

รายงานสรุปผล KM

กิจกรรมที่ 1/2567 หัวข้อ “ความสุขในการทำงานความผูกพันต่อองค์กร
และการสร้างวัฒนธรรมองค์กร”

ในวันพฤหัสบดีที่ 15 กุมภาพันธ์ 2567
เวลา 13.30 - 16.30 น.
ณ ห้องเสวนา ชั้น 6 สำนักงาน กสม.
และผ่านระบบออนไลน์



สรุปผลกิจกรรมการถ่ายทอดประสบการณ์และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (KM)
กิจกรรมที่ ๑/๒๕๖๗ หัวข้อ “ความสุขในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และการสร้างวัฒนธรรมองค์กร”
โดย นายพิทักษ์พล บุญยมาลิก เลขาธิการคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ
ในวันพฤหัสบดีที่ ๑๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗ เวลา ๑๓.๓๐ - ๑๖.๓๐ น.
ณ ห้องเสวนา ชั้น ๖ สำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ และผ่านระบบออนไลน์

๑. หลักการและเหตุผล

สำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติให้ความสำคัญกับ “การจัดการความรู้ภายในองค์กร (Knowledge Management: KM)” ซึ่งเป็นหนึ่งในกลยุทธ์ภายใต้ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ว่าด้วยการสนับสนุนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้ทันสมัยและมีประสิทธิภาพของแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลสำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๗๐ และเป็นส่วนหนึ่งภายใต้ยุทธศาสตร์คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ในเรื่องการพัฒนาองค์กรให้มีสมรรถนะสูง (High Performance) โดยการจัดการองค์ความรู้ภายในองค์กร (KM) ถือเป็นเครื่องมือสำคัญในการรวบรวมองค์ความรู้ภายในองค์กรทั้งความรู้ที่อยู่ในตัวบุคคล (Tacit Knowledge) และความรู้ที่ชัดแจ้ง (Explicit Knowledge) เพื่อให้บุคลากรของสำนักงาน กสม. สามารถเข้าถึงองค์ความรู้ได้สะดวก และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ตลอดจนเป็นการเสริมสร้างวัฒนธรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในองค์กร เพื่อทำให้สำนักงาน กสม. ยกระดับไปสู่การเป็น “องค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization)”

เพื่อขับเคลื่อนการจัดการองค์ความรู้ภายในองค์กร (KM) ของสำนักงาน กสม. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ สำนักงานนโยบายและยุทธศาสตร์ โดยกลุ่มงานพัฒนาระบบบริหารและติดตามประเมินผล ในฐานะหน่วยงานผู้รับผิดชอบ ได้กำหนดจัดกิจกรรมการถ่ายทอดประสบการณ์และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (KM) จำนวน ๔ กิจกรรม โดยกิจกรรม KM หัวข้อ “ความสุขในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และการสร้างวัฒนธรรมองค์กร” เป็นกิจกรรมที่ ๑ ของปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

การสร้าง “ความสุขในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และการสร้างวัฒนธรรมองค์กร” ถือเป็นเรื่องสำคัญที่องค์กรไม่ควรมองข้าม เพราะนอกจากจะเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้บุคลากรในองค์กรมีศักยภาพในการทำงานมากขึ้นแล้ว ยังทำให้องค์กรประสบความสำเร็จและบรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้มากขึ้นอีกด้วย โดยการถอดบทเรียนจากนายพิทักษ์พล บุญยมาลิก เลขาธิการคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ ในฐานะผู้บริหารสูงสุดขององค์กรและในโอกาสที่จะเกษียณอายุราชการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ เพื่อเป็นการสกัดข้อคิดและประสบการณ์เกี่ยวกับ “เทคนิค...ทำงานอย่างไรให้มีความสุขจนวันเกษียณ” ซึ่งจะเป็นอย่างยิ่งต่อบุคลากรของสำนักงาน กสม. ในการเรียนรู้และนำเทคนิคที่ได้จากการถอดบทเรียนไปใช้พัฒนาตนเอง พัฒนางาน ตลอดจนปรับมุมมองความคิดด้านการทำงานในองค์กร อันจะส่งผลให้การทำงานที่สำนักงาน กสม. เป็นไปอย่างมีความสุขและเสริมสร้างสมรรถนะการทำงานเพื่อองค์กรต่อไป

๒. วัตถุประสงค์ของกิจกรรมฯ

เพื่อถอดบทเรียนและประสบการณ์เกี่ยวกับเทคนิคการสร้างความสุขและแรงบันดาลใจในการทำงานในองค์กร รวมถึงการสร้างความผูกพันต่อองค์กร ตลอดจนเคล็ดลับการสร้างสมดุลให้ชีวิตและการทำงาน (work-life balance)



๓. สรุปผลการถ่ายทอดประสบการณ์และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ หัวข้อ “ความสุขในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และการสร้างวัฒนธรรมองค์กร” โดยนายพิทักษ์พล บุญมาลิก เลขานุการคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ มีรายละเอียด ดังนี้

- นายพิทักษ์พล บุญมาลิก เลขานุการคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ ได้ถ่ายทอดประสบการณ์และแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับ “เทคนิค.....ทำงานอย่างไรให้มีความสุขจนถึงวันเกษียณ” โดยได้กล่าวถึง “ความสุข” ใน ๒ รูปแบบ ได้แก่ “ความสุขโดยทั่วไป” และ “ความสุขในการทำงาน” รวมถึงแบ่งปันเทคนิคเกี่ยวกับการปรับมุมมองแนวคิดการทำงานในองค์กรและการสร้างสมดุลให้ชีวิตและการทำงาน ตลอดจนฝากข้อคิดต่าง ๆ ให้กับผู้เข้าร่วมกิจกรรม เพื่อให้มีแรงใจและแรงกายในการปฏิบัติงานที่สำนักงาน กสม. มีสาระสำคัญสรุปได้ ดังนี้

๓.๑ ความสุขโดยทั่วไป

- เลขานุการ กสม. ได้กล่าวว่า ผู้คนส่วนใหญ่พยายามค้นหาคำตอบว่า “ความสุขคืออะไร” ผ่านการตั้งคำถามว่า “คนเราเกิดมาทำไม” โดยทางศาสนาพุทธมีความเชื่อว่า คนเราเกิดมาเพื่อชดใช้กรรมในอดีตชาติและแสวงหาการหลุดพ้นจากความทุกข์ ซึ่งจากแนวความเชื่อนี้ทำให้คนไทยส่วนใหญ่ที่นับถือศาสนาพุทธเชื่อว่าสิ่งที่เกิดขึ้นในชีวิตปัจจุบันเป็นผลมาจากเวรกรรม ในขณะที่ศาสนาคริสต์มีความเชื่อว่าคนเราเกิดมาเพื่อใช้ชีวิตที่มีความสุขและเมื่อตายแล้วจะได้ไปพบกับพระเจ้า สำหรับความเชื่อของศาสนาอิสลาม ผู้เข้าร่วมกิจกรรมได้ร่วมแบ่งปันข้อมูลว่า ศาสนาอิสลามมีความเชื่อว่า คนเราเกิดมาเพื่อทำความเคารพและภักดีต่อพระเจ้าเป็นเจ้า โดยการปฏิบัติตามคำสอนของพระเจ้าจะทำให้เราได้รับความสุขและความสำเร็จทั้งในโลกนี้และโลกหน้า

- เลขานุการ กสม. ได้เชิญชวนผู้เข้าร่วมกิจกรรมตอบคำถามอีกว่า “คิดว่าช่วงอายุใดคือช่วงชีวิตที่มีความสุขที่สุด” โดยผู้เข้าร่วมกิจกรรมได้มีร่วมตอบคำถาม ซึ่งบางส่วนคิดว่าวัยเด็ก ในขณะที่บางส่วนคิดว่าเป็นวัยรุ่น และบางส่วนคิดว่าเป็นวัยผู้ใหญ่ ซึ่งจากกิจกรรมนี้ เลขานุการ กสม. ได้กล่าวสรุปว่ามีรายงานวิจัยสรุปไว้ว่า คนที่มีความสุขที่สุดจะตอบว่า ช่วงชีวิตที่ตัวเองเผชิญอยู่ในปัจจุบัน คือ ช่วงชีวิตที่ดีที่สุด เนื่องจากการอยู่กับปัจจุบันอย่างมีความสุขและยอมรับในสิ่งที่เกิดขึ้นได้ คือ ความสุขที่สุด ดังนั้น เลขานุการ กสม. จึงได้เชิญชวนให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมปรับแนวคิดในเรื่องการยอมรับทุกข์และปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ ที่กำลังเผชิญ โดยเฉพาะอย่างยิ่งปัญหาจากการทำงาน เพราะการยอมรับทุกข์และพร้อมที่จะรับมือกับทุกข์นั้นอย่างเข้าใจ คือ การจัดทุกข์ที่ดีที่สุดและทำให้เรามีความสุขอย่างแท้จริง ดังคำสุภาษิตที่ว่า “ทุกข์ขัง อนิจจัง อนัตตา”

- นอกจากนี้ เลขานุการ กสม. ยังได้เชิญชวนผู้เข้าร่วมกิจกรรมแบ่งปันความเห็นเกี่ยวกับ “ความสุขคืออะไร” โดยผู้เข้าร่วมกิจกรรมได้ร่วมแสดงทัศนะ ดังนี้ (๑) ความสุข คือ การมีชีวิตที่ดีและมีความสุขพึงพอใจในตนเอง (๒) “ความสุข คือ การที่ได้พักผ่อนในวันหยุดอย่างเต็มที่โดยไม่มีเรื่องรบกวนใด ๆ และ (๓) “ความสุข คือ ความว่างเปล่าหรือการที่สมองโล่ง ๆ ไม่มีเรื่องให้คิด ให้เครียด หรือหนักใจ” เกี่ยวกับเรื่องนี้ เลขานุการ กสม. ได้กล่าวสรุปว่า ไม่มีคำตอบใดถูกหรือผิดเพราะความสุขคืออะไรขึ้นอยู่กับมุมมองของแต่ละคน แต่การที่ผู้เข้าร่วมกิจกรรมได้มีโอกาสตั้งคำถามกับตัวเอง จะช่วยให้เราเข้าใจตัวเองและทราบว่าความสุขของเราคืออะไร แล้วเมื่อได้คำตอบนั้นแล้ว จะส่งผลให้เกิดความเข้าใจในตัวเองและดำเนินชีวิตอย่างมีความสุขมากขึ้น จึงเชิญชวนผู้เข้าร่วมกิจกรรมใช้เทคนิค “การตั้งคำถามกับตัวเองว่าความสุขของเราคืออะไร” ในการทบทวนตัวเองเมื่อเวลาที่รู้สึกท้อหรือหมดกำลังใจจากปัญหาต่าง ๆ ซึ่งจะมีส่วนช่วยให้เราพบทางออกของปัญหาและบรรเทาความทุกข์ได้ อีกทั้งจะเป็นการเติมไฟฝันและแรงใจในการแก้ไขปัญหาลต่อไป เพราะเรารู้แล้วว่าตัวเราต้องการอะไร ทำอะไรอยู่ และทำเพื่ออะไร



- เลขาธิการ กสม. ได้หยิบยกแนวความคิดเรื่อง “ความสุขในชีวิต” ของ Martin Seligman นักจิตวิทยาชื่อดังชาวอเมริกันที่ได้ชื่อว่าเป็น “บิดาแห่งจิตวิทยาเชิงบวก (Positive Psychology)” มาเป็นเทคนิคให้กับผู้เข้าร่วมกิจกรรมได้ใช้เป็นแนวทางในการค้นหาว่าความสุขในชีวิตเป็นอย่างไร โดย Martin Seligman ได้แบ่งความสุขในชีวิตออกเป็น ๓ ระดับ ได้แก่

(๑) **ชีวิตที่สนุกสนาน (The Pleasant Life)** เป็นความสุขในระดับแรกที่เกิดจากการได้ทำกิจกรรมที่ทำให้เรารู้สึกมีความสุข เช่น การได้รับประทานอาหารอร่อย การได้ดูหนังที่ชอบ หรือการได้ออกกำลังกาย เป็นต้น อย่างไรก็ตาม ความสุขในระดับนี้มักจะเกิดขึ้นและหายไปอย่างรวดเร็ว

(๒) **ชีวิตที่ดี (The Good Life)** เป็นความสุขที่เกิดจากการได้ทำในสิ่งที่ชอบ สิ่งที่ถนัด จากความสามารถของตนเอง จึงทำให้เกิดความพึงพอใจจากความสำเร็จ ความภูมิใจในฝีมือของตนเอง และได้ช่วยทำให้เพิ่มคุณภาพชีวิต จึงทำให้มีความสุขมากกว่าการใช้ชีวิตที่สนุกสนาน

(๓) **ชีวิตที่มีความหมาย (The Meaningful Life)** เป็นความสุขที่เกิดจากการมีเป้าหมายในชีวิตและทำตามเป้าหมายนั้นได้สำเร็จ การทำให้ชีวิตมีคุณค่าและความหมาย การใช้ความสามารถและความถนัดให้เกิดประโยชน์ต่อตนเองและสังคม ซึ่งความสุขในระดับนี้คือความสุขในชีวิตที่แท้จริง

- จากแนวความคิด “ความสุขในชีวิต ๓ ระดับของ Martin Seligman” เลขาธิการ กสม. ได้เชิญชวนผู้เข้าร่วมกิจกรรมนำแนวความคิดนี้ไปใช้เป็นเทคนิคในการทบทวนตัวเองเกี่ยวกับความสุขในชีวิตเป็นอย่างไร โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ความสุขระดับ “ชีวิตที่ดี (The Good Life)” และ “ชีวิตที่มีความหมาย (The Meaningful Life)” ที่จะช่วยทำให้เข้าใจตัวเองและค้นหาความสุขที่แท้จริงในชีวิตของตนเองได้

- นอกจากนี้ เลขาธิการ กสม. ยังได้หยิบยกอีกหนึ่งแนวคิดของ Martin Seligman เรื่อง “จิตวิทยาเชิงบวก (Positive Psychology)” มาแบ่งปันเพื่อเป็นเทคนิคให้กับผู้เข้าร่วมกิจกรรมได้นำไปใช้ปรับวิธีคิดในการสร้างความสุขในชีวิตและเพื่อให้มีสุขภาพจิตที่ดีขึ้น โดยแนวคิดแบบจิตวิทยาเชิงบวก คือการให้ความสำคัญกับ “การพัฒนาตนเองผ่านการเสริมสร้างจุดแข็ง และเน้นการสร้างแรงจูงใจในการดำเนินชีวิตผ่านจุดแข็งของตัวเอง” โดยเลขาธิการ กสม. ได้ยกตัวอย่างกรณีวิธีคิดแบบจิตวิทยาเชิงบวกว่า ผู้คนมักสนใจที่จะแก้ไขจุดอ่อนของตัวเองเพื่อให้เป็นที่ยอมรับของสังคมอย่างไม่มีที่ติ โดยหากสามารถแก้ไขจุดอ่อนได้ก็จะทำให้มีความสุข แต่หากแก้ไขไม่ได้ก็จะทำให้จมอยู่กับความทุกข์ ในขณะที่แนวคิดแบบจิตวิทยาเชิงบวกจะเน้นให้ผู้คนเลิกพยายามแก้ไขจุดอ่อนของตัวเองและหันมาให้ความสำคัญกับจุดแข็งที่มี สิ่งที่ถนัดหรือความสามารถพิเศษและพยายามพัฒนาสิ่งเหล่านั้นให้ดีขึ้นแทน เนื่องจากการทำในสิ่งที่ชอบจะทำให้เกิดผลลัพธ์ที่ดีและมีความสุขจากการทำสิ่งนั้นมากกว่าการทำเพื่อไปแก้ไขในสิ่งที่ไม่ชอบ โดยคนทุกคนมีความเก่งในรูปแบบที่แตกต่างกัน ไม่จำเป็นต้องเก่งในรูปแบบสูตรสำเร็จที่สังคมตั้งค่ามาตรฐานไว้ เกี่ยวกับเรื่องนี้ เลขาธิการ กสม. ได้ฝากข้อคิดกับผู้เข้าร่วมกิจกรรมว่า ตามหาจุดแข็งของตัวเองให้เจอแล้วพัฒนาจุดแข็งให้เป็นที่ประจักษ์เพื่อให้งานที่สำนักงาน กสม. เป็นไปอย่างมีความสุข ในส่วนของหัวหน้างานก็อาจนำแนวคิดนี้ไปใช้ในการมอบหมายงานให้เหมาะสมกับความถนัดและความสามารถของลูกน้อง เพื่อทำให้ผลการปฏิบัติงานออกมาดีที่สุด

๓.๒ ความสุขในการทำงานคืออะไร

- เลขาธิการ กสม. ได้กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน คือ การรับรู้ทางอารมณ์ที่ดีต่อภารกิจที่ได้รับมอบหมาย โดยความสุขในการทำงานสามารถเกิดได้จากการได้รับการยกย่อง การยอมรับ ความมั่นคง ความก้าวหน้า หรือความปลอดภัยในการทำงาน รวมถึงการมีหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานที่ดี ซึ่งทั้งหมดนี้เป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจและเป็นสิ่งที่ทุกคนในองค์กรปรารถนา เพราะเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างความผูกพันและแรงจูงใจในการทำงานในองค์กร โดยจะส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ความจงรักภักดีต่อ



องค์กร และลดอัตราการลาออก/โอนย้ายให้น้อยลง โดยจากประสบการณ์การทำงานที่ผ่านมา เลขาธิการ กสม. เห็นว่า มี ๔ ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ดังนี้

(๑) ความพึงพอใจในงาน (Job satisfaction)

- คือ ความพึงพอใจในตำแหน่งหรืองานที่ได้รับมอบหมาย โดยวิธีการเพิ่มความสุขจาก ความพึงพอใจในงาน คือ การทบทวนตัวเองว่ามีความพึงพอใจในงานที่ทำหรือไม่ งานที่ทำอยู่เหมาะสมกับ ความสามารถของตนเองหรือไม่อย่างไร เพื่อที่จะได้มีการปรับเปลี่ยนให้เหมาะสมต่อไป เนื่องจากหากมี ความพึงพอใจในงานที่ทำ ผลงานก็จะมีคุณภาพ นอกจากนี้ ในส่วนขององค์กรหรือหัวหน้างานก็เป็นปัจจัย สำคัญที่จะช่วยเสริมให้เกิดความพึงพอใจในงาน เช่น การที่องค์กรมีระบบมอบหมายงานและประเมินผลงาน ที่ยุติธรรม การมีระบบบริหารบุคคลที่มีคุณธรรมไม่ใช่ระบบอุปถัมภ์ เป็นต้น

- เลขาธิการ กสม. ได้เชิญชวนผู้เข้าร่วมกิจกรรมตอบคำถามว่า “คิดว่าความพึงพอใจ ในงานคืออะไร และสภาพแวดล้อมในองค์กรแบบใดที่จะเติมเต็มความพึงพอใจเหล่านั้น” โดยผู้เข้าร่วม กิจกรรมได้ร่วมแบ่งปันว่า ความพึงพอใจในงาน คือ การที่สามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้เรียบร้อยและ สำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยมีหัวหน้าหรือเพื่อนร่วมงานช่วยเหลือร่วมกันจนทำให้งานสำเร็จ เกี่ยวกับเรื่องนี้ เลขาธิการ กสม. เห็นด้วยและได้ย้ำว่า ในงานหนึ่งงานไม่สามารถสำเร็จได้เพียงแค่ใครคนเดียวยก การร่วมด้วย ช่วยกันจะทำให้ผลงานออกมาสำเร็จและมีคุณภาพ อีกทั้งยังทำให้เกิดความรู้สึที่ดีและความผูกพันร่วมกัน ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ซึ่งเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความสุขในระหว่างการทำงาน

(๒) ความมีอิสระในการทำงาน (Autonomy)

ความสุขที่เกิดจากมีอำนาจในการตัดสินใจในงานที่ได้รับมอบหมายภายใต้ขอบเขต ที่เหมาะสม ซึ่งจะช่วยให้คนทำงานรู้สึกเป็นส่วนสำคัญที่มีคุณค่าและทำงานอย่างมีความสุข ซึ่งเรื่องนี้ เลขาธิการ กสม. ร่วมแบ่งปันว่า จากประสบการณ์การทำงานที่ผ่านมา หัวหน้างานเป็นตัวแปรสำคัญที่จะช่วย เสริมปัจจัยความสุขในการทำงานนี้ จึงเชิญชวนให้หัวหน้างานที่เข้าร่วมกิจกรรมและน้อง ๆ ที่จะต้องเติบโตขึ้น เป็นหัวหน้างานในองค์กรต่อไป คำนึงถึงเรื่องการให้อิสระในการตัดสินใจเพราะไม่มีลูกน้องคนใดชอบการถูก ควบคุมหรือความเผด็จการ

(๓) ความสามารถในการควบคุมงานและการสนับสนุนทางสังคม (Job Demand-Control)

คือ ความสุขที่เกิดจากการสามารถควบคุมหรือวางแผนการทำงานไปพร้อม ๆ กับชีวิต ส่วนตัวได้ดี โดยการทำหน้าที่ในทุกบทบาทของชีวิตให้ได้ดั่งนั้น เลขาธิการ กสม. ได้แบ่งปันเทคนิคว่า “การวางแผน และจัดระบบการทำงานและชีวิตให้สอดคล้องกันจะเป็นส่วนเสริมต่อกัน และทำให้เกิดชีวิตที่สมดุลและมี ความสุข (work-life balance)” อย่างไรก็ตาม เลขาธิการ กสม. ได้กล่าวเสริมว่า ไม่ใช่ทุกงานหรือเรื่องชีวิต ส่วนตัวจะสามารถควบคุมได้ทั้งหมด ซึ่งจากประสบการณ์ที่ผ่านมา มองว่าองค์กรและหัวหน้างานจะเป็นส่วน สำคัญในการช่วยสนับสนุนในเรื่องนี้ เช่น การมีระบบเข้าออกงานที่ยืดหยุ่น การที่หัวหน้างานเข้าใจเงื่อนไขทาง บ้านของลูกน้องและมอบหมายงานให้เหมาะสมแต่ต้องไม่เป็นภาระผู้อื่น การสร้างบรรยากาศการทำงานแบบ พี่น้อง เป็นต้น ซึ่งหากทุกคนร่วมสร้างวัฒนธรรมองค์กรเช่นนี้ก็จะทำให้มีความสุขในการทำงานที่สำนั กสม.

(๔) ความมั่นคงในงาน (Job security)

คือ การมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่เป็นระบบและมาตรฐานที่ส่งผลให้ทำงานในองค์กร ได้อย่างมีความสุขโดยไม่รู้สึถึงความไม่ยุติธรรม เช่น การมีระบบมอบหมายงานที่ดี การมีระบบเลื่อนขั้นและ เลื่อนเงินเดือนที่โปร่งใส การมีหัวหน้าและทีมงานที่ทำงานอย่างมืออาชีพ เป็นต้น โดยเลขาธิการ กสม. ได้เชิญ ชวนให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมร่วมมือร่วมใจกันทำงานด้วยความจริงใจ ซื่อสัตย์สุจริต ร่วมกันปรับปรุงและพัฒนา



องค์กรให้น่าอยู่ และไม่เอาัดเอาเปรียบซึ่งกันและกัน โดยเลขาธิการ กสม. ได้พบแล้วว่า การทำงานแบบ หวาดระแวงต่อกันจะทำให้เกิดความทุกข์และหมดกำลังใจที่จะทำงาน ดังนั้น จึงควรทำงานด้วยความรู้สึกเชิงบวก ต่อกันและอาจยึดหลักคิดที่ว่า “ไม่ขำน้อง ไม่ฟ้องนาย ไม่ขายเพื่อน” อันจะทำให้เราทำงานได้อย่างมีความสุขจนถึงวันเกษียณอายุราชการ

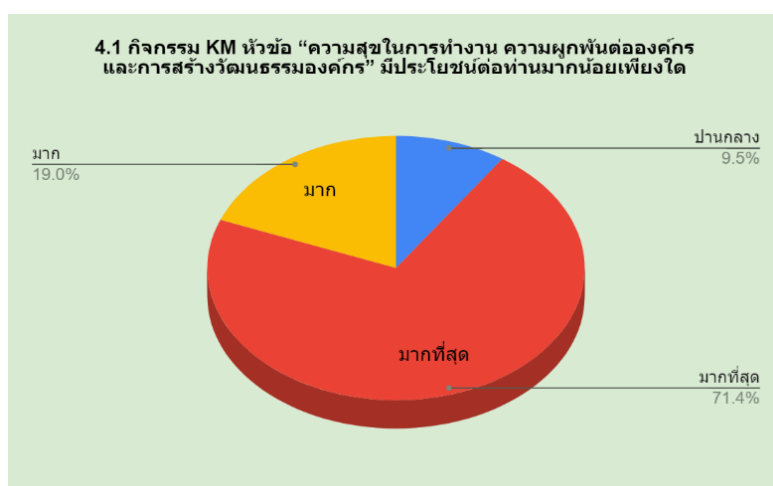
๓.๓ ประเด็นฝากสำนักงาน กสม. อาจพิจารณาดำเนินการต่อไป

เลขาธิการ กสม. ได้กล่าวว่า การจะมีความสุขในการทำงานที่สำนักงาน กสม. สิ่งสำคัญที่ไม่อาจมองข้ามได้ คือ การได้รับการยอมรับจากสังคมหรือเพื่อนร่วมงาน จึงฝากสำนักงานนโยบายและยุทธศาสตร์ พิจารณาหารางวัลจากองค์กรภายนอกที่เหมาะสมกับสำนักงาน กสม. และสมัครเข้ารับรางวัล หรือมอบรางวัล ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานให้กับคนในองค์กร เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานให้กับทุกคน

๔. ผลการประเมินความพึงพอใจในการจัดกิจกรรมฯ

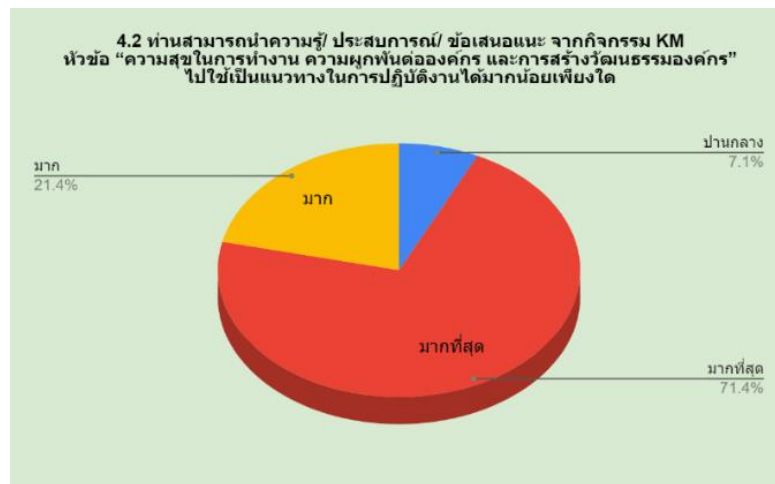
การประเมินความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมกิจกรรมการถ่ายทอดประสบการณ์และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (KM) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ กิจกรรมที่ ๑/๒๕๖๗ หัวข้อ “ความสุขในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และการสร้างวัฒนธรรมองค์กร” มีผู้ตอบแบบประเมิน จำนวน ๔๒ คน จากผู้เข้าร่วมกิจกรรมทั้งหมด จำนวน ๘๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๒.๖๔ โดยได้ประเมินความพึงพอใจในการจัดกิจกรรมฯ จำนวน ๕ ประเด็น มีรายละเอียดผลการประเมินความพึงพอใจสรุปได้ ดังนี้

๔.๑ กิจกรรม KM ที่ ๑/๒๕๖๗ หัวข้อ “ความสุขในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และการสร้างวัฒนธรรมองค์กร” มีประโยชน์ต่อท่านมากน้อยเพียงใด



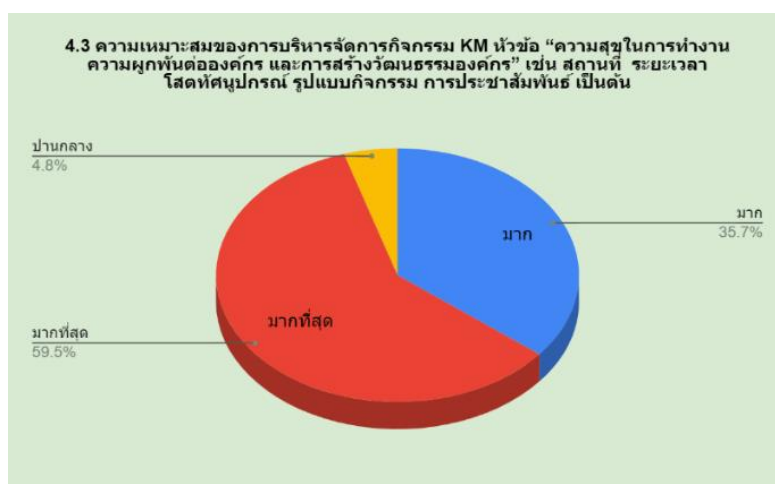
จากภาพ ๔.๑ สรุปได้ว่า ผู้เข้าร่วมกิจกรรมเห็นว่า กิจกรรม KM หัวข้อ “ความสุขในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และการสร้างวัฒนธรรมองค์กร” มีประโยชน์ที่ระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ ๗๑.๔ รองลงมาอยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ ๑๙.๐ และระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ ๙.๕

๔.๒ ท่านสามารถนำความรู้/ ประสบการณ์/ ข้อเสนอแนะ จากกิจกรรม KM ที่ ๑/๒๕๖๗ หัวข้อ “ความสุขในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และการสร้างวัฒนธรรมองค์กร” ไปใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานได้มากน้อยเพียงใด



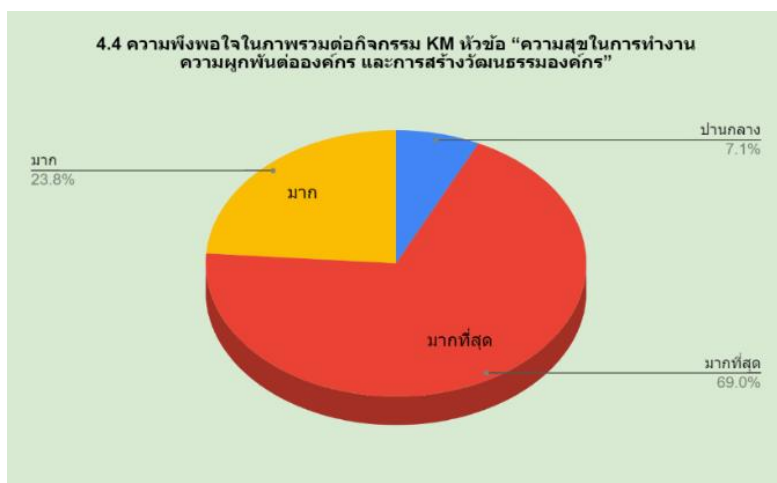
จากภาพ ๔.๒ สรุปได้ว่า ผู้เข้าร่วมกิจกรรมเห็นว่า จะสามารถนำความรู้/ประสบการณ์/ ข้อเสนอแนะ จากกิจกรรม KM ที่ ๑/๒๕๖๗ หัวข้อ “ความสุขในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และการสร้างวัฒนธรรมองค์กร” ไปใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานที่ระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ ๗๑.๔ รองลงมาอยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ ๒๑.๔ และระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ ๗.๑

๔.๓ ความเหมาะสมของการบริหารจัดการกิจกรรม KM ที่ ๑/๒๕๖๗ หัวข้อ “ความสุขในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และการสร้างวัฒนธรรมองค์กร” เช่น สถานที่ ระยะเวลา โสตทัศนูปกรณ์ รูปแบบกิจกรรม การประชาสัมพันธ์ เป็นต้น



จากภาพ ๔.๓ สรุปได้ว่า ผู้เข้าร่วมกิจกรรมเห็นว่า การบริหารจัดการกิจกรรม KM ที่ ๑/๒๕๖๗ หัวข้อ “ความสุขในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และการสร้างวัฒนธรรมองค์กร” ในส่วนของสถานที่ ระยะเวลา โสตทัศนูปกรณ์ รูปแบบกิจกรรม และการประชาสัมพันธ์ มีความเหมาะสมที่ระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ ๕๙.๕ รองลงมาอยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ ๓๕.๗ และระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ ๔.๘

๔.๔ ความพึงพอใจในภาพรวมต่อกิจกรรม KM ที่ ๑/๒๕๖๗ หัวข้อ “ความสุขในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และการสร้างวัฒนธรรมองค์กร”



จากภาพ ๔.๔ สรุปได้ว่า ผู้เข้าร่วมกิจกรรมมีความพึงพอใจในภาพรวมต่อกิจกรรม KM ที่ ๑/๒๕๖๗ หัวข้อ “ความสุขในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และการสร้างวัฒนธรรมองค์กร” ระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ ๖๙.๐ รองลงมาอยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ ๒๓.๘ และระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ ๗.๑

๕. ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนาการจัดกิจกรรม KM

ในส่วนของข้อเสนอแนะจากผู้เข้าร่วมกิจกรรมเพื่อการพัฒนาการจัดกิจกรรม KM ในโอกาสต่อไป ผู้เข้าร่วมกิจกรรมบางส่วนได้มีข้อเสนอแนะที่สำคัญและเป็นประโยชน์ มีจำนวน ๕ ข้อเสนอแนะ ดังนี้

- (๑) กิจกรรม KM เป็นกิจกรรมที่มีประโยชน์ จึงเสนอให้มีการจัดกิจกรรม KM อย่างสม่ำเสมอ โดยอาจมีการจัดเป็นประจำทุกเดือน หรือสองเดือนจัดหนึ่งครั้ง
- (๒) เสนอให้มีการจัดกิจกรรมเพื่อรับฟังผู้บริหารท่านอื่น ๆ ถ่ายทอดประสบการณ์ด้วย
- (๓) เสนอให้ทุกสำนักมีการจัดกิจกรรม KM เพื่อสกัดองค์ความรู้ของสำนักมาแบ่งปันให้กับเจ้าหน้าที่ของสำนักอื่น ๆ ได้ทราบด้วย โดยหากเป็นไปได้ เสนอให้กำหนดเป็นหนึ่งในตัวชี้วัดของผู้อำนวยการสำนัก
- (๔) เสนอให้มีการจัดกิจกรรม KM ที่ต่างจังหวัด โดยค้างอย่างน้อย ๑ คืน เพื่อให้ได้ความรู้ และเป็นอีกหนึ่งกิจกรรมที่จะทำให้รู้จักคนในองค์กรมากขึ้น
- (๕) เสนอให้ปรับรูปแบบวิธีการจัดเก้าอี้ของผู้เข้าร่วมกิจกรรมให้เป็นรูปตัว U เพื่อให้ผู้ถ่ายทอดประสบการณ์ได้ใกล้ชิดกับผู้เข้าร่วมกิจกรรมมากขึ้น



๖. ประมวลภาพกิจกรรม KM ครั้งที่ ๑/๒๕๖๗ หัวข้อ “ความสุขในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และการสร้างวัฒนธรรมองค์กร”



๗. สาร...นำรู้จากกิจกรรม KM ครั้งที่ ๑/๒๕๖๗ หัวข้อ “ความสุขในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และการสร้างวัฒนธรรมองค์กร” โดย นายพิทักษ์พล บุญยมาลิก เลขาธิการคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ

7 เทคนิค.....ทำงานอย่างไร ให้มีความสุขจนถึงวันเกษียณ

1. ค้นหาจุดเด่นของตัวเอง เชื่อมั่นในศักยภาพ และเชื่อว่าตนเอง มีประโยชน์ต่องานที่กำลังทำ
2. ยอมรับทุกปัญหา ที่ต้องเผชิญและ พร้อมที่จะแก้ไข
3. ร่วมสร้างวัฒนธรรม การทำงานแบบพี่น้อง และยึดหลัก ความยุติธรรม
4. ยึดหลักคิดการทำงาน โดยใช้หลักจิตวิทยาเชิงบวก (Positive Psychology)
5. ยึดหลักคิดการทำงาน “ไม่ขำน้อง ไม่พ้องนาย ไม่ขายเพื่อน”
6. วางแผนและจัดระบบ การทำงานและชีวิต ให้สอดคล้องกัน เพื่อทำให้เกิดชีวิตที่สมดุล (work-life balance)
7. เคารพและให้อิสระ การทำงาน ชักกันและกัน

นายพิทักษ์พล บุญยมาลิก
เลขาธิการคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ
ผู้ถ่ายทอดเทคนิคและประสบการณ์ (KM)

จัดทำโดย กลุ่มงานพัฒนาระบบบริหารและติดตามประเมินผล สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์

๗. รายชื่อผู้เข้าร่วมกิจกรรม KM ครั้งที่ ๑/๒๕๖๗ หัวข้อ “ความสุขในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และการสร้างวัฒนธรรมองค์กร” มีจำนวน ๘๗ คน รายละเอียดปรากฏตามตาราง ดังนี้

ลำดับ	ชื่อ-นามสกุล	ตำแหน่ง
สำนักบริหารกลาง		
๑	นางสาวสุพร พสุนธาวีโรจน์	หัวหน้ากลุ่มงานบริหารทั่วไป
๒	นายครรชิต เพิ่มลาภ	หัวหน้ากลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล
๓	นางรัตนาดี แพงศรี	หัวหน้ากลุ่มงานพัสดุ
๔	นางศรียาภรณ์ สุภาวรรณ	หัวหน้ากลุ่มงานคลัง
๕	นางสาวพิมพ์นรี เครือมนโท	นักวิชาการพัสดุชำนาญการพิเศษ
๖	นางสาวณฐมน ภิญโญธนาศักดา	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีอาวุโส
๗	นางสาวพนิดา บุญเทศนา	เจ้าพนักงานธุรการอาวุโส
๘	นางสาวสมใจ กิจสินธพชัย	เจ้าพนักงานธุรการอาวุโส
๙	นางสาวสุนนมาลย์ กล้าใจ	เจ้าพนักงานธุรการอาวุโส
๑๐	นางรุ่งตะวัน หล่อสรระนุกุล	เจ้าพนักงานธุรการอาวุโส
๑๑	นางนวรรตน์ สังขศิลา	นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ
๑๒	นางจินตนา สุขเกษม	นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ
๑๓	นางสาวเกศกนก ภาคเลิศพาณิชย์	นักวิชาการพัสดุชำนาญการ
๑๔	นางสร้อยกัศ สุวรรณกุล	นักบัญชีชำนาญการ
๑๕	นายภูมิริม กาญจนประดิษฐ์	นักวิชาการสิทธิมนุษยชนปฏิบัติการ
๑๖	นางสาวศรีณีย์พร จุรัตน์	นักวิชาการสิทธิมนุษยชนปฏิบัติการ
๑๗	นางสาวพัฒน์นรี ธนารัตน์พุฒิธร	นักบัญชีปฏิบัติการ
๑๘	นางสาวเพชรรัตน์ ชิมะกุลพันธ์รบ	นักวิชาการพัสดุปฏิบัติการ
๑๙	นางสาวศิริพร คำทองแก้ว	พนักงานวิชาการพัสดุ
๒๐	นางสาวเชษฐนาฏ บุรณะพิมพ์	พนักงานจัดการงานทั่วไป
๒๑	นายสรายุทธ มิ่งขวัญสกุลสุข	พนักงานจัดการงานทั่วไป
๒๒	นางสาวสุพิชญ์ชญา สิทธินามสุวรรณ	เจ้าหน้าที่จัดการงานทั่วไป
สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์		
๒๓	นายพรหมณ์ นิยะบุตร	ผู้อำนวยการสำนักนโยบายและยุทธศาสตร์
๒๔	นางสาวสุกัญญา ต้นสายเพชร	หัวหน้ากลุ่มงานนโยบายและยุทธศาสตร์
๒๕	นางสาวกนกวรรณ ขวัญดี	หัวหน้ากลุ่มงานอำนวยการกิจการ กสม.
๒๖	นางรณสม สุปงกช	หัวหน้ากลุ่มงานพัฒนาระบบบริหารและติดตามประเมินผล
๒๗	นางสาวมณีนรัตน์ อ่อนบุญ	นักวิชาการสิทธิมนุษยชนชำนาญการ
๒๘	นายอนุภาพ พรหมบุตร	นักวิชาการสิทธิมนุษยชนชำนาญการ
๒๙	นายวศิษฐ์ ธีรวีโรจน์	นักวิชาการสิทธิมนุษยชนปฏิบัติการ
๓๐	นางสาวหทัยทิพย์ นราแหวน	นักวิชาการสิทธิมนุษยชนปฏิบัติการ
๓๑	นางสาวอัสดา เอี่ยมแมนศรี	นักวิชาการสิทธิมนุษยชนปฏิบัติการ
๓๒	นางสาวพิรุณรัตน์ สุตระกูลดี	นักวิชาการสิทธิมนุษยชนปฏิบัติการ



ลำดับ	ชื่อ-นามสกุล	ตำแหน่ง
๓๓	นางสาวพิมพ์กานต์ ปิยะนุสรณ์	นักวิชาการสิทธิมนุษยชนปฏิบัติการ
๓๔	นายเชาวรินทร์ บุญแท้	นักวิชาการสิทธิมนุษยชนปฏิบัติการ
๓๕	นางสาวธนภก วรรณารักษ์	พนักงานจัดการงานทั่วไป
๓๖	นางสาวทศรินทร์ ไกวัลวรรณะ	พนักงานจัดการงานทั่วไป
๓๗	นางสาวผุศดี พุ่มไสว	เจ้าหน้าที่จัดการงานทั่วไป
๓๘	นางสาวสุชาร์ตน์ ไชยเลิศ	เจ้าหน้าที่จัดการงานทั่วไป
๓๙	นางสาวจิตติมา หลักศิลป์	เจ้าหน้าที่จัดการงานทั่วไป
สำนักส่งเสริมการเคารพสิทธิมนุษยชน		
๔๐	นางสาวอติยา เดวีเลาะ	หัวหน้ากลุ่มงานพัฒนาความร่วมมือเครือข่าย ๑
๔๑	นายทวีชัย แสงวิรุณ	นักวิชาการสิทธิมนุษยชนปฏิบัติการ
๔๒	นางสาวสุนิสา จิตประไพย	นักวิชาการสิทธิมนุษยชนปฏิบัติการ
สำนักรับเรื่องร้องเรียนและประสานการคุ้มครองสิทธิมนุษยชน		
๔๓	นายศุโข สืบสุข	หัวหน้ากลุ่มงานประสานการคุ้มครองสิทธิมนุษยชน
๔๔	นายอาทิตย์ ร่มพนาธรรม	นักวิชาการสิทธิมนุษยชนชำนาญการ
๔๕	นางสาวกรพินธุ์ เอื้อศรีเจริญ	นักวิชาการสิทธิมนุษยชนปฏิบัติการ
๔๖	นางสรินยา ไทโยธิน	นักวิชาการสิทธิมนุษยชนปฏิบัติการ
๔๗	นายณัฐพงศ์ วิริยะรัตนานนท์	นักวิชาการสิทธิมนุษยชนปฏิบัติการ
๔๘	นายธีรณัย แนนอุดร	นักวิชาการสิทธิมนุษยชนปฏิบัติการ
๔๙	นายเนา บัวหอม	นักวิชาการสิทธิมนุษยชนปฏิบัติการ
สำนักคุ้มครองสิทธิมนุษยชน ๑		
๕๐	นายอารยะ ธรรมปัญญา	นักวิชาการสิทธิมนุษยชนปฏิบัติการ
สำนักคุ้มครองสิทธิมนุษยชน ๒		
๕๑	นายชานนท์ ชลพันธ์	นักวิชาการสิทธิมนุษยชนชำนาญการ
๕๒	นายอภิรัตน์ ดำรงวงศ์วัฒน์	นักวิชาการสิทธิมนุษยชนชำนาญการ
๕๓	นายไกรวุฒิ ธรรมชาติอุดม	นักวิชาการสิทธิมนุษยชนปฏิบัติการ
สำนักเฝ้าระวังและประเมินสถานการณ์สิทธิมนุษยชน		
๕๔	นายธนกร หล่ออัศวินนนท์	นักวิชาการสิทธิมนุษยชนปฏิบัติการ
สำนักสิทธิมนุษยชนระหว่างประเทศ		
๕๕	นางสาวทิพย์ธีรา รัมมณีย์	หัวหน้ากลุ่มงานความร่วมมือสิทธิมนุษยชนระหว่างประเทศ
๕๖	นางสาวปณยา ท่าทราย	นักวิชาการสิทธิมนุษยชนชำนาญการ
๕๗	นางสาววรรณภา กล้าหาญ	พนักงานจัดการงานทั่วไป
สำนักกฎหมาย		
๕๘	นายโกเมศ สุนทกข	หัวหน้ากลุ่มงานนิติการ
๕๙	นางสาวปวีณา จันทรเอียด	หัวหน้ากลุ่มงานเสนอแนะการแก้ไขปรับปรุงกฎหมาย ๒
๖๐	นางสาวดวงสมร หมอกแก้ว	หัวหน้ากลุ่มงานเสนอแนะการแก้ไขปรับปรุงกฎหมาย ๓
๖๑	นางสาวปิยนุช จิตพัฒนะ	นิติกรเชี่ยวชาญ
๖๒	นางสาวกนกวรรณ แม้นเมฆ	นิติกรชำนาญการ



ลำดับ	ชื่อ-นามสกุล	ตำแหน่ง
๖๓	นางสาวแพรวไพลิน มาลี	นิติกรชำนาญการ
๖๔	นางสาวสรีตา ศรีदारณพ	นักวิชาการสิทธิมนุษยชนปฏิบัติการ
๖๕	นายภาวิณี มานะกาล	นักวิชาการสิทธิมนุษยชนปฏิบัติการ
๖๖	นางสาวศิริวรรณ ขนุนทอง	นักวิชาการสิทธิมนุษยชนปฏิบัติการ
๖๗	นางสาวอิชิรา ธนรัช	นิติกรปฏิบัติการ
๖๘	นายภาณุพงศ์ คงสมบูรณ์	นิติกรปฏิบัติการ
๖๙	นางสาวประชุมพร ชัยรัตน์	นิติกรปฏิบัติการ
สำนักนิติทัตสิทธิมนุษยชน		
๗๐	นางสาวจิราภรณ์ ทองคำวัฒนะ	ผู้อำนวยการสำนักนิติทัตสิทธิมนุษยชน
๗๑	นางสาวจิราพร อาจเจริญ	หัวหน้ากลุ่มงานพัฒนาระบบสารสนเทศและฐานข้อมูล
๗๒	นายเคเนศศักดิ์ ชัยอินทร์	หัวหน้ากลุ่มงานสารสนเทศ
๗๓	นางสุพรรณิชาติ สุข	หัวหน้ากลุ่มงานคอมพิวเตอร์และระบบเครือข่าย
๗๔	นายเกรียงไกร แก้วกัน	เจ้าพนักงานธุรการอาวุโส
๗๕	นายณพล คงสมฤทธิ์	นักวิชาการคอมพิวเตอร์ชำนาญการ
๗๖	นายณที เกตุรัตน์	นักวิชาการคอมพิวเตอร์ชำนาญการ
๗๗	นายสุทธิจิตต์ เวทโสภณ	นักวิชาการคอมพิวเตอร์ชำนาญการ
๗๘	นางจิราพร ขาวนวล	นักวิชาการคอมพิวเตอร์ชำนาญการ
๗๙	นายกุลกฤษ งามเกิดเกียรติ	นักวิชาการสิทธิมนุษยชนปฏิบัติการ
หน่วยตรวจสอบภายใน		
๘๐	นางสาวสายสมร ทองมหา	นักวิชาการตรวจสอบภายในชำนาญการพิเศษ
สำนักงาน กสม. พื้นที่ภาคใต้		
๘๑	นางสิริมา สิ้นธุสสาย	นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ
๘๒	นางสาวนริگانต์ ทองสัน	นักวิชาการสิทธิมนุษยชนปฏิบัติการ
๘๓	นางสาวอุมาพร ฉิมจิ้ว	นักวิชาการสิทธิมนุษยชนปฏิบัติการ
๘๔	นางสาวชวัลพร วัฒนสินธุ์	นักวิชาการสิทธิมนุษยชนปฏิบัติการ
๘๕	นายจิริยุทธ บุญนา	นักวิชาการสิทธิมนุษยชนปฏิบัติการ
๘๖	นายคฑาวุธ บุญชุม	นักวิชาการสิทธิมนุษยชนปฏิบัติการ
๘๗	นางสาวศิริพร ไรจน์บุญถึง	พนักงานจัดการงานทั่วไป
รวมจำนวน ๘๗ คน		

