

สุขจากงาน บันดาลใจ

การอบรมปฏิบัติการ "นักสร้างสุของค์กร"



Chief Employee
Experience
Officer (CEE0)



สำนักวิจัยสังคมและสุขภาพ (สวสส) ร่วมกับกองยุทธศาสตร์และแผนงาน
กระทรวงสาธารณสุข และสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ

และ

เป้าหมายการพัฒนาสาธารณสุข ตามแผนยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี

ประชาชน
ลุ่มภาคใต้



เจ้าหน้าที่ที่มีความสุข



ระบบส่งภาพ ยั่งยืน

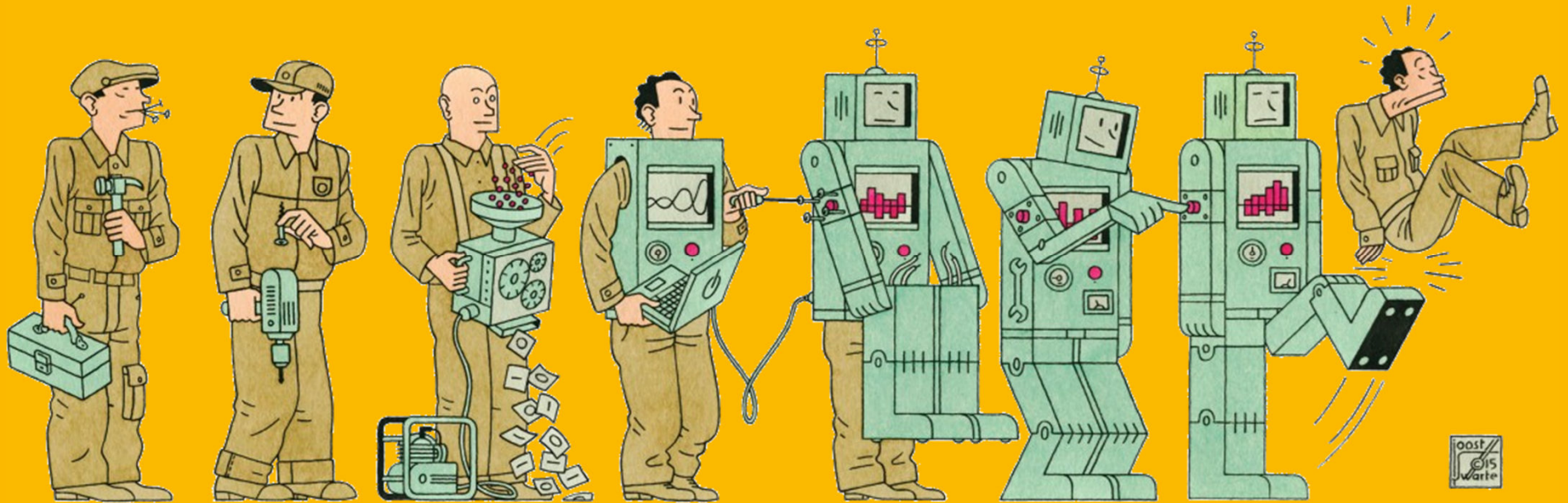


การทำงานในระบบงานสมัยใหม่



Taylor, Fayol, Fordism and Scientific Management

องค์กรที่เป็นเครื่องจักรกล คนกลายเป็นเครื่องยนต์กลไกไร้ความรู้สึก



- งานที่ทำไม่มีคุณค่าหรือไม่มีความหมายต่อชีวิต
- รวมศูนย์อำนาจ-ให้ทำงานโดยไม่มีส่วนร่วมคิด
- ให้ทำงานแบบเดิมซ้ำๆ โดยไม่ได้ใช้การสร้างสรรค์
- มนุษย์ไม่สัมพันธ์กันบนพื้นฐานความเป็นมนุษย์

องค์กรปรนัย-ชีวิตปรนัย



เดินตามช่อง มองแค่นี้เห็น เห็นตัวชี้วัด
วิสัยทัศน์เอาไว้ท่องจำ งานที่ทำไม่มีความหมาย

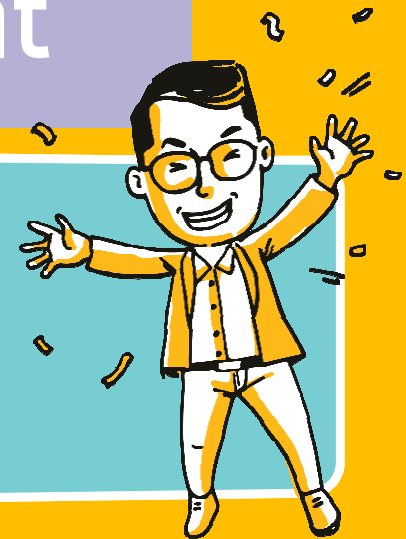
งานได้ผล คนเป็นสุข?

- การแก้ปัญหากำลังคนได้ผลจำกัด
- คนทำงานไม่มีความสุข ขาดแรงบันดาลใจ มีความขัดแย้งสูง ประสิทธิภาพต่ำและคุณภาพงานไม่ได้มาตรฐาน
- มาตรการต่างๆ ไม่สามารถเปลี่ยนแปลงองค์กรอย่างยั่งยืน
- คนดี มีศักยภาพลาออก
- งานทำให้เกิดความทุกข์ ต้องแสวงหาความสุขที่อื่น



Experience Management

- Customer Experience = CX
ประสบการณ์ลูกค้า



- Patient Experience = PX
ประสบการณ์ผู้ป่วย



- Employee Experience = EX
ประสบการณ์บุคลากร



Chief Employee Experience Officer: CEEO

นักสร้างสรรค์ งานสร้างสุข

- ออกแบบและสร้างประสบการณ์ที่ช่วยให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน
- ส่งเสริมให้คนเห็นคุณค่าของตนจากงานที่ได้สร้างสรรค์และทุ่มเท
- ส่งเสริมให้งานเป็นประสบการณ์ที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการเติบโตเต็มศักยภาพของความเป็นมนุษย์
- สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ใส่ใจและละเอียดอ่อนต่อมิติความเป็นมนุษย์



งานบันดาลใจ

เติบโตกับงาน เปิดบานกับชีวิต



มนุษย์เติบโตได้จากการทำงาน
เพราะงานเป็นทั้งเครื่องขัดเกลา
และเป็นสิ่งที่ทำให้มนุษย์เรียนรู้
และเติบโตเต็มศักยภาพของตน



เรื่องราวของ Alma

ทบทวนประสบการณ์ชีวิต บนเส้นทางการทำงาน ที่ผ่านมา

เขียนเส้นทางชีวิตที่ผ่านมา
ประมวลเหตุการณ์ที่สำคัญ
ประสบการณ์การทำงาน
ประสบการณ์ชีวิตที่มีความหมาย
จุดเปลี่ยนสำคัญของชีวิต
ความประทับใจที่เราจดจำได้เสมอ





Married to Feroz Gandhi
Gave birth to two sons
1944: Rajiv Gandhi
1946: Sanjay Gandhi

Indira **seperates** from her husband to assist her father in politics and through illness.
Feroz has a hart attack in 1958 - which brings Indira and him back together

Indira attends The United Nations Conference of Human Environment

She was the only voice from the South, and her speech and statement 'Poverty is the biggest polluter' sparked off a global debate on poverty and environment in the South

High Court of Allahabad found Gandhi guilty of employing a government servant in her election campaign

26th of June

President Fakhruddin Ali Ahmed, influenced by Indira - declared India 'State of Emergency'

Indira launches the 20 point programme - the hallmark of the Indira Gandhi regime

19th of November

Indira Gandhi is born - only daughter of Mr Jawarhal Nehru and Mrs Kamala Nerhu

India's independence

Nerhu becomes Prime Minister

8th of September

Indira's husband Feroz dies

27th of May

Nerhu dies

Indira becomes the first female Prime Minister of India

The Wildlife Act, 'Project Tiger'

The Green Revolution
India manages to acheive total food sufficiency and can stop all import

Smiling Buddha
India's underground nuclear test. India becomes the young-est nuclear power

Indira becomes re-elected as Prime Minister

31st of October
Indira gets assassinated by her own two Sikh guards

1917

1942

1947

1950's

1960

1959-60

1964

1966-77

1972

1972

1970's

1974

1975

1980-84

1984



The Bill Gates Timeline

by Jesús Díaz · Gizmodo



Bill Gates' father, William H. Gates, Sr. is born.
1925



Bill Gates' mom, Mary Maxwell is born.
1929

William Henry Gates, Sr. goes to war to kick Nazi ass.
1940

Bill Gates' dad gets honorably discharged after kicking Nazi ass.
1946

Bill Gates parents get married.
1950

William Henry Gates 3.0 is born.
1954

At 14 he starts programming with Paul Allen and other students in a DEC PDP-10. Gets banned from computing center for manipulating bugs to get free computing time blocks. After the summer, they get hired.



1968

Gates enrolls at 13 at Lakeside School. Programs tic-tac-toe in a General Electric computer.
1967



1970

SAT score 1590/1600
1973

Change to Microsoft.
1976

1975

The always-astute Gates sells DOS for the IBM PC for \$80,000, but keeps the copyright.
1980

1985

31-yr Hor Bil for the launch of Windows 1.0.
1985

1987

Windows 2.0

Windows 3.0

MS Office 1.0

1990

Windows 3.1

1992

1993

1994

1998

2000

2007

2008

One day my son will look as

1924 Founded as the Tabulating Machine Company in 1926, IBM adopts its current name and becomes a Fortune 500 company.

1939 After using IBM Hollerith data processing machines to tabulate the German population, Hitler starts World War II and planned genocide.

1945 Germany surrenders. Hitler kills himself. He'll never use Windows 286 and MS Bob (and really suffer, the bastard).



Bugs Bunny debuts in "A Wild Hare"

10 print "BASIC created by
20 print "John George Kemeny"
40 print "Dartmouth College"
run

1977 Apple introduces the Apple II, the first true personal computer. Microsoft licenses BASIC to Apple.

Bugs Bunny keeps making that wrong turn at Albuquerque.

1981 In response to the Apple II success, IBM introduces the IBM PC, powered by Microsoft's version of QDOS.

1984 Apple releases Macintosh.



1985 MS Word for Mac released.

1991 Gates drops OS/2 in memo. Pushes for NT kernel. (bye IBM!)

1993 Windows NT released to big success.



Windows 95 launches. Takes the market by storm

1995 Windows 95



2001 Windows XP.



Vista released. World is like, "whateer."



Bill Gates is retiring at 60. It's possible.

June 27 2008

Bill and Melinda Gates Foundation funds: US\$38.7 billion.

2007

2008

2009

2010

2011

2012

2013

2014

2015

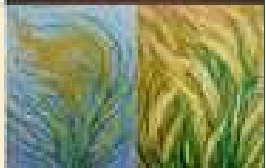
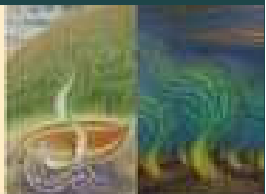
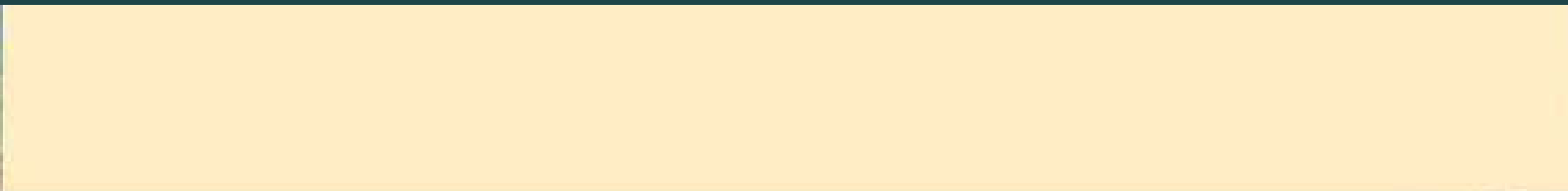
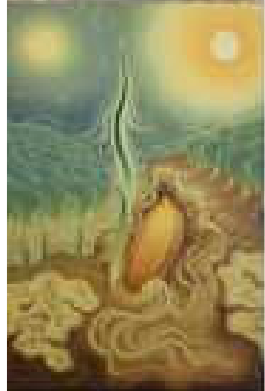
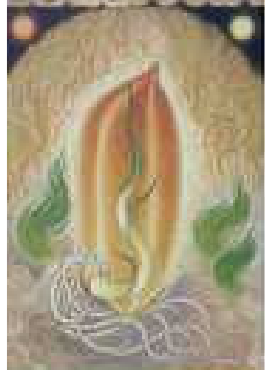
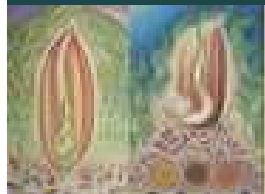
2016

2017

2018

2019

2020



ประสบการณ์ ในชีวิตและการทำงาน



1. ดีใจที่สุด
2. เสียใจที่สุด
3. ภูมิใจที่สุด
4. เหนื่อยที่สุด
5. ท้อที่สุด
6. เสียหายที่สุด
7. หุ่นเหวที่สุด
8. โกรธที่สุด
9. กลัวที่สุด
10. ประหลาดใจที่สุด







แลกเปลี่ยนประสบการณ์ เรื่องราวการเดินทางของชีวิต



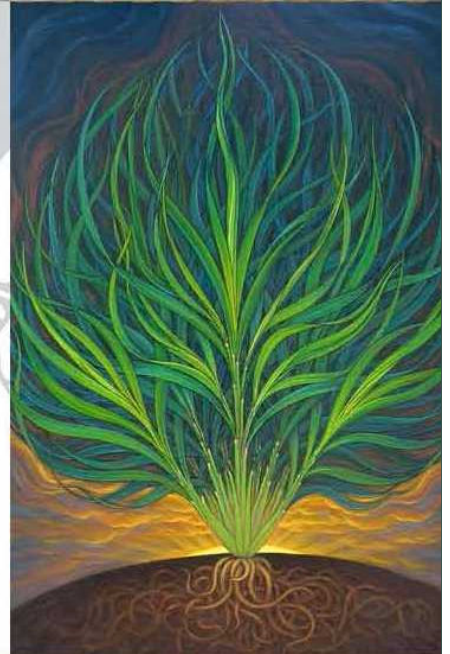
จับคู่ 2 คนเล่าให้เพื่อนฟัง

1. ประสบการณ์ที่ดีที่สุดในการทำงานที่ผ่านมา
2. สิ่งที่น่าทึ่งที่สุดในชีวิตที่ผ่านมาคืออะไร

ประโยชน์ของเครื่องมือ

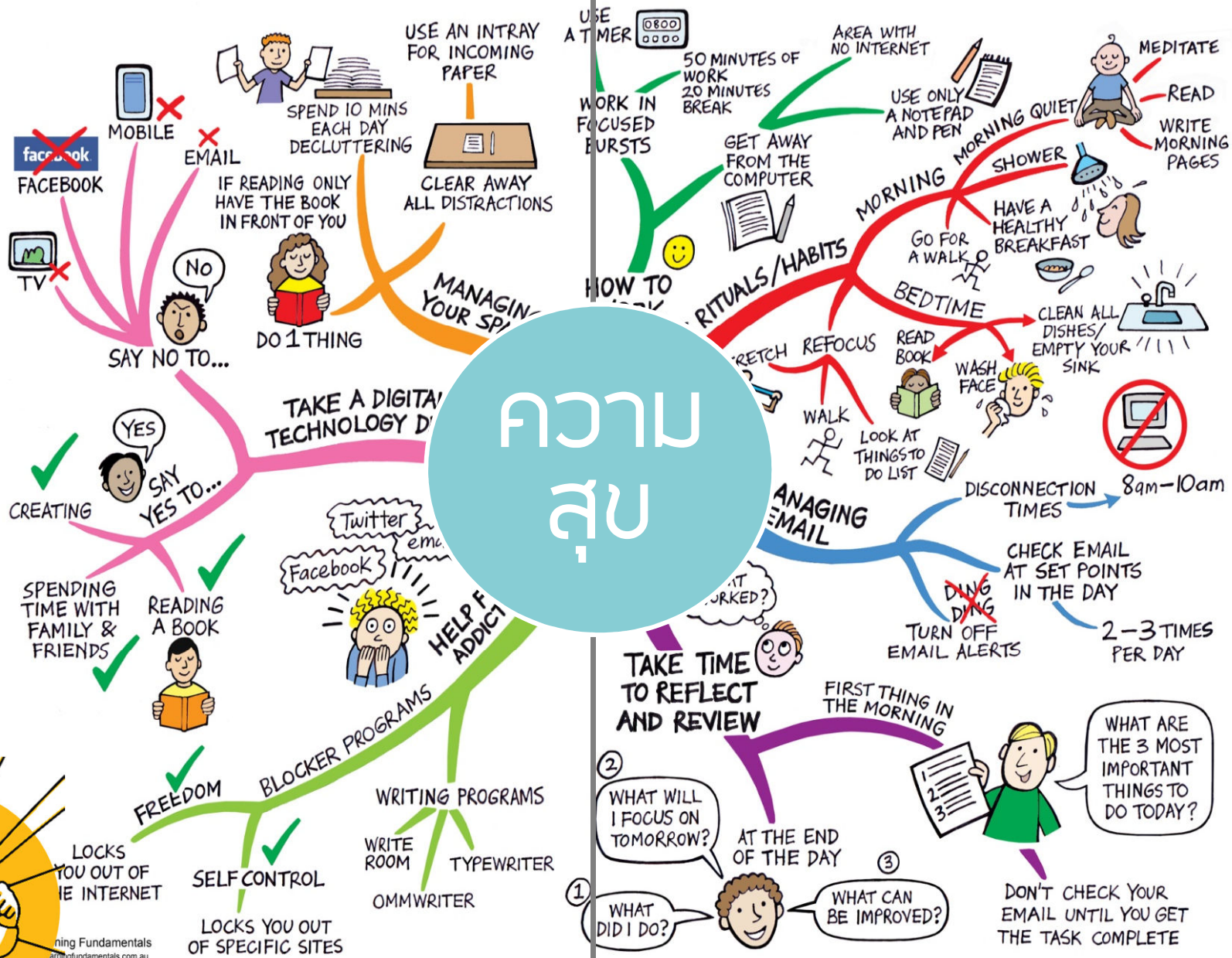
1. เข้าใจตนเอง
2. ทบทวนบทเรียนชีวิต
3. เห็นคุณค่าของเวลาที่ผ่านมา
4. มองสู่นาคตชัดเจนขึ้น
5. เข้าใจกัน การรับฟังเรื่องราวช่วยสร้าง
ความสัมพันธ์และเห็นอกเห็นใจกัน

ตั้งหลักได้ใหม่
ในสถานการณ์การทำงานที่สับสน



สุขในงาน

สุขในชีวิต



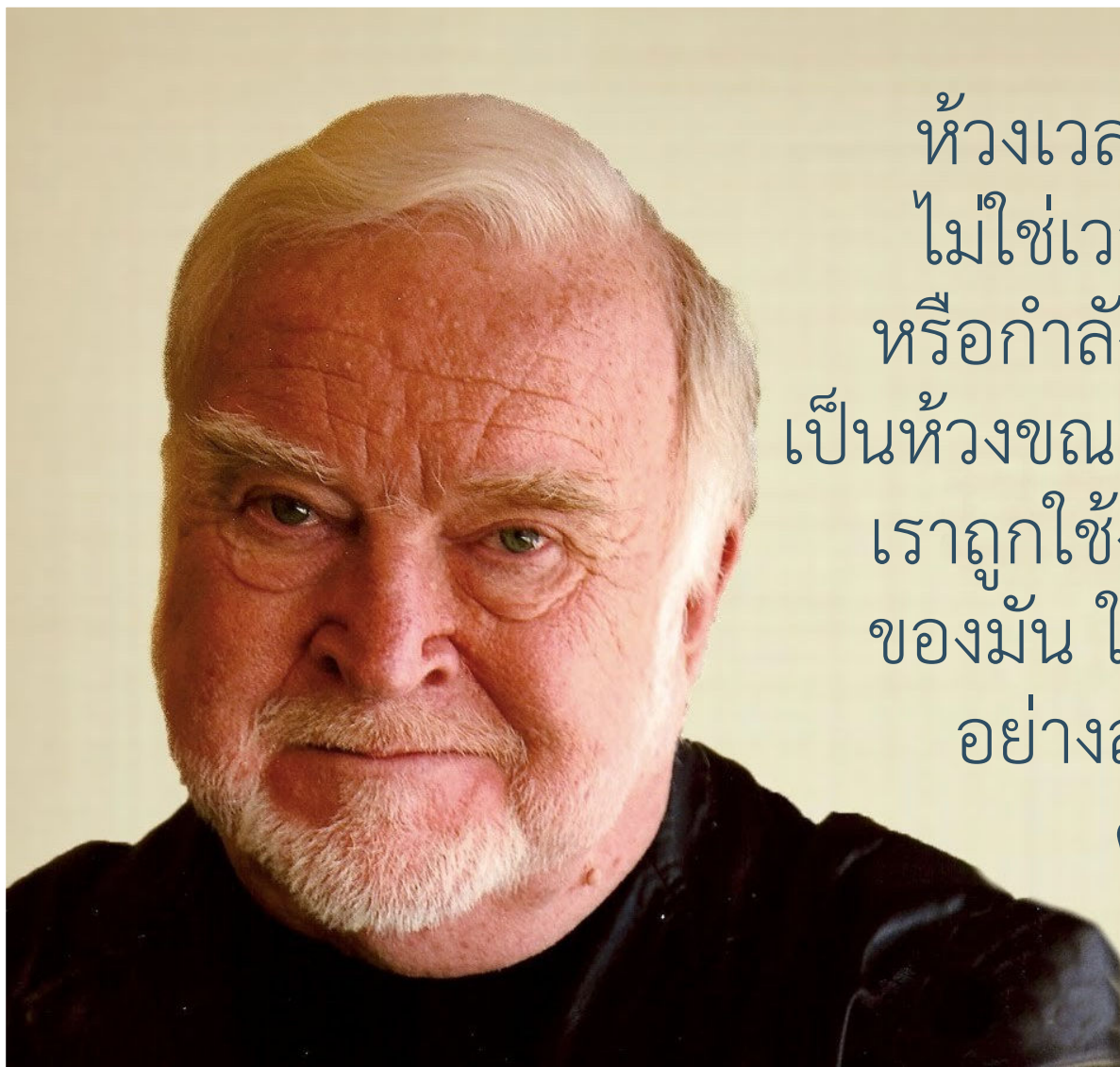
งานบันดาลใจ

เติบโตกับงาน เปิดบานกับชีวิต



มนุษย์เติบโตได้จากการทำงาน
เพราะงานเป็นทั้งเครื่องขัดเกลา
และเป็นที่ทำให้มนุษย์เรียนรู้
และเติบโตเต็มศักยภาพของตน

ความลุ่มกับงาน?



ห้วงเวลาที่ดีที่สุดของชีวิตเรานั้น
ไม่ใช่เวลาที่เรายู่เฉยๆ เฉื่อยชา
หรือกำลังพักผ่อนหย่อนใจ แต่มัน
เป็นห้วงขณะที่ร่างกายและจิตใจของ
เราถูกใช้งานเต็มขีดความสามารถ
ของมัน ในความพยายามที่เป็นไป
อย่างสมัครใจเพื่อที่จะบรรลุซึ่ง
ความสำเร็จที่ยากลำบาก
แต่มีคุณค่าอย่างยิ่ง

Mihaly Csikszentmihalyi

บุคลากรในระบบบริการสุขภาพ จะมีความพึงพอใจในงาน เมื่อได้ทำงานที่...

๓. มีอำนาจ
ในการเลือก
(Autonomy)

๔. มีเป้าหมายที่ยิ่งใหญ่
(Purpose)

๕. ภาคภูมิใจใน
ความสำเร็จ (Pride)

๒. ได้ใช้ความคิด
สร้างสรรค์
(Creativity)

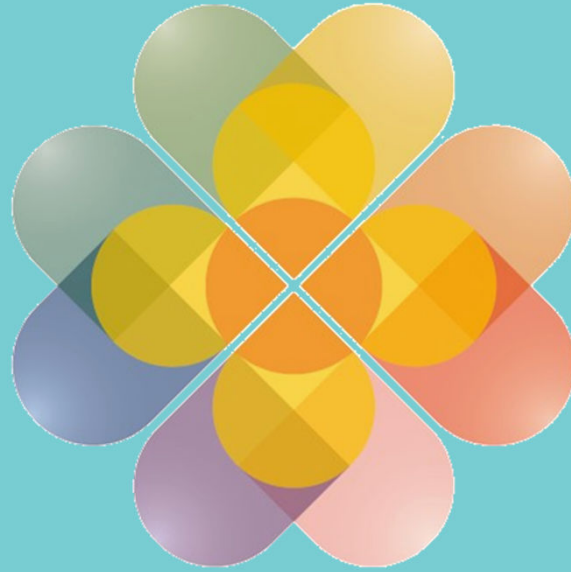
๖. ได้รับ
การยอมรับ
(Recognition)

๗. ได้พัฒนาตน
เองให้ดี-เก่งขึ้น
(Mastery)

๑. ได้ใช้ความรู้
ความสามารถ
(Proficiency)

๘. ได้มอบมรดกแก่
คนรุ่นหลัง (Legacy)





งานบัณฑิตใจ

สร้างความสุขจากงาน
สร้างประสบการณ์ที่มีคุณค่า
สร้างบุคลากรให้...

เติบโตกับงาน เปิดบานกับชีวิต

สร้างประสบการณ์งานมั่นคงใจ

EMPLOYEE EXPERIENCE MANAGEMENT



3E

Experience
Empathy
Ethic

3E

Enter
Engage
Exit

ประสบการณ์ (Experience) เหตุการณ์ที่
ปรากฏต่อความรู้ อันก่อให้เกิดความรู้ลึก
นึกคิดที่สามารถระลึกได้ผ่านความทรงจำ
ซึ่งเมื่อหวนระลึกก็ทำให้เกิดความรู้ลึกนึกคิด
เหมือนดังที่เคยเกิดขึ้นมาก่อน

Experience



ความเห็นอกเห็นใจ (Empathy) คือ
ความสามารถของมนุษย์ที่จะเกิดความรู้สึก
ร่วมและความเข้าใจในชะตากรรมและ
ความทุกข์ของผู้อื่น แม้ว่าสิ่งนั้นจะไม่ได้เกิด
ขึ้นกับเราเองโดยตรง

Empathy



จริยธรรม (Ethic) คือ คุณค่า ทักษะคตติ และ
กิริยาหรือความประพฤติที่พึงมีและพึงปฏิบัติ
ต่อกันเพื่อการอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุขใน
สังคมของมนุษย์

Ethic



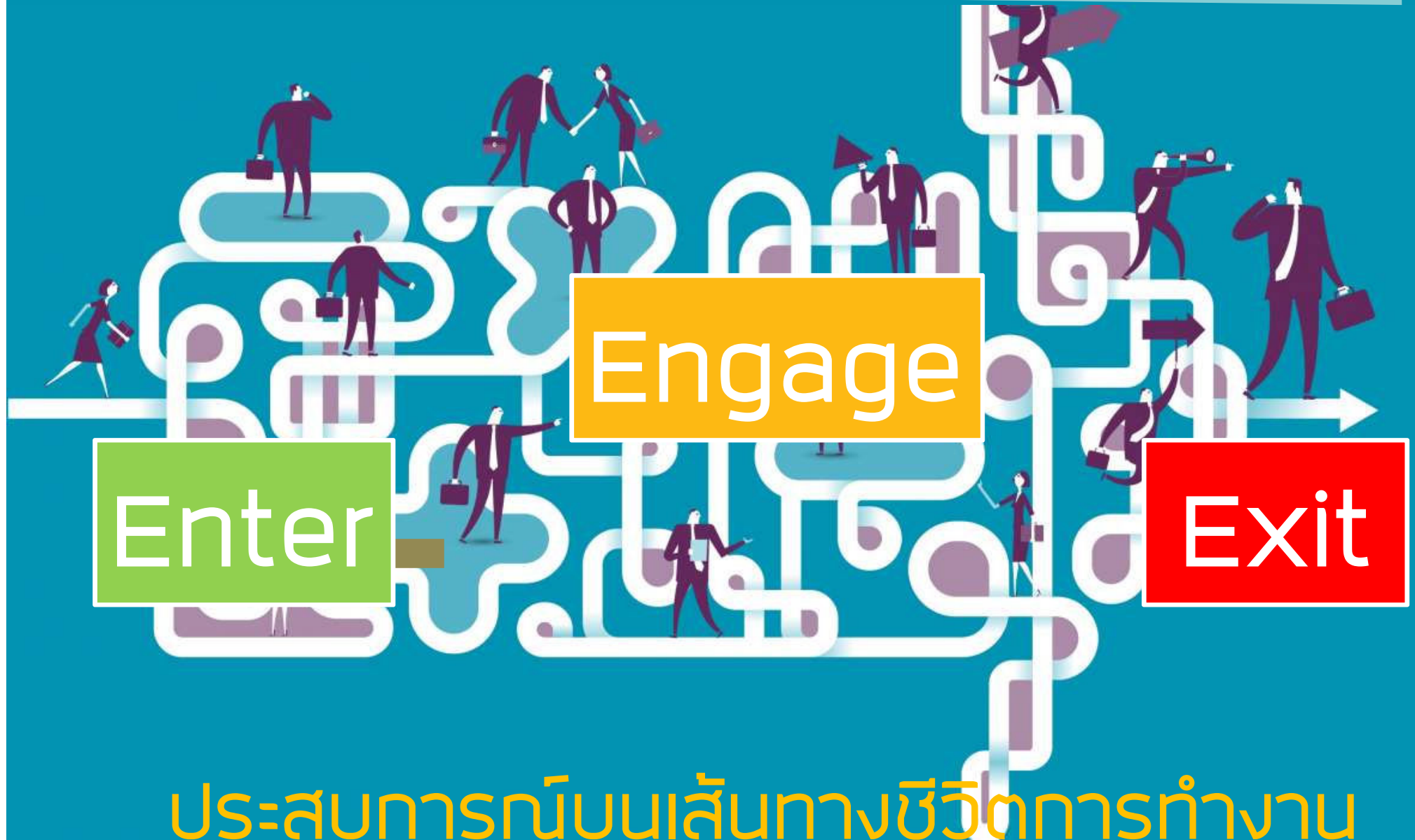
12 มาตรการเชิงรุก เพื่อบุคลากรเป็นเลิศ

บุคลากรที่เป็นเลิศคือรากฐาน
เพื่อการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน
เพราะบุคลากรคือทรัพยากร
ที่สำคัญที่สุดขององค์กร



Employee Experience Design

3E = Enter-Engage-Exit



Enter: ก้าวแรกสู่องค์กร จากวันแรกถึงปีแรก

เป้าหมาย

1. ดึงดูดคนดีมีความสามารถตรงกับความต้องการขององค์กร
2. ทำให้คนดีมีความสามารถ
อยากอยู่ทำงานกับองค์กร
3. สร้างความสัมพันธ์และ
ทัศนคติที่ดีต่องาน
และต่อองค์กรเพื่อ
การทำงานระยะยาว



Employee Profile: ระบุลักษณะของกลุ่มเป้าหมาย

Sociographic
ลักษณะทางสังคมวัฒนธรรม

Demographic
ลักษณะทางประชากร

Psychographic
ลักษณะทางจิตวิทยา

Life Style
ลักษณะการใช้ชีวิต

Media Preference
พฤติกรรมการสื่อสาร



Persona ภาพบุคคลสมมติ

Persona

จับคู่เพื่อเลือกตัวละครที่เราจะออกแบบและสร้าง
ประสบการณ์การทำงาน
แต่ละคู่เลือกตัวละคร 1 ตัว



1. ผู้อำนวยการโรงพยาบาล
2. หัวหน้าฝ่าย
3. พยาบาลปฏิบัติการ
4. เจ้าหน้าที่ฝ่ายบริหาร
5. พนักงานเปล (หรือคนขับรถ)
6. แม่ครัว (หรือคนล้าง)

Employee Profile

ชื่อ นามสกุล ชื่อเล่น

เพศ-อายุ
สถานภาพสมรส
บุตร-ธิดา
ภูมิลำเนา
ภูมิลำเนา
ครอบครัว



ประสบการณ์
การศึกษา
สิ่งที่ชอบ-เกลียด
นิสัยใจคอ
ความสามารถ
ปัญหาชีวิต

สร้าง Profile แล้ว นำตัวละครไปแนะนำให้เพื่อนในกลุ่มรู้จัก

Empathic Imagination



หลักการสำคัญของ Human Centered Design คือ
การใช้ความเห็นอกเห็นใจ เข้าใจในความรู้สึกและ
ความทุกข์ของผู้อื่น ผ่านจินตนาการที่แม้เราจะไม่เคย
ประสบกับความทุกข์นั้นโดยตรงด้วยตัวเองก็ตาม

Enter: จินตนาการก้าวแรกสู่องค์กร

1. ก่อนมาทำงานที่นี่ ทำอะไรมาก่อน
2. คิดอย่างไรจึงสมัครมาทำงานที่นี่ คาดหวังอะไร
3. เคยค้นข้อมูลองค์กรบนอินเทอร์เน็ตแล้วเจออะไร
4. เคยได้ยินข้อดี ข้อเสียของโรงพยาบาลอะไรบ้าง
5. การมาติดต่อครั้งแรกเป็นอย่างไร ได้รับการปฏิบัติอย่างไร
ขั้นตอน/เอกสารลับส่วนใหม่ มีอุปสรรคอะไรไหม
6. สอบสัมภาษณ์เป็นอย่างไร คิดว่าจะได้งานไหม เพราะอะไร
7. วันที่มาทำงานวันแรก รู้สึกอย่างไร (สถานที่-คน)
8. ประจักษ์เป็นอย่างไร
9. แรกพบหัวหน้า เพื่อนร่วมงาน ได้รับการปฏิบัติอย่างไร
10. การปรับตัวเดือนแรก (เดินทาง การเงิน อาหาร ที่พัก)
11. ทำงานอะไรเก่ง ได้ใช้ความสามารถหรือไม่ในปีแรก
12. ปีแรกของการทำงาน สุขและทุกข์กับเรื่องอะไรมากที่สุด

มาตรการ Enter

มาตรการดึงดูดคนเก่ง-ดี

- บุคลากรใหม่รู้จักองค์กรของเราได้อย่างไร ผ่านช่องทางอะไร
- อะไรทำให้คนสนใจที่จะทำงานกับเรา เราจะสร้างสิ่งนี้ได้อย่างไร
- อะไรคือ “จุดเด่น” หรือเอกลักษณ์ขององค์กรเรา เราจะสื่อสารอย่างไร

การเรียนรู้งานของบุคลากรใหม่

- สร้าง First Contact & First Impression ความประทับใจแรกพบ
- ปฐมนิเทศเป็นอย่างไร
- ระบบการฝึกหัดงาน Training, coaching, buddy, supervisor
- การ Feedback/Reflection/Evaluation

การทำให้รู้สึกว่ามีคุณค่า

- การได้รับมอบหมายงานสำคัญ ได้ทำเรื่องที่ชอบ เรื่องที่ทำได้
- การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม การให้ความชื่นชม

การสร้างสัมพันธภาพที่ดี

- การสื่อสาร-การให้ข้อมูล
- ความสัมพันธ์ที่เป็นทางการ-ไม่เป็นทางการ

S=นมสมอง Enter

Touch Points

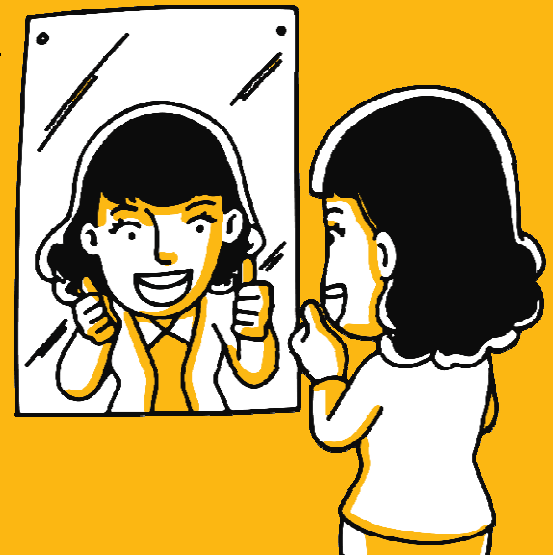
	Gain point: Do	Pain point: Don't
มาตรการดึงดูดคนเก่ง-ดี		
การสร้าง First Contact & First Impression		
การปฐมนิเทศ		
การเรียนรู้งานของบุคลากรใหม่		
การทำให้รู้สึกว่าตนมีคุณค่า		
การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม		
การสร้างสัมพันธภาพที่ดี		
การสื่อสาร-การให้ข้อมูล		
Feedback/Reflection/Evaluation		

Enter: First Year Experience

1. มีแผนเชิงรุกในการรับคนเข้าทำงาน
2. มีข้อมูลบน website หรือ intranet สำหรับบุคลากรใหม่
3. ทำความรู้จักและเก็บข้อมูลบุคลากรใหม่ (ใน-นอกงาน)
4. สร้างสัมพันธภาพทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ
5. เปิดโอกาสให้บุคลากรใหม่ได้ใช้ความสามารถพิเศษของตน
6. เน้น Mastery, Autonomy & Purpose
7. ทำ “วิสัยทัศน์ร่วม” ให้เป็นอัตนัย (เรื่องเล่าประสบการณ์)
8. หกเดือนแรกต้องรู้ดีกว่าตนได้ใช้ความสามารถ
9. ใน 1 ปีให้รู้ดีกว่าตนมีส่วนสร้างความสำเร็จให้องค์กร
10. Reflection เน้นความจริงใจ Evaluation เน้นประเมิน
รูปธรรมการปฏิบัติ feedback 5 มบนศา ลา ดำในกฏ

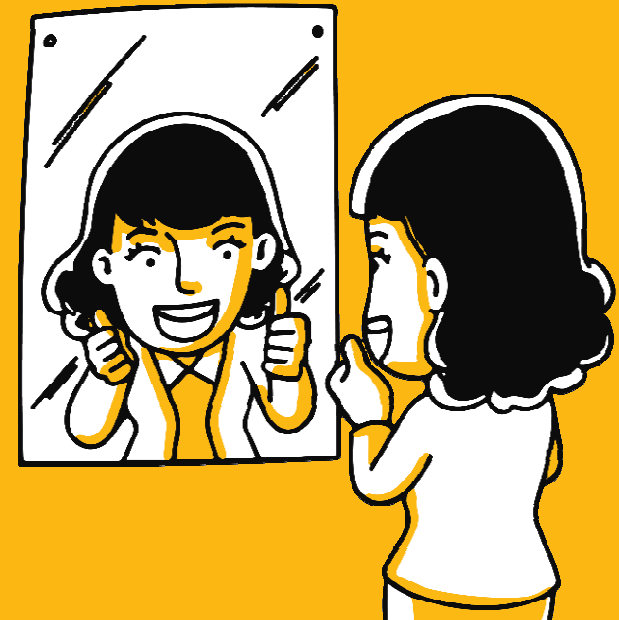
โจทย์คือ วาดรูประบายสีให้เหมือนต้นแบบ

คน เบอร์ 1 ไปดูรูปภาพ นำมาบอกคน เบอร์ 2
เบอร์ 2 เดินมาบอก เบอร์ 3
เบอร์ 3 เดินมาบอก เบอร์ 5
เบอร์ 5 วิ่งเข้ามาในห้องมาสั่งให้เบอร์ที่เหลือในห้อง
วาดรูปตามคำสั่ง
เบอร์ 4 เดินดูการทำงาน สื่อสารไม่ได้ ทำได้แต่
พยักหน้า หรือส่ายหน้าเท่านั้น



คำถามเพื่อการแลกเปลี่ยน

1. คนแต่ละเบอร์มีประสบการณ์และความรู้สึกอย่างไร
2. เปรียบเทียบการเล่นเกมกับชีวิตการทำงาน เราได้เรียนรู้อะไร



งานบันดาลใจ

เติบโตกับงาน เปิดบานกับชีวิต



มนุษย์เติบโตได้จากการทำงาน
เพราะงานเป็นทั้งเครื่องขัดเกลา
และเป็นสิ่งที่ทำให้มนุษย์เรียนรู้
และเติบโตเต็มศักยภาพของตน

สร้างประสบการณ์งานมั่นคงใจ

EMPLOYEE EXPERIENCE MANAGEMENT



3E

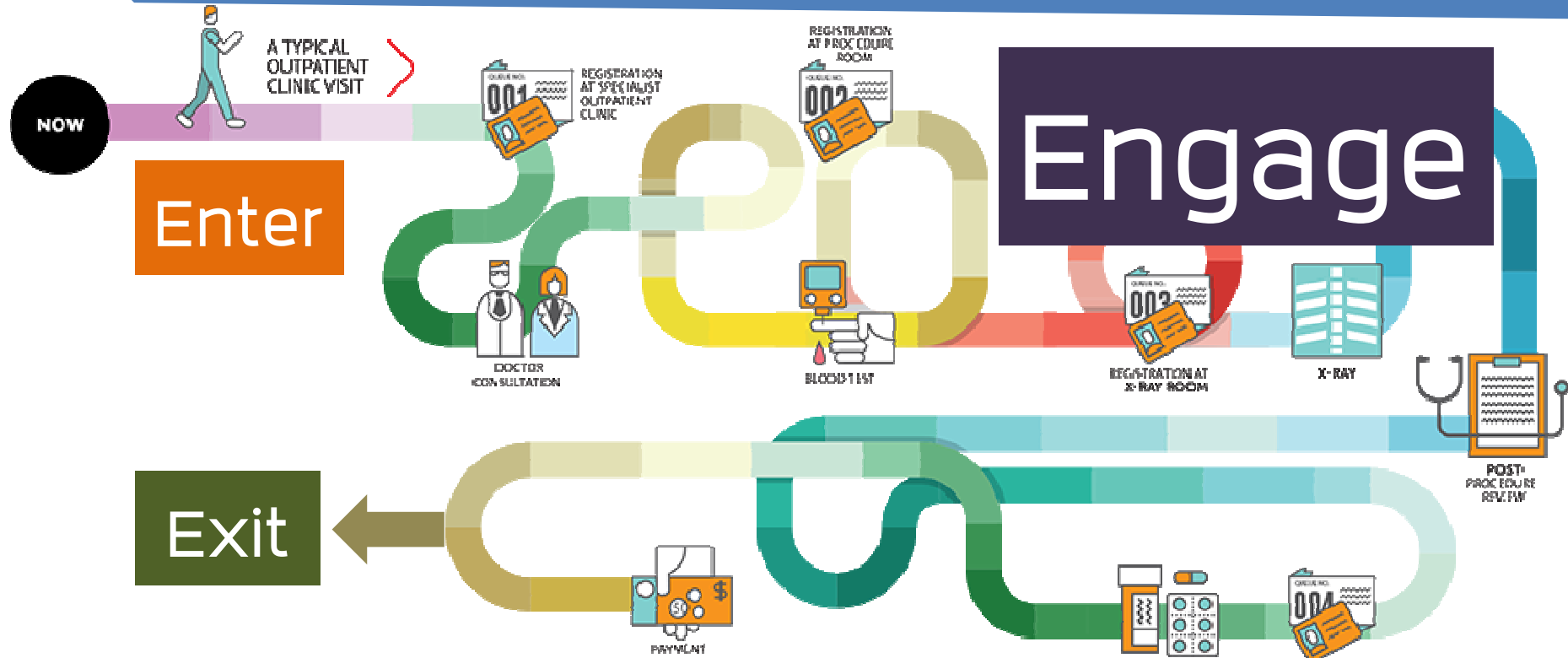
Experience
Empathy
Ethic

3E

Enter
Engage
Exit

Employee Experience Design

3E = Enter-Engage-Exit



แต่ละช่วงชีวิตการทำงานประกอบด้วยประสบการณ์เล็กๆ ที่รวมกันเป็นประสบการณ์ภาพรวม กิจกรรมหรือประสบการณ์เล็กๆ คือจุดเปลี่ยนที่สำคัญของการสร้างประสบการณ์การทำงานที่มีคุณค่า

วงจรชีวิตของบุคลากร

คัดเลือก-รับ
Recruitment

เริ่มงาน/ปรับตัว
On board &
adaptation

การปฐมนิเทศ-
วันแรก-อาทิตย์แรก
เดือนแรก-ทุกเดือน
3 เดือน - 6 เดือนแรก
ปีแรกของการทำงาน

ย้าย
งาน

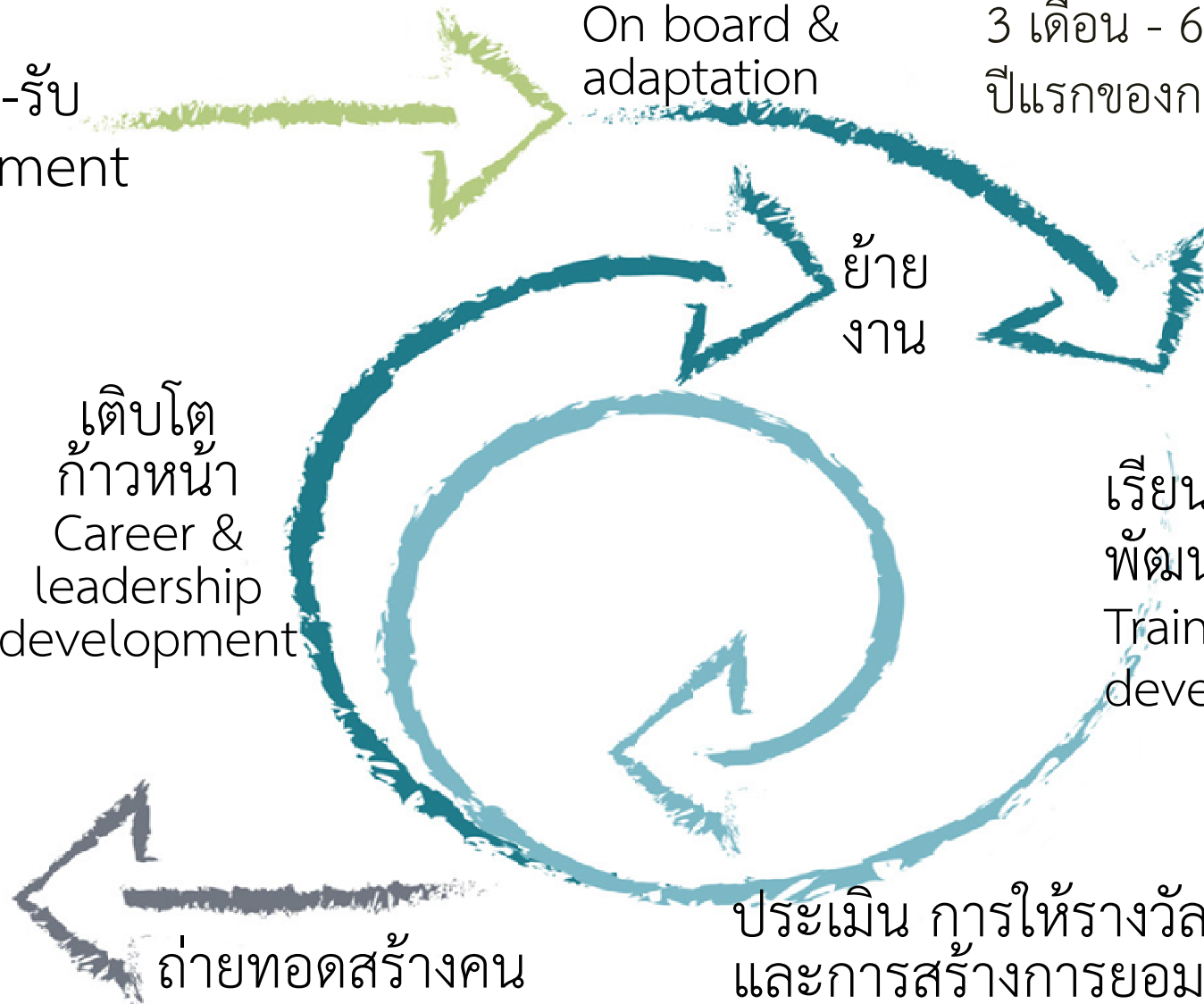
เติบโต
ก้าวหน้า
Career &
leadership
development

เรียนรู้
พัฒนาทักษะ
Training & skill
development

จากไป
Retire

ถ่ายทอดสร้างคน
Knowledge transfer

ประเมิน การให้รางวัล
และการสร้างการยอมรับ
Evaluation, reward & recognition



Engagement: บุคคลในทีม

1. Encourage กระตุ้นให้เกิดความกระตือรือร้น รั้งงาน
ที่ทำ ทีมและพยายามทำทุกอย่างให้ดีที่สุด
2. Communication การสื่อสาร
เพื่อสานสัมพันธ์
3. Embrace หอมรับปัญหาเพื่อ
เป็นโอกาสในการเปลี่ยนแปลง
โอบกอดความแตกต่าง
ชื่นชมและเชิดชูในความสำเร็จ
ของกันและกัน
4. Relationship & Conflict Management สร้าง
สัมพันธ์ภาพที่ดีและเกื้อกูลต่อกัน



สัมพันธภาพในองค์กร

1. Participation (ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมทำ ร่วมรับผิดชอบ)
1. Trust (ความไว้วางใจ)
2. Tolerance (ความอดทนอดกลั้น)
3. Empowerment (เสริมพลังกัน)
4. Respect (เคารพความแตกต่าง เคารพในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์)
5. Opportunity (ให้โอกาส ไม่ด่วนตัดสินกัน มองผลระยะยาว)
6. Informality (ความไม่เป็นทางการ)

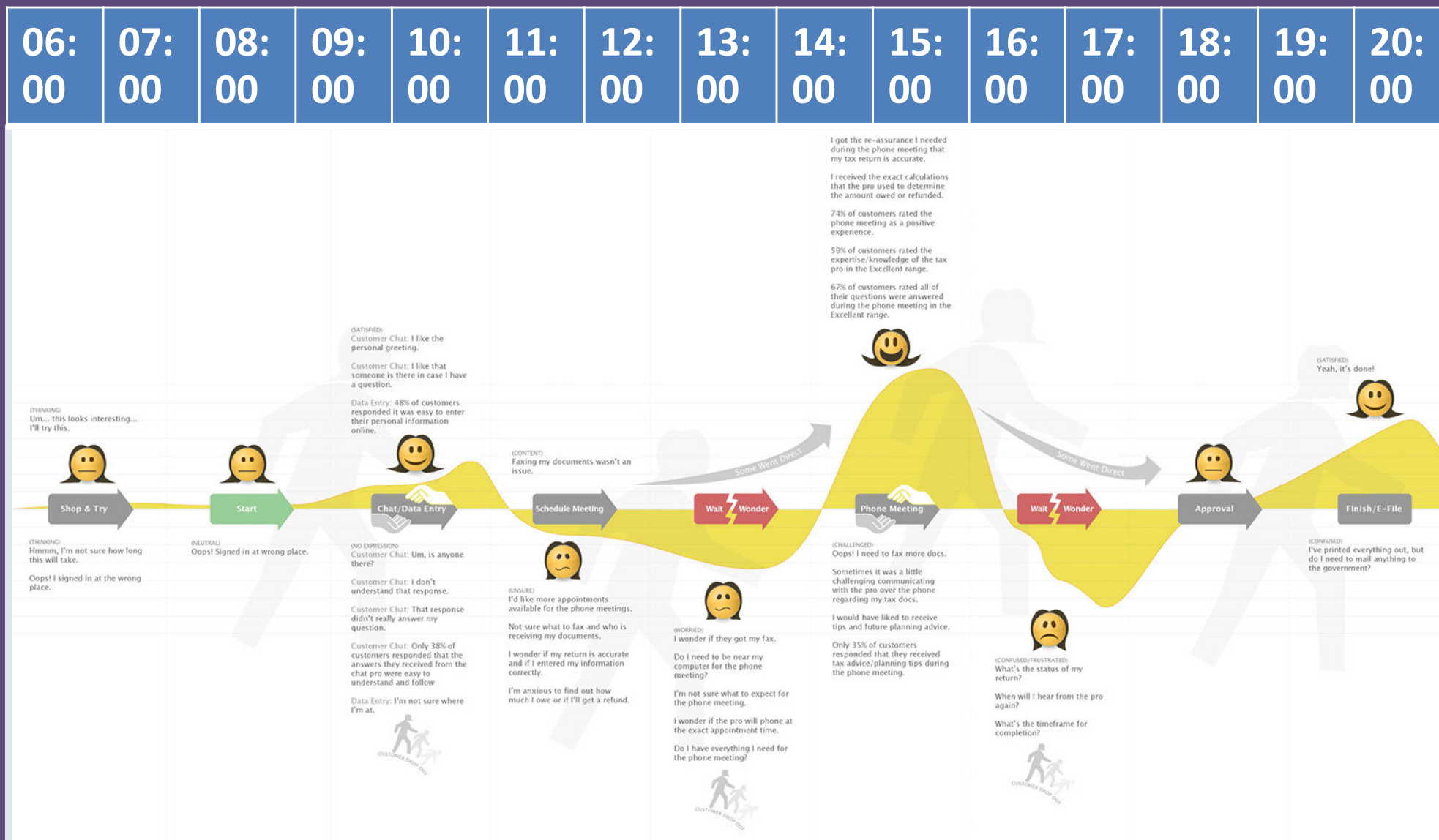


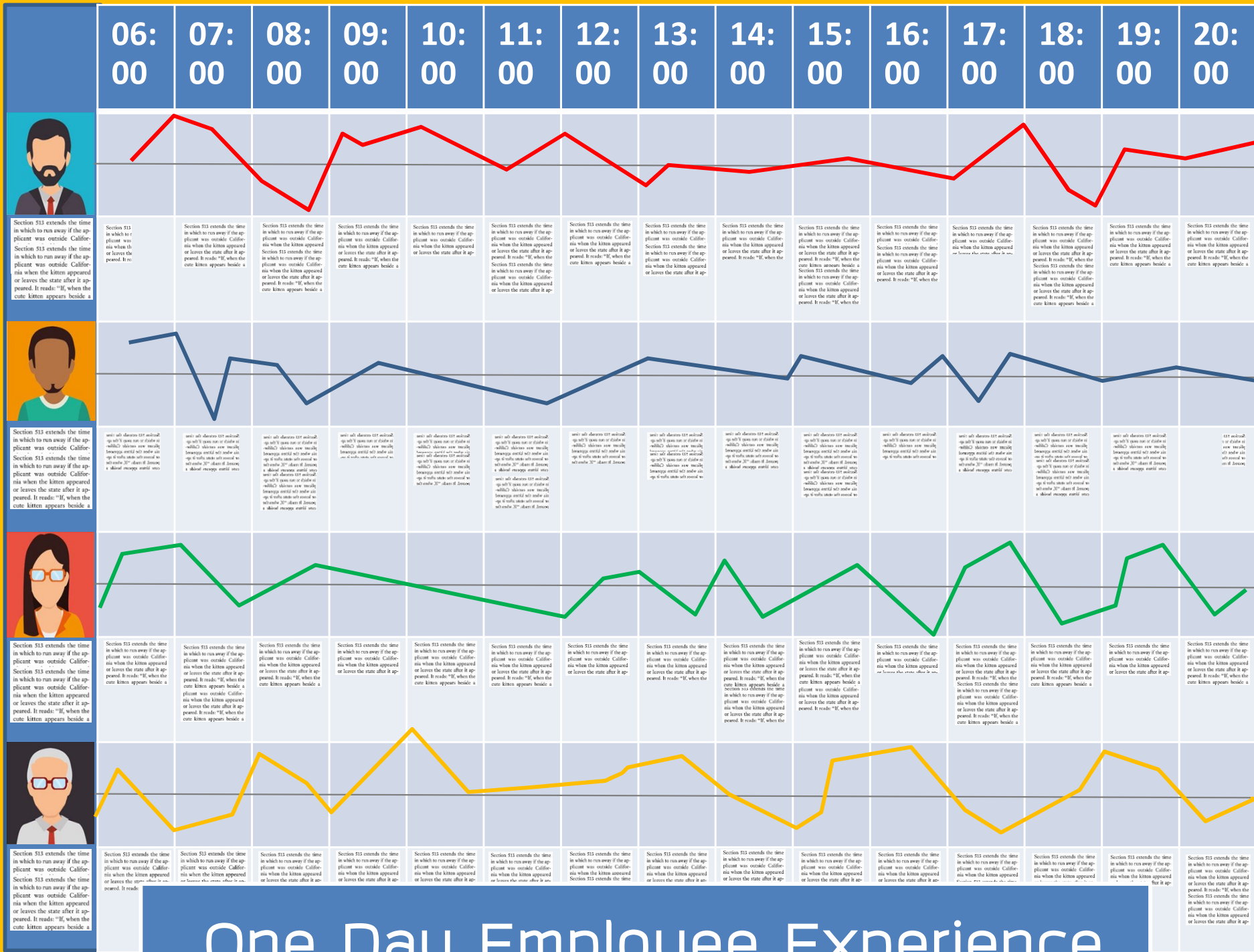
One Day Experience

จับคู่ Persona และคิดจากรายละเอียดชีวิต อายุ ประวัติ
ชีวิต-ครอบครัว ฐานะทางเศรษฐกิจ-สังคม ปัญหาชีวิต แล้ว
สร้าง One Day Experience Mapping

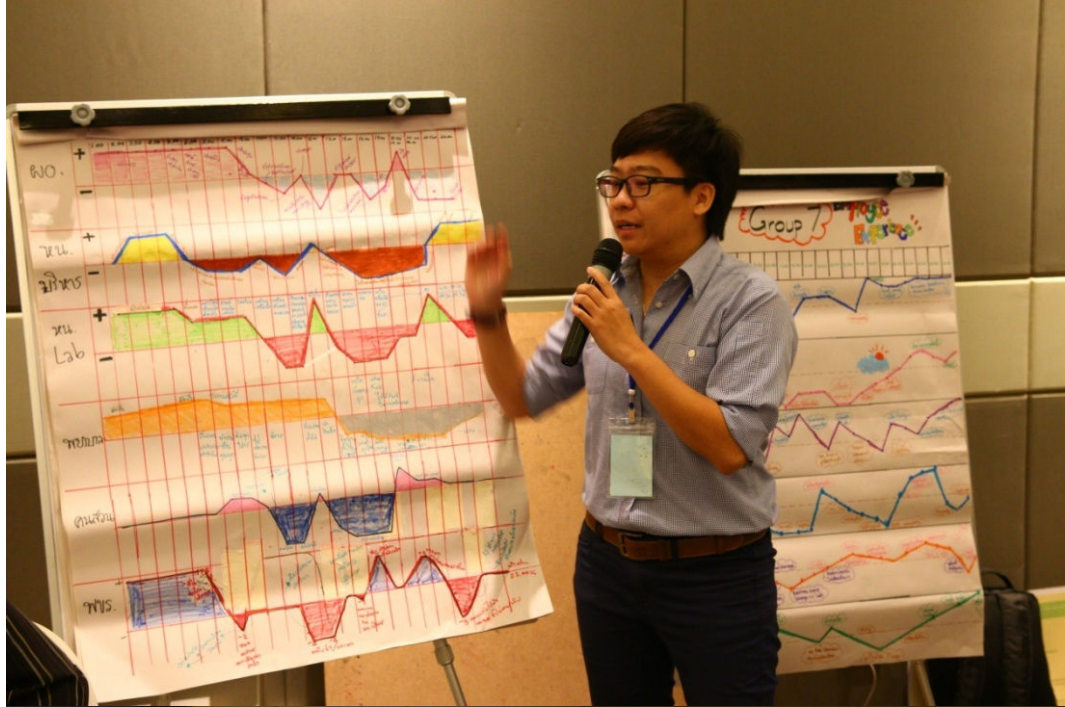
1. ประสพการณ์การทำงานในหนึ่งวัน ว่ามีประสบการณ์
อะไรเกิดขึ้นบ้าง ตั้งแต่เริ่มวันทำงาน จนถึงสุดวัน
ทำงานอย่างละเอียด (สุขทุกข์ เบื่อ เครียด กัดดัน ฯลฯ)
ในแต่ละช่วงเวลา
2. เล่าให้เพื่อนฟังและช่วยกันทำผังประสบการณ์
Employee Experience Mapping ในแผ่น flip chart
3. ช่วยกันคิดว่าจะลดและเปลี่ยน Negative Experience
และเพิ่ม Positive experience ได้อย่างไร

One Day Experience Mapping





One Day Employee Experience



Engagement: แนวทาง

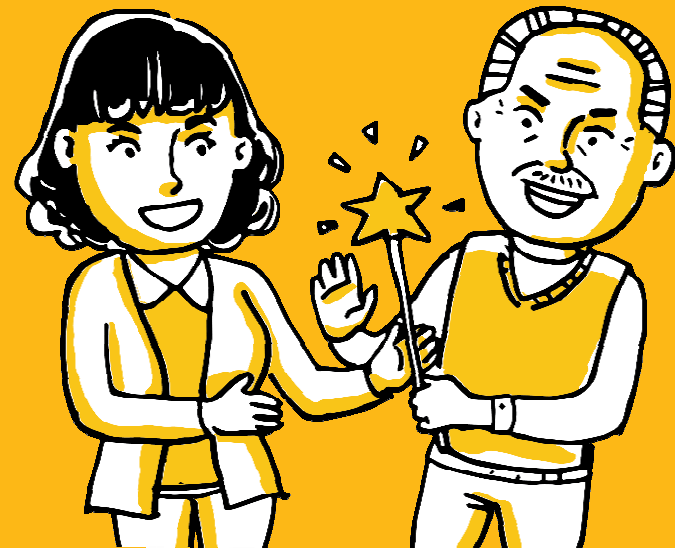
1. สร้างความรู้สึกรักผูกพันและทัศนคติเชิงบวกต่องานและ
ต่อองค์กร = Supportive management
2. ส่งเสริมให้เกิดการยกระดับขีดความสามารถอย่าง
ต่อเนื่อง = Growth opportunity
3. ทำให้รู้สึกถึงคุณค่าของตนเอง = Rewarding &
Recognition
4. สร้างความไว้วางใจ ให้ความเป็นธรรมและเคารพ
ในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ = Trust & Fair
5. สร้างความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร เช่น การดูแลเอาใจ
ใส่กัน การช่วยเหลือกัน = Communication &
Participation

Exit: ประตูสู่ช่วงชีวิตใหม่

การเตรียมตัวสู่ภาวะใหม่

เป้าหมาย

1. สร้างคุณค่าและมรดกความทรงจำในองค์กร
2. เตรียมตัวด้านร่างกาย อารมณ์
สังคม เศรษฐกิจ และกายภาพ
ให้พร้อมกับการเปลี่ยนแปลง
3. ทำกระบวนการเปลี่ยนผ่าน
(Transition) ให้ราบรื่น -
งานและชีวิตไม่สะดุด



Exit: วางแผนการเปลี่ยนผ่าน

ให้แต่ละคนวาดภาพสิ่งที่ตนเองจะทำหลังเกษียณจากงาน และเขียนความคิด-ความต้องการ

1. อยากให้คนในที่ทำงานจดจำเราว่าอย่างไร
2. เราต้องทำอะไรบ้าง เพื่อให้เกิดความทรงจำนั้น
3. เราต้องเตรียมตัวอย่างไรให้เกิด

- Happy money
- Happy body
- Happy family
- Happy heart
- Happy soul



Exit: วางแผนการเปลี่ยนผ่าน

กิจกรรมที่องค์กรต้องทำเพื่อรองรับการเกษียณ

1. 10 ปีก่อนเกษียณ: วางแผนการเงินรายบุคคล
สร้างงานแห่งชีวิต สร้างแผนการดูแลสุขภาพ
2. 5 ปีก่อนเกษียณ: สร้างเป้าหมายรูปธรรมหลังเกษียณ
เสริมทักษะ สร้างช่องทาง Second career สร้างสังคม
หลังเกษียณ
3. 2 ปีก่อนเกษียณ: ถอดบทเรียน ถ่ายทอดประสบการณ์
เตรียมการเปลี่ยนผ่าน (สังคม-อาชีพ)
4. ปีที่เกษียณ: ส่งเสริมบทบาทช่วงท้าย
ให้เป็นการเกษียณอย่างมีคุณค่า
5. หลังเกษียณ: สร้างความผูกพันเป็นส่วน
หนึ่งของกันและกัน ดูแลสุขภาพและ
ความเป็นอยู่อย่างต่อเนื่อง



วงจรชีวิตของบุคลากร

คัดเลือก-รับ
Recruitment

เริ่มงาน/ปรับตัว
On board &
adaptation

การปฐมนิเทศ-
วันแรก-อาทิตย์แรก
เดือนแรก-ทุกเดือน
3 เดือน - 6 เดือนแรก
ปีแรกของการทำงาน

ย้าย
งาน

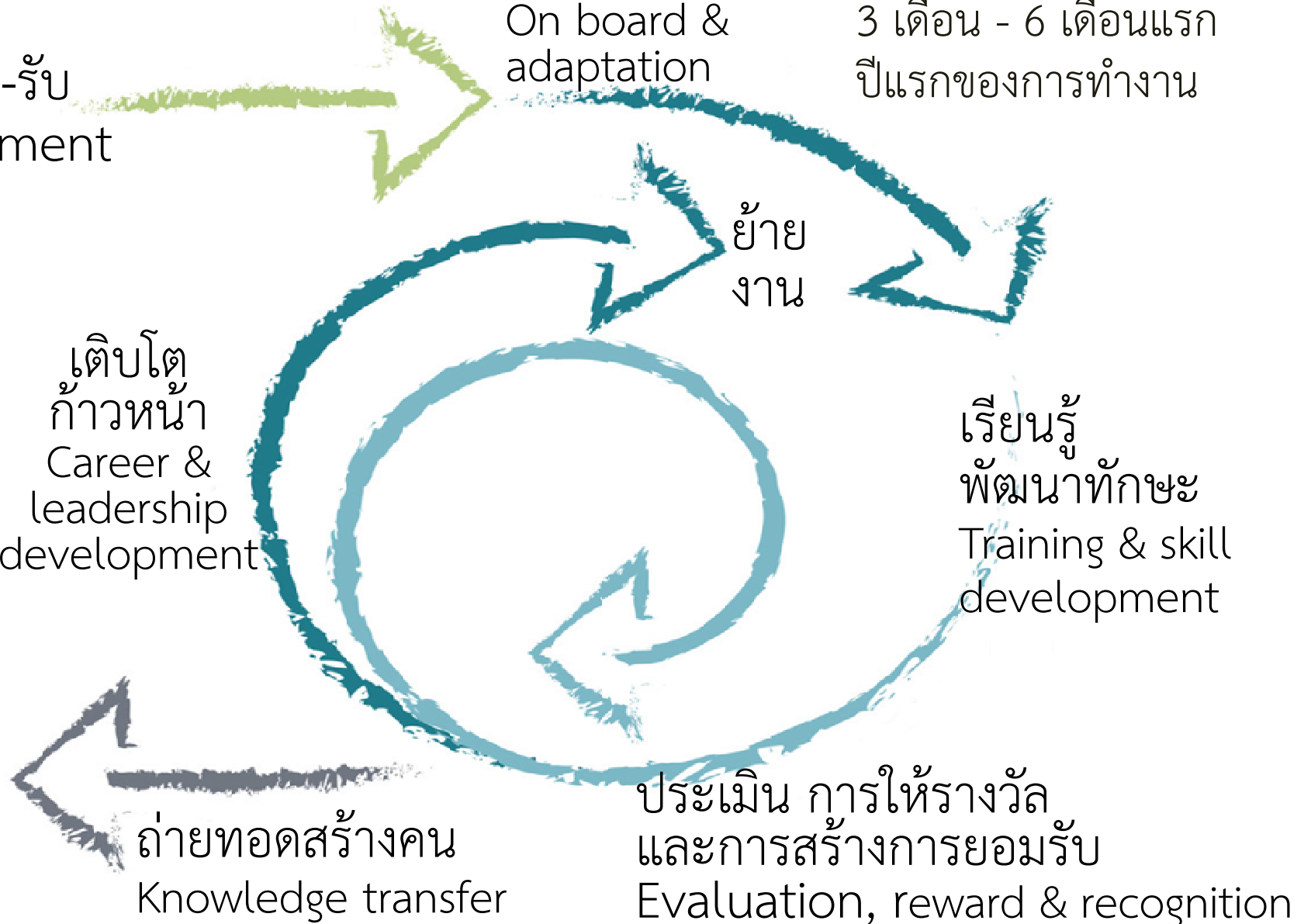
เติบโต
ก้าวหน้า
Career &
leadership
development

เรียนรู้
พัฒนาทักษะ
Training & skill
development

จากไป
Retire

ถ่ายทอดสร้างคน
Knowledge transfer

ประเมิน การให้รางวัล
และการสร้างการยอมรับ
Evaluation, reward & recognition



12 มาตรการเชิงรุก เพื่อบุคลากรเป็นเลิศ

บุคลากรที่เป็นเลิศคือรากฐาน
เพื่อการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน
เพราะบุคลากรคือทรัพยากร
ที่สำคัญที่สุดขององค์กร



สมรรถนะนักสร้างสรรคงานสร้างสุข Chief Employee Experience Officer



Catalyst

- กระตุ้นให้ริเริ่ม
- ทำเพิ่มจากที่มี
- ทำให้ดียิ่งกว่าเดิม
- เสริมบทบาทผู้นำใหม่
- ผลักดันให้ขยายผล

สมรรถนะนักสร้างสรรคงานสร้างสุข Chief Employee Experience Officer

Inspire



- ชื่นชมให้เห็นคุณค่า
- ทำตัวเป็นแบบอย่าง
- สร้างแรงบันดาลใจผ่านเรื่องเล่า
 - สร้างสื่อ ภาษา
- ใช้ประโยชน์จากสัญลักษณ์ พิธีกรรม บอกกล่าวเรื่องราวดีๆ ให้ผู้บริหารทราบ
- จัดกิจกรรมเสริมสร้างแรงบันดาลใจ

สมรรถนะนักสร้างสรรคงานสร้างสุข Chief Employee Experience Officer

Facilitate

- เชื้อให้เกิดการสื่อสาร
- เสริมการมีส่วนร่วม
- ขจัดอุปสรรคการทำงาน
- สร้างความเข้าใจระหว่างกัน
- สร้างความเป็นเจ้าของ
- สร้างวัฒนธรรม
การสื่อสารใหม่



สมรรถนะนักสร้างสรรคงานสร้างสุข Chief Employee Experience Officer

Promote

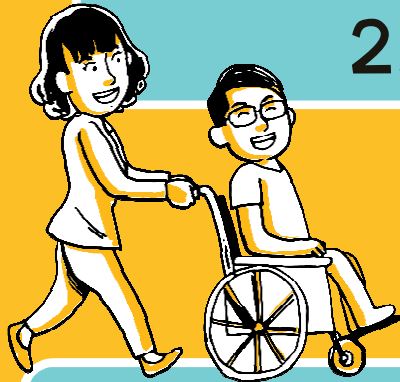
- เสริมบทบาท
- ปั้นดาว สร้างเด็กใหม่
- หาเวที เปิดตัว เปิดบทบาท
- ส่งเข้าค่าย ยกกระต๊อ
- ส่งประกวด มอบรางวัล ในระดับต่างๆ
- ประชาสัมพันธ์ให้คนรู้จักและเห็นคุณค่า



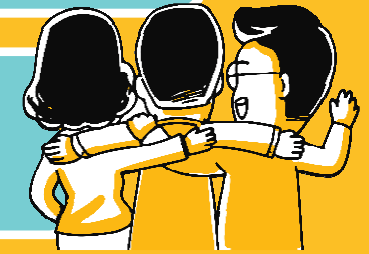
งานบัณฑิตใจ การสร้างประสบการณ์บุคคลากร



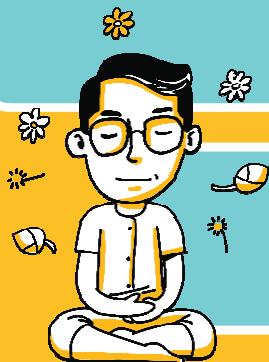
1. การสร้างคุณค่าในตน



2. สัมพันธภาพในองค์กร



3. สำนึกต่อสังคมและเพื่อนมนุษย์



4. วัฒนธรรมการสื่อสาร



5. สติและตัวตนที่แท้จริง

ประสบการณ์ ตลอดช่วงชีวิตการทำงาน

1. Enter: ก้าวแรกสู่องค์กร
2. Engage: ผูกพัน-ทุ่มเท
 - กิจกรรมองค์กรประจำปี (OD, 5 ส. กีฬาสี ทำแผน ประชุมวิชาการ ฯลฯ)
 - สร้างความผูกพัน ความไว้วางใจ การมีส่วนร่วม
 - การฝึกอบรม-เสริมทักษะบุคลากร (Training & skill development)
 - การเติบโต-เปลี่ยนตำแหน่งหน้าที่รับผิดชอบ (Career & leadership management)
 - ช่วงวัยของชีวิต - วันเกิด บวช แต่งงาน มีลูก ลูก- ภรรยา-ตัวเอง-พ่อแม่ปวย อุบัติเหตุ
3. Exit: การเปลี่ยนผ่านสู่ภาวะใหม่

ออกแบบประสบการณ์ Employee Experience Design

- แต่ละกลุ่มระดมสมองออกแบบ “รูปธรรม” กิจกรรมที่ให้คุณค่า สร้างความภาคภูมิใจ สร้างความสัมพันธ์ที่ดี หรือสร้างเสริมทักษะความสามารถของคนในองค์กรตลอดชีวิตการทำงาน
- ออกแบบให้ละเอียด ทำอะไร เพื่ออะไร ทำอย่างไร ทำเมื่อไร ทำที่ไหน ใครเป็นคนทำ
- สวมชิกกลุ่มเลือกกิจกรรมที่ตนเองคิดว่า จะสามารถนำไปทำได้ เขียนเป็นโครงการ ย่อๆ (Concept Note)
- ระดมความคิดการสร้างสื่อ เครื่องมือ หรือกระบวนการ ที่ทำให้เกิดประสบการณ์ที่ดี





จัดทำ Idea Gallery

โดยนำแนวคิด-โครงการ สื่อ หรือ
เครื่องมือที่พัฒนาขึ้น มาจัดแสดงเป็น
นิทรรศการ “โรงพยาบาลบันดาลใจ”
โดยใช้วัสดุอุปกรณ์และในพื้นที่ที่
จัดสรรไว้ให้



โรงพยาบาล
บันดาลใจ

สร้างความสุขจากงาน
สร้างประสบการณ์ที่มีคุณค่า
สร้างบุคลากรให้...

เติบโตกับงาน เติบโตกับชีวิต