

...ศุกร์บาย....คลายเครียด...

เวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของบุคลากร

เทคนิคการแพทย์



กิจกรรมที่เกิดขึ้นภายในเดือนพฤศจิกายน

- 1.ระบบพี่เลี้ยง : การสอนงาน และการอำนวยความสะดวก
- 2.Transformative Leadership & การเปลี่ยน Mind Set
- 3.การจัดการขยะเพื่อลดมลภาวะ
4. เรื่องอื่น ๆ เพื่อการเสริมสร้างความสามัคคีและการสนับสนุนการทำงานของคนๆ

เดือนพฤศจิกายน นับว่าเราได้จัดกิจกรรมที่ดีที่สุดในรอบปี เนื่องจากเราเพิ่งเริ่มจัดกันเมื่อเดือนตุลาคมนี้เอง อาจเป็นเพราะความตั้งใจของทีมงานที่อยากจะสร้างเวทีของการเรียนรู้ให้กับบุคลากรในคณะฯ เพื่อจะสนองตอบทิศทางการพัฒนา แต่อย่างไรก็ตาม กระแสตอบรับทุกความคิดเห็นทั้งผ่านตัวผู้จัด และฝากมา หน่วยพัฒนาทรัพยากรบุคคล ขออ้อมรับและจะนำไปปรับปรุงเพื่อให้บรรยากาศของเรายังเป็นบรรยากาศที่น่ามาซึ่งความสุขอย่างแท้จริง....

ต้นเดือนตุลาคม ของทุกปีเสี่ยงนกหวีดตั้งขึ้นให้สัญญาว่า โครงการ / กิจกรรมดี ๆ ที่พวกเราชาวคณะเทคนิคการแพทย์ร่วมคิด ร่วมวางแผน สุ่มหัวกันเพื่อจะนำความตั้งใจนั้นมาแปรรูปให้ก่อตัวเป็นกิจกรรมที่สร้างสรรค์ เพื่อสนับสนุนทิศทางการพัฒนาคณะฯ ตาม **แผนยุทธศาสตร์ ทั้ง 5 ด้าน** อันประกอบไปด้วย

- 1) **ผลิตบัณฑิตที่มีศักยภาพรอบด้าน**
- 2) **สร้างความเป็นเลิศทางวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและวิทยาการแพทย์เพื่อการประยุกต์ใช้สู่สังคมและการพึ่งพตนเอง**
- 3) **ยกระดับวิชาชีพสู่การเป็นผู้นำด้านการสร้างเสริมสุขภาพ**
- 4) **พัฒนาศักยภาพและการจัดการความรู้เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน**
- 5) **มุ่งสู่การเป็นสถาบันแห่งการเรียนรู้ที่มีชีวิตชีวา**

ต้องขออภัยหากทีมงาน HR จะนำยุทธศาสตร์ของคนๆ มาตอกย้ำให้ชัดอีกครั้งในจดหมายข่าวฉบับนี้ เนื่องจากจะสะท้อนให้เห็นว่ากิจกรรมของพวกเราที่ได้ดำเนินการในแต่ละส่วนหากมีความเชื่อมโยงในพันธกิจทั้ง 5 ด้านแล้วละก็คณะฯ คงจะรู้สึกยินดีปรีดาเป็นอย่างแน่แท้ แต่บุคคลที่จะมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อน หรือร่วมกันผลักดันยุทธศาสตร์นั้นไปยิ่งเป้าหมาย คงไม่ใช่ใครคนใดคนหนึ่งคนๆ อย่างแน่นอน ดังนั้น พวกเราชาวคณะเทคนิคการแพทย์ทุกคนเปรียบเสมือนฟันเฟืองสำคัญที่จะร่วมมือกันในการสร้างความสำเร็จทั้ง 5 ด้านให้เกิดขึ้น เออละ เรา มาเริ่มต้นกับกิจกรรมดี ๆ ของบุคลากรกันดีกว่า ในกิจกรรม **“ศุกร์บายคลายเครียด”**

ก่อนอื่นขอประกาศชี้แจงให้ทราบก่อนว่า **กิจกรรม ศุกร์บาย คลายเครียด** ซึ่งเดิมกำหนดจัดในช่วงบ่ายของวันศุกร์ อาจมีการเปลี่ยนแปลงไปเพื่ออำนวยความสะดวกให้กับบุคลากรทุกท่านได้มีโอกาสเข้าร่วมกิจกรรมอย่างพร้อมเพรียงกัน โดยใช้คำว่า **“สุขบาย คลายเครียด”** เป็นชื่อกิจกรรม อาจจะจัดขึ้นในช่วงบ่ายของวันใดวันหนึ่งไม่เฉพาะวันศุกร์ โดยผู้จัดจะประชาสัมพันธ์กิจกรรมให้ทุกท่านได้ทราบต่อไป

- **ระบบพี่เลี้ยงมีความสำคัญอย่างไรกับการพัฒนาองค์กร?**

หัวข้อนำการพูดคุยในเวทีเสวนาครั้งที่ 2 ท่ามกลางบรรยากาศเป็นกันเอง โดยมีคุณเสวิกุล ชูสังข์ เจ้าหน้าที่บริหารงานวิจัย มาเล่าสู่กันฟัง หลังจากได้มีโอกาสเป็นตัวแทนจากคณะฯ เพื่อเข้าฝึกอบรมระบบพี่เลี้ยงที่มหาวิทยาลัยได้จัดขึ้น โดยมีใจความสำคัญสรุปได้ว่า **Mentoring** ที่ภาษาไทยเรียกว่า **พี่เลี้ยง** เป็นกระบวนการที่ผู้มีความสามารถหรือเป็นที่ยอมรับ หรือผู้บริหารในหน่วยงานให้คำปรึกษาและแนะนำช่วยเหลือรุ่นน้องหรือผู้ที่อยู่ในระดับต่ำกว่าในเรื่องที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงานเพื่อให้มีศักยภาพสูงขึ้นแต่อาจไม่เกี่ยวกับหน้าที่ในปัจจุบันโดยตรง พี่เลี้ยง จะเรียกว่า Mentor ส่วนบุคคลที่ได้รับการดูแลจากผู้ที่ได้รับมอบหมายให้เป็นพี่เลี้ยงเรียก **Mentee** หรือ **น้องเลี้ยง** นั่นเอง

บางองค์กรจะเรียกระบบพี่เลี้ยงหรือ Mentoring System นี้ว่า Buddy System เป็นระบบที่พี่จะต้องดูแลเอาใจใส่น้อง คอยให้ความช่วยเหลือและให้คำปรึกษาแนะนำเมื่อ Mentee มีปัญหา ส่วนใหญ่องค์กรจะกำหนดให้มีระบบการเป็นพี่เลี้ยงให้กับพนักงานใหม่ที่เพิ่งเข้ามาทำงาน ผู้ที่เป็น Mentor จะเป็นพนักงานที่ปฏิบัติงานมาก่อนที่ไม่ใช่หัวหน้างานโดยตรง ทั้งนี้ **คุณสมบัติ** หลักที่สำคัญของบุคคลที่จะทำหน้าที่พี่เลี้ยงให้แก่พนักงานใหม่นั้น จะต้องเป็นบุคคลที่มีทัศนคติ หรือความคิดในเชิงบวก (Positive Thinking) มีความประพฤติดีสามารถปฏิบัติตนให้เป็นตัวอย่างที่ดีแก่ Mentee ได้ บทบาทและหน้าที่ที่สำคัญของ Mentor ได้แก่การถ่ายทอดข้อมูลต่าง ๆ ภายในองค์กรให้พนักงานใหม่รับทราบ รวมถึงจะต้องเป็นผู้ให้คำปรึกษาและชี้แนะแนวทางในการปฏิบัติตนเพื่อปรับตัวให้เข้ากับวัฒนธรรมองค์กร ตลอดจนต้องมีการตรวจสอบและติดตามผลความรู้ ความเข้าใจในข้อมูลที่ให้กับพนักงานใหม่ ด้วย

ในเวทีครั้งนี้ พวกเราได้เห็นพี่เลี้ยงและน้องเลี้ยงในคณะฯ ได้แก่บุคลากรที่ปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี และน้องใหม่ที่เริ่มทำงานเพียงไม่กี่วันได้แลกเปลี่ยนทัศนคติกันอย่างกว้างขวางเพื่อสร้างความเข้าใจในการอยู่ร่วมกันเพื่อทำงานอย่างมีความสุขในร่มชายคาอาคารฟ้าเหลืองแห่งนี้



ทีม HR ขอมอบตำแหน่งพี่เลี้ยงและน้องเลี้ยงนำร่องประจำเวทีนี้

ตัวอย่างพี่เลี้ยงที่มาแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันในเวที



“น้องเลี้ยง อาจเป็นพี่เลี้ยงให้กับพี่เลี้ยงได้ในบางเรื่อง เนื่องจากเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไปน้องเลี้ยงอาจจะมีความรู้ที่พี่เลี้ยงไม่มี ถ้านำมาแชร์กัน ก็จะมีประโยชน์มากต่องานที่ทำร่วมกัน”
(พี่อ้อย : อภารณ)



เก็บตกข้อคิดจากเวที “ลุ่มบาย...คลายเครียด”

หัวข้อ Transformative Leadership



ลุ่มบาย... คนสอนลิง

ลุ่มบาย สอนลิง ด้วยข้อคิดสั้น ๆ ว่า “ให้ความรักก่อนให้ความรู้”

ที่มาโครงการระบบพี่เลี้ยง

ขอย้อนกลับไปในวันคร่ำหวอดทำแผนปฏิบัติการคณะฯ เมื่อวันที่ 3-5 กันยายน 2553 หลังจากที่ทีมงาน 13 ชีวิต ที่ถูกจัดให้มารวมกลุ่มกันเพื่อร่วมวางแผน และเสนอโครงการด้านการพัฒนาบุคลากร หลังจากนั้นมา ทีมงานก็มีการประชุมกันและจัดกิจกรรมเพื่อหารูปแบบที่เหมาะสมและลงตัวที่สุดเท่าที่จะทำได้ หากบุคลากรท่านใดที่มีไอเดียสร้างสรรค์เพื่อการสร้างพี่เลี้ยงแสนดีให้กับองค์กรของเรา ทีมงานยินดีรับฟังความคิดเห็น และขอเชิญท่านเข้ามาร่วมในทีมงานได้ตลอดเวลา

ในปีงบประมาณ 2554 เราอาจจะเห็นกิจกรรมที่เกิดขึ้นมากมายเพื่อการสร้างทีมงานเพื่อเป็นพี่เลี้ยงให้แกกันและกันในการทำงาน การให้คำปรึกษา และด้านต่าง ๆ โดยไม่ยึดติดว่าบุคลากรท่านนั้นมาจากสายอาจารย์ หรือบุคลากรสนับสนุนวิชาการ รวมทั้งลูกจ้าง เพราะทุก ๆ คนคือ บุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์

ก่อนทั้งทำยาคอแลมนี้ มีข้อคิดที่อยากเล่าสู่กันฟังเพื่อเข้าใจหน่วยงานของเรามากขึ้น...

“ HRD ไม่ใช่ Hi Ru Doid (ฮิรูดอยด์) ที่คอยมารักษา รอยแผลเป็นของใครบางคน แต่ HRD คือ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management) เพื่อการนำศักยภาพของทุกคนออกมาร่วมกันขับเคลื่อนพันธกิจของคณะฯ ไปสู่เป้าหมายซึ่งพวกเราต้องร่วมมือกัน

ขอเชิญชวนบุคลากรทุกท่าน คัดแยกแยะขยะ (กระดาษที่ไม่ใช้แล้ว) นำมารวมไว้ที่บริเวณหน้าห้องกิจกรรม ลุ่มบายคลายเครียด (ห้อง 317) ชั้น 3 อาคารวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการแพทย์ เพื่อนำไปคัดแยกและขายต่อ เงินที่ได้เข้า**บัญชี “ศุภรบาย..คลายเครียด : คณะเทคนิคการแพทย์ (ธนาคารขยะรีไซเคิล) ม.มหิดล**

ปัจจุบันมียอดการฝากขยะจากคณะฯ ของเรา ณ วันที่ 25 พฤศจิกายน 2553 รวมทั้งสิ้น 160 กก. คิดเป็นเงินจำนวน 923 บาท (เก้าร้อยยี่สิบสามบาทถ้วน).....**พวกเราคงไม่ยินดีในจำนวนเงินฝากมากนัก..หากแต่จะยินดีอย่างยิ่งถ้าคนในคณะฯ มีวัฒนธรรมของการใช้อย่างประหยัดเพื่อลดภาระค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ด้วยตนเอง**

มาร่วมสร้างวัฒนธรรมการจัดการเพื่อลดค่าใช้จ่ายของคณะฯ โดยการนำวัสดุเหลือใช้มาจัดการเพื่อการสร้างรายได้ด้วยกันนะครับพบกันใหม่เดือนสุดท้ายของปี 53