทางจริยธรรม[8] สมดุลในการใช้ชีวิตและมีคุณภาพชีวิตที่ดี ส่งผลต่อความสุขในชีวิตส่วนตัว ครอบครัว ที่ทำงาน และสังคมด้วย[9]

นอกจากนี้ จากการทบทวนวรรณกรรม พบว่า มุณี อาภานันทิกุล และคณะ (2554) ได้ศึกษาตัวชี้วัดสุขภาพพอเพียงระดับบุคคล ครอบครัว และชุมชน มี 36 ตัวชี้วัด โดยเฉพาะ ตัวชี้วัดระดับบุคคล 8 ตัวชี้วัด และ ตัวชี้วัดระดับสุขภาพครอบครัว นอกจาก 7 ตัวชี้วัดแรก ได้แก่ 1) ครอบครัวดูแลสุขภาพให้กับสมาชิกที่ช่วยตัวเองไม่ได้ 2) ครอบครัวมีความสุขและความอบอุ่น 3) สมาชิกมีสุขภาพกายและใจที่ดี 4) ครอบครัวดูแลสมาชิกที่ป่วยในเบื้องต้น 5) ครอบครัวผลิตอาหารและเลี้ยงสัตว์ปลอดสารพิษ 6) ครอบครัวใช้สารเคมีในการเกษตรน้อยลงและใช้อินทรีย์มากขึ้น 7) ครอบครัวจัดสิ่งแวดล้อมในบ้านให้น่าอยู่ ยังมีอีก 6 ตัวชี้วัด เกี่ยวกับ ภูมิปัญญาท้องถิ่น คุณธรรม ความประหยัด การแลกเปลี่ยนความรู้ และ ภูมิคุ้มกันชีวิต ได้แก่ ตัวชี้วัดที่ 8) ครอบครัวมีความรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่นและความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับสุขภาพ 9) ครอบครัวช่วยกันประหยัดไม่ฟุ่มเฟือย 10) ครอบครัวมีคุณธรรมเป็นตัวอย่างที่ดี 11) ครอบครัวมีการแลกเปลี่ยนความรู้/ถ่ายทอดความรู้ และ 12) ครอบครัวมีหลักประกันชีวิต

ในขณะที่ภาพรวมในระดับประเทศ สำนักงานคณะกรรมการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ได้จัดทำแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 ระหว่างปี พ.ศ. 2550 - 2554 โดยกำหนดการพัฒนา 6 องค์ประกอบของความอยู่เย็นเป็นสุข นอกจาก ประกอบด้วยองค์ประกอบที่ 1) ครอบครัวอบอุ่น 2) ชุมชนเข้มแข็ง 3) สภาพแวดล้อมดี 4) การมีสุขภาวะ แล้ว อีก 2 องค์ประกอบ ยังได้เชื่อมโยงไปถึง “ความเป็นธรรมและ ธรรมาภิบาล” ได้แก่ 2) เศรษฐกิจเป็นธรรมและเข้มแข็ง 6) สังคมประชาธิปไตยมีธรรมาภิบาล การนำเรื่องครอบครัวมาเป็นตัวชี้วัดในขณะนั้น

[7]ระพีพรรณ คำหอม, ทิพาภรณ์ โพธิ์ถวิล และรุจา ภู่ไพบูลย์, 2563
[8]พชรพรรณ จิรังนิมิตสกุล และธีรพัฒน์ วงศ์คุ้มสิน, 2563
[9]บุษกร วัฒนสุข, 2557

นอกเหนือจากนี้ รุจา ภู่ไพบูลย์ และคณะ (2563) ได้พัฒนาแบบวัดครอบครัวมีสุขที่มีตัวบ่งชี้คุณลักษณะ และองค์ประกอบของความอยู่ดีมีสุขของครอบครัว พบว่า องค์ประกอบของครอบครัวมีสุขมี 9 องค์ประกอบ 75 ตัวชี้วัด ประกอบด้วย 1. ด้านสัมพันธภาพ (9 ข้อ) 2.ด้านเศรษฐกิจ (6 ข้อ) 3. ด้านบทบาทหน้าที่ (8 ข้อ) 4. ด้านการดำเนินชีวิตอย่างพอเพียง (7 ข้อ) 5. ด้านความร่วมใจและปลอดภัยในชุมชน (9 ข้อ) 6. ด้านการพัฒนาทางจิตวิญญาณ (9 ข้อมูล) 7. ด้านการดูแลสุขภาพ (8 ข้อ) 8. ด้านการศึกษา (8 ข้อ) 9. ด้านความมั่นคงและการพึ่งพา (11 ข้อ) ซึ่งมีความสอดคล้องกับตัวชี้วัดอื่น ๆ ได้แก่ สัมพันธภาพระหว่างสมาชิกของครอบครัว บทบาทหน้าที่ การพึ่งพาตนเอง และความสามารถในการบริหารจัดการเงิน

“แนวคิดการสร้างเสริมครอบครัวมีสุข” จึงได้ต่อยอดด้วยการ เพิ่มองค์ประกอบ จาก 3 องค์ประกอบ ของ **“แนวคิดครอบครัวอบอุ่น” ที่มี “ความอบอุ่น” “ความเข้มแข็ง” “และความสงบสุข”** ให้เป็น 4 องค์ประกอบ คือ “ความพอเพียง” ต่อยอดเป็น “ครอบครัวมีสุข”

โดยยึดปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ที่พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวรัชกาลที่ 9 ทรงมีพระราชดำรัสชี้แนะแนวทางการดำเนินชีวิตแก่พสกนิกรชาวไทยมาโดยตลอดกว่าสามทศวรรษ องค์ประกอบของเศรษฐกิจพอเพียง ได้แก่ ความพอประมาณ ความมีเหตุมีผล การมีภูมิคุ้มกันที่ดีในตัว เงื่อนไขความรู้ และ เงื่อนไขคุณธรรม การเพิ่มองค์ประกอบ “ความพอเพียง” ต่อยอด “แนวคิดการสร้างเสริมครอบครัวมีสุข” ทำให้ครอบคลุมการเป็น “ครอบครัวมีสุข” เพื่อบรรลุเป้าหมาย “ครอบครัวมีสุข” “คนทำงานมั่นคง” “องค์กรมั่งคั่ง” อย่างสมบูรณ์[10]

[10] ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต และ คณะ, 2551

1.4.2 ระบบการสร้างเสริม “ครอบครัวมีสุข”

(ก) ระบบ (System)

ดำเนินการมุ่งเน้นตาม 4 หลักการ ได้แก่ ปัจจัยนำเข้า กระบวนการ ผลผลิต และ ข้อมูลป้อนกลับ ตามโครงการ “การสร้างเสริมครอบครัวอบอุ่นไปสู่ครอบครัวสุขภาวะของคนทำงานองค์กรในประเทศไทย” ระยะที่ 1

(ข) กลไก (Mechanism) และกระบวนการ ขับเคลื่อน “ครอบครัวมีสุข” ดังนี้

1) ปรับแบบสอบถาม จาก “ครอบครัวอบอุ่น” เป็น “ครอบครัวมีสุข”จากการทบทวน สกัด และปรับข้อคำถาม และตัวชี้วัดได้ “แบบสอบถามครอบครัวมีสุข” มี 4 องค์ประกอบ ได้แก่ ความอบอุ่น ความเข้มแข็ง ความสงบสุข และ ความพอเพียง

2) ทำการสำรวจสถานการณ์ “ครอบครัวมีสุข” จากคนทำงานองค์กร จำนวน 100 องค์กร รอบที่ 1 เพื่อใช้เป็นข้อมูลพื้นฐาน (Based-line Data) และรอบที่ 2 เพื่อใช้เป็นข้อมูลปลายทาง (Ended-line Data) เพื่อใช้เป็นข้อมูลเทียบเคียงกับรอบที่ 1

3) ถอดบทเรียนการเสริมสร้างครอบครัวอบอุ่นไปสู่ครอบครัวมีสุข ใน 20 องค์กร ที่เป็น “องค์กรมีสุขต้นแบบ ประจำปี 2561

4) สร้างระบบ “พี่เลี้ยง” ใน “20 องค์กร ครอบครัวมีสุขต้นแบบ” เพื่อเป็นวิทยากรถ่ายทอด “ความรู้ประสบการณ์ และทักษะการเสริมสร้างครอบครัวมีสุขต้นแบบ” ให้กับภาคีเครือข่าย

5) จัดการฝึกอบรมระยะสั้น “การเสริมสร้างนักสร้างเสริมครอบครัวมีสุขต้นแบบ” จำนวน 6 ครั้ง ในช่วงระยะเวลา 2 ปี

6) ขยายภาคีเครือข่าย “ครอบครัวมีสุขต้นแบบ” ของคนทำงาน จาก “20 องค์กรครอบครัวมีสุขต้นแบบ” เป็น “100 องค์กรครอบครัวมีสุขต้นแบบ”

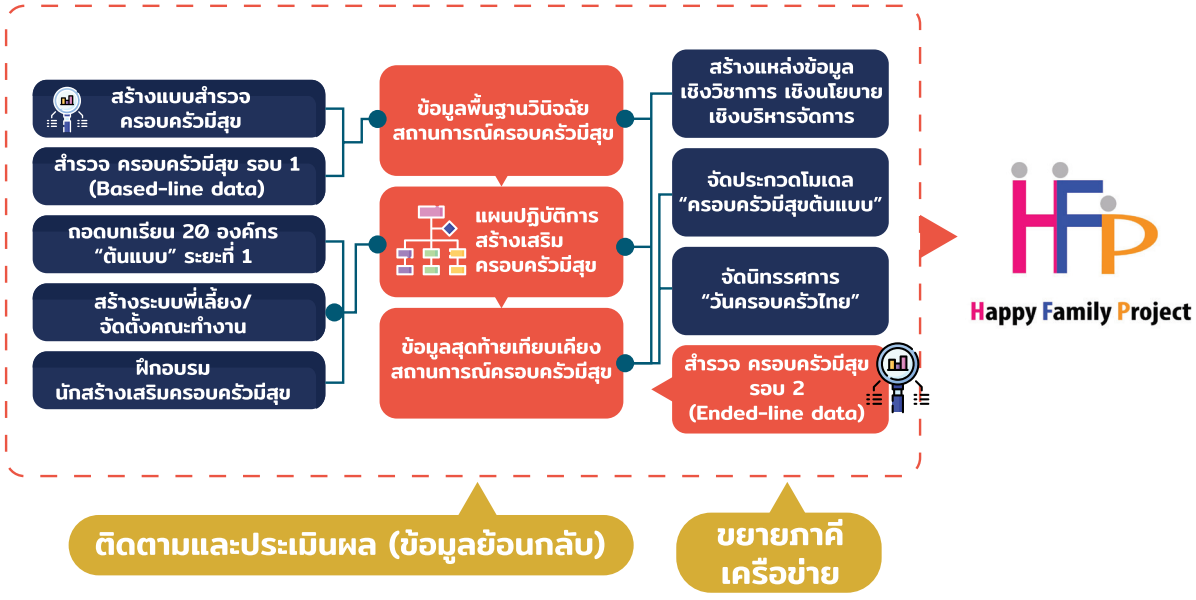
7) จัดนิทรรศการพร้อมกับการแถลงข่าว “ครอบครัวมีสุขในสังคมไทย” เนื่องใน “วันครอบครัวไทย” จำนวน 2 ครั้ง ประจำปี ช่วงเดือนเมษายน 2562 และ 2563

8) จัดประกวดโมเดล “ครอบครัวมีสุขต้นแบบประจำปี” คนทำงานองค์กรในประเทศไทย จำนวน 2 ครั้ง ในช่วงเดือนเมษายน 2562 และ 2563

9) สร้างแหล่งข้อมูลเชิงวิชาการ เชิงนโยบาย และ เชิงบริหารจัดการ “ครอบครัวมีสุข” ในประเทศไทยให้เป็นพื้นที่แลกเปลี่ยนเรียนรู้

10) ติดตามประเมินผล “การสร้างเสริมครอบครัวอบอุ่นต้นแบบ” ไปสู่ “ครอบครัวสุขภาวะ” ของคนทำงานใน 100 องค์กรในประเทศไทย

ระบบ การสร้างเสริมครอบครัวมีสุขคนทำงานองค์กร



แผนภาพ 4 ระบบสร้างเสริมครอบครัวมีสุขคนทำงานองค์กร

1.4.3 ผลสำเร็จสุดท้าย

1. ได้ "แนวคิดการสร้างเสริมครอบครัวมีสุข"

จาก "แนวคิดการสร้างเสริมครอบครัวมีสุข" เพื่อบรรลุเป้าหมาย "ครอบครัวมีสุข" "คนทำงานมั่นคง" "องค์กรมั่งคั่ง" นั้น ได้สรุป**ความหมายของครอบครัวมีสุข และองค์ประกอบ 4 ด้าน ของครอบครัวมีสุข** ดังนี้

"ครอบครัวมีสุข"
หมายถึง ครอบครัวของคนทำงานในองค์กร
ภาครัฐรัฐวิสาหกิจ เอกชน วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) วิสาหกิจชุมชน
ในประเทศไทย ที่ได้รับการพัฒนาสร้างเสริม
ความอบอุ่น ความเข้มแข็ง ความสงบสุข และ ความพอเพียง
จนเกิดเป็นความรู้ ความเข้าใจ สามารถนำความรู้ ความเข้าใจ
ไปพัฒนาเป็นแผนหรือกิจกรรม สร้างเสริมตนเองและสมาชิกในครอบครัว
ได้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด ส่งผลให้เกิดเป็นมูลค่าเพิ่มต่อองค์กร
ตลอดจนเกิดวิถีปฏิบัติเป็นวัฒนธรรมองค์กรการสร้างเสริมครอบครัวมีสุข"

องค์ประกอบของ ครอบครัวมีสุข

ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่

(1) ความอบอุ่น หมายถึง ความอบอุ่นในครอบครัวคนทำงานองค์กร ซึ่งเป็นครอบครัวคนทำงานองค์กรที่อยู่คนเดียว หรือที่มีสมาชิกตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ใช้ชีวิตร่วมกันด้วยความผูกพัน มีสัมพันธภาพที่ดี มีความพร้อมในการปรับตัว มีการสื่อสารพูดคุยกันด้วยความเข้าใจ มีการแก้ปัญหาร่วมกัน และมีสุขภาพครอบครัวที่ดี

(2) ความเข้มแข็ง หมายถึง ครอบครัวคนทำงานองค์กรที่อยู่คนเดียว หรือครอบครัวคนทำงานองค์กรที่มีสมาชิกตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป โดยสมาชิก มีความรับผิดชอบบทบาทหน้าที่ในครอบครัว มีภูมิคุ้มกันในการดำรงชีวิต อาทิ ความซื่อสัตย์ สุจริต พึ่งพาตนเองได้อย่างมั่นคง อาทิ ประหยัดและมีวินัยทางการเงิน มีหลักประกันความมั่นคงของครอบครัว อาทิ มีที่พักอาศัยถาวร สะอาดถูกสุขลักษณะ/ มีอาชีพรายได้มั่นคง สามารถเข้าถึงสวัสดิการครอบครัวพื้นฐานที่มีคุณภาพอย่างทั่วถึง อาทิ ความสามารถเข้ารับบริการด้านการแพทย์จากสวัสดิการโดยครอบครัวไม่เดือดร้อน/ สวัสดิการด้านค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาล/ การประกันสังคม/ประกันชีวิต/ประกันอุบัติเหตุ มีเป้าหมายในชีวิต และมีความเป็นประชาธิปไตย

(3) ความสงบสุข หมายถึง ครอบครัวคนทำงานองค์กรที่อยู่คนเดียว หรือคนทำงานองค์กรที่มีสมาชิกตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ใช้ชีวิตร่วมกันอย่างไร้ความรุนแรง ได้แก่ ไม่มีการทำร้ายจิตใจกัน ไม่มีการทำร้ายร่างกาย ไม่มีการบังคับหรือตั้งใจให้ทำเรื่องผิดทำนองคลองธรรม และสมาชิกอยู่ด้วยกันอย่างมีความสุข

(4) ความพอเพียง หมายถึง ความพอเพียงในครอบครัวคนทำงานองค์กรที่อยู่คนเดียว หรือครอบครัวที่อยู่ 2 คนขึ้นไป อาทิ มีความพอประมาณ ความมีเหตุมีผลในการตัดสินใจร่วมกัน การมีภูมิคุ้มกันด้านสังคม อารมณ์และความคิด มีความรับผิดชอบต่อสังคม มีเงื่อนไขความรู้คู่คุณธรรม

3. ได้ค่าเทียบเคียงภาพรวมสถานการณ์ “ครอบครัวมีสุข”

ผลจากการสำรวจ สถานการณ์ “ครอบครัวมีสุข” ในครั้งที่ 1 ได้นำผลมาเป็นข้อมูลพื้นฐาน (Based-line data) เพื่อวินิจฉัยอาการ “ครอบครัวมีสุข” เพื่อนำไปพัฒนาการสร้างเสริมครอบครัวมีสุขด้วยกิจกรรม ในประเด็นสร้างเสริมความเข้มแข็ง ความอบอุ่น ความสงบสุข และความพอเพียง โดยแผนปฏิบัติการสร้างเสริมครอบครัวมีสุข ซึ่งมีนักสร้างเสริมครอบครัวมีสุข ที่ผ่านการพัฒนาการอบรมจากหลักสูตร “การบริหารจัดการความรู้การสร้างเสริมครอบครัวมีสุขต้นแบบ”

หลังจากเสร็จสิ้นการทำกิจกรรมฯ มีการสำรวจอาการของ “ครอบครัวมีสุข” คนทำงานองค์กร เพื่อเทียบเคียง “อาการเปลี่ยนแปลง” ใน 4 องค์ประกอบ พบว่า ค่าคะแนนเฉลี่ยภาพรวม “ครอบครัวมีสุข” ในครั้งที่ 2 สูงขึ้นกว่าผลสำรวจครั้งที่ 1 จาก 70.2 เป็น 75.8 เมื่อจำแนกตามรายองค์ประกอบ พบว่า ทั้ง 4 องค์ประกอบมีค่าคะแนนเฉลี่ยภาพรวมเพิ่มสูงจากผลสำรวจ รอบที่ 1 ได้แก่ องค์ประกอบ ความสงบสุข ยังสูงที่สุด เหมือนผลสำรวจรอบแรก คือ เพิ่มจาก 78.8 เป็น 86.7 ตามด้วยองค์ประกอบความอบอุ่น เพิ่มจาก 70.2 เป็น 76.3 องค์ประกอบความพอเพียง เพิ่มจาก 66.6 เป็น 72.6 และ ท้ายสุดคือ องค์ประกอบความเข้มแข็ง เพิ่มจาก เป็น 59.2 เป็น 66.7

ตาราง 3 สถานการณ์ครอบครัวมีสุขคนทำงานองค์กรใน 5 ภาคส่วนของประเทศไทย จำแนกตามความอบอุ่น ความสงบสุข ความเข้มแข็ง และความพอเพียง ปี 2562 และปี 2563

	ปี 2562					ปี 2563				
ประเภทองค์กร	อบอุ่น	สงบสุข	เข้มแข็ง	พอเพียง	ครอบครัวมีสุข	อบอุ่น	สงบสุข	เข้มแข็ง	พอเพียง	ครอบครัวมีสุข
ภาครัฐ	78.0	81.3	65.6	70.6	74.0	80.7	82.8	67.6	73.1	76.2
ภาครัฐวิสาหกิจ	77.9	80.9	65.0	70.8	73.8	78.7	82.7	65.0	72.0	74.8
ภาคเอกชน	70.2	75.0	58.0	63.0	66.8	70.9	73.7	58.9	63.6	66.9
ภาควิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม	68.7	76.3	60.2	62.5	67.2	72.0	77.5	58.4	64.1	68.2
ภาควิสาหกิจชุมชน	70.2	78.8	59.2	66.6	70.2	76.3	86.7	66.7	72.6	75.8

4. ได้ผลลัพธ์แนวทางการสร้างเสริม “ครอบครัวมีสุข”

4.1 ระบบ “ระบบพี่เลี้ยง”

“ระบบพี่เลี้ยงครอบครัวมีสุข” ภายใต้ โครงการสร้างเสริมครอบครัวอบอุ่นและมีสุขเพื่อคนทำงานองค์กร หมายถึง กระบวนการ กลไก ขั้นตอนการสร้างเสริมครอบครัวมีสุขคนทำงานองค์กร ด้วยการเสริม เพิ่มพลังคนทำงานในองค์กรให้เกิดการเรียนรู้ที่จะคิดเองได้อย่างต่อเนื่อง มีความตื่นรู้ตลอดเวลา สามารถขยายแนวคิดการสร้างเสริมครอบครัวมีสุขอย่างเป็นระบบต่อเนื่องเกิดเป็นวัฒนธรรมองค์กร ซึ่ง “ระบบพี่เลี้ยงครอบครัวมีสุข” ประกอบด้วย

กระบวนการ (Process)

- มีโครงสร้างขั้นตอนการดำเนินกิจกรรม
- มีกำหนดการ ขั้นตอนการดำเนินกิจกรรม

กลไก (Mechanism)

- มีข้อตกลงความพร้อมในการร่วมทำกิจกรรม
- มีการจัดสรรบุคลากรมาร่วมกิจกรรม
- มีโครงสร้างคณะทำงานเป็นผู้รับผิดชอบ
- มีแผนปฏิบัติการสร้างเสริมครอบครัวมีสุข

ขั้นตอน

- มีขั้นตอนการปฏิบัติงานที่มีการกำหนดอย่างชัดเจน เพื่อให้ได้ผลออกมาตามที่ต้องการ
- มีแผนงานและตารางการปฏิบัติงานของโครงการ

องค์ประกอบการปฏิบัติงาน “ระบบพี่เลี้ยงครอบครัวมีสุข””

กระบวนการสร้างเสริมครอบครัวมีสุข ประกอบด้วยส่วนสำคัญ 4 ส่วน เป็นปัจจัยนำเข้าเพื่อให้เกิดการขับเคลื่อนของกลไกพร้อมกับกระบวนการทำงานที่ทำให้เกิดผลผลิต (Output) ดังต่อไปนี้

ตาราง 4 องค์ประกอบการปฏิบัติงาน “ระบบพี่เลี้ยงครอบครัวมีสุข”

ปัจจัยนำเข้า	กลไก	กระบวนการ	ผลผลิต
นโยบาย	ผู้บริหารสูงสุด หรือผู้แทน ของ 20 องค์กร “ครอบครัวมีสุขต้นแบบ” ประจำปี 2560 ตอบรับเข้าร่วมโครงการ	1. ประสานความร่วมมือ 2. จัดส่งหนังสือ	หนังสือตอบรับเข้าร่วมโครงการฯ จำนวน 20 องค์กร “ครอบครัวมีสุขต้นแบบ” ประจำปี 2560
นักสร้างเสริมครอบครัวอบอุ่น จาก 20 องค์กร “ครอบครัวมีสุขต้นแบบ” ประจำปี 2560	ผู้บริหารสูงสุดหรือผู้แทนแต่งตั้ง จัด คัดสรรบุคลากร เข้าร่วมในตำแหน่งและบทบาทตามที่โครงการระบุ	จัดทำและแต่งตั้งคณะทำงาน	พี่เลี้ยงที่มีศักยภาพ เป็นวิทยากรให้กับภาคีฯ ใกล้เคียง
ความร่วมมือ	ผู้บริหารสูงสุดหรือผู้แทนให้ความร่วมมือในการประสานให้บุคลากรในองค์กรร่วมกันตอบแบบสำรวจ “ครอบครัวมีสุข” และ ให้บุคลากร เข้าร่วมอบรม เพื่อเป็น “นักสร้างเสริมครอบครัวมีสุข” ขององค์กร	1. ประสานส่งแบบสำรวจ 2. นัดหมายจัดอบรมฯ	1. จำนวน “พี่เลี้ยงครอบครัวมีสุข” ทั้งหมด 14 องค์กร จาก 20 องค์กรต้นแบบครอบครัวมีสุข ประจำปี 2560 2. จำนวน “พี่เลี้ยงครอบครัวมีสุข” ทั้งหมด 25 องค์กร” จาก 100 องค์กร ภาคีเครือข่ายครอบครัวมีสุข ปี 2563
งบประมาณ	โครงการฯ จัดสรรงบประมาณ สำหรับการสำรวจ และ การอบรมฯ	โครงการฯ จัดทำงประมาณเบิกจ่าย ค่าใช้จ่ายการสำรวจ และค่าจัดอบรมฯ อาทิ ค่าห้องประชุม ค่าอาหาร เป็นต้น	การจัดสรรงบประมาณร่วมของแต่ละภาคีฯ ในการดำเนินกิจกรรมตามแผนปฏิบัติการ สร้างเสริมครอบครัวมีสุข

4.2 หลักสูตรนักสร้างเสริมครอบครัวมีสุขและแผนปฏิบัติการสร้างเสริมครอบครัวมีสุข

โครงการการสร้างเสริมครอบครัวอบอุ่นและมีสุขเพื่อคนทำงานองค์กร ได้ดำเนินการจัดอบรมเชิงปฏิบัติการหลักสูตรการบริหารจัดการองค์กรความรู้การสร้างเสริม “ครอบครัวมีสุขต้นแบบ” ของคนทำงานองค์กรในประเทศไทย (Routine to Happy Family: R2HF) 2 รูปแบบ ดังนี้

รูปแบบที่ 1 รูปแบบทั่วไป จะเป็นการจัดอบรมองค์กรตามภูมิภาคต่าง ๆ เพื่ออำนวยความสะดวกให้กับองค์กรภาคีเครือข่าย ในเรื่องของการเดินทาง และเข้าร่วมการอบรม

รูปแบบที่ 2 รูปแบบ In-House เป็นการเข้าไปจัดอบรมฯ ภายในองค์กร สำหรับองค์กรที่ไม่สะดวกในการส่งตัวแทนองค์กรเข้าร่วมการอบรมได้

โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสร้าง “นักสร้างเสริมครอบครัวมีสุข” (Happy Family Agent) ที่สามารถบริหารจัดการด้วยการเรียนรู้และฝึกทักษะในการจัดทำ “แผนปฏิบัติการสร้างเสริมครอบครัวมีสุข” (Happy Family Action Plan) อีกทั้งยังได้แผนปฏิบัติการสร้างเสริม “ครอบครัวมีสุข” ขององค์กรที่พร้อมใช้ เพื่อนำเสนอผู้บริหารในการตัดสินใจนำไปปฏิบัติได้จริงต่อไป ได้ร่วมพบปะและแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับองค์กรภาคีเครือข่ายอื่น ๆ

4.3 ได้ “องค์กรต้นแบบครอบครัวมีสุข”

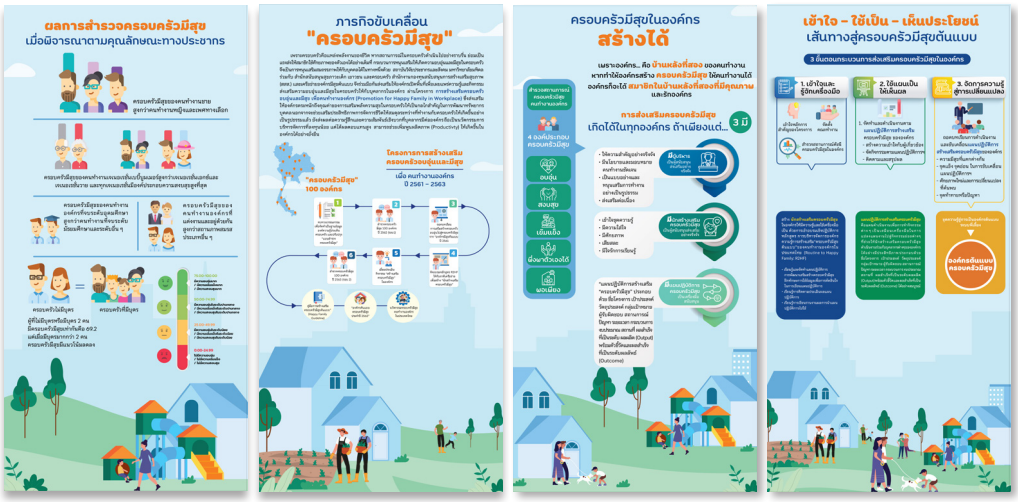
การคัดเลือกองค์กรต้นแบบครอบครัวมีสุขได้ดำเนินการ ดังนี้

1) **การจัดนิทรรศการองค์กรต้นแบบครอบครัวมีสุข ประจำปี 2563** เพื่อเป็นพื้นที่แลกเปลี่ยนเรียนรู้แนวคิด กลไก กระบวนการ และทักษะการสร้างเสริม “ครอบครัวอบอุ่นและมีสุข” คนทำงาน รวมทั้งเผยแพร่ผลงานในโครงการขององค์กรต่าง ๆ ที่เข้าร่วมโครงการสู่สาธารณะ

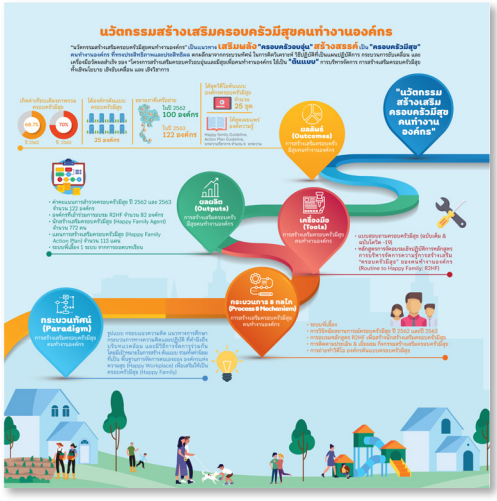
• การประชาสัมพันธ์โครงการ

Poster ประชาสัมพันธ์การจัดนิทรรศการ

นิทรรศการโซนที่ 1
ความสุข... เริ่มต้นที่บ้าน แต่ปลายทางถึงองค์กร



นิทรรศการโซนที่ 2 นวัตกรรมสร้างครอบครัวมีสุขคนทำงานองค์กร



นิทรรศการโซนที่ 3 ตัวอย่างความสำเร็จจากการดำเนินงานขององค์กรภาคีเครือข่าย

2) จัดประกวดและมอบรางวัล เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจให้แก่องค์กรภาคีเครือข่ายโครงการฯ จึงจัดประกวดและมอบรางวัล “องค์กรต้นแบบครอบครัวมีสุข ประจำปี 2563”

โดยคัดเลือกจากองค์กรที่มีการดำเนินงาน/กิจกรรมส่งเสริมความสุขของครอบครัวคนทำงานในองค์กรที่มีประสิทธิภาพและเห็นผลเป็นรูปธรรม เพื่อนำมาเผยแพร่ให้กับองค์กรอื่น ๆ นำไปปรับใช้ เป็นการขยายแนวคิดและทางการสร้างสุขสู่สังคมในวงกว้างจำนวน 25 องค์กร ได้แก่

ตาราง 5 รายชื่อ องค์กรต้นแบบครอบครัวมีสุข ประจำปี 2563 (Happy Family Award 2020)

ลำดับ	รายชื่อ	จังหวัด	ชื่อกิจกรรมหลัก	องค์ประกอบ
	ภาคเหนือ			
1.	บริษัท สุภาฟาร์มผึ้ง จำกัด	เชียงใหม่	ออมทรัพย์พนักงาน	ความเข้มแข็ง
2.	ห้างหุ้นส่วนจำกัด พรพิพิธ	เชียงใหม่	ปลูก-กิน-ขาย	ความเข้มแข็ง
3.	บริษัท เวิลด์ เคมีคอล ฟาร์อีสท์ จำกัด	เชียงใหม่	อุ่นไอรัก อ้อมกอดแม่	ความอบอุ่น
4.	บริษัท สมชายการยางเซอร์วิส จำกัด	อุตรดิตถ์	เงินออมอุ่นใจไว้ใช้ยามฉุกเฉิน	ความเข้มแข็ง
5.	บริษัท สยามทูลส์ เอ็นจิเนียริ่ง จำกัด	ลำพูน	ทุนสนับสนุนการศึกษาของบุตรพนักงาน	ความเข้มแข็ง
6.	บริษัท ศรีแก้วหล่มเก่า จำกัด (ร้านมะขามขิม-ขวัญ)	เพชรบูรณ์	แปลงผักพอเพียง	ความพอเพียง
7.	ร้านน้องโบ๊เบ๊ประตูน้ำ 2 พิษณุโลก	พิษณุโลก	พี่อิ่มท้อง น้องอิ่มใจ	ความเข้มแข็ง
8.	บริษัท ดิลกภัณฑ์ ดีแอนด์ดี พลาซ่า จำกัด	พิษณุโลก	โครงการขยะปันสุข	ความเข้มแข็ง
9.	บริษัท ตาตง นครสวรรค์ จำกัด	นครสวรรค์	ตาตง สร้างโอกาส ส่งเสริมสุข	ความเข้มแข็ง
10.	ห้างหุ้นส่วนจำกัด ลิ่มเชียงเส็ง	นครสวรรค์	Happy Farm and Happy Saving: ฟาร์มแห่งความสุขและการออมอย่างมีความสุข	ความเข้มแข็ง
	ภาคกลาง			
11.	บริษัท ยูบิส (เอเชีย) จำกัด (มหาชน)	สมุทรสาคร	Cozy Eco Farm ปลูกผักรอบรั้วสู่ครัวบ้าน	ความเข้มแข็ง
12.	บริษัท โปรดักส์ดีเวลลอปเม้นท์ เมนูแฟคเจอริ่ง จำกัด	สมุทรสาคร	ตลาดนัด PDM ออนไลน์ และ ตลาดนัด PDM	ความเข้มแข็ง
13.	วิสาหกิจชุมชนไอริช	สมุทรปราการ	Happy Money: ส่งเสริมการออมพร้อมแก้ไขหนี้นอกระบบ	ความเข้มแข็ง

ลำดับ	รายชื่อ	จังหวัด	ชื่อกิจกรรมหลัก	องค์ประกอบ
14.	บริษัท อีซูซุ กาญจนบุรี จำกัด	กาญจนบุรี	Happy Family: กิจกรรมตลาดนัดออนไลน์และผู้ช่วยขาย ISK	ความเข้มแข็ง
15.	บริษัท เอ็มแอนด์อาร์ แลบเบอราทอรี่ จำกัด	พระนครศรี-อยุธยา	งดเหล้าเข้าพรรษา	ความเข้มแข็ง
	ภาคตะวันออก			
16.	บริษัท คิวทีซี เอนเนอร์ยี่ จำกัด (มหาชน)	ระยอง	QTC Fun & Fit with Family	ความเข้มแข็ง
	ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ			
17.	โรงงานผลิตเส้นก๋วยเตี๋ยวซุนกี่	ศรีสะเกษ	โครงการโรงอาหารราคา 10 บาท	ความเข้มแข็ง
18.	บริษัท แดรี่โฮมวิสาหกิจเพื่อสังคม จำกัด	นครราชสีมา	อภินิหารเงินออม	ความเข้มแข็ง
19.	บริษัท กิจตรงยามาฮ่า อุบลราชธานี จำกัด สาขาชยางกูร	อุบลราชธานี	กิจกรรมมอบทุนการศึกษาให้บุตรของพนักงาน	ความเข้มแข็ง
20.	ห้างหุ้นส่วนจำกัดชัยรุ่งเรืองยนต์ 333	ศรีสะเกษ	พลังแห่งความพอเพียง	ความอบอุ่น
	ภาคใต้			
21.	ห้างหุ้นส่วนจำกัด ปัตตานี คอมเมอร์เชียล	ปัตตานี	Happy Money เพิ่มภูมิคุ้มกันด้วยเงินออม	ความเข้มแข็ง
22.	บริษัท นาราสมุทร จำกัด	นราธิวาส	สานสัมพันธ์ครอบครัว Befish	ความเข้มแข็ง
23.	บริษัท วิยะเครป โปรดักส์ จำกัด	สุราษฎร์ธานี	โครงการธนาคารปูม้า ปล่อยพันธุ์ลูกปูม้าคืนสู่ธรรมชาติ	ความเข้มแข็ง
	กรุงเทพมหานคร			
24.	บริษัท ท้อปแก๊ส ซีแอนด์ดับบลิว จำกัด	กรุงเทพฯ	กิจกรรมออมทรัพย์รับสุข	ความเข้มแข็ง
25.	วิสาหกิจชุมชน กระทุ่มรายพัฒนา	กรุงเทพฯ	ทำได้ ใช้เอง ลดรายจ่าย เพิ่มรายได้	ความเข้มแข็ง

Scan me

25 แผนปฏิบัติการสร้างเสริมครอบครัวมีสุข ขององค์กรต้นแบบครอบครัวมีสุข ประจำปี 2563

4.5 ได้ผลงานวิชาการ

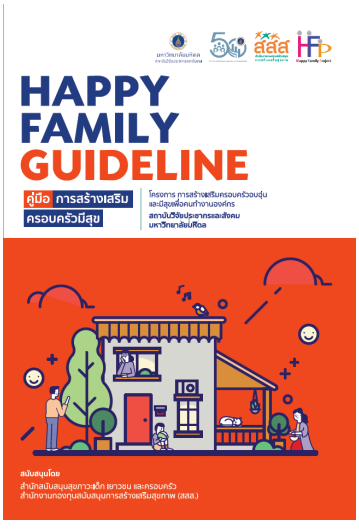
จากผลความสำเร็จและประสบการณ์ในการดำเนินโครงการทำให้ได้ผลงานวิชาการที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร /หน่วยงาน ต่างๆ และผู้สนใจสามารถนำไปปรับใช้ได้ ดังต่อไปนี้

1) บทความที่ 1 ชื่อเรื่อง “พัฒนาการของวิธีศึกษาครอบครัว: การค้นหาวิธีการศึกษาครอบครัวยุคโลกาภิวัตน์” ผู้เขียน วากาโกะ ทาเคดะ, กาญจนา ตั้งชลทิพย์ และรศรินทร์ เกรย์

2) บทความที่ 2 ชื่อเรื่อง “ครอบครัวอบอุ่นของคนทำงานมิลเลนเนียล” ผู้เขียน วรรณี หุตะแพทย์ และวิภาพร จารุเรืองไพศาล

3) ได้นำเสนอในงานประชุมวิชาการประชากรและสังคม 2562 ครอบครัวไทยสะท้อนอะไรในสังคม (The Reflection of Thai Families to Society) วันที่ 1 กรกฎาคม 2562 โรงแรมเอเชีย ราชเทวี กรุงเทพมหานคร

4) หนังสือ “คู่มือการเขียนแผนปฏิบัติการสร้างเสริมครอบครัวมีสุข” (Happy Family Action Plan)



5) หนังสือ “คู่มือการสร้างเสริมครอบครัวมีสุข” (HappyFamily Guideline)

Scan me

ผลงานวิชาการ

6) หนังสือ “นิยาม ประเภทครอบครัว และดัชนี ตัวชี้วัด ครอบครัวอยู่ดีมีสุข” (Systematic Review)

7) บทความวิชาการ

6) ผลงานเผยแพร่ประชาสัมพันธ์และกิจกรรมส่งเสริมความรู้กิจกรรม Happy Family Talks

กิจกรรม การเสวนาออนไลน์ Happy Family Talks ภายใต้แนวคิด “ครอบครัวมีสุข คนทำงานมั่นคง องค์กรมั่งคั่ง สู้วิกฤตโควิด-19” กับหัวข้อ สถานการณ์ครอบครัวมีสุข กับ New Normal วิถีชีวิตใหม่หลังโควิด-19[11]

จัดเมื่อวันที่ 7 มิถุนายน 2563 เวลา 15.00 – 16.30 น. ในรูปแบบการเสวนาออนไลน์ Happy Family Talks ภายใต้แนวคิด “ครอบครัวมีสุข คนทำงานมั่นคง องค์กรมั่งคั่ง สู้วิกฤตโควิด-19” กับหัวข้อ สถานการณ์ครอบครัวอบอุ่น กับ New Normal วิถีชีวิตใหม่หลังโควิด-19 โดยถ่ายทอดสดผ่านทาง Facebook live: HAPPY FAMILY PROJECT วัตถุประสงค์ในการจัดงานครั้งนี้ เพื่อสร้างแรงจูงใจและเชิญชวนองค์กรให้เห็นความสำคัญของการส่งเสริมการสร้างสุขให้กับครอบครัวคนทำงาน อีกทั้งยังนำเสนอและชวนคิดกับแนวทางในการปรับตัวขององค์กร คนทำงานองค์กร และครอบครัวคนทำงานกับสถานการณ์โควิด-19

ผลจากการเสวนา วิทยากรทุกท่านสรุปไปในแนวทางเดียวกันว่า ในช่วงที่ทุกครอบครัวเผชิญปัญหาโควิด-19 สมาชิกในครอบครัวจะต้องสื่อสารกันและดูแลเอาใจใส่กันและกัน ทั้งสุขภาพกายและใจ โดยจะต้องมีสติ และการตระหนักรู้ ถึงปัญหาที่เผชิญอยู่ จากนั้น ต้องร่วมกันหาทางออกโดยการปรับตัวและยืดหยุ่น ในระดับองค์กร ก็ต้องมีการสื่อสารกัน มีความเข้าอกเข้าใจ ร่วมมือร่วมใจ และเดินไปด้วยกัน ประเด็นที่อาจจะต้องขบคิดเพิ่มเติม คือ ความเหลื่อมล้ำของครอบครัวไทย ทำให้แต่ละครอบครัวได้รับผลกระทบไม่เท่ากัน และมีความสามารถในการปรับตัวในภาวะวิกฤติต่างกัน อีกทั้ง วิถีปกติใหม่ที่จะเกิดขึ้นจะต้องกระทบต่อความสัมพันธ์ในครอบครัวอย่างแน่นอน ซึ่งต้องร่วมกันหาทางออกต่อไป

ท้ายที่สุด การทำงานด้านครอบครัว เป็นเรื่องที่จะต้องร่วมกันของภาคีทุกฝ่าย เหมือนกันการต่อจิ๊กซอร์ เพื่อให้เกิดภาพใหญ่ ที่สะท้อนถึงเป้าหมายเดียวกันที่จะทำให้คนทุกกลุ่มอายุได้รับการพัฒนาไปพร้อม ๆ กัน

[11] ติดตามข้อมูลเพิ่มเติมได้ที่: Youtube Channel : Happy Family Project Channel , ตอน happy family talks “สถานการณ์ครอบครัวอบอุ่นกับ New Normal วิถีชีวิตใหม่หลังโควิด-19”

งานประชุมวิชาการระดับชาติ "ก้าวสู่ปีที่ 50" สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล (Prachakorn Forum)

รศ.ดร.ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต ได้นำเสนอในหัวข้อ "การทำงาน ครอบครัว ความสุข ในสถานการณ์โควิด-19" ที่พูดถึงการเป็น "องค์กรแห่งความสุข" และ "ครอบครัวอบอุ่น" เพียงพอหรือไม่สำหรับคนวัยทำงาน ในการเผชิญกับวิกฤติโควิด-19 ได้หรือไม่? โดยใช้ข้อมูลที่ได้จากการสำรวจ "ผลกระทบการแพร่ระบาด COVID-19 ต่อครอบครัวคนทำงานและองค์กร" ใน Prachakorn Forum[12] EP.4 | การทำงาน ครอบครัว ความสุข ในสถานการณ์โควิด-19

[12] ติดตามข้อมูลเพิ่มเติมได้ที่ เว็บไซต์ เดอะประชากร (The Prachakorn) www.theprachakorn.com/prachakornforum / Faceboook: www.facebook.com/ThePrachakorn / YouTube Channel: Institute for Population and Social Research MU

กิจกรรมเผยแพร่ประชาสัมพันธ์

1) การจัดแถลงผลการสำรวจ “ครอบครัวมีสุขกับสถานการณ์โควิด-19”[13] สืบเนื่องจากการสำรวจ “ผลกระทบการแพร่ระบาด COVID-19 ต่อครอบครัวคนทำงานและองค์กร” ที่ได้จากการสำรวจในระหว่างวันที่ 27 เมษายน - 17 พฤษภาคม 2563 ที่ผ่านมา ทางโครงการเล็งเห็นความสำคัญของการนำข้อมูลที่ได้ไปใช้ในการจัดทำข้อเสนอแนะเชิงนโยบายเพื่อการพัฒนา และข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติสำหรับหน่วยงานประเภทต่าง ๆ และช่วยเหลือองค์กรภาคีเครือข่ายครอบครัวมีสุข ซึ่งนอกจากจะแถลงผลการสำรวจที่ได้จากการสำรวจแล้ว โครงการยังได้จัดทำประเด็นปัญหาต่อครอบครัวคนทำงานและองค์กรขึ้นมา 4 ประเด็นสำคัญด้วยกัน ที่มีกลุ่มเป้าหมายและสถานการณ์ความยากลำบากในการเผชิญปัญหาโควิด-19 ที่แตกต่างกันออกไป โดยได้ต่อยอดโดยการจัดทำเป็นบทความสั้น เพื่อนำเสนอใน The Prachakorn ของสถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล ดังนี้

[13] ติดตามข้อมูลเพิ่มเติมได้ที่: YouTube Channel : Happy Family Project Channel ตอน สถานการณ์ครอบครัวมีสุขกับโควิด-19: ตอนที่ 1 ครอบครัววิถีใหม่และวัคซีน “ครอบครัวมีสุข”

- **ครอบครัววิถีใหม่ ไปเป็นหรือไม่ เมื่อเจอภัยโควิด-19**
  นำเสนอโดย รศ. ดร.ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต หัวหน้าโครงการ Happy Family
- **“มีลูก ไม่มีลูก: ครอบครัวแบบไหนพร้อมกว่าเมื่อเจอโควิด-19”**
  นำเสนอโดย คุณกัญญาพัชร สุทธิเกษม นักวิจัยประจำโครงการฯ
- **เรื่องเงินและสุขภาพ: ปัญหาใหญ่กับคนทุกเจเนอเรชั่น**
  นำเสนอโดย คุณสุภรต์ จรัสสิทธิ์ นักวิจัยประจำโครงการฯ
- **“รู้และรับมือ”** นำเสนอโดย คุณวรรณี หุตะแพทย์ นักวิจัยประจำโครงการฯ

นอกจากนี้ ข้อมูลดังกล่าวยังได้รับความสนใจจากภาคสื่อมวลชนต่าง ๆ อาทิ

• วันที่ 22 มิถุนายน 2563 เวลา 15.25-15.40 น. รองศาสตราจารย์ ดร.ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต หัวหน้าโครงการ Happy Family ให้สัมภาษณ์สด (Phone-in) เรื่อง ครอบครัววิถีใหม่ไปเป็นหรือไม่เมื่อเจอภัยโควิด-19 ทางสถานีโทรทัศน์ NBT กรมประชาสัมพันธ์ สามารถติดตามรายการสดและรับชมย้อนหลังได้ทาง https://www.facebook.com/LiveNBT2HD/videos/ 304880034019061/

• วันเสาร์ที่ 27 มิถุนายน พ.ศ. 2563 เวลา 13.30-14.00 น. รองศาสตราจารย์ ดร.ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต หัวหน้าโครงการ Happy Family และคุณสุภรต์ จรัสสิทธิ์ นักวิจัยประจำโครงการฯ ร่วมให้สัมภาษณ์สดผ่านรายการ NBT รวมใจสู้ภัย COVID-19 หัวข้อเรื่อง วิถีชีวิตใหม่ที่เป็นเรื่องใกล้ตัวประชาชน “COVID-19 บริหารจัดการให้ปลอดภัยได้” ทางสถานีโทรทัศน์ NBT กรมประชาสัมพันธ์ สามารถติดตามรายการสดและรับชมย้อนหลังได้ทาง https://www.facebook.com/LiveNBT2HD/vid

“การสร้างเสริมครอบครัวมีสุขคนทำงานองค์กร” จึงเป็นรูปแบบแนวทาง **เสริมพลัง “ครอบครัวอบอุ่น” สร้างสรรค์** เป็น **“ครอบครัวมีสุข”** คนทำงานองค์กร ที่ทรงประสิทธิภาพและประสิทธิผล ตกผลึกมาจากกระบวนทัศน์ ในการคิดวิเคราะห์วิธีปฏิบัติที่เป็นแผนปฏิบัติการ กระบวนการขับเคลื่อน และเครื่องมือวัดผลสำเร็จของ “โครงการสร้างเสริมครอบครัวอบอุ่นและมีสุขเพื่อคนทำงานองค์กร ใช้เป็น “ต้นแบบ” การบริหารจัดการการสร้างเสริมครอบครัวมีสุข ทั้งเชิงนโยบาย เชิงขับเคลื่อน และเชิงวิชาการ จุดเด่นสำคัญของ รูปแบบการสร้างเสริม **“ครอบครัวมีสุขต้นแบบ”** คือ ทำง่าย ใช้คล่อง สะดวก คุ้มค่า และทำได้ตลอดเวลา ข้อสำคัญ คือ ทุกคนในองค์กรสามารถทำได้ด้วยตัวเอง แล้วยังสามารถขยายผลให้สมาชิกในครอบครัวทำได้อีกด้วย ตลอดจนสามารถ “ส่งต่อ” ให้คนอื่น ๆ และภาคีเครือข่ายคนทำงานด้วยกันนำไปใช้ได้ด้วยตัวเอง

Scan me

กิจกรรมเผยแพร่ประชาสัมพันธ์

S:UU
(System)

บทที่ 2
นวัตกรรมสร้างเสริมครอบครัวมีสุขคนทำงานองค์กร

2.1 แนวคิดนวัตกรรมสร้างเสริม “ครอบครัวมีสุข”คนทำงานองค์กร

2.1.1 แนวคิดการพัฒนาสถาบันครอบครัว

แนวคิดการพัฒนาสถาบันครอบครัว มีแนวทางการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและมีทิศทางมาโดยตลอด สอดคล้องไปกับแนวทางการดำเนินงานของนโยบายและแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำหรับแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 12 ได้กำหนดดัชนีชี้วัดด้านการพัฒนาสถาบันครอบครัวไว้อย่างชัดเจน คือ ดัชนีวัดครอบครัวอบอุ่นให้มีค่าคะแนนที่ดีขึ้น ประกอบกับการพัฒนาจัดทำนโยบายและยุทธศาสตร์การพัฒนาสถาบันครอบครัว (พ.ศ. 2460-2564) ที่สอดคล้องไปกับแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 12 มีการกำหนดเป้าประสงค์รอง เพื่อส่งเสริมให้เกิดความเข้มแข็งของครอบครัว ได้แก่ ครอบครัวมีศักยภาพและมีสัมพันธภาพที่ดีสมาชิกในครอบครัวมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น และครอบครัวมีหลักประกันความมั่นคงในทุกด้าน

รวมทั้งเป้าประสงค์ในด้านสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการส่งเสริมครอบครัวเข้มแข็ง ได้แก่ ระบบการบริหารจัดการด้านครอบครัวที่เป็นรูปธรรมและต่อเนื่อง เครือข่ายทางสังคมทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการดำเนินงานพัฒนาสถาบันครอบครัวและมีกระบวนการสื่อสารสังคมที่มีคุณภาพและสร้างสรรค์ ตัวชี้วัดความสำเร็จของแต่ละยุทธศาสตร์ขับเคลื่อนนโยบายและยุทธศาสตร์การพัฒนาสถาบันครอบครัว (พ.ศ. 2560-2564) จะเป็นตัวหนุนเสริมให้ดัชนีชี้วัดครอบครัวอบอุ่นมีคะแนนเพิ่มขึ้นได้

2.1.2 แนวคิดการสร้างเสริมครอบครัวอบอุ่นและมีสุขคนทำงานองค์กร

"แนวคิดการสร้างเสริมครอบครัวอบอุ่น" มุ่งบริหารจัดการระบบการสร้างเสริมความเข้มแข็ง ความอบอุ่น และ ความสงบสุข ของครอบครัวคนทำงานองค์กร ผ่านความสัมพันธ์ระหว่าง คนทำงาน ครอบครัวคนทำงาน กับ ผู้บริหารองค์กร ในลักษณะการแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ซึ่งกันและกัน เน้นการพัฒนาให้คนทำงาน มีความก้าวหน้าในอาชีพการงานและมีความมั่นคงในงาน พร้อมไปกับมีความสุขในการดำเนินชีวิตครอบครัว เป็นการเติบโตไปด้วยกัน แบบ **"ชีวิตมั่นคง"** ควบคู่กับ **"องค์กรมั่งคั่ง"**

แนวคิดการสร้างเสริมครอบครัวมีสุข" ต่อยอดมาจาก "แนวคิดครอบครัวอบอุ่น" ที่มี "ความอบอุ่น" "ความเข้มแข็ง" "และความสงบสุข" ด้วยการเพิ่มองค์ประกอบ "ความพอเพียง" ต่อยอดเพิ่มขึ้นสู่การเป็น "ครอบครัวมีสุข" เพื่อบรรลุเป้าหมาย **"ครอบครัวมีสุข" "คนทำงานมั่นคง" "องค์กรมั่งคั่ง"** ได้อย่างสมบูรณ์

2.2 ระบบการขับเคลื่อน แนวคิดการสร้างเสริมครอบครัวมีสุขคนทำงานองค์กร

การขับเคลื่อน "ครอบครัวมีสุข" คนทำงานองค์กร เป็นระบบที่มีกลไกการทำงาน 9 ขั้นตอน 3 เงื่อนไข ดังนี้

2.2.1 กลไก 9 ขั้นตอน และ 3 เงื่อนไข

1) สำรวจและวินิจฉัยอาการ "ครอบครัวมีสุข" ของคนทำงานในองค์กร ด้วยเครื่องมือวัด "ครอบครัวมีสุข" คนทำงานองค์กร ครั้งที่ 1 เพื่อให้ได้ข้อมูลพื้นฐาน (Based-line data) อาการ "ความเข้มแข็ง" "ความอบอุ่น" ความสงบสุข" และ "ความพอเพียง" ของคนทำงานทั้งหมดในองค์กร

2) จัดตั้งคณะทำงานหรือผู้รับผิดชอบหลัก เพื่อเป็นกลไก ขับเคลื่อนกระบวนการได้อย่างราบรื่น สะดวก และชัดเจน

3) ประชาสัมพันธ์ สื่อสารให้ทุกคนในองค์กรรับทราบ และเข้าใจเพื่อเกิดความร่วมมือร่วมใจไปด้วยกัน

4) จัดอบรมเชิงปฏิบัติการหลักสูตร "การบริหารจัดการครอบครัวมีสุขของคนทำงานในองค์กร" เพื่อสร้าง "นักสร้างเสริมครอบครัวมีสุข" ที่สามารถบริหารจัดการด้วยการเรียนรู้และฝึกทักษะในการพัฒนา "แผนปฏิบัติการครอบครัวมีสุข" ที่สามารถนำไปบริหารจัดการได้ตรงตามเป้าหมาย สามารถทำได้ทันที สามารถติดตามประเมินและวัดผลสำเร็จได้

5) ฝึกปฏิบัติความสามารถในการใช้ความรู้ความเข้าใจ “นวัตกรรมครอบครัวมีสุขต้นแบบ” รวมทั้งฝึกทักษะการใช้ข้อมูลเพื่อการตัดสินใจ ในการบริหารจัดการด้วยกระบวนการของแผนปฏิบัติการ การสร้างเสริม “ครอบครัวมีสุข” ให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

6) สร้างแรงบันดาลใจให้ “นักสร้างเสริมครอบครัวมีสุข” นำไปดำเนินการ เพื่อบริหารจัดการปรับปรุง สถานการณ์ “ครอบครัวมีสุข” คนทำงานให้คุ้มค่า คุ้มประโยชน์ ทั้งคนทำงานและองค์กร

7) ถ่ายทอดองค์ความรู้และศักยภาพกระจายไปยังบุคลากรทุกคนเพื่อร่วมมือร่วมใจนำพาครอบครัวมีสุข คนทำงานมั่นคง องค์กรมั่งคั่ง ประเทศชาติยั่งยืน

8) สำรวจและวินิจฉัยอาการ ครั้งที่ 2 ได้ข้อมูลปลายทาง (Ended-line data) ใช้เทียบเคียงผลการเปลี่ยนแปลงให้บรรลุความสำเร็จตามเป้าหมาย งบประมาณ และระยะเวลา ที่จัดสรรและกำหนดไว้

9) ขยายผลในกลุ่มภาคีเครือข่าย นำไปสู่ความสำเร็จและยกระดับให้เกิดมาตรฐานการสร้างเสริมครอบครัวมีสุข

“นักสร้างเสริมครอบครัวมีสุข” มีจิตอาสา มนุษยสัมพันธ์ดี เป็นที่ยอมรับในองค์กร

กลไก 3 เงื่อนไข

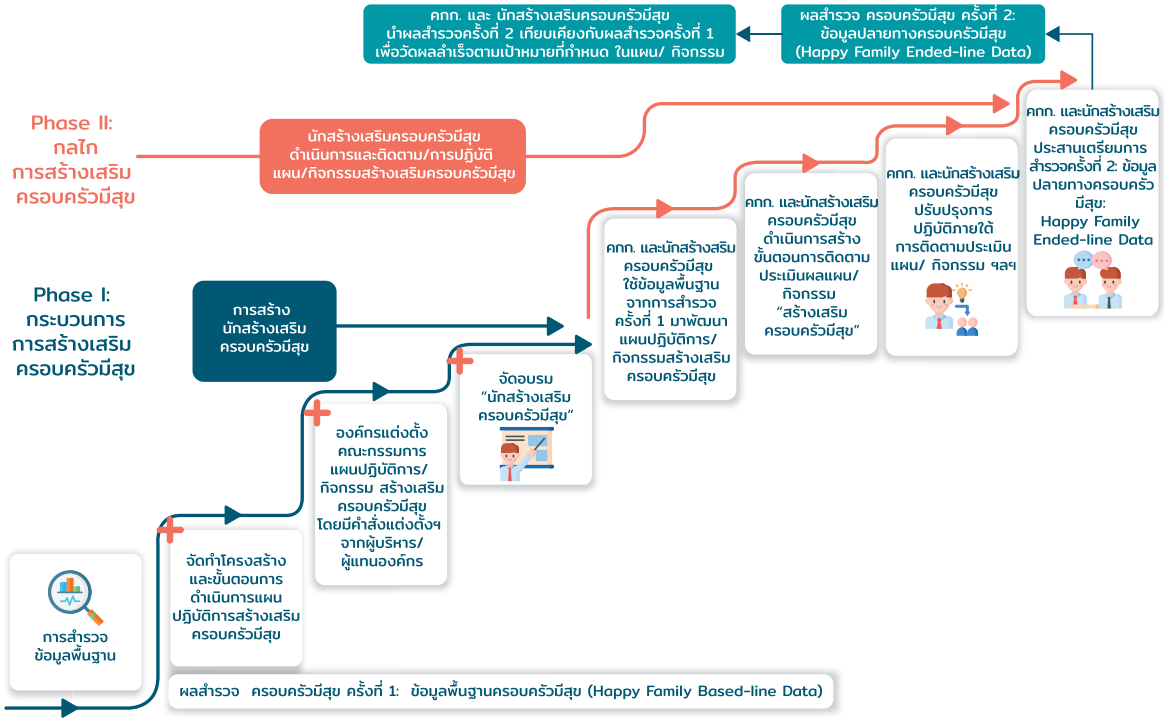
เกณฑ์การคัดเลือกบุคลากรเป็น “นักสร้างเสริมครอบครัวมีสุข” โดย ผู้บริหารหรือผู้เกี่ยวข้องคัดเลือกบุคลากร เพื่อเข้าร่วมฝึกอบรมเป็น “นักสร้างเสริมครอบครัวมีสุข” ตามเกณฑ์คุณสมบัติ ดังนี้

1) มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี เป็นที่ยอมรับของบุคคลโดยทั่วไปในส่วน/ แผนก/องค์กร

2) มีความเข้มแข็งในการทำกิจกรรมสร้างเสริม “ครอบครัวมีสุข”

3) มีแรงบันดาลใจ หรือจิตสาธารณะ หรือความกระตือรือร้นในการทำอย่างต่อเนื่อง

การดำเนิน กลไก 9 ขั้นตอน 3 เงื่อนไข ให้เป็นวิถีปฏิบัติ “ครอบครัวมีสุข” อย่างมุ่งมั่นและเห็นคุณค่า เชื่อแน่ว่า “ความสุขของครอบครัวคนทำงาน”ซึ่ง“คนทำงาน”ทุกคนในองค์กร นับเป็นฐานรากสำคัญที่จะแผ่ขยายฐานรากการเจริญเติบโตขององค์กรให้ออกดอกออกผลอย่างเต็มกำลังและต่อเนื่อง และเมื่อได้รับการสร้างเสริม ให้ครอบครัวมีสุขอย่างสม่ำเสมอ ก็จะทำให้ ครอบครัวคนทำงานเป็น “ครอบครัวชาญฉลาด” ส่งผลต่อ “ครอบครัวมีสุข” และแน่นอนว่า สมาชิกขององค์กรซึ่งเป็นทั้ง สมาชิกในครอบครัว ก็จะนำวิถีชีวิตของตน ไปสู่ “ชีวิตมั่นคง” และ “องค์กรมั่งคั่ง” อย่างยั่งยืนต่อไป



แผนภาพ 5 กลไก และ กระบวนการสร้างเสริม "ครอบครัวมีสุขคนทำงานองค์กร"

2.2.2 การนำไปใช้

แนวทางการนำแนวคิดและระบบ "การสร้างเสริมครอบครัวมีสุข" คนทำงานองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล นั้นสามารถนำไปปรับใช้ได้ ดังขั้นตอนต่อไปนี้

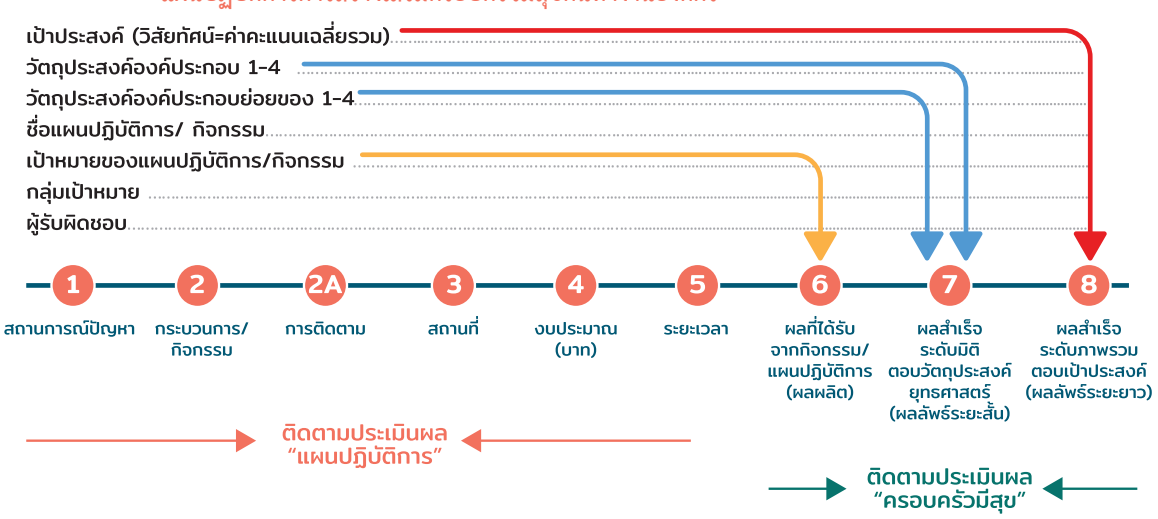
1. สร้างเครื่องมือ เพื่อ วินิจฉัย อาการ "ครอบครัวมีสุข" คนทำงานองค์กร

2. สำรวจสถานการณ์ 2 รอบ เพื่อให้องค์กรสามารถทราบถึงข้อมูลเบื้องต้นและผลการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นแก่องค์กร จึงควรทำการสำรวจ 2 รอบ โดย รอบที่ 1 เพื่อใช้เป็นข้อมูลพื้นฐาน (Based-line Data) และรอบที่ 2 เพื่อใช้เป็นข้อมูลปลายทาง (Ended-line Data) และนำมาเทียบเคียงกับผลสำรวจรอบที่ 1

3. อบรม ด้วยหลักสูตร นักสร้างเสริมครอบครัวมีสุข ดังนี้

หลักสูตร "นักสร้างเสริมครอบครัวมีสุขคนทำงานองค์กร"
เพื่อใช้เป็น ต้นแบบ การบริหารจัดการ "แผนปฏิบัติการครอบครัวมีสุข" ในสังคมไทย

แผนภาพ 6 หลักสูตรกระบวนการสร้างนักสร้างเสริมครอบครัวมีสุข



แผนภาพ 7 แผนปฏิบัติการสำเร็จรูปการสร้างเสริมครอบครัวมีสุขคนทำงานองค์กร

ค. ฝึกปฏิบัติการติดตามประเมินผลสำเร็จของแผนปฏิบัติการ

ผู้สนใจสามารถใช้ตารางติดตามประเมินนี้ควบคู่ในระหว่างการดำเนินกิจกรรม / แผนปฏิบัติการได้ โดยระบุข้อมูลตามแผนปฏิบัติการลงในตาราง

แผนปฏิบัติการ การเสริมสร้างครอบครัวมีสุข ในองค์ประกอบหลักด้าน "ความอบอุ่น"

ชื่อองค์กร: มานะยานยนต์

เป้าประสงค์ / (ค่าเฉลี่ยรวม): เพิ่มค่าคะแนนเฉลี่ยครอบครัวอบอุ่นภาพรวม จากเดิม 67.0 ในปี 2562 เป็น 70.0 ในปี 2563

วัตถุประสงค์ (องค์ประกอบ 1-4): เพิ่มค่าคะแนนเฉลี่ยในองค์ประกอบความอบอุ่น จากเดิม 65.6 ในปี 2562 เป็น 70.0 ในปี 2563

วัตถุประสงค์ย่อย (องค์ประกอบย่อย 1-4): เพิ่มค่าคะแนนเฉลี่ยในด้านการสร้างสัมพันธภาพในครอบครัว จากเดิม 57.8 ในปี 2562 เป็น 62.0 ในปี 2563

ชื่อแผนปฏิบัติการ / กิจกรรม: Happy Family Talk

เป้าหมายของแผนปฏิบัติการ / กิจกรรม: 1. มีผู้เข้าร่วมกิจกรรมร้อยละ 90
2. พนักงานมีความรู้และความเข้าใจในประเด็นการแก้ไขปัญหาการสื่อสาร ร้อยละ 80
3. ครอบครัวมีการสื่อสารพูดคุยและเข้าใจกันมากกว่าเดิมร้อยละ 70

กลุ่มเป้าหมาย: พนักงานจำนวน 30 คน

ผู้รับผิดชอบ: นายมานะ เอี่ยมดี เป็นผู้รับผิดชอบหลัก ฝ่ายทรัพยากรบุคคล บริษัท มานะยานยนต์ จำกัด เป็นคณะทำงาน

(1) สถานการณ์ปัญหา	(2) กระบวนการ/กิจกรรม	การติดตามแผนการดำเนินกิจกรรม	(3) สถานที่	(4) งบประมาณ	(5) ระยะเวลา	(6) ผลที่ได้รับจากกิจกรรม/แผนปฏิบัติการ (ผลผลิต)	(7) ผลสำเร็จระดับวัตถุประสงค์ ตอบเป้าหมายตัวชี้วัด องค์ประกอบ 1-4 และองค์ประกอบย่อย (ผลลัพธ์ระยะสั้น)	(8) ผลสำเร็จระดับภาพรวมตอบเป้าประสงค์ (ผลลัพธ์ระยะยาว)
พนักงาน บริษัท มานะยานยนต์ จำกัด มีค่าคะแนนเฉลี่ยความอบอุ่นร้อยละ 65.6 โดยมีสาเหตุหลักมาจากพนักงานแต่ละคน ใช้เวลาทำงานอยู่ที่ทำงานมาก เช่น เข้ากะ ทำโอที จึงทำให้เกิดการพูดคุยกันภายในครอบครัวน้อยลง สมาชิกภายในครอบครัวไม่เข้าใจกัน	1. สำรวจปัญหาที่เกิดขึ้นที่เกี่ยวกับประเด็นการพูดคุยภายในครอบครัวของพนักงาน 2. ประชุมและระดมสมองแบ่งเป็นประเภทของปัญหา 3. ติดต่อและเชิญวิทยากรที่เกี่ยวกับประเด็นปัญหานั้น ๆ มาให้ความรู้และแนวทางการแก้ไข 4. มีการประเมินและติดตามพนักงาน	ทำแบบประเมินกิจกรรม ก่อน – หลังการเข้าร่วมกิจกรรม เพื่อให้ทราบถึงผลความสำเร็จในกิจกรรม	ณ ห้องประชุม บริษัท มานะยานยนต์ จำกัด	1. ค่าตอบแทนวิทยากร 5,000 บาท ต่อ 1 ประเด็นปัญหา (3 ประเด็น = 15,000 บาท) 2. ค่าอุปกรณ์ต่าง ๆ 2,000 บาท	มกราคม – เมษายน 2563 (4 เดือน)	1. มีพนักงานเข้าร่วมกิจกรรม ร้อยละ 90.0 2. พนักงานมีความรู้และความเข้าใจในประเด็นการแก้ไขปัญหาการสื่อสาร ร้อยละ 80.0 3. ครอบครัวมีการสื่อสารพูดคุยและเข้าใจกันมากกว่าเดิมร้อยละ 70.0	1. ค่าคะแนนเฉลี่ยในองค์ประกอบความอบอุ่น เพิ่มจาก 65.6 ในปี 2562 เป็น 70.0 ในปี 2563 2. ค่าคะแนนเฉลี่ยในด้านการสร้างสัมพันธภาพในครอบครัว เพิ่มจาก 57.8 ในปี 2562 เป็น 62.0 ในปี 2563	ค่าคะแนนเฉลี่ยครอบครัวอบอุ่นภาพรวม จาก 67.0 ในปี 2562 เพิ่มเป็น 70.0 ในปี 2563

แผนภาพ 8 ตัวอย่างแผนปฏิบัติการการเสริมสร้างครอบครัวมีสุขในองค์ประกอบหลักด้าน "ความอบอุ่น"

ผลจากการนำแนวคิดและระบบ กระบวนการ ขั้นตอน “ครอบครัวมีสุข” ไปใช้อย่างจริงจัง จะนำสู่ผลของ “ครอบครัวมีสุขต้นแบบ” คนทำงานองค์กรที่เป็นรูปธรรม คือ

(1) แผนปฏิบัติการการสร้างเสริมครอบครัวมีสุข

ตัวอย่างแผนปฏิบัติการสร้างเสริมครอบครัวมีสุข ปี 2563 ระดับดีเด่น

ส่วนที่ 1 ข้อมูลองค์กร

บริษัท คิวทีซี เอนเนอร์ยี่ จำกัด (มหาชน)

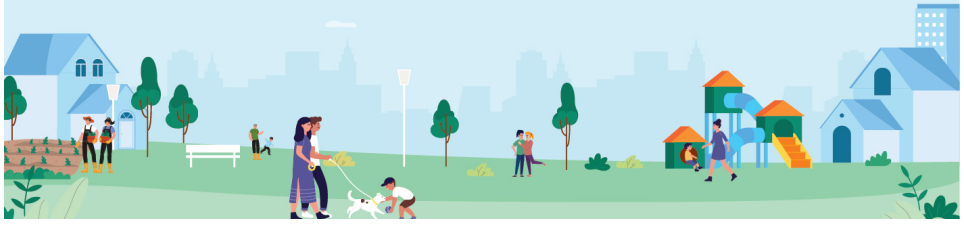
ผลิตจำหน่ายหม้อแปลงไฟฟ้า

ก่อตั้งเมื่อปี 2539 จำนวนบุคลากรรวม 270 คน

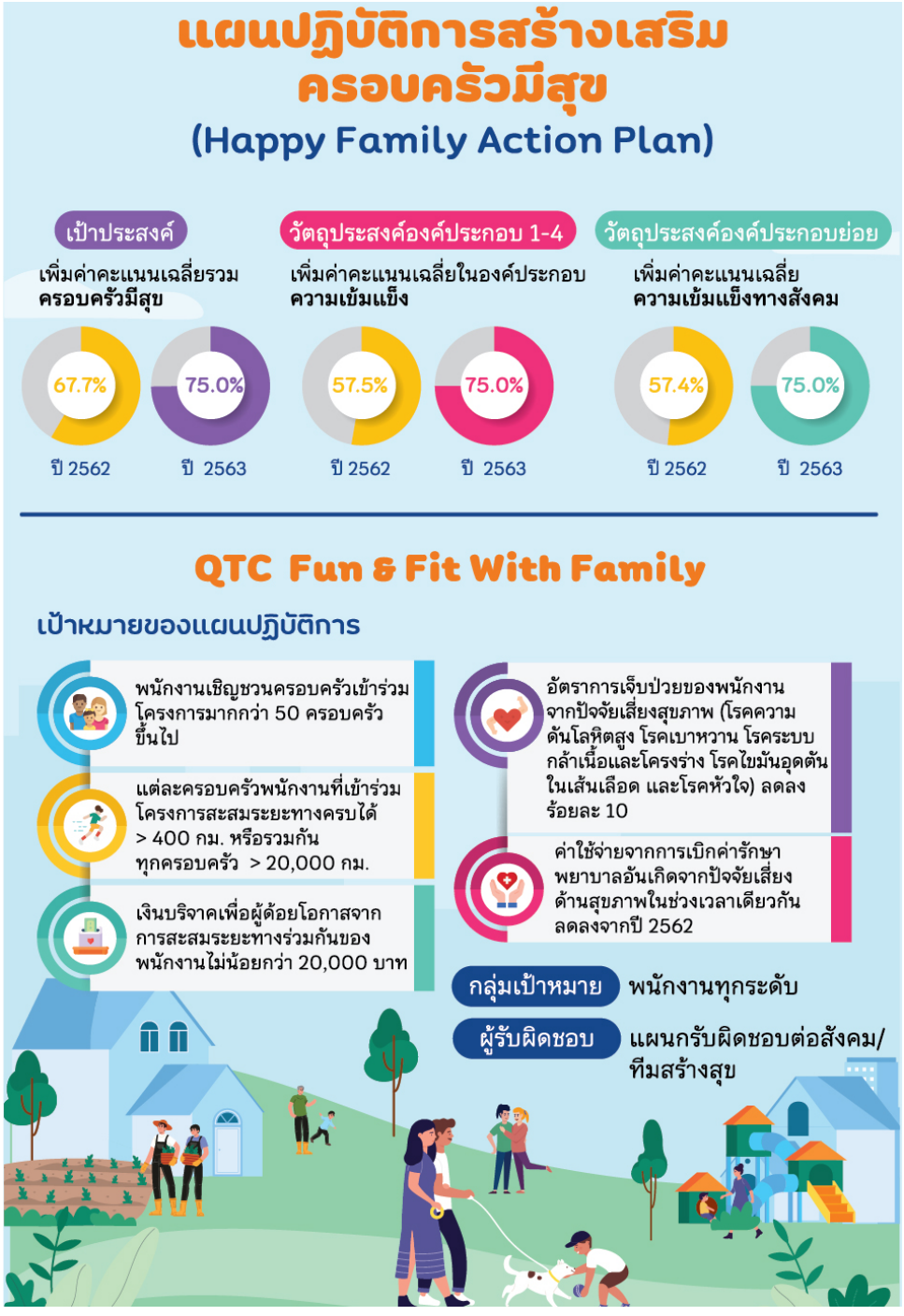
ที่อยู่ 149 หมู่ 2 ถนนปลวกแดง-ห้วยปราบ ตำบลมาบยางพร อำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง 21140

วิสัยทัศน์

1. เป็นพันธกิจของบริษัทฯ 1 ใน 5 ข้อคือ “พัฒนาทุนมนุษย์เพื่อสร้าง “คนดี” และ “คนเก่ง”
2. สร้างเป็นกลยุทธ์หลักในการพัฒนาอย่างยั่งยืน คือ “สร้างสมดุลยภาพระหว่างชีวิตกับงาน (Work Life Balance)
3. กำหนดนโยบายสร้างสุขภาวะองค์กร โดยมุ่งมั่นยกระดับความสุขของคนในองค์กรผ่านเครื่องมือ Happy 8 ครอบคลุมทุกมิติ โดยมีนิยามความสุขของคน QTC คือ “คิวทีซี สุขทุกรายละเอียด...เย้”
4. ผลลัพธ์ที่องค์กรต้องการคือ “พนักงานมีความสุขที่ยั่งยืน ครอบครัวพนักงานมีความสุข เกิดความภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งของครอบครัว QTC และพร้อมแบ่งปันความสุขสู่สังคมภายนอก



ส่วนที่ 2 เป้าประสงค์และเป้าหมายแผนปฏิบัติการสร้างเสริมครอบครัวมีสุข (Happy Family Action Plan)



ส่วนที่ 3 แผนปฏิบัติการสร้างเสริมครอบครัวมีสุข (Happy Family Action Plan)

สถานการณ์ปัญหา	จากการสำรวจครอบครัวมีสุข ในปี 2562 องค์กรพบว่า มีปัญหาในองค์ประกอบความเข้มแข็งทางสังคม โดยค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 57.4 จากการสอบถาม พบว่าความสัมพันธ์ในครอบครัวพนักงานขาดความเข้มแข็ง ไม่ค่อยได้ทำกิจกรรมร่วมกัน ทำให้เกิดปัญหาภายในครอบครัว ความไม่เข้าใจ ความไม่สนับสนุนซึ่งกันและกัน
กระบวนการ/กิจกรรม	1. ทีมงานสร้างเสริมครอบครัวมีสุขนำข้อมูลที่ได้จากแบบสำรวจมาวิเคราะห์ สัมภาษณ์พนักงานเพิ่มเติม โดยใช้ทักษะที่ได้จากการอบรม 2. สอบถาม และฟังความเห็นพนักงาน เกี่ยวกับกิจกรรมที่จะเสนอให้บริษัทสนับสนุน เพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลงต่อประเด็นปัญหา 3. เขียนโครงการ "Fun & Fit With Family" เสนอคณะกรรมการบริหาร เพื่อขอความเห็นชอบให้ดำเนินกิจกรรม และอนุมัติงบประมาณ 4. ชี้แจงการจัดกิจกรรม และรับสมัครพนักงานเข้าร่วมโครงการ 5. ดำเนินการตามแผนงานโครงการฯ - Kick off โครงการ - สร้างกลุ่ม Line "Fun & Fit With Family" ขึ้นมาโดยเฉพาะเพื่อให้ข้อมูลความรู้เกี่ยวกับการออกกำลังกาย การพูดคุยแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างสมาชิก และใช้สำหรับการส่งข้อมูลการออกกำลังกาย" - สมาชิกวิ่ง เดิน ปั่นจักรยาน ว่ายน้ำ และเก็บระยะทางโดยใช้หลักฐานเป็นภาพถ่ายแสดงระยะทาง - admin รวบรวมสถิติของแต่ละครอบครัว - สรุประยะทาง คำนวณผลตอบแทนจากระยะทางเป็นจำนวนเงินเพื่อมอบเป็นรางวัลให้สมาชิก และนำส่วนสมทบของบริษัทฯ ไปบริจาคให้ผู้ด้อยโอกาสทางสังคมเมื่อสิ้นสุดโครงการฯ
การติดตามประเมิน	1. สมาชิกส่งผลการออกกำลังกายที่คำนวณเป็นระยะทางได้ทางกลุ่ม line "Fun & Fit With Family" ทุกวัน 2. Admin รายงานระยะทางสะสมของครอบครัวสมาชิกก่อนเวลา 22.00 น. ของทุกวันในกลุ่ม Line "Fun & Fit With Family" เพื่อให้สมาชิกทุกคนเห็นสถิติของแต่ละครอบครัว 3. แทรกกิจกรรมชิงของรางวัลเพื่อสร้างแรงจูงใจและกระตุ้นให้แต่ละครอบครัวร่วมทำกิจกรรมด้วยกัน เพื่อสะสมระยะทางแลกเงินรางวัล 4. สรุปผลการดำเนินงานของโครงการรายงานต่อคณะกรรมการบริหารทุกเดือน
สถานที่	- การชี้แจงผ่านกิจกรรมผู้บริหารพบพนักงาน ณ ห้องประชุม ฟรายเดย์ - การทำกิจกรรมออกกำลังกายของพนักงานไม่มีการกำหนดสถานที่ ขึ้นอยู่กับความสะดวกของแต่ละครอบครัว
งบประมาณ	งบประมาณสำหรับการให้ความรู้พนักงานเกี่ยวกับการออกกำลังกาย เงินรางวัลจากสถิติระยะทาง รางวัลสร้างแรงจูงใจระหว่างโครงการ และเงินสะสมเพื่อนำไปบริจาคให้ผู้ด้อยโอกาสสังคม งบประมาณทั้งสิ้น 150,000 บาท
ระยะเวลา	12 สิงหาคม - 5 ธันวาคม 2563 (จาก "วันแม่" สู่ "วันพ่อ")
ผลที่ได้รับจากกิจกรรม/แผนปฏิบัติการ (ผลผลิต)	1. พนักงานเชิญชวนครอบครัวเข้าร่วมโครงการมากกว่า 50 ครอบครัวขึ้นไป ผลการจัดกิจกรรม คือปัจจุบันมีพนักงานเข้าร่วมกิจกรรมจำนวน 46 ครอบครัว 2. ครอบครัวพนักงานที่เข้าร่วมโครงการแต่ละครอบครัวสะสมระยะทางได้ครบ > 400 กม. หรือรวมกันทุกครอบครัว > 20,000 กม. 3. เงินบริจาคเพื่อผู้ด้อยโอกาสจากการสะสมระยะทางร่วมกันของพนักงานไม่น้อยกว่า 20,000 บาท
ผลสำเร็จระดับองค์ประกอบตอบวัตถุประสงค์ (ผลลัพธ์ระยะสั้น)	1. เพิ่มค่าคะแนนเฉลี่ยในองค์ประกอบความเข้มแข็งจาก 57.5 ในปี 2562 เป็น 75.0 ในปี 2563 2. เพิ่มค่าคะแนนเฉลี่ยองค์ประกอบย่อยด้านความเข้มแข็งทางสังคมจาก 57.4 ในปี 2562 เป็น 75.0 ในปี 2563 3. ผลการจัดกิจกรรม 3.1 พนักงานร้อยละ 90 ที่เข้าร่วมกิจกรรม เกิดความภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ที่นำกิจกรรมดี ๆ ไปร่วมทำกับครอบครัว และร่วมแบ่งปันเงินบริจาคจากการที่สะสมระยะให้แก่สังคมภายนอก 3.2 อัตราการเจ็บป่วยของพนักงานจากปัจจัยเสี่ยงด้านสุขภาพ (โรคความดันโลหิตสูง โรคเบาหวาน โรคระบบกล้ามเนื้อและโครงร่าง โรคไขมันอุดตันในเส้นเลือด และโรคหัวใจ) ลดลงร้อยละ 10 3.3 ค่าใช้จ่ายจากการเบิกค่ารักษาพยาบาล อันเกิดจากปัจจัยเสี่ยงด้านสุขภาพในช่วงเวลาเดียวกันลดลงจากปี 2562 3.4 ผลการประเมินความสุข HAPPINOMETER ในหมวด Happy family เพิ่มขึ้นในปี 2563 3.5 พนักงานร้อยละ 90 มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเทคนิคการออกกำลังกาย และการดูแลสุขภาพอย่างถูกวิธี 3.6 พนักงานร้อยละ 90 ได้ใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์กับครอบครัว มีความใกล้ชิดและพูดคุยกันในครอบครัวมากขึ้น 4. ครอบครัวพนักงานร้อยละ 100 ได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนประสบการณ์การออกกำลังกาย สร้างความสัมพันธ์ใกล้ชิดแต่ละครอบครัวได้รู้จัก สนิทสนมกันมากขึ้น
ผลสำเร็จระดับภาพรวมตอบเป้าประสงค์ (ผลลัพธ์ระยะยาว)	เพิ่มค่าคะแนนเฉลี่ยรวมครอบครัวมีสุขจาก 67.7 ในปี 2562 เป็น 75.0 ในปี 2563

ส่วนที่ 4 เสียงมีสุข

"...เริ่มแรกเรากำหนดนโยบายในการสร้างสุขภาวะภายในองค์กรของเรา เพื่อที่จะมุ่งหวังว่าจะยกระดับความสุขของพนักงานให้ยั่งยืน และพนักงานของเราก็พร้อมที่จะแบ่งปันความสุขนี้ให้บุคคลภายนอกด้วย..."

เจริญศักดิ์ สารวงค์

รองกรรมการผู้จัดการสายโรงงาน, บริษัท คิวทีซี เอนเนอร์ยี่ จำกัด (มหาชน)

ตัวอย่างแผนปฏิบัติการสร้างเสริมครอบครัวมีสุข ปี 2563 ระดับดีมาก

ส่วนที่ 1 ข้อมูลองค์กร

ห้างหุ้นส่วนจำกัด ลิ่มเชียงเส็ง

ผลิตเครื่องมือ เครื่องจักรทางการเกษตร

ก่อตั้งเมื่อปี 2525 จำนวนบุคลากรรวม 41 คน

ที่อยู่ 113 ถนนพหลโยธิน หมู่ที่ 4 ตำบลนครสวรรค์ออก อำเภอเมือง จังหวัดนครสวรรค์ 60000 โทร.056-255765

วิสัยทัศน์

1. สร้างศักยภาพพนักงานให้มีความรู้ความสามารถทันต่อสภาพเหตุการณ์ปัจจุบัน
2. สร้างความรักและความสามัคคี ความเชื่อมั่นในองค์กร
3. สร้างความมั่นคงและความสุขให้กับครอบครัวของพนักงาน
4. สร้างนิสัยการออมเงินเพื่อให้มีความมั่นคงในอนาคต
5. บำเพ็ญประโยชน์เพื่อสังคมและชุมชนรอบข้างเช่น การบริจาคเลือด การมอบเสื้อผ้า

ส่วนที่ 2 เป้าประสงค์และเป้าหมายแผนปฏิบัติการสร้างเสริมครอบครัวมีสุข (Happy Family Action Plan)

ส่วนที่ 3 แผนปฏิบัติการสร้างเสริมครอบครัวมีสุข (Happy Family Action Plan)

สถานการณ์ปัญหา	ผลการสำรวจครอบครัวมีสุขในปี 2562 ในองค์กรของเราพบว่าปัญหาความเข้มแข็งทางด้านการพึ่งพาตนเองนั้นได้ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 54.9 คะแนน จากการเฝ้าดูและสอบถามพนักงานส่วนใหญ่มีรายได้ไม่เพียงพอกับรายจ่ายในสถานการณ์ปัจจุบัน และไม่มีการเก็บออมใช้ในยามฉุกเฉิน
กระบวนการ/กิจกรรม	1. ผู้รับผิดชอบกิจกรรมนำข้อมูลที่ได้รับฟังและสังเกตมาวิเคราะห์และเสนอต่อผู้บริหาร 2. จัดตั้งคณะทำงานโครงการโดยมีการประชุมระดับหัวหน้าแผนกทุกวันจันทร์ และให้หัวหน้าแผนกประสานต่อพนักงานเพื่อทำความเข้าใจเบื้องต้นก่อนการจัดประชุมชี้แจงเกี่ยวกับกิจกรรมที่จะเกิดขึ้น 3. มีการเชิญชวนและจัดการประชุมให้พนักงานทราบข้อมูลและร่วมเข้ากิจกรรม Happy Farm And Happy Saving : ฟาร์มแห่งความสุขและการออมอย่างมีความสุขด้วยความสมัครใจและให้เข้าใจถึงผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้นกับตัวเองและครอบครัว
การติดตามประเมิน	ทำแบบประเมิน ก่อน-หลัง การเข้าร่วมประชุมเพื่อวัดผลความสำเร็จในการดำเนินกิจกรรมดังกล่าว
สถานที่	ห้องประชุมใหญ่ของ หจก.ลิ่มเชียงเส็ง
งบประมาณ	ค่าอุปกรณ์และทุนในการผลิต 250,000 บาท
ระยะเวลา	ม.ค. 63 - ธ.ค. 63 (ระยะเวลา 1 ปี)
ผลที่ได้รับจากกิจกรรม/แผนปฏิบัติการ (ผลผลิต)	1. มีผู้เข้าร่วมกิจกรรม ร้อยละ 100 2. ร้อยละ 50 ของพนักงานที่เข้าร่วมกิจกรรมมีเงิน ออมมากขึ้น
ผลสำเร็จระดับองค์ประกอบตอบวัตถุประสงค์ (ผลลัพธ์ระยะสั้น)	1. เพิ่มค่าคะแนนเฉลี่ยองค์ประกอบความเข้มแข็งจาก 56.4 ในปี 2563 เป็น 70 ในปี 2564 2. เพิ่มค่าคะแนนเฉลี่ยการพึ่งพาตนเองจาก 54.9 ในปี 2563 เป็น 70 ในปี 2564 3. พนักงานและครอบครัวมีความสุขในการลดค่าใช้จ่ายและเพิ่มรายได้ให้กับครอบครัว และจะไม่เกิดปัญหาทะเลาะเบาะแว้งกันในครอบครัว
ผลสำเร็จระดับภาพรวมตอบเป้าประสงค์ (ผลลัพธ์ระยะยาว)	เพิ่มค่าคะแนนเฉลี่ยรวมครอบครัวมีสุขจากเดิม 62.6 ในปี 2562 เป็น 70 ในปี 2563

ปรับแผนปฏิบัติการสร้างเสริมครอบครัวมีสุขโดย โครงการสร้างเสริมครอบครัวอบอุ่นและมีสุข เพื่อคนทำงานองค์กร สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล

ส่วนที่ 4 เสียงมีสุข

"... เราคิดเสมอว่าที่นี่คือบ้าน ที่นี่ไม่ใช่ที่ทำงาน เราให้ความสำคัญกับบุคลากร ตั้งแต่รุ่นในอดีตคุณพ่อและอากง ปกครองพนักงานเหมือนเครือญาติ ซึ่งตกทอดมาสู่รุ่นผม จริง ๆ แล้ว โครงการ Happy Family เนี่ย บอกตรงๆว่าผมไม่ได้โน้มน้าวพนักงานเลย เพราะว่าส่วนใหญ่พอเข้าโครงการนี้แล้วพนักงานได้ความมั่นคงในชีวิตของเขา เพราะฉะนั้นพอโครงการนี้เกิดขึ้นมาพนักงานของผมตั้งใจทำงานโครงการนี้เต็มที่เลย

วีรวุฒิ บำรุงไทย

ผู้บริหาร, ห้างหุ้นส่วนจำกัด ลิ่มเชียงเส็ง

ตัวอย่างแผนปฏิบัติการสร้างเสริมครอบครัวมีสุข ปี 2563 ระดับดี

ส่วนที่ 1 ข้อมูลองค์กร

บริษัท สมชายการยางเซอร์วิส จำกัด

ขายยางรถยนต์ ล้อแม็กซ์ ซ่อมช่วงล่าง เบรก โช้ค ปะยาง ตั้งศูนย์ ถ่วงล้อ เปลี่ยนถ่ายน้ำมันเครื่อง

ก่อตั้งเมื่อปี 2520 จำนวนบุคลากรรวม 24 คน

ที่อยู่ 1/11-12 ถนนเจริญธรรม ตำบลท่าอิฐ อำเภอเมือง จังหวัดอุตรดิตถ์ 53000

วิสัยทัศน์

1. เมื่อครอบครัวมีความสุข องค์กรก็จะมีความสุข และสุดท้ายสังคมที่เราอยู่ก็จะกลายเป็นสังคมแห่งความสุข
2. ยิ่งให้ก็ยิ่งได้ ความสุขก็เช่นกัน ยิ่งเรารู้จักแบ่งปัน ทำให้คนรอบตัวเรามีความสุขมากขึ้นเท่าไหร่ ความสุขนั้นมันก็ จะสะท้อนกลับมาหาตัวเราเองและครอบครัวมากขึ้นเท่านั้น
3. ใจเขา ใจเรา คือ หัวใจของการอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุขและยั่งยืน"

ส่วนที่ 2 เป้าประสงค์และเป้าหมายแผนปฏิบัติการสร้างเสริมครอบครัวมีสุข (Happy Family Action Plan)

ส่วนที่ 3 แผนปฏิบัติการสร้างเสริมครอบครัวมีสุข (Happy Family Action Plan)

สถานการณ์ปัญหา	จากการสำรวจครอบครัวมีสุขในปี 2562 องค์กร พบว่า มีปัญหาในด้านความเข้มแข็งในเรื่องการพึ่งพาตนเองของครอบครัว โดยค่าเฉลี่ยอยู่ที่ร้อยละ 60.9 และจากการสังเกตปัญหาพบว่า บุคลากรส่วนใหญ่ ไม่มีเงินออมเก็บไว้ใช้ในยามฉุกเฉินเลย จึงต้องไปกู้ยืมเงินมาใช้จ่าย ทำให้เกิดปัญหาหนี้สินตามมา
กระบวนการ/กิจกรรม	1. ผู้รับผิดชอบกิจกรรม ชี้แจงผู้บริหารถึงปัญหาที่พบในครอบครัวคนทำงานองค์กรและความจำเป็นในการจัดกิจกรรม 2. ประชาสัมพันธ์โดยการจัดการประชุมชี้แจงนำเสนอวัตถุประสงค์และแนวทางในการทำกิจกรรม "เงินออมอุ่นใจไว้ใช้ยามฉุกเฉิน" ต่อบุคลากรทุกคนในองค์กร 3. ถามความสมัครใจว่าท่านใดจะเข้าร่วมบ้าง 4. ดำเนินการตามแผนและขั้นตอนที่วางไว้
การติดตามประเมิน	ทำแบบประเมินกิจกรรม ทั้งก่อนและหลังเข้าร่วม เพื่อวัดผลสำเร็จของการทำกิจกรรม
สถานที่	ห้องประชุมของบริษัท
งบประมาณ	ไม่มีค่าใช้จ่ายเพิ่มเติม พยายามใช้ทรัพยากรทุกอย่างที่มีอยู่แล้วให้เกิดประโยชน์สูงสุด เช่น ห้องประชุม
ระยะเวลา	มกราคม-ธันวาคม 2563 (ระยะเวลา 1 ปี)
ผลที่ได้รับจากกิจกรรม/แผนปฏิบัติการ (ผลผลิต)	1. มีผู้เข้าร่วมกิจกรรมโดยสมัครใจมากกว่าร้อยละ 50 ของจำนวนบุคลากรทั้งหมด 2. บุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรมสามารถพึ่งพาตัวเองในการจัดการรายจ่าย ลดการกู้ยืมเงินจากบริษัทลงร้อยละ 50 ของจำนวนบุคลากรทั้งหมด
ผลสำเร็จระดับองค์ประกอบตอบวัตถุประสงค์ (ผลลัพธ์ระยะสั้น)	1. เพิ่มค่าคะแนนเฉลี่ยองค์ประกอบความเข้มแข็งจาก 62.0 ในปี 2562 เป็น 65.0 ในปี 2563 2. เพิ่มค่าคะแนนเฉลี่ยการพึ่งพาตนเองของครอบครัวจาก 60.9 ในปี 2562 เป็น 65.0 ในปี 2563
ผลสำเร็จระดับภาพรวมตอบเป้าประสงค์ (ผลลัพธ์ระยะยาว)	เพิ่มค่าคะแนนเฉลี่ยรวมครอบครัวมีสุขจาก 71.0 ในปี 2562 เป็น 75.0 ในปี 2563

ปรับแผนปฏิบัติการสร้างเสริมครอบครัวมีสุขโดย โครงการสร้างเสริมครอบครัวอบอุ่นและมีสุขเพื่อคนทำงานองค์กร สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล

ส่วนที่ 4 เสียงมีสุข

"...พอพนักงานมีความสุข บรรยากาศของการทำงานก็มีความสุขแต่ละแผนกก็ประสานงานร่วมกันดีขึ้น ไม่มีอารมณ์โมโห หรืออารมณ์เกรี้ยวกราดเข้าหากัน มีความเข้าอกเข้าใจกัน..."

ปิยะพงศ์ ลุนทรายุทธ

กรรมการผู้จัดการ, บริษัท สมชายการยางเซอร์วิส จำกัด

"...เมื่อต้องช่วยเหลือพนักงานหลายๆ คนเข้า งบประมานของบริษัทก็ไม่เพียงพอที่จะช่วยเหลือได้ทุกคน เราจึงมาหาวิธีว่าจะทำอย่างไร จึงให้เขาฝากเงิน ฝากเงินแล้วยังไงดี ทำอย่างไรเขาถึงจะฝากเงิน เราจึงให้ดอกเบี้ย แต่หลังๆ ด้วยความที่เขาอยากได้ผลตอบแทน เวลาที่เขาจำเป็นต้องใช้เงินจริงๆ อย่างเจ็บป่วยต้องไปหาหมอ เค้าก็ไม่ยอมใช้ เราจึงคิดโครงการที่อยู่บนฐานของความเป็นจริง ก็คือ เงินออมอุ่นใจไว้ ใช้ยามฉุกเฉิน สามารถทำ ได้เลย..."

ปิยะพงศ์ ลุนทรายุทธ

กรรมการผู้จัดการ, บริษัท สมชายการยางเซอร์วิส จำกัด

HAPPY FAMILY AWARD
องค์กรต้นแบบครอบครัวมีสุข ประจำปี 2563
HAPPY FAMILY AWARD 2020

HAPPY FAMILY

HAPPY FAMILY

การประชุมคณะกรรมการพิจารณา
คัดเลือกโมเดล "ครอบครัวมีสุขต้นแบบ" ประจำปี 2563 ครั้งที่ 2
โครงการ
การสร้างเสริมครอบครัวอบอุ่นและมีสุข
เพื่อคนทำงานองค์กรในประเทศไทย

การประชุมคณะกรรมการพิจารณา
คัดเลือกโมเดล "ครอบครัวมีสุขต้นแบบ" ประจำปี 2563 ครั้งที่ 1
โครงการ
การสร้างเสริมครอบครัวอบอุ่นและมีสุข
เพื่อคนทำงานองค์กรในประเทศไทย

2.3 เส้นทาง “นวัตกรรมครอบครัวมีสุขคนทำงานองค์กร”

จากกรอบการพัฒนาสถาบันครอบครัวโครงการ “การสร้างเสริมครอบครัวอบอุ่นไปสู่ครอบครัวสุขภาวะของคนทำงานองค์กรในประเทศไทย” เริ่มขึ้นในปี พ.ศ. 2560 - 2561 (ระยะที่ 1) และโครงการ “การสร้างเสริมครอบครัวอบอุ่นและมีสุขเพื่อคนทำงานองค์กร” ดำเนินงานโดยสถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล สนับสนุนโดย สำนักสนับสนุนสุขภาวะเด็กเยาวชน และ ครอบครัว สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ซึ่งตระหนักถึงการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว จึงร่วมกันพัฒนาและสร้างสรรค์แนวคิด และ ระบบใหม่ ในการเสริมสร้าง ความเข้มแข็ง ความอบอุ่น ความสงบสุข และ ความพอเพียง เป็น “ครอบครัวอบอุ่นและมีสุข” ร่วมกับองค์กรหรือสถานที่ทำงาน (workplace) ของคนทำงาน ในองค์กร 5 ประเภท ประกอบด้วยภาครัฐบาล รัฐวิสาหกิจ เอกชน วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) และวิสาหกิจชุมชน ซึ่งเป็นแหล่งรวมของคนวัยทำงานจำนวนมาก และเป็นสถานที่ที่สมาชิกผู้มีบทบาทหลักในครอบครัวมีช่วงเวลาการใช้ชีวิตยาวนานที่สุดในแต่ละวัน ให้สามารถนำแนวคิดและการปฏิบัติเพื่อการเสริมสร้างความอยู่ดีมีสุขของครอบครัวให้เกิดขึ้น ผ่านการขับเคลื่อนด้วยองค์กร และต่อยอดขยายผลผ่านแนวคิด **เสริม-สร้าง-ส่ง-สู่** การสร้างเสริมครอบครัวมีสุข ให้เข้มแข็ง ที่สอดคล้องกับชีวิตของคนทำงานและองค์กรได้ สามารถนำไปใช้ในองค์กรได้อย่างเป็นรูปธรรม นำไปสู่การวัดผลและเชื่อมโยงกับการยกระดับดัชนีความสุขครอบครัวไทยได้อย่างแท้จริง

แนวคิดการเสริมสร้างความเข้มแข็งครอบครัวผ่านองค์กร ด้วย 4 ส.

เสริม การเรียนรู้ด้วยข้อมูลวิชาการและกระบวนการทำงานที่วัดผลได้

สร้าง กระบวนการนำความรู้ไปใช้ขยายผลในองค์กรให้เกิดความต่อเนื่อง

ส่ง นวัตกรรมสร้างเสริมครอบครัวมีสุขให้เป็นวัฒนธรรมองค์กร

สู่ เป้าหมาย “ครอบครัวมีสุข” “คนทำงานมั่นคง” “องค์กรมั่งคั่ง”

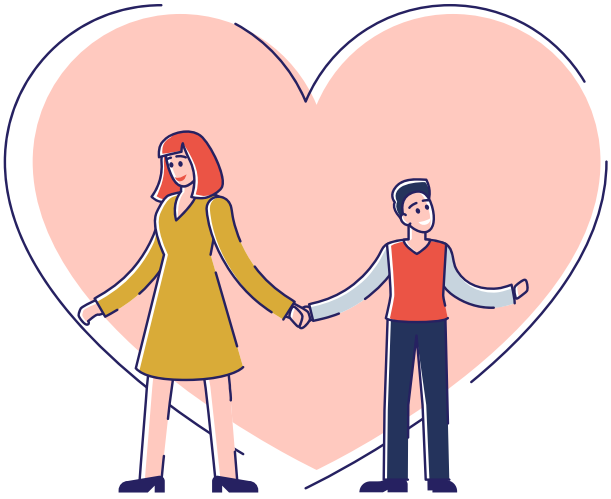
แผนภาพ 9 เส้นทาง “นวัตกรรมการสร้างเสริมครอบครัวมีสุขคนทำงานองค์กร”

2.3.1 แนวคิด “นวัตกรรมครอบครัวมีสุขคนทำงานองค์กร”

นวัตกรรม (Innovation) มีรากศัพท์มาจากภาษาลาติน คำว่า Innovare แปลว่า “ทำสิ่งใหม่ขึ้นมา” เป็นสิ่งใหม่ที่เกิดจากการใช้ความรู้ และความคิดสร้างสรรค์ที่มีประโยชน์ต่อเศรษฐกิจและสังคม (สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ, 2549) เมื่อนำความหมายมาใช้ จึงหมายถึงสิ่งใหม่ที่เกิดจากการใช้ความรู้และความคิดสร้างสรรค์ ทักษะประสบการณ์ในการพัฒนาขึ้น ซึ่งอาจจะมีลักษณะเป็นผลิตภัณฑ์ใหม่ บริการใหม่ หรือกระบวนการใหม่ ที่ก่อให้เกิดประโยชน์ในเชิงเศรษฐกิจ หรือการสร้างความสำเร็จที่ทำให้เกิดมูลค่าเพิ่มจากสิ่งใหม่นั้น ผลประโยชน์ที่เกิดจะเป็นตัวเงินหรือไม่เป็นตัวเงินก็ได้[14]

นวัตกรรม สามารถแบ่งเป็นประเภทต่าง ๆ ได้ ตามความมุ่งหมายในการนำไปใช้ อาทิ จำแนกประเภทของนวัตกรรมตามลักษณะขอบเขตและวัตถุประสงค์ที่นำไปใช้ ในความหมายประเภท และความสำคัญต่อการเป็นผู้ประกอบการ จะมีการแบ่งเป็น 2 ประเภท ได้แก่ นวัตกรรมผลิตภัณฑ์: Product Innovation[15] และ นวัตกรรมกระบวนการ: Process Innovation เมื่อนำนวัตกรรมการตลาดมาประยุกต์ใช้ทางธุรกิจเพื่อเสริมศักยภาพการแข่งขัน สามารถแบ่งออกเป็น 4 ประเภท ได้แก่ การเปลี่ยนแปลงในผลิตภัณฑ์ หรือบริการขององค์กร (Product innovation) การเปลี่ยนแปลงกระบวนการผลิต หรือกระบวนการนำเสนอผลิตภัณฑ์ (Process innovation) การเปลี่ยนแปลงรูปแบบของสินค้าหรือบริการ (Position innovation) และการมุ่งให้เกิดนวัตกรรมที่เปลี่ยนแปลงกรอบความคิด (Paradigm innovation)

[14] สมนึก เอื้อจิระพงษ์พันธ์ และคณะ, 2553
[15] สมนึก เอื้อจิระพงษ์พันธ์ และคณะ, 2553



“นวัตกรรมสร้างเสริมครอบครัวมีสุขคนทำงานองค์กร” มุ่งเน้นไปที่การพัฒนาให้ “ครอบครัว” คนทำงานองค์กร มีความเข้มแข็ง ความอบอุ่น ความสงบสุข และ ความพอเพียง เพื่อส่งผลให้นอกเหนือจากครอบครัวคนทำงาน และ องค์กร บรรลุผลสำเร็จเกิดเป็น “ครอบครัวมีสุข” และ เกิดมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจให้กับทั้งคนทำงาน และ องค์กร เกิดเป็น “คนทำงานมั่นคง” และ “องค์กรมั่งคั่ง” แล้วยังมุ่งหวังให้เป็นฐานรากที่แข็งแกร่ง เกิดการยอมรับ และ สามารถ ขยายผล เป็นพลังสร้างเสริมการพัฒนาสังคม เศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม และ วัฒนธรรม แพร่หลายไปถึงสถาบันทุกระดับของประเทศไทย

“นวัตกรรมสร้างเสริมครอบครัวมีสุขคนทำงานองค์กร” จึงเป็นการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ที่เกิดจากการใช้แนวคิด (Concepts) ของ การพัฒนาขององค์กร พร้อมกับค่านิยม (Core Values) ที่เป็นเป้าประสงค์ หรือวิสัยทัศน์ขององค์กร ร่วมกับ การรับรู้ (Perceptions) และ การปฏิบัติ (Practice) ที่เป็นความรู้ทักษะประสบการณ์เดิมร่วมกันของคนทำงานองค์กร นำมาจัดการตนเอง ด้วยการวางกรอบแนวทางแผนการดำเนินงาน และ มีระบบที่เป็นกลไก กระบวนการในการขับเคลื่อน กระทั่งวัดผลสำเร็จได้ด้วยเครื่องมือ ที่แสดงผลการเปลี่ยนแปลงของประสิทธิภาพประสิทธิผลที่ชัดเจนเป็นรูปธรรม

“นวัตกรรมสร้างเสริมครอบครัวมีสุขคนทำงานองค์กร” จึงเป็นการสร้างสรรค์ ให้เกิดนวัตกรรมที่เปลี่ยนแปลงกรอบความคิด (Paradigm innovation) บนฐานของกระบวนทัศน์ ที่เป็นระบบการสร้างเสริมครอบครัวมีสุข (Process innovation) ให้เป็น กลไก กระบวนการ และ เครื่องมือ นำไปสู่ผลสำเร็จสุดท้าย และส่งผลกระทบไปถึงการเปลี่ยนแปลงในผลิตภัณฑ์หรือบริการขององค์กร (Product innovation) รวมถึงการเปลี่ยนแปลงรูปแบบของสินค้าหรือบริการ (Position innovation) ด้วย

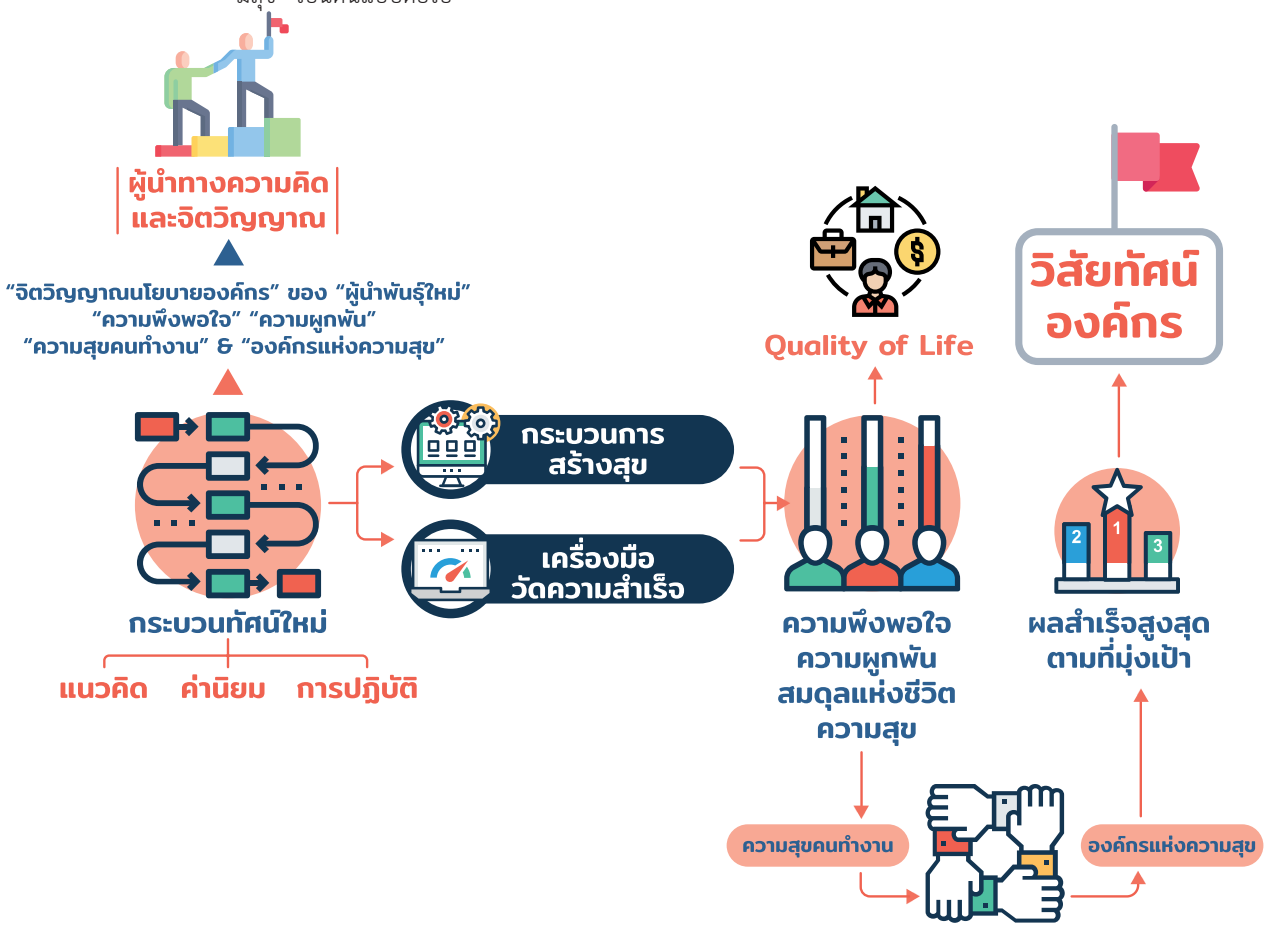
“นวัตกรรมสร้างเสริมครอบครัวมีสุขคนทำงานองค์กร” จึงนับเป็น “นวัตกรรมสังคม” ที่เกิดขึ้นจริง นำไปใช้ได้จริง เห็นผลจริง และ สร้างประโยชน์สูงสุดได้จริง เป็น “นวัตกรรมสังคม”[16] ที่เป็นสิ่งใหม่ ทั้งกระบวนการทางความคิด ระบบการขับเคลื่อน และการนำไปลงมือปฏิบัติ (action) เพื่อพัฒนาสร้างเสริม “ครอบครัวอบอุ่นและมีสุข” คนทำงานองค์กร นำไปสู่เป้าหมายสุดท้ายคือ “ครอบครัวมีสุข” คนทำงานมั่นคง” “องค์กรมั่งคั่ง”

[16]ชื่นฤทัย กาญจนะจิตรา และ วาสนา อิ่มเอม 2544

แนวคิดและระบบการทำงาน

- วินิจฉัยสถานการณ์ ด้วยแนวคิดแบบรวบยอดของการพัฒนาสร้างเสริม “ครอบครัวมีสุข” อย่างเป็นลักษณะร่วม ครอบคลุมขอบเขตที่เป็นบริบทของครอบครัวคนทำงานและองค์กรที่ชัดเจนและยังคลุมเครืออยู่
- นำมาเชื่อมโยงกันเป็นเครือข่ายอย่างเป็นเหตุเป็นผลภายใต้บริบทนั้น ๆ
- คำนึงถึงความสำคัญในการสร้างกรอบและสมมุติฐานเพื่อเข้าใจสิ่งรอบตัว สร้างมุมมอง ทดสอบ และอธิบาย กระบวนการเรียนรู้ ความแตกต่าง ๆ
- ได้มาซึ่ง **นวัตกรรมสร้างเสริมครอบครัวมีสุขคนทำงานองค์กร**

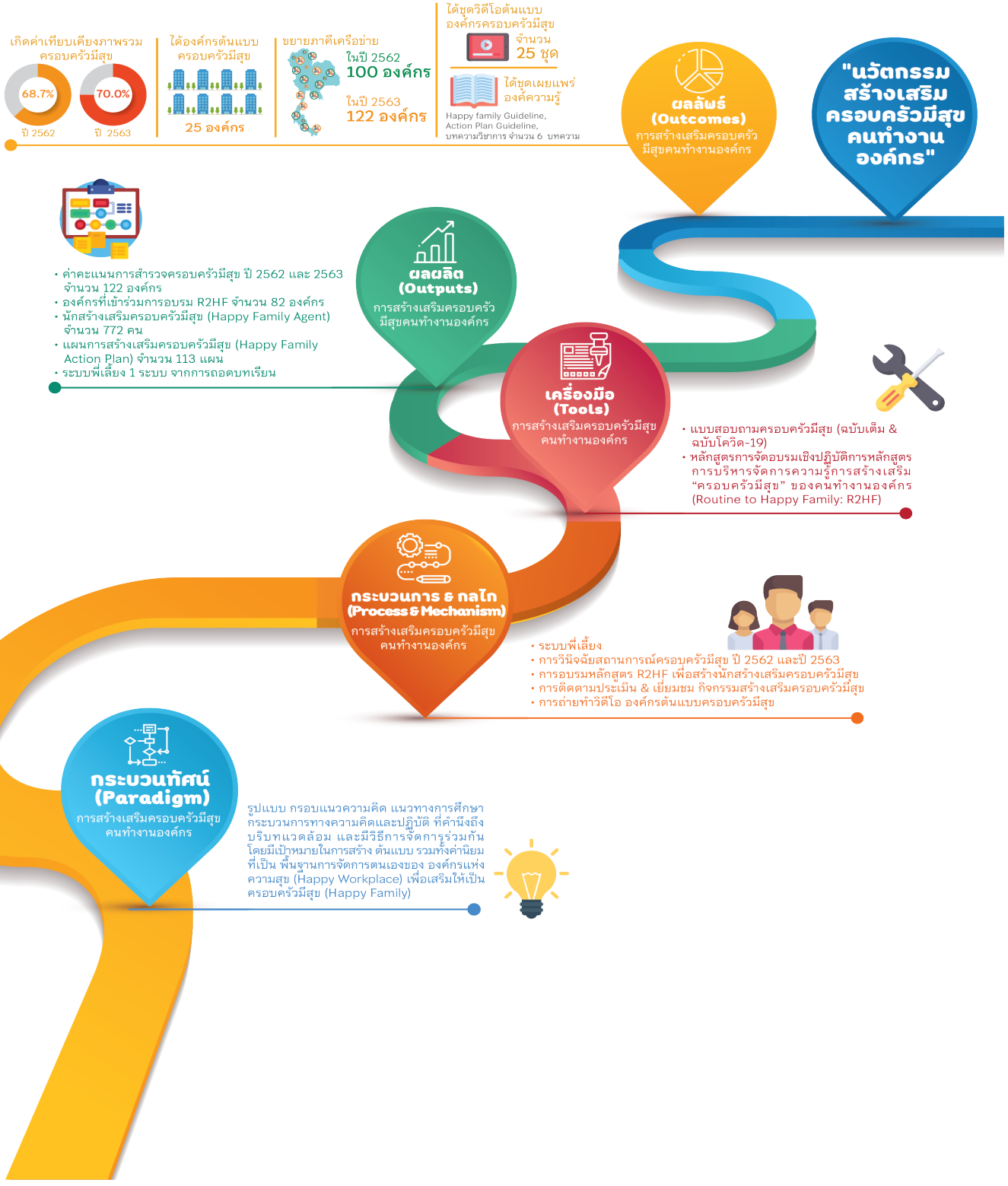
กระบวนการคิด วิธีคิด วิธีปฏิบัติ แนวทาง กระบวนการ และกลไก การพัฒนาสร้างเสริม “ครอบครัวมีสุข”เป็นรูปแบบการพัฒนาสร้างเสริมครอบครัวมีสุขต้นแบบที่ดำเนินด้วยแนวคิด (Concept) ค่านิยม (Core Values) ความเข้าใจ (Perceptions) และการปฏิบัติ (Practice) ตามแบบแผนวิถีปฏิบัติตามจริง (Reality) เฉพาะของคนทำงานในองค์กรที่เชื่อมไปถึงสมาชิกในครอบครัว และ สามารถวัดผลได้ด้วยเครื่องมือที่มีตัวชี้วัดของระดับความสำเร็จที่เป็นผลผลิต (Output) และผลลัพธ์ (Outcome) ที่แสดงการเทียบเคียงความเปลี่ยนแปลงได้ชัดเจน รวมถึงสามารถนำความรู้วิถีปฏิบัตินั้น ๆ มาปรับเปลี่ยนหรือหักล้างกับแนวคิด กระบวนการเดิม จนเกิดกระบวนทัศน์ที่เพิ่มพลังในทางบวก สามารถบริหารจัดการปัญหาเก่าได้มากขึ้น เป็นอีกก้าวที่สำคัญในการก่อเกิดการรวบรวมสะสมองค์ความรู้ การใช้ประโยชน์ และต่อยอดองค์ความรู้ในการพัฒนาสร้างเสริม “ครอบครัวมีสุข” เป็นต้นแบบต่อไป



แผนภาพ 10 แนวคิด และ ระบบนวัตกรรมสร้างเสริมครอบครัวมีสุขคนทำงานองค์กร

2.3.3 การขยายผลและเผยแพร่แนวทางปฏิบัติ “นวัตกรรมสร้างเสริมครอบครัวมีสุขต้นแบบ”

“นวัตกรรมสร้างเสริมครอบครัวมีสุขคนทำงานองค์กร” เป็นรูปแบบ ที่ดำเนินเป็นวิถีปฏิบัติ การสร้างเสริม “ครอบครัวอบอุ่นและมีสุข” คนทำงานองค์กร ซึ่งอาศัยกระบวนทัศน์ (Paradigm) ขององค์กรที่ต้องการพัฒนาคนทำงานให้มีความสุขเพื่อนำสู่องค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) เป็นตัวตั้งต้น จนถึงการออกแบบกระบวนการ และตั้งกลไกการทำงาน (Process & Mechanism) ดำเนินการด้วยเครื่องมือและการกำกับติดตามจนได้ผลผลิตและผลลัพธ์ที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงความสุขให้กับคนทำงานในองค์กรได้จริง จนถึงการขยายผลสู่ภาคีเครือข่าย


เกิดค่าเทียบเคียงภาพรวมครอบครัวมีสุข
68.7%
70.0%
ปี 2562
ปี 2563
ได้องค์กรต้นแบบครอบครัวมีสุข
25 องค์กร
ขยายภาคีเครือข่าย
ในปี 2562
100 องค์กร
ในปี 2563
122 องค์กร
ได้ชุดวิดีโอต้นแบบองค์กรครอบครัวมีสุข
จำนวน
25 ชุด
ได้ชุดเผยแพร่องค์ความรู้
Happy family Guideline,
Action Plan Guideline,
บทความวิชาการ จำนวน 6 บทความ
ผลลัพธ์ (Outcomes)
การสร้างเสริมครอบครัวมีสุขคนทำงานองค์กร
"นวัตกรรมสร้างเสริมครอบครัวมีสุขคนทำงานองค์กร"
ผลผลิต (Outputs)
การสร้างเสริมครอบครัวมีสุขคนทำงานองค์กร
• ค่าคะแนนการสำรวจครอบครัวมีสุข ปี 2562 และ 2563 จำนวน 122 องค์กร
• องค์กรที่เข้าร่วมการอบรม R2HF จำนวน 82 องค์กร
• นักสร้างเสริมครอบครัวมีสุข (Happy Family Agent) จำนวน 772 คน
• แผนการสร้างเสริมครอบครัวมีสุข (Happy Family Action Plan) จำนวน 113 แผน
• ระบบพี่เลี้ยง 1 ระบบ จากการถอดบทเรียน
เครื่องมือ (Tools)
การสร้างเสริมครอบครัวมีสุขคนทำงานองค์กร
• แบบสอบถามครอบครัวมีสุข (ฉบับเต็ม & ฉบับโควิด-19)
• หลักสูตรการจัดอบรมเชิงปฏิบัติการหลักสูตรการบริหารจัดการความรู้การสร้างเสริม “ครอบครัวมีสุข” ของคนทำงานองค์กร (Routine to Happy Family: R2HF)
กระบวนการ & กลไก (Process & Mechanism)
การสร้างเสริมครอบครัวมีสุขคนทำงานองค์กร
• ระบบพี่เลี้ยง
• การวินิจฉัยสถานการณ์ครอบครัวมีสุข ปี 2562 และปี 2563
• การอบรมหลักสูตร R2HF เพื่อสร้างนักสร้างเสริมครอบครัวมีสุข
• การติดตามประเมิน & เยี่ยมชม กิจกรรมสร้างเสริมครอบครัวมีสุข
• การถ่ายทำวิดีโอ องค์กรต้นแบบครอบครัวมีสุข
กระบวนทัศน์ (Paradigm)
การสร้างเสริมครอบครัวมีสุขคนทำงานองค์กร
รูปแบบ กรอบแนวความคิด แนวทางการศึกษา กระบวนการทางความคิดและปฏิบัติ ที่คำนึงถึงบริบทแวดล้อม และมีวิธีการจัดการร่วมกัน โดยมีเป้าหมายในการสร้าง ต้นแบบ รวมทั้งค่านิยม ที่เป็น พื้นฐานการจัดการตนเองของ องค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) เพื่อเสริมให้เป็นครอบครัวมีสุข (Happy Family)

บทที่ 3
ครอบครัวมีสุขกับสถานการณ์โควิด-19

3.1 การรับมือกับสถานการณ์โควิด-19 ขององค์กรต้นแบบครอบครัวมีสุข

สืบเนื่องจากสถานการณ์แพร่ระบาดโรคโควิด-19 (COVID-19) โครงการการสร้างเสริมครอบครัวอบอุ่นและมีสุขเพื่อคนทำงานองค์กร (Happy Family) ได้จัดทำการสำรวจเร่งด่วน เรื่อง “ผลกระทบการแพร่ระบาด COVID-19 ต่อครอบครัวคนทำงานและองค์กร” ระหว่างวันที่ 27 เมษายน – 22 พฤษภาคม 2563 เพื่อศึกษาถึงผลกระทบที่เกิดขึ้นกับครอบครัวคนทำงานจากสถานการณ์แพร่ระบาดโรคโควิด-19 (COVID-19) สามารถนำผลมาจัดทำข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย และข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติสำหรับหน่วยงานองค์กรประเภทต่าง ๆ

“นวัตกรรมครอบครัวมีสุขคนทำงานองค์กร” ได้แสดงพลังให้ภาคีเครือข่าย “ครอบครัวอบอุ่นและมีสุข” คนทำงานองค์กร ระหว่างสถานการณ์โควิด-19 สำรวจข้อมูลระหว่าง 27 เมษายน – 22 พฤษภาคม 2563 และ เยี่ยมองค์กร ระหว่าง กันยายน – ตุลาคม 2563 พบสถานการณ์การเผชิญหน้าและรับมือ ดังนี้

3.1.1 ครอบครัววิถีใหม่ กับ วัคซีนครอบครัวมีสุข

ผลการสร้างเสริม “ครอบครัวอบอุ่นและมีสุขคนทำงานองค์กร” พบว่าปัจจุบัน ความหมายและ โครงสร้าง “ครอบครัว” ในสังคมไทย เข้าสู่ “ครอบครัววิถีใหม่” ของคนทำงานองค์กร และเมื่อเผชิญกับวิกฤติ องค์ประกอบของ “ครอบครัวมีสุข” เป็นเสมือน “วัคซีนครอบครัวมีสุข” ทำหน้าที่เป็นภูมิคุ้มกันคนทำงานองค์กรและครอบครัว รวมถึงองค์กรแห่งความสุข ได้อย่างน่าสุขใจ

ครอบครัววิถีใหม่

- เน้นโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงพฤติกรรม มากกว่า เชิงกายภาพ
- อาจไม่ต้องอาศัยอยู่ด้วยกันเป็นเวลาส่วนใหญ่
- แต่เน้นการสื่อสารถึงกันอย่างสม่ำเสมอได้ตลอดเวลา
- สามารถให้ความช่วยเหลือสนับสนุนเกื้อกูลกันในทุกด้าน
- รับฟังซึ่งกันและกันได้ตลอดเวลาและทุกสถานการณ์

ส่วนประกอบสำคัญของครอบครัววิถีใหม่

- รู้สึกและสื่อกันได้ถึง “ความเป็นบุคคลอันเป็นที่รัก”
- รู้สึกและซึมซับรับ-ส่ง กันได้ถึงความอบอุ่น
- ความสนิทสนมแสดงออกด้วยการสื่อสารกันทุกวิถีทางอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ
- ให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันทั้งทางเศรษฐกิจ สังคม และจิตใจ รวมถึง ให้คำปรึกษากันได้ตลอด

วัคซีน “ครอบครัวมีสุข”

- ความเข้มแข็ง
- ความอบอุ่น
- ความสงบสุข
- ความพอเพียง

3.1.2 การทำงานของวัคซีน"ครอบครัวมีสุขคนทำงานองค์กร"

วัคซีน "ครอบครัวมีสุข" จากสถานการณ์ปกติ พบว่า วัคซีนสงบสุข ทำงานได้ผลดีที่สุด คือค่าคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุด เท่ากับ 76.9 ขณะที่ วัคซีนเข้มแข็ง ทำงานได้ผลน้อยที่สุด คือค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำที่สุด เท่ากับ 60.5 แต่ช่วงระหว่างสถานการณ์แพร่ระบาดโควิด-19 ผลสำรวจของโครงการ ณ วันที่ 27 เมษายน – 22 พฤษภาคม 2563 พบว่า วัคซีนเข้มแข็ง ทำงานได้ผลสูงที่สุด มีค่าคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 54.2 ขณะที่ วัคซีนสงบสุข ทำงานได้ผลต่ำที่สุด มีค่าคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 43.1

	ก่อน สถานการณ์โควิด-19 ม.ค. – ก.พ. 62		ระหว่าง สถานการณ์ โควิด-19* 27 เม.ย. – 22 พ.ค. 63	
วัคซีน สงบสุข	1	76.9	4	43.1
วัคซีน อบอุ่น	2	72.5	3	46.3
วัคซีน พอเพียง	3	65.2	2	52.3
วัคซีน เข้มแข็ง	4	60.5	1	54.2

3.1.3 เกิดอะไรขึ้น เมื่อ"ครอบครัวมีสุขคนทำงานองค์กร" เผชิญหน้ากับ "สถานการณ์โควิด 19"

ผลกระทบจากวิกฤติโรคโควิด-19 ในห้วงเวลาที่ผ่านมา องค์กรที่เป็นภาคีเครือข่ายของโครงการ ร้อยละ 87 สามารถต้านทานและยังอยู่รอดได้ ในขณะที่มีองค์กรที่เข้าร่วมโครงการ ร้อยละ 13 ต้องหยุดกิจการชั่วคราว

ผลกระทบในภาพรวมต่อคนทำงานและครอบครัวเกือบทั้งหมดถึงร้อยละ 97.6 ได้รับผลกระทบ มีเพียงร้อยละ 2.4 ที่ระบุว่าไม่มีผลกระทบ โดยเรื่องที่กระทบกับคนทำงานมากที่สุดจากสถานการณ์แพร่ระบาดโควิด-19 ได้แก่ อันดับหนึ่ง คือค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นจากสถานการณ์โรคระบาดร้อยละ 35.0 อันดับ 2 ความวิตกกังวลหรือหวาดระแวงการติดเชื้อโรคร้อยละ 19.1 อันดับ 3 การปรับพฤติกรรมการใช้ชีวิตประจำวันในสังคมร้อยละ 15.5 อันดับ 4 การปรับเปลี่ยนรูปแบบหรือวิธีการทำงานร้อยละ 13.3 อันดับที่ 5 การเดินทางที่ทำเป็นประจำร้อยละ 7.1 และอันดับสุดท้าย คือเรื่องครอบครัวร้อยละ 6.5 ส่วนเรื่องอื่น ๆ ปรากฏร้อยละ 3.5

กล่าวคือ โดยภาพรวมคนทำงานในองค์กรที่ได้เสริมสร้างแนวคิดครอบครัวมีสุข มีแนวโน้มสามารถจัดการปัญหาในครอบครัวและเรื่องทั่วไปได้ดีต่ำที่สุด มีค่าคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 43.1

	ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น	การปรับพฤติกรรมการใช้ชีวิตประจำวัน	ความวิตกกังวลการติดเชื้อโคโรนา	การปรับรูปแบบการทำงาน	การเดินทาง
ครอบครัวเลี้ยงเดี่ยว	28.4%	21.6%	19.3%	19.3%	4.5%
ครอบครัวพ่อแม่ลูก	33.3%	18.0%	20.4%	13.6%	4.1%
ครอบครัวอยู่คนเดียว	32.0%	14.3%	17.7%	14.7%	10.3%
สามีภรรยาไม่มีลูก	40.5%	13.0%	28.4%	28.4%	28.4%
ครอบครัวขยาย	28.4%	28.4%	28.4%	28.4%	28.4%

3.1.4 การรับมือกับสถานการณ์โควิด-19 ขององค์กรต้นแบบครอบครัวมีสุข

ความพร้อมของครอบครัวมีสุขในการรับมือกับสถานการณ์โควิด-19 พบว่า ร้อยละ 53.2 มีความพร้อมเผชิญกับสถานการณ์ ร้อยละ 56.9 มีความเข้มแข็งในการเผชิญกับสถานการณ์ ร้อยละ 56.2 มีความร่วมมือกันช่วยแก้ปัญหาได้ดี ร้อยละ 52.0 สามารถปรับตัวได้อย่างดีเพื่อฟื้นจากวิกฤตินี้ และร้อยละ 55.3 มีการวางแผนอย่างรอบคอบโดยสามารถเชื่อมโยงความรอบรู้ต่าง ๆ นำมาใช้ในการดำเนินวิถีชีวิต ขณะที่ ร้อยละ 46.7 ระบุว่าครอบครัวมีความสงบสุขในสถานการณ์โควิด-19 สำหรับความช่วยเหลือกันเองในสถานการณ์โควิด-19 ร้อยละ 52.5 ระบุว่า องค์กรหรือหน่วยงานของตนเองมีส่วนสนับสนุนให้เกิดความเข้มแข็ง ทั้งในตัวคนทำงานและครอบครัว ร้อยละ 42.6 ครอบครัวสามารถขอความช่วยเหลือจากครอบครัวอื่นในชุมชน ในทำนองกลับกัน ร้อยละ 42.4 ครอบครัวสามารถให้ความช่วยเหลือครอบครัวอื่นที่ประสบกับสถานการณ์โควิด-19 อยู่เช่นกัน

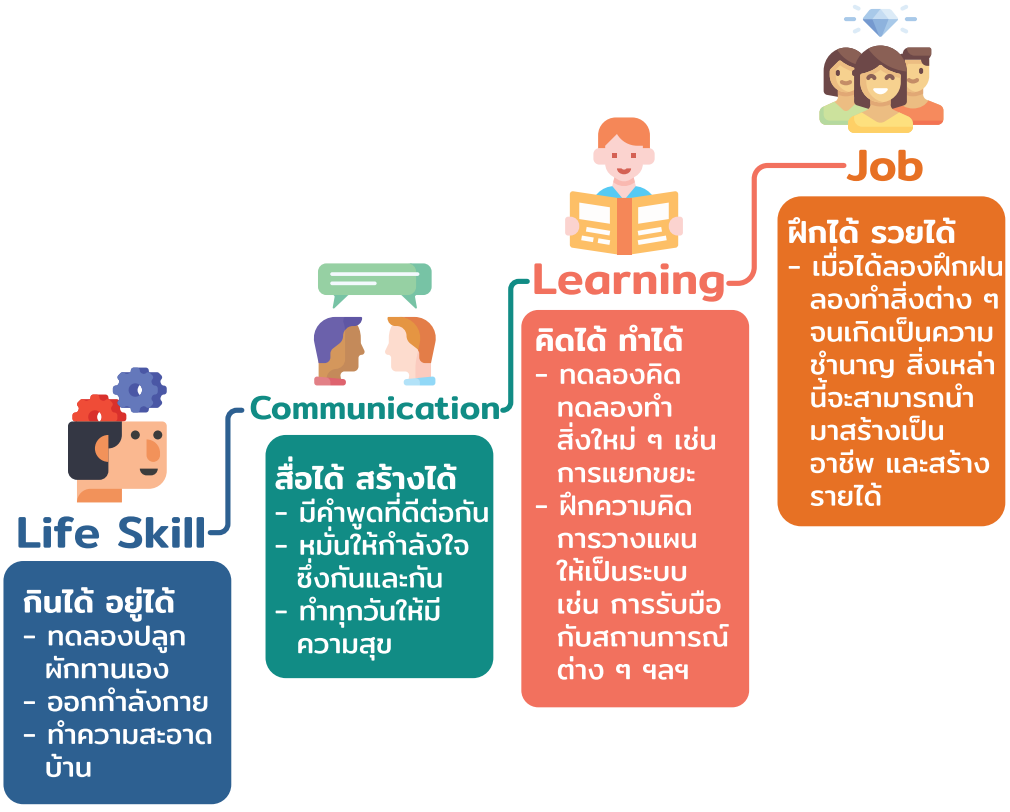
จากการเยี่ยมองค์กรและได้พูดคุยกับผู้บริหารองค์กร หลังช่วงแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 ได้ประเด็นที่น่าสนใจอย่างยิ่ง กล่าวคือ มีหลายองค์กร ได้ประยุกต์ใช้วัคซีนความเข้มแข็ง ความอบอุ่น และเงื่อนไขความรู้ของวัคซีนความพอเพียง มาปรับใช้เพื่อความเข้มแข็ง ในการเผชิญวิกฤติให้องค์กรอยู่รอด และใช้จุดแข็งของวัฒนธรรมองค์กรแห่งความสุข ร่วมไปกับ ครอบครัวอบอุ่นและมีสุข นำพาองค์กร คนทำงานและครอบครัว อยู่รอดและปลอดภัย

องค์กรและครอบครัวมีสุข เป็นต้นทุนที่ปลอดภัยเสมือนหลุมหลบภัย เมื่อเจอภัย โควิด-19

ความรู้ - การเรียนรู้ เทคโนโลยีสมัยใหม่	วัฒนธรรมองค์กร (วัคซีนอบอุ่น ความรัก-ผูกพัน)	การเอาตัวรอดทางเศรษฐกิจ (วัคซีนเข้มแข็ง)

3.1.5 “ครอบครัวมีสุขคนทำงานองค์กร” ใช้ชีวิตประจำวันอย่างไรในวิถีปกติใหม่ (New Normal)

การใช้ชีวิตประจำวันอย่างปลอดภัยในวิถีปกติใหม่ จำเป็นต้องยอมรับกับสถานการณ์และปรับเปลี่ยนวิถีชีวิตที่อาจคุ้นเคยจากเดิมเป็นวิถีใหม่ ที่จะช่วยทำให้ทุกชีวิตสามารถก้าวเดินต่อไปได้อย่างปลอดภัยและมีความสุข



3.2 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายในภาวะโควิด-19

การช่วยเหลือที่จำเป็นเร่งด่วนจากภาครัฐ

ประเด็นที่รัฐควรติดตามเพื่อช่วยเหลือใน 5 อันดับความจำเป็นเร่งด่วน ที่คนทำงานทั้งในองค์กรทั้งภาครัฐ รัฐวิสาหกิจ และภาคเอกชนส่งเสียงมา ดังนี้

ครอบครัวคนทำงานในภาครัฐและรัฐวิสาหกิจ ได้แก่

- การให้ความรู้เกี่ยวกับข้อมูลข่าวสารที่ต้องปฏิบัติเพื่อป้องกันการติดเชื้อไวรัสโควิด-19
- การเงิน
- การทำงาน
- อาชีพ
- การเข้าถึงบริการทางการแพทย์เกี่ยวกับปัญหาโรคโควิด-19

ครอบครัวคนทำงานภาคเอกชน ได้แก่

- การทำงาน
- ข่าวสารที่ต้องปฏิบัติเพื่อป้องกันการติดเชื้อไวรัสโควิด-19
- การเงิน
- อาชีพ
- การเข้าถึงบริการทางการแพทย์เกี่ยวกับปัญหาโรคโควิด-19

ผลสำรวจครั้งนี้ ชี้ชัดว่า

รัฐต้องติดตามเพื่อช่วยเหลือเกี่ยวกับความจำเป็นเร่งด่วนของครอบครัวคนทำงานภาควิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) และ วิสาหกิจชุมชน ได้แก่ การศึกษา การทำงาน การเงิน สิ่งของอุปโภคบริโภค และ อาชีพ

ผลกระทบ

บวก

กิจการองค์กรเป็นความจำเป็นในการป้องกันการแพร่ระบาดโควิด-19 ผสมผสานกับวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดรับและให้คุณค่ากับการสร้างเสริมความสุขบุคลากรและครอบครัว รวมถึงองค์กรแห่งความสุข

น้อย

วัฒนธรรมองค์กรในการพัฒนาสร้างเสริมความสุข ความผูกพัน ของบุคลากรกับองค์กร และ ครอบครัวบุคลากร ไม่ใช่ประเด็นสำคัญส่งผลให้ไม่มีการเตรียมการและ ไม่มีประสบการณ์ การรับมือกับภาวะวิกฤติใดใดมาก่อน

มาก

วัฒนธรรมองค์กรในการพัฒนาสร้างเสริมความสุข ความผูกพัน ของบุคลากรกับองค์กร และ ครอบครัวบุคลากร ไม่ใช่ประเด็นสำคัญส่งผลให้ไม่มีการเตรียมการและ ไม่มีประสบการณ์ การรับมือกับภาวะวิกฤติใดใดมาก่อน

ปานกลาง

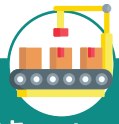
พยายามพลิกวิกฤตให้เป็นโอกาส และผู้บริหารให้ความสำคัญกับการสร้างเสริมความสุขบุคลากรและครอบครัว รวมถึง องค์กรแห่งความสุข เมื่อตกอยู่ในสถานการณ์แพร่ระบาดโควิด-19 สามารถใช้โอกาสนี้เปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงาน และวัฒนธรรมองค์กรแห่งความพร้อมเพื่อรับมือวิกฤติได้ทุกรูปแบบ

การรับมือ

ปรับลดเงินเดือนและวันทำงาน

จ้างออก/ไม่ต่อสัญญาจ้างใหม่

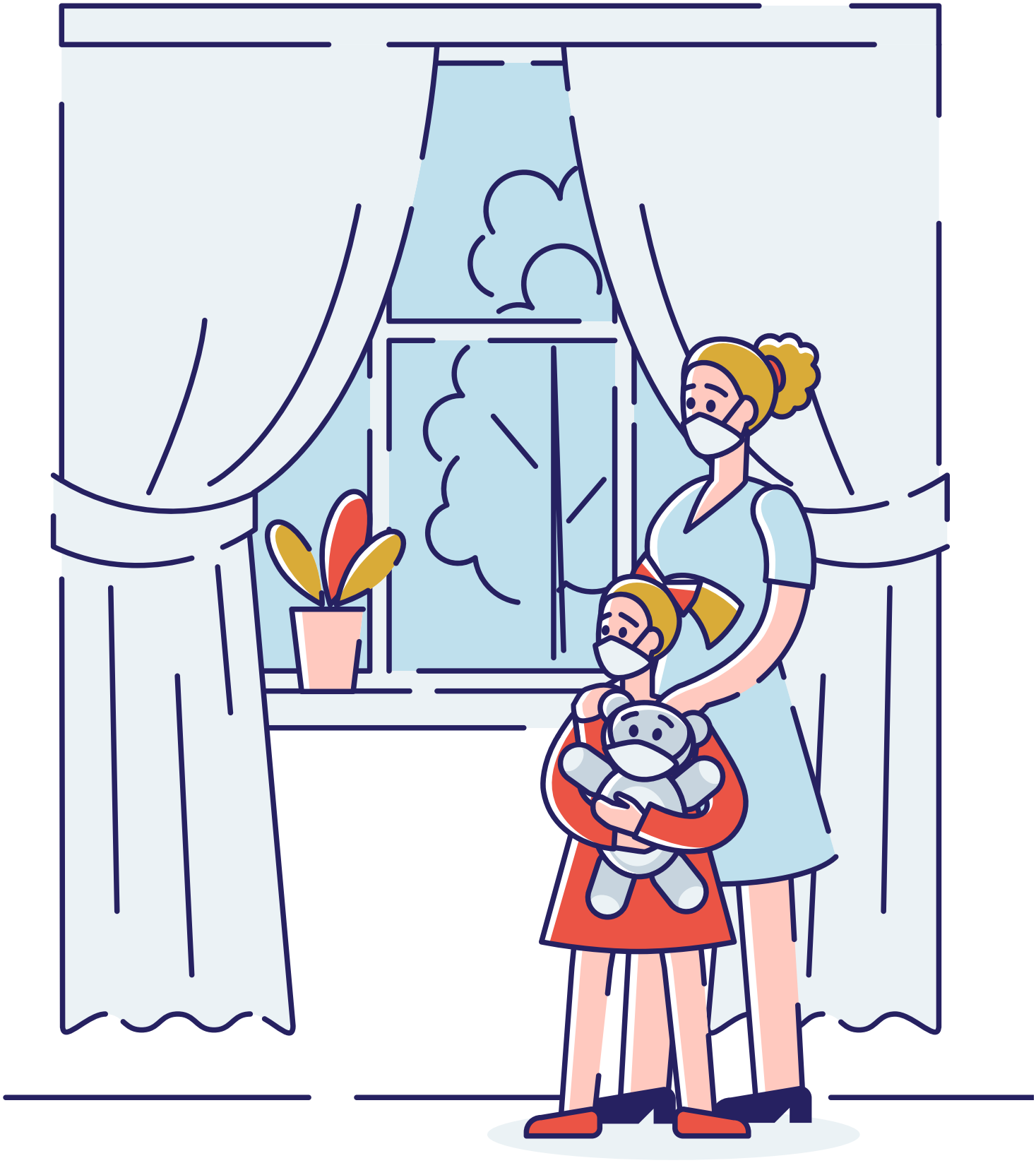
WORK FROM HOME



ปรับรูปแบบการผลิตและการให้บริการ

ทางออกทางรอดในสถานการณ์แพร่ระบาดโควิด-19

เปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กรถึงระดับแก่น	เพิ่มทักษะทางด้านดิจิทัลและการใช้สื่อออนไลน์	ทักษะการคิดสร้างสรรค์ การประยุกต์ และบูรณาการ	คำนึงถึงคนทำงานและครอบครัว
ยืดหยุ่นเรื่องเวลาเข้างานเปลี่ยนมาสร้างวินัยและความรับผิดชอบต่อหน้าที่แทน เน้นทำงานให้เสร็จและมีประสิทธิภาพตามที่ได้รับมอบหมาย มากกว่าเข้มงวดเรื่องเวลาเข้างาน	ทั้งภาคการผลิต การค้า และการบริการ ปฏิเสธไม่ได้ที่คนทำงานต้องประยุกต์การสื่อสารออนไลน์เข้ามาในสายงาน ไม่ว่าจะเป็นการประชุม การขาย การติดต่อกับลูกค้า/คู่ค้า การโฆษณาและสร้างแบรนดิ้ง ฯลฯ ซึ่งนอกจากเป็นการรับมือการระบาดของโควิด-19 ได้ดีแล้ว ยังตอบโจทย์เรื่องไลฟ์สไตล์ของคนรุ่นใหม่อีกด้วย	หลายอาชีพในปัจจุบันเริ่มหายไปจากสังคม ที่มีอยู่ก็ไม่เหมือนเดิม คนทำงานจะทำแบบเดิมอย่างที่คุ้นเคยไม่ได้ ต้องรู้จักการปรับเปลี่ยน และบูรณาการ เช่น ร้านอาหารที่ผันมาทำอาหารแบบแช่แข็ง เก็บไว้ได้นาน และส่งทางไปรษณีย์ให้กับลูกค้าได้ การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวเป็นทักษะที่จะทำให้กิจการยังคงไปต่อได้ เพียงแค่ปรับเปลี่ยนให้เหมาะสมตามความต้องการของตลาด	องค์กรขับเคลื่อนไปได้ก็ด้วย “คนทำงาน” ดังนั้น การดูแลให้พนักงานมีความสุข จะทำให้คนทำงานเชื่อมั่นในองค์กรและตั้งใจสร้างสรรค์ผลงานให้ออกมาดี การดูแลดังกล่าวไม่เพียงแค่ในพื้นที่องค์กรเท่านั้น แต่ยังรวมไปถึงความสุขที่บ้าน หรือครอบครัวของคนทำงานด้วย แทบจะไม่สามารถแยกความสุขในที่ทำงานออกจากความสุขที่บ้านได้เลย และทั้งสองก็ส่งผลต่อกันเสมอ



ดรรชนี (Index)

HAPPINOMETER MODEL----------6, 9, 10, 11, 12
แนวคิดการพัฒนาสถาบันครอบครัว----------37
แนวคิดการสร้างเสริมครอบครัวมีสุข----------22, 23
แนวคิดการสร้างเสริมครอบครัวอบอุ่น----------13
แผนปฏิบัติการการสร้างเสริมครอบครัวมีสุขคนทำงานองค์กร----------42
แผนปฏิบัติการสร้างเสริมครอบครัวมีสุขคนทำงานองค์กร----------41
แฮปปีโนมิเตอร์เครื่องมือวัดความสุขด้วยตนเอง----------9
การสร้างเสริมครอบครัวอบอุ่น----------9
ครอบครัววิถีใหม่----------46
ครอบครัวอบอุ่นและมีสุขคนทำงาน----------28
ครอบครัวอบอุ่นต้นแบบนำร่อง----------14
ความสุขคนทำงานองค์กร----------11
นวัตกรรมครอบครัวมีสุขคนทำงานองค์กร----------53
นวัตกรรมสร้างเสริมครอบครัวมีสุขคนทำงานองค์กร----------55, 56, 57
นักสร้างสุของค์กร----------10
ภาคีเครือข่ายองค์กรแห่งความสุข----------9
ระบบการสร้างเสริมครอบครัวมีสุข----------22
ระบบการสร้างเสริมครอบครัวอบอุ่น----------15
ระบบพี่เลี้ยงครอบครัวมีสุข----------26
วัคซีนครอบครัวมีสุข----------46
หลักสูตรการบริหารจัดการองค์กรความรู้การสร้างเสริมครอบครัวมีสุขต้นแบบ----------41
องค์กรต้นแบบครอบครัวมีสุข----------15, 27
องค์กรมั่งคั่ง----------13

บรรณานุกรม

กมลพัชร วิสุทธิภักดี, สิทธิ์ ธีรสรณ์ และจุน หน่อแก้. (2563). การสร้างแบบตัวชี้วัดความสุขที่แท้จริงในการออกกำลังกายของผู้สูงอายุยุค 4.0. วารสารวิจัยและพัฒนาด้านสุขภาพ, 6(1), 43-59

กองทุนประชากรประจำสหประชาชาติ และสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2558). โฉมหน้า ประชากรไทย ยุคเกิดน้อย อายุยืน. กรุงเทพฯ: กองทุนประชากรแห่งสหประชาชาติประจำประเทศไทย.

กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์. (2559). นโยบายและยุทธศาสตร์การพัฒนาสถาบันครอบครัว พ.ศ. 2560-2564.

จรัมพร โห้ลำยอง และคณะ (2556). รายงานสถานการณ์ความสุขคนทำงานใน ประเทศไทย ปีที่ 2รอบครึ่งปีแรก (มกราคม – มิถุนายน 2556). สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล เอกสารทางวิชาการ หมายเลข 424

จรัมพร โห้ลำยอง, ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต และ มะลิวัลย์ ขันเล็ก (2560). “งาน ครอบครัว สังคม สมดุลชีวิตกับการทำงานมากกว่า การจัดสรรเวลาของแรงงานในภาคอุตสาหกรรมการผลิต”.*วารสารวิศวกรรมสาร มก.* 100(30). 87-102

จรรจา สุวรรณทัต. (2554). *ชุดความรู้เกี่ยวกับการเสริมสร้างความเข้มแข็งของครอบครัวตามมาตรฐานครอบครัวเข้มแข็ง. สำนักงานกิจการสตรีและครอบครัว* กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์, สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

จันทรานี สงวนนาม. (2553). *ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา.* พิมพ์ครั้งที่ 3. นนทบุรี: นนทบุรีบุ๊คพอยท์.

จิรภา ศักดิ์กิตติมาลัย และจงกลพรรณ ศรีคำ. (2558). กระบวนการสร้างสุขของแรงงานพม่าในจังหวัดเชียงราย. *วารสารบัญชีปริทัศน์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย,* 1(2), 26-42

ชวาลา ละวาทิน. (2561). ความต้องการและความอยู่ดีมีสุขของพนักงานโรงงาน. *วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวลัยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์*, 12(1), 38-49

ชลิฎฐา พรหมประเสริฐ. (2556). สัมพันธภาพในครอบครัวกับความสุขในการทำงานของพนักงาน: ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานสายรองผู้ว่าการเชื้อเพลิงและสายงานรองผู้ว่าการระบบส่งการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.* 32(3), 54–69

ชื่นฤทัย กาญจนะจิตรา และ วาสนา อิ่มเอม. (2544). นวัตกรรมสังคม: การให้ความหมานและลักษณะกิจกรรมในประเทศไทย. คลังข้อมูลและความรู้ระบบสุขภาพ. สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข (สวรส.).

ฐานเศรษฐกิจ. (2563). *ครม.เคาะ “ร่าง พ.ร.บ.คู่ชีวิต” เพศเดียวกันสามารถจดทะเบียนได้.* 8 กรกฎาคม, 2563. สืบค้นเมื่อ 25 กุมภาพันธ์ 2564 จาก https://www.thansettakij.com/content/politics/441201

นวลฉวี ประเสริฐสุข. (2558). การสื่อสารอย่างสร้างสรรค์เพื่อสร้างสุขในครอบครัว. *Veridian E-journal,* 8(2), 737-747.

บุรเทพ โชคธนานุกูล, ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต, เฉลิมพล แจ่มจันทร์, จรัมพร โห้ลำยอง และกาญจนา ตั้งชลทิพย์. (2556). รายงานสถานการณ์ความสุขคนท างานในประเทศไทย ปีที่ 2 รอบ ครึ่งปีหลัง (กรกฎาคม – ธันวาคม 2556). สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล.

บรรณานุกรม

บุษกร วัฒนสุข. (2558). องค์กรแหล่งความสุขกับคุณภาพชีวิตที่ดี. *วารสาร มจร. สังคมศาสตร์ปริทรรศ์.* 4(1), 65-77

พชรพรรณ จิรังนิมิตสกุล และ ธีรพัฒน์ วงศ์คุ้มสิน. (2563). สัมพันธภาพในครอบครัว ความฉลาดทางจริยธรรมการเผชิญความเครียดและความผาสุกทางใจของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลายโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ ใน เขตจังหวัดสุราษฎร์ธานี. *วารสารวิจัยทางการศึกษา,* 15(2), 172-187

พสุ เดชะรินทร์. (2546). *เส้นทางจากกลยุทธ์สู่การปฏิบัติด้วย Balance Scorecard และ Key Performance Indicators.* พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

พูนสุข เวชวิฐาน. (2557). *ทฤษฎีครอบครัวเบื้องต้น.* กรุงเทพฯ: ภาพพิมพ์.

ภาณุภาคย์ พงศ์อติชาต, นธ.ตรี. (2550). ทำไมหนอความสุขจึงไม่เพิ่ม...ทั้งที่มีเงินมาก. ใน *สำนักงาน ก.พ., การเสริมสร้างคุณภาพชีวิตและการทำงาน กระแสใหม่ของการบริหารทรัพยากรบุคคล,* กรุงเทพฯ: บริษัท แอร์บอร์น พรินต์ จำกัด.

มณี อาภานันทิกุล, กุสุมา ควรวัฒนสัมฤทธิ์, อาภา ยังประดิษฐ์ และ รุจา ภู่ไพบูลย์. (2554). การพัฒนาดัชนีชี้วัดสุขภาพพอเพียงระดับบุคคล ครอบครัวและชุมชน ภายใต้แนวคิดปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง. *วารสารพยาบาล*, 60(3), 6-13

ระพีพรรณ คำหอม, ทิพาภรณ์ โพธิ์ถวิล และรุจา ภู่ไพบูลย์. (2563). ความอยู่ดีมีสุขของครอบครัวไทยตามวงจรชีวิตครอบครัว: กรณีศึกษาภาคใต้. *วารสารสังคมสงเคราะห์ศาสตร์*, 28(2), 24-59

รุจา ภู่ไพบูลย์ และคณะ. (2563). การพัฒนาแบบวัดความอยู่ดีมีสุขของครอบครัวไทย. *วารสารพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา*, 28(1), 26-37

วากาโกะ ทาเคดะ, กาญจนา ตั้งชลทิพย์ และ รศรินทร์ เกรย์. (2562). พัฒนาการของวิธีการศึกษาครอบครัว การค้นหาวิธีการศึกษาครอบครัวยุคโลกาภิวัตน์. หน้า 3-13. ใน จงจิตต์ ฤทธิรงค์ ศุทธิดา ชวนวัน สิรินทร์ยา พูลเกิด และสรัญญา สุจริตพงศ์ (บรรณาธิการ). *ครอบครัวไทยสะท้อนอะไรในสังคม*. นครปฐม: สำนักพิมพ์ประชากรและสังคม.

ศศิมา สุขสว่าง. การโค้ชและพี่เลี่ยง. www.HDCcoaching.com; พี่เลี้ยงในองค์กร. www.sasimasuk.com

ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต และคณะ. (2551). *คู่มือการจัดกระบวนการ การเรียนรู้อย่างมีส่วนร่วมสู่วิถี "เศรษฐกิจพอเพียง" ตามแนวพระบรมราโชวาทเรื่องคุณธรรม 4 ประการ*. ศูนย์ส่งเสริมและพัฒนาพลังแผ่นดินเชิงคุณธรรม (ศูนย์คุณธรรม). สำนักบริหารและพัฒนาความรู้.

ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต และคณะ. (2555). *รายงานสถานการณ์ความสุขคนทำงานในประเทศไทย ปีที่ 1 รอบครึ่งปีหลัง* (กรกฎาคม – ธันวาคม 2555). สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล เอกสารทางวิชาการ หมายเลข 418

ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต, เฉลิมพล แจ่มจันทร์, กาญจนา ตั้งชลทิพย์ และ จรัมพร โห้ลำยอง. (2557). คุณภาพชีวิต การทำงาน และ ความสุข. พิมพ์ครั้งที่ 2. สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล เอกสารทางวิชาการ หมายเลข 425

ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต และ ปรียา พลอยระย้า (2558). ความสุขคนทำงานที่มีสถานภาพสมรสหลากหลายใน สังคมไทย: แต่งก็สุขไม่แต่งก็สุข.....จริงหรือ?. ใน อารี จำปากลาย ปัทมา ว่าพัฒนวงศ์ และ กาญจนา ตั้งชลทิพย์ (บ.ก.). ประชากรและสังคม 2558 : ความหลากหลายทางประชากร และสังคมในประเทศไทย ณ ปี 2558. เอกสารวิชาการสถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล หมายเลข 447. พิมพ์ครั้งที่ 1, นครปฐม: สำนักพิมพ์ประชากรและสังคม.

บรรณานุกรม

สำนักงานกิจการสตรีและครอบครัว กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์. (2554). *หลักสูตรคู่มือค่ายครอบครัว*. ฝ่ายส่งเสริมและพัฒนาเครือข่ายเอกชน กองส่งเสริมและพัฒนาเครือข่าย สำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์.

โครงการสร้างเสริมครอบครัวอบอุ่นและมีสุขคนทำงานองค์กร. (ม.ป.ป). *รายงานผลสำรวจครอบครัวอบอุ่นและมีสุข: ข้อมูลพื้นฐานสำรวจครั้งที่* 1 (2562). สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล.

Carol Wilson, (2014). Performance Coaching: A Complete Guide to Best Practice Coaching and Training. 2nd Edition, Kindle Edition.

Chamchan, C. & Kittisuksathit, S. (2019). Generation Y Employees in Thai Workplaces: What Make Them Stay or Leave. *Asia-Pacific Social Science Review*. 19(1) 2019, pp. 49–6

Davis, L.E. (1997). Enhancing the quality of working life-developments in the United State. International Labour Review.

John Hick, I.M. Crombie. (1972). Arguments for the Existence of God. Philosophical Books. 13 (1), p. 8-9.

Kindred, Alton R. (1980). *Data System and Management: Introduction to Systems*. Analysis and Design. 2nd ed. New Jersey: Prentice Hall.

Lyubomirsky, S., King, L., & Diener, E. (2005). The benefits of frequent positive affect: Does happiness lead to success? *Psychological bulletin*, 131(6), 803.

Merton, T. (1977). *The Collected Poems of Thomas Merton*, New York: New Directions.

Oliver, J.P.J. et al. (1996). *Quality of Life and Mental Health Service*. London: Routledge.

PSI Research Division. (2004). *Project MAP: Measuring Access and Performance*. Washington D.C.: Population Services International.

Seashore, S.E. (1975). Defining and measuring the quality of working life, In Davis, L.E.& Cherns, A.B. (eds), The quality of Working life, New York: The Free Press, pp.105-118.

Semprevivo, Phillip C. (1976). System Analysis: Definition, Process, and Design. CheignChicago: Science research Associates.

Veenhoven, R. (1996). Developments in satisfaction-research. *Social Indicators Research*, 37 (1), 1-46. Doi: https://doi.org/10.1007/BF00300268.

กระบวนการคิด วิธีคิด วิธีปฏิบัติ แนวทาง กระบวนการ และกลไก
การพัฒนาสร้างเสริม **"ครอบครัวมีสุข"**
เป็นรูปแบบการพัฒนาสร้างเสริมครอบครัวมีสุขต้นแบบ
ที่ดำเนินด้วยแนวคิด (Concept) ค่านิยม (Core Values) ความเข้าใจ (Perceptions)
และการปฏิบัติ (Practice) ตามแบบแผนวิถีปฏิบัติตามจริง (Reality)
ของคนทำงานในองค์กรที่เชื่อมไปถึงสมาชิกในครอบครัว
สามารถวัดผลได้ด้วยเครื่องมือที่มีตัวชี้วัดของระดับความสำเร็จที่เป็นผลผลิต (Output)
และผลลัพธ์ (Outcome) ที่แสดงการเทียบเคียงความเปลี่ยนแปลงได้อย่างชัดเจน

รวมถึงสามารถนำความรู้วิถีปฏิบัตินั้นๆ มาปรับเปลี่ยนหรือหักล้างกับแนวคิดกระบวนการเดิม
จนเกิดกระบวนทัศน์ที่เพิ่มพลังในทางบวกสามารถบริหารจัดการปัญหาเก่าได้มากขึ้น

นับเป็นอีกก้าวที่สำคัญในการก่อเกิดการรวบรวมสะสมองค์ความรู้
การใช้ประโยชน์และต่อยอดองค์ความรู้เพื่อพัฒนา
การสร้างเสริม"ครอบครัวมีสุข"ให้เป็นต้นแบบต่อไป

มหาวิทยาลัยมหิดล
สถาบันวิจัยประชากรและสังคม
50 ปี สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล
สสส
สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ
HFP
Happy Family Project

บทสรุปความคิด การทำงาน
และการขับเคลื่อนองค์กรอบอุ่น และมีสุขให้สัมฤทธิ์ผล

จากโครงการการสร้างเสริมครอบครัวอบอุ่นและมีสุขเพื่อคนทำงานองค์กร
สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล

สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล

999 ถนนพุทธมณฑลสาย 4 ตำบลศาลายา อำเภอพุทธมณฑล
จังหวัดนครปฐม 73170

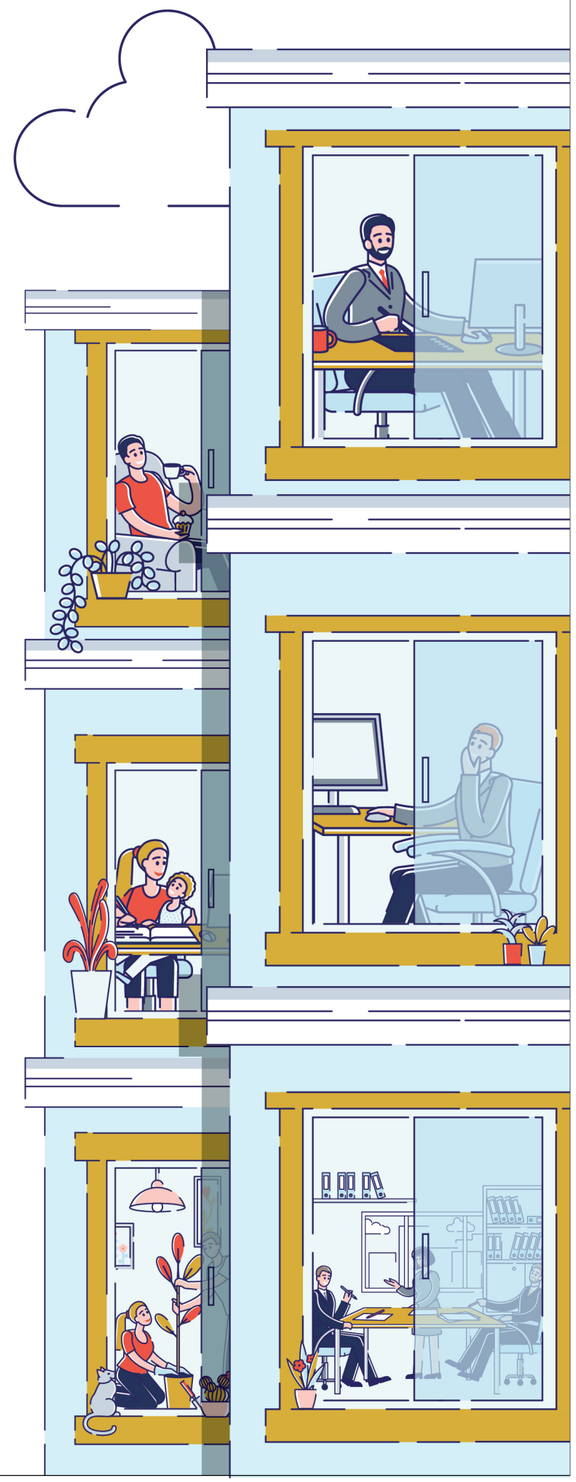
YOUTUBE : Happy Family Project Channel

WEBSITE : www.happinometer-tchs.com

FACEBOOK : Happy Family Project

นวัตกรรมสร้างเสริม
ครอบครัวมีสุข
คนทำงานองค์กร

INNOVATIVELY ENHANCING
HAPPY FAMILY
in a Workplace



สนับสนุนโดย
สำนักสนับสนุนสุขภาวะเด็ก เยาวชน และครอบครัว
สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.)

นวัตกรรมสร้างเสริมครอบครัวมีสุข คนทำงานองค์กร Innovatively Enhancing HAPPY FAMILY in a Workplace

บทสรุปความคิด การทำงาน
และการขับเคลื่อนองค์กรอุ่น และมีสุขให้สัมฤทธิ์ผล

จากโครงการการสร้างเสริมครอบครัวอบอุ่นและมีสุขเพื่อคนทำงานองค์กร
สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล

สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล
999 ถนนพุทธมณฑลสาย 4 ตำบลศาลายา อำเภอพุทธมณฑล
จังหวัดนครปฐม 73170

YOUTUBE : Happy Family Project Channel
WEBSITE : www.happinometer-tchs.com
FACEBOOK : Happy Family Project