



เรื่องเล่า นักสร้างสุข



โครงการ การสร้างเสริมสุขภาวะองค์กรแบบยั่งยืน:
จากมหาวิทยาลัยแห่งความสุขไปสู่องค์กรสุขภาวะ:
สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล



คำนิยาม

การเป็น “องค์กรแห่งความสุข” อาจมีนิยามการตีความได้หลากหลาย ขึ้นกับมุมมองความคิดและการตีความของผู้อ่าน ภาพสะท้อนหนึ่งที่ผู้วิจัยและภาคีขับเคลื่อนงานต้องการสื่อสารออกไป คือภาพรวมของความสุขที่ตัวองค์กรและพนักงานอยู่ในองค์กรเติบโตไปด้วยกันอย่างยั่งยืนและมีความสุข พนักงานได้ทำงานอย่างมีความสุขในองค์กร ส่วนองค์กรเองก็ได้ผลงาน ผลผลิต บรรลุตามพันธกิจและเป้าหมายที่ตั้งไว้

มหาวิทยาลัยถือเป็นองค์กรที่มีบทบาทหลักในการบ่มเพาะ องค์ความรู้ นักคิด นักบริหาร และนักปฏิบัติการรุ่นใหม่ให้เติบโต เป็นคนดีเป็นกำลังสำคัญให้กับประเทศของเรา บุคลากรของมหาวิทยาลัยทั้งผู้ที่อยู่เบื้องหน้าทำหน้าที่สอนสั่ง แนะนำ นิเทศ นักศึกษา ผลิตองค์ความรู้ต่าง ๆ และผู้ที่อยู่เบื้องหลังทำหน้าที่สนับสนุน บริหารจัดการระบบงานให้สามารถดำเนินงานต่อเนื่องไปได้ ไม่ติดขัด จึงนับเป็นผู้มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่ง ในการขับเคลื่อนประเทศ และสมควรได้รับการพัฒนาคุณภาพชีวิต สภาวะแวดล้อมในการทำงาน ให้สามารถทำงานได้อย่างมีความสุข เมื่อบุคลากรทำงานอย่างมีความสุข การสร้างสรรค์ผลงาน สร้างองค์ความรู้ สร้างคน และสร้างนวัตกรรมก็จะมีประสิทธิภาพสูงตามไปด้วย



หนังสือเล่มนี้ได้เล่าถึงกระบวนการขับเคลื่อนองค์กรแห่งความสุข ในมหาวิทยาลัยเครือข่าย รวมถึง ถ่ายทอดประสบการณ์ของนักสร้างสุข ในวงการวิชาการ แลกเปลี่ยนบทเรียนจากความสำเร็จ ความท้าทาย ปัญหา และอุปสรรค ที่มีคุณค่าต่อการเรียนรู้ ซึ่งจะเป็ประโยชน์อย่างยิ่ง แก่องค์กร ผู้บริหาร นักพัฒนาทรัพยากรบุคคล และนักสร้างสุข ในการขับเคลื่อนกิจกรรมส่งเสริมความสุข จัดบรรยากาศและสร้างความสัมพันธ์ใหม่เพื่อให้คนในองค์กร ทำงานร่วมกันได้อย่างมีความสุข

ดร.ประกาศิต กายะสิทธิ์

รักษาการผู้อำนวยการสำนักสนับสนุนสุขภาวะองค์กร
สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ





เรื่องเล่า นักสร้างสุข

โครงการ การสร้างเสริมสุขภาวะองค์กรแบบยั่งยืน:
จากมหาวิทยาลัยแห่งความสุขไปสู่องค์กรสุขภาวะ:
สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล



เรื่องเล่านักสร้างสุข

ข้อมูลทางบรรณานุกรม

เรื่องเล่านักสร้างสุข / ตริณันท์ กิตติสุขสถิต... [และคนอื่น ๆ].

— พิมพ์ครั้งที่ 1. — นครปฐม: สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล, 2562.

(เอกสารทางวิชาการ/สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล; หมายเลข 490)

ISBN 978-616-565-055-7

1. นักสร้างสุของค์กร. 2. ความสุข — ไทย. 3. ความสุขในการทำงาน. 4. คุณภาพชีวิตการทำงาน. 5. สุขภาวะ. 6. องค์กรแห่งความสุข. I. ตริณันท์ กิตติสุขสถิต. II. จรัมพร ไร้สายอง. III. วรณี หุตะแพทย. IV. สุรนต์ จรัสสิทธิ์. V. กัญญาพัชร สุทธิเกษม. VI. วิภาพร จารุเรืองไพศาล. VII. ตติกร เจริญศักดิ์. VIII. ปรียา พลอยระย้า. IX. พ้องนันท์ ติริรัตน์มงคล. X. มรุพัชร นามขาน. XI. โครงการ การสร้างเสริมสุขภาวะองค์กรแบบยั่งยืน: จากมหาวิทยาลัยแห่งความสุขไปสู่องค์กรสุขภาวะ. XII. มหาวิทยาลัยมหิดล. สถาบันวิจัยประชากรและสังคม. XIII. ชื่อย่อ.

BF575.H27 s852 2562

**คณะผู้จัดทำ
โครงการ
การสร้างเสริม
สุขภาวะองค์กร
แบบยั่งยืน:
จากมหาวิทยาลัย
แห่งความสุข
ไปสู่องค์กรสุขภาวะ:**

รองศาสตราจารย์ ดร.ตริณันท์ กิตติสุขสถิต
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จรัมพร ไร้สายอง
นางวรณี หุตะแพทย
นางสาวสุรนต์ จรัสสิทธิ์
นางสาวกัญญาพัชร สุทธิเกษม
นางสาววิภาพร จารุเรืองไพศาล
นางสาวตติกร เจริญศักดิ์
นางสาวปรียา พลอยระย้า
นางสาวพ้องนันท์ ติริรัตน์มงคล
นายมรุพัชร นามขาน

**พิมพ์ครั้งแรก
จำนวนพิมพ์
พิมพ์ที่**

ตุลาคม 2562
1,000 เล่ม
บริษัท วงศ์สว่าง พิมพ์ซึ่ง แอนด์ พรินต์ติ้ง จำกัด
2 ซอย 86/1 ถ.เจริญสนิทวงศ์ แขวงบางอ้อ
เขตบางพลัด กรุงเทพฯ 10700
โทรศัพท์: (662)-880-1876 แฟกซ์: (662)-879-1525
อีเมล: printservice@wswp.co.th

จัดพิมพ์โดย

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

ปก / รูปเล่ม

นางสาวจิตต์สมนัส กองแสง

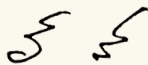
คำนิยาม

ปัจจุบันทุกมหาวิทยาลัยทั่วโลกต้องปรับตัวรับการเปลี่ยนแปลงในหลายมิติ คนทำงานจำเป็นต้องทำงานหนักขึ้นเพื่อไปให้ถึงเป้าหมายที่วางไว้ บางครั้งก่อให้เกิดความเครียดและอ่อนล้าทั้งทางร่างกายและจิตใจ มหาวิทยาลัยมหิดลจึงกลับมาทบทวนกระบวนการขับเคลื่อนมหาวิทยาลัย โดยมองว่าสิ่งที่สำคัญที่สุดในกระบวนการคือ “คน” หากเราจะไปให้ถึงฝั่งฝัน จำเป็นอย่างมากที่ต้องย้อนกลับมาทบทวนกลไกเรื่อง “คนทำงาน”

โครงการ Happy University เกิดขึ้นจากความตระหนักถึงความสุขของคนทำงาน โดยมองว่าเมื่อคนทำงานมีความสุข การสร้างสรรคผลงานก็จะมีประสิทธิภาพสูงตามไปด้วย

เราเริ่มโครงการด้วยการ “วัดความสุข” ของคนทำงานด้วยเครื่องมือวัดความสุขด้วยตนเองที่เรียกว่า HAPPINOMETER เครื่องมือนี้เป็นนวัตกรรมที่สื่อถึงการเอาใจใส่ขององค์กรต่อคนภายในองค์กร เป็นเครื่องมือที่แสดงถึงความผูกพัน ห่วงใย

เมื่อได้รับผลจาก HAPPINOMETER แล้ว “นักสร้างสุของค์กร” ที่มาจากการอาสาหรือคัดเลือกของหน่วยงาน ก็จะใช้ผลลัพธ์นั้นในการสร้างกิจกรรมสร้างสุขให้เกิดขึ้น กิจกรรมมีความหลากหลาย ไม่ตายตัว สอดคล้องกับวัฒนธรรมของแต่ละองค์กร แต่สิ่งที่เหมือนกัน คือการเพิ่มความสุขให้กับคนทำงาน



รศ. นพ.ธัญย์ สุกัทรพณ์

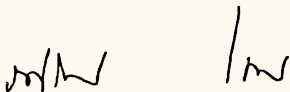
รักษาการแทนรองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหิดล

คำนำ

เป็นนิมิตหมายอันดีที่โครงการ Happy University ทำให้เห็นว่า การสร้างสุขไม่ใช่เรื่องของปัจเจกเพียงอย่างเดียว แต่เป็นสิ่งที่เราต้องช่วยกัน

การทำให้ผู้อื่นมีความสุขอาจดูเหมือนไม่ใช่หน้าที่ของคนทำงาน แต่หากพิจารณาลึกๆ แล้ว จะพบว่า นี่เป็นกระบวนการเพิ่มขีดความสามารถทางการแข่งขัน และทำให้องค์กรน่าอยู่มากขึ้น เพราะคงไม่มีใครที่อยากใช้เวลาครึ่งหนึ่งหรือมากกว่าในสถานที่ที่ไม่มีความสุข

มีหลายหน่วยงานและหลายคนสะท้อนว่า การทำให้คนทำงานมีความสุขเป็นเรื่องที่ฝ่ายทรัพยากรบุคคลทำอยู่แล้ว ไม่ใช่สิ่งใหม่อะไร แม้จะเป็นสิ่งที่ทำกันอยู่แล้ว แต่โครงการ Happy University ก็ได้ยกระดับกระบวนการดังกล่าวให้จับต้องได้ วัตถุประสงค์เชิงรูปธรรม มีความน่าเชื่อถือ รวมถึงมีการจัดอบรบนักสร้างสุขขององค์กร เพื่อให้รู้ถึงกระบวนการทำงานอย่างเป็นระบบ โครงการนี้ได้รับผลตอบรับทั้งจากหน่วยงานภายในมหาวิทยาลัยมหิดล และสถาบันการศึกษาอื่นๆ อีกกว่า 40 แห่ง ต้องขอขอบพระคุณสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ที่เห็นถึงความสำคัญของมิติความสุขทั้งระดับปัจเจกและสุขภาวะโดยรวมของสังคม รวมถึงทุกภาคีเครือข่ายที่ร่วมกันขับเคลื่อนมหาวิทยาลัยแห่งความสุข



รศ. ดร.สตรินทร์ ทรัพย์

ผู้อำนวยการสถาบันวิจัยประชากรและสังคม
มหาวิทยาลัยมหิดล

สารบัญ

8

ถอดบทเรียนมหาวิทยาลัยแห่งความสุข

12

จาก Happy Workplace สู่ Happy University

17

ทำอะไรกันในกิจกรรมสร้างสุข

19

ความสุขที่ตามหา

20

แต่รู้จักกัน

21

ให้แต่ละที่ “ดีดอง”

22

การวัดผลดี มีชัยไปกว่าครึ่ง

26

จาก Happy University สู่ U-GEN (ยู-เจิน)

31

เรื่องเล่าจากนักสร้างสุข

34

เสียงที่ดังในพื้นที่เงียบ

/ หอสมุดและคลังความรู้มหาวิทยาลัยมหิดล /

44

รวมตัวครัวหรรษา...กินไปร้องไป

/ สถาบันโภชนาการ มหาวิทยาลัยมหิดล /

54

ยินดีต้อนรับน้องใหม่

/ คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล /

62

ทำไมเราจึงเป็นนักสร้างสุข

/ สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล /

72

จากกระบอกไม้ไผ่หอมสีน สู่มรดกบัญชีเงินฝาก

/ คณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล /

84

จดหมายจากคนไกล

/ คณะเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มหาวิทยาลัยมหิดล /

94

เมื่อความสุขผลิตดอกออกผล

/ วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล /

110

ภาคผนวก

“

สังคมคาดหวัง
กับมหาวิทยาลัยสูง
จริงๆ เราก็คาดหวัง
กับตัวเองสูงเช่นเดียวกัน
จากความตั้งใจนี้
ทำให้เกิดความเครียด
ในการทำงาน
คนทำงานรู้สึกง่าย
ไม่ค่อยสมดุลในชีวิต
แต่เราก็มองว่าการทำงาน
ที่หวังเป้าหมายเลิศ
ไม่ได้แปลว่าต้องละเลย
การมีความสุขทั้งสองส่วน
“ความสุข” กับ
“การทำงานเต็มที่”
ไปด้วยกันได้

”

นพ.บุญประสิทธิ์ กฤตย์ประชา

รองอธิการบดีฝ่ายทรัพยากรบุคคลและพัฒนาคณาภพ
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

(สัมภาษณ์ 11 มิถุนายน 2562)

ถอดบทเรียน
**Happy
University**



“ความสุขคืออะไร”



9

ไม่เอาน่า เราไม่ถามกันหรือ...ใช่ไหม

มันต้อง “โตขึ้นอยากเป็นอะไร” นี่สิ ถึงจะเป็นคำถามยอดฮิต ทั้งจากที่บ้านและที่โรงเรียน เด็กทุกคนต้องเคยเจอคำถามนี้ เหมือนถูกโปรแกรมไว้แล้ว คุณกำลังพยักหน้าเห็นด้วยอยู่ใช่ไหม แล้วอะไรล่ะที่คุณตอบไป ตำรวจ หรือซูเปอร์แมน

ถึงมนุษย์จะเป็นนักตั้งคำถาม แต่เราก็มักไม่ค่อยถามกันเรื่องความสุข ไม่รู้สิ เพราะดูง่ายเกินไปหรือเปล่า หรือมันก็เป็นเรื่องใกล้ตัวมาก ๆ ที่น่าจะรู้กันดีอยู่แล้ว หรือ...จริงๆ แล้ว เราแทบไม่เข้าใจมันเลย

เชื่อเถอะว่า คำถามสั้นๆ นี้ มีคำตอบเป็นร้อยเป็นพันเฉี้ยวแหละ ขึ้นอยู่กับว่าใครเป็นคนนิยาม น่าเสียดายที่ไม่มีคำคมไหนที่สามารถอธิบายความสุขได้อย่างครอบคลุมและตรงใจคนทุกคน

เมื่อก่อนหากพูดถึงคำว่า “งาน” หลายคนคงนึกถึงการได้ทำกิจกรรมในวันว่าง การได้หลีกเลี่ยงจาก “งาน” เพื่อไปทำอะไรที่คนส่วนใหญ่เรียกว่า “รีชาร์จพลัง” บ้างไปเที่ยวป่า บ้างไปต่างประเทศ บ้างนอนกิ้งยาวๆ อยู่บนโซฟา แต่นั่น คือความสุขจริงหรือ...อืมม ก็อาจใช่ในมิติหนึ่ง ก็ใครล่ะไม่อยากชิลหลังจากทำงานหนักมาตลอดทั้งปี

ตอนนี้มีสองคำที่ดูเหมือนจะเข้ากันไม่ได้ คือความสุขกับการทำงาน ทำไมเมื่อทำงานเราถึงไม่มีความสุข และทำไมเมื่อเราต้องการมีความสุข เราต้องหยุดทำงาน จะดีกว่าไหมถ้าเราจะมีมีความสุขได้ทุกที่ แม้เป็นที่ทำงานที่กองเอกสารวางทับซ้อนกันท่วมหัวก็ตาม



10

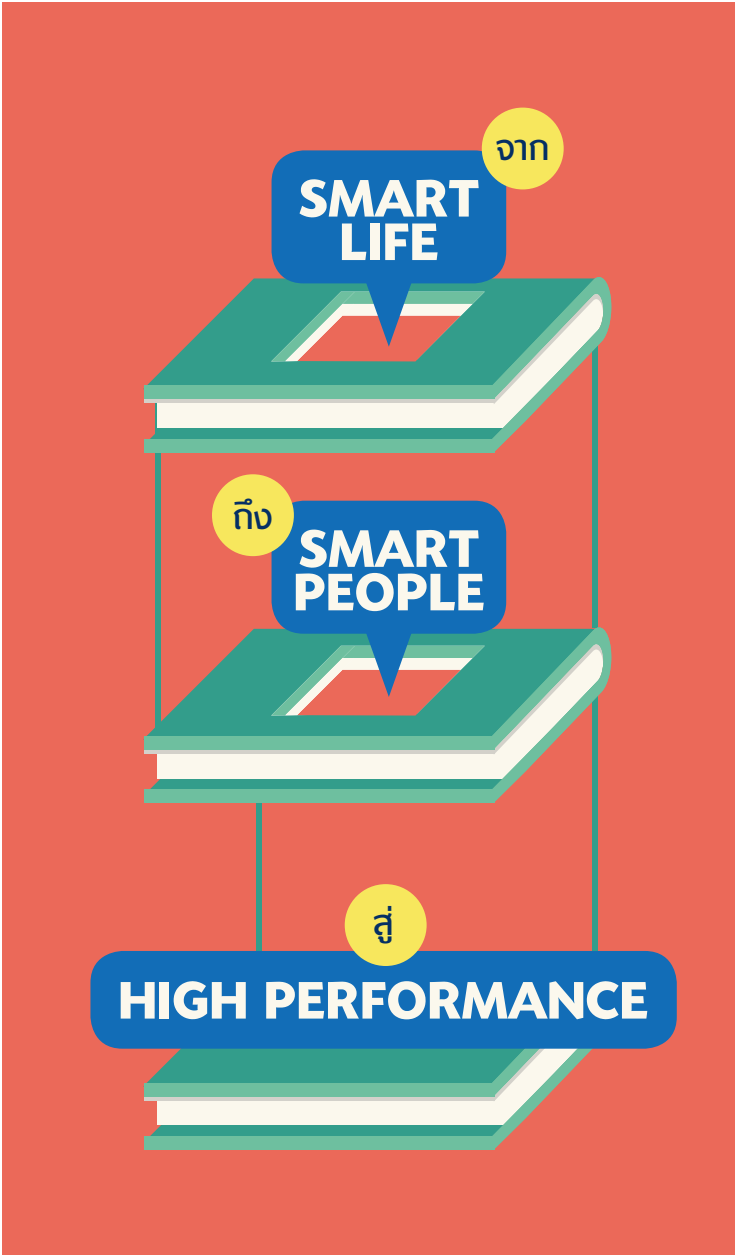
ตอนนี้หลายองค์กรให้ความสำคัญกับความสุขของคนทำงานมากขึ้น เพราะต่างเชื่อว่า เมื่อคนทำงานมีความสุข ผลลัพธ์ต่างๆ ที่ได้ ก็จะดีตามไปด้วย จากที่เคยส่งพนักงานไปฝึกอบรมโน่นนี่นั่นเพียงอย่างเดียว ก็เพิ่มเรื่องการสร้างบรรยากาศการทำงานให้ดีขึ้น มีกิจกรรมเรียกเสียงหัวเราะมากขึ้น เริ่มชวนกันไปออกกำลังกายตอนเย็น หรือไม่กั่นัดกันเอาข้าวมากินล้อมวงเพื่อจะได้เมาท์มอยหัวหน้า เอ่อ...ไม่ใช่สิ เพื่อจะแชร์ทุกข์สุขที่อยู่ในใจ

ที่เป็นเช่นนี้ก็เพราะเราล้วนเชื่อว่า หัวใจของการทำงานคือ “คน” เอาเถอะ ถึงจะอยู่ในยุคดิจิทัล ที่ AI มีบทบาทต่อการทำงานมากแค่ไหนก็ตาม “คน” ก็ยังมีความสำคัญที่สุด การสร้างคนที่มีคุณภาพ มีความสามารถสูง ไม่ใช่แค่พัฒนาทักษะการทำงานให้เก่งเท่านั้น ไม่เช่นนั้นเราก็จะได้แค่เครื่องจักรที่คิดเองได้ แต่เขาหรือเธอต้อง “มีความสุข” จากข้างใน และเผื่อแผ่ไปยังคนรอบข้างด้วย

คุณอาจถามต่อไปว่า “แล้วตอนนี้ฉันเป็นคนที่มีความสุขกับการทำงานอยู่หรือเปล่าล่ะ” ...ลองเช็คดูสิ ทุกวันนี้ ตื่นขึ้นมาแล้วอยากไปทำงานหรือเปล่าล่ะ

ถ้าตื่นมาแล้วคุณอยากไปทำงาน ถูกต้องแล้ว หนังสือในมือเล่มนี้จะยิ่งช่วยให้เข้าใจความสุขในมิติต่างๆ มากยิ่งขึ้น รวมถึงกระบวนการสร้างสุขหลากหลายแบบในที่ทำงาน แต่ถ้าตอบว่า “ไม่ ฉันไม่ได้รู้สึกอยากไปทำงานเลย” ก็อย่าเพิ่งวางละ คุณต้องการหนังสือเล่มนี้มากกว่าคนกลุ่มแรกเสียอีก

“ตอนนี้ฉันเป็น
คนที่มีความสุข
กับการทำงาน
อยู่หรือเปล่าล่ะ?”



จาก Happy Workplace สู่ Happy University



12

ตลอดระยะเวลา 6 ปีที่ผ่านมา (พ.ศ.2556-2562) โครงการ Happy University หรือมหาวิทยาลัยแห่งความสุข ที่สรรสร้างขึ้นโดยสถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล สนับสนุนโดยสำนักสนับสนุนสุขภาวะองค์กร สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ได้เข้ามาช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน ด้วยการส่งเสริมให้คนในองค์กรมีความสุขเพิ่มขึ้น แต่กระนั้นผู้เข้าร่วมโครงการกับเราก็ยังมีท่าทีสงสัยในโครงการ ที่กล่าวเช่นนี้เนื่องจาก ในช่วงแรกหลายคนมักเกิดคำถามประดังประเดขึ้นมามากมายเช่นว่า โครงการนี้เขาทำอะไรกัน? ฉันต้องทำอะไรบ้าง? นักสร้างสุขคืออะไร? เราจะทำให้องค์กรมีความสุขได้จริงหรือ?!? ฯลฯ บุคลากรที่มาเข้าร่วมอบรมกับโครงการ บ้างถูกคัดเลือกมาเพราะอยู่ในส่วนงานบริหารทรัพยากรบุคคล บ้างเป็นคนที่มีความเป็นผู้นำและชอบทำกิจกรรม หรือบ้างขออาสาตนเอง และได้รับตำแหน่ง “นักสร้างสุข” ติดตัวไปด้วย ได้มาแบบรู้ตัวบ้างไม่รู้ตัวบ้าง เต็มใจบ้างไม่เต็มใจบ้าง ตกกระไดพลอยโจนก็มาก ทำให้ในใจของผู้เข้าร่วมโครงการยังคงเต็มไปด้วยคำถามและความกังวลสงสัย เริ่มต้นโครงการกันไปอย่างไม่เปิดใจรับเท่าไรนัก

คำถามในใจเหล่านั้น คงหาคำตอบได้ยาก เพราะแต่ละคนอยู่ในบริบทที่หลากหลาย มีความต้องการแตกต่างกันไป แต่เมื่อได้ผ่านการอบรม ได้ศึกษาเรียนรู้กับโครงการไปได้ซักระยะ ก็ทำให้ผู้เข้าร่วมโครงการเห็นถึงความเชื่อมโยงกันของความสุขมิติต่างๆ ทั้งระดับบุคคล ครอบครัว ที่ทำงาน และชุมชน ที่ต้องสอดรับเป็นเนื้อเดียวกัน ไม่สามารถแยกกันได้ ความสุขด้านหนึ่งย่อมส่งผลต่ออีกด้านหนึ่งเสมอ



เมื่อได้เห็นความสำคัญของความสัมพันธ์ดังกล่าว ผู้เข้าร่วมโครงการก็เริ่มคลายความกังวล ลดข้อสงสัย และเปิดใจ “เอาด้วย” กับงานการสร้างเสริมความสุขในทุกขั้นตอนอย่างไม่ลังเล เพราะทุกคนล้วนต้องการให้มหาวิทยาลัยที่สังกัดเป็น “พื้นที่แห่งความสุข” ไม่ใช่เป็นแค่ “พื้นที่สำหรับการทำงาน” เท่านั้น และในตอนนั้นเองที่บทบาทของโครงการก็เปลี่ยนไป จาก “คนแปลกหน้า” กลายเป็น “เพื่อนอาสาที่รู้ใจ” ช่วยกันนำพาไปสู่เป้าหมายที่ชัดเจนร่วมกัน นั่นคือ การเป็นองค์กรสุขภาวะอย่างยั่งยืน (Healthy Organization)

คนทุกคนล้วนต้องการความสุขในทุกด้านของชีวิต โดยเฉพาะในด้านการงานซึ่งถือเป็นเวลาส่วนใหญ่ที่ใช้ในแต่ละวัน คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Working Life) ถือเป็นมิติหนึ่งที่สำคัญของคุณภาพชีวิต (Quality of Life) หากเรามีสภาพแวดล้อมในการทำงาน (Working Environment) ที่ดี มีเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างานที่ดี ก็ส่งผลให้เรามีพลังในการทำงาน มีความสุขและทัศนคติที่ดีในการทำงาน ผลผลิตจากการทำงานก็ย่อมดีตามไปด้วย และเมื่อคนทำงานรักในงานที่ทำ มีทัศนคติที่ดี ก็จะพัฒนาสมรรถนะ (Competency) และความสามารถ (Capability) ของตน เพื่อสนับสนุนความเชื่อมั่น “งานที่มีคุณค่า: decent work” สามารถตอบสนองความต้องการเกี่ยวกับชีวิตการทำงาน ยกกระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานให้ดีขึ้น และส่งเสริมให้มีการพัฒนาแรงงานอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้ทั้งคนและองค์กรเกิดผลิตภาพ (Productivity) ที่มีคุณภาพตรงตามความต้องการ (Customization) อย่างมีประสิทธิภาพ (Efficiency) และประสิทธิผล (Effectiveness) ซึ่งสิ่งที่กล่าวมาในข้างต้นล้วนสนับสนุนแนวทางการขับเคลื่อนมหาวิทยาลัยไทยไปสู่มหาวิทยาลัยโลก (World Class University)

**ความสุขด้านหนึ่งย่อมส่งผล
ต่ออีกด้านหนึ่งเสมอ**



โครงการ Happy University เป็นความท้าทายที่ต่อยอดมาจากโครงการ: จับตาสถานการณ์ความสุขคนทำงานในประเทศไทยในช่วงปี 2554-2556 (Happiness Watch in Thailand 2011-2014) ที่ได้ดำเนินการสำรวจติดตาม และประเมินผลคุณภาพชีวิตและความสุขของคนทำงานองค์กรในประเทศไทย ด้วยเครื่องมือวัดความสุขด้วยตนเองที่เรียกว่า HAPPINOMETER ซึ่งถือเป็นนวัตกรรมทางสังคมศาสตร์สำหรับการสำรวจความสุขทั้ง 9 มิติของคนทำงานในองค์กร เพื่อให้ทราบถึงสถานการณ์ความสุขของคนในองค์กรว่า ขณะนี้มีค่าความสุขแต่ละมิติมากน้อยแค่ไหน โดยดำเนินการผ่านรูปแบบ “HAPPINOMETER MODEL” ที่ประกอบด้วย การดำเนินการอย่างเป็นระบบ ได้แก่ ระบบการจัดการข้อมูลเชิงประจักษ์ (Evidence-based) เพื่อให้เป็นข้อมูลที่เป็นทั้งข้อมูลพื้นฐาน ข้อมูลปลายทาง และระบบบริหารจัดการผลลัพธ์ (Outcome-based) ผลสำรวจที่ได้ แสดงให้เห็นค่าคะแนนเฉลี่ยของความสุขแต่ละด้าน ความสุขด้านใดมากที่สุดก็ต้องรักษาระดับไว้ ส่วนด้านใดที่น้อยก็ต้องส่งเสริมเพิ่มเติม จากนั้นนำไปจัดทำแผนปฏิบัติการสร้างสุข (Happiness Action Plan) เพื่อให้เกิดผลผลิต และผลลัพธ์ บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ เกิดการเปลี่ยนแปลงต่อคนและองค์กรอย่างเป็นรูปธรรม

หลังจากโครงการ Happiness Watch in Thailand ประสบความสำเร็จ ทีมงานจึงได้ขยายผลมายังกลุ่มเป้าหมายเฉพาะ คือบุคลากรในมหาวิทยาลัย ซึ่งเป็นองค์กรที่มีความหลากหลายและซับซ้อน คนทำงานส่วนใหญ่มีความกดดันในการเรียนการสอน และการผลิตผลงานวิชาการ ทั้งสายงานสนับสนุนและสายงานวิชาการ สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล เล็งเห็นถึงความสำคัญที่จะมุ่งเน้นการเสริมสร้างสุขภาวะในการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัย ผู้ที่ถือเป็น “ผู้สร้างปัญญาชน” ให้เป็นทรัพยากรที่ทรงคุณค่าในอนาคต ดังนั้น จึงเกิดโครงการ Happy University (ช่วงที่ 1) หรือ “โครงการนวัตกรรมจัดการสร้างสุข: บูรณาการมหาวิทยาลัยแห่งความสุขสู่องค์กรสุขภาวะแห่งประเทศไทย” ขึ้นในปี พ.ศ. 2556

ในช่วงเริ่มต้นโครงการฯ (พ.ศ. 2556) ได้มีการประสานงาน และลงนามในบันทึกข้อตกลงทางวิชาการ (MOU) เพื่อการจัดตั้งภาคีเครือข่ายมหาวิทยาลัยแห่งความสุข (กลุ่มแรก) จำนวน 8 มหาวิทยาลัย การขับเคลื่อนงานสร้างสุขบุคลากรในมหาวิทยาลัยได้รับการตอบรับที่ดี และมีมหาวิทยาลัยอื่นสนใจเป็นอย่างมาก ทำให้ในช่วงปลายปีที่ 3 (พ.ศ. 2558) ซึ่งเป็นช่วงท้ายของโครงการฯ มีมหาวิทยาลัยที่สนใจเข้าร่วมภาคีด้วยอีก 19 แห่ง

ด้วยเหตุนี้ โครงการ Happy University จึงได้รับการสนับสนุนทุนจาก สำนักสนับสนุนสุขภาวะองค์กร สสส. อย่างต่อเนื่องอีก 3 ปี เพื่อให้การขับเคลื่อนงานต่อเนื่อง สอดรับกับความต้องการของภาคีที่เพิ่มขึ้น ดังนั้น จึงเกิดโครงการ Happy University (ช่วงที่ 2) หรือ “โครงการสร้างเสริมสุขภาวะองค์กรแบบยั่งยืน: จากมหาวิทยาลัยแห่งความสุขไปสู่องค์กรสุขภาวะ” ขึ้นใน พ.ศ. 2559 โดยมีเป้าหมายในการขยายภาคีเครือข่ายมหาวิทยาลัยแห่งความสุข ให้มีจำนวนไม่น้อยกว่า 40 มหาวิทยาลัย

ณ ปัจจุบัน (พ.ศ. 2562) ซึ่งเป็นช่วงท้ายของโครงการ Happy University (ช่วงที่ 2) ภาคีเครือข่ายมหาวิทยาลัยแห่งความสุขมีจำนวนทั้งสิ้น 41 แห่ง เป็นสิ่งสะท้อนให้เห็นถึง การตระหนักถึงความสำคัญในการสร้างเสริมความสุขของบุคลากรในรั้วมหาวิทยาลัยอย่างชัดเจน การขยายภาคีเครือข่ายได้เกินกว่าที่ตั้งเป้าไว้ ไม่ได้แปลว่างานการสร้างเสริมความสุขของบุคลากรในรั้วมหาวิทยาลัยประสบความสำเร็จเสร็จสิ้นเป็นที่เรียบร้อย แต่เป็นเพียงการเริ่มต้นเท่านั้น





การเริ่มต้นที่ดีย่อมมีชัยไปกว่า ใครเล่าจะรู้ว่าอีกครั้งที่เหลือนั้น งานระดับหิ้นล้านๆ หลังจากได้ลงนามร่วมเป็นภาคีเครือข่ายมหาวิทยาลัย แห่งความสุขเป็นที่เรียบร้อย แทบทุกมหาวิทยาลัยภาคีเครือข่ายต่างต้อง มีการดำเนินงานสร้างสุขในแบบฉบับที่เหมาะสมกับบริบทองค์กรของตน เพราะมหาวิทยาลัยแต่ละแห่งมีวัฒนธรรมองค์กร และค่านิยมต่างๆ ที่ ไม่เหมือนกัน ทั้งในระดับบริหารและระดับปฏิบัติการต่างต้องดำเนินการ อย่างเข้มแข็งไปด้วยกัน

ผู้บริหารมหาวิทยาลัย

นักจัดการความสุข

นักจัดการความสุข

แกนนำสร้างสุขผู้ประสานโครงการ

นักสร้างสุข

นักสร้างสุข

นักสร้างสุข

นักสร้างสุข



ทำอะไรกัน ในกิจกรรมสร้างสุข



17

หัวใจหลักของการเป็นนักสร้างสุข คือการสร้างสรรค์กิจกรรมเพื่อส่งเสริมให้เพื่อนพนักงานมีความสุขมากขึ้น โดยใช้ผลจากการวัดค่าความสุขด้วยเครื่องมือ HAPPINOMETER เป็นเข็มทิศนำทาง ส่วนการออกแบบกิจกรรมนั้นมีความหลากหลายแตกต่างกันไป บ้างก็ต่อยอดจากกิจกรรมที่มีอยู่เดิม แต่ปรับปรุงให้ตอบโจทย์มิติความสุขที่ค่อนข้างน้อยให้มากขึ้น บ้างก็จัดโดยอิงกับความสะดวกด้านพื้นที่ เช่น การออกแบบห้องเรียนที่ไม่ได้ใช้ประโยชน์ ให้เป็นห้องฉายภาพยนตร์ หรือห้องออกกำลังกายชั่วคราว บ้างก็ออกแบบโดยอิงกับความเชี่ยวชาญของบุคลากรภายใน เช่น กิจกรรมทำอาหารสุขภาพ กิจกรรมนวดแผนไทย กิจกรรมทำสวนสวยในขวด บ้างก็ต้องการสร้างให้เป็นพฤติกรรมถาวร เช่น กิจกรรมใช้ถุงผ้าแทนถุงพลาสติก หรือการทำอาหารมาทานร่วมกันแทนการซื้อ

บางหน่วยงานให้นักสร้างสุขแต่ละคนเป็นเจ้าของในแต่ละกิจกรรม เช่น หอสมุดและคลังความรู้มหาวิทยาลัยมหิดล และคณะเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มหาวิทยาลัยมหิดล โดยส่วนกลางจะดูแลไม่ให้รูปแบบกิจกรรมซ้ำกัน ซึ่งก็ได้กิจกรรมที่หลากหลาย ตอบโจทย์ทุกกลุ่ม เช่น นักสร้างสุขที่เป็นคนรุ่นใหม่ที่สนใจเรื่องการออกกำลังกายและความสวยความงาม ก็จะนำทำกิจกรรมเกี่ยวกับร่างกาย อยากรู้อย่างไรที่คนรอบข้างจะมีความสุข และสอนแต่งหน้า ส่วนรุ่นเก๋าก็ชอบที่จะชวนไปทำบุญ ทำอะไรที่เป็นประโยชน์ช่วยเหลือคนอื่น อย่างทำสมุดทำมือให้น้องๆ ที่ขาดแคลนอุปกรณ์การเรียน



หลายกิจกรรมต้องใช้งบประมาณ แต่ไม่ใช่ทุกกิจกรรมจะใช้งบประมาณตามที่ต้องการ ทีมงานจึงมีการพลิกแพลงการทำงานเพื่อให้กิจกรรมจัดขึ้นได้ ซึ่งส่วนใหญ่ก็มักเป็นการขอรับบริจาค เช่น รับบริจาคกระดาษที่ใช้แล้ว 1 หน้า เพื่อนำมาทำสมุดทำมือ หรือการอาสาเป็นวิทยากร นำทำกิจกรรมเอง

จากการสังเกตการจัดกิจกรรมของหลายหน่วยงาน พบว่า มีฐานคิดมาจาก 3 ปัจจัย คือ 1.มิติความสุขที่ต้องการปรับเพิ่มขึ้น (มิติความสุขที่พบเหมือนกันทุกมหาวิทยาลัย คือ Happy Relax และ Happy Money) 2.รูปแบบกิจกรรมที่คนในหน่วยงานสนใจ และ 3.มีทรัพยากรอะไรอยู่บ้างในองค์กร

หลังจากถอดโครงสร้างการทำงานก็พบว่า กิจกรรมสร้างสุขที่ประสบความสำเร็จมักเป็นกิจกรรมที่สนุก ใช้ระยะเวลาสั้น ทำแล้วคุ้มได้ประโยชน์ที่จับต้องได้ งบประมาณไม่สูง และคนรู้สึกอยากทำ

“เอาจริงๆ เราเครียดมากกับการคิดกิจกรรม” อีกหนึ่งเสียงสะท้อน

“อย่างคนที่สุขภาพกายไม่ดี พอเราจัดกิจกรรมเกี่ยวกับร่างกาย เขาก็ไม่มาเข้าร่วม ส่วนคนที่เข้าร่วม คือคนที่ออกกำลังกายเป็นประจำอยู่แล้ว แล้วเราจะทำยังไง โจทย์มีเยอะมากขึ้น”

ต้องไม่ปล่อยให้หนักสร้างสุขทำงานเพียงลำพัง สิ่งที่ขาดไม่ได้ในการทำงานคือ “ทีมเวิร์ด” การคิดภายใต้ประสบการณ์เดิมๆ ไม่ได้จะได้สร้างสรรค์ใหม่ๆ นะ แต่หากเป็นการคิด “ร่วมกัน” ถึงแม้จะมาจากประสบการณ์เดิมแต่มาจาก “คนหลายๆ คน” ก็เกิดไอเดียใหม่ๆ ได้ เหล่านักสร้างสุขแทบทุกมหาวิทยาลัยต่างต้องช่วยกันคิด ช่วยกันทำ ช่วยกันแก้ ร่วมกันลองผิดลองถูก รวมไปถึงการศึกษาแบบอย่างความสำเร็จของผู้อื่นว่ามีกระบวนการคิดและแก้ปัญหาอย่างไร

สุดท้ายพบว่า เมื่อได้ร่วมมือร่วมแรงกันอย่างมุ่งมั่นตั้งใจ สิ่งที่เป็นเหมือนอุปสรรคก็จะกลายเป็นแค่หนึ่งในความท้าทายเท่านั้น

ความสุขที่ตามมาหา



19

“เพื่ออยากมีความสุข เลยสมัครมาเป็นนักสร้างสุข แต่เมื่อเป็นแล้วก็พบว่า ตัวเองมีความสุขมากกว่าเดิมเสียอีก” เสียงสะท้อนจากท่านหนึ่งที่ยอมรับตรงๆ ว่า การทำให้คนอื่นมีความสุขไม่ใช่เรื่องง่าย แต่น่าแปลกที่สมาชิกท่านนี้กลับเป็นนักสร้างสุขที่ทำงานนี้มาหลายปี ไม่ถอดใจล้มเลิกไปเสียที คำตอบที่ได้รับก็คือ “ช่วงหลังที่กลับมาทบทวนว่า ทำไมเราถึงทุกข์ ทั้งๆ ที่เราจัดกิจกรรมที่ทำให้คนอื่นและตัวเรามีความสุข แล้วที่ก็พบว่า ความคาดหวังที่มากเกินไปทำให้ทุกข์ คนมาน้อยเราก็อทุกข์ ทุกข์เสียทุกอย่าง หลังจากนั้นพี่เลยไม่คาดหวัง แต่ก็ไม่ใช่เราไม่สนใจอะไรเลย พี่ก็ยังมีการประเมินความพึงพอใจว่าชอบไหม อยากให้เดิมอะไร”

หลังจากลองผิดลองถูกกันหลายครั้ง ก็ทำให้รู้ว่า การไม่เข้าร่วมกิจกรรมของคนในองค์กรมาจาก 2 สาเหตุหลัก คือ 1.ไม่สนใจกิจกรรมนั้นจริงๆ กับ 2.เวลาที่สะดวกไม่ตรงกับการจัดกิจกรรม แต่การไม่เข้าร่วมในครั้งก่อนก็ไม่ได้หมายความว่าจะไม่เข้าร่วมในครั้งหน้าด้วย “หลังจากจัดกิจกรรมมาสักพัก ช่วงหลังๆ คนเริ่มเข้าร่วมมากขึ้น เขาคงเห็นว่าเป็นกิจกรรมที่ทำให้มีความสุข มีเสียงหัวเราะ คนที่ไม่เคยคุยกันมาก่อนได้รู้จักกัน แม้กระทั่งสายวิชาการยังมาเข้าร่วมเลย บางที่เราอาจต้องใจเย็นๆ ทำให้ดีที่สุด เมื่อเขาเห็น เขาก็จะมาเอง”

ครั้นเมื่อถามว่า แล้วตอนนี้รู้สึกอย่างไรบ้างกับการเป็นนักสร้างสุข ก็ได้คำตอบว่า “พี่รู้สึกมีความสุขแล้วนะ สุขจากที่เห็นรอยยิ้มของคนที่มาเข้าร่วมโครงการ และสุขจากการที่เราได้เป็นผู้ให้ ให้แบบไม่คาดหวังว่าจะได้รับอะไรตอบแทน”

แค้นรู้จักกัน



20

“แค้นรู้จักกัน” ฟังดูน้อยนิดแต่ยิ่งใหญ่มหาศาลมาก ปัจจุบันคนทำงานรุ่นใหม่เรียกโครงการที่มีพื้นที่ส่วนตัว พวกเขามักมีความสุขด้วยตัวเอง และชอบอยู่ในโลกเสมือนมากกว่าโลกแห่งความเป็นจริง เมื่อคนทำงานใช้ชีวิตแบบปัจเจกมากขึ้น แน่ใจว่าความสัมพันธ์กับเพื่อนพนักงานในองค์กรก็ย่อมลดน้อยตามไปด้วย สิ่งนี้อาจเป็นเรื่องแปลกสำหรับพนักงานที่อยู่มานานแล้ว ที่ความสุขจำเป็นต้องอ้างอิงอยู่กับคนรอบข้างด้วย ภาวะที่เกิดขึ้นนี้ทำให้เกิดช่องว่างของช่วงวัย (Generation Gap) ต้องยอมรับว่านั่นเป็นเทรนด์ที่ยากจะหลีกเลี่ยง แต่ก็เชื่อว่าควรปล่อยผ่าน

การเข้าร่วมกิจกรรมนอกจากจะได้ประโยชน์ตามวัตถุประสงค์หลักแล้ว ยังทำให้รู้จักคนอื่นมากขึ้นอีกด้วย ไม่ว่าจะกิจกรรมจะเล็กหรือใหญ่ สำเร็จหรือล้มเหลว แต่เมื่อได้เข้าร่วมโครงการอย่างน้อยก็ทำให้รู้จักคนอื่น บางคนทำงานอยู่ชั้นเดียวกันแต่ไม่เคยคุยกันเลย หรือบางคนเป็นนักวิชาการ ไม่ค่อยได้คลุกคลีกับพนักงานในส่วนปฏิบัติการ ก็ได้รู้จักกัน สิ่งนี้แม้ดูเป็นเรื่องธรรมดา แต่กลับให้ประโยชน์มากทั้งมิติความสัมพันธ์และมีมิติการทำงานในอนาคต

พวกเขามักมีความสุขด้วยตัวเอง
และชอบอยู่ในโลกเสมือน
มากกว่าโลกแห่งความเป็นจริง

ให้แต่ละที่ “คิดเอง”



21

แบบแผนการสร้างสุขของแต่ละมหาวิทยาลัยล้วนแตกต่างกัน ยิ่งเป็นมหาวิทยาลัยขนาดใหญ่มีหลายวิทยาเขต ก็ยิ่งมีความซับซ้อนในการทำกิจกรรม ใ่ว่าจะใช้แผนเดียวกันได้ เช่น มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ (ม.อ.) ที่มีด้วยกัน 5 วิทยาเขต ได้แก่ หาดใหญ่, ปัตตานี, ภูเก็ต, ตรัง และสุราษฎร์ธานี แต่ละวิทยาเขตมีจำนวนพนักงานไม่เท่ากัน มากบ้าง น้อยบ้าง การบริหารจัดการจึงไม่สามารถใช้รูปแบบเดียวกันได้ และส่วนกลางไม่ควรวางระบบให้ รูปแบบที่ดีที่สุดคือให้แต่ละวิทยาเขต “คิดเอง”

หลังจาก ม.อ. เข้าร่วมโครงการและได้รับงบประมาณสนับสนุนจาก สสส. ก็ได้ทำงานผ่าน “ผู้ประสานงาน” ของแต่ละวิทยาเขต โดยวิทยาเขตภูเก็ต, ปัตตานี, สุราษฎร์ธานี และตรัง ใช้การทำงานแบบรวมศูนย์ เพราะจำนวนคนไม่เยอะ แต่ละคณะจะส่งคนมาเป็นกรรมการกลาง แล้วช่วยกันออกแบบกิจกรรม แต่รูปแบบเดียวกันนี้ใช้ไม่ได้กับวิทยาเขตหาดใหญ่ ที่มีจำนวนคณะถึง 18 คณะด้วยกัน การทำงานจึงให้แต่ละคณะส่งตัวแทนเข้ามาเป็นกรรมการชุดเล็ก คอยทำหน้าที่สื่อสารโครงการ Happy University ให้คนในคณะรู้จัก รวมถึงการออกแบบกิจกรรมสร้างสุขให้ตรงใจผู้เข้าร่วมโครงการ การออกแบบกระบวนการล้วนต้องการความยืดหยุ่นไม่แพ้การลงมือทำงานจริง สิ่งสำคัญคือ เราทำงานกับใครต้องให้เขามีความรู้สึกเป็นเจ้าของและมีส่วนร่วม

การวัดผลดี มีชัยไปกว่าครึ่ง



22

แม้ผู้บริหารองค์กรและแกนนำสร้างสุขต่างมั่นใจว่า เครื่องมือวัดความสุขด้วยตนเอง HAPPINOMETER จะช่วยให้ได้รับรู้สภาพความสุขของพนักงานได้ใกล้เคียงกับสภาพความเป็นจริงมากที่สุด และสามารถนำข้อมูลที่ได้มาใช้วางแผนสร้างสุขให้กับพนักงานได้อย่างตรงจุด แต่ก็ถือว่ามีอุปสรรคในการดำเนินการพอสมควร เนื่องจากมีผู้เข้าไปตอบแบบสอบถามค่อนข้างน้อย หลายมหาวิทยาลัยมีอัตราตอบกลับต่ำกว่าร้อยละ 50 ของจำนวนพนักงานทั้งหมดด้วยซ้ำ โดยได้รับเสียงสะท้อนว่า ไม่มีเวลาเพราะคำถามเยอะ ไม่อยากทำเพราะเคยทำแบบฟอร์มอื่นไปแล้ว ไม่รู้ว่าผลที่ได้จะนำไปทำอะไรต่อ ปัญหาเหล่านี้ถือว่าเป็นปัญหาาร่วมของหลายมหาวิทยาลัย คนทำงานสร้างสุขทุกคนล้วนแล้วแต่ต้องการให้บุคลากรในหน่วยงานร่วมตอบแบบสอบถามด้วยความสมัครใจ ไม่อยากบังคับ เพราะการสร้างสุขไม่ควรเริ่มจากการบังคับ ในช่วงแรก การใช้ประโยชน์จากผลสำรวจที่ได้รับก็ใช้เท่าที่มีก่อน หลังจากนั้นนำผลสำรวจไปสร้างเป็นกิจกรรมให้เห็นเป็นรูปธรรม บุคลากรเริ่มเข้าใจงานสร้างสุขมากขึ้น มีการประชาสัมพันธ์และอธิบายให้เข้าใจถึงประโยชน์จากการตอบแบบสอบถาม ที่ถึงแม้จะยาวแต่ก็เพื่อผลที่ครอบคลุมในทุกมิติ เกี่ยวเนื่องไปถึงเรื่องของความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กรอีกต่างหาก ทำให้ในครั้งต่อๆ มา มีจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามมากขึ้น แม้บางที่ถือว่ายังไม่ถึงเกณฑ์ที่ตั้งไว้แต่ก็ถือเป็นนิมิตหมายอันดี



ในปี 2561 มหาวิทยาลัยที่มีอัตราตอบกลับ HAPPINOMETER สูงสุดคือ มหาวิทยาลัยทักษิณ โดยมีผู้เข้าไปตอบถึงร้อยละ 86 ของจำนวนทั้งหมด จากการพูดคุยกับผู้บริหารหน่วยงานพบว่า มหาวิทยาลัยได้กำหนดการพัฒนามหาวิทยาลัยแห่งความสุขไว้เป็นกลยุทธ์หนึ่งในแผนยุทธศาสตร์ 20 ปี มีการกำหนดผู้รับผิดชอบของมหาวิทยาลัย กำหนด KPI หรือตัวชี้วัดการทำงานทั้งเชิงคุณภาพและปริมาณไว้อย่างชัดเจน รวมถึงการกำหนดกรอบการทำงานในโครงการ Happy University ว่าเป็นอย่างไร มีเครื่องมือแบบไหนบ้าง สิ่งที่ไม่ง่ายคือ การนำแผนที่วางไว้สู่การปฏิบัติจริง เพราะต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายฝ่าย แต่ก็ไม่ยากเมื่อได้วางกรอบกำหนดคนทำงาน ให้งบประมาณที่เหมาะสม และมีการติดตามประเมินผลไว้อย่างรัดกุม โดยการทำงานนี้ ไม่ใช่การขอความร่วมมือ แต่เชื่อมโยงกับการประเมินผลงานประจำปีของแต่ละบุคคล ทำให้ทุกคนไม่รู้สึกรว่าการทำงานสร้างสุขคือสิ่งแปลกปลอมที่เข้ามาแทรก แต่เป็นสิ่งจำเป็นที่ต้องทำเพราะเป็นหนึ่งในภารกิจหลักที่จะช่วยขับเคลื่อนให้มหาวิทยาลัยไปถึงเป้าหมายที่วางไว้ได้

ผู้บริหารมหาวิทยาลัยทักษิณยังกล่าวเพิ่มเติมอีกว่า การปรับกิจกรรมต่างๆ จะทำอย่างเป็นระบบโดยอ้างอิงจากผล HAPPINOMETER อะไรที่ทำแล้วค่าความสุขไม่เพิ่มขึ้นก็จะเปลี่ยนทันที ซึ่งทำมา 3 ปี ค่าเฉลี่ยหลายด้านสูงขึ้น และปัจจุบันก็กำลังวิเคราะห์ที่อยู่ว่า เมื่อพนักงานมีความสุขเพิ่มขึ้น ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานที่ทำเป็นอย่างไร เพิ่มขึ้นหรือไม่ และนั่นเป็นเป้าหมายสูงสุดขององค์กร

จากปรากฏการณ์นี้สะท้อนให้เห็นว่า นโยบายเป็นปัจจัยที่สำคัญ เมื่อผู้บริหารระดับสูงตระหนักถึงความสำคัญ มีการกำหนดเป็นนโยบาย และออกแบบเป็นแผนงานที่ชัดเจน โครงการก็จะอยู่ยาว ระดับอื่นๆ

นโยบายเป็นปัจจัยที่สำคัญ







—
**คนที่เข้าใจความต้องการ
ของตัวเอง
เข้าใจความหลากหลาย
ของคนในสังคม
และเข้าใจเทรนด์โลก
ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว
โดยให้ความสำคัญ
เรื่อง “ความสุข”
ในทุกระดับ ตั้งแต่
ความสุขส่วนตัว
ความสุขในครอบครัว
ความสุขในที่ทำงาน
จนถึงความสุขในสังคม**
—

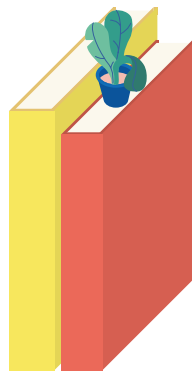
จาก Happy University สู่ U-GEN (ยู-เจิน)



27

คงไม่มียุคสมัยไหนที่ผู้คนจะมีความแตกต่างหลากหลายเท่าปัจจุบันนี้ การใช้เกณฑ์อายุเป็นตัวแบ่งกลุ่ม ไม่ว่าจะ เป็น Baby Boomer, Gen X, Gen Y, Gen Z หรือ Gen Alpha อาจไม่แน่นอนตายตัวเสียทีเดียว สืบเนื่อง จากพัฒนาการของดิจิทัลที่เปลี่ยนแปลงวิถีชีวิตของผู้คนไปอย่างมากมายทีเดียว คนทุกเพศทุกวัยมีไลฟ์สไตล์ที่แตกต่างไปจากเดิม เราไม่ต้องรีบกลับบ้านเพื่อรอละครตอน 2 ทุ่มเหมือนเดิมอีกแล้ว จะอยู่ที่ไหน เวลาใด ก็สามารถรับชมหรือชมย้อนหลังได้ จากการเป็นผู้รับสาร (receiver) ก็กลายเป็นผู้ส่งสาร (sender) ในเวลาเดียวกัน ดังนั้น จึงไม่แปลกที่จะเห็นกลุ่ม Baby Boomer แต่ใช้ชีวิตแบบคน Gen Y

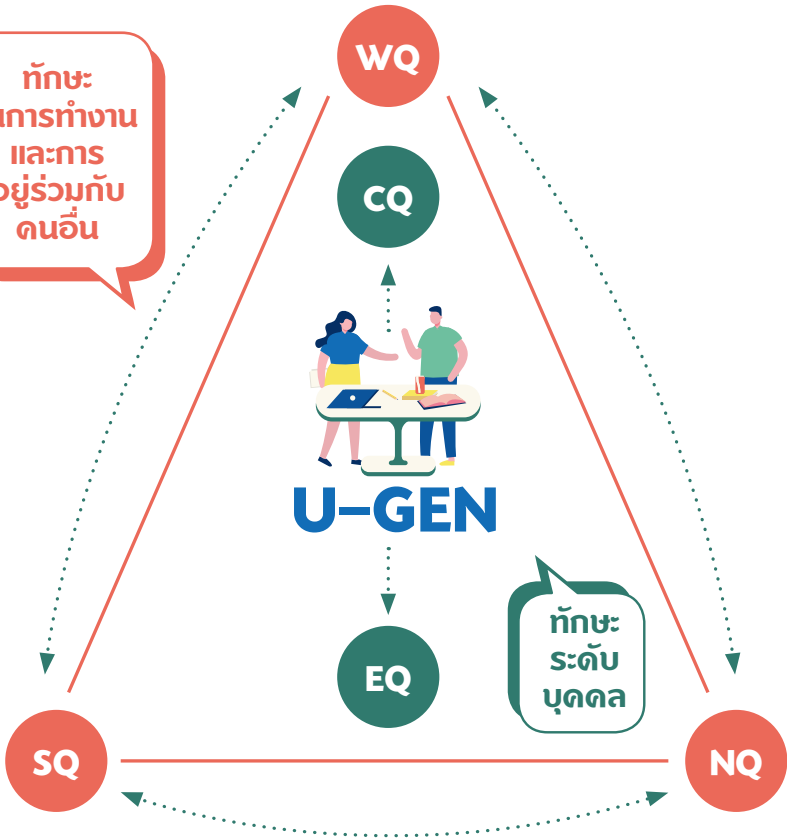
เช่นเดียวกับ โครงการ Happy University ที่ คณะทำงานต้องการสร้าง อัตลักษณ์ให้กับกลุ่มคนที่รักในการสร้างสุขให้กับผู้อื่น ด้วยการเรียกขานคนกลุ่มนี้ว่า U-GEN ซึ่งหมายถึง คนที่เข้าใจความต้องการของตนเอง เข้าใจความหลากหลายของคนในสังคม และเข้าใจเทรนด์โลกที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว โดยให้ความสำคัญเรื่อง “ความสุข” ในทุกระดับ ตั้งแต่ความสุขส่วนตัว ความสุขในครอบครัว ความสุขในที่ทำงาน จนถึงความสุขในสังคม ซึ่งแน่นอนว่า ความสุขแต่ละระดับไม่สามารถแยกขาดออกจากกันได้อย่างชัดเจน หากแต่เกี่ยวพันกันและกัน บูรณาการไปพร้อมๆ กัน





28

ทักษะ
ในการทำงาน
และการ
อยู่ร่วมกับ
คนอื่น



ทักษะ
ระดับ
บุคคล

กลุ่มคนที่เป็น U-GEN ไม่อยู่ในกรอบอายุและเพศ เป็นใครก็ได้ อายุเท่าไรไม่สำคัญ สิ่งในกลุ่มนี้ต้องมีคือ จิตสาธารณะ ตระหนักในประโยชน์ส่วนรวม ไม่คิดว่าการทำให้สังคมมีความสุขคือภาระหน้าที่ของใครคนใดคนหนึ่ง อีกทั้งยังเข้าใจความต้องการและจุดเด่นของตัวเองพร้อมอาสาทำเพื่อคนอื่น

นักสร้างสุขที่เป็น U-GEN จะต้องประกอบด้วยทักษะ 2 ระดับ คือ ทักษะระดับบุคคล กับทักษะในการทำงานและการอยู่ร่วมกับผู้อื่น

ทักษะ ระดับบุคคล



Creative Quotient (CQ)

มีทักษะในการ
คิดสร้างสรรค์
ไม่ยึดติดในกรอบเดิม

Emotional Quotient (EQ)

มีทักษะทางอารมณ์ที่ดี
เข้าใจคนอื่น
ไม่ทุกข้นาน ไม่ยึดติด



29

Social Quotient (SQ)

มีทักษะทางสังคม
เข้ากับคนอื่นได้
ยอมรับความ
หลากหลาย

ทักษะใน
การทำงาน
และการ
อยู่ร่วมกับคนอื่น

Working Quotient (WQ)

มีทักษะการทำงานที่ดี
แบ่งออกเป็น

- มีเป้าหมายที่ชัดเจน
- มีความยืดหยุ่นใน
กระบวนการทำงาน
สามารถปรับเปลี่ยน
ให้เหมาะสมและสอดคล้อง
กับเงื่อนไขต่างๆ ได้
- ความเป็นผู้นำ
และผู้ตามที่ดี
เข้าใจบทบาทของตัวเอง
พร้อมสนับสนุนทีมให้
ประสบความสำเร็จ
- มีการสร้างเครือข่าย
การทำงาน
- ไม่ปฏิเสธเทคโนโลยี
และสามารถใช้ได้

Natural Quotient (NQ)

มีความเข้าใจ
ความเป็นมนุษย์
ที่มีความแตกต่าง
หลากหลายทั้งอายุ
เพศสถานะ (gender)
ไลฟ์สไตล์ ฯลฯ
โดยไม่เปรียบเทียบ
เหมารวม แต่พิจารณา
เป็นคนๆ ว่าเขามี
ความต้องการอะไร
มีปัญหาอย่างไร
ควรพัฒนาไปใน
ทิศทางไหน





30

อาจกล่าวได้ว่า U-GEN คือ อีกหนึ่งความคาดหวังของโครงการ Happy University ก็ว่าได้ พวกเขาคือ “คนทำงานพันธุ์ใหม่” ที่ให้ความสำคัญกับมิติความสุขควบคู่ไปกับการบริหารเวลาได้อย่างสมดุลทั้งด้านชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว คนที่เป็น U-GEN จะประสบความสำเร็จในชีวิตเพราะเข้าใจตัวเอง ไม่ติดอยู่กับกรอบเดิม ไม่กลัวการเปลี่ยนแปลง และมีความยืดหยุ่นทางอารมณ์ รวมถึงสามารถทำงานร่วมกันคนอื่นได้อย่างมีความสุข ซึ่งถือเป็นทักษะสำคัญของศตวรรษที่ 21 สวนทางกับการคาดคะเนแนวโน้มคนรุ่นใหม่ ที่เกิดหลังปี 2010 (Gen Alpha) กลุ่มนี้เกิดมาพร้อมกับทักษะทางดิจิทัล หรือที่เรียกว่า Digital Native มีแนวโน้มที่จะฉลาดทางวิชาการมากกว่าคนรุ่นพ่อแม่ แต่ปัญหาคือ ขาดทักษะการเอาตัวรอด แก้ปัญหาไม่เป็น และเข้ากับคนอื่นยาก เนื่องจากส่วนใหญ่จะใช้ชีวิตอยู่ในโลกเสมือนที่ตอบสนองด้วยแสง สี เสียงที่เกินจริง ความรวดเร็วเพียงปลายนิ้วคลิก ทำให้รอคอยไม่เป็น จากปัญหาดังกล่าว ส่งผลกระทบในด้านลบทั้งระดับบุคคลและความสัมพันธ์กับคนรอบข้าง ซึ่งการพัฒนาให้เป็น U-GEN จึงเป็นคำตอบขององค์กรในปัจจุบันและอนาคต โดยเริ่มจากการเติม “ความสุข” ให้กับตัวเองและคนรอบข้าง

เรื่องเล่า นักสร้างสุข





อีกหนึ่งความท้าทายที่ถือเป็นหัวใจสำคัญในการขับเคลื่อนโครงการคือ “การสร้างคนทำงาน” ด้วยการหาคนที่มีความสนใจการทำกิจกรรมสร้างสุขในองค์กร และมีภาวะการเป็นผู้นำ

สำหรับมหาวิทยาลัยมหิดล เรามี 7 หน่วยงานนำร่อง ที่เรียกรวมกันว่า “มหิดลแห่งความสุข” ได้แก่ คณะเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร, คณะพยาบาลศาสตร์, คณะเภสัชศาสตร์, หอสมุดและคลังความรู้มหาวิทยาลัยมหิดล, วิทยาลัยการจัดการ สถาบันโภชนาการ และสถาบันวิจัยประชากรและสังคม

ทั้ง 7 หน่วยงาน เดิมทีก็มีการสร้างความสัมพันธ์และความสุขให้กับคนทำงานอยู่บ้างแล้ว มีทั้งที่เป็นแบบแผนชัดเจน และแบบอาสาทำกันเอง ขณะนั้นอาจกล่าวได้ว่า เป็นการทำงานด้วยใจ การออกแบกิจกรรมต่างๆ จะคิดบนพื้นฐานความถนัดของทีมทำงานเป็นหลัก แต่เมื่อมีโครงการ Happy University ที่สามารถช่วยวัดความสุขออกมาเป็นตัวเลข เป็นรูปธรรมที่จับต้องได้ แต่ละหน่วยงานก็สนใจเข้าร่วมด้วย

ในการทำงานสร้างสุข ไม่มีใครหรือหน่วยงานไหนที่ประสบความสำเร็จตั้งแต่แรกเริ่ม ทั้ง 7 หน่วยงานทำไปปรับไป เคยท้อแต่ไม่ถอย ซึ่งจะได้เห็นผ่านเรื่องเล่า 7 เรื่อง ที่ตัวแทนของแต่ละหน่วยงานได้มาเขียนเล่าให้ฟัง บ้างก็มาบ่นความในใจให้ฟัง บ้างก็เขียนจดหมายไปหาเพื่อนเก่าที่เคยทำงานสร้างสุขด้วยกัน เพื่อให้รู้ถึงความสำเร็จในวันนี้ บ้างก็เล่าถึงการข้ามผ่านความกลัวของตัวเองที่ไม่กล้าแสดงออกแต่ต้องมานำทำกิจกรรม บ้างก็เล่าให้ฟังถึงความตื่นเต้นในกิจกรรมออมเงินเพื่อลดปัญหาหนี้สินที่กิจกรรมกำลังดำเนินไปด้วยดี แต่แล้วก็พบว่า “เงินหาย”!! และอีกหลายเรื่องราวที่สนุก อ่านไปลุ้นไป คิดตามไปว่าถ้าเป็นเราจะแก้ไขอย่างไรหนอ





ก่อนการเขียนบทความ เรามีการประชุมตัวแทนนักสร้างสุขที่อาสา
มาเขียน โดยให้โจทย์สั้นๆ ว่า เขียนเล่าประสบการณ์การทำงานสร้างสุข
แบบไม่เป็นทางการ เล่าเรื่องในรูปแบบไหนก็ได้ เลือกแง่มุมไหนมาก็ได้
เพราะแต่ละคนคงมีเรื่องที่ยากเล่าต่างกัน ส่วนรูปแบบก็ขึ้นอยู่กับความถนัด
การมีงานหลายรูปแบบ เราไม่คิดว่าจะดูสะเปะสะปะ ในทางกลับกัน
รูปแบบที่หลากหลายจะทำให้เรื่องเล่าอ่านมากขึ้น เหมือนกิจกรรม
สร้างสุขที่แต่ละหน่วยงานทำต่างกัน อย่างนั้นแล้ว การเล่าออกมาเป็นเรื่อง
ทำไม่ต้องเหมือนกันด้วยละ

หลังรับปริศนา เราคิดไปเองว่านักสร้างสุขจะสบายใจจากภาวะไร้กรอบ
แต่ “ต้องเขียนยังไงนะครับ” เสียงทีมงานท่านหนึ่งถามขึ้นมา “เขียนเล่า
กิจกรรมสร้างสุขที่ทำ แง่มุมไหนก็ได้ที่ยากเล่าหน่อยครับ รูปแบบไหนก็ได้”
ก่อนแยกย้ายเราเห็นสีหน้าเป็นกังวลเล็กๆ ของเหล่าทีมงาน เอ๊ะ...หรือนี้
จะเป็นยาขมอีกงาน (โอย ไม่นะ แค่อุทานในใจ) แต่หลังจากได้รับบทความ
มาก็ทำให้รู้ว่าสีหน้าวันนั้นเราเข้าใจผิดไปเอง อาจไม่ใช่ความกังวลว่าจะ
เขียนได้หรือไม่ แต่คือกำลังคิดว่าจะวาดลวดลายอย่างไรดีต่างหาก





เสียง ที่ดัง ในพื้นที่ เงียบ

01

เรื่องเล่า
จากนักสร้างสุข

หอสมุดและคลังความรู้
มหาวิทยาลัยมหิดล



35

ครั้งยังเด็ก ฉันมีความเชื่อว่า “ห้องสมุด” ต้องมีแต่หนังสือกองโต เต็มไปด้วยชั้นวางหนังสือไกลสุดลูกหูลูกตา บรรยากาศเงียบที่แทบได้ยิน แม้เสียงหายใจของตัวเอง ถ้ามีเสียงดังขึ้นมาสักนิด ก็คงต้องเจอกับสายตาเฉียบคมของบรรณารักษ์เป็นแน่แท้ และนี่แหละค่ะ ที่ทำงานของฉัน

ฉันชื่อเจี๊ยบ เป็นคนต่างจังหวัด ได้รับเลือกให้เป็นพนักงานที่หอสมุด และคลังความรู้ มหาวิทยาลัยมหิดล ก่อนหน้านั้นฉันเต็มไปด้วยความกังวล ความกลัว และความเกร็ง ไม่มั่นใจว่าความสามารถของตัวเองจะเพียงพอไหม เข้ากับคนอื่นได้หรือเปล่า คนที่นั่นดูใหม่ ต้องวางตัวยังไง แต่พอทำงานมาได้ซักระยะ สิ่งที่เกิดขึ้นคือเริ่มจางหายไป นิสัย ที่เขาบอกว่า ไม่ควรตัดสินใจอะไร จากภาพที่เห็นเพียงอย่างเดียว



จาก 7 ภาคนำร่องใน “มหิตลแห่งความสุข” หอสมุดฯ เป็นหน่วยงานเดียวที่ไม่มีการเรียนการสอน ไม่มีอาจารย์หรือพนักงานสายวิชาการ มีเฉพาะสายสนับสนุน การรวมตัวทำกิจกรรมอะไรจึงทำได้สะดวก เพราะลักษณะงานมีความคล้ายกัน แต่เราก็เชื่อเหมือนกับภาคอื่นๆ ที่ว่า หากคนทำงานมีความสุข ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานก็จะดีตามไปด้วย เวลาเราให้บริการแก่นักศึกษา เราก็จะให้บริการด้วยความสุข

หลังจากทำงานที่นี่ได้ไม่นาน ฉันก็เริ่มเห็นกลุ่มคนที่รวมตัวกันทำกิจกรรมเพื่อคนอื่น แรกเป็นกิจกรรมที่ต้องใช้เสียง (ดัง) อีกด้วย เอ๊ะ! หอสมุดไม่ใช่พื้นที่เงียบอย่างที่ฉันเคยคิดไว้ซิคะ แต่ละกิจกรรมน่าสนใจมาก เช่น กิจกรรมดนตรี กิจกรรมเพื่อสังคม กิจกรรมด้านสุขภาพ และการอบรมให้ความรู้ กิจกรรมแรกที่ฉันเข้าร่วมก็คือ “Happy Heart: ให้สมุดด้วยใจศิลปะ” อะไรที่ทำให้ฉันเข้าร่วมนะเหรอ ง่ายมากเลยล่ะ ฉันเห็นโปสเตอร์ประชาสัมพันธ์และคิดว่าตัวเองอยากทำอะไรเพื่อสังคมบ้างแค่นั้นเอง กิจกรรมนี้เริ่มจาก น้องบีซึ่งเป็นผู้นำจัดกิจกรรม เดินขอรับกระดาษ A4 ที่ใช้แล้ว 1 หน้า ตามส่วนงานต่างๆ ของหอสมุด การไปขอรับบริจาคก็ทำให้ฉันประทับใจมาก เพราะทีมงานได้ร้องเพลง “สมุดของหนู” ที่ดัดแปลงมาจากเพลงโรงเรียนของหนู ของพงษ์สิทธิ์ คัมภีร์ด้วย ฉันชอบความคิดสร้างสรรค์และความน่ารักของทีมนี้เสียจริง

หลังจากได้อุปกรณ์การทำสมุดศิลปะแล้ว น้องนนท์ที่เคยไปร่วมทำสมุดทำมือกับโครงการจิตอาสาสมุดเพื่อน้อง เปเปอร์เรนเจอร์ (PAPER RANGER) มาก่อน ก็มาแนะนำขั้นตอนการประดิษฐ์ เริ่มตั้งแต่การเจาะรูกระดาษ โดยใช้ค้อนบ้าง ใช้สว่านบ้าง สนุกสนานเฮฮากันมาก สิ่งหนึ่งที่เกิดขึ้นโดยที่พวกเราไม่รู้ตัว คือพวกเราได้รู้จักกันมากขึ้น

เมื่อเจาะเสร็จเราก็เย็บกระดาษด้วยด้าย แทนการใช้แม็กเย็บกระดาษ เพื่อความปลอดภัยของน้องๆ ที่ได้รับสมุดทำมือของเรา วิธีการดูเหมือนมันจะง่ายแต่เอาเข้าจริงๆ ไม่ง่ายเลย ฉับเย็บถูกบ้างผิดบ้าง โชคดีที่มีทีมงานคอยช่วยเหลือ

สุดท้ายคือการวาดรูปลงบนปกสมุด ซึ่งแน่นอนว่า สิ่งนี้คือยาขมสำหรับผู้ที่ฝีมือทางศิลปะอันน้อยนิดอย่างฉัน แต่ก็ร่วมหัวจมท้ายมาขนาดนี้แล้ว ก็ต้องลองสักหน่อย ซึ่งแน่นอนว่าทีมงานไม่ได้ปล่อยให้พวกเราทำกันตามมีตามเกิด แต่มีผู้เชี่ยวชาญด้านการวาดภาพลายเส้นและการลงสีมาแนะนำเพิ่มเติมด้วย สุดท้ายแล้วไม่ว่ารูปจะสวยหรือเปล่า แต่มันสวยงามสำหรับฉันและฉันก็คิดว่าน้องๆ จะรักมันเหมือนกัน ใครจะไม่ชอบล่ะ สมุดที่มีเล่มเดียวในโลก

สมุดทำมือและอุปกรณ์ทั้งหมดที่ใช้ได้ถูกส่งมอบให้กับโครงการเปเปอร์เรนเจอร์ ณ บ้านจิตอาสา มูลนิธิบูรณะชนบทแห่งประเทศไทย ในพระบรมราชูปถัมภ์ ซึ่งเป็นองค์กรที่รวมจิตอาสาต่างที่มา ต่างอาชีพ ต่างวัย มาทำสมุดทำมือเพื่อนำไปให้เด็กๆ ที่ขาดแคลนอุปกรณ์การเรียนในพื้นที่ต่างๆ ทั่วประเทศ

ฉันในฐานะผู้ร่วมโครงการรู้สึกอึ้งอัมเผลอใจมาก ได้เห็นการทำดีเพื่อผู้อื่น ได้อนุรักษ์สิ่งแวดล้อมด้วยการใช้ประโยชน์ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ได้ฝึกวาดภาพพระบายสี และได้รู้จักเพื่อนใหม่ ถ้าไม่มีกิจกรรมนี้เราก็คงได้แต่ก้มหน้าก้มตาทำงานอยู่ที่โต๊ะทำงานของตัวเอง หลังจากโครงการนี้แล้ว ฉันก็เข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ที่เพื่อนๆ จัดอีกมากมาย ทั้งโยคะ แอโรบิก แอโรบ็อกซิ่ง เต้น วิ่ง และปั่นจักรยาน





กิจกรรมออกกำลังที่ทำให้ฉันมอง “ห้องสมุดในฐานะห้องแห่งความเจียบ” ต่างไปอย่างสิ้นเชิง นั่นคือ Just Dance Now! กิจกรรมนี้เป็นการเต้นตามเสียงเพลง วิธีการคือโหลด Application Just Dance Now ไว้บนมือถือ ทีมงานก็จะฉายภาพการเต้นขึ้นจอ แล้วให้ทุกคนเต้นตาม โดยระหว่างการเต้นแต่ละคนต้องถือมือถือไว้ด้วย เพื่อตรวจจับการเคลื่อนไหวของร่างกาย เป็นการออกกำลังกายที่มีสีสันและเต็มไปด้วยเสียงหัวเราะค่ะ เหมือนเป็นการละลายความอายในการเต้น ทำให้เรากล้าที่จะเต้นโดยไม่อายใคร เอ๊ะ! ฉันได้บอกไปหรือยัง ว่าเราไม่ได้เต้นกันธรรมดานะ มีการเก็บคะแนนเพื่อหาผู้ชนะและมีรางวัลให้ด้วย ซึ่งคนที่น่ากลัวในตอนนี้คือพี่ใหม่ ผู้ให้บริการน้องนักศึกษาที่เคาน์เตอร์ ไม่รู้ไปเก็บกดอะไรมา คะแนนสูงเกือบทุกครั้งที่ทำกิจกรรม

หลังเข้าร่วมกิจกรรมมากเข้า ฉันก็อยากทำกิจกรรมเองบ้าง อยากรองจัดและเป็นคนนำทำสักครั้ง จึงลองเสนอกิจกรรม “Happy Family: ร้อยมาลัย ร้อยสายใย วันสงกรานต์” เพื่อทำพวงมาลัยประดิษฐ์และนำไปมอบให้กับผู้ใหญ่ที่เคารพในช่วงเทศกาลสงกรานต์ แน่่อนว่าฉันกังวลใจมากที่สุด ก็ใครล่ะจะสนใจร้อยพวงมาลัย เดินออกไปหน้ามหาวิทยาลัยก็มีชายกันดาษดื่น ตัวฉันเองก็ไม่ได้เก่งอะไร เริ่มฝึกฝนเหมือนกัน พอทำได้ก็อยากชวนคนอื่นทำบ้าง หลังจากประชาสัมพันธ์แล้วก็เตรียมอุปกรณ์ไว้ไม่กี่ชุด เพราะคิดว่าคนคงมาร่วมน้อยแต่ไม่เป็นไร เพราะนี่เป็นกิจกรรมแรกที่ฉันนำจัด ค่อยเป็นค่อยไป แต่ก็ผิดคาดค่ะ คนเข้าร่วมแทบจะมากกว่าของที่เตรียมไว้ ลองถามดูก็ได้คำตอบว่าหลายคนร้อยมาลัยไม่เป็น อยากรมาลองฝึก และอยากเอาชิ้นงานกลับไปให้ผู้ใหญ่ที่บ้าน บ้างก็อยากก้าวข้ามคำว่า “ทำไม่ได้” ผลตอบรับถือว่าดีเกินคาด ทำให้ฉันมีกำลังใจในการเป็นนักสร้างสุขต่อไป

ถ้าวันนั้นคนเข้าร่วมน้อย ฉันจะยังเป็นนักสร้างสุขอยู่ไหมนะ คำตอบคือ ยังเป็น ฉันอยากให้คนเจียบๆ อย่างฉันได้ทำอะไรเพื่อผู้อื่น ได้ทำอะไรที่ไม่เคยทำ ได้ล้มลุกคลุกคลานบ้าง

ตอนนี้ “ห้องสมุด” ในความคิดของฉันได้เปลี่ยนไปแล้ว ไม่ใช่สถานที่ที่น่าเบื่อเต็มไปด้วยกฎเกณฑ์ แต่เป็น “สนามผู้ใหญ่เล่น” ที่อัดแน่นไปด้วยความสุขที่เกิดจากการร่วมมือร่วมแรงจากคนเล็กคนน้อยคนธรรมดาที่มาช่วยกันสร้างสุขภาพที่ดีและความสุข ใครสนใจอะไร เก่งด้านไหน ก็มาเสนอตัวทำด้านนั้น ทีมทำงานมีหลากหลายวัย เราจึงมีกิจกรรมที่หลากหลายตอบโจทย์แทบทุกช่วงวัย ในด้านงบประมาณก็ไม่ได้ใช้เยอะ เพราะเราเน้นให้ทีมงานเป็นผู้นำทำกิจกรรมเอง สิ่งที่ขาดไม่ได้คือ ความอยากทำเพื่อผู้อื่น อยากแบ่งปันความสุขของตัวเองให้คนอื่นได้สุขบ้าง



39



“

ถ้าวันนั้นคนเข้าร่วมน้อย
ฉันจะยังเป็น
นักสร้างสุขอยู่ไหมนะ
คำตอบคือ ยังเป็น
ฉันอยากให้คุณเจียบๆ
อย่างฉันได้ทำอะไรเพื่อผู้อื่น
ได้ทำอะไรที่ไม่เคยทำ
ได้ล้มลุกตลกตลานบ้าง

”

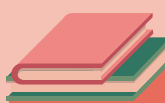
เสียงที่ดังในพื้นที่เงียบ

เรื่องเล่าจากนักสร้างสุข
หอสมุดและคลังความรู้
มหาวิทยาลัยมหิดล





เสียงที่ดัง
ในพื้นที่เงียบ





รวมตัว ครัวรรษา

...

กินไป ร้องไป 02

เรื่องเล่า
จากนักสร้างสุข

สถาบันโภชนาการ



45

“พี่เปิ้ล สู้ ๆ พี่เปิ้ลสู้ ๆ บุฟเฟสันนิवास เลย์พี”

เสียงเชียร์จากน้องๆ ด้านหลังด้วยกระแส “อ้อเจ้า” จากละครดั่ง
ยอดฮิต “บุฟเฟสันนิवास” ในช่วงนั้น

พี่เปิ้ล เจ้าหน้าที่ประจำห้องสมุด ทำงานที่สถาบันโภชนาการ
มาร่วม 30 ปี อีก 1 ปี ก็จะเกษียณ เดินออกไปด้านหน้าเวทีตามเสียงเชียร์
ด้วยบุคลิกเรียบบร๊วย เจียบขริ่ม กระซิบบอกคนคุมคาราโอเกะว่าเอาเพลง
“บุฟเฟสันนิवास” ตามเสียงเชียร์ แต่ขอนั่งร้องตรงหน้าจอข้างล่าง โดย
ไม่ขอขึ้นไปร้องบนเวที ซึ่งการร้องเพลงในกิจกรรม “รวมตัวครัวรรษา..
กินไปร้องไป” นี้ ผู้ร้องเลือกร้องตามความชอบความถนัด กล้าโชว์หน่อย
ก็ขึ้นร้องบนเวที กล้าๆ กลั้วๆ ก็นั่งร้องหน้าจอคอมพิวเตอร์ข้างล่าง บางคน
นามสกุล “พีงพวก” ก็ขอร้องเป็นกลุ่มโดยไม่ลุกออกมาหน้าเวที เพียงแต่
ให้หันหน้าจอคอมพิวเตอร์ให้เห็นเนื้อร้องหน่อยพร้อมกับขอไม้ค้เพิ่ม
สำหรับพี่เปิ้ล เลือกแบบร้องเดี่ยวแต่นั่งหน้าจอข้างล่าง เสียง intro เริ่มขึ้น
เสียงปรบมือดังเกรียวกราว ทุกคนลุ้นเพราะไม่มีใครเคยเห็นพี่เปิ้ลร้องเพลง
ที่ไหนมาก่อน

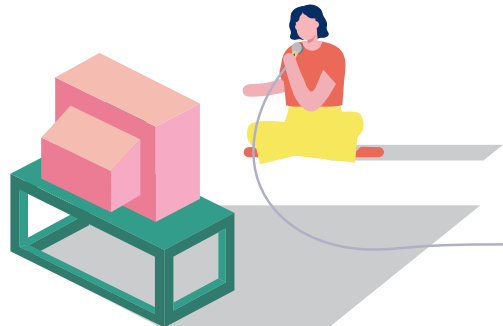


“เมื่อคิดให้ตีโลกนี้ประหลาด บุปผเส่นนิवास ที่ประสาทความรัก
ภริมย์ คู่ใครคู่เขารักยังคอยเฝ้าชม คอยภริมย์เรื่อยไป”

เรียกเสียงฮาได้ระดับหนึ่งจากผู้ร่วมงาน จากนั้นก็ได้ยินเสียงร้อง
คลอตาม จากผู้สูงวัยซึ่งพอจะรู้จักเพลงนี้บ้างจนจบเพลง หลังจบเพลง
พวกเราได้ยินเสียงปรบมือดังกว่าตอนออกไปครั้งแรกอีก เราได้จัดกิจกรรม
นี้ขึ้นจำนวน 3 ครั้ง โดยใช้เวลาช่วงพักกลางวัน 11.30-13.00 น. ทุกวันพุธ
ที่ 4 ของเดือน เดือนละ 1 ครั้ง โดยใช้พื้นที่ใต้อาคารหอวิจัย ซึ่งเป็นที่โล่ง
มาปรับเป็นเวที ประดับด้วยป้ายไวโนล กระจ่างต้นไม้ ทำให้เกิดเป็นเวที
เล็กๆ ชิลๆ อบอุ่นตามประสาพี่น้อง พี่เปิ้ลเข้าร่วมงานนี้ทุกครั้งโดยนำ
อาหารและผลไม้ (ส้มโอ) มาร่วมแจมทุกครั้ง ไม่ใช่นำมาแค่สำหรับตัวเอง
เท่านั้น แต่ยังเผื่อผู้ร่วมงานคนอื่นๆ อีกด้วย

พี่เปิ้ลบอกกับเราว่า กิจกรรมนี้เป็นกิจกรรมที่ดี ทำให้บุคลากรได้
มาพบปะสังสรรค์กัน น่าจะมีการจัดกิจกรรมลักษณะนี้บ่อยๆ ซึ่งทีมงาน
ก็ได้เก็บข้อมูลไว้เพื่อนำไปสานต่อกิจกรรมสร้างสุขต่อไป

อาจารย์นก เป็นอีกความประทับใจหนึ่งที่ได้จากการจัดกิจกรรม
ครั้งนี้ อาจารย์เพิ่งเข้ามาทำงานที่สถาบันโภชนาการประมาณ 5 ปี
ด้วยบุคลิกเป็นคนเรียบบร้อย เงียบๆ ทำให้อยู่ไม่ค่อยเป็นที่รู้จักของคน
ในองค์กรมากนัก ยกเว้นบุคลากรสายอาจารย์และนักวิจัยเท่านั้นที่พอจะ
คุ้นเคยบ้าง งานนี้อาจารย์นกได้ออกไปร้องเพลงโซว์ลูกคอกให้ผู้ร่วมกิจกรรม
ได้ฟังด้วย





จะเห็นได้ว่ากิจกรรม รวมตัวคร่ำหรรษา..กินไปร้องไปนี้ เป็นที่รวมพลของคนชอบร้องเพลง เพื่อให้ผ่อนคลายจากการทำงาน แม้ดูเป็นกิจกรรมเรียบง่ายและไม่ไฉไลงุนอะไรเยอะ แต่พวกเราในฐานะนักสร้างสุขก็คิดกันเยอะมาก เพราะเป้าหมายสูงสุดเราไม่ได้ต้องการแค่กิจกรรมผ่อนคลาย แต่ต้องเป็นกิจกรรมที่นำมาซึ่งความสุขระยะยาวให้กับคนทำงาน ซึ่งแน่นอนว่าเราไม่ได้ทำกิจกรรมนี้แค่กิจกรรมเดียว

ตัวผมเองในฐานะผู้ช่วยวิจัย ทำงานวิจัยและสนับสนุนวิชาการเป็นหลัก ถูกทาบทามให้มาเป็นทีมสร้างสุขพร้อมกับคณะทำงานท่านอื่นที่มาจากหลากหลายสายงานจำนวน 13 คน ทุกคนมีบุคลิกที่เป็นกันเอง สนุกสนาน ร่าเริง พร้อมทั้งจะทำงานเพื่อสร้างความสุขให้กับคนในองค์กร ก่อนหน้าจะมีโครงการ Happy University สถาบันฯ ก็มีการจัดกิจกรรมสร้างความสุขและความสามัคคีให้กับคนทำงานอยู่บ้าง แต่ไม่มีตัวชี้วัดที่ท้าทายเท่ากับครั้งนี้

ข้อมูลจากการวัดความสุขจากการทำงานของมหาวิทยาลัยมหิดล ปี 2560 โดยใช้เครื่องมือ HAPPINOMETER พบว่า บุคลากรของสถาบันฯ มีค่าเฉลี่ยความสุขมิติผ่อนคลายดี “ต่ำสุด” ทำให้คณะทำงานสร้างสุขมีแนวคิดร่วมกันที่จะยกระดับค่าเฉลี่ยความสุขในมิติผ่อนคลายดีให้สูงขึ้น จึงได้เกิดโครงการนี้แหละครับ “รวมตัวคร่ำหรรษา..กินไปร้องไป”



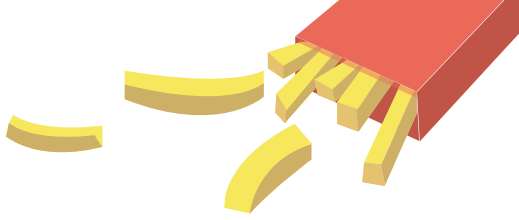
กิจกรรมนี้เราเน้นให้ผู้ร่วมงานเตรียมอาหารมาเอง ซึ่งแน่นอนว่าส่วนใหญ่ไม่ได้เตรียมมาเฉพาะของตัวเอง แต่ยังแบ่งความอร่อยมาให้ผู้อื่นด้วย ทีมงานส่วนกลางก็จัดทำอาหารง่ายๆ ร่วมสมทบ เช่น ไข่เจียว ส้มตำ ยำผลไม้ และผลไม้สด ซึ่งได้รับงบประมาณจากสถาบันฯ โดยจะกิจกรรมในช่วงพักกลางวัน แต่ก็ขอให้แต่ละคนพักเที่ยงเร็วหน่อย จะได้มีความสุขร่วมกันนานขึ้นอีกนิด

การจัดกิจกรรมครั้งแรกมีผู้เข้าร่วมไม่มากนัก ซึ่งอาจเกิดจากพวกเราประชาสัมพันธ์น้อยไปหน่อย ประกอบกับบางคนยังไม่เข้าใจรูปแบบกิจกรรม จึงไม่กล้าเข้าร่วม แต่หลังจากพวกเราได้ปรับปรุงอุดรอยรั่วจากครั้งแรก ก็ทำให้ครั้งที่ 2 และ 3 ของการจัดงาน มีผู้เข้าร่วมกิจกรรมมากขึ้น ซึ่งไม่เฉพาะสายสนับสนุนทั่วไปและกลุ่มลูกจ้างเท่านั้น สายวิชาการที่ไม่ค่อยได้มาร่วมเพราะเวลาในการทำงานไม่ตรงกันก็มาร่วมกิจกรรมกับเรา อาจารย์บางท่านไม่สะดวกที่จะนำอาหารมาร่วม ก็จะสนับสนุนเงินให้ทีมงานช่วยจัดหาอาหารมาให้แทน

แม้กิจกรรมนี้ได้สิ้นสุดไปแล้วตามกรอบเวลา และงบประมาณที่สนับสนุนจากทางมหาวิทยาลัย ผมในฐานะมีส่วนร่วมในการจัดงาน รู้สึกประทับใจกับกิจกรรมนี้เป็นอย่างมาก ซึ่งสอดคล้องกับความเห็นของคณะทำงานคนอื่นๆ และแน่นอนว่าเราคงจะสานต่อในอนาคต

ทำไมเราถึงคิดกิจกรรมสร้างสุขด้วยเสียงเพลงและอาหาร? คำตอบคือ เราได้ร่วมกันระดมความคิดจนมาพบโมเดลการจัดงานเลี้ยงที่มีเสียงเพลงและอาหารที่หลากหลาย คนที่มาร่วมงานจะรู้สึกผ่อนคลาย





มีความสุข ซึ่งผลการวัดความสุขครั้งล่าสุด ก็พบว่าค่าเฉลี่ยความสุขเกือบทุกมิติของบุคลากรของสถาบันโภชนาการ มีการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้น ถึงแม้ความสุขมิติ “ผ่อนคลายดี” จะไม่แตกต่างจากปี 60 เท่าไหร่ แต่มิติด้านสังคม และภาพรวม ต่างก็มีคะแนนที่เพิ่มขึ้นจาก 57.3 เป็น 60.7 และ 62.9 เป็น 64.2 คะแนน ตามลำดับ โดยส่วนตัวผมมีความเชื่อมั่นว่า ผลการวัดความสุขที่เพิ่มขึ้น ส่วนหนึ่งมาจากการจัดกิจกรรม รวมตัวครวัหรรษา..กินไปร้องไป ไม่มากก็น้อย

การทำงานสร้างสุขของสถาบันฯ ก็มีล้มลุกคลุกคลาน ต้องลองผิดลองถูก และให้เวลากับผู้เข้าร่วมงาน แต่สิ่งที่ได้เรียนรู้คือ ทุกกิจกรรมที่ประสบความสำเร็จล้วนเกิดจากการร่วมมือร่วมใจของทุกฝ่าย ตั้งแต่ระดับบนที่ผู้บริหารต้องเห็นความสำคัญและเปิดไฟเขียวให้คณะทำงาน โดยเรามีท่านรองฯ เอกราช เป็นที่ปรึกษาคณะทำงานฯ และได้มาร่วมกิจกรรมทุกครั้ง ฝ่ายจัดสถานที่และเวที ซึ่งมีคุณหนู่ย เป็นแม่งานใหญ่ หากไม่ได้รับการอำนวยความสะดวกช่วยเหลือจากฝ่ายจัดสถานที่ก็คงยากที่เราจะทำงานได้สำเร็จ รวมถึง หน่วยงานวิศวกรรมบริการ ที่ช่วยในการจัดเตรียมชุดอุปกรณ์เครื่องเสียง ทั้งคอมพิวเตอร์ ลำโพง และไมโครโฟน และสุดท้ายถ้าไม่เอ่ยถึงคงไม่ได้ คือ ป้ากาญจน์ แม่บ้านที่รับผิดชอบตั้งแต่การกวาดพื้น ถูพื้น เตรียมโต๊ะ เก้าอี้ และพัดลม จากที่ผมได้กล่าวมานี้ทำให้เห็นว่า ความสำเร็จไม่ได้เกิดจากกลุ่มนักสร้างสุขเพียงอย่างเดียว แต่ยังรวมถึงทุกคนในสถาบันฯ ที่มาช่วยกันคนละเล็กคนละน้อยเพื่อให้กิจกรรมลู่ทางสำเร็จไปด้วยดี ถามว่าพวกเขาเหล่านี้จะไม่ทำให้ได้ไหม ก็คงได้เพราะไม่ใช่



50

ภารกิจหลักของเขา แต่เพราะอยากให้งิจกรรมแห่งความสุขเกิดขึ้นได้ทุกคนจึงยอมที่จะทำงานเพิ่ม สละเวลาของตัวเองอีกคนละนิด เพื่อให้ได้มาซึ่งสิ่งที่มีมากกว่าเสียงหัวเราะ

สำหรับทีมงานนักสร้างสุขเองก็เชื่อว่าการทำงานจะราบรื่นราวเดินบนถนนที่โรยด้วยกลีบกุหลาบ หลายครั้งเจอเรื่องให้ท้อ หลายครั้งที่ทีมงานบอกว่า เราพยายามทำให้คนอื่นมีความสุขแต่เรากลับไม่มีความสุขเลย ความรู้สึกและอุปสรรคต่างๆ เหล่านี้ ผมเชื่อว่าเป็นเรื่องธรรมดาที่เกิดขึ้นได้ แม้ไม่ใช่กิจกรรมสร้างสุข ความท้อแท้ในการทำงานก็เกิดขึ้นได้เหมือนกัน สำคัญคือ เมื่อเกิดขึ้นแล้วเราจะทำอย่างไรต่อ สำหรับทีมงานสร้างสุขของสถาบันโภชนาการ เราพยายามคุยกันทุกครั้ง แลกเปลี่ยนความรู้สึก และให้คำแนะนำกัน สูดหายใจแล้วเรามองว่า ความคาดหวังว่าเราจะได้รับอะไรตอบแทนจากสิ่งที่ทำไปคืออุปสรรคที่ทำให้เราไม่มีความสุข ดังนั้นต่อจากนี้เมื่อเราทำอะไรก็ตาม เราก็จะบอกกับตัวเองเสมอว่า ไม่ว่าจะผลลัพธ์จะเป็นอย่างไร ถือว่าเราได้ทำทุกอย่างเต็มที่แล้ว



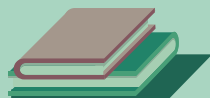
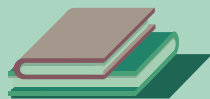
รวมตัวด้วยรหัส...
กินไปร้องไป

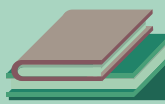
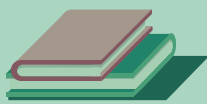
เรื่องเล่าจากนักสร้างสุข
สถาบันโภชนาการ

“

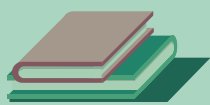
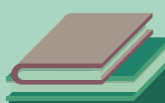
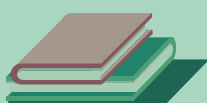
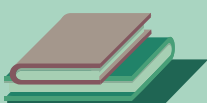
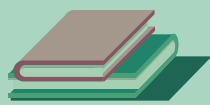
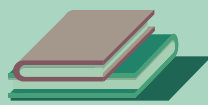
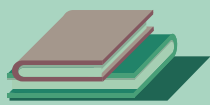
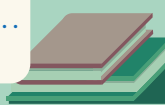
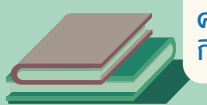
เราพยายาม
ทำให้คนอื่นมีความสุข
แต่เรากลับไม่มีความสุขเลย
ความรู้สึกและ
อุปสรรคต่างๆ เหล่านี้
ผมเชื่อว่าเป็นเรื่องธรรมดา
ที่เกิดขึ้นได้
แม้ไม่ใช่กิจกรรมสร้างสุข
สำคัญคือเมื่อเกิดขึ้นแล้ว
เราจะทำอย่างไรต่อ

”





รวมตัว
ครัวรรษา...
กินไปร้องไป





ยินดี ต้อนรับ น้องใหม่



55

03

เรื่องเล่า
จากนักสร้างสุข

คณะพยาบาลศาสตร์

ย้อนหลังไปเมื่อ 5 ปีที่แล้ว พี่แนนได้เข้ามาทำงานใน คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล และได้รับบรรจุในตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคล โดยได้รับมอบหมายเกี่ยวกับการฝึกอบรมบุคลากร พัฒนาบุคลากร และจัดทำโครงการต่างๆ ที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ ของคณะ หลังจากเข้ามาทำงานได้ประมาณ 1 ปี ตอนนั้นประมาณ ปี 2556 มหาวิทยาลัยมหิดลได้มีโครงการนักสร้างสุขขององค์กรขึ้น คณะเห็นถึงความสำคัญของการสร้างสุขให้พนักงาน เพราะเมื่อคนทำงาน มีความสุข ประสิทธิภาพของงานก็จะไปได้ด้วย จึงส่งบุคลากรประมาณ 4-5 คน เข้าร่วมอบรม ซึ่งมาจากพี่ๆ น้องๆ และเจ้าหน้าที่ที่มีจิตอาสาไม่นาน หลังจากนั้นคณะพยาบาลศาสตร์ของพวกเราก็มี “ทีมงาน NS สร้างสุข”

ก่อนหน้านี้เข้าร่วมโครงการสร้างสุข คณะพยาบาลฯ ก็มีกิจกรรม เสริมสร้างสุขภาพและความสุขให้กับพนักงานอยู่บ้าง เช่น การทำห้อง ฟิตเนส ชมรมโยคะ และกิจกรรมกีฬาต่างๆ ซึ่งทางคณะมีพื้นที่สำหรับ



อำนวยความสะดวกตรงนี้อยู่แล้ว หลังจากทีพีแนนเข้ามาทำงาน ก็ได้ช่วยปรับกิจกรรมเดิมที่มีอยู่ให้ดีขึ้น เช่น การใช้ห้องฟิตเนสอย่างเต็มศักยภาพ เพราะที่ผ่านมาเพื่อนๆ ยังใช้งานไม่ถูกต้อง คณะกรรมการก็ประชุมกันและได้เชิญวิทยากรมาให้ความรู้ โดยได้ติดต่อผู้เชี่ยวชาญมาจากวิทยาลัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการกีฬา มหาวิทยาลัยมหิดลนี้แหละ ทีพีแนนติดต่อเองเลย ตอนแรกก็กลัวๆ กลัวๆ แต่พอได้โทรไปพูดคุยและชี้แจงให้เขาฟังว่าเราต้องการอะไร ก็ได้รับความช่วยเหลือเป็นอย่างดี

ลักษณะของกิจกรรมคือ ใครสนใจก็มาร่วมได้ ซึ่งก็มักเป็นคนเดิม ๆ บางโครงการจำนวนคนเข้าร่วมกิจกรรมลดลงอย่างต่อเนื่อง เหตุเพราะพนักงานติดภารกิจ จนทำให้หลายโครงการต้องยกเลิกไปก็มี เช่น กิจกรรมเวทีแบ่งปันสร้างสุขขององค์กร ที่จัดให้กับบุคลากรที่เกิดขึ้นเดือนนั้นๆ ภายในงานเราจะรับประทานอาหารร่วมกัน แต่หลังๆ ก็มีการนำอาหารขึ้นไปรับประทานกันที่ห้องทำงานเพราะยังทำงานไม่เสร็จ ไม่ได้ทานร่วมกันอย่างที่โครงการตั้งใจ

ภายหลังเข้าร่วมโครงการสร้างสุข เราเริ่มมีหลักเกณฑ์ในการเลือกกิจกรรมที่จะทำมากขึ้น โดยอ้างอิงผลการวัดความสุขจากเครื่องมือที่เรียกว่า HAPPINOMETER ซึ่งในช่วงแรกมีปัญหาเรื่องการสื่อสารและดำเนินการพอสมควร เพราะเรามี 2 พื้นที่ คือ บางกอกน้อย ที่ตั้งอยู่ในโรงพยาบาลศิริราช และศาลายา ที่ตั้งอยู่ในมหาวิทยาลัยมหิดล รวมถึงอัตราการตอบสอบถาม HAPPINOMETER ของพนักงานค่อนข้างน้อย แต่ก็ยังพอได้ข้อมูลมาใช้ในการวางแผนบ้าง ซึ่งกิจกรรมส่วนใหญ่ที่พวกเราคิดขึ้นมาจะเน้นการตอบใจหย่ด้าน Happy Relax และ Happy Soul เช่น กิจกรรมตักบาตร กิจกรรมแอโรบิก และกิจกรรมสังสรรค์ปีใหม่

นอกจากกิจกรรมตามวาระแล้ว ก็ยังมีกิจกรรมเฉพาะกิจที่เน้นการมีส่วนร่วม โดยการเชิญวิทยากรจากภายนอกมาทำกิจกรรม เช่น กิจกรรม Terrarium Lover สวนสวยในขวดแก้ว เป็นการสอนจัดสวนขวด แม้จะเป็นกิจกรรมที่ผู้เข้าร่วมต้องรับผิดชอบค่าอุปกรณ์เอง แต่ก็มีคนให้ความสนใจมากทีเดียว หลังจบงานทุกคนก็จะได้สวนสวยในขวดไปวางไว้ที่โต๊ะทำงาน สร้างสภาพแวดล้อมในที่ทำงานให้สดใสร่มรื่นมากยิ่งขึ้น



58

ส่วนกิจกรรมตักบาตรพระ มีจัดขึ้นที่บางกอกน้อย ทุกวันจันทร์ เวลา 06.30 น. น้องวิวจะทำการติดต่อกับร้านค้าเพื่อจัดเตรียมชุดอาหารไว้ใส่บาตร โดยให้แต่ละร้านหมุนเวียนกันไปเรื่อยๆ ไม่ผูกขาด ที่สำคัญได้พี่เปิ้ล เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป ประจำภาควิชาการพยาบาลสูติศาสตร์-นรีเวชวิทยาที่ทำงานมานานกว่า 30 ปี มาเป็นคนช่วยจัดเตรียมงาน รวมถึงคอยรับส่งพระขึ้นรถลงรถ เวลาถามพี่เปิ้ลว่าวันนี้มีใครมาตักบาตรบ้าง แกจะเล่าด้วยแววตาที่มีความสุขทุกครั้ง

น้องวิวยังบอกอีกว่า หลังจากจัดกิจกรรมต่างๆ แล้ว พบว่าปัญหาหลักที่บุคลากรสะท้อนคือ ติดขัดเรื่องสถานที่และเวลา รวมถึงยังมีกิจกรรมที่อยากให้คณะจัดเพิ่มเติมคือ ตลาดนัด NS ซึ่งพี่แนนเองก็ชอบมาก เอาไว้จะนำไปปรึกษากับทีมงานอีกที

พี่แนนเคยคิดว่าความสุขกับการทำงานแยกออกจากกัน ทำงานก็ทำไปตามที่ได้รับมอบหมาย ส่วนความสุขก็แล้วแต่คนจะแสวงหา ไปออกกำลังกายบ้าง ไปท่องเที่ยวบ้าง ใครอยากสุขใจก็ไปเป็นอาสาสมัครช่วยงานสังคม แต่มาถึงวันนี้ พี่แนนถือว่าตัวเองได้กำไรชีวิตที่งานที่สามารถช่วยให้คนอื่นมีความสุขได้ และเราก็มีความสุขด้วย ความสุขกับการทำงานจึงกลายเป็นเรื่องเดียวกัน

สิ่งที่พี่แนนพบจากการทำงานมาหลายปีนั่นก็คือ อุปสรรคเป็นเรื่องธรรมดา หลายครั้งที่เราจินตนาการถึงอุปสรรคแล้วไม่กล้าทำงานหรือทำกิจกรรม สิ่งนี้ไม่เกิดประโยชน์เลย อยากทำก็ทำ เห็นปัญหาที่แก้เราไม่รู้หรือกลัวจะเจอกับอุปสรรคอะไรแน่แท้ ถ้ายังไม่ลงมือทำ และเมื่อเจอปัญหาก็ค่อยๆ แก้ไปทีละอย่าง ที่สำคัญต้องทำงานกันเป็นทีม มีการมอบหมายงานให้คนอื่นด้วย วันนี้พี่แนนมอบหมายงานให้กับน้องวิว และในอนาคตน้องวิวเองก็ต้องมอบหมายให้กับน้องๆ คนอื่น แม้วิธีการทำงานและกระบวนการคิดกิจกรรมจะต่างกันไปตามยุคสมัย แต่ก็เชื่อได้ว่ากิจกรรมสร้างสุขของคณะพยาบาลฯ จะได้รับการสานต่อแน่นอน



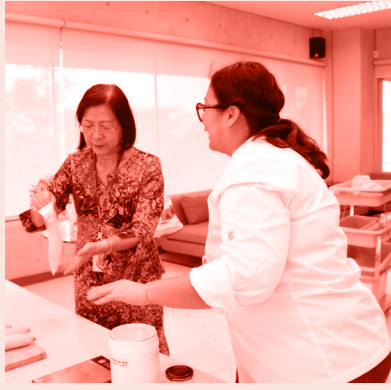
ยินดีต้อนรับน้องใหม่

เรื่องเล่าจากนักสร้างสุข
คณะพยาบาลศาสตร์

“

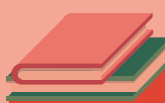
อุปสรรค
เป็นเรื่องธรรมดา
หลายครั้ง
ที่เราจินตนาการ
ถึงอุปสรรค
แล้วไม่กล้าทำงาน
หรือทำกิจกรรม
สิ่งนี้ไม่เกิดประโยชน์เลย

”





ยินดีต้อนรับ
น้องใหม่





ทำไม เราจึงเป็น นักสร้างสุข

04

เรื่องเล่า
จากนักสร้างสุข
สถาบันวิจัย
ประชากร
และสังคม



63

เมื่อได้ทราบว่า “เราต้องเป็นนักสร้างสุข” ก็คงจะเป็นเรื่องที่ต้องทำความเข้าใจกับตัวเอง ผึ้งเริ่มแรกเข้ามาทำงานในตำแหน่งเจ้าหน้าที่จัดอบรมของสถาบันวิจัยประชากรและสังคม (IPSR) มหาวิทยาลัยมหิดล (ปัจจุบันเป็นนักวิชาการศึกษา) เป็นเด็กใหม่ไฟแรง บ้ากิจกรรม สายเอ็นเตอร์เทน สนุกได้กับทุกเรื่อง แต่ถ้าเรื่องจริงจังก้ทำได้ นี่คือความคิดของผู้ใหญ่ในสถาบันฯ และก็คงเป็นสาเหตุที่ทำให้ผึ้งได้รับมอบหมายให้เป็นเลขานุการคณะทำงานเสริมสร้างความผูกพันและความสุขของสถาบันวิจัยประชากรและสังคม หรือที่เราแทนตัวเองว่า “นักสร้างสุของค์กร”

หลายครั้งผึ้งมีคำถามผุดขึ้นมาในใจ เราจะเป็่นนักสร้างสุขได้จริงหรือ?? น่าจะเป็นหน้าที่ของนักทรัพยากรบุคคล (HR)? ซึ่งน่าจะเหมาะกว่าเรานะ หรือคงเป็นเพราะผู้บริหารมองว่าบุคลิกของผึ้งสามารถทำหน้าที่นี้ได้ดี ผึ้งพยายามคิดบวก และทำหน้าที่ของตัวเองให้ดีที่สุด คณะกรรมการฯ นี้ ประกอบด้วยพี่ๆ เจ้าหน้าที่สายสนับสนุน นักวิจัย และอาจารย์หลายท่าน ทุกคนพยายามคิด ช่วยกันคณะไม้คนละมือ จนหลายกิจกรรมผ่านพ้นไปได้ด้วยดี อาจมีขรุขระบ้างแต่ก็ได้บริการตอบรับที่ดี บางกิจกรรมมีคนเข้าร่วมไม่ถึง 20 เปอร์เซ็นแต่ก็รอดมาได้ ฮะหะ!!! หลายๆ กิจกรรมพวกเราไม่รู้ว่ผลลัพธ์ที่ได้จะตอบโจทย์มิติทางความสุขด้านใดบ้าง จะตรงตามที่เราตั้งเป้าหมายไว้ได้มากน้อยแค่ไหน แต่ก็อย่างที่บอก งานที่ได้รับมอบหมายมาแล้ว เราก็ต้องมุ่งมั่นตั้งใจทำกันต่อไป บ่นบ้าง เบื่อบ้าง ท้อบ้าง หลายครั้งถึงกับภาวนาให้จบไปได้ด้วยดี แล้วพอจบหนึ่งงานก็โล่งใจ “โอ้ ผ่านไปได้ จบแบบสำเร็จ เย้”

🗨️ เหนื่อยแต่ก็คุ้ม



64

ทุกครั้งที่ทำกิจกรรม ฟังและทีมนักสร้างสุขจะต้องมานั่งคิด คิด คิด คิดจนหัวแตก

“เราจะจัดกิจกรรมอะไรกันดี???”

“กิจกรรมนี้ดีมัย”

“ไม่!! คนไม่สนใจหรอก มันเฉพาะกลุ่มเกินไป”

“แล้วอันนี้ล่ะดีมัย”

“ไม่ต้องอะ!! เดี่ยวคนก็เบื่อ ลักพักก็หายไป เดี่ยวก็ล้ม”

“แล้วถ้าเป็นแบบนี้ล่ะ”

“งปะ ไม่พอ คงทำไม่ได้”

เหนื่อยกับการเลือกกิจกรรม

หลายครั้งกิจกรรมที่เราจัดขึ้น อาจตอบโจทย์เฉพาะคนจริงๆ เราต้องยอมรับว่าไลฟ์สไตล์ของแต่ละคนแตกต่างกัน เช่น บางคนชอบวิ่ง บางคนชอบเปตอง บางคนไม่ชอบออกกำลังกาย (แต่อยากผอม) บางคนชอบกิน บางคนชอบร้องคาราโอเกะ บางคนก็สายธรรมชาติชอบปลีกล้วย บางคนบ้าน

“พี่ทำงานยังไม่เสร็จพี่ไม่ลงไปทำกิจกรรมนะ ขอเคลียร์งานก่อน”

เป็นไงคะ งานของนักสร้างสุขของใครๆ ไม่ถนัดนะคะ ในขณะที่ตัวเองก็เป็นคนไม่ชอบออกกำลังกาย ชอบกิน ชอบเที่ยว ก็ต้องยอมรับคนอื่นในจุดนี้เช่นเดียวกัน

บุคลากรของสถาบันฯ มีทั้งหมด 120 คน การมาเข้าร่วม 50 คน ถือว่ากิจกรรมนั้นประสบความสำเร็จแล้ว เพราะด้วยหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละคนมีความแตกต่าง อาจารย์บางท่านติตสอน ติตประชุม นักวิจัยโครงการบางคนลงพื้นที่เก็บข้อมูลต่างจังหวัด บางคนงานยุ่ง งานเข้าจนขอบาย ก็ถือว่าไม่เป็นไร แต่เมื่อมาเห็นรูปกิจกรรมแล้วต่างบอกเป็นเสียงเดียวว่า “เสียดายจังเลย น่าสนุกจังเลย” แต่นั่นในฐานะผู้จัดก็รู้สึกดีขึ้นมาแล้ว



ก่อนเริ่มกิจกรรมทุกครั้ง ฝั่งรู้ว่าแม้จะเหนื่อยแต่ก็คุ้ม “คนที่ต้องทำให้คนอื่นมีความสุข ต้องเครียดมากขนาดไหนเนี่ย คิดถึงคนที่เป็จิตแพทย์ ที่ต้องรับฟังผู้ป่วย เขาก็คงมีความเครียดสูงเหมือนกัน” แต่พอผ่านกิจกรรมไปได้ มันก็สนุกดีแฮะ พอคนเข้าร่วมมีความสุข เราก็สุขตามไปด้วย บางกิจกรรมกลับได้รับผลตอบรับดีเกินคาด ทุกคนสนุกได้รับการปลดปล่อยจากการทำงานที่วุ่นวายซะเหลือเกิน สุดท้ายต้องขอขอบคุณทุกคน ที่ก่อร่างสร้างกิจกรรมด้วยกันมา ท้อบ้าง เหนื่อยบ้าง อยากรู้เองบ้าง ก็ไม่ได้ เพราะต้องเป็นคนจัดกิจกรรม แต่ก็สำเร็จไปได้ด้วยดี จนลืมไปเลยว่าเคยบ่น แต่ปัญหายังแก้ไม่ตกก็คือ จำนวนคนเข้าร่วมน้อยเหลือเกิน

บางครั้งพอคิดว่าเดินมาถึงทางตัน กลับพบแสงสว่าง

การคิดจะทำกิจกรรมเสริมสร้างความสุขให้กับคนในองค์กร ไม่จำกัดนักคิด ไม่จำกัดว่าต้องเป็นนักสร้างสุขโดยการแต่งตั้ง ใครที่มีใจอยากช่วย ก็จะสามารถเป็นนักสร้างสุขได้แล้ว

ในขณะเดียวกัน สถาบันวิจัยประชากรฯ มีโครงการวิจัยอื่นๆ ที่กิจกรรมบางส่วนของโครงการสามารถมาหนุนเสริมสุขภาพบุคคลากรได้ อาทิ โครงการการพัฒนาาระบบเฝ้าระวังติดตามพฤติกรรมด้านกิจกรรมทางกายของประชากรไทย โครงการศึกษาพฤติกรรมและปัจจัยที่มีอิทธิพลสำคัญต่อการกินผักและผลไม้ของคนไทย และโครงการการศึกษาพฤติกรรมสุขภาพและการตัดสินใจเลือกอาหารและเครื่องดื่มที่ดีและไม่ดีต่อสุขภาพด้วยแนวคิดเศรษฐศาสตร์พฤติกรรมเป็นต้น โดยโครงการแรกเป็นโครงการที่ลดพฤติกรรมเนือยนิ่ง และกระตุ้นให้คนมีพฤติกรรม การออกกำลังกาย มีการจัดกิจกรรมโดยตรงกับกลุ่มบุคลากรของสถาบันฯ ได้แก่กิจกรรม “IPSR Million Challenges” ซึ่งนักสร้างสุขของสถาบันฯ เห็นว่ากิจกรรมนี้สามารถนำมาประยุกต์เข้ากับแนวคิดการสร้างเสริมมีติสุขภาพกายดี หรือ Happy Body ที่ดำเนินการอยู่แล้วให้ได้ผลมากยิ่งขึ้น พี่อาม-พอตา บุญยธีรณะ (หนึ่งในนักสร้างสุขของสถาบันฯ) และเพื่อนๆ



66

จิตอาสาจึงได้เริ่มประยุกต์กิจกรรม “IPSR Million Challenges” เข้ากับการสร้างเสริม Happy Body ของ โครงการ Happy University เพื่อเพิ่มความสุขของคนและองค์กร

IPSR Million Challenges ใช้ concept ง่ายๆ คือ ให้ทุกคนมีส่วนร่วมตั้งแต่การวางแผนเป้าหมาย การกำหนดวิธีวัดผลลัพธ์ ซึ่งกิจกรรมที่ให้ทำก็ไม่ยากเลย แค่ขยับร่างกายในระหว่างวัน ร่วมกับการออกกำลังกายที่ตัวเองชอบ โดยมีเป้าหมายร่วมกัน คือ การนับก้าวการเดินของตัวเอง รวมกับคนที่สถาบันฯ ให้ครบ 10 ล้านก้าว ภายในระยะเวลา 1 เดือน

โดยทั่วไป บุคลากรของสถาบันฯ ส่วนใหญ่มีพฤติกรรมเนือยนิ่งเหมือนที่อื่นๆ บางคนอาการหนักมาก ๆ คือ นอกจากนั่งทำงานติดต่อกันหลายชั่วโมงโดยไม่ขยับร่างกายเปลี่ยนอิริยาบถแล้ว กลางวันยังฝากเพื่อนซื้อข้าวเพื่อนำนั่งกินที่โต๊ะทำงานอีก กว่าจะเลิกงานก็ต้องรอให้พระอาทิตย์ลับขอบฟ้าไปก่อน แล้วแบบนี้จะใช้เวลาตอนไหนออกกำลังกายกัน?? ทุกคนต่างก็บอกว่าอยากมีสุขภาพดี ไม่อยากเครียด อยากออกกำลังกาย อยากกำจัดพุงอ้วนๆ ออกไป แต่ทำไม่ได้เพราะต่างก็บอกอีกเช่นกันว่าไม่มีเวลา ไม่มีอุปกรณ์ ไม่มีแรงจูงใจ ไม่รู้จะเริ่มยังไง หลายกิจกรรมที่เคยจัด คนไม่เข้าร่วม เพราะติดงานบ้าง ไม่ชอบกิจกรรมที่จัดบ้าง หลายคนรู้ข้อมูลการดูแลสุขภาพทั้งการเลือกบริโภคอาหาร การออกกำลังกาย แต่ทำไม่ได้เพราะไม่มีเวลา ขาดแรงจูงใจ ไม่รู้จะเริ่มยังไง ไม่มีใครทำเลยไม่อยากทำ ฟังว่าโครงการนี้เข้ามาตอบโจทย์ที่ หลักสูตรนักสร้างสุขของโครงการ Happy University เน้นย้ำว่า กิจกรรมใดที่ส่วนงานมีอยู่แล้ว ให้ นักสร้างสุขประยุกต์เข้าไปได้เลย

การนับก้าวเดินของตัวเองสามารถวัดได้จากนาฬิกาข้อมือการก้าวเดินจะยี่ห้อโนเนมหรือแบรนด์ดัง ขอแค่สามารถนับก้าวได้ ก็เป็นอันใช้ได้ ส่วนคนที่ไม่มีนาฬิกาที่ใช้ Application นับก้าวในมือถือแทน หรือหากไปออกกำลังกายหรือมีกิจกรรมทางกายอื่นๆ ที่ไม่สามารถนับก้าวได้ ก็จะมีคู่มือตารางกิจกรรมต่างๆ ที่บอกค่าการเผาผลาญพลังงาน เพื่อนำมาแปลงค่าเป็นจำนวนก้าว (1 Kcal เท่ากับ 20 ก้าว) เช่น โยคะใช้เวลา 60 นาที เผาผลาญพลังงาน 240 Kcal คิดเป็น 4,800 ก้าว ย้ายเฟอร์นิเจอร์ใช้เวลา 30 นาที เผาผลาญพลังงาน 260 Kcal คิดเป็น 5,200 ก้าว



เทคนิคที่ผั่งคิดว่า สร้างแรงจูงใจให้เข้าร่วมโครงการอย่างมากคือ จับทุกคนมาชั่งน้ำหนักด้วยเครื่องที่สามารถวัดไขมันและกล้ามเนื้อในร่างกาย ระดับไขมันช่องท้อง คำนวณ BMI แถมบอกอายุร่างกายได้ด้วย ข้อสุดท้ายนี้ถือว่าเด็ด ทำไมหรือคะ ก็ปัจจุบันผั่งเพิ่งจะ 30 ยังแจ๋ว แต่เจ้าเครื่องนี้ บอกว่าอายุร่างกายผั่งไป 39 ปีแล้ว OMG!!!! พอเจอแบบนี้ ใครจะอยู่เฉยๆ ได้กัน เอา 9 ปีของผั่งคืนมา (ร้องไห้หนักมาก)

จากเดิมที่ขี้เกียจเดินไปส่งเอกสารภายในมหาวิทยาลัย ขอนั่งรถรางไปแล้วกัน ไม่ร้อนด้วย แต่เมื่อมีโครงการนี้ขึ้นมา ก็อยากจะเก็บก้าวให้กับตัวเอง เสาร์-อาทิตย์ อยู่บ้านเลี้ยงลูก วิ่งไล่จับลูก ครึ่งชั่วโมง เผาผลาญได้ถึง 130 Kcal สามารถนับก้าวเดินได้ 2,600 ก้าว ช่วงนั้นรู้สึกมีกำลังใจในการเลี้ยงลูกมากเลยคะ

ไม่ใช่ผั่งคนเดียววนะคะที่ตื่นตัวกับกิจกรรมนี้ ผั่งแอบไปส่องเฟซบุ๊กของพี่ๆ ในสถาบันฯ ได้เห็นภาพหลายคนเริ่มหันมาออกกำลังกาย ดูแลควบคุมอาหาร เพื่อพิชิต Challenges ของตัวเอง แถมมีการส่งรูปมาวัดในกลุ่มไลน์ของโครงการด้วยคะ

นักวิจัยคนหนึ่ง “วันนี้ พี่เกือบหมื่นก้าวเลยนะ”

อาจารย์ท่านหนึ่ง “พี่เดินไป 1 ชั่วโมง คิดก้าวได้เท่าไรคะ พี่ไม่มีที่วัดคะ”

อาจารย์ท่านที่สอง “พี่ไปปั่นจักรยานมาคะ ครึ่งชั่วโมง คำนวณก้าวให้พี่หน่อยคะ”

อาจารย์ท่านที่สาม “พี่นั่ง BTS ไปประชุม วันนี้พี่เดินทั้งวันเลยคะ”

ผั่งแอบติดตามข้อความเหล่านี้อย่างเจี๊ยบๆ ได้แต่มานั่งคิดในใจว่า อาจารย์และนักวิจัยเหล่านี้ไม่ค่อยมีเวลาในสถาบันฯ มากนัก เนื่องจากถูกเชิญไปสอนมหาวิทยาลัยอื่น เก็บข้อมูลต่างจังหวัด ทำให้ไม่มีเวลาในการเข้าร่วมกิจกรรม แต่โครงการนี้ก็ตอบโจทย์ให้กับคนที่ไม่มีเวลาสามารถเข้าร่วมกิจกรรมได้แม้จะอยู่ที่บ้าน หรือสถานที่อื่นที่ไม่ใช่สถานที่ออกกำลังกาย

กระแสตอบรับจากโครงการค่อนข้างดี ผั่งก็แอบคาดหวังว่าจะมี เฟส 2 ต่อไป แต่ที่เกิดขึ้นแล้ว (โดยไม่ได้คาดหวัง) นั่นก็คือ ตัวผั่งเองยังนับก้าวเดินอยู่จนถึงทุกวันนี้ และจะนับต่อไป

🗨️ บทสรุปที่เป็นจุดเริ่มต้น



68

ท้ายที่สุดแล้ว ไม่ว่าโครงการนี้จะบรรลุเป้าหมาย 10 ล้านก้าวหรือไม่ สุขภาพของแต่ละคนจะดีขึ้นหรือเปล่า ผีงไม่ได้มองถึงผลลัพธ์ของโครงการเลย แต่สิ่งที่ผีงมองเห็นความสำเร็จที่เกิดขึ้นนั่นคือ **การมีส่วนร่วม** การที่หลายคนสามารถเข้าถึงกิจกรรมได้ไม่ว่าจะอยู่ที่ไหน ซึ่งทำให้ได้รับการตอบรับอย่างดีเกินคาด สามารถสร้างแรงกระเพื่อมจากจุดเล็กๆ และขยายวงกว้างออกไป

ข้อดีของการที่ผีงได้มาเป็นผู้เข้าร่วมกิจกรรม แทนที่จะต้องเป็นผู้จัด ได้มาเป็นคนวงนอก ทำให้ผีงมองอะไรเห็นหลายอย่างได้กว้างกว่าเดิม และชัดเจนด้วย ทำให้ได้มีโอกาสกลับมาทบทวนกิจกรรมในอดีตที่ผ่านมา รวมถึงได้ทบทวนตัวเอง มีจุดเด่นและจุดด้อยอะไรบ้าง ผีงได้ข้อสรุปที่คิดว่ามันน่าจะทำให้ชีวิตของเราง่ายขึ้น

อย่าคิดเยอะ อย่าตั้งเป้าว่ากิจกรรมที่เราทำ ต้องตอบโจทย์ทุกคน หรือทุกคนพอใจ

อย่าคิดยาก อย่าเริ่มจากสิ่งยากๆ สิ่งที่ไกลตัว จนลืมนึกไปว่าเรื่องง่ายๆ ก็ทำได้ และอาจจะทำได้ดีกว่า

อย่าคิดใหญ่ อย่าไปคิดว่ากิจกรรมที่จัดต้องมีคนเข้าร่วมเท่านั้นเท่านั้น พอจบกิจกรรมแล้วคะแนนความสุขจะต้องพุ่งปรึ๊ดดด เพราะความสุขซื้อไม่ได้

อย่ากลัวที่จะลงมือทำ คิดไปเป็นสิบเป็นร้อยกิจกรรมถ้าไม่ลงมือทำก็ไม่มีความสำเร็จได้ มองทุกอย่างคือความสนุก และความท้าทาย

การทำกิจกรรมให้กับคนส่วนมาก นอกจากเป้าหมาย ความคาดหวัง ที่ทุกคนต้องมีแล้ว สิ่งอื่นใดที่จะต้องมียคือ ใจของเรา ในวันที่ผีงปฏิเสธไม่ได้ ในการเป็นผู้จัดกิจกรรมภายใต้คณะกรรมการคณะทำงานเสริมสร้างความผูกพันและความสุขของสถาบันวิจัยประชากรและสังคม แต่หลังจากที่จบโครงการ IPSR Million Challenges ในเฟส 1 ในฐานะที่เป็นผู้เฝ้าดูอยู่ห่างๆ เป็นผู้เข้าร่วมกิจกรรมที่ดี ก็ทำให้ผีงค้นพบว่า

“การสร้างความสุขให้กับผู้อื่นจะประสบความสำเร็จได้นั้น จะต้องเริ่มจากความสุขของตัวเองก่อน”

ทำไมเราจึงเป็น
นักสร้างสุข

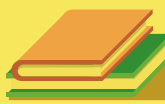
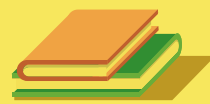
เรื่องเล่าจากนักสร้างสุข
สถาบันวิจัย
ประชากรและสังคม

“

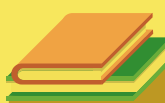
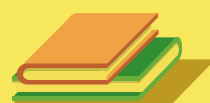
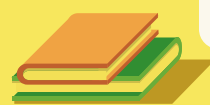
การคิดจะทำกิจกรรม
เสริมสร้างความสุข
ให้กับคนในองค์กร ไม่จำกัดนักคิด
ไม่จำเป็นต้องเป็นนักสร้างสุข
โดยการแต่งตั้ง
เพียงแต่คิดว่าอยากทำอะไรบางอย่าง
ให้คนรอบข้างมีความสุข
ก็สามารถเป็นนักสร้างสุขได้แล้ว

”





ทำไมเราจึงเป็น
นักสร้างสุข





จาก กระบอก ไม้ไฟ ออมสิน สู่สมุดบัญชี เงินฝาก

05

เรื่องเล่า
จากนักสร้างสุข

คณะภคศาสตร์



73

“เฮ้อ! เที่ยงแล้วเหอเนี่ย วันนี้คนฝากเงินเยอะจัง แกรมมีแต่เหรียญอีกต่างหาก แล้วทำไมถึงมีแต่พวกเราที่ต้องมานั่งทำอะไรแบบนี้ตลอดเลยนะ”

เสียงของเพื่อนในทีมเอ่ยขึ้นระหว่างที่พวกเรากำลังเก็บของเตรียมกลับห้องทำงาน หลังจากเจ้าหน้าที่ธนาคารออมสินมารับเงินของโครงการ “ออมก่อนรวยกว่า” ที่จัดเป็นประจำทุกเดือน เพื่อช่วยให้เพื่อนๆ มีเงินเก็บ เพิ่มปริมาณความสุขด้าน Happy Money ที่ดูเหมือนทุกแห่งก็ประสบปัญหาเดียวกัน

“ก็ถ้าไม่ใช่พวกเราทีมนักสร้างสุขเสิร์ชหิตล จะมีใครมาทำละ อย่างคิดมากเลย เราก็ทำหน้าที่ของเราไป อย่างน้อยกิจกรรมนี้ก็ทำให้บุคลากรของคณะ มีความสุขได้บ้าง”



พี่อ้อ สมาชิกรุ่นบุกเบิกของทีมพูดให้กำลังใจกับพวกเรา ที่เริ่มเหนื่อยและท้อ โหนจะหิวข้าวเพราะต้องขึ้นมาทำหน้าที่รับฝากเงินของสมาชิกตั้งแต่เช้าจนถึงเที่ยง ไม่มีโอกาสได้แวะพักกินอะไรเลย

ฉันเองก็เคยคิดว่าคนในคณะเภสัชศาสตร์มีตั้งเยอะแยะ ทำไมต้องเป็นเราที่ต้องมาเป็นแกนนำทำกิจกรรมแบบนี้ด้วย พวกเรากลุ่มเล็กๆ ถูกเลือกให้มาเติมเต็มความสุขให้กับคนอื่น แล้วตัวฉันล่ะ งานประจำก็ยังไม่เสร็จ แถมบางกิจกรรมที่จัดแล้วไม่โดนใจ ถูกตำหนิกลับมาก็มี เรียกว่าอยู่ท่ามกลางสมรภูมิอารมณ์ก็ได้ สมาชิกบางคนทนรับความกดดันไม่ไหว ขอลาออกจากทีมไปบ้างก็มี แต่หลายคนก็ยังคงกัดฟันทนทำต่อไปเพราะเชื่อมั่นว่า สิ่งที่เรา กำลังทำอยู่เป็นเรื่องที่ดีควรทำ คงเหมือนการปลูกต้นไม้ ละเอียด ปลูกยาก ใช้เวลา ช่วงแรกยังไม่เห็นดอกเห็นผล นอกจากจะทุ่มเท แรงกายแรงใจแล้ว ก็คงต้องอาศัยเวลาด้วย

ฉันเคยทำงานเป็นนักประชาสัมพันธ์ ก่อนจะได้รับโอกาสให้มาทำงานในตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคล (HR) และได้รับมอบหมายให้มาร่วมเป็นหนึ่งในสมาชิกทีมนักสร้างสุขของคณะเภสัชฯ จากวันนั้นจนถึงวันนี้เกือบ 7 ปีแล้ว มองเห็นทั้งความสำเร็จและความล้มเหลวของโครงการที่พวกเรา ร่วมกันสร้างสรรค์ขึ้นมา หลายๆ โครงการถูกพับลงกลิ้งไป เพราะไม่ถูกจริตของบุคลากร มีเพียงไม่กี่โครงการที่ยังคงยืนหยัดด้วยตัวเองมาได้ ถึงทุกวันนี้ หนึ่งในนั้นคือ โครงการออมก่อนรวยกว่า ที่ทำให้ฉันไปกินข้าวเที่ยงช้ากว่าคนอื่นนี้แหละ

จุดเริ่มต้นของโครงการนี้เกิดขึ้นเมื่อปี 2555 เมื่อมหาวิทยาลัยนำเครื่องมือวัดความสุขที่เรียกว่า HAPPINOMETER มาวัดความสุขของบุคลากรเป็นครั้งแรก และพบว่าคะแนนความสุขด้านการเงินของบุคลากรต่ำกว่าที่ควรจะเป็น ในตอนนั้นยังไม่มีฟอรัมทีมนักสร้างสุข อาจารย์ลือรัตน์ อนุรัตน์พานิช ซึ่งเพิ่งมารับตำแหน่งผู้ช่วยคณบดีฝ่าย HR จึงขอ



ให้พวกเราทีม HR ช่วยกันคิดโครงการขึ้นมา โดยมีโจทย์ว่าจะทำอย่างไร
ให้บุคลากรมีความสุขด้านการเงินเพิ่มขึ้น หลังจากคิดกันจนหัวแทบแตก
ก็สรุปได้ว่า

“ถ้าเรามีเงินเพิ่มขึ้น ก็น่าจะมีสุขมากขึ้น”

แต่จะทำอย่างไรให้มีเงินเพิ่มขึ้นละ จะขึ้นเงินเดือนมากกว่านี้ก็ทำ
ได้ยาก เพราะคณะเภสัชฯ เราอยู่ได้ด้วยเงินงบประมาณจากมหาวิทยาลัย
ไม่ได้มีรายได้เป็นของตัวเองมากนักเหมือนส่วนงานอื่นๆ ที่ยังมีช่องทาง
เพิ่มรายได้ให้กับบุคลากรบ้าง อาจารย์สัตรีตันจึงปิ๊งไอเดียขึ้นมาว่า

“ต้องทำให้บุคลากรมีเงินเพิ่มขึ้นจากตัวเงินเดิมที่มีอยู่นี้แหละ
เอาอย่างนี้มาแข่งหยอดกระปุกกันใหม่ เตี่ยผมหาคะปุกมาให้เอง”

เพิ่มเงินให้บุคลากรด้วยการหยอดกระปุก? เป็นวิธีที่ไม่คิดไม่ฝัน
มาก่อนเลย จะมีบุคลากรมาร่วมกิจกรรมจริงๆ เหรอ ฉันทันวันนั้นซึ่งเป็น
น้องเล็กของทีม HR ได้แต่คิดในใจแต่ไม่กล้าพูดออกไป เพราะทุกคนดู
ท่าทางกระตือรือร้นกับกิจกรรมที่แปลกใหม่นี้

“แล้วชื่อโครงการละคะ จะใช้ว่าอะไร ออมาก่อนรยกว่า ดีไหม”

ทันทีที่พี่อ้อเสนอชื่อโครงการขึ้นมา แค่ได้ยินทุกคนก็พยักหน้า
เห็นด้วย จำง่าย เข้าใจง่าย ชัดเจนตรงประเด็นที่สุด แค่เริ่มออมเงินก่อน
คนอื่น ก็มีโอกาสร่ำรวยได้เร็วกว่าแล้ว หลังจากประชุมวางแผนเตรียมงาน
และประชาสัมพันธ์โครงการไปยังบุคลากร ก็ได้รับความสนใจเป็นอย่างมาก
วันแรกที่เริ่มโครงการ เราแจกกระปุกซึ่งเป็นกระบอกไม้ไผ่ให้กับบุคลากร
ที่เข้าร่วมโครงการ รวมทั้งอธิบายวิธีการออมว่าสามารถมาหยอดกระปุก
ได้ทุกวัน จนถึงวันครบกำหนดค่อยมาเปิดพร้อมกันว่าแต่ละคนเก็บเงิน
กันเก่งแค่ไหน

เมื่อสิ้นสุดโครงการฯ หลายคนเปิดกระปุกมาแล้วเห็นเงิน
เป็นกอบเป็นกำ มีทั้งแบงก์ทั้งเหรียญปะปนกันไป ภาพรอยยิ้มกว้าง



จนหน้าบานกับจำนวนเงินก้อนโตมากเกินไปที่คาดหวัง บรรยากาศภายในห้องนั้นอบอุ่นไปด้วยความสุขจนสัมผัสได้ แม้บ้านคนหนึ่งพูดกับพวกเราที่มจัดกิจกรรมทั้งน้ำตานองหน้า

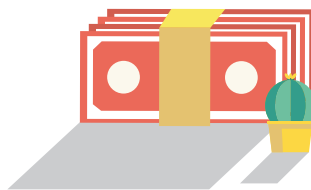
“ป่าทำงานที่นี้มา 30 กว่าปี ใกล้จะเกษียณแล้ว ทุกวันก็ใช้ไปเรื่อยเปื่อย เหลือบ้างขาดบ้าง แต่ไม่เคยมีเงินเก็บมากขนาดนี้เลย ถ้าลูกป้ารู้ ต้องดีใจแน่ๆ”

คำพูดของคุณป้าทำให้ฉันรู้สึกหัวใจพองโต ปลื้มใจเหลือเกินที่ได้ร่วมเป็นส่วนหนึ่งในความสำเร็จนี้

หลังจบโครงการในปีแรก พวกเราดำเนินการต่อในปีที่ 2 ทั้งนี้ผลสำเร็จของโครงการทำให้ผู้บริหารอนุมัติเงินงบประมาณลงมาจัดซื้อเพื่อเพิ่มขวัญและกำลังใจให้บุคลากร ด้วยความคาดหวังว่าเมื่อมหาวิทยาลัยมีการวัดความสุขอีกครั้ง ตัวเลขคะแนนความสุขน่าจะเพิ่มมากขึ้น

เมื่อมหาวิทยาลัยมีนโยบายกำหนดให้มีการตั้งคณะกรรมการสร้างสุขประจำส่วนงานขึ้นมา เพื่อรับภารกิจพิเศษนี้โดยเฉพาะ ที่บุญดาว หัวหน้าหน่วยทรัพยากรบุคคล พี่อ้อ และฉัน ยังคงเป็นแกนนำหลักของทีม เราได้ทาบทามเพื่อนๆ พี่ๆ จากหน่วยงานอื่นเกือบสิบคนเข้าร่วมเป็นทีมนักสร้างสุข ไม่ว่าจะฝ่าย HR ฝ่ายประกันคุณภาพ ฝ่ายวิเทศสัมพันธ์ ฝ่ายพัสดุ ฝ่าย IT เลขานุการภาควิชา ไปจนถึงเภสัชกรร้านยา ทุกคนสมัครใจเข้าร่วมทีมเพราะมีเป้าหมายเดียวกัน คือ อยากเห็นคนในองค์กรมีความสุข

นอกจากโครงการอ้อมก่อนร่ายกว่าแล้ว เรายังช่วยกันระดมความคิดกันอีกหลายโครงการ เช่น กิจกรรม Happy Birthday ที่จะมีทีมนักสร้างสุขเป็นตัวแทนไปมอบของขวัญให้บุคลากรที่มีวันคล้ายวันเกิดในแต่ละเดือนถึงห้องทำงาน กิจกรรม Happy Singing ที่เปิดโอกาสให้บุคลากรมาโชว์พลังเสียง ประกวดร้องเพลงกัน หรือโครงการจิตอาสา 3D



(คิดดี ทำดี พูดดี) ที่พาชาวเกสส์ชมทิดล ไปร่วมทำความดีด้วยการเป็นจิตอาสา ร่วมกับหน่วยงานภายนอก แม้จะมีกิจกรรมเกิดขึ้นตามมามากมาย แต่ก็ยังคงมีโครงการออมก่อนรวยกว่า เป็นตัวชูโรงหลักเช่นเคย พร้อมกับลดระยะเวลาการออมเงินลงเหลือ 9 เดือนจาก 1 ปี โดยใช้คอนเซ็ปต์ของการอุม้ท้อง ก่อนจะคลอตมาเป็นการเปิดกระปุก

ในซีซั่น 2 ของโครงการนี้เอง ที่ทำให้พวกเรารู้สึกภูมิใจกับความสำเร็จของโครงการอีกครั้ง เมื่อพี่เบิร์ม ช่างไม้คนเก่งที่ทีมของเราให้ว่าน ให้มาช่วยแคะกระปุกตั้งแต่โครงการเมื่อปีก่อน จากปีแรกที่มิได้เข้าร่วมโครงการ แต่พอเห็นเพื่อนๆ มีเงินเก็บกันเป็นก้อน พี่เบิร์มจึงขอสมัครเข้าร่วมโครงการบ้าง

“พี่อยากจะเลิกบุหรีมานานแล้ว ได้เงินมาที่ไรก็หมดไปกับบุหรีตลอด พี่เลยว่าจะเอาเงินที่ซื้อบุหรีทุกเดือนมาฝากเก็บไว้ที่นี่ ขอบคุณนะที่ทำให้พี่เลิกบุหรีได้ แถมยังมีเงินเหลือเยอะเลย”

คำขอบคุณที่มาพร้อมรอยยิ้มบนใบหน้าสดใสเพราะสุขภาพร่างกายที่ดีขึ้นหลังเลิกบุหรี ทำให้ฉันยิ้มหน้าบานอีกครั้ง ดีใจที่โครงการของเราไม่ได้ทำให้คนมีเงินเก็บเท่านั้น แต่ยังส่งผลไปสู่เรื่องสุขภาพกายและใจของบุคลากรอีกด้วย จากคนที่แค่เข้าร่วมโครงการเพราะอยากทำหายตัวเอง พี่เบิร์มยังได้รับการเสนอชื่อเข้ารับประกาศเกียรติคุณจากท่านรองอธิการบดีฯ ในฐานะบุคลากรที่สามารถเลิกสูบบุหรีได้สำเร็จจากโครงการ “The HERO 1st: No Smoking” ซึ่งเป็นการสร้างชื่อเสียงให้กับคณะเกสส์ฯ ของพวกเราได้อีก

แต่เส้นทางการสร้างความสุขของพวกเราผ่านโครงการออมก่อนรวยกว่า ไม่ได้สวยงามเหมือนโรยด้วยกลีบกุหลาบอย่างที่คิด เพราะในปีเดียวกันนั้นเองมีผู้เข้าร่วมโครงการฯ บางคนพบว่าจำนวนเงินที่นับได้ไม่ตรงกับตัวเลขที่จดไว้ เงินหายไปได้อย่างไร มีใครมาขโมยหรือเปล่า



เรื่องนี้ส่งผลกระทบต่อโครงการฯ ไม่น้อย เพราะที่ตั้งกระปุกนั้นอยู่ภายในบริเวณสำนักงานของฝ่าย HR ซึ่งมีคนเข้าออกพลุกพล่านอยู่ตลอดเวลา ความชะล่าใจบวกกับการที่ไม่ได้วางแผนดำเนินโครงการฯ ให้รัดกุมแต่แรก ทำให้พวกเราต้องมานั่งประชุมครั้งใหญ่เพื่อหาวิธีแก้ไขปัญหานั้นได้ข้อสรุปว่า ควรย้ายกระปุกไปไว้ในที่ปลอดภัยกว่านี้ นั่นก็คือห้องทำงานของผู้ช่วยคณบดีฝ่าย HR ซึ่งข้อดีก็คือปลอดภัย แต่ข้อเสียก็คือไม่สะดวกในการหยอดกระปุก เพราะต้องรอเฉพาะเวลาที่ท่านอยู่ในห้องหรือต้องขอกุญแจจากเลขฯ มาเปิดห้องให้

ตัวแปรอีกอย่างก็คือตัวเลขเงินออมที่สูงขึ้นเรื่อยๆ ทุกปี ทำให้พวกเราตัดสินใจลดความเสี่ยงที่ผู้ช่วยคณบดีฝ่าย HR ต้องรับผิดชอบดูแลกระปุก เปลี่ยนเป็นการฝากเงินเข้าบัญชี โดยประสานขอให้เจ้าหน้าที่ธนาคารออมสิน สาขาพญาไท มารับฝากเงินเดือนละครั้ง ทุกวันศุกร์สิ้นเดือน สมาชิกโครงการหลายคนเห็นด้วยเพราะมองว่าปลอดภัย แถมยังได้ดอกเบี้ยด้วย (แม้ว่าจำนวนเงินที่ได้จะน้อยนิดก็เถอะ) แต่บางคนก็ไม่สะดวกใจจะเปิดบัญชีธนาคารและต้องฝากสมุดไว้กับที่มันก่อสร้างสุขจนกว่าจะปิดโครงการ ทำให้สมาชิกบางส่วนขอถอนตัวออกไปเหลือเพียง 47 คน แต่เมื่อปิดโครงการ เราได้เห็นว่ายอดเงินออมแทบไม่แตกต่างจากเดิม เมื่อลองเฉลี่ยเป็นรายคนแล้วเงินออมเพิ่มขึ้นกว่าปีที่ผ่านๆ มาเสียอีก

ในปีที่ 4 มี ผศ. ดร.อรสา สุริยาพันธ์ บุคลากรสายวิชาการคนแรก ที่มาสมัครเข้าร่วมโครงการ แม้ว่าอาจารย์จะฝากเงินกับธนาคารอื่นอยู่แล้ว แต่มีความประสงค์จะร่วมกิจกรรมด้วย โดยตั้งเป้าหมายไว้ว่าเงินที่เก็บในส่วนนี้จะมอบให้กับคุณแม่เป็นของขวัญ ซึ่งภายหลังจากที่ปิดโครงการแล้วอาจารย์มาเล่าให้พวกเราฟังว่าคุณแม่ดีใจมาก และฝากขอบคุณพวกเราที่จัดกิจกรรมนี้ขึ้น บอกเลยว่าตอนนั้นฉันถึงกับน้ำตาพรันด้วยความตื่นเต้นใจที่ได้รู้ว่ากิจกรรมที่พวกเราทำไม่เพียงแค่สร้างความสุขให้กับบุคลากร



เท่านั้น แต่ยังส่งผ่านไปถึงครอบครัวของพวกเขาด้วย การได้ร่วมแบ่งปันความสุขกับคนอื่น มันรู้สึกดีแบบนี้เอง

โครงการดำเนินมาถึงปีที่ 5 พวกเราเริ่มสังเกตว่าสมาชิกโครงการหลายคนมักจะลืมฝากเงินในวันศุกร์สุดท้ายของเดือนทุกที บางคนก็ใช้จ่ายเพลินจนไม่เหลือพอให้เก็บแล้ว แม้ว่าจะเพิ่งได้รับเงินเดือนไม่กี่วัน พวกเราเลยเปลี่ยนใหม่ให้ธนาคารมารับฝากเงินในวันที่เงินเดือนออกเลย จะได้ไม่มีใครลืมอีก ปรากฏว่าเมื่อจบโครงการยอดเงินฝากพุ่งไปแตะตัวเลข 5 แสนปลายๆ ทั้งที่จำนวนสมาชิกเกือบเท่าเดิม และดูเหมือนว่าจะเพิ่มขึ้นเรื่อยๆ ทั้งจำนวนเงิน และจำนวนคนที่มาเข้าร่วมโครงการ จนถึงปีที่ 7 นี้ ที่มีบุคลากรใหม่ทั้งสายสนับสนุนและสายวิชาการมาสมัครเข้าร่วมโครงการมากขึ้น แสดงว่าพวกเรามาถูกทางแล้วสินะ

“อืม...อืม เหม่ออะไรอยู่ เก็บของเสร็จหรือยัง ไปกินข้าวกันได้แล้ว”

เสียงเรียกของพี่อ้อทำให้ฉันทหลุดจากภวังค์ ผลอนึกถึงความหลังจนลืมหัวด้วยซ้ำ จะว่าไปแล้วกว่าโครงการจะยั่งยืนมาถึงทุกวันนี้ พวกเราต้องผ่านอุปสรรคมากมาย ทั้งแรงกดดัน ต้องล้มลุกคลุกคลาน เผชิญกับปัญหาอยู่หลายครั้ง บางทีก็อดท้อใจไม่ได้นะ แต่ทุกๆ คำขอบคุณ สีหน้ายิ้มแย้ม แววตาเปี่ยมสุขของคนที่เข้าร่วมโครงการ มันได้เปลี่ยนทัศนคติมุมมองใหม่ว่าการที่ได้อาสาเข้ามาทำงานตรงนี้ แม้จะเหนื่อยกายแต่นับเป็นความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของความสุข และความสำเร็จของใครอีกหลายคนเลยละ



“

สมาชิกบางคนทนรับความกดดัน
ไม่ไหวขอลาออกจากทีมไปบ้างก็มี
แต่หลายคนก็ยังคงกัดฟันทนทำต่อไป
เพราะเชื่อมั่นว่าสิ่งที่เรากำลังทำอยู่
เป็นเรื่องที่ควรทำ

ดูเหมือนการปลูกต้นไม้ละมั้ง ปลูกยาก
ใช้เวลา ช่วงแรกยังไม่เห็นดอกเห็นผล
นอกจากจะทุ่มเทแรงกาย แรงใจแล้ว
ก็ต้องอาศัยเวลาด้วย

”

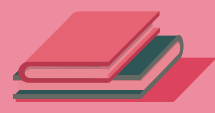
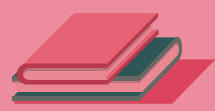
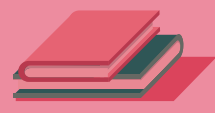
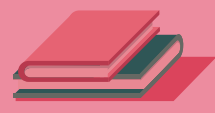
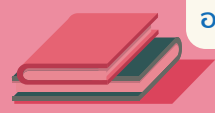
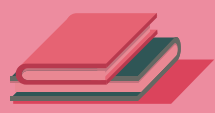
จากกระบอไมไฟออสลิน
สู่สมุดบัญชีเงินฝาก

เรื่องเล่าจากนักสร้างสุข
ดณะภัสชิตาสดร์





จากกระบอกไม้ไผ่
ออกมาสีน





จดหมาย จากคนไกล

06

เรื่องเล่า
จากนักสร้างสุข
คณะเทคโนโลยี
สารสนเทศ
และการสื่อสาร



85

ปลายเมษายน 62 ถึงเธอ... “พาดาว” เพื่อนที่ฉันรัก

เหนื่อยวะแก เบื่อด้วย ตอนนี้ฉันคิดถึงแกมากมายเลย จดหมายฉบับนี้ก็ไม่รู้กี่วันกว่าร้อนมาถึงมือแก สบายดีนะ เรียน ป.โท เป็นไงบ้างที่รัสเซียมีอะไรสนุกๆ เยอะเลย แกคงตื่นเต้นได้วิ่งเล่นหิมะเย็นใจเหมือนที่แกเคยบอกฉัน

ก่อนแกไปเรียนต่อ วันสุดท้ายที่ฉันไปส่งแกที่สนามบิน ฉันยังจำรอยยิ้ม และน้ำตาของแกได้เสมอ อีกมุมหนึ่งฉันก็คิดว่าแกมันเป็นคนใจร้าย ทั้งฉันอยู่ที่นี้คนเดียว ยิ่งตอนนี้งานมหาศาลเลย เยอะแยะไปหมด เหงาก็เหงา ทั้งเหนื่อยทั้งท้อ ถ้าเป็นเมื่อก่อนจะมีแกอยู่ที่นี้คอยคุย คอยปลอบ คอยด่า ในวันนี้กลับไม่มี คิดถึงแกที่ก็ต้องวานไปรษณีย์ส่งข้ามทวีปไปหา



86

ฉันจำได้เสมอในครั้งแรกที่เราเข้ามาเป็นพนักงานใหม่ที่คณะ ICT มหาลัยมหิดลพร้อมกัน แยกหักหายฉันก่อน ก็ฉันเป็นคนเงี้ยๆ ไม่ค่อยกล้าคุยกับใครก่อนหรอก ไม่เหมือนแกที่แค่สัปดาห์เดียวก็รู้จักคนไปเกือบทั้งออฟฟิศแล้ว ที่ทำงานเราเป็นคณะด้านวิทยาการคอมพิวเตอร์ ดูทันสมัยมีทั้งพนักงาน อาจารย์ และโปรแกรมเมอร์เป็นร้อยเลย แกบอกตกใจตอนเห็นห้องแล็บ ที่มีเครื่องคอมพิวเตอร์เป็นร้อยๆ มีเครื่องมือนั่นนี่ที่ฉันไม่รู้จึกมากมาย แต่ก็แปลกนะแก คนที่นี่ดูเครียดๆ มีความเป็นส่วนตัวสูง วันๆ ก็ต่างวุ่นอยู่กับงาน อยู่กับโปรแกรม จ้องจอคอมหลังซดหลังแข่งกันทั้งวัน แต่ละฝ่ายต่างก็รับผิดชอบงานของตัวเองไป เจอกันก็คุยกันแค่สองสามคำก็กลับไปนั่งโต๊ะ เสียงคีย์บอร์ดดังตึกๆ แต่ทุกๆ ทบจะตลอดเวลาแกยังถามฉันอยู่ว่า คนสายฮาอย่างแกจะอยู่ไหวมั้ยเพราะดูแล้วคนที่นี่ซีเรียสทั้งวันเลย ไม่นานออฟฟิศซินโดรมคงถามหาแน่

งานปีแรก (แบบงงๆ) ของเราทั้งคู่ คือการได้จับปลัดจับผลูมาเป็นหนึ่งในทีมนักสร้างสุขคณะ มันมีคำถามในหัวฉันเต็มไปหมด “อะไรคือสร้างสุข” แกเองก็ยั้งกังวลและแอบบ่นกับฉันในวันนั้นว่า ทีมก็มีอยู่ไม่กี่คนแล้วคนแค่ปะตัวเดี๋ยวนี้อะไรหรือ จะสร้างสุขให้คน (ที่ดูซีเรียสๆ) เป็นร้อย เราต่างก็รู้ว่ามันทั้งยาก งานหิน และแสนจะทำหายแต่ก็ลองดู

และแล้วประชุมแรกของทีมก็เกิดขึ้น ฉันกับแกและทีมช่วยกันเสนอความคิดว่า “อะไรคือความสุขของคน ICT” พยายามช่วยกันหาความหมาย และวิธีเพิ่มความสุขของคนที่นี่ มีการถกเถียง เสนอความคิดเห็นทั้งเห็นด้วย โต้แย้ง แต่เราก็ได้แง่มุมความสุขที่คนในทีม และคน ICT อยากให้เป็น

วิธีการทำงานแบบนี้ทำให้มองเห็นความแตกต่างในรูปแบบความสุขกว้างมากขึ้น โจทย์ที่ยากข้อต่อมาก็คือ เราจะทำอย่างไรให้มีความสุขที่ว่านั่นเกิดขึ้น และได้รับการส่งต่อท่ามกลางข้อจำกัดหลายๆ อย่าง



หลังจากวันนั้น เราและทีมก็ร่วมกันจัดหลายกิจกรรม ฉันทยังจำได้ดี ในช่วงแรกๆ ราวพฤศจิกายน ปี 59 เราจัดงาน “กระทงน้อยลอยรัก” ที่ลานสวนไผ่ในคณะฯ เป็นงานง่ายๆ คือให้ทุกคนมาทำกระทงด้วยกัน ทำด้วยมือตัวเองนี้แหละ มีการสอนพับใบตอง ทั้งทีมช่วยกันเตรียมอุปกรณ์ให้ ทำเสร็จเย็นนั้นก็เอาไปลอยได้เลย ทีมสร้างสุขเราช่วยกันวางแผน เตรียมการ ออกแบบกิจกรรม ทำสื่อประชาสัมพันธ์ เยอะไปหมดเลย ใครถนัดเรื่องไหนก็ช่วยเหลือกันในเรื่องนั้น พี่วิศวะก็ไปช่วยตัดช่วยหาต้นกล้วย ฉันทเองได้ช่วยเขาหั่นต้นกล้วยด้วย แก่กับพี่อีกคนอาสาไปซื้อดอกไม้สดที่ตลาด น้องฝ่ายโสตฯ ออกแบบสื่อ บ้านใครมีใบตองก็ตัดก็ขนมา วันเตรียมการว่าเหนื่อยกายมากแล้ว วันงานจริงกลับต้องเหนื่อยใจเข้าไปอีก “ผู้ร่วมงานแทบไม่มี” ทำไงดีละทีนี้ ทุกคนไม่ยอมออกจากโต๊ะทำงานเลย ทั้งแกกับฉันทต้องวิ่งไปชวนคนในฝ่าย คนนอกฝ่ายให้ออกมาร่วมกิจกรรม บอกเลยว่าวันนั้นทั้งเหนื่อยทั้งสนุก ฉันทยังบ่นกับแกว่า “นักสร้างสุขเริ่มไม่สุขแล้ววะ” แกหัวเราะและยิ้มให้โดยไม่พูดอะไรต่อ แต่เย็นนั้น ก็จับด้วยรอยยิ้มของทุกคน รวมไปถึงเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย แม่บ้าน และน้องนักศึกษาที่มาร่วมกันทำกระทงฝีมือตัวเองด้วย นอกจากจะได้เห็นผู้ร่วมงานมีความสุขจากกิจกรรมธรรมดาๆ ทีมก็ได้เรียนรู้วิธีการแก้ไขปัญหาเบื้องต้นที่มาพร้อมกับโจทย์ใหม่ว่า “ทำอย่างไร คนถึงจะเข้าร่วมกิจกรรม” ก็เลยได้เกิดไอเดีย “บัตรสร้างสุข” (ที่แกบอกว่ามันคล้ายๆ กับสะสมแต้มบิเซเว่นนั่นแหละ) เราแจกให้กับทุกคนในออฟฟิศ เพื่อดึงดูดให้เข้าร่วมกิจกรรมมากขึ้น เข้าร่วมแต่ละครั้งเราก็ปั๊มหมึกลงไปบนบัตร สะสมครบตามจำนวนที่เรากำหนดก็แจกของที่ระลึกให้ ไอเดียได้ผลดีเลยแหละ หลายๆ กิจกรรมต่อมาคนเข้าร่วมเยอะขึ้นมาก





88

อีกงานที่เกิดขึ้นไม่กี่เดือนก่อนแจะบินไปเรียนต่อ ยังจำได้มั๊ย “ตัวป่วน ขวบนั่น” หรือ “จ๊กกั่มหาสนุก” ฉันท้าได้ตีเสมอว่าเป็นการปั่นจักรยาน แรลลี่ที่ทั้งมันส์ ทั้งเหนื่อย ทั้งงานใหญ่งานยาก การเตรียมการของทีมครั้งนี้ สากัฮกว่าที่เคย เราประชุมทีมสร้างสุขกันหลายครั้ง มีปัญหามากมายที่เราต้องร่วมกันแก้ไขเพื่อให้งานนี้เกิดขึ้นให้ได้ ทีมเราโชคดีที่มีคนจากหลายๆ ฝ่ายมาร่วมทำงานสร้างสุข เวลาเราทำงานจะได้รับความรู้ ประสบการณ์ของคนแต่ละฝ่าย เราบูรณาการสร้างสรรคักิจกรรมขึ้นมา เราจัดกันช่วงเดือนมีนาคม 60 จุดประสงค์หลักคือการดึงคนออฟฟิศติดจอก ให้ลุกออกจากเก้าอี้เพื่อมาปั่นจักรยานสูดอากาศดีๆ สัมผัสบรรยากาศสวยๆ รอบมหาลัย มหิตล ศาลายา และพุทธมณฑล ถ้าไม่ได้พี่ๆ เพื่อนๆ น้องๆ ช่วยกันคนละไม้คนละมือ งานนี้คงจบตั้งแต่ยังไม่เริ่ม

แน่นอน อย่างที่แก็กับฉันทัรู้ มันไม่ได้ราบรื่นไปเสียทุกเรื่องหรือกิจกรรมนี้คนในออฟฟิศไม่ค่อยสนใจจะเข้าร่วมเท่าไร๋ อาจเป็นเพราะกลัวร้อน กลัวดำ กลัวเหนื่อย หรือไม่คัอยัรู้ข่าว แก็ถึงกับต้องลงไปช่วยน้องทีมโสดๆ ปรับการประชาสัมพันธ์ให้เข้าถึงทุกคนทั้ง Facebook ทั้ง Line ขวนกันเองบ้างในฝ่าย เพิ่มการแจกของขวัญเล็กๆ น้อยๆ สำหรับผู้ลงทะเบียน 10 ทีมแรก ทำให้คนสนใจเยอะขึ้นเลย พอเข้าวันงานเราช่วยกันไปขนจักรยานมาเตรียมไว้ให้ผู้ร่วมงานที่หน้าคณณะฯ แต่เนื่องจากเป็นจักรยานสาธารณะของทางมหาวิทยาลัย ผ่านการใช้งานมาพอสมควร บางคันก็ใช้การไม่ได้ โช้ไม่ตี เบรกเสีย ยางแบน เราโชคดีที่มีการวางแผนไว้ก่อนว่าจะรับและตรวจสอบจักรยานในตอนเช้า เพื่อให้พร้อมในกิจกรรมช่วงบ่าย เลยมีเวลาพอเพื่อซ่อมแซมให้จักรยานใช้การได้ โลงอกไปตี

สิ่งที่ทั้งแก็กับฉันทัเริ่มสังเกตเห็นจากการทำงานสร้างสุขมาสักกระยะคือในวันงานนั้น ไม่ใช่แค่ทีมสร้างสุขที่ร่วมแรงกัน แต่เป็นอีกหลายคนจากหลายทีมที่ลงแรงกายแรงใจ มาช่วยกันอย่างสนุกสนาน ทีมบริหารก็มีขนม



อรร้อยๆ น้ำดื่มสำหรับคนปั่นจักรยาน มีพื้นที่ช่วยเตรียมดอกไม้ ฐานเทียน บทสวดมนต์ ให้เราได้ไหว้พระที่พุทธมณฑล มีคนทั้งสายวิชาการ สาย สนับสนุนร่วมกิจกรรมอย่างคับคั่งบนหลังอาณ

แกอมยิ้มและซีให้ฉันดูอาจารย์ฝรั่งที่พาลูกชายตัวเล็กมา ร่วมปั่นด้วย ปั่นไปปั่นมาจักรยานน้องเสีย พี่ๆ ในคณะก็ช่วยกันซ่อมแซม จนปั่นไปได้อีกนิด พอน้องปั่นไม่ไหว พี่วิศวะก็เลยจับขึ้นซ้อนท้ายกลายเป็นพ่อไทยลูกฝรั่ง ดูไปก็คล้ายๆ กับเป็นครอบครัวใหญ่บ้านเดียวกัน ครอบครัว ICT ถึงแม้วันนั้นแดดอาจจะร้อนไปนิด ระยะทางไกลไปหน่อย แต่มองไปทางไหนก็เห็นแต่รอยยิ้มของคนที่ร่วมปั่นกับเรา มีการคุยกัน สนุกสนานไปตลอดทาง ปั่นช้าๆ ดูต้นไม้ใบหญ้าเห็นมุมมองตัวตุนที่เรา ไม่เคยเห็น ผู้คนที่เคยดูเครียด แท้จริงแล้วเป็นคนสนุกสนาน มีน้ำใจ เห็น การเอื้อเฟื้อของคนในคณะ ภาพเหล่านั้นสำหรับฉันแล้วเป็นเหมือนเมล็ด เล็กๆ ที่งอกขึ้นในใจ เต็มโตในความคิดเป็นคำตอบของคำถามว่าทำไม “เราถึงต้องมาสร้างสุข”

ตอนกิจกรรมวันนั้นจบลง พวกเราเหนื่อยมาก แกเองบ่นไม่หยุด ตอนทีมช่วยกันเก็บของ ไหนจะต้องคืนจักรยานให้กับมหาวิทยาลัย สรุปรงาน แจกรางวัล กว่าจะเสร็จก็เย็นมากแล้ว เราโบกมือลาแยกย้ายกันกลับบ้าน ด้วย ความอ่อนล้า แกรู้ไหมระหว่างกินข้าวเย็นฉันเปิด Facebook ไล่ดู ไปเรื่อยเปื่อย เห็นคนร่วมปั่นจักรยานหลายคนอัปเดตในเฟซบุ๊กของตัวเองด้วยความ ตื่นเต้น ดูสุดซึ้งสนุกสนาน และฉันก็ต้องแอบยิ้มเมื่อได้เห็นข้อความ “#ขอบคุณนักสร้างสุข” ปะปนอยู่ในโพสต์ของหลายคน ฉันเชื่อว่าแกก็ คงรู้สึกไม่ต่างกัน มันเป็นประโยคที่ได้มอบความหมายให้กับทุกสิ่งที่ดี สร้างสุขได้ทำลงไปตลอดหลายปีที่ผ่านมา ไม่แน่ว่าแกอาจจะเลิกปั่นและ หายเหนื่อยไปเลยเมื่อได้อ่านประโยคเหล่านั้น



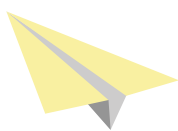


90

หลังจากที่แจากฉันไปเรียนต่อ ฉันก็ยังคงวนเวียนอยู่ในทีมสร้างสุขนี้แหละ งานประจำเยอะขึ้นและต้องแบ่งเวลามาช่วยกิจกรรมด้วย งานท้าทายมากขึ้น เหนื่อยมากขึ้น อาจดีกว่าถ้าตอนนี้ยังมีแกอยู่ตรงนี้ บางงานทำเอาฉันคิดถึงแกเลย อย่างตอนท้ายปีธันวาคม 60 ทีมเราจัด ชุมนบุญมหากุศลร่วมไปกับกิจกรรมงานปีใหม่ของทางคณะ ทีมช่วยกันสร้างชุมชนบึงโกอ้อบ๊ะเจ้ากับป่าปองประลองเก่า ทหารายได้นำไปบริจาคมูลนิธิเด็กบ้านสานรัก เรียกได้ว่าคืนกำไรความสุขให้ทั้งนักสร้างสุขและคนในคณะเลย ผู้เข้าร่วมทุกคนสนุกสนานมาก แจกรางวัลเป็นข้าวสารหม้อ กระทะ และได้ร่วมกันทำบุญไปพร้อมๆ กัน เป็นโชคเป็นของขวัญเล็กๆ น้อยๆ ก่อนผู้คนเดินทางกลับต่างจังหวัดในช่วงเทศกาลหยุดยาว

ทีมเรายังทำงานเติมเต็มความสุขให้กับคนในคณะต่อไป มีทั้งกิจกรรมย้อมผ้าด้วยสีจากธรรมชาติ กิจกรรมวาดภาพ กิจกรรมมัดย้อมเสื้อ ทำวาฟเฟิล สอนนวดกดจุด อื่นๆ อีกเยอะเลย และแน่นอนจักก้ามหาสนุกที่จัดขึ้นถึงปีที่ 3 แล้ว ฉันยังคงคิดถึงวันเก่าๆ ที่เราได้ช่วยกันสร้างรอยยิ้มเหล่านั้นให้กับคนในคณะ ฉันเองยังไม่รู้หรือกว่ารอยยิ้มเหล่านั้นจะถือเป็นความสำเร็จได้ไหม ฉันอาจเหนื่อยบ้าง มีท้อมีบ่นบ้าง แต่ก็รู้เพียงสิ่งเดียวนั่นคือ ฉันมีความสุขที่ได้ทำและได้เห็นรอยยิ้มเหล่านั้น ฉันยังคงรอแกลับมาร่วมสร้างความสุขอยู่เสมอ และการได้คิดถึงแกนั้นก็เป็นความสุขของฉันอีกอย่างหนึ่ง

รักและคิดถึง
(กำลังทักดูแชทเชนอะ ว่าหม)
ลงชื่อ...นาย “ภูษา”
และวันเก่าที่เราเคยสร้างสุข



จดหมายจากคนไกล

เรื่องเล่าจากนักสร้างสุข
คณะเทคโนโลยีสารสนเทศ
และการสื่อสาร

“

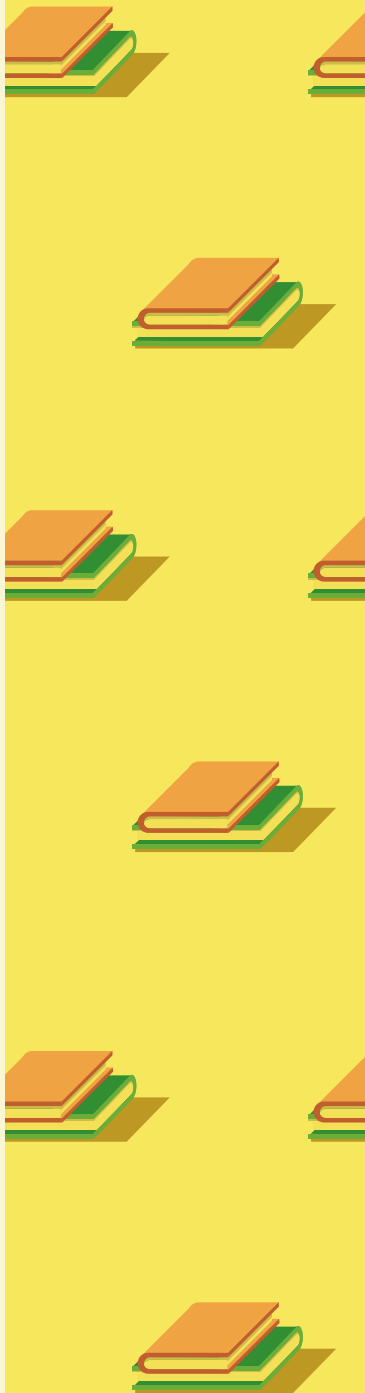
เราเห็นผู้ร่วมงานมีความสุข
จากกิจกรรมธรรมดา ๆ
ทีมก็ได้เรียนรู้วิธีการ
แก้ไขปัญหามือองตัน
ที่มาพร้อมกับโจทย์ใหม่ที่ว่า

“**“ทำอะไรคนถึงจะเข้าร่วมกิจกรรม”**

”



*To Pardo Boonsuk
Address 154 Culpa Office
Diserunt Moscow Russia
101000*





จดหมาย
จากคนไกล





เมื่อความสุข ผลิตดอก ออกผล



95

07

เรื่องเล่า
จากนักสร้างสุข
วิทยาลัย
การจัดการ

“เราจะทำกิจกรรมสร้างสุขให้คนอื่นได้อย่างไร ถ้าเราไม่ได้มีความสุขที่จะทำ” คำถามนี้เกิดขึ้นในแวบแรกที่ฉันรู้ว่าต้องมาช่วยกิจกรรมสร้างสุขของวิทยาลัย กิจกรรมนี้คืออะไรฉันยังไม่รู้เลย

สำหรับพนักงานเข้าใหม่ อายุงานไม่ถึงปี และไม่เคยสนใจทำกิจกรรมอะไรในที่ทำงาน ฉันไม่เข้าใจเลยว่าสร้างสุขคืออะไร ทำไมคนไม่ก็คั่นต้องมีหน้าที่เพิ่มจากงานประจำที่วุ่นวาย มาสร้างความสุขให้กับคนอื่นๆ

งานแรกของฉัน เริ่มต้นจากการประชุมจัดกิจกรรมปีใหม่ ทุกคนได้รับโจทย์มาว่าให้จัดกิจกรรมสนุกๆ ภายนอกประมาทที่วางไว้ และที่สำคัญคืออาจารย์และเจ้าหน้าที่ทุกคนจะต้องเข้ามามีส่วนร่วมกับการกิจกรรมนี้

ข้อจำกัดเยอะแยะ เราจะทำงานให้ออกมาดีได้อย่างไร คำถามนี้ยิ่งตอกย้ำความคิดแรกว่าฉันไม่น่าจะทำงานสร้างสุขให้มีความสุขเกิดขึ้นได้จริงๆ



ในห้องประชุมที่เต็มไปด้วยเจ้าหน้าที่ ทั้งที่เป็นทีมจัดงานและจากส่วนงานอื่น สิ่งที่ทำให้ฉันแปลกใจคือท่ามกลางข้อจำกัดต่างๆ แต่หลายคนก็ยังมีรอยยิ้มและเสียงหัวเราะ เราเริ่มจากการคิดรูปแบบการจัดกิจกรรมว่าจะทำอะไรให้ทุกคนมีส่วนร่วม ซึ่งก็ได้ข้อสรุปว่าเราจะจัดกิจกรรมทำบุญในช่วงเช้า เพราะจากที่เคยจัดกิจกรรมมา งานบุญเป็นงานที่ทุกคนมีส่วนร่วมด้วยมากที่สุด จากนั้นก็รับประทานข้าวกลางวันร่วมกันและเล่นเกมชิงรางวัล โดยเกมที่เลือกมาเล่นจะต้องเป็นเกมที่เล่นสนุก เข้าใจง่าย เล่นได้ทุกคน

ในระหว่างการเตรียมงาน ในช่วงแรกไม่ราบรื่นนัก ด้วยรายละเอียดของงานที่มากกว่ากำลังคน และภาระงานประจำของแต่ละคนที่ต้องทำงานเพื่อวิทยาลัยอย่างดีที่สุด งานบางส่วนเริ่มล่าช้าและไม่เรียบร้อยอย่างที่ควรจะเป็น

ฉันก็ยังมองไม่ออกว่างานนี้จะออกมาอย่างไร ในเมื่ออย่างไม่มีใครขยับตัวทำอะไรกันเลย แต่เมื่อเวลาผ่านไป ทุกคนในทีมเริ่มให้ความร่วมมือกันเองแบบไม่ต้องมีใครบอก พี่บางคนอาสาไปซื้อของให้เพื่อนๆ บางส่วนลงมาช่วยตักแต่งสถานที่ น้องคนเล็กแรงมือทำเอกสารทุกอย่าง เพื่อสนับสนุนการทำงานให้กับพี่ๆ ในทีม และแล้ว... วันจัดกิจกรรมก็มาถึง



CMMU Back to School Party



97

เราเริ่มต้นในช่วงสายของวัน ด้วยการทำบุญเลี้ยงอาหารเพล แต่พระสงฆ์ ภัตตาหารและชุดสังฆทานที่นำมาถวายพระมีหลากหลายเหลือเกิน ที่เป็นเช่นนี้เพราะพนักงานแต่ละส่วนงานได้นำอาหารและของทำบุญมาร่วมบุญกันมากมาย จากนั้นในช่วงเที่ยง พนักงานทุกคนได้เวลารับประทานมื้อเที่ยงร่วมกัน อาหารที่เรารับประทานกันก็ล้วนแต่เป็น “ข้าวหม้อแกงหม้อ” ที่แต่ละส่วนงานนำมาร่วมงาน แต่ละเมนูล้วนแต่เป็นงานเด็ดที่ทุกส่วนงานอยากจะนำเสนอ จึงได้คัดเลือกของอร่อยมาแบ่งปันกัน

สำหรับกิจกรรมในงาน ทุกคนจะต้องแต่งกายย้อนวัยเรียน ไม่ว่าจะป็นเจ้าหน้าที่ อาจารย์ หรือแม้แต่คนบติของเรา ก็ยังแต่งกายด้วยยูนิฟอร์มสมัยเรียนเข้าร่วมงาน ในงานจึงเต็มไปด้วยนักเรียนจำเป็นที่แต่งตัวกันมาแบบจัดเต็ม ทั้งลูกเสือ-เนตรนารี, นักเรียนช่าง, สาวพานิชย์, เด็กประถม ไปจนถึงระดับอุดมศึกษา แต่ละคนจัดเต็มแบบไม่มีใครยอมใคร บ้านไหนมีลูกมีหลานวัยเรียนเป็นได้ยิ้มเสื่อผ้ามาใส่กันเพื่อความสมจริง ต่างมุ่งมั่นที่จะได้รางวัลเครื่องแต่งกายยอดเยี่ยม นอกจากนี้ทุกคนที่มาร่วมงานก็ได้รับของชำร่วยเป็นกระเป๋าผ้าต้อนรับปีหมู พร้อมเงินขวัญถุงเพื่อเป็นสัญลักษณ์ของการเข้าสู่ปีหมู ก่อนจะรับประทานอาหารร่วมกัน และเล่นกิจกรรมภายในงาน



98

เกมที่เล่นเพื่อความบันเทิงในงานจะเป็นเกมบอกใบ้ทายคำ รูปแบบต่างๆ ทั้งการเปิดป้ายและบอกใบ้สถานที่ แถมยังมีการจับสลากรางวัลให้แก่ผู้เข้าร่วมงาน ซึ่งรางวัลก็มีทั้งที่ทีมงานจัดเตรียมมา และรางวัลสัมหลันที่พี่สละรางวัลใหญ่ให้น้อง อาจารย์ยกรางวัลที่ได้ให้เจ้าหน้าที่ และรางวัลใหม่ๆ ที่เพิ่มเติมให้พนักงานได้ลุ้นกันตลอดทั้งงาน

หลังจากเสร็จงาน ฉันเห็นสีหน้าที่ยิ้มแย้มมีความสุขของทุกคน ความรู้สึกที่เรียกกันว่า “หายเหนื่อย” มันเป็นแบบนี้เอง รุ่นพี่ในทีมสร้างสุขได้บอกกับฉันว่า “แม้ว่าการทำงานจะมีอุปสรรค หรือปัญหาที่ทำให้ท้อแท้ใจอยู่บ้าง แต่เราทุกคนก็ทำให้งิจกรรมประสบความสำเร็จได้ เพราะเราไม่ได้มองว่ามันเป็นภาระงานหรือหน้าที่ แต่เรามองว่ากิจกรรมสร้างสุข คือการทำให้เพื่อนของเราได้มีรอยยิ้ม และเราก็อยากสนุกไปด้วยกัน มันคือความสุขที่เราได้รับจากการเข้ามาอยู่ในทีมสร้างสุขของวิทยาลัย”

วิทยาลัยการจัดการ ได้จัดกิจกรรมปาร์ตี้ในแนวคิดต่างๆ มาหลายครั้ง ไม่เฉพาะแค่กิจกรรมปีใหม่ในครั้งนี่ เรายังมีงานวันสงกรานต์ ที่ให้พนักงานแต่งกายย้อนยุค ชุดไทย มาร่วมกิจกรรม เล่นเกม จัดซุ้ม ซึ่งเรียกได้ว่าไม่ซ้ำกันในแต่ละปี การที่เราได้รับความร่วมมือจากพนักงานทุกคนเป็นเพราะเราคิดรูปแบบกิจกรรมบนพื้นฐานของความเข้าใจวัฒนธรรมองค์กรของเรา ว่าเพื่อนพนักงานที่ชื่นชอบกิจกรรมแบบไหน ก่อนจะนำมาคิดต่อยอดใส่แนวคิดของงานให้น่าสนใจ และเพิ่มเติมกิจกรรมให้หลากหลาย ไม่จำเจ ทำให้ทุกๆ คนสนุกที่ได้มีส่วนร่วมไปกับกิจกรรมสร้างสุขของวิทยาลัย



บทเรียนที่ฉันได้จากการทำงานสร้างสุข ไม่ใช่ How to ในการทำงาน หรือหลักการจัดกิจกรรมให้ประสบความสำเร็จ แต่คือการได้ปลูกฝังแนวคิดในการสร้างความสุขเล็กๆ งามงามในหัวใจคนในองค์กร และรอให้เมล็ดพันธุ์แห่งความสุขงอกงาม จนออกดอกผลเป็นประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานทุกคน

ไม่เฉพาะกิจกรรมรื่นเริงช่วงเทศกาลปีใหม่และประเพณีสงกรานต์ ที่วิทยาลัยการจัดการยังมีการจัดกิจกรรมเพื่อสังคมอย่างต่อเนื่อง อาทิ การบริจาคเครื่องใช้ไฟฟ้าให้กับผู้พิการ การเชิญชวนชุมชนรอบข้างทำบุญหล่อเทียนพรรษา รวมทั้งภารกิจความดีที่เราทำเป็นประจำนั่นคือ กิจกรรมบริจาคยาและเวชภัณฑ์ ให้กับโรงพยาบาลอุ้มผาง จังหวัดตาก

ยาเหลือใช้ ต่อลมหายใจ ให้หลายชีวิต

กิจกรรมรับบริจาคยาเหลือใช้ที่ยังไม่หมดอายุให้แก่โรงพยาบาลอุ้มผาง ในปี 2561 นี้ จัดขึ้นเป็นปีที่ 3 แล้ว จุดเริ่มต้นของโครงการมาจากพี่พนักงานท่านหนึ่งที่ต้องเดินทางกลับบ้านที่ต่างจังหวัด จึงมาบอกกับเพื่อนพนักงานให้ร่วมทำความดีด้วยกัน



100

ใครจะคิดว่า จากจุดเริ่มต้นเล็กๆ จะกลายเป็นต้นน้ำของธารน้ำใจที่ หลั่งไหลไปสู่ผู้ด้อยโอกาส เราได้มีการบอกต่อและประชาสัมพันธ์ผ่าน สื่อภายในวิทยาลัย เพื่อให้นักศึกษาได้มีโอกาสร่วมทำความดีครั้งนี้ ด้วยกัน ในแต่ละปีเราจึงมีจำนวนยาที่บริจาคมากขึ้นเรื่อยๆ

“เราว่าเราสามารถเงินกัน แล้วซื้อยาใหม่ๆ ไปบริจาคด้วยดีไหม” ความคิดต่อยอดความดีได้เริ่มต้นขึ้น นอกจากยาเหลือใช้ที่ไม่มีค่า สำหรับคนสุขภาพแข็งแรงแล้ว เรายังมียาชุดใหม่จากหัวใจที่แข็งแรง มอบให้ผู้ป่วยได้มีสุขภาพดีขึ้นอีกจำนวนมาก

มีคนเคยบอกว่า ถ้าเมื่อไหร่ที่เรามีความสุข เราจะรู้สึกลอยๆ แบ่งปันความสุขให้ผู้อื่น และกิจกรรมนี้คือเครื่องยืนยันความสุขของ ชาววิทยาลัยการจัดการ ที่นอกจากจะหยิบยื่นความสุขให้กันในองค์กร แล้ว เรายังส่งต่อความสุขให้กับสังคมต่อไป



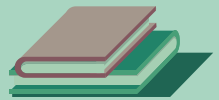
เมื่อความสุข
ผลิตดอกออกผล

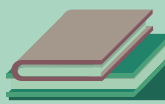
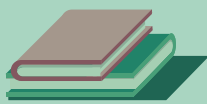
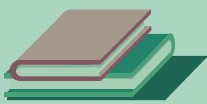
เรื่องเล่าจากนักสร้างสุข
วิทยาลัยการจัดการ

“

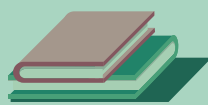
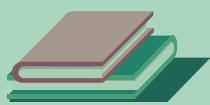
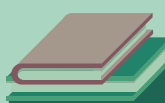
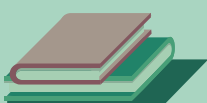
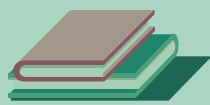
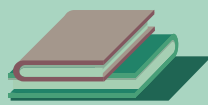
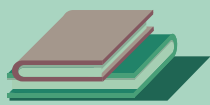
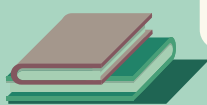
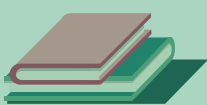
บทเรียนที่ฉันได้
จากการทำงานสร้างสุข
ไม่ใช่ How to ในการทำงาน
หรือหลักการจัดกิจกรรม
ให้ประสบความสำเร็จ
แต่คือการได้ปลุกฝังแนวคิด
ในการสร้างความสุขเล็กๆ
งอกงามในหัวใจคนในองค์กร

”





เมื่อความสุข
ผลิตดอกออกผล







เรื่องเล่าทั้ง 7 มีทั้งเรื่องที่เน้นตัวกิจกรรม เล่าให้เห็นถึงแนวคิด รูปแบบ การทำงานเป็นทีม และเรื่องการข้ามผ่านความรู้สึกเชิงลบ ตั้งแต่ทำไมถึงต้องมาเป็นนักสร้างสุข ไปจนถึงจะอย่างไรให้คนมาเข้าร่วม เยอะๆ ทุกบทความยังไม่จบเพราะกิจกรรมที่แล้วยังดำเนินต่อไป และต่อไปเรื่อยๆ

ผ่านมาแล้ว 6 ปี กับการทำงานที่สดแสนมีคุณค่า ไม่เฉพาะหน่วยงานในมหาวิทยาลัยมหิดลเท่านั้น แต่เรามีพันธมิตรมากกว่า 40 มหาวิทยาลัยทั่วประเทศ แต่ละหน่วยงานที่เข้าร่วมล้วนต้องการยกระดับขีดความสามารถของสถาบันการศึกษาตนเอง ด้วยการเพิ่มศักยภาพให้กับคนทำงาน แน่نونว่าโครงการนี้เป็นงานที่หนักและใช้ความพยายามอย่างสูง ตั้งแต่ทีมต้นน้ำที่คิดค้นวิจัยเครื่องมือวัดค่าความสุข ผู้บริหารองค์กรที่ผลักดันให้การสร้างสุขเป็นนโยบายที่ต้องทำ นักจัดการความสุขที่ขานรับนโยบายและส่งต่อไปยังระดับปฏิบัติการ ไปจนถึงนักสร้างสุขที่เป็นกำลังหลักในการสร้างสรรค์กิจกรรม ขับเคลื่อนโครงการนี้ให้ประสบความสำเร็จ

ปัญหาที่เกิดขึ้นในช่วงแรกๆ ซึ่งเป็นสิ่งที่เราพยายามช่วยกัน ป้องกันและเยียวยากันมากที่สุดคือ ภาวะถอดใจของคนทำงาน การทำงานสร้างสุขจำเป็นต้องใช้ “พลังใจ” ในการขับเคลื่อนมากกว่างบประมาณ ซึ่งได้เห็นกันไปแล้วผ่านบทความ 7 เรื่องเล่านักสร้างสุข

กว่าที่ความสำเร็จจะผลิดอกออกผลให้เห็นต้องใช้เวลา ทุกคนรดน้ำพรนดินด้วยความอดทนและกำลังใจ หากไม่หยุด ไม่ยอมแพ้ ล้มแล้วลุกใหม่ เหนื่อยก็พักหน่อย ท้ายที่สุดแล้วก็จะประสบความสำเร็จ แล้วประโยคที่ว่า “การเป็นนักสร้างสุขอาจทำให้ตัวเองไม่มีความสุข เพราะต้องไปสร้างสุขให้กับคนอื่น” จะถูกแทนที่ด้วย “การเป็นนักสร้างสุขจะมีความสุขจากการได้ทำอะไรดีๆ ได้เห็นคนอื่นมีความสุข” และนั่นเป็นความสุขที่มากกว่า



เราเขียนหนังสือเล่มนี้ ก็เพื่อต้องการถอดบทเรียนการทำงาน เรียบเรียงความรู้สึกออกมาเป็นตัวอักษร โดยได้ขอให้ตัวแทนของ 7 หน่วยงานนำร่องมหิตลแห่งความสุข ร่วมเขียนเรื่องของตัวเอง ส่งมาด้วย ซึ่งไม่มีใครสักคนที่เล่าว่า “มีความสุขเสียจริง” “ทำอะไรก็ประสบความสำเร็จไปเสียหมด” ในทางกลับกัน แต่ละบทความบอกเล่า การล้มลุกคลุกคลาน การที่ต้องคิดใหม่มองต่าง การจัดสรรเวลาทำงาน สร้างสุขกับงานประจำ หลายกิจกรรมต้องเลิกไปเพราะคนไม่สนใจ หรือ หมดงบประมาณ หลายกิจกรรมที่กำลังจะเกิดขึ้นใหม่... ทุกอย่างมีพัฒนาการอย่างที่เราจะเป็น

เมื่อนักสร้างสุขได้อ่านหนังสือเล่มนี้ก็อยากให้อุบัติ และรู้สึก ถึงคุณค่าในหน้าที่ของตนเอง ผู้เข้าร่วมกิจกรรมที่เคยสะท้อนออกมา ว่า “พวกเขาทำอะไรกันนะ วุ่นวายเสียจริง” วันนี้ล้วนเข้าใจใน วัตถุประสงค์ที่แท้จริงและเข้ามามีส่วนร่วม ส่วนนักสร้างสุขที่ถอดใจ ไปแล้ว หรือ “ว่าที่นักสร้างสุข” คนที่ยังลังเล กล้าๆ กลั้วๆ ไม่รู้ว่าจะ เริ่มยังไงดี ก็จะมีแนวทางในการทำงานอย่างเป็นแบบแผนจากรุ่นพี่ แน่แน่นอนว่าแต่ละองค์กรมีวัฒนธรรมต่างกัน การนำไปใช้จึงต้องประยุกต์ ให้เหมาะกับความต้องการของคนทำงานและค่าความสุขจากการ ประเมินด้วย

สุดท้าย เราขอแสดงความยินดีกับคุณด้วย ในฐานะ U-GEN ใช้แล้วแหละ!! คุณคือ U-GEN ที่ได้สร้างสิ่งงดงามให้เกิดขึ้นในองค์กร คุณได้สร้างรอยยิ้มให้กับคนที่เครียดจากการทำงาน คุณทำให้คนที่เคย เดินผ่านกัน แต่ไม่เคยทักทายได้พูดคุยกัน คุณได้ทำให้คนที่มีปัญหา การเงินได้รู้วิธีการจัดการแก้ไข และคุณได้ช่วยเพิ่มผลผลิตให้กับหน่วยงาน ที่สังกัดด้วย... ที่สำคัญที่สุด คือตัวคุณเอง ที่เปลี่ยนไปมากจากวันแรก ที่อาสาเข้ามาหรือได้รับมอบหมายให้มาเป็นนักสร้างสุข คิ้วที่ขมวดสงสัย พร้อมคำถามนับร้อย ได้คลายลงกลายเป็นรอยยิ้มเป็นที่เรียบร้อยแล้ว



นักสร้างสุขบางคนยังทำงานต่อไป บางคนกลายเป็นพี่เลี้ยงให้กับน้องๆ ในทีม มีการส่งไม้ต่อกันเรียบร้อยแล้ว ปัญหาของรุ่นต่อไปหรือในการทำงานต่อจากนี้คงจะไม่เหมือนเดิม คุณยังต้องรับมือกับเรื่องใหม่ๆ

หลังเสร็จสิ้นภารกิจ เราสามารถเรียนรู้สิ่งต่างๆ ได้มากมายจากงานชิ้นนั้น แต่นั่นก็ไม่ใช่สูตรสำเร็จที่จะการันตีว่า งานครั้งหน้าจะเป็นไปอย่างนั้น トラบใดที่เรายังไม่หยุดสร้างสุข เจือปนๆ ใหม่ๆ อุปสรรคนานาก็ยังคงมีอยู่ อาจไม่ใช่เรื่องง่าย แต่ก็ไม่ใช่เรื่องที่เป็นไปไม่ได้

สิ่งสำคัญจากการเรียนรู้ผ่านเรื่องราวของนักสร้างสุขทั้ง 7 หน่วยงานมหิตลแห่งความสุข คือการลงมือทำอย่างเต็มที่ โดยไม่คาดหวังผลสำเร็จสวยหรูแต่เพียงอย่างเดียวจะเป็นผลดีมากกว่า และในสถานการณ์ที่ยากและเหนียวล้าเราอาจท้อได้แต่ต้องไม่ถอย ที่สำคัญคือ ต้องไม่ปล่อยให้ นักสร้างสุขทำงานเพียงลำพัง เราจำเป็นต้องมีทีม!

สุดท้าย... จบแล้ว... แยกย้ายไปสร้างสรรค์กิจกรรมสร้างสุขกันต่อได้ จดจำเรื่องราวต่างๆ ของคุณไว้ให้ดีๆ เพราะในอนาคตเรื่องของคุณอาจมาเป็นภาคต่ออีกบทหนึ่งของหนังสือเล่มนี้ก็เป็นได้



108

สุขา สงขมสุข สามัคคี



ความพร้อมเพรียง ของหมู่คณะ นำสุขมาให้

ภาคผนวก

รายชื่อคณะทำงาน



110

โครงการ
การสร้างเสริม
สุขภาวะองค์กร
แบบยั่งยืน:
จากมหาวิทยาลัย
แห่งความสุข
ไปสู่องค์กรสุขภาวะ

รองศาสตราจารย์ ดร.ศิริพันธ์ กิตติสุขสถิต
หัวหน้าโครงการฯ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จรัมพร ให้อย่าง
หัวหน้ายุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยแห่งความสุข

นางวรรณิ หุตะแพทย์

คณะทำงาน

นางสาวสุภรต์ จรัสสิทธิ์

คณะทำงาน

นางสาวกัญญาพัชร สุทธิเกษม

คณะทำงาน

นางสาววิภาพร จารุเรืองไพศาล

คณะทำงาน

นางสาวศศิกร เจริญศักดิ์

คณะทำงาน

นางสาวปรียา พลอยระย้า

คณะทำงาน

นางสาวพจันท์ ศิริรัตน์มงคล

คณะทำงาน

นายมรุพัชร นามขาน

คณะทำงาน

นิราวุฒิ สกุลแก้ว

คณะทำงาน

Special Thanks

ขอขอบคุณ คณะทำงานจาก 7 หน่วยงานนำร่องมหิดลแห่งความสุข

ผู้ร่วมสรรสร้างหนังสือเรื่องเล่านักสร้างสุขเล่มนี้

รวมถึงผู้มีส่วนร่วมในการสนับสนุนและอยู่เบื้องหลังกิจกรรมต่างๆ ในทุกเรื่องเล่า

สถาบันวิจัย
ประชากรและสังคม
มหาวิทยาลัยมหิดล

คณะผู้บริหารสถาบันวิจัยประชากรและสังคม
และ คณะทำงานเสริมสร้างความผูกพันและ
ความสุขของสถาบันวิจัยประชากรและสังคม

คณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภก.ลือรัตน์ อนุรัตน์พานิช
ผู้ริเริ่มโครงการออมก่อนรวยกว่า

แผนงานเครือข่ายเภสัชศาสตร์ร่วมสร้างสุขภาพชุมชน
โดยเครือข่ายเภสัชศาสตร์เพื่อการสร้างเสริมสุขภาพ
(คภ.สสส.)

ผู้ใหญ่อยุ่ใจดีที่มอบทุนสนับสนุนโครงการในปีแรก
เจ้าหน้าที่ธนาคารออมสิน สาขาพญาไท
ที่มาให้บริการกับพวกเราถึงบ้าน
ตลอดระยะเวลาที่ผ่านมา

โครงการ “การสร้างเสริมสุขภาพองค์กรแบบยั่งยืน:
จากมหาวิทยาลัยแห่งความสุขไปสู่องค์กรสุขภาวะ”
สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล
ผู้สนับสนุนทุนจัดโครงการในปีล่าสุด

ทีมนักสร้างสุขเภสัชมหิดล
ที่ช่วยกันสานต่อความสำเร็จอย่างต่อเนื่อง

คณะผู้บริหารคณะเภสัชศาสตร์
ที่เห็นความสำคัญและสนับสนุนต่อยอดโครงการ
มาจนถึงทุกวันนี้



111

หอสมุด และคลังความรู้ มหาวิทยาลัยมหิดล

ดร.รุจเรขา วิทยาวุฑฒิกุล
ผู้อำนวยการหอสมุดและคลังความรู้มหาวิทยาลัยมหิดล
นางสาวพรจิตต์ หนึ่งงาม

รองผู้อำนวยการฝ่ายบริหารและวิชาการ
ประธานคณะทำงานเสริมสร้างความสุขคนทำงาน
และเสริมสร้างสุขภาพองค์กรแบบยั่งยืน
ของหอสมุดและคลังความรู้มหาวิทยาลัยมหิดล

คณะทำงานเสริมสร้างความสุขคนทำงาน
และเสริมสร้างสุขภาพองค์กรแบบยั่งยืน
ของหอสมุดและคลังความรู้มหาวิทยาลัยมหิดล



112

สถาบันโภชนาการ มหาวิทยาลัยมหิดล

รองศาสตราจารย์ ดร.รัชนี คงกาญจนฉาย
ผู้อำนวยการสถาบันโภชนาการ มหาวิทยาลัยมหิดล

รองศาสตราจารย์ ดร.เอกราช เกตวิทย์
รองผู้อำนวยการฝ่ายทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม
สถาบันโภชนาการ มหาวิทยาลัยมหิดล

คณะทำงานเสริมสร้างความผูกพันและความสุขส่วนงาน
สถาบันโภชนาการ

คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

รองศาสตราจารย์ ดร.ยาใจ สิทธิมงคล
คณบดีคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ฉันทิกา จันทรเป็ย
รองคณบดีฝ่ายบริหารและทรัพยากรบุคคล

นางอริยา ธัญญพิช
ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายทรัพยากรบุคคล

คณะทำงานสร้างสุขของคณาพยาบาลศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหิดล

คณะเทคโนโลยี สารสนเทศและการ สื่อสาร

รองศาสตราจารย์ ดร.เจริญศรี มิตรภานนท์
อดีตคณบดีคณะเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
ผู้ขับเคลื่อนคณะทำงานสร้างสุข
ปัจจุบันดำรงตำแหน่ง ที่ปรึกษาอาวุโส
คณะเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

ดร.พัฒนศักดิ์ มงคลวัฒน์
คณบดีคณะเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

ดร.ปวีตรา จิรวีรกุล
รองคณบดีฝ่ายสื่อสารองค์กร และสร้างความผูกพัน

คณะทำงานสร้างสุขคณะเทคโนโลยีสารสนเทศและ
การสื่อสาร (ICT Rangers)

วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล

คณะผู้บริหารวิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล
และ ทีมงานสร้างสุขวิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล



สถาบันวิจัยประชากรและสังคม
มหาวิทยาลัยมหิดล

999 ถนนพุทธมณฑล สาย 4
ตำบลศาลายา
อำเภอพุทธมณฑล
จังหวัดนครปฐม 73170

E MAIL:
happinometer@gmail.com

WEBSITE:
www.happinometer.com

FACEBOOK:
happyuniversity