

การพัฒนารูปแบบกระบวนการการเรียนรู้ตลอดชีวิตในองค์กรธุรกิจเอกชน
เพื่อการเป็นองค์กรสุขภาวะ

นายอานันท์ อุเทนสุด

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการศึกษานอกระบบโรงเรียน ภาควิชาการศึกษาตลอดชีวิต
คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ปีการศึกษา 2555

ลิขสิทธิ์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
บทคัดย่อและแฟ้มข้อมูลฉบับเต็มของวิทยานิพนธ์ตั้งแต่ปีการศึกษา 2554 ที่ให้บริการในคลังปัญญาจุฬาฯ (CUIR)
เป็นแฟ้มข้อมูลของนิสิตเจ้าของวิทยานิพนธ์ที่ส่งผ่านทางบัณฑิตวิทยาลัย

The abstract and full text of theses from the academic year 2011 in Chulalongkorn University Intellectual Repository (CUIR)
are the thesis authors' files submitted through the Graduate School.

THE DEVELOPMENT OF A LIFELONG LEARNING PROCESS MODEL IN PRIVATE BUSINESS
ORGANIZATIONS TO BE HEALTHY ORGANIZATIONS

Mr. Ananda Uthensuth

A Dissertation Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of Doctor of Philosophy Program in Non-Formal Education

Department of Lifelong Education

Faculty of Education

Chulalongkorn University

Academic Year 2012

Copyright of Chulalongkorn University

หัวข้อวิทยานิพนธ์	การพัฒนารูปแบบกระบวนการการเรียนรู้ตลอดชีวิตใน
โดย	องค์กรธุรกิจเอกชนเพื่อการเป็นองค์กรสุขภาวะ
สาขาวิชา	นายอานันท์ อุเทนสุด
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก	การศึกษานอกระบบโรงเรียน
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม	รองศาสตราจารย์ ดร.เกียรติวรรณ อมาตยกุล
	อาจารย์ ดร.พสชนัน นิรมิตรไชยนนท์

คณะกรรมการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อนุมัติให้บัณฑิตวิทยาลัยเป็นส่วนหนึ่ง
ของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาวิชาชีพบัณฑิต

..... คณบดีคณะครุศาสตร์
(ศาสตราจารย์ ดร.ศิริชัย กาญจนวาสี)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

..... ประธานกรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.อาชัญญา รัตนอุบล)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก
(รองศาสตราจารย์ ดร.เกียรติวรรณ อมาตยกุล)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม
(อาจารย์ ดร.พสชนัน นิรมิตรไชยนนท์)

..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วีระเทพ ปทุมเจริญวัฒนา)

..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มนัสวาสน์ โกวิทยา)

..... กรรมการภายนอกมหาวิทยาลัย
(ดร.อมรา ปฐภิญโญบุรณ)

อานันท์ อุเทนสุต : การพัฒนารูปแบบกระบวนการการเรียนรู้ตลอดชีวิตในองค์กรธุรกิจเอกชนเพื่อ
 การเป็นองค์กรสุขภาวะ (THE DEVELOPMENT OF A LIFELONG LEARNING PROCESS MODEL
 IN PRIVATE BUSINESS ORGANIZATIONS TO BE HEALTHY ORGANIZATIONS) อ.ที่ปรึกษา
 วิทยานิพนธ์หลัก : รศ. ดร.เกียรติวรรณ อมาตยกุล, อ.ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม : อ. ดร.พชชนัน
 นิรมิตรไชยนนท์, 411 หน้า.

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาและทดสอบตัวชี้วัดองค์กรสุขภาวะ
 พัฒนารูปแบบกระบวนการการเรียนรู้ตลอดชีวิต และพัฒนายุทธศาสตร์การเรียนรู้ตลอดชีวิตสำหรับองค์กร
 ธุรกิจเอกชนเพื่อการเป็นองค์กรสุขภาวะในระยะ 5 ปีข้างหน้า (พ.ศ. 2556-2560) กลุ่มประชากรได้แก่องค์กร
 ธุรกิจเอกชนจากภาคอุตสาหกรรมและภาคบริการในประเทศไทยที่เข้าร่วมกิจกรรมเสริมสร้างสุขภาวะองค์กร
 กับแผนงานสุขภาวะของสำนักงานกองทุนสนับสนุนการเสริมสร้างสุขภาพ ศึกษาจากกรณีศึกษาที่ดีโดยการลง
 พื้นที่ภาคสนาม 4 องค์กรเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แนวคำถามการสัมภาษณ์เชิงลึก แบบสังเกต
 แบบทดสอบ และแนวคำถามการสนทนากลุ่ม การเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์ข้อมูลเชิงลึก การสังเกต
 การทดสอบตัวชี้วัดและการตรวจสอบคุณภาพจากการสนทนากลุ่ม การทดสอบตัวชี้วัดองค์กรสุขภาวะใช้การ
 ประเมินค่าการเสริมสร้างสุขภาวะองค์กร 5 ระดับ การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณใช้การคำนวณค่าอำนาจ
 จำแนกและค่าความเชื่อมั่นของตัวชี้วัดองค์กรสุขภาวะ การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพใช้การวิเคราะห์เนื้อหา
 รายการเนื้อหา วิเคราะห์เปรียบเทียบระหว่างกรณีศึกษา และการสังเคราะห์องค์ความรู้จากการดำเนินงานด้าน
 สุขภาวะของกรณีศึกษาเพื่อสร้างข้อสรุป ผลการวิจัยพบว่า

ตัวชี้วัดองค์กรสุขภาวะ ประกอบด้วย การเสริมสร้างสุขภาวะองค์กร 4 มิติ คือ การเสริมสร้าง
 สภาพแวดล้อมทางกายภาพ การเสริมสร้างสภาพแวดล้อมทางจิตสังคม การสนับสนุนทรัพยากรสุขภาพสำหรับ
 บุคคลและการเสริมสร้างความรับผิดชอบต่อสังคม ผลการทดสอบตัวชี้วัดองค์กรสุขภาวะ พบว่าตัวชี้วัดองค์กร
 สุขภาวะมีพลังในการวัดระดับการเสริมสร้างสุขภาวะองค์กร

รูปแบบกระบวนการการเรียนรู้ตลอดชีวิตสำหรับองค์กรธุรกิจเอกชนเพื่อการเป็นองค์กรสุขภาวะมี 8
 ขั้นตอนประกอบด้วย การสร้างความท้าทายจากปัญหา การเผชิญหน้ากับปัญหาความท้าทาย การพลิกวิกฤติให้
 เป็นโอกาส การสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน การแก้ไขจุดอ่อนพัฒนาจุดแข็ง การสร้างปัจจัยแห่ง
 ความสำเร็จ การกระทำสิ่งใหม่ที่ดีกว่าเดิม และการสร้างแนวปฏิบัติที่ดี

ยุทธศาสตร์การเรียนรู้ตลอดชีวิตสำหรับองค์กรธุรกิจเอกชนเพื่อการเป็นองค์กรสุขภาวะ มีประเด็น
 ยุทธศาสตร์ คือ ส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตเพื่อการเป็นองค์กรสุขภาวะ ประกอบด้วย กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาขีด
 ความสามารถการเรียนรู้ของบุคลากร กลยุทธ์ที่ 2 ส่งเสริมกิจกรรมเสริมสร้างสุขภาวะ กลยุทธ์ที่ 3 การสนับสนุน
 ทรัพยากรด้านสุขภาพ และกลยุทธ์ที่ 4 การเสริมสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ตลอดชีวิต

ตัวชี้วัดองค์กรสุขภาวะ รูปแบบกระบวนการเรียนรู้ตลอดชีวิตและยุทธศาสตร์การเรียนรู้ตลอดชีวิต
 สำหรับองค์กรธุรกิจเอกชนเพื่อการเป็นองค์กรสุขภาวะเป็นเครื่องมือสำคัญช่วยให้ผู้บริหารสามารถตอบสนอง
 ต่อเป้าหมายการดำเนินธุรกิจได้อย่างดี เหมาะสมกับการนำไปใช้พัฒนาขีดความสามารถขององค์กรเพื่อเผชิญ
 กับปัญหาวิกฤติ การแก้ไขปัญหา การมองอนาคตและโอกาสทางธุรกิจ การพัฒนาจุดแข็ง การวางแผนงาน และ
 การกำหนดเป้าหมายเพื่อให้บรรลุถึงความสำเร็จ องค์กรธุรกิจเอกชนจึงควรรนำเครื่องมือดังกล่าวไปประยุกต์ใช้
 ให้สอดคล้องกับบริบทและสภาพแวดล้อมเพื่อการก้าวเป็นองค์กรสุขภาวะอย่างสมบูรณ์ยั่งยืน

ภาควิชา...การศึกษาตลอดชีวิต..... ลายมือชื่อนิสิต.....
 สาขาวิชา...การศึกษานอกระบบโรงเรียน..... ลายมือชื่อ อ.ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก.....
 ปีการศึกษา 2555..... ลายมือชื่อ อ.ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม.....

5184508927 : MAJOR NON-FORMAL EDUCATION

KEYWORDS : HEALTHY WORKPLACE INDICATORS / LIFELONG LEARNING PROCESS MODEL / LIFELONG LEARNING STRATEGY

ANANDA UTHENSUTH: THE DEVELOPMENT OF A LIFELONG LEARNING PROCESS MODEL IN PRIVATE BUSINESS ORGANIZATIONS TO BE HEALTHY ORGANIZATIONS. ADVISOR: ASSOC.PROF. KIATIWAN AMATYAKUL, Ph.D., CO- ADVISOR: POSCHANAN NIRAMITCHAINONT, Ph.D., 411 pp.

This research was conducted by qualitative approach to develop and test the healthy workplace indicators, to develop the lifelong learning process model and to develop the lifelong learning strategy for private organizations to be healthy organizations in next 5 years (2013-2017). Population was the private organizations from industry and services sector in Thailand, participating happy workplace programs with Thai Health Organization. The field study visited of 4 private organizations. The research instrument comprise of interview question form, observation form, Testing indication form and focus group question form. The data collection included for in-depth interviews, observation, testing indicators and the quality checking by focus group discussion. The testing indicators used rating scale for 5 levels of healthy environment promotions. The quantitative data was statistical analyzed for discrimination and confidential. The qualitative data was content analyzed by each case study and comparisons. Data synthesis from healthy workplace performance for making the conclusion. The results revealed that:

The healthy workplace indicators comprised with 4 dimensions of work environment promotions: Physical work environment promotion, Psychosocial work environment promotion, Personal health resources supporting and Enterprise community involvement promotion. The result of indicators testing found that all indications have the power to measure the level of healthy workplace promotions.

The lifelong learning process model for private businesses organizations to be healthy organizations included the 8 steps: Making the Challenge, Facing the challenge, Turning the crisis into opportunity, Building up the competitive advantage, Changing weakness to Strength, Creating success factors, Doing the better thing and Establishing the best practice.

The lifelong learning strategy for private business organizations to be healthy organizations comprised with: Supporting learning activity, Promoting healthy workplace activity, Supporting personal health resource and Developing lifelong learning network.

The implication for healthy workplace indicators, the lifelong learning process model and the lifelong learning strategy for private business organization to be healthy workplace were the important tools for helping the management to support business achievement, properly to develop organization competency, to face business crisis, creating business vision and opportunity, developing the strength, planning and goal setting to business achievement. The private business organizations should apply those tools into the business context and environment to be sustainable healthy organizations.

Department : Lifelong Education Student's Signature

Field of Study : Non-Formal Education Advisor's Signature

Academic Year : 2012 Co-advisor's Signature

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จด้วยดี เนื่องจากความกรุณาของ รองศาสตราจารย์ ดร.เกียรติวรรณ อมาตยกุล อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักและอาจารย์ ดร.พสนัน นิมิตรไชยนนท์อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม ที่ให้คำแนะนำเพื่อแก้ไขข้อบกพร่องด้วยความเอาใจใส่เป็นอย่างดีตลอดมาจนสัมฤทธิ์ผลตามจุดมุ่งหมาย ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งและขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.อาชัญญา รัตนอุบล ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วีระเทพ ปทุมเจริญวัฒนา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มนัสวาสน์ โกวิทยา และ ดร.อมรา ปฐภิญโญบุรณัฏกรรมกร สอบวิทยานิพนธ์ที่กรุณาให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อวิทยานิพนธ์ฉบับนี้จนสัมฤทธิ์ผลตามจุดมุ่งหมาย

ขอขอบพระคุณรองศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา วงศ์เกียรติรัตน์ รองศาสตราจารย์ ดร.อรจรรย์ ณะตะกั่วทุ่ง รองศาสตราจารย์ ดร.วรรณิ แกมเกตุ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศิริภัสสร วงศ์ทองดี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อุทัยทิพย์ เจียวิวรรธน์กุล ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มนัสวาสน์ โกวิทยา และอาจารย์ ดร.ทัศนีย์ อุณวิจิตร ผู้ทรงคุณวุฒิที่ได้ให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อวิทยานิพนธ์ฉบับนี้จนสัมฤทธิ์ผลตามจุดมุ่งหมาย

ขอขอบพระคุณองค์กรธุรกิจเอกชนทุกภาคส่วนที่มีส่วนร่วมในการให้ความอนุเคราะห์และอำนวยความสะดวกในการดำเนินงานวิจัย การขอเข้าไปศึกษาในพื้นที่ การสัมภาษณ์เชิงลึก การสังเกตการณ์อย่างมีส่วนร่วม การทดสอบเครื่องมือวิจัย การสนทนากลุ่ม เพื่อเก็บและวิเคราะห์ข้อมูล และสรุปผลการวิจัย จนสัมฤทธิ์ผลตามจุดมุ่งหมาย

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญทุกท่านที่ได้ให้ความอนุเคราะห์และสละเวลาในการสนทนากลุ่มเพื่ออภิปรายแสดงความคิดเห็นและตอบข้อคำถามเพื่อให้ข้อมูลสำหรับการดำเนินงานการทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้จนสัมฤทธิ์ผลตามจุดมุ่งหมาย

ขอขอบคุณเพื่อนทุกท่านที่คอยเป็นกำลังใจคอยช่วยเหลือและให้ข้อคิดที่เป็นประโยชน์ต่อการทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นอย่างดี

ขอกราบขอบพระคุณบิดาและมารดาขอบคุณทุกคนในครอบครัวที่คอยดูแลสนับสนุนและเป็นกำลังใจอวยพรให้งานวิทยานิพนธ์นี้ก้าวหน้าและสำเร็จด้วยดีตลอดมา

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ได้รับมอบทุนสนับสนุนการวิจัย ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ “ทุน 90 ปี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย” กองทุนรัชดาภิเษกสมโภช จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มา ณ โอกาสนี้

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ฌ
สารบัญภาพ.....	ฎ
บทที่ 1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
คำถามการวิจัย.....	14
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	14
ขอบเขตของการวิจัย.....	15
นิยามศัพท์การวิจัย.....	16
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	18
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	20
ตอนที่ 1 องค์กรสุขภาวะ.....	20
ตอนที่ 2 การเรียนรู้ตลอดชีวิต.....	46
ตอนที่ 3 กระบวนการเปลี่ยนแปลง.....	63
ตอนที่ 4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	74
ตอนที่ 5 กรอบแนวคิดการวิจัย.....	87
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	91
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	91
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	98
การจัดเก็บข้อมูล.....	100
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	102
การตรวจสอบคุณภาพข้อมูล.....	103
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	105
การสังเคราะห์องค์ความรู้จาก 4 กรณีศึกษาที่ดี.....	107
การตรวจสอบคุณภาพจากการสนทนากลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ.....	108
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	115
ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลภูมิหลังการดำเนินงานด้านสุขภาวะรายกรณีศึกษา.....	115
กรณีศึกษาที่ 1 โรงพยาบาลเอกชน.....	116
กรณีศึกษาที่ 2 สถานประกอบการร้านสะดวกซื้อ.....	136
กรณีศึกษาที่ 3 สถานประกอบการร้านอาหาร.....	155

	หน้า
กรณีศึกษาที่ 4 โรงงานผลิตชิ้นส่วนคอมพิวเตอร์.....	175
ตอนที่ 2 การวิเคราะห์เปรียบเทียบภูมิหลังการดำเนินงานด้านสุขภาวะระหว่าง กรณีศึกษาที่ดี.....	197
บทที่ 5 การสังเคราะห์องค์ความรู้และการตรวจสอบคุณภาพ.....	251
ตอนที่ 1 การสังเคราะห์องค์ความรู้จากความสำเร็จในการดำเนินงานด้านสุขภาวะ จาก 4 กรณีศึกษาที่ดี.....	251
ตอนที่ 2 การตรวจสอบคุณภาพองค์ความรู้จากการสนทนากลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ.....	302
บทที่ 6 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ.....	333
สรุปผลการวิจัย.....	333
อภิปรายผลการวิจัย.....	346
ข้อเสนอแนะ.....	362
รายการอ้างอิง.....	368
ภาคผนวก.....	385
ภาคผนวก ก รายงานผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือวิจัย.....	386
ภาคผนวก ข จดหมายขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลวิจัยและทดลองใช้ เครื่องมือ.....	388
ภาคผนวก ค เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย.....	390
ภาคผนวก ง ผลการวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนกด้วยโปรแกรม SPSS.....	397
ภาคผนวก จ แบบวัดการเสริมสร้างสุขภาวะองค์กร.....	400
ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์.....	411

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	การวิเคราะห์แนวคิดตัวชี้วัดองค์กรสุขภาวะ.....	39
2	ตัวชี้วัดองค์กรสุขภาวะขององค์การอนามัยโลก (WHO, 2009).....	45
3	การวิเคราะห์แนวคิดยุทธศาสตร์การเรียนรู้ตลอดชีวิต.....	62
4	การวิเคราะห์ยุทธศาสตร์การเรียนรู้ตลอดชีวิตของยูเนสโก(UIL, 2011).....	63
5	การวิเคราะห์แนวคิดกระบวนการเปลี่ยนแปลงสำหรับการเรียนรู้ตลอดชีวิต.....	68
6	การสรุปกระบวนการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์ของ Kotter.....	72
7	ประเภทและขนาดขององค์กรธุรกิจเอกชน.....	92
8	กลุ่มตัวอย่างองค์กรกรณีศึกษาที่ดีกรณีศึกษาที่ดี.....	94
9	แสดงระยะเวลาในการลงพื้นที่ศึกษาเพื่อเก็บข้อมูล.....	103
10	สรุปวิธีการวิเคราะห์ข้อมูล.....	106
11	สรุปขั้นตอนการดำเนินงานวิจัย.....	107
12	เกณฑ์การวัดผลการเสริมสร้างสุขภาวะองค์กรตามตัวชี้วัดองค์กรสุขภาวะ.....	110
13	การแปรผลการวัดระดับการเสริมสร้างสุขภาวะองค์กร.....	111
14	การเปรียบเทียบความเป็นมาขององค์กร.....	198
15	การเปรียบเทียบนโยบายการดำเนินงานด้านสุขภาวะ.....	199
16	การเปรียบเทียบแผนงานสุขภาวะองค์กร.....	200
17	การเปรียบเทียบองค์ความรู้และเทคโนโลยี.....	201
18	การเปรียบเทียบผลลัพธ์การเรียนรู้.....	202
19	การเปรียบเทียบตัวชี้วัดการเสริมสร้างสภาพแวดล้อมทางกายภาพ.....	204
20	การเปรียบเทียบตัวชี้วัดการเสริมสร้างสภาพแวดล้อมทางจิตสังคม.....	207
21	การเปรียบเทียบตัวชี้วัดการสนับสนุนทรัพยากรสุขภาพส่วนบุคคล.....	209
22	การเปรียบเทียบตัวชี้วัดความรับผิดชอบต่อสังคม.....	212
23	การเปรียบเทียบการตระหนักถึงความสำคัญของปัญหา	216
24	การเปรียบเทียบขั้นตอนการสร้างทีมผู้นำการเปลี่ยนแปลง.....	218
25	การเปรียบเทียบขั้นตอนการสร้างวิสัยทัศน์และกลยุทธ์.....	220
26	การเปรียบเทียบขั้นตอนการสื่อสารวิสัยทัศน์และกลยุทธ์.....	222
27	การเปรียบเทียบขั้นตอนการกระจายอำนาจ.....	225
28	การเปรียบเทียบขั้นตอนการกำหนดเป้าหมายแห่งความสำเร็จ.....	227
29	การเปรียบเทียบขั้นตอนการขยายผลความสำเร็จ	229
30	การเปรียบเทียบขั้นตอนการสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร.....	231
31	การเปรียบเทียบกลยุทธ์การพัฒนาขีดความสามารถการเรียนรู้ของบุคลากร.....	236
32	การเปรียบเทียบกลยุทธ์เสริมสร้างสุขภาวะองค์กร.....	239
33	การเปรียบเทียบกลยุทธ์การสนับสนุนทรัพยากรการเรียนรู้.....	243

ตารางที่		หน้า
34	การเปรียบเทียบกลยุทธ์เสริมสร้างเครือข่ายการเรียนรู้.....	246
35	การเปรียบเทียบแนวคิดการเสริมสร้างสุขภาวะองค์กรกับผลวิจัยตัวชี้วัดองค์กร สุขภาวะ.....	304
36	ผลการวิจัยตัวชี้วัดองค์กรสุขภาวะสำหรับองค์กรธุรกิจเอกชนในประเทศไทย.....	305
37	ผลที่คาดว่าจะได้รับการเรียนรู้ตามรูปแบบกระบวนการการเรียนรู้ตลอดชีวิตเพื่อ การเป็นองค์กรสุขภาวะ.....	316
38	การเปรียบเทียบแนวคิดกระบวนการเปลี่ยนแปลงกับผลวิจัยกระบวนการเรียนรู้ตลอด ชีวิต.....	317
39	ผลการวิจัยรูปแบบกระบวนการการเรียนรู้ตลอดชีวิตเพื่อการเป็นองค์กรสุขภาวะ.....	318
40	การเปรียบเทียบยุทธศาสตร์การเรียนรู้ตลอดชีวิตของยูเนสโกกับผลการวิจัย ยุทธศาสตร์การเรียนรู้ตลอดชีวิต.....	326
41	ผลการวิจัยยุทธศาสตร์การเรียนรู้ตลอดชีวิตสำหรับองค์กรธุรกิจเอกชนเพื่อการเป็น องค์กรสุขภาวะ.....	327
42	ตัวชี้วัดองค์กรสุขภาวะสำหรับองค์กรธุรกิจเอกชน.....	334
43	ตัวชี้วัดองค์กรสุขภาวะ.....	336
44	ความเชื่อมโยงตัวชี้วัดองค์กรสุขภาวะและกลยุทธ์การเรียนรู้ตลอดชีวิต.....	337
45	สรุปรูปแบบกระบวนการการเรียนรู้ตลอดชีวิตเพื่อการเป็นองค์กรสุขภาวะ.....	340
46	ยุทธศาสตร์การเรียนรู้ตลอดชีวิตเพื่อการเป็นองค์กรสุขภาวะ.....	343

สารบัญภาพ

ภาพที่		หน้า
1	ร้อยละของแรงงานนอกระบบที่ได้รับบาดเจ็บหรืออุบัติเหตุ พ.ศ. 2548-2550.....	5
2	ร้อยละของแรงงานนอกระบบ จำแนกตามการได้รับบาดเจ็บหรืออุบัติเหตุ พ.ศ. 2548-2550.....	5
3	ร้อยละของปัญหาสภาพแวดล้อมจากการทำงาน พ.ศ. 2548-2550.....	6
4	ร้อยละของผู้มีงานทำที่อยู่ในแรงงานนอกระบบ จำแนกตามสภาพแวดล้อมจากการทำงานและความไม่ปลอดภัยในการทำงาน พ.ศ. 2550.....	6
5	องค์ประกอบขององค์กรสุขภาวะ WHO (2010).....	25
6	องค์ประกอบขององค์กรสุขภาวะ Nation Quality Institute (2006).....	26
7	องค์ประกอบขององค์กรสุขภาวะ IAPA (2008).....	27
8	กรอบแนวคิดการวิจัยการพัฒนารูปแบบกระบวนการการเรียนรู้ตลอดชีวิตสำหรับองค์กรธุรกิจเอกชนเพื่อเป็นองค์กรสุขภาวะ.....	90
9	ขั้นตอนดำเนินการวิจัยการพัฒนารูปแบบกระบวนการการเรียนรู้ตลอดชีวิตสำหรับองค์กรธุรกิจเอกชนเพื่อเป็นองค์กรสุขภาวะ.....	97
10	รูปแบบกระบวนการการเรียนรู้ตลอดชีวิตสำหรับโรงพยาบาลเอกชน.....	268
11	รูปแบบกระบวนการการเรียนรู้ตลอดชีวิตสำหรับสถานประกอบการร้านสะดวกซื้อ.....	275
12	รูปแบบกระบวนการการเรียนรู้ตลอดชีวิตสำหรับสถานประกอบการร้านอาหาร.....	281
13	รูปแบบกระบวนการการเรียนรู้ตลอดชีวิตสำหรับโรงงานผลิตชิ้นส่วนคอมพิวเตอร์.....	287
14	ตัวชี้วัดองค์กรสุขภาวะสำหรับองค์กรธุรกิจเอกชนในประเทศไทย.....	309
15	รูปแบบกระบวนการการเรียนรู้ตลอดชีวิตสำหรับองค์กรธุรกิจเอกชนเพื่อการเป็นองค์กรสุขภาวะ.....	323
16	ยุทธศาสตร์การเรียนรู้ตลอดชีวิตเพื่อเป็นองค์กรสุขภาวะสำหรับองค์กรธุรกิจเอกชน....	331
17	ความเชื่อมโยงของรูปแบบกระบวนการการเรียนรู้ตลอดชีวิต.....	345

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การเปลี่ยนแปลงทางสังคมและเศรษฐกิจในศตวรรษที่ 21 มีความรวดเร็วและรุนแรงมากขึ้น ส่งผลทำให้องค์กรธุรกิจเอกชนต้องเผชิญวิกฤติปัญหาและต้องตระหนักถึงผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานและมีความเป็นอยู่มีความแตกต่างไปจากเดิม บุคคลต้องการทักษะความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงของการเงิน เศรษฐกิจ ธุรกิจและการค้าของโลก ความรู้ในเรื่องการเมืองและหน้าที่ในการเป็นพลเมืองดี ความรู้ในเรื่องสุขภาวะ คุณภาพมาตรฐานการทำงาน และวิถีชีวิตความเป็นอยู่ที่สมดุลยั่งยืน แนวโน้มการทำงานต้องการทักษะความรู้มากขึ้น การเรียนรู้ช่วยทำให้เพิ่มพูนทักษะในการคิดสร้างสรรค์และการใช้ประโยชน์จากนวัตกรรม การคิดเชิงวิพากษ์และทักษะการแก้ไขปัญหา ทักษะด้านการสื่อสารและความร่วมมือ แนวโน้มการพัฒนาทักษะในการประกอบอาชีพและการปรับตัว ในการดำเนินชีวิตของบุคลากร ทักษะความรู้ความสามารถในการใช้นวัตกรรมและความยืดหยุ่นในการดำเนินชีวิต ความคิดริเริ่มและการนำตนเอง ทักษะข้ามสังคมและวัฒนธรรมแบบผสมผสาน การสร้างสรรค์ผลงาน การมีส่วนร่วม ความเป็นผู้นำและความรับผิดชอบ การเรียนรู้ตลอดชีวิตในศตวรรษที่ 21 ช่วยสร้างทักษะที่จำเป็นสำหรับบุคคลในการดำเนินชีวิตและในการประกอบอาชีพเพื่อเปลี่ยนผ่านไปสู่การมีคุณภาพชีวิตที่ดีกว่าเดิม (วีระเทพ ปทุมเจริญวัฒนา, 2543; Rojvithee, 2010; 21STCenturyskills, 2012: online)

การเรียนรู้ตลอดชีวิตเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการช่วยพัฒนาระบบสังคมและเศรษฐกิจของประเทศและมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาปัจเจกบุคคลทั้งทางด้านทักษะ ความรู้ ความสามารถ ความคิด สติปัญญา รวมทั้งด้านจิตใจ เจตคติ ค่านิยม วัฒนธรรมพฤติกรรมและคุณธรรมจริยธรรม ตั้งแต่เริ่มแรกเรียนรู้เพื่อวางรากฐานชีวิตเติบโตอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิตทักษะความรู้ในการดำเนินชีวิตของบุคคลดังกล่าวเป็นปัจจัยและกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนประเทศชาติทุกด้าน การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของสภาพแวดล้อมส่งผลให้เกิดการแข่งขันที่รุนแรงขึ้น ความรู้ในการทำงานและคุณภาพชีวิตความเป็นอยู่ของบุคคลจึงมีความสำคัญตามลำดับ การเรียนรู้ตลอดชีวิตจึงเป็นสิ่งสำคัญในการสนับสนุนให้บุคคลสามารถเรียนรู้ตามโอกาสอย่างเหมาะสมกับสภาพแวดล้อมในการดำรงชีวิตการศึกษาตลอดชีวิตครอบคลุมถึงการศึกษาระดับ 3 รูปแบบ คือ การศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัยซึ่งการผสมผสานกันทำให้สามารถพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคคลได้อย่างต่อเนื่อง การศึกษาดูตลอดชีวิตจึงเป็นกระบวนการเรียนรู้ตลอดชีวิตเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคคลรวมถึงสังคมชุมชนและองค์กรให้เจริญก้าวหน้ามั่นคง (สุมาลี สังข์ศรี, 2547; สำนักงานการศึกษานอกโรงเรียน, 2551; Dhirathit, 2011)

การเรียนรู้ตลอดชีวิตจึงเป็นคุณลักษณะสำหรับบุคคลที่ต้องพัฒนาทักษะความรู้การทำงาน ทักษะคิด สังคมและอารมณ์ เป็นกระบวนการสำคัญในการเสริมสร้างบุคลากรของประเทศชาติให้มีทั้งทักษะความรู้ เสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน ความเป็นอยู่ที่ดี ความสามารถในการประกอบอาชีพ เป็นเครื่องมือที่สำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อมุ่งสู่ความเจริญทางสังคมเศรษฐกิจและ

เสริมสร้างสังคมเศรษฐกิจฐานความรู้ กระแสการเปลี่ยนแปลงสังคมเศรษฐกิจส่งผลกระทบต่อกระบวนการเรียนรู้มีการเปลี่ยนแปลงและปรับตัวตามไปด้วย การเรียนรู้ต้องเกิดขึ้นอย่างรวดเร็วเพื่อพัฒนาเสริมสร้างบุคลากรทั้งความรู้ความสามารถทัศนคติค่านิยมให้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงบริบท ดังนั้นบทบาทขององค์กรธุรกิจเอกชนในประเทศไทยจึงต้องสนับสนุนและให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ตลอดชีวิตเพื่อทุกคนสามารถพัฒนาตนเองได้เต็มศักยภาพอย่างต่อเนื่อง (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2542; Rojvithee, 2005)

องค์การศึกษา วิทยาศาสตร์ และวัฒนธรรมแห่งสหประชาชาติหรือยูเนสโก (United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization: UNESCO) ที่ได้กำหนดตามปฏิญญาว่าด้วยการจัดการศึกษาตลอดชีวิตในศตวรรษที่ 21 ให้ทุกประเทศพัฒนาการศึกษาเพื่อให้ผู้เรียนได้เรียนรู้เพื่อรู้เรียนรู้เพื่อปฏิบัติได้จริงเรียนรู้ที่อยู่ร่วมกันและเรียนรู้เพื่อชีวิตเพื่อให้บุคลากรมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ในฐานะพลเมืองของชาติ และฐานะพลเมืองโลก ดังนั้นการเรียนรู้ตลอดชีวิตจึงเป็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างองค์รวม มีบทบาททั้งในการพัฒนาสภาพการทำงานอาชีพและยังครอบคลุมทั้งในด้านทักษะ ความรู้เจตคติวิจรรย์ญาณและความสามารถในทางปฏิบัติควบคู่กันไป เพื่อให้บุคลากรดำเนินชีวิตอย่างสมดุลยั่งยืน (Delors et al., 1997; Rojvithee, 2010)

การพัฒนาแห่งสหประชาชาติมีเป้าหมายเพื่อการก้าวไปสู่ความสมดุลยั่งยืนโดยประเทศไทยให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการที่ดีเพื่อสร้างหลักประกันว่าบุคคลจะได้รับประโยชน์สูงสุดจากนโยบายการบริหารงานเพื่อพัฒนาประเทศที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคคลเป็นศูนย์กลาง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องความมั่นคงของมนุษย์และการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ซึ่งการดำเนินงานของรัฐบาลมีการได้จัดทำยุทธศาสตร์การเรียนรู้ตลอดชีวิต แผนพัฒนาสุขภาพแห่งชาติ กำหนดนโยบายด้านสุขภาพ แผนงานเสริมสร้างสุขภาวะองค์กร เสริมสร้างเครือข่ายองค์กรการเรียนรู้ ในทุกระดับและส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ตลอดชีวิตเพื่อยกระดับมาตรฐานทักษะความรู้การประกอบอาชีพของบุคคลทุกระดับให้ก้าวหน้าสอดคล้องกับสถานการณ์เปลี่ยนแปลงทางบริบทและความเจริญทางเทคโนโลยีและตอบสนองความต้องการแรงงานความรู้ของภาคธุรกิจเอกชน เสริมสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับทุกภาคส่วนทั้งในระดับท้องถิ่นและเครือข่ายระดับนานาชาติให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน (คณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2551; วรวิมลโรมรัตน์พันธ์, 2554)

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2540 พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่2) พ.ศ. 2545 และนโยบายด้านการศึกษาของรัฐบาลมีหลักการการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาสังคมไทยให้เป็นสังคมแห่งความรู้ และเพื่อให้คนไทยทั้งปวงได้รับโอกาสเท่าเทียมกันทางการศึกษา พัฒนาค้นได้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต อันเป็นปัจจัยสำคัญไปสู่ระบบเศรษฐกิจ สังคมฐานความรู้ที่พึงประสงค์อุดมการณ์สำคัญคือ การศึกษาตลอดชีวิตและการสร้างสังคมไทยให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้และเป็นสังคมแห่งความสุขกับการพัฒนาที่ยั่งยืน สร้างคุณภาพชีวิตและบูรณาการสังคมอย่างสมดุลระหว่างปัญญาธรรม คุณธรรม และวัฒนธรรม เพื่อคนไทยทั้งปวง ปลุกฝังความเป็นสมาชิกที่ดีของสังคม ตั้งแต่วัยการศึกษาขั้นพื้นฐาน และพัฒนาทักษะ ทัศนคติ ความรู้ความสามารถเพื่อการทำงานที่มีคุณภาพมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น โดยให้สังคมทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาได้ตรงความต้องการของผู้เรียน และสามารถประเมินคุณภาพได้อย่างมั่นใจว่า การศึกษา

เป็นกระบวนการพัฒนาชีวิตและสังคมอย่างมีคุณค่าให้เกิดความเข้มแข็งและสามารถพึ่งตนเองได้ สามารถแข่งขันในระดับนานาชาติ และเป็นปัจจัยสำคัญในการส่งเสริมระบบสังคมเศรษฐกิจและการพัฒนาประเทศอย่างมั่นคงยั่งยืน (สำนักงานปฏิรูปการศึกษา, 2544; ดนัย เทียนพุด, 2547)

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 มาตราที่ 8 ได้ให้ความสำคัญ กำหนดความมุ่งหมายและหลักการในการจัดการศึกษาให้ยึดหลักเป็นการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับประชาชนทุกกลุ่มเป้าหมาย ให้ทุกภาคส่วนในสังคมให้มีบทบาทหน้าที่ และส่วนร่วมในการจัดการศึกษา กระบวนการเรียนรู้ให้เป็นไปอย่างต่อเนื่อง และมาตรา 9 การจัดระบบโครงสร้างและกระบวนการจัดการศึกษาให้ยึดหลัก ระดมทรัพยากรใช้ในการศึกษาจัดสรรทรัพยากรและแหล่งการเรียนรู้ พัฒนาเนื้อหาสาระและสร้างการมีส่วนร่วมของบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเอกชน องค์กรภาครัฐ องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการและสถาบันสังคมอื่นให้มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาเพื่อให้บุคคลมีโอกาสในการเข้าถึงแหล่งการเรียนรู้และสามารถเรียนรู้ได้อย่างต่อเนื่อง(คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2545)

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 11 กำหนดยุทธศาสตร์การเรียนรู้ตลอดชีวิต มุ่งพัฒนาคุณภาพบุคคลให้มีความพร้อมทั้งกาย ใจ สติปัญญา มีจิตสำนึกวัฒนธรรมที่ดีงามและรู้คุณค่าความเป็นไทย เพิ่มโอกาสทางการศึกษาและการเรียนรู้ในรูปแบบที่หลากหลายสามารถเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างยั่งยืนและเป็นพลังทางสังคมในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต สร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ด้วยการสร้างกระแสสังคมให้การเรียนรู้เป็นวิถีของบุคคล เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้และสังคมแห่งความสุข สร้างโอกาสการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องให้บุคคลสามารถเข้าถึงแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย ทั้งวัฒนธรรม ภูมิปัญญาและองค์ความรู้ใหม่ การสร้างปัจจัยสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิต และส่งเสริมการศึกษาทางเลือกที่สอดคล้องกับความต้องการของบุคคลกำหนดให้ทุกภาคส่วนรวมถึงองค์กรธุรกิจภาคเอกชนมีบทบาทสำคัญในการเสริมสร้างการเรียนรู้ตลอดชีวิตให้ความสำคัญกับการพัฒนาสุขภาวะและพัฒนาศักยภาพบุคคลให้มีความพร้อมเผชิญการเปลี่ยนแปลง เป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศและสามารถแข่งขันระดับนานาชาติ (คณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2551)

แผนพัฒนาสุขภาพแห่งชาติ ฉบับที่ 10 ให้ความสำคัญกับทุกภาคส่วนสร้างความตระหนักถึงการเสริมสร้างสุขภาวะในเชิงรุกและปัจจัยขั้นพื้นฐานที่ส่งผลกระทบเสริมสร้างต่อระบบสุขภาวะ โดยมีหลักการที่สำคัญคือ การมุ่งสร้างความรับผิดชอบต่อสังคม การพัฒนาบุคลากรเพื่อให้มีทักษะความรู้ในการปฏิบัติงาน คุณภาพชีวิตการทำงานและพัฒนาสมรรถนะในการบริหารจัดการ ส่งเสริมการเรียนรู้ตามแนวปฏิบัติที่ดีมีลักษณะเฉพาะเพื่อให้เกิดการเรียนรู้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ จึงจำเป็นต้องส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ตามรูปแบบการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับสถานการณ์และบริบทในการปฏิบัติงานตามวิสัยทัศน์เพื่อสร้างรายได้เปรียบในการแข่งขัน(คณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2551)

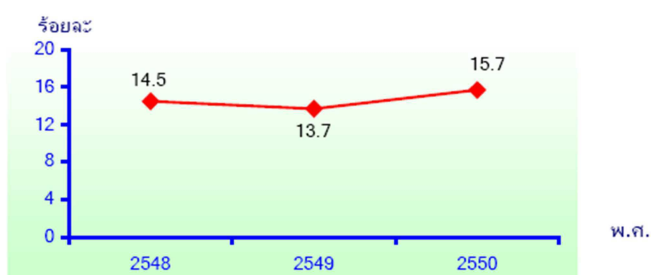
พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.2546 มาตราที่11 ได้ให้ความสำคัญกับความรู้ว่ากลายเป็นสิ่งที่มีคุณค่าอย่างยิ่งในสังคม บุคคลต้องเรียนรู้เพื่อให้สอดคล้องและเป็นไปตามสภาพการทำงานและการดำรงชีวิต หน่วยงานที่จัดการเรียนรู้ต้อง ส่งเสริม

การเรียนรู้ให้แก่ทุกกลุ่มเป้าหมาย กำหนดแนวทางการทำงานให้บรรลุเป้าหมายมีความชัดเจนมากขึ้น ทุกภาคส่วนควรมีบทบาทความรับผิดชอบจัดแหล่งเรียนรู้และเทคนิคเกี่ยวกับการเรียนรู้ร่วมสมัยที่มีประสิทธิภาพเพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง โดยองค์กรต้องรับรู้ข่าวสาร และสามารถประมวลความรู้เพื่อให้เอื้ออำนวยต่อการประยุกต์ใช้ในการดำเนินงานและสามารถตัดสินใจเพื่อการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องรวดเร็วและเหมาะสมต่อสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาทักษะความรู้ ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนกลยุทธ์การดำเนินงานอย่างเหมาะสมเพื่อสร้างคุณค่าในการทำงาน สร้างทัศนคติและค่านิยมให้รู้จักการเรียนรู้ และการทำงานร่วมกันเพื่อพัฒนาบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2546)

กระแสการเปลี่ยนแปลงสังคมเศรษฐกิจที่รวดเร็วและกำลังทวีความรุนแรงยิ่งขึ้นนั้นได้ส่งผลกระทบต่อการทำงานขององค์กรธุรกิจเอกชนหลายด้าน การผสมผสานความคิด เชื้อชาติและวัฒนธรรมการทำงาน การเคลื่อนย้ายเงินทุนและแรงงานอย่างเสรีการเปิดกว้างในการลงทุนโดยมุ่งหวังการเจริญเติบโตทางด้านเศรษฐกิจเพียงอย่างเดียว ทำให้เกิดการแข่งขันกันอย่างรุนแรงเพิ่มความกดดันให้องค์กรธุรกิจเอกชนขาดดุลยภาพอย่างต่อเนื่อง การสูญเสียโอกาสในการพัฒนาขาดแรงงานที่มีคุณภาพและขาดแนวทางการบริหารจัดการที่ดี ทำให้องค์กรธุรกิจเอกชนขาดแผนงานขาดนโยบายการดำเนินงานและแนวปฏิบัติที่ดีจนกลายเป็นปัญหาสำคัญสำหรับองค์กรที่ทวีความรุนแรงอย่างต่อเนื่อง จากสถิติพบว่าในแต่ละปีองค์กรต้องสูญเสียโอกาสและขาดรายได้จากการดำเนินงานอันเนื่องมาจากสภาพปัญหาการทำงานภายในองค์กรเป็นจำนวนมาก บุคลากรที่ได้รับผลกระทบจากการทำงานจึงจำเป็นต้องได้รับการเยียวยารักษาพยาบาลปัญหาส่วนใหญ่ที่เกิดขึ้นมาจากสภาพแวดล้อมการทำงานไม่เหมาะสม การทำงานมากจนไม่มีเวลาพักผ่อน การทำงานขาดความต่อเนื่อง การใช้เครื่องมือในการทำงานมีความเสี่ยงที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ การปล่อยของเสียออกมาจากกระบวนการผลิตไม่ได้ถูกขจัดอย่างถูกวิธีสร้างปัญหามลพิษให้แก่ชุมชนส่งผลเสียต่อสุขภาพของประชาชนในชุมชนอย่างรุนแรง ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของบุคคลทั้งด้านการทำงาน ครอบครัว และสังคม ทำให้บุคคล องค์กรและสังคมมีความอ่อนแอลงอย่างต่อเนื่องเกิดพฤติกรรมการทำงานที่ขาดความสมดุลนำไปสู่วิกฤติการดำเนินงานขององค์กร ปัญหาดังกล่าวส่งผลทำลายสมรรถนะการบริหารจัดการขององค์กรจนทำให้องค์กรต้องปรับกลยุทธ์เพื่อแก้ไขปัญหอย่างเร่งด่วน (อิริวัฒน์ เจียวิวรรณ์กุล, 2554; Dive, 2004; Lowe, 2010;)

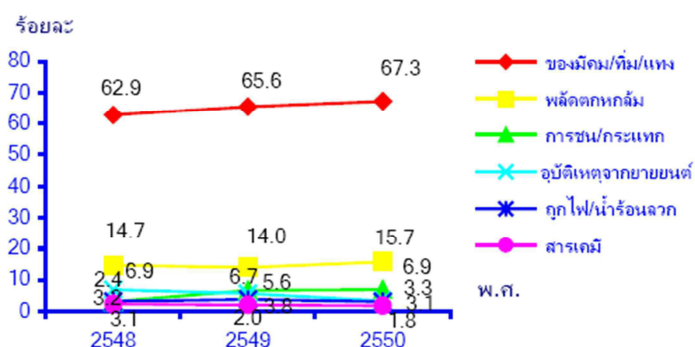
สถานประกอบการหลายแห่งไม่มีการรักษาความปลอดภัยในการทำงาน ขาดการให้ความรู้ในการทำงานย่อมเป็นอันตรายต่อพนักงานและส่งผลเสียหายต่อองค์กร หลายหน่วยงานได้รวบรวมข้อมูลที่แสดงถึงองค์กรที่ขาดการรักษาสภาพแวดล้อมในการทำงาน ดังเช่น สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพได้ทำการสำรวจจำนวนแรงงานในระบบที่ประสบภัยอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน โดยอาศัยข้อมูลจากสำนักงานกองทุนทดแทนสำนักงานประกันสังคมพบว่า บุคลากรที่ทำงานในองค์กรมีความเสี่ยงต่อการเกิดภัยอันตรายที่เป็นสาเหตุให้มีความเจ็บป่วยและรุนแรงจนถึงชีวิตในอัตราที่ค่อนข้างสูง ในปี พ.ศ. 2552 พบว่ามีผู้ได้รับบาดเจ็บหรืออุบัติเหตุจากการทำงานในจำนวนที่สูง โดยอาการบาดเจ็บส่วนใหญ่เกิดจากอุบัติเหตุในการทำงาน นอกจากนี้ผลสำรวจการแรงงานนอกระบบในปี พ.ศ. 2552 ยังพบปัญหาเช่นเดียวกัน คือ เกิดจากสภาพแวดล้อม

การทำงานและความไม่ปลอดภัยมีจำนวนมาก โดยมีปัญหาจากการทำงานในเรื่องการได้รับค่าตอบแทน รองลงมาเป็นการทำงานที่ขาดความต่อเนื่อง การทำงานที่หนักเกินไป ไม่มีสวัสดิการในการทำงาน การทำงานไม่ตรงเวลาปกติ มีชั่วโมงทำงานมากเกินไป โดยไม่มีวันหยุด นอกจากนี้ในด้าน สภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่า สถานที่ทำงานคับแคบ ไม่สะดวกไม่สะอาด อากาศไม่ถ่ายเทและ อิริยาบถในการทำงานจำเจส่งผลกระทบต่อสุขภาพการทำงาน จากปัญหาดังกล่าวยังมีผลต่อเนื่องถึง ปัญหาความไม่ปลอดภัยจากการทำงาน การทำงานที่เกี่ยวข้องสารเคมี ความไม่ปลอดภัยจากการใช้ เครื่องจักรเครื่องมือที่เป็นอันตราย ความไม่ปลอดภัยทางหูหรือทางสายตา เป็นต้น (การสำรวจการ แรงงานนอกระบบ พ.ศ. 2552, 2552)



ภาพที่ 1 ร้อยละของแรงงานนอกระบบที่ได้รับบาดเจ็บหรืออุบัติเหตุ พ.ศ. 2548-2550
ที่มา: รายงานการสำรวจแรงงานนอกระบบ พ.ศ. 2548 – 2550 (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2552)

การทำงานด้วยความเสี่ยง พบอัตราการบาดเจ็บหรืออุบัติเหตุจากการทำงานมีแนวโน้ม เพิ่มขึ้นจากร้อยละ 14.5 ใน พ.ศ. 2548 เป็นร้อยละ 15.7 ใน พ.ศ. 2550 หรือเพิ่มจากผู้บาดเจ็บ 2.9 ล้านคน เป็น 3.7 ล้านคน ในช่วงเวลาเดียวกัน หากคิดเป็นวันจะพบผู้บาดเจ็บเพิ่มจากวันละ 7,945 คนต่อวัน ใน พ.ศ. 2548 เป็น 10,136 คนต่อวัน ใน พ.ศ. 2550



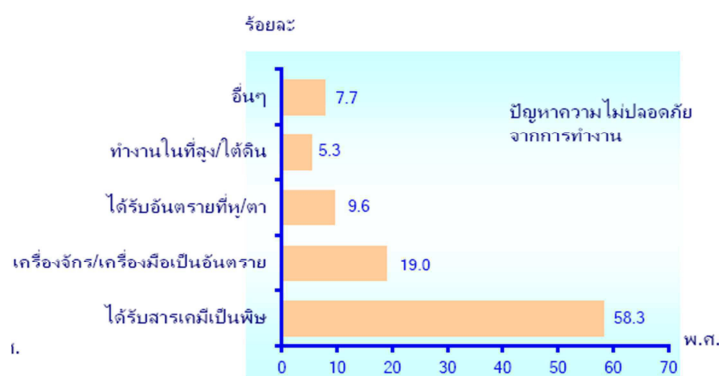
ภาพที่ 2 ร้อยละของแรงงานนอกระบบ จำแนกตามการได้รับบาดเจ็บหรืออุบัติเหตุ พ.ศ. 2548-2550
ที่มา: รายงานการสำรวจแรงงานนอกระบบ พ.ศ. 2548 – 2550 (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2552)

สำหรับประเภทของการได้รับบาดเจ็บหรืออุบัติเหตุมากที่สุดในช่วงปี พ.ศ. 2548-2550 คือ 2 ใน 3 ถูกของมีคมบาดรองลงมาเป็นพลัดตกหกล้มร้อยละ 15 การได้รับอุบัติเหตุจากการชน/กระแทก ร้อยละ 6 และอุบัติเหตุจากยานพาหนะร้อยละ 4 นอกจากนี้ในปี พ.ศ. 2550 พบว่าแรงงานนอกระบบ ที่ได้รับบาดเจ็บหรืออุบัติเหตุส่วนใหญ่ 2 ใน 3 คือ 2.3 ล้านคนร้อยละ 64.1 ไม่ได้รับการรักษา รองลงมาเป็นไป ซ้ำยากินเอง 9.6 แสนคนร้อยละ 26.1 ส่วนผู้ที่ได้รับบาดเจ็บมากต้องไปรักษา พยาบาลต่อในสถานพยาบาลมี 3.6 แสนคนร้อยละ 9.8



ภาพที่ 3 ร้อยละของปัญหาสภาพแวดล้อมจากการทำงาน พ.ศ. 2548-2550

ที่มา: รายงานการสำรวจแรงงานนอกระบบ พ.ศ. 2548 – 2550 (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2552)



ภาพที่ 4 ร้อยละของผู้มีงานทำที่อยู่ในแรงงานนอกระบบ จำแนกตามสภาพแวดล้อมจากการทำงานและความไม่ปลอดภัยในการทำงาน พ.ศ. 2550

ที่มา: รายงานการสำรวจแรงงานนอกระบบ พ.ศ. 2548 – 2550 (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2552)

ปัญหาสภาพแวดล้อมในการทำงานและความไม่ปลอดภัยในการทำงานพบว่าผู้มีงานทำที่อยู่ในแรงงานนอกระบบจำนวน 23.3 ล้านคนมีปัญหาร้อยละ 12.9 (3.0 ล้านคน) และ 8.8 (2.0 ล้านคน) ตามลำดับโดยหากเป็นปัญหาด้านสภาพแวดล้อมพบว่าปัญหาเรื่องอิริยาบถในการทำงาน (ร้อยละ 36.5) แสงสว่างไม่เพียงพอ(ร้อยละ 21.8) และฝุ่นละอองด้านกลิ่น (ร้อยละ 19.5) มีมากที่สุด (ภาพที่ 4)

ส่วนปัญหาด้านความไม่ปลอดภัยจากการทำงานพบว่าปัญหาเรื่องการได้รับสารเคมีเป็นพิษมากที่สุด (ร้อยละ 58.3) รองลงมาเป็นการทำงานกับเครื่องจักรและเครื่องมือที่เป็นอันตราย

จากสถิติการสำรวจแรงงานที่เจ็บป่วยและได้รับบาดเจ็บสาเหตุจากการทำงานเนื่องจากความเครียดการทำงานหนักเกินไปหรือได้รับอุบัติเหตุยังมีจำนวนสูงอยู่มากส่งผลให้ต้องเสียงบประมาณค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาลจำนวนมากและการสูญเสียสุขภาพอนามัยที่ดีถือเป็นสิ่งไม่พึงปรารถนา หน่วยงานทุกภาคส่วนจึงควรร่วมมือกันเพื่อหาทางป้องกันการเจ็บป่วยและบาดเจ็บของพนักงานที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานหลายหน่วยงานได้ตระหนักถึงความสำคัญของปัญหาดังกล่าวและเร่งดำเนินการแก้ไขปัญหานั้นโดยการกำหนดแผนงานเสริมสร้างสุขภาวะองค์กรเพื่อเป็นกรอบในการจัดกิจกรรมและดำเนินนโยบายไปตามแผนงานเพื่อการแก้ไขปัญหาดังกล่าว

นอกจากนี้ยังมีตัวชี้วัดระดับบุคคลอันเป็นผลมาจากองค์กรที่ขาดสุขภาวะในการดำเนินงานและการบริหารจัดการ ที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของบุคคลทั้งในด้านการทำงาน ครอบครัวและสังคม ทำให้บุคคล องค์กร ครอบครัว สังคมเริ่มอ่อนแอลงอย่างต่อเนื่อง เห็นได้จากปัญหาทางกายจากอัตราการป่วยด้วยโรคที่มีสาเหตุมาจากพฤติกรรมการทำงานและการดำเนินชีวิตที่ไม่สมดุลเพิ่มมากขึ้น เช่น โรคความดัน โรคหัวใจโรคไตกังวล โรคจิตประสาท รวมทั้งอุบัติเหตุจากการอ่อนเพลียของร่างกาย ปัญหาทางจิตและความเครียด ปัญหาครอบครัวแตกแยกมีสาเหตุจากความไม่สมดุลของเวลาที่มีคุณภาพที่ใช้ไปกับการทำงานและครอบครัว ล้วนเป็นปัญหาสำคัญยิ่งที่นำไปสู่ภาวะวิกฤตของชีวิตที่ต้องเผชิญอยู่ตลอดเวลาในชีวิตประจำวัน ปัญหาองค์กรที่ขาดสุขภาวะในการทำงานที่กล่าวมาข้างต้นทั้งในระดับองค์กรที่ขาดการบริหารจัดการระบบการทำงานที่สนับสนุนการทำงานและในระดับบุคคลที่มีความเครียดความกดดันในการทำงานจนกระทั่งส่งผลกระทบต่อดำเนินชีวิตประจำวันและสุขภาพนั้นเป็นปัญหาที่มีมายาวนานซึ่งในอดีตที่ผ่านมาการที่ประเทศไทยแก้ไขปัญหาวิกฤตในหลายเรื่องได้เข้าและไม่สำเร็จนั้น เป็นเพราะยังมิได้มีการหยิบยกปัญหาวิกฤตทางด้านการศึกษาขึ้นมาแก้ไขใดๆ ที่เป็นหัวใจสำคัญในการแก้ไขวิกฤตการณ์ในทุกๆเรื่อง หากองค์กรธุรกิจเอกชนไม่สามารถจัดการกับปัญหาวิกฤตของชีวิตเหล่านี้ได้ อาจส่งผลกระทบต่อภาวะปัญหาลูกโซ่กระทบต่อครอบครัวและผู้ที่เกี่ยวข้อง รวมถึงองค์กรจะได้รับผลกระทบตามไป (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2544; สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2552; สมภูมิ แสงกุล, 2553)

องค์การอนามัยโลก (World Health Organization: WHO) ได้มุ่งให้ทุกประเทศทั่วโลกให้ความสำคัญต่อการเสริมสร้างสุขภาวะในการทำงานในองค์กร องค์กรที่มีการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุขระหว่างเพื่อนร่วมงาน เพื่อให้องค์กรบรรลุถึงเป้าหมายที่ได้วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพและคุณค่า โดยการส่งเสริมบรรยากาศ กระบวนการ รูปแบบ นวัตกรรมในการทำงานใหม่ๆ เพื่อเพิ่มพูนผลผลิตให้ประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กรสูงขึ้น การสร้างความไว้วางใจ และการให้ความเคารพซึ่งกันและกัน โดยการให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของบุคลากรในองค์กร ผ่านการสื่อสารที่ชัดเจนขึ้น การมีความรับผิดชอบ และการสร้างทีมงาน จะช่วยสร้างให้เกิดองค์กรที่มีสุขภาวะที่ดี ท่ามกลางสภาวะที่วิกฤต สิ่งที่ทำหายในสถานการณ์ การจัดให้องค์กรยังสามารถดำเนินงานอยู่รอดได้อย่างมั่นคงยั่งยืนได้ในอนาคต องค์กรสุขภาวะเป็นแนวคิดในการทำงานอย่างมีความสุข การมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี การเพิ่มพูนผลผลิตให้มีคุณภาพสูงขึ้นและการสร้างแรงจูงใจทั่วทั้งองค์กรเพื่อให้เกิดพลังการเปลี่ยนแปลงไปสู่สิ่งใหม่ที่ดีกว่าเดิม จากเหตุผลของการบริหารจัดการที่มีเป้าหมายชัดเจน

เพื่อให้การดำเนินงานมีผลลัพธ์ที่ดีนั้นย่อมเกิดขึ้นจากการมีสุขภาพขององค์กรที่ดีและการมีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานที่ดี ประกอบด้วยปัจจัยได้แก่ บุคลากรมีทักษะความรู้ในการปฏิบัติงาน องค์กรมีสมรรถนะในการบริหารจัดการ ปฏิสัมพันธ์เชิงสังคมระหว่างบุคลากรทุกระดับ และสภาพแวดล้อมในการทำงาน บรรยากาศและทรัพยากรที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานเหล่านี้เป็นปัจจัยแห่งในการขับเคลื่อนสู่ความสำเร็จ (บุญจง ชวศิริวงศ์, 2550; WHO, 2009)

แนวทางสำคัญในการแก้ไขปัญหาดังกล่าว คือ การเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อสร้างความความเข้าใจและทักษะความรู้ในการปฏิบัติงานให้แก่องค์กรเพื่อให้สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปโดยสามารถควบคุมสถานการณ์การดำเนินงานไว้ได้ การเรียนรู้ตลอดชีวิตจะช่วยให้ปัจเจกบุคคลรักษาสอดคล้องระหว่างการเรียนรู้และการทำงานเพื่อตอบสนองการเปลี่ยนแปลงแรงงานและองค์กรธุรกิจการเรียนรู้ตลอดชีวิตในองค์กรธุรกิจเอกชนเป็นกระบวนการที่ดำเนินอย่างต่อเนื่องสำหรับชีวิตการทำงานของแต่ละคน เพื่อเพิ่มพูนและปรับความรู้ ทักษะ ดุลยพินิจและสมรรถนะการทำงานให้เหมาะสมและสอดคล้องกับการปฏิบัติงานใหม่ๆ ปัจเจกบุคคลต้องตระหนักในการเรียนรู้ตลอดชีวิตเพื่อการพัฒนาตนเอง สังคมสิ่งแวดล้อมและการทำงาน บทบาทขององค์กรต่อระบบสังคมและเศรษฐกิจของประเทศ ซึ่งเป็นความสัมพันธ์ที่เกี่ยวพันทั้งวัฒนธรรม การประกอบอาชีพ การเป็นพลเมืองดีที่มีความซบซึ้งที่สุด การเรียนรู้ตลอดชีวิตประดุจดั่งกุญแจสำคัญในการก้าวไปสู่การเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 (สุมาลี สังข์ศรี, 2543; สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาแห่งชาติ, 2551; อุทัยทิพย์ รักษารายบรรณ, 2552)

การเรียนรู้ตลอดชีวิตจึงเป็นกิจกรรมการเรียนรู้ทุกชนิดที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องในองค์กรธุรกิจเอกชนเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การสั่งสมประสบการณ์จากการทำงานเพื่อเพิ่มพูนทักษะความรู้ในการปรับปรุงการทำงาน ทั้งในการเรียนรู้ในระบบโรงเรียน ได้แก่ การเข้าศึกษาในสถานศึกษา การเรียนนอกระบบโรงเรียน ได้แก่ การฝึกอบรมในขณะปฏิบัติงาน การฝึกอบรมนอกการปฏิบัติงาน การสอนงาน การฝึกงาน การเรียนรู้ทางไกล การเรียนรู้อิเล็กทรอนิกส์ การเรียนรู้โดยใช้การแสดงเป็นฐาน การทัศนศึกษาดูงาน การพัฒนาวิชาชีพ และการเรียนรู้ตามอัธยาศัย ได้แก่ การเรียนรู้ด้วยตนเอง การเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง การเรียนรู้จากการปฏิบัติ การเรียนรู้จากเรียนรู้จากประสบการณ์ การเรียนรู้จากทีมงานการเรียนรู้ผ่านเครือข่าย การเข้าเป็นสมาชิกองค์กรวิชาชีพ การมอบหมายงาน การสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน การเลื่อนตำแหน่งงาน การอภิปรายกลุ่ม การเป็นพี่เลี้ยง การทำงานโครงการการสังเกตและปฏิบัติตามบุคลากรตัวอย่าง การจัดนิทรรศการ และการใช้สื่อมวลชน เพื่อให้การปฏิบัติงานเกิดผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมาย (ILO, 1997; Clifford and Thorpe, 2007)

เป้าหมายของการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตในองค์กรธุรกิจเอกชนคือ การพัฒนาบุคลากรควบคู่ไปกับขีดความสามารถขององค์กร มีแนวคิดหนึ่งซึ่งกำลังเป็นที่สนใจและองค์กรทั่วโลกนำมาใช้เป็นฐานคิดในการพัฒนาองค์กรอย่างองค์รวม ได้แก่ แนวคิดองค์กรสุขภาพ (Healthy Organization) หมายถึงองค์กรที่บุคลากรในองค์กรมีความสุขและความพึงพอใจกับการทำงาน มีความรับผิดชอบผูกพันต่อองค์กร มีสมดุลชีวิตการทำงานและความเป็นอยู่ เป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาเปลี่ยนแปลงองค์กรเพื่อเพิ่มผลิตภาพขององค์กร อันจะนำพาองค์กรไปสู่การมีผลประกอบการที่ดี ความเจริญก้าวหน้าอย่างยั่งยืน การเพิ่มคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีให้แก่บุคลากร องค์กรสุขภาพเป็นแนวคิดในการพัฒนาองค์กรไปสู่แนวปฏิบัติที่ดี (Best Practices) เพื่อให้องค์กรบรรลุถึง

จุดมุ่งหมายในการประกอบธุรกิจนอกจากองค์กรจะมีสุขภาพการทำงานที่ดี แล้วยังต้องเพิ่มผลผลิตให้สูงขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพด้วย ปัจจัยที่สำคัญ ได้แก่ สภาพแวดล้อมการทำงานทางกายภาพ สภาพแวดล้อมการทำงานด้านจิตสังคม ทรัพยากรด้านสุขภาพของบุคลากร การมีส่วนร่วมขององค์กรต่อชุมชนความผูกพันความเป็นผู้นำ การมีส่วนร่วมของบุคลากรจรรยาบรรณองค์กรค่านิยม และวัฒนธรรมองค์กร (WHO, 2010; สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ, 2553)

การเรียนรู้ขององค์กรธุรกิจเอกชนในประเทศไทยมีการพัฒนาก้าวหน้าทั้งวิธีการคิดวิธีการปฏิบัติและการประยุกต์อย่างต่อเนื่องมีความยืดหยุ่นหลายหลากเพื่อให้สอดคล้องกับรูปแบบโครงสร้างและการปฏิบัติงานเพื่อการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ พัฒนาบุคลากรให้มีทักษะความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้น และพัฒนาสมรรถนะขององค์กรให้มีขีดความสามารถในแผนกลยุทธ์เพิ่มขึ้น การนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารที่มีความทันสมัยมาเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพสะดวกรวดเร็วเป็นกลยุทธ์ที่สำคัญในการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรและองค์กรเพื่อตั้งศักยภาพขององค์กรที่มีอยู่มาพัฒนาองค์กรให้มีขีดสมรรถนะเพิ่มยิ่งขึ้น การเรียนรู้ตลอดชีวิตสำหรับองค์กรธุรกิจเอกชนส่งเสริมการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง เพื่อขยายขีดความสามารถโดยการพัฒนาทักษะความรู้ของบุคลากรและการพัฒนาสมรรถนะองค์กรจึงเป็นกระบวนการพัฒนาอาชีพ ความสามารถปฏิบัติงานในปัจจุบันและอนาคต การบริหารมุ่งเน้นภาพรวมของทั้งองค์กรมุ่งปรับปรุงผลงานขององค์กร โดยมีเป้าหมายเพื่อประกันว่าบุคลากรจะต้องมีทักษะ ความรู้ แรงจูงใจ ความพึงพอใจ และสภาพแวดล้อมที่ดีในการสร้างผลงาน โดยการสร้างตัวชี้วัดและระบบการประเมินผลงาน ปรับปรุงผลการปฏิบัติร่วมกันมุ่งเน้นค่านิยมวัฒนธรรมองค์กร ภาพรวมองค์กร แก้ไขปัญหาวิเคราะห์สาเหตุที่แท้จริงเพื่อนำไปสู่การ กำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย กลยุทธ์ การปรับปรุงกระบวนการบริหารงานการทำงานให้มีความยืดหยุ่นมุ่งผลสัมฤทธิ์การบริหารจัดการ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2542; บุญอนันต์ พินัยทรัพย์, 2553; OECD, 2009)

วิธีการเรียนรู้และการดำเนินชีวิตของบุคคลในสังคมปัจจุบันเปลี่ยนแปลงไปจากเดิมอย่างรวดเร็ว อันเป็นผลกระทบสืบเนื่องจากความก้าวหน้าขององค์ความรู้และวิทยาการสมัยใหม่ ผลพวงการพัฒนาที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว การเจริญเติบโตด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร และสังคมโลกยุคโลกาภิวัตน์ ตลอดจนจนพัฒนาการระบบสังคมเศรษฐกิจที่ใช้ความรู้เป็นฐาน ทำให้เกิดความต้องการการเรียนรู้อย่างกว้างขวางในแทบทุกกิจกรรมของสังคม การเรียนรู้แทรกซึมอยู่ทั่วทั้งสังคม ชุมชน องค์กรและในตัวปัจเจกบุคคล วิธีการเรียนรู้ของคนจึงขยายขอบข่ายจากการศึกษาในระบบไปสู่การเรียนรู้จากการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัยเพิ่มเติมมากขึ้น ความต้องการดังกล่าวผลักดันให้เกิดกิจกรรมการศึกษาและแหล่งการเรียนรู้จำนวนมากและหลากหลายขึ้นในสังคม เพื่อตอบสนองความต้องการเรียนรู้ตลอดชีวิตของสังคมการเรียนรู้ตลอดชีวิตเป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงไปสู่สิ่งใหม่ที่ดีกว่าเดิม การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมทั้งองค์กร ทำให้เกิดพลังทางปัญญาในการขับเคลื่อนกระบวนการเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นอย่างถาวร การขับเคลื่อนองค์กรเกิดจากวิสัยทัศน์ในการมองอนาคตที่มุ่งขยายขีดความสามารถในการผลิตขององค์กรธุรกิจเอกชน พัฒนาสถานะผู้นำการเรียนรู้ และการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมเพื่อให้เกิดความคิดใหม่ ความรู้ใหม่ ถ่ายทอดแลกเปลี่ยนทักษะความรู้ ประสบการณ์ร่วมกันเพื่อพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลง

สภาพแวดล้อม มีกระบวนการทำงานที่มีประสิทธิภาพและมีผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิผล เชื่อมโยงรูปแบบการทำงานและกระบวนการเรียนรู้เป็นทีม เพื่อเตรียมรับกับความเปลี่ยนแปลง เปิดโอกาสให้ทีมงานมีอำนาจในการตัดสินใจ เพื่อเป็นการส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศของการคิดริเริ่ม และการสร้างนวัตกรรม ทำให้เกิดการพัฒนาจุดแข็งขององค์กรพร้อมเผชิญกับสภาวะการแข่งขัน (ชวินท์ ธีมนันท์กุล, 2541; อุทัยทิพย์ รักจรรยาบรรณ, 2552)

องค์กรธุรกิจเอกชนจึงมีความมุ่งมั่นทุ่มเทเพื่อให้การดำเนินงานประสบความสำเร็จอย่างต่อเนื่องเพื่อนำไปสู่การพัฒนาอย่างสมดุลยั่งยืน จึงให้ความสำคัญกับการเปลี่ยนแปลงเพื่อไปสู่สิ่งใหม่ที่ดีกว่าเดิมและการรวบรวมเครื่องมือในการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพมีความทันสมัยและมีพลังอำนาจในการขับเคลื่อนเพื่อให้องค์กรบรรลุผลสำเร็จดังกล่าว ตัวชี้วัดองค์กรสุขภาวะแบบวัดระดับสุขภาวะองค์กร รูปแบบการเรียนรู้ตลอดชีวิต และยุทธศาสตร์การเรียนรู้ตลอดชีวิตเพื่อการเป็นองค์กรสุขภาวะจะเป็นเครื่องมือสำคัญช่วยให้องค์กรสามารถติดตามและกำกับดูแลเพื่อเสริมสร้างขีดสมรรถนะในการดำเนินงานและการบริหารจัดการองค์กรให้สูงขึ้นเพื่อก้าวไปสู่การเป็นองค์กรสุขภาวะที่สมบูรณ์แบบการเปลี่ยนแปลงขององค์กรธุรกิจเอกชนส่วนใหญ่ไม่ค่อยประสบความสำเร็จเท่าที่ควรเพราะองค์กรไม่ได้ดำเนินการตามขั้นตอนที่ควรจะเป็นและยังไม่เข้าใจถึงกระบวนการเปลี่ยนแปลงอย่างลึกซึ้ง อีกทั้งยังไม่สามารถรักษาลักษณะการเปลี่ยนแปลงไว้ได้ จึงทำให้กระบวนการเปลี่ยนแปลงขาดประสิทธิภาพ ดังนั้นเพื่อรองรับต่อการเปลี่ยนแปลงและการแข่งขันในเวทีโลก ซึ่งเป็นการเปลี่ยนแปลงไปสู่อนาคตที่ดีกว่า กระบวนการดังกล่าวทำให้องค์กรมีแนวทางปฏิบัติเพื่อไปสู่ความสำเร็จ (สสส, 2553; Kotter, 1995)

องค์กรธุรกิจเอกชนจึงต้องแสวงหาแนวปฏิบัติที่ดีที่เหมาะสมสอดคล้องกับบริบทสภาพแวดล้อมของตนเองโดยการกำหนดนโยบาย แผนงาน โครงการและกิจกรรม โดยการกำหนดแผนกลยุทธ์ ประกอบด้วยการวินิจฉัยองค์กร การวางแผนกลยุทธ์ การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ และการควบคุมกลยุทธ์ การกำกับติดตามและประเมินผลการดำเนินงานองค์กรอย่างใกล้ชิด มีความสำคัญต่อองค์กรธุรกิจเอกชนสำหรับใช้ในการพิจารณาผลการดำเนินงานและการบริหารจัดการในช่วงเวลาที่ผ่านมา และพิจารณาความสอดคล้องของรูปแบบการดำเนินงานและการบริหารจัดการกับการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมและวัตถุประสงค์ขององค์กร ตรวจสอบวัดประสิทธิภาพและประสิทธิผลวิเคราะห์ผลการดำเนินงาน ประกอบด้วย ตัวชี้วัดและแบบวัดผล เพื่อวางแผนงานตามนโยบายด้านการจัดการและรักษาระดับมาตรฐานในการดำเนินงานเพื่อให้สามารถจัดการแก้ไขปัญหาในการดำเนินงานต่อไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อการสร้างรายได้เปรียบในการแข่งขันเพื่อก้าวไปสู่การเป็นผู้นำการดำเนินธุรกิจในระดับนานาชาติ องค์กรธุรกิจเอกชนจำเป็นต้องวางแผนยุทธศาสตร์เพื่อดำเนินอย่างมีประสิทธิภาพโดยต้องอาศัยความรู้เชิงรุกที่ลึกซึ้งเพื่อการพัฒนาอย่างบูรณาการจึงต้องมีการวางแผนยุทธศาสตร์การเรียนรู้ตลอดชีวิตในระยะ 5 ปีข้างหน้าเพื่อเป็นแนวปฏิบัติในการก้าวไปสู่การพัฒนาอย่างสมดุลยั่งยืน (จิรัชณา วิเชียรปัญญา, 2549; ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์, 2555)

ยุทธศาสตร์การเรียนรู้ตลอดชีวิตของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 10 เพื่อพัฒนาคุณภาพบุคคลและสังคมไทยพัฒนารูปแบบสู่สังคมแห่งการเรียนรู้และสังคมแห่งภูมิปัญญาในระยะ 5 ปี ให้ความสำคัญกับการพัฒนาคน คือ การพัฒนาคนให้มีคุณธรรมนำความรู้ โดยมุ่งให้เกิดการเสริมสร้างทักษะความรู้ตามความเหมาะสมของบุคคลทุกกลุ่มทุกวัย เพื่อให้สามารถรู้เท่าทันการ

เปลี่ยนแปลง ก้าวสู่สังคมฐานความรู้ได้อย่างมั่นคง และสนับสนุนการเพิ่มขีดความสามารถของประเทศ ในขณะที่เดียวกัน มุ่งเสริมสร้างสุขภาวะที่ดี ควบคู่กับการเสริมสร้างคนไทยให้อยู่ร่วมกันในสังคมได้อย่างสันติสุข การคุ้มครองทางเศรษฐกิจและสังคม กระบวนการยุติธรรม การคุ้มครองสิทธิเสรีภาพ และมีความปลอดภัยในการดำเนินชีวิตการพัฒนาศักยภาพในการประกอบอาชีพ การเสริมสร้างสุขภาพ การเรียนรู้ตลอดชีวิตได้หลากหลายและการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานให้ดีขึ้น จึงควรเป็นหน้าที่ขององค์กรธุรกิจเอกชนในการกำหนดนโยบายและวางแผนงานเพื่อดำเนินการให้สอดคล้องและมีทิศทางเดียวกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติดังกล่าว (อาชัญญา รัตนอุบล และคณะ, 2548; สุมาลี สังข์ศรี, 2551)

ยุทธศาสตร์การเรียนรู้ตลอดชีวิตสำหรับองค์กรธุรกิจเอกชนเพื่อการเป็นองค์กรสุขภาวะเป็นเครื่องมือที่สำคัญอย่างยิ่งในการกำหนดนโยบาย แผนงานและทิศทางในการดำเนินงานเพื่อให้องค์กรมีแนวการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพมีกลไกการพัฒนาและการเปลี่ยนแปลงที่สอดคล้องกับสภาพสังคมเศรษฐกิจที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นพลวัต องค์กรธุรกิจเอกชนต้องกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ และแผนกลยุทธ์ที่มีความยืดหยุ่นและสอดคล้องกับรูปแบบในการดำเนินงานขององค์กร และเชื่อมโยงกับบริบทสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาการกำหนดตัวชี้วัดเชิงกลยุทธ์เพื่อติดตามควบคุมผลการดำเนินงาน การดำเนินงานต้องอยู่ในกรอบยุทธศาสตร์และสอดคล้องกับวิสัยทัศน์และเป้าประสงค์ขององค์กร ผู้บริหารมีหน้าที่กำกับดูแลและติดตามผลการดำเนินงานในทุกระดับได้อย่างใกล้ชิด การนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติต้องอาศัยรูปแบบการเรียนรู้ตลอดชีวิตที่มีประสิทธิภาพมีความทันสมัยสอดคล้องกับรูปแบบการดำเนินงานขององค์กรและมีความยืดหยุ่นต่อการปฏิบัติงานเป็นการขับเคลื่อนองค์กรไปในทิศทางที่กำหนด การประเมินผลและการควบคุมกลยุทธ์อย่างต่อเนื่องเพื่อเป็นข้อมูลประกอบการตัดสินใจอย่างถูกต้องสำหรับผู้บริหารหรือเป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูงในด้านการบริหารจัดการอย่างสมดุลในทุกมิติเพื่อสร้างความมั่นใจให้แก่ผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่ายว่าองค์กรสามารถดำเนินงานก้าวข้ามวิกฤติและจัดการกับปัญหาเพื่อไปสู่เป้าหมายการเป็นองค์กรสุขภาวะที่ยั่งยืน (อุ้นตา นพคุณ, 2543; สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย, 2555; อธิวัฒน์ เจียวิวรรณ์กุล, 2555)

จากการสำรวจความเป็นมาและสภาพปัญหาขององค์กรธุรกิจเอกชนจากเอกสารงานวิจัยและบทความทางวิชาการที่เกี่ยวข้องพบว่าการเรียนรู้ตลอดชีวิตในศตวรรษที่ 21 มีความสำคัญและมีคุณค่าอย่างยิ่งต่อการพัฒนาระบบสังคมเศรษฐกิจของประเทศให้เจริญก้าวหน้าอย่างยั่งยืน โดยเฉพาะการพัฒนาสมรรถนะขององค์กรธุรกิจเอกชนที่มีความสำคัญต่อระบบโครงสร้างทางสังคม เศรษฐกิจให้สามารถปรับกลยุทธ์ใหม่ที่ยืดหยุ่นเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์สภาพแวดล้อม โดยอาศัยทั้งการเรียนรู้ตลอดชีวิตและแผนกลยุทธ์เข้ามามีบทบาทสำคัญในการพัฒนาทักษะความรู้และสมรรถนะเพื่อยกระดับศักยภาพขององค์กรธุรกิจเอกชนให้มีขีดสมรรถนะสูงขั้นสามารถเผชิญกับวิกฤติและการเปลี่ยนแปลงที่รุนแรงและปัญหาความแปลกแยกกับสิ่งแวดล้อมที่องค์กรต้องเผชิญอยู่ แผนกลยุทธ์เป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันเพื่อให้องค์กรสามารถก้าวสู่ความเป็นผู้นำในการดำเนินธุรกิจที่มีผลสัมฤทธิ์สูงเทียบได้กับระดับนานาชาติ และก้าวสู่การเป็นองค์กรสุขภาวะที่ยั่งยืน

งานวิจัยที่กล่าวถึงการเสริมสร้างองค์กรสุขภาวะสำหรับประเทศไทยมีหลายฉบับ อาทิ งานวิจัยของกอบัว ทศนภักดี (2550) กล่าวถึงปัจจัยสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องส่งผลกระทบต่อการทำงาน มี 3 มิติประกอบด้วย มิติทางด้านบุคลากร มิติทางด้านองค์กร และมิติทางด้านสภาพแวดล้อม ผลงานวิจัยของรวมศิริ เมนะโพธิ (2550) กล่าวถึงปัจจัยสำคัญของการเสริมสร้างองค์กรสุขภาวะ มี 5 มิติประกอบด้วย มิติภาวะผู้นำ มิติสัมพันธภาพในการทำงาน มิติความรักในงาน มิติค่านิยมร่วมขององค์กร และมิติคุณภาพชีวิตในการทำงาน ผลงานวิจัยของอดิگانต์ ปิ่นสุข (2550) กล่าวถึงการประเมินผลการดำเนินงานตามหลักเกณฑ์การเป็นองค์กรสุขภาวะ มี 12 ประเด็น ประกอบด้วย การยึดมั่นในหลักการ มีผลิตภาพสูง มีขีดความสามารถในการปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมได้ เป็นองค์กรที่มีชีวิตชีวา มีความรับผิดชอบต่อชีวิตทั้งภายในและภายนอกองค์กร องค์กรที่มีการปฏิบัติที่เท่าเทียมกัน บรรยากาศในการทำงานดีทั่วทั้งองค์กร มีนโยบายในการดูแลพนักงานให้อยู่ดีมีสุขค่านึงถึงสภาพแวดล้อมในการทำงานภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำเชิงศรัทธา บารมี และผู้นำทุกระดับมีส่วนร่วมในกิจกรรมแรงงานสัมพันธ์ ส่งเสริมบรรยากาศความร่วมมือและสร้างความเข้าใจอันดีแก่สมาชิกในองค์กร

งานวิจัยที่เกี่ยวกับรูปแบบการเรียนรู้สำหรับองค์กรธุรกิจเอกชนในประเทศไทย อาทิ ของ กิตติยา อินทกาญจน์ (2553) กล่าวถึงรูปแบบการเรียนรู้สำหรับองค์กรธุรกิจเอกชนประกอบด้วย การเรียนรู้เป็นทีมที่มีการปฏิบัติภารกิจไปในทิศทางเดียวกัน การเสริมอำนาจในการตัดสินใจ มีผู้นำการเรียนรู้ มีการเสริมสร้างพลังกลุ่ม มีความไว้วางใจกัน และการสื่อสารกันเป็นทีม สนทนา อภิปรายเพื่อการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น การเรียนรู้มีเป้าหมายเพื่อการเสริมสร้างทักษะความรู้ ทักษะจำเป็นในการปฏิบัติงาน ทักษะในการคิดเชิงวิเคราะห์ และทักษะการทำงานเป็นทีม การเรียนรู้ด้วยวิธีการปฏิบัติตามสภาพความเป็นจริง ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน การสร้างสรรค์ผลงานและการแก้ไขปัญหาเพื่อการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศ

งานวิจัยเกี่ยวกับยุทธศาสตร์การเรียนรู้ตลอดชีวิตในประเทศไทย อาทิ ทิพย์รัตน์ สีเพชรเหลือง (2545) กล่าวถึงองค์กรธุรกิจเอกชนต้องปรับรูปแบบและการดำเนินกิจการให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป ส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตและปรับภารกิจให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้มีส่วนได้เสียเพื่อการสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันองค์กรควรมีบทบาทในการจัดการเรียนรู้เพิ่มมากขึ้นเพื่อเป้าหมายการพัฒนาทักษะบุคลากรและสมรรถนะขององค์กรให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น สร้างองค์กรความรู้ใหม่เป็นนวัตกรรม ตั้งเป้าหมายในการเรียนรู้เพื่อความเข้าใจ วิสัยทัศน์และกลยุทธ์ และก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร ผลักดันให้เกิดการเรียนรู้ในระดับสูงขึ้น กำหนดวิสัยทัศน์ในการเรียนรู้ตลอดชีวิต สื่อสารวิสัยทัศน์ ปรัชญา ค่านิยมและวัฒนธรรมสู่บุคลากร และเตรียมความพร้อมในการเป็นผู้นำ สร้างการเรียนรู้ในองค์กรอย่างต่อเนื่อง ผู้นำจูงใจให้บุคลากรเกิดความจงรักภักดี มีความผูกพันต่อองค์กร และเป็นแหล่งการเปลี่ยนแปลงเพื่อไปสู่สิ่งใหม่ที่ดีกว่าเดิม

การพัฒนาตัวชี้วัดองค์กรสุขภาวะในประเทศไทยนับเป็นก้าวสำคัญในการพัฒนาเครื่องชี้วัดที่สามารถวัดระดับสุขภาวะองค์กรและผลสำเร็จการดำเนินงานขององค์กรตามแผนงานสุขภาวะได้อย่างเป็นรูปธรรม ตัวชี้วัดองค์กรสุขภาวะมีบทบาทสำคัญทำหน้าที่เป็นตัวบ่งชี้ถึงการเสริมสร้างสุขภาวะและใช้วัดความสำเร็จในการดำเนินงานด้านสุขภาวะ มีความเชื่อมโยงสภาพแวดล้อมที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานแสดงให้เห็นถึงประเด็นการพัฒนาสภาพแวดล้อมการทำงานในมิติที่องค์กรธุรกิจเอกชน

จำเป็นต้องเร่งดำเนินการเพื่อการพัฒนาไปสู่การเป็นองค์กรสุขภาวะที่ยั่งยืน อย่างไรก็ตาม การพัฒนาดัชนีที่บอกถึงความสำเร็จดังกล่าวยังต้องมีการดำเนินการปรับปรุงและพัฒนาให้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น เพื่อสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการขับเคลื่อนแนวคิด และสร้างกระแสหลักในสังคมให้มุ่งสู่ความอยู่เย็นเป็นสุขร่วมกันในสังคมไทยได้อย่างเหมาะสม มีประสิทธิภาพต่อไปการทดสอบตัวชี้วัดเพื่อประเมินผลและตรวจสอบระดับสุขภาวะและการดำเนินงานขององค์กรธุรกิจเอกชนว่าการดำเนินงานขององค์กรมีทิศทางและความสอดคล้องกับการเป็นองค์กรสุขภาวะหรือไม่ ดังนั้นการพัฒนาและทดสอบตัวชี้วัดองค์กรสุขภาวะจึงเป็นสิ่งที่ผู้วิจัยนำมาศึกษาในงานวิจัยครั้งนี้ นอกจากนี้การเปลี่ยนแปลงจะดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและตรงตามเป้าประสงค์ องค์กรธุรกิจเอกชนเกิดการเรียนรู้และสั่งสมประสบการณ์อยู่ตลอดเวลาเพื่อสามารถพัฒนาไปสู่องค์กรสุขภาวะจึงต้องมีรูปแบบการเรียนรู้ตลอดชีวิตที่มีประสิทธิภาพทันสมัยสามารถเรียนรู้ได้อย่างรวดเร็วและเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในทุกระดับได้อย่างรวดเร็วและทันเวลา การพัฒนารูปแบบการเรียนรู้ตลอดชีวิตจึงเป็นประเด็นสำคัญที่นำไปสู่การวิจัยเพื่อค้นหาคำตอบสำหรับองค์กรธุรกิจเอกชนนำมาพัฒนาการดำเนินงานด้านสุขภาวะ

จากการศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศเกี่ยวกับการเรียนรู้ตลอดชีวิตและองค์กรสุขภาวะสำหรับองค์กรธุรกิจเอกชนชนที่มีเอกลักษณ์เฉพาะและการสังเคราะห์องค์ความรู้ที่เหมาะสมกับองค์กรธุรกิจเอกชนในบริบทของสังคมไทยยังขาดความชัดเจนและความสมบูรณ์แบบผู้วิจัยจึงตระหนักถึงความสำคัญในการสังเคราะห์องค์ความรู้เกี่ยวกับตัวชี้วัดองค์กรสุขภาวะรูปแบบการเรียนรู้ตลอดชีวิตและยุทธศาสตร์การเรียนรู้ตลอดชีวิตสำหรับองค์กรธุรกิจเอกชนเพื่อการเป็นองค์กรสุขภาวะดังนั้นเพื่อให้การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีความสอดคล้องกับบริบททางสังคมเศรษฐกิจในศตวรรษที่ 21 ที่มุ่งเน้นเรื่องการเรียนรู้ตลอดชีวิตในสังคมแห่งการเรียนรู้และในเศรษฐกิจฐานความรู้ ซึ่งองค์กรธุรกิจเอกชนกำลังเผชิญกับปัญหามากมายจากการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อม การเรียนรู้ตลอดชีวิตกำลังเป็นกุญแจสำคัญในการแก้ไขปัญหาที่มีความซับซ้อนยิ่งขึ้นและตอบสนองความต้องการให้กับสังคมเศรษฐกิจใหม่ สังคมกำลังเปลี่ยนแปลงกระบวนทัศน์ในการเรียนรู้ใหม่เป็นการเรียนรู้ตลอดชีวิตเพื่อเป้าหมายในการพัฒนาอย่างสมดุลและยั่งยืน การพัฒนาตัวชี้วัดองค์กรสุขภาวะ การพัฒนารูปแบบการเรียนรู้ตลอดชีวิตและการพัฒนายุทธศาสตร์การเรียนรู้ตลอดชีวิตเพื่อการเป็นองค์กรสุขภาวะ จึงมีความสอดคล้องเชื่อมโยงกันเพื่อสะท้อนให้เห็นบทบาทและความสำคัญของการเรียนรู้ตลอดชีวิตในศตวรรษที่ 21 ที่มีต่อการพัฒนาองค์กรธุรกิจเอกชนยิ่งขึ้น การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยคุณภาพเพื่อศึกษาปรากฏการณ์การเสริมสร้างสุขภาวะองค์กรในช่วงเวลาปัจจุบันและอนาคตระยะ 5 ปีข้างหน้าเพื่ออธิบายถึงการเรียนรู้ตามกระบวนการเปลี่ยนแปลงขององค์กรธุรกิจเอกชนที่เข้าร่วมแผนงานเสริมสร้างสุขภาวะองค์กรโดยศึกษาถึงการปรับตัวและบทบาทหน้าที่ขององค์กรธุรกิจเอกชนในการสนับสนุนการเรียนรู้ตลอดชีวิตเพื่อเปลี่ยนแปลงไปสู่การเป็นองค์กรสุขภาวะที่มั่นคงยั่งยืนในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับ ตัวชี้วัดองค์กรสุขภาวะ รูปแบบการเรียนรู้ตลอดชีวิต และยุทธศาสตร์การเรียนรู้ตลอดชีวิต แบ่งเป็น 5 ขั้นตอน คือ ขั้นที่ 1 การวิเคราะห์วรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดการเรียนรู้ตลอดชีวิตสำหรับองค์กรธุรกิจเอกชนขั้นที่ 2 การสัมภาษณ์ข้อมูลเชิงลึกผู้บริหารองค์กรธุรกิจเอกชน ขั้นที่ 3 การวิเคราะห์รายกรณีศึกษาและการวิเคราะห์เปรียบเทียบกรณีศึกษา ขั้นที่ 4 การสังเคราะห์องค์ความรู้จากการดำเนินงานด้านสุขภาวะของกรณีศึกษา ขั้นที่ 5 การตรวจสอบ

คุณภาพองค์ความรู้การสนทนากลุ่มผู้เชี่ยวชาญเพื่อประเมินคุณภาพและยืนยันว่ารูปแบบการเรียนรู้ตลอดชีวิตสำหรับองค์กรธุรกิจเอกชนสามารถสามารถนำไปใช้งานได้จริงกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ กรณีศึกษาที่ดีศึกษาจากการลงพื้นที่ภาคสนาม 4กรณีศึกษา โดยการสัมภาษณ์ข้อมูลเชิงลึกและการสนทนากลุ่ม ผู้เชี่ยวชาญเพื่อเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพแล้วนำมาวิเคราะห์เนื้อหาด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป ATLAS.Ti และการทดสอบตัวชี้วัดองค์กรสุขภาวะเพื่อเก็บข้อมูลเชิงปริมาณแล้วนำมาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS

หลักการและเหตุผลจากการศึกษาความเป็นมาและความสำคัญของสภาพปัญหาดังกล่าวจึงสรุปได้ว่า ปัจจุบันองค์กรธุรกิจเอกชนในประเทศไทยมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตและมีแนวโน้มทิศทางการพัฒนาไปในทิศทางที่ก้าวหน้ายิ่งขึ้นโดยเฉพาะอย่างยิ่งการเสริมสร้างสุขภาวะในการทำงานอย่างสมดุลยั่งยืนในศตวรรษที่ 21นี้การเรียนรู้ของบุคลากรเปลี่ยนแปลงไปจากเดิมจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่บุคลากรต้องการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดเวลาทั้งการเรียนรู้อิงระบบ การเรียนรู้นอกระบบและการเรียนรู้ตามอัธยาศัย องค์กรธุรกิจเอกชนจึงจำเป็นต้องมีเครื่องมือสำคัญเพื่อช่วยเป็นกรอบปฏิบัติ อาทิ ตัวชี้วัดองค์กรสุขภาวะ รูปแบบการเรียนรู้ตลอดชีวิต และยุทธศาสตร์การเรียนรู้ตลอดชีวิต สำหรับการดำเนินงานที่มีความเหมาะสมกับบริบทของสังคมไทยสำหรับองค์กรธุรกิจเอกชนเพื่อให้สามารถใช้ประเมินและตรวจสอบ สถานการณ์และสภาพแวดล้อมที่มีองค์ประกอบหลายอย่างเชื่อมโยงสัมพันธ์กันและเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นพลวัตสามารถแก้ไขวิกฤติปัญหาและสามารถพัฒนาผลการปฏิบัติงานและคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรได้อย่างสมดุลและยั่งยืนส่งผลให้เกิดความก้าวหน้าในการพัฒนาทั้งในระดับองค์กร ชุมชน สังคมและเศรษฐกิจของประเทศ การวิจัยครั้งนี้แบ่งออกเป็น 3 ตอนเพื่อการพัฒนาและทดสอบตัวชี้วัดองค์กรสุขภาวะ การพัฒนารูปแบบการเรียนรู้ตลอดชีวิตสำหรับองค์กรธุรกิจเอกชนเพื่อการเป็นองค์กรสุขภาวะ และ การพัฒนายุทธศาสตร์การเรียนรู้ตลอดชีวิตสำหรับองค์กรธุรกิจเอกชนเพื่อการเป็นองค์กรสุขภาวะในระยะ 5 ปีข้างหน้า (พ.ศ.2556-2560) ผู้วิจัยจึงได้รวบรวมแนวคิดดังกล่าวเพื่อดำเนินวิจัยต่อไป

คำถามการวิจัย

1. การนำหลักแนวคิดการเสริมสร้างองค์กรสุขภาวะขององค์การอนามัยโลกมาพัฒนาตัวชี้วัดองค์กรสุขภาวะสำหรับองค์กรธุรกิจเอกชนตามสถานการณ์และสภาพแวดล้อมในบริบทของประเทศไทย จะมีลักษณะอย่างไร
2. การนำหลักแนวคิดกระบวนการเปลี่ยนแปลงของ Kotter และแนวคิดการเรียนรู้ตลอดชีวิตมาพัฒนารูปแบบกระบวนการการเรียนรู้ตลอดชีวิตสำหรับองค์กรธุรกิจเอกชนตามสถานการณ์และสภาพแวดล้อมในบริบทของประเทศไทยเพื่อการเป็นองค์กรสุขภาวะ จะมีลักษณะอย่างไร
3. การพัฒนายุทธศาสตร์การเรียนรู้ตลอดชีวิตของสถาบันการเรียนรู้ตลอดชีวิตยูเนสโกมาพัฒนายุทธศาสตร์การเรียนรู้ตลอดชีวิตสำหรับองค์กรธุรกิจเอกชนตามสถานการณ์และสภาพแวดล้อมในบริบทของประเทศไทยเพื่อการเป็นองค์กรสุขภาวะ ในระยะ 5 ปีข้างหน้าจะมีลักษณะอย่างไร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อพัฒนาและทดสอบตัวชี้วัดองค์กรสุขภาวะสำหรับองค์กรธุรกิจเอกชนในประเทศไทย
2. เพื่อพัฒนารูปแบบกระบวนการการเรียนรู้ตลอดชีวิตสำหรับองค์กรธุรกิจเอกชนในประเทศไทย เพื่อการเป็นองค์กรสุขภาวะ
3. เพื่อพัฒนายุทธศาสตร์การเรียนรู้ตลอดชีวิตสำหรับองค์กรธุรกิจเอกชนในประเทศไทย เพื่อการเป็นองค์กรสุขภาวะ ในระยะ 5ปีข้างหน้า (พ.ศ. 2556-2560)

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ได้แก่องค์กรธุรกิจเอกชนในประเทศไทย ที่เข้าร่วมโครงการเป็นภาคีเครือข่ายองค์กรสุขภาวะกับแผนงานเสริมสร้างสุขภาวะองค์กร (สำนักงานกองทุนสนับสนุนการเสริมสร้างสุขภาวะแห่งชาติ: สสส.) การแบ่งประเภทของประชากรใช้หลักเกณฑ์ของสถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติตามประเภทอุตสาหกรรมการผลิตและบริการ โดยกลุ่มตัวอย่างถูกคัดเลือกจากองค์กรธุรกิจเอกชนในประเทศไทยจำนวน 4 องค์กรเพื่อเป็นกรณีศึกษาที่ดีตามหลักเกณฑ์การคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างของผู้ทรงคุณวุฒิ โดยองค์กรธุรกิจเอกชนเหล่านี้มีนโยบายส่งเสริมการทำงานอย่างมีความสุขและมีแผนงานสุขภาวะที่ชัดเจน มีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้และกิจกรรมเสริมสร้างสุขภาวะตามแนวปฏิบัติที่ดีอย่างต่อเนื่อง มีหลักฐานยืนยันความสำเร็จจากการดำเนินนโยบายเสริมสร้างสุขภาวะและได้รับการยอมรับจากหลายหน่วยงาน จนได้รับรางวัลยอดเยี่ยมและดีเด่นในการดำเนินงานจากหลายสถาบัน จนกลายเป็นองค์กรต้นแบบในการเรียนรู้ตลอดชีวิตและการเสริมสร้างสุขภาวะองค์กรที่ถ่ายทอดแนวปฏิบัติที่ดีให้แก่องค์กรและหน่วยงานอื่น ๆ ที่มีความสนใจและต้องการพัฒนาองค์กรของตนเองให้เป็นองค์กรสุขภาวะที่สมดุลและมั่นคงยั่งยืน

ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้ใช้แนวคิดรูปแบบตัวชี้วัดองค์กรสุขภาวะขององค์การอนามัยโลก (WHO, 2010) แนวคิดรูปแบบกระบวนการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์ของ Kotter (2006) และแนวคิดรูปแบบยุทธศาสตร์การเรียนรู้ตลอดชีวิตของสถาบันการเรียนรู้ตลอดชีวิตยูเนสโก (UIL, 2009) เพื่อศึกษาข้อมูลกรณีศึกษาที่ดีในประเด็นดังต่อไปนี้ ความเป็นมาขององค์กร นโยบายในการดำเนินธุรกิจ แผนงานสุขภาวะ กิจกรรมและโครงการในการเสริมสร้างสุขภาวะ ตัวชี้วัดองค์กรสุขภาวะ องค์ความรู้และเทคโนโลยี รูปแบบการเรียนรู้ตลอดชีวิตขององค์กรธุรกิจเอกชน ผลลัพธ์การเรียนรู้ตลอดชีวิต และกลยุทธ์การเรียนรู้ตลอดชีวิต เพื่อนำข้อมูลไปพัฒนาและทดสอบตัวชี้วัดองค์กรสุขภาวะสำหรับองค์กรธุรกิจเอกชน พัฒนารูปแบบการเรียนรู้ตลอดชีวิตเพื่อการเป็นองค์กรสุขภาวะ และพัฒนาแผนยุทธศาสตร์การเรียนรู้ตลอดชีวิตเพื่อการเป็นองค์กรสุขภาวะ เพื่อนำผลการวิจัยที่ได้ไปประยุกต์ใช้ประโยชน์ในการเสริมสร้างความสุขในการทำงานสำหรับองค์กรธุรกิจเอกชนในประเทศไทย

ขอบเขตด้านตัวแปร

การวิจัยเพื่อพัฒนาตัวชี้วัดองค์กรสุขภาวะ รูปแบบการเรียนรู้ตลอดชีวิตและยุทธศาสตร์การเรียนรู้ตลอดชีวิต ครั้งนี้กำหนดตัวแปรขึ้นเพื่อเป็นกรอบในการอธิบายถึงความสัมพันธ์เชื่อมโยงของตัวแปรที่ศึกษาวิจัยในบริบทที่แตกต่างกันไปตามสภาพแวดล้อมและรูปแบบในการดำเนินธุรกิจ ประกอบด้วย ตัวแปรต้น ได้แก่ องค์กรธุรกิจเอกชน สภาพแวดล้อมการดำเนินงานกิจกรรมการเสริมสร้างสุขภาวะกระบวนการเรียนรู้ กระบวนการเปลี่ยนแปลง แผนกลยุทธ์และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตัวแปรตาม ได้แก่ ตัวชี้วัดองค์กรสุขภาวะ รูปแบบการเรียนรู้ตลอดชีวิต ยุทธศาสตร์การเรียนรู้ตลอดชีวิตและองค์กรสุขภาวะ

นิยามศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย

องค์กรธุรกิจเอกชน หมายถึง ชุมชนอาชีพที่มีบุคลากรมาทำงานอยู่ร่วมกันเพื่อจัดกิจกรรมด้านการผลิตหรือบริการจัดตั้งขึ้นตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ในรูปแบบนิติบุคคลเพื่อดำเนินธุรกิจในการแสวงหาผลกำไรในรูปแบบต่างๆ เช่น การผลิต การจัดจำหน่าย และการให้บริการ โดยมีการว่าจ้างให้บุคลากรเข้ามาทำงานในตำแหน่งต่างๆ มีการประเมินผลการปฏิบัติงานทั้งรายบุคคลและทั้งองค์กรจากการดำเนินกิจการเพื่อให้สามารถส่งมอบผลผลิตและบริการออกสู่ตลาดเพื่อสนองตอบต่อเป้าหมายองค์กรและความต้องการของลูกค้าหรือผู้รับบริการ ธรรมชาติการดำเนินงานขององค์กรต้องเผชิญกับปัญหาและภัยคุกคามของสภาพแวดล้อมที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานในด้านต่างๆ เช่น การลาออกของพนักงานจากความกดดันความไม่ปลอดภัยในการทำงานการบาดเจ็บล้มป่วยหรือกระทั่งต้องสูญเสียถึงอวัยวะส่วนใดส่วนหนึ่งหรือแม้กระทั่งชีวิตจากการทำงานมีความเสี่ยง การเกิดความเครียดและความขัดแย้งในการปฏิบัติงาน การมีผลผลิตที่มีคุณภาพต่ำลง เป็นต้น ซึ่งองค์กรตระหนักถึงความสำคัญของปัญหาและความจำเป็นเร่งด่วนในการแก้ไขเพื่อเปลี่ยนแปลงไปสู่การกระทำสิ่งใหม่ที่ดีกว่าเดิมโดยองค์กรมีความเชื่อมั่นในศักยภาพของตนเองว่าหากสามารถแก้ไขจุดอ่อนพัฒนาจุดแข็งและพึ่งพาตนเองได้ก็จะประสบความสำเร็จได้

องค์กรสุขภาวะ หมายถึง ชุมชนอาชีพที่มีผู้บริหารและบุคลากรร่วมมือกันทำงานโดยมีแผนงานด้านสุขภาวะ โดยมีเป้าหมายเพื่อการสร้างความพึงพอใจในงานและมีผลงานที่มีคุณภาพดำเนินงานภายใต้นโยบายด้านสุขภาวะเพื่อประสานประโยชน์ของผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่ายร่วมกัน สนับสนุนกิจกรรมการเรียนรู้ตลอดชีวิต การเสริมสร้างสุขภาวะจากการจัดกิจกรรมและโครงการส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน การส่งเสริมการทำงานอย่างมีคุณค่า มีแนวการปฏิบัติที่พึงพอใจในผลประโยชน์จากการดำเนินงานและมีผลประโยชน์ตอบแทนที่ดี มีการส่งเสริมปัจจัยสภาพแวดล้อมการทำงานอย่างสมดุลซึ่งประกอบด้วย สภาพแวดล้อมการทำงานทางกายภาพ สภาพแวดล้อมการทำงานด้านจิตสังคม ด้านทรัพยากรสุขภาพของบุคลากร ด้านการมีส่วนร่วมของชุมชนองค์กร ด้านความผูกพันต่อองค์กร ภาวะผู้นำ ความจงรักภักดีต่อองค์กร ด้านการมีส่วนร่วมของบุคลากรด้านจรรยาบรรณองค์กรและด้านค่านิยมองค์กร ซึ่งส่งผลกระทบต่อการทำงานอย่างมีคุณค่าและคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีของบุคลากร องค์กรมีผลการปฏิบัติงานสูงขึ้นไปย้อมรับรวมทั้งเกิดความสุขในการทำงาน ผู้มีส่วนได้เสีย ชุมชนและสังคมรอบข้างอย่างยั่งยืน

แผนงานสุขภาวะองค์กร หมายถึง แผนการดำเนินงานขององค์กรตามนโยบายการเสริมสร้างสุขภาวะ ประกอบด้วย กิจกรรม โครงการและแนวปฏิบัติที่ดีเพื่อสนับสนุนการทำงานอย่างสมดุลและสามารถตอบสนองความต้องการของผู้มีส่วนได้เสีย อาทิ การมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี การทำงานอย่างมีคุณค่า การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตลอดชีวิตและการจัดกิจกรรมเสริมสร้างสุขภาวะเพื่อพัฒนาและเปลี่ยนแปลงสุขภาวะองค์กรตามแนวคิดขององค์กรอนามัยโลกได้แก่ ด้านสภาพการทำงาน สิ่งแวดล้อม สุขอนามัยของบุคลากร การมีส่วนร่วมกับชุมชน เพื่อการเสริมสร้างสุขภาวะองค์กรตามแนวคิดการเรียนรู้ตลอดชีวิตโดยมีกระบวนการเรียนรู้ตามแนวคิดตามกระบวนการเปลี่ยนแปลง การจัดทำแผนยุทธศาสตร์เพื่อสร้างกลยุทธ์ ดำเนินโครงการ จัดกิจกรรม และการใช้แนวปฏิบัติที่ดี ส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตให้แก่บุคลากรและผู้บริหารทุกระดับ เพื่อให้องค์กรเกิดการเปลี่ยนแปลงไปสู่สิ่งใหม่ที่ดีกว่าเดิมอย่างยั่งยืนโดยมีเป้าหมายในการเปลี่ยนแปลงเป็นองค์กรที่มีผลในการปฏิบัติงานที่ดีและมีสุขภาวะที่ดียิ่งขึ้นในอนาคตอย่างยั่งยืน

ตัวชี้วัดองค์กรสุขภาวะ หมายถึง ตัวแปรประกอบหรือองค์ประกอบที่มีค่าแสดงถึงลักษณะหรือปริมาณของการเสริมสร้างสุขภาวะในองค์กรที่ต้องการศึกษา ณ ช่วงเวลาหนึ่ง มีความแปรตามหรือผกผันตามสถานการณ์หรือสิ่งแวดล้อมที่มากระทบ ค่าของตัวบ่งชี้แสดง ระบุ บ่งบอกถึงสภาพที่ต้องการศึกษาเป็นองค์รวมทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ มีความชัดเจนเพียงพอที่จะใช้ในการเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้เพื่อประเมินสภาพที่ต้องการศึกษาได้ และใช้ในการเปรียบเทียบระหว่างช่วงเวลาที่ต่างกันเพื่อให้ทราบถึงความเปลี่ยนแปลงของสภาพที่ต้องการศึกษาได้แก่ การเสริมสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานทางกายภาพ การเสริมสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานด้านจิตสังคมการสนับสนุนทรัพยากรด้านสุขภาพส่วนบุคคลการเสริมสร้างความรับผิดชอบต่อสังคมและการมีส่วนร่วมขององค์กรต่อชุมชน

การเรียนรู้ตลอดชีวิต หมายถึง กระบวนการเข้าถึงความรู้ การรับรู้ การตอบสนองสิ่งที่ได้เรียนรู้ การทดลองปฏิบัติจนเกิดเป็นองค์ความรู้ใหม่ การนำความรู้ไปใช้ประโยชน์เพื่อแก้ไขปัญหาและเป็นแนวปฏิบัติในการพัฒนานวัตกรรม พัฒนาคุณภาพชีวิตได้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต เป็นการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง การเรียนรู้มีในหลากหลายรูปแบบตามศักยภาพและความสามารถของตนเอง เพื่อก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของโลก สามารถทำงานและอยู่ร่วมกันในสังคมเรียนรู้เพื่อความเจริญงอกงามของบุคคลและสังคมโดยการถ่ายทอดความรู้การฝึกอบรมการสืบสานทางวัฒนธรรมการสร้างสรรค์ทั้งศาสตร์และศิลป์ จรรโลงความก้าวหน้าทางวิชาการการสร้างองค์ความรู้อันเกิดจากการบูรณาการจัดสภาพแวดล้อมสังคมการเรียนรู้และปัจจัยเกื้อหนุนให้บุคคลเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต ซึ่งเกิดขึ้นจากการผสมผสานระหว่างการเรียนรู้ในระบบ การเรียนรู้นอกระบบ และการเรียนรู้ตามอัธยาศัย

การเรียนรู้ในระบบ หมายถึง การเรียนรู้ที่กำหนดจุดมุ่งหมายวิธีการเรียนรู้หลักสูตรระยะเวลาของการเรียนรู้การวัดและประเมินผลซึ่งเป็นเงื่อนไขของการสำเร็จการเรียนรู้ที่แน่นอนเป็นการจัดการเรียนรู้ที่มีหลักสูตรครูผู้สอนสื่ออุปกรณ์รูปแบบวิธีการสอนสถานที่ศึกษา

การเรียนรู้นอกระบบ หมายถึง การเรียนรู้ที่จัดให้กับประชาชนทุกเพศทุกวัยไม่จำกัดพื้นฐานการเรียนรู้อาชีพประสบการณ์หรือความสนใจโดยมีจุดมุ่งหมายที่จะให้ผู้เรียนได้รับความรู้ด้านพื้นฐานทักษะในการประกอบอาชีพและและทักษะที่จำเป็นสำหรับความรู้ด้านอื่นๆเป็นฐานในการดำรงชีวิต

การจัดการเรียนรู้ของระบบมีความยืดหยุ่นในการกำหนดจุดมุ่งหมายรูปแบบวิธีการจัดการเรียนรู้ ระยะเวลาของการเรียนรู้การวัดผลและประเมินผลซึ่งเป็นเงื่อนไขความสำเร็จการเรียนรู้โดยเนื้อหาและหลักสูตรจะต้องมีความเหมาะสมสอดคล้องกับวิถีชีวิตและความต้องการของผู้เรียน

การเรียนรู้ตามอัธยาศัย หมายถึง การเรียนรู้ที่เกิดขึ้นตามวิถีชีวิตที่ผู้เรียนเรียนรู้ด้วยตนเอง ตามความสนใจศักยภาพความพร้อมและโอกาสโดยศึกษาจากประสบการณ์การทำงานบุคคล ครอบครัวสื่อมวลชนชุมชนแหล่งความรู้ต่างๆ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะความบันเทิงและการพัฒนาคุณภาพชีวิตโดยมีลักษณะที่สำคัญคือไม่มีหลักสูตรไม่มีเวลาเรียนที่แน่นอนไม่จำกัดอายุไม่มีการลงทะเบียนไม่มีการสอบไม่มีการรับประกาศนียบัตรมีหรือไม่มีสถานศึกษาที่แน่นอนเรียนที่ไหนก็ได้สามารถเรียนได้ตลอดเวลาและเกิดขึ้นในทุกช่วงวัยตลอดชีวิต

รูปแบบกระบวนการเรียนรู้ตลอดชีวิตสำหรับองค์กรธุรกิจเอกชน หมายถึง สภาพหรือลักษณะของการเรียนรู้ โดยอาศัยหลักปรัชญา ทฤษฎี แนวคิดหรือเทคนิควิธีการต่างๆ จัดให้มีกระบวนการองค์ประกอบและขั้นตอนของการเรียนรู้ เพื่อช่วยสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิตในองค์กรธุรกิจเอกชนตามกระบวนการเปลี่ยนแปลงขององค์กรเพื่อการก้าวเป็นองค์กรสุขภาวะอย่างสมดุลยั่งยืน โดยเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่ยึดถือและได้รับการตรวจสอบคุณภาพแล้วว่ามีความมีประสิทธิภาพสามารถนำมาใช้เป็นแบบแผนให้ผู้อื่นนำไปประยุกต์ใช้ประโยชน์ได้ตามบริบทและสภาพแวดล้อมของแต่ละองค์กร ประกอบด้วย ฐานคิดการเรียนรู้ตลอดชีวิต รูปแบบกระบวนการการเรียนรู้และองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้การเรียนรู้ดังกล่าวเป็นการเรียนรู้ทั้งในระบบโรงเรียน การเรียนรู้ของระบบโรงเรียน และการเรียนรู้ตามอัธยาศัย ซึ่งองค์ประกอบของรูปแบบกระบวนการการเรียนรู้ดังกล่าวมีความสัมพันธ์เชื่อมโยงกันอย่างลึกซึ้ง

กระบวนการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ขั้นตอนในการเปลี่ยนแปลงขององค์กรตามกระบวนการกลยุทธ์ จากการปฏิบัติงานแบบเดิมที่เคยทำอยู่เป็นการปฏิบัติงานแบบใหม่ที่ดีกว่าเดิมโดยการสร้างวิสัยทัศน์และกลยุทธ์เพื่อสนับสนุนวิสัยทัศน์ขององค์กรให้กลายเป็นจริง มีกระบวนการ ดังนี้คือ ตระหนักถึงความสำคัญและความจำเป็นเร่งด่วนในการเปลี่ยนแปลงองค์กร การวินิจฉัยเพื่อหาทางแก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของผู้มีส่วนได้เสียการสร้างทีมผู้นำการเปลี่ยนแปลง การสร้างวิสัยทัศน์และการวางแผนเชิงกลยุทธ์ การสื่อสารวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ การเสริมพลังอำนาจผู้นำการเปลี่ยนแปลง การกำหนดเป้าหมายแห่งความสำเร็จและสะสมความสำเร็จในระยะสั้น การขยายผลแห่งความสำเร็จและการเข้าสู่การเปลี่ยนแปลงเพื่อรับสิ่งใหม่ที่ดีกว่าเดิม การสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรเป็นพฤติกรรมองค์กร

ยุทธศาสตร์การเรียนรู้ตลอดชีวิตสำหรับองค์กรธุรกิจเอกชนเพื่อการเป็นองค์กรสุขภาวะในระยะ 5 ปีข้างหน้า พ.ศ. 2556-2560) หมายถึง แผนการปฏิบัติที่รวบรวมความพยายามทั้งหลายสู่การปฏิบัติเพื่อบรรลุเป้าหมาย ภายใต้การวิเคราะห์บริบทปัจจัยและสภาพแวดล้อมขององค์กรที่เป็นจริง ในกรอบระยะเวลาที่ต้องการ ทั้งนี้เพื่อประกอบการวางแผนการในการกำหนด หรือสร้าง และใช้วิธีการ ตลอดจนทรัพยากรที่มีอยู่อย่างเหมาะสม เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิตในองค์กรธุรกิจเอกชนอย่างเต็มศักยภาพขีดสูงสุดที่องค์กรมีอยู่ โดยมุ่งหวังให้บรรลุตามวัตถุประสงค์อันเป็นเป้าหมายสูงสุดในการก้าวเป็นองค์กรสุขภาวะในอนาคตขององค์กรอย่างยั่งยืน แผนยุทธศาสตร์นี้ไม่มีผลบังคับใช้หรือเป็นระเบียบข้อบังคับแต่อย่างใด เป็นเพียงข้อเสนอแนะสำหรับการวางแผนและการติดตามผล

การเรียนรู้ตลอดชีวิตสำหรับองค์กรธุรกิจเอกชนในช่วงระยะเวลาดังกล่าวเพื่อให้เกิดความสะดวกในการนำแผนยุทธศาสตร์ไปประยุกต์ใช้และนำไปสู่การปฏิบัติได้จริง

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ตัวชี้วัดองค์กรสุขภาวะที่ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้นจะเป็นเครื่องมือสำคัญสำหรับองค์กรธุรกิจเอกชนในประเทศไทยสามารถนำไปประยุกต์ใช้เป็นต้นแบบในการติดตามสถานการณ์และสภาพแวดล้อมที่ส่งผลกระทบต่อการทำงาน การตรวจวัดและประเมินผลระดับสุขภาวะขององค์กร เพื่อใช้เป็นข้อมูลสำคัญสำหรับผู้บริหารองค์กรทราบถึงระดับสุขภาวะสำหรับองค์กรนั้นและเป็นข้อมูลสำคัญในการติดตามกำกับดูแลผลการดำเนินงานขององค์กรได้อย่างต่อเนื่อง

2. รูปแบบการเรียนรู้ตลอดชีวิตที่ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้นจะเป็นเครื่องมือสำคัญต่อองค์กรธุรกิจเอกชนในประเทศไทยสามารถนำไปประยุกต์ใช้เป็นต้นแบบในการเรียนรู้ของบุคลากรในองค์กร เพื่อให้บุคลากรทุกระดับเกิดการเรียนรู้อย่างรวดเร็ว มีประสิทธิภาพ และความยืดหยุ่นทั้งการเรียนรู้ในระบบ นอกกระบบและการเรียนรู้ตามอัธยาศัย เพื่อเป็นแนวปฏิบัติที่ดีในการเสริมสร้างสุขภาวะองค์กรสำหรับองค์กร สามารถตอบสนองต่อเป้าหมายการดำเนินธุรกิจได้อย่างดี เหมาะสมกับการนำไปใช้พัฒนาขีดความสามารถขององค์กร การมองอนาคตและโอกาสทางธุรกิจ การพัฒนาจุดแข็ง การวางแผนงาน การกำหนดเป้าหมาย และสามารถก้าวข้ามผ่านปัญหาวิกฤติเปลี่ยนผ่านไปสู่การเป็นองค์กรสุขภาวะอย่างสมดุลยั่งยืน

3. ยุทธศาสตร์การเรียนรู้ตลอดชีวิตเพื่อการเป็นองค์กรสุขภาวะในระยะ 5 ปีข้างหน้า (พ.ศ. 2556-2560) ที่ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้นจะเป็นเครื่องมือสำคัญต่อองค์กรธุรกิจเอกชนในประเทศไทยสามารถนำไปประยุกต์ใช้เป็นต้นแบบในการวางแผนพัฒนายุทธศาสตร์การส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตเพื่อการก้าวเป็นองค์กรสุขภาวะสำหรับองค์กรนั้น ซึ่งผู้บริหารองค์กรสามารถนำประเด็นยุทธศาสตร์ที่ได้พัฒนาขึ้น ซึ่งได้ระบุถึงเป้าประสงค์และตัวชี้วัดที่แสดงถึง นโยบาย กิจกรรมโครงการ แนวทางปฏิบัติที่ดีไว้อย่างชัดเจน และช่วยนำไปสู่การปฏิบัติงานเพื่อการก้าวไปสู่การเป็นองค์กรสุขภาวะของสังคมชุมชนในอนาคตได้อย่างยั่งยืน

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยการพัฒนารูปแบบการเรียนรู้ตลอดชีวิตสำหรับองค์กรธุรกิจเอกชนเพื่อการเป็นองค์กรสุขภาวะมีหลักการและเหตุผลว่าจะนำองค์ความรู้ทางการศึกษานอกระบบโรงเรียนตามแนวคิดการเรียนรู้ตลอดชีวิตมาพัฒนาตัวชี้วัดองค์กรสุขภาวะซึ่งจะเป็นเครื่องมือสำคัญช่วยให้สามารถตรวจวัดสุขภาวะการดำเนินงานและสามารถนำผลการตรวจสอบมาเป็นข้อมูลสำคัญสำหรับผู้บริหารและพนักงานในการตัดสินใจในการบริหารจัดการเพื่อปรับปรุงสภาพการทำงานของพนักงานให้เกิดความสุขในการทำงานและมีผลผลิตที่มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น พัฒนารูปแบบการเรียนรู้ตลอดชีวิตที่มีประสิทธิภาพจะเป็นเครื่องมือสำคัญช่วยให้องค์กรเกิดการเรียนรู้อย่างรวดเร็วและมีความรู้เท่าทันสามารถเปลี่ยนแปลงเพื่อไปสู่สิ่งใหม่ที่ดีกว่าเดิมอย่างถาวร และยุทธศาสตร์การเรียนรู้ตลอดชีวิตที่มีสอดคล้องกับการดำเนินธุรกิจจะเป็นเครื่องมือสำคัญที่จะช่วยให้ผู้บริหารสามารถวางแผนดำเนินงานตัดสินใจปรับกลยุทธ์เพื่อเตรียมอนาคตให้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ผู้วิจัยเล็งเห็นถึงความสำคัญว่าองค์กรธุรกิจเอกชนจำเป็นต้องมีตัวชี้วัดองค์กรสุขภาวะรูปแบบการเรียนรู้ตลอดชีวิตและยุทธศาสตร์การเรียนรู้ตลอดชีวิตเป็นขององค์กรโดยเฉพาะ เนื่องด้วยปัจจัยดังกล่าวเป็นองค์ประกอบสำคัญในการสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันสำหรับองค์กรธุรกิจเอกชนเพื่อพัฒนาองค์กรให้มีสุขภาวะได้อย่างมั่นคงยั่งยืน ผู้วิจัยจึงได้วิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยดังต่อไปนี้

วิธีดำเนินการวิจัยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ประกอบด้วย ตอนที่ 1 การพัฒนาและทดสอบตัวชี้วัดองค์กรสุขภาวะสำหรับองค์กรธุรกิจเอกชน ตอนที่ 2 การพัฒนารูปแบบการเรียนรู้ตลอดชีวิตสำหรับองค์กรธุรกิจเอกชนเพื่อการเป็นองค์กรสุขภาวะ และตอนที่ 3 การพัฒนายุทธศาสตร์การเรียนรู้ตลอดชีวิตสำหรับองค์กรธุรกิจเอกชนเพื่อการเป็นองค์กรสุขภาวะในระยะ 5 ปีข้างหน้า (พ.ศ.2556-2560) ตามลำดับ โดยมีเอกสารที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย

- ตอนที่ 1 องค์กรสุขภาวะ (Healthy Workplace)
- ตอนที่ 2 การเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning)
- ตอนที่ 3 การเปลี่ยนแปลง (Change Model)
- ตอนที่ 4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- ตอนที่ 5 กรอบแนวคิดการวิจัย

ตอนที่ 1 องค์กรสุขภาวะ (Healthy Workplace)

ปัจจุบันแนวคิดองค์กรสุขภาวะแพร่หลายและได้รับความสนใจเป็นที่นิยมและได้รับการยอมรับและรู้จักกันในกลุ่มองค์กรธุรกิจเอกชนในประเทศไทยเพิ่มมากยิ่งขึ้น เพราะเป็นกุญแจสำคัญในการช่วยแก้ไขปัญหาและการพัฒนาองค์กรธุรกิจเอกชนให้เกิดความมั่นคงยั่งยืน สำนักงานกองทุนสนับสนุนการเสริมสร้างสุขภาพแห่งชาติ หรือ สสส. เป็นหน่วยงานที่มีหน้าที่ดูแลรับผิดชอบและให้

คำแนะนำในการวางแผนงานสุขภาวะองค์กรโดยรวมของประเทศโดยไม่จำกัดรูปแบบวิธีการในการเสริมสร้างสุขภาวะ นอกจากนี้องค์การอนามัยโลกและองค์การแรงงานระหว่างประเทศยังให้ความสำคัญต่อการเสริมสร้างสุขภาวะองค์กร การเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานและความเป็นอยู่ที่ดีที่สมดุลยั่งยืน มีนักวิชาการและองค์กรหลายแห่งทั้งในและต่างประเทศได้ให้นิยามองค์กรสุขภาวะไว้ดังนี้

1.1. ความหมายขององค์กรสุขภาวะ

สุกัญญา สังข์เจริญ (2548) กล่าวถึง องค์กรสุขภาวะ ไว้ว่าหมายถึงชุมชนอาชีพที่มีบุคลากรมารวมตัวกันจากหลายที่เพื่อปฏิบัติงานตามเป้าหมาย โดยองค์กรต้องทำหน้าที่ตอบสนองความต้องการของบุคคลร่วมกันทั้งด้านผลประโยชน์ตอบแทน สวัสดิการ ค่าครองชีพ การถ่ายทอดความรู้ความเข้าใจในแบบแผนการปฏิบัติงานร่วมกัน มีการจัดกิจกรรมต่างๆเพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีในองค์กร ส่งเสริมค่านิยม วัฒนธรรมการทำงานอย่างมีความสุขมีความผูกพันกับองค์กรเหมือนอยู่บ้านของตน เป็นองค์กรการเรียนรู้ที่พัฒนาตนเองให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและส่งเสริมการทำงานอย่างมีความสุข การทำงานสามารถสร้างผลปฏิบัติงานที่ดีขึ้น

กอบัว ทศนภักดี (2550) กล่าวถึง องค์กรสุขภาวะ ไว้ว่าหมายถึงองค์กรที่มีการบริหารจัดการแบบองค์รวม มีปัจจัยการดำเนินงานที่เชื่อมโยงสัมพันธ์กันอย่างสมดุล ได้แก่ การพัฒนาบุคลากร การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ การยึดมั่นในหลักคุณธรรมจริยธรรมและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ซึ่งสมดุลนี้จะก่อให้เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน โดยองค์กรยังคงไว้ซึ่งผลประโยชน์ที่ดีและสามารถอยู่รอดได้แม้ในสิ่งแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงไปตลอดเวลา โดยให้ความสำคัญกับสุขภาพของบุคลากรเป็นตัวขับเคลื่อนความสำเร็จขององค์กร การบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ การคงไว้ซึ่งสถานะเศรษฐกิจที่ดีขององค์กร การมีโครงสร้างขององค์กรที่แข็งแกร่ง และการออกแบบงานที่เหมาะสม ลูกจ้าง ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอื่น ๆ และชุมชน ซึ่งเป็นกลุ่มที่องค์กรต้องสร้างสมดุลความสัมพันธ์ที่ดีทั้งด้านผลประโยชน์และความช่วยเหลือด้านอื่นๆเพื่อบรรลุถึงพันธกิจขององค์กร

รวมศิริ เมนะโพธิ (2550) กล่าวถึง องค์กรสุขภาวะ ไว้ว่าหมายถึงองค์กรที่มีการเสริมสร้างปัจจัยสภาพแวดล้อมที่สำคัญขององค์กรสุขภาวะ มี 5 มิติประกอบด้วย มิติภาวะผู้นำ มิติสัมพันธ์ภาพในการทำงาน มิติความรักในงาน มิติค่านิยมร่วมขององค์กร และมิติคุณภาพชีวิตในการทำงาน

อดิگانต์ ปิ่นสุข (2550) กล่าวถึง องค์กรสุขภาวะ ไว้ว่าหมายถึงองค์กรที่มีการประเมินผลการดำเนินงานตามหลักเกณฑ์การเป็นองค์กรสุขภาวะ มี 12 ประเด็น ประกอบด้วย การยึดมั่นในหลักการ มีผลิตภาพสูง มีขีดความสามารถในการปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมได้ เป็นองค์กรที่มีชีวิตชีวา มีความรับผิดชอบต่อชีวิตทั้งภายในและภายนอกองค์กร องค์กรที่มีการปฏิบัติที่เท่าเทียมกัน บรรยากาศในการทำงานดีทั่วทั้งองค์กร มีนโยบายในการดูแลพนักงานให้อยู่ดีมีสุขคำนึงถึงสภาพแวดล้อมในการทำงานภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำเชิงศรัทธา บารมี และผู้นำทุกระดับมีส่วนร่วมในกิจกรรมแรงงานสัมพันธ์ ส่งเสริมบรรยากาศความร่วมมือและสร้างความเข้าใจอันดีแก่สมาชิกใน

จินตนา อาภาอดุล (2551) กล่าวถึง องค์กรสุขภาวะ ไว้ว่าหมายถึงองค์กรที่มีวัฒนธรรมองค์กรเปิดกว้างโดยเสริมสร้างภาวะผู้นำ เสริมสร้างทีมงาน ให้ออกาสแก่พนักงานในการแสดงความสามารถและเติบโตอย่างเต็มศักยภาพ การสร้างความรู้สึกในการทำงานรวมกันที่ดีระหว่าง

บุคลากรผู้ปฏิบัติงานและผู้บริหาร การดูแลเอาใจใส่บุคลากรให้ทำงานอย่างมีความสุขเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้องค์กรมีความเจริญก้าวหน้าเติบโตขึ้นและประสบความสำเร็จ

วิจารณ์ พานิช (2551) กล่าวถึง องค์กรสุขภาวะ ไว้ว่าหมายถึงองค์กรอัคริยะที่มีความเข้มแข็งสามารถต่อสู้กับความยากลำบากและความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในอนาคต มีบรรยากาศในการทำงานที่ดี มีความกระตือรือร้นในการในการทำงาน มีสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมภายนอกดี มีผลประกอบการดี มีภาพลักษณ์ที่ดีซึ่งถือเป็นความสำเร็จขององค์กร บุคลากรทำงานร่วมกันด้วยความเป็นมิตรต่อกัน มีวัฒนธรรมองค์กรที่เห็นคุณค่าในความแตกต่างและพึ่งพากันอย่างสร้างสรรค์โดยมีทัศนคติในเชิงบวกในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมาย

ชื่นฤทัย กาญจนะจิตรา (2551) กล่าวถึง องค์กรสุขภาวะ ไว้ว่าหมายถึงองค์กรที่ให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานทั้งด้านกายภาพและสุขภาพจิต การจัดสวัสดิการให้แก่บุคลากรส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขึ้น มีความสะดวกสบายในการทำงาน การพัฒนาทักษะความรู้ของบุคลากรย่อมนำไปสู่เป้าหมายแห่งความสำเร็จของการดำเนินงาน กิจกรรมเสริมสร้างสุขภาวะเน้นบุคลากรเป็นศูนย์กลาง เพื่อให้เกิดความรัก ความสามัคคี ความผูกพันกันเสมือนเป็นส่วนหนึ่งของการดำเนินชีวิต สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดีมีคุณธรรม สร้างความสำนึกร่วมกันว่าสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผลสูงสุดต่อองค์กร

สสส. (2552) กล่าวถึง องค์กรสุขภาวะ ไว้ว่าหมายถึงองค์กรที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรให้เกิดความเข้มแข็งในการทำงาน มีสุขภาพร่างกาย จิตใจ สติปัญญา สังคมและอารมณ์ที่ดี บุคลากรมีความก้าวหน้าในการทำงานอย่างมีความสุข

ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์ (2552: ออนไลน์) กล่าวถึง องค์กรสุขภาวะ ไว้ว่าหมายถึงองค์กรที่รู้จักปรับเปลี่ยนให้อยู่กับโลกการทำงานกันอย่างมีความสุข พนักงานผูกพันกับองค์กร มีความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ผลผลิตของงานเพิ่มพูนขึ้น พนักงานได้เรียนรู้จักคุณค่าของตัวเอง เป็นผู้นำการทำงานงานไม่ใช่งานนำคน และเข้าใจถึงคุณค่าของสินค้าและบริการนั้นให้ความสำคัญที่กับพนักงานยึดคนให้อยู่กับองค์กร ไม่ใช่ส่งเสริมตัวเลขเงินเดือนหรือสวัสดิการอย่างเดียว แต่คือ ส่งเสริมการทำงานอย่างมีความสุข

ณัฐฉมิ โรจน์นิตติกุล (2553) กล่าวถึง องค์กรสุขภาวะ ไว้ว่าหมายถึงเป็นองค์กรที่มีโครงสร้างในการปฏิบัติงานที่ยืดหยุ่นสามารถปรับตัวได้ตามการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม มีแนวปฏิบัติและบรรยากาศที่เอื้อต่อการดำเนินงานทำให้สามารถบรรลุถึงเป้าหมายในขณะเดียวกันให้ความสำคัญต่อการตอบสนองความต้องการของบุคลากรและผู้มีส่วนได้ประโยชน์

ดวงเนตร ธรรมกุลขวัญเมือง แก้วดำเกิงและอัจตรา ประเสริฐสิน (2554) กล่าวถึง องค์กรสุขภาวะ ไว้ว่าหมายถึงองค์กรที่บุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีมีความสมบูรณ์ครบคลุมทั้งกายใจ สังคมและจิตปัญญาและนำไปสู่ผลลัพธ์การมีสุขภาพที่ดีอย่างยั่งยืนส่งเสริมการบริหารทรัพยากรมนุษย์ สภาพแวดล้อมและบรรยากาศการสร้างเสริมสุขภาวะ กระบวนการดำเนินงานสร้างเสริมสุขภาพในองค์กร สุขภาพกายและสุขภาพใจ และผลลัพธ์ โดยมีเป้าหมายให้บุคลากรมีสุขภาพที่ดีในการทำงานมีความปลอดภัยและ อาชีวอนามัยที่ดีมีสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงานมีทักษะและประสิทธิภาพที่ดีในการทำงานมีความรักและผูกพันองค์กรเกิดนวัตกรรมการจัดการและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

จิตรสุตา ลิ้มเกรียงไกร (2555: ออนไลน์) กล่าวถึง องค์กรสุขภาวะ ไว้ว่าหมายถึงผู้นำองค์กรให้ความสำคัญกับความสุขของบุคลากร และดูแลเอาใจใส่บุคลากรเพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เสริมสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงานและเติมเต็มความสัมพันธ์ที่ระหว่างผู้บริหารและบุคลากร มีการดำเนินกิจกรรมอย่างเหมาะสมเพื่อสร้างการมีส่วนร่วมยึดหลักการทำงานเป็นทีมและพัฒนาขีดความสามารถอันนำไปสู่การเพิ่มพูนศักยภาพและผลผลิตขององค์กร

จรรยา ดาสา (2555: ออนไลน์) กล่าวถึง องค์กรสุขภาวะ ไว้ว่าหมายถึงองค์กรที่มีการบริหารจัดการที่ราบรื่น บุคลากรทำงานอย่างมีความสุขสามารถสร้างผลผลิตที่มีทั้งปริมาณและคุณภาพ บุคลากรมีความก้าวหน้าในอาชีพการงานสนุกกับการทำงาน ทำงานอย่างมีคุณค่าและมีความภูมิใจกับงานที่ทำ การทำงานได้รับการสนับสนุนส่งเสริม เสริมสร้างนวัตกรรมและความคิดสร้างสรรค์

อนุรักษ์ ชิมภูเขียว (2555: ออนไลน์) กล่าวถึง องค์กรสุขภาวะ ไว้ว่าหมายถึงที่ทำงานเป็นเหมือนบ้านที่ซึ่งอยู่กันอย่างผูกพันพนักงานมีความสุขกับการทำงาน เกิดความอบอุ่นและสร้างความผูกพันกับองค์กรมากยิ่งขึ้นจัดกิจกรรมสร้างสุขในองค์กรเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของพนักงานในองค์กรให้ดีขึ้น

อริวัฒน์ เจียวิวรรธน์กุล (2555: ออนไลน์) กล่าวถึง ปัจจัยการเสริมสร้างองค์กรสุขภาวะไว้ว่าประกอบด้วย โครงสร้างของคณะทำงานและการกำหนดบทบาทหน้าที่ที่ชัดเจน องค์กรความรู้ใหม่ในการดำเนินงาน การติดตามประเมินผลกิจกรรมและโครงการ การวิเคราะห์บริบทและสภาพแวดล้อมเพื่อใช้ในการวางแผนการจัดกิจกรรมให้เหมาะสม การแลกเปลี่ยนแนวคิดเพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกัน ช่องทางการติดต่อสื่อสารเพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การช่วยเหลือสนับสนุนงบประมาณและทรัพยากรการดำเนินงานและความร่วมมือจากทุกฝ่าย การติดตามประเมินผลการดำเนินงาน การกำหนดค่านิยมวัฒนธรรม ดำเนินงานอย่างต่อเนื่องเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร

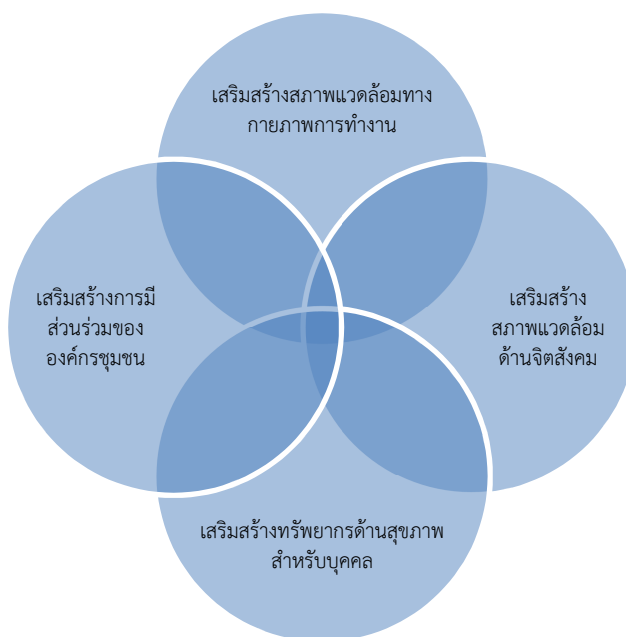
National Quality Institute (2006) กล่าวถึง องค์กรสุขภาวะ ไว้ว่าหมายถึงองค์กรที่จัดกิจกรรมด้านสุขภาพและการดำเนินชีวิตที่สมดุล สภาพแวดล้อมทางกายภาพและการทำงานอย่างปลอดภัย และวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมสภาพแวดล้อม การพัฒนาองค์กรเพื่อให้เกิดสุขภาพดีนั้นต้องมองในภาพรวม โดยให้ความสำคัญกับผู้นำว่าเป็นผู้ที่มีอิทธิพลในการทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ และมีสุขภาพองค์กรที่ดีได้ โดยองค์กรที่มีผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพสูง มีการสร้างสรรค์สิ่งแวดล้อมเพื่อให้เกิดเป็นองค์กรที่มีผลผลิตและมีประสิทธิภาพสูง ในการทำงาน บุคลากรมีขวัญกำลังใจที่ดี มีความผูกพันกับองค์กรในระดับสูง คุณภาพชีวิตความเป็นอยู่ของบุคลากรในองค์กรนั้นมีผลโดยตรงต่อสุขภาพขององค์กร นอกจากนี้วัฒนธรรม ภาวะผู้นำ การสื่อสาร การออกแบบงาน และรูปแบบการตัดสินใจมีผลต่อสุขภาพขององค์กร

IAPA (2008) กล่าวถึง องค์กรสุขภาวะ ไว้ว่าหมายถึงองค์กรที่มีวัฒนธรรมองค์กร สภาพแวดล้อมด้านกายภาพ และทรัพยากรด้านสุขภาพส่วนบุคคลที่เอื้ออำนวยต่อสวัสดิภาพและความสุขในการทำงาน วัฒนธรรมองค์กร ได้แก่ ทศนคติ ความเชื่อ ค่านิยมองค์กร ที่อยู่คู่กับองค์กร การดำเนินงานขององค์กรส่งผลกระทบต่อร่างกาย จิตใจ ชีวิตการทำงานและความเป็นอยู่ของบุคลากร การยอมรับและเคารพกันและกัน การยกย่องให้เกียรติกัน การทำงานอย่างสมดุล การตัดสินใจร่วมกัน ความผูกพันต่อองค์กร วิธีชีวิตที่กลมกลืน หรือปัจจัยสภาพแวดล้อมการทำงานด้านจิตสังคม การบาดเจ็บจากการทำงาน ความเสี่ยงต่ออันตราย ความขัดแย้งในการทำงานส่งผลกระทบต่อสภาพจิตใจ

การทำงาน สภาพแวดล้อมทางกายภาพ สิ่งแวดล้อมการทำงาน อาคารสถานที่ สารเคมี เครื่องจักร เครื่องมือการบำรุงรักษาตามอายุการใช้งาน ความปลอดภัยและการป้องกันอันตราย ทรัพยากร สุขภาพสำหรับบุคคล เช่น การออกกำลังกาย การสร้างความผ่อนคลาย การรับประทานอาหารที่มีคุณค่าต่อร่างกาย การบำรุงรักษาสุขภาพ การเลิกสิ่งเสพติด การสร้างแรงกระตุ้นให้เกิดความต้องการ มีสุขภาพที่ดี

องค์การอนามัยโลก (World Health Organization: WHO, 2010) กล่าวถึง องค์การสุขภาพ ภาวะ ไว้ว่าหมายถึงองค์กรที่บุคลากรทำงานอย่างมีความสุข คุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี การบริหารจัดการ ปฏิสัมพันธ์ ความร่วมมือกัน ค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร ส่งผลกระทบต่อคุณภาพการปฏิบัติงาน สร้างความสุขในการทำงาน การมีสุขภาพที่ดีร่างกายแข็งแรงสมบูรณ์และความปลอดภัยในชีวิตการทำงานให้แก่บุคลากร เพื่อให้เกิดความสำเร็จที่ยั่งยืน สังคมที่น่าอยู่และเศรษฐกิจที่มั่นคง เน้นในเรื่องของจริยธรรมในสังคมและจริยธรรมในการดำเนินธุรกิจ การปฏิบัติต่อบุคลากรในองค์กร ตามหลักสิทธิมนุษยชนกฎหมายให้ความคุ้มครองต่อบุคลากรในการทำงานด้วยความปลอดภัยและมีสุขภาพที่ดี

การสร้างสุขภาวะไม่เพียงแต่เป็นการป้องกันการได้รับความเจ็บป่วยจากการทำงานเท่านั้น แต่เป็นการเพิ่มพูนสุขภาวะ ความปลอดภัย ความเป็นอยู่ที่ดี คุณภาพชีวิตการทำงานให้ดีขึ้นและคุ้มครองผู้สูงอายุในการปฏิบัติหน้าที่ในองค์กรแนวทางในการพัฒนาองค์กรสุขภาวะ ซึ่งเป็นแนวปฏิบัติและกระบวนการที่ได้ผลดีมีประสิทธิภาพมากที่สุดที่บุคคลและองค์กรสามารถจะกระทำได้ ประกอบด้วย การเสริมสร้าง 4 ปัจจัยหลักให้เกิดความสมดุลได้แก่ 1. เสริมสร้างสภาพแวดล้อมทางกายภาพการทำงาน (The physical work environment) 2. เสริมสร้างสภาพแวดล้อมด้านจิตสังคมการทำงาน (The psychosocial work environment) 3. เสริมสร้างทรัพยากรด้านสุขภาพสำหรับบุคคล (Personal health resource) 4. เสริมสร้างการมีส่วนร่วมขององค์กรชุมชน (Enterprise involvement in the community) ซึ่งปัจจัยทั้ง 4 ประการนี้ ต้องดำเนินกระบวนการอย่างต่อเนื่องในการเตรียมความพร้อม การมีส่วนร่วมของพนักงานผู้เกี่ยวข้องและผู้มีส่วนได้เสีย การแบ่งปัน การสร้างความร่วมมือจากทุกฝ่ายบนพื้นฐานของจริยธรรมและค่านิยม ตามภาพที่ 5



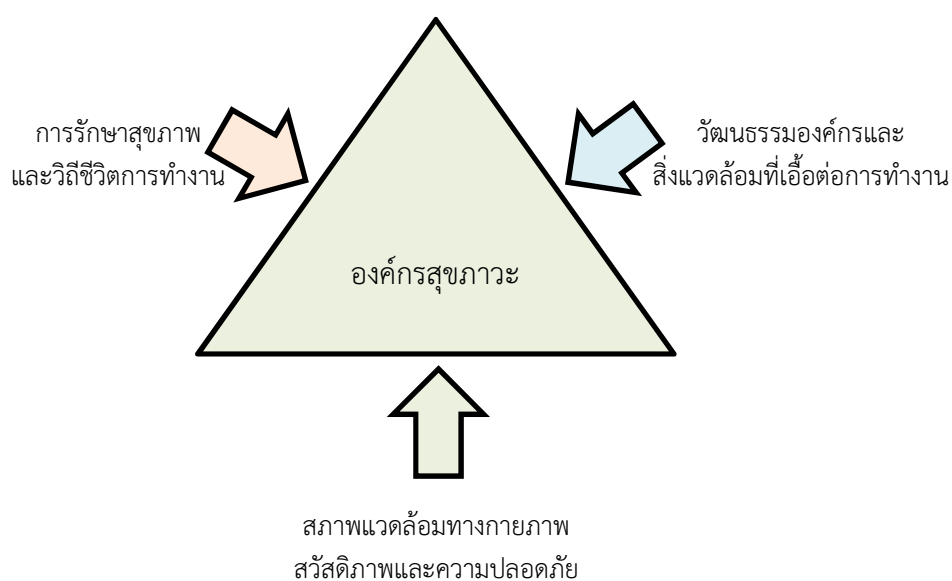
ภาพที่ 5 องค์ประกอบขององค์กรสุขภาวะ
ที่มา : WHO (2010)

ดังนั้นจึงสรุปว่า องค์กรสุขภาวะ หมายถึง องค์กรที่ผู้บริหารและบุคลากรร่วมมือกันทำงานอย่างมีความสุข มีความพึงพอใจในงานและมีผลงานที่มีคุณภาพ ดำเนินงานภายใต้นโยบายหรือแผนงานสุขภาวะ เพื่อประสานประโยชน์ของผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่ายร่วมกัน สนับสนุนกิจกรรมการเรียนรู้ตลอดชีวิต เสริมสร้างการจัดกิจกรรมและโครงการเสริมสร้างสุขภาวะ มีแนวการปฏิบัติที่ดี มีความพึงพอใจในผลการดำเนินงานและมีผลประกอบการดี มีการส่งเสริมปัจจัยการดำเนินงานอย่างสมดุลซึ่งประกอบด้วย สภาพแวดล้อมการทำงานทางกายภาพ สภาพแวดล้อมการทำงานด้านจิตสังคม ด้านทรัพยากรสุขภาพของบุคลากร ด้านการมีส่วนร่วมของชุมชนองค์กร ด้านความผูกพันต่อองค์กร ภาวะผู้นำ ความจงรักภักดีต่อองค์กร ด้านการมีส่วนร่วมของบุคลากรด้านจรรยาบรรณองค์กร และด้านค่านิยมองค์กร ซึ่งส่งผลกระทบต่อการทำงานอย่างมีคุณค่าและคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีของบุคลากร องค์กรมีผลการปฏิบัติงานสูงขึ้นไปซึ่งย่อมรวบรวมทั้งเกิดความสุขในการทำงาน ผู้มีส่วนได้เสีย ชุมชนและสังคมรอบข้างอย่างยั่งยืน

National Quality Institute (2006) กล่าวถึง องค์กรสุขภาวะ ไว้ว่าหมายถึงองค์กรเสริมสร้างปัจจัยสำคัญเอื้อต่อการทำงานด้านสุขภาวะสำหรับองค์กรกิจกรรมด้านสุขภาพและการดำเนินชีวิตที่สมดุล สภาพแวดล้อมทางกายภาพและการทำงานอย่างปลอดภัย และวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมสภาพแวดล้อม การพัฒนาองค์กรเพื่อให้เกิดสุขภาพดีนั้นต้องมองในภาพรวม โดยให้ความสำคัญกับผู้นำว่าเป็นผู้ที่มีอิทธิพลในการทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ และมีสุขภาพองค์กรที่ดี โดยองค์กรที่มีผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพสูง และมีผู้ตัดสินใจที่มีอาวุโสเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจในระยะแรก ซึ่งบุคคลเหล่านี้มักเป็นบุคลากรที่มีอิทธิพลและมีบทบาทต่อการเปลี่ยนแปลงหรือสิ่งที่มีบทบาทต่อองค์กรกำลังจะทำในอนาคต มีการสร้างสรรค์สิ่งแวดล้อมเพื่อให้เกิด

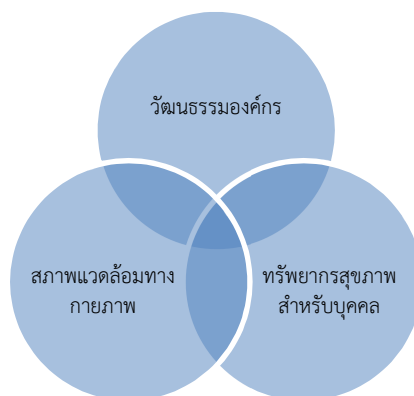
เป็นองค์กรที่มีผลิตภาพและมีประสิทธิผล ในการทำงาน มีขวัญกำลังใจที่ดี บุคลากรมีความผูกพันกับองค์กรในระดับสูง ซึ่งในบทความนี้กล่าวว่าความเป็นอยู่ของบุคลากรในองค์กรนั้นมีผลโดยตรงต่อสุขภาพขององค์กร นอกจากนี้วัฒนธรรม ภาวะผู้นำ การสื่อสาร การออกแบบงาน และรูปแบบการตัดสินใจผลต่อสุขภาพขององค์กร

สรุปว่าแนวคิดองค์กรสุขภาวะของNQI มีความสอดคล้องกับแนวคิดองค์กรสุขภาวะขององค์การอนามัยโลกที่นิยามปัจจัยเสริมสร้างองค์กรสุขภาวะได้อย่างใกล้เคียงกัน ตามภาพที่ 6



ภาพที่ 6 องค์ประกอบขององค์กรสุขภาวะ
ที่มา : Nation Quality Institute (2006)

IAPA (2008) กล่าวถึง องค์กรสุขภาวะไว้ว่า หมายถึงองค์กรที่เสริมสร้างสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการทำงานอย่างมีสุขภาวะ ประกอบด้วย วัฒนธรรมองค์กร สภาพแวดล้อมด้านกายภาพ และทรัพยากรด้านสุขภาพส่วนบุคคล วัฒนธรรมองค์กรได้แก่ ทศนคติ ความเชื่อ ค่านิยมองค์กร ที่อยู่คู่กับองค์กรการดำเนินงานขององค์กรส่งผลกระทบต่อร่างกาย จิตใจ ชีวิตการทำงานและความเป็นอยู่ของบุคลากร การยอมรับและเคารพกันและกัน การยกย่องให้เกียรติกัน การทำงานอย่างสมดุล การตัดสินใจร่วมกัน ความผูกพันต่อองค์กร วิถีชีวิตที่กลมกลืน หรือปัจจัยสภาพแวดล้อมการทำงานด้านจิตสังคม อาการบาดเจ็บจากการทำงาน ความเสี่ยงต่ออันตราย ความขัดแย้งในการทำงานส่งผลกระทบต่อสภาพจิตใจการทำงาน สภาพแวดล้อมทางกายภาพ สิ่งแวดล้อมการทำงาน อาคารสถานที่ สารเคมี เครื่องจักร เครื่องมือการบำรุงรักษาตามอายุการใช้งาน ความปลอดภัยและการป้องกันอันตราย ทรัพยากรสุขภาพสำหรับบุคคล เช่น การออกกำลังกาย การสร้างความผ่อนคลาย การรับประทานอาหารที่มีคุณค่าต่อร่างกาย การบำรุงรักษาสุขภาพ การเลิกสิ่งเสพติด การสร้างแรงกระตุ้นให้เกิดความต้องการมีสุขภาพที่ดี



ภาพที่ 7 องค์ประกอบขององค์กรสุขภาวะ
ที่มา : IAPA (2008)

สรุปว่า องค์กรสุขภาวะตามแนวคิดของ IAPA (2008) มีความสอดคล้องกับแนวคิดองค์กรสุขภาวะขององค์การอนามัยโลกที่นิยามปัจจัยเสริมสร้างองค์กรสุขภาวะได้อย่างใกล้เคียงกัน ดังภาพที่ 7

นอกจากนี้ สสส. ยังได้นำเสนอแผนงานสุขภาวะองค์กร ประกอบด้วย กิจกรรม โครงการ และ แนวปฏิบัติที่ดีเพื่อเสริมสร้างสุขภาวะองค์กร โดยให้ความสำคัญกับบุคคลว่า คน คือ หัวใจขององค์การ การสร้างคนให้ทำงานร่วมกันอย่างมีความสุขเป็นองค์กรแห่งความสุข เป็นการจุดประกายความเข้าใจ ความมุ่งมั่น และกำลังใจที่จะพัฒนาองค์กรของตนเอง มุ่งสู่การสร้างองค์กรแห่งความสุขอย่างแท้จริง กระบวนการพัฒนาคนในองค์กรอย่างมีเป้าหมาย และยุทธศาสตร์ ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร เพื่อให้องค์กรมีความสามารถและพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง นำพาองค์กรไปสู่การเติบโตอย่างยั่งยืน

1.2. ความสุข 8 ประการ

ความสุข 8 ประการคือแนวคิดของการเสริมสร้างสุขภาวะด้วยการจัดสมดุลชีวิตของมนุษย์ ผ่านความสุข 3 มิติที่ทับซ้อนกันอยู่ คือ โลกส่วนตัวของมนุษย์ โลกครอบครัวของมนุษย์ และโลกสังคมของมนุษย์ เพื่อที่จะมองความสุขของมนุษย์ทั่วไปว่ามีองค์ประกอบอะไรบ้างและจะจัดการได้อย่างไร โดยชีวิตวงรอบที่ตัวคน แล้วก็วงรอบของครอบครัวแล้วก็วงรอบของสังคม ซึ่งในส่วนของสังคมเราแบ่งเป็นส่วนสังคมภายในองค์กรกับนอกองค์กร มองความสุขเป็นสามส่วนคือ ความสุขของตัวเอง ความสุขของครอบครัว ความสุขขององค์กรและสังคมความเป็นจริงแล้วมนุษย์ของเราควรจะมีความสุขอะไรบ้างในระดับตัวเอง ความสุขระดับครอบครัวแล้วก็ระดับสังคม ดังนั้นคนที่มีความสุขดีดูแลตนเองไม่เป็นภาระแก่ใครมีน้ำใจช่วยเหลือผู้อื่น มีคุณธรรม กตัญญู มีการเรียนรู้เป็นมืออาชีพในงานตนเอง รักและดูแลครอบครัว รักและดูแลสังคมองค์กรย่อมเป็นผลลัพธ์ของบุคคลที่สามารถบริหารสมดุลแห่งความสุขได้

การมีความสุขที่ดีคือสุขภาพแข็งแรงทั้งกายและจิตใจ มาจากการที่ รู้จักใช้ชีวิต รู้จักกิน รู้จักนอน ชีวิตมีความสุข เหมาะสมกับเพศ เหมาะสมกับวัย เหมาะสมกับสถานการณ์ เหมาะสมกับฐานะทางการเงิน

การมีน้ำใจงามในองค์กรสิ่งที่เราจำเป็นที่สุดในการที่มนุษย์จะอยู่กับคนอื่นได้ต้องมีน้ำใจคิดถึงคนอื่น มีน้ำใจเอื้ออาทรต่อกันและกัน คนเราเอาแต่ตัวเองอยู่คนเดียวไม่ได้ ต้องรู้จักการแบ่งปันอย่าง

เหมาะสม ต้องรู้บทบาทของเจ้านาย บทบาทของลูกน้อง บทบาทของคุณพ่อ บทบาทของคุณแม่ กับ ผลสิ่งที่ต่าง ๆ ที่จะเข้ามาในชีวิต

การผ่อนคลายต้องรู้จักการผ่อนคลายกับสิ่งต่าง ๆ ในการดำเนินชีวิต เมื่อชีวิตในการทำงาน เครียดก็ต้องมีวิธีผ่อนคลายในการทำงาน ขณะเดียวกันการใช้ชีวิตส่วนตัวก็ต้องรู้จักผ่อนคลาย เหมือนกันนั่นคือสมดุลชีวิต

การหาความรู้มนุษย์เราอยู่ได้ด้วยการศึกษาหาความรู้พัฒนาตัวเองตลอดเวลาจากแหล่งต่าง ๆ นำไปสู่การเป็นมืออาชีพเพื่อให้เกิดความมั่นคงก้าวหน้าในการทำงาน หรือพูดง่าย ๆ คือ เรียนเพื่อรู้ มีปัญญาก้าวหน้าในชีวิตทั้งหมดนี้มาจากคำว่ามืออาชีพ มืออาชีพหมายถึงว่าคนเรา มนุษย์เราทุกคน ต้องมีความรู้ในงาน มีความรับผิดชอบ มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง มีระเบียบวินัยตรงต่อเวลา และสอนคนอื่นได้ในงานที่ตนรู้จักคือต้องเป็นครูที่พร้อมจะสอนให้ความรู้กับคนอื่น

การมีคุณธรรมเบื้องต้นพื้นฐานของการอยู่ร่วมกันของมนุษย์ในสังคม ในการทำงานเป็นทีม มีความศรัทธาต่อศาสนา มีศีลธรรมในการดำเนินชีวิต มีคุณธรรม มีความซื่อสัตย์ มีความสามัคคี และ มีความเอื้ออาทรช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ย่อมนำมาความสุขสู่องค์กร

การใช้เงินเป็นการที่สามารถจัดการรายรับรายจ่ายของตนเองได้ คือการใช้เงินเป็นมีเงินรู้จัก เก็บรู้จักใช้เป็นหนี้ให้พอดี มีชีวิตที่เหมาะสมกับตนเอง วันนี้คน ปฏิเสธเรื่องการเป็นหนี้ไม่ได้ การเป็นหนี้การใช้จ่ายที่เหมาะสมกับสถานะ ที่ตนเองหามาได้ ทุกคนต้องมีการบริหารจัดการรายรับและ รายจ่ายของ ตนเองและครอบครัว ต้องรู้จักการทำบัญชี หรือว่าถ้าเป็นระดับครอบครัว เรียกว่าบัญชี ครัวเรือน

การมีความสุขของครอบครัวครอบครัวที่ดีมีครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคงให้ความสำคัญกับ ครอบครัว เป็นกำลังใจที่ดีในการทำงาน เพราะครอบครัวเป็นเหมือนภูมิคุ้มกันเป็นกำลังใจ ในการที่เราจะสามารถเผชิญกับอนาคตหรืออุปสรรคในชีวิต ได้ ทำให้เรามุ่งมั่นในการทำให้ชีวิตเราดีขึ้น ฉะนั้น ครอบครัวเข้มแข็ง สังคมก็ย่อมมั่นคงเสมอ

การมีสังคมดีความสุขขององค์กรและสังคมความสุขขององค์กรและสังคมสังคมมีสองมิติคือ สังคมในที่ทำงานกับสังคมนอกที่ทำงาน มนุษย์ ทุกคนต้องมีความรักสามัคคีเอื้อเฟื้อต่อสังคมที่ตนเอง ทำงานและพักอาศัย มีสังคมและสภาพแวดล้อมที่ดี

สรุปองค์กรแห่งความสุขตามแนวคิดของสสส.ให้ความสำคัญกับความสุขแปดประการ เป็น แนวทางอีกแนวทางหนึ่งในการบริหารจัดการชีวิตให้มีความสุข อย่างยั่งยืน สร้างทัศนคติบวกต่อ มุมมองในการดำเนินชีวิต การอยู่ร่วมกับผู้อื่น การรับผิดชอบต่อสังคม เป็นสมาชิกที่ดีต่อครอบครัว องค์กรและสังคม โดยมีความสุขที่แท้จริงบนพื้นฐานของความสุขแปดประการมีสมดุล ของชีวิต เกิดผลเป็นบุคคลที่มีสุขภาพดีดูแลตนเองไม่เป็นภาระแก่ใคร มีน้ำใจช่วยเหลือผู้อื่น มีคุณธรรม กตัญญู มีการเรียนรู้เป็นมืออาชีพในงานตนเอง รักและดูแลครอบครัว ดูแลรักษาองค์กรสังคมและชุมชน

1.3. แผนงานสุขภาวะองค์กร

การวางแผนงานเสริมสร้างองค์กรสุขภาวะตามแนวคิดของสสส.มีจุดเริ่มต้น คือการเพิ่ม คุณค่าของคนให้เป็นคนสำคัญ เมื่อคนมีคุณค่ามากขึ้นเป็นคนสำคัญขององค์กร การพัฒนาคนจึงต้อง สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร กระบวนการ ทั้งหมดเราเรียกว่า กระบวนการสร้างคุณภาพชีวิตที่ดี ของคนในองค์กร สิ่งแรกที่องค์กรต้องทำคือต้องปรับทัศนคติ เปลี่ยนมุมมองต่อคนของ องค์กร เพื่อให้

เกิดความคิดใหม่ๆ ในการอยู่ร่วมกัน และการพัฒนา องค์กร ให้มีความสุขจากการมาทำงาน โดยการสร้าง กระบวนการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานที่ เหมาะสมกับรูปแบบการดำเนินธุรกิจของแต่ละ องค์กร เพื่อที่จะเพิ่ม ประสิทธิภาพในการทำงานและการอยู่ร่วมกันของคนในองค์กร นำไปสู่ การเพิ่ม ศักยภาพในการดำเนินธุรกิจขององค์กร ทำให้องค์กรมีความ สามารถพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง ซึ่ง ทั้งหมดนี้ก็คือการสร้างวัฒนธรรม องค์กรของตนเอง เพื่อให้เป็นองค์กรที่มีความยั่งยืน เป็นองค์กรที่มี การเติบโตอย่างต่อเนื่อง เป็นองค์กรแห่งความสุขที่แท้จริง

องค์กรเปรียบเหมือนสิ่งมีชีวิต องค์กรมีชีวิต เพราะว่าองค์กรก็ เหมือนกับร่างกาย หน่วยงาน ก็เหมือนอวัยวะ คนก็เท่ากับเซลล์ เมื่อ มารวมกันจึงกลายเป็นองค์กร หรือเป็นสิ่งมีชีวิตหรือองค์กรมี ชีวิต ก็เพราะมีคน เมื่อองค์กรในอนาคต คือยุคแห่งการ เปลี่ยนแปลงและความท้าทายที่ไม่สิ้นสุด องค์กรต้องการการทำงานที่เป็นระบบทีมที่ได้ งานตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ต้องการ ความ จริงคนในองค์กร เหมือนลงเรือลำเดียวกันเป็นหมู่คณะกัน ต้องอยู่ร่วมกันแบบไม่ไร้ชีวิต ไร้จิตวิญญาณ ต้องมีการทำงานเป็นทีมในการทำงานร่วมกันอยู่ร่วมกันกระบวนการเปลี่ยนแปลงขององค์กร ต้อง เปลี่ยนแปลงได้ทั้งทีม อันดับแรกต้องมีเป้าหมายที่ชัดเจนและเป็นเป้าหมายที่ไปได้ทั้งทีม เกิดทีมที่ สามารถป็นปายสู่จุดหมายร่วมกันได้ เป็นทีมที่มีความมุ่งมั่นไปสู่เป้าหมายร่วมกัน เป็นทีมที่ช่วยเหลือ เชื่อใจกัน เป็นทีมที่พร้อมข้ามผ่านความท้าทายร่วมกัน และเป็นทีมที่มี ความพร้อมเผชิญความ เปลี่ยนแปลงในความเปลี่ยนแปลงได้ แต่ทั้งหมดนี้ ถ้าไม่สามารถจัดการความเปลี่ยนแปลงได้ องค์กร หรือทีมต้องประสบกับความพ่ายแพ้ในการเปลี่ยนแปลงเสมอ

การบริหารองค์กรคือการบริหารคน คนเป็นทุนที่สำคัญองค์กรต้องจัดสรรและเพิ่มมูลค่าของ ทุนมนุษย์ในองค์กร ประโยคเหล่านี้คือความจริงเป็นความจริงที่องค์กรต้องตระหนักและเข้าใจใน คุณค่าของคนเชื่อในความสามารถของคน เชื่อว่าคนพัฒนาได้สร้างได้ ความท้าทายคือหาวิธีที่ เหมาะสมจะหล่อหลอมคนอย่างไรที่องค์กรปรารถนาสอดคล้องกับความเจริญเติบโตขององค์กรการ จัดการทรัพยากรมนุษย์ต้องสามารถทำให้คนในองค์กรเข้าใจ คำว่าความสมดุลของชีวิตเพราะมนุษย์ ไม่ได้เก่งอย่างเดียวแล้วจะสามารถ ทำงานได้ดี จะต้องมียุทธศาสตร์การทำงานที่ดีและจะต้องทักษะการใช้ ชีวิตที่ดี ควบคู่กันไป มีความฉลาดทางปัญญาและความฉลาดทางสังคมและอารมณ์ที่สมดุลกัน ทำให้ สามารถบริหารความสามารถในการทำงาน และการใช้ชีวิตของตนเองได้อย่างเต็มที่ ดังนั้นองค์กรต้อง เพิ่มคุณค่าของ คนให้เกิดความสามัคคีทำงานเป็นทีม มุ่งให้เกิดความสุขในการอยู่ร่วมกัน มีความคิด สร้างสรรค์ในการทำงานร่วมกัน เป็นองค์กรที่มีการทำงานเป็น ระบบทีม เป็นองค์กรที่มีความสุขใน การทำงานร่วมกัน และเป็นองค์กรที่มีความคิดสร้างสรรค์ในการอยู่ร่วมกัน และมีการพัฒนาร่วมกัน ผู้นำของทีมแล้วทุกคนจะต้องมีความ รู้ความเข้าใจพร้อมที่จะบริหารจัดการคนในทีม, ดูแลคนในทีมได้ และ บริหารตนเองได้ โดยองค์กรต้องสร้างรูปแบบผู้นำที่เหมาะสมสอดคล้อง กับวิสัยทัศน์ขององค์กร เพื่อสร้างความยั่งยืนของการพัฒนาคนในองค์กร นำไปสู่องค์กรเข้มแข็ง และมีความสุขอย่างแท้จริง สร้างสายใยของ วัฒนธรรมขององค์กรและสร้างจุดเชื่อมต่อด้านวัฒนธรรมที่มีความสุข ให้เกิดวัฒนธรรม แห่งความสุข

สรุปว่าการจัดกิจกรรมที่องค์กรทำอยู่ก็เพื่อสร้างความสุขให้กับทุกคนในองค์กร และจะ กลายเป็นองค์กรที่มีความสุขอย่างแท้จริง โดยสร้างความเป็นหนึ่ง การรวมกันให้เป็นทีมเดียวกันจะทำให้ เป็นทีมงานที่มีความสุข และมีความคิดสร้างสรรค์ที่ทำให้เกิดองค์กรพัฒนา และยั่งยืนประโยชน์

การสร้างองค์กรแห่งความสุข เพื่อเพิ่มค่าของทุนมนุษย์ในองค์กรพัฒนาขึ้นความสุขความเชื่อใจในการทำงานร่วมกัน การทำงานด้วยระบบทีม มีความคิดนวัตกรรมใหม่ มีประสิทธิภาพการผลิตที่ดีขึ้น เป็นที่ยอมรับของสังคมมากขึ้น ได้รับผลประโยชน์และกำไรตามเป้าหมาย

1.4. ปัจจัยสภาพแวดล้อมของการทำงานอย่างมีความสุข

การทำงานอย่างมีความสุขตามแนวคิดของ Frederick K. Herzberg and Others ได้ศึกษาถึงสุขปัจจัยในองค์กรโดย นำเสนอไว้ว่า การการทำงานอย่างมีความสุขประกอบด้วยปัจจัยสองประการที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของงาน คือปัจจัยแรงจูงใจและปัจจัยสุขอนามัยมีองค์ประกอบสำคัญคือ ปัจจัยด้านแรงจูงใจเป็นปัจจัยความสุขที่กระตุ้นให้ขับเคลื่อนการทำงานให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น ผลผลิตเพิ่มขึ้น ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงาน มีองค์ประกอบดังนี้ การสัมฤทธิ์ผล บุคคลมีความรู้สึกว่าได้สำเร็จ การยอมรับนับถือจากผู้อื่น บุคคลมีความรู้สึกได้รับการยอมรับจากผู้อื่นเมื่อทำงานสำเร็จ ลักษณะงานที่มีความก้าวหน้ามั่นคงน่าสนใจ บุคคลรู้สึกว่างานที่ทำน่าสนใจ ความรับผิดชอบ บุคคลรู้สึกว่าต้องรับผิดชอบตนเองและต่อการทำงาน มีโอกาสเจริญก้าวหน้า บุคคลรู้สึกว่าเกิดความก้าวหน้าในการทำงาน การเติบโต บุคคลตระหนักว่าตนเองมีโอกาที่จะเรียนรู้เพิ่มเติมและเสริมสร้างความเชี่ยวชาญ ปัจจัยด้านสุขอนามัยเป็นปัจจัยการบำรุงรักษาที่ช่วยให้บุคคลยังคงทำงานอยู่และยังรักษาสภาพการทำงานไว้ไม่ให้ออกจากงาน มีองค์ประกอบดังนี้ นโยบายและการบริหาร บุคคลรู้สึกว่าฝ่ายจัดการมีการสื่อสารที่ดีและเข้าใจถึงนโยบายขององค์กร การนิเทศงาน บุคคลรู้สึกว่าผู้บริหารตั้งใจสอนงานและให้งานตามหน้าที่รับผิดชอบ ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน บุคคลรู้สึกดีต่อหัวหน้างาน ภาวะการงาน บุคคลรู้สึกดีต่องานและสภาพของการทำงาน ค่าตอบแทนการทำงาน บุคคลรู้สึกว่าค่าตอบแทนเหมาะสม ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน บุคคลมีความรู้สึกที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน ชีวิตส่วนตัว บุคคลรู้สึกว่าเวลาการทำงานมีความสมดุลกันไม่กระทบต่อชีวิตส่วนตัว ความสัมพันธ์กับลูกน้องและหัวหน้างานมีความรู้สึกที่ดีต่อกัน สถานภาพบุคคลมีตำแหน่งหน้าที่ดี ความมั่นคง บุคคลรู้สึกมั่นคงปลอดภัยในงาน

ทฤษฎีความสุขในการทำงานสะท้อนให้เห็นคุณค่าในการทำงานและคุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยแรงจูงใจและปัจจัยสุขอนามัยซึ่งได้รับการยอมรับและเผยแพร่มานาน มีความสอดคล้องกับแนวคิดองค์กรสุขภาวะขององค์กรอนามัยโลก ได้แก่ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานและความสำเร็จในการทำงาน การให้ความสำคัญกับสุขภาวะองค์กรเพื่อเสริมสร้างคุณค่าของงานและคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี ได้รับความสนใจมาโดยตลอด ปรับเปลี่ยนไปบริบทและสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป

กอบัว ทศนภักดิ์ (2550) กล่าวถึงปัจจัยของการทำงานอย่างมีความสุขไว้ว่า องค์กรสุขภาวะต้องคำนึงถึงการสร้างความสอดคล้องของปัจจัยต่าง ๆ ที่ประกอบกันเป็นมิติแต่ละด้านที่มีความสัมพันธ์กัน โดยมีทั้ง 3 มิตินี้ต้องมีความสัมพันธ์กันอย่างสมดุล ผ่านการบริหารจัดการ การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ การยึดมั่นในหลักจริยธรรม และการพัฒนาบุคลากร องค์กร และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียไปพร้อม ๆ กัน ซึ่งความสัมพันธ์ที่สมดุลนี้จะก่อให้เกิดการพัฒนาและเติบโตร่วมกันอย่างยั่งยืน โดยองค์กรเองยังคงไว้ซึ่งผลประโยชน์ที่ดีและสามารถอยู่รอดได้แม้ในสิ่งแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา มิติด้านบุคลากรในองค์กร เช่น การให้ความสำคัญกับสุขภาพของบุคลากรในองค์กร ซึ่งเป็นตัวขับเคลื่อนความสำเร็จขององค์กร ทำได้โดยให้ความช่วยเหลือ สนับสนุน พัฒนา ให้

อำนาจในการตัดสินใจ และให้ความสำคัญของคุณคลากร เป็นต้น บทบาทของผู้นำเอง มีความสำคัญไม่น้อยไปกว่าปัจจัยอื่นๆ ซึ่งผู้นำมักเป็นผู้ที่มีอิทธิพลและมีบทบาทต่อการเปลี่ยนแปลงหรือสิ่งที่ยังต้องการกำลังจะทำในอนาคต ผู้นำ คือ ผู้สร้างสรรค์สิ่งแวดล้อมเพื่อให้เกิดเป็นองค์กรที่มีผลิตภาพ และมีประสิทธิผล ในการทำงาน ผู้นำเป็นผู้สร้างขวัญกำลังใจ (Morale) และสร้างความผูกพันของคุณบุคลากรกับองค์กร เป็นต้น มิติด้านองค์กร ซึ่งประกอบด้วย การบรรลุถึงพันธกิจขององค์กรผ่านการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ การคงไว้ซึ่งสถานะเศรษฐกิจที่ดีขององค์กร การมีโครงสร้างขององค์กรที่แข็งแกร่ง และการออกแบบงานที่เหมาะสมมิติด้านสิ่งแวดล้อม เช่น ลูกค้ำ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอื่น ๆ และชุมชน ซึ่งเป็นกลุ่มที่องค์กรต้องสร้างสมดุลความสัมพันธ์ที่ดีทั้งด้านผลประโยชน์ และความช่วยเหลือด้านอื่นๆ

จินตนา อาภาอดุล (2551) กล่าวว่า ปัจจัยของการทำงานอย่างมีความสุข องค์กรต้องมีวัฒนธรรมองค์กรเปิดกว้างโดยเสริมสร้างภาวะผู้นำ เสริมสร้างทีมงาน ให้โอกาสแก่พนักงานในการแสดงความสามารถและเติบโตอย่างเต็มศักยภาพ การสร้างความรู้สึกร่วมกันที่ดีระหว่างบุคลากรผู้ปฏิบัติงานและผู้บริหาร การดูแลเอาใจใส่บุคลากรให้ทำงานอย่างมีความสุขเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้องค์กรมีความเจริญก้าวหน้าเติบโตขึ้นและประสบความสำเร็จ

วิจารณ์ พานิช (2551) กล่าวว่า ปัจจัยของการทำงานอย่างมีความสุข องค์กรต้องมีความเข้มแข็งสามารถต่อสู้กับความยากลำบากและความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในอนาคตมีบรรยากาศในการทำงานที่ดี มีความกระตือรือร้นในการในการทำงาน มีสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมภายนอกดี มีผลประกอบการดี มีภาพลักษณ์ที่ดีซึ่งถือเป็นความสำเร็จขององค์กร บุคลากรทำงานร่วมกันด้วยความเป็นมิตรไมตรีต่อกัน มีวัฒนธรรมองค์กรที่เห็นคุณค่าในความแตกต่างและพึ่งพากันอย่างสร้างสรรค์ โดยมีทัศนคติในเชิงบวกในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมาย

Flanagan และ Henry (1994) กล่าวถึงปัจจัยที่เอื้อต่อการทำงานอย่างมีความสุข ไว้ว่า ประกอบด้วย ผู้นำในองค์กรมีบทบาทสำคัญในการสร้างให้เกิดองค์กรสุขภาวะได้ โดยการให้อำนาจแก่บุคลากรและผู้ใต้บังคับบัญชามากกว่าการควบคุมรายละเอียดของการทำงาน ให้การยกย่องพฤติกรรมของบุคลากร สร้างให้เกิดการทำงานแบบสุขภาวะดี โดยการทบทวนประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของการออกแบบงาน กระบวนการและระบบการทำงาน มีอีกหนึ่งแนวคิดที่มองถึงความสำคัญของคุณบุคลากรในองค์กรว่าเป็นปัจจัย และมีบทบาทสำคัญต่อการสร้างให้เกิดองค์กรสุขภาวะ นอกจากผู้บริหารจะมีความสำคัญกับการก่อให้เกิดองค์กรสุขภาวะแล้ว บุคลากรในองค์กรเองก็มีความสำคัญไม่น้อยไปกว่ากัน ไม่ได้หมายความว่าต้องสร้างบุคลากรในองค์กรให้เก่งเป็นหนึ่ง แต่องค์กรสุขภาวะหมายความว่าซึ่งผู้บริหารและบุคลากรทำงานร่วมกันเพื่อให้เกิดการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพสูงผ่านการพัฒนาบุคลากรและวิถีชีวิตที่สมบูรณ์ ขจัดระบบการทำงานที่ด้อยประสิทธิภาพออกไป ขจัดระบบการปฏิบัติงานที่ไม่สมบูรณ์ ออกแบบการทำงาน และงานที่รับผิดชอบ เพื่อสนับสนุนให้เกิดการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพสูงด้วยตัวของแต่ละบุคคลเอง ออกแบบสิ่งแวดล้อมการทำงานเพื่อส่งเสริมการทำงานในองค์กรให้เกิดสุขภาวะดี พัฒนาและคงไว้ซึ่งวัฒนธรรมในการปรับตัวและผลของการปฏิบัติงานที่ประสิทธิภาพสูง

Guarnaccia (1994) กล่าวถึงปัจจัยที่เอื้อต่อการทำงานอย่างมีความสุข ประกอบด้วย สภาพแวดล้อมที่อยู่บนพื้นฐานของแนวคิดที่ว่าสุขภาวะขององค์กรมาจากผลิตภาพการอยู่รอดของ

องค์กรนั้น ๆ โดยอิงพื้นฐานของความสามารถขององค์กรต่อการสนับสนุนสุขภาพองค์กร ทั้งเรื่องความสำเร็จที่ตั้งเป้าหมายไว้ หรือการพัฒนาบุคลากร ความสัมพันธ์ที่เกี่ยวข้อกันของบุคลากรในองค์กรนั้น ๆ กับการทำงานในองค์กร ลักษณะขององค์กรสุขภาพจะออกมาในรูปแบบมิติทั้งหมด 13 มิติ ซึ่งถือเป็นค่านิยมพื้นฐานขององค์กรที่ได้ชื่อว่าเป็นองค์กรที่มีสุขภาพองค์กรที่ดีได้ปฏิบัติได้มีการนำหลักการนี้ไปใช้ในการจัดการระบบการลงทุน การบริหารจัดการทั่วไป และการพัฒนาบุคลากรจริงโดยมิติและคุณลักษณะต่าง ๆ ได้แก่การเรียนรู้ และการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ องค์กรต้องสนับสนุนและให้โอกาสแก่บุคลากรในองค์กรเพื่อพัฒนาความรู้ และเพิ่มทักษะ โดยบุคลากรในองค์กรจะกลายเป็นบุคคลที่รักการเรียนรู้ไม่รู้จบ ขณะเดียวกันต้องมีการแบ่งปันความรู้แก่เพื่อน ๆ ในองค์กร การให้คุณค่าความสำคัญของความหลากหลาย องค์กรมีความนิยมชมชอบ และสนับสนุนความหลากหลายของบุคลากรในองค์กร เพื่อให้เป็นเหมือนแหล่งในการใช้การกระตุ้นและเติมเต็มในองค์กร โดยการให้โอกาสที่เท่าเทียมกัน มีการเปิดกว้าง ไม่มีการแบ่งแยก และมีความยุติธรรม โดยบุคลากรในองค์กรจะต้องแบ่งปันความสามารถและความเชี่ยวชาญ จากประสบการณ์ของแต่ละบุคคลต่อองค์กรเช่นกัน และต้องเปิดกว้างเพื่อยอมรับความสามารถของแต่ละบุคคลและลดความเอนเอียงไปที่ทิศทางทิศทางหนึ่งการสื่อสารแบบเปิดเผย องค์กรต้องมีการเปิดเผยข้อมูลให้ทั่วถึงทุกระดับ เช่น ข้อมูลของสถานการณ์ที่กำลังเผชิญอยู่ การปฏิบัติงาน การเลือกตั้งตัดสินใจ และแผนงาน โดยบุคลากรในองค์กรต้องให้ความสำคัญกับความลับของข้อมูลนั้นด้วยการมีส่วนร่วมของบุคลากร องค์กรสนับสนุนให้เกิดการมีส่วนร่วม และความเป็นผู้นำของบุคลากร ในการวางแผนงาน การตัดสินใจ การออกแบบการทำงาน และการแก้ปัญหา โดยบุคลากรในองค์กรต้องมีความรับผิดชอบในการตัดสินใจ มีการทำงานเป็นทีม และมีบทบาทในการเป็นผู้นำ ความเท่าเทียมกันเป็นรากฐานที่สำคัญขององค์กร องค์กรสนับสนุนและป้องกันความเป็นส่วนตัว ความเท่าเทียม ความเคารพในสิทธิ์ของบุคลากร โดยทางกลับกันบุคลากรต้องเคารพในนโยบาย การปฏิบัติงานขององค์กร และรับผิดชอบ เพื่อปรับปรุงคุณภาพของความสัมพันธ์ในงาน การยกย่องและให้รางวัลที่เท่าเทียมกัน องค์กรมีการกระตุ้น และผลักดันให้บุคลากรเพิ่มคุณค่าให้กับองค์กร ซึ่งจะทำให้เกิดการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร มีการให้รางวัล การให้ผลประโยชน์ในรูปแบบต่าง ๆ ซึ่งขึ้นกับสิ่งที่แต่ละบุคลากรได้กระทำให้แก่องค์กรความมั่นคงด้านเศรษฐกิจพื้นฐาน องค์กรต้องสร้างความมั่นคงทางเศรษฐกิจแก่องค์กรเอง รวมทั้งบุคลากรส่วนมุมของบุคลากรเองต้องทราบดีว่าการที่องค์กรจะมีความมั่นคงได้ ต้องมาจากความสำเร็จขององค์กรในระยะยาว ดังนั้นบุคลากรต้องมีความมุ่งมั่น และความผูกพันแก่องค์กร การใช้เทคโนโลยีที่ยืดความสำคัญแก่บุคลากรเป็นหลัก องค์กรต้องมองหาเครื่องมือ และใช้เทคโนโลยีเพื่อลดงานที่อันตราย โดยการสร้างสรรค์การทำงานที่ปลอดภัย เพื่อเพิ่มความสามารถและความพึงพอใจของบุคลากร และบุคลากรเองต้องเรียนรู้และปรับใช้เครื่องมือ และเทคโนโลยีเพื่อใช้ในการสนับสนุนนวัตกรรมใหม่ในการทำงาน และเพิ่มความสามารถในการแข่งขัน บรรยากาศในที่ทำงานที่ส่งเสริมสุขภาพของบุคลากร องค์กรต้องให้ความสำคัญในการดูแลสุขภาพทั้งด้านกายภาพ และด้านจิตใจของบุคลากรในองค์กร สนับสนุนให้บุคลากรดูแลสุขภาพ และป้องกันให้บุคลากรห่างไกลจากการเจ็บป่วย ส่วนบุคลากรเองต้องให้ความสนใจในการดูแลสุขภาพของตัวเอง ให้องค์กรรับทราบค่าใช้จ่ายในการดูแลและรักษาการเจ็บป่วยที่เกิดจากการทำงาน นอกจากนี้ต้องมีการมองหาและรักษาภาวะสมดุลของงานและสุขภาพที่ดี คุณค่าของการทำงาน องค์กรต้องเพิ่มคุณค่าในการทำงานของบุคลากร เช่น

สร้างความภูมิใจที่เกิดจากงาน ทำให้เห็นว่างานนั้น ๆ มีความสำคัญ โดยเพิ่มคุณภาพ ความถูกต้องแก่ผลิตภัณฑ์และบริการ ส่วนบุคลากรเองต้องพยายามไปถึงระดับความสำเร็จนั้น โดยยึดหลักจริยธรรม และความพึงพอใจของบุคลากร ความสมดุลของงาน ชีวิตส่วนตัว และครอบครัว องค์กรต้องให้การสนับสนุนให้บุคลากรรักษาสมดุลระหว่างภาระงานและชีวิตส่วนตัว และบุคลากรเองต้องให้ความสำคัญในการรักษาสมดุลนั้นเช่นกัน ความรับผิดชอบต่อชุมชน องค์กรต้องลงทุน และให้ความสำคัญกับชุมชน และสังคม โดยบุคลากรเองแสดงควมมีส่วนร่วมในการเป็นอาสาสมัครในการช่วยเหลือและรับผิดชอบต่อชุมชน การปกป้องรักษาสิ่งแวดล้อม องค์กรต้องมีความตั้งใจและจริงจังในการดูแลรักษาสิ่งแวดล้อม และสร้างสมดุลแก่ระบบนิเวศ โดยบุคลากรในองค์กรต้องมีส่วนร่วมอย่างมุ่งมั่นในการให้ความร่วมมือกับองค์กรเช่นกัน

Lyden และ Klingele (2000) กล่าวถึงการตรวจสอบสุขภาวะขององค์กรไว้ว่าองค์กรสุขภาวะสามารถดูได้จากตัวชี้วัดสภาพแวดล้อมที่มีความเชื่อมโยงกันแต่ละมิตจะมีคุณลักษณะเป็นปัจจัยที่เอื้อต่อการทำงานอย่างมีความสุข ซึ่งประกอบด้วยการพัฒนาองค์กรให้มีความสามารถในการทำหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ และรวมถึงขีดความสามารถในการเติบโตก้าวหน้า และพัฒนาบุคลากรไปพร้อม ๆ กัน โดยการบริหารจัดการแบบองค์รวม ซึ่งกำหนดจากปัจจัยต่าง ๆ เช่น ปรัชญา ค่านิยม วัฒนธรรมองค์กร พฤติกรรมการดำเนินงาน ความผูกพันต่อองค์กร จริยธรรมและคุณธรรมของบุคลากร บุคลากรในองค์กรมีความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร การสื่อสารในองค์กรต้องมีประสิทธิภาพอย่างเพียงพอ โดยมีการสื่อสารทั่วถึงทุกระดับขององค์กร การสื่อสารต้องเป็นแบบสองทาง และเป็นไปในแนวทางที่ดี ที่สำคัญการสื่อสารแบบเผชิญหน้า การสื่อสารผ่านการเขียนก็ยังคงมีความสำคัญ มิติด้านการมีส่วนร่วม สนับสนุนให้บุคลากรในองค์กรทุกระดับมีส่วนร่วมในการแสดงความรู้สึกรักคิดเพื่อการตัดสินใจ และบุคลากรในองค์กรจะมีความรู้สึกของความเป็นเจ้าของเมื่อบุคลากรเหล่านั้นได้เข้ามามีส่วนร่วมมีความรับผิดชอบในการปรับปรุงการทำงาน มีความเปิดเผย โปร่งใส และในทางกลับกันบุคลากรในองค์กรต้องมีความจริงจังต่อองค์กร มิติด้านการรักดี และความผูกพัน บรรยากาศที่จริงจังไว้วางใจซึ่งกันและกันของบุคลากรในองค์กร จิตสำนึกช่วยเหลือเอื้ออาทรต่อกัน นอกจากนี้บุคลากรในองค์กรจะถ่ายทอดเรื่องราวความคิดเห็นว่าตนเองมีความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรนี้ เห็นว่าองค์กรที่ตนทำงานอยู่เป็นสถานที่ทำงานมีความสุขมากที่สุด และทุ่มเทในการทำงาน การแสดงความคิดเห็นในที่ประชุม มิติด้านขวัญกำลังใจ การเสริมสร้างขวัญกำลังใจให้แก่บุคลากรเป็นสิ่งสำคัญ การมีบรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตร มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน บุคลากรในองค์กรดูแลเอาใจใส่ห่วงใยซึ่งกันและกัน รวมทั้งรักในงานที่ทำ มีความกระตือรือร้นในการทำงาน เห็นได้จากการดำเนินชีวิตส่วนตัวและภาพโดยรวมขององค์กร บรรยากาศการทำงานที่ประกอบด้วยคุณธรรมจริยธรรมต่อกัน องค์กรดำเนินธุรกิจอย่างมีหลักปฏิบัติด้วยคุณธรรมจริยธรรม ซึ่งบุคลากรในองค์กรเห็นคุณค่าและให้ความสำคัญกับค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรตามหลักคุณธรรมจริยธรรมที่ได้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง การยอมรับและยกย่องผลปฏิบัติงาน การให้รางวัลแก่ผู้ทำผลงานดีเด่นเพื่อสร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน บุคลากรในองค์กรจะได้รับการสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพของแต่ละบุคลากรอย่างเต็มความสามารถ นอกจากนี้บุคลากรเกิดคความผูกพันต่อองค์กรความรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าและได้รับการยอมรับในความสำเร็จ การรับรู้ด้านชื่อเสียงในด้านบวกจากแนวปฏิบัติที่ดี การดูแลพนักงานอย่างดี บุคลากรและผู้บริหารมีส่วนร่วมในการแสดง

ความคิดเห็น การตัดสินใจ เกิดการเรียนรู้ในการปรับตัวเข้าหากัน พัฒนาความสัมพันธ์ทั้งภายในและภายนอก การทำงานมีความสอดคล้องกับเป้าหมาย วิสัยทัศน์และกลยุทธ์ตอบสนองต่อเป้าหมายในการดำเนินธุรกิจ นอกจากนี้การมีส่วนร่วมกับชุมชน ความรับผิดชอบต่อผู้มีส่วนได้เสีย หน้าที่ความรับผิดชอบของทีมงานต้องชัดเจน และบุคลากรในองค์กรมีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางและเป้าหมาย ภาวะผู้นำมีความสำคัญต่อการเสริมสร้างองค์กรสุขภาวะ การรับรู้และการตอบสนองของผู้นำในองค์กร การทำงานที่เป็นมิตรกับเพื่อร่วมงาน ลูกน้อง และผู้บังคับบัญชา ผู้บริหารระดับทั้งในระดับกลางหรือระดับสูงมีบทบาทในการดูแลรักษาผลประโยชน์ขององค์กร การพัฒนาความหลากหลายเพื่อเชื่อมโยงทุกมิติสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีผลกระทบต่อของบุคลากรในองค์กร การพัฒนาบุคลากรจึงเป็นสิ่งจำเป็น การสนับสนุนให้มีการฝึกอบรม รวมทั้งการวางแผนอย่างเป็นทางการเป็นสิ่งควรทำ สนับสนุนทรัพยากรที่มีคุณภาพใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพคุ้มค่า จัดสรรแบ่งปันทรัพยากรอย่างเหมาะสมเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการดำเนินธุรกิจขององค์กร

1.5. การเสริมสร้างสุขภาวะองค์กร

องค์กรสุขภาวะ เป็นองค์กรที่มีกระบวนการพัฒนาคนในองค์กรอย่างมีเป้าหมายและยุทธศาสตร์สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร มุ่งเน้นให้พนักงานอยู่ร่วมกันและทำงานเป็นทีมอย่างมีประสิทธิภาพและมีความสุข สามารถผลิตสินค้าและบริการตามที่ลูกค้าต้องการด้วยความคิดสร้างสรรค์จนเกิดเป็นองค์กรที่พร้อมต่อการเผชิญกับความเปลี่ยนแปลงและสามารถนำพาองค์กรก้าวข้ามพ้นจากวิกฤติปัญหาไปสู่การเติบโตเป็นองค์กรสุขภาวะได้อย่างยั่งยืน

ธีรยุส วัฒนาศุภโชค (2549) กล่าวว่า การเสริมสร้างองค์กรสุขภาวะ หมายถึง การเสริมสร้างให้องค์กรมีบรรยากาศการทำงานที่ดี เป็นมิตร และบุคลากรทุกคนในองค์กรมีความสุข มีความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร กระตือรือร้นในการทำงานทำให้พนักงานทั้งหลายขององค์กร มีความทุ่มเท สนุกกับการทำงาน ซึ่งจะนำไปสู่เป้าหมายที่องค์กรคาดหวัง และปรารถนามากในปัจจุบัน คือ การพัฒนาเข้าสู่การเป็นองค์กรสุขภาวะและองค์กรแห่งการสร้างสรรค์ที่จะมีความคิดที่แปลกใหม่ ใช้ความพยายามทุ่มเทกับการทำงานมากขึ้น การที่จะพัฒนาองค์กร ส่งเสริมให้บุคลากรมีความคิดสร้างสรรค์ อันจะนำไปสู่การเกิดนวัตกรรมในสินค้า ผลิตภัณฑ์ใหม่ หรือบริการที่มีคุณค่าและมูลค่าเพิ่มสูงขึ้น แตกต่างเป็นเอกลักษณ์ สิ่งที่ต้องคำนึงถึงประการแรกคือ การทำให้บุคลากรมีความสุขกับการทำงานในกิจการ โดยได้มีการประยุกต์หลักการทางจิตวิทยา มีการพิจารณาปัจจัยหลักสองด้าน คือ ด้านบรรยากาศในการทำงาน และด้านเนื้อหาของงานที่ให้บุคลากรทำเพื่อนำไปสู่การพัฒนามูลค่าเพิ่มในสินค้าและบริการต่างๆ ของกิจการในอนาคตอีกด้วย

ชัยนันท์ แสงสุระธรรม (2551: ออนไลน์) กล่าวว่า องค์กรคือสถานที่ทำงานเปรียบเสมือนบ้านหลังที่สอง ซึ่งคนส่วนใหญ่ใช้ชีวิตกว่าครึ่งในที่ทำงาน องค์กรจึงเป็นสถานที่สร้างทั้งความสุข โอกาส ความสำเร็จ รวมถึงคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นให้กับทุกคนได้ หากองค์กรเห็นความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร สนับสนุนการเรียนรู้ การเสริมสร้างสภาพแวดล้อม และการบริหารจัดการองค์กรที่เอื้อต่อการสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีของพนักงานผ่านกิจกรรมต่าง ๆ จนกระทั่งสามารถช่วยให้พนักงานดำเนินชีวิตได้อย่างสมดุล และเกิดเป็นองค์กรสุขภาวะย่อมส่งผลให้พนักงานขององค์กรร่วมมือกันผลิตผลงานอย่างเต็มประสิทธิภาพเพื่อให้ได้สินค้าและบริการที่มีคุณภาพตามความต้องการของลูกค้า องค์กรมีศักยภาพในการแข่งขัน ทำให้องค์กรสามารถเติบโตได้อย่างยั่งยืน

ชาญฤทธิ์ วสันต์ทรรัตน์ (2552: ออนไลน์) กล่าวว่า การเสริมสร้างองค์กรสุขภาวะ คือ การให้ทุกคนได้มีโอกาสในการมีส่วนร่วม ร่วมคิด ร่วมทำ ทำงานแบบทีมงาน สร้างความสุขขององค์กรในทิศทางเดียวกัน แต่ละคนทำตามหน้าที่ทุกหน้าที่ที่มีความสำคัญทั้งสิ้น เพื่อความสร้างสรรค์และการเจริญเติบโตขององค์กร

ประเสริฐ จันทรไพแสง (2553) กล่าวว่า การเสริมสร้างองค์กรสุขภาวะอย่างยั่งยืนจะต้องพัฒนาให้เป็นองค์กรสุขภาวะ บุคลากรขององค์กรเป็นสิ่งที่มีความสำคัญยิ่งและมีความสำคัญต่อการขับเคลื่อนองค์กรให้เจริญก้าวหน้า การดูแลเอาใจใส่บุคลากรให้สามารถทำงานได้อย่างมีความสุขคือวิธีการสร้างบุคลากรให้ทำงานได้อย่างเต็มศักยภาพและความสามารถและเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จในการดำเนินงานตามเป้าหมายขององค์กร

จิตรสุดา ลิ้มเกรียงไกร (2555) กล่าวถึง การเสริมสร้างองค์กรสุขภาวะ ไว้ว่า การเสริมสร้างองค์กรสุขภาวะ ไว้ว่า การเสริมสร้างความสุขในการทำงานเกิดจากองค์กรเรียนรู้หลักในการปฏิบัติงานที่ดี การเสริมสร้างปัจจัยแห่งความสำเร็จ การพัฒนาจุดแข็งในทางธุรกิจ การสร้างความได้เปรียบในการดำเนินงานด้านสุขภาวะจากประสบการณ์ที่สั่งสมไว้เป็นแนวปฏิบัติที่ดีและถ่ายทอดเป็นเรื่องราวที่นำไปสู่การขยายต่อยอดองค์ความรู้ในการดำเนินงานด้านสุขภาวะ ดังนั้นการจัดการความรู้และนำองค์ความรู้ด้านการเสริมสร้างสุขภาวะไปปฏิบัติอย่างต่อเนื่องเป็นการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ การส่งเสริมให้เข้าถึงการเรียนรู้ทุกช่องทางช่วยให้องค์กรเกิดการเปลี่ยนแปลงเป็นองค์กรสุขภาวะได้อย่างมั่นคง การพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะความรู้ความสามารถในการทำงานเพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีขึ้นในรูปแบบการจัดการความรู้ส่งเสริมให้บุคลากรแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงานสร้างทีมงานที่เข้มแข็งช่วยเหลือกันในการแก้ไขปัญหาและสร้างความสำเร็จจึงกลายเป็นเครื่องมือสำคัญเพื่อเติมเต็มความสุขในการทำงานให้แก่องค์กร อาทิ การติดตามผลการเสริมสร้างสุขภาวะองค์กรจากตัวชี้วัดองค์กรสุขภาวะเพื่อควบคุมสภาพแวดล้อมที่มีผลกระทบต่อการทำงานช่วยให้สามารถแก้ไขปัญหาได้ทันเวลา การให้ความรู้ในการดูแลรักษาสุขภาพของพนักงานช่วยเสริมสร้างสุขภาพและมีความสุขในการทำงาน การให้ความรู้เรื่องความปลอดภัยในการทำงานช่วยป้องกันและลดอุบัติเหตุ การให้ความรู้เกี่ยวกับมาตรฐานในการปฏิบัติงานเพื่อสร้างทักษะในการทำงานช่วยสร้างผลงานที่มีคุณภาพสูง การเสริมสร้างบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมในที่ทำงานเพื่ออำนวยความสะดวกให้เอื้ออำนวยต่อการทำงานโดยใช้หลักที่ทำงานเปรียบเสมือนบ้านหลังที่สองพนักงานมีความสุขในการทำงาน เรื่องราวจากกิจกรรมการเสริมสร้างสุขภาวะล้วนบ่งบอกถึงความสำเร็จจากการได้เรียนรู้การสั่งสมประสบการณ์และองค์ความรู้จนกระทั่งสามารถนำองค์ความรู้มาสร้างสรรค์พัฒนากิจกรรมการเสริมสร้างสุขภาวะอย่างต่อเนื่องเกิดความสำเร็จในการตอบสนองต่อเป้าหมายในการดำเนินธุรกิจและสามารถสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีเป็นตัวอย่างที่ดีให้แก่องค์กรอื่นได้เรียนรู้จากเรื่องราวความสำเร็จเหล่านี้ได้อย่างภาคภูมิใจและมั่นใจได้ว่าองค์กรสามารถก้าวพ้นจากวิกฤติปัญหาเปลี่ยนผ่านไปสู่การเป็นองค์กรสุขภาวะได้อย่างสมดุลยั่งยืน

พชชนัน นิรมิตไชยนนท์ (2555) กล่าวถึง การเสริมสร้างองค์กรสุขภาวะ ไว้ว่า การเสริมสร้างความสุขในการทำงานเกิดจากองค์กรส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินงานด้านสุขภาวะโดยมีกิจกรรมที่ควบคู่ไปกับการทำงาน ดังนั้นองค์กรไม่เพียงแต่ทำงานเพื่อให้งานสำเร็จเท่านั้นแต่จะต้องมีการดำเนินงานด้านสุขภาวะเพื่อคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีของพนักงาน การเรียนรู้จากฐานข้อมูล

ความสำเร็จในการจัดกิจกรรมเสริมสร้างสุขภาวะองค์กรจะช่วยให้องค์กรเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ตามแนวปฏิบัติที่ดีเกิดองค์ความรู้ใหม่ในการจัดกิจกรรมเสริมสร้างสุขภาวะในองค์กรของตนเองและเกิดการเปลี่ยนผ่านไปเป็นองค์กรสุขภาวะได้อย่างรวดเร็ว ในฐานะข้อมูลองค์กรสุขภาวะมีตัวอย่างกิจกรรมการเสริมสร้างมากมายที่จะช่วยให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อให้เกิดความมั่นใจได้ว่าองค์กรสามารถเริ่มต้นดำเนินงานด้านสุขภาวะอย่างจริงจังเพื่อช่วยให้องค์กรของตนเองก้าวข้ามพ้นจากปัญหาวิกฤติที่ได้รับผลกระทบจากแรงกดดันในการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมไปสู่การทำงานอย่างมีคุณค่า อาทิ กิจกรรมการปลดหนี้สินให้พนักงานเป็นการลดภาระแก้ไขปัญหาให้พนักงานทำให้พนักงานสามารถกลับมาทำงานได้อย่างมีความสุข กิจกรรมการเสริมสร้างความสุขความอบอุ่นในครอบครัวช่วยให้พนักงานกลับมาให้ความสำคัญในการดูแลเอาใจใส่บุคคลในครอบครัวของตนเองมากขึ้นเกิดกำลังใจในการทำงานมากขึ้น กิจกรรมการเสริมสร้างความรู้จากการจัดเวทีในการสนทนากการประชุมอย่างสม่ำเสมอเพื่อกระตุ้นให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ช่วยให้เกิดการดำเนินงานเป็นทีมการช่วยเหลือกันเกิดความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงาน กิจกรรมการมีส่วนร่วมในการช่วยเหลือสังคมการทำความดีสู่สังคม การมอบสิ่งของเพื่อช่วยเหลือ การดูแลรักษาสิ่งแวดล้อมในชุมชน การรักษาวัฒนธรรมไทยเป็นการสร้างจิตสำนึกในการเสียสละ การเอื้ออาทร การบำเพ็ญประโยชน์ ต่อสังคมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างชุมชนล้วนเป็นกิจกรรมที่ทำให้เกิดความสุขในทุกมิติรอบด้านเกิดพลังขับเคลื่อนในการทำงานและขยายผลความสำเร็จไปทั่วทั้งองค์กรเกิดการเปลี่ยนแปลงไปสู่สิ่งใหม่ที่ดีกว่าเดิมอย่างถาวรเป็นองค์กรสุขภาวะที่สมดุลยั่งยืน

อุทัยทิพย์ เจียวิวรรธน์กุล (2555) กล่าวถึง การเสริมสร้างองค์กรสุขภาวะ ไว้ว่า การสร้างความสุขในองค์กรจะต้องครอบคลุมทุกมิติของชีวิตโดยมีเครื่องมือสำคัญในการสร้างองค์กรแห่งความสุขประกอบด้วย การเรียนรู้ การจัดการความรู้ การแลกเปลี่ยนความรู้ การเข้าถึงแหล่งการเรียนรู้ที่สนับสนุนการดำเนินงานเสริมสร้างสุขภาวะให้ได้ผลสำเร็จ การเรียนรู้ดังกล่าวทำหน้าที่เป็นกลไกในการขับเคลื่อนการดำเนินงานตามแผนงานสุขภาวะ โดยการสร้างองค์ความรู้ใหม่จาก การวิเคราะห์ข้อมูล การสังเคราะห์ความรู้ การถ่วงรองความรู้ การเก็บรักษาองค์ความรู้ไว้อย่างเป็นระบบระเบียบสามารถนำมาใช้ประโยชน์เพื่อแก้ไขปัญหาและสร้างสรรค์ผลงานได้อย่างทันเวลา เกิดองค์ความรู้ที่ไหลเวียนอยู่ในองค์กรควบคู่ไปกับการดำเนินงานตลอดเวลาเกิดการสั่งสมประสบการณ์และความเชี่ยวชาญจนกระทั่งสามารถนำความรู้ไปเสริมสร้างสุขภาวะในการทำงาน การจัดเก็บเรื่องราวจากความสำเร็จในการดำเนินงานด้านสุขภาวะไว้เป็นฐานข้อมูลเป็นเครื่องมือสำคัญที่ช่วยให้เกิดการเรียนรู้ในการพัฒนาความสามารถการดำเนินงานด้านสุขภาวะทั้งยังช่วยทำให้องค์กรสามารถจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างสุขภาวะเพื่อสร้างปัจจัยและเงื่อนไขแห่งความสำเร็จ การแก้ไขจุดอ่อน การพัฒนาจุดแข็งและการสร้างความได้เปรียบในการดำเนินงานจากการดำเนินงานด้านสุขภาวะ การให้ความรู้เรื่องสุขภาวะในการทำงาน การเปลี่ยนวิกฤติเพื่อให้เป็นโอกาสในการเสริมสร้างสุขภาวะและการกระทำสิ่งใหม่ที่ดียิ่งกว่าเดิมด้วยการเสริมสร้างสุขภาวะในทุกมิติของสภาพแวดล้อมการทำงาน

Pozner (1997) กล่าวว่า การเสริมสร้างองค์กรสุขภาวะ เป็นกิจกรรมที่ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการสร้างขวัญกำลังใจ การตอบสนองความต้องการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการจ้างงานให้ได้มาตรฐาน โดยมีปัจจัยที่ช่วยแก้ปัญหของความยุ่งยากในการกระตุ้นเพื่อให้เกิดแรงจูงใจซึ่งเป็นหลักการที่สำคัญในการคงความเป็นองค์กรสุขภาวะ โดยเฉพาะในสถานการณ์ที่สภาพเศรษฐกิจ

ทрудตัวและมีวิกฤตการณ์เกิดขึ้น ซึ่งประกอบด้วย การให้บุคลากรในองค์กรมีส่วนร่วม ในสภาวะที่วิกฤต จากความสำเร็จที่ผ่านมาองค์กรต้องดูแลสิ่งแวดล้อมทุกก้าวอย่างใกล้ชิด มีความรับผิดชอบ และมีการตัดสินใจที่ระแวดระวัง การเปลี่ยนแปลงต้องเริ่มจากการให้บุคลากรในทุกระดับขององค์กรเกิดความตระหนักและเข้ามามีส่วนร่วม ดังนั้นการมีส่วนร่วมจึงมีความสำคัญในการกระตุ้นให้บุคลากรทำงานให้ดีกว่าเดิมแล้ว บุคลากรต้องการทรัพยากรสุขภาพส่วนบุคคลเพื่อสนับสนุนการทำงาน ผู้บริหารมองว่าบุคลากรเป็นสินทรัพย์ที่มีค่าที่สุดสามารถพัฒนาให้เต็มศักยภาพและทำงานได้อย่างเข้มแข็งเมื่อองค์กรเผชิญกับภาวะวิกฤต การทำงานร่วมกันของผู้ตัดสินใจและผู้นำแผนงานไปปฏิบัติ การทำงานร่วมกันของผู้ตัดสินใจและผู้ปฏิบัติงานต้องมีความสอดคล้องกัน การตัดสินใจจากฝ่ายบริหารเพียงอย่างเดียวไม่สามารถนำไปปฏิบัติให้เกิดผลเป็นจริงได้ การสื่อสารการตีความบริบทต้องชัดเจน เพื่อลดความกดดัน และความคลุมเครือของสถานการณ์ ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญกับการสื่อสาร โดยต้องมีการสื่อสารแบบ 2 ทิศทาง การสื่อสารต้องมีความชัดเจน ซึ่งนอกจากจะช่วยในการสร้างความเข้าใจในองค์กรแล้ว การสื่อสารยังช่วยในการตรวจสอบ และแก้ไขปัญหา และสร้างจุดแข็งขององค์กรได้ไปพร้อมกัน การสร้างจิตสำนึกความรับผิดชอบและการรายงานผลตอบกลับภายในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะมีผลต่อการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพของบุคลากร ความรับผิดชอบ คือ การสำนึกให้คุณค่า ซึ่งเป็นค่านิยมที่บุคลากรโดยทั่วไปให้ความสำคัญเพื่อให้เกิดความมีประสิทธิภาพ ส่วนการตอบกลับ เป็นสิ่งสำคัญที่บุคลากรทำงานต้องรายงานผลเพื่อติดตามผลของการดำเนินงาน การทำงานร่วมกันเป็นทีม การทำงานเป็นทีมช่วยในการปรับปรุงความสามารถขององค์กรที่จะอยู่รอดในสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้ การกระทำสิ่งใหม่ที่ดีขึ้นกว่าเดิมละทิ้งพฤติกรรมเดิมที่ไม่ดี การเกิดการมีส่วนร่วม การปรับปรุงเรื่องการสื่อสาร การทำงานเป็นทีม ก่อให้เกิดการทบทวนและเกิดการคิดค้นวิธีการสิ่งใหม่เสมอ องค์กรต้องมีการทบทวน และยกเลิกวิธีการทำงานเดิมที่ไม่เกิดประโยชน์ และส่งผลกระทบต่อองค์กร พร้อมกับปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น หาทางเลือกใหม่ การสร้างทีมในการทำงานทำให้มีความคิดในการปรับปรุงงานให้ดีขึ้น เกิดความคิดสร้างสรรค์ และวิธีการทำงานที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น การหาทางเลือกใหม่ทดแทนการทำแบบเดิม ในสถานการณ์วิกฤติ เช่น การหมุนเวียนงานผลัดเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบในบางโอกาสเพื่อให้ทำหน้าที่ได้อย่างหลากหลาย การตรวจสอบความรับผิดชอบขององค์กรและทำให้เกิดการพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน การสร้างความสัมพันธ์ที่เข้มแข็งจึงเป็นสิ่งจำเป็นที่ต้องทำ นอกจากนี้แล้วการสร้างพันธมิตรทางธุรกิจใหม่จะทำไปพร้อมกันเพื่อเสริมสร้างเครือข่ายองค์กรกับสิ่งแวดล้อมรอบองค์กรให้เกิดความเข้มแข็งเพื่อก้าวหน้าและเติบโตในอนาคต

Randell (1998) กล่าวถึง การเสริมสร้างองค์กรสุขภาวะไว้ว่า เป็นกระบวนการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย การเสริมสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน การถ่ายทอดวิสัยทัศน์และเป้าประสงค์ขององค์กรแก่บุคลากรในองค์กรเพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจและสามารถก้าวไปในทิศทางเดียวกันได้อย่างมั่นคง โดยองค์กรสามารถมองทะลุปัญหาและการคาดการณ์ถึงอนาคต รายงานปัญหาที่เกิดขึ้นเพื่อให้ได้รับการแก้ไขในทันที บุคลากรตระหนักถึงความสำคัญและมองในแง่ดีว่าสามารถจัดการกับปัญหานั้นได้ มีจิตสำนึกเพื่อการแก้ปัญหาในองค์กรเป็นสิ่งที่บุคลากรปฏิบัติกันอย่างจริงจัง เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นบุคลากรสามารถเผชิญกับปัญหาและความท้าทายได้อย่างดีเยี่ยม

ทำงานร่วมกันเป็นทีม ความเคารพในการตัดสินใจของบุคลากรระดับล่างขององค์กร บุคลากรในองค์กรมีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่และช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

Lövey และ Nadkarn (2003) กล่าวถึง การเสริมสร้างสุขภาวะองค์กรไว้ว่า การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรต่อองค์กร และความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในองค์กรไปยังผู้มีส่วนได้ส่วนเสียโดยเฉพาะลูกค้าเป็นปัจจัยสำคัญอย่างยิ่งในการเสริมสร้างสุขภาวะ อาทิ การเป็นองค์กรที่สร้างความพึงพอใจแก่ความต้องการของลูกค้า โดยการสร้างความพึงพอใจในการบริการและมอบสิ่งที่มีคุณค่าที่ดีที่สุดให้แก่ลูกค้า โดยการรักษาประโยชน์ผลตอบแทนเป็นสิ่งสำคัญ สร้างความพึงพอใจในการทำงานโดยการสร้างสรรค์สิ่งแวดล้อมในการทำงาน โดยการพัฒนาและมีส่วนร่วมของบุคลากรในองค์กรทำให้บุคลากรในองค์กรเต็มเต็มเป้าหมายของตนเอง พร้อมกับการทำงานอย่างมีคุณค่าทุ่มเทเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร สร้างความพึงพอใจทางเศรษฐกิจการเงินให้แก่องค์กร โดยการบริหารจัดการการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับเป้าหมายในการดำเนินธุรกิจ สามารถสร้างความสมดุลในทุกมิติ คือ การสร้างความพึงพอใจในระบบเศรษฐกิจขององค์กร โดยการพัฒนาโครงสร้างและวัฒนธรรมเพื่อกระตุ้นให้เกิดการตัดสินใจได้อย่างถูกต้องเหมาะสมขณะเดียวกันเป็นองค์กรที่มุ่งเติบโตก้าวหน้าและพัฒนาตลอดเวลา เพื่อเพิ่มความสามารถในการจัดการกับปัญหาที่ยุ่งยากซับซ้อนได้และเป็นองค์กรที่สามารถอยู่ร่วมกับสิ่งแวดล้อมชุมชนได้อย่างกลมกลืน

Verschoor (2003) กล่าวว่า การเสริมสร้างองค์กรสุขภาวะ คือ เสริมสร้างสภาพแวดล้อมทางจิตสังคมที่มีคุณธรรมจริยธรรมจริยธรรม บุคลากรส่วนใหญ่ให้การยอมรับว่าการมีจริยธรรมในองค์กรนั้นเป็นสิ่งที่ดีต่อองค์กรธุรกิจเป็นการแสดงความรับผิดชอบอย่างโปร่งใส แต่การนำหลักจริยธรรมมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรในชีวิตประจำวันกลับเป็นเรื่องยากยิ่ง หลักจริยธรรมขององค์กรสุขภาวะจะช่วยให้ผู้บริหารสามารถพัฒนาการทำงาน พัฒนาธุรกิจให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ประกอบด้วย การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน สนับสนุนการทำงานเป็นทีมช่วยเหลือกันทำให้ทีมประสบความสำเร็จ แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในทันที การเปิดกว้าง การยอมรับซึ่งกันและกันระหว่างผู้บริหารระดับสูงและบุคลากร การสร้างโอกาสการเรียนรู้และการพัฒนาองค์กร สร้างจุดแข็งขององค์กร เปิดใจยอมรับฟังความคิดเห็น และพร้อมที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ ซึ่งจะทำให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาขึ้นในองค์กร สามารถประยุกต์ใช้ความรู้ในการวิเคราะห์เพื่อแก้ไขปัญหา ความเป็นอิสระในการแสดงความคิดเห็น การยอมรับความเสี่ยงในขอบเขตที่เหมาะสม การประเมินความเสี่ยงในกระบวนการบริหารและจัดการ อดทนและเรียนรู้จากความผิดพลาด การยอมรับที่จะเรียนรู้สามารถที่จะทำให้องค์กรเปลี่ยนแปลงไปเป็นสิ่งที่น่าแปลก จิตสำนึกความรับผิดชอบต่อภารกิจที่ยึดมั่นในสิ่งที่พูดหรือสัญญาอย่างคงเส้นคงวาจึงทำให้เกิดการพัฒนาในองค์กร รวมทั้งทำให้เกิดความเชื่อมั่นในองค์กรอีกด้วย การบูรณาการเชื่อมโยง และการมีแนวคิดแบบภาพรวม มีแนวคิดที่เป็นไปในแนวทางเดียวกัน จะทำให้เกิดการทำงานเป็นทีมและมุ่งสู่เป้าหมายเดียวกัน การเผชิญกับอุปสรรคความท้าทาย ซึ่งการที่จะทำให้ได้สิ่งที่ดีที่สุดนี้จะต้องได้รับการสนับสนุนทั้งจากภายในและภายนอกองค์กร เพื่อพัฒนาอย่างต่อเนื่องก้าวไปสู่ความมั่นคงยั่งยืน

Wellness (2003) กล่าวว่า การเสริมสร้างองค์กรสุขภาวะ เริ่มต้นจากการที่บุคลากรในองค์กรมีการเรียนรู้เรื่องสุขภาพ โดยมองว่าสถานที่ทำงาน คือ โรงเรียนที่เริ่มต้นของการเสริมสร้างสุขภาพที่ดีของบุคลากร โดยการใช้เครื่องมือที่ช่วยให้การสนับสนุนทำให้สุขภาพส่วนบุคคลและความ

เป็นอยู่ที่ดีของบุคลากรสามารถตอบสนองต่อเป้าหมายในการดำเนินธุรกิจและทำให้บุคลากรในองค์กรอยู่ได้อย่างมีความสุข มีพลังขับเคลื่อนในการทำงาน ความเป็นอยู่ที่ดีในภาพรวมของบุคลากร หรือแม้กระทั่งตัวบุคลากรเองเป็นพื้นฐานที่สำคัญที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ และก่อให้เกิดองค์กรสุขภาวะในที่สุด นอกจากนี้ความสำคัญของบุคลากรในด้านสุขภาพหรือความเป็นอยู่ที่ดีที่ได้รับจากองค์กรแล้ว สิ่งหนึ่งที่ทำให้องค์กรมีสุขภาพดีได้ คือ การสร้างการมีส่วนร่วม ความสัมพันธ์ที่ดีของบุคลากรต่อองค์กรมีความสำคัญและความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรเป็นปัจจัยพื้นฐานต่อการเสริมสร้างสุขภาวะองค์กรที่ยั่งยืน

Dive (2004) กล่าวว่า การเสริมสร้างองค์กรสุขภาวะ คือ องค์กรที่สามารถบรรลุถึงวิสัยทัศน์ และพันธกิจที่ตั้งไว้ พร้อมกับการพัฒนาขีดความสามารถในการเติบโตก้าวหน้าโดยพัฒนาบุคลากรในองค์กรไปพร้อมกับการดำเนินธุรกิจที่มีการแข่งขันกันอย่างรุนแรง การเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีมีความสำคัญเอื้อต่อการทำงานที่มีคุณค่าสมกับการเป็นองค์กรสุขภาวะที่ยั่งยืน

Schuyler (2004) กล่าวว่า การเสริมสร้างองค์กรสุขภาวะ คือ องค์กรเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน การสนับสนุนให้เกิดการยอมรับตอบแทนซึ่งกันและกัน ซึ่งความหมายสำคัญคือ การที่บุคลากรมีจิตสำนึกช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เอื้ออาทรต่อกัน องค์กรพัฒนาหน้าที่ความรับผิดชอบการทำงานเอื้อต่อการเติบโตก้าวหน้าได้อย่างยั่งยืน ขณะเดียวกันองค์กรยังต้องสร้างค่านิยมวัฒนธรรมที่ซึ่งบุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงออกในการตัดสินใจในสิ่งแวดล้อมที่มีผลกระทบต่อการทำงานและดำเนินธุรกิจขององค์กรอีกด้วย

การเสริมสร้างสภาพแวดล้อมเป็นแนวทางการดำเนินนโยบายเพื่อไปสู่การเป็นองค์กรสุขภาวะ จากแนวคิดองค์กรสุขภาวะดังกล่าวสามารถสรุปเป็นตารางการวิเคราะห์แนวคิดตัวชี้วัดองค์กรสุขภาวะได้ดังนี้

ตารางที่ 1 การวิเคราะห์แนวคิดตัวชี้วัดองค์กรสุขภาวะ

การวิเคราะห์แนวคิดตัวชี้วัดองค์กรสุขภาวะ		
นักคิด	แนวคิด	ประเด็นที่นำมาศึกษา
ดวงเนตร ธรรมกุล ขวัญเมือง แก้ว ดำเกิงและอัจศรา ประเสริฐสิน (2554)	มิติที่ 1 การบริหารทรัพยากรมนุษย์ มิติที่ 2 สภาพแวดล้อมและ บรรยากาศการสร้างเสริมสุขภาวะ มิติ ที่ 3 กระบวนการดำเนินงานสร้าง เสริมสุขภาวะในองค์กร มิติที่ 4 สุขภาพกายและสุขภาพใจ และมิติที่ 5 ผลลัพธ์	มิติที่ 1 การบริหารทรัพยากรมนุษย์ มิติที่ 2 สภาพแวดล้อมและบรรยากาศ การสร้างเสริมสุขภาวะ มิติที่ 3 กระบวนการดำเนินงานสร้าง เสริมสุขภาวะในองค์กร มิติที่ 4 สุขภาพ กายและสุขภาพใจ
WHO (2009)	การเสริมสร้างสภาพแวดล้อมทาง กายภาพ การเสริมสร้าง สภาพแวดล้อมด้านจิตสังคม การ สนับสนุนทรัพยากรด้านสุขภาพส่วน บุคคล และ การเสริมสร้างความ รับผิดชอบต่อสังคม	การเสริมสร้างสภาพแวดล้อมทาง กายภาพ การเสริมสร้างสภาพแวดล้อม ด้านจิตสังคม การสนับสนุนทรัพยากร ด้านสุขภาพส่วนบุคคล และ การ เสริมสร้างความรับผิดชอบต่อสังคม

ตารางที่ 1 การวิเคราะห์แนวคิดตัวชี้วัดองค์กรสุขภาวะ (ต่อ)

การวิเคราะห์แนวคิดตัวชี้วัดองค์กรสุขภาวะ		
นักคิด	แนวคิด	ประเด็นที่นำมาศึกษา
NQI (2006)	การเสริมสร้างสุขภาพร่างกายที่แข็งแรงสมบูรณ์ วัฒนธรรมองค์กร และสภาพแวดล้อมของจิตใจ สภาพแวดล้อมการทำงานทางกายภาพ	การเสริมสร้างสุขภาพร่างกายที่แข็งแรงสมบูรณ์ วัฒนธรรมองค์กรและสภาพแวดล้อมของจิตใจ สภาพแวดล้อมการทำงานทางกายภาพ
IAPA (2008)	การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร สภาพแวดล้อมด้านกายภาพและทรัพยากรด้านสุขภาพส่วนบุคคล	การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร สภาพแวดล้อมด้านกายภาพและทรัพยากรด้านสุขภาพส่วนบุคคล
Frederic K. Herzberg & Others (1959)	การเสริมสร้างปัจจัยด้านแรงจูงใจ ความพึงพอใจ ความสุขในการทำงาน และปัจจัยสุขอนามัย เพื่อรักษาไว้ได้แก่ การสัมฤทธิ์ผล การยอมรับ ลักษณะงาน ความรับผิดชอบ นโยบายและการบริหาร ค่าตอบแทนการทำงาน ความสัมพันธ์ทางสังคม สถานภาพทางหน้าที่การงาน ความก้าวหน้ามั่นคง	การเสริมสร้างปัจจัยด้านแรงจูงใจความพึงพอใจ ความสุขในการทำงานและปัจจัยสุขอนามัย เพื่อรักษาไว้ได้แก่ การสัมฤทธิ์ผล การยอมรับ ลักษณะงาน ความรับผิดชอบ นโยบายและการบริหาร ค่าตอบแทนการทำงาน ความสัมพันธ์ทางสังคม สถานภาพทางหน้าที่การงานความก้าวหน้ามั่นคง
สสส. (2552)	แผนงานสุขภาวะ ความสุข 8 ประการ ความสุขทางร่างกาย ความสุขทางการเรียนรู้ ความสุขทางผ่อนคลาย ความสุขทางจิตใจ ความสุขทางการเงิน ความสุขทางอารมณ์ ความสุขทางสังคม ความสุขทางจริยธรรมคุณธรรม	แผนงานสุขภาวะ ความสุข 8 ประการ ความสุขทางร่างกาย ความสุขทางการเรียนรู้ ความสุขทางผ่อนคลาย ความสุขทางจิตใจ ความสุขทางการเงิน ความสุขทางอารมณ์ ความสุขทางสังคม ความสุขทางจริยธรรมคุณธรรม

จากการทบทวนวรรณกรรม WHO (2010) เสนอว่า แนวทางการพัฒนาองค์กรสุขภาวะ ซึ่งเป็นแนวปฏิบัติและกระบวนการที่ได้ผลดีมีประสิทธิภาพมากที่สุดที่บุคคลและองค์กรสามารถจะกระทำได้ ประกอบด้วย 4 ปัจจัย 1. การเสริมสร้างสภาพแวดล้อมทางกายภาพการทำงาน (The physical work environment) 2. การเสริมสร้างสภาพแวดล้อมด้านจิตสังคมการทำงาน (The psychosocial work environment) 3. การเสริมสร้างทรัพยากรด้านสุขภาพส่วนบุคคล (Personal health resource) 4. การเสริมสร้างการมีส่วนร่วมขององค์กรชุมชนและความรับผิดชอบต่อสังคม (Enterprise involvement in the community) ปัจจัย 4 ประการนี้ ต้องดำเนินกระบวนการอย่าง

ต่อเนื่องในการเตรียมความพร้อม การมีส่วนร่วมของพนักงานผู้เกี่ยวข้องและผู้มีส่วนได้เสีย การแบ่งปัน การสร้างความร่วมมือจากทุกฝ่ายบนพื้นฐานของจริยธรรมและค่านิยม

สรุปว่าองค์กรสุขภาวะ คือ องค์กรที่มีการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุขระหว่างเพื่อนร่วมงาน เพื่อให้องค์กรบรรลุถึงเป้าหมายที่ได้วางไว้อย่างมีคุณภาพและคุณค่าโดยการส่งเสริมบรรยากาศ กระบวนการ รูปแบบ นวัตกรรมในการทำงานใหม่ๆ เพื่อเพิ่มพูนผลผลิตให้ประสิทธิภาพ และประสิทธิผลขององค์กรสูงขึ้น การสร้างความไว้วางใจ และการให้ความเคารพซึ่งกันและกัน โดยการให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของบุคลากรในองค์กร ผ่านการสื่อสารที่ชัดเจนขึ้น การมีความรับผิดชอบ และการสร้างทีมงาน จะช่วยสร้างให้เกิดองค์กรที่มีสุขภาวะที่ดี ท่ามกลางสภาวะที่วิกฤต สิ่งที่ทำหายในสถานการณ์การจัดให้องค์กรยังสามารถดำเนินงานอยู่รอดได้อย่างมั่นคงยั่งยืนได้ในอนาคต ที่สำคัญผู้บริหารต้องสามารถบริหารการใช้ทรัพยากรบุคคลอย่างคุ้มค่า โดยการใส่ใจดูแลสุขภาพทั้งทางกาย จิตใจ และสังคม รวมทั้งสนับสนุน พัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร และให้อำนาจในการตัดสินใจในงาน หรือสิ่งที่มีผลต่อองค์กร ซึ่งทรัพยากรบุคคลนั่นเองจะเป็นปัจจัยผลักดันให้องค์กรเติบโตอย่างแข็งแกร่ง มั่นคง และยั่งยืนต่อไป

จากการศึกษาแนวคิดองค์กรสุขภาวะดังกล่าว มีความสอดคล้องในทิศทางเดียวกันกับแนวคิดขององค์การอนามัยโลก (WHO, 2010) ที่กล่าวถึงถึงสภาพแวดล้อมขององค์กรเป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลกระทบต่อสุขภาวะองค์กร ผู้วิจัยศึกษาแนวคิด

นอกจากนี้องค์การอนามัยโลก (World Health Organization, 2010) ยังเสนอว่า สุขภาวะขององค์กรขึ้นอยู่กับสุขภาวะของคนในองค์กรการทำงานอย่างมีความสุข คุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี การบริหารจัดการ ปฏิสัมพันธ์ ความร่วมมือกัน ค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร ส่งผลกระทบต่อคุณภาพการปฏิบัติงาน นำแนวคิดปรัชญาทางศาสนาที่กล่าวถึงการไม่ทำร้ายผู้อื่นไม่ทำให้ผู้อื่นบาดเจ็บ แต่ในความหมายขององค์กรสุขภาวะมีความหมายลึกซึ้งกว่านั้นคือการสร้างความสุขในการทำงาน การมีสุขภาพที่ดีร่างกายแข็งแรงสมบูรณ์และความปลอดภัยในชีวิตการทำงานให้แก่บุคลากรในองค์กร เพื่อให้เกิดความสำเร็จที่ยั่งยืน สังคมที่น่าอยู่และเศรษฐกิจที่มั่นคง ในอดีตที่ผ่านมาเน้นในเรื่องของจริยธรรมในสังคมแต่ในปัจจุบันต้องเน้นจริยธรรมในการดำเนินธุรกิจด้วย การปฏิบัติต่อบุคลากรในองค์กร ตามหลักสิทธิมนุษยชนกฎหมายให้ความคุ้มครองต่อบุคลากรในการทำงานด้วยความปลอดภัยและมีสุขภาพที่ดี ทำให้เกิดการแข่งขันกันระหว่างองค์กรในการสร้างสุขภาวะองค์กร เพื่อสร้างความสำเร็จในการประกอบธุรกิจสูงสุดและเพื่อเป็นการสร้างความเชื่อมั่นในการทำงาน

1.6. การประเมินคุณค่าของการเสริมสร้างสุขภาวะองค์กร

องค์การอนามัยโลกให้คุณค่าและความสำคัญกับการเสริมสร้างสุขภาวะองค์กรจึงนำเสนอข้อควรพิจารณาถึงความคุ้มค่าในการสร้างสุขภาวะองค์กรโดยยึดหลักในการพิจารณาดังนี้

1. การเปรียบเทียบต้นทุนระหว่างต้นทุนค่าใช้จ่ายในการป้องกันปัญหาสุขภาวะของพนักงาน และต้นทุนในการเยียวยารักษาเพื่อแก้ไขปัญหาเรื่องความเจ็บป่วย การชดเชยและการหยุดงาน เนื่องจากความเจ็บป่วย

2. การเปรียบเทียบกับงบประมาณค่าใช้จ่ายสำหรับการแก้ไขปัญหาในเรื่องข้อกฎหมายในเรื่องสุขภาวะและความปลอดภัย ระเบียบข้อบังคับในการทำงาน กับการทำงานที่ไม่มีปัญหาในเรื่องนี้

3. สุขภาวะของพนักงานเป็นเรื่องที่สำคัญสำหรับองค์กร หน้าที่ขององค์กรจะต้องหลีกเลี่ยงและลดความเสี่ยงในการเกิดอุบัติเหตุในการทำงาน การบาดเจ็บ การเจ็บป่วย การขาดงานและการลาออกของพนักงาน

การดำเนินธุรกิจขององค์กรจะต้องให้ความสำคัญกับสภาพแวดล้อมการปกป้องรักษาสิ่งแวดล้อม การสร้างสุขภาวะให้สังคมและชุมชนมีความน่าอยู่ การปกป้องบุคลากรจากอันตรายจากการทำงาน การบาดเจ็บหรือการเจ็บป่วยที่อาจเกิดขึ้นได้ การให้ความสำคัญและตระหนักถึงปัญหาดังกล่าวได้ถูกพัฒนาขึ้นมาเป็นกฎหมายข้อบังคับให้ความสำคัญในเรื่องสุขภาวะและความปลอดภัยในการทำงาน การขาดสุขภาวะและความปลอดภัยในการทำงานไม่เพียงทำให้เกิดความสูญเสียแก่พนักงานและสภาพแวดล้อมการทำงานเท่านั้นแต่ยังส่งผลร้ายไปถึงครอบครัว ชุมชนและสังคมยังต้องตกอยู่ในความเสี่ยงที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัยและเป็นความเจ็บปวดของมนุษยชาติ องค์กรและผู้นำผู้เกี่ยวข้องต้องชดเชยให้แก่ความสูญเสียจัดทำประมาณรายจ่ายภายใต้กฎหมายแรงงานทั้งในประเทศและระหว่างประเทศ องค์กรที่ทำผิดต่อกฎหมายต้องได้รับการลงโทษตามกฎหมาย หากองค์กรตัดต้นทุนค่าใช้จ่ายในการสร้างสุขภาวะและความปลอดภัยในการทำงานถือเป็นการก้าวเข้าสู่อันตรายจึงต้องมีกฎหมายเข้ามาช่วยเพื่อเน้นความสำคัญในการสร้างสุขภาวะองค์กร

องค์การอนามัยโลกสนับสนุนการเสริมสร้างสุขภาวะเพื่อให้เกิดความสมดุลของร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคมอย่างสมบูรณ์ ไม่มีความเจ็บป่วยการสร้างองค์กรสุขภาวะ ต้องเกิดขึ้นจากพนักงาน ผู้บริหาร และผู้มีส่วนได้เสียร่วมกันสร้างขึ้น พัฒนาขึ้นเป็นกระบวนการในการป้องกัน ส่งเสริม สุขภาวะ ความปลอดภัย และความเป็นอยู่ที่ดีสำหรับพนักงานทุกคนเป็นองค์กรสุขภาวะที่ยั่งยืน โดยการเริ่มต้นจากการกำหนดปัจจัยและความต้องการดังนี้ 1) สุขภาวะ ความปลอดภัย ความเป็นอยู่ที่ดี ที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมทางกายภาพในการปฏิบัติงาน 2) สุขภาวะ ความปลอดภัย ความเป็นอยู่ที่ดี ที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมทางสังคมจิตใจ 3) ทรัพยากรที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพของบุคคลในการปฏิบัติงาน 4) แนวปฏิบัติทางสังคมชุมชนในการสร้างสุขภาวะของบุคลากร องค์กรและสมาชิกในชุมชน (WHO, 2010)

1. การเสริมสร้างสภาพแวดล้อมทางกายภาพการทำงานได้แก่ การจัดการโครงสร้าง สภาพอากาศ เครื่องจักรกล เครื่องใช้สำนักงาน สินค้า เคมีภัณฑ์ วัตถุติด กระบวนการผลิตในองค์กรปัญหาสภาพแวดล้อมทางกายภาพการทำงานได้แก่ อันตรายจากสารเคมี สารละลาย อันตรายทางกายภาพ เสียง การสั่นสะเทือน คลื่นรังสีความร้อน กัมมันตภาพรังสี ละอองอณู อันตรายทางชีวภาพ สุขภาพอนามัย เชื้อไวรัส แบคทีเรีย อันตรายทางวิศวกรรม การเคลื่อนย้ายสิ่งของหนัก การผลิต อันตรายจากเครื่องจักร อันตรายจากการใช้พลังงานการแก้ไข้ปัญหา โดยการลดสิ่งที่ก่อให้เกิดอันตราย ความเสี่ยงในการทำงาน ควรถูกจัดการ ป้องกัน ระวัง ควบคุมเพื่อหลีกเลี่ยงอันตรายจากการทำงานที่อาจเกิดขึ้นได้ต้องถูกระบุไว้อย่างชัดเจน การจัดการกับความเสี่ยงเพื่อลดความเสี่ยงให้น้อยลง หลีกเลี่ยงการทำงานที่นำไปสู่สถานการณ์ที่ก่อให้เกิดอันตราย โดยการอบรมให้ความรู้ การควบคุมด้านวิศวกรรม การติดตั้งเครื่องจักร การขนย้าย ต้องมีผู้ดูแลในเรื่องความปลอดภัย การติดตั้งระบบป้องกันเสียงรบกวน การมีระบบความช่วยเหลือเมื่อเกิดเหตุที่ต้องการความช่วยเหลือ มีระบบเคลื่อนย้ายผู้ป่วย นำส่งโรงพยาบาล การจัดการดูแลรักษาความสะอาดอาคารสถานที่ การฝึกอบรมในเรื่องความปลอดภัย การบำรุงรักษาเครื่องจักรตามระยะเวลาการใช้งาน การจัดทำนโยบายในการจัดการควบคุม

การติดตั้งอุปกรณ์เครื่องมือป้องกัน การสวมชุดป้องกันอันตรายจากการทำงาน การสวมหมวกนิรภัย การสวมถุงมือ หน้ากากป้องกัน รองเท้าบูท เป็นต้น

2. การเสริมสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานด้านจิตสังคมได้แก่ ทัศนคติ ความเชื่อ ค่านิยม วัฒนธรรมองค์กร ร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม การเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน ปัญหาของสภาพแวดล้อมด้านจิตสังคมการทำงาน ได้แก่ความกดดันจากการทำงาน ความต้องการปริมาณงานที่สูง ระยะเวลาสั้น การตัดสินใจเร่งด่วน การทำงานที่เกินขอบเขต ขาดการสื่อสาร เป็นสาเหตุของความเครียด ขาดนโยบายในการทำงานที่ดี การกดขี่ การกลั่นแกล้ง ภัยคุกคามทางเพศ การติดเชื่อโรคติดต่อ ความหลากหลายทางศาสนา ขาดพันธ์ ขาดการสนับสนุนในเรื่องสุขอนามัย การสั่งงานและการควบคุมการทำงาน ขาดการให้คำแนะนำปรึกษา ขาดการสื่อสาร ขาดการเจรจาต่อรอง ขาดการสื่อสารและการตอบกลับ ขาดการสนับสนุนสมดุลการทำงาน เกิดความกลัว ขาดความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้าและลูกน้อง เพื่อนร่วมงาน การแก้ไขปัญหา โดยการเปลี่ยนแปลงปริมาณ ลดการเพิ่มปริมาณงาน ติดต่อกับสื่อสารกันเพิ่มมากขึ้น สร้างความเชี่ยวชาญ ภาวะผู้นำ ขจัดปัญหาภัยคุกคาม ความแปลกแยก ลดผลกระทบการทำงาน เพิ่มความยืดหยุ่นในการปฏิบัติงานมากขึ้น จัดให้มีที่ปรึกษา ผู้สนับสนุน การฝึกอบรมความรู้เกี่ยวกับสุขภาพและความปลอดภัย การลดความขัดแย้งและภัยคุกคาม

3 การเสริมสร้างทรัพยากรด้านสุขภาพสำหรับบุคคลได้แก่ การบริการทางด้านสุขภาพ การให้ความรู้สารสนเทศ ทรัพยากร โอกาส สิ่งแวดล้อม ความยืดหยุ่น การจูงใจเพื่อให้บุคลากรสนใจในเรื่องของสุขภาพ การเปลี่ยนแปลงปรับปรุงในเรื่องสุขภาพ ร่างกายและจิตใจ ปัญหาของทรัพยากรด้านสุขภาพส่วนบุคคล ได้แก่ ระยะเวลาในการทำงานที่ยาวนานเกินไป ขาดความยืดหยุ่นในการหยุดพัก ขาดการจัดสรรงบประมาณในการบำรุงรักษาสุขภาพร่างกาย การขาดแคลนอาหาร ขาดความรู้ความเข้าใจ และการประเมินสุขภาพะ ยังมีสถานที่ให้มีการสูบบุหรี่ ขาดการให้ความสำคัญในการดูแลสุขภาพ ไม่มีการดูแลเรื่องสุขภาพ อาการเจ็บป่วยไม่ได้รับการรักษา ขาดความรู้ความเข้าใจในการป้องกันโรคติดต่อ HIV แนวทางในการแก้ไขปัญหา ให้บริการทางด้านการแพทย์ ให้ข้อมูลข่าวสารสารสนเทศ การฝึกอบรม การสนับสนุนงบประมาณการเงิน สร้างสิ่งอำนวยความสะดวก สร้างความยืดหยุ่น ส่งเสริมโครงการดูแลด้านสุขภาพ เปิดโอกาสและจูงใจให้เกิดการดูแลรักษาสุขภาพ การจัดอาหารที่มีคุณค่า มีโภชนาการ จัดให้มีอุปกรณ์สถานที่ในการออกกำลังกาย ยืดหยุ่นเวลาในการทำงาน เพื่อให้มีช่วงเวลาที่พักและออกกำลังกาย นโยบายในการงดสูบบุหรี่ โครงการประกันรักษาสุขภาพ การตรวจสอบประเมินสุขภาพ การบำบัดรักษาฟื้นฟูสุขภาพร่างกายและจิตใจ การให้ค่าชดเชยและผลตอบแทนแก่พนักงานที่ได้รับความเจ็บป่วยพิการเนื่องมาจากการทำงาน

4. การเสริมสร้างความรับผิดชอบต่อสังคมและการมีส่วนร่วมกับชุมชนการอยู่ร่วมกันขององค์กรและชุมชนย่อมส่งกระทบซึ่งกันและกัน การปฏิบัติงานในองค์กรส่งผลกระทบต่อสุขภาพของพนักงาน และส่งผลถึงสังคมและสิ่งแวดล้อมรอบๆที่ทำงาน จึงเป็นความเกี่ยวพันกันระหว่างองค์กร ชุมชน และสังคม การเรียนรู้ร่วมกับชุมชนเพื่อการแก้ไขปัญหาต่างๆร่วมกัน การจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมสุขภาพในองค์กร ชุมชน และสังคมจึงส่งผลถึงกันและกัน องค์กรจึงต้องรับผิดชอบต่อและส่งเสริมสนับสนุนปัจจัยที่ก่อให้เกิดสุขภาพ ความปลอดภัย ชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีของสังคมและชุมชน แนวทางในการแก้ไขปัญหา จัดกิจกรรมที่ควบคุมมลภาวะ ลดการทำลายสภาพแวดล้อม การควบคุม

มลภาวะทางน้ำ ทางอากาศ การขจัดมลพิษและของเสียที่เกิดจากกระบวนการผลิต การควบคุมการปล่อยการเรือนกระจก ที่ส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมและชุมชนข้างเคียง การป้องกันโรคติดต่อ การติดเชื้อไวรัส การประกันสุขภาพของพนักงานและครอบครัว การดูแลสาธารณสุขชุมชน นโยบายเรื่องความเสมอภาคทางเพศ การให้ความสำคัญในเรื่องการศึกษาของสมาชิกในครอบครัว การประเมินสุขภาพและการรักษาพยาบาลสมาชิกในครอบครัว การสร้างภาวะผู้นำ การจัดหาผู้เชี่ยวชาญในการดูแลสุขภาพของพนักงาน ส่งเสริมการออกกำลังกาย การจัดบริการรับส่งพนักงานในชุมชน กิจกรรมต่างๆทำให้เกิดการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานขององค์กร ครอบครัว ชุมชน สังคมและสภาพแวดล้อม

1.8. ปัจจัยเสริมสร้างความสำเร็จองค์กรสุขภาวะ

ปัจจัยสนับสนุนการเสริมสร้างองค์กรสุขภาวะ ประกอบด้วย

1. ภาวะผู้นำ (Leadership engagement based on core values) บทบาทของผู้นำ คือ ขันการเตรียมความพร้อมต้องได้รับการสนับสนุนจากผู้มีส่วนได้เสียส่วนใหญ่ เชื่อมโยงแผนงานสุขภาวะให้เข้ากับวิสัยทัศน์ เป้าหมาย ค่านิยม การได้รับการสนับสนุนจากทุกฝ่าย พัฒนานโยบายที่ได้รับการยอมรับจากทุกฝ่าย กำหนดตัวชี้วัดที่ชัดเจนตามแผนยุทธศาสตร์องค์กรสุขภาวะ

2. ความจงรักภักดีต่อองค์กร บุคลากรที่เกี่ยวข้องและผู้แทน (Involve workers and their representatives) กำหนดให้พนักงานมีส่วนร่วมในทุกขั้นตอน ข้อเสนอแนะและการแสดงความคิดเห็นนำไปสู่การปฏิบัติ การใช้พลังกลุ่มย่อมมีเสียงมากกว่าปัจเจก

3. ความผูกพันและความมีส่วนร่วม การวิเคราะห์ช่องว่าง (Gap analysis) การวิเคราะห์ช่องว่างเพื่อประเมินสถานการณ์ว่าโครงการมีความก้าวหน้าไปเพียงใดแล้ว ยังอยู่ห่างจากเป้าหมายเพียงใด มีความคิดเห็นอย่างไรในการแก้ไขปัญหา

4. การเรียนรู้จากองค์กรอื่น (Learn from others) การเรียนรู้จากแนวปฏิบัติที่ดีขององค์กรอื่นที่ประสบความสำเร็จมาแล้ว การเรียนรู้จากผู้เชี่ยวชาญ จากนักวิจัย เพื่อหาประสบการณ์ในการแก้ไขปัญหาและสร้างความสำเร็จในแผนงานสุขภาวะองค์กร

5. สู้ความยั่งยืน (Sustainability) การประเมินและการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องคือกุญแจสำคัญในการสร้างความยั่งยืน ดังนั้นควรตรวจสอบเพื่อให้แน่ใจว่าโครงการสุขภาวะองค์กรได้เริ่มต้นทำแล้วหรือยัง และได้บูรณาการเชื่อมโยงเข้ากับแผนยุทธศาสตร์หรือไม่

6. ความสำคัญในการบูรณาการ (The Importance of integration) บทบาทของผู้นำ และผู้ที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องกับแผนงานสุขภาวะโดยเฉพาะ เน้นกิจกรรมที่มีคุณภาพเพื่อนำไปสู่แนวทางการพัฒนาสุขภาวะขององค์กร ชุมชน สังคม

การปรับปรุงเข้าสู่บริบทและความต้องการของท้องถิ่น (Adapting to local contexts and needs) ความต้องการของแต่ละชุมชนท้องถิ่นมีความแตกต่างกันไปตามสภาพปัญหาที่เป็นอยู่ ซึ่งเป็นความท้าทายขององค์กร ที่ต้องปรับตัวสร้างสุขภาวะให้เกิดขึ้นในองค์กรและชุมชน ซึ่งเกี่ยวข้องกับกฎหมาย เชื้อชาติ ศาสนา ค่านิยม วัฒนธรรม สภาวะเงื่อนไขทางการตลาด สังคมชุมชนส่งผลกระทบต่อองค์กร ความสำเร็จเกิดขึ้นจากการสร้างภาคีเครือข่ายขององค์กรสุขภาวะ

สรุปว่าแนวคิดองค์กรสุขภาวะขององค์การอนามัยโลก ได้กล่าวถึงความสัมพันธ์เชื่อมโยงของสถานการณ์และสิ่งแวดล้อมที่เป็นปัจจัยส่งผลกระทบต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน

ประกอบด้วย ปัจจัยได้แก่ สภาพแวดล้อมทางกายภาพการทำงาน สภาพแวดล้อมด้านจิตสังคมการทำงาน ทรัพยากรด้านสุขภาพสำหรับบุคคล การมีส่วนร่วมกับชุมชนและความรับผิดชอบต่อสังคม ซึ่งองค์กรสามารถนำมาประยุกต์ใช้เป็นตัวชี้วัดเพื่อสามารถติดตามตรวจสอบแนวโน้มเพื่อประเมินสุขภาพขององค์กร กำหนดแผนงานและกิจกรรมเสริมสร้างสุขภาพ เพื่อแก้ไขปัญหาที่ส่งผลกระทบต่อ การดำเนินงาน ตอบสนองความต้องการของผู้มีส่วนได้เสียและส่งเสริมสุขภาพในการทำงาน ซึ่งได้ให้ความสำคัญในการเรียนรู้จากแนวปฏิบัติที่ดีเพราะทำให้เห็นภาพตัวอย่างได้อย่างชัดเจนและเกิดการ เรียนรู้ได้อย่างรวดเร็วซึ่งจะได้นำตัวอย่างไปปฏิบัติในองค์กรของตนเองและเป็นแนวปฏิบัติที่ดีให้แก่องค์กรอื่นต่อไป การวิเคราะห์แนวคิดการองค์กรสุขภาพขององค์การอนามัยโลกดังนี้

ตารางที่ 2 ตัวชี้วัดองค์กรสุขภาพขององค์การอนามัยโลก (WHO, 2009)

ตัวชี้วัดองค์กรสุขภาพขององค์การอนามัยโลก(WHO, 2009)	
การเสริมสร้างสุขภาพองค์กร	ตัวชี้วัดองค์กรสุขภาพ
การเสริมสร้างสภาพแวดล้อมทางกายภาพการทำงาน	อาคารสถานที่ การดูแลรักษาสภาพแวดล้อมการทำงาน การจัดการกับความเสียง การรักษาความปลอดภัยในการทำงาน การป้องกันอันตรายจากการทำงาน
การเสริมสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานด้านจิตสังคม	ทัศนคติ ความเชื่อ ค่านิยมวัฒนธรรมองค์กร ภาวะผู้นำ การมีส่วนร่วม ความผูกพันต่อองค์กร ความพึงพอใจ และความจงรักภักดีต่อองค์กร คุณธรรมจริยธรรม
การเสริมสร้างทรัพยากรด้านสุขภาพสำหรับบุคคล	การเรียนรู้ ความเข้าใจเรื่องสุขภาพ การบริการทางสุขภาพ การออกกำลังกาย การป้องกันโรค การเลิกสิ่งเสพติด กิจกรรมความผ่อนคลาย การรับประทานอาหารที่มีคุณค่า การทำงานที่มีเวลายืดหยุ่น สวัสดิการในการดูแลสุขภาพ
การเสริมสร้างความรับผิดชอบต่อสังคมและการมีส่วนร่วมขององค์กรกับชุมชน	การเรียนรู้ร่วมกับชุมชนเพื่อการแก้ไขปัญหาต่างๆร่วมกัน การจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมสุขภาพในองค์กร ชุมชน และสังคม การดูแลและให้ความช่วยเหลือชุมชน

ผู้วิจัยมีความเห็นว่าแนวคิดองค์กรสุขภาพขององค์การอนามัยโลก(WHO, 2009) ดังกล่าวสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการเสริมสร้างสุขภาพองค์กรธุรกิจเอกชนส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน มีความสอดคล้องและเหมาะสมกับบริบทการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในสภาวะการแข่งขันด้านธุรกิจในยุคปัจจุบันมากที่สุดเพราะมีความสอดคล้องเข้ากับสถานการณ์ในปัจจุบันสามารถเข้าถึงปัญหาและตอบสนองต่อความต้องการในการดำเนินธุรกิจจึงได้รับความนิยมนำแพร่หลาย ดังนั้นจึงเป็นเหตุผลในการเลือกแนวคิดองค์กรสุขภาพขององค์การอนามัยโลก (WHO, 2010) ซึ่งเป็นแนวคิดการเสริมสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานแบบ 4 มิติ ครอบคลุมการเสริมสร้างสุขภาพองค์กรอย่างครอบคลุมครบทุกด้านอย่างสมบูรณ์แบบเพื่อเปลี่ยนแปลงเป็นองค์กรสุขภาพอย่างยั่งยืนจึงมีความเหมาะสมสำหรับการวิจัยครั้งนี้มากที่สุด

ตอนที่ 2 การเรียนรู้ตลอดชีวิต

การเรียนรู้ตลอดชีวิตมีบทบาทและความสำคัญอย่างยิ่งต่อการขับเคลื่อนองค์กรในศตวรรษที่ 21 หลายองค์การสำคัญของโลกต่างให้ความสำคัญ มีนักวิชาการหลายท่านและหลายองค์การได้นิยามความหมายของการเรียนรู้ตลอดชีวิตไว้ดังนี้

2.1. ความหมายของการเรียนรู้ตลอดชีวิต

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 ได้ให้ความหมายการเรียนรู้ตลอดชีวิตว่าเป็นการเรียนรู้ที่เกิดจากการผสมผสานระหว่างการเรียนรู้ในระบบการเรียนรู้นอกระบบและการเรียนรู้ตามอัธยาศัยเพื่อให้สามารถพัฒนาคุณภาพชีวิตได้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2542)

วิจิตรศรีสอ้าน (2545) กล่าวว่า การเรียนรู้ตลอดชีวิต หมายถึง นิัยของการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องไปตลอดชีวิตเป็นแบบหนึ่งของพฤติกรรมและการประพฤติปฏิบัติการศึกษาตลอดชีวิตจึงเป็นปัจจัยภายนอกที่คอยบ่งชี้ถึงความจำเป็นความต้องการซึ่งต้องเตรียมและอำนวยความสะดวกเรื่องวิธีการและทรัพยากรจะขึ้นอยู่กับแรงจูงใจและความสามารถส่วนตัวของผู้เรียน

จรรยาตรี มาติลลโกวิท และคณะ (2553) กล่าวว่า การเรียนรู้ตลอดชีวิต หมายถึง การเรียนรู้สำหรับประชาชนทุกกลุ่มในทุกมิติ เช่น เพศ วัย อาชีพ พื้นที่ รายได้ และวัฒนธรรม ดังนั้น การเรียนรู้จะต้องเหมาะสมกับความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย เนื่องจากช่องทางในการรับรู้ ความสามารถในการรับรู้ และความต้องการของการเรียนรู้มีความแตกต่างกัน

พระราชบัญญัติการศึกษาตลอดชีวิตสาธารณรัฐเกาหลีใต้ (2555: ออนไลน์) กล่าวว่า การเรียนรู้ตลอดชีวิต หมายถึง การเรียนรู้ทุกรูปแบบที่นอกเหนือจากการเรียนรู้ในระบบโรงเรียน เกิดขึ้นจากการสมัครใจและการมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ เปิดโอกาสให้ทุกคนได้เรียนรู้ตลอดเวลาอย่างเท่าเทียมกัน

นุชนาถ สุนทรพันธุ์ (2555: ออนไลน์) กล่าวว่า การเรียนรู้ตลอดชีวิต หมายถึง การผสมผสานและเชื่อมโยงการเรียนรู้ที่เกิดจากการศึกษาในระบบการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยเพื่อนำผลทางการเรียนรู้นั้นไปพัฒนาคุณภาพชีวิตและสังคมการจัดการเพื่อให้บุคคลเกิดการเรียนรู้อบรมตลอดชีวิตจึงต้องจัดหลักสูตรสื่อวิธีการเรียนการสอนสภาพแวดล้อมและปัจจัยเกื้อหนุนให้บุคคลเข้าถึงการเรียนรู้ได้สะดวกและนำความรู้ที่ได้ไปใช้จริง ให้ความสำคัญกับผู้เรียนในฐานะที่เป็นศูนย์กลางของการเรียนรู้โดยเชื่อว่ามนุษย์มีศักยภาพมีความสามารถที่จะเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้มีอิสรภาพที่จะเลือกเนื้อหา รูปแบบวิธีการในการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับตนเอง

สุชาดา กิระนันท์ (2555: ออนไลน์) กล่าวว่า การเรียนรู้ตลอดชีวิต หมายถึง การเรียนรู้ที่ยั่งยืน เกิดขึ้นตามการเปลี่ยนแปลงของวิทยาการเทคโนโลยีและสภาพแวดล้อม ดำเนินไปอย่างเป็นธรรมชาติตลอดเวลาไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ เพื่อเสริมสร้างทักษะความสามารถสอดคล้องกับภารกิจและกลยุทธ์ขององค์กร

สุมาลี สังข์ศรี (2543) กล่าวว่า การเรียนรู้ตลอดชีวิต หมายถึง การเรียนรู้เพื่อมุ่งพัฒนาบุคคลให้ปรับตัวเข้ากับเปลี่ยนแปลงในทุกช่วงชีวิตของบุคคล เป็นภาพรวมของการเรียนรู้ทุกประเภทที่เกิดขึ้นตลอดชีวิตของมนุษย์ตั้งแต่เกิดจนตายการเรียนรู้ตลอดชีวิตครอบคลุมการศึกษาทุกระบบ ทุกวัย ทั้งการเรียนรู้ในระบบโรงเรียน การเรียนรู้นอกระบบโรงเรียน การเรียนรู้แบบไม่เป็นทางการจาก

ทุกแหล่งความรู้ในชุมชนและสังคม และเกิดขึ้นได้ทุกที่ โดยไม่จำกัดเวลาและสถานที่ การเรียนรู้ตลอดชีวิตเป็นการเรียนรู้ที่สัมพันธ์กับชีวิต และผสมผสานกลมกลืนกับการดำเนินชีวิตของบุคคล

สุนทร สุนันท์ชัย (2548) กล่าวว่า การเรียนรู้ตลอดชีวิต หมายถึง การเรียนรู้ทั้งหมดของชีวิตมนุษย์ จากเกิดจนตาย มุ่งพัฒนามนุษย์ให้ปรับตัวเข้ากับความเปลี่ยนแปลงในโลกปัจจุบันและพัฒนาต่อเนื่อง ไปให้เต็มศักยภาพของบุคคลแต่ละคน เป็นการเรียนรู้ที่เกิดจากแรงจูงใจที่จะเรียนรู้ด้วยตนเอง จากแหล่งการเรียนรู้ทั้งในระบบ นอกกระบบทั้งเป็นทางการ และไม่เป็นทางการ เรียนรู้ทุกเวลาทุกสถานที่

พิศมัย ศรีอำไพ และอนันต์ ศรีอำไพ (2549) กล่าวว่า การเรียนรู้ตลอดชีวิต หมายถึง เป็นเป้าหมายของการศึกษาในภาพรวมทั้งหมดของประเทศเป็นกระบวนการจัดการศึกษาที่ผสมผสานการศึกษาทั้งในระบบนอกกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยเพื่อส่งเสริมให้ประชาชนสามารถเรียนรู้ได้ทุกสถานการณ์เวลาและสถานที่อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิตตามความต้องการและความสนใจ เพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคคลครอบครัว ชุมชนและสังคม ส่วนการเรียนรู้ตลอดชีวิตนั้นเป็นทั้งนิสัยและกระบวนการเรียนรู้ของแต่ละบุคคล เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาอันเป็นผลมาจากการได้รับความรู้หรือประสบการณ์จากการจัดการศึกษา หรือจากกิจกรรมในวิถีชีวิตที่สามารถเกิดขึ้นได้ตลอดเวลาตั้งแต่เกิดจนตาย เมื่อบุคคลเป็นผู้ใฝ่ที่จะเรียนรู้ตลอดชีวิตก็จะทำให้สังคมเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้

สุมาลี สังข์ศรี (2549) กล่าวว่ากระบวนการเรียนรู้ตลอดชีวิตในสังคมแห่งการเรียนรู้ประกอบด้วย 1) การวิเคราะห์ปัจจัยที่เอื้ออำนวยต่อรูปแบบการเรียนรู้ที่องค์กรดำเนินอยู่เพื่อให้เกิดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ 2) สร้างการมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายการเรียนรู้ตลอดชีวิตให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกัน สร้างค่านิยมในการเรียนรู้ร่วมกันและสร้างปฏิสัมพันธ์ในการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นในทุกระดับและ 3) จัดระบบให้การเรียนรู้ดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายในการเรียนรู้ กำหนดบทบาทความสำคัญของฝ่ายต่างๆที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การเรียนรู้ตลอดชีวิตบรรลุถึงวัตถุประสงค์

ดังนั้นจึงสรุปว่า การเรียนรู้ตลอดชีวิต หมายถึง กระบวนการเข้าถึงความรู้ การรับรู้ การตอบสนองสิ่งที่ได้เรียนรู้ การทดลองปฏิบัติจนเกิดเป็นองค์ความรู้ใหม่ การนำความรู้ไปใช้ประโยชน์เพื่อแก้ไขปัญหาและเป็นแนวปฏิบัติในการพัฒนานวัตกรรม พัฒนาคุณภาพชีวิตได้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต เป็นการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง การเรียนรู้มีในหลากหลายรูปแบบตามศักยภาพและความสามารถของตนเอง เพื่อก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของโลก สามารถทำงานและอยู่ร่วมกันในสังคมเรียนรู้เพื่อความเจริญงอกงามของบุคคลและสังคมโดยการถ่ายทอดความรู้การฝึกอบรมการสืบสานทางวัฒนธรรมการสร้างสรรค์ทั้งศาสตร์และศิลป์ จรรโลงความก้าวหน้าทางวิชาการ การสร้างองค์ความรู้อันเกิดจากการบูรณาการจัดสภาพแวดล้อมสังคมการเรียนรู้และปัจจัยเกื้อหนุนให้บุคคลเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต ซึ่งเกิดขึ้นจากการผสมผสานระหว่างการเรียนรู้ในระบบ การเรียนรู้นอกระบบ และการเรียนรู้ตามอัธยาศัย

การเรียนรู้ตลอดชีวิตโดยการมุ่งเน้นให้เกิดกระบวนการเรียนรู้ตลอดชีวิตโดยการผสมผสานระหว่างการศึกษาในระบบ การศึกษานอกกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อให้สามารถพัฒนาคุณภาพชีวิตได้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิตนั้น จะเอื้อต่อการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ ให้บุคคลได้รับ

ความรู้ที่หลากหลาย มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาที่สอดคล้องกับความต้องการและสอดคล้องกับบริบทของครอบครัว องค์กรและท้องถิ่น เพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะในการดำรงชีวิตในสังคมที่มีความเปลี่ยนแปลงสูงและมีความซับซ้อนยิ่ง ให้สามารถเข้าถึงข้อมูลและสารสนเทศได้อย่างสะดวก กว้างขวาง โดยเฉพาะผ่านทางทักษะของการเรียนรู้สารสนเทศซึ่งช่วยเปิดโลกทัศน์ ให้เข้าถึงความรู้ทั้งที่เป็นภูมิปัญญาท้องถิ่นและความรู้ระดับสากล ส่งผลให้บุคคลสามารถนำความรู้ มาประยุกต์ใช้ได้ อย่างรู้เท่าทัน

2.2. ความสำคัญของการเรียนรู้ตลอดชีวิต

นอกจากนี้กระบวนการเรียนรู้ตลอดชีวิตยังเป็นการศึกษาตามอัธยาศัย ซึ่งเป็นกระบวนการส่งเสริมให้บุคคลเสริมสร้างทักษะทางปัญญาสามารถเรียนรู้จากกิจกรรมในชีวิตประจำวัน ช่วยส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเองเพื่อพัฒนาความรู้ความคิดของตนได้อย่างลุ่มลึกและ กว้างขวาง ในปัจจุบัน องค์กรธุรกิจเอกชนมีบทบาทในการจัดการศึกษามากขึ้น โดยมุ่งให้เกิดการเรียนรู้ ที่สอดคล้องกับวิถีชีวิตและตอบสนองความต้องการขององค์กรธุรกิจเอกชน โดยยึดหลักการเรียนรู้และจัดการความรู้ จากประสบการณ์ที่ปฏิบัติได้จริง รวมทั้งประสานความรู้จากภายในและภายนอกองค์กร การเรียนรู้จึงไม่ถูกจำกัดด้วยระดับการศึกษา เวลา สถานที่ เพศและวัย เป็นการเปิดโอกาสให้บุคคลได้เรียนรู้ตามอัธยาศัยอย่างต่อเนื่องและนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงถาวรได้อย่างแท้จริง ดังนั้น ตัวชี้วัดที่สำคัญอีกมิติหนึ่งที่สามารถสะท้อนให้เห็นการเปลี่ยนแปลงที่ดีที่สุด คือ การเรียนรู้ตลอดชีวิตในองค์กรธุรกิจเอกชน เพื่อการเป็นองค์กรสุขภาวะ จะทำให้เกิดการขยายผลการพัฒนาบุคลากรเป็นวงกว้างเพิ่มขึ้นนำไปสู่การพัฒนาสังคมเศรษฐกิจฐานความรู้ที่สมดุลยั่งยืน

การพัฒนาให้สังคมไทยก้าวสู่การเป็นสังคมเศรษฐกิจฐานความรู้ ภาครัฐจำเป็นต้องพัฒนากระบวนการศึกษาทั้งด้านบุคลากรรวมทั้งการจัดสรรทรัพยากรอย่างเพียงพอเพื่อให้บุคคลสามารถเข้าถึงความรู้อย่างเสมอภาคและเป็นผู้รู้เท่าทันอย่างมีสติและปัญญา โดยเฉพาะการพัฒนาคุณภาพบุคคลให้เป็นผู้รอบรู้มีคุณธรรมเพื่อสามารถ พึ่งตนเองได้อย่างยั่งยืน การศึกษาในระบบ ไม่ใช่เป็นยุทธศาสตร์สำคัญเพียงประการเดียว ต้องอาศัยการส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ผ่านสถาบันทางสังคม ในหลากหลายรูปแบบ ตลอดจนการ เสริมสร้างระบบการเรียนรู้ตามอัธยาศัยจากแหล่งเรียนรู้ตลอดชีวิต และที่สำคัญคือ การส่งเสริมการจัดการศึกษาบนฐานของความมีเหตุมีผล เชื่อมโยงกับภูมิปัญญา และฐานชีวิตจริงของบุคคลที่สามารถนำมาปรับใช้ให้เกิดประโยชน์ได้อย่างสอดคล้องเหมาะสมกับบริบทของสังคมไทยได้อย่างสมดุล สรุปลักษณ์ไทยควรส่งเสริมการพัฒนายุทธศาสตร์เรียนรู้ตลอดชีวิต จากทุกภาคส่วนเพื่อสนับสนุนผลักดันให้เกิดกระบวนการเรียนรู้ตลอดชีวิตเพื่อพัฒนาบุคลากรของประเทศให้สามารถประกอบอาชีพและดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

สภาพสังคมเศรษฐกิจมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศทำให้การสื่อสารเชื่อมโยงถึงกันได้ทั่วโลกอย่างไร้ขอบเขตและสะดวกรวดเร็วขึ้นทำให้บุคคลขยายขอบเขตในการส่งผ่านความรู้ผ่านระบบเครือข่ายสังคมออนไลน์ได้เป็นจำนวนมากแต่ละนาทีที่ผ่านไป การเปลี่ยนแปลงทวีความรุนแรงเพิ่มขึ้นทุกขณะเป็นกระบวนการต่อเนื่องแบบไม่มีที่สิ้นสุด หากบุคคลหยุดการเรียนรู้จะทำให้การพัฒนากระบวนการความก้าวหน้าทั้งสิ้นหยุดลงทันที ดังนั้นจึงการเรียนรู้ตลอดชีวิตจึงมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาศักยภาพอย่างต่อเนื่องเป็นกระบวนการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นแบบผสมผสานระหว่างการศึกษาในระบบโรงเรียน การศึกษานอกระบบโรงเรียนและ

การศึกษาตามอัธยาศัย การเรียนรู้ที่เกิดขึ้นอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ บุคคลสามารถเรียนรู้จากแหล่งความรู้ที่หลากหลายและซับซ้อนได้ตลอดชีวิต มีเป้าหมายเพื่อพัฒนาทรัพยากรบุคคล ให้มีความรู้ มีทักษะ มีประสบการณ์อย่างเต็มเต็มศักยภาพ เพื่อดำรงชีวิตและประกอบอาชีพในสังคม เศรษฐกิจที่ต้องให้ความรู้ที่ซับซ้อนในการดำเนินชีวิตและปรับตัวเข้ากับกระแสการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสมถูกต้องทุกช่วงวัยของชีวิต แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 11 มีสาระสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้ตลอดชีวิต มีสาระสำคัญสรุปดังนี้

กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคคลสู่สังคมการเรียนรู้ตลอดชีวิตมุ่งพัฒนาคุณภาพบุคคลให้มีความพร้อมทั้งกาย ใจ สติปัญญา มีจิตสำนึกวัฒนธรรมที่ดีงามและรู้คุณค่าความเป็นไทย เพิ่มโอกาสทางการศึกษาและการเรียนรู้ในรูปแบบที่หลากหลายสามารถเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างยั่งยืน มีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลง และเป็นพลังทางสังคมในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ

ส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต สร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ด้วยการสร้างกระแสสังคมให้การเรียนรู้เป็นวิถีของบุคคล สร้างโอกาสการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องให้บุคคลสามารถเข้าถึงแหล่งเรียนรู้และองค์ความรู้ที่หลากหลาย ทั้งวัฒนธรรม ภูมิปัญญาและองค์ความรู้ใหม่ การสร้างปัจจัยสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิต และส่งเสริมการศึกษาทางเลือกที่สอดคล้องกับความต้องการของบุคคล

กำหนดให้ทุกภาคส่วนรวมถึงองค์กรธุรกิจภาคเอกชนมีบทบาทสำคัญในการเสริมสร้างการเรียนรู้ตลอดชีวิตให้ความสำคัญกับการพัฒนาสุขภาพและพัฒนาศักยภาพบุคคลให้มีความรู้ความสามารถพร้อมเผชิญการเปลี่ยนแปลง เป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศเพื่อให้ภาคเอกชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศมากขึ้นและสามารถแข่งขันระดับนานาชาติ

พัฒนาคุณภาพการศึกษาและสร้างโอกาสการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องให้ความสำคัญกับการส่งเสริมสุขภาพ สนับสนุนกระบวนการเรียนรู้สู่วัฒนธรรมการถือคุณธรรม เสริมสร้างทักษะให้บุคคลมีจิตสาธารณะ ด้วยการเรียนรู้ต่อเนื่องตลอดชีวิต และการต่อยอดสู่นวัตกรรมความรู้ การสร้างเสริมสุขภาพบุคคลไทยให้มีความสมบูรณ์แข็งแรงทั้งร่างกายและจิตใจ และสร้างจิตสำนึกของประชาชนให้มีความรับผิดชอบต่อสังคม

ยกระดับการพัฒนาคุณภาพการศึกษาไทยให้ได้มาตรฐานสากล และเสริมสร้างสภาพแวดล้อมทางครอบครัว ชุมชน และสังคมให้มั่นคงและเอื้อต่อการพัฒนาบุคคลอย่างสอดคล้องกับบริบทการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคมในอนาคต มีแนวทางสำคัญ พัฒนาคุณภาพบุคคลไทยทุกช่วงวัยให้มีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลงและการพัฒนาประเทศในอนาคต

สรุปว่าแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 11 ให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ตลอดชีวิตและการเสริมสร้างสุขภาพเพื่อพัฒนาบุคลากรของประเทศให้เป็นบุคคลที่มีความสามารถสมบูรณ์แบบทั้งทางด้านร่างกายจิตใจและสติปัญญาโดยมุ่งสร้างร่วมมือกับทุกภาคส่วน โดยเฉพาะองค์กรธุรกิจภาคเอกชนจากสาระสำคัญดังกล่าวผู้วิจัยได้นำมาบูรณาการเชื่อมโยงเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้

นับจากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 8 เป็นต้นมา การศึกษามีลักษณะมุ่งบุคคลเป็นศูนย์กลางในการพัฒนาส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ตลอดชีวิตเพื่อชีวิตสำหรับทุกคนในทุกภาคส่วนของสังคมเพื่อเพิ่มพูนทักษะความรู้ในการประกอบอาชีพและทักษะในการดำรงชีวิตให้เพิ่มมากขึ้นเพื่อให้บุคคลสามารถเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงและแก้ไขปัญหาของตนเองได้โดยมี

เป้าหมายให้เกิดกระบวนการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมและความต้องการที่แท้จริงของสังคมและองค์กรธุรกิจเอกชนนั้น

การปฏิรูปการศึกษามุ่งเน้นให้ความสำคัญกับผู้เรียนเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้รวมถึงการส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ตลอดชีวิตโดยเฉพาะการกระจายแหล่งเรียนรู้และการขยายเครือข่ายการเรียนรู้เพิ่มมากขึ้นด้วยการเชื่อมโยงให้องค์กรธุรกิจเอกชนเข้ามามีบทบาทในการดำเนินงานภาคเอกชนมีบทบาทสำคัญในการจัดการเรียนรู้ทางเลือกที่สอดคล้องกับบริบทของท้องถิ่นดังนั้นหากสามารถขยายโอกาสให้บุคคลมีการศึกษาสูงขึ้นจะเป็นอีกทางหนึ่งในการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตของบุคคลให้ก้าวหน้ายิ่งขึ้น (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2549)

สังคมไทยมีฐานการเปลี่ยนแปลงในสัดส่วนที่สูงการขยายจำนวนปีการศึกษาโดยมุ่งผลิตบุคคลเข้าสู่ตลาดแรงงานความรู้ว่าจะไม่ใช่แนวทางการจัดการศึกษาเพื่อการเปลี่ยนแปลงอย่างถาวรจึงจำเป็นต้องคำนึงถึงระบบการศึกษาที่ผสมผสานระหว่างการศึกษาในระบบนอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยและส่งเสริมการมีส่วนร่วมของภาคเอกชนในการจัดการศึกษาในลักษณะเพิ่มทักษะในการประกอบอาชีพและทักษะในการดำรงชีวิตให้เพิ่มมากขึ้นโดยส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ตลอดชีวิตให้สอดคล้องกับความต้องการที่แท้จริง (สำนักงานสภาที่ปรึกษาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2550)

การพัฒนาประเทศในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 มุ่งสร้างความสมดุลและยั่งยืนของการพัฒนาในทุกมิติ แบบมีส่วนร่วมจากภาคีหลายฝ่ายภายใต้สภาวะการเปลี่ยนแปลงของบริบท มุ่งการพัฒนาทุกด้านอย่างเป็นองค์รวมและครบถ้วนเพื่อก้าวสู่สังคมเศรษฐกิจฐานความรู้อย่างมีคุณภาพ โดยวางยุทธศาสตร์ในการปรับตัวเพื่อให้บุคคลเรียนเพื่อรู้อย่างเท่าทันและที่สำคัญ คือ การกำหนดแผนกลยุทธ์การบูรณาการระบบสังคมเศรษฐกิจที่สมดุลยั่งยืน พัฒนาระบบการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องในสังคมทุกภาคส่วนอย่างกว้างขวาง โดยสร้างรูปแบบกระบวนการเรียนรู้ที่หลากหลายให้เหมาะสมกับบุคคลทุกกลุ่มเป้าหมาย

ส่งเสริมให้บุคคลตระหนักถึงความสำคัญที่จำเป็นต้องเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน คำนึงถึงประโยชน์ที่จะได้รับ เกิดการปรับเปลี่ยนวิถีคิด และวิถีปฏิบัติในการดำเนินชีวิตให้สอดคล้องกับวิถีชีวิตและสภาพแวดล้อมอย่างเหมาะสม อีกทั้งสนับสนุนให้บุคลากรเชื่อมโยงเครือข่ายการเรียนรู้เพื่อสร้างความสมดุลยั่งยืนโดยเฉพาะในด้านการมีส่วนร่วมในการศึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้องเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ นำไปประยุกต์ใช้อย่างเป็นรูปธรรม รวมทั้งเพื่อขยายผลและเชื่อมโยงเครือข่ายทางการศึกษาให้เป็นแหล่งเรียนรู้ตลอดชีวิตบนพื้นฐานวิถีชีวิตสมดุลยั่งยืน ให้แพร่หลายมากยิ่งขึ้น

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพ.ศ.2542 กำหนดจุดมุ่งหมายว่า “การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาบุคคลไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกายจิตใจสติปัญญาความรู้และคุณธรรมมีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิตสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข” ภายใต้อรรถาธิบายที่ว่า “เป็นกระบวนการเรียนรู้เพื่อความเจริญงอกงามของบุคคลและสังคมโดยการถ่ายทอดความรู้การฝึกการอบรมการสืบสานทางวัฒนธรรมการสร้างสรรคัจรรโลงความก้าวหน้าทางวิชาการการสร้างองค์ความรู้อันเกิดจากการจัดสภาพแวดล้อมสังคมการเรียนรู้และปัจจัยเกื้อหนุนให้บุคคลเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต” จะเห็นได้ว่าพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพ.ศ. 2542 มุ่งเน้น “กระบวนการเรียนรู้ของบุคคล” ซึ่งเป็นกระบวนการต่อเนื่อง “ตลอดชีวิต” ให้ความสำคัญที่ผู้เรียนเป็นผู้รู้จักคิดใคร่ครวญพิจารณาและแสวงหาความรู้ความเข้าใจด้วยตนเองนอกจากนี้การจัด

กระบวนการเรียนรู้ยังครอบคลุมไปถึงการจัดสภาพแวดล้อมและปัจจัยเกื้อหนุนให้เกิดกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพอย่างแพร่หลายอีกด้วย

นอกจากนี้กระบวนการเรียนรู้ตลอดชีวิตยังเป็นการศึกษาตามอัธยาศัย ซึ่งเป็นกระบวนการส่งเสริมให้บุคคลเสริมสร้างทักษะทางปัญญาสามารถเรียนรู้จากกิจกรรมในชีวิตประจำวัน ช่วยส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเองเพื่อพัฒนาความรู้ความคิดของตนได้อย่างลุ่มลึกและ กว้างขวาง ในปัจจุบันองค์กรธุรกิจเอกชนมีบทบาทในการจัดการศึกษามากขึ้น โดยมุ่งให้เกิดการเรียนรู้ ที่สอดคล้องกับวิถีชีวิตและตอบสนองความต้องการขององค์กรธุรกิจเอกชน โดยยึดหลักการเรียนรู้และจัดการความรู้จากประสบการณ์ที่ปฏิบัติได้จริง รวมทั้งประสานความรู้จากภายในและภายนอกองค์กร การเรียนรู้จึงไม่ถูกจำกัดด้วยระดับการศึกษา เวลา สถานที่ เพศและวัย เป็นการเปิดโอกาสให้บุคคลได้เรียนรู้ตามอัธยาศัยอย่างต่อเนื่องและนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงถาวรได้อย่างแท้จริง ดังนั้น ตัวชี้วัดที่สำคัญอีกมิติหนึ่งที่สามารถสะท้อนให้เห็นการเปลี่ยนแปลงที่ดีที่สุด คือ การเรียนรู้ตลอดชีวิตในองค์กรธุรกิจเอกชน เพื่อการเป็นองค์กรสุขภาพ จะทำให้เกิดการขยายผลการพัฒนาบุคลากรเป็นวงกว้างเพิ่มขึ้นนำไปสู่การพัฒนาสังคมเศรษฐกิจฐานความรู้ที่สมดุลยั่งยืน

การพัฒนาให้สังคมไทยก้าวสู่การเป็นสังคมเศรษฐกิจฐานความรู้ ภาครัฐจำเป็นต้องพัฒนากระบวนการศึกษาทั้งด้านบุคลากรรวมทั้งการจัดสรรทรัพยากรอย่างเพียงพอเพื่อให้บุคคลสามารถเข้าถึงความรู้อย่างเสมอภาคและเป็นผู้รู้เท่าทันอย่างมีสติและปัญญา โดยเฉพาะการพัฒนาคุณภาพบุคคลให้เป็นผู้รอบรู้มีคุณธรรมเพื่อสามารถพึ่งตนเองได้อย่างยั่งยืน การศึกษาในระบบ ไม่ใช่เป็นยุทธศาสตร์สำคัญเพียงประการเดียว ต้องอาศัยการส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ผ่านสถาบันทางสังคมในหลากหลายรูปแบบ ตลอดจนการเสริมสร้างระบบการเรียนรู้ตามอัธยาศัยจากแหล่งเรียนรู้ตลอดชีวิต และที่สำคัญคือ การส่งเสริมการจัดการศึกษาบนฐานของความรู้ที่มีเหตุมีผล เชื่อมโยงกับภูมิปัญญาและฐานชีวิตจริงของบุคคลที่สามารถนำมาปรับใช้ให้เกิดประโยชน์ได้อย่างสอดคล้องเหมาะสมกับบริบทของสังคมไทยได้อย่างสมดุล สรูปสังคมไทยควรส่งเสริมการพัฒนายุทธศาสตร์เรียนรู้ตลอดชีวิตจากทุกภาคส่วนเพื่อสนับสนุนผลักดันให้เกิดกระบวนการเรียนรู้ตลอดชีวิตเพื่อพัฒนาบุคลากรของประเทศให้สามารถประกอบอาชีพและดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

สภาพสังคมเศรษฐกิจมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศทำให้การสื่อสารเชื่อมโยงถึงกันได้ทั่วโลกอย่างไร้ขอบเขตและสะดวกรวดเร็วขึ้นทำให้บุคคลขยายขอบเขตในการส่งผ่านความรู้ผ่านระบบเครือข่ายสังคมออนไลน์ได้เป็นจำนวนมากศาลในแต่ละนาที่ที่ผ่านไป การเปลี่ยนแปลงทวีความรุนแรงเพิ่มขึ้นทุกขณะเป็นกระบวนการต่อเนื่องแบบไม่มีที่สิ้นสุด หากบุคคลหยุดการเรียนรู้จะทำให้การพัฒนากระบวนการความก้าวหน้าทั้งสิ้นหยุดลงทันที ดังนั้นจึงการเรียนรู้ตลอดชีวิตจึงมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาศักยภาพอย่างต่อเนื่องเป็นกระบวนการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นแบบผสมผสานระหว่างการศึกษาในระบบโรงเรียน การศึกษานอกระบบโรงเรียนและการศึกษาตามอัธยาศัย การเรียนรู้ที่เกิดขึ้นอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ บุคคลสามารถเรียนรู้จากแหล่งความรู้ที่หลากหลายและซับซ้อนได้ตลอดชีวิต มีเป้าหมายเพื่อพัฒนาทรัพยากรบุคคล ให้มีความรู้ มีทักษะ มีประสบการณ์อย่างเต็มเต็มศักยภาพ เพื่อดำรงชีวิตและประกอบอาชีพในสังคมเศรษฐกิจที่ต้องให้ความรู้ที่ซับซ้อนในการดำเนินชีวิตและปรับตัวเข้ากับกระแสการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสมถูกต้องทุกช่วงวัยของชีวิต

การเรียนรู้ตลอดชีวิตเป็นยุทธศาสตร์การศึกษาที่เกิดขึ้นภายใต้ความพยายามขององค์การความร่วมมือทางเศรษฐกิจและการพัฒนา (OECD) องค์การศึกษาวิทยาศาสตร์และวัฒนธรรมแห่งสหประชาชาติหรือยูเนสโก (UNESCO) และสภายุโรป (Council of Europe) เพื่อแก้ไขวิกฤติทางการศึกษาที่บุคคลควรเรียนรู้ตลอดเวลา แต่โอกาสทางการศึกษาของบุคคลบางครั้งมีขีดจำกัด ในช่วงเริ่มแรกของชีวิตจากการศึกษาในระบบ จึงควรเปิดโอกาสให้แก่บุคคลผู้ที่ไม่ได้รับโอกาสทางการศึกษาในโรงเรียนด้วยการศึกษาผู้ใหญ่ การเรียนรู้ตลอดชีวิต ครอบคลุมถึงการเรียนรู้ทุกรูปแบบตลอดช่วงชีวิตอีกด้วย

การเรียนรู้ตลอดชีวิต หมายถึง กระบวนการที่บุคคลรับรู้ ความรู้ ทักษะ และเจตคติ ตั้งแต่เกิดจนตายจากแหล่งความรู้ โดยสามารถจะเรียนรู้ด้วยรูปแบบและวิธีอย่างหลากหลายทั้งมีระบบหรือไม่มีระบบ โดยตั้งใจหรือโดยบังเอิญ ทำให้บุคคลนั้นเกิดการพัฒนาคือ เป็นทั้งกระบวนการเรียนรู้ในรูปแบบของการศึกษาในระบบโรงเรียน (Formal Education) การศึกษานอกระบบโรงเรียน (Non - Formal Education) และการศึกษาตามอัธยาศัย (Informal Education) โดยมุ่งให้บุคคลเกิดแรงจูงใจที่จะเรียนรู้ด้วยตนเอง มุ่งพัฒนาบุคคลให้สามารถพัฒนาตนเอง และปรับตนเองให้ก้าวทันความเปลี่ยนแปลงของสังคมการเมืองและเศรษฐกิจของโลก

การเรียนรู้ตลอดชีวิต เป็นการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในตัวบุคคลตลอดช่วงชีวิตของผู้นั้น อันเป็นผลมาจากกระบวนการพัฒนาสติปัญญาโดยครอบคลุมการเรียนรู้ที่เกิดจากการศึกษาทั้งการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย แหล่งการเรียนรู้มีความซับซ้อนหลากหลายทั้งลักษณะจากบุคคล กลุ่มบุคคล เป็นเครือข่ายที่สัมพันธ์กับชุมชนและสิ่งที่เรียนรู้มีความสัมพันธ์เชื่อมโยงกับการดำเนินชีวิตและการประกอบอาชีพ ซึ่งจุดหมายของการเรียนรู้ตลอดชีวิตคือ ความต้องการให้บุคคลได้เรียนรู้ที่เหมาะสม เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของตนเองและสังคม ดังนั้นหลักการจัดการเรียนรู้ตลอดชีวิตต้องมีมุมมองแบบองค์รวมที่ครอบคลุมกิจกรรมการเรียนรู้ทุกด้าน โดยมีเป้าหมายที่จะปรับปรุงความรู้และความสามารถในการแข่งขันของบุคคลที่ปรารถนาเข้าร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้ที่มีคุณลักษณะ 4 ประการ คือ 1) มีมุมมองอย่างเป็นระบบ คือคุณลักษณะที่สำคัญของการเรียนรู้ตลอดชีวิต กรอบแนวคิดการเรียนรู้ตลอดชีวิต โอกาสการเรียนรู้ที่เป็นระบบที่มีความเชื่อมโยงกัน ครอบคลุมวงจรชีวิตทั้งหมด และประกอบด้วยรูปแบบของการเรียนรู้ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ 2) มีผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง จัดกระบวนการเรียนรู้ เน้นตอบสนองความต้องการของผู้เรียน 3) มีแรงจูงใจที่จะเรียน มุ่งเน้นการเรียนรู้ที่ต่อเนื่องตลอดชีวิตโดยการพัฒนาขีดความสามารถในการเรียนรู้ของผู้เรียน ที่จะเรียนรู้ด้วยตนเองและตนเองเป็นผู้ชี้้นำให้เกิดการเรียนรู้ และ 4) มีวัตถุประสงค์ให้ความสำคัญกับเป้าหมายการศึกษาที่หลากหลายครบวงจรชีวิต อาทิ การพัฒนาบุคลิกภาพ การพัฒนาความรู้ด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรมซึ่งเปลี่ยนแปลงไปในแต่ละช่วงเวลาของชีวิต

การเรียนรู้ของบุคคลจะต้องไม่สิ้นสุดเพียงเมื่อจบการศึกษาจากโรงเรียนแล้วเท่านั้นแต่บุคคลต้องเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเมื่อจบการศึกษาจากโรงเรียนไปแล้ว และสามารถเรียนเพิ่มยิ่งขึ้นได้อีก กล่าวคือ โรงเรียนจะต้องทำหน้าที่เป็นผู้เตรียมความพร้อมด้านความรู้ความสามารถ และปลูกฝังแนวคิดเกี่ยวกับการเรียนรู้ตลอดชีวิตแก่บุคคลเพื่อให้มีทัศนคติ แรงจูงใจที่จะไม่เรียนรู้และสามารถเรียนรู้ได้อย่างต่อเนื่องด้วยตนเองหลังจากจบการศึกษาจากโรงเรียนแล้ว

ทุกหน่วยงานในสังคมมีบทบาทในการจัดการเรียนรู้ต่อเนื่องทั้งส่วนที่ทำงาน สถานประกอบการและองค์กรธุรกิจเอกชนเป็นการจัดการเครือข่ายการเรียนรู้ของสถาบันการศึกษา องค์กรภาครัฐ และเอกชน เป็นการเพิ่มพูนประสบการณ์การเรียนรู้ เพื่อเป็นแหล่งความรู้ให้บุคคลสามารถเรียนรู้ค้นคว้าได้ด้วยตนเอง

การจัดประสบการณ์การเรียนรู้ให้บุคคลควรมีลักษณะบูรณาการ สอดคล้องกับวิถีชีวิตและประสบการณ์ของผู้เรียน เพื่อ เสริมทักษะ ความรู้ และพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน โดยให้ถือการงานหรือ ชีวิตเป็นส่วนหนึ่งของการเรียนรู้

การเรียนรู้ตลอดชีวิตจะต้องครอบคลุมบทบาทของบุคคลตั้งแต่เกิดจนตายตั้งแต่ชีวิตส่วนบุคคล ครอบครัว การงาน การพักผ่อน สังคมการเมือง เศรษฐกิจ ฉะนั้นจะต้องพัฒนาให้มีเครื่องมือที่จะเรียนรู้ สามารถใช้แหล่งวิทยาการ มีแรงจูงใจที่จะคิดศึกษาหาความรู้ไปตลอดชีวิต

การเรียนรู้ทั้งในระบบ นอกระบบ และตามอัธยาศัยจะต้องเกื้อกูลกัน สังคมจะต้องส่งเสริมให้มีแหล่งความรู้ที่ทุกคนมีโอกาสเข้าถึงการใช้สื่อทุกประเภท และค้นหาความรู้จากแหล่งการเรียนรู้ แนวคิดการศึกษาตลอดชีวิตได้นำไปใช้โดยจัดการศึกษาตลอดช่วงอายุของบุคคลในรูปแบบทั้งในระบบโรงเรียน นอกระบบโรงเรียน และการศึกษาตามอัธยาศัย ทั้งนี้จะต้องปรับโครงสร้างขององค์กรการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับนโยบาย หลักการเรียนรู้ตลอดชีวิตโดยบูรณาการความเสมอภาค ความเป็นประชาธิปไตย ความสอดคล้องกับวิถีชีวิตและการประกอบอาชีพ

ดังนั้นความสำคัญของการเรียนรู้ตลอดชีวิตการเรียนรู้ตลอดชีวิตนับเป็นการเปลี่ยนกระบวนทัศน์ทางการศึกษาที่สำคัญ บุคคลจึงต้องเรียนรู้ต่อเนื่องตลอดเวลา การเรียนรู้ตลอดชีวิตจึงเป็นการเรียนรู้ที่มีความสำคัญที่ทุกคนสามารถกระทำได้ในทุกช่วงวัยของชีวิตและเรียนรู้ได้ในทุกสถานที่ เป็นการเรียนรู้ที่ครอบคลุมการศึกษาทุกรูปแบบ โดยทุกคนมีความเสมอภาคและความเท่าเทียมกันในโอกาสทางการศึกษา และมีวิธีการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับการดำเนินชีวิต รวมทั้งสาระการเรียนรู้ที่เชื่อมโยงกับชีวิตจริง ทุกคนมีอิสระในการเลือกที่จะเรียนรู้ในสิ่งที่ต้องการจะเรียนรู้และเลือกวิธีการเรียน การเรียนรู้ที่เหมาะสมกับความสามารถของตนในการที่จะพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องให้เต็มตามศักยภาพของแต่ละบุคคลมีความรู้และทักษะที่จำเป็นในการดำเนินชีวิตและการประกอบอาชีพ รวมทั้งทักษะในการแสวงหาความรู้หรือมีเครื่องมือในการแสวงหาความรู้ท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงของโลกต่อไป

การเรียนรู้ตลอดชีวิตมีหลากหลายรูปแบบและเกิดขึ้นได้หลายหลายวิธีผู้เรียนรู้สามารถเลือกรูปแบบและวิธีการเรียนรู้ตลอดชีวิตได้อย่างเหมาะสมกับตนเองทั้งการเรียนรู้อย่างเป็นทางการและที่ไม่เป็นทางการเพื่อให้เกิดประโยชน์และคุณค่ามากที่สุด โดยการเลือกเรียนรู้ได้จากหลักสูตรที่เป็นทางการในระบบจนถึงแหล่งการเรียนรู้ประเภทอื่นในสังคมชุมชนและที่ทำงาน รูปแบบของการเรียนรู้ต้องรวบรวมขึ้นมาให้ได้รับการพิจารณาและพัฒนาให้สอดคล้องกับการปฏิบัติงาน เป้าหมาย ผลลัพธ์และการดำเนินชีวิต รูปแบบการเรียนรู้ตลอดชีวิตให้ความสำคัญต่อปัจจัยรอบด้านที่เกี่ยวข้องก่อให้เกิดแรงกระตุ้นจูงใจทางสังคมจิตวิทยาและเศรษฐกิจที่จะเข้าร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้ตลอดชีวิตเพื่อการเปลี่ยนแปลงครั้งใหญ่ทางสังคมของมนุษยชาติ

การพัฒนาแบบการเรียนรู้ตลอดชีวิตจึงมีความจำเป็นและมีความสำคัญอย่างยิ่งเพื่อให้บุคคลได้เต็มเต็มศักยภาพของตนเองสูงสุด ประการแรกให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ที่ไม่เป็นทางการ

ที่ช่วยลดระยะเวลาและเพิ่มผลตอบแทนทางเศรษฐกิจสามารถเกิดการเรียนรู้อย่างรวดเร็วและนำความรู้ไปใช้ประโยชน์สูงสุด ดังนั้นจึงจำเป็นต้องมีการมาตรฐานและผลลัพธ์ของการเรียนรู้ การเรียนรู้ดังกล่าวต้องสามารถวัดและประเมินผลได้ การพัฒนารูปแบบการเรียนรู้ตลอดชีวิตต้องอาศัยความร่วมมือ ความมุ่งมั่นและการมีส่วนร่วมอย่างจริงจังจากทุกภาคส่วนอย่างกว้างขวางโดยเฉพาะองค์กรธุรกิจเอกชนที่มีศักยภาพในการเรียนรู้ตลอดชีวิตมากที่สุด ประการที่สอง การวางรากฐานในการเรียนรู้ตลอดชีวิตที่มั่นคง จัดการกับความเสี่ยง ขจัดปัญหาอุปสรรคของการเสริมสร้างความเข้มแข็งเชื่อมโยงภาคส่วนที่เกี่ยวข้องระหว่างสังคม ชุมชน องค์กรการศึกษาและองค์กรธุรกิจเอกชนให้การสนับสนุนและยกระดับความสำคัญเพื่อให้การเรียนรู้ตลอดชีวิตดำเนินก้าวหน้าต่อไปได้อย่างมั่นคงยั่งยืน ประการที่สาม การพัฒนาการเรียนรู้ตลอดชีวิตที่มีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลมากขึ้น ระบบการให้ข้อเสนอแนะและประชาสัมพันธ์การจ้างงานและการแนะแนวเพื่อให้บุคคลพบเส้นทางการเรียนการเรียนรู้ตลอดชีวิตที่ทรงคุณค่าและเป็นประโยชน์แก่สังคมส่วนรวมมากที่สุด (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2543)

สรุปการเรียนรู้ตลอดชีวิตของบุคคลสามารถเรียนรู้ได้ตั้งแต่เกิดจนตาย เรียนรู้ได้ทุกวัยทุกเวลา ทุกสถานที่ การเรียนรู้อาจเกิดจากความตั้งใจหรือไม่ตั้งใจ และบุคคลสามารถพัฒนาตนเองได้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต การเรียนรู้ตลอดชีวิตมีรูปแบบการเรียนรู้ที่หลากหลายหลากหลายจากการลงมือปฏิบัติเพื่อเก็บเกี่ยวสิ่งสมประสพการณ์และนำมาใช้ประโยชน์เพื่อสร้างความรู้ใหม่ ให้สามารถแก้ไขปัญหาในการดำเนินชีวิตและเพื่อเผชิญหน้ากับสิ่งแวดล้อมอย่างลงตัว การพัฒนารูปแบบการเรียนรู้ตลอดชีวิตจึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างเร่งด่วนเพื่อให้ทุกภาคส่วนได้ขยายขีดสมรรถนะของตนเองและเชื่อมโยงกับทุกภาคส่วนอย่างเต็มศักยภาพ

นอกจากการพัฒนารูปแบบการเรียนรู้ตลอดชีวิตจึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างเร่งด่วนแล้วหลายองค์กรได้ร่วมมือกันเพื่อพยายามผลักดันให้หลายฝ่ายตระหนักถึงประโยชน์และคุณค่าของการเรียนรู้ตลอดชีวิต จึงได้กำหนดกรอบแนวคิดในการวางแผนยุทธศาสตร์การเรียนรู้ตลอดชีวิตเพื่อให้เรียนรู้เพื่อรู้ เรียนรู้เพื่อแก้ไขปัญหา เรียนรู้เพื่อสะท้อนความจริงของสังคมและชีวิต เรียนรู้เพื่อให้เข้าใจสามารถปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงทางบริบทสังคมและสภาพแวดล้อมสามารถประกอบอาชีพพึ่งพาตนเองและหาเลี้ยงครอบครัวเพื่อพัฒนาสังคมและประเทศชาติได้อย่างยั่งยืน

2.3. ยุทธศาสตร์การเรียนรู้ตลอดชีวิต

แนวคิดยุทธศาสตร์การเรียนรู้ตลอดชีวิต ประกอบด้วย ยุทธศาสตร์การเรียนรู้ตลอดชีวิตแห่งสหประชาชาติ ยุทธศาสตร์การเรียนรู้ตลอดชีวิตและแนวนโยบายส่งเสริมการศึกษาตลอดชีวิตและยุทธศาสตร์ส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต มีสาระสำคัญสรุปดังนี้

ยุทธศาสตร์การเรียนรู้ตลอดชีวิตแห่งสหประชาชาติ

องค์การสหประชาชาติ (UIL, UNESCO Institute for Lifelong Learning, 2009) ได้ให้ความสำคัญต่อการวางแผนยุทธศาสตร์การเรียนรู้ตลอดชีวิตในช่วงระยะ 5 ปี (2008–2013) เพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติในการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตสำหรับนานาประเทศ ประกอบด้วย ประเด็นยุทธศาสตร์และกลยุทธ์ที่สำคัญ สรุปดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การจัดการเรียนรู้ตลอดชีวิตขั้นสูงสำหรับทุกคน ประกอบด้วย

สนับสนุนการร่างนโยบายการศึกษาโดยบูรณาการการเรียนรู้ตลอดชีวิต จัดทำนโยบายการเรียนรู้ตลอดชีวิตระดับนานาชาติและภาคพื้น ให้ครอบคลุมทุกภาคส่วน

ส่งเสริมงานวิจัยเพื่อหาแนวปฏิบัติที่ดีในการจัดการเรียนรู้ตลอดชีวิตและเน้นการร่วมมือรวมพลังระหว่างการศึกษาในระบบและนอกระบบโรงเรียน งานวิจัยทางด้านการเรียนรู้และการให้ความรู้เกี่ยวกับการติดต่อแอดส์ การเรียนรู้ในการทำงาน การเรียนรู้แบบใหม่ๆ การเรียนรู้ในระดับนานาชาติ

เสริมสร้างศักยภาพนโยบายและแนวการปฏิบัติการจัดการเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีประสิทธิภาพ เผยแพร่แนวทางปฏิบัติที่มีประสิทธิภาพตรวจสอบและรับรองมาตรฐานการศึกษานอกโรงเรียนและนอกระบบการเรียนรู้ เผยแพร่บทเรียนในการเรียนรู้ในสภาพแวดล้อมที่พูดได้หลายภาษาและความหลากหลายทางวัฒนธรรม พัฒนาทรัพยากร พัฒนาความสามารถในการจัดระเบียบและอำนวยความสะดวกในการกำหนดนโยบายและการวิจัยในด้านการเรียนรู้ตลอดชีวิตในประเทศกำลังพัฒนา

สร้างเครือข่ายระหว่างสถาบันและชุมชนเพื่อขยายขอบเขตการเรียนรู้ตลอดชีวิตจัดประชุมเผยแพร่ในชุมชนเพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลการพัฒนางานด้านการศึกษาแห่งทศวรรษของสหประชาชาติ อย่างยั่งยืนการพัฒนาเพื่อให้เกิดมุมมองด้านการศึกษาตลอดชีวิตอย่างแท้จริง UIL ได้ตระหนักถึงความสำคัญของการบูรณาการการศึกษาผู้ใหญ่เป็นกลยุทธ์ในภาพกว้าง

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การบูรณาการการศึกษาผู้ใหญ่เป็นกลยุทธ์ในภาพกว้างประกอบด้วย

ส่งเสริมประสานงานกับคณะกรรมการการศึกษาผู้ใหญ่เพื่อจัดเตรียมกระบวนการในระดับนานาชาติและภาคพื้นสนับสนุนการจัดประชุมงานการศึกษาผู้ใหญ่ประสานงานการจัดประชุมงานการศึกษาผู้ใหญ่และให้คำปรึกษาที่รองรับการให้คำปรึกษาในระดับภูมิภาคจัดงานระดับชาติและประชุมเพื่อจัดทำรายงาน

กระจายอำนาจแต่งตั้งคณะกรรมการการศึกษาผู้ใหญ่และเพื่อติดตามผลจัดการประชุมงานการศึกษาผู้ใหญ่กำกับดูแลและสนับสนุนงานการประชุมการศึกษาผู้ใหญ่ จัดกระบวนการติดตามผลและการตรวจสอบการดำเนินการตามภาระผูกพัน งานวิจัยเชิงนโยบายในประเด็นสำคัญของการเรียนรู้สำหรับผู้ใหญ่และการศึกษานอกโรงเรียน จัดทำเอกสารและเผยแพร่ นโยบายและตัวอย่างการปฏิบัติที่ดีของ ผู้ใหญ่และนอกระบบการศึกษา

การสร้างเครือข่ายงานเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้แบบผู้ใหญ่และผู้เรียนผู้ใหญ่ประสานงานในระบบเครือข่ายและการสนับสนุนด้านการเรียนรู้สำหรับผู้ใหญ่และผู้เรียนผู้ใหญ่จัดสิ่งอำนวยความสะดวกและมีส่วนร่วมการประชุมและอภิปรายในการเรียนรู้สำหรับผู้ใหญ่และนักศึกษาผู้ใหญ่ระหว่างประเทศและต่างประเทศ

สรุปว่ายุทธศาสตร์การเรียนรู้ตลอดชีวิตแห่งสหประชาชาติมีจุดมุ่งหมายเพื่อขยายความสำคัญของการเรียนรู้ตลอดชีวิตไปสู่การจัดทำแผนยุทธศาสตร์การเรียนรู้ตลอดชีวิตระดับนานาชาติทั้งในระดับองค์กรและระดับประเทศ เพื่อการพัฒนาการศึกษาผู้ใหญ่โดยการระดมความรู้จากผู้เชี่ยวชาญนักวิจัยเพื่อหาแนวทางการปฏิบัติเพื่อให้งานการศึกษาผู้ใหญ่ดำเนินไปอย่างต่อเนื่อง เพื่อการก้าวไปสู่การพัฒนาสังคมเศรษฐกิจของประเทศในอนาคตที่ยั่งยืน

สำหรับประเทศไทยได้มีการดำเนินการวางแผนยุทธศาสตร์การเรียนรู้ตลอดชีวิตจากหลายหน่วยงานที่เกี่ยวข้องโดยการบูรณาการแนวคิดในการพัฒนาเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการพัฒนาประเทศ ดังต่อไปนี้

2.4. ยุทธศาสตร์การเรียนรู้ตลอดชีวิตและแนวนโยบายส่งเสริมการศึกษาตลอดชีวิต

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติและสำนักงานการศึกษานอกโรงเรียนได้เล็งเห็นถึงบทบาทความสำคัญของการเรียนรู้ตลอดชีวิตจึงได้กำหนดยุทธศาสตร์การเรียนรู้ตลอดชีวิตและแนวนโยบายส่งเสริมการศึกษาตลอดชีวิตกำหนดกรอบแนวคิดและปัจจัยพื้นฐานของยุทธศาสตร์การเรียนรู้ตลอดชีวิต โดยนิยาม การศึกษาตลอดชีวิต ว่าหมายถึง กระบวนการเรียนรู้ตลอดชีวิตของบุคคลเพื่อพัฒนาทักษะความรู้และพัฒนาอาชีพให้มีขีดความสามารถเพิ่มขึ้น การศึกษาตลอดชีวิตของไทยมีเป้าหมายเพื่อให้บุคคลได้เรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เป็นการศึกษาที่ผสมกลมกลืนไปกับวิถีการดำเนินชีวิตเพื่อพัฒนาบุคคลในทุกช่วงอายุทั้งทางด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม สติปัญญา ให้เป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรม และวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต ให้มีความรู้พื้นฐานที่เพียงพอสำหรับการดำเนินชีวิต การประกอบอาชีพให้มีความรู้และทักษะในการคิดวิเคราะห์ การปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ การแก้ปัญหาได้อย่างเหมาะสม มีความสามารถในการแสวงหาและเพิ่มพูนความรู้ได้อย่างต่อเนื่องเลือกรับความรู้ ข้อมูลข่าวสารและนำมาประยุกต์ใช้ได้อย่างเหมาะสม ปรับตัว ดูแลสุขภาพที่ถูกต้องและพัฒนาคุณภาพชีวิตของตนเองได้ในทุกช่วงชีวิต และอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ตลอดจนมีส่วนร่วมในการพัฒนาสังคมและประเทศชาติโดยรวม โดยกำหนดยุทธศาสตร์การจัดการศึกษาตลอดชีวิต ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ 1 กำหนดนโยบายการเรียนรู้ตลอดชีวิตที่ชัดเจนต้องครอบคลุมหลักการ วิสัยทัศน์ เป้าหมาย ยุทธศาสตร์ และแนวปฏิบัติการศึกษาตลอดชีวิต กำหนดปรัชญาการศึกษาของไทย มุ่งสร้างเสริมผู้เรียนทั้งในด้านภูมิปัญญา และภูมิธรรมนโยบายการศึกษาตลอดชีวิต เน้นการส่งเสริมสนับสนุนปัจจัยที่สอดคล้องและสัมพันธ์กับวิถีชีวิต ธรรมชาติของบุคคลชุมชน องค์กร ให้ครอบคลุมทุกกลุ่มเป้าหมาย

ยุทธศาสตร์ที่ 2 กำหนดบทบาทหน้าที่องค์กรที่รับผิดชอบ ทำหน้าที่ประสานงาน ส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาตลอดชีวิต รวมทั้งอำนวยความสะดวกให้แก่หน่วยงาน ทั้งภาครัฐ เอกชน และชุมชน ทั้งในเชิงข้อมูล สารสนเทศ วิชาการ การแนะแนว และค่าปรึกษา จัดตั้ง “สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาตลอดชีวิตแห่งชาติ” โดยถือเป็นองค์กรหลักหนึ่งตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติที่จะต้องปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้การจัดการศึกษาแห่งชาติมีความเป็นเอกภาพในการดำเนินงานตามภารกิจ

ยุทธศาสตร์ที่ 3 สร้างค่านิยมและวัฒนธรรมให้ความสำคัญกับการศึกษาตลอดชีวิตส่งเสริมให้ตระหนักถึงความจำเป็นของการศึกษาตลอดชีวิต รวมทั้งส่งเสริมให้องค์กรในชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมจัดการศึกษามากยิ่งขึ้น โดยใช้ภูมิปัญญาชุมชน เพื่อชุมชนเกิดการเรียนรู้ และสร้างแหล่งความรู้ซึ่งมีสื่อที่หลากหลาย เพื่อการถ่ายทอดความรู้ทั้งในปัจจุบันและอนาคตประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ ให้บุคคลและชุมชนเข้าใจความหมาย และความจำเป็นที่ต้องเรียนรู้ตลอดชีวิต รวมทั้งการสร้างแรงจูงใจอย่างต่อเนื่องและการส่งเสริมให้ก้าวหน้าในวิชาชีพและอาชีพ

ยุทธศาสตร์ที่ 4 ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาตลอดชีวิต ให้สอดคล้องกับความต้องการการเรียนรู้ พัฒนาชุมชนให้มีศักยภาพจัดการศึกษาตลอดชีวิตให้เหมาะสมกับศักยภาพของชุมชน ตามกรอบของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พัฒนาเครือข่ายบุคคลและองค์กรที่มีส่วนร่วมในการเรียนรู้ที่มีคุณภาพตลอดชีวิต ส่งเสริมและพัฒนาให้ผู้นำมีความรู้สูงขึ้น เพื่อให้เกิดวิสัยทัศน์

ของการเรียนรู้ตลอดชีวิต ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาความร่วมมือในลักษณะไตรภาคี คือ รัฐ ภาคเอกชน และผู้เรียน เพื่อร่วมกันจัดการศึกษาตลอดชีวิต

ยุทธศาสตร์ที่ 5 จัดการศึกษาให้มีความหลากหลาย ยืดหยุ่น เปิดกว้าง และเข้าถึงได้ง่าย จัดการศึกษาโดยยึดชุมชนเป็นฐาน มีสาระเนื้อหาวิชาหลากหลาย มีเรื่องและผู้เรียนในชุมชนต้องการจะเรียนรู้ ภูมิปัญญาท้องถิ่นที่คนในชุมชนควรได้เรียนรู้ เพื่อสืบสานต่อ และแลกเปลี่ยนวัฒนธรรม การเรียนรู้ในระบบ นอกกระบบ และการเรียนรู้ตามอัธยาศัย ต้องปรับกฎเกณฑ์เปิดเชื่อมโยงถึงกัน เพื่อเปิดโอกาสให้บุคคลเลือกเรียนได้ตามความต้องการ สถานศึกษาในระบบ ต้องจัดให้เป็นระบบเปิดมากขึ้น เพื่อให้ชุมชนใช้อาคารสถานที่และสื่อการเรียนรู้อย่างสะดวกและคุ้มค่า

ยุทธศาสตร์ที่ 6 การพัฒนาแหล่งการเรียนรู้ และสร้างเครือข่าย จัดการเรียนรู้ตลอดชีวิตโดยอิงกับชุมชนและแหล่งเรียนรู้ที่มีอยู่เดิม ผูกอบรมผู้สอนและอาสาสมัครของแหล่งการเรียนรู้หรือครูเกษียณอายุให้มีความรู้เพียงพอ พร้อมทั้งจะให้การบริการจัดสร้างแหล่งการเรียนรู้เพิ่มเติม และเชื่อมโยงโดยศูนย์เครือข่ายในทุกระดับการศึกษา ขจัดอุปสรรคของการเรียนรู้ทุกรูปแบบบุคคลต้องเข้าไปเรียนรู้ในสถานศึกษาและห้องสมุดได้สะดวก ขยายเวลาบริการของห้องสมุด

ยุทธศาสตร์ที่ 7 พัฒนาสื่อเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ศึกษาวิจัยและพัฒนาสื่อให้เหมาะกับวัย ท้องถิ่น ตามสภาพจริง เน้นการสร้างสื่อ ผักกักกะให้ผู้เรียนสามารถฝึกและวัดผลประเมินผลเพื่อรู้สมรรถนะได้ด้วยตนเอง กำหนดนโยบายเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาตามหมวด 9 พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ กำหนดทิศทางพัฒนาสื่อและบทบาทสื่อให้ชัดเจน เพื่อมุ่งสู่การศึกษาตลอดชีวิต จัดทำโครงข่ายสื่อเชื่อมโยงความรู้ระหว่างส่วนกลางกับท้องถิ่นและจัดการวางระบบข้อมูลพื้นฐาน เชื่อมโยงสารสนเทศเพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต

ยุทธศาสตร์ที่ 8 การพัฒนาบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาตลอดชีวิต ส่งเสริมการศึกษาตลอดชีวิต ตระหนักถึงความจำเป็นที่จะต้องส่งเสริมให้คนทุกคนได้เรียนรู้ตลอดชีวิต สร้างแรงจูงใจให้ผู้ที่มีความรู้ใช้เวลาว่างอุทิศตนเป็นครูในครอบครัวและชุมชนจัดสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิต พัฒนาในการทำงาน มุ่งสร้างและพัฒนาคนเพื่อเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง รุ่นใหม่ที่เรียนรู้ตลอดชีวิต บุคลากรที่จัดการศึกษาต้องมีความรู้ความเข้าใจแนวคิดการศึกษาตลอดชีวิตอย่างถ่องแท้ เพื่อนำไปสู่การพัฒนาชุมชนอย่างยั่งยืนได้สำเร็จ

ยุทธศาสตร์ที่ 9 ปฏิรูปเนื้อหาหลักสูตร เน้นการใช้ทักษะภาษาและเทคโนโลยีอย่างถูกต้อง ปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ ผู้จัดการศึกษาควรกระตุ้นให้ผู้เรียนอยากเรียน และเรียนรู้โดยให้ผู้เรียนเป็นบุคคลสำคัญ ซึ่งจะทำให้ผู้เรียนสามารถวิเคราะห์และสังเคราะห์ความรู้ได้ด้วยตนเอง กระบวนการเรียนการสอนต้องทำให้ผู้เรียนคิดอย่างมีเหตุผล เน้นทักษะในการแสวงหาสามารถนำเอาความรู้ที่มีอยู่ไปใช้ประโยชน์ได้ การเรียนรู้ควรมุ่งเรียนรู้จากของจริงและสภาพที่เป็นจริงหรือนอกสถานที่มากขึ้น

ยุทธศาสตร์ที่ 10 การวัดผลและประเมินผล การเทียบโอนผลการเรียนรู้อการสะสมหน่วยกิต การวัดผล ไม่ควรเน้นเฉพาะความรู้ความจำแต่ประเมินจากผลงานที่ปฏิบัติจริง และหรือจากประสบการณ์ตรงของผู้ขอรับการประเมิน กำหนดเกณฑ์มาตรฐานในการวัดผลประเมินผล เพื่อการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ ให้มีการจัดตั้งสำนักมาตรฐานและเทียบโอนออกไปรับรองเทียบระดับความรู้ความสามารถในงาน จัดกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตสำหรับชุมชนที่ประสบความสำเร็จ เป็นงานประจำปีจัดขึ้นเกือบทั่วประเทศ ความร่วมมือกันระหว่างองค์กรที่รับผิดชอบ

ด้านการศึกษา เขตพื้นที่ ชุมชน และเอกชน กิจกรรมประกอบด้วย การแนะแนว การประชาสัมพันธ์ นิทรรศการ และกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อบุคคล

ยุทธศาสตร์ที่ 11 การประกันคุณภาพ ต้องเชื่อมโยงมาตรฐานเข้ากับผลตอบแทนที่ได้จากการเรียนรู้ตลอดชีวิตมาตรฐานของงานกำหนดคุณภาพคนและความเชี่ยวชาญในอาชีพ ไม่จำเป็นต้องวัดที่ระดับการศึกษา การให้ข้อมูลสารสนเทศ และการให้คำปรึกษากระตุ้นให้บุคคลสามารถรับหรือเข้าถึงข้อมูลได้ง่าย จัดตั้งศูนย์แนะแนวการเรียนรู้ตลอดชีวิตในรูปแบบที่หลากหลาย การส่งเสริมการวิจัยและพัฒนา สสำรวจความต้องการ ลักษณะที่พึงประสงค์ของชุมชน องค์กร สถานประกอบการ วิจัยและส่งเสริมให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการทำวิจัย วิจัยสื่อภูมิปัญญา ศาสนา วัฒนธรรม และการดูแลสุขภาพ ฯลฯ เพื่อให้ได้รูปแบบเชื่อมโยงเนื้อหาสาระที่สอดคล้องกับการการเรียนรู้ตลอดชีวิต

ยุทธศาสตร์ที่ 12 ปรับระบบการสนับสนุนงบประมาณ จัดตั้งกองทุนควมมีระเบียบและกฎหมายกองทุนเพื่อการศึกษาตลอดชีวิตในชุมชน เพื่อจูงใจให้ชุมชนร่วมลงทุน ให้มีการสนับสนุนงบประมาณและปัจจัยอื่น ด้วยการบริจาค เพื่อสร้างจิตสำนึกให้ทุกส่วนของสังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา จัดทำโครงการนำร่องจัดการเรียนรู้ตลอดชีวิตในชุมชนอย่างมีระบบ ติดตามผล ประเมินผล และเผยแพร่ผลงาน

สรุปได้ว่ายุทธศาสตร์การเรียนรู้ตลอดชีวิตมีวัตถุประสงค์เพื่อให้บุคคลเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง การเรียนรู้ตลอดชีวิตผสมกลมกลืนไปกับการดำเนินชีวิต เพื่อพัฒนาบุคคลในทุกช่วงวัยทั้งทางด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม สติปัญญา ให้เป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรม และวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต ให้มีความรู้พื้นฐานที่เพียงพอสำหรับการดำเนินชีวิต การประกอบอาชีพให้มีความรู้ทักษะจำเป็นและทักษะในการคิดวิเคราะห์ การปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ การแก้ปัญหาได้อย่างเหมาะสม มีความสามารถในการแสวงหาและเพิ่มพูนความรู้ได้อย่างต่อเนื่องเลือกรับรู้ข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์และนำมาประยุกต์ใช้ได้อย่างเหมาะสม ปรับตัวเพื่อเข้ากับสภาพแวดล้อมอย่างสมดุล ดูแลสุขภาพที่ถูกต้องและพัฒนาคุณภาพชีวิตได้ในทุกช่วงวัยและอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ตลอดจนมีส่วนร่วมในการพัฒนาสังคมและประเทศชาติโดยรวม

2.5. กลยุทธ์การเรียนรู้ตลอดชีวิต

อาชัญญา รัตน์อุบล (2549) กล่าวว่า การเรียนรู้ตลอดชีวิตอยู่คู่กับการดำเนินชีวิตและการทำงานบนพื้นฐานของความเข้าใจในธรรมชาติของการดำเนินงานที่ต้องปรับตัวท่ามกลางกระแสการแข่งขันและความแตกต่างหลากหลาย การมีวิสัยทัศน์ในการมองเห็นวิกฤติและโอกาสรวมถึงข้อดีและข้อด้อยขององค์กรและกำหนดกลยุทธ์ให้เข้ากับภารกิจตามเป้าหมายจึงเป็นข้อได้เปรียบในการวางแผนการดำเนินธุรกิจเชิงรุก กลยุทธ์การเรียนรู้ตลอดชีวิตเป็นแผนในการเรียนรู้และการทำงานเพื่อให้เกิดความเหมาะสมในอนาคตจึงจะสามารถสร้างความเชื่อมั่นในการวางแผนและดำเนินธุรกิจเพื่อความเจริญก้าวหน้ามั่นคงขององค์กรส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตให้ครอบคลุมความต้องการการเรียนรู้ที่หลากหลาย การส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตต้องเพิ่มความยืดหยุ่นให้สอดคล้องกับสภาพการณ์ของผู้เรียนตามความพร้อมความต้องการและความสนใจของผู้เรียนเป็นสำคัญ สามารถปรับการเรียนรู้ตลอดชีวิตให้ผสมกลมกลืนเข้ากับสภาพแวดล้อมในการทำงานตามภารกิจหลัก โดยบูรณาการการเรียนรู้ที่หลากหลายตามสภาพการณ์ที่เอื้ออำนวย การเรียนรู้ของบุคคลที่มีความ

แตกต่างกันหลายเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการเสริมสร้างสุขภาวะองค์กรของกลุ่มบุคคลที่แตกต่างกัน

กลยุทธ์ที่ 1 ส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตให้เกิดความคิดอย่างเป็นระบบและคิดอย่างมีวิจาร์ณญาณการพัฒนาความคิด ชีวิตและจิตใจของบุคลากรอย่างยั่งยืนเป็นการเรียนรู้ตลอดชีวิตเพื่อสร้างความหมายและสติปัญญาความเข้าใจในสิ่งที่อยู่รอบตัว พร้อมกับการลงมือปฏิบัติและสร้างประสบการณ์ในการเรียนรู้ มีใช้เพียงการรับรู้ข้อมูลแต่นำมาคิดใคร่ครวญอย่างเป็นระบบและพิจารณาอย่างมีวิจาร์ณญาณเพื่อเชื่อมโยงความคิดอย่างมีระบบและมีวิจาร์ณญาณในกระบวนการเรียนรู้เพื่อนำไปสู่การแก้ไขปัญหา ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การตัดสินใจ การแยกประเด็นปัญหา การรวบรวมข้อมูล การประเมินและสรุปเพื่อนำไปสู่การเสริมสร้างความยั่งยืน

กลยุทธ์ที่ 2 ส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตให้เกิดการเรียนรู้สารสนเทศและเข้าใจกระบวนการและคุณค่า การรู้และเข้าใจ สามารถเข้าถึงสารสนเทศและนำหลักการไปประยุกต์ใช้ให้เข้ากับองค์กรธุรกิจเอกชนด้วยหลากหลายวิธีการเป็นกระบวนการเรียนรู้ตลอดชีวิต เพื่อมุ่งพัฒนาบุคลากรให้รู้ เข้าใจและสามารถเข้าถึงการรู้สารสนเทศอย่างถูกต้อง บุคคลจึงต้องแสวงหาและสร้างองค์ความรู้ของตน ทักษะการเรียนรู้สารสนเทศเป็นทักษะที่สำคัญเพื่อความสำเร็จในอนาคต

กลยุทธ์ที่ 3 ส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตให้สามารถจัดการความรู้ การนำความรู้มาเก็บรวบรวมอย่างเป็นระบบเพื่อให้สามารถเข้าถึงและนำไปใช้ประโยชน์ได้อย่างสะดวกรวดเร็ว การส่งผ่านและแลกเปลี่ยนความรู้อย่างรวดเร็วทำให้เกิดประสิทธิภาพในการเรียนรู้ เป็นการยกระดับองค์ความรู้ขององค์กรเพื่อสร้างประโยชน์จากต้นทุนทางปัญญา การนำความรู้มาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรโดยผ่านกระบวนการจัดการความรู้อย่างเป็นระบบนำไปสู่การประยุกต์ใช้ความรู้ที่สอดคล้องกับบริบทการเปลี่ยนแปลงขององค์กร การจัดการความรู้เป็นการเรียนรู้ที่สร้างองค์ความรู้ที่มีประสิทธิภาพนำไปสู่การสร้างศักยภาพและเสรีภาพในการแก้ไขปัญหาไปสู่การพัฒนาองค์กรอย่างสมบูรณ์

กลยุทธ์ที่ 4 ส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตนำไปสู่ศักยภาพและเสรีภาพ ศักยภาพและเสรีภาพใช้ทักษะและองค์ความรู้เป็นตัวขับเคลื่อน ผลักดันให้เกิดการเติบโตและสร้างความมั่นคง การเรียนรู้ตลอดชีวิตมุ่งแสวงหา ทักษะ ความรู้ความเชี่ยวชาญ เพื่อสร้างศักยภาพและเสรีภาพขององค์กรเป็นเป้าหมายหนึ่งที่สำคัญในการก้าวไปสู่ความก้าวหน้า

กลยุทธ์ที่ 5 ส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตเพื่อสร้างพลังอำนาจ การเสริมพลังอำนาจโดยการสร้างความเชื่อมั่น ให้กำลังใจ ส่งเสริมสนับสนุนสร้างความเข้าใจเป็นปัจจัยที่สำคัญยิ่งต่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต ผู้เรียนมีประสบการณ์และความหลากหลาย ความสนใจและความต้องการเสริมสร้างสุขภาวะองค์กรเป็นค่านิยมและเป้าหมายสำคัญที่จะนำไปสู่ความสำเร็จในการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน การเสริมพลังอำนาจจึงเป็นกระบวนการเพื่อให้บุคคลเกิดความสามารถในการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความเป็นตัวของตัวเอง สามารถควบคุมตัวเอง สามารถเลือกและกำหนดอนาคตของตนเองจากการเรียนรู้เพื่อจุดมุ่งหมายในการพัฒนาองค์กรไปสู่ความก้าวหน้าที่ยั่งยืน

กลยุทธ์ที่ 6 ส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตเพื่อให้เกิดการเรียนรู้แบบชี้นำตนเอง การเรียนรู้แบบชี้นำตนเองเป็นกลไกในการเสริมสร้างทักษะสุขภาวะองค์กร ผู้เรียนเป็นผู้มีวุฒิภาวะสูงเปี่ยมด้วยประสบการณ์อันทรงคุณค่ามีความรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ของตนเองเห็นว่าตนสามารถนำตนเองได้

เป็นอย่างดีสามารถกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมาย กรอบการเรียนรู้ วันเวลาและหลักฐานความสำเร็จ สร้างโอกาสและประสบการณ์การเรียนรู้ได้ด้วยตนเองเพื่อนำไปสู่การพัฒนาทักษะและความสามารถขององค์กรได้ด้วยตนเอง

กลยุทธ์ที่ 7 ส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตเพื่อสร้างภาวะผู้นำการเรียนรู้ คุณลักษณะของผู้นำที่สำคัญคือ ความสามารถในการชักจูงและโน้มน้าวให้ผู้อื่นทำตาม เพื่อให้บุคคลเข้าใจและสามารถแสดงพฤติกรรมที่พึงประสงค์ ประกอบด้วย การมีวิสัยทัศน์ การมีทัศนคติด้านบวก การเปิดกว้างในการรับฟังความคิดเห็น การทำงานเป็นทีม ความสามารถในการแก้ปัญหา ความสามารถในการนำพาบุคคลและองค์กรไปสู่จุดหมาย เป็นเป้าหมายของการสร้างปฏิสัมพันธ์ที่ผู้นำการเรียนรู้ต้องทำทนายและจูงใจทุกฝ่ายให้ร่วมมือกัน

กลยุทธ์ที่ 8 ส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตเพื่อให้เกิดการเรียนรู้แบบร่วมมือ การส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตเพื่อให้เกิดการเรียนรู้แบบลงมือปฏิบัติ การเรียนรู้โดยการลงมือปฏิบัติเป็นการเสริมสร้างประสบการณ์การเรียนรู้ที่ทรงคุณค่าเปิดโอกาสให้เรียนรู้จากการปฏิบัติจริงและการสะท้อนความคิดเชิงวิพากษ์ทำให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องและการสนับสนุนซึ่งกันและกัน ทำให้เกิดการเรียนรู้ที่ปฏิสัมพันธ์กันกับสภาพแวดล้อมความเป็นที่เกิเกิดขึ้นทั้งภายในและภายนอกองค์กรซึ่งผู้เรียนได้เข้าไปเกี่ยวข้องและมีส่วนร่วมในการปฏิบัติและวิพากษ์วิจารณ์สร้างความเชื่อ ค่านิยม วัฒนธรรมและปรับเปลี่ยนพฤติกรรมปฏิบัติให้สอดคล้องกับทิศทางความต้องการขององค์กร

กลยุทธ์ที่ 9 ส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตเพื่อเชื่อมโยงเครือข่าย การเรียนรู้ผ่านทางเครือข่ายทำให้เกิดการแพร่กระจายความรู้และนำความรู้ไปประยุกต์ใช้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ การเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างสุขภาวะองค์กรเป็นกระบวนการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นกับหลายองค์กร มีการใช้ทั้งภูมิปัญญาและวิทยาการที่ทันสมัยเพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจ ทำให้องค์กรธุรกิจเอกชนเป็นแหล่งการเรียนรู้ร่วมกันเพื่อแก้ไขปัญหาและการพัฒนากระบวนการต่างๆ ในการทำงานร่วมกัน มุ่งกระบวนการแลกเปลี่ยนความรู้ การเผยแพร่ความรู้ ระดมความคิด ทรรศนการ กระตุ้นให้เกิดการแสวงหาความรู้ ความคิดและจิตสำนึกในการพัฒนาองค์กรร่วมกัน

กลยุทธ์ที่ 10 ส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตเพื่อความสมดุลในการเรียนรู้ การเรียนรู้เป็นกระบวนการทางปัญญาที่ต่อเนื่องทั้งการเรียนรู้อย่างเป็นทางการ ไม่เป็นทางการและการเรียนรู้ตามอัธยาศัยด้วยความสมัครใจเป็นสิ่งที่อยู่คู่กับชีวิตตลอดเวลา การเรียนรู้เพื่อให้รู้เท่าทัน เพื่อให้สามารถอยู่ร่วมกันได้ สามารถแก้ไขปัญหา และไปสู่การพัฒนาอย่างยั่งยืน การเรียนรู้ตลอดชีวิตทำให้เกิดกระบวนการสร้างความสมดุลทั้งภายในและภายนอกกับสังคมและสิ่งแวดล้อมเพื่อปรับกระบวนการทำงานและการเรียนรู้ที่เหมาะสม กลยุทธ์การเรียนรู้ตลอดชีวิตจึงนำไปสู่การส่งเสริมสนับสนุนและการแก้ไขปัญหาเพื่อพัฒนาปรับปรุงสภาพแวดล้อมขององค์กรธุรกิจเอกชน(อาชัญญรัตน์นุบอล, 2549)

สรุปว่ากลยุทธ์การเรียนรู้ตลอดชีวิตครอบคลุมความต้องการการเรียนรู้ที่หลากหลาย การส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตต้องเพิ่มความยืดหยุ่นให้สอดคล้องกับสภาพการณ์ของผู้เรียนตามความสมัครใจของผู้เรียนเป็นสำคัญ สามารถปรับการเรียนรู้ตลอดชีวิตให้ผสมกลมกลืนเข้ากับสภาพแวดล้อมในการทำงานตามภารกิจหลัก โดยบูรณาการการเรียนรู้ที่หลากหลายตามสภาพการณ์ที่เอื้ออำนวย การเรียนรู้ของบุคคลที่มีความแตกต่างหลากหลายเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของกลุ่มบุคคลที่แตกต่างกัน

2.6. การเรียนรู้ตลอดชีวิตสำหรับผู้ปฏิบัติงานในองค์กรธุรกิจเอกชน

การเรียนรู้ตลอดชีวิตมีความสำคัญต่อการพัฒนาอาชีพของบุคคลในสังคมเศรษฐกิจฐานความรู้อย่างมาก สภาพการทำงานปัจจุบันพบว่าบุคลากรต้องมีทักษะและความสามารถในการพัฒนาสินค้าและบริการให้ตรงตามความต้องการที่มีคุณภาพสูงและซับซ้อนขึ้นประกอบกับกระแสการปรับลดขนาดองค์กรที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง การที่บุคลากรถูกแทนที่ด้วยเครื่องจักรและเทคโนโลยีส่งผลต่อลักษณะการปฏิบัติงานสามารถปรับตัวในการปฏิบัติงานและเข้าใจถึงความสัมพันธ์อันซับซ้อนที่องค์กรต้องเผชิญ เป็นทั้งผู้ที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่มีผลกระทบต่อองค์กรอื่นและในขณะเดียวกันก็เป็นผู้ได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงขององค์กรอื่นด้วย บุคลากรถูกคาดหวังว่าต้องเป็นผู้ที่สามารถทำงานได้อย่างราบรื่นทั้งภายใต้สภาพการณ์ที่มีและไม่มีหัวหน้างานสามารถเป็นทั้งผู้นำและผู้ตามในทีมงานและที่สำคัญบุคลากรต้องเป็นผู้มีศักยภาพที่ทำงานได้ตลอดชีวิต การเรียนรู้ตลอดชีวิตจึงเข้ามามีบทบาทช่วยให้บุคลากรสามารถพัฒนาความรู้ความสามารถของตนเองไปสู่ความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในอนาคตได้ดียิ่งขึ้น (Evers, Rush, and Berdrow, 1998)

ดังนั้นการเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะอาชีพจึงเป็นเรื่องใกล้ตัวสำหรับบุคลากรทุกอาชีพในยุคนี้ เนื่องจากการประกอบอาชีพทุกวันนี้ซับซ้อนมากขึ้น ต่างต้องเรียนรู้จากการทำงานให้ได้ผลการปฏิบัติงานที่ดีที่สุดส่วนวิชาชีพที่ซับซ้อนกว่ามีความจำเป็นต้องเรียนรู้อย่างต่อเนื่องแม้หลังจากประกอบอาชีพแล้วเพราะเทคนิควิธีการตลอดจนความรู้ในสาขาเหล่านี้ต่างก็เพิ่มพูนมากขึ้นตลอดเวลาหากผู้ประกอบอาชีพเหล่านี้ไม่สนใจศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมในไม่ช้าพบว่าตนเองล้าหลังผู้อื่นจนไม่สามารถทำงานแข่งขันกับผู้อื่นได้จากกล่าวได้ว่าคนทุกอาชีพในปัจจุบันจำเป็นต้องเรียนรู้แนวคิดใหม่ๆในงานอาชีพของตนไปตราบเท่าที่ยังประกอบอาชีพนั้นอยู่ตัวอย่างที่แสดงให้เห็นได้ชัดถึงความจำเป็นเหล่านี้ก็คือการที่สถาบันการศึกษาหลายแห่งได้จัดให้มีแผนการศึกษาต่อเนื่องเพื่อเพิ่มพูนทักษะให้แก่ผู้ประกอบอาชีพ(ครรรชิต มาลัยวงศ์, 2542) นอกจากการเรียนรู้ตลอดชีวิตส่งผลดีต่อตัวบุคลากร ยังเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้เกิดระบบเศรษฐกิจที่มั่นคงและสามารถแข่งขันในระดับโลกได้อันเนื่องมาจากการหลอมรวมการเรียนรู้ตลอดชีวิตกับการเรียนรู้ในที่ทำงานเพื่อปรับปรุงความสามารถในการทำงานและทำให้มีโอกาสในการจ้างงานมากขึ้นทำให้มั่นใจได้ว่าปัจเจกชนได้รับการตอบสนองความต้องการทุกคนโดยการเรียนรู้ต้องเป็นสิ่งที่ทุกคนเข้าถึงได้ต้องให้ความสำคัญกับผู้เรียนให้ผู้เรียนเป็นศูนย์กลางผู้เรียนเป็นเจ้าของการเรียนรู้และเป็นผู้จัดการการเรียนรู้ของตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดช่วงชีวิต รวมถึงทำให้เกิดการยึดเหนี่ยวกันในสังคมเกิดความเป็นหนึ่งเดียวกันในสังคมการเรียนรู้ตลอดชีวิตทำให้มั่นใจว่าความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลชุมชนและสังคมเป็นแบบเป็นมิตรสงบสุขและเป็นสังคมที่เกิดการพัฒนา (Smith, 2002; Elliot, 1999)

สรุปได้ว่าการเรียนรู้ตลอดชีวิตมีความสำคัญสำหรับสภาพการประกอบอาชีพของบุคคลในสังคมเศรษฐกิจฐานความรู้อย่างมากในด้านการช่วยให้บุคลากรสามารถพัฒนาความรู้ความสามารถของตนเอง และเคยถูกนำมาใช้ในการสร้างการจ้างงานในภาวะที่เศรษฐกิจตกต่ำ และมีอัตราการว่างงานสูง เนื่องจากปัจจุบันบุคลากรต้องสามารถพัฒนาสินค้าและบริการให้ตอบสนองความต้องการที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วบุคลากรต้องสามารถปรับตัวในการปฏิบัติงาน สามารถทำงานได้อย่างราบรื่นทั้งภายใต้สภาพการณ์ที่มีและไม่มีหัวหน้างานสามารถเป็นทั้งผู้นำและผู้ตามในทีมงานและที่สำคัญบุคลากรต้องเป็นผู้มีศักยภาพที่ทำงานได้ตลอดชีวิต

ตารางที่ 3 การวิเคราะห์แนวคิดยุทธศาสตร์การเรียนรู้ตลอดชีวิต

การวิเคราะห์ยุทธศาสตร์การเรียนรู้ตลอดชีวิตสำหรับองค์กรธุรกิจเอกชนในประเทศไทย		
สำนักคิด/นักคิด	กลยุทธ์การเรียนรู้ตลอดชีวิต	ประเด็นที่นำมาศึกษา
UIL (2009)	การส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต การบูรณาการการเรียนรู้เพื่อให้เข้ากับบริบทและสภาพแวดล้อม การระดมทรัพยากรสำหรับการเรียนรู้ของบุคคลกรเสริมสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ตลอดชีวิต	การส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต การบูรณาการการเรียนรู้เพื่อให้เข้ากับบริบทและสภาพแวดล้อมการระดมทรัพยากรสำหรับการเรียนรู้ของบุคคลกรเสริมสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ตลอดชีวิต
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาและการศึกษานอกโรงเรียน	กำหนดนโยบายการเรียนรู้ตลอดชีวิตที่ชัดเจนกำหนดปรัชญา หลักการ วิสัยทัศน์ เป้าหมาย ยุทธศาสตร์ และแนวปฏิบัติบทบาทหน้าที่องค์กรที่รับผิดชอบ สร้างค่านิยมและวัฒนธรรม การมีส่วนร่วม หลากหลาย ยืดหยุ่น เปิดกว้าง พัฒนาแหล่งการเรียนรู้ และสร้างเครือข่าย พัฒนาสื่อเทคโนโลยีสารสนเทศ การพัฒนาบุคลากร ปฏิรูปเนื้อหาหลักสูตร การวัดผลและประเมินผล การเทียบโอนผลการเรียนรู้ การประกันคุณภาพ และการสนับสนุนงบประมาณ	กำหนดนโยบายการเรียนรู้ตลอดชีวิตที่ชัดเจนกำหนดปรัชญา หลักการ วิสัยทัศน์ เป้าหมาย ยุทธศาสตร์ และแนวปฏิบัติบทบาทหน้าที่องค์กรที่รับผิดชอบ สร้างค่านิยมและวัฒนธรรม การมีส่วนร่วม หลากหลาย ยืดหยุ่น เปิดกว้าง พัฒนาแหล่งการเรียนรู้ และสร้างเครือข่าย
อาชัญญา รัตนอุบล	ส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตให้เกิดการพัฒนาความคิด การรู้สารสนเทศจัดการความรู้นำไปสู่ศักยภาพและเสรีภาพสร้างพลังอำนาจ การเรียนรู้แบบชี้นำตนเอง ภาวะผู้นำการเรียนรู้ การเรียนรู้แบบร่วมมือ เชื่อมโยงเครือข่ายการเรียนรู้ ความสมดุลในการเรียนรู้	ส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตให้เกิดการพัฒนาความคิด การรู้สารสนเทศจัดการความรู้นำไปสู่ศักยภาพและเสรีภาพสร้างพลังอำนาจ การเรียนรู้แบบชี้นำตนเอง ภาวะผู้นำการเรียนรู้ การเรียนรู้แบบร่วมมือ เชื่อมโยงเครือข่ายการเรียนรู้ ความสมดุลในการเรียนรู้

ผู้วิจัยมีความเห็นว่าแนวคิดยุทธศาสตร์การเรียนรู้ตลอดชีวิตที่มีความเหมาะสมกับสถานการณ์และสภาพแวดล้อมมากที่สุดและสามารถนำมาปรับใช้ในบริบทของประเทศไทยมากที่สุดคือยุทธศาสตร์การเรียนรู้ตลอดชีวิตของยูเนสโก (UIL, 2011) สรุปดังนี้

ตารางที่ 4 การวิเคราะห์ยุทธศาสตร์การเรียนรู้ตลอดชีวิตของยูเนสโก (UIL, 2011)

สรุปยุทธศาสตร์การเรียนรู้ตลอดชีวิตของยูเนสโก (UIL, 2011)	
ยุทธศาสตร์การเรียนรู้ตลอดชีวิต	ประเด็น
การส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต	สนับสนุนให้บุคลากรมีการเรียนรู้ตลอดชีวิตทั้งการเรียนรู้ในระบบ การเรียนรู้นอกระบบและการเรียนรู้ตามอัธยาศัย
การบูรณาการการเรียนรู้เพื่อให้อำนาจกับบริบทสภาพแวดล้อม	ส่งเสริมการจัดกิจกรรมส่งเสริมด้านสุขภาพเพื่อเสริมสร้างร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และทักษะในการทำงาน
การระดมทรัพยากรสำหรับการเรียนรู้ของบุคคล	การจัดการทรัพยากรเพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างเพียงพอ รวมถึงการสร้างบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้ การขจัดปัญหาที่ขัดขวางการเรียนรู้และการสร้างความยืดหยุ่นในการปฏิบัติงานเรื่องเวลาและกฎระเบียบข้อบังคับ
การเสริมสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ตลอดชีวิต	สร้างพันธมิตรการเรียนรู้ในชุมชน การเรียนรู้จากองค์กรอื่นๆ ที่ประสบความสำเร็จ ขยายเครือข่ายการเรียนรู้ตลอดชีวิต

สรุปยุทธศาสตร์การเรียนรู้ตลอดชีวิตของยูเนสโก (UIL, 2011) มีความเป็นสากลและสอดคล้องสำหรับการพัฒนายุทธศาสตร์การเรียนรู้ตลอดชีวิตสำหรับองค์กรธุรกิจเอกชนในประเทศไทย เพราะมีประเด็นยุทธศาสตร์ที่เหมาะสมตามตารางวิเคราะห์ยุทธศาสตร์การเรียนรู้ตลอดชีวิต

ตอนที่ 3 กระบวนการเปลี่ยนแปลง

การเปลี่ยนแปลงเป็นกระบวนการที่มีความสำคัญ เพื่อการก้าวไปสู่สิ่งใหม่ที่ดีกว่าเดิม จากสิ่งที่ไม่พึงประสงค์ไปสู่สิ่งใหม่ที่พึงประสงค์ การเปลี่ยนแปลงเป็นแนวคิดที่เกิดขึ้นเพื่ออธิบายปรากฏการณ์ทางการพัฒนาองค์กรและการเรียนรู้ มีนักวิชาการหลายท่านและหลายองค์กรได้ให้ความหมายเกี่ยวกับกระบวนการเปลี่ยนแปลงและกล่าวถึงกระบวนการเปลี่ยนแปลงไว้ดังนี้

3.1. ความหมายของกระบวนการเปลี่ยนแปลง

โกวิทย์ กังสนันท์ (2555: ออนไลน์) กล่าวว่า กระบวนการเปลี่ยนแปลง หมายถึง กระบวนการปรับปรุงองค์กรให้ดีขึ้น ช่วยให้เกิดประโยชน์ต่อบุคคล กลุ่ม และองค์กร เป็นแรงจูงใจที่จะเพิ่มกำลังและการขยายผลการเปลี่ยนแปลงออกไปในขอบเขตกว้างขึ้น โดยเฉพาะประสบการณ์เกี่ยวกับการทำงานและผลงาน การกระจายอำนาจและความรับผิดชอบ การสร้างคุณค่า และการเรียนรู้ที่ได้จากการเปลี่ยนแปลง ขั้นตอนของการเปลี่ยนแปลง ได้แก่ การวินิจฉัยปัญหาขององค์กร การกำหนดวิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ และการวางแผนการเปลี่ยนแปลง การดำเนินการตามแผนและประเมินผล เป็นเงื่อนไขสำคัญ ที่จะกำหนดว่าองค์กรสามารถดำรงความอยู่รอด เติบโต และบรรลุผลสำเร็จได้มากน้อยแค่ไหน ภายใต้บริบทของสิ่งแวดล้อมที่มีลักษณะพลวัตและพลิกผันอยู่ตลอดเวลา

นลิน ศรพรหม (2555: ออนไลน์) กล่าวว่า กระบวนการเปลี่ยนแปลง หมายถึง การกระทำสิ่งใหม่ที่ต่างไปจากเดิม ซึ่งเกิดจากการปรับตัวขององค์กรเพื่อการดำรงอยู่ในโลกธุรกิจ อาทิ การตอบสนองต่อสิ่งแวดล้อมใหม่ที่เกิดขึ้น ความรับผิดชอบต่อสังคม วัฒนธรรมขององค์กร ปริมาณการ

ผลิต ตลอดจนการเข้าสู่ยุคข้อมูลข่าวสาร การเปลี่ยนแปลงขององค์การสามารถแบ่งปัจจัยของแรงกระตุ้นที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ได้แก่ ปัจจัยภายนอกและปัจจัยภายในสภาพแวดล้อมทางสังคม เศรษฐกิจการเมือง และเทคโนโลยีซึ่งเป็นองค์ประกอบที่สำคัญสำหรับการเปลี่ยนแปลงในองค์กร ปัจจัยภายในองค์กรที่กระทบต่อการเปลี่ยนแปลง การบริหาร การจัดการการผลิต เป้าหมายขององค์กร กลยุทธ์การบริหาร โครงสร้างขององค์กร และเทคโนโลยีที่ใช้ในองค์กรวัฒนธรรมองค์กร การเมืองในองค์กร รวมถึงภาวะความเป็นผู้นำ

มูญู ทยานานุกัทร (2555: ออนไลน์) กล่าวว่า กระบวนการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ว่าสิ่งที่เกิดขึ้นใหม่ซึ่งแตกต่างกับสิ่งผ่านมา สิ่งที่เกิดขึ้นตลอดเวลา และไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอยู่ 2 แบบ ใหญ่ๆ คือ การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นภายในองค์กรเป็นปัจจัยที่สามารถควบคุมได้ เช่น การสร้างวิสัยทัศน์ใหม่ การเปลี่ยนตำแหน่งงาน การเปลี่ยนตำแหน่ง การเปลี่ยนหัวหน้า การรับช่วงกิจการต่อจากพ่อสู่ลูก การขยายตัวของธุรกิจ ฯลฯ การเปลี่ยนแปลงจากภายในนี้เป็นการเปลี่ยนแปลงที่สามารถควบคุมได้ เพราะว่า การเปลี่ยนแปลงประเภทนี้จะอยู่ที่แนวทางการบริหารงานของแต่ละองค์กร การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นจากสภาพแวดล้อมนอกที่ไม่สามารถควบคุมได้ เช่น การแปรผันทางค่าเงิน การปรับราคาน้ำมัน การเปลี่ยนกลยุทธ์ของคู่แข่ง ภาวะตลาดในประเทศ ภาวะตลาดในต่างประเทศ

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2555: ออนไลน์) กล่าวว่า กระบวนการเปลี่ยนแปลง หมายถึง การปรับตัวเชิงกลยุทธ์ขององค์กรโดยผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นตัวขับเคลื่อนที่สำคัญ กำหนดวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ ทริพยาการที่สอดคล้องกัน และวัฒนธรรมองค์กรพร้อมไปกับการส่งเสริมการริเริ่มสร้างสรรค์ด้านผลงาน ผลิตภัณฑ์และเทคโนโลยี ในภาวะที่จำเป็นต้องการเปลี่ยนแปลงสูงจำเป็นต้องใช้ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพมาก ในสถานการณ์ที่มีความซับซ้อนสูง จำเป็นต้องใช้หลักการบริหารจัดการ ต้องใช้ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนมาก

Cummings และ Worley (1993) กล่าวว่า การเปลี่ยนแปลง หมายถึง สภาวะใหม่ที่แตกต่างจากสภาวะเดิม ประกอบด้วย แรงจูงใจที่จะไปสู่สภาวะใหม่ วิสัยทัศน์ การจัดสภาพแวดล้อมใหม่ สิทธิอำนาจในการตัดสินใจเปลี่ยนแปลง การรักษาลักษณะเคลื่อนที่ของการเปลี่ยนแปลงให้คงอยู่ เพื่อก้าวไปสู่สภาวะแวดล้อมใหม่

Kotter (1995) กล่าวว่า การเปลี่ยนแปลง หมายถึง การก้าวไปสู่สิ่งใหม่ที่ดียิ่งขึ้นกว่าเดิม การเปลี่ยนแปลงในระดับค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรคือการเปลี่ยนแปลงอย่างถาวร การเปลี่ยนแปลงในองค์กรจะประสบความสำเร็จนั้น ต้องให้ความสำคัญกับกระบวนการเปลี่ยนแปลงและขั้นตอนของการเปลี่ยนแปลง ซึ่งจะต้องเป็นไปตามลำดับ หากเกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การข้ามขั้นตอนที่สำคัญจะเกิดปัญหาอยู่เสมอ รวมทั้งการสร้างโครงการย่อยๆ ขึ้นในโครงการเปลี่ยนแปลง ซึ่งการเปลี่ยนแปลงองค์กรนั้น จำเป็นจะต้องมีการสร้างโครงการย่อยๆ ขึ้นหลายโครงการ เพื่อให้เกิดผลหรือความสำเร็จในระยะสั้นเป็นระยะๆ รวมทั้งหากเกิดอุปสรรคขึ้น ก็สามารถเปลี่ยนแปลงกลยุทธ์ได้ตลอดเวลา นอกจากนั้นการบริหารงานในลักษณะของการเป็นผู้นำ มีบทบาทความสำคัญต่อการเปลี่ยนแปลงมากกว่า การบริหารในลักษณะของการจัดการ โดยการจัดการสามารถเพิ่มประสิทธิภาพในขบวนการผลิตได้ ในขณะที่การเป็นผู้นำ สามารถทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในการผลิต อันนำมาซึ่งผลประโยชน์ที่มากกว่า และยังเป็นแนวทางในการพัฒนาของอนาคตต่อไป

Nadler (1998) กล่าวว่า การเปลี่ยนแปลง หมายถึงการดำเนินตามแผนกลยุทธ์เพื่อไปสู่สิ่งใหม่ที่พึงประสงค์ตามวิสัยที่กำหนดไว้ ตระหนักถึงความสำคัญของปัญหา สร้างวิสัยทัศน์ การนำวิสัยทัศน์ไปปฏิบัติ การบูรณาการการเปลี่ยนแปลง และการรักษาการเปลี่ยนแปลงไว้ให้คงอยู่อย่างยั่งยืน

Mento, Jones และ Dirmdofer (2002) กล่าวว่า การเปลี่ยนแปลง หมายถึง การบูรณาการบทเรียนไปสู่การเปลี่ยนแปลง การเรียนรู้ถึงสิ่งใหม่ที่ดีกว่าเดิม ปรับปรุงการทำงานเข้ากับบทเรียนเพื่อไปสู่การเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วย การเรียนรู้แนวคิดและวิธีการใหม่ๆ การกำหนดวาระการเปลี่ยนแปลง การประเมินบรรยากาศ การวางแผน การสร้างแรงสนับสนุน กำหนดกลุ่มเป้าหมาย สร้างวัฒนธรรมองค์กรให้เข้ากับสิ่งใหม่ สร้างทีมผู้นำการเปลี่ยนแปลง สร้างชัยชนะและแรงจูงใจ กำหนดกลยุทธ์ สื่อสารการเปลี่ยนแปลง ตระจิวัดและประเมินผลความก้าวหน้า บูรณาการเป็นบทเรียนและสร้างแนวปฏิบัติที่ดี

Jick (2003) กล่าวว่า การเปลี่ยนแปลง หมายถึงการแยกออกมาจากอดีต ปัจจุบันที่แตกต่างไปจากอดีตที่เคยผ่านมา การเปลี่ยนแปลงได้รับการสนับสนุนให้เกิดขึ้นในระดับองค์กร โดยเริ่มต้นจากการวิเคราะห์สภาพปัญหาความต้องการในการเปลี่ยนแปลง การสร้างวิสัยทัศน์และแนวทางการดำเนินงาน การกระทำสิ่งใหม่ การสร้างความตระหนักถึงความสำคัญ การสนับสนุนบทบาทหน้าที่ของผู้นำ การมอบอำนาจ การวางแผนงาน การพัฒนาระบบโครงสร้างเพื่อให้สอดคล้องกับแผนงาน การสื่อสารและจูงใจให้เกิดการเปลี่ยนแปลง การสนับสนุนให้เกิดการเปลี่ยนแปลง

Miller (2007) กล่าวว่า การเปลี่ยนแปลง หมายถึงการสร้างค่านิยมวัฒนธรรมองค์กรขึ้นมาใหม่ โดยการส่งเสริมภาวะผู้นำและการมีส่วนร่วม เพื่อสนับสนุนพฤติกรรมใหม่ๆ

องค์การอนามัยโลก (WHO, 2009) กล่าวถึง กระบวนการเปลี่ยนแปลงในการสร้างองค์กรสุขภาพ ว่าหมายถึง การเสริมสร้างความปลอดภัย ความเป็นอยู่ที่ดี โครงการตอบสนองความต้องการของผู้ที่เกี่ยวข้อง การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดความยั่งยืน

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า กระบวนการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ขั้นตอนในการเปลี่ยนแปลงขององค์กรเชิงรุก จากการปฏิบัติงานแบบเดิมที่เคยทำอยู่เป็นการปฏิบัติงานแบบใหม่ที่ดีกว่าเดิม โดยมีกระบวนการ ดังนี้คือ ตระหนักถึงความสำคัญและความจำเป็นเร่งด่วนในการเปลี่ยนแปลงองค์กร การวินิจฉัยเพื่อหาทางแก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของผู้มีส่วนได้เสียการสร้างทีมผู้นำการเปลี่ยนแปลง การสร้างวิสัยทัศน์และการวางแผนเชิงกลยุทธ์การสื่อสารวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ การเสริมพลังอำนาจผู้นำการเปลี่ยนแปลงการกำหนดเป้าหมายแห่งความสำเร็จและสะสมความสำเร็จในระยะสั้น การขยายผลแห่งความสำเร็จและการเข้าสู่การเปลี่ยนแปลงเพื่อรับสิ่งใหม่ที่ดีกว่าเดิม การสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรเป็นพฤติกรรมองค์กร

แนวคิดกระบวนการเปลี่ยนแปลงเพื่อเป็นองค์กรสุขภาพขององค์การอนามัยโลก (WHO, 2009) กล่าวว่า กระบวนการเปลี่ยนแปลงในการสร้างองค์กรสุขภาพ หมายถึง การเสริมสร้างความปลอดภัย ความเป็นอยู่ที่ดี โครงการตอบสนองความต้องการของผู้ที่เกี่ยวข้อง การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดความยั่งยืน ประกอบด้วย 8 ขั้นตอน ดังนี้

1. **ขั้นเตรียมความพร้อม (Mobilization)** เป็นการเตรียมความพร้อม ของบุคลากร พนักงาน นายจ้าง ลูกจ้าง และผู้เกี่ยวข้องต่อการเปลี่ยนแปลงที่กำลังเกิดขึ้น โดยการรวบรวมข้อมูลสำคัญที่เกี่ยวข้องกับองค์กรและชุมชน

2. **ขั้นระดมกำลัง (Assemble)** เป็นการรวบรวมทีมงาน ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ผู้เชี่ยวชาญทั้งจากภายในและภายนอกองค์กร ทรัพยากร จัดเตรียมเครื่องมือเพื่อใช้ในการดำเนินงาน

3. **ขั้นสำรวจ (Assess)** เป็นการประเมินข้อมูลพื้นฐานที่เกี่ยวข้องกับพนักงาน องค์กร ชุมชน การทำงาน การลาออกของพนักงาน สุขภาพการทำงานของพนักงาน ความปลอดภัยในการทำงาน และชีวิตความเป็นอยู่ ครอบครัว ชุมชน

4. **ขั้นกำหนดความสำคัญ (Prioritize)** เป็นการจัดลำดับความสำคัญตามความจำเป็นเร่งด่วนในเรื่องสุขภาพในภาพรวมขององค์กรและชุมชน ความเป็นไปได้ในการเปลี่ยนแปลง ความยากง่าย และความสะดวกในการจูงใจพนักงานเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ในการเปลี่ยนแปลง ค่าใช้จ่ายในการแก้ไขปัญหา

5. **ขั้นวางแผน (Plan)** เป็นการพัฒนาแผนงานสุขภาวะตามความสำคัญและวิกฤติของสุขภาวะจากภาพรวมทั้งหมดเพื่อไปสู่เป้าหมายองค์กรสุขภาวะและกำหนดกรอบเวลาในระยะเวลา 3-5 ปี ประกอบด้วยกิจกรรม และกรอบเวลาตามความสำคัญของปัญหาสอดคล้องกับเป้าหมายทั้งในระยะสั้นและในระยะยาว กำหนดแผนการเรียนรู้จากแนวปฏิบัติที่ดีจากองค์กรอื่นๆ จากการแก้ไขปัญหาหรือตัวอย่างจากการวิจัย เช่น เรียนรู้ความผิดพลาดที่เกิดขึ้นตามปกติ ความรับผิดชอบต่อความผิดพลาด ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นนอกเหนือจากเป้าหมาย

6. **ขั้นดำเนินการ (Do)** เป็นการมอบหมายหน้าที่ให้ผู้เกี่ยวข้อง ปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบต่อแผนงานกิจกรรมที่ได้วางไว้ และมีทีมงานที่คอยติดตามผลงานอย่างสม่ำเสมอ

7. **ขั้นประเมิน (Evaluation)** เป็นการประเมินเป็นความจำเป็นที่ต้องมีการประเมินว่าโครงการใดที่ได้รับประโยชน์และสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ และประเมินทั้งกระบวนการและผลลัพธ์ทั้งในระยะสั้นและในระยะยาว 3-5 ปี โครงการสร้างสุขภาวะองค์กรประเมินหลังจากการเปลี่ยนแปลงจากข้อมูลพื้นฐานของพนักงาน

8. **ขั้นปรับปรุง (Improve)** เป็นการปรับปรุงเป็นขั้นตอนสุดท้ายของกระบวนการ ก่อนเริ่มต้นสู่กระบวนการเปลี่ยนแปลงใหม่ การปรับปรุงโครงการเป็นผลอันเนื่องมาจากการประเมิน และบรรจุโครงการที่ได้รับประโยชน์และสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กรเป็นงานประจำ

แนวคิดกระบวนการเปลี่ยนแปลงของ Miller (2007) กล่าวว่า กระบวนการเปลี่ยนแปลงหมายถึง กระบวนการสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็งเพื่อปรับพฤติกรรมองค์กร ด้วยความมุ่งมั่นและคุณภาพจะเป็นแนวทางสำคัญของการเปลี่ยนแปลงที่นำไปสู่ผลสำเร็จ โดยมีหลักการพื้นฐานในการเปลี่ยนแปลง คือ การสร้างค่านิยมและข้อตกลงเบื้องต้นขององค์กรโดยการยึดผู้รับบริการเป็นศูนย์กลาง ความเชื่อและความต้องการขององค์กร การสร้างสภาวะผู้นำ ความรู้สึกในการเป็นเจ้าของร่วมกันมุ่งสู่การสร้างผลผลิตและบริการตามความต้องการของผู้บริโภค แนวทางในการบริหารแบบเต็มเน้นการทำงานที่หนักมากขึ้น การใช้เครื่องมือและเทคโนโลยี ความรู้จากระบบการทำงานที่มีมานานซึ่งมีทั้งความเชื่อเดิมและอคติ หลักการในการบริหารการเปลี่ยนแปลงนั้นมีความเชื่อมั่นว่า วิกฤติการณ์นำไปสู่ความเปลี่ยนแปลงและก้าวไปสู่ผลสำเร็จที่ยิ่งใหญ่ กระบวนการ

เปลี่ยนแปลงต้องคิดทั้งระบบเกิดขึ้นใน 3 ระดับ คือ ทั้งระดับบุคคล ทีมงานและองค์กร โดยเป็นการเปลี่ยนแปลงอย่างยั่งยืน โดยใช้กระบวนการเรียนรู้ การสอนงานบุคคล การฝึกอบรม การเรียนรู้จากงานและการพัฒนาทีมงาน สิ่งเหล่านี้เป็นข้อตกลงพื้นฐานในการบริหารการเปลี่ยนแปลง องค์กรเปรียบเสมือนมีชีวิตที่เกิดจากการรวมตัวทางโครงสร้าง กระบวนการทำงาน สารสนเทศ ทรัพยากรมนุษย์และทรัพยากรอื่น ๆ ที่สนับสนุนการทำงานโดยการออกแบบองค์กรสภาพแวดล้อมให้เหมาะสมต่อการปฏิบัติงานและความต้องการ วัฒนธรรมองค์กรและความมุ่งมั่นในองค์กรเป็นพื้นฐานสำคัญอย่างหนึ่งของผลสำเร็จขององค์กร เกิดจากผลของการปฏิบัติงานซึ่งมาจาก พฤติกรรมการทำงาน ค่านิยม ความเชื่อ กระบวนการทำงาน การใช้เทคโนโลยี และระเบียบวิธีในการทำงาน การใช้ประโยชน์จากทรัพยากร กระบวนการเปลี่ยนแปลงดำเนินไปอย่างรวดเร็วสู่การแข่งขันกันอย่างยั่งยืน องค์กรจึงต้องมีค่านิยมการบริหารและการพัฒนาบุคคลในองค์กรให้มีความพร้อมในการรับมือต่อการเปลี่ยนแปลง ความมุ่งมั่นและความเกี่ยวพันในระดับสูงของบุคลากรในองค์กร การอำนวยความสะดวกในการทำงาน สร้างปฏิสัมพันธ์และความรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมกัน การบริหารจัดการด้วยวิธีการให้ทำงานหนักเพื่อให้เกิดความเชี่ยวชาญในงานหรือเกิดการเปลี่ยนแปลงเป็นวิธีการที่ทำให้รู้สึกหมดความผูกพันในการเป็นเจ้าของร่วมกัน เกิดการเปลี่ยนแปลงจุดศูนย์กลางในการดำเนินธุรกิจ การนำเทคนิคการบริหารจัดการแบบต่างๆมาใช้ในองค์กรล้วนเป็นการบริหารแบบธรรมดาเดิมๆ รูปแบบการบริหารจัดการควรมุ่งเน้นที่บรรทัดฐานของการบริหารจัดการ พฤติกรรมและระบบการทำงาน บรรทัดฐานในการเปลี่ยนแปลงมุ่งเน้นการวัดประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร การทำงานแบบทีม สร้างสรรค์ให้เกิดภูมิปัญญา ยุคนี้เป็นยุคแห่งการสร้างภูมิปัญญาร่วมกัน การทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพอาศัยการตัดสินใจและความไว้วางใจระหว่างเพื่อนร่วมงานซึ่งจะเป็นพื้นฐานในการสร้างองค์กรแห่งความสำเร็จ

สรุปแนวคิดการบริหารการเปลี่ยนแปลงของ Miller (2010: online) นำเสนอความเชื่อ องค์กรว่าการเปลี่ยนแปลงจะนำไปสู่สิ่งที่ดีกว่าเดิมการบริหารงานองค์กรจึงต้องเน้นการสร้าง วัฒนธรรมองค์กร ค่านิยม บรรทัดฐาน การมีส่วนร่วมและภาวะผู้นำในการบริหารจัดการความเปลี่ยนแปลงโดยการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมงานที่วัดการปฏิบัติงานได้ทั้งทางประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพื่อการเปลี่ยนแปลงและความสำเร็จที่ยั่งยืน

แนวคิดกระบวนการเปลี่ยนแปลงของ Lewin นำเสนอทฤษฎีการเปลี่ยนแปลงเป็นทฤษฎีที่มีชื่อเสียงและใช้เป็นพื้นฐานของทฤษฎีการเปลี่ยนแปลงทฤษฎีอื่นๆ Lewin เป็นนักจิตวิทยาสังคมชาวเยอรมันที่มีชื่อเสียงได้รับการยกย่องว่าเป็นบิดาแห่งทฤษฎีการเปลี่ยนแปลงเป็นผู้ริเริ่มพัฒนาทฤษฎีการเปลี่ยนแปลงซึ่งเป็นทฤษฎีที่พัฒนาจากหลักการทฤษฎีสนาม Lewin ศึกษาพฤติกรรมมนุษย์เมื่อเผชิญกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงผลการวิจัยพบว่าเมื่อมนุษย์เผชิญกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงมนุษย์จะมีปฏิกิริยาตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในแต่ละระยะการละลายเป็นขั้นตอน เริ่มต้นในการเปลี่ยนแปลงของระบบต่างๆโดยบุคคลหรือกลุ่มจะมองเห็นวิธีการใหม่ๆและเริ่มทำสิ่งที่แตกต่างจากในอดีตซึ่งต้องศึกษาและวางแผนการเปลี่ยนแปลงอย่างรอบคอบโดยทั่วไปแล้วมนุษย์ไม่ชอบการเปลี่ยนแปลงดังนั้นในระยะเริ่มแรกเมื่อรู้ว่าจะมีการเปลี่ยนแปลงมนุษย์จะต่อต้านโดยที่ยังไม่ได้ศึกษาว่าการเปลี่ยนแปลงนั้นๆเป็นผลดีหรือผลเสียพฤติกรรมต่อต้านการเปลี่ยนแปลงอาจออกมาในรูปแบบต่างๆ ขึ้นอยู่กับปัจจัยต่างๆ ได้แก่ เพศอายุนิสัยระดับการศึกษาและวัฒนธรรมองค์กร เป็นต้น

ซึ่งพฤติกรรมต่อต้านการเปลี่ยนแปลงของบุคคลมี 4 แบบได้แก่แบบแสดงพฤติกรรมโดยต่อต้านแบบก้าวร้าวแบบแสดงพฤติกรรมโดยต่อต้านแบบเปิดเผยแบบไม่แสดงพฤติกรรมโดยต่อต้านแบบเมินเฉยแบบไม่แสดงพฤติกรรมโดยต่อต้านแบบเงียบ

ทฤษฎีการเปลี่ยนแปลงของ Lewin เชื่อมโยงความสัมพันธ์ระหว่างการเปลี่ยนแปลงแรงขับและแรงต้านดังนี้ (1) หากแรงผลักดันเท่ากับแรงต้านเกิดภาวะสมดุล (2) หากแรงผลักดันมากกว่าแรงต้านเกิดการเปลี่ยนแปลง (3) หากแรงผลักดันน้อยกว่าแรงต้านเกิดการเปลี่ยนแปลงที่ไม่พึงปรารถนา

กระบวนการเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วย 3 ขั้นตอนที่สำคัญคือ (1) การละลายเจตคติ (2) การมุ่งสู่การเปลี่ยนแปลง (3) การคงสิ่งใหม่ไว้

ทฤษฎีการเปลี่ยนแปลงของ Lewin มีแนวคิดที่สำคัญดังนี้คือ

1. พฤติกรรมของบุคคลจะเป็นผลมาจากพลังความสัมพันธ์ของสมาชิกในกลุ่ม
2. โครงสร้างของกลุ่มจะเกิดจากการรวมกลุ่มของบุคคลที่มีลักษณะแตกต่างกัน
3. การรวมกลุ่มแต่ละครั้งจะต้องมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในกลุ่มโดยเป็นปฏิสัมพันธ์ในรูปการกระทำความรู้สึกและความคิด

4. องค์ประกอบดังกล่าวก่อให้เกิดโครงสร้างของการรวมกลุ่มแต่ละครั้งซึ่งมีลักษณะแตกต่างกันออกไปตามลักษณะของสมาชิกในกลุ่ม

5. สมาชิกในกลุ่มจะมีการปรับตัวเข้าหากันและพยายามช่วยกันทำงานซึ่งการที่บุคคลพยายามปรับปรุงบุคลิกภาพและพฤติกรรมที่แตกต่างกันนี้จะก่อให้เกิดความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและทำให้เกิดพลังหรือแรงผลักดันของกลุ่มที่ทำให้เกิดการขับเคลื่อนองค์กรก้าวไปข้างหน้า

สรุปทฤษฎีการเปลี่ยนแปลงของ Lewin ประกอบด้วย 3 ขั้นตอนที่สำคัญคือ 1) การละลายเจตคติ 2) การมุ่งสู่การเปลี่ยนแปลง 3) การคงสิ่งใหม่ไว้ เชื่อมโยงความสัมพันธ์ระหว่างการเปลี่ยนแปลงแรงขับและแรงต้านดังนี้ 1) หากแรงผลักดันเท่ากับแรงต้าน เกิดภาวะสมดุล 2) หากแรงผลักดันมากกว่าแรงต้าน เกิดการเปลี่ยนแปลง 3) หากแรงผลักดันน้อยกว่าแรงต้าน เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ไม่พึงปรารถนา การเปลี่ยนแปลงจะเป็นผลดีหรือผลเสียขึ้นกับพฤติกรรมต่อต้านการเปลี่ยนแปลงหรือการยอมรับการเปลี่ยนแปลงเพื่อการก้าวไปสู่สิ่งใหม่ที่ดีกว่าเดิม

ตารางที่ 5 การวิเคราะห์แนวคิดกระบวนการเปลี่ยนแปลงสำหรับการเรียนรู้ตลอดชีวิต

ตารางการวิเคราะห์แนวคิดกระบวนการเปลี่ยนแปลงสำหรับการเรียนรู้ตลอดชีวิต		
นักคิด	แนวคิด	ประเด็นที่นำมาศึกษา
Cummings & Worley (1993)	กระบวนการเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน (1) สร้างแรงจูงใจ (2) สร้างวิสัยทัศน์ (3) การสนับสนุน (4) การปฏิบัติ (5) การรักษาการเปลี่ยนแปลง	(1) สร้างแรงจูงใจ (2) สร้างวิสัยทัศน์ (3) การสนับสนุน (4) การปฏิบัติ (5) การรักษาเพื่อคงสภาพการเปลี่ยนแปลง
Kotter (2007)	กระบวนการเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วย 8 ขั้นตอน (1) การตระหนักถึงความสำคัญ (2) การสร้าง	(1) การตระหนักถึงความสำคัญ (2) การสร้างทีมผู้นำ (3) การสร้างวิสัยทัศน์ (4) การสื่อสารวิสัยทัศน์

ตารางที่ 5 การวิเคราะห์แนวคิดกระบวนการเปลี่ยนแปลงสำหรับการเรียนรู้ตลอดชีวิต (ต่อ)

ตารางการวิเคราะห์แนวคิดกระบวนการเปลี่ยนแปลงสำหรับการเรียนรู้ตลอดชีวิต		
นักคิด	แนวคิด	ประเด็นที่นำมาศึกษา
	ทีมผู้นำ (3) การสร้างวิสัยทัศน์ (4) การสื่อสารวิสัยทัศน์ (5) การเสริมสร้างพลัง (6) การกำหนดเป้าหมายความสำเร็จ (7) การขยายผลความสำเร็จ และ (8) การสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร	(5) การเสริมสร้างพลัง (6) การกำหนดเป้าหมายความสำเร็จ (7) การขยายผลความสำเร็จ และ (8) การสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร
Nadler (1998)	กระบวนการเปลี่ยนแปลงประกอบด้วย 5 ขั้นตอน(1)การตระหนักถึงความสำคัญ (2) การสร้างวิสัยทัศน์ (3) การนำวิสัยทัศน์ไปปฏิบัติ (4) การบูรณาการการเปลี่ยนแปลง (5) การรักษาไว้อย่างยั่งยืน	(1) การตระหนักถึงความสำคัญ (2) การสร้างวิสัยทัศน์ (3) การนำวิสัยทัศน์ไปปฏิบัติ (4) การบูรณาการการเปลี่ยนแปลง (5) การรักษาไว้อย่างยั่งยืน
Miller (2007)	กระบวนการเปลี่ยนแปลงประกอบด้วย 3ขั้นตอน (1) สร้างภาวะผู้นำ (2) สร้างการมีส่วนร่วม (3)สร้างค่านิยมและวัฒนธรรม	1) สร้างภาวะผู้นำ (2) สร้างการมีส่วนร่วม (3) สร้างค่านิยมและวัฒนธรรม
WHO (2009)	กระบวนการเปลี่ยนแปลงเพื่อเป็นองค์การสุขภาวะขององค์การอนามัยโลกประกอบด้วย 8 ขั้นตอน ดังนี้(1) ขั้นเตรียมความพร้อม (2) ขั้นระดมกำลัง (3) ขั้นสำรวจ (4) ขั้นกำหนดความสำคัญ (5) ขั้นวางแผน (6) ขั้นดำเนินการ และ (8) ขั้นปรับปรุง	(2) ขั้นระดมกำลัง (4) ขั้นกำหนดความสำคัญ กำลัง (5) ขั้นวางแผน (6) ขั้นดำเนินการ (7) ขั้นประเมินผล (8) ขั้นปรับปรุง

แนวคิดกระบวนการเปลี่ยนแปลงที่มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับการวิจัยครั้งนี้มากที่สุดคือ แนวคิดกระบวนการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญต่อการเรียนรู้ตลอดชีวิตและการพัฒนาองค์การสุขภาวะในเชิงรุก ซึ่งแนวคิดกระบวนการเปลี่ยนแปลงของ Kotter (2006) เป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงที่จะนำไปพัฒนารูปแบบการเรียนรู้ตลอดชีวิตสำหรับองค์กรธุรกิจเอกชนได้อย่างเหมาะสมที่สุด ผู้วิจัยจึงศึกษารายละเอียด กระบวนการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์ของ Kotter เพิ่มเติม ดังนี้

Kotter เสนอแนวคิดให้แก่องค์กรหลายแห่งในก้าวสู่กระบวนการเปลี่ยนแปลง โดยศึกษาจากความผิดพลาดที่เคยเกิดขึ้นเสมอและเพื่อป้องกันข้อผิดพลาดทั่วไปของการเปลี่ยนแปลงKotter ได้สรุปว่ามี การเปลี่ยนแปลงส่วนมากไม่ประสบความสำเร็จโดยมีสาเหตุมาจาก การทำตามความ

พึงพอใจมากเกินไป ต้องรอให้เกิดความผิดพลาดก่อนถึงจะหาวิธีในการแก้ไขปัญหา การปราศจากการรวมกันอย่างแท้จริง เกิดการต่อต้านขึ้นเมื่อยังไม่สามารถหาข้อสรุปได้ ไม่เข้าใจความจำเป็นและความสำคัญของวิสัยทัศน์ ไม่เข้าใจในเหตุผลของการเปลี่ยนแปลง และคิดว่า การเปลี่ยนแปลงนั้นจะทำให้ยุ่งยาก ทำให้เสียเวลาและส่งผลกระทบกับงานที่กำลังดำเนินอยู่ ไม่สามารถสื่อสารวิสัยทัศน์อย่างชัดเจน ผู้บริหารไม่อธิบายเหตุผลในเรื่องของการเปลี่ยนแปลงให้ชัดเจน และผลลัพธ์ของการเปลี่ยนแปลง รวมไปถึงแนวทางการปฏิบัติอำนาจการตัดสินใจเป็นอุปสรรคต่อการเปลี่ยนแปลง โครงสร้างและการขั้นตอนการดำเนินงานยังคงเป็น รูปแบบเดิม โดยไม่คำนึงถึงความพยายามที่จะเปลี่ยนแปลงแล้วนั้น ก็อาจจะส่งผลกระทบต่อผู้ได้บังคับ หรือผู้ ปฏิบัติงานนั้นไม่สามารถดำเนินการได้ ไม่มีการวางแผนสำหรับผลในระยะสั้น หากการเปลี่ยนแปลงนั้นไม่ได้รับการสนับสนุนหรือความร่วมมืออย่างต่อเนื่อง ไม่มีรูปแบบ หรือไม่เห็นผลในระยะสั้นก็จะทำให้การเปลี่ยนแปลงเป็นไปได้ยาก ประกาศชัยชนะเร็วเกินไป ความสำเร็จของการเปลี่ยนแปลงนั้นยังไม่บรรลุผลก็ควรที่จะปฏิบัติจนกว่าจะเห็นผลที่ชัดเจนมาก ยึดติดไม่ยอมเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กร การเปลี่ยนแปลงนั้นก่อให้เกิดคำวิพากษ์วิจารณ์ (ณัฐยา สินตระการผล, 2552)

Kotter (1995) จึงได้เสนอข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้น 8 ประการ ที่ทำให้องค์กรประสบกับความล้มเหลวในการเปลี่ยนแปลง ดังนี้ประการที่ 1 สร้างความรู้สึกจำเป็นเร่งด่วนในการเปลี่ยนแปลงน้อยเกินไป ประการที่ 2 ไม่มีสร้างทีมผู้นำการเปลี่ยนแปลงขึ้นในองค์กรอย่างพอเพียง ประการที่ 3 ขาดวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ในการเปลี่ยนแปลงองค์กรที่ชัดเจน ประการที่ 4 สื่อสารวิสัยทัศน์ระดับองค์กรน้อยเกินไป ประการที่ 5 กระจายอำนาจสู่ฝ่ายบริหารจัดการน้อยเกินไป ประการที่ 6 ไม่มีการวางแผนอย่างเป็นระบบและไม่สร้างเป้าหมายความสำเร็จระยะสั้น ประการที่ 7 ประกาศความสำเร็จในการเปลี่ยนแปลงรวดเร็ว ประการที่ 8 ไม่มีการปลูกฝังค่านิยมการเปลี่ยนแปลงในวัฒนธรรมองค์กร

ความผิดพลาดเหล่านี้ทำให้องค์กรไม่สามารถก้าวไปสู่การเปลี่ยนแปลงอย่างแท้จริงจึงต้องนำเสนอกระบวนการเปลี่ยนแปลงที่นำไปสู่กระบวนการเปลี่ยนแปลงอย่างแท้จริงดังนั้นเพื่อให้องค์กรมีแนวทางปฏิบัติเพื่อไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ประสบความสำเร็จ Kotter (2006) ได้เสนอแนวคิดกระบวนการเปลี่ยนแปลง 8 ขั้นตอน ซึ่งเป็นแนวคิดที่เกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อรองรับต่อการเปลี่ยนแปลงและการแข่งขันในเวทีโลก และเป็นการเปลี่ยนแปลงไปสู่อนาคตที่ดีกว่า กระบวนการดังกล่าวประกอบด้วย 8 ขั้นตอน ซึ่งมีน้อยคนที่จะเข้าใจและจัดการกับกระบวนการดังกล่าวได้อย่างดี ซึ่งกระบวนการเปลี่ยนแปลง 8 ขั้นตอนประกอบด้วย

1. การสร้างความตระหนักถึงความจำเป็นอย่างเร่งด่วน ด้วยการประเมินสภาวะทางการตลาดและคู่แข่ง ชี้ให้เห็นถึงวิกฤตการณ์ และโอกาสหรือช่องทางในการผ่านพ้นภาวะวิกฤต
2. สร้างทีมผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้วยการกำหนดให้มีกลุ่มทำงานเป็นทีม และให้มีอำนาจมากพอที่จะนำคนอื่น ๆ ในองค์กรไปสู่การเปลี่ยนแปลงครั้งใหญ่
3. พัฒนาวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ด้วยการสร้างวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน อันนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงรวมทั้งกำหนดกลยุทธ์การเปลี่ยนแปลงที่จะทำให้วิสัยทัศน์นั้นกลายเป็นจริง
4. สื่อสารวิสัยทัศน์ของการเปลี่ยนแปลง ด้วยการใช้เครื่องมือทุกชนิด เท่าที่จะเป็นไปได้ ในการสื่อสารวิสัยทัศน์และกลยุทธ์นั้นแก่คนในองค์กรด้วยการชี้แจง และการจำลองสถานการณ์ จนคนเริ่มยอมรับวิสัยทัศน์นั้นและเริ่มเปลี่ยนแปลง

5. การให้อำนาจที่จะทำการเปลี่ยนแปลง ด้วยการปรับเปลี่ยนระบบ หรือโครงสร้างขององค์กร หรือแม้กระทั่งการกำหนดกิจกรรม หรือวิธีการต่างๆ เพื่อขจัดอุปสรรคหรือความเสี่ยงที่มีต่อวิสัยทัศน์อันนำไปสู่การเปลี่ยนแปลง

6. กำหนดเป้าหมายความสำเร็จสร้างชัยชนะระยะสั้น ด้วยการทำให้การเปลี่ยนแปลงปรากฏผลออกมาในรูปของความสำเร็จ หรือชัยชนะ พร้อมกับการให้รางวัลเพื่อสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้น

7. การรักษาการเปลี่ยนแปลงให้คงอยู่ และสร้างการเปลี่ยนแปลงใหม่ที่ดีกว่า (Consolidating Gains and Producing More Change) ด้วยการปรับเปลี่ยนระบบ โครงสร้าง และนโยบายให้สอดคล้องกับแนวทางการเปลี่ยนแปลง การสนับสนุนและพัฒนาคูคลองการที่เป็นกำลังสำคัญในการเปลี่ยนแปลง รวมทั้งการหาช่องทาง หรือแนวคิดใหม่ รวมทั้งการสร้างกลุ่มผู้นำการเปลี่ยนแปลงกลุ่มใหม่ๆ เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงระลอกแล้วระลอกเล่าอย่างต่อเนื่อง

8. รักษาการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ให้คงอยู่เป็นวัฒนธรรมขององค์กร ด้วยการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมองค์กรสร้างวัฒนธรรมองค์กรใหม่ ที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนา การสร้างภาวะผู้นำ และความสำเร็จที่เกิดขึ้นในองค์กร

สรุปว่า องค์กรต้องปรับสภาพเพื่อรับมือต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา การบริหารการเปลี่ยนแปลงขององค์กรเป็นวิธีการหนึ่งที่จะช่วยให้องค์กรสามารถเปลี่ยนแปลงเพื่อนำไปสู่การดำเนินงานตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งความเชื่อและการตระหนักถึงความจำเป็นเร่งด่วนที่องค์กรจะต้องปรับตัวเรียนรู้เพื่อก้าวไปสู่สิ่งใหม่ที่ดีกว่า

Kotter เห็นว่าการเปลี่ยนแปลงองค์กรเป็นสิ่งที่จำเป็นถึงแม้บางคนเห็นว่าการเปลี่ยนแปลงมักเกิดปัญหาและอุปสรรคจนไม่สามารถเปลี่ยนแปลงได้ Kotter เห็นว่าไม่ว่าจะเป็นองค์กรของรัฐหรือเอกชน ก็สามารถเปลี่ยนแปลงได้แต่จะมีอุปสรรคอยู่บ้างเพราะพวกเขาไม่ได้ถูกเตรียมมาสำหรับการเปลี่ยนแปลงตั้งแต่ต้นสำหรับคนในรุ่นก่อนๆ ไม่ได้เติบโตมาในยุคของการเปลี่ยนแปลงแต่เมื่อโลกเกิดการเปลี่ยนแปลงไป โดยเฉพาะการเปลี่ยนแปลงสู่ยุคโลกาภิวัตน์ ซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงทั้งทางด้านเทคโนโลยีที่ทำให้การสื่อสารและการคมนาคมขนส่งมีประสิทธิภาพมากขึ้นเกิดการผสมผสานระบบเศรษฐกิจในระดับโลก เกิดการขยายตัวในตลาดของประเทศที่พัฒนารวมทั้งการเปลี่ยนแปลงของระบบการปกครอง และจากการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นนี้ได้ก่อให้เกิดการแข่งขันทางการตลาดในระดับโลกอันก่อให้เกิดผลกระทบตามมาไม่ว่าจะเป็นทั้งโอกาสทางการตลาดที่เพิ่มขึ้นและความเสี่ยงจากการมีคู่แข่งที่มากขึ้นด้วย

ปัจจัยสำคัญต่างๆที่เกิดขึ้นจากการเปลี่ยนแปลงสู่ยุคโลกาภิวัตน์และการพัฒนาทางเทคโนโลยีก่อให้เกิดแรงผลักดันจากภาวะทางเศรษฐกิจและสังคมต่อการเปลี่ยนแปลงในองค์กร Kotter ได้เสนอแนวคิดกระบวนการเปลี่ยนแปลง 8 ขั้นตอน ซึ่งเป็นแนวคิดที่เกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อรองรับต่อการเปลี่ยนแปลงและการแข่งขันในตลาดโลกและเป็นการเปลี่ยนแปลงไปสู่อนาคตที่ดีกว่า

นอกจากนั้น Kotter ยังอธิบายว่าการเปลี่ยนแปลงในองค์กรจะประสบความสำเร็จนั้นต้องให้ความสำคัญกับขั้นตอนของการเปลี่ยนแปลง ซึ่งจะต้องเป็นไปตามลำดับ หากเกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วหรือข้ามขั้นตอนก็มักจะเกิดปัญหาอยู่เสมอรวมทั้งการสร้างโครงการย่อยๆขึ้นในโครงการเปลี่ยนแปลง ซึ่งการเปลี่ยนแปลงองค์กรนั้น จำเป็นจะต้องมีการสร้างโครงการย่อยๆ ขึ้นหลาย

โครงการเพื่อให้เกิดผลหรือความสำเร็จในระยะสั้นเป็นระยะๆ รวมทั้งหากเกิดอุปสรรคขั้นก็สามารถเปลี่ยนแปลงกลยุทธ์ได้ตลอดเวลา และนอกจากนั้น Kotter ยังแสดงให้เห็นว่าการบริหารในลักษณะของการเป็นผู้นำ มีบทบาทความสำคัญต่อการเปลี่ยนแปลงมากกว่า การบริหารในลักษณะของการจัดการที่ดีโดยการจัดการสามารถเพิ่มประสิทธิภาพในขบวนการผลิตได้ในขณะที่การเป็นผู้นำ สามารถทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในการผลิตอันนำมาซึ่งผลประโยชน์ที่มากกว่าและยังเป็นแนวทางในการพัฒนาของอนาคตต่อไปดังนั้นกระบวนการเปลี่ยนแปลงของ Kotter จึงสามารถสรุปเป็นตาราง ดังนี้

ตารางที่ 6 การสรุปกระบวนการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์ของ Kotter

สรุปกระบวนการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์ของ Kotter	
ขั้นตอนการเปลี่ยนแปลง	สาระสำคัญ
ขั้นที่ 1 การตระหนักถึงความสำคัญของปัญหา	การตรวจสอบสภาพแวดล้อมที่ส่งผลกระทบต่อการทำงาน ระบุปัญหา ความเสี่ยง การแก้ไขที่ชัดเจน แสดงให้เห็นอย่างชัดเจนว่าถึงเวลาจำเป็นที่ต้องการเปลี่ยนแปลง
ขั้นที่ 2 การสร้างทีมผู้นำการเปลี่ยนแปลง	ระดมกำลังและทรัพยากร สร้างทีมผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีความรู้ความสามารถ มีอิทธิพลในการจูงใจให้ผู้อื่นทำตาม
ขั้นที่ 3 การสร้างวิสัยทัศน์และกลยุทธ์	สร้างวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง และกำหนดกลยุทธ์ที่สนับสนุนวิสัยทัศน์ให้เป็นจริง
ขั้นที่ 4 การสื่อสารวิสัยทัศน์และกลยุทธ์	ใช้ช่องทางการสื่อสารทุกช่องทางในการถ่ายทอดวิสัยทัศน์และสร้างความเข้าใจถึงกลยุทธ์ ถ่ายทอดพฤติกรรมใหม่ โดยผู้นำเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติที่ดี
ขั้นที่ 5 การกระจายอำนาจ	ขจัดปัญหา และจัดการความเสี่ยงที่เป็นภัยคุกคามการเปลี่ยนแปลง ปรับปรุงระบบ โครงสร้างการทำงานให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง
ขั้นที่ 6 การกำหนดเป้าหมายแห่งความสำเร็จ	กำหนดเป้าหมายระยะสั้น เพื่อเก็บเกี่ยวความสำเร็จ การสร้างการยอมรับและให้รางวัลในความสำเร็จ
ขั้นที่ 7 การขยายผลความสำเร็จ	รักษาผลการเปลี่ยนแปลงไว้ สร้างเป้าหมายความสำเร็จอย่างต่อเนื่อง สนับสนุนการเปลี่ยนแปลงไปสู่ความสำเร็จ
ขั้นที่ 8 การสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร	การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมองค์กรจากการสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรใหม่

สรุปกระบวนการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์ของ Kotter แสดงขั้นตอนการเรียนรู้ตลอดชีวิตเชิงกลยุทธ์เพื่อไปสู่การเป็นองค์กรสุขภาวะได้อย่างมั่นคงยั่งยืน

เหตุผลในการเลือกแนวคิดทฤษฎีสำหรับใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้มีดังต่อไปนี้ คือเหตุผลในการเลือกแนวคิดของ WHO (2010) เพื่อใช้เป็นแนวคิดในการพัฒนาและทดสอบตัวชี้วัดองค์กรสุขภาวะ เพราะเป็นแนวคิดที่มาจากผลการศึกษาวิจัยในหลายประเทศมาแล้ว มีความเป็นสากล ได้รับการยืนยันและเป็นที่ยอมรับอย่างแพร่หลาย และครอบคลุมเนื้อหาสาระการดำเนินงานการเสริมสร้าง

สุขภาวะขององค์กรครบทุกด้าน โดยเนื้อหากล่าวถึงการจัดกลุ่มตัวชี้วัดและตัวชี้วัดองค์กรสุขภาวะที่ชัดเจนทำให้ง่ายต่อการศึกษาค้นคว้าเรื่องตัวชี้วัดขององค์กรสุขภาวะและการนำแนวคิดตัวชี้วัดองค์กรสุขภาวะดังกล่าวไปใช้ประโยชน์

เหตุผลในการเลือกแนวคิดกระบวนการเปลี่ยนแปลงของ Kotter (2007) เพื่อใช้เป็นแนวคิดในการพัฒนารูปแบบการเรียนรู้ตลอดชีวิต เพราะเป็นแนวคิดที่มาจากผลการศึกษาวิจัยองค์กรในหลายประเทศมาแล้ว มีความเป็นสากล ได้รับการยืนยันและเป็นที่ยอมรับอย่างแพร่หลาย และครอบคลุมเนื้อหาสาระการดำเนินงานเพื่อการเปลี่ยนแปลงขององค์กรครบทุกด้าน โดยเนื้อหา กล่าวถึงการสร้างความตระหนักถึงความสำคัญของปัญหา การสร้างทีมผู้นำ การสร้างวิสัยทัศน์ การสร้างกลยุทธ์ที่สนับสนุนให้วิสัยทัศน์เป็นจริง การกระจายอำนาจ การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ การกำหนดเป้าหมายแห่งความสำเร็จ การเก็บเกี่ยวผลสำเร็จ การขยายผลแห่งความสำเร็จและการนำผลแห่งความสำเร็จมาปรับให้เข้ากับกระบวนการทำงานประจำ เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างถาวรและการก้าวไปสู่สิ่งใหม่ที่ดียิ่งกว่าเดิม

กระบวนการเปลี่ยนแปลงของ Kotter แตกต่างไปจากแนวคิดกระบวนการเปลี่ยนแปลงของนักวิชาการท่านอื่นๆ ตรงที่เป็นกระบวนการเชิงกลยุทธ์ที่นำไปสู่การปฏิบัติให้เป็นจริงที่ชัดเจน จึงสอดคล้องกับแนวคิดยุทธศาสตร์และแนวคิดตัวชี้วัดอย่างเหมาะสม โดยมีขั้นตอนเริ่มตั้งแต่การสร้าง ความตระหนักสร้างวิสัยทัศน์ และการทำให้วิสัยทัศน์กลายเป็นจริง จึงสะท้อนให้เห็นกระบวนการนำ กลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติให้เป็นจริง สอดคล้องกับกระบวนการเรียนรู้ตลอดชีวิตซึ่งผู้วิจัยต้องการสะท้อน ว่า กระบวนการเรียนรู้ตลอดชีวิตสำหรับองค์กรธุรกิจเอกชนคือกระบวนการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ เพื่อให้วิสัยทัศน์กลายเป็นจริง กระบวนการเรียนรู้ตลอดชีวิตสำหรับองค์กรธุรกิจเอกชนจึงหมายถึง กระบวนการเชิงกลยุทธ์ที่นำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติให้เกิดผลสำเร็จที่เป็นจริง นอกจากนี้ผู้วิจัยต้องการ สื่อให้เห็นว่าการเรียนรู้ตลอดชีวิตได้แทรกตัวอยู่ในทุกขั้นตอนของกระบวนการเปลี่ยนแปลงเพื่อ เชื่อมโยงเป้าหมายในการปฏิบัติงานขององค์กรธุรกิจเอกชนให้เข้ากับสภาพแวดล้อมของการ ดำเนินงานในความเป็นจริงตามความเหมาะสมในแต่ละช่วงเวลา จึงทำให้แนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการเติมเต็มอย่างครบถ้วน ดังนั้นกระบวนการเรียนรู้ตลอดชีวิตจึงเป็นการเรียนรู้จากการทำงาน เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างดียิ่งขึ้น

เหตุผลในการเลือกแนวคิดยุทธศาสตร์การเรียนรู้ตลอดชีวิตของ UNESCO (2010) เพื่อใช้ เป็นแนวคิดในการพัฒนายุทธศาสตร์การเรียนรู้ตลอดชีวิต เพราะเป็นแนวคิดที่มาจากผล การศึกษาวิจัยในหลายประเทศมาแล้ว มีความเป็นสากล ได้รับการยืนยันและเป็นที่ยอมรับอย่าง แพร่หลาย และครอบคลุมเนื้อหาสาระการดำเนินงานสนับสนุนการเรียนรู้ตลอดชีวิตขององค์กรครบ ทุกด้าน โดยเนื้อหากล่าวถึงการสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง บูรณาการให้เข้ากับบริบท และสภาพแวดล้อม การส่งเสริมให้ได้พัฒนาทักษะการทำงานใหม่ๆที่จำเป็นอย่างเต็มศักยภาพ การ สนับสนุนทรัพยากรสำหรับการเรียนรู้ และการเสริมสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ตลอดชีวิต ซึ่งสอดคล้อง กับการศึกษาของประชากรวัยทำงานในศตวรรษที่ 21

จากแนวการศึกษาแนวคิดทฤษฎีดังกล่าวอย่างละเอียดถี่ถ้วนและได้ค้นคว้าแนวคิดทฤษฎีที่มี ความใกล้เคียงกันเพิ่มเติมผู้วิจัยพบว่าแนวคิดดังกล่าวมีความโดดเด่น มีสาระที่สำคัญ มีความละเอียด ชัดเจนเพียงพอมีความเชื่อมโยงสอดคล้องกันกล่าวคือ แนวคิดองค์กรสุขภาวะกล่าวถึงการพัฒนาคน

ให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขึ้น มีความสุขในการทำงาน แนวคิดกระบวนการเปลี่ยนแปลงกล่าวถึงการสร้างทีมผู้นำการเปลี่ยนแปลง การพัฒนาทัศนคติของคน และการเปลี่ยนแปลงคุณภาพชีวิตการทำงานไปสู่สิ่งใหม่ที่ดีกว่าเดิม และแนวคิดยุทธศาสตร์การเรียนรู้ตลอดชีวิตกล่าวถึงความพยายามของหน่วยงานในการพัฒนาทักษะความรู้และขีดความสามารถยกระดับชีวิตการทำงานของคนให้เพิ่มขึ้นด้วยเช่นกัน ซึ่งแนวคิดดังกล่าวสามารถทำความเข้าใจ นำมาสู่การปฏิบัติให้ได้ผลเป็นจริงและสามารถถ่ายทอดเพื่อพัฒนาต่อยอดองค์ความรู้ให้กว้างไกลต่อไปได้

จากแนวคิดทฤษฎีที่นำมาใช้ในการวิจัยครั้งนี้ประเด็นการวิจัยจึงมุ่งไปที่การพัฒนายุทธศาสตร์การเรียนรู้ตลอดชีวิต การพัฒนารูปแบบการเรียนรู้ตลอดชีวิตซึ่งเป็นกระบวนการเรียนรู้ตลอดชีวิตเพื่อนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติให้เป็นจริง และการพัฒนาตัวชี้วัดองค์กรสุขภาวะ กล่าวถึง ยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ การนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติและตัวชี้วัด หมายถึงการพัฒนาองค์กรธุรกิจเอกชนในเชิงรุกด้วยแนวคิดการเรียนรู้ตลอดชีวิตเพื่อนำไปสู่การเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุขที่ยั่งยืน ดังนั้นการวิจัยครั้งนี้จึงเน้นเรื่องการถ่ายทอดแนวคิดยุทธศาสตร์การเรียนรู้ตลอดชีวิตเพื่อให้องค์กรธุรกิจเอกชนนำแนวคิดไปประยุกต์ใช้ในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การเรียนรู้ตลอดชีวิตสำหรับหน่วยงานของตนเอง โดยให้ความสำคัญกับรูปแบบการเรียนรู้ตลอดชีวิตและตัวชี้วัดองค์กรสุขภาวะ ซึ่งปัจจัยดังกล่าวจะสอดคล้องสัมพันธ์และเชื่อมโยงกัน และสามารถเป็นแนวปฏิบัติที่ดีให้แก่องค์กรธุรกิจเอกชนในประเทศไทย เนื่องด้วยงานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยทางการศึกษานอกระบบโรงเรียน ผู้วิจัยได้บูรณาการแนวคิดดังกล่าวเข้าด้วยกันโดยการอธิบายว่ายุทธศาสตร์การเรียนรู้ตลอดชีวิตมีเนื้อหาที่ครอบคลุมรูปแบบการเรียนรู้ตลอดชีวิตเชิงกลยุทธ์และตัวชี้วัดองค์กรสุขภาวะ จากเหตุผลในการเลือกแนวคิดทฤษฎีที่ใช้ในการวิจัยผู้วิจัยจึงนำแนวคิดทฤษฎีดังกล่าวมาสร้างเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยดังต่อไปนี้

การพัฒนาองค์กรธุรกิจเอกชนเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปสู่สิ่งใหม่ที่ดีขึ้นกว่าเดิมเป็นองค์กรสุขภาวะอย่างสมบูรณ์แบบนั้น จะต้องคำนึงถึงแนวปฏิบัติที่ดีที่เป็นข้อมูลสำคัญในการตัดสินใจและการดำเนินงานเพื่อไปสู่เป้าหมายแห่งความสำเร็จ ซึ่งประกอบด้วยการมีแนวคิดองค์กรสุขภาวะ แนวคิดกระบวนการเปลี่ยนแปลงและแนวคิดยุทธศาสตร์การเรียนรู้ตลอดชีวิต ผู้วิจัยนำแนวคิดดังกล่าวเหล่านี้มาสร้างเป็นแผนงานเสริมสร้างสุขภาวะสำหรับองค์กรธุรกิจเอกชนในประเทศไทย ซึ่งประกอบด้วยตัวชี้วัดองค์กรสุขภาวะเพื่อใช้เป็นแนวทางสำคัญในการตรวจวัดระดับสุขภาวะขององค์กรธุรกิจเอกชน รูปแบบการเรียนรู้ตลอดชีวิตสำหรับองค์กรธุรกิจเอกชนในประเทศไทยเพื่อเป็นแบบแผนสำหรับการเรียนรู้ นำไปสู่การปฏิบัติงานในเชิงรุกที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ และยุทธศาสตร์การเรียนรู้ตลอดชีวิตเพื่อใช้เป็นกรอบในการดำเนินงานเพื่อพยายามไปสู่เป้าหมายแห่งความสำเร็จ จากแนวคิดสำหรับการวิจัยนำไปสู่การสร้างกรอบแนวคิดสำหรับการวิจัยเพื่อเป็นแนวทางสำคัญในการดำเนินงานวิจัยครั้งนี้

ตอนที่ 4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยเกี่ยวกับการเรียนรู้ตลอดชีวิต ยุทธศาสตร์การเรียนรู้ตลอดชีวิต กระบวนการเปลี่ยนแปลง และงานวิจัยเกี่ยวกับองค์กรสุขภาวะ งานวิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดของการวิจัยในครั้งนี้ดังกล่าว จะเป็นประโยชน์ในการสร้างความเข้าใจและเป็นการสะท้อน

ความคิดและมุมมองให้เห็นถึงความสำคัญของการเรียนรู้ตลอดชีวิตสำหรับองค์กรธุรกิจเอกชนในรูปแบบที่หลากหลายและการเปลี่ยนแปลงองค์กรเชิงกลยุทธ์เพื่อไปสู่การเป็นองค์กรสุขภาวะอย่างยั่งยืน โดยสรุปได้ดังนี้

4.1. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในประเทศไทย

ศิริพรรณ ชุมนุม (2545) วิจัยเรื่องกระบวนการและยุทธศาสตร์การเรียนรู้ตลอดชีวิตสำหรับผู้มีอายุสูงกว่า 16 ปี เพื่อศึกษากระบวนการปฏิรูปการเรียนรู้ตลอดชีวิต แผนยุทธศาสตร์การเรียนรู้ตลอดชีวิต และข้อเสนอสำหรับประเทศไทย พบว่ากระบวนการเรียนรู้ตลอดชีวิตประกอบด้วย การกำหนดวิสัยทัศน์แห่งยุคการเรียนรู้ การจัดโครงสร้างระบบงานใหม่ในรูปของ สภาการเรียนรู้และทักษะ กรอบกับการทำงานสู่ความสำเร็จและระบบตรวจสอบเพื่อควบคุมคุณภาพซึ่งแสดงให้เห็นถึงภาพที่ชัดเจนของการขับเคลื่อนเป้าหมาย และการกำหนดกลยุทธ์เพื่อเป็นแนวทางสำคัญในการเรียนรู้สู่ความสำเร็จ อย่างมีระบบ การเตรียมแผนงานเพื่อให้สร้างวัฒนธรรมของการเรียนรู้อย่างราบรื่น ยุทธศาสตร์การเรียนรู้ตลอดชีวิตประกอบด้วย การเชื่อมโยงโครงการและกิจกรรมของหน่วยงานองค์กรต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้และทักษะอาชีพรวมทั้งการจัดทำงบประมาณและการเงิน การพัฒนาระบบบริการและอาชีพ การปรับปรุงด้านบริการการศึกษา การจัดฝึกอบรม ยุทธศาสตร์การสร้างความต้องการในการเรียนรู้และยุทธศาสตร์การสร้างโอกาสในการเรียนรู้ การกระตุ้นให้เกิดความต้องการการเรียนรู้ ส่งเสริมการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในชุมชน การพัฒนาทักษะพื้นฐานในการทำงาน โดยมีข้อเสนอคือ กำหนดวิสัยทัศน์ และสร้างความตระหนักให้เกิดขึ้นในระดับประเทศ และกำหนดยุทธศาสตร์เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต การจัดทำนโยบาย โครงการ กิจกรรมและสิ่งอำนวยความสะดวก บูรณาการโครงการเรียนรู้และการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตลอดชีวิตให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ของประเทศ ผลการวิจัยนี้ช่วยให้สามารถเข้าใจและสะท้อนความคิดและมุมมองในเรื่องกระบวนการเรียนรู้ตลอดชีวิตต้องกำหนดวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ เป้าประสงค์ในการเรียนรู้ และนอกจากนี้องค์กรจะต้องมีแผนยุทธศาสตร์การเรียนรู้ตลอดชีวิตที่เหมาะสมกับบริบทในการทำงาน เพื่อให้สอดคล้องเชื่อมโยงกันเพื่อไปสู่เป้าหมายความสำเร็จขององค์กร

จิตต์ภิญญา ชุมนุม ญ อยุธา (2551) วิจัยเรื่องลักษณะผู้เรียนรู้ตลอดชีวิตมีความมุ่งหมายเพื่อศึกษา ลักษณะผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านภูมิหลังและลักษณะส่วนตัว ด้านสถาบันอุดมศึกษา และด้านสภาพแวดล้อมทางการเรียน กับลักษณะผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต และศึกษาปัจจัยที่สามารถอธิบายความแปรปรวนลักษณะผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต ผลการวิจัยพบว่า ลักษณะผู้เรียนรู้ตลอดชีวิตจากการศึกษาค้นคว้าเอกสาร ความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ และข้อมูลเชิงประจักษ์ ประกอบด้วย องค์ประกอบ 6 ด้าน ดังนี้ ทักษะด้านการวิเคราะห์ข้อมูล จิตใจรักการแสวงหาความรู้ ดำเนินภารกิจต่างๆ ด้วยการพึ่งตนเอง วิสัยทัศน์กว้างไกล ทักษะ ด้านการเรียนรู้ และทักษะด้านการใช้ภาษา ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านภูมิหลังและลักษณะส่วนตัว ด้านสถาบันอุดมศึกษา และด้านสภาพแวดล้อมทางการเรียน กับลักษณะผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต ปัจจัยภูมิหลังและลักษณะส่วนตัว ได้แก่ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับลักษณะผู้เรียนรู้ตลอดชีวิตและวิธีการเลี้ยงดูของครอบครัวแบบประชาธิปไตยมีความสัมพันธ์กับลักษณะผู้เรียนรู้ตลอดชีวิตมากกว่าวิธีการเลี้ยงดูแบบอื่นๆ ปัจจัยด้านสถาบันอุดมศึกษา ได้แก่ สถาบันอุดมศึกษาของรัฐและเอกชนมีความสัมพันธ์กับลักษณะผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมทางการเรียน ได้แก่

การเข้าร่วมกิจกรรมนิสิตนักศึกษาที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับลักษณะผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การเข้าร่วมกิจกรรม ลักษณะกลุ่มเพื่อน และรูปแบบการเรียนรู้ที่ถนัด สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของลักษณะ ผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต ได้ร้อยละ 28.40 ผลการวิจัยนี้ช่วยทำให้สามารถเข้าใจและสะท้อนความคิดและมุมมองในเรื่องปัจจัยที่เชื่อมโยงสัมพันธ์กับกระบวนการเรียนรู้ตลอดชีวิตที่ต้องสร้างแรงจูงใจให้ผู้เรียนและการจัดกิจกรรม การสร้างวิสัยทัศน์เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อไปสู่จุดหมายความสำเร็จ

สุภาวดี วาทิกทินกร (2551) วิจัยเรื่องกระบวนการเรียนรู้ตลอดชีวิต เพื่อค้นหากระบวนการที่มีความเหมาะสมกับการใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิต ผลการศึกษาพบว่ากระบวนการเรียนรู้ตลอดชีวิตประกอบด้วย ขั้นตอนการเรียนรู้ 4 ขั้น คือ ขั้นที่ 1 ปรับวิธีคิด เรียนรู้ชีวิต ขั้นที่ 2 สาธิตวิธีทำ เปิดโลกทัศน์ เรียนรู้กับชุมชนอื่น ขั้นที่ 3 นำมาปฏิบัติ เข้าถึงตนเอง ประเมินตนเอง ขั้นที่ 4 พัฒนาต่อยอด วางแผนการเรียนรู้ต่อเนื่อง เนื้อหาการเรียนรู้เพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต ประกอบด้วย การเรียนรู้เรื่องชีวิตโดยการเรียนรู้การปรับกระบวนการคิด การเปิดโลกทัศน์ โดยการเรียนรู้จากการศึกษาข้อมูลชุมชนอื่น การเข้าถึงตนเอง เป็นการสร้างกระบวนการเรียนรู้เพื่อให้รู้จักตนเอง เรียนรู้ทางเลือกเพื่อนำไปสู่การเลือกทางเลือกที่เหมาะสมกับศักยภาพและทุนของตนเอง การวางแผนการเรียนรู้ต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดความรู้ที่สามารถแก้ไขปัญหาชีวิตหรือพัฒนาต่อยอดได้ วิธีการจัดการเรียนรู้ มีรูปแบบการเรียนรู้เป็นไปตามอธยาศัย ชวนกันมาคิด ชวนกันมาคุย ชวนกันมาค้นหาความรู้เดิมและสร้างความรู้ใหม่ มีเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และมีการเรียนแบบชั้นเรียนบ้างเป็นบางครั้ง มีผู้อำนวยการความสะดวกในการจัดกระบวนการเรียนรู้ เรียนรู้บนฐานวิถีชีวิตของชุมชน การเรียนรู้ร่วมกันของชุมชนเพื่อสร้างความเข้าใจ การพัฒนาและการแก้ไขปัญหาาร่วมกัน ผู้เรียน คือ คนทุกคนในชุมชน มีเครือข่ายการเรียนรู้ พัฒนาต่อยอดความรู้ให้เกิดการเรียนรู้ต่อเนื่อง ผลการวิจัยนี้ช่วยทำให้สามารถเข้าใจและสะท้อนความคิดและมุมมอง ผลการวิจัยนี้ช่วยทำให้สามารถเข้าใจและสะท้อนความคิดและมุมมองในเรื่องรูปแบบการเรียนรู้ตลอดชีวิตของการเรียนรู้ร่วมกันเพื่อการแก้ไขปัญหาและการพัฒนาอย่างยั่งยืน

กฤษณา สำเร็จ (2552) ศึกษาเรื่องกระบวนการเปลี่ยนแปลงเพื่อประยุกต์ใช้ในงานคุณภาพ การให้บริการโดยสรุปว่า กระบวนการเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วย ขั้นที่ 1 สร้างความตระหนัก โดยพยายามใช้เทคนิคให้ความรู้และค่อยเป็นค่อยไป ขั้นที่ 2 การสร้างการยอมรับ โดยพยายามให้สมาชิกมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นในทุกกระบวนการ ร่วมกันกำหนดนโยบายและแนวทางปฏิบัติ เกิดความภาคภูมิใจและคุณค่าในตนเองรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ให้ข้อมูลตามจริง เปิดเผย จริงใจ ก่อให้เกิดความร่วมมือและยอมรับการเปลี่ยนแปลง ขั้นที่ 3 นำไปปฏิบัติโดยมีการนำแนวทางที่ร่วมกันกำหนดไปทดลองใช้ก่อน เช่น แนวทางการป้องกันการฉีดยาผิดพลาด แนวทางการป้องกัน อุณหภูมิภายต่ำขณะระงับความรู้สึก เป็นต้น เพื่อนำมาปรับให้เหมาะกับการปฏิบัติงานจริงขั้นที่ 4 กำหนดเป็นนโยบายหรือกฎระเบียบขององค์กรโดยการกำหนด แนวทางที่สำคัญและได้ผลลัพธ์เป็นที่น่าพอใจแล้วปรับเป็นนโยบายและวิธีปฏิบัติ เช่น นโยบายการตรวจเยี่ยมและประเมินผู้ป่วยก่อนระงับความรู้สึกทุกราย เป็นต้น ดังนั้นการทำความเข้าใจและนำเอาทฤษฎีการเปลี่ยนแปลงมาใช้เป็นแนวทางในงานพัฒนาและบริหารคุณภาพบริการทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ สมาชิกเกิดความภาคภูมิใจและสร้างความรัก สามัคคีภายในหน่วยงาน ก่อให้เกิดความสุขในองค์กร ผลการวิจัยนี้ช่วย

ทำให้สามารถเข้าใจและสะท้อนความคิดและมุมมองกระบวนการเปลี่ยนแปลงเพื่อการกระทำในสิ่งใหม่ที่ดีกว่าเดิม การสร้างความร่วมมือจะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จและบุคลากรทุกคนสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีความสุข

กอบัว ทศนภักดิ์ (2550) ทำการศึกษาวิจัยโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยแห่งความสำเร็จในการสร้างองค์กรสุขภาพดี และนำข้อมูลจากการศึกษามาวิเคราะห์ สังเคราะห์เพื่อสร้างรูปแบบขององค์กรสุขภาพดี ผลการศึกษารูปแบบองค์กรสุขภาพดี พบว่าปัจจัยที่ทำให้เกิดองค์กรสุขภาพดีนั้น สามารถแบ่งออกเป็น 3 มิติ ใหญ่ ๆ คือ มิติด้านสุขภาพพนักงาน มิติด้านสุขภาพองค์กร และมิติด้านสุขภาพสิ่งแวดล้อม ซึ่งแต่ละมิติจะมีการบ่งถึงคุณลักษณะที่บ่งชี้ถึงการมีสุขภาพดี โดยพื้นฐานที่สำคัญในการสนับสนุน และผลักดันให้องค์กรเกิดการขับเคลื่อนจาก โครงสร้างองค์กรเช่น การออกแบบงาน ความชัดเจนของหน้าที่ และปริมาณงาน เป็นต้น นโยบาย ระบบการให้รางวัลแก่พนักงาน กระบวนการสื่อสาร สิ่งแวดล้อมในการทำงาน และการพัฒนาบุคลากร และองค์กรไปพร้อมโดยการเรียนรู้ร่วมกัน และภาวะผู้นำโดยส่วนที่เป็นรากฐานสำคัญที่ทำให้เกิดองค์กรสุขภาพดีนั้น ประกอบด้วย ความเชื่อ วัฒนธรรม จริยธรรมและความไว้วางใจ ซึ่งสิ่งต่างๆ เหล่านี้เป็นเหมือนปัจจัย ระบบ และโครงสร้างพื้นฐานในการสนับสนุนให้องค์กรเกิดการเติบโตไปในทิศทางตามวิสัยทัศน์ที่องค์กรต้องการจะไป และบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ไปพร้อมกันทั้งบุคลากร องค์กร รวมทั้งผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอื่นๆ โดยสิ่งสำคัญที่ทำให้องค์กรเติบโต และพัฒนาได้อย่างยั่งยืนตามแนวคิดองค์กรสุขภาพดี คือ การสร้างสมดุลของผลประโยชน์ของบุคลากร องค์กร และสิ่งแวดล้อมที่อยู่แวดล้อมองค์กร ผลการวิจัยนี้ช่วยทำให้สามารถเข้าใจและสะท้อนความคิดและมุมมองการเสริมสร้างความสมดุลของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานจะเป็นการส่งเสริมการทำงานและสุขภาพขององค์กร

มัชชรัตน์ นันเพ็ญ (2550) ทำการศึกษาวิจัยโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาหาระดับของคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในสภาวะการณปัจจุบัน เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการทำงานที่พนักงานได้รับจากองค์กร และเพื่อศึกษาปัจจัยผลกระทบของคุณภาพชีวิตที่ส่งผลต่อผลประกอบการขององค์กรพบว่ามีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยพนักงานได้แสดงความคิดเห็นด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตโดยรวม อยู่ในอันดับสูงสุด และรองลงมาเป็นด้านการคำนึงถึงผลประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม เมื่อพิจารณาด้านระดับความพึงพอใจในการทำงานขององค์กรแล้วพบว่าพนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง โดยพนักงานมีความพึงพอใจในการทำงานด้านเพื่อนร่วมงานสูงสุด รองลงมาเป็นด้านลักษณะงานและโอกาสก้าวหน้าในงานตามลำดับ ผลการวิจัยนี้ช่วยทำให้สามารถเข้าใจและสะท้อนความคิดและมุมมองในเรื่องของคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลกระทบถึงการทำงานอย่างมีความสุขว่าต้องประกอบด้วย การเสริมสร้างปัจจัยสภาพแวดล้อมและความพึงพอใจ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและความก้าวหน้าในการทำงาน

รวมศิริ เมนะโพธิ (2550) ทำการศึกษาวิจัยโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อที่จะออกแบบเครื่องมือวัดการทำงานอย่างมีสุขภาวะในองค์กร โดยเครื่องมือดังกล่าวสามารถบอกระดับความสุขและปัญหาที่เกิดขึ้นในแต่ละมิติ ซึ่งจากการศึกษามิติที่ก่อให้เกิดสุขภาวะในการทำงานนี้มีทั้งหมด 5 มิติด้วยกัน คือ มิติทางด้านผู้นำ มิติทางด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน มิติทางด้านงาน มิติทางด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน มิติทางด้านค่านิยมขององค์กร ผลที่ได้จากการสร้างแบบวัดการทำงานอย่างมีสุขภาวะ

พบว่าเครื่องมือนี้มีค่าความน่าเชื่อถือสูงทั้ง 2 ส่วน กล่าวคือระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานอย่างมีสุขภาวะเครื่องมือที่ใช้มีความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.9577 มีความเชื่อมั่นอยู่ในระดับสูงมาก และจากระดับความสุขจากการทำงานที่ได้รับในปัจจุบัน เครื่องมือที่ใช้มีความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.9542 มีความเชื่อมั่นอยู่ในระดับสูงมากนอกจากนี้ในส่วนของระดับความสุขของกลุ่มตัวอย่างพบว่าภาพรวมของระดับสุขภาวะในการทำงานปัจจุบันของนักศึกษาระดับปริญญาโท ภาคพิเศษ ค่าเฉลี่ยความสุขอยู่ที่ 3.487 มีระดับสุขภาวะในการทำงานอยู่ในระดับมาก ผลการวิจัยนี้ช่วยทำให้สามารถเข้าใจและสะท้อนความคิดและมุมมองในเรื่องการเสริมสร้างปัจจัยต่างๆเพื่อการเป็นองค์กรสุขภาวะประกอบด้วย ภาวะผู้นำ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน คุณภาพชีวิตการทำงานและค่านิยมในการทำงาน ซึ่งเป็นปัจจัยที่สำคัญในการนำไปสู่การเป็นองค์กรสุขภาวะ

อดิگانต์ ปิ่นสุข (2550) ทำการศึกษาวิจัยโดยมีวัตถุประสงค์ 2 ประการคือ ประการแรก เพื่อศึกษาบทบาทหรือรูปแบบภาวะผู้นำที่มีผลต่อความสำเร็จขององค์กรเพื่อสร้างให้องค์กรมีสุขภาพดี และประการที่สองเพื่อใช้ความรู้ความเข้าใจในการพัฒนาภาวะผู้นำและพัฒนาองค์กรให้แข็งแกร่งมากขึ้น และมีจุดอ่อนน้อยลง เพื่อให้องค์กรเป็นสถานที่ทำงานที่ดีสำหรับบุคคลากร และเป็นผู้ให้ที่ดีสำหรับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย อันนำไปสู่การเป็นองค์กรมั่นคงและยั่งยืน จากกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มได้แก่ ผู้บริหารและกลุ่มผู้ใต้บังคับบัญชา โดยให้ผู้บริหารประเมินคุณลักษณะภาวะผู้นำที่พึงประสงค์ และให้ผู้ใต้บังคับบัญชาประเมินการแสดงออกของภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา ผลการศึกษาพบว่า ผลการประเมินการเป็นองค์กรสุขภาพดี 4 ประเด็นหลักตามเกณฑ์การเป็น องค์กรสุขภาพดี พบว่า 3 ประเด็นมีค่าคะแนนอยู่ในระดับสูง คือเป็นองค์กรที่มีและยึดมั่นในหลักการ เป็นองค์กรที่มีผลิภาพสูง และเป็นองค์กรที่มีขีดความสามารถในการปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมได้ ส่วนประเด็นที่มีค่าคะแนนอยู่ในระดับปานกลาง คือเป็นองค์กรที่มีชีวิตชีวา รับผิดชอบต่อชีวิตทั้งภายในและภายนอกองค์กร ซึ่งในรายละเอียดเป็นเรื่องของความรับผิดชอบต่อภายในองค์กร ในประเด็นขององค์กรที่มีการปฏิบัติที่เท่าเทียมกัน มีบรรยากาศในการทำงานที่ดีทั่วทั้งองค์กร และองค์กรมีนโยบายในการดูแลพนักงานให้อยู่ดีมีสุขและคำนึงถึงสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน ทั้งนี้ผลการประเมินการเป็นองค์กรสุขภาพดีโดยรวมมีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ผลการวิจัยบทบาทของภาวะผู้นำที่สำคัญ 3 ด้าน ที่สร้างให้องค์กรมีสุขภาพดี ในด้านภาวะผู้นำเชิงยุทธศาสตร์ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และภาวะผู้นำเชิงศรัทธาบาร์มี พบว่าทั้ง 3 ด้านอยู่ในระดับปานกลาง โดยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงสุดรองลงมาคือ ภาวะผู้นำเชิงยุทธศาสตร์ และภาวะผู้นำเชิงศรัทธาบาร์มีตามลำดับ ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้บริหารระดับสูง สรุปได้ว่าภาวะผู้นำในเชิงยุทธศาสตร์ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และภาวะผู้นำเชิงศรัทธาบาร์มี มีบทบาทสำคัญในการสร้างให้องค์กรมีสุขภาพดี และบทบาทที่ผู้บริหารต้องการให้มีในผู้นำทุกระดับขององค์กรคือ บทบาทนักบริหารแรงงานสัมพันธ์ ซึ่งจะช่วยส่งเสริมบรรยากาศของความร่วมมือและความเข้าใจที่ดีแก่สมาชิกในองค์กร ผลการวิจัยนี้ช่วยทำให้สามารถเข้าใจและสะท้อนความคิดและมุมมองในเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะมีอิทธิพลในการเปลี่ยนแปลงเพื่อการไปสู่สิ่งใหม่ที่ดียิ่งขึ้นกว่าเดิมสำหรับองค์กร

พิสมัย วัฒนาวรสกุล (2551) ทำการศึกษาวิจัยโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ เปรียบเทียบความแตกต่างของบุคลิกภาพ การรับรู้คุณค่าในตนเอง กลวิธีการจัดการปัญหา คุณภาพชีวิตในการทำงานและความสุขในชีวิตระหว่างพนักงานในองค์กรรัฐบาลและเอกชน ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่

ศึกษาอำนาจพยากรณ์ของตัวแปรบุคลิกภาพ การรับรู้คุณค่าในตนเอง กลวิธีการจัดการปัญหาและคุณภาพชีวิตในการทำงาน ต่อความสุขในชีวิตของพนักงาน ผลการศึกษาสรุปว่า พนักงานในองค์กรเอกชนนั้นมีแนวโน้มที่จะมีบุคลิกภาพดี มีการรับรู้คุณค่าในตนเอง มีกลวิธีการจัดการปัญหาเชิงสร้างสรรค์คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี และความสุขในชีวิต สูงกว่าพนักงานในองค์กรรัฐบาล บุคลิกภาพดี การรับรู้คุณค่าในตนเอง กลวิธีการจัดการปัญหาเชิงสร้างสรรค์ และคุณภาพชีวิตในการทำงาน สามารถร่วมกันพยากรณ์ความสุขในชีวิตของพนักงานในองค์กรรัฐบาลและเอกชนได้ โดยมีอำนาจในการพยากรณ์ ความสุขในชีวิตของพนักงาน ผลการวิจัยนี้ช่วยให้สามารถเข้าใจและสะท้อนความคิดและมุมมองในเรื่องการรู้จักคุณค่าของตนเอง คุณค่าของงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานล้วนเป็นปัจจัยที่สร้างความสุขในการทำงานอย่างยั่งยืน

เบญจวรรณ มาลัยรุ่งสกุล (2552) ทำการศึกษาวิจัยโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสุขภาวะในการทำงาน ปัจจัยสิ่งแวดล้อมในการทำงาน และหาความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งแวดล้อมในการทำงานกับสุขภาวะในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยสิ่งแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับสุขภาวะในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ นอกจากนี้สุขภาวะในการทำงานมีความสำคัญต่อทั้งตนเอง เพื่อนร่วมงานและองค์กร ผลการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้สามารถใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงสิ่งแวดล้อมในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพเพื่อส่งเสริมให้พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐมีสุขภาวะในการทำงานเพิ่มขึ้น ทำให้ได้ผลงานที่มีคุณภาพและเป็นผลดีต่อองค์กร ผลการวิจัยนี้ช่วยให้สามารถเข้าใจและสะท้อนความคิดและมุมมองในเรื่องสภาพแวดล้อมในการทำงานว่าเป็นสาเหตุปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อสุขภาวะในการทำงานของบุคลากรในองค์กร

ชุตินมชนันท์ ฟ้าภิญโญ (2552) ทำการศึกษาวิจัยโดย มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสุขภาวะในการทำงานของบุคลากร ผลการศึกษาพบว่า ภาพรวมสุขภาวะในการทำงานของบุคลากรอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีความคิดเห็นต่อองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดสุขภาวะในการทำงานอยู่ในระดับ เห็นด้วยต่อองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความสุขด้านค่านิยมร่วมขององค์กร ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านลักษณะงาน และด้านผู้นำ ส่วนองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดสุขภาวะในการทำงานด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน บุคลากรมีความคิดเห็นอยู่ในระดับเฉยๆ ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับสุขภาวะในการทำงานของบุคลากร ได้แก่ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน และระดับตำแหน่งงาน โดยมีความสัมพันธ์กับสุขภาวะในการทำงานของบุคลากรในภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ เพศ อายุ และสถานภาพ ไม่มีความสัมพันธ์กับสุขภาวะในการทำงาน ณ ระดับความเชื่อมั่นดังกล่าว สำหรับองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดสุขภาวะในการทำงาน ที่มีอิทธิพลและสามารถร่วมทำนายสุขภาวะในการทำงานของบุคลากร ประกอบด้วยองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดสุขภาวะในการทำงาน 5 ด้าน ได้แก่ องค์ประกอบที่ก่อให้เกิดสุขภาวะในการทำงานด้านลักษณะงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านผู้นำและด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยสามารถร่วมทำนายสุขภาวะในการทำงานของบุคลากร ผลการวิจัยนี้ช่วยให้สามารถเข้าใจและสะท้อนความคิดและมุมมองในเรื่องค่านิยม วัฒนธรรมองค์กร ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและคุณภาพชีวิตการทำงานย่อมเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อสุขภาวะองค์กร

นันทรัตน์ อยู่ประเสริฐ (2552) ทำการศึกษาวิจัยโดยมีวัตถุประสงค์ในการการทำงานของพนักงานและศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาวะในการทำงานกับองค์ประกอบที่มีผลต่อสุขภาวะในการทำงาน ผลการศึกษาวิจัยพบว่าพนักงานส่วนใหญ่มีสุขภาวะในการทำงานในระดับสูง ลักษณะของงาน ค่านิยมร่วมขององค์กร และคุณภาพชีวิตในการทำงานสามารถทำนายสุขภาวะในการทำงานของพนักงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผลการวิจัยนี้ช่วยทำให้สามารถเข้าใจและสะท้อนความคิดและมุมมองในเรื่องค่านิยมองค์กรและคุณภาพชีวิตการทำงานของคุณลักษณะของบุคลากรต่อสุขภาวะการทำงานของคุณลักษณะ

เพ็ญพิชชา ตั้งมาลา (2553) ทำการศึกษาวิจัยโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสุขภาวะในการทำงานของพนักงานกองบำรุงรักษาโรงไฟฟ้าแม่เมาะ จังหวัดลำปาง ผลการศึกษาพบว่าภาพรวมสุขภาวะในการทำงานของพนักงานอยู่ในระดับสูง โดยมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ก่อให้เกิดสุขภาวะในการทำงานอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่งต่อปัจจัยด้านค่านิยมร่วมขององค์กร ส่วนปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน และด้านผู้นำ พนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับสุขภาวะในการทำงานของพนักงาน ได้แก่ อายุ และระดับการศึกษา โดยมีความสัมพันธ์กับสุขภาวะในการทำงานของพนักงานในภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ สถานภาพ ระดับตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือนและอายุการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับสุขภาวะในการทำงาน ณ ระดับความเชื่อมั่นดังกล่าว ผลการวิจัยนี้ช่วยทำให้สามารถเข้าใจและสะท้อนความคิดและมุมมองในเรื่องค่านิยมองค์กร ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ภาวะผู้นำ และคุณภาพชีวิตการทำงานของคุณลักษณะของบุคลากรต่อสุขภาวะการทำงานของคุณลักษณะ

จุฑามาศ แก้วพิจิตร และนพพร ทิแก้วศรี (2553) กล่าวถึงการสร้างสุขภาวะว่ามีปัจจัยแห่งความสำเร็จ 4 ประการคือ ผู้นำ วัฒนธรรม การเป็นองค์กรขนาดเล็ก การจ่ายค่าตอบแทนตามผลงาน ผู้นำองค์กร ต้องเป็นนักวางแผนและนักปฏิบัติสามารถขยายกิจการออกไปอย่างครบวงจร เป็นผู้นำที่เป็นแบบอย่างและได้รับการยอมรับ รวมทั้งความมีน้ำใจและความเอื้ออาทรวัฒนธรรมองค์กร ทำให้แก่สุขภาวะ การอยู่ร่วมกับแบบครอบครัว การให้หัวหน้าหรือพี่ดูแลน้อง พนักงานได้รับการดูแลจากหัวหน้าครอบครัวทำให้เกิดความรู้สึกที่อบอุ่น การเป็นองค์กรขนาดเล็ก ทำให้ผู้นำดูแลพนักงานได้อย่างทั่วถึง การบริหารงานที่มีความยืดหยุ่นโดยไม่ให้ขาดคนทำงานและดูแลในส่วนความรับผิดชอบงานของตนเองการจ่ายค่าตอบแทนตามผลงาน โดยการประกาศเป็นนโยบายที่ชัดเจนว่าพนักงานจะได้รับส่วนแบ่งตามผลสำเร็จของงาน ผลของการสร้างสุขภาวะองค์กร ทำให้พนักงานมีความรับผิดชอบ มีบรรยากาศในการทำงานแบบครอบครัว เกิดการถ่ายทอดวัฒนธรรม ทักษะคติ ความรู้ และการสอนงานทำได้อย่างง่ายยิ่งขึ้น ทำให้เกิดการสร้างพนักงานที่มีแบบอย่างที่ดี การสร้างวัฒนธรรมการให้ความสำคัญกับลูกค้าทำให้ลูกค้าเกิดความพึงพอใจและประทับใจในบริการ พนักงานเป็นสื่อในการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้แก่องค์กร ผลการวิจัยนี้ช่วยทำให้สามารถเข้าใจและสะท้อนความคิดและมุมมองในเรื่องการสร้างบรรยากาศในการทำงาน การถ่ายทอดวัฒนธรรมการทำงาน การสร้างทัศนคติในการเรียนรู้ การสอนงาน เป็นปัจจัยสำคัญในการเสริมสร้างองค์กรสุขภาวะ

สมบัติ กุสุมาวลี และสิรินทร แซ่ฉั่ว (2553) กล่าวถึงการสร้างสุขภาวะว่าผู้บริหารมีแนวคิดในการบริหารจัดการแบบทางเลือกและส่งเสริมให้พนักงานพักกายด้วยการสวัสดีแบบไทย การมีนโยบาย

ให้พนักงานมีความคิดริเริ่มทำกิจกรรมแห่งความสุข เช่น การเลือกสีชุดทำงาน การจัดตั้งห้องส่งกระจายเสียงในโรงงาน การจัดกิจกรรมมาตรฐาน 6ส จัดมุมพักผ่อนในบรรยากาศที่ผ่อนคลาย การเลือกเดินทางไปพักผ่อนในสถานที่ต่างๆเมื่อมีผลงานบรรลุตามความคาดหวัง ความคิดเห็นทุกเรื่องที่พนักงานได้นำเสนอมาจะได้รับการตอบสนองและการสนับสนุนจากผู้บริหาร หากเรื่องใดไม่ประสบผลสำเร็จถือว่าเป็นประสบการณ์และเป็นบทเรียน การสนับสนุนถูกถ่ายทอดจากผู้บริหารไปสู่ผู้บริหารทุกระดับทำให้เกิดสุขภาวะการทำงานในองค์กร การสร้างสมดุลระหว่างสุขภาวะกับการทำงานโดยการเลือกรูปแบบในการทำงานที่ตนเองรับผิดชอบเพื่อให้องค์กรสามารถขับเคลื่อนไปได้ การสื่อสารคือเครื่องมือในการสร้างสุขภาวะเพื่อสร้างความเข้าใจของคนในองค์กรให้ตรงกันโดยการแลกเปลี่ยนข้อมูล ในการสร้างองค์กรแห่งสุขภาวะทำให้เกิดผลลัพธ์ใน 4 มิติได้แก่ ด้านบุคลากรมีการร่วมมือการทำงานให้ดีขึ้น สร้างบรรยากาศในการทำงาน ตอบสนองต่อความต้องการของลูกค้าอย่างรวดเร็ว สร้างทัศนคติและพฤติกรรมที่ดีในการทำงาน มีความคิดสร้างสรรค์มากขึ้น มีความรู้สึกในการเป็นเจ้าของร่วมกัน ทำให้มีผลประกอบการที่ดีขึ้นและทุกคนจะได้ผลตอบแทนร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ การให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีม การทำกิจกรรมร่วมกันทำให้ผู้บริหารและพนักงานได้เรียนรู้ร่วมกันและสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างกัน ลดความขัดแย้งความขัดแย้งในการทำงาน และพนักงานสามารถแสดงความสามารถได้อย่างเต็มที่ ความสุขเป็นพื้นฐานในการทำงานร่วมกัน พนักงานกระตือรือร้นที่จะทุ่มเทในการทำงาน พัฒนาและสร้างความก้าวหน้าให้กับองค์กร เกิดสุขภาวะในการทำงานและนำไปสู่ผลการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศด้านการเงินและผลประกอบการ ผลการประกอบการมีอัตราการเติบโตแบบทำลายสถิติ ในยามที่เกิดปัญหาวิกฤติทางด้านเศรษฐกิจซึ่งมีผลกระทบกับการดำเนินธุรกิจของบริษัทอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ พนักงานทุกคนให้ความร่วมมือในการปรับเวลาการทำงาน บริษัทแจ้งข้อมูลยอดขายและผลกำไรให้กับพนักงานทราบตลอดเวลาโดยไม่มีการปิดบังพนักงานรับรู้และเข้าใจในสถานการณ์ช่วยกันทำงานอย่างเสียสละและทุ่มเทเพื่อให้องค์กรผ่านพ้นวิกฤติมาได้รางวัลที่ได้รับ จากการที่ทางบริษัทได้รับรางวัลองค์กรที่มีผลงานดีเด่นอันดับหนึ่งในสาขาไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ ในโครงการสร้างบุคลากรด้านการส่งเสริมการเพิ่มประสิทธิภาพภายในองค์กรจากสถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ ประจำปี 2552 คือตัวอย่างที่ยืนยันว่า ความสำเร็จเหล่านี้ขององค์กรมีผลเนื่องมาจากการสร้างองค์กรสุขภาวะ แรงจูงใจจากผู้บริหารและลูกค้าทำให้พนักงานช่วยกันแสดงผลงานออกมาเป็นความภูมิใจและความรู้สึกต้องการพัฒนาองค์กรให้ดียิ่งขึ้น การยอมรับจากสังคม การพัฒนาด้านมาตรฐานคุณภาพ ความร่วมมือ การสื่อสารการทำงานร่วมกันกับลูกค้าและองค์กรอื่นๆ ทำให้มีการพัฒนาแบบก้าวกระโดดซึ่งเป็นผลมาจากการสร้างองค์กรสุขภาวะ และเป็นพื้นฐานสำหรับการเติบโตของผลประกอบการ ความคิดสร้างสรรค์ ความรู้สึกรักในองค์กรและการเรียนรู้ในองค์กร การทำกิจกรรมจูงใจให้พนักงานทำงานและแสดงความสามารถหรือผลงานออกมาอย่างอิสระเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจและองค์กรสามารถรักษาคนเก่งและคนดีไว้ได้ ผู้บริหารสนับสนุนกิจกรรมการเสริมสร้างสุขภาวะการทำงานในองค์กรอย่างแท้จริง ผลการวิจัยนี้ช่วยให้สามารถเข้าใจและสะท้อนความคิดและมุมมองในเรื่องการปรับปรุงสภาพแวดล้อมทางกายภาพ สภาพแวดล้อมทางจิตสังคม ทรัพยากรด้านสุขภาพส่วนบุคคลและการมีส่วนร่วมกับชุมชนเป็นการเสริมสร้างองค์กรสุขภาวะอย่างยั่งยืน

วิชัย อูสาหจิต และวรสันต์ ถาวรประเสริฐ (2553) กล่าวถึงสร้างสุขภาวะว่าการทำงานอย่างก่อให้เกิดประโยชน์และคุณค่ามากที่สุดจะทำให้ชีวิตอยู่ดีและมีความสุขมากยิ่งขึ้น มีความสุขกับการทำงาน การช่วยเหลือผู้อื่นการทำประโยชน์ต่อสังคมเป็นความสอดคล้องกับแนวในการดำเนินธุรกิจ และแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้ที่เกี่ยวข้องในชุมชนและสังคม การสร้างสรรค์อาหารธรรมชาติเพื่อสุขภาพที่ดีของทุกคนเป็นแนวทางหลักในการดำเนินธุรกิจ เป็นองค์กรธุรกิจเพื่อสังคม ส่งเสริมสุขภาพผู้บริโภค ช่วยสนับสนุนผู้ผลิตในชนบทและการร่วมกันดูแลรักษาสิ่งแวดล้อม การสร้างสรรค์อาหารที่ดีต่อสุขภาพ เปลี่ยนแปลงวิธีการผลิตจากระบบเคมีไปสู่ระบบอินทรีย์ธรรมชาติบนพื้นฐานเศรษฐกิจที่พอเพียง ส่งเสริมการดูแลรักษาสุขภาพด้วยการบริโภคอาหารที่ผลิตตามวิถีธรรมชาติ มีแนวคิดในการดำเนินธุรกิจที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมและเป็นมิตรกับสังคม ให้ความรู้ในการผลิตอาหารที่ปลอดภัยจากสารพิษ สนับสนุนให้ดำเนินชีวิตที่สมดุลกับธรรมชาติ การทำงานในองค์กรแห่งความสุข คือ การได้ทำงานที่ตนเองรัก มีสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่ดี ความบรรยากาศในการทำงานที่รู้สึกผ่อนคลาย มีวัฒนธรรมองค์กรในการดูแลช่วยเหลือกัน ดูแลกันและกันเสมือนเป็นครอบครัวเดียวกัน ดูแลรักษาจิตใจของคนทำงานเพื่อสร้างคุณค่าให้กับสังคม การดำเนินธุรกิจมีได้มุ่งกำไรเป็นสิ่งสูงสุด บริการสินค้าที่มีคุณภาพและส่งเสริมสุขภาพให้แก่ผู้บริโภค สร้างพื้นที่ชุมชนแห่งสุขภาพส่งเสริมให้ดูแลสุขภาพร่างกายและจิตใจ ผลของการสร้างองค์กรแห่งความสุขทำให้เกิดผลลัพธ์ดังนี้ บุคลากรเห็นคุณค่าในการเป็นมนุษย์มีความอ่อนโยนให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เกิดบรรยากาศและความรู้สึกการทำงานในองค์กรที่ดี ส่งผลต่อการปฏิบัติงานที่ดีส่งมอบความรู้สึกที่ดีให้แก่ผู้รับบริการ ความสุขที่ได้รับจากการเรียนรู้ร่วมกันและการทำงานเป็นทีม การทำงานทุกอย่างถือว่าการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาปรับปรุงตนเองและองค์กรให้ดีขึ้น การมีวัฒนธรรมองค์กรคือการเข้าใจผู้อื่นมีความสุขเมื่อได้มีโอกาสช่วยเหลือผู้อื่น ผลการประกอบการและการเงินอยู่ในระดับที่สูงเพิ่มขึ้นเป็นผลจากการที่พนักงานทำงานอย่างมีความสุขทำให้สามารถส่งมอบสินค้าและบริการที่มีคุณภาพทำให้เกิดการยอมรับจากสังคมและในด้านการดูแลรักษาธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมทำให้เกิดการรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมสามารถอยู่อาศัยและดำรงชีวิตได้อย่างยั่งยืนแท้จริง ผลการวิจัยนี้ช่วยทำให้สามารถเข้าใจและสะท้อนความคิดและมุมมองในเรื่องการปรับปรุงสภาพแวดล้อมทางกายภาพ สภาพแวดล้อมทางจิตสังคม ทรัพยากรด้านสุขภาพส่วนบุคคลและการมีส่วนร่วมกับชุมชนเป็นการเสริมสร้างองค์กรสุขภาวะอย่างยั่งยืน

ดวงเนตร ธรรมกุล, ขวัญเมือง แก้วดำเกิง และอัจฉรา ประเสริฐสิน (2554) พัฒนาดัชนีองค์กรสุขภาวะ พบว่า คุณลักษณะที่บ่งบอกสุขภาวะขององค์กร ประกอบด้วย การส่งเสริมการบริหารทรัพยากรมนุษย์ สภาพแวดล้อมและบรรยากาศการสร้างเสริมสุขภาวะ กระบวนการดำเนินงานสร้างเสริมสุขภาวะในองค์กร สุขภาพกายและสุขภาพใจ และผลลัพธ์ เพื่อให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีมีความสมบูรณ์ครอบคลุมทั้งกายใจสังคมและจิตปัญญาและนำไปสู่ผลลัพธ์การมีสุขภาพที่ดีอย่างยั่งยืนโดยมีเป้าหมายให้บุคลากรมีสุขภาพที่ดีในการทำงานมีความปลอดภัยและอาชีวอนามัยที่ดีมีสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงานมีทักษะและประสิทธิภาพที่ดีในการทำงานมีความรักและผูกพันองค์กรเกิดนวัตกรรมจัดการและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยให้ข้อเสนอแนะว่าการวิจัยครั้งต่อไปควรมีการกำหนดเกณฑ์ในการวัดระดับสุขภาวะองค์กรเพื่อองค์กรจะได้ใช้เป็นแนวทางในการวัดผลลัพธ์ของกิจกรรมสร้างเสริมสุขภาพองค์กรต่อไป ผลการวิจัยนี้ช่วยทำให้สามารถ

สะท้อนความคิดที่ควรมีการกำหนดเกณฑ์ในการวัดระดับสุขภาวะองค์กรเพื่อองค์กรจะได้ใช้เป็นแนวทางในการวัดความก้าวหน้าและความสำเร็จของการจัดกิจกรรมสร้างเสริมสุขภาพองค์กรต่อไป

สรุปจากผลการศึกษาวิจัยของประเทศไทยดังกล่าวให้แนวคิดเกี่ยวกับการเสริมสร้างสุขภาวะองค์กรที่เป็นประโยชน์สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ซึ่งกล่าวถึงปัจจัยสภาพแวดล้อมขององค์กรและปัจจัยบุคลากรในองค์กรมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน สุขภาวะในการทำงานของตนเอง สุขภาวะในการทำงานของเพื่อนร่วมงานและสุขภาวะในการทำงานร่วมกันของบุคลากรในองค์กร ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่าปัจจัยภายในองค์กรเช่น บุคลากร การเงิน และการบริหารจัดการ และปัจจัยภายนอกองค์กรเช่นทัศนคติ ค่านิยม วิสัยทัศน์ การมีวินัยในตนเอง การเรียนรู้จากการปฏิบัติงานจะส่งผลให้บุคลากรในองค์กรมีสุขภาวะในการทำงานและมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีขึ้น นอกจากนี้ยังส่งผลดีต่อคุณภาพการผลิตขององค์กร การศึกษานำไปสู่การนำเสนอแผนยุทธศาสตร์ขององค์กรในการบริหารจัดการเพื่อสร้างองค์กรที่มีสุขภาวะในการทำงาน

4.2. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในต่างประเทศ

Burton (2010) ได้ศึกษาวิจัยการเสริมสร้างองค์กรสุขภาวะ เพื่อเสริมสร้างความสมดุลและคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความสัมพันธ์ที่ตึงระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง ซึ่งส่งผลดีต่อสุขภาพ ความพึงพอใจ ขวัญกำลังใจ คุณภาพของงานและเพิ่มพูนผลผลิต การสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี มีความปลอดภัยในการทำงานส่งผลกระทบต่อสุขภาพร่างกาย จิตใจ สังคมของพนักงาน การบูรณาการสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี ความปลอดภัยในการทำงาน การมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีและสุขภาพร่างกายที่แข็งแรงสมบูรณ์ของพนักงาน ปัจจัยส่งเสริมการนำไปสู่องค์กรสุขภาวะ ได้แก่ ค่ายินยอมจากคณะผู้บริหารในการไปสู่องค์กรสุขภาวะ จัดทำแผนงานหรือโครงการองค์กรสุขภาวะ ประเมินความต้องการของพนักงานทั้งสามด้าน ประเมินผลความต้องการและนำเสนอรายงาน พัฒนาแผนงานขององค์กรแห่งสุขภาวะแบบครบวงจรครอบคลุมระยะเวลา 3- 5 ปี พัฒนาการปฏิบัติงานตามแผนงานองค์กรแห่งสุขภาวะอย่างละเอียด ตรวจสอบและประเมินแผนงานและผลลัพธ์ ซึ่งวิธีการนี้จะทำให้องค์กรเกิดการเตรียมความพร้อมและผลทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ซึ่งองค์กรอาจต้องใช้งบประมาณและโครงการเสริมจากภายนอกเพื่อให้เกิดความมั่นคงในการเปลี่ยนแปลงองค์กรและกลายเป็นวัฒนธรรมองค์กรใหม่ที่ฝังแน่นในองค์กรอย่างแท้จริง ผลการวิจัยนี้ช่วยทำให้สามารถเข้าใจและสะท้อนความคิดและมุมมองในเรื่องการปรับปรุงสภาพแวดล้อมทางกายภาพ สภาพแวดล้อมทางจิตสังคม ทรัพยากรด้านสุขภาพส่วนบุคคลและการมีส่วนร่วมกับชุมชนเป็นการเสริมสร้างองค์กรสุขภาวะอย่างยั่งยืน

Lowe (2004) ได้ศึกษาวิจัยการจัดทำยุทธศาสตร์ในการสร้างองค์กรสุขภาวะ ซึ่งการเริ่มต้นการเป็นองค์กรสุขภาวะ คือ การเข้าสู่การเปลี่ยนแปลง การกำหนดเป้าหมายที่สอดคล้องและชัดเจนกับการดำเนินงาน การกำหนดผลประโยชน์ที่ชัดเจนที่จะเกิดขึ้นแก่บุคลากร ผู้รับบริการ นายจ้าง ลูกจ้างผู้มีส่วนได้เสียอื่นๆ ชุมชนและสังคม การสร้างองค์กรแห่งสุขภาวะต้องเกิดการเปลี่ยนแปลงรวมทั้งกระบวนการและระบบการทำงาน วัฒนธรรมองค์กร มุ่งที่การเปลี่ยนแปลงองค์กรการวางแผนยุทธศาสตร์และการใช้กลยุทธ์เพื่อนำไปสู่การทำงานที่มีสุขภาวะยิ่งขึ้น ประสิทธิภาพในการเปลี่ยนแปลงขึ้นกับการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กรและระบบการทำงาน การเปลี่ยนแปลงไปสู่องค์กรแห่งสุขภาวะมีปัจจัย 8 ประการได้แก่ เสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุนการ

เป็นองค์กรสุขภาพ เสริมสร้างภาวะผู้นำที่มั่นคงและสนับสนุนองค์กรสุขภาพ คณะกรรมการนิยามการเป็นองค์กรสุขภาพ ใช้วิธีการดำเนินงานอย่างมีส่วนร่วมจากบุคลากรทุกฝ่าย พัฒนาแผนการดำเนินงานที่เป็นไปได้ เชื่อมโยงแผนยุทธศาสตร์ไปสู่เป้าหมาย ให้การส่งเสริมสนับสนุน ประเมินและติดตามความก้าวหน้าอย่างสม่ำเสมอทุกขั้นตอน การทำงานเป็นทีมงานมีความร่วมมือจากทุกระดับ สอดคล้องกันในทุกขั้นตอนรวมทั้งการอภิปรายผลถึงบทบาทหน้าที่ที่สำคัญของส่วนต่างๆที่เกี่ยวข้อง ในการพัฒนาไปสู่องค์กรสุขภาพ แท้จริง ผลการวิจัยนี้ช่วยทำให้สามารถเข้าใจและสะท้อนความคิด และมุมมองในเรื่องการปรับปรุงสภาพแวดล้อมทางกายภาพ สภาพแวดล้อมทางจิตสังคม ทรัพยากรด้านสุขภาพส่วนบุคคลและการมีส่วนร่วมกับชุมชนเป็นการเสริมสร้างองค์กรสุขภาพอย่างยั่งยืน

Parsons et al. (2006) ได้ทำการศึกษาวิจัยกลยุทธ์ในการพัฒนาองค์กรไปสู่องค์กรแห่งสุขภาพในสถานพยาบาล เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติการขับเคลื่อนองค์กรแห่งสุขภาพส่งเสริมปัจจัยการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน ปัจจัยสภาวะผู้นำ และการกำจัดสิ่งเลวร้ายในการทำงานให้หมดสิ้นไป การเสริมสร้างสภาวะผู้นำร่วม การบริหารจัดการอย่างมีส่วนร่วม การเสริมพลังอำนาจ การอำนวยความสะดวก การศึกษาวิจัยเพื่อปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานร่วมกัน การประชุมเพื่อแก้ไขปัญหา ร่วมกัน การปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ กลยุทธ์ในการเปลี่ยนแปลงองค์กรไปสู่องค์กรแห่งสุขภาพเป็นการกำหนดแผนยุทธศาสตร์ขององค์กร การกำหนดลำดับความสำคัญ การกำหนดวิสัยทัศน์ การสร้างแผนที่ความคิด ทำให้เห็นองค์ประกอบขององค์กรสุขภาพ ความเป็นเลิศในการดูแลผู้รับบริการ การพัฒนาประสิทธิภาพและประสิทธิผลของกระบวนการและระบบงาน การพัฒนาการทำงานไปสู่ความเป็นมืออาชีพ บรรทัดฐานของพฤติกรรมกลุ่ม การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อประโยชน์ต่อการทำงาน การจัดระบบความปลอดภัย ผลการวิจัยพบว่าทัศนคติและพฤติกรรมในการทำงานของบุคลากรเป็นดัชนีชี้วัดที่มีความสำคัญสามารถทำนายผลลัพธ์ขององค์กรได้ ซึ่งปัจจัยเสริมสภาพองค์กรแห่งสุขภาพได้แก่ การติดต่อสื่อสาร การเสริมพลังอำนาจในการทำงาน ปรัชญาในการบริหารจัดการ ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของกระบวนการและระบบในการทำงาน การส่งเสริมสมดุลของชีวิตการทำงาน การเสริมสร้างปฏิสัมพันธ์อันดีในการทำงาน การยอมรับฟังความคิดเห็น การนำเสนอรายงาน การวิเคราะห์ข้อมูลป้อนกลับ การวางแผนการปฏิบัติงาน การตัดสินใจ การดูแลคุณภาพบุคลากร การให้รางวัลแก่ผู้ปฏิบัติงานที่มีผลงานยอดเยี่ยม ปัจจัยดังกล่าวเป็นกลยุทธ์ที่สำคัญในการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งสุขภาพซึ่งมีปัจจัยสำคัญคือ สภาพแวดล้อมในการทำงาน การมีปฏิสัมพันธ์ที่ดี การมีความรับผิดชอบ การสนับสนุนและควบคุมการปฏิบัติงาน การสนับสนุนการเรียนรู้ การมีบุคลากรอย่างเพียงพอในการปฏิบัติงาน และการดูแลผู้รับบริการอย่างทั่วถึง การเปลี่ยนแปลงเพื่อนำไปสู่องค์กรแห่งสุขภาพเริ่มต้นจากแรงบันดาลใจ แรงจูงใจให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปสู่องค์กรสุขภาพ การสนับสนุนการทำงาน ระบบความปลอดภัย ปฏิสัมพันธ์ในการทำงาน ผู้สนับสนุนและสิ่งสำคัญประการแรกคือความรับผิดชอบต่อผู้รับบริการ แท้จริง ผลการวิจัยนี้ช่วยทำให้สามารถเข้าใจ และสะท้อนความคิดและมุมมองในเรื่องการปรับปรุงสภาพแวดล้อมทางกายภาพ สภาพแวดล้อมทางจิตสังคม ทรัพยากรด้านสุขภาพส่วนบุคคลและการมีส่วนร่วมกับชุมชนเป็นการเสริมสร้างองค์กรสุขภาพอย่างยั่งยืน

IAPA (2007) ได้ทำการศึกษาการพัฒนาองค์กรสุขภาพ โดยเสนอว่าการเป็นองค์กรแห่งสุขภาพมีหลากหลายวิธีขึ้นกับการใช้ทรัพยากรในการดำเนินธุรกิจเพื่อตอบสนองแก่ความต้องการของ

พนักงาน ทราบถึงความต้องการของกลุ่มและทัศนคติในการทำงานของกลุ่ม สุขภาวะของของบุคลากรในการทำงานและวิถีการดำเนินชีวิต ปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงานให้สอดคล้องกับวิถีการดำเนินชีวิต ส่งเสริมพัฒนาและสร้างนโยบายสนับสนุนแผนสุขภาพการทำงาน ให้มีความสำคัญในความสัมพันธ์ของสภาพแวดล้อมการทำงาน สุขภาวะการทำงาน กับวัฒนธรรมองค์กร การปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานเพื่อไปสู่การเป็นองค์กรแห่งสุขภาวะมีปัจจัย 7 ประการ รับผิดชอบหรือคำรับรองยืนยันจากผู้บริหาร สร้างคณะทำงาน ประเมินความต้องการ วิเคราะห์รายงาน พัฒนาแผนสุขภาพ สร้างแผนปฏิบัติการปฏิบัติงาน ประเมินและติดตาม ขั้นตอนดังกล่าวเป็นการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมการทำงานไปเป็นองค์กรสุขภาวะ แท้จริง ผลการวิจัยนี้ช่วยให้สามารถเข้าใจและสะท้อนความคิดและมุมมองในเรื่องการปรับปรุงสภาพแวดล้อมทางกายภาพ สภาพแวดล้อมทางจิตสังคม ทรัพยากรด้านสุขภาพส่วนบุคคลและการมีส่วนร่วมกับชุมชนเป็นการเสริมสร้างองค์กรสุขภาวะอย่างยั่งยืน

Vessey et al. (2009) ได้ทำการศึกษาวิจัยกลยุทธ์ในการเปลี่ยนแปลงองค์กรสุขภาวะ พบว่า ความรับผิดชอบและความต้องการดูแลผู้รับบริการอย่างมีคุณภาพเป็นศูนย์กลางและความสำคัญต่อองค์กร การมีปฏิสัมพันธ์ในการทำงาน ความร่วมมือกัน การอำนวยความสะดวกและนวัตกรรมเป็นปัจจัยสำคัญในการทำงาน การถูกกลั่นแกล้งในการทำงานเป็นเรื่องที่มีความสำคัญในการทำงานทำให้เกิดการสูญเสียและเกิดอันตรายในการรักษาผู้ป่วยทำให้ผู้ถูกกลั่นแกล้งในขณะทำงานต้องตัดสินใจลาออกจากงาน เนื่องจากปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานมีสภาพเลวร้าย การแก้ไขปัญหาดังกล่าวต้องดำเนินการเปลี่ยนแปลงแก้ไขสภาพปัญหาดังกล่าว องค์กรต้องใช้กลยุทธ์และนวัตกรรมในการแก้ไขปัญหาโดยการให้ความช่วยเหลือแก่บุคลากรที่ถูกกลั่นแกล้งและเพื่อให้เกิดการรู้เท่าทันกับสภาพปัญหาที่เกิดขึ้น นำไปสู่การแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างได้ผล โดยการจัดทำโครงการความร่วมมือในการป้องกันแก้ไขปัญหาด้วยความร่วมมือของบุคลากรทุกฝ่าย การสนับสนุนและพัฒนาสภาพแวดล้อมขององค์กร การทำงานในเชิงรุกการให้ความช่วยเหลือ การสร้างความร่วมมือและปฏิสัมพันธ์ในการทำงานทางด้านบวก การดูแลผู้รับบริการโดยยึดหลักผู้รับบริการเป็นศูนย์กลาง การอำนวยความสะดวกและการสื่อสาร การนำกลยุทธ์ดังกล่าวมาใช้เพื่อลดปัญหาจากการทำงานในสภาพแวดล้อมที่เลวร้ายและเป็นอันตรายต่อผู้ป่วย การเปลี่ยนแปลงแก้ไขไปสู่การสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีขึ้น ให้ความร่วมมือการมีปฏิสัมพันธ์ด้านบวกนำไปสู่การเป็นองค์กรสุขภาวะ แท้จริง ผลการวิจัยนี้ช่วยให้สามารถเข้าใจและสะท้อนความคิดและมุมมองในเรื่องการปรับปรุงสภาพแวดล้อมทางกายภาพ สภาพแวดล้อมทางจิตสังคม ทรัพยากรด้านสุขภาพส่วนบุคคลและการมีส่วนร่วมกับชุมชนเป็นการเสริมสร้างองค์กรสุขภาวะอย่างยั่งยืน

จากการศึกษาวิจัยของต่างประเทศดังกล่าวสรุปได้ว่า ปัจจัยภายในองค์กรและปัจจัยภายในของบุคลากรในองค์กรมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความสุขในการทำงานของตนเอง ความสุขในการทำงานของเพื่อนร่วมงานและความสุขในการทำงานร่วมกันของบุคลากรในองค์กร ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่าปัจจัยภายในองค์กรเช่น บุคลากร การเงิน และการบริหารจัดการ และปัจจัยภายในบุคลากรเช่นทัศนคติ ค่านิยม วิสัยทัศน์ การมีวินัยในตนเอง การเรียนรู้จากการปฏิบัติงานจะส่งผลให้บุคลากรในองค์กรมีความสุขในการทำงานและมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีขึ้น นอกจากนี้ยังส่งผลดีต่อคุณภาพการผลิตขององค์กร การศึกษานำไปสู่การนำเสนอแผนยุทธศาสตร์ขององค์กรในการ

บริหารจัดการเพื่อสร้างองค์กรที่มีความสุขในการทำงานนอกจากนี้ยังไม่มีงานวิจัยเล่มใดในประเทศไทยและต่างประเทศที่ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการนำแนวคิดการเรียนรู้ตลอดชีวิตมาพัฒนาเป็นรูปแบบการเรียนรู้ตลอดชีวิตสำหรับองค์กรธุรกิจเอกชนเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเป็นองค์กรสุขภาวะ

สรุปการวิเคราะห์ตัวชี้วัดองค์กรสุขภาวะจากการศึกษาเอกสารพบว่า ตัวชี้วัดองค์กรสุขภาวะเป็นเครื่องมือสำคัญในการตรวจวัดระดับสุขภาวะองค์กรและเชื่อมโยงสิ่งแวดล้อมที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร ช่วยให้องค์กรสามารถติดตามควบคุมสิ่งแวดล้อมเพื่อให้เอื้ออำนวยต่อการทำงาน องค์กรธุรกิจเอกชนจึงมีบทบาทหน้าที่สำคัญในการพัฒนาตัวชี้วัดองค์กรสุขภาวะสำหรับการตรวจสอบและเสริมสร้างสุขภาวะองค์กร ตัวชี้วัดองค์กรสุขภาวะ มีรูปแบบสมดุลง 4 มิติครอบคลุม สภาพแวดล้อมทางกายภาพ สภาพแวดล้อมทางจิตสังคม ทรัพยากรสุขภาพสำหรับบุคคล และความรับผิดชอบต่อสังคม การดำเนินงานขององค์กรธุรกิจเอกชนจึงต้องมีความยืดหยุ่นและปรับกลยุทธ์ให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาเพื่อสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันและขับเคลื่อนองค์กรไปสู่จุดมุ่งหมาย

สรุปการวิเคราะห์รูปแบบการเรียนรู้ตลอดชีวิตจากการศึกษาเอกสารพบว่า รูปแบบการเรียนรู้ตลอดชีวิตเป็นเครื่องมือสำคัญในการช่วยให้เกิดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพและรวดเร็ว เกิดผลลัพธ์ในการเรียนรู้ตามเป้าหมายที่วางไว้และเกิดการเปลี่ยนแปลงที่ถาวร ส่งเสริมให้การทำงานมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพดีขึ้น พนักงานมีทักษะความรู้เพิ่มขึ้นและมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขึ้น องค์กรธุรกิจเอกชนจึงมีบทบาทสำคัญในการพัฒนารูปแบบการเรียนรู้ตลอดชีวิตสำหรับใช้เป็นแบบแผนในการเรียนรู้ตลอดชีวิตและเป็นแนวปฏิบัติที่ดี ซึ่งประกอบด้วย การเรียนรู้ในระบบ การเรียนรู้นอกระบบ และการเรียนรู้ตามอัธยาศัย เริ่มตั้งแต่การสร้างความตระหนักในความสำคัญของปัญหาด้านสุขภาวะ การสร้างทีมผู้นำแผนงานสุขภาวะ การสร้างวิสัยทัศน์ การสร้างกลยุทธ์ที่สนับสนุนให้วิสัยทัศน์เป็นจริง การกระจายอำนาจ การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ การกำหนดเป้าหมายแห่งความสำเร็จ การเก็บเกี่ยวผลสำเร็จ การขยายผลแห่งความสำเร็จ การนำผลแห่งความสำเร็จมาปรับให้เข้ากับกระบวนการทำงานประจำ สร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการเรียนรู้ตลอดชีวิตในการทำงานขององค์กร เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างถาวรและการก้าวไปสู่สิ่งใหม่ที่ดีขึ้นกว่าเดิมเป็นองค์กรสุขภาวะที่ยั่งยืน

สรุปการวิเคราะห์ยุทธศาสตร์การเรียนรู้ตลอดชีวิตจากการศึกษาเอกสารพบว่า ยุทธศาสตร์การเรียนรู้ตลอดชีวิต เป็นเครื่องมือสำคัญสำหรับองค์กรเอกชนในการช่วยเป็นกรอบในการดำเนินงาน การตัดสินใจเพื่อควบคุมกิจกรรม การกำกับ ติดตามดูแลและประเมินผล เพื่อนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติและสนับสนุนวิสัยทัศน์ให้กลายเป็นจริง ยุทธศาสตร์ การเรียนรู้ตลอดชีวิตสำหรับแผนงานสุขภาวะเชิงรุกระดับองค์กร เป็นความพยายามขององค์กรธุรกิจเอกชนในการพัฒนาความรู้ ความสามารถทักษะของ คนทำงานในศตวรรษที่ 21 และยกระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานให้เพิ่มขึ้น ตามประเด็นยุทธศาสตร์ดังนี้ ยุทธศาสตร์ที่ 1 สนับสนุนการเรียนรู้ตลอดชีวิตของพนักงาน ยุทธศาสตร์ที่ 2 ส่งเสริมกิจกรรมด้านสุขภาพ ยุทธศาสตร์ที่ 3 การสนับสนุนทรัพยากรและสิ่งแวดล้อมด้านสุขภาพ และ ยุทธศาสตร์ที่ 4 การเสริมสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ตลอดชีวิต จากการวิเคราะห์เอกสารดังกล่าว จึงเป็นแนวทางสำคัญในการศึกษาการดำเนินงานของกลุ่มตัวอย่างตามแนวปฏิบัติที่ดี 4 กรณีศึกษา

ผู้วิจัยนำแนวคิดดังกล่าวมาสร้างเป็นกรอบแนวคิดสำหรับการวิจัยทางการศึกษานอกระบบโรงเรียนนี้เพื่อนำสู่กระบวนการพัฒนาตัวชี้วัดองค์กรสุขภาวะ รูปแบบการเรียนรู้ตลอดชีวิตและยุทธศาสตร์การเรียนรู้ตลอดชีวิตสำหรับองค์กรธุรกิจเอกชนเพื่อการเป็นองค์กรสุขภาวะ

ตอนที่ 5 กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้นำองค์ความรู้ทางการเรียนรู้ตลอดชีวิตนำมาประยุกต์กับการเสริมสร้างสุขภาวะองค์กรสำหรับองค์กรธุรกิจเอกชนโดยการศึกษาจากแนวปฏิบัติของกรณีศึกษาที่ดีที่มีกรอบคิดการวิจัยแบ่งตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยประกอบด้วย ตอนที่ 1 การพัฒนาและทดสอบตัวชี้วัดองค์กรสุขภาวะสำหรับองค์กรธุรกิจเอกชน ตอนที่ 2 การพัฒนารูปแบบการเรียนรู้ตลอดชีวิตสำหรับองค์กรธุรกิจเอกชนเพื่อการเป็นองค์กรสุขภาวะ และ ตอนที่ 3 การพัฒนายุทธศาสตร์การเรียนรู้ตลอดชีวิตสำหรับองค์กรธุรกิจเอกชนเพื่อการเป็นองค์กรสุขภาวะ ในระยะ 5 ปีข้างหน้า (พ.ศ.2556-2560) โดยมีรายละเอียดดังนี้

ตอนที่ 1 กรอบแนวคิดการพัฒนาและทดสอบตัวชี้วัดองค์กรสุขภาวะ

การพัฒนาตัวชี้วัดองค์กรสุขภาวะสำหรับองค์กรธุรกิจเอกชนตามแนวคิดการเสริมสร้างสุขภาวะองค์กรขององค์การอนามัยโลกการเรียนรู้ถึงความเชื่อมโยงของสภาพแวดล้อมที่ส่งผลกระทบต่อการทำงาน ประกอบด้วยมิติสภาพแวดล้อมการทำงานเชิงกายภาพ มิติสภาพแวดล้อมด้านจิตสังคม มิติสภาพแวดล้อมทรัพยากรสุขภาพ มิติความรับผิดชอบต่อสังคมและชุมชน โดยมีกรอบแนวคิดการดำเนินงานวิจัยดังนี้

ปัจจัยนำเข้า (ตัวแปรต้น) ประกอบด้วย 1) องค์กรธุรกิจเอกชน 2) แนวคิดการเสริมสร้างองค์กรสุขภาวะขององค์การอนามัยโลกและการทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับตัวชี้วัดองค์กรสุขภาวะ 3) การสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญด้านองค์กรสุขภาวะ และ 4) การจัดสนทนากลุ่มผู้เชี่ยวชาญด้านองค์กรสุขภาวะ

กระบวนการ องค์กรเกิดการเรียนรู้จากการเสริมสร้างสุขภาวะตลอดเวลาและสั่งสมประสบการณ์จนกระทั่งสามารถกำหนดตัวชี้วัดองค์กรสุขภาวะ ด้านกระบวนการวิจัย ประกอบด้วย 1) การสร้างเครื่องมือวิจัยเรื่องตัวชี้วัดองค์กรสุขภาวะประกอบด้วย แบบแนวคำถามสัมภาษณ์และแนวคำถามการสนทนากลุ่ม 2) การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัยเรื่องตัวชี้วัดองค์กรสุขภาวะโดยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 7 ท่าน 3) การสัมภาษณ์ผู้บริหารองค์กรธุรกิจเอกชนเรื่องตัวชี้วัดองค์กรสุขภาวะ 4) การพัฒนาและทดสอบตัวชี้วัดองค์กรสุขภาวะ 5) การทดสอบตัวชี้วัดองค์กรสุขภาวะและ 6) การนำเสนอตัวชี้วัดองค์กรสุขภาวะต่อการสนทนากลุ่มเพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญลงความเห็นยืนยันความเหมาะสมในการนำตัวชี้วัดองค์กรสุขภาวะไปใช้งานจริง

ผลลัพธ์ (ตัวแปรตาม) ประกอบด้วย ตัวชี้วัดสุขภาวะองค์กรที่มีคุณภาพเป็นประโยชน์ต่อองค์กรธุรกิจเอกชนในการตรวจวัดความสำเร็จในการดำเนินงานและนำไปใช้งานเสริมสร้างการเป็นองค์กรสุขภาวะอย่างยั่งยืน

การทดสอบตัวชี้วัดองค์กรสุขภาวะสำหรับองค์กรธุรกิจเอกชนตามแนวคิดการเสริมสร้างองค์กรสุขภาวะขององค์การอนามัยโลกโดยนำตัวชี้วัดองค์กรสุขภาวะมาสร้างเป็นแบบวัดองค์กรสุขภาวะเพื่อนำไปทดสอบการใช้งานจริงและคำนวณหาค่าอำนาจจำแนกเพื่อสรุปว่าตัวชี้วัดมีพลังงาน

การวัดหรือไม่ ประกอบด้วยตัวชี้วัดการเสริมสร้างสภาพแวดล้อมที่เชื่อมโยงกัน 4 มิติ มิติการเสริมสร้างสภาพแวดล้อมทางกายภาพ มิติการเสริมสร้างสภาพแวดล้อมทางจิตสังคม มิติการสนับสนุนทรัพยากรสุขภาพส่วนบุคคล มิติการเสริมสร้างสภาพแวดล้อมการมีส่วนร่วมทางสังคมและชุมชน โดยมีวิธีการดำเนินงานวิจัยดังนี้

ปัจจัยนำเข้า (ตัวแปรต้น) ประกอบด้วย ตัวชี้วัดองค์กรสุขภาวะ

กระบวนการวิจัย ประกอบด้วย 1) การสร้างแบบวัดผลองค์กรสุขภาวะประกอบด้วย แบบแนวคำถามสัมภาษณ์และแนวคำถามการสนทนากลุ่ม 2) การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัยเรื่องแบบวัดผลองค์กรสุขภาวะโดยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 7 ท่าน 3) การนำเสนอแบบวัดผลองค์กรสุขภาวะต่อการสนทนากลุ่มเพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญลงความเห็นยืนยันความเหมาะสมในการนำไปใช้งานจริง

ด้านผลลัพธ์ (ตัวแปรตาม) ประกอบด้วย แบบวัดผลองค์กรสุขภาวะที่มีคุณภาพเป็นประโยชน์ต่อองค์กรธุรกิจเอกชนในการประเมินผลความสำเร็จในการดำเนินงานขององค์กรสุขภาวะ และนำแบบวัดผลองค์กรสุขภาวะไปใช้งานเสริมสร้างการเป็นองค์กรสุขภาวะอย่างยั่งยืน

ตอนที่ 2 กรอบแนวคิดการพัฒนารูปแบบการเรียนรู้ตลอดชีวิตเพื่อการเป็นองค์กรสุขภาวะ

การพัฒนารูปแบบการเรียนรู้ตลอดชีวิตตามแนวคิดประกอบด้วย ผู้นำการเรียนรู้ วิธีการเรียนรู้ กระบวนการเรียนรู้ ช่องทางการเรียนรู้ การเข้าถึงแห่งการเรียนรู้ ผู้เรียน ทรัพยากร การสนับสนุน การประเมินและผลลัพธ์การเรียนรู้โดยมีวิธีการดำเนินงานดังนี้

ปัจจัยนำเข้า (ตัวแปรต้น) ประกอบด้วย องค์กรธุรกิจเอกชน การทบทวนวรรณกรรมและการวิเคราะห์แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้ตลอดชีวิตขององค์กรยูเนสโก แนวคิดการเรียนรู้ตลอดชีวิตขององค์การแรงงานโลก และแนวคิดกระบวนการเปลี่ยนแปลง

กระบวนการ องค์กรเกิดการเรียนรู้จากกระบวนการกลยุทธ์ตลอดเวลาและสั่งสมประสบการณ์จนกระทั่งสามารถกำหนดรูปแบบการเรียนรู้ตลอดชีวิตโดยการตระหนักถึงความสำคัญของปัญหาและการหาแนวทางแก้ไขโดยการวางแผนกลยุทธ์และสร้างเป็นแนวปฏิบัติเพื่อให้เกิดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพและเหมาะสมประกอบด้วย 1) การสร้างเครื่องมือวิจัยเรื่องรูปแบบการเรียนรู้ตลอดชีวิตประกอบด้วย แบบแนวคำถามสัมภาษณ์และแนวคำถามการสนทนากลุ่ม 2) การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัยเรื่องรูปแบบการเรียนรู้ตลอดชีวิตโดยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 7 ท่าน 3) การสัมภาษณ์ผู้บริหารองค์กรธุรกิจเอกชนเรื่องรูปแบบการเรียนรู้ตลอดชีวิต 4) การพัฒนารูปแบบการเรียนรู้ตลอดชีวิตและ 5) การนำเสนอรูปแบบการเรียนรู้ตลอดชีวิตต่อการสนทนากลุ่มเพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญลงความเห็นยืนยันความเหมาะสมในการนำรูปแบบการเรียนรู้ตลอดชีวิตไปใช้งานจริง

ผลลัพธ์ (ตัวแปรตาม) ประกอบด้วยรูปแบบการเรียนรู้ตลอดชีวิตสำหรับองค์กรธุรกิจเอกชนเพื่อการเป็นองค์กรสุขภาวะ ที่มีคุณภาพสามารถนำไปใช้ปฏิบัติงานได้จริง

ตอนที่ 3 กรอบแนวคิดการพัฒนาศาสตร์การเรียนรู้ตลอดชีวิตเพื่อการเป็นองค์กรสุขภาวะ

การพัฒนาศาสตร์การเรียนรู้ตลอดชีวิตเพื่อการเป็นองค์กรสุขภาวะประกอบด้วย การวิเคราะห์แนวคิดยุทธศาสตร์การเรียนรู้ตลอดชีวิตขององค์กรยูเนสโก การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม

โดยรวมขององค์กรธุรกิจเอกชนตามบริบทของประเทศไทยที่ส่งผลต่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต การกำหนดปรัชญา วิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าประสงค์ขององค์กร โดยมีวิธีการดำเนินงานดังนี้

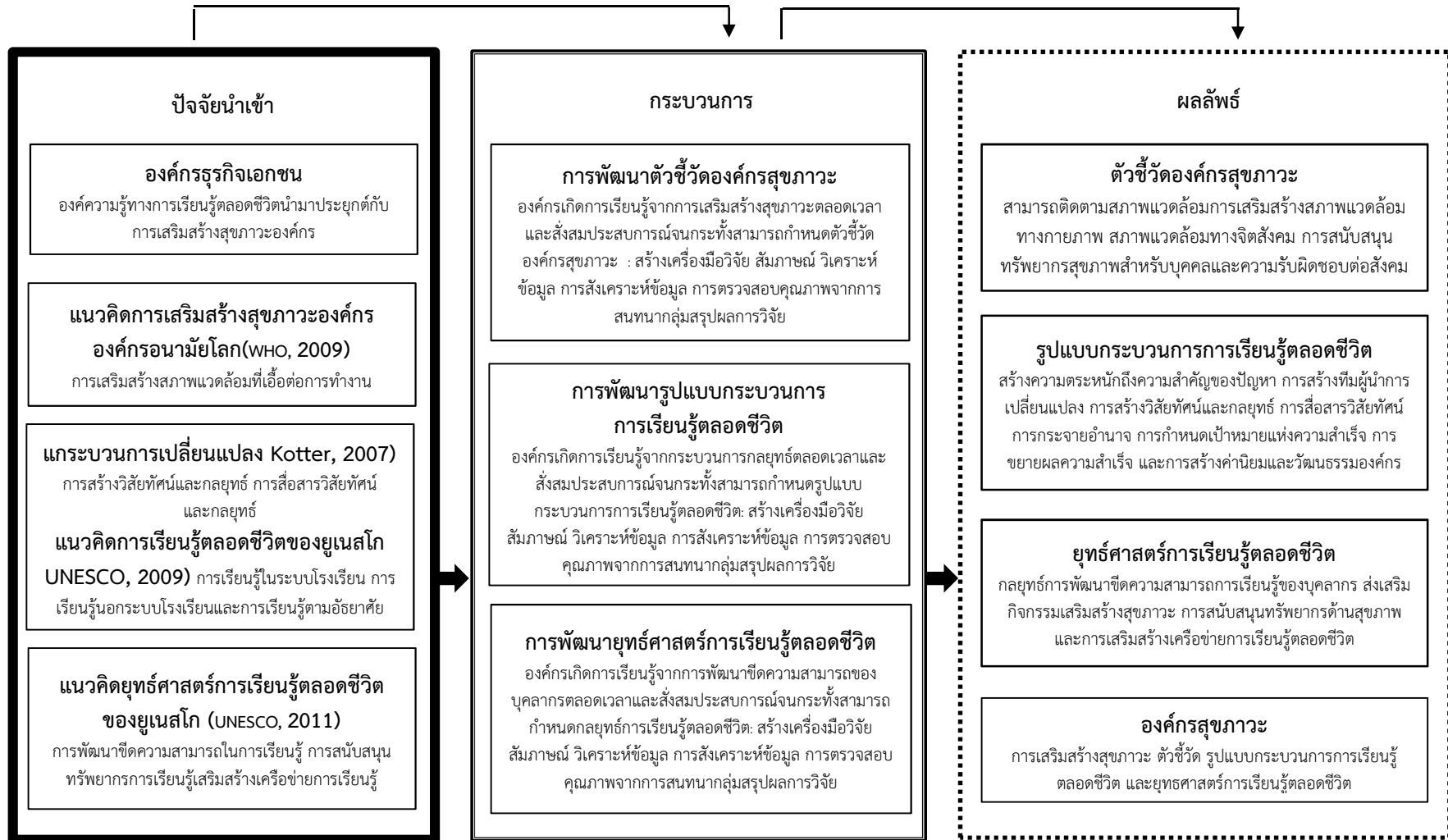
ปัจจัยนำเข้า (ตัวแปรต้น) ประกอบด้วยข้อมูลจาก 1) องค์กรธุรกิจเอกชน 2) การวิเคราะห์แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับยุทธศาสตร์การเรียนรู้ตลอดชีวิตขององค์กรยูเนสโกและแนวคิดยุทธศาสตร์การเรียนรู้ตลอดชีวิตขององค์การแรงงานโลก และยุทธศาสตร์การเรียนรู้ตลอดชีวิตของประเทศไทย

กระบวนการ องค์กรเกิดการเรียนรู้จากการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรตลอดเวลา และสั่งสมประสบการณ์จนกระทั่งสามารถกำหนดรูปแบบการเรียนรู้ตลอดชีวิต ประกอบด้วย 1) การสร้างเครื่องมือวิจัยเรื่องยุทธศาสตร์การเรียนรู้ตลอดชีวิตประกอบด้วย แบบแนวคำถามสัมภาษณ์และแนวคำถามการสนทนากลุ่ม 2) การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัยเรื่องยุทธศาสตร์การเรียนรู้ตลอดชีวิตโดยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 7 ท่าน 3) การสัมภาษณ์ผู้บริหารองค์กรธุรกิจเอกชนเรื่องยุทธศาสตร์การเรียนรู้ตลอดชีวิต 4) การพัฒนายุทธศาสตร์การเรียนรู้ตลอดชีวิต และ 5) การนำเสนอยุทธศาสตร์การเรียนรู้ตลอดชีวิตต่อการสนทนากลุ่มเพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญลงความเห็นยืนยันความเหมาะสมในการนำยุทธศาสตร์การเรียนรู้ตลอดชีวิตไปใช้งานจริง

ผลลัพธ์ (ตัวแปรตาม) ประกอบด้วยยุทธศาสตร์การเรียนรู้ตลอดชีวิตสำหรับองค์กรธุรกิจเอกชนเพื่อการเป็นองค์กรสุขภาวะ เพื่อประโยชน์ต่อการวางแผนพัฒนายุทธศาสตร์และนำไปใช้งานจริง

การวิจัยครั้งนี้นำความรู้ทางการศึกษาระบบโรงเรียน โดยนำแนวคิดการเรียนรู้ตลอดชีวิต แนวคิดกระบวนการเปลี่ยนแปลงมาประยุกต์กับองค์ความรู้ทางการพัฒนาองค์กร เพื่อพัฒนาตัวชี้วัดองค์กรสุขภาวะ รูปแบบการเรียนรู้ตลอดชีวิตและยุทธศาสตร์การเรียนรู้ตลอดชีวิตซึ่งจะนำมาใช้เป็นเครื่องมือสำคัญในการเรียนรู้ของบุคลากรเพื่อพัฒนาองค์กรธุรกิจเอกชนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเป็นองค์กรสุขภาวะที่มีจุดแข็งในด้านการพัฒนาขีดความสามารถด้านการเรียนรู้และการเสริมสร้างสุขภาวะเพื่อการสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันสามารถตอบสนองเป้าหมายในการดำเนินธุรกิจขององค์กรได้อย่างดี

สรุปกรอบแนวคิดการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อพัฒนา 1) ตัวชี้วัดองค์กรสุขภาวะ 2) รูปแบบการเรียนรู้ตลอดชีวิต และ 3) ยุทธศาสตร์การเรียนรู้ตลอดชีวิตตามลำดับ โดยมีปัจจัยนำเข้า(ตัวแปรต้น) ประกอบด้วย แนวคิดตัวชี้วัดองค์กรสุขภาวะ แนวคิดการเรียนรู้ตลอดชีวิต แนวคิดกระบวนการเปลี่ยนแปลง และแนวคิดยุทธศาสตร์การเรียนรู้ตลอดชีวิต กระบวนการประกอบด้วย การเรียนรู้ขององค์กรธุรกิจเอกชนทั้งการเรียนรู้ในระบบโรงเรียน การเรียนรู้นอกระบบโรงเรียนและการศึกษาตามอัธยาศัย การสั่งสมองค์ความรู้จากการทำงานจนกระทั่งสามารถดำเนินงานเสริมสร้างสุขภาวะควบคู่ไปกับการทำงานตามแผนงานสุขภาวะองค์กรขั้นตอนการวิจัยประกอบด้วย การสร้างเครื่องมือวิจัย การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย การสัมภาษณ์ผู้บริหาร ผู้จัดการและหัวหน้างาน การทดสอบตัวชี้วัด การวิเคราะห์ข้อมูล การสังเคราะห์ข้อมูล การตรวจสอบคุณภาพจากการสนทนากลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ ผลลัพธ์ ประกอบด้วย ตัวชี้วัดองค์กร สุขภาวะ รูปแบบการเรียนรู้ตลอดชีวิตสำหรับองค์กรธุรกิจเอกชนและยุทธศาสตร์การเรียนรู้ตลอดชีวิตเพื่อการเป็นองค์กรสุขภาวะ ในระยะ 5 ปีข้างหน้า (พ.ศ.2555-2559)



ภาพที่ 8 กรอบแนวคิดการวิจัยการพัฒนารูปแบบกระบวนการการเรียนรู้ตลอดชีวิตสำหรับองค์กรธุรกิจเอกชนเพื่อการเป็นองค์กรสุขภาพ

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

บทนี้นำเสนอวิธีการวิจัยเพื่อศึกษาการดำเนินงานด้านสุขภาวะขององค์กรธุรกิจเอกชนในประเทศไทยตามบริบทของการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างสุขภาวะองค์กร โดยแบ่งวิธีดำเนินงานออกเป็น 3 ตอนตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ตอนที่ 1 เพื่อพัฒนาและทดสอบตัวชี้วัดองค์กรสุขภาวะ ตอนที่ 2 เพื่อพัฒนารูปแบบการเรียนรู้ตลอดชีวิตสำหรับองค์กรธุรกิจเอกชนเพื่อการเป็นองค์กรสุขภาวะ และ ตอนที่ 3 เพื่อพัฒนายุทธศาสตร์การเรียนรู้ตลอดชีวิตสำหรับองค์กรธุรกิจเอกชนเพื่อการเป็นองค์กรสุขภาวะ ตามกระบวนการวิจัยซึ่งผู้วิจัยได้ออกแบบขั้นตอนการวิจัยประกอบด้วย ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง การสร้างเครื่องมือการวิจัย การจัดเก็บข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล การสังเคราะห์องค์ความรู้ และการตรวจสอบคุณภาพ

การวิจัยใช้ระเบียบวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพโดยการศึกษาการดำเนินงานด้านสุขภาวะการเรียนรู้จากการวางแผนกลยุทธ์จากกรณีตัวอย่างเพื่อเก็บข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้บริหาร ผู้จัดการ หัวหน้างานขององค์กรธุรกิจเอกชนเพื่อให้ได้ข้อมูลเกี่ยวกับการเรียนรู้การเสริมสร้างสุขภาวะองค์กรที่ชัดเจน สังเกตแนวการปฏิบัติกิจกรรมและการเรียนรู้ตลอดชีวิต การเสริมสร้างสุขภาวะในการทำงาน เพื่อนำข้อมูลที่ได้อามาวิเคราะห์และพัฒนาตัวชี้วัดองค์กรสุขภาวะ รูปแบบการเรียนรู้ตลอดชีวิตและยุทธศาสตร์การเรียนรู้ตลอดชีวิต จากนั้นนำตัวชี้วัดไปทดสอบเพื่อหาค่าพลังในการจำแนกและค่าความเชื่อมั่น การวิเคราะห์การดำเนินงานด้านสุขภาวะรายกรณีศึกษา การวิเคราะห์เปรียบเทียบแต่ละกรณีศึกษา สังเคราะห์องค์ความรู้จากรายกรณีศึกษา การตรวจสอบคุณภาพตัวชี้วัดรูปแบบการเรียนรู้ตลอดชีวิตและยุทธศาสตร์การเรียนรู้ตลอดชีวิตจากการจัดประชุมอภิปรายสนทนา กลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิผู้บริหาร ผู้จัดการและผู้เชี่ยวชาญที่มีประสบการณ์ในการจัดกิจกรรมตามแผนงานสุขภาวะองค์กรนำเสนอผลการวิจัยเพื่อยืนยันความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในการนำผลการวิจัยไปใช้งานสำหรับองค์กรธุรกิจเอกชนได้จริงจากนั้นสรุปผลการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรกลุ่มเป้าหมายที่ใช้สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ องค์กรธุรกิจเอกชนที่เข้าร่วมภาคีเครือข่ายของศูนย์เสริมสร้างสุขภาวะองค์กร สำนักงานกองทุนสนับสนุนการเสริมสร้างสุขภาพและ องค์กรธุรกิจเอกชนที่ยังไม่ลงทะเบียนเป็นภาคีเครือข่ายแต่มีความสนใจในการจัดกิจกรรมตามแผนงานสุขภาวะองค์กร โดยกรณีศึกษาที่ดีที่ได้จากเกณฑ์การคัดเลือกจะเป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะการดำเนินงานด้านสุขภาวะที่ตรงกับคำถามปัญหาการวิจัยที่กำหนดไว้ในขอบเขตการวิจัย

การรวบรวมประชากรที่ศึกษา โดยการใช้เอกสารบัญชีรายชื่อองค์กรธุรกิจเอกชนที่เข้าร่วมกิจกรรมเสริมสร้างสุขภาวะกับแผนงานสุขภาวะองค์กรของสำนักงานกองทุนสนับสนุนการเสริมสร้างสุขภาพ (สสส.) ซึ่งปัจจุบันมีจำนวนทั้งสิ้น 414 องค์กรในประเทศไทย (สสส., 2555: ออนไลน์) การรวบรวมองค์กรต้นแบบในการเสริมสร้างสุขภาวะองค์กรที่มีแนวปฏิบัติที่ดีในพัฒนาบุคลากรให้มีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องและการดำเนินงานเสริมสร้างสุขภาวะองค์กรโดยพิจารณาจากการมีศักยภาพเป็นที่ยอมรับในด้านการพัฒนาบุคลากร การมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมและโครงการเสริมสร้างสุขภาวะ

เพื่อการพัฒนาบุคลากร การมอบความสุขและความดีให้แก่สังคมและการได้รับรางวัลจากสำนักงานเพิ่มผลผลิตแห่งชาติในด้านการบริการ การบริหารจัดการ และการมีแนวปฏิบัติที่ดีจนเป็นที่ยอมรับ

ผู้วิจัยใช้แนวทางในการเลือกประชากรและกลุ่มตัวอย่างกรณีศึกษาที่ดีตามแนวความคิดวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อเป็นกรณีศึกษาที่ดีจึงแบบยึดจุดมุ่งหมายของการศึกษาเป็นหลักเพื่อให้ได้ข้อมูลที่สะท้อนถึงปรากฏการณ์การดำเนินงานด้านสุขภาวะขององค์กรธุรกิจเอกชนที่ใกล้เคียงกับความเป็นจริงให้มากที่สุด การเลือกประชากรและกรณีศึกษาที่ดีแบบเจาะจงซึ่งเป็นการเลือกกรณีศึกษาเพื่อให้ได้กรณีศึกษาที่ดีที่เป็นกรณีศึกษาที่ดีเหมาะสมกับกรอบแนวคิดการวิจัยและวัตถุประสงค์ของการวิจัย ในบริษัทที่ศึกษาที่ดีที่สุด (ชาย โปธิสิตา, 2552; สุภากร จันทวานิช, 2552) โดยมีขั้นตอนในการคัดเลือกกรณีศึกษาที่ดีดังนี้

ตารางที่ 7 แสดงประเภทและขนาดขององค์กรธุรกิจเอกชน

	จำนวนพนักงาน และเงินทุนจดทะเบียน (ล้านบาท)	องค์กรขนาดกลาง และขนาดย่อม	องค์กรขนาดใหญ่
1	ภาคอุตสาหกรรม	< 200	> 200
2	ภาคการบริการ	< 200	> 200

ที่มา : สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ (2551)

ประชากรกลุ่มเป้าหมายเป็นองค์กรธุรกิจเอกชนทั้งภาคอุตสาหกรรมและภาคการบริการ ที่แบ่งตามประเภทและขนาด ตามเกณฑ์ดังนี้ องค์กรขนาดกลางและขนาดย่อม หมายถึง องค์กรที่มีจำนวนพนักงานน้อยกว่า 200 คน เงินทุนจดทะเบียนน้อยกว่า 200 ล้านบาท องค์กรขนาดใหญ่ หมายถึง องค์กรที่มีจำนวนพนักงานมากกว่า 200 คน เงินทุนจดทะเบียนมากกว่า 200 ล้านบาท

1.1. การคัดเลือกผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อสร้างเกณฑ์การคัดเลือกกรณีศึกษา

ผู้วิจัยได้ทำการคัดเลือกผู้ทรงคุณวุฒิ ประกอบด้วย ผู้ทรงคุณวุฒิที่เชี่ยวชาญด้านการจัดการศึกษานอกระบบโรงเรียน ผู้ทรงคุณวุฒิที่เชี่ยวชาญด้านแผนงานสุขภาวะองค์กรผู้ทรงคุณวุฒิที่เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์ในการคัดเลือกผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อการสนทนากลุ่มประชุมและอภิปรายการคัดเลือกกรณีศึกษาที่ดีสำหรับการวิจัย ดังนี้

เกณฑ์การคัดเลือกผู้ทรงคุณวุฒิกลุ่มที่ 1 ประกอบด้วยคุณสมบัติดังนี้ เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการศึกษานอกระบบโรงเรียนที่ผ่านการทำงานมาอย่างน้อย 2 ปี มีประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนรู้ในองค์กรธุรกิจเอกชน และมีความยินดีในการให้ข้อมูลการตรวจสอบคุณภาพ “ร่างตัวชี้วัดองค์กรสุขภาวะ ร่างรูปแบบการเรียนรู้ตลอดชีวิตสำหรับองค์กรธุรกิจเอกชนเพื่อการเป็นองค์กรสุขภาวะ และร่างยุทธศาสตร์การเรียนรู้ตลอดชีวิตสำหรับองค์กรธุรกิจเอกชนเพื่อการเป็นองค์กรสุขภาวะ”

เกณฑ์การคัดเลือกผู้ทรงคุณวุฒิกลุ่มที่ 2 ประกอบด้วยคุณสมบัติดังนี้ เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านแผนงานสุขภาวะองค์กรที่ผ่านการทำงานกับ สสส. มาอย่างน้อย 2 ปี มีประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับ

การเสริมสร้างองค์การสุขภาพในองค์กรธุรกิจเอกชน และมีความยินดีในการให้ข้อมูลการตรวจสอบคุณภาพ “ร่างตัวชี้วัดองค์กรสุขภาพ ร่างรูปแบบการเรียนรู้ตลอดชีวิตสำหรับองค์กรธุรกิจเอกชนเพื่อการเป็นองค์กรสุขภาพ และร่างยุทธศาสตร์การเรียนรู้ตลอดชีวิตสำหรับองค์กรธุรกิจเอกชนเพื่อการเป็นองค์กรสุขภาพ”

เกณฑ์การคัดเลือกผู้ทรงคุณวุฒิกลุ่มที่ 3 ประกอบด้วยคุณสมบัติดังนี้ เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ผ่านการทำงานกับองค์กรธุรกิจเอกชนอย่างน้อย 2 ปี มีประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการจัดกิจกรรมเสริมสร้างองค์การสุขภาพในองค์กรธุรกิจเอกชน มีความยินดีในการให้ข้อมูลการตรวจสอบคุณภาพ “ร่างตัวชี้วัดองค์กรสุขภาพ ร่างรูปแบบการเรียนรู้ตลอดชีวิตสำหรับองค์กรธุรกิจเอกชนเพื่อการเป็นองค์กรสุขภาพ และร่างยุทธศาสตร์การเรียนรู้ตลอดชีวิตสำหรับองค์กรธุรกิจเอกชนเพื่อการเป็นองค์กรสุขภาพ”

1.2. การคัดเลือกกรณีศึกษา

การคัดเลือกกรณีศึกษาที่ดีจากประชากรกลุ่มเป้าหมายขององค์กรธุรกิจเอกชนภาคอุตสาหกรรมและภาคบริการ โดยคณะผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างที่มีคุณลักษณะเป็นตัวแทนของประชากรและทำการศึกษาเพื่อเก็บและวิเคราะห์ข้อมูลได้อย่างเหมาะสมตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ประกอบด้วย องค์กรธุรกิจเอกชนที่มีความหลากหลายในด้านผลิตภัณฑ์และบริการ ผู้วิจัยจัดประชุมกลุ่มย่อยโดยการเชิญผู้ทรงคุณวุฒิประกอบด้วย ผู้ทรงคุณวุฒิ 5 ท่าน ประกอบด้วย ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญในเรื่องการจัดการศึกษานอกโรงเรียนจำนวน 2 ท่าน ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญในเรื่องการวางแผนงานสุขภาพจำนวน 2 ท่าน และผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญในเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จำนวน 1 ท่าน มาร่วมประชุมหารือเพื่ออภิปรายแสดงความคิดเห็นในการเลือกกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมในการเป็นกรณีศึกษาที่ดี เพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และบริบทที่ศึกษาเพื่อเป็นประโยชน์ต่องานวิจัยมากที่สุด ในการประชุมผู้วิจัยและผู้เข้าร่วมประชุม ได้กำหนดหลักเกณฑ์ในการพิจารณาเพื่อคัดเลือกกรณีศึกษาที่ดี 7 ข้อดังนี้

1. เป็นองค์กรธุรกิจเอกชนแบ่งตามประเภทของการดำเนินธุรกิจ อย่างละ 1-2 ตัวอย่าง โดยแต่ละประเภทอุตสาหกรรมจะเลือกองค์กรธุรกิจเอกชนขนาดใหญ่หรือขนาดย่อมขึ้นกับความความน่าสนใจและความเหมาะสมในการเป็นกรณีศึกษาที่ดี สำหรับงานวิจัยครั้งนี้เลือกศึกษาองค์กรขนาดใหญ่เพื่อให้ได้ภาพการดำเนินงานด้านสุขภาพะอีกทั้งวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ขององค์กรที่มีความชัดเจน

2. เป็นองค์กรธุรกิจเอกชนที่มีการวางแผนงานสุขภาพและมีส่วนร่วมในโครงการและจัดกิจกรรมเสริมสร้างสุขภาพองค์กรกับ สสส. มีความโดดเด่นในการดำเนินงานเสริมสร้างสุขภาพในการทำงานให้แก่องค์กร ชุมชนและสังคม โดยเข้าร่วมเครือข่ายเสริมสร้างสุขภาพองค์กร

3. เป็นองค์กรธุรกิจเอกชนที่ได้รับการยอมรับจากหน่วยงานภาคส่วนต่างๆและเคยได้รับรางวัลการดำเนินงานเสริมสร้างสุขภาพองค์กรธุรกิจเอกชน (สสส.) หรือผู้เชี่ยวชาญด้านองค์กร หรือผู้มีส่วนได้เสียในมิติต่างๆให้การยอมรับว่าเป็นองค์กรที่มีสุขภาพ ซึ่งจะเห็นได้จากการเผยแพร่ผ่านเอกสาร หนังสือและเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ต่างๆหรือการได้รับรางวัลองค์กรตัวอย่างด้านการบริการที่ดี การบริหารจัดการที่ดี หรือ การเป็นองค์กรที่มีแนวปฏิบัติที่ดีจนเป็นที่ยอมรับ

4. เป็นองค์กรธุรกิจเอกชนที่มีศักยภาพเป็นที่ยอมรับในด้านการพัฒนาบุคลากรและการเป็นองค์กรสุขภาพที่มีรูปแบบการเรียนรู้ตามแนวปฏิบัติที่ดี มีการวางแผนวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ในการจัด

กิจกรรมและโครงการเสริมสร้างสุขภาวะองค์กร จัดการเรียนรู้ทั้งการเรียนรู้ในระบบ การเรียนรู้นอก ระบบ และการเรียนรู้ตามอัธยาศัย มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อสามารถใช้ประโยชน์จากความรู้กัน อย่างกว้างขวาง

5. เป็นองค์กรธุรกิจเอกชนที่เคยได้รับรางวัลจากหน่วยงานที่ติดตามผลการดำเนินงานของ องค์กรในด้านการบริหารจัดการที่ดี การมีผลประกอบการดีเด่นประสบความสำเร็จในการดำเนินงาน จนเป็นที่ยอมรับ เช่น สำนักงานเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ เป็นต้น

6. เป็นองค์กรธุรกิจเอกชนที่ยินดีที่จะให้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับความเป็นมา วิธีการดำเนินงาน การจัดกิจกรรมและโครงการ แนวปฏิบัติที่ดี การเรียนรู้อันนำไปสู่ผลการก้าวเป็นองค์กรสุขภาวะที่ เป็นเลิศการพัฒนานวัตกรรมหรือกระบวนการใหม่ในการนำทรัพยากร บุคลากรหรือเทคโนโลยีของ องค์กรมาประยุกต์เพื่อใช้ประโยชน์ในการดำเนินงาน

7. เป็นองค์กรธุรกิจเอกชนที่มีความพร้อมและมีความยินดีที่ให้ผู้วิจัยสามารถเข้าไปในพื้นที่ ศึกษาเพื่อเก็บข้อมูลและทดลองใช้เครื่องมือวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยได้

จากหลักเกณฑ์ตามผู้วิจัยและคณะผู้เชี่ยวชาญได้กำหนดดังกล่าวสามารถเลือกกลุ่มองค์กร ธุรกิจเอกชนได้ทั้งหมด 4 องค์กร องค์กรธุรกิจเอกชนจำแนกตามประเภทของการประกอบธุรกิจ ดังกล่าว ผู้วิจัยและผู้ร่วมประชุมได้พิจารณาถึงความเหมาะสมในการคัดเลือกกรณีศึกษาที่ดีพบว่า แต่ ละองค์กรมีแนวปฏิบัติที่ดีมีความโดดเด่นของการผลิตสินค้าและบริการที่สะท้อนความเป็นองค์กร สุขภาวะได้อย่างชัดเจนจากการให้บริการและการต้อนรับ การดูแลเอาใจใส่เพื่อสร้างความสุขให้แก่ ลูกค้า ซึ่งให้เห็นถึงวิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การจัดการเรียนรู้การสั่งสมประสบการณ์ให้กับ พนักงานให้เข้าใจในวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ในการสร้างองค์กรแห่งความสุข การพัฒนาจุดแข็งของ องค์กรและการแก้ไขจุดอ่อน สนับสนุนให้พนักงานเกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิตจากการเรียนรู้ทั้งในระบบ นอกระบบและตามอัธยาศัยอย่างต่อเนื่องจนกลายเป็นค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรในการเรียนรู้เพื่อ สร้างความสุขในการทำงานนำไปสู่ความหมายที่ลึกซึ้งสามารถตอบสนองต่อเป้าหมายในการทำธุรกิจ และมีคุณค่าความสำคัญจนเป็นที่ยอมรับและประจักษ์แก่สังคมและหน่วยงานทั่วไป ดังนั้นจากเกณฑ์ การพิจารณาเพื่อคัดเลือกกรณีศึกษาที่ดีดังกล่าว จึงสามารถคัดเลือกสรุปเป็นกลุ่มตัวอย่างขององค์กร ธุรกิจเอกชนเพื่อใช้เป็นกรณีศึกษาที่ดี ซึ่งมีคุณสมบัติตามหลักเกณฑ์และความเหมาะสมกับ วัตถุประสงค์ในการวิจัย 4 กรณีศึกษาที่ดี ตามตารางดังนี้

ตารางที่ 8 กลุ่มตัวอย่างองค์กรธุรกิจเอกชนที่เป็นกรณีศึกษาที่ดี

กลุ่มตัวอย่างองค์กรธุรกิจเอกชนที่เป็นกรณีศึกษาที่ดี	
กรณีศึกษาที่ 1	โรงพยาบาลเอกชน
กรณีศึกษาที่ 2	สถานประกอบการร้านสะดวกซื้อ
กรณีศึกษาที่ 3	สถานประกอบการร้านอาหาร
กรณีศึกษาที่ 4	โรงงานผลิตชิ้นส่วนคอมพิวเตอร์

ที่ประชุมมีความเห็นว่าการคัดเลือกกรณีศึกษาควรมีคุณลักษณะในการเป็นตัวแทนที่ดีของ ประชากรเนื่องจากมีแนวปฏิบัติในการเสริมสร้างสุขภาวะองค์กรที่ดีและเป็นแบบอย่างความสำเร็จ ให้แก่องค์กรธุรกิจเอกชนรายอื่นที่ประกอบด้วยความหลากหลายธุรกิจ ดังนั้นเพื่อให้ได้กรณีศึกษาที่ดี

จึงควรพิจารณาจากนโยบายการดำเนินงานด้านสุขภาวะ วิสัยทัศน์ แผนงานสุขภาวะ กระบวนการกลยุทธ์และความสำเร็จในการประกอบการ กรณีศึกษาที่ถูกคัดเลือกมา ได้แก่ องค์กรธุรกิจเอกชนทั้ง 4 องค์กร มีหลักการดำเนินธุรกิจที่โดดเด่นคือ มีความรับผิดชอบต่อสังคม แสดงนโยบายการมีส่วนร่วมต่อสังคมที่ชัดเจน ห่วงใยในการดูแลสุขภาพของคนไทย และมีการบริการเพื่อส่งมอบความสุขจากพนักงานขององค์กร มีวิสัยทัศน์ที่มุ่งเน้นการทำงานอย่างมีความสุข มีจุดแข็งในการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรอย่างชัดเจนและประสบความสำเร็จในการดำเนินงานอย่างชัดเจน และนอกจากนี้แต่ละกรณีศึกษาที่ดี มีความโดดเด่นและเหมาะสมตามหลักเกณฑ์ทั้ง 4 ประการดังนี้

กรณีศึกษาที่ 1 โรงพยาบาลเอกชนโดยที่ประชุมให้เหตุผลในการคัดเลือกกรณีศึกษาที่ดี เพราะเนื่องจากมีศักยภาพด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สูง มีการพัฒนาขีดความสามารถในการเรียนรู้ของบุคลากรทางการแพทย์ การรักษาและดูแลผู้ป่วยและการเสริมสร้างสุขภาวะองค์กรเป็นจุดแข็ง มีผลงานที่โดดเด่นในเรื่องการฝึกอบรมพนักงาน มีการเรียนรู้และการถ่ายทอดองค์ความรู้ แนวปฏิบัติที่ดีในการปฏิบัติงานอย่างเป็นแบบแผน ให้ความสำคัญในเรื่องการศึกษาของพนักงานอย่างจริงจังจัดการเรียนรู้ทั้งในระบบ นอกกระบบและตามอัธยาศัย มีวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็งในการสร้างความสุขในการทำงาน มีแนวปฏิบัติที่ดีหลายด้านจนเป็นที่ประจักษ์ เช่น การจัดกิจกรรมและโครงการเสริมสร้างสุขภาวะ เสริมสร้างการเรียนรู้ของคนไทย การอนุรักษ์พลังงานและสิ่งแวดล้อม ความห่วงใยในสุขภาพของคนไทย ทำให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างพนักงานและเกิดความเข้าใจความต้องการและความพึงพอใจของลูกค้า จนทำให้องค์กรประสบความสำเร็จและเติบโตขึ้นอย่างรวดเร็ว และความยินดีที่จะให้ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ จึงมีความเหมาะสมที่จะเป็นกรณีศึกษาที่ดี

กรณีศึกษาที่ 2 สถานประกอบการร้านสะดวกซื้อโดยที่ประชุมให้เหตุผลในการคัดเลือกกรณีศึกษาที่ดี เพราะเนื่องจากมีศักยภาพด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สูง มีการพัฒนาขีดความสามารถในการเรียนรู้ของบุคลากรการค้าปลีก การผลิตและการขนส่งสินค้าและการเสริมสร้างสุขภาวะองค์กรเป็นจุดแข็ง มีผลงานที่โดดเด่นในเรื่องการฝึกอบรมพนักงาน มีการเรียนรู้และการถ่ายทอดองค์ความรู้ ค่านิยมในการปฏิบัติงานอย่างเป็นแบบแผน ให้ความสำคัญในเรื่องการศึกษาของพนักงานอย่างจริงจังจัดการเรียนรู้ทั้งในระบบ นอกกระบบและตามอัธยาศัย มีวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็งในการสร้างความสุขในการทำงาน มีแนวปฏิบัติที่ดีหลายด้านจนเป็นที่ประจักษ์ เช่น การจัดกิจกรรมและโครงการเสริมสร้างสุขภาวะ การดูแลและห่วงใยกันและกัน ทำให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างพนักงานและผู้บริหาร เกิดความเข้าใจความต้องการและความพึงพอใจของลูกค้า จนทำให้องค์กรประสบความสำเร็จและเติบโตขึ้นอย่างรวดเร็ว และ ความยินดีที่จะให้ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ จึงมีความเหมาะสมที่จะเป็นกรณีศึกษาที่ดี

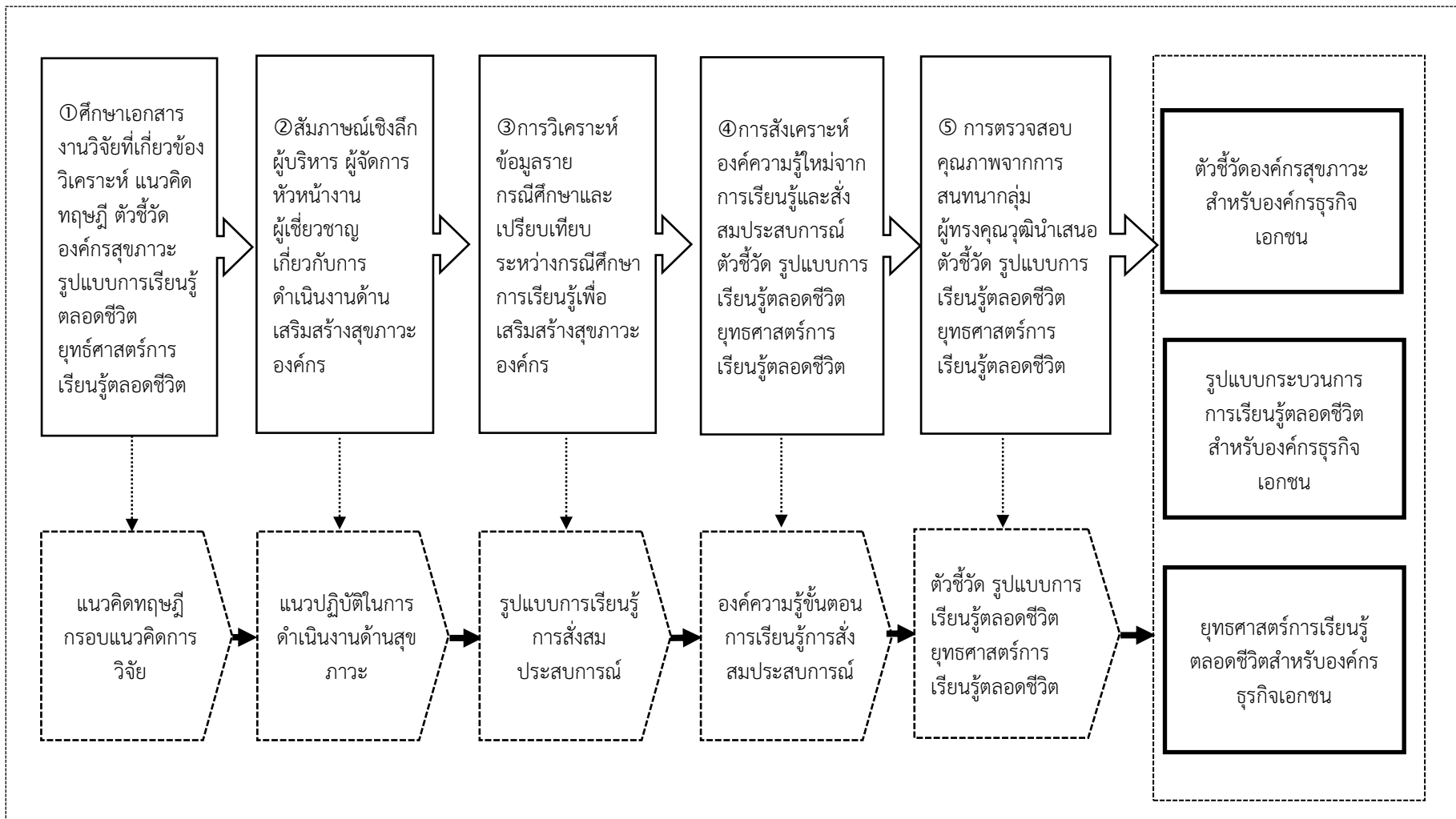
กรณีศึกษาที่ 3 สถานประกอบการร้านอาหารโดยที่ประชุมให้เหตุผลในการคัดเลือกกรณีศึกษาที่ดี เพราะเนื่องจากมีศักยภาพด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สูง มีการพัฒนาขีดความสามารถในการเรียนรู้ของบุคลากรทางด้านบริการ การดูแลเอาใจใส่ลูกค้าและการเสริมสร้างสุขภาวะองค์กรเป็นจุดแข็ง มีผลงานที่โดดเด่นในเรื่องการฝึกอบรมพนักงาน มีการเรียนรู้และการถ่ายทอดองค์ความรู้ วัฒนธรรมในการปฏิบัติงานอย่างเป็นแบบแผน ให้ความสำคัญในเรื่องการศึกษาของพนักงานอย่างจริงจังจัดการเรียนรู้ทั้งในระบบ นอกกระบบและตามอัธยาศัย มีวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็งในการสร้างความสุขในการทำงาน มีแนวปฏิบัติที่ดีหลายด้านเช่น การให้พนักงานในสำนักงาน

ไปช่วยงานบริการลูกค้าตามสาขา การจัดกิจกรรมและโครงการเสริมสร้างสุขภาวะ ทำให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างพนักงานและเกิดความเข้าใจถึงความต้องการและความพึงพอใจของลูกค้า จนทำให้องค์กรประสบความสำเร็จและเติบโตขึ้นอย่างรวดเร็ว มีความยินดีและพร้อมที่จะให้ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ จึงมีความเหมาะสมที่จะเป็นกรณีศึกษาที่ดี

กรณีศึกษาที่ 4 โรงงานผลิตชิ้นส่วนคอมพิวเตอร์ โดยที่ประชุมให้เหตุผลในการคัดเลือกกรณีศึกษาที่ดี เพราะเป็นองค์กรที่เน้นการเรียนรู้ตลอดชีวิตจากการจัดการความรู้และนำความรู้มาใช้ประโยชน์ในการทำงานได้ทันที มีการพัฒนาขีดความสามารถในการเรียนรู้ของบุคลากรทางการผลิตสินค้า การสนองต่อความต้องการของตลาดที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและการเสริมสร้างสุขภาวะองค์กรเป็นจุดแข็ง มีนโยบายการสร้างองค์กรแห่งความสุขที่ชัดเจน โดยการให้ความสำคัญกับที่ทำงานเปรียบเสมือนบ้านหลังที่สอง มีแนวปฏิบัติที่ดีในการสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีให้กับพนักงาน การจัดการสิ่งแวดล้อมและความรับผิดชอบต่อสังคมให้ความสำคัญในเรื่องการศึกษาของพนักงานอย่างยิ่งจัดการเรียนรู้ทั้งในระบบ นอกกระบบและตามอัธยาศัย มีวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็งในการสร้างความสุขในการทำงาน มีแนวปฏิบัติที่ดีหลายด้านเช่น การให้พนักงานในสำนักงานไปช่วยงานบริการลูกค้าตามสาขา การจัดกิจกรรมและโครงการเสริมสร้างสุขภาวะ ทำให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างพนักงานและเกิดความเข้าใจถึงความต้องการและความพึงพอใจของลูกค้า จนทำให้องค์กรประสบความสำเร็จและเติบโตขึ้นอย่างรวดเร็ว มีความยินดีและพร้อมที่จะให้ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ จึงมีความเหมาะสมที่จะเป็นกรณีศึกษาที่ดี

การคัดเลือกกรณีศึกษาที่ดีผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เพื่อเก็บข้อมูลที่เกี่ยวข้อง โดยผู้วิจัยติดต่อเข้าขอพบผู้บริหารทั้ง 4 กรณีศึกษาที่ดี เพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวิจัย วิธีดำเนินการวิจัย ประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นจากการวิจัย เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเข้าศึกษาเพื่อดำเนินการวิจัย ขอสัมภาษณ์ข้อมูลเชิงลึกจากผู้บริหารและคัดเลือกผู้ให้ข้อมูลสำคัญ โดยยึดจุดมุ่งหมายของการวิจัยเป็นหลัก แบ่งเป็น 2 กลุ่มคือ กลุ่มผู้จัดการและกลุ่มหัวหน้างานโดยแต่ละกรณีศึกษาจะเลือกผู้ให้ข้อมูลสำคัญ 6-10 คน โดยเน้นการให้ข้อมูลแบบเป็นไปตามธรรมชาติของการดำเนินงานตามกระบวนการกลยุทธ์ การเรียนรู้ตลอดชีวิต การเข้าร่วมกิจกรรมและโครงการเสริมสร้างสุขภาวะ และตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยเป็นหลัก

ผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์ในการคัดเลือกกรณีศึกษาที่ดี ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ คือในกลุ่มที่ 1 ซึ่งเป็นผู้จัดการมีการนำความรู้ที่ได้จากกิจกรรมและโครงการเสริมสร้างสุขภาวะ ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานและการดำเนินชีวิต สำหรับกลุ่มที่ 2 เป็นหัวหน้างาน เป็นผู้ทำงานกับองค์กรมาแล้วอย่างน้อย 2 ปี ในการคัดเลือกผู้ให้ข้อมูลสำคัญนี้ ผู้วิจัยเลือกใช้วิธีการแบบ Snowball Technique ด้วยการพูดคุยสอบถามและอ้างอิงปากต่อปากเพื่อค้นหาผู้ที่มีคุณสมบัติที่เหมาะสมในการเป็นผู้ให้ข้อมูลสำคัญในลำดับต่อไป ดังนั้นจากการประชุมเพื่อคัดเลือกกรณีศึกษาที่ดีตามเหตุผลดังกล่าว จึงทำให้สามารถคัดเลือกกรณีศึกษาที่ดีเพื่อเป็นกรณีศึกษาที่ดีได้ 4 กรณีดังกล่าว ซึ่งผู้วิจัยจะดำเนินการเพื่อลงพื้นที่ศึกษาเพื่อจัดเก็บรวบรวมข้อมูลวิเคราะห์ข้อมูลและสังเคราะห์องค์ความรู้ใหม่จากกรณีศึกษาต่อไป



ภาพที่ 9 ขั้นตอนดำเนินการวิจัยการพัฒนาแบบกระบวนการการเรียนรู้ตลอดชีวิตสำหรับองค์กรธุรกิจเอกชนเพื่อเป็นองค์กรสุขภาวะ

การวิจัยครั้งนี้ออกแบบการวิจัยเป็นการศึกษาจากกรณีศึกษาที่ดีจำนวน 4 องค์กร เพื่อเก็บข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้บริหาร การสัมภาษณ์ผู้จัดการ การสัมภาษณ์หัวหน้างาน การสังเกตการณ์ โดยศึกษาในประเด็นของการเรียนรู้ตามตามกระบวนการกลยุทธ์ที่เกี่ยวข้องกับความ เป็นมาขององค์กร นโยบายการดำเนินงาน แผนงานสุขภาวะ ตัวชี้วัดองค์กรสุขภาวะ รูปแบบการ เรียนรู้ตลอดชีวิต และยุทธศาสตร์การเรียนรู้ตลอดชีวิต จากนั้นนำข้อมูลมาวิเคราะห์เชิงเนื้อหา รายกรณีศึกษาและวิเคราะห์เปรียบเทียบเพื่อหาข้อสรุปและพัฒนาตัวชี้วัดองค์กรสุขภาวะ รูปแบบการ เรียนรู้ตลอดชีวิต และยุทธศาสตร์การเรียนรู้ตลอดชีวิต จากนั้นนำตัวชี้วัดไปทดสอบเพื่อวิเคราะห์ค่า พลังในการวัดและค่าความเชื่อมั่น จากนั้นนำตัวชี้วัดองค์กรสุขภาวะ รูปแบบการเรียนรู้ตลอดชีวิต และยุทธศาสตร์การเรียนรู้ตลอดชีวิตไปตรวจสอบคุณภาพจากการจัดสนทนากลุ่มเพื่อหาข้อสรุปความ เหมาะสมในการนำไปใช้งาน

การเตรียมการก่อนลงพื้นที่ศึกษาภาคสนาม

ก่อนลงพื้นที่ศึกษาผู้วิจัยเตรียมการภาคสนามประกอบด้วย 2 ขั้นตอนคือ การเตรียมและการ จัดทำเครื่องมือในการวิจัย และการคัดเลือกกรณีศึกษาที่ดีได้แก่ องค์กรธุรกิจเอกชนที่มีลักษณะเป็น องค์กรต้นแบบและมีแนวปฏิบัติที่ดีในการเป็นองค์กรสุขภาวะ การเรียนรู้ตลอดชีวิต การวางแผน ยุทธศาสตร์การเรียนรู้ตลอดชีวิตและการจัดกิจกรรม โครงการเสริมสร้างสุขภาวะองค์กรตามแผนงาน สุขภาวะองค์กร

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยจัดทำเครื่องมือในการวิจัยภาคสนาม ได้แก่ แนวคำถามการสัมภาษณ์ผู้บริหารองค์กร ธุรกิจเอกชน แนวคำถามการสัมภาษณ์ผู้จัดการ แนวคำถามการสัมภาษณ์หัวหน้างาน แบบ สังเกตการณ์ และแนวคำถามการสนทนากลุ่ม โดยใช้ข้อมูลที่ได้จากการทบทวนวรรณกรรม แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ในการวิจัยเชิงคุณภาพมีเครื่องมือที่สำคัญในการวิจัยคือตัวผู้วิจัยซึ่ง ผู้วิจัยต้องมีความเป็นสหวิชาการอยู่ในตัวมองทะลุผ่านระบบโครงสร้างการดำเนินงานเพื่ออธิบาย ปรากฏการณ์และพฤติกรรมที่เกิดขึ้นภายในองค์กรธุรกิจเอกชน และการสัมภาษณ์เชิงลึกซึ่งเป็น เทคนิคในการวิจัยเชิงคุณภาพมีลักษณะสำคัญข้อหนึ่งคือ การใช้แนวคำถามที่มีความยืดหยุ่นแต่เป็น การสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง สอดคล้องกับชาย โปริสตา (2552) ที่กล่าวว่าคุณสมบัติที่เป็นแบบกึ่ง โครงสร้างของการสัมภาษณ์แบบนี้อยู่ที่การใช้แนวคำถามที่สอดคล้องตรงกับเรื่องราวที่ศึกษา ซึ่งปกติ จะถูกเตรียมไว้ล่วงหน้า โดยมีความยืดหยุ่นได้ตามความจำเป็นและเป็นไปตามบริบทของการสนทนา ไม่ตายตัวไม่ควรมีจำนวนน้อยเกินไปหรือมากเกินไปจนทำให้ขาดความต่อเนื่อง และเป็นไปตาม ธรรมชาติของการสัมภาษณ์ข้อมูลในเชิงลึก ผู้วิจัยจึงจัดทำแนวคำถามการสัมภาษณ์ แบบสังเกตและ แนวคำถามการสนทนากลุ่มเพื่อใช้เป็นแนวทางในการเก็บข้อมูล โดยมีเครื่องมือวิจัยที่สำคัญ 3 องค์ประกอบ คือ

ผู้วิจัย เป็นผู้วิเคราะห์และประมวลผลจึงเป็นเครื่องมือวิจัยที่มีความสำคัญอันดับแรกของการ วิจัยเชิงคุณภาพ โดยผู้วิจัยต้องมีใจเปิดกว้าง ยอมรับแนวคิดใหม่ๆ เป็นผู้มีความเป็นสหวิชาการในตัว สามารถปรับตัวมีความเป็นมิตรเข้ากับผู้อื่นได้ตามบริบทของสภาพแวดล้อม เพื่อผู้วิจัยจะต้องศึกษา ข้อมูลต่างๆที่เกี่ยวข้องได้อย่างละเอียดและทำความเข้าใจก่อนลงพื้นที่ศึกษาเพื่อเข้าร่วมกิจกรรมการ เรียนรู้ กิจกรรมการเสริมสร้างสุขภาวะ กระบวนการกลยุทธ์เพื่อสังเกตการณ์และเก็บรวบรวมข้อมูล

ของกรณีศึกษาและสัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญด้วยตนเอง ทั้งนี้โดยตระหนักและยึดมั่นในความไม่มีอคติในการเก็บข้อมูลและการสรุปข้อมูล เพื่อทำการวิเคราะห์ตลอดระยะเวลาของการศึกษาวิจัย

2.1. แนวคำถามการสัมภาษณ์

แนวคำถามการสัมภาษณ์ ประกอบด้วยแบบสัมภาษณ์ 3 ชุดคือ แนวคำถามการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แนวคำถามการสัมภาษณ์ผู้จัดการ แนวคำถามการสัมภาษณ์หัวหน้างาน โดยผู้วิจัยทำการกำหนดกรอบแนวทางในการสัมภาษณ์ไว้ล่วงหน้าซึ่งมีลักษณะเป็นหัวข้อและแนวคำถามการสัมภาษณ์แบบกว้างๆ มีเนื้อหาเกี่ยวกับการเรียนรู้ตลอดชีวิต การเสริมสร้างสุขภาวะองค์กร กระบวนการกลยุทธ์ องค์กรประกอบสภาพแวดล้อมและบริบทที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคำถามการสัมภาษณ์ผู้บริหาร ผู้วิจัยสร้างแบบสัมภาษณ์โดยอ้างอิงจากการวิเคราะห์กรอบแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้จากการทำงาน ได้แก่ ความเป็นมาขององค์กร นโยบายในการดำเนินงานด้านสุขภาวะ แผนงานสุขภาวะ องค์กรความรู้ เทคโนโลยี กิจกรรมและโครงการในการเสริมสร้างสุขภาวะ และกระบวนการเรียนรู้ตลอดชีวิตขององค์กรธุรกิจเอกชน การเรียนรู้ตลอดชีวิตกลยุทธ์ และกระบวนการเปลี่ยนแปลง

2. แนวคำถามการสัมภาษณ์ผู้จัดการ ผู้วิจัยสร้างแบบสัมภาษณ์โดยอ้างอิงจากการวิเคราะห์กรอบแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง การเรียนรู้จากการทำงาน การเสริมสร้างสุขภาวะองค์กรและกระบวนการเปลี่ยนแปลง เพื่อใช้พิจารณาถึงภาวะความเป็นผู้นำซึ่งเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในกระบวนการเรียนรู้ตลอดชีวิต ผู้นำต้องมีบทบาทที่สำคัญอย่างไรในการขับเคลื่อนกระบวนการเรียนรู้ตลอดชีวิตเพื่อไปสู่จุดมุ่งหมายในการเป็นองค์กรสุขภาวะ ประกอบด้วยคุณลักษณะ 2 ข้อได้แก่ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงผู้นำการเรียนรู้ ซึ่งมีรายละเอียดประกอบด้วย กิจกรรมและโครงการเสริมสร้างสุขภาวะ การตระหนักถึงความสำคัญและความจำเป็นเร่งด่วน การสร้างทีมผู้นำ การสร้างวิสัยทัศน์ การสื่อสารวิสัยทัศน์ การกระจายอำนาจ การกำหนดเป้าหมายแห่งความสำเร็จ การขยายขอบเขตแห่งความสำเร็จ การสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร ผลลัพธ์ของการเรียนรู้ตลอดชีวิตขององค์กรธุรกิจเอกชน

3. แนวคำถามการสัมภาษณ์หัวหน้างาน ผู้วิจัยสร้างแบบสัมภาษณ์โดยอ้างอิงจากการวิเคราะห์กรอบแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง การเรียนรู้ตลอดชีวิต องค์กรสุขภาวะ และกระบวนการเปลี่ยนแปลง เพื่อใช้พิจารณาถึงผลลัพธ์การเรียนรู้ตลอดชีวิตว่านำไปสู่การทำให้ผู้เรียนรู้เกิดการพัฒนาทักษะความรู้ พัฒนาสมรรถนะองค์กร พัฒนาปฏิสัมพันธ์เชิงสังคม และพัฒนาสภาพแวดล้อมขององค์กรอย่างไร เพื่อไปสู่จุดมุ่งหมายการเป็นองค์กรสุขภาวะโดยมีคุณลักษณะ 3 ข้อได้แก่ การมีทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต การมีทักษะการรู้สุขภาวะ และการมีสมรรถนะในการประกอบอาชีพ

ในส่วนของผู้ที่เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้ตลอดชีวิตของกรณีศึกษา ผู้วิจัยใช้แนวคำถามบางประเด็นจากแบบสัมภาษณ์ทั้งสามชุด ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับบริบทในขณะที่ยดำเนินการสัมภาษณ์เป็นสำคัญ

แบบสังเกต ผู้วิจัยกำหนดแนวทางการสังเกตไว้ล่วงหน้า โดยอ้างอิงจากการวิเคราะห์กรอบแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง การเรียนรู้ตลอดชีวิต องค์กรสุขภาวะ และกระบวนการเปลี่ยนแปลง นำมาใช้ในการสังเกตปรากฏการณ์ต่างๆที่มองเห็น ซึ่งข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้จากการสังเกตจะใช้เสริมและเพิ่มเติมข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ในเชิงลึกกรณีศึกษาและผู้ให้ข้อมูลสำคัญให้ข้อมูลสมบูรณ์ครบถ้วนยิ่งขึ้น เพื่อใช้สำหรับในการวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลในขั้นตอนต่อไป ในการสังเกตจะใช้

วิธีการจัดบันทึกข้อมูลในขณะที่ทำการสังเกตเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด นอกจากนี้ในบางสถานการณ์ เช่น ในขณะที่ผู้เรียนเกิดกระบวนการเรียนรู้ ผู้วิจัยสามารถจัดบันทึกได้ในขณะนั้น เนื่องจากไม่เป็นที่สังเกตเห็น แตกต่างไปจากผู้เรียนรู้คนอื่นๆ

แนวคำถามการสนทนากลุ่ม ผู้วิจัยกำหนดแนวทางการสนทนากลุ่มไว้ 3 ประเด็นคือ (1) ความเหมาะสม (2) ความเป็นไปได้ในการนำไปประยุกต์เพื่อใช้ประโยชน์ และ (3) ประโยชน์ในทางวิชาการเพื่อนำไปเป็นแนวทางในการวางนโยบายจัดการเรียนรู้ตลอดชีวิตสำหรับองค์กรธุรกิจเอกชน

การลงพื้นที่ศึกษาภาคสนาม

การศึกษาภาคสนามกรณีศึกษาที่ดีเพื่อให้เข้าถึงการปฏิบัติงานจริงขององค์กรธุรกิจเอกชนในการเรียนรู้การสั่งสมประสบการณ์เพื่อการเสริมสร้างสุขภาวะองค์กร การวิจัยนี้ให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ตามแนวปฏิบัติที่ดี ความเป็นมาขององค์กร นโยบายในการดำเนินธุรกิจ แผนงานสุขภาวะ กลยุทธ์การเรียนรู้ องค์ความรู้ เทคโนโลยี กิจกรรมและโครงการในการเสริมสร้างสุขภาวะ และกระบวนการเรียนรู้ตลอดชีวิตของกรณีศึกษาที่ดีซึ่งจะส่งผลกระทบต่อองค์ประกอบตัวชี้วัดองค์กรสุขภาวะ รูปแบบการเรียนรู้ตลอดชีวิต และยุทธศาสตร์การเรียนรู้ตลอดชีวิต เพื่อที่จะสามารถนำผลการวิจัยไปใช้อ้างอิงกับกรณีอื่นๆได้มากกว่าการศึกษาเพียงกรณีเดียว จึงทำการศึกษา 4 กรณีที่ดี โดยวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ ประกอบด้วยการสัมภาษณ์ข้อมูลเชิงลึก การสังเกตการณ์ การสนทนากลุ่มผู้เชี่ยวชาญ โดยการใช้แบบแนวคำถามการสัมภาษณ์ แบบสังเกตและแนวคำถามการสนทนากลุ่มที่ผู้วิจัยสังเคราะห์ขึ้นจากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นแนวทางในการจัดเก็บรวบรวมข้อมูล โดยทำการตรวจสอบข้อมูลที่ได้เป็นระยะทั้งระหว่างที่เก็บข้อมูลในภาคสนามและออกจากภาคสนามแล้ว จากนั้นวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการจำแนกประเภท แบ่งเป็นขั้นตอนของเหตุการณ์ ต่อเนื่องกันไป โดยแบ่งชนิดของข้อมูลในเหตุการณ์ตามกรอบแนวคิดทฤษฎีที่ได้ศึกษาไว้แล้ว วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการหาข้อสรุปแบบอุปนัยร่วมกับการวิเคราะห์บริบทของสิ่งที่ศึกษา การวิเคราะห์รายการกรณีศึกษา การวิเคราะห์เปรียบเทียบระหว่างกรณีศึกษาและการสังเคราะห์องค์ความรู้จากกรณีศึกษา การเก็บรวบรวมข้อมูลจากการเข้าศึกษาภาคสนามจากกรณีศึกษาที่ดีทั้ง 4 กรณี ด้วยการสัมภาษณ์ข้อมูลเชิงลึก การสังเกตการณ์อย่างมีส่วนร่วมและไม่มีส่วนร่วม รวมทั้งการเข้าร่วมกิจกรรมการเรียนรู้ กิจกรรมการเสริมสร้างองค์กรสุขภาวะ กระบวนการกลยุทธ์ ตรวจสอบข้อมูลแต่ละกรณีศึกษาที่ดีด้วยวิธีการตรวจสอบข้อมูลกับผู้ให้ข้อมูลโดยตรง และการตรวจสอบข้อมูลแบบสามเส้า จากนั้นผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการจัดหมวดหมู่และจำแนกประเภทเพื่อตั้งรหัสตามตัวแปรที่ศึกษา และการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการสร้างข้อสรุปแบบอุปนัยร่วมกับบริบทของสิ่งที่ศึกษาโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ATLAS.Ti เป็นเครื่องมือช่วยในการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ สำหรับการทดสอบตัวชี้วัดผู้วิจัยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS เป็นเครื่องมือช่วยในการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ

3. การจัดเก็บข้อมูล

การศึกษาเพื่อพัฒนาและทดสอบตัวชี้วัดองค์กรสุขภาวะ รูปแบบการเรียนรู้ตลอดชีวิตสำหรับองค์กรธุรกิจเอกชนเพื่อการเป็นองค์กรสุขภาวะ และยุทธศาสตร์การเรียนรู้ตลอดชีวิตสำหรับองค์กรธุรกิจเอกชนเพื่อการเป็นองค์กรสุขภาวะ จากกรณีศึกษาที่ดีทั้ง 4 กรณี ผู้วิจัยใช้ 4 วิธีการประกอบกัน คือ การสัมภาษณ์เชิงลึก การสังเกต การทดสอบตัวชี้วัด และตรวจสอบคุณภาพจากการสนทนากลุ่ม

3.1. การสัมภาษณ์เชิงลึก

โดยการสัมภาษณ์ผู้บริหาร ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์และหัวหน้างานเป็นการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างโดยการใช้แนวคำถามซึ่งได้เตรียมไว้แล้ว ผู้วิจัยส่งแนวคำถามการสัมภาษณ์ล่วงหน้าให้ผู้บริหารผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์และหัวหน้างานอ่านและมีระยะเวลาในการทำความเข้าใจก่อนเพื่อเตรียมตัวก่อนตอบคำถามในเวลาที่เหมาะสม ได้แก่ประเด็นดังนี้ความเป็นมาขององค์กร นโยบายในการดำเนินงานด้านสุขภาวะ แผนงานสุขภาวะ กิจกรรมและโครงการในการเสริมสร้างสุขภาวะ ตัวชี้วัดองค์กรสุขภาวะ องค์กรความรู้และเทคโนโลยี กระบวนการเรียนรู้ตลอดชีวิตขององค์กร ธุรกิจเอกชน รูปแบบการเรียนรู้ตลอดชีวิต กลยุทธ์การเรียนรู้ตลอดชีวิต และผลลัพธ์การเรียนรู้ตลอดชีวิต การสัมภาษณ์มีความยืดหยุ่นได้เท่าที่จำเป็น มีจุดมุ่งหมายอยู่ที่การทำความเข้าใจในประเด็นใดประเด็นหนึ่งโดยเฉพาะ ซึ่งผู้วิจัยฟังอย่างตั้งใจ และจดบันทึกข้อมูลลงสมุดบันทึกข้อมูลเป็นช่วงๆ และมีท่วงทีที่ใช้ความสุภาพอ่อนน้อมและความเป็นกันเองไม่แข็งหรืออ่อนมากเกินไป เพื่อจับประเด็นสำคัญที่ผู้ให้ข้อมูลได้พูดหรือแสดงออกมา โดยไม่เกิดความตึงเครียดในการสัมภาษณ์ซึ่งข้อมูลที่ได้เป็นรายละเอียดและเป็นประโยชน์ต่อการนำไปหาข้อสรุป นำมาใช้ในการวิเคราะห์เชิงลึกเกี่ยวกับตัวชี้วัดองค์กรสุขภาวะ รูปแบบการเรียนรู้ตลอดชีวิต และวิสัยทัศน์และกลยุทธ์การเรียนรู้ตลอดชีวิต

3.2. การสังเกตแบบมีส่วนร่วม เป็นการสังเกตกิจกรรมการเรียนรู้ตลอดชีวิต กิจกรรมการเสริมสร้างสุขภาวะองค์กรตามแผนงานสุขภาวะ นโยบายการพัฒนาขีดความสามารถบุคลากรโดยกระบวนการเรียนรู้ตลอดชีวิตจากการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร โดยผู้วิจัยเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ กับบุคลากรของกรณีศึกษาที่ดีทั้ง 4 กรณีด้วยตนเอง สังเกตปรากฏการณ์และร่องรอยกิจกรรมการเรียนรู้และการเสริมสร้างสุขภาวะที่ปรากฏอยู่ในกรณีศึกษาที่ดี ผลลัพธ์ที่ได้จากกิจกรรมการเรียนรู้และการเสริมสร้างสุขภาวะ รวมทั้งสังเกตถึงผลกระทบที่เกิดขึ้น โดยใช้หลักการสังเกตการณ์จำแนกเหตุการณ์ ได้แก่ การแสดงออกพฤติกรรม แบบแผนของพฤติกรรมองค์กร การตีความ การให้คุณค่า ความหมาย ความสำคัญ การมีส่วนร่วม ความสัมพันธ์เชื่อมโยงและสภาพแวดล้อม เป็นหลักในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิเคราะห์

ผู้วิจัยได้เข้าร่วมกิจกรรมการเรียนรู้ตลอดชีวิตกิจกรรมและโครงการเพื่อเสริมสร้างสุขภาวะในทุกกรณีศึกษาที่ดี เข้าร่วมศึกษาดูงานการเรียนรู้จากการปฏิบัติงานตามกระบวนการกลยุทธ์ การจัดการกิจกรรมเพื่อพัฒนาปรับปรุงการปฏิบัติงานให้มีผลผลิตภาพเพิ่มมากยิ่งขึ้น

3.3. การสังเกตแบบไม่มีส่วนร่วม เป็นการสังเกตกิจกรรมการเรียนรู้ตลอดชีวิต กิจกรรมการเสริมสร้างสุขภาวะองค์กรตามแผนงานสุขภาวะ นโยบายการพัฒนาบุคลากรโดยกระบวนการเรียนรู้ตลอดชีวิตจากการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร โดยผู้วิจัยไม่มีส่วนเกี่ยวข้องกับกิจกรรมการเรียนรู้ การเสริมสร้างสุขภาวะ กระบวนการกลยุทธ์ ไม่มีปฏิสัมพันธ์หรือปฏิกิริยาโต้ตอบกับผู้ที่สังเกต โดยผู้วิจัยสังเกตและเก็บรวบรวมข้อมูลจากเหตุการณ์ที่เกี่ยวข้องกับบริบทและสภาพแวดล้อมต่างๆ ในการเรียนรู้ตลอดชีวิต กิจกรรมการเสริมสร้างสุขภาวะที่ได้ยินและได้เห็นด้วยตนเอง

3.4. การทดสอบแบบวัดสุขภาวะ เป็นการทดสอบตัวชี้วัดองค์กรสุขภาวะ โดยใช้แบบวัดสุขภาวะ ผู้วิจัยนำตัวชี้วัดองค์กรสุขภาวะที่พัฒนาขึ้นมาสร้างเป็นแบบวัดสุขภาวะแล้วนำเสนอแบบวัดสุขภาวะทางไปรษณีย์ให้องค์กรธุรกิจเอกชนทดสอบโดยการตอบข้อคำถามในแบบวัดและส่งแบบวัด

กลับคืนมาให้ผู้วิจัยเพื่อจัดเก็บและรวบรวมเพื่อนำไปคำนวณหาค่าความเชื่อมั่นและค่าอำนาจจำแนกของตัวชี้วัดองค์กรสุขภาวะ เพื่อหาข้อสรุปว่าตัวชี้วัดองค์กรสุขภาวะมีพลังในการจำแนก

การจัดกระทำกับข้อมูล

วิธีการประมวลผลข้อมูล ประกอบด้วย การเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพจากการสัมภาษณ์เชิงลึก การสังเกตการณ์ การเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณจากการทดสอบตัวชี้วัดองค์กรสุขภาวะ การตรวจสอบข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูลทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ การวิเคราะห์ข้อมูลภูมิหลังความเป็นมารายกรณีศึกษา การวิเคราะห์เปรียบเทียบระหว่างกรณีศึกษา การสังเคราะห์ข้อมูลจากการสังเคราะห์องค์ความรู้จากกรณีศึกษาเพื่อตรวจสอบคุณภาพจากการนำเสนอการสนทนากลุ่มเพื่อการอภิปรายผล และนำไปพัฒนาตัวชี้วัด รูปแบบการเรียนรู้ตลอดชีวิต และยุทธศาสตร์การเรียนรู้ตลอดชีวิตตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การจัดเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนามจากกรณีศึกษาที่ดีทั้ง 4 กรณี ผู้วิจัยได้ใช้เวลาเข้าร่วมกิจกรรมการเรียนรู้จากในฐานการปฏิบัติงานการจัดกิจกรรมในแต่ละกรณีศึกษา รวมทั้งได้ติดตามผลการเรียนรู้ ผลการจัดกิจกรรมเสริมสร้างสุขภาวะ โดยการฝังตัวลุ่มลึก ใฝ่ครวญความเป็นธรรมชาติของข้อมูลอย่างละเอียดถี่ถ้วน สังเคราะห์องค์ความรู้จากประสบการณ์เป็นองค์ความรู้ใหม่และใช้เวลาในการจัดเก็บข้อมูลที่มีความยืดหยุ่นเน้นความสะดวกไม่ยุ่งยากเปลี่ยนแปลงได้ตามสถานการณ์เท่าที่จำเป็นจนกว่าจะได้ข้อมูลที่ครบถ้วน ตกผลึกและถึงจุดอิ่มตัวสามารถนำไปหาข้อสรุปที่สอดคล้องตามธรรมชาติและความเป็นจริงของข้อมูล เพื่อให้ได้ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยมีการจัดเตรียมเครื่องมือต่างๆ ที่จะใช้ในการจัดเก็บรวบรวมข้อมูลให้ครบถ้วนมีความพร้อมสำหรับการใช้งาน เช่น สมุดจดบันทึก กล้องถ่ายรูป เครื่องบันทึกเสียง แนวคำถามการสัมภาษณ์แบบสังเกต และแนวคำถามการสนทนากลุ่ม เป็นต้น ในการจัดเก็บข้อมูลภาคสนามจากกรณีศึกษาที่ดี เพื่อให้การเดินทางไปยังจุดหมายทุกพื้นที่ที่มีความราบรื่นและบรรลุถึงผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ ผู้วิจัยได้วางแผนการดำเนินงาน ดังนี้

1) ประสานงานกับเจ้าหน้าที่กรณีศึกษาที่ดีผ่านไปถึงผู้บริหาร เพื่อขอความอนุเคราะห์และแนะนำตัว ชี้แจงถึงวัตถุประสงค์และวิธีการดำเนินงานวิจัย ประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นจากงานวิจัย รวมทั้งขออนุญาตสัมภาษณ์ จดบันทึกข้อมูล บันทึกเสียง ถ่ายภาพ การทดลองเครื่องมือวิจัย และการทบทวนข้อมูลผลการสัมภาษณ์สำหรับผู้ให้ข้อมูลสำคัญได้รับทราบและตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วนของข้อมูล การประสานงานและการแนะนำตัวนี้ถือเป็นการเปิดประตูเพื่อสร้างความสัมพันธ์และความคุ้นเคยระหว่างผู้วิจัยกับกรณีศึกษาที่ดีและผู้ที่เกี่ยวข้อง ลดความแปลกแยกระหว่างผู้วิจัยและสมาชิกในองค์กรเพื่อให้ได้รับความร่วมมืออย่างเต็มที่ในการวิจัย

2) กระบวนการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยใช้เวลาอยู่ในพื้นที่กรณีศึกษาที่ดี เพื่อให้เห็นรูปแบบและวงจรของการจัดกิจกรรมในการเรียนรู้ตลอดชีวิตเพื่อเสริมสร้างสุขภาวะ การเรียนรู้จากการปฏิบัติงานอย่างหลากหลายรูปแบบเพื่อขับเคลื่อนการดำเนินงานขององค์กรธุรกิจเอกชนให้เป็นไปตามกระบวนการที่สอดคล้องกับพันธกิจขององค์กร ระหว่างที่อยู่ในพื้นที่ผู้วิจัยได้มีโอกาสพบปะแนะนำตัวสนทนาสอบถามและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างไม่เป็นทางการ ทำให้ผู้วิจัยได้รับทราบ

ข้อมูลใหม่ๆที่เกิดขึ้นในแต่ละกรณีศึกษาที่ตีเพิ่มเติม และได้ตรวจสอบและวิเคราะห์ข้อมูลอย่างเป็นระยะๆ ตลอดเวลาที่อยู่ในพื้นที่ศึกษาซึ่งเป็นประโยชน์อย่างยิ่งกับการวิจัยครั้งนี้

การลงพื้นที่เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลแต่ละกรณีศึกษาแบ่งเป็น 3 ระยะ คือ ระยะที่ 1 เก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับตัวชี้วัดองค์กรสุภาพะ ระยะที่ 2 เก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับรูปแบบการเรียนรู้ตลอดชีวิตเพื่อการเป็นองค์กรสุภาพะ ระยะที่ 3 เก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับยุทธศาสตร์การเรียนรู้ตลอดชีวิตเพื่อการเป็นองค์กรสุภาพะ โดยการจัดเก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ได้ใช้ระยะเวลาทั้งสิ้นประมาณ 6 เดือนแบ่งตาม 4 กรณีศึกษาดังนี้

ตารางที่ 9 แสดงระยะเวลาในการลงพื้นที่ศึกษาเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล

ระยะเวลาในการลงพื้นที่ศึกษาเพื่อเก็บข้อมูล			
ลงพื้นที่ศึกษา	ระยะเวลาช่วงที่ 1	ระยะเวลาช่วงที่ 2	ระยะเวลาช่วงที่ 3
กรณีศึกษาที่ 1	1-15 กันยายน 54	1-15 พฤศจิกายน 54	1-15 มกราคม 55
กรณีศึกษาที่ 2	16-30 กันยายน 54	16-31 พฤศจิกายน 54	16-31 มกราคม 55
กรณีศึกษาที่ 3	1-15 ตุลาคม 54	1-15 ธันวาคม 54	1-15 กุมภาพันธ์ 55
กรณีศึกษาที่ 4	16-31 ตุลาคม 54	16-31 ธันวาคม 54	16-29 กุมภาพันธ์ 55

โดยก่อนการลงพื้นที่ภาคสนาม ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์และศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับกรณีศึกษาที่ตีล่วงหน้าได้แก่ ประวัติความเป็นมาขององค์กร วัตถุประสงค์ในการดำเนินธุรกิจ นโยบายการดำเนินด้านสุขภาวะ แผนงานสุขภาวะ การเรียนรู้ กระบวนการกลยุทธ์ วิสัยทัศน์ขององค์กร ค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร แนวคิดการบริหารจัดการ ผลการดำเนินงาน การเจริญเติบโต และการขยายธุรกิจขององค์กร และโครงสร้างผู้บริหาร เป็นต้น เมื่อมีข้อมูลในระดับหนึ่งที่พอเข้าใจความเป็นมาและบทบาทสำคัญขององค์กรทางสังคมแล้ว จึงติดต่อเจ้าหน้าที่เพื่อประสานงานผ่านไปถึงผู้บริหารเพื่อขอความอนุเคราะห์เข้าไปจัดเก็บข้อมูลและนัดหมายวันเวลาในช่วงที่กรณีศึกษามีกำหนดระยะเวลาที่สะดวกในการให้ข้อมูล นอกจากนี้ผู้วิจัยยังได้มีโอกาสพบกับผู้บริหารหลายครั้งระหว่างที่อยู่ในพื้นที่กรณีศึกษาและได้มีโอกาสสนทนาเพื่อซักถามเพิ่มเติมในบางประเด็นที่ผู้วิจัยยังต้องการคำตอบเพื่อสร้างข้อสรุปที่ชัดเจนสมบูรณ์ รวมถึงการสอบถามข้อมูลผ่านทางอีเมลล์และทางโทรศัพท์อยู่เป็นระยะๆ เพื่อปรับปรุงข้อมูลให้ทันสมัย

5. การตรวจสอบคุณภาพข้อมูล

เมื่อจัดเก็บรวบรวมข้อมูลได้แล้ว ผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบความถูกต้องก่อนทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับต่อไปนี้

1) ตรวจสอบข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้บริหารและผู้ให้ข้อมูลสำคัญโดยตรง โดยผู้วิจัยอ่านบทสนทนาข้อมูลบทสัมภาษณ์ที่ผู้วิจัยได้จัดบันทึกไว้ให้ฟังและทำการปรับปรุงข้อมูลให้มีความชัดเจนยิ่งขึ้นจนกระทั่งเป็นที่ตกลงยอมรับจากฝ่ายผู้ให้ข้อมูล

2) ตรวจสอบข้อมูลแบบสามเส้า ผู้วิจัยใช้แนวทางการตรวจสอบข้อมูลแบบสามเส้าของสูกางค์ จันทวานิช (2552) คือ ด้านข้อมูลและด้านวิธีการรวบรวมข้อมูลดังนี้

ด้านข้อมูล ใช้การจัดเก็บข้อมูลเรื่องราวเดียวกันจากแหล่งบุคคลหลายคน ได้แก่ การจัดเก็บข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้บริหาร การสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ การสังเกต จากนั้นผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากคนหลายคนมาตรวจสอบว่าแต่ละประเด็นมีความตรงกันหรือไม่ มีความสอดคล้องกันอย่างไรบ้าง หากการตรวจสอบพบประเด็นที่ไม่ตรงกัน ผู้วิจัยจะกลับไปสอบถามเพิ่มเติมจากผู้ให้ข้อมูลซ้ำใหม่เพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีความตรงกัน

ด้านวิธีการจัดเก็บรวบรวมข้อมูล ใช้การรวบรวมข้อมูลในเรื่องเดียวกัน ด้วยวิธีการที่ต่างกัน ได้แก่ ข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์แนวคิดทฤษฎี การสัมภาษณ์ การสังเกต นำเนื้อหาสาระที่ได้ในแต่ละวิธีการมาจำแนกเป็นประเด็นตามกรอบแนวคิดการวิจัย หลังจากนั้นนำข้อมูลในประเด็นเดียวกันมาตรวจสอบว่าตรงกันหรือไม่และมีความสอดคล้องและเชื่อมโยงกันอย่างไร เมื่อผู้วิจัยพบว่าข้อมูลมีความแตกต่างกันหรือมีความขัดแย้งกัน จะนำกลับไปสอบถามผู้ให้ข้อมูลสำคัญซ้ำใหม่เพื่อให้ได้ข้อมูลเพิ่มเติมที่มีความตรงและสอดคล้องกันมากที่สุด

การวิเคราะห์เอกสาร

วิเคราะห์เอกสาร หนังสือ ตำรา ผลงานวิทยานิพนธ์และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวมถึงการสืบค้นข้อมูลที่เกี่ยวข้องจากอินเทอร์เน็ต เป็นผลงานที่มีผู้ศึกษาจัดทำไว้แล้ว ทำความเข้าใจกับข้อมูลในภาพรวมของแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับ ตัวชี้วัดองค์กรสุขภาวะ รูปแบบการเรียนรู้ตลอดชีวิต ยุทธศาสตร์การเรียนรู้ตลอดชีวิต แนวคิดการเสริมสร้างสุขภาวะองค์กร แนวคิดกระบวนการเปลี่ยนแปลง แนวคิดการเรียนรู้ตลอดชีวิต แนวคิดกระบวนการกลยุทธ์ เพื่อนำมาเป็นแนวทางสำหรับการวิจัย การวิเคราะห์เอกสารนำแนวคิดที่ได้มาใช้สำหรับการวิจัยประกอบด้วย ตัวชี้วัดองค์กรสุขภาวะจำแนกกลุ่มครอบคลุมการดำเนินงานขององค์กรธุรกิจเอกชนในประเทศไทยเชื่อมโยงสภาพแวดล้อมการทำงานทุกด้าน เป็นการเสริมสร้างสภาพแวดล้อมที่เชื่อมโยงกันให้เอื้อต่อการทำงาน 4 มิติ ประกอบด้วย มิติที่ 1 ตัวชี้วัดการเสริมสร้างสภาพแวดล้อมทางกายภาพ มิติที่ 2 ตัวชี้วัดการเสริมสร้างสภาพแวดล้อมทางจิตสังคม มิติที่ 3 ตัวชี้วัดการสนับสนุนทรัพยากรสุขภาพส่วนบุคคล และมิติที่ 4 ตัวชี้วัดการเสริมสร้างความรับผิดชอบต่อสังคม กระบวนการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์ของ Kotter (2006) ประกอบด้วยขั้นตอนดังนี้ การสร้างความตระหนักในความสำคัญของปัญหาด้านสุขภาวะ การสร้างทีมผู้นำแผนงานสุขภาวะ การสร้างวิสัยทัศน์ การสร้างกลยุทธ์ที่สนับสนุนให้วิสัยทัศน์เป็นจริง การกระจายอำนาจ การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ การกำหนดเป้าหมายแห่งความสำเร็จ การเก็บเกี่ยวผลสำเร็จ การขยายผลแห่งความสำเร็จ การนำผลแห่งความสำเร็จมาปรับให้เข้ากับกระบวนการทำงานประจำ สร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร ยุทธศาสตร์การเรียนรู้ตลอดชีวิตของสถาบันการเรียนรู้ตลอดชีวิตยูเนสโก (UIL, 2009) ประกอบด้วยประเด็นยุทธศาสตร์ดังนี้ กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาขีดความสามารถการเรียนรู้ตลอดชีวิตของพนักงาน กลยุทธ์ที่ 2 การจัดกิจกรรมเสริมสร้างสุขภาวะ กลยุทธ์ที่ 3 การสนับสนุนทรัพยากรและสิ่งแวดล้อมด้านสุขภาพ และกลยุทธ์ที่ 4 การเสริมสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ตลอดชีวิต

ขอบข่ายของการวิเคราะห์เอกสาร คือ การหาความหมาย การตีความและลักษณะของการเสริมสร้างสุขภาวะองค์กร ตัวชี้วัดองค์กรสุขภาวะ รูปแบบการเรียนรู้ตลอดชีวิต ยุทธศาสตร์การเรียนรู้ตลอดชีวิต งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวชี้วัดองค์กรสุขภาวะ การเรียนรู้ตลอดชีวิต ยุทธศาสตร์การเรียนรู้ตลอดชีวิต เพื่อนำมากำหนดองค์กรประกอบที่เกี่ยวข้องกับ ตัวชี้วัดองค์กรสุขภาวะ การเรียนรู้

ตลอดชีวิตยุทธศาสตร์การเรียนรู้ตลอดชีวิต สำหรับองค์กรธุรกิจเอกชน และการให้คุณค่าความหมาย และลักษณะขององค์กรสุขภาวะ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์กรสุขภาวะ เพื่อมากำหนดเป็น องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับองค์กรสุขภาวะแนวคิดทฤษฎีต่างๆ ได้แก่ องค์กรสุขภาวะ การเรียนรู้ ตลอดชีวิต กระบวนการเปลี่ยนแปลง และยุทธศาสตร์การเรียนรู้ตลอดชีวิตเนื้อหาสาระเชิงคุณภาพ ประกอบด้วย ความเป็นมาขององค์กร นโยบายในการดำเนินธุรกิจ กลยุทธ์ แผนงานสุขภาวะองค์กร องค์กรความรู้และเทคโนโลยี แนวปฏิบัติกิจกรรมในการเสริมสร้างสุขภาวะ และกระบวนการเรียนรู้ ตลอดชีวิตขององค์กรธุรกิจเอกชน กลยุทธ์และยุทธศาสตร์การเรียนรู้ตลอดชีวิตของกรณีศึกษา วัตถุประสงค์ในการวิเคราะห์เอกสารเพื่อตีความหาองค์ประกอบและรายละเอียดของแนวคิดทฤษฎีที่ ใช้สำหรับการวิจัย โดยผู้วิจัยศึกษาความหมาย ความสำคัญ และคุณลักษณะ จากข้อมูลความเป็นมา ขององค์กร นโยบายในการดำเนินธุรกิจ แผนงานสุขภาวะ กิจกรรมและโครงการในการเสริมสร้างสุข ภาวะ ตัวชี้วัดองค์กรสุขภาวะ องค์กรความรู้และเทคโนโลยี กระบวนการเรียนรู้ตลอดชีวิตขององค์กร ธุรกิจเอกชน รูปแบบการเรียนรู้ตลอดชีวิต กลยุทธ์การเรียนรู้ตลอดชีวิต และผลลัพธ์การเรียนรู้ตลอด ชีวิต โดยการวิเคราะห์เนื้อหา การจำแนกข้อความ การตีความ การให้นิยามความหมาย และการสร้าง ข้อสรุปแบบอุปนัย จากนั้นนำข้อมูลที่ได้ไปสร้างเป็นเครื่องมือวิจัยเพื่อใช้จัดเก็บข้อมูลต่อไป

6. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อศึกษาปรากฏการณ์การเรียนรู้เพื่อการเสริมสร้าง สุขภาวะในช่วงระยะการวิจัยและอธิบายถึงการเรียนรู้ตามกระบวนการกลยุทธ์เพื่อเสริมสร้างสุขภาวะ ที่ศึกษาจากกรณีตัวอย่างองค์กรธุรกิจเอกชนและนำประสบการณ์ที่ได้พบเห็นมาสรุปเพื่อสร้างองค์ ความรู้ใหม่สำหรับการศึกษาแนวปฏิบัติที่ดีข้อมูลที่ได้ส่วนใหญ่อยู่ในรูปข้อความจากการ สัมภาษณ์เชิงลึกและการสังเกตพฤติกรรมในการดำเนินงานขององค์กรธุรกิจเอกชน ข้อมูลที่ได้ต้อง ตรวจสอบความถูกต้องจากผู้ให้ข้อมูล เมื่อผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบความชัดเจนถูกต้องสมบูรณ์ของ ข้อมูลเรียบร้อยแล้ว ลำดับต่อไปผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูล โดยการวิเคราะห์รูปแบบการเรียนรู้ ตลอดชีวิตสำหรับองค์กรธุรกิจเอกชนเพื่อการเป็นองค์กรสุขภาวะ ตัวชี้วัดองค์กรสุขภาวะ วิสัยทัศน์ และกลยุทธ์ ในการเรียนรู้ตลอดชีวิต ของแต่ละกรณีศึกษาที่ดี โดยแยกออกเป็น 4 กรณีศึกษาที่ดี โดย ใช้ข้อมูลที่เก็บรวบรวมมาได้จากการศึกษาเอกสาร การสัมภาษณ์ผู้บริหาร และจากการสังเกต ประกอบกัน โดยผู้วิจัยใช้วิธีการวิเคราะห์และจำแนกประเภทของข้อมูลตามสุภางค์ จันทวานิช (2552) แบ่งเป็นการลำดับขั้นตอนของเหตุการณ์ต่อเนื่องกันไป โดยแบ่งชนิดของข้อมูลในเหตุการณ์ ตามกรอบแนวคิดทฤษฎีที่ใช้ในการวิจัยที่ได้ศึกษาไว้แล้ว จากนั้นสร้างรหัสตามตัวแปรของเหตุการณ์ แล้วบันทึกข้อมูลลงในโปรแกรมสำเร็จรูป ATLAS.Ti โดยการบันทึกข้อมูลจากการสัมภาษณ์ แล้ว เชื่อมโยงข้อมูลเข้ากับตัวแปรตามประเด็นที่ศึกษา ส่งให้โปรแกรมทำการประมวลผล และทำการ วิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพเพื่อสร้างข้อสรุปแบบอุปนัยตามบริบทและสภาพแวดล้อมของกรณี ตัวอย่างองค์กรธุรกิจเอกชนที่ได้ศึกษา

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพเพื่อพัฒนาตัวชี้วัดองค์กรสุขภาวะ รูปแบบการเรียนรู้ตลอด ชีวิต และยุทธศาสตร์การเรียนรู้ตลอดชีวิตใช้วิธีการ การวิเคราะห์รายกรณีศึกษา การวิเคราะห์ เปรียบเทียบเนื้อหาระหว่างกรณีศึกษา และการสังเคราะห์องค์ความรู้จากกรณีศึกษา เพื่อให้มีข้อมูลที่

เกี่ยวข้องกับ ตัวชี้วัดองค์กรสุขภาพ รูปแบบการเรียนรู้ตลอดชีวิต และยุทธศาสตร์การเรียนรู้ตลอดชีวิตที่ชัดเจนยิ่งขึ้น

6.1. การวิเคราะห์ข้อมูลภูมิหลังรายกรณีศึกษา

การวิเคราะห์ข้อมูลสภาพแวดล้อมที่เชื่อมโยงและส่งผลกระทบต่อตัวชี้วัดองค์กรสุขภาพ รูปแบบการเรียนรู้ตลอดชีวิตและกลยุทธ์การเรียนรู้ตลอดชีวิตเพื่อแจกแจงข้อมูลรายละเอียดอาทิ ความเป็นมาขององค์กร นโยบายการดำเนินงานด้านสุขภาพ แผนงานสุขภาพองค์กร องค์ความรู้และเทคโนโลยี และผลลัพธ์จากการเรียนรู้ตลอดชีวิต ในส่วนแนวคิดการเสริมสร้างสุขภาพที่มีความเหมือนกันและในส่วนการเรียนรู้ตามบริบทและสภาพแวดล้อมที่แตกต่างกัน

6.2. การวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบเนื้อหาระหว่างกรณีศึกษา

การวิเคราะห์เปรียบเทียบเนื้อหาตัวชี้วัดองค์กรสุขภาพ รูปแบบการเรียนรู้ตลอดชีวิต และยุทธศาสตร์การเรียนรู้ตลอดชีวิตระหว่างกรณีศึกษาเพื่อแสดงเนื้อหาในส่วนที่มีความเหมือนกัน ได้แก่ กลยุทธ์ แผนนโยบาย แผนงานสุขภาพ รูปแบบการเรียนรู้ ตัวชี้วัด เป็นต้นและในส่วนที่นำไปปฏิบัติมีความแตกต่างกันได้แก่ เป้าหมาย พันธกิจ องค์ความรู้และเทคโนโลยี กลุ่มการตลาดและฐานลูกค้า เป็นต้น และแจกแจงข้อมูลของแต่ละกรณีศึกษา ทำให้เห็นภาพการดำเนินงานที่ชัดเจนว่าแต่ละกรณีศึกษามีการเรียนรู้ การใช้องค์ความรู้หรือใช้เทคโนโลยีอะไรในการเสริมสร้างสุขภาพองค์กรที่เหมือนกันหรือแตกต่างกันแล้วเกิดการเรียนรู้จนกระทั่งได้ผลลัพธ์คือการเป็นองค์กรสุขภาพที่ยั่งยืน

6.3. การสังเคราะห์องค์ความรู้จากกรณีศึกษา

การสังเคราะห์องค์ความรู้เพื่อสกัดองค์ความรู้และประสบการณ์จากองค์กรธุรกิจเอกชนในการใช้งานตัวชี้วัดองค์กรสุขภาพ รูปแบบการเรียนรู้ตลอดชีวิต และยุทธศาสตร์การเรียนรู้ตลอดชีวิตจากกรณีศึกษา เพื่อนำไปพัฒนาเป็นตัวชี้วัดองค์กรสุขภาพ รูปแบบการเรียนรู้ตลอดชีวิต และยุทธศาสตร์การเรียนรู้ตลอดชีวิตสำหรับองค์กรธุรกิจเอกชน และถ่ายทอดแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ในเครือข่ายพันธมิตรองค์กรสุขภาพ

การวิเคราะห์ข้อมูลจากการทดสอบตัวชี้วัดบันทึกข้อมูลลงในโปรแกรม SPSS แล้วทำการวิเคราะห์หาค่าสถิติเชิงพรรณนาได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นเพื่อสร้างข้อสรุปตามบริบทของกรณีศึกษา

ตารางที่ 10 สรุปวิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล	การตีความและสร้างข้อสรุป
การวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในประเด็นขององค์กรสุขภาพ การเรียนรู้ตลอดชีวิตและกระบวนการเปลี่ยนแปลง	นำสาระสำคัญไปสร้างกรอบแนวคิดการวิจัยและแนวคำถามในการสัมภาษณ์เชิงลึก
การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณจากการทดสอบตัวชี้วัดองค์กรสุขภาพ โดยใช้สถิติเชิงพรรณนาประกอบด้วย ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน อำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่น โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS	ตัวชี้วัดองค์กรสุขภาพ มีคุณภาพและน่าเชื่อถือสามารถนำไปใช้งานเพื่อตรวจวัดสุขภาพองค์กรสำหรับองค์กรธุรกิจเอกชนในประเทศไทย

ตารางที่ 10 สรุปวิธีการวิเคราะห์ข้อมูล (ต่อ)

วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล	การตีความและสร้างข้อสรุป
การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพจากการสัมภาษณ์ ในประเด็นความเป็นมาขององค์กร นโยบายใน การดำเนินธุรกิจ แผนงานสุขภาวะ กิจกรรมและ โครงการในการเสริมสร้างสุขภาวะ ตัวชี้วัดองค์กร สุขภาวะ องค์กรความรู้และเทคโนโลยี กระบวนการ เรียนรู้ตลอดชีวิตขององค์กรธุรกิจเอกชน รูปแบบ การเรียนรู้ตลอดชีวิต กลยุทธ์การเรียนรู้ตลอด ชีวิต และผลลัพธ์การเรียนรู้ตลอดชีวิต	ตัวชี้วัดองค์กรสุขภาวะ รูปแบบการเรียนรู้ตลอด ชีวิต และยุทธศาสตร์การเรียนรู้ตลอดชีวิตสำหรับ องค์กรธุรกิจเอกชนในประเทศไทยเพื่อการเป็น องค์กรสุขภาวะ มีความเหมาะสม มีความเป็นไปได้ สำหรับนำไปใช้งาน มีประโยชน์ในเชิงวิชาการ
การวิเคราะห์เปรียบเทียบตัวชี้วัดองค์กรสุขภาวะ รูปแบบการเรียนรู้ตลอดชีวิต และยุทธศาสตร์การ เรียนรู้ตลอดชีวิตเชิงเนื้อหาแต่ละกรณีศึกษา	สะท้อนมุมมองในประเด็นความเหมือนและความ แตกต่างของตัวชี้วัดองค์กรสุขภาวะ รูปแบบการ เรียนรู้ตลอดชีวิต และยุทธศาสตร์การเรียนรู้ ตลอดชีวิตของแต่ละกรณีศึกษา
การสังเคราะห์องค์ความรู้ตัวชี้วัดองค์กรสุขภาวะ รูปแบบการเรียนรู้ตลอดชีวิต และยุทธศาสตร์การ เรียนรู้ตลอดชีวิตจากกรณีศึกษา	สกัดองค์ความรู้และประสบการณ์ในการใช้งาน ตัวชี้วัดองค์กรสุขภาวะ รูปแบบการเรียนรู้ตลอด ชีวิต และยุทธศาสตร์การเรียนรู้ตลอดชีวิต
การสนทนากลุ่ม เพื่อนำเสนอตัวชี้วัดองค์กรสุข ภาวะ รูปแบบการเรียนรู้ตลอดชีวิต และ ยุทธศาสตร์การเรียนรู้ตลอดชีวิตจากกรณีศึกษา การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา โดยใช้โปรแกรม สำเร็จรูป ATLAS.Ti	นำเสนอและตรวจสอบคุณภาพการวิเคราะห์ ข้อมูลการวิจัย เพื่อให้ได้ผลการวิจัยที่สามารถ นำไปประยุกต์ใช้งานได้จริง

7. การสังเคราะห์องค์ความรู้จาก 4 กรณีศึกษาที่ดี

ผู้วิจัยสังเคราะห์องค์ความรู้จากการลงพื้นที่ 4 กรณีศึกษาที่ดี เพื่ออธิบายสิ่งที่ได้ศึกษามา
ตัวชี้วัดองค์กรสุขภาวะ รูปแบบการเรียนรู้ตลอดชีวิต และยุทธศาสตร์การเรียนรู้ตลอดชีวิตในรูปแบบ
องค์ความรู้ที่สามารถถ่ายทอดไปสู่องค์กรอื่นได้ เพื่อให้เกิดองค์ความรู้ใหม่และนำไปประยุกต์ใช้ได้
อย่างมีประสิทธิภาพ

ตารางที่ 11 สรุปขั้นตอนการดำเนินงานวิจัย

ขั้นตอนดำเนินงาน	ผลการดำเนินงาน
การวิเคราะห์เอกสารงานวิจัยและทฤษฎีที่ เกี่ยวข้อง วิเคราะห์แนวคิดตัวชี้วัดองค์กรสุข ภาวะขององค์กรอนามัยโลก วิเคราะห์แนวคิด กระบวนการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์ของ Kotter วิเคราะห์แนวคิดยุทธศาสตร์การเรียนรู้ตลอดชีวิต ของสถาบันการเรียนรู้ตลอดชีวิตยูเนสโก	ข้อมูลเบื้องต้นที่เกี่ยวข้องกับตัวชี้วัดองค์กรสุข ภาวะ กระบวนการเรียนรู้ตลอดชีวิต และ ยุทธศาสตร์การเรียนรู้ตลอดชีวิต นำข้อมูล ดังกล่าวมาสร้างเครื่องมือวิจัยได้แก่ แนวคำถาม การสัมภาษณ์ผู้บริหาร ผู้จัดการและผู้ที่เกี่ยวข้อง ในการให้ข้อมูลสำคัญ การสังเกตการณ์

ตารางที่ 11 สรุปขั้นตอนการดำเนินงานวิจัย (ต่อ)

ขั้นตอนดำเนินงาน	ผลการดำเนินงาน
การลงพื้นที่สัมภาษณ์ผู้บริหารผู้เกี่ยวข้อง การเตรียมตัวก่อนลงพื้นที่ศึกษา การส่งแนวคำถาม การสัมภาษณ์ให้ผู้บริหารและผู้เกี่ยวข้องทราบถึงจุดประสงค์ในการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย และนัดวันเวลาที่กรณีศึกษาสะดวกให้ผู้วิจัยลงพื้นที่ศึกษา ผู้วิจัยลงพื้นที่กรณีศึกษาที่ดี สัมภาษณ์สังเกตการณ์และวิเคราะห์ข้อมูล ตรวจสอบยืนยันความถูกต้อง และสร้างข้อสรุป	ข้อมูลเชิงลึกและข้อสรุปตัวชี้วัดองค์กรสุขภาวะ กระบวนการเรียนรู้ตลอดชีวิต และยุทธศาสตร์ การเรียนรู้ตลอดชีวิตสำหรับองค์กรธุรกิจเอกชนในประเทศไทย นำตัวชี้วัดองค์กรสุขภาวะไปประเมินความสอดคล้องเพื่อตรวจสอบคุณภาพ และนำไปสร้างแบบวัดองค์กรสุขภาวะ
การทดสอบตัวชี้วัดองค์กรสุขภาวะ คำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่าง สุ่มตัวอย่างจากประชากร นำแบบวัดสุขภาวะองค์กรส่งไปตามที่อยู่ทางไปรษณีย์ กลุ่มตัวอย่างตอบคำถามการประเมินสุขภาวะและส่งกลับมา วิเคราะห์ข้อมูล และสร้างข้อสรุป	ข้อสรุปคุณภาพของตัวชี้วัดองค์กรสุขภาวะ จาก การคำนวณค่าสถิติเชิงพรรณนาประกอบด้วย ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน อำนาจจำแนก และค่าความเชื่อมั่น
การสนทนากลุ่มผู้เชี่ยวชาญ นำเสนอตัวชี้วัดองค์กรสุขภาวะ กระบวนการเรียนรู้ตลอดชีวิต และยุทธศาสตร์การเรียนรู้ตลอดชีวิตสำหรับองค์กรธุรกิจเอกชนในประเทศไทยเพื่อการเป็นองค์กรสุขภาวะต่อที่ประชุมการสนทนากลุ่มผู้เชี่ยวชาญอภิปรายผล วิเคราะห์ข้อมูล และสร้างข้อสรุป	ข้อสรุปเพื่อยืนยันว่า ตัวชี้วัดองค์กรสุขภาวะ กระบวนการเรียนรู้ตลอดชีวิต และยุทธศาสตร์ การเรียนรู้ตลอดชีวิตสำหรับองค์กรธุรกิจเอกชนในประเทศไทยเพื่อการเป็นองค์กรสุขภาวะ มีความเหมาะสม มีความเป็นไปได้สำหรับนำไปใช้งาน มีประโยชน์ในเชิงวิชาการ
การสังเคราะห์องค์ความรู้จาก 4 กรณีศึกษาที่ดี เพื่ออธิบายตัวชี้วัดองค์กรสุขภาวะ รูปแบบการเรียนรู้ตลอดชีวิต และยุทธศาสตร์การเรียนรู้ตลอดชีวิตในรูปแบบองค์ความรู้ที่สามารถถ่ายทอดไปสู่องค์กรอื่นได้	องค์ความรู้ตัวชี้วัดองค์กรสุขภาวะ รูปแบบการเรียนรู้ตลอดชีวิต และยุทธศาสตร์การเรียนรู้ตลอดชีวิต ที่สามารถถ่ายทอดไปสู่องค์กรอื่นที่มีคุณลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง
สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ	ผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

8. การตรวจสอบคุณภาพจากการสนทนากลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ

จากการวิเคราะห์ข้อมูลรายกรณีศึกษา การวิเคราะห์เปรียบเทียบระหว่างกรณีศึกษา สังเคราะห์องค์ความรู้จากรายกรณีศึกษา สรุปเป็นตัวชี้วัดองค์กรสุขภาวะ รูปแบบการเรียนรู้ตลอดชีวิตและยุทธศาสตร์การเรียนรู้ตลอดชีวิต ฉบับร่าง ผู้วิจัยนำผลวิจัยฉบับร่างดังกล่าวมาเสนอโดยการจัดประชุมการสนทนากลุ่มเพื่อนำเสนอและตรวจสอบคุณภาพของผลวิจัยฉบับร่างดังกล่าวเพื่อตอบคำถามการวิจัยและสรุปผลการวิจัย

ขั้นตอนที่ 1 การนำเสนอตัวชี้วัดองค์กรสุขภาพ

ขั้นตอนนี้เป็นการพัฒนาตัวชี้วัดสุขภาพองค์กร และการนำเสนอตัวชี้วัดองค์กรสุขภาพ มีลำดับขั้นตอน การพัฒนาตัวชี้วัดสุขภาพองค์กร ดังนี้

ในขั้นตอนของการพัฒนาตัวชี้วัดสุขภาพองค์กรและการทดสอบตัวชี้วัดสุขภาพองค์กร ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีการดำเนินการวิจัยตามลำดับต่อไปนี้

1. วิเคราะห์องค์ประกอบตัวชี้วัดองค์กรสุขภาพจากการวิเคราะห์แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับโมเดลการเสริมสร้างองค์กรสุขภาพ ตามแนวคิดขององค์การอนามัยโลก (WHO, 2010) ตัวชี้วัดองค์กรสุขภาพ เป็น การเสริมสร้างสุขภาพองค์กร ประกอบด้วย การเสริมสร้างสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่ดี การเสริมสร้างสภาพแวดล้อมทางจิตสังคม การสนับสนุนทรัพยากรสุขภาพส่วนบุคคลและการเสริมสร้างความรับผิดชอบต่อสังคม อาทิ ค่านิยมจริยธรรม ภาวะผู้นำ ความผูกพันต่อองค์กรนำข้อมูลจากการวิเคราะห์ไปสร้างแบบแนวคำถามการสัมภาษณ์ข้อมูลเชิงลึก

2. วิเคราะห์ตัวชี้วัดองค์กรสุขภาพจากการสัมภาษณ์ข้อมูลเชิงลึกผู้บริหารและเข้าไปทำการสังเกตอย่างไม่มีส่วนร่วม เพื่อศึกษาวิธีการเสริมสร้างสุขภาพองค์กรและเกิดการเรียนรู้จนกระทั่งสรุปเป็นตัวชี้วัดองค์กรสุขภาพ การเรียนรู้เพื่อใช้องค์ความรู้และเทคโนโลยีและแนวปฏิบัติกิจกรรมในการเสริมสร้างสุขภาพในการทำงานในองค์กรธุรกิจเอกชนโดยใช้แบบสังเกตพฤติกรรมองค์กรเรื่องการสร้างสุขภาพองค์กร พัฒนาขึ้นเพื่อนำมาใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงลึกจากการสังเกตเพื่อประเมินหาแนวการปฏิบัติงานที่ดีในการเสริมสร้างสุขภาพองค์กรขององค์กรธุรกิจเอกชนแล้วนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ไป ทำการวิเคราะห์รายการ วิเคราะห์เปรียบเทียบและสังเคราะห์องค์ความรู้สร้างเป็นตัวชี้วัดองค์กรสุขภาพ (ฉบับร่าง) และตรวจสอบคุณภาพจากการสนทนากลุ่ม

1.1. การตรวจสอบคุณภาพตัวชี้วัดองค์กรสุขภาพจากการสนทนากลุ่ม

การตรวจสอบคุณภาพตัวชี้วัดองค์กรสุขภาพ(ฉบับร่าง) สำหรับองค์กรธุรกิจเอกชน นำตัวชี้วัดไปเป็นกรอบในการจัดสนทนากลุ่มเพื่อประเมินหาแนวการปฏิบัติงานที่ดีในการสร้างสุขภาพขององค์กรธุรกิจเอกชน แล้วนำไปสร้างเป็นตัวชี้วัดสุขภาพองค์กรพิจารณาจำนวน 3 กลุ่ม ได้แก่

1 บุคลากรสังกัดแผนงานเสริมสร้างสุขภาพองค์กรธุรกิจเอกชน (สสส.) 2 บุคลากรในองค์กรธุรกิจเอกชนจำนวน3 กลุ่ม ได้แก่ ผู้บริหารระดับสูง ผู้จัดการฝ่ายพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จำนวน 3 องค์กร 3 ผู้เชี่ยวชาญด้านการศึกษาจากระบบโรงเรียนที่เกี่ยวข้องกับบริบทการทำงานในองค์กรเอกชน

นำข้อเสนอแนะจากผู้ทรงคุณวุฒิมาปรับแก้ให้เกิดความเหมาะสมยิ่งขึ้นและจัดทำตัวชี้วัดองค์กรสุขภาพฉบับสมบูรณ์ นำตัวชี้วัดองค์กรสุขภาพ ฉบับสมบูรณ์มาจัดทำเป็นแบบวัดองค์กรสุขภาพ (ฉบับร่าง) นำแบบวัดสุขภาพองค์กร (ฉบับร่าง) ไปทำการคำนวณหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยส่งไปให้ผู้คุณทรงวุฒิด้านการศึกษาระบบโรงเรียนที่เกี่ยวข้องกับบริบทการทำงานในองค์กรเอกชน บุคลากรสังกัดแผนงานเสริมสร้างสุขภาพองค์กรธุรกิจเอกชน (สสส.) ผู้บริหารระดับสูงและเจ้าหน้าที่ทรัพยากรมนุษย์บุคลากรในองค์กรธุรกิจเอกชน จำนวนประมาณ 5 – 7 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา กำหนดเกณฑ์การทดสอบตัวชี้วัดองค์กรสุขภาพและปรับปรุงแบบวัดสุขภาพองค์กรตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ ส่งแบบวัดไปทดสอบเพื่อเก็บข้อมูลจากองค์กรธุรกิจเอกชน นำข้อมูลที่ได้มาคำนวณค่าความเชื่อมั่นและค่าอำนาจจำแนก

1.2. เกณฑ์การทดสอบตัวชี้วัดองค์กรสุขภาวะ

ผู้วิจัยร่างเกณฑ์การวัดระดับสุขภาวะองค์กรและนำเสนอเกณฑ์การวัดระดับสุขภาวะองค์กร เพื่อให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบคุณภาพของเกณฑ์การวัดผลสุขภาวะองค์กร จากความก้าวหน้าในการเสริมสร้างสุขภาวะองค์กร นำแนวคิดการเปลี่ยนแปลงของ kotter มาแจกแจงเป็นการประมาณค่าคะแนนความก้าวหน้า 5 ระดับ โดยคิดเป็นคะแนนความสำเร็จในการดำเนินงานตามตัวชี้วัดองค์กรสุขภาวะ ประกอบด้วยขั้นตอนการสร้างทีมผู้นำการเปลี่ยนแปลง ขั้นตอนการกำหนดเป้าหมายความสำเร็จ ขั้นตอนการขยายผลความสำเร็จและขั้นตอนการสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร เพื่อคำนวณหาความสอดคล้องและเหมาะสม ตามตารางการวัดระดับสุขภาวะองค์กรและค่าคะแนนความสำเร็จในการเสริมสร้างสุขภาวะองค์กรต่อไปนี้

ตารางที่ 12 เกณฑ์การวัดผลการเสริมสร้างสุขภาวะองค์กรตามตัวชี้วัดองค์กรสุขภาวะ

การประมาณค่า	ระดับความสำเร็จการดำเนินงานด้านสุขภาวะตามตัวชี้วัดองค์กรสุขภาวะ	ร้อยละ
1	น้อยมาก องค์กรยังไม่มี การดำเนินงานตามแผนงานสุขภาวะ	0-20
2	น้อย องค์กรธุรกิจเอกชนสร้างทีมผู้นำส่งเสริมแผนงานสุขภาวะองค์กร	21-40
3	ปานกลาง องค์กรธุรกิจเอกชนกำหนดเป้าหมายความสำเร็จตามแผนงานสุขภาวะ	41-60
4	มาก องค์กรธุรกิจเอกชนขยายผลความสำเร็จตามแผนงานสุขภาวะ	61-80
5	มากที่สุด องค์กรธุรกิจเอกชนสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมตามแผนงานสุขภาวะ	81-100

เกณฑ์การวัดระดับสุขภาวะองค์กรประกอบด้วย การประเมินผลสำเร็จโดยวัดระดับสุขภาวะองค์กรแบบประมาณค่า 5 ระดับ มีหน่วยวิเคราะห์คือ องค์กรธุรกิจเอกชน มีค่าประมาณระหว่าง 1-5 และมีคะแนนระหว่าง 0 ถึง 100 ประกอบด้วย 1) เลือกคำตอบ 1 คือ น้อยมาก องค์กรยังไม่มี การดำเนินงานตามแผนงานสุขภาวะ มีค่าคะแนน = 1 มีความหมาย คือ การดำเนินงานระดับน้อยมาก มีช่วงประเมินคะแนนระหว่าง=0-20, 2) เลือกคำตอบ 2 คือ น้อย องค์กรธุรกิจเอกชนสร้างทีมผู้นำส่งเสริมแผนงานสุขภาวะองค์กร มีค่าคะแนน = 2 มีความหมาย คือ การดำเนินงานระดับน้อย มีช่วงประเมินคะแนนระหว่าง=21-40, 3) เลือกคำตอบ 3 คือ ปานกลาง องค์กรธุรกิจเอกชนกำหนดเป้าหมายความสำเร็จตามแผนงานสุขภาวะ มีค่าคะแนน = 3 มีความหมาย คือ การดำเนินงานระดับปานกลาง มีช่วงประเมินคะแนนระหว่าง=41-60, 4) เลือกคำตอบ 4 คือ มาก องค์กรธุรกิจเอกชนขยายผลความสำเร็จตามแผนงานสุขภาวะ มีค่าคะแนน = 4 มีความหมาย คือ การดำเนินงานระดับมาก มีช่วงประเมินคะแนนระหว่าง=61-80, และ 5) เลือกคำตอบ 5 คือ มากที่สุด องค์กรธุรกิจเอกชนสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมตามแผนงานสุขภาวะ มีค่าคะแนน = 5 มีความหมาย คือ การดำเนินงานระดับมากที่สุด มีช่วงประเมินคะแนนระหว่าง=81-100 ผู้วิจัยนำแนวคิดการประเมินค่าความสำเร็จการดำเนินงานเสริมสร้างสุขภาวะองค์กร 5 ระดับ มาใช้ทดสอบตัวชี้วัดองค์กรสุขภาวะ

ตารางที่ 13 การแปรผลการวัดระดับการเสริมสร้างสุขภาวะองค์กร

คะแนนร้อยละ	ความหมาย
0-20	การเสริมสร้างสุขภาวะในการทำงานระดับน้อยที่สุด
21-40	การเสริมสร้างสุขภาวะในการทำงานระดับน้อย
41-60	การเสริมสร้างสุขภาวะในการทำงานระดับปานกลาง
61-80	การเสริมสร้างสุขภาวะในการทำงานระดับมาก
81-100	การเสริมสร้างสุขภาวะในการทำงานระดับมากที่สุด

การนำค่าคะแนนร้อยละจากการประเมินตามแบบวัดระดับการเสริมสร้างสุขภาวะองค์กร มาแปรผลมีวิธีการคำนวณค่าคะแนนดังนี้ คือ 1) คะแนนร้อยละ 0-20 หมายถึง องค์กรธุรกิจเอกชนมีการเสริมสร้างสุขภาวะในการทำงานระดับน้อยที่สุด 2) คะแนนร้อยละ 21-40 หมายถึง องค์กรธุรกิจเอกชนมีการเสริมสร้างสุขภาวะในการทำงานระดับน้อย 3) คะแนนร้อยละ 41-60 หมายถึง องค์กรธุรกิจเอกชนมีการเสริมสร้างสุขภาวะในการทำงานระดับปานกลาง 4) คะแนนร้อยละ 61-80 หมายถึง องค์กรธุรกิจเอกชนมีการเสริมสร้างสุขภาวะในการทำงานระดับมาก 5) คะแนนร้อยละ 81-100 หมายถึง องค์กรธุรกิจเอกชนมีการเสริมสร้างสุขภาวะในการทำงานระดับมากที่สุด

ผลการตรวจสอบคุณภาพเกณฑ์การวัดระดับสุขภาวะองค์กรโดยผู้ทรงคุณวุฒิพบว่า เกณฑ์การวัดระดับสุขภาวะองค์กรดังกล่าวมีค่าความสอดคล้องและเหมาะสม จึงสรุปได้ว่าเกณฑ์การวัดระดับสุขภาวะองค์กรมีคุณภาพสามารถนำไปตรวจวัดระดับสุขภาวะองค์กรธุรกิจเอกชนได้จริง

1.3. การทดสอบตัวชี้วัดองค์กรสุขภาวะ

นำแบบวัดระดับสุขภาวะองค์กร(ฉบับร่าง) ที่ปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญไปทดลองใช้กับองค์กรธุรกิจเอกชนโดยส่งแบบวัดสุขภาวะองค์กรทางไปรษณีย์ตามที่อยู่ขององค์กรธุรกิจเอกชน ระบุผู้รับเป็นผู้จัดการฝ่ายพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ พร้อมกับจดหมายขอความร่วมมือในการทดสอบตัวชี้วัดองค์กรสุขภาวะสำหรับงานวิจัยครั้งนี้

ผู้วิจัยส่งแบบทดสอบทางไปรษณีย์ไปตามที่อยู่ขององค์กรธุรกิจเอกชนตามบัญชีรายชื่อ โดยส่งถึงผู้อำนวยการฝ่ายพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จำนวน 200 องค์กร องค์กรละ 1 ฉบับ โดยให้เวลาในการตอบคำถามและส่งกลับคืนมาภายในระยะเวลา 2-3 สัปดาห์ เมื่อผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ได้ทำการประเมินผลสุขภาวะองค์กรแล้วให้ส่งกลับคืนมาตามที่อยู่ในการตอบรับ โดยคาดว่าจะมีแบบวัดสุขภาวะองค์กรที่ผ่านการตอบคำถามส่งกลับคืนมา โดยคาดว่าจะได้รับส่งกลับคืนมา คิดเป็นร้อยละ 50 จากนั้นนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมมาวิเคราะห์ดังนี้

วิเคราะห์รายข้อเพื่อหาอำนาจจำแนก (Item – analysis) หรือพลังในการวัดของตัวชี้วัดองค์กรสุขภาวะ โดยการหาความสัมพันธ์ระหว่างข้อคำถามแต่ละข้อกับคะแนนรวมของแบบวัดแต่ละชุด (Item – total correlation) ในแบบวัดทุกชุดโดยเลือกตัดข้อคำถามที่มีความสัมพันธ์ต่ำกว่า 0.3 ทิ้งไป วิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่น(Reliability) ในแบบสอบถามทุกชุด โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - coefficient) ของครอนบาค ที่ระดับ 0.95 นำเสนอในการสนทนากลุ่มเพื่อตรวจสอบคุณภาพ ทำการคัดเลือกและปรับปรุงแก้ไขข้อคำถามเพื่อจัดทำเครื่องมือวัดสุขภาวะองค์กรฉบับสมบูรณ์ นำไปสรุปผลการวิจัยเพื่อนำไปใช้งานจริง

ขั้นตอนที่ 2 การนำเสนอรูปแบบการเรียนรู้ตลอดชีวิตสำหรับองค์กรธุรกิจเอกชนเพื่อการเป็นองค์กรสุขภาวะ

ขั้นตอนนี้เป็นการนำเสนอรูปแบบการเรียนรู้ตลอดชีวิตสำหรับองค์กรธุรกิจเอกชนเพื่อการเป็นองค์กรสุขภาวะ โดยใช้ข้อมูลที่ได้มาจากการทบทวนวรรณกรรม การวิเคราะห์แนวคิดทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมการเรียนรู้ องค์ความรู้ วิธีจัดการเรียนรู้ เกิดการเรียนรู้จนกระทั่งได้ข้อสรุปเกิดเป็นรูปแบบกระบวนการเรียนรู้ตลอดชีวิตขององค์กร และข้อมูลที่ได้จากการศึกษาภาคสนามประกอบด้วย การสัมภาษณ์เชิงลึกผู้บริหารและผู้เกี่ยวข้องในการให้ข้อมูลสำคัญการเรียนรู้จากระบบการกลยุทธมาวิเคราะห์และสังเคราะห์เพื่อพัฒนารูปแบบการเรียนรู้ตลอดชีวิตสำหรับองค์กรธุรกิจเอกชนเพื่อการเป็นองค์กรสุขภาวะ มีรายละเอียดดังนี้

2.1. การพัฒนารูปแบบการเรียนรู้ตลอดชีวิตจากการสังเคราะห์องค์ความรู้

ผู้วิจัยนำผลการวิเคราะห์รูปแบบการเรียนรู้ตลอดชีวิตสำหรับองค์กรธุรกิจเอกชนเพื่อการเป็นองค์กรสุขภาวะ ของกรณีศึกษาที่ดีทั้ง 4 กรณี ที่ได้รับการตรวจสอบจากกรณีศึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้องแล้ว มาทำการสังเคราะห์และบูรณาการเชื่อมโยงจากนั้นสร้างข้อสรุปร่วมของกระบวนการเรียนรู้ตลอดชีวิตจากระบบการกลยุทธเพื่อการเป็นองค์กรสุขภาวะของกรณีศึกษาที่ดีทั้ง 4 กรณี ให้ได้เป็น “ร่างรูปแบบการเรียนรู้ตลอดชีวิตสำหรับองค์กรธุรกิจเอกชนเพื่อการเป็นองค์กรสุขภาวะ” โดยอาศัยแนวคิดทฤษฎีเป็นแผนที่ช่วยนำทางในการดำเนินงาน คือ การเรียนรู้ตลอดชีวิต องค์กรสุขภาวะ และกระบวนการเปลี่ยนแปลงจากระบบการกลยุทธ จากกรอบแนวคิดการวิจัยเพื่อใช้ในการวิเคราะห์กระบวนการเรียนรู้ตลอดชีวิตเพื่อการเป็นองค์กรสุขภาวะ และผลลัพธ์จากการเรียนรู้ตลอดชีวิตที่เกิดจากการเรียนรู้ตลอดชีวิตของผู้นำและผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต

2.2. การตรวจสอบคุณภาพรูปแบบการเรียนรู้ตลอดชีวิตจากการสนทนากลุ่ม

จากการสังเคราะห์องค์ความรู้ นำ “ร่างรูปแบบการเรียนรู้ตลอดชีวิตสำหรับองค์กรธุรกิจเอกชนเพื่อการเป็นองค์กรสุขภาวะ” แล้ว ผู้วิจัยตรวจสอบคุณภาพรูปแบบการเรียนรู้ตลอดชีวิตที่ได้พัฒนาขึ้น โดยมีขั้นตอนการตรวจสอบ ประกอบด้วย 2 ขั้นตอนดังนี้

ตรวจสอบคุณภาพ “ร่างรูปแบบการเรียนรู้ตลอดชีวิตสำหรับองค์กรธุรกิจเอกชนเพื่อการเป็นองค์กรสุขภาวะ” โดยใช้วิธีการนำเสนอในการสนทนากลุ่ม ประกอบด้วยผู้ทรงคุณวุฒิ 2 กลุ่มคือ กลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิด้านการศึกษานอกระบบโรงเรียน และกลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิด้านการองค์กรสุขภาวะ ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์ในการคัดเลือกผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งจะเป็นผู้ตรวจสอบแบบเจาะจง ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย มีรายละเอียดดังนี้

เกณฑ์การคัดเลือกผู้ทรงคุณวุฒิกลุ่มที่ 1 ประกอบด้วย เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการศึกษานอกระบบโรงเรียนที่ผ่านการทำงานมาอย่างน้อย 2 ปี มีประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนรู้ในองค์กรธุรกิจเอกชน มีความยินดีในการให้ข้อมูลการตรวจสอบ “ร่างรูปแบบการเรียนรู้ตลอดชีวิตสำหรับองค์กรธุรกิจเอกชนเพื่อการเป็นองค์กรสุขภาวะ”

เกณฑ์การคัดเลือกผู้ทรงคุณวุฒิกลุ่มที่ 2 ประกอบด้วย เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านองค์กรสุขภาวะที่ผ่านการทำงานมาอย่างน้อย 2 ปี มีประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการเสริมสร้างองค์กรสุขภาวะในองค์กรธุรกิจเอกชน มีความยินดีในการให้ข้อมูลการตรวจสอบ “ร่างรูปแบบการเรียนรู้ตลอดชีวิตสำหรับองค์กรธุรกิจเอกชนเพื่อการเป็นองค์กรสุขภาวะ”

ประเด็นในการตรวจสอบ“ร่างรูปแบบการเรียนรู้ตลอดชีวิตสำหรับองค์กรธุรกิจเอกชนเพื่อการเป็นองค์กรสุขภาวะ” มีดังนี้

1.ความเหมาะสมของ“รูปแบบการเรียนรู้ตลอดชีวิตสำหรับองค์กรธุรกิจเอกชนเพื่อการเป็นองค์กรสุขภาวะ” ที่ผู้วิจัยได้ทำการพัฒนาขึ้น

2.ความเป็นไปได้ในการนำ“รูปแบบการเรียนรู้ตลอดชีวิตสำหรับองค์กรธุรกิจเอกชนเพื่อการเป็นองค์กรสุขภาวะ” ที่ผู้วิจัยได้ทำการพัฒนาขึ้น ไปประยุกต์ใช้สำหรับองค์กรธุรกิจเอกชนอื่น

3.ประโยชน์ในเชิงวิชาการที่จะนำไปใช้ในการกำหนดยุทธศาสตร์การเรียนรู้ตลอดชีวิตเพื่อการเป็นองค์กรสุขภาวะเพื่อเป็นนโยบายส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตสำหรับองค์กรธุรกิจเอกชน

ขั้นตอนที่ 3 การนำเสนอยุทธศาสตร์การเรียนรู้ตลอดชีวิตสำหรับองค์กรธุรกิจเอกชนเพื่อการเป็นองค์กรสุขภาวะ

ขั้นตอนนี้เป็นการพัฒนาและการนำเสนอยุทธศาสตร์การเรียนรู้ตลอดชีวิตสำหรับองค์กรธุรกิจเอกชนเพื่อการเป็นองค์กรสุขภาวะ โดยใช้ข้อมูลที่ได้มาจากการทบทวนวรรณกรรม การวิเคราะห์แนวคิดทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และข้อมูลที่ได้จากการศึกษาภาคสนามประกอบด้วย การสัมภาษณ์เชิงลึกผู้บริหารและผู้เกี่ยวข้องในการให้ข้อมูลสำคัญเกี่ยวกับการเสริมสร้างการเรียนรู้เพื่อพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรจนกระทั่งเกิดการเรียนรู้ในการวางแผนกลยุทธ์เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต ผลลัพธ์ที่ได้จากการศึกษาในขั้นตอนที่ 1 คือ ตัวชี้วัดสุขภาวะองค์กรธุรกิจเอกชน และขั้นตอนที่ 2 คือ รูปแบบการเรียนรู้ตลอดชีวิตในองค์กรธุรกิจเอกชนเพื่อเสริมสร้างสุขภาวะองค์กร มาวิเคราะห์และสังเคราะห์เพื่อจะนำมาใช้เป็นข้อมูลที่สำคัญในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์องค์กรสุขภาวะที่ส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตในองค์กรธุรกิจเอกชน โดยมีขั้นตอนดังนี้

3.1. การพัฒนายุทธศาสตร์การเรียนรู้ตลอดชีวิตเพื่อการเป็นองค์กรสุขภาวะ

นำตัวชี้วัดสุขภาวะองค์กรธุรกิจเอกชนและรูปแบบการเรียนรู้ตลอดชีวิตในองค์กรธุรกิจเอกชนเพื่อเสริมสร้างสุขภาวะองค์กร ผนวกกับแนวคิดแผนยุทธศาสตร์การเรียนรู้ตลอดชีวิตของ UNESCO (2009) แนวคิดองค์กรสุขภาวะขององค์การอนามัยโลก (WHO, 2010) และแนวคิดกระบวนการเปลี่ยนแปลงของ Kotter (2006) มาจัดทำร่างแผนยุทธศาสตร์การเรียนรู้ตลอดชีวิตเพื่อการเป็นองค์กรสุขภาวะส่งเสริมสำหรับผู้เรียนรู้ตลอดชีวิตในองค์กรธุรกิจเอกชนในเชิงทฤษฎี จากนั้นเก็บรวบรวมข้อมูลในเชิงลึกจากการสังเกตอย่างไม่มีส่วนร่วมและเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสารที่เกี่ยวข้องกับแผนยุทธศาสตร์ขององค์กรธุรกิจเอกชน เช่น วิทยุทัศน์ พันธกิจ โครงการ กิจกรรมและแนวปฏิบัติต่างๆขององค์กรที่มีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ขององค์กร เพื่อนำมาปรับปรุงแผนยุทธศาสตร์การเรียนรู้ตลอดชีวิตสำหรับองค์กรธุรกิจเอกชนเพื่อการเป็นองค์กรสุขภาวะ(ฉบับร่าง)

3.2. การตรวจสอบคุณภาพยุทธศาสตร์การเรียนรู้ตลอดชีวิตจากการสนทนากลุ่ม

จากการสังเคราะห์องค์ความรู้ด้านยุทธศาสตร์การเรียนรู้ตลอดชีวิตสำหรับองค์กรธุรกิจเอกชนเพื่อการเป็นองค์กรสุขภาวะนำไปเป็นกรอบในการตรวจสอบคุณภาพการจัดสนทนากลุ่มเพื่อประเมินหากกลยุทธ์ในการปฏิบัติงานที่ดีในการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตและสร้างสุขภาวะขององค์กรธุรกิจเอกชน แล้วนำไปพัฒนายุทธศาสตร์การเรียนรู้ตลอดชีวิตสำหรับองค์กรธุรกิจเอกชนเพื่อการเป็นองค์กรสุขภาวะโดยผ่านการพิจารณาจากกรณีศึกษาที่ดีจำนวน 3 กลุ่ม ได้แก่ บุคลากรสังกัดแผนงานเสริมสร้างสุขภาวะองค์กรธุรกิจเอกชน (สสส.) บุคลากรในองค์กรธุรกิจเอกชนจำนวน 3 กลุ่ม ได้แก่

ผู้บริหารระดับสูง เจ้าหน้าที่ทรัพยากรมนุษย์และผู้แทนบุคลากร จำนวน 3 องค์กร ผู้เชี่ยวชาญด้านการศึกษานอกระบบโรงเรียนที่เกี่ยวข้องกับบริบทการทำงานในองค์กรธุรกิจเอกชน

นำข้อเสนอแนะจากผู้ทรงคุณวุฒิมาปรับแก้ และจัดทำยุทธศาสตร์การเรียนรู้ตลอดชีวิตสำหรับองค์กรธุรกิจเอกชนเพื่อการเป็นองค์กรสุขภาวะ ฉบับสมบูรณ์

นำยุทธศาสตร์การเรียนรู้ตลอดชีวิตสำหรับองค์กรธุรกิจเอกชนเพื่อการเป็นองค์กรสุขภาวะ ฉบับสมบูรณ์ไปเสนอต่อ ผู้บริหารระดับสูงขององค์กรธุรกิจเอกชน จำนวน 3 องค์กรเพื่อผ่านการตรวจสอบและรับรองจากนั้นจึงจะถือว่า แผนยุทธศาสตร์การส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตเพื่อการก้าวเป็นองค์กรสุขภาวะนั้นมีความทันสมัยครบถ้วนชัดเจนถูกต้องและสมบูรณ์

ขั้นตอนนี้เป็นการพัฒนายุทธศาสตร์การเรียนรู้ตลอดชีวิตเพื่อการเป็นองค์กรสุขภาวะเพื่อเป็นนโยบายส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตสำหรับองค์กรธุรกิจเอกชนโดยผู้วิจัยนำร่างข้อเสนอยุทธศาสตร์การเรียนรู้ตลอดชีวิตสำหรับองค์กรธุรกิจเอกชนเพื่อการเป็นองค์กรสุขภาวะ จัดส่งให้ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเพื่อกลับกรอกเป็นรายบุคคลก่อนล่วงหน้าสองสัปดาห์ จากนั้นขอสัมภาษณ์ข้อมูลความคิดเห็นและข้อเสนอแนะแต่ละท่าน นำข้อมูลที่ได้จากความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิแต่ละท่านมาปรับปรุงแก้ไขยุทธศาสตร์การเรียนรู้ตลอดชีวิต จากนั้นนำเสนอยุทธศาสตร์การเรียนรู้ตลอดชีวิตเพื่อการเป็นองค์กรสุขภาวะเพื่อเป็นผลงานวิจัยเพื่อให้มีการนำไปประยุกต์ใช้สำหรับองค์กรธุรกิจเอกชนและเครือข่ายที่เกี่ยวข้องภายใต้เงื่อนไขและบริบทเฉพาะของตน รวมถึงการนำผลการวิจัยไปใช้สำหรับเป็นข้อมูลประกอบการกำหนดยุทธศาสตร์การเรียนรู้ตลอดชีวิตในการจัดการศึกษาสำหรับองค์กรธุรกิจเอกชนของหน่วยงานและองค์กรที่เกี่ยวข้องเพื่อสนับสนุนกิจกรรมการเรียนรู้ตลอดชีวิตสำหรับองค์กรธุรกิจเอกชนและเครือข่ายที่เกี่ยวข้องเพื่อการเป็นองค์กรสุขภาวะ

ผู้วิจัยออกแบบวิธีการวิจัยเพื่อศึกษาการดำเนินงานด้านสุขภาวะ การเรียนรู้การสั่งสมประสบการณ์จากการวางแผนกลยุทธ์ของกรณีศึกษาองค์กรธุรกิจเอกชน ประกอบด้วยกระบวนการวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อพัฒนาและทดสอบตัวชี้วัดองค์กรสุขภาวะ พัฒนารูปแบบการเรียนรู้ตลอดชีวิตและพัฒนายุทธศาสตร์การเรียนรู้ตลอดชีวิตสำหรับองค์กรธุรกิจเอกชนเพื่อการเป็นองค์กรสุขภาวะดังนี้ การวิจัยครั้งนี้ใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ ประชากรและกลุ่มตัวอย่างได้แก่องค์กรธุรกิจเอกชนที่มีแนวปฏิบัติในการเสริมสร้างสุขภาวะที่ดี มีผลการดำเนินงานที่ผ่านได้รับรางวัลการบริหารจัดการดีเด่นและเข้าร่วมกิจกรรมเสริมสร้างองค์กรสุขภาวะกับส.ส. การคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างเพื่อเป็นกรณีศึกษาที่ดีจำนวน 4 องค์กรใช้เกณฑ์ตามที่กลุ่มผู้เชี่ยวชาญกำหนด เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้แก่แนวคำถามการสัมภาษณ์ข้อมูลเชิงลึก แบบสังเกตและแนวคำถามการอภิปรายสนทนากลุ่ม การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัยจากกลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิใช้การคำนวณค่าความสอดคล้อง การเก็บรวบรวมข้อมูลได้แก่ การลงพื้นที่ศึกษากรณีศึกษาที่ดีเพื่อสัมภาษณ์ผู้บริหารและการสนทนากลุ่มผู้จัดการ การวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ การวิเคราะห์เชิงเนื้อหาการดำเนินงานด้านสุขภาวะโดยใช้โปรแกรม ATLAS.Ti เป็นเครื่องมือช่วยวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลภูมิหลังการดำเนินงานด้านสุขภาวะรายกรณีศึกษาและวิเคราะห์เปรียบเทียบการเสริมสร้างสุขภาวะระหว่างกรณีศึกษาตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยในบทที่ 4 ต่อไป

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

บทนี้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อสร้างข้อสรุปที่เกี่ยวข้องกับตัวชี้วัดองค์กรสุขภาวะ รูปแบบกระบวนการการเรียนรู้ตลอดชีวิตและยุทธศาสตร์การเรียนรู้ตลอดชีวิต เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพจากการสัมภาษณ์เชิงลึกการสังเกตจากการลงพื้นที่ 4 กรณีศึกษา ประกอบด้วย กรณีศึกษาที่ 1 โรงพยาบาลเอกชน กรณีศึกษาที่ 2 สถานประกอบการสะดวกซื้อ กรณีศึกษาที่ 3 สถานประกอบการร้านอาหาร และกรณีศึกษาที่ 4 โรงงานผลิตชิ้นส่วนคอมพิวเตอร์ การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ แบ่งเป็น 2 ตอน ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลภูมิหลังการดำเนินงานด้านสุขภาวะรายกรณีศึกษาแต่ละกรณีศึกษาจะทำการวิเคราะห์ข้อมูลในประเด็นภูมิหลังการดำเนินงานด้านสุขภาวะที่มีความสัมพันธ์สอดคล้องและเชื่อมโยงกับ ความเป็นมาขององค์กร นโยบายการดำเนินงานด้านสุขภาวะ แผนงานสุขภาวะ การเสริมสร้างสุขภาวะ ตัวชี้วัดองค์กรสุขภาวะ ความรู้และเทคโนโลยี รูปแบบการเรียนรู้ตลอดชีวิตเพื่อการเป็นองค์กรสุขภาวะ ผลลัพธ์จากการเรียนรู้ตลอดชีวิต และกลยุทธ์การเรียนรู้นำเสนอรายกรณีศึกษาตามลำดับและตอนที่ 2 การวิเคราะห์เปรียบเทียบภูมิหลังการดำเนินงานด้านสุขภาวะระหว่างกรณีศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลจากการทดสอบตัวชี้วัดองค์กรสุขภาวะจากนั้นผู้วิจัยทำการวิเคราะห์เปรียบเทียบภาพการดำเนินงานด้านสุขภาวะระหว่างกรณีศึกษาที่ดีเพื่อแสดงถึงหลักแนวคิดและการเรียนรู้จากการเสริมสร้างสุขภาวะตามแผนงานสุขภาวะ และสรุปภาพรวมของตัวชี้วัดองค์กรสุขภาวะ รูปแบบการเรียนรู้ตลอดชีวิตและยุทธศาสตร์การเรียนรู้ตลอดชีวิตสำหรับองค์กรธุรกิจเอกชนเพื่อการเป็นองค์กรสุขภาวะในระยะ 5 ปีข้างหน้า(พ.ศ.2556-2560) เพื่อนำไปสร้างข้อสรุปและตอบคำถามการวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยตามลำดับดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลภูมิหลังการดำเนินงานด้านสุขภาวะรายกรณีศึกษา

การลงพื้นที่ศึกษากรณีตัวอย่างที่ดีเพื่อทำการเก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหาเพื่อสร้างข้อสรุปสำหรับงานวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้อธิบายปรากฏการณ์การเรียนรู้ตลอดชีวิตจากกิจกรรมการเสริมสร้างสุขภาวะที่ได้พบเห็น ในช่วงเวลาตามแผนการวิจัยเพื่อนำการเรียนรู้ในบริบทและสภาพแวดล้อมที่แตกต่างกันมาสรุปและสังเคราะห์องค์ความรู้เพื่อประโยชน์ในการศึกษาการก้าวข้ามให้พ้นจากวิกฤติปัญหาเพื่อการเปลี่ยนผ่านขององค์กรธุรกิจเอกชนในประเทศไทยไปสู่การเป็นองค์กรสุขภาวะที่มั่นคงยั่งยืน กลุ่มตัวอย่าง 4 กรณีศึกษาประกอบด้วยองค์กรธุรกิจเอกชนที่เข้าร่วมกิจกรรมเสริมสร้างสุขภาวะเป็นองค์กรที่มีแนวปฏิบัติที่ดีและได้รับรางวัลรับรองคุณภาพจากการดำเนินธุรกิจ ผู้วิจัยได้นำข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึกและสังเกตการณ์ในประเด็นที่มีเนื้อหาเชื่อมโยงกัน ความเป็นมาขององค์กร นโยบายการดำเนินงานด้านสุขภาวะ แผนงานสุขภาวะ ตัวชี้วัดองค์กรสุขภาวะ ความรู้และเทคโนโลยี รูปแบบการเรียนรู้ตลอดชีวิตเพื่อการเป็นองค์กรสุขภาวะ ผลลัพธ์จากการเรียนรู้ตลอดชีวิต และกลยุทธ์การเรียนรู้ตลอดชีวิตเพื่อการเป็นองค์กรสุขภาวะ การดำเนินงานสุขภาวะที่ทำให้องค์กรเกิดการเรียนรู้ทั้งอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ บุคลากรเกิด

การเรียนรู้และสั่งสมประสบการณ์จากการทำงานอยู่ตลอดเวลาจนกระทั่งสามารถเข้าใจกระบวนการเสริมสร้างสุขภาวะองค์กรได้เป็นอย่างดี การดำเนินการแบ่งขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยเป็น ขั้นตอนการวิเคราะห์ตัวชี้วัดองค์กรสุขภาวะ ขั้นตอนการวิเคราะห์รูปแบบการเรียนรู้ตลอดชีวิต และขั้นตอนการวิเคราะห์ยุทธศาสตร์การเรียนรู้ตลอดชีวิต โดยรวบรวมข้อมูลที่ได้มาทำการวิเคราะห์ด้วยวิธีการวิเคราะห์เนื้อหาเพื่อสร้างข้อสรุป โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ATLAS.Ti ในการช่วยประมวลผลการวิเคราะห์รายกรณีศึกษาและการวิเคราะห์เปรียบเทียบ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแต่ละกรณีศึกษาที่นำเสนอ ดังนี้

กรณีศึกษาที่ 1 : โรงพยาบาลเอกชน

กรณีศึกษาที่ 1 เป็นโรงพยาบาลเอกชนที่มีชื่อเสียงในการให้บริการรักษาผู้ป่วยซึ่งเป็นที่ยอมรับและไว้วางใจได้รับความนิยมนอกจากชาวไทยและชาวต่างชาติมีชื่อเสียงเป็นที่รู้จักกันอย่างแพร่หลาย มีบทบาทสำคัญในการช่วยเหลือทำประโยชน์เพื่อสังคมหลายอย่างเช่น โครงการหน่วยแพทย์เคลื่อนที่เพื่อผ่าตัดหัวใจแก่ผู้ยากไร้ การดูแลรักษาผู้ป่วย เป็นที่พึ่งในยามเจ็บไข้ของประชาชน เป็นต้น แต่ละวันมีผู้ป่วยหมุนเวียนสับเปลี่ยนเข้ามารับการรักษาจากทางโรงพยาบาลเป็นจำนวนมากมีทั้งผู้ป่วยชาวไทยและชาวต่างชาติ ทั้งผู้ป่วยในและผู้ป่วยนอก ผู้ป่วยรายใหม่เดินทางเข้ามาผู้ป่วยที่ได้รับการรักษามีอาการดีแล้วเดินทางกลับบ้าน ฝ่ายต้อนรับจะให้บริการอำนวยความสะดวกกับผู้ป่วยและญาติของผู้ป่วยอย่างดีทั้งผู้ป่วยที่กำลังเข้ามาใหม่และผู้ป่วยที่จะเดินทางกลับบ้าน ทางโรงพยาบาลมีบริการห้องพักสำหรับญาติผู้ป่วยที่เดินทางมาด้วยเพื่อให้ญาติได้มีโอกาสดูแลผู้ป่วยอย่างใกล้ชิด ทีมแพทย์และพยาบาลต้องพร้อมอยู่ตลอดเวลาและต้องให้การดูแลเอาใจใส่ในการดูแลรักษาผู้ป่วยอย่างเอื้ออาทรประดุจญาติมิตร จึงทำให้เวลาทำงานต้องยืดหยุ่นต้องสับเปลี่ยนกันปฏิบัติหน้าที่ดูแลรักษาผู้ป่วยตลอด 24 ชั่วโมง พนักงานทั้งส่วนหน้าและส่วนหลังต้องทำงานอย่างสอดประสานกันอย่างดี การทำงานอย่างมีความสุขของโรงพยาบาลจึงเป็นสิ่งที่สัมผัสและสังเกตเห็นได้ง่าย สภาพแวดล้อมและบรรยากาศการทำงานต้องเอื้ออำนวยต่อการทำงานร่วมกันทั้งส่วนหน้าและส่วนหลังเป็นทีมงานที่เข้มแข็ง ถึงแม้ว่าบางครั้งการทำงานอาจดูยุ่งยากลำบากเพียงใดแต่ผู้ปฏิบัติหน้าที่ต้องมีใจเปิดกว้างพร้อมที่จะเสียสละเวลาทำงานเพื่อดูแลรักษาพยาบาลผู้ป่วยอย่างเต็มความสามารถ มีจุดแข็งในการทำประโยชน์แก่สังคมในเชิงเศรษฐกิจเป็นสถานประกอบการที่สร้างรายได้ให้แก่ประเทศจำนวนมาก มีการว่าจ้างบุคลากรและดำเนินธุรกิจเพื่อแสวงหากำไร บทบาททางสังคมเป็นหล่อหลอมรวมจิตใจของพนักงานในองค์กร สร้างอนาคตการประกอบอาชีพให้แก่พนักงานและที่สำคัญคือเป็นแหล่งความรู้ประสบการณ์ แหล่งการเรียนรู้และการประกอบอาชีพของบุคคลกลุ่มหนึ่ง เพื่อสร้างความก้าวหน้าและความมั่นคงในการประกอบอาชีพ

1. การวิเคราะห์ภูมิหลังการดำเนินงานด้านสุขภาวะโรงพยาบาลเอกชน

การลงพื้นที่กรณีศึกษาที่ 1 สถานประกอบการโรงพยาบาลเอกชน ผู้วิจัยได้สัมภาษณ์ผู้บริหารผู้จัดการและหัวหน้างานผู้เกี่ยวข้องกับแผนงานสุขภาวะองค์กร สังเกตพฤติกรรมการเรียนรู้จากการทำงาน การจัดกิจกรรมและสภาพแวดล้อมภายในโรงพยาบาลเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์สภาพแวดล้อมที่เชื่อมโยงกับตัวชี้วัดองค์กรสุขภาวะ รูปแบบการเรียนรู้ตลอดชีวิตและกลยุทธ์การเรียนรู้ตลอดชีวิตได้แก่ ความเป็นมาขององค์กร นโยบายการดำเนินงานด้านสุขภาวะ แผนงาน

สุขภาพ องค์ความรู้และเทคโนโลยี ผลลัพธ์จากการเรียนรู้ตลอดชีวิต การศึกษานี้แบ่งเนื้อหาการวิเคราะห์เป็น 3 ตอนตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ตัวชี้วัดองค์กรสุขภาพ ตอนที่ 2 การวิเคราะห์รูปแบบการเรียนรู้ตลอดชีวิต ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ยุทธศาสตร์การเรียนรู้ตลอดชีวิต เพื่อนำข้อมูลมาทำการวิเคราะห์และเปรียบเทียบระหว่างกรณีศึกษา สร้างข้อสรุปและนำไปสู่การตอบคำถามการวิจัย

1.1 โรงพยาบาลเอกชน :ความเป็นมาขององค์กร

ก่อตั้งขึ้นตามเจตนารมณ์ของผู้ถือหุ้นและเปิดให้บริการเพื่อรักษาผู้ป่วยมาตั้งแต่ปี 2523 ถึงปัจจุบันบริหารงานโดยคณะผู้บริหารมืออาชีพจากนานาประเทศ มีแพทย์ผู้เชี่ยวชาญและทันตแพทย์กว่า 1,000 คน พยาบาลกว่า 800 คน พนักงานประจำกว่า 3,000 คน และพนักงานนอกเวลาหมุนเวียนประมาณ 300 คน มุ่งมั่นปฏิบัติตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดีเพื่อการบริหารจัดการธุรกิจที่มีความโปร่งใส เพื่อสร้างความเชื่อมั่นและตอบสนองต่อความต้องการแก่ผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่ายยกระดับมาตรฐานการบริการเพื่อก้าวสู่การแข่งขันในระดับสากล บริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อดูแลผู้ป่วยทุกคนได้รับการรักษาอย่างดีที่สุด มีขีดความสามารถรองรับผู้ป่วยนอกถึง 3,000 คนต่อวันแต่ละปีให้บริการรักษาผู้ป่วยมากกว่า 1.2 ล้านคนจาก 190 ประเทศทั่วโลกซึ่งเป็นชาวต่างชาติถึงกว่า 430,000 คน นอกจากนี้ยังมีการบริการห้องพักให้กับผู้ป่วยและญาติชาวต่างชาติเทียบเท่ากับมาตรฐานโรงแรม เพื่ออำนวยความสะดวกให้กับผู้เดินทางมารับบริการจากต่างประเทศ บริการแนะนำอาหารไทยและการท่องเที่ยวทั่วประเทศไทย

ผลการดำเนินงานที่ผ่านมาเป็นที่ยอมรับและได้รับรางวัลแห่งความภาคภูมิใจเป็นโรงพยาบาลเอกชนแห่งแรกในประเทศไทยที่ได้รับการประกาศรับรองคุณภาพโรงพยาบาลไทย เป็นโรงพยาบาลแห่งแรกในเอเชียที่ได้รับการรับรองคุณภาพโรงพยาบาลระดับสากล ตามมาตรฐานการรับรองของสหรัฐอเมริกา ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2545 ต่อเนื่องในปี 2548 และ 2551 เป็นโรงพยาบาลแห่งแรกนอกสหรัฐอเมริกาที่ได้รับการรับรองคุณภาพโรงพยาบาลระดับสากล สำหรับมาตรฐานการรักษาพยาบาลเฉพาะโรคพร้อมกัน คือโรคหลอดเลือดสมองตีบและโรคกล้ามเนื้อหัวใจตายอย่างเฉียบพลัน เป็นโรงพยาบาลแห่งแรกของไทยที่ได้รับรางวัลยอดเยี่ยม ประเภทสถานพยาบาลที่ส่งเสริมสนับสนุนการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ จากการประกาศรางวัลอุตสาหกรรมท่องเที่ยวไทย ครั้งที่ 7 ประจำปี 2551 จัดโดยการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย เป็นบริษัทอันดับ 4 จาก 10 บริษัทชั้นนำของไทยในภาพรวมจากผลสำรวจผู้อ่านหนังสือพิมพ์วอลล์สตรีท เจอร์นัล เอเชีย ปี 2551 และบริษัทอันดับ 1 ในด้านคุณภาพและบริการสำหรับการรักษาพยาบาลผู้ป่วย เป็นโรงพยาบาลแห่งแรกที่ได้รับรางวัลองค์กรนวัตกรรมเด่นแห่งปี 2551 จากคณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เป็นผู้นำในการให้บริการทางการแพทย์ในประเทศไทย และในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้

จุดเปลี่ยนที่ทำให้โรงพยาบาลแห่งนี้หันมาสนใจเข้าร่วมกิจกรรมตามแผนงานสุขภาพองค์กร คือ โรงพยาบาลได้ตระหนักถึงการบริการทางการแพทย์พนักงานจะต้องทำงานอย่างมีคุณค่าเห็นการบริการผู้ป่วยอย่างเอื้ออาทร บุคลากรควรมีความพร้อมในการบริการและดูแลผู้ป่วยอย่างดีการเสริมสร้างสุขภาพในการทำงานจึงเป็นเรื่องสำคัญ นอกจากนี้โรงพยาบาลมีนโยบายการพัฒนาจุดแข็งขององค์กร ได้แก่ การพัฒนาบุคลากรและการเสริมสร้างสุขภาพองค์กร เพื่อเพิ่มพูนสมรรถนะ ทักษะ

ความรู้ความสามารถ ทักษะคติในการทำงาน คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรและการเสริมสร้างสุขภาวะการทำงานในองค์กร การหล่อหลอมค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรตามแบบฉบับของโรงพยาบาลเป็นปัจจัยที่สำคัญในการสร้างความสุขในการทำงาน การทำงานอย่างมีประสิทธิภาพย่อมเกิดจากการสร้างแรงจูงใจด้วยการทำงานอย่างมีความสุขของพนักงานพนักงานคือทรัพยากรที่สำคัญยิ่ง เราจึงมุ่งมั่นเสริมสร้างสุขภาวะในการทำงานและสำรวจความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรอย่างต่อเนื่องเพื่อปรับปรุงนโยบายการดำเนินการอย่างต่อเนื่องการวางแผนงานสุขภาวะองค์กร การพัฒนาวิธีการและจัดกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง เพื่อตอบสนองความต้องการบุคลากรทุกกลุ่มเป้าหมาย เพื่อสร้างความสุขในการทำงานทั่วทั้งองค์กร ความสำเร็จดังกล่าวเกิดจากผู้บริหารและผู้มีส่วนได้เสียมีข้อมูลสำคัญจากการดำเนินงานตามแนวปฏิบัติที่ดีในการตัดสินใจและการเปลี่ยนแปลงไปสู่สิ่งใหม่ที่ดีกว่าเดิมโดยกำหนดนโยบายในการดำเนินงานที่ชัดเจนและสามารถสื่อสารวิสัยทัศน์เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติที่เป็นจริง

การดำเนินงานของโรงพยาบาลมีความสอดคล้องกับกลยุทธ์เพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายความสำเร็จ ทำให้องค์กรเกิดการเรียนรู้ตลอดเวลาและสิ่งสมประสงค์งานจนกระทั่งสามารถปรับเปลี่ยนรูปแบบการดำเนินงานมาสู่การเสริมสร้างสุขภาวะองค์กรเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้มีส่วนได้เสีย โดยให้คุณค่าความสำคัญกับแผนงานสุขภาวะเพื่อปรับปรุงการทำงานให้มีประสิทธิภาพ คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร ค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร แนวปฏิบัติที่ดี สถานการณ์และสภาพแวดล้อมเพื่อแก้ไขปัญหาในการดำเนินงานอย่างเหมาะสม ขยายขีดความสามารถและความสำเร็จในการดำเนินงานอย่างต่อเนื่องจนได้รับการยอมรับจากหลายหน่วยงาน ซึ่งเห็นได้จากหลักฐานแห่งความสำเร็จรางวัลที่ได้รับ ซึ่งเป็นผลจากการดำเนินนโยบายที่มีความชัดเจนสอดคล้องกับบริบท สถานการณ์ สภาพแวดล้อมของโรงพยาบาลอันนำไปสู่การทำงานที่ก้าวหน้า

1.2 โรงพยาบาลเอกชน :นโยบายการดำเนินงานด้านสุขภาวะ

โรงพยาบาลดำเนินงานด้านสุขภาวะภายใต้วิสัยทัศน์ความก้าวหน้าทางวิทยาการและการบริการแห่งความเป็นหนึ่งพันธุกิจบนพื้นฐานการให้บริการรักษาพยาบาลอย่างเอื้ออาทรและได้มาตรฐานระดับโลก มุ่งมั่นให้การบริการอย่างมีคุณภาพและมีความเป็นมืออาชีพทำให้องค์กรเกิดการเรียนรู้ตลอดเวลาและสิ่งสมประสงค์งานจนกระทั่งสามารถ สร้างความพึงพอใจแก่ผู้ป่วยในด้านการดูแลรักษาพยาบาลและการบริการ สร้างความพึงพอใจแก่พนักงานผู้ให้บริการ พัฒนาการให้บริการอย่างต่อเนื่องเพื่อตอบสนองความต้องการของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง โดยมีนโยบายการปฏิบัติงานที่มุ่งมั่นให้บริการเพื่อสร้างความพึงพอใจให้แก่ลูกค้า มุ่งมั่นในการพัฒนาด้าน การศึกษา การเรียนการสอน การเพิ่มศักยภาพและระบบสวัสดิการที่ดีต่อแพทย์ พยาบาล และบุคลากรของโรงพยาบาล ปรับปรุงคุณภาพและความปลอดภัยอย่างต่อเนื่อง มุ่งมั่นที่ก้าวสู่ความเป็นเลิศทางวิชาชีพและนวัตกรรมทางการแพทย์อย่างต่อเนื่อง การให้บริการแบบวัฒนธรรมไทย แก่ผู้ป่วยทุกชาติ ภาษา และวัฒนธรรมอย่างเท่าเทียมกัน มุ่งมั่นพัฒนาการบริการทุกขั้นตอนให้ได้มาตรฐานระดับโลก ปฏิบัติต่อผู้ป่วยด้วยความซื่อสัตย์ มีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน และคงไว้ซึ่งจริยธรรม ทำงานร่วมกันเป็นทีมและแลกเปลี่ยนสิ่งที่เรียนรู้แก่กันและกัน เป็นองค์กรที่ยึดมั่นในความรับผิดชอบต่อสังคม นโยบายของโรงพยาบาลเป็นแนวทางสำหรับปฏิบัติงานเพื่อตัดสินใจและแก้ไขปัญหาการดำเนินงานอย่างถูกต้องและบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

“วิสัยทัศน์การดำเนินงานของโรงพยาบาลคือการสร้างความก้าวหน้าทางวิทยาการและการบริการแห่งความเป็นหนึ่งในระดับมาตรฐานสากลโดยกำหนดพันธกิจให้อยู่บนพื้นฐานการให้บริการรักษาพยาบาลอย่างเอื้ออาทรและได้มาตรฐานระดับโลก มุ่งมั่นให้การบริการอย่างมีคุณภาพและมีความเป็นมืออาชีพ มุ่งมั่นพัฒนาบุคลากรอย่างเต็มศักยภาพ”

การเสริมสร้างสุขภาวะองค์กรเป็นนโยบายหนึ่งเพื่อตอบสนองต่อความต้องการของผู้มีส่วนได้เสีย จากการสัมภาษณ์ผู้บริหาร พบว่า นโยบายที่ชัดเจนจะนำไปสู่การปฏิบัติได้อย่างถูกต้องและได้ผลจริง อาทิ นโยบายการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ นโยบายการพัฒนาสมรรถนะบุคลากร นโยบายการเสริมสร้างสุขภาวะองค์กร นโยบายการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน นโยบายการมีส่วนร่วมเพื่อช่วยเหลือและรับผิดชอบต่อสังคม นโยบายการคุ้มครองผู้ป่วย และนโยบายการรักษาความผูกพันที่ดีกับผู้ป่วย นโยบายการสื่อสารตรงจากผู้บริหารถึงพนักงาน เป็นกิจกรรม การจัดประชุมใหญ่ พนักงานทุกคนจึงให้ความสำคัญกับการประชุม คณะผู้บริหารมาพบและพูดคุยกับพนักงานด้านนโยบาย ทิศทางในการดำเนินงาน รวมถึงผลประกอบการของโรงพยาบาล และสิ่งสำคัญของกิจกรรมนี้คือ การเปิดโอกาสให้พนักงานซักถามข้อสงสัย ซึ่งพบว่า ส่วนมากคำถามที่เกิดขึ้นในเวทีนี้คือ พนักงานตระหนักถึงความสำคัญและอยากจะช่วยให้องค์กรพัฒนาเรื่องบริการให้กับคนไข้ ซึ่งผลเป็นที่น่าพึงพอใจสำหรับผู้บริหารเพราะทำให้ได้มุมมองและข้อเสนอแนะที่ดีจากพนักงานมากมาย เท่ากับผู้บริหารได้ใช้เวทีนี้ในการตอบคำถาม ชี้แจง และสื่อสาร กับพนักงานโดยตรง ลดความคลาดเคลื่อนในการสื่อสารได้อย่างมาก

นโยบายการพัฒนาขีดความสามารถในการเรียนรู้ของพนักงานทั้งจากภายนอกองค์กรและภายในองค์กรเอง อาทิ เรียนรู้แบบในระบบ นอกกระบบ และการเรียนรู้ตามอัธยาศัย มีพี่เลี้ยงช่วยเหลือดูแล ซึ่งเป็นส่วนสำคัญในการสร้างวัฒนธรรมการทำงานแบบครอบครัว จัดฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง รวมถึงสนับสนุนให้พนักงานเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านทางอินเทอร์เน็ต ซึ่งสามารถเข้าไปแลกเปลี่ยนความรู้ได้ รวมถึงเปิดโอกาสในการสร้างความก้าวหน้าของพนักงานอย่างต่อเนื่องตามความเหมาะสมกับบริบทเฉพาะในการทำงานจัดผลตอบแทนในการทำงานให้กับพนักงานอย่างเหมาะสม ได้แก่ เงินเดือน สวัสดิการ เช่น ที่พัก รถรับส่ง สิทธิการตรวจสุขภาพประจำปี วงเงินค่ารักษาพยาบาล หนึ่งแสนห้าหมื่นบาทต่อปีและส่วนลดสำหรับครอบครัวพนักงาน

“นโยบายด้านสุขภาวะของโรงพยาบาลให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากร การฝึกอบรมทั้งภายในและภายนอกองค์กร การเรียนรู้อย่างเป็นทางการและการเรียนรู้ตามอัธยาศัย การบริการรักษาผู้ป่วย ความรับผิดชอบต่อสังคม และการรักษาสิ่งแวดล้อม”

นโยบายการรักษาผู้ป่วย ให้ความสำคัญคุ้มครองผู้ป่วยโดยให้บริการอย่างมีจริยธรรมและมีคุณภาพสูง โดยคำนึงถึงความปลอดภัยและความพึงพอใจของผู้ป่วย และประสิทธิภาพในการ

ให้บริการเป็นสำคัญ คณะกรรมการของโรงพยาบาลมีหน้าที่ในการดูแลพิทักษ์สิทธิผู้ป่วยนอกจากนี้ โรงพยาบาลมีแผนกที่ดูแลและพัฒนาคุณภาพของการบริการผู้ป่วยอย่างต่อเนื่องโดยคำนึงถึงความ ต้องการและความคิดเห็นของผู้ป่วย พร้อมทั้งรับข้อร้องเรียนของผู้ป่วย นอกจากนี้ยังมีการวัดระดับ ความผูกพันของลูกค้าและผู้ป่วยที่มีต่อโรงพยาบาล โดยใช้หน่วยงานภายนอกในการวัดผล เพื่อนำไป ปรับปรุงการให้บริการผู้ป่วยอย่างต่อเนื่อง เพื่อรักษาความผูกพันของผู้ป่วยให้อยู่กับโรงพยาบาลใน ระยะยาวทำให้พนักงานเกิดการเรียนรู้สร้างความเข้าใจการปฏิบัติหน้าที่ให้ดียิ่งขึ้นเพื่อสามารถ ตอบสนองความต้องการของผู้ป่วยได้ดียิ่งขึ้น

นโยบายความรับผิดชอบต่อสังคมการมีส่วนร่วมในการช่วยเหลือสังคมจัดตั้งคณะกรรมการ ด้านความรับผิดชอบต่อสังคมขึ้น เพื่อกำกับดูแลและกำหนดแนวทางการดำเนินโครงการเพื่อสังคมให้ มีประสิทธิภาพ โดยการจัดกิจกรรมส่งเสริมสังคมของบริษัทจะมุ่งเน้นการส่งเสริมสุขภาพและการ ส่งเสริมความรู้ด้านสุขภาพกิจกรรมส่งเสริมสังคม

นโยบายด้านสิ่งแวดล้อม โรงพยาบาลให้ความสำคัญต่อการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมและ ทรัพยากรธรรมชาติ มีความมุ่งมั่นที่จะอนุรักษ์พลังงาน สิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ โดยให้ การสนับสนุนกิจกรรมเพื่อรักษาไว้ซึ่งความปลอดภัยและสุขอนามัยขององค์กรและชุมชน โดยยึด หลักการปฏิบัติ โรงพยาบาลกำหนดนโยบายการปฏิบัติงานด้านความปลอดภัย การจัดการ สิ่งแวดล้อมและอาชีวอนามัยที่สอดคล้องตามกฎหมาย ข้อบังคับตามกฎหมาย และมาตรฐานสากล รวมทั้งทำการฝึกอบรมและให้ความรู้แก่พนักงานและบริษัทคู่สัญญาเกี่ยวกับนโยบายดังกล่าว พนักงานและบริษัทคู่สัญญาทุกคนมีความรับผิดชอบต่อปฏิบัติตามนโยบายด้านความปลอดภัย การจัดการ สิ่งแวดล้อมและอาชีวอนามัย และรายงานปัญหาที่เกี่ยวข้องให้ผู้บริหารรับทราบเพื่อ ดำเนินการแก้ไขที่เหมาะสม ควบคุมดูแลกิจกรรมที่มีผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมของชุมชน เช่น การ จัดการเกี่ยวกับขยะติดเชื้อ การบำบัดน้ำเสีย เป็นต้น รับผิดชอบต่อการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ และพลังงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด เช่น การประหยัดพลังงาน รณรงค์วิธีการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า และการนำกลับมาใช้ใหม่ ตรวจสอบทบทวนว่าได้ปฏิบัติตามข้อกำหนดมาตรฐานสิ่งแวดล้อมและ วางแผนแก้ไขปรับปรุงสิ่งแวดล้อมอย่างต่อเนื่อง

ดังนั้นนโยบายด้านสุขภาวะดังกล่าวจึงแสดงถึงเจตนารมณ์ที่ชัดเจนของโรงพยาบาลเอกชน การนำไปสู่การปฏิบัติโดยการจัดกิจกรรมและโครงการตามแผนงานสุขภาวะทำให้องค์กรเกิดการ เรียนรู้ตลอดเวลาและส่งเสริมประสบการณ์จนกระทั่งสามารถเชื่อมโยงปัจจัยสภาพแวดล้อมเข้ากับการ ปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม ได้แก่ การจัดฝึกอบรม การส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต การพัฒนาทักษะ ความรู้บุคลากร การพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ การพัฒนาสิ่งแวดล้อม การสนับสนุนทรัพยากร การทำงาน การเสริมสร้างคุณภาพชีวิต การปรับปรุงการให้บริการ การเสริมสร้างปฏิสัมพันธ์ที่ดี การ รักษาความผูกพันของผู้ป่วย การสื่อสารระหว่างผู้บริหารและบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ การเสริมสร้าง เครื่องมือการทำงานที่เข้มแข็ง การมีส่วนร่วมและความผูกพันต่อองค์กร การช่วยเหลือสังคม ความ รับผิดชอบต่อสังคม การคุ้มครองผู้ป่วยและคุณธรรมจริยธรรม

1.3 โรงพยาบาลเอกชน :แผนงานสุขภาวะองค์กร

แผนงานสุขภาวะองค์กรของโรงพยาบาลให้ความสำคัญกับที่ทำงานเปรียบเสมือนบ้านหลังที่สองของ พนักงาน เนื่องจากพนักงานใช้เวลาทำงานอยู่ที่ทำงานมากกว่าอยู่ที่บ้านจึงสร้างบรรยากาศในการทำงาน

อย่างมีความสุขเหมือนทำงานอยู่ที่บ้าน โรงพยาบาลเสริมสร้างสิ่งแวดล้อมและบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงาน แผนงานสุขภาวะองค์กรเป็นกรอบการเสริมสร้างสุขภาวะประกอบด้วยกิจกรรมและโครงการที่สอดคล้องกับกลยุทธ์ การเสริมสร้างความเข้มแข็งขององค์กร การให้ความสำคัญกับการเรียนรู้และการทำงานอย่างมีความสุข ซึ่งจะเป็แนวทางสำคัญในการสนับสนุนวิสัยทัศน์การเป็นผู้นำทางการแพทย์ในระดับเวทีโลกให้สำเร็จเป็นจริง

แผนงานสุขภาวะองค์กร ประกอบด้วย กิจกรรมการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร อาทิ ส่งเสริมให้พนักงานเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะความสามารถ และกระตุ้นความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน การพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง โดยทุกปีจะมีการจัดกิจกรรมประกวดคุณภาพงาน โดยส่งประกวดเป็นทีม ทีมเข้าประกวดจะได้รับรางวัลเพื่อเป็นกำลังใจสนับสนุนการเรียนรู้ของพนักงาน กิจกรรมข้อเสนอแนะนวัตกรรมเปิดโอกาสให้พนักงานนำเสนอข้อเสนอแนะในสิ่งที่พบเห็นในการทำงาน ซึ่งหากสามารถเป็นประโยชน์และนำไปใช้ในการปฏิบัติงานได้ผลจริง พนักงานจะได้รับรางวัลจากข้อเสนอแนะดังกล่าวการจัดสอนและทดสอบภาษาอังกฤษ ผู้สอบผ่านก็จะได้รับเงินเดือนตามความสามารถที่เพิ่มขึ้นเพื่อจูงใจให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาสมรรถนะของพนักงาน

การดูแลรักษาสุขภาพของพนักงาน อาทิ การดูแลสุขภาพพนักงานตั้งแต่เริ่มเข้าทำงาน จัดสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี จัดบริการตรวจสุขภาพประจำปี มีคลินิกสุขภาพพนักงาน โดยจัดบริการด้านสุขภาพให้กับพนักงานทุกระดับเช่นเดียวกับลูกค้าของโรงพยาบาลการจัดกิจกรรมในการทำงานควบคู่กับการสร้างความสุขภายในองค์กรโดยส่งเสริมสุขภาพผ่านการออกกำลังกาย จัดกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพ การออกกำลังกาย แข่งขันกีฬาประเพณี งานโบว์ลิ่ง การแข่งขันกอล์ฟ การแข่งขันฟุตบอล แอโรบิค โยคะ ห้องฟิตเนส แบดมินตัน และมีคลับไว้สำหรับให้บริการกับพนักงาน การเสริมสร้างความผ่อนคลายให้แก่พนักงาน อาทิ กิจกรรมความผ่อนคลายสั้นทนาการ จัดประกวดร้องเพลง กิจกรรมหัวเราะบำบัด กิจกรรมวันปีใหม่ จัดงานเลี้ยงสังสรรค์ มีสถานที่สำหรับจัดกิจกรรมแยกอย่างเป็นสัดส่วนกิจกรรมทำบุญตักบาตรในวันสำคัญประจำปี จัดห้องละม้ายไว้สำหรับพนักงานที่นับถือศาสนาอิสลามกิจกรรมสปาใจ ทำสมาธิ ฝึกกรรมฐานการส่งเสริมสุขภาพทางใจ เพื่อบำบัดจิตใจให้ผ่อนคลายความเครียดจากการทำงาน เพื่อให้พนักงานมีจิตใจที่มีความสุขในการทำงานตลอดเวลาจัดงานวันเกิดให้กับพนักงานที่เกิดในเดือนเดียวกันมอบของขวัญให้พนักงานในวันเกิด และมีการแจกรางวัลดาวเด่นประจำเดือน

*“แผนงานสุขภาวะองค์กรเป็นเครื่องมือสำคัญในการวางแผน
ดำเนินงานเสริมสร้างสุขภาวะองค์กร ซึ่งให้ความสำคัญกับการพัฒนา
ทรัพยากรมนุษย์ การดูแลสุขภาพของพนักงาน พัฒนาคุณภาพชีวิต
การทำงาน คุณธรรมจริยธรรมและการช่วยเหลือสังคม”*

การจัดสวัสดิการช่วยเหลือพนักงาน อาทิ การมอบลดค่ารักษาพยาบาลให้สำหรับสมาชิกครอบครัวเมื่อพนักงานนำสมาชิกในครอบครัวมารับบริการรักษาจากทางโรงพยาบาล จัดกิจกรรมช่วยเหลือสังคม จัดกิจกรรมสาธารณะประโยชน์ได้แก่ โครงการผ่าตัดหัวใจเด็กผู้ยากไร้ โครงการคลินิกเคลื่อนที่ การบริการด้านสาธารณสุขการกุศล จัดหน่วยแพทย์เคลื่อนที่ออกให้ความช่วยเหลือ

ด้านสาธารณสุขแก่ชาวบ้านและเด็กที่ยากจน จัดโครงการเพื่อสังคมที่รับเด็กจากชนบท ชาวเขา หรือจากที่ประสบภัยพิบัติทางธรรมชาติ มาร่วมทำงานกับโรงพยาบาล

การเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม อาทิ ส่วนงานพนักงานสัมพันธ์ เป็นหน่วยงานที่มีบทบาทสำคัญในการเสริมสร้างความคิดของพนักงาน ส่งเสริมสนับสนุนการทำความคิดและเชิดชูเกียรติพนักงาน โดยมีแรงจูงใจเป็นรางวัลสะสมความคิด โครงการดาวเด่นโรงพยาบาลเป็นการให้ผู้ใช้บริการ ผู้ป่วย และเพื่อนพนักงานด้วยกันเขียนชื่นชมเวลาเห็นใครทำดี โดยจะมีกล่องแสดงความคิดเห็นและการดีสี่ ชมพู่วางไว้ตามจุดต่างๆ ทั่วโรงพยาบาล เมื่อลูกค้าหรือพนักงานเห็นใครทำดี สามารถเขียนชื่นชมแล้วหย่อนกล่อง ซึ่งทุกเดือนจะมีคณะกรรมการรวบรวมข้อมูลมาพิจารณา กลั่นกรอง ตรวจสอบ และมอบรางวัลตามเกณฑ์ที่กำหนด เมื่อพนักงานได้รับคำชื่นชมและยกย่องตามเกณฑ์และคณะกรรมการเห็นสมควรยกย่องชมเชย พนักงานจะได้รับดาวสำหรับติดหน้าอกชุดพนักงาน เพื่อประกาศเกียรติคุณแห่งความดี นอกจากนี้ ยังมีการคัดเลือกเพื่อหาดาวเด่นประเภทบุคคลและประเภททีม เพื่อมอบรางวัลประจำปีอีกด้วย ส่งเสริมให้ทุกคนมีคุณธรรมจริยธรรมกระทำความคิดดี กิจกรรมทำดีทันใจเป็นกิจกรรมที่ให้ผู้บริหารทุกคนมี บันทึกประจำตัว ซึ่งภายในจะมีบัตร อยู่ เมื่อพบพนักงานคนไหนทำความคิดดีตามแนวปฏิบัติ เช่น สวัสดิ์ลูกค้า รับโทรศัพท์ถูกต้องตามที่ฝึกอบรม บริการลูกค้าอย่างตั้งใจ ถ้าผู้บริหารท่านใดเห็นก็มอบ พร้อมเขียนชื่นชมต่อหน้าลูกค้าและเพื่อนพนักงานเป็นตัวอย่งที่ดีให้กับคนทำงาน ในบัตรนี้เขียนชื่อกับคำชมเชยของผู้บริหารลงไปว่าพนักงานคนนี้จะทำอะไรให้เป็นประโยชน์แก่องค์กร

การสร้างมีส่วนร่วมในการช่วยเหลือสังคมและความรับผิดชอบต่อสังคม อาทิ โครงการรักใจไทยเป็นโครงการผ่าตัดหัวใจแก่ผู้ป่วยด้วยโรคหัวใจพิการแต่กำเนิดหรือโรคลิ้นหัวใจรั่วที่ขาดแคลนทุนทรัพย์ มีฐานะยากจนไม่สามารถเข้าถึงการรักษาพยาบาลที่จำเป็นนี้ได้ การผ่าตัดหัวใจโดยทั่วไปจะมีค่าใช้จ่ายสูงมากต่อรายโดยได้ผ่าตัดหัวใจแก่ผู้ป่วยที่ด้อยโอกาสไปแล้วกว่า 500 ราย โครงการอาสาโรงพยาบาล เป็นกิจกรรมจากใจช่วยผู้ประสบอุทกภัย โดยในช่วงที่เกิดอุทกภัยครั้งใหญ่เมื่อปีที่ผ่านมามีอาสาสมัครของโรงพยาบาลประกอบด้วยแพทย์ พยาบาล เภสัชกร และพนักงานผู้มีจิตอาสา ได้เดินทางออกไปตรวจรักษาพยาบาลแก่ผู้ประสบภัยในพื้นที่ต่างๆ ในเขตภาคกลางเป็นประจำทุกสัปดาห์ เพื่อให้บริการตรวจรักษาพยาบาลขั้นพื้นฐานแก่ผู้ป่วยจำนวนกว่า 2,000 ราย โดยพื้นที่เป้าหมายในการออกหน่วยแพทย์อาสาโรงพยาบาลในแต่ละครั้ง ได้แก่ ชุมชนที่ประสบภัยน้ำท่วมทั้งในกรุงเทพฯ และต่างจังหวัด รวมถึงเขตที่อยู่อาศัยหรือเป็นที่อยู่ของครอบครัวของพนักงานของโรงพยาบาลของเราที่ประสบภัยน้ำท่วม โครงการนี้เป็นส่วนหนึ่งของความพยายามในการบรรเทาความเดือดร้อนจากอุทกภัยครั้งใหญ่นี้ ซึ่งครอบคลุมถึงการให้ความรู้ด้านสุขภาพ การบริจาคยาและเวชภัณฑ์และเงินให้แก่ผู้ประสบภัยทั้งโดยตรงและผ่านองค์กรเพื่อการกุศลต่างๆ อีกด้วย นอกจากนี้ยังมีการให้บริการตรวจรักษาพยาบาลและให้ความรู้ด้านสุขภาพในช่วงการฟื้นฟูสภาพจิตใจภายหลังน้ำท่วมด้วย โครงการการพัฒนาอาชีพเป็นโครงการเพื่อสังคมที่รับเด็กจากชนบท ชาวเขา หรือจากที่ประสบภัยพิบัติทางธรรมชาติ มาร่วมทำงานกับโรงพยาบาลในตำแหน่งผู้ช่วยพยาบาล มีการฝึกสอนให้ และให้ทุนสนับสนุนเรียนต่อพยาบาลโดยเป็นการเรียนรู้ในระบบอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้โอกาสการศึกษาและพัฒนาบุคลากรทางการแพทย์ให้แก่ท้องถิ่น โครงการดังกล่าวจึงสะท้อนถึงเจตนารมณ์ของโรงพยาบาลเอกชน ที่มุ่งมั่นตั้งใจในการช่วยเหลือสังคมและพัฒนาสังคมแห่งความสุข

สรุปว่าแผนงานสุขภาวะองค์กรของโรงพยาบาลเอกชนทำให้องค์กรเกิดการเรียนรู้ตลอดเวลา และสิ่งสมประสพการณ์จนกระทั่งสามารถจัดกิจกรรม การพัฒนาทักษะความสามารถของบุคลากร การส่งเสริมสุขภาพ การผ่อนคลาย การจัดสวัสดิการด้านสุขภาพการช่วยเหลือสังคม และคุณธรรม จริยธรรมที่ส่งเสริมให้พนักงานกระทำความดีนอกจากนี้จากการสังเกตการดำเนินงานตามแผนงานของโรงพยาบาลเอกชน ผู้วิจัยพบว่า มีการจัดโครงการแบ่งปันน้ำใจ สละเวลาและทุนทรัพย์จำนวนมากเพื่อช่วยเหลือสังคมและทำประโยชน์แก่สังคมเป้าหมายเพื่อสร้างสังคมไทยให้เป็นสังคมแห่งความสุข ด้วยจัดกิจกรรมและการดำเนินโครงการตั้งนั้นแผนงานสุขภาวะเป็นแนวปฏิบัติกิจกรรมที่สำคัญสำหรับโรงพยาบาลเอกชน เพื่อเสริมสร้างสุขภาวะองค์กรแสดงถึง ปัจจัยสภาพแวดล้อมและวิธีการการจัดกิจกรรมและโครงการ สร้างองค์กรแห่งความสุขได้อย่างดี แผนงานสุขภาวะจึงเป็นการแปลงนโยบายไปสู่การปฏิบัติและนำไปสู่การเป็นองค์กรสุขภาวะ ได้แก่ การพัฒนาทักษะความรู้ในการทำงาน การประกวดโครงการงานคุณภาพ การตรวจสุขภาพประจำปี การเล่นกีฬาและออกกำลังกาย การเสริมสร้างสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง กิจกรรมความผ่อนคลาย จัดสวัสดิการคำรักษาพยาบาล การมีครอบครัวที่อบอุ่นมีความสุข การเสริมสร้างการทำมาดี คุณภาพชีวิตการทำงานและความเป็นอยู่ที่ดี ข้อเสนอแนะนวัตกรรมสร้างผลผลิตในการดำเนินงานให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น

1.4 โรงพยาบาลเอกชน : การเสริมสร้างสุขภาวะองค์กร

การเสริมสร้างสุขภาวะองค์กรของโรงพยาบาลเอกชนทำให้องค์กรเกิดการเรียนรู้ตลอดเวลา และสิ่งสมประสพการณ์จนกระทั่งสามารถเชื่อมโยงสภาพแวดล้อม ได้แก่ การเสริมสร้างสภาพแวดล้อมทางกายภาพ การเสริมสร้างสภาพแวดล้อมทางจิตสังคม การสนับสนุนทรัพยากรสุขภาพ และการเสริมสร้างความรับผิดชอบต่อสังคม เป็นปัจจัยตัวชี้วัดที่บ่งบอกถึงสถานการณ์และสิ่งแวดล้อม ที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานเพื่อสามารถติดตามตรวจสอบแนวโน้มของปัญหาสิ่งแวดล้อม ภัยคุกคามและความเสี่ยง ประเมินความสัมพันธ์ของสถานการณ์สิ่งแวดล้อมและสุขภาพ

การเสริมสร้างสภาพแวดล้อมทางกายภาพ อาทิ การรักษาโครงสร้างอาคารสถานที่ ห้องทำงาน ห้องพยาบาล ห้องผู้ป่วย สิ่งแวดล้อม การควบคุมการทำงานของเครื่องมือทางการแพทย์ การรักษาความสะอาดสถานที่และร่างกายเพื่อป้องกันการติดเชื้อ กฎระเบียบของโรงพยาบาลต้องจัดระเบียบสภาพแวดล้อมรอบบริเวณ อาคารสถานที่ ให้สะอาดตามสุขอนามัย สวยงามเรียบร้อย ห้องทำงาน ห้องผู้ป่วย ห้องพยาบาลการบำรุงรักษา ปรับปรุงเครื่องมือ ตามสภาพและอายุในการใช้งาน เพื่อให้ใช้งานได้อย่างคงประสิทธิภาพและความปลอดภัยการให้ความรู้และความสำคัญในเรื่องความปลอดภัย ป้องกันอันตรายจากการใช้วัตถุอันตราย สารเคมี ก๊าซ กระแสไฟฟ้า และวัตถุไวไฟการเตรียมความพร้อมเพื่อป้องกันอุบัติเหตุจากการทำงานฝ่ายวางแผนและนโยบายทำการวิเคราะห์ปัญหาและจัดการความเสี่ยงในการดำเนินงาน เพื่อเตรียมความพร้อมและหลีกเลี่ยงอันตรายที่จะเกิดขึ้นกับการดำเนินงานขององค์กรคณะกรรมการเสริมสร้างแผนงานสุขภาวะทำหน้าที่ในการอำนวยความสะดวกให้ความรู้ในการทำงานและให้คำปรึกษาดูแลการทำงานของพนักงานทุกคน

“การเสริมสร้างสุขภาวะองค์กร ให้ความสำคัญกับเรื่องความปลอดภัยในการทำงาน การบำรุงรักษาเครื่องมือในการทำงาน การให้ความรู้บุคลากร การสร้างความผูกพันต่อองค์กร วัฒนธรรมองค์กร ภาวะผู้นำ คุณธรรมจริยธรรม ความรับผิดชอบต่อสังคม”

การเสริมสร้างสภาพแวดล้อมทางจิตสังคมที่ส่งผลกระทบต่อการทำงาน อาทิ การสนับสนุน การเรียนรู้ตลอดชีวิต การมีส่วนร่วมในกิจกรรมและการพัฒนาองค์กร ค่านิยม วัฒนธรรมองค์กร องค์กรส่งเสริมเรื่องการเรียนรู้ตลอด ทั้งการเรียนรู้ในระบบ นอกกระบบ และการเรียนรู้ตามอัธยาศัย สนับสนุนให้พนักงานทุกคนเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อเติมเต็มศักยภาพและความรู้เทคโนโลยีใหม่ ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การเรียนรู้อย่างรวดเร็วจึงทำให้พนักงานมีโอกาสนำความรู้ที่นำมาใช้ ประโยชน์ในการทำงานและการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้ในทันที การเรียนรู้และสร้างประสบการณ์ จากการลงมือปฏิบัติงานจริงอย่างรอบคอบส่งเสริมให้พนักงานได้เรียนรู้พัฒนาทักษะภาวะผู้นำเพื่อ ความก้าวหน้าในการทำงานพนักงานมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นและตัดสินใจเกี่ยวกับการ ทำงาน เพื่อปรับปรุงกระบวนการทำงาน เพื่อสร้างความผูกพันต่อองค์กร ความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงาน ค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรการจัดตารางเวลาการทำงานคำนึงถึงเรื่องสุขภาพและเวลา ในการพักผ่อนของพนักงานเพื่อให้มีเวลาในการทำงาน มีเวลาในการออกกำลังกายและการพักผ่อนที่ เพียงพอและสมดุลกัน และไม่เกิดความเครียดจากการทำงานที่อาจส่งผลกระทบต่อปัญหาสุขภาพของ พนักงานตามมากิจกรรมการผ่อนคลายเล่นดนตรี การร้องเพลงสร้างสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน ชีวิตส่วนตัวและชีวิตครอบครัวการทำบุญตักบาตรในวันคล้ายวันเกิดที่จัดขึ้นทุกเดือน เพื่อสร้าง กำลังใจที่เข้มแข็งทุกปีมีการจัดกิจกรรมพาพนักงานไปทัศนศึกษาออกสถานที่ เปิดตาเปิดใจในการ มองโลกกับประสบการณ์ใหม่และเรียนรู้ร่วมกัน เพื่อเสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างพนักงาน หัวหน้างานและลูกน้ององค์กรมีแผนงานและการเตรียมการล่วงหน้าในการสร้างอาชีพรองรับเพื่อหา รายได้เลี้ยงครอบครัวสำหรับพนักงานที่จะเกษียณจากการทำงาน

การสนับสนุนทรัพยากรสุขภาพส่งผลกระทบต่อการทำงาน อาทิ การบริการด้านสุขภาพ การ ดูแลสุขภาพ การป้องกันโรคระบาดสุขภาพของพนักงานมีความเชื่อมโยงกับสุขภาวะในการทำงาน โดยตรงสุขภาพของพนักงานส่งผลกระทบต่อการทำงานการป้องกันและการเฝ้าระวังการติดเชื้อและการ แพร่กระจายโรคระบาด หากพบว่าพนักงานคนใดมีการติดเชื้อจะส่งตัวไปรับการรักษาทันที เพื่อป้องกันการระบาดของโรคเฝ้าระวังโรคระบาดและการติดเชื้อ ใช้หวัดสายพันธุ์ใหม่ และไวรัส และ แจ็งเตือนเพื่อให้พนักงานได้ป้องกันตัว ให้ความรู้ในเรื่องสุขภาพและสุขภาวะการทำงานการจัด กิจกรรมการทำสมาธิและเล่นโยคะ การนวดเพื่อความผ่อนคลายจากการทำงานการจัดสถานที่สำหรับ เล่นกีฬาและออกกำลังกายเพื่อเสริมสร้างร่างกายที่แข็งแรงสมบูรณ์ ทำให้พนักงานมีอารมณ์ดีและมี สุขภาพที่ดีด้วยที่ห้องอาหารมีบริการอาหารที่มีคุณค่าทางโภชนาการ มีประโยชน์ต่อร่างกายสำหรับ พนักงานทุกคนการณรงค์เพื่อป้องกันยาเสพติด ดูแลและระวังไม่ให้พนักงานเกี่ยวข้องกับยาเสพติด การจัดระบบสวัสดิการที่นอกเหนือจากเงินเดือนและค่าจ้าง โดยการจ้ดร้านค้าสวัสดิการจำหน่าย สินค้าที่มีคุณภาพและราคาถูกลงเพื่อให้พนักงานบริโภคสินค้าที่มีคุณภาพ

การเสริมสร้างความรับผิดชอบต่อสังคมเชื่อมโยงสถานการณ์และสิ่งแวดล้อมที่ส่งผลกระทบต่อการทำงาน อาทิ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ร่วมกับชุมชน การช่วยเหลือ การรักษาสิ่งแวดล้อม การออกหน่วยแพทย์เคลื่อนที่ให้ความช่วยเหลือรักษาพยาบาลผู้ป่วยไปตามท้องถิ่นต่างๆ การช่วยเหลือผู้ประสบภัยธรรมชาติ การบริจาคโลหิตเพื่อช่วยเหลือผู้ช่วยผู้อื่นที่กำลังเจ็บป่วยให้ได้รับการรักษาการนำสิ่งของไปบริจาคเพื่อช่วยเหลือหน่วยงานและองค์กรการกุศลต่างๆ เพื่อร่วมกันทำความดีช่วยเหลือสังคมการเป็นส่วนหนึ่งของสังคมในการช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาสหรือผู้พิการเพื่อให้ได้รับโอกาสทางการศึกษาและการทำงานอย่างเท่าเทียมการจัดเลี้ยงอาหารกลางวันตามโรงเรียนให้กับเด็กๆ ในวันเด็กแห่งชาติการมอบทุนสนับสนุนอุปกรณ์ทางการศึกษาให้แก่ชุมชนการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม การใช้พลังงานสะอาด การเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม การนำทรัพยากรกลับมาใช้ใหม่ได้การใช้วัสดุที่ผลิตได้จากท้องถิ่น เพื่อสนับสนุนภูมิปัญญาชาวบ้าน การสั่งซื้อสินค้าภายในประเทศที่มีคุณภาพ การร่วมมือกับชุมชนในการช่วยเหลือทางด้านความรู้และเทคโนโลยีเพื่อผลิตสินค้าที่มีคุณภาพและได้มาตรฐานการเรียนรู้ร่วมกับชุมชน การปลูกป่า การป้องกันภัยทางธรรมชาติและการแก้ไขปัญหาในชุมชน นอกจากนี้โรงพยาบาลมีส่วนร่วมในการวางแผนแก้ไขปัญหาสิ่งแวดล้อมร่วมกับชุมชนอย่างสม่ำเสมอ และ โรงพยาบาลแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อดูแลงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมเพื่อดำเนินโครงการให้ความช่วยเหลือและทำประโยชน์ให้แก่สังคม เพื่อรับผิดชอบต่อและดำเนินงานในเรื่องดังกล่าวอย่างจริงจัง

ดังนั้นตัวชี้วัดองค์กรสุขภาวะจึงเป็นเครื่องมือสำคัญสำหรับโรงพยาบาลเอกชน ในการแสดงถึงการเสริมสร้างสุขภาวะองค์กรที่ทำให้องค์กรเกิดการเรียนรู้ตลอดเวลาและสิ่งสมประสงค์ จงกระทั้งสามารถจัดระเบียบอาคารสถานที่ ห้องทำงาน ห้องผู้ป่วย การตั้งคณะกรรมการเสริมสร้างสุขภาวะ การวิเคราะห์ปัจจัยเสี่ยง การบำรุงรักษาเครื่องมือแพทย์ การเสริมสร้างภาวะผู้นำ การสนับสนุนการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง การเล่นกีฬา การออกกำลังกาย การรับประทานอาหารที่มีประโยชน์ การไปทัศนศึกษา การผ่อนคลาย การจัดระบบสวัสดิการ การป้องกันโรคติดต่อ การทำประโยชน์เพื่อสังคม การช่วยเหลือสังคม และการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม ซึ่งตัวชี้วัดเหล่านี้บอกถึงสถานการณ์และสิ่งแวดล้อมที่ส่งผลกระทบต่อการทำงาน ใช้สำหรับติดตามตรวจสอบแนวโน้มของปัญหาและความเสี่ยง วัดความก้าวหน้าในการดำเนินงานตามแผนงานสุขภาวะ ประเมินปัจจัยเสี่ยงจากสถานการณ์และสิ่งแวดล้อมที่อาจเป็นภัยคุกคามที่ส่งผลกระทบต่อสุขภาวะการทำงาน เพื่อจัดทำข้อเสนอแนะเชิงนโยบายสำหรับการตัดสินใจของผู้บริหารในการปรับปรุงแผนงานสุขภาวะ การทดสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของตัวชี้วัดองค์กรสุขภาวะจะช่วยให้หลายองค์กรตระหนักถึงความสำคัญในการพัฒนาตัวชี้วัดองค์กรสุขภาวะ การสนับสนุนองค์ความรู้และเทคโนโลยีช่วยให้การดำเนินงานมีความก้าวหน้ายิ่งขึ้น

1.5 โรงพยาบาลเอกชน : องค์ความรู้และเทคโนโลยี

โรงพยาบาลนำองค์ความรู้และเทคโนโลยีมาช่วยในการปฏิบัติงานจนกระทั่งเกิดการเรียนรู้ว่า องค์ความรู้และเทคโนโลยีสามารถนำมาใช้ในการเสริมสร้างสุขภาวะในการทำงาน การรักษาพยาบาลผู้ป่วยต้องพบกับความหลากหลายอาการของโรค การรักษาพยาบาลจึงต้องเลือกวิธีการรักษาที่มีคุณภาพอย่างเหมาะสม ปัจจุบันวิทยาการการแพทย์แผนใหม่มีความก้าวหน้าอย่างรวดเร็วบุคลากรจึงต้องเรียนรู้ตลอดเวลาเพื่อให้มีความรู้เพียงพอที่สามารถรักษาผู้ป่วยด้วยวิทยาการแพทย์

สมัยใหม่ได้ องค์ความรู้ เทคโนโลยี มีส่วนเกี่ยวข้องให้เกิดการเรียนรู้ประสบการณ์ ความเชี่ยวชาญ และนวัตกรรม เพื่อสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์ความรู้และเทคโนโลยีเป็นทุนสนับสนุน การดำเนินงานของโรงพยาบาลเอกชน ให้ก้าวหน้า สามารถนำความรู้และเทคโนโลยีมาสร้างเป็น นวัตกรรมในการทำงาน องค์ความรู้และเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วกระตุ้นให้เกิด กระบวนการเรียนรู้อย่างรวดเร็วอีกทั้งช่วยเสริมสร้างขีดความสามารถการทำงานให้ดีขึ้นอีกด้วย เพื่อให้เกิดการทำงานที่สะดวกรวดเร็วและมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น พร้อมกับการทำงานที่เปิดโอกาสให้ ได้รับความรู้และเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนาความก้าวหน้าและความสำเร็จในอาชีพ การนำ เทคโนโลยีมาใช้ประโยชน์ช่วยให้การบริการถูกต้องรวดเร็วสร้างความประทับใจและถือเป็นความ ได้เปรียบในการแข่งขัน

“โรงพยาบาลได้จ่ายงบประมาณจำนวนมากเพื่อนำองค์ความรู้และ เทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการดำเนินงานและให้บริการผู้ป่วย เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ความรู้และเทคโนโลยี ดังกล่าวเป็นส่วนหนึ่งของการเสริมสร้างสุขภาวะในการทำงาน”

องค์ความรู้และเทคโนโลยีเป็นปัจจัยสำคัญนำมาสร้างนวัตกรรมการทำงานขององค์กรที่เป็น ทรัพยากรที่มีคุณค่าเป็นปัจจัยสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน สร้างความทันสมัยสร้างความโดดเด่นให้แก่องค์กรและสร้างความน่าเชื่อถือในการดำเนินธุรกิจและการดูแลรักษาช่วยเหลือผู้ป่วยอย่างมี ประสิทธิภาพโรงพยาบาลให้ความสำคัญกับการเรียนรู้และพัฒนาทักษะความรู้ทางด้านการแพทย์และ พยาบาลในการทำงานอย่างต่อเนื่องเพราะการทำงานด้านการแพทย์มีการพัฒนาเปลี่ยนแปลงองค์ ความรู้อย่างรวดเร็ว การรักษาผู้ป่วยจะเกิดความผิดพลาดไม่ได้เลย เพราะความผิดพลาดเพียง เล็กน้อยอาจหมายถึงชีวิตของผู้ป่วย การเรียนรู้ตลอดชีวิตจึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับพนักงานทุก คนในองค์กรการใช้เทคโนโลยีแนวทางบริหารจัดการด้านการบริการผู้ป่วยนอกเพื่อความเป็นเลิศ โรงพยาบาลได้สร้างอาคารผู้ป่วยนอกเปิดให้บริการพร้อมด้วยห้องตรวจที่ทันสมัยได้รับการออกแบบ อย่างดีที่สุด มีสิ่งอำนวยความสะดวกที่ครบครันสำหรับแพทย์และผู้ป่วยด้วยเทคโนโลยีทันสมัยเพื่อ ให้บริการ ห้องปฏิบัติการอัตโนมัติที่ให้การวิเคราะห์ผลที่รวดเร็วและแม่นยำ การลงทะเบียนพบแพทย์ และค้นหาประวัติผู้ป่วยด้วยระบบออนไลน์ เพื่อให้แพทย์สามารถทำการวินิจฉัยผลได้ทันทีจาก คอมพิวเตอร์ในห้องตรวจ

ระบบสารสนเทศฐานข้อมูลการรักษาพยาบาลผู้ป่วยและการจัดเก็บข้อมูลในแต่ละปี โรงพยาบาลให้บริการผู้ป่วยกว่า 1.2 ล้านราย ซึ่งมีทั้งชาวไทยและชาวต่างชาติที่เดินทางมาจาก 190 ประเทศทั่วโลก ในบรรดาผู้ป่วยจำนวนประมาณ 3,200 รายต่อวัน ดังนั้น การมีระบบบริหารจัดการที่ มีประสิทธิภาพ การมีระบบคุณภาพที่ให้บริการในมาตรฐานเดียวกันทั้งหมด และที่สำคัญระบบ สารสนเทศของโรงพยาบาลช่วยให้สามารถจัดการเรื่องตารางเวลาตลอดจนข้อมูลในภาษาต่าง ๆ ประวัติการรักษา การเงิน ข้อปฏิบัติหรือข้อกำหนดต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้ป่วยใช้เวลารอพบ แพทย์โดยเฉลี่ยเพียง 17 นาทีเท่านั้นทั้งนี้นอกจากนี้ยังติดตั้งอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกที่ได้ มาตรฐาน โดยทุกกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการตรวจสุขภาพ ผู้ป่วยจะได้รับการบริการที่ศูนย์ตรวจ

สุขภาพ กระบวนการตรวจสอบสุขภาพโดยรวมจะใช้เวลาตั้งแต่เริ่มต้นจนเสร็จ โดยประมาณ 2-4 ชั่วโมง ขึ้นอยู่กับชนิดของโปรแกรมการตรวจสอบสุขภาพ และรายงานผลการตรวจสอบสุขภาพแบบสมบูรณ์จะเรียบร้อยภายใน 1-2 วันนับเป็นการเรียนรู้เพื่อใช้เทคโนโลยีที่ก้าวหน้าและทันสมัยในการดำเนินงาน เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมที่มีความสุขในการทำงานระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในรูปแบบโซลูชันเดียวแบบครบวงจรที่ทันสมัย เพื่อเสริมสร้างการบริหารจัดการระบบงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ทั้งงานทางการแพทย์ การบริการผู้ป่วยโดยอำนวยความสะดวกแก่เจ้าหน้าที่ทางคลินิกให้สามารถเข้าถึงข้อมูลที่สมบูรณ์ได้อย่างรวดเร็วทั้งภายในแผนกและระหว่างแผนก

การใช้เทคโนโลยีหุ่นยนต์จัดยาทำหน้าที่ช่วยบริหารจัดการยาสำหรับผู้ป่วยให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น โดยเน้นถึงความปลอดภัยของผู้ป่วยเป็นสำคัญ งานด้านเภสัชกรรม โดยเฉพาะการจัดเตรียมและการจ่ายยาให้กับผู้ป่วยของโรงพยาบาลถือว่า เป็นกระบวนการที่ค่อนข้างซับซ้อนหลายขั้นตอน นับตั้งแต่การเขียนใบสั่งยาไปจนถึงเมื่อผู้ป่วยได้รับยา เทคโนโลยีใหม่นี้จะช่วยลดความคลาดเคลื่อนทางยาด้วยการลดความยุ่งยากซับซ้อนลง ลดขั้นตอนการดำเนินงานของเจ้าหน้าที่ให้เหลือเท่าที่จำเป็น ระบบดังกล่าวนี้ยังช่วยให้เภสัชกรและเจ้าหน้าที่สามารถลดเวลาการทำงานในส่วนนี้ และให้เวลาในการดูแลและให้ข้อมูลแก่ผู้ป่วยได้มากขึ้นด้านการบริการและสิ่งอำนวยความสะดวกผู้ป่วยในกรณีที่มีผู้ป่วยมีภาวะฉุกเฉินด้านหัวใจ มีรพพยาบาลที่มีเครื่องมือครบและทีมงานที่มีความชำนาญไปรับผู้ป่วย ในรพพยาบาลสามารถทำคลื่นไฟฟ้าหัวใจได้ และส่งผลกลับมาให้แพทย์ดูได้ในทันที ทำให้สามารถวินิจฉัยผู้ป่วยได้ก่อนมาถึงโรงพยาบาลและถ้าผู้ป่วยต้องทำสวนหัวใจฉุกเฉิน ในผู้ป่วยที่มีภาวะหลอดเลือดหัวใจอุดตันเฉียบพลัน สามารถเปิดห้องปฏิบัติการให้ได้ภายใน 30 นาที โดยมีทีมแพทย์และพยาบาล เตรียมความพร้อมตลอด 24 ชั่วโมง นอกจากนี้ยังมีคลินิกควบคุมการแข็งตัวของเลือด ให้การดูแลและให้คำปรึกษาผู้ป่วยที่รับยาซึ่งต้องได้รับการควบคุมระดับการแข็งตัวของเลือด ศูนย์ตรวจสอบสุขภาพแบบ ให้การวินิจฉัยอย่างครบวงจรแก่ผู้ใช้บริการกว่า 30,000 คนในแต่ละปี โดยแพทย์ผู้เชี่ยวชาญด้านเวชศาสตร์การป้องกัน

การดำเนินงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของการเป็นโรงพยาบาลที่มีวิทยาการและการบริการที่เป็นหนึ่ง World Class Medicine World Class Service ที่เน้นการบริการด้วยความเอื้ออาทรแบบวิถีไทยวัฒนธรรมไทย ควบคู่ไปกับงานการแพทย์ที่ต้องได้มาตรฐานระดับโลก เน้นการดูแลผู้ป่วยอย่างมีมาตรฐาน และเน้นที่จะดูแลพนักงานเป็นอย่างดี และความเข้าใจในวัฒนธรรมของชาวต่างชาติที่มาใช้บริการรักษาพยาบาลจึงเป็นที่มาของโครงการและกิจกรรมต่างๆ หลากหลายเพื่อนำไปสู่การสร้างองค์กรแห่งความสุขตั้งนั้นองค์ความรู้และเทคโนโลยีมีความซับซ้อนมากขึ้นและเป็นปัจจัยเกื้อหนุนที่ส่งผลกระทบต่อการทำงาน โรงพยาบาลเอกชนเกิดการเรียนรู้ตลอดเวลาและสั่งสมประสบการณ์จนกระทั่งสามารถใช้ทั้งความรู้และเทคโนโลยีในการสร้างนวัตกรรมการทำงานเพื่อความถูกต้องสะดวกรวดเร็วและมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น ช่วยให้ผลงานมีคุณภาพมากขึ้นและสร้างความพึงพอใจแก่ผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่าย ได้แก่ ทักษะความรู้ในทางการแพทย์และพยาบาลเพื่อดูแลรักษาผู้ป่วย การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดการฐานข้อมูลการรักษาผู้ป่วย การใช้หุ่นยนต์ช่วยในการจัดยา การมีรพพยาบาลที่ทันสมัย ความรู้ด้านสุขภาพ และความรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมไทยและวัฒนธรรมของชาวต่างชาติ องค์ความรู้และเทคโนโลยีเป็นส่วนสำคัญให้เกิดกระบวนการเรียนรู้ตลอดชีวิตเพื่อการเป็นองค์กรสุขภาวะ

1.6 โรงพยาบาลเอกชน :กระบวนการเรียนรู้

การรักษาพยาบาลผู้ป่วยเป็นงานที่มีความละเอียดอ่อนและมีขั้นตอนที่ยุ่งยากซับซ้อน การให้บริการทางการแพทย์และพยาบาลเพื่อรักษาผู้ป่วยต้องทำงานด้วยจิตใจเสียสละเมตตาและเอื้ออาทรต่อผู้ป่วย ต้องเรียนรู้อยู่ตลอดเวลาเพื่อรับรู้ข้อมูลความก้าวหน้าของวิทยาการใหม่ๆ และต้องเป็นการเรียนรู้เชิงกลยุทธ์ที่ต้องมีวิธีการที่มีประสิทธิภาพเรียนรู้ได้อย่างรวดเร็ว การเรียนรู้เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องทั้งเรียนรู้อย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ เพื่อนำความรู้ที่ได้เป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงานเพื่อรักษาพยาบาลผู้ป่วยและการแก้ไขปัญหา สามารถให้เกิดผลในการเรียนรู้อย่างมากมาย และถ่ายทอดแลกเปลี่ยนกับเพื่อนร่วมงานเพื่อต่อยอดองค์ความรู้ให้เกิดประโยชน์อย่างสูงสุด

องค์ความรู้และเทคโนโลยีมีทางการแพทย์มีการพัฒนาให้ก้าวหน้าอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา การดำเนินงานของโรงพยาบาลจึงต้องเพิ่มขีดความสามารถในการมองโอกาสและอนาคตในการดำเนินธุรกิจ ความสามารถในการวางแผนงาน ความสามารถในการจัดระบบและโครงสร้าง ความสามารถในการปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมายอาศัยการเรียนรู้ตลอดชีวิตทั้งเรียนรู้ในระบบ เรียนรู้นอกระบบ และเรียนรู้ตามอัธยาศัยเพื่อเป็นปัจจัยส่งเสริมความสำเร็จในการนำไปสู่การเป็นองค์กรสุขภาวะที่ยั่งยืน จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารพบว่า กระบวนการเรียนรู้ตลอดชีวิตดำเนินไปอย่างต่อเนื่องสอดแทรกอยู่ในกระบวนการทำงานและแผนงานสุขภาวะ โดยมีเป้าหมายเพื่อการมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีสามารถประกอบอาชีพอย่างมั่นคงและขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงเพื่อก้าวไปสู่สิ่งใหม่ที่ดีขึ้นกว่าเดิม การเรียนรู้ตลอดชีวิตดำเนินควบคู่ตามแผนงานสุขภาวะ การเรียนรู้ตลอดชีวิตจึงเป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงเพื่อไปสู่สิ่งใหม่ที่ดีกว่าเดิมตามแผนงานสุขภาวะ มีขั้นตอนดังนี้

1.6.1 ขั้นการตระหนักถึงความสำคัญของปัญหา: โรงพยาบาลเอกชน

โรงพยาบาลตระหนักในความสำคัญของปัญหาการทำงานที่ขาดประสิทธิภาพ ความไม่พึงพอใจกับสภาพปัญหาที่กำลังเผชิญหน้าเป็นจุดเริ่มให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานและการทำงานอย่างมีคุณค่าคุณภาพในการให้บริการและการเจริญเติบโตขององค์กรองค์กรเปรียบได้เสมือนกับบ้านหลังใหญ่ที่พนักงานอยู่ทำงานร่วมกันได้อย่างมีความสุขและดูแลผู้ป่วยที่เข้ามารับการรักษามีความสุข โรงพยาบาลดูแลเอาใจใส่พนักงานเสมือนคนในครอบครัวเดียวกันโรงพยาบาลยึดมั่นในการดูแลบุคลากรให้มีความพร้อมอยู่เสมอ พร้อมทั้งการพัฒนาความรู้ความสามารถของพนักงานอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ การดูแลสุขภาพร่างกายในเชิงรุกเพื่อป้องกันความเจ็บป่วย และการดูแลทางด้านจิตใจให้มีความสุขและสร้างความผูกพันอันดีระหว่างพนักงานให้เกิดขึ้นกับองค์กรเริ่มต้นตั้งแต่พนักงานเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรก็จะได้รับการต้อนรับอย่างอบอุ่นจากผู้บริหารระดับสูง ใส่ใจดูแลสุขภาพของพนักงาน ความใส่ใจในการรับฟังปัญหาและข้อคิดเห็นของพนักงาน ซึ่งผู้บริหารจะตอบสนองและติดตามการแก้ไขปัญหาอย่างรวดเร็ว การตระหนักถึงความสำคัญและความจำเป็นเร่งด่วนของปัญหาจึงเป็นจุดเปลี่ยนของโรงพยาบาลเพื่อเริ่มต้นก้าวไปสู่การเป็นองค์กรสุขภาวะที่สมดุลยั่งยืน

“การเรียนรู้จากกระบวนการกลยุทธ์ทำให้โรงพยาบาลสามารถวางแผนงานและดำเนินงานได้ตามเป้าหมาย การตระหนักถึงความสำคัญของปัญหา การแก้ไขปัญหาทันทีจะช่วยลดภาระในการ

ทำงานได้มาก การสร้างทีมผู้นำ การสร้างวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ที่ชัดเจนสามารถนำไปปฏิบัติเพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงสิ่งใหม่ที่ดีกว่าเดิม”

1.6.2 ขั้นการสร้างวิสัยทัศน์และกลยุทธ์: โรงพยาบาลเอกชน

ผู้นำชี้ให้เห็นถึงความเปลี่ยนแปลงในอนาคตที่ดีขึ้น แตกต่างไปจากเดิมและกำหนดกลยุทธ์เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติให้วิสัยทัศน์เป็นจริงองค์กรกำหนดวิสัยทัศน์ไว้ว่าเป็นผู้นำวิทยาการและการบริการที่เป็นหนึ่ง เพื่อให้บริการด้านการรักษาพยาบาลอย่างเอื้ออาทรและได้มาตรฐานระดับโลก โดยมีเป้าหมายในการทำงานของเราคือ การให้บริการเพื่อสร้างความพึงพอใจ มุ่งมั่นในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรระบบสวัสดิการที่ดี ปรับปรุงคุณภาพในการทำงานอย่างต่อเนื่องมุ่งมั่นพัฒนานวัตกรรมองค์กรเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นเลิศ มุ่งเน้นการบริการแบบวัฒนธรรมไทยที่มีความอ่อนน้อมสุภาพนุ่มนวลและบริการอย่างเท่าเทียมโดยไม่แบ่งแยกเชื้อชาติภาษา ภารกิจหลักของผู้นำคือพัฒนาการบริการให้ได้มาตรฐานระดับโลกปฏิบัติต่อผู้ป่วยด้วยความซื่อสัตย์ในหน้าที่และสร้างความไว้วางใจ ปฏิบัติตนเพื่อเป็นบุคลากรที่ดีขององค์กรเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมเพื่อแบ่งปันความรู้และข้อมูลข่าวสารให้ความสำคัญต่อคุณภาพชีวิตที่ดีและมีการทำงานของอย่างมีความสุขทำงาน

1.6.3 ขั้นการสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร: โรงพยาบาลเอกชน

จากวิสัยทัศน์ขององค์กรที่มุ่งเน้นการเสริมสร้างวิทยาการที่ทันสมัยและการบริการที่ดียอดเยี่ยม โดยส่งเสริมเอกลักษณ์วัฒนธรรมแบบไทย ความมีน้ำใจและความอ่อนน้อม การต้อนรับและบริการอย่างอบอุ่น นำไปสู่แนวปฏิบัติที่ดีในการเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุขนำไปหล่อหลอมเป็นค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรเข้ากับวิถีชีวิตการทำงาน นำความสำเร็จนั้นมาปรับเข้ากับวิถีการทำงานประจำ สร้างเป็นค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างถาวรนำแนวปฏิบัติที่ดีในการเสริมสร้างความสุขในการทำงานมาปรับให้เข้ากับวิถีการทำงาน โดยกำหนดแนวปฏิบัติที่ชัดเจน สร้างจิตสำนึกและการมีส่วนร่วมในกิจกรรมที่เสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมส่งเสริมให้พนักงานกระทำความดีมี สามารถสื่อสารถ่ายทอดวัฒนธรรมองค์กรไปสู่พนักงานเพื่อให้พนักงานสามารถปรับปรุงและปฏิบัติตามค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรได้อย่างถูกต้องทีมผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีการติดตามการดำเนินงานทุกระยะอย่างใกล้ชิด และนำเสนอรายงานต่อที่ประชุมอย่างละเอียดทุกขั้นตอนเพื่อการพัฒนาและปรับปรุงผลการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น การนำตัวชี้วัดมาใช้ประเมินการดำเนินงานช่วยสะท้อนภาพการดำเนินงานได้ชัดเจนมากขึ้นนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพในการบริการเพื่อขยายขีดความสามารถของหน่วยงานต่างๆให้ทำงานอย่างบูรณาการกันอย่างลงตัว เกิดการกระตุ้นให้ส่งเสริมบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการดำเนินงานอยู่ตลอดเวลา

1.6.4 ขั้นการสื่อสารวิสัยทัศน์และกลยุทธ์: โรงพยาบาลเอกชน

ทีมผู้นำการเปลี่ยนแปลงใช้ช่องทางการสื่อสารทุกช่องทางเพื่อถ่ายทอดวิสัยทัศน์ให้พนักงานทั่วทั้งองค์กรเกิดความเข้าใจและสามารถนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติองค์กร มีการสื่อสารเพื่อให้พนักงานทุกคนได้เข้าใจและรับทราบอย่างชัดเจนถึงวิสัยทัศน์ พันธกิจ หลักปฏิบัติขององค์กร ระบบการบริหารคุณภาพ การบริการของโรงพยาบาล การพัฒนาบุคลากร การประเมินผล สวัสดิการต่างๆที่จะได้รับ และวัฒนธรรมของชาติต่างๆ เพื่อให้เข้าใจขอบเขตการปฏิบัติงานและเป้าหมายการ

ปฏิบัติงานขององค์กรกำหนดแผนการเรียนรู้และการฝึกอบรมตามสมรรถนะการทำงานในแต่ละตำแหน่งเพื่อสร้างมาตรฐานการทำงานเนื่องจากพนักงานมีประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกัน กำหนดแผนการประเมินผลงาน การเรียนรู้และการฝึกอบรมมีทั้งเป็นทางการและไม่เป็นทางการมีความยืดหยุ่นสามารถปรับเปลี่ยนตามความเหมาะสมตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปเมื่อพนักงานได้พัฒนาตนเองให้มีคุณสมบัติครบถ้วนตามแผนที่กำหนดและผ่านการประเมินความรู้ความสามารถก็จะได้รับการเลื่อนตำแหน่ง พนักงานแต่ละคนสามารถพัฒนาตนเองให้มีศักยภาพได้อย่างไม่จำกัด ซึ่งทำให้องค์กรมีบรรยากาศของการเรียนรู้อยู่ตลอดเวลาเพื่อนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานและส่งมอบบริการการดูแลสุขภาพผู้ป่วยที่ดีที่สุด

1.6.5 ขั้นการสร้างทีมผู้นำการเปลี่ยนแปลง: โรงพยาบาลเอกชน

โรงพยาบาลสร้างทีมผู้นำที่มีความสามารถ มีความรู้และความเข้าใจ สามารถถ่ายทอดความรู้ในเรื่องการสร้างความสุขในการทำงานให้แก่พนักงานได้อย่างดีผู้นำเป็นพี่เลี้ยงในการดูแลพนักงานใหม่ตลอดระยะเวลาในปีแรกของการทำงาน ผู้นำมีศักยภาพในการจูงใจให้เกิดการเรียนรู้ การสอนงานถ่ายทอดความรู้ในการปฏิบัติงานตามสมรรถนะที่กำหนดไว้ในแต่ละตำแหน่งงานเพื่อให้เกิดความเข้าใจในรายละเอียดการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน เพื่อสร้างความมั่นใจในการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพการถ่ายทอดค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรให้พนักงานใหม่เพื่อเป็นแนวทางการปฏิบัติที่ดี เพื่อความเข้าใจกันในการทำงานร่วมกันและการปฏิบัติตนเองอย่างเหมาะสมเพื่อขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมายการเรียนรู้ถึงเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจน การประเมินผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจน และการจ่ายค่าจ้างตอบแทนที่โปร่งใสเป็นส่วนสำคัญในการสร้างความสุขในการทำงานให้แก่พนักงาน

1.6.6 ขั้นการกระจายอำนาจ: โรงพยาบาลเอกชน

ขจัดปัญหาอุปสรรคที่ขัดขวางการทำงาน ผู้บริหารมอบอำนาจในการตัดสินใจเพื่อสร้างความไว้วางใจในการมีส่วนร่วมในการทำงาน หลักสำคัญของการกระจายอำนาจ คือ ส่งเสริมให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในหน่วยงานของการเสริมสร้างความสุขในการทำงาน บริหารจัดการ มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ บริหารจัดการตามหลักประชาธิปไตย ที่เปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีส่วนร่วมในการพัฒนาความเจริญให้กับองค์กรแก้ไขปัญหาการทำงานให้มากที่สุด การพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะความรู้พนักงานทุกคนจะเรียนรู้ถึงขอบเขตของการทำงานเพื่อให้เกิดความเข้าใจถึงวิสัยทัศน์ ภารกิจ และเป้าหมายสำคัญของโรงพยาบาล พนักงานจะต้องเรียนรู้และปรับตัวอย่างไรเพื่อให้สามารถทำงานอย่างเติบโตก้าวหน้าสร้างความเชื่อมั่นและความไว้วางใจในการทำงานกับองค์กร กิจกรรมการลดช่องว่างระหว่างหัวหน้าและลูกน้องเพื่อให้ทุกคนอยู่เพื่อเรียนรู้จักกันมากยิ่งขึ้นระบบพี่เลี้ยงจะช่วยดูแลและให้คำแนะนำปรึกษาเพื่อให้พนักงานเข้าใจถึงวิธีการทำงานและเป้าหมายที่ชัดเจนโดยระบุแผนงานความก้าวหน้าเพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงานทำให้พนักงานเกิดความกระตือรือร้นในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง การปรับเปลี่ยนวิธีการคิด การสื่อสารที่มีความชัดเจนสร้างความเข้าใจได้อย่างถูกต้องชัดเจน การบริหารจัดการอย่างเป็นระบบมีความโปร่งใสชัดเจนจึงช่วยสร้างความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรให้แก่พนักงานประกาศการยอมรับ ให้กำลังใจและมอบรางวัลให้แก่ผู้ทำงานสำเร็จกำหนดเป้าหมายแห่งความสำเร็จในระยะสั้น องค์กร ลดข้อจำกัดในการทำงาน ผู้บริหารโรงพยาบาลหมั่นตรวจสอบปัญหาอุปสรรคในการทำงานนำไปสู่การแก้ไขปัญหาในทันที

เพื่อให้ภารกิจสามารถเดินหน้าต่อไปได้ตามวิสัยทัศน์ ให้ความสำคัญอย่างยิ่งในการสื่อสารกับพนักงาน สร้างระบบการคิดอย่างรอบด้านเพื่อลดข้อจำกัดในการทำงานเพื่อรองรับการทำงานที่มีประสิทธิภาพ การสื่อสารขององค์กรมีหลายช่องทางมีศูนย์กลางอยู่ที่ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อสร้างความเข้าใจที่ถูกต้องและสร้างความร่วมมือในการทำงานและการพัฒนาองค์กร เป็นการป้องกันความเข้าใจที่คาดเคลื่อน พนักงานให้ความสำคัญและมีความกระตือรือร้นในการประชุมทุกไตรมาสโดยสังเกตจากการเข้าร่วมประชุมไม่ต่ำกว่าหนึ่งพันสองร้อยคนในการประชุมแต่ละครั้ง โดยผู้บริหารจะรับฟังข้อมูลจากพนักงานโดยตรงและตอบสนองทันที ทั้งยังติดตามการแก้ไขปัญหาอย่างใกล้ชิด ทำให้สามารถลดข้อจำกัดในการทำงานได้อย่างรวดเร็ว จากผลการประชุมสามารถสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างพนักงานและผู้บริหารและสร้างความเชื่อมั่นให้พนักงานว่าผู้บริหารดูแลเอาใจใส่ในการทำงานของพนักงานอย่างแท้จริง นอกจากนี้การสื่อสารผ่านช่องทางอินทราเน็ตยังได้รับความนิยมจากพนักงาน เพื่อเชื่อมโยงความคิดเห็นและนำไปสู่การลดปัญหาอุปสรรคในการทำงานได้อย่างรวดเร็ว

1.6.7 ขั้นการกำหนดเป้าหมายความสำเร็จ: โรงพยาบาลเอกชน

เป้าหมายของความสำเร็จในการเปลี่ยนแปลงระยะสั้นที่เห็นได้อย่างชัดเจน คือการส่งเสริมให้พนักงานมีคุณธรรมจริยธรรมและกระทำความดี โครงการการทำดีทันที เมื่อพบว่าพนักงานทำความดีผู้บริหารจะเขียนชื่นชมการกระทำดีของพนักงาน ณ จุดปฏิบัติงานต่อหน้าพนักงานและลูกค้าในทันที เพื่อสร้างความรู้สึภาคภูมิใจและกำลังใจให้พยายามทำความดีมากยิ่งขึ้น เป็นการถ่ายทอดแนวปฏิบัติที่ดีไปสู่พนักงานคนอื่นๆ นอกจากนี้โครงการดาวเด่นจัดขึ้นเพื่อสนับสนุนวัฒนธรรมการทำความดี โดยเมื่อลูกค้าหรือพนักงานพบเห็นการกระทำดีของพนักงานสามารถเขียนคำชื่นชมและแสดงความคิดเห็นตามจุดต่างๆ เพื่อสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นการบริการที่เป็นเลิศ ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำความดีสร้างความภูมิใจแก่ผู้ปฏิบัติงานและเป็นแบบอย่างที่ดีแก่เพื่อนร่วมงานอย่างตั่งนั้นเป้าหมายของความสำเร็จคือการทำงานอย่างมีความสุข

1.6.8 ขั้นการขยายผลลัพธ์แห่งความสำเร็จ : โรงพยาบาลเอกชน

ขยายผลความสำเร็จไปทั่วทั้งองค์กร นอกเหนือจากการสร้างเป้าหมายความสำเร็จระยะสั้นด้วยการกระทำความดีของพนักงานแล้ว การเรียนรู้ตลอดชีวิตขยายผลความสำเร็จนำไปสู่การเสริมสร้างสุขภาวะทั่วทั้งองค์กร กิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์เป็นหนึ่งเดียวเพื่อสร้างการมีส่วนร่วมและความผูกพันของพนักงานในองค์กร กิจกรรมเสริมสร้างสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง การฉีดวัคซีนป้องกันโรคและการสวมหน้ากากอนามัยเพื่อการป้องกัน การป้องกันอุบัติเหตุจากการปฏิบัติงาน การตรวจสุขภาพร่างกายประจำปี หากพบว่าพนักงานเกิดความเจ็บป่วยก็จะทำการรักษาในทันที การส่งเสริมการออกกำลังกาย การควบคุมน้ำหนัก เพื่อลดความเสี่ยงในการเกิดโรค และการจัดเก็บข้อมูลเพื่อปรับปรุงสุขภาพของพนักงานเพื่อสร้างสุขภาพที่ดี กิจกรรมโยคะเพื่อออกกำลังกายและลดความเครียดและพัฒนาร่างกายจิตใจและสมอง กิจกรรมสปาใจเป็นโครงการปฏิบัติธรรมเพื่อให้พนักงานมีโอกาสได้ฝึกสมาธิและเกิดความเข้าใจในผู้อื่นมากขึ้น การส่งเสริมให้พนักงานกระทำความดีมีคุณธรรมจริยธรรม กิจกรรมสายด่วนสบายใจเมื่อพนักงานมีปัญหาสามารถโทรเข้าหาสายด่วนสบายใจเพื่อขอความช่วยเหลือและคำแนะนำปรึกษาเพื่อให้รับบริการแก้ไขปัญหาอย่างทันท่วงที กิจกรรมต่างๆดังกล่าวส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงทัศนคติและพฤติกรรมของคนในองค์กร หล่อหลอมความคิด

และค่านิยมในการทำงานเพื่อสร้างเป็นวัฒนธรรมองค์กรแห่งความสุขตั้งนั้นองค์กรจึงต้องขยายผลแห่งความสำเร็จของการเรียนรู้ตลอดชีวิตเพื่อการเสริมสร้างสุขภาวะทั่วทั้งองค์กร องค์กรประกอบ ปัจจัยนำเข้า กระบวนการ ผลลัพธ์

ดังนั้นรูปแบบการเรียนรู้ตลอดชีวิตดังกล่าวให้ความสำคัญกับการสร้างวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ จึงเป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์เพื่อเสริมสร้างองค์กรสุขภาวะ มีจุดเปลี่ยนที่ความไม่พึงพอใจกับข้อจำกัดในการทำงานที่มีจุดด้อยและสภาพปัญหาที่องค์กรเผชิญอยู่จึงเริ่มต้นกระบวนการเปลี่ยนแปลงที่ ขั้นตอนการสร้างตระหนักรู้ในความสำคัญของปัญหาและผลกระทบด้านสุขภาวะ การสร้างทีมผู้นำแผนงานสุขภาวะ การสร้างวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ที่สนับสนุนให้วิสัยทัศน์เป็นจริง การกระจายอำนาจเพื่อนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ การกำหนดเป้าหมายและเก็บเกี่ยวผลสำเร็จ การขยายผลแห่งความสำเร็จ การนำผลแห่งความสำเร็จมาปรับให้เข้ากับกระบวนการทำงาน สร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมกรรมการเรียนรู้ตลอดชีวิต เพื่อการเปลี่ยนแปลงอย่างถาวรและการก้าวไปสู่สิ่งใหม่ที่ดียิ่งขึ้นกว่าเดิมเป็นองค์กรสุขภาวะที่ยั่งยืนซึ่งจะเห็นได้จากผลลัพธ์การเรียนรู้ตลอดชีวิตเพื่อการเป็นองค์กรสุขภาวะมีความสอดคล้องกับแนวคิดกระบวนการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์ของ Kotter (2007) ซึ่งส่งผลลัพธ์จากการเรียนรู้ตลอดชีวิตดังนี้

1.7 โรงพยาบาลเอกชน : กลยุทธ์การเรียนรู้

องค์กรมีวิสัยทัศน์ในการวางแผนปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของบริษัทในระยะ 5-10 ปีข้างหน้า โดยตระหนักว่าสังคมเศรษฐกิจฐานความรู้ การทำงานและการดำเนินชีวิตมีความเชื่อมโยงกัน ความรู้เป็นสิ่งสำคัญในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานทำให้องค์กรเกิดการเรียนรู้ตลอดเวลาและสิ่งสมประสงค์จนกระทั่งสามารถพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ จึงมีความสำคัญเป็นอันดับแรกนำไปสู่การสร้างงานที่มีคุณภาพและการทำงานอย่างมีความสุข กลยุทธ์การเรียนรู้ตลอดชีวิตเพื่อการเป็นองค์กรสุขภาวะ จะเชื่อมโยงปัจจัยภายในและภายนอกอย่างเป็นระบบเพื่อมุ่งให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการดำเนินงานและใช้เป็นกรอบในการตัดสินใจในการดำเนินงานและการปฏิบัติกิจกรรม โรงพยาบาลต้องมีวิธีการเรียนรู้อย่างรวดเร็วเพื่อนำความรู้ที่นำมาใช้ประโยชน์ในทันที เพราะวิทยาการทางการแพทย์มีการแตกแขนงก้าวหน้ากว้างไกลออกไปอย่างมากในระยะเวลาไม่นานนัก ผู้ให้บริการทางการแพทย์ต้องเรียนรู้ถึงความก้าวหน้าทางวิทยาการทางการแพทย์ โดยใช้กลยุทธ์การพัฒนาขีดความสามารถในการเรียนรู้ของบุคลากร การเสริมสร้างสุขภาวะองค์กร การสนับสนุนทรัพยากรการเรียนรู้และการเสริมสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ตลอดชีวิต

กลยุทธ์การพัฒนาขีดความสามารถในการเรียนรู้ของบุคลากร อาทิ การเสริมสร้างขีดความสามารถขององค์กรผ่านการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรและส่งเสริมให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกันและเกิดการต่อยอดเป็นนวัตกรรมและองค์ความรู้ขององค์กรปัจจัยที่สำคัญที่นำไปสู่ความสำเร็จ ให้ความสำคัญกับการพัฒนาขีดความสามารถ ที่จำเป็นในการทำงานในแต่ละด้านอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งส่งเสริมให้เกิดการทำงานร่วมกันเป็นทีม โดยมีวัฒนธรรมองค์กรที่แข็งแกร่ง เน้นกระบวนการทำงานแบบวางแผนพัฒนาองค์กรจาก การจัดการความรู้ไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ การสร้างนวัตกรรม การประเมินผลเป็นหนึ่งในกลยุทธ์การจัดการที่องค์กรให้ความสำคัญพัฒนาบุคลากรเสริมสร้างคนให้มีความสามารถ เพราะเราทุกคนคือส่วนหนึ่งของสังคม องค์กรจึงได้ตอบแทนคุณความดีกลับคืนสู่สังคม ตระหนักถึงความรู้ต้องคู่กับความดีสังคมไทยจึงจะมีความสุขมากขึ้น อันจะ

นำพาสังคมไทยให้พัฒนาก้าวหน้าต่อไปอย่างมั่นคงและยั่งยืนสนับสนุนและพัฒนาบุคลากรทั้งด้านร่างกาย จิตใจและสติปัญญา ให้มีความรู้สามารถทำงานได้อย่างมีความสุข ยกย่องคุณภาพชีวิตในการทำงาน จากจัดกิจกรรมการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตทั้งการเรียนรู้ในระบบ การเรียนรู้นอกระบบ การเรียนรู้ตามอัธยาศัย

“กลยุทธ์ส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อพัฒนาขีดความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากร เสริมสร้างสุขภาวะการทำงาน และเสริมสร้างเครือข่ายการเรียนรู้”

กลยุทธ์การเสริมสร้างสุขภาวะองค์กร อาทิ ด้านการเสริมสร้างปฏิสัมพันธ์ การส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตเพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ระหว่างผู้มีส่วนได้เสีย พนักงานผู้บริหารและบุคคลภายนอก ผู้รับบริการ เพื่อสร้างองค์กรแห่งความสุข จากจัดกิจกรรมการเสริมสร้างภาวะผู้นำ ค่านิยมและวัฒนธรรม ความจงรักภักดีต่อองค์กรมาตรฐานตามที่กำหนดไว้ โดยเฉพาะคุณภาพและความปลอดภัย เราทำงานกันไม่มีวันหยุด ทุกวันเต็มไปด้วยกระบวนการคิดและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ล้อไปกับความต้องการของผู้บริโภคที่ปรับเปลี่ยนไปอย่างไม่รู้จบ

สนับสนุนและพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม การสร้างสังคมและสิ่งแวดล้อมแห่งความสุข ย่อมเป็นส่วนหนึ่งในการสร้างองค์กรแห่งความสุขตามไปด้วย จากจัดกิจกรรมการจัดการเรียนรู้กับชุมชน การพัฒนาเครือข่ายการเสริมสร้างสุขภาวะ ผู้มีส่วนได้เสียเป็นส่วนหนึ่งของสังคมเสริมสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีกับสังคมและชุมชน พร้อมทั้งสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีกับสังคมและชุมชน คุณสมบัติหลักที่พนักงานทุกคนต้องมี รักงานมีความมุ่งมั่นเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย รักลูกค้าให้บริการลูกค้าอย่างดีที่สุด รักคุณธรรมมีพฤติกรรมสุจริต ซื่อสัตย์ โปร่งใส รักองค์กรจงรักภักดีต่อองค์กร รักทีมงานทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข

เสริมสร้างความเกื้อกูลอยู่ร่วมกันได้อย่างเกื้อกูลและยั่งยืนพร้อมกับเติบโตและพัฒนาไปด้วยกันอย่างผาสุกเกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่ม จึงมีการกำหนดนโยบายการกำกับดูแลกิจการ การปฏิบัติต่อผู้ถือหุ้นอย่างเท่าเทียม บทบาทของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การเปิดเผยข้อมูล ความโปร่งใส และความรับผิดชอบต่อคณะกรรมการ กอปรกับจัดทำคู่มือจริยธรรมธุรกิจและข้อพึงปฏิบัติในการทำงาน เพื่อให้กรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานทุกระดับขององค์กร ยึดมั่นเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานให้เป็นไปอย่างมีคุณภาพ เปี่ยมด้วยคุณธรรม

ดังนั้นการสนับสนุนการเรียนรู้ตลอดชีวิตของพนักงานจึงทำให้องค์กรเกิดการเรียนรู้ตลอดเวลาและสิ่งสมประสงค์จนกระทั่งสามารถส่งเสริมความรู้ด้านสุขภาพตามแผนงานสุขภาวะ การสนับสนุนทรัพยากรและสิ่งแวดล้อมด้านสุขภาพ และการเสริมสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ตลอดชีวิต จึงเป็นกลยุทธ์ที่สำคัญในการดำเนินธุรกิจ จึงเห็นได้ว่ากลยุทธ์การเรียนรู้ตลอดชีวิตของโรงพยาบาลเอกชนเป็นความพยายามในการพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถของบุคลากรในศตวรรษที่ 21 และยกระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเพื่อสร้างผลผลิตในการดำเนินงานที่มีคุณภาพเพื่อการเป็นองค์กรสุขภาวะที่มั่นคงยั่งยืน ได้แก่ การสนับสนุนการเรียนรู้ตลอดชีวิต การส่งเสริมกิจกรรมการ

ทำงานเป็นทีม การพัฒนานวัตกรรม การสร้างทักษะภาวะผู้นำ ความผูกพันต่อองค์กร การรักษาสีงแวดล้อม และการอยู่ร่วมกันอย่างเกื้อกูล

1.8 โรงพยาบาลเอกชน : ผลลัพธ์การเรียนรู้

โรงพยาบาลเรียนรู้ตามกระบวนการกลยุทธ์ดังกล่าวจนกระทั่งทราบถึงผลการเรียนรู้ดังกล่าวที่ส่งผลต่อการเสริมสร้างสุขภาวะองค์กร การเรียนรู้มีเป้าหมายที่ชัดเจนในการนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ ได้ทันเวลาเพื่อการทำงานและการแก้ไขปัญหา การถ่ายทอดความรู้และการแลกเปลี่ยนประสบการณ์จากการเรียนรู้ทำให้เกิดการต่อยอดองค์ความรู้ออกไปอีกมากเป็นการขยายผลการเรียนรู้ให้เกิดประโยชน์กว้างขวางมากขึ้น เป็นการประหยัดเวลาและทำให้การเรียนรู้มีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น เพราะผู้ถ่ายทอดองค์ความรู้จะถ่ายทอดจากประสบการณ์การทำงานที่สั่งสมมา

ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ตลอดชีวิตและการทำงานอย่างมีคุณค่า การเรียนรู้ตลอดชีวิตสามารถแก้ไขปัญหาและพัฒนาทักษะความสามารถของบุคลากร ส่งผลให้บุคลากรคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขึ้นและองค์กรมีผลผลิตที่มีคุณภาพดีขึ้น จากการสังเกตการดำเนินงานขององค์กรธุรกิจเอกชน พบว่า การเรียนรู้ตลอดชีวิตมีเป้าหมายเพื่อรู้ เพื่อคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขึ้น และเพื่อสุขภาวะการทำงาน ความสำเร็จจากการเรียนรู้ตลอดชีวิตและกิจกรรมเสริมสร้างสุขภาวะองค์กรเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง ผลลัพธ์ดังกล่าวทำให้โรงพยาบาลเอกชน สามารถขยายผลแห่งความสำเร็จที่เกิดขึ้นกว้างออกไปทั่วทั้งองค์กรและเครือข่ายการทำงาน นำองค์ความรู้ใหม่และผลแห่งความสำเร็จมาปรับให้เข้ากับวิถีการทำงานเกิดการงานแบบใหม่ สร้างเป็นค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรเกิดเป็นพฤติกรรมองค์กรใหม่เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน

“ผลลัพธ์จากการเรียนรู้ทำให้โรงพยาบาลเกิดสุขภาวะในการทำงาน สามารถให้บริการรักษาพยาบาลและดูแลผู้ป่วยได้อย่างดี พนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขึ้น”

การสนับสนุนให้พนักงานได้มีโอกาสในการศึกษาทั้งในระบบ นอกระบบและตามอัธยาศัย เพราะโรงพยาบาลเชื่อมั่นว่าพนักงานคือทรัพยากรที่มีคุณค่าดังนั้นจึงให้โอกาสในการพัฒนาศักยภาพในการทำงานที่เท่าเทียมกัน มีการพัฒนาบุคลากรโดยการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรเฉพาะแต่ละบุคคล ทำให้บุคลากรได้พัฒนาศักยภาพของอย่างเต็มความสามารถ อีกทั้งยังให้การฝึกอบรมความรู้พื้นฐานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อเสริมสร้างความรู้ความสามารถ ทักษะการปฏิบัติงาน ทักษะการบริหาร ตลอดจนทักษะทางเทคนิค ทำให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

โรงพยาบาลพัฒนาศักยภาพและคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานโดยจัดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องและตระหนักถึงคุณค่าในการทำงานให้บริการแก่ผู้ป่วยอย่างมีจริยธรรมและในระดับคุณภาพที่สูงสุด โดยคำนึงถึงความปลอดภัยและความพึงพอใจของผู้ป่วย และประสิทธิภาพในการให้บริการเป็นสำคัญ สามารถสร้างและรักษาความผูกพันของผู้ป่วยให้อยู่กับโรงพยาบาลในระยะยาวการพัฒนาและอบรมแพทย์ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ เป็นการแลกเปลี่ยนประสบการณ์การรักษา การพัฒนาคุณภาพการปฏิบัติงานของคณะแพทย์ มีการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของแพทย์ทุกสาขาอย่างต่อเนื่อง ทั้งจากลูกค้าภายนอกและผู้ให้บริการภายในองค์กร เพื่อให้มั่นใจว่า

ได้ให้การรักษาผู้ป่วยอย่างมีประสิทธิภาพและได้มาตรฐานเดียวกัน รวมทั้ง ส่งผลให้เกิดการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพด้านการรักษาอย่างต่อเนื่อง

การเรียนรู้จากแผนงานสุขภาวะการจัดกิจกรรมสร้างความผูกพันต่อองค์กร ให้พนักงานได้ไปทัศนศึกษาและพักผ่อนนอกสถานที่เพื่อเรียนรู้จักกันและเข้าใจกันเพิ่มขึ้น รู้สึกตื่นเต้นและสนุกมากในการเข้าร่วมกิจกรรม รู้สึกสัมผัสได้ถึงความรักความผูกพันที่มีต่อกัน ประทับใจในความรักและความดีของเพื่อนร่วมงานที่มีความหมาย เพื่อนคอยห่วงใยกัน คอยช่วยเหลือกัน คอยให้คำแนะนำปรึกษา ความรักและความเข้าใจต่อกันทำให้วันทำงานที่ทุกวันเป็นวันที่มีความสุข การเรียนรู้ตลอดชีวิตทำให้การดำเนินกิจกรรมพัฒนาคุณภาพมีความต่อเนื่องเปิดโอกาสให้พนักงานทุกคนมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง โดยเป็นมาตรฐานเดียวกัน วางแผนพัฒนาคุณภาพร่วมกับทีมพัฒนาคุณภาพจากหน่วยงานอื่นๆ พร้อมทั้งฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะและความรู้ความสามารถ โดยเฉพาะความเข้าใจในระบบมาตรฐานวิชาชีพ ทำให้สามารถให้บริการได้อย่างมีประสิทธิภาพผู้รับบริการ-คนไข้ มีความสุขมากขึ้นจากการที่ได้รับบริการที่เอาใจใส่และตั้งใจ ทำให้เกิดความพึงพอใจ โดยมีผลการตอบรับ จากคำชมหรือว่าบัตรชมต่างๆ มากขึ้น ในขณะเดียวกัน เมื่อเห็นคนไข้มีความสุข พนักงานเองก็มีความสุขมากขึ้นด้วยเช่นกันการเรียนรู้จากการจัดกิจกรรมผู้บริหารพบพนักงานซึ่งเปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความคิดเห็นและเสนอข้อร้องเรียนกับผู้บริหารโดยตรง เปิดโอกาสให้พนักงานเสนอโครงการนวัตกรรมและข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์เพื่อปรับปรุงกระบวนการทำงานและการให้บริการให้มีประสิทธิภาพสูงสุด รวมทั้งกิจกรรมเชิดชูเกียรติพนักงานเพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่พนักงานที่ร่วมงานกับโรงพยาบาลมาอย่างยาวนานได้รับการระดับเรียนรู้และพัฒนาศักยภาพให้มีความก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง

ผลลัพธ์จากการเรียนรู้ตลอดชีวิตเพื่อการเป็นองค์กรสุขภาวะดังกล่าว ส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี ได้แก่ การพัฒนาศักยภาพ สร้างความพึงพอใจ สร้างความผูกพันต่อองค์กร การทำงานเป็นทีม การรักษามาตรฐานวิชาชีพ การเชิดชูเกียรติและสร้างขวัญกำลังใจการทำงาน แสดงให้เห็นถึงความมั่นใจในการดำเนินงานตามแนวปฏิบัติที่ดีและผลที่เกิดขึ้นจากความพยายามในการแก้ไขปัญหาและการปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงของบริบทและสภาพแวดล้อมยิ่งขึ้น กลยุทธ์การเรียนรู้ตลอดชีวิตเพื่อการเป็นองค์กรสุขภาวะเป็นการวางแผนงานสุขภาวะโดยการรวบรวมวิธีการและความพยายามเพื่อหาแนวปฏิบัติที่ดีที่สุดในการนำไปสู่การเพิ่มโอกาสความสำเร็จเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ในการดำเนินธุรกิจและสร้างความสุขในการทำงานให้เกิดขึ้นตามวิสัยทัศน์

จากการวิเคราะห์ข้อมูลภูมิหลังการดำเนินงานด้านสุขภาวะของโรงพยาบาลเอกชนในประเด็นสภาพแวดล้อม ความเป็นมาขององค์กร นโยบายในการดำเนินงานด้านสุขภาวะ แผนงานสุขภาวะองค์กร การจัดกิจกรรมและโครงการในการเสริมสร้างสุขภาวะองค์กร องค์กรความรู้และเทคโนโลยี และผลลัพธ์การเรียนรู้ตลอดชีวิตที่เชื่อมโยงสัมพันธ์กับตัวชี้วัดองค์กรสุขภาวะ รูปแบบการเรียนรู้ตลอดชีวิตและยุทธศาสตร์การเรียนรู้ตลอดชีวิตที่ส่งผลกระทบต่อสุขภาวะการดำเนินงานของโรงพยาบาล พบว่าการดำเนินงานด้านสุขภาวะทำให้องค์กรเกิดการเรียนรู้ตลอดเวลาและสั่งสมประสบการณ์จนกระทั่งสามารถกำหนดตัวชี้วัดจากการเสริมสร้างสุขภาวะองค์กรของโรงพยาบาล มีความเชื่อมโยงกับการเสริมสร้างสภาพแวดล้อมทางกายภาพ อาทิ การจัดระเบียบสถานที่โรงพยาบาลต้องสะอาดเรียบร้อยและเป็นระเบียบ การทำงานในโรงพยาบาลต้องมีความปลอดภัยสูง การ

บำรุงรักษาเครื่องมือทางการแพทย์อย่างสม่ำเสมอ เป็นต้น การเสริมสร้างสภาพแวดล้อมทางจิตสังคม อาทิ การพัฒนาขีดความสามารถการทำงานของพนักงาน การสร้างความผูกพันต่อองค์กร การสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรในการดูแลเอาใจใส่กันและกัน การส่งเสริมการทำความดี เป็นต้น การสนับสนุนทรัพยากรสุขภาพส่วนบุคคล อาทิ การตรวจสุขภาพ การออกกำลังกาย การรับประทานอาหารที่มีประโยชน์ เป็นต้น และการส่งเสริมความรับผิดชอบต่อสังคม อาทิ การจัดหน่วยแพทย์เคลื่อนที่ เป็นต้น ซึ่งมีความสัมพันธ์กับการเสริมสร้างสุขภาวะองค์กรโดยตรงรูปแบบการเรียนรู้ตลอดชีวิตของโรงพยาบาล เป็นกระบวนการเชิงกลยุทธ์ที่ต้องเปลี่ยนแปลงปรับปรุงการทำงานเพิ่มพูนประสบการณ์ ความรู้และความเชี่ยวชาญเพื่อการเป็นองค์กรสุขภาวะ ซึ่งมีบทบาทสำคัญในผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมองค์กร มีความเชื่อมโยงกับ การสร้างความตระหนักถึงความสำคัญของปัญหาและความจำเป็นเร่งด่วนในปัญหาที่องค์กรกำลังเผชิญอยู่การสร้างทีมผู้นำ พัฒนาทักษะภาวะผู้นำเพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีและเป็นแรงจูงใจในการทำงาน การสร้างวิสัยทัศน์ การสร้างกลยุทธ์ การสร้างเป้าหมายความสำเร็จ การขยายผลความสำเร็จ การสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรจึงเห็นได้ว่ารูปแบบการเรียนรู้ตลอดชีวิตเป็นกระบวนการเชิงกลยุทธ์มีเป้าหมายเพื่อเพิ่มขีดความสามารถขององค์กรในการมองเห็นโอกาสในการดำเนินธุรกิจในอนาคต ความสามารถในการวางแผนงาน ความสามารถในการจัดระบบและโครงสร้าง และความสามารถในการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติให้บรรลุถึงความสำเร็จ กลยุทธ์การเรียนรู้ตลอดชีวิต โรงพยาบาลเอกชนมุ่งเน้นให้ความสำคัญกับประเด็น การส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตเพื่อเป็นองค์กรสุขภาวะ อาทิ การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรเพื่อให้งานได้อย่างเต็มความสามารถ การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร มีเป้าหมายเพื่อเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรและองค์กร มีความเชื่อมโยงกับ การพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร การเสริมสร้างสุขภาวะองค์กร การสนับสนุนทรัพยากรสุขภาพ และการเสริมสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ตลอดชีวิต เป็นต้นโดยมีเป้าประสงค์เพื่อเปลี่ยนแปลงไปสู่การเป็นองค์กรสุขภาวะอย่างยั่งยืน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลภูมิหลังของโรงพยาบาลดังกล่าวจะถูกนำไปวิเคราะห์เปรียบเทียบกับกรณีศึกษาทั้งหมดเพื่อหาความแตกต่างในการเรียนรู้และการสั่งสมประสบการณ์ในการเสริมสร้างสุขภาวะองค์กรและความเหมือนตามแนวคิดการเรียนรู้และการเสริมสร้างสุขภาวะองค์กร จากนั้นนำไปการสังเคราะห์องค์ความรู้เพื่อพัฒนาตัวชี้วัดองค์กรสุขภาวะ รูปแบบการเรียนรู้ตลอดชีวิตและยุทธศาสตร์การเรียนรู้ตลอดชีวิตเพื่อการเป็นองค์กรสุขภาวะและนำไปตรวจสอบคุณภาพจากการสนทนากลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิเพื่ออภิปรายถึงความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในการนำไปประยุกต์เพื่อใช้งานจริงตามบริบทและสภาพแวดล้อมสำหรับองค์กรธุรกิจเอกชนในประเทศไทย

กรณีศึกษาที่ 2: สถานประกอบการร้านสะดวกซื้อ

กรณีศึกษาที่ 2 เป็นสถานประกอบการร้านสะดวกซื้อ ที่เป็นทั้งผู้ผลิตสินค้า ผู้ขนส่งลำเลียงสินค้า กระจายสินค้าไปทั่วทุกภูมิภาคและผู้บริการสะดวกซื้อ มีบทบาทสำคัญในทางเศรษฐกิจคือเป็นอุตสาหกรรมรายใหญ่มีรายได้และการจ้างงานจำนวนมากเกิดการหมุนเวียน ทุน ทรัพยากร ความรู้ เป็นระบบห่วงโซ่คุณค่าในระบบเศรษฐกิจ กระจายสินค้าและบริการไปสู่ท้องถิ่นสถานประกอบการร้านสะดวกซื้อที่ให้บริการลูกค้าหลายแห่งพบว่า ภายในร้านมีสินค้าให้ลูกค้าเลือกซื้อมากมายหลาย

รายการถูกจัดเรียงแยกเป็นหมวดหมู่อย่างเป็นระบบระเบียบ ภายในร้านเน้นความสะดวกความทันสมัย เน้นสินค้าที่มีคุณภาพมีตั้งแต่ อาหาร เครื่องดื่ม ขนม ของใช้ประจำวัน ให้บริการอย่างสะดวกสบาย พนักงานคอยให้บริการ คอยอำนวยความสะดวก เชิญชวนและแนะนำให้เลือกซื้อสินค้า พนักงานแต่ละคนจะช่วยกันทำงานอย่างขยันขันแข็งทำงานร่วมกันเป็นทีม ต่างคนต่างมีหน้าที่ทำงานร่วมกัน ลูกค้ายกเข้ามามีซื้อแต่ละคนใช้เวลาไม่มากเพราะรู้ว่าสินค้าที่ต้องการวางอยู่ตรงไหนสามารถเลือกหยิบสินค้าตามต้องการและชำระเงินได้อย่างรวดเร็ว ร้านสะดวกซื้อจึงกลายเป็นความนิยม เพราะจะมีลูกค้ามากในตอนเช้าก่อนเวลาทำงานและกลางวันตอนพักเที่ยง พนักงานที่ทำงานในสำนักงานมาใช้บริการอาหารกล่อง และเครื่องดื่ม ซากาแฟ จึงกลายเป็นร้านอิมสะดวกเพราะมีอาหารให้เลือกรับประทานมากมายอย่างสะดวก การสังเกตสำนักงาน พบว่า ภายนอกอาคารมีการจัดสรรเนื้อที่การใช้งานอย่างลงตัว มีการปลูกต้นไม้เพื่อให้ดูร่มรื่นเป็นธรรมชาติอันสวยงาม

2. การวิเคราะห์ภูมิหลังการดำเนินงานด้านสุขภาวะสถานประกอบการร้านสะดวกซื้อ

การลงพื้นที่ศึกษาสถานประกอบการร้านสะดวกซื้อ ผู้วิจัยได้สัมภาษณ์ผู้บริหารผู้จัดการและหัวหน้างานผู้เกี่ยวข้องกับแผนงานสุขภาวะองค์กร สังเกตพฤติกรรมการทำงานการจัดกิจกรรมของพนักงานและสภาพแวดล้อมภายในร้านสะดวกซื้อเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์สภาพแวดล้อมที่เชื่อมโยงกับตัวชี้วัดองค์กรสุขภาวะ รูปแบบการเรียนรู้ตลอดชีวิตและกลยุทธ์การเรียนรู้ตลอดชีวิต ได้แก่ ความเป็นมาขององค์กร นโยบายการดำเนินงานด้านสุขภาวะ แผนงานสุขภาวะ องค์กรความรู้และเทคโนโลยี ผลลัพธ์จากการเรียนรู้ตลอดชีวิต การศึกษานี้แบ่งเนื้อหาเป็น 3 ตอน ตอนที่ 1 ศึกษาตัวชี้วัดองค์กรสุขภาวะ ตอนที่ 2 ศึกษารูปแบบการเรียนรู้ตลอดชีวิต ตอนที่ 3 ศึกษายุทธศาสตร์การเรียนรู้ตลอดชีวิต เพื่อนำข้อมูลมาทำการวิเคราะห์และเปรียบเทียบระหว่างกรณีศึกษา สร้างข้อสรุปและนำไปสู่การตอบคำถามการวิจัย

2.1 สถานประกอบการร้านสะดวกซื้อ : ความเป็นมาขององค์กร

กรณีศึกษาที่ 2 เป็นองค์กรธุรกิจเอกชนประเภทอุตสาหกรรมบริการด้านร้านสะดวกซื้อที่ประสบความสำเร็จในการดำเนินธุรกิจอย่างสูงในช่วงหลายปีที่ผ่านมา มีสาขากว่า 5,500 แห่ง มีพนักงานกว่า 90,000 คน ผลจากการดำเนินงานที่ดีเป็นที่ยอมรับจนได้รับรางวัลการบริหารจัดการติดต่อกันหลายปีเป็นเครื่องพิสูจน์ถึงการทำงานด้วยความพยายามที่มุ่งมั่นตั้งใจอย่างสม่ำเสมอ ทำให้องค์กรเกิดความภาคภูมิใจ เกิดความสุขในการปฏิบัติงาน สร้างสรรค์ผลงานอย่างมีคุณค่า นำสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีของพนักงานสามารถเพิ่มผลผลิตที่มีคุณภาพทำให้องค์กรมีผลประกอบการที่ดีขึ้น ปรัชญาองค์กร กล่าวว่า เราปรารถนารอยยิ้มจากลูกค้าด้วยทีมงานที่มีความสุข วิสัยทัศน์ ที่กล่าวว่า เราให้บริการความสะดวกกับทุกชุมชน และพันธกิจ ที่กล่าวว่า มุ่งสร้างความผูกพันกับลูกค้าด้วยการสรรหาสินค้าและบริการที่มีคุณภาพภายใต้การบริหารงานแบบ พร้อมสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีกับสังคมและชุมชน

ในปี พ.ศ. 2548 ได้รับรางวัลสถานประกอบการดีเด่นระดับประเทศ ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน จากกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ติดต่อกันเป็นเวลา 4 ปีซ้อน ได้รับรางวัล 5s Awards ระดับประเทศ และรางวัลชนะเลิศ QCC การควบคุมคุณภาพประเภทงานบริการ ในงาน Thailand Quality Prizes 2009 จากสมาคมส่งเสริมเทคโนโลยีไทย-

ญี่ปุ่น ได้รับรางวัล CSR ความรับผิดชอบต่อสังคมด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติดจากกระทรวงแรงงาน และที่สำคัญคือ โล่รางวัลและเกียรติบัตร โครงการส่งเสริมการแสดงความรับผิดชอบต่อผู้ประกอบการอุตสาหกรรมต่อสังคม (CSR-DIW52) จากกรมโรงงานอุตสาหกรรมซึ่งเป็นความภูมิใจของทีมงานทุกคนที่ทำงานด้วยความมุ่งมั่นตั้งใจ

ในปี พ.ศ. 2543 หลังจากเปิดศูนย์กระจายสินค้าควบคุมอุณหภูมิได้ 3 ปี องค์กรตัดสินใจลงทุนจัดตั้งศูนย์กระจายสินค้าควบคุมอุณหภูมิ (Chilled Distribution Center : CDC) ที่มีความทันสมัยและได้มาตรฐานเพิ่มขึ้นอีก เพื่อให้องค์กรสามารถส่งสินค้าที่มีคุณภาพสูงให้แก่ผู้บริโภคได้อย่างสะดวกรวดเร็ว ภารกิจของศูนย์กระจายสินค้าที่มีกว่า 10 แห่งทั่วประเทศมุ่งเน้นการจัดส่งสินค้าที่มีคุณภาพ สดและใหม่ให้กับร้านสะดวกซื้อกว่า 5,000 สาขาทั่วประเทศ การผลิตอาหารถูกลำเลียงออกจากโรงงานผู้ผลิตมุ่งหน้าสู่ศูนย์กระจายสินค้าตลอดเส้นทางเพื่อให้ผู้บริโภคมั่นใจทุกครั้งด้วยงานบริการที่มุ่งตอบสนองความต้องการของลูกค้าอย่างมีคุณภาพ ภายใต้การควบคุมคุณภาพและคุณประโยชน์ของอาหารตลอดเส้นทางเดินทาง

จุดเปลี่ยนที่ทำให้สถานประกอบการร้านสะดวกซื้อหันมาให้ความสนใจเข้าร่วมกิจกรรมกับแผนงานสุขภาวะองค์กรคือ สถานประกอบการร้านสะดวกซื้อให้ความสำคัญกับการทำงานของพนักงานต้องทำงานกันเป็นทีมและลูกค้าควรบริโภคสินค้าที่มีคุณภาพและความปลอดภัยบุคลากรจึงควรมีความพร้อมในการทำงานอยู่ตลอดเวลา การเสริมสร้างสุขภาวะจะช่วยให้บุคลากรทำงานได้ดียิ่งขึ้น นอกจากนี้การดำเนินงานที่สะดวกรวดเร็วและทันสมัยการมีส่วนร่วมกับสังคมในการรักษาสิ่งแวดล้อม ให้ความสำคัญกับความปลอดภัยและความสุขในการทำงานสามารถกระจายและส่งมอบสินค้าที่มีคุณภาพอย่างทั้งถึงเกิดจากวิสัยทัศน์การทำงานที่กว้างไกลและนโยบายการดำเนินงานด้านสุขภาวะที่มีความชัดเจน การสื่อสารกับพนักงานทุกระดับที่มีประสิทธิภาพให้สามารถเรียนรู้ สร้างความเข้าใจและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง

ความเป็นมาขององค์กรแสดงถึงวิธีการคิดในการดำเนินงานเชิงรุกที่ให้ความสำคัญกับการทำงานอย่างมีคุณค่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร ค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร แนวปฏิบัติที่ดี เชื่อมโยงสถานการณ์และสภาพแวดล้อมเพื่อแก้ไขปัญหาในการดำเนินงานอย่างเหมาะสม ขยายขีดความสามารถและความสำเร็จในการดำเนินงานอย่างต่อเนื่องจนได้รับการยอมรับจากหลายหน่วยงานซึ่งเห็นได้จากรางวัลที่ได้รับ ซึ่งเป็นผลจากการดำเนินนโยบายที่มีความสอดคล้องและชัดเจนอันนำไปสู่ความก้าวหน้าและการทำงานอย่างมีความสุข

2.2 สถานประกอบการร้านสะดวกซื้อ : นโยบายการดำเนินงานด้านสุขภาวะ

นโยบายการดำเนินงานด้านสุขภาวะมีความสำคัญเป็นวิธีการปฏิบัติซึ่งถือเป็นแนวทางการดำเนินงานที่ผู้บริหารใช้ในการตัดสินใจเป็นแนวทางการแก้ปัญหา เพื่อให้การปฏิบัติงานดำเนินไปอย่างถูกต้องและบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ การกำหนดนโยบายจึงเป็นความพยายามของกรณีศึกษาที่ 2 เพื่อนำไปสู่การเสริมสร้างสุขภาวะในการทำงานเพื่อตอบสนองต่อความต้องการของผู้มีส่วนได้เสีย จากการสัมภาษณ์ผู้บริหาร นโยบายที่ชัดเจนนำไปสู่การปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง นโยบายการเสริมสร้างสุขภาวะจะต้องได้รับความร่วมมือจากทุกคนจึงสำเร็จได้ จึงต้องให้ทุกคนเตรียมความพร้อมในการปฏิบัติไปในทิศทางเดียวกัน ได้แก่ การพัฒนาบุคลากร การเสริมสร้างสุขภาวะองค์กร การเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน การช่วยเหลือและรับผิดชอบต่อสังคม การให้ความสำคัญต่อ

การเรียนรู้ การทำงานเป็นทีม การสร้างนวัตกรรมองค์กร การรักษาคุณภาพมาตรฐานอาหารปลอดภัย

“ปรัชญาการดำเนินงานของสถานประกอบการร้านสะดวกซื้อ คือ การปรารถนารอยยิ้มจากลูกค้าด้วยทีมงานที่มีความสุข วิสัยทัศน์ ที่มุ่งการให้บริการความสะดวกกับทุกชุมชน และพันธกิจอยู่บนพื้นฐาน การให้บริการที่มุ่งสร้างความผูกพันกับลูกค้าด้วยการสรรหาสินค้า และบริการที่มีคุณภาพ มุ่งมั่นพัฒนาบุคลากรอย่างเต็มศักยภาพ ภายใต้การบริหารงานเพื่อสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีกับสังคมและชุมชน”

การพัฒนาบุคลากรเสริมสร้างทักษะความรู้ จึงเกิดเป็นกิจกรรมและโครงการที่เปิดโอกาสให้พนักงานทุกคนร่วมกันสร้างสรรค์โครงการต่างๆ โดยใช้ความรู้ ความสามารถ ทักษะและประสบการณ์ สร้างสิ่งประดิษฐ์และแนวทางการทำงานใหม่ๆ ถือเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาองค์กรในระยะยาว คือ ก่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างกิจการ และเกิดการบูรณาการความรู้ร่วมกัน

“นโยบายด้านสุขภาวะให้ความสำคัญกับการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน การผลิตสินค้าที่มีคุณภาพมาตรฐาน การให้บริการลูกค้าอย่างมีความสุข การรักษาสสิ่งแวดล้อมและความรับผิดชอบต่อสังคม”

นโยบายการดำเนินงานด้านสุขภาวะที่สำคัญขององค์กรมุ่งเน้นไปที่การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร การเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม การเป็นส่วนหนึ่งที่ได้พัฒนาสังคม และการเรียนรู้ตลอดชีวิตควบคู่กับการดำเนินงาน กิจกรรมเสริมสร้างความสุขในการทำงาน โครงการเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตเพื่อให้องค์กรมีความสุขมากขึ้นและสังคมมีความน่าอยู่มากขึ้น

การทำงานเป็นทีมมีความแข็งแกร่ง มีความอดทน อดกลั้น และมีทัศนคติที่ดี กล้า กล้าคิด พูด ทำ ในเชิงสร้างสรรค์และถูกต้อง สัจจะวาจา รักษาคำพูดที่ให้กับผู้อื่น สามัคคี ทำงานเป็นทีม เกื้อกูลกันและกัน มีน้ำใจ ให้ความช่วยเหลือผู้อื่นด้วยความจริงใจ ให้ความเคารพผู้อื่น เคารพในความคิดและให้เกียรติซึ่งกันและกัน ชื่นชมความงามแห่งชีวิต แบ่งเวลาในการทำงาน และใช้ชีวิตอย่างเหมาะสมความสมบูรณ์ของภาวะผู้นำที่จำเป็นต้องมี เพื่อสร้างบรรยากาศในการทำงานมีความจริงใจ

ตระหนักและให้ความสำคัญในเรื่องการสรรหาสินค้าและบริการที่มีคุณภาพ ทำงานเป็นทีมอย่างสมัครสมานสามัคคี ภายใต้บรรยากาศแบบสามัคคีปรองดองซึ่งกันและกัน พร้อมทั้งสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีกับสังคมและชุมชน ทั้งนี้ คุณสมบัติการทำงานของพนักงานทุกคนในองค์กรเป็นปัจจัยสำคัญช่วยสร้างให้เกิดบรรยากาศแวดล้อมในการทำงานดังกล่าวและนำองค์กรให้ประสบความสำเร็จไปสู่เป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ ประกอบด้วย รักงาน รักลูกค้า รักคุณธรรม รักองค์กร และรักทีมงาน แนวทางในการสร้างที่ทำงานที่มีความสุข จะเป็นเสมือนรูปแบบการส่งต่อความสุขจากภายใน สู่

ภายนอก เมื่อพนักงานมีการทำงานร่วมกันเป็นทีมอย่างมีความสุขแล้ว ก็จะส่งมอบสินค้าและบริการที่ดีให้กับลูกค้า ทำให้ลูกค้ามีความสุข และเมื่อลูกค้ามีความสุขก็จะส่งผลทำให้สังคมมีความสุขด้วย

การสร้างงานที่มีคุณค่าและทำงานด้วยความสุข หลักการดำเนินงานขององค์กรคือ ทีมงานทุกระดับต้องมีความสุข บริการลูกค้าด้วยหน้าตาและความคิดที่เป็นบวก ลูกค้าจึงจะสัมผัสได้ มีความเป็นกันเอง ดูแลเอาใจใส่งานบริการลูกค้า ผู้บริหารมีความเห็นว่าเป็นเด็กเก่งงาน ทำงานเพื่อสั่งสมประสบการณ์มากๆ ส่วนคนที่อายุมากแล้วมีประสบการณ์มาก มีความระมัดระวังมากกว่า มองได้ทั่วกว่าต้องเป็นพี่เลี้ยง การส่งงานซ้ำทำให้ห่วงโซ่ของงานเสียหาย ระบบจะคุมกันเองเฉื่อยชาลงไม่ได้ อยู่ในสำนักงานทำงานเป็นกันเอง คุยเล่น ฟังเพลง กินขนมได้ แต่งานต้องเป็นไปตามที่ควรเป็นและส่งคุณภาพที่ดีออกไปสู่สาขาจนถึงลูกค้า

ความสำคัญของการเรียนรู้ การใช้ประโยชน์จากความรู้ที่เกิดจากการทำงานรอบตัว ค้นเคยกกับคำว่านวัตกรรม รู้จักการคิดนอกกรอบ กล้าแสดงความคิดเห็น เกิดความคิดสร้างสรรค์ และลงมือปฏิบัติอย่างถูกต้อง เพื่อพัฒนาหนทางปัญญาให้เติบโตเรามุ่งมั่นตั้งใจสู่การเป็นองค์กรนวัตกรรมจากคำกล่าวที่ว่า นวัตกรรม สร้างปัญญา เพิ่มคุณค่าทำได้จริงเราจึงมีการเรียนรู้เพื่อสร้างสรรค์แนวคิดใหม่ๆอย่างต่อเนื่อง หลากหลายโครงการริเริ่มขึ้นเพื่อสร้างสรรค์บรรยากาศของการเรียนรู้ได้อย่างไร ชัดจำกัด การสร้างนวัตกรรมองค์กรให้เป็นจุดเริ่มต้นของการสร้างนวัตกรรมในระดับประเทศเช่นเดียวกัน

การเสริมสร้างสุขภาพร่างกายให้แข็งแรงสมบูรณ์ อาหารปลอดภัยเพื่อโลกสดใส เป็น นับจากจุดเริ่มต้นพัฒนาเรื่อยมาจนถึงวันนี้กว่าจะเป็นอาหารสำเร็จรูปที่วางจำหน่ายในร้านสะดวกซื้อ หุ่นเทเรียนรู้เพื่อพัฒนาการคัดสรรอาหารปลอดภัย เพื่อเพิ่มพูนผลผลิตที่ได้ตามมาตรฐาน อุ่นใจทุกเมนู การเดินทางของความอุ่นใจ จากวัตถุประสงค์จรดจนถึงมือผู้บริโภคมีความรับผิดชอบต่อผู้บริโภคในฐานะผู้ผลิตอาหาร คือต้องคัดสรรสิ่งที่ดีมีคุณภาพ หุ่นเทให้กับความปลอดภัย โภชนาการที่มีคุณค่า อาหารน่ารับประทาน เพื่อความอุ่นใจของผู้บริโภค เราจึงมุ่งมั่นที่จะก้าวตามเส้นทางเดินของความอร่อยต้องอาศัยกระบวนการผลิตที่อัดแน่นด้วยคุณภาพ ด้วยกระบวนการทำงานที่ได้มาตรฐาน ตรวจสอบความปลอดภัย ตั้งแต่ต้นทางจนสุดปลายน้ำ เส้นทางเดินของเหล่าวัตถุดิบต้นน้ำที่ส่งมาจากผู้ผลิต ซึ่งต้องผ่านการคัดสรรเพื่อให้มั่นใจได้ว่าวัตถุดิบที่จะนำมาประกอบเป็นอาหารปลอดภัยได้คุณภาพ

นโยบายการดำเนินธุรกิจเพื่อปรารถนารอยยิ้มจากลูกค้าด้วยทีมงานที่มีความสุข ได้ถ่ายทอดมาสู่ในรูปแบบของกิจกรรมและโครงการต่างๆ ที่พัฒนาคุณภาพชีวิตทั้งบุคคลภายในและภายนอกองค์กรอย่างต่อเนื่อง เช่น กิจกรรมสร้างความสุขสำหรับบุคคลภายในองค์กร ได้แก่ การดูแลเรื่องสวัสดิการ และคุณภาพชีวิตที่ดีของพนักงาน การเปิดโอกาสให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการคิด ลงมือปฏิบัติ และแสดงการยอมรับในคุณค่าของพนักงาน ด้วยโครงการจุดประกายพรสวรรค์

ดังนั้นการดำเนินงานดังกล่าวจึงแสดงถึงเจตนารมณ์ที่ชัดเจนของกรณีศึกษาที่ 1 ในการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติโดยการจัดกิจกรรมและโครงการตามแผนงานสุขภาวะเพื่อเชื่อมโยงปัจจัยสภาพแวดล้อมเข้ากับการปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม ได้แก่ การจัดฝึกอบรม การส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต การพัฒนาทักษะความรู้บุคลากร การพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ การพัฒนาสิ่งแวดล้อม การสนับสนุนทรัพยากรการทำงาน การเสริมสร้างคุณภาพชีวิต การทำงานเป็นทีม การเสริมสร้างภาวะผู้นำ การส่งมอบบริการที่ดีให้ลูกค้า มาตรฐานอาหารที่ปลอดภัย และสวัสดิการแก่พนักงาน

2.3 สถานประกอบการร้านสะดวกซื้อ : แผนงานสุขภาวะองค์กร

แผนงานสุขภาวะองค์กรของสถานประกอบการร้านสะดวกซื้อ ให้ความสำคัญกับที่ทำงานเปรียบเสมือนบ้านหลังที่สองของพนักงาน เนื่องจากพนักงานใช้เวลาทำงานอยู่ที่ทำงานมากกว่าอยู่ที่บ้าน จึงสร้างบรรยากาศที่ทำงานให้มีความสุขเหมือนทำงานอยู่ที่บ้าน สถานประกอบการร้านสะดวกซื้อจัดสิ่งแวดล้อมและบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงานให้บริการจำหน่ายสินค้าสะดวกซื้ออย่างมีความสุข แผนงานสุขภาวะองค์กรเป็นกรอบการดำเนินงานของสถานประกอบการร้านสะดวกซื้อ เพื่อเสริมสร้างสุขภาวะองค์กร จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารพบว่า แผนงานเสริมสร้างสุขภาวะองค์กรประกอบด้วย กิจกรรมและโครงการเสริมสร้างสุขภาวะองค์กร สร้างความเข้มแข็งขององค์กรโดยการพัฒนาจุดแข็งให้มีความสำคัญกับการเรียนรู้และการทำงานซึ่งจะเป็นแนวทางสำคัญในการสนับสนุนวิสัยทัศน์การเป็นผู้นำร้านสะดวกซื้อที่สร้างความสุขให้แก่สังคมให้สำเร็จเป็นจริง

“แผนงานสุขภาวะองค์กรให้ความสำคัญกับการทำงานร่วมกันเป็นทีม การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การสร้างรายได้ให้พนักงาน การจัดการเรียนรู้ให้สังคม การรักษาสีสิ่งแวดล้อมและความรับผิดชอบต่อสังคม”

โครงการชุมชนรักการอ่านเริ่มดำเนินการเมื่อปี 2551 โดยความร่วมมือระหว่างองค์กรและสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อส่งเสริมให้ประชาชนและชุมชนท้องถิ่นตระหนักถึงความสำคัญของการอ่าน อันจะพาสังคมไทยสู่สังคมแห่งการอ่านการเรียนรู้ และเป็นสังคมแห่งการแลกเปลี่ยนความรู้ โดยสนับสนุนการจัดกิจกรรมชุมชนรักการอ่านส่งเสริมการอ่านการเรียนรู้แก่ชุมชนต่างๆ ในส่วนภูมิภาค เพื่อขยายผลโครงการประกวดหนังสือดีเด่น และส่งเสริมผลงานของเยาวชนให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น โดยมีเยาวชนและครูอาจารย์ที่ปรึกษาด้านภาษาไทยและศิลปะ ถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์อย่างเข้มข้นแก่ผู้เข้าร่วมโครงการ

การมอบทุนศึกษาต่อในสถาบันการศึกษาปัญญาภิวัฒน์ เนื่องจากการเรียนรู้ในระบบยังมีความสำคัญจึงมอบโอกาสทางการศึกษาให้กับเยาวชน ส่งเสริมและสนับสนุนเยาวชนให้มีการศึกษาที่ดีขึ้นซึ่งได้รับความนิยมจากเยาวชนในการสมัครเข้าเรียนเพิ่มขึ้นการเรียนที่อื่นอาจได้แค่วิชาการ แต่เมื่อเรียนสถาบันเทคโนโลยีปัญญาภิวัฒน์ ที่มีทั้งการฝึกงาน ได้รับประสบการณ์ดี ๆ จากการร่วมกิจกรรม นอกจากสอนให้รู้จักปรับตัว อยู่ร่วมกับคนอื่น ยังมีความรู้ไปประกอบวิชาชีพในอนาคตได้ด้วยนับเป็นโชคหลายชั้นที่คนขยันทำกิจกรรมดี ๆ ได้รับจากโครงการนี้

การจัดเวทีให้มีการพูดคุยเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ถึงเทคนิคและวิธีการในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ เพื่อนำไปสู่การปรับปรุงและพัฒนา หรือแม้แต่กิจกรรมสร้างความสุขที่นอกเหนือจากการทำงาน เช่น การจัดงานวันเกิดและการตัดกบัตรหน้าร้านสำหรับพนักงานในส่วนสาขา พนักงานทุกคนจะต้องได้รับความสุขกาย สุขใจ ทั้งในและนอกเวลางาน การสร้างสรรค์กิจกรรมต่างๆ เพื่อถักทอมิตรภาพให้เหนียวแน่น จึงช่วยลดความขัดแย้งในการทำงานลงได้ ที่สำคัญยังสร้างทัศนคติที่ดีต่อองค์กร ทำให้อัตราการเข้า-ออกของพนักงานมีน้อยลง ในทางกลับกันพนักงานบางคนยังชักชวนญาติพี่น้องเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เพื่อรับความอบอุ่นแบบเดียวกันด้วยเมื่อพนักงานมีขวัญ กำลังใจที่ดี ก็ย่อมเป็นกำลังสำคัญผลักดันองค์กรสู่ความสำเร็จในที่สุด

พนักงานขนส่งสินค้าที่ต้องใช้เวลาตลอดทั้งวันไปกับการเดินทาง หรือไม่ก็ต้องรอรับมอบสินค้าเป็นเวลานานๆ ได้เข้าร่วมฝึกอาชีพ ทำกระเป๋าผ้า และตุ๊กตาการบูร ขนอุปกรณ์ไปนั่งทำบนรถ ในระหว่างเดินทางส่งของ ไม่เพียงใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์ แต่ยังช่วยให้รู้สึกผ่อนคลายจากงานหนักในแต่ละวันด้วยกิจกรรมอาชีพเสริมเพื่อหารายได้พิเศษ เพื่อห่างไกลจากปัญหาหาเสพติดในโรงงาน นำความรู้ด้านอาชีพเสริมไปถ่ายทอดให้แก่ญาติพี่น้องเพื่อให้สามารถประกอบอาชีพเสริมอย่างง่ายๆ เพิ่มรายได้สู่ครอบครัวและที่สำคัญความรู้นี้จะกระจายออกไปสู่ชุมชนรอบๆ โรงงาน ชาวบ้านจะได้มีรายได้เสริมและลดปัญหาหาเสพติดในชุมชน

การดำเนินกิจกรรมและโครงการเพื่อเสริมสร้างความสุขในการทำงาน องค์กรเน้นให้ความสำคัญกับพนักงานเป็นหลัก ทั้งในเรื่องการเรียนรู้การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน การสร้างสรรค์ผลงานอย่างมีคุณค่า การเสริมสร้างปฏิสัมพันธ์ที่ดี การเสริมสร้างความรับผิดชอบต่อสังคม การเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และการพัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีขึ้น เป็นเครื่องบ่งชี้ถึงการสร้างปัจจัยที่เสริมสร้างความสุขในองค์กร

โครงการค่ายเยาวชน สานสัมพันธ์กับบ้านเกิดองค์กรร่วมกับมูลนิธิพัฒนาชีวิตชนบท ส่งเสริมให้เยาวชนและครูอาจารย์ตระหนักถึงความสำคัญและคุณประโยชน์ของการมีนิสัยรักการอ่าน การแสวงหาความรู้ รู้จักใช้แหล่งการเรียนรู้ในท้องถิ่น ตลอดจนปลูกจิตสำนึกกับบ้านเกิด อันนำมาซึ่งความรู้สึกหวงแหนมรดกทางวัฒนธรรมและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติธรณีสัณฐานเพื่อรักษาสิ่งแวดล้อมโดยการลด ละ เลิกใช้ถุงพลาสติกเป็นเวลา 45 วัน ของกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม การเติบโตของธุรกิจในยุคนี้ต้องทำควบคู่ไปกับการมีส่วนร่วมเยียวยารักษาสิ่งแวดล้อมโลก ในภาคบริการของร้าน สะดวกซื้อเราสนับสนุนทุกกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการรักษาสิ่งแวดล้อม การนำถุงพลาสติกแบบย่อยสลายง่ายๆ มาใช้บรรจุสินค้า และศึกษาถึงความเป็นไปได้ในการนำถุงพลาสติกแบบชีวภาพเข้ามาใช้งานในอนาคตอันใกล้

การจัดกิจกรรมเพื่อให้พนักงานเกิดจิตสำนึกในเรื่องความรับผิดชอบต่อสังคม การเติมเต็มความสุขให้แก่สังคม สังคมจะมอบความสุขคืนกลับมาหาเราเช่นกัน การเติมเต็มเรื่องจิตอาสาค่อยๆ ซึมซับสู่วิถีชีวิตของพนักงานการไปทำสิ่งดีๆ สู่สังคม อย่างเช่นการเยี่ยมเยียนเลี้ยงอาหารที่บ้านพักคนชราทำให้ทุกคนกลับมาตระหนักถึงความกตัญญูต่อพ่อแม่ปู่ย่าตายาย และยังได้คิดหากิจกรรมใหม่ๆ ที่จะทำอะไรได้มากกว่านี้ เช่นหาเวลาว่างในวันหยุดเพื่อเล่นกีฬาให้คนตาบอดฟัง เป็นการต่อยอดความดีงามสู่สังคมอย่างไม่รู้จบการจัดกิจกรรมเพื่อสังคมที่ดำเนินการมาอย่างต่อเนื่อง ด้วยหวังว่าจะรังสรรค์ชุมชนโดยรอบและสังคมโดยรวมให้น่าอยู่ มีส่วนในการยกระดับคุณภาพชีวิตและจรรโลงจิตใจคนให้มีคุณธรรมจริยธรรมมากขึ้นเพื่อให้ทุกคนอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างมีความสุข

ดังนั้นแผนงานสุขภาวะเป็นแนวปฏิบัติกิจกรรมที่สำคัญสำหรับสถานประกอบการร้านสะดวกซื้อ เพื่อเสริมสร้างสุขภาวะองค์กรแสดงถึง ปัจจัยสภาพแวดล้อมและวิธีการการจัดกิจกรรมและโครงการ สร้างองค์กรแห่งความสุขได้อย่างดี แผนงานสุขภาวะจึงเป็นการแปลงนโยบายไปสู่การปฏิบัติและนำไปสู่การเป็นองค์กรสุขภาวะ ได้แก่ การพัฒนาทักษะความรู้ในการทำงาน การมอบโอกาสทางการศึกษา โครงการรักการอ่าน การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การสร้างทัศนคติที่ดี การป้องกันหาเสพติด การจัดสวัสดิการ การดูแลพนักงาน กิจกรรมการผ่อนคลาย การรักษาสิ่งแวดล้อม การปลูกจิตสำนึกความรับผิดชอบต่อสังคม ความกตัญญู และคุณภาพชีวิตการทำงาน

2.4 สถานประกอบการร้านสะดวกซื้อ : การเสริมสร้างสุขภาวะองค์กร

ตัวชี้วัดองค์กรสุขภาวะของสถานประกอบการร้านสะดวกซื้อ มีลักษณะที่บ่งบอกถึงสถานการณ์และสิ่งแวดล้อม ที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานอย่างมีความสุข เพื่อใช้ติดตามตรวจสอบแนวโน้มของปัญหาสิ่งแวดล้อม ภัยคุกคามและความเสี่ยง ประเมินความสัมพันธ์ของสถานการณ์สิ่งแวดล้อมและสุขภาพ ได้แก่ สภาพแวดล้อมทางกายภาพ สภาพแวดล้อมทางจิตสังคม ทรัพยากรสุขภาพ และความรับผิดชอบต่อสังคม สภาพแวดล้อมทางกายภาพที่ส่งผลกระทบต่อการทำงาน ได้แก่ การรักษาโครงสร้างอาคารสถานที่ ห้องทำงาน การทำงานด้วยเครื่องมือที่ทันสมัย การรักษาความสะอาด การให้ความรู้ในการทำงาน

“ร้านสะดวกซื้อที่มีกิจกรรมเสริมสร้างสุขภาวะองค์กรควบคู่กับการทำงานในแต่ละวัน ซึ่งให้ความสำคัญกับความปลอดภัยในการทำงาน การเรียนรู้เพื่อเสริมสมรรถนะ การดูแลสุขภาพของพนักงานและการมีส่วนร่วมในการดูแลชุมชน”

ปรับปรุงสิ่งแวดล้อมรอบบริเวณโรงงาน อาคารสถานที่ ห้องทำงานให้ เป็นระเบียบ สะอาดเรียบร้อย ตามสุขอนามัยการผลิตอาหารต้องปลอดภัย มีคุณค่าทางโภชนาการและมีประโยชน์ต่อร่างกายป้องกันอันตรายและจัดการปลอมปนในอาหารจากวัตถุดิบอันตรายการฝึกอบรมเพื่อให้ความรู้เรื่องความปลอดภัยในการทำงาน จัดการความเสี่ยงในการดำเนินงาน และการดำเนินงานตามหลักมาตรฐานสากลขององค์กร เตรียมความพร้อมเพื่อป้องกันอุบัติเหตุจากการทำงานตลอดเวลาเพื่อปกป้องพนักงานให้ทำงานทุกขั้นตอนด้วยความปลอดภัยการใช้เครื่องมือที่ทันสมัยมากขึ้น การบำรุงรักษา เครื่องจักร ตามสภาพและอายุในการใช้งาน เพื่อให้ใช้งานได้อย่างคงประสิทธิภาพและความปลอดภัย

ปัจจัยสภาพแวดล้อมทางจิตสังคมที่เชื่อมโยงบ่งบอกถึงสถานการณ์และสิ่งแวดล้อมที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานอย่างมีความสุข ได้แก่ การสนับสนุนการเรียนรู้ตลอดชีวิต การมีส่วนร่วมในกิจกรรมและการพัฒนาองค์กร ค่านิยม วัฒนธรรมองค์กรองค์กรส่งเสริมเรื่องการเรียนรู้ตลอด ทั้งการเรียนรู้ในระบบ นอกกระบบ และการเรียนรู้ตามอัธยาศัย สนับสนุนให้พนักงานทุกคนเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อเติมเต็มศักยภาพและทักษะใหม่การจัดการความรู้จึงทำให้พนักงานมีโอกาสเรียนรู้และนำความรู้ที่นำมาใช้ประโยชน์ในการทำงานและการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้ในทันที เป็นการเรียนรู้และสร้างประสบการณ์ใหม่ๆจากการทำงานจริงการจัดตารางเวลาการทำงานคำนึงถึงเรื่องสุขภาพและเวลาในการพักผ่อนของพนักงานเพื่อให้มีเวลาในการทำงาน มีเวลาในการออกกำลังกายและการพักผ่อนที่เพียงพอและสมดุลกัน และไม่เกิดความเครียดจากการทำงานที่อาจส่งผลกระทบต่อสุขภาพของพนักงานตามมาส่งเสริมให้พนักงานได้เรียนรู้พัฒนาทักษะภาวะผู้นำเพื่อความก้าวหน้าในการทำงานพนักงานมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นและตัดสินใจเกี่ยวกับการทำงาน เพื่อปรับปรุงกระบวนการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน การสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรเรื่องสุขภาพองค์กรมีแผนงานและการเตรียมการล่วงหน้าในการสร้างอาชีพรองรับเพื่อหารายได้เลี้ยงครอบครัวสำหรับพนักงานที่จะเกษียณจากการทำงานกิจกรรมการผ่อนคลายเล่น

ดนตรี การร้องเพลงการทำบุญตักบาตรในวันคล้ายวันเกิดที่จัดขึ้นทุกเดือน เพื่อสร้างกำลังใจที่เข้มแข็ง สร้างสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน ชีวิตส่วนตัวและชีวิตครอบครัวทุกปีมีการจัดกิจกรรมพาพนักงาน ไปทัศนศึกษาออกสถานที่ เปิดตาเปิดใจในการมองโลกใหม่และเรียนรู้ร่วมกัน เพื่อเสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างพนักงาน หัวหน้างานและลูกน้อง

ปัจจัยด้านทรัพยากรสุขภาพส่งผลกระทบต่อการทำงานอย่างมีความสุข อาทิ การบริการด้านสุขภาพ การดูแลสุขภาพ การป้องกันโรคระบาด เป็นต้น การป้องกันและการเฝ้าระวังการติดเชื้อและการแพร่กระจายโรคระบาด หากพบว่าพนักงานคนใดมีการติดเชื้อจะส่งตัวไปรับการรักษาทันที เพื่อป้องกันการระบาดของกรรมรงค์เพื่อการลดละเลิกและป้องกันยาเสพติด ดูแลและระวังไม่ให้นักงงานเกี่ยวข้องกับยาเสพติดการจัระบบสวัสดิการที่นอกเหนือจากเงินเดือนและค่าจ้าง โดยการจัตร้านค้าสวัสดิการจำหน่ายสินค้าที่มีคุณภาพและราคาถูกเพื่อให้พนักงานบริโภคสินค้าที่มีคุณภาพที่ห้องอาหารมีบริการอาหารที่มีคุณค่าทางโภชนาการ มีประโยชน์ต่อร่างกายสำหรับพนักงานทุกคนการจัดกิจกรรมการทำสมาธิและเล่นโยคะ การนวดเพื่อความผ่อนคลายจากการทำงาน การจัดสถานที่สำหรับเล่นกีฬาและออกกำลังกายเพื่อเสริมสร้างร่างกายที่แข็งแรงสมบูรณ์ ทำให้พนักงานมีอารมณ์ดีและมีสุขภาพที่ดีด้วยสุขภาพของพนักงานมีความเชื่อมโยงกับสุขภาวะในการทำงานโดยตรงสุขภาพของพนักงานส่งผลกระทบต่อการทำงานจัตสวัสดิการในเรื่องของการประกันสุขภาพ สำหรับพนักงานที่เจ็บป่วยสามารถเข้ารับการรักษาจากทางสถานประกอบการร้านสะดวกซื้อ ได้ทันที เพราะมีประกันสุขภาพและประกันสังคมคุ้มครองการให้ความรู้ในเรื่องสุขภาพและสุขภาพการทำงาน การเฝ้าระวังโรคระบาดและการติดเชื้อ ไข้หวัดสายพันธุ์ใหม่ และไวรัส และแจ้งเตือนเพื่อให้พนักงานได้ป้องกันตัว

ปัจจัยด้านความรับผิดชอบต่อสังคมที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานอย่างมีความสุข อาทิ การจัตกิจกรรมการเรียนรู้ร่วมกับชุมชน การช่วยเหลือ การรักษาสีงแวดล้อม เป็นต้น เจ้าหน้าที่แรงงานสัมพันธ์การออกเยี่ยมและให้กำลังใจผู้ป่วยที่เป็นสมาชิกครอบครัวของพนักงานการช่วยเหลือพนักงานที่เจ็บป่วยหรือได้รับอุบัติเหตุจากการทำงานและการเดินทางการให้ความช่วยเหลือผู้ที่ประสบภัย จากธรรมชาติการบริจาคโลหิตเพื่อช่วยเหลือผู้ช่วยผู้อื่นที่กำลังเจ็บป่วยให้ได้รับการรักษาการเป็นส่วนหนึ่งของสังคมในการช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาสหรือผู้พิการเพื่อให้ได้รับโอกาสทางการศึกษาและการทำงานอย่างเท่าเทียมการนำสิ่งของไปบริจาคเพื่อช่วยเหลือหน่วยงานและองค์กรการกุศลต่างๆเพื่อร่วมกันทำความดีช่วยเหลือสังคมการจัตเลี้ยงอาหารกลางวันตามโรงเรียนให้กับเด็กๆในวันเด็กแห่งชาติการมอบทุนสนับสนุนอุปกรณ์ทางการศึกษาให้แก่ชุมชนการอนุรักษ์สีงแวดล้อม การใช้พลังงานสะอาดการเป็นมิตรกับสีงแวดล้อม การนำทรัพยากรกลับมาใช้ใหม่ได้การเรียนรู้ร่วมกับชุมชน การปลูกป่า การป้องกันภัยทางธรรมชาติการมีส่วนร่วมในการวางแผนแก้ไขปัญหาสีงแวดล้อมร่วมกับชุมชนการร่วมมือกับชุมชนในการช่วยเหลือทางด้านความรู้และเทคโนโลยีเพื่อผลิตสินค้าที่มีคุณภาพและได้มาตรฐาน การใช้วัตถุดิบที่ผลิตได้จากท้องถิ่น เพื่อสนับสนุนภูมิปัญญาชาวบ้าน การสั่งซื้อสินค้าภายในประเทศที่มีคุณภาพ

ดังนั้นตัวชี้วัดองค์กรสุขภาวะจึงเป็นเครื่องมือสำคัญสำหรับร้านสะดวกซื้อ ในการแสดงถึงระดับสุขภาวะในการทำงาน ได้แก่ การจัตระเบียบห้องทำงาน การรักษาโครงสร้างอาคารสถานที่ห้องทำงาน การทำงานด้วยเครื่องมือที่ทันสมัย การรักษาความสะอาด การให้ความรู้ในการทำงาน การพัฒนาทักษะภาวะผู้นำ กิจกรรมการผ่อนคลาย การจัตระบบสวัสดิการ การทำประโยชน์แก่สังคม

และความรับผิดชอบต่อสังคม ซึ่งตัวชี้วัดเหล่านี้บอกถึงสถานการณ์และสิ่งแวดล้อมที่ส่งผลกระทบต่อการทำงาน ใช้สำหรับติดตามตรวจสอบแนวโน้มของปัญหาและความเสี่ยง วัดความก้าวหน้าในการดำเนินงานตามแผนงานสุขภาวะ ประเมินปัจจัยเสี่ยงจากสถานการณ์และสิ่งแวดล้อมที่อาจเป็นภัยคุกคามที่ส่งผลกระทบต่อสุขภาวะการทำงาน เพื่อจัดทำข้อเสนอแนะเชิงนโยบายสำหรับการตัดสินใจของผู้บริหารในการปรับปรุงแผนงานสุขภาวะ การทดสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของตัวชี้วัดองค์กรสุขภาวะจะช่วยให้หลายองค์กรตระหนักถึงความสำคัญในการพัฒนาตัวชี้วัดองค์กรสุขภาวะ การสนับสนุนองค์ความรู้และเทคโนโลยีช่วยให้การดำเนินงานมีความก้าวหน้ายิ่งขึ้น

2.5 สถานประกอบการร้านสะดวกซื้อ : องค์ความรู้และเทคโนโลยี

องค์ความรู้และเทคโนโลยีเป็นทุนสนับสนุนการดำเนินงานของสถานประกอบการร้านสะดวกซื้อ ให้ก้าวหน้า สามารถนำความรู้และเทคโนโลยีมาสร้างเป็นนวัตกรรมในการทำงาน จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานประกอบการร้านสะดวกซื้อ พบว่าองค์ความรู้และเทคโนโลยีมีบทบาทสำคัญกระตุ้นให้เกิดกระบวนการเรียนรู้ตลอดชีวิตอีกทั้งช่วยเสริมสร้างสุขภาวะการทำงานให้ดีขึ้นอีกด้วย เพื่อให้เกิดการทำงานที่สะดวกรวดเร็วและมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น พร้อมกับการทำงานที่เปิดโอกาสให้ได้รับความรู้และเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนาความก้าวหน้าและความสำเร็จในอาชีพ การนำเทคโนโลยีมาใช้ประโยชน์ช่วยให้การบริการถูกต้องรวดเร็วสร้างความประทับใจและถือเป็นความได้เปรียบในการแข่งขัน

“การนำองค์ความรู้และเทคโนโลยีมาปรับใช้เป็นนวัตกรรมองค์กรช่วยให้การทำงานเพิ่มคุณค่ายิ่งขึ้น อาทิ การรักษาสีแวตล้อม การดูแลสุขภาพของลูกค้า การดูแลคุณภาพชีวิตของพนักงานเป็นต้น ซึ่งเป็นการเสริมสร้างสุขภาวะให้แก่องค์กร”

ทุนความรู้ในการดำเนินงานจึงเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญทำให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อการพัฒนาการดำเนินงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน และการสร้างสรรค์ผลงานที่ดีเยี่ยม องค์ความรู้และเทคโนโลยีเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างนวัตกรรมองค์กรการใช้พลังงานที่สะอาดเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม สังคมเกิดการเรียนรู้เพื่อปกป้องและพิทักษ์สิ่งแวดล้อม เป็นปัจจัยสำคัญในการดำเนินช่วยในกระบวนการผลิตอาหารที่มีความปลอดภัยที่ได้มาตรฐาน การรักษาคุณภาพของอาหารที่ผลิตขึ้น การขนส่งเพื่อกระจายสินค้า การส่งมอบสินค้าที่มีคุณภาพต่อลูกค้าการให้ความสำคัญกับมาตรฐานความปลอดภัยในการผลิตอาหารสูงสุด ต้องไม่มีสิ่งปลอมปน ไม่มีแมลงลอบเข้ามา เพิ่มความมั่นใจอีกขั้นก็ต้องใช้เครื่องป้องกันแมลง มาเป็นการ์ดให้กับโรงงาน พนักงานเองก็ต้องเปลี่ยนชุดป้องกันฝุ่นละออง และเข้าห้องทำความสะอาด สายพานต้องสะอาดสม่ำเสมอ ทั้งคอยตรวจหาเชื้อโรคไม่ให้หลุดรอดมาทำอันตรายกับอาหารได้ เป็นต้นนอกจากจะใช้เครื่องสแกนวัตุนำมาผ่านเครื่องเอ็กซเรย์อีกครั้ง เพื่อความปลอดภัยสูงสุดของผู้บริโภคที่ปลายทางอาหารที่ดียังต้องมีคุณค่าทางโภชนาการ สิ่งเหล่านี้ได้มาจากการวิจัยและพัฒนาของนักวิทยาศาสตร์การอาหาร ที่จะปรับปรุงกระบวนการผลิตให้ทันสมัย ใช้เทคโนโลยีขั้นสูงมาช่วยให้ถูกต้องและรวดเร็วยิ่งขึ้น เพื่อประมวลเป็นเมนูที่สร้างสุนทรีย์ในการบริโภค เปี่ยมด้วยคุณค่าทางอาหารที่ครบถ้วนสร้างความอ่อนใจผู้บริโภคและ

นี่คือความภูมิใจของการทำงานที่มีความรับผิดชอบต่อผู้บริโภคและสังคมเป็นเป้าหมายสูงสุดการให้ความสำคัญกับการถ่ายทอดความรู้ด้านวิชาการรวมทั้งการติดตามดูแล แก้ไขปัญหาให้กับผู้ผลิตอย่างใกล้ชิดใครจะคิดว่าแม้วัตถุดิบขึ้นน้อยอย่าง ใบกะเพราพืชคู่ครัวชาวไทยเป็นวัตถุดิบในการผลิตอาหาร ยังจัดส่งนักวิชาการไปให้ความรู้กับเกษตรกร เพื่อเรียนรู้อายุที่เหมาะสมในการเก็บเกี่ยว บ่อยครั้งที่การให้กลับกลายเป็นการได้รับตอบแทนความดีกลับคืนมาเมื่อได้ร่วมแลกเปลี่ยนความรู้กับคนปลูกจริงจนสามารถพัฒนาวัตถุดิบที่มีมาตรฐานสูงขึ้นเรื่อยๆ ความใส่ใจไม่ได้สิ้นสุดเพียงในแปลงเพาะปลูกเมื่อวัตถุดิบเดินทางเข้าสู่โรงงานผลิต ยังต้องผ่านมาตรการตรวจสอบอย่างเข้มงวด ด้วยโรงงานที่ได้รับการควบคุมและผ่านมาตรฐานการผลิตอาหาร แต่มาตรฐานสากลยังไม่เพียงพอ เมื่อเป้าหมายที่จะมุ่งไปถึง คือ ความปลอดภัยสูงสุดของผู้บริโภค จึงต้องเพิ่มความเข้มงวดอีกหลายชั้น กำหนดแนวทางด้วยการ ค้นหาความเสี่ยงนั้นหมายความว่าทุกความเสี่ยงจะต้องไม่หลุดรอดจากการตรวจสอบ จึงเริ่มจากความพร้อมของพนักงานก่อนเข้าทำงาน รวมถึงการจัดความเสี่ยงภายนอกทุกชนิดไปให้ได้

การพัฒนาการศึกษาทางไกลโดยการจัดตั้งโครงการวิทยาลัยเครือข่ายทวีภาคี โดยร่วมมือกับสมาคมวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย และวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนทั่วประเทศ ทำการสอนในระดับวิชาชีพ สาขาธุรกิจค้าปลีก โดยใช้หลักสูตรและวิธีการเรียนการสอนทางไกลผ่านดาวเทียม เพื่อถ่ายทอดองค์ความรู้ให้นักเรียนได้ เรียนฟรีใกล้บ้าน ทำงานในท้องถิ่นทุกศูนย์การเรียนฯ และทุกวิทยาลัยเครือข่ายจะดำเนินการเรียนการสอนโดยคณะผู้บริหารและอาจารย์จากวิทยาลัยเทคโนโลยีปัญญาภิวัฒน์ด้วยเทคโนโลยีการสอนอันทันสมัยผ่านดาวเทียม อาจารย์ผู้สอนและนักเรียนที่อยู่ที่วิทยาลัยเครือข่ายสามารถสื่อสารโต้ตอบกันได้ตลอดเวลา โดยถ่ายทอดสดไปยังศูนย์การเรียนปัญญาภิวัฒน์และวิทยาลัยเครือข่ายอาชีวศึกษาเอกชนพร้อมกันทั่วประเทศ

ปี พ.ศ. 2550 ก่อตั้ง สถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์ เป็นสถาบันอุดมศึกษาเพียงหนึ่งเดียวที่เน้นเสริมสร้างประสบการณ์การทำงานให้แก่นักศึกษาอย่างจริงจังและครบถ้วน การพัฒนาศักยภาพในการเรียนรู้ของบุคลากรให้สูงขึ้นโดยการขยายโอกาสทางการศึกษาในระดับปริญญาตรีและปริญญาโท เพื่อสร้างบัณฑิตที่มีคุณภาพทั้งในเชิงวิชาการและสามารถปฏิบัติงานได้จริง โดยเน้นหลักสูตรการเรียนทฤษฎีควบคู่กับการเรียนปฏิบัติ หรือฝึกงานที่ตรงกับสาขาวิชาที่เรียนจริงๆ ซึ่งในปี พ.ศ. 2554 สามารถผลิตบัณฑิตและมหาบัณฑิตรุ่นแรกรวมประมาณ 350 คนซึ่งทั้งหมดมีศักยภาพพร้อมที่จะนำองค์ความรู้ไปสร้างสรรค์นวัตกรรมเทคโนโลยีและแนวคิดใหม่ในการปฏิบัติงาน ให้สอดคล้องกับบริบททางสังคมและวัฒนธรรมตามยุคสมัย สอดรับกับความเปลี่ยนแปลงต่างๆ

ร่วมกับกรมการค้าภายใน กระทรวงพาณิชย์ สถาบันเทคโนโลยีปัญญาภิวัฒน์ สมาคมพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจค้าปลีกไทย และหอการค้าจังหวัดการถ่ายทอดองค์ความรู้ด้านการค้าปลีกสมัยใหม่ให้แก่ผู้ค้าร่วมอย่างต่อเนื่อง เราได้ตระหนักเสมอมาว่า กิจกรรมที่ดีนั้นจะต้องมีทั้งความรู้ คุณธรรมและระบบบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ โปร่งใส ตรวจสอบได้ ความเป็นธรรมต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียถือเป็นเรื่องจำเป็นอย่างยิ่งที่ธุรกิจขนาดใหญ่ เติบโต แข็งแรงแล้ว ควรหันกลับมาดูแลช่วยเหลือธุรกิจที่เล็กกว่า การติดต่อหาทางปัญญาให้กับผู้ประกอบการค้าปลีกโดยเฉพาะรายเล็กรายน้อย เท่ากับช่วยวางรากฐานในการพัฒนาธุรกิจค้าปลีกโดยรวม ทำให้ธุรกิจทั้งขนาดเล็กและขนาดใหญ่อยู่ร่วมกันได้อย่างเกื้อกูลและยั่งยืนทั้งนี้

ดังนั้นองค์ความรู้และเทคโนโลยีมีความซับซ้อนมากขึ้นและเป็นปัจจัยเกื้อหนุนที่ส่งผลกระทบต่อโดยตรงต่อการดำเนินงาน สถานประกอบการร้านสะดวกซื้อ จึงที่ต้องใช้ทั้งความรู้และเทคโนโลยีในการสร้างนวัตกรรมการทำงานเพื่อความถูกต้องสะดวกรวดเร็วและมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น ช่วยให้ผลงานมีคุณภาพมากขึ้นและสร้างความพึงพอใจแก่ผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่าย ได้แก่ ทักษะความรู้ในทางการขนส่งกระจายสินค้า การค้าปลีก มาตรฐานการผลิตอาหารปลอดภัย การจัดการศึกษาในสถาบันเทคโนโลยี การจัดการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียม องค์ความรู้และเทคโนโลยีเป็นส่วนสำคัญให้เกิดกระบวนการเรียนรู้ตลอดชีวิตเพื่อการเป็นองค์กรสุขภาวะ

2.6 สถานประกอบการร้านสะดวกซื้อ :กระบวนการเรียนรู้

องค์ความรู้และเทคโนโลยีมีการพัฒนาให้ก้าวหน้าอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา การดำเนินงานของสถานประกอบการร้านสะดวกซื้อเพิ่มขีดความสามารถในการมองโอกาสและอนาคตในการดำเนินธุรกิจ ความสามารถในการวางแผนงาน ความสามารถในการจัดระบบและโครงสร้าง ความสามารถในการปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมาย จึงต้อง อาศัยการเรียนรู้ตลอดชีวิตทั้งเรียนรู้ในระบบ เรียนรู้นอกระบบ และเรียนรู้ตามอัธยาศัยเพื่อเป็นปัจจัยส่งเสริมความสำเร็จในการนำไปสู่การเป็นองค์กรสุขภาวะที่ยั่งยืน จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารพบว่า กระบวนการเรียนรู้ตลอดชีวิตดำเนินไปอย่างต่อเนื่องสอดแทรกอยู่ในกระบวนการทำงานและแผนงานสุขภาวะ โดยมีเป้าหมายเพื่อการมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีสามารถประกอบอาชีพอย่างมั่นคงและขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงเพื่อก้าวไปสู่สิ่งใหม่ที่ดีขึ้นกว่าเดิม การเรียนรู้ตลอดชีวิตดำเนินควบคู่ตามแผนงานสุขภาวะ การเรียนรู้ตลอดชีวิตจึงเป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงเพื่อไปสู่สิ่งใหม่ที่ดีกว่าเดิมตามแผนงานสุขภาวะ มีขั้นตอนดังนี้

“กระบวนการเรียนรู้จากการสร้างวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ถาวร นำไปสู่การทำงานที่ได้ผลดีขึ้นกว่าเดิม หล่อหลอมเป็นวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็งเพื่อถ่ายทอดให้แก่พนักงานรุ่นใหม่ๆได้เรียนรู้และปฏิบัติตาม ”

2.6.1 ขั้นการสร้างทีมผู้นำการเปลี่ยนแปลง :สถานประกอบการร้านสะดวกซื้อ

ผู้บริหารสร้างทีมผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีความรู้ความเข้าใจและสามารถถ่ายทอดความรู้ในเรื่องการสร้างความสุขในการทำงานผู้บริหารสร้างทีมผู้นำที่มีทักษะภาวะผู้นำ มีอิทธิพลในการจูงใจผู้อื่นให้ทำตาม แลกเปลี่ยนความคิดเห็นเพื่อหาแนวทางการทำงานร่วมกันเพื่อก้าวไปสู่การเปลี่ยนแปลงครั้งใหญ่สร้างทีมผู้นำเพื่อให้มีพลังกลุ่มทำงานเป็นทีม ทีมผู้นำมีบทบาทสำคัญต่อการดำเนินกิจกรรมที่มีความสอดคล้องกับกลยุทธ์ขององค์กรและเน้นความสำคัญในการมีส่วนร่วมผู้นำต้องมีวิสัยทัศน์และกลยุทธ์เพื่อการเปลี่ยนแปลงที่ชัดเจน มีความสามารถในการประสานพลังกลุ่ม มีภาพพจน์ต่อตนเองด้านบวก คิดและกระทำในสิ่งที่ดี มองเห็นคุณค่าในตนเอง รู้จักยอมรับตนเองและเคารพผู้อื่น เรียนรู้อย่างต่อเนื่อง กระตุ้นให้ผู้อื่นในองค์กรเกิดความตระหนักถึงความจำเป็นเร่งด่วนของสุขภาวะสำหรับทุกคนและตระหนักถึงความสำคัญของการเรียนรู้ตลอดชีวิต ช่วยเหลือให้ผู้อื่นเรียนรู้และการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ช่วยเหลือให้ผู้อื่นสามารถวิเคราะห์ปัญหาความต้องการของตนเองได้และสามารถกำหนดนโยบายเพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินงานได้อย่างมีคุณค่า ส่งเสริมกิจกรรมการเรียนรู้ตลอดชีวิตและอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ตลอดชีวิต

2.6.2 ขั้นการตระหนักถึงความสำคัญของปัญหา : สถานประกอบการร้านสะดวกซื้อ

ตระหนักถึงความสำคัญของความสุขในการทำงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน และการทำงานอย่างมีคุณค่าผู้บริหารตระหนักถึงคุณภาพชีวิตและสิ่งแวดล้อมชี้ให้เห็นถึงปัญหาวิกฤตที่เกิดจากผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงการแข่งขันทางธุรกิจการแสวงหาผลประโยชน์และกำไรจากการดำเนินธุรกิจปัญหาภัยพิบัติทางธรรมชาติอันเกิดจากภาวะโลกร้อนและการทำลายทรัพยากรธรรมชาติอย่างต่อเนื่อง ส่งผลกระทบต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน องค์กรให้ความสำคัญของการเรียนรู้ของพนักงาน การเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม การเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุข และสังคมที่น่าอยู่ตระหนักถึงความจำเป็นเร่งด่วนของปัญหาสุขภาพ โดยตระหนักดีว่าคู่แข่งทางธุรกิจกำลังก้าวไปสู่กระบวนการเปลี่ยนแปลงนี้ด้วยเช่นเดียวกัน สร้างความสนใจการจัดกิจกรรมและโครงการเสริมสร้างสุขภาวะ เพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลงไปสู่สิ่งใหม่ที่ดีกว่าเดิม ค้นหาบทบาทใหม่ ทางเลือกใหม่และแนวทางการปฏิบัติใหม่ โดยมีเป้าหมายคือการเป็นองค์กรสุขภาวะการตระหนักถึงความสำคัญและความจำเป็นเร่งด่วนของปัญหาจึงเป็นจุดเปลี่ยนของร้านสะดวกซื้อเพื่อเริ่มต้นก้าวไปสู่การเป็นองค์กรสุขภาวะที่สมดุลยั่งยืน

2.6.3 ขั้นการกระจายอำนาจ : สถานประกอบการร้านสะดวกซื้อ

ขจัดปัญหาอุปสรรคที่ขัดขวางการเสริมสร้างความสุขในการทำงาน ผู้บริหารมอบอำนาจในการตัดสินใจเพื่อสร้างความไว้วางใจในการสร้างความสุขในการทำงานผู้บริหารสร้างความไว้วางใจแก่ทีมผู้นำการเปลี่ยนแปลง เพื่อมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กร การขจัดปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินกิจกรรมและโครงการเสริมสร้างสุขภาวะให้เหลือน้อยที่สุด การบริหารจัดการความเสี่ยง การป้องกันและการแก้ไขปัญหาการเสริมพลังการเรียนรู้ตลอดชีวิตการเสริมพลังในการเปลี่ยนแปลงจากผู้บริหาร เพื่อให้เกิดพลังในการเรียนรู้ยิ่งขึ้น ด้วยการลดกฎระเบียบและขั้นตอนที่ซ้ำซ้อน ปรับระบบโครงสร้าง กำหนดกิจกรรมวิธีการเพื่อขจัดอุปสรรค ลดความเสี่ยงที่มีผลกระทบต่อการเปลี่ยนแปลง มอบอำนาจให้ทีมผู้บริหารจัดการอย่างอิสระ การจัดสรรทรัพยากรและการแก้ไขปัญหา การสร้างความไว้วางใจ สร้างความรู้สึกปลอดภัย สร้างการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจอย่างมีประสิทธิภาพและสร้างความมั่นใจในการดำเนินงาน และพัฒนาขีดความสามารถอย่างต่อเนื่องส่งเสริมการเรียนรู้ให้ตรงกับการทำงานจริง ส่งเสริมโอกาสและให้อิสระในการเรียนรู้และปรับแนวคิดให้ตรงตามวิสัยทัศน์และพันธกิจ พัฒนาทักษะการการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมและสร้างเครือข่ายการเรียนรู้เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในวงกว้าง ส่งเสริมการเรียนรู้ของพนักงานทั้งอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ การเรียนรู้ในระบบ นอกกรอบและการเรียนรู้ตามอัธยาศัย

2.6.4 ขั้นการสร้างวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ : สถานประกอบการร้านสะดวกซื้อ

สร้างวิสัยทัศน์ ชี้ให้เห็นถึงความเปลี่ยนแปลงในการทำงานอย่างมีความสุขที่จะเกิดในอนาคตที่แตกต่างไปจากเดิมและกำหนดกลยุทธ์เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติให้วิสัยทัศน์เป็นจริงที่ทีมผู้นำให้ความสำคัญกับการวินิจฉัยองค์กร การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม สืบหาสภาพปัญหาสร้างวิสัยทัศน์ของการเปลี่ยนแปลงชี้ให้เห็นถึงสภาพขององค์กรที่พึงประสงค์ที่จะเห็นในอนาคต ซึ่งเป็นทิศทางเดียวกันและสร้างการมีส่วนร่วม ให้พนักงานทุกคนปฏิบัติหน้าที่ด้วยความผูกพันต่อองค์กรผลักดันเพื่อให้การเรียนรู้เพื่อมุ่งสู่เป้าหมายองค์กรสุขภาวะวิสัยทัศน์ใหม่นี้ไม่เหมือนเดิม การสร้างวิสัยทัศน์จึงชี้ถึงแนวทางปฏิบัติในการเรียนรู้ตลอดชีวิตเพื่อการเป็นองค์กรสุขภาวะ รวมทั้งต้องกำหนดกลยุทธ์ที่

จะทำให้วิสัยทัศน์นั้นกลายเป็นจริง การมีส่วนร่วมในกิจกรรมมีจุดหมายเดียวกันคือการเปลี่ยนแปลงอย่างถาวรโดยไม่กลับไปสู่วงจรแบบเดิมอีก การสร้างวิสัยทัศน์ความสุขในการทำงาน

2.6.5 ขั้นการสื่อสารวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ : สถานประกอบการร้านสะดวกซื้อ

ทีมผู้นำการเปลี่ยนแปลงใช้ช่องทางการสื่อสารทุกช่องทางเพื่อถ่ายทอดวิสัยทัศน์ให้พนักงานทั่วทั้งองค์กรเกิดความเข้าใจและสามารถนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติการสื่อสารวิสัยทัศน์ความสุขในการทำงานที่ทีมผู้นำสื่อสารวิสัยทัศน์พันธกิจและเป้าประสงค์ให้เกิดความเข้าใจตรงกัน เพื่อจัดกิจกรรมการเสริมสร้างสุขภาวะ สื่อสารทุกช่องทาง ด้วยการใช้เครื่องมือทุกชนิด เท่าที่จะเป็นไปได้ การสื่อสารวิสัยทัศน์ต้องทำอย่างต่อเนื่อง สม่ำเสมอเพื่อให้พนักงานทุกคนรับรู้ โดยการสร้างความเข้าใจในวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ให้เกิดความเชื่อมั่นและการยอมรับวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ ผู้นำต้องส่งเสริมการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ ส่งเสริมการนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ

2.6.6 ขั้นการสร้างวัฒนธรรมองค์กร : สถานประกอบการร้านสะดวกซื้อ

นำความสำเร็จนั้นมาปรับเข้ากับวิธีการทำงานประจำ สร้างเป็นค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างถาวรที่ทีมผู้นำการเปลี่ยนแปลงต้องมีการประเมินและติดตามผลการเรียนรู้ตลอดชีวิต การทำงาน กิจกรรมสร้างความสุข เพื่อทำการวัดคุณค่าถึงกิจกรรมว่าเหมาะสมในการนำไปใช้หรือไม่การดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้หรือไม่ ควรมีการปรับปรุงเรื่องใดบ้าง การใช้ทรัพยากรมีความเหมาะสมหรือไม่กระบวนการเรียนรู้มีความเหมาะสมหรือไม่นำความรู้ที่ได้จากการจัดกิจกรรมเสริมสร้างสุขภาวะมาบูรณาการเข้ากับการทำงานเป็นค่านิยมใหม่และหล่อหลอมสร้างเป็นวัฒนธรรมองค์กรใหม่ที่เข้มแข็ง จึงกลายเป็นการเปลี่ยนแปลงทัศนคติและพฤติกรรมอย่างถาวร โดยไม่กลับไปสู่วงจรการปฏิบัติอย่างเดิมอีกแต่เป็นการเปลี่ยนแปลงเพื่อก้าวไปสู่สิ่งใหม่ที่ดีกว่าเดิมผู้นำเสนอว่าวิธีการทำงานแบบใหม่ ความคิดแบบใหม่และพฤติกรรมแบบใหม่ทำให้ผลการดำเนินงานขององค์กรดีขึ้นอย่างไรบ้าง ผู้นำต้องสื่อสารกับพนักงานเพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ชัดเจน ค่านิยมและวัฒนธรรมใหม่จึงมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานขององค์กร

2.6.7 ขั้นการกำหนดเป้าหมายความสำเร็จ : สถานประกอบการร้านสะดวกซื้อ

ผู้นำการเปลี่ยนแปลงกำหนดเป้าหมายแห่งความสำเร็จ สร้างผลสำเร็จในระยะสั้นและประกาศความสำเร็จนั้น ปรับปรุงการดำเนินงานเพื่อสร้างความสำเร็จ ประกาศการยอมรับ ให้กำลังใจและมอบรางวัลให้แก่ผู้ทำงานสำเร็จการกำหนดเป้าหมายการเรียนรู้ตลอดชีวิตเป้าหมายแห่งความสำเร็จคือ บุคลากรมีความสุขในการปฏิบัติงานมากขึ้น องค์กรมีผลประกอบการดีขึ้น พนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน กำหนดเป้าหมายของการเรียนรู้การและให้รางวัลเพื่อสร้างแรงจูงใจ เมื่อความสำเร็จปรากฏเห็นผลชัดเจนอย่างยิ่งขึ้น เพื่อให้การเปลี่ยนแปลงดำเนินไปอย่างต่อเนื่อง เพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตของพนักงานทั้งในด้านการทำงาน ชีวิตครอบครัวและชีวิตส่วนตัว

2.6.8 ขั้นการขยายผลลัพธ์แห่งความสำเร็จ : สถานประกอบการร้านสะดวกซื้อ

ขยายผลความสำเร็จไปทั่วทั้งองค์กรการขยายเป้าหมายในการเสริมสร้างสุขภาวะให้กว้างไกลยิ่งขึ้นทั่วทั้งองค์กรและแพร่กระจายเข้าไปสู่เครือข่าย เพื่อจัดกิจกรรมเสริมสร้างสุขภาวะสำหรับทุกคน จูงใจให้เกิดการเรียนรู้มากยิ่งขึ้นสร้างการเปลี่ยนแปลงเพื่อไปสู่สิ่งใหม่ที่ดีขึ้นกว่าเดิมปรับเปลี่ยนระบบ โครงสร้าง กระบวนการและนโยบายให้สอดคล้องกับแนวทางการเสริมสร้างสุขภาวะ รวมทั้งทางเลือกและแนวคิดใหม่ รวมทั้งการสร้างกลุ่มผู้นำการเปลี่ยนแปลง สนับสนุนและ

พัฒนาบุคลากรที่เป็นกำลังสำคัญในการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องไม่หยุดนิ่ง

ดังนั้นรูปแบบเรียนรู้ตลอดชีวิตเพื่อการเป็นองค์กรสุขภาวะดังกล่าวให้ความสำคัญกับการสร้างวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ จึงเป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์เพื่อเสริมสร้างองค์กรสุขภาวะ มีจุดเปลี่ยนที่ความไม่พึงพอใจกับข้อจำกัดในการทำงานที่มีจุดด้อยและสภาพปัญหาที่องค์กรเผชิญอยู่ จึงเริ่มต้นกระบวนการเปลี่ยนแปลงที่ ขั้นตอนการสร้างตระหนักรู้ในความสำคัญของปัญหาและผลกระทบด้านสุขภาวะ การสร้างทีมผู้นำแผนงานสุขภาวะ การสร้างวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ที่สนับสนุนให้วิสัยทัศน์เป็นจริง การกระจายอำนาจเพื่อนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ การกำหนดเป้าหมายและเก็บเกี่ยวผลสำเร็จ การขยายผลแห่งความสำเร็จ การนำผลแห่งความสำเร็จมาปรับให้เข้ากับกระบวนการทำงาน สร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมกรรมการเรียนรู้ตลอดชีวิต เพื่อการเปลี่ยนแปลงอย่างถาวรและการก้าวไปสู่สิ่งใหม่ที่ดียิ่งขึ้นกว่าเดิมเป็นองค์กรสุขภาวะที่ยั่งยืนซึ่งจะเห็นได้จากผลลัพธ์การเรียนรู้ตลอดชีวิตเพื่อการเป็นองค์กรสุขภาวะมีความสอดคล้องกับแนวคิดกระบวนการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์ของ Kotter (2007) ซึ่งส่งผลลัพธ์จากการเรียนรู้ตลอดชีวิตดังนี้

2.7 สถานประกอบการร้านสะดวกซื้อ : กลยุทธ์การเรียนรู้

องค์กรมีวิสัยทัศน์ในการวางแผนปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของบริษัทในระยะ 5-10 ปีข้างหน้า โดยตระหนักว่าสังคมเศรษฐกิจฐานความรู้ การทำงานและการดำเนินชีวิตมีความเชื่อมโยงกัน ความรู้เป็นสิ่งสำคัญในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถจึงมีความสำคัญเป็นอันดับแรกนำไปสู่การสร้างงานที่มีคุณภาพและการทำงานอย่างมีความสุข กลยุทธ์การเรียนรู้ตลอดชีวิตเพื่อการเป็นองค์กรสุขภาวะ จะเชื่อมโยงปัจจัยภายในและภายนอกอย่างเป็นระบบเพื่อมุ่งให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการดำเนินงานและใช้เป็นกรอบในการตัดสินใจในการดำเนินงานและการปฏิบัติกิจกรรม

สนับสนุนและพัฒนาบุคลากรทั้งด้านร่างกาย จิตใจและสติปัญญา ให้มีความรู้สามารถทำงานได้อย่างมีความสุข ยกระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน จากจัดกิจกรรมการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตทั้งการเรียนรู้ในระบบ การเรียนรู้นอกระบบ การเรียนรู้ตามอัธยาศัย

“กลยุทธ์ส่งเสริมการเรียนรู้ทำให้เกิดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้มากมาย ส่งเสริมให้บุคลากรได้เสริมสร้างขีดความสามารถในการเรียนรู้ ยกระดับคุณค่าในการทำงานและสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ การเสริมสร้างเครือข่ายการเรียนรู้และการสร้างแหล่งการเรียนรู้ทำให้บุคลากรได้รับโอกาสการเรียนรู้และพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน”

การเสริมสร้างขีดความสามารถขององค์กรผ่านการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรและส่งเสริมให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกันและเกิดการต่อยอดเป็นนวัตกรรมและองค์ความรู้ขององค์กร ปัจจัยที่สำคัญที่นำไปสู่ความสำเร็จ คือ พนักงาน เพราะค่าปลีกเป็นธุรกิจที่ใช้ทรัพยากรบุคคลเป็นจำนวนมาก เราจึงให้ความสำคัญกับการพัฒนาขีดความสามารถ ที่จำเป็นในการทำงานในแต่ละด้านอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งส่งเสริมให้เกิดการทำงานร่วมกันเป็นทีม โดยมีวัฒนธรรมองค์กรที่แข็งแกร่ง เน้น

กระบวนการทำงานแบบเดิมมีงแพลง ตลอดจนมีการวางแผนพัฒนาองค์กรจาก การจัดการความรู้ ไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ การสร้างนวัตกรรม การประเมินผลเป็นหนึ่งในกลยุทธ์การจัดการที่องค์กร ให้ความสำคัญพัฒนาบุคลากร เสริมสร้างคนให้มีความสามารถ เพราะเราทุกคนคือส่วนหนึ่งของสังคม องค์กรจึงได้ตอบแทนคุณความดีกลับคืนสู่สังคมด้วยการการบ่มเพาะเมล็ดพันธุ์แห่งปัญญาสู่เยาวชน คนรุ่นใหม่ให้มีความรู้ ความสามารถ มีอนาคตที่สดใส ตระหนักถึงความรู้ต้องคู่กับความดีสังคมไทยจึง จะมีความสุขมากขึ้นพร้อมทั้งส่งเสริมให้คนในสังคมไทยมีความสำนึกในการแสดงความกตัญญูต่อผู้มี พระคุณ ไม่ว่าจะป็นพ่อแม่ผู้ให้กำเนิด หรือครูผู้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้อบรมสั่งสอนคนให้เป็น คนดี อันจะนำพาสังคมไทยให้พัฒนาก้าวหน้าต่อไปอย่างมั่นคงและยั่งยืน

ด้านการพัฒนาองค์กร การส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตเพื่อพัฒนาองค์กรให้มีขีด ความสามารถในการดำเนินงานและการบริหารจัดการให้สูงขึ้น ยกระดับการทำงานอย่างมีคุณค่า สร้างความสุขในการทำงาน จากจัดกิจกรรมการพัฒนาเทคโนโลยีและนวัตกรรมองค์กร

การเสริมสร้างงานที่มีคุณค่าโดยการควบคุมประสิทธิภาพในการทำงานโดยการใช้ระบบ Total Quality Management และ Next Process is Customer แนวทางเสริมองค์กรให้แข็งแกร่ง ด้วยการสร้างคน โดยให้ทำงานร่วมกับการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เข้าใจชีวิตการทำงาน ไปสู่การ ลงมือภาคปฏิบัติในการทำงานหลาย ๆ หน่วยงานที่มีอยู่ ทั้งหน้าร้านและปฏิบัติงานด้านคอมพิวเตอร์ ทำควบคู่กับการเรียนรู้ องค์กรจะผลิตคนที่รู้ชีวิตการทำงานที่มีคุณค่าสำคัญที่สุด เพราะองค์กรคือ คน คนทำให้องค์กรปังได้รุ่งได้ เมื่อองค์กรรุ่ง มีคนสร้างสรรค์ด้านการตลาด คิดสินค้าใหม่ ๆ วาง วิสัยทัศน์ โอกาสในการพัฒนาอยู่ที่ความคิดของคนทั้งนั้น องค์กรจึงให้ความสำคัญกับคนก่อนต้อง พัฒนาศักยภาพของคนก่อน เมื่อคนมีศักยภาพมรการเรียนรู้ มีความรับผิดชอบ รู้ซึ่งถึงคุณค่าของการ ทำงานจึงจะเกิดการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้มีส่วนได้เสีย พนักงานผู้บริหารและบุคคลภายนอก ผู้รับบริการ เพื่อสร้างองค์กรแห่งความสุข จากจัดกิจกรรมการ เสริมสร้างภาวะผู้นำ ค่านิยมและวัฒนธรรม ความจงรักภักดีต่อองค์กร เรายินดีที่ได้สนับสนุน ผู้ประกอบการไม่ว่าจะรายเล็กหรือใหญ่ แต่ผลิตภัณฑ์นั้นต้องการันตีมาตรฐานตามเกณฑ์ที่องค์กร กำหนดไว้ งานนี้ไม่ต่างกับการเจียระไนคู่ค้าเพื่อให้ได้ผลงานที่มีคุณค่าครอบคลุมตั้งแต่มาตรฐานสินค้า คุณภาพมีโอกาสในทางตลาด บรรจุกฎที่สวยงาม โดดเด่นเป็นที่ต้องการเราให้ความสำคัญกับการค้า ที่เป็นธรรม คู่ค้าของเราจะได้รับประโยชน์จากกระบวนการช่วยคิดและพัฒนาผลิตภัณฑ์จนมี มาตรฐานตามที่กำหนดไว้ โดยเฉพาะคุณภาพและความปลอดภัยเพราะเราไม่ลืมน่า คู่ค้า และ เรา ล้วนมีลูกค้านเดียวกันที่ผ่านมา ประตูร้าน สะดวกซื้อเปิดกว้างให้คู่ค้ารายย่อยนำผลิตภัณฑ์ดีๆ มา นำเสนอ และทำงานร่วมกันตลอด 365 วัน... เราทำงานกันไม่มีวันหยุด ทุกวันเต็มไปด้วยกระบวนการ คิดและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ล้อไปกับความต้องการของผู้บริโภคที่ปรับเปลี่ยนไปอย่างไม่รู้จบ

สนับสนุนและพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม การสร้างสังคมและสิ่งแวดล้อมแห่งความสุข ย่อม เป็นส่วนหนึ่งในการสร้างองค์กรแห่งความสุขตามไปด้วย จากจัดกิจกรรมการจัดการเรียนรู้กับชุมชน การพัฒนาเครือข่ายการเสริมสร้างสุขภาวะ ผู้มีส่วนได้เสียเป็นส่วนหนึ่งของสังคมเสริมสร้าง สัมพันธภาพที่ดีกับสังคมและชุมชน ด้วยปรัชญาองค์กรคือ เราปรารถนารอยยิ้มจากลูกค้า ด้วยทีมงาน ที่มีความสุขวิสัยทัศน์ที่ เราให้บริการความสะดวกกับทุกชุมชนและ พันธกิจที่ มุ่งสร้างความผูกพันกับ ลูกค้า ด้วยการสรรหาสินค้าและบริการที่มีคุณภาพ ภายใต้การบริหารงานแบบปรองดองพร้อมทั้ง

สร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีกับสังคมและชุมชน คุณสมบัติหลักที่พนักงานทุกคนต้องมี รักงานมีความมุ่งมั่น เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย รักลูกค้าให้บริการลูกค้าอย่างดีที่สุด รักคุณธรรมมีพฤติกรรมสุจริต ซื่อสัตย์ โปร่งใส รักองค์กรจงรักภักดีต่อองค์กร รักทีมงานทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข

เสริมสร้างความเกื้อกูลกับผู้ประกอบการรายเล็ก รายย่อย ก็ต้องอยู่ร่วมกันได้อย่างเกื้อกูล และยั่งยืนพร้อมกับเติบโตและพัฒนาไปด้วยกันอย่างผาสุกเกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ทุกกลุ่ม จึงมีการกำหนดนโยบายการกำกับดูแลกิจการอย่างเป็นลายลักษณ์อักษรนับแต่ปี 2547 เนื้อหาครอบคลุมถึงสิทธิของผู้ถือหุ้น การปฏิบัติต่อผู้ถือหุ้นอย่างเท่าเทียม บทบาทของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การเปิดเผยข้อมูล ความโปร่งใส และความรับผิดชอบต่อคณะกรรมการ กอปรกับจัดทำคู่มือจริยธรรมธุรกิจและข้อพึงปฏิบัติในการทำงาน เพื่อให้กรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานทุกระดับขององค์กร ยึดมั่นเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานให้เป็นไปอย่างมีคุณภาพ เปี่ยมด้วยคุณธรรม

ดังนั้นการสนับสนุนการเรียนรู้ตลอดชีวิตของพนักงาน การส่งเสริมความรู้ด้านสุขภาพตามแผนงานสุขภาพ การสนับสนุนทรัพยากรและสิ่งแวดล้อมด้านสุขภาพ และการเสริมสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ตลอดชีวิต จึงเป็นกลยุทธ์ที่สำคัญในการดำเนินธุรกิจ จึงเห็นได้ว่ากลยุทธ์การเรียนรู้ตลอดชีวิตของกรณีศึกษาที่ 2 เป็นความพยายามในการพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถของบุคลากรในศตวรรษที่ 21 และยกระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเพื่อสร้างผลผลิตในการดำเนินงานที่มีคุณภาพเพื่อการเป็นองค์กรสุขภาพที่มั่นคงยั่งยืน

2.8 สถานประกอบการร้านสะดวกซื้อ : ผลลัพธ์การเรียนรู้

ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ตลอดชีวิตและการทำงานอย่างมีคุณค่า การเรียนรู้ตลอดชีวิตสามารถแก้ไขปัญหาและพัฒนาทักษะความสามารถของบุคลากร ส่งผลให้บุคลากรคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขึ้นและองค์กรมีผลผลิตที่มีคุณภาพดีขึ้น จากการสังเกตการดำเนินงานขององค์กรธุรกิจเอกชน พบว่า การเรียนรู้ตลอดชีวิตมีเป้าหมายเพื่อรู้ เพื่อคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขึ้น และเพื่อสุขภาวะการทำงาน ความสำเร็จจากการเรียนรู้ตลอดชีวิตและกิจกรรมเสริมสร้างสุขภาวะองค์กรเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง ผลลัพธ์ดังกล่าวทำให้ร้านสะดวกซื้อสามารถขยายผลแห่งความสำเร็จที่เกิดขึ้นกว้างออกไปทั่วทั้งองค์กรและเครือข่ายการทำงาน นำองค์ความรู้ใหม่และผลแห่งความสำเร็จมาปรับให้เข้ากับวิถีการทำงานเกิดการดำเนินงานแบบใหม่ สร้างเป็นค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรเกิดเป็นพฤติกรรมองค์กรใหม่เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน

“การเรียนรู้ส่งผลให้เกิดการพัฒนาขีดความสามารถการทำงาน พนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานมากขึ้น การทำงานมีคุณค่ายิ่งขึ้นมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันในทีมมากขึ้น สามารถดูแลลูกค้าให้บริการอย่างมีความสุข”

การเรียนรู้ตลอดชีวิตทำให้เกิดการพัฒนาองค์ความรู้ใหม่ๆ สร้างจิตสำนึกของความรับผิดชอบต่อสังคม ทำให้เราไม่หยุด ปลูกฝังการใฝ่เรียน ใฝ่รู้กับพนักงานทุกระดับ มุ่งมั่นไปสู่การเป็นองค์กรนวัตกรรม สร้างสรรค์กิจกรรมเพื่อกระตุ้นการคิดของพนักงานให้รู้จักการเงินธนาคารและเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาสังคมไทยให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้การเรียนรู้ตลอดชีวิตช่วยเสริมสร้างการ

ทำงานให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น ลดความผิดพลาดน้อยลง ส่งผลให้ยกระดับมาตรฐานการทำงานที่สูงขึ้น คุณภาพชีวิตการทำงานดีขึ้นพนักงานมีความสุขเพิ่มขึ้นการเรียนรู้ตลอดชีวิตเพื่อการเป็นองค์กรสุขภาวะพัฒนาคุณภาพชีวิตให้ดีขึ้น เพื่อดำเนินธุรกิจบนพื้นฐานความรับผิดชอบต่อสังคม โดยยึดหลักบรรษัทภิบาล เพื่อสร้างคุณธรรมจริยธรรม สร้างกิจกรรมอันเป็นประโยชน์ ส่งผ่านความสุขกลับคืนไปยังเพื่อนสมาชิกของสังคมทั้ง พนักงาน ลูกค้า ผู้ถือหุ้น ชุมชน และสิ่งแวดล้อม ให้อยู่ร่วมกันอย่างสมดุลบนความยั่งยืน

การสนับสนุนการเรียนรู้ตลอดชีวิตเพื่อเป็นองค์กรสุขภาวะทำให้องค์กรจัดสวัสดิการที่เหมาะสมและเป็นธรรมสำหรับพนักงานสามารถเทียบเคียงกับองค์กรชั้นนำได้ นอกจากนี้สวัสดิการที่อยู่ในรูปแบบค่าจ้างตอบแทนแล้วสวัสดิการทางใจเป็นอีกสิ่งหนึ่งที่องค์กรไม่เคยละเลย องค์กรได้ริเริ่มโครงการและจัดกิจกรรมต่างๆ ขึ้นเพื่อช่วยเติมเต็มความสุขในการทำงาน มุ่งพัฒนาคุณภาพชีวิตให้ดีขึ้นเสริมสร้างความรู้ ความสามารถของพนักงานอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอเพื่อสร้างบรรยากาศของการเรียนรู้อย่างไว้ชีวิตจำกัด มุ่งมั่นสู่การเป็นองค์กรนวัตกรรมที่สร้างนวัตกรรม ให้เป็นทั้งคนเก่ง และคนดีอย่างสมบูรณ์แบบการบ่มเพาะเมล็ดพันธุ์แห่งความรู้ให้แก่บุคลากรภายในองค์กร ภายใต้ปณิธานนวัตกรรม สร้างปัญญา เพิ่มคุณค่า ทำได้จริง ทำให้พนักงานทุกคนมีวัฒนธรรมในการทำงานที่ชัดเจน รู้จักวิธีพัฒนาการคิด เกิดความคิดสร้างสรรค์ กล้าแสดงความคิดเห็น และลงมือปฏิบัติงานเพื่อ มุ่งมั่นด้วยความตั้งใจ ตลอดจนการปลูกฝังในเรื่องของจิตอาสาการทำงานบนพื้นฐานความรับผิดชอบต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่ายโดยการร่วมกันจัดกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์ต่างๆ แก่สังคมอย่างสม่ำเสมอสิ่งเหล่านี้เป็นหลักฐานยืนยันและพิสูจน์ถึงการเป็นองค์กรสุขภาวะ

ผลลัพธ์จากการเรียนรู้ตลอดชีวิตทำให้พนักงานมีทักษะความรู้ในการทำงานเพิ่มมากขึ้น มีคุณภาพชีวิตในการทำงานดีขึ้น สร้างสรรค์ผลงานอย่างมีคุณค่ายิ่งขึ้น เกิดความสุขในการทำงาน ร่วมกันการช่วยกันทำงานทั่วทั้งองค์กร กว่าสองทศวรรษที่ผ่านมาทำให้องค์กรประสบความสำเร็จในการดำเนินงาน การพัฒนาผลงานที่มีคุณค่า การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน เสริมสร้างความรู้ รับผิดชอบต่อสังคม เสริมสร้างการเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และเป็นการสร้างองค์กรแห่งความสุขการใช้เวลาเรียนรู้และปรับตัวอย่างต่อเนื่องสร้างผลที่คุ้มค่าอบอุ่นใจทำงานกับทีมงานลงพื้นที่ทุกสัปดาห์ เพื่อตรวจสอบสินค้า มาตรฐานของร้าน สอบถามถึงปัญหาต่างๆ และช่วยแก้ไขได้ทันทีแห่งที่ เหนือสิ่งอื่นใดผลที่ได้รับ คือ การเปลี่ยนแปลงคุณภาพชีวิตการทำงานและครอบครัวให้สมบูรณ์ขึ้น มีความผูกพันหรือความใกล้ชิดกับคนในครอบครัว ช่วยเชื่อมโยงความรักความรู้สึกให้มีความสุขมากขึ้น

การจัดกิจกรรมและโครงการกระตุ้นให้พนักงานในกลุ่มองค์กร องค์กรคิดค้นนวัตกรรมต่างๆ ร่วมกัน เพื่อกระทำสิ่งใหม่ที่ดีกว่าเดิม โดยสร้างสรรค์แผนงานที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานในสายงานตนเองให้มากที่สุด การลดปริมาณการปล่อยน้ำทิ้งจากโรงงานออกสู่ชุมชนเป็นศูนย์เป็นโครงการที่ทีมคิดค้นขึ้นเพื่อสร้างแนวทางการปรับปรุงคุณภาพน้ำทิ้งของโรงงานอุตสาหกรรมอาหาร นำน้ำที่บำบัดแล้วกลับมาใช้ประโยชน์ในกิจกรรมต่างๆ เช่น การนำไปใช้เป็นน้ำดิบสำหรับผลิตน้ำเพื่อใช้ในโรงงานหรือการนำไปผลิตในระบบระบายความร้อนห้องเย็น โครงการนี้ช่วยให้พัฒนาการเรียนรู้เทคโนโลยีขั้นสูงในการปรับปรุงคุณภาพน้ำนอกจากนี้ ยังช่วยสร้างจิตสำนึกในการอนุรักษ์การใช้น้ำอย่างคุ้มค่า สร้างทัศนคติที่ดีให้ผู้คนในชุมชน และรบกวนสิ่งแวดล้อมให้น้อยที่สุด ท้ายที่สุดคือการอยู่ร่วมกันอย่างสมดุลระหว่างองค์กรฯ ชุมชน สังคม และสิ่งแวดล้อม

สรุปผลลัพธ์จากการเรียนรู้ตลอดชีวิตเพื่อการเป็นองค์กรสุขภาวะดังกล่าวแสดงให้เห็นถึงความมั่นใจในการดำเนินงานตามแนวปฏิบัติที่ดีและผลที่เกิดขึ้นจากความพยายามในการแก้ไขปัญหาและการปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงของบริบทและสภาพแวดล้อมยิ่งขึ้น กลยุทธ์การเรียนรู้ตลอดชีวิตเพื่อการเป็นองค์กรสุขภาวะเป็นการวางแผนงานสุขภาวะโดยการรวบรวมวิธีการและความพยายามเพื่อหาแนวปฏิบัติที่ดีที่สุดในการนำไปสู่การเพิ่มโอกาสความสำเร็จเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ในการดำเนินธุรกิจและสร้างความสุขในการทำงานให้เกิดขึ้นตามวิสัยทัศน์

จากการวิเคราะห์ข้อมูลภูมิหลังการดำเนินงานด้านสุขภาวะของสถานประกอบการร้านสะดวกซื้อ ในประเด็นตัวชี้วัดองค์กรสุขภาวะ รูปแบบการเรียนรู้ตลอดชีวิตและยุทธศาสตร์การเรียนรู้ตลอดชีวิตที่เชื่อมโยงกับสภาพแวดล้อม ความเป็นมาขององค์กร นโยบายในการดำเนินธุรกิจ แผนงานสุขภาวะ สุขภาวะการจัดกิจกรรม และโครงการในการเสริมสร้างสุขภาวะองค์กรองค์ความรู้และเทคโนโลยี และผลลัพธ์การเรียนรู้ตลอดชีวิต ที่ส่งผลกระทบต่อสุขภาวะการดำเนินงานของสถานประกอบการร้านสะดวกซื้อ พบว่า

ตัวชี้วัดองค์กรสุขภาวะของสถานประกอบการร้านสะดวกซื้อ มีความเชื่อมโยงกับการเสริมสร้างสภาพแวดล้อมทางกายภาพ การเสริมสร้างสภาพแวดล้อมทางจิตสังคม การสนับสนุนทรัพยากรสุขภาพส่วนบุคคลและการส่งเสริมความรับผิดชอบต่อสังคม ซึ่งมีความสัมพันธ์กับการเสริมสร้างสุขภาวะองค์กรโดยตรง รูปแบบการเรียนรู้ตลอดชีวิตของสถานประกอบการร้านสะดวกซื้อ เป็นกระบวนการทำงานเชิงกลยุทธ์จากประสบการณ์ ความรู้และความเชี่ยวชาญ ซึ่งมีบทบาทสำคัญในผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมองค์กร มีความเชื่อมโยงกับ การสร้างความตระหนักถึงความสำคัญของปัญหาและความจำเป็นเร่งด่วนในปัญหาที่องค์กรกำลังเผชิญอยู่การสร้างทีมผู้นำพัฒนาทักษะภาวะผู้นำเพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีและเป็นแรงจูงใจในการทำงาน การสร้างวิสัยทัศน์ การสร้างกลยุทธ์ การสร้างเป้าหมายความสำเร็จ การขยายผลความสำเร็จ การสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรจึงเห็นได้ว่ารูปแบบการเรียนรู้ตลอดชีวิตเป็นกระบวนการเชิงกลยุทธ์มีเป้าหมายเพื่อเพิ่มขีดความสามารถขององค์กรในการมองเห็นโอกาสในการดำเนินธุรกิจในอนาคต ความสามารถในการวางแผนงาน ความสามารถในการจัดระบบและโครงสร้าง และความสามารถในการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติให้บรรลุถึงความสำเร็จ กลยุทธ์การเรียนรู้ตลอดชีวิต สถานประกอบการร้านสะดวกซื้อ มุ่งเน้นให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรเพื่อให้ทำงานได้อย่างเต็มความสามารถ การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร มีเป้าหมายเพื่อเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรและองค์กร มีความเชื่อมโยงกับ การพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร การเสริมสร้างสุขภาวะองค์กร การสนับสนุนทรัพยากรสุขภาพ และการเสริมสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ตลอดชีวิต เพื่อเปลี่ยนแปลงไปสู่การเป็นองค์กรสุขภาวะอย่างยั่งยืน

จากนั้นนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลไปเปรียบเทียบกับกรณีศึกษาทั้งหมดเพื่อหาความแตกต่างและความเหมือนและการสังเคราะห์องค์ความรู้จากกรณีศึกษาเพื่อพัฒนาตัวชี้วัดองค์กรสุขภาวะ รูปแบบการเรียนรู้ตลอดชีวิตและยุทธศาสตร์การเรียนรู้ตลอดชีวิตเพื่อการเป็นองค์กรสุขภาวะอย่างยั่งยืน

กรณีศึกษาที่ 3: สถานประกอบการร้านอาหาร

กรณีศึกษาที่ 3 สถานประกอบการร้านอาหารเป็นทั้งผู้ผลิตและผู้ให้บริการ มีบทบาทเป็นระบบห่วงโซ่คุณค่าทางเศรษฐกิจ ในการกระจายสินค้าและบริการไปสู่สาขาต่างๆ ทำให้เกิดการจ้างงานและการกระจายสินค้า เงินทุน รายได้ แรงงาน และความรู้ ก่อให้เกิดการพัฒนาในระบบสังคม เศรษฐกิจอย่างต่อเนื่อง ทางด้านสังคมเกิดการเรียนรู้การพัฒนาวัฒนธรรมในการทำงานและการพัฒนาอาชีพสถานประกอบการร้านอาหารที่ให้บริการลูกค้าซึ่งมีตามห้างสรรพสินค้าและศูนย์การค้าหลายแห่งพบว่า แต่ละวันลูกค้าจะเข้ามารับประทานอาหารเช้าจำนวนมาก เมื่อเดินเข้าไปในร้านจะพบพนักงานคอยต้อนรับและคอยดูแล เชิญชวนลูกค้าไปเลือกโต๊ะและที่นั่ง นำรายการอาหารที่มีรูปภาพและสีสันทสวยงามมาให้เลือกรายการอาหาร จากนั้นจะคอยรับคำสั่งรายการอาหารที่เลือกรับประทาน ภายในร้านจัดแต่งให้ดูสะอาดสวยงาม มีโต๊ะอาหารวางเรียง หลากหลายรูปแบบอย่างเป็นระเบียบ บรรยากาศมีความสะดวกสบาย พนักงานมีอัธยาศัยไมตรีที่เป็นกันเอง มีความสุขในการทำงาน มีความพร้อมในการให้บริการแก่ลูกค้าตลอดเวลา หลังจากที่นำอาหารมาเสิร์ฟแล้วจะคอยดูแลเอาใจใส่ หากต้องการสั่งอาหารหรือต้องการเครื่องปรุงหรือภาชนะในการใช้รับประทานเพิ่มเติม โดยใช้กลยุทธ์ช่วงเวลาแห่งความอบอุ่น เพื่อคิดถึงเวลารับประทานอาหารกันอย่างพร้อมหน้าอย่างมีความสุขเป็นช่วงเวลาครอบครัวที่มีความอบอุ่น เป็นจุดขายเพื่อเรียกลูกค้าเข้ามารับประทานอาหารเช้าภายในร้าน ลูกค้าจะติดใจในรสชาติของอาหารที่ไม่มีส่วนผสมของผงชูรส และเป็นอาหารที่มีความใหม่สด ยังคงคุณค่าทางโภชนาการและมีประโยชน์ต่อร่างกาย ราคาอาหารไม่สูงมากนัก และการบริการของพนักงานที่เป็นกันเองที่ทำให้ลูกค้ารู้สึกถึงการดูแลเอาใจใส่อย่างเป็นธรรมชาติ จึงทำให้มีลูกค้ามาใช้บริการจนหนาแน่น

3. การวิเคราะห์ภูมิหลังการดำเนินงานด้านสุขภาวะสถานประกอบการร้านอาหาร

การลงพื้นที่ศึกษากรณีศึกษาที่ 3 สถานประกอบการร้านอาหารผู้วิจัยได้สัมภาษณ์ผู้บริหาร ผู้จัดการและหัวหน้างานผู้เกี่ยวข้องกับแผนงานสุขภาวะองค์กร สังเกตพฤติกรรมการจัดกิจกรรมและสภาพแวดล้อมภายในโรงพยาบาลเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์สภาพแวดล้อมที่เชื่อมโยงกับตัวชี้วัดองค์กรสุขภาวะ รูปแบบการเรียนรู้ตลอดชีวิตและกลยุทธ์การเรียนรู้ตลอดชีวิตได้แก่ ความเป็นมาขององค์กร นโยบายการดำเนินงานด้านสุขภาวะ แผนงานสุขภาวะ องค์กรความรู้และเทคโนโลยี ผลลัพธ์จากการเรียนรู้ตลอดชีวิต การวิเคราะห์แบ่งเนื้อหาเป็น 3 ตอนตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ตัวชี้วัดองค์กรสุขภาวะ ตอนที่ 2 การวิเคราะห์รูปแบบการเรียนรู้ตลอดชีวิต ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ยุทธศาสตร์การเรียนรู้ตลอดชีวิต เพื่อนำข้อมูลมาทำการวิเคราะห์และเปรียบเทียบระหว่างกรณีศึกษา สร้างข้อสรุปและนำไปสู่การตอบคำถามการวิจัย

3.1 สถานประกอบการร้านอาหาร : ความเป็นมาขององค์กร

กรณีศึกษาที่ 3 เป็นองค์กรธุรกิจเอกชนประเภทบริการด้านร้านอาหารที่ประสบความสำเร็จในการดำเนินธุรกิจอย่างสูงในช่วงหลายปีที่ผ่านมาด้วยจุดขายที่กล่าวว่า ช่วงเวลาแห่งความอบอุ่น ช่วงเวลาแห่งความสุขในอดีตเป็นร้านขายอาหารเล็กๆ แบบฉบับดั้งเดิมของไทย ในสยามสแควร์ ปัจจุบันสามารถขยายสาขาได้หลายร้อยสาขาทั้งในประเทศและต่างประเทศ

พ.ศ. 2529 ขยายสาขาในห้างสรรพสินค้าและ ในปี พ.ศ. 2537 องค์กรได้เข้าร่วมลงทุนกับนักธุรกิจชาวญี่ปุ่นเพื่อเปิดร้านอาหารที่เมืองฟูกูโอกะและนางาซากิ ประเทศญี่ปุ่น ปี พ.ศ. 2543 องค์กรได้เปิดบริการครบ 100 สาขาในประเทศไทย และปี พ.ศ. 2548 เปิดให้บริการได้ครบ 200 สาขาทั่วประเทศ จึงทำให้กลายเป็นองค์กรที่มีพนักงานจำนวนมาก มีค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็ง คือ การให้เป็นหลักในการบริหารจัดการ ทั้ง การให้อำนาจการให้ความมั่นคงการทำงานที่มีคุณค่าผ่านการพัฒนาอาชีพที่ชัดเจน และมีโอกาสพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างเท่าเทียมกันทุกคน สร้างบรรยากาศในการทำงานเป็นแบบครอบครัว มีความเป็นกันเองตั้งแต่ผู้บริหารจนถึงพนักงานระดับปฏิบัติงานอย่างแท้จริง ให้ครอบครัวที่มีความสุขและ ให้ออกาสให้มีความสำคัญกับการพัฒนาพนักงาน เป็นการลงทุนที่คุ้มค่าและได้ผลในระยะยาว เพราะองค์กรมีหลักคิดในการดำเนินงานที่ต้องการดูแลและห่วงใยสุขภาพเพื่อส่งมอบบริการที่ดีที่สุดให้กับลูกค้า ดังนั้นการที่พนักงานส่งมอบงานอย่างมีความสุขย่อมเป็นหนทางที่ได้ผลที่สุดสู่การสร้างคุณค่าในงานธุรกิจบริการ

ความสำเร็จในการดำเนินงานสามารถพิสูจน์ได้จากรางวัลที่ได้รับมาและสะท้อนให้เห็นถึงการทำงานเป็นทีม ซึ่งเกิดจากการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานความสุขและคุณค่าในการทำงาน ในปี พ.ศ.2547 - 2548 องค์กร ติดอันดับ 1 ใน 5 บริษัทชั้นนำจาก 500 บริษัทชั้นนำของประเทศทางความเป็นเลิศด้านการให้ความสำคัญต่อคุณภาพสินค้าและบริการสมาคมการจัดการแห่งประเทศไทย ร่วมกับ สถาบันบัณฑิตบริหารธุรกิจศศินทร์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย จัดอันดับสุดยอดองค์กรธุรกิจดีเด่นภายใต้โครงการ Thailand Corporate Excellence Awards 2004 เพื่อส่งเสริมการปรับปรุงมาตรฐานสู่ความเป็นเลิศ องค์กรได้รับการคัดเลือกเป็นบริษัทชั้นนำของประเทศติดต่อกัน 2 ปีซึ่งเป็นที่ภาคภูมิใจและน่ายินดีอย่างยิ่ง

องค์กรได้รับประกาศนียบัตร ไม่มีการใช้ผงชูรสผ่านการตรวจสอบจากสถาบันอาหาร รับรองว่าองค์กร ไม่มีการใช้ผงชูรส ในวัตถุดิบ และเครื่องปรุงทุกชนิดในการประกอบอาหาร ปี 2003-2004 องค์กรได้รับรางวัล TACT Award 2003-2004 สาขาภาพยนตร์โฆษณาโทรทัศน์ยอดเยี่ยม ประเภทผลิตภัณฑ์อาหาร ปี พ.ศ. 2547 องค์กรได้รับรางวัล 2004 โฆษณาที่ได้รับความนิยมสูงสุดประจำปีประเภทอาหาร ปี พ.ศ.2548 องค์กรได้รับตราสัญลักษณ์ Q-Mark เป็นเครื่องหมายรับรองคุณภาพและจริยธรรมของธุรกิจยุคใหม่ ที่ผ่านการประเมินจากคณะกรรมการร่วม จากภาคเอกชน 3 สถาบัน ได้แก่ สมาหการค้าแห่งประเทศไทย สมาคมธนาคารไทย และสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย

รางวัลที่ได้รับเป็นความภูมิใจที่ได้รับมา องค์กรยึดหลักการบริการร้านอาหารที่ห่วงใยในสุขภาพของลูกค้าส่งมอบบริการที่ดีเยี่ยม มีความมุ่งมั่นเป็นองค์กรที่ไม่เคยหยุดนิ่งในการพัฒนางานที่มีคุณค่าปรับปรุงกระบวนการและวิธีการทำงานในด้านต่างๆการนำเทคโนโลยีเข้ามาช่วยเสริมการบริการที่มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น องค์กรมีความปรารถนาสร้างความสุขให้แก่ลูกค้าด้วยอาหารที่มีคุณประโยชน์ต่อสุขภาพและด้วยบริการที่ดีซึ่งคนเป็นหัวใจสำคัญของการบริการ

องค์กรจึงต้องการการสนับสนุนที่ดีจากพนักงานทุกคน และสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีให้แก่พนักงาน เพราะถ้าพนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีมีความสุขในการทำงานจะสามารถส่งมอบสินค้าและบริการที่ดีให้แก่ลูกค้าได้ ผู้บริหารเน้นการสร้างบรรยากาศในการทำงานที่อบอุ่น เน้นเรื่องการให้โดยไม่หวังการตอบแทนเพื่อเป็นกำลังใจในการทำงาน การดูแลเอาใจใส่ห่วงใยเกิดเป็นความผูกพันและทุ่มเทการทำงานให้แก่องค์กร

รางวัลที่ได้รับมาเป็นเครื่องพิสูจน์ถึงความตั้งใจจริงในการดำเนินงาน อันเป็นผลมาจากการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องจากการทำงานเพื่อวางนโยบายในการดำเนินที่มีความชัดเจนที่นำไปสู่การทำงานอย่างมีความสุขและสร้างการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพ

จุดเปลี่ยนที่ทำให้สถานประกอบการร้านอาหารหันมาให้ความสนใจกิจกรรมเสริมสร้างสุขภาวะในการทำงานตามแผนงานสุขภาวะองค์กรคือ การตระหนักถึงคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความสำคัญของการบริการอาหารที่มีคุณค่าร่างกาย การบริการที่ดีตามมาตรฐาน ดังนั้นพนักงานจึงควรมีความพร้อมในการทำงานและมีสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงานอย่างมีสุขภาวะ เพื่อให้สามารถก้าวข้ามพ้นจากปัญหาวิกฤติสามารถตอบสนองต่อเป้าหมายในการทำงานได้

“วิสัยทัศน์การดำเนินงานของสถานประกอบการร้านอาหารคือการสร้างการบริการที่เปี่ยมด้วยคุณภาพตามมาตรฐานสากลเพื่อก้าวสู่การเป็นผู้นำธุรกิจร้านอาหารในระดับโลกที่มุ่งมั่นพัฒนาบุคลากรอย่างเต็มศักยภาพ”

ความเป็นมาขององค์กรแสดงถึงวิสัยทัศน์การดำเนินงานเชิงรุกที่ให้ความสำคัญกับการดูแลเอาใจใส่พนักงานเหมือนคนในครอบครัวเดียวกันการทำงานอย่างมีคุณค่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร ค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร แนวปฏิบัติที่ดี เชื่อมโยงสถานการณ์และสภาพแวดล้อมเพื่อแก้ไขปัญหาในการดำเนินงานอย่างเหมาะสม ขยายขีดความสามารถและความสำเร็จในการดำเนินงานอย่างต่อเนื่องจนได้รับการยอมรับจากหลายหน่วยงาน ซึ่งเห็นได้จากรางวัลที่ได้รับ ซึ่งเป็นผลจากการดำเนินนโยบายที่มีความสอดคล้องและชัดเจนอันนำไปสู่ความก้าวหน้าและการทำงานอย่างมีความสุข

3.2 สถานประกอบการร้านอาหาร : นโยบายการดำเนินงานด้านสุขภาวะ

นโยบายการดำเนินงานด้านสุขภาวะมีความสำคัญเป็นวิธีการปฏิบัติซึ่งถือเป็นแนวทางการดำเนินงานที่ผู้บริหารใช้ในการตัดสินใจเป็นแนวทางการแก้ปัญหา เพื่อให้การปฏิบัติงานดำเนินไปอย่างถูกต้องและบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ การกำหนดนโยบายจึงเป็นความพยายามของร้านอาหารเพื่อนำไปสู่การเสริมสร้างสุขภาวะในการทำงานเพื่อตอบสนองต่อความต้องการของผู้มีส่วนได้เสีย จากการสัมภาษณ์ผู้บริหาร นโยบายที่ชัดเจนนำไปสู่การปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง นโยบายการเสริมสร้างสุขภาวะจะต้องได้รับความร่วมมือจากทุกคนจึงสำเร็จได้ จึงต้องให้ทุกคนเตรียมความพร้อมในการปฏิบัติไปในทิศทางเดียวกัน ได้แก่ การพัฒนาบุคลากร การเสริมสร้างสุขภาวะองค์กร การเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน การช่วยเหลือและรับผิดชอบต่อสังคม

นโยบายการพัฒนาบุคลากรเริ่มตั้งแต่การรับพนักงานเข้าทำงานส่วนใหญ่จะรับตำแหน่งพนักงานเสิร์ฟ พนักงานจัดบิลล์ และหัวหน้างาน การทำงานจะเป็นงานบริการเต็มเวลา การทำงานบริการที่ดีเป็นผลจากการฝึกอบรมหลายขั้นตอนอย่างเป็นระบบ เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ในการทำงานอย่างแท้จริงนอกจากนี้ยังส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต ทั้งการศึกษานอกระบบโรงเรียน การจัดการศึกษาในระบบทวิภาคี ด้วยความร่วมมือกับสถาบันการศึกษาของภาครัฐให้แก่พนักงานที่มีความต้องการศึกษาเพื่อการประกอบอาชีพในระดับสูงขึ้น การมอบทุนการศึกษาเพื่อศึกษาต่อใน

ระดับอุดมศึกษา การฝึกอบรมในหลักสูตรต่างๆ การศึกษาตามอัธยาศัยในโครงการพัฒนาความคิด อย่างเป็นระบบ เปิดโอกาสให้พนักงานได้พัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างเต็มความสามารถเพื่อความก้าวหน้าในการทำงานและคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

การฝึกอบรมพนักงานเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถ อย่างเต็มศักยภาพ จนสามารถปฏิบัติงานได้เป็นมาตรฐานเดียวกัน การสร้างแรงจูงใจและกระตุ้นให้พนักงาน เพื่อให้พนักงานตั้งใจทำงานความเข้าใจอันดีระหว่างทีมงาน นอกจากนี้ยังมีหลักสูตรฝึกอบรมที่เหมาะสมกับสภาพปัญหาของแต่ละคน ส่งผลให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงาน การถ่ายทอดเรื่องราวและความสำเร็จในการทำงานให้เพื่อพนักงานได้รับฟัง และช่วยเหลือกันส่งเสริมการทำงานเพื่อให้พนักงานทุกคนสามารถทำงานได้อย่างเต็มที่ การจัดฝึกอบรมมีทั้งในเรื่องงานและเรื่องส่งเสริมคุณภาพชีวิตเพื่อสร้างความสุขในทุกด้านของพนักงาน องค์กรจัดตั้งศูนย์ฝึกอบรมขึ้นโดยมีผู้บริหารระดับมืออาชีพที่ทำงานในตำแหน่งงานสำคัญขององค์กรให้ความรู้ที่สามารถนำไปสู่การปฏิบัติงานได้จริง การประเมินผลการทำงาน การทำงานตามคู่มือปฏิบัติงาน และแต่ละสาขายังมีสกอ์บอร์ด เพื่อนอกจากนี้ก็มีการปรับปรุงซอฟต์แวร์ให้ทำงานสอดคล้องกับมาตรฐานด้านอาหารปลอดภัยขององค์กรด้วย

“นโยบายการดำเนินงานด้านสุขภาวะ ได้แก่ การรักษาการดำเนินงานตามหลักมาตรฐานสากลเพื่อให้เกิดคุณภาพและสร้างความพึงพอใจให้แก่ลูกค้า การฝึกอบรมพนักงานให้มีทักษะความรู้ในการทำงาน การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็ง และการนำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อเพิ่มคุณภาพและเสริมสร้างสุขภาวะ”

นโยบายการพัฒนาองค์กรตามมาตรฐานสากลด้วยระบบมาตรฐาน ISO 9000 เพื่อตอบสนองความพึงพอใจของลูกค้าในคุณภาพของผลิตภัณฑ์ การบริการอย่างสม่ำเสมอ เป็นหลักประกันคุณภาพที่สามารถตรวจสอบได้ มาตรฐานระบบบริหารงานคุณภาพ ระบบ ISO 9001 : 2000 เป็นระบบบริหารคุณภาพ หรือระบบจัดการคุณภาพ เป็นข้อกำหนดในการบริหารงานเพื่อสร้างความมั่นใจในคุณภาพของสินค้า หรือบริการให้กับลูกค้า

นโยบายการเพิ่มผลผลิตดำเนินงานด้วยการบริการที่สะดวกรวดเร็ว รวดเร็ว ความสะอาดคุณภาพอาหารและการให้บริการที่ประทับใจ การพัฒนาระบบบัญชี ระบบบริหารงานบุคคล และระบบการฝึกอบรม ถูกปฏิบัติใหม่ องค์กรพร้อมรุกเต็มที่ ไม่ถึงกับใช้มาตรฐานสูง แต่ต้องให้ได้ตามมาตรฐานสากล ปัจจุบันจึงมีทั้งระบบควบคุมภายใน ระบบตรวจสอบความพึงพอใจของลูกค้า มีการจ้างบริษัทวิจัย เข้าไปใช้บริการ ดังนั้นพนักงานจึงต้องตื่นตัวอยู่ตลอดเวลา และยังมีการหมุนเวียนพนักงานระหว่างสาขา ซึ่งทำได้ เพราะทุกอย่างถูกออกแบบให้เป็นมาตรฐานเดียวกันทั้งหมด

นโยบายการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาช่วยดำเนินงานให้ได้มาตรฐาน เพิ่มความสะดวก รวดเร็วและถูกต้องเพื่อการทำงานอย่างเป็นระบบก้าวสู่ความเป็นสากลระดับเวิร์ลด์คลาส เป็นช่วงของการขยายสาขาจนได้ economy of scale การขนส่งสินค้าขององค์กร มีการปรับปรุงระบบขนส่งให้มีประสิทธิภาพและทันสมัย การทำงานสามารถส่งข้อมูลผ่าน อินเทอร์เน็ต ความต้องการสินค้าของร้าน

สาขาต่างๆจะรวบรวมข้อมูลเข้าสู่ระบบคอมพิวเตอร์เพื่อทำการสังวัตฤติกรรมกันทีเดียวแล้วจึงกระจายแจกจ่ายไป ตามสาขาต่างๆ ผู้รับสินค้าสามารถตรวจสอบข้อมูลจากคอมพิวเตอร์

การรักษาวัฒนธรรมองค์กร เพื่อหล่อหลอมพนักงานให้เป็นหนึ่งเดียวกัน องค์กรให้การดูแลเอาใจใส่พนักงาน พนักงานก็จะดูแลเอาใจใส่องค์กรเช่นเดียวกัน ถ้ายอดค่านิยมในการบริการที่ดีในการให้ความสำคัญแก่ลูกค้า

นโยบายการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อปรับปรุงการดำเนินงานพนักงานเกิดความพึงพอใจการทำงาน เกิดความมั่นคงในการทำงาน การลาออกจึงมีอัตราการด้อยลง การให้ค่าตอบแทนที่คุ้มค่าและจูงใจการทำงาน การสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน สร้างความสุขให้แก่พนักงาน คุณภาพชีวิตและการเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน การพัฒนาความรู้ความสามารถ การสร้างความมั่นคงในอาชีพการทำงาน

นโยบายการบริการที่ประทับใจ สิ่งที่พนักงานแสดงออกต่อลูกค้า จะโดยการกระทำ คำพูด สีหน้า ท่าทาง กิริยามารยาท แล้วสามารถทำให้ลูกค้าเกิดความพอใจ ประทับใจได้เป็นสิ่งที่เราทำให้ด้วยความเต็มใจโดยไม่ต้องรอให้ลูกค้าเรียกร้อง บริการให้เกิดความประทับใจ ประกอบด้วย ยิ้มให้อย่างเปิดเผย บ่อยๆ เป็นประจำ ให้ความเป็นกันเองกับลูกค้า สนใจการรับประทานอาหารของลูกค้า มีมารยาทที่นอบน้อม น่านิยม ทุกโอกาสที่เข้าใกล้ลูกค้าการสร้าง ความพึงพอใจให้กับลูกค้า โดยบริการอาหารที่อร่อย มีคุณค่าทางโภชนาการ และคุณภาพที่ได้มาตรฐาน พร้อมบริการที่ดียเยี่ยมรวดเร็ว ในสถานที่ที่สะอาด ปลอดภัย และราคาที่มีความเหมาะสมเทียบเท่ากับตลาดแบบครบวงจรชั้นนำทั่วโลก โดยมุ่งเน้นการมีส่วนร่วมของพนักงานทุกระดับและการปรับปรุงต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง

นโยบายการคุ้มครองผู้บริโภคด้วยการสร้างมาตรฐานอาหารที่ปลอดภัยและมีคุณค่าในทางโภชนาการและความห่วงใยต่อสุขภาพของผู้บริโภค ฝันของชาวองค์กร คือ อยากรู้ให้คนไทยทุกคนมีสุขภาพดีต้องเริ่มศึกษาโภชนาการ และมาตรฐานอาหารปลอดภัยมากขึ้น หันมาปรับปรุงสภาพแวดล้อม สังคม และแหล่งผลิตวัตถุดิบ จนได้รับใบรับรองจากกระทรวงสาธารณสุข มีห้องปฏิบัติการทดลองสำหรับทดสอบสารเคมีตกค้าง ติดตั้งเครื่องล้างผักอัตโนมัติเพื่อควบคุมทั้งความปลอดภัยและโภชนาการ การส่งเสริมสินค้าในประเทศ โดยการเลือกซื้อวัตถุดิบที่ผลิตได้จากประเทศไทยเท่านั้น ไม่นำเข้าจากต่างประเทศ อาทิเช่น ตะกร้อสั่งมาจากจังหวัดอยุธยา เซรามิกสั่งมาจากจังหวัดลำปาง พืชผักสั่งมาจากจังหวัดเชียงใหม่ สินค้าและวัตถุดิบจึงเป็นของที่ผลิตในประเทศเป็นการช่วยหมุนเวียนสินค้าภายในประเทศ

นโยบายความรับผิดชอบต่อสังคม อาทิ การสนับสนุนการช่วยเหลือสังคมในการทำความดี บริจาคสิ่งของเครื่องใช้ให้กับผู้ได้รับความเดือดร้อนเพื่อบรรเทาทุกข์และให้กำลังใจ การรักษาสิ่งแวดล้อม การลดภาวะโลกร้อน การประหยัดพลังงาน

สรุปนโยบายการดำเนินงานด้านสุขภาวะดังกล่าวแสดงถึงเจตนารมณ์ขององค์กรที่ชัดเจนในการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต การพัฒนาทักษะความรู้บุคลากร การพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ การพัฒนาสิ่งแวดล้อม การสนับสนุนทรัพยากรการทำงาน การเสริมสร้างคุณภาพชีวิต การเสริมสร้างปฏิสัมพันธ์ที่ดี การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ การเสริมสร้างเครือข่ายการทำงานที่เข้มแข็ง การมีส่วนร่วมและความผูกพันต่อองค์กร ความรับผิดชอบต่อสังคม และคุณธรรมจริยธรรม นำไปสู่การปฏิบัติกิจกรรมและโครงการตามแผนงานสุขภาวะที่เชื่อมโยงนโยบายไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม

3.3 สถานประกอบการร้านอาหาร : แผนงานสุขภาวะองค์กร

แผนงานสุขภาวะองค์กรของสถานประกอบการร้านอาหาร ให้ความสำคัญกับที่ทำงานเปรียบเสมือนบ้านหลังที่สองของพนักงาน เนื่องจากพนักงานใช้เวลาทำงานอยู่ที่ทำงานมากกว่าอยู่ที่บ้าน จึงสร้างบรรยากาศที่ทำงานให้มีความสุขเหมือนทำงานอยู่ที่บ้าน สถานประกอบการร้านอาหารเสริมสร้างสิ่งแวดล้อมและบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงาน แผนงานสุขภาวะองค์กร ประกอบด้วยกิจกรรมและโครงการเสริมสร้างความเข้มแข็งขององค์กร สนับสนุนการทำงานที่ให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ตลอดชีวิตและการทำงานอย่างมีความสุขซึ่งจะเป็นแนวทางสำคัญในการสนับสนุนวิสัยทัศน์การเป็นองค์กรสุขภาวะให้สำเร็จเป็นจริง

การเสริมสร้างสภาพแวดล้อมทางกายภาพ อาทิ กิจกรรม 5 ส เพื่อเสริมสร้างสิ่งแวดล้อมให้เอื้อต่อบรรยากาศการทำงานปรับปรุงสถานที่ทำงาน โดยวิธีการ สะอาด สะดวก สะอาด สุขลักษณะ และสร้างนิสัย โดยคำนึงถึง คุณภาพ ความปลอดภัย ร้านอาหารต้องมีสิ่งแวดล้อมที่เป็นระเบียบ สะอาด พร้อมทั้งตรวจสอบ อุปกรณ์ ดูแลสถานที่ทำงานและปฏิบัติตนให้ถูกสุขลักษณะ สร้างนิสัย และมีวินัยในการทำงาน

“แผนงานสุขภาวะองค์กรให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากร การฝึกอบรมให้ความรู้ในการทำงาน การส่งเสริมการศึกษา การสร้างขวัญกำลังใจให้พนักงาน การวิจัยเพื่อหาคคุณค่าทางโภชนาการของอาหารเพื่อส่งเสริมสุขภาพของผู้บริโภค”

การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรเพื่อให้เกิดทักษะความรู้ในการทำงาน อาทิ พนักงานใหม่จะต้องผ่านการฝึกอบรมเพื่อถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ เรียนรู้เรื่องค่านิยมและวัฒนธรรมขององค์กรที่ถ่ายทอดจากรุ่นสู่รุ่น สร้างความเข้าใจในหน้าที่และความรับผิดชอบของตนเองสามารถปรับตัวและปฏิบัติตนให้สามารถเข้ากับวัฒนธรรมขององค์กรการพัฒนาทักษะความรู้และงานบริการลูกค้า การพัฒนาความรู้การทำงานในหน้าที่อย่างต่อเนื่องการสร้างความมั่นคงในงาน ดูแลกันแบบครอบครัว สร้างบรรยากาศที่ทำงานให้น่าอยู่ เพื่อนร่วมงานดี และค่าตอบแทนดี เกิดความพึงพอใจก่อให้เกิดความสุขได้ หากพนักงานมีความสุขและรักงานที่ทำ ผลการปฏิบัติงานก็จะดีขึ้นตามไปด้วย และยังเน้นเรื่องคุณธรรมจริยธรรมโดยสนับสนุนให้พนักงานทุกคนทำงานอย่างตั้งใจและดำเนินชีวิตอยู่ในหลักของศีลธรรมส่งเสริมการศึกษานอกระบบโรงเรียน ภาคค่ำ ทุกระดับการศึกษา ทั้ง ระดับวิชาชีพ ปริญญาตรีและปริญญาโท ให้อุปเงินโดยไม่คิดดอกเบี้ย มีโครงการทวิภาคีเพื่อจูงใจให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาความก้าวหน้าในการทำงานการทำงานเป็นทีม พนักงานในสำนักงานมีโอกาสกระจายไปช่วยงานในสาขาต่างๆ เพื่อให้พนักงานทุกฝ่ายเกิดความรู้สึกร่วมกันเป็นหนึ่งเดียวไม่ทอดทิ้งกัน ปลุกฝังให้พนักงานทุกระดับมีส่วนร่วมในการทำงานต้องทำงานได้ทุกตำแหน่งโดยไม่เกี่ยงไม่เว้นแม้แต่ผู้บริหาร ยังช่วยสร้างสัมพันธภาพระหว่างพนักงานสองส่วนนี้ให้เกิดความเข้าใจที่ดีอีกด้วย

ถึงแม้ว่าองค์กรจะขยายตัวเติบโตขึ้นมีจำนวนพนักงานมากขึ้นแต่เรายังคงรักษาบรรยากาศในการทำงานแบบครอบครัวที่อบอุ่นเหมือนเดิม ผู้บริหารและพนักงานเหมือนญาติผู้ใหญ่มากกว่าการเป็นเจ้านายกับลูกน้อง ผู้บริหารจะเดินทางไปสาขาต่างๆ เพื่อไปเยี่ยมพนักงานพูดคุยสอบถามความ

เป็นอยู่และสภาพการทำงานมากกว่าการตรวจสอบทำให้เกิดความเป็นกันเอง การดูแลสวัสดิการของพนักงานจนถึงครอบครัวของพนักงาน เพื่อให้ครอบครัวของพนักงานทุกคนมีความสุขและสามารถยกระดับของคุณภาพชีวิตให้ดีขึ้น เมื่อครอบครัวของพนักงานมีความสุขแล้ว พนักงานมีความสุข และสามารถทำงานได้อย่างเต็มที่ โดยการประสานความร่วมมือกับมหาวิทยาลัยเปิดหลักสูตรการจัดการในระดับปริญญาตรี หรือ ศึกษาและเรียนรู้ร่วมกันกับพันธมิตรองค์กรธุรกิจเอกชน การเปิดสาขาใหม่ พนักงานในร้านสาขาใหม่จะประกอบด้วยพนักงานใหม่ครึ่งหนึ่งและพนักงานเก่าครึ่งหนึ่ง โดยจะเอาพนักงานทั้งหมดเหล่านั้นไปทำกิจกรรมที่กิจกรรมการสร้างทีมงาน Team Building นอกสถานที่ช่วยเสริมสร้างปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างพนักงานจุดประสงค์เพื่อเป็นการละลายพฤติกรรม ตลอดจนเพื่อสร้างทีมงาน เพื่อที่เวลาไปทำงานจริงแล้ว ณ ร้านสาขาใหม่ พนักงานเหล่านั้นจะยังสามารถทำงานกันได้อย่างเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ส่งผลให้การบริการลูกค้าที่ดี ช่วยส่งผลให้ลูกค้าที่เข้ามาใช้บริการในร้านมีความพึงพอใจสูงสุด

การสร้างขวัญกำลังใจ การปลดหนี้ ให้กับพนักงานและช่วยเหลือโดยการเพิ่มรายได้และประหยัดรายจ่ายให้พนักงานความสุขในการทำงานส่วนหนึ่งคือ การไม่มีหนี้ การมีวินัยทางการเงิน ที่องค์กรให้ความสำคัญมากคือ ทำอย่างไรจึงจะสามารถช่วยให้พนักงานของเราปลอดจากหนี้สินเพื่อสร้างอนาคตและคุณภาพชีวิตที่ดีให้แก่พนักงาน เราคิดหาวิธีการช่วยเหลือเพื่อให้พนักงานมีรายได้เพิ่มขึ้นเช่น การกำหนดค่าจ้างที่จูงใจ การกำหนดเงินได้พิเศษจากการทำงาน เบี้ยขยันซึ่งเป็นกำลังใจให้พนักงานในการปลดหนี้ การดำเนินกิจกรรมพนักงานสามารถปลอดจากการเป็นหนี้สินจำนวนมาก พนักงานมีความสุขในการทำงานมากขึ้นการสร้างบรรยากาศในการทำงานจากการมีวัฒนธรรมองค์กรแบบไทย โดยหล่อหลอมวัฒนธรรมองค์กรขององค์กรทั้งในเรื่องของการเคารพผู้อาวุโสกว่า การให้เกียรติกัน รวมถึงการปลูกฝังให้พนักงานเรียกกันเหมือนญาติแทนการเรียกตำแหน่ง สิ่งเหล่านี้ช่วยลดช่องว่างระหว่างพนักงานกับผู้บริหารและเป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมองค์กรด้วย ทำให้เกิดบรรยากาศของความเป็นพี่เป็นน้องสูง และมองทุกคนเสมือนคนในครอบครัวเดียวกัน กิจกรรมสร้างความสุขให้พนักงานมีความสุขหลากหลาย บรรยากาศในการทำงานของ องค์กร เป็นสิ่งที่เกิดจากวัฒนธรรมองค์กรขององค์กร เน้นการมองทุกคนเหมือนคนในครอบครัวเดียวกัน โดยจะมีการปลูกฝังผ่านหลักสูตร การฝึกอบรมเป็นการเน้นย้ำวัฒนธรรม องค์กร ให้กับพนักงานทุกคน และยังเป็นช่องทางในการรับฟังปัญหาต่างๆ จากพนักงาน เปิดโอกาสให้พนักงานได้เสนอแนวทางการปรับปรุงการทำงาน เป็นการส่งเสริมให้พนักงานได้เรียนรู้จากการปฏิบัติงานใช้ความรู้และความคิดสร้างสรรค์ในการปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้นโดยมีรางวัลสำหรับผู้เสนอความคิดที่เป็นประโยชน์ให้กับองค์กร ทำให้สามารถลดค่าใช้จ่ายลงได้มาก

การวิจัยคุณค่าทางโภชนาการของอาหารตามรายการที่จัดไว้บริการลูกค้าเพื่อรายงานให้ลูกค้าทราบว่าลูกค้าได้รับคุณค่าทางอาหารในปริมาณเท่าใดเมื่อรับประทานอาหารเสร็จ การใช้เครื่องล้างผักอัตโนมัติและนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาร่วมใช้เพื่อเสริมการดำเนินงาน การนำคอมพิวเตอร์เข้ามาช่วยในการรับคำสั่งอาหารจากลูกค้า เพิ่มขีดความสามารถ ความสะดวกรวดเร็วในการให้บริการปรับปรุงเรื่องความปลอดภัยในอาหารคุณภาพอาหารที่ดีขึ้น ความอร่อยที่มากขึ้น คุ่มค่ากับมูลค่าของเงินด้วยเมื่อใดก็ตามที่นึกถึงร้านอาหาร ลูกค้าจะต้องนึกถึงองค์กรเป็นอันดับแรกเสมอ การกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการที่ดีในการผลิตอาหาร (Good Manufacturing Practices) เป็น

ระบบบริหารคุณภาพขั้นพื้นฐาน ซึ่งใช้เป็นแนวทางปฏิบัติในการผลิตอาหารให้มั่นใจในผลิตภัณฑ์ ว่ามีคุณภาพตรงตามคุณภาพมาตรฐานที่กำหนด และปลอดภัยจากการปนเปื้อน การวิเคราะห์อันตรายและจุดวิกฤติที่ต้องควบคุม เป็นระบบซึ่งกำหนด ประเมิน และควบคุม อันตรายที่จะเกิดขึ้นในอาหารที่จะมีผลต่อความปลอดภัยของอาหารเป็นระบบป้องกันด้านความปลอดภัยของอาหาร อาหารคงความสดใหม่มีลักษณะเป็นธรรมชาติ การรับประทานร้านอาหารจะทำให้ร่างกายได้รับคุณค่าทางโภชนาการอย่างครบถ้วนมีสุขภาพที่ การขนส่งเป็นระบบโลจิสติกส์ที่กระจายสินค้าไปตามสาขาต่างๆ ภาชนะที่ใส่อาหารสดมีการพัฒนาหลายขั้นตอนจนได้รับความพึงพอใจจากลูกค้าที่มาใช้บริการ โดยมีการพัฒนาเป็นขั้น โดยไม่เปลืองพื้นที่และใช้สะดวกการบริการด้วยรอยยิ้มให้บริการที่รวดเร็ว การรักษาความสะอาดทั้งในส่วนของอาหาร ภาชนะ ห้องอาหาร โต๊ะ และห้องครัว อาหารที่มีคุณภาพทั้งทางด้านวัตถุดิบ รสชาติ ปริมาณ และราคายุติธรรม การบริการที่ดีที่ได้รับการยอมรับจากทุกภาคส่วนของสังคม

สรุปว่าแผนงานสุขภาวะถือเป็นแนวปฏิบัติกิจกรรมที่สำคัญเพื่อเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุขเป็นการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติที่เป็นจริง ผลจากการจัดกิจกรรมและโครงการเพื่อสร้างองค์กรแห่งความสุขดังกล่าว ทำให้พนักงาน มีทักษะความรู้ในการทำงานมากขึ้น มีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง มีครอบครัวที่อบอุ่นมีความสุข มีคุณภาพชีวิตในการทำงานและความเป็นอยู่ที่ดี สร้างผลผลิตในการทำดำเนินงานขององค์กรให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น พนักงานมีความสุขในการทำงานมากขึ้น

3.4 สถานประกอบการร้านอาหาร : การเสริมสร้างสุขภาวะองค์กร

ตัวชี้วัดองค์กรสุขภาวะของกรณีศึกษาสถานประกอบการร้านอาหาร มีลักษณะที่บ่งบอกถึงสถานการณ์และสิ่งแวดล้อม ที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานอย่างมีความสุข เพื่อใช้ติดตามตรวจสอบแนวโน้มของปัญหา สิ่งแวดล้อม ภัยคุกคามและความเสี่ยง ประเมินความสัมพันธ์ของสถานการณ์ สิ่งแวดล้อมและสุขภาพ ได้แก่ สภาพแวดล้อมทางกายภาพ สภาพแวดล้อมทางจิตสังคม ทรัพยากรสุขภาพ และความรับผิดชอบต่อสังคม

“การเสริมสร้างสุขภาวะให้ความสำคัญกับการให้ความรู้ในการปฏิบัติงาน ความปลอดภัยในการทำงาน วัฒนธรรมองค์กรที่ดูแลกันเหมือนครอบครัวเดียวกัน การรักษาสีสิ่งแวดล้อมธรรมชาติ และการมีส่วนร่วมในการช่วยเหลือสังคม”

การเสริมสร้างสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่ส่งผลกระทบต่อการทำงาน อาทิ การรักษาโครงสร้างอาคารสถานที่ ห้องทำงาน การควบคุมการทำงานของเครื่องมือ การรักษาความสะอาด อาทิ การจัดระเบียบอาคารสถานที่ให้สะอาด เป็นระเบียบ และดูสวยงามการให้ความรู้เรื่องความปลอดภัยและการป้องกันอุบัติเหตุในการทำงานการอบรมให้ความรู้ในการทำงานการนำเสนอความคิดใหม่ในการปรับปรุงการทำงานทำให้พนักงานมีโอกาสเรียนรู้และนำความรู้นั้นมาใช้ประโยชน์ในการทำงานและการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้ในทันที เป็นการเรียนรู้และสร้างประสบการณ์ใหม่จากการทำงานจริงส่งเสริมให้พนักงานได้เรียนรู้พัฒนาทักษะภาวะผู้นำโดยเป็นที่เลี้ยงให้กับพนักงานที่เข้ามาใหม่เพื่อความก้าวหน้าเติบโตในการทำงานจัดสิ่งแวดล้อมและบรรยากาศโดยรอบ อาคาร

สถานที่ ให้เป็นระเบียบ สะอาดเรียบร้อย ตามสุขอนามัยจัดหาเครื่องมือช่วยในการทำงาน และบำรุงรักษา ตามอายุในการใช้งาน เพื่อให้สามารถใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพและความปลอดภัย หลีกเลี่ยงและป้องกันอันตรายจากสารเคมี วัตถุไวไฟและเครื่องใช้ไฟฟ้า

การเสริมสร้างสภาพแวดล้อมทางจิตสังคมที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานอย่างมีความสุข อาทิ การมีส่วนร่วมในกิจกรรมและการพัฒนาองค์กร ค่านิยม วัฒนธรรมองค์กร การดูแลเอาใจใส่พนักงาน อย่างดีเปรียบเสมือนครอบครัวเดียวกันเป็นนโยบายการทำงานและกลายเป็นวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็งสืบทอดต่อกันมาองค์กรพัฒนาอย่างไม่หยุดนิ่งมีการปรับกลยุทธ์เพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของบริบทที่มีการวิเคราะห์แก้ไขปัญหาเพื่อให้พนักงานสามารถทำงานอย่างมีความสุข หัวหน้าเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นและตัดสินใจเกี่ยวกับการทำงาน เพื่อปรับปรุงกระบวนการทำงาน สร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและทำงานอย่างมีความสุข การสนับสนุนการเรียนรู้ ส่งเสริมให้พนักงานทุกคนเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ทั้งการเรียนรู้ในระบบ นอกระบบ และการเรียนรู้ตามอัธยาศัย สนับสนุนการเรียนรู้ตลอด เพื่อเติมเต็มศักยภาพและทักษะใหม่ การดูแลเอาใจใส่ซึ่งกันและกันเสมือนครอบครัวเดียวกันเกิดเป็นสายใยความผูกพันต่อองค์กรและความทุ่มเท การทำงานการเสริมสร้างสุขภาพที่ดีการสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรตระหนักถึงเรื่องสุขภาพของพนักงานจัดเวลาในการทำงานอย่างเหมาะสมโดยให้ มีเวลาในการเล่นกีฬา การออกกำลังกาย และการพักผ่อนที่เพียงพอและสมดุลกัน และส่งผลให้พนักงานมีสุขภาพดีสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพพนักงานไปทัศนศึกษาออกสถานที่เพื่อจุดมุ่งหมายในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในทีมงานและเรียนรู้ร่วมกัน เพื่อเสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างพนักงาน หัวหน้างานและลูกน้อง เมื่อทำงานเหนื่อยการจัดกิจกรรมการเล่นดนตรี การร้องเพลงช่วยผ่อนคลายและสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน สร้างสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน ชีวิตส่วนตัวและชีวิตครอบครัวการทำบุญตักบาตรในวันคล้ายวันเกิดทำให้ได้ดูแลกันสร้างกำลังใจที่เข้มแข็งเพื่อการทำงานอย่างมีความสุขขององค์กรวางแผนการล่วงหน้าในการสร้างรายได้เพื่อหาเลี้ยงครอบครัวสำหรับพนักงานที่จะเกษียณอายุจากการทำงาน

การสนับสนุนทรัพยากรสุขภาพที่ส่งผลกระทบต่อการทำงาน อาทิ การบริการด้านสุขภาพ การดูแลสุขภาพ การป้องกันโรคระบาด การตรวจสอบสุขภาพ การประกันสุขภาพ การให้ความรู้ในเรื่องสุขภาพและสุขภาวะการทำงานเพราะสุขภาพของพนักงานมีความเชื่อมโยงกับสุขภาวะในการทำงานโดยตรงการป้องกันและการเฝ้าระวังการติดเชื้อและการแพร่กระจายโรคระบาด ไข้หวัดสายพันธุ์ใหม่ และไวรัส และแจ้งเตือนเพื่อให้พนักงานได้ป้องกันตัวหากพบว่าพนักงานคนใดมีการติดเชื้อหรือเจ็บป่วยจะส่งตัวไปรับการรักษาเพื่อป้องกันการระบาดทันทีการลดละเลิกและดูแลป้องกันยาเสพติด ระวังไม่ให้พนักงานเกี่ยวข้องกับยาเสพติด เพื่อสร้างความเข้มแข็งให้องค์กรการจัดกิจกรรมการทำสมาธิและเล่นโยคะ การนวดเพื่อความผ่อนคลายจากการทำงานการจัดสถานที่สำหรับเล่นกีฬาและออกกำลังกายเพื่อเสริมสร้างร่างกายที่แข็งแรงสมบูรณ์ ทำให้พนักงานมีอารมณ์ดีและมีสุขภาพที่ดีด้วยการจัดอาหารที่มีประโยชน์สำหรับรับประทานการจัดระบบสวัสดิการที่นอกเหนือจากเงินเดือนและค่าจ้าง โดยการส่งเสริมรายได้พิเศษจากการทำงานล่วงเวลาในชั่วโมงเร่งด่วนจัดสวัสดิการในเรื่องของการประกันสุขภาพ สุขภาพของพนักงานส่งผลกระทบต่อการทำงานสำหรับพนักงานที่เจ็บป่วยสามารถเข้ารับการรักษาจากทางโรงพยาบาลได้ทันที เพราะมีประกัน

สุขภาพและประกันสังคมคุ้มครองส่งเสริมการรับประทานอาหารที่มีคุณค่าทางโภชนาการ มีประโยชน์ต่อร่างกายสำหรับพนักงานทุกคน

การเสริมสร้างความรับผิดชอบต่อสังคมส่งผลกระทบต่อการทำงานอย่างมีความสุข อาทิ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ร่วมกับชุมชน การช่วยเหลือ การรักษาสิ่งแวดล้อม เป็นต้น การให้ความช่วยเหลือผู้ที่ประสบภัยจากธรรมชาติที่กำลังได้รับความเดือดร้อนและต้องการความช่วยเหลือการออกเยี่ยมและให้กำลังใจผู้ป่วยที่เป็นสมาชิกครอบครัวของพนักงานการช่วยเหลือพนักงานที่เจ็บป่วยหรือได้รับอุบัติเหตุจากการทำงานและการเดินทางการบริจาคโลหิตเพื่อช่วยเหลือผู้ช่วยผู้อื่นที่กำลังเจ็บป่วยให้ได้รับการรักษาการเป็นส่วนหนึ่งของสังคมในการช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาสหรือผู้พิการเพื่อให้ได้รับโอกาสทางการศึกษาและการทำงานอย่างเท่าเทียมการนำสิ่งของไปบริจาคเพื่อช่วยเหลือหน่วยงานและองค์กรการกุศลต่างๆเพื่อร่วมกันทำความดีช่วยเหลือสังคมการจัดเลี้ยงอาหารกลางวันตามโรงเรียนให้กับเด็กในวัยเด็กแห่งชาติการมอบทุนสนับสนุนอุปกรณ์ทางการศึกษาให้แก่ชุมชนการเรียนรู้ร่วมกับชุมชน การมีส่วนร่วมในการวางแผนแก้ไขปัญหาและการพัฒนาสิ่งแวดล้อมร่วมกับชุมชนการปลูกป่า การป้องกันภัยทางธรรมชาติการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม การใช้พลังงานสะอาด การเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม การนำทรัพยากรกลับมาใช้ใหม่ได้การใช้วัสดุที่ผลิตได้จากท้องถิ่น เพื่อสนับสนุนภูมิปัญญาชาวบ้าน การสั่งซื้อสินค้าภายในประเทศที่มีคุณภาพ การร่วมมือกับชุมชนในการช่วยเหลือทางด้านความรู้และเทคโนโลยีเพื่อผลิตสินค้าที่มีคุณภาพและได้มาตรฐาน

สรุปตัวชี้วัดองค์กรสุขภาวะเป็นเครื่องมือสำคัญในการแสดงถึงระดับความสุขในการทำงานของพนักงาน บอกถึงสถานการณ์และสิ่งแวดล้อมที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานอย่างมีความสุข ใช้สำหรับติดตามตรวจสอบแนวโน้มของปัญหาและความเสี่ยง วัดความก้าวหน้าในการดำเนินงานตามแผนงานสุขภาวะ ประเมินปัจจัยเสี่ยงจากสถานการณ์และสิ่งแวดล้อมที่อาจเป็นภัยคุกคามที่ส่งผลกระทบต่อสุขภาวะการทำงาน เพื่อจัดทำข้อเสนอแนะเชิงนโยบายสำหรับการตัดสินใจของผู้บริหารในการปรับปรุงแผนงานสุขภาวะ การทดสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของตัวชี้วัดองค์กรสุขภาวะจะช่วยให้หลายองค์กรตระหนักถึงความสำคัญในการพัฒนาตัวชี้วัดองค์กรสุขภาวะ การสนับสนุนองค์ความรู้และเทคโนโลยีช่วยให้การดำเนินงานมีความก้าวหน้ายิ่งขึ้น

3.5 สถานประกอบการร้านอาหาร : องค์ความรู้และเทคโนโลยี

องค์ความรู้และเทคโนโลยีเป็นทุนสนับสนุนการดำเนินงานของสถานประกอบการร้านอาหารให้ก้าวหน้า สามารถสร้างเป็นนวัตกรรมในการทำงาน องค์ความรู้และเทคโนโลยีมีบทบาทสำคัญกระตุ้นให้เกิดกระบวนการเรียนรู้ อีกทั้งช่วยเสริมสร้างสุขภาวะการทำงานให้ดีขึ้นอีกด้วย เพื่อให้เกิดการทำงานที่สะดวกรวดเร็วและมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น พร้อมกับการทำงานที่เปิดโอกาสให้ได้รับความรู้และเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนาความก้าวหน้าและความสำเร็จในอาชีพ การนำเทคโนโลยีมาใช้ประโยชน์ช่วยให้การบริการถูกต้องรวดเร็วสร้างความประทับใจและถือเป็นความได้เปรียบในการแข่งขันและเป็นการพัฒนาจุดแข็งให้แก่องค์กร

องค์กรให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากร ส่งเสริมคุณภาพและประสิทธิภาพในการทำงานจะเป็นแรงผลักดันสำคัญให้องค์กรก้าวไปสู่การเป็นภัตตาคารที่ดีที่สุดในโลก พนักงานใหม่ทุกคนที่เข้ามาต้องผ่านการปฐมนิเทศ การฝึกอบรมก่อนลงมือปฏิบัติงานจริง เพื่อที่จะได้เรียนรู้ถึงวัฒนธรรมขององค์กรที่เข้มแข็ง กฎระเบียบและข้อบังคับในการปฏิบัติงาน สิทธิประโยชน์และสวัสดิการที่

พนักงานจะได้รับ ขั้นตอนในการทำงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน ตำแหน่งงาน รวมถึงเส้นทางการก้าวหน้าในสายอาชีพ โดยจะใช้เวลาประมาณ 2 วัน นอกจากนี้ ยังกำหนดให้มีพี่เลี้ยงสำหรับสอนงาน คอยดูแล คอยแนะนำการทำงานเป็นแบบตัวต่อตัวด้วย เพื่อให้สามารถให้พนักงานใหม่เกิดการเรียนรู้ และเข้าใจการทำงานได้อย่างรวดเร็ว

การปรับปรุงกระบวนการทำงานแบบครบวงจรของห่วงโซ่อาหาร ปัจจัยหลักที่สำคัญ คือ การรักษาอุณหภูมิ และใช้เวลาน้อยที่สุด ซึ่งองค์กรบริหารจัดการอย่างเหมาะสม โดยสร้างครัวกลาง เป็นศูนย์กระจายสินค้าที่ทันสมัยการเพิ่มความสะอาด รวดเร็ว และสวยงาม เพราะสถานประกอบการร้านอาหาร ถ้าช้า ลูกค้าจะไม่พอใจหรือไม่ก็เดินออก จึงต้องปรับปรุงความรู้ในการจัดการรายการสั่งอาหารให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นการออกแบบภาชนะเรียงซ้อนกันเป็นชั้น ทำให้จัดวางลงถาดเร็วขึ้น การเสิร์ฟอาหารจึงมีความสะอาดรวดเร็วและประหยัดพื้นที่เป็นผลพลอยได้ด้วย ภาชนะยังใช้เมลามีน เพื่อเน้นความปลอดภัยในอาหาร และยังมีร่อง เพื่อส่งผ่านความเย็นเข้าไปได้ การบริการต้องสร้างความประทับใจให้ลูกค้า ปัญหาช่วงแรกพนักงานเกิดความผิดพลาด จึงต้องมีการจัดฝึกอบรม องค์กรจัดข้อผิดพลาด เพื่อทำเป็นสถิติแล้วหาวิธีแก้ไขแก้ปัญหานั้น นอกจากนี้ยังจดยรายการที่คิดว่าพนักงานควรทำ เพื่อมาจัดโปรแกรมฝึกอบรมให้สอดคล้องกับสภาพในการปฏิบัติงานจริงทำให้เกิดการพัฒนา ทั้งประสบการณ์และความรู้ในการทำงานที่มีคุณค่า

“การพัฒนาองค์ความรู้ในการทำงานทำให้องค์กรเกิดการเรียนรู้ ปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้นอยู่เสมอและเทคโนโลยีที่ทันสมัยมีส่วนช่วยให้การทำงานมีประสิทธิภาพเกิดความรวดเร็วและความถูกต้องมากขึ้น องค์ความรู้และเทคโนโลยีที่นำมาใช้จึงมีส่วนช่วยเสริมสร้าง สุนภาวะในการทำงาน”

การนำหุ่นยนต์มาให้บริการในร้านอาหาร มีวัตถุประสงค์เพื่อนำหุ่นยนต์ไปใช้ในการช่วยส่งเสริมกิจกรรมภายในร้านให้เกิดความน่าสนใจ สามารถจะนำหุ่นยนต์บริการไปใช้เพื่อเพิ่มมูลมูลค่าให้กับบริการบริการดังกล่าวได้มิใช่เป็นการนำไปแทนพนักงานเสิร์ฟในร้าน เนื่องจากหุ่นยนต์ในงานบริการต้องใกล้ชิดกับมนุษย์เป็นอย่างมากเทคโนโลยีที่นำมาใช้ในการดำเนินงานมีความทันสมัยมีความสอดคล้องและเหมาะสมกับการดำเนินงาน เพื่อยกระดับและเสริมสร้างการทำงานที่มีคุณภาพ เพื่อลดปัญหาและความผิดพลาดให้เหลือน้อยลง เทคโนโลยีจึงมีส่วนช่วยในการสร้างตราสินค้าและความทันสมัยและยังช่วยให้ผู้รับบริการและพนักงานเกิดความสุขทิศทางการเติบโตของธุรกิจอาหาร มีแนวโน้มเปลี่ยนแปลงไป สมัยก่อนการรับประทานอาหารผู้บริโภคให้ความสำคัญกับรสชาติเป็นหลัก แต่ในปัจจุบันจะเน้นด้านโภชนาการของอาหาร ด้านความสะอาด ความปลอดภัย องค์กรจึงตระหนัก และให้ความสำคัญในเรื่องโภชนาการแก่ผู้บริโภคอยู่เสมอ การจดยรายการอาหารมาผสมผสานเป็นชุดอาหาร ชุดผักสุขภาพ ชุดเห็ด รายการอาหารจะถูกส่งไปที่ห้องปฏิบัติการเพื่อทดสอบและวิจัยหาคุณค่าทางโภชนาการ องค์กรจึงได้รับความนิยมและอยู่ในใจของผู้บริโภคมาจนถึงทุกวันนี้ การบริการที่ประทับใจซึ่งต้องมากกว่าความพึงพอใจ ความคุ้มค่าเงินที่ลูกค้าจ่าย

กิจกรรมใดเช่นเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพขององค์กรร่วมกัน อาทิ เช่น ชองไม้จิ้มฟัน แต่ก่อนจะมีชองขนาดใหญ่กว่า พนักงานจึงให้คำแนะนำว่าควรปรับเปลี่ยนขนาดของชองไม้จิ้มฟันให้เล็กลงเท่ากับขนาดของไม้จิ้มฟัน เพื่อเป็นการลดต้นทุนของกระดาษ แต่คุณภาพคงเดิม การประหยัดไฟฟ้าและน้ำ โดยการปิดไฟและน้ำทุกครั้ง หลังการใช้งานหรือ เมื่อไม่จำเป็นต้องใช้ แต่ต้องไม่กระทบต่อการให้บริการต่อลูกค้าเป็นหน้าที่หลักของพนักงานทุกคนที่จะต้องเข้าร่วมฝึกอบรมทุกหลักสูตรที่ทางบริษัทจัดขึ้นหลักสูตรฝึกอบรม : จะมีคอคอร์สที่ชัดเจนว่า แต่ละตำแหน่งจะต้องอบรมในเรื่องใด อย่างไร

สรุปปัจจุบันองค์ความรู้และเทคโนโลยีมีความซับซ้อนมากขึ้นและเป็นปัจจัยเกื้อหนุนที่ส่งผลกระทบต่อโดยตรงต่อการดำเนินงานขององค์กรที่ต้องใช้ทั้งความรู้และเทคโนโลยีในการสร้างนวัตกรรมการทำงานเพื่อความสะดวกรวดเร็วและมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น ช่วยให้ผลงานมีคุณภาพมากขึ้นและสร้างความพึงพอใจแก่ผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่าย องค์ความรู้และเทคโนโลยีเป็นส่วนสำคัญให้เกิดกระบวนการเรียนรู้ตลอดชีวิตเพื่อการเป็นองค์กรสุขภาวะ

3.6 สถานประกอบการร้านอาหาร :กระบวนการเรียนรู้

เพิ่มขีดความสามารถในการมองโอกาสและอนาคตในการดำเนินธุรกิจ ความสามารถในการวางแผนงาน ความสามารถในการจัดระบบและโครงสร้าง ความสามารถในการปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมาย กระบวนการเรียนรู้มีความจำเป็นสำหรับสถานประกอบการเพื่อให้องค์กรสามารถดำเนินธุรกิจได้ องค์ความรู้และเทคโนโลยีมีการพัฒนาให้ก้าวหน้าอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา การดำเนินงานของกรณีศึกษาที่ 3 จึงต้องอาศัยการเรียนรู้ตลอดชีวิตทั้งเรียนรู้ในระบบ เรียนรู้นอกระบบ และเรียนรู้ตามอัธยาศัยเพื่อเป็นปัจจัยส่งเสริมความสำเร็จในการนำไปสู่การเป็นองค์กรสุขภาวะที่ยั่งยืน จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารพบว่า กระบวนการเรียนรู้ตลอดชีวิตดำเนินไปอย่างต่อเนื่องสอดแทรกอยู่ในกระบวนการทำงานและแผนงานสุขภาวะ โดยมีเป้าหมายเพื่อการมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีสามารถประกอบอาชีพอย่างมั่นคงและขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงเพื่อก้าวไปสู่สิ่งใหม่ที่ดียิ่งขึ้นกว่าเดิม การเรียนรู้ตลอดชีวิตดำเนินควบคู่ตามแผนงานสุขภาวะ การเรียนรู้ตลอดชีวิตจึงเป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงเพื่อไปสู่สิ่งใหม่ที่ดียิ่งขึ้นกว่าเดิมตามแผนงานสุขภาวะ มีขั้นตอนดังนี้

“กระบวนการเรียนรู้เชิงกลยุทธ์เริ่มต้นจากการมองปัญหาในการทำงานและตระหนักถึงความจำเป็นเร่งด่วนในการแก้ไขปัญหา การสร้างวิสัยทัศน์และวัฒนธรรมองค์กรจะเป็นเครื่องมือสำคัญที่ช่วยส่งเสริมให้การเรียนรู้เพื่อสร้างการเป็นองค์กรสุขภาวะที่ยั่งยืน”

3.6.1 ขั้นการตระหนักถึงความสำคัญของปัญหา : สถานประกอบการร้านอาหาร

องค์กรตระหนักถึงความสำคัญถึงความสุขในการทำงานและความจำเป็นเร่งด่วนถึงคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน และการทำงานอย่างมีคุณค่าสะท้อนมุมมองให้แต่ละคนเห็นถึงสภาพการทำงานความเป็นอยู่ความพึงพอใจในการทำงานของตนเอง และการใช้ชีวิตประจำวัน มองลึกไปถึงชีวิตส่วนตัวเพราะเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสุขของพนักงานอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ทำให้เราได้เรียนรู้ร่วมกันว่าหากพนักงานมีคุณภาพชีวิตที่ดีย่อมมีปัญหาในการดำเนินชีวิต ไม่ว่าจะ

ปัญหาการดูแลครอบครัว ปัญหาหนี้สินนอกระบบ ปัญหาเรื่องค่าครองชีพซึ่งไม่สามารถหาทางออกได้ ปัญหาเหล่านี้จะส่งผลกระทบต่อสภาพจิตใจของพนักงาน ครอบคลุมการทำงานทำให้พนักงานไม่สามารถปฏิบัติงานให้บริการได้อย่างเต็มที่ และปัญหาส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจของลูกค้า ยังส่งผลกระทบต่อภาพลักษณ์ขององค์กร และอาจนำไปสู่การตัดสินใจลาออกจากการเป็นพนักงานเกิดเป็นความล้มเหลวในชีวิตคุณภาพชีวิตด้อยลงกว่าเดิมตั้งนั้นก่อนอื่นเราจึงต้องช่วยเหลือพนักงานของเราให้พ้นจากวิกฤติปัญหาของชีวิตอย่างเร่งด่วน ผู้บริหารกำหนดแนวทางในการใช้ความช่วยเหลือเพื่อสนับสนุนและสร้างเสริมความสุขในการทำงานเพื่อการมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นโดยการให้ความช่วยเหลือในรูปของรายได้เพิ่มขึ้นและค่าปรึกษา การเรียนรู้ถึงการใช้ชีวิตอย่างพอเพียงเพื่อแก้ปัญหาชีวิตเพราะเมื่อพนักงานมีความสุของค์กรก็มีความสุขตามไปด้วยการตระหนักถึงความสำคัญและความจำเป็นเร่งด่วนของปัญหาจึงเป็นจุดเปลี่ยนของกรณีศึกษาที่ 2 เพื่อเริ่มต้นก้าวไปสู่การเป็นองค์กรสุขภาวะที่สมดุลยั่งยืน

3.6.2 ขั้นการสร้างวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ : สถานประกอบการร้านอาหาร

ชี้ให้เห็นถึงความเปลี่ยนแปลงในการทำงานอย่างมีความสุขที่จะเกิดในอนาคตที่แตกต่างไปจากเดิมและกำหนดกลยุทธ์เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติให้วิสัยทัศน์เป็นจริงองค์กร ได้กำหนดวิสัยทัศน์ขององค์กรไว้ว่าจะสร้างความสุขให้แก่ลูกค้าด้วยอาหารที่มีประโยชน์ต่อสุขภาพและบริการที่ยอดเยี่ยม และตระหนักอยู่เสมอว่า สถานประกอบการร้านอาหารเป็นธุรกิจบริการซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับคนเป็นหลักไม่ว่าจะเป็นในส่วนของผู้ให้บริการหรือผู้รับบริการ การประสบความสำเร็จที่ผ่านมาั้นได้รับการสนับสนุนอย่างดีเยี่ยมจากพนักงาน ผู้บริหารจึงเน้นให้ความสำคัญในเรื่องของการสร้างสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ดีให้แก่พนักงานเพราะเชื่อมั่นว่าเมื่อพนักงานมีความสุขก็จะสามารถส่งมอบบริการที่มีคุณภาพและเต็มเปี่ยมด้วยความสุขให้แก่ลูกค้าได้นั่นเอง และยังคงยึดมั่นในแนวทางการบริหารจัดการที่เน้นบรรยากาศของความอบอุ่นแบบครอบครัวเราเป็นองค์กรที่ไม่เคยหยุดนิ่งในการปรับปรุงกล้าเปลี่ยนแปลงเพื่อกระทำการสิ่งใหม่ที่ดีกว่าเดิมให้กับลูกค้า เพื่อความปลอดภัยของลูกค้าเราเปลี่ยนหม้อร้านอาหารระบบแก๊สเป็นระบบไฟฟ้า เพื่อความสะดวกรวดเร็วในการบริการเราบุกเบิกการใช้เครื่องพีดีเอในการรับคำสั่งอาหารจากลูกค้า เพื่อสุขภาพที่ดีของลูกค้าเราเลิกการใช้ผงชูรสเป็นส่วนประกอบในอาหารและสรรหาอาหารที่เป็นประโยชน์ในการบำรุงสุขภาพ ถึงแม้ในการเปลี่ยนแปลงในแต่ละครั้งจะใช้งบประมาณเป็นจำนวนมากก็ตามและส่งผลกระทบต่อระบบงานเดิมทำให้ต้องเปลี่ยนแปลงระบบการทำงานใหม่ แต่เมื่อคำนึงถึงผลประโยชน์ที่จะเกิดกับลูกค้ามากกว่าแล้วเราจึงลงมือทำโดยไม่ลังเลตามวิสัยทัศน์ที่ได้กำหนดไว้

3.6.3 ขั้นการสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร: สถานประกอบการร้านอาหาร

นำความสำเร็จนั้นมาปรับเข้ากับวิถีการทำงานประจำ สร้างเป็นค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างถาวรที่มีผู้นำการเปลี่ยนแปลงประเมินและติดตามผลการเรียนรู้การทำงาน กิจกรรมเสริมสร้างความสุขในการทำงาน เพื่อตัดสินใจคุณค่าความเหมาะสมกิจกรรมในการเสริมสร้างสุขภาวะ การดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้หรือไม่ ควรมีการปรับปรุงเรื่องใดบ้าง การใช้ทรัพยากรมีความเหมาะสมหรือไม่กระบวนการเรียนรู้มีความเหมาะสมหรือไม่ การประเมินผลการทำงานในภาพรวมของแต่ละฝ่าย ก็คือ จะช่วยเป็นเครื่องมือในการผลักดันให้การทำงานภายในฝ่ายนั้น ๆ ไม่หยุดนิ่งอยู่กับที่ เพราะถ้าผลการประเมินออกมาต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐานที่

ได้ตั้งเอาไว้ พนักงานทุกคนที่อยู่ในฝ่ายนั้นจะต้องช่วยกันหาทางแก้ไข เพื่อปรับปรุงแนวทางการทำงานของตนเอง ตลอดจนเป็นเครื่องบ่งชี้แก่ผู้บริหารรับทราบว่าการบริหารจัดการอาจกำลังมีข้อผิดพลาดเกิดขึ้นอยู่ได้ ทั้งนี้เพื่อจะได้นำไปสู่แนวทางการแก้ไขและพัฒนา อันจะช่วยให้การทำงานนั้นมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น ซึ่งจะช่วยนำพาองค์กรก้าวไปสู่ความสำเร็จได้

3.6.4 ขั้นการสร้างทีมผู้นำการเปลี่ยนแปลง : สถานประกอบการร้านอาหาร

องค์กรจัดระบบการดูแลพนักงานใหม่ในแต่ละสาขาโดยตั้งทีมผู้นำคอยเป็นที่เลี้ยงโดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้พนักงานใหม่สามารถเรียนรู้และปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมในการทำงานอย่างรวดเร็วที่สุด เกิดความใกล้ชิดและเข้าใจที่ดีต่อกัน เมื่อรุ่นน้องมีปัญหาก็สามารถถ่ายทอดผ่านรุ่นพี่ไปถึงผู้จัดการสาขาหรือฝ่ายบุคคล ระบบการดูแลพนักงานนี้เป็นกลไกสำคัญในการทำงานและการดูแลช่วยเหลือกันเป็นทีมเป็นเสมือนครอบครัวใหญ่ซึ่งได้รับการถ่ายทอดมาจากกลายเป็นวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็งการสร้างทีมผู้นำเพื่อคอยดูแลพนักงานใหม่เป็นระบบที่เลี้ยง ระบบหัวหน้าพื้นที่ซึ่งผู้จัดการแต่ละสาขาจะเป็นผู้มอบอำนาจดังกล่าวให้แก่พนักงานที่มีคุณสมบัติเหมาะสม ผู้นำจะทำหน้าที่คอยดูแลให้ความช่วยเหลือ สอนการทำงาน สอนการดำเนินชีวิต เป็นที่ปรึกษา หัวหน้าพื้นที่จะมอบหมายงานให้ทีมผู้นำคอยดูแลน้องใหม่เพื่อให้เกิดการเรียนรู้และปรับตัวเป็นระยะเพื่อให้สามารถทำงานได้ โดยฝ่ายบุคคลจะคอยให้ความช่วยเหลือและให้แนวทางในการดูแลพนักงานใหม่ เพื่อให้พนักงานเกิดการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานและความสุขในการทำงาน

3.6.5 ขั้นการสื่อสารวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ : สถานประกอบการร้านอาหาร

ทีมผู้นำการเปลี่ยนแปลงใช้ช่องทางการสื่อสารทุกช่องทางเพื่อถ่ายทอดวิสัยทัศน์ให้พนักงานทั่วทั้งองค์กรเกิดความเข้าใจและสามารถนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติได้จริง มีการสื่อสารเพื่อให้พนักงานทุกคนได้เข้าใจและรับทราบถึงวิสัยทัศน์ เหตุผลและความจำเป็นที่ต้องเรียนรู้และปฏิบัติให้ถูกต้องตามวิธีการเพื่อนำถึงประโยชน์ที่ลูกจ้างจะได้รับเป็นหลัก วัฒนธรรมขององค์กรเป็นตัวหล่อหลอมเพื่อปรับพฤติกรรมของพนักงานโดยให้พนักงานเฝ้ารักษาแนวปฏิบัติที่ดีไว้เป็นแบบอย่างเพื่อถ่ายทอดให้แก่คนรุ่นใหม่ รุ่นพี่สอนรุ่นน้อง และหัวหน้าสอนลูกน้องเป็นอย่างไรเรื่อยไปการดูแลเอาใจใส่พนักงานด้วยความจริงใจโดยไม่หวังสิ่งตอบแทนเพื่อให้การสนับสนุนช่วยเหลือแก่พนักงานในทุกด้านอย่างเต็มความสามารถ ได้เกิดเป็นสัมพันธภาพอันดีระหว่างพนักงานและองค์กรซึ่งจะเห็นได้อย่างชัดเจนจากผลการสำรวจด้านความพึงพอใจของพนักงานจากหน่วยงานภายนอกพบว่าพนักงานมีความพึงพอใจในการทำงานกับองค์กรในระดับสูงมากเป็นสิ่งที่สะท้อนให้เห็นถึงผลลัพธ์ของการทำให้พนักงานมีความสุขในการทำงานและการสื่อสารถึงวิสัยทัศน์ขององค์กรไปถึงพนักงานทุกคนอย่างชัดเจน

3.6.6 ขั้นการกระจายอำนาจ : สถานประกอบการร้านอาหาร

ขจัดปัญหาอุปสรรคที่ขัดขวางการเสริมสร้างความสุขในการทำงาน ผู้บริหารมอบอำนาจในการตัดสินใจเพื่อสร้างความไว้วางใจในการสร้างความสุขในการทำงานการกระจายอำนาจในการตัดสินใจจากผู้บริหารสู่ผู้นำองค์กรเป็นการสร้างความไว้วางใจ เปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กร เกิดปฏิสัมพันธ์ในการทำงานที่ดีต่อกัน ผู้บริหารและผู้นำร่วมมือกันในการขจัดปัญหาและอุปสรรคที่เป็นความเสี่ยงและเป็นภัยคุกคามต่อความสุขในการทำงาน องค์กร มีการกระจายอำนาจในการบริหารจัดการให้แก่ทีมผู้นำได้แสดงความสามารถในการดำเนินงานอย่างเหมาะสมโดย

กำหนดขอบเขตความรับผิดชอบและอิสระในเรียนรู้และการตัดสินใจในการคอยดูแลช่วยเหลือกันและกันในองค์กร ส่งผลให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีความสุขในการทำงาน ทำให้เป็นที่ยอมรับจากลูกค้าและบุคคลภายนอกว่าองค์กรมีบริการที่มีคุณภาพ รู้สึกได้ถึงความสุขที่เปี่ยมล้นของพนักงานไม่ว่าจะเป็นแวตธา รอยยิ้ม การพูดจาและวิธีการดูแลเอาใจใส่ในการบริการลูกค้า จึงทำให้การบริการขององค์กรมีความแตกต่างโดดเด่นสัมผัสได้ถึงควมมีชีวิตชีวาและความจริงใจของพนักงาน การบริการที่ออกมาจากหัวใจ ด้วยความรู้สึกลูกค้าคือคนสำคัญของครอบครัวที่ต้องดูแลอย่างดีที่สุด พนักงานมองเห็นคุณค่าในการทำงานและทำงานอย่างมีความสุข

3.6.7 ขั้นการกำหนดเป้าหมายความสำเร็จ: สถานประกอบการร้านอาหาร

กำหนดเป้าหมายและสร้างผลสำเร็จในระยะสั้นและประกาศความสำเร็จนั้น ปรับปรุงการดำเนินงานเพื่อสร้างความสำเร็จ ประกาศการยอมรับ ให้กำลังใจและมอบรางวัลให้แก่ผู้ทำงานสำเร็จเป้าหมายของความสำเร็จในการดำเนินงานอยู่ที่การพัฒนาศักยภาพในด้านทักษะความรู้ ความคิดของพนักงาน องค์กรกำหนดเป้าหมายความสำเร็จระยะสั้น การส่งเสริมให้พนักงานเรียนรู้และพัฒนาความคิดของตนเองให้เกิดความเข้าใจในการทำงานอย่างลึกซึ้ง เพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา โครงการนี้ช่วยสร้างนวัตกรรมองค์กร ช่วยให้ผู้บริหารพัฒนาศักยภาพในเรื่องความคิดอย่างเป็นระบบและยังช่วยให้สามารถรวบรวมเอาความรู้ที่กระจัดกระจายอยู่ในองค์กร นำมารวมกันอย่างเป็นระบบอีกด้วย ในการนำเสนอความรู้ข้อมูลเรื่องราวต่างๆที่ได้รวบรวมมา ข้อความเสนอแนะ เหตุผลความจำเป็น ขั้นตอนในการดำเนินงาน พื้นที่เป้าหมาย ตัวชี้วัดความสำเร็จ ผลที่คาดว่าจะได้รับ ลงบนกระดาษเพียงแผ่นเดียวต้องสามารถถ่ายทอดให้เพื่อนในที่ประชุมเข้าใจได้ในระยะเวลา 15 นาที ที่ประชุมสร้างแรงจูงใจเพื่อให้พนักงานเกิดความภาคภูมิใจในการนำเสนอผลงานโดยการปรบมือและมอบรางวัลเมื่อมีการนำผลงานงานไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร เป้าหมายของความสำเร็จคือการทำงานและต้องเกิดการเรียนรู้ไปด้วยอย่างมีความสุขเพื่อพัฒนาศักยภาพในการคิดเพื่อพัฒนานวัตกรรมองค์กรและปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้นกว่าเดิมอย่างไม่หยุดนิ่ง

3.6.8 ขั้นการขยายผลลัพธ์แห่งความสำเร็จ : สถานประกอบการร้านอาหาร

ขยายผลความสำเร็จไปทั่วทั้งองค์กรองค์กรเชื่อว่าการบอกเล่าเรื่องราวของพนักงานที่ทำงานดีและประสบความสำเร็จจากการตั้งใจทำดีจะเป็นแรงบันดาลใจที่ดีที่สุดสำหรับพนักงานคนอื่นๆในการประพฤติตามแนวปฏิบัติที่ดีในขณะเดียวกันก็จะเป็นการแสดงความชื่นชมและให้กำลังใจแก่พนักงานที่กระทำความดีซึ่งส่งผลความดีต่อตนเองครอบครัวเพื่อนร่วมงานและองค์กร องค์กรสื่อสารเรื่องราวการกระทำความดีเพื่อให้พนักงานทุกคนได้รับทราบจากข่าวสารขององค์กรรายเดือน เช่น ความดีในการมีวินัยทางการเงินประหยัดซื้อสัตย์ต่ออมจนสามารถปลดหนี้สินได้เป็นต้น

เป็นกลยุทธ์ในการขยายผลแห่งความสำเร็จเพื่อให้พนักงานคนอื่นๆได้เรียนรู้จากแนวทางการปฏิบัติที่ดีของเพื่อนร่วมงานที่เข้าร่วมกิจกรรมในการกระทำความดีที่องค์กรได้เป็นแรงผลักดัน และให้ความช่วยเหลือจนเห็นผลลัพธ์ที่เป็นจริง กระบวนการหรือกิจกรรมต่างๆในการสร้างความสุขของพนักงานนั้นสามารถปรับเปลี่ยนได้ตามบริบทขององค์กร หัวใจสำคัญไม่ได้อยู่ที่ปริมาณหรือคุณค่าของผลประโยชน์ สิ่งที่สำคัญคือการสื่อสารถ่ายทอดให้พนักงานได้เรียนรู้และเข้าใจว่ากระบวนการต่างๆที่องค์กรได้ดำเนินไปนั้นเป็นไปตามวิสัยทัศน์มีความเกี่ยวข้องเชื่อมโยงกับการทำงานและ

ความก้าวหน้าของพนักงานและขององค์กรอย่างไร เพื่อให้พนักงานเกิดความมั่นใจและรับรู้ได้ถึงความสำเร็จอาหารและสัมพันธภาพอันดีที่องค์กรมีต่อพนักงานการเรียนรู้เพื่อขยายผลแห่งความสำเร็จดังกล่าวจะทำให้ผลสำเร็จและเกิดการดำเนินงานอย่างมีความสุขทั่วทั้งองค์กร

ดังนั้นรูปแบบเรียนรู้ตลอดชีวิตเพื่อการเป็นองค์กรสุขภาวะดังกล่าวให้ความสำคัญกับการสร้างวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ จึงเป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์เพื่อเสริมสร้างองค์กรสุขภาวะ มีจุดเปลี่ยนที่ความไม่พึงพอใจกับข้อจำกัดในการทำงานที่มีจุดด้อยและสภาพปัญหาที่องค์กรเผชิญอยู่ จึงเริ่มต้นกระบวนการเปลี่ยนแปลงที่ ขั้นตอนการสร้างตระหนักรู้ในความสำคัญของปัญหาและผลกระทบด้านสุขภาวะ การสร้างทีมผู้นำแผนงานสุขภาวะ การสร้างวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ที่สนับสนุนให้วิสัยทัศน์เป็นจริง การกระจายอำนาจเพื่อนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ การกำหนดเป้าหมายและเก็บเกี่ยวผลสำเร็จ การขยายผลแห่งความสำเร็จ การนำผลแห่งความสำเร็จมาปรับให้เข้ากับกระบวนการทำงาน สร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมกรรมการเรียนรู้ตลอดชีวิต เพื่อการเปลี่ยนแปลงอย่างถาวรและการก้าวไปสู่สิ่งใหม่ที่ดียิ่งขึ้นกว่าเดิมเป็นองค์กรสุขภาวะที่ยั่งยืนซึ่งจะเห็นได้จากผลลัพธ์การเรียนรู้ตลอดชีวิตเพื่อการเป็นองค์กรสุขภาวะมีความสอดคล้องกับแนวคิดกระบวนการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์ของ Kotter (2007) ซึ่งส่งผลลัพธ์จากการเรียนรู้ตลอดชีวิตดังนี้

3.7 สถานประกอบการร้านอาหาร : กลยุทธ์การเรียนรู้

องค์กรมีวิสัยทัศน์ในการวางแผนปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของบริษัทในระยะ 5-10 ปีข้างหน้า โดยตระหนักว่าสังคมเศรษฐกิจฐานความรู้ การทำงานและการดำเนินชีวิตมีความเชื่อมโยงกัน ความรู้เป็นสิ่งสำคัญในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถจึงมีความสำคัญเป็นอันดับแรกนำไปสู่การสร้างงานที่มีคุณภาพและการทำงานอย่างมีความสุข กลยุทธ์การเรียนรู้ตลอดชีวิตเพื่อการเป็นองค์กรสุขภาวะ จะเชื่อมโยงปัจจัยภายในและภายนอกอย่างเป็นระบบเพื่อมุ่งให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการดำเนินงานและใช้เป็นกรอบในการตัดสินใจในการดำเนินงานและการปฏิบัติกิจกรรม

การพัฒนาปรับปรุงการทำงานของพนักงานทุกระดับอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา ปลุกฝังพนักงานรักษาความสะอาด มีความอดทน ขยัน ซื่อสัตย์ ยึดหลักจรรยาบรรณ คัดเลือกพนักงานที่มีความขยัน มีความอดทน และรักงานบริการ การคัดเลือกพนักงานใหม่ที่ไม่เคยมีประสบการณ์มาก่อน ฝึกความอดทนหลายเดือน เน้นทักษะความรู้การให้บริการที่ดี มีพี่เลี้ยงคอยติดตาม ดูแลอย่างใกล้ชิด มีการประเมินผลและให้รางวัล มีการฝึกอบรมอย่างสม่ำเสมอ การทำงานแบบทีมเป็นปัจจัยสำหรับหล่อหลอมพฤติกรรมการทำงานของพนักงานใหม่ ให้แต่ละคนได้เรียนรู้และสามารถปฏิบัติได้ การบริหารองค์กรเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพองค์กร กิจกรรมไคเซ็นซึ่งเป็นการระดมสมองจากพนักงานทุกคน เน้นการทำงานแบบทีม แสดงความคิดเห็นจากระดับล่างขึ้นข้างบนทำให้เกิดการพัฒนาปรับปรุงการบริการอย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมการเรียนรู้และการฝึกฝนทักษะการทำงานอย่างต่อเนื่อง

กลยุทธ์พัฒนาองค์กร การเพิ่มขีดความสามารถและเพิ่มผลผลิตขององค์กร การเปิดร้านสาขาใหม่จะมีทั้งพนักงานเก่าและ พนักงานใหม่ผ่านการฝึกอบรมจากการปฏิบัติงานตามสาขาต่างๆ มาแล้วการบริหารจัดการที่ดีบริษัทต้องสามารถดำเนินกิจการต่อเนื่องไปได้เรื่อยๆ ภายใต้ความมีมาตรฐานเป็นสากล องค์กรลงทุนวิจัยโภชนาการคุณค่าของอาหาร เพื่อนำเข้าเครื่องล้างผัก นำระบบ

และเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาร่วมใช้เพื่อเสริมการดำเนินงาน ทั้งนี้เพื่อจะได้ลดต้นทุนในบางส่วน และเพิ่มขีดความสามารถ ความสะดวกรวดเร็วในการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานอย่างมีความสุขการให้บริการในขณะเดียวกัน การนำคอมพิวเตอร์เข้ามาช่วยในการรับคำสั่งอาหารจากลูกค้า คุณภาพอาหารที่ดีขึ้น ความอร่อยที่มากขึ้น คุ่มค่ากับมูลค่าของเงินด้วยเมื่อใดก็ตามที่นึกถึงร้านอาหาร ลูกค้าจะต้องนึกถึงองค์กรเป็นอันดับแรกเสมอ ให้ความเชื่อมั่นในเรื่องของความปลอดภัยในอาหาร

“กลยุทธ์การเสริมสร้างการเรียนรู้ให้พนักงานได้พัฒนาทักษะความรู้ในการทำงาน เสริมสร้างปฏิสัมพันธ์ที่ดีรักษาความสัมพันธ์ของลูกค้า พัฒนาศักยภาพขององค์กรค้นคว้าวิจัยด้านโภชนาการ เสริมสร้างสุขภาพในการงาน”

การเสริมสร้างปฏิสัมพันธ์ที่ดี การรักษาความสัมพันธ์ของลูกค้า เพื่อไม่ให้ลืมตราสินค้าและให้ลูกค้าเกิดความภักดีต่อองค์กรกลับมาใช้บริการที่ร้านอีก สร้างวัฒนธรรมให้เป็นแนวปฏิบัติที่ดีแก่พนักงาน รักและจริงใจต่อลูกค้า การดูแลพนักงานเหมือนเป็นครอบครัวเดียวกัน กลยุทธ์ทางด้านการตลาด การจัดการรายการอาหารที่ได้คัดสรรมาจำหน่ายในร้านจะต้องเป็นอาหารที่มีคุณภาพ การบริการสร้างความพึงพอใจและประทับใจให้แก่ลูกค้าภาพลักษณ์ของแบรนด์ต้องดีลูกค้าจำได้เป็นแบรนด์แรกในใจที่ได้รับความนิยม แม้คนจะรู้จักเรา ก็ต้องโฆษณาองค์กรทำโฆษณาออกมาแล้วหลายชุดอย่างต่อเนื่อง มีทั้งสื่อความเป็นอาหารเพื่อสุขภาพ สื่อให้คนรู้ว่าพนักงานองค์กรถูกฝึกอย่างหนักก่อนที่จะมาให้บริการ สื่อความสะอาดสื่อถึงระบบโลจิสติกส์ สื่อถึงความทันสมัย สื่อถึงความสามารถในการทำให้เยาวชนหันมาทานผักได้มากขึ้น ความปลอดภัย ความมั่นคงทางการเงิน ความทันสมัยที่สอดคล้องไปกับเทคโนโลยี หลักธรรมาภิบาลที่ดี รักและจริงใจต่อลูกค้าทิศทางการเติบโตของธุรกิจอาหาร มีแนวโน้มเปลี่ยนแปลงไป สมัยก่อนผู้บริโภคจะให้ความสำคัญของการรับประทานอาหารในเรื่องของรสชาติเป็นหลัก แต่ในปัจจุบันจะเน้นด้านโภชนาการของอาหาร ด้านความสะอาดความปลอดภัย และที่สำคัญ คือ องค์กรให้ความสำคัญในเรื่องโภชนาการแก่ผู้บริโภคอยู่เสมอ การจัดการรายการอาหารมาผสมผสานเป็นชุดอาหาร ชุดผักสุขภาพ ชุดเห็ด รายการอาหารจะถูกส่งไปที่ห้องปฏิบัติการเพื่อทดสอบและวิเคราะห์คุณค่าทางโภชนา และบอกต่อแก่ลูกค้า และน่าจะถือได้ว่าเป็นกลยุทธ์อย่างหนึ่งที่ทำให้แบรนด์ ร้านอาหารขององค์กร ได้รับความนิยมและอยู่ในใจของผู้บริโภคมาจนถึงทุกวันนี้ การสร้างบริการที่ประทับใจ ซึ่งต้องมากกว่าแค่พึงพอใจ ความคุ้มค่าเงินที่ลูกค้าจ่ายสถานที่ตั้งที่เข้าถึงได้อย่างสะดวกสบาย และตกแต่งสวยงามการส่งเสริมด้านสุขภาพอาหารที่มีคุณค่าทางโภชนาการที่ผ่านการทดสอบทุกอย่างจนมั่นใจจึงค่อยนำมาให้บริการ ความสะอาดของผักที่ทดสอบจนแน่ใจ เครื่องปรุงไม่ใส่ผงชูรส จรรยาบรรณ ตลาดยังต้องการของดีๆ ราคาไม่แพง อยู่อีกมาก เราเน้นให้ลูกค้ามีความสุขกับการรับประทาน สร้างความสุขในครอบครัว อาหารที่มีประโยชน์ต่อสุขภาพร่างกาย การบริการส่งตรงถึงบ้าน ฝันของชาวองค์กรคืออยากให้คนไทยทุกคนมีความสุข

การพัฒนาสิ่งแวดล้อม เมื่อองค์กรประสบความสำเร็จแล้วส่วนหนึ่งที่ไม่ลืมก็คือ การทำความดีตอบแทนคืนสู่สังคมซึ่งในปัจจุบันธุรกิจส่วนใหญ่จะให้ความสำคัญกับความรับผิดชอบต่อสังคมมากขึ้น

ความรับผิดชอบต่อสังคม ดำเนินการค้นคว้าวิจัยด้านโภชนาการเพื่อให้ทราบว่าได้คุณค่าอาหารจากการบริโภคโดยสร้างอาหารให้มีคุณภาพดี ไม่มีผงชูรสในด้านผู้บริโภคได้รับใบแจ้งคุณค่าทางโภชนาการทุกครั้งที่ได้รับประทานอาหารเสร็จการรักษาสิ่งแวดล้อมการตัดสินใจจะทำอะไรต้องคำนึงถึงผลกระทบที่จะเกิดขึ้นกับสิ่งแวดล้อมในระยะยาว การใส่ใจดูแลรักษาสิ่งแวดล้อม เช่น ตะเกียบที่ทำจากไม้ไผ่ขณะนี้ป่าไผ่กำลังจะหมดก็ต้องหาไม้ประเภทอื่นๆ ที่ปลูกทดแทนได้รวดเร็ว ทำบ่อกำจัดไขมันเพื่อให้ น้ำที่กลับเข้าระบบมีความสะอาด

นอกจากนี้องค์กรยังได้พัฒนาศักยภาพขององค์กร ซึ่งถือว่าเป็นสิ่งสำคัญอย่างมากที่ทำให้สถานประกอบการร้านอาหารประสบความสำเร็จ คือ ความรวดเร็ว เมื่อลูกค้าสั่งอาหารแล้วไม่ต้องการคอยนาน ซึ่งองค์กรก็มีวิธีแก้ปัญหาได้ถูกวิธี โดยการออกแบบใบสั่งอาหารใหม่ ซึ่งส่งผลให้สามารถเสิร์ฟอาหารได้ภายในเวลา 5 นาทีหลังการสั่ง เรื่องความสะอาดสำหรับสถานประกอบการร้านอาหารถือว่าเป็นสิ่งสำคัญ เพราะเป็นการแสดงถึงความปลอดภัยของอาหารที่บริโภค องค์กรจึงใช้วิธีการทำสถานที่บริการให้สะอาดทั้งที่บนโต๊ะที่พื้นและภายในครัว เรื่องคุณภาพอาหาร ลูกค้าต้องการบริโภคอาหารที่สดใหม่ องค์กรจึงนำระบบจัดวางแบบให้ของที่ซื้อมาก่อนได้ขายไปก่อน และยังใช้วิธี ระบบห่วงโซ่อาหารซื้อเข้ามาวันนี้ต้องขายออกพรุ่งนี้ ต้องใช้เวลาเก็บรักษาอาหารไว้ไม่เกิน 24 ชม. ซึ่งเป็นการสร้างความมั่นใจให้กับผู้บริโภคว่าจะได้บริโภคอาหารที่สดใหม่ทุกวัน การบริการถือเป็นสิ่งสำคัญเช่นกัน เพราะลูกค้าต้องการบริการที่สะดวกรวดเร็วทันใจช่วงเวลาแห่งความอบอุ่นอยากให้คนไทยสุขภาพดีการค้นคว้า วิจัย การให้ความรู้เกี่ยวกับอาหารและหลักโภชนาการ โดยสร้างอาหารให้มีคุณภาพดี ไม่มีผงชูรส เครื่องปรุงรสต่างๆได้รับใบรับรองจากสถาบันรับประกัน ส่วนทางด้านผู้บริโภคจะได้รับข้อมูลทางโภชนาการและพลังงานหลังจากรับประทานแล้ว

กลยุทธ์การเรียนรู้ตลอดชีวิตตามแผนงานสุขภาวะสนับสนุนการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของพนักงานทั้งอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ และสอดแทรกอยู่ในการทำงานทุกขั้นตอนเป็นเรื่องที่มีความสำคัญถือเป็นแนวปฏิบัติที่ดี การวางแผนกลยุทธ์จึงเป็นความพยายามขององค์กรในการหาวิธีการทำงานเพื่อสนับสนุนแผนงานสุขภาวะให้สำเร็จเป็นจริง

ดังนั้นการสนับสนุนการเรียนรู้ตลอดชีวิตของพนักงาน การส่งเสริมความรู้ด้านสุขภาพตามแผนงานสุขภาวะ การสนับสนุนทรัพยากรและสิ่งแวดล้อมด้านสุขภาพ และการเสริมสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ตลอดชีวิต จึงเป็นกลยุทธ์ที่สำคัญในการดำเนินธุรกิจ จึงเห็นได้ว่ากลยุทธ์การเรียนรู้ตลอดชีวิตของกรณีศึกษาที่ 3 เป็นความพยายามในการพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถของบุคลากรในศตวรรษที่ 21 และยกระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเพื่อสร้างผลผลิตในการดำเนินงานที่มีคุณภาพเพื่อการเป็นองค์กรสุขภาวะที่มั่นคงยั่งยืน

3.8 สถานประกอบการร้านอาหาร : ผลลัพธ์การเรียนรู้

จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารพบว่า ผู้นำที่ให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ตลอดชีวิตและการทำงานอย่างมีคุณค่า การเรียนรู้ตลอดชีวิตสามารถแก้ไขปัญหาและพัฒนาทักษะความสามารถของบุคลากร ส่งผลให้บุคลากรคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขึ้นและองค์กรมีผลผลิตที่มีคุณภาพดีขึ้น จาก การสังเกตการดำเนินงานขององค์กรธุรกิจเอกชน พบว่า การเรียนรู้ตลอดชีวิตมีเป้าหมายเพื่อรู้ เพื่อคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขึ้น และเพื่อสุขภาวะการทำงาน ความสำเร็จจากการเรียนรู้ตลอดชีวิตและ กิจกรรมเสริมสร้างสุขภาวะองค์กรเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง ผลลัพธ์ดังกล่าวทำให้กรณีศึกษาที่ 3 สามารถ

ขยายผลแห่งความสำเร็จที่เกิดขึ้นกว้างออกไปทั่วทั้งองค์กรและเครือข่ายการทำงาน นำองค์ความรู้ใหม่และผลแห่งความสำเร็จมาปรับให้เข้ากับวิธีการทำงานเกิดการดำเนินงานแบบใหม่ สร้างเป็นค่านิยม และวัฒนธรรมองค์กรเกิดเป็นพฤติกรรมองค์กรใหม่เกิดการพัฒนาย่างยั่งยืน

ผลการเรียนรู้ตลอดชีวิตพนักงานมีความสุขในการทำงานส่งผลเชื่อมโยงให้งานออกมาดีส่งผลให้งานบริการและภาพลักษณ์ขององค์กรดีตามไปด้วย ผลงานที่ดีจะทำให้ลูกค้าเกิดความเชื่อถือและความไว้วางใจ ความสุขในการทำงานย่อมสร้างความพึงพอใจให้แก่ลูกค้าได้ ดังนั้นการเรียนรู้ตลอดชีวิตจึงเป็นกระบวนการในการพัฒนาสุขภาวะในการทำงาน

*“การเรียนรู้ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาไปสู่สิ่งที่ดีขึ้น
กว่าเดิม เพิ่มขีดความสามารถในการทำงานและเสริมสร้างสุขภาวะ
ในการทำงาน”*

การทำงานประจำทุกวันและการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องทำให้เกิดความเข้าใจและความชำนาญ มองเห็นข้อดีและข้อเสียและนำมาปรับปรุงขั้นตอนการทำงานให้ดีขึ้นได้ การเป็นหัวหน้าต้องสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพสามารถนำวิสัยทัศน์และประสบการณ์การทำงานและประสบการณ์ในชีวิตมาเป็นบทเรียนเพื่อสอนลูกน้องให้เข้าใจว่าการจะทำงานให้ได้ผลงานที่มีคุณภาพออกมาดีต้องตั้งใจ เรียนรู้ฝึกฝนอย่างต่อเนื่องเมื่อเกิดความเข้าใจเกิดความชำนาญต้องรู้และเข้าใจวิสัยทัศน์อย่างท่องแท้ การทำงานจึงจะก้าวหน้าได้ การปลูกฝังให้พนักงานได้เรียนรู้และทำความเข้าใจอย่างต่อเนื่องถึงตัวตนที่แท้จริงขององค์กรเป็นพื้นฐานสำคัญอย่างยิ่ง เพราะเมื่อพนักงานได้เรียนรู้เข้าใจและเชื่อมั่นในวิสัยทัศน์ ภารกิจ เป้าหมายและบริบททางสังคมแล้ว พนักงานจะรู้ว่าตนเองต้องปรับตัวและปฏิบัติอย่างไรให้มีความเข้มแข็งเพียงพอเพื่อพร้อมที่จะเผชิญกับความเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมที่กำลังเกิดขึ้นอย่างรวดเร็วการดำเนินชีวิตเพื่อให้เป็นแบบอย่างที่ดีของผู้นำองค์กรเป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญอย่างยิ่งในการถ่ายทอดค่านิยม แนวคิด ทักษะคติ ความเชื่อ ท้องค์กรคาดหวังไปสู่จิตใจของพนักงาน บรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการที่อบอุ่นความรักความเข้าใจกันในครอบครัวใหญ่แห่งนี้ถูกหล่อหลอมและถ่ายทอดเป็นวัฒนธรรมการเรียนรู้เพื่อเกิดความสุขจากพนักงานรุ่นสู่รุ่นและขยายทั่วทั้งองค์กรไปจนถึงครอบครัวและสังคม

กระบวนการเรียนรู้เพื่อสุขภาวะขององค์กรเกิดขึ้นตลอดเวลาทั้งเป็นทางการและไม่เป็นทางการ ทั้งในระบบ นอกบบและการเรียนรู้ได้ตามอัธยาศัย องค์กรสนับสนุนงบประมาณค่าใช้จ่ายเพื่อโอกาสทางการศึกษาและการเรียนรู้ของพนักงานอย่างต่อเนื่องดังเห็นได้จากโครงการการศึกษา นอกโรงเรียน โครงการทวิภาคี โครงการศึกษาต่อในระดับปริญญา เป็นความช่วยเหลือเพื่อพัฒนาเสริมสร้างศักยภาพของพนักงานการเรียนรู้ทำให้ปรับปรุงการทำงานอย่างต่อเนื่องไม่หยุดนิ่งเพื่อให้พนักงานสามารถทำงานได้อย่างมีความสุขเกิดความรักความผูกพันต่อองค์กรและทุ่มเทให้กับการทำงานและคำนึงถึงผลกระทบที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ต้องมีระบบการทำงานที่มีความทันสมัย มีทีมงานที่เข้มแข็ง และมีฐานลูกค้าที่กว้างขวาง การบริหารจัดการสามารถสร้างงานที่มีคุณค่าและคุณภาพชีวิตที่ดีให้แก่พนักงาน มีเพื่อสร้างสรรค์ผลงานที่มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง

นอกจากนี้แผนงานสุขภาวะยังมีกิจกรรมด้านความสุขอื่นๆเช่น กองทุนอาหารสำหรับพนักงาน การแก้ไขปัญหาหนี้สินของพนักงาน กิจกรรมการเรียนรู้เรื่องสูตรครองคู่สู่ความสำเร็จ กลยุทธ์การปฏิบัติงานที่ยืดหยุ่นการหมุนเวียนหน้าที่การทำงานเพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่เข้มแข็งเหล่านี้เป็นสะท้อนถึงการมีกระบวนการเรียนรู้เพื่อการเป็นองค์กรสุขภาวะเป็นแนวปฏิบัติที่ดีนำไปประยุกต์สำหรับองค์กรธุรกิจเอกชนที่ต้องการก้าวสู่การเป็นองค์กรสุขภาวะที่สมบูรณ์และยั่งยืน

สรุปผลลัพธ์จากการเรียนรู้ตลอดชีวิตเพื่อการเป็นองค์กรสุขภาวะดังกล่าวแสดงให้เห็นถึงความมั่นใจในการดำเนินงานตามแนวปฏิบัติที่ดีและผลที่เกิดขึ้นจากความพยายามในการแก้ไขปัญหาและการปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงของบริษัทและสภาพแวดล้อมยิ่งขึ้น กลยุทธ์การเรียนรู้ตลอดชีวิตเพื่อการเป็นองค์กรสุขภาวะเป็นการวางแผนงานสุขภาวะโดยการรวบรวมวิธีการและความพยายามเพื่อหาแนวปฏิบัติที่ดีที่สุดในการนำไปสู่การเพิ่มโอกาสความสำเร็จเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ในการดำเนินธุรกิจและสร้างความสุขในการทำงานให้เกิดขึ้นตามวิสัยทัศน์

จากการวิเคราะห์ข้อมูลภูมิหลังการดำเนินงานด้านสุขภาวะของสถานประกอบการร้านอาหารในประเด็นตัวชี้วัดองค์กรสุขภาวะ รูปแบบการเรียนรู้ตลอดชีวิตและยุทธศาสตร์การเรียนรู้ตลอดชีวิตที่เชื่อมโยงกับสภาพแวดล้อม ความเป็นมาขององค์กร นโยบายในการดำเนินธุรกิจ แผนงานสุขภาวะสุขภาวะการจัดกิจกรรมและโครงการในการเสริมสร้างสุขภาวะองค์กรองค์ความรู้และเทคโนโลยี และผลลัพธ์การเรียนรู้ตลอดชีวิต ที่ส่งผลกระทบต่อสุขภาวะการดำเนินงานของสถานประกอบการร้านอาหาร พบว่า

ตัวชี้วัดองค์กรสุขภาวะของสถานประกอบการร้านอาหาร มีความเชื่อมโยงกับการเสริมสร้างสภาพแวดล้อมทางกายภาพ การเสริมสร้างสภาพแวดล้อมทางจิตสังคม การสนับสนุนทรัพยากรสุขภาพส่วนบุคคลและการส่งเสริมความรับผิดชอบต่อสังคม ซึ่งมีความสัมพันธ์กับการเสริมสร้างสุขภาวะองค์กรโดยตรง รูปแบบการเรียนรู้ตลอดชีวิตของสถานประกอบการร้านอาหาร เป็นกระบวนการทำงานเชิงกลยุทธ์จากประสบการณ์ ความรู้และความเชี่ยวชาญ ซึ่งมีบทบาทสำคัญในผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมองค์กร มีความเชื่อมโยงกับ การสร้างความตระหนักถึงความสำคัญของปัญหาและความจำเป็นเร่งด่วนในปัญหาที่องค์กรกำลังเผชิญอยู่การสร้างทีมผู้นำพัฒนาทักษะภาวะผู้นำเพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีและเป็นแรงจูงใจในการทำงาน การสร้างวิสัยทัศน์ การสร้างกลยุทธ์ การสร้างเป้าหมายความสำเร็จ การขยายผลความสำเร็จ การสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรจึงเห็นได้ว่ารูปแบบการเรียนรู้ตลอดชีวิตเป็นกระบวนการเชิงกลยุทธ์มีเป้าหมายเพื่อเพิ่มขีดความสามารถขององค์กรในการมองเห็นโอกาสในการดำเนินธุรกิจในอนาคต ความสามารถในการวางแผนงาน ความสามารถในการจัดระบบและโครงสร้าง และความสามารถในการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติให้บรรลุถึงความสำเร็จ กลยุทธ์การเรียนรู้ตลอดชีวิต สถานประกอบการร้านอาหารมุ่งเน้นให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรเพื่อให้ทำงานได้อย่างเต็มความสามารถ การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร มีเป้าหมายเพื่อเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรและองค์กร มีความเชื่อมโยงกับ การพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร การเสริมสร้างสุขภาวะองค์กร การสนับสนุนทรัพยากรสุขภาพ และการเสริมสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ตลอดชีวิต เพื่อเปลี่ยนแปลงไปสู่การเป็นองค์กรสุขภาวะอย่างยั่งยืน

จากนั้นนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลไปเปรียบเทียบกับกรณีศึกษาทั้งหมดเพื่อหาความแตกต่างและความเหมือนและการสังเคราะห์องค์ความรู้จากกรณีศึกษาเพื่อพัฒนาตัวชี้วัดองค์การสุขภาวะรูปแบบการเรียนรู้ตลอดชีวิตและยุทธศาสตร์การเรียนรู้ตลอดชีวิตเพื่อการเป็นองค์การสุขภาวะอย่างยั่งยืน

กรณีศึกษาที่ 4 : โรงงานผลิตชิ้นส่วนคอมพิวเตอร์

กรณีศึกษาที่ 4 เป็นโรงงานผลิตชิ้นส่วนคอมพิวเตอร์เพื่อจำหน่ายในประเทศและส่งออกต่างประเทศ มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาบุคลากร องค์ความรู้ นวัตกรรมและเทคโนโลยีในสถานประกอบการ เกิดการสร้างรายได้และการจ้างงานในระบบเศรษฐกิจของประเทศการดำเนินงานประกอบด้วยกิจกรรมมากมาย อาทิ เสริมสร้างทักษะความรู้ความสามารถบุคลากร สร้างความก้าวหน้าในอาชีพการงาน การเสริมสร้างสุขภาวะในการทำงาน การช่วยเหลือสังคม รับผิดชอบต่อสังคม ส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม การรักษาสิ่งแวดล้อมและการรักษาวัฒนธรรมไทย

4. การวิเคราะห์ภูมิหลังการดำเนินงานด้านสุขภาวะโรงงานผลิตชิ้นส่วนคอมพิวเตอร์

การลงพื้นที่ศึกษาอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ ผู้วิจัยได้สัมภาษณ์ผู้บริหาร ผู้จัดการและหัวหน้างานผู้ที่เกี่ยวข้องกับแผนงานสุขภาวะองค์กร สังเกตพฤติกรรมการจัดกิจกรรมและสภาพแวดล้อมภายในโรงงานเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์สภาพแวดล้อมที่เชื่อมโยงกับตัวชี้วัดองค์การสุขภาวะ รูปแบบการเรียนรู้ตลอดชีวิตและกลยุทธ์การเรียนรู้ตลอดชีวิตได้แก่ ความเป็นมาขององค์กร นโยบายการดำเนินงานด้านสุขภาวะ แผนงานสุขภาวะ องค์ความรู้และเทคโนโลยี ผลลัพธ์จากการเรียนรู้ตลอดชีวิต การวิเคราะห์แบ่งเนื้อหาเป็น 3 ตอน ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ตัวชี้วัดองค์การสุขภาวะ ตอนที่ 2 การวิเคราะห์รูปแบบการเรียนรู้ตลอดชีวิต ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ยุทธศาสตร์การเรียนรู้ตลอดชีวิต เพื่อนำข้อมูลมาทำการวิเคราะห์และเปรียบเทียบระหว่างกรณีศึกษาสร้างข้อสรุปและนำไปสู่การตอบคำถามการวิจัย

4.1 โรงงานผลิตชิ้นส่วนคอมพิวเตอร์ :ความเป็นมาขององค์กร

โรงงานผลิตชิ้นส่วนคอมพิวเตอร์ เป็นบริษัทในเครือประเทศญี่ปุ่นเริ่มดำเนินการเมื่อปีพ.ศ. 2545 ผลิตภัณฑ์หลักของบริษัทคือ ชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ อุปกรณ์ที่เป็นส่วนประกอบของคอมพิวเตอร์ มีจำนวนพนักงานประมาณ 1,400 คน ผลจากการดำเนินงานที่ดีเป็นที่ยอมรับจนได้รับรางวัลติดต่อกันหลายปีเป็นเครื่องพิสูจน์ถึงการทำงานด้วยความพยายาม มุ่งมั่นตั้งใจด้วยความสม่ำเสมอ จึงเกิดเป็นความภาคภูมิใจและความสุขในการปฏิบัติงาน นำสู่การมีคุณภาพชีวิตที่ดีของพนักงานสามารถเพิ่มผลผลิตที่มีคุณภาพทำให้องค์กรมีผลประกอบการที่ดีขึ้น

ในปีพ.ศ. 2548-2550 ได้รับรางวัลสถานประกอบการด้านแรงงานสัมพันธ์และสวัสดิการยอดเยี่ยมถึง 3 ปีติดต่อกัน ในปีพ.ศ. 2549 ได้รับรางวัลการชนะเลิศ 5 ส รับรองโดยสมาคมส่งเสริมเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่นในปีพ.ศ. 2550 ได้รับรางวัลโรงงานอุตสาหกรรมดีเด่นด้านการจัดการพลังงานจากกระทรวงอุตสาหกรรม ด้วยผลงานโครงการด้านการอนุรักษ์พลังงานที่ส่งผลต่อการลดการใช้ทรัพยากรและพลังงานที่สามารถลดต้นทุนการผลิตของบริษัทฯได้หลายล้านบาท และได้รับรางวัลด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสิ่งแวดล้อมยอดเยี่ยมระดับประเทศในปีพ.ศ. 2550 ได้รับรางวัล

ชนะเลิศการแข่งขัน TPA Automation โคเซ็น Award 2007 ในประเภท Automation โคเซ็น รางวัล Golden Award ประเภท โคเซ็น Suggestion รางวัล Think out of the box The winner และรางวัลบริษัทยอดเยี่ยมในการสนับสนุนกิจกรรม โคเซ็น KSS Trophy Award และในปี.ศ.2551 ได้รับรางวัลโรงงานอุตสาหกรรมดีเด่นด้านการจัดการคุณภาพ จากกระทรวงอุตสาหกรรมด้วยผลงานด้านระบบคุณภาพที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

เป้าหมายในการดำเนินงานขององค์กรคือส่งเสริมคุณภาพชีวิตของพนักงานและสร้างองค์กรแห่งความสุข โดยตระหนักว่าพนักงานใช้เวลาอยู่ที่ทำงานมากกว่าอยู่ที่บ้าน ดังนั้นการสร้างบรรยากาศในการทำงานให้มีคุณค่า ความรัก ความเข้าใจระหว่างหัวหน้ากับลูกน้อง ระหว่างเพื่อนร่วมงานด้วยกันมีความเป็นกันเอง มีความสุข ตลอดจนจัดสรรทรัพยากรสภาพแวดล้อมการทำงาน และสิ่งอำนวยความสะดวกให้กับพนักงาน ทำให้พนักงานรู้สึกผ่อนคลายเหมือนทำงานอยู่บ้านที่มีความสุข สิ่งเหล่านี้นอกจากจะเป็นการส่งเสริมคุณภาพชีวิตของพนักงานแล้ว ยังเป็นการส่งเสริมคุณภาพการดำเนินงานขององค์กรด้วย เพราะเมื่อพนักงานมีความสุขกับการทำงานย่อมสร้างผลงานที่มีคุณภาพให้กับองค์กร

องค์กรกำหนดนโยบายการปฏิบัติงานจากการเรียนรู้ตามแนวปฏิบัติที่ดีซึ่งเกิดจากนำการบริหารจัดการที่ทันสมัยมาปรับใช้ให้เข้ากับบริบทการทำงาน สร้างรูปแบบการทำงานแบบใหม่ด้วยนวัตกรรมองค์กร ผสมผสานวัฒนธรรมการทำงานในหลากหลายรูปแบบ รวบรวมวัฒนธรรมการทำงานทั้งแบบฝรั่ง ญี่ปุ่น และไทย ให้เข้ากันอย่างลงตัว โดยการปฏิบัติงานตามวัฒนธรรมองค์กรแบบฝรั่งซึ่งเน้นทางด้านผลลัพธ์ในการดำเนินงานเป็นหลัก เรื่องของวินัยดำเนินตามแบบบริษัทญี่ปุ่นเป็นหลัก และการวิธีการอยู่ร่วมกันและคุณภาพชีวิตดำเนินแบบไทยเป็นหลัก เกิดเป็นรูปแบบวัฒนธรรมองค์กรที่ลักษณะเฉพาะเพื่อการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ

จุดเปลี่ยนที่ทำให้โรงงานหันมาสนใจในกิจกรรมเสริมสร้างสุขภาวะในการทำงานตามแผนงานสุขภาวะองค์กรคือ ตระหนักถึงคุณภาพชีวิตของพนักงาน การผลิตสินค้าที่ทันสมัยมีคุณภาพสูงให้ตรงกับความต้องการของตลาดที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว พนักงานจึงควรทำงานอย่างมีสุขภาวะและมีความพร้อมในการปฏิบัติงานอยู่ตลอดเวลา นอกจากนี้จากรางวัลแห่งความสำเร็จในการดำเนินงานที่ได้รับทุกปีที่ผ่านมาเป็นผลสืบเนื่องมาเกิดจากการเรียนรู้ในการวางนโยบายที่ชัดเจนและพัฒนาตามแนวปฏิบัติที่ดีอย่างต่อเนื่อง จึงกล่าวได้ว่าคุณภาพชีวิตการทำงานและการทำงานอย่างมีความสุขของพนักงานส่งผลดีต่อการดำเนินขององค์กรทั้งด้านการเพิ่มผลผลิตและความก้าวหน้าในการดำเนินธุรกิจ ดังนั้นการปรับนโยบาย การสร้างวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ให้สอดคล้องกับบริบทในการดำเนินงาน การบริหารจัดการองค์ความรู้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการปฏิบัติงาน การใช้เทคโนโลยีอย่างเหมาะสม กำหนดนโยบายการสร้างองค์กรแห่งความสุข การจัดกิจกรรมและโครงการเสริมสร้างสุขภาวะเพื่อตอบสนองความต้องการของพนักงาน การส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ตลอดชีวิตเพื่อให้เกิดการพัฒนาทักษะความรู้อย่างต่อเนื่องเป็นการปรับสมดุลเพื่อนำไปสู่การเป็นองค์กรสุขภาวะที่ยั่งยืน

“วิสัยทัศน์การดำเนินงานของโรงงานผลิตชิ้นส่วนคอมพิวเตอร์คือ การผลิตสินค้าที่ได้คุณภาพตามมาตรฐานสากลเพื่อก้าวสู่การเป็นผู้นำทางการผลิตสินค้าและบริการในระดับโลกโดยมุ่งมั่นให้คุณค่าและความสำคัญกับพัฒนาบุคลากรอย่างเต็มศักยภาพ”

ความเป็นมาขององค์กรแสดงถึงวิสัยทัศน์การดำเนินงานเชิงรุกที่ให้ความสำคัญกับการทำงานอย่างมีคุณค่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร ค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร แนวปฏิบัติที่ดี เชื่อมโยงสถานการณ์และสภาพแวดล้อมเพื่อแก้ไขปัญหาในการดำเนินงานอย่างเหมาะสม ขยายขีดความสามารถและความสำเร็จในการดำเนินงานอย่างต่อเนื่องจนได้รับการยอมรับจากหลายหน่วยงาน ซึ่งเห็นได้จากรางวัลที่ได้รับ ซึ่งเป็นผลจากการดำเนินนโยบายที่มีความสอดคล้องและชัดเจนอันนำไปสู่ความก้าวหน้าและการทำงานอย่างมีความสุข

4.2 โรงงานผลิตชิ้นส่วนคอมพิวเตอร์ : นโยบายการดำเนินงานด้านสุขภาวะ

การดำเนินงานของโรงงานอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์แต่ละปีต้องเผชิญกับสถานการณ์สภาพแวดล้อมทางสังคม เศรษฐกิจ และการเมืองที่มีความเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา การกำหนดนโยบายการดำเนินงานด้านสุขภาวะต้องมีการปรับเปลี่ยนตามไปด้วย จึงเป็นที่มาของการกำหนดกิจกรรมเพื่อให้การดำเนินงานสำเร็จผลตามเป้าหมายในการดำเนินงานคือ เพื่อสร้างองค์กรแห่งความสุขที่มีการเติบโตก้าวหน้าอย่างมั่นคงยั่งยืนและสร้างความพึงพอใจแก่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย จึงต้องมีแนวทางสำหรับให้พนักงานได้ปฏิบัติในทิศทางเดียวกันที่จะส่งผลให้พนักงานได้รับโอกาสในการทำงานที่ดี ได้ทำงานอย่างมีคุณค่าและดำเนินชีวิตได้อย่างมีความสุข นโยบายการดำเนินงานด้านสุขภาวะเป็นแนวทางการดำเนินงานที่ผู้บริหารใช้ในการตัดสินใจเป็นแนวทางการแก้ปัญหา เพื่อให้การปฏิบัติงานดำเนินไปอย่างถูกต้องและบรรลุเป้าหมายขององค์กร นโยบายของโรงงานผลิตชิ้นส่วนคอมพิวเตอร์ อาทิ การพัฒนาบุคลากร การเสริมสร้างสุขภาวะองค์กร การเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน การช่วยเหลือและรับผิดชอบต่อสังคม

“นโยบายด้านสุขภาวะให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน พัฒนาขีดความสามารถในการเรียนรู้ เสริมสร้างสุขภาวะการทำงาน รักษาสิ่งแวดล้อมและการมีส่วนร่วมในชุมชน”

นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร องค์กรเชื่อมั่นในศักยภาพและขีดความสามารถของพนักงานทุกคน จึงมุ่งส่งเสริมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง สร้างสิ่งแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้ สนับสนุนการเรียนรู้ทั้งการเรียนรู้อย่างเป็นทางการและการเรียนรู้อย่างไม่เป็นทางการ จัดเวทีสนทนา แลกเปลี่ยนและเปิดกว้างให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็นความสามารถที่ตัวเองมีอยู่อย่างเต็มที่ ทำให้พนักงานเกิดความภาคภูมิใจในตนเอง มีกำลังใจ มีความสุขกับการทำงาน และเห็นว่าความสำเร็จที่ตนเองได้ทำนั้นมีคุณค่าเป็นที่ยอมรับของหัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน และผลงานนั้นเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรยกย่องเชิดชูและนำไปสู่การสร้างชื่อเสียงให้แก่องค์กรด้วยส่งเสริมการสร้างภาวะผู้นำให้กับพนักงานทุกระดับ ตั้งแต่ระดับผู้จัดการฝ่ายต่างๆ ไปจนถึงหัวหน้ากลุ่มกิจกรรมย่อย ซึ่งผู้นำเหล่านี้คือผู้ที่นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ทั่วทุกจุดขององค์กร ทำหน้าที่กระตุ้นให้เกิดการสร้างสรรค์สร้างนวัตกรรม องค์กร ค้นหาวิธีการทำงานใหม่ๆ เพื่อการแก้ไขปัญหา การสร้างบรรยากาศในการทำงานใหม่ๆ เพื่อจุดมุ่งหมายคือทำให้ทุกคนในองค์กรมีความสุขกับการทำงาน

นโยบายส่งเสริมสถานที่ทำงานเปรียบเสมือนบ้านหลังที่สอง เนื่องจากพนักงานใช้เวลาอยู่ที่ทำงานมากกว่าอยู่ที่บ้าน การสร้างบรรยากาศในการทำงานให้มีความสุข มีความรัก ความเข้าใจ

ตลอดจนจัดสรรสิ่งอำนวยความสะดวกให้กับพนักงาน ทำให้พนักงานรู้สึกเหมือนทำงานอยู่บ้าน สิ่งเหล่านี้ การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน พัฒนาความสัมพันธ์เชิงสังคมในองค์กร ส่งเสริมระบบแรงงานสัมพันธ์ที่ดี การเสริมสร้างการทำงานของพนักงานในองค์กรทั้ง ร่างกาย อารมณ์ สังคม และจิตใจ มีเป้าหมายเพื่อสร้างองค์กรแห่งความสุข สร้างปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างพนักงานทุกระดับเพื่อสนองตอบนโยบายบ้านหลังที่สองการทำงานให้ความสำคัญกับการสื่อสารที่ชัดเจน การทำงานอย่างมีส่วนร่วมให้โอกาสแสดงความคิดเห็น การทำงานเป็นทีม ผู้นำเห็นถึงคุณค่าของพนักงานเปิดโอกาสให้พนักงานได้ทำกิจกรรมต่างๆ ร่วมกันเพื่อสร้างทีมงานที่เข้มแข็ง รวมทั้งให้การสนับสนุนการดำเนินกิจกรรมต่างๆ อย่างจริงจังนอกจากจะเป็นการส่งเสริมคุณภาพชีวิตของพนักงานแล้ว ยังเป็นการส่งเสริมคุณภาพขององค์กรด้วย เพราะเมื่อพนักงานมีความสุขกับการทำงานย่อมสร้างงานที่มีคุณภาพให้กับองค์กร

สรุปนโยบายการดำเนินงานด้านสุขภาวะดังกล่าวแสดงถึงเจตนารมณ์ของโรงงานผลิตชิ้นส่วนคอมพิวเตอร์ ที่ชัดเจนในการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต การพัฒนาทักษะความรู้บุคลากร ความก้าวหน้าในอาชีพ การพัฒนาสิ่งแวดล้อม การสนับสนุนทรัพยากรการทำงาน การเสริมสร้างคุณภาพชีวิต การเสริมสร้างปฏิสัมพันธ์ที่ดี การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ การเสริมสร้างเครือข่ายการทำงานที่เข้มแข็ง การมีส่วนร่วมและความผูกพันต่อองค์กร ความรับผิดชอบต่อสังคม และคุณธรรม จริยธรรม นำไปสู่การปฏิบัติกิจกรรมและโครงการตามแผนงานสุขภาวะที่เชื่อมโยงนโยบายไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม

4.3 โรงงานผลิตชิ้นส่วนคอมพิวเตอร์ : แผนงานสุขภาวะองค์กร

แผนงานสุขภาวะองค์กรของโรงงานผลิตชิ้นส่วนให้ความสำคัญกับที่ทำงานเปรียบเสมือนบ้านหลังที่สองของพนักงาน เนื่องจากพนักงานใช้เวลาทำงานอยู่ที่ทำงานมากกว่าอยู่ที่บ้านจึงเสริมสร้างบรรยากาศที่ทำงานให้มีความสุขเหมือนทำงานอยู่ที่บ้าน โรงงานผลิตชิ้นส่วนคอมพิวเตอร์ จัดสิ่งแวดล้อมและบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงานอย่างมีความสุข แผนงานสุขภาวะองค์กรเป็นกรอบการปฏิบัติงานเพื่อเสริมสร้างสุขภาวะการทำงาน ประกอบด้วยกิจกรรมและโครงการ สนับสนุนการทำงานที่ให้ความสำคัญกับการเรียนรู้และการเสริมสร้างสุขภาวะการทำงานซึ่งจะเป็นแนวทางในการเสริมสร้างความเข้มแข็งขององค์กร สนับสนุนวิสัยทัศน์ให้สำเร็จเป็นจริง

“แผนงานสุขภาวะองค์กรให้ความสำคัญกับความปลอดภัยในการทำงาน การบำรุงรักษาเครื่องจักรให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ การส่งเสริมการดูแลสุขภาพของพนักงาน การสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว การอดออมและการสร้างอนาคตที่ดีของพนักงาน”

การดำเนินงานตามแผนงานสุขภาวะ เสริมสร้างสภาพแวดล้อมทางกายภาพจัดบริเวณรอบนอกอาคารมีการจัดพื้นที่เป็นสัดส่วน มีการจัดแต่งสวนหย่อมไม้ประดับเพื่อให้บรรยากาศเป็นธรรมชาติร่มรื่น มีการสัญจรผ่านเข้าออกเพื่อรับส่งสินค้าแต่ก็ดำเนินไปอย่างเป็นระบบระเบียบ พื้นที่ภายในห้องเครื่องจักรต้องมีความสะอาดปราศจากฝุ่นละอองซึ่งจะอาจเข้าไปทำลายคุณภาพการผลิต

สินค้าให้เสียหายได้ แบ่งพื้นที่เป็นส่วนส่วนของห้องทำงาน ห้องประชุม ห้องเครื่องจักร ห้องสมุด ห้องอาหาร มุมพักผ่อน มีความสะอาดเรียบร้อยสวยงาม จัดมุมทำกิจกรรมอย่างลงตัว บริเวณห้องโถง มีการจัดวางสิ่งของเครื่องใช้สำนักงานมองดูเป็นระบบระเบียบ การออกแบบสำนักงาน ห้องทำงานจัดแต่งเป็นส่วนอย่างลงตัวไม่หนาแน่น ห้องเครื่องจักรมีการออกแบบจัดวางแทนเครื่องจักรมีระยะห่าง มีระดับและองศาในการทำงานที่สะดวกลงตัวพอดี ทำให้ผู้มาเยือนสัมผัสได้ถึงความเป็นระเบียบเรียบร้อย การจัดการอย่างเป็นระบบ การทำงานที่มุ่งมั่นทุ่มเท พนักงานทุกคนต่างทำงานอย่างตั้งใจ แต่ทุกคนมีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรงสมบูรณ์ มีอัธยาศัยไมตรีดี การสื่อสารการใช้คำพูดมีความสุภาพเรียบร้อย มองดูแล้วรู้สึกได้ทันทีว่าพนักงานเหล่านี้มีความสุขในการทำงานเหมาะสมกับการเป็นองค์กรแห่งความสุขจริงๆ

การส่งเสริมให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีเป็นสิ่งสำคัญในการรักษาพนักงานให้ทำงานอยู่กับองค์กรตลอดไป ซึ่งเป็นการส่งเสริมคุณภาพชีวิตทั้ง 4 มิติทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สังคม และอารมณ์ เพื่อให้พนักงานมีความสุขในการทำงานกับองค์กรและมีความสุขเหมือนบ้านหลังที่สอง การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานจึงเริ่มจากการดำเนินแผนงานสุขภาวะตามที่สำนักงานกองทุนสนับสนุนการเสริมสร้างสุขภาพจัดโครงการ happy workplace นำมาปรับใช้อย่างลงตัว นอกจากนี้ผู้วิจัยมีโอกาสสัมภาษณ์เชิงลึกผู้บริหารจึงพบประเด็นสำคัญที่เกี่ยวกับแผนงานสุขภาวะดังนี้

การส่งเสริมให้พนักงานได้มีโอกาสในการศึกษาเรียนรู้ กระตุ้นให้เกิดความตระหนักในการพัฒนาตนเองและการเรียนรู้ด้วยตนเอง สนับสนุนทรัพยากรการเรียนรู้ การวิจัยผลิตภัณฑ์ ห้องสมุด มุมอ่านหนังสือ เครื่องอำนวยความสะดวกและเว็บไซต์การจัดการความรู้ และมอบทุนการศึกษาให้แก่บุตรของพนักงาน

การส่งเสริมให้พนักงานออกกำลังกายและรับประทานอาหารที่มีคุณค่ามีประโยชน์ต่อร่างกาย จัดกิจกรรมการแข่งขันกีฬา และการออกกำลังกาย ช่วยให้มีความสุขร่างกายที่แข็งแรง และมีสุขภาพจิตที่ดี มีความพร้อมในการทำงานตลอดเวลา ส่งเสริมสุขภาพของพนักงาน ให้พนักงานในองค์กรได้มีเวลาในการออกกำลังกายอย่างเพียงพอและรับประทานอาหารที่มีประโยชน์มากยิ่งขึ้นเพื่อเสริมสร้างร่างกายให้แข็งแรงสมบูรณ์ จัดสถานที่สำหรับการออกกำลังกาย แล้ว ยังจัดให้มีสถานที่สำหรับจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมสุขภาพของพนักงาน ได้แก่ ศูนย์กีฬาสำหรับออกกำลังกาย สนามบาสเกตบอล ฟุตซอล แบดมินตัน เซปักตะกร้อ ห้องฟิตเนส สวนพักผ่อน ห้องอาหารจัดเตรียมให้พนักงานใช้บริการเพื่อให้พนักงานมีความสุขร่างกายแข็งแรง สุขภาพจิตดี สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยนอกจากการทำประกันสุขภาพให้กับพนักงาน การจัดกิจกรรมเสริมสร้างสุขภาวะเป็นปัจจัยที่สำคัญในการสร้างแรงจูงใจเพื่อให้เกิดพลังในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมายเสริมสร้างความสุขของพนักงานซึ่งมีความหลากหลายเพื่อให้เกิดความเหมาะสมและเต็มเต็มในทุกทาง

การส่งเสริมให้พนักงาน หัวหน้างาน และผู้บริหาร มีน้ำใจ มีความโอบอ้อมเอื้ออารีต่อกัน การดูแลเอาใจใส่ ห่วงใยกัน จะเชื่อมความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน นำไปสู่การสร้างความสุขและความยั่งยืนในองค์กร การเยี่ยมไข้พนักงาน การมอบสิ่งของเครื่องใช้สำหรับเด็กวัยอ่อนเมื่อพนักงานลาคลอดบุตร เพื่อสร้างสายใยความผูกพันต่อองค์กร ความรู้สึกที่ดีต่อเพื่อนร่วมงานกิจกรรมความสุขทางด้านจิตใจ เป็นการส่งเสริมให้พนักงานหัวหน้างาน และผู้บริหารเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่มีน้ำใจต่อกัน การให้กำลังใจในการทำงานในการดำเนินชีวิต แสดงความห่วงใยต่อกันอันจะนำไปสู่ความยั่งยืนในการร่วมกันสร้าง

ความเจริญ และความสุขในองค์กร ด้วยกิจกรรมต่างๆ ได้แก่ กิจกรรมส่งเสริมความมีน้ำใจเอื้ออาทรต่อกันในที่ทำงาน เช่น การมีเจ้าหน้าที่แรงงานสัมพันธ์ไปเยี่ยมใช้พนักงานที่เจ็บป่วยเข้าโรงงาน ผู้บริหารมอบกระเช้าของขวัญสำหรับคุณแม่ให้พนักงานหญิงที่ลาคลอด กิจกรรมให้โรงงานในพื้นที่ใกล้เคียงเข้ามารับบริจาคโลหิตจากพนักงานเพื่อช่วยเหลือผู้ป่วยเป็นประจำการส่งเสริมให้พนักงานได้แสดงความเคารพต่อผู้ใหญ่ในเทศกาลวันสงกรานต์ด้วยการจัดกิจกรรมรดน้ำดำหัวให้กับหัวหน้างาน และผู้บริหาร การส่งเสริมให้พนักงาน หัวหน้างาน และผู้บริหารได้แสดงความรักระหว่างเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างานกับพนักงานในวันแห่งความรักอันจะนำไปสู่ความยั่งยืนในการร่วมกันสร้างความสุขความเจริญงอกงามในสังคมความเป็นอยู่ร่วมกันในองค์กร

กิจกรรมการผ่อนคลายจากการทำงาน ให้พนักงานได้มีโอกาสผ่อนคลายบ้างเพื่อช่วยให้มีขวัญและกำลังใจที่ดีในการทำงาน อาทิ จัดห้องโยคะ จัดสถานที่สำหรับการนวดแผนไทยเพื่อสุขภาพ อย่างเป็นสัดส่วน มีการฝึกสอนโดย อาจารย์ที่เชี่ยวชาญศาสตร์ด้านการนวดแผนไทย รวมทั้งมีเก้าอี้ นวดไฟฟ้าเพื่อการผ่อนคลายจัดเตรียมไว้ให้พนักงานให้สามารถใช้บริการ ห้องร้องเพลง ห้องซ้อมดนตรีไว้ผ่อนคลายในเวลาว่างและหลังเลิกงาน รวมทั้งจัดกิจกรรมประกวดร้องเพลง กิจกรรมท่องเที่ยวประจำปี กิจกรรมวันปีใหม่ และกิจกรรมกีฬา ซึ่งนอกจากความสนุกสนานผ่อนคลายแล้วยังเกิดความสมัครสมานสามัคคีในองค์กรด้วย

การส่งเสริมให้พนักงานได้มีโอกาสในการปฏิบัติศาสนกิจหลัก และนำหลักคำสอนมาเป็นคติเตือนใจในการดำเนินชีวิต ให้มีความเมตตากรุณา มีคุณธรรมจริยธรรม ช่วยให้พนักงานมีจิตใจที่ผ่องใส มีจิตใจที่สวยสดงดงาม กระทำแต่คุณงามความดี ส่งผลให้ชีวิตครอบครัวมีความสุข การทำบุญ ตักบาตรในวันคล้ายวันเกิด การทำบุญและทำกิจกรรมในวันสำคัญทางศาสนา เพื่อเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจให้ประกอบคุณงามความดี มีคุณธรรมจริยธรรม กิจกรรมความสงบของจิตใจ ได้แก่ การทำบุญตักบาตรวันเกิดของพนักงานที่จัดขึ้นทุกเดือนโดยนิมนต์พระมารับบิณฑบาต จัดห้องสวดมนต์ นั่งสมาธิไว้ให้พนักงานเพื่อฝึกให้เกิดความสงบทางจิตใจ นิมนต์พระมาแสดงธรรมให้กับพนักงานฟังในวันสำคัญทางศาสนาต่างๆ เช่น วันเข้าพรรษา เพื่อสร้างความเข้มแข็งทางด้านจิตใจ มีสติ มีสมาธิในการทำงาน เกิดพลังภายในการเรียนรู้ในการทำงาน

การส่งเสริมให้พนักงานมีวินัยในการใช้จ่ายเงิน รู้จักประหยัดอดออมและใช้เงินที่หามาได้อย่างคุ้มค่า ส่งเสริมให้มีความรู้ความเข้าใจรู้จักคิดควบคุมการใช้จ่าย เพื่อให้เพียงพอและมีเงินเหลือเก็บ จัดตลาดสินค้าราคาประหยัด สวัสดิการรถรับส่ง และเงินช่วยค่าอาหารกลางวัน กิจกรรมการปลดหนี้ การช่วยประหยัดค่าใช้จ่ายต่างๆในครัวเรือน การใช้จ่ายอย่างคุ้มค่า พนักงานไม่มีภาระหนี้สินทำให้เกิดความสุขในการทำงาน โดยการจัดให้มีร้านค้าสวัสดิการจำหน่ายสินค้าราคาถูกแก่พนักงาน จัดมหกรรมสินค้าราคาถูก ทุกๆ 3 เดือน จัดเงินสวัสดิการค่าอาหารกลางวัน อนุญาตให้พนักงานนำน้ำดื่มของบริษัทกลับไปดื่มที่บ้านได้ด้วย การจัดสวัสดิการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ บริการรถรับส่ง ส่งเสริมให้พนักงานมีความรู้ความเข้าใจเรื่องการประหยัดและการออมเงิน การใช้จ่ายอย่างพอเพียง สนับสนุนทุนการศึกษาให้กับบุตรของพนักงานที่มีผลการเรียนดี

กิจกรรมการเสริมสร้างความสุขและความอบอุ่นในครอบครัว ให้ครอบครัวมีความเข้าใจและความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันระหว่างพ่อแม่ลูก โดยการจัดกิจกรรมความรักความผูกพันในครอบครัวให้กับพนักงาน เช่น จัดประกวดภาพถ่าย จัดประกวดเรียงความพระคุณพ่อ-แม่ในวันพ่อและวันแม่แห่งชาติ

แจกต้นมะลิให้กับพนักงานในวันแม่ จัดทำโปสเตอร์ให้พนักงานเขียนข้อความแสดงความกตัญญูส่งถึงพ่อแม่ ให้พนักงานพาครอบครัวมามีส่วนร่วม สร้างความเป็นกันเอง และสร้างความรู้สึที่ดีต่อกันระหว่างพนักงาน ครอบครัว และสถานประกอบการ

กิจกรรมการช่วยเหลือสังคมรอบข้าง คือการความรักสามัคคีเอื้อเฟื้อต่อชุมชน สร้างความเข้มแข็งของชุมชน จัดกิจกรรมการบริจาคสิ่งของเครื่องใช้ที่จำเป็นให้กับหน่วยงานราชการและหน่วยกู้ภัยในชุมชน การร่วมมือกับบริษัทต่างๆ ในนิคมอุตสาหกรรม จัดงานเลี้ยงอาหารกลางวันในงานวันเด็กแห่งชาติให้กับเด็กนักเรียนในเขตพื้นที่การช่วยเหลือสังคมและมีน้ำใจเอื้อเฟื้อต่อชุมชนใกล้เคียง รอบบริเวณโรงงาน ปรับปรุงสภาพแวดล้อมและความเป็นอยู่ เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมที่ดี เพื่อให้เกิดบรรยากาศที่ทำงานและชุมชนน่าอยู่อาศัย การมอบทุนทรัพย์ช่วยเหลือเพื่อทะนุบำรุงวัดโรงเรียนแหล่งชุมชน การรักษาศิลปวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น การมอบทุนสนับสนุนการศึกษา เพื่อตอบแทนความดีกลับคืนสู่สังคม (สัมภาษณ์, 31 ตุลาคม 2554)

นอกจากนี้ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคลยังมุ่งการแก้ไขปัญหาเฉพาะเรื่องเพื่อให้พนักงานมีความสุขในการทำงานยิ่งขึ้น โดยการค้นหาปัญหาการทำงานที่ขาดประสิทธิภาพ และไม่ปฏิบัติตามเป้าหมาย โดยจัดให้มีการพัฒนาทักษะความรู้ ทักษะคิด เพื่อเพิ่มพูนศักยภาพอย่างเต็มความสามารถ และเตรียมความพร้อมสำหรับการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตามนโยบายการดำเนินกิจกรรมเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุข จากการดำเนินงานตามแผนงานสุขภาวะเพื่อสร้างการเรียนรู้ ความผูกพันต่อองค์กร คุณธรรมจริยธรรม และความรับผิดชอบต่อสังคมดังกล่าวทำให้พนักงานมีความสุขในการทำงานมากขึ้นและนำมาซึ่งการเพิ่มพูนผลผลิตเพื่อบรรลุเป้าหมายการดำเนินงาน พนักงานทำงานอย่างมีความสุข องค์กรน่าอยู่ ชุมชนสมานฉันท์ การเลือกจัดกิจกรรมให้เหมาะสมกับความต้องการจะทำให้การทำงานเป็นไปตามเป้าหมายและประสบความสำเร็จจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี ห้องทำงานที่มีสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้และการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ส่งเสริมการฝึกอบรม เพื่อสร้างทักษะความรู้ในการทำงาน การเรียนรู้และความสนุกสนาน ให้พนักงานได้เรียนรู้ในกิจกรรมต่างๆ ทั้งการเรียนรู้อย่างเป็นทางการและการเรียนรู้อย่างไม่เป็นทางการ การเรียนรู้ในระบบ การเรียนรู้นอกระบบและการเรียนรู้ตามอัธยาศัย

สรุปแผนงานสุขภาวะเป็นแนวปฏิบัติกิจกรรมเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุขเป็นการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติที่เป็นจริง ผลจากการจัดกิจกรรมและโครงการดังกล่าว ทำให้พนักงาน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานและความเป็นอยู่ที่ดี พนักงานมีความสุขในการทำงานมากขึ้น มีทักษะความรู้ในการทำงานมากขึ้น มีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง มีครอบครัวที่อบอุ่นมีความสุข สร้างผลผลิตในการดำเนินงานให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งกิจกรรมและโครงการดังกล่าวที่สะท้อนให้เห็นถึงวิธีการสร้างสภาพแวดล้อมองค์กรแห่งความสุขได้อย่างดี

4.4 โรงงานผลิตชิ้นส่วนคอมพิวเตอร์ : การเสริมสร้างสุขภาวะองค์กร

การดำเนินงานเพื่อเพิ่มผลผลิตที่มีคุณภาพในการผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ ผู้บริหารติดตามกำกับดูแลทุกขั้นตอนอย่างใกล้ชิดเพื่อทราบถึงสถานการณ์และสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ทันเวลา การดำเนินสายการผลิตเป็นการดำเนินธุรกิจจึงต้องมีความผิดพลาดน้อยที่สุด มิฉะนั้นอาจส่งผลเสียหายต่อการดำเนินธุรกิจได้ เพื่อให้ผลผลิตออกมามีคุณภาพที่ดีที่สุด ดังนั้นจึงใช้ตัวชี้วัดองค์กรสุขภาวะเป็นเครื่องมือมีความสำคัญในการบ่งบอกถึงระดับความสุขในการทำงาน แสดงถึงสิ่งที

เชื่อมโยงปัจจัยและสภาพแวดล้อมที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานของพนักงาน การดำเนินงานโรงงาน อุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์มีปัจจัย สภาพแวดล้อมที่แสดงถึงระดับความสุขในการทำงาน ผู้บริหารมองว่าตัวชี้วัดการดำเนินงานขององค์กร อาทิ ผลผลิตเพิ่มขึ้น คุณภาพเพิ่มขึ้น ต้นทุนการดำเนินการลดลง การส่งมอบสินค้าและบริการมีประสิทธิภาพขึ้น ความปลอดภัยมากขึ้น ขวัญกำลังใจดีขึ้น และสิ่งแวดล้อมดีขึ้น ตัวชี้วัดองค์กรสุขภาวะของโรงงานผลิตชิ้นส่วนคอมพิวเตอร์ มีลักษณะที่บ่งบอกถึงสถานการณ์และสิ่งแวดล้อมที่ส่งผลกระทบต่อการทำงาน เพื่อติดตามตรวจสอบแนวโน้มของปัญหา สิ่งแวดล้อม ภัยคุกคามและความเสี่ยง ประเมินความสัมพันธ์ของสถานการณ์สิ่งแวดล้อม และสุขภาพ ได้แก่ การเสริมสร้างสภาพแวดล้อมทางกายภาพ การเสริมสร้างสภาพแวดล้อมทางจิตสังคม การสนับสนุนทรัพยากรสุขภาพ และการเสริมสร้างความรับผิดชอบต่อสังคม ผู้บริหารประกาศนโยบายเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุขให้พนักงานทุกคนทราบว่า องค์กรแห่งนี้เปรียบเสมือนบ้านหลังที่สองที่ต้องการให้พนักงานทุกคนทำงานอย่างมีความสุขแต่งตั้งคณะกรรมการเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุขทำหน้าที่ในการอำนวยความสะดวกและให้คำปรึกษาเรื่องสุขภาพแก่พนักงานทุกคน เพื่อเป้าหมายในการเสริมสร้างสุขภาวะทั่วทั้งองค์กร

“การเสริมสร้างสุขภาวะองค์กรให้ความสำคัญกับการให้ความรู้เรื่องความปลอดภัยในการทำงาน ค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร การดูแลสุขภาพ การจัดสวัสดิการผลตอบแทนให้พนักงาน ความรับผิดชอบต่อสังคมและการรักษาสิ่งแวดล้อม”

การเสริมสร้างสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่ส่งผลกระทบต่อการทำงาน ได้แก่ การรักษาโครงสร้างอาคารสถานที่ ห้องทำงาน การควบคุมการทำงานของเครื่องมือ การรักษาความสะอาด ฝ้ายางแผนและนโยบายทำการวิเคราะห์ปัญหาและจัดการความเสี่ยงในการดำเนินงาน เพื่อลดความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้นกับการดำเนินงานขององค์กร มีการเตรียมความพร้อมเพื่อรักษาความปลอดภัยในการทำงานปรับปรุงสิ่งแวดล้อมรอบบริเวณโรงงาน อาคารสถานที่ ห้องทำงานให้ เป็นระเบียบ สะอาดเรียบร้อย ตามสุขอนามัยการป้องกันอันตรายจากสารเคมีรั่วไหล กระแสไฟฟ้า และวัตถุไวไฟการบำรุงรักษา เครื่องจักร ตามสภาพและอายุในการใช้งาน เพื่อให้ใช้งานได้อย่างคงประสิทธิภาพและความปลอดภัยการให้ความรู้เรื่องความปลอดภัยในการทำงาน

การเสริมสร้างสภาพแวดล้อมทางจิตสังคมที่ส่งผลกระทบต่อจิตใจความรู้สึกในการทำงาน อาทิ การสนับสนุนการเรียนรู้ตลอดชีวิต การมีส่วนร่วม การสร้างค่านิยม หล่อหลอมวัฒนธรรมองค์กร องค์กรส่งเสริมเรื่องการเรียนรู้ตลอด ทั้งการเรียนรู้ในระบบ นอกกระบบ และการเรียนรู้ตามอัธยาศัย สนับสนุนให้พนักงานทุกคนเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อเติมเต็มศักยภาพและทักษะใหม่ การจัดการความรู้จึงทำให้พนักงานมีโอกาสเรียนรู้และนำความรู้นั้นมาใช้ประโยชน์ในการทำงานและการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้ในทันที เป็นการเรียนรู้และสร้างประสบการณ์ใหม่ๆจากการทำงานจริงส่งเสริมให้พนักงานได้เรียนรู้พัฒนาทักษะภาวะผู้นำเพื่อความก้าวหน้าในการทำงานการจัดตารางเวลาการทำงานที่ยืดหยุ่นโดยคำนึงถึงเรื่องสุขภาพและเวลาในการพักผ่อนของพนักงานเพื่อให้มีเวลาในการ

ทำงาน มีเวลาในการออกกำลังกายและการพักผ่อนที่เพียงพอและสมดุลกัน และไม่เกิดความเครียดจากการทำงานที่อาจส่งผลกระทบต่อปัญหาสุขภาพของพนักงานตามมา

พนักงานมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นและตัดสินใจเกี่ยวกับการทำงาน เพื่อปรับปรุงกระบวนการทำงานอย่างมีความสุขความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ความผูกพันต่อองค์กร

การสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรเรื่องสุขภาพองค์กรมีแผนงานและการเตรียมการล่วงหน้าในการสร้างอาชีพรองรับเพื่อหารายได้เลี้ยงครอบครัวสำหรับพนักงานที่จะเกษียณจากการทำงาน

การกำหนดเวลาการทำงานอย่างยืดหยุ่นเพื่อสร้างสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานชีวิตส่วนตัวและชีวิตครอบครัวอย่างลงตัวเพื่อสร้างกำลังใจที่เข้มแข็งทุกปีมีการจัดกิจกรรมพาพนักงานไปทัศนศึกษานอกสถานที่ เปิดตาเปิดใจในการมองโลกใหม่และเรียนรู้ร่วมกัน เพื่อเสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างพนักงาน หัวหน้างานและลูกน้องกิจกรรมการผ่อนคลายเล่นดนตรี การร้องเพลงการทำบุญตักบาตรในวันคล้ายวันเกิดที่จัดขึ้นทุกเดือน

การสนับสนุนทรัพยากรสุขภาพที่ส่งผลกระทบต่อความสะอาดบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงาน อาทิ การบริการด้านสุขภาพ การดูแลสุขภาพ การป้องกันโรคระบาด การให้ความรู้ในเรื่องสุขภาพและสุขภาวะการทำงาน การเฝ้าระวังโรคระบาดและการติดเชื้อ ใช้หวัดสายพันธุ์ใหม่ และไวรัส และแจ้งเตือนเพื่อให้พนักงานได้ป้องกันตัวการณรงค์เพื่อการลดละเลิกและป้องกันยาเสพติด ดูแลและระวังไม่ให้พนักงานเกี่ยวข้องกับยาเสพติดการป้องกันและการเฝ้าระวังการติดเชื้อและการแพร่กระจายโรคระบาด หากพบว่าพนักงานคนใดมีการติดเชื้อจะส่งตัวไปรับการรักษาทันทีเพื่อป้องกันการระบาด

การจัดระบบสวัสดิการที่นอกเหนือจากเงินเดือนและค่าจ้าง โดยการจัดร้านค้าสวัสดิการจำหน่ายสินค้าที่มีคุณภาพและราคาถูกเพื่อให้พนักงานบริโภคสินค้าที่มีคุณภาพที่ห้องอาหารมีบริการอาหารที่มีคุณค่าทางโภชนาการ มีประโยชน์ต่อร่างกายสำหรับพนักงานทุกคนจัดสวัสดิการในเรื่องของการประกันสุขภาพ สำหรับพนักงานที่เจ็บป่วยสามารถเข้ารับการรักษาจากทางโรงงานได้ทันที เพราะมีประกันสุขภาพและประกันสังคมคุ้มครองสุขภาพของพนักงานมีความเชื่อมโยงกับสุขภาวะในการทำงานโดยตรงสุขภาพของพนักงานส่งผลกระทบต่อการทำงานส่งเสริมการออกกำลังกายและเล่นกีฬาการจัดกิจกรรมการทำสมาธิและเล่นโยคะ การนวดเพื่อความผ่อนคลายจากการทำงาน การจัดสถานที่สำหรับเล่นกีฬาและออกกำลังกายเพื่อเสริมสร้างร่างกายที่แข็งแรงสมบูรณ์ ทำให้พนักงานมีอารมณ์ดีและมีสุขภาพที่ดีด้วย

การเสริมสร้างความรับผิดชอบต่อสังคมที่ส่งผลกระทบต่อสังคมรอบข้างการทำงาน ได้แก่ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ร่วมกับชุมชน การช่วยเหลือ การรักษาสีสิ่งแวดล้อมการนำสิ่งของไปบริจาคเพื่อช่วยเหลือหน่วยงานและองค์กรการกุศลต่างๆ เพื่อร่วมกันทำความดีช่วยเหลือสังคมการเป็นส่วนหนึ่งของสังคมในการช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาสหรือผู้พิการเพื่อให้ได้รับโอกาสทางการศึกษาและการทำงานอย่างเท่าเทียมเจ้าหน้าที่แรงงานสัมพันธ์การออกเยี่ยมและให้กำลังใจผู้ป่วยที่เป็นสมาชิกครอบครัวของพนักงานการช่วยเหลือพนักงานที่เจ็บป่วยหรือได้รับอุบัติเหตุจากการทำงานและการเดินทางการบริจาคโลหิตเพื่อช่วยเหลือผู้ช่วยผู้อื่นที่กำลังเจ็บป่วยให้ได้รับการรักษาการให้ความช่วยเหลือ

ผู้ที่ประสบภัย จากธรรมชาติการจัดเลี้ยงอาหารกลางวันตามโรงเรียนให้กับเด็กๆในวันเด็กแห่งชาติ การมอบทุนสนับสนุนอุปกรณ์ทางการศึกษาให้แก่ชุมชน

การอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม การใช้พลังงานสะอาด การเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม การนำทรัพยากรกลับมาใช้ใหม่ได้ การใช้วัสดุที่ผลิตได้จากท้องถิ่น เพื่อสนับสนุนภูมิปัญญาชาวบ้าน การสั่งซื้อสินค้าภายในประเทศที่มีคุณภาพ การร่วมมือกับชุมชนในการช่วยเหลือทางด้านความรู้และเทคโนโลยีเพื่อผลิตสินค้าที่มีคุณภาพและได้มาตรฐานการเรียนรู้ร่วมกับชุมชน การปลูกป่า การป้องกันภัยทางธรรมชาติการมีส่วนร่วมในการวางแผนแก้ไขปัญหาสีเขียวสิ่งแวดล้อมร่วมกับชุมชน (สัมภาษณ์, 1 ตุลาคม 2554)

สรุปตัวชี้วัดองค์กรสุขภาวะเป็นเครื่องมือสำคัญในการบอกถึงสถานการณ์และสิ่งแวดล้อมที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานของพนักงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนคอมพิวเตอร์ ใช้สำหรับติดตามตรวจสอบแนวโน้มของปัญหาและความเสี่ยง วัดความก้าวหน้าในการดำเนินงานตามแผนงานสุขภาวะ ประเมินปัจจัยเสี่ยงจากสถานการณ์และสิ่งแวดล้อมที่อาจเป็นภัยคุกคามที่ส่งผลกระทบต่อสุขภาวะการทำงาน เพื่อจัดทำข้อเสนอแนะเชิงนโยบายสำหรับการตัดสินใจของผู้บริหารในการปรับปรุงแผนงานสุขภาวะ การทดสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของตัวชี้วัดองค์กรสุขภาวะจะช่วยให้หลายองค์กรตระหนักถึงความสำคัญในการพัฒนาตัวชี้วัดองค์กรสุขภาวะ การสนับสนุนองค์ความรู้และเทคโนโลยีช่วยให้การดำเนินงานมีความก้าวหน้ายิ่งขึ้น

4.5 โรงงานผลิตชิ้นส่วนคอมพิวเตอร์ : องค์ความรู้และเทคโนโลยี

องค์ความรู้และเทคโนโลยีเป็นทุนสนับสนุนการดำเนินงานของโรงงานผลิตชิ้นส่วนคอมพิวเตอร์ ให้ก้าวหน้า ความรู้และเทคโนโลยีสามารถนำมาสร้างเป็นนวัตกรรมในการทำงาน จาก การสัมภาษณ์ผู้บริหารโรงงานผลิตชิ้นส่วนคอมพิวเตอร์ พบว่าองค์ความรู้และเทคโนโลยีมีบทบาทสำคัญกระตุ้นให้เกิดกระบวนการเรียนรู้ตลอดชีวิตอีกทั้งช่วยเสริมสร้างสุขภาวะการทำงานให้ดีขึ้นอีกด้วยทำให้เกิดการทำงานที่สะดวกรวดเร็วและมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้นสามารถตอบสนองต่อเป้าหมาย การดำเนินธุรกิจขององค์กร พร้อมกับการทำงานที่เปิดโอกาสให้ได้รับความรู้และเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาความก้าวหน้าและความสำเร็จในอาชีพ การนำเทคโนโลยีมาใช้ประโยชน์ช่วยให้การบริการลูกค้าได้อย่างถูกต้องรวดเร็วสร้างความประทับใจและเป็นความได้เปรียบในการแข่งขัน

“องค์ความรู้และเทคโนโลยีนำมาประยุกต์เป็นนวัตกรรมในการเสริมสร้างสุขภาวะในการทำงาน โดยให้ความสำคัญกับการจัดการความรู้ การวิจัยเพื่อพัฒนาผลิตภัณฑ์ให้มีความทันสมัย”

ผู้บริหารได้กำหนดนโยบายในการนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ควบคู่ไปกับการดำเนินธุรกิจ ข้อมูล การดำเนินงานทุกส่วนทุกระบบต้องเข้ามาอยู่ภายในระบบเทคโนโลยีสารสนเทศทุกระบบเรียกว่า Smart Systems เพื่อให้พนักงานสามารถทำงานได้อย่างสะดวกรวดเร็วและมีประสิทธิภาพเรียกว่า Smart Works เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงของธุรกิจที่มีความผันผวนและรองรับความต้องการของลูกค้าที่มีความหลากหลายเพิ่มขึ้น การใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารบริหารจัดการทุกด้านทำให้ทุกฝ่ายสามารถเข้าถึงฐานข้อมูลที่ตรงกัน ช่วยแบ่งเบาภาระการดำเนินงานและเสริมสร้าง

การทำงานในโรงงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น อย่างต่อเนื่อง เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารยังเป็นเครื่องมือช่วยกระตุ้นให้เกิดกระบวนการเรียนรู้และการสร้างองค์ความรู้ หากขาดทั้งความรู้และเทคโนโลยีก็จะส่งผลกระทบต่อโรงงานไม่สามารถดำเนินกิจกรรมได้ การเรียนรู้และการจัดกิจกรรมต้องดำเนินไปอย่างต่อเนื่อง องค์ความรู้และเทคโนโลยีจึงเป็นปัจจัยและเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการดำเนินของโรงงานอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ การพัฒนาองค์ความรู้ผ่านทาง การจัดกิจกรรม ได้แก่ กิจกรรม การจัดการความรู้ กิจกรรม 5 ส กิจกรรม TPM กิจกรรม ไคเซ็น กิจกรรม QCC กิจกรรม TEM เป็นต้น นอกจากนี้ ผู้วิจัยยังได้มีโอกาสสัมภาษณ์เชิงลึกผู้บริหารเกี่ยวกับปัจจัยองค์ความรู้และเทคโนโลยีสำหรับการดำเนินงาน พบว่า การจัดกิจกรรม ไคเซ็น ควบคู่ไปกับการทำงานทำให้พนักงานเกิดการเรียนรู้เข้าใจระบบการทำงานอย่างลึกซึ้งมองเห็นจุดแข็งและจุดด้อยในการทำงานที่ต้องการเปลี่ยนแปลงเพื่อพัฒนาระบบงานให้ดีกว่าเดิม เพราะผู้ปฏิบัติงานย่อมจะทราบปัญหาหรือข้อขัดแย้งได้ดีกว่าผู้อื่น ซึ่งจะรู้ดีว่างานนั้นมีจุดอ่อนอย่างไรควรจะได้รับ การปรับปรุงแก้ไขตรงส่วนใดอย่างไร ดังนั้นการเปิดโอกาสให้พนักงานทุกคนได้เข้ามามีส่วนร่วมปรับปรุงงานของตนเอง คนละเล็กคนละน้อยจึงเป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยให้เกิดการปรับปรุงระบบการทำงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น กิจกรรม ไคเซ็น จึงเป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างองค์ความรู้ใหม่ๆ ในการพัฒนากระบวนการทำงาน และสร้างนวัตกรรมในการส่งเสริมการผลิตมากมาย

ตามหลักการของ ไคเซ็น ปัญหาหรือสาเหตุเพียงเล็กน้อยอาจทำให้เกิดปัญหาใหญ่ที่รุนแรงได้ ไคเซ็น จึงเป็นเครื่องมือที่คอยเตือนให้ตระหนักถึงความสำคัญของปัญหาที่จะเกิดขึ้นอยู่เสมอ และยังต้องหาแนวทางการแก้ไขและป้องกันปัญหา เพื่อปรับปรุงพัฒนาระบบงานให้ดีขึ้นอยู่เสมอ โดยหลักการนี้ทำให้องค์กรสามารถผลิตสินค้าและบริการที่มีคุณภาพและสามารถตอบสนองความต้องการ และสร้างความพึงพอใจให้แก่ลูกค้าได้ นอกจากนี้ยังเป็นการระดมกำลังความคิดความสามารถของพนักงานทุกคนเพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาระบบการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น และปรับปรุงสภาพแวดล้อมให้เอื้ออำนวยต่อการทำงานให้ดียิ่งขึ้น เป็นการส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานให้ดียิ่งขึ้น

การปลูกฝังให้พนักงานทุกคนมีทัศนคติในการทำงานแบบ ไคเซ็น ต้องอธิบายให้พนักงานเข้าใจว่า พนักงานมีส่วนหนึ่งที่สำคัญของการกิจดังกล่าว และควรสอดแทรกแนวคิด ไคเซ็น ไว้ในการปฏิบัติภารกิจให้มีการทบทวนตลอดเวลาการทำงาน เพื่อรักษา ไคเซ็น ให้เป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมองค์กรที่ดำเนินไปอย่างต่อเนื่องสอดคล้องกับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงและการแข่งขันของภาคอุตสาหกรรม การปฏิบัติภารกิจย่อมสำเร็จลงได้ด้วยดีหากได้รับความร่วมมือจากพนักงานทุกคน การเปิดโอกาสให้พนักงานเข้ามามีส่วนร่วมแสดงความสามารถและแสดงความคิดเห็นจึงเป็นสิ่งสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรให้ก้าวหน้าต่อไปได้อย่างยั่งยืน

ปรัชญา ไคเซ็น เป็นการลดขั้นตอนการทำงานให้น้อยลง ด้วยการปรับปรุงการทำงานด้วยตนเองเพื่อให้งานนั้นบรรลุเป้าหมายการทำงานได้ดีกว่าเดิม มีประสิทธิภาพมากขึ้นกว่าเดิม โดยมุ่งเป้าหมายไปที่การเสริมสร้างศักยภาพการทำงานของพนักงาน ให้รู้จักบริหารจัดการกับความแปรปรวนรายวันที่เกิดขึ้น และควบคุมสถานการณ์ให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างต่อเนื่อง ซึ่งต้องเผชิญกับภาระงานที่ได้รับมอบหมายและปฏิบัติหน้าที่ในการดำเนินงานให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ทุนความรู้และเทคโนโลยี เป็นทรัพยากรที่สำคัญขององค์กรซึ่งจะมีลักษณะเฉพาะของแต่ละองค์กรเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างความสำเร็จในการทำงาน การนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการทำงานเพิ่มกำลังในการผลิตและใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าที่มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นสร้างองค์ความรู้ใหม่ๆ ได้มาจากผลการวิจัยและพัฒนาอย่างต่อเนื่องในการผลิตชิ้นส่วนและอุปกรณ์ต่างๆให้มีประสิทธิภาพการทำงานสูงการดำเนินงานเป็นการใช้องค์ความรู้และเทคโนโลยีขั้นสูงในการผลิตชิ้นส่วนเก็บข้อมูลของคอมพิวเตอร์ มีวิธีการหลากหลายขั้นตอนเทคโนโลยีเป็นปัจจัยที่กระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ และเสริมสร้างนวัตกรรมองค์กร พนักงานมีโอกาสได้เรียนรู้จากการสัมผัสนวัตกรรมใหม่ๆงานวิจัยและเทคโนโลยีการผลิตที่หลากหลาย เนื่องจากบริษัทแม่อยู่ที่ประเทศญี่ปุ่นเป็นศูนย์การวิจัยทั้งในด้านของผลิตภัณฑ์และเทคโนโลยี ทางบริษัทได้ส่งพนักงานไปทำงานร่วมกับทีมวิจัยของประเทศญี่ปุ่น และกลับมาเพื่อถ่ายทอดเทคโนโลยีและองค์ความรู้ให้กับเพื่อนพนักงานเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเพื่อให้การใช้เทคโนโลยีและความรู้ในการผลิตเท่าเทียมกับประเทศญี่ปุ่น

จัดการความรู้จากการเรียนรู้ของพนักงาน ที่เกิดขึ้นถือว่าเป็นสินทรัพย์ทางความรู้ ดังนั้นทุนความรู้จึงมีค่าเป็นอย่างยิ่งและมีความสำคัญต่อองค์กรที่จะแปรเปลี่ยนเป็นทรัพย์สินและทำกำไรให้กับองค์กรในอนาคต ความรู้ต้องแพร่กระจายไหลเวียนในการทำงานทั่วทั้งองค์กรตลอดเวลา เกิดการถ่ายทอดความรู้สามารถนำมาใช้ในการทำงานทันทีเกิดประโยชน์สูงสุดทั่วทั้งองค์กร การจัดการความรู้ก่อให้เกิดการเรียนรู้อย่างมากมายเพื่อสร้างทุนความรู้อันเป็นทรัพยากรสำคัญ การจัดการความรู้ จึงเป็นการรวบรวมความรู้และสารสนเทศอย่างเป็นระบบในการสรรหา คัดเลือก การจัดระบบการสร้างและจัดเก็บความรู้ซึ่งทุกคนในองค์กรสามารถเข้าถึงได้ง่าย สามารถแบ่งปันความรู้ที่ได้มาอย่างเหมาะสมและพัฒนาตนเองให้เป็นผู้รู้และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ยังส่งผลให้องค์กรมีความสามารถในการแข่งขันสูงสุดเมื่อเห็นแล้วว่า ทุนความรู้เป็นสิ่งที่มีความสำคัญและจัดเก็บอย่างเป็นระบบ ทุนความรู้อีกหนึ่งนัยหนึ่งก็คือสารสนเทศ การจัดการความรู้ที่ประสบความสำเร็จนั้นจะต้องมาจากการออกแบบการจัดการความรู้ภายใต้บริบทของตัวเองเพราะการนำเอาตัวแบบต่างๆ มาใช้ โดยมิได้คำนึงถึงวัฒนธรรมองค์กร สภาพทางธุรกิจ รวมถึงปัจจัยแวดล้อมต่างๆ ของตนเองย่อมจะทำให้การจัดการความรู้ไม่ประสบความสำเร็จและไม่ได้การตอบรับและสนับสนุนจากพนักงานและผู้บริหาร

ความรู้มีคุณค่าต่อการนำมาใช้งานจึงต้องเก็บรักษาและนำมาใช้ประโยชน์เพื่อให้ความรู้แพร่กระจายทั่วทั้งองค์กร การจัดการความรู้และทุนความรู้จึงเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น เพื่อให้สามารถพัฒนาต่อยอด ให้เกิดกระแสการไหลเวียนองค์ความรู้ไปทั่วทั้งองค์กร และองค์ความรู้ดังกล่าวเสริมสร้างองค์กรให้มีสมรรถนะในการบริหารจัดการเพิ่มมากขึ้นองค์ความรู้และเทคโนโลยีการผลิตอยู่กับคนและองค์กรเพื่อขับเคลื่อนองค์กรให้ก้าวหน้าต่อไปได้ องค์กรเป็นแหล่งสะสมความรู้ที่สำคัญ มีการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้ จัดเตรียมเครื่องมือในการศึกษาและแลกเปลี่ยน เรียนรู้ ไม่ว่าจะเป็นหนังสือ เอกสารงานวิจัย เครือข่ายคอมพิวเตอร์สื่อสารความเร็วสูง ซึ่งจะก่อให้เกิดกระบวนการพัฒนาความรู้ในองค์กรและนวัตกรรมใหม่ๆการนำเทคโนโลยีมาช่วยเสริมสร้างการทำงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นเกิดความสะดวกรวดเร็วในการทำงาน รวมถึงการสร้างนวัตกรรมการทำงานแบบใหม่ๆ อยู่ตลอดเวลา

พนักงานเกิดการเรียนรู้ ต่อยอดและพัฒนาองค์ความรู้ เกิดทักษะความชำนาญในการทำงาน สร้างสรรค์ผลงานอย่างมีคุณค่า เทคโนโลยีจึงกลายเป็นปัจจัยสำคัญในการดำเนินงานที่ทำให้เกิดนวัตกรรมองค์กร เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องทุกเวลาทุกสถานที่ การวิจัยพัฒนาผลงานทำได้ดีขึ้น และการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานให้ดีขึ้น

สรุปปัจจุบันองค์ความรู้และเทคโนโลยีมีความซับซ้อนมากขึ้นและเป็นปัจจัยเกื้อหนุนที่ส่งผลกระทบต่อโดยตรงต่อการดำเนินงานขององค์กรที่ต้องใช้ทั้งความรู้และเทคโนโลยีในการสร้างนวัตกรรมการทำงานเพื่อความสะดวกรวดเร็วและมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น ช่วยให้ผลงานมีคุณภาพมากขึ้นและสร้างความพึงพอใจแก่ผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่าย องค์ความรู้และเทคโนโลยีเป็นส่วนสำคัญให้เกิดกระบวนการเรียนรู้ตลอดชีวิตเพื่อการเป็นองค์กรสุขภาวะ

4.6 โรงงานผลิตชิ้นส่วนคอมพิวเตอร์ :กระบวนการเรียนรู้ตลอดชีวิต

ผู้บริหารตระหนักถึงความสำคัญของการเรียนรู้ว่าเป็นกระบวนการที่ต้องดำเนินอยู่ตลอดชีวิต จึงเสริมสร้างบรรยากาศในการทำงานและสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้ การจัดตั้งศูนย์การเรียนรู้ภายในโรงงานจึงเป็นการสร้างโอกาสและเครือข่ายการเรียนรู้ขึ้นมาเพื่อสนับสนุนกิจกรรมการเรียนรู้และการเข้าถึงแหล่งการเรียนรู้ได้อย่างสะดวกรวดเร็ว พนักงานจึงมีโอกาสในการพัฒนาทักษะความรู้ของตนเองเพื่อให้ตนเองมีศักยภาพในการทำงานและสามารถแก้ไขปัญหาได้ถูกต้องยิ่งขึ้น รูปแบบการเรียนรู้ตลอดชีวิตเป็นเครื่องมือช่วยให้โรงงานผลิตชิ้นส่วนคอมพิวเตอร์ เพิ่มขีดความสามารถในการมองโอกาสและอนาคตในการดำเนินธุรกิจ ความสามารถในการวางแผนงาน ความสามารถในการจัดระบบและโครงสร้าง ความสามารถในการปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมายจึงต้องอาศัยการเรียนรู้ตลอดชีวิตทั้งเรียนรู้ในระบบ เรียนรู้นอกระบบ และเรียนรู้ตามอัธยาศัยเพื่อเป็นปัจจัยส่งเสริมความสำเร็จ จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารพบว่า กระบวนการเรียนรู้ของโรงงานผลิตชิ้นส่วนคอมพิวเตอร์ ดำเนินไปอย่างต่อเนื่องสอดแทรกอยู่ในกระบวนการทำงาน โดยมีเป้าหมายเพื่อการมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีสามารถประกอบอาชีพอย่างมั่นคงและขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงเพื่อก้าวไปสู่สิ่งใหม่ที่ดียิ่งขึ้นกว่าเดิม การเรียนรู้ตลอดชีวิตดำเนินควบคู่ตามแผนงานสุขภาวะ การเรียนรู้ตลอดชีวิตจึงเป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงเพื่อไปสู่สิ่งใหม่ที่ดียิ่งกว่าเดิมเพื่อตอบสนองต่อเป้าหมายในการดำเนินธุรกิจ การเรียนรู้ตลอดชีวิตสอดแทรกอยู่ในกระบวนการกลยุทธ์ นับตั้งแต่การสร้างทีมผู้นำการเปลี่ยนแปลง การสร้างความตระหนักถึงความสำคัญของปัญหาสุขภาวะขององค์กร การยกระดับให้มีความสำคัญถึงความจำเป็นเร่งด่วนเพื่อการแก้ไขปัญหา จนถึงการวางแผนปฏิบัติที่ดี ทุกฝ่ายเกิดการเรียนรู้ตลอดเวลาเพื่อทำสิ่งใหม่ที่ดียิ่งกว่าเดิมเพื่อส่งเสริมสนับสนุนวิสัยทัศน์ให้เป็นจริง

*“ทีมผู้นำมีบทบาทสำคัญในการถ่ายทอดองค์ความรู้ให้แก่สมาชิก
ภายในกลุ่มเพื่อให้สมาชิกทุกคนเกิดการเรียนรู้และสามารถทำงานได้
อย่างมีประสิทธิภาพ ”*

4.6.1 ขั้นตอนการสร้างทีมผู้นำการเปลี่ยนแปลง :โรงงานผลิตชิ้นส่วนคอมพิวเตอร์

ผู้บริหารสร้างทีมผู้นำ โดยผู้นำจะทำหน้าที่ในการอำนวยความสะดวกและให้คำปรึกษาในการดำเนินกิจกรรมและโครงการต่างๆเพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมาย ถ่ายทอดแนวปฏิบัติที่ดีและสร้าง

ความเข้าใจให้พนักงานทุกคนทีมผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีความรู้ความเข้าใจและสามารถถ่ายทอดความรู้ในเรื่องการสร้างความสุขในการทำงาน จากโครงการ Star Operator สามารถสร้างผู้นำการเรียนรู้เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในการผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์การทำงานเป็นทีม ระดมความคิดเห็นและความร่วมมือจากทุกฝ่าย การมองโลกแง่ดีมีความคิดด้านบวก การเปิดใจยอมรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน การปฏิบัติงานที่รวดเร็วและมีประสิทธิภาพสามารถตอบสนองความต้องการของลูกค้าได้ตรงตามเป้าหมาย

4.6.2 ชั้นตระหนักถึงความสำคัญของปัญหา :โรงงานผลิตชิ้นส่วนคอมพิวเตอร์

ผู้บริหารสร้างความตระหนักถึงความสำคัญของปัญหาการขาดสมดุลในชีวิตการทำงาน คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ตกต่ำลงและการทำงานที่ด้อยคุณค่า ขาดการพัฒนาดูแลเอาใจใส่เกิดความผิดพลาดคลาดเคลื่อนอยู่บ่อยครั้ง ตระหนักถึงความจำเป็นเร่งด่วนของการเสริมสร้างสุขภาวะการทำงานของพนักงานและคุณภาพชีวิตในการทำงาน การทำงานอยู่ที่ทำงานของพนักงานมีเวลามากกว่าอยู่บ้านพนักงานควรทำงานอย่างมีความสุขดังนั้น ที่ทำงานจึงเปรียบเสมือนเป็นบ้านหลังที่สองการตระหนักถึงความสำคัญและความจำเป็นเร่งด่วนของปัญหาดังกล่าวจึงเป็นจุดเปลี่ยนของโรงงานผลิตชิ้นส่วนคอมพิวเตอร์ เพื่อเริ่มต้นก้าวไปสู่การเปลี่ยนแปลงเป็นองค์กรสุขภาวะที่สมดุล ยั่งยืนโรงงานกำหนดภารกิจหน้าที่สำคัญคือ การดูแลเอาใจใส่พนักงานเสมือนสมาชิกในครอบครัว เพื่อให้พนักงานมีความสุขในการทำงาน พัฒนาศักยภาพในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ กระตุ้นสร้างแรงจูงใจและปลูกจิตสำนึกเรื่องการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพพนักงานเกิดการเรียนรู้จากการทำกิจกรรมกลุ่มเพื่อพัฒนาคุณภาพของงาน เป็นการสร้างนิสัยให้พนักงานมีความคิดริเริ่มใหม่ๆ รักการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง และยังได้รับความรู้จากการลงมือปฏิบัติงานร่วมกัน ซึ่งเป็นการพัฒนาศักยภาพและพัฒนาองค์กรให้มีความก้าวหน้าไปพร้อมๆกัน

4.6.3 ชั้นการสร้างวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ :โรงงานผลิตชิ้นส่วนคอมพิวเตอร์

ทีมผู้นำการเปลี่ยนแปลงกำหนดวิสัยทัศน์และกลยุทธ์เพื่อเป็นทิศทางในปฏิบัติในการดำเนินงาน โดยวิสัยทัศน์บอกถึงภาพในอนาคตที่องค์กรประสงค์จะให้องค์กรวิสัยทัศน์ ชี้ให้เห็นถึงความเปลี่ยนแปลงการทำงานอย่างมีความสุขในอนาคตที่แตกต่างไปจากเดิมและกำหนดกลยุทธ์เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติให้วิสัยทัศน์เป็นจริง วิสัยทัศน์ในการดำเนินงานนำมาถ่ายทอดเป็นนโยบายและแผนกลยุทธ์เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติ สร้างทัศนคติที่ดีต่องาน ต่อเพื่อนร่วมงาน ต่อลูกค้า ให้เห็นคุณค่าของงาน วิสัยทัศน์ของโรงงานคือการก้าวเป็นผู้นำในการผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ที่มีคุณภาพสูงระดับโลก โดยมีการดำเนินกิจกรรมต่างๆไปควบคู่กับการทำงาน เป็นการติดตามผลการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของพนักงานเพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายที่เต็มเปี่ยมด้วยคุณภาพสูง การส่งมอบสินค้าตรงตามกำหนดเวลา ใส่ใจต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม การดำเนินธุรกิจด้วยการเป็นหุ้นส่วนที่ดีของลูกค้า สร้างสรรค์คุณภาพสินค้าและบริการเพื่อตอบสนองต่อความพึงพอใจของลูกค้า ยึดหลักบรรษัทภิบาล มีคุณธรรมจริยธรรมและความรับผิดชอบต่อสังคม

4.6.4 ชั้นการสื่อสารวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ :โรงงานผลิตชิ้นส่วนคอมพิวเตอร์

การสื่อสารกันภายในองค์กรเพื่อให้พนักงานรับรู้ข้อมูลที่ทันสมัยทันต่อเหตุการณ์ และการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารกันผ่านหลายช่องทาง ทีมผู้นำการเปลี่ยนแปลงใช้ช่องทางการสื่อสารทุกช่องทางเพื่อถ่ายทอดวิสัยทัศน์ให้พนักงานทั่วทั้งองค์กรเกิดความเข้าใจและสามารถนำกลยุทธ์ไปสู่การ

ปฏิบัติ ทีมผู้นำใช้ช่องทางการสื่อสารที่มีอยู่ทั้งหมดให้เกิดประสิทธิภาพ ให้ความรู้และสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับการเปลี่ยนเพื่อนำไปสู่การเสริมสร้างความสุขในการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีขึ้นระบบการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ช่วยให้พนักงานเกิดความเข้าใจตรงกันอย่างชัดเจน ส่งผลให้นโยบายและแผนงานได้รับความร่วมมือจากพนักงานทุกคนเป็นอย่างดี การสื่อสารสองทิศทาง ประกอบด้วย การสื่อสารจากผู้บริหารถึงพนักงานและการสื่อสารจากพนักงานถึงผู้บริหาร โดยมีเครื่องมือสื่อสารได้แก่ การใช้ lotus note team room, email, intranet, internet Web board, General Meeting, Executive talk, กระดานประชาสัมพันธ์ กระดานเล่าสู่กันฟัง เสียงตามสาย วารสารราชวดี รายงานของคณะกรรมการ เป็นต้น การเปิดโอกาสให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการบริหารงาน โดยสามารถแสดงความคิดเห็นผ่านกิจกรรมต่างๆ อาทิ กลุ่มคุณภาพ ไคเซ็น ข้อเสนอแนะการปรับปรุงการทำงาน

4.6.5 ขั้นการสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร : โรงงานผลิตชิ้นส่วนคอมพิวเตอร์

ทีมผู้นำประเมินความสำเร็จจากการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์ นำความสำเร็จนั้นมาปรับเข้ากับวิถีการทำงานประจำ สร้างเป็นค่านิยมและหล่อหลอมให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างถาวรการสร้างวัฒนธรรมองค์กร ทีมผู้นำการเปลี่ยนแปลง ตัดสินคุณค่าการดำเนินกิจกรรมและโครงการเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุข การจัดการความรู้ขององค์กรทำให้พนักงานได้เกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิต รู้ซึ้งและเข้าใจถึงคุณค่าในการทำงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดียิ่งขึ้น กำหนดให้การเสริมสร้างสุขภาวะการเรียนรู้กับการทำงานเป็นค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรที่กลมกลืนเข้ากับวิถีชีวิตการทำงานความสำเร็จจากการเรียนรู้และการจัดกิจกรรมที่พัฒนาคุณภาพของงานและทักษะความรู้ของบุคลากรนำมาสร้างเป็นค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร พนักงานมีนิสัยรักการเรียนรู้และการพัฒนาเปลี่ยนแปลงอย่างไม่หยุดนิ่ง การปฏิบัติงานจึงมีการจัดกิจกรรมการพัฒนาคุณภาพการทำงานควบคู่ไปด้วย เป็นการสร้างนิสัยให้พนักงานมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงาน สร้างบรรยากาศให้เอื้ออำนวยต่อการทำงาน ดูแลบำรุงรักษาเครื่องมือให้พร้อมและอำนวยความสะดวกต่อผู้ใช้งานอย่างเป็นระเบียบเรียบร้อย

4.6.6 ขั้นการกระจายอำนาจ : โรงงานผลิตชิ้นส่วนคอมพิวเตอร์

ผู้บริหารมอบอำนาจในการตัดสินใจเพื่อสร้างความไว้วางใจในการสร้างความสุขในการทำงาน ผู้บริหารกระจายอำนาจในการตัดสินใจเพื่อให้เกิดการมีส่วนร่วมและสร้างความไว้วางใจการดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ จัดปัญหาอุปสรรคในการทำงานอย่างมีความสุข การจัดการความเสี่ยงและภัยคุกคามการทำงานเพื่อสร้างสวัสดิภาพในการทำงานอย่างปลอดภัยและมีความสุขมากที่สุดจัดปัญหาอุปสรรคที่ขัดขวางการเสริมสร้างความสุขในการทำงานเพื่อให้สามารถฝึกอบรมพนักงานฝ่ายการผลิตให้มีทักษะความรู้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงจึงมอบอำนาจหน้าที่ให้แก่ผู้นำการเรียนรู้เพื่อกำกับดูแลและให้คำแนะนำปรึกษาแก่พนักงานในระหว่างทำการผลิต (on the job training) การสอนงานเพื่อติดตามความก้าวหน้าของงาน และรายงานสถานการณ์การผลิตที่เปลี่ยนแปลงไป การสื่อสารกับหน่วยงานต่างๆ เพื่อควบคุม ติดตามและรายงาน

4.6.7 ขั้นการกำหนดเป้าหมายความสำเร็จ : โรงงานผลิตชิ้นส่วนคอมพิวเตอร์

สร้างผลสำเร็จในระยะสั้นและประกาศความสำเร็จนั้น ปรับปรุงการดำเนินงานเพื่อสร้างความสำเร็จ ประกาศการยอมรับ ให้กำลังใจและมอบรางวัลให้แก่ผู้ที่ทำงานสำเร็จการกำหนดเป้าหมาย ความสำเร็จ ทีมผู้นำการเปลี่ยนแปลงกำหนดเป้าหมายในสร้างองค์ความรู้ใหม่จากการจัดการความรู้ เพื่อพัฒนานวัตกรรมองค์กร การเข้าถึงฐานข้อมูลเพื่อนำความรู้มาใช้ประโยชน์และการสร้างความรู้ ใหม่ให้เกิดขึ้นเพื่อการจัดการนวัตกรรมองค์กรเป็นเป้าหมายแห่งความสำเร็จในระยะสั้นที่องค์กร ประสบความสำเร็จได้อย่างรวดเร็วที่สุด ทำให้พนักงานมองเห็นคุณค่าในการทำงานและทำงานอย่างมีความสุข เพื่อให้โรงงานสามารถปรับตัวให้สอดคล้องกับการผลิตสินค้าที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทำให้กระบวนการผลิตสามารถดำเนินไปได้อย่างต่อเนื่องโดยไม่หยุดชะงัก ได้พัฒนาทักษะ ความสามารถให้แก่พนักงานฝ่ายการผลิตและพัฒนาทักษะภาวะผู้นำการผลิตให้สามารถรองรับการ เปลี่ยนแปลง การได้พัฒนาทักษะความรู้และการดูแลพนักงานจำนวนมากที่ให้ผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีเลื่อนตำแหน่งให้ก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน จึงเป็นการเปิดโอกาสให้พนักงานพัฒนาศักยภาพเป็น ทรัพยากรที่มีคุณค่าขององค์กรและเป็นความก้าวหน้าของโรงงานอุตสาหกรรม เพิ่มคุณภาพของผล ผลิต ลดต้นทุน และลดเวลาการทำงาน

4.6.8 ชั้นการขยายผลลัพธ์แห่งความสำเร็จ : โรงงานผลิตชิ้นส่วนคอมพิวเตอร์

ทีมผู้นำการเปลี่ยนแปลงขยายผลความสำเร็จไปทั่วทั้งองค์กร ทำการทดลองนวัตกรรม องค์กร ค้นคว้าวิจัยเพื่อต่อยอดองค์ความรู้ในการผลิตสินค้า การขยายตัวขององค์กรตามการเติบโต ทางเศรษฐกิจที่เติบโตยิ่งขึ้น ความก้าวหน้าจากการพัฒนาองค์กรอย่างไม่หยุดนิ่งสามารถผลิตสินค้าที่มี คุณภาพมากขึ้น องค์กรประสบความสำเร็จในการดำเนินธุรกิจ พนักงานได้มีโอกาสเรียนรู้ตลอดชีวิต จากการจัดการความรู้มีความสุขในการทำงานและมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นการจัดกิจกรรมกลุ่มย่อยเพื่อ ขยายผลความสำเร็จไปสู่ระบบงานทั่วทั้งโรงงาน ผู้นำกลุ่มย่อย จัดกิจกรรมไคเซ็นเพื่อพัฒนา ระบบงานควบคุมเพื่อให้เกิดกระบวนการเรียนรู้

ดังนั้นรูปแบบเรียนรู้ตลอดชีวิตเพื่อการเป็นองค์กรสุขภาวะดังกล่าวให้ความสำคัญกับการ สร้างวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ จึงเป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์เพื่อเสริมสร้างองค์กรสุขภาวะ มีจุดเปลี่ยนที่ความไม่พึงพอใจกับข้อจำกัดในการทำงานที่มีจุดด้อยและสภาพปัญหาที่องค์กรเผชิญอยู่ จึงเริ่มต้นกระบวนการเปลี่ยนแปลงที่ ขั้นตอนการสร้างความตระหนักในความสำคัญของปัญหาและ ผลกระทบด้านสุขภาวะ การสร้างทีมผู้นำแผนงานสุขภาวะ การสร้างวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ที่สนับสนุน ให้วิสัยทัศน์เป็นจริง การกระจายอำนาจเพื่อนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ การกำหนดเป้าหมายและเก็บเกี่ยว ผลสำเร็จ การขยายผลแห่งความสำเร็จ การนำผลแห่งความสำเร็จมาปรับให้เข้ากับกระบวนการ ทำงาน สร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการเรียนรู้ตลอดชีวิต เพื่อการ เปลี่ยนแปลงอย่างถาวรและการก้าวไปสู่สิ่งใหม่ที่ดียิ่งขึ้นกว่าเดิมเป็นองค์กรสุขภาวะที่ยั่งยืนซึ่งจะเห็นได้ จากผลลัพธ์การเรียนรู้ตลอดชีวิตเพื่อการเป็นองค์กรสุขภาวะมีความสอดคล้องกับแนวคิดกระบวนการ เปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์ของ Kotter (2007) ซึ่งส่งผลลัพธ์จากการเรียนรู้ตลอดชีวิตดังนี้

4.7 โรงงานผลิตชิ้นส่วนคอมพิวเตอร์ : กลยุทธ์การเรียนรู้

โรงงานผลิตชิ้นส่วนคอมพิวเตอร์ มีการเรียนรู้เพื่อปรับกลยุทธ์ให้เหมาะสมกับสถานการณ์การ เปลี่ยนแปลงตลอดเวลาเพื่อก้าวสู่การเป็นผู้นำในการแข่งขัน ผู้บริหารกำหนดวิสัยทัศน์ขององค์กรคือ เป็นผู้นำในการผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ระดับโลก การวางแผนปรับกลยุทธ์เพื่อสนับสนุนวิสัยทัศน์

ให้สอดคล้องกับบริบทสภาพแวดล้อมในระยะ 5-10 ปีข้างหน้า โดยตระหนักว่าในระบบสังคม เศรษฐกิจฐานความรู้ การทำงานและการดำเนินชีวิตต้องอาศัยความรู้เป็นสิ่งสำคัญในการพัฒนา คุณภาพชีวิตการทำงาน การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถจึงมีความสำคัญเป็นอันดับแรก นำไปสู่การสร้างงานที่มีคุณภาพ ยุทธศาสตร์การดำเนินงานสำหรับโรงงานผลิตชิ้นส่วนคอมพิวเตอร์ จึงเชื่อมโยงปัจจัยภายในและภายนอกอย่างเป็นระบบ ระดมทรัพยากรที่มีอยู่มาใช้เพื่อมุ่งให้เกิด ประโยชน์สูงสุดต่อการดำเนินงานและใช้เป็นกรอบในการตัดสินใจ กลยุทธ์ในการดำเนินงานจึงมุ่ง เสริมสร้างขีดความสามารถในการเรียนรู้ของบุคลากร การจัดกิจกรรมเสริมสร้างสุขภาวะองค์กร การ สนับสนุนทรัพยากรและการเสริมสร้างเครือข่ายการเรียนรู้

“กลยุทธ์ส่งเสริมการเรียนรู้ให้ความกับการสร้างโอกาสให้พนักงานได้ มีโอกาสในการเรียนรู้ได้มากขึ้น สามารถเข้าถึงแหล่งการเรียนรู้ได้ สะดวกรวดเร็วขึ้น เกิดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพและนำองค์ ความรู้ที่ได้รับมาใช้งานได้ทันที พนักงานสามารถเรียนรู้ได้ทุกเวลา ทุกสถานที่”

ภารกิจที่สำคัญอย่างหนึ่งสำหรับโรงงานคือการพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถของ พนักงาน กระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ เพราะพนักงานต้องมีความรู้ความสามารถในการประกอบวิชาชีพ ทำงาน การพัฒนาคุณภาพของโรงงานจึงต้องเริ่มต้นจากการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน ของ พนักงาน การทำงานและการเรียนรู้จึงต้องผสมผสานเข้ากันอย่างลงตัว กิจกรรมต่างๆที่ส่งเสริมการ เรียนรู้ในโรงงาน อาทิ การสร้างค่านิยมการเรียนรู้ให้พนักงานใฝ่เรียนรู้ ค้นคว้าหาความรู้และการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ การจัดการความรู้และนำความรู้มาใช้ประโยชน์ได้ทันเวลา การมอบอำนาจในการ ตัดสินใจเพื่อการปฏิบัติงานให้แก่ผู้นำ การถ่ายทอดความรู้การปฏิบัติงาน การใช้เทคโนโลยีและ ทรัพยากรเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ มุ่งเน้นการสร้างคุณภาพและความพึงพอใจ การทำงานร่วมกันเป็น ทีม การสร้างวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ ผู้บริหารเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติและเป็นผู้อำนวยความสะดวก การคิดอย่างเป็นระบบ การวางแผนแบบบูรณาการเชื่อมโยงกับภาพรวม การสอนงานและการ ถ่ายทอดความรู้จากประสบการณ์ เป็นต้น การทำกิจกรรมจึงเป็นรูปแบบการสร้างสีสันให้เกิดการ เรียนรู้เพื่อให้พนักงานเกิดการตื่นตัวเป็นกิจกรรมทางวิชาการที่ไม่น่าเบื่อ พนักงานจึงเกิดการเรียนรู้ จากการลงมือปฏิบัติจริง กิจกรรมดำเนินควบคู่ไปกับการทำงาน การประเมินกิจกรรมจึงเป็นการ ประเมินผลการปฏิบัติงานด้วย นอกจากนี้จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารเกี่ยวกับกลยุทธ์การดำเนินธุรกิจ พบว่า การดำเนินธุรกิจต้องค้นหาวิธีการเป้าหมายและคิดหาวิธีการที่ดีที่สุดเพื่อสร้างการเติบโตทาง ธุรกิจ ได้แก่ การสนับสนุนการเรียนรู้ การทำงานเป็นทีม มีความเป็นมืออาชีพ การรักษาการเติบโต ของธุรกิจ การทำงานอย่างโปร่งใส การสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว การ สร้างความพึงพอใจต่อลูกค้า การรักษาคุณภาพและราคาของสินค้า การควบคุมต้นทุนและ งบประมาณ การเพิ่มและดำรงจุดแข็ง การพัฒนาปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง และยังต้องวางแผนกลยุทธ์ การเรียนรู้ตลอดชีวิตเพื่อค้นเป้าหมายและแนวทางที่ดีที่สุดในการนำความรู้มาขับเคลื่อนการดำเนิน ธุรกิจให้ก้าวหน้าต่อไปได้อย่างราบรื่น

นอกจากนี้กลยุทธ์การเรียนรู้ของโรงงานผลิตชิ้นส่วนคอมพิวเตอร์ เป็นส่วนหนึ่งของการดำเนินธุรกิจ โดยโรงงานได้จัดโครงการโรงเรียนในโรงงานเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ตลอดชีวิตแก่พนักงาน และยังจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานอีกหลากหลายกิจกรรมเพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารในประเด็นกลยุทธ์การเรียนรู้ตลอดชีวิต พบว่าโรงงานได้กำหนดกลยุทธ์การเรียนรู้ตลอดชีวิตโดยการสนับสนุนการเรียนรู้ตลอดชีวิต เปิดโอกาสให้พนักงานเข้าถึงการเรียนรู้จากการจัดกิจกรรมการพัฒนาคุณภาพการผลิต ในช่วงฤดูที่มีการลดกำลังการผลิต ทางโรงงานจะใช้เวลาจัดกิจกรรมการเรียนรู้ การฝึกอบรม เสริมสร้างความรู้ในการทำงาน และความรู้ที่จำเป็นต่อการดำเนินชีวิต การผลิตชิ้นส่วนโทรศัพท์มือถือมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การทำงานในรูปแบบปกติจะไม่สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวได้ การรองรับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวจะต้องใช้พนักงานที่มีความสามารถสูงต้องมีการเรียนรู้ตลอดเวลาและเรียนรู้อย่างรวดเร็วจึงจะสามารถรองรับการผลิตดังกล่าวได้ ดังนั้นพัฒนางานฝ่ายผลิตจำเป็นต้องพัฒนาศักยภาพเพื่อให้มีความสามารถในเชิงการแข่งขันเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในภาคอุตสาหกรรม เพื่อพัฒนาทักษะความรู้ในการปฏิบัติงานและเพิ่มประสิทธิภาพในกระบวนการผลิต

การเสริมสร้างสุขภาวะ การพัฒนาทักษะความรู้อย่างบูรณาการเข้ากับกิจกรรมมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้บรรลุนิยามทัศน์ขององค์กร มีการจัดกิจกรรมเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานให้แก่พนักงาน การสนับสนุนทรัพยากรการเรียนรู้และทรัพยากรสุขภาพ จัดกิจกรรมการจัดการความรู้ โรงเรียนในโรงงาน และศูนย์การเรียนรู้ เพื่อเป็นแห่งการเรียนรู้ ที่มีสื่อการเรียนรู้ เครื่องมือและอุปกรณ์ สำหรับให้พนักงานใช้ในการเรียนรู้อย่างพอเพียง การเสริมสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ ขยายฐานการเรียนรู้ให้กว้างยิ่งขึ้นเพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การวิจัยผลิตภัณฑ์ การจัดการความรู้ การแพร่กระจายความรู้ ทำให้องค์ความรู้ไหลเวียนในองค์กร

การพัฒนาบุคลากรเสริมสร้างขีดความสามารถในการเรียนรู้ อาทิ การจัดการความรู้เป็นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การสร้างองค์ความรู้ใหม่ เพื่อให้ความรู้ไหลเวียนอยู่ในการทำงาน การผลิตสินค้าชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ต้องมีความทันสมัย พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถเข้าถึงแหล่งทรัพยากรความรู้ และนำความรู้มาใช้ในกระบวนการผลิตได้อย่างทันเวลา เสริมสร้างขีดความสามารถขององค์กรส่งเสริมให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกันเป็นเครือข่ายการเรียนรู้ที่เชื่อมโยงกัน เกิดการต่อยอดเป็นนวัตกรรมองค์ความรู้ขององค์กร พัฒนาขีดความสามารถที่จำเป็นในการทำงานในแต่ละด้านอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งส่งเสริมให้เกิดการทำงานร่วมกันเป็นทีม วัฒนธรรมองค์กรที่แข็งแกร่งตลอดจนมีการวางแผนพัฒนาองค์กรจาก การจัดการความรู้ไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ การสร้างนวัตกรรม การประเมินผล

การส่งเสริมการเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน อาทิ การจัดกิจกรรมไคเซ็นเพื่อปรับปรุงการทำงาน ให้ลดการใช้ทรัพยากรและเวลาให้น้อยลง มีความสะดวกและมีประสิทธิภาพสูงขึ้น พัฒนาบุคลากรทั้งด้านร่างกาย จิตใจและสติปัญญา ให้มีความรู้สามารถทำงานได้อย่างมีความสุข ยกย่องคุณภาพชีวิตในการทำงาน จากจัดกิจกรรมการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตทั้งการเรียนรู้ในระบบ การเรียนรู้นอกระบบ การเรียนรู้ตามอัธยาศัยเพื่อพัฒนาองค์กรให้มีขีดความสามารถในการดำเนินงานและการบริหารจัดการให้สูงขึ้น ยกย่องการทำงานอย่างมีคุณค่า สร้างความสุขในการทำงาน จากจัดกิจกรรมการพัฒนาเทคโนโลยีและนวัตกรรมองค์กร เพื่อการพัฒนาองค์กรให้มีศักยภาพและเข้มแข็งในการ

เผชิญปัญหาวิกฤติและการแข่งขันในการดำเนินธุรกิจ การเสริมสร้างงานที่มีคุณค่าเรามีส่วนการควบคุมประสิทธิภาพในการทำงานโดยการใช้ระบบการควบคุมคุณภาพก่อนส่งมอบถึงมือลูกค้า โดยมีแนวทางการเสริมสร้างระบบปฏิบัติงานขององค์กรให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นด้วยการพัฒนาบุคลากรด้วยวิธีให้ทำงานร่วมกับการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เข้าใจกระบวนการทำงานอย่างละเอียด ไปสู่การลงมือภาคปฏิบัติในการทำงานหลาย ๆ หน่วยงานที่มีอยู่ ปฏิบัติงานด้านคอมพิวเตอร์ ทำควบคู่กับการเรียนรู้ องค์กรจะผลิตคนทีรู่ว่าชีวิตการทำงานที่มีคุณค่าสำคัญที่สุด มีคนสร้างสรรค์ด้านการตลาด คิดสินค้าใหม่ ๆ วางวิสัยทัศน์ โอกาสในการพัฒนาอยู่ที่ความคิดของคนทั้งนั้น องค์กรจึงให้ความสำคัญกับคนก่อนต้องพัฒนาศักยภาพของคนก่อน เมื่อคนมีศักยภาพมรการเรียนรู้ มีความรับผิดชอบ รู้ซึ่งถึงคุณค่าของการทำงานจึงจะเกิดการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ (สัมภาษณ์, 23 มีนาคม 2555)

เสริมสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับสังคมและชุมชน ด้วยปรัชญาองค์กรการเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ระหว่างพนักงานและผู้บริหารและบุคคลภายนอก ผู้รับบริการ เพื่อสร้างองค์กรแห่งความสุข จากจัดกิจกรรมการเสริมสร้างภาวะผู้นำ ค่านิยมและวัฒนธรรม ความจงรักภักดีต่อองค์กร ผลิตภัณณ์นั้นต้องมีมาตรฐานตามเกณฑ์ที่องค์กรกำหนดไว้ตอบสนองต่อความต้องการของตลาด เพื่อให้ได้ผลงานที่มีคุณค่าครอบคลุมตั้งแต่มาตรฐานสินค้าคุณภาพมีโอกาสทางตลาด ผลิตภัณณ์สวยงาม โดดเด่นเป็นที่ต้องการของตลาดเราให้ความสำคัญกับการค้าที่เป็นธรรม คู่ค้าของเราจะได้รับประโยชน์จากกระบวนการช่วยคิดและพัฒนาผลิตภัณณ์จนมีมาตรฐานตามที่กำหนดไว้ โดยเฉพาะคุณภาพและความทันสมัยกระบวนการคิดและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ความต้องการของผู้บริโภคที่ปรับเปลี่ยนไปอยู่ตลอดเวลา

สนับสนุนและพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม การสร้างสังคมและสิ่งแวดล้อมแห่งความสุข ย่อมเป็นส่วนหนึ่งในการสร้างองค์กรแห่งความสุขตามไปด้วย จากจัดกิจกรรมการจัดการเรียนรู้กับชุมชน การพัฒนาเครือข่ายการเสริมสร้างสุขภาวะ ผู้มีส่วนได้เสียเป็นส่วนหนึ่งของสังคม

เสริมสร้างความเกื้อกูลกับผู้ประกอบการต้องอยู่ร่วมกันได้อย่างเกื้อกูลและยั่งยืนพร้อมกันเติบโตและพัฒนาไปด้วยกันอย่างผาสุกเกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่ม จึงมีการกำหนดนโยบายการกำกับดูแลกิจการ เนื้อหาครอบคลุมถึงสิทธิของผู้ถือหุ้น การปฏิบัติต่อผู้ถือหุ้นอย่างเท่าเทียม บทบาทของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การเปิดเผยข้อมูล ความโปร่งใส และความรับผิดชอบต่อคณะกรรมการ จัดทำคู่มือจริยธรรมธุรกิจและข้อพึงปฏิบัติในการทำงาน เพื่อให้กรรมการผู้บริหาร และพนักงานทุกระดับขององค์กร ยึดมั่นเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานให้เป็นไปอย่างมีคุณภาพ เปี่ยมด้วยคุณธรรม

ดังนั้นการสนับสนุนการเรียนรู้ตลอดชีวิตของพนักงาน การส่งเสริมความรู้ด้านสุขภาพตามแผนงานสุขภาวะ การสนับสนุนทรัพยากรและสิ่งแวดล้อมด้านสุขภาพ และการเสริมสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ตลอดชีวิต จึงเป็นกลยุทธ์ที่สำคัญในการดำเนินธุรกิจ จึงเห็นได้ว่ากลยุทธ์การเรียนรู้ตลอดชีวิตของโรงงานผลิตชิ้นส่วนคอมพิวเตอร์ เป็นความพยายามในการพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถของบุคลากรในศตวรรษที่ 21 และยกระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเพื่อสร้างผลผลิตในการดำเนินงานที่มีคุณภาพเพื่อการเป็นองค์กรสุขภาวะที่มั่นคงยั่งยืน

4.8 โรงงานผลิตชิ้นส่วนคอมพิวเตอร์ : ผลลัพธ์การเรียนรู้

จากการสัมภาษณ์พบว่าผู้บริหารโรงงานผลิตชิ้นส่วนคอมพิวเตอร์ ให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ตลอดชีวิตและการทำงานอย่างมีคุณค่า การเรียนรู้ตลอดชีวิตสามารถแก้ไขปัญหาและพัฒนาทักษะความสามารถของบุคลากร ส่งผลให้บุคลากรคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขึ้นและองค์กรมีผลผลิตที่มีคุณภาพดีขึ้น จากการสังเกตการดำเนินงานของโรงงานผลิตชิ้นส่วนคอมพิวเตอร์ พบว่า การเรียนรู้ตลอดชีวิตมีเป้าหมายเพื่อรู้ เพื่อคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขึ้น และเพื่อสุขภาวะการทำงานความสำเร็จจากการเรียนรู้ตลอดชีวิตและกิจกรรมเสริมสร้างสุขภาวะองค์กรเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง ผลลัพธ์ดังกล่าวทำให้โรงงานผลิตชิ้นส่วนคอมพิวเตอร์ สามารถขยายผลแห่งความสำเร็จที่เกิดขึ้นกว้างออกไปทั่วทั้งองค์กรและเครือข่ายการทำงาน นำองค์ความรู้ใหม่และผลแห่งความสำเร็จมาปรับให้เข้ากับวิธีการทำงานเกิดการดำเนินงานแบบใหม่ หล่อหลอมเป็นค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรเกิดเป็นพฤติกรรมองค์กรในการเรียนรู้ใหม่เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

การพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถของพนักงานอาจไม่ใช่วิธีการฝึกอบรมหรือการใช้วิธีการในลักษณะการเรียนการสอนเสมอไป แต่การทำกิจกรรมกลับเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดแรงจูงใจให้พนักงานเกิดความสุขต่อวิชาการ เกิดความต้องการเรียนรู้ เพราะเป็นการเรียนรู้ที่เกิดประโยชน์สามารถนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ในการแก้ไขปัญหาได้จริง เป็นการเรียนรู้ที่ไม่เคร่งเครียดและไม่ได้ถูกการบังคับ ผู้บริหารโรงงานจึงได้นำวิธีการที่สร้างความสนุกสนานและความบันเทิงที่มีสาระทางวิชาการมาสอดแทรกเข้าไปในกิจกรรม เพื่อให้พนักงานเกิดความผ่อนคลายในการทำกิจกรรมและได้รับความรู้ผ่านรูปแบบการจัดกิจกรรมที่มีความเฉพาะเหมาะสมสำหรับพนักงานในโรงงาน ผลลัพธ์การเรียนรู้ตลอดชีวิตสำหรับพนักงานในโรงงานจึงเกิดการการเรียนรู้จากการดำเนินกิจกรรมและการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ ที่เน้นให้พนักงานมีส่วนร่วมและทำงานเป็นทีม ผลลัพธ์คือความรู้ที่เกิดขึ้น การวิเคราะห์ขั้นตอนการทำงาน การบูรณาการ การบริหารความรู้ การใช้เครื่องมือ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการขยายผลความสำเร็จจากการเรียนรู้ ทำให้เกิดกระบวนการจัดการความรู้และการแก้ไขปัญหาในการทำงานอย่างถูกวิธี พนักงานสามารถพัฒนาสมรรถนะในการทำงานเพิ่มมากขึ้น นอกจากนี้จากการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้บริหารเกี่ยวกับผลลัพธ์การเรียนรู้ตลอดชีวิตพบว่า ผลจากการจัดกิจกรรม TPM (Total Productive Maintenance) เป็นกิจกรรมการปรับปรุงการทำงานทั่วทั้งองค์กร เพื่อลดความสูญเสียและเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของระบบการผลิต เสริมสร้างศักยภาพในการแข่งขัน โดยมีเป้าหมายขจัดความสูญเสียเปล่าให้เป็นศูนย์ และให้ความสำคัญกับความปลอดภัยในการทำงาน เป็นเรื่องเกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงานที่ผู้บริหารให้ความสนใจจึงหาวิธีการป้องกันและลดจำนวนอุบัติเหตุในการทำงานให้น้อยลง และยิ่งปลูกจิตสำนึกเพื่อกระตุ้นเตือนให้พนักงานทุกคนคำนึงถึงความปลอดภัยในการทำงานเป็นเรื่องสำคัญ ได้แก่ การออกแบบทางด้านวิศวกรรม อาคารสถานที่ เครื่องจักร วัสดุอุปกรณ์ การเคลื่อนย้าย กระบวนการทำงาน ต้องมีความปลอดภัย การให้ความรู้ความเข้าใจแก่พนักงานถึงอันตรายที่อาจเกิดขึ้นได้จากการทำงานของเครื่องจักร จึงต้องสร้างนิสัยเรื่องการรักษาความปลอดภัยและการป้องกันอุบัติเหตุไม่ให้เกิดความประมาท การออกข้อกำหนดและระเบียบกฎเกณฑ์เพื่อการทำงานอย่างปลอดภัย การเดินเครื่องจักรมีความต่อเนื่อง ไม่เกิดข้อผิดพลาด เนื่องจากมีการดูแลและบำรุงรักษาตามระยะเวลาอายุการใช้งาน การวิเคราะห์หาสาเหตุที่แท้จริงในการที่ทำให้เครื่องจักรเสียและเสื่อมสภาพทั้งที่เกิดขึ้นแบบฉับพลันและที่เกิดขึ้นอย่างเรื้อรัง การบำรุงรักษาเครื่องจักรด้วยตนเองเพื่อใช้งานอย่างถูกวิธี และบำรุงรักษา

ตามขอบเขตการใช้งาน ตามแผนระยะเวลาการใช้งาน การผลิตสามารถกระทำได้ในระยะเวลาและความสามารถ การซ่อมบำรุงและการดูแลรักษาเพื่อให้เครื่องจักรทำงานอย่างต่อเนื่อง การตรวจสอบความผิดปกติและการบำรุงรักษาเชิงพยากรณ์ ข้อร้องเรียนของลูกค้าลดลงเนื่องจากสามารถตอบสนองความต้องการของลูกค้าได้อย่างรวดเร็ว และบริการที่มีคุณภาพ ดูแลเอาใจใส่ ผู้บริหารเห็นความสำคัญในการพัฒนาคุณภาพของผลผลิตและบริการสินค้าที่มีคุณภาพและสามารถแก้ไขปัญหาให้แก่ลูกค้าได้อย่างถูกต้องและรวดเร็ว ลดจำนวนสินค้าที่มีความเสียหายจากการผลิต การผลิตจะต้องมีความถูกต้องแม่นยำและมีคุณภาพมากขึ้น การผลิตสินค้าที่เสียหายและไม่มีคุณภาพส่งผลกระทบต่อทำให้เกิดปัญหาหลายอย่าง เสียค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้น และเสียเวลาและแรงงาน การส่งมอบสินค้าเกิดความล่าช้ามีค่าใช้จ่ายสูงขึ้น หากสินค้าที่เสียหายส่งไปถึงลูกค้าจะทำให้ขาดความน่าเชื่อถือ ดังนั้นการดูแลการผลิตจึงมีความสำคัญพนักงานทุกคนจะต้องให้ความสำคัญและดำเนินกิจกรรมตามพื้นที่รับผิดชอบตามเป้าหมาย ทำให้พนักงานได้มีโอกาสแสดงความสามารถของตนเองอย่างเต็มที่และสามารถถ่ายทอดองค์ความรู้ให้แก่เพื่อนร่วมงานทำให้พัฒนาทักษะความรู้อย่างสม่ำเสมอ

การเรียนรู้ตลอดชีวิตทำให้พนักงานสร้างสรรค์คุณค่าของงาน สร้างแนวปฏิบัติที่ดีให้กับองค์กรอื่นเป็นแบบอย่างที่ดีด้วยการบริหารจัดการที่เป็นเลิศ ทำให้บริษัทได้รับการยอมรับจากสังคมอย่างต่อเนื่อง ได้รับรางวัลรับรองจากหลายหน่วยงานในการเป็นองค์กรที่เป็นที่หนึ่งด้าน การจัดการสภาพแวดล้อมและการประหยัดพลังงานแต่ละปีมีองค์กรภายนอกเดินทางมาศึกษาดูงาน เป็นจำนวนมาก ในการเป็นองค์กรต้นแบบในการสร้างความสุขให้แก่พนักงาน สิ่งเหล่านี้บ่งชี้ถึงความสำเร็จขององค์กรในการเป็นต้นแบบในการเรียนรู้ตลอดชีวิตเพื่อการเป็นองค์กรสุขภาวะอย่างดี

องค์กรจึงเน้นส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อพัฒนาบุคลากรไปพร้อมกับนวัตกรรมองค์กรและเทคโนโลยี โดยการจัดกิจกรรมที่หลากหลายเข้ามาช่วยในการพัฒนาบุคลากรและศักยภาพของพนักงานออกมาอย่างเต็มที่ เพื่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในการสร้างนวัตกรรมให้กับองค์กร ดังนั้นการทำงานจึงเกิดขึ้นควบคู่ไปกับกิจกรรม การให้ความสำคัญกับการสร้างบรรยากาศในการทำงานให้มีความสัมพันธ์ที่ดีความเข้าใจระหว่างบุคลากรทุกระดับ จัดสรรสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ให้กับพนักงานอย่างเต็มที่ เพื่อให้พนักงานรู้สึกเหมือนอยู่บ้าน มีกำลังใจและมีความสุขกับการทำงาน ความสุขของพนักงานก็จะนำไปสู่การเพิ่มผลผลิตที่มีประสิทธิภาพขององค์กรในที่สุดองค์กรเรียนรู้ตลอดชีวิตเพื่อการเป็นองค์กรสุขภาวะทำให้สามารถสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานปรับปรุง เครื่องจักร วัตถุดิบ กระบวนการและสิ่งแวดล้อม องค์กรได้พัฒนาตัวแบบในการสร้าง สร้างกิจกรรม สร้างความรู้ เป็น รูปแบบการปฏิบัติงานขึ้นมาในการบริหารจัดการ ด้วยการเชื่อมโยงพนักงานให้ไปถึงการทำงานทุกกระบวนการ โดยพนักงานเป็นส่วนที่สำคัญที่สุดในการจัดการความรู้ การจัดการความรู้เป็นการจัดการ เพราะคนจะเป็นสิ่งดำเนินกิจกรรมทุกอย่าง

การทำงานจึงเกิดขึ้นควบคู่ไปกับการให้ความสำคัญกับการสร้างบรรยากาศในการทำงานให้มีความสุข มีความรัก ความเข้าใจระหว่างบุคลากรทุกระดับ จัดสรรสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ให้กับพนักงานอย่างเต็มที่ เพื่อให้พนักงานรู้สึกเหมือนอยู่บ้าน มีกำลังใจและมีความสุขกับการทำงาน ความสุขของพนักงานก็จะนำไปสู่การเพิ่มผลผลิตที่มีประสิทธิภาพขององค์กรในที่สุดการจัดการความรู้ในองค์กรประสบความสำเร็จเกิดจากการเรียนรู้ตลอดชีวิตทำให้พนักงานเกิดการเปลี่ยนแปลงเป็นผู้มีจิตใจที่เปิดกว้างยอมรับในสิ่งใหม่ๆ การเปลี่ยนแปลงเพื่อไปสู่สิ่งใหม่ที่ดีกว่าเดิมอยู่ในความคิดอยู่เสมอ

ใจที่เปิดกว้างย่อมจะรับสิ่งใหม่ๆ อยู่ตลอดเวลา มีทัศนคติที่ดี มองโลกในแง่ดี มองปัญหาเป็นขุมทรัพย์ เมื่อพบปัญหาแล้วคิดหาวิธีในการแก้ไข ไม่เสียเวลาหาตัวคนผิด การคิดหาทางแก้ไขปัญหาได้นั้นสิ่งที่จะได้ตามมาคือ ทักษะความรู้และความชำนาญ ความเป็นมืออาชีพพนักงานมีหน้าที่เพื่อแก้ไขปัญหา การเรียนรู้ตลอดชีวิตทำให้เกิดทักษะการเรียนรู้ด้วยตนเองและการใส่ใจในการเรียนรู้ การศึกษาไม่มีวันจบสิ้นถ้าเราเรียนรู้ด้วยตนเอง ความรู้ที่เกิดนอกสถาบันการศึกษานั้นมากมายกว่าร้อยละห้าสิบเท่า ผลจากการเรียนรู้ตลอดชีวิตทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปสู่สิ่งใหม่ที่ดีกว่าเดิม เสริมสร้างการจัดการความรู้ขององค์กร ทำให้องค์กรมีความสุขในการเรียนรู้เพิ่มขึ้น ซึ่งประกอบด้วยกิจกรรมหลากหลาย เพื่อกระตุ้นและสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ พัฒนาตนเอง และพัฒนาต่อยอดความรู้อย่างต่อเนื่อง เพราะหากพนักงานได้เรียนรู้เพื่อใช้ศักยภาพของตนเองในการทำงานอย่างเต็มความสามารถจะทำให้เกิดกำลังใจความภาคภูมิใจในตนเอง

สรุปผลลัพธ์จากการเรียนรู้ตลอดชีวิตดังกล่าวแสดงให้เห็นถึงความสามารถของโรงงานผลิตชิ้นส่วนคอมพิวเตอร์ ในการดำเนินงานตามแนวปฏิบัติที่ดีและผลที่เกิดขึ้นจากความพยายามในการแก้ไขปัญหาและการปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงของบริษัทและเสริมสร้างสุขภาวะในการทำงาน กลยุทธ์การเรียนรู้ตลอดชีวิตเป็นการวางแผนงานโดยการรวบรวมวิธีการและความพยายามเพื่อหาแนวปฏิบัติที่ดีที่สุดในการนำไปสู่การเป็นองค์กรสุขภาวะและเพิ่มโอกาสความสำเร็จเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ในการดำเนินธุรกิจตามวิสัยทัศน์

จากการวิเคราะห์ข้อมูลภูมิหลังการดำเนินงานด้านสุขภาวะของโรงงานผลิตชิ้นส่วนคอมพิวเตอร์ ในประเด็นตัวชี้วัดองค์กรสุขภาวะ รูปแบบการเรียนรู้ตลอดชีวิตและยุทธศาสตร์การเรียนรู้ตลอดชีวิตที่เชื่อมโยงกับสภาพแวดล้อม ความเป็นมาขององค์กร นโยบายในการดำเนินธุรกิจ แผนงานสุขภาวะสุขภาวะการจัดกิจกรรมและโครงการในการเสริมสร้างสุขภาวะองค์กรองค์ความรู้และเทคโนโลยี และผลลัพธ์การเรียนรู้ตลอดชีวิต ที่ส่งผลกระทบต่อสุขภาวะการดำเนินงานของโรงงานผลิตชิ้นส่วนคอมพิวเตอร์ พบว่า ตัวชี้วัดองค์กรสุขภาวะของโรงงานผลิตชิ้นส่วนคอมพิวเตอร์ มีความเชื่อมโยงกับการเสริมสร้างสภาพแวดล้อมทางกายภาพ การเสริมสร้างสภาพแวดล้อมทางจิตสังคม การสนับสนุนทรัพยากรสุขภาพส่วนบุคคลและการส่งเสริมความรับผิดชอบต่อสังคม ซึ่งมีความสัมพันธ์กับการเสริมสร้างสุขภาวะองค์กรโดยตรง รูปแบบการเรียนรู้ตลอดชีวิตของโรงงานผลิตชิ้นส่วนคอมพิวเตอร์ เป็นกระบวนการทำงานเชิงกลยุทธ์จากประสบการณ์ ความรู้และความเชี่ยวชาญ ซึ่งมีบทบาทสำคัญในผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมองค์กร มีความเชื่อมโยงกับการสร้างความตระหนักถึงความสำคัญของปัญหาและความจำเป็นเร่งด่วนในปัญหาที่องค์กรกำลังเผชิญอยู่ การสร้างทีมผู้นำ พัฒนาทักษะภาวะผู้นำเพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีและเป็นแรงจูงใจในการทำงาน การสร้างวิสัยทัศน์ การสร้างกลยุทธ์ การสร้างเป้าหมายความสำเร็จ การขยายผลความสำเร็จ การสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรจึงเห็นได้ว่ารูปแบบการเรียนรู้ตลอดชีวิตเป็นกระบวนการเชิงกลยุทธ์มีเป้าหมายเพื่อเพิ่มขีดความสามารถขององค์กรในการมองเห็นโอกาสในการดำเนินธุรกิจในอนาคต ความสามารถในการวางแผนงาน ความสามารถในการจัดระบบและโครงสร้าง และความสามารถในการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติให้บรรลุถึงความสำเร็จ กลยุทธ์การเรียนรู้ตลอดชีวิตของโรงงานผลิตชิ้นส่วนคอมพิวเตอร์ มุ่งเน้นให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรเพื่อให้ทำงานได้อย่างเต็มความสามารถ การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร มีเป้าหมายเพื่อเพิ่ม

ขีดความสามารถของบุคลากรและองค์กร มีความเชื่อมโยงกับ การพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร การเสริมสร้างสุขภาวะองค์กร การสนับสนุนทรัพยากรสุขภาพ และการเสริมสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ตลอดชีวิต เพื่อเปลี่ยนแปลงไปสู่การเป็นองค์กรสุขภาวะอย่างยั่งยืน

การวิเคราะห์ข้อมูลภูมิหลังการดำเนินงานด้านสุขภาวะรายกรณีจาก 4 กรณีศึกษาดังกล่าวพบว่า แต่ละองค์กรให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ของพนักงาน การพัฒนาทักษะความรู้ในการทำงาน การประกอบอาชีพ การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน การเสริมสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานทั้งด้านกายภาพ ด้านจิตสังคม สนับสนุนทรัพยากรสุขภาพส่วนบุคคล และความรับผิดชอบต่อสังคม เพื่อให้เห็นถึงความเชื่อมโยงการดำเนินงานด้านสุขภาวะและการเรียนรู้ นอกจากนี้การวิเคราะห์เปรียบเทียบการเสริมสร้างสุขภาวะองค์กรระหว่าง 4 กรณีศึกษาเพื่อนำความครบถ้วนสมบูรณ์ของตัวชี้วัด รูปแบบการเรียนรู้ตลอดชีวิต และยุทธศาสตร์การเรียนรู้ตลอดชีวิตของ 4 กรณีศึกษามารวมกันและสังเคราะห์ขึ้นเป็นองค์ความรู้ใหม่ของตัวชี้วัด รูปแบบการเรียนรู้ตลอดชีวิต และยุทธศาสตร์การเรียนรู้ตลอดชีวิตที่เป็นต้นแบบขององค์กรธุรกิจเอกชนในประเทศไทยจากนั้นนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลไปเปรียบเทียบระหว่างกรณีศึกษาทั้งหมดเพื่อหาความแตกต่างและความเหมือน และการสังเคราะห์องค์ความรู้จากกรณีศึกษาเพื่อพัฒนาตัวชี้วัดองค์กรสุขภาวะ รูปแบบการเรียนรู้ตลอดชีวิตและยุทธศาสตร์การเรียนรู้ตลอดชีวิตเพื่อการเป็นองค์กรสุขภาวะอย่างยั่งยืน และตรวจสอบคุณภาพตัวชี้วัดองค์กรสุขภาวะ รูปแบบการเรียนรู้ตลอดชีวิตและยุทธศาสตร์การเรียนรู้ตลอดชีวิตจากการสนทนากลุ่ม

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์เปรียบเทียบภูมิหลังการดำเนินงานด้านสุขภาวะระหว่างกรณีศึกษาที่ดี

การเปรียบเทียบภูมิหลังการดำเนินงานของ 4 กรณีศึกษาที่ดี เพื่อวิเคราะห์ประเด็นความแตกต่างกันของการเรียนรู้จากวิธีการดำเนินงาน องค์ความรู้และเทคโนโลยีการดำเนินงาน กลุ่มลูกค้าเป้าหมาย รูปแบบการดำเนินธุรกิจ บริบทและสิ่งแวดล้อมที่มีความเฉพาะของแต่ละองค์กร และวิเคราะห์ประเด็นความเหมือนกันของแนวคิดนโยบายการดำเนินงานด้านสุขภาวะเป้าหมาย แผนงานสุขภาวะ ตัวชี้วัดการเสริมสร้างองค์กรสุขภาวะ รูปแบบการเรียนรู้ตลอดชีวิต กลยุทธ์ และสาระของการดำเนินงาน

1. การวิเคราะห์เปรียบเทียบการดำเนินงานด้านสุขภาวะ 4 กรณีศึกษาที่ดี

การวิเคราะห์เปรียบเทียบ 4 กรณีศึกษาที่ดีมีวัตถุประสงค์เพื่ออธิบายเนื้อหาเหตุการณ์ให้เกิดความเข้าใจถึงสภาพแวดล้อมที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จการดำเนินธุรกิจ ตามสภาพแวดล้อมขององค์กร อาทิ ความเป็นมาขององค์กร นโยบายการดำเนินงานด้านสุขภาวะ แผนงานสุขภาวะองค์กร องค์ความรู้และเทคโนโลยี และผลลัพธ์จากการเรียนรู้ตลอดชีวิต นำมาวิเคราะห์เปรียบเทียบ เพื่อให้ได้ข้อสรุปเกี่ยวกับตัวชี้วัดองค์กรสุขภาวะ รูปแบบการเรียนรู้ตลอดชีวิตและกลยุทธ์การเรียนรู้ตลอดชีวิตดังนี้

1.1 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความเป็นมาขององค์กร

การดำเนินงานที่ต้องเผชิญกับปัญหาวิกฤติจึงทำให้องค์กรตระหนักถึงความสำคัญของปัญหาปรับเปลี่ยนวิธีการคิดใหม่โดยหันมาใส่ใจเรื่ององค์กรสุขภาวะอย่างจริงจังเพื่อเป็นแนวทางในการแก้ไขปัญหาและการพัฒนาเติบโตอย่างยั่งยืน โดยการมุ่งพัฒนาจุดแข็งขององค์กรคือมุ่งการเรียนรู้เพื่อ

พัฒนาทักษะความสามารถของบุคลากรและการเสริมสร้างสุขภาวะองค์กรโดยเสริมสร้างบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมให้เอื้อต่อการทำงานโดยสามารถตอบสนองต่อเป้าหมายในการดำเนินธุรกิจได้อย่างดี การดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืนจะต้องสร้างความสมดุลและผลประโยชน์ที่ลงตัวให้แก่ผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่ายจุดแข็งขององค์กรธุรกิจเอกชนต้องทำประโยชน์แก่สังคม ดังนั้นทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องจะต้องมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและตัดสินใจเพื่อให้การดำเนินธุรกิจขององค์กรธุรกิจเอกชนสามารถสร้างความก้าวหน้าและเติบโตได้อย่างยั่งยืน โดยเฉพาะการเสริมสร้างสุขภาวะในการทำงานของพนักงานย่อมและถือเป็นส่วนหนึ่งที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานโดยตรง ดังนั้นการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานให้แก่พนักงานซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของนโยบายการดำเนินงานด้านสุขภาวะ เป็นประเด็นที่สำคัญที่องค์กรธุรกิจเอกชนต้องถือเป็นหน้าที่พึงปฏิบัติ การเปรียบเทียบความเป็นมาของ 4 กรณีศึกษาที่ดีทำให้ทราบถึงความเป็นมาของการเรียนรู้เพื่อเข้ามาสู่การเสริมสร้างสุขภาวะตามแผนงานสุขภาวะที่แตกต่างแต่มีหลักการและเป้าหมายตามแนวคิดในการดำเนินงานที่ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 14 การเปรียบเทียบความเป็นมาขององค์กร

โรงพยาบาล	ร้านสะดวกซื้อ	ร้านอาหาร	โรงงานผลิตชิ้นส่วน
การให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล การบริการทางการแพทย์ จะต้องทำงานอย่างมีคุณค่าเล็งเห็นการบริการผู้ป่วยอย่างเอื้ออาทร	การให้ความสำคัญกับการทำงานของพนักงานต้องทำงานกันเป็นทีมและลูกค้าควรบริโภคสินค้าที่มีคุณภาพและความปลอดภัย	การตระหนักถึงคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความสำคัญของการบริการอาหารที่มีคุณค่าร่างกาย การบริการที่ดีตามมาตรฐาน	ตระหนักถึงคุณภาพชีวิตของพนักงาน การผลิตสินค้าที่ทันสมัยมีคุณภาพสูงให้ตรงกับความต้องการของตลาดที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

องค์กรธุรกิจเอกชนแต่ละองค์กรเกิดการเรียนรู้การเสริมสร้างสุขภาวะองค์กรและหันมาให้ความสนใจเรื่องขององค์กรสุขภาวะด้วยประสบการณ์ที่แตกต่างตามบริบทของแต่ละองค์กร ผู้ก่อตั้งโรงพยาบาลเอกชนมีเจตนารมณ์เพื่อให้บริการทางด้านทางการแพทย์และพยาบาลแก่ประชาชน การดูแลรักษาผู้ป่วยและช่วยเหลือสังคมมีจุดเปลี่ยนที่ทำให้สนใจในเรื่ององค์กรสุขภาวะคือการตระหนักถึงการบริการทางการแพทย์พนักงานจึงเกิดการเรียนรู้จนกระทั่งสามารถทำงานอย่างมีคุณค่าเล็งเห็นการบริการผู้ป่วยอย่างเอื้ออาทรผู้ก่อตั้งสถานประกอบการร้านสะดวกซื้อมีเจตนารมณ์เพื่อให้บริการทางด้านร้านค้าปลีกสะดวกซื้อและมอบความดีกลับคืนสู่สังคมมีจุดเปลี่ยนที่ทำให้สนใจในเรื่ององค์กรสุขภาวะคือการให้ความสำคัญกับการทำงานของพนักงานจึงเกิดการเรียนรู้จนกระทั่งสามารถทำงานกันเป็นทีมและลูกค้าควรบริโภคสินค้าที่มีคุณภาพและความปลอดภัย ผู้ก่อตั้งสถานประกอบการร้านอาหารมีเจตนารมณ์เพื่อให้บริการอาหารที่มีคุณค่ามีจุดเปลี่ยนที่ทำให้สนใจในเรื่ององค์กรสุขภาวะคือการตระหนักถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานจึงเกิดการเรียนรู้จนกระทั่งสามารถเห็นถึงความสำคัญของการบริการอาหารที่มีคุณค่าร่างกาย การบริการที่ดีตามมาตรฐาน โรงงานผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์มีเจตนารมณ์เพื่อให้ผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์สู่ตลาดมีจุดเปลี่ยนที่ทำให้สนใจในเรื่ององค์กรสุขภาวะคือการตระหนักถึงคุณภาพชีวิตของพนักงานจึงเกิดการเรียนรู้จนกระทั่งสามารถการผลิตสินค้าที่ทันสมัยมีคุณภาพสูงให้ตรงกับความต้องการของตลาดที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วแต่ละกรณีศึกษามีจุดเปลี่ยนที่ทำให้มาหันมาสนใจเรื่ององค์กรสุขภาวะคือ การตระหนักและให้ความสำคัญ

กับการพัฒนาจุดแข็งขององค์กรที่เชื่อมโยงกับบริบทสภาพแวดล้อมในการดำเนินงานที่มีลักษณะเฉพาะแตกต่างออกไปตามลักษณะรูปแบบของธุรกิจ สิ่งที่มีเหมือนกันคือมีเจตนาธรรมในการสร้างประโยชน์ในแก่สังคม พัฒนาทักษะความรู้ของบุคลากรเพื่อให้สามารถประกอบอาชีพการงานหาเลี้ยงตนเองและครอบครัวได้อย่างเข้มแข็งและสร้างความมั่นคงให้แก่เศรษฐกิจ และแบ่งปันผลประโยชน์ให้แก่ผู้มีส่วนได้เสียอย่างลงตัวจึงเป็นแบบอย่างที่ดีในการดำเนินธุรกิจ สาระสำคัญของการดำเนินงานที่เหมือนกันคือ การมุ่งทำประโยชน์แก่สังคมและองค์กรเพื่อสร้างสิ่งแวดล้อมที่น่าอยู่

1.2 การวิเคราะห์เปรียบเทียบนโยบายการดำเนินงานด้านสุขภาวะ

การเปรียบเทียบนโยบายการดำเนินงานด้านสุขภาวะของ 4 กรณีศึกษาที่ดีทำให้ทราบถึงการเรียนรู้จากนโยบายตามบริบทและสภาพแวดล้อมที่แตกต่างแต่มีเป้าหมายตามแนวคิดในการดำเนินงานที่ไม่แตกต่างกันคือเป้าหมายด้านสุขภาวะเพื่อให้พนักงานทุกคนสามารถทำงานได้อย่างมีความสุขและการพัฒนาจุดแข็งเพื่อการสร้างประโยชน์ให้แก่สังคมชุมชน

ตารางที่ 15 การเปรียบเทียบนโยบายการดำเนินงานด้านสุขภาวะ

โรงพยาบาล	ร้านสะดวกซื้อ	ร้านอาหาร	โรงงานผลิตชิ้นส่วน
การเสริมสร้างสุขภาวะ องค์กร การพัฒนาขีด ความสามารถของบุคลากร	การพัฒนาขีด ความสามารถของ บุคลากรคุณภาพชีวิตของ บุคลากร การรักษา	การพัฒนาคุณภาพชีวิต การทำงานและขีด ความสามารถของบุคลากร	พนักงาน การจัดการ สิ่งแวดล้อมและความ รับผิดชอบต่อสังคมการ
การให้บริการ รักษาพยาบาลทางการ แพทย์อย่างมีประสิทธิภาพ การคุ้มครองสิทธิผู้ป่วย	สิ่งแวดล้อม และความ รับผิดชอบต่อสังคม สินค้า ที่มีคุณภาพและปลอดภัย	การฝึกอบรม ส่งเสริม สุขภาพ การให้บริการ อาหารที่มีคุณประโยชน์ต่อ สุขภาพ	รับผิดชอบต่อการผลิต สร้างคุณภาพชีวิตในการ ทำงานที่ดีให้กับการผลิต และจำหน่ายสินค้าที่มี ความทันสมัย

การตระหนักถึงความสำคัญของปัญหาผลักดันให้เกิดนโยบายด้านสุขภาวะที่ส่งผลกระทบต่อผู้มีส่วนได้เสีย โรงพยาบาลเอกชนมีนโยบายการดำเนินงานด้านสุขภาวะจึงเกิดการเรียนรู้จนกระทั่งสามารถในการให้บริการดูแลรักษาผู้ป่วยอย่างมีคุณภาพสูง สถานประกอบการร้านสะดวกซื้อ มีนโยบายการดำเนินงานด้านสุขภาวะจึงเกิดการเรียนรู้จนกระทั่งสามารถให้บริการจำหน่ายสินค้าบริโภคแบบสะดวกซื้อแก่ลูกค้าสร้างความสุขคืนสังคม สถานประกอบการร้านอาหารมีนโยบายการดำเนินงานด้านสุขภาวะจึงเกิดการเรียนรู้จนกระทั่งสามารถให้บริการอาหารที่มีคุณค่าประเภทรสชาติการดูแลสุขภาพประทับใจ โรงงานผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์มีนโยบายการดำเนินงานด้านสุขภาวะจึงเกิดการเรียนรู้จนกระทั่งสามารถผลิตสินค้าที่มีคุณภาพสูง จะเห็นได้ว่าแต่ละกรณีศึกษามีความแตกต่างกันในด้านสภาพแวดล้อมและรูปแบบการดำเนินธุรกิจ มีความเหมือนกันที่เป้าหมายของนโยบายด้านสุขภาวะเพื่อให้พนักงานทุกคนสามารถทำงานได้อย่างมีความสุขและพัฒนาจุดแข็งเพื่อสร้างประโยชน์ให้แก่สังคมชุมชน นโยบายในการสร้างผลงานที่มีคุณภาพเพื่อตอบสนองความต้องการของสังคม จึงกล่าวได้ว่าแต่ละองค์กรมีการวางนโยบายจากความตระหนักในบทบาทหน้าที่ของตนเองและมีความมุ่งมั่นที่จะให้ผลการดำเนินงานสามารถสร้างความพึงพอใจแก่ผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่าย การผลักดันให้เกิดนโยบายเกิดจากการเรียนรู้และการตระหนักถึงความสำคัญของปัญหาที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานขององค์กร

1.3 การวิเคราะห์เปรียบเทียบแผนงานสุขภาวะองค์กร

การเปรียบเทียบแผนงานสุขภาวะองค์กรของ 4 กรณีศึกษาที่ดีที่สุดทำให้ทราบถึงการเรียนรู้เพื่อแปลงแผนงานไปสู่การปฏิบัติที่มีบริบทแตกต่างแต่มีหลักการและเป้าหมายในการดำเนินงานที่ไม่แตกต่างกันคือ การเสริมสร้างสุขภาวะที่เอื้อต่อการทำงาน

ตารางที่ 16 การเปรียบเทียบแผนงานสุขภาวะองค์กร

โรงพยาบาล	ร้านสะดวกซื้อ	ร้านอาหาร	โรงงานผลิตชิ้นส่วน
โรงพยาบาลเปรียบเสมือนบ้านหลังที่สอง ต้องทำงานด้วยความเข้าใจกัน ช่วยดูแลกันและกัน มีวัฒนธรรมองค์กรที่เรียกว่าวิถีการทำงานที่สร้างความสุขเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน	ร้านสะดวกซื้อเปรียบเสมือนบ้านหลังที่สอง ทำงานร่วมกันเป็นทีม กิจกรรมการรักษาสิ่งแวดล้อม การอนุรักษ์ การใช้พลังงานกิจกรรมการเรียนรู้ การออกกำลังกาย เสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดี	ร้านอาหารเปรียบเสมือนบ้านหลังที่สอง หัวหน้าดูแลลูกค้าด้วยความเอาใจใส่เปรียบเสมือนญาติ การเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน การสร้างรายได้เพิ่มขึ้น การปลดหนี้ การมีวัฒนธรรมการทำงานแบบครอบครัว	โรงงานผลิตชิ้นส่วนเปรียบเสมือนบ้านหลังที่สอง สนับสนุนการทำงานเป็นทีม สนับสนุนการเรียนรู้ของพนักงาน กิจกรรมการเสริมสร้างสุขภาวะ เสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน การผลิตสินค้าที่มีคุณภาพสูง

แผนงานสุขภาวะองค์กรมุ่งเสริมสร้างสุขภาวะองค์กรโดยจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมบรรยากาศและสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนรู้และการทำงานเพื่อมุ่งสร้างสุขภาวะแผนงานสุขภาวะองค์กรจึงประกอบด้วยกิจกรรมและโครงการเสริมสร้างสุขภาวะที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ แผนงานสุขภาวะจึงเป็นส่วนหนึ่งของแผนการดำเนินธุรกิจเกิดจากการแปลงนโยบายไปสู่การปฏิบัติและเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการช่วยให้องค์กรธุรกิจเอกชนและพนักงานสามารถทำงานควบคู่ไปกับการจัดกิจกรรมเพื่อการเรียนรู้และความผ่อนคลายเพื่อให้การทำงานได้ผลดีขึ้นและไม่น่าเบื่ออีกต่อไป

องค์กรธุรกิจเอกชนแต่ละองค์กรเกิดการเรียนรู้การเสริมสร้างสุขภาวะองค์กรและหันมาให้ความสนใจแผนงานสุขภาวะองค์กรด้วยประสบการณ์ที่แตกต่างตามบริบทของแต่ละองค์กร แผนงานสุขภาวะของโรงพยาบาลเอกชนมุ่งสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานกิจกรรมจึงเกิดการเรียนรู้จนกระทั่งสามารถพัฒนาศักยภาพของพนักงานเพื่อให้มีทักษะความรู้ในการบริการทางการแพทย์และพยาบาล และการทำงานอย่างมีความสุข อาทิ กิจกรรมส่งเสริมการกระทำความดี การบริการแบบวัฒนธรรมไทย การเรียนรู้วัฒนธรรมของต่างชาติ การดูแลผู้ป่วยและคุ้มครองผู้ป่วยอย่างเอื้ออาทร เป็นต้น แผนงานสุขภาวะของสถานประกอบการร้านสะดวกซื้อมุ่งสร้างสรรคกิจกรรมเพื่อพัฒนาศักยภาพของพนักงานจึงเกิดการเรียนรู้จนกระทั่งสามารถพัฒนาทักษะความรู้ในการบริการร้านค้าปลีกสะดวกซื้อ อาทิ การจัดกิจกรรมส่งเสริมการอ่าน การเรียนรู้เรื่องสิ่งแวดล้อม การอนุรักษ์ธรรมชาติ การช่วยเหลือสังคม เป็นต้น แผนงานสุขภาวะของสถานประกอบการร้านอาหารมุ่งสร้างสรรคกิจกรรมเพื่อพัฒนาศักยภาพของพนักงานเพื่อให้มีทักษะความรู้ในการบริการร้านอาหาร อาทิ การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็ง การเน้นเรื่องการให้โดยมิได้หวังสิ่งตอบแทน การดูแลเอาใจใส่พนักงาน การบริการลูกค้าอย่างดีเยี่ยม เป็นต้น แผนงานสุขภาวะของโรงงานผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์มุ่งสร้างสรรคกิจกรรมเพื่อพัฒนาศักยภาพของพนักงานจึงเกิดการเรียนรู้จนกระทั่ง

สามารถพัฒนาทักษะความรู้ในการผลิตสินค้าและบริการ อาทิ การห่วงใยสุขภาพร่างกายและจิตใจของพนักงาน การสนับสนุนทรัพยากรด้านการเรียนรู้และด้านสุขภาพส่วนบุคคล เป็นต้น จึงเห็นได้ว่าแผนงานสุขภาวะของแต่ละองค์กรมีความแตกต่างกันไปตามบริบทของสายงานการดำเนินธุรกิจ มีสิ่งที่เหมือนกันคือ การให้ความสำคัญกับการสร้างสรรค์กิจกรรมเพื่อพัฒนาศักยภาพของพนักงาน เพื่อให้มีทักษะความรู้ในการบริการคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานและการทำงานอย่างมีความสุข การจัดกิจกรรมควบคู่ไปกับการทำงานทำให้ได้ทั้งผลการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพและได้ความรู้เพิ่มมากขึ้น โดยเฉพาะสังคมย่อมเป็นส่วนหนึ่งที่ได้รับผลกระทบจากการดำเนินธุรกิจ การวางแผนงานความรับผิดชอบต่อสังคมจึงเป็นประเด็นที่สำคัญที่องค์กรธุรกิจเอกชนต้องปลูกจิตสำนึกเพื่อสร้างความตระหนักและให้ความสำคัญ ถือเป็นหน้าที่พึงปฏิบัติและเป็นส่วนหนึ่งของแผนงานสุขภาวะ แผนงานสุขภาวะจึงเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการแปลงนโยบายไปสู่การปฏิบัติเพื่อสนับสนุนวิสัยทัศน์ให้เป็นจริง ซึ่งประกอบด้วยกิจกรรมและโครงการที่สอดแทรกลงไปในการทำงานเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี

1.4 การวิเคราะห์เปรียบเทียบองค์ความรู้และเทคโนโลยี

การเปรียบเทียบองค์ความรู้และเทคโนโลยีของ 4 กรณีศึกษาที่ดีทำให้ทราบถึงการเรียนรู้เพื่อใช้องค์ความรู้และการใช้เทคโนโลยีในการเสริมสร้างองค์กรสุขภาวะในบริบทที่แตกต่างแต่มีหลักการและเป้าหมายในการดำเนินงานที่ไม่แตกต่างกันคือ การใช้องค์ความรู้และเทคโนโลยีในการพัฒนาจุดแข็งให้แก่องค์กร

ตารางที่ 17 การเปรียบเทียบองค์ความรู้และเทคโนโลยี

โรงพยาบาล	ร้านสะดวกซื้อ	ร้านอาหาร	โรงงานผลิตชิ้นส่วน
ความรู้ทางการแพทย์และพยาบาล การตรวจรักษาผู้ป่วย เป็นทุนความรู้ ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการส่งเสริมการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ	การผลิตสินค้าและอาหาร การควบคุมคุณภาพของวัตถุดิบ กระบวนการผลิต การเก็บรักษาคุณภาพของสินค้าการขนส่งและกระจายสินค้า	การผลิตสินค้า การควบคุมคุณภาพของวัตถุดิบ กระบวนการผลิต การเก็บรักษาคุณภาพของอาหารให้สดใหม่การขนส่งและกระจายสินค้า	การผลิตชิ้นส่วนที่ได้มาตรฐานและมีคุณภาพสูง เป็นสินค้าที่มีความทันสมัย การทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและเป็นที่ต้องการของตลาด

องค์ความรู้ที่ส่งเสริมการสร้างสุขภาวะในองค์กรจึงเป็นสิ่งสำคัญโดยเฉพาะองค์ความรู้ในการปฏิบัติงาน องค์ความรู้ในการดูแลบุคลากร เกิดจากการเรียนรู้ขององค์กรจนกระทั่งสามารถครอบคลุมกิจกรรมทุกอย่างให้ส่งเสริมการดำเนินงานอย่างมีคุณค่าและสามารถบรรลุเป้าหมายขององค์กร ในยุคสังคมแห่งการเรียนรู้และระบบเศรษฐกิจฐานความรู้ ทุนความรู้และเทคโนโลยีเป็นทรัพยากรที่สำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรและสร้างรายได้เปรียบในการแข่งขันทางธุรกิจ

องค์กรธุรกิจเอกชนแต่ละองค์กรเกิดการเรียนรู้จากการใช้องค์ความรู้และเทคโนโลยีในการเสริมสร้างสุขภาวะองค์กรด้วยประสบการณ์ที่แตกต่างตามบริบทของแต่ละองค์กร การขับเคลื่อนการดำเนินงานของโรงพยาบาลเอกชนจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งต้องใช้ทุนความรู้และเทคโนโลยีด้านการแพทย์จึงเกิดการเรียนรู้จนกระทั่งสามารถดำเนินธุรกิจด้วยเทคโนโลยีที่ทันสมัยในการสร้างรายได้เปรียบในการแข่งขันและสร้างความเชื่อมั่น ความไว้วางใจให้แก่สังคม และตระหนักถึงความสำคัญในการ

ตอบสนองความต้องการของผู้มีส่วนได้เสีย สถานประกอบการร้านสะดวกซื้อใช้ทุนความรู้และเทคโนโลยีจึงเกิดการเรียนรู้จนกระทั่งสามารถประกอบการผลิตสินค้าและขนส่งเป็นทรัพยากรในการดำเนินธุรกิจเพื่อสร้างรายได้เปรียบในการแข่งขัน สถานประกอบการร้านอาหารซื้อใช้ทุนความรู้และเทคโนโลยีด้านอาหารและโภชนาการเป็นทรัพยากรในการดำเนินธุรกิจจึงเกิดการเรียนรู้จนกระทั่งสามารถสร้างรายได้เปรียบในการแข่งขัน โรงงานผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ซื้อใช้ทุนความรู้และเทคโนโลยีด้านเครื่องจักรและอิเล็กทรอนิกส์เป็นทรัพยากรในการดำเนินธุรกิจจึงเกิดการเรียนรู้จนกระทั่งสามารถสร้างรายได้เปรียบในการแข่งขัน จึงเห็นได้ว่าแต่ละกรณีศึกษามีความแตกต่างกันในเรื่องความรู้และเทคโนโลยีเฉพาะทางที่จำเป็นต่อการดำเนินธุรกิจ สิ่งเหมือนกันคือ มุ่งองค์ความรู้และเทคโนโลยีเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กร

1.5 การวิเคราะห์เปรียบเทียบผลลัพธ์การเรียนรู้

การเปรียบเทียบผลลัพธ์การเรียนรู้ของ 4 กรณีศึกษาที่ดีที่สุดทำให้ทราบถึงผลลัพธ์การเรียนรู้ที่แตกต่างแต่มีหลักการและเป้าหมายในการดำเนินงานที่ไม่แตกต่างกันคือ การเรียนรู้เพื่อผลลัพธ์ในการพัฒนาจุดแข็งให้แก่องค์กร

ตารางที่ 18 การเปรียบเทียบผลลัพธ์การเรียนรู้

โรงพยาบาล	ร้านสะดวกซื้อ	ร้านอาหาร	โรงงานผลิตชิ้นส่วน
ความสามารถในการเสริมสร้างสภาพแวดล้อมสามารถกำหนดวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ มองเห็นโอกาสในการดำเนินธุรกิจปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อม พัฒนาจุดแข็งตอบสนองเป้าหมายทางธุรกิจได้อย่างดี	ความสามารถในการปรับกลยุทธ์ สามารถกำหนดวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ มองเห็นโอกาสในการดำเนินธุรกิจ ปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลง ความต้องการของตลาด พัฒนาจุดแข็งตอบสนองเป้าหมายทางธุรกิจได้อย่างดี	ความสามารถในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สามารถกำหนดวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ มองเห็นโอกาสในการดำเนินธุรกิจ ปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงของตลาด พัฒนาจุดแข็งตอบสนองเป้าหมายทางธุรกิจได้อย่างดี	ความสามารถในการจัดการความรู้ สามารถกำหนดวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ มองเห็นโอกาสในการดำเนินธุรกิจ ปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมและเทคโนโลยี ความต้องการของตลาด พัฒนาจุดแข็งตอบสนองเป้าหมายทางธุรกิจได้อย่างดี

ผลลัพธ์จากการเรียนรู้ตลอดชีวิตที่ทำให้เกิดความยั่งยืนในองค์กร ผลลัพธ์ที่ทำให้เกิดการปรับปรุงการดำเนินงานเพื่อเสริมสร้างสุขภาวะในองค์กรการทำงานตามแผนงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรเพียงอย่างเดียวโดยไม่มีการจัดกิจกรรมจะทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกเบื่อหน่าย เกิดความจำเจซ้ำซาก เคร่งเครียดกับการทำงานมากจนเกินไป และอาจก่อให้เกิดปัญหาตามมาหลายอย่าง การปฏิบัติงานจึงมีการผลักดันนโยบายและแผนงานเพื่อจัดกิจกรรมการเสริมสร้างสุขภาวะเพื่อกระตุ้นการทำงานและสอดแทรกเข้าไปในเนื้องานเพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น พนักงานเกิดการเรียนรู้จากสาระในการจัดกิจกรรมและความรู้สึกผ่อนคลายจากการดำเนินกิจกรรมทำให้สามารถสร้างผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น เกิดทัศนคติในการทำงานที่ดี มีสุขภาพร่างกายและจิตใจที่แข็งแรงสมบูรณ์ เกิดความพร้อมในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร การทำงานมีความยืดหยุ่น มีความเข้าใจผู้อื่นยิ่งขึ้น พนักงานสามารถทำงานที่มีความยากและซับซ้อนได้ดีขึ้น พนักงานสามารถมี

ส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมได้มากขึ้น สามารถทำงานอย่างมีคุณค่า พนักงานมีทักษะความรู้และมีความก้าวหน้าในการประกอบอาชีพที่มั่นคง และมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีขึ้นองค์กรเกิดการพัฒนาเติบโตอย่างยั่งยืน

องค์กรธุรกิจเอกชนแต่ละองค์กรเกิดการเรียนรู้การเสริมสร้างสุขภาวะองค์กรและมีประสบการณ์และผลลัพธ์การเรียนรู้ที่แตกต่างตามบริบทของแต่ละองค์กร ผลลัพธ์การเรียนรู้ตลอดชีวิตของโรงพยาบาลเอกชน คือ ทำให้เกิดนโยบายการทำงานอย่างมีสุขภาวะ แผนงานสุขภาวะ กิจกรรมและโครงการเสริมสร้างสุขภาวะ ผลลัพธ์การเรียนรู้ตลอดชีวิตของสถานประกอบการร้านสะดวกซื้อคือ ทำให้เกิดนโยบายการทำงานอย่างมีสุขภาวะ แผนงานสุขภาวะ กิจกรรมและโครงการเสริมสร้างสุขภาวะ ผลลัพธ์การเรียนรู้ตลอดชีวิตของสถานประกอบการร้านอาหารคือ ทำให้เกิดนโยบายการทำงานอย่างมีสุขภาวะ แผนงานสุขภาวะ กิจกรรมและโครงการเสริมสร้างสุขภาวะ ผลลัพธ์การเรียนรู้ตลอดชีวิตของโรงงานผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์คือ ทำให้เกิดนโยบายการทำงานอย่างมีสุขภาวะ แผนงานสุขภาวะ กิจกรรมและโครงการเสริมสร้างสุขภาวะ จึงเห็นได้ว่าผลลัพธ์การเรียนรู้ตลอดชีวิตแต่ละองค์กรมีความแตกต่างกันที่บริบทการดำเนินงานและรูปแบบในการประกอบธุรกิจ มีความเหมือนกันคือทำให้เกิดนโยบายการเสริมสร้างสุขภาวะ แผนงานสุขภาวะ วิสัยทัศน์ กลยุทธ์และกิจกรรมเพื่อการแปลงนโยบายไปสู่การปฏิบัติและสนับสนุนวิสัยทัศน์ให้เป็นจริง จากการเปลี่ยนแปลงนโยบาย การใช้แผนงานสุขภาวะที่เกิดขึ้น การเสริมสร้างสุขภาพ เสริมสร้างร่างกายและจิตใจที่แข็งแรง ทักษะความรู้ในการประกอบอาชีพ ทักษะคติในการทำงาน ความรอบรู้เข้าใจและเชี่ยวชาญในการทำงานเพิ่มขึ้น การมีส่วนร่วม ทีมงานที่เข้มแข็ง ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน หัวหน้าและลูกน้อง ผู้บริหารและพนักงาน คุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขึ้น ความพร้อมในการทำงานอย่างมีคุณค่าและผลประกอบการขององค์กรดียิ่งขึ้น

สรุปภาพรวมจากการเปรียบเทียบลักษณะการดำเนินธุรกิจของ 4 กรณีศึกษาที่ดี ดังนี้ ข้อแตกต่างระหว่าง 4 กรณีศึกษา ได้แก่ วัตถุประสงค์ในการดำเนินธุรกิจ บริบทและสภาพแวดล้อมและรูปแบบในการประกอบธุรกิจ ข้อเหมือนกัน ระหว่าง 4 กรณีศึกษา ได้แก่ นโยบายเรื่องการพัฒนาขีดความสามารถของพนักงานและการพัฒนาการบริการขององค์กร แผนงานสุขภาวะ การสร้างบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมในที่ทำงานให้มีความสุขเปรียบเสมือนบ้านหลังที่สองของพนักงานทุกคนที่ทุกคนสามารถทำงานได้อย่างมีความสุข นโยบายความรับผิดชอบต่อสังคม การเอื้อประโยชน์ให้แก่ผู้มีส่วนได้เสียอย่างลงตัว ตัวชี้วัดองค์กรสุขภาวะและการพัฒนาอย่างยั่งยืน

1.6 การวิเคราะห์เปรียบเทียบตัวชี้วัดองค์กรสุขภาวะของ 4 กรณีศึกษา

การดำเนินงานตามภารกิจเพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายแห่งความสำเร็จขององค์กรธุรกิจเอกชนต้องเผชิญกับสภาพปัญหาการเปลี่ยนแปลงสิ่งแวดล้อมอย่างยากลำบาก การแก้ไขปัญหาวิกฤติที่มีความยุ่งยากต้องใช้ความรู้และประสบการณ์จากการทำงานที่ซับซ้อนยิ่งขึ้น องค์กรจึงต้องปรับกลยุทธ์และกำหนดตัวชี้วัดซึ่งจะเป็นวิธีการหนึ่งที่จะช่วยให้องค์กรมองเห็นปัญหาได้ชัดเจนยิ่งขึ้น และสามารถติดตามประเมินผลเพื่อแก้ไขปัญหาได้อย่างถูกต้องแม่นยำยิ่งขึ้น ตัวชี้วัดต้องมีคุณลักษณะที่สัมพันธ์เชื่อมโยงกับสิ่งแวดล้อมที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร จึงเป็นเครื่องมือสำคัญที่ช่วยให้ผู้บริหารสามารถตัดสินใจเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาที่จะเกิดขึ้นและส่งผลกระทบต่อการทำงานขององค์กรได้ล่วงหน้าก่อนที่ปัญหาจะส่งผลกระทบต่อการทำงานขององค์กร

และอีกทั้งยังคงสามารถประมาณค่าระดับสุขภาวะของการดำเนินงานขององค์กรได้ด้วย การพัฒนาตัวชี้วัดองค์กรสุขภาวะจึงมีความสำคัญที่หลายฝ่ายที่เกี่ยวข้องต้องร่วมมือกันเพื่อให้ได้ตัวชี้วัดองค์กรสุขภาวะที่มีประสิทธิภาพและสามารถจัดการกับปัญหาความเสี่ยงที่องค์กรกำลังเผชิญให้ลดน้อยที่สุด ตัวชี้วัดองค์กรสุขภาวะจึงเป็นเครื่องมือสำคัญสำหรับองค์กรธุรกิจเอกชนที่จะช่วยพยากรณ์ถึงอนาคตและช่วยให้องค์กรสามารถดำเนินงานเพื่อบรรลุถึงเป้าหมายได้อย่างดียิ่งขึ้น ดังนั้นการเปรียบเทียบตัวชี้วัดองค์กรสุขภาวะเพื่อให้สามารถมองเห็นความแตกต่างในการเรียนรู้ตามบริบทและสภาพแวดล้อมและแนวความคิดการเสริมสร้างสุขภาวะที่มีความเหมือนกันเพื่อให้ได้ภาพรวมของตัวชี้วัดองค์กรสุขภาวะซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาและคัดเลือกตัวชี้วัดองค์กรสุขภาวะที่มีคุณภาพและความเหมาะสมการเปรียบเทียบตัวชี้วัดของ 4 กรณีศึกษาที่ดี ได้แก่ การเปรียบเทียบตัวชี้วัดการเสริมสร้างสภาพแวดล้อมทางกายภาพตัวชี้วัดการเสริมสร้างจิตสังคม ตัวชี้วัดการสนับสนุนทรัพยากรสุขภาพส่วนบุคคลและตัวชี้วัดการเสริมสร้างความรับผิดชอบต่อสังคมตัวชี้วัดองค์กรสุขภาวะเป็นเครื่องมือในการตรวจสอบสภาพแวดล้อมที่มีผลกระทบต่อการทำงาน มีฐานคิดมาจากการพัฒนาคุณภาพชีวิตและสิ่งแวดล้อมในการทำงานในการทำงานเพื่อเสริมสร้างผลการดำเนินงานที่ดี และการเปลี่ยนแปลงไปสู่สิ่งใหม่ที่ดีขึ้นกว่าเดิม สุขภาวะองค์กรเป็นจุดแข็งที่สร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน

1.6.1 การวิเคราะห์เปรียบเทียบตัวชี้วัดการเสริมสร้างสภาพแวดล้อมทางกายภาพ

การวิเคราะห์เปรียบเทียบตัวชี้วัดการเสริมสร้างสภาพแวดล้อมทางกายภาพของ 4 กรณีศึกษาทำให้ทราบถึงการเรียนรู้ถึงวิธีการเสริมสร้างสุขภาวะทางกายภาพในบริบทและสภาพแวดล้อมที่แตกต่างแต่มีหลักการและเป้าหมายในการเสริมสร้างสุขภาวะทางกายภาพที่ไม่แตกต่างกันคือ การพัฒนาสุขภาวะทางกายภาพที่เป็นจุดแข็งเพื่อการสร้างประโยชน์ให้แก่องค์กร

ตารางที่ 19 การเปรียบเทียบตัวชี้วัดการเสริมสร้างสภาพแวดล้อมทางกายภาพ

โรงพยาบาล	ร้านสะดวกซื้อ	ร้านอาหาร	โรงงานผลิตชิ้นส่วน
มีระบบมาตรฐานความปลอดภัยในการทำงาน การบำรุงรักษาเครื่องมือให้มีความพร้อมทันสมัยในการใช้งาน การให้ความรู้พนักงานในการรักษาผู้ป่วย	การให้ความรู้พนักงานในการทำงานบริการร้านสะดวกซื้อ การใช้เทคโนโลยีในการตรวจสอบความปลอดภัยในการผลิตสินค้า	การใช้ระบบมาตรฐานสากลในการควบคุมความปลอดภัยในการทำงาน การบำรุงรักษาเครื่องมือ อุปกรณ์ให้มีความพร้อมในการใช้งาน การให้ความรู้พนักงานในการบริการ	การใช้ระบบประกันคุณภาพตามมาตรฐานสากลควบคุมความปลอดภัยในการทำงาน การบำรุงรักษาเครื่องจักร การให้ความรู้พนักงานในการผลิตสินค้าที่มีคุณภาพสูง

องค์กรธุรกิจเอกชนแต่ละองค์กรเกิดการเรียนรู้การเสริมสร้างสุขภาวะองค์กรและหันมาให้ความสนใจการเสริมสร้างสภาพแวดล้อมกายภาพด้วยประสบการณ์ที่แตกต่างตามบริบทของแต่ละองค์กร การเสริมสร้างสภาพแวดล้อมกายภาพส่งผลทำให้เกิดสุขภาวะในการงาน การให้บริการรักษาผู้ป่วยเป็นภารกิจหลักที่สำคัญประการหนึ่งของโรงพยาบาลเอกชนโดยต้องเน้นให้ความสำคัญกับความปลอดภัยในการทำงานเป็นงานที่มีความละเอียดอ่อน ต้องใช้ความรอบคอบในการตัดสินใจอย่างรวดเร็วและทันเวลาในการรักษาชีวิตผู้ป่วยในกรณีเร่งด่วน จึงเกิดการเรียนรู้จนกระทั่งสามารถใช้อุปกรณ์ทางการแพทย์ เครื่องช่วยชีวิตผู้ป่วย เครื่องมือผ่าตัด การใช้ยารักษาโรคต้องมีความถูกต้อง

เม่นยำมากและการควบคุมป้องกันผลกระทบที่เกิดขึ้นจากการรักษาพยาบาลมิให้เกิดความผิดพลาด การให้ความรู้พนักงานในการทำงานการใช้เครื่องมือทางการแพทย์และการใช้ยาซึ่งอาจมีทั้งคุณและโทษจึงต้องทำงานด้วยความระมัดระวัง การรักษาความสะอาด ความเป็นระเบียบของสภาพแวดล้อม อาคารสถานที่ เพื่อสร้างความไว้วางใจในการให้การต้อนรับผู้ป่วยและญาติของผู้ป่วยที่มาเยี่ยมใช้ ห้องทำงาน ห้องพยาบาล ห้องผู้ป่วยต้องมีความสะอาดมากเป็นห้องที่ป้องกันการแพร่เชื้อและความ เรียบร้อยสวยงามทุกมุมมอง ดังนั้นตัวชี้วัดองค์กรสุขภาวะด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพของ โรงพยาบาล อาทิ ความปลอดภัยในการทำงาน การให้ความรู้พนักงานในการทำงานความเป็น ระเบียบเรียบร้อยการรักษาความสะอาดของสภาพแวดล้อมอาคารสถานที่ การบำรุงรักษาเครื่องมือ เครื่องจักรอุปกรณ์ทางการแพทย์ให้มีความพร้อมในการใช้งานโดยไม่ติดขัด จึงเป็นเครื่องมือสำคัญที่ ช่วยให้โรงพยาบาลสามารถดำเนินงานเพื่อตอบสนองต่อภารกิจหลักที่สำคัญ สามารถให้บริการรักษา ผู้ป่วยอย่างมีคุณภาพตามมาตรฐานการดำเนินงานของโรงพยาบาล ผลจากการประเมินติดตาม สถานการณ์และสิ่งแวดล้อมที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานอย่างใกล้ชิดด้วยตัวชี้วัดสภาพแวดล้อม ทางกายภาพดังกล่าวทำให้โรงพยาบาลสามารถปรับปรุงการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง ช่วยให้เกิด สิ่งแวดล้อมที่ดีต่อการทำงานอย่างมีคุณค่า ส่งผลให้มีสุขภาวะในการดำเนินงานดีขึ้นเสริมสร้าง คุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีแก่บุคลากรและสามารถตอบสนองต่อเป้าหมายในการดำเนินธุรกิจ

ภารกิจหลักที่สำคัญประการหนึ่งของสถานประกอบการร้านสะดวกซื้อคือการผลิตสินค้า ที่ให้ความสำคัญกับคุณภาพมาตรฐานของสินค้าและความปลอดภัยในการทำงาน จึงเกิดการเรียนรู้ จนกระทั่งสามารถการใช้อุปกรณ์และเครื่องมือในกระบวนการผลิตและการถนอมอาหารที่ยังคงรักษา คุณค่าทางโภชนาการและความสดอร่อย การรักษาสภาพและคุณภาพของสินค้าให้ปลอดภัยต่อการ บริโภค การใช้เทคโนโลยีในการขนส่งสินค้าเพื่อลำเลียงไปยังท้องถื่น การให้ความรู้พนักงานในการ ทำงานการใช้เครื่องมือผลิตและถนอมอาหารเพื่อรักษาคุณภาพสินค้าก่อนส่งมอบให้ถึงมือลูกค้า การ รักษาความเป็นระเบียบของสภาพแวดล้อมอาคารสถานที่ห้องทำงาน มีการจัดสินค้าที่หน้าร้านอย่าง เป็นระบบระเบียบให้ดูสวยงามและชวนให้เลือกซื้อสินค้า ปราศจากกลิ่นและความแปรปรวนรุนแรง การสนับสนุนการทำงานและร่วมกันระหว่างสำนักงานและหน้าร้าน เพื่อสามารถต้อนรับและ ให้บริการลูกค้าสะดวกซื้อได้อย่างมีคุณภาพ ดังนั้นตัวชี้วัดองค์กรสุขภาวะด้านสภาพแวดล้อมทาง กายภาพของสถานประกอบการร้านสะดวกซื้อ อาทิ ความปลอดภัยในการทำงาน การให้ความรู้ พนักงานในการทำงานความเป็นระเบียบเรียบร้อยการรักษาความสะอาดของสภาพแวดล้อมอาคาร สถานที่ การบำรุงรักษาเครื่องมือ เครื่องจักรอุปกรณ์การผลิตสินค้าให้มีความพร้อมในการใช้งานโดยไม่ ติดขัด จึงเป็นเครื่องมือสำคัญที่ช่วยให้สถานประกอบการร้านสะดวกซื้อสามารถดำเนินงานเพื่อ ตอบสนองต่อภารกิจหลักที่สำคัญ สามารถให้บริการลูกค้าได้อย่างมีคุณภาพตามมาตรฐานการ ดำเนินงาน ผลจากการประเมินติดตามสถานการณ์และสิ่งแวดล้อมที่ส่งผลกระทบต่อการทำงาน อย่างใกล้ชิดด้วยตัวชี้วัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพดังกล่าวทำให้สถานประกอบการร้านสะดวกซื้อ สามารถปรับปรุงการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง ช่วยให้เกิดสิ่งแวดล้อมที่ดีต่อการทำงานอย่างมีคุณค่า ส่งผลให้มีสุขภาวะในการดำเนินงานดีขึ้นเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีแก่บุคลากรและ สามารถตอบสนองต่อเป้าหมายในการดำเนินธุรกิจ

ภารกิจหลักที่สำคัญประการหนึ่งของสถานประกอบการร้านอาหารคือ การให้ความสำคัญกับการประกอบอาหารที่มีคุณภาพมีคุณค่าต่อสุขภาพร่างกาย ความปลอดภัยในการทำงานจึงเกิดการเรียนรู้จนกระทั่งสามารถใช้เครื่องมือและอุปกรณ์ในการประกอบอาหาร การรักษาคุณภาพอาหารให้ใหม่สดคงความอร่อยและคุณค่าทางโภชนาการ การให้ความรู้พนักงานในการทำงานการใช้เครื่องมือประกอบอาหารและการรักษาคุณค่าทางโภชนาการความใหม่สดและความอร่อยโดยไม่ใส่ผงชูรสหรือสารปรุงแต่งที่อาจก่อให้เกิดอันตรายจากการบริโภคและการรักษาความเป็นระเบียบของสภาพแวดล้อมอาคารสถานที่ห้องทำงาน ในครัวต้องสะอาดไม่มีกลิ่นอาหารที่รุนแรง การจัดหน้าร้านอย่างเป็นระเบียบสวยงามทุกมุมมอง ป้องกันกลิ่นอาหารและความอับชื้น สร้างบรรยากาศในการรับประทานอาหาร การทำงานร่วมกันระหว่างพนักงานสำนักงานและพนักงานหน้าร้าน เพื่อต้อนรับลูกค้าและสามารถให้บริการลูกค้าได้อย่างมีความสุข ดังนั้นตัวชี้วัดต้องครุสุภาพะด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพของสถานประกอบการร้านอาหาร อาทิ ความปลอดภัยในการทำงาน การให้ความรู้พนักงานในการทำงาน ความเป็นระเบียบเรียบร้อยการรักษาความสะอาดของสภาพแวดล้อมอาคารสถานที่ การบำรุงรักษาเครื่องมือ เครื่องจักรอุปกรณ์การประกอบอาหารและการบริการลูกค้าให้มีความพร้อมในการทำงานโดยไม่ติดขัด จึงเป็นเครื่องมือสำคัญที่ช่วยให้สถานประกอบการร้านอาหารสามารถดำเนินงานเพื่อตอบสนองต่อภารกิจหลักที่สำคัญ สามารถให้บริการลูกค้าได้อย่างมีคุณภาพตามมาตรฐานการดำเนินงานผลจากการประเมินติดตามสถานการณ์และสิ่งแวดล้อมที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานอย่างใกล้ชิดด้วยตัวชี้วัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพดังกล่าวทำให้สถานประกอบการร้านอาหารสามารถปรับปรุงการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง ช่วยให้เกิดสิ่งแวดล้อมที่ดีต่อการทำงานอย่างมีคุณค่า ส่งผลให้มีสุขภาวะในการดำเนินงานดีขึ้นเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีแก่บุคลากรและสามารถตอบสนองต่อเป้าหมายในการดำเนินธุรกิจ

ภารกิจหลักที่สำคัญประการหนึ่งของโรงงานผลิตชิ้นส่วนคอมพิวเตอร์ คือการให้ความสำคัญกับการผลิตสินค้าที่มีคุณภาพมาตรฐานมีความทันสมัยตรงความต้องการของลูกค้า ความปลอดภัยในการทำงานการใช้เครื่องจักรจึงเกิดการเรียนรู้จนกระทั่งสามารถคัดเลือกวัตถุดิบ ขั้นตอนในการผลิตสินค้า เพื่อให้ได้สินค้าที่มีคุณภาพตามความต้องการของตลาด การให้ความรู้พนักงานในการทำงานวิธีการใช้งานการดูแลบำรุงรักษาเครื่องจักรอย่างปลอดภัยเพื่อมิให้เครื่องจักรเกิดความเสียหายและการรักษาความเป็นระเบียบของสภาพแวดล้อมอาคารสถานที่ห้องทำงาน ห้องเครื่องจักรต้องมีความสะอาดมากเป็นห้องที่ป้องกันฝุ่นละออง เพราะฝุ่นละอองเป็นสิ่งที่สร้างความเสียหายในกระบวนการผลิตสร้างบรรยากาศในการทำงาน เพื่อสามารถผลิตสินค้าที่มีคุณภาพและให้บริการลูกค้าอย่างมีคุณภาพ ดังนั้นตัวชี้วัดต้องครุสุภาพะด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพของโรงงานผลิตชิ้นส่วนคอมพิวเตอร์ อาทิ ความปลอดภัยในการทำงาน การให้ความรู้พนักงานในการทำงานความเป็นระเบียบเรียบร้อยการรักษาความสะอาดของสภาพแวดล้อมอาคารสถานที่ การบำรุงรักษาเครื่องมือ เครื่องจักรอุปกรณ์ทางการแพทย์ให้มีความพร้อมในการทำงานโดยไม่ติดขัด จึงเป็นเครื่องมือสำคัญที่ช่วยให้โรงงานผลิตชิ้นส่วนคอมพิวเตอร์ สามารถดำเนินงานเพื่อตอบสนองต่อภารกิจหลักที่สำคัญ สามารถดำเนินการผลิตได้อย่างต่อเนื่องและมีคุณภาพตามมาตรฐานการดำเนินงาน ผลจากการประเมินติดตามสถานการณ์และสิ่งแวดล้อมที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานอย่างใกล้ชิดด้วยตัวชี้วัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพดังกล่าวทำให้โรงงานผลิตชิ้นส่วนคอมพิวเตอร์ สามารถปรับปรุงการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง ช่วยให้เกิด

สิ่งแวดล้อมที่ดีต่อการทำงานอย่างมีคุณค่า ส่งผลให้มีสุขภาพะในการดำเนินงานดีขึ้นเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีแก่บุคลากรและสามารถตอบสนองต่อเป้าหมายในการดำเนินธุรกิจ

จึงเห็นได้ว่าการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายความสำเร็จของแต่ละองค์กรมีความแตกต่างกันที่ภารกิจในการดำเนินงาน บทบาทความรับผิดชอบ รูปแบบการดำเนินธุรกิจ บริบทสภาพแวดล้อม และเป้าหมายในการดำเนินกิจการ มีความเหมือนกันคือให้ความสำคัญกับตัวชี้วัดความปลอดภัยในการทำงาน การให้ความรู้พนักงานในการทำงานและการรักษาความเป็นระเบียบของสภาพแวดล้อมอาคารสถานที่ห้องทำงาน การเสริมสร้างบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการดำเนินธุรกิจเป้าหมายเพื่อต้องการประเมินและติดตามผลการดำเนินงานด้านสภาพแวดล้อมกายภาพที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานของพนักงานได้อย่างถูกต้องและสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างสะดวกรวดเร็ว ดังนั้นภาพรวมของตัวชี้วัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพคือ ความปลอดภัยในการทำงาน การให้ความรู้พนักงานในการทำงานและการรักษาความเป็นระเบียบของสภาพแวดล้อมอาคารสถานที่ห้องทำงาน การเสริมสร้างบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการดำเนินธุรกิจ

1.6.2 การวิเคราะห์เปรียบเทียบตัวชี้วัดการเสริมสร้างสภาพแวดล้อมทางจิตสังคม

การวิเคราะห์เปรียบเทียบตัวชี้วัดการเสริมสร้างสภาพแวดล้อมทางจิตสังคมของ 4 กรณีศึกษาทำให้ทราบว่าแต่ละองค์กรมีการเรียนรู้เพื่อการเสริมสร้างสุขภาวะทางจิตสังคมในบริษัทและสภาพแวดล้อมที่แตกต่างกันแต่มีหลักการและเป้าหมายของแต่ละองค์กรไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 20 การเปรียบเทียบตัวชี้วัดการเสริมสร้างสภาพแวดล้อมทางจิตสังคม

โรงพยาบาล	ร้านสะดวกซื้อ	ร้านอาหาร	โรงงานผลิตชิ้นส่วน
ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างาน การช่วยเหลืองาน การทำงานเป็นทีม การมีส่วนร่วม คุณธรรมจริยธรรม พี่เลี้ยงจะช่วยดูแลและสอนงานให้พนักงานใหม่	ความสามัคคีปรองดอง การทำงานเป็นทีม การมีส่วนร่วม การสร้างความปลอดภัย คุณธรรมจริยธรรม หัวหน้าทีมดูแลเอาใจใส่และสอนงานให้แก่ผู้ร่วมงาน	วัฒนธรรมองค์กรเน้นระบบพี่เลี้ยงดูแลเอาใจใส่และสอนงานให้พนักงานใหม่ การมีส่วนร่วม การช่วยเหลืองาน การมีคุณธรรมจริยธรรม การทำงานเป็นทีม บทบาทภาวะผู้นำ การสร้างความผูกพันต่อองค์กร	วัฒนธรรมองค์กรของโรงงานการเน้นหัวหน้ากลุ่มต้องดูแลเอาใจใส่ผู้ร่วมงาน มีส่วนร่วม การทำงานเป็นทีม บทบาทภาวะผู้นำ การสร้างความผูกพันต่อองค์กร คุณธรรมจริยธรรม

องค์กรธุรกิจเอกชนแต่ละองค์กรเกิดการเรียนรู้การเสริมสร้างสุขภาวะองค์กรและหันมาให้ความสนใจการเสริมสร้างสภาพแวดล้อมจิตสังคมด้วยประสบการณ์ที่แตกต่างตามบริบทของแต่ละองค์กร การเสริมสร้างสภาพแวดล้อมจิตสังคมส่งผลทำให้เกิดสุขภาวะทางด้านจิตใจความรู้สึกรักการทำงานของคุณภาพการดำเนินงานของโรงพยาบาลเอกชนให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างสุขภาวะทางจิตสังคมในองค์กรจึงเกิดการเรียนรู้จนกระทั่งสามารถสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงาน อาทิ การมีระบบพี่เลี้ยงเพื่อดูแลและสอนงานให้แก่พนักงานใหม่ การสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรในการทำงานเหมือนญาติพี่น้องการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรและผู้บริหารในองค์กร การมีส่วนร่วม การทำงานเป็นทีม บทบาทภาวะผู้นำเพื่อการตัดสินใจและแก้ไขปัญหาอย่างรวดเร็ว การสร้างความผูกพันต่อองค์กร การดูแลเอาใจใส่ผู้ร่วมงาน การมีส่วนร่วม การมีคุณธรรม

จริยธรรม การส่งเสริมให้พนักงานกระทำความดี การสร้างความสุขทางจิตใจ การพัฒนาทักษะความรู้ของบุคลากรและการสร้างสิ่งแวดล้อมที่ทำงานให้มีความสุขในการทำงานเปรียบเสมือนบ้านหลังที่สอง เพื่อให้พนักงานสามารถทำงานให้บริการดูแลรักษาผู้ป่วยได้อย่างมีประสิทธิภาพดังนั้นตัวชี้วัดองค์กร สุขภาวะด้านสังคมจิตวิทยาของโรงพยาบาล อาทิภาวะผู้นำ ความผูกพันต่อองค์กรค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรคุณธรรมจริยธรรม จึงเป็นเครื่องมือสำคัญที่ช่วยให้โรงพยาบาลสามารถตอบสนองต่อภารกิจบริการรักษาผู้ป่วยอย่างมีคุณภาพตามมาตรฐานการดำเนินงาน ผลจากการประเมินติดตามสถานการณ์และสิ่งแวดล้อมที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานอย่างใกล้ชิดด้วยตัวชี้วัดสังคมจิตวิทยาดังกล่าวทำให้โรงพยาบาลสามารถปรับปรุงเสริมสร้างการดำเนินงานและคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสามารถตอบสนองต่อเป้าหมายในการดำเนินธุรกิจ

การดำเนินงานของสถานประกอบการร้านสะดวกซื้อให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างสุขภาวะทางจิตสังคมในองค์กรจึงเกิดการเรียนรู้จนกระทั่งสามารถสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงาน อาทิ การมีหัวหน้าทีมเป็นผู้นำคอยดูแลช่วยเหลือและสอนงานแก่สมาชิกในทีมงาน การสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร การทำงานเป็นทีม การสร้างความผูกพันต่อองค์กร การมีคุณธรรมจริยธรรม การส่งเสริมให้พนักงานกระทำความดี การสร้างความสุขทางจิตใจ การพัฒนาทักษะความรู้ของบุคลากรและการสร้างสิ่งแวดล้อมที่ทำงานให้มีความสุขในการทำงานเปรียบเสมือนบ้านหลังที่สอง เพื่อให้พนักงานสามารถทำงานให้บริการและสร้างความพึงพอใจแก่ลูกค้าสะดวกซื้อ ดังนั้นตัวชี้วัดองค์กรสุขภาวะด้านสังคมจิตวิทยา อาทิภาวะผู้นำ ความผูกพันต่อองค์กรค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรคุณธรรมจริยธรรม ของสถานประกอบการร้านสะดวกซื้อจึงเป็นเครื่องมือสำคัญที่ช่วยให้สถานประกอบการร้านสะดวกซื้อสามารถตอบสนองต่อภารกิจบริการลูกค้าได้อย่างมีคุณภาพตามมาตรฐานการดำเนินงาน ผลจากการประเมินติดตามสถานการณ์และสิ่งแวดล้อมที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานอย่างใกล้ชิดด้วยตัวชี้วัดสังคมจิตวิทยาดังกล่าวทำให้สถานประกอบการร้านสะดวกซื้อสามารถปรับปรุงเสริมสร้างการดำเนินงานและคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสามารถตอบสนองต่อเป้าหมายในการดำเนินธุรกิจ

การดำเนินงานของสถานประกอบการร้านอาหารให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างสุขภาวะทางจิตสังคมในองค์กรจึงเกิดการเรียนรู้จนกระทั่งสามารถสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงาน อาทิ การมีระบบพี่เลี้ยงคอยดูแลให้ความช่วยเหลือและคอยสอนงานให้แก่พนักงานใหม่ การปลูกฝังค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรในการทำงานเหมือนครอบครัวเดียวกัน การทำงานเป็นทีม การดูแลเอาใจใส่เพื่อนร่วมงานเหมือนคนในครอบครัวเดียวกัน การสร้างความผูกพันต่อองค์กร การมีคุณธรรมจริยธรรม การส่งเสริมให้พนักงานกระทำความดี การสร้างความสุขทางจิตใจ การพัฒนาทักษะความรู้ของบุคลากรและการสร้างสิ่งแวดล้อมที่ทำงานให้มีความสุขในการทำงานเปรียบเสมือนบ้านหลังที่สอง เพื่อให้พนักงานสามารถทำงานบริการลูกค้าได้อย่างประทับใจ ดังนั้นตัวชี้วัดองค์กรสุขภาวะด้านสังคมจิตวิทยา อาทิภาวะผู้นำ ความผูกพันต่อองค์กรค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรคุณธรรมจริยธรรม ของสถานประกอบการร้านอาหารจึงเป็นเครื่องมือสำคัญที่ช่วยให้สถานประกอบการร้านอาหารสามารถตอบสนองต่อภารกิจบริการลูกค้าอย่างมีคุณภาพตามมาตรฐานการดำเนินงาน ผลจากการประเมินติดตามสถานการณ์และสิ่งแวดล้อมที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานอย่างใกล้ชิดด้วยตัวชี้วัด

สังคมจิตวิทยาดังกล่าวทำให้สถานประกอบการร้านอาหารสามารถปรับปรุงเสริมสร้างการดำเนินงาน และคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสามารถตอบสนองต่อเป้าหมายในการดำเนินธุรกิจ

การดำเนินงานของโรงงานผลิตชิ้นส่วนคอมพิวเตอร์ ให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างสุขภาวะทางจิตสังคมในองค์กรจึงเกิดการเรียนรู้จนกระทั่งสามารถสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงาน อาทิ การมีหัวหน้ากลุ่มที่คอยดูแลรับผิดชอบการทำงานและสอนงานให้แก่สมาชิกในกลุ่ม การหล่อหลอมค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรในการทำงานเป็นทีม การดูแลเอาใจใส่เพื่อนร่วมงาน การมีส่วนร่วมในการทำงาน การสร้างความผูกพันต่อองค์กร การมีคุณธรรมจริยธรรม การส่งเสริมให้พนักงานกระทำความดี การสร้างความสุขทางจิตใจ การพัฒนาทักษะความรู้ของบุคลากรและการสร้างสิ่งแวดล้อมที่ทำงานให้มีความสุขในการทำงานเปรียบเสมือนบ้านหลังที่สองเพื่อให้พนักงานสามารถผลิตสินค้าที่มันสมัยตามความต้องการของตลาดได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นตัวชี้วัดองค์กรสุขภาวะทางจิตสังคมของโรงงาน อาทิภาวะผู้นำ ความผูกพันต่อองค์กรค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรคุณธรรมจริยธรรม ของโรงงานผลิตชิ้นส่วนคอมพิวเตอร์ จึงเป็นเครื่องมือสำคัญที่ช่วยให้โรงงานผลิตชิ้นส่วนคอมพิวเตอร์ สามารถตอบสนองต่อภารกิจบริการลูกค้าและผลิตสินค้าได้อย่างมีคุณภาพตามมาตรฐานการดำเนินงาน ผลจากการประเมินติดตามสถานการณ์และสิ่งแวดล้อมที่ส่งผลกระทบต่อ การดำเนินงานอย่างใกล้ชิดด้วยตัวชี้วัดสังคมจิตวิทยาดังกล่าวทำให้โรงงานผลิตชิ้นส่วนคอมพิวเตอร์ สามารถปรับปรุงเสริมสร้างการดำเนินงานและคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสามารถตอบสนองต่อเป้าหมายในการดำเนินธุรกิจจึงเห็นได้ว่าแต่ละองค์กร ให้ความสำคัญกับค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร การทำงานเป็นทีม การสร้างความผูกพันต่อองค์กร การมีคุณธรรมจริยธรรม การส่งเสริมให้พนักงานกระทำความดี การสร้างความสุขทางจิตใจ การพัฒนาทักษะความรู้ของบุคลากร และการสร้างสิ่งแวดล้อมที่ทำงานให้มีความสุขในการทำงานเปรียบเสมือนบ้านหลังที่สองเพื่อให้พนักงานสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.6.3 การวิเคราะห์เปรียบเทียบตัวชี้วัดการสนับสนุนทรัพยากรสุขภาพส่วนบุคคล

การวิเคราะห์เปรียบเทียบตัวชี้วัดการสนับสนุนทรัพยากรสุขภาพส่วนบุคคลของ 4 กรณีศึกษาทำให้ทราบว่าแต่ละองค์กรมีการเรียนรู้เพื่อสนับสนุนทรัพยากรสุขภาพส่วนบุคคลที่ตามบริบทและสภาพแวดล้อมที่แตกต่างกันแต่มีหลักการและเป้าหมายของแต่ละองค์กรไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 21 การเปรียบเทียบตัวชี้วัดการสนับสนุนทรัพยากรสุขภาพส่วนบุคคล

โรงพยาบาล	ร้านสะดวกซื้อ	ร้านอาหาร	โรงงานผลิตชิ้นส่วน
โรงพยาบาลสนับสนุนการเสริมสร้างสุขภาพของบุคลากร การเล่นกีฬา การออกกำลังกาย การเล่นโยคะ การฝึกทำสมาธิ การยืดหยุ่นในเรื่องเวลา การทำงาน การรับประทานอาหารที่มีประโยชน์ต่อร่างกาย การป้องกันโรคติดต่อ การ	ร้านสะดวกซื้อสนับสนุนการเสริมสร้างสุขภาพ การเล่นกีฬา การออกกำลังกาย การเล่นโยคะ การฝึกทำสมาธิ การยืดหยุ่นในเรื่องเวลาการทำงาน การรับประทานอาหารที่มีประโยชน์ต่อร่างกาย การป้องกันโรคติดต่อ การประกันสุขภาพ การไม่ยุ่ง	ร้านสะดวกซื้อสนับสนุนการเสริมสร้างสุขภาพการเล่นกีฬา การออกกำลังกาย การยืดหยุ่นในเรื่องเวลาการทำงาน การรับประทานอาหารที่มีประโยชน์ต่อร่างกาย การป้องกันโรคติดต่อ การประกันสุขภาพ การไม่ยุ่งเกี่ยวกับยาเสพติด	โรงงานสนับสนุนการเสริมสร้างสุขภาพ การเล่นกีฬา การออกกำลังกาย การนวดแผนไทย การยืดหยุ่นในเรื่องเวลาการทำงาน การรับประทานอาหารที่มีประโยชน์ต่อร่างกาย การป้องกันโรคติดต่อ การประกันสุขภาพ การ

ประกันสุขภาพ การไม่ยุ่งเกี่ยวกับยาเสพติด	เกี่ยวกับยาเสพติด การปฏิบัติธรรม		ไม่ยุ่งเกี่ยวกับยาเสพติด
--	----------------------------------	--	--------------------------

องค์กรธุรกิจเอกชนแต่ละองค์กรเกิดการเรียนรู้การเสริมสร้างสุขภาวะองค์กรและหันมาให้ความสนใจการสนับสนุนทรัพยากรสุขภาพด้วยประสบการณ์ที่แตกต่างตามบริบทของแต่ละองค์กร การสนับสนุนทรัพยากรสุขภาพส่งผลทำให้เกิดสุขภาวะในการทำงาน ภารกิจการดำเนินงานของโรงพยาบาลเอกชนให้ความสำคัญกับสนับสนุนทรัพยากรสุขภาพส่วนบุคคลจึงเกิดการเรียนรู้ จนกระทั่งสามารถสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน อาทิ การเสริมสร้างสุขภาพร่างกายและจิตใจของพนักงานที่แข็งแรงมีความพร้อมในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ กิจกรรมการเล่นกีฬา การออกกำลังกาย การเล่นโยคะ การฝึกทำสมาธิเพื่อรักษาสมดุลของร่างกาย การยืดหยุ่นในเรื่องเวลาการทำงาน การรับประทานอาหารที่มีประโยชน์ต่อร่างกาย การป้องกันโรคติดต่อ การรักษาสุขภาพและการประกันสุขภาพ การไม่ยุ่งเกี่ยวกับยาเสพติด เพื่อให้พนักงานของโรงพยาบาลต้องมีร่างกายที่แข็งแรงมีจิตใจที่แจ่มใส มีความพร้อมในการทำงานเพื่อการบริการดูแลผู้ป่วยได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นตัวชี้วัดทรัพยากรสุขภาพส่วนบุคคลของโรงพยาบาล อาทิ การออกกำลังกาย การยืดหยุ่นในเรื่องเวลาการทำงาน การรับประทานอาหารที่มีคุณค่า การตรวจสอบสุขภาพ การประกันสุขภาพ การไม่ยุ่งเกี่ยวกับยาเสพติด การป้องกันโรคติดต่อ จึงเป็นเครื่องมือสำคัญที่ช่วยให้โรงพยาบาลเอกชนสามารถตอบสนองต่อพันธกิจการทำงานได้อย่างเต็มความสามารถผลจากการประเมินติดตามสถานการณ์และสิ่งแวดล้อมที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานอย่างใกล้ชิดด้วยตัวชี้วัดทรัพยากรสุขภาพส่วนบุคคลดังกล่าวทำให้สามารถเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรเพื่อตอบสนองต่อเป้าหมายในการดำเนินธุรกิจขององค์กร

ภารกิจการดำเนินงานของสถานประกอบการร้านสะดวกซื้อให้ความสำคัญกับการสนับสนุนทรัพยากรสุขภาพส่วนบุคคลจึงเกิดการเรียนรู้จนกระทั่งสามารถสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน อาทิ การเสริมสร้างกิจกรรมการเล่นกีฬา การออกกำลังกาย การเล่นโยคะการทำสมาธิรักษาสมดุลของร่างกาย การยืดหยุ่นในเรื่องเวลาการทำงาน การรับประทานอาหารที่มีประโยชน์ต่อร่างกาย การรักษาสุขภาพและการประกันสุขภาพ การห่างไกลจากยาเสพติด เพื่อให้พนักงานร้านสะดวกซื้อต้องมีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง มีจิตใจที่แจ่มใสไร้แรง มีความพร้อมในการทำงานเพื่อการบริการดูแลลูกค้าได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นตัวชี้วัดทรัพยากรสุขภาพส่วนบุคคลของสถานประกอบการร้านสะดวกซื้อ อาทิ การออกกำลังกาย การยืดหยุ่นในเรื่องเวลาการทำงาน การรับประทานอาหารที่มีคุณค่า การตรวจสอบสุขภาพ การประกันสุขภาพ การไม่ยุ่งเกี่ยวกับยาเสพติด การป้องกันโรคติดต่อ จึงเป็นเครื่องมือสำคัญที่ช่วยให้สถานประกอบการร้านสะดวกซื้อสามารถตอบสนองต่อพันธกิจการทำงานได้อย่างเต็มความสามารถผลจากการประเมินติดตามสถานการณ์และสิ่งแวดล้อมที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานอย่างใกล้ชิดด้วยตัวชี้วัดทรัพยากรสุขภาพส่วนบุคคลดังกล่าวทำให้สามารถเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรเพื่อตอบสนองต่อเป้าหมายในการดำเนินธุรกิจขององค์กร

ภารกิจการดำเนินงานของสถานประกอบการร้านอาหารให้ความสำคัญกับสนับสนุนทรัพยากรสุขภาพส่วนบุคคลจึงเกิดการเรียนรู้จนกระทั่งสามารถสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน อาทิ การส่งเสริมกิจกรรมการเล่นกีฬา การออกกำลังกาย การเล่นโยคะการทำสมาธิรักษาสมดุลของ

ร่างกาย การยืดหยุ่นในเรื่องเวลาการทำงาน การรับประทานอาหารที่มีประโยชน์ต่อร่างกาย การรักษาสุขภาพและการประกันสุขภาพ การห่างไกลจากยาเสพติด เพื่อให้พนักงานร้านอาหารมีร่างกายที่แข็งแรงมีจิตใจที่แจ่มใส มีความพร้อมในการทำงานเพื่อให้บริการดูแลลูกค้าได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นตัวชี้วัดทรัพยากรสุขภาพส่วนบุคคลของสถานประกอบการร้านอาหารอาทิ การออกกำลังกาย การยืดหยุ่นในเรื่องเวลาการทำงาน การรับประทานอาหารที่มีคุณค่า การตรวจสอบสุขภาพ การประกันสุขภาพ การไม่ยุ่งเกี่ยวกับยาเสพติด การป้องกันโรคติดต่อ จึงเป็นเครื่องมือสำคัญที่ช่วยให้สถานประกอบการร้านอาหารสามารถตอบสนองต่อพันธกิจการทำงานได้อย่างเต็มความสามารถผลจากการประเมินติดตามสถานการณ์และสิ่งแวดล้อมที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานอย่างใกล้ชิดด้วยตัวชี้วัดทรัพยากรสุขภาพส่วนบุคคลดังกล่าวทำให้สามารถเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรเพื่อตอบสนองต่อเป้าหมายในการดำเนินธุรกิจขององค์กร

ภารกิจการทำงานของโรงงานผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ให้ความสำคัญกับสนับสนุนทรัพยากรสุขภาพส่วนบุคคลจึงเกิดการเรียนรู้จนกระทั่งสามารถสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานอาทิ เสริมสร้างกิจกรรมการเล่นกีฬา การออกกำลังกาย การเล่นโยคะการทำสมาธิรักษาสมดุลของร่างกาย การยืดหยุ่นในเรื่องเวลาการทำงาน การรับประทานอาหารที่มีประโยชน์ต่อร่างกาย การรักษาสุขภาพและการประกันสุขภาพ การห่างไกลจากยาเสพติด เพื่อให้พนักงานของโรงงานมีร่างกายที่แข็งแรงมีจิตใจที่แจ่มใส มีความพร้อมในการทำงานเพื่อผลิตสินค้าได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นตัวชี้วัดทรัพยากรสุขภาพส่วนบุคคลของโรงงานผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ อาทิ การออกกำลังกาย การยืดหยุ่นในเรื่องเวลาการทำงาน การรับประทานอาหารที่มีคุณค่า การตรวจสอบสุขภาพ การประกันสุขภาพ การไม่ยุ่งเกี่ยวกับยาเสพติด การป้องกันโรคติดต่อ จึงเป็นเครื่องมือสำคัญที่ช่วยให้โรงงานผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์สามารถตอบสนองต่อพันธกิจการทำงานได้อย่างเต็มความสามารถผลจากการประเมินติดตามสถานการณ์และสิ่งแวดล้อมที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานอย่างใกล้ชิดด้วยตัวชี้วัดทรัพยากรสุขภาพส่วนบุคคลดังกล่าวทำให้สามารถเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรเพื่อตอบสนองต่อเป้าหมายในการดำเนินธุรกิจขององค์กร

จึงเห็นได้ว่าแต่ละองค์กรมีความแตกต่างกันในรูปแบบในการสนับสนุน ส่วนหลักการและเป้าหมายไม่แตกต่างกัน มีความเหมือนกันคือ ให้ความสำคัญกับตัวชี้วัดการเล่นกีฬา การออกกำลังกาย การเล่นโยคะการทำสมาธิรักษาสมดุลของร่างกาย การยืดหยุ่นในเรื่องเวลาการทำงาน การรับประทานอาหารที่มีประโยชน์ต่อร่างกาย การรักษาสุขภาพและการประกันสุขภาพ การห่างไกลจากยาเสพติด เพื่อให้พนักงานมีร่างกายที่แข็งแรงมีจิตใจที่แจ่มใส มีความพร้อมในการทำงานเพื่อให้บริการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.6.4 การวิเคราะห์เปรียบเทียบตัวชี้วัดการเสริมสร้างความรับผิดชอบต่อสังคม

การวิเคราะห์เปรียบเทียบตัวชี้วัดการเสริมสร้างความรับผิดชอบต่อสังคมของ 4 กรณีศึกษาทำให้ทราบว่าแต่ละองค์กรการเรียนรู้ถึงวิธีการเสริมสร้างความรับผิดชอบต่อสังคมด้วยการจัดกิจกรรมและโครงการที่หลากหลายตามบริบทและสภาพแวดล้อมที่แตกต่างกันแต่มีหลักการและเป้าหมายเพื่อเสริมสร้างสุขภาวะของแต่ละองค์กรไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 22 การเปรียบเทียบตัวชี้วัดการเสริมสร้างความรับผิดชอบต่อสังคม

โรงพยาบาล	ร้านสะดวกซื้อ	ร้านอาหาร	โรงงานผลิตชิ้นส่วน
จัดหน่วยแพทย์ผ่าตัดลิ้น หัวใจออกไปให้การรักษา ประชาชน การรักษา สิ่งแวดล้อม การช่วยเหลือ สังคม การออกหน่วย แพทย์เคลื่อนที่การ ช่วยเหลือผู้ประสบภัยพิบัติ ธรรมชาติ การรักษา สิ่งแวดล้อม	ร้านสะดวกซื้อการ ช่วยเหลือสังคม การ ช่วยเหลือผู้ประสบภัย พิบัติธรรมชาติ การรักษา สิ่งแวดล้อม ส่งเสริม การศึกษาของชุมชน ให้ สังคมมีการเรียนรู้เพิ่มขึ้น	ร้านอาหารการช่วยเหลือ สังคม การช่วยเหลือการ บริจาคสิ่งของเครื่องใช้ ให้แก่ผู้ประสบภัยพิบัติ ธรรมชาติ การรักษา สิ่งแวดล้อมการสนับสนุน การศึกษาผู้ด้อยโอกาส	โรงงานผลิตชิ้นส่วนการ ช่วยเหลือสังคม การ ช่วยเหลือผู้ประสบภัย พิบัติธรรมชาติ การ รักษาสิ่งแวดล้อม การ สนับสนุนการศึกษา ผู้ด้อยโอกาส

องค์กรธุรกิจเอกชนแต่ละองค์กรเกิดการเรียนรู้การเสริมสร้างสุขภาวะองค์กรและหันมาให้ความสนใจการเสริมสร้างความรับผิดชอบต่อสังคมด้วยประสบการณ์ที่แตกต่างตามบริบทของแต่ละองค์กร การเสริมสร้างความรับผิดชอบต่อสังคมส่งผลทำให้เกิดสุขภาวะในการทำงาน ความรับผิดชอบต่อในการดำเนินงานของโรงพยาบาลเอกชนให้ความสำคัญกับสังคมที่มีความสุขและชุมชนที่น่าอยู่อาศัย สภาพแวดล้อมในชุมชนที่ดีสำหรับพนักงาน จึงเกิดการเรียนรู้จนกระทั่งสามารถช่วยเหลือสังคม การออกหน่วยแพทย์เคลื่อนที่การช่วยเหลือผู้ประสบภัยพิบัติธรรมชาติ การรักษาสิ่งแวดล้อม เพื่อพนักงานโรงพยาบาลที่เป็นส่วนหนึ่งของชุมชนจะได้มีสิ่งแวดล้อมที่น่าอยู่และมีสังคมที่มีความสุข การตระหนักถึงผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมจากการดำเนินงานของโรงพยาบาล การปล่อยน้ำเสียจะต้องมีการผ่านระบบบำบัดตามมาตรฐานการประกอบอุตสาหกรรม การคัดแยกขยะและการกำจัดขยะของเสียเป็นไปตามมาตรฐาน การตระหนักถึงคุณธรรมจริยธรรมในการดำเนินธุรกิจโดยการออกหน่วยแพทย์เคลื่อนที่นำแพทย์อาสาไปช่วยเหลือผ่าตัดหัวใจให้แก่ผู้ยากไร้ การให้การรักษาผู้ป่วยที่อยู่ห่างไกลโดยไม่คิดมูลค่า การบริจาคสิ่งของเพื่อช่วยเหลือผู้ประสบภัยธรรมชาติ ดังนั้นตัวชี้วัดความรับผิดชอบต่อสังคมของโรงพยาบาลเอกชน อาทิ การจัดกิจกรรมการช่วยเหลือผู้เจ็บป่วยที่ยากไร้ การจัดกิจกรรมการช่วยเหลือผู้ประสบภัยธรรมชาติ การจัดกิจกรรมรณรงค์เพื่ออนุรักษ์ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม จึงเป็นเครื่องมือสำคัญที่ช่วยให้โรงพยาบาลเอกชนสามารถแสดงความรับผิดชอบต่อสังคมได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ ผลจากการประเมินติดตามสถานการณ์และสิ่งแวดล้อมที่ส่งผลกระทบต่อ การดำเนินงานอย่างใกล้ชิดด้วยตัวชี้วัดความรับผิดชอบต่อสังคมดังกล่าวทำให้องค์กรสามารถตอบสนองต่อความต้องการของสังคมและเพื่อให้บรรลุเป้าหมายในการดำเนินธุรกิจของโรงพยาบาล

ความรับผิดชอบต่อในการดำเนินงานของสถานประกอบการร้านสะดวกซื้อให้ความสำคัญกับการช่วยเหลือสังคม จึงเกิดการเรียนรู้จนกระทั่งสามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้ร่วมกับชุมชน ส่งเสริมการเรียนรู้ของสมาชิกในชุมชน การทำความดีกลับคืนสู่สังคม การช่วยเหลือผู้ประสบภัยพิบัติธรรมชาติ การรักษาสิ่งแวดล้อม เพื่อพนักงานที่เป็นส่วนหนึ่งของชุมชนจะได้มีสิ่งแวดล้อมที่น่าอยู่และมีสังคมที่มีความสุขการตระหนักถึงผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมจากการดำเนินงาน การปล่อยน้ำเสีย

จะต้องมีการผ่านระบบบำบัดตามมาตรฐานการประกอบอุตสาหกรรม การคัดแยกขยะและการกำจัดขยะของเสียเป็นไปตามมาตรฐาน การตระหนักถึงคุณธรรมจริยธรรมในการดำเนินธุรกิจโดย การบริจาคสิ่งของเพื่อช่วยเหลือผู้ประสบภัยธรรมชาติ ดังนั้นตัวชี้วัดความรับผิดชอบต่อสังคมของสถานประกอบการร้านสะดวกซื้อ อาทิ การจัดกิจกรรมการช่วยเหลือผู้เจ็บป่วยที่ยากไร้ การจัดกิจกรรมการช่วยเหลือผู้ประสบภัยธรรมชาติ การจัดกิจกรรมรณรงค์เพื่ออนุรักษ์ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม จึงเป็นเครื่องมือสำคัญที่ช่วยให้สถานประกอบการร้านสะดวกซื้อสามารถแสดงความรับผิดชอบต่อสังคมได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ ผลจากการประเมินติดตามสถานการณ์และสิ่งแวดล้อมที่ส่งผลกระทบต่อ การดำเนินงานอย่างใกล้ชิดด้วยตัวชี้วัดความรับผิดชอบต่อสังคมดังกล่าวทำให้องค์กรสามารถตอบสนองต่อความต้องการของสังคมและเพื่อให้บรรลุเป้าหมายในการดำเนินธุรกิจของสถานประกอบการร้านสะดวกซื้อ

ความรับผิดชอบต่อในการดำเนินงานของสถานประกอบการร้านอาหารให้ความสำคัญกับการช่วยเหลือสังคม จึงเกิดการเรียนรู้จนกระทั่งสามารถช่วยเหลือผู้ประสบภัยพิบัติธรรมชาติ การรักษาสิ่งแวดล้อม เพื่อพนักงานที่เป็นส่วนหนึ่งของชุมชนจะได้มีสิ่งแวดล้อมที่น้อยและมีความสุข ดังนั้นตัวชี้วัดความรับผิดชอบต่อสังคมของสถานประกอบการร้านอาหาร อาทิ การจัดกิจกรรมการช่วยเหลือผู้เจ็บป่วยที่ยากไร้ การจัดกิจกรรมการช่วยเหลือผู้ประสบภัยธรรมชาติ การจัดกิจกรรมรณรงค์เพื่ออนุรักษ์ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม จึงเป็นเครื่องมือสำคัญที่ช่วยให้สถานประกอบการร้านอาหารสามารถแสดงความรับผิดชอบต่อสังคมได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ ผลจากการประเมินติดตามสถานการณ์และสิ่งแวดล้อมที่ส่งผลกระทบต่อ การดำเนินงานอย่างใกล้ชิดด้วยตัวชี้วัดความรับผิดชอบต่อสังคมดังกล่าวทำให้องค์กรสามารถตอบสนองต่อความต้องการของสังคมและเพื่อให้บรรลุเป้าหมายในการดำเนินธุรกิจของสถานประกอบการร้านอาหาร

ความรับผิดชอบต่อในการดำเนินงานของโรงงานผลิตชิ้นส่วนคอมพิวเตอร์ ให้ความสำคัญกับการช่วยเหลือสังคม จึงเกิดการเรียนรู้จนกระทั่งสามารถช่วยเหลือผู้ประสบภัยพิบัติธรรมชาติ การรักษาสิ่งแวดล้อม เพื่อพนักงานที่เป็นส่วนหนึ่งของชุมชนจะได้มีสิ่งแวดล้อมที่น้อยและมีความสุข การตระหนักถึงผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมจากการดำเนินงาน การปล่อยน้ำเสียจะต้องมีการผ่านระบบบำบัดตามมาตรฐานการประกอบอุตสาหกรรม การคัดแยกขยะและการกำจัดขยะของเสียเป็นไปตามมาตรฐาน การตระหนักถึงคุณธรรมจริยธรรมในการดำเนินธุรกิจ การบริจาคสิ่งของเพื่อช่วยเหลือผู้ประสบภัยธรรมชาติ ดังนั้นตัวชี้วัดความรับผิดชอบต่อสังคมของโรงงานผลิตชิ้นส่วนคอมพิวเตอร์ อาทิ การจัดกิจกรรมการช่วยเหลือผู้เจ็บป่วยที่ยากไร้ การจัดกิจกรรมการช่วยเหลือผู้ประสบภัยธรรมชาติ การจัดกิจกรรมรณรงค์เพื่ออนุรักษ์ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม จึงเป็นเครื่องมือสำคัญที่ช่วยให้โรงงานผลิตชิ้นส่วนคอมพิวเตอร์ สามารถแสดงความรับผิดชอบต่อสังคมได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ ผลจากการประเมินติดตามสถานการณ์และสิ่งแวดล้อมที่ส่งผลกระทบต่อ การดำเนินงานอย่างใกล้ชิดด้วยตัวชี้วัดความรับผิดชอบต่อสังคมดังกล่าวทำให้องค์กรสามารถตอบสนองต่อความต้องการของสังคมและเพื่อให้บรรลุเป้าหมายในการดำเนินธุรกิจของโรงงานผลิตชิ้นส่วนคอมพิวเตอร์

จึงเห็นได้ว่าแต่ละองค์กร ให้ความสำคัญกับตัวชี้วัดการช่วยเหลือสังคม การช่วยเหลือผู้ประสบภัยพิบัติธรรมชาติ การรักษาสิ่งแวดล้อมเพื่อพนักงานที่เป็นส่วนหนึ่งของชุมชนจะได้มี

สิ่งแวดล้อมที่น่าอยู่และมีสังคมที่มีความสุขการตระหนักถึงผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมจากการดำเนินงาน การปล่อยน้ำเสียจะต้องมีการผ่านระบบบำบัดตามมาตรฐานการประกอบอุตสาหกรรม การคัดแยกขยะและการกำจัดขยะของเสียเป็นไปตามมาตรฐาน การตระหนักถึงคุณธรรมจริยธรรมในการดำเนินธุรกิจโดย การบริจาคสิ่งของเพื่อช่วยเหลือผู้ประสบภัยธรรมชาติ

สรุปการวิเคราะห์เปรียบเทียบตัวชี้วัดองค์กรสุขภาวะของ 4 กรณีศึกษา ทำให้ทราบถึงองค์กรธุรกิจเอกชนแต่ละองค์กรเกิดการเรียนรู้การเสริมสร้างสุขภาวะองค์กรด้วยประสบการณ์ที่แตกต่างตามบริบทของแต่ละองค์กรความแตกต่างกันของพันธกิจ บริบทสภาพแวดล้อม องค์ความรู้ และเทคโนโลยีมีความแตกต่างกันขึ้นอยู่กับรูปแบบในการดำเนินธุรกิจที่มีความเฉพาะเจาะจงในแต่ละองค์กร ส่วนของ หลักการ เป้าหมาย กลยุทธ์ นโยบาย แผนงานสุขภาวะ รูปแบบการเรียนรู้ ตัวชี้วัด การเสริมสร้างองค์กรสุขภาวะไม่แตกต่างกัน การคัดกรองเพื่อสังเคราะห์ภาพรวมของตัวชี้วัดองค์กรสุขภาวะจึงยึดที่ประเด็นความเหมือนกันของหลักการเสริมสร้างสุขภาวะองค์กรดังกล่าว

การดำเนินงานของโรงพยาบาลเอกชนมุ่งเน้นให้ความสำคัญกับตัวชี้วัดองค์กรสุขภาวะการบริการรักษาผู้ป่วยอย่างมีคุณภาพ การพัฒนาทักษะความรู้ของบุคลากร การอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมและการทำประโยชน์ต่อสังคม การดำเนินงานของสถานประกอบการร้านสะดวกซื้อมุ่งเน้นตัวชี้วัดองค์กรสุขภาวะการให้บริการที่สร้างความพึงพอใจให้ลูกค้า การพัฒนาทักษะความรู้ของบุคลากร การช่วยเหลือสังคมให้พึ่งพาและอยู่ร่วมกันได้อย่างมีความสุข การดำเนินงานของสถานประกอบการร้านอาหารมุ่งเน้นตัวชี้วัดองค์กรสุขภาวะการให้บริการอาหารที่มีคุณค่าต่อสุขภาพ การพัฒนาทักษะความรู้ของบุคลากร และการมีส่วนร่วมในการช่วยเหลือสังคม การดำเนินงานของโรงงานผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์มุ่งเน้นตัวชี้วัดองค์กรสุขภาวะการผลิตสินค้าที่มีคุณภาพสูงและการให้บริการที่สร้างความพึงพอใจให้ลูกค้า การพัฒนาทักษะความรู้ของบุคลากร การรักษาสีสิ่งแวดล้อมและความรับผิดชอบต่อสังคม จึงเห็นได้ว่าแต่ละองค์กรมีความแตกต่างกันที่รูปแบบการดำเนินงานตามบริบทและสภาพแวดล้อมเพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมาย สิ่งที่เหมือนกันคือตัวชี้วัดองค์กรสุขภาวะที่เชื่อมโยงสภาพแวดล้อมที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานของพนักงานเพื่อการให้บริการต่อสังคมอย่างมีคุณภาพตามนโยบายการดำเนินงานด้านสุขภาวะ การพัฒนาทักษะความรู้เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างเต็มศักยภาพ มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี การรักษาสีสิ่งแวดล้อมและการมีส่วนร่วมในการทำประโยชน์ให้แก่สังคม

ตัวชี้วัดองค์กรสุขภาวะสำหรับองค์กรธุรกิจเอกชนเพื่อการเป็นองค์กรสุขภาวะ จึงเป็นเครื่องมือที่สำคัญที่ช่วยให้องค์กรมีแบบแผนในการเรียนรู้และสามารถเรียนรู้เพื่อปฏิบัติงานและแก้ไขปัญหาได้อย่างรวดเร็ว นอกจากนี้ยังช่วยให้องค์กรสามารถประเมินผล ติดตามสถานการณ์ความเคลื่อนไหวประเด็นการประเมินและติดตามผลการดำเนินงาน การพัฒนาตัวชี้วัดองค์กรสุขภาวะสำหรับองค์กรธุรกิจเอกชนเพื่อการเป็นองค์กรสุขภาวะ จึงควรเป็นความร่วมมือของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องเพื่อสนับสนุนการพัฒนาภาคอุตสาหกรรมและบริการอย่างมั่นคงยั่งยืน

1.7 การวิเคราะห์เปรียบเทียบรูปแบบการเรียนรู้ตลอดชีวิตของ 4 กรณีศึกษาที่ตี

การดำเนินงานขององค์กรธุรกิจเอกชนขึ้นทั้งในภาคอุตสาหกรรมและภาคการบริการต้องเผชิญกับวิกฤติปัญหาการแข่งขันทางธุรกิจและเทคโนโลยีการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อมที่ทวีความรุนแรงยิ่งขึ้นเข้าสู่ระบบสังคมแห่งการเรียนรู้และเศรษฐกิจฐานความรู้ทำให้การแก้ไขปัญหาการ

ดำเนินงานขององค์กรธุรกิจเอกชนต้องใช้ทุนความรู้และวิทยาการที่ก้าวหน้าที่มีความซับซ้อนมากยิ่งขึ้น ความแปลกแยกดังกล่าวส่งผลกระทบต่อการทำงานขององค์กร เกิดความท้าทายต่อองค์กรเพื่อสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันพัฒนาสู่ความเป็นผู้นำ ปัจจุบันเครือข่ายการสื่อสารมีประสิทธิภาพสูงมีช่องทางการสื่อสารที่หลากหลายที่เอื้อต่อการเรียนรู้ทั้งการเรียนรู้ในระบบ การเรียนรู้นอกระบบและการเรียนรู้ตามอัธยาศัย องค์กรสามารถเข้าถึงแหล่งการเรียนรู้และมีช่องทางในการเรียนรู้มากยิ่งขึ้น องค์กรจึงต้องพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรให้ได้เรียนรู้อยู่ตลอดเวลา รูปแบบการเรียนรู้ตลอดชีวิตจึงกลายเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการพัฒนาทักษะความสามารถในการเรียนรู้ของบุคลากรให้เพิ่มมากขึ้นเพื่อให้เกิดการเรียนรู้อย่างรวดเร็วสามารถขับเคลื่อนการดำเนินงานและตอบสนองนโยบายการดำเนินงานด้านสุขภาวะ

การเรียนรู้ตลอดชีวิตมีฐานคิดมาจากปรัชญาการเรียนรู้ตลอดชีวิตเพื่อพัฒนาสมรรถนะสามารถทำงานประกอบอาชีพได้อย่างมีประสิทธิภาพ การดำเนินงานขององค์กรที่มีเป้าหมายในการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรเสริมสร้างสุขภาวะในการทำงาน การเปลี่ยนแปลงเพื่อไปสู่สิ่งใหม่ที่ดียิ่งขึ้นกว่าเดิม โดยกระบวนการกลยุทธ์และการหล่อหลอมค่านิยมวัฒนธรรมองค์กรใหม่เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมองค์กรได้อย่างถาวรประเด็นแรกในรูปแบบการเรียนรู้ตลอดชีวิตมีองค์ประกอบที่เหมาะสมกับการนำไปประยุกต์ใช้ประโยชน์ผลการวิจัยพบว่า แนวคิดกระบวนการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์ของ Kotter มีความเหมาะสมสอดคล้องกับการพัฒนารูปแบบการเรียนรู้ตลอดชีวิตสำหรับองค์กรธุรกิจเอกชนเพื่อการเป็นองค์กรสุขภาวะ และอาจกล่าวได้ว่ารูปแบบการเรียนรู้ตลอดชีวิตสำหรับองค์กรธุรกิจเอกชนเป็นกระบวนการเรียนรู้เชิงกลยุทธ์ทำให้เกิดการพัฒนากระบวนการทำงาน คุณภาพชีวิตการทำงานและการเปลี่ยนแปลงค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรอย่างถาวรการเปลี่ยนแปลงไปสู่สิ่งใหม่ที่ดียิ่งกว่าเดิมอย่างถาวรโดยกระบวนการเชิงกลยุทธ์

รูปแบบการเรียนรู้ตลอดชีวิตเป็นกระบวนการที่ต้องเรียนรู้ควบคู่ไปกับการทำงาน เป็นการเรียนรู้จากกระบวนการกลยุทธ์ที่ประกอบด้วย รูปแบบกระบวนการ 8 ขั้นตอน คือ การสร้างความตระหนักถึงความสำคัญของปัญหาเพื่อผลักดันนโยบาย การสร้างและทบทวนวิสัยทัศน์ การสื่อสารวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ การแปลงกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ การประเมินและติดตามผล การตัดสินใจดำเนินการและการสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร ดังนั้นนอกจากการทำงานจะได้ผลปฏิบัติงานที่มีคุณภาพแล้ว พนักงานยังได้พัฒนาทักษะความรู้เพื่อความก้าวหน้าในการประกอบอาชีพและยังมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขึ้นด้วย มีความพร้อมในการทำงานและเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นตามกระบวนการกลยุทธ์ ผลลัพธ์จากการเรียนรู้ที่องค์กรสามารถเผชิญกับปัญหาวิกฤติและสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน นอกจากนี้รูปแบบการเรียนรู้ตลอดชีวิตมีขั้นตอนที่สำคัญในการเปลี่ยนแปลงเพื่อนำไปสู่เป้าหมายความสำเร็จและยังเป็นเครื่องมือที่สำคัญที่ช่วยในการติดตามผลการดำเนินงานตามกระบวนการกลยุทธ์เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารในการกำกับดูแลและแก้ไขปัญหาอย่างทันเวลา

การเปรียบเทียบรูปแบบการเรียนรู้ตลอดชีวิตสำหรับองค์กรธุรกิจเอกชนเพื่อเป็นองค์กรสุขภาวะของ 4 กรณีศึกษา ทำให้ทราบว่าองค์กรธุรกิจเอกชนแต่ละองค์กรเกิดการเรียนรู้การเสริมสร้างสุขภาวะองค์กรด้วยประสบการณ์ที่แตกต่างตามบริบทของแต่ละองค์กรแต่ละองค์กรมีวิธีการเรียนรู้ตลอดชีวิตที่ต่างกันแต่มีหลักการและเป้าหมายการเสริมสร้างสุขภาวะของแต่ละองค์กรไม่

แตกต่างกัน เพื่อนำมาสรุปเป็นภาพรวมของรูปแบบการเรียนรู้ที่เหมาะสมสามารถนำไปใช้เป็นแนวปฏิบัติที่ดีสำหรับองค์กรธุรกิจเอกชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.7.1 การวิเคราะห์เปรียบเทียบขั้นตอนการตระหนักถึงความสำคัญของปัญหา

การเปรียบเทียบขั้นตอนการตระหนักถึงความสำคัญของปัญหาของ 4 กรณีศึกษาที่ดีที่สุดทำให้ทราบว่าแต่ละองค์กรมีวิธีการสร้างความตระหนักถึงความสำคัญของปัญหาด้วยการจัดกิจกรรมและโครงการมีการเรียนรู้ตามบริบทและสภาพแวดล้อมที่แตกต่างกันแต่มีหลักการและเป้าหมายการเรียนรู้ของแต่ละองค์กรเพื่อพัฒนาจุดแข็งในการเปลี่ยนแปลงไปสู่สิ่งใหม่ที่ดีกว่าเดิมไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 23 การเปรียบเทียบขั้นตอนการตระหนักถึงความสำคัญของปัญหา

โรงพยาบาล	ร้านสะดวกซื้อ	ร้านอาหาร	โรงงานผลิตชิ้นส่วน
โรงพยาบาลตระหนักถึงความสำคัญของปัญหาการขาดสุขภาวะในการทำงานซึ่งส่งผลกระทบต่อการรักษาผู้ป่วยที่เป็นงานบริการที่ละเอียดอ่อน ปัญหาการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม	ร้านสะดวกซื้อตระหนักถึงความสำคัญของปัญหาการขาดสุขภาวะในการทำงานซึ่งส่งผลกระทบต่อ การบริการลูกค้า ปัญหา สิ่งแวดล้อม ปัญหา การศึกษาของสังคมไทย	ร้านอาหารตระหนักถึงความสำคัญของปัญหาการขาดสุขภาวะในการทำงานซึ่งส่งผลกระทบต่อ การบริการลูกค้า ปัญหา คุณภาพชีวิตการทำงาน	โรงงานตระหนักถึงความสำคัญของปัญหาการขาดสุขภาวะการทำงานซึ่งส่งผลกระทบต่อ การผลิตสินค้าที่ด้อยคุณภาพ

การตระหนักถึงความสำคัญของปัญหาเป็นจุดเริ่มต้นที่ทำให้องค์กรเปลี่ยนแปลงหันมาสนใจกับสุขภาวะในการทำงาน การให้บริการทางการแพทย์และการบริการรักษาผู้ป่วยที่เป็นเลิศเป็นภารกิจหลักประการหนึ่งของสถานประกอบการโรงพยาบาลเอกชน การดำเนินงานหลีกเลี่ยงไม่ได้ที่ต้องเผชิญกับวิกฤตปัญหาการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมและความเสี่ยงเป็นอุปสรรคที่สำคัญส่งผลกระทบทำให้การทำงานด้อยประสิทธิภาพที่สร้างความไม่พึงพอใจให้กับผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่าย อาทิ ผู้ป่วยใช้เวลาารอนานกว่าจะได้รับการตรวจรักษา ผู้ป่วยไม่ได้รับการดูแลเอาใจใส่อย่างดีพอ การให้บริการไม่ตรงกับความต้องการของผู้ป่วย การตระหนักถึงความสำคัญในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นขั้นเริ่มต้นที่จะทำให้เกิดการเรียนรู้ องค์กรจึงต้องเล็งเห็นถึงความจำเป็นเร่งด่วนในการแก้ไขสถานการณ์หากปล่อยทิ้งภาระปัญหาต่างๆไว้อาจหมดหนทางแก้ไข องค์กรจึงต้องทำการวินิจฉัยปัญหาตรวจสอบสภาพปัญหาในการดำเนินงาน และเรียนรู้เพื่อหาสาเหตุที่แท้จริง การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมเพื่อค้นหาสภาพขององค์กร เพื่อทราบถึงวิกฤติและโอกาสจุดอ่อนและจุดแข็งมองเห็นวิกฤติปัญหาเป็นความท้าทายและเปลี่ยนให้เป็นโอกาส พัฒนาจุดอ่อนให้เป็นจุดแข็ง ดังนั้นการสร้าง ความตระหนักถึงความสำคัญของปัญหานี้จึงเป็นจุดเริ่มต้นที่จะจุดประกายความคิดนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงครั้งสำคัญ เพื่อการพัฒนาและกระทำให้สิ่งใหม่ที่ดีกว่าเดิมของโรงพยาบาล อาทิ การค้นหาสาเหตุการทำงานที่ไม่ก้าวหน้า การแก้ไขปัญหาการบริการดูแลรักษาผู้ป่วย ผลจากการสร้างความตระหนักทำให้เกิดจิตสำนึกในการเรียนรู้และนำไปสู่กระบวนการผลักดันนโยบายเพื่อแก้ไขปัญหาอย่างจริงจัง

การให้บริการจำหน่ายสินค้าสะดวกซื้อด้วยความมุ่งมั่นเพื่อส่งมอบความสุขให้กับสังคมเป็นภารกิจหลักประการหนึ่งของสถานประกอบการร้านสะดวกซื้อ การดำเนินงานหลีกเลี่ยงไม่ได้ที่

ต้องเผชิญกับวิกฤตปัญหาการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมและความเสี่ยงเป็นอุปสรรคที่สำคัญส่งผลกระทบต่อทำให้การทำงานด้อยประสิทธิภาพที่สร้างความไม่พึงพอใจให้กับผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่าย อาทิ ลูกค้าใช้เวลาารอนาน ลูกค้าไม่ได้รับการดูแลเอาใจใส่อย่างดีพอ การให้บริการไม่ตรงกับความต้องการของลูกค้า การตระหนักถึงความสำคัญในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นขั้นเริ่มต้นที่จะทำให้เกิดการเรียนรู้ องค์กรจึงต้องเล็งเห็นถึงความจำเป็นเร่งด่วนในการแก้ไขสถานการณ์หากปล่อยทิ้งภาระปัญหาต่างๆไว้อาจหมดหนทางแก้ไข องค์กรจึงต้องทำการวินิจฉัยปัญหาตรวจสอบสภาพปัญหาในการดำเนินงาน และเรียนรู้เพื่อหาสาเหตุที่แท้จริง การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมเพื่อค้นหาสภาพขององค์กร เพื่อทราบถึงวิกฤติและโอกาสจุดอ่อนและจุดแข็ง มองเห็นวิกฤติปัญหาเป็นความท้าทายและเปลี่ยนให้เป็นโอกาส พัฒนาจุดอ่อนให้เป็นจุดแข็ง ดังนั้นการสร้างภาพความตระหนักถึงความสำคัญของปัญหานี้จึงเป็นจุดเริ่มต้นที่จะจุดประกายความคิดนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงครั้งสำคัญ เพื่อการพัฒนาและกระทำการสิ่งใหม่ที่ดีกว่าเดิมของสถานประกอบการร้านสะดวกซื้อ อาทิ การค้นหาสาเหตุการทำงานที่ไม่ก้าวหน้า การแก้ไขปัญหาการบริการดูแลลูกค้า ผลจากการสร้างความตระหนักทำให้เกิดจิตสำนึกในการเรียนรู้และนำไปสู่กระบวนการผลักดันนโยบายเพื่อแก้ไขปัญหาอย่างจริงจัง

การต้อนรับลูกค้าดูแลและมอบบริการอย่างอบอุ่นเป็นภารกิจหลักประการหนึ่งสถานประกอบการร้านอาหารการดำเนินงานหลีกเลี่ยงไม่ได้ที่ต้องเผชิญกับวิกฤตปัญหาการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมและความเสี่ยงเป็นอุปสรรคที่สำคัญส่งผลกระทบต่อทำให้การทำงานด้อยประสิทธิภาพที่สร้างความไม่พึงพอใจให้กับผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่าย อาทิ ลูกค้าใช้เวลาารอนาน ลูกค้าไม่ได้รับการดูแลเอาใจใส่อย่างดีพอ การให้บริการไม่ตรงกับความต้องการของลูกค้า การตระหนักถึงความสำคัญในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นขั้นเริ่มต้นที่จะทำให้เกิดการเรียนรู้ องค์กรจึงต้องเล็งเห็นถึงความจำเป็นเร่งด่วนในการแก้ไขสถานการณ์หากปล่อยทิ้งภาระปัญหาต่างๆไว้อาจหมดหนทางแก้ไข องค์กรจึงต้องทำการวินิจฉัยปัญหาตรวจสอบสภาพปัญหาในการดำเนินงาน และเรียนรู้เพื่อหาสาเหตุที่แท้จริง การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมเพื่อค้นหาสภาพขององค์กร เพื่อทราบถึงวิกฤติและโอกาสจุดอ่อนและจุดแข็ง มองเห็นวิกฤติปัญหาเป็นความท้าทายและเปลี่ยนให้เป็นโอกาส พัฒนาจุดอ่อนให้เป็นจุดแข็ง ดังนั้นการสร้างภาพความตระหนักถึงความสำคัญของปัญหานี้จึงเป็นจุดเริ่มต้นที่จะจุดประกายความคิดนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงครั้งสำคัญ เพื่อการพัฒนาและกระทำการสิ่งใหม่ที่ดีกว่าเดิมของสถานประกอบการร้านสะดวกซื้อ อาทิ การค้นหาสาเหตุการทำงานที่ไม่ก้าวหน้า การแก้ไขปัญหาการบริการดูแลลูกค้า ผลจากการสร้างความตระหนักทำให้เกิดจิตสำนึกในการเรียนรู้และนำไปสู่กระบวนการผลักดันนโยบายเพื่อแก้ไขปัญหาอย่างจริงจัง

การผลิตสินค้าที่ทันสมัยและบริการเพื่อตอบสนองความต้องการของตลาดเป็นภารกิจหลักประการหนึ่งสถานประกอบการโรงงานผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์การดำเนินงานหลีกเลี่ยงไม่ได้ที่ต้องเผชิญกับวิกฤตปัญหาการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมและความเสี่ยงเป็นอุปสรรคที่สำคัญส่งผลกระทบต่อทำให้การทำงานด้อยประสิทธิภาพที่สร้างความไม่พึงพอใจให้กับผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่าย อาทิ ลูกค้าใช้เวลาารอนาน ลูกค้าไม่ได้รับการดูแลเอาใจใส่อย่างดีพอ การให้บริการไม่ตรงกับความต้องการของลูกค้า การตระหนักถึงความสำคัญในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นขั้นเริ่มต้นที่จะทำให้เกิดการเรียนรู้ องค์กรจึงต้องเล็งเห็นถึงความจำเป็นเร่งด่วนในการแก้ไขสถานการณ์หากปล่อยทิ้งภาระปัญหาต่างๆไว้อาจหมดหนทางแก้ไข องค์กรจึงต้องทำการวินิจฉัยปัญหาตรวจสอบ

สภาพปัญหาในการดำเนินงาน และเรียนรู้เพื่อหาสาเหตุที่แท้จริง การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมเพื่อค้นหาสถานภาพขององค์กร เพื่อทราบถึงวิกฤติและโอกาสจุดอ่อนและจุดแข็ง มองเห็นวิกฤติปัญหาเป็นความท้าทายและเปลี่ยนให้เป็นโอกาส พัฒนาจุดอ่อนให้เป็นจุดแข็ง ดังนั้นการสร้างความตระหนักถึงความสำคัญของปัญหานี้จึงเป็นจุดเริ่มต้นที่จะจุดประกายความคิดนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงครั้งสำคัญ เพื่อการพัฒนาและกระทำสิ่งใหม่ที่ดีกว่าเดิมของสถานประกอบการร้านสะดวกซื้อ อาทิ การค้นหาสาเหตุการทำงานที่ไม่ก้าวหน้า การแก้ไขปัญหาการบริการดูแลลูกค้า ผลจากการสร้างความตระหนักทำให้เกิดจิตสำนึกในการเรียนรู้และนำไปสู่กระบวนการผลักดันนโยบายเพื่อแก้ไขปัญหาอย่างจริงจัง

จึงเห็นได้ว่าแต่ละองค์กรตระหนักถึงความสำคัญของวิสัยทัศน์การเป็นหนึ่งในความก้าวหน้าทางวิทยาการทางการแพทย์และการบริการรักษาผู้ป่วยที่เป็นเลิศ ความไม่พึงพอใจกับสภาพปัญหาการทำงานที่ขาดประสิทธิภาพ ความจำเป็นเร่งด่วนในการแก้ไขปัญหา คือการพัฒนาทักษะความรู้ ทักษะคิดและคุณภาพชีวิตในการทำงาน การสร้างจิตสำนึก ไม่ละเลยต่อปัญหา สร้างความตระหนักถึงความสำคัญ ผลักดันเพื่อก่อให้เกิดนโยบายในการขับเคลื่อน

1.7.2 การวิเคราะห์เปรียบเทียบขั้นตอนการสร้างทีมผู้นำการเปลี่ยนแปลง

การเปรียบเทียบขั้นตอนการสร้างทีมผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ 4 กรณีศึกษาที่ดีที่สุดให้ทราบว่าแต่ละองค์กรมีวิธีการสร้างทีมผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้วยการจัดกิจกรรมและโครงการที่แตกต่างกันแต่มีหลักการและเป้าหมายการเรียนรู้ของแต่ละองค์กรเพื่อพัฒนาจุดแข็งในการเปลี่ยนแปลงไปสู่สิ่งใหม่ที่ดีกว่าเดิมไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 24 การเปรียบเทียบขั้นตอนการสร้างทีมผู้นำการเปลี่ยนแปลง

โรงพยาบาล	ร้านสะดวกซื้อ	ร้านอาหาร	โรงงานผลิตชิ้นส่วน
ทีมผู้นำที่สามารถสอนงานและดูแลพนักงานใหม่เพื่อให้สามารถทำงานบริการทางการแพทย์ได้อย่างมีประสิทธิภาพสามารถจูงใจให้เกิดการทำงานเป็นทีม	ทีมผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีความรู้ความสามารถ มีมนุษยสัมพันธ์ สามารถถ่ายทอดความรู้ในการบริการให้ผู้อื่นได้ ผู้นำเป็นหัวหน้าทีมงานที่ดูแลและสอนงานให้เพื่อนในกลุ่ม	ผู้นำมีความสามารถถ่ายทอดความรู้ มีอิทธิพลในการจูงใจผู้อื่น มีมนุษยสัมพันธ์ ผู้นำเป็นที่เลื่อมใสในการดูแลและสอนงานให้แก่พนักงานใหม่	ผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีทักษะความรู้ความสามารถ มีมนุษยสัมพันธ์ สามารถถ่ายทอดความรู้ในการทำงาน ค้นหาความรู้ใหม่ๆ

การสร้างทีมผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งผลให้พนักงานมีแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน ผู้นำสามารถจูงใจให้เกิดการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น บุคลากรส่วนใหญ่ของสถานประกอบการโรงพยาบาลเอกชนยอมรับและให้ความร่วมมือกับการปฏิบัติตามนโยบายที่ชัดเจนสอดคล้องกับภารกิจและเอื้อต่อการดำเนินงานการให้บริการดูแลและรักษาผู้ป่วยด้วยความเอื้ออาทร ภารกิจนี้จะสำเร็จได้ต้องอาศัยความทุ่มเทและร่วมมือจากพนักงานทุกคนในการช่วยกันทำงาน ด้วยการดูแลเอาใจใส่ห่วงใยเพื่อนร่วมงาน การทำงานเป็นทีมเพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์ความรู้ความคิดเห็นและการช่วยเหลือเกื้อกูลกัน สร้างทีมงานที่เข้มแข็ง โดยมีผู้นำเป็นแบบอย่างในเรียนรู้การปฏิบัติงานเพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ถ่ายทอดความรู้ประสบการณ์การทำงาน ปลูกฝังจิตสำนึกในคุณธรรม

จริยธรรม เพื่อเป็นพี่เลี้ยงดูแลพนักงานสอนงานให้สามารถทำงานและเติบโตอย่างเข้มแข็ง ดังนั้นการสร้างทีมผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงต้องได้รับการคัดเลือกตามคุณสมบัติ อาทิ บุคลากรที่มีความรู้ มีศักยภาพความสามารถได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน มีอิทธิพลในการสร้างแรงจูงใจเพื่อกระตุ้นให้ผู้อื่นมีส่วนร่วม มีความผูกพันต่อองค์กร มีความเสียสละสามารถปฏิบัติงานและทำกิจกรรมเรียนรู้ควบคู่ไปกับการทำงาน ทีมผู้นำเป็นแบบอย่างในการเรียนรู้และการทำงานได้อย่างดี ผลจากการสร้างทีมผู้นำการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน มีกรอบในการปฏิบัติพัฒนาทักษะการเรียนรู้ได้อย่างรวดเร็ว สามารถให้บริการทำงานดูแลรักษาผู้ป่วยได้อย่างมีประสิทธิภาพดีขึ้นกว่าเดิมสามารถตัดสินใจและแก้ไขปัญหาได้ดีขึ้น

บุคลากรส่วนใหญ่สถานประกอบการร้านสะดวกซื้อยอมรับและให้ความร่วมมือกับการปฏิบัติตามนโยบายที่ชัดเจนสอดคล้องกับภารกิจและเอื้อต่อการดำเนินงานการให้บริการดูแลและรักษาผู้ป่วยด้วยความเอื้ออาทร ภารกิจนี้จะสำเร็จได้ต้องอาศัยความทุ่มเทและร่วมมือจากพนักงานทุกคนในการช่วยกันทำงาน ด้วยการดูแลเอาใจใส่ห่วงใยเพื่อนร่วมงาน การทำงานเป็นทีมเพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์ความรู้ความคิดเห็นและการช่วยเหลือเกื้อกูลกัน สร้างทีมงานที่เข้มแข็ง โดยมีผู้นำเป็นแบบอย่างในเรียนรู้การปฏิบัติงานเพื่อ สร้างแรงจูงใจในการทำงาน ถ่ายทอดความรู้ประสบการณ์การทำงาน ปลุกฝังจิตสำนึกในคุณธรรมจริยธรรม เพื่อเป็นพี่เลี้ยงดูแลพนักงานสอนงานให้สามารถทำงานและเติบโตอย่างเข้มแข็ง ดังนั้นการสร้างทีมผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงต้องได้รับการคัดเลือกตามคุณสมบัติ อาทิ บุคลากรที่มีความรู้ มีศักยภาพความสามารถได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน มีอิทธิพลในการสร้างแรงจูงใจเพื่อกระตุ้นให้ผู้อื่นมีส่วนร่วม มีความผูกพันต่อองค์กร มีความเสียสละสามารถปฏิบัติงานและทำกิจกรรมเรียนรู้ควบคู่ไปกับการทำงาน ทีมผู้นำเป็นแบบอย่างในการเรียนรู้และการทำงานได้อย่างดี ผลจากการสร้างทีมผู้นำการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน มีกรอบในการปฏิบัติ พัฒนาทักษะการเรียนรู้ได้อย่างรวดเร็ว สามารถให้บริการทำงานดูแลรักษาผู้ป่วยได้อย่างมีประสิทธิภาพดีขึ้นกว่าเดิมสามารถตัดสินใจและแก้ไขปัญหาได้ดีขึ้น

บุคลากรส่วนใหญ่ของสถานประกอบการร้านอาหารยอมรับและให้ความร่วมมือกับการปฏิบัติตามนโยบายที่ชัดเจนสอดคล้องกับภารกิจและเอื้อต่อการดำเนินงานการให้บริการดูแลและรักษาผู้ป่วยด้วยความเอื้ออาทร ภารกิจนี้จะสำเร็จได้ต้องอาศัยความทุ่มเทและร่วมมือจากพนักงานทุกคนในการช่วยกันทำงาน ด้วยการดูแลเอาใจใส่ห่วงใยเพื่อนร่วมงาน การทำงานเป็นทีมเพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์ความรู้ความคิดเห็นและการช่วยเหลือเกื้อกูลกัน สร้างทีมงานที่เข้มแข็ง โดยมีผู้นำเป็นแบบอย่างในเรียนรู้การปฏิบัติงานเพื่อ สร้างแรงจูงใจในการทำงาน ถ่ายทอดความรู้ประสบการณ์การทำงาน ปลุกฝังจิตสำนึกในคุณธรรมจริยธรรม เพื่อเป็นพี่เลี้ยงดูแลพนักงานสอนงานให้สามารถทำงานและเติบโตอย่างเข้มแข็ง ดังนั้นการสร้างทีมผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงต้องได้รับการคัดเลือกตามคุณสมบัติ อาทิ บุคลากรที่มีความรู้ มีศักยภาพความสามารถได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน มีอิทธิพลในการสร้างแรงจูงใจเพื่อกระตุ้นให้ผู้อื่นมีส่วนร่วม มีความผูกพันต่อองค์กร มีความเสียสละสามารถปฏิบัติงานและทำกิจกรรมเรียนรู้ควบคู่ไปกับการทำงาน ทีมผู้นำเป็นแบบอย่างในการเรียนรู้และการทำงานได้อย่างดี ผลจากการสร้างทีมผู้นำการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน มีกรอบในการปฏิบัติ พัฒนาทักษะการเรียนรู้ได้อย่างรวดเร็ว สามารถให้บริการทำงานดูแลรักษาผู้ป่วยได้อย่างมีประสิทธิภาพดีขึ้นกว่าเดิมสามารถตัดสินใจและแก้ไขปัญหาได้ดีขึ้น

บุคลากรส่วนใหญ่ของสถานประกอบการโรงงานผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ยอมรับและให้ความร่วมมือกับการปฏิบัติตามนโยบายที่ชัดเจนสอดคล้องกับภารกิจและเอื้อต่อการดำเนินงานการให้บริการดูแลและรักษาผู้ป่วยด้วยความเอื้ออาทร ภารกิจนี้จะสำเร็จได้ต้องอาศัยความทุ่มเทและร่วมมือจากพนักงานทุกคนในการช่วยกันทำงาน ด้วยการดูแลเอาใจใส่ห่วงใยเพื่อนร่วมงาน การทำงานเป็นทีมเพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์ความรู้ความคิดเห็นและการช่วยเหลือเกื้อกูลกัน สร้างทีมงานที่เข้มแข็ง โดยมีผู้นำเป็นแบบอย่างในเรียนรู้การปฏิบัติงานเพื่อ สร้างแรงจูงใจในการทำงาน ถ่ายทอดความรู้ประสบการณ์การทำงาน ปลุกฝังจิตสำนึกในคุณธรรมจริยธรรม เพื่อเป็นที่เลี้ยงดูแลพนักงานสอนงานให้สามารถทำงานและเติบโตอย่างเข้มแข็ง ดังนั้นการสร้างทีมผู้นำการเปลี่ยนแปลง จึงต้องได้รับการคัดเลือกตามคุณสมบัติ อาทิ บุคลากรที่มีความรู้ มีศักยภาพความสามารถได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน มีอิทธิพลในการสร้างแรงจูงใจเพื่อกระตุ้นให้ผู้อื่นมีส่วนร่วม มีความผูกพันต่อองค์กร มีความเสียสละสามารถปฏิบัติงานและทำกิจกรรมเรียนรู้ควบคู่ไปกับการทำงาน ทีมผู้นำเป็นแบบอย่างในการเรียนรู้และการทำงานได้อย่างดี ผลจากการสร้างทีมผู้นำการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน มีกรอบในการปฏิบัติ พัฒนาทักษะการเรียนรู้ได้อย่างรวดเร็ว สามารถให้บริการทำงานดูแลรักษาผู้ป่วยได้อย่างมีประสิทธิภาพดีขึ้นกว่าเดิมสามารถตัดสินใจและแก้ไขปัญหาได้ดีขึ้น

จึงเห็นได้ว่าแต่ละองค์กรสร้างทีมผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติงานและถ่ายทอดความรู้ในการทำงาน ปลุกฝังจิตสำนึกในคุณธรรมจริยธรรม ค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรการดูแลเอาใจใส่ห่วงใยเพื่อนร่วมงาน การทำงานเป็นทีมเพื่อสร้างทีมงานที่เข้มแข็งและการให้บริการรักษาผู้ป่วยด้วยความเอื้ออาทร ผู้นำเป็นหัวใจสำคัญในการเปลี่ยนแปลง

1.7.3 การวิเคราะห์เปรียบเทียบขั้นตอนการสร้างวิสัยทัศน์และกลยุทธ์

การเปรียบเทียบขั้นตอนการสร้างวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ของ 4 กรณีศึกษาที่ดีทำให้ทราบว่าแต่ละองค์กรมีขั้นตอนการสร้างวิสัยทัศน์และกลยุทธ์แตกต่างกันหรือเหมือนกันตามบริบทและสภาพแวดล้อม ทำให้เข้าใจขั้นตอนดังกล่าวมากขึ้น

ตารางที่ 25 การเปรียบเทียบขั้นตอนการสร้างวิสัยทัศน์และกลยุทธ์

โรงพยาบาล	ร้านสะดวกซื้อ	ร้านอาหาร	โรงงานผลิตชิ้นส่วน
การเป็นผู้นำทางวิชาการ ทางการแพทย์ การบริการ รักษาผู้ป่วยที่เป็นเลิศใน ระดับโลก	การเป็นผู้นำร้านสะดวก ซื้อที่สามารถส่งมอบสินค้า และบริการให้แก่ลูกค้า ด้วยมาตรฐานระดับโลก	การเป็นผู้นำการบริการ อาหารที่มีคุณภาพมีคุณค่า ทางโภชนาการที่ได้ มาตรฐานและการบริการ ที่ดีในระดับสากล	การเป็นผู้นำในการผลิต สินค้าชิ้นส่วน อิเล็กทรอนิกส์ที่ทันสมัย สามารถผลิตสินค้าที่มี มาตรฐานสูงในระดับเวที โลก

การเสริมสร้างวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ส่งผลให้องค์กรเกิดการเรียนรู้ในการมองโอกาสในการดำเนินธุรกิจในอนาคต สร้างเป้าหมายในอนาคตและค้นหาวิธีการดำเนินงานที่สนับสนุนวิสัยทัศน์ให้เป็นจริง ความก้าวหน้าอย่างรวดเร็วในการดำเนินงานของสถานประกอบการโรงพยาบาลเอกชนสืบเนื่องจากทักษะภาวะผู้นำที่มองเห็นภาวะวิกฤติการดำเนินงานเป็นการสร้างโอกาส เกิดความท้าทายต่อการแก้ไขปัญหาและขจัดความเสี่ยงที่เผชิญอยู่ ฉวยโอกาสในการสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน

ผู้นำมองเห็นถึงการเปลี่ยนแปลงและการเจริญเติบโตขององค์กรในอนาคต กำหนดวิสัยทัศน์ ผลักดันนโยบายและกลยุทธ์ สร้างแนวทางและโอกาสเพื่อสนับสนุนวิสัยทัศน์ให้กลายเป็นจริง การดูแลรักษาผู้ป่วยเป็นงานที่มีความละเอียดอ่อนต้องอาศัยความเชี่ยวชาญ ทักษะความรู้และความรอบคอบเพื่อสร้างชื่อเสียงและความพึงพอใจให้แก่ลูกค้าหรือผู้ป่วยที่เข้ามารับการรักษายาบาล ดังนั้นวิสัยทัศน์จึงเป็นศูนย์รวมของความคิดความมุ่งมั่นในการทำงานช่วยให้องค์กรรู้ว่า ภาพความคาดหวังของทีมงานในอนาคต คือ การก้าวเป็นผู้นำวิทยาการทางการแพทย์และการบริการดูแลรักษาผู้ป่วยในอนาคตที่เป็นเลิศ การทบทวนและทำความเข้าใจวิสัยทัศน์ให้ถ่องแท้ การกำหนดกลยุทธ์ที่สนับสนุนวิสัยทัศน์ให้เป็นจริง การเล็งเห็นถึงความสำคัญของวิทยาการและการบริการทางการแพทย์ เพื่อนำไปถ่ายทอดและปฏิบัติ อาทิ การส่งเสริมการเรียนรู้ กิจกรรมการเสริมสร้างสุขภาวะ การสนับสนุนทรัพยากรและการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาความเชี่ยวชาญ ทักษะความรู้ ทัศนคติและคุณภาพชีวิตการทำงานเพื่อการทำงานอย่างมีความสุข ผลจากการสร้างวิสัยทัศน์ทำให้องค์กรมีเป้าหมายในการดำเนินงาน กลยุทธ์ช่วยให้องค์กรมีแนวทางในการปฏิบัติและการตัดสินใจที่ชัดเจน

ความก้าวหน้าอย่างรวดเร็วในการดำเนินงานของสถานประกอบการร้านสะดวกซื้อสืบเนื่องจากทักษะภาวะผู้นำที่มองเห็นภาวะวิกฤติการดำเนินงานเป็นการสร้างโอกาส เกิดความท้าทายต่อการแก้ไขปัญหาและขจัดความเสี่ยงที่เผชิญอยู่ ฉวยโอกาสในการสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน ผู้นำมองเห็นถึงการเปลี่ยนแปลงและการเจริญเติบโตขององค์กรในอนาคต กำหนดวิสัยทัศน์ ผลักดันนโยบายและกลยุทธ์ สร้างแนวทางและโอกาสเพื่อสนับสนุนวิสัยทัศน์ให้กลายเป็นจริง การดูแลรักษาผู้ป่วยเป็นงานที่มีความละเอียดอ่อนต้องอาศัยความเชี่ยวชาญ ทักษะความรู้และความรอบคอบเพื่อสร้างชื่อเสียงและความพึงพอใจให้แก่ลูกค้าหรือผู้ป่วยที่เข้ามารับการรักษายาบาล ดังนั้นวิสัยทัศน์จึงเป็นศูนย์รวมของความคิดความมุ่งมั่นในการทำงานช่วยให้องค์กรรู้ว่า ภาพความคาดหวังของทีมงานในอนาคต คือ การก้าวเป็นผู้นำวิทยาการทางการแพทย์และการบริการดูแลรักษาผู้ป่วยในอนาคตที่เป็นเลิศ การทบทวนและทำความเข้าใจวิสัยทัศน์ให้ถ่องแท้ การกำหนดกลยุทธ์ที่สนับสนุนวิสัยทัศน์ให้เป็นจริง การเล็งเห็นถึงความสำคัญของวิทยาการและการบริการทางการแพทย์ เพื่อนำไปถ่ายทอดและปฏิบัติ อาทิ การส่งเสริมการเรียนรู้ กิจกรรมการเสริมสร้างสุขภาวะ การสนับสนุนทรัพยากรและการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาความเชี่ยวชาญ ทักษะความรู้ ทัศนคติและคุณภาพชีวิตการทำงานเพื่อการทำงานอย่างมีความสุข ผลจากการสร้างวิสัยทัศน์ทำให้องค์กรมีเป้าหมายในการดำเนินงาน กลยุทธ์ช่วยให้องค์กรมีแนวทางในการปฏิบัติและการตัดสินใจที่ชัดเจน

ความก้าวหน้าอย่างรวดเร็วในการดำเนินงานของสถานประกอบการร้านอาหารสืบเนื่องจากทักษะภาวะผู้นำที่มองเห็นภาวะวิกฤติการดำเนินงานเป็นการสร้างโอกาส เกิดความท้าทายต่อการแก้ไขปัญหาและขจัดความเสี่ยงที่เผชิญอยู่ ฉวยโอกาสในการสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน ผู้นำมองเห็นถึงการเปลี่ยนแปลงและการเจริญเติบโตขององค์กรในอนาคต กำหนดวิสัยทัศน์ ผลักดันนโยบายและกลยุทธ์ สร้างแนวทางและโอกาสเพื่อสนับสนุนวิสัยทัศน์ให้กลายเป็นจริง การดูแลรักษาผู้ป่วยเป็นงานที่มีความละเอียดอ่อนต้องอาศัยความเชี่ยวชาญ ทักษะความรู้และความรอบคอบเพื่อสร้างชื่อเสียงและความพึงพอใจให้แก่ลูกค้าหรือผู้ป่วยที่เข้ามารับการรักษายาบาล ดังนั้นวิสัยทัศน์จึงเป็นศูนย์รวมของความคิดความมุ่งมั่นในการทำงานช่วยให้องค์กรรู้ว่า ภาพความคาดหวังของทีมงานในอนาคต คือ การก้าวเป็นผู้นำวิทยาการทางการแพทย์และการบริการดูแลรักษาผู้ป่วยใน

อนาคตที่เป็นเลิศ การทบทวนและทำความเข้าใจวิสัยทัศน์ให้ถ่องแท้ การกำหนดกลยุทธ์ที่สนับสนุนวิสัยทัศน์ให้เป็นจริง การเล็งเห็นถึงความสำคัญของวิทยาการและการบริการทางการแพทย์ เพื่อนำไปถ่ายทอดและปฏิบัติ อาทิ การส่งเสริมการเรียนรู้ กิจกรรมการเสริมสร้างสุขภาวะ การสนับสนุนทรัพยากรและการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาความเชี่ยวชาญ ทักษะความรู้ ทักษะคิดและคุณภาพชีวิตการทำงานเพื่อการทำงานอย่างมีความสุข ผลจากการสร้างวิสัยทัศน์ทำให้องค์กรมีเป้าหมายในการดำเนินงาน กลยุทธ์ช่วยให้องค์กรมีแนวทางในการปฏิบัติและการตัดสินใจที่ชัดเจน

ความก้าวหน้าอย่างรวดเร็วในการดำเนินงานของสถานประกอบการโรงงานผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์สืบเนื่องมาจากภาวะผู้นำที่มองเห็นภาวะวิกฤติการดำเนินงานเป็นการสร้างโอกาสเกิดความท้าทายต่อการแก้ไขปัญหาและขจัดความเสี่ยงที่เผชิญอยู่ ฉวยโอกาสในการสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน ผู้นำมองเห็นถึงการเปลี่ยนแปลงและการเจริญเติบโตขององค์กรในอนาคต กำหนดวิสัยทัศน์ ผลักดันนโยบายและกลยุทธ์ สร้างแนวทางและโอกาสเพื่อสนับสนุนวิสัยทัศน์ให้กลายเป็นจริง การดูแลรักษาผู้ป่วยเป็นงานที่มีความละเอียดอ่อนต้องอาศัยความเชี่ยวชาญ ทักษะความรู้และความรอบคอบเพื่อสร้างชื่อเสียงและความพึงพอใจให้แก่ลูกค้าหรือผู้ป่วยที่เข้ามารับการรักษายาบาล ดังนั้นวิสัยทัศน์จึงเป็นศูนย์รวมของความคิดความมุ่งมั่นในการทำงานช่วยให้องค์กรรู้ว่า ภาพความคาดหวังของทีมงานในอนาคต คือ การก้าวเป็นผู้นำวิทยาการทางการแพทย์และการบริการดูแลรักษาผู้ป่วยในอนาคตที่เป็นเลิศ การทบทวนและทำความเข้าใจวิสัยทัศน์ให้ถ่องแท้ การกำหนดกลยุทธ์ที่สนับสนุนวิสัยทัศน์ให้เป็นจริง การเล็งเห็นถึงความสำคัญของวิทยาการและการบริการทางการแพทย์ เพื่อนำไปถ่ายทอดและปฏิบัติ อาทิ การส่งเสริมการเรียนรู้ กิจกรรมการเสริมสร้างสุขภาวะ การสนับสนุนทรัพยากรและการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาความเชี่ยวชาญ ทักษะความรู้ ทักษะคิดและคุณภาพชีวิตการทำงานเพื่อการทำงานอย่างมีความสุข ผลจากการสร้างวิสัยทัศน์ทำให้องค์กรมีเป้าหมายในการดำเนินงาน กลยุทธ์ช่วยให้องค์กรมีแนวทางในการปฏิบัติและการตัดสินใจที่ชัดเจน

จึงเห็นได้ว่าแต่ละองค์กรสร้างสร้างวิสัยทัศน์จากการเล็งเห็นถึงการสร้างความสุขในสังคมต้องการสร้างการบริการที่ดีและสังคมที่มีความสุข และกำหนดกลยุทธ์ที่สนับสนุนวิสัยทัศน์ให้เป็นจริง การสนับสนุนการเรียนรู้ กิจกรรมการเสริมสร้างสุขภาวะ การสนับสนุนทรัพยากรและการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาทักษะความรู้ ทักษะคิดและคุณภาพชีวิตการทำงาน เพื่อการทำงานได้อย่างมีความสุขวิสัยทัศน์จะช่วยให้เกิดเป้าหมายและแรงจูงใจในการดำเนินงานให้ก้าวหน้า

1.7.4 การวิเคราะห์เปรียบเทียบขั้นตอนการสื่อสารวิสัยทัศน์และกลยุทธ์

การเปรียบเทียบขั้นตอนการสื่อสารวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ของ 4 กรณีศึกษาที่ดีทำให้ทราบว่าแต่ละองค์กรมีการสื่อสารวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ที่แตกต่างและเหมือนกันทำให้เข้าใจขั้นตอนดังกล่าวมากขึ้น

ตารางที่ 26 การเปรียบเทียบขั้นตอนการสื่อสารวิสัยทัศน์และกลยุทธ์

โรงพยาบาล	ร้านสะดวกซื้อ	ร้านอาหาร	โรงงานผลิตชิ้นส่วน
การสื่อสารจากผู้บริหารถึงพนักงานโดยตรง โดยการจัดการประชุม การใช้	จัดงานประกาศนโยบายวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ และพันธกิจ การใช้ทุกช่องทางและ	ถ่ายทอดวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ผ่านทางผู้นำ การใช้ทุกช่องทางและทุกโอกาส	ถ่ายทอดวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ด้วยการประชาสัมพันธ์ และการ

ทุกช่องทางในการสื่อสารให้เป็นประโยชน์	ทุกโอกาสในการสื่อสาร วิทยุทัศน์และกลยุทธ์ ถ่ายทอดให้พนักงานทุกคน	ในการสื่อสารวิทยุทัศน์ และกลยุทธ์ถ่ายทอดให้พนักงานทุกคน	จัดการประชุมเพื่อถ่ายทอดให้พนักงานทุกคนเข้าใจ
---------------------------------------	--	---	---

การดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อตอบสนองต่อเป้าหมายการดำเนินธุรกิจของโรงพยาบาลเอกชนต้องอาศัยความร่วมมือจากพนักงานทุกคนในการมีส่วนร่วมเพื่อให้บรรลุถึงความสำเร็จนั้น การสื่อสารวิทยุทัศน์และกลยุทธ์ที่สอดคล้องกับนโยบายขององค์กรต้องกระทำอย่างรวดเร็วเพื่อให้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงข้อมูลข่าวสารทางการแพทย์ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว อาทิ การจัดประชุมใหญ่เพื่อสื่อสารความเข้าใจจากผู้บริหารถึงพนักงานโดยตรงโดย เพื่อเปิดโอกาสให้พนักงานทุกคนได้พบกับผู้บริหารโดยตรง พนักงานสามารถแสดงความคิดเห็นเสนอแนะและนำไปปฏิบัติทันที นำปัญหาไปสู่การแก้ไขเพื่อลดภาระและอุปสรรคในการทำงานทันที นอกจากนี้ยังใช้ทุกช่องทางการสื่อสาร อาทิ การส่ง email ประกาศข้อความบน website จดหมายข่าว การประชาสัมพันธ์เพื่อถ่ายทอดข่าวสารเพื่อให้พนักงานทุกคนได้รับทราบและติดตามสถานการณ์ การดำเนินกิจกรรมต่างๆอย่างใกล้ชิดพนักงานมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร การดูแลเอาใจใส่ช่วยเหลือกันและกันเหมือนญาติสนิท ทำงานร่วมกันเป็นทีมงานที่เข้มแข็ง ดังนั้นการสื่อสารวิทยุทัศน์และกลยุทธ์ช่วยให้พนักงานเกิดความเข้าใจและมีเป้าหมายในทิศทางเดียวกัน ผลจากการสื่อสารวิทยุทัศน์และกลยุทธ์ทำให้พนักงานสื่อสารเพื่อสร้างความเข้าใจในงานกันมากขึ้น มีความเหนียวแน่นในเป้าหมายเดียวกัน มีส่วนร่วมสามารถทำงานเป็นทีมมากยิ่งขึ้น

การสื่อสารวิทยุทัศน์และกลยุทธ์จากผู้บริหารไปสู่พนักงานจะส่งผลให้พนักงานเข้าใจและร่วมมือกันปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น การดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อตอบสนองต่อเป้าหมายการดำเนินธุรกิจของสถานประกอบการร้านสะดวกซื้อต้องอาศัยความร่วมมือจากพนักงานทุกคนในการมีส่วนร่วมเพื่อให้บรรลุถึงความสำเร็จนั้น การสื่อสารวิทยุทัศน์และกลยุทธ์ที่สอดคล้องกับนโยบายขององค์กรต้องกระทำอย่างรวดเร็วเพื่อให้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงข้อมูลข่าวสารทางการแพทย์ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว อาทิ การจัดประชุมใหญ่เพื่อสื่อสารความเข้าใจจากผู้บริหารถึงพนักงานโดยตรงโดย เพื่อเปิดโอกาสให้พนักงานทุกคนได้พบกับผู้บริหารโดยตรง พนักงานสามารถแสดงความคิดเห็นเสนอแนะและนำไปปฏิบัติทันที นำปัญหาไปสู่การแก้ไขเพื่อลดภาระและอุปสรรคในการทำงานทันที นอกจากนี้ยังใช้ทุกช่องทางการสื่อสาร อาทิ การส่ง email ประกาศข้อความบน website จดหมายข่าว การประชาสัมพันธ์เพื่อถ่ายทอดข่าวสารเพื่อให้พนักงานทุกคนได้รับทราบและติดตามสถานการณ์ การดำเนินกิจกรรมต่างๆอย่างใกล้ชิดพนักงานมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร การดูแลเอาใจใส่ช่วยเหลือกันและกันเหมือนญาติสนิท ทำงานร่วมกันเป็นทีมงานที่เข้มแข็ง ดังนั้นการสื่อสารวิทยุทัศน์และกลยุทธ์ช่วยให้พนักงานเกิดความเข้าใจและมีเป้าหมายในทิศทางเดียวกัน ผลจากการสื่อสารวิทยุทัศน์และกลยุทธ์ทำให้พนักงานสื่อสารเพื่อสร้างความเข้าใจในงานกันมากขึ้น มีความเหนียวแน่นในเป้าหมายเดียวกัน มีส่วนร่วมสามารถทำงานเป็นทีมมากยิ่งขึ้น

การดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อตอบสนองต่อเป้าหมายการดำเนินธุรกิจของสถานประกอบการร้านอาหารต้องอาศัยความร่วมมือจากพนักงานทุกคนในการมีส่วนร่วมเพื่อให้บรรลุถึงความสำเร็จนั้น การสื่อสารวิทยุทัศน์และกลยุทธ์ที่สอดคล้องกับนโยบายขององค์กรต้องกระทำ

อย่างรวดเร็วเพื่อให้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงข้อมูลข่าวสารทางการแพทย์ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว อาทิ การจัดประชุมใหญ่เพื่อสื่อสารความเข้าใจจากผู้บริหารถึงพนักงานโดยตรงโดย เพื่อเปิดโอกาสให้พนักงานทุกคนได้พบกับผู้บริหารโดยตรง พนักงานสามารถแสดงความคิดเห็นเสนอแนะและนำไปปฏิบัติทันที นำปัญหาไปสู่การแก้ไขเพื่อลดภาระและอุปสรรคในการทำงานทันที นอกจากนี้ยังใช้ทุกช่องทางการสื่อสาร อาทิ การส่ง email ประกาศข้อความบน website จดหมายข่าว การประชาสัมพันธ์เพื่อถ่ายทอดข่าวสารเพื่อให้พนักงานทุกคนได้รับทราบและติดตามสถานการณ์ การดำเนินกิจกรรมต่างๆอย่างใกล้ชิดพนักงานมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร การดูแลเอาใจใส่ช่วยเหลือกันและกันเหมือนญาติสนิท ทำงานร่วมกันเป็นทีมงานที่เข้มแข็ง ดังนั้นการสื่อสารวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ช่วยให้พนักงานเกิดความเข้าใจและมีเป้าหมายในทิศทางเดียวกัน ผลจากการสื่อสารวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ทำให้พนักงานสื่อสารเพื่อสร้างความเข้าใจในงานกันมากขึ้น มีความเหนียวแน่นในเป้าหมายเดียวกัน มีส่วนร่วมสามารถทำงานเป็นทีมมากยิ่งขึ้น

การดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อตอบสนองต่อเป้าหมายการดำเนินธุรกิจของโรงงานผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ต้องอาศัยความร่วมมือจากพนักงานทุกคนในการมีส่วนร่วมเพื่อให้บรรลุถึงความสำเร็จนั้น การสื่อสารวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ที่สอดคล้องกับนโยบายขององค์กรต้องกระทำอย่างรวดเร็วเพื่อให้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงข้อมูลข่าวสารทางการแพทย์ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว อาทิ การจัดประชุมใหญ่เพื่อสื่อสารความเข้าใจจากผู้บริหารถึงพนักงานโดยตรงโดย เพื่อเปิดโอกาสให้พนักงานทุกคนได้พบกับผู้บริหารโดยตรง พนักงานสามารถแสดงความคิดเห็นเสนอแนะและนำไปปฏิบัติทันที นำปัญหาไปสู่การแก้ไขเพื่อลดภาระและอุปสรรคในการทำงานทันที นอกจากนี้ยังใช้ทุกช่องทางการสื่อสาร อาทิ การส่ง email ประกาศข้อความบน website จดหมายข่าว การประชาสัมพันธ์เพื่อถ่ายทอดข่าวสารเพื่อให้พนักงานทุกคนได้รับทราบและติดตามสถานการณ์ การดำเนินกิจกรรมต่างๆอย่างใกล้ชิดพนักงานมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร การดูแลเอาใจใส่ช่วยเหลือกันและกันเหมือนญาติสนิท ทำงานร่วมกันเป็นทีมงานที่เข้มแข็ง ดังนั้นการสื่อสารวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ช่วยให้พนักงานเกิดความเข้าใจและมีเป้าหมายในทิศทางเดียวกัน ผลจากการสื่อสารวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ทำให้พนักงานสื่อสารเพื่อสร้างความเข้าใจในงานกันมากขึ้น มีความเหนียวแน่นในเป้าหมายเดียวกัน มีส่วนร่วมสามารถทำงานเป็นทีมมากยิ่งขึ้น

จึงเห็นได้ว่าแต่ละองค์กรใช้วิธีการการสื่อสารวิสัยทัศน์และกลยุทธ์จากผู้บริหารถึงพนักงานโดยตรงโดยการจัดประชุมใหญ่ เพื่อเปิดโอกาสให้พนักงานทุกคนได้พบกับผู้บริหารโดยตรง พนักงานสามารถแสดงความคิดเห็นเสนอแนะและนำไปปฏิบัติทันที หรือนำปัญหาไปสู่การแก้ไขในทันที นอกจากนี้ยังใช้ทุกช่องทางการสื่อสารเช่น การส่ง email ประกาศข้อความบน website เพื่อถ่ายทอดข่าวสารเพื่อให้พนักงานทุกคนได้รับทราบและติดตามสถานการณ์ การดำเนินกิจกรรมต่างๆอย่างใกล้ชิดพนักงานมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร ช่วยเหลือกันและกัน ทำงานร่วมกันเป็นทีมงานที่เข้มแข็ง การสื่อสารเพื่อให้พนักงานทุกคนเข้าใจและมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ

1.7.5 การวิเคราะห์เปรียบเทียบขั้นตอนการกระจายอำนาจ

การเปรียบเทียบขั้นตอนการกระจายอำนาจของ 4 กรณีศึกษาที่ดีที่สุดที่ทำให้ทราบถึงความแตกต่างและความเหมือนกันในการกระจายอำนาจไปสู่ผู้นำการเปลี่ยนแปลงทำให้เกิดความเข้าใจขั้นตอนดังกล่าวมากขึ้น

ตารางที่ 27 การเปรียบเทียบขั้นตอนการกระจายอำนาจ

โรงพยาบาล	ร้านสะดวกซื้อ	ร้านอาหาร	โรงงานผลิตชิ้นส่วน
การเสริมพลังอำนาจให้ผู้นำสามารถช่วยเหลือผู้อื่น สามารถตัดสินใจเพื่อแก้ไขปัญหา ให้เกิดการเรียนรู้ในการทำงาน	การมอบอำนาจ สร้างความไว้วางใจ และการขจัดอุปสรรคปัญหาในการดำเนินงาน การมอบอำนาจการตัดสินใจ	การสร้างควมไว้วางใจ และการขจัดอุปสรรคปัญหาในการดำเนินงาน การมอบอำนาจการตัดสินใจ	การขจัดอุปสรรคปัญหาในการดำเนินงาน การสร้างความไว้วางใจ และการมอบอำนาจการตัดสินใจ

การกระจายอำนาจจากผู้บริหารไปสู่ทีมผู้นำการเปลี่ยนแปลงทำให้เกิดการเรียนรู้ในการสร้างความไว้วางใจ การเสริมพลังอำนาจและการขจัดปัญหาอุปสรรคที่ขัดขวางการทำงาน การดำเนินงานของโรงพยาบาลเอกชนต้องเผชิญหน้ากับความท้าทายเพื่อก้าวไปสู่สิ่งใหม่ที่ดีขึ้นกว่าเดิมตลอดเวลา เพื่อยกระดับคุณภาพมาตรฐานการบริการทางการแพทย์ที่ดีขึ้นเรื่อยๆ จึงมีรูปแบบการทำงานเป็นทีมที่เข้มแข็งมีความไว้วางใจกัน การมอบอำนาจจากผู้บริหารไปสู่ผู้นำเพื่อการทำงานมีความยืดหยุ่นและมีประสิทธิภาพในการทำงานดีขึ้น ผู้ปฏิบัติสามารถตัดสินใจได้ตามขอบเขตความรับผิดชอบเพื่อแก้ไขปัญหาและให้งานสามารถดำเนินต่อไปได้อย่างต่อเนื่อง การกระจายอำนาจไปสู่ทีมผู้นำเพื่อให้ผู้นำสามารถตัดสินใจขจัดอุปสรรคและแก้ไขปัญหาต่างๆ ในการดำเนินงาน เพื่อปรับปรุงระบบการทำงานให้มีความยืดหยุ่นเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานให้ไปสู่เป้าหมายแห่งความสำเร็จ ผู้นำสามารถจัดกิจกรรมสนับสนุนการเรียนรู้ของพนักงาน นำแผนงานไปสู่การปฏิบัติเกิดความคล่องตัว ลดปัญหาความล่าช้าและปัญหางานไม่ก้าวหน้า เพื่อสนับสนุนวิสัยทัศน์ให้เป็นจริง ดังนั้นนโยบายการกระจายอำนาจของผู้บริหารไปสู่ทีมผู้นำช่วยให้การตัดสินใจในการดำเนินงานขององค์กรเกิดความยืดหยุ่น เอื้อให้พนักงานปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพมากขึ้น ผลของการกระจายอำนาจทำให้การให้บริการดูแลรักษาผู้ป่วยเกิดประสิทธิภาพยิ่งขึ้นและการดำเนินงานสามารถตอบสนองความต้องการที่สอดคล้องกับเป้าหมายทางธุรกิจได้อย่างรวดเร็วยิ่งขึ้น

การดำเนินงานของสถานประกอบการร้านสะดวกซื้อต้องเผชิญหน้ากับความท้าทายเพื่อก้าวไปสู่สิ่งใหม่ที่ดีขึ้นกว่าเดิมตลอดเวลา เพื่อยกระดับคุณภาพมาตรฐานการบริการทางการแพทย์ที่ดีขึ้นเรื่อยๆ จึงมีรูปแบบการทำงานเป็นทีมที่เข้มแข็งมีความไว้วางใจกัน การมอบอำนาจจากผู้บริหารไปสู่ผู้นำเพื่อการทำงานมีความยืดหยุ่นและมีประสิทธิภาพในการทำงานดีขึ้น ผู้ปฏิบัติสามารถตัดสินใจได้ตามขอบเขตความรับผิดชอบเพื่อแก้ไขปัญหาและให้งานสามารถดำเนินต่อไปได้อย่างต่อเนื่อง การกระจายอำนาจไปสู่ทีมผู้นำเพื่อให้ผู้นำสามารถตัดสินใจขจัดอุปสรรคและแก้ไขปัญหาต่างๆ ในการดำเนินงาน เพื่อปรับปรุงระบบการทำงานให้มีความยืดหยุ่นเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานให้ไปสู่เป้าหมายแห่งความสำเร็จ ผู้นำสามารถจัดกิจกรรมสนับสนุนการเรียนรู้ของพนักงาน นำแผนงานไปสู่การปฏิบัติเกิดความคล่องตัว ลดปัญหาความล่าช้าและปัญหางานไม่ก้าวหน้า เพื่อสนับสนุนวิสัยทัศน์ให้เป็นจริง ดังนั้นนโยบายการกระจายอำนาจของผู้บริหารไปสู่ทีมผู้นำช่วยให้การตัดสินใจในการดำเนินงานขององค์กรเกิดความยืดหยุ่น เอื้อให้พนักงานปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพมาก

ขึ้น ผลของการกระจายอำนาจทำให้การให้บริการการดูแลรักษาผู้ป่วยเกิดประสิทธิภาพยิ่งขึ้นและการดำเนินงานสามารถตอบสนองความต้องการที่สอดคล้องกับเป้าหมายทางธุรกิจได้อย่างรวดเร็วยิ่งขึ้น

การดำเนินงานของสถานประกอบการร้านอาหารต้องเผชิญหน้ากับความท้าทายเพื่อก้าวไปสู่สิ่งใหม่ที่ดียิ่งขึ้นกว่าเดิมตลอดเวลา เพื่อยกระดับคุณภาพมาตรฐานการบริการทางการแพทย์ที่ดีขึ้นเรื่อยๆ จึงมีรูปแบบการทำงานเป็นทีมที่เข้มแข็งมีความไว้วางใจกัน การมอบอำนาจจากผู้บริหารไปสู่ผู้นำเพื่อการทำงานมีความยืดหยุ่นและมีประสิทธิภาพในการทำงานดีขึ้น ผู้ปฏิบัติสามารถตัดสินใจได้ตามขอบเขตความรับผิดชอบเพื่อแก้ไขปัญหาและให้งานสามารถดำเนินต่อไปได้อย่างต่อเนื่อง การกระจายอำนาจไปสู่ทีมผู้นำเพื่อให้ผู้นำสามารถตัดสินใจจัดอุปสรรคและแก้ไขปัญหาต่างๆ ในการดำเนินงาน เพื่อปรับปรุงระบบการทำงานให้มีความยืดหยุ่นเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานให้ไปสู่เป้าหมายแห่งความสำเร็จ ผู้นำสามารถจัดกิจกรรมสนับสนุนการเรียนรู้ของพนักงาน นำแผนงานไปสู่การปฏิบัติเกิดความคล่องตัว ลดปัญหาความล่าช้าและปัญหางานไม่ก้าวหน้า เพื่อสนับสนุนวิสัยทัศน์ให้เป็นจริง ดังนั้นนโยบายการกระจายอำนาจของผู้บริหารไปสู่ทีมผู้นำช่วยให้การตัดสินใจในการดำเนินงานขององค์กรเกิดความยืดหยุ่น เอื้อให้พนักงานปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพมากขึ้น ผลของการกระจายอำนาจทำให้การให้บริการการดูแลรักษาผู้ป่วยเกิดประสิทธิภาพยิ่งขึ้นและการดำเนินงานสามารถตอบสนองความต้องการที่สอดคล้องกับเป้าหมายทางธุรกิจได้อย่างรวดเร็วยิ่งขึ้น

การดำเนินงานของโรงงานผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ต้องเผชิญหน้ากับความท้าทายเพื่อก้าวไปสู่สิ่งใหม่ที่ดียิ่งขึ้นกว่าเดิมตลอดเวลา เพื่อยกระดับคุณภาพมาตรฐานการบริการทางการแพทย์ที่ดีขึ้นเรื่อยๆ จึงมีรูปแบบการทำงานเป็นทีมที่เข้มแข็งมีความไว้วางใจกัน การมอบอำนาจจากผู้บริหารไปสู่ผู้นำเพื่อการทำงานมีความยืดหยุ่นและมีประสิทธิภาพในการทำงานดีขึ้น ผู้ปฏิบัติสามารถตัดสินใจได้ตามขอบเขตความรับผิดชอบเพื่อแก้ไขปัญหาและให้งานสามารถดำเนินต่อไปได้อย่างต่อเนื่อง การกระจายอำนาจไปสู่ทีมผู้นำเพื่อให้ผู้นำสามารถตัดสินใจจัดอุปสรรคและแก้ไขปัญหาต่างๆ ในการดำเนินงาน เพื่อปรับปรุงระบบการทำงานให้มีความยืดหยุ่นเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานให้ไปสู่เป้าหมายแห่งความสำเร็จ ผู้นำสามารถจัดกิจกรรมสนับสนุนการเรียนรู้ของพนักงาน นำแผนงานไปสู่การปฏิบัติเกิดความคล่องตัว ลดปัญหาความล่าช้าและปัญหางานไม่ก้าวหน้า เพื่อสนับสนุนวิสัยทัศน์ให้เป็นจริง ดังนั้นนโยบายการกระจายอำนาจของผู้บริหารไปสู่ทีมผู้นำช่วยให้การตัดสินใจในการดำเนินงานขององค์กรเกิดความยืดหยุ่น เอื้อให้พนักงานปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพมากขึ้น ผลของการกระจายอำนาจทำให้การให้บริการการดูแลรักษาผู้ป่วยเกิดประสิทธิภาพยิ่งขึ้นและการดำเนินงานสามารถตอบสนองความต้องการที่สอดคล้องกับเป้าหมายทางธุรกิจได้อย่างรวดเร็วยิ่งขึ้น

จึงเห็นได้ว่าแต่ละองค์กรมีวิธีการกระจายอำนาจไปสู่ทีมผู้นำเพื่อให้ผู้นำสามารถตัดสินใจในการดำเนินงาน เพื่อขจัดอุปสรรคและแก้ไขปัญหาต่างๆ ปรับปรุงระบบการทำงานให้มีความยืดหยุ่นเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานให้ไปสู่เป้าหมายแห่งความสำเร็จ ผู้นำสามารถจัดกิจกรรมสนับสนุนการเรียนรู้ของพนักงาน นำแผนงานไปสู่การปฏิบัติเพื่อสนับสนุนวิสัยทัศน์ให้เป็นจริง เป็นการสร้างความไว้วางใจ มอบอำนาจให้ผู้นำสามารถตัดสินใจ ขจัดปัญหาอุปสรรคในการทำงาน ปรับปรุงระบบโครงสร้างการทำงานเพื่อให้เกิดความยืดหยุ่น จัดสรรงบประมาณและทรัพยากรอย่าง

ทั่วถึงเพื่อลดช่องว่างและความแปลกแยกภายในสังคมองค์กร สร้างสัมพันธ์ที่ดีระหว่างพนักงานและผู้บริหาร

1.7.6 การวิเคราะห์เปรียบเทียบขั้นตอนการกำหนดเป้าหมายแห่งความสำเร็จ

การเปรียบเทียบขั้นตอนการกำหนดเป้าหมายแห่งความสำเร็จของ 4 กรณีศึกษาที่ดีที่สุดให้เห็นความแตกต่างและความเหมือนกันการกำหนดเป้าหมายแห่งความสำเร็จ ให้เกิดความเข้าใจขั้นตอนดังกล่าวมากขึ้น

ตารางที่ 28 การเปรียบเทียบขั้นตอนการกำหนดเป้าหมายแห่งความสำเร็จ

โรงพยาบาล	ร้านสะดวกซื้อ	ร้านอาหาร	โรงงานผลิตชิ้นส่วน
มุ่งไปที่การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีขีดความสามารถในการทำงานตามเป้าหมายและเก็บเกี่ยวความสำเร็จในระยะสั้น การให้กำลังใจสนับสนุนการทำงาน	มุ่งไปที่การสร้างทีมงานที่เข้มแข็งสามารถทำงานตามเป้าหมายและเก็บเกี่ยวความสำเร็จในระยะสั้น การให้กำลังใจสนับสนุนการทำงาน	มุ่งไปที่การถ่ายทอดวัฒนธรรมองค์กรให้พนักงานทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วมตามเป้าหมายและเก็บเกี่ยวความสำเร็จในระยะสั้น การให้กำลังใจสนับสนุนการทำงาน	มุ่งไปที่ค่านิยมในการเรียนรู้การทำงานอย่างมีส่วนร่วมตามเป้าหมายและเก็บเกี่ยวความสำเร็จในระยะสั้น การให้กำลังใจสนับสนุนการทำงาน

การกำหนดเป้าหมายแห่งความสำเร็จทำให้เกิดการเรียนรู้จากการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอจนกระทั่งสามารถควบคุมสถานการณ์ต่างๆ ได้สำเร็จและมองเห็นภาพความสำเร็จในอนาคต สังคมให้การยอมรับและให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตการทำงานและการทำงานอย่างมีคุณค่ามากยิ่งขึ้น จึงเอื้อประโยชน์ให้โรงพยาบาลเอกชนกำหนดนโยบายและกลยุทธ์มุ่งไปสู่การเสริมสร้างสุขภาพในการทำงานที่สอดคล้องกับบริบทการดำเนินงานยิ่งขึ้น เพราะสุขภาพขององค์กรและคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเป็นปัจจัยสำคัญการดำเนินงานเอื้อให้บรรลุถึงเป้าหมายความสำเร็จขององค์กรเพิ่มขึ้น หากบุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดียอมทำงานให้องค์กรได้อย่างมีคุณค่า การกำหนดเป้าหมายแห่งความสำเร็จเกิดจากเผชิญความท้าทาย การจัดกิจกรรมตามแผนงานสุขภาพที่ชัดเจนช่วยให้องค์กรสามารถติดตามตรวจสอบสถานการณ์ ความก้าวหน้าในการดำเนินงาน อาทิ เป้าหมายคือการเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรมสนับสนุนให้พนักงานกระทำความดีให้บริการดูแลรักษาผู้ป่วยด้วยความเอื้ออาทร ซึ่งสอดคล้องกับวิสัยทัศน์การบริการที่ดีเลิศ ดังนั้นการกำหนดเป้าหมายแห่งความสำเร็จเป็นการตอบสนองประเด็นความท้าทาย ช่วยให้องค์กรสามารถกำหนดขีดความสามารถ ติดตามวัดผลได้รวดเร็วยิ่งขึ้น ผลจากการเผชิญหน้ากับปัญหาความท้าทายทำให้องค์กรต้องค้นหาคำตอบ การกำหนดเป้าหมายดังกล่าวทำให้สามารถกำหนดกิจกรรม เพื่อเพิ่มพูนผลผลิต และตอบสนองความต้องการของผู้มีส่วนได้เสีย และสนับสนุนวิสัยทัศน์ให้เป็นจริง

สังคมให้การยอมรับและให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตการทำงานและการทำงานอย่างมีคุณค่ามากยิ่งขึ้น จึงเอื้อประโยชน์ให้สถานประกอบการร้านสะดวกซื้อกำหนดนโยบายและกลยุทธ์มุ่งไปสู่การเสริมสร้างสุขภาพในการทำงานที่สอดคล้องกับบริบทการดำเนินงานยิ่งขึ้น เพราะสุขภาพขององค์กรและคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเป็นปัจจัยสำคัญการดำเนินงานเอื้อให้บรรลุถึง

เป้าหมายความสำเร็จขององค์กรเพิ่มขึ้น หากบุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีเยี่ยมทำงานให้
 องค์กรได้อย่างมีคุณค่า การกำหนดเป้าหมายแห่งความสำเร็จเกิดจากเผชิญความท้าทาย การจัด
 กิจกรรมตามแผนงานสุขภาวะที่ชัดเจนช่วยให้องค์กรสามารถติดตามตรวจสอบสถานการณ์
 ความก้าวหน้าในการดำเนินงาน อาทิ เป้าหมายคือการเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรมสนับสนุนให้
 พนักงานกระทำความดีให้บริการดูแลรักษาผู้ป่วยด้วยความเอื้ออาทร ซึ่งสอดคล้องกับวิสัยทัศน์การ
 บริการที่ดีเลิศ ดังนั้นการกำหนดเป้าหมายแห่งความสำเร็จเป็นการตอบสนองประเด็นความท้าทาย
 ช่วยให้องค์กรสามารถกำหนดขีดความสามารถ ติดตามวัดผลได้รวดเร็วยิ่งขึ้น ผลจากการเผชิญหน้า
 กับปัญหาความท้าทายทำให้องค์กรต้องค้นหาคำตอบ การกำหนดเป้าหมายดังกล่าวทำให้สามารถ
 กำหนดกิจกรรม เพื่อเพิ่มพูนผลผลิต และตอบสนองความต้องการของผู้มีส่วนได้เสีย และสนับสนุน
 วิสัยทัศน์ให้เป็นจริง

สังคมให้การยอมรับและให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตการทำงานและการทำงานอย่างมี
 คุณค่ามากยิ่งขึ้น จึงเอื้อประโยชน์ให้สถานประกอบการร้านอาหารกำหนดนโยบายและกลยุทธ์มุ่งไปสู
 การเสริมสร้างสุขภาวะในการทำงานที่สอดคล้องกับบริบทการดำเนินงานยิ่งขึ้น เพราะสุขภาวะของ
 องค์กรและคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเป็นปัจจัยสำคัญการดำเนินงานเอื้อให้บรรลุถึง
 เป้าหมายความสำเร็จขององค์กรเพิ่มขึ้น หากบุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีเยี่ยมทำงานให้
 องค์กรได้อย่างมีคุณค่า การกำหนดเป้าหมายแห่งความสำเร็จเกิดจากเผชิญความท้าทาย การจัด
 กิจกรรมตามแผนงานสุขภาวะที่ชัดเจนช่วยให้องค์กรสามารถติดตามตรวจสอบสถานการณ์
 ความก้าวหน้าในการดำเนินงาน อาทิ เป้าหมายคือการเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรมสนับสนุนให้
 พนักงานกระทำความดีให้บริการดูแลรักษาผู้ป่วยด้วยความเอื้ออาทร ซึ่งสอดคล้องกับวิสัยทัศน์การ
 บริการที่ดีเลิศ ดังนั้นการกำหนดเป้าหมายแห่งความสำเร็จเป็นการตอบสนองประเด็นความท้าทาย
 ช่วยให้องค์กรสามารถกำหนดขีดความสามารถ ติดตามวัดผลได้รวดเร็วยิ่งขึ้น ผลจากการเผชิญหน้า
 กับปัญหาความท้าทายทำให้องค์กรต้องค้นหาคำตอบ การกำหนดเป้าหมายดังกล่าวทำให้สามารถ
 กำหนดกิจกรรม เพื่อเพิ่มพูนผลผลิต และตอบสนองความต้องการของผู้มีส่วนได้เสีย และสนับสนุน
 วิสัยทัศน์ให้เป็นจริง

สังคมให้การยอมรับและให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตการทำงานและการทำงานอย่างมี
 คุณค่ามากยิ่งขึ้น จึงเอื้อประโยชน์ให้โรงงานผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์กำหนดนโยบายและกลยุทธ์มุ่ง
 ไปสู่การเสริมสร้างสุขภาวะในการทำงานที่สอดคล้องกับบริบทการดำเนินงานยิ่งขึ้น เพราะสุขภาวะ
 ขององค์กรและคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเป็นปัจจัยสำคัญการดำเนินงานเอื้อให้บรรลุถึง
 เป้าหมายความสำเร็จขององค์กรเพิ่มขึ้น หากบุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีเยี่ยมทำงานให้
 องค์กรได้อย่างมีคุณค่า การกำหนดเป้าหมายแห่งความสำเร็จเกิดจากเผชิญความท้าทาย การจัด
 กิจกรรมตามแผนงานสุขภาวะที่ชัดเจนช่วยให้องค์กรสามารถติดตามตรวจสอบสถานการณ์
 ความก้าวหน้าในการดำเนินงาน อาทิ เป้าหมายคือการเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรมสนับสนุนให้
 พนักงานกระทำความดีให้บริการดูแลรักษาผู้ป่วยด้วยความเอื้ออาทร ซึ่งสอดคล้องกับวิสัยทัศน์การ
 บริการที่ดีเลิศ ดังนั้นการกำหนดเป้าหมายแห่งความสำเร็จเป็นการตอบสนองประเด็นความท้าทาย
 ช่วยให้องค์กรสามารถกำหนดขีดความสามารถ ติดตามวัดผลได้รวดเร็วยิ่งขึ้น ผลจากการเผชิญหน้า
 กับปัญหาความท้าทายทำให้องค์กรต้องค้นหาคำตอบ การกำหนดเป้าหมายดังกล่าวทำให้สามารถ

กำหนดกิจกรรม เพื่อเพิ่มพูนผลผลิต และตอบสนองความต้องการของผู้มีส่วนได้เสีย และสนับสนุนวิสัยทัศน์ให้เป็นจริง

จึงเห็นได้ว่าแต่ละองค์กรกำหนดเป้าหมายการจัดกิจกรรมตามแผนงานสุขภาวะที่ชัดเจน เพื่อตอบสนองนโยบายการดำเนินงานด้านสุขภาวะและสนับสนุนวิสัยทัศน์ให้เป็นจริง อาทิ การจัดกิจกรรมทำดีทันใจโดยมีเป้าหมายคือการเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรมสนับสนุนให้พนักงานกระทำความดีให้บริการดูแลรักษาผู้ป่วยด้วยความเอื้ออาทร ซึ่งสอดคล้องกับวิสัยทัศน์การบริการที่ดีเลิศ การแปลงกลยุทธ์และนโยบายไปสู่การปฏิบัติด้วยการจัดกิจกรรมตามแผนงานสุขภาวะ เพื่อให้พนักงานทุกคนเข้ามามีบทบาทและมีส่วนร่วมในการทำงานมากยิ่งขึ้น สร้างความผูกพันต่อองค์กร

1.7.7 การวิเคราะห์เปรียบเทียบขั้นตอนการขยายผลแห่งความสำเร็จ

การเปรียบเทียบขั้นตอนการขยายผลแห่งความสำเร็จของ 4 กรณีศึกษาที่ดีทำให้เห็นความแตกต่างและความเหมือนกันของการขยายผลแห่งความสำเร็จ ทำให้เกิดความเข้าใจขั้นตอนดังกล่าวมากขึ้น

ตารางที่ 29 การเปรียบเทียบขั้นตอนการขยายผลแห่งความสำเร็จ

โรงพยาบาล	ร้านสะดวกซื้อ	ร้านอาหาร	โรงงานผลิตชิ้นส่วน
การสร้างความผูกพันต่อองค์กรเพื่อให้พนักงานทุ่มเทการทำงาน เพื่อการขยายความสำเร็จไปทั่วทั้งเครือข่ายทั่วทั้งองค์กร	การสร้างความสัมพันธ์ที่ดี การทำงานเป็นทีมเพื่อการขยายความสำเร็จไปทั่วทั้งเครือข่ายทั่วทั้งองค์กร	การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างพนักงานการมีส่วนร่วมเพื่อการขยายความสำเร็จไปทั่วทั้งเครือข่ายทั่วทั้งองค์กร	การสร้างการมีส่วนร่วมในการทำงานเพื่อการขยายความสำเร็จไปทั่วทั้งเครือข่ายทั่วทั้งองค์กร

การขยายผลแห่งความสำเร็จทำให้เกิดการเรียนรู้จากการทำงานในทุกสถานการณ์ สามารถควบคุมปัญหาจากการทำงานทั้งหมดจนกระทั่งสามารถขยายผลแห่งความสำเร็จไปสู่ภาคส่วนต่างๆขององค์กรได้อย่างครบถ้วนความก้าวหน้าในการดำเนินงานของโรงพยาบาลเอกชนขึ้นกับตอบสนองต่อเป้าหมายขององค์กร ไม่เพียงเฉพาะฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งแต่ต้องเป็นทุกฝ่ายที่ร่วมมือกันทำงานเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้มีส่วนได้เสียทั้งฝ่ายต้อนรับผู้ป่วยส่วนหน้า ฝ่ายบริการรักษาพยาบาลและฝ่ายสำนักงานต้องสามารถทำงานสอดประสานกันได้อย่างลงตัวตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ การดำเนินธุรกิจมีการแข่งขันกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งเน้นให้ความสำคัญกับคุณค่าของงานและคุณภาพชีวิตการทำงาน การขยายผลความสำเร็จและจัดกิจกรรมการเสริมสร้างสุขภาวะที่หลากหลายควบคู่ไปกับการดำเนินงาน ทั้งด้านคุณภาพผลผลิต นวัตกรรม เทคโนโลยี ครอบคลุมไปทั่วทั้งองค์กร ผู้นำองค์กรสามารถควบคุมกำกับดูแลการทำงาน ความสามารถในการขยายผลแห่งความสำเร็จเพื่อสนับสนุนวิสัยทัศน์ให้เป็นจริงเป็นความท้าทายขององค์กร การขยายผลแห่งความสำเร็จโดยเกิดจากการจัดกิจกรรมเสริมสร้างสุขภาวะในทุกทิศทาง อาทิ การรักษาสุขภาพร่างกายให้แข็งแรง การตรวจสุขภาพร่างกายประจำปี การป้องกันโรค เพื่อให้พนักงานมีสุขภาพดีและมีความพร้อมที่จะทำงานอยู่เสมอ ดังนั้นการขยายผลแห่งความสำเร็จจะต้องสอดคล้องกับวิสัยทัศน์สื่อสารให้เกิดความเข้าใจอย่างชัดเจนช่วยให้สร้างความสัมพันธ์ที่ดีและเกิดจากความร่วมมือกันของทุกฝ่ายในการช่วยเหลือกันให้สามารถแก้ไขปัญหาดำเนินงานและจัดกิจกรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ความก้าวหน้าในการดำเนินงานของสถานประกอบการร้านสะดวกซื้อขึ้นกับตอบสนองต่อเป้าหมายขององค์กร ไม่เพียงเฉพาะฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งแต่ต้องเป็นทุกฝ่ายที่ร่วมมือกันทำงานเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้มีส่วนได้เสียทั้งฝ่ายต้อนรับผู้ป่วยส่วนหน้า ฝ่ายบริการรักษาพยาบาล และฝ่ายสำนักงานต้องสามารถทำงานสอดประสานกันได้อย่างลงตัวตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ การดำเนินธุรกิจมีการแข่งขันกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งเน้นให้ความสำคัญกับคุณค่าของงานและคุณภาพชีวิตการทำงาน การขยายผลความสำเร็จและจัดกิจกรรมการเสริมสร้างสุขภาวะที่หลากหลายควบคู่ไปกับการดำเนินงาน ทั้งด้านคุณภาพผลผลิต นวัตกรรม เทคโนโลยี ครอบคลุมไปทั่วทั้งองค์กร ผู้นำองค์กรสามารถควบคุมกำกับดูแลการทำงาน ความสามารถในการขยายผลแห่งความสำเร็จเพื่อสนับสนุนวิสัยทัศน์ให้เป็นจริงเป็นความท้าทายขององค์กร การขยายผลแห่งความสำเร็จโดยเกิดจากการจัดกิจกรรมเสริมสร้างสุขภาวะในทุกทิศทาง อาทิ การรักษาสุขภาพร่างกายให้แข็งแรง การตรวจสุขภาพร่างกายประจำปี การป้องกันโรค เพื่อให้พนักงานมีสุขภาพดีและมีความพร้อมที่จะทำงานอยู่เสมอ ดังนั้นการขยายผลแห่งความสำเร็จจะต้องสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ สื่อสารให้เกิดความเข้าใจอย่างชัดเจนช่วยให้สร้างความสัมพันธ์ที่ดีและเกิดจากความร่วมมือกันของทุกฝ่ายในการช่วยเหลือกันให้สามารถแก้ไขปัญหาดำเนินงานและจัดกิจกรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ความก้าวหน้าในการดำเนินงานของสถานประกอบการร้านสะดวกซื้อขึ้นกับตอบสนองต่อเป้าหมายขององค์กร ไม่เพียงเฉพาะฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งแต่ต้องเป็นทุกฝ่ายที่ร่วมมือกันทำงานเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้มีส่วนได้เสียทั้งฝ่ายต้อนรับผู้ป่วยส่วนหน้า ฝ่ายบริการรักษาพยาบาล และฝ่ายสำนักงานต้องสามารถทำงานสอดประสานกันได้อย่างลงตัวตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ การดำเนินธุรกิจมีการแข่งขันกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งเน้นให้ความสำคัญกับคุณค่าของงานและคุณภาพชีวิตการทำงาน การขยายผลความสำเร็จและจัดกิจกรรมการเสริมสร้างสุขภาวะที่หลากหลายควบคู่ไปกับการดำเนินงาน ทั้งด้านคุณภาพผลผลิต นวัตกรรม เทคโนโลยี ครอบคลุมไปทั่วทั้งองค์กร ผู้นำองค์กรสามารถควบคุมกำกับดูแลการทำงาน ความสามารถในการขยายผลแห่งความสำเร็จเพื่อสนับสนุนวิสัยทัศน์ให้เป็นจริงเป็นความท้าทายขององค์กร การขยายผลแห่งความสำเร็จโดยเกิดจากการจัดกิจกรรมเสริมสร้างสุขภาวะในทุกทิศทาง อาทิ การรักษาสุขภาพร่างกายให้แข็งแรง การตรวจสุขภาพร่างกายประจำปี การป้องกันโรค เพื่อให้พนักงานมีสุขภาพดีและมีความพร้อมที่จะทำงานอยู่เสมอ ดังนั้นการขยายผลแห่งความสำเร็จจะต้องสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ สื่อสารให้เกิดความเข้าใจอย่างชัดเจนช่วยให้สร้างความสัมพันธ์ที่ดีและเกิดจากความร่วมมือกันของทุกฝ่ายในการช่วยเหลือกันให้สามารถแก้ไขปัญหาดำเนินงานและจัดกิจกรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ความก้าวหน้าในการดำเนินงานของโรงงานผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ขึ้นกับตอบสนองต่อเป้าหมายขององค์กร ไม่เพียงเฉพาะฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งแต่ต้องเป็นทุกฝ่ายที่ร่วมมือกันทำงานเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้มีส่วนได้เสียทั้งฝ่ายต้อนรับผู้ป่วยส่วนหน้า ฝ่ายบริการรักษาพยาบาล และฝ่ายสำนักงานต้องสามารถทำงานสอดประสานกันได้อย่างลงตัวตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ การดำเนินธุรกิจมีการแข่งขันกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งเน้นให้ความสำคัญกับคุณค่าของงานและคุณภาพชีวิตการทำงาน การขยายผลความสำเร็จและจัดกิจกรรมการเสริมสร้างสุขภาวะที่หลากหลายควบคู่ไปกับการดำเนินงาน ทั้งด้านคุณภาพผลผลิต นวัตกรรม เทคโนโลยี ครอบคลุมไปทั่วทั้งองค์กร ผู้นำองค์กรสามารถควบคุมกำกับดูแลการทำงาน ความสามารถในการขยายผลแห่งความสำเร็จเพื่อสนับสนุน

วิสัยทัศน์ให้เป็นจริงเป็นความท้าทายขององค์กร การขยายผลแห่งความสำเร็จโดยเกิดจากการจัดกิจกรรมเสริมสร้างสุขภาวะในทุกทิศทาง อาทิ การรักษาสุขภาพร่างกายให้แข็งแรง การตรวจสุขภาพร่างกายประจำปี การป้องกันโรค เพื่อให้พนักงานมีสุขภาพดีและมีความพร้อมที่จะทำงานอยู่เสมอ ดังนั้นการขยายผลแห่งความสำเร็จจะต้องสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ สื่อสารให้เกิดความเข้าใจอย่างชัดเจนช่วยให้สร้างความสัมพันธ์ที่ดีและเกิดจากความร่วมมือกันของทุกฝ่ายในการช่วยเหลือกันให้สามารถแก้ไขปัญหาดำเนินงานและจัดกิจกรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จึงเห็นได้ว่าแต่ละองค์กรจัดกิจกรรมการเสริมสร้างสุขภาวะที่หลากหลายควบคู่ไปกับการดำเนินงานเพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น นำไปสู่เป้าหมายความสำเร็จทั่วทั้งองค์กรและสนับสนุนวิสัยทัศน์ให้เป็นจริงครอบคลุมไปทั่วทั้งองค์กร อาทิ การรักษาสุขภาพร่างกายให้แข็งแรง การตรวจสุขภาพร่างกายประจำปี การป้องกันโรค เพื่อให้พนักงานมีสุขภาพดีและมีความพร้อมที่จะทำงานอยู่เสมอ การจัดกิจกรรมควบคู่ไปกับการทำงาน เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น

1.7.8. การวิเคราะห์เปรียบเทียบขั้นตอนการสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร

การเปรียบเทียบขั้นตอนการสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรของ 4 กรณีศึกษาที่ดีทำให้เห็นความแตกต่างและความเหมือนกันของการสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรทำให้เกิดความเข้าใจขั้นตอนดังกล่าวมากขึ้น

ตารางที่ 30 การเปรียบเทียบขั้นตอนการสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร

โรงพยาบาล	ร้านสะดวกซื้อ	ร้านอาหาร	โรงงานผลิตชิ้นส่วน
ค่านิยมการดูแลเอาใจใส่เพื่อนร่วมงาน การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การมีคุณธรรมหล่อหลอมเป็นวัฒนธรรมองค์กร	ค่านิยมการทำงานเป็นทีม การทำงานด้วยคุณธรรม จริยธรรมการรักษาสิ่งแวดล้อม การหล่อหลอมเป็นวัฒนธรรมองค์กร	ค่านิยมการเรียนรู้ร่วมกัน เป็นทีม การดูแลเอาใจใส่พนักงานหล่อหลอมเป็นวัฒนธรรมองค์กร	ค่านิยมคุณภาพชีวิตการทำงาน การทำงานอย่างมีคุณค่า การมีคุณธรรม จริยธรรมหล่อหลอมเป็นวัฒนธรรมองค์กร

การสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรทำให้เกิดการเรียนรู้จากการทำงานจนสามารถสร้างทัศนคติความเชื่อค่านิยมและหล่อหลอมเป็นพฤติกรรมองค์กรที่พนักงานทุกคนยอมรับและปฏิบัติในทิศทางเดียวกัน สถานการณ์สิ่งแวดล้อมในการดำเนินงานของสถานประกอบการโรงพยาบาลมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา วัฒนธรรมองค์กรจะถูกเปลี่ยนแปลงไปเพื่อให้เข้ากับบริบทรูปแบบการดำเนินงานและตอบสนองต่อเป้าหมายขององค์กรเป็นสำคัญ วัฒนธรรมองค์กรช่วยให้พนักงานทำงานอย่างมีคุณค่า สร้างความเข้มแข็งให้องค์กรทั้งยังช่วยให้การทำงานดำเนินไปราบรื่นลดภาระและช่วยการแก้ปัญหา หากพนักงานทุกคนรักษาไว้ซึ่งวัฒนธรรมองค์กรจะช่วยให้องค์กรเกิดความเป็นระบบระเบียบสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน เครือข่ายสังคมออนไลน์กลายเป็นวัฒนธรรมการเรียนรู้และการติดต่อสื่อสารที่ไร้ขีดจำกัด การก้าวไปสู่สิ่งใหม่ที่ดีขึ้นกว่าเดิมทำให้โรงพยาบาลเอกชนบรรลุเป้าหมายความสำเร็จตามที่กำหนดไว้ ผลแห่งความสำเร็จดังกล่าวเกิดจากการประเมินผลความสำเร็จและการตัดสินใจคุณค่าการจัดกิจกรรมการเสริมสร้างสุขภาวะ อาทิ การดูแลเอาใจใส่ซึ่งกันและกัน กิจกรรมทำความดีทันใจ กิจกรรมดาวเด่น และนำผลแห่งความสำเร็จยึดเป็นวิถีการปฏิบัติ หล่อหลอมเป็นค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็ง ซึ่งผลที่เกิดขึ้นทำให้เกิดการ

เปลี่ยนแปลงอย่างถาวร การทำความดีเป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญในการปฏิบัติงาน การดูแลรักษาผู้ป่วย ต้องมีจิตใจที่เอื้ออาทร คุ่มครองถึงสิทธิในการรักษาพยาบาลให้หายเป็นปกติโดยตระหนักถึงคุณธรรม จริยธรรม ผลการปฏิบัติงานจึงมีคุณภาพเป็นการบริการที่น่าประทับใจ ดังนั้นการสร้างค่านิยมและ วัฒนธรรมองค์กรช่วยให้องค์กรสามารถแปลงไปพฤติกรรมของพนักงาน ผลจากการสร้างค่านิยมและ วัฒนธรรมองค์กรทำให้องค์กรสามารถเพิ่มพูนผลผลิตในการทำงานมากขึ้น สามารถตอบสนองความ ต้องการและแก้ไขปัญหาได้อย่างรวดเร็วยิ่งขึ้น

สถานการณ์สิ่งแวดล้อมในการดำเนินงานของสถานประกอบการร้านสะดวกซื้อมีการ เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา วัฒนธรรมองค์กรจะถูกเปลี่ยนแปลงไปเพื่อให้เข้ากับบริบทรูปแบบการ ดำเนินงานและตอบสนองต่อเป้าหมายขององค์กรเป็นสำคัญ วัฒนธรรมองค์กรช่วยให้นักพนักงานทำงาน อย่างมีคุณค่า สร้างความเข้มแข็งให้องค์กรทั้งยังช่วยให้การทำงานดำเนินไปราบรื่น ลดภาระและช่วย การแก้ปัญหา หากพนักงานทุกคนรักษาไว้ซึ่งวัฒนธรรมองค์กรจะช่วยให้องค์กรเกิดความเป็นระบบ ระเบียบสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน เครือข่ายสังคมออนไลน์กลายเป็นวัฒนธรรมการเรียนรู้ และการติดต่อสื่อสารที่ไร้ขีดจำกัด การก้าวไปสู่สิ่งใหม่ที่ดียิ่งขึ้นกว่าเดิมทำให้โรงพยาบาลเอกชนบรรลุ เป้าหมายความสำเร็จตามที่กำหนดไว้ ผลแห่งความสำเร็จดังกล่าวเกิดจากการประเมินผลความสำเร็จ และการตัดสินใจคุณค่าการจัดกิจกรรมการเสริมสร้างสุขภาวะ อาทิ การดูแลเอาใจใส่ซึ่งกันและกัน กิจกรรมทำความดีทันใจ กิจกรรมดาวเด่น และนำผลแห่งความสำเร็จยึดเป็นวิถีการปฏิบัติ หล่อหลอม เป็นค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็ง ซึ่งผลที่เกิดขึ้นทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างถาวร การ ทำความดีเป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญในการปฏิบัติงาน การดูแลรักษาผู้ป่วยต้องมีจิตใจที่เอื้ออาทร คุ่มครอง ถึงสิทธิในการรักษาพยาบาลให้หายเป็นปกติโดยตระหนักถึงคุณธรรม จริยธรรม ผลการปฏิบัติงานจึงมี คุณภาพเป็นการบริการที่น่าประทับใจ ดังนั้นการสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรช่วยให้องค์กร สามารถแปลงไปพฤติกรรมของพนักงาน ผลจากการสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรทำให้องค์กร สามารถเพิ่มพูนผลผลิตในการทำงานมากขึ้น สามารถตอบสนองความต้องการและแก้ไขปัญหาได้ อย่างรวดเร็วยิ่งขึ้น

สถานการณ์สิ่งแวดล้อมในการดำเนินงานของสถานประกอบการร้านอาหารมีการ เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา วัฒนธรรมองค์กรจะถูกเปลี่ยนแปลงไปเพื่อให้เข้ากับบริบทรูปแบบการ ดำเนินงานและตอบสนองต่อเป้าหมายขององค์กรเป็นสำคัญ วัฒนธรรมองค์กรช่วยให้นักพนักงานทำงาน อย่างมีคุณค่า สร้างความเข้มแข็งให้องค์กรทั้งยังช่วยให้การทำงานดำเนินไปราบรื่น ลดภาระและช่วย การแก้ปัญหา หากพนักงานทุกคนรักษาไว้ซึ่งวัฒนธรรมองค์กรจะช่วยให้องค์กรเกิดความเป็นระบบ ระเบียบสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน เครือข่ายสังคมออนไลน์กลายเป็นวัฒนธรรมการเรียนรู้ และการติดต่อสื่อสารที่ไร้ขีดจำกัด การก้าวไปสู่สิ่งใหม่ที่ดียิ่งขึ้นกว่าเดิมทำให้โรงพยาบาลเอกชนบรรลุ เป้าหมายความสำเร็จตามที่กำหนดไว้ ผลแห่งความสำเร็จดังกล่าวเกิดจากการประเมินผลความสำเร็จ และการตัดสินใจคุณค่าการจัดกิจกรรมการเสริมสร้างสุขภาวะ อาทิ การดูแลเอาใจใส่ซึ่งกันและกัน กิจกรรมทำความดีทันใจ กิจกรรมดาวเด่น และนำผลแห่งความสำเร็จยึดเป็นวิถีการปฏิบัติ หล่อหลอม เป็นค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็ง ซึ่งผลที่เกิดขึ้นทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างถาวร การ ทำความดีเป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญในการปฏิบัติงาน การดูแลรักษาผู้ป่วยต้องมีจิตใจที่เอื้ออาทร คุ่มครอง ถึงสิทธิในการรักษาพยาบาลให้หายเป็นปกติโดยตระหนักถึงคุณธรรม จริยธรรม ผลการปฏิบัติงานจึงมี

คุณภาพเป็นการบริการที่น่าประทับใจ ดังนั้นการสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรช่วยให้องค์กรสามารถแปลงไปพฤติกรรมของพนักงาน ผลจากการสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรทำให้องค์กรสามารถเพิ่มพูนผลผลิตในการทำงานมากขึ้น สามารถตอบสนองความต้องการและแก้ไขปัญหาได้อย่างรวดเร็วยิ่งขึ้น

สถานการณ์สิ่งแวดล้อมในการดำเนินงานของสถานประกอบการโรงงานผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา วัฒนธรรมองค์กรจะถูกเปลี่ยนแปลงไปเพื่อให้เข้ากับบริบทรูปแบบการดำเนินงานและตอบสนองต่อเป้าหมายขององค์กรเป็นสำคัญ วัฒนธรรมองค์กรช่วยให้พนักงานทำงานอย่างมีคุณค่า สร้างความเข้มแข็งให้องค์กรทั้งยังช่วยให้การทำงานดำเนินไปราบรื่น ลดภาระและช่วยการแก้ปัญหา หากพนักงานทุกคนรักษาไว้ซึ่งวัฒนธรรมองค์กรจะช่วยให้องค์กรเกิดความ เป็นระบบระเบียบสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน เครือข่ายสังคมออนไลน์กลายเป็น วัฒนธรรมการเรียนรู้และการติดต่อสื่อสารที่ไร้ขีดจำกัด การก้าวไปสู่สิ่งใหม่ที่ดียิ่งกว่าเดิมทำให้ โรงพยาบาลเอกชนบรรลุเป้าหมายความสำเร็จตามที่กำหนดไว้ ผลแห่งความสำเร็จดังกล่าวเกิดจากการ ประเมินผลความสำเร็จและการตัดสินใจคุณค่าการจัดกิจกรรมการเสริมสร้างสุขภาวะ อาทิ การดูแล เอาใจใส่ซึ่งกันและกัน กิจกรรมทำความดีทันใจ กิจกรรมดาวเด่น และนำผลแห่งความสำเร็จยึดเป็นวิถี การปฏิบัติ หล่อหลอมเป็นค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็ง ซึ่งผลที่เกิดขึ้นทำให้เกิดการ เปลี่ยนแปลงอย่างถาวร การทำความดีเป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญในการปฏิบัติงาน การดูแลรักษาผู้ป่วย ต้องมีจิตใจที่เอื้ออาทร คุ่มครองถึงสิทธิในการรักษาพยาบาลให้หายเป็นปกติโดยตระหนักถึงคุณธรรม จริยธรรม ผลการปฏิบัติงานจึงมีคุณภาพเป็นการบริการที่น่าประทับใจ ดังนั้นการสร้างค่านิยมและ วัฒนธรรมองค์กรช่วยให้องค์กรสามารถแปลงไปพฤติกรรมของพนักงาน ผลจากการสร้างค่านิยมและ วัฒนธรรมองค์กรทำให้องค์กรสามารถเพิ่มพูนผลผลิตในการทำงานมากขึ้น สามารถตอบสนองความ ต้องการและแก้ไขปัญหาได้อย่างรวดเร็วยิ่งขึ้น

จึงเห็นได้ว่าแต่ละองค์กรประเมินผลความสำเร็จจากการจัดกิจกรรมการเสริมสร้างสุข ภาวะ อาทิ กิจกรรมทำความดีทันใจ กิจกรรมดาวเด่น และนำผลแห่งความสำเร็จยึดเป็นวิถีการปฏิบัติ หล่อหลอมเป็นค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็ง ซึ่งผลที่เกิดขึ้นทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่าง ถาวร การทำความดีเป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญในการปฏิบัติงาน ผลการปฏิบัติงานจึงมีคุณภาพเป็นการ บริการที่น่าประทับใจ

สรุปการเปรียบเทียบรูปแบบการเรียนรู้ของ 4 กรณีศึกษา แต่ละองค์กรมีความแตกต่าง กันในส่วนของการสร้างวัฒนธรรมที่ตระหนักถึงความสำคัญของวิสัยทัศน์ การสร้างทีมผู้นำ การสื่อสารวิสัยทัศน์ และการสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็ง ผู้นำมีบทบาทที่สำคัญในการเป็นแบบอย่างที่ดี และถ่ายทอดวิสัยทัศน์เพื่อสร้างความเข้าใจ และผู้นำมีอิทธิพลจูงใจให้พนักงานปฏิบัติตามนโยบาย และแผนงาน ค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรเป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญและสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ และนโยบายการดำเนินงานด้านสุขภาวะ

รูปแบบการเรียนรู้ตลอดชีวิตสำหรับองค์กรธุรกิจเอกชนเพื่อเป็นองค์กรสุขภาวะจึงเป็น แบบแผนในการสร้างแนวปฏิบัติที่ดี ที่ประกอบด้วยขั้นตอนที่สำคัญในการเปลี่ยนแปลงเพื่อนำไปสู่

เป้าหมายความสำเร็จและนอกจากนี้ยังเป็นเครื่องมือที่สำคัญที่ช่วยในการประเมินและติดตามผลการดำเนินงานเพื่อเป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารในการแก้ไขปัญหา

การพัฒนารูปแบบการเรียนรู้ตลอดชีวิตสำหรับองค์กรธุรกิจเอกชนเพื่อการเป็นองค์กรสุขภาวะ จึงควรเป็นความร่วมมือของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องเพื่อสนับสนุนการพัฒนาภาคอุตสาหกรรมและบริการอย่างมั่นคงยั่งยืน

รูปแบบการเรียนรู้ตลอดชีวิตสำหรับองค์กรธุรกิจเอกชนเพื่อการเป็นองค์กรสุขภาวะ จึงเป็นเครื่องมือที่สำคัญที่ช่วยให้องค์กรมีแบบแผนในการเรียนรู้และสามารถเรียนรู้เพื่อปฏิบัติงานและแก้ไขปัญหาได้อย่างรวดเร็ว นอกจากนี้ยังช่วยให้องค์กรสามารถประเมินผล ติดตามสถานการณ์ความเคลื่อนไหว

เพื่อศึกษาประเด็นความแตกต่างและความเหมือนกัน พบว่า รูปแบบการเรียนรู้ตลอดชีวิตของโรงพยาบาลเอกชนเน้นความสำคัญของการเรียนรู้วิสัยทัศน์ การสื่อสารวิสัยทัศน์เพื่อให้พนักงานเข้าใจปฏิบัติได้อย่างถูกต้องและแก้ไขปัญหาในทันที รูปแบบการเรียนรู้ตลอดชีวิตของสถานประกอบการร้านสะดวกซื้อเน้นความสำคัญของการเรียนรู้เพื่อสร้างความตระหนักถึงการอยู่ร่วมกันในสังคมการสร้างสิ่งแวดล้อมที่ดีและการทำงานแบบเป็นทีม รูปแบบการเรียนรู้ตลอดชีวิตของสถานประกอบการร้านอาหารเน้นความสำคัญในเรื่องการเรียนรู้วัฒนธรรมองค์กร การดูแลเอาใจใส่พนักงานเหมือนครอบครัวเดียวกัน การให้ที่ไม่หวังสิ่งตอบแทน รูปแบบการเรียนรู้ตลอดชีวิตของโรงงานผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์เน้นความสำคัญของการเรียนรู้เพื่อพัฒนาคุณภาพการทำงานและการสร้างสิ่งแวดล้อมที่น่าอยู่อาศัย จึงเห็นได้ว่ารูปแบบการเรียนรู้ตลอดชีวิตของแต่ละองค์กรมีกระบวนการเพื่อสนองตอบนโยบายการดำเนินงานด้านสุขภาวะ

รูปแบบการเรียนรู้ตลอดชีวิตเพื่อการเป็นองค์กรสุขภาวะเป็นส่วนหนึ่งของแผนกลยุทธ์การดำเนินธุรกิจ เป็นการเรียนรู้จากการจัดกิจกรรมและโครงการที่สอดแทรกอยู่ในเนื้องานที่มีทั้งสาระความรู้เชิงวิชาการและการประกอบอาชีพที่ได้จากการทำงาน ความสนุกสนาน ความบันเทิงและความผ่อนคลาย เพื่อเสริมสร้างทักษะความรู้ ทักษะคิด ส่งเสริมสุขภาพและสุขภาวะการทำงาน ที่มีความสอดคล้องกับนโยบายการทำงาน การเรียนรู้ของโรงพยาบาลเอกชนเน้นความสำคัญกับขั้นตอนการสร้างวิสัยทัศน์ การสื่อสารวิสัยทัศน์เพื่อให้พนักงานเข้าใจวิธีการทำงานและสามารถปฏิบัติได้อย่างถูกต้องและสามารถแก้ไขปัญหาได้ในทันที การเรียนรู้ของสถานประกอบการร้านสะดวกซื้อเน้นความสำคัญของขั้นตอนสร้างความตระหนักถึงการสร้างสังคมแห่งความสุขและการอยู่ร่วมกันในสังคมการสร้างสิ่งแวดล้อมที่ดีและการทำงานแบบเป็นทีม การเรียนรู้ของสถานประกอบการร้านอาหารเน้นความสำคัญขั้นตอนการสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร การดูแลเอาใจใส่พนักงานเหมือนครอบครัวเดียวกัน การให้ที่ไม่หวังสิ่งตอบแทน การเรียนรู้ของโรงงานผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์เน้นความสำคัญของขั้นตอนการสร้างวิสัยทัศน์เพื่อการพัฒนาคุณภาพการทำงานและการสร้างสังคมสิ่งแวดล้อมที่น่าอยู่อาศัยการสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร จึงเห็นได้ว่ารูปแบบการเรียนรู้ตลอดชีวิตของแต่ละองค์กรมีความแตกต่างกันที่บริบทในการทำงานและรูปแบบลักษณะของธุรกิจ ความเหมือนกันคือมีกระบวนการเพื่อสนองตอบนโยบายการดำเนินงานด้านสุขภาวะและการสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็ง

องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบการเรียนรู้ตลอดชีวิต ได้แก่ ปรัชญา วิสัยทัศน์ พันธกิจ ความมุ่งหมายและบริบททางสังคมและเศรษฐกิจฐานความรู้ที่เอื้อให้เกิดการเรียนรู้ควบคู่ไปกับการทำงานและสามารถพัฒนาการทำงานเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ดีขึ้น

1.8 การเปรียบเทียบกลยุทธ์การเรียนรู้ตลอดชีวิตของ 4 กรณีศึกษา

การเปรียบเทียบกลยุทธ์การเรียนรู้ตลอดชีวิตของ 4 กรณีศึกษา พบว่าสภาพแวดล้อมทั้งภายนอกและภายในเป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานขององค์กร สภาพแวดล้อมและภารกิจของแต่ละองค์กรมีความแตกต่างกันไปตามรูปแบบของการดำเนินงาน สภาพแวดล้อมภายนอก ได้แก่ สังคม เศรษฐกิจ การเมืองและเทคโนโลยีเป็นสิ่งที่องค์กรไม่สามารถควบคุมได้ สภาพแวดล้อมภายใน ได้แก่ ระบบ โครงสร้าง บุคลากร ที่องค์กรสามารถควบคุมได้ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมเป็นข้อมูลสำคัญที่ทำให้องค์กรทราบถึงสภาพขององค์กรและสามารถวางแผนกลยุทธ์เพื่อสนับสนุนวิสัยทัศน์และพันธกิจนำไปสู่การปฏิบัติเพื่อให้ได้ผลเป็นจริง หลายองค์กรเติบโตและสามารถเผชิญปัญหาแก้ไขสถานการณ์โดยการสร้างวิสัยทัศน์และกลยุทธ์พลิกวิกฤติให้เป็นโอกาส มองเห็นปัญหาเป็นความท้าทายและสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน เพื่อก้าวสู่การเปลี่ยนแปลงเป็นผู้นำในการแข่งขัน โดยการแก้ไขจุดอ่อนให้เป็นจุดแข็งสร้างความเข้มแข็งให้แก่องค์กร กระบวนการขับเคลื่อนดังกล่าวต้องอาศัยผู้นำที่มีบทบาทสำคัญในการเปลี่ยนแปลงมากกว่าการใช้หลักการบริหารจัดการเพียงอย่างเดียว เพราะผู้นำต้องใช้ทั้งความคิดสร้างสรรค์เรียนรู้เพื่อค้นหาศักยภาพและความเข้าใจในการสร้างความร่วมมือและกิจกรรมที่เหมาะสมกับรูปแบบการดำเนินงานขององค์กร โดยผู้นำจะต้องมีความเข้าใจในกระบวนการเปลี่ยนแปลงอย่างละเอียดและลึกซึ้งจึงจะสามารถสร้างการเติบโตที่ยั่งยืน

การดำเนินธุรกิจในปัจจุบันทั้งในภาคอุตสาหกรรมและภาคการบริการมีการแข่งขันกันที่รุนแรงมากขึ้นความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารทำให้เอื้ออำนวยต่อการเคลื่อนย้ายทุน แรงงานและเทคโนโลยีมีความสะดวกรวดเร็วขึ้น ระบบสังคมเศรษฐกิจเปลี่ยนแปลงเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้และเศรษฐกิจฐานความรู้ การแก้ไขวิกฤติปัญหาความท้าทายต้องใช้ความรู้ที่มีความซับซ้อนมากยิ่งขึ้น ทุนความรู้จึงเป็นทรัพยากรสำคัญสำหรับการดำเนินงานขององค์กรธุรกิจเอกชนที่สามารถสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน ทำให้องค์กรธุรกิจเอกชนมีสถานภาพที่มี “โอกาสมากกว่าวิกฤติ” และมี “จุดแข็งมากกว่าจุดอ่อน” ส่งผลให้องค์กรมีสถานภาพการเจริญเติบโตแบบ “เพิ่มและขยาย” เพื่อการเติบโตที่มั่นคงและยั่งยืน มากกว่าการ “ลดและรักษา” เพื่อความอยู่รอดเท่านั้น องค์กรจึงค้นหาศักยภาพที่มีอยู่ทั้งหมดและการจัดการเชิงกลยุทธ์เพื่อให้เกิดพลังในการขับเคลื่อนเพื่อเปลี่ยนแปลงก้าวไปสู่วิสัยทัศน์ให้กลายเป็นจริงได้

การสร้างวิสัยทัศน์ช่วยให้องค์กรธุรกิจเอกชนมองเห็นอนาคตว่าองค์กรควรมีสถานะในการดำเนินธุรกิจอย่างไร องค์กรธุรกิจเอกชนวิสัยทัศน์เพื่อการก้าวเป็นผู้นำความก้าวหน้าระดับสากลในภาคอุตสาหกรรมและบริการด้วยวิทยาการ นวัตกรรมและเทคโนโลยีที่ล้ำหน้ากลยุทธ์เพื่อสนับสนุนวิสัยทัศน์ให้เป็นจริงการเชื่อมโยงกิจกรรมและการทำงานเพื่อตอบสนองเป้าหมายทางธุรกิจขององค์กร

การดำเนินธุรกิจทั้งภาคอุตสาหกรรมและภาคบริการต้องเผชิญกับวิกฤติการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมและการแข่งขันกันที่รุนแรงจึงต้องมีการกำหนดกลยุทธ์ในการดำเนินงาน และการแก้ไขปัญหาที่ต้องการใช้ความรู้ที่มีความซับซ้อนมากยิ่งขึ้นองค์กรธุรกิจเอกชนจึงต้องมีการกำหนดกลยุทธ์การเรียนรู้ตลอดชีวิตเพื่อเป้าหมายในการดำเนินงานที่มีความชัดเจนมากยิ่งขึ้นเพื่อเป็นแนวทางใน

การปฏิบัติไปสู่การพัฒนาอย่างยั่งยืน นอกจากนี้ในระบบสังคมแห่งการเรียนรู้และเศรษฐกิจฐานความรู้ยังเอื้อให้เกิดการเรียนรู้ที่ควบคู่ไปกับการทำงาน การเปรียบเทียบกลยุทธ์การเรียนรู้ตลอดชีวิตของ 4 กรณีศึกษาพบว่า กลยุทธ์การเรียนรู้ตลอดชีวิตของสถานประกอบการโรงพยาบาลเอกชนให้ความสำคัญกับการสนับสนุนการเรียนรู้ตลอดชีวิตของพนักงานสนับสนุนกิจกรรมเสริมสร้างสุขภาพ และสร้างบรรยากาศในการให้บริการรักษาผู้ป่วย กลยุทธ์การเรียนรู้ตลอดชีวิตของสถานประกอบการร้านสะดวกซื้อให้ความสำคัญกับการสนับสนุนการเรียนรู้ตลอดชีวิตของพนักงานสนับสนุนกิจกรรมเสริมสร้างสุขภาพ และเสริมสร้างสิ่งแวดล้อมในชุมชนให้น่าอยู่ กลยุทธ์การเรียนรู้ตลอดชีวิตของสถานประกอบการร้านอาหารให้ความสำคัญกับการสนับสนุนการเรียนรู้ตลอดชีวิตของพนักงานสนับสนุนกิจกรรมเสริมสร้างสุขภาพ และการมีส่วนร่วมในการช่วยเหลือสังคม กลยุทธ์การเรียนรู้ตลอดชีวิตของสถานประกอบการโรงงานผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ ให้ความสำคัญกับการสนับสนุนการเรียนรู้ตลอดชีวิตของพนักงานสนับสนุนกิจกรรมเสริมสร้างสุขภาพ การรักษาสีเขียวสิ่งแวดล้อมและความรับผิดชอบต่อสังคม จึงเห็นได้ว่ากลยุทธ์การเรียนรู้ตลอดชีวิตของแต่ละองค์กรให้ความสำคัญกับการสนับสนุนการเรียนรู้ตลอดชีวิตของพนักงาน

1.8.1 การวิเคราะห์เปรียบเทียบกลยุทธ์การพัฒนาขีดความสามารถการเรียนรู้

การเปรียบเทียบกลยุทธ์การพัฒนาขีดความสามารถการเรียนรู้ของ 4 กรณีศึกษาที่ดีที่สุดให้ทราบความแตกต่างและความเหมือนกันการพัฒนาขีดความสามารถการเรียนรู้ ทำให้เกิดความเข้าใจขั้นตอนดังกล่าวมากขึ้น

ตารางที่ 31 การเปรียบเทียบกลยุทธ์การพัฒนาขีดความสามารถการเรียนรู้

โรงพยาบาล	ร้านสะดวกซื้อ	ร้านอาหาร	โรงงานผลิตชิ้นส่วน
การฝึกอบรมระยะสั้น การสอนงาน การเรียนหลักสูตรพิเศษ การวิจัยพัฒนาทางการแพทย์ การศึกษาต่อในระบบ	การศึกษาต่อในระบบและนอกระบบ การเรียนรู้เป็นทีม ระบบพี่เลี้ยง ระบบการฝึกอบรมทั้งภายในและภายนอกองค์กร การวิจัยสิ่งแวดล้อม	การฝึกอบรม การสอนงาน การศึกษาต่อในระบบและระบบพี่เลี้ยง การฝึกอบรมทั้งภายในและภายนอกองค์กร การวิจัย	ศึกษาต่อในระบบและนอกระบบ ระบบพี่เลี้ยง การสอนงาน การฝึกอบรมทั้งภายในและภายนอกองค์กร การวิจัยพัฒนา

การพัฒนาขีดความสามารถการเรียนรู้เป็นกลยุทธ์ที่จะทำให้องค์กรสามารถก้าวไปสู่การเป็นองค์กรสุขภาพโดยพนักงานทุกคนสามารถพัฒนาขีดความสามารถของตนเองเพื่อการแก้ไขปัญหาในการทำงานและเผชิญกับวิกฤติการเปลี่ยนแปลงได้โดยไม่ส่งผลกระทบต่อการทำงาน บุคลากรทางการแพทย์ของโรงพยาบาลเป็นผู้มีความรู้ความสามารถสูงและติดตามความก้าวหน้าวิทยาการทางการแพทย์และเทคโนโลยีข้อมูลข่าวสารที่ทันสมัยเพื่อการรักษาผู้ป่วยอยู่เสมอจึงทำให้เกิดการเรียนรู้ที่รวดเร็วเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถอยู่ตลอดเวลา ดังนั้นบุคลากรทางการแพทย์จึงต้องมีทักษะการเรียนรู้ ประสบการณ์และความสามารถในการทำงานสูง มีความพร้อมในการรักษาผู้ป่วยอยู่เสมอตลอด 24 ชั่วโมง จึงกำหนดกลยุทธ์ส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตโดยมีเป้าประสงค์เพื่อเพิ่มและขยายขีดความสามารถและศักยภาพของบุคลากรตามสมรรถนะการทำงาน โดยการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องและเป็นภารกิจประจำที่ควบคู่ไปกับการทำงาน อาทิ การจัดทำแผนพัฒนารายบุคคลเพื่อ

สนับสนุนการพัฒนาทักษะความสามารถและความก้าวหน้าในอาชีพ ระบุสมรรถนะในการทำงานที่ชัดเจน ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรได้เรียนรู้รอบด้านทั้งด้านภาษา ด้านวัฒนธรรมและด้านเทคโนโลยีเพื่อให้มีองค์ความรู้และสามารถทำงานได้อย่างสมบูรณ์แบบ การสร้างโอกาสศึกษาต่อในระบบและยืดหยุ่นเวลาทำงาน ระบบพี่เลี้ยง ระบบเพื่อนร่วมทางการเรียนรู้ ระบบการฝึกอบรมทั้งภายในและภายนอกองค์กร การแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อให้เกิดการฝึกฝนแสดงความสามารถเพื่อให้เกิดการถ่ายทอดความรู้ เพื่อสร้างความมั่นใจได้ว่าบุคลากรทางการแพทย์สามารถปฏิบัติหน้าที่อย่างมืออาชีพอยู่ตลอดเวลา การประเมินและติดตามผลการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยมีตัวชี้วัด ได้แก่ การให้ความรู้บุคลากรในการทำงาน การ ดึงดูดกลยุทธ์ส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตช่วยให้บุคลากรของโรงพยาบาลมีโอกาสในการเรียนรู้และเพิ่มพูนทักษะความสามารถ ผลจากการแปลงกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติทำให้เกิดกิจกรรมการเรียนรู้อย่างหลากหลายส่งเสริมการเรียนรู้ของบุคลากรทางการแพทย์ให้มีประสบการณ์และความเชี่ยวชาญยิ่งขึ้น กลยุทธ์ส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตจึงต้องสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจและบริบทในการดำเนินงานของสถานประกอบการโรงพยาบาลเอกชนที่มุ่งมั่นในการรักษาผู้ป่วยและการให้บริการทางการแพทย์อย่างเอื้ออาทรด้วยเทคโนโลยีที่ก้าวหน้าทันสมัยด้วย เพื่อสนับสนุนวิสัยทัศน์ในการเป็นผู้นำทางวิชาการและการบริการให้เป็นจริง

บุคลากรของสถานประกอบการร้านสะดวกซื้อเป็นผู้มีทักษะความรู้ในการประกอบกิจการค้าปลีก การผลิตสินค้า การรักษาคุณภาพสินค้า การกระจายสินค้าเพื่อส่งให้ถึงมือผู้บริโภคในร้านสะดวกซื้อ บุคลากรจึงต้องมีการเรียนรู้ การใช้เทคโนโลยีในกระบวนการผลิต การรักษาสิ่งแวดล้อมเพื่อไม่ให้เกิดการดำเนินงานของบริษัทส่งผลเสียที่กระทบต่อสิ่งแวดล้อม มุ่งมั่นพันธกิจการผลิตสินค้าคุณภาพสูง การถนอมคุณภาพตลอดเส้นทางการขนส่งจนถึงมือลูกค้า การบริการและดูแลลูกค้าเพื่อให้ลูกค้าที่รับบริการเกิดความสุข ดังนั้นพนักงานที่ให้บริการหน้าร้านจะต้องมีความพร้อมในการให้บริการลูกค้าอยู่เสมอ กำหนดกลยุทธ์สนับสนุนการเรียนรู้ตลอดชีวิต การพัฒนาทักษะความรู้ทัศนคติที่ดี เพื่อส่งมอบบริการที่ดี

บุคลากรของสถานประกอบการร้านอาหารเป็นผู้มีทักษะความรู้ในการประกอบอาหารเพื่อการบริโภคของลูกค้า การปรุงอาหารให้มีรสชาติอร่อย โดยไม่ใส่ผงชูรสหรือสารเจือปนที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพ และยังคงรักษาคุณค่าทางโภชนาการของอาหารไว้อย่างครบถ้วน นอกจากนี้การบริการที่เป็นกันเองดูแลเอาใจใส่ลูกค้าอย่างดี เพื่อให้ลูกค้าได้รับความสุขและความอบอุ่นในการรับบริการจากทางร้านอย่างทั่วถึง มุ่งมั่นพันธกิจการบริการลูกค้าอย่างมีคุณภาพ ด้วยอาหารที่มีความสดอร่อยและมีคุณค่าทางโภชนาการ เปิดโอกาสให้พัฒนาศักยภาพอย่างเต็มความสามารถเพื่อการเติบโตในอาชีพการงาน ใช้กลยุทธ์สนับสนุนการเรียนรู้ตลอดชีวิต ดำเนินโครงการการศึกษานอกระบบ โรงเรียน โครงการทวิภาคี โครงการศึกษาในระดับอุดมศึกษา การฝึกอบรมทั้งภายในและภายนอกสถานที่ การจัดส่งครูและเจ้าหน้าที่ไปฝึกอบรมให้พนักงานตามสาขาต่างๆ และการส่งพนักงานตามสาขาต่างๆเข้ามาฝึกอบรมที่ส่วนกลาง การสำรวจความต้องการในการเรียนรู้ เพื่อประเมินว่าพนักงานต้องการเรียนรู้ในเรื่องใดบ้าง ต้องการเรียนรู้เรื่องให้เป็นพิเศษ เป็นการส่งเสริมสนับสนุนและเปิดโอกาสให้พนักงานสามารถพัฒนาศักยภาพ ทัศนคติ ความรู้ในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ

บุคลากรของสถานประกอบการโรงงานผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์เป็นผู้มีความรู้มีความสามารถในการผลิตสินค้าชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ที่ทันสมัยตรงตามความต้องการของตลาดที่มี

ความเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาเนื่องจากสินค้าประเภทนี้เปลี่ยนรุ่นอย่างรวดเร็ว นอกจากนี้ยังต้องให้บริการเพื่อสร้างความพึงพอใจและตอบสนองความต้องการลูกค้าที่หลากหลาย บุคลากรจึงต้องเรียนรู้และวิจัยเพื่อติดตามความก้าวหน้าของเทคโนโลยีเพื่อพัฒนาผลิตภัณฑ์ตลอดเวลามุ่งมั่นพันธกิจการผลิตสินค้าคุณภาพมาตรฐานสูงและการส่งมอบการบริการที่มีคุณภาพ ใช้กลยุทธ์สนับสนุนการเรียนรู้ตลอดชีวิตโดยเปิดโอกาสให้มีการเรียนรู้ทั้งในระบบ นอกกระบบ การเรียนรู้ตามอัธยาศัยโดยการจัดกิจกรรมควบคู่ไปกับการปฏิบัติงานโดยกิจกรรมต่างๆจะส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ การส่งพนักงานไปฝึกอบรมและดูงานต่างประเทศเพื่อพัฒนาศักยภาพและการปรับปรุงการทำงานอย่างเต็มความสามารถ

จึงเห็นได้ว่าแต่ละกรณีศึกษามีความแตกต่างกันที่บริบทและรูปแบบลักษณะการประกอบธุรกิจ มีความเหมือนกันคือ แต่ละองค์กรมีการกลยุทธ์เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ตลอดชีวิตโดยมีเป้าประสงค์เพื่อให้พนักงานสามารถเข้าถึงแหล่งการเรียนรู้ได้เพิ่มมากขึ้น สามารถเรียนรู้ได้อย่างต่อเนื่อง และเรียนรู้ควบคู่ไปกับการทำงาน มีความเข้าใจกระบวนการทำงาน สามารถวิเคราะห์การทำงาน แก้ไขปัญหาในการทำงาน ลดภาระ ลดความแปลกแยกในการทำงาน ตัวชี้วัดกลยุทธ์ ได้แก่ ผลลัพธ์การเรียนรู้ตลอดชีวิต ทักษะ ความรู้ ทักษะคิดในการทำงาน โดยการจัดกิจกรรมและโครงการเพื่อเปิดโอกาสให้พนักงานเข้าถึงการเรียนรู้ให้มากขึ้น การจัดสถานที่โรงเรียนในโรงงาน การสร้างศูนย์ฝึกอบรมที่ทันสมัย การสร้างเครือข่ายความร่วมมือทางการศึกษากับสถาบันการศึกษาเพื่อส่งพนักงานไปศึกษาในระดับการศึกษาที่สูงขึ้น

องค์กรกำหนดกลยุทธ์สนับสนุนการเรียนรู้ตลอดชีวิตสอดแทรกเข้าไปในเนื้องานเพื่อเปิดโอกาสให้พนักงานสามารถเข้าถึงการเรียนรู้ควบคู่กับการทำงานเพื่อพัฒนาทักษะความรู้ ทักษะคิดในการประกอบอาชีพ ให้เกิดความเข้าใจวิธีการปฏิบัติงาน กระบวนการทำงาน สามารถวิเคราะห์และแก้ไขปัญหาได้ เพื่อให้ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น เป้าหมายในการเรียนรู้จึงเป็นไปเพื่อให้พนักงานมีความสามารถในการทำงานได้ดี สามารถทำงานได้อย่างมีคุณค่าและมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น การเรียนรู้ตามรูปแบบการเรียนรู้ตลอดชีวิตเพื่อการเป็นองค์กรสุขภาวะ เป็นวิธีการหนึ่งที่สนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้อย่างรวดเร็วและเกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างถาวร

การเข้าถึงแหล่งการเรียนรู้มีหลากหลายช่องทางทั้งการเรียนรู้ในระบบ การเรียนรู้นอกระบบและการเรียนรู้ตามอัธยาศัย การเรียนรู้ในองค์กรมีรูปแบบที่มีความทันสมัยและมีความยืดหยุ่นมากยิ่งขึ้น ไม่ใช่เพียงการฝึกอบรมเท่านั้นแต่ผู้เรียนรู้ต้องสามารถเรียนรู้อย่างรวดเร็วเพื่อให้เหมาะสมสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว ดังนั้นนอกจากองค์กรธุรกิจเอกชนจะมีกลยุทธ์ในการดำเนินธุรกิจและยังต้องวางแผนยุทธศาสตร์การเรียนรู้ตลอดชีวิตเพื่อการเป็นองค์กรสุขภาวะเพื่อสร้างความเข้มแข็งและความได้เปรียบในการแข่งขันเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืนอีกด้วย เพราะจะเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการกำหนดแนวทางในการปฏิบัติและเป็นเครื่องมือที่ช่วยให้ผู้บริหารสามารถตัดสินใจติดตามและประเมินผลการดำเนินงานได้อย่างถูกต้องและรวดเร็วมากยิ่งขึ้น

เป้าประสงค์ของกลยุทธ์การเรียนรู้ตลอดชีวิต เพื่อการแก้ไขปัญหา ลดภาระการทำงาน และตอบสนองความต้องการขององค์กร การทำงานเพียงอย่างเดียวโดยไม่มีการจัดกิจกรรมใดๆเลยไม่สามารถตอบโจทย์ความต้องการขององค์กรได้ ดังนั้นองค์กรจึงต้องมีการกำหนดกลยุทธ์เพื่อปฏิบัติกิจกรรมและการเรียนรู้ควบคู่ไปกับการทำงานเพื่อให้สามารถตอบสนองความต้องการของผู้มีส่วนได้

เสียการแก้ไขปัญหามาจากผลกระทบของการเปลี่ยนแปลง ลดภาระ ลดความแปลกแยกของการทำงาน สร้างความได้เปรียบในการแข่งขันและความเข้มแข็งในการดำเนินงานแก่องค์กร

1.8.2 การเปรียบเทียบกลยุทธ์เสริมสร้างสุขภาวะองค์กร

การเปรียบเทียบกลยุทธ์เสริมสร้างสุขภาวะองค์กรของ 4 กรณีศึกษาที่ดีทำให้ทราบความแตกต่างและความเหมือนกันของเสริมสร้างสุขภาวะองค์กร ทำให้เกิดความเข้าใจขั้นตอนดังกล่าวมากขึ้น

ตารางที่ 32 การเปรียบเทียบกลยุทธ์เสริมสร้างสุขภาวะองค์กร

โรงพยาบาล	ร้านสะดวกซื้อ	ร้านอาหาร	โรงงานผลิตชิ้นส่วน
ส่งเสริมการทำความดี ความผ่อนคลาย การเล่น กีฬา การออกกำลังกาย การรับประทานอาหารที่มี คุณค่าต่อร่างกาย การไม่ ยุ่งเกี่ยวกับยาเสพติด การ ตรวจสุขภาพ กิจกรรม ส่งเสริมการทำความดี คุณธรรมจริยธรรม	ส่งเสริมคุณภาพชีวิตการ ทำงาน คุณธรรมจริยธรรม ความรู้ในการทำงาน การ เล่นกีฬา การออกกำลังกาย การไม่ยุ่งเกี่ยวกับยา เสพติด การตรวจสุขภาพ กิจกรรมส่งเสริมการทำ ความดี	ส่งเสริมการเรียนรู้ การ เล่นกีฬา การออกกำลังกาย การรับประทานอาหาร อาหารที่มีคุณค่าต่อ ร่างกาย การไม่ยุ่งเกี่ยวกับ ยาเสพติด การตรวจ สุขภาพ คุณธรรม จริยธรรม	การพัฒนาทักษะความรู้ การเล่นกีฬา การออก กำลังกาย การรับประทานอาหาร อาหารที่มีคุณค่า การ ลดละเลิกยาเสพติด การ ประกันสุขภาพ ส่งเสริม คุณธรรมจริยธรรม

การเสริมสร้างสุขภาวะองค์กรเป็นกลยุทธ์ที่จะทำให้องค์กรสามารถก้าวไปสู่การเป็นองค์กรสุขภาวะโดยพนักงานทุกคนมีส่วนร่วมในการเสริมสร้างสภาพแวดล้อมที่เชื่อมโยงกับสุขภาวะการทำงาน การทำงานของบุคลากรทางการแพทย์ของสถานประกอบการโรงพยาบาลเอกชน ประการแรกต้องให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตการทำงาน เพราะสุขภาพร่างกายจิตใจสังคมและอารมณ์ของพนักงานย่อมส่งผลกระทบต่อการทำงาน การให้บริการทางการแพทย์ต้องดูแลผู้ป่วยอย่างใกล้ชิดและสัมผัสผู้ป่วยตลอดเวลาทำให้เกิดความเสี่ยงต่อการรับเชื้อและแพร่กระจายเชื้อโดยมิได้ตั้งใจ การป้องกันดูแลรักษาสุขภาพของพนักงานอย่างสม่ำเสมอจึงเป็นสิ่งสำคัญ ซึ่งมีความหมายรวมถึงการสร้างสุขภาวะขององค์กรด้วยเช่นกัน จึงกำหนดกลยุทธ์เสริมสร้างสุขภาวะองค์กรโดยมีเป้าหมายเพื่อ “เพิ่มและขยาย” สุขภาวะการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาล อาทิ การให้ความรู้ในการทำงาน การเล่นกีฬา การออกกำลังกาย การรับประทานอาหารที่มีคุณค่าต่อร่างกาย การไม่ยุ่งเกี่ยวกับยาเสพติด การตรวจสุขภาพ กิจกรรมส่งเสริมการทำความดี คุณธรรมจริยธรรม เพื่อให้บุคลากรมีสมดุลชีวิตการทำงาน ดังนั้นการทำงานเป็นการบ่งบอกได้ถึงความสุขในการทำงาน จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องดูแลรักษาสุขภาพร่างกายจิตใจสังคมอารมณ์และทักษะความสามารถของบุคลากรทางการแพทย์ ให้มีความพร้อมอย่างสม่ำเสมอ การทำงานได้อย่างมีความสุขจึงขึ้นกับปัจจัยสำคัญส่งเสริมภาพลักษณ์และความสำเร็จให้แก่องค์กร การเสริมสร้างสุขภาวะจึงมีเป้าหมายเพื่อให้บุคลากรทางการแพทย์ส่วนใหญ่จึงต้องมีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรงสมบูรณ์มีความพร้อมในการทำงานเพื่อดูแลรักษาผู้ป่วยอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นกลยุทธ์เสริมสร้างสุขภาวะองค์กรมีความสอดคล้องกับบริบท เป็นเครื่องมือสำคัญช่วยทำให้โรงพยาบาลสามารถเพิ่มพูนผลผลิตและตอบสนองความต้องการ

ของผู้มีส่วนได้เสีย ผลจากการจัดกิจกรรมการเสริมสร้างสุขภาวะภายในระยะเวลา 3-4 ปีที่ผ่านมา พบว่าบุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานดีขึ้น และคุณค่าของงาน ตอบสนองต่อเป้าหมายการดำเนินธุรกิจขององค์กรอย่างชัดเจน เพื่อสนับสนุนวิสัยทัศน์ให้เป็นจริง ตัวชี้วัดกลยุทธ์ได้แก่ กิจกรรมเสริมสร้างสุขภาวะที่สอดแทรกเข้าไปในเนื้องาน เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น กิจกรรมเสริมสร้างสุขภาวะควบคู่ไปกับการทำงาน ได้แก่ จัดสถานที่ให้เล่นกีฬา ออกกำลังกาย การจัดอาหารที่มีคุณค่าทางโภชนาการต่อร่างกาย มีกิจกรรมผ่อนคลาย กิจกรรมการทำความคิด การยืดหยุ่นเรื่องเวลาการทำงาน การถือว่วันเกิดเป็นวันหยุดของพนักงานเพื่อมีเวลาทำกิจกรรมสร้างปฏิสัมพันธ์

ประสิทธิภาพในการทำงานของสถานประกอบการร้านสะดวกซื้อเพื่อให้บริการดูแลลูกค้าขึ้นกับความพร้อมของสภาพร่างกายจิตใจทักษะความสามารถสังคมและอารมณ์ของบุคลากรทางการแพทย์ การทำงานได้อย่างมีความสุขเป็นปัจจัยสำคัญส่งเสริมภาพลักษณ์และความสำเร็จให้แก่องค์กรดังนั้นการทำงานเป็นการแสดงออกถึงความสุขในการทำงานการทำงานบุคลากรทางการแพทย์ของสถานประกอบการโรงพยาบาลเอกชนประการแรกต้องให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตการทำงาน เพราะสุขภาพร่างกายจิตใจสังคมและอารมณ์ของพนักงานย่อมส่งผลกระทบต่อการทำงาน การให้บริการทางการแพทย์ต้องดูแลผู้ป่วยอย่างใกล้ชิดและสัมผัสผู้ป่วยตลอดเวลาทำให้เกิดความเสี่ยงต่อการรับเชื้อและแพร่กระจายเชื้อโดยมิได้ตั้งใจ การป้องกันดูแลรักษาสุขภาพของพนักงานอย่างสม่ำเสมอจึงเป็นสิ่งสำคัญ ซึ่งมีความหมายรวมถึงการสร้างสุขภาวะขององค์กรด้วยเช่นกัน จึงกำหนดกลยุทธ์เสริมสร้างสุขภาวะองค์กรโดยมีเป้าหมายเพื่อ “เพิ่มและขยาย” สุขภาวะการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาล อาทิ การให้ความรู้ในการทำงาน การเล่นกีฬา การออกกำลังกาย การรับประทานอาหารที่มีคุณค่าต่อร่างกาย การไม่ยุ่งเกี่ยวกับยาเสพติด การตรวจสุขภาพ กิจกรรมส่งเสริมการทำความคิด คุณธรรมจริยธรรม เพื่อให้บุคลากรมีสมดุลชีวิตการทำงาน ดังนั้นการทำงานเป็นการบ่งบอกได้ถึงความสุขในการทำงาน จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องดูแลรักษาสุขภาพร่างกายจิตใจสังคมอารมณ์และทักษะความสามารถของบุคลากรทางการแพทย์ ให้มีความพร้อมอย่างสม่ำเสมอการทำงานได้อย่างมีความสุขจึงขึ้นกับปัจจัยสำคัญส่งเสริมภาพลักษณ์และความสำเร็จให้แก่องค์กร การเสริมสร้างสุขภาวะจึงมีเป้าหมายเพื่อให้บุคลากรทางการแพทย์ส่วนใหญ่จึงต้องมีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรงสมบูรณ์มีความพร้อมในการทำงานเพื่อดูแลรักษาผู้ป่วยอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นกลยุทธ์เสริมสร้างสุขภาวะองค์กรมีความสอดคล้องกับบริบท เป็นเครื่องมือสำคัญช่วยทำให้โรงพยาบาลสามารถเพิ่มพูนผลผลิตและตอบสนองความต้องการของผู้มีส่วนได้เสีย ผลจากการจัดกิจกรรมการเสริมสร้างสุขภาวะภายในระยะเวลา 3-4 ปีที่ผ่านมาพบว่าบุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานดีขึ้น และคุณค่าของงาน ตอบสนองต่อเป้าหมายการดำเนินธุรกิจขององค์กรอย่างชัดเจน เพื่อสนับสนุนวิสัยทัศน์ให้เป็นจริง ตัวชี้วัดกลยุทธ์ได้แก่ กิจกรรมเสริมสร้างสุขภาวะที่สอดแทรกเข้าไปในเนื้องาน เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น กิจกรรมเสริมสร้างสุขภาวะควบคู่ไปกับการทำงาน ได้แก่ จัดสถานที่ให้เล่นกีฬา ออกกำลังกาย การจัดอาหารที่มีคุณค่าทางโภชนาการต่อร่างกาย มีกิจกรรมผ่อนคลาย กิจกรรมการทำความคิด การยืดหยุ่นเรื่องเวลาการทำงาน การถือว่วันเกิดเป็นวันหยุดของพนักงานเพื่อมีเวลาทำกิจกรรมสร้างปฏิสัมพันธ์แปลงกลยุทธ์เสริมสร้างสุขภาวะไปสู่แผนงานสุขภาวะและจัดกิจกรรมเสริมสร้างสุขภาวะเพื่อสอดแทรกเข้าไปในเนื้องาน เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น กิจกรรมเสริมสร้างสุขภาวะควบคู่ไปกับการทำงาน จัดสถานที่ให้เล่นกีฬา ออกกำลังกาย การ

จัดอาหารที่มีคุณค่าทางโภชนาการต่อร่างกาย มีกิจกรรมผ่อนคลาย กิจกรรมการทำความดี การยืดหยุ่นเรื่องเวลาการทำงาน การถือว่่าวันเกิดเป็นวันหยุดของพนักงานเพื่อมีเวลาทำกิจกรรมสร้างปฏิสัมพันธ์

ประสิทธิภาพในการทำงานของสถานประกอบการร้านอาหารเพื่อให้บริการดูแลลูกค้า ขึ้นกับความพร้อมของสภาพร่างกายจิตใจทักษะความสามารถสังคมและอารมณ์ของบุคลากรทางการแพทย์ การทำงานได้อย่างมีความสุขเป็นปัจจัยสำคัญส่งเสริมภาพลักษณ์และความสำเร็จให้แก่องค์กรดังนั้นการทำงานเป็นการแสดงออกถึงความสุขในการทำงานการทำงานของบุคลากรทางการแพทย์ของสถานประกอบการโรงพยาบาลเอกชนประการแรกต้องให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตการทำงาน เพราะสุขภาพร่างกายจิตใจสังคมและอารมณ์ของพนักงานย่อมส่งผลกระทบต่อการทำงาน การให้บริการทางการแพทย์ต้องดูแลผู้ป่วยอย่างใกล้ชิดและสัมผัสผู้ป่วยตลอดเวลาทำให้เกิดความเสี่ยงต่อการรับเชื้อและแพร่กระจายเชื้อโดยมิได้ตั้งใจ การป้องกันดูแลรักษาสุขภาพของพนักงานอย่างสม่ำเสมอจึงเป็นสิ่งสำคัญ ซึ่งมีความหมายรวมถึงการสร้างสุขภาวะขององค์กรด้วยเช่นกัน จึงกำหนดกลยุทธ์เสริมสร้างสุขภาวะองค์กรโดยมีเป้าหมายเพื่อ “เพิ่มและขยาย” สุขภาวะการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาล อาทิ การให้ความรู้ในการทำงาน การเล่นกีฬา การออกกำลังกาย การรับประทานอาหารที่มีคุณค่าต่อร่างกาย การไม่ยุ่งเกี่ยวกับยาเสพติด การตรวจสุขภาพ กิจกรรมส่งเสริมการทำความดี คุณธรรมจริยธรรม เพื่อให้บุคลากรมีสมดุลชีวิตการทำงาน ดังนั้นการทำงานเป็นการบ่งบอกได้ถึงความสุขในการทำงาน จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องดูแลรักษาสุขภาพร่างกายจิตใจสังคมอารมณ์และทักษะความสามารถของบุคลากรทางการแพทย์ ให้มีความพร้อมอย่างสม่ำเสมอการทำงานได้อย่างมีความสุขจึงขึ้นกับปัจจัยสำคัญส่งเสริมภาพลักษณ์และความสำเร็จให้แก่องค์กร การเสริมสร้างสุขภาวะจึงมีเป้าหมายเพื่อให้บุคลากรทางการแพทย์ส่วนใหญ่จึงต้องมีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรงสมบูรณ์มีความพร้อมในการทำงานเพื่อดูแลรักษาผู้ป่วยอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นกลยุทธ์เสริมสร้างสุขภาวะองค์กรมีความสอดคล้องกับบริบท เป็นเครื่องมือสำคัญช่วยทำให้โรงพยาบาลสามารถเพิ่มพูนผลผลิตและตอบสนองความต้องการของผู้มีส่วนได้เสีย ผลจากการจัดกิจกรรมการเสริมสร้างสุขภาวะภายในระยะเวลา 3-4 ปีที่ผ่านมาพบว่าบุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานดีขึ้น และคุณค่าของงาน ตอบสนองต่อเป้าหมายการดำเนินธุรกิจขององค์กรอย่างชัดเจน เพื่อสนับสนุนวิสัยทัศน์ให้เป็นจริง ตัวชี้วัดกลยุทธ์ได้แก่ กิจกรรมเสริมสร้างสุขภาวะที่สอดแทรกเข้าไปในเนื้องาน เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น กิจกรรมเสริมสร้างสุขภาวะควบคู่ไปกับการทำงาน ได้แก่ จัดสถานที่ให้เล่นกีฬา ออกกำลังกาย การจัดอาหารที่มีคุณค่าทางโภชนาการต่อร่างกาย มีกิจกรรมผ่อนคลาย กิจกรรมการทำความดี การยืดหยุ่นเรื่องเวลาการทำงาน การถือว่่าวันเกิดเป็นวันหยุดของพนักงานเพื่อมีเวลาทำกิจกรรมสร้างปฏิสัมพันธ์

ประสิทธิภาพในการทำงานของสถานประกอบการโรงงานผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์เพื่อการผลิตสินค้าและการบริการดูแลลูกค้าขึ้นกับความพร้อมของสภาพร่างกายจิตใจทักษะความสามารถสังคมและอารมณ์ของบุคลากรทางการแพทย์ การทำงานได้อย่างมีความสุขเป็นปัจจัยสำคัญส่งเสริมภาพลักษณ์และความสำเร็จให้แก่องค์กรดังนั้นการทำงานเป็นการแสดงออกถึงความสุขในการทำงานการทำงานของบุคลากรทางการแพทย์ของสถานประกอบการโรงพยาบาลเอกชน ประการแรกต้องให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตการทำงาน เพราะสุขภาพร่างกายจิตใจสังคมและอารมณ์ของพนักงานย่อมส่งผลกระทบต่อการทำงาน การให้บริการทางการแพทย์ต้องดูแลผู้ป่วยอย่างใกล้ชิดและสัมผัสผู้ป่วยตลอดเวลาทำให้เกิดความเครียดต่อการรับเชื้อและแพร่กระจายเชื้อโดยมิได้ตั้งใจ การป้องกันดูแลรักษาสุขภาพของพนักงานอย่างสม่ำเสมอจึงเป็นสิ่งสำคัญ ซึ่งมีความหมายรวมถึงการสร้างสุขภาวะขององค์กรด้วยเช่นกัน จึงกำหนดกลยุทธ์เสริมสร้างสุขภาวะองค์กรโดยมีเป้าหมายเพื่อ “เพิ่มและขยาย” สุขภาวะการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาล อาทิ การให้ความรู้ในการทำงาน การเล่นเกม การออกกำลังกาย การรับประทานอาหารที่มีคุณค่าต่อร่างกาย การไม่ยุ่งเกี่ยวกับยาเสพติด การตรวจสุขภาพ กิจกรรมส่งเสริมการทำความดี คุณธรรมจริยธรรม เพื่อให้บุคลากรมีสมดุลชีวิตการทำงาน ดังนั้นการทำงานเป็นการบ่งบอกได้ถึงความสุขในการทำงาน จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องดูแลรักษาสุขภาพร่างกายจิตใจสังคมอารมณ์และทักษะความสามารถของบุคลากรทางการแพทย์ ให้มีความพร้อมอย่างสม่ำเสมอ การทำงานได้อย่างมีความสุขจึงขึ้นกับปัจจัยสำคัญส่งเสริมภาพลักษณ์และความสำเร็จให้แก่องค์กร การเสริมสร้างสุขภาวะจึงมีเป้าหมายเพื่อให้บุคลากรทางการแพทย์ส่วนใหญ่จึงต้องมีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรงสมบูรณ์มีความพร้อมในการทำงานเพื่อดูแลรักษาผู้ป่วยอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นกลยุทธ์เสริมสร้างสุขภาวะองค์กรมีความสอดคล้องกับบริบท เป็นเครื่องมือสำคัญช่วยทำให้โรงพยาบาลสามารถเพิ่มพูนผลผลิตและตอบสนองความต้องการของผู้มีส่วนได้เสีย ผลจากการจัดกิจกรรมการเสริมสร้างสุขภาวะภายในระยะเวลา 3-4 ปีที่ผ่านมาพบว่าบุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานดีขึ้น และคุณค่าของงาน ตอบสนองต่อเป้าหมายการดำเนินธุรกิจขององค์กรอย่างชัดเจน เพื่อสนับสนุนวิสัยทัศน์ให้เป็นจริง ตัวชี้วัดกลยุทธ์ได้แก่ กิจกรรมเสริมสร้างสุขภาวะที่สอดแทรกเข้าไปในเนื้องาน เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น กิจกรรมเสริมสร้างสุขภาวะควบคู่ไปกับการทำงาน ได้แก่ จัดสถานที่ให้เล่นกีฬา ออกกำลังกาย การจัดอาหารที่มีคุณค่าทางโภชนาการต่อร่างกาย มีกิจกรรมผ่อนคลาย กิจกรรมการทำความดี การยืดหยุ่นเรื่องเวลาการทำงาน การถือว่าวันเกิดเป็นวันหยุดของพนักงานเพื่อมีเวลาทำกิจกรรมสร้างปฏิสัมพันธ์ แปลงกลยุทธ์เสริมสร้างสุขภาวะไปสู่แผนงานสุขภาวะและจัดกิจกรรมเสริมสร้างสุขภาวะเพื่อสอดแทรกเข้าไปในเนื้องาน เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น กิจกรรมเสริมสร้างสุขภาวะควบคู่ไปกับการทำงาน จัดสถานที่ให้เล่นกีฬา ออกกำลังกาย การจัดอาหารที่มีคุณค่าทางโภชนาการต่อร่างกาย มีกิจกรรมผ่อนคลาย กิจกรรมการทำความดี การยืดหยุ่นเรื่องเวลาการทำงาน การถือว่าวันเกิดเป็นวันหยุดของพนักงานเพื่อมีเวลาทำกิจกรรมสร้างปฏิสัมพันธ์ การจัดเวทีให้พนักงานได้มีโอกาสแสดงความสามารถจากการทำงานและการเรียนรู้เพื่อปรับปรุงการทำงานการเพิ่มผลผลิตและการลดภาวะปัญหาที่เกิดจากการทำงาน

จึงเห็นได้ว่าแต่ละกรณีศึกษามีกลยุทธ์เสริมสร้างสุขภาวะที่แตกต่างกันตามบริบทและรูปแบบลักษณะการประกอบธุรกิจ มีความเหมือนกันคือการจัดกิจกรรมเสริมสร้างสุขภาวะ เพื่อ

สอดแทรกเข้าไปในเนื้องาน เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น กิจกรรมเสริมสร้างสุขภาวะควบคู่ไปกับการทำงาน จัดกิจกรรมการเล่นกีฬาออกกำลังกาย การจัดอาหารที่มีคุณค่าทางโภชนาการต่อร่างกาย จัดสถานที่สำหรับผ่อนคลาย กิจกรรมการทำความดี การยืดหยุ่นเรื่องเวลาการทำงาน การถือว่าวันเกิดเป็นวันหยุดของพนักงานเพื่อมีเวลาทำกิจกรรมสร้างปฏิสัมพันธ์

องค์กรกำหนดกลยุทธ์การจัดกิจกรรมเสริมสร้างสุขภาวะสอดแทรกเข้าไปในเนื้องาน เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพดีขึ้น พนักงานได้รับความรู้จากการจัดกิจกรรม สามารถปฏิบัติงานได้ดีขึ้น ได้รับความสนุกสนานบันเทิงไปพร้อมกับสาระทำให้การปฏิบัติงานดูมีคุณค่ายิ่งไม่น่าเบื่อ เกิดการมีส่วนร่วม และการแสดงความคิดเห็น การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ความรับผิดชอบ มีการทำงานเป็นทีมยิ่งขึ้น

1.8.3 การวิเคราะห์เปรียบเทียบกลยุทธ์การสนับสนุนทรัพยากรการเรียนรู้

การเปรียบเทียบกลยุทธ์การสนับสนุนทรัพยากรการเรียนรู้ของ 4 องค์กรศึกษาที่ดีที่สุดให้เห็นความแตกต่างและความเหมือนกันของการสนับสนุนทรัพยากรการเรียนรู้ ทำให้เกิดความเข้าใจขั้นตอนดังกล่าวมากขึ้น

ตารางที่ 33 การเปรียบเทียบกลยุทธ์การสนับสนุนทรัพยากรการเรียนรู้

โรงพยาบาล	ร้านสะดวกซื้อ	ร้านอาหาร	โรงงานผลิตชิ้นส่วน
การจัดงบประมาณ การจัดศูนย์การฝึกอบรม การจัดหาแหล่งการเรียนรู้ การจัดทำห้องสมุด การจัดเตรียมเครือข่ายเทคโนโลยีสารสนเทศ จัดสถานที่อุปกรณ์และเครื่องมือในการเรียนรู้ การจัดสร้างศูนย์ฝึกอบรม ศูนย์การเรียนรู้ ห้องสมุด	การกำหนดนโยบาย การจัดศูนย์การฝึกอบรม การจัดหาแหล่งการเรียนรู้ การจัดทำห้องสมุด การจัดเตรียมเครือข่ายเทคโนโลยีสารสนเทศ จัดสถานที่ให้เล่นกีฬา ออกกำลังกาย การจัดอาหารที่มีคุณค่าทางโภชนาการต่อร่างกาย	การจัดศูนย์การฝึกอบรม การจัดบุคลากร การจัดหาแหล่งการเรียนรู้ การจัดทำห้องสมุด การจัดเตรียมเครือข่ายเทคโนโลยีสารสนเทศ การจัดอาหารที่มีคุณค่าทางโภชนาการต่อร่างกาย การจัดทำสถานที่อุปกรณ์และเครื่องมือ	การจัดศูนย์การเรียนรู้ การจัดหาแหล่งการเรียนรู้ การจัดทำห้องสมุด การจัดเตรียมเครือข่ายเทคโนโลยีสารสนเทศ จัดสถานที่ให้เล่นกีฬา จัดสถานที่อุปกรณ์และเครื่องมือฝึกอบรม ห้องสมุด

การสนับสนุนทรัพยากรการเรียนรู้เป็นการระดมทรัพยากรมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการเรียนรู้จนกระทั่งมีทรัพยากรเอื้อต่อการเรียนรู้เพียงพอเพียงและเกิดประสิทธิภาพในการทำงาน สามารถการเสริมสร้างสุขภาวะองค์กรการรักษาผู้ป่วยและการให้บริการทางการแพทย์เป็นงานที่มีคุณค่าอย่างยิ่งจึงต้องบูรณาการทรัพยากรและความรู้ กระบวนการทำงานต้องใช้ทรัพยากรและทุนความรู้เป็นปัจจัยในการดำเนินงานดูแลรักษาผู้ป่วย ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเป็นทรัพยากรที่เอื้อประโยชน์ต่อการเรียนรู้ของพนักงานสถานประกอบการโรงพยาบาลเอกชนมากยิ่งขึ้น จึงต้องวิเคราะห์ติดตามข้อมูลข่าวสารความก้าวหน้าในทางการแพทย์อยู่เสมอ มีทักษะความชำนาญในการเรียนรู้อย่างรวดเร็ว การสนับสนุนทรัพยากรเพื่อให้งานดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์กรสร้างสิ่งแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงานที่เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้ กลยุทธ์การสนับสนุนทรัพยากรเพื่อ เพิ่มและขยายขีดความสามารถการเรียนรู้และทรัพยากรด้านสุขภาพสำหรับการดำเนินงาน โดยการมีเป้าประสงค์เพื่อระดมทรัพยากรเพื่อการเรียนรู้ของบุคลากร เพื่อให้บุคลากรมีสมรรถนะในการทำงาน ความรู้ ความสามารถและความเชี่ยวชาญในการทำงานสูง

อาทิ การจัดศูนย์การฝึกอบรม การจัดหาแหล่งการเรียนรู้ การจัดห้องสมุด การจัดเตรียมเครือข่ายเทคโนโลยีสารสนเทศ จัดสถานที่ให้เล่นกีฬา ออกกำลังกาย การจัดอาหารที่มีคุณค่าทางโภชนาการต่อร่างกาย การจัดสถานที่อุปกรณ์และเครื่องมือในการเรียนรู้ การจัดสร้างศูนย์ฝึกอบรม ศูนย์การเรียนรู้ ห้องสมุด จัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อให้เกิดการฝึกฝนแสดงความสามารถเพื่อให้เกิดการถ่ายทอด โดยมีตัวชี้วัด ได้แก่ ดัชนีกลยุทธ์สนับสนุนทรัพยากรการเรียนรู้ช่วยทำให้โรงพยาบาลสามารถจัดเตรียมทรัพยากรเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้แก่บุคลากร ผลจากการแปลงกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติทำให้เกิดกิจกรรม ทำให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาทักษะด้านการเรียนรู้ได้อย่างรวดเร็ว กลยุทธ์มีความสอดคล้องกับวิสัยทัศน์พันธกิจและบริบทในการดำเนินงาน เพื่อสนับสนุนวิสัยทัศน์ให้เป็นจริง ตัวชี้วัด ได้แก่ การเข้าถึงแหล่งการเรียนรู้ได้มากขึ้น ทั้งการเรียนรู้ในระบบ นอกกระบบ การเรียนรู้ตามอัธยาศัย การมีศูนย์การเรียนรู้เพิ่มขึ้น การมีสื่อการเรียนรู้เพิ่มมากขึ้น

สถานประกอบการร้านสะดวกซื้อองค์กรใช้กลยุทธ์การสนับสนุนทรัพยากรการเรียนรู้ และทรัพยากรด้านสุขภาพการรักษาผู้ป่วยและการให้บริการทางการแพทย์เป็นงานที่มีคุณค่าอย่างยิ่ง จึงต้องบูรณาการทรัพยากรและความรู้ กระบวนการทำงานต้องใช้ทรัพยากรและทุนความรู้เป็นปัจจัยในการดำเนินงานดูแลรักษาผู้ป่วย ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเป็นทรัพยากรที่เอื้อประโยชน์ต่อการเรียนรู้ของพนักงานสถานประกอบการโรงพยาบาลเอกชนมากยิ่งขึ้น จึงต้องวิเคราะห์ติดตามข้อมูลข่าวสารความก้าวหน้าในทางการแพทย์อยู่เสมอ มีทักษะความชำนาญในการเรียนรู้อย่างรวดเร็ว การสนับสนุนทรัพยากรเพื่อให้งานดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์กรสร้างสิ่งแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงานที่เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้ กลยุทธ์การสนับสนุนทรัพยากรเพื่อ เพิ่มและขยายขีดความสามารถการเรียนรู้และทรัพยากรด้านสุขภาพสำหรับการดำเนินงาน โดยการมีเป้าประสงค์เพื่อระดมทรัพยากรเพื่อการเรียนรู้ของบุคลากรเพื่อให้บุคลากรมีสมรรถนะในการทำงาน ความรู้ ความสามารถและความเชี่ยวชาญในการทำงานสูง อาทิ การจัดศูนย์การฝึกอบรม การจัดหาแหล่งการเรียนรู้ การจัดห้องสมุด การจัดเตรียมเครือข่ายเทคโนโลยีสารสนเทศ จัดสถานที่ให้เล่นกีฬา ออกกำลังกาย การจัดอาหารที่มีคุณค่าทางโภชนาการต่อร่างกาย การจัดสถานที่อุปกรณ์และเครื่องมือในการเรียนรู้ การจัดสร้างศูนย์ฝึกอบรม ศูนย์การเรียนรู้ ห้องสมุด จัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อให้เกิดการฝึกฝนแสดงความสามารถเพื่อให้เกิดการถ่ายทอด โดยมีตัวชี้วัด ได้แก่ ดัชนีกลยุทธ์สนับสนุนทรัพยากรการเรียนรู้ช่วยทำให้โรงพยาบาลสามารถจัดเตรียมทรัพยากรเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้แก่บุคลากร ผลจากการแปลงกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติทำให้เกิดกิจกรรม ทำให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาทักษะด้านการเรียนรู้ได้อย่างรวดเร็ว กลยุทธ์มีความสอดคล้องกับวิสัยทัศน์พันธกิจและบริบทในการดำเนินงาน เพื่อสนับสนุนวิสัยทัศน์ให้เป็นจริง ตัวชี้วัด ได้แก่ การเข้าถึงแหล่งการเรียนรู้ได้มากขึ้น ทั้งการเรียนรู้ในระบบ นอกกระบบ การเรียนรู้ตามอัธยาศัย การมีศูนย์การเรียนรู้เพิ่มขึ้น การมีสื่อการเรียนรู้เพิ่มมากขึ้น

สถานประกอบการร้านอาหารองค์กรใช้กลยุทธ์การสนับสนุนทรัพยากรการเรียนรู้และทรัพยากรด้านสุขภาพการรักษาผู้ป่วยและการให้บริการทางการแพทย์เป็นงานที่มีคุณค่าอย่างยิ่ง จึงต้องบูรณาการทรัพยากรและความรู้ กระบวนการทำงานต้องใช้ทรัพยากรและทุนความรู้เป็นปัจจัยในการดำเนินงานดูแลรักษาผู้ป่วย ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเป็นทรัพยากรที่เอื้อประโยชน์ต่อการเรียนรู้ของพนักงานสถานประกอบการโรงพยาบาลเอกชนมากยิ่งขึ้น จึงต้อง

วิเคราะห์ติดตามข้อมูลข่าวสารความก้าวหน้าในทางการแพทย์อยู่เสมอ มีทักษะความชำนาญในการเรียนรู้อย่างรวดเร็ว การสนับสนุนทรัพยากรเพื่อให้งานดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์กรสร้างสิ่งแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงานที่เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้ กลยุทธ์การสนับสนุนทรัพยากรเพื่อเพิ่มและขยายขีดความสามารถการเรียนรู้และทรัพยากรด้านสุขภาพสำหรับการดำเนินงาน โดยการมีเป้าประสงค์เพื่อระดมทรัพยากรเพื่อการเรียนรู้ของบุคลากรเพื่อให้บุคลากรมีสมรรถนะในการทำงาน ความรู้ ความสามารถและความเชี่ยวชาญในการทำงานสูง อาทิ การจัดศูนย์การฝึกอบรม การจัดหาแหล่งการเรียนรู้ การจัดห้องสมุด การจัดเตรียมเครือข่ายเทคโนโลยีสารสนเทศ จัดสถานที่ให้เล่นกีฬา ออกกำลังกาย การจัดหาอาหารที่มีคุณค่าทางโภชนาการต่อร่างกาย การจัดสถานที่อุปกรณ์และเครื่องมือในการเรียนรู้ การจัดสร้างศูนย์ฝึกอบรม ศูนย์การเรียนรู้ ห้องสมุด จัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อให้เกิดการฝึกฝนแสดงความสามารถเพื่อให้เกิดการถ่ายทอด โดยมีตัวชี้วัด ได้แก่ ดังนั้นกลยุทธ์การสนับสนุนทรัพยากรการเรียนรู้ช่วยทำให้โรงพยาบาลสามารถจัดเตรียมทรัพยากรเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้แก่บุคลากร ผลจากการแปลงกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติทำให้เกิดกิจกรรม ทำให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาทักษะด้านการเรียนรู้ได้อย่างรวดเร็ว กลยุทธ์มีความสอดคล้องกับวิสัยทัศน์พันธกิจและบริบทในการดำเนินงาน เพื่อสนับสนุนวิสัยทัศน์ให้เป็นจริง ตัวชี้วัดได้แก่ การเข้าถึงแหล่งการเรียนรู้ได้มากขึ้น ทั้งการเรียนรู้ในระบบ นอกกระบบ การเรียนรู้ตามอัธยาศัย การมีศูนย์การเรียนรู้เพิ่มขึ้น การมีสื่อการเรียนรู้เพิ่มมากขึ้น

สถานประกอบการโรงงานผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์องค์กรใช้กลยุทธ์การสนับสนุนทรัพยากรการเรียนรู้และทรัพยากรด้านสุขภาพการรักษาผู้ป่วยและการให้บริการทางการแพทย์เป็นงานที่มีคุณค่าอย่างยิ่งจึงต้องบูรณาการทรัพยากรและความรู้ กระบวนการทำงานต้องใช้ทรัพยากรและทุนความรู้เป็นปัจจัยในการดำเนินงานดูแลรักษาผู้ป่วย ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเป็นทรัพยากรที่เอื้อประโยชน์ต่อการเรียนรู้ของพนักงานสถานประกอบการโรงพยาบาลเอกชนมากยิ่งขึ้น จึงต้องวิเคราะห์ติดตามข้อมูลข่าวสารความก้าวหน้าในทางการแพทย์อยู่เสมอ มีทักษะความชำนาญในการเรียนรู้อย่างรวดเร็ว การสนับสนุนทรัพยากรเพื่อให้งานดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์กรสร้างสิ่งแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงานที่เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้ กลยุทธ์การสนับสนุนทรัพยากรเพื่อเพิ่มและขยายขีดความสามารถการเรียนรู้และทรัพยากรด้านสุขภาพสำหรับการดำเนินงาน โดยการมีเป้าประสงค์เพื่อระดมทรัพยากรเพื่อการเรียนรู้ของบุคลากรเพื่อให้บุคลากรมีสมรรถนะในการทำงาน ความรู้ ความสามารถและความเชี่ยวชาญในการทำงานสูง อาทิ การจัดศูนย์การฝึกอบรม การจัดหาแหล่งการเรียนรู้ การจัดห้องสมุด การจัดเตรียมเครือข่ายเทคโนโลยีสารสนเทศ จัดสถานที่ให้เล่นกีฬา ออกกำลังกาย การจัดหาอาหารที่มีคุณค่าทางโภชนาการต่อร่างกาย การจัดสถานที่อุปกรณ์และเครื่องมือในการเรียนรู้ การจัดสร้างศูนย์ฝึกอบรม ศูนย์การเรียนรู้ ห้องสมุด จัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อให้เกิดการฝึกฝนแสดงความสามารถเพื่อให้เกิดการถ่ายทอด โดยมีตัวชี้วัด ได้แก่ ดังนั้นกลยุทธ์การสนับสนุนทรัพยากรการเรียนรู้ช่วยทำให้โรงพยาบาลสามารถจัดเตรียมทรัพยากรเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้แก่บุคลากร ผลจากการแปลงกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติทำให้เกิดกิจกรรม ทำให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาทักษะด้านการเรียนรู้ได้อย่างรวดเร็ว กลยุทธ์มีความสอดคล้องกับวิสัยทัศน์พันธกิจและบริบทในการดำเนินงาน เพื่อสนับสนุนวิสัยทัศน์ให้เป็นจริง

ตัวชี้วัดได้แก่ การเข้าถึงแหล่งการเรียนรู้ได้มากขึ้น ทั้งการเรียนรู้ในระบบ นอกกระบบ การเรียนรู้ตาม อัจฉริยะ การมีศูนย์การเรียนรู้เพิ่มขึ้น การมีสื่อการเรียนรู้เพิ่มมากขึ้น

จึงเห็นได้ว่าแต่ละกรณีศึกษามีความแตกต่างกันที่บริบทและรูปแบบลักษณะการ ประกอบธุรกิจ มีความเหมือนกันคือ องค์กรกำหนดกลยุทธ์การสนับสนุนทรัพยากรการเรียนรู้และ ทรัพยากรด้านสุขภาพสอดแทรกเข้าไปในเนื้องานเพื่อเอื้ออำนวยให้การปฏิบัติงานมีความสะดวก รวดเร็ว การดำเนินเป็นไปตามขั้นตอนไม่ตกรั้ง พนักงานมีการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์อย่าง คุ่มค่า มีทรัพยากรอย่างเพียงพอและมีความพร้อมทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญาในการทำงานอย่างเต็ม ความสามารถ พัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐานที่เอื้ออำนวยการเรียนรู้ ขับเคลื่อนกระบวนการเรียนรู้

1.8.4 การวิเคราะห์เปรียบเทียบกลยุทธ์เสริมสร้างเครือข่ายการเรียนรู้

การวิเคราะห์เปรียบเทียบกลยุทธ์เสริมสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ของ 4 กรณีศึกษาที่ดีที่สุด ทำให้เห็นประเด็นความแตกต่างและประเด็นความเหมือนกันทำให้เกิดความเข้าใจขั้นตอนดังกล่าวมากขึ้น

ตารางที่ 34 การเปรียบเทียบกลยุทธ์เสริมสร้างเครือข่ายการเรียนรู้

โรงพยาบาล	ร้านสะดวกซื้อ	ร้านอาหาร	โรงงานผลิตชิ้นส่วน
สร้างพันธมิตร การเข้า เป็นสมาชิกภาคีเครือข่าย การเรียนรู้ การทำ กิจกรรมการเรียนรู้ ร่วมกับชุมชน การให้ ความรู้เรื่องสุขภาพ การ แลกเปลี่ยนข้อมูล ข่าวสารระหว่างองค์กร	การเข้าเป็นสมาชิกภาคี เครือข่ายการเรียนรู้ การ ทำกิจกรรมการเรียนรู้ ร่วมกับชุมชน การให้ ความรู้เรื่องสุขภาพ การ แลกเปลี่ยนข้อมูล ข่าวสารระหว่างองค์กร	การแลกเปลี่ยนความรู้ ระหว่างองค์กร การเข้า เป็นสมาชิกภาคีเครือข่าย การเรียนรู้ การทำ กิจกรรมการเรียนรู้ ร่วมกับชุมชน การให้ ความรู้เรื่องสุขภาพ	การเข้าเป็นสมาชิกของ ชุมชนภาคีเครือข่ายการ เรียนรู้ การทำกิจกรรมการ เรียนรู้ร่วมกับชุมชน การให้ ความรู้เรื่องสุขภาพ การ แลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร ระหว่างองค์กร

การเสริมสร้างเครือข่ายการเรียนรู้เป็นกลยุทธ์ในการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตเพื่อ เสริมสร้างสุขภาพขององค์กร องค์กรมีพันธมิตรเพื่อช่วยเหลือและแก้ไขปัญหาเพื่อเสริมสร้างกระบวนการ เรียนรู้และแหล่งการเรียนรู้ร่วมกัน เครือข่ายการเรียนรู้จึงเป็นปัจจัยสภาพแวดล้อมสำคัญประการ หนึ่งที่เกี่ยวข้องการดำเนินงานของสถานประกอบการโรงพยาบาลเอกชนที่ต้องอาศัยทุนความรู้ที่ หลากหลาย สังคมแห่งการเรียนรู้ขยายเครือข่ายการเรียนรู้กว้างไกลโยงใยถึงกันมากขึ้น จึงต้องบูรณาการ การเรียนรู้เข้ากับเครือข่ายเพื่อสื่อสารถ่ายทอดแลกเปลี่ยนองค์ความรู้และเทคโนโลยีแก่กันเพื่อ ช่วยเหลือเกื้อกูลความรู้ระหว่างองค์กร เพื่อสนับสนุนการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมของ พนักงาน มุ่งมั่นเพื่อพัฒนาและรักษาระดับมาตรฐานในการรักษาผู้ป่วย พัฒนาการดูแลผู้ป่วยในบริบท ของสังคม ดำเนินการ จึงกำหนดกลยุทธ์การเสริมสร้างเครือข่ายการเรียนรู้และการเสริมสร้างสุขภาพ เพื่อเพิ่มและขยายขีดความสามารถในการดำเนินงานขององค์กร โดยมีเป้าประสงค์เพื่อสร้างพันธมิตร และขยายเครือข่ายการเรียนรู้ให้กว้างไกลมากยิ่งขึ้นเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์อย่าง กว้างขวาง อาทิ การสร้างเครือข่ายเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพิ่มขึ้น การเข้าเป็นสมาชิก ภาคีเครือข่ายการเรียนรู้ การทำกิจกรรมการเรียนรู้ร่วมกับชุมชน การให้ความรู้เรื่องสุขภาพและการ ป้องกันโรคติดต่อแก่ชุมชน การแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารระหว่างองค์กร ดังนั้นกลยุทธ์เสริมสร้าง เครือข่ายการเรียนรู้เป็นเครื่องมือสำคัญที่ช่วยทำให้โรงพยาบาลสามารถได้ประโยชน์จากการเรียนรู้

และมีทุนความรู้เพื่อการดำเนินงานมากยิ่งขึ้น ผลจากการแปลงกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติทำให้เกิดกิจกรรมการเรียนรู้กับเครือข่ายที่หลากหลายตอบสนองต่อเป้าหมายการดำเนินงานขององค์กรในด้านการสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมส่งเสริมการเรียนรู้ในทุกรูปแบบเพื่อพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพการงาน ตัวชี้วัดกลยุทธ์ได้แก่ การเป็นสมาชิกภาคีเครือข่ายการเรียนรู้ การทำกิจกรรมการเรียนรู้ร่วมกับชุมชน การส่งเสริมเครือข่ายการเรียนรู้จึงเป็นการสนับสนุนวิสัยทัศน์การเป็นผู้นำทางการแพทย์ระดับโลกให้เป็นจริง

สถานประกอบการร้านสะดวกเสริมสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ทุกระดับทั้งภายในและภายนอกองค์กร และต่างประเทศสังคมแห่งการเรียนรู้ขยายเครือข่ายการเรียนรู้โยงใยถึงกันมากขึ้น เครือข่ายการเรียนรู้จึงเป็นปัจจัยสำคัญเอื้อต่อการดำเนินงานของร้านสะดวกที่ต้องอาศัยทุนความรู้ที่หลากหลาย จึงต้องบูรณาการการเรียนรู้เข้ากับเครือข่ายเพื่อสื่อสารถ่ายทอดแลกเปลี่ยนองค์ความรู้และเทคโนโลยีแก่กันเพื่อช่วยเหลือเกื้อกูลความรู้ระหว่างองค์กร เพื่อสนับสนุนการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมของพนักงาน มุ่งมั่นเพื่อพัฒนาและรักษาระดับมาตรฐานในการบริการสะดวกซื้อแก่ลูกค้าพัฒนาการบริการสะดวกซื้อด้วยสินค้าที่มีคุณภาพในบริบทของสังคม ดำเนินการ จึงกำหนดกลยุทธ์การสร้างเครือข่ายการเรียนรู้และการเสริมสร้างสุขภาพเพื่อเพิ่มและขยายขีดความสามารถในการดำเนินงานขององค์กร โดยมีเป้าประสงค์เพื่อสร้างพันธมิตรและขยายเครือข่ายการเรียนรู้ให้กว้างไกลมากยิ่งขึ้นเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์อย่างกว้างขวาง อาทิ การสร้างเครือข่ายเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพิ่มขึ้น การเข้าเป็นสมาชิกภาคีเครือข่ายการเรียนรู้ การทำกิจกรรมการเรียนรู้ร่วมกับชุมชน การให้ความรู้เรื่องการผลิตสินค้าที่มีคุณภาพสูงตามความต้องการของตลาด การแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารระหว่างองค์กร ดังนั้นกลยุทธ์เสริมสร้างเครือข่ายการเรียนรู้เป็นเครื่องมือสำคัญที่ช่วยทำให้ร้านสะดวกสามารถได้ประโยชน์จากการเรียนรู้และมีทุนความรู้เพื่อการดำเนินงานมากยิ่งขึ้น ผลจากการแปลงกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติทำให้เกิดกิจกรรมการเรียนรู้กับเครือข่ายที่หลากหลายตอบสนองต่อเป้าหมายการดำเนินงานขององค์กรในด้านการสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมส่งเสริมการเรียนรู้ในทุกรูปแบบเพื่อพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพการงาน ตัวชี้วัดกลยุทธ์ได้แก่ การเป็นสมาชิกภาคีเครือข่ายการเรียนรู้ การทำกิจกรรมการเรียนรู้ร่วมกับชุมชน การส่งเสริมเครือข่ายการเรียนรู้จึงเป็นการสนับสนุนวิสัยทัศน์การเป็นผู้นำการแข่งขันร้านสะดวกซื้อในโลกให้เป็นจริง

สถานประกอบการร้านอาหารใช้กลยุทธ์การสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ทุกระดับทั้งภายในและภายนอกองค์กร และต่างประเทศสังคมแห่งการเรียนรู้ขยายเครือข่ายการเรียนรู้โยงใยถึงกันมากขึ้น เครือข่ายการเรียนรู้จึงเป็นปัจจัยสำคัญเอื้อต่อการดำเนินงานของร้านอาหารที่ต้องอาศัยทุนความรู้ที่หลากหลาย จึงต้องบูรณาการการเรียนรู้เข้ากับเครือข่ายเพื่อสื่อสารถ่ายทอดแลกเปลี่ยนองค์ความรู้และเทคโนโลยีแก่กันเพื่อช่วยเหลือเกื้อกูลความรู้ระหว่างองค์กร เพื่อสนับสนุนการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมของพนักงาน มุ่งมั่นเพื่อพัฒนาและรักษาระดับมาตรฐานในการบริการลูกค้าพัฒนาการบริการอาหารที่ดีต่อสุขภาพในบริบทของสังคม ดำเนินการ จึงกำหนดกลยุทธ์การสร้างเครือข่ายการเรียนรู้และสุขภาพเพื่อเพิ่มและขยายขีดความสามารถในการดำเนินงานขององค์กร โดยมีเป้าประสงค์เพื่อสร้างพันธมิตรและขยายเครือข่ายการเรียนรู้ให้กว้างไกลมากยิ่งขึ้นเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์อย่างกว้างขวาง อาทิ การสร้างเครือข่ายเทคโนโลยี

สารสนเทศและการสื่อสารเพิ่มขึ้น การเข้าเป็นสมาชิกภาคีเครือข่ายการเรียนรู้ การทำกิจกรรมการเรียนรู้ร่วมกับชุมชน การให้ความรู้เรื่องอาหารที่มีประโยชน์ต่อสุขภาพ การแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารระหว่างองค์กร ดังนั้นกลยุทธ์เสริมสร้างเครือข่ายการเรียนรู้เป็นเครื่องมือสำคัญที่ช่วยทำให้ร้านอาหารสามารถได้ประโยชน์จากการเรียนรู้และมีทุนความรู้เพื่อการดำเนินงานมากยิ่งขึ้น ผลจากการแปลงกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติทำให้เกิดกิจกรรมการเรียนรู้กับเครือข่ายที่หลากหลายตอบสนองต่อเป้าหมายการดำเนินงานขององค์กรในด้านการสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมส่งเสริมการเรียนรู้ในทุกรูปแบบเพื่อพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพการงาน ตัวชี้วัดกลยุทธ์ได้แก่ การเป็นสมาชิกภาคีเครือข่ายการเรียนรู้ การทำกิจกรรมการเรียนรู้ร่วมกับชุมชน การส่งเสริมเครือข่ายการเรียนรู้จึงเป็นการสนับสนุนวิสัยทัศน์ในการเป็นผู้นำร้านอาหารและบริการในระดับเวทีโลกให้เป็นจริง

สถานประกอบการโรงงานผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ใช้กลยุทธ์การเสริมสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ทุกระดับทั้งภายในภายนอกองค์กรและต่างประเทศสังคมแห่งการเรียนรู้ขยายเครือข่ายการเรียนรู้โยงใยถึงกันมากขึ้น เครือข่ายการเรียนรู้จึงเป็นปัจจัยสภาพแวดล้อมที่สำคัญประการหนึ่งที่เอื้อต่อการดำเนินงานของโรงงานผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ที่ต้องอาศัยทุนความรู้ที่หลากหลาย จึงต้องบูรณาการการเรียนรู้เข้ากับเครือข่ายเพื่อสื่อสารถ่ายทอดแลกเปลี่ยนองค์ความรู้และเทคโนโลยีแก่กันเพื่อช่วยเหลือเกื้อกูลความรู้ระหว่างองค์กร เพื่อสนับสนุนการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมของพนักงาน มุ่งมั่นเพื่อพัฒนาและรักษาระดับมาตรฐานในการผลิตสินค้าที่ทันสมัยพัฒนาการบริการในบริบทของสังคมที่ต้องการสินค้าที่ทันสมัยการดำเนินงานดังกล่าวจึงกำหนดกลยุทธ์การเสริมสร้างเครือข่ายการเรียนรู้และสุขภาพเพื่อเพิ่มและขยายขีดความสามารถในการดำเนินงานขององค์กร โดยมีเป้าประสงค์เพื่อสร้างพันธมิตรและขยายเครือข่ายการเรียนรู้ให้กว้างไกลมากยิ่งขึ้นเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์อย่างกว้างขวาง อาทิ การสร้างเครือข่ายเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพิ่มขึ้น การเข้าเป็นสมาชิกภาคีเครือข่ายการเรียนรู้ การทำกิจกรรมการเรียนรู้ร่วมกับชุมชน การให้ความรู้เรื่องเทคโนโลยีสารสนเทศ การสื่อสาร การจัดการความรู้ การแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารระหว่างองค์กร ดังนั้นกลยุทธ์เสริมสร้างเครือข่ายการเรียนรู้เป็นเครื่องมือสำคัญที่ช่วยทำให้โรงงานผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์สามารถได้ประโยชน์จากการเรียนรู้และมีทุนความรู้เพื่อการดำเนินงานมากยิ่งขึ้น ผลจากการแปลงกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติทำให้เกิดกิจกรรมการเรียนรู้กับเครือข่ายที่หลากหลายตอบสนองต่อเป้าหมายการดำเนินงานขององค์กรในด้านการสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมส่งเสริมการเรียนรู้ในทุกรูปแบบเพื่อพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพการงาน ตัวชี้วัดกลยุทธ์ได้แก่ การเป็นสมาชิกภาคีเครือข่ายการเรียนรู้ การทำกิจกรรมการเรียนรู้ร่วมกับชุมชน การส่งเสริมเครือข่ายการเรียนรู้จึงเป็นการสนับสนุนวิสัยทัศน์การเป็นผู้นำการผลิตสินค้าที่ทันสมัยให้เป็นจริง

กลยุทธ์การเรียนรู้ตลอดชีวิตเพื่อการเป็นองค์กรสุขภาวะจึงเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเพื่อพัฒนาจุดแข็ง แก้ไขจุดอ่อนและเพิ่มโอกาสการดำเนินงานในอนาคตดังนั้นกลยุทธ์การเรียนรู้ตลอดชีวิตจึงเป็นส่วนหนึ่งของกลยุทธ์การดำเนินงานสำหรับองค์กรธุรกิจเอกชน ที่ประกอบด้วย การสนับสนุนการเรียนรู้และกิจกรรมการเสริมสร้างสุขภาวะที่สอดแทรกเข้าไปในเนื้อการทำงาน กลยุทธ์การเรียนรู้ตลอดชีวิตของโรงพยาบาลเอกชนให้ความสำคัญกับการสนับสนุนการเรียนรู้ตลอดชีวิตของพนักงานสนับสนุนกิจกรรมเสริมสร้างสุขภาวะและสร้างบรรยากาศในการให้บริการรักษาผู้ป่วย อาทิ การสนับสนุนให้เรียนรู้ภาษาและวัฒนธรรม

นานาชาติ การบริการด้วยวัฒนธรรมความเป็นไทยเพิ่มมากขึ้นเพื่อการสื่อสารการแลกเปลี่ยนและการศึกษาเรียนรู้ของพนักงานที่เปิดกว้างขึ้น การตรวจสุขภาพร่างกาย การสนับสนุนการออกกำลังกายและการเล่นกีฬา เป็นต้น กลยุทธ์การเรียนรู้ตลอดชีวิตของสถานประกอบการร้านสะดวกซื้อให้ความสำคัญกับการสนับสนุนการเรียนรู้ด้านการค้าปลีก การผลิตสินค้าที่มีคุณภาพ การขนส่งและการกระจายสินค้าของพนักงานสนับสนุนกิจกรรมเสริมสร้างสุขภาวะ และเสริมสร้างสิ่งแวดล้อมในชุมชนให้น่าอยู่ อาทิ การส่งเสริมสุขภาพร่างกายและจิตใจ การฝึกฝนสติปัญญา การส่งเสริมการอ่านและการเรียนรู้ เป็นต้น กลยุทธ์การเรียนรู้ตลอดชีวิตของสถานประกอบการร้านอาหารให้ความสำคัญกับการสนับสนุนการเรียนรู้ด้านคุณค่าโภชนาการของอาหารของพนักงานสนับสนุนกิจกรรมเสริมสร้างสุขภาวะ และการมีส่วนร่วมในการช่วยเหลือสังคม อาทิ การดูแลช่วยเหลืองานระหว่างสำนักงานและหน้าร้าน การทำงานร่วมกันเป็นทีม การส่งเสริมการศึกษา การสร้างกิจกรรมครอบครัวมีความสุข เป็นต้น กลยุทธ์การเรียนรู้ตลอดชีวิตของโรงงานผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ ให้ความสำคัญกับการสนับสนุนการเรียนรู้ตลอดชีวิตของพนักงานสนับสนุนกิจกรรมเสริมสร้างสุขภาวะ การรักษาสีเขียวสิ่งแวดล้อมและความรับผิดชอบต่อสังคม อาทิ การให้ความสำคัญกับการเรียนรู้เพื่อสร้างความก้าวหน้าในการประกอบอาชีพ การส่งเสริมความสุขในชุมชนและการสร้างสภาพแวดล้อมในชุมชนให้น่าอยู่อาศัย เป็นต้น จึงเห็นได้ว่ากลยุทธ์การเรียนรู้ตลอดชีวิตของแต่ละองค์กรมีความแตกต่างกันด้านบริบทและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน มีความเหมือนกันคือให้ความสำคัญกับการสนับสนุนการเรียนรู้การผลิตสินค้าที่ทันสมัยเพื่อตอบสนองความต้องการของตลาด การให้ความสำคัญกับกิจกรรมส่งเสริมสุขภาวะ การสนับสนุนทรัพยากรการเรียนรู้และทรัพยากรสุขภาพส่วนบุคคล และการสร้างเครือข่ายพันธมิตรการเรียนรู้และการเสริมสร้างสุขภาวะ

จึงเห็นได้ว่าแต่ละกรณีศึกษามีวิธีการวางกลยุทธ์ที่แตกต่างกันตามบริบทและรูปแบบการประกอบธุรกิจ เป้าหมายของกลยุทธ์เพื่อเสริมสร้างการเรียนรู้ไม่แตกต่างกัน การดำเนินงานขององค์กรจึงกำหนดกลยุทธ์การเสริมสร้างเครือข่ายการเรียนรู้และการเสริมสร้างสุขภาวะเพื่อสร้างพันธมิตรสำหรับการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ข้อมูลข่าวสารและประสบการณ์ ให้ความช่วยเหลือแก่กันและกัน กระตุ้นกระบวนการเรียนรู้ เพื่อติดตามสถานการณ์และความเคลื่อนไหวอย่างใกล้ชิด สร้างความร่วมมือกันในการส่งเสริมการเรียนรู้ การสร้างความสัมพันธ์ทั้งในระดับองค์กร ระดับท้องถิ่น ระดับประเทศทั้งในประเทศและต่างประเทศเพื่อรับรู้ข้อมูลข่าวสารใหม่ๆ ขยายขอบเขตสู่ความเป็นสากล การเรียนรู้และถ่ายทอดให้ผู้อื่นได้รู้การพัฒนาการเรียนรู้ตลอดชีวิตสำหรับองค์กรธุรกิจเอกชนเพื่อการเป็นองค์กรสุขภาวะ จึงควรเป็นความร่วมมือของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องเพื่อสนับสนุนการพัฒนาภาคอุตสาหกรรมและบริการอย่างมั่นคงยั่งยืน กลยุทธ์การเรียนรู้ตลอดชีวิตสำหรับองค์กรธุรกิจเอกชนเพื่อการเป็นองค์กรสุขภาวะ จึงเป็นเครื่องมือสำคัญที่ช่วยให้องค์กรสามารถดำเนินงานไปตามแผน สามารถประเมินผล ติดตามสถานการณ์ความเคลื่อนไหวและช่วยสนับสนุนวิสัยทัศน์ให้เป็นจริง

การวางแผนกลยุทธ์จึงเป็นวิธีการบริหารจัดการและการวางแผนงานเพื่อให้พนักงานสามารถทำงานอย่างมีประสิทธิภาพสำหรับการดำเนินธุรกิจเพราะช่วยให้สามารถสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันและสร้างการเติบโตก้าวหน้าที่ยั่งยืนได้ การทำงานต้องใช้วิธีการเชิงกลยุทธ์ที่มีความซับซ้อนยิ่งขึ้นเพื่อเตรียมความพร้อมให้กับองค์กรให้มีความเข้มแข็งสามารถเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงและแก้ไขปัญหาได้อย่างทันที่ เพื่อให้องค์กรสามารถเติบโตก้าวหน้าต่อไปได้ องค์กร

ธุรกิจเอกชนจะต้องมีหน้าที่ในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร สนับสนุนการเรียนรู้ ส่งเสริมการจัดกิจกรรม สนับสนุนทรัพยากรและเสริมสร้างเครือข่ายพันธมิตรในการดำเนินงานให้เกิดการแลกเปลี่ยนและสามารถช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

จากการวิเคราะห์การดำเนินงานด้านสุขภาวะรายกรณีศึกษาเพื่ออธิบายรายละเอียดเนื้อหาของแต่ละองค์กรว่ามีการดำเนินงานด้านสุขภาวะเพื่อให้เกิดการทำงานอย่างมีความสุขภายใต้บริบทสภาพแวดล้อมในการดำเนินธุรกิจของแต่ละองค์กรซึ่งมีบรรยากาศในการดำเนินงานที่แตกต่างกัน การวิเคราะห์เปรียบเทียบ 4 กรณีศึกษาเพื่ออธิบายความแตกต่างและความเหมือนในมุมมองการดำเนินงานด้านสุขภาวะทำให้เห็นการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างสุขภาวะในภาพรวม จากการวิเคราะห์ข้อมูลดังกล่าวจึงนำไปสู่กระบวนการสังเคราะห์องค์ความรู้เพื่อนำไปพัฒนาตัวชี้วัดองค์กรสุขภาวะ รูปแบบกระบวนการการเรียนรู้ตลอดชีวิตและยุทธศาสตร์การเรียนรู้ตลอดชีวิตเพื่อการเป็นองค์กรสุขภาวะในและการตรวจสอบคุณภาพบทต่อไป

บทที่ 5

การสังเคราะห์องค์ความรู้และการตรวจสอบคุณภาพ

บทนี้นำเสนอการสังเคราะห์องค์ความรู้และการตรวจสอบคุณภาพจากการสังเคราะห์องค์ความรู้ ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อนำมาพัฒนาตัวชี้วัดองค์กรสุขภาวะ รูปแบบการเรียนรู้ตลอดชีวิต และยุทธศาสตร์การเรียนรู้ตลอดชีวิตของกรณีศึกษาที่ดีประกอบด้วย กรณีศึกษาที่ 1 โรงพยาบาลเอกชน กรณีศึกษาที่ 2 สถานประกอบการสะดวกซื้อ กรณีศึกษาที่ 3 สถานประกอบการร้านอาหาร และกรณีศึกษาที่ 4 โรงงานผลิตชิ้นส่วนคอมพิวเตอร์ แบ่งเนื้อหาออกเป็น 2 ตอน ตอนที่ 1 การสังเคราะห์องค์ความรู้จากความสำเร็จในการดำเนินงานด้านสุขภาวะของ 4 กรณีศึกษาที่ดี และตอนที่ 2 การตรวจสอบคุณภาพองค์ความรู้จากการสังเคราะห์โดยการจัดสนทนากลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ โดยตอนแรกสังเคราะห์องค์ความรู้จากความสำเร็จจากการเรียนรู้ในการดำเนินงานด้านสุขภาวะของกรณีศึกษา การเรียนรู้ทั้งในระบบโรงเรียน การเรียนรู้นอกระบบโรงเรียนรวมถึงการเรียนรู้ตามอัธยาศัย การใช้เทคโนโลยีและการส่งเสริมประสบการณ์จากการทำงาน การดำเนินงานด้านสุขภาวะ การเชื่อมโยงแนวคิดและกระบวนการทำงานจนกระทั่งสามารถสกัดเป็นองค์ความรู้และนำมาพัฒนาเป็นตัวชี้วัดองค์กรสุขภาวะ รูปแบบการเรียนรู้ตลอดชีวิต และยุทธศาสตร์การเรียนรู้ตลอดชีวิตในภาพรวม ตอนที่สองนำองค์ความรู้ดังกล่าวไปตรวจสอบคุณภาพโดยการนำเสนอต่อการสนทนากลุ่มเพื่อรับฟังความเห็นและข้อเสนอแนะจากผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อนำมาปรับปรุงคุณภาพให้เป็นผลการวิจัยที่มีความสมบูรณ์ชัดเจนมากยิ่งขึ้น

การสังเคราะห์องค์ความรู้จากกรณีศึกษามีขั้นตอนคือนำตัวชี้วัดองค์กรสุขภาวะ รูปแบบการเรียนรู้ตลอดชีวิตและยุทธศาสตร์การเรียนรู้ตลอดชีวิตแต่ละกรณีศึกษาทั้ง 4 กรณีศึกษามาสังเคราะห์เป็นภาพรวมเป็นองค์ความรู้ใหม่แสดงภาพรวมของตัวชี้วัดองค์กรสุขภาวะ รูปแบบการเรียนรู้ตลอดชีวิต และยุทธศาสตร์การเรียนรู้ตลอดชีวิตแล้วนำไปตรวจสอบคุณภาพจากการสนทนากลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อนำผลการตรวจสอบคุณภาพไปใช้สำหรับเป็นเครื่องมือต้นแบบให้แก่องค์กรธุรกิจเอกชนในประเทศไทย

ตอนที่ 1 การสังเคราะห์องค์ความรู้จากความสำเร็จในการดำเนินงานด้านสุขภาวะจาก 4 กรณีศึกษาที่ดี

การสังเคราะห์องค์ความรู้จากความสำเร็จในการทำงาน การดำเนินงานด้านสุขภาวะของแต่ละกรณีศึกษานำมาสกัดเป็นองค์ความรู้ใหม่เพื่อสร้างข้อสรุปเป็นตัวชี้วัดองค์กรสุขภาวะ รูปแบบการเรียนรู้ตลอดชีวิต และกลยุทธ์การเรียนรู้ตลอดชีวิตของแต่ละกรณีศึกษา คือ กรณีศึกษาที่ 1 โรงพยาบาลเอกชน กรณีศึกษาที่ 2 สถานประกอบการร้านสะดวกซื้อ กรณีศึกษาที่ 3 สถานประกอบการร้านอาหาร และกรณีศึกษาที่ 4 โรงงานผลิตชิ้นส่วนคอมพิวเตอร์ กรณีศึกษาทั้ง 4 เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างการทำงาน การส่งเสริมประสบการณ์จนกระทั่งสามารถนำความรู้ดังกล่าวมาพัฒนาเป็นตัวชี้วัดองค์กรสุขภาวะ รูปแบบการเรียนรู้ตลอดชีวิต และยุทธศาสตร์การเรียนรู้ตลอดชีวิตที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้กับองค์กรธุรกิจเอกชน

1. การสังเคราะห์ตัวชี้วัดจากการเสริมสร้างสุขภาวะองค์กร

การปฏิบัติงานอยู่เป็นประจำสม่ำเสมอทำให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้จากการทำงานทั้งอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการรวมถึงการเรียนรู้ตามอัธยาศัยและการสั่งสมประสบการณ์เชื่อมโยงแนวคิดการเสริมสร้างสุขภาวะในการทำงานกับบริบทสภาพแวดล้อมเพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่นำมาใช้ประโยชน์ในการแก้ไขปัญหาและปรับปรุงการทำงานให้ดียิ่งขึ้น บุคลากรเกิดการเรียนรู้และสั่งสมประสบการณ์จากการเสริมสร้างสุขภาวะองค์กรจนกระทั่งสามารถเชื่อมโยงแนวคิดกับบริบทสภาพแวดล้อมและอธิบายได้ว่า การเสริมสร้างสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการทำงานมีความสัมพันธ์เชื่อมโยงกับตัวชี้วัดองค์กรสุขภาวะ เป็นการบ่งชี้ว่าองค์กรมีการเสริมสร้างองค์การสุขภาวะให้เอื้อต่อการทำงาน การสังเคราะห์องค์ความรู้จากความสำเร็จในการดำเนินด้านสุขภาวะจะทำให้เข้าใจถึงบทบาทสำคัญของการเรียนรู้ตลอดชีวิตในการพัฒนาตัวชี้วัดองค์กรสุขภาวะ

การสังเคราะห์ตัวชี้วัดจากการเสริมสร้างสุขภาวะองค์กรของโรงพยาบาลเอกชน สถานประกอบการร้านสะดวกซื้อ สถานประกอบการร้านอาหาร และโรงงานผลิตชิ้นส่วนคอมพิวเตอร์ เพื่อสกัดองค์ความรู้จากความสำเร็จในการเรียนรู้ การสั่งสมประสบการณ์และการใช้องค์ความรู้และเทคโนโลยีในการเสริมสร้างสุขภาวะการดำเนินงาน การติดตามควบคุมสถานการณ์และสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงานของบุคลากรจนกระทั่งสามารถอธิบายถึงความสัมพันธ์เชื่อมโยงของสภาพแวดล้อมที่ก่อกำเนิดเป็นตัวชี้วัดองค์กรสุขภาวะว่าประกอบด้วย การเสริมสร้างสภาพแวดล้อมทางกายภาพ การเสริมสร้างสภาพแวดล้อมจิตสังคม การสนับสนุนทรัพยากรสุขภาพสำหรับบุคคล และการเสริมสร้างความรับผิดชอบต่อสังคม และนำองค์ความรู้ดังกล่าวมาพัฒนาเป็นต้นแบบตัวชี้วัดองค์กรสุขภาวะในภาพรวมสำหรับการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกับองค์กรธุรกิจเอกชนในประเทศไทย ตัวชี้วัดการเสริมสร้างองค์การสุขภาวะดังกล่าวสามารถนำมาใช้เป็นเครื่องมือในการติดตามและสนับสนุนการดำเนินงานเพื่อตอบสนองต่อเป้าหมายและแผนงานขององค์กรได้อย่างดี

1.1 การเสริมสร้างสภาพแวดล้อมทางกายภาพ

สภาพแวดล้อมทางกายภาพเป็นปัจจัยหนึ่งสนับสนุนการทำงานช่วยให้เกิดการเรียนรู้ในการทำงาน การเรียนรู้เรื่องความปลอดภัยในการทำงาน การเรียนรู้เรื่องการบำรุงรักษาเครื่องมือที่ใช้ในการทำงานเพื่อให้สามารถทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ การเรียนรู้ในการจัดสถานที่ทำงานให้เป็นระเบียบเรียบร้อย กรณีศึกษาทั้ง 4 เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างการทำงาน การสั่งสมประสบการณ์จนกระทั่งสามารถนำความรู้ดังกล่าวมากำหนดตัวชี้วัดองค์กรสุขภาวะเพื่อใช้สำหรับติดตามผลในการเสริมสร้างสภาพแวดล้อมทางกายภาพให้เอื้อต่อการทำงาน

1.1.1 การเสริมสร้างสภาพแวดล้อมทางกายภาพ : โรงพยาบาลเอกชน

ภารกิจหลักที่สำคัญประการหนึ่งของโรงพยาบาลเอกชนคือการให้บริการรักษาผู้ป่วย โดยต้องเน้นให้ความสำคัญกับความปลอดภัยในการทำงานต้องใช้ความรอบคอบในการตัดสินใจอย่างรวดเร็วและทันเวลาในการรักษาชีวิตผู้ป่วยในกรณีเร่งด่วน การใช้อุปกรณ์ทางการแพทย์ เครื่องช่วยชีวิตผู้ป่วย เครื่องมือผ่าตัด การใช้ยารักษาโรคต้องมีความถูกต้องแม่นยำมากและการควบคุมป้องกันผลกระทบที่เกิดขึ้นจากการรักษาพยาบาลมิให้เกิดความผิดพลาด การให้ความรู้พนักงานในการทำงานการใช้เครื่องมือทางการแพทย์และการใช้ยาซึ่งอาจมีทั้งคุณและโทษจึงต้อง

ทำงานด้วยความระมัดระวัง การรักษาความสะอาด ความเป็นระเบียบของสภาพแวดล้อมอาคารสถานที่ ห้องพยาบาล ห้องผู้ป่วย ห้องทำงาน ต้องมีความสะอาดมากเป็นห้องที่ป้องกันการแพร่เชื้อและความเรียบร้อยสวยงามทุกมุมมอง การให้บริการสำรองที่พักสำหรับญาติของผู้ป่วยที่มาเยี่ยมไข้ เพื่อสร้างความไว้วางใจในการรักษาผู้ป่วย ความสำเร็จในการดำเนินงานของโรงพยาบาลดังกล่าวสืบเนื่องมาจากบุคลากรเกิดการเรียนรู้และสั่งสมประสบการณ์จากการเสริมสร้างสภาพแวดล้อมทางกายภาพเชื่อมโยงแนวคิดจนกระทั่งสามารถติดตามตรวจสอบสภาพแวดล้อมทางกายภาพของโรงพยาบาลอยู่เป็นประจำสม่ำเสมอจากการรักษาความเป็นระเบียบเรียบร้อยการรักษาความสะอาดของสภาพแวดล้อมอาคารสถานที่ ความปลอดภัยในการทำงาน การบำรุงรักษาเครื่องมืออุปกรณ์ทางการแพทย์ให้มีความพร้อมในการใช้งานโดยไม่เกิดความผิดพลาด การให้ความรู้พนักงานในการทำงาน เป็นต้น ตัวชี้วัดดังกล่าวจึงเป็นเครื่องมือสำคัญที่ช่วยให้โรงพยาบาลสามารถดำเนินงานเพื่อตอบสนองต่อภารกิจหลักที่สำคัญ สามารถให้บริการรักษาผู้ป่วยอย่างมีคุณภาพตามมาตรฐาน ผลจากการประเมินติดตามสถานการณ์และสิ่งแวดล้อมที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานอย่างใกล้ชิดช่วยทำให้โรงพยาบาลสามารถปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีเอื้อต่อการทำงานอย่างมีคุณค่า ส่งผลให้เกิดสุขภาวะในการดำเนินงานของโรงพยาบาลดีขึ้นเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีแก่บุคลากรและสามารถตอบสนองต่อวิสัยทัศน์ในการดำเนินธุรกิจของโรงพยาบาลได้อย่างดี

1.1.2 การส่งเสริมสภาพแวดล้อมทางกายภาพ : สถานประกอบการร้านสะดวกซื้อ

ภารกิจหลักที่สำคัญประการหนึ่งของสถานประกอบการร้านสะดวกซื้อ คือการบริการสินค้าสะดวกซื้อที่ส่งมอบความสุขให้แก่ลูกค้า การผลิตสินค้าที่ให้ความสำคัญกับคุณภาพมาตรฐานของสินค้า ความปลอดภัยในการทำงานการใช้อุปกรณ์และเครื่องมือในกระบวนการผลิตและการถนอมอาหารที่ยังคงรักษาคุณค่าทางโภชนาการและความสดอร่อย การรักษาสภาพและคุณภาพของสินค้าให้ปลอดภัยต่อการบริโภค การใช้เทคโนโลยีในการขนส่งสินค้าเพื่อลำเลียงและกระจายสินค้าไปยังท้องถื่นโดยยังคงรักษาคุณภาพของสินค้าไม่ให้เกิดเปลี่ยนแปลงไป การให้ความรู้พนักงานในการทำงาน การใช้เครื่องมือผลิตและถนอมอาหารเพื่อรักษาคุณภาพสินค้าก่อนส่งมอบให้ถึงมือลูกค้า การรักษาความเป็นระเบียบของสภาพแวดล้อมอาคารสถานที่ห้องทำงาน มีการจัดสินค้าที่หน้าร้านอย่างเป็นระบบระเบียบให้ดูสวยงามและบรรจุภัณฑ์ที่ชวนเชิญให้เลือกซื้อสินค้าที่ปลอดภัยต่อการบริโภค การสนับสนุนการทำงานและร่วมกันระหว่างสำนักงานและหน้าร้าน เพื่อสามารถต้อนรับและให้บริการลูกค้าสะดวกซื้อได้อย่างมีคุณภาพ ความสำเร็จในการดำเนินงานดังกล่าวสืบเนื่องมาจากบุคลากรเกิดการเรียนรู้และสั่งสมประสบการณ์การติดตามตรวจสอบด้วยตัวชี้วัดองค์การสุขภาวะด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพของสถานประกอบการร้านสะดวกซื้อ อยู่เป็นประจำสม่ำเสมอจากการรักษาความปลอดภัยในการทำงาน การให้ความรู้พนักงานในการทำงาน ความเป็นระเบียบเรียบร้อย การรักษาความสะอาดของสภาพแวดล้อมอาคารสถานที่ การบำรุงรักษาเครื่องมือ เครื่องจักรอุปกรณ์การผลิตสินค้าให้มีความพร้อมในการใช้งานโดยไม่เกิดข้อผิดพลาด จึงเป็นเครื่องมือสำคัญที่ช่วยให้สถานประกอบการร้านสะดวกซื้อสามารถดำเนินงานเพื่อตอบสนองต่อภารกิจหลักที่สำคัญ สามารถให้บริการลูกค้าได้อย่างมีคุณภาพตามมาตรฐานการดำเนินงาน ผลจากการประเมินติดตามสถานการณ์และสิ่งแวดล้อมที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานอย่างใกล้ชิดด้วยตัวชี้วัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพดังกล่าวทำให้สถานประกอบการร้านสะดวกซื้อสามารถปรับปรุงการดำเนินงานอย่าง

ต่อเนื่อง ช่วยให้เกิดสิ่งแวดล้อมที่ดีต่อการทำงานอย่างมีคุณค่า ส่งผลให้มีสุขภาวะในการดำเนินงานดีขึ้น เสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีแก่บุคลากรและสามารถตอบสนองต่อเป้าหมายในการดำเนินธุรกิจ

1.1.3 การเสริมสร้างสภาพแวดล้อมทางกายภาพ : สถานประกอบการร้านอาหาร

ภารกิจหลักที่สำคัญประการหนึ่งของสถานประกอบการร้านอาหารคือ การให้ความสำคัญกับการปรุงอาหารที่มีคุณภาพมีคุณค่าต่อสุขภาพร่างกาย ความปลอดภัยในการทำงาน การใช้เครื่องมือและอุปกรณ์ในการประกอบอาหาร การรักษาคุณภาพอาหารให้ใหม่สดคงความอร่อย และคุณค่าทางโภชนาการ การให้ความรู้พนักงานในการทำงาน การใช้เครื่องมือประกอบอาหารและการรักษาคุณค่าทางโภชนาการความใหม่สดและความอร่อยโดยไม่ใส่ผงชูรสหรือสารปรุงแต่งที่อาจก่อให้เกิดอันตรายจากการบริโภคและการรักษาความเป็นระเบียบของสภาพแวดล้อมอาคารสถานที่ ห้องทำงาน ในครัวต้องสะอาดไม่มีกลิ่นอาหารที่รุนแรง การจัดหน้าร้านอย่างเป็นระเบียบสวยงามทุกมุมมอง ป้องกันกลิ่นอาหารและความอับชื้น สร้างบรรยากาศในการรับประทานอาหาร การทำงานร่วมกันระหว่างพนักงานสำนักงานและพนักงานหน้าร้าน เพื่อต้อนรับลูกค้าและสามารถให้บริการลูกค้าได้อย่างมีความสุข ความสำเร็จในการดำเนินงานดังกล่าวสืบเนื่องมาจากบุคลากรเกิดการเรียนรู้ และสั่งสมประสบการณ์การติดตามตรวจสอบตัวชี้วัดองค์กรสุขภาวะด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพของสถานประกอบการร้านอาหาร อยู่เป็นประจำสม่ำเสมอจากการรักษาความปลอดภัยในการทำงาน การให้ความรู้พนักงานในการทำงาน ความเป็นระเบียบเรียบร้อยการรักษาความสะอาดของสภาพแวดล้อมอาคารสถานที่ การบำรุงรักษาเครื่องมือ เครื่องจักรอุปกรณ์การประกอบอาหารและการบริการลูกค้าให้มีความพร้อมในการใช้งานโดยไม่ติดขัด จึงเป็นเครื่องมือสำคัญที่ช่วยให้สถานประกอบการร้านอาหารสามารถดำเนินงานเพื่อตอบสนองต่อภารกิจหลักที่สำคัญ สามารถให้บริการลูกค้าได้อย่างมีคุณภาพตามมาตรฐานการดำเนินงาน ผลจากการประเมินติดตามสถานการณ์และสิ่งแวดล้อมที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานอย่างใกล้ชิดด้วยตัวชี้วัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพดังกล่าวทำให้สถานประกอบการร้านอาหารสามารถปรับปรุงการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง ช่วยให้เกิดสิ่งแวดล้อมที่ดีต่อการทำงานอย่างมีคุณค่า ส่งผลให้มีสุขภาวะในการดำเนินงานดีขึ้น เสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีแก่บุคลากรและสามารถตอบสนองต่อเป้าหมายในการดำเนินธุรกิจได้อย่างดี

1.1.4 การเสริมสร้างสภาพแวดล้อมทางกายภาพ : โรงงานผลิตชิ้นส่วนคอมพิวเตอร์

ภารกิจหลักที่สำคัญประการหนึ่งของโรงงานผลิตชิ้นส่วนคอมพิวเตอร์ คือการผลิตสินค้าที่มีคุณภาพมาตรฐานมีความทันสมัยตรงความต้องการของลูกค้า การให้ความสำคัญกับความปลอดภัยในการทำงาน การใช้เครื่องจักร การคัดเลือกวัตถุดิบ ขั้นตอนในการผลิตสินค้า เพื่อให้ได้สินค้าที่มีคุณภาพตามความต้องการของตลาด การให้ความรู้พนักงานในการทำงานวิธีการใช้งาน การดูแลบำรุงรักษาเครื่องจักรอย่างปลอดภัยเพื่อมิให้เครื่องจักรเกิดความเสียหาย และการรักษาความเป็นระเบียบของสภาพแวดล้อมอาคารสถานที่ห้องทำงาน ห้องเครื่องจักรต้องมีความสะอาดมากเป็นห้องที่ป้องกันฝุ่นละออง เพราะฝุ่นละอองเป็นสิ่งที่สร้างความเสียหายในกระบวนการผลิต สร้างบรรยากาศในการทำงาน เพื่อสามารถผลิตสินค้าที่มีคุณภาพและให้บริการลูกค้าอย่างมีคุณภาพ ดังนั้นการเรียนรู้จากการเสริมสร้างสภาพแวดล้อมทางกายภาพของโรงงานผลิตชิ้นส่วนคอมพิวเตอร์ อยู่เป็นประจำสม่ำเสมอจากการรักษาความปลอดภัยในการทำงาน การให้ความรู้พนักงานในการ

ทำงาน ความเป็นระเบียบเรียบร้อยการรักษาสภาพแวดล้อมอาคารสถานที่ การบำรุงรักษาเครื่องมือ เครื่องจักรอุปกรณ์การผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ให้มีความพร้อมในการใช้งาน โดยไม่ติดขัด จึงเป็นเครื่องมือสำคัญที่ช่วยให้โรงงานผลิตชิ้นส่วนคอมพิวเตอร์ สามารถดำเนินงานเพื่อตอบสนองต่อภารกิจหลักที่สำคัญ สามารถดำเนินการผลิตได้อย่างต่อเนื่องและมีคุณภาพตามมาตรฐานการดำเนินงาน ผลจากการประเมินติดตามสถานการณ์และสิ่งแวดล้อมที่ส่งผลกระทบต่อ การดำเนินงานอย่างใกล้ชิดด้วยความสำเร็จในการดำเนินงานดังกล่าวสืบเนื่องมาจากบุคลากรเกิดการ เรียนรู้และสั่งสมประสบการณ์การติดตามตรวจสอบด้วยสภาพแวดล้อมทางกายภาพดังกล่าวทำให้ โรงงานผลิตชิ้นส่วนคอมพิวเตอร์ สามารถปรับปรุงการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง ช่วยให้เกิดสิ่งแวดล้อม ที่ดีต่อการทำงานอย่างมีคุณค่า ส่งผลให้มีสุขภาวะในการดำเนินงานดีขึ้นเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการ ทำงานที่ดีแก่บุคลากรและสามารถตอบสนองต่อเป้าหมายในการดำเนินธุรกิจ

สรุปการสังเคราะห์ตัวชี้วัดองค์การสุขภาวะจากการเสริมสร้างสภาพแวดล้อมทางกายภาพ จาก 4 กรณีศึกษา พบว่า แต่ละองค์กรให้ความสำคัญในเรื่องการให้ความรู้ในการทำงานบุคลากรต้อง เรียนรู้เพื่อให้มีทักษะความรู้และสามารถทำงานได้ การทำงานอย่างปลอดภัยและการรักษา สภาพแวดล้อมการทำงานเพื่อสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงาน

1.2 การเสริมสร้างสภาพแวดล้อมทางจิตสังคม

สภาพแวดล้อมทางจิตสังคมเป็นปัจจัยหนึ่งสนับสนุนการทำงานช่วยให้เกิดการเรียนรู้เพื่อ พัฒนาขีดความสามารถในการทำงานอย่างเต็มศักยภาพ การมีส่วนร่วมในการทำงาน การเสริมสร้าง ภาวะผู้นำ การเสริมสร้างปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน การรักษาวัฒนธรรมไทยในการทำงาน เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างการทำงานและการเสริมสร้างบรรยากาศและสถานที่ทำงานเป็น เหมือนบ้านหลังที่สองของพนักงานที่เอื้อให้ทุกคนสามารถทำงานกันอย่างมีความสุข

1.2.1 การเสริมสร้างสภาพแวดล้อมทางจิตสังคม : โรงพยาบาลเอกชน

การเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรและผู้บริหารในองค์กรทำให้เกิด บรรยากาศที่เอื้อต่อการดำเนินงานของโรงพยาบาลเอกชนให้ความสำคัญกับบรรยากาศการทำงานที่ดี จึงมีนโยบายส่งเสริมสุขภาวะให้ที่ทำงานเปรียบเสมือนบ้านหลังที่สอง อาทิ การมีส่วนร่วม การทำงาน เป็นทีม บทบาทภาวะผู้นำเพื่อเป็นแบบอย่างการทำงานการตัดสินใจการแก้ไขปัญหา การสร้างความ ผูกพันต่อองค์กร การดูแลเอาใจใส่ผู้ร่วมงาน การมีส่วนร่วม การมีคุณธรรมจริยธรรม ค่านิยมและ วัฒนธรรมองค์กร การส่งเสริมให้พนักงานกระทำความดี การรักษาวัฒนธรรมไทยในการทำงาน การ สร้างความสุขทางจิตใจ การพัฒนาทักษะความรู้ของบุคลากรและการสร้างสิ่งแวดล้อมที่ทำงานให้มี ความสุข สุขภาวะองค์กรจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการทำงานทางการแพทย์เพื่อให้พนักงานสามารถ ทำงานให้บริการดูแลรักษาผู้ป่วยได้อย่างมีประสิทธิภาพ ความสำเร็จในการดำเนินงานดังกล่าวสืบ เนื่องมาจากบุคลากรเกิดการเรียนรู้จากการเสริมสร้างสภาพแวดล้อมทางกายภาพเชื่อมโยงแนวคิด จนกระทั่งสามารถติดตามตรวจสอบสภาพแวดล้อมด้านจิตสังคมของโรงพยาบาล อาทิ ภาวะผู้นำ ความผูกพันต่อองค์กร ค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร และคุณธรรมจริยธรรม เป็นต้น บุคลากรเกิดการ เรียนรู้และสั่งสมประสบการณ์จากการเสริมสร้างสภาพแวดล้อมทางจิตสังคมเชื่อมโยงแนวคิด จนกระทั่งสามารถอธิบายได้ว่าตัวชี้วัดการเสริมสร้างสภาพแวดล้อมทางจิตสังคมเป็นเครื่องมือสำคัญที่ ช่วยให้โรงพยาบาลสามารถตอบสนองต่อภารกิจบริการรักษาผู้ป่วยอย่างมีคุณภาพตามมาตรฐาน

การดำเนินงาน ผลจากการประเมินติดตามสถานการณ์และสิ่งแวดล้อมที่ส่งผลกระทบต่อ การดำเนินงานอย่างใกล้ชิดด้วยตัวชี้วัดสังคมจิตวิทยาดังกล่าวทำให้โรงพยาบาลสามารถปรับปรุง เสริมสร้างการดำเนินงานและคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสามารถตอบสนองต่อเป้าหมายใน การดำเนินธุรกิจ

1.2.2 การส่งเสริมสภาพแวดล้อมทางจิตสังคม : สถานประกอบการร้านสะดวกซื้อ

รูปแบบการดำเนินงานของสถานประกอบการร้านสะดวกซื้อให้ความสำคัญกับค่านิยม และวัฒนธรรมองค์กร การทำงานเป็นทีม การสร้างความผูกพันต่อองค์กร การมีคุณธรรมจริยธรรม การส่งเสริมให้พนักงานกระทำความดี การสร้างความสุขทางจิตใจ การรักษาวัฒนธรรมไทยในการ ทำงานการพัฒนาทักษะความรู้ของบุคลากรและการสร้างสิ่งแวดล้อมที่ทำงานให้มีความสุขในการ ทำงานเปรียบเสมือนบ้านหลังที่สองเพื่อให้พนักงานสามารถทำงานให้บริการและสร้างความพึงพอใจ แก่ลูกค้าสะดวกซื้อ ความสำเร็จในการดำเนินงานดังกล่าวสืบเนื่องมาจากบุคลากรเกิดการเรียนรู้และ สังสมประสบการณ์การติดตามตรวจสอบตัวชี้วัดองค์กรสุขภาวะด้านสังคมจิตวิทยา อาทิ การมีส่วนร่วม ในงาน ภาวะผู้นำ ความผูกพันต่อองค์กร ค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร คุณธรรมจริยธรรม ตัวชี้วัดดังกล่าวจึงเป็นเครื่องมือสำคัญที่ช่วยให้ร้านสะดวกซื้อสามารถตอบสนองต่อภารกิจบริการ ลูกค้าได้อย่างมีคุณภาพตามมาตรฐานการดำเนินงาน ผลจากการประเมินติดตามสถานการณ์และ สิ่งแวดล้อมที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานอย่างใกล้ชิดด้วยตัวชี้วัดจิตสังคมดังกล่าวทำให้สถาน ประกอบการร้านสะดวกซื้อสามารถเสริมสร้างคุณภาพการดำเนินงานและคุณภาพชีวิตการทำงานของ บุคลากรสามารถตอบสนองต่อเป้าหมายในการดำเนินธุรกิจ

1.2.3 การเสริมสร้างสภาพแวดล้อมทางจิตสังคม : สถานประกอบการร้านอาหาร

รูปแบบการดำเนินงานของสถานประกอบการร้านอาหารให้ความสำคัญกับค่านิยมและ วัฒนธรรมองค์กร การทำงานเป็นทีม การดูแลเอาใจใส่เพื่อนร่วมงานเหมือนคนในครอบครัวเดียวกัน การสร้างความผูกพันต่อองค์กร การมีคุณธรรมจริยธรรม การส่งเสริมให้พนักงานกระทำความดี การ รักษาวัฒนธรรมไทยในการทำงาน การสร้างความสุขทางจิตใจ การพัฒนาทักษะความรู้ของบุคลากร และการสร้างสิ่งแวดล้อมที่ทำงานให้มีความสุขในการทำงานเปรียบเสมือนบ้านหลังที่สองเพื่อให้ พนักงานสามารถทำงานบริการลูกค้าได้อย่างประทับใจ ความสำเร็จในการดำเนินงานดังกล่าวสืบ เนื่องมาจากบุคลากรเกิดการเรียนรู้และสังสมประสบการณ์การติดตามตรวจสอบด้วยตัวชี้วัดองค์กร สุขภาวะด้านสังคมจิตวิทยา อาทิ ภาวะผู้นำ ความผูกพันต่อองค์กร ค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร คุณธรรมจริยธรรม ของสถานประกอบการร้านอาหารจึงเป็นเครื่องมือสำคัญที่ช่วยให้สถาน ประกอบการร้านอาหารสามารถตอบสนองต่อภารกิจบริการลูกค้าอย่างมีคุณภาพตามมาตรฐาน การดำเนินงาน ผลจากการประเมินติดตามสถานการณ์และสิ่งแวดล้อมที่ส่งผลกระทบต่อ การดำเนินงานอย่างใกล้ชิดด้วยตัวชี้วัดจิตสังคมดังกล่าวทำให้สถานประกอบการร้านอาหารสามารถ ปรับปรุงเสริมสร้างการดำเนินงานและคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสามารถตอบสนองต่อ เป้าหมายในการดำเนินธุรกิจ

1.2.4 การเสริมสร้างสภาพแวดล้อมจิตสังคม : โรงงานผลิตชิ้นส่วนคอมพิวเตอร์

รูปแบบการดำเนินงานของโรงงานผลิตชิ้นส่วนคอมพิวเตอร์ ให้ความสำคัญกับค่านิยม และวัฒนธรรมองค์กร การทำงานเป็นทีม การดูแลเอาใจใส่เพื่อนร่วมงาน การมีส่วนร่วมในการทำงาน

การสร้างความปลอดภัยต่อองค์กร การมีคุณธรรมจริยธรรม การส่งเสริมให้พนักงานกระทำความดี การรักษาวัฒนธรรมไทยในการทำงาน การสร้างความสุขทางจิตใจ การพัฒนาทักษะความรู้ของบุคลากร และการสร้างสิ่งแวดล้อมที่ทำงานให้มีความสุขในการทำงานเปรียบเสมือนบ้านหลังที่สองเพื่อให้พนักงานสามารถผลิตสินค้าที่มีนัยยะตามความต้องการของตลาดได้อย่างมีประสิทธิภาพ ความสำเร็จในการดำเนินงานดังกล่าวสืบเนื่องมาจากบุคลากรเกิดการเรียนรู้และสั่งสมประสบการณ์การติดตามตรวจสอบด้วยตัวชี้วัดองค์กรสุขภาวะด้านสังคมจิตวิทยา อาทิ ภาวะผู้นำ ความผูกพันต่อองค์กร ค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร คุณธรรมจริยธรรม ของโรงงานผลิตชิ้นส่วนคอมพิวเตอร์ จึงเป็นเครื่องมือสำคัญที่ช่วยให้โรงงานผลิตชิ้นส่วนคอมพิวเตอร์ สามารถตอบสนองต่อการกิจการบริการลูกค้าและผลิตสินค้าได้อย่างมีคุณภาพตามมาตรฐานการดำเนินงาน ผลจากการประเมินติดตามสถานการณ์และสิ่งแวดล้อมที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานอย่างใกล้ชิดด้วยตัวชี้วัดสังคมจิตวิทยา ดังกล่าวทำให้โรงงานผลิตชิ้นส่วนคอมพิวเตอร์ สามารถปรับปรุงเสริมสร้างการทำงานและคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสามารถตอบสนองต่อเป้าหมายในการดำเนินธุรกิจ

สรุปการสังเคราะห์ตัวชี้วัดองค์กรสุขภาวะจากการเสริมสร้างสภาพแวดล้อมทางจิตสังคมจาก 4 กรณีศึกษา แต่ละองค์กรให้ความสำคัญกับการเรียนรู้เพื่อพัฒนาขีดความสามารถในการทำงานของพนักงาน การเสริมสร้างภาวะผู้นำ การมีส่วนร่วม การทำงานที่เป็นทีมและการรักษาวัฒนธรรมไทย

1.3 การสนับสนุนทรัพยากรสุขภาพส่วนบุคคล

การสนับสนุนทรัพยากรสุขภาพส่วนบุคคลเป็นปัจจัยที่เอื้อต่อการทำงานของพนักงานช่วยให้เกิดการเรียนรู้เรื่องสุขภาพเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน การทำงานได้อย่างมีคุณค่า การรักษาสสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว การจัดเวลาการทำงานที่ยืดหยุ่น การรับประทานอาหารที่มีประโยชน์ต่อร่างกาย

1.3.1 การสนับสนุนทรัพยากรสุขภาพส่วนบุคคล : โรงพยาบาลเอกชน

บทบาทการดำเนินงานของโรงพยาบาลเอกชนให้ความสำคัญกับสุขภาพร่างกายและจิตใจของพนักงานที่แข็งแรงมีความพร้อมในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ กิจกรรมการเล่นกีฬา การออกกำลังกาย การเล่นโยคะ การฝึกทำสมาธิเพื่อรักษาสสมดุลของร่างกาย การยืดหยุ่นในเรื่องเวลาการทำงาน การรับประทานอาหารที่มีประโยชน์ต่อร่างกาย การป้องกันโรคติดต่อ การรักษาสุขภาพและการประกันสุขภาพ การไม่ยุ่งเกี่ยวกับยาเสพติด เพื่อให้พนักงานของโรงพยาบาลต้องมีร่างกายที่แข็งแรงมีจิตใจที่แจ่มใส มีความพร้อมในการทำงานเพื่อการบริการดูแลผู้ป่วยได้อย่างมีประสิทธิภาพ ความสำเร็จในการดำเนินงานดังกล่าวสืบเนื่องมาจากบุคลากรเกิดการเรียนรู้และสั่งสมประสบการณ์จากการสนับสนุนทรัพยากรสุขภาพส่วนบุคคลเชื่อมโยงแนวคิดจนกระทั่งสามารถติดตามตรวจสอบการสนับสนุนทรัพยากรสุขภาพส่วนบุคคลของโรงพยาบาล อาทิ การออกกำลังกาย การยืดหยุ่นในเรื่องเวลาการทำงาน การรับประทานอาหารที่มีคุณค่า การตรวจสอบสุขภาพ การประกันสุขภาพ การไม่ยุ่งเกี่ยวกับยาเสพติด การป้องกันโรคติดต่อ เป็นต้น ตัวชี้วัดการสนับสนุนทรัพยากรสุขภาพส่วนบุคคลเป็นเครื่องมือสำคัญที่ช่วยให้โรงพยาบาลเอกชน สามารถตอบสนองต่อพันธกิจการทำงานได้อย่างเต็มความสามารถผลจากการประเมินติดตามสถานการณ์และสิ่งแวดล้อมที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานอย่างใกล้ชิดด้วยตัวชี้วัดทรัพยากรสุขภาพส่วนบุคคลดังกล่าวทำให้

สามารถเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานของคุณบุคลากร และสามารถตอบสนองต่อเป้าหมายในการดำเนินธุรกิจขององค์กรได้อย่างดี

1.3.2 การสนับสนุนทรัพยากรสุขภาพส่วนบุคคล : สถานประกอบการร้านสะดวกซื้อ

การดำเนินงานของสถานประกอบการร้านสะดวกซื้อให้ความสำคัญกับการสนับสนุนทรัพยากรสุขภาพส่วนบุคคล อาทิ กิจกรรมการเล่นกีฬา การออกกำลังกาย การเล่นโยคะการทำสมาธิ รักษาสมดุลของร่างกาย การยืดหยุ่นในระยะเวลาการทำงาน การรับประทานอาหารที่มีประโยชน์ต่อร่างกาย การรักษาสุขภาพและการประกันสุขภาพ การห่างไกลจากยาเสพติด เพื่อให้พนักงานร้านสะดวกซื้อต้องมีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง มีจิตใจที่แจ่มใสร่าเริง มีความพร้อมในการทำงานเพื่อการบริการดูแลลูกค้าได้อย่างมีประสิทธิภาพ ความสำเร็จในการดำเนินงานดังกล่าวสืบเนื่องมาจากบุคลากรเกิดการเรียนรู้และสั่งสมประสบการณ์การติดตามตรวจสอบสภาพแวดล้อมด้วยตัวชี้วัดทรัพยากรสุขภาพส่วนบุคคลของสถานประกอบการร้านสะดวกซื้อ อาทิ การออกกำลังกาย การยืดหยุ่นในระยะเวลาการทำงาน การรับประทานอาหารที่มีคุณค่า การตรวจสอบสุขภาพ การประกันสุขภาพ การไม่ยุ่งเกี่ยวกับยาเสพติด การป้องกันโรคติดต่อ จึงเป็นเครื่องมือสำคัญที่ช่วยให้สถานประกอบการร้านสะดวกซื้อสามารถตอบสนองต่อพันธกิจการทำงานได้อย่างเต็มความสามารถผลจากการประเมินติดตามสถานการณ์และสิ่งแวดล้อมที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานอย่างใกล้ชิด ตัวชี้วัดทรัพยากรสุขภาพส่วนบุคคลดังกล่าวช่วยให้สามารถเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานของคุณบุคลากรตอบสนองต่อเป้าหมายในการดำเนินธุรกิจขององค์กร

1.3.3 การสนับสนุนทรัพยากรสุขภาพส่วนบุคคล : สถานประกอบการร้านอาหาร

บทบาทการดำเนินงานของสถานประกอบการร้านอาหารให้ความสำคัญกับกิจกรรมการเล่นกีฬา การออกกำลังกาย การเล่นโยคะการทำสมาธิรักษาสมดุลของร่างกาย การยืดหยุ่นในระยะเวลาการทำงาน การรับประทานอาหารที่มีประโยชน์ต่อร่างกาย การรักษาสุขภาพและการประกันสุขภาพ การห่างไกลจากยาเสพติด เพื่อให้พนักงานร้านอาหารมีร่างกายที่แข็งแรงมีจิตใจที่แจ่มใส มีความพร้อมในการทำงานเพื่อการบริการดูแลลูกค้าได้อย่างมีประสิทธิภาพ ความสำเร็จในการดำเนินงานดังกล่าวสืบเนื่องมาจากบุคลากรเกิดการเรียนรู้และสั่งสมประสบการณ์การติดตามตรวจสอบด้วยตัวชี้วัดทรัพยากรสุขภาพส่วนบุคคลของสถานประกอบการร้านอาหาร อาทิ การออกกำลังกาย การยืดหยุ่นในระยะเวลาการทำงาน การรับประทานอาหารที่มีคุณค่า การตรวจสอบสุขภาพ การประกันสุขภาพ การไม่ยุ่งเกี่ยวกับยาเสพติด การป้องกันโรคติดต่อ จึงเป็นเครื่องมือสำคัญที่ช่วยให้สถานประกอบการร้านอาหารสามารถตอบสนองต่อพันธกิจการทำงานได้อย่างเต็มความสามารถผลจากการประเมินติดตามสถานการณ์และสิ่งแวดล้อมที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานอย่างใกล้ชิดด้วยตัวชี้วัดทรัพยากรสุขภาพส่วนบุคคลดังกล่าวทำให้สามารถเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานของคุณบุคลากรเพื่อตอบสนองต่อเป้าหมายในการดำเนินธุรกิจขององค์กร

1.3.4 การสนับสนุนทรัพยากรสุขภาพส่วนบุคคล : โรงงานผลิตชิ้นส่วนคอมพิวเตอร์

บทบาทการดำเนินงานของโรงงานผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ให้ความสำคัญกับกิจกรรมการเล่นกีฬา การออกกำลังกาย การเล่นโยคะการทำสมาธิรักษาสมดุลของร่างกาย การยืดหยุ่นในระยะเวลาการทำงาน การรับประทานอาหารที่มีประโยชน์ต่อร่างกาย การรักษาสุขภาพและการประกันสุขภาพ การห่างไกลจากยาเสพติด เพื่อให้พนักงานของโรงงานมีร่างกายที่แข็งแรงมีจิตใจที่

แจ่มใส มีความพร้อมในการทำงานเพื่อผลิตสินค้าได้อย่างมีประสิทธิภาพ ความสำเร็จในการดำเนินงานดังกล่าวสืบเนื่องมาจากบุคลากรเกิดการเรียนรู้และสั่งสมประสบการณ์การติดตามตรวจสอบด้วยตัวชี้วัดทรัพยากรสุขภาพส่วนบุคคลของโรงงานผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ อาทิ การออกกำลังกาย การยืดหยุ่นในเรื่องเวลาการทำงาน การรับประทานอาหารที่มีคุณค่า การตรวจสอบสุขภาพ การประกันสุขภาพ การไม่ยุ่งเกี่ยวกับยาเสพติด การป้องกันโรคติดต่อ จึงเป็นเครื่องมือสำคัญที่ช่วยให้โรงงานผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์สามารถตอบสนองต่อพันธกิจการทำงานได้อย่างเต็มความสามารถผลจากการประเมินติดตามสถานการณ์และสิ่งแวดล้อมที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานอย่างใกล้ชิดด้วยตัวชี้วัดทรัพยากรสุขภาพส่วนบุคคลดังกล่าวทำให้สามารถเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรเพื่อตอบสนองต่อเป้าหมายในการดำเนินธุรกิจขององค์กร

สรุปการสังเคราะห์ตัวชี้วัดองค์กรสุขภาพจากการสนับสนุนทรัพยากรสุขภาพส่วนบุคคลจาก 4 กรณีศึกษา พบว่า แต่ละองค์กรให้ความสำคัญกับการเรียนรู้เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน การรักษาสสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว การทำงานอย่างมีคุณค่า การดูแลสุขภาพ การตรวจสุขภาพ การเล่นกีฬา การออกกำลังกาย และการลดละเลิกสิ่งเสพติด

1.4 การเสริมสร้างความรับผิดชอบต่อสังคม

การเสริมสร้างความรับผิดชอบต่อสังคมเป็นปัจจัยหนึ่งที่เอื้อต่อการทำงานของพนักงาน เนื่องจากพนักงานเป็นสมาชิกของสังคมการดูแลช่วยเหลือสังคมให้น่าอยู่พนักงานขององค์กรจะได้รับผลกระทบตามไปด้วย การเรียนรู้เพื่อการมีส่วนร่วมกับชุมชน การรักษาสภาพแวดล้อมในสังคมชุมชนให้น่าอยู่อาศัยพนักงานก็จะมีสุขตามไปด้วย การรักษาวรรณธรรมไทยให้อยู่คู่ชุมชนพนักงานก็จะรักษาเอกลักษณ์ความเป็นไทยที่งดงาม

1.4.1 การเสริมสร้างความรับผิดชอบต่อสังคม : โรงพยาบาลเอกชน

ความรับผิดชอบต่อสังคมในการดำเนินงานของโรงพยาบาลเอกชนให้ความสำคัญกับการเรียนรู้เพื่อการมีส่วนร่วมกับชุมชน สังคมที่มีความสุขและชุมชนที่น่าอยู่อาศัย สภาพแวดล้อมในชุมชนที่ดีสำหรับพนักงาน การช่วยเหลือสังคม การออกหน่วยแพทย์เคลื่อนที่การช่วยเหลือผู้ประสบภัยพิบัติธรรมชาติ การรักษาสภาพแวดล้อม เพื่อพนักงานโรงพยาบาลที่เป็นส่วนหนึ่งของชุมชนจะได้มีสิ่งแวดล้อมที่น่าอยู่และมีสังคมที่มีความสุข การตระหนักถึงผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมจากการดำเนินงานของโรงพยาบาล การปล่อยน้ำเสียจะต้องมีการผ่านระบบบำบัดตามมาตรฐานการประกอบอุตสาหกรรม การคัดแยกขยะและการกำจัดขยะของเสียเป็นไปตามมาตรฐาน การตระหนักถึงคุณธรรมจริยธรรมในการดำเนินธุรกิจโดยการออกหน่วยแพทย์เคลื่อนที่นำแพทย์อาสาไปช่วยเหลือผ่าตัดหัวใจให้แก่ผู้ยากไร้ การให้การรักษาผู้ป่วยที่อยู่ห่างไกลโดยไม่คิดมูลค่า การบริจาคสิ่งของเพื่อช่วยเหลือผู้ประสบภัยธรรมชาติ การมอบทุนการศึกษาต่อวิชาชีวะพยาบาลให้แก่ผู้ขาดแคลนทุนทรัพย์ ความสำเร็จในการดำเนินงานดังกล่าวสืบเนื่องมาจากบุคลากรเกิดการเรียนรู้และสั่งสมประสบการณ์การตรวจสอบด้วยตัวชี้วัดความรับผิดชอบต่อสังคมของโรงพยาบาลเอกชน อาทิ การจัดกิจกรรมการช่วยเหลือผู้เจ็บป่วยที่ยากไร้ การจัดกิจกรรมการช่วยเหลือผู้ประสบภัยธรรมชาติ การจัดกิจกรรมรณรงค์เพื่ออนุรักษ์ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม จึงเป็นเครื่องมือสำคัญที่ช่วยให้โรงพยาบาลเอกชนสามารถแสดงความรับผิดชอบต่อสังคมได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ ผลจากการประเมินติดตามสถานการณ์และสิ่งแวดล้อมที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานอย่างใกล้ชิดด้วยตัวชี้วัดความรับผิดชอบต่อ

ต่อสังคมดังกล่าวทำให้องค์กรสามารถตอบสนองต่อความต้องการของสังคมและเพื่อให้บรรลุเป้าหมายในการดำเนินธุรกิจของโรงพยาบาล

1.4.2 การส่งเสริมความรับผิดชอบต่อสังคม : สถานประกอบการร้านสะดวกซื้อ

ความรับผิดชอบต่อสังคมในการดำเนินงานของสถานประกอบการร้านสะดวกซื้อให้ความสำคัญกับการเรียนรู้เพื่อการมีส่วนร่วมกับชุมชน การช่วยเหลือสังคม การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ร่วมกับชุมชน การส่งเสริมการเรียนรู้ของสมาชิกในชุมชน การทำความดีกลับคืนสู่สังคม การช่วยเหลือผู้ประสบภัยพิบัติธรรมชาติ การรักษาสีสิ่งแวดล้อม เพื่อพนักงานที่เป็นส่วนหนึ่งของชุมชนจะได้มีสิ่งแวดล้อมที่น่าอยู่และมีสังคมที่มีความสุข การตระหนักถึงผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมจากการดำเนินงาน การปล่อยน้ำเสียจะต้องมีการผ่านระบบบำบัดตามมาตรฐานการประกอบอุตสาหกรรม การคัดแยกขยะและการกำจัดขยะของเสียเป็นไปตามมาตรฐาน การตระหนักถึงคุณธรรมจริยธรรมในการดำเนินธุรกิจโดย การบริจาคสิ่งของเพื่อช่วยเหลือผู้ประสบภัยธรรมชาติ ความสำเร็จในการดำเนินงานดังกล่าวสืบเนื่องมาจากบุคลากรเกิดการเรียนรู้และสั่งสมประสบการณ์การติดตามตรวจสอบด้วยตัวชี้วัดความรับผิดชอบต่อสังคมของสถานประกอบการร้านสะดวกซื้อ อาทิ การจัดกิจกรรมการช่วยเหลือผู้เจ็บป่วยที่ยากไร้ การจัดกิจกรรมการช่วยเหลือผู้ประสบภัยธรรมชาติ การจัดกิจกรรมรณรงค์เพื่ออนุรักษ์ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม จึงเป็นเครื่องมือสำคัญที่ช่วยให้สถานประกอบการร้านสะดวกซื้อสามารถแสดงความรับผิดชอบต่อสังคมได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ ผลจากการประเมินติดตามสถานการณ์และสิ่งแวดล้อมที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานอย่างใกล้ชิดด้วยตัวชี้วัดความรับผิดชอบต่อสังคมดังกล่าวทำให้องค์กรสามารถตอบสนองต่อความต้องการของสังคมและเพื่อให้บรรลุเป้าหมายในการดำเนินธุรกิจของสถานประกอบการร้านสะดวกซื้อ

1.4.3 การเสริมสร้างความรับผิดชอบต่อสังคม : สถานประกอบการร้านอาหาร

ความรับผิดชอบต่อสังคมในการดำเนินงานของสถานประกอบการร้านอาหารให้ความสำคัญกับการเรียนรู้เพื่อการมีส่วนร่วมกับชุมชน การช่วยเหลือสังคม การช่วยเหลือผู้ประสบภัยพิบัติธรรมชาติ การรักษาสีสิ่งแวดล้อม เพื่อพนักงานที่เป็นส่วนหนึ่งของชุมชนจะได้มีสิ่งแวดล้อมที่น่าอยู่และมีสังคมที่มีความสุข ความสำเร็จในการดำเนินงานดังกล่าวสืบเนื่องมาจากบุคลากรเกิดการเรียนรู้และสั่งสมประสบการณ์การติดตามตรวจสอบด้วยตัวชี้วัดความรับผิดชอบต่อสังคมของสถานประกอบการร้านอาหาร อาทิ การจัดกิจกรรมการช่วยเหลือผู้เจ็บป่วยที่ยากไร้ การจัดกิจกรรมการช่วยเหลือผู้ประสบภัยธรรมชาติ การจัดกิจกรรมรณรงค์เพื่ออนุรักษ์ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม จึงเป็นเครื่องมือสำคัญที่ช่วยให้สถานประกอบการร้านอาหารสามารถแสดงความรับผิดชอบต่อสังคมได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ ผลจากการประเมินติดตามสถานการณ์และสิ่งแวดล้อมที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานอย่างใกล้ชิดด้วยตัวชี้วัดความรับผิดชอบต่อสังคมดังกล่าวทำให้องค์กรสามารถตอบสนองต่อความต้องการของสังคมและเพื่อให้บรรลุเป้าหมายในการดำเนินธุรกิจของสถานประกอบการร้านอาหาร

1.4.4 การเสริมสร้างความรับผิดชอบต่อสังคม : โรงงานผลิตชิ้นส่วนคอมพิวเตอร์

ความรับผิดชอบต่อสังคมในการดำเนินงานของโรงงานผลิตชิ้นส่วนคอมพิวเตอร์ ให้ความสำคัญกับการเรียนรู้เพื่อการมีส่วนร่วมกับชุมชน การช่วยเหลือสังคม การช่วยเหลือผู้ประสบภัยพิบัติธรรมชาติ การรักษาสีสิ่งแวดล้อม เพื่อพนักงานที่เป็นส่วนหนึ่งของชุมชนจะได้มีสิ่งแวดล้อมที่น่าอยู่

และมีสังคมที่มีความสุข การตระหนักถึงผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมจากการดำเนินงาน การปล่อยน้ำเสียจะต้องมีการผ่านระบบบำบัดตามมาตรฐานการประกอบอุตสาหกรรม การคัดแยกขยะและการกำจัดขยะของเสียเป็นไปตามมาตรฐาน การตระหนักถึงคุณธรรมจริยธรรมในการดำเนินธุรกิจโดยการบริจาคสิ่งของเพื่อช่วยเหลือผู้ประสบภัยธรรมชาติ ความสำเร็จในการดำเนินงานดังกล่าวสืบเนื่องมาจากบุคลากรเกิดการเรียนรู้และสั่งสมประสบการณ์การติดตามตรวจสอบด้วยตัวชี้วัดความรับผิดชอบต่อสังคมของโรงงานผลิตชิ้นส่วนคอมพิวเตอร์ อาทิ การจัดกิจกรรมการช่วยเหลือผู้เจ็บป่วยที่ยากไร้ การจัดกิจกรรมการช่วยเหลือผู้ประสบภัยธรรมชาติ การจัดกิจกรรมรณรงค์เพื่ออนุรักษ์ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม จึงเป็นเครื่องมือสำคัญที่ช่วยให้โรงงานผลิตชิ้นส่วนคอมพิวเตอร์สามารถแสดงความรับผิดชอบต่อสังคมได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ ผลจากการประเมินติดตามสถานการณ์และสิ่งแวดล้อมที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานอย่างใกล้ชิดด้วยตัวชี้วัดความรับผิดชอบต่อสังคมดังกล่าวทำให้องค์กรสามารถตอบสนองต่อความต้องการของสังคมและเพื่อให้บรรลุเป้าหมายในการดำเนินธุรกิจของโรงงานผลิตชิ้นส่วนคอมพิวเตอร์

สรุปการสังเคราะห์ตัวชี้วัดองค์กรสุขภาวะจากการเสริมสร้างความรับผิดชอบต่อสังคม จาก 4 กรณีศึกษา พบว่า แต่ละองค์กรให้ความสำคัญกับการเรียนรู้เพื่อการอยู่ร่วมกับสังคม การช่วยเหลือสังคม การแก้ไขปัญหาาร่วมกันกับชุมชน การรักษาสิ่งแวดล้อมธรรมชาติและ การรักษาวัฒนธรรมไทย ดังนั้นจากกิจกรรมการเสริมสร้างสุขภาวะจึงเป็นตัวบ่งชี้สุขภาวะขององค์กร

องค์กรธุรกิจเอกชนแต่ละแห่งมีการเสริมสร้างสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการทำงานตามรูปแบบในการดำเนินธุรกิจที่แตกต่างกันไปตามบริบท เมื่อเทียบเคียงการเสริมสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานแล้วทำให้สามารถเป็นภาพรวมของตัวชี้วัดองค์กรสุขภาวะแต่ละองค์กรดังนี้

การเสริมสร้างสุขภาวะองค์กรของโรงพยาบาลเอกชน ของสถานประกอบการร้านสะดวกซื้อ สถานประกอบการร้านอาหารและโรงงานผลิตชิ้นส่วนคอมพิวเตอร์ให้คุณค่าและความสำคัญกับการเรียนรู้ในทุกมิติเพื่อให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องทั้งการเรียนรู้ในระบบโรงเรียน นอกโรงเรียนและการเรียนรู้ตามอัธยาศัยมีเป้าหมายที่สำคัญคือการเป็นองค์กรสุขภาวะที่มั่นคงยั่งยืนเป็นบ้านหลังที่สองของพนักงานที่ทุกคนสามารถทำงานกันอย่างมีความสุข เพื่อสร้างผลประกอบการที่ดี ตัวชี้วัดองค์กรสุขภาวะจึงเป็นเครื่องมือที่สำคัญที่ช่วยให้องค์กรมีแบบแผนในการปฏิบัติงานและสามารถเรียนรู้เพื่อลงมือแก้ไขปัญหาสถานการณ์ได้อย่างถูกต้องรวดเร็ว ประกอบด้วย การเสริมสร้างสภาพแวดล้อมทางกายภาพ การเสริมสร้างสภาพแวดล้อมทางจิตสังคม การสนับสนุนทรัพยากรสุขภาพสำหรับบุคคลและการเสริมสร้างความรับผิดชอบต่อสังคม นอกจากนี้ยังช่วยให้องค์กรสามารถติดตามประเมินสถานการณ์ความเคลื่อนไหวและสภาพแวดล้อมที่มีผลกระทบต่อการทำงานขององค์กรอีกด้วย องค์กรธุรกิจเอกชนจึงสามารถก้าวข้ามพ้นจากปัญหาวิกฤติเปลี่ยนผ่านเป็นองค์กรสุขภาวะอย่างสมดุลยั่งยืน

สรุปภาพรวมของตัวชี้วัดองค์กรสุขภาวะที่สังเคราะห์จากการเสริมสร้างสุขภาวะองค์กรของ 4 กรณีศึกษา ให้ความสำคัญกับการเรียนรู้เพื่อเพิ่มทักษะความรู้ในการทำงาน การมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี การทำงานอย่างมีคุณค่าการจัดบรรยากาศที่ทำงานให้สะดวกสบายเหมือนบ้านหลังที่สอง การรักษาสิ่งแวดล้อม และการรักษาวัฒนธรรมไทย ซึ่งผู้วิจัยนำตัวชี้วัดองค์กรสุขภาวะไป

ตรวจสอบคุณภาพจากการสนทนากลุ่มเพื่อสรุปเป็นตัวชี้วัดองค์กรสุขภาพสำหรับองค์กรธุรกิจเอกชนต่อไป

2. การสังเคราะห์รูปแบบกระบวนการการเรียนรู้ตลอดชีวิต

การปฏิบัติงานอยู่เป็นประจำสม่ำเสมอเป็นปัจจัยสำคัญทำให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้จากการทำงานทั้งอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการรวมถึงการเรียนรู้ตามอัธยาศัย การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การสังสมประสบการณ์เชื่อมโยงแนวคิดกับบริบทสภาพแวดล้อมเพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่ เพื่อนำมาใช้ประโยชน์ในการแก้ไขปัญหาในการทำงาน โดยบุคลากรเกิดการเรียนรู้และเพิ่มพูนทักษะความรู้จากการทำงาน การวางแผนงานกลยุทธ์ การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติและการประเมินกลยุทธ์ จนกระทั่งสามารถอธิบายได้ว่า การเรียนรู้ตามกระบวนการกลยุทธ์เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานตามนโยบายขององค์กรทำให้สามารถนำมาพัฒนาเป็นรูปแบบการเรียนรู้ตลอดชีวิต การเรียนรู้ดังกล่าวมีความสัมพันธ์เชื่อมโยงกับกลยุทธ์การเรียนรู้ตลอดชีวิต องค์กรมีรูปแบบการเรียนรู้ตลอดชีวิตตามกระบวนการกลยุทธ์การเสริมสร้างสุขภาพองค์กร การสังเคราะห์องค์ความรู้จากความสำเร็จในการเรียนรู้ของบุคลากรจะทำให้เข้าใจถึงความสำคัญของรูปแบบการเรียนรู้ตลอดชีวิต

2.1 การสังเคราะห์รูปแบบกระบวนการการเรียนรู้ตลอดชีวิต : โรงพยาบาลเอกชน

การสังเคราะห์รูปแบบกระบวนการการเรียนรู้ตลอดชีวิตของโรงพยาบาลเอกชนเพื่อสกัดองค์ความรู้จากประสบการณ์ความสำเร็จในการเรียนรู้ และนำองค์ความรู้ดังกล่าวมาพัฒนาเป็นรูปแบบการเรียนรู้ตลอดชีวิตในภาพรวมสำหรับการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกับองค์กรธุรกิจเอกชนในประเทศไทย โดยรูปแบบการเรียนรู้ตลอดชีวิตดังกล่าวสามารถตอบสนองต่อเป้าหมายและวิสัยทัศน์ในการดำเนินงานขององค์กรได้อย่างดี การดำเนินธุรกิจของโรงพยาบาลเอกชนในประเทศไทยมีการแข่งขันกันอย่างรุนแรงจึงต้องมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ตลอดเวลาเพื่อให้ทันต่อความก้าวหน้าทางวิทยาการ จำเป็นต้องค้นหาวิธีการทำงานที่คงยังไว้ซึ่งพันธกิจและสามารถขยายผลความสำเร็จเพื่อให้องค์กรเติบโตตามเป้าหมายที่วางไว้ รูปแบบการเรียนรู้ตลอดชีวิตสำหรับโรงพยาบาลจึงเป็นกระบวนการเรียนรู้เชิงกลยุทธ์ เพื่อเพิ่มพูนทักษะความรู้และประสบการณ์ ความสามารถในการมองเห็นโอกาสในอนาคต ความสามารถในการวางแผนงาน ความสามารถในการจัดระบบและโครงสร้างและ ความสามารถในการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติเพื่อสนับสนุนวิสัยทัศน์ให้กลายเป็นความจริงสามารถตอบสนองต่อเป้าหมายในการดำเนินธุรกิจได้อย่างดีและเป็นองค์กรสุขภาพที่มั่นคงยั่งยืน การสังเคราะห์รูปแบบการเรียนรู้ตลอดชีวิตเพื่อการเป็นองค์กรสุขภาพ มี 8 ขั้นตอนประกอบด้วย การสร้างความท้าทายจากปัญหา การเผชิญหน้ากับปัญหาความท้าทาย การพลิกวิกฤติให้เป็นโอกาส การสร้างความสำเร็จได้เปรียบในการแข่งขัน การแก้ไขจุดอ่อนพัฒนาจุดแข็ง การสร้างปัจจัยแห่งความสำเร็จ การกระทำสิ่งใหม่ที่ดีกว่าเดิม และการสร้างแนวปฏิบัติที่ดี ตามกระบวนการกลยุทธ์เพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่จากการเรียนรู้ตลอดชีวิตของสถานประกอบการโรงพยาบาล

2.1.1 ขั้นตอนการสร้างความท้าทายจากปัญหา : โรงพยาบาลเอกชน

โรงพยาบาลเอกชนเรียนรู้จากการทำงานอยู่เป็นประจำเพื่อการปรับปรุงการทำงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นโดยนำปัญหาที่ได้รับจากการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมที่ส่งผลกระทบต่อการทำงาน ตั้งเป็นโจทย์เพื่อการแก้ไขปัญหาที่ชัดเจน โรงพยาบาลเอกชนมองว่าการแก้ไขปัญหาเป็นการ

ท้าทายความสามารถของโรงพยาบาลเอกชน การให้บริการทางการแพทย์และการบริการรักษาผู้ป่วย มีเป้าหมายเพื่อการให้บริการที่เป็นเลิศเป็นภารกิจหลักประการหนึ่งของสถานประกอบการ โรงพยาบาลเอกชน การดำเนินงานหลีกเลี่ยงไม่ได้ที่ต้องเผชิญกับวิกฤตปัญหาการเปลี่ยนแปลงของ สภาพแวดล้อมและความเสี่ยงเป็นอุปสรรคที่สำคัญส่งผลกระทบต่อการทำงานด้วยประสิทธิภาพที่ สร้างความไม่พึงพอใจให้กับผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่าย อาทิ ผู้ป่วยใช้เวลารอนานกว่าจะได้รับการตรวจ รักษา ผู้ป่วยไม่ได้รับการดูแลเอาใจใส่อย่างดีพอ การให้บริการไม่ตรงกับความต้องการของผู้ป่วย การ ตระหนักถึงความสำคัญของปัญหาที่เกิดขึ้นจึงเป็นขั้นเริ่มต้นที่จะทำให้เกิดการเรียนรู้เพื่อการแก้ไข โรงพยาบาลจึงต้องเล็งเห็นถึงความจำเป็นอย่างเร่งด่วนในการแก้ไขสถานการณ์เพราะหากปล่อยทิ้ง ภาระปัญหาต่างๆไว้อาจทำให้แก้ไขมีความยากลำบากยิ่งขึ้นปัญหาอาจจะมากขึ้นกว่าเดิม องค์กรจึง ต้องทำการวินิจฉัยปัญหาตรวจสอบสภาพปัญหาในการดำเนินงาน และเรียนรู้เพื่อหาสาเหตุที่แท้จริง การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมเพื่อค้นหาสถานการณ์ขององค์กร เพื่อทราบถึงวิกฤติและโอกาสจุดอ่อน และจุดแข็ง มองเห็นวิกฤติปัญหาเป็นความท้าทายและเปลี่ยนให้เป็นโอกาส พัฒนาจุดอ่อนให้เป็นจุด แข็ง อาทิ การค้นหาสาเหตุการทำงานที่ไม่ก้าวหน้า การแก้ไขปัญหาการบริการดูแลรักษาผู้ป่วย การ เข้าใจถึงปัญหาที่แท้จริง การตอบสนองต่อความจำเป็นในการสร้างสุขภาวะองค์กรอย่างเร่งด่วน ความสำเร็จในการดำเนินงานดังกล่าวสืบเนื่องมาจากบุคลากรเกิดการเรียนรู้และสั่งสมประสบการณ์ การสร้างความตระหนักถึงความสำคัญของปัญหานี้จึงเป็นจุดเริ่มต้นที่จะจุดประกายความคิดนำไปสู่ การเปลี่ยนแปลงครั้งสำคัญ เพื่อการพัฒนาและกระทำสิ่งใหม่ที่ดีกว่าเดิมของโรงพยาบาล การนำ ปัญหาที่เกิดขึ้นมาตั้งเป็นโจทย์เพื่อท้าทายความสามารถในการแก้ไขสถานการณ์เป็นจุดเริ่มต้นของ การแก้ไขปัญหาทั้งปวง นอกจากนั้นแล้วผลจากการสร้างความท้าทายทำให้เกิดจิตสำนึกในการเรียนรู้ และเกิดกำลังใจที่จะต่อสู้กับปัญหา นำไปสู่กระบวนการผลักดันนโยบายเพื่อแก้ไขปัญหาอย่างจริงจัง และมองถึงโอกาสและความก้าวหน้าในการดำเนินธุรกิจในอนาคตด้วย

2.1.2 ขั้นตอนการพลิกวิกฤติเป็นโอกาส : โรงพยาบาลเอกชน

โรงพยาบาลเอกชนเรียนรู้จากการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าอย่างต่อเนื่อง ทำให้เกิดทักษะ ในการแก้ไขปัญหา การหาคำตอบที่เหมาะสมและถูกต้องมองทะลุปัญหา นำวิกฤตินั้นมาทำให้เป็น โอกาสเพื่อสร้างความก้าวหน้า สร้างวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ เพื่อการเปลี่ยนแปลงและกำหนดกลยุทธ์ที่ สนับสนุนวิสัยทัศน์ให้เป็นจริง ความก้าวหน้าอย่างรวดเร็วในการดำเนินงานของสถานประกอบการ โรงพยาบาลเอกชนสืบเนื่องจากผู้บริการมองเห็นภาวะวิกฤติการดำเนินงานเป็นการสร้างโอกาส เกิด ความท้าทายต่อการแก้ไขปัญหาและขจัดความเสี่ยงที่เผชิญอยู่ ฉวยโอกาสในการสร้างความได้เปรียบ ในการแข่งขัน ผู้นำมองเห็นถึงการเปลี่ยนแปลงและการเจริญเติบโตขององค์กรในอนาคต กำหนด วิสัยทัศน์ ผลักดันนโยบายและกลยุทธ์ สร้างแนวทางและโอกาสเพื่อสนับสนุนวิสัยทัศน์ให้กลายเป็น จริง การดูแลรักษาผู้ป่วยเป็นงานที่มีความละเอียดอ่อนต้องอาศัยความเชี่ยวชาญ ทักษะความรู้และ ความรอบครอบเพื่อสร้างชื่อเสียงและความพึงพอใจให้แก่ลูกค้าหรือผู้ป่วยที่เข้ามารับการ รักษาพยาบาล ความสำเร็จในการดำเนินงานดังกล่าวสืบเนื่องมาจากบุคลากรเกิดการเรียนรู้และสั่ง สมประสบการณ์จากวิสัยทัศน์ซึ่งเป็นศูนย์รวมของความคิดความมุ่งมั่นในการทำงานช่วยให้องค์กรรู้ว่ ภาพความคาดหวังของทีมงานในอนาคต คือ การก้าวเป็นผู้นำวิทยาการทางการแพทย์และการบริการ ดูแลรักษาผู้ป่วยในอนาคตที่เป็นเลิศ การทบทวนและทำความเข้าใจวิสัยทัศน์ให้ถ่องแท้ การกำหนดกล

ยุทธ์ที่สนับสนุนวิสัยทัศน์ให้เป็นจริง การเล็งเห็นถึงความสำคัญของวิทยาการและการบริการทางการแพทย์ เพื่อนำไปถ่ายทอดและปฏิบัติ อาทิ การส่งเสริมการเรียนรู้ กิจกรรมการเสริมสร้างสุขภาพ การสนับสนุนทรัพยากรและการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาความเชี่ยวชาญ ทักษะความรู้ ทักษะคิดและคุณภาพชีวิตการทำงานเพื่อการทำงานอย่างมีความสุข ผลจากการสร้างวิสัยทัศน์ทำให้องค์กรมีเป้าหมายในการดำเนินงาน พนักงานมีความเข้าใจในเป้าหมายที่ตรงกัน เป็นการเปลี่ยนแปลงวิกฤติให้เป็นโอกาส ปรับกลยุทธ์เพื่อช่วยให้องค์กรมีแนวทางในการปฏิบัติและการตัดสินใจที่ชัดเจน การจะสร้างองค์กรให้เป็นเลิศได้จึงต้องวิเคราะห์สภาพแวดล้อมปัจจุบันและมองภาพในอนาคตให้กระจ่าง ต้องแน่วแน่ต่อเป้าหมาย มุ่งมั่นทุ่มเททรัพยากรเพื่อเปลี่ยนเป็นพลังสู่จุดหมาย สร้างค่านิยมและหล่อหลอมวัฒนธรรมองค์กรเพื่อเป็นแบบแผนที่ดีในการดำเนินงาน

2.1.3 ขั้นตอนการสร้างแนวปฏิบัติที่ดี : โรงพยาบาลเอกชน

โรงพยาบาลเอกชนเรียนรู้จากการนำวิธีการกระทำที่ดีหล่อหลอมไว้เป็นค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรใหม่ เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมองค์กรอย่างเป็นระบบแบบแผน ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีความถูกต้อง สถานการณ์สิ่งแวดล้อมในการดำเนินงานของสถานประกอบการโรงพยาบาลมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา วัฒนธรรมองค์กรจะถูกเปลี่ยนแปลงไปเพื่อให้เข้ากับบริบทรูปแบบการดำเนินงานและตอบสนองต่อเป้าหมายขององค์กรเป็นสำคัญ วัฒนธรรมองค์กรเป็นแบบแผนในการปฏิบัติช่วยลดภาระปัญหาและยังช่วยให้พนักงานทำงานได้อย่างมีคุณค่า สร้างความเข้มแข็งให้องค์กรทั้งยังช่วยให้การทำงานดำเนินไปราบรื่นและช่วยการแก้ปัญหา หากพนักงานทุกคนรักษาไว้ซึ่งวัฒนธรรมองค์กรจะช่วยให้องค์กรเกิดความเป็นระบบระเบียบสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน เครือข่ายสังคมออนไลน์กลายเป็นวัฒนธรรมการเรียนรู้และการติดต่อสื่อสารที่ไร้ขีดจำกัด การก้าวไปสู่สิ่งใหม่ที่ดีขึ้นกว่าเดิมทำให้โรงพยาบาลเอกชนบรรลุเป้าหมายความสำเร็จตามที่กำหนดไว้ ผลแห่งความสำเร็จดังกล่าวเกิดจากการประเมินผลความสำเร็จและการตัดสินใจคุณค่าการจัดกิจกรรมการเสริมสร้างสุขภาพ อาทิ การดูแลเอาใจใส่ซึ่งกันและกัน กิจกรรมทำความดีทันใจ กิจกรรมดาวเด่น และนำผลแห่งความสำเร็จยึดเป็นวิธีการปฏิบัติงานที่ดี หล่อหลอมเป็นค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็ง ซึ่งผลที่เกิดขึ้นทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างถาวร การทำความดีเป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญในการปฏิบัติงาน การดูแลรักษาผู้ป่วยต้องมีจิตใจที่เอื้ออาทร คุ่มครองถึงสิทธิในการรักษาพยาบาลให้หายเป็นปกติโดยตระหนักถึงคุณธรรมจริยธรรม ผลการปฏิบัติงานจึงมีคุณภาพเป็นการบริการที่น่าประทับใจ ความสำเร็จในการดำเนินงานดังกล่าวสืบเนื่องมาจากบุคลากรเกิดการเรียนรู้และสั่งสมประสบการณ์การสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรช่วยให้องค์กรสามารถแปลงไปพฤติกรรมของพนักงาน ผลจากการสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรทำให้องค์กรสามารถเพิ่มพูนผลผลิตในการทำงานมากขึ้น สามารถตอบสนองความต้องการและแก้ไขปัญหาได้อย่างรวดเร็วยิ่งขึ้น การสื่อสารวิสัยทัศน์และกลยุทธ์จะช่วยสร้างความเข้าใจให้แก่ผู้พนักงานทุกคนสามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมาย

2.1.4 ขั้นตอนการสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน : โรงพยาบาลเอกชน

โรงพยาบาลเอกชนเรียนรู้จากการใช้ทุกช่องทางสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน สื่อสารจุดแข็งขององค์กรถึงพนักงานทุกช่องทางเพื่อสร้างความโดดเด่นในสิ่งที่เชี่ยวชาญที่แตกต่างไปจากโรงพยาบาลอื่น ถ่ายทอดวิสัยทัศน์และสร้างความเข้าใจเพื่อให้พนักงานทุกคนนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ การดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อตอบสนองต่อเป้าหมายการดำเนินธุรกิจของ

โรงพยาบาลเอกชนต้องอาศัยความร่วมมือจากพนักงานทุกคนในการมีส่วนร่วมเพื่อให้บรรลุถึงความสำเร็จนั้น การสื่อสารวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ที่สอดคล้องกับนโยบายขององค์กรต้องกระทำอย่างรวดเร็วเพื่อให้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงข้อมูลข่าวสารทางการแพทย์ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว อาทิ การจัดประชุมใหญ่เพื่อสื่อสารความเข้าใจจากผู้บริหารถึงพนักงานโดยตรงโดย เพื่อเปิดโอกาสให้พนักงานทุกคนได้พบกับผู้บริหารโดยตรง พนักงานสามารถแสดงความคิดเห็นเสนอแนะและนำไปปฏิบัติทันที นำปัญหาไปสู่การแก้ไขเพื่อลดภาระและอุปสรรคในการทำงานทันที นอกจากนี้ยังใช้ทุกช่องทางการสื่อสาร อาทิ การส่ง email ประกาศข้อความบน website จดหมายข่าว การประชาสัมพันธ์ การสนทนา การประชุมวางแผนเพื่อถ่ายทอดข่าวสารเพื่อให้พนักงานทุกคนได้รับทราบและติดตามสถานการณ์ การดำเนินกิจกรรมต่างๆอย่างใกล้ชิด พนักงานมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร การดูแลเอาใจใส่ช่วยเหลือกันและกันเหมือนญาติสนิท ทำงานร่วมกันเป็นทีมงานที่เข้มแข็ง ความสำเร็จในการดำเนินงานดังกล่าวสืบเนื่องมาจากบุคลากรเกิดการเรียนรู้และสั่งสมประสบการณ์การสื่อสารวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ช่วยทำให้พนักงานเกิดความเข้าใจและมีเป้าหมายในทิศทางเดียวกัน ผลจากการสื่อสารวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ทำให้พนักงานสื่อสารเพื่อสร้างความเข้าใจในงานกันมากขึ้น มีความเหนียวแน่นในเป้าหมายเดียวกัน มีส่วนร่วมสามารถทำงานเป็นทีมมากยิ่งขึ้น เลือกรจุดแข็งขององค์กรและมุ่งมั่นทุ่มเททรัพยากรเพื่อเป็นพลังขับเคลื่อนไปสู่เป้าหมาย การสร้างทีมผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงเป็นการสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันในการดำเนินธุรกิจเพื่อเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติงานให้บรรลุถึงเป้าหมายความสำเร็จ

2.1.5 ขั้นตอนการเผชิญหน้ากับปัญหาความท้าทาย : โรงพยาบาลเอกชน

โรงพยาบาลเอกชนเรียนรู้เพื่อเผชิญหน้ากับปัญหาความท้าทายจากสร้างทีมผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีความรู้ความสามารถ มีอิทธิพลในการจูงใจให้ผู้อื่นให้ทำตาม การสร้างทีมผู้นำการเปลี่ยนแปลง ระดมกำลังและทรัพยากร อำนาจความสะดวกเพื่อร่วมกันแก้ไขปัญหา บุคลากรส่วนใหญ่ของสถานประกอบการโรงพยาบาลเอกชนยอมรับและให้ความร่วมมือกับการปฏิบัติตามนโยบายที่ชัดเจนสอดคล้องกับภารกิจและเอื้อต่อการดำเนินงานการให้บริการดูแลและรักษาผู้ป่วยด้วยความเอื้ออาทร ภารกิจนี้จะสำเร็จได้ต้องอาศัยความทุ่มเทและร่วมมือจากพนักงานทุกคนในการช่วยกันทำงาน ด้วยการดูแลเอาใจใส่ห่วงใยเพื่อนร่วมงาน การทำงานเป็นทีมเพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์ ความรู้ความคิดเห็นและการช่วยเหลือเกื้อกูลกัน สร้างทีมงานที่เข้มแข็ง โดยมีผู้นำเป็นแบบอย่างในเรียนรู้การปฏิบัติงานเพื่อ สร้างแรงจูงใจในการทำงาน ถ่ายทอดความรู้ประสบการณ์การทำงาน ปลูกฝังจิตสำนึกในคุณธรรมจริยธรรม มีความรับผิดชอบต่องานการรักษาชีวิตผู้ป่วย เพื่อเป็นที่เลี้ยงดูแลพนักงานสอนงานให้สามารถทำงานที่มีความซับซ้อนและเติบโตอย่างเข้มแข็ง ความสำเร็จในการดำเนินงานดังกล่าวสืบเนื่องมาจากบุคลากรเกิดการเรียนรู้และสั่งสมประสบการณ์การสร้างทีมผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงต้องได้รับการคัดเลือกตามคุณสมบัติ อาทิ บุคลากรที่มีความรู้ มีศักยภาพ ความสามารถได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน มีอิทธิพลในการสร้างแรงจูงใจเพื่อกระตุ้นให้ผู้อื่นมีส่วนร่วม มีความผูกพันต่อองค์กร มีความเสียสละสามารถปฏิบัติงานและทำกิจกรรมเรียนรู้ควบคู่ไปกับการทำงาน ทีมผู้นำเป็นแบบอย่างในการเรียนรู้และการทำงานได้อย่างดี ผลจากการสร้างทีมผู้นำการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน มีกรอบในการปฏิบัติ พัฒนาทักษะการเรียนรู้ได้อย่างรวดเร็ว สามารถให้บริการทำงานดูแลรักษาผู้ป่วยได้อย่างมีประสิทธิภาพดีขึ้น

กว่าเดิมสามารถตัดสินใจและแก้ไขปัญหาได้ดีขึ้น การกระจายอำนาจเพื่อสร้างความไว้วางใจและการเตรียมพร้อมเพื่อเผชิญหน้ากับความท้าทายเป็นการรองรับและขจัดปัญหาที่เป็นอุปสรรคในการดำเนินงานขององค์กรจึงเป็นการลดภาระให้องค์กรเกิดความคล่องตัวในการดำเนินงานมากยิ่งขึ้น

2.1.6 ขั้นตอนการแก้ไขจุดอ่อนพัฒนาจุดแข็ง : โรงพยาบาลเอกชน

โรงพยาบาลเอกชนเรียนรู้เพื่อสร้างการเติบโตมั่นคงจากการขจัดปัญหาและอุปสรรคจัดการความเสี่ยงที่เป็นภัยคุกคามจากการเปลี่ยนแปลง ปรับปรุงกลยุทธ์ ระบบโครงสร้างการทำงานให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง พัฒนาจุดแข็ง มอบอำนาจ ความรับผิดชอบ สร้างความไว้วางใจ การดำเนินงานของโรงพยาบาลเอกชนต้องแก้ไขปัญหาที่เป็นอุปสรรคเพื่อก้าวไปสู่สิ่งใหม่ที่ดีขึ้นกว่าเดิมตลอดเวลา เพื่อให้งานบริการรักษาผู้ป่วยมีความก้าวหน้าอย่างต่อเนื่องยกระดับคุณภาพมาตรฐานการบริการทางการแพทย์ที่ดีขึ้นเรื่อยๆ จึงมีรูปแบบการทำงานเป็นทีมที่เข้มแข็งมีความไว้วางใจกัน การมอบอำนาจจากผู้บริหารไปสู่ผู้นำเพื่อการทำงานมีความยืดหยุ่นและมีประสิทธิภาพในการทำงานดีขึ้น ผู้ปฏิบัติสามารถตัดสินใจได้ตามขอบเขตความรับผิดชอบเพื่อแก้ไขปัญหาและให้สามารถดำเนินต่อไปได้อย่างต่อเนื่อง การกระจายอำนาจไปสู่ทีมผู้นำเพื่อให้ผู้นำสามารถตัดสินใจจัดอุปสรรคและแก้ไขปัญหาดังกล่าว ในการดำเนินงาน เพื่อปรับปรุงระบบการทำงานให้มีความยืดหยุ่นเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานให้ไปสู่เป้าหมายแห่งความสำเร็จ ผู้นำสามารถจัดกิจกรรมสนับสนุนการเรียนรู้ของพนักงาน นำแผนงานไปสู่การปฏิบัติเกิดความคล่องตัว ลดปัญหาความล่าช้าและปัญหางานไม่ก้าวหน้า เพื่อสนับสนุนวิสัยทัศน์ให้เป็นจริง ความสำเร็จในการดำเนินงานดังกล่าวสืบเนื่องมาจากบุคลากรเกิดการเรียนรู้และสั่งสมประสบการณ์โยบายการกระจายอำนาจของผู้บริหารไปสู่ทีมผู้นำช่วยให้การตัดสินใจในการดำเนินงานขององค์กรเกิดความยืดหยุ่น เอื้อให้พนักงานปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพมากขึ้น ผลของการแก้ไขจุดอ่อนและพัฒนาจุดแข็งทำให้การให้บริการการดูแลรักษาผู้ป่วยเกิดประสิทธิภาพยิ่งขึ้นเป็นการลดภาระปัญหาให้แก่องค์กร เกิดความสะดวกคล่องตัวในการดำเนินงานสามารถตอบสนองความต้องการและเป้าหมายทางธุรกิจขององค์กรได้อย่างรวดเร็วยิ่งขึ้น

2.1.7 ขั้นตอนการสร้างปัจจัยแห่งความสำเร็จ : โรงพยาบาลเอกชน

โรงพยาบาลเอกชนเรียนรู้เพื่อให้การเปลี่ยนแปลงจากการสร้างปัจจัยแห่งความสำเร็จ กำหนดเป้าหมายแห่งความสำเร็จ กำหนดเป้าหมายระยะสั้น สนับสนุนทรัพยากร เพื่อเก็บเกี่ยวความสำเร็จ การสร้างการยอมรับและให้รางวัลในความสำเร็จ ส่งเสริมให้การยอมรับและให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตการทำงานและการทำงานอย่างมีคุณค่ามากยิ่งขึ้น จึงเอื้อประโยชน์ให้โรงพยาบาลเอกชนกำหนดนโยบายและกลยุทธ์มุ่งไปสู่การเสริมสร้างสุขภาวะในการทำงานที่สอดคล้องกับบริบทการดำเนินงานยิ่งขึ้น เพราะสุขภาวะขององค์กรและคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเป็นปัจจัยสำคัญการดำเนินงานเอื้อให้บรรลุถึงเป้าหมายความสำเร็จขององค์กรเพิ่มขึ้น หากบุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดียอมทำงานให้องค์กรได้อย่างมีคุณค่า การกำหนดเป้าหมายแห่งความสำเร็จเกิดจากเผชิญความท้าทาย การจัดกิจกรรมตามแผนงานสุขภาวะที่ชัดเจนช่วยให้องค์กรสามารถติดตามตรวจสอบสถานการณ์ ความก้าวหน้าในการดำเนินงาน อาทิ เป้าหมายคือการเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรมสนับสนุนให้พนักงานกระทำความดีให้บริการดูแลรักษาผู้ป่วยด้วยความเอื้ออาทร ซึ่งสอดคล้องกับวิสัยทัศน์การบริการที่ดีเลิศ ความสำเร็จในการดำเนินงานดังกล่าวสืบเนื่องมาจากบุคลากรเกิดการเรียนรู้และสั่งสมประสบการณ์การกำหนดเป้าหมายแห่งความสำเร็จเป็นการตอบสนองประเด็นความท้าทาย ช่วยให้องค์กรสามารถกำหนดขีดความสามารถ ติดตามวัดผลได้

รวดเร็วยิ่งขึ้น ผลจากการเผชิญหน้ากับปัญหาความท้าทายทำให้องค์กรต้องค้นหาคำตอบ การกำหนดเป้าหมายแห่งความสำเร็จดังกล่าวทำให้พนักงานทุกคนมีเป้าหมายและความเข้าใจร่วมกัน และร่วมมือกันทำงานช่วยให้สามารถดำเนินกิจกรรม เพื่อเพิ่มพูนผลผลิต และตอบสนองความต้องการของผู้มีส่วนได้เสีย และสนับสนุนวิสัยทัศน์ให้เป็นจริง การขยายผลแห่งความสำเร็จในวงกว้าง จะช่วยให้ทั่วทั้งองค์กรสามารถตอบสนองต่อเป้าหมายและบรรลุถึงความสำเร็จในการดำเนินธุรกิจ

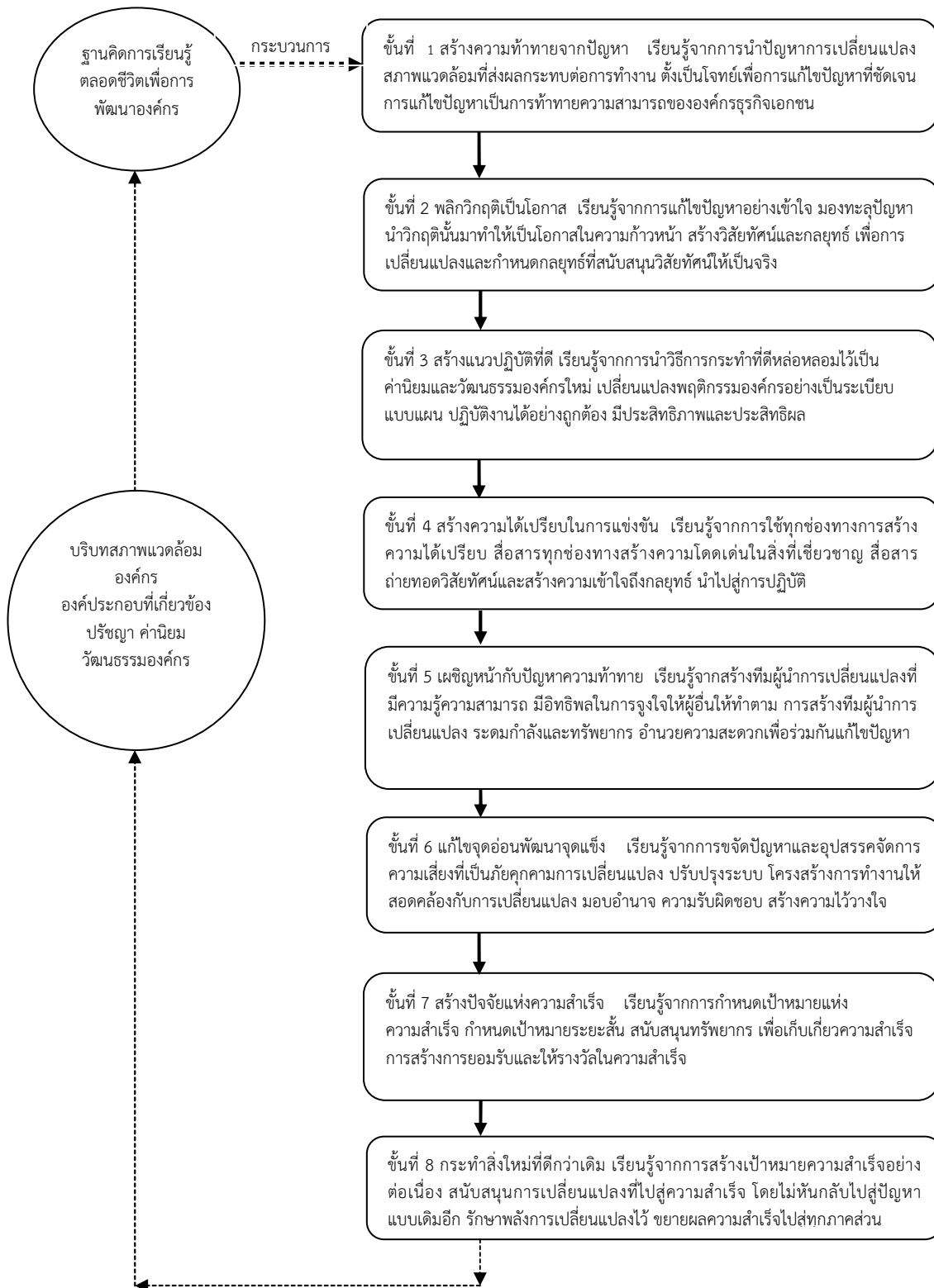
2.1.8 ขั้นตอนการกระทำสิ่งใหม่ที่ดีกว่าเดิม : โรงพยาบาลเอกชน

โรงพยาบาลเอกชนเรียนรู้เพื่อกระทำสิ่งใหม่ที่ดีกว่าเดิมอย่างต่อเนื่อง สนับสนุนการเปลี่ยนแปลงที่ไปสู่ความสำเร็จ โดยไม่หันกลับไปสู่ปัญหาแบบเดิมอีก รักษาผลการเปลี่ยนแปลงไว้ ขยายผลความสำเร็จไปสู่ทุกภาคส่วน ความก้าวหน้าในการดำเนินงานของโรงพยาบาลเอกชนขึ้นกับตอบสนองต่อเป้าหมายขององค์กร ไม่เพียงเฉพาะฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งแต่ต้องเป็นทุกฝ่ายที่ร่วมมือกันทำงาน เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้มีส่วนได้เสียทั้งฝ่ายต้อนรับผู้ป่วยส่วนหน้า ฝ่ายบริการรักษาพยาบาล และฝ่ายสำนักงานต้องสามารถทำงานสอดประสานกันได้อย่างลงตัวตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ การดำเนินธุรกิจมีการแข่งขันกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งเน้นให้ความสำคัญกับคุณค่าของงานและคุณภาพชีวิตการทำงาน การขยายผลความสำเร็จและจัดกิจกรรมการเสริมสร้างสุขภาวะที่หลากหลายควบคู่ไปกับการดำเนินงาน ทั้งด้านคุณภาพผลผลิต นวัตกรรม เทคโนโลยี ครอบคลุมไปทั่วทั้งองค์กร ผู้นำองค์กรสามารถควบคุมกำกับดูแลการทำงาน ความสามารถในการขยายผลแห่งความสำเร็จเพื่อสนับสนุนวิสัยทัศน์ให้เป็นจริงเป็นความท้าทายขององค์กร การขยายผลแห่งความสำเร็จโดยเกิดจากการจัดกิจกรรมเสริมสร้างสุขภาวะในทุกทิศทาง อาทิ การรักษาสุขภาพร่างกายให้แข็งแรง การตรวจสุขภาพร่างกายประจำปี การป้องกันโรค เพื่อให้พนักงานมีสุขภาพดีและมีความพร้อมที่จะทำงานอยู่เสมอ ความสำเร็จในการดำเนินงานดังกล่าวสืบเนื่องมาจากบุคลากรเกิดการเรียนรู้และสั่งสมประสบการณ์ การกระทำสิ่งใหม่ที่ดีกว่าเดิมจะต้องสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ สื่อสารให้เกิดความเข้าใจอย่างชัดเจนช่วยให้สร้างความสัมพันธ์ที่ดีและเกิดจากความร่วมมือกันของทุกฝ่ายในการช่วยเหลือกันให้สามารถแก้ไขปัญหาดำเนินงานและจัดกิจกรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สรุปว่าจากการสังเคราะห์องค์ความรู้ พบว่า รูปแบบการเรียนรู้ตลอดชีวิตสำหรับโรงพยาบาลเอกชน ประกอบด้วยขั้นตอน คือ การสร้างความท้าทายจากปัญหา การเผชิญหน้ากับปัญหาความท้าทาย การพลิกวิกฤติให้เป็นโอกาส การสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน การแก้ไขจุดอ่อนพัฒนาจุดแข็ง การสร้างปัจจัยแห่งความสำเร็จ การกระทำสิ่งใหม่ที่ดีกว่าเดิม และการสร้างแนวปฏิบัติที่ดี มีองค์ประกอบด้านปัจจัยนำเข้า คือ ทีมผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านกระบวนการคือ การสร้างความท้าทายจากปัญหา การเผชิญหน้ากับปัญหาความท้าทาย การพลิกวิกฤติให้เป็นโอกาส การสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน การแก้ไขจุดอ่อนพัฒนาจุดแข็ง การสร้างปัจจัยแห่งความสำเร็จ การกระทำสิ่งใหม่ที่ดีกว่าเดิม และการสร้างแนวปฏิบัติที่ดี ด้านผลลัพธ์คือ แนวปฏิบัติที่ดี คุณภาพชีวิตในการทำงาน การทำงานอย่างมีคุณค่า การทำงานอย่างมีความสุข จึงกล่าวได้ว่า รูปแบบการเรียนรู้ตลอดชีวิตจึงเป็นเครื่องมือที่สำคัญที่ช่วยให้โรงพยาบาลเอกชนมีแบบแผนในการเรียนรู้สามารถปฏิบัติงานและเรียนรู้เพื่อแก้ไขปัญหาได้อย่างรวดเร็ว นอกจากนี้ยังช่วยให้องค์กรสามารถ ติดตามควบคุมสถานการณ์ความเคลื่อนไหว ที่ประกอบด้วยกระบวนการกลยุทธ์ที่มีขั้นตอนที่การเปลี่ยนแปลงเป็นแนวปฏิบัติที่ดีที่นำไปสู่เป้าหมายแห่งความสำเร็จ นอกจากนี้ยังเป็นเครื่องมือที่สำคัญสำหรับผู้บริหารที่ช่วยในการประเมินและติดตามผลการดำเนินงานเป็นข้อมูลในการแก้ไขปัญหาได้อย่างถูกต้องเพื่อก้าวข้ามพ้นจากวิกฤติปัญหาเปลี่ยนผ่านเป็นองค์กรสุขภาวะอย่างสมดุลยั่งยืน จากการสังเคราะห์องค์ความรู้ดังกล่าว

จึงสามารถนำมาสร้างเป็นรูปแบบกระบวนการการเรียนรู้ตลอดชีวิตสำหรับโรงพยาบาลเอกชนเพื่อการเป็นองค์กรสุขภาวะ

รูปแบบกระบวนการการเรียนรู้ตลอดชีวิตสำหรับโรงพยาบาลเอกชน
เพื่อการเป็นองค์กรสุขภาวะ



ภาพที่ 10 รูปแบบกระบวนการการเรียนรู้ตลอดชีวิตสำหรับโรงพยาบาลเอกชน

2.2 การสังเคราะห์รูปแบบกระบวนการการเรียนรู้ตลอดชีวิต : สถานประกอบการร้านสะดวกซื้อ

การสังเคราะห์รูปแบบการเรียนรู้ตลอดชีวิตของสถานประกอบการร้านสะดวกซื้อ เพื่อสกัดองค์ความรู้จากประสบการณ์ความสำเร็จในการเรียนรู้ และนำองค์ความรู้ดังกล่าวมาพัฒนารูปแบบการเรียนรู้ตลอดชีวิตสำหรับการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกับองค์กรธุรกิจเอกชนในประเทศไทย โดยรูปแบบการเรียนรู้ตลอดชีวิตดังกล่าวสามารถตอบสนองต่อเป้าหมายและวิสัยทัศน์ในการดำเนินงานขององค์กรได้อย่างดี การดำเนินธุรกิจของสถานประกอบการร้านสะดวกซื้อ ในประเทศไทยมีการแข่งขันกันอย่างรุนแรงจึงต้องมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ตลอดเวลาเพื่อให้ทันต่อความก้าวหน้าทางวิทยาการ จำเป็นต้องค้นหาวิธีการทำงานที่คงยั้งไว้ซึ่งพันธกิจและสามารถขยายผลความสำเร็จเพื่อให้องค์กรเติบโตขึ้น รูปแบบการเรียนรู้ตลอดชีวิตสำหรับสถานประกอบการร้านสะดวกซื้อ จึงเป็นการเรียนรู้ตามกระบวนการกลยุทธ์ เพื่อเพิ่มพูนทักษะความรู้และประสบการณ์ ความสามารถในการมองเห็นโอกาสในอนาคต ความสามารถในการวางแผนงาน ความสามารถในการจัดระบบและโครงสร้างและ ความสามารถในการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติเพื่อสนับสนุนวิสัยทัศน์ให้กลายเป็นความจริงและเพื่อเป็นองค์กรสุขภาวะที่มั่นคงยั่งยืน การสังเคราะห์รูปแบบการเรียนรู้ตลอดชีวิตเพื่อการเป็นองค์กรสุขภาวะมี 8 ขั้นตอนประกอบด้วย การสร้างความท้าทายจากปัญหา การเผชิญหน้ากับปัญหาความท้าทาย การพลิกวิกฤติให้เป็นโอกาส การสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน การแก้ไขจุดอ่อนพัฒนาจุดแข็ง การสร้างปัจจัยแห่งความสำเร็จ การกระทำสิ่งใหม่ที่ดีกว่าเดิม และการสร้างแนวปฏิบัติที่ดีตามกระบวนการกลยุทธ์

2.2.1 ขั้นตอนการเผชิญหน้ากับปัญหาความท้าทาย: สถานประกอบการร้านสะดวกซื้อ

สถานประกอบการร้านสะดวกซื้อเรียนรู้จากการเผชิญหน้ากับปัญหาความท้าทายสร้างทีมผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีความรู้ความสามารถ มีอิทธิพลในการจูงใจให้ผู้อื่นให้ทำตาม การสร้างทีมผู้นำการเปลี่ยนแปลง ระดมกำลังและทรัพยากร อำนวยความสะดวกเพื่อร่วมกันแก้ไขปัญหาคุหลากร ส่วนใหญ่สถานประกอบการร้านสะดวกซื้อยอมรับและให้ความร่วมมือกับการปฏิบัติตามนโยบายที่ชัดเจนสอดคล้องกับภารกิจและเอื้อต่อการดำเนินงานการให้บริการจำหน่ายสินค้าสะดวกซื้อแก่ลูกค้าด้วยความสุข ภารกิจนี้จะสำเร็จได้ต้องอาศัยความทุ่มเทและร่วมมือจากพนักงานทุกคนในการช่วยกันทำงาน ด้วยการดูแลเอาใจใส่เพื่อนร่วมงาน การทำงานเป็นทีมเพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์ความรู้ ความคิดเห็นและการช่วยเหลือเกื้อกูลกัน สร้างทีมงานที่เข้มแข็ง โดยมีผู้นำเป็นแบบอย่างในเรียนรู้ การปฏิบัติงานเพื่อ สร้างแรงจูงใจในงาน ถ่ายทอดความรู้ประสบการณ์การทำงาน ปลุกฝังจิตสำนึกในคุณธรรมจริยธรรม เพื่อเป็นที่เล็งดูแลพนักงานสอนงานให้สามารถทำงานและเติบโตอย่างเข้มแข็ง ความสำเร็จในการดำเนินงานดังกล่าวสืบเนื่องมาจากบุคลากรเกิดการเรียนรู้และสั่งสมประสบการณ์ การสร้างทีมผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ได้รับการคัดเลือกตามคุณสมบัติ อาทิ บุคลากรที่มีความรู้ มีศักยภาพความสามารถได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน มีอิทธิพลในการสร้างแรงจูงใจเพื่อกระตุ้นให้ผู้อื่นมีส่วนร่วม มีความผูกพันต่อองค์กร มีความเสียสละสามารถปฏิบัติงานและทำกิจกรรมเรียนรู้

ควบคู่ไปกับการทำงาน ทีมผู้นำเป็นแบบอย่างในการเรียนรู้และการทำงานได้อย่างดี ผลจากการสร้าง ทีมผู้นำการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน มีกรอบในการปฏิบัติ พัฒนาทักษะการเรียนรู้ได้อย่างรวดเร็ว สามารถขนส่งกระจายสินค้าและให้บริการจำหน่ายสินค้า สะดวกซื้อได้อย่างมีประสิทธิภาพสามารถตัดสินใจและแก้ไขปัญหาได้ดีขึ้น ทีมผู้นำตระหนักถึงความสำคัญของปัญหาในการปฏิบัติงานที่ต้องการแก้ไขปัญหาอย่างเร่งด่วน

2.2.2 ขั้นตอนการสร้างความท้าทายจากปัญหา: สถานประกอบการร้านสะดวกซื้อ

สถานประกอบการร้านสะดวกซื้อเรียนรู้จากการสร้างความท้าทายนำปัญหาการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมที่ส่งผลกระทบต่อการทำงาน ตั้งเป็นโจทย์เพื่อการแก้ไขปัญหาที่ชัดเจน การแก้ไขปัญหาเป็นการท้าทายความสามารถขององค์กรธุรกิจเอกชน การให้บริการจำหน่ายสินค้า สะดวกซื้อด้วยความมุ่งมั่นเพื่อส่งมอบความสุขให้กับสังคมเป็นภารกิจหลักประการหนึ่งของสถานประกอบการร้านสะดวกซื้อ การดำเนินงานหลีกเลี่ยงไม่ได้ที่ต้องเผชิญกับวิกฤตปัญหาการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมและความเสี่ยงเป็นอุปสรรคที่สำคัญส่งผลกระทบทำให้การทำงาน ด้วยประสิทธิภาพที่สร้างความไม่พึงพอใจให้กับผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่าย อาทิ ลูกค้าใช้เวลาารอนาน ลูกค้าไม่ได้รับการดูแลเอาใจใส่อย่างดีพอ การให้บริการไม่ตรงกับความต้องการของลูกค้า การตระหนักถึงความสำคัญในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นขั้นเริ่มต้นที่จะทำให้เกิดการเรียนรู้ องค์กรจึงต้องเล็งเห็นถึงความจำเป็นเร่งด่วนในการแก้ไขสถานการณ์หากปล่อยทิ้งภาระปัญหาต่างๆไว้อาจหมดหนทางแก้ไข องค์กรจึงต้องทำการวินิจฉัยปัญหาตรวจสอบสภาพปัญหาในการดำเนินงาน และเรียนรู้เพื่อหาสาเหตุที่แท้จริง การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมเพื่อค้นหาสถานภาพขององค์กร เพื่อทราบถึงวิกฤติและโอกาสจุดอ่อนและจุดแข็ง มองเห็นวิกฤติปัญหาเป็นความท้าทายและเปลี่ยนให้เป็นโอกาส พัฒนาจุดอ่อนให้เป็นจุดแข็ง ความสำเร็จในการดำเนินงานดังกล่าวสืบเนื่องมาจากบุคลากรเกิดการเรียนรู้ และสั่งสมประสบการณ์การสร้างความตระหนักถึงความสำคัญของปัญหานี้จึงเป็นจุดเริ่มต้นที่จะจุดประกายความคิดนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงครั้งสำคัญ เพื่อการพัฒนาและกระทำสิ่งใหม่ที่ดีกว่าเดิมของสถานประกอบการร้านสะดวกซื้อ อาทิ การค้นหาสาเหตุการทำงานที่ไม่ก้าวหน้า การแก้ไขปัญหาการบริการดูแลลูกค้า ผลจากการสร้างความตระหนักทำให้เกิดจิตสำนึกในการเรียนรู้และนำไปสู่กระบวนการผลักดันนโยบายเพื่อแก้ไขปัญหาอย่างจริงจัง การเสริมพลังอำนาจในการดำเนินงานให้ทีมผู้นำจะช่วยเป็นแรงเสริมในการแก้ไขปัญหาให้ลุล่วงไปด้วยดี

2.2.3 ขั้นตอนการแก้ไขจุดอ่อนพัฒนาจุดแข็ง : สถานประกอบการร้านสะดวกซื้อ

สถานประกอบการร้านสะดวกซื้อเรียนรู้จากการจัดปัญหาและอุปสรรคจัดการความเสี่ยงที่เป็นภัยคุกคามการเปลี่ยนแปลง แก้ไขจุดอ่อนพัฒนาจุดแข็ง ปรับปรุงระบบ โครงสร้างการทำงานให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง มอบอำนาจ ความรับผิดชอบ สร้างความไว้วางใจการดำเนินงานของสถานประกอบการร้านสะดวกซื้อต้องเผชิญหน้ากับความท้าทายเพื่อก้าวไปสู่สิ่งใหม่ที่ดีขึ้นกว่าเดิมตลอดเวลา เพื่อยกระดับคุณภาพมาตรฐานการบริการกระจายขนส่งสินค้าและการจำหน่ายสินค้าสะดวกซื้อที่ดีขึ้นเรื่อยๆ จึงมีรูปแบบการทำงานเป็นทีมที่เข้มแข็งมีความไว้วางใจกัน การมอบอำนาจจากผู้บริหารไปสู่ผู้นำเพื่อการทำงานมีความยืดหยุ่นและมีประสิทธิภาพในการทำงานดีขึ้น พนักงานสามารถตัดสินใจได้ตามขอบเขตความรับผิดชอบเพื่อแก้ไขปัญหาและให้งานสามารถดำเนินต่อไปได้อย่างต่อเนื่อง การกระจายอำนาจไปสู่ทีมผู้นำเพื่อให้ผู้นำสามารถตัดสินใจจัดอุปสรรค

และแก้ไขปัญหาต่างๆ ในการดำเนินงาน เพื่อปรับปรุงระบบการทำงานให้มีความยืดหยุ่นเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานให้ไปสู่เป้าหมายแห่งความสำเร็จ ผู้นำสามารถจัดกิจกรรมสนับสนุนการเรียนรู้ของพนักงาน นำแผนงานไปสู่การปฏิบัติเกิดความคล่องตัว ลดปัญหาความล่าช้าและปัญหางานไม่ก้าวหน้า เพื่อสนับสนุนวิสัยทัศน์ให้เป็นจริง ความสำเร็จในการดำเนินงานดังกล่าวสืบเนื่องมาจากบุคลากรเกิดการเรียนรู้และสั่งสมประสบการณ์นโยบายการกระจายอำนาจของผู้บริหารที่ไปสู่ทีมผู้นำช่วยให้การตัดสินใจในการดำเนินงานขององค์กรเกิดความยืดหยุ่น เอื้อให้พนักงานปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพมากขึ้น ผลของการกระจายอำนาจทำให้ขจัดอุปสรรคปัญหาและทำให้การให้บริการสินค้าสะดวกซื้อเกิดประสิทธิภาพและคล่องตัวยิ่งขึ้นการดำเนินงานของร้านสะดวกซื้อสามารถตอบสนองความต้องการของลูกค้าสอดคล้องกับเป้าหมายทางธุรกิจได้อย่างดียิ่งขึ้น

2.2.4 ขั้นตอนการพลิกวิกฤติเป็นโอกาส : สถานประกอบการร้านสะดวกซื้อ

สถานประกอบการร้านสะดวกซื้อเรียนรู้จากการแก้ไขปัญหาอย่างเข้าใจ มองทะลุปัญหานำวิกฤตินั้นมาทำให้เป็นโอกาสในความก้าวหน้า สร้างวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ เพื่อการเปลี่ยนแปลงและกำหนดกลยุทธ์ที่สนับสนุนวิสัยทัศน์ให้เป็นจริงความก้าวหน้าอย่างรวดเร็วในการดำเนินงานของสถานประกอบการร้านสะดวกซื้อสืบเนื่องจากทักษะภาวะผู้นำที่มองเห็นภาวะวิกฤติการดำเนินงานเป็นการสร้างโอกาส เกิดความท้าทายต่อการแก้ไขปัญหาและขจัดความเสี่ยงที่เผชิญอยู่ ฉวยโอกาสในการสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน ผู้นำมองเห็นถึงการเปลี่ยนแปลงและการเจริญเติบโตขององค์กรในอนาคต กำหนดวิสัยทัศน์ ผลักดันนโยบายและกลยุทธ์ สร้างแนวทางและโอกาสเพื่อสนับสนุนวิสัยทัศน์ให้กลายเป็นจริง การดูแลลูกค้าให้ได้รับการบริการอย่างดีมีความสุขเป็นงานที่มีความละเอียดอ่อนต้องอาศัย ทักษะความรู้ความเชี่ยวชาญและความรอบรอบเพื่อสร้างชื่อเสียงและความพึงพอใจให้แก่ลูกค้าที่เข้ามาใช้บริการเลือกซื้อสินค้า ความสำเร็จในการดำเนินงานดังกล่าวสืบเนื่องมาจากบุคลากรเกิดการเรียนรู้และสั่งสมประสบการณ์การสร้างวิสัยทัศน์ที่เป็นศูนย์รวมของความคิดความมุ่งมั่นในการทำงานช่วยให้องค์กรรู้ว่า ภาพความคาดหวังของทีมงานในอนาคต คือ การก้าวเป็นผู้นำร้านสะดวกซื้อและการบริการลูกค้าอย่างมีความสุข การทบทวนและทำความเข้าใจวิสัยทัศน์ให้ถ่องแท้ การกำหนดกลยุทธ์ที่สนับสนุนวิสัยทัศน์ให้เป็นจริง การเล็งเห็นถึงความสำคัญของวิทยาการและการบริการสินค้าสะดวกซื้อ เพื่อนำไปถ่ายทอดและปฏิบัติ อาทิ การส่งเสริมการเรียนรู้ กิจกรรมการเสริมสร้างสุขภาพ การสนับสนุนทรัพยากรและการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาความเชี่ยวชาญ ทักษะความรู้ ทักษะคิดและคุณภาพชีวิตการทำงานเพื่อการทำงานอย่างมีความสุข ผลจากการสร้างวิสัยทัศน์ทำให้องค์กรมีเป้าหมายในการดำเนินงาน กลยุทธ์ช่วยให้องค์กรมีแนวทางในการปฏิบัติสามารถตัดสินใจอย่างถูกต้อง การสื่อสารวิสัยทัศน์และกลยุทธ์จึงช่วยให้พนักงานทุกฝ่ายรับรู้ถึงเป้าหมายที่ตรงกัน

2.2.5 ขั้นตอนการสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน : สถานประกอบการร้านสะดวกซื้อ

สถานประกอบการร้านสะดวกซื้อเรียนรู้จากการใช้ทุกช่องทางการสร้างความได้เปรียบสื่อสารทุกช่องทางสร้างความโดดเด่นในสิ่งที่เชี่ยวชาญ สื่อสารถ่ายทอดวิสัยทัศน์และสร้างความเข้าใจถึงกลยุทธ์ นำไปสู่การปฏิบัติการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อตอบสนองต่อเป้าหมายการดำเนินธุรกิจของสถานประกอบการร้านสะดวกซื้อต้องอาศัยความร่วมมือจากพนักงานทุกคนในการมี

ส่วนร่วมเพื่อให้บรรลุถึงความสำเร็จนั้น การสื่อสารวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ที่สอดคล้องกับนโยบายขององค์กรต้องกระทำอย่างรวดเร็วเพื่อให้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงข้อมูลข่าวสารของสินค้าที่ทันสมัยมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว พนักงานสามารถแสดงความคิดเห็นเสนอแนะและนำไปปฏิบัติเพื่อปรับปรุงด้านบริการให้ดีขึ้นได้ทันที นำปัญหาไปสู่การแก้ไขเพื่อลดภาระและอุปสรรคในการทำงาน นอกจากนี้ยังใช้ทุกช่องทางการสื่อสาร อาทิ การประชุม การประชาสัมพันธ์ทางจดหมายข่าว การส่ง email ประกาศข้อความผ่านทางwebsiteขององค์กร เพื่อถ่ายทอดข่าวสารความเคลื่อนไหวเพื่อให้พนักงานทุกคนได้รับทราบและติดตามสถานการณ์ การดำเนินกิจกรรมต่างๆอย่างใกล้ชิด พนักงานมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร การดูแลเอาใจใส่ช่วยเหลือกันและกันเหมือนญาติสนิท ทำงานร่วมกันเป็นทีมงานที่เข้มแข็ง ความสำเร็จในการดำเนินงานดังกล่าวสืบเนื่องมาจากบุคลากรเกิดการเรียนรู้และสั่งสมประสบการณ์การสื่อสารวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ที่ช่วยทำให้พนักงานเกิดความเข้าใจและมีเป้าหมายในทิศทางเดียวกัน ผลจากการสื่อสารวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ทำให้พนักงานสื่อสารเพื่อสร้างความเข้าใจในงานกันมากขึ้น มีความเหนียวแน่นในเป้าหมายเดียวกัน มีส่วนร่วมสามารถทำงานเป็นทีมมากยิ่งขึ้น หล่อหลอมกลายเป็นค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรถ่ายทอดไปสู่พนักงานจากรุ่นสู่รุ่น องค์กรเกิดความเข้มแข็ง

2.2.6 ขั้นตอนการสร้างแนวปฏิบัติที่ดี : สถานประกอบการร้านสะดวกซื้อ

สถานประกอบการร้านสะดวกซื้อเรียนรู้จากการนำวิธีการกระทำที่ดีหล่อหลอมไว้เป็นค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรใหม่ เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมองค์กรอย่างเป็นระเบียบแบบแผน ปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สถานการณ์สิ่งแวดล้อมในการดำเนินงานของสถานประกอบการร้านสะดวกซื้อมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา วัฒนธรรมองค์กรจะถูกเปลี่ยนแปลงไปเพื่อให้เข้ากับบริบทรูปแบบการดำเนินงานและตอบสนองต่อเป้าหมายขององค์กรเป็นสำคัญ วัฒนธรรมองค์กรช่วยให้พนักงานทำงานอย่างมีคุณค่า สร้างความเข้มแข็งให้องค์กรทั้งยังช่วยให้การทำงานดำเนินไปราบรื่น ลดภาระและช่วยการแก้ปัญหา หากพนักงานทุกคนรักษาไว้ซึ่งวัฒนธรรมองค์กรจะช่วยให้องค์กรเกิดความเป็นระบบระเบียบสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน เครือข่ายสังคมออนไลน์กลายเป็นวัฒนธรรมการเรียนรู้และการติดต่อสื่อสารที่ไร้ขีดจำกัด การก้าวไปสู่สิ่งใหม่ที่ดีขึ้นกว่าเดิมทำให้สถานประกอบการร้านสะดวกซื้อ บรรลุเป้าหมายความสำเร็จตามที่กำหนดไว้ ผลแห่งความสำเร็จดังกล่าวเกิดจากการประเมินผลความสำเร็จและการตัดสินใจจัดการกิจกรรมการเสริมสร้างสุขภาวะ อาทิ การดูแลเอาใจใส่ซึ่งกันและกัน การทำงานร่วมกันเป็นทีม การเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเองให้ก้าวหน้าอยู่เสมอ การทุ่มเทให้กับการทำงาน หล่อหลอมเป็นค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็ง ซึ่งผลที่เกิดขึ้นทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างถาวร การทำความดีเป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญในการปฏิบัติงาน การบริการลูกค้าต้องมีความสุขในการทำงาน คู่ครองถึงสิทธิผู้บริโภคต้องได้รับสินค้าและบริการที่มีคุณภาพตระหนักถึงคุณธรรมจริยธรรม ผลการปฏิบัติงานจึงมีคุณภาพเป็นการบริการที่น่าประทับใจ ความสำเร็จในการดำเนินงานดังกล่าวสืบเนื่องมาจากบุคลากรเกิดการเรียนรู้และสั่งสมประสบการณ์การสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรช่วยให้องค์กรสามารถปรับเปลี่ยนไปพฤติกรรมของพนักงาน ผลจากการสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรที่ทำให้องค์กรสามารถเพิ่มพูนผลผลิตในการทำงานให้มีคุณภาพมาตรฐานมากขึ้น สามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างรวดเร็วยิ่งขึ้นและตอบสนองต่อเป้าหมายแห่งความสำเร็จ

2.2.7 ขั้นตอนการสร้างปัจจัยแห่งความสำเร็จ : สถานประกอบการร้านสะดวกซื้อ

สถานประกอบการร้านสะดวกซื้อเรียนรู้จากการกำหนดเป้าหมายแห่งความสำเร็จ กำหนดเป้าหมายระยะสั้น สนับสนุนทรัพยากร เพื่อเก็บเกี่ยวความสำเร็จ การสร้างการยอมรับและให้รางวัลในความสำเร็จ ส่งคมให้การยอมรับและให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตการทำงานและการทำงานอย่างมีคุณค่ามากยิ่งขึ้น จึงเอื้อประโยชน์ให้สถานประกอบการร้านสะดวกซื้อกำหนดนโยบาย และกลยุทธ์มุ่งไปสู่การเสริมสร้างสุขภาวะในการทำงานที่สอดคล้องกับบริบทการดำเนินงานยิ่งขึ้น เพราะสุขภาวะขององค์กรและคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเป็นปัจจัยสำคัญการดำเนินงาน เอื้อให้บรรลุถึงเป้าหมายความสำเร็จขององค์กรเพิ่มขึ้น หากบุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดียอมทำงานในองค์กรได้อย่างมีคุณค่า การกำหนดเป้าหมายแห่งความสำเร็จเกิดจากเผชิญความท้าทาย การจัดการกิจกรรมตามแผนงานสุขภาวะที่ชัดเจนช่วยให้องค์กรสามารถติดตามตรวจสอบสถานการณ์ ความก้าวหน้าในการดำเนินงาน อาทิ เป้าหมายคือการเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรมสนับสนุนให้พนักงานกระทำความดีให้บริการลูกค้าอย่างมีความสุข ซึ่งสอดคล้องกับวิสัยทัศน์การบริการที่ดีเลิศ ความสำเร็จในการดำเนินงานดังกล่าวสืบเนื่องมาจากบุคลากรเกิดการเรียนรู้และสั่งสมประสบการณ์ การกำหนดเป้าหมายแห่งความสำเร็จที่ตอบสนองประเด็นความท้าทาย ช่วยให้องค์กรสามารถกำหนดขีดความสามารถ ติดตามวัดผลได้รวดเร็วยิ่งขึ้น ผลจากการเผชิญหน้ากับปัญหาความท้าทายทำให้องค์กรต้องค้นหาคำตอบ การกำหนดเป้าหมายดังกล่าวทำให้ร้านสะดวกซื้อสามารถเพิ่มพูนผลผลิตตอบสนองความต้องการของผู้มีส่วนได้เสีย สนับสนุนวิสัยทัศน์ให้เป็นจริงและขยายผลความสำเร็จไปทั่วทั้งองค์กร

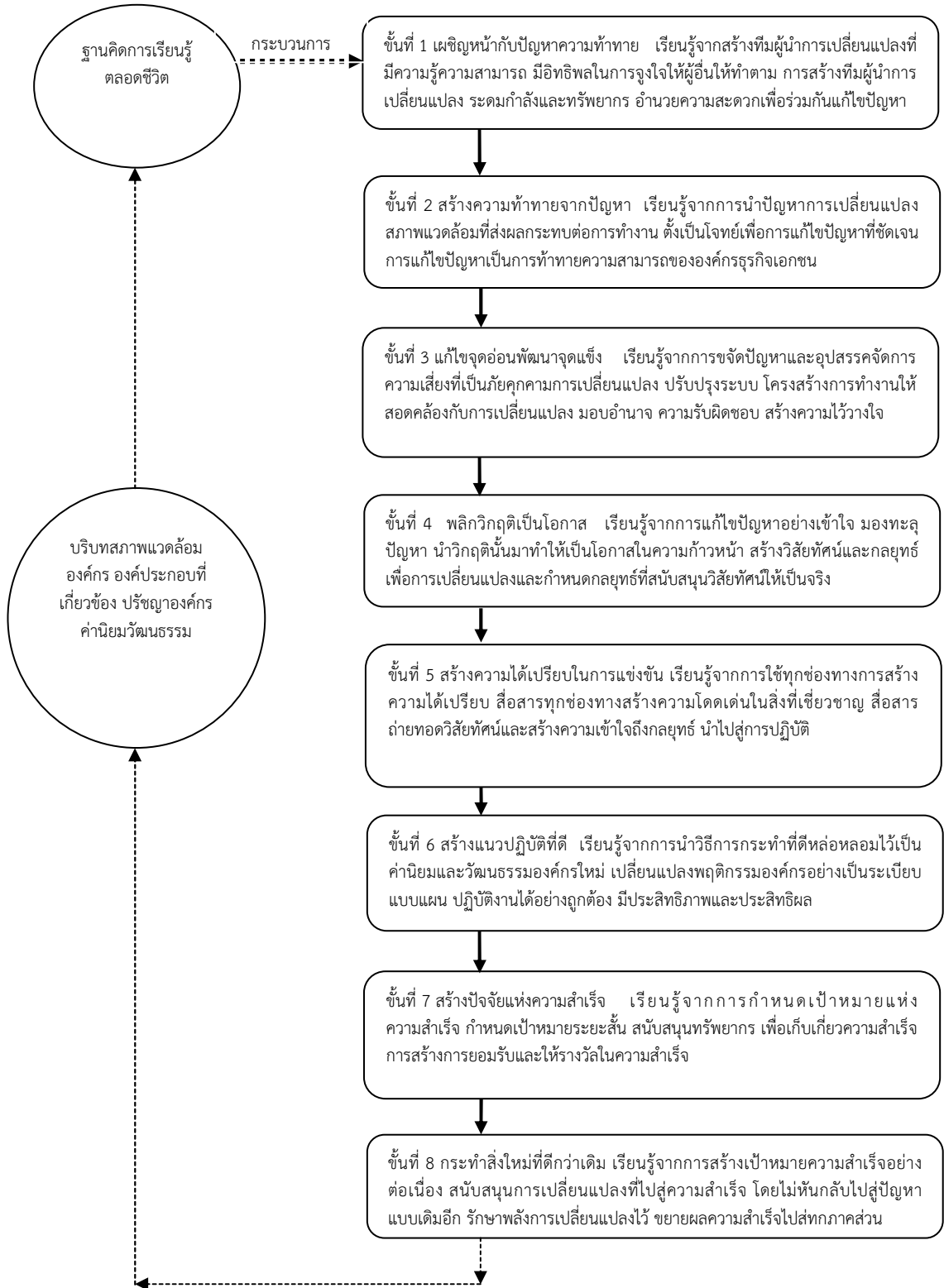
2.2.8 ขั้นตอนการกระทำสิ่งใหม่ที่ดีกว่าเดิม : สถานประกอบการร้านสะดวกซื้อ

สถานประกอบการร้านสะดวกซื้อเรียนรู้จากการสร้างเป้าหมายความสำเร็จอย่างต่อเนื่อง สนับสนุนการเปลี่ยนแปลงที่ไปสู่ความสำเร็จ โดยไม่หันกลับไปสู่ปัญหาแบบเดิมอีก รักษาพลังการเปลี่ยนแปลงไว้ ขยายผลความสำเร็จไปสู่ทุกภาคส่วน ความก้าวหน้าในการดำเนินงานของสถานประกอบการร้านสะดวกซื้อขึ้นกับตอบสนองต่อเป้าหมายขององค์กร ไม่เพียงเฉพาะฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง แต่ต้องเป็นทุกฝ่ายที่ร่วมมือกันทำงานเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้มีส่วนได้เสียทั้งการต้อนรับ ฝ่ายบริการสินค้า ฝ่ายขนส่งและกระจายสินค้าและฝ่ายสำนักงานต้องสามารถทำงานสอดประสานกัน ได้อย่างลงตัวตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ การดำเนินธุรกิจมีการแข่งขันกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งเน้นให้ความสำคัญกับคุณค่าของงานและคุณภาพชีวิตการทำงาน การขยายผลความสำเร็จและจัดการกิจกรรม การเสริมสร้างสุขภาวะที่หลากหลายควบคู่ไปกับการดำเนินงาน ทั้งด้านคุณภาพผลผลิต นวัตกรรม เทคโนโลยี ครอบคลุมไปทั่วทั้งองค์กร ผู้นำองค์กรสามารถควบคุมกำกับดูแลการทำงาน ความสามารถในการขยายผลแห่งความสำเร็จเพื่อสนับสนุนวิสัยทัศน์ให้เป็นจริงเป็นความท้าทายขององค์กร การขยายผลแห่งความสำเร็จโดยเกิดจากการจัดการกิจกรรมเสริมสร้างสุขภาวะในทุกทิศทาง อาทิ การรักษาสุขภาพร่างกายให้แข็งแรง การตรวจสุขภาพร่างกายประจำปี การป้องกันโรค การลดละเลิกเพื่อห่างไกลจากยาเสพติดเพื่อให้พนักงานมีสุขภาพดีและมีความพร้อมที่จะทำงานอยู่เสมอ ความสำเร็จในการดำเนินงานดังกล่าวสืบเนื่องมาจากบุคลากรเกิดการเรียนรู้และสั่งสมประสบการณ์การขยายผลแห่งความสำเร็จจะต้องสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ สื่อสารให้เกิดความเข้าใจอย่างชัดเจนช่วยให้สร้าง

ความสัมพันธ์ที่ดีและเกิดจากความร่วมมือกันของทุกฝ่ายในการช่วยเหลือกันให้สามารถแก้ไขปัญหา
ดำเนินงานและจัดกิจกรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สรุปว่าจากการสังเคราะห์ รูปแบบการเรียนรู้ตลอดชีวิตสำหรับสถานประกอบการร้านสะดวก
ซื้อประกอบด้วยขั้นตอน คือ การสร้างความท้าทายจากปัญหา การเผชิญหน้ากับปัญหาความท้าทาย
การพลิกวิกฤติให้เป็นโอกาส การสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน การแก้ไขจุดอ่อนพัฒนาจุดแข็ง
การสร้างปัจจัยแห่งความสำเร็จ การกระทำสิ่งใหม่ที่ดีกว่าเดิม และการสร้างแนวปฏิบัติที่ดี มี
องค์ประกอบด้านปัจจัยนำเข้า คือ ผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านกระบวนการคือ การสร้างความ
ตระหนัก การกระจายอำนาจ การกำหนดเป้าหมายความสำเร็จ ด้านผลลัพธ์คือ วิทยุทัศน์ กลยุทธ์
ค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร รูปแบบการเรียนรู้ตลอดชีวิตจึงเป็นแบบแผนในการสร้างแนวปฏิบัติที่ดี
ของร้านสะดวกซื้อที่ประกอบด้วยขั้นตอนที่สำคัญในการเปลี่ยนแปลงเพื่อนำไปสู่เป้าหมายความสำเร็จ
และ นอกจากนี้ยังเป็นเครื่องมือที่สำคัญที่ช่วยร้านสะดวกซื้อในการประเมินและติดตามผลการ
ดำเนินงานเพื่อเป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารในการแก้ไขปัญหา เป็นเครื่องมือที่สำคัญที่ช่วยให้องค์กรมี
แบบแผนในการเรียนรู้และสามารถเรียนรู้เพื่อปฏิบัติงาน พัฒนาทักษะจำเป็นในการทำงานในยุค
ศตวรรษที่ 21 และแก้ไขปัญหาได้อย่างรวดเร็ว นอกจากนี้ยังช่วยให้องค์กรสามารถประเมินผล
ติดตามสถานการณ์ความเคลื่อนไหว ช่วยให้สามารถก้าวพ้นจากวิกฤติปัญหาเปลี่ยนผ่านเป็นองค์กรสุข
ภาวะอย่างมั่นคงยั่งยืน การพัฒนารูปแบบการเรียนรู้ตลอดชีวิตสำหรับองค์กรธุรกิจเอกชนเพื่อการ
เป็นองค์กรสุขภาวะ จึงควรเป็นความร่วมมือของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องเพื่อสนับสนุนการพัฒนาบุคลากร
ภาคอุตสาหกรรมและบริการอย่างมั่นคงยั่งยืน

รูปแบบกระบวนการการเรียนรู้ตลอดชีวิตสำหรับสถานประกอบการร้านสะดวกซื้อ
เพื่อการเป็นองค์กรสุขภาวะ



ภาพที่ 11 รูปแบบกระบวนการการเรียนรู้ตลอดชีวิตสำหรับสถานประกอบการร้านสะดวกซื้อ

2.3 การสังเคราะห์รูปแบบกระบวนการการเรียนรู้ตลอดชีวิต : สถานประกอบการร้านอาหาร

การสังเคราะห์รูปแบบการเรียนรู้ตลอดชีวิตของสถานประกอบการร้านอาหารเพื่อสกัดองค์ความรู้จากประสบการณ์ความสำเร็จในการเรียนรู้ และนำองค์ความรู้ดังกล่าวมาพัฒนารูปแบบการเรียนรู้ตลอดชีวิตสำหรับการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกับองค์กรธุรกิจเอกชนในประเทศไทย โดยรูปแบบการเรียนรู้ตลอดชีวิตดังกล่าวสามารถตอบสนองต่อเป้าหมายและวิสัยทัศน์ในการดำเนินงานขององค์กรได้อย่างดี การดำเนินธุรกิจของสถานประกอบการร้านอาหารในประเทศไทยมีการแข่งขันกันอย่างรุนแรงจึงต้องมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ตลอดเวลาเพื่อให้ทันต่อความก้าวหน้าทางวิทยาการจำเป็นต้องค้นหาวิธีการทำงานที่คงยังไว้ซึ่งพันธกิจและสามารถขยายผลความสำเร็จเพื่อให้องค์กรเติบโตขึ้น รูปแบบการเรียนรู้ตลอดชีวิตสำหรับสถานประกอบการร้านอาหารจึงเป็นกระบวนการเรียนรู้เชิงกลยุทธ์ เพื่อเพิ่มพูนทักษะความรู้และประสบการณ์ ความสามารถในการมองเห็นโอกาสในอนาคต ความสามารถในการวางแผนงาน ความสามารถในการจัดระบบและโครงสร้างและความสามารถในการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติเพื่อสนับสนุนวิสัยทัศน์ให้กลายเป็นความจริงและเพื่อเป็นองค์กรสุขภาพที่มั่นคงยั่งยืน การสังเคราะห์รูปแบบการเรียนรู้ตลอดชีวิตเพื่อการเป็นองค์กรสุขภาพมี 8 ขั้นตอนประกอบด้วย การสร้างความท้าทายจากปัญหา การเผชิญหน้ากับปัญหาความท้าทาย การพลิกวิกฤติให้เป็นโอกาส การสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน การแก้ไขจุดอ่อนพัฒนาจุดแข็ง การสร้างปัจจัยแห่งความสำเร็จ การกระทำสิ่งใหม่ที่ดีกว่าเดิม และการสร้างแนวปฏิบัติที่ดีเป็นการเรียนรู้ตามกระบวนการกลยุทธ์ตามวิสัยทัศน์ขององค์กร

2.3.1 ขั้นตอนการสร้างความท้าทายจากปัญหา : สถานประกอบการร้านอาหาร

สถานประกอบการร้านอาหารเรียนรู้จากการนำปัญหาการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมที่ส่งผลกระทบต่อการทำงาน ตั้งเป็นโจทย์เพื่อการแก้ไขปัญหาที่ชัดเจน การแก้ไขปัญหาคือการทำทลายความสามารถขององค์กรธุรกิจเอกชน การต้อนรับลูกค้าดูแลและมอบบริการอย่างอบอุ่นเป็นภารกิจหลักประการหนึ่งสถานประกอบการร้านอาหารการดำเนินงานหลักเสี่ยงไม่ได้ที่ต้องเผชิญกับวิกฤตปัญหาการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมและความเสี่ยงเป็นอุปสรรคที่สำคัญส่งผลกระทบทำให้การทำงานด้อยประสิทธิภาพที่สร้างความไม่พึงพอใจให้กับผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่าย อาทิ ลูกค้าใช้เวลารอนาน ลูกค้าไม่ได้รับการดูแลเอาใจใส่อย่างดีพอ การให้บริการไม่ตรงกับความต้องการของลูกค้า การตระหนักถึงความสำคัญในการแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้นเป็นขั้นเริ่มต้นที่จะทำให้เกิดการเรียนรู้ องค์กรจึงต้องเล็งเห็นถึงความจำเป็นเร่งด่วนในการแก้ไขสถานการณ์หากปล่อยทิ้งภาระปัญหาต่างๆ ไว้แก้ไขต้องมีความลำบากและซับซ้อนยิ่งขึ้น องค์กรจึงต้องทำการวินิจฉัยปัญหาตรวจสอบสภาพปัญหาในการดำเนินงาน และเรียนรู้เพื่อหาสาเหตุที่แท้จริง การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมเพื่อค้นหาสถานภาพขององค์กร เพื่อทราบถึงวิกฤติและโอกาสจุดอ่อนและจุดแข็ง มองเห็นวิกฤติปัญหาเป็นความท้าทายและเปลี่ยนให้เป็นโอกาส พัฒนาจุดอ่อนให้เป็นจุดแข็ง ความสำเร็จในการดำเนินงานดังกล่าวสืบเนื่องมาจากบุคลากรเกิดการเรียนรู้และสั่งสมประสบการณ์การสร้างความสำเร็จและความตระหนักถึงความสำคัญของปัญหานั้นที่เป็นจุดเริ่มต้นที่จะจุดประกายความคิดนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงครั้งสำคัญ เพื่อการพัฒนาและกระทำสิ่งใหม่ที่ดีกว่าเดิมของสถานประกอบการร้านอาหาร อาทิ การค้นหาสาเหตุการทำงานที่ไม่ก้าวหน้า การแก้ไขปัญหาการบริการดูแลลูกค้า ผลจากการสร้างความตระหนักทำให้เกิดจิตสำนึกใน

การเรียนรู้และนำไปสู่กระบวนการผลักดันนโยบายเพื่อแก้ไขปัญหาอย่างจริงจัง ผู้นำจึงต้องมีวิสัยทัศน์ในการมองถึงอนาคตในการดำเนินธุรกิจ

2.3.2 ขั้นตอนการพลิกวิกฤติเป็นโอกาส : สถานประกอบการร้านอาหาร

สถานประกอบการร้านอาหารเรียนรู้จากการแก้ไขปัญหาอย่างเข้าใจ มองทะลุปัญหา นำวิกฤตินั้นมาทำให้เป็นโอกาสในความก้าวหน้า สร้างวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ เพื่อการเปลี่ยนแปลงและกำหนดกลยุทธ์ที่สนับสนุนวิสัยทัศน์ให้เป็นจริง ความก้าวหน้าอย่างรวดเร็วในการดำเนินงานของสถานประกอบการร้านอาหารสืบเนื่องจากทักษะภาวะผู้นำที่มองเห็นภาวะวิกฤติการดำเนินงานเป็นการสร้างโอกาส เกิดความท้าทายต่อการแก้ไขปัญหาและขจัดความเสี่ยงที่เผชิญอยู่ ฉวยโอกาสในการสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน ผู้นำมองเห็นถึงการเปลี่ยนแปลงและการเจริญเติบโตขององค์กรในอนาคต กำหนดวิสัยทัศน์ ผลักดันนโยบายและกลยุทธ์ สร้างแนวทางและโอกาสเพื่อสนับสนุนวิสัยทัศน์ให้กลายเป็นจริง การบริการลูกค้าด้วยความเอาใจใส่เป็นกันเองเป็นงานที่มีความละเอียดอ่อนต้องอาศัยทักษะความรู้ความรอบคอบและความเชี่ยวชาญ เพื่อสร้างชื่อเสียงและความพึงพอใจให้แก่ลูกค้าที่เข้ามาใช้บริการรับประทานอาหารเช้าความสำเร็จในการดำเนินงานดังกล่าวสืบเนื่องมาจากบุคลากรเกิดการเรียนรู้และสั่งสมประสบการณ์จากวิสัยทัศน์ที่เป็นศูนย์กลางของความคิดความมุ่งมั่นในการทำงานช่วยให้องค์กรรู้ว่า ภาพความคาดหวังของทีมงานในอนาคต คือ การก้าวเป็นผู้นำร้านอาหารที่มีบริการที่ดี การทบทวนและทำความเข้าใจวิสัยทัศน์ให้ถ่องแท้ การกำหนดกลยุทธ์ที่สนับสนุนวิสัยทัศน์ให้เป็นจริง การเล็งเห็นถึงความสำคัญของวิทยาการด้านโภชนาการและการบริการลูกค้า เพื่อนำไปถ่ายทอดและปฏิบัติ อาทิ การส่งเสริมการเรียนรู้ กิจกรรมการเสริมสร้างสุขภาวะ การสนับสนุนทรัพยากรและการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาความเชี่ยวชาญ ทักษะความรู้ ทักษะคิดและคุณภาพชีวิตการทำงานเพื่อการทำงานอย่างมีความสุข ผลจากการสร้างวิสัยทัศน์ทำให้องค์กรมีเป้าหมายในการดำเนินงาน กลยุทธ์ช่วยให้องค์กรมีแนวทางในการปฏิบัติและการตัดสินใจที่ชัดเจน

2.3.3 ขั้นตอนการสร้างแนวปฏิบัติที่ดี : สถานประกอบการร้านอาหาร

สถานประกอบการร้านอาหารเรียนรู้จากการนำวิธีการกระทำที่ดีหล่อหลอมไว้เป็นค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรใหม่ เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมองค์กรอย่างเป็นระบบแบบแผน ปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สถานการณ์สิ่งแวดล้อมในการดำเนินงานของสถานประกอบการร้านอาหารมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา วัฒนธรรมองค์กรจะถูกเปลี่ยนแปลงไปเพื่อให้เข้ากับบริบทรูปแบบการดำเนินงานและตอบสนองต่อเป้าหมายขององค์กรเป็นสำคัญ วัฒนธรรมองค์กรช่วยให้พนักงานทำงานอย่างมีคุณค่า สร้างความเข้มแข็งให้องค์กรทั้งยังช่วยให้การทำงานดำเนินไปราบรื่น ลดภาระและช่วยการแก้ปัญหา หากพนักงานทุกคนรักษาไว้ซึ่งวัฒนธรรมองค์กรจะช่วยให้องค์กรเกิดความเป็นระเบียบระบบสร้างความสำเร็จได้เปรียบในการแข่งขัน เครือข่ายสังคมออนไลน์กลายเป็นวัฒนธรรมการเรียนรู้และการติดต่อสื่อสารที่ไร้ขีดจำกัด การก้าวไปสู่สิ่งใหม่ที่ดีขึ้นกว่าเดิมทำให้โรงพยาบาลเอกชนบรรลุเป้าหมายความสำเร็จตามที่กำหนดไว้ ผลแห่งความสำเร็จดังกล่าวเกิดจากการประเมินผลความสำเร็จและการตัดสินใจคุณค่าการจัดกิจกรรมการเสริมสร้างสุขภาวะ อาทิ การเป็นพี่เลี้ยงดูแลเอาใจใส่ซึ่งกันและกัน การทำงานเป็นทีม การสอนงาน การช่วยเหลือกันเพื่อปรับปรุงบริการให้ดีขึ้น เพื่อสร้างความสุขและความพึงพอใจแก่ผู้มาใช้บริการ และนำผลแห่งความสำเร็จยึดเป็นวิถีการปฏิบัติ หล่อหลอมเป็นค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็ง ซึ่งผลที่

เกิดขึ้นทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างถาวร การทำความดีเป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญในการปฏิบัติงาน การบริการต้องมีจิตใจที่มีความสุข คุ่มครองถึงสิทธิของลูกค้าในการรับบริการที่ดีและรับประทานอาหารที่มีประโยชน์ โดยตระหนักถึงคุณธรรมจริยธรรม ผลการปฏิบัติงานจึงมีคุณภาพเป็นการบริการที่น่าประทับใจ ความสำเร็จในการดำเนินงานดังกล่าวสืบเนื่องมาจากบุคลากรเกิดการเรียนรู้และสั่งสมประสบการณ์การสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรที่ช่วยให้องค์กรสามารถแปลงไปพฤติกรรมของพนักงาน ผลจากการสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรทำให้องค์กรสามารถเพิ่มพูนผลผลิตในการทำงานมากขึ้น สามารถตอบสนองความต้องการและแก้ไขปัญหาได้อย่างรวดเร็วยิ่งขึ้น

2.3.4 ขั้นตอนการเผชิญหน้ากับปัญหาความท้าทาย : สถานประกอบการร้านอาหาร

สถานประกอบการร้านอาหารเรียนรู้จากสร้างทีมผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีความรู้ความสามารถ มีอิทธิพลในการจูงใจให้ผู้อื่นให้ทำตาม การสร้างทีมผู้นำการเปลี่ยนแปลง ระดมกำลังและทรัพยากร อำนวยความสะดวกเพื่อร่วมกันแก้ไขปัญหา บุคลากรส่วนใหญ่ของสถานประกอบการร้านอาหารยอมรับและให้ความร่วมมือกับการปฏิบัติตามนโยบายที่ชัดเจนสอดคล้องกับภารกิจและเอื้อต่อการดำเนินงานการให้บริการดูแลและรักษาผู้ป่วยด้วยความเอื้ออาทร ภารกิจนี้จะสำเร็จได้ต้องอาศัยความทุ่มเทและร่วมมือจากพนักงานทุกคนในการช่วยกันทำงาน ด้วยการดูแลเอาใจใส่ห่วงใยเพื่อนร่วมงาน การทำงานเป็นทีมเพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์ความรู้ความคิดเห็นและการช่วยเหลือเกื้อกูลกัน สร้างทีมงานที่เข้มแข็ง โดยมีผู้นำเป็นแบบอย่างในเรียนรู้การปฏิบัติงานเพื่อ สร้างแรงจูงใจในการทำงาน ถ่ายทอดความรู้ประสบการณ์การทำงาน ปลูกฝังจิตสำนึกในคุณธรรมจริยธรรม เพื่อเป็นที่เล็งดูแลพนักงานสอนงานให้สามารถทำงานและเติบโตอย่างเข้มแข็ง ความสำเร็จในการดำเนินงานดังกล่าวสืบเนื่องมาจากบุคลากรเกิดการเรียนรู้และสั่งสมประสบการณ์การสร้างทีมผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ได้รับการคัดเลือกตามคุณสมบัติ อาทิ บุคลากรที่มีความรู้ มีศักยภาพความสามารถ ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน มีอิทธิพลในการสร้างแรงจูงใจเพื่อกระตุ้นให้ผู้อื่นมีส่วนร่วม มีความผูกพันต่อองค์กร มีความเสียสละสามารถปฏิบัติงานและทำกิจกรรมเรียนรู้ควบคู่ไปกับการทำงาน ทีมผู้นำเป็นแบบอย่างในการเรียนรู้และการทำงานได้อย่างดี ผลจากการสร้างทีมผู้นำการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน มีกรอบในการปฏิบัติ พัฒนาทักษะการเรียนรู้ได้อย่างรวดเร็ว สามารถให้บริการลูกค้าอย่างมีความสุขสามารถสร้างความพึงพอใจให้ลูกค้าตัดสินใจและแก้ไขปัญหาได้ดีขึ้น

2.3.5 ขั้นตอนการสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน : สถานประกอบการร้านอาหาร

สถานประกอบการร้านอาหารเรียนรู้จากการใช้ทุกช่องทางสร้างรายได้เปรียบ สื่อสารทุกช่องทางสร้างความโดดเด่นในสิ่งที่เชี่ยวชาญ สื่อสารถ่ายทอดวิสัยทัศน์และสร้างความเข้าใจถึงกลยุทธ์ นำไปสู่การปฏิบัติ การดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อตอบสนองต่อเป้าหมายการดำเนินธุรกิจของสถานประกอบการร้านอาหารต้องอาศัยความร่วมมือจากพนักงานทุกคนในการมีส่วนร่วมเพื่อให้บรรลุถึงความสำเร็จนั้น การสื่อสารวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ที่สอดคล้องกับนโยบายขององค์กรต้องกระทำอย่างรวดเร็วเพื่อให้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงข้อมูลข่าวสารด้านโภชนาการของอาหารที่มีคุณประโยชน์ต่อสุขภาพมีความทันสมัยและเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว อาทิ พนักงานสามารถแสดงความคิดเห็นเสนอแนะและนำไปปฏิบัติทันที นำปัญหาไปสู่การแก้ไขเพื่อลดภาระและ

อุปสรรคในการทำงานทันที นอกจากนี้ยังใช้ทุกช่องทางการสื่อสาร อาทิ การจัดประชุม การประชาสัมพันธ์ ประกาศข้อความบน website การส่งemail จดหมายข่าว เพื่อถ่ายทอดข่าวสาร เพื่อให้พนักงานทุกคนได้รับทราบและติดตามสถานการณ์ การดำเนินกิจกรรมต่างๆอย่างใกล้ชิด พนักงานมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร การดูแลเอาใจใส่ช่วยเหลือกันและกันเหมือนญาติสนิท ทำงานร่วมกันเป็นทีมงานที่เข้มแข็ง ความสำเร็จในการดำเนินงานดังกล่าวสืบเนื่องมาจากบุคลากรเกิดการเรียนรู้และสั่งสมประสบการณ์การสื่อสารวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ช่วยทำให้พนักงานเกิดความเข้าใจ และมีเป้าหมายในทิศทางเดียวกัน ผลจากการสื่อสารวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ทำให้พนักงานสื่อสารเพื่อสร้างความเข้าใจในงานกันมากขึ้น มีความเหนียวแน่นในเป้าหมายเดียวกัน มีส่วนร่วมสามารถทำงานเป็นทีมมากยิ่งขึ้น

2.3.6 ขั้นตอนการแก้ไขจุดอ่อนพัฒนาจุดแข็ง : สถานประกอบการร้านอาหาร

สถานประกอบการร้านอาหารเรียนรู้จากการจัดปัญหาและอุปสรรคจัดการความเสี่ยงที่เป็นภัยคุกคามการเปลี่ยนแปลง ปรับปรุงระบบ โครงสร้างการทำงานให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง มอบอำนาจ ความรับผิดชอบ สร้างความไว้วางใจ การดำเนินงานของสถานประกอบการร้านอาหารต้องเผชิญหน้ากับความท้าทายเพื่อก้าวไปสู่สิ่งใหม่ที่ดียิ่งขึ้นกว่าเดิมตลอดเวลา เพื่อยกระดับคุณภาพมาตรฐานการบริการทางการแพทย์ที่ดีขึ้นเรื่อยๆ จึงมีรูปแบบการทำงานเป็นทีมที่เข้มแข็งมีความไว้วางใจกัน การมอบอำนาจจากผู้บริหารไปสู่ผู้นำเพื่อการทำงานมีความยืดหยุ่นและมีประสิทธิภาพในการทำงานดีขึ้น ผู้ปฏิบัติสามารถตัดสินใจได้ตามขอบเขตความรับผิดชอบเพื่อแก้ไขปัญหาและให้งานสามารถดำเนินต่อไปได้อย่างต่อเนื่อง การกระจายอำนาจไปสู่ทีมผู้นำเพื่อให้ผู้นำสามารถตัดสินใจจัดอุปสรรคและแก้ไขปัญหาต่างๆ ในการดำเนินงาน เพื่อปรับปรุงระบบการทำงานให้มีความยืดหยุ่นเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานให้ไปสู่เป้าหมายแห่งความสำเร็จ ผู้นำสามารถจัดกิจกรรมสนับสนุนการเรียนรู้ของพนักงาน นำแผนงานไปสู่การปฏิบัติเกิดความคล่องตัว ลดปัญหาความล่าช้าและปัญหางานไม่ก้าวหน้า เพื่อสนับสนุนวิสัยทัศน์ให้เป็นจริง ความสำเร็จในการดำเนินงานดังกล่าวสืบเนื่องมาจากบุคลากรเกิดการเรียนรู้และสั่งสมประสบการณ์จากนโยบายการกระจายอำนาจของผู้บริหารไปสู่ทีมผู้นำช่วยให้การตัดสินใจในการดำเนินงานขององค์กรเกิดความยืดหยุ่น เอื้อให้พนักงานปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพมากขึ้น ผลของการกระจายอำนาจทำให้การให้บริการลูกค้าเกิดความคล่องตัวสะดวกรวดเร็วมีความยืดหยุ่นมากยิ่งขึ้นและการดำเนินงานสามารถตอบสนองความต้องการที่สอดคล้องกับเป้าหมายทางธุรกิจได้อย่างรวดเร็วยิ่งขึ้น

2.3.7 ขั้นตอนการสร้างปัจจัยแห่งความสำเร็จ : สถานประกอบการร้านอาหาร

สถานประกอบการร้านอาหารเรียนรู้จากการกำหนดเป้าหมายแห่งความสำเร็จ กำหนดเป้าหมายระยะสั้น สนับสนุนทรัพยากร เพื่อเก็บเกี่ยวความสำเร็จ การสร้างการยอมรับและให้รางวัลในความสำเร็จ ส่งเสริมให้การยอมรับและให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตการทำงานและการทำงานอย่างมีคุณค่ามากยิ่งขึ้น จึงเอื้อประโยชน์ให้สถานประกอบการร้านอาหารกำหนดนโยบายและกลยุทธ์มุ่งไปสู่การเสริมสร้างสุขภาวะในการทำงานที่สอดคล้องกับบริบทการดำเนินงานยิ่งขึ้น เพราะสุขภาวะขององค์กรและคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเป็นปัจจัยสำคัญการดำเนินงานเอื้อให้บรรลุถึงเป้าหมายความสำเร็จขององค์กรเพิ่มขึ้น หากบุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดียอมทำงานให้องค์กรได้อย่างมีคุณค่า การกำหนดเป้าหมายแห่งความสำเร็จเกิดจากเผชิญความท้าทาย การจัด

กิจกรรมตามแผนงานสุขภาวะที่ชัดเจนช่วยให้องค์กรสามารถติดตามตรวจสอบสถานการณ์ความก้าวหน้าในการดำเนินงาน อาทิ เป้าหมายคือการเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรมสนับสนุนให้พนักงานกระทำความดีให้บริการลูกค้าและสร้างความพึงพอใจให้ลูกค้าที่รับบริการ ซึ่งสอดคล้องกับวิสัยทัศน์การบริการที่ดีที่สุด ความสำเร็จในการดำเนินงานดังกล่าวสืบเนื่องมาจากบุคลากรเกิดการเรียนรู้และสั่งสมประสบการณ์การกำหนดเป้าหมายแห่งความสำเร็จเป็นการตอบสนองประเด็นความท้าทาย ช่วยให้องค์กรสามารถกำหนดขีดความสามารถ ติดตามวัดผลได้รวดเร็วยิ่งขึ้น ผลจากการเผชิญหน้ากับปัญหาความท้าทายทำให้องค์กรต้องค้นหาคำตอบ การกำหนดเป้าหมายดังกล่าวทำให้สามารถกำหนดกิจกรรม เพื่อเพิ่มพูนผลผลิต และตอบสนองความต้องการของผู้มีส่วนได้เสีย และสนับสนุนวิสัยทัศน์ให้เป็นจริง

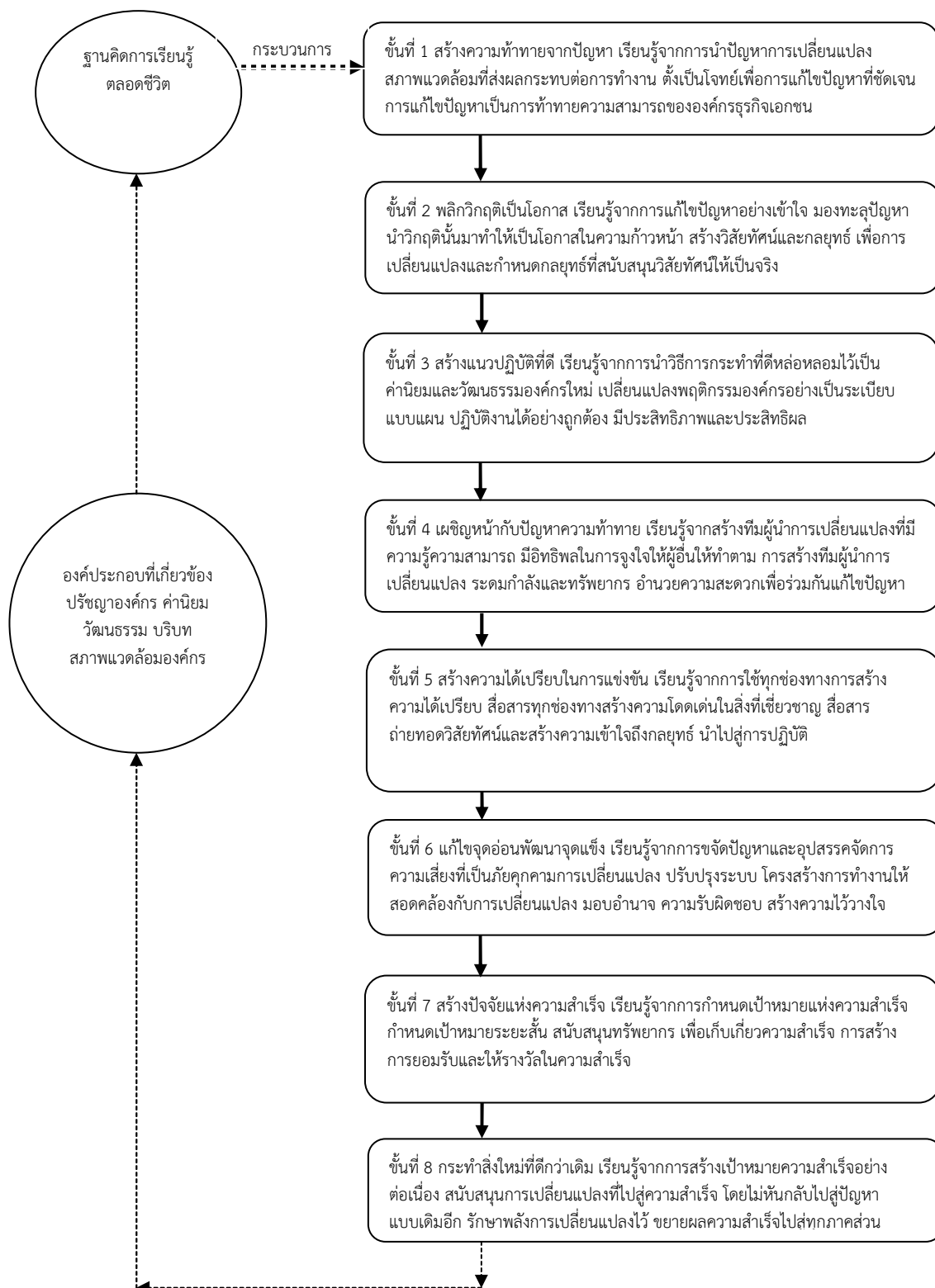
2.3.8 ขั้นตอนการกระทำสิ่งใหม่ที่ดีกว่าเดิม : สถานประกอบการร้านอาหาร

สถานประกอบการร้านอาหารเรียนรู้จากการกระทำสิ่งใหม่ที่ดีกว่าเดิมอย่างต่อเนื่อง สนับสนุนการเปลี่ยนแปลงที่ไปสู่ความสำเร็จ โดยไม่หันกลับไปสู่ปัญหาแบบเดิมอีก รักษาพลังการเปลี่ยนแปลงไว้ ขยายผลความสำเร็จไปสู่ทุกภาคส่วน ความก้าวหน้าในการดำเนินงานของสถานประกอบการร้านสะดวกซื้อขึ้นกับตอบสนองต่อเป้าหมายขององค์กร ไม่เพียงเฉพาะฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง แต่ต้องเป็นทุกฝ่ายที่ร่วมมือกันทำงานเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้มีส่วนได้เสียทั้งฝ่ายต้อนรับลูกค้า ฝ่ายบริการลูกค้า ฝ่ายปรุงอาหารและฝ่ายสำนักงานต้องสามารถทำงานสอดประสานกันได้อย่างลงตัวตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ การดำเนินธุรกิจมีการแข่งขันกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งเน้นให้ความสำคัญกับคุณค่าของงานและคุณภาพชีวิตการทำงาน การขยายผลความสำเร็จและจัดกิจกรรมการเสริมสร้างสุขภาวะที่หลากหลายควบคู่ไปกับการดำเนินงาน ทั้งด้านคุณภาพผลผลิต นวัตกรรม เทคโนโลยี ครอบคลุมไปทั่วทั้งองค์กร ผู้นำองค์กรสามารถควบคุมกำกับดูแลการทำงาน ความสามารถในการขยายผลแห่งความสำเร็จเพื่อสนับสนุนวิสัยทัศน์ให้เป็นจริงเป็นความท้าทายขององค์กร การขยายผลแห่งความสำเร็จโดยเกิดจากการจัดกิจกรรมเสริมสร้างสุขภาวะในทุกทิศทาง อาทิ การรักษาสุขภาพร่างกายให้แข็งแรง การตรวจสุขภาพร่างกายประจำปี การป้องกันโรค เพื่อให้พนักงานมีสุขภาพดีและมีความพร้อมที่จะทำงานอยู่เสมอความสำเร็จในการดำเนินงานดังกล่าวสืบเนื่องมาจากบุคลากรเกิดการเรียนรู้และสั่งสมประสบการณ์การกระทำสิ่งใหม่ที่ดีกว่าเดิม จะต้องสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ สื่อสารให้เกิดความเข้าใจอย่างชัดเจนช่วยให้สร้างความสัมพันธ์ที่ดีและเกิดจากความร่วมมือกันของทุกฝ่ายในการช่วยเหลือกันให้สามารถแก้ไขปัญหาดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สรุปว่าการสังเคราะห์รูปแบบการเรียนรู้ตลอดชีวิตสำหรับสถานประกอบการร้านอาหาร ประกอบด้วยขั้นตอน คือ การสร้างความท้าทายจากปัญหา การเผชิญหน้ากับปัญหาความท้าทาย การพลิกวิกฤติให้เป็นโอกาส การสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน การแก้ไขจุดอ่อนพัฒนาจุดแข็ง การสร้างปัจจัยแห่งความสำเร็จ การกระทำสิ่งใหม่ที่ดีกว่าเดิม และการสร้างแนวปฏิบัติที่ดี มีองค์ประกอบด้านปัจจัยนำเข้า คือ ผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านกระบวนการคือ การสร้างความตระหนัก การกระจายอำนาจ การกำหนดเป้าหมายความสำเร็จ ด้านผลลัพธ์คือ วิสัยทัศน์ กลยุทธ์ ค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร รูปแบบการเรียนรู้ตลอดชีวิตจึงเป็นแบบแผนในการสร้างแนวปฏิบัติที่ดีที่ประกอบด้วยขั้นตอนที่สำคัญในการเปลี่ยนแปลงเพื่อนำไปสู่เป้าหมายความสำเร็จและ นอกจากนี้ยัง

เป็นเครื่องมือที่สำคัญที่ช่วยในการประเมินและติดตามผลการดำเนินงานเพื่อเป็นข้อมูลสำหรับ
 ผู้บริหารในการแก้ไขปัญหา
 รูปแบบกระบวนการการเรียนรู้ตลอดชีวิตสำหรับสถานประกอบการร้านอาหาร

เพื่อการเป็นองค์กรสุขภาวะ



ภาพที่ 12 รูปแบบกระบวนการการเรียนรู้ตลอดชีวิตสำหรับสถานประกอบการร้านอาหาร

2.4 การสังเคราะห์รูปแบบกระบวนการการเรียนรู้ตลอดชีวิต : โรงงานผลิตชิ้นส่วนคอมพิวเตอร์

การสังเคราะห์รูปแบบการเรียนรู้ตลอดชีวิตของโรงงานผลิตชิ้นส่วนคอมพิวเตอร์ เพื่อสกัดองค์ความรู้จากประสบการณ์ความสำเร็จในการเรียนรู้ และนำองค์ความรู้ดังกล่าวมาพัฒนารูปแบบการเรียนรู้ตลอดชีวิตสำหรับการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกับองค์กรธุรกิจเอกชนในประเทศไทย โดยรูปแบบการเรียนรู้ตลอดชีวิตดังกล่าวสามารถตอบสนองต่อเป้าหมายและวิสัยทัศน์ในการดำเนินงานขององค์กรได้อย่างดี การดำเนินธุรกิจของโรงงานผลิตชิ้นส่วนคอมพิวเตอร์ ในประเทศไทยมีการแข่งขันกันอย่างรุนแรงจึงต้องมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ตลอดเวลาเพื่อให้ทันต่อความก้าวหน้าทางวิทยาการ ในการผลิตสินค้าที่มีคุณภาพสูงจำเป็นต้องค้นหาวิธีการทำงานที่คงยั้งไว้ซึ่งพันธกิจและสามารถขยายผลความสำเร็จเพื่อให้องค์กรเติบโตขึ้น รูปแบบการเรียนรู้ตลอดชีวิตสำหรับโรงงานผลิตชิ้นส่วนคอมพิวเตอร์ จึงเป็นกระบวนการเรียนรู้เชิงกลยุทธ์ เพื่อเพิ่มพูนทักษะความรู้และประสบการณ์ ความสามารถในการมองเห็นโอกาสในอนาคต ความสามารถในการวางแผนงาน ความสามารถในการจัดระบบและโครงสร้างและความสามารถในการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติเพื่อสนับสนุนวิสัยทัศน์ให้กลายเป็นความจริงและเป็นองค์กรสุขภาวะที่มั่นคงยั่งยืน การสังเคราะห์รูปแบบการเรียนรู้ตลอดชีวิตเพื่อการเป็นองค์กรสุขภาวะ มี 8 ขั้นตอนประกอบด้วย การสร้างทีมผู้นำ การเปลี่ยนแปลง การตระหนักถึงความสำคัญของปัญหา การสร้างวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ การสื่อสารวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ การสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร การกระจายอำนาจ การกำหนดเป้าหมายแห่งความสำเร็จ และการขยายผลความสำเร็จ เป็นการเรียนรู้ตามกระบวนการกลยุทธ์

2.4.1 ขั้นตอนการเผชิญหน้ากับปัญหาความท้าทาย : โรงงานผลิตชิ้นส่วนคอมพิวเตอร์

โรงงานผลิตชิ้นส่วนคอมพิวเตอร์เรียนรู้จากสร้างทีมผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีความรู้ความสามารถ มีอิทธิพลในการจูงใจให้ผู้อื่นให้ทำตาม การสร้างทีมผู้นำการเปลี่ยนแปลง ระดมกำลังและทรัพยากร อำนวยความสะดวกเพื่อร่วมกันแก้ไขปัญหา บุคลากรส่วนใหญ่ของโรงงานผลิตชิ้นส่วนคอมพิวเตอร์ ยอมรับและให้ความร่วมมือกับการปฏิบัติตามนโยบายที่ชัดเจนสอดคล้องกับภารกิจและเอื้อต่อการดำเนินงานการให้บริการดูแลและรักษาผู้ป่วยด้วยความเอื้ออาทร ภารกิจนี้จะสำเร็จได้ต้องอาศัยความทุ่มเทและร่วมมือจากพนักงานทุกคนในการช่วยกันทำงาน ด้วยการดูแลเอาใจใส่ห่วงใยเพื่อนร่วมงาน การทำงานเป็นทีมเพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์ความรู้ความคิดเห็นและการช่วยเหลือเกื้อกูลกัน สร้างทีมงานที่เข้มแข็ง โดยมีผู้นำเป็นแบบอย่างในเรียนรู้การปฏิบัติงานเพื่อ สร้างแรงจูงใจในการทำงาน ถ่ายทอดความรู้ประสบการณ์การทำงาน ปลูกฝังจิตสำนึกในคุณธรรมจริยธรรม เพื่อเป็นพี่เลี้ยงดูแลพนักงานสอนงานให้สามารถทำงานและเติบโตอย่างเข้มแข็ง ดังนั้นการสร้างทีมผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงต้องได้รับการคัดเลือกตามคุณสมบัติ อาทิ บุคลากรที่มีความรู้ มีศักยภาพ ความสามารถได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน มีอิทธิพลในการสร้างแรงจูงใจเพื่อกระตุ้นให้ผู้อื่นมีส่วนร่วม มีความผูกพันต่อองค์กร มีความเสียสละสามารถปฏิบัติงานและทำกิจกรรมเรียนรู้ควบคู่ไปกับการทำงาน ทีมผู้นำเป็นแบบอย่างในการเรียนรู้และการทำงานได้อย่างดี ความสำเร็จในการ

ดำเนินงานดังกล่าวสืบเนื่องมาจากบุคลากรเกิดการเรียนรู้และสั่งสมประสบการณ์การสร้างทีมผู้นำ การเปลี่ยนแปลงที่ทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน มีกรอบในการปฏิบัติ พัฒนาทักษะ การเรียนรู้ได้อย่างรวดเร็ว สามารถทำงานผลิตสินค้าและบริการลูกค้าได้อย่างมีประสิทธิภาพสามารถ ตัดสินใจและแก้ไขปัญหาได้อย่างถูกต้องยิ่งขึ้น

2.4.2 ขั้นตอนการสร้างความท้าทายจากปัญหา : โรงงานผลิตชิ้นส่วนคอมพิวเตอรื

โรงงานผลิตชิ้นส่วนคอมพิวเตอรืเรียนรู้จากการนำปัญหาการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อม ที่ส่งผลกระทบต่อการทำงาน ตั้งเป็นโจทย์เพื่อการแก้ไขปัญหาที่ชัดเจน การแก้ไขปัญหาเป็นการทำ ทายความสามารถขององค์กรธุรกิจเอกชน การผลิตสินค้าที่ทันสมัยและการบริการเพื่อตอบสนอง ความต้องการของตลาดเป็นภารกิจหลักประการหนึ่งโรงงานผลิตชิ้นส่วนคอมพิวเตอรื การดำเนินงาน หลีกเสี่ยงไม่ได้ที่ต้องเผชิญกับวิกฤตปัญหาการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมและความเสี่ยงเป็น อุปสรรคที่สำคัญส่งผลกระทบทำให้การทำงานด้อยประสิทธิภาพที่สร้างความไม่พึงพอใจให้กับผู้มีส่วน ได้เสียทุกฝ่าย อาทิ ลูกค้าใช้เวลารอนาน ลูกค้าไม่ได้รับการดูแลเอาใจใส่อย่างดีพอ การให้บริการไม่ ตรงกับความต้องการของลูกค้า การตระหนักถึงความสำคัญในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นขั้นเริ่มต้น ที่จะทำให้เกิดการเรียนรู้ องค์กรจึงต้องเล็งเห็นถึงความจำเป็นเร่งด่วนในการแก้ไขสถานการณ์หาก ปลดปล่อยทิ้งภาระปัญหาต่างๆไว้อาจหมดหนทางแก้ไข องค์กรจึงต้องทำการวินิจฉัยปัญหาตรวจสอบ สภาพปัญหาในการดำเนินงาน และเรียนรู้เพื่อหาสาเหตุที่แท้จริง การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมเพื่อ ค้นหาสถานภาพขององค์กร เพื่อทราบถึงวิกฤติและโอกาสจุดอ่อนและจุดแข็ง มองเห็นวิกฤติปัญหา เป็นความท้าทายและเปลี่ยนให้เป็นโอกาส พัฒนาจุดอ่อนให้เป็นจุดแข็ง ความสำเร็จในการดำเนินงาน ดังกล่าวสืบเนื่องมาจากบุคลากรเกิดการเรียนรู้และสั่งสมประสบการณ์การสร้างความตระหนักถึง ความสำคัญของปัญหานี้จึงเป็นจุดเริ่มต้นที่จะจุดประกายความคิดนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงครั้งสำคัญ เพื่อการพัฒนาและกระทำให้สิ่งใหม่ที่ดีกว่าเดิมของโรงงานผลิตชิ้นส่วนคอมพิวเตอรื อาทิ การค้นหา สาเหตุการทำงานที่ไม่ก้าวหน้า การแก้ไขปัญหาการบริการดูแลลูกค้า ผลจากการสร้างความตระหนัก ทำให้เกิดจิตสำนึกในการเรียนรู้และนำไปสู่กระบวนการผลักดันนโยบายเพื่อแก้ไขปัญหาอย่างจริงจัง

2.4.3 ขั้นตอนการพลิกวิกฤติเป็นโอกาส : โรงงานผลิตชิ้นส่วนคอมพิวเตอรื

โรงงานผลิตชิ้นส่วนคอมพิวเตอรืเรียนรู้จากการแก้ไขปัญหาอย่างเข้าใจ มองทะลุปัญหามา วิเคราะห์นั้นมาทำให้เป็นโอกาสในความก้าวหน้า สร้างวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ เพื่อการเปลี่ยนแปลงและ กำหนดกลยุทธ์ที่สนับสนุนวิสัยทัศน์ให้เป็นจริง ความก้าวหน้าอย่างรวดเร็วในการดำเนินงานของ โรงงานผลิตชิ้นส่วนคอมพิวเตอรื สืบเนื่องมาจากภาวะผู้นำที่มองเห็นภาวะวิกฤติการดำเนินงาน เป็นการสร้างโอกาสเกิดความท้าทายต่อการแก้ไขปัญหาและขจัดความเสี่ยงที่เผชิญอยู่ ฉวยโอกาสใน การสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน ผู้นำมองเห็นถึงการเปลี่ยนแปลงและการเจริญเติบโตของ องค์กรในอนาคตกำหนดวิสัยทัศน์ ผลักดันนโยบายและกลยุทธ์ สร้างแนวทางและโอกาสเพื่อ สนับสนุนวิสัยทัศน์ให้กลายเป็นจริง การผลิตสินค้าชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ที่มีการเปลี่ยนแปลงให้ ทันสมัยอยู่ตลอดเวลาเป็นงานที่มีความละเอียดอ่อนต้องอาศัยความเชี่ยวชาญ ทักษะความรู้และความ รอบครอบเพื่อสร้างชื่อเสียงและความพึงพอใจให้แก่ลูกค้าที่สั่งซื้อสินค้าเข้ามาจำนวนมาก ดังนั้น วิสัยทัศน์จึงเป็นศูนย์รวมของความคิดความมุ่งมั่นในการทำงานช่วยให้องค์กรรู้ว่า ภาพความคาดหวัง ของทีมงานในอนาคต คือการก้าวเป็นผู้นำวิทยาการผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ในอนาคตที่เป็นเลิศ

การทบทวนและทำความเข้าใจวิสัยทัศน์ให้ถ่องแท้ ความสำเร็จในการดำเนินงานดังกล่าวสืบเนื่องมาจาก บุคลากรเกิดการเรียนรู้และสั่งสมประสบการณ์การกำหนดกลยุทธ์ที่สนับสนุนวิสัยทัศน์ให้เป็นจริง การเล็งเห็นถึงความสำคัญของวิทยาการและการผลิตสินค้าชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์เพื่อนำไปถ่ายทอดและปฏิบัติ อาทิ การส่งเสริมการเรียนรู้ กิจกรรมการเสริมสร้างสุขภาวะ การสนับสนุนทรัพยากรและการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาความเชี่ยวชาญ ทักษะความรู้ ทักษะคิดและคุณภาพชีวิตการทำงานเพื่อการทำงานอย่างมีความสุข ผลจากการสร้างวิสัยทัศน์ทำให้องค์กรมีเป้าหมายในการดำเนินงาน กลยุทธ์ช่วยให้องค์กรมีแนวทางในการปฏิบัติและการตัดสินใจที่ชัดเจน

2.4.4 ขั้นตอนการสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน : โรงงานผลิตชิ้นส่วนคอมพิวเตอร์

โรงงานผลิตชิ้นส่วนคอมพิวเตอร์เรียนรู้จากการใช้ทุกช่องทางการสร้างความได้เปรียบสื่อสารทุกช่องทางสร้างความโดดเด่นในสิ่งที่เชี่ยวชาญ สื่อสารถ่ายทอดวิสัยทัศน์และสร้างความเข้าใจถึงกลยุทธ์ นำไปสู่การปฏิบัติ การดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อตอบสนองต่อเป้าหมายการดำเนินธุรกิจของโรงงานผลิตชิ้นส่วนคอมพิวเตอร์ ต้องอาศัยความร่วมมือจากพนักงานทุกคนในการมีส่วนร่วมเพื่อให้บรรลุถึงความสำเร็จนั้น การสื่อสารวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ที่สอดคล้องกับนโยบายขององค์กรต้องกระทำอย่างรวดเร็วเพื่อให้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงข้อมูลข่าวสารทางการผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว อาทิ พนักงานสามารถแสดงความคิดเห็นเสนอแนะและนำไปปฏิบัติทันที การประชุมเพื่อสื่อสารความเข้าใจจากผู้บริหารถึงพนักงาน การเปิดโอกาสให้พนักงานทุกคนได้พบกับผู้บริหาร นำปัญหาไปสู่การแก้ไขเพื่อลดภาระและอุปสรรคในการทำงานทันที นอกจากนี้ยังใช้ทุกช่องทางการสื่อสาร อาทิ การส่ง email ประกาศข้อความบน website จดหมายข่าว การประชาสัมพันธ์ เพื่อถ่ายทอดข่าวสารเพื่อให้พนักงานทุกคนได้รับทราบและติดตามสถานการณ์ การดำเนินกิจกรรมต่างๆอย่างใกล้ชิด พนักงานมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร การดูแลเอาใจใส่ช่วยเหลือกันและกันเหมือนญาติสนิท ทำงานร่วมกันเป็นทีมงานที่เข้มแข็ง ความสำเร็จในการดำเนินงานดังกล่าวสืบเนื่องมาจากบุคลากรเกิดการเรียนรู้และสั่งสมประสบการณ์การสื่อสารวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ที่ช่วยทำให้พนักงานเกิดความเข้าใจและมีเป้าหมายในทิศทางเดียวกัน ผลจากการสื่อสารวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ทำให้พนักงานสื่อสารเพื่อสร้างความเข้าใจในงานกันมากขึ้น มีความเหนียวแน่นในเป้าหมายเดียวกัน มีส่วนร่วมสามารถทำงานเป็นทีมมากยิ่งขึ้น

2.4.5 ขั้นตอนการสร้างแนวปฏิบัติที่ดี : โรงงานผลิตชิ้นส่วนคอมพิวเตอร์

โรงงานผลิตชิ้นส่วนคอมพิวเตอร์เรียนรู้จากการนำวิธีการกระทำที่ดีหล่อหลอมไว้เป็นค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรใหม่ เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมองค์กรอย่างเป็นระเบียบแบบแผน ปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สถานการณ์สิ่งแวดล้อมในการดำเนินงานของโรงงานผลิตชิ้นส่วนคอมพิวเตอร์ มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา วัฒนธรรมองค์กรจะถูกเปลี่ยนแปลงไปเพื่อให้เข้ากับบริบทรูปแบบการดำเนินงานและตอบสนองต่อเป้าหมายขององค์กรเป็นสำคัญ วัฒนธรรมองค์กรช่วยให้พนักงานทำงานอย่างมีคุณค่า สร้างความเข้มแข็งให้องค์กรทั้งยังช่วยให้การทำงานดำเนินไปราบรื่น ลดภาระและช่วยการแก้ปัญหา หากพนักงานทุกคนรักษาไว้ซึ่งวัฒนธรรมองค์กรจะช่วยให้องค์กรเกิดความเป็นระบบระเบียบสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน เครือข่ายสังคมออนไลน์กลายเป็นวัฒนธรรมการเรียนรู้และการติดต่อสื่อสารที่ไร้ขีดจำกัด การก้าว

ไปสู่สิ่งใหม่ที่ดีขึ้นกว่าเดิมทำให้โรงพยาบาลเอกชนบรรลุเป้าหมายความสำเร็จตามที่กำหนดไว้ ผลแห่งความสำเร็จดังกล่าวเกิดจากการประเมินผลความสำเร็จและการตัดสินใจคุณค่าการจัดกิจกรรมการเสริมสร้างสุขภาวะ อาทิ การดูแลเอาใจใส่ซึ่งกันและกัน การนำผลแห่งความสำเร็จยึดเป็นวิถีการปฏิบัติ หล่อหลอมเป็นค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็ง ซึ่งผลที่เกิดขึ้นทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างถาวร การทำความดีเป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญในการปฏิบัติงาน การดูแลลูกค้าต้องมีจิตใจที่รักการบริการ คุ่มครองถึงสิทธิของลูกค้าในการเลือกซื้อสินค้าโดยตระหนักถึงคุณธรรมจริยธรรม ผลการปฏิบัติงานจึงมีคุณภาพเป็นการบริการที่น่าประทับใจ ความสำเร็จในการดำเนินงานดังกล่าวสืบเนื่องมาจากบุคลากรเกิดการเรียนรู้และสั่งสมประสบการณ์การสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรช่วยให้องค์กรสามารถแปลงไปพฤติกรรมของพนักงาน ผลจากการสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรทำให้องค์กรสามารถเพิ่มพูนผลผลิตในการทำงานมากขึ้น สามารถตอบสนองความต้องการและแก้ไขปัญหาได้อย่างรวดเร็วยิ่งขึ้น

2.4.6 ขั้นตอนการแก้ไขจุดอ่อนพัฒนาจุดแข็ง : โรงงานผลิตชิ้นส่วนคอมพิวเตอร์

โรงงานผลิตชิ้นส่วนคอมพิวเตอร์เรียนรู้จากการขจัดปัญหาและอุปสรรคจัดการความเสี่ยงที่เป็นภัยคุกคามการเปลี่ยนแปลง ปรับปรุงระบบ โครงสร้างการทำงานให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง มอบอำนาจ ความรับผิดชอบ สร้างความไว้วางใจ การดำเนินงานของโรงงานผลิตชิ้นส่วนคอมพิวเตอร์ ต้องเผชิญหน้ากับความท้าทายเพื่อก้าวไปสู่สิ่งใหม่ที่ดีขึ้นกว่าเดิมตลอดเวลา เพื่อยกระดับคุณภาพมาตรฐานการบริการการผลิตสินค้าชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ที่ดีขึ้นเรื่อยๆ จึงมีรูปแบบการทำงานเป็นทีมที่เข้มแข็งมีความไว้วางใจกัน การมอบอำนาจจากผู้บริหารไปสู่ผู้นำเพื่อการทำงานมีความยืดหยุ่นและมีประสิทธิภาพในการทำงานดีขึ้น ผู้ปฏิบัติสามารถตัดสินใจได้ตามขอบเขตความรับผิดชอบเพื่อแก้ไขปัญหาและให้งานสามารถดำเนินต่อไปได้อย่างต่อเนื่อง การกระจายอำนาจไปสู่ทีมผู้นำเพื่อให้ผู้นำสามารถตัดสินใจจัดอุปสรรคและแก้ไขปัญหาต่างๆ ในการดำเนินงาน เพื่อปรับปรุงระบบการทำงานให้มีความยืดหยุ่นเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานให้ไปสู่เป้าหมายแห่งความสำเร็จ ผู้นำสามารถจัดกิจกรรมสนับสนุนการเรียนรู้ของพนักงาน นำแผนงานไปสู่การปฏิบัติเกิดความคล่องตัว ลดปัญหาความล่าช้าและปัญหางานไม่ก้าวหน้า เพื่อสนับสนุนวิสัยทัศน์ให้เป็นจริง ความสำเร็จในการดำเนินงานดังกล่าวสืบเนื่องมาจากบุคลากรเกิดการเรียนรู้และสั่งสมประสบการณ์จากนโยบายการกระจายอำนาจของผู้บริหารไปสู่ทีมผู้นำช่วยให้การตัดสินใจในการดำเนินงานขององค์กรเกิดความยืดหยุ่น เอื้อให้พนักงานปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพมากขึ้น ผลของการกระจายอำนาจทำให้การให้บริการลูกค้าและสร้างความพึงพอใจมากยิ่งขึ้นและการดำเนินงานสามารถตอบสนองความต้องการที่สอดคล้องกับเป้าหมายทางธุรกิจได้อย่างรวดเร็วยิ่งขึ้น

2.4.7 ขั้นตอนการสร้างปัจจัยแห่งความสำเร็จ : โรงงานผลิตชิ้นส่วนคอมพิวเตอร์

โรงงานผลิตชิ้นส่วนคอมพิวเตอร์เรียนรู้จากการกำหนดเป้าหมายแห่งความสำเร็จ กำหนดเป้าหมายระยะสั้น สนับสนุนทรัพยากร เพื่อเก็บเกี่ยวความสำเร็จ การสร้างการยอมรับและให้รางวัลในความสำเร็จ ส่งเสริมให้การยอมรับและให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตการทำงานและการทำงานอย่างมีคุณค่ามากยิ่งขึ้น จึงเอื้อประโยชน์ให้โรงงานผลิตชิ้นส่วนคอมพิวเตอร์ กำหนดนโยบายและกลยุทธ์มุ่งไปสู่การเสริมสร้างสุขภาวะในการทำงานที่สอดคล้องกับบริบทการดำเนินงานยิ่งขึ้น เพราะสุขภาวะขององค์กรและคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเป็นปัจจัยสำคัญการดำเนินงาน

เอื้อให้บรรลุถึงเป้าหมายความสำเร็จขององค์กรเพิ่มขึ้น หากบุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีเยี่ยม ทำงานให้องค์กรได้อย่างมีคุณค่า การกำหนดเป้าหมายแห่งความสำเร็จเกิดจากเผชิญความท้าทาย การจัดกิจกรรมตามแผนงานสุขภาวะที่ชัดเจนช่วยให้องค์กรสามารถติดตามตรวจสอบสถานการณ์ความก้าวหน้าในการดำเนินงาน อาทิ เป้าหมายคือการเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรมสนับสนุนให้พนักงานกระทำความดีให้บริการลูกค้าด้วยการเอาใจใส่ในการรับคำสั่งซื้อ ซึ่งสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ การบริการที่เลิศ ความสำเร็จในการดำเนินงานดังกล่าวสืบเนื่องมาจากบุคลากรเกิดการเรียนรู้และสั่งสมประสบการณ์การกำหนดเป้าหมายแห่งความสำเร็จเป็นการตอบสนองประเด็นความท้าทาย ช่วยให้องค์กรสามารถกำหนดขีดความสามารถ ติดตามวัดผลได้รวดเร็วยิ่งขึ้น ผลจากการเผชิญหน้ากับปัญหาความท้าทายทำให้องค์กรต้องค้นหาคำตอบ การกำหนดเป้าหมายดังกล่าวทำให้สามารถกำหนดกิจกรรม เพื่อเพิ่มพูนผลผลิต และตอบสนองความต้องการของผู้มีส่วนได้เสีย และสนับสนุนวิสัยทัศน์ให้เป็นจริง

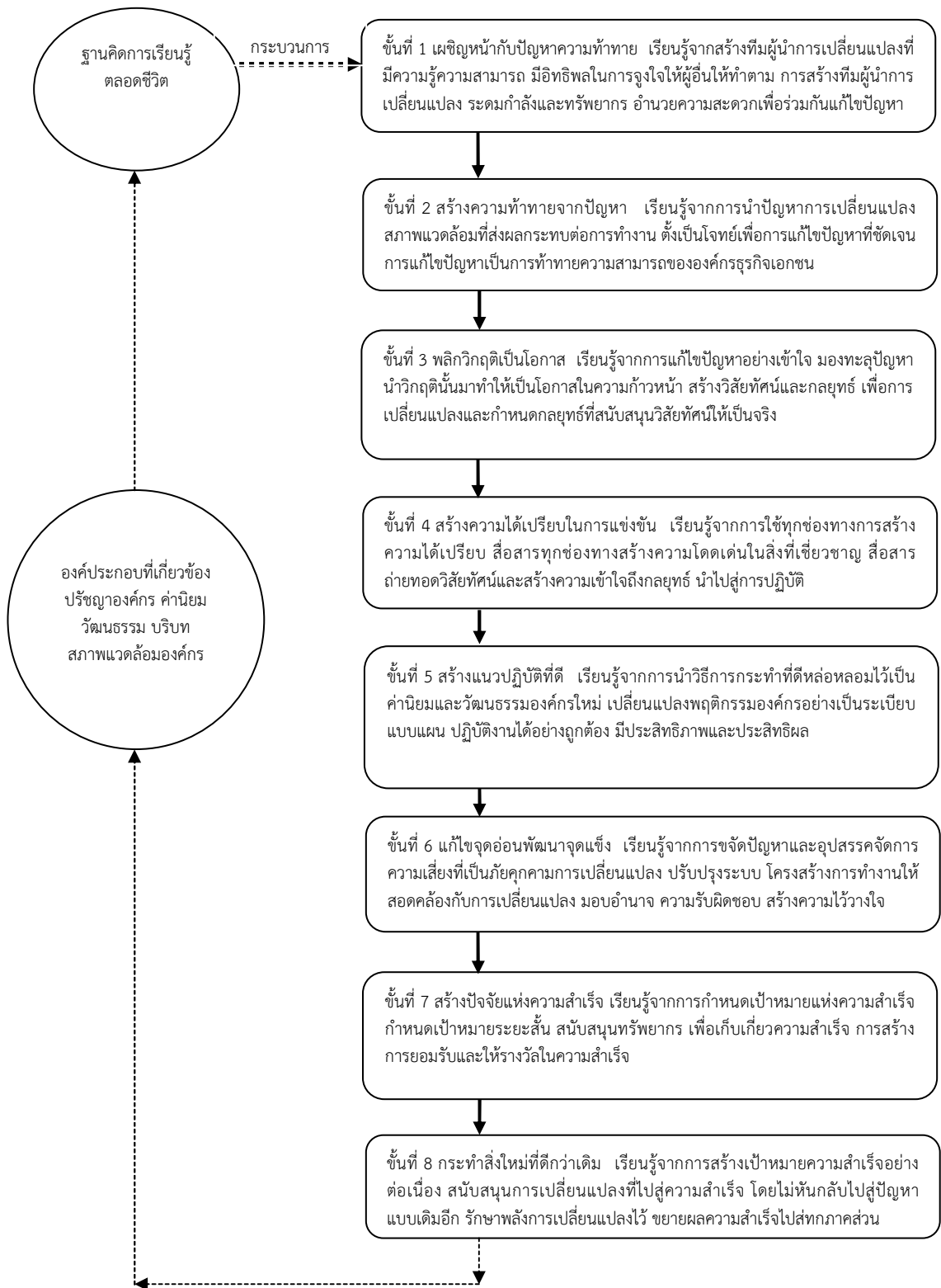
2.4.8 ขั้นตอนการกระทำสิ่งใหม่ที่ดีกว่าเดิม : โรงงานผลิตชิ้นส่วนคอมพิวเตอร์

โรงงานผลิตชิ้นส่วนคอมพิวเตอร์เรียนรู้จากการสร้างเป้าหมายความสำเร็จอย่างต่อเนื่อง สนับสนุนการเปลี่ยนแปลงที่ไปสู่ความสำเร็จ โดยไม่หันกลับไปสู่ปัญหาแบบเดิมอีก รักษาพลังการเปลี่ยนแปลงไว้ ขยายผลความสำเร็จไปสู่ทุกภาคส่วน ความก้าวหน้าในการดำเนินงานของโรงงานผลิตชิ้นส่วนคอมพิวเตอร์ ขึ้นกับตอบสนองต่อเป้าหมายขององค์กร ไม่เพียงเฉพาะฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งแต่ต้องเป็นทุกฝ่ายที่ร่วมมือกันทำงานเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้มีส่วนได้เสียทั้งฝ่ายต้อนรับ ฝ่ายบริการ ฝ่ายการผลิตและฝ่ายสำนักงานต้องสามารถทำงานสอดประสานกันได้อย่างลงตัวตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ การดำเนินธุรกิจมีการแข่งขันกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งเน้นให้ความสำคัญกับคุณค่าของงานและคุณภาพชีวิตการทำงาน การขยายผลความสำเร็จและจัดกิจกรรมการเสริมสร้างสุขภาวะที่หลากหลายควบคู่ไปกับการดำเนินงาน ทั้งด้านคุณภาพผลผลิต นวัตกรรม เทคโนโลยี ครอบคลุมไปทั่วทั้งองค์กร ผู้นำองค์กรสามารถควบคุมกำกับดูแลการทำงาน ความสามารถในการขยายผลแห่งความสำเร็จเพื่อสนับสนุนวิสัยทัศน์ให้เป็นจริงเป็นความท้าทายขององค์กร การขยายผลแห่งความสำเร็จโดยเกิดจากการจัดกิจกรรมเสริมสร้างสุขภาวะในทุกทิศทาง อาทิ การรักษาสุภาพร่างกายให้แข็งแรง การตรวจสุขภาพร่างกายประจำปี การป้องกันโรค เพื่อให้พนักงานมีสุขภาพดีและมีความพร้อมที่จะทำงานอยู่เสมอ ความสำเร็จในการดำเนินงานดังกล่าวสืบเนื่องมาจากบุคลากรเกิดการเรียนรู้และสั่งสมประสบการณ์การขยายผลแห่งความสำเร็จจะต้องสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ สื่อสารให้เกิดความเข้าใจอย่างชัดเจนช่วยให้สร้างความสัมพันธ์ที่ดีและเกิดจากความร่วมมือกันของทุกฝ่ายในการช่วยเหลือกันให้สามารถแก้ไขปัญหาดำเนินงานและจัดกิจกรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สรุปว่าการสังเคราะห์องค์ความรู้ พบว่า รูปแบบการเรียนรู้ตลอดชีวิตสำหรับโรงงานผลิตชิ้นส่วนคอมพิวเตอร์ ประกอบด้วยขั้นตอน คือ การสร้างความท้าทายจากปัญหา การเผชิญหน้ากับปัญหาความท้าทาย การพลิกวิกฤติให้เป็นโอกาส การสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน การแก้ไขจุดอ่อนพัฒนาจุดแข็ง การสร้างปัจจัยแห่งความสำเร็จ การกระทำสิ่งใหม่ที่ดีกว่าเดิม และการสร้างแนวปฏิบัติที่ดี มีองค์ประกอบด้านปัจจัยนำเข้า คือ ผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านกระบวนการคือ การสร้างความตระหนัก การกระจายอำนาจ การกำหนดเป้าหมายความสำเร็จ ด้านผลลัพธ์คือ วิสัยทัศน์ กลยุทธ์ ค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร รูปแบบการเรียนรู้ตลอดชีวิตจึงเป็นแบบแผนในการสร้างแนว

ปฏิบัติที่ดี ที่ประกอบด้วยขั้นตอนที่สำคัญในการเปลี่ยนแปลงเพื่อนำไปสู่เป้าหมายความสำเร็จและนอกจากนี้ยังเป็นเครื่องมือที่สำคัญที่ช่วยในการประเมินและติดตามผลการดำเนินงานเพื่อเป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารในการแก้ไขปัญหา

รูปแบบกระบวนการการเรียนรู้ตลอดชีวิตสำหรับโรงงานผลิตชิ้นส่วนคอมพิวเตอร์ เพื่อการเป็นองค์กรสุขภาพ



ภาพที่ 13 รูปแบบกระบวนการการเรียนรู้ตลอดชีวิตสำหรับโรงงานผลิตชิ้นส่วนคอมพิวเตอร์

3. การสังเคราะห์กลยุทธ์การเรียนรู้ตลอดชีวิต

การสังเคราะห์กลยุทธ์การเรียนรู้ตลอดชีวิตในระยะ 5 ปีข้างหน้าจากการปฏิบัติงานอยู่เป็นประจำสม่ำเสมอทำให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้จากการทำงานทั้งอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ รวมถึงการเรียนรู้ตามอัธยาศัยและการสั่งสมประสบการณ์เชื่อมโยงแนวคิดกับบริบทสภาพแวดล้อม เพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่นำมาใช้ประโยชน์ในการแก้ไขปัญหาในการทำงาน บุคลากรเกิดการเรียนรู้และสั่งสมประสบการณ์จากการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรจนกระทั่งสามารถเชื่อมโยงแนวคิดกับบริบทสภาพแวดล้อมและอธิบายได้ว่า การพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรให้เอื้อต่อการเรียนรู้ตลอดชีวิตและการทำงานมีความสัมพันธ์เชื่อมโยงกับกลยุทธ์การเรียนรู้ตลอดชีวิตเป็นการบ่งชี้ว่าองค์กรมีกลยุทธ์การเสริมสร้างการเรียนรู้ตลอดชีวิต การสังเคราะห์กลยุทธ์การพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรจะทำให้เข้าใจถึงความสำคัญของกลยุทธ์การเรียนรู้ตลอดชีวิต

การสังเคราะห์กลยุทธ์การเรียนรู้ตลอดชีวิตของโรงพยาบาลเอกชน สถานประกอบการร้านสะดวกซื้อ สถานประกอบการร้านอาหารและโรงงานผลิตชิ้นส่วนคอมพิวเตอร์ เพื่อสกัดองค์ความรู้จากประสบการณ์ความสำเร็จในการกำหนดกลยุทธ์และแปลงกลยุทธ์ไปปฏิบัติเพื่อสนับสนุนวิสัยทัศน์ให้เป็นจริง นำองค์ความรู้ดังกล่าวมาพัฒนาเป็นต้นแบบกลยุทธ์การเรียนรู้ตลอดชีวิตสำหรับการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกับองค์กรธุรกิจเอกชนในประเทศไทย กลยุทธ์การเรียนรู้ตลอดชีวิตของโรงพยาบาลเอกชนมีเป้าหมายเพื่อเสริมสร้างโอกาสและการพัฒนาจุดแข็ง อาทิ การพัฒนาขีดความสามารถการเรียนรู้ของบุคลากร การเสริมสร้างสุขภาวะองค์กร การสนับสนุนทรัพยากรการเรียนรู้และการเสริมสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ กลยุทธ์การเรียนรู้ตลอดชีวิตดังกล่าวเป็นเครื่องมือสำคัญช่วยให้องค์กรธุรกิจเอกชนสามารถตอบสนองเป้าหมายการดำเนินธุรกิจขององค์กรได้อย่างดี

3.1 กลยุทธ์พัฒนาความสามารถการเรียนรู้ของบุคลากร

การพัฒนาขีดความสามารถการเรียนรู้ของบุคลากร ช่วยให้องค์กรธุรกิจเอกชนสามารถสนับสนุนบุคลากรให้มีทักษะการเรียนรู้เพิ่มขึ้น ขยายขอบเขตการเรียนรู้ให้กว้างไกลมากขึ้น สามารถเรียนรู้ทั้งจากในระบบโรงเรียน นอกโรงเรียนและการเรียนรู้ตามอัธยาศัยได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3.1.1 กลยุทธ์พัฒนาขีดความสามารถการเรียนรู้ของบุคลากร : โรงพยาบาลเอกชน

องค์ความรู้ทักษะความชำนาญและประสบการณ์ทางการแพทย์เป็นจุดแข็งของโรงพยาบาลที่แตกต่างไปจากโรงพยาบาลอื่นที่เป็นคู่แข่ง องค์กรจึงมุ่งมั่นพัฒนาขีดความสามารถการเรียนรู้ของบุคลากรเพื่อรักษาจุดแข็งให้บุคลากรทางการแพทย์ของโรงพยาบาลเอกชนเป็นผู้มีความรู้ความสามารถสูงและติดตามความก้าวหน้าวิทยาการทางการแพทย์และเทคโนโลยีข้อมูลข่าวสารที่ทันสมัยเพื่อความก้าวหน้าในการรักษาผู้ป่วยอยู่เสมอจึงทำให้เกิดการเรียนรู้ที่รวดเร็วเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถอยู่ตลอดเวลา ดังนั้นบุคลากรทางการแพทย์จึงต้องมีทักษะการเรียนรู้ประสบการณ์และความสามารถในการทำงานสูง มีความพร้อมในการรักษาผู้ป่วยอยู่เสมอตลอด 24 ชั่วโมง กลยุทธ์ส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตมีเป้าประสงค์เพื่อเพิ่มและขยายขีดความสามารถและศักยภาพของบุคลากรตามสมรรถนะการทำงาน โดยการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องและเป็นภารกิจประจำที่ควบคู่กับการทำงาน อาทิ การจัดทำแผนพัฒนารายบุคคลเพื่อสนับสนุนการพัฒนาทักษะความสามารถและความก้าวหน้าในอาชีพ ระบุสมรรถนะในการทำงานที่ชัดเจน ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรได้เรียนรู้รอบด้านทั้งด้านภาษา ด้านวัฒนธรรมไทย วัฒนธรรมนานาชาติและด้านเทคโนโลยี

เพื่อให้มีองค์ความรู้และสามารถทำงานได้อย่างสมบูรณ์แบบ การสร้างโอกาสศึกษาต่อในระบบและ ยืดหยุ่นเวลาทำงาน ระบบพี่เลี้ยงเพื่อดูแลชีวิตการทำงานให้แก่พนักงานใหม่ ระบบเพื่อนร่วมทางการ เรียนรู้ ระบบการฝึกอบรมทั้งภายในและภายนอกองค์กร การแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อให้เกิดการฝึกฝน แสดงความสามารถเพื่อให้เกิดการถ่ายทอดความรู้ เพื่อสร้างความมั่นใจได้ว่าบุคลากรทางการแพทย์ สามารถปฏิบัติหน้าที่อย่างมืออาชีพอยู่ตลอดเวลา การประเมินและติดตามผลการเรียนรู้อย่าง สม่ำเสมอโดยมีตัวชี้วัด ได้แก่ การให้ความรู้บุคลากรในการทำงาน ความสำเร็จดังกล่าวเป็นผลสืบ เนื่องมาจากการกำหนดกลยุทธ์ส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตช่วยทำให้บุคลากรของโรงพยาบาลมี โอกาสในการเรียนรู้และเพิ่มพูนทักษะความสามารถ ผลจากการแปลงกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติทำให้เกิด กิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลายส่งเสริมการเรียนรู้ของบุคลากรทางการแพทย์ให้มีประสบการณ์ และความเชี่ยวชาญยิ่งขึ้น กลยุทธ์ส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตจึงต้องสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และบริบทในการดำเนินงานของสถานประกอบการโรงพยาบาลเอกชนที่มุ่งมั่นในการรักษาผู้ป่วยและ การให้บริการทางการแพทย์อย่างเอื้ออาทรด้วยเทคโนโลยีที่ก้าวหน้าทันสมัยด้วย เพื่อสนับสนุน วิสัยทัศน์ในการเป็นผู้นำทางวิชาการและการบริการให้เป็นจริง

3.1.2 กลยุทธ์พัฒนาขีดความสามารถการเรียนรู้ของบุคลากร : สถานประกอบการ ร้านสะดวกซื้อ

องค์ความรู้และประสบการณ์การผลิตสินค้าสะดวกซื้อและการบริการเป็นจุดแข็งของ สถานประกอบการร้านสะดวกซื้อที่แตกต่างไปจากร้านสะดวกซื้ออื่นและสร้างความได้เปรียบในการ แข่งขัน จำเป็นต้องรักษาไว้เพื่อความอยู่รอดและเติบโตได้ จึงต้องพัฒนาขีดความสามารถการเรียนรู้ ของบุคลากร บุคลากรของสถานประกอบการร้านสะดวกซื้อเป็นผู้มีทักษะความรู้ในการประกอบ กิจการค้าปลีก การผลิตสินค้า การรักษาคุณภาพสินค้า การกระจายสินค้าเพื่อส่งให้ถึงมือผู้บริโภคใน ร้านสะดวกซื้อ บุคลากรจึงต้องมีการเรียนรู้ การใช้เทคโนโลยีในกระบวนการผลิต การรักษา สิ่งแวดล้อมเพื่อไม่ให้ผลการดำเนินงานของบริษัทส่งผลเสียที่กระทบต่อสิ่งแวดล้อม มุ่งมั่นพันธกิจการ ผลิตสินค้าคุณภาพสูง การถนอมคุณภาพตลอดเส้นทางการขนส่งจนถึงมือลูกค้า การบริการและดูแล ลูกค้าเพื่อให้ลูกค้าที่รับบริการเกิดความสุข การเข้าถึงแหล่งการเรียนรู้มีหลากหลายช่องทางทั้งการ เรียนรู้ในระบบ การเรียนรู้นอกระบบและการเรียนรู้ตามอัธยาศัย การเรียนรู้ในองค์กรมีรูปแบบที่มี ความทันสมัยและมีความยืดหยุ่นมากยิ่งขึ้น ไม่ใช่เพียงการฝึกอบรมเท่านั้นแต่ผู้เรียนรู้ต้องสามารถ เรียนรู้อย่างรวดเร็วเพื่อให้เหมาะสมสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว ดังนั้นนอกจากร้าน สะดวกซื้อจะมีกลยุทธ์ในการดำเนินธุรกิจและยังต้องวางแผนยุทธศาสตร์การเรียนรู้ตลอดชีวิตเพื่อการ เป็นองค์กรสุขภาวะเพื่อสร้างความเข้มแข็งและความได้เปรียบในการแข่งขันเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน อีกด้วย เพราะจะเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการกำหนดแนวทางในการปฏิบัติและเป็นเครื่องมือที่ช่วยให้ ผู้บริหารสามารถตัดสินใจ ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานได้อย่างถูกต้องและรวดเร็วมากยิ่งขึ้น

ดังนั้นพนักงานที่ให้บริการหน้าร้านจะต้องมีความพร้อมในการให้บริการลูกค้าอยู่เสมอ ความสำเร็จดังกล่าวเป็นผลสืบเนื่องมาจากการกำหนดกำหนดกลยุทธ์สนับสนุนการเรียนรู้ตลอดชีวิต การพัฒนาทักษะความรู้ ทักษะที่ดี เพื่อส่งมอบบริการที่ดี ดำเนินโครงการศึกษานอกระบบ โรงเรียน โครงการทวิภาคี โครงการศึกษาในระดับอุดมศึกษา การฝึกอบรมทั้งภายในและภายนอก สถานที การจัดส่งครูและเจ้าหน้าที่ไปฝึกอบรมให้พนักงานตามสาขาต่างๆ และการส่งพนักงานตาม

สาขาต่างๆเข้ามาฝึกอบรมที่ส่วนกลาง การสำรวจความต้องการในการเรียนรู้ เพื่อประเมินว่าพนักงานต้องการเรียนรู้ในเรื่องใดบ้าง ต้องการเรียนรู้เรื่องให้เป็นพิเศษ เป็นการส่งเสริมสนับสนุนและเปิดโอกาสให้พนักงานสามารถพัฒนาศักยภาพ ทักษะ ทักษะความรู้ในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ ร้านสะดวกซื้อกำหนดกลยุทธ์สนับสนุนการเรียนรู้ตลอดชีวิตสอดแทรกเข้าไปในเนื้องานเพื่อเปิดโอกาสให้พนักงานสามารถเข้าถึงการเรียนรู้ควบคู่กับการทำงานเพื่อพัฒนาทักษะความรู้ ทักษะในการประกอบอาชีพ ให้เกิดความเข้าใจวิธีการปฏิบัติงาน กระบวนการทำงาน สามารถวิเคราะห์และแก้ไขปัญหาได้ เพื่อให้การปฏิบัติงานร้านสะดวกซื้อมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น เป้าหมายในการเรียนรู้จึงเป็นไปเพื่อให้พนักงานมีความสามารถในการทำงานได้ดี สามารถทำงานได้อย่างมีคุณค่าและมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น การเรียนรู้ตามรูปแบบการเรียนรู้ตลอดชีวิตเพื่อการเป็นองค์กรสุขภาวะ เป็นวิธีการหนึ่งสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพเกิดการเปลี่ยนแปลงไปสู่สิ่งใหม่ที่ดีกว่าเดิมอย่างถาวร เป้าประสงค์ของกลยุทธ์การเรียนรู้ตลอดชีวิต เพื่อการแก้ไขปัญหา ลดภาระการทำงาน และตอบสนองความต้องการขององค์กร การทำงานเพียงอย่างเดียวโดยไม่มีกิจกรรมใดๆเลยไม่สามารถตอบสนองความต้องการขององค์กรได้ ความสำเร็จดังกล่าวเป็นผลสืบเนื่องมาจากการกำหนดกลยุทธ์เพื่อปฏิบัติกิจกรรมและการเรียนรู้ควบคู่ไปกับการทำงานเพื่อให้สามารถตอบสนองความต้องการของผู้มีส่วนได้เสีย การแก้ไขปัญหาจากผลกระทบของการเปลี่ยนแปลง ลดภาระ ลดความแปลกแยกของการทำงานสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันและความเข้มแข็งในการดำเนินงานแก่ร้านสะดวกซื้อ

3.1.3 กลยุทธ์พัฒนาขีดความสามารถการเรียนรู้ของบุคลากร : สถานประกอบการร้านอาหาร

บุคลากรของสถานประกอบการร้านอาหารเป็นผู้มีทักษะความรู้ในการประกอบอาหาร เพื่อการบริโภคของลูกค้า การปรุงอาหารให้มีรสชาติอร่อย โดยไม่ใส่ผงชูรสหรือสารเจือปนที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพ และยังคงรักษาคุณค่าทางโภชนาการของอาหารไว้อย่างครบถ้วน นอกจากนี้ การบริการที่เป็นกันเองดูแลเอาใจใส่ลูกค้าอย่างดี เพื่อให้ลูกค้าได้รับความสุขและความอบอุ่นในการรับบริการจากทางร้านอย่างทั่วถึง มุ่งมั่นพันธกิจการบริการลูกค้าอย่างมีคุณภาพ ด้วยอาหารที่มีความสดอร่อยและมีคุณค่าทางโภชนาการ เปิดโอกาสให้พัฒนาศักยภาพอย่างเต็มความสามารถเพื่อการเติบโตในอาชีพการงาน ใช้กลยุทธ์สนับสนุนการเรียนรู้ตลอดชีวิต ดำเนินโครงการการศึกษานอกระบบ โรงเรียน โครงการทวิภาคี โครงการศึกษาในระดับอุดมศึกษา การฝึกอบรมทั้งภายในและภายนอกสถานที่ การจัดส่งครูและเจ้าหน้าที่ไปฝึกอบรมให้พนักงานตามสาขาต่างๆ และการส่งพนักงานตามสาขาต่างๆเข้ามาฝึกอบรมที่ส่วนกลาง การสำรวจความต้องการในการเรียนรู้ เพื่อประเมินว่าพนักงานต้องการเรียนรู้ในเรื่องใดบ้าง ต้องการเรียนรู้เรื่องให้เป็นพิเศษ เป็นการส่งเสริมสนับสนุนและเปิดโอกาสให้พนักงานสามารถพัฒนาศักยภาพ ทักษะ ทักษะความรู้ในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ

3.1.4 กลยุทธ์พัฒนาขีดความสามารถการเรียนรู้ของบุคลากร : โรงงานผลิตชิ้นส่วนคอมพิวเตอร์

บุคลากรของโรงงานผลิตชิ้นส่วนคอมพิวเตอร์ เป็นผู้มีความรู้มีความสามารถในการผลิตสินค้าชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ที่ทันสมัยตรงตามความต้องการของตลาดที่มีความเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาเนื่องจากสินค้าประเภทนี้เปลี่ยนรุ่นอย่างรวดเร็ว นอกจากนี้ยังต้องให้บริการเพื่อสร้างความ

พึงพอใจและตอบสนองความต้องการลูกค้าที่หลากหลาย จึงต้องมีการพัฒนาบุคลากร ให้สามารถเรียนรู้และวิจัยเพื่อติดตามความก้าวหน้าของเทคโนโลยีเพื่อพัฒนาผลิตภัณฑ์ตลอดเวลา มุ่งมั่นพันธกิจการผลิตสินค้าคุณภาพมาตรฐานสูงและการส่งมอบการบริการที่มีคุณภาพ ใช้กลยุทธ์สนับสนุนการเรียนรู้ตลอดชีวิตโดยเปิดโอกาสให้มีการเรียนรู้ทั้งในระบบ นอกกระบบ การเรียนรู้ตามอัธยาศัยโดยการจัดกิจกรรมควบคู่ไปกับการปฏิบัติงานโดยกิจกรรมต่างๆจะส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ การส่งพนักงานไปฝึกอบรมและดูงานต่างประเทศเพื่อพัฒนาศักยภาพและการปรับปรุงการทำงานอย่างเต็มความสามารถ

สรุปการพัฒนาขีดความสามารถการเรียนรู้ของบุคลากร องค์กรธุรกิจเอกชนให้คุณค่าและความสำคัญกับการเรียนรู้เพื่อปฏิบัติงาน การเรียนรู้เพื่อพัฒนาศักยภาพ การเรียนรู้เรื่องสุขภาพ และการเรียนรู้ร่วมกับชุมชน การขยายขอบเขตการเรียนรู้ให้กว้างไกลยิ่งขึ้น การพัฒนาทักษะความรู้เพื่อแก้ไขปัญหาภาวะวิกฤติเปลี่ยนผ่านไปสู่การเป็นองค์กรสุขภาวะอย่างสมดุลยั่งยืน

3.2 กลยุทธ์การเสริมสร้างสุขภาวะองค์กร

การเสริมสร้างสุขภาวะองค์กรเป็นปัจจัยหนึ่งที่เอื้อต่อการทำงานอย่างมีความสุข เสริมสร้างบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมในการทำงานให้รู้สึกไม่น่าเบื่อ สร้างสิ่งอำนวยความสะดวกให้ที่ทำงานเปรียบเสมือนบ้านหลังที่สอง อบอุ่นสามารถทำงานได้อย่างต่อเนื่องมีผลงานที่มีคุณภาพดี

3.2.1 กลยุทธ์เสริมสร้างสุขภาวะองค์กร : โรงพยาบาลเอกชน

สุขภาวะองค์กรเป็นจุดแข็งของโรงพยาบาลเอกชนที่แตกต่างไปจากโรงพยาบาลแห่งอื่นที่ทำให้โรงพยาบาลมีผลประกอบการดีขึ้นมีผลผลิตที่มีคุณภาพเพิ่มขึ้น การทำงานของบุคลากรทางการแพทย์ของสถานประกอบการโรงพยาบาลเอกชนจึงต้องให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตการทำงาน เพราะสุขภาพร่างกายจิตใจสังคมและอารมณ์ของพนักงานย่อมส่งผลกระทบต่อการทำงาน การให้บริการทางการแพทย์ต้องดูแลผู้ป่วยอย่างใกล้ชิดและสัมผัสผู้ป่วยตลอดเวลาทำให้เกิดความเสี่ยงต่อการรับเชื้อและแพร่กระจายเชื้อโดยมิได้ตั้งใจ การป้องกันดูแลรักษาสุขภาพของพนักงานอย่างสม่ำเสมอจึงเป็นสิ่งสำคัญ ซึ่งมีความหมายรวมถึงการสร้างสุขภาวะขององค์กรด้วยเช่นกัน ความสำเร็จดังกล่าวเป็นผลสืบเนื่องมาจากการกำหนดกลยุทธ์เสริมสร้างสุขภาวะองค์กรโดยมีเป้าหมายเพื่อ “เพิ่มและขยาย” สุขภาวะการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาล อาทิ การให้ความรู้ในการทำงาน การเล่นกีฬา การออกกำลังกาย การรับประทานอาหารที่มีคุณค่าต่อร่างกาย การไม่ยุ่งเกี่ยวกับยาเสพติด การตรวจสุขภาพอย่างสม่ำเสมอ กิจกรรมส่งเสริมการทำความดี คุณธรรม จริยธรรม เพื่อให้บุคลากรมีสมดุลชีวิตการทำงาน ดังนั้นการทำงานเป็นการบ่งบอกได้ถึงความสุขในการทำงาน จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องดูแลรักษาสุขภาพร่างกายจิตใจสังคมอารมณ์และทักษะความสามารถของบุคลากรทางการแพทย์ ให้มีความพร้อมอย่างสม่ำเสมอ การทำงานได้อย่างมีความสุขจึงขึ้นกับปัจจัยสำคัญส่งเสริมภาพลักษณ์และความสำเร็จให้แก่องค์กร การเสริมสร้างสุขภาวะจึงมีเป้าหมายเพื่อให้บุคลากรทางการแพทย์ส่วนใหญ่จึงต้องมีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรงสมบูรณ์มีความพร้อมในการทำงานเพื่อดูแลรักษาผู้ป่วยอย่างมีประสิทธิภาพ ความสำเร็จดังกล่าวเป็นผลสืบเนื่องมาจากการกำหนดกลยุทธ์เสริมสร้างสุขภาวะองค์กรมีความสอดคล้องกับบริบท เป็นเครื่องมือสำคัญช่วยทำให้โรงพยาบาลสามารถเพิ่มพูนผลผลิตและตอบสนองความต้องการของผู้มีส่วนได้เสีย ผลจากการจัดกิจกรรมการเสริมสร้างสุขภาวะภายในระยะเวลา 3-4 ปีที่ผ่านมาพบว่าบุคลากรมี

คุณภาพชีวิตในการทำงานดีขึ้น และคุณค่าของงาน ตอบสนองต่อเป้าหมายการดำเนินธุรกิจขององค์กรอย่างชัดเจน เพื่อสนับสนุนวิสัยทัศน์ให้เป็นจริง ตัวชี้วัดกลยุทธ์ได้แก่ กิจกรรมเสริมสร้างสุขภาวะที่สอดแทรกเข้าไปในเนื้องาน เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น กิจกรรมเสริมสร้างสุขภาวะควบคู่ไปกับการทำงาน ได้แก่ จัดสถานที่ให้เล่นกีฬา ออกกำลังกาย การจัดอาหารที่มีคุณค่าทางโภชนาการต่อร่างกาย มีกิจกรรมผ่อนคลาย กิจกรรมการทำความดี การยืดหยุ่นเรื่องเวลาการทำงาน การถือว่่วันเกิดเป็นวันหยุดของพนักงานเพื่อมีเวลาทำกิจกรรมสร้างปฏิสัมพันธ์

3.2.2 กลยุทธ์เสริมสร้างสุขภาวะองค์กร : สถานประกอบการร้านสะดวกซื้อ

สุขภาวะองค์กรเป็นจุดแข็งที่ส่งผลกระทบกับการดำเนินงานและสร้างผลประกอบการที่มีประสิทธิภาพในการทำงานของสถานประกอบการร้านสะดวกซื้อเพื่อให้บริการดูแลลูกค้าขึ้นกับความพร้อมของสภาพร่างกายจิตใจทักษะความสามารถสังคมและอารมณ์ของบุคลากรทางการแพทย์ การทำงานได้อย่างมีความสุขเป็นปัจจัยสำคัญส่งเสริมภาพลักษณ์และความสำเร็จให้แก่องค์กรดังนั้นการทำงานเป็นการแสดงออกถึงความสุขในการทำงานการทำงานของพนักงานร้านสะดวกซื้อประการแรกต้องให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตการทำงาน เพราะสุขภาพร่างกายจิตใจสังคมและอารมณ์ของพนักงานย่อมส่งผลกระทบต่อการให้บริการร้านสะดวกซื้อ ดูแลรักษาสุขภาพของพนักงานอย่างสม่ำเสมอจึงเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำงานได้อย่างมีความสุข ซึ่งมีความหมายรวมถึงการสร้างสุขภาวะขององค์กรด้วยเช่นกัน จึงกำหนดกลยุทธ์เสริมสร้างสุขภาวะองค์กรโดยมีเป้าหมายเพื่อ “เพิ่มและขยาย” สุขภาวะการทำงานของพนักงานร้านสะดวกซื้อ อาทิ การให้ความรู้ในการทำงาน การเล่นกีฬา การออกกำลังกาย การรับประทานอาหารที่มีคุณค่าต่อร่างกาย การไม่ยุ่งเกี่ยวกับยาเสพติด การตรวจสุขภาพ กิจกรรมส่งเสริมการทำความดี คุณธรรมจริยธรรม เพื่อให้บุคลากรมีสมดุลชีวิตการทำงาน ดังนั้นการทำงานเป็นการบ่งบอกได้ถึงความสุขในการทำงาน จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องดูแลรักษาสุขภาพร่างกายจิตใจสังคมอารมณ์และทักษะความสามารถของพนักงานร้านสะดวกซื้อ ให้มีความพร้อมอย่างสม่ำเสมอ การทำงานได้อย่างมีความสุขจึงขึ้นกับปัจจัยสำคัญส่งเสริมภาพลักษณ์และความสำเร็จให้แก่องค์กร การเสริมสร้างสุขภาวะจึงมีเป้าหมายเพื่อให้พนักงานร้านสะดวกซื้อส่วนใหญ่จึงต้องมีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรงสมบูรณ์มีความพร้อมในการบริการลูกค้าได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นกลยุทธ์เสริมสร้างสุขภาวะองค์กรมีความสอดคล้องกับบริบท เป็นเครื่องมือสำคัญช่วยทำให้พนักงานร้านสะดวกซื้อสามารถเพิ่มพูนผลผลิตและตอบสนองความต้องการของผู้มีส่วนได้เสีย ผลจากการจัดกิจกรรมการเสริมสร้างสุขภาวะภายในระยะเวลา 3-4 ปีที่ผ่านมาพบว่าบุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานดีขึ้น และคุณค่าของงาน ตอบสนองต่อเป้าหมายการดำเนินธุรกิจขององค์กรอย่างชัดเจน เพื่อสนับสนุนวิสัยทัศน์ให้เป็นจริง ตัวชี้วัดกลยุทธ์ได้แก่ กิจกรรมเสริมสร้างสุขภาวะที่สอดแทรกเข้าไปในเนื้องาน เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น กิจกรรมเสริมสร้างสุขภาวะควบคู่ไปกับการทำงาน ได้แก่ จัดสถานที่ให้เล่นกีฬา ออกกำลังกาย การจัดอาหารที่มีคุณค่าทางโภชนาการต่อร่างกาย มีกิจกรรมผ่อนคลาย กิจกรรมการทำความดี การยืดหยุ่นเรื่องเวลาการทำงาน การถือว่่วันเกิดเป็นวันหยุดของพนักงานเพื่อมีเวลาทำกิจกรรมสร้างปฏิสัมพันธ์ แปลงกลยุทธ์เสริมสร้างสุขภาวะไปสู่แผนงานสุขภาวะและจัดกิจกรรมเสริมสร้างสุขภาวะเพื่อสอดแทรกเข้าไปในเนื้องาน เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น กิจกรรมเสริมสร้างสุขภาวะควบคู่ไปกับการทำงาน จัดสถานที่ให้เล่นกีฬา ออกกำลังกาย การจัดอาหารที่มีคุณค่าทางโภชนาการต่อร่างกาย มีกิจกรรม

ผ่อนคลาย กิจกรรมการทำความดี การยืดหยุ่นเรื่องเวลาการทำงาน การถือว่่วันเกิดเป็นวันหยุดของพนักงานเพื่อมีเวลาทำกิจกรรมสร้างปฏิสัมพันธ์

3.2.3 กลยุทธ์เสริมสร้างสุขภาวะองค์กร : สถานประกอบการร้านอาหาร

ประสิทธิภาพในการทำงานของสถานประกอบการร้านอาหารเพื่อให้บริการดูแลลูกค้าขึ้นกับความพร้อมของสภาพร่างกายจิตใจทักษะความสามารถสังคมและอารมณ์ของพนักงานบริการของร้านอาหาร การทำงานได้อย่างมีความสุขเป็นปัจจัยสำคัญส่งเสริมภาพลักษณ์และความสำเร็จให้แก่ร้านอาหาร ดังนั้นการทำงานเป็นการแสดงออกถึงความสุขในการทำงานการทำงานของพนักงานบริการประการแรกต้องให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตการทำงาน เพราะสภาพร่างกายจิตใจสังคมและอารมณ์ของพนักงานย่อมส่งผลกระทบต่อการทำงาน การให้บริการสถานประกอบการร้านอาหารต้องดูแลลูกค้าอย่างดี การดูแลรักษาสุขภาพของพนักงานอย่างสม่ำเสมอจึงเป็นสิ่งสำคัญ ซึ่งมีความหมายรวมถึงการสร้างสุขภาวะขององค์กรด้วยเช่นกัน จึงกำหนดกลยุทธ์เสริมสร้างสุขภาวะองค์กรโดยมีเป้าหมายเพื่อ “เพิ่มและขยาย” สุขภาวะการทำงานของบุคลากรในสถานประกอบการร้านอาหาร อาทิ การให้ความรู้ในการทำงาน การเล่นกีฬา การออกกำลังกาย การรับประทานอาหารที่มีคุณค่าต่อร่างกาย การไม่ยุ่งเกี่ยวกับยาเสพติด การตรวจสุขภาพ กิจกรรมส่งเสริมการทำความดี คุณธรรมจริยธรรม เพื่อให้บุคลากรมีสมดุลชีวิตการทำงาน ดังนั้นการทำงานเป็นการบ่งบอกได้ถึงความสุขในการทำงาน จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องดูแลรักษาสุขภาพร่างกายจิตใจสังคมอารมณ์และทักษะความสามารถของบุคลากร ให้มีความพร้อมอย่างสม่ำเสมอ การทำงานได้อย่างมีความสุขจึงขึ้นกับปัจจัยสำคัญส่งเสริมภาพลักษณ์และความสำเร็จให้แก่องค์กร การเสริมสร้างสุขภาวะจึงมีเป้าหมายเพื่อให้บุคลากรส่วนใหญ่จึงต้องมีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรงสมบูรณ์มีความพร้อมในการทำงานเพื่อดูแลลูกค้าให้บริการอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นกลยุทธ์เสริมสร้างสุขภาวะองค์กรมีความสอดคล้องกับบริบท เป็นเครื่องมือสำคัญช่วยทำให้สถานประกอบการร้านอาหารสามารถเพิ่มพูนผลผลิตและตอบสนองความต้องการของผู้มีส่วนได้เสีย ผลจากการจัดกิจกรรมการเสริมสร้างสุขภาวะภายในระยะเวลา 3-4 ปีที่ผ่านมาพบว่าบุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานดีขึ้น และคุณค่าของงานตอบสนองต่อเป้าหมายการดำเนินธุรกิจขององค์กรอย่างชัดเจน เพื่อสนับสนุนวิสัยทัศน์ให้เป็นจริงตัวชีวิตกลยุทธ์ได้แก่ กิจกรรมเสริมสร้างสุขภาวะที่สอดแทรกเข้าไปในเนื้องาน เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น กิจกรรมเสริมสร้างสุขภาวะควบคู่ไปกับการทำงาน ได้แก่ จัดสถานที่ให้เล่นกีฬา ออกกำลังกาย การจัดอาหารที่มีคุณค่าทางโภชนาการต่อร่างกาย มีกิจกรรมผ่อนคลาย กิจกรรมการทำความดี การยืดหยุ่นเรื่องเวลาการทำงาน การถือว่่วันเกิดเป็นวันหยุดของพนักงานเพื่อมีเวลาทำกิจกรรมสร้างปฏิสัมพันธ์ แปรกลยุทธ์เสริมสร้างสุขภาวะไปสู่แผนงานสุขภาวะและจัดกิจกรรมเสริมสร้างสุขภาวะเพื่อสอดแทรกเข้าไปในเนื้องาน เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น กิจกรรมเสริมสร้างสุขภาวะควบคู่ไปกับการทำงาน จัดสถานที่ให้เล่นกีฬา ออกกำลังกาย การจัดอาหารที่มีคุณค่าทางโภชนาการต่อร่างกาย มีกิจกรรมผ่อนคลาย กิจกรรมการทำความดี การยืดหยุ่นเรื่องเวลาการทำงานเพื่อมีเวลาทำกิจกรรมสร้างปฏิสัมพันธ์ระหว่างทีมงาน

3.2.4 กลยุทธ์เสริมสร้างสุขภาวะองค์กร : โรงงานผลิตชิ้นส่วนคอมพิวเตอร์

ประสิทธิภาพในการทำงานของโรงงานผลิตชิ้นส่วนคอมพิวเตอร์ เพื่อการผลิตสินค้าและการบริการดูแลลูกค้าขึ้นกับความพร้อมของสภาพร่างกายจิตใจทักษะความสามารถสังคมและอารมณ์

ของบุคลากรทางการแพทย์ การทำงานได้อย่างมีความสุขเป็นปัจจัยสำคัญส่งเสริมภาพลักษณ์และความสำเร็จให้แก่องค์กรดังนั้นการทำงานเป็นการแสดงออกถึงความสุขในการทำงาน การทำงานของบุคลากรโรงงานผลิตชิ้นส่วนคอมพิวเตอร์ ประการแรกต้องให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตการทำงาน เพราะสุขภาพร่างกายจิตใจสังคมและอารมณ์ของพนักงานย่อมส่งผลกระทบต่อการทำงาน การป้องกันดูแลรักษาสุขภาพของพนักงานอย่างสม่ำเสมอจึงเป็นสิ่งสำคัญ ซึ่งมีความหมายรวมถึงการสร้างสุขภาวะขององค์กรด้วยเช่นกัน จึงกำหนดกลยุทธ์เสริมสร้างสุขภาวะองค์กรโดยมีเป้าหมายเพื่อ “เพิ่มและขยาย” สุขภาวะการทำงานของบุคลากร อาทิ การให้ความรู้ในการทำงาน การเล่นกีฬา การออกกำลังกาย การรับประทานอาหารที่มีคุณค่าต่อร่างกาย การไม่ยุ่งเกี่ยวกับยาเสพติด การตรวจสุขภาพ กิจกรรมส่งเสริมการทำความดี คุณธรรมจริยธรรม เพื่อให้บุคลากรมีสมดุลชีวิตการทำงาน ดังนั้นการทำงานเป็นการบ่งบอกได้ถึงความสุขในการทำงาน จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องดูแลรักษาสุขภาพร่างกายจิตใจสังคมอารมณ์และทักษะความสามารถของบุคลากร ให้มีความพร้อมอย่างสม่ำเสมอ การทำงานได้อย่างมีความสุขจึงขึ้นกับปัจจัยสำคัญส่งเสริมภาพลักษณ์และความสำเร็จให้แก่องค์กร การเสริมสร้างสุขภาวะจึงมีเป้าหมายเพื่อให้บุคลากรส่วนใหญ่จึงต้องมีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรงสมบูรณ์มีความพร้อมในการทำงานเพื่อดูแลลูกค้าอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นกลยุทธ์เสริมสร้างสุขภาวะองค์กรมีความสอดคล้องกับบริบท เป็นเครื่องมือสำคัญช่วยทำให้โรงงานผลิตชิ้นส่วนคอมพิวเตอร์ สามารถเพิ่มพูนผลผลิตและตอบสนองความต้องการของผู้มีส่วนได้เสีย ผลจากการจัดกิจกรรมการเสริมสร้างสุขภาวะภายในระยะเวลา 3-4 ปีที่ผ่านมาพบว่าบุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานดีขึ้น และคุณค่าของงาน ตอบสนองต่อเป้าหมายการดำเนินธุรกิจขององค์กรอย่างชัดเจน เพื่อสนับสนุนวิสัยทัศน์ให้เป็นจริง ตัวชี้วัดกลยุทธ์ได้แก่ กิจกรรมเสริมสร้างสุขภาวะที่สอดแทรกเข้าไปในเนื้องาน เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น กิจกรรมเสริมสร้างสุขภาวะควบคู่ไปกับการทำงาน ได้แก่ จัดสถานที่ให้เล่นกีฬา ออกกำลังกาย การจัดอาหารที่มีคุณค่าทางโภชนาการต่อร่างกาย มีกิจกรรมผ่อนคลาย กิจกรรมการทำความดี การยืดหยุ่นเรื่องเวลาการทำงาน การถือว่วันเกิดเป็นวันหยุดของพนักงานเพื่อมีเวลาทำกิจกรรมสร้างปฏิสัมพันธ์ แพลงกลยุทธ์เสริมสร้างสุขภาวะไปสู่แผนงานสุขภาวะและจัดกิจกรรมเสริมสร้างสุขภาวะเพื่อสอดแทรกเข้าไปในเนื้องาน เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น กิจกรรมเสริมสร้างสุขภาวะควบคู่ไปกับการทำงาน จัดสถานที่ให้เล่นกีฬา ออกกำลังกาย การจัดอาหารที่มีคุณค่าทางโภชนาการต่อร่างกาย มีกิจกรรมผ่อนคลาย กิจกรรมการทำความดี การยืดหยุ่นเรื่องเวลาการทำงานเพื่อมีเวลาทำกิจกรรมสร้างปฏิสัมพันธ์ การจัดเวทีเพื่อให้พนักงานได้มีโอกาสแสดงความสามารถจากการทำงานและการเรียนรู้ เพื่อปรับปรุงการทำงานการเพิ่มผลผลิตและการลดภาระปัญหาที่เกิดจากการทำงาน

สรุปว่าการเสริมสร้างสุขภาวะองค์กร องค์กรธุรกิจเอกชนให้คุณค่าความสำคัญกับการเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะความรู้อย่างเต็มศักยภาพ ช่วยให้องค์กรธุรกิจเอกชนมีทิศทางในการดำเนินงานด้านสุขภาวะ

3.3 กลยุทธ์สนับสนุนทรัพยากรด้านสุขภาพ

การสนับสนุนทรัพยากรด้านสุขภาพ เป็นปัจจัยหนึ่งในที่ช่วยให้องค์กรธุรกิจเอกชนสามารถระดมทรัพยากรด้านสุขภาพและทรัพยากรการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการ

ทำงาน การปรับปรุงสิ่งแวดล้อมให้เอื้อต่อสุขภาพการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ การรักษาสุขภาพ การรับประทานอาหารที่มีประโยชน์ การออกกำลังกาย การมีเวลาในการทำงานอย่างยืดหยุ่น

3.3.1 กลยุทธ์สนับสนุนทรัพยากรด้านสุขภาพ : โรงพยาบาลเอกชน

การรักษาผู้ป่วยและการให้บริการทางการแพทย์เป็นงานที่มีคุณค่าอย่างยิ่งจึงต้องบูรณาการทรัพยากรและความรู้ ภาระงานการทำงานต้องใช้ทรัพยากรและทุนความรู้เป็นปัจจัยในการดำเนินงานดูแลรักษาผู้ป่วย ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเป็นทรัพยากรที่เอื้อประโยชน์ต่อการเรียนรู้ของพนักงานสถานประกอบการโรงพยาบาลเอกชนมากยิ่งขึ้น จึงต้องวิเคราะห์ติดตามข้อมูลข่าวสารความก้าวหน้าในทางการแพทย์อยู่เสมอ มีทักษะความชำนาญในการเรียนรู้อย่างรวดเร็ว การสนับสนุนทรัพยากรเพื่อให้งานดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์กรสร้างสิ่งแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงานที่เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้ ความสำเร็จดังกล่าวเป็นผลสืบเนื่องมาจากการกำหนดกลยุทธ์การสนับสนุนทรัพยากรเพื่อ เพิ่มและขยายขีดความสามารถการเรียนรู้ และทรัพยากรด้านสุขภาพสำหรับการดำเนินงาน โดยการมีเป้าประสงค์เพื่อระดมทรัพยากรเพื่อการเรียนรู้ของบุคลากรเพื่อให้บุคลากรมีสมรรถนะในการทำงาน ความรู้ ความสามารถและความเชี่ยวชาญในการทำงานสูง อาทิ การจัดศูนย์การฝึกอบรม การจัดหาแหล่งการเรียนรู้ การจัดห้องสมุด การจัดเตรียมเครือข่ายเทคโนโลยีสารสนเทศ จัดสถานที่ให้เล่นกีฬา ออกกำลังกาย การจัดอาหารที่มีคุณค่าทางโภชนาการต่อร่างกาย การจัดสถานที่อุปกรณ์และเครื่องมือในการเรียนรู้ การจัดสร้างศูนย์ฝึกอบรม ศูนย์การเรียนรู้ ห้องสมุด จัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อให้เกิดการฝึกฝนแสดงความสามารถ เพื่อให้เกิดการถ่ายทอด โดยมีตัวชี้วัด ได้แก่ ความสำเร็จดังกล่าวเป็นผลสืบเนื่องมาจากการกำหนดกลยุทธ์สนับสนุนทรัพยากรการเรียนรู้ช่วยทำให้โรงพยาบาลสามารถจัดเตรียมทรัพยากรเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้แก่บุคลากร ผลจากการแปลงกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติทำให้เกิดกิจกรรม ทำให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาทักษะด้านการเรียนรู้ได้อย่างรวดเร็ว กลยุทธ์มีความสอดคล้องกับวิสัยทัศน์พันธกิจและบริบทในการดำเนินงาน เพื่อสนับสนุนวิสัยทัศน์ให้เป็นจริง ตัวชี้วัดได้แก่ การเข้าถึงแหล่งการเรียนรู้ได้มากขึ้น ทั้งการเรียนรู้ในระบบ นอกกระบบ การเรียนรู้ตามอัธยาศัย การมีศูนย์การเรียนรู้เพิ่มขึ้น การมีสื่อการเรียนรู้เพิ่มมากขึ้น

3.3.2 กลยุทธ์การสนับสนุนทรัพยากรด้านสุขภาพ : สถานประกอบการร้านสะดวกซื้อ

ชื่อ

สถานประกอบการร้านสะดวกซื้อองค์กรใช้กลยุทธ์การสนับสนุนทรัพยากรการเรียนรู้ และทรัพยากรด้านสุขภาพการให้บริการสะดวกซื้อเป็นงานบริการที่มีคุณค่าอย่างยิ่งจึงต้องบูรณาการทรัพยากรและความรู้ ภาระงานการทำงานต้องใช้ทรัพยากรและทุนความรู้เป็นปัจจัยในการดำเนินงานดูแลลูกค้า ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเป็นทรัพยากรที่เอื้อประโยชน์ต่อการเรียนรู้ของพนักงานสถานประกอบการร้านสะดวกซื้อมากยิ่งขึ้น จึงต้องวิเคราะห์ติดตามข้อมูลข่าวสารความก้าวหน้าในทางการแพทย์อยู่เสมอ มีทักษะความชำนาญในการเรียนรู้อย่างรวดเร็ว การสนับสนุนทรัพยากรเพื่อให้งานดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์กรสร้างสิ่งแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงานที่เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้ กลยุทธ์การสนับสนุนทรัพยากรเพื่อ เพิ่มและขยายขีดความสามารถการเรียนรู้และทรัพยากรด้านสุขภาพสำหรับการดำเนินงาน โดยการมีเป้าประสงค์เพื่อระดมทรัพยากรเพื่อการเรียนรู้ของบุคลากรเพื่อให้บุคลากรมีสมรรถนะในการทำงาน

ความรู้ ความสามารถและความเชี่ยวชาญในการทำงานสูง อาทิ การจัดศูนย์การฝึกอบรม การจัดหาแหล่งการเรียนรู้ การจัดห้องสมุด การจัดเตรียมเครือข่ายเทคโนโลยีสารสนเทศ จัดสถานที่ให้เล่นกีฬา ออกกำลังกาย การจัดอาหารที่มีคุณค่าทางโภชนาการต่อร่างกาย การจัดสถานที่อุปกรณ์และเครื่องมือในการเรียนรู้ การจัดสร้างศูนย์ฝึกอบรม ศูนย์การเรียนรู้ ห้องสมุด จัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อให้เกิดการฝึกฝนแสดงความสามารถเพื่อให้เกิดการถ่ายทอด โดยมีตัวชี้วัด ได้แก่ ความสำเร็จดังกล่าวเป็นผลสืบเนื่องมาจากการกำหนดกลยุทธ์สนับสนุนทรัพยากรการเรียนรู้ช่วยทำให้สถานประกอบการร้านสะดวกซื้อสามารถจัดเตรียมทรัพยากรเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้แก่บุคลากร ผลจากการแปลงกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติทำให้เกิดกิจกรรม ทำให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาทักษะด้านการเรียนรู้ได้อย่างรวดเร็ว กลยุทธ์มีความสอดคล้องกับวิสัยทัศน์พันธกิจและบริบทในการดำเนินงาน เพื่อสนับสนุนวิสัยทัศน์ให้เป็นจริง ตัวชี้วัดได้แก่ การเข้าถึงแหล่งการเรียนรู้ได้มากขึ้น ทั้งการเรียนรู้ในระบบ นอกกระบบ การเรียนรู้ตามอัธยาศัย การมีศูนย์การเรียนรู้เพิ่มขึ้น การมีสื่อการเรียนรู้เพิ่มมากขึ้น

3.3.3 กลยุทธ์การสนับสนุนทรัพยากรด้านสุขภาพ : สถานประกอบการร้านอาหาร

สถานประกอบการร้านอาหารองค์กรใช้กลยุทธ์การสนับสนุนทรัพยากรการเรียนรู้และทรัพยากรด้านสุขภาพการให้บริการร้านอาหารเป็นงานที่มีคุณค่าอย่างยิ่งจึงต้องบูรณาการทรัพยากรและความรู้ กระบวนการทำงานต้องใช้ทรัพยากรและทุนความรู้เป็นปัจจัยในการดำเนินงานดูแลรักษาผู้ป่วย ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเป็นทรัพยากรที่เอื้อประโยชน์ต่อการเรียนรู้ของพนักงานสถานประกอบการร้านอาหารมากยิ่งขึ้น จึงต้องวิเคราะห์ติดตามข้อมูลข่าวสารความก้าวหน้าในทางการแพทย์อยู่เสมอ มีทักษะความชำนาญในการเรียนรู้อย่างรวดเร็ว การสนับสนุนทรัพยากรเพื่อให้งานดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์กรสร้างสิ่งแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงานที่เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้ กลยุทธ์การสนับสนุนทรัพยากรเพื่อเพิ่มและขยายขีดความสามารถการเรียนรู้และทรัพยากรด้านสุขภาพสำหรับการดำเนินงาน โดยการมีเป้าประสงค์เพื่อระดมทรัพยากรเพื่อการเรียนรู้ของบุคลากรเพื่อให้บุคลากรมีสมรรถนะในการทำงาน ความรู้ ความสามารถและความเชี่ยวชาญในการทำงานสูง อาทิ การจัดศูนย์การฝึกอบรม การจัดหาแหล่งการเรียนรู้ การจัดห้องสมุด การจัดเตรียมเครือข่ายเทคโนโลยีสารสนเทศ จัดสถานที่ให้เล่นกีฬา ออกกำลังกาย การจัดอาหารที่มีคุณค่าทางโภชนาการต่อร่างกาย การจัดสถานที่อุปกรณ์และเครื่องมือในการเรียนรู้ การจัดสร้างศูนย์ฝึกอบรม ศูนย์การเรียนรู้ ห้องสมุด จัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อให้เกิดการฝึกฝนแสดงความสามารถเพื่อให้เกิดการถ่ายทอด โดยมีตัวชี้วัด ได้แก่ ดังนั้นกลยุทธ์สนับสนุนทรัพยากรการเรียนรู้ช่วยทำให้สถานประกอบการร้านอาหารสามารถจัดเตรียมทรัพยากรเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้แก่บุคลากร ผลจากการแปลงกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติทำให้เกิดกิจกรรม ทำให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาทักษะด้านการเรียนรู้ได้อย่างรวดเร็ว กลยุทธ์มีความสอดคล้องกับวิสัยทัศน์พันธกิจและบริบทในการดำเนินงาน เพื่อสนับสนุนวิสัยทัศน์ให้เป็นจริง ตัวชี้วัดได้แก่ การเข้าถึงแหล่งการเรียนรู้ได้มากขึ้น ทั้งการเรียนรู้ในระบบ นอกกระบบ การเรียนรู้ตามอัธยาศัย การมีศูนย์การเรียนรู้เพิ่มขึ้น การมีสื่อการเรียนรู้เพิ่มมากขึ้น

3.3.4 กลยุทธ์การสนับสนุนทรัพยากรด้านสุขภาพ : โรงงานผลิตชิ้นส่วนคอมพิวเตอร์

โรงงานผลิตชิ้นส่วนคอมพิวเตอร์ องค์กรใช้กลยุทธ์การสนับสนุนทรัพยากรการเรียนรู้ และทรัพยากรด้านสุขภาพการผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์เป็นงานที่มีคุณค่าอย่างยิ่งจึงต้องบูรณาการ ทรัพยากรและความรู้ กระบวนการทำงานต้องใช้ทรัพยากรและทุนความรู้เป็นปัจจัยในการบริการ ดูแลลูกค้า ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเป็นทรัพยากรที่เอื้อประโยชน์ต่อ การเรียนรู้ของพนักงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนคอมพิวเตอร์ มากยิ่งขึ้น จึงต้องวิเคราะห์ติดตามข้อมูล ข่าวสารความก้าวหน้าของการผลิตสินค้าชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์มีทักษะความชำนาญในการเรียนรู้ อย่างรวดเร็ว การสนับสนุนทรัพยากรเพื่อให้งานดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์กรสร้าง สิ่งแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงานที่เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้ กลยุทธ์การสนับสนุนทรัพยากร เพื่อ เพิ่มและขยายขีดความสามารถการเรียนรู้และทรัพยากรด้านสุขภาพสำหรับการดำเนินงาน โดย การมีเป้าประสงค์เพื่อระดมทรัพยากรเพื่อการเรียนรู้ของบุคลากรเพื่อให้บุคลากรมีสมรรถนะในการ ทำงาน ความรู้ ความสามารถและความเชี่ยวชาญในการทำงานสูง อาทิ การจัดศูนย์การฝึกอบรม การ จัดหาแหล่งการเรียนรู้ การจัดห้องสมุด ศูนย์การเรียนรู้ การจัดเตรียมเครือข่ายเทคโนโลยีสารสนเทศ จัดสถานที่ให้เล่นกีฬา ออกกำลังกาย การจัดอาหารที่มีคุณค่าทางโภชนาการต่อร่างกาย การจัด สถานที่อุปกรณ์และเครื่องมือในการเรียนรู้ การจัดสร้างศูนย์ฝึกอบรม ศูนย์การเรียนรู้ ห้องสมุด จัด เวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อให้เกิดการฝึกฝนแสดงความสามารถเพื่อให้เกิดการถ่ายทอด โดยมีตัวชี้วัด ได้แก่ ดังนั้นกลยุทธ์สนับสนุนทรัพยากรการเรียนรู้ช่วยทำให้โรงงานผลิตชิ้นส่วนคอมพิวเตอร์ สามารถ จัดเตรียมทรัพยากรเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้แก่บุคลากร ผลจากการแปลงกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติทำให้ เกิดกิจกรรม ทำให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาทักษะด้านการเรียนรู้ได้อย่างรวดเร็ว กลยุทธ์มีความ สอดคล้องกับวิสัยทัศน์พันธกิจและบริบทในการดำเนินงาน เพื่อสนับสนุนวิสัยทัศน์ให้เป็นจริง ตัวชี้วัด ได้แก่ การเข้าถึงแหล่งการเรียนรู้ได้มากขึ้น ทั้งการเรียนรู้ในระบบ นอกกระบบ การเรียนรู้ตามอัธยาศัย การมีศูนย์การเรียนรู้เพิ่มขึ้น การมีสื่อการเรียนรู้เพิ่มมากขึ้น

สรุปการสนับสนุนทรัพยากรด้านสุขภาพ องค์กรธุรกิจเอกชนให้คุณค่าและความสำคัญ กับการจัดสรรระดมทรัพยากรให้เอื้อต่อการเรียนรู้การจัดกิจกรรมเสริมสร้างสุขภาวะ

3.4 กลยุทธ์เสริมสร้างเครือข่ายการเรียนรู้

การเสริมสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ ช่วยให้องค์กรธุรกิจเอกชนสามารถเรียนรู้ในการมีส่วนร่วม กับชุมชน การเสริมสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ เครือข่ายการเสริมสร้างสุขภาวะ การรักษา สิ่งแวดล้อม และการรักษาวัฒนธรรมไทย

3.4.1 กลยุทธ์เสริมสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ : โรงพยาบาลเอกชน

สังคมแห่งการเรียนรู้ขยายเครือข่ายการเรียนรู้โยงใยถึงกันมากขึ้น เครือข่ายการเรียนรู้จึง เป็นปัจจัยสำคัญเอื้อต่อการดำเนินงานของสถานประกอบการโรงพยาบาลเอกชนที่ต้องอาศัยทุน ความรู้ที่หลากหลาย จึงต้องบูรณาการการเรียนรู้เข้ากับเครือข่ายเพื่อสื่อสารถ่ายทอดแลกเปลี่ยน องค์กรความรู้และเทคโนโลยีแก่กัน เพื่อช่วยเหลือเกื้อกูลความรู้ระหว่างองค์กร เพื่อสนับสนุนการ ทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมของพนักงาน มุ่งมั่นเพื่อพัฒนาและรักษาระดับมาตรฐานในการรักษา ผู้ป่วย พัฒนาการดูแลผู้ป่วยในบริบทของสังคม จึงดำเนินการกำหนดกลยุทธ์การเสริมสร้างเครือข่าย การเรียนรู้และสุขภาพเพื่อเพิ่มและขยายขีดความสามารถในการดำเนินงานขององค์กร โดยมี เป้าประสงค์เพื่อสร้างพันธมิตรและขยายเครือข่ายการเรียนรู้ให้กว้างไกลมากยิ่งขึ้นเพื่อแลกเปลี่ยน

ความรู้และประสบการณ์อย่างกว้างขวาง อาทิ การสร้างเครือข่ายเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพิ่มขึ้น การเข้าเป็นสมาชิกภาคีเครือข่ายการเรียนรู้ การทำกิจกรรมการเรียนรู้ร่วมกับชุมชน การให้ความรู้เรื่องสุขภาพและการป้องกันโรคติดต่อแก่ชุมชน การแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารระหว่างองค์กร ความสำเร็จดังกล่าวเป็นผลสืบเนื่องมาจากการกำหนดกลยุทธ์เสริมสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ เป็นเครื่องมือสำคัญที่ช่วยทำให้โรงพยาบาลสามารถได้ประโยชน์จากการเรียนรู้และมีทุนความรู้เพื่อการดำเนินงานมากยิ่งขึ้น ผลจากการแปลงกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติทำให้เกิดกิจกรรมการเรียนรู้กับเครือข่ายที่หลากหลายตอบสนองต่อเป้าหมายการดำเนินงานขององค์กรในด้านการสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมส่งเสริมการเรียนรู้ในทุกรูปแบบเพื่อพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพการงาน ตัวชี้วัดกลยุทธ์ได้แก่ การเป็นสมาชิกภาคีเครือข่ายการเรียนรู้ การทำกิจกรรมการเรียนรู้ร่วมกับชุมชน การส่งเสริมเครือข่ายการเรียนรู้จึงเป็นการสนับสนุนวิสัยทัศน์ให้เป็นจริง

3.4.2 กลยุทธ์เสริมสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ : สถานประกอบการร้านสะดวกซื้อ

สถานประกอบการร้านสะดวกซื้อเสริมสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ ทุกระดับ ทั้งภายนอกองค์กร และต่างประเทศสังคมแห่งการเรียนรู้ขยายเครือข่ายการเรียนรู้โยงใยถึงกันมากขึ้น เครือข่ายการเรียนรู้จึงเป็นปัจจัยสำคัญต่อการดำเนินงานของสถานประกอบการร้านสะดวกซื้อที่ต้องอาศัยทุนความรู้ที่หลากหลาย จึงต้องบูรณาการการเรียนรู้เข้ากับเครือข่ายเพื่อสื่อสารถ่ายทอดแลกเปลี่ยนองค์รความรู้และเทคโนโลยีแก่กัน เพื่อช่วยเหลือเกื้อกูลความรู้ระหว่างองค์กร เพื่อสนับสนุนการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมของพนักงาน มุ่งมั่นเพื่อพัฒนาและรักษาระดับมาตรฐานในการบริการลูกค้า พัฒนาการดูแลเอาใจใส่ลูกค้าในบริบทของสังคม ดำเนินการ จึงกำหนดกลยุทธ์การเสริมสร้างเครือข่ายการเรียนรู้และสุขภาพเพื่อเพิ่มและขยายขีดความสามารถในการดำเนินงานขององค์กร โดยมีเป้าประสงค์เพื่อสร้างพันธมิตรและขยายเครือข่ายการเรียนรู้ให้กว้างไกลมากยิ่งขึ้นเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์อย่างกว้างขวาง อาทิ การสร้างเครือข่ายเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพิ่มขึ้น การเข้าเป็นสมาชิกภาคีเครือข่ายการเรียนรู้ การทำกิจกรรมการเรียนรู้ร่วมกับชุมชน การให้ความรู้เรื่องสุขภาพและการป้องกันโรคติดต่อแก่ชุมชน การแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารระหว่างองค์กร ความสำเร็จดังกล่าวเป็นผลสืบเนื่องมาจากการกำหนดกลยุทธ์เสริมสร้างเครือข่ายการเรียนรู้เป็นเครื่องมือสำคัญที่ช่วยทำให้สถานประกอบการร้านสะดวกซื้อสามารถได้ประโยชน์จากการเรียนรู้และมีทุนความรู้เพื่อการดำเนินงานมากยิ่งขึ้น ผลจากการแปลงกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติทำให้เกิดกิจกรรมการเรียนรู้กับเครือข่ายที่หลากหลายตอบสนองต่อเป้าหมายการดำเนินงานขององค์กรในด้านการสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมส่งเสริมการเรียนรู้ในทุกรูปแบบเพื่อพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพการงาน ตัวชี้วัดกลยุทธ์ได้แก่ การเป็นสมาชิกภาคีเครือข่ายการเรียนรู้ การทำกิจกรรมการเรียนรู้ร่วมกับชุมชน การส่งเสริมเครือข่ายการเรียนรู้จึงเป็นการสนับสนุนวิสัยทัศน์ให้เป็นจริง

3.4.3 กลยุทธ์เสริมสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ : สถานประกอบการร้านอาหาร

สถานประกอบการร้านอาหารใช้กลยุทธ์การเสริมสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ ทุกระดับ ทั้งภายนอกองค์กร และต่างประเทศสังคมแห่งการเรียนรู้ขยายเครือข่ายการเรียนรู้โยงใยถึงกันมากขึ้น เครือข่ายการเรียนรู้จึงเป็นปัจจัยสำคัญต่อการดำเนินงานของสถานประกอบการร้านอาหารที่ต้องอาศัยทุนความรู้ที่หลากหลาย จึงต้องบูรณาการการเรียนรู้เข้ากับเครือข่ายเพื่อสื่อสารถ่ายทอดแลกเปลี่ยนองค์รความรู้และเทคโนโลยีแก่กัน เพื่อช่วยเหลือเกื้อกูลความรู้ระหว่างองค์กร เพื่อ

สนับสนุนการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมของพนักงาน มุ่งมั่นเพื่อพัฒนาและรักษาระดับมาตรฐานในการบริการลูกค้า พัฒนาการดูแลลูกค้าในบริบทของสังคม ดำเนินการ จึงกำหนดกลยุทธ์ การเสริมสร้างเครือข่ายการเรียนรู้และสุขภาพเพื่อเพิ่มและขยายขีดความสามารถในการดำเนินงานขององค์กร โดยมีเป้าประสงค์เพื่อสร้างพันธมิตรและขยายเครือข่ายการเรียนรู้ให้กว้างไกลมากยิ่งขึ้น เพื่อแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์อย่างกว้างขวาง อาทิ การสร้างเครือข่ายเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพิ่มขึ้น การเข้าเป็นสมาชิกภาคีเครือข่ายการเรียนรู้ การทำกิจกรรมการเรียนรู้ร่วมกับชุมชน การให้ความรู้เรื่องการบริหารร้านอาหาร การแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารระหว่างองค์กร ดังนั้นกลยุทธ์เสริมสร้างเครือข่ายการเรียนรู้เป็นเครื่องมือสำคัญที่ช่วยให้สถานประกอบการร้านอาหารสามารถได้ประโยชน์จากการเรียนรู้และมีทุนความรู้เพื่อการดำเนินงานมากยิ่งขึ้น ผลจากการแปลงกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติทำให้เกิดกิจกรรมการเรียนรู้กับเครือข่ายที่หลากหลายตอบสนองต่อเป้าหมายการดำเนินงานขององค์กรในด้านการสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมส่งเสริมการเรียนรู้ในทุกรูปแบบเพื่อพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพการงาน ตัวชี้วัดกลยุทธ์ได้แก่ การเป็นสมาชิกภาคีเครือข่ายการเรียนรู้ การทำกิจกรรมการเรียนรู้ร่วมกับชุมชน การส่งเสริมเครือข่ายการเรียนรู้จึงเป็นการสนับสนุนวิสัยทัศน์ให้เป็นจริง

3.4.4 กลยุทธ์เสริมสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ : โรงงานผลิตชิ้นส่วนคอมพิวเตอร์

โรงงานผลิตชิ้นส่วนคอมพิวเตอร์ ใช้กลยุทธ์การเสริมสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ทุกระดับ ทั้งภายนอกองค์กร และต่างประเทศสังคมแห่งการเรียนรู้ขยายเครือข่ายการเรียนรู้โยงใยถึงกันมากขึ้น เครือข่ายการเรียนรู้จึงเป็นปัจจัยสำคัญเอื้อต่อการดำเนินงานของโรงงานผลิตชิ้นส่วนคอมพิวเตอร์ ที่ต้องอาศัยทุนความรู้ที่หลากหลาย จึงต้องบูรณาการการเรียนรู้เข้ากับเครือข่ายเพื่อสื่อสารถ่ายทอดแลกเปลี่ยนองค์ความรู้และเทคโนโลยีแก่กัน เพื่อช่วยเหลือเกื้อกูลความรู้ระหว่างองค์กร เพื่อสนับสนุนการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมของพนักงาน มุ่งมั่นเพื่อพัฒนาและรักษาระดับมาตรฐานในการผลิตสินค้าชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์พัฒนาการดูแลลูกค้าในบริบทของสังคม ดำเนินการ จึงกำหนดกลยุทธ์การเสริมสร้างเครือข่ายการเรียนรู้และสุขภาพเพื่อเพิ่มและขยายขีดความสามารถในการดำเนินงานขององค์กร โดยมีเป้าประสงค์เพื่อสร้างพันธมิตรและขยายเครือข่ายการเรียนรู้ให้กว้างไกลมากยิ่งขึ้นเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์อย่างกว้างขวาง อาทิ การสร้างเครือข่ายเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพิ่มขึ้น การเข้าเป็นสมาชิกภาคีเครือข่ายการเรียนรู้ การทำกิจกรรมการเรียนรู้ร่วมกับชุมชน การให้ความรู้เรื่องสุขภาพและการป้องกันโรคติดต่อแก่ชุมชน การแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารระหว่างองค์กร ดังนั้นกลยุทธ์เสริมสร้างเครือข่ายการเรียนรู้เป็นเครื่องมือสำคัญที่ช่วยให้โรงงานผลิตชิ้นส่วนคอมพิวเตอร์ สามารถได้ประโยชน์จากการเรียนรู้และมีทุนความรู้เพื่อการดำเนินงานมากยิ่งขึ้น ผลจากการแปลงกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติทำให้เกิดกิจกรรมการเรียนรู้กับเครือข่ายที่หลากหลายตอบสนองต่อเป้าหมายการดำเนินงานขององค์กรในด้านการสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมส่งเสริมการเรียนรู้ในทุกรูปแบบเพื่อพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพการงาน ตัวชี้วัดกลยุทธ์ได้แก่ การเป็นสมาชิกภาคีเครือข่ายการเรียนรู้ การทำกิจกรรมการเรียนรู้ร่วมกับชุมชน การส่งเสริมเครือข่ายการเรียนรู้จึงเป็นการสนับสนุนวิสัยทัศน์ให้เป็นจริง

สรุปการเสริมสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ องค์กรธุรกิจเอกชนให้คุณค่าและความสำคัญกับการเรียนรู้ในการมีส่วนร่วมกับชุมชน การเสริมสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ เครือข่ายการเสริมสร้างสุขภาพ การรักษาส่งแวดล้อม และการรักษาวัฒนธรรมไทย

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่ากลยุทธ์การเรียนรู้ตลอดชีวิตสำหรับองค์กรธุรกิจเอกชนเพื่อการเป็นองค์กรสุขภาพะ จึงเป็นเครื่องมือสำคัญที่ช่วยให้องค์กรบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย สามารถประเมินผลติดตามสถานการณ์ความเคลื่อนไหว ตอบสนองความต้องการของลูกค้าและผู้มีส่วนได้เสีย กลยุทธ์การเรียนรู้ตลอดชีวิตจะช่วยสนับสนุนวิสัยทัศน์นี้ให้เป็นจริง เป้าประสงค์กลยุทธ์สนับสนุนการเรียนรู้ตลอดชีวิต เพื่อพัฒนาทักษะความรู้ ทักษะการทำงานของพนักงานตามสมรรถนะการทำงาน กิจกรรมที่สนับสนุนการเรียนรู้ตลอดชีวิต อาทิ ส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต เสริมสร้างสุขภาพการณ้องค์กร สนับสนุนทรัพยากรการเรียนรู้ เสริมสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ การพัฒนากลยุทธ์การเรียนรู้ตลอดชีวิต สำหรับองค์กรธุรกิจเอกชนเพื่อการเป็นองค์กรสุขภาพะ จึงควรเป็นความร่วมมือของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง เพื่อสนับสนุนการพัฒนาภาคอุตสาหกรรมและบริการอย่างมั่นคงยั่งยืน

สรุปกลยุทธ์การเรียนรู้ตลอดชีวิตสำหรับองค์กรธุรกิจเอกชนเพื่อการเป็นองค์กรสุขภาพะ จึงเป็นเครื่องมือสำคัญที่ช่วยให้สถานประกอบการโรงพยาบาล สถานประกอบการร้านสะดวกซื้อ สถานประกอบการร้านอาหารและโรงงานผลิตชิ้นส่วนคอมพิวเตอร์ สามารถดำเนินงานตามเป้าหมายที่วางไว้ ประเมินผล ติดตามสถานการณ์ความเคลื่อนไหว กลยุทธ์การเรียนรู้ตลอดชีวิตจะช่วยสนับสนุนวิสัยทัศน์นี้ให้เป็นจริง เป้าประสงค์กลยุทธ์สนับสนุนการเรียนรู้ตลอดชีวิต เพื่อพัฒนาทักษะความรู้ ทักษะการทำงานของพนักงานตามสมรรถนะการทำงาน กิจกรรมที่สนับสนุนการเรียนรู้ตลอดชีวิต อาทิ ส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต เสริมสร้างสุขภาพการณ้องค์กร สนับสนุนทรัพยากรการเรียนรู้ เสริมสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ การพัฒนากลยุทธ์การเรียนรู้ตลอดชีวิตสำหรับองค์กรธุรกิจเอกชนเพื่อการเป็นองค์กรสุขภาพะ จึงควรเป็นความร่วมมือของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง เพื่อสนับสนุนการพัฒนาภาคอุตสาหกรรมและบริการอย่างมั่นคง กลยุทธ์การเรียนรู้ตลอดชีวิตจะช่วยสนับสนุนวิสัยทัศน์นี้ให้เป็นจริง เป้าประสงค์กลยุทธ์สนับสนุนการเรียนรู้ตลอดชีวิต เพื่อพัฒนาทักษะความรู้ ทักษะการทำงานของพนักงานตามสมรรถนะการทำงาน

การสังเคราะห์องค์ความรู้จากสถานประกอบการโรงพยาบาล สถานประกอบการร้านสะดวกซื้อ สถานประกอบการร้านอาหารและโรงงานผลิตชิ้นส่วนคอมพิวเตอร์ จึงสรุปได้ว่าบุคลากรของโรงพยาบาลเกิดการเรียนรู้จากการดำเนินงานควบคู่ไปกับการเสริมสร้างสภาพแวดล้อมองค์กรอยู่ตลอดเวลาและสิ่งสมประสงค์การณ์จนกระทั่งสามารถเชื่อมโยงแนวคิดการเสริมสร้างสุขภาพะองค์กรและอธิบายได้ว่า การเสริมสร้างสภาพแวดล้อมให้อื้อต่อการทำงานสามารถนำมาพัฒนาเป็นตัวชี้วัดองค์กรสุขภาพะได้อย่างเหมาะสม การเรียนรู้จากกระบวนการวางแผนกลยุทธ์อยู่ตลอดเวลาสามารถเชื่อมโยงแนวคิดและนำมาพัฒนาเป็นรูปแบบกระบวนการเรียนรู้ตลอดชีวิต การเรียนรู้จากการวางกลยุทธ์ส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรอยู่ตลอดเวลาสามารถเชื่อมโยงแนวคิดและนำมาพัฒนาเป็นยุทธศาสตร์การเรียนรู้ตลอดชีวิตเพื่อเป็นองค์กรสุขภาพะได้อย่างเหมาะสม การเรียนรู้ของบุคลากรดังกล่าวเป็นการเรียนรู้ทั้งในระบบ การเรียนรู้นอกระบบและการเรียนรู้ตามอัธยาศัยและได้นำองค์ความรู้มาใช้ประโยชน์ในการวางแผนงานและวางรูปแบบการทำงานสามารถการแก้ไขปัญหาได้อย่างถูกต้อง

สรุปการสังเคราะห์องค์ความรู้จากกรณีศึกษา

การสังเคราะห์องค์ความรู้จากกรณีศึกษาตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยประกอบด้วย การสังเคราะห์ตัวชี้วัดองค์การสุขภาวะ การสังเคราะห์รูปแบบกระบวนการการเรียนรู้ตลอดชีวิตและการสังเคราะห์ยุทธศาสตร์การเรียนรู้ตลอดชีวิต มีความสอดคล้องสัมพันธ์กัน

การสังเคราะห์ตัวชี้วัดองค์การสุขภาวะจากการเสริมสร้างสุขภาวะองค์กรจาก 4 กรณีศึกษา พบว่า ตัวชี้วัดองค์การสุขภาวะของสถานประกอบการโรงพยาบาล สถานประกอบการร้านอาหารและโรงงานผลิตชิ้นส่วนคอมพิวเตอร์ มีความสำคัญกับการเสริมสร้างสภาพแวดล้อมทางกายภาพ การเสริมสร้างสภาพแวดล้อมทางจิตสังคม การสนับสนุนทรัพยากรสุขภาพส่วนบุคคลและการเสริมสร้างความรับผิดชอบต่อสังคมตามแผนงานสุขภาวะองค์กรการพัฒนาตัวชี้วัดองค์การสุขภาวะสำหรับองค์กรธุรกิจเอกชน จึงควรเป็นความร่วมมือของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องเพื่อสนับสนุนการพัฒนาภาคอุตสาหกรรมและบริการอย่างมั่นคงยั่งยืน การเสริมสร้างสภาพแวดล้อมจึงเอื้ออำนวยต่อความสำเร็จในการดำเนินงานขององค์กร

การสังเคราะห์รูปแบบกระบวนการการเรียนรู้ตลอดชีวิตจาก 4 กรณีศึกษา พบว่า รูปแบบการเรียนรู้ตลอดชีวิตสำหรับองค์กรธุรกิจเอกชนเพื่อการเป็นองค์กรสุขภาวะ เป็นกระบวนการเรียนรู้เชิงกลยุทธ์มี 8 ขั้นตอนประกอบด้วย การสร้างความท้าทายจากปัญหา การเผชิญหน้ากับปัญหาความท้าทาย การพลิกวิกฤติให้เป็นโอกาส การสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน การแก้ไขจุดอ่อนพัฒนาจุดแข็ง การสร้างปัจจัยแห่งความสำเร็จ การกระทำสิ่งใหม่ที่ดีกว่าเดิม และการสร้างแนวปฏิบัติที่ดี การพัฒนารูปแบบการเรียนรู้ตลอดชีวิตสำหรับองค์กรธุรกิจเอกชนเพื่อการเป็นองค์กรสุขภาวะ จึงควรเป็นความร่วมมือของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องเพื่อสนับสนุนการพัฒนาภาคอุตสาหกรรมและบริการอย่างมั่นคงยั่งยืน เพื่อศึกษาประเด็นความแตกต่างและความเหมือนกัน พบว่า รูปแบบการเรียนรู้ตลอดชีวิตของโรงพยาบาลเอกชนเน้นความสำคัญของการเรียนรู้วิสัยทัศน์ การสื่อสารวิสัยทัศน์เพื่อให้พนักงานเข้าใจปฏิบัติได้อย่างถูกต้องและแก้ไขปัญหาในทันที รูปแบบการเรียนรู้ตลอดชีวิตของโรงงานผลิตชิ้นส่วนคอมพิวเตอร์ เน้นความสำคัญของการเรียนรู้เพื่อสร้างความตระหนักถึงการอยู่ร่วมกันในสังคม การสร้างสิ่งแวดล้อมที่ดีและการทำงานแบบเป็นทีม รูปแบบการเรียนรู้ตลอดชีวิตของสถานประกอบการร้านอาหารเน้นความสำคัญในเรื่องการเรียนรู้วัฒนธรรมองค์กร การดูแลเอาใจใส่พนักงานเหมือนครอบครัวเดียวกัน การให้ที่ไม่หวังสิ่งตอบแทน รูปแบบการเรียนรู้ตลอดชีวิตของโรงงานผลิตชิ้นส่วนคอมพิวเตอร์ เน้นความสำคัญของการเรียนรู้เพื่อพัฒนาคุณภาพการทำงานและการสร้างสังคมสิ่งแวดล้อมที่น่าอยู่อาศัย จึงเห็นได้ว่ารูปแบบการเรียนรู้ตลอดชีวิตของแต่ละองค์กรมีกระบวนการเพื่อสนองตอบนโยบายการดำเนินงานขององค์กร รูปแบบการเรียนรู้ตลอดชีวิตสำหรับองค์กรธุรกิจเอกชนเพื่อการเป็นองค์กรสุขภาวะ จึงเป็นเครื่องมือที่สำคัญที่ช่วยให้องค์กรมีแบบแผนในการเรียนรู้และสามารถเรียนรู้เพื่อปฏิบัติงานพัฒนาจุดแข็งและแก้ไขปัญหาได้อย่างถูกต้องรวดเร็ว นอกจากนี้ยังช่วยให้องค์กรสามารถประเมินผล ติดตามสถานการณ์ความเคลื่อนไหวของสภาพแวดล้อม ก้าวพ้นจากปัญหาวิกฤติเปลี่ยนผ่านไปเป็นองค์กรสุขภาวะอย่างสมดุลยั่งยืน

การสังเคราะห์กลยุทธ์การเรียนรู้ตลอดชีวิตจาก 4 กรณีศึกษา พบว่ายุทธศาสตร์การเรียนรู้ตลอดชีวิตสำหรับองค์กรธุรกิจเอกชนเพื่อการเป็นองค์กรสุขภาวะ มีประเด็นยุทธศาสตร์ คือ ส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตเพื่อการเป็นองค์กรสุขภาวะ ประกอบด้วย กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาขีดความสามารถ

การเรียนรู้ของบุคลากร กลยุทธ์ที่ 2 ส่งเสริมกิจกรรมเสริมสร้างสุขภาวะ กลยุทธ์ที่ 3 การสนับสนุนทรัพยากรด้านสุขภาพ และกลยุทธ์ที่ 4 การเสริมสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ตลอดชีวิต องค์กรธุรกิจเอกชนให้คุณค่าและความสำคัญกับการเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถของบุคลากรมีลักษณะเด่นคือการส่งเสริมการเรียนรู้ในทุกมิติ การเรียนรู้เพื่อให้สามารถทำงานได้ การเรียนรู้เพื่อพัฒนาศักยภาพ การเรียนรู้เรื่องสุขภาวะและการเรียนรู้ในการมีส่วนร่วมกับชุมชนเพื่อนำความรู้ที่ได้ไปใช้ประโยชน์และแก้ไขปัญหาได้อย่างถูกต้องทันเวลา

ผลจากการสังเคราะห์องค์ความรู้จาก 4 กรณีศึกษาดังกล่าวทำให้ได้ผลลัพธ์ ตัวชี้วัดองค์กรสุขภาวะ รูปแบบการเรียนรู้ตลอดชีวิตและกลยุทธ์การเรียนรู้ตลอดชีวิตผู้วิจัยนำผลวิจัยไปตรวจคุณภาพในการสนทนากลุ่มเพื่อนำไปสู่การสรุปผลการวิจัยและการตอบคำถามการวิจัยตามขั้นตอนต่อไป

ตอนที่ 2 การตรวจสอบคุณภาพองค์ความรู้จากการสนทนากลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ

ผลจากการสังเคราะห์องค์ความรู้จากกรณีศึกษาที่ตีพบว่าองค์กรเกิดการเรียนรู้จากการเสริมสร้างสุขภาวะองค์กร การเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน การเรียนรู้จากกระบวนการกลยุทธ์ และเรียนรู้จากการพัฒนาบุคลากรจนเกิดการสังสมประสพการณ์กระทั่งสามารถนำองค์ความรู้มาพัฒนาตัวชี้วัดองค์กรสุขภาวะ รูปแบบการเรียนรู้ตลอดชีวิตและยุทธศาสตร์การเรียนรู้ตลอดชีวิต จากนั้นนำมาตรวจสอบคุณภาพโดยนำเสนอต่อการสนทนากลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิเพื่ออภิปรายหาข้อสรุปเพื่อปรับปรุงแก้ไขผลการวิจัย การตอบคำถามการวิจัยและอธิบายถึงประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากผลการวิจัย

1. การสังเคราะห์ตัวชี้วัดองค์กรสุขภาวะ

องค์กรเกิดการเรียนรู้จากการเสริมสร้างสุขภาวะสังสมประสพการณ์การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานจนกระทั่งเกิดองค์ความรู้สามารถนำมาพัฒนาตัวชี้วัดองค์กรสุขภาวะ ประกอบด้วย การเสริมสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงานขององค์กรที่เชื่อมโยงกัน 4 มิติ คือ การเสริมสร้างสภาพแวดล้อมทางกายภาพ การเสริมสร้างสภาพแวดล้อมทางจิตสังคม การสนับสนุนทรัพยากรด้านสุขภาพและการเสริมสร้างความรับผิดชอบต่อสังคม เป็นตัวชี้วัดความก้าวหน้าในการเสริมสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงานขององค์กรที่ให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ในทุกมิติ

ตัวชี้วัดองค์กรสุขภาวะที่ค้นพบจากการสังเคราะห์องค์ความรู้จากกรณีศึกษามีความแตกต่างไปจากตัวชี้วัดสุขภาวะขององค์กรอนามัยโลกคือ ตัวชี้วัดองค์กรสุขภาวะที่ได้จากการสังเคราะห์องค์ความรู้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากร โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรการเรียนรู้ในทุกมิติ การเสริมสร้างให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างทักษะในการทำงานทุกสภาพแวดล้อมเพื่อพัฒนาจุดแข็งและแก้ไขจุดอ่อน องค์กรธุรกิจเอกชนให้คุณค่าและความสำคัญต่อการเรียนรู้ในทุกมิติได้แก่ การเรียนรู้เพื่อสามารถทำงานได้ การเรียนรู้เพื่อพัฒนาศักยภาพ การเรียนรู้เรื่องสุขภาพและการเรียนรู้เพื่อการมีส่วนร่วมกับชุมชน คุณลักษณะเด่นของตัวชี้วัดคือการเสริมสร้างสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการทำงานการจัดบรรยากาศให้ที่ทำงานมีความสุข สะดวกสบายเหมือนบ้านหลังที่สองที่พนักงานทุกคนทำงานอย่างมีความสุข จากการสังเคราะห์องค์ความรู้จึงสรุปเป็นภาพรวมของตัวชี้วัดองค์กรสุขภาวะได้ดังนี้

1.1 ตัวชี้วัดการเสริมสร้างสภาพแวดล้อมทางกายภาพ

ตัวชี้วัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพ ประกอบด้วย ร้อยละของอาคารสถานที่ นโยบายการดำเนินงานกฎระเบียบ โครงสร้างการทำงานการบริหารจัดการที่ดี การบำรุงรักษาเครื่องจักรตามอายุการใช้งาน มีทีมวิศวกรควบคุมดูแลการทำงานของเครื่องจักร การสวมชุดป้องกันอันตรายเมื่อทำงาน ภายใต้สภาพแวดล้อมที่มีความเสี่ยง การป้องกันอันตรายจากการทำงาน การรักษาความปลอดภัย การจัดการความเสี่ยง การเรียนรู้เพื่อการทำงาน ปรับปรุงสิ่งแวดล้อมรอบองค์กร จัดสิ่งอำนวยความสะดวก การจัดสถานที่ทำงานให้น่าอยู่เสมือนบ้านหลังที่สอง การรักษาสิ่งแวดล้อม การบำบัดน้ำเสีย อากาศเสีย กำจัดสารเคมีและมลพิษที่เกิดขึ้นจากกระบวนการผลิตอย่างถูกสุขลักษณะ ป้องกันอันตรายและลดอุบัติเหตุในการทำงาน ลดการสูญเสียในการทำงาน สร้างความปลอดภัยในการทำงาน การนำนวัตกรรมมาช่วยเพิ่มคุณค่าการทำงาน มีค่าเพิ่มมากขึ้น

1.2 ตัวชี้วัดการเสริมสร้างสภาพแวดล้อมทางจิตสังคม

ตัวชี้วัดสภาพแวดล้อมทางจิตสังคม ประกอบด้วย ร้อยละของการพัฒนาทักษะความรู้ในการทำงาน การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตลอดชีวิตเพื่อคุณภาพชีวิต การเสริมสร้างความก้าวหน้าในการประกอบอาชีพ การมีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรงจิตใจและอารมณ์ที่ดี คุณธรรมจริยธรรมระบบสวัสดิการที่ดี ค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร การฝึกทักษะภาวะผู้นำ ความผูกพันต่อองค์กร การมีส่วนร่วม การทำงานเป็นทีม เสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในครอบครัว ก่อสร้างความพึงพอใจ ความจงรักภักดีต่อองค์กร การเตรียมความพร้อมในการเกษียณอายุการทำงาน มีค่าเพิ่มมากขึ้น

1.3 ตัวชี้วัดการสนับสนุนทรัพยากรด้านสุขภาพ

ตัวชี้วัดการสนับสนุนทรัพยากรด้านสุขภาพ ประกอบด้วย ร้อยละของสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการดำเนินงานทรัพยากรในการดำเนินงานกิจกรรมการเสริมสร้างสุขภาวะความยืดหยุ่นในการดำเนินงานกับการเปลี่ยนแปลงบริบทของสังคมการมีทรัพยากรในการดำเนินงานที่มีคุณภาพอย่างเพียงพอ เป็นส่วนหนึ่งที่สนับสนุนกระบวนการทำงานให้สร้างสรรค์ผลผลิตที่มีคุณภาพตรงตามมาตรฐานการสนับสนุนกิจกรรมการเสริมสร้างสุขภาวะเป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญที่ช่วยให้องค์กรสามารถขับเคลื่อนต่อไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีผลผลิตในการทำงานที่มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง เนื่องจากเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งผู้บริหารต้องให้ความสนใจและดูแลเอาใจใส่การจัดกิจกรรมอย่างดี ความยืดหยุ่นเวลาการทำงาน การออกกำลังกาย การเล่นกีฬา การเลิกสิ่งเสพติด การป้องกันโรคติดต่อ การเฝ้าระวังโรคระบาด การตรวจสุขภาพ การประกันสุขภาพ การสร้างสมดุลชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว การเรียนรู้เพื่อสุขภาพ มีค่าเพิ่มมากขึ้น

1.4 ตัวชี้วัดการเสริมสร้างความรับผิดชอบต่อสังคม

ตัวชี้วัดความรับผิดชอบต่อสังคมประกอบด้วย ร้อยละของการสร้างให้สังคมน่าอยู่อาศัยยิ่งขึ้น การสร้างความสามัคคีในชุมชน การเรียนรู้ร่วมกันในชุมชน การช่วยกันแก้ไขปัญหาชุมชน พัฒนาสิ่งแวดล้อมชุมชน ให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ร่วมกับชุมชนอย่างต่อเนื่อง การรักษาสิ่งแวดล้อม และการรักษาวัฒนธรรมไทยมีค่าเพิ่มขึ้น เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติที่ดีที่ทุกองค์กรต้องเป็นส่วนหนึ่งในการเสริมสร้างสังคมที่ดี มีความสุข มีความปรารถนาดีและเอื้ออาทรต่อกัน

สรุปว่าตัวชี้วัดองค์กรสุขภาวะ ประกอบด้วย การเสริมสร้างสุขภาวะองค์กร 4 มิติ คือ การเสริมสร้างสภาพแวดล้อมทางกายภาพ การเสริมสร้างสภาพแวดล้อมทางจิตสังคม การสนับสนุน

ทรัพยากรสุขภาพสำหรับบุคคลและการเสริมสร้างความรับผิดชอบต่อสังคม ผลการทดสอบตัวชี้วัดองค์กรสุขภาวะ พบว่าตัวชี้วัดองค์กรสุขภาวะมีพลังในการวัดระดับการเสริมสร้างสุขภาวะองค์กร

การเปรียบเทียบการเสริมสร้างสุขภาวะองค์กรกับตัวชี้วัดองค์กรสุขภาวะ

ผลการวิจัยพบว่าแนวคิดจากการการเสริมสร้างสุขภาวะองค์กรกับการสังเคราะห์องค์ความรู้ใหม่ของตัวชี้วัดองค์กรสุขภาวะมีความแตกต่างกัน การเปรียบเทียบการเสริมสร้างสุขภาวะองค์กรตามแนวขององค์การอนามัยโลกกับตัวชี้วัดองค์กรสุขภาวะที่ผู้วิจัยสังเคราะห์ขึ้นจากกรณีศึกษา ผู้วิจัยนำแนวคิดการเสริมสร้างสุขภาวะองค์กรตามแนวขององค์การอนามัยโลกมาพัฒนาตัวชี้วัดองค์กรสุขภาวะสำหรับองค์กรธุรกิจเอกชน พบว่า มีความแตกต่างที่การให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ การพัฒนาบุคลากรและการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานและคุณธรรมจริยธรรม องค์กรธุรกิจเอกชนให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรในทุกมิติสภาพแวดล้อม ตัวชี้วัดการสนับสนุนทรัพยากรสุขภาพส่วนบุคคลองค์กรธุรกิจเอกชนให้ความสำคัญกับสถานที่ทำงานเปรียบเสมือนบ้านแห่งที่สองของพนักงานมีบรรยากาศที่เอื้ออำนวยต่อการทำงานมีความสะดวกสบายสามารถทำงานได้ผลงานมากขึ้นและทำงานอย่างผ่อนคลายและมีความสุข การจัดระบบสวัสดิการอย่างเป็นธรรม การดำรงรักษาวัฒนธรรมไทยให้เป็นเอกลักษณ์ที่คงอยู่กับสังคมไทย

ตารางที่ 35 การเปรียบเทียบแนวคิดการเสริมสร้างสุขภาวะองค์กรกับผลวิจัยตัวชี้วัดองค์กรสุขภาวะ

แนวคิดการเสริมสร้างสุขภาวะองค์กร	ผลวิจัยตัวชี้วัดองค์กรสุขภาวะ
การเสริมสร้างสภาพแวดล้อมทางกายภาพ อาคารสถานที่ การดูแลรักษาสภาพแวดล้อมการทำงาน การจัดการกับความเสี่ยง การรักษาความปลอดภัยในการทำงาน การป้องกันอันตรายจากการทำงาน	การเสริมสร้างสภาพแวดล้อมทางกายภาพ การให้ความรู้ในการทำงาน จำนวนร้อยละของ การจัดอาคารสถานที่ทำงาน การรักษาความปลอดภัย การควบคุมเครื่องจักร วัตถุอันตราย การให้ความรู้ในการปฏิบัติงาน สร้างความตระหนักการแก้ไขปัญหา การบริหารความเสี่ยง นวัตกรรมองค์กร การให้ความรู้สำหรับการทำงาน สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน เพิ่มขึ้น
การเสริมสร้างสภาพแวดล้อมทางจิตสังคม ทัศนคติ ความเชื่อ ค่านิยมวัฒนธรรมองค์กร ภาวะผู้นำ การมีส่วนร่วม ความผูกพันต่อองค์กร ความพึงพอใจ และความจงรักภักดีต่อองค์กร คุณธรรมจริยธรรม	การเสริมสร้างสภาพแวดล้อมทางจิตสังคม การพัฒนาสมรรถนะ ส่งเสริมการเรียนรู้ จำนวนร้อยละของ ภาวะผู้นำ การพัฒนาบุคลากร การส่งเสริมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ทัศนคติ การมีส่วนร่วม ความผูกพันต่อองค์กร ความจงรักภักดีต่อองค์กร ค่านิยม วัฒนธรรมองค์กร ความพึงพอใจในการทำงาน ความสัมพันธ์ที่ดีคุณธรรมจริยธรรม การมีวัฒนธรรมไทยเพิ่มขึ้น
การสนับสนุนทรัพยากรสุขภาพส่วนบุคคล การเรียนรู้ ความเข้าใจเรื่องสุขภาพ การบริการทางสุขภาพ การออกกำลังกาย การป้องกันโรค การเลิกสิ่งเสพติด กิจกรรมความผ่อนคลาย การรับประทานอาหารที่มีคุณค่า การทำงานที่มีเวลายืดหยุ่น สวัสดิการในการดูแลสุขภาพ	การสนับสนุนทรัพยากรสุขภาพส่วนบุคคล สถานที่ทำงานเปรียบเสมือนบ้านหลังที่สอง การจัดระบบสวัสดิการอย่างเป็นธรรม จำนวนร้อยละของ การตรวจสุขภาพ การประกันสุขภาพ ความยืดหยุ่นเวลาทำงาน การรับประทานอาหารที่เป็นประโยชน์ต่อร่างกาย การออกกำลังกาย การออกกำลังกาย ความผ่อนคลาย คุณภาพชีวิตการทำงาน การลดเลิกสิ่งเสพติดเพิ่มขึ้น ที่ทำงานเปรียบเสมือนบ้านหลังที่สอง การจัดระบบสวัสดิการ เพิ่มขึ้น

ตารางที่ 35 การเปรียบเทียบแนวคิดการเสริมสร้างสุขภาวะองค์กรกับผลวิจัยตัวชี้วัดองค์กรสุขภาวะ
(ต่อ)

แนวคิดการเสริมสร้างสุขภาวะองค์กร	ผลวิจัยตัวชี้วัดองค์กรสุขภาวะ
การเสริมสร้างความรับผิดชอบต่อสังคม การมีส่วนร่วมร่วมกับชุมชนเพื่อการแก้ไขปัญหาต่างๆร่วมกัน การจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมสุขภาวะในองค์กร ชุมชน และสังคม การดูแลและให้ความช่วยเหลือชุมชน	การเสริมสร้างความรับผิดชอบต่อสังคม จำนวนร้อยละของ เครือข่ายรักษาสิ่งแวดล้อมชุมชน การช่วยเหลือ การศึกษาผู้ด้อยโอกาส การช่วยเหลือผู้ประสบภัย การพัฒนาชุมชน การเรียนรู้ร่วมกับชุมชน การอนุรักษ์ ศิลปวัฒนธรรมไทย คุณภาพชีวิตชุมชน สุขภาวะชุมชนเพิ่มขึ้น

จากการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างแนวคิดการเสริมสร้างสุขภาวะองค์กรกับผลวิจัยตัวชี้วัดองค์กรสุขภาวะพบว่า องค์กรธุรกิจเอกชนในประเทศไทยให้คุณค่าความสำคัญกับการเรียนรู้ในทุกมิติได้แก่ การเรียนรู้เพื่อการทำงาน การเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะความรู้ การเรียนรู้เรื่องสุขภาพ และการเรียนรู้เพื่อมีส่วนร่วมร่วมกับชุมชน เพื่อให้บุคลากรเติบโตพึ่งพาตนเองได้มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขึ้นเพื่อช่วยให้องค์กรธุรกิจเอกชนสามารถก้าวข้ามพ้นจากปัญหาวิกฤติเปลี่ยนผ่านไปสู่การเป็นองค์กรสุขภาวะอย่างสมดุลยั่งยืน

2. การตรวจสอบคุณภาพตัวชี้วัดองค์กรสุขภาวะจากการสนทนากลุ่ม

ผู้วิจัยนำตัวชี้วัดองค์กรสุขภาวะ(ฉบับร่าง)จากขั้นตอนการสังเคราะห์ตัวชี้วัดองค์กรสุขภาวะซึ่งประกอบด้วย มิติที่ 1 การเสริมสร้างสภาพแวดล้อมทางกายภาพ มิติที่ 2 การเสริมสร้างสภาพแวดล้อมด้านจิตสังคม มิติที่ 3 การเสริมสร้างทรัพยากรด้านสุขภาพสำหรับบุคคล มิติที่ 4 การเสริมสร้างความรับผิดชอบต่อสังคม ดังกล่าว ไปทำการตรวจสอบโดยผู้ทรงคุณวุฒิโดยใช้เทคนิคการสนทนากลุ่ม ซึ่งมีผู้ทรงคุณวุฒิ 7 ท่าน กำหนดประเด็นการตรวจสอบไว้ได้แก่ ความเหมาะสมของตัวชี้วัดองค์กรสุขภาวะที่ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้น ความเป็นไปได้ในการนำตัวชี้วัดองค์กรสุขภาวะที่ได้พัฒนาขึ้นไปประยุกต์ใช้สำหรับองค์กรธุรกิจเอกชนเพื่อนำไปสู่การเป็นองค์กรสุขภาวะที่สมดุลและยั่งยืนและ ประโยชน์ในเชิงวิชาการที่จะนำตัวชี้วัดองค์กรสุขภาวะไปกำหนดเป็นนโยบายเพื่อการเสริมสร้างองค์กรสุขภาวะในภาคธุรกิจเอกชน โดยมีรายละเอียดในการดำเนินการดังนี้

ตารางที่ 36 ผลการวิจัยตัวชี้วัดองค์กรสุขภาวะสำหรับองค์กรธุรกิจเอกชนในประเทศไทย

ผลการวิจัยตัวชี้วัดองค์กรสุขภาวะสำหรับองค์กรธุรกิจเอกชนในประเทศไทย	
มิติที่ 1 การเสริมสร้างสภาพแวดล้อมทางกายภาพ	อาคารสถานที่ สภาพแวดล้อมการทำงาน การจัดการกับความเสี่ยง การรักษาความปลอดภัยในการทำงาน การป้องกันอันตรายจากการทำงาน การให้ความรู้ในการทำงาน
มิติที่ 2 การเสริมสร้างสภาพแวดล้อมด้านจิตสังคม	ค่านิยมวัฒนธรรมองค์กร ทักษะคน ความเชื่อ ภาวะผู้นำ การมีส่วนร่วม ความผูกพันต่อองค์กร ความพึงพอใจและความจงรักภักดีต่อองค์กร การเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะอาชีพ คุณธรรมจริยธรรม

ตารางที่ 36 ผลการวิจัยตัวชี้วัดองค์กรสุขภาวะสำหรับองค์กรธุรกิจเอกชนในประเทศไทย (ต่อ)

ผลการวิจัยตัวชี้วัดองค์กรสุขภาวะสำหรับองค์กรธุรกิจเอกชนในประเทศไทย	
มิติที่ 3 การเสริมสร้างทรัพยากรด้านสุขภาพสำหรับบุคคล	การประกันสุขภาพ การเรียนรู้เรื่องสุขภาพ การบริการทางสุขภาพ การออกกำลังกาย การป้องกันโรค การเลิกสิ่งเสพติด กิจกรรมความผ่อนคลาย อาหารที่มีคุณค่า การทำงานที่มีเวลายืดหยุ่น สวัสดิการ
มิติที่ 4 การเสริมสร้างความรับผิดชอบต่อสังคม	การมีส่วนร่วมกับชุมชน การช่วยเหลือชุมชน การดูแลชุมชน การเรียนรู้เพื่อร่วมกับชุมชนการแก้ไขปัญหาต่างๆ ร่วมกัน การจัดกิจกรรมรักษาสีสิ่งแวดล้อมชุมชนและสังคม

การตรวจสอบคุณภาพตัวชี้วัดองค์กรสุขภาวะจึงทำให้ได้ผลการวิจัยการพัฒนาเป็น “ตัวชี้วัดองค์กรสุขภาวะ(ฉบับสมบูรณ์)” ที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพจากการสนทนากลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อให้ตัวชี้วัดองค์กรสุขภาวะมีความสอดคล้องเหมาะสมกับการนำไปใช้งานในบริบทสภาพแวดล้อมสำหรับประเทศไทยจริง โดยมีลักษณะและคำอธิบายดังต่อไปนี้

การสนทนากลุ่มตัวชี้วัดองค์กรสุขภาวะเพื่ออภิปรายในประเด็นความเหมาะสม ความเป็นไปได้ในการนำผลการวิจัยไปใช้และประโยชน์ในทางวิชาการเพื่อเป็นต้นแบบในการเป็นแนวปฏิบัติที่ดีเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้งานจริงสรุปได้ดังนี้

1. ประเด็นความเหมาะสมของตัวชี้วัดองค์กรสุขภาวะ

1.1. ผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มทุกท่านมีความเห็นตรงกันว่า ตัวชี้วัดองค์กรสุขภาวะ(ฉบับร่าง)ที่ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้น มีองค์ประกอบที่เหมาะสมกับบริบทสภาพแวดล้อมสำหรับประเทศไทย และควรปรับคำที่ใช้ให้เข้าใจง่ายขึ้นและให้มีความชัดเจนยิ่งขึ้น เนื่องจากได้ผ่านการศึกษาค้นคว้าจากเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและมีแนวคิดทฤษฎีรองรับเพื่ออธิบายความเป็นมาได้ มีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกรณีศึกษาที่ดี การวิเคราะห์ข้อมูลและสังเคราะห์ข้อมูลเป็นองค์ความรู้ใหม่เพื่อสนับสนุนความเหมาะสมของตัวชี้วัดองค์กรสุขภาวะที่ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้นแล้ว

1.2. ผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มทุกท่านมีความเห็นที่สอดคล้องกันว่า สมควรนำตัวชี้วัดองค์กรสุขภาวะ ที่ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้น ไปประยุกต์ใช้ได้ตามบริบทและสภาพแวดล้อมในการดำเนินงานขององค์กรธุรกิจเอกชนในแต่ละแห่งในประเทศไทยเพื่อเป็นเครื่องมือสำคัญที่ช่วยให้สามารถติดตามสถานการณ์การเสริมสร้างสุขภาวะองค์กร

1.3. ผู้ร่วมสนทนากลุ่มจำนวน 6 ท่าน ได้ให้ความคิดเห็นว่า ตัวชี้วัดองค์กรสุขภาวะแต่ละมิติควรมีความยืดหยุ่นในการนำไปใช้งานตามความเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมของแต่ละองค์กร และสามารถประยุกต์ใช้งานได้จริงในบริบทของตนเอง

1.4. ผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มทุกท่านมีความเห็นที่สอดคล้องกันว่า องค์กรธุรกิจเอกชนให้คุณค่าและความสำคัญกับการเรียนรู้ในทุกมิติ

2. ประเด็นความเป็นไปได้ในการนำตัวชี้วัดองค์กรสุขภาวะไปประยุกต์ใช้งาน

การนำตัวชี้วัดองค์กรสุขภาวะไปประยุกต์ใช้งานสำหรับองค์กรธุรกิจเอกชนและเครือข่ายเพื่อนำไปสู่การเป็นองค์กรสุขภาวะที่สมดุลและยั่งยืน

2.1. ผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มทุกท่านมีความเห็นตรงกันว่า ร่างตัวชี้วัดองค์กรสุขภาวะที่ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้น มีความเป็นไปได้ที่จะนำไปใช้กับองค์กรธุรกิจเอกชน โดยต้องประยุกต์เพื่อให้เข้ากับสภาพแวดล้อมขององค์กรที่ต้องการนำตัวชี้วัดองค์กรสุขภาวะไปใช้ให้มีความชัดเจนยิ่งขึ้น

2.2. ผู้ร่วมสนทนากลุ่มจำนวน 4 ท่านเสนอว่าควรเน้นความสำคัญของการตระหนักถึงความจำเป็นเร่งด่วนของปัญหาสุขภาวะว่าผู้บริหารจะต้องชี้ให้พนักงานเห็นถึงวิกฤติที่รุนแรงเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องและถึงเวลาจำเป็นจะต้องเปลี่ยนแปลง ชี้ให้พนักงานเห็นถึงแนวทางการดำเนินงานตามดัชนี 4 มิติตามตัวชี้วัดองค์กรสุขภาวะเพื่อแก้ไขปัญหาสุขภาวะก้าวข้ามพ้นจากวิกฤติปัญหาเปลี่ยนผ่านไปสู่การเป็นองค์กรสุขภาวะดังกล่าว

2.3. ผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มจำนวน 6 ท่านแสดงความคิดเห็นว่า ตัวชี้วัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพองค์กรธุรกิจเอกชนต้องเน้นในเรื่องคุณธรรมจริยธรรมซึ่งมีความสำคัญอย่างยิ่งสำหรับคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี

2.4. ผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มจำนวน 6 ท่าน แสดงความคิดเห็นว่า ตัวชี้วัดสภาพแวดล้อมทางจิตสังคมต้องเน้นในเรื่องความรับผิดชอบต่อสังคมซึ่งมีความสำคัญอย่างยิ่งสำหรับการส่งมอบความสุขสู่สังคม

2.5. ผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มจำนวน 5 ท่าน แสดงความคิดเห็นว่ามิติการเสริมสร้างสภาพแวดล้อมจิตสังคมองค์กรธุรกิจเอกชนต้องเน้นเรื่องการถ่ายทอดการทำงานแบบวัฒนธรรมไทย ค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรจากรุ่นสู่รุ่นเพื่อให้เกิดวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็งเพื่อเป็นหัวใจสำคัญขององค์กรสุขภาวะที่ยั่งยืน

2.6. ผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มจำนวน 4 ท่าน ได้เสนอให้เพิ่มองค์ประกอบที่สำคัญ 2 องค์ประกอบที่ส่งผลต่อตัวชี้วัดองค์กรสุขภาวะ ได้แก่ (1) การเรียนรู้เพื่อการทำงานและ (2) การจัดกิจกรรมเสริมสร้างสุขภาวะลงไปในมิติสภาพแวดล้อมการทำงานเพื่อให้การปรับปรุงการทำงานให้เกิดความความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

2.7. ผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มจำนวน 5 ท่าน แสดงความคิดเห็นว่าตัวชี้วัดองค์กรสุขภาวะเป็นเครื่องมือสำคัญช่วยให้สามารถติดตามควบคุมสถานการณ์สภาพแวดล้อมที่มีผลกระทบต่อการทำงาน

3. ประเด็นการนำตัวชี้วัดองค์กรสุขภาวะไปกำหนดเป็นนโยบาย

เพื่อประโยชน์ในเชิงวิชาการที่จะเสริมสร้างองค์กรสุขภาวะในภาคธุรกิจเอกชน

3.1. ผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มจำนวน 3 ท่านได้ให้ความเห็นว่า งานวิจัยนี้จะเป็นประโยชน์ในเชิงวิชาการสามารถจะนำไปใช้ในการกำหนดนโยบายการเสริมสร้างองค์กรสุขภาวะในภาคธุรกิจเอกชน ที่ประกอบด้วย ตัวชี้วัดองค์กรสุขภาวะที่ได้ศึกษาระดับศึกษาที่ดีจากองค์กรธุรกิจเอกชน โดยตรง ซึ่งเป็นที่รู้จักอย่างกว้างขวางและเป็นที่ยอมรับว่าเป็นองค์กรที่ประสบความสำเร็จในการพัฒนาศักยภาพของพนักงานและการพัฒนาองค์กรสุขภาวะที่ชัดเจนและยั่งยืน

3.2. ผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มจำนวน 2 ท่านได้ให้ข้อเสนอว่า การวิจัยครั้งนี้จะเกิดเป็นปรากฏการณ์ในเชิงวิชาการ สามารถนำไปวางแผนงานสุขภาวะ หากผู้บริหารองค์กรธุรกิจเอกชนเล็งเห็นถึงความสำคัญในการนำตัวชี้วัดองค์กรสุขภาวะที่ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้นไปประยุกต์ใช้เพื่อ

เสริมสร้างสุขภาวะทั่วทั้งองค์กร ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นไม่เพียงสร้างความสุขในการทำงานให้แก่พนักงานแต่
องค์กรธุรกิจเอกชนจะประสบความสำเร็จอย่างมากตามตัวอย่างกรณีศึกษาที่ดีที่สุดที่ผู้วิจัยได้นำเสนอมา

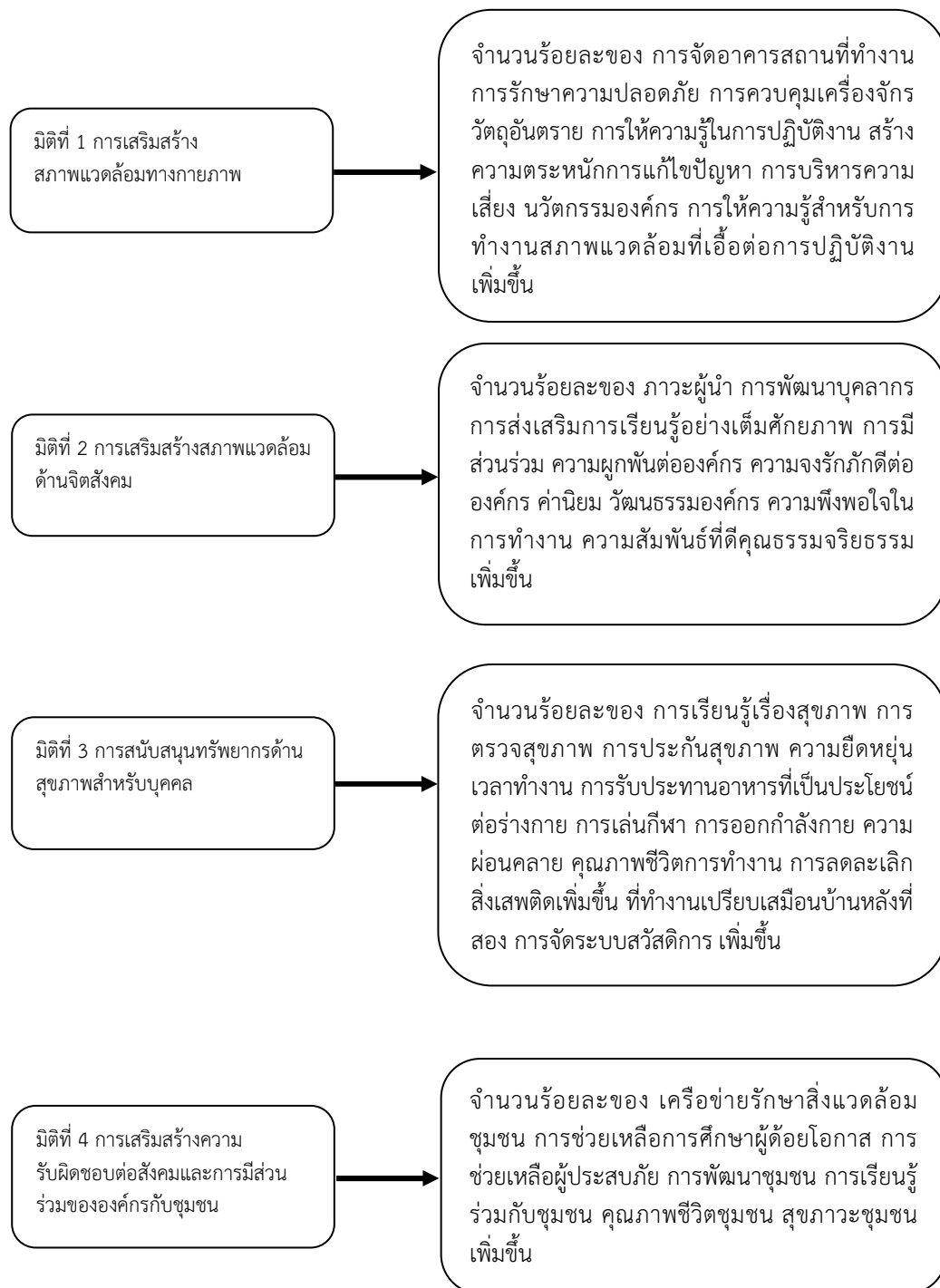
3.3. ผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มจำนวน 1 ท่าน ได้ให้ความคิดเห็นว่า การวิจัยครั้งนี้เป็น
ตัวอย่างของการพัฒนาตัวชี้วัดองค์กรสุขภาวะที่ดี ซึ่งการวิจัยครั้งต่อไปควรศึกษาภายใต้เงื่อนไขและ
ปัจจัยอื่นๆ เพื่อให้เกิดความหลากหลายของตัวชี้วัดองค์กรสุขภาวะ อันจะเป็นประโยชน์ในเชิงวิชาการ
เพิ่มมากขึ้น

จากนั้นผู้วิจัยจึงได้ดำเนินการปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติมร่างตัวชี้วัดองค์กรสุขภาวะตามความ
คิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิจากการตรวจสอบคุณภาพสนทนากลุ่มให้เกิดความชัดเจน
ยิ่งขึ้น เพื่อสามารถนำไปใช้ในบริบทและสภาพแวดล้อมอย่างเหมาะสมโดยการปรับเปลี่ยนดังนี้

1. เพิ่มคำอธิบายการเรียนรู้ในทุกมิติสภาพแวดล้อม
2. เพิ่มคำอธิบายการจัดกิจกรรมการเรียนรู้และการเสริมสร้างสุขภาวะ
3. เพิ่มคำอธิบายการสนับสนุนทรัพยากรการเรียนรู้และการเสริมสร้างสุขภาพ
4. เพิ่มคำอธิบายกิจกรรมการมีส่วนร่วมในชุมชน
5. เพิ่มคำอธิบายการรักษาวัฒนธรรมไทย
6. เพิ่มคำอธิบายความรับผิดชอบต่อสังคม

สรุปภาพรวมตัวชี้วัดองค์กรสุขภาวะสำหรับองค์กรธุรกิจเอกชนในประเทศไทย

ตัวชี้วัดองค์กรสุขภาวะสำหรับองค์กรธุรกิจเอกชนในประเทศไทย



ภาพที่ 14 ตัวชี้วัดองค์กรสุขภาวะสำหรับองค์กรธุรกิจเอกชนในประเทศไทย

2. การสังเคราะห์รูปแบบกระบวนการการเรียนรู้ตลอดชีวิต

องค์กรธุรกิจเอกชนมีนโยบายการปฏิบัติงานเน้นให้ความสำคัญกับกระบวนการเรียนรู้ตลอดชีวิตสำหรับบุคลากรทุกคนในองค์กร รวมถึงการเรียนรู้ทั้งในระบบ นอกระบบและการเรียนรู้ตามอัธยาศัย มีความยืดหยุ่นไปตามสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงและความเหมาะสมเพื่อพัฒนาองค์ความรู้และทักษะในการทำงาน องค์กรเกิดการเรียนรู้จากกระบวนการกลยุทธ์จนกระทั่งสามารถนำองค์ความรู้มาพัฒนาเป็นรูปแบบการเรียนรู้ตลอดชีวิตเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการวางแผนงาน การมองถึงอนาคต การสร้างวิสัยทัศน์และกลยุทธ์และการนำไปปฏิบัติให้ได้ผลเป็นจริงตามเป้าหมายขององค์กร โดยการนำแนวคิดกระบวนการเปลี่ยนของ Kotter มาวิเคราะห์กระบวนการเรียนรู้ตลอดชีวิตซึ่งประกอบด้วย 8 ขั้นตอน คือขั้นที่ 1 การตระหนักถึงความสำคัญของปัญหา ขั้นที่ 2 การสร้างทีมผู้นำการเปลี่ยนแปลง ขั้นที่ 3 การสร้างวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ ขั้นที่ 4 การสื่อสารวิสัยทัศน์และนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ ขั้นที่ 5 การกระจายอำนาจ ขั้นที่ 6 การสร้างเป้าหมายแห่งความสำเร็จ ขั้นที่ 7 การขยายผลลัพธ์แห่งความสำเร็จ และ ขั้นที่ 8 การสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร

ผลการพัฒนารูปแบบกระบวนการการเรียนรู้ตลอดชีวิตพบว่าประกอบด้วย 8 ขั้นตอนคือการสร้างความท้าทายจากปัญหา การเผชิญหน้ากับปัญหาความท้าทาย การพลิกวิกฤติให้เป็นโอกาส การสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน การแก้ไขจุดอ่อนพัฒนาจุดแข็ง การสร้างปัจจัยแห่งความสำเร็จ การกระทำสิ่งใหม่ที่ดีกว่าเดิม และการสร้างแนวปฏิบัติที่ดี การเรียนรู้ตลอดชีวิตตามรูปแบบกระบวนการดังกล่าวจึงเป็นการพัฒนาเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมองค์กรไปสู่การเสริมสร้างสุขภาวะองค์กรอย่างยั่งยืน

การเปรียบเทียบรูปแบบการเรียนรู้ตลอดชีวิตที่ค้นพบได้จากการสังเคราะห์องค์ความรู้จากกรณีศึกษามีความแตกต่างไปจากกระบวนการเปลี่ยนแปลงของ Kotter คือ -ขั้นตระหนักถึงความสำคัญของปัญหาซึ่งพบว่าขั้นตอนดังกล่าวเป็นขั้นตอนการสร้างความท้าทายขีดความสามารถขององค์กร ขั้นการสร้างทีมผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นขั้นเผชิญหน้ากับความท้าทายหรือการตอบสนองต่อความท้าทาย ขั้นการสร้างวิสัยทัศน์และกลยุทธ์เป็นขั้นการพลิกวิกฤติให้เป็นโอกาสและขั้นการสื่อสารวิสัยทัศน์และกลยุทธ์เป็นขั้นการสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันเชิงธุรกิจ ขั้นการกระจายอำนาจเป็นขั้นการแก้ไขจุดอ่อนพัฒนาจุดแข็ง ขั้นการสร้างเป้าหมายแห่งความสำเร็จเป็นขั้นการสร้างปัจจัยแห่งความสำเร็จ ขั้นการขยายผลลัพธ์แห่งความสำเร็จเป็นขั้นการสร้างสิ่งใหม่ที่ดีกว่าเดิม ขั้นการสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร เป็นขั้นการสร้างแนวปฏิบัติที่ดี รูปแบบกระบวนการเรียนรู้ตลอดชีวิตที่เอื้อต่อการดำเนินงานเพื่อตอบสนองต่อเป้าหมายธุรกิจ

2.1 ขั้นที่ 1 สร้างความท้าทายจากปัญหา

การสร้างความท้าทาย ผู้บริหารนำปัญหามาเป็นความท้าทาย โดยชี้ให้เห็นถึงวิกฤตปัญหา มองทะลุว่าปัญหาคือความท้าทายความสามารถในการแก้ไขปัญหาขององค์กร ค้นหาวิธีการและแนวทางที่ดีที่สุดในการผ่านพ้นภาวะวิกฤต โดยการประเมินสถานการณ์ การวิเคราะห์สภาพปัญหา และแนวทางการแก้ไขปัญหา สร้างความตระหนักถึงความจำเป็นเร่งด่วนของปัญหาสุขภาวะของทุกคนในองค์กรและความสำคัญของการเรียนรู้ตลอดชีวิตสำหรับทุกคน โดยตระหนักดีว่าคู่แข่งทางธุรกิจกำลังก้าวไปสู่กระบวนการเปลี่ยนแปลงนี้ด้วยเช่นเดียวกัน สร้างความสนใจในปัญหาและการจัดกิจกรรมเสริมสร้างสุขภาวะ ให้ความสำคัญกับกิจกรรมการเสริมสร้างสุขภาวะ ซึ่งได้แก่การเรียนรู้ทั้ง

ในระบบ นอกระบบและตามอัธยาศัย เพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลงไปสู่สิ่งใหม่ที่ดีกว่าเดิม ค้นหาบทบาทใหม่ ทางเลือกใหม่และแนวทางการปฏิบัติใหม่ นำเสนอนโยบายการเสริมสร้างสุขภาวะในการจัดการกับปัญหาที่เกิดขึ้นโดยมีเป้าหมายคือความสุขในการดำเนินงานและคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขึ้น

2.2 ขั้นที่ 2 การเผชิญหน้ากับปัญหาความท้าทาย

การเผชิญหน้ากับความท้าทาย ผู้บริหารสร้างทีมผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อตอบสนองต่อความท้าทาย ค้นหาผู้นำที่มีทักษะภาวะผู้นำ มีอิทธิพลในการจูงใจผู้อื่นให้ทำตาม แลกเปลี่ยนความคิดเห็นเพื่อหาแนวทางการทำงานร่วมกันเพื่อก้าวไปสู่การเปลี่ยนแปลงครั้งใหญ่ สร้างทีมผู้นำเพื่อให้มีพลังกลุ่มทำงานเป็นทีม ทีมผู้นำมีบทบาทสำคัญต่อการดำเนินกิจกรรมที่มีความสอดคล้องกับกลยุทธ์ขององค์กรและเน้นความสำคัญในการมีส่วนร่วม ผู้นำต้องมีวิสัยทัศน์และกลยุทธ์เพื่อการเปลี่ยนแปลงที่ชัดเจน มีความสามารถในการประสานพลังกลุ่ม มีภาพพจน์ต่อตนเองด้านบวก คิดและกระทำในสิ่งที่ดี มองเห็นคุณค่าในตนเอง รู้จักยอมรับตนเองและเคารพผู้อื่น เรียนรู้อย่างต่อเนื่อง กระตุ้นให้ผู้อื่นในองค์กรเกิดความตระหนักถึงความจำเป็นเร่งด่วนของสุขภาวะสำหรับทุกคนและตระหนักถึงความสำคัญของการเรียนรู้ตลอดชีวิต ช่วยเหลือให้ผู้อื่นเรียนรู้และการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ช่วยเหลือให้ผู้อื่นสามารถวิเคราะห์ปัญหาความต้องการของตนเองได้และสามารถกำหนดนโยบายเพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินงานได้อย่างมีคุณค่า ส่งเสริมกิจกรรมการเรียนรู้ตลอดชีวิตและอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ตลอดชีวิต การวินิจฉัยองค์กร การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมสำรวจสภาพปัญหา

2.3 ขั้นที่ 3 การพลิกวิกฤติให้เป็นโอกาส

การพลิกวิกฤติให้เป็นโอกาส ทีมผู้นำให้ความสำคัญกับสร้างวิสัยทัศน์ของการเปลี่ยนแปลงชี้ให้เห็นถึงสภาพขององค์กรที่พึงประสงค์ที่จะเห็นในอนาคต ซึ่งเป็นทิศทางเดียวกันและสร้างการมีส่วนร่วม ให้พนักงานทุกคนปฏิบัติหน้าที่ด้วยความผูกพันต่อองค์กรผลักดันเพื่อให้การเรียนรู้เพื่อมุ่งสู่เป้าหมายองค์กรสุขภาวะ วิสัยทัศน์ใหม่นี้ไม่เหมือนเดิม การสร้างวิสัยทัศน์จึงชี้ถึงแนวทางปฏิบัติในการเรียนรู้ตลอดชีวิตเพื่อการเป็นองค์กรสุขภาวะ รวมทั้งต้องกำหนดกลยุทธ์ที่จะทำให้วิสัยทัศน์นั้นกลายเป็นจริง การมีส่วนร่วมในกิจกรรมมีจุดหมายเดียวกันคือการเปลี่ยนแปลงอย่างถาวรโดยไม่กลับไปสู่วงจรแบบเดิมอีกการสร้างวิสัยทัศน์ความสุขในการทำงาน

2.4 ขั้นที่ 4 การสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน

การสร้างความได้เปรียบการแข่งขัน การสื่อสารวิสัยทัศน์ความสุขในการทำงาน ทีมผู้นำสื่อสารวิสัยทัศน์พันธกิจและเป้าประสงค์ให้เกิดความเข้าใจตรงกัน เพื่อจัดกิจกรรมการเสริมสร้างสุขภาวะ สื่อสารทุกช่องทาง ด้วยการใช้เครื่องมือทุกชนิด เท่าที่จะเป็นไปได้ การสื่อสารวิสัยทัศน์ต้องทำอย่างต่อเนื่อง สม่ำเสมอเพื่อให้พนักงานทุกคนรับรู้ โดยการสร้างความเข้าใจในวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ให้เกิดความเชื่อมั่นและการยอมรับวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ ผู้นำต้องส่งเสริมการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ ส่งเสริมการนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ

2.5 ขั้นที่ 5 การแก้ไขจุดอ่อนพัฒนาจุดแข็ง

การแก้ไขจุดอ่อนพัฒนาจุดแข็ง การเสริมพลังการเรียนรู้ตลอดชีวิต การเสริมพลังในการเปลี่ยนแปลงจากผู้บริหาร เพื่อให้เกิดพลังในการเรียนรู้ยิ่งขึ้น ด้วยการลดกฎระเบียบและขั้นตอนที่ซ้ำซ้อน ปรับระบบโครงสร้าง กำหนดกิจกรรมวิธีการเพื่อขจัดอุปสรรค ลดความเสี่ยงที่มีผลกระทบต่อ

การเปลี่ยนแปลง มอบอำนาจให้ทีมผู้บริหารจัดการอย่างอิสระ การจัดสรรทรัพยากรและการแก้ไข ปัญหา การสร้างความไว้วางใจ สร้างความรู้สึกปลอดภัย สร้างการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจอย่างมีประสิทธิภาพและสร้างความมั่นใจในการดำเนินงาน และพัฒนาขีดความสามารถอย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมการเรียนรู้ให้ตรงกับการปฏิบัติงานจริง ส่งเสริมโอกาสและให้อิสระในการเรียนรู้และปรับแนวคิดให้ตรงตามวิสัยทัศน์และพันธกิจ พัฒนาทักษะการการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมและสร้างเครือข่าย การเรียนรู้เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในวงกว้าง ส่งเสริมการเรียนรู้ของพนักงานทั้งอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ การเรียนรู้ในระบบ นอกกระบบและการเรียนรู้ตามอัธยาศัย

2.6 ชั้นที่ 6 การสร้างปัจจัยแห่งความสำเร็จ

สร้างปัจจัยแห่งความสำเร็จ การกำหนดเป้าหมายการเรียนรู้ตลอดชีวิต เป้าหมายแห่งความสำเร็จคือ บุคลากรมีความสุขในการปฏิบัติงานมากขึ้น องค์กรมีผลประกอบการดีมากขึ้น พนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน กำหนดเป้าหมายของการเรียนรู้การและให้รางวัลเพื่อสร้างแรงจูงใจ เมื่อความสำเร็จปรากฏเห็นผลชัดเจนอย่างยิ่งขึ้น เพื่อให้การเปลี่ยนแปลงดำเนินไปอย่างต่อเนื่อง เพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตของพนักงานทั้งในด้านการทำงาน ชีวิตครอบครัวและชีวิตส่วนตัว

2.7 ชั้นที่ 7 การกระทำสิ่งใหม่ที่ดีกว่าเดิม

การกระทำสิ่งใหม่ที่ดีกว่าเดิมเพื่อเปลี่ยนแปลงอย่างถาวร การขยายเป้าหมายในการเสริมสร้างสุขภาวะให้กว้างไกลยิ่งขึ้นทั่วทั้งองค์กรและแพร่กระจายเข้าไปสู่เครือข่าย เพื่อจัดกิจกรรมเสริมสร้างสุขภาวะสำหรับทุกคน จูงใจให้เกิดการเรียนรู้มากยิ่งขึ้นสร้างการเปลี่ยนแปลงเพื่อไปสู่สิ่งใหม่ที่ดียิ่งขึ้นกว่าเดิม ปรับเปลี่ยนระบบ โครงสร้าง กระบวนการและนโยบายให้สอดคล้องกับแนวทางการเสริมสร้างสุขภาวะ รวมทั้งทางเลือกและแนวคิดใหม่ รวมทั้งการสร้างกลุ่มผู้นำการเปลี่ยนแปลงเกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิตทั่วทั้งองค์กร สนับสนุนและพัฒนาบุคลากรที่เป็นกำลังสำคัญในการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องไม่หยุดนิ่ง

2.8 ชั้นที่ 8 การสร้างแนวปฏิบัติที่ดี

การสร้างแนวปฏิบัติที่ดี นำความรู้ที่ได้จากการจัดกิจกรรมเสริมสร้างสุขภาวะมาบูรณาการเข้ากับการทำงานเป็นค่านิยมใหม่และหล่อหลอมสร้างเป็นวัฒนธรรมองค์กรใหม่ที่เข้มแข็ง จึงกลายเป็นการเปลี่ยนแปลงทัศนคติและพฤติกรรมอย่างถาวร โดยไม่กลับไปสู่วงจรการปฏิบัติอย่างเดิมอีกแต่เป็นการเปลี่ยนแปลงเพื่อก้าวไปสู่สิ่งใหม่ที่ดีกว่าเดิมผู้นำนำเสนอว่าวิธีการทำงานแบบใหม่ ความคิดแบบใหม่และพฤติกรรมแบบใหม่ทำให้ผลการดำเนินงานขององค์กรดีขึ้นอย่างไรบ้าง ผู้นำต้องสื่อสารกับพนักงานเพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ชัดเจน ค่านิยมและวัฒนธรรมใหม่จึงมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานขององค์กรที่ทีมผู้นำการเปลี่ยนแปลงต้องมีการประเมินและติดตามผลการเรียนรู้ตลอดชีวิตการทำงาน กิจกรรมสร้างความสุข เพื่อทำการวัดและตัดสินคุณค่าถึงกิจกรรมว่าเหมาะสมในการนำไปใช้หรือไม่

จากการสังเคราะห์รูปแบบกระบวนการเรียนรู้ตลอดชีวิตดังกล่าวทำให้คาดถึงผลว่าจะได้รับจากการเรียนรู้ตามรูปแบบกระบวนการการเรียนรู้ตลอดชีวิตคือการช่วยให้องค์กรธุรกิจเอกชนสามารถเพิ่มพูนทักษะความรู้ในการทำงานและสิ่งสมประสงค์สำหรับแก้ไขปัญหาค่าใช้จ่ายและก้าวข้ามให้พ้นจากวิกฤติและเป็นองค์กรสุขภาวะอย่างมั่นคงยั่งยืน

ผลที่คาดว่าจะได้รับจากการเรียนรู้ตามรูปแบบกระบวนการการเรียนรู้ตลอดชีวิต

ผลจากการเรียนรู้ตามรูปแบบกระบวนการเรียนรู้ตลอดชีวิตคาดว่าจะช่วยให้องค์กรธุรกิจเอกชนสามารถเรียนรู้และสั่งสมประสบการณ์จากการดำเนินนโยบายด้านสุขภาวะอย่างสม่ำเสมอจนสามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างถูกต้องตรงตามวัตถุประสงค์ทำให้ พนักงานสามารถเข้าถึงการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องจนกระทั่งสามารถพัฒนาทักษะความรู้ของตนเอง สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสะดวกสบายยิ่งขึ้น เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันขององค์กร ทำให้กระบวนการตัดสินใจของทุกระดับในองค์กรง่ายและมีประสิทธิภาพสูงขึ้น สามารถใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ ลดความสูญเปล่า ช้ำซ้อน และลดปัญหาความสับสนของพนักงานในการควบคุมกระบวนการ ลดภาระค่าใช้จ่ายจากการตรวจติดตามและตรวจประเมินทั้งภายในและภายนอก และสามารถสร้างความเชื่อมั่นและภาพลักษณ์ที่ดีแก่องค์กรส่งผลให้องค์กรและผู้ที่เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้ตลอดชีวิตมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีขึ้นทำงานได้อย่างมีความสุข ผลที่คาดว่าจะได้รับตามกระบวนการเรียนรู้ประกอบด้วย ขั้นการสร้างความท้าทายจากปัญหา ขั้นการเผชิญหน้ากับปัญหาความท้าทาย ขั้นการพลิกวิกฤติให้เป็นโอกาส ขั้นการสร้างความสำเร็จได้เปรียบในการแข่งขัน ขั้นการแก้ไขจุดอ่อนพัฒนาจุดแข็ง ขั้นการสร้างปัจจัยแห่งความสำเร็จ ขั้นการกระทำสิ่งใหม่ที่ดีกว่าเดิมและขั้นการสร้างแนวปฏิบัติที่ดี เพื่อเปลี่ยนผ่านไปสู่การเป็นองค์กรสุขภาวะอย่างสมดุลยั่งยืน

1. ผลที่คาดว่าจะได้รับจากการเรียนรู้ : การสร้างความท้าทายจากปัญหา

ผลจากการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องทำให้องค์กรธุรกิจเอกชนเพิ่มพูนขยายทักษะจนกระทั่งสามารถเผชิญหน้ากับวิกฤติปัญหาที่เกิดขึ้นจากการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมที่ส่งผลด้านลบต่อการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง จึงต้องค้นหาแนวทางการแก้ไขปัญหาเพื่อตอบสนองต่อสถานการณ์ดังกล่าวโดยการสร้างความท้าทายต่อความสามารถในการแก้ไขปัญหาขององค์กรที่จำเป็นอย่างเร่งด่วน เกิดการเรียนรู้ การคิดวิเคราะห์เชื่อมโยงถึงเหตุและผลเพื่อค้นหาแนวทางการแก้ไข ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องเพื่อการก้าวไปสู่สิ่งใหม่ที่ดีขึ้นกว่าเดิม องค์กรธุรกิจเอกชนสามารถตอบสนองต่อปัญหาโดยการสร้างความตระหนักถึงความจำเป็นเร่งด่วนในวิกฤติปัญหา และค้นหาแนวทางการแก้ไขปัญหาดังกล่าว เพื่อไปสู่การเปลี่ยนแปลงอย่างถาวรและไม่กลับไปสู่วงจรปัญหาเดิมอีก ผู้บริหารสร้างความท้าทายจากวิกฤติปัญหาผลกระทบที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลง ส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากร สมรรถนะการบริหารจัดการองค์กร การพัฒนาปฏิสัมพันธ์ในองค์กรและการปรับปรุงพัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ดีขึ้น

2. ผลที่คาดว่าจะได้รับจากการเรียนรู้ : การเผชิญหน้ากับปัญหาความท้าทาย

ผลจากการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องทำให้องค์กรธุรกิจเอกชนเพิ่มพูนขยายทักษะจนกระทั่งสามารถเผชิญหน้ากับปัญหาความท้าทาย โดยการสร้างทีมผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อการเรียนรู้และสามารถเผชิญหน้ากับปัญหาความท้าทายโดยใช้หลักการสร้างการมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหา โดยการคัดเลือกผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีความเหมาะสม มีความรู้ ความสามารถ มีอิทธิพลสูงใจให้ผู้อื่นกระทำตามได้ ระดมกำลังความคิดสติปัญญา การรักษาลังการเปลี่ยนแปลงของกลุ่มให้คงอยู่ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การสร้างองค์ความรู้ใหม่จากการเรียนรู้ทั้งในระบบโรงเรียน การเรียนรู้นอกระบบโรงเรียนและการเรียนรู้ตามอัธยาศัยเพื่อนำองค์ความรู้ที่ได้มาเป็นกลไกสำคัญในการแก้ไขปัญหา การมองปัญหาอย่างชัดเจน การวางแผนการดำเนินงานด้วยการคิดวิเคราะห์อย่างรอบครอบในประเด็นที่

เกี่ยวข้อง เพื่อก้าวข้ามให้พ้นจากสถานการณ์ดังกล่าวโดยคำนึงถึงประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร การทำงานอย่างมีคุณค่า สมรรถนะการบริหารจัดการองค์กร ปฏิสัมพันธ์ในองค์กรและการปรับปรุงพัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ดีขึ้น

3. ผลที่คาดว่าจะได้รับจากการเรียนรู้ : การพลิกวิกฤติให้เป็นโอกาส

ผลจากการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องทำให้องค์กรธุรกิจเอกชนเพิ่มพูนขยายทักษะจนกระทั่งสามารถพลิกวิกฤติให้เป็นโอกาสเป็นการเรียนรู้จากการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอเพื่อมองถึงแผนงานสำหรับอนาคต โดยเรียนรู้เพื่อการสร้างวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ การพัฒนาเสริมสร้างขีดความสามารถเพื่อแก้ไขปัญหา ด้วยการสร้างวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ ที่มีความสอดคล้องกับปรัชญาและวัฒนธรรมองค์กร ที่นำไปสู่เป้าหมายการทำงานอย่างมีสุขภาวะ เป้าหมายในการจัดกิจกรรมและโครงการ โดยมุ่งให้เกิดการเรียนรู้และการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากร สมรรถนะการบริหารจัดการองค์กร การพัฒนาปฏิสัมพันธ์ในองค์กรและการปรับปรุงพัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ดีขึ้น

4. ผลที่คาดว่าจะได้รับจากการเรียนรู้ : การสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน

ผลจากการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องทำให้องค์กรธุรกิจเอกชนเพิ่มพูนขยายทักษะจนกระทั่งสามารถสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันทำให้เกิดการเรียนรู้ การสื่อสารวิสัยทัศน์และการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติองค์กรธุรกิจเอกชนใช้ทุกช่องทางสื่อสารออกไปทั่วทั้งองค์กรเพื่อบอกถึงวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ในการสร้างความสุขในการทำงาน ผลลัพธ์จากการเรียนรู้ตลอดชีวิตในขั้นตอนนี้ทำให้องค์กรธุรกิจเอกชนสามารถใช้ช่องทางการสื่อสารทั้งหมดที่มีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ในการสร้างความสุขในการทำงานออกไปทั่วทั้งองค์กรและสามารถทำให้ทุกคนเกิดความเข้าใจที่ตรงกันอย่างชัดเจน ผู้บริหารต้องสนับสนุนให้องค์กรธุรกิจเอกชนเกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อเสริมสร้างสุขภาวะในองค์กร จึงต้องจัดสรรทรัพยากรที่มีอยู่อย่างเพียงพอ และลดอุปสรรคเพื่อให้การเรียนรู้ตลอดชีวิตก้าวหน้าต่อไปได้ และเป็นการนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติตามระยะเวลาที่กำหนด เพื่อรักษาสภาพการเปลี่ยนแปลงให้ดำเนินต่อไปอย่างต่อเนื่อง องค์กรธุรกิจเอกชนสามารถจัดสรรทรัพยากร ลดอุปสรรค และนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติให้เกิดผลที่เป็นจริงได้ ทีมผู้นำการเสริมพลังการเรียนรู้ตลอดชีวิต เพื่อขับเคลื่อนกระบวนการเปลี่ยนแปลงเพื่อพัฒนาไปสู่จุดหมายการเสริมสร้างสุขภาวะเพื่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากร สมรรถนะการบริหารจัดการองค์กร การพัฒนาปฏิสัมพันธ์ในองค์กรและการปรับปรุงพัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ดีขึ้น

5. ผลที่คาดว่าจะได้รับจากการเรียนรู้ : การแก้ไขจุดอ่อนพัฒนาจุดแข็ง

ผลจากการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องทำให้องค์กรธุรกิจเอกชนเพิ่มพูนขยายทักษะจนกระทั่งสามารถแก้ไขจุดอ่อนพัฒนาจุดแข็งการกระจายอำนาจ สร้างการมีส่วนร่วมในความรับผิดชอบเพื่อแก้ไขปัญหาและพัฒนาองค์กร เกิดความไว้วางใจและความร่วมมือกัน ขจัดปัญหาอุปสรรคในการการดำเนินงานตามแผนงานสุขภาวะ การสร้างความสามารถในการตัดสินใจให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้เพื่อแก้ไขปัญหาได้อย่างถูกต้อง การกระจายอำนาจการเปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการนำเสนอ การแสดงความคิดเห็น การตัดสินใจ เป็นการสร้างความเชื่อมั่น ความไว้วางใจกันและกัน

6. ผลที่คาดว่าจะได้รับจากการเรียนรู้ : การสร้างปัจจัยแห่งความสำเร็จ

ผลจากการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องทำให้องค์กรธุรกิจเอกชนเพิ่มพูนขยายทักษะจนกระทั่งสามารถสร้างปัจจัยแห่งความสำเร็จที่กำหนดเป้าหมายความสำเร็จ เกิดการเรียนรู้ถึงการดำเนินงานต้องตอบสนองต่อเป้าหมายแห่งความสำเร็จ เกือบเกี่ยวผลสำเร็จในระยะสั้น สะสมความสำเร็จเพิ่มขึ้น การสร้างความร่วมมือ การมีส่วนร่วมในการทำงาน การให้รางวัลเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการขับเคลื่อน เพื่อให้การดำเนินต่างๆ สามารถบรรลุถึงความสำเร็จ กำหนดเป้าหมายการดำเนินงานตามแผนงานสุขภาวะสร้างความสำเร็จในระยะสั้น เพื่อเกือบเกี่ยวสะสมความสำเร็จในกิจกรรมเสริมสร้างสุขภาวะ

7. ผลที่คาดว่าจะได้รับจากการเรียนรู้ : การกระทำสิ่งใหม่ที่ดีกว่าเดิม

ผลจากการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องทำให้องค์กรธุรกิจเอกชนเพิ่มพูนขยายทักษะจนกระทั่งสามารถกระทำสิ่งใหม่ที่ดีกว่าเดิมการขยายผลลัพธ์แห่งความสำเร็จการเรียนรู้ตลอดชีวิตที่ผู้จัดการเปลี่ยนแปลงขยายผลการเรียนรู้ตลอดชีวิตเพื่อการเป็นองค์กรสุขภาวะไปทั่วทั้งองค์กรและเครือข่ายองค์กรธุรกิจเอกชนสามารถบูรณาการและขยายผลให้เกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิตทั่วทั้งองค์กร ทีมผู้นำการเปลี่ยนแปลงนำกิจกรรมและโครงการที่ประสบความสำเร็จไปประยุกต์ใช้อย่างแพร่หลาย เกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิตและการเสริมสร้างสุขภาวะทั่วทั้งองค์กร ส่งผลให้เกิดคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากร สมรรถนะการบริหารจัดการองค์กร การพัฒนาปฏิสัมพันธ์ในองค์กรและการปรับปรุงพัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ดีขึ้นทั่วทั้งองค์กร

8. ผลที่คาดว่าจะได้รับจากการเรียนรู้ : การสร้างแนวปฏิบัติที่ดี

ผลจากการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องทำให้องค์กรธุรกิจเอกชนเพิ่มพูนขยายทักษะจนกระทั่งสามารถสร้างแนวปฏิบัติที่ดีการสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรที่ผู้จัดการเปลี่ยนแปลงประเมินผลการเรียนรู้ตลอดชีวิตเพื่อตรวจวัดผลสำเร็จในการดำเนินงานว่าองค์กรมีระดับสุขภาวะเพิ่มขึ้นเล็กน้อยเพียงใดโดยใช้ตัวชี้วัดองค์กรสุขภาวะ องค์กรธุรกิจเอกชนสามารถเข้าใจและประเมินผลความสำเร็จในการดำเนินงานโดยใช้ตัวชี้วัดองค์กรสุขภาวะที่ผู้จัดการเปลี่ยนแปลงนำความรู้และผลสำเร็จจากการเรียนรู้ตลอดชีวิตมาปรับให้เข้ากับวิถีการดำเนินชีวิตและการทำงาน สร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างถาวรและไม่กลับไปสู่วงจรแบบเดิมอีก ผลลัพธ์จากการเรียนรู้ตลอดชีวิตในขั้นตอนนี้ทำให้องค์กรธุรกิจเอกชนสามารถนำความรู้และผลสำเร็จจากการเรียนรู้ตลอดชีวิตมาปรับให้เข้ากับการดำเนินชีวิตและการทำงาน สร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างถาวรและไม่กลับไปสู่วงจรแบบเดิมอีก ทีมผู้จัดการเปลี่ยนแปลงติดตามผลการดำเนินงานและกำกับดูแลเพื่อให้กิจกรรมและโครงการการเรียนรู้ การเสริมสร้างสุขภาวะดำเนินไปตามวิสัยทัศน์และกลยุทธ์เพื่อตัดสินใจคุณค่าว่าการเปลี่ยนแปลงส่งเสริมคุณค่าต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากร สมรรถนะการบริหารจัดการองค์กร การพัฒนาปฏิสัมพันธ์ในองค์กรและการปรับปรุงพัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ดีขึ้นที่ผู้จัดการเปลี่ยนแปลงนำความสำเร็จที่เกิดขึ้นทั่วทั้งองค์กรและเครือข่าย หล่อหลอมเป็นแบบแผน ความเชื่อ ค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร ในการดำเนินงานร่วมกันย่อมคำนึงถึงคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากร สมรรถนะการบริหารจัดการองค์กร การพัฒนาปฏิสัมพันธ์ในองค์กรและการปรับปรุงพัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ดีขึ้นทั่วทั้งองค์กร

ตารางที่ 37 ผลที่คาดว่าจะได้รับจากการเรียนรู้ตามรูปแบบกระบวนการการเรียนรู้ตลอดชีวิตเพื่อ
การเป็นองค์กรสุขภาวะ

ขั้นตอนการเรียนรู้ตลอดชีวิต	ผลลัพธ์
ขั้นที่ 1 สร้างความท้าทายจากปัญหา	ความสามารถในการประเมินสภาพแวดล้อม เงื่อนไขในการดำเนินงาน พิจารณาถึงปัญหาวิกฤติที่ส่งผลกระทบต่อการทำงาน ดำเนินงานอย่างลึกซึ้งโดยให้ความสำคัญกับสุขภาพการทำงาน การนำปัญหามาสร้างประเด็นท้าทายความสามารถในการแก้ไขปัญหา
ขั้นที่ 2 เผชิญหน้ากับปัญหาความท้าทาย	ความสามารถในกำหนดกลุ่มการทำงานมีหน้าที่เป็นผู้นำในการเสริมสร้างแรงจูงใจให้เกิดพลังการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง สร้างทีมผู้นำเพื่อการเผชิญหน้ากับปัญหาความท้าทาย
ขั้นที่ 3 พลิกวิกฤติเป็นโอกาส	กำหนดวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลง กำหนดวิธีการและสาระสำคัญของการเรียนรู้เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติ การสร้างจุดเปลี่ยน
ขั้นที่ 4 สร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน	ความสามารถในสื่อสารวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ วิธีการและเป้าหมายเรียนรู้ในทุกช่องทางด้วยการสร้างจูงใจอย่างมีเหตุผล การรักษาพลังการเปลี่ยนแปลงให้คงอยู่และดำเนินต่อไป การสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน
ขั้นที่ 5 แก้ไขจุดอ่อนพัฒนาจุดแข็ง	ความสามารถในการมอบอำนาจในการตัดสินใจ การจัดสรรทรัพยากรและการแก้ไขปัญหาให้ทีมผู้นำการเรียนรู้ตลอดชีวิตสามารถบริหารจัดการการเรียนรู้ได้อย่างอิสระเพื่อแก้ไขจุดอ่อนพัฒนาจุดแข็ง
ขั้นที่ 6 สร้างปัจจัยแห่งความสำเร็จ	ความสามารถในการสร้างปัจจัยแห่งความสำเร็จ กำหนดเป้าหมายของการเรียนรู้เพื่อทำให้การเปลี่ยนแปลงปรากฏเห็นผลชัดเจนมากยิ่งขึ้น เช่น บุคลากรมีทักษะความรู้ในการปฏิบัติงานมากขึ้น องค์กรมีสมรรถนะในการบริหารจัดการมากขึ้น
ขั้นที่ 7 กระทำสิ่งใหม่ที่ดีกว่าเดิม	ความสามารถในการกำหนดผลลัพธ์ในการเรียนรู้ให้กว้างไกลยิ่งขึ้น และจูงใจให้เกิดการเรียนรู้มากยิ่งขึ้น การกระทำสิ่งใหม่ที่ดีกว่าเดิมเปลี่ยนแปลงเพื่อไปสู่สิ่งใหม่ที่ดียิ่งขึ้นกว่าเดิม
ขั้นที่ 8 สร้างแนวปฏิบัติที่ดี	ความสามารถในการเปลี่ยนแปลงอย่างถาวร ไม่กลับสู่การกระทำอย่างเดิมอีกการสร้างค่านิยมในการเรียนรู้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากร การสร้างภาวะผู้นำ และความสำเร็จที่เกิดขึ้น เปลี่ยนเป็นวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็ง การสร้างแนวปฏิบัติที่ดี

การเรียนรู้ตลอดชีวิตจึงเป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงไปสู่สิ่งใหม่ที่ดียิ่งขึ้นกว่าเดิมจากการเผชิญความท้าทายปัญหาจึงช่วยให้องค์กรธุรกิจเอกชนสามารถก้าวข้ามพ้นจากสถานการณ์วิกฤติโดยการเสริมสร้างสุขภาวะองค์กร การส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงาน การทำงานอย่างมีคุณค่าเพื่อให้พนักงานมีความสุขในการทำงานสามารถตอบสนองต่อวิสัยทัศน์ในการดำเนินธุรกิจขององค์กร การเรียนรู้ตลอดชีวิตจึงเป็นการเรียนรู้เพื่อการปรับปรุงการทำงาน การคิดวิเคราะห์ การแก้ไขปัญหา การแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างต่อเนื่องทั้งการเรียนรู้ในระบบโรงเรียน การเรียนรู้นอกระบบโรงเรียนและการเรียนรู้ตามอัธยาศัย ดังนั้นเป้าหมายสำคัญการเรียนรู้ตลอดชีวิตจึงเป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงเพื่อรู้

เพื่อชีวิต เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างครบถ้วน กระบวนการเรียนรู้ในแต่ละขั้นตอนจึงส่งผลกระทบให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเพื่อเสริมสร้างสภาวะในการทำงานทั้งระดับบุคคลและระดับองค์กร

การเปรียบเทียบกระบวนการเปลี่ยนแปลงกับรูปแบบกระบวนการการเรียนรู้ตลอดชีวิต

จากการสังเคราะห์รูปแบบกระบวนการเรียนรู้ตลอดชีวิตจากกรณีศึกษาที่ดี พบว่า กระบวนการเรียนรู้ขององค์กรธุรกิจเอกชนมีความแตกต่างไปจากกระบวนการเปลี่ยนแปลง ได้แก่ ขั้นตอนการสร้างความท้าทายจากปัญหา ขั้นตอนเผชิญหน้ากับปัญหาความท้าทาย ขั้นตอนพลิกวิกฤติให้เป็นโอกาส ขั้นตอนสร้างรายได้เปรียบเทียบในการแข่งขัน ขั้นตอนแก้ไขจุดอ่อนพัฒนาจุดแข็ง ขั้นตอนสร้างปัจจัยแห่งความสำเร็จ ขั้นตอนการกระทำสิ่งใหม่ที่ดีกว่าเดิมและขั้นตอนสร้างแนวปฏิบัติที่ดี ซึ่งสามารถเปรียบเทียบกระบวนการเปลี่ยนแปลงกับกระบวนการเรียนรู้ตลอดชีวิตได้ดังนี้

ตารางที่ 38 การเปรียบเทียบแนวคิดกระบวนการเปลี่ยนแปลงกับผลวิจัยกระบวนการเรียนรู้ตลอดชีวิต

ขั้นตอน	แนวคิดกระบวนการเปลี่ยนแปลง	ผลการวิจัยกระบวนการเรียนรู้ตลอดชีวิต
1	การตระหนักถึงความสำคัญของปัญหา	การสร้างความท้าทายจากปัญหา
2	การสร้างทีมผู้นำการเปลี่ยนแปลง	การเผชิญหน้ากับปัญหาความท้าทาย
3	การสร้างวิสัยทัศน์และกลยุทธ์	การพลิกวิกฤติให้เป็นโอกาส
4	การสื่อสารวิสัยทัศน์และกลยุทธ์	การสร้างรายได้เปรียบเทียบในการแข่งขัน
5	การกระจายอำนาจ	การแก้ไขจุดอ่อนพัฒนาจุดแข็ง
6	การกำหนดเป้าหมายความสำเร็จ	การสร้างปัจจัยแห่งความสำเร็จ
7	การขยายผลแห่งความสำเร็จ	การกระทำสิ่งใหม่ที่ดีกว่าเดิม
8	การกำหนดค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร	การสร้างแนวปฏิบัติที่ดี

การศึกษารูปแบบการเรียนรู้ตลอดชีวิตสำหรับองค์กรธุรกิจเอกชนเพื่อการเป็นองค์กร สู่สภาวะ จากกลุ่มตัวอย่างกรณีศึกษาโดยการวิเคราะห์ข้อมูลการเรียนรู้และการสังเคราะห์ กระบวนการเรียนรู้ ตามแนวคิดกระบวนการเปลี่ยนแปลงของ Kotter พบว่า รูปแบบกระบวนการ การเรียนรู้ตลอดชีวิตที่ได้จากการสังเคราะห์มีความแตกต่างไปจากกระบวนการเปลี่ยนแปลงของ Kotter ดังนั้น ขั้นตอนการตระหนักถึงความสำคัญของปัญหาของกระบวนการเปลี่ยนแปลง เป็นขั้นตอน สร้างความท้าทายจากปัญหาของกระบวนการเรียนรู้ตลอดชีวิต ขั้นตอนการสร้างทีมผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นขั้นตอนเผชิญหน้ากับปัญหาความท้าทายของกระบวนการเรียนรู้ตลอดชีวิต ขั้นตอนการสร้างวิสัยทัศน์ และกลยุทธ์เป็นขั้นตอนพลิกวิกฤติให้เป็นโอกาสและขั้นตอนการสื่อสารวิสัยทัศน์และกลยุทธ์เป็นขั้นตอน สร้างรายได้เปรียบเทียบในการแข่งขันเชิงธุรกิจ ขั้นตอนการกระจายอำนาจเป็นขั้นตอนแก้ไขจุดอ่อนพัฒนาจุด แข็ง ขั้นตอนสร้างเป้าหมายแห่งความสำเร็จเป็นขั้นตอนสร้างปัจจัยแห่งความสำเร็จ ขั้นตอนขยาย ผลลัพธ์แห่งความสำเร็จเป็นขั้นตอนสร้างสิ่งใหม่ที่ดีกว่าเดิม ขั้นตอนสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร เป็นขั้นตอนสร้างแนวปฏิบัติที่ดี รูปแบบกระบวนการการเรียนรู้ตลอดชีวิตดังกล่าวมีคุณลักษณะที่เอื้อ ต่อการดำเนินงานเพื่อตอบสนองต่อเป้าหมายธุรกิจ ดังนั้นรูปแบบกระบวนการการเรียนรู้ตลอดชีวิต ดังกล่าวจึงสร้างพฤติกรรมการเรียนรู้ขององค์กรทำให้องค์กรธุรกิจเอกชนเติบโตเข้มแข็งและพึ่งพา ตนเองได้สามารถควบคุมแก้ไขปัญหาดังกล่าวได้เพิ่มพูนผลผลิตที่มีคุณภาพมาตรฐาน เสริมสร้างคุณภาพ ชีวิตที่ดีแก่บุคลากรให้เกิดความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว เสริมสร้างคุณธรรม

จริยธรรม การรักษาคุณค่าศิลปวัฒนธรรมไทย เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมองค์กรที่ส่งผลกระทบต่อภาพรวมขององค์กรในการกระทำสิ่งใหม่ที่ดีกว่าเดิมจนกระทั่งกลายเป็นองค์กรสุขภาวะอย่างยั่งยืน

3. การตรวจสอบคุณภาพรูปแบบกระบวนการการเรียนรู้ตลอดชีวิตจากการสนทนากลุ่ม

ผู้วิจัยนำร่างรูปแบบการเรียนรู้ตลอดชีวิตสำหรับองค์กรธุรกิจเอกชนเพื่อการเป็นองค์กรสุขภาวะจากขั้นตอนดังกล่าว ประกอบด้วย ขั้นตอนสร้างความท้าทายจากปัญหา ขั้นตอนเผชิญหน้ากับปัญหาความท้าทาย ขั้นตอนพลิกวิกฤติให้เป็นโอกาส ขั้นตอนสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน ขั้นตอนแก้ไขจุดอ่อนพัฒนาจุดแข็ง ขั้นตอนสร้างปัจจัยแห่งความสำเร็จ ขั้นตอนการกระทำสิ่งใหม่ที่ดีกว่าเดิมและขั้นตอนการสร้างแนวปฏิบัติที่ดี ไปทำการตรวจสอบโดยผู้ทรงคุณวุฒิโดยใช้เทคนิคการสนทนากลุ่ม ซึ่งมีผู้ทรงคุณวุฒิ 13 ท่าน กำหนดประเด็นการตรวจสอบไว้ ได้แก่ 1) ความเหมาะสมของรูปแบบการเรียนรู้ตลอดชีวิตสำหรับองค์กรธุรกิจเอกชนเพื่อการเป็นองค์กรสุขภาวะที่ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้น 2) ความเป็นไปได้ในการนำรูปแบบการเรียนรู้ตลอดชีวิตที่ได้พัฒนาขึ้นไปประยุกต์ใช้สำหรับองค์กรธุรกิจเอกชนเพื่อนำไปสู่การเป็นองค์กรสุขภาวะที่สมดุลยั่งยืนและ 3) ประโยชน์ในเชิงวิชาการที่จะนำรูปแบบการเรียนรู้ตลอดชีวิตสำหรับองค์กรธุรกิจเอกชนเพื่อการเป็นองค์กรสุขภาวะไปกำหนดเป็นนโยบายเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตในการจัดการศึกษาชาติ โดยมีรายละเอียดในการดำเนินการดังนี้

ตารางที่ 39 ผลการวิจัยรูปแบบกระบวนการการเรียนรู้ตลอดชีวิตเพื่อการเป็นองค์กรสุขภาวะ

ขั้นตอนการเรียนรู้ตลอดชีวิต	กระบวนการ
ขั้นที่ 1 สร้างความท้าทายจากปัญหา	การประเมินสภาพแวดล้อม เงื่อนไขในการดำเนินงาน พิจารณาถึงปัญหาวิกฤติที่ส่งผลกระทบกับการดำเนินงานอย่างลึกซึ้งโดยให้ความสำคัญกับสภาพการทำงาน การนำปัญหามาสร้างประเด็นท้าทายความสามารถในการแก้ไขปัญหา
ขั้นที่ 2 เผชิญหน้ากับปัญหาความท้าทาย	กำหนดกลุ่มการทำงานมีหน้าที่เป็นผู้นำในการเสริมสร้างแรงจูงใจให้เกิดพลังการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง สร้างทีมผู้นำเพื่อเผชิญหน้ากับปัญหาความท้าทาย
ขั้นที่ 3 พลิกวิกฤติเป็นโอกาส	กำหนดวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลง กำหนดวิธีการและสาระสำคัญของการเรียนรู้เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติ การสร้างจุดเปลี่ยน
ขั้นที่ 4 สร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน	สื่อสารวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ วิธีการและเป้าหมายเรียนรู้ในทุกช่องทางด้วยการสร้างจูงใจอย่างมีเหตุผล การรักษาลังการเปลี่ยนแปลงให้คงอยู่และดำเนินต่อไป การสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน
ขั้นที่ 5 แก้ไขจุดอ่อนพัฒนาจุดแข็ง	การมอบอำนาจในการตัดสินใจ การจัดสรรทรัพยากรและการแก้ไขปัญหาให้ทีมผู้นำการเรียนรู้ตลอดชีวิตสามารถบริหารจัดการการเรียนรู้ได้อย่างอิสระ
ขั้นที่ 6 สร้างปัจจัยแห่งความสำเร็จ	การสร้างปัจจัยแห่งความสำเร็จ กำหนดเป้าหมายของการเรียนรู้เพื่อทำให้การเปลี่ยนแปลงปรากฏเห็นผลชัดเจนมากยิ่งขึ้น เช่น บุคลากรมีทักษะความรู้ในการปฏิบัติงานมากขึ้น องค์กรมีสมรรถนะในการบริหารจัดการมากขึ้น

ตารางที่ 39 ผลการวิจัยรูปแบบกระบวนการการเรียนรู้ตลอดชีวิตเพื่อการเป็นองค์กรสุขภาวะ (ต่อ)

ขั้นตอนการเรียนรู้ตลอดชีวิต	กระบวนการ
ขั้นที่ 7 กระทำสิ่งใหม่ที่ดีกว่าเดิม	การกำหนดผลลัพธ์ในการเรียนรู้ให้กว้างไกลยิ่งขึ้นและจูงใจให้เกิดการเรียนรู้มากยิ่งขึ้น การกระทำสิ่งใหม่ที่ดีกว่าเดิมเปลี่ยนแปลงเพื่อไปสู่สิ่งใหม่ที่ดียิ่งขึ้นกว่าเดิม
ขั้นที่ 8 สร้างแนวปฏิบัติที่ดี	การเปลี่ยนแปลงอย่างถาวร ไม่กลับไปสู่การกระทำอย่างเดิมอีก การสร้างค่านิยมในการเรียนรู้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากร การสร้างภาวะผู้นำ และความสำเร็จที่เกิดขึ้นเปลี่ยนเป็นวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็ง การสร้างแนวปฏิบัติที่ดี

การตรวจสอบคุณภาพรูปแบบการเรียนรู้ตลอดชีวิตจากการสนทนากลุ่มจึงเกิดการพัฒนาขึ้นเป็น “รูปแบบการเรียนรู้ตลอดชีวิตสำหรับองค์กรธุรกิจเอกชนเพื่อการเป็นองค์กรสุขภาวะ (ฉบับสมบูรณ์)” ที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพเพื่อให้มีความสอดคล้องและเหมาะสมสามารถนำไปใช้งานได้จริง การสนทนากลุ่มรูปแบบการเรียนรู้ตลอดชีวิตเพื่ออธิบายในประเด็นความเหมาะสม ความเป็นไปได้ในการนำผลการวิจัยไปใช้และประโยชน์ในทางวิชาการเพื่อเป็นต้นแบบในการเป็นแนวปฏิบัติที่ดีเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้งานจริงสรุปได้ดังนี้

1. ประเด็นความเหมาะสมของรูปแบบกระบวนการการเรียนรู้ตลอดชีวิต

สำหรับองค์กรธุรกิจเอกชนเพื่อการเป็นองค์กรสุขภาวะที่ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้น

1.1 ผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มทุกท่านมีความเห็นตรงกันว่า ร่างรูปแบบการเรียนรู้ตลอดชีวิตสำหรับองค์กรธุรกิจเอกชนเพื่อการเป็นองค์กรสุขภาวะที่ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้น มีองค์ประกอบที่เหมาะสมและควรปรับค่าที่ใช้ให้เข้าใจง่ายขึ้นและให้มีความชัดเจนยิ่งขึ้น เนื่องจากได้ผ่านการศึกษาค้นคว้าจากเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและมีแนวคิดทฤษฎีรองรับเพื่ออธิบายความเป็นมาได้ มีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกรณีศึกษาที่ดีการวิเคราะห์รายกรณีศึกษาและการวิเคราะห์เปรียบเทียบเพื่อสังเคราะห์องค์ความรู้ใหม่เพื่อสนับสนุนความเหมาะสมของรูปแบบการเรียนรู้ตลอดชีวิตสำหรับองค์กรธุรกิจเอกชนเพื่อการเป็นองค์กรสุขภาวะที่ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้นแล้ว

1.2 ผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มทุกท่านมีความเห็นที่สอดคล้องกันว่า สมควรนำรูปแบบการเรียนรู้ตลอดชีวิตสำหรับองค์กรธุรกิจเอกชนเพื่อการเป็นองค์กรสุขภาวะ ที่ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้น ไปประยุกต์ใช้ได้ตามบริบทและสภาพแวดล้อมในการดำเนินงานขององค์กรธุรกิจเอกชนในแต่ละแห่งในประเทศไทยเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการเรียนรู้ขององค์กรให้ก้าวหน้ามากยิ่งขึ้น

1.3 ผู้ร่วมสนทนากลุ่มจำนวน 6 ท่าน ได้ให้ความคิดเห็นว่า กระบวนการเรียนรู้ตลอดชีวิตเพื่อการเป็นองค์กรสุขภาวะแต่ละขั้นตอนควรมีความยืดหยุ่นในการนำไปใช้งานตามความเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมของแต่ละองค์กร และสามารถประยุกต์ใช้งานได้จริงในบริบทของตนเอง

2. ประเด็นความเป็นไปได้ในการนำรูปแบบกระบวนการการเรียนรู้ตลอดชีวิตไปประยุกต์ใช้งาน

ความเป็นไปได้ในการนำรูปแบบกระบวนการการเรียนรู้ตลอดชีวิตไปประยุกต์ใช้งานสำหรับองค์กรธุรกิจเอกชนและเครือข่ายเพื่อนำไปสู่การเป็นองค์กรสุขภาวะที่สมดุลและยั่งยืน

2.1 ผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มทุกท่านมีความเห็นตรงกันว่า ร่างรูปแบบการเรียนรู้ตลอดชีวิตสำหรับองค์กรธุรกิจเอกชนเพื่อการเป็นองค์กรสุขภาวะที่ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้น มีความเป็นไปได้ที่จะนำไปใช้กับองค์กรธุรกิจเอกชน โดยต้องประยุกต์เพื่อให้เข้ากับสภาพแวดล้อมขององค์กรที่ต้องการนำรูปแบบไปใช้ให้มีความชัดเจนยิ่งขึ้น

2.2 ผู้ร่วมสนทนากลุ่มจำนวน 4 ท่านเสนอว่าควรเน้นความสำคัญของการตระหนักถึงความจำเป็นเร่งด่วนของปัญหาสุขภาวะว่าผู้บริหารจะต้องชี้ให้พนักงานเห็นถึงวิกฤติที่รุนแรงเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องและถึงเวลาจำเป็นจะต้องเปลี่ยนแปลง ชี้ให้พนักงานเห็นถึงแนวทางการการเรียนรู้ตลอดชีวิตเพื่อแก้ไขปัญหาสุขภาวะดังกล่าว

2.3 ผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มจำนวน 5 ท่าน เสนอว่าควรมีขั้นตอนในการประเมินผลความสำเร็จในการเรียนรู้ตลอดชีวิตด้วย หลังจากขั้นตอนการขยายผลสร้างปัจจัยความสำเร็จการเรียนรู้ตลอดชีวิตแล้วก่อนไปถึงขั้นตอนการสร้างสิ่งใหม่ที่ดีกว่าเดิม การสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร ควรเป็นการประเมินผลด้วยตัวชี้วัดที่ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้นก่อน

2.4 ผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มจำนวน 6 ท่านเสนอว่าการเปลี่ยนแปลงอย่างถาวรนอกจากจะกำหนดเป็นค่านิยมและวัฒนธรรมในขั้นตอนที่แปดจะต้องมีความสอดคล้องกับขั้นตอนที่สามคือ การสร้างวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ด้วย ซึ่งขั้นตอนทั้งสองนี้จึงต้องสอดคล้องและมีทิศทางไปในทางเดียวกัน นอกจากนี้ขั้นที่สี่การสื่อสารวิสัยทัศน์และกลยุทธ์เป็นขั้นที่น่ากลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติซึ่งเป็นขั้นที่ไม่ควรใช้ระยะเวลาเนิ่นนานเกินไปเพราะหากใช้เวลานานจะทำให้การปฏิบัติจะไม่เกิดผลจริง

2.5 ผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มจำนวน 4 ท่าน ได้เสนอให้เพิ่มองค์ประกอบที่สำคัญ 2 องค์ประกอบที่ส่งผลต่อรูปแบบการเรียนรู้ตลอดชีวิตสำหรับองค์กรธุรกิจเอกชนเพื่อการเป็นองค์กรสุขภาวะ ได้แก่ (1) ปรัชญาในการดำเนินงานขององค์กรธุรกิจเอกชนและ (2) บริบททางสังคมและเศรษฐกิจ ลงไปในแผนภาพเพื่อให้เกิดความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

2.6 ผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มทุกท่านมีความเห็นร่วมกันว่ารูปแบบกระบวนการการเรียนรู้ตลอดชีวิตเป็นเครื่องมือสำคัญที่ช่วยให้องค์กรสามารถแก้ไขปัญหาต่างๆ เพื่อก้าวข้ามพ้นจากวิกฤติเปลี่ยนผ่านเป็นองค์กรสุขภาวะที่สมดุลยั่งยืน

3. ประเด็นการนำรูปแบบกระบวนการการเรียนรู้ตลอดชีวิตไปกำหนดเป็นนโยบาย

เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตในการจัดการศึกษาสำหรับองค์กรธุรกิจเอกชนเพื่อการเป็นองค์กรสุขภาวะประโยชน์ในเชิงวิชาการ

3.1 ผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มจำนวน 3 ท่านได้ให้ความเห็นว่า งานวิจัยนี้จะเป็นประโยชน์ในเชิงวิชาการสามารถจะนำไปใช้ในการกำหนดนโยบายการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตสำหรับองค์กรธุรกิจเอกชนในการจัดการศึกษาชาติ ที่ประกอบด้วย การเรียนรู้ในระบบ การเรียนรู้นอกระบบและการเรียนรู้ตามอัธยาศัย ได้ เนื่องจากเป็นรูปแบบการเรียนรู้ตลอดชีวิตที่ได้ศึกษารณีศึกษาที่ดีจากองค์กรธุรกิจเอกชนโดยตรง ซึ่งเป็นที่รู้จักอย่างกว้างขวางและเป็นที่ยอมรับว่าเป็นองค์กรที่ประสบความสำเร็จในการพัฒนาศักยภาพของพนักงานและการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขที่ชัดเจนและยั่งยืน

3.2 ผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มจำนวน 2 ท่านได้ให้ข้อเสนอว่า การวิจัยครั้งนี้จะเกิดเป็นปรากฏการณ์ในเชิงวิชาการ หากผู้บริหารองค์กรธุรกิจเอกชนเล็งเห็นถึงความสำคัญในการนำรูปแบบการเรียนรู้ตลอดชีวิตที่ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้นไปประยุกต์ใช้เพื่อเสริมสร้างสุขภาวะทั่วทั้งองค์กร ผลลัพธ์ที่

เกิดขึ้นไม่เพียงสร้างความสุขในการทำงานให้แก่พนักงานแต่องค์กรธุรกิจเอกชนจะประสบความสำเร็จอย่างมากตามตัวอย่างกรณีศึกษาที่ดีที่ผู้วิจัยได้นำเสนอมา

3.3 ผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มจำนวน 1 ท่าน ได้ให้ความคิดเห็นว่าการวิจัยครั้งนี้เป็นตัวอย่างของการพัฒนารูปแบบการเรียนรู้ตลอดชีวิตสำหรับองค์กรธุรกิจเอกชนเพื่อการเป็นองค์กรสุขภาวะที่ดี ซึ่งการวิจัยครั้งต่อไปควรศึกษาภายใต้เงื่อนไขและปัจจัยอื่นๆ เพื่อให้เกิดความหลากหลายของรูปแบบการเรียนรู้ตลอดชีวิต อันจะเป็นประโยชน์ในเชิงวิชาการเพิ่มมากขึ้น

ผู้วิจัยจึงได้ดำเนินการปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติมร่างรูปแบบกระบวนการการเรียนรู้ตลอดชีวิตสำหรับองค์กรธุรกิจเอกชนเพื่อการเป็นองค์กรสุขภาวะตามความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิจากการสนทนากลุ่มให้เกิดความชัดเจนยิ่งขึ้น โดยการปรับเปลี่ยนดังนี้

1. เพิ่มเติมขั้นตอนการประเมินผลการเรียนรู้ตลอดชีวิต โดยใช้ตัวชี้วัดองค์กรสุขภาวะที่ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้นตามวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 1 เพื่อประเมินผลการเรียนรู้ตลอดชีวิตที่สอดคล้องกับการสร้างความสุขในองค์กรในขั้นที่ 8 การกระทำสิ่งใหม่ที่ดีกว่าเดิมและการสร้างแนวปฏิบัติที่ดี

2. เชื่อมโยงขั้นตอนที่ 8 การสร้างแนวปฏิบัติที่ดีเป็นค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรและขั้นตอนที่ 3 การพลิกวิกฤติให้เป็นโอกาสจากการสร้างวิสัยทัศน์และกลยุทธ์จะต้องมีความสอดคล้องกัน

3. เพิ่มคำอธิบายในขั้นตอนที่ 4 การสื่อสารวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ให้ชัดเจนยิ่งขึ้นว่า เป็นการนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติจะต้องมีกรอบเวลาที่ชัดเจน การปล่อยเวลาให้ผ่านไปจะทำให้การเปลี่ยนแปลงไม่ได้ผล ดังนั้นการลงมือปฏิบัติจะเห็นผลได้ต้องมีกรอบเวลาที่ชัดเจนเพียงพอเพื่อติดตามและประเมินผล เพื่อรักษาพลังการขับเคลื่อนให้คงอยู่ กลยุทธ์เป็นส่วนสำคัญในการสนับสนุนให้วิสัยทัศน์กลายเป็นจริง

4. เพิ่มเติมปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อรูปแบบกระบวนการเรียนรู้ตลอดชีวิตสำหรับองค์กรธุรกิจเอกชนเพื่อเป็นองค์กรสุขภาวะ ได้แก่ ปัจจัยภายในปรัชญาการดำเนินงานขององค์กรธุรกิจเอกชนและปัจจัยภายนอกบริบททางสังคมและเศรษฐกิจ สถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นตลอดเวลา

5. กระบวนการเรียนรู้ตลอดชีวิตเพื่อการเป็นองค์กรสุขภาวะทั้ง 8 ขั้นตอน เป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์ เริ่มตั้งแต่การสร้างความท้าทายจากปัญหาวิกฤติ การเผชิญกับความท้าทาย การวิเคราะห์ปัญหาสภาพแวดล้อม การค้นหาสาเหตุและแนวทางแก้ไข การสร้างวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ การประเมินผลกลยุทธ์และตัดสินคุณค่าเพื่อสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรเพื่อไปสู่สิ่งใหม่ที่ดีขึ้นกว่าเดิม

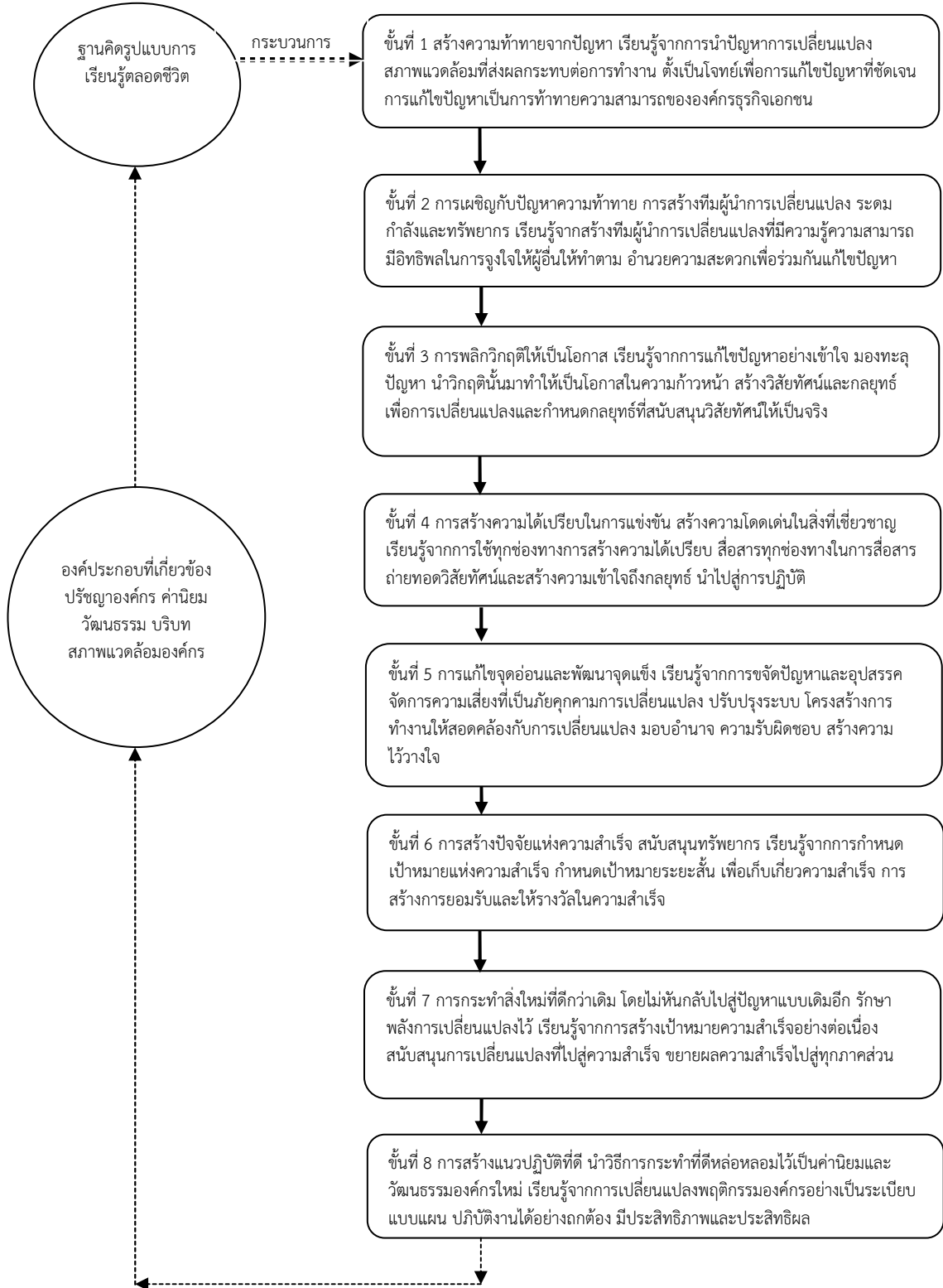
จึงเห็นได้ว่ารูปแบบการเรียนรู้ตลอดชีวิตเชิงกลยุทธ์สำหรับองค์กรธุรกิจเอกชนเพื่อการเป็นองค์กรสุขภาวะ เป็นกระบวนการเรียนรู้เชิงกลยุทธ์ทั้งการเรียนรู้แบบในระบบ การเรียนรู้นอกระบบและการเรียนรู้ตามอัธยาศัย องค์กรให้คุณค่าและความสำคัญสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง แตกต่างจากองค์กรการเรียนรู้ทั่วไป เป็นกระบวนการเรียนรู้ที่แสดงถึงความพยายามในการสนับสนุนวิสัยทัศน์ให้กลายเป็นจริงและการสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรให้คุณค่าและความสำคัญกับการเรียนรู้ตลอดชีวิต การเสริมสร้างสุขภาวะองค์กรเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปสู่สิ่งใหม่ที่ดีกว่าเดิม

นอกจากจะแสดงองค์ประกอบ 8 ขั้นตอนแล้ว ยังแสดงถึงองค์ประกอบที่มีความสำคัญและเกี่ยวข้องกับกระบวนการเรียนรู้ตลอดชีวิต ได้แก่ ปรัชญาในการดำเนินธุรกิจและบริบททางสังคม เศรษฐกิจ จากการศึกษาองค์กรธุรกิจเอกชนและผู้ที่เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้ตลอดชีวิตของกรณีศึกษาที่

ดีทั้ง4แห่ง พบว่ากระบวนการเรียนรู้ตลอดชีวิตเพื่อการเป็นองค์กรสุขภาวะเริ่มต้นจากการตระหนักถึงความจำเป็นเร่งด่วนของวิกฤติปัญหาด้านสุขภาวะ และความต้องการเปลี่ยนแปลงเพื่อไปสู่สิ่งใหม่ที่ดีกว่าเดิม ต้องการความสุขและความก้าวหน้าในการทำงาน จึงเข้าสู่กระบวนการเรียนรู้ตลอดชีวิต เมื่อผ่านกระบวนการตามขั้นตอนทุกขั้นตอนแล้ว จึงเกิดการเปลี่ยนแปลงไปสู่สิ่งใหม่ที่ดีขึ้นกว่าเดิมอย่างถาวร โดยไม่กลับไปสู่วงจรแบบเดิมอีก สะท้อนภาพความสุขในการทำงานทั้งในระดับบุคคลและในระดับองค์กร ซึ่งแสดงให้เห็นว่า องค์กรธุรกิจเอกชนมีการบูรณาการองค์ความรู้ที่ได้จากการเรียนรู้ตลอดชีวิตสร้างเป็นค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร สามารถนำองค์ความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับไปใช้ในการปฏิบัติงานและในชีวิตจริงได้ ส่งผลให้เกิดคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีขึ้นเกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิตและเกิดความสุขทั่วทั้งองค์กร

จากการศึกษาการสร้างความสำเร็จจากปัญหาวิกฤติส่งผลให้องค์กรธุรกิจเอกชนเกิดการตระหนักถึงความจำเป็นเร่งด่วนของวิกฤติปัญหาด้านสุขภาวะ และความต้องการเปลี่ยนแปลงเพื่อไปสู่สิ่งใหม่ที่ดีกว่าเดิม ต้องการความสุขและความก้าวหน้าในการทำงาน จึงเข้าสู่กระบวนการเรียนรู้ตลอดชีวิต และการจัดกิจกรรมเสริมสร้างสุขภาวะ เมื่อผ่านกระบวนการแล้ว จึงเกิดการเปลี่ยนแปลงไปสู่สิ่งใหม่ที่ดีขึ้นกว่าเดิมอย่างถาวร โดยไม่กลับไปสู่วงจรแบบเดิมอีก สะท้อนภาพความสุขในการทำงานทั้งในระดับบุคคลและในระดับองค์กร ซึ่งแสดงให้เห็นว่า มีการบูรณาการองค์ความรู้ที่ได้จากการเรียนรู้ตลอดชีวิตและการจัดกิจกรรมเสริมสร้างสุขภาวะสร้างเป็นค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร สามารถนำองค์ความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับไปใช้ในการปฏิบัติงานและในชีวิตจริงได้ ส่งผลให้เกิดคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีขึ้นเกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิตและเกิดความสุขทั่วทั้งองค์กร องค์กรธุรกิจเอกชนให้คุณค่าและความสำคัญกับการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องทั้งการเรียนรู้ในระบบโรงเรียน การเรียนรู้นอกระบบโรงเรียนและการเรียนรู้ตามอัธยาศัยเพื่อช่วยให้องค์กรสามารถก้าวข้ามพ้นจากปัญหาวิกฤติเปลี่ยนผ่านไปเป็นองค์กรสุขภาวะอย่างสมดุลยั่งยืนจึงสรุปได้เป็นภาพรวมของรูปแบบการเรียนรู้ตลอดชีวิตเพื่อการเป็นองค์กรสุขภาวะไว้ได้ดังนี้

รูปแบบกระบวนการการเรียนรู้ตลอดชีวิตสำหรับองค์กรธุรกิจเอกชน
เพื่อการเป็นองค์กรสุขภาวะ



ภาพที่ 15 รูปแบบกระบวนการการเรียนรู้ตลอดชีวิตสำหรับองค์กรธุรกิจเอกชนเพื่อการเป็นองค์กรสุขภาวะ

การตรวจสอบคุณภาพยุทธศาสตร์การเรียนรู้ตลอดชีวิตจากการสนทนากลุ่ม

การสังเคราะห์ห้องค์ความรู้ยุทธศาสตร์การเรียนรู้ตลอดชีวิตเพื่อการเป็นองค์กรสุขภาวะจากกรณีศึกษาที่ดี พบว่า องค์กรธุรกิจเอกชนเกิดการเรียนรู้จากกระบวนการพัฒนาบุคลากรสั่งสมองค์ความรู้และประสบการณ์จากการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน การสนับสนุนการสร้างเครือข่ายการพัฒนาสังคม การเรียนรู้ทั้งในระบบโรงเรียน การเรียนรู้นอกระบบโรงเรียนและการเรียนรู้ตามอัธยาศัยจนกระทั่งสามารถนำองค์ความรู้ดังกล่าวมาพัฒนาเป็นกลยุทธ์การเรียนรู้ตลอดชีวิตและยุทธศาสตร์การเรียนรู้ตลอดชีวิตเพื่อการเป็นองค์กรสุขภาวะ(ฉบับร่าง) ประกอบด้วย กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาขีดความสามารถการเรียนรู้ของบุคลากร ประกอบด้วย สนับสนุนการเรียนรู้ตลอดชีวิตของพนักงานเพื่อพัฒนาทักษะของคนทำงานในศตวรรษที่ 21 เป็นบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ การขยายขอบเขตการเรียนรู้ให้กว้างไกลยิ่งขึ้น การเสริมสร้างบุคลากร การเสริมสร้างทักษะความรู้ กลยุทธ์ที่ 2 ส่งเสริมกิจกรรมด้านสุขภาพ ประกอบด้วย การเสริมสร้างสุขภาวะองค์กร การเสริมสร้างการบริหารจัดการที่ดี ผลประกอบการ ระบบสวัสดิการกล กลยุทธ์ที่ 3 การเสริมสร้างทรัพยากรสุขภาพ ประกอบด้วย การเรียนรู้เรื่องสุขภาพ ปฏิสัมพันธ์เชิงสังคม การเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กร ภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์กร สุขภาพอนามัย จิตใจและอารมณ์ คุณธรรมจริยธรรม การรักษาวัฒนธรรมไทย กลยุทธ์ที่ 4 การสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ตลอดชีวิต ประกอบด้วย การเสริมสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ตลอดชีวิต สร้างพันธมิตรการเรียนรู้ในชุมชน การเรียนรู้จากองค์กรอื่นๆที่ประสบความสำเร็จ การเสริมสร้างสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์การเรียนรู้ตลอดชีวิตที่ค้นพบได้จากการสังเคราะห์ห้องค์ความรู้จากกรณีศึกษามีความแตกต่างไปจากยุทธศาสตร์การเรียนรู้ตลอดชีวิตของยูเนสโกคือ ยุทธศาสตร์การเรียนรู้ตลอดชีวิตที่ค้นพบได้จากการสังเคราะห์ห้องค์ความรู้ให้คุณค่าและความสำคัญกับการพัฒนาทักษะความรู้ของบุคลากร การเสริมสร้างสุขภาวะองค์กรการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างสมดุลและเน้นเรื่องการพัฒนาสมรรถนะในการทำงานเพื่อตอบสนองต่อเป้าหมายในการดำเนินธุรกิจขององค์กรธุรกิจเอกชนมีความโดดเด่นในเรื่องการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม การเสริมสร้างค่าคุณศิลปวัฒนธรรมไทยเพื่อเป็นเอกลักษณ์คู่กับสังคมไทย

ยุทธศาสตร์การเรียนรู้ตลอดชีวิตเพื่อการเป็นองค์กรสุขภาวะ

ยุทธศาสตร์การเรียนรู้ตลอดชีวิตเพื่อเป็นองค์กรสุขภาวะเป็นเครื่องมือที่มีความสำคัญสำหรับการดำเนินงานขององค์กรธุรกิจเอกชน คือ ช่วยทำให้องค์กรธุรกิจเอกชนมีเป้าหมายในการดำเนินงานที่ชัดเจนยิ่งขึ้น เป็นกรอบและทิศทางในการควบคุมการดำเนินงานและช่วยในการตัดสินใจควบคุมดูแลการปฏิบัติงาน กระตุ้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลง เป็นการกำหนดแนวปฏิบัติที่ดีที่สุดที่จะนำไปสู่จุดหมายความสำเร็จ มีความชัดเจนในพันธกิจที่สอดคล้องกับสถานการณ์ ช่วยให้องค์กรสามารถพัฒนาตนเองให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมได้อย่างเหมาะสม ช่วยให้เกิดการกระจายอำนาจและสร้างความไว้วางใจ เพื่อให้เกิดความตระหนักในหน้าที่ความรับผิดชอบ เป็นวิธีการสร้างความมั่นคงและความได้เปรียบในการแข่งขัน ให้ความสำคัญกับการให้ความรู้และสร้างความเข้าใจ มุ่งเน้นมาตรฐานด้านคุณภาพ ชีวอนามัยและความปลอดภัย คุณภาพชีวิตการทำงาน เพื่อสุขภาวะการทำงานและความสำเร็จในการดำเนินงานที่มั่นคงยั่งยืน

ยุทธศาสตร์การเรียนรู้ตลอดชีวิตสำหรับองค์กรธุรกิจเอกชนเพื่อการเป็นองค์กรสุขภาวะ มีประเด็นยุทธศาสตร์ คือ ส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตเพื่อการเป็นองค์กรสุขภาวะ ประกอบด้วย กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาขีดความสามารถการเรียนรู้ของบุคลากร กลยุทธ์ที่ 2 ส่งเสริมกิจกรรมเสริมสร้างสุขภาวะ กลยุทธ์ที่ 3 การสนับสนุนทรัพยากรด้านสุขภาพ และกลยุทธ์ที่ 4 การเสริมสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ตลอดชีวิต

กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาขีดความสามารถการเรียนรู้ของบุคลากร

เป้าประสงค์: ส่งเสริมการเรียนรู้ส่งเสริมทักษะความรู้ในการทำงานส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม ส่งเสริมการบริหารจัดการที่ดี ส่งเสริมความรู้ด้านสุขภาพ

องค์กรธุรกิจเอกชนมุ่งส่งเสริมกิจกรรมการเรียนรู้ควบคู่กับการทำงานของบุคลากร ส่งเสริมทักษะความรู้ในการทำงานของบุคลากร ส่งเสริมความสามารถขององค์กรในการสร้างงานที่มีคุณค่าให้แก่พนักงานอย่างทั่วถึง ทุกคนทำงานที่มีคุณค่าและเพิ่มคุณภาพชีวิตการทำงานให้ดีขึ้น ส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมในการทำงานในทุกทางโดยการเร่งจัดสรรทรัพยากรและงบประมาณอย่างเพียงพอ เปิดโอกาสให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องทั้งการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย จัดหาผู้เชี่ยวชาญ เจ้าหน้าที่เพื่ออำนวยความสะดวกและให้คำแนะนำปรึกษา เพื่อให้การเรียนรู้ของบุคลากรบรรลุผลสำเร็จได้อย่างกว้างขวาง

กลยุทธ์ที่ 2 การส่งเสริมกิจกรรมด้านสุขภาพ

เป้าประสงค์: ส่งเสริมกิจกรรมสุขภาวะส่งเสริมสุขภาพร่างกายที่แข็งแรงส่งเสริมจิตใจและอารมณ์ที่ดีส่งเสริมผลประกอบการที่ดีส่งเสริมระบบสวัสดิการที่ดี

องค์กรธุรกิจเอกชนมุ่งส่งเสริมกิจกรรมการเสริมสร้างสุขภาวะการมีคุณธรรมจริยธรรม การกระทำความดีเพื่อสังคมชุมชน การอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมไทยให้เป็นแบบอย่างที่ดี ในการทำงานของบุคลากร ส่งเสริมสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง ส่งเสริมจิตใจและอารมณ์ที่ดีในการทำงาน ส่งเสริมทักษะความรู้ในการทำงาน ส่งเสริมระบบสวัสดิการที่ดีในทุกทางโดยการเร่งจัดสรรทรัพยากรและงบประมาณอย่างเพียงพอ เปิดโอกาสให้เกิดกิจกรรมการเสริมสร้างสุขภาวะอย่างต่อเนื่อง จัดหาผู้เชี่ยวชาญ เจ้าหน้าที่เพื่ออำนวยความสะดวกและให้คำแนะนำปรึกษาเพื่อให้กิจกรรมการเสริมสร้างสุขภาวะเกิดผลอย่างสมบูรณ์ยั่งยืน

กลยุทธ์ที่ 3 การสนับสนุนทรัพยากรด้านสุขภาพ

เป้าประสงค์: ส่งเสริมทรัพยากรในการดำเนินงานส่งเสริมค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร ส่งเสริมภาวะผู้นำส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กร

องค์กรธุรกิจเอกชนมุ่งส่งเสริมทรัพยากรในการดำเนินงานของบุคลากร มุ่งส่งเสริมค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรในการทำงาน มุ่งส่งเสริมภาวะผู้นำ มุ่งส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กรในทุกทางโดยการเร่งจัดสรรทรัพยากรและงบประมาณอย่างเพียงพอ เปิดโอกาสให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนาการใช้ทรัพยากรในการดำเนินงานอย่างคุ้มค่าและมีประโยชน์สูงสุด จัดหาผู้เชี่ยวชาญ เจ้าหน้าที่เพื่ออำนวยความสะดวกและให้คำแนะนำปรึกษาเพื่อการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์ที่ 4 การเสริมสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ตลอดชีวิต

เป้าประสงค์: ส่งเสริมความรับผิดชอบต่อสังคมส่งเสริมกฎระเบียบส่งเสริมโครงสร้างการทำงาน

องค์กรธุรกิจเอกชนมุ่งสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ การพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม มุ่งส่งเสริมวัฒนธรรมไทย คุณธรรมจริยธรรม มุ่งส่งเสริมความรับผิดชอบต่อสังคมในการทำงานของบุคลากร ส่งเสริมการทำงานอย่างยืดหยุ่นเพื่อเน้นเป้าหมายและผลลัพธ์ ในทุกทางโดยการเร่งจัดสรรทรัพยากร และงบประมาณอย่างเพียงพอ เปิดโอกาสให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องทั้งการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัยความรับผิดชอบต่อสังคม จัดหาผู้เชี่ยวชาญ เจ้าหน้าที่ เพื่ออำนวยความสะดวกและให้คำแนะนำปรึกษาได้ทุกเรื่อง เพื่อให้เกิดความเหมาะสมและยืดหยุ่นไปตามสภาพความจำเป็นของบุคคล ทำให้เกิดการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ

การเปรียบเทียบแนวคิดยุทธศาสตร์การเรียนรู้ตลอดชีวิต

การเปรียบเทียบยุทธศาสตร์การเรียนรู้ตลอดชีวิตตามแนวคิดของยูเนสโกกับผลการวิจัยยุทธศาสตร์การเรียนรู้ตลอดชีวิตที่ผู้วิจัยสังเคราะห์ขึ้นจากกรณีศึกษา พบว่า ยุทธศาสตร์การเรียนรู้ตลอดชีวิตที่ผู้วิจัยสังเคราะห์ ประกอบด้วยกลยุทธ์ที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาขีดความสามารถในการทำงานและการเสริมสร้างองค์กรสุขภาวะ

ตารางที่ 40 การเปรียบเทียบยุทธศาสตร์การเรียนรู้ตลอดชีวิตของยูเนสโกกับผลการวิจัยยุทธศาสตร์การเรียนรู้ตลอดชีวิต

ยุทธศาสตร์การเรียนรู้ตลอดชีวิตของยูเนสโก	ผลการวิจัยยุทธศาสตร์การเรียนรู้ตลอดชีวิต
การส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต สนับสนุนให้บุคลากรมีการเรียนรู้ตลอดชีวิตทั้งการเรียนรู้ในระบบ การเรียนรู้นอกระบบและการเรียนรู้ตามอัธยาศัย	กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาขีดความสามารถการเรียนรู้ของบุคลากร ส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต สนับสนุนให้บุคลากรมีการเรียนรู้ตลอดชีวิตทั้งการเรียนรู้ในระบบ นอกระบบและการเรียนรู้ตามอัธยาศัย เรียนรู้ได้อย่างต่อเนื่องตลอดเวลาทุกสถานที่
การบูรณาการการเรียนรู้เพื่อให้เข้ากับบริบทสภาพแวดล้อม ส่งเสริมการจัดกิจกรรมส่งเสริมด้านสุขภาพเพื่อเสริมสร้างร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และทักษะในการทำงาน	กลยุทธ์ที่ 2 ส่งเสริมกิจกรรมด้านสุขภาพ การบูรณาการการเรียนรู้เพื่อให้เข้ากับบริบทสภาพแวดล้อม เพื่อเสริมสร้างร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ทักษะความรู้และสุขภาวะในการทำงาน การเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม การเสริมสร้างค่าคุณศิลปวัฒนธรรมไทย การกระทำความดีเพื่อสังคมชุมชน
การระดมทรัพยากรสำหรับการเรียนรู้ของบุคคล การจัดการทรัพยากรเพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างเพียงพอ รวมถึงการสร้างบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้ การจัดการปัญหาที่ขัดขวางการเรียนรู้และการสร้างความยืดหยุ่นในการปฏิบัติงานเรื่องเวลาและกฎระเบียบข้อบังคับ	กลยุทธ์ที่ 3 สนับสนุนทรัพยากรสำหรับการเรียนรู้ การระดมทรัพยากรสำหรับการเรียนรู้ของบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพเพียงพอ อำนวยความสะดวกการเข้าถึงแห่งการเรียนรู้ รวมถึงการสร้างบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้
การเสริมสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ตลอดชีวิต สร้างพันธมิตรการเรียนรู้ในชุมชน การเรียนรู้จากองค์กรอื่นๆที่ประสบความสำเร็จ ขยายเครือข่ายการเรียนรู้ตลอดชีวิต	กลยุทธ์ที่ 4 การเสริมสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ตลอดชีวิต สร้างพันธมิตรการเรียนรู้ในชุมชน การเรียนรู้จากองค์กรอื่นๆที่ประสบความสำเร็จ สร้างเครือข่ายการเรียนรู้ตลอดชีวิต การเรียนรู้ร่วมกับชุมชน ขยายเครือข่ายในทุกระดับ

4. การตรวจสอบคุณภาพยุทธศาสตร์การเรียนรู้ตลอดชีวิตจากการสนทนากลุ่ม

การตรวจสอบยุทธศาสตร์การเรียนรู้ตลอดชีวิตสำหรับองค์กรธุรกิจเอกชนเพื่อการเป็นองค์กรสุขภาวะผู้ทรงคุณวุฒิผู้วิจัยนำร่องยุทธศาสตร์การเรียนรู้ตลอดชีวิตจากขั้นตอนดังกล่าว ไปทำการตรวจสอบโดยผู้ทรงคุณวุฒิโดยใช้เทคนิคการสนทนากลุ่ม ซึ่งมีผู้ทรงคุณวุฒิ 13 ท่าน กำหนดประเด็นการตรวจสอบไว้ ได้แก่ ความเหมาะสมของยุทธศาสตร์การเรียนรู้ตลอดชีวิตที่ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้นความเป็นไปได้ในการนำยุทธศาสตร์การเรียนรู้ตลอดชีวิตที่ได้พัฒนาขึ้นไปประยุกต์ใช้สำหรับองค์กรธุรกิจเอกชนเพื่อนำไปสู่การเป็นองค์กรสุขภาวะที่สมดุลและยั่งยืนและ ประโยชน์ในเชิงวิชาการที่จะนำยุทธศาสตร์การเรียนรู้ตลอดชีวิตไปกำหนดเป็นนโยบายเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตในการจัดการศึกษาชาติ โดยมีรายละเอียดในการดำเนินการดังนี้

ตารางที่ 41 ผลการวิจัยยุทธศาสตร์การเรียนรู้ตลอดชีวิตสำหรับองค์กรธุรกิจเอกชนเพื่อการเป็นองค์กรสุขภาวะ

ผลการวิจัยยุทธศาสตร์การเรียนรู้ตลอดชีวิตเพื่อการเป็นองค์กรสุขภาวะ	
กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาขีดความสามารถการเรียนรู้ของบุคลากร ส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต สนับสนุนให้บุคลากรมีการเรียนรู้ตลอดชีวิตทั้งการเรียนรู้ในระบบนอกระบบและการเรียนรู้ตามอัธยาศัย เรียนรู้ได้อย่างต่อเนื่องทุกเวลาทุกสถานที่	เป้าประสงค์ บุคลากรสามารถเข้าถึงการเรียนรู้ตลอดชีวิต ทั้งการเรียนรู้ในระบบ การเรียนรู้นอกระบบและการเรียนรู้ตามอัธยาศัย ตัวชี้วัด จำนวนร้อยละของบุคลากรสามารถเข้าถึงการเรียนรู้ตลอดชีวิตเพิ่มขึ้น
กลยุทธ์ที่ 2 ส่งเสริมกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพ การบูรณาการการเรียนรู้เพื่อให้เข้ากับบริบทสภาพแวดล้อม เพื่อเสริมสร้างร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และทักษะในการทำงาน การเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม การเสริมสร้างค่าคุณศิลปวัฒนธรรมไทย การกระทำความดีเพื่อสังคมชุมชน	เป้าประสงค์ บุคลากรสามารถเข้าถึงกิจกรรมเสริมสร้างสุขภาพและได้รับประโยชน์จากการเสริมสร้างสุขภาพ ตัวชี้วัด จำนวนร้อยละของบุคลากรมีสุขภาพดีขึ้น จำนวนร้อยละของบุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานดีขึ้น การเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม การเสริมสร้างค่าคุณศิลปวัฒนธรรมไทย การกระทำความดีเพื่อสังคมชุมชนเพิ่มขึ้น
กลยุทธ์ที่ 3 สนับสนุนทรัพยากรสำหรับการเรียนรู้ การระดมทรัพยากรสำหรับการเรียนรู้ของบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพเพียงพออำนวยความสะดวกการเข้าถึงแหล่งการเรียนรู้ รวมถึงการสร้างบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้	เป้าประสงค์ บุคลากรเข้าถึงและใช้ประโยชน์จากทรัพยากรอย่างคุ้มค่า ตัวชี้วัด จำนวนร้อยละของบุคลากรมีทรัพยากรสำหรับกิจกรรมการเรียนรู้เพียงพอ เพิ่มขึ้น
กลยุทธ์ที่ 4 การเสริมสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ตลอดชีวิต สร้างพันธมิตรการเรียนรู้ในชุมชน การเรียนรู้จากองค์กรอื่นๆที่ประสบความสำเร็จ สร้างเครือข่ายการเรียนรู้ตลอดชีวิต การเรียนรู้ร่วมกับชุมชน ขยายเครือข่ายในทุกระดับ	เป้าประสงค์ มีพันธมิตรการเรียนรู้เพิ่มมากขึ้น บุคลากรสามารถเข้าถึงและได้รับประโยชน์จากเครือข่ายการเรียนรู้ตลอดชีวิต ตัวชี้วัด จำนวนร้อยละของบุคลากรมีการเรียนรู้จากแนวปฏิบัติที่ดี จำนวนร้อยละของบุคลากรมีการเรียนรู้ร่วมกับชุมชน เพิ่มขึ้น

การสนทนากลุ่มยุทธศาสตร์การเรียนรู้ตลอดชีวิตเพื่อการเป็นองค์กรสุขภาวะเพื่ออภิปรายในประเด็นความเหมาะสม ความเป็นไปได้ในการนำผลการวิจัยไปใช้และประโยชน์ในทางวิชาการเพื่อเป็นต้นแบบในการเป็นแนวปฏิบัติที่ดีเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้งานจริงสรุปได้ดังนี้

1. ประเด็นความเหมาะสมของยุทธศาสตร์การเรียนรู้ตลอดชีวิต

1.1 ผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มทุกท่านมีความเห็นตรงกันว่า ร่างยุทธศาสตร์การเรียนรู้ตลอดชีวิตที่ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้น มีองค์ประกอบที่เหมาะสม และควรปรับค่าที่ใช้ให้เข้าใจง่ายขึ้นและให้ความชัดเจนยิ่งขึ้น เนื่องจากได้ผ่านการศึกษาข้อมูลจากเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและมีแนวคิดทฤษฎีรองรับเพื่ออธิบายความเป็นมาได้ มีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกรณีศึกษาที่ดี การวิเคราะห์ข้อมูล การสังเคราะห์องค์ความรู้ใหม่เพื่อสนับสนุนความเหมาะสมของยุทธศาสตร์การเรียนรู้ตลอดชีวิตที่ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้นแล้ว

1.2 ผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มทุกท่านมีความเห็นที่สอดคล้องกันและมีความมั่นใจว่าสมควรนำยุทธศาสตร์การเรียนรู้ตลอดชีวิต ที่ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้น ไปประยุกต์ใช้ได้ตามบริบทและสภาพแวดล้อมในการดำเนินงานขององค์กรธุรกิจเอกชนในแต่ละแห่งในประเทศไทย เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานด้านสุขภาวะให้สามารถตอบสนองต่อวิสัยทัศน์และเป้าหมายในการดำเนินงานขององค์กรธุรกิจเอกชน

1.3 ผู้ร่วมสนทนากลุ่มจำนวน 6 ท่าน ได้ให้ความคิดเห็นว่า ยุทธศาสตร์การเรียนรู้ตลอดชีวิตเพื่อการเป็นองค์กรสุขภาวะในแต่ละกลยุทธ์ควรทำให้มีความยืดหยุ่นในการนำไปใช้งานตามความเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมของแต่ละองค์กร การขยายขอบเขตการเรียนรู้ การพัฒนาทักษะความรู้ และสามารถประยุกต์ใช้งานได้จริงในบริบทของตนเอง

2. ประเด็นความเป็นไปได้ในการนำยุทธศาสตร์การเรียนรู้ตลอดชีวิตไปประยุกต์ใช้

ความเป็นไปได้ในการนำยุทธศาสตร์การเรียนรู้ตลอดชีวิตไปประยุกต์ใช้สำหรับองค์กรธุรกิจเอกชนและเครือข่ายเพื่อนำไปสู่การเป็นองค์กรสุขภาวะที่สมดุลและยั่งยืน

2.1 ผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มทุกท่านมีความเห็นตรงกันว่า ร่างยุทธศาสตร์การเรียนรู้ตลอดชีวิตที่ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้น มีความเป็นไปได้ที่จะนำไปใช้กับองค์กรธุรกิจเอกชน การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ทั้งการเรียนรู้ในระบบโรงเรียน การเรียนรู้นอกระบบตรงเรียนและการเรียนรู้ตามอัธยาศัยโดยต้องประยุกต์เพื่อให้เข้ากับสภาพแวดล้อมขององค์กรที่ต้องการนำยุทธศาสตร์ไปใช้ให้มีความชัดเจนยิ่งขึ้น

2.2 ผู้ร่วมสนทนากลุ่มจำนวน 4 ท่านเสนอว่าควรเน้นความสำคัญของการตระหนักถึงความจำเป็นเร่งด่วนของปัญหาด้านสุขภาวะว่าผู้บริหารจะต้องชี้ให้พนักงานเห็นถึงวิกฤติที่รุนแรงเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องและถึงเวลาจำเป็นจะต้องเปลี่ยนแปลง ชี้ให้พนักงานเห็นถึงความสำคัญและแนวทางในการเรียนรู้ตลอดชีวิตเพื่อแก้ไขปัญหาด้านสุขภาวะและการเผชิญหน้ากับปัญหาความท้าทายดังกล่าว

2.3 ผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มจำนวน 5 ท่าน เสนอว่าการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติให้ได้ผลเป็นจริงจะต้องบูรณาการกิจกรรมการเรียนรู้ตลอดชีวิต และกิจกรรมเสริมสร้างสุขภาวะที่มีคุณค่าให้สอดคล้องกลมกลืนกันอย่างน่าสนใจ และมีความยืดหยุ่นเป็นไปตามสภาพแวดล้อมและการเปลี่ยนที่เกิดขึ้นจริง

2.4 ผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มจำนวน 6 ท่านเสนอว่าในการประเมินผลกลยุทธ์จากตัวชี้วัดที่ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้น มีความสอดคล้องและเชื่อมโยงกับปรัชญา วิสัยทัศน์และพันธกิจขององค์กร

2.5 ผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มจำนวน 4 ท่าน ได้เสนอให้เพิ่มองค์ประกอบที่สำคัญ 2 องค์ประกอบที่ส่งผลต่อยุทธศาสตร์การเรียนรู้ตลอดชีวิต ได้แก่ บริบททางสังคมและเศรษฐกิจ และสถานภาพในการดำเนินงานขององค์กรธุรกิจเอกชนลงไปในแผนภาพเพื่อให้เกิดความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

2.6 ผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มทุกท่านต่างมีความเห็นตรงกันว่า ยุทธศาสตร์การเรียนรู้ตลอดชีวิตเพื่อการเป็นองค์กรสุขภาวะเป็นเครื่องมือที่สำคัญสำหรับองค์กรธุรกิจเอกชนที่ช่วยให้พัฒนาทักษะความรู้ในการทำงานสามารถก้าวข้ามพ้นจากปัญหาวิกฤติเปลี่ยนผ่านเป็นองค์กรสุขภาวะอย่างสมดุลยั่งยืน

3. ประเด็นการนำยุทธศาสตร์การเรียนรู้ตลอดชีวิตไปกำหนดเป็นนโยบาย

การนำยุทธศาสตร์การเรียนรู้ตลอดชีวิตไปกำหนดเป็นนโยบายเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตในการจัดการศึกษาสำหรับองค์กรธุรกิจเอกชนประโยชน์ในเชิงวิชาการที่จะนำ

3.1 ผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มจำนวน 3 ท่านได้ให้ความเห็นว่า งานวิจัยนี้จะเป็นประโยชน์ในเชิงวิชาการสามารถจะนำไปใช้ในการกำหนดนโยบายการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตสำหรับองค์กรธุรกิจเอกชนในการจัดการศึกษาตลอดชีวิตที่ประกอบด้วย การเรียนรู้ในระบบ การเรียนรู้นอกระบบ และการเรียนรู้ตามอัธยาศัย ได้ เนื่องจากเป็นยุทธศาสตร์การเรียนรู้ตลอดชีวิตที่ได้ศึกษาระณีศึกษาที่ดีจากองค์กรธุรกิจเอกชนโดยตรง ซึ่งเป็นที่รู้จักอย่างกว้างขวางและเป็นที่ยอมรับว่าเป็นองค์กรที่ประสบความสำเร็จในการพัฒนาศักยภาพของพนักงานและการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขที่ชัดเจนและยั่งยืน

3.2 ผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มจำนวน 2 ท่านได้ให้ข้อเสนอว่า การวิจัยครั้งนี้จะเกิดเป็นปรากฏการณ์ในเชิงวิชาการ หากผู้บริหารองค์กรธุรกิจเอกชนเล็งเห็นถึงคุณค่าความสำคัญในการนำยุทธศาสตร์การเรียนรู้ตลอดชีวิตที่ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้นไปประยุกต์ใช้เพื่อเสริมสร้างสุขภาวะทั่วทั้งองค์กร ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นไม่เพียงสร้างความสุขในการทำงานให้แก่พนักงานช่วยให้องค์กรธุรกิจเอกชนจะประสบความสำเร็จอย่างมากในการเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะความสามารถในการทำงานตามตัวอย่างกรณีศึกษาที่ดีที่สุดที่ผู้วิจัยได้นำเสนอมา

3.3 ผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มจำนวน 1 ท่าน ได้ให้ความคิดเห็นว่า การวิจัยครั้งนี้เป็นตัวอย่างของการพัฒนายุทธศาสตร์การเรียนรู้ตลอดชีวิตที่ดี ซึ่งการวิจัยครั้งต่อไปควรศึกษาภายใต้เงื่อนไขและปัจจัยอื่นๆ เพื่อให้เกิดความหลากหลายของยุทธศาสตร์การเรียนรู้ตลอดชีวิต อันจะเป็นประโยชน์ในเชิงวิชาการเพิ่มมากขึ้น

ผู้วิจัยจึงได้ดำเนินการปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติมร่างยุทธศาสตร์การเรียนรู้ตลอดชีวิตตามความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิจากการสนทนากลุ่มให้เกิดความชัดเจนยิ่งขึ้น โดยปรับเปลี่ยนดังนี้

1. เพิ่มเติมการประเมินผลการเรียนรู้ตลอดชีวิตในขั้นตอนการกระทำสิ่งใหม่ที่ดีขึ้นกว่าเดิม โดยใช้ตัวชี้วัดองค์กรสุขภาวะที่ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้นตามวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 1 เพื่อประเมินผลการเรียนรู้ตลอดชีวิตที่สอดคล้องกับการเสริมสร้างความสุขในองค์กร การรักษาวัฒนธรรมไทย ความรับผิดชอบต่อสังคม

2. เชื่อมโยงขั้นตอนที่ 8 การสร้างแนวปฏิบัติที่ดี การสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรและขั้นตอนที่ 3 การพลิกวิกฤติให้เป็นโอกาสการสร้างวิสัยทัศน์และกลยุทธ์จะต้องมีความสอดคล้องกัน

3. เพิ่มคำอธิบายในขั้นตอนที่ 4 การสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันทุกช่องทาง การสื่อสารวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ให้ชัดเจนยิ่งขึ้นว่า เป็นการนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติจะต้องมีกรอบเวลาที่ชัดเจน การปล่อยเวลาให้ผ่านไปจะทำให้การเปลี่ยนแปลงไม่ได้ผล ดังนั้นการลงมือปฏิบัติจะเห็นผลได้ต้องมีกรอบเวลาที่ชัดเจนเพียงพอเพื่อติดตามและประเมินผล

4. เพิ่มเติมปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการเรียนรู้ตลอดชีวิตสำหรับองค์กรธุรกิจเอกชนเพื่อเป็นองค์กรสุขภาพ ได้แก่ กล้องปรัชญาการดำเนินงานขององค์กรธุรกิจเอกชน และ กล้องบริบททางสังคมและเศรษฐกิจ

ผลจากการตรวจสอบคุณภาพจากการสนทนากลุ่มจึงพัฒนาองค์ความรู้ใหม่ขึ้นเป็น “ยุทธศาสตร์การเรียนรู้ตลอดชีวิต” โดยมีลักษณะและคำอธิบายดังต่อไปนี้ จากภาพแสดงยุทธศาสตร์การเรียนรู้ตลอดชีวิต นอกจากจะแสดงองค์กรแล้ว ยังแสดงถึงองค์ประกอบที่มีความสำคัญและเกี่ยวข้องกับดำเนินธุรกิจและบริบททางสังคมเศรษฐกิจ

จากการศึกษากระบวนการการเรียนรู้ตลอดชีวิตของกรณีศึกษาที่ดีทั้ง 4 องค์กร พบว่ากระบวนการเรียนรู้ตลอดชีวิตเพื่อการเป็นองค์กรสุขภาพเริ่มต้นจากการสร้างความท้าทายต่อสภาพปัญหาจนเกิดการตระหนักถึงความจำเป็นเร่งด่วนของวิกฤติปัญหาด้านสุขภาพ และความต้องการเปลี่ยนแปลงเพื่อไปสู่สิ่งใหม่ที่ดีกว่าเดิม ต้องการความสุขและความก้าวหน้าในการทำงาน จึงเข้าสู่กระบวนการเรียนรู้ตลอดชีวิต เมื่อผ่านกระบวนการตามขั้นตอนทุกขั้นตอนแล้ว จึงเกิดการเปลี่ยนแปลงไปสู่สิ่งใหม่ที่ดียิ่งขึ้นกว่าเดิมอย่างถาวร โดยไม่กลับไปสู่วงจรแบบเดิมอีก สะท้อนภาพความสุขในการทำงานทั้งในระดับบุคคลและในระดับองค์กร ซึ่งแสดงให้เห็นว่า องค์กรธุรกิจเอกชนมีการบูรณาการองค์ความรู้ที่ได้จากการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องทั้งการเรียนรู้ในระบบโรงเรียน การเรียนรู้นอกระบบโรงเรียนและการเรียนรู้ตามอัธยาศัย สร้างเป็นค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร สามารถนำองค์ความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับไปใช้ในการปฏิบัติงานและในชีวิตจริงได้ ส่งผลให้เกิดคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีขึ้นเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างต่อเนื่องและเกิดความสุขในการเรียนรู้และการทำงานร่วมกันทั่วทั้งองค์กร

ผลลัพธ์จากการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์การเรียนรู้ตลอดชีวิตสำหรับองค์กรธุรกิจเอกชนเพื่อการเป็นองค์กรสุขภาพ ทำให้เกิดการเห็นความสำคัญของการควบคุมสภาพแวดล้อมการทำงานที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานของบุคลากร การรักษาความปลอดภัย การป้องกันอันตราย การลดอัตราการบาดเจ็บจากการทำงาน การจัดกิจกรรมเสริมสร้างสุขภาพ ทำให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานดีขึ้น มีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว สร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรสนับสนุนสุขภาวะการทำงานและการเป็นอยู่ที่ดี พัฒนาทักษะความรู้ความสามารถ พัฒนาอาชีพทำให้สามารถสร้างรายได้มั่นคง มีความก้าวหน้าในการทำงาน สร้างความไว้วางใจ สนับสนุนสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน ส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม และเน้นคุณภาพในการผลิตสินค้าและบริการตามนโยบายคุ้มครองผู้บริโภค

ยุทธศาสตร์การเรียนรู้ตลอดชีวิตส่งผลให้เกิด การเรียนรู้ตลอดชีวิตที่ดีขึ้น การจัดกิจกรรม และโครงการการเสริมสร้างสุขภาวะดีขึ้น คุณภาพชีวิตในการทำงานดีขึ้นบุคลากรสามารถทำงาน ประกอบอาชีพได้อย่างมีความสุข องค์กรมีผลการดำเนินงานในภาพรวมที่ดีขึ้น

ยุทธศาสตร์การเรียนรู้ตลอดชีวิตเพื่อเป็นองค์กรสุขภาวะสำหรับองค์กรธุรกิจเอกชนในประเทศไทย



ภาพที่ 16 ยุทธศาสตร์การเรียนรู้ตลอดชีวิตเพื่อเป็นองค์กรสุขภาวะสำหรับองค์กรธุรกิจเอกชน

ยุทธศาสตร์การเรียนรู้ตลอดชีวิตสำหรับองค์กรธุรกิจเอกชนเพื่อการเป็นองค์กรสุขภาวะ จึงเป็นเครื่องมือสำคัญที่ช่วยให้เกิดการสร้างแนวทางในการปฏิบัติที่ดี เปรียบเสมือนแผนที่เพื่อนำไปสู่การเสริมสร้างองค์กรสุขภาวะที่สมดุลและยั่งยืน การเรียนรู้ตลอดชีวิตเป็นกระบวนการทางปัญญาในการพัฒนาผู้เรียนให้เกิดความรู้ ความเข้าใจสามารถปฏิบัติงาน สร้างทัศนคติที่ดี และอยู่ร่วมกันช่วยเหลือกัน พึ่งพาและดูแลกันและกันได้อย่างมีความสุข ช่วยให้องค์กรธุรกิจเอกชนสามารถสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานดีขึ้น มีสุขภาพร่างกายดีขึ้น จิตใจสังคมและอารมณ์ดีขึ้น ผลการทำงานดีขึ้น และผลประกอบการดีขึ้น บรรยากาศและสภาพแวดล้อมดีขึ้นก้าวข้ามปัญหาวิกฤติเปลี่ยนผ่านไปสู่การเป็นองค์กรสุขภาวะที่เติบโตก้าวหน้าอย่างสมดุลยั่งยืน

บทที่ 6

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลการวิจัย และข้อเสนอแนะ

บทนี้นำเสนอการสรุปผลการวิจัย การอภิปรายผลการวิจัยและข้อเสนอแนะเพื่อตอบคำถามการวิจัยและอธิบายถึงประโยชน์ที่จะได้รับจากการวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยประกอบด้วยผลการวิจัยการพัฒนาตัวชี้วัดองค์กรสุขภาวะรูปแบบกระบวนการการเรียนรู้ตลอดชีวิต และยุทธศาสตร์การเรียนรู้ตลอดชีวิตสำหรับองค์กรธุรกิจเอกชนเพื่อการเป็นองค์กรสุขภาวะ ประกอบด้วยองค์ประกอบที่เหมาะสมกับบริบทขององค์กรธุรกิจเอกชนที่มีความสอดคล้องเชื่อมโยงสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมในการนำไปประยุกต์ใช้ประโยชน์และการอภิปรายผลการวิจัยตัวชี้วัดองค์กรสุขภาวะรูปแบบกระบวนการการเรียนรู้ตลอดชีวิต และยุทธศาสตร์การเรียนรู้ตลอดชีวิตและข้อเสนอแนะจากการวิจัยประกอบด้วยข้อเสนอแนะเชิงนโยบายสำหรับองค์กรธุรกิจเอกชนในการนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ในการดำเนินงานด้านสุขภาวะและข้อเสนอแนะเชิงวิชาการสำหรับการทำวิจัยในครั้งต่อไป

สรุปผลการวิจัย

การสรุปผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยมี 3 ตอน ตอนที่1 การพัฒนาและทดสอบตัวชี้วัดองค์กรสุขภาวะตอนที่ 2 การพัฒนารูปแบบกระบวนการการเรียนรู้ตลอดชีวิตสำหรับองค์กรธุรกิจเอกชนเพื่อการเป็นองค์กรสุขภาวะและ ตอนที่ 3 การพัฒนายุทธศาสตร์การเรียนรู้ตลอดชีวิตสำหรับองค์กรธุรกิจเอกชนเพื่อการเป็นองค์กรสุขภาวะในระยะ 5 ปีข้างหน้า (พ.ศ.2556-2560) เพื่อตอบคำถามการวิจัยและอธิบายถึงประโยชน์ที่จะได้รับจากการวิจัยตามลำดับ

สรุปผลการวิจัยตอนที่ 1 การพัฒนาและทดสอบตัวชี้วัดองค์กรสุขภาวะ

การพัฒนาตัวชี้วัดองค์กรสุขภาวะและทดสอบตัวชี้วัดองค์กรสุขภาวะสำหรับองค์กรธุรกิจเอกชน มี 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 การพัฒนาตัวชี้วัดองค์กรสุขภาวะ และตอนที่ 2 การทดสอบตัวชี้วัดองค์กรสุขภาวะโดยสรุปการนำไปประยุกต์ใช้ประโยชน์ตามความเหมาะสมกับบริบทที่สอดคล้องสัมพันธ์เชื่อมโยงกับสภาพแวดล้อมขององค์กรธุรกิจเอกชนในประเทศไทย

1. สรุปผลการวิจัยการพัฒนาตัวชี้วัดองค์กรสุขภาวะ

การพัฒนาตัวชี้วัดองค์กรสุขภาวะสำหรับองค์กรธุรกิจเอกชนในประเทศไทยตามแนวคิดการเสริมสร้างสุขภาวะองค์กรขององค์การอนามัยโลก (WHO, 2010) มีฐานคิดมาจากปรัชญาการดำเนินงานขององค์กรที่เล็งเห็นถึงคุณค่าและความสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และการสร้างความสุขในการทำงานเพื่อให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน สามารถทำงานให้ได้ผลงานที่มีคุณค่า การวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ การสังเกตการณ์ การวิเคราะห์ข้อมูลรายกรณีศึกษา การวิเคราะห์เปรียบเทียบ การสังเคราะห์องค์ความรู้และตรวจสอบคุณภาพการสนทนากลุ่ม พบว่าองค์กรธุรกิจเอกชนเกิดการเรียนรู้จากดำเนินงานควบคู่ไปกับการเสริมสร้างสภาพแวดล้อมองค์กรตลอดเวลาและการส่งเสริมประสบการณ์ การพัฒนาจุดแข็งเพื่อสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันและการเปลี่ยนแปลงเพื่อก้าวไปสู่สิ่งใหม่ที่ดีกว่าเดิมจนกระทั่งสามารถนำองค์ความรู้ที่ได้จากการ

ดำเนินงานด้านสุขภาวะดังกล่าวมาพัฒนาตัวชี้วัดองค์กรสุขภาวะมีความเชื่อมโยงกัน 4 มิติ ประกอบด้วย มิติที่ 1 การเสริมสร้างสภาพแวดล้อมทางกายภาพ มิติที่ 2 การเสริมสร้างสภาพแวดล้อมทางจิตสังคม มิติที่ 3 การเสริมสร้างทรัพยากรสุขภาวะสำหรับบุคคล และมิติที่ 4 การเสริมสร้างความรับผิดชอบต่อสังคม โดยตัวชี้วัดดังกล่าวมีความเหมาะสมในการนำไปประยุกต์ใช้สำหรับองค์กรธุรกิจเอกชนในประเทศไทย สามารถตอบสนองต่อเป้าหมายในการดำเนินธุรกิจได้อย่างดี เป็นเครื่องมือสำคัญในการประเมินผลกระทบจากสิ่งแวดล้อมติดตามและตรวจสอบความก้าวหน้าและความสำเร็จในการดำเนินงานตามแผนงานสุขภาวะ และช่วยตรวจวัดระดับการเสริมสร้างสุขภาวะองค์กรโดยใช้แบบทดสอบสุขภาวะองค์กร ซึ่งจะเป็ประโยชน์ต่อองค์กรเพื่อให้ผู้บริหารสามารถตัดสินใจในการกำหนดนโยบายเพื่อพัฒนาสิ่งแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการเสริมสร้างสุขภาวะ และสามารถกำหนดแนวปฏิบัติที่ดี หาวิธีการป้องกันและแก้ไขปัญหาสุขภาวะเพื่อให้การทำงานดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยสามารถอธิบายองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับตัวชี้วัดองค์กรสุขภาวะดังนี้

ตารางที่ 42 ตัวชี้วัดองค์กรสุขภาวะสำหรับองค์กรธุรกิจเอกชน

ตัวชี้วัดองค์กรสุขภาวะ	องค์ประกอบ
มิติที่ 1 การเสริมสร้างสภาพแวดล้อมทางกายภาพ	จำนวนร้อยละของ การจัดอาคารสถานที่ทำงาน การรักษาความปลอดภัย การควบคุมเครื่องจักร วัตถุอันตราย การให้ความรู้ในการปฏิบัติงาน สร้างความตระหนักการแก้ไขปัญหาการบริหาร ความเสี่ยงนวัตกรรมองค์กร การให้ความรู้สำหรับการทำงาน สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานมีค่าเพิ่มขึ้น
มิติที่ 2 การเสริมสร้างสภาพแวดล้อมทางจิตสังคม	จำนวนร้อยละของ การส่งเสริมการเรียนรู้อย่างเต็มศักยภาพ การสร้างภาวะผู้นำ การมีส่วนร่วมความผูกพันต่อองค์กร ความจงรักภักดีต่อองค์กร ค่านิยม วัฒนธรรมองค์กรความพึงพอใจในการทำงาน ความสัมพันธ์ที่ดี การเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม การรักษาคุณค่าวัฒนธรรมไทยมีค่าเพิ่มขึ้น
มิติที่ 3 การเสริมสร้างทรัพยากรสุขภาวะสำหรับบุคคล	จำนวนร้อยละของ การเรียนรู้เรื่องสุขภาพ การตรวจสุขภาพ การประกันสุขภาพ ความยืดหยุ่นเวลาทำงาน การรับประทานอาหารที่เป็นประโยชน์ต่อร่างกาย การเล่นกีฬา การออกกำลังกาย ความผ่อนคลาย คุณภาพชีวิตการทำงาน การลดละเลิกสิ่งเสพติดการสร้างบรรยากาศให้ที่ทำงานเปรียบเสมือนบ้านหลังที่สอง การจัดระบบสวัสดิการ มีค่าเพิ่มขึ้น
มิติที่ 4 การเสริมสร้างความรับผิดชอบต่อสังคม	จำนวนร้อยละของ การเรียนรู้ในการมีส่วนร่วมกับชุมชน การสร้างเครือข่ายรักษาสิ่งแวดล้อมชุมชน การช่วยเหลือการศึกษาผู้ด้อยโอกาส การช่วยเหลือผู้ประสบภัยการพัฒนาชุมชน การเรียนรู้ร่วมกับชุมชน คุณภาพชีวิตชุมชน สุขภาวะชุมชนมีค่าเพิ่มขึ้น

ตัวชี้วัดองค์กรสุขภาวะสำหรับองค์กรธุรกิจเอกชน ประกอบด้วย การเสริมสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงาน 4 มิติ มิติที่ 1 การเสริมสร้างสภาพแวดล้อมทางกายภาพ ได้แก่ จำนวนร้อยละการจัดอาคารสถานที่ทำงาน การรักษาความปลอดภัย การควบคุมเครื่องจักร วัตถุอันตราย

การให้ความรู้ในการปฏิบัติงาน สร้างความตระหนักการแก้ไขปัญหา การบริหารความเสี่ยง นวัตกรรมองค์กร การให้ความรู้สำหรับการทำงานสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน มีค่าเพิ่มขึ้นมิติที่ 2 การเสริมสร้างสภาพแวดล้อมทางจิตสังคม ได้แก่ จำนวนร้อยละการส่งเสริมการเรียนรู้อย่างเต็มศักยภาพ การสร้างภาวะผู้นำ การมีส่วนร่วม ความผูกพันต่อองค์กร ความจงรักภักดีต่อองค์กร ค่านิยม วัฒนธรรมองค์กร ความพึงพอใจในการทำงาน ความสัมพันธ์ที่ดี การเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม การรักษาคุณค่าวัฒนธรรมไทยมีค่าเพิ่มขึ้นมิติที่ 3 การเสริมสร้างทรัพยากรด้านสุขภาพสำหรับบุคคล ได้แก่ จำนวนร้อยละของ การเรียนรู้เรื่องสุขภาพ การตรวจสุขภาพ การประกันสุขภาพ ความยืดหยุ่นเวลาทำงาน การรับประทานอาหารที่เป็นประโยชน์ต่อร่างกาย การเล่นกีฬา การออกกำลังกาย ความผ่อนคลาย คุณภาพชีวิตการทำงาน การลดละเลิกสิ่งเสพติด การสร้างบรรยากาศให้ที่ทำงานเปรียบเสมือนบ้านหลังที่สอง การจัดระบบสวัสดิการมีค่าเพิ่มขึ้นและมิติที่ 4 การเสริมสร้างความรับผิดชอบต่อสังคม ได้แก่ จำนวนร้อยละของ การเรียนรู้ในการมีส่วนร่วมกับชุมชน การสร้างเครือข่ายรักษาสิ่งแวดล้อมชุมชน การช่วยเหลือการศึกษาผู้ด้อยโอกาส การช่วยเหลือผู้ประสบภัย การพัฒนาชุมชน การเรียนรู้ร่วมกับชุมชน คุณภาพชีวิตชุมชน สุขภาวะชุมชน มีค่าเพิ่มขึ้น

องค์กรธุรกิจเอกชนเกิดการเรียนรู้และให้คุณค่าความสำคัญกับการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในทุกมิติ ได้แก่ การเรียนรู้เพื่อให้สามารถทำงานได้ การส่งเสริมการเรียนรู้อย่างเต็มศักยภาพ การเรียนรู้เพื่อสุขภาพ และการเรียนรู้ในการมีส่วนร่วมกับชุมชน คุณลักษณะเด่นของตัวชี้วัดคือ การสร้างบรรยากาศสถานที่ทำงานเปรียบเสมือนบ้านหลังที่สอง พนักงานต้องใช้เวลาอยู่ที่ทำงานมากกว่าอยู่ที่บ้าน การทำงานที่ทำงานจึงควรมีความสุขมีบรรยากาศที่เอื้ออำนวยต่อการทำงานมีความสะดวกสบายทำงานอย่างผ่อนคลายและมีความสุข สามารถทำงานได้ผลงานมากขึ้นและการจัดระบบสวัสดิการอย่างเป็นธรรมเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี การให้ความรู้เรื่องการทำงานให้สามารถทำงานได้ตรงตามมาตรฐาน การพัฒนาบุคลากรทักษะความรู้ คุณธรรมจริยธรรม การช่วยเหลือสังคมด้านการศึกษาและการรักษาสภาพแวดล้อมตามธรรมชาติ

องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับตัวชี้วัดองค์กรสุขภาวะได้แก่ บริบทและสภาพแวดล้อมที่ส่งผลกระทบต่อการดำเนินงานขององค์กร การดำเนินธุรกิจต้องเผชิญกับวิกฤติปัญหาและการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ดังนั้นจึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาตัวชี้วัดองค์กรสุขภาวะขึ้นมาเพื่อตรวจวัดระดับในการเสริมสร้างสุขภาวะในองค์กร เพื่อให้ผู้บริหารสามารถติดตามและแก้ไขปัญหาในการดำเนินงานได้อย่างถูกต้องและทันเวลาเพื่อสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันทางธุรกิจและสามารถตอบสนองต่อเป้าหมายในการดำเนินธุรกิจได้อย่างดี จึงสรุปตัวชี้วัดองค์กรสุขภาวะได้ดังนี้

ตารางที่ 43 ตัวชี้วัดองค์กรสุขภาวะ

มิติที่ 1 การเสริมสร้างสภาพแวดล้อมทางกายภาพ	
1	ร้อยละของการจัดระเบียบอาคารสถานที่ ห้องทำงาน ห้องประชุม อย่างถูกสุขลักษณะมีค่าเพิ่มขึ้น
2	ร้อยละของการจัดระบบรักษาความปลอดภัยในการทำงานมีค่าเพิ่มขึ้น
3	ร้อยละของการติดตั้งระบบขจัดมลพิษที่เกิดจากขบวนการผลิตมีค่าเพิ่มขึ้น
4	ร้อยละของการบำรุงรักษาเครื่องจักรตามอายุการใช้งานมีค่าเพิ่มขึ้น
5	ร้อยละของการให้ความรู้บุคลากรในการทำงานมีค่าเพิ่มขึ้น
มิติที่ 2 การเสริมสร้างสภาพแวดล้อมทางจิตสังคม	
6	ร้อยละของการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องมีค่าเพิ่มขึ้น
7	ร้อยละของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีค่าเพิ่มขึ้น
8	ร้อยละของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมีค่าเพิ่มขึ้น
9	ร้อยละของความจงรักภักดีต่อองค์กรของลูกค้ามีค่าเพิ่มขึ้น
10	ร้อยละของความสัมพันธ์ที่ดีของบุคลากรในองค์กรมีค่าเพิ่มขึ้น
11	ร้อยละของการมีส่วนร่วมในการทำงานของบุคลากรมีค่าเพิ่มขึ้น
12	ร้อยละของความก้าวหน้าทางอาชีพมีค่าเพิ่มขึ้น
13	ร้อยละของการเสริมสร้างวัฒนธรรมไทยมีค่าเพิ่มขึ้น
14	ร้อยละของการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมมีค่าเพิ่มขึ้น
มิติที่ 3 การเสริมสร้างทรัพยากรสุขภาพสำหรับบุคคล	
15	ร้อยละของบุคลากรเรียนรู้เรื่องสุขภาพเพิ่มขึ้น
16	ร้อยละของจำนวนบุคลากรรับประทานอาหารที่มีประโยชน์ต่อสุขภาพเพิ่มขึ้น
17	ร้อยละของจำนวนบุคลากรจัดเวลาการทำงานที่ยืดหยุ่นเพิ่มขึ้น
18	ร้อยละของจำนวนบุคลากรมีการประกันสุขภาพเพิ่มขึ้น
19	ร้อยละของจำนวนบุคลากรการออกกำลังกายและเล่นกีฬาเพิ่มขึ้น
20	ร้อยละของจำนวนบุคลากรการลดละเลิกสิ่งเสพติดเพิ่มขึ้น
21	ร้อยละของจำนวนบุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานเพิ่มขึ้น
มิติที่ 4 การเสริมสร้างความรับผิดชอบต่อสังคม	
22	จัดกิจกรรมการเรียนรู้ร่วมกับชุมชนเพิ่มขึ้น
23	จัดกิจกรรมการดูแลรักษาความปลอดภัยในชุมชนเพิ่มขึ้น
24	จัดกิจกรรมการบริจาคสิ่งของเพื่อช่วยเหลือสังคมเพิ่มขึ้น
25	จัดกิจกรรมการดูแลรักษาสิ่งแวดล้อมรอบชุมชนเพิ่มขึ้น
26	จัดกิจกรรมการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมไทยในชุมชนเพิ่มขึ้น
27	จัดกิจกรรมการสนับสนุนการศึกษาให้แก่ท้องถิ่นเพิ่มขึ้น
28	จัดกิจกรรมการช่วยเหลือผู้ป่วยที่ได้รับบาดเจ็บจากการทำงานเพิ่มขึ้น
29	จัดกิจกรรมการช่วยเหลือผู้ได้รับผลกระทบจากภัยพิบัติทางธรรมชาติเพิ่มขึ้น
30	จัดกิจกรรมการเสริมสร้างเครือข่ายเสริมสร้างสุขภาพเพิ่มขึ้น

ตัวชี้วัดองค์กรสุขภาวะ ประกอบด้วย คุณลักษณะเชิงคุณภาพได้แก่ จำนวนร้อยละของการเสริมสร้างสภาพแวดล้อมทางกายภาพ จำนวน 5 ตัวชี้วัด การเสริมสร้างสภาพแวดล้อมทางจิตสังคม จำนวน 9 ตัวชี้วัด การเสริมสร้างทรัพยากรด้านสุขภาพสำหรับบุคคล จำนวน 7 ตัวชี้วัด และการเสริมสร้างความรับผิดชอบต่อสังคมจำนวน 9 ตัวชี้วัด ที่เพิ่มขึ้นเชื่อมโยงกัน 4 มิติ รวมทั้งสิ้น 30

ตัวชี้วัด และคุณลักษณะในเชิงปริมาณจากการประมาณค่าระดับการเสริมสร้างสุขภาวะองค์กรได้จากการใช้แบบวัดระดับองค์กรสุขภาวะตามลำดับ ผู้วิจัยนำตัวชี้วัดองค์กรสุขภาวะดังกล่าวไปใช้ในการพัฒนาแบบวัดระดับองค์กรสุขภาวะสำหรับองค์กรธุรกิจเอกชนในลำดับต่อไป

ตัวชี้วัดองค์กรสุขภาวะมีความสอดคล้องและเชื่อมโยงกับกลยุทธ์การเรียนรู้ตลอดชีวิต ได้แก่ ตัวชี้วัดการให้ความรู้ในการทำงานการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกับชุมชนตัวชี้วัดการส่งเสริมการเรียนรู้ อย่างเต็มศักยภาพ เพื่อการเป็นองค์กรสุขภาวะ จึงมีความสอดคล้องเชื่อมโยงกัน

ตารางที่ 44 ความเชื่อมโยงตัวชี้วัดองค์กรสุขภาวะและกลยุทธ์การเรียนรู้ตลอดชีวิต

ตัวชี้วัดองค์กรสุขภาวะ	กลยุทธ์การเรียนรู้ตลอดชีวิต
จำนวนร้อยละของ การเรียนรู้เพื่อให้สามารถทำงานได้ การส่งเสริมการเรียนรู้อย่างเต็มศักยภาพ การเรียนรู้เพื่อ สุขภาพ และการเรียนรู้ในการมีส่วนร่วมกับชุมชนมีค่า เพิ่มขึ้น	กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาขีดความสามารถการเรียนรู้ของ บุคลากร เป้าประสงค์ เพื่อ ขยายโอกาสการเรียนรู้ การ เข้าถึงแหล่งการเรียนรู้
จำนวนร้อยละของ การเรียนรู้เรื่องสุขภาพ การตรวจ สุขภาพ การประกันสุขภาพ ความยืดหยุ่นเวลาทำงาน การรับประทานอาหารที่เป็นประโยชน์ต่อร่างกาย การ เล่นกีฬา การออกกำลังกาย ความผ่อนคลาย คุณภาพ ชีวิตการทำงาน การลดละเลิกสิ่งเสพติด การสร้าง บรรยากาศให้ที่ทำงานเปรียบเสมือนบ้านหลังที่สอง การ จัดระบบสวัสดิการ มีค่าเพิ่มขึ้น	กลยุทธ์ที่2 ส่งเสริมกิจกรรมเสริมสร้างสุขภาวะ เป้าประสงค์ เพื่อจัดกิจกรรมการเสริมสร้างสุขภาพ
จำนวนร้อยละของ การเรียนรู้เรื่องสุขภาพ การตรวจ สุขภาพ การประกันสุขภาพ ความยืดหยุ่นเวลาทำงาน การรับประทานอาหารที่เป็นประโยชน์ต่อร่างกาย การ เล่นกีฬา การออกกำลังกาย ความผ่อนคลาย คุณภาพ ชีวิตการทำงาน การลดละเลิกสิ่งเสพติด การสร้าง บรรยากาศให้ที่ทำงานเปรียบเสมือนบ้านหลังที่สอง การ จัดระบบสวัสดิการ มีค่าเพิ่มขึ้น	กลยุทธ์ที่3 การสนับสนุนทรัพยากรด้านสุขภาพ เป้าประสงค์ เพื่อ ระดมทรัพยากรและปรับ สภาพแวดล้อมให้เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้และการ เสริมสร้างสุขภาพ
จำนวนร้อยละของ การเรียนรู้ในการมีส่วนร่วมกับชุมชน การสร้างเครือข่ายรักษาสิ่งแวดล้อมชุมชน การช่วยเหลือ การศึกษาผู้ด้อยโอกาส การช่วยเหลือผู้ประสบภัย การ พัฒนาชุมชน การเรียนรู้ร่วมกับชุมชน คุณภาพชีวิต ชุมชน สุขภาวะชุมชน มีค่าเพิ่มขึ้น	กลยุทธ์ที่4 การเสริมสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ตลอดชีวิต เป้าประสงค์ เพื่อขยายขอบเขตการเรียนรู้ให้กว้างไกล เพิ่มความสามารถของฐานการเรียนรู้และแลกเปลี่ยน เรียนรู้ร่วมกันกับชุมชน

ดังนั้นผลการวิจัยจึงสรุปได้ว่าตัวชี้วัดองค์กรสุขภาวะมีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์การ เรียนรู้ตลอดชีวิตเพื่อเป็นองค์กรสุขภาวะตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

2. สรุปผลการวิจัยการทดสอบตัวชี้วัดองค์กรสุขภาวะ

ผลการทดสอบตัวชี้วัดองค์กรสุขภาวะ ด้วยแบบวัดการเสริมสร้างสุขภาวะตามเกณฑ์การ ประเมินการเสริมสร้างสุขภาวะสำหรับองค์กรธุรกิจเอกชนเพื่อเป็นองค์กรสุขภาวะ จากการประมาณ

ค่าระดับ 5 ระดับ โดยใช้แบบวัด 112 ชุด ประกอบด้วยข้อคำถามจากตัวชี้วัดองค์กรสุขภาวะจำนวน 30 ตัวชี้วัดจากการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติพบว่า มีค่าอำนาจจำแนก ระหว่าง 0.41 – 0.97 มีค่าความเชื่อมั่นที่ระดับ 0.97 สรุปว่า ตัวชี้วัดองค์กรสุขภาวะทุกตัวมีพลังในการวัดระดับการเสริมสร้างสุขภาวะองค์กรได้อย่างมีนัยสำคัญ ดังนั้นตัวชี้วัดองค์กรสุขภาวะดังกล่าวจึงเป็นตัวชี้วัดการเสริมสร้างสภาพแวดล้อมที่มีคุณภาพและเหมาะสมสำหรับการนำไปใช้ในการวัดระดับสุขภาวะองค์กรสำหรับองค์กรธุรกิจเอกชนในประเทศไทยได้จริง

สรุปผลการวิจัยตอนที่ 2 การพัฒนารูปแบบกระบวนการการเรียนรู้ตลอดชีวิตสำหรับองค์กรธุรกิจเอกชนเพื่อการเป็นองค์กรสุขภาวะ

การวิจัยเพื่อพัฒนารูปแบบกระบวนการการเรียนรู้ตลอดชีวิตสำหรับองค์กรธุรกิจเอกชนเพื่อการเป็นองค์กรสุขภาวะ ตามแนวคิดการเรียนรู้ตลอดชีวิตขององค์การยูเนสโกที่ส่งเสริมบุคคลให้มีโอกาสได้เรียนรู้และพัฒนาทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 เพื่อสามารถพัฒนาขีดความสามารถในการทำงานประกอบอาชีพได้อย่างมีความสุขและแนวคิดกระบวนการเปลี่ยนแปลงของ Kotter ซึ่งแนวคิดดังกล่าวได้รับการยอมรับจากองค์กรธุรกิจเอกชนและถ่ายทอดออกมาเป็นปรัชญาในการดำเนินงานขององค์กรที่เน้นให้คุณค่าและความสำคัญกับการเรียนรู้เพื่อพัฒนาขีดความสามารถในการปฏิบัติงานและเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีของพนักงาน องค์กรธุรกิจเอกชนมีการเรียนรู้จากดำเนินงานเพื่อเผชิญหน้ากับปัญหาวิกฤติเศรษฐกิจสภาวะการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมตามขั้นตอนการเปลี่ยนแปลงเพื่อสร้างวิสัยทัศน์และกลยุทธ์โดยการสังมประสพการณ์และเกิดการเรียนรู้จากการแก้ไขปัญหาจนกระทั่งสามารถเชื่อมโยงความสัมพันธ์ของปัจจัยสภาพแวดล้อมและสามารถอธิบายได้ว่ารูปแบบกระบวนการการเรียนรู้ตลอดชีวิตขององค์กรธุรกิจเอกชนเป็นการเรียนรู้จากกระบวนการกลยุทธ์ตามแนวคิดการเปลี่ยนแปลงของ Kotter และมีองค์ประกอบที่สรุปได้ 3 ประเด็นคือ ฐานคิดของรูปแบบกระบวนการการเรียนรู้ตลอดชีวิตรูปแบบกระบวนการของการเรียนรู้ตลอดชีวิต องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบกระบวนการการเรียนรู้ตลอดชีวิต ดังนี้

1. ฐานคิดของรูปแบบกระบวนการการเรียนรู้ตลอดชีวิต

รูปแบบกระบวนการการเรียนรู้ตลอดชีวิตมีฐานคิดมาจากปรัชญาการเรียนรู้ตลอดชีวิตที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถในการทำงานเพื่อประกอบอาชีพได้อย่างมีประสิทธิภาพที่มีอิทธิพลต่อระบบสังคมเศรษฐกิจฐานความรู้ทำให้ปรัชญาขององค์กรธุรกิจเอกชนส่วนใหญ่มุ่งเน้นให้คุณค่าและความสำคัญกับการเรียนรู้และการพัฒนาบุคลากรเป็นสำคัญ การดำเนินงานขององค์กรที่มีเป้าหมายในการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร การเสริมสร้างสุขภาวะในการทำงาน การเปลี่ยนแปลงเพื่อไปสู่สิ่งใหม่ที่ดียิ่งกว่าเดิม ตามกระบวนการกลยุทธ์โดยการหล่อหลอมค่านิยมวัฒนธรรมองค์กรใหม่เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมองค์กรได้อย่างถาวรรูปแบบกระบวนการการเรียนรู้ตลอดชีวิตมีองค์ประกอบที่สอดคล้องกับบริบทสภาพแวดล้อมเหมาะสมกับการนำไปประยุกต์ใช้ประโยชน์ผลการวิจัยพบว่า แนวคิดกระบวนการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์ของ Kotter มีความเหมาะสมสอดคล้องกับการพัฒนารูปแบบกระบวนการการเรียนรู้ตลอดชีวิตสำหรับองค์กรธุรกิจเอกชนเพื่อการเป็นองค์กรสุขภาวะ และอาจกล่าวได้ว่ารูปแบบกระบวนการการเรียนรู้ตลอดชีวิตสำหรับองค์กรธุรกิจเอกชนเป็นกระบวนการเรียนรู้เชิงกลยุทธ์ทำให้เกิดการพัฒนา

กระบวนการทำงาน คุณภาพชีวิตการทำงานและการเปลี่ยนแปลงค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรอย่างถาวรรูปแบบกระบวนการการเรียนรู้ตลอดชีวิตเพื่อการเป็นองค์กรสุขภาวะ มีลักษณะเด่นคือ เป็นกระบวนการเรียนรู้เชิงกลยุทธ์ ซึ่งต้องมีความสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมและสอดคล้องสัมพันธ์กับค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรและปรับได้ตามสิ่งแวดล้อมขององค์กรธุรกิจเอกชนได้ทุกบริบท ในศตวรรษที่ 21 นี้สังคมการศึกษาให้ความสำคัญกับทักษะใหม่ของคน นวัตกรรมการทำงานใหม่ ซึ่งการเรียนรู้ตลอดชีวิตมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้นและพัฒนานวัตกรรมการทำงานเพื่อตอบสนองเป้าหมายในการดำเนินธุรกิจและการทำงานที่ต้องมีความรอบรู้และต้องใช้ทักษะจำเป็นมากขึ้น เพื่อให้สามารถก้าวข้ามพ้นจากวิกฤติปัญหาและเปลี่ยนผ่านไปสู่การเป็นองค์กรสุขภาวะที่สมดุลยั่งยืน

2. รูปแบบกระบวนการการเรียนรู้ตลอดชีวิตเพื่อเป็นองค์กรสุขภาวะ

องค์กรธุรกิจเอกชนมีการวางแผนดำเนินงานด้านสุขภาวะตามกระบวนการกลยุทธ์จึงเกิดการเรียนรู้อยู่ตลอดเวลาจนกระทั่งสามารถควบคุมแผนงาน ทิศทาง กระบวนการและผลลัพธ์ของการทำงานเกิดความเข้าใจขั้นตอนต่างๆอย่างลึกซึ้ง สามารถนำแนวคิดการศึกษานอกระบบโรงเรียน การเรียนรู้ตลอดชีวิตไปปฏิบัติและพัฒนาต่อยอดจนกระทั่งเกิดเป็นรูปแบบกระบวนการเรียนรู้ตลอดชีวิตที่ส่งเสริมสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงานทำให้เกิดสุขภาวะในการทำงานได้อย่างดี โดยรูปแบบกระบวนการเรียนรู้ตลอดชีวิตดังกล่าวสังเคราะห์มาจากการเรียนรู้ตลอดชีวิตของกรณีศึกษามีองค์ประกอบ 8 ขั้นตอน การสร้างความท้าทายจากปัญหา การเผชิญหน้ากับปัญหาความท้าทาย การพลิกวิกฤติให้เป็นโอกาส การสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน การแก้ไขจุดอ่อนพัฒนาจุดแข็ง การสร้างปัจจัยแห่งความสำเร็จ การกระทำสิ่งใหม่ที่ดีกว่าเดิม และการสร้างแนวปฏิบัติที่ดีรูปแบบกระบวนการการเรียนรู้ตลอดชีวิตสำหรับองค์กรธุรกิจเอกชนเพื่อการเป็นองค์กรสุขภาวะ เป็นรูปแบบกระบวนการการเรียนรู้ตลอดชีวิตเชิงกลยุทธ์ช่วยทำให้องค์กรก้าวข้ามปัญหาวิกฤติ ซึ่งประกอบด้วยกระบวนการเชิงกลยุทธ์ มีปัจจัยนำเข้า ได้แก่ ผู้นำการเปลี่ยนแปลง กระบวนการ คือ การสร้างความท้าทายจากปัญหา การเผชิญหน้ากับปัญหาความท้าทาย การพลิกวิกฤติให้เป็นโอกาส การสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน การแก้ไขจุดอ่อนพัฒนาจุดแข็ง การสร้างปัจจัยแห่งความสำเร็จ การกระทำสิ่งใหม่ที่ดีกว่าเดิม และการสร้างแนวปฏิบัติที่ดีสามารถนำไปประยุกต์ใช้กับกระบวนการกลยุทธ์เพื่อให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

ตารางที่ 45 สรุปรูปแบบกระบวนการการเรียนรู้ตลอดชีวิตเพื่อการเป็นองค์กรสุขภาวะ

รูปแบบกระบวนการการเรียนรู้ตลอดชีวิตเพื่อการเป็นองค์กรสุขภาวะ	
ขั้นตอนการเรียนรู้ตลอดชีวิต	กระบวนการ
ขั้นที่ 1 สร้างความท้าทายจากปัญหา	เรียนรู้จากการนำปัญหาการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมที่ส่งผลกระทบต่อการทำงาน ตั้งเป็นโจทย์เพื่อการแก้ไขปัญหาที่ชัดเจน การแก้ไขปัญหาเป็นการท้าทายความสามารถขององค์กรธุรกิจเอกชน
ขั้นที่ 2 เผชิญหน้ากับปัญหาความท้าทาย	เรียนรู้จากสร้างทีมผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีความรู้ความสามารถ มีอิทธิพลในการจูงใจให้ผู้อื่นให้ทำตาม การสร้างทีมผู้นำการเปลี่ยนแปลง ระดมกำลังและทรัพยากร อำนวยความสะดวกเพื่อร่วมกันแก้ไขปัญหา
ขั้นที่ 3 พลิกวิกฤติเป็นโอกาส	เรียนรู้จากการแก้ไขปัญหาอย่างเข้าใจ มองทะลุปัญหา นำวิกฤตินั้นมาทำให้เป็นโอกาสในความก้าวหน้า สร้างวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ เพื่อการเปลี่ยนแปลงและกำหนดกลยุทธ์ที่สนับสนุนวิสัยทัศน์ให้เป็นจริง
ขั้นที่ 4 สร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน	เรียนรู้จากการใช้ทุกช่องทางในการสร้างความได้เปรียบ สื่อสารทุกช่องทางสร้างความโดดเด่นในสิ่งที่เชี่ยวชาญสื่อสารถ่ายทอดวิสัยทัศน์และสร้างความเข้าใจถึงกลยุทธ์ นำไปสู่การปฏิบัติ
ขั้นที่ 5 แก้ไขจุดอ่อนพัฒนาจุดแข็ง	เรียนรู้จากการขจัดปัญหาและอุปสรรคจัดการความเสี่ยงที่เป็นภัยคุกคามการเปลี่ยนแปลง ปรับปรุงระบบ โครงสร้างการทำงานให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง มอบอำนาจ ความรับผิดชอบ สร้างความไว้วางใจ
ขั้นที่ 6 สร้างปัจจัยแห่งความสำเร็จ	เรียนรู้จากการกำหนดเป้าหมายแห่งความสำเร็จ กำหนดเป้าหมายระยะสั้น สนับสนุนทรัพยากร เพื่อเก็บเกี่ยวความสำเร็จ การสร้างการยอมรับและให้รางวัลในความสำเร็จ
ขั้นที่ 7 กระทำสิ่งใหม่ที่ดีกว่าเดิม	เรียนรู้จากการสร้างเป้าหมายความสำเร็จอย่างต่อเนื่อง สนับสนุนการเปลี่ยนแปลงที่ไปสู่ความสำเร็จ โดยไม่หันกลับไปสู่ปัญหาแบบเดิมอีก รักษาหลังการเปลี่ยนแปลงไว้ ขยายผลความสำเร็จไปสู่ทุกภาคส่วน
ขั้นที่ 8 สร้างแนวปฏิบัติที่ดี	เรียนรู้จากการนำวิธีการกระทำที่ดีหล่อหลอมไว้เป็นค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรใหม่ เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมองค์กรอย่างเป็นระเบียบแบบแผน ปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

รูปแบบกระบวนการเรียนรู้ตลอดชีวิตเพื่อการเป็นองค์กรสุขภาวะประกอบด้วย กระบวนการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์ 8 ขั้นตอน ดังนี้ขั้นที่ 1 สร้างความท้าทายจากปัญหา เรียนรู้จากการนำปัญหาการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมที่ส่งผลกระทบต่อการทำงาน ตั้งเป็นโจทย์เพื่อการแก้ไขปัญหาที่ชัดเจน การแก้ไขปัญหาเป็นการท้าทายความสามารถขององค์กรธุรกิจเอกชนขั้นที่ 2 การเผชิญกับปัญหาความท้าทาย การสร้างทีมผู้นำการเปลี่ยนแปลง ระดมกำลังและทรัพยากร เรียนรู้จากสร้างทีมผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีความรู้ความสามารถ มีอิทธิพลในการจูงใจให้ผู้อื่นทำตาม เพื่อร่วมกันแก้ไข

ปัญหาชั้นที่ 3 การพลิกวิกฤติให้เป็นโอกาส มองทะลุปัญหา เรียนรู้จากการแก้ไขปัญหอย่างเข้าใจ นำวิกฤตินั้นมาทำให้เป็นโอกาสในความก้าวหน้า สร้างวิสัยทัศน์และกลยุทธ์สร้างวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลงและกำหนดกลยุทธ์ที่สนับสนุนวิสัยทัศน์ให้เป็นจริงชั้นที่ 4 การสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน สร้างความโดดเด่นในสิ่งที่เชี่ยวชาญ เรียนรู้จากการใช้ทุกช่องทางการสร้างความได้เปรียบสื่อสารทุกช่องทางในการสื่อสารถ่ายทอดวิสัยทัศน์และสร้างความเข้าใจถึงกลยุทธ์ชั้นที่ 5 การแก้ไขจุดอ่อนและพัฒนาจุดแข็ง เรียนรู้จากการขจัดปัญหาและอุปสรรค จัดการความเสี่ยงที่เป็นภัยคุกคาม การเปลี่ยนแปลง ปรับปรุงระบบ โครงสร้างการทำงานให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง มอบอำนาจ ความรับผิดชอบ สร้างความไว้วางใจชั้นที่ 6 การสร้างปัจจัยแห่งความสำเร็จ สนับสนุนทรัพยากร เรียนรู้จากการกำหนดเป้าหมายแห่งความสำเร็จ กำหนดเป้าหมายระยะสั้น เพื่อเก็บเกี่ยวความสำเร็จ การสร้างการยอมรับและให้รางวัลในความสำเร็จชั้นที่ 7 การกระทำสิ่งใหม่ที่ดีกว่าเดิม โดยไม่หันกลับไปสู่ปัญหาแบบเดิมอีก รักษาพลังการเปลี่ยนแปลงไว้ เรียนรู้จากการสร้างเป้าหมายความสำเร็จอย่างต่อเนื่อง สนับสนุนการเปลี่ยนแปลงที่ไปสู่ความสำเร็จ ขยายผลความสำเร็จไปสู่ทุกภาคส่วนชั้นที่ 8 การสร้างแนวปฏิบัติที่ดี นำวิธีการกระทำที่ดีหล่อหลอมไว้เป็นค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรใหม่ เรียนรู้จากการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมองค์กรอย่างเป็นระบบแบบแผน ปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง

รูปแบบกระบวนการการเรียนรู้ตลอดชีวิตดังกล่าวจึงสร้างพฤติกรรมกรรมการเรียนรู้ขององค์กรทำให้องค์กรธุรกิจเอกชนเติบโตเข้มแข็งและพึ่งพาตนเองได้สามารถควบคุมแก้ไขปัญหาต่างๆได้เพิ่มพูนผลผลิตที่มีคุณภาพมาตรฐาน เสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีแก่บุคลากรให้เกิดความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว เสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม การรักษาค่านิยมวัฒนธรรมไทย เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมองค์กรที่ส่งผลกระทบต่อภาพรวมขององค์กรในการกระทำสิ่งใหม่ที่ดีกว่าเดิมมีลักษณะความโดดเด่นมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลช่วยให้องค์กรสามารถก้าวข้ามพ้นจากภาวะวิกฤติจนกระทั่งกลายเป็นองค์กรสุขภาวะอย่างยั่งยืน

3. องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้ตลอดชีวิต

องค์ประกอบที่เชื่อมโยงและส่งผลกระทบต่อรูปแบบกระบวนการการเรียนรู้ตลอดชีวิต ประกอบด้วยปรัชญาองค์กร ค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร และบริบททางสังคม แนวคิดการเรียนรู้ เพื่อให้บุคคลพึ่งพาตนเองได้มีความฉลาดแก่งดีและมีความสุข

3.1 ปรัชญาองค์กร

ปรัชญาองค์กรมีอิทธิพลให้เกิดการเรียนรู้ที่มีความมุ่งหมายในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน ก้าวสู่การเป็นผู้นำ การเรียนรู้เพื่อพัฒนาบุคลากร และการสร้างความสุขในการทำงาน วิสัยทัศน์ กลยุทธ์ ประเด็นที่สองรูปแบบกระบวนการการเรียนรู้ตลอดชีวิตเพื่อการเป็นองค์กรสุขภาวะมีความสอดคล้องเชื่อมโยงกันกลยุทธ์การเรียนรู้ตลอดชีวิตเป็นกระบวนการกำหนดกลยุทธ์ การสื่อสารกลยุทธ์ การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ และการประเมินกลยุทธ์ด้วยตัวชี้วัดองค์กรสุขภาวะดังกล่าว รูปแบบกระบวนการการเรียนรู้ตลอดชีวิตนำไปใช้ประโยชน์สำหรับการพัฒนาขีดความสามารถขององค์กรในการมองเห็นโอกาสและอนาคตทางธุรกิจ ความสามารถในการวางแผนกำหนดเป้าหมาย ความสามารถในการวางระบบโครงสร้างและความสามารถในการปฏิบัติ เพื่อบรรลุถึงเป้าหมายเพื่อเพิ่มคุณค่าจุดแข็งจะต้องประยุกต์ให้สอดคล้องกับบริบทและวัฒนธรรม

องค์กรซึ่งจะเป็นแนวทางการปฏิบัติที่ดีสำหรับองค์กรธุรกิจเอกชนเพื่อการก้าวเป็นองค์กรสุขภาวะอย่างสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

3.2 ค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร

ค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรขององค์กรธุรกิจเอกชนให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ การพัฒนาสมรรถนะขีดความสามารถ ซึ่งมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจและการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร เป็นสิ่งยึดเหนี่ยวจิตใจให้การทำงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน เห็นถึงประโยชน์และคุณค่าในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงเปิดโอกาสให้บุคลากรได้รับการเรียนรู้อย่างเต็มศักยภาพ ส่งเสริมสนับสนุนทรัพยากรการเรียนรู้เพิ่มขึ้น บุคลากรจึงเข้าถึงการเรียนรู้ได้อย่างสะดวกรวดเร็วสามารถนำองค์ความรู้มาใช้ในการปฏิบัติงาน การสร้างสรรค์ผลงานและแก้ไขปัญหาได้ทันที องค์กรเอกชนจึงได้รับประโยชน์จากการเรียนรู้ของบุคลากรและสามารถสร้างผลการดำเนินงานเป็นที่ยอมรับจากทุกฝ่าย

3.3 บริบททางสังคม

ปัจจุบันระบบสังคมและเศรษฐกิจฐานความรู้ได้ส่งอิทธิพลต่อการเรียนรู้ของทุกภาคส่วนการทำงานมีรูปแบบวิธีคิดมาจากการเรียนรู้ตลอดชีวิต นอกจากนี้แนวคิดการเสริมสร้างสุขภาวะองค์กรยังเป็นที่ยอมรับในระบบสังคมและเศรษฐกิจมากขึ้น เป็นส่วนที่กระตุ้นให้องค์กรธุรกิจเอกชนเกิดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเองให้มีผลประกอบการที่ดีขึ้นโดยใช้การเรียนรู้ตลอดชีวิตตามบริบทการเปลี่ยนแปลงการเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะในศตวรรษที่ 21 บริบทและสิ่งแวดล้อมทางสังคม เศรษฐกิจเอื้อต่อการเรียนรู้มากขึ้น จำนวนของแหล่งการเรียนรู้มีเพิ่มมากขึ้น จำนวนผู้รู้ผู้เชี่ยวชาญมีจำนวนมากขึ้น การเข้าถึงแหล่งการเรียนรู้สามารถทำได้สะดวกรวดเร็วยิ่งขึ้น เครือข่ายการเรียนรู้สามารถเชื่อมโยงผู้เรียนเข้ากับแหล่งการเรียนรู้ได้ตลอดเวลาทุกสถานที่ที่มีเครือข่าย การสื่อสาร การเรียนรู้อีกมีหลากหลายรูปแบบทั้งการเรียนรู้ในระบบ การเรียนรู้นอกระบบ การเรียนตามอัธยาศัย องค์กรธุรกิจเอกชนต้องเผชิญกับปัญหาความท้าทายเนื่องมาจากการเปลี่ยนแปลงบริบทและสภาพแวดล้อมทางสังคมเพิ่มขึ้น ความต้องการก้าวข้ามให้พ้นจากวิกฤติปัญหาดังกล่าวจึงต้องอาศัยการเรียนรู้ตลอดชีวิตเพื่อช่วยให้สามารถเผชิญกับความท้าทายและแก้ไขปัญหาได้อย่างเท่าทันเพื่อประโยชน์ในการพัฒนาบุคลากรและพัฒนาสังคม เศรษฐกิจและการศึกษาของประเทศ

สรุปผลการวิจัยตอนที่ 3 การพัฒนายุทธศาสตร์การเรียนรู้ตลอดชีวิตสำหรับองค์กรธุรกิจเอกชนเพื่อการเป็นองค์กรสุขภาวะในระยะ 5 ปีข้างหน้า(พ.ศ.2556-2560)

การวิจัยเพื่อพัฒนายุทธศาสตร์การเรียนรู้ตลอดชีวิตสำหรับองค์กรธุรกิจเอกชนเพื่อการเป็นองค์กรสุขภาวะในระยะ 5 ปีข้างหน้าตามแนวคิดยุทธศาสตร์การเรียนรู้ตลอดชีวิตของสถาบันเพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิตขององค์การยูเนสโก พบว่า องค์กรธุรกิจเอกชนมีการกำหนดแผนกลยุทธ์เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้สำหรับบุคลากรในองค์กรควบคู่ไปกับการทำงานเพื่อนำองค์ความรู้ที่ได้ไปใช้ประโยชน์ในการทำงาน สร้างสรรค์ผลงานและแก้ไขปัญหาได้ทันที การวางแผนกลยุทธ์ดังกล่าวมีความสอดคล้องกับวิสัยทัศน์และสนับสนุนวิสัยทัศน์ให้กลายเป็นจริง องค์กรเกิดการเรียนรู้จากการวางแผนกลยุทธ์ดังกล่าวจนกระทั่งสามารถอธิบาย ได้ว่า ยุทธศาสตร์การเรียนรู้ตลอดชีวิตเพื่อการเป็นองค์กรสุขภาวะมีเป้าประสงค์ เพื่อให้พนักงานได้เข้าถึงการเรียนรู้ตลอดชีวิตได้ตลอดเวลาประเด็นยุทธศาสตร์ ส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตเพื่อการเป็นองค์กรสุขภาวะวิสัยทัศน์ เป็นผู้นำการผลิตและบริการในระดับเวที

โลกการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ ความรับผิดชอบต่อสังคม ซึ่งประกอบด้วย กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาขีดความสามารถการเรียนรู้ของพนักงานกลยุทธ์ที่ 2 ส่งเสริมกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพ กลยุทธ์ที่ 3 สนับสนุนทรัพยากรสำหรับการเรียนรู้ และกลยุทธ์ที่ 4 การเสริมสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ตลอดชีวิตสรุปได้ คือ ยุทธศาสตร์การเรียนรู้ตลอดชีวิตมีองค์ประกอบที่เหมาะสมกับการนำไปประยุกต์ใช้ประโยชน์ผลการวิจัยการพัฒนายุทธศาสตร์การเรียนรู้ตลอดชีวิตสำหรับองค์กรธุรกิจเอกชนเพื่อการเป็นองค์กรสุขภาวะในระยะ 5 ปีข้างหน้า (พ.ศ.2556-2560) มีสาระสำคัญประกอบด้วยประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ วิสัยทัศน์ กลยุทธ์ และ ตัวชี้วัดกลยุทธ์แนวคิดยุทธศาสตร์การเรียนรู้ตลอดชีวิตของยูเนสโกมีความเหมาะสมกับยุทธศาสตร์การเรียนรู้ตลอดชีวิตสำหรับองค์กรธุรกิจเอกชนเพื่อการเป็นองค์กรสุขภาวะในระยะ 5 ปีข้างหน้า โดยมีคุณลักษณะเด่นที่สำคัญคือการสนับสนุนให้บุคลากรเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดเวลาทั้งเรียนรู้ในระบบ การเรียนรู้นอกระบบ และการเรียนรู้ตามอัธยาศัยเพื่อเสริมสร้างทักษะการทำงานในศตวรรษที่ 21 สามารถนำมาใช้เป็นต้นแบบเพื่อไปประยุกต์ใช้งานในการวางแผนยุทธศาสตร์การเรียนรู้ตลอดชีวิตตามความเหมาะสมของแต่ละองค์กรเป็นไปได้ มีประโยชน์ในเชิงวิชาการนำไปต่อยอดองค์ความรู้ในการวางแผนยุทธศาสตร์การเรียนรู้ตลอดชีวิต

กลยุทธ์การเรียนรู้เป็นการพัฒนาองค์ความรู้เฉพาะทางที่เป็นจุดแข็งขององค์กรเพื่อสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันและเป็นกลไกสำคัญในการเป็นพลังขับเคลื่อนองค์กรธุรกิจเอกชนให้ก้าวข้ามพ้นปัญหาวิกฤติและเปลี่ยนผ่านไปสู่การเป็นองค์กรสุขภาวะอย่างสมดุลยั่งยืนประกอบด้วยปัจจัยการเรียนรู้ตลอดชีวิตเพื่อเป็นองค์กรสุขภาวะและปัจจัยกระบวนการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์ตามแผนงานสุขภาวะเพื่อการเป็นองค์กรสุขภาวะ โดยการกำหนดตัวชี้วัดองค์กรสุขภาวะ แบบวัดองค์กรสุขภาวะ รูปแบบกระบวนการการเรียนรู้ตลอดชีวิตและยุทธศาสตร์การเรียนรู้ตลอดชีวิตสำหรับองค์กรธุรกิจเอกชนเพื่อการเป็นองค์กรสุขภาวะ ตัวชี้วัดองค์กรสุขภาวะมีบทบาทในการบ่งชี้ความสอดคล้องในการดำเนินงานขององค์กรธุรกิจเอกชนกับกลยุทธ์ แบบวัดองค์กรสุขภาวะมีบทบาทในการเป็นเครื่องมือช่วยในการตัดสินใจคุณค่าการดำเนินงานตามกลยุทธ์ รูปแบบกระบวนการการเรียนรู้ตลอดชีวิตสำหรับองค์กรธุรกิจเอกชนเพื่อการเป็นองค์กรสุขภาวะมีบทบาทสำคัญช่วยส่งเสริมการนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ ยุทธศาสตร์การเรียนรู้ตลอดชีวิตสำหรับองค์กรธุรกิจเอกชนเพื่อการเป็นองค์กรสุขภาวะมีบทบาทสำคัญในการเป็นแผนที่ช่วยให้องค์กรธุรกิจเอกชนสามารถกำกับดูแลและติดตามการดำเนินงานขององค์กรเพื่อการก้าวไปสู่การเป็นองค์กรสุขภาวะ

ตารางที่ 46 ยุทธศาสตร์การเรียนรู้ตลอดชีวิตเพื่อการเป็นองค์กรสุขภาวะ

ยุทธศาสตร์การเรียนรู้ตลอดชีวิตเพื่อการเป็นองค์กรสุขภาวะ	
ประเด็นยุทธศาสตร์ : ส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตเพื่อการเป็นองค์กรสุขภาวะ	
เป้าประสงค์ : เพื่อให้พนักงานได้เข้าถึงการเรียนรู้ตลอดชีวิตได้ตลอดเวลา	
วิสัยทัศน์ : เป็นผู้นำการผลิตและบริการในระดับเวทีโลก	
กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาขีดความสามารถการเรียนรู้ของพนักงานสนับสนุนให้บุคลากรมีการเรียนรู้ตลอดชีวิต ทั้งการเรียนรู้ในระบบ นอกระบบและการเรียนรู้ตามอัธยาศัย เรียนรู้ได้อย่างต่อเนื่องตลอดเวลาทุกสถานที่	เป้าประสงค์บุคลากรสามารถเข้าถึงการเรียนรู้ตลอดชีวิต ทั้งการเรียนรู้ในระบบ การเรียนรู้นอกระบบและการเรียนรู้ตามอัธยาศัยตัวชี้วัดจำนวนร้อยละของบุคลากรสามารถเข้าถึงการเรียนรู้ตลอดชีวิตเพิ่มขึ้น

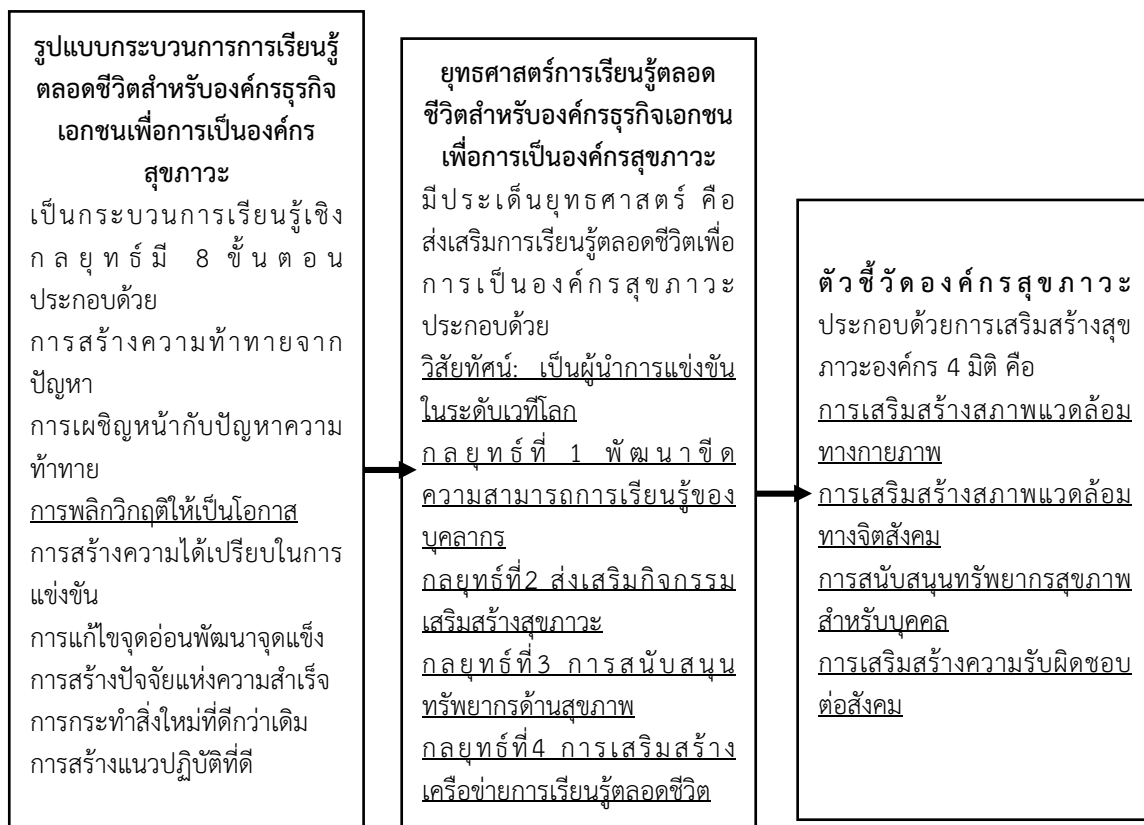
ตารางที่ 46 ยุทธศาสตร์การเรียนรู้ตลอดชีวิตเพื่อการเป็นองค์กรสุขภาวะ (ต่อ)

ยุทธศาสตร์การเรียนรู้ตลอดชีวิตเพื่อการเป็นองค์กรสุขภาวะ	
ประเด็นยุทธศาสตร์ : ส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตเพื่อการเป็นองค์กรสุขภาวะ	
เป้าประสงค์ : เพื่อให้พนักงานได้เข้าถึงการเรียนรู้ตลอดชีวิตได้ตลอดเวลา	
วิสัยทัศน์ : เป็นผู้นำการผลิตและบริการในระดับเวทีโลก	
กลยุทธ์ที่ 2 ส่งเสริมกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพการบูรณาการการเรียนรู้เพื่อให้เข้ากับบริบทสภาพแวดล้อมเพื่อเสริมสร้างร่างกาย จิตใจ สติการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม การเสริมสร้างคุณค่าคุณศิลปวัฒนธรรมไทย การกระทำความดีเพื่อสังคม ชุมชนปัญญา ความรู้และทักษะในการทำงาน	เป้าประสงค์บุคลากรสามารถเข้าถึงกิจกรรมเสริมสร้างสุขภาพและได้รับประโยชน์จากการเสริมสร้างสุขภาพตัวชี้วัดจำนวนร้อยละของบุคลากรมีสุขภาพดีขึ้น จำนวนร้อยละของบุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานดีขึ้น
กลยุทธ์ที่ 3 สนับสนุนทรัพยากรสำหรับการเรียนรู้การระดมทรัพยากรสำหรับการเรียนรู้ของบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพเพียงพออำนวยความสะดวกการเข้าถึงแห่งการเรียนรู้ รวมถึงการสร้างบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้	เป้าประสงค์บุคลากรเข้าถึงและใช้ประโยชน์จากทรัพยากรอย่างคุ้มค่าตัวชี้วัดจำนวนร้อยละของบุคลากรมีทรัพยากรสำหรับกิจกรรมการเรียนรู้เพียงพอ
กลยุทธ์ที่ 4 การเสริมสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ตลอดชีวิตสร้างพันธมิตรการเรียนรู้ในชุมชน การเรียนรู้จากองค์กรอื่นที่ประสบความสำเร็จ สร้างเครือข่ายการเรียนรู้ตลอดชีวิต การเรียนรู้ร่วมกับชุมชน ขยายเครือข่ายในทุกระดับ	เป้าประสงค์มีพันธมิตรการเรียนรู้เพิ่มมากขึ้น บุคลากรสามารถเข้าถึงและได้รับประโยชน์จากเครือข่ายการเรียนรู้ตลอดชีวิตตัวชี้วัดจำนวนร้อยละของบุคลากรมีการเรียนรู้จากแนวปฏิบัติที่ดีจำนวนร้อยละของบุคลากรมีการเรียนรู้ร่วมกับชุมชน

ยุทธศาสตร์การเรียนรู้ตลอดชีวิตมีกลยุทธ์ที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ที่เกิดขึ้นจากกระบวนการเรียนรู้ตลอดชีวิตในขั้นการสร้างวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ และตัวชี้วัดกลยุทธ์การเรียนรู้ตลอดชีวิตยังสอดคล้องกับตัวชี้วัดการเสริมสร้างสุขภาวะองค์กร ดังนั้นผลจากการวิจัยเพื่อพัฒนาตัวชี้วัดการเสริมสร้างองค์กรสุขภาวะ รูปแบบกระบวนการการเรียนรู้ตลอดชีวิต และยุทธศาสตร์การเรียนรู้ตลอดชีวิตสำหรับองค์กรธุรกิจเอกชนในประเทศไทยจึงมีความสอดคล้องเชื่อมโยงกันและสามารถนำไปประยุกต์ใช้ตามบริบทและสภาพแวดล้อมของแต่ละองค์กรเพื่อการพัฒนาเป็นองค์กรสุขภาวะที่สามารถสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรและสามารถพัฒนาผลผลิตที่มีคุณภาพสูงขึ้น

ผลการวิจัยสรุปว่า การพัฒนาตัวชี้วัดองค์กรสุขภาวะสำหรับองค์กรธุรกิจเอกชน การพัฒนา รูปแบบกระบวนการการเรียนรู้ตลอดชีวิตสำหรับองค์กรธุรกิจเอกชนเพื่อการเป็นองค์กรสุขภาวะและการพัฒนายุทธศาสตร์การเรียนรู้ตลอดชีวิตสำหรับองค์กรธุรกิจเอกชนเพื่อการเป็นองค์กรสุขภาวะ การเสริมสร้างสุขภาวะองค์กรเพื่อให้เกิดการทำงานอย่างมีความสุขซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานและสร้างสรรค์ผลงานอย่างมีคุณค่า โดยมีตัวชี้วัดองค์กรสุขภาวะเป็นเครื่องมือสำคัญในการตรวจวัดระดับสุขภาวะองค์กรเพื่อติดตามผลและกำกับดูแลผลการดำเนินงาน รูปแบบกระบวนการการเรียนรู้ตลอดชีวิตเป็นเครื่องมือสำคัญมีความสอดคล้องสัมพันธ์กันช่วยให้องค์กรเกิดการเรียนรู้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพเป็นแนวทางสำคัญในการเรียนรู้ในทิศทางที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และกลยุทธ์และสนับสนุนให้วิสัยทัศน์กลายเป็นจริง และยุทธศาสตร์การเรียนรู้ตลอดชีวิต

เพื่อเป็นองค์กรสุขภาวะเป็นเครื่องมือสำคัญนำไปสู่การดำเนินงานอย่างมีหลักการและเป้าหมายเพื่อ บรรลุถึงผลสำเร็จที่วางไว้จากการสรุปผลวิจัยดังกล่าวนำไปสู่การอภิปรายผลการวิจัยเพื่อให้ ผลการวิจัยมีความชัดเจนมากขึ้น



ภาพที่ 17 ความเชื่อมโยงของรูปแบบกระบวนการการเรียนรู้ตลอดชีวิต

รูปแบบกระบวนการการเรียนรู้ตลอดชีวิตยุทธศาสตร์การเรียนรู้ตลอดชีวิตและตัวชี้วัดองค์กร สุขภาวะมีความสัมพันธ์เชื่อมโยงกัน กล่าวคือรูปแบบกระบวนการการเรียนรู้ตลอดชีวิตเป็น กระบวนการกลยุทธ์ที่ขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การเรียนรู้ตลอดชีวิต ตัวชี้วัดองค์กรสุขภาวะเป็นตัวชี้วัด กลยุทธ์ จุดเชื่อมโยงระหว่างรูปแบบกระบวนการการเรียนรู้ตลอดชีวิตและยุทธศาสตร์การเรียนรู้ ตลอดชีวิตคือ การสร้างวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ จุดเชื่อมโยงระหว่างยุทธศาสตร์การเรียนรู้ตลอดชีวิต และตัวชี้วัดองค์กรสุขภาวะคือ ตัวชี้วัดกลยุทธ์ รูปแบบกระบวนการการเรียนรู้ตลอดชีวิตเป็นการ เรียนรู้ตามกระบวนการกลยุทธ์ มี 8 องค์ประกอบคือ การสร้างความท้าทายจากปัญหาการเผชิญหน้า กับปัญหาความท้าทายการพลิกวิกฤติให้เป็นโอกาสการสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันการแก้ไข จุดอ่อนพัฒนาจุดแข็งการสร้างปัจจัยแห่งความสำเร็จการกระทำสิ่งใหม่ที่ดีกว่าเดิมและการสร้างแนว ปฏิบัติที่ดี ซึ่งได้มาจากผลการสังเคราะห์รูปแบบกระบวนการการเรียนรู้ตลอดชีวิตสำหรับองค์กรธุรกิจ เอกชนตามแนวคิดกระบวนการเปลี่ยนแปลงที่ประกอบด้วย การตระหนักถึงความสำคัญของปัญหา การสร้างทีมผู้นำการเปลี่ยนแปลง การสร้างวิสัยทัศน์ การสื่อสารวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ การกระจาย

อำนาจ การกำหนดเป้าหมายความสำเร็จ การขยายผลความสำเร็จ และ ค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร ซึ่งสามารถนำไปประยุกต์ใช้กับการวางแผนกลยุทธ์เพื่อให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

ผลการวิจัยครั้งนี้ได้สร้างองค์ความรู้ใหม่ทางการศึกษานอกระบบโรงเรียนในการนำแนวคิดการเรียนรู้ตลอดชีวิตมาพัฒนาตัวชี้วัดองค์กรสุขภาวะ รูปแบบกระบวนการการเรียนรู้ตลอดชีวิตและกลยุทธ์การเรียนรู้ตลอดชีวิตสำหรับองค์กรธุรกิจเอกชนเพื่อเป็นองค์กรสุขภาวะในระยะ 5 ปีข้างหน้า โดยศึกษาจากกรณีศึกษาที่ดี พบว่า บุคลากรเกิดการเรียนรู้จากการปฏิบัติงานตลอดเวลาและสั่งสมประสบการณ์เพิ่มขึ้นจนกระทั่งสามารถเชื่อมโยงแนวคิดกับกระบวนการทำงานและอธิบายได้ว่า การเสริมสร้างสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการทำงานมีความเชื่อมโยงสัมพันธ์กันสามารถนำมาพัฒนาเป็นตัวชี้วัดองค์กรสุขภาวะ การเรียนรู้จากกระบวนการวางแผนกลยุทธ์อยู่ตลอดเวลาสามารถนำมาพัฒนาเป็นรูปแบบกระบวนการเรียนรู้ตลอดชีวิต การเรียนรู้จากการวางแผนกลยุทธ์ส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรสามารถนำมาพัฒนาเป็นยุทธศาสตร์การเรียนรู้ตลอดชีวิตเพื่อเป็นองค์กรสุขภาวะได้อย่างเหมาะสมองค์ความรู้ทางการศึกษานอกระบบโรงเรียนดังกล่าวสามารถนำมาประยุกต์ใช้กับองค์กรธุรกิจเอกชนเพื่อให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้ควบคู่กับการทำงานเพื่อสร้างสรรค์ผลงานและสามารถแก้ไขปัญหาวิกฤติ สร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน การพัฒนาบุคลากร การเสริมสร้างจุดแข็งและโอกาสในการดำเนินธุรกิจ จึงเป็นเครื่องมือสำคัญสำหรับองค์กรธุรกิจเอกชนที่ช่วยให้องค์กรสามารถวางแผนงาน นำแผนงานไปสู่การปฏิบัติ การดูแลติดตามและประเมินผลจนกระทั่งองค์กรธุรกิจเอกชนสามารถก้าวข้ามพ้นปัญหาวิกฤติเปลี่ยนผ่านเป็นองค์กรสุขภาวะที่สมดุลยั่งยืน ดังนั้นองค์ความรู้ใหม่ที่ได้รับจากการวิจัยครั้งนี้จึงสมควรนำไปเผยแพร่เพื่อให้เกิดการยอมรับและนำไปใช้ประโยชน์ทั้งเชิงนโยบายและเชิงวิชาการอย่างกว้างขวาง

อภิปรายผลการวิจัย

การอภิปรายผลการวิจัยจากข้อค้นพบจากการวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อพัฒนาตัวชี้วัดองค์กรสุขภาวะรูปแบบกระบวนการการเรียนรู้ตลอดชีวิต และยุทธศาสตร์การเรียนรู้ตลอดชีวิต ภาวะมีความสัมพันธ์เชื่อมโยงกัน ประกอบด้วยแนวคิดการเสริมสร้างองค์กรสุขภาวะที่มีความสอดคล้องกัน การอภิปรายผลการวิจัยนำเสนอคุณค่าความสำคัญและคุณลักษณะเด่นแบ่งเป็น 3 ตอน ตอนที่ 1 การพัฒนาตัวชี้วัดองค์กรสุขภาวะสำหรับองค์กรธุรกิจเอกชน ตอนที่ 2 การพัฒนารูปแบบกระบวนการการเรียนรู้ตลอดชีวิตสำหรับองค์กรธุรกิจเอกชนเพื่อการเป็นองค์กรสุขภาวะและตอนที่ 3 การพัฒนายุทธศาสตร์การเรียนรู้ตลอดชีวิตสำหรับองค์กรธุรกิจเอกชนเพื่อการเป็นองค์กรสุขภาวะในระยะ 5 ปีข้างหน้า (พ.ศ. 2556-2560) ตามลำดับ

อภิปรายผลการวิจัยตอนที่ 1 การพัฒนาตัวชี้วัดองค์กรสุขภาวะสำหรับองค์กรธุรกิจเอกชน

ผลการวิจัยพบว่าตัวชี้วัดองค์กรสุขภาวะของแต่ละกรณีศึกษามุ่งเน้นให้คุณค่าความสำคัญกับการเรียนรู้ในทุกมิติสภาพแวดล้อมในการทำงานเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน และมีคุณลักษณะเด่นคือการสร้างบรรยากาศสถานที่ทำงานเปรียบเสมือนบ้านหลังที่สอง พนักงานต้องใช้เวลาอยู่ที่ทำงานมากกว่าอยู่ที่บ้าน การทำงานที่ทำงานจึงควรมีความสุขเหมือนทำงานอยู่ที่บ้านตัวชี้วัดการสนับสนุนทรัพยากรสุขภาพส่วนบุคคลองค์กรธุรกิจเอกชนจึงให้ความสำคัญกับสถานที่ทำงาน

เปรียบเสมือนบ้านแห่งที่สองของพนักงานมีบรรยากาศที่เอื้ออำนวยต่อการทำงานมีความสะดวกสบายสามารถทำงานได้ผลงานมากขึ้นและทำงานอย่างผ่อนคลายและมีความสุข การจัดระบบสวัสดิการอย่างเป็นธรรมเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี แนวคิดการเสริมสร้างสภาพแวดล้อมทางกายภาพไม่มีความแตกต่างกัน อาทิ การรักษาความเป็นระเบียบเรียบร้อยของอาคารสถานที่ ห้องประชุม ห้องทำงาน มีการปรับปรุงอย่างถูกสุขลักษณะ เนื่องจากแต่ละกรณีศึกษามุ่งเน้นให้ความสำคัญกับกิจกรรมการจัดระเบียบสถานที่ การรักษาความปลอดภัยในการทำงาน การบำรุงรักษาเครื่องมือในการทำงาน และการให้ความรู้แก่บุคลากรในการทำงาน เป็นต้น แนวคิดการเสริมสร้างสภาพแวดล้อมทางจิตสังคมไม่มีความแตกต่างกัน อาทิ การสนับสนุนการเรียนรู้อย่างเต็มขีดความสามารถ การเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กร การเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร ดังนั้น ค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรจึงเน้นเรื่องการดูแลเอาใจใส่พนักงานเหมือนบุคคลในครอบครัวเดียวกัน แนวคิดการสนับสนุนทรัพยากรสุขภาพสำหรับบุคคลไม่มีความแตกต่างกัน อาทิ การตรวจสุขภาพประจำปี การประกันสุขภาพ การส่งเสริมการเล่นกีฬา การออกกำลังกาย การรับประทานอาหารที่มีประโยชน์ การลดละเลิกยาเสพติดทุกชนิด เนื่องจากองค์กรธุรกิจเอกชนเน้นให้ความสำคัญต่อสุขภาพร่างกายของพนักงานต้องมีความสมบูรณ์แข็งแรงและพร้อมที่จะทำงานอย่างมีประสิทธิภาพอยู่เสมอ แนวคิดการเสริมสร้างความรับผิดชอบต่อสังคมไม่มีความแตกต่างกัน อาทิ การช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาส การช่วยเหลือผู้ประสบภัยพิบัติ การบริจาคทุนทรัพย์และสิ่งของช่วยเหลือผู้ยากไร้ เป็นต้น

การเสริมสร้างสภาพแวดล้อมทางกายภาพมีความแตกต่างกันไปตามรูปลักษณะและบริบทสภาพแวดล้อมของการดำเนินธุรกิจ อาทิ กิจกรรมการดูแลรักษาความเป็นระเบียบเรียบร้อยของอาคารสถานที่ ห้องประชุม ห้องทำงาน ของโรงพยาบาล ร้านอาหาร และโรงงานมีการจัดกิจกรรมที่แตกต่างกันไปตามบริบท เป็นต้น แผนงานการเสริมสร้างสภาพแวดล้อมทางจิตสังคมมีความแตกต่างกันไปตามรูปแบบของการดำเนินงาน อาทิ การสนับสนุนการเรียนรู้อย่างเต็มขีดความสามารถ การเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กร การเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร ของโรงพยาบาล ร้านอาหาร และโรงงานมีการจัดกิจกรรมที่แตกต่างกันไปตามบริบท เป็นต้น แผนงานการสนับสนุนทรัพยากรสุขภาพสำหรับบุคคลมีความแตกต่างกันไปตามรูปแบบของการดำเนินงาน อาทิ การตรวจสุขภาพประจำปี การประกันสุขภาพ การส่งเสริมการเล่นกีฬา การออกกำลังกาย การรับประทานอาหารที่มีประโยชน์ การลดละเลิกยาเสพติดทุกชนิด ของโรงพยาบาล ร้านอาหาร และโรงงานมีแผนงานที่แตกต่างกันไปตามบริบท เป็นต้น แผนงานการเสริมสร้างความรับผิดชอบต่อสังคมมีความแตกต่างกันไปตามรูปแบบของการดำเนินงาน อาทิ การช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาส การช่วยเหลือผู้ประสบภัยพิบัติ การบริจาคทุนทรัพย์และสิ่งของช่วยเหลือผู้ยากไร้ ของโรงพยาบาล ร้านอาหาร และโรงงานมีการจัดกิจกรรมที่แตกต่างกันไปตามรูปแบบของการดำเนินงาน เป็นต้นการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของตัวชี้วัดองค์กรสุขภาวะของ4กรณีศึกษาที่ดีมีแนวคิดที่ไม่แตกต่างกันทั้งนี้เป็นเพราะแนวคิดการเสริมสร้างสุขภาวะองค์กรกำลังได้รับความยอมรับและเป็นที่ยอมรับอย่างมากเนื่องจากเป็นจุดแข็งขององค์กรที่สามารถสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน ซึ่งสำนักงานกองทุนสนับสนุนการเสริมสร้างสุขภาพได้เผยแพร่แนวคิดดังกล่าวโดยการจัดกิจกรรมการเสริมสร้างสุขภาวะ

องค์กรตามแผนงานสุขภาพองค์กร จึงเป็นเครื่องพิสูจน์ยืนยันได้ว่า ตัวชี้วัดองค์กรสุขภาพของ 4 องค์กรศึกษาดังกล่าวได้รับการยอมรับและเผยแพร่ไปทั่วทุกภาคส่วน

ลักษณะเด่นของตัวชี้วัดองค์กรสุขภาพจะช่วยให้องค์กรธุรกิจเอกชนสามารถเสริมสร้างสภาพแวดล้อมทางกายภาพโดยเป็นการจัดสิ่งแวดล้อมและสร้างบรรยากาศให้เอื้ออำนวยต่อการทำงาน พนักงานมีความรู้สึกได้รับการกระตุ้นจากสิ่งแวดล้อมให้มีแรงจูงใจในการทำงานมีความกระตือรือร้นที่สร้างสรรค์ผลงานที่ดี การเสริมสร้างสภาพแวดล้อมทางจิตสังคม เป็นการสร้างความรู้สึกและพลังสามัคคี ความผูกพันต่อองค์กร และการทำงานเป็นทีมเพื่อให้เอื้ออำนวยต่อการทำงาน พนักงานมีความรู้สึกถึงการมีส่วนร่วมและความรับผิดชอบในการทำงานร่วมกัน การสนับสนุนทรัพยากรส่วนบุคคล เป็นการระดมทรัพยากรที่มีอยู่นำมาใช้เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการทำงาน

ตัวชี้วัดองค์กรสุขภาพซึ่งจะเป็นเครื่องมือสำคัญสำหรับการตรวจวัดการเสริมสร้างสุขภาพองค์กรเนื่องจากมีคุณลักษณะเชื่อมโยงสภาพแวดล้อมที่ส่งผลกระทบต่อการทำงาน การดำเนินกิจกรรมตามตัวชี้วัดจะเอื้อประโยชน์ต่อการทำงาน เพื่อเป็นจัดสภาพแวดล้อมเพื่อการให้โอกาส ให้ความรู้และอำนวยความสะดวกแก่บุคลากรในการทำงานสามารถเรียนรู้ได้อย่างเต็มขีดความสามารถ ดังนั้นตัวชี้วัดองค์กรสุขภาพซึ่งจะเป็นเครื่องมือสำคัญสำหรับการตรวจติดตามและประเมินผลการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้ออำนวยต่อการทำงานการพัฒนาตัวชี้วัดการเสริมสร้างองค์กรสุขภาพเพื่อใช้สำหรับตรวจวัดและประเมินสุขภาพเป็นกระแสในการดำเนินงานที่กำลังได้รับการยอมรับ เนื่องจากการดำเนินธุรกิจขององค์กรธุรกิจเอกชนต้องการสร้างความเข้มแข็งและความได้เปรียบในการแข่งขัน ดังนั้นแต่ละองค์กรจึงให้ความสำคัญและถือเป็นหน้าที่สำคัญในการร่วมมือกันพัฒนาตัวชี้วัดให้มีประสิทธิภาพเพื่อให้ผู้บริหารสามารถติดตามผลสภาพแวดล้อมที่มีผลกระทบต่อการทำงานขององค์กรได้อย่างรวดเร็วและสามารถควบคุมแก้ไขปัญหาได้ทันเวลา

ผลการทดสอบตัวชี้วัดองค์กรสุขภาพพบว่ามีความจำแนกและมีพลังในการวัดระดับสุขภาพองค์กรและความก้าวหน้าในการดำเนินงาน ตามแผนงานเสริมสร้างสุขภาพองค์กร มีความเชื่อมโยงกัน 4 มิติ ที่ครอบคลุมการเสริมสร้างสุขภาพในภาพรวม ทั้งการเสริมสร้างสภาพแวดล้อมด้านกายภาพ การเสริมสร้างสภาพแวดล้อมทางจิตสังคม การเสริมสร้างสภาพแวดล้อมด้านทรัพยากรสุขภาพสำหรับบุคคล และสภาพแวดล้อมการมีส่วนร่วมในชุมชนรวมถึงความรับผิดชอบต่อสังคม ตัวชี้วัดองค์กรสุขภาพนี้เป็นเครื่องมือสำคัญในการประเมินผลการดำเนินงานเป็นข้อมูลสำคัญที่ช่วยกระตุ้นให้เกิดความร่วมมือกันในทุกระดับเพื่อเตรียมพร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลงที่กำลังเกิดขึ้น และช่วยในการตัดสินใจวางแผนการดำเนินงาน อีกทั้งกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้จากการจัดกิจกรรมและโครงการตามแผนงานเสริมสร้างสุขภาพองค์กร ดังนั้นการประเมินผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดองค์กรสุขภาพจะช่วยสร้างความตระหนักถึงสถานการณ์และสภาพแวดล้อมที่ส่งผลกระทบต่อเชื่อมโยงกับสุขภาพในการทำงานขององค์กร การพัฒนาตัวชี้วัดองค์กรสุขภาพจึงเป็นการสร้างเครื่องมือสำหรับป้องกันความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้นจากการดำเนินงานขององค์กร จึงเห็นได้ว่าตัวชี้วัดองค์กรสุขภาพมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการดำเนินงานขององค์กรธุรกิจเอกชน เพราะเป็นตัวบ่งชี้ถึงทิศทางความก้าวหน้าในการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานและการเสริมสร้างคุณค่าของผลผลิตทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ ตัวชี้วัดองค์กรสุขภาพจึงเป็นเครื่องมือสำคัญในการเสริมสร้างองค์กรธุรกิจเอกชนเพื่อการเป็นองค์กรสุขภาพที่สมดุลยั่งยืน

แนวคิดขององค์กรสุขภาวะขององค์กรอนามัยโลกมีคุณค่าและความสำคัญอย่างยิ่งสามารถนำมาประยุกต์ใช้เพื่อเป็นต้นแบบในการพัฒนาตัวชี้วัดองค์กรสุขภาวะและประยุกต์ให้เข้ากับสถานการณ์และสิ่งแวดล้อมในการดำเนินงานขององค์กรธุรกิจเอกชนตามบริบทของประเทศไทยได้อย่างเหมาะสม ประกอบด้วยตัวชี้วัดการเสริมสร้างสภาพแวดล้อมแบบสมดุล 4 มิติ ได้แก่การเสริมสร้างสภาพแวดล้อมทางกายภาพ การเสริมสร้างสภาพแวดล้อมทางจิตสังคม การสนับสนุนทรัพยากรเพื่อสุขภาพและการเสริมสร้างความรับผิดชอบต่อสังคม องค์กรธุรกิจเอกชนที่เข้าร่วมโครงการเสริมสร้างสุขภาวะกับแผนงานสุขภาวะองค์กรของ สสส. จะดำเนินนโยบายจัดกิจกรรมและโครงการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานตามแผนงานสุขภาวะและเรียนรู้เพื่อปรับปรุงยกระดับคุณภาพการทำงานอย่างต่อเนื่องเพื่อก่อให้เกิดสุขภาวะแบบองค์รวมทั้งองค์กร สอดคล้องกับผลวิจัยของ ดวงเนตร ธรรมกุล ขวัญเมือง แก้วดำเกิง และอัจฉรา ประเสริฐสิน (2554) พัฒนาดัชนีองค์กรสุขภาวะ พบว่าคุณลักษณะที่บ่งบอกสุขภาวะขององค์กร ประกอบด้วย การส่งเสริมการบริหารทรัพยากรมนุษย์ สภาพแวดล้อมและบรรยากาศการสร้างเสริมสุขภาวะ กระบวนการดำเนินงานสร้างเสริมสุขภาวะในองค์กร สุขภาพกายและสุขภาพใจ และผลลัพธ์ เพื่อให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี มีความสมบูรณ์ครบคลุมทั้งกาย ใจ สังคม และจิตปัญญา และนำไปสู่ผลลัพธ์การมีสุขภาพที่ดีอย่างยั่งยืน โดยมีเป้าหมายให้บุคลากรมีสุขภาพที่ดีในการทำงาน มีความปลอดภัยและ อาชีวอนามัยที่ดี มีสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน มีทักษะและประสิทธิภาพที่ดีในการทำงาน มีความรักและผูกพันองค์กร เกิดนวัตกรรมจัดการและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ตัวชี้วัดการเสริมสร้างสภาพแวดล้อมทางกายภาพช่วยให้องค์กรธุรกิจเอกชนสามารถตรวจสอบการปรับปรุงสิ่งแวดล้อมรอบองค์กร จัดสิ่งอำนวยความสะดวก การจัดสถานที่ทำงานให้น่าอยู่เสมือนบ้านหลังที่สอง การบำบัดน้ำเสีย อากาศเสีย กำจัดสารเคมีและมลพิษที่เกิดขึ้นจากกระบวนการผลิตอย่างถูกสุขลักษณะ ป้องกันอันตรายและลดอุบัติเหตุในการทำงาน ลดการสูญเสียในการทำงาน สร้างความปลอดภัยในการทำงานมากขึ้นเพิ่ม สร้างคุณค่าในการทำงาน ควบคุมการดำเนินงานและบรรลุเป้าหมายสื่อสารนโยบายด้านคุณภาพให้เข้าใจทั่วทั้งองค์กร กำหนดกระบวนการในการดำเนินงาน และใช้ทรัพยากรที่เหมาะสมเพียงพอที่จะทำให้เกิดคุณภาพในการทำงานและสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี เสริมสร้างการทำงานอย่างมีความสุข สอดคล้องกับ Cary และ Stephen (1994) กล่าวว่า องค์กรให้ความสำคัญกับสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร มุ่งการดำเนินงานอย่างมีคุณภาพ ตระหนักถึงการส่งเสริมสุขภาวะในการทำงานย่อมส่งผลให้บุคลากรทำงานอย่างมีประสิทธิภาพยิ่ง องค์กรต้องจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างทักษะความสามารถการทำงานที่หลากหลายเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในเชิงรุกสอดคล้องกับธีรยุทธ วัฒนาศุภโชค (2549) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมทางกายภาพมีส่วนเอื้ออำนวยสนับสนุนส่งเสริมการทำงานของบุคลากรนำไปสู่การสร้างนวัตกรรมการทำงาน การเรียนรู้เพื่อเพิ่มทักษะความสามารถในการสร้างสินค้าและบริการใหม่ที่มีคุณภาพเพื่อเพิ่มมูลค่าให้สูงขึ้น ดังนั้นการเสริมสร้างสภาพแวดล้อมทางกายภาพเป็นมิติที่มีความสำคัญที่มองเห็นได้ตั้งแต่ต้น

ตัวชี้วัดการเสริมสร้างสภาพแวดล้อมทางจิตสังคมช่วยให้องค์กรธุรกิจเอกชนสามารถตรวจสอบการสร้างควมพึงพอใจ แรงจูงใจ การมีส่วนร่วม ความผูกพันต่อองค์กร ดูแลรับผิดชอบต่อ งาน การเสริมสร้างภาวะผู้นำ การสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร เพื่อสร้างทัศนคติ ความเชื่อและ

ความรู้สึกในด้านบวกต่อการทำงาน การเสริมสร้างความพึงพอใจในการทำงานสอดคล้องกับ สอดคล้องกับ ชูชาติ มหาวินสุ (2550) พบว่า ความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย ความปรารถนาที่จะทำงานอยู่ร่วมกับองค์กร การมีทัศนคติต่อองค์กรด้านบวก ความภูมิใจและการทุ่มเทการทำงานมีความสัมพันธ์เชื่อมโยงกับปัจจัยด้านนโยบาย ภาวะผู้นำ การสื่อสาร สัมพันธภาพ ผลตอบแทนและสวัสดิการ ความมั่นคงในการทำงาน การยอมรับ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า ความเติบโตในอาชีพการงานและภาพลักษณ์ขององค์กร องค์กรเพิ่มแรงเสริมในการทำงานให้เหมาะสมแก่บุคลากรทุกระดับผลประโยชน์เกื้อกูลสร้างความก้าวหน้าในอาชีพ สภาพการทำงานที่สมดุลกับชีวิตเพื่อธำรงรักษาบุคลากรไว้กับองค์กรองค์ประกอบพื้นฐานเหล่านี้เป็นปัจจัยสำคัญในการเสริมสร้างองค์กรสุขภาพ และสอดคล้องกับ ชัยวานา ฮะชานี (2550) พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ นโยบายขององค์กร โครงสร้างองค์กร การบังคับบัญชา สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน สภาพการทำงาน ความท้าทายและมีอิสระในการทำงาน เงินเดือนและสวัสดิการต่าง ๆ ความมั่นคงในการทำงาน ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับ นับถือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติความรับผิดชอบ โอกาสความก้าวหน้าและความเจริญเติบโตในการทำงาน และภาพลักษณ์ขององค์กรและทัศนคติที่มีต่อองค์กร ความปรารถนาที่จะอยู่กับบริษัท การนึกถึงบริษัทในทางที่ดีมี ความภูมิใจในงานที่ทำงานเป็นแรงจูงใจในการทำงานสอดคล้องกับบอดิگانต์ปิ่นสุข (2550) พบว่า ผู้นำจะสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนส่งผลต่อสุขภาวะองค์กรเอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้การตัดสินใจ สร้างความเข้าใจและความร่วมมือกันและสร้างค่านิยมวัฒนธรรมองค์กรร่วมกัน สอดคล้องกับหทัยรัตน์ ต้นสุวรรณ (2550) กล่าวว่าปัจจัยที่ส่งเสริมการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพขององค์กรได้แก่ ค่านิยม วัฒนธรรมองค์กร ความจงรักภักดีต่อองค์กร ความผูกพันต่อเป้าหมาย โครงสร้าง มาตรฐานการทำงาน ความเสี่ยง ความรับผิดชอบ บรรยากาศและสภาพแวดล้อม การสนับสนุนจากผู้นำ ภาวะผู้นำผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงชีวิตและจิตใจเพื่อให้เกิดการทำงานอย่างสร้างสรรค์เพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อมุ่งไปสู่ความสำเร็จขององค์กรในสังคมให้ความสำคัญการพัฒนาผู้อื่น ให้โอกาสพัฒนาศักยภาพและการเรียนรู้ของผู้อื่น เป็นแบบอย่างที่ดี ที่สมดุลในการดำเนินชีวิต และชีวิตการทำงาน การแสดงออกทางคุณธรรม ให้กำลังใจและสนับสนุนผู้อื่น เพื่อสร้างสังคมชุมชนสร้างสรรค์บรรยากาศที่ดี ประสานความคิด ความเข้าใจสำนึกในหน้าที่ความรับผิดชอบต่อสังคมองค์กรธุรกิจเอกชนมีแนวคิดที่ว่าความสุขในการทำงานมีความสำคัญต่อการดำเนินงานขององค์กรเมื่อองค์กรสร้างความสุขให้แก่พนักงาน ให้มีสุขภาพดี มีแรงจูงใจในการทำงานมีความสุขจะส่งผลสืบเนื่องไปสู่การทำงานที่มีประสิทธิภาพและทำงานอย่างมีคุณค่า

ตัวชี้วัดการเสริมสร้างทรัพยากรสุขภาพสำหรับบุคคลช่วยให้องค์กรธุรกิจเอกชนสามารถตรวจสอบให้การสนับสนุนให้ทุกคนได้รับโอกาสในการเสริมสร้างสุขภาพในการทำงาน การออกกำลังกาย การเข้าร่วมกิจกรรมเสริมสร้างสุขภาพ สอดคล้องกับกอบัว ทัศนภักดี (2550) พบว่า การจัดสถานที่การทำงานที่สะดวกสบายตามสุขลักษณะ สร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมการทำงานเพื่อให้พนักงานมีเวลาการทำงานและเวลาผ่อนคลายการทำงานบ้าง เป็นปัจจัยส่งเสริมสุขภาวะองค์กร สอดคล้องกับณัฐภูมิ โรจน์นิตติกุล (2552) พบว่า สถานที่ทำงาน บรรยากาศและสภาพแวดล้อมขององค์กรส่งผลกระทบต่อสุขภาวะการทำงานและเป็นผลเชิงสาเหตุทางตรงกับสุขภาวะองค์กร การ

เสริมสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อม มีความสำคัญต่อการเสริมสร้างสุขภาวะองค์กร ดังนั้นบรรยากาศและสภาพแวดล้อมการทำงานจึงเป็นมิติหนึ่งที่สำคัญของตัวชี้วัดองค์กรสุขภาวะสำหรับองค์กรธุรกิจเอกชน บรรยากาศและสภาพแวดล้อมการทำงานมีความสำคัญต่อการเสริมสร้างสุขภาวะองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของอังคินันท์ อินทรกำแหง (2545) พบว่า สภาพแวดล้อมในองค์กรมีผลกระทบต่อการเรียนรู้โดยตรง ถ้าองค์กรส่งเสริมบรรยากาศในการทำงานที่ทำหายและซับซ้อนขึ้น และเกิดการยอมรับกันและกันจะเป็นแรงเสริมให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน โดยเฉพาะในการพัฒนาคุณภาพการทำงานจะเกิดแรงผลักดันให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพและทำให้บุคลากรในทุกระดับและผู้บริหารมีความผูกพันกันและมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกันมากยิ่งขึ้น

ตัวชี้วัดการเสริมสร้างความรับผิดชอบต่อสังคมช่วยให้องค์กรธุรกิจเอกชนสามารถตรวจสอบการจัดกิจกรรมการช่วยเหลือสังคม การเรียนรู้ร่วมกับชุมชนสังคม การมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชน การเรียนรู้เพื่อแก้ไขปัญหาพร้อมกับชุมชน การช่วยเหลือและสร้างความสุขให้สังคมมีความสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ มัญชรรัตน์ นันท์เพ็ญ (2550) องค์กรควรตระหนักถึงประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคมให้มากยิ่งขึ้นทั้งในด้านการผลิตสินค้าและบริการ ด้านสิ่งแวดล้อมและด้านจริยธรรมหรือจรรยาบรรณในการดำเนินธุรกิจควรมีนโยบายที่ชัดเจนและถือปฏิบัติร่วมกันโดยเริ่มต้นจากการมีส่วนร่วมและให้ความสำคัญผลประโยชน์และความพึงพอใจ สอดคล้องกับผลงานวิจัยของจินตนา คุ่มภัย (2553) สรุปว่าปัจจุบันองค์กรตระหนักและให้ความสำคัญกับความรับผิดชอบต่อสังคมเป็นอย่างมาก เพราะนอกจากมีผลต่อภาพลักษณ์ขององค์กรแล้วยังสามารถสร้างผลดีแก่องค์กรระยะยาวอีกด้วย เพื่อสร้างประโยชน์แก่ชุมชน สังคมและสิ่งแวดล้อม เนื่องจากเป็นกิจกรรมที่องค์กรดำเนินงานด้วยความสมัครใจจึงต้องกำหนดความรับผิดชอบต่อสังคมไว้ในกลยุทธ์ขององค์กร ซึ่งถือว่าเป็นผู้ที่เกี่ยวข้องกับผู้มีส่วนได้เสียขององค์กร บุคลากรมีค่านิยมต่อจริยธรรมและความรับผิดชอบต่อสังคมในเรื่องความซื่อสัตย์ ความเสมอภาค ให้ความสำคัญแก่ศีลธรรมมากกว่ากฎหมาย ดำเนินงานอย่างเป็นธรรม ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ ต่อสู้กับสิ่งที่ไม่ถูกต้องและไม่ชอบธรรม ยึดมั่นในความรับผิดชอบต่อสังคมและผลประโยชน์ของชาติเป็นสำคัญองค์กรที่มีประสิทธิผลสูงแสดงถึงจริยธรรมและความรับผิดชอบต่อสังคมมากกว่าองค์กรที่มีประสิทธิผลต่ำ เพื่อให้ชุมชนหรือสังคมอยู่รอดอย่างยั่งยืน ดังนั้นการเสริมสร้างความรับผิดชอบต่อสังคมเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างประโยชน์ให้แก่ชุมชนและเสริมสร้างสุขภาวะองค์กร จึงเห็นได้ว่าตัวชี้วัดองค์กรสุขภาวะดังกล่าว มีความเชื่อมโยงกับสถานการณ์และสภาพแวดล้อมการดำเนินงานที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน การดำเนินงานตามแผนงานสุขภาวะเป็นเครื่องบ่งชี้ถึงแนวทางการเสริมสร้างสุขภาวะองค์กร เป็นเครื่องมือสำคัญในการตรวจวัดได้ว่าองค์กรธุรกิจเอกชนมีสุขภาวะการดำเนินงานในระดับใดและเป็นข้อมูลสำคัญในการช่วยให้ผู้บริหารสามารถกำกับดูแลและติดตามผลการดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับวิภาดา วีระสัมฤทธิ์ (2553) พบว่า สมรรถนะความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร เป็นปัจจัยสำคัญในการดำเนินงาน ประกอบด้วย การกำกับดูแลกิจการที่ดี การประกอบธุรกิจด้วยความเป็นธรรม ความรับผิดชอบต่อผู้บริโภค การร่วมพัฒนาชุมชนและสังคม และการดูแลรักษาสิ่งแวดล้อม องค์กรธุรกิจเอกชนมีการจัดกิจกรรมส่งเสริมสภาพแวดล้อมทางจิตสังคมเพื่อพัฒนาระบบโครงสร้างความสัมพันธ์ในการทำงานเป็นปัจจัยแห่งความสำเร็จที่จะส่งเสริมเป็นพลังในการขับเคลื่อน คอยสนับสนุนให้องค์กรธุรกิจเอกชนก้าวสู่การเป็นองค์กรสุขภาวะ ดังนั้นระบบโครงสร้าง

ความสัมพันธ์การทำงานขององค์กรธุรกิจเอกชนจึงเป็นมิติหนึ่งที่สำคัญของตัวชี้วัดองค์กรสุขภาวะ สำหรับองค์กรธุรกิจเอกชน ประกอบด้วยภาวะผู้นำค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรความจงรักภักดีต่อองค์กรความผูกพันต่อองค์กรและความรับผิดชอบต่อสังคม ระบบโครงสร้างความสัมพันธ์การทำงาน สนับสนุนให้เกิดสุขภาวะ

การตรวจวัดสุขภาวะองค์กรเพื่อติดตามผลการดำเนินงานการบริหารจัดการ และ ตัดสินคุณค่าผลการดำเนินงานตามระยะเวลาที่ผ่านมา สอดคล้องกับวลัยภรณ์ อัดตะนันท์ (2549) พบว่า การพัฒนาตัวชี้วัดองค์กรประกอบด้วย การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การบริหารจัดการ การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ การมีความรับผิดชอบต่อสังคม การมีส่วนร่วม การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ความคุ้มค่า ความโปร่งใสและคุณธรรมจริยธรรม การวัดผลสุขภาวะองค์กรสามารถบ่งบอกถึงผลการดำเนินงานได้อย่างครบถ้วน และช่วยให้องค์กรสามารถรับรู้ถึงปัจจัยเสี่ยงที่กำลังเผชิญอยู่ และสามารถกระตุ้นเตือนให้องค์กรได้เตรียมความพร้อมวางแผนเพื่อรับมือแก้ไขปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพและทันต่อเวลาโดยไม่สร้างผลเสียหายต่อการดำเนินงานแก่ทุกฝ่าย ดังนั้นองค์กรจะต้องเตรียมความพร้อมในการดำเนินงาน พัฒนาสมรรถนะการบริหารจัดการขององค์กร พัฒนาทักษะความสามารถของบุคลากร สร้างเสริมปัจจัยแห่งความสำเร็จในการและความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ ซึ่งประกอบด้วยตัวชี้วัดองค์กรสุขภาวะที่ใช้สำหรับเป็นเครื่องมือช่วยให้องค์กรธุรกิจเอกชนติดตามผลและตรวจสอบการเป็นองค์กรสุขภาวะได้อย่างชัดเจน

สรุปว่าตัวชี้วัดองค์กรสุขภาวะเป็นเครื่องมือสำคัญที่ช่วยให้องค์กรธุรกิจเอกชนสามารถตรวจสอบและติดตามผลการดำเนินงานด้านสุขภาวะ ประกอบด้วยการเสริมสร้างสุขภาวะองค์กร 4 มิติ คือ การเสริมสร้างสภาพแวดล้อมทางกายภาพ การเสริมสร้างสภาพแวดล้อมทางจิตสังคม การสนับสนุนทรัพยากรสุขภาพสำหรับบุคคลและการเสริมสร้างความรับผิดชอบต่อสังคม ผลการทดสอบตัวชี้วัดองค์กรสุขภาวะ พบว่าตัวชี้วัดองค์กรสุขภาวะมีพลังในการวัดระดับการเสริมสร้างสุขภาวะองค์กร องค์กรธุรกิจเอกชนให้คุณค่าและความสำคัญกับตัวชี้วัดการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาบุคลากรในทุกมิติมีลักษณะเด่นคือการเสริมสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่เอื้อการทำงาน ช่วยให้องค์กรธุรกิจเอกชนสร้างความเข้มแข็งมีพลังในการขับเคลื่อนเพื่อก้าวพ้นจากปัญหาวิกฤติเปลี่ยนผ่านไปสู่การเป็นองค์กรสุขภาวะอย่างสมดุลยั่งยืน

อภิปรายผลการวิจัยตอนที่ 2 การพัฒนารูปแบบกระบวนการการเรียนรู้ตลอดชีวิตสำหรับองค์กรธุรกิจเอกชนเพื่อการเป็นองค์กรสุขภาวะ

ผลการพัฒนารูปแบบกระบวนการการเรียนรู้ตลอดชีวิตจาก 4 กรณีสึกษาที่ดี พบว่าแต่ละกรณีสึกษาให้คุณค่าและความสำคัญกับขั้นตอนในการเรียงลำดับที่แตกต่างกันไปเป็นความหลากหลายเพราะมีบริบทสภาพแวดล้อมในการทำงานที่แตกต่างกันออกไป ประกอบด้วย 8 ขั้นตอน ดังนี้ ขั้นที่ 1 สร้างความท้าทายจากปัญหาขั้นที่ 2 เผชิญหน้ากับปัญหาความท้าทายขั้นที่ 3 พลิกวิกฤติเป็นโอกาสขั้นที่ 4 สร้างความได้เปรียบในการแข่งขันขั้นที่ 5 แก้ไขจุดอ่อนพัฒนาจุดแข็งขั้นที่ 6 สร้างปัจจัยแห่งความสำเร็จขั้นที่ 7 กระทำสิ่งใหม่ที่ดีกว่าเดิม และขั้นที่ 8 สร้างแนวปฏิบัติที่ดีประเด็นหลักที่สำคัญไม่มีความแตกต่างกัน ส่วนรายละเอียดปลีกย่อยมีความแตกต่างกัน จึงสรุปว่ารูปแบบกระบวนการการเรียนรู้ตลอดชีวิตเพื่อเป็นองค์กรสุขภาวะของกรณีสึกษาประกอบด้วย 8 ขั้นตอนไม่มี

ความแตกต่างกัน เนื่องการเป็นเรียนรู้ตามกระบวนการวางแผนกลยุทธ์ ที่มุ่งแสวงหาวิธีการที่ดีที่สุดในการทำงานเพื่อสนับสนุนวิสัยทัศน์ให้กลายเป็นจริง จึงทำให้รูปแบบกระบวนการการเรียนรู้ตลอดชีวิตไม่มีความแตกต่างกัน

การสังเคราะห์รูปแบบกระบวนการการเรียนรู้ตลอดชีวิตเพื่อเป็นองค์กรสุขภาวะจากกรณีศึกษา พบว่า ขั้นตอนการสร้างความท้าทายจากปัญหาก่อให้เกิดความตระหนักถึงความสำคัญของปัญหาอันเป็นจุดเริ่มต้นของการเปลี่ยนแปลง อาทิ การเข้าใจถึงความจำเป็นเร่งด่วนในการแก้ไขปัญหา การจัดการกับความเสี่ยง เป็นต้น ขั้นตอนการสร้างทีมผู้นำเป็นการสร้างความไว้วางใจและการคัดเลือกผู้ที่มีความรู้ความสามารถในการสร้างแรงจูงใจให้ผู้อื่นกระทำตาม เป็นต้น

การเรียนรู้ตลอดชีวิตสำหรับองค์กรธุรกิจเอกชนเป็นการเรียนรู้ไปพร้อมกับการทำงานที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา เป็นการเรียนรู้เพื่อสนับสนุนการทำงานให้สามารถแก้ไขปัญหาและขับเคลื่อนการดำเนินงานต่อไปได้ เป็นการเรียนรู้ที่รักษาพลังการเปลี่ยนแปลงไว้ให้คงอยู่เพราะเป็นการเรียนรู้ที่องค์กรส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้ทั้งในระบบ เรียนรู้นอกระบบ และเรียนรู้ตามอัธยาศัย ที่เกิดขึ้นทั้งอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ และนำพลังความรู้ที่เกิดขึ้นมาบูรณาการผสมผสานกันอย่างสมดุล การเรียนรู้ในลักษณะนี้จึงมีความสอดคล้องเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและรุนแรงในศตวรรษที่ 21 ที่บุคคลและองค์กรจำเป็นต้องใช้ทักษะความรู้หลายด้านในการทำงานและในการแก้ไขปัญหาเพิ่มมากขึ้น องค์กรต้องกระตุ้นให้เกิดกิจกรรมการเรียนรู้เพิ่มมากขึ้น เช่น การเรียนรู้จากผลสำเร็จขององค์กรอื่นซึ่งเป็นการเรียนรู้จากแนวปฏิบัติที่ดีแล้ว นำความรู้มาบูรณาการประยุกต์ให้เข้ากับสถานการณ์และสภาพแวดล้อมสำหรับองค์กรของตนเอง การเรียนรู้จากแผนงานเสริมสร้างสุขภาวะ การเรียนรู้จากการพัฒนาตัวชี้วัด การเรียนรู้จากการประเมินระดับความก้าวหน้าในการดำเนินงาน การเรียนรู้จากการวางแผนยุทธศาสตร์การเรียนรู้ตลอดชีวิต ซึ่งเป็นกระบวนการเรียนรู้ตลอดชีวิตเชิงกลยุทธ์ ที่ประกอบด้วย การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม การกำหนดวิสัยทัศน์ การกำหนดกลยุทธ์ การประเมินผลเพื่อตัดสินใจและการมาปรับเข้าเป็นวิธีการทำงาน สร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรใหม่เพื่อเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมอย่างถาวร จึงเห็นได้ว่าลำพังการเรียนรู้ภายในองค์กรเพียงอย่างเดียวไม่มีพลังเพียงพอที่จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเพื่อไปสู่สิ่งใหม่ที่ดียิ่งขึ้นกว่าเดิมได้เลย ดังนั้นการเรียนรู้ตลอดชีวิตจึงเป็นกุญแจสำคัญเนื่องจากการเรียนรู้ที่มีพลังอำนาจที่ครอบคลุมการเรียนรู้ในทุกมิติและเพียงพอในการผลักดันให้องค์กรเกิดการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ทั้งด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรและการเพิ่มคุณค่าของผลผลิตทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ และเพื่อการเป็นองค์กรสุขภาวะที่มั่นคงยั่งยืนสอดคล้องกับ Murphy, Tolly, and Wilmut (2001) กล่าวว่า การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของสังคมเศรษฐกิจฐานความรู้ บุคคลมีความจำเป็นต้องพัฒนาทักษะและความรู้ของตนเองเพื่อพึ่งพาตนเองได้ ยอมรับความท้าทายใหม่ๆ เลือกวิธีการเรียนรู้ที่เหมาะสมและบริหารจัดการการเรียนรู้ของตนเอง บริบทของการเรียนรู้และการทำงานอย่างมีจุดมุ่งหมายสามารถสร้างเป็นรูปแบบและนำมาวัดผลเพื่อประเมินหาคุณค่าได้เพื่อบรรลุเป้าหมายความสำเร็จในการทำงาน สอดคล้องกับ Honey (2001) กล่าวว่า การเรียนรู้ตลอดชีวิตคือพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรในการหยั่งเห็นเป็นการสร้างทักษะความรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อเตรียมความพร้อมในการเผชิญวิกฤติและการแก้ไขปัญหาสามารถปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงได้

แนวคิดกระบวนการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์ของ Kotter สามารถนำมาใช้เป็นต้นแบบในการพัฒนารูปแบบกระบวนการการเรียนรู้ตลอดชีวิตสำหรับองค์กรธุรกิจเอกชนและประยุกต์ให้เข้ากับสถานการณ์และสิ่งแวดล้อมในการดำเนินงานขององค์กรธุรกิจเอกชนตามบริบทของประเทศไทยได้อย่างเหมาะสมประกอบด้วยกระบวนการเรียนรู้ 8 ขั้นตอน ได้แก่การตระหนักถึงความสำคัญและความจำเป็นเร่งด่วนสร้างทีมผู้นำการเปลี่ยนแปลงการสร้างวิสัยทัศน์และกลยุทธ์การสื่อสารวิสัยทัศน์และการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติการกระจายอำนาจการกำหนดเป้าหมายการขยายผลลัพธ์แห่งความสำเร็จการสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรองค์กรธุรกิจเอกชนที่เข้าร่วมโครงการเสริมสร้างสุขภาวะกับแผนงานสุขภาวะองค์กรของ สสส. จะดำเนินนโยบายเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานตามแผนงานสุขภาวะโดยใช้รูปแบบกระบวนการการเรียนรู้ตลอดชีวิต สร้างการเปลี่ยนแปลงตามกระบวนการเชิงกลยุทธ์ การวิเคราะห์ปัญหา การสร้างวิสัยทัศน์ การกำหนดกลยุทธ์เพื่อสนับสนุนให้วิสัยทัศน์กลายเป็นจริง การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ และการสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร เพื่อปรับปรุงยกระดับคุณภาพการทำงานอย่างต่อเนื่องก่อให้เกิดสุขภาวะแบบองค์รวมทั้งองค์กร

การสร้างความท้าทายจากปัญหาทำให้องค์กรธุรกิจเอกชนตระหนักถึงความสำคัญและความจำเป็นเร่งด่วนในปัญหาคุณภาพชีวิตการทำงาน สุขภาพของบุคลากรและความเป็นอยู่ที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานขององค์กร ผลลัพธ์จากการตระหนักถึงความสำคัญและความจำเป็นเร่งด่วน ทำให้มีการตรวจสอบการดำเนินงานเพื่อติดตามและประเมินผลการทำงานเพิ่มขึ้น การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมองค์กร การประเมินวิกฤติและโอกาส ค้นหาจุดเด่นและจุดด้อยในการดำเนินงาน การวินิจฉัยองค์กร การจัดการความเสี่ยง สอดคล้องกับ Nord & Connell (2011) กล่าวว่า ในศตวรรษที่ 21 ธรรมชาติการดำเนินงานขององค์กรเปลี่ยนแปลงไปจากเดิม การดำเนินงานขององค์กรต้องใช้ความรู้ที่มีความซับซ้อนยิ่งขึ้น ธรรมชาติความไม่แน่นอนและการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา การเรียนรู้ในองค์กรมีการเปลี่ยนแปลงไป องค์กรต้องใช้กลยุทธ์เชิงลึกเพื่อเรียนรู้อย่างชาญฉลาดเพื่อดึงความสามารถออกมาใช้อย่างมีคุณค่า สภาพแวดล้อมมีผลกระทบต่อพฤติกรรมองค์กรและท้าทายการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลาทำให้เกิดพฤติกรรมองค์กรที่มีความหลากหลาย องค์กรตระหนักถึงความสำคัญ ค้นหาทางเลือกที่เหมาะสมและทบทวนบทบาทและความรู้ที่มีอยู่ ค้นคว้าหาวิธีการใหม่และคิดนอกกรอบเพื่อให้ได้วิธีการดำเนินงานที่เหมาะสมที่สุดสอดคล้องกับ จีรัชมา วิเชียรปัญญา(2549) ให้ข้อสังเกตว่า สภาพแวดล้อมภายนอกจะส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการเรียนรู้และการทำงานในองค์กร องค์กรมีเป้าหมายในการบริหารจัดการคือการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตเพิ่มพูนทักษะความรู้ของบุคลากร และให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ตลอดชีวิตในการปฏิบัติงานจริงพัฒนากระบวนการทำงานที่มีคุณภาพและสร้างผลสัมฤทธิ์ในงานเสริมสร้างสมรรถนะที่สอดคล้องกับลักษณะของงาน การสื่อสารวิสัยทัศน์ พันธกิจเป้าประสงค์และพันธกิจทำให้เกิดความเข้าใจตรงกันเป้าหมายการเรียนรู้ตลอดชีวิตที่ชัดเจนพัฒนาขีดความสามารถที่สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร การสนับสนุนทรัพยากรเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารช่วยให้การเรียนรู้การสื่อสารและการทำงานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น ดังนั้นการสร้างความตระหนักถึงความสำคัญและความจำเป็นเร่งด่วนในปัญหาคุณภาพชีวิตการทำงาน สุขภาพของบุคลากรและความเป็นอยู่ที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานขององค์กรจึงเป็นจุดเริ่มต้นที่เปิดประตูไปสู่การเปลี่ยนแปลงเพื่อให้เกิดสุขภาวะการทำงานมากขึ้น

การเผชิญหน้ากับปัญหาความท้าทายองค์กรธุรกิจเอกชนสร้างทีมผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีบทบาทสำคัญให้เกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างต่อเนื่อง ผู้นำมีอิทธิพลในการสร้างแรงจูงใจให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะต้องมีคุณลักษณะของความเป็นผู้นำทั้งด้านการเรียนรู้และการทำงาน สอดคล้องกับผู้นำการเรียนรู้ตลอดชีวิตของ เกียรติวรรณ อมาตยกุล (2551) กล่าวว่า ผู้นำการเรียนรู้ตลอดชีวิต เป็นผู้นำที่มีภาพพจน์ต่อตนเองด้านบวก คิดและกระทำในสิ่งที่ดี มองเห็นคุณค่าในตนเอง รู้จักยอมรับตนเองและเคารพผู้อื่น มีคลื่นแห่งการเรียนรู้ ความรู้รอบด้าน ทักษะความเป็นผู้นำ การบริหารจัดการ การวางแผนและการแก้ไขปัญหา เป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงานด้วยคุณธรรมและความซื่อสัตย์เป็นที่ยอมรับ สามารถจูงใจให้ผู้อื่นเกิดการเรียนรู้และการพัฒนาทักษะความสามารถและการพัฒนาสุขภาพ ทั้งร่างกายจิตใจและสติปัญญาเป็นผู้นำที่เข้มแข็ง สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีพลังในการดำเนินชีวิตและเรียนรู้อย่างมีความสุข ลักษณะผู้นำการเรียนรู้ตลอดชีวิต สอดคล้องกับ อาชญญา รัตนอุบล (2551) กล่าวว่า บทบาทของผู้นำการเรียนรู้ตลอดชีวิต ประกอบด้วย กระตุ้นและจูงใจให้ผู้อื่นเกิดการเรียนรู้และพัฒนาทักษะความสามารถอย่างต่อเนื่อง ช่วยเหลือให้ผู้อื่นแก้ไขปัญหาในการเรียนรู้และการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ช่วยเหลือให้ผู้อื่นสามารถวิเคราะห์ปัญหาความต้องการของตนเองได้และสามารถกำหนดนโยบายเพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินงานได้อย่างมีคุณค่า ส่งเสริมกิจกรรมการเรียนรู้ตลอดชีวิตและอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ตลอดชีวิตสอดคล้องกับลักษณะผู้นำการเรียนรู้ตลอดชีวิตของวิระเทพ ปทุมเจริญวัฒนา (2551) กล่าวว่า ผู้นำการเรียนรู้ตลอดชีวิตเป็นผู้นำที่มีความสามารถในการประสานพลังกลุ่ม เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีบทบาทสำคัญในการเรียนรู้ กระตุ้นและจูงใจให้ผู้อื่นเกิดการเรียนรู้เพื่อค้นหาความรู้และความเข้าใจอย่างลึกซึ้ง ช่วยให้ผู้เรียนรู้ค้นพบศักยภาพในตนเองส่งเสริมให้ผู้เรียนและชุมชนมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ เป็นผู้ขับเคลื่อนกลไกในการเรียนรู้ การกำหนดกลยุทธ์ กำหนดเป้าประสงค์ การวางแผน การนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ การประสานพลังจากทุกคน และการประเมินผล เน้นการมีส่วนร่วมเพื่อให้แต่ละคนสามารถแสดงพลังศักยภาพของตนเองออกมาร่วมสร้างความคิดและทำงานในบรรยากาศแห่งความสุข สอดคล้องกับลักษณะผู้นำการเรียนรู้ตลอดชีวิตของ วรรัตน์ อภินันท์กุล (2551) กล่าวว่า ผู้นำการเรียนรู้ตลอดชีวิต เน้นให้ผู้เรียนเป็นผู้ปฏิบัติและลงมือทำงานด้วยตนเองนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ในการแก้ไขปัญหาเพื่อสร้างความมั่นใจและเติมเต็มความรู้ให้ครบถ้วนสมบูรณ์ มุ่งเสริมสร้างประสบการณ์ให้สอดคล้องกับความต้องการและความจำเป็น พัฒนาผู้เรียนให้มีวุฒิภาวะมีความรับผิดชอบและเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต การเรียนรู้เป็นกระบวนการที่ต่อเนื่องสะท้อนให้เห็นความคิดการวิเคราะห์ปัญหาการทำงาน การวางแผนเพื่อแก้ไขปัญหา การลงมือปฏิบัติตามแผนงานที่วางไว้ มีการแลกเปลี่ยนความคิดและร่วมมือกันแก้ไขปัญหาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ กระบวนการเรียนรู้จะช่วยพัฒนาบุคลากรและองค์กร การเรียนรู้ในองค์กร เปิดโอกาสให้ผู้เรียนพัฒนาทักษะความสามารถ ความรู้และทัศนคติทั้งเปิดโอกาสให้คิดเพื่อแก้ไขปัญหาและลงมือปฏิบัติจริงเพื่อเสริมสร้างความมั่นใจและใช้ประโยชน์จากองค์ความรู้ใหม่ที่เกิดจากการเรียนรู้ ดังนั้นผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงมีบทบาทสำคัญในการเรียนรู้ตลอดชีวิต การอำนวยความสะดวกและสร้างแรงกระตุ้น แรงจูงใจเพื่อให้ผู้อื่นกระทำตามแผนงานเพื่อไปสู่เป้าหมายแห่งความสำเร็จ

การพลิกวิกฤติให้เป็นโอกาส มองปัญหาให้ทะลุ นำวิกฤตินั้นมาสร้างเป็นโอกาส โดยการสร้าง วิสัยทัศน์และกลยุทธ์ องค์กรธุรกิจเอกชนให้ความสำคัญกับการมองถึงอนาคตที่กว้างไกล เพื่อเปรียบเทียบกับสถานการณ์ขององค์กรในปัจจุบันและแสวงหาแนวทางและความพยายามเพื่อไปสู่ จุดหมายนั้น สอดคล้องกับแนวคิดผู้นำการเรียนรู้ของสหประชาชาติ (Warren, 2008) กล่าวว่า บทบาทของผู้นำการเรียนรู้ตลอดชีวิตการสร้างวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ในการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง ที่ชัดเจน ประกอบด้วย การมีความสามารถทำวิสัยทัศน์ให้เกิดความชัดเจนและสามารถปฏิบัติได้ การ มีประสิทธิผลสูงในการทำให้อื่นเห็นด้วยยอมรับและเกิดความยึดมั่นผูกพันขึ้น เอื้ออำนวยการเรียนรู้ ของบุคลากรเป็นรายบุคคล เป็นทีมและผู้ที่เป็นทรัพยากรอื่น ๆ ขององค์กร เปลี่ยนแปลงเรื่องยากได้ สำเร็จและมีประสิทธิผล ระบุปัญหา จัดปัจจัยและมอบอำนาจตัดสินใจแก่ผู้ปฏิบัติให้บรรลุตาม วิสัยทัศน์ ไม่หยุดการเรียนรู้ ไม่ว่าจะหรือไม่มีใครช่วยเหลือก็ตาม และช่วยพัฒนาภาวะผู้นำให้ผู้ร่วมงาน ให้อึดทนความสำเร็จสอดคล้องกับ วิจารณ์ พานิช (2549) กล่าวว่า ผู้นำการเรียนรู้ต้องสร้างวิสัยทัศน์ ในการเรียนรู้ เพื่อบรรลุเป้าประสงค์ของกลยุทธ์ บุคลากรทุกระดับต้องเรียนรู้และสร้างค่านิยมจาก วิสัยทัศน์ สร้างทีมผู้นำการเรียนรู้ การเรียนรู้ดำเนินไปพร้อมกับการปฏิบัติงาน เสริมสร้างบรรยากาศ ในการเรียนรู้ ปรับเปลี่ยนโครงสร้างองค์กรให้ทันสมัยและมีความยืดหยุ่นในการปฏิบัติงานอย่างมี ประสิทธิภาพ สร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้เพื่อขับเคลื่อนองค์กรไปสู่จุดหมาย

การสื่อสารวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ องค์กรธุรกิจเอกชนให้ความสำคัญต่อการสื่อสารวิสัยทัศน์ และกลยุทธ์การสนับสนุนเพื่อให้วิสัยทัศน์กลายเป็นจริง สอดคล้องกับทิพย์รัตน์ สีเพชรเหลือง (2545) พบว่า การสื่อสารวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ ทำให้เกิดการเรียนรู้อย่างมีส่วนร่วม การใช้เทคโนโลยี สารสนเทศและการสื่อสารเป็นทรัพยากรในการเรียนรู้ และเชื่อมโยงเครือข่ายการเรียนรู้ความร่วมมือ กับองค์กรอื่นเป็นกลยุทธ์สำหรับการพัฒนาองค์กรการประเมินผลการดำเนินงานทำให้ตัดสินใจคุณค่าผล การเรียนรู้ที่ผ่านมา จึงเห็นได้ว่ารูปแบบกระบวนการการเรียนรู้ตลอดชีวิตสำหรับองค์กรธุรกิจเอกชน เพื่อการเป็นองค์กรสุขภาวะเป็นกระบวนการเชิงกลยุทธ์ ที่ให้ความสำคัญกับการตระหนักถึง ความสำคัญของปัญหาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร การสร้างวิสัยทัศน์ การกำหนดกลยุทธ์ เพื่อสนับสนุนวิสัยทัศน์ให้เป็นจริง การสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรจากวิสัยทัศน์ ดังนั้นรูปแบบ กระบวนการการเรียนรู้ตลอดชีวิตดังกล่าวจึงเป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์ที่นำไปสู่การ เป็นองค์กรสุขภาวะที่ยั่งยืน

การวิจัยเพื่อพัฒนารูปแบบกระบวนการการเรียนรู้ตลอดชีวิตสำหรับองค์กรธุรกิจเอกชนเพื่อ การเป็นองค์กรสุขภาวะ พบว่า องค์กรธุรกิจเอกชนมีนโยบายและแผนงานในการจัดกิจกรรมและ โครงการสนับสนุนการเรียนรู้ตลอดชีวิตและส่งเสริมกิจกรรมเสริมสร้างสุขภาวะ โดยตระตระหนักถึง คุณค่าความสำคัญของการเรียนรู้ตลอดชีวิตมีบทบาทต่อการพัฒนาทักษะความสามารถของบุคลากร และพัฒนาสมรรถนะองค์กรเป็นอันดับแรก ซึ่งรูปแบบของการเรียนรู้ตลอดชีวิตครอบคลุมถึง วัตถุประสงค์และเป้าหมายของการเรียนรู้ตลอดชีวิต องค์กรประกอบของรูปแบบกระบวนการการเรียนรู้ ตลอดชีวิตจึงมีหลักสำคัญในการพัฒนาองค์กร มีลักษณะการเรียนรู้แบบผสมผสานที่มีการนำเครื่องมือ มาช่วยเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ที่สะดวกรวดเร็วขึ้นและมีประสิทธิภาพสูงขึ้น มีแนวทางการนำไปใช้ เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง และมีการประเมินผลการเรียนรู้อย่างชัดเจน การเรียนรู้ตลอดชีวิตสำหรับ องค์กรธุรกิจเอกชนเพื่อการเป็นองค์กรสุขภาวะขับเคลื่อนด้วยรูปแบบการเรียนรู้เพื่อเปลี่ยนแปลงเป็น

องค์กรสุขภาพ โดยผู้นำการเรียนรู้ตลอดชีวิตเป็นผู้อำนวยความสะดวก มีผลลัพธ์การเรียนรู้ตลอดชีวิตเป็นหลักฐานที่สำคัญ และการประเมินผลเพื่อตัดสินคุณค่ากิจกรรมการเรียนรู้ตลอดชีวิต สอดคล้องกับ มาตรา 11 ของพระราชพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 มุ่งเน้นให้หน่วยงานพัฒนาการเรียนรู้เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ สร้างวิสัยทัศน์ และปรับเปลี่ยนทัศนคติของบุคลากรให้รับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว เหมาะสมกับสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันและพัฒนาความรู้ความสามารถ เพื่อการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

รูปแบบกระบวนการการเรียนรู้ตลอดชีวิตสำหรับองค์กรธุรกิจเอกชนเพื่อการเป็นองค์กรสุขภาพ สอดคล้องกับการพัฒนาการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างสุขภาพเชิงพื้นที่ของอุทัยทิพย์ รักจรรยาบรรณ (2552) กล่าวว่า การพัฒนาการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างสุขภาพเชิงพื้นที่ ประกอบด้วย เป้าหมายการเรียนรู้กระบวนการเรียนรู้สภาพแวดล้อมการเรียนรู้ เนื้อหาสาระการเรียนรู้ วิธีการเรียนรู้ ผู้อำนวยการเรียนรู้ ทรัพยากรการเรียนรู้ และแหล่งการเรียนรู้ ซึ่งมีกระบวนการเรียนรู้ที่ต้องการเปลี่ยนแปลงวิธีการคิดอย่างถาวร สอดคล้องกับ พยัต วุฒิรงค์ (2552) พบว่า การเรียนรู้ตลอดชีวิตเป็นปัจจัยที่สำคัญในการสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน การเรียนรู้เป็นปัจจัยพื้นฐานในการสร้างความอยู่รอดให้แก่องค์กร บุคลากรทุกระดับต้องมีค่านิยมในการเรียนรู้ตลอดชีวิต การให้ความสำคัญกับการเรียนรู้และการจัดการ บุคลากรมีวิสัยทัศน์ร่วมกันในการกำหนดแผนงานและทิศทางในการทำงาน การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ของบุคลากรที่สอดคล้องกับกลยุทธ์ขององค์กร สอดคล้องกับ บุญอนันต์ พินัยทรัพย์ (2553) สถานการณ์การเรียนรู้ขององค์กรธุรกิจเอกชนในประเทศไทยมีการพัฒนาก้าวหน้าทั้งวิธีการคิดวิธีการปฏิบัติและการประยุกต์อย่างต่อเนื่องมีความยืดหยุ่นหลายหลากเพื่อให้สอดคล้องกับรูปแบบ โครงสร้างและการปฏิบัติงานเพื่อการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ พัฒนาบุคลากรให้มีทักษะความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้น และพัฒนาสมรรถนะขององค์กรให้มีขีดความสามารถในกระบวนการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์ตามแผนงานสุขภาพเพิ่มขึ้น การนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารที่มีความทันสมัยมาเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนให้เกิดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพเป็นกลยุทธ์ที่สำคัญในการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรและองค์กรเพื่อตั้งศักยภาพขององค์กรที่มีอยู่มาพัฒนาองค์กรให้มีขีดสมรรถนะเพิ่มยิ่งขึ้น สอดคล้องกับ กิตติยา อินทกาญจน์ (2553) รูปแบบการเรียนรู้สำหรับองค์กรธุรกิจเอกชน ประกอบด้วย การเรียนรู้เป็นทีมที่มีการปฏิบัติภารกิจไปในทิศทางเดียวกัน การเสริมอำนาจ มีผู้นำการเรียนรู้ มีการเสริมสร้างพลังกลุ่ม มีความไว้วางใจกัน และการสื่อสารกันเป็นทีม สนทนา อภิปรายเพื่อการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น การเรียนรู้มีเป้าหมายเพื่อการเสริมสร้างทักษะความรู้ ทักษะจำเป็นในการปฏิบัติงาน ทักษะในการคิดเชิงวิเคราะห์ และทักษะการทำงานเป็นทีม วิธีการเรียนรู้ด้วยการปฏิบัติตามสภาพความเป็นจริง จะเป็นประโยชน์ต่อสร้างสรรค์ผลงานและการแก้ไขปัญหาเพื่อการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศ

สรุปว่ารูปแบบกระบวนการการเรียนรู้ตลอดชีวิตสำหรับองค์กรธุรกิจเอกชนเพื่อการเป็นองค์กรสุขภาพเป็นเครื่องมือสำคัญที่ช่วยให้องค์กรธุรกิจเอกชนสามารถสร้างความท้าทายจากปัญหาเผชิญหน้ากับปัญหาความท้าทาย พลิกวิกฤติให้เป็นโอกาสสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน แก้ไข

จุดอ่อนพัฒนาจุดแข็ง สร้างปัจจัยแห่งความสำเร็จ กระจ่างสิ่งใหม่ที่ดีกว่าเดิม และสร้างแนวปฏิบัติที่ดี นอกจากนี้พบว่าผลจากการเรียนรู้ตลอดชีวิตขององค์กรธุรกิจเอกชนยังสร้างค่านิยมในเรื่องการเรียนรู้ตลอดชีวิต การรักษาสุขภาพความปลอดภัยในการทำงาน คุณธรรมจริยธรรมและการรักษาวัฒนธรรมไทยอีกด้วยจึงช่วยให้องค์กรธุรกิจเอกชนสามารถก้าวข้ามพ้นจากปัญหาวิกฤติเปลี่ยนผ่านไปสู่การเป็นองค์กรสุขภาวะอย่างสมดุลยั่งยืน

อภิปรายผลการวิจัยตอนที่ 3 การพัฒนายุทธศาสตร์การเรียนรู้ตลอดชีวิตสำหรับองค์กรธุรกิจเอกชนเพื่อการเป็นองค์กรสุขภาวะในระยะ 5 ปีข้างหน้า (พ.ศ.2556-2560)

ผลการพัฒนายุทธศาสตร์การเรียนรู้ตลอดชีวิตสำหรับองค์กรธุรกิจเอกชนเพื่อการเป็นองค์กรสุขภาวะ พบว่า องค์กรธุรกิจเอกชนให้คุณค่าความหมายและความสำคัญกับการเรียนรู้เพื่อพัฒนาบุคลากร และนอกจากนี้ยังมีคุณลักษณะเด่นที่สำคัญคือ การนำการเรียนรู้ตลอดชีวิตมาบูรณาการให้เข้ากับบริบทในการเสริมสร้างสุขภาวะขององค์กรให้สอดคล้องกับสถานการณ์และการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมที่กำลังเกิดขึ้น พร้อมกับการแก้ไขปัญหาที่องค์กรกำลังเผชิญอยู่ การวางแผนยุทธศาสตร์จึงใช้แนวคิดการเรียนรู้ตลอดชีวิตเชิงกลยุทธ์ที่ประกอบด้วย การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม การกำหนดวิสัยทัศน์และกำหนดกลยุทธ์ เพื่อเป็นกรอบการดำเนินงานให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและนำไปสู่เป้าหมายแห่งความสำเร็จ การจัดสรรทรัพยากรในการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างสุขภาวะอย่างมีประสิทธิภาพทำให้เกิดการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า และการเสริมสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ทำให้เผยแพร่แนวปฏิบัติที่ดีและต่อยอดองค์ความรู้ทำให้เกิดนวัตกรรมในการส่งเสริมการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ จึงเห็นได้ว่าประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์และตัวชี้วัดมีความเชื่อมโยงกับปัจจัยและสภาพแวดล้อมเพื่อสนับสนุนกิจกรรมการเรียนรู้ตลอดชีวิต การเสริมสร้างสุขภาวะและการดำเนินงาน ดังนั้นยุทธศาสตร์การเรียนรู้ตลอดชีวิตมีความสอดคล้องกับแผนการดำเนินงานขององค์กรธุรกิจเอกชนในประเทศไทยเพื่อการเปลี่ยนแปลงเป็นองค์กรสุขภาวะที่สมดุลยั่งยืน

แนวคิดยุทธศาสตร์การเรียนรู้ตลอดชีวิตของยูเนสโกสามารถนำมาใช้เป็นต้นแบบในการพัฒนายุทธศาสตร์การเรียนรู้ตลอดชีวิตสำหรับองค์กรธุรกิจเอกชนและประยุกต์ให้เข้ากับสถานการณ์และสิ่งแวดล้อมในการดำเนินงานขององค์กรธุรกิจเอกชนตามบริบทของประเทศไทยได้อย่างเหมาะสม ประกอบด้วย 4 ประเด็นยุทธศาสตร์ ได้แก่ยุทธศาสตร์ที่ 1 สนับสนุนการเรียนรู้ตลอดชีวิตของพนักงาน ยุทธศาสตร์ที่ 2 ส่งเสริมกิจกรรมด้านสุขภาพ ยุทธศาสตร์ที่ 3 การสนับสนุนทรัพยากรและสิ่งแวดล้อมด้านสุขภาพ และยุทธศาสตร์ที่ 4 การเสริมสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ตลอดชีวิตต่อองค์กรธุรกิจเอกชนที่เข้าร่วมโครงการเสริมสร้างสุขภาวะกับแผนงานสุขภาวะองค์กรของ สสส. จะวางแผนกลยุทธ์การเรียนรู้ตลอดชีวิตเพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานตามแผนงานสุขภาวะวางแนวทางการปฏิบัติเพื่อปรับปรุงยกระดับคุณภาพการทำงานอย่างต่อเนื่องเพื่อเสริมสร้างสุขภาวะแบบองค์รวมทั้งองค์กร

กลยุทธ์ที่ 1 สนับสนุนการเรียนรู้ตลอดชีวิตของบุคลากร องค์กรธุรกิจเอกชนให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ตลอดชีวิต สนับสนุนการเรียนรู้ของบุคลากรอย่างต่อเนื่องทั้งการเรียนรู้แบบในระบบ การเรียนรู้นอกระบบ และการเรียนรู้ตามอัธยาศัย มีเป้าประสงค์เพื่อเสริมสร้างทักษะความรู้ใหม่สร้างความก้าวหน้าในอาชีพบุคลากรมีทักษะการทำงานในศตวรรษที่ 21

กลยุทธ์ที่ 2 ส่งเสริมกิจกรรมด้านสุขภาพ องค์กรธุรกิจเอกชนให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตการทำงาน สุขภาพของพนักงาน ความเป็นอยู่ที่ดี มีเป้าประสงค์เพื่อเสริมสร้างสุขภาพของพนักงาน คุณภาพชีวิตการทำงาน ความเป็นอยู่ที่ดีมีชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงานที่สมดุล พัฒนาบุคลากรให้มีความสมบูรณ์ ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา สังคม อารมณ์และความรู้สึก การเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม การเสริมสร้างค่าคุณศิลปวัฒนธรรมไทย การกระทำความดีเพื่อสังคมชุมชน

กลยุทธ์ที่ 3 การสนับสนุนทรัพยากรและสิ่งแวดล้อมด้านสุขภาพขององค์กรธุรกิจเอกชนให้มีความสำคัญกับทรัพยากรด้านสุขภาพ คุณภาพชีวิตการทำงาน สุขภาพของพนักงาน ความเป็นอยู่ที่ดี มีเป้าประสงค์เพื่อเสริมสร้างทรัพยากรและสิ่งแวดล้อมที่มีคุณภาพ

กลยุทธ์ที่ 4 การเสริมสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ตลอดชีวิตขององค์กรธุรกิจเอกชนให้มีความสำคัญกับมีเป้าประสงค์เพื่อเสริมสร้างการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และประสบการณ์เพิ่มมากขึ้น

จึงเห็นได้ว่ายุทธศาสตร์การเรียนรู้ตลอดชีวิตสำหรับองค์กรธุรกิจเอกชนเพื่อการเป็นองค์กรสุขภาวะ เป็นเครื่องมือสำคัญในการดำเนินงาน มีเป้าประสงค์เพื่อพัฒนาทักษะความรู้บุคลากร พัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อความสุขในการทำงาน

การนำเสนอยุทธศาสตร์การเรียนรู้ตลอดชีวิตสำหรับองค์กรธุรกิจเอกชนเพื่อเป็นองค์กรสุขภาวะ เป็นเพียงส่วนหนึ่งของยุทธศาสตร์ขององค์กรไม่ใช่ยุทธศาสตร์ทั้งหมด เพื่อให้เป็นแนวปฏิบัติที่ดีในการสนับสนุนให้เกิดกระบวนการเรียนรู้ตลอดชีวิตและการปฏิบัติกิจกรรมและโครงการเสริมสร้างสุขภาวะ การสนับสนุนทรัพยากรการเรียนรู้ และการเสริมสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ตลอดชีวิต

การวิจัยเพื่อพัฒนายุทธศาสตร์การเรียนรู้ตลอดชีวิตสำหรับองค์กรธุรกิจเอกชนเพื่อการเป็นองค์กรสุขภาวะในระยะ 5 ปีข้างหน้า (พ.ศ.2556-2560) พบว่า องค์กรธุรกิจเอกชนมีการวางกรอบนโยบายและแผนการดำเนินงานเพื่อเป็นแนวปฏิบัติที่ดีไว้ล่วงหน้าอย่างน้อย 3 - 5 ปี เพื่อเป็นการคาดการณ์ถึงแนวโน้มการเติบโตของสังคมเศรษฐกิจ การดำเนินงานในอนาคตและเป็นแนวทางการปฏิบัติและการบริหารจัดการที่ดี การดำเนินงานตามกรอบยุทธศาสตร์ขององค์กรธุรกิจเอกชนในประเทศไทยมีลักษณะเด่นคือ การดำเนินงานมีความยืดหยุ่นสามารถปรับเปลี่ยนได้ตามสถานการณ์ของเงื่อนไขระยะเวลาและการเปลี่ยนแปลงของบริบทสภาพแวดล้อมเพื่อมุ่งขยายผลแห่งความสำเร็จขององค์กรให้กว้างไกลยิ่งขึ้น ยุทธศาสตร์การเรียนรู้ตลอดชีวิตสำหรับองค์กรธุรกิจเอกชนเพื่อการเป็นองค์กรสุขภาวะ มีขั้นตอนการดำเนินงานสำคัญได้แก่ การวินิจฉัยองค์กร การกำหนดกลยุทธ์ กลยุทธ์นำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ และการควบคุมกลยุทธ์ โดยมีรูปแบบกระบวนการการเรียนรู้ตลอดชีวิตเป็นกลไกที่สำคัญในการขับเคลื่อนแผนยุทธศาสตร์การเรียนรู้ตลอดชีวิตสำหรับองค์กรธุรกิจเอกชนเพื่อเป็นองค์กรสุขภาวะ เป็นกรอบนโยบายและแผนการปฏิบัติงานเพื่อเป็นแนวปฏิบัติที่สำคัญอันไปสู่การเป็นองค์กรสุขภาวะที่ยั่งยืน กระแสการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมและการแข่งขันกันอย่างรุนแรงส่งผลกระทบต่อการทำงานและการบริหารจัดการขององค์กรธุรกิจเอกชนจำเป็นต้องเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เสริมสร้างทักษะความรู้ในการทำงานและสมรรถนะในการบริหารจัดการ ปรับกลยุทธ์ในการดำเนินงานและบริหารจัดการ องค์กรธุรกิจเอกชนมุ่งเน้นการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลจึงจำเป็นต้องมีเครื่องมือสำหรับใช้เพื่อการบริหารจัดการอย่างมีคุณค่าและมั่นคงยั่งยืน

ความเจริญทางด้านเทคโนโลยีและการสื่อสารส่งผลกระทบทำให้การทำงานมีความแตกต่างไปจากเดิมบุคลากรต้องใช้ทักษะและความรู้ในการทำงานเพิ่มมากขึ้น ความพยายามขององค์กรธุรกิจ

เอกชนในการสร้างความตระหนักถึงความสำคัญของปัญหาและความจำเป็นเร่งด่วน ในการแก้ไข ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการดำเนินธุรกิจและการค้นหาทางแก้ไขในเชิงรุก การวินิจฉัยองค์กรเป็นการ เตรียมแผนกลยุทธ์ประกอบด้วยวิเคราะห์สภาพปัญหาและความต้องการของผู้มีส่วนได้เสียที่ส่งผล กระทบกับการดำเนินงานขององค์กรเพื่อให้องค์กรได้เรียนรู้และสร้างความเข้าใจถึงสภาพปัญหา แนวทางการแก้ไขและการจัดเตรียมขั้นตอนในการดำเนินงานอย่างลึกซึ้ง สอดคล้องกับ ทิพย์รัตน์ สีเพชรเหลือง (2545) ให้ข้อสังเกตในการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมองค์กรว่า องค์กรต้องปรับรูปแบบ การดำเนินกิจการและการบริหารจัดการให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป และปรับภารกิจให้ สอดคล้องกับความต้องการของผู้รับประโยชน์และผู้มีส่วนได้เสีย องค์กรธุรกิจเอกชนมีบทบาทในการ จัดการเรียนรู้เพิ่มมากขึ้นเพื่อเป้าหมายในการพัฒนาบุคลากรและสมรรถนะขององค์กรให้มี ประสิทธิภาพยิ่งขึ้นและสร้างรายได้เปรียบทางการแข่งขัน ส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต ส่งเสริมให้ เกิดการเรียนรู้ในองค์กรอย่างต่อเนื่อง สร้างองค์กรความรู้ใหม่เป็นนวัตกรรม องค์กรธุรกิจเอกชน ตั้งเป้าหมายในการเรียนรู้ตลอดชีวิตเพื่อพัฒนาทักษะความรู้บุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพและสมรรถนะองค์กรให้เกิดความเข้าใจวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ขององค์กร คลอดคล้องกับ ความต้องการของธุรกิจและก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร การดำเนินงานเพื่อให้บรรลุถึง เป้าหมายองค์กรจึงต้องกำหนดพันธกิจในการจัดการเรียนรู้ตลอดชีวิตเพื่อตอบสนองความต้องการ ของธุรกิจ สื่อสารวิสัยทัศน์ ปรัชญา ค่านิยมและวัฒนธรรมสู่บุคลากรและเตรียมความพร้อมในการ พัฒนาผู้นำ สร้างการเรียนรู้ในองค์กรอย่างต่อเนื่อง ผู้นำจูงใจให้บุคลากรเกิดความจงรักภักดี มีความ ผูกพันต่อองค์กรผลักดันให้เกิดการเรียนรู้ในระดับสูงขึ้น และเป็นแหล่งการเปลี่ยนแปลงเพื่อไปสู่สิ่ง ใหม่ที่ดีกว่าเดิม

องค์กรธุรกิจเอกชนให้ความสำคัญกับการกำหนดกลยุทธ์ในการดำเนินงาน ประกอบด้วย การ กำหนดปรัชญาองค์กร การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ และประเด็นกลยุทธ์ที่สอดคล้อง เชื่อมโยงกันกัน เพื่อเป็นนโยบายและการบริหารจัดการที่ดีสอดคล้องกับ Xavier Gimbert (2011) กล่าวว่า ปัจจัยทางบริบทที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานขององค์กรธุรกิจเอกชนคือ สภาพแวดล้อม ภายนอก สภาพแวดล้อมทางธรรมชาติ และสภาพแวดล้อมภายใน การดำเนินงานจึงต้องวิเคราะห์ สภาพแวดล้อมภายนอกและสภาพแวดล้อมภายในเพื่อระบบสถานภาพขององค์กรปัจจัยที่เกี่ยวข้อง และความเสี่ยงที่มีผลกระทบต่อการทำงานค่านิยมขององค์กรธุรกิจเอกชนเป็นปัจจัยขั้นพื้นฐานที่ สำคัญในการกำหนดแผนกลยุทธ์ วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ กลยุทธ์ และนโยบายต่างๆในการ ดำเนินงาน กระบวนการวิเคราะห์กลยุทธ์พิจารณาจากความสอดคล้องของพันธกิจและสมรรถนะ เชื่อมโยงไปสู่แผนกลยุทธ์ กระบวนการในการตัดสินใจพิจารณาจากความสอดคล้องของสมรรถนะ และพันธกิจเพื่อกำหนดแผนกลยุทธ์สอดคล้องกับ ฐาณิชา สุขเกษม (2552) พบว่า ปัจจัยแห่ง ความสำเร็จขององค์กรขึ้นกับ วิสัยทัศน์ พันธกิจ ความสามารถในการเปลี่ยนแปลงและการปรับกล ยุทธ์ขององค์กร ความสามารถในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมกับการ ดำเนินกิจการ ประสบการณ์ในการดำเนินธุรกิจ ความรู้ในเรื่องสินค้า ทักษะการให้บริการ การบริหาร จัดการอย่างมีประสิทธิภาพ บุคลากรทุกระดับมีทักษะความสามารถ เป็นปัจจัยสำคัญในการ ขับเคลื่อน ให้องค์กรประสบความสำเร็จ สร้างความสัมพันธ์อันดีกับคนในชุมชนสนับสนุนให้เกิดการ เรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อให้เกิดการถ่ายทอดเทคโนโลยีและการรักษาคุณภาพมาตรฐานของผลิตภัณฑ์

สอดคล้องกับผลงานวิจัยของศิริพรรณ ชุมชน (2545) พบว่า ยุทธศาสตร์การเรียนรู้ตลอดชีวิตเป็นแผนการเรียนรู้สำหรับผู้ใหญ่โดยจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ควบคู่ไปกับการทำงานและกำหนดวิสัยทัศน์ในการเรียนรู้สู่เป้าหมายความสำเร็จในการทำงาน ประกอบด้วยกลยุทธ์การเสริมสร้างทักษะความสามารถของบุคลากรในการปฏิบัติงานและกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ทั่วทุกภาคส่วน บูรณาการโครงการและกิจกรรมให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การเรียนรู้ระดับประเทศ สอดคล้องกับ อาชญญา รัตนอุบล (2550) กล่าวว่า กลยุทธ์การเรียนรู้ตลอดชีวิตประกอบด้วยรูปแบบการเรียนรู้ที่ผสมผสานกันผู้เรียนสามารถเลือกวิธีการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับตนเองซึ่งการเรียนรู้แต่ละรูปแบบมีความยืดหยุ่นเพื่อให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมในการเรียนรู้ สอดคล้องกับดาวสวรรค์ ชาวเมือง (2549) พบว่าการนำยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติต้องให้ความสำคัญกับตัวชี้วัดและการประเมินผลการดำเนินงาน การเรียนรู้ การมีส่วนร่วม ระบบงาน งบประมาณ การบริหารจัดการ ตามระยะเวลาที่ผ่านมา เพื่อเรียนรู้และพัฒนาพร้อมกันอย่างเหมาะสมและความสมดุล และพัฒนาทักษะด้านการเรียนรู้เพื่อเพิ่มสมรรถนะให้แก่องค์กร

สรุปว่ายุทธศาสตร์การเรียนรู้ตลอดชีวิตสำหรับองค์กรธุรกิจเอกชนเพื่อการเป็นองค์กรสุขภาวะเป็นเครื่องมือสำคัญที่ช่วยให้องค์กรธุรกิจเอกชนดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์ได้อย่างมีทิศทาง สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และสามารถตอบสนองต่อเป้าหมายในการดำเนินธุรกิจ มีประเด็นยุทธศาสตร์คือ ส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตเพื่อการเป็นองค์กรสุขภาวะ ประกอบด้วย กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาขีดความสามารถการเรียนรู้ของบุคลากร กลยุทธ์ที่ 2 ส่งเสริมกิจกรรมเสริมสร้างสุขภาวะ กลยุทธ์ที่ 3 การสนับสนุนทรัพยากรด้านสุขภาพ และกลยุทธ์ที่ 4 การเสริมสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ตลอดชีวิตเกิดการพัฒนาบุคลากรและการพัฒนาด้านสุขภาวะองค์กร นอกจากนี้ยุทธศาสตร์การเรียนรู้ตลอดชีวิตดังกล่าวยังช่วยให้องค์กรธุรกิจเอกชนสามารถก้าวข้ามพ้นจากวิกฤติปัญหาเปลี่ยนผ่านเป็นองค์กรสุขภาวะอย่างสมดุลยั่งยืน

การเรียนรู้ตลอดชีวิตและกระบวนการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์ตามแผนงานสุขภาวะ มีความเกี่ยวข้องเชื่อมโยงกัน ประเด็นแรกมองว่าการเรียนรู้ตลอดชีวิตเพื่อการเป็นองค์กรสุขภาวะและกระบวนการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์ตามแผนงานสุขภาวะเพื่อการเป็นองค์กรสุขภาวะ มีบทบาทไปในทิศทางที่ส่งเสริมกันและกัน และประเด็นที่สองมองว่า การเป็นองค์กรสุขภาวะมีองค์ประกอบที่สำคัญคือการเรียนรู้ตลอดชีวิตและกระบวนการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์ตามแผนงานสุขภาวะเพื่อการเป็นองค์กรสุขภาวะ ซึ่งประเด็นดังกล่าวมีความสอดคล้องกันการเรียนรู้ตลอดชีวิตเพื่อการเป็นองค์กรสุขภาวะเป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์ตามแผนงานสุขภาวะที่สำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรธุรกิจเอกชนให้ก้าวพ้นจากวิกฤติปัญหาเปลี่ยนผ่านไปสู่การเป็นองค์กรสุขภาวะอย่างสมดุลยั่งยืน และเป็นกระบวนการทางนโยบายที่มีความสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรธุรกิจเอกชนไปสู่การเป็นองค์กรสุขภาวะ ซึ่งทั้งสองปัจจัยเป็นสิ่งที่ส่งเสริมสนับสนุนกันและกัน การเรียนรู้ตลอดชีวิตส่งเสริมสนับสนุนกระบวนการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์ตามแผนงานสุขภาวะและในทำนองเดียวกันกระบวนการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์ตามแผนงานสุขภาวะส่งเสริมสนับสนุนการเรียนรู้ตลอดชีวิตเช่นกัน ดังนั้นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรธุรกิจเอกชนให้ก้าวไปสู่การเป็นองค์กรสุขภาวะจะต้องอาศัยทั้งปัจจัยการเรียนรู้ตลอดชีวิตและปัจจัยกระบวนการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์ตามแผนงานสุขภาวะ ซึ่งถ้า

หากขาดปัจจัยใดไปแล้วการขับเคลื่อนองค์กรธุรกิจเอกชนไปสู่การเป็นองค์กรสุขภาวะคงจะกระทำได้อย่างยากลำบาก ดังนั้นการเรียนรู้ตลอดชีวิตเพื่อการเป็นองค์กรสุขภาวะจึงมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมสนับสนุนกระบวนการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์ตามแผนงานสุขภาวะและเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรธุรกิจเอกชนไปสู่การเป็นองค์กรสุขภาวะอย่างมั่นคงยั่งยืน

จากการอภิปรายผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยประกอบด้วย การพัฒนาและทดสอบตัวชี้วัดองค์กรสุขภาวะสำหรับองค์กรธุรกิจเอกชน การพัฒนารูปแบบกระบวนการการเรียนรู้ตลอดชีวิตสำหรับองค์กรธุรกิจเอกชนเพื่อการเป็นองค์กรสุขภาวะ และ การพัฒนายุทธศาสตร์การเรียนรู้ตลอดชีวิตสำหรับองค์กรธุรกิจเอกชนเพื่อการเป็นองค์กรสุขภาวะในระยะ 5 ปีข้างหน้า (พ.ศ. 2556-2560) นำไปสู่ข้อเสนอแนะในการวิจัยเพื่อแสดงทิศทางการนำผลวิจัยไปใช้ประโยชน์อย่างมีคุณค่าต่อไป

3. ข้อเสนอแนะ

ผลการวิจัยพบว่าการดำเนินงานด้านสุขภาวะในองค์กรธุรกิจเอกชนอย่างต่อเนื่องทำให้องค์กรเกิดการเรียนรู้ทั้งในระบบโรงเรียน นอกโรงเรียน และการเรียนรู้ตามอัธยาศัยเพิ่มพูนทักษะความสามารถในการประกอบอาชีพ ทักษะคิดและค่านิยม เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันและส่งเสริมประสบการณ์สร้างองค์ความรู้ใหม่ๆ จนกระทั่งสามารถนำแนวคิดการเรียนรู้ตลอดชีวิตมาพัฒนาตัวชี้วัดองค์กรสุขภาวะรูปแบบกระบวนการการเรียนรู้ตลอดชีวิตและยุทธศาสตร์การเรียนรู้ตลอดชีวิตสำหรับองค์กรธุรกิจเอกชนเพื่อการเป็นองค์กรสุขภาวะเพื่อเป็นเครื่องมือสำคัญที่ช่วยให้องค์กรธุรกิจเอกชนในประเทศไทยสามารถเผชิญวิกฤติและสามารถแก้ไขปัญหาต่างๆ ได้อย่างถูกต้อง มีความเหมาะสมกับบริบทและสภาพแวดล้อมสำหรับองค์กรธุรกิจเอกชนในประเทศไทย จากผลการวิจัยดังกล่าวผู้วิจัยสรุปเป็นข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ ข้อเสนอแนะแบ่งตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยตามลำดับคือ การพัฒนาตัวชี้วัดองค์กรสุขภาวะ การพัฒนารูปแบบกระบวนการการเรียนรู้ตลอดชีวิตและการพัฒนายุทธศาสตร์การเรียนรู้ตลอดชีวิตสำหรับองค์กรธุรกิจเอกชนเพื่อการเป็นองค์กรสุขภาวะดังนี้

3.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

องค์กรธุรกิจเอกชนมีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาระบบสังคมและเศรษฐกิจของประเทศ เนื่องจากมีการสร้างรายได้จากการดำเนินธุรกิจ มีการว่าจ้างงานและการพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถของบุคลากร การเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมส่งผลกระทบต่อการทำงานและสร้างความท้าทายการดำเนินงานตลอดเวลา องค์กรจึงต้องปรับแผนกลยุทธ์เพื่อให้สามารถดำเนินงานตามแผนงาน การพัฒนาจุดแข็งและสร้างโอกาสในการเติบโตทางธุรกิจจึงเป็นการสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันและตอบสนองเป้าหมายในการดำเนินธุรกิจ การใช้ตัวชี้วัด รูปแบบการเรียนรู้ และกลยุทธ์เป็นเครื่องมือสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมายแห่งความสำเร็จ การนำผลการวิจัยตัวชี้วัดองค์กรสุขภาวะรูปแบบกระบวนการการเรียนรู้ตลอดชีวิต และ ยุทธศาสตร์การเรียนรู้ตลอดชีวิตไปใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดนั้น องค์กรธุรกิจเอกชนควรประยุกต์ใช้ให้เข้ากับบริบท รูปแบบการดำเนินงาน และจัดกิจกรรมให้เหมาะสมเพื่อสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันตอบสนองต่อเป้าหมายในการดำเนินธุรกิจและนำไปสู่การพัฒนาก้าวเป็นองค์กรสุขภาวะอย่างสมดุลยั่งยืน

3.1.1 ตัวชี้วัดองค์กรสุขภาวะ

ตัวชี้วัดองค์กรสุขภาวะเป็นเครื่องมือสำคัญสำหรับองค์กรธุรกิจเอกชนช่วยในการตรวจวัดการเสริมสร้างสุขภาวะองค์กรที่ช่วยองค์กรสามารถติดตามสถานการณ์ ประเมินผลของสภาพแวดล้อมที่มีผลกระทบต่อการทำงานของพนักงาน ซึ่งประกอบด้วย การเสริมสร้างสภาพแวดล้อมทางกายภาพ การเสริมสร้างสภาพแวดล้อมทางจิตสังคม การสนับสนุนทรัพยากรสุขภาพสำหรับบุคคลและการเสริมสร้างความรับผิดชอบต่อสังคมซึ่งผู้บริหารและนักพัฒนาองค์กรสามารถนำตัวชี้วัดองค์กรสุขภาวะไปใช้เพื่อติดตามการดำเนินงานให้เป็นไปตามแผนงานสุขภาวะเพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายและเป้าประสงค์ขององค์กร การให้ความสำคัญกับสถานที่ทำงานเปรียบเสมือนบ้านหลังที่สอง พนักงานต้องใช้เวลาอยู่ที่ทำงานมากกว่าอยู่ที่บ้าน การทำงานที่ทำงานจึงควรมีความสุขเปรียบเสมือนบ้านแห่งที่สองของพนักงานมีบรรยากาศที่เอื้ออำนวยต่อการทำงานมีความสะดวกสบายสามารถทำงานได้ผลงานมากขึ้นและทำงานอย่างผ่อนคลายและมีความสุข การจัดระบบสวัสดิการอย่างเป็นธรรมเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี โดยจะช่วยกระตุ้นให้เกิดองค์กรเกิดความตระหนักถึงความสำคัญในการเตรียมความพร้อมเพื่อเสริมสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานการสร้างรายได้เปรียบในการแข่งขันเชิงกลยุทธ์และการสร้างปัจจัยแห่งความสำเร็จเพื่อให้องค์ประกอบของการเสริมสร้างสุขภาวะมีคุณภาพพัฒนาเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง และแบบวัดสุขภาวะสำหรับองค์กรธุรกิจเอกชนสามารถนำไปใช้ในการประเมินผลความสำเร็จในการเสริมสร้างสุขภาวะ เสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม การเสริมสร้างคุณค่าศิลปวัฒนธรรมไทย และการมีส่วนร่วมในการช่วยเหลือสังคม

3.1.2 รูปแบบกระบวนการการเรียนรู้ตลอดชีวิต

รูปแบบกระบวนการการเรียนรู้ตลอดชีวิตเป็นเครื่องมือสำคัญสามารถนำไปใช้สำหรับองค์กรธุรกิจเอกชนเพื่อช่วยให้เกิดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับรูปแบบในการดำเนินธุรกิจขององค์กรธุรกิจเอกชนเพื่อพัฒนาองค์ความรู้เฉพาะทางที่เป็นจุดแข็งในการดำเนินงานและเพื่อให้บุคลากรสามารถประกอบอาชีพได้ทำงานได้ตามเป้าหมายขององค์กรและพัฒนาทักษะการดำเนินชีวิตเพื่อสามารถอยู่ร่วมกันกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างมีความสุข ช่วยให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพัฒนาเพื่อไปสู่สิ่งใหม่ที่ดีขึ้นกว่าเดิม การดำเนินงานในทุกภาคส่วนขององค์กรต้องอาศัยการเรียนรู้เพื่อให้เกิดความเข้าใจในสาระ ความสำคัญและคุณค่าของงานที่ทำ สามารถทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและความพึงพอใจสูงขึ้น องค์กรจึงต้องมีบทบาทสนับสนุนพนักงานให้เรียนรู้ควบคู่กับการทำงานเพื่อให้ทำงานได้ดีขึ้นกว่าเดิม ในศตวรรษที่ 21 นี้ เกิดการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วและรุนแรงยิ่งขึ้น รูปแบบการดำเนินชีวิตและการทำงานปรับตัวเปลี่ยนแปลงไปตามสภาพสังคมเศรษฐกิจแบบใหม่อย่างต่อเนื่องซึ่งต้องอาศัยการเรียนรู้เพื่อสร้างความเข้าใจทักษะและความรู้ใหม่ในการปรับตัวให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว รูปแบบการเรียนรู้สำหรับองค์กรธุรกิจเอกชนจึงมีการพัฒนาขึ้นใหม่เพื่อให้เหมาะสมกับวิธีการเชิงกลยุทธ์ การเรียนรู้ตลอดชีวิตมีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาองค์กรธุรกิจเอกชน การกำหนดนโยบายด้านการเรียนรู้ตลอดชีวิตและการพัฒนาทักษะการทำงานของบุคลากรในศตวรรษที่ 21 มีความสำคัญอย่างยิ่ง การเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม การเสริมสร้างคุณค่าศิลปวัฒนธรรมไทย และการมีส่วนร่วมในการช่วยเหลือสังคมและเป็นปัจจัยแห่งความสำเร็จในการดำเนินงาน พัฒนาการให้ก้าวหน้าอย่างยั่งยืนมีความสำคัญในกำหนดกรอบยุทธศาสตร์ในการดำเนินงาน และการสร้างความ

ได้เปรียบในการแข่งขัน การกำหนดนโยบายขององค์กรจึงควรสนับสนุนการเรียนรู้ตลอดชีวิตและส่งเสริมการจัดกิจกรรมและโครงการตามแผนงานสุขภาพ เพื่อการเป็นองค์กรสุขภาพซึ่งนโยบายดังกล่าวมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาองค์กรที่ส่งผลกระทบต่อการพัฒนาสังคมและเศรษฐกิจของประเทศชาติ

3.1.3 ยุทธศาสตร์การเรียนรู้ตลอดชีวิต

ยุทธศาสตร์การเรียนรู้ตลอดชีวิตสำหรับองค์กรธุรกิจเอกชนเพื่อการเป็นองค์กรสุขภาพในระยะ 5 ปีข้างหน้า (พ.ศ. 2556-2560) เป็นเครื่องมือสำคัญ ช่วยให้ผู้บริหารสามารถนำไปใช้ประกอบการตัดสินใจในการวางแผนกลยุทธ์เพื่อให้เป็นกรอบในการดำเนินงานเพื่อเชื่อมโยงบุคลากรทุกฝ่ายเข้าหากันเรียนรู้และทำงานร่วมกันเป็นทีมงานที่เข้มแข็ง นอกจากนี้ยังเป็นแนวนโยบายและแนวปฏิบัติที่ดีในการเสริมสร้างสุขภาพอันเป็นแนวทางสำคัญไปสู่การพัฒนาอย่างยั่งยืน ยุทธศาสตร์การเรียนรู้ตลอดชีวิตจึงกลายเป็นเครื่องมือสำคัญสำหรับการกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ในองค์กร อีกทั้งยังเป็นกรอบแนวคิดในการดำเนินงานและการตัดสินใจเพื่อนำไปสู่กระบวนการเรียนรู้เพื่อเพิ่มสมรรถนะในการทำงาน การเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม การเสริมสร้างคุณค่าศิลปวัฒนธรรมไทย และการมีส่วนร่วมในการช่วยเหลือสังคมยุทธศาสตร์การเรียนรู้ตลอดชีวิตเพื่อการเป็นองค์กรสุขภาพจึงถูกนำเสนอเพื่อเป็นส่วนหนึ่งของแผนยุทธศาสตร์การดำเนินงานขององค์กรธุรกิจเอกชน ยุทธศาสตร์การเรียนรู้ตลอดชีวิตสำหรับองค์กรธุรกิจเอกชนเพื่อการเป็นองค์กรสุขภาพ และการวางแผนยุทธศาสตร์การเรียนรู้ตลอดชีวิตเพื่อเป็นกรอบนโยบายการดำเนินงาน นอกจากนี้ยังช่วยให้นักศึกษานอกระบบโรงเรียนและนักพัฒนาองค์กรสามารถนำเครื่องมือเหล่านี้ไปประยุกต์ใช้ให้เป็นประโยชน์สำหรับองค์กรต่างๆ ได้อย่างกว้างขวาง การวางแผนยุทธศาสตร์การจัดกิจกรรมและแผนงานเสริมสร้างองค์กรสุขภาพอย่างยั่งยืน

การนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ต้องเริ่มต้นในระดับนโยบายผู้บริหารต้องตระหนักใน ความสำคัญของปัญหาและวางแผนงานเพื่อร่างนโยบายการเสริมสร้างสุขภาพองค์กร ภาวะเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม การเสริมสร้างคุณค่าศิลปวัฒนธรรมไทย และการมีส่วนร่วมในการช่วยเหลือสังคมการสร้างผู้นำและการกระจายอำนาจในการบริหารงานทำให้เกิดความไว้วางใจและการทำงานเป็นทีมที่สามารถแก้ไขปัญหาต่างๆจนบรรลุถึงเป้าหมายความสำเร็จ เนื่องจากการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างกรณีศึกษาที่ดีเพื่อศึกษาจากแนวปฏิบัติที่ดีเท่านั้นจึงไม่สามารถนำไปใช้อ้างอิงเพื่อนำไปใช้กับกลุ่มประชากรได้ทั้งหมดเพราะกลุ่มตัวอย่างไม่ได้มาจากประชากรที่มีความหลากหลายเป็นการศึกษาที่มีความเฉพาะเจาะจง การนำผลการวิจัยไปใช้จึงต้องปรับให้เข้ากับกลุ่มเป้าหมายที่มีลักษณะในการดำเนินธุรกิจที่มีความคล้ายคลึงกันกับกรณีศึกษาที่ดี องค์กรธุรกิจเอกชนสามารถนำตัวชี้วัดองค์กรสุขภาพไปใช้วัดและประเมินผลการดำเนินงาน นำรูปแบบกระบวนการการเรียนรู้ตลอดชีวิตไปประยุกต์ใช้ส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ตลอดชีวิตและการจัดกิจกรรมเสริมสร้างสุขภาพ และสามารถนำยุทธศาสตร์การเรียนรู้ตลอดชีวิตไปประยุกต์ใช้เพื่อใช้ในการบริการบุคลากรและองค์กรเพื่อขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมายแห่งความสำเร็จช่วยให้องค์กรธุรกิจเอกชนสามารถก้าวข้ามปัญหาวิกฤติเปลี่ยนผ่านเป็นองค์กรสุขภาพอย่างสมดุลยั่งยืน นอกจากนี้ผลการวิจัยยังตอบสนองนโยบายการพัฒนาแห่งสหประชาชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติและแผนพัฒนาสุขภาพแห่งชาติ ที่มีเป้าหมายในการมุ่งแก้ไขปัญหาสังคมเศรษฐกิจ

และการพัฒนาบุคคลด้วยกระบวนการเรียนรู้ตลอดชีวิตการเสริมสร้างสุขภาวะสำหรับทุกคนเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ในการพัฒนาอย่างยั่งยืน

3.2 ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ

การทำวิจัยครั้งต่อไป นักวิจัยจึงควรมุ่งการวิจัยพัฒนาเพื่อนำแนวคิดการเรียนรู้ตลอดชีวิตแนวคิดองค์กรสุขภาวะ และแนวคิดกระบวนการเปลี่ยนแปลงมาพัฒนาองค์กรธุรกิจเอกชนและเครือข่ายเพื่อสร้างกระบวนการเรียนรู้ตลอดชีวิต กระบวนการการทำงานและกิจกรรมเสริมสร้างสุขภาวะ เสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม การเสริมสร้างคุณค่าศิลปวัฒนธรรมไทย และการมีส่วนร่วมในการช่วยเหลือสังคม เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดสามารถตอบสนองต่อเป้าหมายในการดำเนินธุรกิจและแพร่หลายอย่างกว้างขวางเพื่อนำไปสู่การพัฒนาอย่างยั่งยืน ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไปหน่วยงานองค์กรภาครัฐและเอกชนควรมุ่งสนับสนุนการวิจัยด้านการเรียนรู้ตลอดชีวิตและการเสริมสร้างสุขภาวะองค์กรเพื่อพัฒนาองค์กรให้สอดคล้องกับของบริบทและสภาพแวดล้อมทางสังคมเศรษฐกิจและการเปลี่ยนแปลงในอนาคตเพื่อให้องค์กรมีแนวปฏิบัติที่ดีในการเผชิญกับปัญหาวิกฤติและการแก้ไขปัญหาได้อย่างถูกต้อง การวิจัยการพัฒนารูปแบบกระบวนการเรียนรู้ตลอดชีวิตสำหรับองค์กรธุรกิจเอกชนเพื่อการเป็นองค์กรสุขภาวะเป็นการวิจัยเพื่อพัฒนาต่อยอดองค์ความรู้ทางการศึกษานอกระบบโรงเรียนโดยบูรณาการเชื่อมโยงแนวคิดทางการเรียนรู้ตลอดชีวิตเข้ากับแนวคิดทางการบริหารจัดการองค์กรเชิงกลยุทธ์เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาบุคลากรและการพัฒนาองค์กรในเชิงวิชาการ โดยการสร้างข้อสรุปจากการวิเคราะห์เปรียบเทียบและการสังเคราะห์องค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึกการสอบถาม การอภิปรายวิพากษ์วิจารณ์และการสังเกตการณ์ ซึ่งผู้วิจัยพบว่าแนวคิดทางการเรียนรู้ตลอดชีวิตมีความหลากหลายและครอบคลุมการพัฒนาองค์ความรู้มีคุณค่าและเป็นประโยชน์อย่างยิ่งที่จะนำมาวิจัยพัฒนาต่อยอดและขยายผลให้เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาการศึกษาสังคมและเศรษฐกิจ ข้อมูลที่ได้จากศึกษาเชิงลึกการลงพื้นที่เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างมีความน่าสนใจและเป็นประโยชน์อย่างยิ่งในเชิงวิชาการเพราะข้อมูลที่นำมาวิเคราะห์และเปรียบเทียบมีความสอดคล้องและเชื่อมโยงกับแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยทางการศึกษานอกระบบโรงเรียน นอกจากนี้ผู้วิจัยยังพบประเด็นสำคัญที่ทำนายความก้าวหน้าทางวิชาการหลายแง่มุม ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่องานวิจัยทางการเรียนรู้ตลอดชีวิตเพื่อต่อยอดองค์ความรู้ในการก้าวเข้าสู่การเปลี่ยนแปลงศตวรรษที่ 21 นี้ และเพื่อให้ นักวิจัยมุ่งค้นคว้าหาคำตอบที่น่าสนใจเหล่านั้นโดยสร้างจินตนาการในการศึกษาวิจัยที่หลากหลายมิติ บูรณาการเชื่อมโยงแนวคิดทฤษฎีข้ามศาสตร์สาขาต่างๆ ให้เข้ากับแนวคิดทฤษฎีทางการเรียนรู้ตลอดชีวิตขยายผลให้แตกกิ่งก้านสาขาออกไปเพื่อให้เกิดความเข้มแข็งและเป็นประโยชน์ต่องานเชิงวิชาการ งานวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยนำเสนอกรอบแนวคิดการวิจัยโดยนำแนวคิดทฤษฎีทางการศึกษานอกระบบโรงเรียนมาเป็นแนวคิดทฤษฎีหลักและบูรณาการเชื่อมโยงแนวคิดทฤษฎีที่เป็นประโยชน์ทั้งทางด้านการพัฒนาบุคลากรและการพัฒนาองค์กรธุรกิจเอกชน การวิจัยทางด้านการศึกษาเรียนรู้ตลอดชีวิต การพัฒนาทักษะใหม่ในการทำงานในศตวรรษที่ 21 และการเสริมสร้างสุขภาวะในการทำงานตามแผนงานเสริมสร้างสุขภาวะองค์กร จึงมีความจำเป็นและความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาแนวคิดและองค์ความรู้ด้านวิชาการที่จะส่งผลกระทบต่อความเจริญมั่นคงทางการศึกษาสังคมและการเติบโตก้าวหน้าทางเศรษฐกิจของชาติ

3.2.1 ตัวชี้วัดองค์กรสุขภาพ

ตัวชี้วัดองค์กรสุขภาพเป็นเครื่องมือสำคัญสำหรับองค์กรธุรกิจเอกชนในการตรวจวัดการเสริมสร้างสุขภาพองค์กรที่ช่วยองค์กรสามารถติดตามสถานการณ์ ประเมินผลของสภาพแวดล้อมที่มีผลกระทบต่อการทำงานของพนักงาน การให้ความสำคัญกับสถานที่ทำงานเปรียบเสมือนบ้านหลังที่สอง พนักงานต้องใช้เวลาอยู่ที่ทำงานมากกว่าอยู่ที่บ้าน การทำงานที่ทำงานจึงควรมีความสุขเปรียบเสมือนบ้านแห่งที่สองของพนักงานมีบรรยากาศที่เอื้ออำนวยต่อการทำงานมีความสะดวกสบายสามารถทำงานได้ผลงานมากขึ้นและทำงานอย่างผ่อนคลายและมีความสุข การจัดระบบสวัสดิการอย่างเป็นธรรมเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี ภาวะ เสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม การเสริมสร้างคุณค่าศิลปวัฒนธรรมไทย และการมีส่วนร่วมในการช่วยเหลือสังคม

3.2.2 รูปแบบกระบวนการการเรียนรู้ตลอดชีวิต

การเรียนรู้ตลอดชีวิตมีบทบาทความสำคัญต่อการพัฒนาทักษะในการทำงานสำหรับศตวรรษที่ 21 มากยิ่งขึ้น จากการวิเคราะห์ห่วงรณรงค์ที่เกี่ยวข้อพบว่า การวิจัยเกี่ยวกับการเรียนรู้ตลอดชีวิตสำหรับประเทศไทยยังมีค่อนข้างน้อยดังนั้นเพื่อให้สอดคล้องการแผนพัฒนาสังคมเศรษฐกิจของประเทศและแผนพัฒนาการศึกษา หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรตระหนักถึงความสำคัญในการส่งเสริมงานวิจัยทางการเรียนรู้ตลอดชีวิตมากขึ้นเพราะช่วยส่งเสริมคุณค่าการเรียนรู้ต่อการพัฒนาสังคมเศรษฐกิจของประเทศ การเรียนรู้ตลอดชีวิตมีบทบาทและแทรกซึมเข้าไปในทุกจุดของการดำเนินชีวิตและการทำงาน ช่วยให้บุคคลและองค์กรมีทักษะความสามารถในการดำเนินงาน การวิเคราะห์แก้ไขปัญหาและการตัดสินใจ การเรียนรู้ตลอดชีวิตเป็นแหล่งสร้างองค์ความรู้ที่สำคัญให้แก่สังคมองค์กรและบุคคล การวิจัยจะช่วยให้เกิดความรู้ใหม่ๆ การเปิดรับองค์ความรู้ต่างๆ เกิดความกระจำและเข้าใจปรากฏการณ์ต่างๆที่เกิดขึ้น ตระหนักถึงเหตุและผล ความเป็นมาและเป็นไปของเหตุการณ์สำคัญต่างๆซึ่งล้วนมีส่วนเกี่ยวข้องเชื่อมโยงกับความรู้และการเรียนรู้ตลอดชีวิตแทบทั้งสิ้น นโยบายและแผนงานในการดำเนินงานในระดับต่างๆ การวางแผนกลยุทธ์ การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติและการควบคุมกลยุทธ์ต้องอาศัยความรู้ความเข้าใจและการเรียนรู้ตลอดชีวิตเข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องเสมอ ระบบสังคมและเศรษฐกิจฐานความรู้ของประเทศมีความต้องการงานวิจัยทางการเรียนรู้ตลอดชีวิตอีกเป็นจำนวนมากเพราะองค์ความรู้ใหม่ที่เกิดขึ้นจากการเรียนรู้ตลอดชีวิตสามารถพัฒนาระบบการศึกษาและระบบสังคมเศรษฐกิจของประเทศให้มีความก้าวหน้าอย่างมั่นคงยั่งยืน

3.2.3 ยุทธศาสตร์การเรียนรู้ตลอดชีวิต

ยุทธศาสตร์การเรียนรู้ตลอดชีวิตเป็นเครื่องมือสำคัญในการเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรธุรกิจเอกชนการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตและการเสริมสร้างสุขภาพองค์กรเป็นเครื่องมือเพื่อสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ตัวชี้วัดองค์กรสุขภาพ แบบวัดระดับการเสริมสร้างสุขภาพองค์กร รูปแบบการเรียนรู้ตลอดชีวิตและแผนยุทธศาสตร์การเรียนรู้ตลอดชีวิตสำหรับองค์กรธุรกิจเอกชนเพื่อเป็นองค์กรสุขภาพยังเป็นปัจจัยสำคัญของการบริหารจัดการและการดำเนินเชิงกลยุทธ์ที่มีความสอดคล้องเชื่อมโยงกันอย่างเป็นระบบ และเสริมสร้างการเป็นองค์กรสุขภาพ โดยช่วยพัฒนาจุดแข็งขององค์กรเสริมสร้างโอกาสในการขยายการดำเนินธุรกิจ สร้างความได้เปรียบในการแข่งขันและสามารถตอบสนองต่อเป้าหมายในการดำเนินธุรกิจได้อย่างดีการเรียนรู้ตลอดชีวิตเพื่อเป็นองค์กรสุขภาพและกระบวนการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์ตามแผนงานสุขภาพเพื่อ

เป็นองค์กรสุขภาวะจึงเป็นปัจจัยแห่งความสำเร็จในการพัฒนาองค์กรธุรกิจเอกชนเพื่อเปลี่ยนผ่านไปสู่การเป็นองค์กรสุขภาวะที่สมดุลยั่งยืน

การวิจัยครั้งต่อไปนักวิจัยควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการเรียนรู้ตลอดชีวิตเพื่อพัฒนาสังคมชุมชนองค์กรและบุคลากรในแง่มุมอื่นๆเพิ่มขึ้น เช่น ยุทธศาสตร์การเรียนรู้ตลอดชีวิตเพื่อเสริมสร้างชุมชนสุขภาวะ กลยุทธ์การเรียนรู้ตลอดชีวิตเพื่อเสริมสร้างการบริหารจัดการแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ บทบาทของการเรียนรู้ตลอดชีวิตในภาวะ เสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม การเสริมสร้างคุณค่า ศิลปวัฒนธรรมไทย และการมีส่วนร่วมในการช่วยเหลือสังคมการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ เป็นต้น เพื่อช่วยส่งเสริมคุณค่าคุณค่าของการเรียนรู้ตลอดชีวิตกับการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาสำหรับประเทศไทย ในศตวรรษที่ 21 นี้โลกแห่งการเรียนรู้การทำงานและวิถีชีวิตความเป็นอยู่การแก้ไขปัญหาและการดำเนินชีวิตกำลังมีการเปลี่ยนแปลงมากขึ้นทุกขณะ การเรียนรู้ตลอดชีวิตจึงมีบทบาทสำคัญในการกระตุ้นให้เกิดเปลี่ยนแปลงและการพัฒนาเพื่อไปสู่สิ่งใหม่ที่ดียิ่งขึ้นกว่าเดิม ดังนั้นการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้ตลอดชีวิตยังมีประเด็นที่น่าสนใจศึกษาอีกเป็นจำนวนมาก หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรเร่งส่งเสริมเพื่อขับเคลื่อนงานวิจัยดังกล่าวเพื่อตอบสนองการเจริญเติบโตของระบบสังคมเศรษฐกิจของประเทศจากการวิจัยการพัฒนารูปแบบกระบวนการการเรียนรู้ตลอดชีวิตสำหรับองค์กรธุรกิจเอกชนเพื่อการเป็นองค์กรสุขภาวะผู้วิจัยพบว่ามีประเด็นท้าทายที่น่าสนใจที่กระตุ้นให้นักวิจัยทางการศึกษานอกระบบโรงเรียนได้มุ่งค้นคว้าและแสวงหาคำตอบได้อีกหลายประเด็นเพื่อพัฒนาต่อยอดองค์ความรู้ทางการศึกษานอกระบบโรงเรียนในศตวรรษที่21ให้ขยายขอบเขตกว้างไกลออกไป ดังนั้นผู้วิจัยจึงนำเสนอเป็น 3 ประเด็นคือด้านเนื้อหาการวิจัย ด้านแนวคิดทฤษฎีและ ด้านวิธีการวิจัยและกระบวนการวิจัย การวิจัยในครั้งต่อไปจึงควรสะท้อนให้เห็นถึงบทบาทของการเรียนรู้ตลอดชีวิตในแง่มุมต่างๆมากขึ้น เช่น การพัฒนารูปแบบกระบวนการการเรียนรู้ตลอดชีวิตเพื่อเสริมสร้างความรับผิดชอบต่อสังคม การพัฒนายุทธศาสตร์การเรียนรู้ตลอดชีวิตเพื่อเสริมสร้างการบริหารจัดการที่ดี การพัฒนารูปแบบกระบวนการการเรียนรู้ตลอดชีวิตเพื่อส่งเสริมการจัดการความรู้ เป็นต้น นักวิจัยจึงควรบูรณาการเชื่อมโยงแนวคิดทฤษฎีการศึกษานอกระบบโรงเรียนให้เข้ากับแนวคิดทฤษฎีในศาสตร์สาขาอื่น ๆ เพื่อให้เกิดผลงานวิจัยที่มีความหลากหลายและเกิดประโยชน์สูงสุดในการพัฒนาด้านการศึกษาและสังคมเศรษฐกิจของประเทศนอกจากวิธีการวิจัยเชิงปริมาณและวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพแล้ว วิจัยวิจัยอื่น ๆ ที่น่าสนใจได้แก่วิจัยเชิงพัฒนา วิจัยแบบมีส่วนร่วมและวิจัยเชิงสถาบัน เป็นวิจัยที่มีกระบวนการวิจัยที่สะท้อนให้เห็นกระบวนการเรียนรู้และวิธีการแสวงหาความรู้เห็นถึงรูปแบบการทำงานที่มีประสิทธิภาพ วิธีการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ กระบวนการวางแผนและการกำหนดนโยบาย กระบวนการเปลี่ยนแปลงและความก้าวหน้าในการเปลี่ยนแปลง และนำไปสู่นวัตกรรมการเรียนรู้ที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาการเรียนรู้ตลอดชีวิตให้เจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้น

รายการอ้างอิง

ภาษาไทย

- กอบัว ทศนภักดี. (2550). องค์การสุขภาพดี. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การคณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- กองทัพเรือ. (2553). *แนวคิดองค์กรเปี่ยมสุข*. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: http://www.navy.mi.th/welfare/welf_happy/pdf_happy/Document1.pdf/ [10 สิงหาคม 2553].
- กองทุนสนับสนุนการเสริมสร้างสุขภาพ, สำนักงาน. (2552). *มาสร้างองค์กรแห่งความสุขกันเถอะ*. กรุงเทพมหานคร : สำนักงานกองทุนสนับสนุนการเสริมสร้างสุขภาพ (สสส.).
- กองทุนสนับสนุนการเสริมสร้างสุขภาพ, สำนักงาน. (2553). *9 องค์กร 9 ความคิด สู่ปี 2032 เตรียมองค์กรให้พร้อมรับคนรุ่น Post-Generation XYZ*. นนทบุรี : ปรีณโคโน.
- กองทุนสนับสนุนการเสริมสร้างสุขภาพ, สำนักงาน. (2553). *CSR ในองค์กรการก้าวหน้าอย่างมีความสุข Happy Workplace*. นนทบุรี : สองขาครีเอชั่น.
- กองทุนสนับสนุนการเสริมสร้างสุขภาพ, สำนักงาน. (2553). *ได้คนได้ใจได้งาน Happy 8 Workplace by NOK*. นนทบุรี : สองขาครีเอชั่น.
- กองทุนสนับสนุนการเสริมสร้างสุขภาพ, สำนักงาน. (2553). *เมล็ดพันธ์แห่งความสุข*. กรุงเทพมหานคร : สำนักงานกองทุนสนับสนุนการเสริมสร้างสุขภาพ (สสส.).
- กองทุนสนับสนุนการเสริมสร้างสุขภาพ, สำนักงาน. (2553). *สูตรลัดการสร้างองค์กรแห่งความสุขด้วยกรณีศึกษา 6 จังหวัดภาคี*. นนทบุรี : สองขาครีเอชั่น.
- กองทุนสนับสนุนการเสริมสร้างสุขภาพ, สำนักงาน. (2553). *องค์กรเปี่ยมสุข Happy Workplace*. กรุงเทพมหานคร : สำนักงานกองทุนสนับสนุนการเสริมสร้างสุขภาพ (สสส.).
- การศึกษานอกโรงเรียน, กรม. (2538). *ศูนย์ส่งเสริมการศึกษาตามอัธยาศัย*. กรุงเทพมหานคร : กระทรวงศึกษาธิการ.
- การศึกษานอกโรงเรียน, กรม. (2544). *22 ปี กคน. สู่การศึกษาตลอดชีวิต*. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์ (ร.ส.พ.).
- การศึกษานอกโรงเรียน, กรม. (2546). *แนวทางการจัดกระบวนการเรียนรู้การศึกษานอกโรงเรียนตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544*. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- กิตติยา อินทกาญจน์. (2554). การเรียนรู้ระดับบุคคลและระดับทีมขององค์กร กรณีศึกษาองค์กรที่ได้รับรางวัลคุณภาพแห่งชาติ. *วารสารพัฒนบริหารศาสตร์* 51, 1.
- เกียรติวรรณ อมาตยกุล. (2526). *ปรัชญาการศึกษานอกระบบ*. กรุงเทพมหานคร : สายส่งศึกษิต.
- เกียรติวรรณ อมาตยกุล. (2545). *คิด-ทำ ด้านบวก*. กรุงเทพมหานคร : ภาพพิมพ์.

- เกียรติวรรณ อมาตยกุล. (2551). “ชีวิตที่พอเพียงแบบเพิร์ธา” ใน วรรัตน์ อภินันท์กุล (บรรณาธิการ), *แนวคิดและทฤษฎีที่นำรู้ทางการศึกษานอกระบบโรงเรียน*. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เกียรติวรรณ อมาตยกุล. (2553). *Super Change สร้างคนรุ่นใหม่ (เพื่อไป) สร้างชาติ*. กรุงเทพมหานคร : ภาพพิมพ์.
- โกวิท กังสนันท์. (2555). *การบริหารการเปลี่ยนแปลงองค์การ : มุมมองแนวบูรณาการกระบวนการและพฤติกรรม*. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <http://www.kpi.ac.th/kpith/pdf/> [10 สิงหาคม 2553].
- คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน. (2542). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542*. กรุงเทพมหานคร : พริกหวาน กราฟฟิค.
- คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน. (2543). *รายงานสรุปการสัมมนาโยบายส่งเสริมการศึกษาตลอดชีวิตของประเทศไทย*. กรุงเทพมหานคร: สถาบันเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาแห่งชาติ.
- คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน. (2543). *รายงานสรุปการสัมมนายุทธศาสตร์การเรียนรู้ตลอดชีวิต*. กรุงเทพมหานคร: สถาบันเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาแห่งชาติ.
- คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน. (2545). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ.2545 (ฉบับที่2)*. กรุงเทพมหานคร : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.
- คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน. (2545). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 พิมพ์ครั้งที่ 3*. กรุงเทพมหานคร : สยามสปอร์ตซินดิเคท.
- คณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, สำนักงาน. (2540). *แผนพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่แปด พ.ศ.2540-2544*. กรุงเทพมหานคร : เม็ดทรายพรีนติ้ง.
- คณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, สำนักงาน. (2544). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่เก้า พ.ศ. 2545-2549*. กรุงเทพมหานคร : ครูสภาลาดพร้าว
- คณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, สำนักงาน. (2551). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่สิบ พ.ศ. 2550-2554*. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- คณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, สำนักงาน (2550). *คู่มือการบริหารการเปลี่ยนแปลงเพื่อเสริมสร้างความเป็นเลิศในการปฏิบัติราชการของหน่วยงานภาครัฐ*. กรุงเทพมหานคร : สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบข้าราชการ (ก.พ.ร.).
- คมกฤษ จันทรขจร. (2552). การพัฒนาแนวทางการจัดการศึกษาตามอัธยาศัยเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต. *วารสารวิชาการศึกษาศาสตร์* 10, 1 (มกราคม – มิถุนายน): 46-53.
- ครรชิต มาลัยวงศ์. (2540). การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษา. *เทคโนโลยีที่เหมาะสม*. 14, 1 (มีนาคม): 40-43.
- คอตเตอร์, จอห์น พี. (2552). *อะเซนส์ ออฟ เออร์เจนซี*. แปลโดย ญัฐยา สินตระการผล กรุงเทพมหานคร : เอ็กซ์เปอร์เน็ท.

- จรรยา ดาสา. (2555). *ความสุขในที่ทำงาน (Happy workplace)*. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <http://www.il.mahidol.ac.th/th/> [31 สิงหาคม 2555]
- จรรยา มาติลโกวิท และคณะ. (2553). *รายงานการวิจัยเรื่องการจัดการศึกษาตลอดชีวิตเพื่อส่งเสริมความเป็นประชาธิปไตย*. กรุงเทพมหานคร : คณะกรรมการการวิจัยและพัฒนา รัฐสภา สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร.
- จิตต์ภิญญา ชุมสาย ณ อยุธยา. (2551). *ลักษณะผู้เรียนรู้ตลอดชีวิตมีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาลักษณะผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, สาขาวิชาการอุดมศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- จิตรสุดา ลิ้มเกรียงไกร. (2555). “การริเริ่มงาน Happy Workplace หรือ องค์กรแห่งความสุข”. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: http://www.thaihealth.or.th/healthcontent/special_report/30220/ [31 สิงหาคม 2555]
- จิตรสุดา ลิ้มเกรียงไกร. (2555). “เก็บตก...เรื่องเล่าเคล้าความสุขในองค์กร”. ใน อุทัยทิพย์ เจียวิวรรธน์กุล (บรรณาธิการ), *เรื่องสร้างสรรค์สานฝันสู่องค์กรแห่งความสุข: มองผ่าน Happy 8 Menu*. กรุงเทพมหานคร : พี.เอ. ลีฟวิง.
- จิตรสุดา ลิ้มเกรียงไกร. (2555). “องค์กร” กับ “กล่องแห่งความสุข”. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: http://www.happy-orkplace.com/userfiles/file/Jitsuda_article_1.pdf/ [31 สิงหาคม 2555]
- จินตนา อากาศกุล. (2551) *บนวิถีการสร้างองค์กรแห่งความสุข อีริคสัน (ประเทศไทย) ในมุมมอง "จินตนา อากาศกุล"*. ประชาชาติธุรกิจ 33, 4143
- จิรัชมา วิเชียรปัญญา. (2549). *การพัฒนาตัวบ่งชี้ร่วมสำหรับการจัดการความรู้ที่มีประสิทธิภาพ*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, สาขาวิชาเทคโนโลยีและสื่อสารการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จุฑามาศ แก้วพิจิตร, วิชัย อุตสาหจิต, และ สมบัติ กุสุมาวลี. (2554). *ความสุขหลากหลายมุมมอง*. กรุงเทพมหานคร : ศูนย์ส่งเสริมสุขภาวะองค์กร.
- ชวรินทร์ ธรรมนันท์กุล. (2541). *คู่มือฝ่าวิกฤตเศรษฐกิจ*. กรุงเทพมหานคร : บิสิเนส อินเทลลิเจนซ์แอนด์ ครีเอทีวิตี.
- ชัยนันท์ แสงสุระธรรม. (2554). *องค์กรแห่งความสุข*. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: http://www.qa.kmutnb.ac.th/qa_news/2552/QANEWS198_25520815.pdf/ [2 สิงหาคม 2554]
- ชัยยศ อิ่มสุวรรณ. (2543). *การพัฒนารูปแบบการศึกษาชุมชนเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, สาขาวิชาพัฒนศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชัยยศ อิ่มสุวรรณ. (2551). “การเรียนรู้ตลอดชีวิต : สิทธิของการอยู่รอดในสังคม-โลกาภิวัตน์” ใน วรรัตน์ อภินันท์กุล (บรรณาธิการ), *แนวคิดและทฤษฎีที่นำรู้ทางการศึกษานอกระบบโรงเรียน*. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- ชัยฤทธิ์ โพธิ์สุวรรณ. (2544). *การศึกษาผู้ใหญ่: ปรัชญาตะวันตกและการปฏิบัติ*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์. (2555). *สสส. แนะนำ 5 เครื่องมือ พัฒนาองค์กรของตนเอง มุ่งสู่การสร้างองค์กรแห่งความสุขอย่างแท้จริง*. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: [http://www.thaihealth.or.th/healthcontent/special_report/30217/\[31 สิงหาคม 2555\]](http://www.thaihealth.or.th/healthcontent/special_report/30217/[31 สิงหาคม 2555])
- ชาย โพธิ์สิตา. (2552). *ศาสตร์และศิลป์แห่งการวิจัยเชิงคุณภาพ*. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพมหานคร : อมรินทร์พริ้นท์ติ้ง.
- ชื่นฤทัย กาญจนะจิตรา, กาญจนา ตั้งชลทิพย์, ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต, ปังปอนด์ รักอำนวยกิจ, สุภรต์ จรัสสิทธิ, และพอดตา บุญยติระณะ. (2551). *การศึกษาคุณภาพชีวิตคนทำงานในภาคอุตสาหกรรมและภาคบริการ*. นครปฐม : สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ชุตินถรณ์ ฟ้าภิญโญ . (2552). *ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท ควอลิตี้เซรามิก จำกัด จังหวัดลำปาง*.วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ชูชาติ มหาวินสุ. (2550).*การศึกษาคือความแตกต่างระหว่างความผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหารงานทรัพยากรบุคคลในธุรกิจโรงแรมในเครือนานาชาติและโรงแรมท้องถิ่น*.วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การคณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ชัลลวานา สะซานี. (2550). *ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรกรณีศึกษา พนักงานในโรงแรมภัทราธรธรรมชาติ จังหวัดระยองบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน)*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ฐาณิษา สุขเกษม. (2552). *การสำรวจสถานะการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในธุรกิจแฟรนไชส์ในประเทศไทย*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การคณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ฐิตินันท์ เขียวนิล. (2544). *ระดับความสุขในที่ทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่*. เชียงใหม่ : คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่
- ณัฐวุฒิ โรจน์นิตฤตติกุล. (2552). *สุขภาพองค์การและการบริหารทรัพยากรมนุษย์ กรณีศึกษา มหาวิทยาลัยของรัฐ*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- दनัย เทียนพุ่ม. (2547).*การพัฒนาบุคลากรทุนมนุษย์*. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพมหานคร : โครงการ Human Capital.
- ดวงเนตร ธรรมกุล, ขวัญเมือง แก้วดำเกิง, และ อัจฉรา ประเสริฐสิน. (2554). การพัฒนาดัชนีองค์กรสุขภาพ *วารสารวิจัยทางวิทยาศาสตร์สุขภาพ* 5, 2 (กรกฎาคม-ธันวาคม): 8-18.
- ดวริต ตันท์ศุภศิริ . *วิวัฒนาการของงานฝึกอบรมและพัฒนา*. *คม ชัด ลึก* (18 กรกฎาคม 2548).

- ดาวสวรรค์ ชาวเมือง. (2549). *ปัญหาการนำนโยบายรัฐบาลไปจัดทำยุทธศาสตร์ในการบริหารราชการจังหวัด*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, สาขาวิชานโยบายสาธารณะ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- เดอลอร์ส, ฌาคส์ และคณะ. (2540). *การเรียนรู้: ขุมทรัพย์ในตน*. แปลโดย วิชัย ตันศิริ และคณะ. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.
- เดอลอร์ส, ฌาคส์. (2541). *การเรียนรู้: ขุมทรัพย์ในตน*. แปลโดย ศรีน้อย โปทาทอง. กรุงเทพมหานคร : สำนักพัฒนาระบบการศึกษาและวางแผนมหภาค สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.
- ทิพย์รัตน์ สีเพชรเหลือง. (2545). *รูปแบบและกลยุทธ์การจัดตั้งมหาวิทยาลัยบริษัทในประเทศไทย*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, สาขาวิชาอุดมศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ทิพาวดี เมฆสวรรค์. (2542). *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในสหสวรรคใหม่*. นนทบุรี : พี.เอ. ลีฟวิง.
- ธงชัย สมบูรณ์. (2549). *จากองค์กรแห่งการเรียนรู้...สู่องค์กรเปี่ยมสุข*. กรุงเทพมหานคร: ปราชญ์สยาม.
- ธีรยุทธ วัฒนาศุโข. (2549). *การบริหารเชิงกลยุทธ์และการแข่งขัน*. กรุงเทพมหานคร : คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ธีรยุทธ วัฒนาศุโข. (2549). *องค์กรแห่งความสุข VS องค์กรแห่งการสร้างสรรค์. ประชาชาติธุรกิจ* 29, 3775.
- นลิน ศรพรหม. (2554). *รับมือกับการเปลี่ยนแปลงในองค์กร*. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <http://www.gotoknow.org/blogs/posts/213956/> [31 ตุลาคม 2554]
- นันทรัตน์ อยู่ประเสริฐ. (2552). *ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท เฟิสต์ดรีม จำกัด จังหวัดเชียงใหม่*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- นิตยา อุปลัมภ์. (2550). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายสร้างเสริมสุขภาพไปปฏิบัติ*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, สาขาวิชานโยบายสาธารณะ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- นุชนาถ สุนทรพันธุ์ (2555). *แนวคิดเกี่ยวกับการศึกษาตลอดชีวิต*. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: http://km.ru.ac.th/hrd/Journal/vol_1No_1/nutchanart_1.pdf/ [31 มกราคม 2555]
- บุญจง ชวศิริวงศ์. (2550). Happy Workplace. *วารสารพัฒนาสังคม* 9, 2 (ธันวาคม): 61-93.
- บุญอนันต์ พินัยทรัพย์. (2552). *องค์การกับการจัดการความรู้ในภาคธุรกิจที่ประสบความสำเร็จ*. *วารสารการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน* 16, 1: 101-143.
- บุญอนันต์ พินัยทรัพย์. (2553). *แนวทางการพัฒนาองค์การด้วยการวัดเชิงกลยุทธ์เพื่อการจัดการยุคใหม่*. *วารสารพัฒนบริหารศาสตร์* 45, 2: 65-8.
- เบญจวรรณ มาลัยรุ่งสกุล. (2552). *ปัจจัยสิ่งแวดล้อมกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

- ปฏิรูปการศึกษา, สำนักงาน. (2544). *ปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542*. กรุงเทพมหานคร : สำนักงานปฏิรูปการศึกษา.
- พยัคฆ์ วุฒิรงค์, และ เจษฎา นกน้อย (2553). การสร้างสรรค์นวัตกรรมองค์การ : กรณีศึกษาการประยุกต์ใช้การจัดการความรู้. *วารสารมหาวิทยาลัยศิลปากร* 30, 1 (มกราคม-มิถุนายน): 139-162.
- พระราชบัญญัติส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย พ.ศ. 2551. (2551). [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <http://www.onec.go.th/Act/acteng/01/0101-i-510331.pdf> [1 เมษายน 2554]
- พสนัน นิมิตไชนนท. (2555). “เรื่องจ๊ีบ...จ๊ีบ...ที่ยิ่งใหญ่ของการสร้างองค์กรแห่งความสุข”. ใน *อุทัยพิทย ใจวิวรรธน์กุล (บรรณาธิการ), เรื่องสร้างสรรค์สานฝันสู่องค์กรแห่งความสุข: มองผ่าน Happy 8 Menu*. กรุงเทพมหานคร : พี.เอ. ลีฟวิ่ง.
- พิศมัย ศรีอำไพ, และอนันต์ ศรีอำไพ. (2549). *การเรียนรู้ตลอดชีวิต*. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา.
- พิศมัย วัฒนารสกุล. (2551). *ปัจจัยพยากรณ์ความสุขในชีวิตของพนักงานองค์กรรัฐบาลและเอกชน ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมองค์การ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- เพ็ญพิชชา ตั้งมาลา. (2553). *ความสุขในการทำงานของพนักงานกองบำรุงรักษากลาง โรงไฟฟ้าแม่เมาะ จังหวัดลำปาง*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- มนูญ ทยานานุกัณฑ์. (2555). *การเปลี่ยนแปลงองค์กร (Changing Organization)*. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <http://www.peoplevalue.co.th/> [21 เมษายน 2555]
- มหาวิทยาลัยมหิดล. สถาบันวิจัยประชากรและสังคม. (2551). การเสริมสร้างคุณภาพชีวิตคนทำงานในสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรมและภาคบริการ. นครปฐม : สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล.
- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. (2551). *การศึกษาตลอดชีวิตและการศึกษานอกระบบ*. นนทบุรี : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- มอร์แกน, มาร์ค; มาเล็ก, วิลเลียม; และ เลวิตต์, เรย์มอนด์ อี. (2553). การจัดการเชิงกลยุทธ์ภาคปฏิบัติ. แปลโดย ญัฐยา สันตระการผล. กรุงเทพมหานคร : เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- มัชชรัตน์ นันเพ็ญ. (2550). *การศึกษาผลกระทบของคุณภาพชีวิตต่อผลประกอบการขององค์กรกรณีศึกษา 10 องค์กรชั้นนำในปี 2549*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- รวมศิริ เมนะโพธิ. (2550). *เครื่องมือวัดการทำงานอย่างมีความสุขกรณีศึกษานักศึกษาภาคพิเศษระดับปริญญาโท สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

- รัชนี้ หาญสมสกุล. (2550). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล สภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงาน ลักษณะงานกับความสุขในการทำงานของบุคลากรพยาบาลประจำสถานพยาบาลสังกัดกรมราชทัณฑ์*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วรรณรัตน์ อภินันท์กุล. (2551). “แนวคิดและทฤษฎีการเรียนรู้ทางการศึกษานอกระบบโรงเรียน.” ใน วรรณรัตน์ อภินันท์กุล (บรรณาธิการ), *แนวคิดและทฤษฎีที่นำรู้ทางการศึกษานอกระบบโรงเรียน*. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วลัยภรณ์ อัดตะนันท์. (2551). *การพัฒนาตัวชี้วัดธรรมาภิบาลการบริหารจัดการของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด*. นนทบุรี : สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข.
- วัฒนา วงศ์เกียรติรัตน์. (2547). *การประเมินความสำเร็จขององค์กร*. กรุงเทพมหานคร : คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วัฒนา วงศ์เกียรติรัตน์. (2549). *ขั้นตอนการจัดทำตัวชี้วัดผลงาน*. กรุงเทพมหานคร : คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิจารณ์ พานิช. (2549). *ผู้บริหารองค์กรอัจฉริยะ ฉบับนักปฏิบัติ*. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร : สถาบันส่งเสริมการจัดการความรู้เพื่อสังคม (สคส.).
- วิจิตร ศรีสอาน. (2554). *แนวโน้มการศึกษาไทย : การสอนในปัจจุบันและอนาคตสำหรับครุมีอาชีพ*. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <http://km.sut.ac.th/document/download/trend-thaigraduate.pdf/> [22 กันยายน 2554]
- วิจิตร ศรีสอาน. (2549). *อนาคตการศึกษาไทยใน 1 ปีข้างหน้า*. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- วิชัย อุดาหจิต, และ วรสันต์ ถาวรประเสริฐ. (2553). *100 องค์กรหลากหลาย*. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <http://www.hrd.nida.ac.th/happy/phototype.php/> [15 กันยายน 2553]
- วิภาดา วีระสัมฤทธิ์. (2553). *ความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร (CSR) ที่มีผลต่อความจงรักภักดีของลูกค้าของบริษัท แอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน)*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการตลาด คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- วีระเทพ ปทุมเจริญวัฒนา. (2543). “การเรียนรู้ตลอดชีวิตเพื่อส่งเสริมชีวิตที่มีสุขภาพดี”. *วารสารครุศาสตร์* 28, 3 (มีนาคม - มิถุนายน): 40-47.
- วีระเทพ ปทุมเจริญวัฒนา. (2551). “ผู้นำเพื่อการประสานพลังกลุ่ม: บทบาทของนักศึกษานอกระบบโรงเรียน”. ใน วรรณรัตน์ อภินันท์กุล (บรรณาธิการ), *แนวคิดและทฤษฎีที่นำรู้ทางการศึกษานอกระบบโรงเรียน*. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศิริพรรณ ชุมชน. (2545). *กระบวนการและยุทธศาสตร์การเรียนรู้ตลอดชีวิตสำหรับผู้มีอายุสูงกว่า 16 ปี*. กรุงเทพมหานคร : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.
- ศึกษาธิการ, กระทรวง. (2551). *พระราชบัญญัติส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย*. กรุงเทพมหานคร: กระทรวงศึกษาธิการ.

- ส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย, สำนักงาน. (2553). *นโยบายและจุดเน้นการดำเนินงาน สำนักงาน กคณ. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2554*. กรุงเทพมหานคร : สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย.
- ส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย, สำนักงาน. (2553). *เอกสารสาระหลักการและแนวคิดประกอบการดำเนินงาน กคณ. : คัมภีร์ กคณ.* กรุงเทพมหานคร : สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย.
- ส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย, สำนักงาน. (2555). *พระราชบัญญัติการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับรัฐเกาหลีใต้*. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา:<http://www.nfe.go.th/> [31 สิงหาคม 2555]
- สถาบันคลังสมองของชาติ.(2553). *ภาพอนาคตประเทศไทย 2562*. กรุงเทพมหานคร : พลัสเพรส.
- สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ. (2553). *Healthy Organization Healthy Productivity งานได้ผลคนเป็นสุข*. กรุงเทพมหานคร : สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ.
- สถาบันวิจัยสังคม. (2552). *สุขภาวะคนในองค์กร*. กรุงเทพมหานคร : ศูนย์ส่งเสริมและพัฒนาพลังแผ่นดินเชิงคุณธรรม.
- สมจินตนา คุ่มภัย.(2553).*การเปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์กรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลองค์กร: กรณีศึกษาวิสาหกิจในประเทศไทย*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สมบัติ กุสุมาวาลี, และสิรินทร แซ่ฉั่ว. (2553). *ความสุขในการทำงานของบุคลากรเชิงสร้างสรรค์: กรณีศึกษาอุตสาหกรรมเชิงสร้างสรรค์กลุ่มสื่อและกลุ่มงานสร้างสรรค์เพื่อการใช้งาน*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การคณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สถิตีแห่งชาติ, สำนักงาน.(2552). *การสำรวจแรงงานนอกระบบ พ.ศ. 2552*. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานสถิติแห่งชาติ.
- สำนักพัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขันทางเศรษฐกิจ และสำนักวางแผนเศรษฐกิจมหภาค. (2548). *การจัดอันดับความสามารถในการแข่งขันประจำปี 2549 ของสถาบันนานาชาติเพื่อการจัดการ (Institute for Management Development : IMD)*. กรุงเทพมหานคร : สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- สุกัญญา สังข์เจริญ. (2548). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานสายการผลิตบริษัท เอ็นไอเคพีซีซี จำกัด*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาชุมชน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2555).*บทบาทของผู้ผู้นำ (Leader Roles) ต่อยุทธศาสตร์การบริหารในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง*. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา:<http://suthep.cru.in.th/leader23.pdf> [10 มีนาคม 2555].
- สุนทร สุนันท์ชัย, และสนอง โลหิตวิเศษ. (2548). *การศึกษาตลอดชีวิต*. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.

- สุภางค์ จันทวานิช. (2548). *วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ*. พิมพ์ครั้งที่ 13. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุภางค์ จันทวานิช. (2552). *การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยเชิงคุณภาพ*. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุภาวดี วาทิกทินกร. (2552). *กระบวนการเรียนรู้ตลอดชีวิต*. กรุงเทพมหานคร : สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย.
- สมาลี สังข์ศรี. (2543). *ยุทธศาสตร์การศึกษาตลอดชีวิตเพื่อสังคมไทยในศตวรรษที่ 21*. กรุงเทพมหานคร : สถาบันเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาแห่งชาติ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.
- สมาลี สังข์ศรี. (2544). *รายงานการวิจัยการศึกษาตลอดชีวิตเพื่อสังคมไทยในศตวรรษที่ 21*. กรุงเทพมหานคร : สถาบันเทคโนโลยีการศึกษาแห่งชาติ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.
- สมาลี สังข์ศรี. (2551). “การศึกษานอกระบบเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต” ใน วรรัตน์ อภินันท์กุล (บรรณาธิการ), *แนวคิดและทฤษฎีที่นำรู้ทางการศึกษานอกระบบโรงเรียน*. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย,
- สุวัฒน์ วัฒนวงศ์. (2544). *จิตวิทยาเพื่อการฝึกอบรมผู้ใหญ่*. กรุงเทพมหานคร :ธีระป้อม วรรณกรรม.
- หทัยรัตน์ ต้นสุวรรณ. (2550). *ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ความจงรักภักดีต่อองค์กร และบรรยากาศในองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยสำนักงานใหญ่*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- อดิگانต์ ปิ่นสุข. (2550). *บทบาทของผู้นำกับการสร้างองค์กรที่มีสุขภาพดีกรณีศึกษาบริษัทไทยคาร์บอนแบล็คจำกัด (มหาชน)*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- อธิวัฒน์ เจียวิวรรณกุล. (2554). *สุขภาวะชุมชนเป็นรากฐานของสุขภาวะทั้งมวล*. นครปฐม : สถาบันพัฒนาสุขภาพอาเซียน มหาวิทยาลัยมหิดล.
- อธิวัฒน์ เจียวิวรรณกุล. (2555). *7 Cs ปัจจัยสู่ความสำเร็จของการทำงานสร้างเสริมสุขภาวะองค์กรเชิงพื้นที่*. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: www.happy-workplace.com/ [10 มีนาคม 2555]
- อนุรักษ์ ชิมภูเขียว. (2555). *มาร่วมสร้างองค์กรให้เป็นบ้านหลังที่สอง*. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <http://www.happy-workplace.com/> [10 มีนาคม 2555]
- อังศินันท์ อินทรกำแหง. (2545). *อิทธิพลของปัจจัยด้านการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ภูมิหลังส่วนบุคคลสภาพแวดล้อมในองค์กรที่มีต่อการปฏิบัติงานของผู้ให้บริการทางการแพทย์*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการศึกษานอกระบบโรงเรียน คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- อังศินันท์ อินทรกำแหง, และทัศนากา ทองภักดี. (2549). *รายงานการวิจัยการพัฒนา รูปแบบสมรรถนะ ด้านผู้นำทางวิชาการของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยของรัฐ เอกชน และในกำกับของรัฐ*. กรุงเทพมหานคร : สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- อาชัญญา รัตนอุบล. (2542). *การจัดการศึกษานอกระบบโรงเรียน*. กรุงเทพมหานคร : สาขาวิชาการศึกษานอกระบบโรงเรียน คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อาชัญญา รัตนอุบล. (2543). *การเรียนรู้ผู้ใหญ่ทางการศึกษานอกระบบโรงเรียน*. กรุงเทพมหานคร : คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อาชัญญา รัตนอุบล. (2545). *การเรียนรู้ในสถานประกอบการ. ใน วีระเทพ ปทุมเจริญวัฒนา (บรรณาธิการ), รวมบทความทางวิชาการการศึกษานอกระบบโรงเรียนกับการปฏิรูปการศึกษา*. กรุงเทพมหานคร : คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อาชัญญา รัตนอุบล. (2546). *การเรียนรู้และพัฒนาการของผู้ใหญ่*. กรุงเทพมหานคร : ภาควิชาการศึกษานอกระบบโรงเรียน คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อาชัญญา รัตนอุบล. (2551). “การใช้แนวความคิดรัฐสารสนเทศในการศึกษานอกระบบโรงเรียน” ใน วรรัตน์ อภินันท์กุล (บรรณาธิการ), *แนวคิดและทฤษฎีที่นำรู้ทางการศึกษานอกระบบโรงเรียน*. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อาชัญญา รัตนอุบล. (2551). *นวัตกรรมการศึกษานอกระบบโรงเรียน*. กรุงเทพมหานคร : สาขาวิชาการศึกษานอกระบบโรงเรียน ภาควิชานโยบายการจัดการ และความเป็นผู้นำทางการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อาชัญญา รัตนอุบล, เกียรติวรรณ อมาตยกุล, วีระเทพ ปทุมเจริญวัฒนา, วรรัตน์ อภินันท์กุล, ณัฐลักษณ์ ศรีมีชัย, และสุวิธิดาจรุญเกียรติกุล. (2550). *แนวโน้มการจัดการศึกษานอกระบบโรงเรียนของประเทศไทยในทศวรรษ*. กรุงเทพมหานคร : คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อาชัญญา รัตนอุบล, มนัสวาสน์ โกวิทยา, วีระเทพ ปทุมเจริญวัฒนา, และสารีพันธ์ุ ศุภวรรณ. (2548). *การจัดการเรียนรู้ของแหล่งการเรียนรู้แหล่งการเรียนรู้ตลอดชีวิต : ห้องสมุดประชาชน*. กรุงเทพมหานคร : สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- อุทัยทิพย์ เจียวิวรรณ์กุล. (2555). “Happy 8 Menu ...สู่องค์กรแห่งความสุข” ใน อุทัยทิพย์ เจียวิวรรณ์กุล (บรรณาธิการ), *เรื่องสร้างสรรค์สานฝันสู่องค์กรแห่งความสุข: มองผ่าน Happy 8 Menu*. กรุงเทพมหานคร : พี.เอ. ลีฟิ่ง.
- อุทัยทิพย์ รักจรรยาบรรณ. (2551). *การประเมินปลายน้ำ (Downstream Evaluation) โครงการสร้างเสริมสุขภาวะองค์กรแบบบูรณาการในชุมชน*. กรุงเทพมหานคร : คณะสังคมศาสตร์ และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล.
- อุทัยทิพย์ รักจรรยาบรรณ. (2552). *การพัฒนาการเรียนรู้เพื่อการสร้างสุขภาวะเชิงพื้นที่*. กรุงเทพมหานคร : เอส.พี.กราฟฟิคพีเพรส ฟรินติ้ง.
- อุ้นดา นพคุณ. (2543). “การศึกษาตลอดชีวิตในศตวรรษที่ 21”. *วารสารครุศาสตร์* 28, 3 (มีนาคม-มิถุนายน): 1-8.

ภาษาอังกฤษ

- Aguilar, A. (2002). *Stakeholder dialogues on sustainable development strategies : lessons, opportunities and developing country case studies*. n.p. : International Institute for Environment and Development.
- Archanya Ratana-Ubol, and Others. (2007). Trends in the organization of non-formal education of Thailand in the next decade. In Pruet Siribanpitak et al. (eds.), *The Proceeding of the International Conference, Poverty Alleviation Through Lifelong Learning Strategy*. Bangkok.
- Aston, N.D., and Sung, J. (2002). *Supporting workplace learning for high performance working*. Geneva : International Labour Office.
- Bho Group. (2009). *Building healthy organizations: Transforming organizations through values based leadership*. Bloomington, IN. : Trafford.
- Billett, S. (2002). Towards a workplace pedagogy : Guidance, participation and engagement. *Adult Education Quarterly* 26 (April–June): 309-326.
- Blane, D., Brunner, E., and Wilkinson, R., eds. (1996). *Health and social organization :Towards a health policy for the twenty-first century*. New York : Routledge.
- Boonchong Chawsithiwong. (2550). Happy Workplace. *วารสารพัฒนาสังคม* 9, 2 (ธันวาคม): 61-93.
- Burton, J. (2006). *Creating healthy workplaces*. Geneva : Industrial Accident Prevention Association.
- Burton, J. (2008). *The business case for a healthy workplace*. Geneva : Industrial Accident Prevention Association.
- Burton, J. (2010). *WHO healthy workplace framework and model : Background and supporting literature and practices*. Geneva, Switzerland : WHO.
- Cascio, W. F. (1998). *Applied psychology in human resource management*. Upper Saddle River, N.J. : Prentice-Hall.
- Castleton, G. Gerber, R, Pillay, H. (2006). *Improving workplace learning: Emerging international perspectives*. New York : Nova Science.
- Chambers, J. (2010). *The Learning Society*. Cisco Systems.
- Cliffore, J., and Sara, T. (2007). *Workplace learning and development : Delivering competitive advantage for your organization*. London : Kogan Page.
- Cooper, C. L., and Williams, S., eds. (1994). *Creating healthy work organizations*. New York : Wiley,

- Cummings, T. G., and Worley, C. G. (1993) *Organization development and change*. St Paul : West Publishing.
- Dan, C. (2004). Excellence in Canada: Healthy organizations-achieve results by acting responsibly. *Journal of Business Ethic* 55: 125- 133.
- Dive, B. (2002). *The healthy organization : A revolutionary approach to people & management*. London : Kogan Page.
- Dive, B. (2004). *The healthy organization: A revolutionary approach to people and management*. 2nd ed. London : Kogan Page.
- Doukas, C. (2002). Learning cities/region in the framework of lifelong learning. In Laura L. Samson (ed.), *The proceeding of the "I N T E G R A T I N G Lifelong Learning P E R S P E C T I V E S"* Philippines : UNESCO Institute for Education.
- Eraut, M. (2004). Informal learning in the workplace. *Studies in Continuing Education* 26 (May – August): 173–247.
- Eraut, M. (2004). Transfer of knowledge between education and workplace settings. In H. Rainbird, A. Fuller, and A. Munro (eds.), *Workplace learning in context*, pp.66 – 75. London : Routledge.
- Eraut, M., Alderton, J., Cole, G., and Senker, P. (1998). *Development of knowledge and skills in employment*. Sussex: University of Sussex.
- European Commission. (2000). A memorandum on lifelong learning. Luxembourg: European Commission.
- Fairweather, G. W., and others. (1974). *Creating change in mental health organizations*. New York : Pergamon.
- Flanagan, H.D., and Henry, P. (1994). Discussion of the approach and a report on a survey of NHS organizations. *Health Manpower Management* 20, 2: 22-32.
- Foshay, W. R., Silber, K.H. (2009). *Handbook of improving performance in the workplace, instructional design and training delivery*. John Wiley and Sons,
- Gardiner, H. (1998). *Lifelong learning in organizations: differentiating factors between adult employee groups*. Master's Thesis, Faculty of Psychology University of Calgary.
- Gimbert, X. (2011) *Think strategically Houndmills*. Basingstoke, Hampshire : Palgrave Macmillan.
- Goldman Schuyler, K. (2004), "The possibility of healthy organizations: toward a new framework for organizational theory and practice". *Journal of Applied Sociology/ Sociological Practice* 21, 2: 57-79.
- Guarnaccia, S. (1994). Healthy companies. *Training and Development* (March): 9-11.
- Herzberg, K. F. (1959). *The motivation to work*. New York : John Wiley and Sons.

- Hofäcker, D. (2010). *Older workers in a globalizing world : An international comparison of retirement and late-career patterns in Western industrialized countries*. Cheltenham, U.K. : Edward Elgar.
- Holbeche, L. (2005). *The high performance organization: Creating dynamic stability and sustainable success*. Boston : Butterworth-Heinemann.
- Holmqvist, M., and Maravelias, C. (2010). *Managing healthy organizations : Worksite health promotion and the new self-management paradigm*. New York : Taylor and Francis.
- Hoyle, J.R. (2007). *Leadership and futuring : Making visions happen*. Thousand Oaks, Calif. Corwin .
- IAPA Industrial Accident Prevention Association. (2011). *Create a Healthy Workplace*. [Online]. Available from: www.iapa.ca [2011, February 1]
- ILO. (1997). Employers' organizations in Asia in the twenty-first century In *Paper presented at the ILO Workshop on Employers' Organizations*. Geneva, Switzerland
- International Council of Nurses. (2007). *POSITIVE PRACTICE ENVIRONMENTS QUALITY WORKPLACES = QUALITY PATIENT CARE Information and Action Tool Kit*. Geneva, Switzerland : International Council of Nurses (ICN.).
- Jick, T.D. and Peiperl, M.A. (2003). *Managing change: Cases and concepts*. 2nd ed. New York : McGraw Hill.
- Kizer, W. M. (1987). *The healthy workplace : A blueprint for corporate action*. New York : Wiley.
- Knapper, C.K, and Cropley, A.J. (2000). *Lifelong learning in higher education*. London : Kogan Page.
- Kotter, J. P. (1996). *Leading change*. Boston, Mass. : Harvard Business Press.
- Kotter, J. P. (1999). *John P. Kotter on what leaders really do*. Boston, Mass. : Harvard Business Press.
- Kotter, J. P. (2008). *A sense of urgency*. Boston, Mass. : Harvard Business Press.
- Kotter, J. P., Collins, J., Porras, J., Daniel Duck, J., Pascale, R., and Athos, A. (1998). *Harvard business review on change*. Boston, Mass. : Harvard Business Press
- Kotter, J. P., Rathgeber, H., and Mueller, P. (2006). *Our Iceberg is melting : Changing and succeeding under any conditions*. New York : St. Martin's Press.
- Kruger, M.P., and Hanson, B.J. (1999). A value-based paradigm for creating truly healthy organization. *Journal of Organization Change Management* 12, 4: 302 -317.

- Latta, G.F. (2007). *A process model of organizational change in cultural context (OC3 Model) : The impact of organizational culture on leading change*. University of Nebraska – Lincoln.
- Longworth, N. (2003). *Lifelong learning in action : transforming education in the 21st century*. London : Kogan Page.
- Lövey, I. Nadkarni, M.S., and Erdélyi, E. (2007). How healthy is your organization?: The leader's guide to curing corporate diseases and promoting joyful cultures. Westport, Conn. : Praeger.
- Lövey, I., and Nadkarni, M.S. (2003). *The Joyful Organization*. India: Sage.
- Lowe, G. (2010). *Creating healthy organizations: How vibrant workplaces inspire employees to achieve sustainable success*. Canada : University of Toronto Press.
- Lyden, J. A., and Klingele, W.E. (2000). Supervising organizational health. *Supervision* 61, 2 (December): 3-6.
- Maehl, W.H. (2000). *Lifelong learning at it best: innovative practices in adult credit program*. San Francisco : Jossey-Bass.
- Medel-Añonuevo, C. (2001). *Revisiting Lifelong Learning for the 21st Century*. Hamburg, Germany : UNESCO Institute for Education.
- Mento, A.J., Jones, R.M., and Dirndorfer, W. (2002). A change management process : grounded in both theory and practice. *Journal of Change Management* 3, 1: 45-59.
- Mohanty, S.B. (2010). *Lifelong and adult education*. New York : APH Publishing.
- Morgan-Klein, B., and Osborne, M. (2007). *The concepts and practices of lifelong learning*. London : Routledge.
- Mulholland P., Zdrahal Z. and Domingue J. Supporting continuous learning in a large organization: the role of group and organizational perspectives. *Applied Ergonomics*.36 (July 2005): 127-134.
- Murphy, R., Greatbatch, D., Wilmut, J., Tolley, H., Mallia, C., and Hamer, J. (2007) *Improving written GCSE examinations project : Interim report to QCA from the Centre for Developing and Evaluating Lifelong Learning*. School of Education, Nottingham: CDELL.
- Naidoo, J., and Wills, J. (2000). *Health promotion : Foundations for practice*. New York : Bailliere Tindall.
- Neira, M. (2010). *Healthy workplaces : A model for action : For employers, workers, policymakers and practitioners*. Geneva, Switzerland : World Health Organization.
- Newell, S. (2002). *Creating the healthy organization: well-being, diversity and ethics at work*. London : Thomson Learning.

- Nopraenu Sajjarax Dhirathiti. (2011). Security Revisited: Enhancing Human Security through Lifelong Learning. *Journal of Population and Social Studies* 19, 2 (January): 255-269.
- Nord, W.R., and Connell, A.F. (2011). *Rethinking the knowledge controversy in organization studies : A generative uncertainty perspective*. New York : Routledge.
- NQI National Quality Institute. (2011). *Introduction to healthy workplace guide*. [Online]. Available from: www.healthpromotionagency.org.uk [2011, February 9]
- O'Donnell, M. P. (2001). *Health promotion in the workplace*. Albany : Delmar Cengage Learning.
- Oonta Nopakun.(2007). Non-formal education and quality of life: the thai national economic and social development issues and individual needs” In Puet Siribanpitak et al. (eds.), *The proceeding of the international conference, poverty alleviation through lifelong learning strategy*. Bangkok, Thailand.
- Orrell, J., Cooper, L., and Bowden, M. (2010). *Work integrated learning: a guide to effective practice*. Obingdon, Oxon : Routledge.
- Parsons, M.L., Cornett, P.A., and Golightly-Jenkins, C. (2006). Creating healthy workplaces : Laying the groundwork by listening to nurse managers. *Nurse Leader* (June): 34-39.
- Partnership for 21st Century Skills. (2008). *21st century skills, education and Competitiveness : A resource and policy guide*. Bloomington, IN. : Indiana Pathways to College Network.
- Pasmore, W. (2010). *Research in organizational change and development*. Bingley : Emerald Group.
- Pieck, E. (2002). Lifelong learning and work in developing countries. In *Laura L. Samson (ed.), The proceeding of the “I N T E G R A T I N G Lifelong Learning P E R S P E C T I V E S”* Philippines : UNESCO Institute for Education.
- Pozner, B.Z. (1976). Sustaining healthy organizations in unhealthy economic times. *Management Review* (March): 11-17.
- Rainbird, H., Hodkinson, P., Unwin, L., Hodkinson, E., and Fuller, A. (2006). *Improving workplace learning*. New York : Routledge.
- Randell, G. (1998). Organizational sickness and their treatment. *Management Decision* 36, 1: 14-18.
- Rojvithee, A. (2005). The lifelong learning in Thailand. In *The Global Forum on Education : The Challenges for Education in a Global Economies which co-*

- hosted by the OECD and the Chilean Ministry of Education during, October 24-25, 2005. Santiago. Chile.
- Rojvithee, A. (2010). *Skills for green jobs in Thailand*. Geneva : International Labour Office.
- Saisana, M., and Cartwright, F. (2007). Measuring Lifelong Learning and its impact on Happiness–The Canadian paradigm. International Conference on Policies for Happiness, Siena 14-17 June 2007.
- Schein, E. (1993). On dialogue, outline and organization learning. *Organizational Dynamics* 22 (July - September): 40-51.
- Schuyler, K.G. (2004). The possibility of healthy organizations : Toward a new framework for organizational theory and practice. *Journal of Applied Sociology/ Sociological Practice* 6, 2: 57 -79.
- Signh, M., ed. (2002). Creating conducive environments for adult learning in the Asian Context. Hamburg : UNESCO Institution for Education.
- Signh, M., ed. (2002). *Integrating lifelong learning perspectives*. Hamburg: UNESCO Institution for Education.
- Slotte, V., Tynjala, P., and Hytonen, T. (2004). How do HRD practitioners describe learning at Work?. *Human Resource Development International* 7 (October –December): 481–499.
- Stenström, Marja-Leena, Tynjälä, P. (2008). *Towards integration of work and learning: strategies for connectivity and transformation*. Dordrecht : Springer.
- Sumalee Sungsi. (2007). Non-formal and lifelong learning for improving life situation In Pruet Siribanpitak et al. (eds.), *The proceeding of the international conference, poverty alleviation through lifelong learning strategy*. Bangkok, Thailand
- The European commission. (2001). *Green Paper - Promoting a European framework for corporate social responsibility*. Brussels : The European commission,
- Tores, M R. (2002). *Integrating lifelong learning perspectives*. Hamburg: COR-Asia.
- Tynjälä, P. (2011). Perspective into learning at the workplace. *Educational Research Review* [Online]. Available from: www.sciencedirect.com [2011, February 13]
- UNESCO Institute for Lifelong Learning. (2009). *Building on our grains medium term strategy 2008-2013*. Feldbrunnenstrasse.
- UNESCO Institute for Lifelong Learning. (2010). *Annual report 2009*. Feldbrunnenstrasse.
- UNESCO Institute for Lifelong Learning. (2010). *Global report on adult learning and education*.

- UNESCO. (1997). Adult learning and the challenges of the twenty-first century. In *Fifth International Conference on Adult Education*. Hamburg : UNESCO-UIE
- UNESCO. (1998). *International Commission on Education for the Twenty-first Century. Education for the twenty-first century : Issues and prospects*. Paris : UNESCO.
- UNESCO. (2009). *Building on our gains: Medium-term strategy 2008-2013*. Hamburg, Germany : UNESCO Institute of Lifelong Learning.
- Verschuur, C.C. (2003), "Eight ethical traits of healthy organization". *Strategic Finance* 85, 3: 20.
- Vessey, J., Demarco, R., Gaffney, D., and Budin, W. (2009). Bullying of staff registered nurses in the workplace: A preliminary study for developing personal and organizational strategies for the transformation of hostile to healthy workplace environments. *Journal of Professional Nursing* 25, 5: 299-306.
- World Health Organization. (2010). *Healthy workplaces : a model for action : for employers, workers, policymakers and practitioners*. Geneva, Switzerland : WHO.
- World Health Organization. (2010). *WHO healthy workplace framework and model : Background and supporting literature and Practices*. Geneva, Switzerland : WHO.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัยผ่านการตรวจสอบคุณภาพจากผู้ทรงคุณวุฒิ 7 ท่าน ดังนี้

1. รองศาสตราจารย์ ดร.วรรณิ์ แกมเกตุ
2. รองศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา วงศ์เกียรติรัตน์
3. รองศาสตราจารย์ ดร.อรจรีย์ ณ ตะกั่วทุ่ง
4. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มนัสวานัน โกวิทยา
5. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศิริภัสสร วงศ์ทองดี
6. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อุทัยทิพย์ เจียวิวรรณกุล
7. อาจารย์ ดร.ทัศน์ีย์ อุณวิจิตร

ภาคผนวก ข

จดหมายขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลวิจัยและทดลองใช้เครื่องมือ



ที่ ศธ0512.6(2771)/54-
มหาวิทยาลัย

คณะครุศาสตร์จุฬาลงกรณ์

ถนนพญาไท กรุงเทพมหานคร

10330

มิถุนายน 2554

เรื่อง ขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลวิจัยและทดลองใช้เครื่องมือ

เรียน ผู้อำนวยการฝ่ายทรัพยากรบุคคล

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ด้วย นายอานันท์ อุเทนสุด นิสิตหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษานอก
ระบบโรงเรียน ภาควิชานโยบาย การจัดการ และความเป็นผู้นำทางการศึกษา อยู่ระหว่างการดำเนิน
งานวิจัยวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนารูปแบบการเรียนรู้ตลอดชีวิตในองค์กรธุรกิจเอกชนเพื่อการเป็น
องค์กรสุขภาวะ” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.เกียรติวรรณ อมาตยกุล และอาจารย์ ดร.พชชนัน นิรมิตรไชย
นนท์เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บรวบรวมข้อมูลและทดลองใช้เครื่องมือคือแบบ
สัมภาษณ์ กับผู้บริหาร ทั้งนี้ นิสิตผู้วิจัยจะได้ประสานงานในรายละเอียดต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้นิสิตได้ทำการเก็บข้อมูลวิจัยและ
ทดลองใช้เครื่องมือดังกล่าวเพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไปและขอขอบคุณมาในโอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.อาชัญญา รัตนอุบล)

รองคณบดี

ปฏิบัติการแทนคณบดี

ฝ่ายวิชาการ หลักสูตรและการสอน

โทร. 0-2218-2681-2 ต่อ 612

ภาคผนวก ค

เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย

แนวคำถามการสัมภาษณ์ผู้บริหาร

คำชี้แจง: โปรดตอบคำถามให้ใกล้เคียงความจริงที่สุด

ตอนที่ 1 ข้อมูลภูมิหลังผู้ให้สัมภาษณ์

ชื่อ-นามสกุล.....ตำแหน่งงาน.....

วันเวลา.....สถานที่.....

ตอนที่ 2 ข้อมูลภูมิหลังการดำเนินงานขององค์กรธุรกิจเอกชน

1. โปรดเล่าเรื่องราวเกี่ยวกับประวัติความเป็นมาในการเข้าร่วมกิจกรรมเสริมสร้างสุขภาวะจนเกิดการเรียนรู้จนกระทั่งประสบความสำเร็จในการดำเนินธุรกิจ

.....

2. โปรดอธิบายและยกตัวอย่างการเรียนรู้จากนโยบายการดำเนินงานด้านสุขภาวะขององค์กร

.....

3. โปรดอธิบายและยกตัวอย่างแผนงานสุขภาวะอย่างไร (กิจกรรมโครงการเป้าหมาย)

.....

4. โปรดอธิบายและยกตัวอย่างการเรียนรู้จากการเสริมสร้างสุขภาวะองค์กรจนกระทั่งนำมาพัฒนาตัวชี้วัด(ด้านกายภาพ ด้านจิตสังคม ด้านทรัพยากร และด้านความรับผิดชอบต่อสังคม)

.....

5. โปรดอธิบายและยกตัวอย่างองค์ความรู้และเทคโนโลยีอะไรที่เป็นจุดแข็งในการดำเนินงานด้านสุขภาวะ

.....

6. โปรดอธิบายและยกตัวอย่างการเรียนรู้ตามกระบวนการเชิงกลยุทธ์ส่งเสริมองค์กรสุขภาวะ

.....

7. โปรดอธิบายและยกตัวอย่างเป้าหมายกลยุทธ์การพัฒนาคูशलกร

.....

8. โปรดอธิบายและยกตัวอย่างผลลัพธ์การเรียนรู้ส่งเสริมการเป็นองค์กรสุขภาวะ

.....

.....

แนวคำถามการสัมภาษณ์ผู้จัดการ

คำชี้แจง: โปรดตอบคำถามให้ใกล้เคียงความจริงที่สุด

ตอนที่ 1 ข้อมูลภูมิหลังผู้ให้สัมภาษณ์

ชื่อ-นามสกุล.....ตำแหน่งงาน.....

วันเวลา.....สถานที่.....

ตอนที่ 2 ข้อมูลภูมิหลังการดำเนินงานขององค์กรธุรกิจเอกชน

1. โปรดอธิบายและยกตัวอย่างกิจกรรมการเสริมสร้างสุขภาวะองค์กร

.....

2. โปรดอธิบายและยกตัวอย่างการตระหนักถึงความสำคัญของปัญหา

.....

3. โปรดอธิบายและยกตัวอย่างการสร้างทีมผู้นำการเปลี่ยนแปลง

.....

4. โปรดอธิบายและยกตัวอย่างการสร้างวิสัยทัศน์และกลยุทธ์

.....

5. โปรดอธิบายและยกตัวอย่างการสร้างสื่อสารวิสัยทัศน์และกลยุทธ์

.....

6. โปรดอธิบายและยกตัวอย่างการกระจายอำนาจ

.....

7. โปรดอธิบายและยกตัวอย่างการสร้างเป้าหมายความสำเร็จ

.....

8. โปรดอธิบายและยกตัวอย่างการขยายผลลัพธ์แห่งความสำเร็จ

.....

9. โปรดอธิบายและยกตัวอย่างการสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร

.....

10. โปรดอธิบายและยกตัวอย่างตัวชี้วัดกลยุทธ์การเรียนรู้ตลอดชีวิต

.....

แนวคำถามการสัมภาษณ์ผู้หัวหน้างาน

คำชี้แจง:โปรดตอบคำถามให้ใกล้เคียงความจริงที่สุด

ตอนที่ 1 ข้อมูลภูมิหลังผู้ให้สัมภาษณ์

ชื่อ-นามสกุล.....ตำแหน่งงาน.....

วันเวลา.....สถานที่.....

ตอนที่ 2 ข้อมูลภูมิหลังการดำเนินงานขององค์กรธุรกิจเอกชน

1. โปรดอธิบายและยกตัวอย่างกิจกรรมและโครงการเสริมสร้างสภาพแวดล้อมทางกายภาพ

.....

2. โปรดอธิบายและยกตัวอย่างกิจกรรมและโครงการเสริมสร้างสภาพแวดล้อมทางจิตสังคม

.....

3. โปรดอธิบายและยกตัวอย่างกิจกรรมและโครงการสนับสนุนทรัพยากรสุขภาพส่วนบุคคล

.....

4. โปรดอธิบายและยกตัวอย่างกิจกรรมและโครงการเสริมสร้างความรับผิดชอบต่อสังคม

.....

5. โปรดอธิบายและยกตัวอย่างการพัฒนาขีดความสามารถในการเรียนรู้ของบุคลากร

.....

6. โปรดอธิบายและยกตัวอย่างการเสริมสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ของบุคลากร

.....

7. โปรดอธิบายและยกตัวอย่างผลลัพธ์ของการเรียนรู้ตลอดชีวิต

.....

แนวคำถามการสนทนากลุ่ม

ตอนที่ 1 การพัฒนาตัวชี้วัดองค์กรสุขภาวะ

คำชี้แจง แบบสนทนากลุ่มผู้เชี่ยวชาญนี้เป็นส่วนหนึ่งของงานวิจัยเพื่อศึกษาการพัฒนาตัวชี้วัดองค์กรสุขภาวะ คำถามมี 4 ข้อ โปรดตอบคำถามต่อไปนี้ตามความเป็นจริง โดยอธิบายอย่างละเอียดเพื่อเกิดความเข้าใจที่ชัดเจน

1) ท่านคิดว่าตัวชี้วัดองค์กรสุขภาวะมีความเหมาะสมกับบริบทของประเทศไทยหรือไม่?

.....

.....

.....

2) ท่านคิดว่าหากนำตัวชี้วัดองค์กรสุขภาวะไปใช้สำหรับองค์กรธุรกิจเอกชนควรปรับปรุงอะไรบ้าง?

.....

.....

.....

3) ท่านคิดว่าแบบประเมินผลการดำเนินงานองค์กรสุขภาวะมีความเหมาะสมกับบริบทประเทศไทยหรือไม่?

.....

.....

.....

4) ท่านคิดว่าหากนำแบบประเมินผลการดำเนินงานองค์กรสุขภาวะไปใช้สำหรับองค์กรธุรกิจเอกชนควรปรับปรุงอะไรบ้าง?

.....

.....

.....

แนวคำถามการสนทนากลุ่ม

ตอนที่ 2 การพัฒนารูปแบบการเรียนรู้ตลอดชีวิตสำหรับองค์กรธุรกิจเอกชน เพื่อการเป็นองค์กรสุขภาวะ

คำชี้แจง แบบสนทนากลุ่มผู้เชี่ยวชาญนี้เป็นส่วนหนึ่งของงานวิจัยเพื่อศึกษาการพัฒนารูปแบบการเรียนรู้ตลอดชีวิตสำหรับองค์กรธุรกิจเอกชนเพื่อการเป็นองค์กรสุขภาวะ คำถามมี 2 ข้อ โปรดตอบคำถามต่อไปนี้ตามความเป็นจริง โดยอธิบายอย่างละเอียดเพื่อเกิดความเข้าใจที่ชัดเจน

1) ท่านคิดว่ารูปแบบการเรียนรู้ตลอดชีวิตสำหรับองค์กรธุรกิจเอกชนเพื่อการเป็นองค์กรสุขภาวะมีความเหมาะสมกับบริบทของประเทศไทย หรือไม่?

.....

.....

.....

.....

2) ท่านคิดว่าหากนำรูปแบบการเรียนรู้ตลอดชีวิตเพื่อการเป็นองค์กรสุขภาวะไปใช้สำหรับองค์กรธุรกิจเอกชนควรปรับปรุงอะไรบ้าง?

.....

.....

.....

.....

แนวคำถามการสนทนากลุ่ม

ตอนที่ 4 การพัฒนายุทธศาสตร์การเรียนรู้ตลอดชีวิตสำหรับองค์กรธุรกิจเอกชนเพื่อการเป็น องค์กรสุขภาวะ ในระยะ 5 ปีข้างหน้า (พ.ศ.2556 – พ.ศ.2560)

คำชี้แจง แบบสนทนากลุ่มผู้เชี่ยวชาญนี้เป็นส่วนหนึ่งของงานวิจัยเพื่อศึกษาการพัฒนายุทธศาสตร์การเรียนรู้ตลอดชีวิตสำหรับองค์กรธุรกิจเอกชนเพื่อการเป็นองค์กรสุขภาวะ ในระยะ 5 ปีข้างหน้า (พ.ศ. 2556 – พ.ศ.2560) คำถามมี 2 ข้อ โปรดตอบคำถามต่อไปนี้ตามความเป็นจริง โดยอธิบายอย่างละเอียดเพื่อเกิดความเข้าใจที่ชัดเจน

1) ท่านคิดว่ายุทธศาสตร์การเรียนรู้ตลอดชีวิตสำหรับองค์กรธุรกิจเอกชนเพื่อการเป็นองค์กรสุขภาวะ ในระยะ 5 ปีข้างหน้า (พ.ศ.2556 – พ.ศ.2560)มีความเหมาะสมกับบริบทของประเทศไทยหรือไม่?

.....

.....

.....

.....

2) ท่านคิดว่าการนำยุทธศาสตร์การเรียนรู้ตลอดชีวิตเพื่อการเป็นองค์กรสุขภาวะ ในระยะ 5 ปีข้างหน้า (พ.ศ.2556 – พ.ศ.2560) ไปใช้สำหรับองค์กรธุรกิจเอกชนควรปรับปรุงอะไรบ้าง?

.....

.....

.....

.....

ภาคผนวก ง

ผลการวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนกด้วยโปรแกรม SPSS

ตารางแสดงค่าสถิติจากการทดสอบแบบวัดองค์การสุขภาวะ โดยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS				
Item No.	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	114.0982	579.459	.72	.973
VAR00002	114.8125	563.091	.66	.973
VAR00003	114.0000	570.126	.81	.972
VAR00004	114.0089	575.883	.81	.972
VAR00005	114.0804	576.093	.69	.973
VAR00006	114.0536	572.177	.79	.972
VAR00007	114.0982	571.927	.80	.972
VAR00008	113.9375	572.438	.85	.972
VAR00009	114.0446	572.800	.82	.972
VAR00010	113.9643	574.755	.85	.972
VAR00011	114.0000	574.829	.82	.972
VAR00012	113.9821	574.630	.79	.972
VAR00013	114.1875	576.136	.74	.972
VAR00014	115.1429	553.835	.69	.973
VAR00015	114.2679	569.946	.73	.972
VAR00016	114.0625	571.104	.86	.972
VAR00017	114.0536	573.583	.85	.972
VAR00018	114.1696	569.638	.81	.972
VAR00019	114.2321	567.819	.80	.972
VAR00020	114.1071	568.781	.82	.972
VAR00021	114.0000	567.225	.84	.972
VAR00022	114.5357	553.350	.81	.972

VAR00023	114.0446	575.683	.80	.972
VAR00024	114.0536	575.276	.79	.972
VAR00025	114.8839	553.941	.69	.973
VAR00026	115.1250	567.858	.51	.975
VAR00027	114.0000	569.910	.83	.972
VAR00028	114.0000	573.910	.81	.972
VAR00029	114.0625	568.438	.84	.972
VAR00030	114.3929	577.520	.41	.975

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	112	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	112	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.973	30

ภาคผนวก จ

แบบวัดการเสริมสร้างสุขภาวะองค์กร

แบบวัดการเสริมสร้างสุขภาวะองค์กรธุรกิจเอกชน

คำชี้แจง

1. แบบวัดสุขภาวะองค์กรธุรกิจเอกชน ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของวิทยานิพนธ์หลักสูตรดุขฎีบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษานอกระบบโรงเรียน ภาควิชาการศึกษาตลอดชีวิต คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย โดยมี นายอานันท์ อุเทนสุด เป็นนิสิตผู้วิจัย
2. แบบวัดสุขภาวะองค์กรธุรกิจเอกชน มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการวัดสุขภาวะองค์กร ข้อมูลที่ได้จากการวัดสุขภาวะองค์กรจะนำไปใช้วิเคราะห์และผลสรุปเพื่อนำเสนอในภาพรวมและใช้ประกอบการวิจัยเท่านั้น
3. เพื่อให้เกิดประโยชน์ในเชิงวิชาการ ผู้วิจัยจะนำแบบวัดสุขภาวะองค์กรธุรกิจเอกชนนี้ไปทดลองใช้กับผู้บริหารองค์กรธุรกิจเอกชนหรือผู้นำองค์กรที่มีบทบาทสำคัญในการสนับสนุนโครงการเสริมสร้างสุขภาวะองค์กร ผู้วิจัยหวังว่าผู้ตอบแบบวัดสุขภาวะองค์กรนี้จะให้ข้อมูลตามความเป็นจริง ซึ่งการให้ข้อมูลในครั้งนี้จะไม่มีผลกระทบใดๆต่อท่านและองค์กรของท่าน
4. แบบวัดสุขภาวะองค์กรธุรกิจเอกชนนี้ประกอบด้วย ตัวชี้วัดการเสริมสร้างสุขภาวะองค์กร 8 มิติ ได้แก่ มิติที่ 1 สภาพแวดล้อมการทำงานเชิงกายภาพ มิติที่ 2 สภาพแวดล้อมการทำงานเชิงจิตวิทยา มิติที่ 3 ทรัพยากรสุขภาพส่วนบุคคล มิติที่ 4 ความรับผิดชอบต่อสังคมและชุมชน มิติที่ 5 ความเป็นผู้นำ มิติที่ 6 การมีส่วนร่วมและความผูกพันของบุคลากร มิติที่ 7 ค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร มิติที่ 8 คุณธรรมจริยธรรม
5. แบบวัดสุขภาวะองค์กรนี้ถ้ามถึงระดับความก้าวหน้าในการเสริมสร้างสุขภาวะองค์กรตามแนวปฏิบัติขององค์กรอย่างต่อเนื่อง มีลักษณะเป็นแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ เรียงลำดับจากน้อยไปมาก การตอบคำถามหากตอบข้อ 1 จะตอบได้เพียงข้อเดียว หากตอบข้อ 2- 3-4 และ 5 จะสามารถเลือกตอบข้ออื่นๆได้มากกว่าหนึ่งข้อ ซึ่งหมายถึงองค์กรมีความก้าวหน้าในการจัดกิจกรรมและแนวปฏิบัติ
6. แบบวัดสุขภาวะองค์กรนี้มีการบันทึกข้อมูลแบ่งเป็น 2 ตอน ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับภูมิหลังของผู้ตอบ ตอนที่ 2 เป็นคำถามการวัดสุขภาวะองค์กร ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลภูมิหลังของผู้ตอบแบบวัดสุขภาวะองค์กรธุรกิจเอกชน

คำชี้แจง กรุณابันทักข้อมูล หรือ ชี้เครื่องหมาย (✓) ลงใน ตามความเป็นจริง

1. ชื่อ นามสกุล
2. เพศ ชาย หญิง
3. อายุ.....ปี
4. ชื่อองค์กรธุรกิจเอกชนที่ปฏิบัติงาน.....
.....
5. ตำแหน่งงาน.....
6. แผนก.....
7. ประสบการณ์ในตำแหน่ง.....ปี
8. ประสบการณ์ในการทำงาน.....ปี
9. บทบาทในการสนับสนุนกิจกรรมและโครงการเสริมสร้างสุขภาวะองค์กร
 ไม่เคย เคยได้แก่
.....
.....
.....
10. วันที่.....เวลา.....
สถานที่ตรวจวัดสุขภาวะองค์กร
.....
.....

ตอนที่ 2 ข้อมูลการวัดสุขภาวะองค์กร

คำชี้แจง คำถามต่อไปนี้เป็นการถามถึงความก้าวหน้าในการเสริมสร้างสุขภาวะองค์กรตามที่องค์กรของท่านได้ดำเนินการตามแนวปฏิบัติอย่างต่อเนื่องและกำลังดำเนินงานอยู่ในระดับใดบ้าง แต่ละข้อมีคำตอบ 5 ระดับ เรียงตามลำดับเป็นขั้นตอนจากน้อยไปมาก ให้เลือกตอบได้มากกว่า 1 ข้อ โดยจะได้รับคะแนนจากการตอบในระดับสูงสุดเท่านั้น กรุณาตอบคำถามต่อไปนี้โดยชี้เครื่องหมาย (✓) ลงใน ตามความเป็นจริง

1. การจัดระเบียบอาคารสถานที่ ห้องทำงาน ห้องประชุมอย่างถูกสุขลักษณะ
 1.องค์กรยังไม่มีการจัดระเบียบอาคารสถานที่
 2.องค์กรสร้างทีมผู้นำส่งเสริมการจัดระเบียบอาคารสถานที่
 3.องค์กรกำหนดเป้าหมายการจัดระเบียบอาคารสถานที่
 4.องค์กรขยายผลการจัดระเบียบอาคารสถานที่
 5.องค์กรสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมเรื่องการจัดระเบียบอาคารสถานที่

2. การจัดระบบรักษาความปลอดภัยในการทำงาน
 - 1.องค์กรยังไม่มีการจัดระบบรักษาความปลอดภัยในการทำงาน
 - 2.องค์กรสร้างทีมผู้นำการรักษาความปลอดภัยในการทำงาน
 - 3.องค์กรกำหนดเป้าหมายการรักษาความปลอดภัยในการทำงาน
 - 4.องค์กรขยายผลการรักษาความปลอดภัยในการทำงาน
 - 5.องค์กรสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมเรื่องการรักษาความปลอดภัยในการทำงาน
3. การติดตั้งระบบขจัดมลพิษที่เกิดจากขบวนการผลิต
 - 1.องค์กรยังไม่มีระบบขจัดมลพิษที่เกิดจากขบวนการผลิต
 - 2.องค์กรสร้างทีมผู้นำการขจัดมลพิษที่เกิดจากขบวนการผลิต
 - 3.องค์กรกำหนดเป้าหมายการขจัดมลพิษที่เกิดจากขบวนการผลิต
 - 4.องค์กรขยายผลการขจัดมลพิษที่เกิดจากขบวนการผลิต
 - 5.องค์กรสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมเรื่องการขจัดมลพิษที่เกิดจากขบวนการผลิต
4. การบำรุงรักษาเครื่องจักรตามอายุการใช้งาน
 - 1.องค์กรยังไม่มีการบำรุงรักษาเครื่องจักรตามอายุการใช้งาน
 - 2.องค์กรสร้างทีมผู้นำการบำรุงรักษาเครื่องจักรตามอายุการใช้งาน
 - 3.องค์กรกำหนดเป้าหมายการบำรุงรักษาเครื่องจักรตามอายุการใช้งาน
 - 4.องค์กรขยายผลการบำรุงรักษาเครื่องจักรตามอายุการใช้งาน
 - 5.องค์กรสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมเรื่องการบำรุงรักษาเครื่องจักรตามอายุการใช้งาน
5. การให้ความรู้บุคลากรในการทำงาน
 - 1.องค์กรยังไม่มีการให้ความรู้บุคลากรในการทำงาน
 - 2.องค์กรสร้างทีมผู้นำการให้ความรู้บุคลากรในการทำงาน
 - 3.องค์กรกำหนดเป้าหมายการให้ความรู้บุคลากรในการทำงาน
 - 4.องค์กรขยายผลการให้ความรู้บุคลากรในการทำงาน
 - 5.องค์กรสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมเรื่องการให้ความรู้บุคลากรในการทำงาน
6. การส่งเสริมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง
 - 1.องค์กรยังไม่มีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง
 - 2.องค์กรสร้างทีมผู้นำการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง
 - 3.องค์กรกำหนดเป้าหมายการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง
 - 4.องค์กรขยายผลการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง
 - 5.องค์กรสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมเรื่องการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง
7. การส่งเสริมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
 - 1.องค์กรยังไม่มีส่งเสริมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
 - 2.องค์กรสร้างทีมผู้นำส่งเสริมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
 - 3.องค์กรกำหนดเป้าหมายการส่งเสริมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
 - 4.องค์กรขยายผลการส่งเสริมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
 - 5.องค์กรสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

14. การเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม
- 1.องค์กรยังไม่มี การเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม
 - 2.องค์กรสร้างทีมผู้นำเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม
 - 3.องค์กรกำหนดเป้าหมายเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม
 - 4.องค์กรขยายผลเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม
 - 5.องค์กรสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมเรื่องคุณธรรมจริยธรรม
15. บุคลากรเรียนรู้เรื่องสุขภาพ
- 1.องค์กรยังไม่มี การให้บุคลากรเรียนรู้เรื่องสุขภาพ
 - 2.องค์กรสร้างทีมผู้นำส่งเสริมให้บุคลากรเรียนรู้เรื่องสุขภาพ
 - 3.องค์กรกำหนดเป้าหมายให้บุคลากรเรียนรู้เรื่องสุขภาพ
 - 4.องค์กรขยายผลให้บุคลากรเรียนรู้เรื่องสุขภาพ
 - 5.องค์กรสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมเรื่องการเรียนรู้เรื่องสุขภาพ
16. บุคลากรรับประทานอาหารที่มีประโยชน์ต่อสุขภาพ
- 1.องค์กรยังไม่มี การส่งเสริมให้บุคลากรรับประทานอาหารที่มีประโยชน์ต่อสุขภาพ
 - 2.องค์กรสร้างทีมผู้นำส่งเสริมให้บุคลากรรับประทานอาหารที่มีประโยชน์ต่อสุขภาพ
 - 3.องค์กรกำหนดเป้าหมายให้บุคลากรรับประทานอาหารที่มีประโยชน์ต่อสุขภาพ
 - 4.องค์กรขยายผลให้บุคลากรรับประทานอาหารที่มีประโยชน์ต่อสุขภาพ
 - 5.องค์กรสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมเรื่องการรับประทานอาหารที่มีประโยชน์ต่อสุขภาพ
17. การจัดเวลาการทำงานที่ยืดหยุ่น
- 1.องค์กรยังไม่มี การจัดเวลาการทำงานที่ยืดหยุ่น
 - 2.องค์กรสร้างทีมผู้นำการจัดเวลาการทำงานที่ยืดหยุ่น
 - 3.องค์กรกำหนดเป้าหมายการจัดเวลาการทำงานที่ยืดหยุ่น
 - 4.องค์กรขยายผลการจัดเวลาการทำงานที่ยืดหยุ่น
 - 5.องค์กรสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมเรื่องการทำงานที่ยืดหยุ่น
18. การประกันสุขภาพให้บุคลากร
- 1.องค์กรยังไม่มี การดำเนินการประกันสุขภาพให้บุคลากร
 - 2.องค์กรสร้างทีมผู้นำส่งเสริมประกันสุขภาพให้บุคลากร
 - 3.องค์กรกำหนดเป้าหมายประกันสุขภาพให้บุคลากร
 - 4.องค์กรขยายผลประกันสุขภาพให้บุคลากร
 - 5.องค์กรสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมเรื่องการประกันสุขภาพให้บุคลากร
19. บุคลากรออกกำลังกายและเล่นกีฬาอย่างสม่ำเสมอ
- 1.องค์กรยังไม่มี การส่งเสริมการออกกำลังกายและเล่นกีฬา
 - 2.องค์กรสร้างทีมผู้นำส่งเสริมการออกกำลังกายและเล่นกีฬา
 - 3.องค์กรกำหนดเป้าหมายการออกกำลังกายและเล่นกีฬา
 - 4.องค์กรขยายผลการออกกำลังกายและเล่นกีฬา
 - 5.องค์กรสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมเรื่องการออกกำลังกายและเล่นกีฬา

20. การรณรงค์เพื่อลดละเลิกสิ่งเสพติด
- 1.องค์กรยังไม่มี การรณรงค์เพื่อลดละเลิกสิ่งเสพติด
 - 2.องค์กรสร้างทีมผู้นำรณรงค์เพื่อลดละเลิกสิ่งเสพติด
 - 3.องค์กรกำหนดเป้าหมายการรณรงค์เพื่อลดละเลิกสิ่งเสพติด
 - 4.องค์กรขยายผลการรณรงค์เพื่อลดละเลิกสิ่งเสพติด
 - 5.องค์กรสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมเรื่องรณรงค์เพื่อลดละเลิกสิ่งเสพติด
21. การมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี
- 1.องค์กรยังไม่มี การเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี
 - 2.องค์กรสร้างทีมผู้นำการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี
 - 3.องค์กรกำหนดเป้าหมายการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี
 - 4.องค์กรขยายผลการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี
 - 5.องค์กรสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี
22. การเรียนรู้ร่วมกับชุมชน
- 1.องค์กรยังไม่มี การเรียนรู้ร่วมกับชุมชน
 - 2.องค์กรสร้างทีมผู้นำส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกับชุมชน
 - 3.องค์กรกำหนดเป้าหมายการเรียนรู้ร่วมกับชุมชน
 - 4.องค์กรขยายผลการเรียนรู้ร่วมกับชุมชน
 - 5.องค์กรสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมเรื่องการเรียนรู้ร่วมกับชุมชน
23. การดูแลรักษาความปลอดภัยในชุมชน
- 1.องค์กรยังไม่มี การดูแลรักษาความปลอดภัยในชุมชน
 - 2.องค์กรสร้างทีมผู้นำส่งเสริมการดูแลรักษาความปลอดภัยในชุมชน
 - 3.องค์กรกำหนดเป้าหมายดูแลรักษาความปลอดภัยในชุมชน
 - 4.องค์กรขยายผลดูแลรักษาความปลอดภัยในชุมชน
 - 5.องค์กรสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมเรื่องความปลอดภัยในชุมชน
24. การบริจาคสิ่งของเพื่อช่วยเหลือสังคม
- 1.องค์กรยังไม่มี การบริจาคสิ่งของเพื่อช่วยเหลือสังคม
 - 2.องค์กรสร้างทีมผู้นำส่งเสริมการบริจาคสิ่งของเพื่อช่วยเหลือสังคม
 - 3.องค์กรกำหนดเป้าหมายการบริจาคสิ่งของเพื่อช่วยเหลือสังคม
 - 4.องค์กรขยายผลการบริจาคสิ่งของเพื่อช่วยเหลือสังคม
 - 5.องค์กรสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมเรื่องการช่วยเหลือสังคม
25. การรักษาสีแกวล้อมรอบชุมชน
- 1.องค์กรยังไม่มี การดำเนินงานการรักษาสีแกวล้อมรอบชุมชน
 - 2.องค์กรสร้างทีมผู้นำส่งเสริมการรักษาสีแกวล้อมรอบชุมชน
 - 3.องค์กรกำหนดเป้าหมายการรักษาสีแกวล้อมรอบชุมชน
 - 4.องค์กรขยายผลการรักษาสิ่งแกวล้อมรอบชุมชน
 - 5.องค์กรสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมเรื่องการรักษาสีแกวล้อมรอบชุมชน

26. การอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมไทยในชุมชน
- 1.องค์กรยังไม่มีส่งเสริมการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมไทยของชุมชน
 - 2.องค์กรสร้างทีมผู้นำส่งเสริมการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมไทยของชุมชน
 - 3.องค์กรกำหนดเป้าหมายการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมไทยของชุมชน
 - 4.องค์กรขยายผลการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมไทยของชุมชน
 - 5.องค์กรสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมเรื่องการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมไทย
27. การสนับสนุนการศึกษาให้แก่ท้องถิ่น
- 1.องค์กรยังไม่มีสนับสนุนการศึกษาท้องถิ่น
 - 2.องค์กรสร้างทีมผู้นำส่งเสริมการสนับสนุนการศึกษาท้องถิ่น
 - 3.องค์กรกำหนดเป้าหมายการสนับสนุนการศึกษาท้องถิ่น
 - 4.องค์กรขยายผลการสนับสนุนการศึกษาท้องถิ่น
 - 5.องค์กรสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมเรื่องการศึกษาท้องถิ่น
28. การช่วยเหลือผู้ป่วยที่ได้รับบาดเจ็บจากการทำงาน
- 1.องค์กรยังไม่มีช่วยเหลือดูแลผู้ป่วยที่ได้รับบาดเจ็บจากการทำงาน
 - 2.องค์กรสร้างทีมผู้นำการช่วยเหลือดูแลผู้ป่วยที่ได้รับบาดเจ็บจากการทำงาน
 - 3.องค์กรกำหนดเป้าหมายการช่วยเหลือดูแลผู้ป่วยที่ได้รับบาดเจ็บจากการทำงาน
 - 4.องค์กรขยายผลการช่วยเหลือดูแลผู้ป่วยที่ได้รับบาดเจ็บจากการทำงาน
 - 5.องค์กรสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมเรื่องการช่วยเหลือผู้ป่วยที่ได้รับบาดเจ็บจากการทำงาน
29. การช่วยเหลือผู้ได้รับผลกระทบจากภัยพิบัติทางธรรมชาติ
- 1.องค์กรยังไม่มีช่วยเหลือสงเคราะห์ผู้ได้รับภัยพิบัติทางธรรมชาติ
 - 2.องค์กรสร้างทีมผู้นำการช่วยเหลือสงเคราะห์ผู้ได้รับภัยพิบัติทางธรรมชาติ
 - 3.องค์กรกำหนดเป้าหมายการช่วยเหลือสงเคราะห์ผู้ได้รับภัยพิบัติทางธรรมชาติ
 - 4.องค์กรขยายผลการช่วยเหลือสงเคราะห์ผู้ได้รับภัยพิบัติทางธรรมชาติ
 - 5.องค์กรสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมเรื่องช่วยเหลือผู้ได้รับภัยพิบัติทางธรรมชาติ
30. การเสริมสร้างเครือข่ายเสริมสร้างสุขภาพ
- 1.องค์กรยังไม่มีเสริมสร้างเครือข่ายเสริมสร้างสุขภาพ
 - 2.องค์กรสร้างทีมผู้นำการเสริมสร้างเครือข่ายเสริมสร้างสุขภาพ
 - 3.องค์กรกำหนดเป้าหมายการเสริมสร้างเครือข่ายเสริมสร้างสุขภาพ
 - 4.องค์กรขยายผลการเสริมสร้างเครือข่ายเสริมสร้างสุขภาพ
 - 5.องค์กรสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมเรื่องเครือข่ายเสริมสร้างสุขภาพ

เกณฑ์การประเมินสุขภาวะองค์กร

ระดับ	คะแนนการประเมิน	สถานะสุขภาวะองค์กร	ข้อเสนอแนะ
1	น้อยกว่า 21	องค์กรขาดสุขภาวะ	องค์กรควรสร้างความตระหนักถึงความสำคัญและความจำเป็นเร่งด่วนมากขึ้น
2	มากกว่า 20 น้อยกว่า 41	องค์กรมีสุขภาวะน้อย	องค์กรควรวางแผนการปฏิบัติมากขึ้น
3	มากกว่า 40 น้อยกว่า 61	องค์กรมีสุขภาวะปานกลาง	องค์กรควรเพิ่มความท้าทายมากขึ้น
4	มากกว่า 60 น้อยกว่า 81	องค์กรมีสุขภาวะมาก	องค์กรควรขยายผลความสำเร็จมากขึ้น
5	มากกว่า 80	องค์กรมีสุขภาวะมากที่สุด	องค์กรควรรักษาระดับการปฏิบัติไว้เป็นค่านิยมองค์กร เพื่อก้าวสู่ความเป็นผู้นำการเสริมสร้างสุขภาวะองค์กรในอนาคต

การคำนวณคะแนน

ตัวอย่าง การคำนวณคะแนนการเสริมสร้างสุขภาวะองค์กรในภาพรวมโดยนับจำนวนข้อจากคำตอบระดับสูงสุด เช่น ถ้าตอบข้อ 1 จำนวน 5 ข้อ ตอบข้อ 2 จำนวน 10 ข้อ ตอบข้อ 3 จำนวน 11 ข้อ ตอบข้อ 4 จำนวน 14 ข้อ ตอบข้อ 5 จำนวน 10 ข้อ รวม 50 ข้อ จะคำนวณคะแนนตามตัวอย่างดังนี้

คำตอบ	1	2	3	4	5	รวม
A จำนวนข้อ	5	10	11	14	10	50
B คะแนน	0	25	50	75	100	250
C=AxB รวม	0	250	550	1050	1000	2850
						÷50
(2850 ÷ 50) คะแนนสุขภาวะ						57
ผลการประเมินสุขภาวะองค์กร องค์กรมีสุขภาวะในระดับปานกลาง องค์กรควรเพิ่มความท้าทายมากขึ้น						

ผลการวัดสุขภาวะองค์กรของท่าน

คำตอบ	1	2	3	4	5	รวม
A จำนวนข้อ						50
B คะแนน	0	25	50	75	100	250
C=AxB รวม	0					
						÷50
คะแนนสุขภาวะ						
ผลการประเมินสุขภาวะองค์กร						

คำอธิบายคุณสมบัติตัวชี้วัดสุขภาวะองค์กร

การกำหนดคุณสมบัติของตัวชี้วัดประกอบด้วย 5 มิติ คือ มิติเชิงคุณภาพแบ่งกลุ่มตามคุณสมบัติเชิงคุณภาพได้แก่ จำนวนร้อยละของการเสริมสร้างสภาพแวดล้อมทางกายภาพ จำนวน 5 ตัวชี้วัด การเสริมสร้างสภาพแวดล้อมทางจิตสังคม จำนวน 9 ตัวชี้วัด การเสริมสร้างทรัพยากรด้านสุขภาพสำหรับบุคคล จำนวน 7 ตัวชี้วัด และการเสริมสร้างความรับผิดชอบต่อสังคมจำนวน 9 ตัวชี้วัด ที่เพิ่มขึ้นเชื่อมโยงกัน 4 มิติ รวมทั้งสิ้น 30 ตัวชี้วัด มิติเชิงปริมาณแสดงค่าร้อยละ มิติกลุ่มเป้าหมาย มิติสถานที่ และมิติเวลา (2Q2T1P) โดย มิติเชิงคุณภาพ คือ มิติเชิงปริมาณ คือ การปฏิบัติงานดำเนินไปแล้วมากกว่าร้อยละ 50 ค่าร้อยละคิดจากความก้าวหน้าในการเสริมสร้างสุขภาวะตามแนวปฏิบัติขององค์กร แบ่งออกเป็น 5 ชั้น ตามความก้าวหน้าในการเสริมสร้างสุขภาวะองค์กร

1.องค์กรยังไม่มี การดำเนินงาน 2.องค์กรสร้างทีมผู้นำส่งเสริม 3. องค์กรกำหนดเป้าหมายความสำเร็จ 4.องค์กรขยายผลความสำเร็จ 5.องค์กรสร้างค่านิยมและวัฒนธรรม โดยกำหนดเนื้องานตามแนวปฏิบัติเป็นผลคะแนน มิติกลุ่มเป้าหมาย คือ องค์กรและบุคลากรในองค์กร กำหนดมิติสถานที่คือ องค์กรที่ได้ดำเนินการวัดสุขภาวะ และกำหนดมิติเงื่อนเวลา คือ องค์กรได้ปฏิบัติงานไปแล้วอย่างต่อเนื่องไม่น้อยกว่า 30 วัน ซึ่งสรุปได้ดังนี้

ตารางกำหนดคุณสมบัติตัวชี้วัดสุขภาวะองค์กร

มิติ	คุณสมบัติตัวชี้วัด
เชิงคุณภาพ	แบ่งกลุ่มตามคุณสมบัติเชิงคุณภาพตัวชี้วัดองค์กรสุขภาวะ ประกอบด้วยคุณลักษณะเชิงคุณภาพได้แก่ จำนวนร้อยละของการเสริมสร้างสภาพแวดล้อมทางกายภาพ จำนวน 5 ตัวชี้วัด การเสริมสร้างสภาพแวดล้อมทางจิตสังคม จำนวน 9 ตัวชี้วัด การเสริมสร้างทรัพยากรด้านสุขภาพสำหรับบุคคล จำนวน 7 ตัวชี้วัด และการเสริมสร้างความรับผิดชอบต่อสังคมจำนวน 9 ตัวชี้วัด ที่เพิ่มขึ้นเชื่อมโยงกัน 4 มิติ รวมทั้งสิ้น 30 ตัวชี้วัด
เชิงปริมาณ	แบ่งเป็นมาตราประมาณค่า 5 ระดับ ตามความก้าวหน้าในการเสริมสร้างสุขภาวะองค์กร <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> 1.องค์กรยังไม่มี การดำเนินงาน <input type="checkbox"/> 2.องค์กรสร้างทีมผู้นำส่งเสริม <input type="checkbox"/> 3. องค์กรกำหนดเป้าหมายความสำเร็จ <input type="checkbox"/> 4.องค์กรขยายผลความสำเร็จ <input type="checkbox"/> 5.องค์กรสร้างค่านิยมและวัฒนธรรม
กลุ่มเป้าหมาย	องค์กรและบุคลากรในองค์กร
เวลา	ดำเนินงานตามแนวปฏิบัติไปแล้วอย่างต่อเนื่องมากกว่า 30 วัน

ตารางการคิดคะแนนตัวชี้วัดสุขภาวะองค์กรตามความก้าวหน้าในการปฏิบัติ

คำตอบ	ความก้าวหน้าการเสริมสร้างสุขภาวะตามแนวปฏิบัติ(*)	มิตร้อยละตามเนื้องาน	คะแนน
1	องค์กรยังไม่มีกรดำเนินงาน	คิดเป็นเนื้องานร้อยละ 0	0
2	องค์กรสร้างทีมผู้นำส่งเสริม	คิดเป็นเนื้องานไม่น้อยกว่าร้อยละ 25	25
3	องค์กรกำหนดเป้าหมายความสำเร็จ	คิดเป็นเนื้องานไม่น้อยกว่าร้อยละ 50	50
4	องค์กรขยายผลความสำเร็จ	คิดเป็นเนื้องานไม่น้อยกว่าร้อยละ 75	75
5	องค์กรสร้างค่านิยมและวัฒนธรรม	คิดเป็นเนื้องานมากกว่าร้อยละ 85	100

(* ดำเนินงานในแต่ละขั้นไปแล้วไม่น้อยกว่าร้อยละ 50)

ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์

นายอานันท์ อุเทนสุด อาชีพนักบริหารองค์กรเอกชน อยู่บ้านเลขที่ 58 ซอยกิ่งจันทร์ ถนนบ้านหม้อ แขวงวังบูรพาภิรมย์ เขตพระนคร กรุงเทพมหานคร 10200 เกิดวันที่ 13 ตุลาคม พ.ศ.2505 ประวัติการศึกษา สำเร็จการศึกษาประโยคมัธยมศึกษาตอนปลายสายสามัญจากโรงเรียนอำนวยการศิลป์, หลักสูตรวิทยาศาสตร์บัณฑิต จากคณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต จากคณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยและหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต ภาควิชาการศึกษาตลอดชีวิต สาขาวิชาการศึกษาอกระบบโรงเรียน คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ปัจจุบันทำงานองค์กรธุรกิจเอกชน