

HAPPY FAMILY GUIDELINE

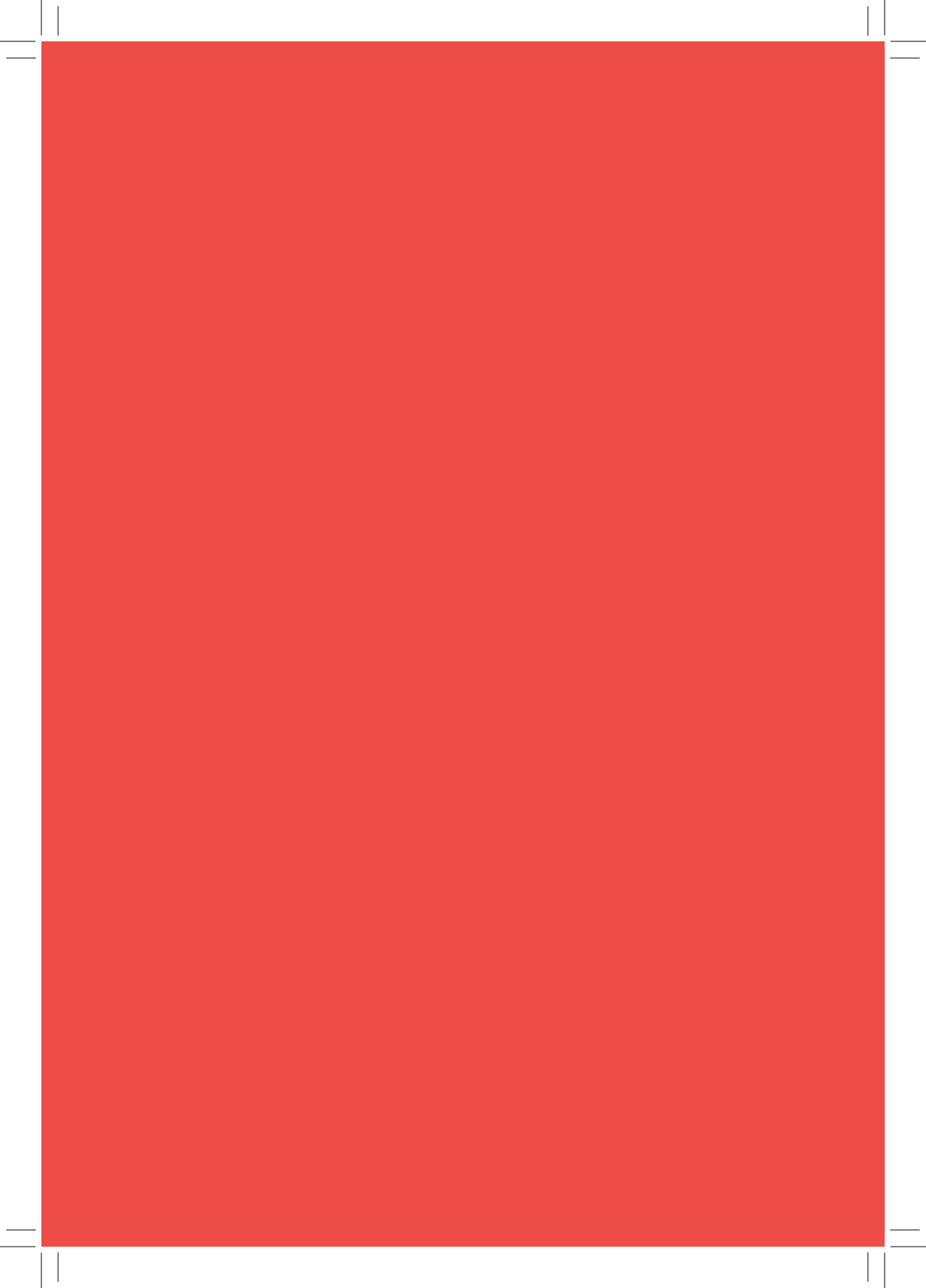
คู่มือ การสร้างเสริม
ครอบครัวมีความสุข

โครงการ การสร้างเสริมครอบครัวอบอุ่น
และมีสุขเพื่อคนทำงานองค์กร
สถาบันวิจัยประชากรและสังคม
มหาวิทยาลัยมหิดล



สนับสนุนโดย

สำนักสนับสนุนสุขภาวะเด็ก เยาวชน และครอบครัว
สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.)



**HAPPY FAMILY
GUIDELINE
คู่มือการสร้างเสริม
ครอบครัวมีสุข**

โครงการ
การสร้างเสริมครอบครัวอบอุ่น
และมีสุขเพื่อคนทำงานองค์กร
สถาบันวิจัยประชากรและสังคม
มหาวิทยาลัยมหิดล

ISBN 978-616-443-523-0
พิมพ์ครั้งที่ 1 มีนาคม พ.ศ. 2564
จำนวนพิมพ์ 2,000 เล่ม (สงวนลิขสิทธิ์)

คณะผู้จัดทำ สุภรต์ จรัสสิทธิ์, ปรียา พลอยระย้า, ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต,
วรรณิ หุตะแพทย์, กัญญาพัชร สุทธิเกษม, สุภาณี ปลื้มเจริญ,
บุรเทพ ไชยคอนานุกูล, กาญจนา ตั้งชลทิพย์, พัจนันท์ ศิริรัตน์มงคล
และ มรุภัทร นามขาน

พิมพ์ที่ บริษัท วงศ์สว่างการพิมพ์ พับลิชชิ่ง แอนด์ พรินต์ติ้ง จำกัด
เลขที่ 2 ซอย 86/1 ถนนเจริญสนิทวงศ์ แขวงบางอ้อ
เขตบางพลัด กรุงเทพฯ 10700
โทรศัพท์ (662) 880 1876, โทรสาร (662) 433 6394
อีเมล Print.wswp@gmail.com
Wongsawang Publishing & Printing Co.,Ltd.
2 charansanitwong Rd. soi 86/1 Bang-or Bangphat
Bangkok 10700 Thailand
Tel (662) 880 1876, Fax (662) 433 6394

จัดพิมพ์โดย สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล
999 สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล
ถนนพุทธมณฑล สาย 4 ตำบลศาลายา อำเภอพุทธมณฑล
จังหวัดนครปฐม 73170

ปก / รูปเล่ม นิษกุล วิทิตวรกุล

ข้อมูลทางบรรณานุกรม

คู่มือการสร้างเสริมครอบครัวมีสุข = Happy family guideline/ สุภรต์ จรัสสิทธิ์...(และคนอื่นๆ) -
พิมพ์ครั้งที่ 1. -- นครปฐม : สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล
ร่วมกับ สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ, 2564.
(เอกสารทางวิชาการ/สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล ; หมายเลข 532)
ISBN 978-616-443-523-0

1. ครอบครัว. 2. ครอบครัว - คู่มือ. 3. ครอบครัว - ไทย. 4. ความสุข. I. สุภรต์ จรัสสิทธิ์. II. ปรียา พลอยระย้า. III. ศิรินันท์ กิตติสุข
สถิต. IV. วรรณิ หุตะแพทย์. V. กัญญาพัชร สุทธิเกษม. VI. สุภาณี ปลื้มเจริญ. VII. บุรเทพ ไชยคอนานุกูล. VIII. กาญจนา ตั้งชลทิพย์. IX. พัจ
นันท์ ศิริรัตน์มงคล. X. มรุภัทร นามขาน. XI. มหาวิทยาลัยมหิดล. สถาบันวิจัยประชากรและสังคม. XII. สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้าง
เสริมสุขภาพ. XIII. สำนักสนับสนุนสุขภาพเด็ก เยาวชน และครอบครัว. XIV. ชื่อชุด.

HQ743 H252 2564



กิตติกรรมประกาศ

คู่มือการสร้างเสริมครอบครัวมีสุข (Happy Family Guideline) เล่มนี้ได้รับการสนับสนุนอย่างดียิ่งจากองค์กรทุกภาคส่วน ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน วิชาชีพขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) และวิสาหกิจชุมชน รวมถึงบุคคลเป็นจำนวนมาก ที่มีส่วนร่วมสำคัญในการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ ทศนคติ และสร้างแรงบันดาลใจ ซึ่งสิ่งดังกล่าวได้ถูกถ่ายทอดผ่านคู่มือการสร้างเสริมครอบครัวมีสุขเล่มนี้ จนทำให้มีเนื้อหาสมบูรณ์

คณะผู้จัดทำ ขอขอบคุณสำนักสนับสนุนสุขภาวะเด็ก เยาวชน และครอบครัว สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ที่ได้สนับสนุนการดำเนินงานด้วยดีและต่อเนื่องเสมอมา อีกทั้ง ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกท่าน ซึ่งได้ร่วมเป็นภาคีเครือข่ายครอบครัวมีสุขตั้งแต่เริ่มต้นจนถึงปัจจุบัน นับว่ามีส่วนสำคัญยิ่งในการสร้างสรรค์คู่มือเล่มนี้ให้ออกมาได้อย่างมีคุณภาพ อันเป็นประโยชน์ต่อคนทำงาน ครอบครัว องค์กร สังคม และประเทศ ในการร่วมกันนำร่องรักษา “ครอบครัวมีสุข” ให้สืบเนื่องต่อไป

ท้ายที่สุด หากผู้อ่านมีประสบการณ์ที่สามารถร่วมแบ่งปันและร่วมแลกเปลี่ยนในการสร้างเสริมครอบครัวมีสุข คณะผู้จัดทำขอน้อมรับฟังด้วยความยินดี เพื่อนำข้อมูลจากทุกภาคส่วนไปเผยแพร่ เสมือน “กำไร” ในการสะสม ต้นทุน “ครอบครัวมีสุข” “คนทำงานมั่นคง” “องค์กรมั่นคง” ให้คงอยู่อย่างยั่งยืน

คณะผู้จัดทำ

สถาบันวิจัยประชากรและสังคม
มหาวิทยาลัยมหิดล
ธันวาคม 2563



คำนิยม

ด้วยสภาพการแข่งขันทางธุรกิจ เพื่อแสวงหาผลกำไร หรือประสิทธิภาพ สูงสุดให้กับองค์กร รวมถึงการเปลี่ยนแปลงทางสังคมในปัจจุบัน เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่ง ผลกระทบโดยตรงต่อรูปแบบครอบครัวไทย โดยครัวเรือนมีขนาดเล็กลง มีความหลากหลาย ของรูปแบบครอบครัวมากยิ่งขึ้น ประชากรวัยทำงานมีเวลาร่วมกับครอบครัวลดลง การผลักดันแนวคิดให้องค์กรตระหนักถึงความสำคัญของครอบครัวคนทำงาน นับ ว่าเป็นเรื่องยากในสถานการณ์ปัจจุบัน ดังนั้น การสนับสนุนวิสัยทัศน์ หรือนโยบาย องค์กร เพื่อให้องค์กรเกิดความตระหนัก เห็นถึงคุณค่า และความสำคัญในการสร้าง เสริมครอบครัวมีสุขของพนักงานในองค์กร จึงนับเป็นสิ่งสำคัญและควรดำเนินการ อย่างเร่งด่วน

สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล ด้วยการสนับสนุนจาก สำนักสนับสนุนสุขภาวะเด็ก เยาวชน และครอบครัว สำนักงานกองทุนสนับสนุน การสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ได้ดำเนินโครงการสร้างเสริมครอบครัวอบอุ่นและมีสุขเพื่อ คนทำงานองค์กร โดยทำการศึกษา ชับเคลื่อน และ ติดตามประเมิน “ครอบครัวมีสุข” บุคลากรในองค์กรของสถานประกอบการทุกภาคส่วน เพื่อให้ได้ “องค์กรต้นแบบ ครอบครัวมีสุข” เป็นการให้ความสำคัญในด้านการเสริมสร้างความเข้มแข็งของสถาบัน ครอบครัว สนับสนุนให้สมาชิกในครอบครัวเข้ามามีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมต่างๆ ในองค์กร และป้องกัน รักษา พัฒนา ให้ครอบครัวคนทำงานอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข เพราะการสร้างเสริมครอบครัวมีสุข ไม่เพียงแต่ส่งผลดีต่อความมั่นคงของครอบครัว ยังส่งผลดีต่อการทำนุบำรุงความมั่นคงขององค์กรในระยะยาว ด้วยความเชื่อมั่นที่ว่า “สังคมที่ดีเริ่มต้นมาจากครอบครัวที่เข้มแข็ง”

คู่มือการสร้างเสริมครอบครัวมีสุข (Happy Family Guideline) เล่มนี้ ได้ รวบรวมวิธีการปฏิบัติที่เป็นรูปธรรมและสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการดำเนินการในองค์กร ได้จริง สำนักสนับสนุนสุขภาวะเด็ก เยาวชน และครอบครัว สำนักงานกองทุนสนับสนุน การสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) มีความยินดีและขอเป็นแรงบันดาลใจให้กับทุกองค์กร ใน การสร้างเสริมครอบครัวมีสุขให้เกิดขึ้นกับทุกครอบครัวของคนทำงานในสังคมไทย เพื่อ สืบสาน “ครอบครัวมีสุข” “คนทำงานมั่นคง” “องค์กรมั่นคง” สนับสนุนให้ ประเทศชาติ มั่นคงถาวร

นางสาว บุษกร

ณัฐยา บุญภักดี

ผู้อำนวยการสำนักสนับสนุนสุขภาวะเด็ก เยาวชน และครอบครัว
สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.)
ธันวาคม 2563



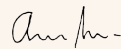
คำนำ

สถาบันครอบครัว นับเป็นสถาบันรากฐานตั้งต้นของมนุษย์ การเสริมสร้างความเข้มแข็งและอบอุ่นให้กับสถาบันครอบครัว เสมือนเป็นการสร้างภูมิคุ้มกันทางสังคม เพื่อลดปัญหาความเปราะบางของครอบครัว จากความสำคัญในการสร้างภูมิคุ้มกันทางสังคม โดยเสริมสร้างความเข้มแข็ง ความอบอุ่น ความสงบสุข และความพอเพียง ให้กับครอบครัวคนทำงานองค์กรในประเทศไทย สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล สนับสนุนโดย สำนักสนับสนุนสุขภาวะเด็ก เยาวชน และครอบครัว สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ดำเนินโครงการการสร้างเสริมครอบครัวอบอุ่นและมีสุขเพื่อคนทำงานองค์กร ด้วยการพัฒนากลไกขับเคลื่อนแนวคิดการสร้างเสริมครอบครัวมีสุข และเสริมสร้างการจัดทำนวัตกรรมครอบครัวมีสุขคนทำงานองค์กรในประเทศไทย เพื่อได้ **“องค์กรต้นแบบครอบครัวมีสุข”** ที่สมาชิกของคนในครอบครัวและองค์กร สามารถนำองค์ความรู้และกลไกดังกล่าวไปใช้ในการบริหารจัดการ ตามกระบวนการของ แผนปฏิบัติการสร้างเสริมครอบครัวมีสุข ตลอดจน สามารถนำแผนฯ ดังกล่าว ไปประยุกต์ใช้ในการวางแผนดำเนินงานอื่น ๆ ขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลของผลิตภาพควบคู่ไปกับ **“ครอบครัวมีสุข”** นับเป็นการสร้างแรงบันดาลใจและเสริมพลังให้คนทำงานมีภูมิคุ้มกันครอบครัว เป็น **“ครอบครัวมีสุข”** ที่เข้มแข็ง ต่อสู้ได้ ทั้ง ชีวิตการทำงานและครอบครัว รวมถึง สามารถเผชิญหน้าร่วมแก้ปัญหาวิกฤติต่าง ๆ ที่ปัจจุบันเกิดขึ้นได้ตลอดเวลา

คู่มือการสร้างเสริมครอบครัวมีสุข (Happy Family Guideline) เล่มนี้ เป็นการรวบรวมความรู้เกี่ยวกับ สถานการณ์ครอบครัวคนทำงานในประเทศไทย และแนวทางการสร้างและขับเคลื่อนกิจกรรม **“ครอบครัวมีสุข”** เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับคนทำงานที่เป็นทรัพยากรทรงคุณค่าของทั้งครอบครัวและองค์กร โดยมีจุดมุ่งหมายสำคัญในการเป็น **“คู่มือ”** เพื่อใช้เป็นแนวทางให้กับ คนทำงาน และองค์กรทุกภาคส่วน สามารถนำไปใช้สร้างเสริมภูมิคุ้มกันทางสังคม ในการเสริมสร้างครอบครัวอบอุ่นและมีสุข ทั้งยังใช้เป็นเป้าหมายสำคัญในการเสนอแนะให้องค์กรตระหนักยิ่งขึ้นถึงความสำคัญของครอบครัวคนทำงาน ซึ่งองค์กรเกือบทั้งหมด ได้มีนโยบาย หรือวิสัยทัศน์ขององค์กร ที่ให้ความสำคัญของครอบครัวคนทำงานอยู่แล้ว ขอสำคัญ คู่มือเล่มนี้เสนอตัวอย่างการจัดทำแผนปฏิบัติการเสริมสร้างครอบครัวมีสุขที่เป็นรูปธรรม นอกจากสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการสร้างเสริม **“ครอบครัวมีสุข”** แล้ว

ยังสามารถนำไปประยุกต์ใช้เป็น แผนพัฒนาแผนงาน หรือ กิจกรรมอื่น ๆ ขององค์กร ได้อย่างมุ่งเป้าเห็นผลด้วย

ภายใต้ความเชื่อมั่นของคณะทำงานโครงการสร้างเสริมครอบครัวอบอุ่น และมีสุขเพื่อคนทำงานองค์กร สถาบันวิจัยประชากรและสังคม ที่ว่า **“การพัฒนาสร้างเสริมสัมพันธภาพของสมาชิกในครอบครัว ไม่เพียงแต่ช่วยเสริมสร้างความเข้มแข็งของครอบครัว ยังช่วยเพิ่มความสุขในครอบครัวคนทำงาน เพิ่มความมั่นคงและมั่นคงขององค์กร”** คู่มือเล่มนี้จึงเป็นตัวแทนส่งต่ออุดมการณ์ กอรปด้วย แนวคิด กลไก กระบวนการ เครื่องมือ การเสริมสร้างครอบครัวมีสุข เพื่อคนทำงานและภาคีองค์กร ขยายผลไปยังองค์กรอื่น ๆ สังคม และประเทศ เพื่อร่วมกันสร้างองค์กรที่มี คนในองค์กร มีความสุข ทั้งกับการทำงานและกับครอบครัว



(รองศาสตราจารย์ ดร.อารี จำปากล้วย)

ผู้อำนวยการสถาบันวิจัยประชากรและสังคม
สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล
ธันวาคม 2563

สารบัญ

09

ส่วนที่ 1

- 09 ส่วนที่หนึ่ง:
ทำความเข้าใจกับ
การพัฒนาสร้าง
เสริมครอบครัว
อบอุ่นและมีสุข
- 10 1.1 หลักการ
และเหตุผล
- 12 1.2 เป้าประสงค์
- 13 1.3 วัตถุประสงค์
- 13 1.4 ประโยชน์

17

ส่วนที่ 2

- 17 ส่วนที่สอง:
กว่าจะเป็น
“ครอบครัวอบอุ่น”
และ “ครอบครัว
มีสุข” คนทำงาน
องค์กร

29

ส่วนที่ 3

- 29 ส่วนที่สาม:
กลไกและ
กระบวนการ
การสร้างเสริม
ครอบครัวมีสุข
- 30 3.1 กระบวนการและ
กลไกการสร้างเสริม
ครอบครัวมีสุข
- 35 3.2 กิจกรรมการ
ฝึกปฏิบัติเพื่อ
พัฒนาสร้างเสริม
ครอบครัวมีสุข
- 41 3.3 ติดตามประเมิน
ผลแผนปฏิบัติการ
- 43 3.4 การเขียน
รายงานผลที่ได้จาก
การนำแผนปฏิบัติ
การไปใช้

49

ส่วนที่ 4

- 49 ส่วนที่สี่:
ระบบพี่เลี้ยง
- 50 4.1 “ระบบพี่เลี้ยง”
- 51 4.2 มาทำความเข้าใจ
กับ “พี่เลี้ยง” กัน
- 52 4.3 ระบบพี่เลี้ยงมี
อะไรบ้าง

61

ส่วนที่ 5

- 61 ส่วนที่ห้า:
ผลสำเร็จจากแผน
ปฏิบัติการสร้าง
เสริมครอบครัว
มีสุข
- 62 5.1 เขียนแผน
ปฏิบัติการสร้าง
เสริมครอบครัวมีสุข
เป็น...แล้วทำอะไร
- 64 5.2 ผลสำเร็จ
จากแผนปฏิบัติ
การสร้างเสริม
ครอบครัวมีสุข





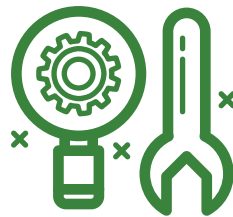
ส่วนที่ 1 -

“ทำความเข้าใจกับ
การพัฒนาสร้างเสริม
ครอบครัวอบอุ่นและมีสุข”



1.1

หลักการ และเหตุผล



ประเทศไทย เกิดการเปลี่ยนแปลงทางด้านการประชากรและครอบครัวที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของสมาชิกในครอบครัว ลักษณะการอยู่ร่วมกันและความสัมพันธ์ของสมาชิกในครอบครัว

เพื่อสนับสนุนนโยบายของสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) และเป็นไปตามยุทธศาสตร์กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว พ.ศ. 2560 - 2564 กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

ในช่วงแรก (ปี 2560 - 2561) ที่ผ่านมามาสถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล โดยการสนับสนุนของสำนักสนับสนุนสุขภาวะเด็ก เยาวชน และครอบครัว (สสส.) ดำเนินโครงการการสร้างเสริมครอบครัวอบอุ่นไปสู่ครอบครัวสุขภาวะของคนทำงานองค์กรในประเทศไทย โดยทำการสำรวจ “สถานการณ์ครอบครัวอบอุ่น” คนทำงานองค์กร จำนวน 4,881 คน จาก 100 องค์กร พบว่า ค่าคะแนนเฉลี่ยรวม “ครอบครัวอบอุ่น” คนทำงานองค์กร อยู่ที่ 71.9 โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยของ 3 องค์กรประกอบ ได้แก่





ความ อบอุ่น

มีค่าคะแนนเฉลี่ย
เท่ากับ **78.9**



ความ สงบสุข

มีค่าคะแนนเฉลี่ย
เท่ากับ **75.6**



ความ เข้มแข็ง

มีค่าคะแนนเฉลี่ย
เท่ากับ **61.1**

ในช่วงระยะเวลานี้ โครงการฯ ได้ทำการสร้างเสริมและขับเคลื่อน “ครอบครัวอบอุ่น” ในการสำรวจ 100 องค์กร และคัดเลือก 20 องค์กร ตามเกณฑ์การคัดเลือกของโครงการฯ ให้เป็น “องค์กรต้นแบบครอบครัวมีสุข” ประจำปี 2561 (HAPPY FAMILY AWARD 2018)

ในบทเรียนภาพรวมของการสร้างเสริม “ครอบครัวอบอุ่น” พบว่า การส่งเสริมครอบครัวอบอุ่นอย่างต่อเนื่องควรทำในรูปแบบของการให้สมาชิกในครอบครัวเข้ามามีส่วนร่วมกับกิจกรรมที่จัดขึ้นภายในองค์กร อย่างไรก็ตาม ความต่อเนื่องของกิจกรรมที่จะสร้างให้เกิดความอบอุ่นในครอบครัวให้เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องนั้น ไม่ใช่เรื่องง่าย ขึ้นอยู่กับทรัพยากรในองค์กร ผู้บริหาร นโยบายการบริหารงาน และความเข้มแข็งของนักสร้างเสริมครอบครัวอบอุ่น ที่ช่วยส่งเสริมและสนับสนุนให้กิจกรรมครอบครัวอบอุ่นและมีสุขเกิดขึ้นและนำไปปฏิบัติในองค์กรได้จริง ประเด็นที่น่านำมาสร้างเสริมสนับสนุนให้เกิดความต่อเนื่อง คือ องค์กรที่ให้ข้อมูลต่างก็มีการจัดกิจกรรมส่งเสริมครอบครัวอบอุ่นมาโดยตลอด และความคาดหวังขององค์กรต่อการส่งเสริมครอบครัวอบอุ่นในอนาคตตามที่ได้ให้ข้อมูลมาก็เป็นสิ่งที่สามารถทำได้จริง ดังนั้น เป้าหมายที่นักสร้างเสริมครอบครัวอบอุ่นกำหนดไว้จริงมีความเป็นไปได้ที่จะไปได้ถึงผลสำเร็จตามที่กำหนดไว้

ช่วงระยะเวลาต่อมา (ปี 2562-2563) สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล สนับสนุนโดยสำนักสนับสนุนสุขภาวะเด็ก เยาวชน และครอบครัว (สสส.) มีปณิธานแรงกล้าในการร่วมกับภาคี

เครือข่าย ให้องค์กรนำแนวคิดการสร้างเสริม ครอบครัวอบอุ่น ไปสู่ ครอบครัวมีสุข ผลักดันเป็นนโยบายพัฒนาองค์กร ตลอดจนสร้างเสริมองค์ความรู้และสร้างแรงบันดาลใจ ให้ “นักสร้างเสริมครอบครัวอบอุ่น” ไปเป็น “นักสร้างเสริมครอบครัวมีสุข” ที่ถ่ายทอดองค์ความรู้ และศักยภาพไปยังบุคลากรในองค์กร ขยายผลภาคีเครือข่ายร่วมกัน สร้างคู่มือนำไปสู่ความสำเร็จ และยกระดับให้เกิดมาตรฐานการสร้างเสริมครอบครัวมีสุข เชื่อแน่ว่า “ความสุขของครอบครัว” เป็นรากฐานสำคัญ เมื่อได้รับการสร้างเสริมให้มีความสุขอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ

เมื่อคนทำงาน ครอบครัว และองค์กร มีความอบอุ่นและมีสุข ทั้งกับที่ทำงานและกับครอบครัวคนทำงาน เพื่อสืบสาน “ครอบครัวมีสุข” “คนทำงานมั่นคง” “องค์กรมั่งคั่ง” สนับสนุนให้ประเทศชาติ มั่นคงถาวร

1.2

เป้าประสงค์ (Goal)



สร้างเสริม “ครอบครัวมีสุข” ให้เกิดความต่อเนื่องและยั่งยืน เพื่อสนับสนุนนโยบายของ สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ที่มุ่งให้คนไทยมีขีดความสามารถทางสังคม สิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อสุขภาวะ ขับเคลื่อนให้สังคมไทยเกิดความเข้มแข็ง พอเพียง ปลอดภัย ตามแผนสุขภาวะเด็ก เยาวชน และครอบครัว

1.3

วัตถุประสงค์
(Objectives)

วัตถุประสงค์ของการจัดทำ “คู่มือการสร้างเสริมครอบครัวมีความสุข” ใช้เป็นแนวทางในการวางกลไกและกระบวนการสร้างเสริมภูมิคุ้มกันทางสังคม เพื่อจัดทำ “แผนปฏิบัติการสร้างเสริมครอบครัวมีความสุข” ที่จะนำไปใช้ได้อย่างมุ่งเป้าและเห็นผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด

1.4

ประโยชน์



- ได้รับความรู้ ความเข้าใจ และวิถีปฏิบัติตามแนวคิด “ครอบครัวอบอุ่น” ไปสู่ “ครอบครัวมีความสุข”
- มีทัศนคติ ความรู้ ความเข้าใจ และทักษะในกระบวนการการสร้างเสริมและสืบสาน “ครอบครัวอบอุ่น” ไปสู่ “ครอบครัวมีความสุข”

adjective
H*a***PPY**
/pronounce/ hap-pi

feeling or showing pleasure
or contentment.

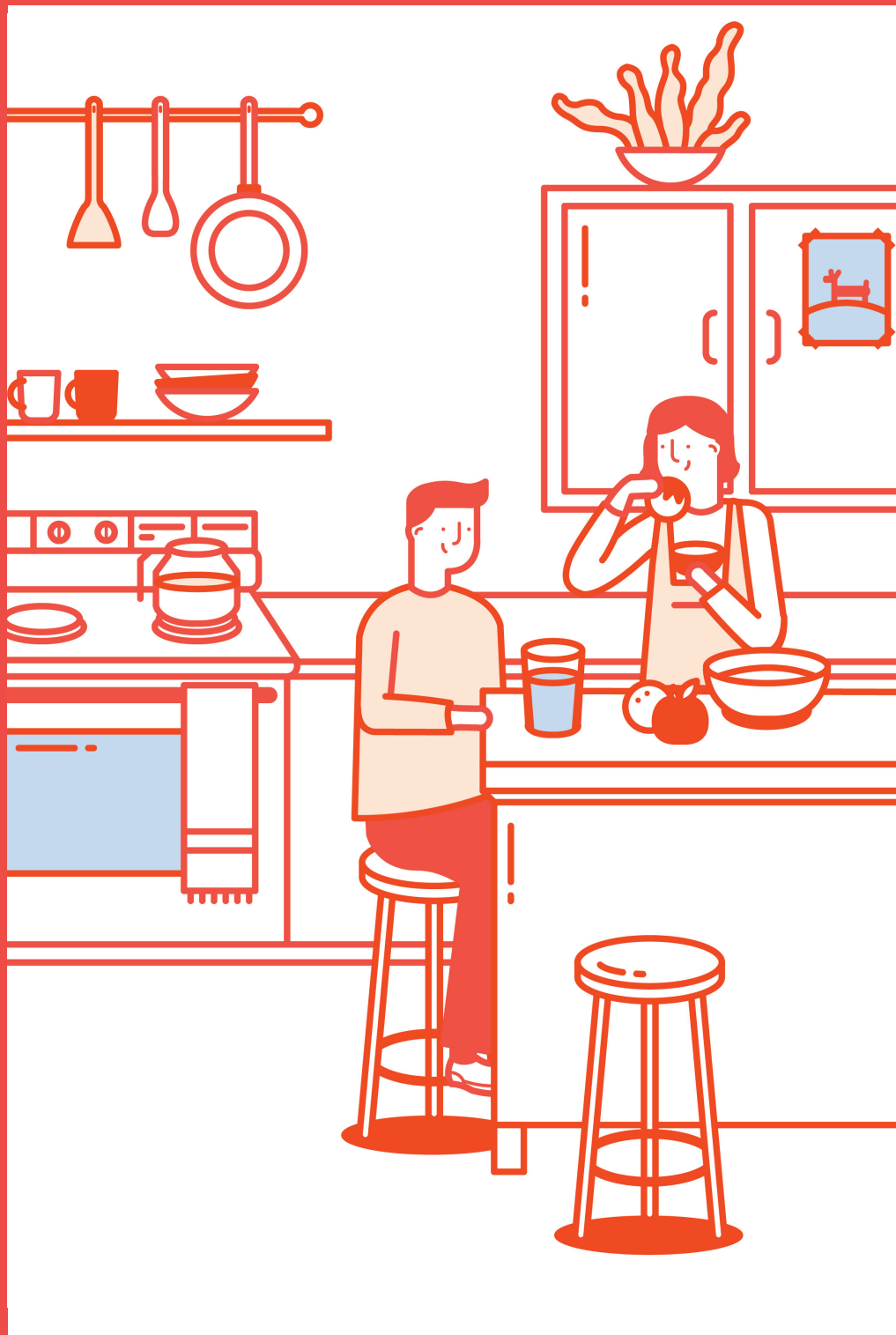
to do list



○○○

memo

≡





ส่วนที่ 2

กว่าจะเป็น
“ครอบครัวอบอุ่น”
และ
“ครอบครัวมีสุข”
คนทำงานองค์กร



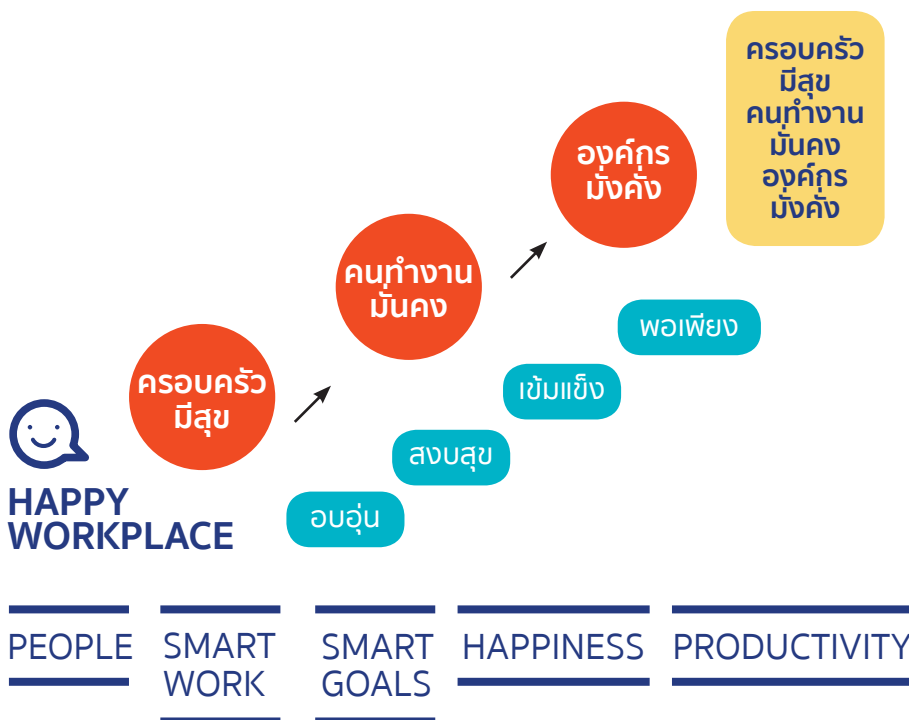
กว่าจะเป็น “ครอบครัวอบอุ่น” และ “ครอบครัวมีสุข” คนทำงานองค์กร

แนวคิดและกระบวนการ สร้างเสริม “ครอบครัวอบอุ่น” และ “ครอบครัวมีสุข” คนทำงานองค์กร เกิดจากแรงบันดาลใจการสร้างเสริม “องค์กรแห่งความสุข: Happy Workplace” ด้วย ‘HAPPINOMETER MODEL: รูปแบบการสร้างเสริม ความสุขบุคลากร ไปสู่องค์กรแห่งความสุข’ ดำเนินการโดย สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล และสำนักสนับสนุนสุขภาวะองค์กร สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) มาอย่างต่อเนื่องนับตั้งแต่ปี 2552 จนถึงปัจจุบัน และประสบผลสำเร็จทั้งในเชิงนโยบาย เชิงบริหารจัดการ และเชิงวิชาการ มีหลักฐานพยานเชิงประจักษ์ที่เป็นผลสำเร็จในรูปแบบแนวคิด กลไก กระบวนการ หลักสูตร เครื่องมือ ตัวชี้วัดความสำเร็จ ค่าเทียบเคียง ต้นแบบ ที่เป็นรูปธรรมนำไปปฏิบัติได้จริง รวมถึงผลสำเร็จระดับผลผลิต ผลลัพธ์ และผลกระทบ ตลอดจนองค์ความรู้ที่เป็นทั้งหนังสือ คู่มือ รายงาน บทความทางวิชาการ และสื่อสิ่งพิมพ์ รวมถึงวิดีโอ ที่นำเสนอผ่านช่องทางโซเชียลมีเดียต่าง ๆ เช่น Website / YouTube / Facebook ฯลฯ

ผลสำรวจองค์กรแห่งความสุข ด้วยเครื่องมือ HAPPINOMETER ที่ผ่านมา พบว่า มีดีครอบครัวดี (Happy Family) 1 ใน 11 มิติ ของเครื่องมือดังกล่าว ประกอบด้วย 3 ตัวชี้วัด ได้แก่ สมาชิกในครอบครัวใช้เวลาร่วมกันในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ความเพียงพอของเวลาที่อยู่กับสมาชิกในครอบครัว และความสุขโดยรวมกับครอบครัว ได้ค่าคะแนนเฉลี่ย 59.7 ในปี 2555 ลดลงเหลือ 57.9 ในปี 2556 ต่อ

มาเพิ่มสูงขึ้น เป็น 61.2 ในปี 2557, 64.1 ในปี 2558, 67.0 ในปี 2559
หลังจากนั้น ลดต่ำลงอย่างน่าตกใจเหลือ 45.5 ในปี 2560 แต่กลับ
มาเพิ่มเป็น 57.6 ในปี 2561 และกลับมาลดเหลือ 52.7 ในปี 2562

ค่าคะแนนเฉลี่ย “ครอบครัวดี” ที่ขึ้นลงไม่แน่นอน เป็น
ประเด็นที่น่าติดตาม เนื่องจาก สถาบันครอบครัวเป็นรากฐานตั้งต้น
ของคนทุกคน หากนำมาสร้างเสริมให้เป็น “ครอบครัวอบอุ่นและมี
สุข” โดยเสริมสร้าง ความเข้มแข็ง ความอบอุ่น ความสงบสุข และ
ความพอเพียง เสมือนเป็นการสร้างภูมิคุ้มกันทางสังคม สร้างเสริม
ให้สมาชิกในครอบครัวเป็นพลเมืองคุณภาพที่ทรงคุณค่าทั้งกับตนเอง
ครอบครัว องค์กร สังคม และประเทศ





จาก สถานการณ์ “ครอบครัวอบอุ่น” คนทำงานองค์กร ปี 2560-2561 สํารวจจากคนทํางานใน 100 องค์กร จํานวน 4,881 คน พบว่า คําคะแนนเฉลี่ยรวมของ “ครอบครัวอบอุ่น” เท้ากับ 71.9 โดยองค์ประกอบทั้ง 3 ของ “ครอบครัวอบอุ่น” จากการสํารวจครั้งนี้ พบว่า องค์ประกอบแรก คือ ความสงบสุข ได้คําคะแนนเฉลี่ยสูงสุดคือ 78.9 รองลงมา เป็น ความอบอุ่น มีคําคะแนนเฉลี่ยเท้ากับ 75.6 และความเข้มแข็ง มีคําคะแนนเฉลี่ยเท้ากับ 61.1 ตามลําดับ

ต่อมา ในปี 2562-2563 สํานักสนับสนุนสุขภาวะเด็ก เยาวชน และครอบครัว สนับสนุนให้ สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล ดําเนินการสร้างเสริมต่อยอดจาก “ครอบครัวอบอุ่น” ไปสู่ “ครอบครัวมีสุข” โดยเพิ่มองค์ประกอบ “ความพอเพียง” รวมเป็น 4 องค์ประกอบ เกิดเป็น “โครงการสร้างเสริมครอบครัวอบอุ่นและมีสุขเพื่อคนทํางานองค์กร”



ปี 2562 และ ปี 2563
ได้เริ่มดำเนินการ
สำรวจระหว่าง
เดือนมกราคม
ถึง เมษายน
2562 พบว่า
คะแนน
เฉลี่ยรวม
ครอบครัวมีสุข
ของคนทำงาน
องค์กร คือ
68.7



การสำรวจครอบครัวมีสุขรอบ
ที่ 1 ระหว่างเดือนมกราคม - เมษายน
2562 คนทำงานองค์กรมีคะแนน
ครอบครัวมีสุขอยู่ที่ 68.7 คะแนน
องค์กรประกอบความสงบสุขเป็น
องค์ประกอบที่มีคะแนนสูงกว่าทุก
องค์ประกอบคือ 76.7 คะแนน ในการ
สำรวจครั้งที่ 2 ในปี 2563 ครอบครัว
มีสุขของคนทำงานองค์กรมีค่าเพิ่ม
ขึ้นเป็น 70.1 คะแนน เพิ่มขึ้นร้อยละ
2 โดยคะแนนขององค์ประกอบ
ด้านความสงบสุขยังคงสูงกว่าองค์
ประกอบความอบอุ่น ความเข้มแข็ง
และความพอเพียง ขณะที่องค์ประกอบ
ด้านความเข้มแข็งมีคะแนนต่ำที่สุด
ทั้งจากการสำรวจในปี 2562 และ
2563 คือมีคะแนนเพียง 60 - 62
คะแนน

ครอบครัวมีสุขของคนทำงาน
องค์กรภาครัฐยังคงสูงกว่าคนทำงาน
องค์กรในประเภทอื่น รองลงมาคือ
คนทำงานองค์กรภาครัฐวิสาหกิจ
ภาคเอกชน ภาควิสาหกิจชุมชน และ
ภาควิสาหกิจขนาดกลางและขนาด
ย่อม (SMEs)

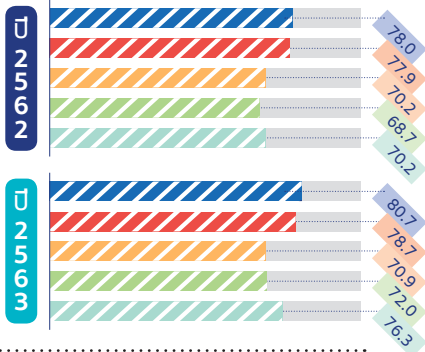
ครอบครัวมีสุข ของคนทำงาน ในองค์กร ประเทศไทย

ค่าคะแนนเฉลี่ยรวม

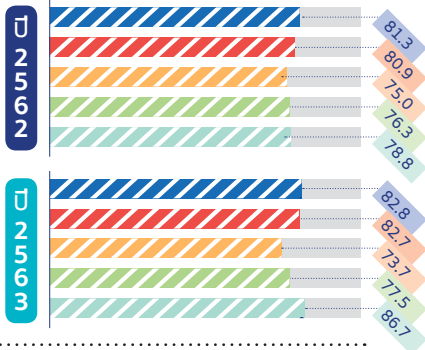
ครอบครัวมีสุขของคนทำงาน
องค์กรและองค์ประกอบหลัก
จำแนกตามประเภทองค์กร
และปีที่ทำการสำรวจ



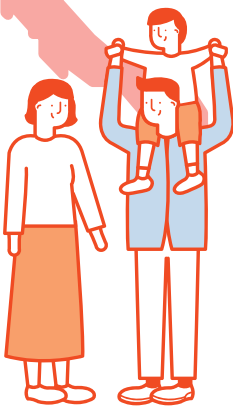
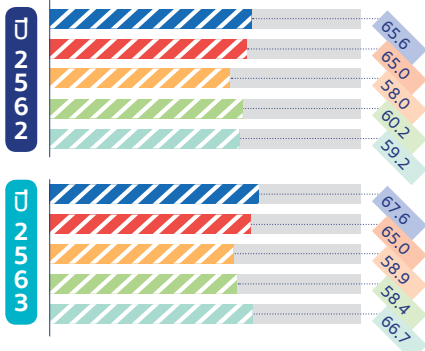
ความ
อบอุ่น



ความ
สงบสุข



ความ
เข้มแข็ง



ปี 2563

70.0

ปี 2562

68.7



ค่าคะแนนเฉลี่ยรวม ครอบครัวมีสุขระหว่าง ปี 2562 และ 2563

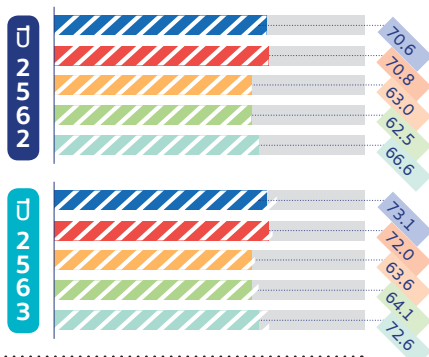
พบว่า ในปี 2563 มีค่าคะแนน
เฉลี่ยรวมที่ 70.1 คะแนน สูงกว่า
ปี 2562 ที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยรวม
อยู่ที่ 68.7

รูปภาพ 1

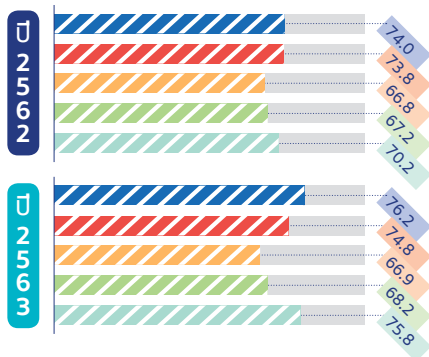
ค่าคะแนนเฉลี่ยรวม
ครอบครัวมีสุขและ
องค์ประกอบหลัก
ปี 2562 และ ปี 2563



ความ
พอเพียง



ดัชนี
ครอบครัว
มีสุข



■ ภาครัฐ

■ ภาครัฐวิสาหกิจ

■ ภาคเอกชน

■ ภาควิสาหกิจ
ขนาดกลางและ
ขนาดย่อม(SMEs)

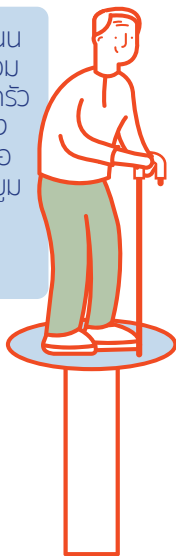
■ ภาควิสาหกิจชุมชน

รูปภาพ 2

ค่าคะแนนเฉลี่ยรวมครอบครัวมีสุข และองค์ประกอบหลัก จำแนกตามประเภทองค์กร ปี 2562 และ ปี 2563

ค่าคะแนนเฉลี่ยรวม
ครอบครัวมีสุข สูง
ที่สุด คือ
รุ่นเบบี้บูม
ร้อยละ

73



● ครอบครัวมีสุขของคนทำงานองค์กรในแต่ละรุ่นประชากร

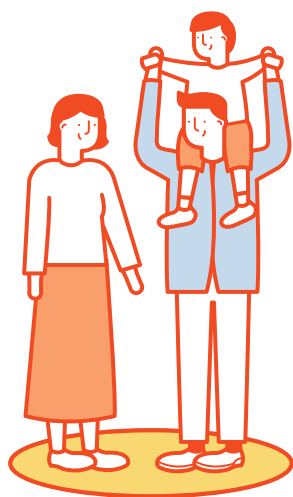
สำหรับรุ่นประชากรของคนทำงานองค์กร พบว่า มากกว่าครึ่งหนึ่งเล็กน้อยเป็นคนที่ทำงานในรุ่นเจนเอเรชั่นวาย รองลงมาคือเจนเอเรชั่นเอ็กซ์และเบบี้บูม ตามลำดับ จะเห็นได้ว่าคนรุ่นเจนเอเรชั่นวายซึ่งเป็นกลุ่มคนวัยทำงานรุ่นใหม่เริ่มทยอยเข้ามามีสัดส่วนที่สูงขึ้นเรื่อย ๆ ในองค์กรหลายแห่งในปัจจุบัน ช่วงอายุของคนในแต่ละรุ่นประชากรสะท้อนให้เห็นถึงวิถีชีวิตและรูปแบบครอบครัวที่แตกต่างกัน เป็นไปตามวัฏจักรชีวิต พบว่า คนทำงานองค์กรรุ่นเบบี้บูม มีค่าคะแนนเฉลี่ยรวมครอบครัวมีสุขสูงที่สุดทั้ง 2 ปี คือ 73 ในปี 2562 และเพิ่มเป็น 74.4 ในปี 2563 รองลงมาคือคนทำงานรุ่นเจนเอเรชั่นเอ็กซ์ซึ่งมีค่าเฉลี่ยครอบครัวมีสุขเพิ่มขึ้นเล็กน้อยจากร้อยละ 70 เป็น 70.9 และคนทำงานรุ่นเจนเอเรชั่นวายเพิ่มขึ้นจากร้อยละ 68 เป็นร้อยละ 69.4 ระหว่างปี 2562 และ 2563 ตามลำดับ

● ครอบครัวมีสุขของคนทำงานองค์กรในแต่ละลักษณะงาน

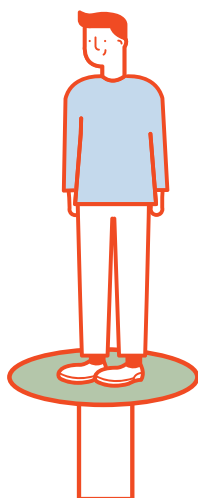
คนทำงานองค์กรด้านการผลิตมีคะแนนเฉลี่ยครอบครัวมีสุขเพิ่มขึ้นเพียงเล็กน้อยคือจาก 65.3 คะแนนในปี 2562 เป็น 65.6 คะแนนในปี 2563 โดยองค์ประกอบความเข้มแข็งและความพอเพียงมีคะแนนเพิ่มขึ้นเพียงเล็กน้อยระหว่างปี 2562 - 2563 คือจาก 56.3 เป็น 56.9 และจาก 61.3 เป็น 61.9 ตามลำดับ

ครอบครัวมีสุขของคนทำงานองค์กรเมื่อจำแนกตามลักษณะการจ้างงานพบว่า การจ้างงานในแต่ละลักษณะมีคะแนนเฉลี่ยครอบครัวมีสุขเพิ่มขึ้น โดยในปี 2563 มีคะแนนเฉลี่ยครอบครัวมีสุขถึง 70 คะแนน จากเดิมที่ทำการสำรวจในปี 2562 มีคะแนนเฉลี่ยครอบครัวมีสุขของลักษณะการจ้างงานแต่ละประเภทไม่ถึง 70 คะแนน แม้ว่าจะมีลักษณะการจ้างงานที่มั่นคง เช่น การจ้างงานแบบประจำ ที่มีคะแนนเฉลี่ยครอบครัวมีสุขปี 2562 อยู่ที่ 69.4 และเพิ่มขึ้นเพียงเล็กน้อยเป็น 70.2 ในปี 2563

คนทำงานองค์กรที่ควรได้รับการส่งเสริมครอบครัวมีสุขคือคนที่ทำงานอยู่ในฝ่ายการผลิตเนื่องจากมีคะแนนเฉลี่ยครอบครัวมีสุขต่ำที่สุด สอดคล้องกับการทำงานในตำแหน่งปฏิบัติงานที่มีคะแนนเฉลี่ยครอบครัวมีสุขต่ำที่สุด คนทำงานในส่วนบริการและสำนักงานพบแนวโน้มที่จะมีคะแนนเฉลี่ยครอบครัวมีสุขน้อยกว่าลักษณะงานอื่นนอกเหนือจากงานการผลิต



อาศัยอยู่
ร่วมกับ
สมาชิกใน
ครอบครัว



ไม่ได้อาศัย
อยู่ร่วมกับ
สมาชิกใน
ครอบครัว

• ครอบครัวมีสุขของคน ทำงานองค์กรในแต่ละลักษณะ การอยู่อาศัยร่วมกับครอบครัว

เมื่อเปรียบเทียบลักษณะการอยู่อาศัยร่วมกันกับสมาชิกในครอบครัว พบว่ามากกว่าครึ่งหนึ่งเล็กน้อยอาศัยอยู่ร่วมกันกับสมาชิกในครอบครัวทุกวัน คือร้อยละ 54 และ 58 (ปี 2562 และ 2563 ตามลำดับ) แต่ยังมีมากกว่า 1 ใน 4 ที่ไม่ได้อาศัยอยู่ด้วยกันกับครอบครัวเลย (ร้อยละ 27) และเมื่อพิจารณาค่าคะแนนเฉลี่ยรวมครอบครัวมีสุขระหว่างปี 2562 และ 2563 พบว่า คนทำงานองค์กรที่ไม่ได้อยู่ร่วมกันกับสมาชิกในครอบครัวเลยมีค่าต่ำที่สุด (65 และ 65.8 ตามลำดับ) ขณะที่คนที่มีโอกาสได้อาศัยอยู่ร่วมกันกับสมาชิกในครอบครัวมีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุดคือ 71 ในปี 2562 และเพิ่มขึ้นเล็กน้อยเป็น 71.5 ในปี 2563 สอดคล้องกับคุณภาพของการอยู่ด้วยกันกับสมาชิกในครอบครัว คนทำงานองค์กรที่ตอบว่าได้ใช้เวลาอยู่กับครอบครัวเพียงพอมากที่สุดมีค่าคะแนนเฉลี่ยรวมครอบครัวมีสุขสูงสุด คือ 73 และคนทำงานองค์กรที่ตอบว่ามีเวลาไม่เพียงพอในการอยู่ร่วมกับครอบครัวมีค่าคะแนนเฉลี่ยรวมครอบครัวมีสุขต่ำที่สุดคือ 64 ในปี 2562 และเพิ่มขึ้นเป็น 65.4 ในปี 2563

● noun

F*a*M*i*LY

/pronounce/ fam-un-lee

a group consisting of parents
and children living together in a household.







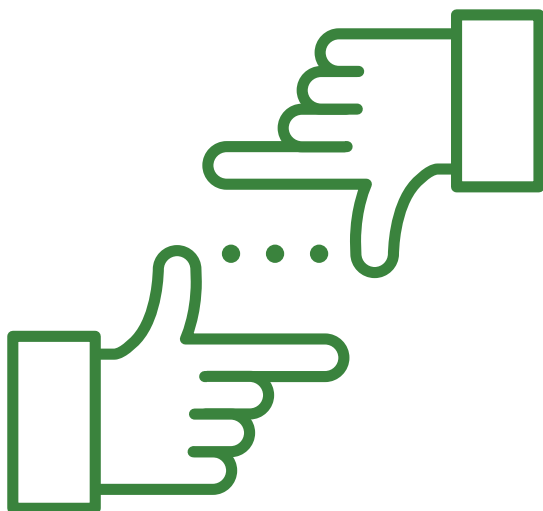
ส่วนที่ 3 -

กลไกและกระบวนการ
การสร้างเสริม
ครอบครัวมีสุข

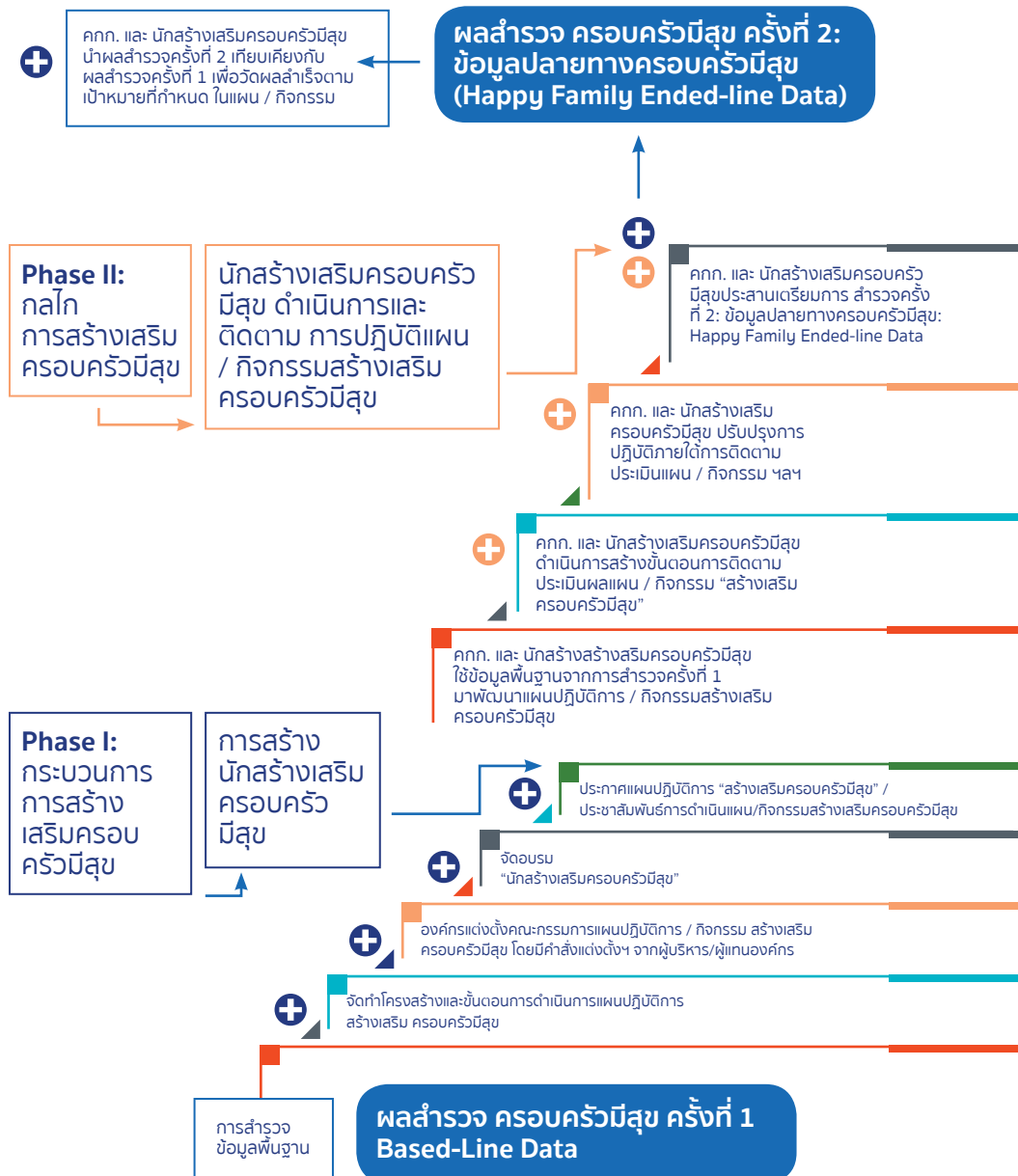


3.1

กลไกและกระบวนการ การสร้างเสริม ครอบครัวมีสุข

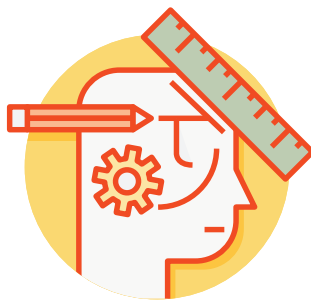


INSTITUTE
FOR POPULATION
AND SOCIAL
RESEARCH



แนวคิด:

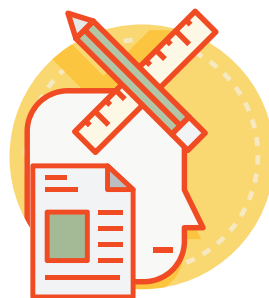
**การสร้างเสริม
ครอบครัวมีสุข
คนทำงานองค์กร
ประยุกต์ใช้
กระบวนการเชิงระบบ
(System Approach)**



- เป็นมาตรฐานวิธีการสร้างสรรค์ระบบในการสร้างเสริมครอบครัวอบอุ่นและมีสุขคนทำงานองค์กร
- หนุนเสริมพลังสุขภาวะบุคคลและครอบครัวขององค์กร ภาครัฐ รัฐวิสาหกิจ เอกชน วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) และวิสาหกิจชุมชน
- เป็นกระบวนการฝึกฝนให้คนทำงานทุกคนในทุกภาคส่วน ได้ประยุกต์ใช้ตัวเลขข้อมูลพื้นฐานจากการสำรวจครอบครัวมีสุขที่ได้ปรับนโยบายไปสู่การปฏิบัติและการปรับการปฏิบัติไปสู่นโยบายประโยชน์ผกผันซึ่งกันและกัน
- ใช้ข้อมูลที่สำรวจปลายทาง แสดงผลสำเร็จที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลง
- สอดคล้องกับกระบวนการการศึกษาวิจัยเพื่อนำผลการศึกษาวิจัยและพัฒนา ไปตอบโจทย์การสนับสนุนแผนยุทธศาสตร์ขององค์กร สังคม ประเทศชาติ

แนวปฏิบัติ:

การสร้างเสริม
ครอบครัวมีสุข
คนทำงานองค์กร
ดำเนินการเป็น
2 ระยะ (Phase)
9 ขั้นตอน



Phase I:

กระบวนการ มี 4 ขั้นตอน

1

จัดทำโครงสร้างและขั้นตอนการดำเนินการแผนปฏิบัติการสร้างเสริมครอบครัวมีสุข และนำข้อมูลพื้นฐานการสำรวจครอบครัวมีสุข ครั้งที่ 1 มาเตรียมวินิจัยสถานการณ์

2

องค์กรแต่งตั้งคณะกรรมการแผนปฏิบัติการ / กิจกรรม สร้างเสริมครอบครัวมีสุข โดยมีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสร้างเสริมครอบครัวมีสุของค์กร หรือ อื่น ๆ ตามความเหมาะสมขององค์กร จากผู้บริหาร / ผู้แทนองค์กร

3

จัดอบรม “นักสร้างเสริมครอบครัวมีสุข”

4

ประกาศแผนปฏิบัติการและประชาสัมพันธ์การดำเนินแผน/กิจกรรม “สร้างเสริมครอบครัวมีสุข”

Phase II: กลไก มี 5 ขั้นตอน

- 1 คณะกรรมการสร้างเสริมครอบครัวมีสุขขององค์กร หรืออื่น ๆ และนักสร้างเสริมครอบครัวมีสุข ใช้ข้อมูลพื้นฐานจากการสำรวจ “ครอบครัวมีสุข” ของบุคลากรในองค์กร ครั้งที่ 1 มาพัฒนาแผนปฏิบัติการ / กิจกรรมสร้างเสริมครอบครัวมีสุข
- 2 คณะกรรมการสร้างเสริมครอบครัวมีสุขขององค์กร หรืออื่น ๆ และนักสร้างเสริมครอบครัวมีสุขดำเนินการสร้างขั้นตอนการติดตามประเมินผลแผนปฏิบัติการ / กิจกรรมสร้างเสริมครอบครัวมีสุข
- 3 คณะกรรมการสร้างเสริมครอบครัวมีสุขขององค์กร หรืออื่น ๆ และนักสร้างเสริมครอบครัวมีสุข ปรับปรุงการปฏิบัติภายใต้การติดตามประเมินแผน / กิจกรรม ฯลฯ
- 4 คณะกรรมการสร้างเสริมครอบครัวมีสุขขององค์กร หรืออื่น ๆ และนักสร้างเสริมครอบครัวมีสุข ประสานเตรียมการสำรวจ ครั้งที่ 2: ข้อมูลปลายทางครอบครัวมีสุข (Happy Family Ended-line Data)
- 5 คณะกรรมการสร้างเสริมครอบครัวมีสุขขององค์กร หรืออื่น ๆ และนักสร้างเสริมครอบครัวมีสุข นำผลการสำรวจครอบครัวมีสุข ครั้งที่ 2 (สำรวจหลังจากการดำเนินแผนปฏิบัติการ / กิจกรรมสร้างเสริมครอบครัวมีสุข) มาเทียบเคียงกับสำรวจสำรวจครั้งที่ 1 เพื่อวัดผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดในแผนปฏิบัติการ / กิจกรรมสร้างเสริมครอบครัวมีสุข

3.2

กิจกรรมการฝึกปฏิบัติ เพื่อพัฒนาสร้างเสริม ครอบครัวมีความสุข

(1)

แนวคิด



เพื่อให้การพัฒนาสร้างเสริม “ครอบครัวอบอุ่น และมีสุข” ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลรวมทั้งมีความต่อเนื่อง สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล ร่วมกับสำนักสนับสนุนสุขภาวะเด็ก เยาวชน และครอบครัว ได้ดำเนินการจัดกิจกรรมฝึกปฏิบัติการพัฒนาสร้างเสริมครอบครัวมีความสุข ในรูปแบบ “อบรมเชิงปฏิบัติการหลักสูตร การบริหารจัดการครอบครัวมีความสุข” ของคนทำงานองค์กร (Routine to Happy Family: R2HF) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสร้าง “นักสร้างเสริมครอบครัวมีความสุข” ที่สามารถบริหารจัดการด้วยการเรียนรู้และฝึกทักษะในการบริหารจัดการแผนปฏิบัติการสร้างเสริมครอบครัวมีความสุข (Happy Family Action Plan) ให้เป็นกิจกรรมประจำองค์กร

การสร้างเสริมองค์ความรู้และสร้างแรงบันดาลใจให้ “นักสร้างเสริมครอบครัวมีความสุข” นำไปดำเนินการ และถ่ายทอดความเข้าใจ

และศักยภาพกระจายไปยังบุคลากรทุกคนในองค์กร รวมทั้งร่วมกันขยายผลในกลุ่มภาคีเครือข่าย นำไปสู่ความสำเร็จและยกระดับให้เกิดมาตรฐานการสร้างเสริมครอบครัวอบอุ่นและมีสุข เชื่อแน่ว่า “ความสุขของครอบครัว” ที่เป็นรากฐานสำคัญและเมื่อได้รับการสร้างเสริมให้ครอบครัวมีสุขอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ ก็จะทำให้ ครอบครัวคนทำงานเป็น “ครอบครัวเข้มแข็ง” เป็น “ครอบครัวชาวนุญลาด” ส่งผลให้เกิด “ครอบครัวมีสุข” “คนทำงานมั่นคง” และต่อยอดไปถึง “องค์กรมั่นคง” อย่างยั่งยืนต่อไป



(2)

จุดมุ่งหมาย

เพื่อฝึกความสามารถในการใช้ความรู้ความเข้าใจแนวคิดการพัฒนาสร้างเสริม “ครอบครัวมีสุข” รวมทั้งฝึกทักษะการใช้ข้อมูล เพื่อการตัดสินใจในการบริหารจัดการด้วยกระบวนการของแผนปฏิบัติการการสร้างเสริม “ครอบครัวมีสุข” ให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

(3)

เกณฑ์การคัดเลือกบุคลากรเข้าร่วมการอบรมเชิงปฏิบัติการหลักสูตร R2HF



ผู้บริหารหรือผู้เกี่ยวข้องคัดเลือกบุคลากร เพื่อเข้าร่วมฝึกอบรมเป็น “นักสร้างเสริมครอบครัวมีสุข” องค์กรละ 1 ถึง 3 คน ตามเกณฑ์คุณสมบัติ ดังนี้

- มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี เป็นที่ยอมรับของบุคคลโดยทั่วไปในส่วน / แผนก / องค์กร
- มีความเข้มแข็งในการทำกิจกรรมสร้างเสริม “ครอบครัวมีสุข”
- มีแรงบันดาลใจ หรือจิตสาธารณะ หรือความกระตือรือร้นในการทำกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง

(4)

ผลที่ได้จากการอบรม R2HF

- (1) ได้ “นักสร้างเสริมครอบครัวมีสุข” ขององค์กร
- (2) ได้แผนปฏิบัติการสร้างเสริม “ครอบครัวมีสุข” ขององค์กรที่พร้อมใช้ เพื่อนำเสนอผู้บริหารในการตัดสินใจนำไปปฏิบัติได้จริงต่อไป
- (3) ได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับภาคีเครือข่ายอื่น ๆ

(5)

ฝึกปฏิบัติ

5.1 ทำความเข้าใจการ เขียนแผนปฏิบัติการ การสร้างเสริม ครอบครัวมีสุข

5.1.1 จุดมุ่งหมาย

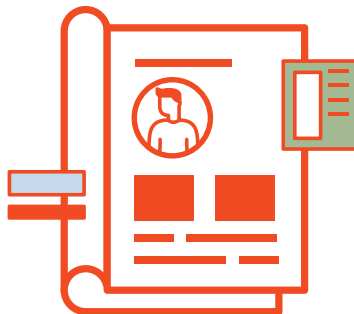
ให้เป้าหมายของแผนปฏิบัติการ
การสร้างเสริมครอบครัวมีสุข
เชื่อมโยงกับวิสัยทัศน์และ
ยุทธศาสตร์ขององค์กร

5.1.2 องค์ประกอบของแผนปฏิบัติการการสร้างเสริม “ครอบครัวมีสุข”

1	สถานการณ์ปัญหา	ฝึกใช้ตัวเลขจากการสำรวจครอบครัวมีสุข
2	เป้าประสงค์ (แทนวิสัยทัศน์องค์กร)	ค่าคะแนนเฉลี่ยรวมครอบครัวมีสุข
3	วัตถุประสงค์ (แทนยุทธศาสตร์)	ค่าคะแนนเฉลี่ยของ 4 องค์ประกอบ
4	เป้าหมายของ แผนปฏิบัติการ	ค่าคะแนนเฉลี่ยของแผน/ กิจกรรม
5	กลุ่มเป้าหมาย	กลุ่มที่เข้าร่วมแผน/ กิจกรรม
6	หน่วยงานที่รับผิดชอบ	ผู้ประสานงานและผู้รับผิดชอบหลัก ในการทำกิจกรรม
7	การติดตามและประเมินผล	ขั้นตอนการติดตามผลสำเร็จของแผน/ กิจกรรม
8	งบประมาณ สถานที่ ระยะเวลา	แผน/ กิจกรรมต้องดำเนินการภายในระยะ เวลา/ สถานที่/ งบประมาณที่ระบุไว้
9	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	ผลสำเร็จระดับผลผลิตและผลลัพธ์

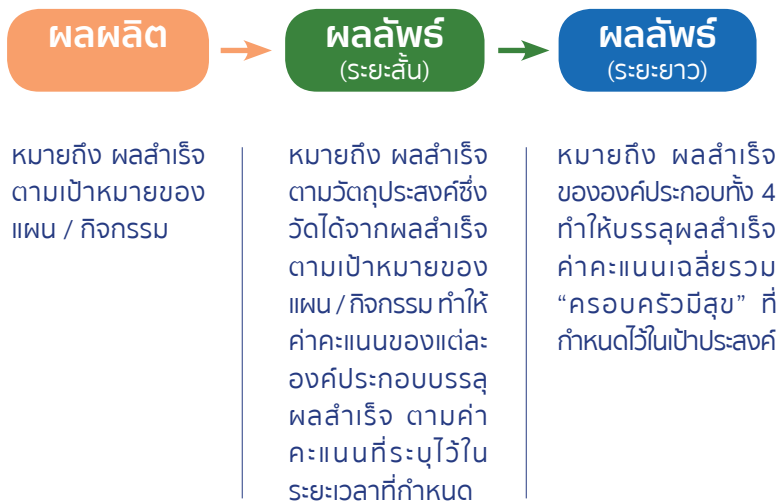
5.1.3 กระบวนการจัดทำ แผนปฏิบัติการ

- 1) การประชุมเพื่อจัดทำแผนปฏิบัติการ
- 2) จัดกิจกรรม โดยต้องรู้ว่า กิจกรรมที่จัดมีตัวชี้วัดอะไร และวัดความสำเร็จภายใต้ระยะเวลา สถานที่ และงบประมาณที่กำหนดอย่างไร
- 3) การกำหนดแผนการติดตามประเมินผล



5.1.4 รายละเอียดองค์ประกอบ ของแผนปฏิบัติการ

- 1) **ชื่อแผนปฏิบัติการ** ควรกระชับ มีความชัดเจน น่าสนใจ มีเอกลักษณ์ คนที่เห็นรู้สึกว่าจะต้องทำ ทำแล้วได้ประโยชน์
- 2) **สถานการณ์ปัญหา** วินิจฉัยว่า ค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำตามลำดับ องค์ประกอบแต่ละองค์ประกอบและต้องมีการตรวจสอบให้ชัดเจนก่อนว่า เร่งด่วน สมควร และสามารถทำได้จริง จึงนำมาจัดลำดับความสำคัญในการปฏิบัติว่าเป็นแผนปฏิบัติการ / กิจกรรม
- 3) **เป้าประสงค์** ต้องกำหนดให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร
- 4) **วัตถุประสงค์เฉพาะ** ควรมีความเฉพาะเจาะจง วัดได้ และเกิดจากความเห็นพ้องจากทุกฝ่ายเป็นวัตถุประสงค์ที่เป็นจริงได้ ภายใต้กรอบเวลาที่เหมาะสม มีการกำหนดเวลาที่ชัดเจนโดย ต้องอยู่บนพื้นฐานของความเป็นไปได้
- 5) **กลุ่มเป้าหมาย** ต้องระบุให้ชัดว่า เป็นใครหรือกลุ่มใด และต้องมีนิยามความหมายให้ชัดเจน
- 6) **ผู้รับผิดชอบ** กำหนดชื่อบุคคล / ตำแหน่ง
- 7) **โครงสร้างการทำงาน** ควรหรือต้องมีการตั้งคณะทำงานอย่างชัดเจน จะช่วยให้การประสานงานติดตามและประเมินแผน / กิจกรรมประสบความสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- 8) **ผลที่ได้รับจากแผน / กิจกรรม** ตามลำดับ ดังนี้



5.2 ฝึกทักษะการใช้ข้อมูลเพื่อการตัดสินใจในการเขียนแผนปฏิบัติการ

5.2.1 จุดมุ่งหมาย

- 1) ทำความเข้าใจข้อมูลที่ได้จากแบบสำรวจ
- 2) วิเคราะห์ตัวเลข เพื่อใส่ในแผนปฏิบัติการ

5.2.2 กระบวนการ

ผู้เข้าอบรมได้รับข้อมูลพื้นฐานครอบครัวมีสุของค์กร จากผลการสำรวจครอบครัวมีสุขคนทำงานรอบที่ 1 และร่วมกันวิเคราะห์ตามข้อเสนอแนะของวิทยากร

1) ทำความเข้าใจข้อมูลที่ได้จากแบบสำรวจ

โดยทำความเข้าใจ 4 องค์ประกอบหลักซึ่งจะมีผลต่อค่าคะแนนเฉลี่ยครอบครัวมีสุขของคนทำงานองค์กร ได้แก่ 1) ความอบอุ่น 13 ตัวชี้วัด 2) ความสงบสุข 7 ตัวชี้วัด 3) ความเข้มแข็ง 18 ตัวชี้วัด 4) ความพอเพียง 21 ตัวชี้วัด โดยผลการสำรวจ ปี 2562 มีค่าคะแนนเฉลี่ยรวมครอบครัวมีสุขเท่ากับ 68.7

2) วิเคราะห์ตัวเลข

วิทยากรชวนผู้เข้าอบรมพูดคุยเกี่ยวกับข้อมูลตัวเลขขององค์กร โดยเน้นย้ำว่า องค์กรต้องทำความเข้าใจ ค่าคะแนนเฉลี่ยรวมขององค์กร องค์กรประกอบหลักที่สูง-ต่ำคืออะไรและองค์ประกอบย่อยที่สูง-ต่ำคืออะไร ค้นหากกลุ่มเป้าหมายที่มีผลต่อค่าคะแนนเฉลี่ยภาพรวมครอบครัวมีความสุข เช่น เพศของพนักงาน Generation สถานภาพสมรส ลักษณะงาน เป็นต้น

3) ออกแบบกิจกรรม (เขียนแผนปฏิบัติการฯ)

ผู้เข้าอบรมค้นหากลุ่มเป้าหมายที่ต้องการจะส่งเสริมครอบครัวมีความสุข ให้สอดคล้องกับกลุ่ม Generation หรือกลุ่มอื่น ๆ

3.3

ติดตามประเมินผล แผนปฏิบัติการ

(1) จุดมุ่งหมาย

การติดตามประเมินผลแผนปฏิบัติมีจุดมุ่งหมายเพื่อวัดผลสำเร็จ

1) ระดับประสิทธิภาพ

(Efficiency)

(ตอบเป้าหมายของกิจกรรม)

การเปรียบเทียบระหว่างผลผลิต (Output) กับทรัพยากรของโครงการหรือปัจจัยนำเข้า (Input)

OUTPUT
& INPUT

2) ระดับประสิทธิผล

(Effectiveness)

การเปรียบเทียบระหว่างผลลัพธ์ กับวัตถุประสงค์ (Effect/Outcome)

EFFECT &
OUTCOME

(2) กระบวนการติดตามประเมินผล

- 1) ทบทวนแผน
- 2) พัฒนาแบบสอบถาม/รายการ (Check list) เพื่อรวบรวมข้อมูลตามประเด็นที่ต้องการ
- 3) คัดเลือกวิธีการ และตัวชี้วัดที่เหมาะสม เพื่อวัดผลไปสู่ความสำเร็จ
- 4) กำหนดตารางเวลาการประเมินผลให้สอดคล้องกับการดำเนินงานตามแผน / กิจกรรม / โครงการ
- 5) เตรียมข้อมูลเพื่อเป็นข่าวสารสำหรับรายงาน และเสนอแนะเพื่อการตัดสินใจเกี่ยวกับการดำเนินงานตามแผน / กิจกรรม / โครงการ
- 6) แนะนำแนวทางการปรับปรุง แก้ไขและปรับเปลี่ยนการปฏิบัติตามแผน / กิจกรรม / โครงการ

(3) ขั้นตอนการติดตาม

- 1) วิเคราะห์
- 2) ศึกษา
- 3) กำหนดประเด็น
- 4) พัฒนาตัวชี้วัด
- 5) ออกแบบติดตามประเมินผล
- 6) สร้างเครื่องมือติดตามประเมิน
- 7) เก็บรวบรวมข้อมูล
- 8) วิเคราะห์ข้อมูล
- 9) การตัดสินใจผลการดำเนินงานติดตามประเมินผล
- 10) เขียนรายงาน

(4) สำคัญในการติดตามประเมินผล

1) ปัจจัยนำเข้า (Input)

หมายถึง ทรัพยากรทางการบริหารทุก ๆ ด้าน ได้แก่ บุคลากร (Man) งบประมาณ (Money) วัสดุ อุปกรณ์ (Materials) การบริหารจัดการ (Management) และแรงจูงใจ (Motivations) ที่เป็นส่วนร่วมเริ่มต้นและเป็นตัวชี้วัดสำคัญในการปฏิบัติขององค์กร

2) กระบวนการ (Process)

หมายถึง การนำเอาปัจจัยทางการบริหารทุกประเภทมาใช้ในการดำเนินงานร่วมกันอย่างเป็นระบบ

3) ผลผลิต (Product or Output)

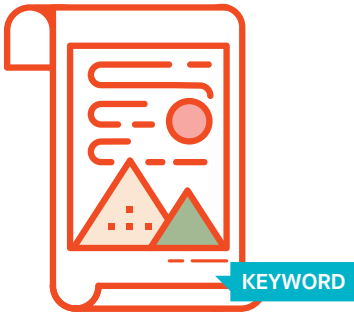
หมายถึง ผลการนำปัจจัยทั้งหลายที่เข้าสู่กระบวนการทุกกระบวนการมาทำให้เกิดผลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4) ผลลัพธ์ (Outcome)

เป็นการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นเกิดจากกระบวนการของการนำเอาผลผลิตที่ได้จากการปฏิบัติ เพื่อให้เกิดประสิทธิผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

3.4

การเขียนรายงานผลที่ได้จากการนำแผนปฏิบัติการไปใช้



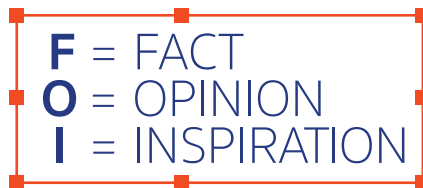
(1) เทคนิคการเขียนรายงาน

ต้องเห็นภาพใหญ่ จากนั้นไล่หัวข้อ และร้องอ้อเข้าใจ วิทยากรขอให้ผู้เข้าอบรมฝึกปฏิบัติ การตั้งชื่อเรื่องของรายงาน เทคนิคการสร้าง Keyword เพื่อสร้างความสนใจให้ผู้ฟัง

(2) สร้างรายงานให้น่าสนใจ



1) เปลี่ยนจาก งงเป็นง่าย คือ ข้อมูลที่สามารถวัดได้โดยไม่ใช้ความรู้สึก แปลงข้อมูลเป็นกราฟ / ภาพนำเสนอให้มีความน่าสนใจ ตัวอักษรไม่แน่นเกินไป



2) เขียนให้น่าสนใจ ใช้เทคนิค FOI

F คือ Fact ข้อมูลที่เป็นจริง
O คือ Opinion วิเคราะห์ถูกต้อง
I คือ Inspiration สร้างแรงบันดาลใจ

ตัวอย่าง แผนปฏิบัติการ สร้างเสริม ครอบครัวมีสุข

ชื่อองค์กร

เป้าประสงค์ (ค่าคะแนนเฉลี่ยรวม)

วัตถุประสงค์
(องค์ประกอบ
1-4)

วัตถุประสงค์ย่อย
(องค์ประกอบย่อย
ของ 1-4).

(1)

สถานการณ์
ปัญหา

(2)

กระบวนการ /
กิจกรรม

การติดตาม

(3)

สถานที่

(4)

งบ
ประมาณ
(บาท)

ชื่อแผนปฏิบัติการ/กิจกรรม

เป้าหมายของ

แผนปฏิบัติการ / กิจกรรม

กลุ่มเป้าหมาย

ผู้รับผิดชอบ

(5)

ระยะ
เวลา

(6)

ผลที่ได้รับ
จากกิจกรรม /
แผนปฏิบัติการ
(ผลลัพธ์)

(7)

ผลสำเร็จระดับ
มีติดบวัตอุปสงค์
ยุทธศาสตร์
(ผลลัพธ์ระยะสั้น)

(8)

ผลสำเร็จระดับ
ภาพรวมตอบ
เป้าประสงค์
(ผลลัพธ์ระยะยาว)

• noun

GUILD

/pronounce/ gild

a medieval association of
craftsmen or merchants,
often having considerable power.

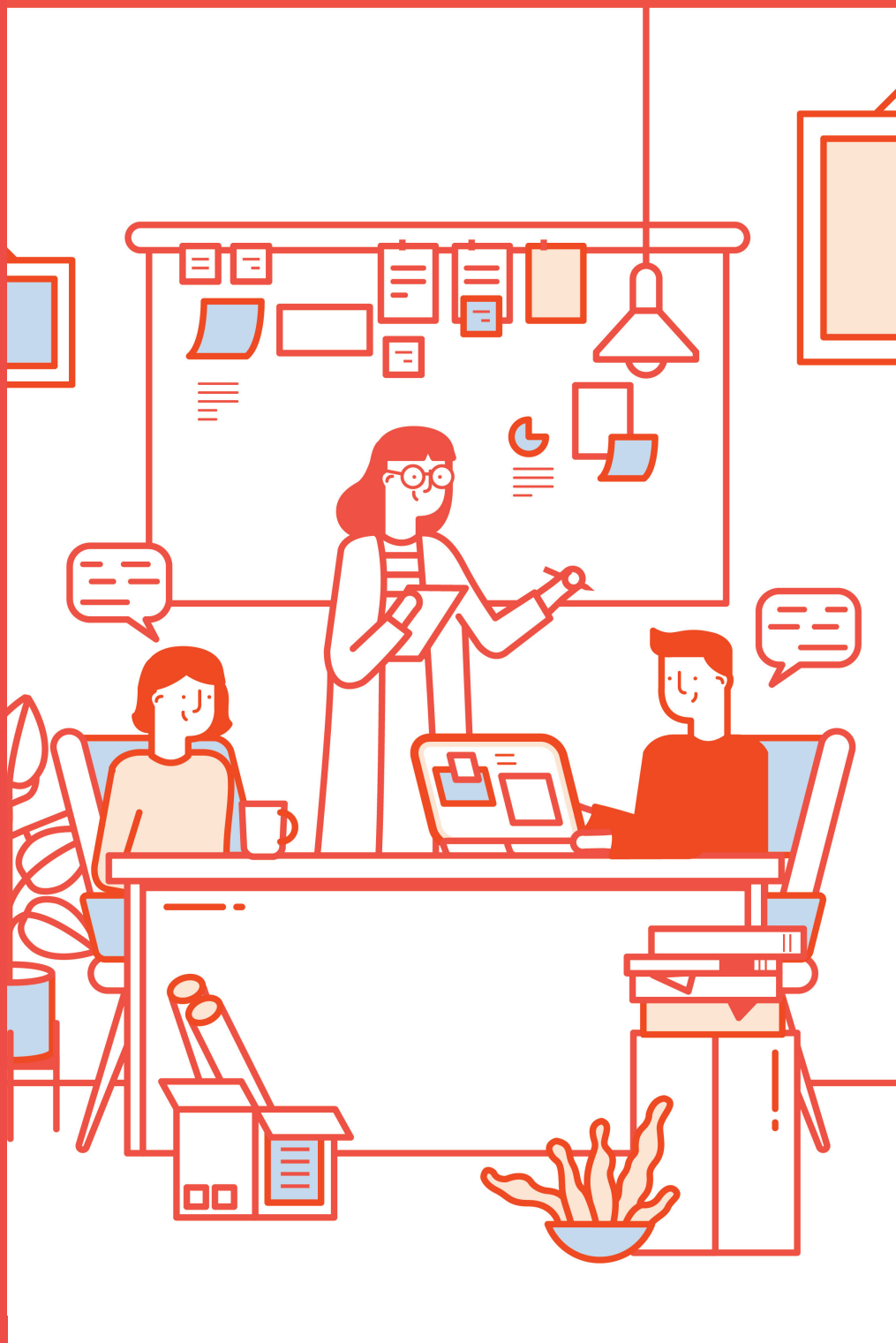
to do list



○○○

memo

≡





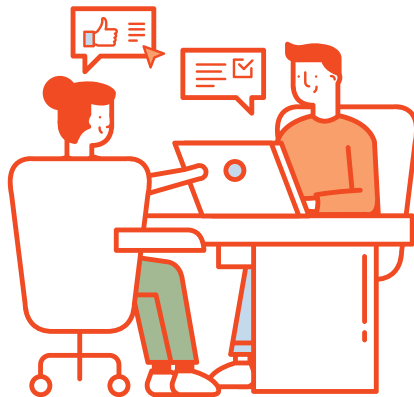
ส่วนที่ 4 -

“ระบบพี่เลี้ยง”



4.1

ระบบพี่เลี้ยง



องค์กรใดที่มีการถ่ายทอดการทำงานจากประสบการณ์ตรง ที่อยู่บนพื้นฐานการทำงานของตนเอง และสามารถส่งต่อไปยังบุคลากรใหม่หรือผู้ที่มารับตำแหน่งใหม่ อย่างมีแบบแผนในการทำงานที่ส่งผลให้การทำงานเป็นระบบระเบียบและมีบรรทัดฐานที่ชัดเจน องค์กรนั้น ๆ ก็จะรักษามาตรฐานและภาพลักษณ์ขององค์กรได้ดี สร้างประสิทธิภาพในการทำงานได้ดียิ่งขึ้น บุคลากรมีการพัฒนาทักษะอย่างถูกวิธีและรวดเร็ว เพิ่มศักยภาพให้องค์กรได้มากยิ่งขึ้นลดปัญหาบุคลากรใหม่ขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับขนบธรรมเนียม วัฒนธรรมการทำงาน ค่านิยมและทัศนคติของคนในองค์กร ลดปัญหาการปรับตัวของบุคลากรใหม่ ลดปัญหาความขัดแย้งด้านวัฒนธรรมในการทำงานระหว่างบุคลากรเก่ากับบุคลากรใหม่ และสร้างความจงรักภักดีให้กับองค์กรได้อย่างต่อเนื่อง (th.hnote.asia; Peerada Rutirapong, September, 2017: www.hmetor.com)

4.2

มาทำความเข้าใจ กับระบบพี่เลี้ยง

องค์กรโดยทั่วไปมักมีการถ่ายทอดการทำงานจากประสบการณ์ตรง แต่อาจไม่ได้ใส่ใจชัดเจนว่า องค์กรกำลังทำระบบพี่เลี้ยงอยู่ เพียงแต่ว่า บางครั้งก็รู้สึกดี รักองค์กร อยากทำเหมือนคนที่อยู่มาก่อน

ก่อนที่จะรู้จักกับ ระบบ
พี่เลี้ยง เรามารู้จัก กับ
2 keywords ได้แก่

Mentor

หมายถึง พี่เลี้ยง รุ่นพี่ พนักงานที่มีความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ คนสอนงาน ที่ปรึกษา ผู้ชี้แนะ Mentee หมายถึง พนักงานที่ถูกสอนงาน พนักงานที่อ่อนประสบการณ์ พนักงานที่เข้ามาใหม่กำลังเรียนรู้งาน หรือเรียกสั้น ๆ ว่า “น้องเลี้ยง”

Coach

หมายถึง ฝึก สอน หรือ ผู้ฝึก ขณะที่ Coaching หมายถึง การฝึก หรือ กระบวนการพัฒนาตนเองรูปแบบหนึ่ง ที่จะช่วยให้ผู้รับการโค้ช (Coachee) บรรลุเป้าหมายต่างๆ ในชีวิต ทั้ง เป้าหมายในชีวิตส่วนตัวและในหน้าที่การงาน

COACHING

ในทาง
ปฏิบัติแล้ว
สองคำนี้
มีความ
แตกต่างกัน
มากพอควร
อ้างอิง
ความหมาย
ของทั้งสอง
คำนี้จาก
หนังสือชื่อ
Performance
Coaching
ที่เขียนโดย
Carol Wilson
ซึ่งได้ให้
ความหมาย
ของทั้งสอง
คำนี้แตกต่าง
กันออกไป



- ไม่ลังการใดๆ เน้นการใช้คำถามมากกว่า
- ไม่บอกว่าจะต้องทำอย่างนั้นอย่างนี้ แต่จะใช้คำถามเพื่อให้คิดเอง และทำได้ด้วยตนเอง
- เน้นให้ผู้ถูกโค้ชเรียนรู้ที่จะคิด และเพื่อให้อนาคตสามารถประยุกต์และคิดเองได้
- สร้างความตื่นตัวในการเรียนรู้ คนที่เป็นโค้ช จะเน้นไปที่การสร้างความตื่นตัวของผู้ถูกโค้ช ให้ความรู้สึกตื่นเต้น และอยากที่จะเรียนรู้อยู่ตลอดเวลา เป็นคนที่สร้างแรงบันดาลใจ และสร้างพลังใจที่จะทำให้ผู้ถูกโค้ชสามารถคิด และรู้แจ้งอะไรบางอย่างได้ด้วยตนเอง โดยไม่ต้องบอกอะไร เพียงแค่ถาม และสร้างความตื่นตัวในมุมมองใหม่ๆ

- โค้ช อาจจะไม่จำเป็นต้องรู้ในสิ่งที่กำลังโค้ชอยู่ แต่เขาต้องรู้ว่า ถ้าจะทำให้พนักงานมีผลงานที่ดีขึ้นในเรื่องนั้นๆ เขาจะต้องถามอย่างไร และทำให้พนักงานคิดเองได้อย่างไรบ้าง โค้ชบางคนไม่รู้รายละเอียดเทคนิคการทำงานเลยด้วยซ้ำ แต่สามารถทำให้พนักงานที่ถูกโค้ชนั้น เรียนรู้ได้ และเก่งขึ้นได้

- ถ้าต้องการฝึกให้บุคลากรรู้จักคิด และประยุกต์ใช้ หรือสร้างความมั่นใจในการทำงาน ทำให้รู้ด้วยตนเอง ฯลฯ ควรจะใช้การ Coaching เป็นหลัก

MENTORING

- เน้นไปที่การบอกให้ทำ เช่น การบอกถึงขั้นตอนการทำงาน การชี้แจงแนวทางในการทำงานร่วมกัน แนวทางในการอยู่ร่วมกัน ฯลฯ
- มีการบอกถึงขั้นตอน และเทคนิคต่างๆ เพื่อให้ทำงานได้ทันที ไม่ต้องมานั่งคิดเอง
- คนที่เป็นพี่เลี้ยง จะต้องเป็นคนที่มีรูปร่างนั้นๆ อย่างดี เพราะต้องมาเป็นคนให้คำแนะนำ และบอกถึงขั้นตอนในการทำงาน รวมทั้งแนะนำได้ว่าถ้าเกิดปัญหาจะต้องทำอย่างไรเพื่อแก้ไขปัญหาเหล่านั้นๆ ให้ได้ จะไม่เหมือนโค้ชที่อาจจะรู้ หรือไม่รู้เรื่องนั้นๆ ก็ได้ แต่สอนให้คิดได้

● พี่เลี้ยงจะเน้นไปที่การให้คำแนะนำอย่างตรงไปตรงมา และเน้นไปที่การบอกแนวทางที่ถูกต้องในการทำงาน เช่นระบบพี่เลี้ยงในการปรับตัวให้เข้ากับวัฒนธรรมองค์กร คนที่เป็นพี่เลี้ยงจะบอกตรงๆ เลยว่า วัฒนธรรมขององค์กรที่เป็นอย่างไร และถ้าจะทำงานให้มีความสุขจะต้องคิดอย่างไร มองอย่างไร และมีขั้นตอนในการพูดคุยกับผู้ใหญ่อย่างไรบ้าง ฯลฯ ผิดกับโค้ชที่มักจะใช้คำถามแล้วให้เราคิดเองว่าเราควรจะทำอย่างไรดี

● แลกเปลี่ยนประสบการณ์ ระบบพี่เลี้ยงจะเน้นไปที่การให้ประสบการณ์ของคนที่เป็นพี่เลี้ยง จะนำเอาประสบการณ์ในการทำงาน และความผิดพลาดต่างๆ ที่เกิดขึ้นมาเล่าให้ฟัง และมาบอกเพื่อไม่ให้เกิดความผิดพลาดซ้ำ จะเน้นไปที่การทำให้คนทำงานสามารถทำงานได้ทันที ในระยะเวลาที่สั้นๆ

● ถ้าต้องการให้พนักงานทำงานได้เลย รู้จักเทคนิคในการทำงาน และแก้ไขปัญหาหน้างานได้อย่างเชี่ยวชาญ และมีเวลาในการฝึกน้อย ก็ต้องใช้ระบบพี่เลี้ยง

พี่เลี้ยงหรือ Mentor ที่ดีต้องมี ด้านดี ๆ อะไรบ้าง

1. มีความเต็มใจที่จะ แบ่งปันทักษะความรู้ และความเชี่ยวชาญ

พี่เลี้ยงที่ดี เต็มใจที่จะสอนสิ่งที่รู้และ เต็มใจที่จะพัฒนาน้องเลี้ยง (mentee) อย่างเต็มที่ ให้คำปรึกษาและการ สนับสนุนอย่างต่อเนื่อง ตลอดจนกล้า ที่จะให้ feedback อย่างตรงไปตรง มาอย่างจริงใจเพื่อให้เกิดการพัฒนา อย่างต่อเนื่อง

2. มีทัศนคติบวก และเป็นแบบอย่างที่ดี

ข้อสำคัญในการเป็นพี่เลี้ยงคือการ มีทัศนคติที่ดี หากในที่ทำงานก็ต้อง มีทัศนคติเชิงบวกกับที่ทำงาน มีความสุข และสร้างประสิทธิภาพใน การทำงานได้แม้ในสภาวะที่กดดัน หรือไม่พร้อม การเลือกพี่เลี้ยงให้กับ พนักงานใหม่ ๆ เป็นเรื่องที่สำคัญมาก หากเลือกคนที่มีทัศนคติที่เป็นลบต่อ องค์กรมาเป็นพี่เลี้ยง พนักงานใหม่ที่ เข้ามาก็จะมีทัศนคติลบตามไป ด้วย ซึ่งส่งผลถึงประสิทธิภาพการ ทำงาน รวมทั้งระยะเวลาที่จะทำงาน กับองค์กรด้วย

3. ให้คำแนะนำและข้อเสนอแนะที่สร้างสรรค์

หนึ่งในความรับผิดชอบที่สำคัญ ของผู้ให้คำปรึกษาที่ดีคือการให้คำ แนะนำและข้อเสนอแนะที่สร้างสรรค์ เพื่อ mentee จะสามารถเติบโตและ พัฒนาได้มากที่สุด พี่เลี้ยงที่ดีควรมี ทักษะการสื่อสารที่ดี จะช่วยให้ผู้รับ คำปรึกษาเกิดการพัฒนาอาชีพและ ความรู้สึกของความสำเร็จในการ เรียนรู้ในสนามการทำงานจริงได้

4. เป็นที่ยอมรับและนับถือ

เมื่อ mentees มองขึ้นไปพี่เลี้ยง แล้วสามารถมองเห็นภาพตัวเอง เห็นอนาคตที่สดใส ในบทบาทหน้าที่ การงาน รวมทั้งการเป็นที่ปรึกษาใน อนาคตได้ด้วย mentees ส่วนใหญ่ ต้องการทำตามคนที่เป็นที่เคารพ นับถือเป็นอย่างดีจากเพื่อนร่วมงาน และมีผลงานที่มีประสิทธิภาพสูงด้วย

5. มีค่านิยมสอดคล้อง กับองค์กร

พี่เลี้ยงที่ดีควรมีค่านิยม ความเห็นใน คุณค่าขององค์กร เพื่อที่จะสามารถ ถ่ายทอดวัฒนธรรมการทำงานที่ สอดคล้องกับองค์กรให้กับน้องเลี้ยง เพื่อมุ่งมั่นผลักดันเป้าหมายของ องค์กรให้สำเร็จได้

6. ยอมรับความคิดเห็นและความคิดริเริ่มของทีม

พี่เลี้ยงที่เห็นคุณค่าของคนอื่น ๆ นอกจากนี้ยังเป็นคนที่ทำงานได้ดีในสภาพแวดล้อมที่เป็นอยู่ ยังมีการทำงานเป็นทีม ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น รวมทั้งให้ความคิดเห็นในเชิงบวกและการเสริมแรงเพื่อให้ทีมบรรลุเป้าหมายไปด้วยกัน

4.3

ระบบพี่เลี้ยง มีคืออะไร



โครงการสร้างเสริมครอบครัวอบอุ่นและมีสุขเพื่อคนทำงานองค์กร ได้นำแนวคิดทั้ง 2 แบบ คือ ทั้ง Coach และ Mentoring มาปรับใช้ เป็น “ระบบพี่เลี้ยงครอบครัวมีสุข” ที่ต้องเหมาะกับบริบทของแต่ละองค์กร โดยมุ่งเน้นให้

- คนทำงานในองค์กรเกิดการเรียนรู้ที่จะคิด สามารถประยุกต์และคิดเองได้อย่างต่อเนื่อง ในการใช้ “ระบบพี่เลี้ยงครอบครัวมีสุข”
- คนทำงานในองค์กรมีความรู้สึกตื่นเต้น และต้องการเรียนรู้อยู่ตลอดเวลา มีแรงบันดาลใจ สามารถคิด และรู้แจ้งอะไรบางอย่างเพื่อสนับสนุนการใช้ “ระบบพี่เลี้ยงครอบครัวมีสุข” ได้ด้วยตนเอง และสร้างความตื่นตัวในมุมมองใหม่ ๆ
- คนทำงานในองค์กรมีการขยายแนวคิดให้เกิดเป็นระบบไปอย่างต่อเนื่อง การชี้แจงแนวทางในการใช้ “ระบบพี่เลี้ยงครอบครัวมีสุข” ร่วมกัน ฯลฯ มีการบอกถึงขั้นตอน และเทคนิคต่าง ๆ เพื่อใช้ “ระบบพี่เลี้ยงครอบครัวมีสุข” ได้ทันที
- คนทำงานในองค์กรมีการปรับตัว เข้าถึง ปฏิบัติ และ สานต่อ “ครอบครัวมีสุข” จนเป็นวิถีองค์กร

“ระบบพี่เลี้ยงครอบครัวมีสุข”

ภายใต้ โครงการสร้างเสริมครอบครัวอบอุ่นและมีสุขเพื่อคนทำงานองค์กร

หมายถึง กระบวนการ กลไก ขั้นตอน การสร้างเสริมครอบครัวมีสุข คนทำงานองค์กร ด้วยการเสริมเพิ่มพลัง คนทำงานในองค์กรให้เกิดการเรียนรู้ที่จะคิดเองได้อย่างต่อเนื่อง มีความตื่นรู้ตลอดเวลา สามารถขยายแนวคิด การสร้างเสริมครอบครัวมีสุขอย่างเป็นระบบต่อเนื่อง เกิดเป็น วัฒนธรรมองค์กร

“ระบบพี่เลี้ยง
ครอบครัวมีสุข”
ประกอบด้วย

กระบวนการ (Process)

- มีโครงสร้างขั้นตอนการดำเนินกิจกรรม
- มีกำหนดการ ขั้นตอนการดำเนินกิจกรรม

กลไก (Mechanism)

- มีข้อตกลงความพร้อมในการร่วมทำกิจกรรม
- มีการจัดสรรบุคลากร มาร่วมกิจกรรม
- มีโครงสร้างคณะทำงาน เป็นผู้รับผิดชอบ
- มีแผนปฏิบัติการสร้างเสริมครอบครัวมีสุข

ขั้นตอน

- มีขั้นตอนการปฏิบัติงานที่มีการกำหนดอย่างชัดเจน เพื่อให้ได้ผลออกมาตามที่ต้องการ
- มีแผนงานและตารางการปฏิบัติงานของโครงการ

ปัจจัยนำเข้า

นโยบาย

นักสร้างเสริมครอบครัว
อบอุ่น จาก 20 องค์กร
ต้นแบบครอบครัวมีสุข
ประจำปี 2560

ความร่วมมือ

งบประมาณ

องค์ประกอบการทำงาน “ระบบพี่เลี้ยง ครอบครัวมีสุข”

กลไก	กระบวนการ	ผลผลิต
ผู้บริหารสูงสุด หรือ ผู้แทน ของ 20 องค์กร ต้นแบบครอบครัวมีสุข ประจำปี 2560 ตอบ หนังสือเข้าร่วมโครงการ	1. ประสานความร่วมมือ 2. จัดส่ง หนังสือ	หนังสือตอบรับเข้าร่วม โครงการฯ จำนวน 20 องค์กรต้นแบบครอบครัว มีสุข ประจำปี 2560
ผู้บริหารสูงสุด หรือ ผู้แทน แต่งตั้ง จัด คัดสรร บุคลากร เข้าร่วมใน ตำแหน่งและบทบาท ตามที่โครงการระบุ	จัดทำและแต่งตั้ง คณะทำงาน	พี่เลี้ยงที่มีศักยภาพ เป็นวิทยากรให้กับภาคีฯ ใกล้เคียง
ผู้บริหารสูงสุดหรือผู้แทน ให้ความร่วมมือในการ ประสานให้บุคลากรใน องค์กรร่วมกันตอบแบบ สำรวจ “ครอบครัวมีสุข” และ ให้บุคลากร เข้าร่วมอบรม เพื่อเป็น “นักสร้างเสริมครอบครัว มีสุข” ขององค์กร	1. ประสานส่งแบบ สำรวจ 2. นัดหมายจัดอบรมฯ	1. จำนวน “พี่เลี้ยง ครอบครัวมีสุข” ทั้งหมด 14 องค์กร จาก 20 องค์กร ต้นแบบครอบครัวมีสุข ประจำปี 2560 2. จำนวน “พี่เลี้ยง ครอบครัวมีสุข” ทั้งหมด 25 องค์กร จาก 100 องค์กร ต้นแบบครอบครัวมีสุข ประจำปี 2563
โครงการฯ จัดสรร งบประมาณ สำหรับการ สำรวจ และ การอบรมฯ	โครงการฯ จัดทำ งบประมาณเบิกจ่าย ค่าใช้จ่ายการสำรวจ และค่าจัดอบรมฯ อาทิ ค่าห้องประชุม ค่าอาหาร เป็นต้น	การจัดสรรงบประมาณ ร่วมของแต่ละภาคีฯ ในการดำเนินกิจกรรม ตามแผนปฏิบัติการ สร้างเสริมครอบครัวมีสุข

HAPPY
FAMILY
GUILD



to do list



○○○

memo





ส่วนที่ 5 —

“ผลสำเร็จ
จากแผนปฏิบัติการ
สร้างเสริม
ครอบครัวมีสุข”



5.1



เขียนแผนปฏิบัติการ สร้างเสริม ครอบครัว มีสุขเป็น...แล้วได้อะไร

เข้าใจ

- รูปแบบ กรอบแนวความคิด แนวทาง กระบวนการทางความคิด
- กลไก ขั้นตอนการปฏิบัติ ที่คำนึงถึงบริบทแวดล้อม
- มีวิธีการจัดการร่วมกัน โดยมีเป้าหมายในการสร้างต้นแบบ
- ค่านิยม ที่เป็น พื้นฐานการจัดการตนเองของ ครอบครัวมีสุข ได้อย่างมุ่งเป้า

ใช้เป็น

สามารถ
ใช้ตัวเลขที่
ได้จากการ
สำรวจมา

- วินิจฉัยสถานการณ์ “ครอบครัวมีสุข” คนทำงานองค์กรได้ตามหลักการและมีหลักฐานเชิงประจักษ์เป็นตัวเลขชัดเจน
- ค้นหา ประเด็น กลุ่มเป้าหมาย และ ตัวชี้วัด ได้อย่างตรงจุด ชัดเจน
- กำหนดความสำเร็จจากการเทียบเคียง ค่าคะแนนภาพรวมทั้ง เป้าประสงค์ และ วัตถุประสงค์ ก่อนดำเนินกิจกรรมตามแผนปฏิบัติการ เปรียบเทียบ ผลสำเร็จ หลังดำเนินกิจกรรมตามแผนปฏิบัติการ

- เขียนแผนปฏิบัติการ กิจกรรม ได้อย่างเป็นระบบ มีแบบแผน กระบวนการ กลไก และ เป้าหมาย เป็นรูปธรรม สามารถนำไปดำเนินการได้จริง ได้ทันที
- ติดตามเป็น เพื่อประเมินว่า เป็นไปตามกระบวนการปฏิบัติที่กำหนดหรือไม่ หรือ ควรปรับปรุง เปลี่ยนแปลงอย่างไร เพื่อบรรลุผลสำเร็จของแผน อย่างจับต้องได้ ถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผล

เห็นพลา

- ได้ นักสร้างเสริมครอบครัวมีสุข (Happy Family Agent)
- ได้แผนปฏิบัติการ / กิจกรรม สร้างเสริม “ครอบครัวมีสุข” คนทำงานองค์กร ให้เป็น กิจกรรมประจำองค์กร
- ได้คำแนะนำการสำรวจครอบครัวมีสุข ทั้ง 2 รอบ: รอบแรก-ใช้เป็นคำแนะนำพื้นฐาน รอบหลัง-ใช้เป็นคำแนะนำเปรียบเทียบเพื่อเห็นการเปลี่ยนแปลง
- ได้ระบบพี่เลี้ยงครอบครัวมีสุข เป็นตัวช่วยสนับสนุนการสร้างเสริม “ครอบครัวมีสุข”
- สามารถเทียบเคียง ค่าคะแนน “ครอบครัวมีสุข” ขององค์กรกับค่าคะแนนภาพรวมระดับภาคีเครือข่ายทั้งหมด
- เป็นภาคีเครือข่ายครอบครัวมีสุข ที่เข้าถึงแหล่งแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ทั้งประสบการณ์และสื่อสร้างสรรค์ต่าง ๆ ในการสร้างเสริม “ครอบครัวมีสุข” คนทำงานองค์กร ชุมชน วิถีโอ
- สามารถเป็น “องค์กรต้นแบบครอบครัวมีสุข” ได้ด้วยตัวองค์กรเอง จากประสบการณ์ของ “องค์กรต้นแบบ” ที่เป็นตัวอย่าง

5.2

ผลสำเร็จจากแผน ปฏิบัติการสร้างเสริม ครอบครัวมีสุข



บริษัท สมชายการยางเซอร์วิส จำกัด



คุณเพ็ญพักตร์ ศักดิ์ศรีสุวรรณ
(ผู้จัดการทั่วไป)

ประเภทธุรกิจ

ขายยางรถยนต์ สล้อแม็กซ์ ซ่อมช่วงล่าง แบร็ก โชค ปะยาง
ตั้งศูนย์ ถ่วงล้อ เปลี่ยนถ่ายน้ำมันเครื่อง

ก่อตั้งเมื่อปี 2520
พนักงานจำนวน 24 คน

วิสัยทัศน์องค์กร

"เมื่อครบควัจมีความสุข องค์กรก็จะมีความสุข และ
สุดท้ายสังคมที่เราอยู่ก็จะกลายเป็นสังคมแห่งความสุข"



บริษัท สมชายการยางเซอร์วิส จำกัด
แผนปฏิบัติการสร้างเสริมครอบครัวมีสุข








ภาพกิจกรรม
เงินออมอุ่นใจไว้ใช้ยามฉุกเฉิน

บริษัท สมชายการยางเซอร์วิส จำกัด



บริษัท ตาตง นครสวรรค์ จำกัด

ประเภทธุรกิจ
ขนส่งสินค้า ควบคุมอุณหภูมิ ใกล้เคียง และใกล้เคียง ให้บริการขนส่ง
ชิ้นส่วนให้กับ Makro ภาคกลางถึงภาคเหนือ และ ชิ้นส่วนใกล้เคียง
และใกล้เคียงให้กับ KFC ภาคกลางถึงภาคเหนือ

ก่อตั้งเมื่อปี 2553
พนักงานจำนวน 74 คน

วิสัยทัศน์องค์กร
ที่ทำงานคือ อีก 1 ครอบครัว เสมือนครอบครัวใหญ่
บริษัทฯควรต้องเป็นอีกหนึ่ง ทางที่พนักงานสามารถคุยได้และบ้าง
ครั้งถ้าพนักงานก็ต้องช่วยเหลือดูแลเพราะเรา คือ “ครอบครัว”



บริษัท ตาตง นครสวรรค์ จำกัด
แผนปฏิบัติการสร้างเสริมครอบครัวมีสุข















ภาพกิจกรรม
ตาตง สร้างโอกาส ส่งเสริมสุข

บริษัท ตาตง นครสวรรค์ จำกัด



บริษัท อีซูคาญจนบุรี จำกัด



คุณณัฐรินทร์ พงษ์วิทยานาน
(กรรมการผู้จัดการ)

ประเภทธุรกิจ

เป็นส่วนงานจำหน่ายของบริษัทสตรีเพอร์ ที่ให้บริการด้านการจำหน่ายและศูนย์บริการของรถยนต์อีซูซุ

ก่อตั้งเมื่อปี 14 เมษายน 2525

พนักงานจำนวน 160 คน

วิสัยทัศน์องค์กร

เราจะเป็นผู้นำในกลุ่มธุรกิจรถยนต์อีซูซุที่ได้รับความเชื่อมั่นจากผู้ค้า และลูกค้า พร้อมมุ่งมั่นพัฒนาการทำงานและการให้บริการที่เป็นเลิศและเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับบุคลากร รวมทั้งยึดมั่นความรับผิดชอบต่อสังคม และการสร้างเสริมความสุขครอบครัวคนทำงาน เรายุ่งมั่นตั้งใจ สู่การเป็นองค์กรสุขภาวะแบบยั่งยืน ที่มีบุคลากร " เก่งขึ้น " องค์กร " ดีขึ้น "

บริษัท อีซูคาญจนบุรี จำกัด

● หน่วยงานบริการด้านเสริมครอบครัวมีสุข



ภาพกิจกรรม

ตลาดนัดออนไลน์และผู้ช่วยขาย ISK

บริษัท อีซูคาญจนบุรี จำกัด



คุณจิรภัทร จະวะนะ
(กรรมการผู้จัดการ)

บริษัท สยามทูลส์ เอ็นจิเนียริง จำกัด

ประเภทธุรกิจ

ผลิตอุปกรณ์จับยึด ชิ้นส่วนโลหะ แม่พิมพ์อุตสาหกรรมและเครื่องจักร

ก่อตั้งเมื่อปี 26 มีนาคม 2551

พนักงานจำนวน 40 คน

วิสัยทัศน์องค์กร

"สร้างเสริมกำลังใจในการปฏิบัติงานรวมถึงครอบครัวพนักงาน เพราะครอบครัวพนักงานเปรียบเสมือนครอบครัวเดียวกันกับองค์กร"

บริษัท สยามทูลส์ เอ็นจิเนียริง จำกัด

แผนปฏิบัติการสร้างเสริมครอบครัวมีสุข





**คู่มือ
สวัสดิการพนักงาน**

บริษัท สยามทูลส์ เอ็นจิเนียริง จำกัด
 101 หมู่ 10 ตำบลบางทราย อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี
 โทรศัพท์ 033-22091-4 โทรสาร 033-22091-5

หน้า 1 จาก 1 หน้า
ฉบับที่ 1.00 วันที่ 15/03/2551

ภาพกิจกรรม

ทุนสนับสนุนการศึกษาบุตรของพนักงาน

บริษัท สยามทูลส์ เอ็นจิเนียริง จำกัด





คุณสุกัญญา บุตดา
(รองผู้จัดการใหญ่)

ห้างหุ้นส่วนจำกัด ชัยรุ่งเรืองยนต์ 333

ประเภทธุรกิจ

จำหน่ายรถยนต์ รถแทรกเตอร์มือสอง
เป็นตัวแทนจำหน่ายรถแทรกเตอร์ยี่ห้อ JOHN DEERE (จอห์น ดีเออร์)
จำหน่ายอุปกรณ์ต่อพ่วง จำหน่ายอะไหล่แก็จ้อห์นดีเออร์ พร้อมบริการหลังการขาย

ก่อตั้งเมื่อปี 2545
พนักงานจำนวน 34 คน

วิสัยทัศน์องค์กร

เรานุ่งมั่นพัฒนา คุณภาพสินค้าและบริการให้ได้รับความพึงพอใจจากลูกค้า
ให้ดีขึ้นทุกปี

นโยบายองค์กร

1. การทำงานเป็นทีม
2. เพิ่มความรู้เพิ่มประสิทธิภาพ
3. การบริการหลังการขายที่เป็นเลิศ
4. องค์กรแห่งความสุขและครอบครัวมีสุข

ห้างหุ้นส่วนจำกัด ชัยรุ่งเรืองยนต์ 333
แผนปฏิบัติการสร้างเสริมครอบครัวมีสุข










ภาพกิจกรรม
พลังแห่งความพอเพียง

ห้างหุ้นส่วนจำกัด ชัยรุ่งเรืองยนต์ 333





คุณอนุรักษ นิเต
(QA)

บริษัท ศรีแก้วหล่มเก่า จำกัด (ร้านมะขามขมิ้น&ขมิ้น)

ประเภทธุรกิจ
ผลิตและจำหน่ายมะขามฝักและมะขามแปรรูป

ก่อตั้งเมื่อปี 2542
พนักงานจำนวน 48 คน

วิสัยทัศน์องค์กร
"นำหลักการ Happy 8 มายกระดับความสุขของคนในองค์กร พร้อมแบ่งปันความสุขให้กับพนักงาน ครอบครัวพนักงาน รวมถึงชุมชน เพื่อให้พนักงานรู้จักการช่วยเหลือตนเองและสร้างภูมิคุ้มกันเพื่อให้ครอบครัวเข้มแข็ง"

บริษัท ศรีแก้วหล่มเก่า จำกัด
แผนปฏิบัติการสร้างเสริมครอบครัวมีสุข



ภาพกิจกรรม
แปลงผักพอเพียง

บริษัท ศรีแก้วหล่มเก่า จำกัด





คุณวิรุฒ ปรงไทย
(กรรมการผู้จัดการ)

ห้างหุ้นส่วนจำกัด ลืมเชียงเล็ง

ประเภทธุรกิจ
ผลิตเครื่องมือ เครื่องจักรทางการเกษตร

ก่อตั้งเมื่อปี 2525
พนักงานจำนวน 41 คน

วิสัยทัศน์องค์กร

- 1) สร้างศักยภาพพนักงานให้มีความรู้ความสามารถทันต่อสภาพเหตุการณ์ปัจจุบัน
- 2) สร้างความรักและความสามัคคี ความเชื่อมั่นในองค์กร
- 3) สร้างความมั่นคงและความสุขให้กับครอบครัวของพนักงาน



ห้างหุ้นส่วนจำกัด ลืมเชียงเล็ง
แผนปฏิบัติการสร้างเสริมครอบครัวมีสุข










ภาพกิจกรรม

Happy Farm And Happy Saving:
ฟาร์มแห่งความสุขและการออมอย่างมีความสุข

ห้างหุ้นส่วนจำกัด ลืมเชียงเล็ง

บริษัท ท็อปแก๊ส ซีแอนด์ดับบลิว จำกัด



คุณวราณี วินิตกฤษฎา
(เจ้าหน้าที่ประสานงานบริการ)

ประเภทธุรกิจ

เป็นผู้นำและตัวแทนจำหน่ายสินค้าเครื่องดีเทลลาลงมา เครื่องเชื่อม รวมถึงอุปกรณ์สิ้นเปลืองด้านงานตัด/ เชื่อมทุกประเภท

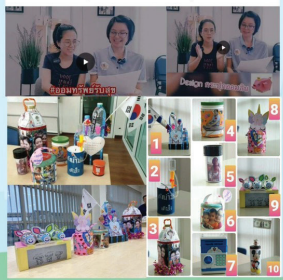
ก่อตั้งเมื่อปี 2545
พนักงานจำนวน 40 คน

วิสัยทัศน์องค์กร

มุ่งหวังให้พนักงานสร้างทัศนคติเชิงบวกทุกมุมมองในการดำเนินชีวิต มีวัฒนธรรมองค์กรส่งเสริมให้พนักงานให้ความสำคัญกับครอบครัว จัดกิจกรรมเพื่อสร้างความรู้สึกที่ดีต่อกันระหว่างพนักงานและครอบครัว เป็นสมาชิกที่ดีต่อครอบครัว เพื่อสร้างครอบครัวที่เข้มแข็ง ชี้อิสัย มั่นคง อบอุ่น เพื่อเป้าหมายการทำงานอย่างมีความสุข

บริษัท ท็อปแก๊ส ซีแอนด์ดับบลิว จำกัด
แผนปฏิบัติการสร้างเสริมครอบครัวมีสุข

จัดทำคลิปวิดีโอเชิญชวนผู้เข้าร่วมกิจกรรม "ออมทรัพย์มีสุข" และเชิญชวนให้ร่วม/ไม่ประกวดจะประกวดออนไลน์



ผู้ที่ผ่านคัดเลือกรอบแรก จัดคลิปวิดีโอชีวิตจริงแรงบันดาลใจในการออกแบบประกวดออนไลน์ และจัดมินิคอนเสิร์ตจากผลโหวตในไลน์กลุ่มบริษัท



จัดทำคลิปวิดีโอสรุปกิจกรรมประกวดประกวดออนไลน์และประกาศผลผู้ชนะการประกวดอย่างเป็นทางการ



ภาพกิจกรรม
ออมทรัพย์มีสุข

บริษัท ท็อปแก๊ส ซีแอนด์ดับบลิว จำกัด





วิสาหกิจชุมชนโอริช

ประเภทธุรกิจ
ผลิตและจำหน่าย

1)ผลิตภัณฑ์ปรับผ้านุ่ม 2)ผลิตภัณฑ์ซักผ้า 3)ผลิตภัณฑ์ล้างจาน 4)ผลิตภัณฑ์ถูพื้น
5)สเปรย์ฉีดผ้าห่ม 6)สบู่ 7)เจลแอลกอฮอล์ 8)สเปรย์แอลกอฮอล์ 9)ข้าวสารอเนกนิค

ก่อตั้งเมื่อปี 2557
พนักงานจำนวน 21 คน

วิสัยทัศน์องค์กร
1) เป็นองค์กรที่มีความสุข และครอบครัวมีความสุข 3) มีภูมิคุ้มกันทางการเงิน
2) เสริมสร้างสุขภาพทั้งร่างกาย และจิตใจ 4) สนับสนุนคนในชุมชน

คุณปราณี กองงาม
(ประธานกลุ่มวิสาหกิจชุมชนโอริช)



วิสาหกิจชุมชนโอริช
แผนปฏิบัติการสร้างเสริมครอบครัวมีความสุข



ภาพกิจกรรม
Happy Money
ส่งเสริมการออมพร้อมแก้ไขหนี้
นอกระบบ

วิสาหกิจชุมชนโอริช



บริษัท เอ็มแอนดอร์ แลเบรทอรี จำกัด (โกก)

บริษัท คิวทีซี เอนเนอร์ยี จำกัด (มหาชน)



คุณสุรพร มิตรธรรมะ
(ผู้จัดการฝ่ายพัฒนาความยั่งยืนองค์กร)

ประเภทธุรกิจ

ผลิต จำหน่าย บำรุงรักษา หม้อแปลงไฟฟ้า และตัวแทนจำหน่าย
ผลิตภัณฑ์ด้านพลังงานไฟฟ้าแสงอาทิตย์ แบรนดระดับโลก

ก่อตั้งเมื่อปี 2539

พนักงานจำนวน 270 คน

วิสัยทัศน์องค์กรในการสร้างเสริมครอบครัวมีสุข

เป็นพันธมิตรของบริษัทร 1 ใน 5 ข้อ คือ พัฒนาทุนมนุษย์เพื่อสร้าง “คนดี-คนเก่ง”
และกลยุทธ์หลักในการพัฒนาอย่างยั่งยืน คือ “สร้างสมดุลยภาพระหว่างชีวิตกับ
งาน” (Work Life Balance)

ผลลัพธ์ที่องค์กรต้องการคือ “พนักงานมีความสุขที่ยั่งยืน เกิดความภาคภูมิใจที่
เป็นส่วนหนึ่งของครอบครัว QTC และพร้อมแบ่งปันความสุขสู่สังคมภายนอก”

บริษัท คิวทีซี เอนเนอร์ยี จำกัด (มหาชน)
แผนปฏิบัติการสร้างเสริมครอบครัวมีสุข

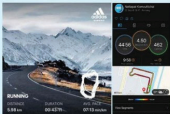
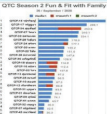



ภาพการให้ความรู้ สื่อสารประชาสัมพันธ์กิจกรรม และ
การออกกำลังกายของพนักงานครอบครัวมีสุข




ภาพการออกกำลังกาย

กิจกรรม QTC Fun & Fit With Family

สรุปสถิติประจำวัน




มอบรางวัลเพื่อสร้าง
แรงจูงใจ



Generation 2
FUN & FIT WITH Family
3.9.1-1.64
1.1.1

บริษัท คิวทีซี เอนเนอร์ยี จำกัด (มหาชน)





คุณพิระพงศ์ ชัยภูมิเมือง
(พนักงานแผนกสวัสดิการ)

โรงงานผลิตเส้นก๋วยเตี๋ยวชุมชนที่

ประเภทธุรกิจ

ผลิตอาหารประเภทเส้นก๋วยเตี๋ยว พริกแกง น้ำซอส ผงปรุงรส เช่น ก๋วยเตี๋ยวเส้นเล็ก ก๋วยเตี๋ยวเส้นใหญ่ เส้นหมี่สด ก๋วยจั๊บสามเหลี่ยม เส้นมะพร้าว ก๋วยเตี๋ยวผัดไทย พริกแกงกะหรี่ น้ำซอสผัดไทย ผัดหมี่กุ้งสำเร็จรูป ผงน้ำจิ้มก๋วยจั๊บ

ก่อตั้งเมื่อปี 2500

พนักงานจำนวน 189 คน

วิสัยทัศน์องค์กรในการสร้างเสริมครอบครัวมีสุข

1) ส่งเสริมโครงการโรงอาหารราคาถูกเพื่อลดค่าครองชีพของบุคลากรโดยขายอาหารในราคาไม่บุล 10 บาท 2) ส่งเสริมโครงการเก็บเม็ดเงินจาก ให้นักศึกษามีเงินออมใช้หมุนเวียนยามฉุกเฉินโดยไม่ต้องกู้ยืม 3) ส่งเสริมโครงการตลาดนัดฟาร์มมีสุขชุมชน ให้บุคลากรมีรายได้เสริมโดยจัดให้มีพื้นที่ขายสินค้า ผักพื้นบ้านในบริเวณโรงงาน



โรงงานผลิตเส้นก๋วยเตี๋ยวชุมชนที่

แผนปฏิบัติการสร้างเสริมครอบครัวมีสุข












ภาพกิจกรรม

โครงการโรงอาหาร ราคา 10 บาท

โรงงานผลิตเส้นก๋วยเตี๋ยวชุมชนที่



บริษัท กิจตรงยามาฮา อุบลราชธานี จำกัด



คุณประชา กิจตรงศิริ
(กรรมการผู้จัดการ)

ประเภทธุรกิจ

1. เป็นตัวแทนผู้จำหน่ายรถจักรยานยนต์ ยี่ห้อ ยามาฮา ในเขตจังหวัดอุบลราชธานี ศรีสะเกษ และยโสธร
2. เป็นตัวแทนผู้จำหน่ายรถยนต์ ยี่ห้อ ซูซูกิ ในเขตจังหวัดอุบลราชธานี

ก่อตั้งเมื่อปี 6 มีนาคม 2540
พนักงานจำนวน 167 คน

วิสัยทัศน์องค์กร
มีวัฒนธรรมองค์กร 10 ข้อ

1. องค์กรที่มีลูกค้าเป็นสำคัญ
2. องค์กรที่ทำงานเป็นทีม
3. องค์กรที่อยู่กับแบบครอบครัว
4. องค์กรแห่งการเรียนรู้
5. องค์กรที่ทำงานแบบมืออาชีพ
6. องค์กรทำงานอย่างมีความสุขและสนุกกับการทำงาน
7. องค์กรที่คิดเชิงบวก มองโลกในแง่ดี
8. องค์กรที่เน้นการทำงานแบบ CRM
9. องค์กรที่มีคุณธรรม และจริยธรรม
10. องค์กรที่มีความรับผิดชอบต่อสังคม

บริษัท กิจตรงยามาฮา อุบลราชธานี จำกัด

แผนปฏิบัติการสร้างเสริมครอบครัวมีสุข









ภาพกิจกรรม
มอบทุนการศึกษาให้บุตรของพนักงาน

บริษัท กิจตรงยามาฮา อุบลราชธานี จำกัด



วิสาหกิจชุมชน กระเทียมรายพัฒนา



คุณสารทิ บัวเกษ
(ประธานกลุ่มวิสาหกิจชุมชน)



ประเภทธุรกิจ
ผลิตและขายอาหารประเภทขนม ผลิตภัณฑ์ของกลุ่มคือขนมเป็นสิบทอด-นึ่ง คุกกี้ สมองไพร ขนมอบ และขนมไทย



ก่อตั้งเมื่อปี 13 กันยายน 2548
พนักงานจำนวน 13 คน



วิสัยทัศน์องค์กร
เป็นวิสาหกิจชุมชนที่เข้มแข็งและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

คำนิยาม

1. สร้างความเข้มแข็งให้กับชุมชนจากการมีกิจกรรมร่วมกัน
2. ส่งเสริมให้สมาชิกในกลุ่มร่วมแก้ปัญหาที่มีความสามัคคีเอื้ออาหารต่อกันและกัน เพื่อให้กลุ่มมีความมั่นคงในการประกอบอาชีพสามารถพึ่งพาตนเองได้
3. จะร่วมกันพัฒนาการบริหารจัดการให้ดีที่สุด
4. จะใช้ทรัพยากรและภูมิปัญญาให้เกิดประโยชน์สูงสุดในชุมชน



วิสาหกิจชุมชนกระเทียมรายพัฒนา

แผนปฏิบัติการสร้างเสริมครอบครัวมีสุข









ภาพกิจกรรม
ทำได้ ใช้เอง ลดรายจ่าย เพิ่มรายได้

วิสาหกิจชุมชน กระเทียมรายพัฒนา





คุณมหาตชอกรี เชะบากอ
(กรรมการผู้จัดการ)

บริษัท นาราสมูท จำกัด

ประเภทธุรกิจ

ข้าวเกรียบปลาทะเล 100% พร้อมทาน มีทั้งหมด 7 รส รสดั้งเดิม รสสไปซี่ รสสาหร่าย รสต้มยำ สไปซี่หม่าล่า รสไข่เค็ม และรสชีนาม่อน

ก่อตั้งเมื่อปี 2560

พนักงานจำนวน 35 คน

วิสัยทัศน์องค์กร

"Befish Be Happy" เราเชื่อว่าเมื่อเราเป็นองค์กรแห่งความสุข ทุกการผลิตที่ทำด้วยความใส่ใจจะทำให้ได้ผลิตภัณฑ์ที่มีคุณภาพและมาตรฐานสูง เราจึงใส่ใจในทุกรายละเอียดขององค์กร เพื่อที่เราจะตอบสนองด้านสิ่งดี ๆ ให้กับพนักงานและครอบครัวของพนักงาน จนถึงลูกค้าทุกคน"

บริษัท นาราสมูท จำกัด

แผนปฏิบัติการสร้างเสริมครอบครัวมีสุข





ภาพกิจกรรม

สานสัมพันธ์ครอบครัว Befish

บริษัท นาราสมูท จำกัด



บริษัท วิยะเครปโปรดักส์ จำกัด



คุณรัชชัย พุนช่วย
(ผู้จัดการฝ่ายการตลาดและควบคุมคุณภาพ)



ประเภทธุรกิจ
แปรรูปอาหารทะเล ผลิตภัณฑ์แช่แข็งในประเทศและส่งออกต่างประเทศ



ก่อตั้งเมื่อปี 2548
พนักงานจำนวน 230 คน



วิสัยทัศน์องค์กร
"สร้างคุณภาพชีวิตของพนักงานให้อยู่ดี มีสุข ตลอดจนถึงครอบครัวพนักงาน และพัฒนาทักษะในการทำงานของพนักงาน และให้มีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น สร้างสรรค์ในการพัฒนาองค์กร พร้อมทั้งสร้างขวัญและกำลังใจให้พนักงานในองค์กร ด้วยการสอบถามความเป็นอยู่ของพนักงานและครอบครัวของพนักงาน โดยจัดกิจกรรมส่งเสริมให้พนักงานในองค์กร มีความรัก สามัคคี และอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข"



บริษัท วิยะเครปโปรดักส์ จำกัด
แผนปฏิบัติการสร้างเสริมครอบครัวมีสุข












ภาพกิจกรรม
โครงการธนาคารปูม้าปล่อยพันธุ์ลูกปูคืนสู่ธรรมชาติ

บริษัท วิยะเครปโปรดักส์ จำกัด



คนในองค์กร
มีขวัญและ
กำลังใจ มีพลัง
ความเข้มแข็ง
ความอบอุ่น
ความสงบสุข
ความพอเพียง
ร่วมกัน ขับเคลื่อน
สร้างเสริม
“ครอบครัวมีสุข”
อย่างต่อเนื่อง
นำไปสู่

“
ครอบครัวมีสุข
คนทำงานมั่นคง
องค์กรมั่นคง
ประเทศไทยยั่งยืน
”



บรรณานุกรม

- จรรยา สุวรรณทัต. (2554). ชุดความรู้เกี่ยวกับการเสริมสร้างความเข้มแข็งของครอบครัวตามมาตรฐานครอบครัวเข้มแข็ง. สำนักงานกิจการสตรีและครอบครัว กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์, สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- จันทร์ภาณี สงวนนาม. (2553). ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 3. นนทบุรี:คุปศพอยท์.
- พลู เดชะรินทร์. (2546). เส้นทางจากกลยุทธ์สู่การปฏิบัติด้วย Balance Scorecard และ Key Performance Indicators. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ภาณุภาคย์ พงศ์อติชาติ นธ.ตรี. (2550). ทำไมหนอความสุขจึงไม่เพิ่ม...ทั้งที่มีเงินมาก. ใน สำนักงาน ก.พ., การเสริมสร้างคุณภาพชีวิตและการทำงาน กระแสใหม่ของการบริหารทรัพยากรบุคคล, กรุงเทพฯ: บริษัท แอร์บอร์น พรินต์ จำกัด.
- ศศิมา สุขสว่าง. การโค้ชและพี่เลี้ยง. สืบค้นเมื่อ 20 มกราคม 2564, จาก www.HDCcoaching.com
- ศศิมา สุขสว่าง. พี่เลี้ยงในองค์กร. สืบค้นเมื่อ 20 มกราคม 2564, จาก www.sasimasuk.com
- สนับสนุนการเติบโตขององค์กร. (ออนไลน์). สืบค้นเมื่อ 20 มกราคม 2564 จาก <https://www.th.hrnote.asia>
- สำนักงานกิจการสตรีและครอบครัว กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์. (2554). หลักสูตรคู่มือค่ายครอบครัว. ฝ่ายส่งเสริมและพัฒนาเครือข่ายเอกชน กองส่งเสริมและพัฒนาเครือข่าย สำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์.

โครงการสร้างเสริมครอบครัวอบอุ่นและมีสุขคนทำงานองค์กร.
(ม.ป.ป). รายงานผลสำรวจครอบครัวอบอุ่นและมีสุข: ข้อมูล
พื้นฐานสำรวจครั้งที่ 1 (2562). สถาบันวิจัยประชากรและสังคม
มหาวิทยาลัยมหิดล.

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

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

Lyubomirsky, S., King, L., & Diener, E. (2005). The benets 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.

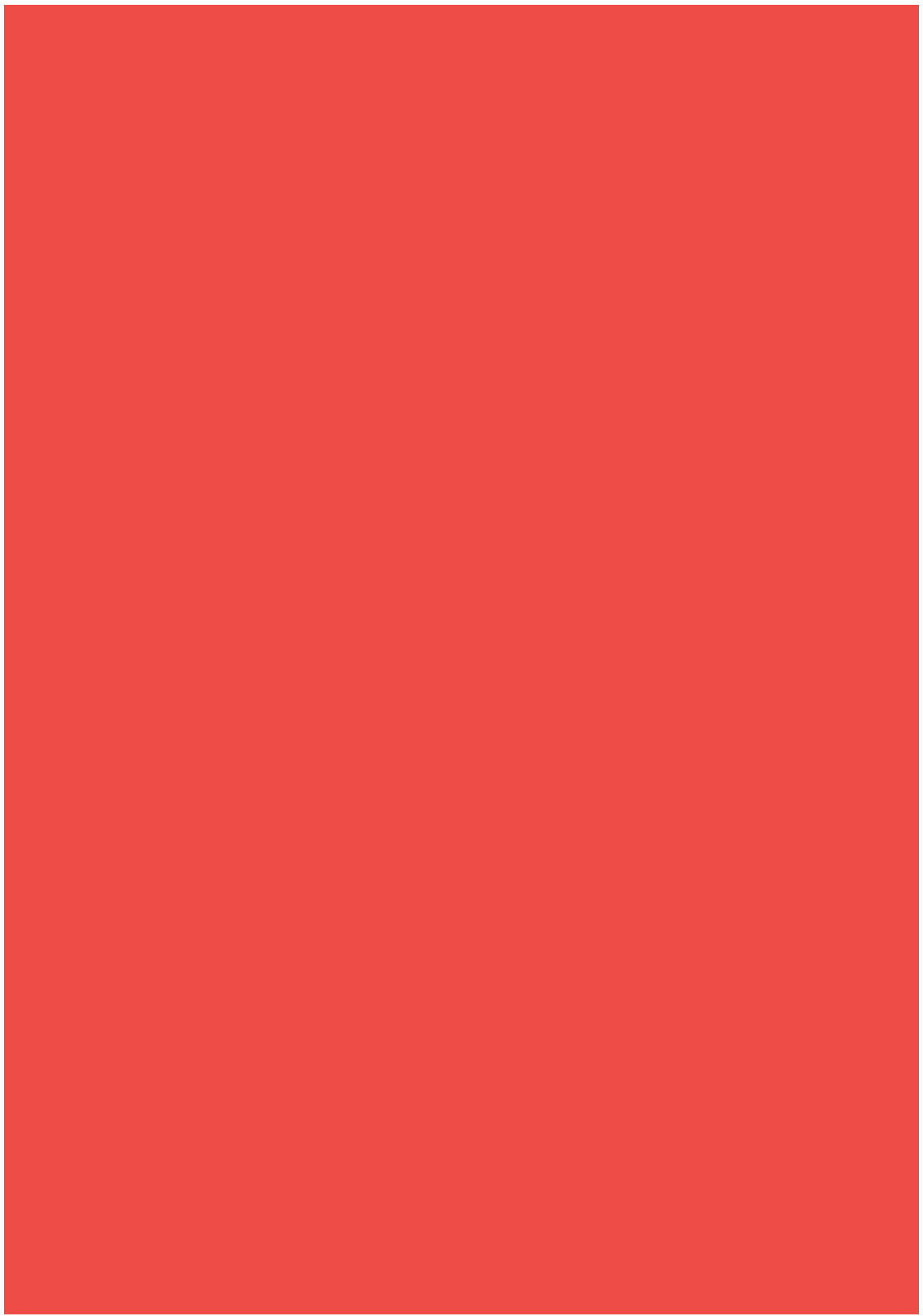
Oliver, J.P.J. et al. (1996). Quality of Life and Mental Health Service. London: Routledge.

PSI Research Division. (2004). Project MAP: Measuring Access and Performance.

Washington D.C.: Population Services International.

Seashore, S.E.(1975). Dening 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.

Veenhoven, R. 91996). Developments in satisfaction-research. Soc Indic Res 37, 1-46.





HAPPY FAMILY GUIDELINE

สถาบันวิจัยประชากรและสังคม
มหาวิทยาลัยมหิดล



999 ถนนพุทธมณฑล
สาย 4 ตำบลศาลายา
อำเภอพุทธมณฑล
จังหวัดนครปฐม 73170



YOUTUBE
Happy Family Project Channel



WEBSITE
www.happinometer-tchs.com



FACEBOOK
Happy Family Project

SIZE 14.5 x 21 cm.



**HAPPY
FAMILY
GUIDELINE**

สถาบันวิจัยประชากรและสังคม
มหาวิทยาลัยมหิดล

999 ถนนพุทธมณฑล
สาย 4 ตำบลศาลายา
อำเภอพุทธมณฑล
จังหวัดนครปฐม 73170

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



HAPPY FAMILY GUIDELINE

**คู่มือ การสร้างเสริม
ครอบครัวมีความสุข**

โครงการ การสร้างเสริมครอบครัวอบอุ่น
และมีสุขเพื่อคนทำงานองค์กร
สถาบันวิจัยประชากรและสังคม
มหาวิทยาลัยมหิดล



สนับสนุนโดย

สำนักสนับสนุนสุขภาวะเด็ก เยาวชน และครอบครัว
สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.)