

แลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อให้เกิดองค์การสุขภาวะในอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มอย่างยั่งยืน
(Life Skill & Work Skill)

แลกเปลี่ยนเรียนรู้
เพื่อให้เกิดองค์การสุขภาวะ
ในอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่ม
อย่างยั่งยืน

(Life Skill & Work Skill)

สารบัญ

คำนำ	4
ตั้งวงสนทนานำพาชีวิตเบิกบานด้วย Happy Workplace	5
การวัดและประเมินความสุขระดับบุคคล	46
สร้างสรรค์ คนปันสุข ในทุกองค์กร	83
จะทำให้เกิดพลังความรัก ความศรัทธา ความสุขต่อองค์กรและทีมได้อย่างไร?	114
ปัจจัย 4 แห่งความสุข นำไปสู่ความสำเร็จขององค์กรได้อย่างไร	156
Communication สุข สนั่น ขับเคลื่อน Productivity ในแผนก Sewing & Finishing	182

Thinking System and Function Competency (Cutting)	212
Lead สร้างผู้นำและปลดลือกปัญหาด้านคุณภาพ และซ่อมบำรุงเครื่องจักร	239
CSI the Series of Self Communication Supervisor, and IE	259
ออกแบบความสุขทั้งในงานและ นอกรงานอย่างไร? สร้างความรักและผูกพันต่อองค์กรอย่างไร?	299
Multi-Way to Think, Multi-Skill to Work	344
Lean & Team Work	372

คำนำ

ตามที่ สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ได้มอบหมายให้มูลนิธิพัฒนาอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มไทยดำเนินโครงการส่งเสริมการเป็นองค์กรสุขภาวะในอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่ม โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างองค์ความรู้ในการส่งเสริมการเป็นองค์กรสุขภาวะในอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่ม และเกิดองค์การต้นแบบขององค์กรสุขภาวะในอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่ม ตลอดจนเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันเชิงต้นทุน รวมถึงกระตุ้นให้เกิดการขยายผลในการเป็นองค์กรสุขภาวะในอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่ม โดยมี 3 กลยุทธ์หลักในการดำเนินงาน ได้แก่ กลยุทธ์ที่ 1 การขับเคลื่อนด้านองค์ความรู้ เพื่อกระตุ้นและก่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน โดยใช้รูปแบบกระบวนการอบรมให้ความรู้ สัมมนาเชิงปฏิบัติ และถอดองค์ความรู้จากทุกกิจกรรม กลยุทธ์ที่ 2 การขับเคลื่อนด้านเครือข่าย เพื่อให้เกิดการปฏิบัติ โดยใช้รูปแบบกระบวนการอบรมให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับแนวคิด Life Skill & Work Skill เยี่ยมชมองค์กรต้นแบบที่ปฏิบัติแล้วประสบผลสำเร็จ และจัดเวที Community ในสถานประกอบการเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ แนวคิด ประสบการณ์ด้าน Life Skill & Work Skill แนะนำวิธีการวัดผลความสำเร็จการสร้างองค์กรสุขภาวะ และถอดองค์ความรู้จากทุกกิจกรรม กลยุทธ์ที่ 3 การขับเคลื่อนเชิงนโยบาย เพื่อให้เกิดความยั่งยืนโดยใช้รูปแบบกระบวนการจัดเวทีสัมมนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ แนวคิดประสบการณ์ด้าน Life Skill & Work Skill และถอดองค์ความรู้จากทุกกิจกรรม

บัดนี้ ทางมูลนิธิพัฒนาอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มไทยได้ขับเคลื่อนตามกลยุทธ์ที่กำหนดไว้เป็นที่เรียบร้อยแล้ว โดยกลยุทธ์ที่ 3 การขับเคลื่อนเชิงนโยบาย เพื่อให้เกิดความยั่งยืนโดยใช้รูปแบบกระบวนการจัดเวทีสัมมนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ แนวคิด ประสบการณ์ด้าน Life Skill & Work Skill โดยไม่แบ่งแยกเพศ วัย วุฒิการศึกษา ตำแหน่งงาน องค์กร ทำให้เกิดความคิดที่หลากหลาย เห็นปัญหาหลักขึ้น แก้ไขปัญหา กว้างขึ้น ตรงประเด็น ซึ่งได้รวบรวมข้อมูลต่างๆ มาไว้ในหนังสือเล่มนี้ สามารถนำไปสู่กระบวนการถ่ายทอดบทเรียนจากกลุ่มองค์กรในอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มได้ต่อไป

คณะทำงานโครงการฯ

มูลนิธิพัฒนาอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มไทย

11 เมษายน 2557

การจัดการองค์ความรู้ Module 3:
Sustainable Behavior & Outcome Driven

กิจกรรมเข้าร่วมเครือข่าย
การแลกเปลี่ยนเรียนรู้
เพื่อให้เกิดองค์ความรู้
ในอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่ม
อย่างยั่งยืน
(Life Skill & Work Skill)
ครั้งที่ 1

“ตั้งวงสนทนา
นำพาชีวิตเบิกบานด้วย
Happy Workplace”

โครงการส่งเสริมการเป็นองค์ความรู้
ในอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่ม

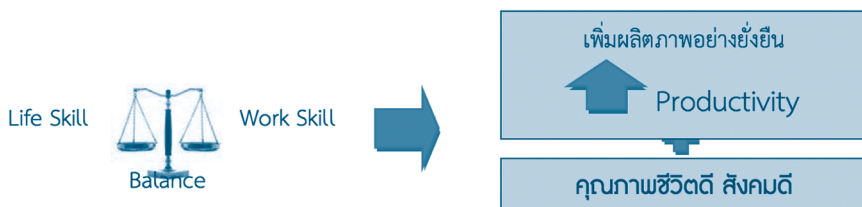
วันศุกร์ที่ 21 กันยายน 2555 เวลา 08.30 - 16.30 น.

ณ โรงแรมโพรวินส์ สุขุมวิท 26 กรุงเทพฯ

ที่มาของโครงการ

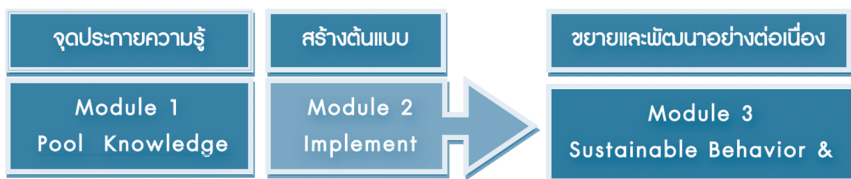
การสร้างให้เกิดสุขภาวะนั้นทำได้ยาก ส่วนมากมักจะคิดได้ แต่ทำไม่ได้ ในโรงงานหนึ่งโรงงานก็จะมีพนักงานมากมาย ความสุขของแต่ละคนก็就会有ความแตกต่างกันไป มีความคาดหวังที่ต่างกัน ปัญหาอยู่ตรงที่ “จะอย่างไรให้ทุกคนมีความสุขเหมือนกัน ในเมื่อความต้องการหรือความคาดหวังแตกต่างกัน?” จึงเป็นที่มาของโครงการนี้

โครงการนี้มีคำขวัญว่า “ชีวิตเบิกบาน คนสำราญ งานสำเร็จ” Outcome หรือเป้าหมายของโครงการคือ เกิดองค์การสุขภาวะในอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มและมีการขยายผลพัฒนาต่อเนื่อง ในภาคอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มเป็นที่แรกที่เกิดโครงการนี้ ในอดีตก็มีการจัดโครงการนี้ขึ้น เพียงแต่เป็นการกระจายไปยังส่วนต่างๆที่ไม่ใช่อุตสาหกรรม



ภาพแสดงผลลัพธ์ของโครงการ

ชีวิตกับงานควรสมดุลกัน แต่บางคนทำงานเก่ง แต่ใช้ชีวิตไม่เป็น ซึ่งจะส่งผลทำให้คนรอบข้างไม่มีความสุขไปด้วย เมื่อทักษะการใช้ชีวิตและทักษะการทำงานสมดุลแล้ว จะส่งผลให้เพิ่มผลผลิต (Productivity) เพิ่มขึ้นอย่างถาวร มีส่วนทำให้บริษัทก้าวหน้ามากขึ้น อีกทั้งยังส่งผลต่อสุขภาพชีวิตของตนเอง และสังคมส่วนรวมให้ดีขึ้นอีกด้วย



ภาพแสดงกระบวนการ

การจะทำให้เกิดสิ่งนี้มีอยู่ด้วยกัน 3 ประการ คือ

(1) เชิญชวน, จุดประกาย, กระตุ้นให้เห็นความสำคัญของโครงการ อาศัยการเรียนรู้

(2) เมื่อเห็นถึงความสำคัญแล้วจึงสร้างต้นแบบ เป็นการลงมือทำ คือ การเปิดรับสมัครองค์กรที่มีสุขภาวะดี 10 องค์กร มาทำเชิงลึก ทำในองค์กร โดยมีผู้เชี่ยวชาญมาทำร่วมกัน

(3) การขยายและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง คือ เมื่อได้องค์กรต้นแบบแล้ว องค์กรเหล่านั้นจะต้องมานำเสนอผลงาน สานสัมพันธ์กับกลุ่มอื่นๆด้วย เกิดการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างกัน

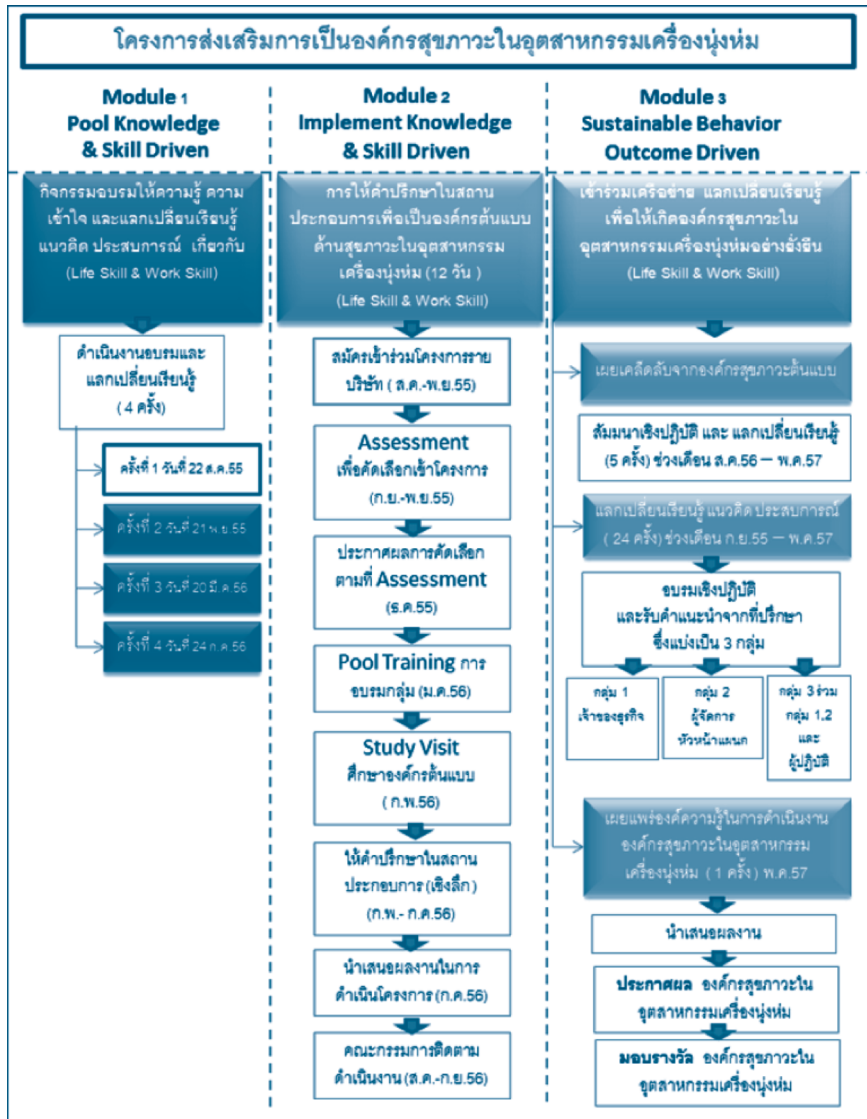
ทักษะการใช้ชีวิต (Life Skill)

1. Happy Body
2. Happy Heart
3. Happy Soul
4. Happy Relax
5. Happy Brain
6. Happy Money
7. Happy Family
8. Happy Society

ทักษะการทำงาน (Work Skill)

เป็นเรื่องของการวัดสมรรถนะ (Competency) ซึ่งปัจจุบันมีการวัดทักษะระดับอาเซียนแล้ว การได้รับการรับรอง (Certificated) เป็นสิ่งสำคัญต่องาน

แลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อให้เกิดองค์กรสุขภาวะในอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มอย่างยั่งยืน
(Life Skill & Work Skill)



การบรรยาย หัวข้อ “เสริมความรู้ แนวคิด ประสบการณ์ด้วย Happy Workplace”
โดย ดร.อริวัฒน์ เจียวิวรรณ์กุล
รองผู้อำนวยการฝ่ายบริหารสถาบันแห่งชาติเพื่อการพัฒนาเด็กและครอบครัว
มหาวิทยาลัยมหิดล

“การพัฒนาตนเอง ก่อนจะพัฒนาคนอื่น” กิจกรรมเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของ
คนทำงาน ทำเพราะต้องทำตามกฎหมาย หน้าที่ กิจกรรมการไปทัศนศึกษา จัดห้อง
คาราโอเกะ มีอาหารกลางวัน การประเมินการทำงานเกี่ยวกับ CSR Corporate Social
Responsibility บางบริษัทก็ถือว่าเป็นการประชาสัมพันธ์ไปด้วย แต่ในหลายๆ บริษัทเริ่ม
มองว่า Inner CSR โดยที่ S ตัวกลางที่เป็น Social เปลี่ยนเป็น Staff ก็เป็น Corporate
Staff Responsibility แทนที่จะมองสังคมอย่างเดียวคือ มองคนข้างในให้ดีกว่าก่อน เพราะ
ฉะนั้น แนวคิดหลากหลายพวกนี้ แต่ละที่ก็ style ต่างกัน

การทำกิจกรรมที่เรียกว่า หรือ สาธิตเสนา หรือ สุนทรียสนทนา โดยให้ HR, ผู้
บริหารหรือเจ้าของบริษัท มีการนั่งคุยกันแบบเป็นทางการ

การเริ่มคิดเชิงบวก บางคนก็มีความเชื่อมีความคิดสร้างสรรค์ ความสุขก็ไม่เหมือนกัน

ความสุขของ HR คืออะไร

ระดับของความสุข มีความหลากหลายมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ถ้าเราอยู่ใน
องค์กรที่ยิ่งใหญ่ ความสุขของแต่ละคนก็แตกต่างกัน กิจกรรมที่จัดอยู่แล้ว ไม่ว่าจะ 5
กิจกรรมหรือ 10 กิจกรรมต่อปี ตอบความสุขของทุกคนหรือไม่ “ความสุขคืออะไร หลาย
คนบอกว่า ทำยังไงให้องค์กรมีความสุข ? บางองค์กรบอกว่าไม่เอา แค่ให้ทุกข้น้อยลงก็
พอแล้ว เพราะฉะนั้น สุขของแต่ละคนมันเปลี่ยนไปเยอะ ตัวอย่างเช่น สมมติวันนี้เป็น
วันศุกร์ ถ้าสมมติว่าเราทำงานจันทร์ถึงศุกร์ไม่นับวันเสาร์ครึ่งวัน สิ่งหนึ่งที่ถามพนักงาน
ง่ายๆ ก็คือว่า ชอบคำไหน ก็คือ Happy Friday

เกือบร้อยละ 80 กระทั่งเจ้าของบริษัทเอง พนักงานจะมีความสุขมาก เสาร์-
อาทิตย์ เพราะว่าจะได้ไปพักผ่อน แต่ในขณะที่บางที ความสุขของคุณคืออะไร หลาย
คนบอกว่า นี่คือบ้านหลังที่สอง นี่คือครอบครัว พออบอกบ้านหลังที่สอง พอเสาร์-อาทิตย์
บอก ไม่เอาอะฉันจะกลับไปบ้านของฉัน มีอยู่คนที่ทำงานเกิน 10 ปี 20 ปี หรือว่ามีรุ่น

ที่อยู่มาตั้งแต่ก่อตั้งบริษัท ไปถามว่าเขาชอบแบบไหน เขาบอกว่าแบบ Happy Monday คือเสาร์-อาทิตย์เขารู้สึกเหงา อยากจะไปเจอน้องๆ พี่ๆ อยากจะไปเจอเจ้าของบริษัท ถ้าถามว่าในองค์กรของเราให้ได้สัก 50 % ที่ให้คนอยากจะมาทำงานเช้าวันจันทร์ มาทำงานเพื่อครอบครัวของเรา เพื่อมาเจอพี่ๆ น้องๆ หรือว่ามองแค่นี้คือเป็นแค่ที่ทำมาหากิน ฉันก็ออกแรง ฉันออกความคิด เงินก็ให้ฉันมากก็เจ็กกันไป ต่อไป order มี ไม่มี ไม่สนใจ นั่นเป็นเรื่องของผู้บริหาร เจ็งก็ข้างมัน เจ็งก็ไปหาทำงานที่อื่น เป็นมัยว่า คือ ความผูกพันไม่มี โดยเฉพาะอย่างยิ่ง

การสร้างความรักภักดี “คำถามอะไรที่แสดงถึงความจงรักภักดี”

ตัวอย่างเช่น การซื้อตัวฝ่ายทรัพยากรบุคคล หรือ HR โดยให้เงินเดือนมากกว่าที่เดิม แล้วถ้าเขาไป แสดงว่า ที่ทำงานที่นั่นเป็นแค่ที่ทำมาหากิน ในส่วนนี้มันเป็นเรื่องของความจงรักภักดีต่อองค์กร แล้วแต่ว่าเราจะช่วยกันสร้างแบบไหน

ตอนนี้ในยุคของเทคโนโลยีสารสนเทศ หรือ IT แล้ว ตัวอย่างเช่น ประเทศจีนบอกว่าประเทศไทยสามารถจับตลาดประเทศจีนได้ และในขณะที่เดียวกันจีนก็ไม่ง้อประเทศอื่น ไม่ได้นำเข้าสินค้าอย่างอื่น สามารถอยู่ได้ เพราะฉะนั้นในส่วนนี้ เราก็อาจจะต้องยอมรับความจริงว่าการแข่งขันก็ค่อนข้างสูง แล้วก็ยอมรับความจริงอีกอันก็คือว่าตอนนี้กระแสตะวันตกเข้ามา เด็กของเขาก็เปลี่ยนไปค่อนข้างเยอะ แต่มองแล้วประยุกต์ใช้ก็คือ ถ้าเกิดเป็นพนักงานของเรา คับที่อยู่ได้ แต่คับใจอยู่ยาก เพราะฉะนั้น จะทำอย่างไรให้พนักงานของเรา ทุกๆ คนทุกๆ แขนงสามารถอยู่ได้ อยู่รอดและเติบโตได้ในสายงานของเขา เพราะฉะนั้น ถ้ามองว่า ตรงนี้เป็นบริษัท ตอนนี้เราก็เปรียบเสมือนเด็กที่เหยียบอยู่บนลูกบอล ก็คือไม่รู้ว่าจะล้มไปทางซ้าย ทางขวาอะไรก็เกิดขึ้นได้นะ ครับ ภัยเศรษฐกิจจากยุโรปก็ส่งผลเป็น domino หรือว่าบางที่ที่ร้ายสุดคือ ภัยการเมือง เพราะฉะนั้นเราก็ไม่ต่างกับเด็กคนนี้

ตัวอย่างของพนักงานที่จบปริญญาตรีที่เข้ามาสู่การทำงาน หรือว่าแรงงานต่างด้าว เมื่อเข้ามาอยู่ ชีวิตเขาก็ยังไม่มั่นคงพอ คือทำยังไงให้คุณภาพชีวิตของตัวพนักงาน ถ้าพนักงานอยู่รอด องค์กรก็อยู่รอด แต่บางคนก็มองกลับกัน องค์กรต้องอยู่รอด พนักงานถึงจะอยู่รอด เป็นต้น แล้วแต่แนวคิดของแต่ละคน

เพราะฉะนั้น ถ้าเราสามารถสร้างชีวิตตรงนี้ให้สมดุล ทำอย่างไรให้เป็น “work life

balanced” ทักษะการทำงานกับทักษะชีวิตต้องไปคู่กัน หลายคนเด็กเกียรตินิยม คือส่วนใหญ่มักรับเข้าโดยเฉพาะ เกียรตินิยมอันดับ 1 อันดับ 2 ได้รับเข้ามาทำงานเลย คนเก่งมักจะถูกเลือก แต่คนที่ขาดโอกาส คนฉลาดขาดคุณธรรม ไม่สามารถบอกได้ว่าคนฉลาดจะไม่โกง การประสบความสำเร็จการทำงานเก่งมาก เรียนอะไรถามอะไรตอบรู้เรื่อง แต่ล้มเหลวในเรื่องของการใช้ชีวิต อย่างนี้ เป็นต้น

ความสำคัญของบุคลากรอยู่ที่ฝ่ายทรัพยากรบุคคล ที่จะต้องส่งเสริมกิจกรรมด้านองค์กรแห่งความสุข ที่จะต้องดูแลทุกข์สุขของพนักงานในองค์กร ที่จะสามารถทำให้ชีวิตสมดุลได้ องค์กรของเราหรือว่าพนักงานของเราสามารถยืนอยู่ได้ ไม่ว่าจะ AEC หรือไม่ AEC ก็สามารถอยู่ได้

การทำอย่างไรให้เกิดองค์กรแห่งความสุข

สุนทรียสนทนา ที่จะช่วยสร้างความสมดุล

1. Respecting (เคารพ) การตระหนักต่อผู้อื่น - ต่อการเข้าถึงได้ไม่หมด
2. Deep listening (ฟังอย่างลึกซึ้ง) ระวังภาพลักษณ์ อำนาจ การครอบงำ
3. Suspending (ห้อยแขวน การตรวจสอบ สมมุติฐาน การตัดสิน) เท่ากันกรอบความคิดที่เชื่อว่าจริง
4. Voicing (เปิดเผยเสียงจากภายใน) ความรู้สึก ความคิด หลากหลาย แสดงตน

• การตั้งวงสนทนา

มีกระบวนการโดยให้ผู้เข้าอบรม ตั้งวงสนทนากัน โดยแบ่งเป็นกลุ่มละ 4-5 คน โดยมีข้อควรปฏิบัติ ดังนี้

1. ไม่ใช่วงคุยแบบสนุก หรือตลก (ควรงดการใช้โทรศัพท์มือถือ)
2. มีสติ ตั้งใจรู้ตลอดเวลา
3. เชื่อมั่นในเรื่องของการให้ การฟัง การเรียนรู้จากผู้อื่น
4. ฟังให้ได้ยินทั้งเสียงของตนเอง และผู้อื่น
5. หลีกเลี่ยงการพูดตอบโต้ทุกชนิด การเสนอแนะในเชิงหลักการ ทฤษฎี รวมทั้งการชื่นชม การตำหนิ ปกป้อง ชี้แจง
6. เมื่อพูดแล้ว ต้องมีคนอื่นพูด 2 คนก่อน จึงมีสิทธิพูด

- พุดอะไรก็ได้ 2 นาที กับเพื่อน โดยคนอื่นต้องฟัง และไม่ตอบโต้ รอให้เพื่อนพุดจบ จึงพุดต่อได้ จะไม่มีการซักถามใดๆ

กระบวนการนี้ แสดงให้เห็นถึง ความเสมอภาคของทุกคน ที่จะได้พุดเท่าๆ กัน ซึ่งไม่ได้ฝึกเรื่องของการพุด แต่เป็นเรื่องของ “การฟัง”

- ให้ทุกคนหลับตา และจับมือคนข้างๆ จากนั้น ให้คิดว่าทุกคนคือเพื่อนมนุษย์ คือเพื่อนที่อยู่ตรงหน้าคือเพื่อนที่ดีที่สุดเท่าที่เคยมีมา เป็นเพื่อนที่ไว้วางใจได้ เชื่อใจได้ เวลาเมื่อไหร่ทำอะไรก็ร้อง ฟังพาได้ รักเรา ปรารถนาดีกับเรา เพราะฉะนั้น สิ่งที่จะให้พุดก็คือ ช่วงชีวิตของเรา เราอาจจะทำผิดพลาดอะไรกับคุณพ่อคุณแม่ บางคนอาจจะทำให้ท่านเสียใจ หรือจะเป็นช่วงวัยเด็กหรืออะไรก็ได้แล้วแต่ สัก 1 เรื่อง ภายใน 2 นาที ที่อยากจะทำสื่อสารแล้วก็อยากจะบอกให้เพื่อนได้รับฟัง

กระบวนการนี้ แสดงให้เห็นถึงการสัมผัส ทำให้ทุกคนไม่รู้สึกลดเดียดเยี้ยวก่อให้เกิดกระบวนการสร้างความไว้วางใจ เชื่อใจกัน ซึ่งสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการทำงานได้

- **วิเคราะห์จุดอ่อนจุดแข็ง**

- ▶ เป็นการวิเคราะห์องค์กรว่าองค์กรมีจุดแข็งเรื่องอะไร เช่น ผู้นำเข้มแข็ง มีงบประมาณจำนวนมาก บริษัทมีความผูกพัน เป็นต้น.

- **กระบวนการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม KAP คือ**

- ▶ K Knowledge ได้รับความรู้
- ▶ A Attitude เกิดทัศนคติที่ดี
- ▶ P Practice นำไปสู่การปฏิบัติ

- **กระบวนการใช้ภาษากาย**

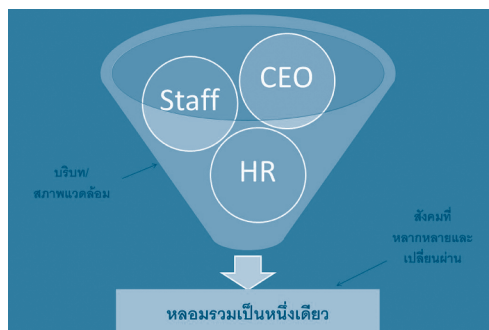
- ▶ ให้ผู้เข้าอบรมจับคู่ ลูกขึ้นยืนแล้วก็จับมือเพื่อน ขอโทษและขอบคุณ ให้จับมือใช้ภาษากาย ยังไม่พุดอะไร คราวนี้ มองตาเพื่อน ลองดูสายตาที่เพื่อนมีให้เรา โดยยังไม่พุดอะไรเลยนะฮะ แล้วหลังจากนั้นก็ ถ้าหากรู้จักชื่อเขา ก็เอ่ยชื่อ อาจจะขอบคุณก่อน “พี่ตั้ม ขอขอบคุณมากนะพี่ ตั้งแต่ผมรู้จักพี่มา 10 ปี พี่คือพี่ที่ดีที่สุดของผม ขอขอบคุณมากครับพี่” ถ้าเป็นผู้ชายล้วนผู้หญิงล้วน กิจกรรมนี้ก็สวมกอดเบาๆ แต่ถ้ายังไม่รู้จักกันก็คือ เอาแค่จับมือก็พอ ขอขอบคุณเสร็จก็ต่อด้วยขอโทษ “พี่ตั้ม วันนั้นฝนตก

ผมจำได้ผมต้องขอโทษพี่มากๆ คือ เห็นพี่เดินตากฝนแล้วผมไม่แวะรับพี่ ต้องขอโทษ”
อะไรอย่างนี้ ถ้าไม่รู้จกกันอาจจะไม่มีเรื่องขอโทษ อันนี้คือ ขอบคุณและขอโทษ อีกคน
หนึ่งก็กติกาเหมือนกัน คือ ฟังอย่างเดียว พักหน้า แล้วก็สลับกัน เสร็จแล้วก็หากอยาก
จะไปขอขอบคุณหรือขอโทษใครอีกก็ได้

กระบวนการแบบนี้ เป็นการสร้างวัฒนธรรมง่ายๆ ด้วยการสัมผัสมือ เหมาะที่จะ
นำไปใช้กับสถานที่ทำงานที่มีพนักงานมีปัญหาหารือกัน

ยกตัวอย่างกรณีศึกษาของ TK Garment

มีแรงงานต่างด้าวประมาณ 2-3 พันคน มีวัดอยู่ในโรงงาน เป็นโบสถ์สวยมาก
เลย พมานั่งสวดมนต์ พมาเขาบอกว่าคนไทยยังนับถือพุทธไม่เท่ากับที่เขา นับถือ มีเชิง
สัญลักษณ์ ของพวกเขาเลิกงานมา 2-3 ทุ่ม ก็มานั่ง มีพระประธานพระพุทธรชินราช มี
โรงเรียนอยู่ในโรงงานอีก เป็นวิทยาลัยการอาชีพเกี่ยวกับการตัดเย็บเสื้อผ้า เรียนตั้งแต่
ปวช. ปี 1 จนถึง ปวช. ปี 3 ให้อาจารย์จากวิทยาลัยการอาชีพนะ สร้างโรงเรียนให้
เลย ก็มาเรียนการตัดเย็บ มี Pattern มีอะไรต่างๆ เรียนฟรีด้วย แล้วที่สำคัญมีหอพัก
ให้ด้วย คือ พอจบแล้ว ก็รับทำงานต่อ ให้ concept เหมือน บ้าน วัด โรงเรียน คือ
บวร พนักงานที่เป็นต่างด้าว 3-4 พันคน ก็มีบ้านเหมือนห้องแถว เอาแนวคิด Happy
Workplace ไป เขาก็บอกแบบนี้ใช้ใหม่ แบบนี้ใช้ใหม่ มันก็ถูกหมด เป็นเหมือนชุมชน
เลย ก็แบ่งๆกันดูแล ในส่วนนี้ ในแต่ละที่อาจจะลองเอากระบวนการแบบนี้เอาไปฝึกได้



จากภาพดังกล่าว อธิบายได้ว่า Staff HR CEO ก็เปรียบเสมือนโรงงาน ทรายใดที่แต่ละคนก็จะเป็นความเป็นตัวตน มีลักษณะเป็นลอยอยู่ไปมา ถ้าสภาพแวดล้อมอยู่เปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา ที่อาจจะถูกบีบรัดด้วยเศรษฐกิจ ภัยการเมือง ภัยธรรมชาติ ปีนี้หน้าท่วมยังฟื้นฟูไม่เสร็จ ถ้าเกิดทั้ง 3 ส่วน ยังกระจัดกระจายอยู่ จะมีส่วนไหนที่จะอยู่รอดได้ เพราะฉะนั้นบางครั้งเจอวิกฤติ จะต้องหลอมรวมกันเปรียบเสมือนของเหลว เมื่อเป็นของเหลวไม่ว่าภัยจะมาแบบไหน สามารถไปอยู่ได้หมด

ยกตัวอย่าง Western Digital ที่ผลิต hard disk คืองาน 4 หมื่นคน ที่บางปะอิน พอหน้าท่วมเขาจ้กทำ Happy Workplace คือ จัดวงคุยอะไรต่างๆ หลอมรวมเป็นหนึ่งเดียว แล้วก็สู้ภัยน้ำท่วม เขาสามารถกู้วิกฤติกลับมาผลิตได้ภายใน 40 กว่าวัน ในขณะที่บางโรงงานหายไปเลย

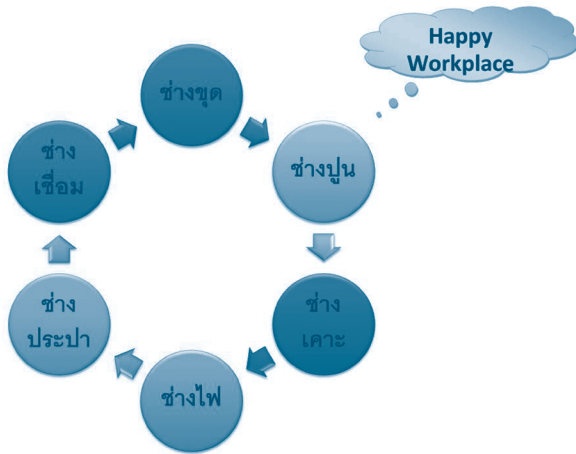
บางครั้งเราอาจจะต้องหลอมรวมเป็นหนึ่งเดียว เช่น สัญลักษณ์ อาเซียนที่เป็นรวงข้าว 10 รวง หมายถึง 10 ประเทศเอามามัดรวมกัน บางองค์กรที่มี Happy 8 บางคนก็ยัง งงๆ แล้วที่เหมาะสมกับบริษัทมันคืออะไร ถ้ามพนักงานบอก “นาย... Happy Money” เจ้าหน้าที่ Happy Family อาจจะต้องหาข้อสรุปร่วมกัน

การก้าวไปสู่องค์กร Happy Workplace ควรประกอบไปด้วย ช่าง ดังนี้

1. ช่างชุด การค้นหาให้เจอว่า ปัญหาของพนักงานที่แท้จริงคืออะไร
2. ช่างปูน การวางรากฐานขององค์กร ต้องเริ่มจากอิฐก้อนแรก
3. ช่างเชื่อม การประสานแต่ละแผนกให้ได้ ระหว่าง HR CEO Staff
4. ช่างเคาะ การวิเคราะห์
5. ช่างไฟ การจุดประกาย
6. ช่างประปา การทำให้องค์กรเบิกบาน มีชีวิตชีวา ตัวอย่างเช่น การหา

สโลแกนอะไรของเราขึ้นมา ทำยังไงให้พนักงานรักองค์กร โดยที่เมื่อออกไปแล้ว ก็ไม่รู้สึกว่าองค์กรไม่ดี บางคนเรียกอัตลักษณ์บ้าง เอกลักษณ์บ้าง ต้องหาให้เจอ ต้องทำคำอะไรสั้นๆ ง่ายๆ ยกตัวอย่าง “เนียบ เป๊ะ ลุย” เนียบก็คือ ทำอะไรต้องถูกต้อง เป๊ะคือชัดเจน แล้วก็ลุย คือถึงไหนถึงกัน

แลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อให้เกิดองค์การสุขภาวะในอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มอย่างยั่งยืน
(Life Skill & Work Skill)



การจัดการองค์ความรู้ Module 3:
Sustainable Behavior & Outcome Driven

กิจกรรมเข้าร่วมเครือข่าย
การแลกเปลี่ยนเรียนรู้
เพื่อให้เกิดองค์การสุขภาวะ
ในอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่ม
อย่างยั่งยืน

(Life Skill & Work Skill)

ครั้งที่ 1

“ตั้งวงสนทนา
นำพาชีวิตเบิกบานด้วย
Happy Workplace”

โครงการส่งเสริมการเป็นองค์การสุขภาวะ
ในอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่ม

วันศุกร์ที่ 21 กันยายน 2555 เวลา 08.30 - 16.30 น.

ณ โรงแรมโพธิ์วิงส์ สุขุมวิท 26 กรุงเทพฯ



สรุปภาพรวมการนำเสนอของผู้เข้าอบรม กลุ่มที่ 1

- ผู้บริหารควรให้ความสำคัญว่า พนักงานคือผู้ที่มีคุณค่าที่สุด ควรมองถึงว่า จะต้องดูแลครอบครัวของพนักงาน ดูแลสังคมในพื้นที่ที่ทำการอยู่ตรงนั้น
- องค์กรแห่งความฝัน พนักงานก็คือสิ่งที่มีค่าที่สุด เขาบอกว่า ถ้าเขาอยู่ดีกินดี สุขภาพแข็งแรง ทุกอย่าง เขาก็จะสามารถสร้างสรรค์สิ่งที่มีคุณค่า มีคุณภาพ สร้างงานที่ดีให้กับลูกค้าได้ นี่คือ vision ของผู้บริหาร
- การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี เช่น การทักทายกันตอนเช้า ผลลัพธ์ที่ได้ จะลดช่องว่างระหว่างพนักงานกับตัวนายจ้างลงได้ เช่น เมื่อวานนี้เขาอาจจะมีปัญหาครอบครัว มาตอนเช้าหน้าบึ้งหน้าบูดมา แต่มาคอนเข้ามาถึงโรงงานมีคนมาทักทายเขา "สวัสดีค่ะ เป็นไง สบายดีไหม?" มีรอยยิ้มให้กับเขา เขาจะลืมเรื่องเมื่อคืนนี้เลย แล้วก็เข้าไปทำงานได้อย่างมีความสุข



- กิจกรรม 6 ส. ส.ที่ 6 คือ safety แต่จริงๆ แล้วเป็น ส. ลำดับที่ 1 เพราะความปลอดภัยต้องมาก่อน แล้วจะไปได้ทุกเรื่อง ถ้ามีทั้ง 6 ส. ในองค์กรใด เรื่องต่างๆ ก็ไม่ต้องเหนื่อย

- | | |
|--|---|
| <p>(1) FBT - เห็นอะไรบอก
- TPM (A R)</p> <p>(2) TRITON - (M - A - P - R)
 <div style="display: flex; align-items: center;"> <div style="border: 1px solid black; padding: 2px 5px; margin-right: 5px;">3 No</div> <div style="font-size: 2em;">}</div> <div style="font-size: 0.8em;"> <p>No Shop + Ship</p> <p>No Delay</p> <p>No Rework</p> </div> </div> </p> <p>(3) KENNETH - การทำความสะอาด R A P H
ทุกบ้น 3 + ออกกำลังกาย
- TPM</p> <p>(4) CENTRAL GARMENT - DAILY - Meeting
A H R - เปิดเพลงออกกำลังกาย+ทำความ</p> <p>(5) ฮาร์แอนด์มายส์: สร้างวัฒนธรรมอย่างยั่งยืน เช่น การ
กล่าวสวัสดี-ปลูกป่าชายเลน MAPHR
- การสร้างสัมพันธ์ระหว่างกัน พนักงาน+ผู้บริหาร
กินป้าปุ่น + มีการ SHARE ข้อมูล
(MONDAY) (WEEKLY)</p> | <p>(P) R, M
(6) CPC : Meeting คู่กันทุกเช้า
- ปลูกฝังให้ใส่ใจในทุกๆ อย่าง
- ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน</p> <p>(7) CPC : อบรมหัวหน้างาน เพิ่มการเรียนรู้ ช่วงนอกเวลา
- เช่น เรียนภาษาพม่า / ENG
- SHARE ความรู้สึก-สิ่งที่ผ่านมา
- เช่น บทความดีๆ-วิเคราะห์</p> <p>(8) คัพบอร์ดเนท M R P A
- DAILY MEETING - เพื่อผลผลิตของงานทุกบ้น 3</p> <p>(9) TUC - ประชุมแถว+ออกกำลังกาย H
- ประภาศรีร้องเพลง A</p> <p>(10) THAI GARMENT EXPORT POE
(1) ทพคุณ M P A H
- ประชุมทุกเช้า-เป้าหมาย -10.00น+15.00น. -ออกกำลังกาย
(2) TPI GARMENT - กีฬาดี-ให้รางวัล A R H
(3) สมบูรณ์การเมนต์
(14) PJ การ์เมนต์กิจกรรมนอกสถานที่ทุกวันเสาร์/เดือนละ 2
ครั้ง+เกมสันทนาการ</p> |
|--|---|

- กิจกรรม Walk Rally ซึ่งมีการจัดทุกปี โดยเบื้องต้นจะจัดให้กับผู้บริหารและหัวหน้างานก่อน โดยจะมีการไปจัดนอกสถานที่ มีอาจารย์มาสอน มีการจัดละลายพฤติกรรมกันระหว่างหัวหน้างานระดับสูง กระทั่งเจ้าขององค์กรเอง มีการเปิดความในใจกันว่า เราทำงานมา 1 ปี เรามีความในใจ มีความอึดอัดใจยังใ้บ้าง เกิดปัญหาอะไรขึ้นก็คือมาแชร์กัน จนกระทั่งมีรอยยิ้มสุดๆ จะได้ว่าจริงๆ ที่เราทำงานมา 1 ปี

แล้วมาจัดกิจกรรมนี้ จะทำไปปรับปรุงอะไรได้ในอนาคต การจัด Walk Rally จะมีใน ส่วนของผู้บริหาร และจะมาต่อยอดกับพนักงานที่เป็นพนักงานบริษัท จะมาจัด Walk Rally ให้กับพนักงาน เช่น วันเกิดโรงงานเป็นวันที่ 1 ตุลาคม ของทุกปี เป็นวันก่อตั้ง โรงงาน ในวันนี้ เราจะฟรีสไตล์กับพนักงาน ก็มีการทำบุญตักบาตรตอนเช้า เมื่อเสร็จ จากการทำบุญ มีพระอาจารย์มาสวดมนต์ พอเสร็จทำบุญก็จะมี การจัด Walk Rally ให้ กับพนักงานโดยแบ่งเป็นฐาน ผู้ประสานก็จะ เป็นหัวหน้าแผนกแต่ละแผนกที่เขาได้ ไปสัมมนานอกสถานที่มา โดยเก็บเอาความรู้ที่เขาได้มาจัดในองค์กรด้วยเป้าหมายก็คือ เพื่อให้พนักงานลดความขัดแย้งกัน โดยเริ่มที่กิจกรรมละลายพฤติกรรม ให้พวกเขา รวม กลุ่มกัน แล้วทำกิจกรรมร่วมกันคือ ทุกคนต้องช่วยกันทำ เช่น เริ่มต้นแบ่งกลุ่มให้เลย แล้วให้คุณไปคิดว่าชื่อกลุ่มอะไร ใครจะเป็นประธานในกลุ่มจะเลือกกันเอง แล้วก็ทำ ประจํากลุ่มมีอะไร เวลาไปถามเขาก็จะรายงานของเขาเอง แล้วก็มีการประกวดกัน ใน แต่ละฐาน สุดท้ายเราก็จะให้ทีมงานเปิดใจซึ่งกันและกัน ใครไม่ชอบใครให้บอกมาตรงๆ แล้วจะปรับปรุงพฤติกรรม ทุกคนก็จะได้รู้ว่าแต่ละคนมีจุดด้อยและจุดเด่นตรงไหน

- สิ่งที่เราได้มาจากการจัดกิจกรรมนี้ จากเมื่อก่อนที่ประสิทธิภาพเราค่อนข้าง ต่ำ เพราะมีความขัดแย้ง หลังจากจัดกิจกรรมแล้ว efficiency ของเราสูงขึ้น พนักงาน ได้งานเหมามากขึ้น แล้วก็ไม่มีปัญหาเรื่องของการสื่อสารกันในที่ทีมงานเลย เค้าจะช่วย เหลือซึ่งกันและกัน อย่างตัวอย่างเรื่องของ multi skill เมื่อก่อนจะเป็นหัวหน้า line จะ เป็นคนลงไปสอน แต่ทุกวันนี้เขาสอนกันเอง ช่วงพักกลางวัน ใครมาเข้าก็เข้าไปทำงาน ก่อน โดยไม่คิดว่า “ฉันมาเช้า เธอมาทีหลัง เธอเอาเปรียบฉัน” เขาจะคุยกันเองในที่ม งาน ว่าจะเอาเงินหมาเท่าไร เพราะไหนเอาเงินหมาเป็นทีม จะไม่ทำเดี่ยว การทำ เดี่ยวจะทำให้พนักงานเห็นแก่ตัว เข้าก็จะคุยกันเลย แล้วก็ไปด้วยกัน

- ในส่วนขององค์กรแห่งความสุข จากที่ทุกคนช่วยกันที่บอกว่า ในส่วนของเจ้า นาย ก็คือ “I LOVE MY STAFF” ในส่วนของพนักงาน ก็คือ “WE LOVE OUR BOSS” เหมือนกัน

รู้ได้อย่างไรว่าองค์กรแห่งนี้จะอยู่และทำงานอย่างมีความสุข

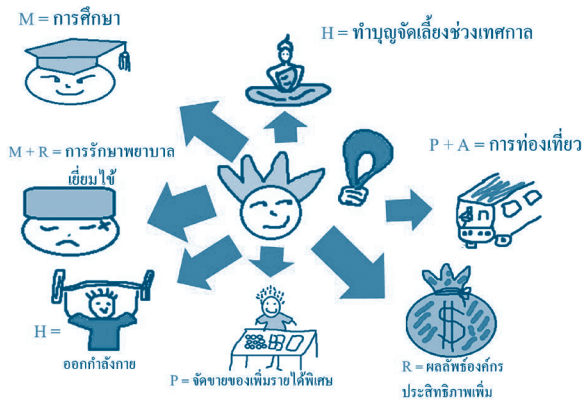
- 1) ภูมิทัศน์ นโยบาย ผู้บริหารให้ความสำคัญกับพนักงาน ไม่มุ่งเน้นแต่กำไรอย่างเดียว
- 2) สถิติการลาออก
- 3) บรรยากาศที่ดี + สิ่งแวดล้อม
- 4) มีรอยยิ้มและมีมิตรภาพที่ดี
- 5) ให้พนักงานมีส่วนร่วมในทุกกิจกรรมขององค์กรและมีการสื่อสารที่เข้าใจงานในทิศทางเดียวกัน
- 6) มีสวัสดิการที่ดี (มากมาย)

สรุปภาพรวม การนำเสนอของผู้เข้ารับการอบรม กลุ่มที่ 2

- กิจกรรมแรก คือ ทัวร์ พาพนักงานไปทัวร์ไหว้พระ 9 วัด ซึ่งก็จะจัดเป็นประจำทุกปี ก็จะให้พนักงานมาลงชื่อว่าใครอยากจะไปร่วมกิจกรรมนี้ ถ้าหากมันเยอะก็จะจับฉลากแบ่งเป็นรอบๆ ไป ปีละ 2-3 ครั้ง
- กิจกรรมที่สอง คือ ให้พนักงานพาครอบครัวไปท่องเที่ยว เช่น ไปเที่ยว Dream World ทุกอย่างบริษัทออกให้ฟรีโดยที่พนักงานไม่เสียเงิน เป็นกิจกรรมที่ช่วยเสริมพลังในการทำงาน ในการทุ่มเทให้กับการทำงาน
- ผู้บริหารมีการนำกระเช้าไปเยี่ยมใช้พนักงานของตัวเอง ซึ่งก็ไม่แบ่งแยกว่าเป็นพนักงานระดับไหน เขาก็ไปด้วยตัวเอง ตรงนี้มันเป็นความปลอบปล้ำของพนักงานว่าผู้บริหารระดับนี้ยังมาสนใจในตัวเรา ตรงนี้ก็ให้ทราบว่าพนักงานคนนั้นก็ปลอบปล้ำ ตื่นเต้นใจหน้าตาไหลพรากๆออกมาเลยนะครับ ความทุ่มเทที่มีให้กับบริษัทผมว่ามันต้องเกินร้อยอยู่แล้ว ส่วนนี้ถ้าบริษัทอื่นมาสามารถทำแบบนี้ได้ เป้าหมายที่ตั้งไว้ในแต่ละปีไม่ไปไหนแน่นอนนะครับ
- กิจกรรมในฝัน มีเรื่องการศึกษาของบุตร ซึ่งก็เรียนดี บริษัทก็ส่งเสริมให้เรียนในระดับที่สูง ถัดมาก็เป็นเรื่องการรักษาพยาบาล ส่วนเรื่องการออกกำลังกายตอนเช้า

ทางบริษัทก็มีออกกำลังกายพวก แอโรบิค แดนซ์ ทั้งช่วงเช้า ช่วงกลางวัน ช่วงบ่าย ทำให้พนักงานมีความกระตือรือร้น อย่างช่วงบ่ายๆ พนักงานอาจจะง่วงเหงาหาวนอน ก็มา exercise สักครั้ง ก็เป็นการกระตุ้นให้เกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน

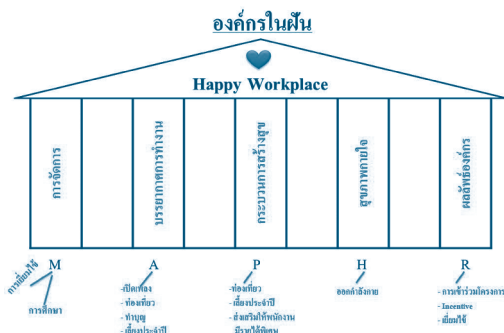
- กิจกรรมการขายของเพิ่มรายได้พิเศษ อันนี้คือเป็นการนำสินค้าของตัวเอง อาจจะมีการทำเป็นพวกอาหาร ซึ่งทำมาขายในโรงงานในราคาถูก ใครมีอะไรบริษัทก็เปิดกว้างให้ แต่ไม่ได้ขายในเวลางาน เรื่องท่องเที่ยว ทำบุญ สงกรานต์ก็รดน้ำดำหัวของผู้บริหารในบริษัท รวมทั้งบริเวณใกล้เคียง ก็มีการทำกิจกรรมร่วมกัน บริษัทกับชุมชนก็ต้องอยู่ร่วมกันได้



องค์กรแห่งความสุขคืออะไร ?

เพราะว่าเรื่องของความสุข มันเป็นสุดยอดของผลิตภัณฑ์ที่เราจะสร้างสรรค์ ทำให้เกิดขึ้นได้ ไม่ง่ายเลยแต่บางคนบอกว่า ความสุขสร้างไม่ยาก ถ้าเป็นความสุขส่วนตัว เหมือนเราตอบสนองความต้องการของตัวเอง แต่ถ้าเป็นความสุขร่วมกันของคนทั้งองค์กร ต้องเกิดจากการร่วมกันทำกิจกรรมร่วมกัน แล้วทำให้ทุกคนต่างก็มีความสุข ที่เรียกว่า “เป็นความสุขร่วมกันทั้งองค์กร”

แลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อให้เกิดองค์การสุขภาวะในอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มอย่างยั่งยืน
(Life Skill & Work Skill)



เพราะฉะนั้น ความสุขในความหมายนี้ เป็นความสุขที่ไม่อยู่บนพื้นฐานของความ ต้องการ เพราะถ้าเป็นความต้องการแล้วจะต้องการไม่สิ้นสุด ถ้าเป็นความชอบความต้องการมันจะต้องอาศัยปัจจัยเข้ามาสนับสนุน แต่ถ้าเป็นความสุขที่เกิดขึ้นจากการจัดการตัวของเราเอง แล้วก็กิจกรรมที่แตกออกเป็น 5 มิติ คือ ตัว M A P H R

1. Management คือการจัดการ ต้องมีการออกแบบ ต้องมีการสร้างกลไก ต้องมีนโยบายมีมาตรการ เพื่อให้ระบบมันเกิดขึ้น เรียกว่าการจัดการ

2. Atmosphere สร้างบรรยากาศให้เกิดขึ้น เช่นการทักทาย เป็นการสร้างบรรยากาศ ไม่เกี่ยวกับ work skill เลย แต่ทำมาแล้ว เราสามารถที่จะคุยเรื่องงานกับเพื่อนได้ โดยที่ไม่มีอะไรมาขวางกัน แต่บางครั้งบางวันจะรู้สึกว่าเป็นคนนั่งอยู่ใกล้ๆ แต่เราไม่อยากจะคุยกับเพื่อน มันเหมือนมีช่องว่าง มีอะไรมากั้นคุยอะไรกันไม่ได้ แต่เมื่อไรก็ตามที่เราสามารถหลายกำแพงนี้ได้ด้วยการสื่อสารที่ดี ด้วยการสร้างบรรยากาศ ทำให้ปัญหาหนักๆกลายเป็นปัญหาเบาๆ อย่างที่หลายคนบอกว่าใช้ไดอารี่ ประชุม บางบริษัทเรียกว่า Lunch Talk บางบริษัทเรียกว่า Morning Talk หรือว่าบางบริษัทก็ให้เล่าเรื่องข้างนอกได้ สิ่งต่างๆเหล่านี้มันทำให้ การปรับเปลี่ยนคนในองค์กรเกิดขึ้นอย่างเป็นธรรมชาติ

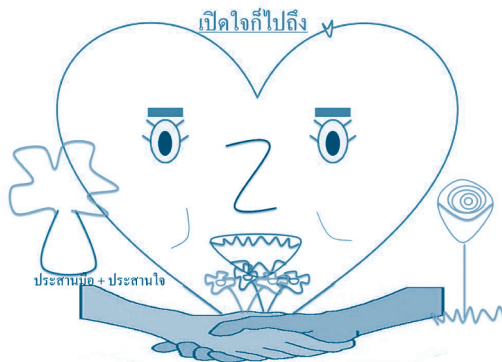
3. Process ที่เป็นกิจกรรมหรือเป็นกระบวนการ หลายคนพูดถึงเรื่องของการสร้างคณะกรรมการขึ้นมา มาคิดด้วยกัน เราอยากจะชวนคนมาทำเรื่องความสุขขององค์กร แต่เราไม่รู้ว่าไปชวนใคร อาจจะเป็นคนรุ่นเดียวกับกับเรา มานั่งคุยกันตอนแรกยังไม่ได้คิดอะไร พอประเมินไปตรวจไปตรวจมา ไปนี้ก็อยากปรับปรุง นี่ก็อยากทำ ทำให้มันนั่งคิดมาคุยกันว่า จะสร้างกระบวนการให้เกิดความสุขในองค์กรได้อย่างไร

4. Health หลายองค์กรให้ความสำคัญกับการออกกำลังกาย อาจจะมีทั้งตอนเช้า

5. Result การตั้งเป้าร่วมกัน แม้กระทั่งเป้าหมายในการผลิตรายวัน ก็เอามาเป็นเป้าหมายร่วมกันได้ แล้วทุกคนก็ทำด้วยความสุขร่วมกัน ช่วยเหลือกันไม่ได้แข่งขันกัน ทำให้ภาพของการทำงานมันเกิดความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน เห็นว่ากิจกรรมแต่ละอัน ถึงแม้ว่าจะแบ่งเป็น M A H P O R

จะเห็นได้ว่า M A P H R มีความเชื่อมโยงกัน ส่งผลถึงกัน เพราะฉะนั้น บางอย่างเริ่มด้วยอะไรก็ได้ 1 อย่าง แต่มันร้อยเรียงเชื่อมโยงกันอย่างมีความสัมพันธ์ ถ้าสามารถเกี่ยวกันได้ทุกตัว น่าจะทำให้องค์กรไปในสิ่งที่ต้องการได้ คือ องค์กรแห่งความสุข ซึ่งเรานิยามได้ว่าองค์กรแห่งความสุข คือ สถานที่ บรรยากาศ รอยยิ้มที่พบได้ทั่วทุกหนทุกแห่ง ในสถานที่ทำงาน

องค์กรสุขภาวะ เครื่องมือ 2 ลักษณะ คือ ออนไลน์ กับเอกสารคู่มือ เพราะฉะนั้นเมื่อเป็นเครื่องมือก็เหมือนจอบ เสียม รถเข็น ขึ้นอยู่กับว่าจะไปร้อยเรียงให้มันเกิดขึ้นต่อไปได้อย่างไร รายละเอียดของบริบทองค์กรอาจจะมีแตกต่างกัน เพราะฉะนั้นตรงนี้ก็จะ เป็นแนวทางคร่าวๆ เป็นเครื่องมือที่จะทำให้เกิดความเข้าใจในกระบวนการสร้างสุขในองค์กร



รู้ได้อย่างไรว่าเป็นองค์กรแห่งความสุข ?

1) คู่มือสัปดาห์ นโยบาย ผู้บริหารให้ความสำคัญกับพนักงาน ไม่มุ่งเน้นแต่กำไรอย่างเดียว

- 2) สถิติการลาออก
- 3) บรรยากาศที่ดี + สิ่งแวดล้อม
- 4) มีรอยยิ้มและมิตรภาพที่ดี
- 5) ให้พนักงานมีส่วนร่วมในทุกกิจกรรมขององค์กรและมีการสื่อสารที่เข้าใจงานในทิศทางเดียวกัน
- 6) มีสวัสดิการที่ดี (มากมาย)

การหักทลายกันตอนเช้า สวัสดิที่แล้วเรามีรอยยิ้ม เมื่อติดต่องานอะไรก็จะเริ่มดีขึ้น มันเหมือนกับเราได้ตัดเส้นอะไรบางอย่างออกไป กิจกรรมพวกทำบุญ พาครอบครัวไปเที่ยว การศึกษาบุตร

ถ้าเริ่มจากตัวเรา มันจะกระเพื่อมไปหาคนอื่นเอง แล้วเมื่อไรที่เริ่มเหมือนว่าเราเป็นจุดยืนในเรื่องๆ ใดเรื่องหนึ่ง เช่น เราจะเป็นจุดยืนในเรื่องของความสุข เริ่มต้นจากตัวเอง

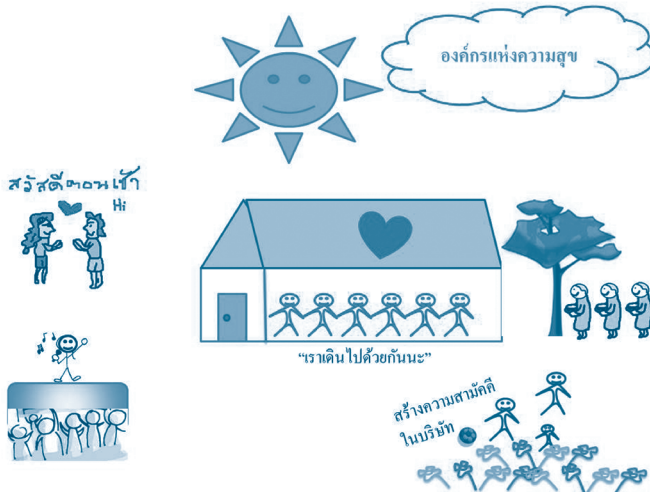
เชื่อว่าทุกคนที่เรามาแชร์กันวันนี้ ต้องนำไปต่อยอดแน่นอน แต่ที่บอกว่าเราจะเป็นตัวขับเคลื่อน เป็นตัวผลึก เราอาจจะโดนด้นลงมา แต่เราก็จะผลึกต่อไปเพื่อให้องค์กรเราขับเคลื่อนได้ในสิ่งที่เรามาแชร์กัน จากในส่วนขององค์กรเราไม่มี แต่องค์กรอื่นเขามี แลกเปลี่ยนกัน แชร์กัน เราทุกคนรู้จักกันแล้ว เราอาจไปแลกเปลี่ยนกันนอกกรอบ ไม่ใช่แค่จบวันนี้แล้วพวกเราจบกันเลย เพราะอย่างน้อยในอุตสาหกรรม Garment เหมือนกัน เชื่อว่าปัญหาที่เราเจอก็ไม่ต่างกัน แล้วเราจะแชร์กันยังไง ขับเคลื่อนกันยังไง ก็ฝากให้ทุกคนไปต่อยอดในวันนี้ทั้งตัวเองด้วย ต้องทำตัวนี้จากประสบการณ์ที่ได้ไปต่อยอดเหมือนกัน อย่างน้อยเราอยู่ใกล้ชิดกับพนักงานระดับล่างมากกว่าผู้บริหารระดับสูง เราจะต้องเป็นตัวแทนที่นำพาองค์กรเรา ให้ประสบความสำเร็จได้มากที่สุด

กายกับใจมันเกี่ยวก้อยกัน อยู่ด้วยกันเลย เป็นเรื่องสัมพันธ์ตลอดเวลาเรื่องของสังคม มนุษย์เป็นสัตว์สังคม อยู่ด้วยกันต้องมีธรรมาศัยมีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน มี inner ถ้าไม่มี เราก็จะรู้สึกมาทำงานด้วยความเครียด การหักทลาย ทลายกำแพงมันจะโล่งสบาย ก็ทำให้สังคมน่าอยู่ สุดท้ายก็คือเรื่องของปัญญาก็จะเกิด ในการพัฒนาองค์กร

แลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อให้เกิดองค์กรสุขภาวะในอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มอย่างยั่งยืน
(Life Skill & Work Skill)

หลายๆ ท่านก็คงจะมีส่วนที่ช่วยทำให้คนอื่นๆ มีความสุข ถ้าเราสามารถค้นหาคนที่มีความสุขได้ คนที่แบกทุกข์ไว้หนักๆ ช่วยเหลือตัวเองไม่ได้ แต่เราอยู่ในวิสัย ช่างบนก็ลงมา ช่างล่างก็อัดขึ้นมามีอีกที แต่ว่าเป็นบุคคลที่สำคัญมาก ช่วยเหลือคนอื่นๆ ที่เขามีความสุขอยู่ บางคนก็ทุกข์เล็กน้อย เช่น เรื่องการสื่อสาร รวมถึงเรื่องที่ค่อนข้างบาดเจ็บก็มี แต่ว่าช่วยเหลือได้หากเรามีจิตใจที่เบิกบาน คิดว่านั่นจะเป็นสิ่งที่หลายสิ่งเหล่านั้นลงไปได้

สร้างสุขให้เกิดขึ้นให้เกิดกับตัวเอง เราต้องช่วยเหลือตัวเองก่อน เราต้องปรับตัวเองก่อน เราจะสามารถที่จะเปลี่ยนตัวเองได้ ด้วยแนวคิดการคิดบวก ด้วยการกระทำบางสิ่งบางอย่างที่ไม่ต้องอาศัยเงินอาศัยกำลังมากมายในการสร้างสุขให้เกิดขึ้นได้จริงต่อไป



การจัดการองค์ความรู้ Module 3:
Sustainable Behavior & Outcome Driven

กิจกรรมเข้าร่วมเครือข่าย
การแลกเปลี่ยนเรียนรู้
เพื่อให้เกิดองค์ความรู้
ในอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่ม
อย่างยั่งยืน
(Life Skill & Work Skill)
ครั้งที่ 1

“ตั้งวงสนทนา
นำพาชีวิตเบิกบานด้วย
Happy Workplace”

โครงการส่งเสริมการเป็นองค์ความรู้
ในอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่ม

วันศุกร์ที่ 21 กันยายน 2555 เวลา 08.30 - 16.30 น.

ณ โรงแรมโพรวินส์ สุขุมวิท 26 กรุงเทพฯ

แลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อให้เกิดองค์กรสุขภาวะในอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มอย่างยั่งยืน
(Life Skill & Work Skill)

สรุปผลการตั้งวงสนทนา นำพาชีวิตเบิกบานด้วย Happy Workplace
โดย ดร.อิทธิวัฒน์ เจริญวิวรรธน์กุล
รองผู้อำนวยการฝ่ายบริหารสถาบันแห่งชาติเพื่อการพัฒนาเด็กและครอบครัว มหาวิทยาลัยมหิดล
นายพิชญ์ มณีกันนท์
ผู้อำนวยการมูลนิธิอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มไทย

คุณสุรัตน์ แก้วมะไฟ

ผู้จัดการฝ่ายการตลาด บริษัท สยามแฮนด์ จำกัด

คุณสุวรรณชัย โลหะวัฒน์กุล

กรรมการผู้จัดการผู้จัดการ บริษัท ไทยคานะตะ จำกัด

คุณศิริวรรณ แสงเลิศศิลป์ชัย

ผู้แทนจากห้องสัมมนาห้องที่ 1

คุณภัทรลัดดา อุปการดี

ผู้แทนจากห้องสัมมนาห้องที่ 2

**สรุปผลการนำเสนอตัวอย่างของ
บริษัท สยามแฮนด์ จำกัด**



เราภูมิใจในสิ่งที่เราทำ

คำขวัญโรงงานสยามแฮนด์...

“จากใจที่ตรงงาม ผ่านมือที่ปราณีต เป็นสินค้าคุณภาพ เพื่อผู้ใช้ทั่วโลก”

เป็นคำขวัญที่สะท้อนถึงปรัชญา วิสัยทัศน์ พันธกิจ อยู่อย่างสมบูรณ์แบบในตัวเอง เพื่อจะไปให้ถึงเป้าหมายในการเป็นผู้ผลิตสินค้าคุณภาพระดับที่โลกยอมรับนั่นเอง

จากใจที่งดงาม

สยามแชนด์ เชื่อมั่นว่า คนคือสิ่งมหัศจรรย์ที่สุดที่ธรรมชาติสร้างขึ้น และสิ่งที่จะกำหนดให้คนเป็นสิ่งมหัศจรรย์หรือสิ่งไร้ค่า นั่นคือ ‘หัวใจ’ นั่นเอง หัวใจที่งดงาม คือหัวใจที่นึกถึงการกระทำที่ส่งคุณค่าให้คนอื่น ให้คนอื่นได้รับสิ่งที่ดีให้คนอื่นมีความสุข เมื่อจะนั่งลงที่จักรเพื่อเย็บเสื้อ เราจะไม่ได้นึกถึงเพียงการเย็บเสื้อตัวหนึ่ง แต่กำลังเย็บสิ่งที่ลูกค้าใส่แล้ว ยิ้มด้วยความสุข หัวใจที่งดงามนั้น ถ่ายทอดออกมาในงานได้ ลูกค้าสัมผัสได้ จริงๆ



ผ่านมือที่ปราณีต

การทำงานท่ามกลางบรรยากาศของวิถีไทย มีความเป็นพี่เป็นน้อง ลุง ป้า น้า หลาน เป็นความอบอุ่นอย่างหนึ่ง เป็นบรรยากาศที่ทำงานกันด้วยความสบายใจ อยู่ด้วยกันช่วยเหลือกัน พึ่งพาอาศัยกันทำให้คนทำงานที่นี่ อยู่กันยาวนาน 10 ปี 20 ปี แม้กระทั่งคนที่เริ่มต้นมาพร้อมกับบริษัท ก็ยังคงทำงานจนทุกวันนี้ ระยะเวลาอันประไพเพราะประสบการณ์ พัฒนามาเป็นพฤติกรรมร่วม แล้วสั่งสมเป็นหลักธรรมองค์กร การทำงานที่ประณีตมายาวนาน 20 ปี ทำให้ความปราณีตกลายเป็นวิถีชีวิตหนึ่งที่สำคัญอย่างยิ่งของชาว ‘สยามแชนด์’ คนเย็บเสื้อคนหนึ่งเย็บเสื้อสวยงามมาแล้ว 2-3 แสนตัว ทำเสื้อไม่สวยไม่เป็น แคเสื้อไม่เรียบร้อยไม่สวยงาม จะปล่อยให้ผ่าน แม้ตัวเดียว ก็จะไม่ทุกข์ใจไปยาวนาน

สินค้าที่ประณีต จึงเกิดจากคนที่ประณีต สินค้าที่ยอดเยี่ยม
จึงเกิดจากคนที่ยอดเยี่ยม



“ความรู้สึกดี ๆ ที่มีต่อกัน”

เราเชื่อว่า “กำไร” ของธุรกิจคือ “เงิน” ขณะเดียวกันเราก็เชื่อว่า “กำไร” ของสังคม คือ “สันติภาพ” สังคมที่มีสันติภาพ สังคมที่เปี่ยมสันติสุขนั้น ทำให้คนมีอาชีพมั่นคง ทำให้คนมีอนาคตยั่งยืน

“ความรู้สึกดี ๆ ที่มีต่อกัน” ระหว่างคนกับคนนั้น เป็นจุดเริ่มต้นของมิตรภาพ เมื่อเราลงมือทำสิ่งใดด้วยกัน ‘ความรู้สึกดี ๆ ที่มีต่อกัน’ นั้น จึงเป็นการเริ่มต้นด้วยใจที่งดงามลงมือทำด้วยความสุข เริ่มต้นจากการมีสันติภาพในใจ ดังนั้น เราเชื่อว่า “ความรู้สึกดี ๆ ที่มีต่อกัน” นั้น จึงเป็นจุดเริ่มต้นที่สำคัญ ของการมีสันติสุขในสังคม และเป็นจุดเริ่มต้นที่สำคัญ ของการมีสันติภาพ ‘ในโลก’

- บริษัท สยามแฮนด์ จำกัด ตั้งมานานกว่า 30 ปี มีความแตกต่างของบริษัทคือ ทำเลที่ตั้งบริษัทอยู่ริมแม่น้ำนครไชยศรี การก่อสร้างบริษัทตั้งแต่เริ่มแรกก็จะเน้นในเรื่องของบรรยากาศ ก็มีต้นไม้ใหญ่เยอะมาก แล้วก็ตัวอาคารโรงงาน ก็วางตัวอาคาร lay out ไว้ว่า จะให้คนมาทำงานเหมือนอยู่บ้าน ไม่ได้อยู่โรงงานหรืออาคารสี่เหลี่ยมเฉยๆ แล้วก็ lay out ในตัวของแต่ละแผนก ก็จะเน้นเรื่องของที่แผนกเย็บตัวจักร จะอยู่ในทำเลที่ดีที่สุดคืออยู่ริมแม่น้ำ จะได้มองเห็นบรรยากาศ ตอนที่ทำโรงงานใหม่ๆ ก็จะเน้นไป export ด้วย ในส่วนที่ห้องที่จะรับรองของแขกที่จะมาดูงานหรือว่า มา prove order ต่างๆ ตอนแรกก็มองว่าจะให้อยู่ริมแม่น้ำดีไหม แต่เรามองเห็นถึงความสำคัญของคนทำงานมากกว่าว่า แขกอยู่ไม่นาน ก็คงต้องกลับไป เราก็จะเน้นเรื่องของพนักงานมากกว่า

- เรื่องของสวัสดิการ ที่บริษัทจะเน้นเรื่องอาหารให้ทั้ง 3 มื้อในแต่ละวัน วันอาทิตย์ก็ให้ 1 มื้อ โรงงานจะมีหอพักภายในด้วย ส่วนใหญ่ถ้าอยู่ภายในจะเป็นคนโสด แล้วก็หอพักที่อยู่บริเวณโรงงาน เพราะเขาสามารถที่จะเดินทางมาทานอาหารที่โรงงาน

ได้ มือเย็นจะเป็นข้าวกล่อง จะให้เขาถือกลับไปทานร่วมกัน บางคนเป็นสามี ภรรยา กัน อยู่ในโรงงานเขาจะได้ไปทานด้วยกันคุยกัน บางทีเขาก็ฝากๆ กัน หิ้วๆ กันไป ก็ไปเจอ กันสุดท้ายก็ไปคุยกัน ได้ทานร่วมกัน

- การทำบุญ ทางบริษัทจะทำบุญเยอะมาก เนื่องจากว่าเจ้าของชอบทำบุญ และจะเน้นให้พนักงานมีส่วนร่วม งานเข้าพรรษาบริษัทก็จะทำบุญ 9 วัด จะไปทางเรือ ไปถวายเทียน พนักงานก็จะสมัครไปกันจำนวนมาก เรือ 3 ลำ บางทีก็จะเชิญพระเกจิ มาที่โรงงาน มาเทศนา มาให้พร จะเชิญพนักงานมาร่วม แล้วก็ทำต้นเหมือนต้นผ้าป่า ให้พนักงานมาทำบุญร่วมกัน ซึ่งพนักงานเป็นคนต่างจังหวัดเยอะ เขาก็จะชอบมากเรื่องพวกนี้ ผู้บริหารก็จะอยู่ในงานนั้นด้วย ก็จะมีส่วนเข้าร่วมงานแล้วก็ทำบุญร่วมกัน แล้วก็ใครมีก็ให้มากให้น้อยตามกำลังตัวเอง นอกจากนี้ การทำบุญก่อนของบริษัทแต่ละปีจะจัดทำบุญให้ผ้าป่ากลับบ้าน 4 กอง ตอนช่วงสงกรานต์ 2 กอง ช่วงปีใหม่ก็หุดยาวอีก 2 กอง แล้วก็ทางบริษัทก็จะให้เสื้อผ้าเป็นทุนไปให้เขาขายทำบุญเข้าวัดในถิ่นกำเนิดเขา ซึ่งพนักงานก็กลับไปเยี่ยมบ้าน เขาก็จะรู้สึกภูมิใจว่าได้กลับมาทำบุญที่บ้านแล้วก็บริษัทช่วยเหลือส่วนหนึ่ง เขาก็จะไปพูดต่อๆ คนก็พูดถึงบริษัทของเราด้วย

- เรื่องการกลับบ้านช่วงเทศกาลสงกรานต์กับปีใหม่ ทางบริษัทจะช่วยเหลือพนักงานในเรื่องของการเช่ารถบัสให้พนักงาน โดยบริษัทออกค่าใช้จ่ายส่วนหนึ่ง พนักงานออกเองส่วนหนึ่ง ซึ่งจะดีในส่วนที่ว่าถ้าพนักงานที่กลับบ้านมีข้าวของเขาจำนวนมาก ก็สามารถเอาของไปถึงบ้านได้เลย โดยไม่ต้องลำบากชนไปที่สถานีขนส่ง หมอชิต ซึ่งหิ้วไปลำบาก บางทีก็ไป taxi และบริษัทก็ถือโอกาสว่าช่วงที่จะเพิ่มพนักงาน ก็จะบอกฝากเขาว่าเวลาเขากลับบ้านให้หาพนักงานมาด้วย พอกลับมารถบัสก็จะรับพนักงานใหม่กลับมาด้วย ซึ่งก็จะได้ประโยชน์เช่นกัน อีกส่วนหนึ่งก็คือ พนักงานใหม่ส่วนมากก็จะเป็นพี่น้องกัน บางคนก็เป็นหลาน เป็นป้า เป็นลุง เป็นน้า เป็นอา ซึ่งพอมาอยู่ในบริษัทก็จะมีปกรครองกันเอง ก็จะค่อยมีเรื่องเสียหายกับครอบครัว เพราะฉะนั้นเรื่องการดูแล ปกครองก็จะดูแลง่ายขึ้น ที่บริษัทจะไม่เน้นเรื่องการเรียกตำแหน่ง แต่จะเรียกเป็นครอบครัว เช่น พี่ พี่อ้อมที่เป็นเจ้าของก็ให้พนักงานเรียก พี่อ้อม ให้อ้อม ให้อ้อมว่าเราเหมือนครอบครัวเดียวกัน

เครื่องมือวัดความสุข

- การเข้าออกก็จะน้อย แต่สิ่งหนึ่งที่ชัดคือ เขาจะทุ่มเทให้กับบริษัทในเวลาที่เราขอความช่วยเหลือ แม้จะเป็นวันอาทิตย์ หรือจะเลิกงานไปแล้วหลัง 5 โมงเย็น เขายินดีที่จะมาช่วย คือ การระดมช่วยเหลือมีงานเร่งด่วน เมื่อก่อน บริษัทฯ ต้องขนสินค้าขนของด่วน หน้าจะท่วม ก็ระดมมา เขาก็จะมาช่วยทันทีเลย ไม่มีการสร้างเงื่อนไขว่า ต้องขอวันนี้ OT จะได้เท่าไร หรือเมื่อก่อนบริษัทฯ จัดงานใหญ่ที่โรงแรมปรินพาเลซ เพื่อรับลูกค้าสมาชิกทั่วประเทศมีอยู่ประมาณ 2,000คน เราก็คัดเลือกมา แล้วก็จัดงานอีก 3 วัน ซึ่งต้องระดมพนักงานมาช่วย 2-3 ร้อยคน ก็ต้องตื่นแต่เช้า เพราะว่า บริษัทฯ ตั้งอยู่ที่จังหวัดนครปฐม ต้องตื่นเวลา 04.00 น. กว่าจะมา วันสุดท้าย ทางโรงแรมแจ้งว่าต้องให้เราเสร็จงาน ภายในเวลา 17.00 น. เพราะโรงแรมต้องจัดงานแต่งงานต่อจากห้องที่บริษัทฯ ใช้ ก็ต้องระดมคนมาช่วยเพื่อเก็บของ ซึ่งเป็นห้องประชุมที่ใหญ่มาก ต้องใช้คนเยอะ ซึ่งพนักงานก็มาช่วย ช่วงนั้น ลูกค้า หรือคู่แข่งเขาก็มาดู ซึ่งเราก็ไม่ได้เป็นกังวล เขามาดูเป็นตัวอย่ง เพราะเราใช้คนขนาดนี้ ของเรามีพลัง ถ้าจะทำเหมือนเรา เขาต้องลงทุนมากเลยทีเดียว

นายพิษณุ มุณีกันนท์ สรุปรายการนำเสนอของบริษัท สยามแฮนด์ จำกัด ดังนี้

- บริษัท สยามแฮนด์ จำกัด จะให้ความสำคัญกับคำว่า “ลูกค้าภายใน” ซึ่งลูกค้าภายในต้องได้รับสิ่งที่ดีก็เท่าๆ กับลูกค้าภายนอก ซึ่งก็ทำให้นึกถึงพวกเรา ส่วนใหญ่ติดคำขวัญสวยหรูนะครับ “ลูกค้าต้องมาก่อน” ก็หมายถึง “ลูกค้าภายนอก” แต่บริษัท สยามแฮนด์ จำกัด มีวิสัยทัศน์มาก คือ สถานที่ทำงานต้องวิสวยสุด พนักงานต้องมีข้าวกิน สุขยอดมาก
- บริษัท สยามแฮนด์ จำกัด จะให้ความสำคัญด้านสังคม ส่วนใหญ่จะไปช่วยเหลือสังคม เป็นการเชื่อมระหว่างภายใน และภายนอกองค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งเรื่องของสังคมวงกว้าง บริษัทฯ แดงโมไปช่วยภาคใต้ เป็นการใส่ใจเรื่องของประเทศชาติมาก ซึ่งควรได้รับการชมเชยมาก
- การมีส่วนร่วมของพนักงาน ในเรื่องการสร้างโรงงานใหม่ ก็จะระดมพวก

หัวหน้างานว่า จะมีส่วนไหนบ้างทำอะไรบ้าง การส่งสินค้าจะจอตลอดตรงไหน ตรงไหน
มันจะสะดวก แล้วก็การผลิตจะทำไป จะทำระบบแบบไหนดี พนักงานก็จะมีส่วนร่วมอยู่
เยอะ ส่วนใหญ่ก็จะเห็นว่ามีการประชุมกันก่อน บางเรื่องอาจจะเป็นนโยบายสั่งลงมาว่า
ต้องทำ ไม่ได้ลงในรายละเอียด จะมาประชุมกันแล้วก็แบ่งงานกันทำ

ชื่อบริษัท บริษัท ไทย คาเนตะ จำกัด

ที่อยู่ 329/86-87 การเคหะทุ่งสองห้อง ถนนวิภาวดีรังสิต
แขวงทุ่งสองห้อง เขตหลักสี่ กทม. 10210

ก่อตั้งเมื่อ 1 มีนาคม 2534

ประเภทกิจการ ผลิตและจำหน่ายเสื้อผ้าเซ็ทและเสื้อลำลองบุรุษ สตรี

ผู้ถือหุ้น คุณ สุวรรณชัย โลหะวัฒน์กุล
คุณ สลิล ปิ่นขยัน

กำลังการผลิต 70,000 ตัว/เดือน

เครื่องจักร จักรอุตสาหกรรม 232 ตัว

เครื่องเพชรและอื่นๆ 244 ตัว

ผู้บริหาร 1. คุณ สุวรรณชัย โลหะวัฒน์กุล
2. คุณ สลิล ปิ่นขยัน
3. คุณ กรรณิการ์ พัวศรีพันธุ์
4. Mr.Keiro Kawashiri

พนักงาน 350 คน

ตลาดเป้าหมาย

ยุโรป 40%

ญี่ปุ่น 30%

เอเชียตะวันออกเฉียงใต้ 20%

ภายในประเทศ 10%

บริษัท ไทย คาเนตา จำกัด ถือกำเนิดขึ้น เมื่อวันที่ 1 มีนาคม พ.ศ. 2532
ด้วยการร่วมทุนระหว่างนักธุรกิจชาวไทย และบริษัท คาเนตา จำกัด
ผู้เชี่ยวชาญในการผลิตและจำหน่ายเสื้อผ้าชั้นนำแห่งประเทศไทย



“งานดีเกิดจากคนที่มีคุณภาพเป็นพื้นฐานของการพัฒนาคน” ความเป็นมาของ
บริษัท ไทยคาเนตา จำกัด ย้อนกลับไปบนความเชื่อพื้นฐานตอนที่ จะสร้างการมีส่วนร่วม
ของพนักงานว่า “ถ้าคนที่มีคุณภาพแล้ว จะส่งต่อให้คนอื่นเก่งได้นั้น เป็นหัวใจหลัก”

THAI KANETA COMPANY LIMITED “THE QUALITY COME FROM OUR HEARTS”

กรณีศึกษา จาก คุณสุวรรณชัย โลหะวัฒน์กุล กรรมการผู้จัดการผู้จัดการ บริษัท
ไทยคาเนตา จำกัด

- เราเชื่อว่าความรัก เมื่อเราเก่งแล้ว คนที่มีคุณภาพแล้วจะต่อยอดไปยังความ
เชื่อที่สองว่า ความรักและความรู้มีไว้เพื่อแบ่งปัน ถ้าเกิดเรารักใครสักคนเหมือนพี่น้อง
ก็จะรู้สึกหวังดีกับเขา ก็อยากจะทำให้สิ่งดี ๆ กับเขา เพราะฉะนั้น แนวความคิดแบบนี้ ไม่
สามารถถอดบทเรียนออกมาได้ แต่จะเกิดจากจิตใต้สำนึก ที่ทำซ้ำบ่อยๆ เกิดการมีส่วน
ร่วมบ่อยๆ ก็ค่อยๆ หล่อหลอมจนเป็นบริษัทหนึ่งที่มีวัฒนธรรม มีประเพณี มีค่านิยม
สะสมกันเรื่อยๆ จนเป็นธรรมชาติ ที่สุดท้าย ผู้บริหารสูงสุดขององค์กรก็ไม่ต้อง initiate
ไม่ต้องเริ่มอะไรเลย

- ยกตัวอย่างเช่น วันนี้ สดๆ ร้อนๆ เลย ผู้จัดบอกว่า เอ่อ... คุยเสร็จกินข้าว

เที่ยงด้วยกันเลยนะ ก็กินข้าวเสร็จก็จะได้มานั่งดู session ผมบอกไม่ว่ามากินไม่ได้ เพราะวันนี้เป็นวันเกิดพนักงาน ซึ่งบริษัทผมเองตอนเที่ยงก็ให้พนักงานกินข้าวกันเอง แต่บริษัทเราก็จะหุงข้าวเปล่าให้ แล้วพนักงานก็จัดการซื้อกับข้าวกันเอง แต่พอเมื่อ 2-3 วันก่อน พนักงานท่านหนึ่งมาบอกว่า “คุณเสื่อวันศุกร์นี้มาหรือเปล่าคะ ดิฉันจะตอนเที่ยงๆ หรือเปล่าคะ” เลยถามว่า มีอะไรหรือเปล่า ถ้ามีอะไรเดี๋ยวจะอยู่ให้หะ เขาก็บอกวันเกิดหนูคะ แล้วทำอะไรดีละ เขาก็บอกจะทำขนมจีนน้ำยามาให้คุณเสื่อกับเพื่อนๆ กิน ผมก็รู้สึกว่แค้นนี้ ก็เหมือนอิมแล้ว ไม่ได้จะสวยหุ แต่มันเกิดจากน้ำใจน้อยๆ ที่เกิดจากพนักงานว่า วันเกิดเขา อยากทำอาหารให้เพื่อนๆ ทาน และก็อยากให้เจ้าของทานด้วย ผมรู้สึกว่ ความรู้สึกแบบนี้ มันไม่สามารถยึดเยียดกันได้ ไม่สามารถมาบอกว่า เธอทำให้ฉันนะ มันเกิดจากจิตใต้สำนึกของเขา ที่นึกถึงเรา นึกถึงเพื่อนของเขา นึกถึงกัน และกัน มันเริ่มสะสมมาเรื่อยๆ ตั้งแต่เข้ามาบริหารในองค์กรนี้ ผมเชื่อว่าใครที่เคยเจอวิกฤติมากๆ เรื่องความรักมันจะยังมีมาก ใครที่เจอวิกฤติมาก โอกาสสร้างความสุขมันจะยังมีมากตามไปด้วย

- พนักงานเองต้องเก่ง แต่ถ้าเก่งคนเดียวแล้วอยู่กับองค์กรที่มันไม่โต ก็คงไม่ได้สวัสดิการอื่นๆ ตามมา ถ้าเก่งแล้วก็ต้องแบ่งปัน แบ่งปันไปแล้ว ทีมเวิร์คก็จะดีขึ้น ในช่วงที่ราบรื่น เกิดจากการที่พนักงานมีส่วนร่วมเอง ยกตัวอย่างเช่น การสร้างการมีส่วนร่วมของพนักงาน ในการมีส่วนร่วมของกิจกรรมที่เกิดจากจิตใต้สำนึกของเราว่า “เราควรจะมีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีความสุขได้อย่างไร” โดยตอนเช้าก็จะมี morning talk ที่ผู้บริหารจะต้องมาคุยกับพนักงานทุกเช้าว่า “เราเชื่ออะไร” เช่น “ทำทั้งที่ทำได้ดีที่สุด”

- “บริษัทนี้ ไม่ใช่ของเราคนเดียว สินค้าทุกชิ้นที่สามารถออกไปขายตลาดโลกได้ เกิดจากฝีมือคนงานเกือบทั้งสิ้น” เพราะฉะนั้น บริษัทควรจะเป็นที่ที่พวกเราทุกคนมีส่วนร่วมมากที่สุด เท่าที่จะทำได้ แต่การดึงความคิดความเชื่อจากตัวคนมันไม่ใช่ง่ายนัก ก็ทำกิจกรรมแบบเล่นๆ ว่า ผมเชื่อว่า ทำได้ดีที่สุดในสิ่งที่ผมเชื่อหะ ผมอยากรู้ว่าเพื่อน พี่น้องในที่ทำงานเชื่ออะไรบ้าง ลองเขียนใส่กระดาษ เชื่อว่าถ้าให้ยกมือแล้วเดินมาบอก อาจจะมีคำตอบประมาณสัก ไม่ถึง 5-10 คน ก็ทำทุกสัปดาห์ว่า ตั้งกล่องให้เหมือนกล่องชิงรางวัลไว้หน้า MD เจื่อนไขก็คือ เขียนคตินี้ตนเองชอบ เชื่อมั่นว่าถ้าใช้คตินี้แล้ว องค์กรจะดีขึ้น พนักงานจะดีขึ้น ต้องใส่ชื่อและนามสกุล และแผนกให้ด้วย ตอนเริ่มกิจกรรมนี้ ผมยังไม่รู้จักพนักงานทั้งแผนก แต่ด้วยความตั้งใจว่า อยากจะรู้จักพนักงานทั้งบริษัท ก็อยากรู้ว่าความคิดนี้มาจากใคร จะได้เดินไปคุยได้เป็นการส่วนตัว

ปรากฏว่าคนที่ส่งถล่มหลายมาก แบบร้อยฉบับ ยกตัวอย่างดี ๆ ที่พนักงานจบแค่ ป. 6 เสนอมา แต่บอกเราซึ่งจบปริญญาโทว่า “อย่าเอาความเคยชินมาตัดสินการทำงาน” ผมว่ามันคมมาก มันเป็นการส่งสัญญาณเชิงบวกว่า ถ้าเราอยากให้องค์กรพัฒนาต่อไป อะไรที่ทำงานก็คงไม่เปลี่ยนแปลงไปมากกว่านั้น ซึ่งมันก็เป็นไปตามหลักวิชาการที่เรียน มาว่า ถ้าทำซ้ำก็ได้ผลลัพธ์แบบซ้ำ จะหาสิ่งใหม่ได้อย่างไร ในความคิดของเด็ก ป.6 ก็บอกว่าเขาพร้อมจะเดินไปกับเรานะ ถ้าเจ้านายยอมที่จะปฏิบัติตาม เราก็ตั้งอันแรก ความมีส่วนร่วมมาก่อนก็ทำต่อไปเรื่อยๆ ปีถัดมาก็ทำไปไม่ได้เรียงเป็น agenda หลัก การ ทำไปตามว่างมากน้อยก็คิดมากน้อย ว่างน้อยก็คิดน้อยหน่อย

- **สิ่งสำคัญคือ การแบ่งปัน**

1) การแบ่งปันความรู้ โดยนำคนเก่งๆ ก็ฝึกขึ้นมาเป็นหัวหน้า ฝึกมาเป็น ผู้นำ ทักษะที่ผู้นำขนาดไม่ได้เลย คือ การเป็นผู้สื่อสารที่ดี ก็ทำโครงการ “เพื่อสิ่งใหม่ที่ ดีกว่า” องค์กรต้องพัฒนาเรื่อง Productivity, Efficiency ของคน ให้พนักงาน Create เอง เริ่มสร้างเอง แล้วการมีส่วนร่วม ก็ทำกิจกรรมคล้ายๆกัน อันแรกนะ ไม่บังคับแต่จะใช้ อาสาสมัคร แล้วก็เลือกทีมที่ชนะมา 5 ทีม present ให้คนทุกทั้งบริษัทฟัง แล้วเราลอง นิกรภาพ เด็ก ม.3 บ้าง ม.6 บ้าง ปวช. ปวส.ยังมี แต่ ปวส. มีน้อย ความมั่นใจที่จะพูด หน้าชั้นไม่มีอยู่แล้ว มีน้อยอยู่แล้ว แต่ถ้าให้คุยกลุ่มย่อยก็เรื่องคุยได้หมด แต่ให้มาคุย หน้าชั้นอาจจะเขิน เราก็แก้ใจห่วยว่า ในเมื่อเราจะพัฒนาคนให้เก่ง อยากรู้ให้เขาแบ่งปันให้ เป็น ก็จะต้องให้เขามีทักษะการสื่อสารที่ดีด้วย 5 กลุ่มที่ได้รับการรับเลือกจากกรรมการ ซึ่งทีมงานพวกเขาเองเลือกกันเอง ก่อนวันที่จะมา present ก็บอกกับฝ่าย HR ฝ่าย GM ให้ช่วยพัฒนาเขาหน่อย สอนเขาทำ Power Point หรือว่าทำไม่เป็น ทำให้เขาก็ได้ แต่เวลาพูดมีข้อผิดพลาด เราเชื่อว่าทำซ้ำจะเก่งเอง ทำครั้งแรกจะไม่ดี ทำครั้ง 2 ครั้ง 3 ก็ จะดีขึ้น ให้เขาซ้อมกับพวกเราก่อน แล้วตอน present จริงๆ เขาจะทำได้ดี แล้วก็ดีเกิด คาคัด พอเขานำเสนอ ก็มีเสียงปรบมือก็ดังกระหึ่ม ก็สร้างแรงบันดาลใจให้คนอื่น ๆ ที่ ไม่ได้มาอยู่หน้าชั้น อยากรู้ว่าความดีเพื่อองค์กรบ้าง

2) การสร้างการมีส่วนร่วม เมื่อเราเก่ง เรามีส่วนร่วม ใครจะได้ประโยชน์ต่อ ไป เข้าไปสู่กระบวนการที่สามคือ การแบ่งปัน เราก็มองว่าคนแรกที่เรามองเห็นก่อนคือ ลูกน้อง คนที่อยู่ใกล้ตัวที่สุด มีก็คนเริ่มต้นจากตรงนั้น ทำกลุ่มเราให้แข็งแรง มีทีมเวิร์ค

แล้วเชื่อมโยงระหว่างกลุ่มได้อองค์กรมันก็แข็งแรงเอง มาจากกฎธรรมชาติซึ่งเราก็ค้นเคยกันอยู่แล้วว่า คนไทยเราถ้าให้เป็นเรื่องใหญ่โตคุยกับคนสนิทยังไงก็เป็นเรื่องเล็กน้อย แต่ถ้าเป็นเรื่องเล็กน้อย คุยกับคนที่ไม่สนิทเลย มันก็เป็นเรื่องที่ยมหาศาลใหญ่โตได้ ก็กลับไปสู่พื้นฐานว่า ถ้าอยากจะทำให้คนมีส่วนร่วม ก็ทำให้เป็นคนกันเองซะ ยกตัวอย่าง หลังจากกระบวนการแบ่งปัน ก็คิดเวทีกันง่ายๆ ว่าเราก็อำเองกันเรื่อยๆ อยู่แล้ว สะสมกันเรื่อยๆ อยู่แล้ว

- วิถีชีวิตมักจะสร้างโอกาส “เดิมบริษัท นี้ เป็นของคนญี่ปุ่น ชื่อ บริษัท ไทยคาเนตะ จำกัด แล้วคนไทยก็มารับช่วงต่อ เพราะฉะนั้น ก็จะเป็นชื่อญี่ปุ่น แต่บริหารโดยคนไทย 100% เนื่องจากคนงานที่อยู่ก่อนหน้านั้น ก็อยู่มาตั้งแต่สมัยที่คนญี่ปุ่นบริหาร ช่วงที่คนญี่ปุ่นจะถอยไป ระลำพอสมควร เพราะงานไม่ค่อยมี งานว่าง ทำงานเท่าที่มี order แล้วก็รายได้ ได้บ้างไม่ได้บ้าง พอเป็นผู้บริหารคนใหม่เข้ามา ก็เริ่มสร้างขวัญกำลังใจ ยกตัวอย่าง ตอนที่ผมเข้ามาใหม่ ก็มีอยู่ช่วงหนึ่ง ที่ผมทำงานหนักมากกลับบ้านดึก 3-4 ทุ่ม คนงานเขาก็กังวล เราก็นึกถึงพื้นที่ เพราะโรงงานตั้งอยู่ที่หลักสี่ ทุ่งสองห้อง จากดึก มีดึก 3 ดึกที่มีรั้วรอบขอบชิด เป็นดึกที่แยกออกจากกัน เป็นบริษัทที่ไม่มีรั้ว เดินไปอีกแค่ประมาณ 500 เมตร ก็จะมีที่รถๆ เป็นซอยเล็กๆ ที่สามารถทะลุซอยไหนซอยนี้ได้ แต่ว่ามีป่าดงดิบมีป่ารกๆ อยู่ คนงานที่กลับดึกก็บอก “คุณเสื่อ ถ้ากลับดึกๆ คุณเสื่ออย่าเข้าซอยนั้นนะ ให้ออกไปทางเส้นปกติ เพราะดึกๆ จะมีพวกยาเสพติด พวกคนวิ่งราว อันตราย คุณเสื่ออย่าผ่านไปนะ” พอได้ยินแบบนั้นวันรุ่งขึ้น ผมก็บอกกับฝ่าย HR ว่าในเมื่ออันตรายแบบนั้น เราสร้างองค์กรของเราให้มีความแข็งแรง เราต้องมีคนเพิ่มอีกตั้งเยอะ มีคนจากต่างจังหวัดมาอีกไม่รู้ตั้งกี่คน จะรู้ได้อย่างไรว่า ที่นี้มันไม่ปลอดภัย ถ้าเราไม่บอกเขา เราก็บอกว่าถ้าเช่นนั้น เราไปแก้ที่ต้นตอเลย ไปคุยกับเขตฯ “ไปบอกเขตฯว่า บริษัทผมไม่ได้ใหญ่โต งบก็มีไม่มากนัก แต่ว่าขออนุญาตถางป่าได้หรือไม่ แล้วก็ทำเป็นสนามกีฬาเล็กๆ ให้กับพนักงานสามารถเตะบอล เล่นบาสเกตบอล เล่นตะกร้อได้ หรือจะดำลัมตำมานั่งกินกัน ขอให้ใช้อิสระได้” แล้วก็รอบๆจะมีตึกแถวที่มีนรั้งๆ ตรงนั้นก็ถางป่าทั้งหมดเลย แล้วก็ส่วนที่ไม่ได้เป็นสนามเล็กๆ ก็จะขอลูกพี่ขลุ่ยสวนครัว ใช้อาสาสมัคร แม่บ้านคนหนึ่งก็ไปปลูกบวบ พอได้บวบมาก็บอก “คุณเสื่อ บวบหนูเสร็จแล้วคะ ขอให้คุณเสื่อเอาไปกิน” พอผมเอาไปกินเสร็จผมก็เอาไปให้คุณแม่ผม แม่ผมก็บั้งเอิญบอกว่า “บวบแบบนี้หายากมากเลย หาซื้อในตลาดก็ไม่ค่อยมี” จริงๆ มันไม่ได้แพงนะ แต่ทำไมไม่มีคนปลูก ก็กลับมาเล่าให้คนงานฟังว่า แม่ชอบมากเลยหัวบวบเราอร่อยแล้วก็หายากมากเลย หลังจากนั้น บวบก็ส่งมาตลอด แบบนี้มันเป็นธรรมชาติ ที่

เราไม่ได้จัดสรรปันแต่ง แต่มันเกิดจากการที่เราดูแลกันจริงๆ

- การทำงานร่วมกันแบบพี่น้อง แบบครอบครัวเดียวกัน ช่วงที่บริษัทเราเติบโตเร็วมาก แล้วก็ลูกค้าชม รู้สึกได้ ความสุขวัดได้ด้วยรอยยิ้ม ตอนที่ สสส. ทำหนังสือรวบรวม Happy SME บริษัทก็อยู่ 1 ใน 10 บริษัทที่ได้รับคัดเลือกไป คนที่มาสัมภาษณ์เขาก็ตั้งโจทย์ว่า “ไทยคาเนตะ เสื่อยิ้มได้”, “เสื่อยิ้มง่าย”, “เสื่อยิ้มได้” เพราะฉะนั้น เราวัดด้วยรอยยิ้ม พนักงานเราไม่ต้องสอน เขารู้ธรรมชาติ พอมีลูกค้าเดินเข้ามาใน line พนักงานก็จะ “สวัสดีค่ะ” เป็นธรรมชาติของเขา มีคนอื่นเข้ามาเขาต้อง “สวัสดี”



- สุดท้ายรางวัลที่ได้มาจาก การมีส่วนร่วมของพนักงาน ได้รับรางวัล “ธรรมาภิบาลดีเด่น ด้านพนักงาน ประจำปี 2547” จาก สถาบัน ปวย อังภากรณ์ (ธนาคารแห่งประเทศไทย) กรรมการที่มาสัมภาษณ์ ก็บอกว่า บริษัทนี้แปลกจังเลย ไม่มีรั้วรอบขอบชิด เป็นบริษัทเล็กกว่าคู่แข่ง ทำไมได้รางวัล ก็มีกรรมการคนหนึ่งพูดในที่ประชุมว่า “บริษัทนี้แปลก ไม่ได้ใหญ่โต แต่ว่ามีรอยยิ้ม แต่ที่สำคัญคือ ไม่มีรั้วรอบขอบชิด แต่มีพนักงานกับชุมชนเป็นรั้วที่แข็งแรงกว่า” ผมมองว่าคำชมแบบนี้มันเป็นอาหารที่หล่อเลี้ยงพวกเราทุกคน มันเป็นเรื่องที่คอยบอกพวกเราทุกคนว่า เราทำงานเราอยากได้รับความสำเร็จ แต่เราก็ต้องไม่ลืมว่าเราจะต้องมีความสุขในการทำงานด้วย

“หัวใจของเราคือคุณภาพ”

แลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อให้เกิดองค์การสุขภาวะในอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มอย่างยั่งยืน
(Life Skill & Work Skill)



คุณศิริวรรณ แสงเลิศศิลป์ชัย ผู้แทนจากห้องสัมมนา ห้องที่ 1

สิ่งที่ได้จากการทำกิจกรรม ในเรื่องที่ทำอย่างไรให้องค์กรมีความสุข สิ่งที่คุณทุกคนทำร่วมกันคือ เอาสิ่งที่ตัวเองมีบทบาทหรือมีกิจกรรมในบริษัทมาแบ่งปัน เช่น

1. กิจกรรมที่มีลักษณะ “กินข้าวป่าปูลู” คือ มี 5 steps คือ 1) เรื่องที่ผ่านมาและปัจจุบัน 2) อนาคตจะทำอะไร 3) ความช่วยเหลือ 4) ขอโทษ 5) ขอบคุณและชื่นชม ในส่วนนี้ คนทำงานสิ่งที่ต้องการที่สุดคือ คำชื่นชม เพราะเขาทำงาน เงินเป็นส่วนหนึ่งในการหล่อเลี้ยงชีวิต แต่คำชื่นชมสามารถทำให้เขาอยู่ในองค์กรและรักองค์กรได้

Activity Moring TALK จะถ่ายทอดกิจกรรม มีการทักทาย พนักงาน+ไฟร์แมนเป็นกลุ่มใหญ่ ผลลัพธ์ มีรอยยิ้ม ออบอุ่น

กินข้าวป่าปูลู มี 5 step

- 1. ผลงานที่ผ่านมา
- 2. ผลงานปัจจุบัน
- 3. ขอความช่วยเหลือ
- 4. ขอโทษ
- 5. ขอบคุณ + ชื่นชม

และกินข้าวเดือนละ 1 ครั้งทุกแผนก

ผลลัพธ์

- กล้าพูด
- กล้าแสดงออก
- ลดช่องว่าง
- สานสัมพันธ์

2. การเปิดเพลงอวยพรวันเกิดพนักงาน บริษัทให้คุณค่าพนักงาน

3. ผู้บริหารเอากระเช้าไปเยี่ยมพนักงาน บริษัทก็ได้ใจจากพนักงาน

4. การทักทายกันภายในบริษัท โดยที่ใครทักใครก่อนก็ได้แต่ดี เช่น เข้ามาก็ “สวัสดีค่ะ” ใครสวัสดีก่อนก็ได้ 1 แต่ดี ใครได้แต่ดีเยอะ ได้มากที่สุกกี้ได้รางวัล เพราะฉะนั้น มันเป็นการปลดออกอย่างหนึ่ง เพราะบางทีคนที่อาวุโสกว่า ไม่กล้าทักเพราะ

ถือตัว แต่พอมีกิจกรรมนี้เข้ามา สัมไปเลยว่าเรื่องที่มันพูดไม่เข้าหู พอเขาสวัสดิ์ เราก็อ้วสวัสดิ์ เราก็อ้วสวัสดิ์ มันก็ให้พลัง มันก็เป็นกิจกรรมที่แบ่งปันแล้วเพื่อน ๆ ก็เห็นว่าเป็นกิจกรรมที่ดี เพื่อน ๆ ก็เห็นว่าดี ในห้องก็เริ่มสนทนากันจากกิจกรรมที่ได้แบ่งปัน

5. สุดท้ายขององค์กรที่มีความสุขจริงๆของการสรุปของห้องนี้ก็คือ (1) สร้างบรรยากาศ (2) มีรอยยิ้มในการทำงาน โดยผู้เข้าอบรมจะเอาสิ่งที่ได้รับไปสร้างในห้องค์กร ซึ่งเป็นสิ่งที่ดีมาก เพราะการที่คนหนึ่งคนเริ่มยิ้มมันจะเป็นหน้าที่กระเพื่อมไปยังคนต่อไป โดยที่เราไม่ต้องรอผู้บริหาร

Activity - ใครทักใครก่อน

- ละลายความรู้สึกที่ไม่ดีต่อกัน

- ด้วยการทักสวัสดิ์ได้ 1 แต้ม

- ใครทักก่อนได้ 1 แต้มใครมากกว่าชนะ



ผลลัพธ์

1. องค์กรดูสนุกขึ้น+ความสุข

2. ละลายเส้นบางๆของความรู้สึกที่ไม่ดีออกไป

3. คนเข้ามาใหม่นึกว่า Sven

Activity อวยพรวันเกิดประจำเดือน

- เปิดเพลงอวยพรวันเกิดพร้อมกล่าวอวยพร

ผลลัพธ์ (P) (H)

ทำให้พนักงานรู้สึกมีคุณค่า+มีความสุขที่บริษัทให้ความสนใจ

Activity สร้างพลัง

- เคลียร์ → เป้าหมาย → บริษัท → ชื่นชม

ผลลัพธ์ - EFF+PRODUCT เพิ่ม

- ปล่อยาง (ในระดับหัวหน้า)



แลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อให้เกิดองค์รสุททววะในอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มอย่างยั่งยืน
(Life Skill & Work Skill)

สุขสดุดสดุด ๙๙๙

ทีม "SUPER HAPPY"



กิจกรรม	M	A	P	H	R	ผลลัพธ์ที่ได้
1 สร้างวัฒนธรรมในองค์กร	✓	✓	✓	✓	✓	- ให้ความเป็นทีม บรรยากาศดีขึ้น (น.พ.จสร้างเสริม)
2 กินข้าว - ป่า ปูน	✓	✓	✓	✓	✓	- สร้างบรรยากาศ - ความสัมพันธ์ + ผู้บริหาร
3 เฝ้ามองเรียนรู้ เช่น เรียนภาษาหน้า	✓	✓	✓	✓	✓	- ตรีความพร้อมสมาชิกอาเซียน AEC
4 ทำความดี "กิจกรรมสร้างความสามัคคีคนนอก สถานที่"	✓	✓	✓	✓	✓	- ทีม work - พนักงานรักองค์กร - ซาบซึ้ง - มีความสุข
5 ประชุม - DAILY Meeting	✓		✓		✓	- ได้งานลงเป้าหมาย - ผลผลิตมากขึ้น

คุณภัทรลัดดา อุปการดี ผู้แทนจากห้องสัมมนา ห้องที่ 2

สิ่งที่ได้ทำกิจกรรมเป็นกิจกรรมแรก เป็นการให้จับกลุ่มประมาณ 4-5 คน ได้พูดอะไรก็ได้ พูดแล้วก็มีการพูดได้คนละ 2 นาที พูด 2 นาที โดยมีกติกาณะคะ คือ ให้ฟังอย่างเดียว ไม่มีการพูดสอดแทรก การชื่นชม หรือตำหนิ พอพูดแล้วเรารู้สึกว่าเราได้อะไรบางอย่าง รู้สึกตอนนั้นสนิทสนมมากขึ้น

กิจกรรมที่สอง ให้หลับตาแล้วจับมือกัน หลับตาแล้วให้พูดถึงความรู้สึกในใจ แล้วก็มองว่าคนตรงข้ามของเราเป็นคนที่เราไว้วางใจมากที่สุด ให้ระบายความรู้สึกที่เราที่มีที่อยู่ข้างในที่เราเคยทำผิดกับพ่อกับแม่ออกมา เมื่อจับมือก็รู้สึกเป็นกันเองมากเหมือนเป็นส่วนหนึ่ง แล้วก็รู้สึกว้า เราเพิ่งเจอกัน แต่รู้สึกสนิทสนมกัน แล้วก็ได้ระบายความรู้สึก ในกลุ่มเราก็ได้พูดถึงอะไรที่เราไม่เคยได้ยิน เราก็รู้สึกน่าตกใจว่า มันน่าไว้วางใจขนาดนั้น สิ่งนี้เรามองว่าถ้ากิจกรรมนี้เราลองไปทำดูที่โรงงานเรา แล้วขยายผลเราว่ามันน่าจะดี เพราะเราเองส่วนใหญ่ ที่ผู้บริหารอาจจะตั้งท้ายักษ์ ไม่ยอมพูดอะไร ทำให้เด็ก ๆ ไม่สามารถสื่อสารเข้าไปได้ แต่ถ้าเราลองลงไปหาเขา แล้วลองทำแบบนี้ให้เขาเป็นส่วนหนึ่งของเรา เราก็อาจจะได้ในสิ่งนี้ขึ้นมา ในความไว้วางใจเขาอาจจะพูดอะไรก็ได้ บางอย่างกับเรา ซึ่งเป็นประโยชน์กับเราได้ นั่นเป็นสิ่งหนึ่งที่ได้ความรู้สึกตรงนั้น

กิจกรรมถัดมา เป็นการเขียนเกี่ยวกับ “ความสุขของเราคืออะไร มีองค์ประกอบอะไรบ้าง” แล้วให้สร้างโครงการที่เคยทำมีอะไร ยกตัวอย่างเช่น ไปเข้าห้องน้ำที่โรงงานแห่งหนึ่ง แม่บ้านบอกว่า “พี่คะ เปลี่ยนรองเท้า นะคะ มันเปียกคะ เตี้ยวลิ้น นะคะ แล้วก็ ส้วมดี เรา แล้วก็ ยืม ให้” เราประทับใจมากเลย จึงคิดว่าต้องไปสร้างองค์การแบบนี้บ้าง

อีกตัวอย่างของบริษัท เริ่มต้นจากโครงการ “สวนรวมใจ” จากการศึกษาเห็นว่าสวนในโรงงานค่อนข้างจะรก ก็เลยอยากให้น้องๆมีส่วนร่วม จะทำยังไง ก็ให้จะสวนแบ่งออกมาเป็นสัดส่วน แบ่งมาตามแผนก ให้ทุกคนมาดูแล เอาต้นไม้มาปลูกกันโดนที่บริษัทลงทุนให้ ไปคิด ไป create มาเลย แล้วก็ไปซื้อ มาจัดแล้วพวกคุณก็ดูแลกัน เราตั้งชื่อสวนนี้ว่า “สวนรวมใจ” เมื่อเราได้สวนรวมใจ ผู้บริหารก็ลงมาปลูก ลงมาทำกันทุกอย่างเลยเสร็จแล้ว ก็ตั้งแล้วยกสวนนี้ให้กับพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว มีการเฉลิมฉลอง และเชิญชวนชาวบ้านแถวนั้น ใสบาตรทำบุญกัน พระ 99 รูป จะเอาเงินทำบุญให้ในหลวงท่าน

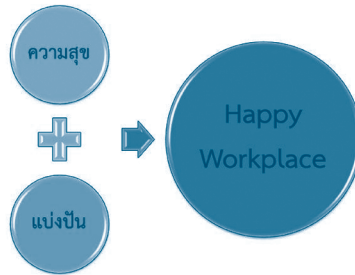
โครงการ “ดินเดียวกัน” อันนี้ก็เป็นโครงการหนึ่งเป็นโครงการต่อเนื่อง เกิดจากการที่ เรามองว่าเวลาการกลับบ้านของพนักงาน บริษัทจะเป็นห่วงพนักงานเกี่ยวกับเรื่องอุบัติเหตุ จึงมีการจัดกิจกรรม ให้พนักงานและผู้บริหารมาเย็นรวมกันหมดเลย แล้วเราก็ปฏิญาณตนว่า เราจะรักษาเราเองให้ปลอดภัย โดยที่เราไม่กินเหล้า ไม่ทำให้มันมีอุบัติเหตุ แล้วเราจะพาตัวเรากลับไปหาพ่อแม่ด้วยสุขภาพที่ปลอดภัยและแข็งแรงนะคะ แล้วพร้อมที่จะกลับมาทำงาน โดยเริ่มจากการให้พนักงาน ไปนำดินมาคนละถุง เอาดินมารวมกัน มาผสมผสานโดยการที่หัวหน้า นำที่มของน้องๆ ทุกคนที่เป็นพนักงานมารวมกัน แล้วมารวมกันมาพรวนดิน แล้วเราก็ปลูกต้นไม้ ต้นชื่อว่า “เหลืองปรีดียาธร” แปลเป็นภาษาไทยว่า “ต้นความสามัคคี”

การสรุปผลการตั้งวงสนทนา นำพาชีวิตเบิกบานด้วย Happy Workplace

1. การแบ่งปัน ช่วยเหลือคนอื่น ทำให้ลูกน้องเห็น ทำให้ลูกน้องเก่ง ผู้บริหารก็ไม่ต้องเหนื่อยมาก

2. การบริหาร โดยการรักษาคอนเก่งไว้ในองค์กร และให้พนักงานมีส่วนร่วม

3. Heart & Mind เช่น การลงทุนให้พนักงานไปเรียนเพาะเห็ด ก็เอาไปขาย แบ่งกันกิน



ข้อคิดดีๆ จากผู้เข้าอบรม

1. ตัวอย่างของบริษัท ที่มีโครงการให้พนักงานยืมเงินไปใช้ก่อนโดยที่ไม่คิดดอกเบี้ย ต้องผ่านการ prove จากหัวหน้างานก่อนว่า เอาไปใช้ทำอะไร บางคนต้องกู้เพื่อไปให้พ่อแม่ทำนา ทำบ้าน ซึ่งเป็นสิ่งที่มีประโยชน์ เราสามารถที่จะให้เขาได้

2. องค์กรเราจะต้องเติบโตแล้วก็ประสบความสำเร็จ ก้าวหน้าขึ้นไปเรื่อยๆตามเป้าหมายของแต่ละบริษัทที่ตั้งขึ้นไว้ เรื่องเดียวที่จะสามารถทำให้บริษัทเติบโตได้อย่างไม่มีวันสิ้นสุดและไม่มีวันหมดอายุคือ “ความรักขององค์กร คนทุกคนร่วมกัน” ไม่ได้เกิดจากใครคนใดคนเดียว ถ้ามองว่าธุรกิจในช่วงที่เติบโตและไวก็เพราะมีทีมเวิร์คที่ดี แล้วถ้าในช่วงที่เจอวิกฤติแล้วผ่านมันไปได้ก็เพราะพวกเขามีความสามัคคีและอาสาเข้ามาช่วยกัน เป้าหมายลึกลงๆ แล้ว จะขัดกับวิธีการพัฒนาองค์กรแบบสร้างความสำเร็จด้วยกำไร มีค่าแล้วก็อยู่คงกระพัน แล้วก็ติดกับคนคนนั้นไปตลอดชีวิตของเขา เพราะว่าสิ่งที่เราทำเองถ้าเราถ้าเอาความสุขเป็นพื้นฐานของการทำงานเขาก็จะรู้จักที่จะสุขด้วยตัวเขาเอง แล้วเมื่อสุขมากๆ เชื่อว่าจะทำให้คนอื่นสุขตาม เพราะฉะนั้น จะมีชีวิตอย่างมีความสุขแล้วคนรอบข้างก็มีความสุขไปด้วย ทำให้สังคมมันดีขึ้น

3. “ทำในสิ่งที่คนอื่นทำแล้วสำเร็จ” ทำตามที่ละเรื่องสองเรื่องไป แล้วระหว่างนั้นมันก็จะค้นพบวิธีการที่เป็นตัวเราขึ้นมา แล้วเมื่อเราค้นพบก็จะกลายเป็นต้นตำหรับ

เรื่องราวใหม่ๆ ที่มาแบ่งปัน จะได้เกิดความคิดใหม่ๆ เกิดองค์กรที่ยั่งยืนด้วยความสุข
และความรักของภายในองค์กร

4. การเปลี่ยนแปลงวิธีการทำใหม่ๆ จะได้ผลลัพธ์ใหม่ๆ การทำเราทำอะไรทำคน
เดียวไม่สำเร็จ เหนื่อยด้วย “องค์กรต้องสร้างทีม แล้วยังไปให้ถึง เพื่อเป้าหมายเดียวกัน”

5. ทุกคนเป็นคนดี ทำในสิ่งที่ดีออกมา ผลลัพธ์ก็จะดีได้

สุดท้าย สิ่งสำคัญที่สุดคือการทำกำลังใจซึ่งกันและกัน องค์กรจะอยู่รอดใน
สังคม ต้องมีเครือข่ายแบบกิจกรรมในวันนี้ กิจกรรมในครั้งนี้ โครงการอยากให้มี “ศูนย์
สร้างสรรค์ปั้นสุข” ในทุกสถานประกอบการของอุตสาหกรรม เพื่อจะนำไปสู่องค์กรแห่ง
ความสุขในการทำงานต่อไป

ชีวิตเบิกบาน คนสำราญ งานสำเร็จ

นำพาชีวิตเบิกบานด้วย
“การวัดและประเมินความสุขของคนในองค์กร”
โครงการส่งเสริมการเป็นองค์กรสุขภาวะ
ในอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่ม

วันพุธที่ 31 ตุลาคม 2555 เวลา 08.30 - 16.30 น.
ณ โรงแรมโพธิ์วิงส์ สุขุมวิท 26 กรุงเทพฯ

เสริมความรู้ แนวคิด
ประสบการณ์ด้วย
การวัดความสุขระดับบุคคล
(Happinometer)

โดย ดร.ศิริพันธ์ กิตติสุขสถิต

...ความสุขของคนทำงานไม่ได้ขึ้นอยู่กับตนเองอย่างเดียว แต่ขึ้นอยู่กับผู้ให้ด้วย ซึ่งตามทฤษฎีผู้ให้คือผู้บริหาร และฝ่ายที่ทำงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ความสุขของคนทำงาน ทั้งผู้ให้และผู้รับต้องเข้าใจตรงกัน เช่น โรงงานต้องการได้รางวัล โรงงานสีเขียว จึงสร้างสนามหญ้า ที่พักผ่อนให้สวยงามร่มรื่น แต่คนทำงานในสายการผลิตต้องถูกบังคับให้มานั่งตามสวน แทนที่จะได้นอนพักบ้าง เลยกลายเป็นความทุกข์ของเขา เป็นต้น

ที่เน้นย้ำไปว่าผู้บริหารคือผู้ให้ พนักงานคือผู้รับ และคนกลางคือผู้ประสาน คนกลางก็คือพวกเรา แล้วถ้าพนักงานคือผู้ให้ และผู้บริหารเป็นผู้รับ อันไหนยากกว่ากัน พนักงานเป็นผู้ให้ได้หรือไม่ ให้ความร่วมมือ ให้ใจ เราเป็นคนทำงานก็อยากได้ความร่วมมือ พนักงานซึ่งเป็นผู้รับไปแล้วก็ต้องให้บ้าง คือ ให้ใจ ให้ความทุ่มเท ให้ความเสียสละ อดทน มุ่งมั่น เป็นต้น เพราะฉะนั้นเราอยู่ตรงกลางจะอย่างไร ให้ทั้งสองฝ่ายเป็นทั้งผู้ให้และผู้รับ



ความสุขของคนทำงานและความสุขของคนทั่วไปนั้นแตกต่างกันและเหมือนกันอย่างไร ทุกวันนี้เราอยู่ที่ทำงานมากกว่าอยู่บ้าน มาทำงานตั้งแต่ตีห้า กลับก่อนก็ไม่ได้ มาสายเดียวลูกน้องก็เอาอย่าง

แนวคิดการสร้างความสุข

แนวคิดในการสร้างความสุขของคนทำงาน เราประยุกต์ทฤษฎีของมาสโลว์เข้าไป ก็จะเห็นว่าพนักงานเราจะมีความต้องการปัจจัยพื้นฐาน 5 ประการ ได้แก่ มีที่กินน้ำ มีห้องพยาบาล ที่พัก เป็นต้น เราให้ความต้องการทางเพศได้หรือไม่ เราแอบรักคนอื่นโดยไม่ทำให้คนอื่นเสียหายได้หรือไม่ อาจจะเป็นการชอบเขา โดยไม่ทำให้เขาเดือดร้อน ความต้องการต่อมาคือความมั่นคงปลอดภัย สภาพแวดล้อมที่เขาจะใช้ได้อย่างมีความสุข สุขภาพดี ความต้องการทางสังคม การได้รับการยอมรับ การเป็นส่วนหนึ่ง เราให้ได้หรือไม่ เราให้ได้แต่ต้องจำไว้ว่าความสุขของเราที่ให้ไป ต้องไปสร้างความทุกข์ให้เขา ความต้องการขั้นต่อไปคือการได้รับการยกย่องชมเชย มีการเคารพนับถือให้อำนาจ ตำแหน่ง ความต้องการสุดท้ายแล้วคือ ความอิสระในการตัดสินใจ มีความคิดสร้างสรรค์ และก้าวไปสู่ความสำเร็จในอาชีพและการทำงาน เมื่อมาถึงตรงนี้ได้ถือว่าเขาเป็นแบบอย่างให้คนอื่นได้แล้ว



การสร้างความสุขให้คนในองค์กร เราต้องคิดว่าคนคือทรัพย์สินที่มีค่ามากที่สุด ในองค์กร บางคนมองว่าบุคคลากรคือทรัพยากร ไม่ใช่ทรัพย์สิน เพราะทรัพยากรสามารถพัฒนาได้ แต่ทรัพย์สินพัฒนาไม่ได้ แต่เราไม่ต้องสนใจ ให้คิดว่าเป็นสิ่งสำคัญ มีค่า เป็นฟันเฟือง เป็นกลไกทำให้บริษัทก้าวไป ส่วนใหญ่ผู้บริหารต้องการให้คนมีความสุขในองค์กรทุกคน แต่คนกลางอย่างเราคือคนที่ทำให้เกิดขึ้นจริง

แนวทางในการทำให้คนมีความสุข

ตัวอย่าง บริษัท ไทยซัมมิท จำกัด ที่เขาสร้างคือ 1) การมีส่วนร่วมในองค์กร เราจะทำอย่างไรให้เขามีส่วนร่วม หากทุกคนมีส่วนร่วม เราก็จะไปถึงความสุขได้ง่าย 2) ให้โอกาสในการเพิ่มพูนความรู้ โอกาสในการพัฒนา เพิ่มพูนสติปัญญา ทักษะ มีบรรยากาศเหมือนครอบครัวเดียวกัน สามารถปรึกษาหารือกันได้ แล้วอะไรคือตัวชี้วัดที่จะบอกว่าสำเร็จหรือไม่ มีการยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน สามารถสร้างได้อย่างไรบ้าง การทักทาย สวัสดิ์ ให้เกียรติซึ่งกันและกัน ไม่มีอะไรผิดหรือถูก ขึ้นอยู่กับสิ่งแวดล้อมขององค์กรของเรา มีการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ มีศิลปะในการใช้คำพูด การสื่อสารจะทำให้เข้าใจกัน การสอนงานนั่นเอง การสื่อสารสำคัญมาก บางครั้งสื่อสารผิดอาจจะเกิดผลที่ไม่ดี และสุดท้ายใช้วัฒนธรรมองค์กรมากกว่า พรบ.คุ้มครองแรงงาน วัฒนธรรมองค์กรคือสิ่งที่คนก่อนๆ เขาทำกันมา เรามีหน้าที่ที่ต้องสร้างวัฒนธรรมองค์กร ถ้าเรายังไม่รู้เราก็ไม่สามารถสร้างได้ วัฒนธรรมองค์กรเป็นสิ่งที่จับต้องไม่ได้ วัฒนธรรมองค์กรบางแห่งคือการยกมือไหว้กัน ทุกคนไหว้กันหมด ไม่ว่าจะเป็นอาจารย์ แม่บ้าน รปภ. เป็นต้น

ตัวอย่าง บริษัท ซีพีเอฟ เขามีอีกตัวหนึ่งคือ พร้อมรับความเปลี่ยนแปลง คุณธรรม และความซื่อสัตย์ การสร้างนวัตกรรม มุ่งมั่นสร้างสรรค์ผลงาน และการตอบแทนคุณแผ่นดิน ในเรื่องของ การตอบแทนคุณแผ่นดินนั้น คือ เมื่อคนในสุขแล้ว ต้องส่งความสุขไปยังคนข้างนอกด้วย น้อมนำแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงมาปรับใช้ และคืนกำไรให้กับสังคม ต่อไปเราจะไปเป็นประชาคมอาเซียนแล้ว ตัวนี้ก็เป็นตัววัดตัวหนึ่งของหลายๆ บริษัท

การสร้างความสุขจนเป็นองค์กรแห่งความสุขได้สำเร็จ มีแนวคิด มีแนวทางแล้ว ก็ต้องมีนโยบายที่ชัดเจน สามารถทำได้จริง มีงบประมาณ ได้รับการสนับสนุนอย่างดี

เนื่อง การมีส่วนร่วมจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกหน่วยงาน ต้องมีเจ้าภาพหลักเป็นผู้คอยประสานงาน ผู้ประสานงานที่ดีต้องให้ใจ มีการสื่อสารที่ดี มีศิลปะในการสื่อสาร การจะพาไปถึงความสำเร็จได้ผู้ประสานงานสำคัญที่สุด

การยกย่องคนดี ส่งเสริมคนเก่ง สร้างจิตสำนึก ปลุกฝังความซื่อสัตย์ มีวินัย มีน้ำใจ กตัญญูต่อผู้มีพระคุณ สิ่งเหล่านี้สร้างยากไหม คนหนึ่งคนเป็นทั้งผู้รับและผู้ให้ ซึ่งก็สร้างยากแล้ว เพราะพนักงานมักจะคิดว่าตัวเองเป็นผู้รับเท่านั้น ถ้าเราสามารถปลุกฝังความกตัญญูต่อองค์กร ต่อเจ้านายได้ ก็จะต่อไปถึงจิตสำนึก มาถึงซื่อสัตย์ มีวินัย มีน้ำใจ ถ้าสามารถสร้างได้สิ่งเหล่านี้ก็อาจจะกลายมาเป็นวัฒนธรรมองค์กรก็ได้

การวัดความสุข

การวัดความสุข เพื่อให้รู้ว่าสิ่งที่เราสร้างนั้นสำเร็จหรือไม่ ความสุขวัดได้หลายแบบ เช่น ดูจากหน้าตายิ้มแย้มแจ่มใส แนวคิดการวัดความสุขนั้น ตอนนี้อยากเป็นสิ่งที่เราวัดแทนเรื่องเงินเรื่องทอง เช่น ดูฐานวัดความสุขมวลรวมประชาชาติ วิธีการวัดความสุขคือ สร้างคำถาม โดยใส่ระดับเพื่อเป็นตัวแทนความสุข ยิ่งเท่าไหร่จะยิ่งเป็นจริงมากเท่านั้น เช่น 7 ข้อ ข้อ 4 คือตรงกลาง และใน 1 - 3 ก็มีตรงกลางอีก และ 5 - 7 ก็มีตรงกลางอีก แต่ถ้ามีแค่ 4 ข้อก็ไม่มีตรงกลาง ก็เกิดการเถียงกัน จึงนิยมให้ลงด้วยเลขคี่ และใช้คำถามที่ไม่ยาก เราสร้างเครื่องมือตัวแรกมาวัดคนทำงานเอกชนก่อน เพราะคนทำงานเอกชนกับภาครัฐความสุขจะไม่เหมือนกัน แล้วเราก็มาได้ตัว Happiness ที่สร้างออกมาเพื่อวัดคนทั้งสองภาครัฐ และภาคเอกชน

เรามีโครงการจับตาสถานการณ์ความสุขของคนทำงาน คือ เราจะมีการสำรวจอย่างต่อเนื่อง หลักสูตรต่อไปคือเมื่อเราได้ผลมาแล้ว จะมีหลักสูตรบริหารจัดการองค์ความรู้สู่ความสุขในการทำงาน (Routine happiness) เราจะฝึกให้สามารถนำค่าคะแนนที่ได้มา สามารถสร้างกิจกรรมสร้างสุขตามหลักการศึกษ และหลักสูตรนี้เมื่อเข้ามาศึกษากับเราแล้ว สามารถค้นหาความจริงได้ว่าตัวเลขที่ออกมาเป็นจริงหรือไม่ และจะสามารถสร้างกิจกรรมที่โดนใจ สามารถเขียนโปรแกรม หรือโครงการขอทุน และนำเสนอให้ผู้บริหารเห็นว่ามีความสำคัญ

Happinometer สร้างจากสองเครื่องมือที่วัดคนทำงานราชการ และเอกชน เมื่อรวมกันมาแล้ว เครื่องมือตัวนี้เป็นเครื่องมือที่ใช้ง่าย สะดวก สามารถใช้ได้ทันที ทุกที่ ทุกเวลา สามารถนำผลที่ได้มาใช้ประโยชน์ได้ทันที ตอนนี้นำมาทำได้ 3 วิธี

วิธีแรก คือกรอกในฉบับที่เรียกว่า paper-based

วิธีที่สอง คือออนไลน์ในเว็บไซต์ www.happinometer.com โดยจะบอกค่าออกมาเลย และโปรแกรม Excel ที่จัดลิขสิทธิ์แล้ว โดยจะแจกผ่านมูลนิธิ ซึ่ง Excel นี้ทำให้เราเก็บเป็นฐานข้อมูล และประมวลผลออกมาได้ คำนวณค่าออกมาให้เราได้เลย นอกจากนี้ เรายังมีแบบรายงานออกมาด้วย

วิธีที่สาม มีแอปพลิเคชันในการวัดความสุขแล้ว แบบวัดความสุขแบบยาวมี 56 ข้อ แบบสั้นมี 20 ข้อ โปรแกรม Excel นั้น สามารถคำนวณค่าเฉลี่ยออกมาให้ และสามารถให้เป็นภาพรวมองค์กรได้ด้วย มีแบบรายงานออกมาว่าความสุขเฉพาะบุคคลเป็นอย่างไร ความสุขขององค์กรเป็นอย่างไร ความสุขนั้นเปลี่ยนแปลงเร็ว โครงการเราจึงวัดเป็นรอบ และกำหนดเวลาในการตอบให้เหมือนกัน เช่น ตอบให้เสร็จภายใน 2 อาทิตย์ เพราะถ้าไม่เหมือนกันค่าจะคลาดเคลื่อนได้ ความสุขขึ้นอยู่กับสถานที่และเวลา

เครื่องมือ Happinometer เป็นตัวชี้วัดระดับบุคคล ซึ่งเราใช้เวลา 3 ปีในการทำให้มันน่าเชื่อถือ โดยนำ Happy 8 มาใส่ในคำถาม และผ่านการทดสอบมาแล้วว่าคนเรานั้นความสุขในแต่ละมิติไม่จำเป็นต้องเท่ากัน ข้อสำคัญที่เราต้องตกลงกันคือผู้ตอบจะต้องตอบให้ใกล้กับความรู้สึกของตัวเองมากที่สุด และใกล้กับการกระทำของตัวเองมากที่สุด ต้องตอบตามความหมาย ตอบให้ถูกต้องตามข้อมูลที่จับต้องได้ เช่น อายุ สถานะภาพ เป็นต้น เพราะเวลาเราจะแก้ปัญหาเราจะทำได้ถูก จัดกิจกรรมที่แก้ปัญหาได้จริงๆ เช่น วัยรุ่นอยากร้องคาราโอเกะ แต่ว่าใส่อายุ 40 กว่า ต้องซื้อสัตย์ต่อการตอบ ต้องตอบให้เสร็จภายในข้อกำหนด และมีประเด็นจริยธรรมคือถ้าเขาไม่สมัครใจตอบ เราก็ไปบังคับให้เขาตอบไม่ได้ และเขามีสิทธิ์ที่จะไม่ตอบ แต่ถ้าตอบไม่ครบตามหลักวิชาการเราไม่สามารถนำมาวิเคราะห์ผลได้ เพราะจะทำให้ค่าของคนอื่นเสียไป เราก็จะคิดทิ้งไป

ตัวอย่างการวัด เช่น

- เมื่อวัดออกมาแล้ว ค่าคะแนนมิติไหนได้ต่ำกว่า 24 เราต้องแก้ไขอย่างเร่งด่วนทันที
- ถ้าได้ค่าที่ 25-49.99 ก็ยังไม่ไหวอยู่ เพราะยังไม่มีมีความสุข
- ถ้าได้ 50-75.99 มีความสุข
- แต่ถ้าได้ 51 เราก็ต้องคิดว่าเราพอใจหรือไม่
- ถ้าได้ 75-100 แสดงว่าที่ทำงานเรามีความสุข

โปรแกรมจะแยกให้เราได้ว่าแต่ละแผนกมีความสุขเท่าไร ถ้ามีหน่วยงานหนึ่งได้ 80 อีกหน่วยงานหนึ่งได้ 65 หน่วยงานที่ได้ 80 สามารถเป็นต้นแบบได้เลยว่าทำอย่างไรจึงได้ 80

ตรงนี้สำคัญเพราะจะทำให้เราแก้ปัญหาได้ถูกกลุ่ม และตรงนี้ควรตอบทุกข้อ เรามีแบบฟอร์มให้เลยว่าแต่ละคนได้ในแต่ละมิติเท่าไร และภาพรวมได้เท่าไร ซึ่งสามารถนำไปแก้ปัญหาได้เลย เช่น แย่สุดคือสุขภาพแย่สุด ก็ต้องแก้เรื่องสุขภาพ เป็นต้น

การแจกแบบสอบถามให้ตอบ จะตามเก็บแบบสอบถามได้ง่ายกว่า ทำแบบออนไลน์หรือแอปฯ นั้นจะตามแบบสอบถามได้ยากกว่า ฐานข้อมูลที่มีหมดเลยทั้ง PAPER BASED เว็บไซต์ แอปฯ แต่ถ้าบริษัททำเอง ถ้าส่งให้เรา เราจะกรอกให้ ทำค่าเฉลี่ยให้ ส่งข้อมูลดิบให้ ใส่ไปในซีดีส่งให้ ดังนั้น ในซีดีจะมีค่าเฉลี่ยรวม และจะมีบอกว่า 8 ข้อ มีเฉลี่ยกี่เปอร์เซ็นต์ มีผู้หญิงตอบกี่เปอร์เซ็นต์ ผู้ชายตอบกี่เปอร์เซ็นต์ เราทำให้หมด แต่ทำแค่สองส่วน แล้ว EXCEL ก็จะเป็นแค่พื้นฐาน บอกค่าเฉลี่ยไม่ซับซ้อน ถ้าซับซ้อนกว่านั้น ต้องมาเรียนใหม่ หรือถ้าบริษัทไหนมี SPSS เราก็จะมีข้อมูลดิบที่ทำใน SPSS ส่งไปให้ ต่อไปเราจะฝึกให้ทำ โดยต้องตอบตามความจริงให้หมด ห้ามลอกกัน ตอบให้ใกล้เคียงกับสิ่งที่รู้สึกได้มากที่สุด

เก็บแบบสอบถาม แล้วให้ลองกรอกกับโปรแกรม เช่น เพศหญิงใส่เลข 2 ใส่อายุ ค่า BMI เป็นต้น ถ้ามีข้อไหนที่ไม่ตอบจะทำให้ตัวแบบนี้เสียเลย เมื่อเรามาลงคะแนนแล้ว ปัญหาจะออกมาในแต่ละมิติ สมมุติให้เราลองแก้ปัญหาในแต่ละมิติ เช่น มิติจิตวิญญาณดี ให้เลือกแค่ 1 ตัวมาแก้ปัญหา โดยมีโจทย์ว่า ค่าคะแนนเฉลี่ยที่ต่ำสุดนั้นเกิดจากอะไร วิธีแก้เป็นอย่างไร และจะรู้ได้อย่างไรว่าทำแล้วจะสำเร็จ และแบ่งหน้าที่ว่าใครจะเป็นคนนำ และใครจะเป็นคนจด

การนำเสนอเป็นกลุ่ม

กลุ่ม 1 มิติที่ 7 ใฝ่รู้ดี ค่าเฉลี่ยที่มองออกมา โดยมองออกมาแบบกว้างปลา ได้แก่ ด้านความรู้ การศึกษา และการขาดการฝึกอบรม อายุงาน การสื่อสาร ค่าเฉลี่ยที่เกิดจากความรู้ที่ต่ำเนื่องจากพื้นฐานความรู้แต่ละคนไม่เท่ากัน ค่าเฉลี่ยที่ต่ำเรามองว่าบางคนตอบแบบไม่แน่ใจตัวเอง หรือบางคนมองตัวเองสูงหากมีการศึกษาสูง ถ้าใครการศึกษาต่ำ ก็จะมองตัวเองต่ำ ด้านประสบการณ์ทำงานแต่ละคนก็ไม่เท่ากัน และเพื่อนร่วมงานและการสื่อสาร การทำงานของแต่ละคนเร็วช้าต่างกัน ด้านการฝึกอบรมเดี๋ยวนี้ ตามบริษัทจะมีการพูดถึงสายให้พนักงานในบริษัทรู้ว่าบริษัททำอะไรบ้าง การฝึกอบรมคือตอนเช้าหรือ 10 นาทีให้ HR แจ้งข้อมูลแก่พนักงานเป็นกลุ่มๆ เพื่อนำไปแจ้งให้เพื่อนร่วมงานทราบต่อไป หรือฝึกอบรมพนักงานใหม่

แนวทางการแก้ไข พื้นฐานการศึกษามีส่วนสำคัญ เราจะให้ไปศึกษาเพิ่มเติม มีการศึกษาทางออนไลน์มากมาย และส่งไปฝึกอบรมตามที่ต่างๆ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ให้กับพนักงาน ด้านประสบการณ์การทำงานก็จะให้คนในแต่ละหน้าที่มาแชร์กัน การสื่อสารให้พนักงานก็สำคัญ หัวหน้างานมีการประชุมพูดคุยกันตอนเช้าๆ หรือมี Morning Talk เพื่อสื่อสารกับลูกน้อง หรือการพูดคุยกลุ่มย่อย

แล้วจะรู้ได้อย่างไรว่าสำเร็จ มันก็ต้องใช้เวลาเหมือนกันโดยดูผลลัพธ์กับสิ่งที่เราคาดหวังว่าได้มาหรือไม่ เช่น หากไปเรียนก็ได้ใบประกาศกลับมา เป็นต้น

วิทยากร : เขาค้นหาปัญหาเป็นกว้างปลา และทำการจัดการความรู้ไปในตัวเอง คือ ถามตัวเองก่อนว่าปัญหาเกิดจากอะไร เกิดจากตัวเอง เกิดจากภายนอก แต่ว่าตรงนี้นั้นยังไม่ชัดเจน เช่น การขาดการฝึกอบรมเป็นตัวเรา แต่มีปัญหากับเพื่อนร่วมงานนี้เป็นภายนอกแล้ว แล้วตรงนี้มีการวางแผนหรือไม่ ตอนนี้อยู่ยังไม่เห็นว่าการวางแผน เพราะหากมีการวางแผนก็ต้องมีแนวทางการแก้ไขปัญหา จะต้องมีการวางแผน มีคนทำ คนดูแล มีการจัดกิจกรรม มีการกำหนดเวลา แล้วตัวชี้วัดความสำเร็จ

กลุ่ม 2 มิติ 4 จิตวิญญาณที่ดี เรื่องการขอโทษ ยอมรับในความผิด และการมีส่วนร่วมกับเพื่อนๆ การแก้ปัญหา เมื่อเราทำ Happinometer แล้ว ทราบว่าตัวนี้ต่ำ ก็เอาตัวนี้มาเป็นโจทย์ อันดับแรก มันเป็นเรื่องของความรู้สึกในใจเรา เป็นการลอคอคติหรืออี

โก้ที่อยู่ในใจเรา และเปิดใจยอมรับคนอื่นให้มากขึ้น ฟังคนอื่นให้มากขึ้น พยายามทำให้เขามองโลกในแง่ดี โดยจัดกิจกรรมละลายพฤติกรรม กิจกรรมขอโทษและขอบคุณ เช่น บางที่มี Morning Talk เพื่อกล่าวขอโทษและขอบคุณ ซึ่งการเริ่มต้นด้วยการขอโทษจะทำให้สิ่งต่างๆ มันเบาลงหรือคลายลง ทำให้ทำอะไรได้ง่ายมากขึ้น

แล้วจะรู้ได้อย่างไรว่าจะสำเร็จ มันเป็นเรื่องที่วัดผลออกมาเป็นตัวเลขยาก จะต้องคอยสังเกตพฤติกรรมของเพื่อนร่วมงานว่าดีขึ้นหรือไม่ มีการเปลี่ยนแปลงหรือไม่ มีผลตอบรับดีหรือไม่ ในการร่วมงานกันมีการเปลี่ยนแปลงในเชิงบวกหรือเปล่า พนักงานมีความกล้าที่จะแสดงความคิดเห็น กล้าทำ และร่วมงานกันอย่างไม่เคอะเขิน ทำให้การทำงานเป็นทีมดีขึ้น ผลในการทำงานก็จะมีประสิทธิภาพมากขึ้น เพราะเราจะรู้สึกที่เราไม่ได้ทำงานคนเดียว ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะต้องใช้เวลาพอสมควร เพราะเป็นเรื่องของการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม ซึ่งมาจากส่วนลึกของจิตใจเรา

วิทยากร : ทีมนี้ไม่มีว่าปัญหาเกิดจากอะไร แล้วเราจะรู้ได้อย่างไรว่าเรามีปัญหาอยู่ในใจ ซึ่งมันจะอยู่ในหลักสูตรสองว่าจะวัดความในใจเขาออกมาได้อย่างไร เราจะเห็นได้ว่าค่อนข้างจะเห็นกิจกรรม แต่บอกว่าจะจัดกิจกรรมให้เกิดการเปลี่ยนแปลง แต่ยังไม่รู้ว่าเป็นกิจกรรมอะไร แต่ผลของความสำเร็จดูจากการมีส่วนร่วม กับการกล้าเปิดเผยความในใจ ถ้าแผนยังไม่ชัด กิจกรรมยังไม่ชัด ตัวชี้วัดชัดเจนเป็นไปได้อย่างไรก็เป็นตัวอย่างหนึ่ง

กลุ่ม 3 มิติ 3 มิติ ใจดี ปัญหาคือขาดการทำงานเป็นทีม เราก็แยกหัวข้อย่อยออกมาว่า คือ 1 ความเห็นแก่ตัว 2 มีความคิดเห็นไม่ตรงกัน มีปัญหาที่ไม่เคลียร์งานก็ไม่ราบรื่น 3 ไม่มีการสื่อสารที่ชัดเจน

การแก้ปัญหา คือจัดกิจกรรมละลายพฤติกรรม ได้แก่ ไม่ให้เขาเรียกว่าพนักงาน ให้เรียกว่าเพื่อนร่วมงาน จัดกิจกรรมกีฬา กิจกรรมปลูกป่า ให้ช่วยกันคนละไม้คนละมือ จัดทัศนศึกษาเที่ยวเพื่อให้นักเรียนได้เปิดอกคุยกัน ได้รู้จักกัน และมีการหย่อนตุ้ตงเพื่อให้เขาได้แสดงความคิดเห็นความในใจ และมีการจัด Morning talk เพื่อให้หัวหน้าได้พูดคุยกับลูกน้อง เหมือนการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ มีการสื่อสารที่ชัดเจน เพื่อให้งานลุล่วงชัดเจน

แล้วจะรู้ได้อย่างไรว่าสำเร็จ คือ ดูจากผลการทำงานที่รวดเร็วมากขึ้น ลดการผิดพลาด มีการช่วยเหลือกันมากขึ้น เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน พุดคุยกันมากขึ้น

วิทยากร : กลุ่มนี้มีการชี้ปัญหาชัดเจน มีประเด็นปัญหาชัดเจน และมีกิจกรรมที่ไปแก้ปัญหาในแต่ละข้อ มีตัวชี้วัดความสำเร็จ แต่บางตัวเช่น มีประสิทธิภาพดีขึ้น ก็ต้องคิดว่าจะวัดจากอะไร ตัวกิจกรรมดี เช่น การไปทัศนศึกษาเพื่อให้เขาเปิดอกคุยกัน และการให้เรียกว่าเพื่อนร่วมงานไม่ใช่พนักงาน เพราะจะทำให้ทุกคนมีศักดิ์ศรีเท่ากัน ก็จะเห็นว่าการชี้ปัญหา การจัดกิจกรรม การวัดผลจะชัดกว่าสองกลุ่มแรก

กลุ่ม 4 มิติ การเงินดี การซื้อหอยนั้นไม่มีความจำเป็นแต่ซื้อกันทีละหลายพัน ก็จะทำให้การเงินของเราไม่สมดุลกัน แล้วเราจะแก้ปัญหายังไง จริงๆ หอยก็ไม่ได้บังคับให้เราซื้อ เพราะฉะนั้นเราก็ต้องเลิกซื้อ ต้องไม่ยากได้ ต้องรู้จักพอ

แล้วจะรู้ได้อย่างไรว่าสำเร็จ คือ เงินก็ต้องเหลือ เมื่อเรามีความสุข งานก็ต้องดีขึ้น และทำให้สุขภาพจิตดีขึ้น

วิทยากร : การแก้ปัญหายังไม่บอกวิธีการมา เพียงแต่บอกว่าให้สร้างจิตสำนึก แต่กิจกรรมไม่ชัดเจน แล้วจะแก้ไข จะวัดให้เป็นรูปธรรมอย่างไร เช่น อาจจะทำบัญชีครัวเรือน เป็นต้น อันนี้เป็นกิจกรรมได้ อย่างเรื่องหอยบางที เขาเอากระป๋องวางไว้แล้วให้มาหยอด ถ้าสมมุติว่าเล่นลูกก็ให้กระเป๋ามาไป ปีหนึ่งก็หยอดเยอะเหมือนกันนะ

กลุ่ม 5 มิติ ผ่อนคลายดี เราสมมุติว่าบริษัทเน้นผลผลิตมากเกินไป จนไม่นึกถึงพนักงาน ไม่มีกิจกรรมที่ทำให้พนักงานผ่อนคลาย การแก้ปัญหาคือ สร้างกิจกรรมเพื่อผ่อนคลายให้พนักงาน เช่น เปิดเพลงในช่วงเวลาทำงานหรือตอนพัก มีการยืดเส้นยืดสายออกกำลังกายช่วงเช้าหรือช่วงบ่ายเพื่อให้พนักงานผ่อนคลายความเมื่อยล้า และเราจะทิ้งผลผลิตไม่ได้จึงตั้งรางวัลว่าถ้าพนักงานทำผลผลิตได้ตามเป้าหมายจะจัดกิจกรรมให้พนักงานไปสัมมนาต่างจังหวัด

แล้วจะรู้ได้อย่างไรว่าสำเร็จ หนึ่งคือเอาตัวแบบ Happinometer มาทดสอบกับพนักงานทุกๆ 3 เดือน โดยทำก่อนหลังกิจกรรม และสองถ้าองค์กรไหนมีความเครียดมาก อัตราการลาออก การขาดลามาสายจะสูง ดังนั้น หากทำแล้วสำเร็จอัตราการลาออก การขาดลามาสายก็จะลดลง

แลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อให้เกิดองค์ความรู้ในอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มอย่างยั่งยืน
(Life Skill & Work Skill)

วิทยากร : จะเห็นได้ว่าปัญหาคืออะไร มีกิจกรรมที่ชัดเจน จุดที่เด่นคือ มีการวัดผลก่อนทำกิจกรรม และวัดทุกสามเดือน แสดงว่ามีการติดตามเป็นระยะๆ และผลสุดท้ายคือ ไปดูอัตราการมาสายและอัตราการลาออกต้องลดลง แสดงว่าทีมนี้มีการตั้งเป้า จึงเป็นอีกตัวอย่างหนึ่งที่มีการติดตามประเมินผลเป็นระยะๆ และมีการตั้งเป้าด้วย

นำพาชีวิตเบิกบานด้วย
“การวัดและประเมินความสุขของคนในองค์กร”
โครงการส่งเสริมการเป็นองค์กรสุขภาวะ
ในอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่ม

วันพุธที่ 31 ตุลาคม 2555 เวลา 08.30 - 16.30 น.
ณ โรงแรมโพธิ์วิงส์ สุขุมวิท 26 กรุงเทพฯ

เสริมความรู้ แนวคิด
ประสบการณ์ด้วย
ความคุ้มค่า
ในการทำ
องค์กรแห่งความสุข

โดย ดร.นิเวศ จิระวิชาติชัย

ในปัจจุบันท่ามกลางการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม แต่ละองค์กรคงหลีกเลี่ยงการพัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขันไม่ได้ เพราะธุรกิจอยู่ได้ด้วยผลกำไร และผู้ที่สร้างผลกำไรให้กับองค์กร ซึ่งก็คือทรัพยากรบุคคล โดยทรัพยากรบุคคลมีค่ามากกว่าที่ดิน เครื่องจักร โดยแนวคิดหลักๆ ปัญหาของทรัพยากรบุคคลก็คือ Competency ของ

บุคลากรนั่นเอง สำหรับ Happy workplace ROI มีแนวคิดที่ว่า ถ้าจะวัดผลตอบแทนในทรัพยากรมนุษย์ เช่น ถ้าเราจะพัฒนา Competency ของพนักงานตามสายงานขององค์กร โดยทั้งหมดจะอยู่ในกรอบการทำงานของ ROI 5 ขั้นตอน คือ

- 1) ปฏิบัติตอบสนองและการกระทำที่วางแผนไว้ โดยดูว่าปัญหาขององค์กรคืออะไร และวัดปฏิบัติการตอบสนองต่อโครงการ
- 2) การเรียนรู้ โดยการวัดทักษะความรู้และทัศนคติที่เปลี่ยนแปลงของพนักงาน
- 3) การประยุกต์ใช้และการลงมือปฏิบัติ
- 4) ผลกระทบทางธุรกิจ เมื่อพนักงานปฏิบัติมาอย่างต่อเนื่องและยาวนานก็จะส่งผลกระทบต่อธุรกิจ เกิดศักยภาพทั้งในเชิงบวกและเชิงลบก็ได้
- 5) ผลตอบแทนการลงทุน โดยดูผลกระทบต่อผลกำไรของบริษัท ต้องการเงินของบริษัท

ตารางการประเมิน ROI 5 ระดับ

ระดับที่ 1 ปฏิบัติตอบสนองและการกระทำที่วางแผนไว้
<ul style="list-style-type: none">วัดการตอบสนองต่อโปรแกรมของผู้เข้าร่วม ความพึงพอใจของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง และการกระทำซึ่งคาดว่าจะเป็นผลของโปรแกรม หากเป็นไปได้
ระดับที่ 2 การเรียนรู้
<ul style="list-style-type: none">วัดความเปลี่ยนแปลงด้านทักษะ ความรู้ หรือทัศนคติซึ่งเป็นผลมาจากโปรแกรม
ระดับที่ 3 การประยุกต์ใช้และลงมือปฏิบัติ
<ul style="list-style-type: none">วัดความเปลี่ยนแปลงในพฤติกรรมการทำงาน และการปรับใช้โปรแกรม และการลงมือปฏิบัติที่เจาะจง
ระดับที่ 4 ผลกระทบทางธุรกิจ
<ul style="list-style-type: none">วัดความเปลี่ยนแปลงของผลกระทบทางธุรกิจซึ่งเกี่ยวเนื่องมาจากโปรแกรม
ระดับที่ 5 ผลตอบแทนต่อการลงทุน
<ul style="list-style-type: none">เปรียบเทียบผลที่ได้เป็นมูลค่าทางการเงินกับค่าใช้จ่ายของโปรแกรม

ตัวอย่าง พนักงานในองค์กรแห่งหนึ่งมีความขัดแย้งในองค์กร ทำให้การทำงานไม่มีประสิทธิภาพ การสื่อสารเกิดความไม่ไว้วางใจกัน ก็ต้องไปคิดว่าหากเจอปัญหาอย่างนี้ ก็ต้องมาหาทางแก้ไขว่าจะทำอย่างไร โดยคิดโครงการขึ้นมา เช่น โครงการรอยยิ้มสร้างมิตรภาพรวมหนึ่งใจเดียวกันเพื่อเป้าหมายขององค์กร และเชิญวิทยากรด้านจิตวิทยาเพื่อละลายพฤติกรรม เพื่อปรับ Mind set หรือทัศนคติของพนักงาน ก็จะ

มาดูว่าปฏิกิริยาตอบสนองของพนักงานต่อการสร้างหน้าหนึ่งหัวใจเดียวกันเป็นอย่างไร ระหว่างการเรียนรู้ก็ต้องดูว่าพนักงานให้ความร่วมมือกับองค์กร กับโปรแกรม กับ วิทยากรอย่างไร

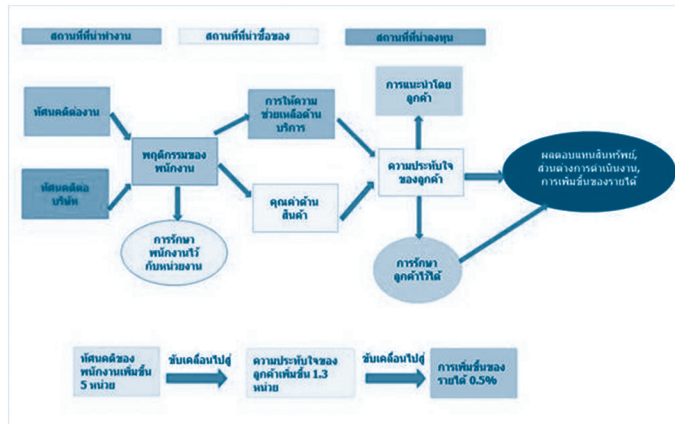
จากนั้นก็ดูว่ามีการเปลี่ยนแปลงทัศนคติอย่างไร ดูความเปลี่ยนแปลง พฤติกรรมว่ามีการเปลี่ยนแปลงมากน้อยเพียงใด ทาง HR ก็จะมีทำการวิเคราะห์ว่า ก่อนหลังมีโครงการนั้นบริษัทมีผลกำไรมากขึ้นหรือไม่ หรือมีผลกระทบต่อการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญหรือไม่ มากน้อยเพียงใด คิดเป็นที่เปอร์เซ็นต์ของก่อนไปอบรม และ จะวัดในเชิงของการเงิน ว่าธุรกิจมีผลกำไรมากขึ้นมากน้อยเพียงใด แต่ละธุรกิจจะมี ปัญหาแตกต่างกัน แต่ปัญหาที่พบมากคือ ปัญหาเรื่องคน เช่น พนักงานขาด ลา มา สายมาก พนักงานลาออกมาก ทำงานไม่เต็มประสิทธิภาพ พนักงานเครียดทำให้ไม่ ถึงเป้าหมายที่วางไว้ พนักงานขาดทักษะในการโน้มน้าวและสนใจในการขายสินค้าและบริการ ซึ่งทั้งหมดนี้ก็ส่งผลถึงกำไรของบริษัททั้งนั้นเราก็ต้องไปคิดโครงการมา

Value chain หรือ ห่วงโซ่ความสัมพันธ์ ระหว่างพนักงานกับลูกค้าซึ่งมีผล ต่อผลกำไรของบริษัท ตามภาพจะส่งผลถึงภาพลักษณ์ พนักงานที่ดีจะต้องมีทัศนคติ ต่องานและบริษัทก่อน ไม่เช่นนั้นงานก็ไม่ดี บางที่จะทดสอบทัศนคติในงานในองค์กร หรือทดสอบสมรรถนะทางอารมณ์หรือขีดความอดทนของพนักงานด้วย โดยเขาบอกว่าทัศนคติที่ดีจะส่งผลให้เกิดพฤติกรรมเชิงบวกต่อบริษัท ส่งผลให้พนักงานมี service mind หรือทำหน้าที่ของตนอย่างเต็มความสามารถ หากพฤติกรรมของพนักงานเป็น เชิงบวกแล้วก็จะสร้างคุณค่าให้สินค้าและบริการ เช่น สปา เป็นบริการเหมือนกันทุกที่ แต่ถ้าการบริการต่างกันคุณค่าของสินค้าก็ต่างกัน ดังนั้น มันจึงเป็น value added ที่ฝัง เข้าไปในสินค้าและบริการ เช่น ธุรกิจโรงแรมของไทยติดอันดับโลก เพราะเขาไปสร้าง Mind set ให้พนักงานอยู่ใน Frame work เดียวกัน ทำให้สินค้านั้นมีคุณค่ามากกว่าที่ ควรจะเป็น ดังนั้น หากสินค้าและบริการเป็นที่เชื่อมั่นของลูกค้า โดยเกิดจากพนักงาน เป็นคนสร้างความเชื่อมั่น ก็ทำให้สินค้าและบริการของเราเกิดการซื้อซ้ำบ่อยๆ เพราะ ลูกค้าใช้ชอบแล้วเขาก็บอกต่อ และหากเขาเชื่อมั่นไว้วางใจแล้วการจะล้มล้างความเชื่อ นั้นก็ยาก เพราะเขา Trust ใน Mind set ของเขาไปแล้ว ถึงแม้ว่าจะมีเรื่องมากระทบก็ ทำให้เปลี่ยนทัศนคติได้ยาก เช่น ชาเขียว เขามีโมเดลในการสร้างความน่าเชื่อถือแล้ว แม้จะมีเหตุการณ์ที่ทำให้ความน่าเชื่อถือลดลง แต่สุดท้ายก็กลับมาเหมือนเดิม เพราะ ฉะนั้น ทุกอย่างก็มากจากการ Scenerio ทัศนคติของพนักงาน แผนธุรกิจ ตลอดจน

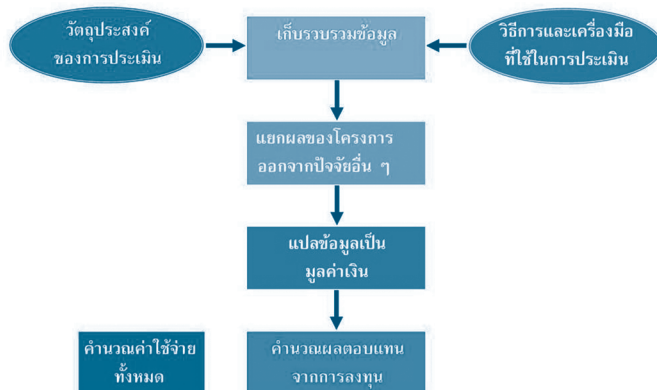
แลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อให้เกิดองค์การสุขภาวะในอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มอย่างยั่งยืน
(Life Skill & Work Skill)

การนำเสนอ สู้ท้าทายลูกค้าก็จะเกิดความเชื่อใจ ไว้วางใจ ซื่อซื่อ บอกต่อ และความเชื่อใจ
ของลูกค้าก็จะทำให้บริษัทเกิดกำไรขึ้นเป็นลำดับ

ตัวอย่าง รูปแบบห่วงโซ่ความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานและลูกค้าต่อผลกำไร



ROI กระบวนการในประเมินผลตอบแทนการลงทุนในโครงการ



โดยต้องหาวัตถุประสงค์ก่อนว่า เราจะประเมินอะไร โดยเราจะต้องทราบปัญหา ก่อน เช่น มีปัญหาเรื่องการประท้วงของพนักงาน พนักงานมีทัศนคติที่ไม่ดีต่อบริษัท พนักงานลาออกง่าย หาวิธีการเปลี่ยนแปลงวิถีคิดของพนักงานเพราะจะส่งผลต่อ ประสิทธิภาพในการทำงานและสุดท้ายจะส่งผลต่อบริษัท เช่น คิดโครงการหนึ่งขึ้นมา เพื่อให้พนักงานเกิด royalty ต่อบริษัทก่อน ให้เขาเชื่อว่าบริษัทมีความห่วงใย ปรารถนา ดี บางแห่งมีการแจกหุ้นให้กับพนักงานเพื่อสร้างแรงจูงใจให้พนักงานรู้สึกมีส่วนกับ บริษัท ถ้าหากบริษัทยังไม่ใหญ่ขนาดจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ ก็ต้องมีโครงการ เพื่อปรับทัศนคติของพนักงาน แล้วเราก็ไปรวบรวมข้อมูลมาว่าฝ่ายไหนมีปัญหาบ้าง และเราจะหาวิธีการแก้ปัญหาอย่างไร เชิญวิทยากรมาเพื่ออบรมสัมมนา

ขณะที่รวบรวมข้อมูล ต้องทำการแยกแยะผลลัพธ์จากโครงการออกจากปัจจัย อื่นๆ เพราะจะต้องใช้เทคโนโลยีต่างๆ เช่น TQM 5 ส. TPS ISO มาตรฐานเหล่านี้ก็ทำให้ ประสิทธิภาพการผลิตและการบริการดีขึ้น แต่จะวัดโครงการที่เป็น Happy workplace ก็ต้องแยกปัจจัยที่ไม่เกี่ยวข้องออก เพื่อรอกกลงไปในโปรแกรม โดยแปลงเป็นมูลค่า ทางการเงิน และวัดผลตอบแทนการลงทุน

การวัดผลตอบแทนการลงทุนจากโครงการที่จัดให้กับพนักงานนั้น แต่ละโครงการ ก็ให้ผลตอบแทนไม่เท่ากัน และโครงการนี้เมื่อจัดปีกับปีหน้าผลตอบแทนก็ไม่จำเป็นต้องใกล้เคียงกัน เพราะในความเป็นจริงแล้วถ้าตัวแปร เช่น สถานที่ กลุ่มบุคคล กระบวนการ เปลี่ยนแปลงไปผลลัพธ์ก็จะเปลี่ยนแปลงไป

สูตรในการคิดผลตอบแทนการลงทุน

=

$$\text{(ผลตอบแทน - ค่าใช้จ่าย)/ค่าใช้จ่าย}$$

สมมติว่า เป็นโครงการด้านการขาย จิตวิทยาด้านการขายและการบริการ และ การทำงานเป็นที่ม ผลตอบแทนจากการจัดโครงการนี้เป็นเท่าไรเอาไปลบกับค่าใช้จ่าย ในการจัดโครงการนี้ แล้วหารด้วยค่าใช้จ่ายคูณด้วย 100 ออกมาเป็น % สิ่งที่รอกกลง ไปในโปรแกรมจะเป็นรายละเอียดโครงการ สิ่งที่คาดหวัง สิ่งที่รอกกลงไปแล้วผลลัพธ์ ที่ออกมามีอะไรบ้าง จะวัดเป็นตัวเลข

ยกตัวอย่าง

อาจจะแปลงจากการปรับปรุงผลการปฏิบัติงานโดยหามูลค่าที่เพิ่มขึ้นจากผลลัพธ์ที่เพิ่มขึ้น เช่น ก่อนที่จะมีโครงการ happy workplace ROI เรามีขีดความสามารถที่ 70% และเราจัดโครงการ happy workplace ROI ขีดความสามารถเราเพิ่มขึ้น 80% ส่วนที่เพิ่มขึ้นถึง 10% หรือดูที่การเพิ่มกำลังการผลิตที่เพิ่มขึ้น ผลิตได้เร็วขึ้น เป็นต้น ซึ่งค่าแรงของพนักงานขึ้นอยู่กับ skill ของพนักงาน เมื่อมีการจัดโครงการแล้วมีการเปลี่ยนแปลงขึ้นหรือไม่ เช่น ต้นทุนค่ารักษาพยาบาล สวัสดิการ ถ้าพนักงานมีความเครียดลดลงถามว่าค่ารักษาพยาบาลจะลดลงหรือไม่ แล้วถ้าพนักงานไม่เจ็บป่วยก็น่าจะทำงานได้เต็มศักยภาพได้มากขึ้น พนักงานมีวินัยในการทำงานมากขึ้นถามว่าอุบัติเหตุจะลดลงหรือไม่ ถ้าพนักงานมีการขาดลามายกกันน้อยลง จะทำให้ประสิทธิภาพเพิ่มขึ้นหรือไม่

การประเมินภายในองค์กร

การประเมินมูลค่าทางการเงินภายในองค์กร ธุรกิจการผลิตบางอย่างอาจจะไม่มีโมเดลในการวัด เมื่อจัดโครงการแล้วทำให้การผลิตสูงขึ้น เช่น การกำจัดของเสียหรือสารเคมีที่ออกจากโรงงานมากขึ้นเพียงใด ต้องเชิญผู้เชี่ยวชาญมาวัดว่าโครงการนี้ทำให้โรงงานเป็น Green energy รักษาสิ่งแวดล้อม ก็ส่งผลกระทบต่อผลิตภัณฑ์ ส่งผลต่อความเชื่อมั่นต่อบริษัท และทำให้กำไรของบริษัทสูงขึ้น

การรายงานการประเมินมูลค่าหรือต้นทุนข้อมูล ศึกษาเรื่องการประเมินมูลค่าและอันต่อมาเป็นการปรับปรุงคุณภาพ ก็ประเมินจากผู้เข้าร่วมอบรมว่ามีขีดความสามารถเท่าไร สมมติว่า พนักงานในสายการผลิตนี้เราส่งเขาไปอบรม ก่อนเขาไปฝึกอบรมก็ตรวจสอบไว้ก่อนว่าเขามีขีดความสามารถเท่าไร และหลังอบรมเขามีขีดความสามารถเท่าไร ก็เอามาเปรียบเทียบกัน ตัวอย่าง ธุรกิจเสื้อผ้าต้องทำงานเป็นทีม เพราะต้องตัดกันเป็นชิ้นๆ แล้วค่อยมาประกอบรวมกันเป็นผลิตภัณฑ์ เหมือนธุรกิจอิเล็กทรอนิกส์ ดังนั้น แต่ละสายการผลิตจึงมีปัญหาที่ต่างกันออกไป เช่น สายการผลิต A มีปัญหา ก สายการผลิต B มีปัญหา ข สายการผลิต C มีปัญหา ค แต่ทั้งสามสายการผลิตมีปัญหา ง เหมือนกัน ก็ต้องหาโครงการที่จะมาแก้ทั้งปัญหารวมและปัญหาเฉพาะของสายการผลิต แล้วนำเอาข้อมูลที่เราคิดมานั้นกรอกเข้าไปโปรแกรมแล้วมันก็จะประมวลออกมาว่าผลตอบแทนจากการลงทุนในการแก้ปัญหาของบริษัทนั้นมีมากน้อยเพียงใด

ปัจจัยเชิงปริมาณ ยกตัวอย่างข้อมูลที่กรอกลงไป เช่น หน่วยการผลิต จำนวนเงินที่เก็บรวบรวมได้ จำนวนสินค้าที่ขายได้ ลูกค้าใหม่ที่สร้างขึ้น การหมุนเวียนของสินค้า งานที่จบสมบูรณ์ ผลที่ได้ต่อชั่วโมง ความสามารถในการผลิต เป็นต้น ตรงนี้คือตัวอย่างผลที่ได้ออกมาของการจัดโครงการ ถ้าโครงการที่จัดเป็นโครงการด้านการปรับปรุงคุณภาพการผลิต ตัวชี้วัดที่ใช้ก็คือ จำนวนหน่วยที่ผลิตต่อชั่วโมง หรือธุรกิจด้านขายสินค้าและบริการ ก็อาจจะจัดโครงการอบรมการโน้มน้าวใจ ก็ทำให้เพิ่มยอดขายต่อเดือนได้มากขึ้น ก่อนจัดโครงการได้เท่าไร แล้วหลังจัดโครงการได้เพิ่มมากขึ้นเท่าไร ส่วนต่างตรงนี้ก็คือผลที่ได้จากโครงการที่จัดขึ้น เป็นต้น นี่คือนิยามปัจจัยเชิงปริมาณ

ปัจจัยเชิงคุณภาพ ถามว่าส่งผลกระทบต่อองค์กรหรือไม่ ก็ส่งผลกระทบต่อ อัตรการล้มเหลวลดลงก็ทำให้ศักยภาพการทำงานสูงขึ้น อัตรการขาดงานลดลง อุบัติเหตุลดลง เป็นต้น โรงงานหลายแห่งจะตั้งเลยว่า zero accident เพราะการที่พนักงานเกิดอุบัติเหตุ นอกจากจะทำให้งานเกิดปัญหาแล้ว ยังทำให้บริษัทเสียงบประมาณค่ารักษาพยาบาล ดังนั้น ฝ่ายบุคคลจึงตั้งเป็นภารกิจขึ้นมา และวัดว่าในแต่ละไตรมาสจำนวนอุบัติเหตุของพนักงานมีมากน้อยเพียงใด เพราะมันเกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการทำงาน หรือบางแห่งเขาบอกว่าพนักงานไม่ค่อยยิ้มแย้มแจ่มใส ทำให้เกิดความเครียด การให้บริการของพนักงานกับลูกค้าจึงทำให้เกิดความไม่พอใจ ส่งผลเสียต่อบริษัท จึงจัดโครงการยิ้มขึ้นมา ทำ Banner รูปตัวยิ้มออกมา แล้วเขาก็ดูว่าเมื่อจัดโครงการนี้ขึ้นมา แล้วผลเป็นอย่างไร โดยใช้ตัววัดเป็นแบบสอบถามว่าความพึงพอใจของพนักงานต่อโครงการนี้ แล้วเอาข้อมูลที่ได้กรอกเข้าไป

ด้านต้นทุน โครงการต่างๆ ฝ่ายบุคคลเป็นคนทำให้เกิด โดยอาจจะได้รับมอบหมายจากผู้บริหารว่าให้หาสาเหตุว่าทำไมยอดขายของบริษัทจึงลดลง ก็เห็นว่าเกิดจากการบริการของฝ่ายขายที่ทำให้ลูกค้าเกิดความไม่พอใจจึงทำให้ยอดขายลดลง หรือฝ่ายเซลล์ล้าออกกันมาก ทำให้ยอดขายลดลง ฝ่ายบุคคลก็ต้องนำข้อมูลไปคิดโครงการเพื่อปรับทัศนคติของพนักงานให้ตรงกับที่บริษัทตั้งขึ้น ซึ่งก็ต้องมีต้นทุน เช่น ต้นทุนการฝึกอบรม ต้นทุนด้านอุปกรณ์ ต้นทุนในการสร้างแผนระยะยาว สมมุติเราบอกว่า บริษัทเรามี Happy 8 ครบ ซึ่งต้องใช้ต้นทุนเยอะ เช่น การสร้าง Happy Brain ต้องใช้ต้นทุนในการทำคนให้เก่งขึ้นมาก เช่น โครงการภาษาอังกฤษให้กับพนักงาน ก็ต้องมีต้นทุนเพื่อจ้างครูมาสอน ก็ต้องวัดผลโครงการว่าเมื่อบริษัทจ้างครูภาษาอังกฤษมาสอนจะทำให้ความสามารถในการติดต่อสื่อสารระหว่างคู่ค้าที่เป็นต่างชาตินั้นสูงขึ้นหรือไม่ หรือมีพิตเนส

ในที่ทำงานให้พนักงานได้มาออกกำลังกายก็ต้องลงทุน แล้วเขาก็จะวัดว่าเมื่อพนักงานไปใช้ฟิตเนสที่บริษัทได้ลงทุนไปแล้ว ในแง่ของศักยภาพการทำงานนั้นสูงขึ้นมากน้อยแค่ไหน หรือบางบริษัทสร้างศูนย์รับเลี้ยงเด็กในที่ทำงานเพื่อให้พนักงานไม่ต้องกังวลหรือสร้างห้องสมุดและศูนย์เรียนรู้มีลติมีเดียในบริษัท แล้วก็ไปวัดว่าที่บริษัทลงทุนไปนั้นคุ้มค่าในเชิงทรัพยากรมนุษย์มากน้อยเพียงใด โดยสอบถาม วัดความพึงพอใจของผู้รับบริการ ทุกอย่างต้องมีต้นทุนหมดจึงต้องกรอกลงไปโปรแกรม

เวลา ที่เขาวัดนั้นคือเวลาในการทำงาน เวลาในการทำโครงการต่างๆ ใช้มากน้อยเพียงใด บางแห่งค่าล่วงเวลามีเยอะมากก็ต้องคิดโครงการเพื่อลดการทำงานล่วงเวลาแต่ให้ประสิทธิภาพการทำงานเท่าเดิม นอกจากนี้ความชำนาญของพนักงาน ประสิทธิภาพในการทำงาน การตอบรับ ความล่าช้าในการทำงาน เวลาที่ศูนย์เสีย เหล่านี้เป็นข้อมูลที่ต้องกรอกลงไปโปรแกรม

ส่วนข้อมูลที่เป็น soft data เช่น นิสัยในการทำงาน บรรยากาศและความพึงพอใจในการทำงาน ต้องดูว่าถ้าจะให้พนักงานมีทัศนคติเดียวกับบริษัทจะต้องลดนิสัยใดลงไปบ้าง เช่น นิสัยการขาดลามาสาย นิสัยการฝ่าฝืนการรักษาความปลอดภัย การติดต่อสื่อสารกันระหว่างฝ่ายต่างๆ ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร ความพึงพอใจของพนักงานที่มีต่องาน การแบ่งแยกก็ดกกัน การแบ่งก๊กแบ่งฝ่าย พนักงานมีข้อร้องทุกข์มาก พนักงานมีความจงรักภักดีต่ำ พนักงานมีความเครียดสูง พนักงานมีการลาออกมาก พนักงานไม่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ กระบวนการทำงานต่างๆไม่มีการพัฒนาสิ่งต่างๆ เหล่านี้ ต้องหาโครงการต่างๆ มาแก้ไข

การบริการลูกค้า เช่น พนักงานมีการขอยกย้ายเปลี่ยนตำแหน่งมาก ความรู้ของพนักงานไม่มีการเพิ่มพูนมากขึ้น พนักงานกล่าวชมเชยกันน้อยลง การเลื่อนตำแหน่งมีปัญหาและอุปสรรค มีความพร้อมในด้านเครือข่ายการปฏิบัติงานน้อย ลูกค้ามีความพึงพอใจต่ำ ลูกค้ามีความประทับใจต่อการบริการน้อย ความจงรักภักดีของลูกค้ามีน้อย ไม่สามารถรักษาสถานลูกค้าไว้ อันนี้คือตัวอย่างข้อมูลที่กรอกเข้าไปในโปรแกรม เช่น แมคโดนัลด์ พนักงานดีเด่นประจำเดือนนี้ ก็เพื่อให้พนักงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้มากขึ้น ความสัมพันธ์ระหว่างความพอใจในงานและความภุมิใจขององค์กรเกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน ความพอใจในการทำงานก็เกี่ยวข้องกับอัตราการลาออก การขาดงาน ความพึงพอใจของลูกค้า ตรงนี้เราต้องปรับเปลี่ยนทัศนคติต่อการทำงานให้ได้ ต้องคิดโครงการต่างๆ ออกมา

การวิเคราะห์เส้นแนวโน้ม เช่น หากในบริษัทหนึ่งมีการลาออกสูงชันเป็นเส้นตรง ถ้าเราจัดโครงการสร้างความรักความผูกพันขึ้นมา แล้วเส้นแนวโน้มลดลง การลาออกลดลงแสดงว่าโครงการนี้ ควรจัดซ้ำ แล้วที่มันดีเพราะอะไร มีปัจจัยอะไรบ้าง ดีมากน้อยกว่าไม่จัดก็เปอร์เซ็นต์ หรือบางแห่งมีพนักงานเข้าใหม่เข้ามามาก อาจจะมีปัญหาเรื่องความร่วมมือของพนักงานในระดับหัวหน้าฝ่ายต่างๆ เกิดความขัดแย้งขึ้นมา ก็อาจจะจัดโครงการภาวะผู้นำสำหรับผู้จัดการใหม่ฝ่ายต่างๆ เข้ามาจัดอบรมการบูรณาการเข้าหากัน ก็ทำให้การทำงานโดยรวมมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น แล้วก็มากรอกข้อมูลลงไปโปรแกรม เวลากรอกข้อมูลลงไปเราก็อยากจะทราบผลว่ามีมากกว่าค่าใช้จ่ายที่เราลงทุนไปไหม และมากกว่าเพียงใด มีผลตอบแทนทั้งทางตรงและทางอ้อมอะไรบ้าง โดยโปรแกรม ROI จะทำให้เราทราบว่าต้นทุนเรามีอะไรบ้าง และมีผลตอบแทนทางตรงและทางอ้อมอะไรบ้าง เมื่อวัดผลออกมาเป็นตัวเลขแล้วมีความคุ้มค่ามากน้อยเพียงใด ในการจัดโครงการนี้

การใช้โปรแกรม ROI อันดับแรกจะต้องกำหนดวัตถุประสงค์ของโครงการ และเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับโครงการเพื่อกรอกลงไปโปรแกรม และระหว่างนั้นจะต้องแยกแยะว่าตัวแปรใดเป็นต้นทุนทางตรง ต้นทุนทางอ้อม ผลประโยชน์ที่ได้จากโครงการนี้คืออะไรบ้างที่เป็นทางตรงและทางอ้อม แล้วโปรแกรมจะคำนวณผลตอบแทนออกมาเป็นเปอร์เซ็นต์และรายงานผลให้

คุณลักษณะสำคัญของโปรแกรม ROI ที่เราควรใช้คือ การวัดผลตอบแทนจากการลงทุน ใช้เพียงผลลัพธ์ ต้นทุน มีสมมุติฐาน วิธีการ เป็นซอฟต์แวร์ที่มีผู้เชี่ยวชาญรองรับจากต่างประเทศ มีแนวทางปฏิบัติรองรับได้ กระบวนการต่างๆสามารถอธิบายปัจจัยต่างๆ ที่มีอิทธิพลต่อผลลัพธ์ได้ ผลตอบแทนการลงทุนต้องเข้าได้กับแผนงาน ผลตอบแทนการลงทุนต้องยืดหยุ่น สามารถกรอกข้อมูลได้ทุกประเภท และผลตอบแทนการลงทุนต้องครอบคลุมต้นทุนทั้งหมด การคำนวณต้องคำนวณผลตอบแทนการลงทุนที่แท้จริง ผลตอบแทนที่แท้จริงคือ มีเทคโนโลยีจำนวนมาก ระบบสินก็ทำให้ผลิตภาพการผลิตสูงขึ้น และเราจัดโครงการ Happy workplace ROI ในเรื่องทักษะการผลิตก็มีผลผลิตสูงขึ้นเช่นกัน แต่ทั้งหมดแล้วผลลัพธ์ก็คือให้การผลิตสูงขึ้น แต่ว่าการสูงขึ้นมันไม่ได้อยู่ที่ทักษะอย่างเดียว แต่ขึ้นอยู่กับทัศนคติต่องานด้วย แม้จะมีศักยภาพแต่ไม่มีทัศนคติที่ดี ไม่มีแรงบันดาลใจผลงานก็ออกมาไม่เต็มที่เหมือนกัน ดังนั้น จะทำอย่างไรให้ทัศนคติต่อการทำงานมันออกมาได้ต้องไปคิดโครงการมา แล้วก็วัดผลตอบแทนในการลงทุน

เมื่อเข้าไปที่ www.roi-hwp.com แล้วกรอกข้อมูลเกี่ยวกับบริษัทเข้าไป ทำธุรกิจอะไร มีพนักงานกี่คน เป็นต้น แล้วจะมีรายการขึ้นมา เช่น โครงการสร้าง Happy workplace ในองค์กรเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงาน ต้นทุนได้แก่ แปรนเนอร์ ค่าจ้างวิทยากรในการฝึกอบรม วัสดุอุปกรณ์ การวัดความคุ้มค่าของโครงการก็อาจจะวัดความพึงพอใจของคนเข้าร่วมโครงการ โดยทำแบบสอบถามแล้วเก็บค่ามารอกลงในโปรแกรม เมื่อกรอกเรียบร้อยแล้วก็บันทึกโครงการ โดยโปรแกรมนี้จะออกแบบมาให้ใช้ง่าย ให้กรอกชื่อโครงการ ระยะเวลาในการทำโครงการ ใช้งบประมาณทั้งสิ้นเท่าไร มีหัวหน้าของโครงการคิดเป็นกี่เปอร์เซ็นต์ มีต้นทุนทางตรงในการบริหารจัดการเท่าไร มีต้นทุนทางอ้อมอะไร เช่น เวลางานของพนักงาน ต้นทุนที่ไม่สามารถวัดค่าได้ เช่น เวลาหลังเลิกงานที่พนักงานต้องเข้าร่วมโครงการ ผลประโยชน์ทางตรงที่จะได้จากโครงการ เช่น โครงการเรียนภาษาอังกฤษ ชีตความสามารถในการพูดกับชาวต่างชาติเพิ่มขึ้น ทำให้ยอดออเดอร์สูงขึ้นตามลำดับในแต่ละไตรมาส ผลประโยชน์ทางอ้อม เช่น บริษัทมีภาพลักษณ์เป็นสากลมากขึ้น สิ่งเหล่านี้เป็นสิ่งที่บริษัทต้องคิดเองเพราะทุกคนต้องรู้จักบริษัทของตัวเองดีกว่า แล้วเราก็ใส่รายละเอียดที่เป็นเชิงคุณภาพเข้าไป เมื่อเรากรอกเข้าไปโปรแกรมก็จะรายงานผลเป็นตัวเลขให้ เราก็นำไปใส่แฟ้มรายงานเจ้านายได้เลย

นี่เป็นภาพรวมของโปรแกรมทั้งหมด เมื่อเรากรอกโครงการเข้าไปมากๆ แล้ว ก็จะทำให้เราสามารถเปรียบเทียบแต่ละโครงการได้ เพราะ ROI จะไม่เท่ากันทุกปี ผลการปฏิบัติงานก็จะไม่เท่ากันทุกปี เพราะเวลาเปลี่ยน กลุ่มเป้าหมายเปลี่ยน ผลตอบแทนก็ต้องเปลี่ยน ทำให้ผู้บริหารทราบถึงความคุ้มค่าของการจัดโครงการ ว่าเมื่ออนุมัติโครงการไปแล้วมีต้นทุนอะไรบ้าง มีผลตอบแทนอะไรบ้าง คุ้มค่าต่อการลงทุนหรือไม่ สามารถชี้แจงเป็นรายโครงการได้ และสามารถนำผลตอบแทนแต่ละโครงการมาเปรียบเทียบผลตอบแทนในภาพรวมของบริษัทได้ สมมุติว่าเราจัดโครงการ จำนวน 4 โครงการ ก็จะทำให้เรารู้ว่าโครงการไหนให้ผลตอบแทนสูงที่สุด และควรจะยกเลิกโครงการไหน และควรจะลงทุนที่โครงการไหน ทำให้ผู้บริหารเข้าใจว่าแต่ละโครงการมีประโยชน์มาน้อยเพียงใด ทั้งหมดนี้เป็นภาพรวมของ ROI และสามารถไปหาข้อมูลเพิ่มเติมได้ที่เว็บไซต์ www.roi-hwp.com

นำพาชีวิตเบิกบานด้วย
“การวัดและประเมินความสุขของคนในองค์กร”
โครงการส่งเสริมการเป็นองค์กรสุขภาวะ
ในอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่ม

วันพุธที่ 31 ตุลาคม 2555 เวลา 08.30 - 16.30 น.
ณ โรงแรมไพร์วิลล์ สุขุมวิท 26 กรุงเทพฯ

เสริมความรู้ แนวคิด
ประสบการณ์
ด้วยความคุ้มค่า
ในการทำองค์กรแห่งความสุข
“แบ่งปัน แลกเปลี่ยน
เรียนรู้ ประสบการณ์จริง”

โดย คุณพจน์ย์ บุญประสิทธิ์
โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์



Vision: World class medicine, world service คือ เป็นหนึ่งในด้านการรักษาและบริการในระดับโลก โดยพันธกิจของเราคือการรักษาแบบเอื้ออาทรและคุณภาพระดับโลก บำรุงราษฎร์เปิดบริการมา 33 ปี ซึ่งตอนนี้โรงพยาบาลเราสวยแล้ว เหมือนกับเวลาที่วันไหนเราตื่นมาสร้างความสุขเล็กๆ เห็นหน้าตัวเองแล้วสวยแล้ว จะมีความสุขทั้งวัน โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์เป็นโรงพยาบาลเอกชนที่ใหญ่ที่สุดในภาคพื้นเอเชียอาคเนย์ และได้รับเลือกให้เป็นโรงพยาบาลที่สวยติดอันดับ 7 ของโลก เรามีพื้นที่รวม 1 ล้านตารางฟุต มีลานจอดรถไฮลิคอปเตอร์อยู่ด้านบน มีศูนย์รักษาเฉพาะทาง 33 ศูนย์ คนไข้ต่อปี มากกว่า 1.3 ล้านคนต่อปี สำนักงานตัวแทนมี 20 แห่งใน 16 ประเทศ ในประเทศไทยมีแห่งเดียวเท่านั้น มีล่ามถึง 16 ภาษา เช่น พม่า กัมพูชา เป็นต้น

โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ อินเตอร์เนชั่นแนล เปิดบริการเมื่อ 17 กันยายน พ.ศ.2523 เป็นโรงพยาบาลแห่งแรกในเอเชียที่ได้รับการรับรองคุณภาพระดับสากล ในการให้บริการโรงพยาบาลเอกชนขนาด 554 เตียง โดยทีมงานบริหารจากนานาชาติ พร้อมแพทย์ผู้เชี่ยวชาญกว่า 900 ท่าน โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ อินเตอร์เนชั่นแนล ตั้งอยู่ในย่านธุรกิจของกรุงเทพมหานคร มีผู้ใช้บริการจำนวน 850,000 คนต่อปี เป็นผู้ใช้บริการชาวต่างประเทศกว่า 300,000 คนต่อปี จาก 154 ประเทศทั่วโลก ในด้านการช่วยเหลือสังคม นับตั้งแต่เริ่มก่อตั้งมูลนิธิโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ในปี พ.ศ.2533 มูลนิธิฯ ได้มีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมการกุศลและให้การศึกษาแก่ผู้ด้อยโอกาสในสังคมมาโดยตลอด โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อร่วมส่งเสริมและดูแลคุณภาพชีวิตของคนไทยให้ดีขึ้น ตลอดระยะเวลา กว่า 17 ปีที่ผ่านมา มูลนิธิฯ ได้ช่วยเหลือชาวไทย ผู้ด้อยโอกาสกว่า 100,000 คน ด้วยการมอบบริการตรวจสุขภาพและการผ่าตัดเปลี่ยนลิ้นหัวใจแก่เด็กโดยไม่คิดค่าใช้จ่าย โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์เป็นบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ ได้รับการนำเสนอ บริการทางการแพทย์ในรายการชั้นนำ เช่น CBS's 60 Minutes, NBC's Today Show, Time, Newsweek ฯลฯ



ผู้ถือหุ้น

โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์เป็นบริษัทมหาชนจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ผู้ถือหุ้นหลักประกอบด้วย บริษัท กรุงเทพประกันภัย จำกัด (มหาชน) และตระกูลโสภณพนิช ซึ่งเป็นตระกูลที่ได้รับความนิยมเชื่อถือในการบริหารธุรกิจมากที่สุดตระกูลหนึ่งของประเทศไทย

วิถีบำรุงราษฎร์ เราใช้ความเป็นไทย ต้อนรับคนใช้แบบไทยๆ คนใช้เรา 65% เป็นคนไทย อีก 35% เป็นชาวต่างชาติ วิถีบำรุงราษฎร์ของเรา ได้แก่ การบริการระดับโลก ความเป็นเลิศทางวิชาชีพ การสร้างความประทับใจแก่ลูกค้า สวัสดิการสำหรับพนักงานและความก้าวหน้าถือเป็นวิถีบำรุงราษฎร์ที่สำคัญ นอกจากนี้สร้างนวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง และสร้างสัมพันธ์ไมตรีแบบวิถีบำรุงราษฎร์

กิจกรรมที่ทำให้กับพนักงาน เราจะมีการจัดประชุมให้พบปะกันระหว่างผู้บริหารระดับสูงซึ่งเป็นชาวต่างชาติกับพนักงาน โดยจัดขึ้นทุกปีเพื่อเปิดช่องว่างการสื่อสารระหว่างกัน ซึ่งเป็นหน้าที่ของ HR โดยในส่วนของเราจะเป็น Employee relation management คือเรามองว่าพนักงานต้องมีความสุขก่อนจึงจะบริการลูกค้าได้ดี จึงเกิดแผนกนี้ขึ้นมาโดยตรง เพื่อส่งมอบความสุขให้กับพนักงานทุกคน สิ่งสำคัญของการลงทุนในทุนมนุษย์หากเราลงทุนให้เงินเดือน 15,000 บาท เราคาดหวังว่าพนักงานจะทำงานให้เราได้มากกว่า 15,000 บาท แน่นนอน แต่หากเขาไม่มีความสุขเขาก็จะทำงานให้เราไม่เต็ม 15,000 บาท แน่นนอน สิ่งที่จะเติมเข้ามาได้คือ สารแห่งความสุขหรือเอ็นโดรฟิน แล้วผลที่ตามมาจะมากขึ้นตอบไม่ได้เลยว่าสองหรือสามเท่า แต่สิ่งสำคัญคือผู้บริหารย่อมต้องอยากรู้ว่าที่ลงทุนไปนั้นคุ้มหรือไม่ ความสุขมันจับต้องได้หรือไม่ หลายคนตอบว่าจับต้องไม่ได้ แต่เรามี Happinometer ที่สามารถทำให้ความสุ่มันจับต้องได้ขึ้นมา ทำให้เราคุยกับผู้บริหารได้ง่ายมากขึ้น

โครงการเชิดชูเกียรติพนักงาน เป็นตัวอย่างกิจกรรมโครงการที่ลงทุนไปเดือนละครั้ง อาจจะซ้ำกันไป เราจึงมี โครงการ On the spot reward หรือโครงการทันทีทันใด โดยผู้จัดการทุกคนจะมีกระเป๋า เมื่อเจอพนักงานคนไหนทำดีก็ให้ไปเลย แล้วพนักงานก็จะนำมาขึ้นแทม ที่เรียกว่า แทมสะสมความดี ก็จะมาแสดงปีในพาสปอร์ตบู๊ค เรา

ได้แนวคิดมากจากการสะสมแต้มปีของ 7-11 โดยแต้มเหล่านี้นำมาแลกเปลี่ยนของรางวัล เช่น MK/Swensen's/Cash 100 บาท ของ Lotus /บัตร BTS เป็นต้น ซึ่งเราให้พนักงานเป็นคนกำหนดว่าต้องการอะไร นอกจากนี้สามารถรวม point ให้ได้ 7 ใบ จะได้เสื้อแจ็คเก็ต หรือนาฬิการูปแฮปปี้



เป็นต้น ก่อนที่เราจะทำเราก็สอบถามก่อนว่าชอบสีไหน ผู้บริหารถามว่าลงทุนไปเท่าไร ทั้งหมดที่ทำการลงทุนทั้งนั้น เพราะฉะนั้น เราต้องวัดออกมาให้เขาเห็น มีอีกโครงการคือ โครงการนวัตกรรม เวลาน้องๆ เสนอโครงการที่เป็นนวัตกรรมขึ้นมา ข้อสำคัญที่เราจะเน้นคือ เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน เพิ่มความพึงพอใจของลูกค้า และลดค่าใช้จ่าย เพราะฉะนั้น มันจะรีเทิร์นกลับมาด้วยตัวเองเลยคือ ลดค่าใช้จ่าย ถ้าน้องเสนอโครงการมาแล้วมันลดเงินไปได้ 1 แสนบาท เขาได้เงินคืนกลับไปเลย 20% เป็นต้น เวลาคุยกับผู้บริหารก็จะง่าย สิ่งที่ทำให้วัดออกมาได้ชัดเจน ได้แก่ เครื่องมือ Happy workplace ROI ตอนนี้เราได้นำร่องไป 2 ปีแล้ว โดยเรามีอยู่ในปฏิทินบอร์ดเพื่อให้พนักงานสามารถวัดความสุขได้ทุกวัน ตอนนี้เรากำลังทำแอปพลิเคชันให้พนักงานเพื่อให้เขาวัดตัวเองได้ตลอด อีกตัวอย่างคือ งานปีใหม่ ซึ่งเป็นธัมมวอร์ด มันใช้เงินก็จริงแต่เราก็ต้องวัดออกมาให้ได้ว่าความสุขมันกลับคืนมาอย่างไรบ้าง

Happinometer เรามีการออกแบบโลโก้เอง และปีที่แล้วได้นำมาให้กับกลุ่มตัวอย่างก่อน 2 กลุ่ม คือ พนักงานระดับล่าง เราอยากจะรู้ว่าน้องกลุ่มล่าง และกลุ่มบนคือผู้จัดการ มีความสัมพันธ์กันอย่างไร จากผลสำรวจบอกว่า สาเหตุที่พนักงานลาออกคือหัวหน้า ส่วนหัวหน้าก็ไม่ได้อยากให้น้องๆ ลาออก แต่น้องๆ ก็ไม่รู้หัวหน้าเป็นคนปากร้ายแต่ใจดี จริงๆ เป็นเพราะอยากจะให้งานออกมาดีจึงจู้จี้จ๋าไซ้ เราก็ได้วัดอีกกลุ่มคือกลุ่มของผู้จัดการ มีการอบรมเยอะมาก เช่น อบรมมพรรัตน์ คือ การแบ่งคนออกเป็น 9 กลุ่ม ให้อัตราตัวเองว่าเป็นคนแบบไหน ที่เราทำเพราะเราอยากจะทำให้ผู้จัดการมีความสุข ปีที่แล้วก็มีการจัดอบรมการสร้างความสุขให้กับผู้จัดการ โดยใช้ Happinometer ออกมาวัด จะเห็นว่าเมื่อรวมคะแนนออกมาแล้วไม่มีสี่เขียวเข้ม หรือไม่มี very happy เลย แสดงว่าผู้จัดการเครียด ข้อมูลสถิติเหล่านี้มีประโยชน์มากในการกำหนดกิจกรรมเพราะแต่ละที่ความสุขไม่เหมือนกัน โรงพยาบาลเดียวกันแต่ละหน่วยก็ไม่เหมือนกันอีก เราก็

มีทุกความสุขของแต่ละหน่วยที่จะหากิจกรรมที่เหมาะสมกับหน่วยของตัวเอง ซึ่งการหาผู้ช่วยมีข้อดีคือ เราหาคนช่วยทำงาน ทำให้เราเหนื่อยน้อยลงด้วย และกิจกรรมมีตัววัดที่เพิ่มมากขึ้น และเมื่อเราจัดกิจกรรมเข้าไปแล้ว ทำการวัดหลังกิจกรรมผลออกมาคือมี very happy แล้ว แต่ก็ยังมี unhappy อยู่ ซึ่งมันก็ชัดเจน เพราะเป็นผู้จัดการทำงานถึงสองทุ่มก็ไม่มีโอที ก็รู้สึกเครียด โรงพยาบาลเราได้รับหลายมาตรฐานระดับโลก ซึ่งเป็นมาตรฐานที่ไม่ได้มาง่ายๆ เพราะฉะนั้น ผู้จัดการก็ต้อง alert อยู่ตลอดเวลา เร็วๆ นี้ ก็จะต้องมีการมาตรวจเยี่ยมโรงพยาบาลเรา ซึ่งในช่วงที่ตรวจเยี่ยมความสุขก็อาจจะตกลงก็ได้

Happy family พอเราทำงานก็อาจจะลืมครอบครัว Happy money ระดับผู้จัดการสำคัญ โดยเราเอา Happinometer ไปจับกลุ่มพนักงานระดับควอเตอร์ Happy money นั้น จะ very unhappy เยอะมาก มีหนี้สินเยอะมาก ส่วนอันนี้ก็ pre/post ให้เห็นว่า very happy เราเพิ่มขึ้นอย่างแท้จริง ถามว่า จะไม่มี unhappy เลยคงเป็นไปได้ เพราะมีปัจจัยหลายอย่างรุมเร้า เช่น ปีที่แล้วก็มีกรณีน้ำท่วม สถิติเป็นสิ่งสำคัญที่เราจะไขว่คว้าก่อนหลังโครงการเป็นอย่างไร เรามีการวัดความผูกพันของพนักงาน อาจจะยาก เพราะเป็นสิ่งที่ยับยั้งไม่ได้ แต่สิ่งที่เป็น intangible เหล่านี้ เป็นตัวสร้าง productivity ที่สำคัญ เราต้องดึงมันออกมาเพื่อบอกผู้บริหาร

ค่าใช้จ่ายที่ รพ.เราลงทุนให้กับพนักงานต่อปี จำนวน 15 ล้านบาท ต่อพนักงานจำนวน 4,500 กว่าคน ซึ่งเมื่อเทียบออกมารายหัวก็ถือว่าไม่มาก แต่ตัวเรตินั้นมันจะออกมาในตัวของมันเอง ไม่ได้ออกมาเป็นตัวเงิน เช่น นวัตกรรมมันก็คืนมาด้วยตัวมันเอง เราไม่ต้องสร้าง Budget เลย ความสุขอย่าให้ใครมาบอกเรา ตัวเราต้องบอกตัวเองได้ ตื่นขึ้นมาล้มหายใจก็มีความสุขแล้ว อย่าไปคิดเรื่องไกลตัว สิ่งที่อยู่ใกล้ตัวคือ ลมหายใจ มีชีวิต นั่นคือความสุขแล้ว

ข้อซักถาม

ถาม : มีวิธีการในการจัดการกับคนที่ยังเป็น unhappy อย่างไร

ตอบ : คน unhappy ไม่ใช่คนที่ไม่ผูกพันกับองค์กร ต้องแยกกันก่อน ถ้าเขาไม่ผูกพันกับองค์กรเรายินดีให้เขาไปได้เลย คนที่ผูกพันกับองค์กรแต่เขาเดือดร้อนเรื่องเงิน เพราะลูกต้องเข้าโรงเรียนแล้ว ต้องจ่ายค่าเทอมแล้ว สิ่งที่เราเติมเข้าไปจะเห็นว่าเรามีฮอตไลน์สบายใจสำหรับให้โทรเข้าไปคุยกับนักจิตวิทยา นี่เป็น Happinometer ที่วัดเพียงโครงการอินโนแกรมเพียงอันเดียว

ถาม : เมื่อนำเสนอผลงานต่อผู้บริหารแล้ว เมื่อผลออกมาคือมี very happy เพิ่มมากขึ้น แต่ unhappy ก็ยังไม่ลดลง เวลาผู้บริหารมองก็เห็นว่ายังไม่เปลี่ยนแปลง แล้วจะทำอย่างไรที่จะรายงานผู้บริหารได้ว่าในความเป็นจริงไม่เปลี่ยนแปลงจริงๆ มันมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ในนั้น

ตอบ : เราจะมีอีกส่วนหนึ่งที่ให้เขาบอกว่า อยากให้เราช่วยอะไร ซึ่งองค์กรเราสนับสนุนในเรื่องของการแสดงความคิดเห็น สิ่งสำคัญคือเมื่อ CEO ฟังแล้วต้อง take action บอก HR เลยว่าเขาเสนออะไร ต้องการอะไร ถ้าทำไม่ได้เราต้องชี้แจง โทไปคุยกับพนักงานเลยว่าติดขัดอะไร จะทำให้เมื่อไหร่ นี่เป็นหน้าที่ของเราเลย

ROI เราทำกับ อินโนแกรม นี่แหละ เพิ่งเสร็จเมื่อเดือนที่แล้ว Happinometer เราทำอย่างต่อเนื่อง แต่ ROI ต้องให้จบตรงนี้ก่อน ยังมีอีก 2 รุ่น ROI เราทำอย่างต่อเนื่องแต่ไม่ได้เป็นส่วนของ HR โดยตรง มีการจัด QI conference ที่จะจัดที่ศูนย์ประชุมสิริกิติ์ เน้นในเรื่องของการลดต้นทุน การเพิ่มประสิทธิภาพ แต่ในส่วนของ Happy ROI ยังไม่เสร็จแต่ดูแนวโน้มแล้วคิดว่าคุ้ม เพราะ Feed back คือผู้จัดการเดินมาบอกเองว่ามีความสุข เพิ่งรู้ว่าตัวเองเป็นคนแข็งแรง แต่จริงๆ คนที่แรงข้างในไม่ใช่คนแรง แต่ไม่รู้ตัวว่าทำให้ลูกน้องเสียใจเมื่อไหร่ เขาเพิ่งรู้ว่าตัวเองแรงเมื่ออายุ 40 ปี หรือบางคนเห็นอะไรก็เศร้าไปหมด ใครมาขออะไรก็ให้หมด แล้วก็ป่วนเพราะปฏิเสธคนไม่เป็น เขาก็เริ่มหัดปฏิเสธคนด้วยเหตุและผล ซึ่งสิ่งที่เห็นได้ชัดคือครอบครัวดีขึ้น ครอบครัวต้องไปทำงานให้ได้ ถ้ามุ่งแต่งานแต่ครอบครัวไม่มีความสุขชีวิตก็ไม่ Balance

ถาม : มีโครงการ หรือวิธีการอะไรบ้างที่ทำให้คนได้รับผลลัพธ์ดังที่กล่าวมา

ตอบ : หมายถึงผู้จัดการนั้น เราทำเรื่องอินโนแกรม โครงการสร้างความผูกพันและให้โควต้ากับผู้จัดการให้พนักงานหัวละ 1,000 บาท แล้วเขาจะไปทำกิจกรรมกับน้องๆ เขา อาจจะไปที่เที่ยว ซึ่งปีนี้ก็พัฒนามาเป็น CSR เช่น ตอนหน้าท่วม เขาก็เอาเงินที่เราให้ไปช่วยบ้านเพื่อนที่หน้าท่วม และบอกว่าเป็นเงินของโรงพยาบาล ปีที่แล้วก็มี Happy ambassador หรือตัวแทนแห่งความสุข โดยเลือกจากคนที่เวลาเดินไปหาใครแล้ว มีแต่คนชมว่าน่ารัก อยากให้เข้าไปหา เขาก็ไปช่วยสร้างกิจกรรม ช่วยผู้จัดการในการทำกิจกรรมต่างๆ มีการละลายพฤติกรรม มีโครงการเชิดชูเกียรติพนักงาน เช่น โครงการดาวเด่น ซึ่งเราทำมา 14 ปีแล้ว โดยเราปรับอยู่ตลอดเวลา มีดาวเงิน ดาวทอง ก็สร้างความภาคภูมิใจให้กับพนักงานและกับผู้จัดการด้วย เราต้องปรับตลอดเวลา มีโครงการ

ส่งจดหมาย คือเวลาใครทำความดีเราจะส่งจดหมายถึงบ้าน โดยส่งจาก CEO เลยว่าเขาทำความดี เราชื่นชมเขา น้องอยากให้ทาง HR ส่งบอกใครเราก็ส่งให้เลย โครงการที่เริ่มทำ เช่น โครงการธรรมมะทุกเดือน มีการทำบุญตักบาตร เราเติมหลายๆ อย่างให้ทุก Generation ของบำรุงราษฎร์นั้นมีเจเนวายเยอะ เราก็ต้องเติมให้ผู้จัดการรู้ว่าจะเข้ากับเจเนวายอย่างไร เด็กเจเนวายชอบได้รับคำชม เพราะฉะนั้น เราต้องชมเขาอย่างจริงใจ และในตอนนี้ เราเริ่มมีโครงการอบรมการชนะมิตรและหลักการสร้างแรงจูงใจให้ผู้อื่นคล้อยตาม โดยใช้หลักสูตรของเดล คานะกี เพื่อให้ผู้จัดการรู้ว่าจะทำอย่างไรในการจูงใจลูกน้อง เราให้ ผจก. วาง Roadmap ว่าน้องคนไหนจะเป็น The next ของเราและจะดูแลเขาอย่างไร อยากให้คิดบวก หน้าที่คือสร้างความสุขให้กับเพื่อนพนักงาน ที่จะให้เขามอบความสุขให้คนไทยและเชื้อเชิญคนต่างชาติมาใช้บริการ รู้สึกดีใจและยินดีที่ได้มาแบ่งปันกัน สิ่งสำคัญที่เราจะให้คือ Trust and love แล้วเราก็จะมีความสุข

นำพาชีวิตเบิกบานด้วย
“การวัดและประเมินความสุขของคนในองค์กร”
โครงการส่งเสริมการเป็นองค์กรสุขภาวะ
ในอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่ม

วันพุธที่ 31 ตุลาคม 2555 เวลา 08.30 - 16.30 น.
ณ โรงแรมโพรวินส์ สุขุมวิท 26 กรุงเทพฯ

กิจกรรม
แลกเปลี่ยน
ระดมความคิดเห็น
ประสบการณ์และ
นำเสนอผลงาน

โดย ดร.ศิริพันธ์ กิตติสุขสถิต และ ดร.จิราพร ระโหฐาน

โดยสรุปจากคำถามของผู้บริหารคือจะอย่างไรให้ค่าคะแนนของความสุขนั้น
สูงขึ้น และได้คำตอบไปหลายๆ อันแล้ว ต่อไปเป็นการแลกเปลี่ยนประสบการณ์กัน
ระหว่างสองกลุ่ม คือ ถ้าต้องไปทำ happy workplace ในองค์กร แล้วความสุขผู้บริหาร
และความสุขของคนในองค์กรนั้นไม่เหมือนกัน แต่อยากให้แต่ละฝ่ายสะท้อนความสุข
ของตัวเองออกมา สำหรับผู้บริหาร ถ้าโครงการ happy workplace จะดำเนินต่อไปใน

องค์กรแล้วท่านต้องการจะเห็นในรูปแบบไหน และพนักงานเองอยากเห็นโครงการ Happy workplace ในรูปแบบใด ผู้บริหารคิดว่ากลับไปจะสร้างองค์กรแห่งความสุขในรูปแบบไหน เชิญตัวแทนจากหนึ่งบริษัทมาแลกเปลี่ยนกัน

ตัวแทนจากฝ่ายพนักงาน

ผู้เข้าอบรม 1 : เราวัด Happy heart ต่ำ จะทำให้สูงขึ้น โดยเสนอไปคือ จัดกิจกรรมละลายพฤติกรรม คู่กัน morning talk จัดการทัศนาวจร

วิทยากร : เขาตั้งเป้าสุดท้ายวัดอัตราการลาออก และอัตราการมาสายลดลง ส่วน morning talk ก็น่ารักดี

ผู้เข้าอบรม 1 : คือจะทำให้ผู้บริหารเห็นว่าจัดแล้วได้อย่างไร ผลของกิจกรรมคือจัดแล้วมีการเปลี่ยนแปลงดีขึ้นอย่างไร

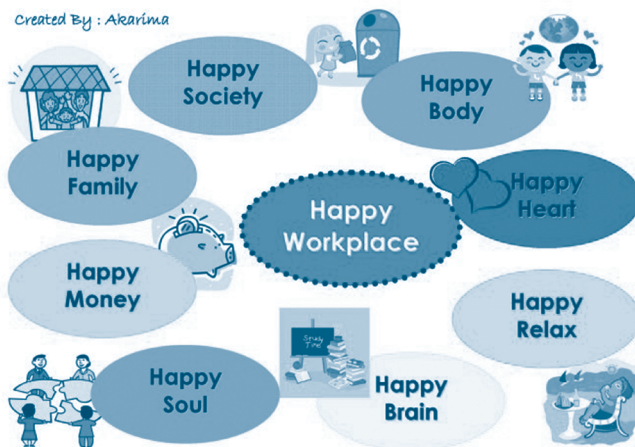
วิทยากร : ส่วนใฝ่รู้ดี

ผู้เข้าอบรม 2 : ใฝ่รู้พัฒนาตนเองให้มีความรู้มากขึ้น เน้นเรื่องความรู้การฝึกอบรม การดูงาน พนักงานที่เข้ามาใหม่ แจ้งเรื่องระเบียบ ดิบบอร์ด เสียงตามสาย ให้เจ้านายลงไปคุยกับพนักงานโดยลดช่องว่าง และให้รู้สึกว่าเป็นเพื่อนร่วมงานกัน เป็นเพื่อนกัน ความหมายคือไม่ให้มองว่าพนักงานนั้นเป็นพนักงานรายวัน แต่ให้มองว่าเป็นเพื่อนกัน ช่วยเหลือกัน

วิทยากร : จิตวิญญาณดี

ผู้เข้าอบรม 2 : ให้พนักงานมองโลกในแง่ดี มองในเชิงบวก ให้มองทุกคนเป็นเพื่อนกัน ถ้าทุกคนคิดดี ก็จะทำให้ผลออกมาดี ทุกคนร่วมมือกัน ทำงานด้วยกันอย่างมีความสุข

เรื่องสุขภาพทางการเงิน ทางบริษัทออกกฎว่าไม่ให้รับซื้อห่วยในที่ทำงาน แรกๆ เราทำโครงการก็โดนคอมเมนต์ว่าเข้มงวด แต่เมื่อทำไปเรื่อยๆ ก็เริ่มยอมรับกันได้ การงานก็ไม่ตกต่ำ ในวันหยุดออก ทำให้พนักงานไม่นำเงินไปฟุ่มเฟือย



ตัวแทนฝ่ายบริหาร

ผู้บริหาร 1 : เป็นได้ง่ายมาก เพราะสิ่งที่บริษัททำอยู่แล้ว ที่น้องบอกว่าอยากให้ทุกคนเป็นเพื่อนร่วมงานนั้น ที่บริษัทจะมองว่าทุกคนคือทีมงานเดียวกัน เป็นส่วนหนึ่งทุกคนมีส่วนในการแสดงความคิดเห็น เป็นหุ้นส่วนซึ่งกันและกัน และทุกๆ ครั้งที่จะจ่ายเงิน เราจะสอนว่านี่คือเงินของเราใหม่ ถ้าใช้ให้จ่ายไปเลย แล้วนำเสนอพี่มา และถ้าคำว่าลูกน้องดีกว่าเพื่อนร่วมงาน เพราะจะต้องรักเขาให้เหมือนทั้งลูก และน้อง ต้องดูแลสองส่วนเลย ต้องมองว่าลูกต้องรักแบบไหน ถ้าผิดก็ต้องดู ต้องว่าบ้าง แต่ไม่ใช่ตามใจทุกอย่าง เป็นพ่อแม่รังแกฉัน บอกว่าดีทุกอย่าง แต่สุดท้ายมาบอกว่าไม่ดี แต่เขาทำไปแล้ว ถ้าเราเห็นอะไรผิด ต้องบอกเลย เพราะคนเรา ถ้ารู้ว่าบปหรือผิดตรงไหนจะแก้ไขได้ ถ้าไม่บอกก็ไมรู้ ก็แก้ไขไม่ได้ นอกจากนี้ ในฐานะผู้บริหารหากส่วนไหนต่ำแล้วน้องๆ อยากจะทำอะไร เราต้องฟังและสนับสนุน แต่สิ่งที่บอกออกมานั้น เราต้องดูด้วยเหมือนกัน อย่างที่บอกมาว่า ชีวิตเบิกบาน คนสำราญ งานก็ต้องสำเร็จด้วย

วิทยากร : เจ้านายเขาเห็นและทำกันอย่างนี้กันมาตลอด แม้จะไม่ได้วัด ไม่มี Happinometer ไม่มี ROI ก็ทำ แต่อยากให้วัดได้ จะได้ว่ารู้แล้วว่าทำแล้วเห็นผลหรือไม่ มีบางที่มบอกว่าก่อนทำโครงการเขาจะนำ Happinometer ไปวัดก่อนทุก 3 เดือน เพื่อวัดว่ามันดีขึ้นหรือแย่ลง แล้วสุดท้ายจะทำให้เขาสามารถติดตามประเมินผลและไปถึงเป้าสุดท้ายได้ ผู้บริหารก็จะรู้อะไรบ้างว่างานนี้ทำแล้วเป็นการเซ็นครกขึ้นภูเขา แล้วท่านต่อมาฟังแล้วเป็นอย่างไรร่าง

ผู้บริหาร 2 : ต้องขอบคุณเพื่อนร่วมงานทุกคน และชื่นชมที่มีไอเดียมาเสนอและมีเป้าหมายเดียวกันที่จะให้องค์กรมีความสุขขึ้น ทุกไอเดียเป็นไอเดียที่ดี ก่อนที่จะเริ่มโครงการกัน เราจะต้องศึกษาก่อนว่าผลที่ได้จะเป็นอย่างไรบ้าง และมาดูว่าต้นทุนทางตรงมีอะไรบ้าง คำนวณผลลัพธ์ที่จะได้ และมาดูว่าคุ้มค่างบที่ลงทุนใหม่ ในมุมมองของผู้บริหารถ้าโครงการที่เสนอมานั้นเป็นโครงการที่ดี ทำให้คนในองค์กรมีความสุขแน่นอนว่าผู้บริหารย่อมสนับสนุนเต็มที่

วิทยากร : หลักการของการตั้ง ROI คือ ทำอะไรไปแล้วก็อยากจะได้ benefit ซึ่งผลประโยชน์ที่ได้มันมากกว่า profit ที่ได้ คือ ถ้าทำแล้วพนักงานได้ benefit ทั้งองค์กร เช่น ทำแล้วพนักงานมาสายลดลง ประเด็นก็คือทุกโครงการที่เราทำนั้นสุดท้ายแล้วเราอยากได้อะไร และผลลัพธ์สุดท้ายนั้นผู้บริหารอยากให้เห็นเป็นรูปธรรม จึงอยากจะให้สะท้อนไอเดียออกมาว่าสุดท้ายแล้วจะออกมาในรูปแบบไหนที่เชื่อมโยงระหว่าง Happinometer กับ ROI เช่น เมื่อวัดความสุขออกมาแล้ว Happy relax ต่ำ ก็เสนอโครงการที่เพิ่มตัวนี้ขึ้นมา แล้วรายละเอียดโครงการนั้นก็นำเสนอผู้บริหารด้วยแนวทางของ ROI มันก็สามารถเชื่อมกันได้ ระหว่างสิ่งที่พนักงานคิดกับสิ่งที่ผู้บริหารมอง เรื่องของการลงทุนความสุขจะไม่ใช่ cost อีกต่อไป แต่เป็นการลงทุนร่วมกันระหว่างพนักงานและองค์กร



การสะท้อนมุมมอง

ผู้บริหาร : ในมุมมองของผู้บริหารเวลาจะลงทุนอะไรสักอย่างจะต้องดูว่าหากลงทุนไปแล้วมันคุ้มค่าหรือไม่ อย่างบริษัทเราจะบริหารแบบเป็นครอบครัว เช่น ให้นักงาน ยืมรถใช้ เราก็ไม่เคยมีการวัดว่าทำแล้วจะดีหรือไม่ดี ไม่มีตัวเลขออกมา แต่ว่าหากเราทำออกมาเป็นตัวเลขวัดผลได้ ก็จะเป็นสิ่งบ่งชี้ออกมาว่าถ้าทำไปแล้วจะมีสิ่งที่ดีกว่าเกิดขึ้นตามมา ก็เป็นนิมิตหมายให้ทั้งพนักงานที่มงาน และการสร้างขวัญและกำลังใจให้ทั้งสองฝ่าย

วิทยากร : ในการวัดผลเป็นตัวเลข แต่ผลที่ออกมาบางอย่างเป็นผลทางจิตใจ แต่ว่ามันอาจจะวัดเป็นตัวเลขไม่ได้ เช่น จิตวิญญาณดี เพราะเป็นสิ่งที่ซับซ้อน และเป็นตัวสำคัญ คิดว่าวันนี้จะเป็นสิ่งที่ดีในการก้าวเดินต่อไป สามารถคุยกันได้แล้ว ความสุขไม่อยู่ไกล อยู่ที่ตัวเรา

สรุป ทุกเครื่องมือมีประโยชน์และข้อจำกัดของมัน แต่ว่าวันนี้ อยากจะส่งเสริมให้เกิดการบูรณาการและการนำไปใช้ และออกแบบให้เหมาะสมกับการนำไปใช้ของท่าน Happinometer และ Happy workplace index คือการวินิจฉัยองค์กร ว่าเราควรรักษาโรคอย่างไร ทุกข์สุขของเราอยู่ตรงไหน หลังจากนั้นเราต้องไปพัฒนาโครงการด้วย Happy workplace model และหลังจากนั้นก็ไปดูว่า Happy model มีที่รูปแบบโดยไปซื้อบปิ่ง Happy workplace menu จากนั้น ก็มาวัดความคุ้มค่า เพราะพนักงานก็ต้องเสียเวลาในการมาร่วมโครงการ ต้องมีส่วนรับผิดชอบที่จะให้บรรลุผลโครงการ และองค์กรเองก็ต้องทุ่มเทให้กับพนักงาน ตรงนี้มันสมดุลหรือมีความคุ้มค่าในการทำงานร่วมกันมากแค่ไหน โดยเฉพาะสิ่งที่ยังชี้วัดไม่ได้แต่มันจำเป็นจะต้องมี value ในอนาคต ถ้าสถานประกอบการ หากบูรณาการสิ่งเหล่านี้ให้เป็นขั้นตอนเข้าไปด้วยกันแล้วเชื่อว่าความสุขอยู่ไม่ไกล เพราะความสุขจริงๆ แล้วไม่ใช่กระบวนการ แต่เป็นหลักการที่ทุกๆ คนอยากจะมีอยู่ในชีวิตร่วมกัน

นำพาชีวิตเบิกบานด้วย
“การวัดและประเมินความสุขของคนในองค์กร”
โครงการส่งเสริมการเป็นองค์กรสุขภาวะ
ในอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่ม

วันพุธที่ 31 ตุลาคม 2555 เวลา 08.30 - 16.30 น.
ณ โรงแรมไพร่วิงส์ สุขุมวิท 26 กรุงเทพฯ

สรุปผล
นำพาชีวิตเบิกบาน
ด้วยการวัดและ
ประเมินผลความสุข
ของคนในองค์กร

โดย นายพิษณุ มุณีگانนท์
ผู้อำนวยการมูลนิธิพัฒนาผู้ประกอบการเครื่องนุ่งห่มไทย

สรุปผล “นำพาชีวิตเบิกบานด้วย” โดย การนำเสนอของแต่ละบริษัท

บริษัท แคลสเท็ก จำกัด

ประเด็นการเรียนรู้

1. ได้แนวคิดในการสร้างความสุข สิ่งที่ได้เรียนรู้คือ ตัวอย่างของ รพ.บำรุงราษฎร์ สิ่งที่จะไปประยุกต์ใช้ก็คือจะนำไปสอนแนวคิดให้กับพนักงาน และจัดกิจกรรมสร้างความสุขให้พนักงานมากขึ้น
2. ได้ตัวช่วยในการวัดความสุขในองค์กร สิ่งที่ได้คือ เครื่องมือที่วิทยากรได้นำเสนอ สิ่งที่จะไปประยุกต์ใช้คือทดลองให้พนักงานกรอกข้อมูลในเว็บไซต์
3. ได้รับความสนุกสนาน ได้เรียนรู้ให้เราคิดบวก ไม่เครียด นำไปประยุกต์ใช้คือ ให้เราเปิดใจรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน ไม่ต้องเครียดเวลาพนักงานปรับทุกข์เยอะๆ

รูปความประทับใจ คือ รูปคนยิ้ม คือ มีความสุขที่ได้มาในวันนี้



บริษัท ไทยการ์เมนท์ จำกัด

ประเด็นการเรียนรู้

1. ทำให้รู้ว่าความสุขนั้นวัดได้ จากที่เราคิดว่าเป็นนามธรรม เราเรียนรู้ว่ามีเครื่องมือที่จะวัด สิ่งที่น่าไปประยุกต์ใช้คือ นำไปประเมินเพื่อนร่วมงานเรา ว่าเขามีความสุขหรือไม่
2. การได้ออกมาเรียนรู้อะไรใหม่ๆ เหมือนเราได้ออกมานอกกะลา สิ่งที่น่าไปประยุกต์ใช้คือ นำไปแชร์กับเพื่อนๆ ของเราว่าเราได้รับอะไรบ้าง
3. ได้รับมุมมองที่แตกต่างจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานจากบริษัทอื่นๆ เราก็จะนำไปบอกเพื่อนร่วมงานของเรา และนำกิจกรรมดีๆ ไปปฏิบัติ

รูปความประทับใจ คือ รูปหลอดไฟ คือ
การมาวันนี้เหมือนมาช่วยทำให้ไฟเราติดขึ้นมาอีกครั้ง



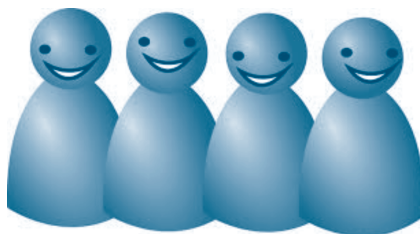
บริษัท ธนูลักษณ์ จำกัด

ประเด็นการเรียนรู้

1. ได้มนุษย์สัมพันธ์ มีเครือข่ายเพิ่มมากขึ้น
2. ได้เรื่องมีอรรถความสุข จะนำไปประเมินพนักงานว่ามีความสุขพนักงาน
3. ได้ความรู้เรื่อง ROI ทำให้รู้ว่าความสุขประเมินออกมาเป็นเงินได้ เป็นมูลค่าได้ไม่ว่าจะโดยตรงหรือโดยอ้อม สิ่งที่จะนำไปประยุกต์คือ นำไปคุยกับผู้บริหารได้ง่ายขึ้น

รูปความประทับใจ คือ

รูปคนยิ้ม ได้ความคิด แนวคิดสร้างสุข ให้คนรอบข้างมีความสุขด้วย



บริษัท นันยาง การ์เมนต์ จำกัด

ประเด็นการเรียนรู้

ได้ความสามัคคี คือ การทำงานเป็นทีม การสร้างความสุข การเป็นผู้ให้และผู้รับ ได้แลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ร่วมกัน และในส่วนของผู้บริหารคือ ได้รู้ถึงการวัดความสุขของคนในองค์กร โดยจะนำไปเริ่มทำกับพนักงานในองค์กร ก็ถือว่ามีความสุข

โรงเรียนสอนตัดเสื้อระพี

ประเด็นการเรียนรู้

1. ได้แนวความคิดการวัดความสุข และคุณค่าของการใช้ความคิดอย่างมีความสุข ซึ่งจะนำไปประยุกต์ใช้กับพนักงานในองค์กร
2. ทำให้รู้วิธีการในการสร้างความสุข และการวัดความสุขโดยใช้ Happy workplace ROI การนำไปประยุกต์ใช้คือ นำไปคำนวณต้นทุน หรือกำไรโดยไม่ต้องทำอะไรมาก
3. คุณค่าของความเป็นมนุษย์ ที่ทำประโยชน์ได้มากกว่าที่คิดอีกมาก

รูปความประทับใจ เป็นรูปหัวใจ



Module 3

การสัมมนาเชิงปฏิบัติการ
“สร้างสรรค์ คนปั้นสุข ในทุกองค์กร”
โครงการส่งเสริมการเป็นองค์กรสุขภาวะ
ในอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่ม

ระหว่างวันที่ 17-18 มกราคม 2556
ณ ระเบียบไพรวอลล์ อ.เมือง จ.นครนายก

แนวคิดรูปแบบ การดำเนินงาน Happy 8 Menu

โดย ดร.อริวัฒน์ เจียวิวรรณ์กุล

การสร้างองค์กรแห่งความสุข โดย กิจกรรมการตัดสินใจของตนเอง

การตัดสินใจของตัวเอง มีสติ กำหนดรู้ลมหายใจเข้าออกของตัวเอง หายใจเข้าพุท หายใจออกโฮ พุทโฮคือผู้รู้ ผู้ตื่น ผู้เบิกบาน ตรัสรู้ขอบได้ด้วยตัวเอง คือ ทุกคนทำได้ ด้วยตัวเอง การสร้างสรรค์ มุมมองของนักสร้างสรรค์ เช่น บัลดอยน้ำชิง รับพนักงาน ชาย 1 คน หญิง 1 คน กระเทียบได้สองแรง เป็นต้น

เมื่อเราระดมสมองเสร็จแล้วก็ทำไคเซ็น (Kaizen) คือหลักไคเซ็น ทำไคเซ็น เพื่อลดความสูญเปล่า 7 ประการ (Seven wastes) คือ ต้องเคลียร์เรื่องงานก่อน แล้วเคลียร์เรื่องการปกครอง แล้วเรื่อง happy workplace ก็สบาย แต่ต้องเอาตัวสาเหตุก่อน ส่วนตัวกระบวนการ (process) ต่างๆ เรื่องความปลอดภัย (Safety) ต่างๆ ก็เฝ้าภาพให้เขาดูเรื่อยๆ

สุดท้ายขอฝากว่า “จงเตือนตนของตนให้พ้นผิด จงเตือนจิตคิดได้ใครจะเหมือนตนเตือนตนไม่ได้ใครจะเตือน ตนแซ่เขื่อนใครจะช่วย ให้ป่วยการ”

กิจกรรมกลุ่ม

เรื่องวินัย ปรับเปลี่ยนอย่างไรบ้าง เช่น มาสายก็เปลี่ยนมาให้ตรงเวลา เป็นต้น ทำไมต้องพูดเรื่องการตรงต่อเวลา เพราะถ้าหากแต่ละคนมาเข้าอบรมช้า ก็จะทำให้เราเริ่มอบรมสาย ส่งผลเสียกับผู้จัดงาน ทั้งเสียความรู้สึก เสียทรัพยากร คนที่เสียประโยชน์ก็คือคนส่วนใหญ่ วิทยากรก็ต้องอัดความรู้เข้าไปในตอนท้ายๆ ก็จะทำให้ความรู้ที่ถ่ายทอดไม่ดีพอ ผู้ที่จะเสียประโยชน์ต่อไปก็คืออุตสาหกรรมของท่านเอง

Work shop 1 คิดว่ากิจกรรมอะไรที่ท่านเคยทำมาแล้วบ้างที่เกี่ยวกับ happy workplace ทั้ง 8 ข้อ และต่อไปท่านจะเพิ่มกิจกรรมอะไรให้ครบทุกมิติ โดยคิดชื่อกิจกรรมแล้วเขียนลงไปในกระดาษที่ให้ไป กิจกรรมเหล่านั้นได้ประโยชน์อะไร ผลลัพธ์

ที่เกิดช่วยให้องค์กรมีสุขในด้านไหน ตัวเราได้อะไรบ้าง บริษัทได้อะไรบ้าง และในระดับสังคมได้อะไรบ้าง บางกิจกรรมสังคมไม่ได้ก็ไม่เป็นไร และถอดกิจกรรมจากวิดีโอที่ดูไป เมื่อวานว่ามีอะไรบ้าง จากนั้น ให้ท่านโหวตว่ากิจกรรมอนาคตที่ท่านจะทำที่ท่านคิดว่ามันเจ๋ง เป็นนวัตกรรมบ้าง ให้ท่านวางไว้ เราจะเรียกว่่องค์กรที่มีนวัตกรรมแห่งความสุข นำกิจกรรมนั้นมาเขียนตามตัวอย่างที่ให้ไป แล้วนำเอากิจกรรมนี้ไปประกวดซึ่งจัดโดย สสส. มีเวลาให้ 10 นาที ในการทำ แล้วนำเสนอบริษัทละ 3 นาที



การนำเสนอกิจกรรม

กลุ่ม 1 ด้านร่างกาย มีกิจกรรมที่เราทำในอดีต เช่น ออกกำลังกายตอนเช้า ตอนบ่ายสาม มี Sport Day ด้านสุขภาพ มีการจัดห้องพยาบาล ด้านจิตใจ คือบริจาคโลหิต ด้านการผ่อนคลาย มีงานเลี้ยงขอบคุณพนักงานประจำปี และสัมมนาต่างจังหวัด ประกวดร้องเพลง ด้านสมอง คือ ประชาสัมพันธ์ให้ความรู้เสียงตามสายตอนเช้า ด้านจิตวิญญาณ ได้แก่ ตักบาตรตอนเช้า สวดมนต์ตอนเช้า ทำบุญวันเกิดโรงงานและวันสำคัญต่างๆ ด้านครอบครัวคือมีโครงการเยี่ยมผู้ป่วย งานศพครอบครัวพนักงาน และด้านสังคม คือ ตักบาตรร่วมกับชุมชนรอบโรงงาน

กิจกรรม Highlight ที่จะทำเพิ่ม คือ กิจกรรมแบ่งปันรอยยิ้มสู่น้องๆ เริ่มต้นคือให้พนักงานสำรวจที่บ้านว่าจะมีสิ่งของ เสื้อผ้าอะไรที่ต้องการบริจาค แล้วให้ซอปปิ้งกันก่อน แล้วนำเงินที่ได้และของที่เหลือไปบริจาค ก็จะได้ทั้งรอยยิ้ม และเงินที่ขายได้ไปบริจาค

กลุ่ม 2 ด้านร่างกาย มีกิจกรรมการตรวจสุขภาพประจำปี ออกกำลังกาย กีฬา สีส เน้นในเรื่องของประสิทธิภาพ มีการตั้งเป้าหมายให้พนักงานว่าต้องได้ประสิทธิภาพ 80% ถ้าได้ต่ำกว่าต้องออกมาเดิน ก็ได้ทั้งสองมุม แจกรางวัลให้พนักงานที่ได้เปอร์เซ็นต์สูงสุด ด้านการผ่อนคลาย มีกิจกรรมการประกวดร้องเพลง ด้านสมอง มีกิจกรรมการอบรมความรู้ให้พนักงาน คุณธรรมคือมีการอบรมธรรมะ ด้านการเงิน ใช้เงินเป็นรณรงค์รับประทานอาหารในโรงอาหารเพราะราคาถูก ด้านครอบครัว คือสนับสนุนเงินช่วยเหลือญาติพี่น้องเสียชีวิต และ ด้านสังคมดีคือรณรงค์การปลูกป่าชายเลน อนาคต ด้านสุขภาพ จะรณรงค์เรื่องลดความอ้วน มีการเยี่ยมเยียนพนักงานที่เจ็บป่วย หาทีมประชาสัมพันธ์เสียงตามสาย

นวัตกรรมที่ต้องการทำคือ โครงการลดความอ้วน

กลุ่ม 3 ด้านร่างกาย ดูแลสุขภาพของพนักงาน รวมถึงพนักงานต่างด้าวด้วย มีการตรวจสุขภาพประจำปี และห้องพยาบาล ภายบริหารก่อนเริ่มงาน มีจัดกีฬาฮาเฮ ด้านน้ำใจงาม มีการทำบุญทอดกฐินด้วยกัน ด้านการผ่อนคลาย มีกิจกรรมปีใหม่ ตักบาตรในวันปีใหม่ ด้านสมอง เรื่องความรู้ มีการจัดนิทรรศการเพื่อเผยแพร่ความรู้ มีการสอนภาษาอังกฤษพนักงานระดับหัวหน้างาน ด้านจิตใจดี มีการเผยแพร่ความรู้ ด้านธรรมะ มีการทอดกฐิน ด้านการเงินคือจัดทำธนาคารออมสินเพื่อให้พนักงานกู้ยืมด้วยดอกเบี้ยถูก ด้านครอบครัวจัดให้มีที่เก็บนมแม่ และสุดท้ายด้านสังคมดีคือเผยแพร่ความรู้ แจกถุงยางอนามัย

นวัตกรรม จะจัดกิจกรรมปลูกป่าชายเลน เพื่อปลูกจิตสำนึกในการรักษาแก่พนักงาน



กลุ่ม 4 ด้านร่างกาย มีการตรวจสุขภาพประจำปี ออกกำลังกายตอนเช้า ห้างพยาบาลและกีฬา กิจกรรมในอนาคตจะพัฒนาเรื่องการตรวจสุขภาพ และทำเรื่องการรักสุขภาพ คือถ้าพนักงานตรวจพบความเสี่ยงก็จะให้เข้ามาเพื่อปรับปรุงเพื่อพัฒนาสุขภาพให้ดีขึ้น ด้านหัวใจดีที่มีการร่วมงานต่างๆในองค์กรโดยไม่แบ่งฝ่าย จะรณรงค์เรื่องจิตอาสา และการบริจาคโลหิตต่อไปด้วย ด้านการผ่อนคลายดีได้แก่การจัดงานปีใหม่ และการกินข้าวกลางวันร่วมกันเดือนละ 1 ครั้ง เพื่อให้พบปะพูดคุยกัน และ กิจกรรมในอนาคตคือจะมีคาราโอเกะเพื่อส่งเสริมให้เกิดการผ่อนคลายมากขึ้น ด้านสมองดี ให้ความรู้โดยจะมีการจัดอบรม และให้ความรู้ตามเสียงตามสาย และทุกวันอังคารและวันพฤหัสบดีจะมีการให้ความรู้ในการดูแลบุตรสำหรับคุณพ่อคุณแม่

นวัตกรรมเราจะไปเยี่ยมเด็กด้อยโอกาส โดยทำตุ๊กตาไปเล่นนิทานให้เขาฟัง และมอบตุ๊กตาให้เขาเลย

กลุ่ม 5 ด้านร่างกายดี คือ ตรวจร่างกายประจำปี แอโรบิค กีฬา หัวใจงามคือเรามีการบริจาคเครื่องใช้ให้พนักงานที่เป็นต่างดาว ทำให้เห็นหัวใจจากน้องๆ ที่ทำงาน โดยที่เราไม่ต้องบอก ด้านผ่อนคลาย มีมุมหนังสือ เปิดเพลง ด้านความรู้ มีข่าวสารประชาสัมพันธ์ต่างๆ ด้านจิตใจ คุณธรรมดี มีการหล่อเทียนเข้าพรรษา และให้พนักงานนำครอบครัวไปร่วมทำบุญด้วยกันได้ ซึ่งมันจะส่งผลไปถึงความสุขของครอบครัวด้วย ด้านการเงิน ให้พนักงานรับงานกลับไปทำที่บ้านได้ โดยที่เราเองก็ไม่ต้องไปซื้อหรือไปจ้างใครที่ไหน ด้านครอบครัว จะมีการเยี่ยมเยียนคนป่วย และการให้ของขวัญกับพนักงานที่คลอดบุตร ด้านสังคมดี การช่วยเหลือชาวบ้านช่วงน้ำท่วม เป็นต้น สิ่งที่เราจะทำในอนาคตเราจะให้พนักงานไปปฏิบัติธรรม

กลุ่ม 6 Happy Body มีห้องพยาบาล และการแข่งขันกีฬาภายใน Happy heart มีกิจกรรมฉลองวันเกิดพนักงาน และมอบรางวัลพนักงานดีเด่นประจำเดือน Happy relax จะมีพื้นที่สีเขียวในโรงงาน ฉลองวันปีใหม่ ประกวดร้องเพลง Happy brain มีการส่งพนักงานไปอบรม เช่น ระบบไคเซ็น Happy soul ทำบุญตักบาตรตามเทศกาล มีการสงฆ์พระ Happy money มีการช่วยเหลือสงเคราะห์บิดา มารดา และบุตร มีการกุ้ดอกเบี้ยดำ มีเงินรางวัลพิเศษ เช่น เบี้ยขยัน Happy family มีเนอสเซอรี่เลี้ยงลูกพนักงาน มีมุมนมแม่ Happy society มีกิจกรรมชุกรอกคลองแถวหนองจอก มีทุนให้พนักงานขอเพื่อนำไปให้โรงเรียนของตนเอง มีกีฬาเชื่อมความสัมพันธ์กับชุมชนเสมอ

แลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อให้เกิดองค์การสุขภาวะในอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มอย่างยั่งยืน
(Life Skill & Work Skill)

นวัตกรรม เราคิดจะจัดกิจกรรมคล้ายๆ งานวัดเพื่อจัดให้พนักงาน และคนในชุมชนเข้ามาร่วมงาน ให้พนักงานนำบุตรหลานมาร่วม มีเกมฝึกคำศัพท์ เป็นต้น โดยเงินที่ได้จากการจัดเราก็จะนำไปทำบุญทั่วๆ ไป ซึ่งคิดว่าเป็นกิจกรรมที่ตอบได้ทั้ง 8 ด้าน และพนักงานก็สามารถร่วมกันทำกิจกรรมได้

กลุ่มที่ 7 Happy body มีห้องพยาบาล และออกกำลังกายในตอนเย็น Happy relax มีทีวีให้พนักงานดูตอนพัก Happy brain มีการส่งพนักงานไปอบรม ให้ความรู้เรื่องสุขภาพ Happy soul มีการหล่อเทียนเข้าพรรษา Happy money มีจัดบริการโดยนำธนาคารมารับฝากเงิน Happy family มีการรดน้ำในวันสงกรานต์ Happy society มีการช่วยงานศพญาติของพนักงาน

นวัตกรรมที่เราจะทำคือจะส่งเสริมด้านความจงรักภักดีของพนักงาน เราจะจัดกีฬา โดยจะตรงกับ happy body และ happy relax ส่วน happy heart จะให้มีการทักทายในตอนเช้า happy brain จะมีการให้ความรู้อย่างระมัดระวัง happy soul นั้นจะให้ความรู้ในเรื่องธรรมะ ส่วน happy money จะหาแหล่งเงินกู้ดอกเบี้ยต่ำให้พนักงาน happy family จะมีโครงการเยี่ยมเยียน และ happy society จะมีพุดคุยกับชุมชน



กลุ่ม 8 Happy body เราจะมีการตรวจสุขภาพประจำปี ออกกำลังกาย Happy heart บริจาคช่วยเหลือผู้ประสบภัยน้ำท่วม Happy relax มีออกกำลังกาย ประกวดร้องเพลง งานปีใหม่ Happy brain มีการเรียนภาษาอังกฤษวันเสาร์ มีสัปดาห์ปลอดภัย

Happy soul มีการทำบุญประจำปี Happy money เรายังไม่มี Happy family มีการช่วยเหลืองานศพ มุมนมแม่โดยให้แม่ปั้มนมไป Happy society มีกิจกรรมปลูกป่าร่วมกับชุมชน และบริจาคโลหิต

นวัตกรรม จะริเริ่มออมทรัพย์พนักงาน ร้านค้า และสหกรณ์

กลุ่ม 9 Happy body มีการดูแลสุขภาพของพนักงานด้วยการออกกำลังกาย มีห้องตรวจสุขภาพให้กับพนักงาน Happy heart มีบัตรสะสมแต้มการทำมาดีเพื่อแลกของรางวัล Happy relax มีงานเลี้ยงทุกๆ เดือน Happy brain มีการอบรม Happy soul มีการตักบาตรทุกวันพระ Happy money เรื่องเงินออมให้กับพนักงาน Happy family คือ สนับสนุนเงินงานแต่งงานหรืองานศพ Happy society มีการบริจาคโลหิต

นวัตกรรมที่จะทำคือ กิจกรรมเป็นคนดีถวายพ่อหลวง คือ การให้พนักงานรู้จักแบ่งปัน และช่วยเหลือ

กลุ่ม 10 Happy body การตรวจสุขภาพประจำปี และออกกำลังกาย สิ่งที่จะทำคือจัดกีฬาประจำปี Happy heart มีการจัดรางวัลพนักงานดีเด่น สิ่งที่จะทำต่อไปคือเน้นเรื่องการทำงานเป็นทีมมากขึ้น Happy relax ที่ทำเป็นประจำทุกปีคืองานกินเลี้ยงปีใหม่ และ Walk Rally ประจำปี มีการพบปะของพนักงานในองค์กรเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ประสบการณ์ ที่เราจะทำในอนาคตคือการเปิดเพลงประกอบทำเดินเพื่อผ่อนคลายขณะทำงาน Happy brain มีการส่งไปอบรมพัฒนาความรู้เป็นประจำ สิ่งที่จะทำคือทำเทรนนิ่งในองค์กร Happy soul เราทำอยู่แล้วคือการรดน้ำดำหัวผู้ใหญ่ สิ่งที่จะทำคือการตักบาตร ปล่อยสัตว์ Happy money ตอนนี้อองค์กรเรายังไม่มี Happy family คือ จะมีการแจกเสื้อพนักงาน สิ่งที่จะทำคือ จัดห้องเลี้ยงเด็กให้พนักงาน สนับสนุนงานแต่งงานและงานบวช

นวัตกรรมที่จะทำคือการจัดการแข่งขันกีฬา โดยมีประโยชน์ต่อพนักงานคือพนักงานมีสุขภาพแข็งแรง ประโยชน์ต่อองค์กรคือทำให้พนักงานไม่ขาดลามาสาย งานออกมาทันเวลา

กลุ่ม 11 Happy body มีการตรวจสุขภาพทุกปี Happy relax มีการประกวดร้องเพลง Happy brain มีการจัดเรียนพิเศษทุกวันเสาร์ และให้ลูกของพนักงานมาเรียนได้ด้วย Happy soul เปิดโอกาสให้พนักงานไปปฏิบัติธรรมโดยไม่เป็นวันลา เรายังจ่ายเงินให้ Happy family บริษัทสนับสนุนเงินของขวัญเป็นทุนการศึกษา เทศกาลต่างๆ เช่น การแต่งงาน คลอดบุตร ช่วยเหลือผู้ประสบภัยน้ำท่วม และเด็กฯ ในที่สถานสงเคราะห์

นวัตกรรมที่จะทำ คือ งานวันเกิด เพราะบริษัทให้ความสำคัญกับพนักงานทุกคน และเป็นการให้พนักงานร่วมกันทำกิจกรรม เพื่อให้พนักงานกับผู้บริหารมีความผูกพันกับบริษัท

กลุ่ม 12 Happy body มีการตรวจสุขภาพ และ Sport Day ประจำปี มีพยาบาลวิชาชีพมาประจำอยู่ที่ห้องพยาบาลตลอด Happy heart มีการทักทายสวัสดิ์ และในอนาคตจะมีสมุดจดบันทึกความดีเพื่อประมวลความดีของพนักงาน Happy relax มีการแข่งขันตระกร้อเพื่อให้พนักงานผ่อนคลาย และจะมีกีฬากระชับความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานในบริษัท Happy brain มีการจัดอบรม เช่น ไคเซ็น ในอนาคตจะมีการจัดอบรมนอกสถานที่ให้กับพนักงาน Happy soul มีการต่อกาตรทำบุญทุกเดือน จะมีการทำบุญแก้วัด ในอนาคตจะมีการปลูกป่าและรับบริจาคของใช้จากเพื่อนพนักงาน Happy money มีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ และในอนาคตจะมีธนาคารออมและร้านอาหารราคาเยอ Happy family ในวันเด็กที่ผ่านมาเราจะให้เด็กๆของพนักงานและในชุมชนมาทำงานร่วมกัน ในอนาคตเราจะมีห้องให้นมบุตรและดูแลบุตรหลานของพนักงาน Happy society เรามีการรับบริจาคของจากพนักงานเพื่อบริจาค และจะมีโรงงานสีเขียวรณรงค์การลดสูบบุหรี่ โครงการบริจาคโลหิต และรณรงค์การงดการพนันและหวย

นวัตกรรมที่จะทำ คือ เรื่องความปลอดภัย รณรงค์ให้พนักงานที่ขับมอเตอร์ไซด์มาทำงานสวมหมวกกันน็อค

กลุ่มที่ 13 Happy body มีการดูแลสุขภาพของพนักงาน กิจกรรมลดพุง ออกกำลังกายก่อนเริ่มงาน Happy heart ก็จะมีกิจกรรม วาเลนไทน์เดีย์ กิจกรรมยิงให้ยิงได้ บริจาคโลหิต รดน้ำดำหัว Happy relax มีการประกวดร้องเพลงจัสโก้เดอะสตาร์

Happy brain มีการส่งเสริมให้เรียน กศน. สอนโดยพนักงานที่จบปริญญา Happy soul มีการดื่มน้ำสะอาดทุกวันพระ สวดมนต์ไหว้พระตอนเที่ยง กิจกรรมค่ายปฏิบัติธรรม Happy money มีโครงการออม Happy family มีงานวันพ่อวันแม่วันเด็ก Happy society มีกิจกรรมปลูกป่าชายเลน ทุนการศึกษาให้เด็กยากไร้

นวัตกรรมที่ยากเพิ่มเติม คือ กิจกรรมการค้นคนดี คือ คนที่เก่ง ดี มีความสุข เป้าหมายของบริษัทคือเติบโต 20% ก้าวจากการมาทำงานทุกวัน และไม่ต้องทำให้เกิดการรีเวิร์ค ก็จะมีการให้รางวัลเขา และมี กศน. โรงเรียนในโรงงาน ก็จะเพิ่มการสอนให้เด็กต่างด้าวด้วย จะสอนภาษาไทยและวัฒนธรรมของบริษัทให้เขา และสอนให้คนต่างด้าวมีสิทธิในเท่ากับคนไทย ซึ่งอาจจะทำให้คนกลุ่มนี้ได้ไปโมทเป็นหัวหน้างานด้วย

กลุ่มที่ 14 Happy body ในอนาคตจะมีการฉีดวัคซีน และการเดินแอโรบิคตอนเช้า Happy heart มีการชื่นชมพนักงาน และอนาคตจะมีการให้รางวัลพนักงานดีเด่น Happy relax มีกีฬา ลีวายปีใหม่ อนาคตจะมีการจัดตั้งชมกีฬาและฝึกสอน Happy brain มีการอบรมให้ความรู้ ในอนาคตจะให้พนักงานอบรมกันเอง เพื่อให้เขาช่วยกันสอน Happy soul มีการดื่มน้ำสะอาดทุกวันพระ อาหารเจ อนาคตจะจัดทำประกวดอาหารเจ และไปปฏิบัติธรรม Happy money มีกองทุน และแปลงหนี้ในระบบเป็นในระบบ ในอนาคตจะส่งเสริมอาชีพเสริมจากเศษผ้า Happy family มีห้องเด็กและสนับสนุนเงินคลอดบุตร อนาคตจะให้นำคนในครอบครัวเข้ามาทำกิจกรรมมากขึ้นและดูแลทุนการศึกษาของบุตรหลานพนักงาน Happy society มีการเก็บขยะในซอย และบริจาคของ ในอนาคตจะมีนโยบายปลูกป่า และเลี้ยงเด็กกำพร้า

นวัตกรรมที่ต้องการส่งเสริมคือการประกวดการทำอาหารเจ เพื่อให้เกิดการสร้างสรรค์เมนูอาหารใหม่ๆ

ข้อแนะนำจากวิทยากร : ทุกหน่วยงานนั้นทำอะไรมากมาย และเหมือนๆ กัน หลายอย่าง ดังนั้น นวัตกรรมนั้นจะต้องเป็นสิ่งแปลกใหม่ โดยนโยบายของ สสส. ต้องการให้เสนอกิจกรรมที่เป็นนวัตกรรม โดยต้องถ่ายรูปนวัตกรรมที่ทำส่งมาด้วย อย่างเรื่องการตรวจสุขภาพนั้นไม่ใช่นวัตกรรม เป็นพื้นฐานที่องค์กรต้องทำแล้ว เป็นต้น



กิจกรรมการออกแบบหน่วยงานต้นแบบองค์กรสุขภาวะ

ให้ช่วยกันออกแบบว่าถ้าหากเราได้รับเลือกให้เป็นต้นแบบองค์กรสุขภาวะ เราจะทำมันอย่างไรให้ได้ผลลัพธ์ที่เราต้องการ จะออกแบบอย่างไร วิธีการคือเอาผลลัพธ์ตั้งก่อน ว่าจะมีวิธีการอย่างไร เพื่อให้ได้ output ออกมาเพื่อจะได้ outcome อย่างที่ต้องการ จะเห็นว่า output ก่อให้เกิด outcome จะเห็นว่าใช้เวลา 10 วันต่อหนึ่งสถานประกอบการ ที่จะเข้าไปช่วยและมีเนื้อหา 3 ส่วน คือ 1) วิเคราะห์ว่าโครงการต้องทำอะไร คาดหวังอะไร 2) ต้องทำให้เกิด Life Skill หรือทักษะในการดำรงชีวิต และ 3) ต้องทำให้เกิด Work Skill หรือทักษะการทำงาน เพราะแนวคิดของ happy workplace นั้นต้องทำให้การใช้ชีวิตกับการทำงานมีความสมดุลกัน ถ้าสมดุลกันเมื่อไรจะทำให้เกิด productivity เกิดความสุขกับทุกๆ ฝ่าย สิ่งที่ยากที่สุดคือการลงมือทำ การบ้านคือเราจะคิดหรือดีไซน์อย่างไร จะใช้วิธีการอย่างไร ทำที่ไหน ใครทำ และทำเมื่อไหร่ เรามี Guild line ให้ว่าจะทำวิธีใดได้บ้าง เช่น Training Work shop หรือ Coaching วิธี small group activity สถานที่ทั้งในและนอกสถานประกอบการ ผู้ทำเป็นใครแผนกไหน และเริ่มลงมือทำและนำเสนอต่อไป

การนำเสนอของแต่ละบริษัท

องค์กรสุขภาวะ (บริษัท เทพฤกษ์)

- โครงการเทพสร้างสุข
 - จัดตั้งทีมงาน
 - ประชัญญา พลัง สร้างสรรค์ ความสุข
 - วางแผนการทำงาน
 - ประกาศนโยบาย/สร้างเป้าหมาย
 - กระจายความรู้ภายในองค์กร/วัดผล
 - เริ่มดำเนินกิจกรรมสนับสนุนการ



Outcome

1. ทำให้ทุกคนเข้าใจถึงเป้าหมายและความตั้งใจที่จัดทำโครงการ
2. สามารถสร้างความสามัคคี ให้เกิดขึ้นภายในองค์กร
3. สามารถเพิ่มผลผลิตให้มากขึ้น และลดชั่วโมงการทำงานลงได้
4. ทุกคนในองค์กรมีความผ่อนคลายและมีความสุขในการทำงาน



Out put

1. Post it แสดงความรู้สึก
2. กิจกรรมตั้งเป้าผลผลิต
 - ตั้งเป้าแล้วเลิก (สำหรับเย็บ)
3. กิจกรรม Relax
 - เปิดเพลงในช่วงเวลาทำงาน



คาสเซอร์พีด CPC

Outcome	โครงการ"บ้านแห่งความสุข"
Output	<ol style="list-style-type: none"> 1. เปรียบเทียบการเข้าร่วมกิจกรรมการลดหย่อนภาษี 60 เปอร์เซ็นต์เป็นเงิน 2. สถิติความทำงาน "เรื่องความตาย" ไม่เกิน 5 เปอร์เซ็นต์ต่อเดือน 3. สถิติจำนวนลาออก ไม่เกิน 4 เปอร์เซ็นต์ ต่อเดือน 4. อุบัติเหตุ ซึ่งพฤษภาคมไม่เกิน 1 เปอร์เซ็นต์ต่อปี 5. พนักงาน 60 เปอร์เซ็นต์ มีทักษะขั้นสูง 3 ชั้นขึ้นไป
Process	<p>เป้าหมายผู้บริหารในการประกาศนโยบายให้คิดและถ่ายทอดให้ครบทุกฝ่ายบริหารระดับบ้าน และผู้บริหารระดับกลาง และกำหนดตัวชี้วัดโครงการต่าง</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. วิจัยสังคม 2. จัดสรรทุนเพื่อชีวิต 3. รับผิดชอบ 4. กิจกรรมสุขภาพจิต 5. การวัด Happy Index & Happinessmeter 6. กำหนดกลยุทธ์และกำหนดผู้สื่อสาร เป็นไปตามองค์กษัตริย์ โดยนำร่องของพนักงาน 7. กิจกรรม "หัวใจได้ใจน้อยนิด" 8. กิจกรรม "ธรรมสู่มิตร" 9. กิจกรรม "บุญใจ สักวาใจ" 10. กิจกรรม "เสียงหัวใจน้อยนิด"

โครงการบ้านสุขสมบูรณ์

Vision : แบ่งปัน สร้างสรรค์สุข

นโยบาย :

1. สร้างทีมงานสร้างสุขที่มีคุณภาพ
2. ส่งเสริมกิจกรรมสร้างสุขเพื่อเพิ่มทัศนคติทางบวก
3. ทุกคนทำงานอย่างมีความสุข ผลิตภาพเพิ่มขึ้น

เป้าหมาย :

1. มีทีมงานสร้างสุขที่มีคุณภาพในทุกแผนก
2. ลดการ Turn over ลงจากเดิม 5%
3. ทุกคนในองค์กรมีสุขภาพกาย-ใจที่ดี
4. มีบรรยากาศในการทำงาน "Happy LULLA"



แลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อให้เกิดองค์การสุขภาวะในอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มอย่างยั่งยืน
(Life Skill & Work Skill)

แผนงานโครงการ "บ้านสุขสมบูรณ์ ลัลล้า" ปี 2556-2557														
กิจกรรม	มีค	เมย	พค	มิย	กค	กค	กย	ตค	พย	ธค	มค	กพ	มีค	ผู้รับผิดชอบ
1. สร้างชิ้นงานสร้างสุข	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	HR&Production ทีมสร้างสุข
2. ประชาสัมพันธ์ข่าวการ สร้างสุข	/													HR&Production ทีมสร้างสุข
3. ประเมินองค์การ สุขสมบูรณ์เชิง	/													HR&Production ทีมสร้างสุข
4. ประเมินความสุขภาพคน ในองค์กร	/													HR&Production ทีมสร้างสุข
5. วิเคราะห์ข้อมูลจนถึง	/													HR&Production ทีมสร้างสุข
6. เขียนโครงการ/กิจกรรม สสส.	/	/												HR&Production ทีมสร้างสุข
7. ดำเนินโครงการต้นแบบ			/	/	/	/	/							HR&Production ทีมสร้างสุข
8. ติดตามประเมินผล โครงการ								/						HR&Production ทีมสร้างสุข
9. แบ่งปันขยายผลไปถึง องค์กร									/	/	/	/	/	HR&Production ทีมสร้างสุข
10. วิเคราะห์ย้อนวันเดือน										/		/		HR&Production

โครงการ D.D ของ FBT

- ทำบุญตักบาตรประจำปี
- แจกของขวัญวันเด็ก
- ขายสินค้าราคาถูกวันแรงงาน
- ศูนย์รับเลี้ยงเด็กอ่อนของพนักงาน
- มี่งานเลี้ยงประจำปี
- อวยพรวันเกิดโดยผู้บริหาร

- Happy Body
- Happy Heart
- Happy Soul
- Happy Relax
- Happy Brain
- Happy Money
- Happy Family
- Happy Society

Life Skill

- Happy Body
- Happy Heart
- Happy Relax
- Happy Brain
- Happy Society

Work Skill

- วัฒนธรรมองค์กร
- พฤติกรรมองค์กร
- ภาวะผู้นำ
- การสื่อสาร
- ความสัมพันธ์
- การทำงานเป็นทีม
- แรงจูงใจ
- การเปลี่ยนแปลง
- การบริหาร

แลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อให้เกิดองค์กรสุขภาวะในอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มอย่างยั่งยืน
(Life Skill & Work Skill)

โครงการแบ่งสรรค้บั้นสุขด้วยกิจกรรมออกกำลังกาย						
วิธีการ	ระยะเวลา			ค่าใช้จ่าย	ผู้รับผิดชอบ	
	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.		ชื่อ	หน้าที่
1.ประเมินระดับความสุขพนักงาน				ไม่เสีย ค่าใช้จ่าย	ทีมงานสร้างสุข	
2.จัดกิจกรรมออกกำลังกายออกห่างงาน						
2.1 ทาเพลงท่าเต้น						
2.2 กำหนดช่วงเวลา						
2.3 ประชาสัมพันธ์โครงการด้านเอกสาร เสียงตามสาย ประชุม						
2.4 เปิดเพลงสอยท่าเต้นให้กับพนักงานเกือบสนทุกห้อง เพื่อส่งเสริมการเป็นภาวะผู้นำ						
2.5 ทดลองการปฏิบัติออกกำลังกายตอนเช้า						
2.6 ประเมินผลโดยแบบฟอร์ม						
2.7 วิเคราะห์ผลประเมินผลออกมาดี สร้างเป็นมาตรฐานผลออกมาไม่ดี วิเคราะห์แก้ไขจุดด้อย						

องค์กรสุขภาวะ บริษัท ฟุตบอลไทย

- เป้าหมาย สิ่งที่ยากได้
 - สร้างสุข สนุกสนาน ผลงานดี
 - ❖ วัตถุประสงค์
 - เพื่อให้มีความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้น 30 %
 - เพื่อให้ประสิทธิภาพของผลงานเพิ่มขึ้น 30%



HMA

ปรัชญา : ครอบครัวยุคใหม่ อิ่มสุขร่วมกัน

วิสัยทัศน์ : “ทำบ้านให้เป็นวิมาน ทำโรงงานให้เป็นสวรรค์”

นโยบาย
1. ปลอดภัย + เก็บออม+พอเพียง
2. ก้าวหน้าในสายอาชีพ

เป้าหมาย
1. พนักงาน 80% ปลอดภัย
2. พนักงานมีเงินออมขั้นต่ำ 5% ของรายได้

แบบแผน
1. จัดอบรมการทำบัญชีครัวเรือน
2. บริษัทเป็นสื่อกลางระหว่างธนาคารและพนักงาน
3. ศูนย์ปรึกษา “ความสุข”

แลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อให้เกิดองค์การสุขภาวะในอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มอย่างยั่งยืน
(Life Skill & Work Skill)

ผลลัพธ์ที่ได้

1. พนักงานมีความสุขกายสุขใจ โดยใช้เครื่องมือวัด Happinometer ทั้งก่อนและหลังทำโครงการ
2. ลดการขาดลามาสาย
3. ผลผลิตเพิ่มขึ้น ได้คุณภาพ ส่งของทันเวลา สร้างความพึงพอใจให้แก่ลูกค้า โดยวัดจากใบประเมินความพึงพอใจ (ครบ, ถูกต้อง, ทันเวลา)



HMA

ปรัชญา : ครอบคลุมเดียวกัน อำนวยร่วมกัน

วิสัยทัศน์ : “ทำบ้านให้เป็นวิมาน ทำโรงงานให้เป็นสวรรค์”

นโยบาย

1. ปลอดหนี้ + เก็บออม+พอเพียง
2. ก้าวหน้าในสายอาชีพ

เป้าหมาย

1. พนักงาน 80% ปลอดหนี้
2. พนักงานมีเงินออมขั้นต่ำ 5% ของรายได้

แบบแผน

1. จัดอบรมการทำบัญชีครัวเรือน
2. บริษัทเป็นสื่อกลางระหว่างธนาคารและพนักงาน
3. ศูนย์ปรึกษา “ความสุข”

แม่คีนส์ (MJM2)



ปรัชญา : Happy Style MC JEANS

ความสุข สไตล์ แม่คีนส์

นโยบาย

Mc jeans ตอบสนอง
ความสุขของพนักงานทุกคน



Vision

Mc ยืนสร้างความสุขและความอบอุ่น
ให้กับพนักงานทุกคน แบบยั่งยืน

เป้าหมาย

พนักงานและครอบครัวมีชีวิตที่มี
ความสุขที่ได้ทำงานที่ **MC Jeans**

แลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อให้เกิดองค์กรสุขภาวะในอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มอย่างยั่งยืน
(Life Skill & Work Skill)

Action Mc Jeans

1. ประชุมกับพนักงานเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และความต้องการเรื่องความสุขของพนักงาน เดือนละ 1 ครั้ง
2. นำความต้องการของพนักงานมาวิเคราะห์หมวดหมู่เพื่อตอบสนองของพนักงานให้ได้
3. ดำเนินการเป็นโครงการ (Project charter)
4. ติดตามทำเป็น Project progress ทุกเดือน

Covenant Co.,Ltd

ปรัชญา
ความสำเร็จของงานอยู่ที่คุณภาพของ
คน

Vision
• องค์กรแห่งความสำเร็จของงาน
• องค์กรแห่งความสำราญของคน

เป้าหมาย
1. สร้างความสุขให้พนักงานในองค์กร
2. สร้างความสุขให้กับลูกค้า

นโยบาย
1. สนับสนุน Work skill & Life skill อย่าง
เต็มรูปแบบ และต่อเนื่อง
2. สร้างกิจกรรมที่ส่งเสริมความผูกพันต่อ
องค์กร
3. สร้างบุคลากร นักสร้างสุขในองค์กร
4. สร้างเสริมองค์กรให้เป็น "องค์กรสุขภาวะ
ดี"

บริษัท เทพฤกษ์

ปรัชญา
พลัง สร้างสรรค์ ความสุข
สิ่งที่ยากให้องค์กรเป็น
• ทุกคนมีส่วนร่วม=พลัง
• มีการแสดงความคิดเห็น = สร้างสรรค์
• มีความสุข = ความสุข

เป้าหมาย ทุกคนเป็นนักสร้างสุข
- ลดการ Turn over 0%
- เพิ่มผลผลิต 15%
- ลดต้นทุน 15%
- เพิ่มโบนัส 20%
- ลดหนี้ยอระบบ 50%
- พนักงานแบ่งปันความสุขซึ่งกันและกัน

วิสัยทัศน์
ความสุขรอบด้าน 360 องศา

นโยบาย
สุขภาพ สุขใจ มุ่งมั่นสู่ความสุข


Action plan
1. โครงการ พลัง สร้างสรรค์ ความสุข
2. กำหนดงบประมาณ

แลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อให้เกิดองค์กรสุขภาวะในอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มอย่างยั่งยืน
(Life Skill & Work Skill)

บริษัท คาสเซอร์พีด โฮลดีงส์

ปรัชญา
"เต็มใจ เต็มใจ ปันสุข"

Vision
"ทุกคนมีสุขที่เกิดจากภายใน"



เป้าหมาย
พรรอยยิ้ม ทุกแห่งในคาสเซอร์พีด
Smile before say

แบบแผน

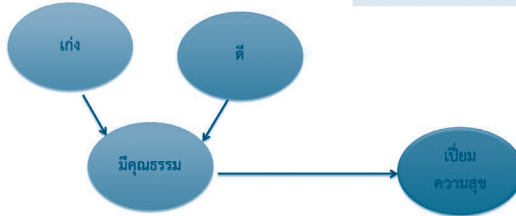
1. แต่งตั้งตัวแทนจากทุกส่วนเพื่อองค์กรรอยยิ้ม
2. ประชาสัมพันธ์ (Five W+one H)
3. เปิดรับความคิดเห็นโดยใส่แบบสำรวจ เพื่อให้ทราบ
4. นำมาสรุปทิศทางองค์กร แห่งความสุขในแบบ คาสเซอร์พีด
5. กำหนดระยะเวลาในการดำเนินงาน
6. กำหนดกิจกรรมภายในและภายนอกองค์กร
7. พิจารณาเพื่อขอบประมาณ
8. ประเมินผลลัพธ์

นโยบาย

1. ส่งเสริมกิจกรรมร่วมระหว่างแผนก
2. สร้างทีมงานเพื่อส่งความสุข

บริษัท Dasko

ปรัชญาองค์กร : องค์กรแห่งรอยยิ้ม



บริษัท Dasko

Vision
ความสุขของคน ส่งผลถึงงาน

เป้าหมาย
คนเก่งงาน + คนสำราญสุข

Policy
เปิดโอกาสแลกเปลี่ยนเรียนรู้มุ่งสู่ความสุข

Action Plan : สำราญสุข 8 ด้าน

1. Happy Money โครงการออม
2. Happy Soul เข้าค่ายธรรมะ
3. Happy Body กายบริหาร
4. Happy Relax กิจกรรมสัมพันธ์
5. Happy Heart ไปรษณีย์
6. Happy Society การบริการสิ่งของ
7. Happy Brain ห้อยสมุด
8. Happy Family วันสำคัญ วันพ่อ วันแม่ วันเด็ก

Action Plan : เก่งงาน

1. พัฒนา competency
2. ความก้าวหน้าในสายงาน
3. พัฒนาด้วยระบบ Lean, PDCA

แลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อให้เกิดองค์กรสุขภาวะในอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มอย่างยั่งยืน
(Life Skill & Work Skill)



9 พฤติกรรม 9 โดย อาจารย์ไม้ม

“ความรู้สึกของผู้อบรม บอกว่า เมื่อสุขมาก ได้เห็นสิ่งที่ไม่เคยเห็น เป็นจุดเริ่ม SHARE ในฐานะที่ทำให้เราทุกคนมีความสุขเป็นกันเอง ประทับใจที่ได้เห็นสิ่งที่ไม่เคยเห็น



การบูรณาการ 9 พฤติกรรม 9 ความสำเร็จ

1. ชื่อสัตย์ มีคุณธรรม
2. รับผิดชอบ
3. มีระเบียบวินัย
4. ใฝ่เรียนรู้
5. ขยัน อดทน
6. ประหยัด
7. สร้างสรรค์
8. ปลอดภัย
9. ทีมงานที่มีประสิทธิภาพ

การทบทวนเกี่ยวกับ Happy 8 workplace เกี่ยวกับเรื่อง IQ สู่ EQ โดย EQ แปลว่า ความฉลาดทางอารมณ์ ซึ่งในแนวทางของพระพุทธศาสนา คือ การมีสติ นั่นเอง คือ

ปรีชาปฏิบัติ ปฏิบัติ ปฏิเวธ โดยปรีชาปฏิบัติ คือ วิชาความรู้ต่างๆ แล้วนำองค์ความรู้นั้นไปสู่การปฏิบัติ เพื่อนำไปสู่ความสุข ต่อมาคือ ตัวสมดุลและให้ความปลอดภัย รวมกันก็คือสติ นั่นเอง สติมาปัญญาก็เกิด มีสติคิดก่อนพูด คิดทุกคำที่พูดแต่อย่าพูดทุกคำที่คิด

หัวใจองค์กรแห่งความสุข ประกอบด้วย การไว้วางใจ การมีความเชื่อสัตย์ต่อกัน การเรียนรู้ และเรื่องของการเปลี่ยนแปลง ก็คือ Attitude เป็นสิ่งสำคัญ การเข้าสู่ AEC เรื่องการเปลี่ยนแปลงนั้นสำคัญ “Need to change” คือสโลแกนของโอบามา และ move forward เขาได้อยู่ต่ออีก 4 ปี Service mind ต้องออกมาจากใจ ดังนั้น ถ้าใช้สติดี ทุกอย่างมีความสุข



Happy 8 workplace ความสุขทั้งแปด ได้แก่ Happy Body สุขภาพ Happy Heart จิตใจ ปลอ่ยวาง ไม่แบกโลกไว้คนเดียว Happy Brain คือ เรื่อง creative เรื่อง ไคเซ็น ซึ่งเอกสารก็มีอยู่แล้ว ก็คือเรื่องการใฝ่ดีเรียนรู้ตัวเอง เรื่อง Happy soul หรือ หิริโอตฺปปะ คือความเกรงกลัวและละอายต่อบาป นั่นก็คือเรื่องความรู้คู่คุณธรรม Happy Money ก็คือเรื่อง sufficiency economic ของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ให้อยู่อย่างพอเพียง และเรื่อง Happy Family ครอบครัวก็สำคัญ มีพ่อ แม่ ลูกอยู่ด้วยกันก็มีความสุขแล้ว ถ้าหากไม่มีแฟนก็เรียนรู้ที่จะอยู่คนเดียว และเรื่องต่อมาก็คือ Happy Society เรื่องของสังคม

พฤติกรรมที่ 1 ความซื่อสัตย์ มีคุณธรรม

- ควรเข้าใจความหมายของความซื่อสัตย์ พร้อมทั้งสามารถระบุพฤติกรรมที่แสดงถึงความซื่อสัตย์ได้
- สามารถใช้ความรู้ในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมให้สามารถเพิ่มขึ้นได้ ความสามารถในการทำงานตามความต้องการของสถานประกอบการกิจการ
- เรียนรู้ความหมายของความซื่อสัตย์สุจริต พฤติกรรมของความซื่อสัตย์ต่อตนเอง ความซื่อสัตย์ต่อบุคคลอื่น ความซื่อสัตย์ต่อหน้าที่การงาน และผลของการมีความซื่อสัตย์สุจริตต่อหน้าที่การงาน การปลูกฝังความซื่อสัตย์ ยกตัวอย่าง พฤติกรรมที่ไม่ซื่อสัตย์ เช่น การให้ข้อมูลที่บิดเบือนจากความเป็นจริง เป็นเหตุให้เกิดปัญหาหรือความเข้าใจผิดได้ การหลีกเลี่ยงการตักเตือนหรือแจ้งผู้ที่ทำผิดระเบียบหรือกฎของสถานประกอบการ การปฏิเสธและไม่ยอมรับความผิดพลาดที่เกิดขึ้น โดยมักจะอ้างถึงผู้อื่นอยู่เสมอ การละเมิดระเบียบหรือกฎของ สถานประกอบการ อยู่เสมอ ตัวอย่างพฤติกรรมความซื่อสัตย์ เช่น การรับฟังและไม่นำข้อมูลของผู้อื่นมาเปิดเผย, การดูแลและรักษาทรัพย์สินและผลประโยชน์ของสถานประกอบการอยู่เสมอ ไม่นำทรัพย์สินของสถานประกอบการ มาใช้ประโยชน์ส่วนตัว , ประพฤติตนตามระเบียบหรือกฎของสถานประกอบการอยู่เสมอ
- ควรมีแนวคิดกิจกรรมเพื่อปลูกฝังจิตสำนึกและค่านิยมความซื่อสัตย์สุจริต/ สันทนาการกลุ่มยกตัวอย่างการกระทำที่เกี่ยวข้องกับงาน แสดงความคิดเห็นว่าสิ่งนั้นเป็นพฤติกรรมที่ซื่อสัตย์ต่องานหรือไม่ อย่างไร...

ในมุมมองของความซื่อสัตย์ ที่อยู่ใน 9 พฤติกรรม หลักปฏิบัติต่างๆ นั้น ถ้าคนเราพอใจในสิ่งที่เรามีความโลภก็จะน้อย โลกน้อยก็เบียดเบียนคนอื่นน้อย คนไทยปากกัด (นาย) ตีนถีบ (ลูกน้อง) ถ้าทุกคนมีความพอเพียง หรือ sufficiency และความซื่อสัตย์ ก็จะนำไปสู่ happy money แล้ว ถ้าคนรู้ความพอเพียง พอประมาณ ไม่สุดโต่งก็มีความสุขแล้ว คือให้มีความต้องการได้แต่ต้องประมาณตน เช่น ถ้าจะซื้อบ้านก็ประมาณตนว่าผ่อนไหวไหม ถ้ามันเกินกว่าที่เราทำได้ก็คือประมาทก็จบ ถ้าไม่ประมาณคือประมาท

ทศพิธราชธรรม คือ การกระทำดี ความสุข 8 ประการ พฤติกรรมที่ดี 9 ประการ นั่นเอง

- **ทาน** คือ การให้ ได้แก่ ให้ความช่วยเหลือ ให้ความเมตตา ให้ความกรุณา
- **ศีล** คือ เปรียบเหมือนศีล 5 เป็นศีลสากล ทุกชาติ ศาสนาก็ต้องใช้เหมือนกัน เช่น ห้ามฆ่าคน เป็นต้น ศีล 5 เปรียบเสมือนเปลือกของต้นไม้ที่หุ้มอยู่ ถ้าเปลือกแตกต้นไม้ก็ตาย ศีล 5 เริ่มต้นง่ายๆ ด้วยการอย่าเบียดเบียนใครให้ใครเดือดร้อน รวมถึงตนเองด้วย
- **จาคะ** คือ การบริจาค การให้ สร้างสมผลบุญ เป็นการให้ตนเองด้วยคือ แสดงให้รู้ว่าตัวเองไม่ตระหนี่ถี่เหนียว ไม่เห็นแก่ตัว
- **ซื่อสัตย์ ซื่อตรง** ก็คือ soul หรือจิตวิญญาณ
- **อ่อนโยน อ่อนนอกแข็งใน** คือ มีความนุ่มนวล แต่ข้างในมีความมั่นคง อย่าย่อถ่วงปากเปือก นุ่มนวล มีสัมมาคารวะ
- **ความเพียร** เหมือนพระมหาชนก มีความขยันอดทน มีความขยันหมั่นเพียรในการทำงาน
- **ความไม่โกรธ** ถ้าเขาทำเราแล้วเราโต้ตอบมันก็ไม่จบ เมื่อรู้สึกโกรธให้ควบคุมสติ แม้เราจะเข้าวัด เมื่ออยู่ในวัดเราควบคุมได้ แต่พอออกจากวัดกลายเป็นสติแตกแบบนี้ไม่ดี ถ้าเข้าวัดเราก็ต้องวัดใจตัวเองด้วย ไม่เช่นนั้นเข้าวัดก็ไม่ได้อะไร ไปบริจาคเงินทองมันก็เป็นแค่ช่วงวินาทีของการให้เท่านั้นว่าไม่ตระหนี่ หลักธรรมคำสอนนั้นเราเอาไปใช้ได้หรือไม่ พระพุทธเจ้าบอกว่าเห็นทุกข์เห็นธรรม หรือเห็นธรรมะเห็นเรา อย่าย้ายติดติดตรงนั้น รู้ ไซ้ แต่ไปยึดติดหลักธรรม และเอาไปปฏิบัติด้วย ไม่เช่นนั้นจะเหมือนคำที่ว่า มีวิชาท่วมหัว เอาตัวไม่รอด
- **ไม่เบียดเบียน** ไม่เห็นแก่ตัว ก็จะอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข
- **อดทน** เพื่อครอบครัว เพื่อหน้าที่การงาน อดทนอดกลั้น ไม่ก้าวร้าว ให้สติตามความคิดตลอดเวลา

- **เที่ยงธรรม**

- **การแก้ไขปัญหา** ต้องแก้ที่สาเหตุ เหตุมาถึงผล เราจะสร้างความสุขมากมายมันก็นับถวญ กิจกรรมสร้างสุข นั้นความสนุกที่เกิดขึ้นมันก็สร้างสุขทั้งนั้นแต่กลับไปมันก็เหมือนเดิม แต่มีวิธีคือเราต้องเคลียใจก่อน ค่อยไปทำกิจกรรม ถ้าไม่เคลียใจก่อนกลับไปมันก็เหมือนเดิม

- **คำสอนของในหลวงให้คิด** จิตสงบ มีสติ ทำอะไรต้องมีสติ สติคือตัวรู้ ให้สติตามความคิด ถ้าจิตไม่สงบ สติก็ไม่เกิด

Before you act, Listen ก่อนที่คุณจะทำอะไรใคร คุณฟังชาวบ้านเขาบ้างไหม ก็มีอยู่ใน happy workplace คือ คุณฟังลูกน้องคุณบ้างหรือไม่ ฟังหัวหน้าคุณบ้างหรือไม่ ถ้าเผด็จการก็จะได้ลูกน้องแค้นรังที่ไร้วิญญาณ หัวหน้าเผด็จการลูกน้องก็ไม่มีความสุข เพราะการมีส่วนร่วมทำให้มีความสุข

Before you react, think ปฏิภิกิริยาที่คุณจะทำอะไร คุณต้องคิดว่ามันคุ้มหรือไม่ แค่คิดก็เท่ากับมีสติ

Before you spend, earn เป็นเรื่องของ happy money เรื่องเศรษฐกิจพอเพียง ก่อนที่จะใช้จ่ายคุณต้องหารายได้มาให้ได้ก่อน และต้องใช้ให้เพียงพอกับรายได้

Before you criticize, wait ก่อนที่จะวิพากษ์วิจารณ์ใคร รอสักนิดได้หรือไม่ อย่าด่วนสรุปอะไรเร็วจนเกินไป ให้รอดูก่อน ต้องฟัง ต้องคิด และแล้วสักหน่อยดีกว่าไหม

Before you prey, forgive ก่อนที่คุณจะขอ คุณเคยให้อภัยใครไหม ควรจะให้อภัยในเรื่องที่ไร้สาระบ้าง คุณเคียดแค้นไม่ให้อภัยกัน ถ้าเราไม่ปล่อยวางเราก็ไม่เครียด happy soul ก็ไม่เกิด ก่อนให้เกิดวิบากกรรมต่อกัน ควรจะ forgive and forget

Before you quit, try ก่อนที่คุณจะล้มเลิก คุณได้พยายามมากพอหรือยัง

กรมหลวงชุมพรเขตอุดมศักดิ์ ได้ประกาศไว้ว่า แผ่นดินสยาม บรรพบุรุษได้สละเลือดเนื้อรักษาไว้ ผู้ใดทำลายแผ่นดิน ทำลายชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ หรือทำให้

เกิดความเดือนร้อนต่อส่วนรวม จงหยุดการกระทำนั้นเสีย ก่อนที่กฎจะลงโทษผลาญสิ้น หรือสาปแช่งให้ฉิบหายทั้งโคตร ที่ทำให้เกิดเสียดบนแผ่นดินสยามอันเป็นที่รักของกู นี่คือการซื่อสัตย์ ในบริษัทเราก็ต้องมีความซื่อสัตย์เพราะนั่นคืออยู่ข้างผู้นำ ในหลวงเราก็เห็นให้มีความกตัญญูผู้มีพระคุณ นั่นก็คือรักบริษัทของตนเอง รักองค์กรก็รักเออะๆ เขาให้อะไรกับคุณเออะ คุณก็ต้องมีความกตัญญูกับองค์กรด้วย

ตัวอย่างความซื่อสัตย์ที่ยกมาคือพนักงานตรวจการแผ่นดิน ก็ต้องมีความซื่อสัตย์ สุจริต ถูกต้อง ไม่เลือกปฏิบัติ มีความโปร่งใส สิ่งเหล่านี้ไม่ใช่แค่เป็นระยะ แต่ก็ต้องหล่อหลอมให้เกิดขึ้น

ธรรมาภิบาล คณะกรรมการควรจะต้องมีการตั้งขึ้นจากผู้ใหญ่ฝ่ายต่างๆ ในบริษัท เพื่อสร้างธรรมาภิบาลของบริษัท ให้เกิดความโปร่งใสในการจัดซื้อจัดจ้าง ที่ต้องใช้เงิน ใช้ทอง และการแต่งตั้งโอนย้ายเกิดความเป็นธรรม

พฤติกรรมที่ 2 ความรับผิดชอบ

- ควรมีความเข้าใจและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่สู่ความสำเร็จของหน่วยงาน
- เรียนรู้ความหมาย ความรู้สำนึกในหน้าที่ สามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จ ลุล่วง ยอมรับผลของ การปฏิบัติงาน และลักษณะพฤติกรรมของบุคคลที่มีความรับผิดชอบ
- ควรมีกิจกรรม ให้ข้อคิดเห็นการปฏิบัติงานตามขั้นตอนที่วางไว้ ปฏิบัติด้วยความตั้งใจ ด้วยความละเอียดรอบคอบ และงานสำเร็จตามกำหนด
- การบริการลูกค้า นั้น ลูกค้าสำคัญที่สุด ในการทำงานร่วมกันนั้น 80% นั้นเป็นการบริการภายในที่ต้องทำงานร่วมกัน ส่วนอีกเพียง 20% เท่านั้นเป็นการบริการลูกค้า เช่น เสื้อหนึ่งตัวต้องเกี่ยวกับทุกส่วนงานในโรงงานว่าจะทำให้ออกมาดีหรือไม่ดี ดังนั้นต้องทำงานประสานกันภายในให้ได้

- ทศนคติ ซื่อสัตย์ ความรับผิดชอบ พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวให้หลักของความรับผิดชอบต่อวัสดุยอดมาก
- การปิดทองหลังพระ : ใครๆ ก็ชอบปิดทองหน้าพระ ไม่ค่อยมีใครปิดทองหลังพระ แล้วจะเป็นพระที่สมบูรณ์ไหม ถ้าจำเป็นต้องปิดทองหลังพระก็ปิดไปในหลวงท่านบอก เชื่อเถอะว่าทำความดีไว้ สวรรค์มีตา

พฤติกรรมที่ 3: มีระเบียบวินัย

- ควรมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการสร้างเสริมและรักษาวินัยและการตรงต่อเวลา
- การหาแนวทางในการปฏิบัติเกี่ยวกับวินัยอันจะนำไปสู่ความเจริญก้าวหน้าของพนักงานและ และสถานประกอบกิจการ
- ควรมีความเข้าใจ ปฏิบัติตามระเบียบ ข้อบังคับของสถานประกอบกิจการก่อให้เกิดความสงบสุขในการทำงานร่วมกัน
- เรียนรู้ความหมายของการมีวินัยแห่งตน และพฤติกรรมของผู้มีวินัยในตนเอง มีความตั้งใจในการทำงานที่ได้รับมอบหมายให้เสร็จสิ้น การรู้ถึงสิทธิของตนเองและเคารพสิทธิของผู้อื่น เรียนรู้ประเภทของการตรงต่อเวลา สาเหตุและโทษของการไม่ตรงต่อเวลา ประโยชน์ของการตรงต่อเวลาและแนวทางการฝึกให้เป็นคนตรงต่อเวลา ผลการมีวินัยในการเพิ่มผลผลิต และการปฏิบัติตามระเบียบ ข้อบังคับของสถานประกอบกิจการ
- ควรมีกิจกรรมเกี่ยวกับการให้ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับคนมีวินัย การตรงต่อเวลา หรือ ตัวอย่าง กิจกรรม 5 ส (สะสาง สะดวก สะอาด สุขลักษณะ สร้างนิสัย)

- การมีวินัยจะต้องชนะใจตัวเองให้ได้ ฝึกสติ ควบคุมอารมณ์ อย่ามาทำงานสาย ตื่นสาย เทียวกลางคืน นอนดึก อย่าเป็นผู้บริหารที่มาสาย ป่วยหลับ กลับก่อน ทำหน้าที่ของตัวเองให้ดีที่สุด ไม่ต้องยุ่งเรื่องของคนอื่น ไม่ต้องยุ่งเรื่องของเจ้านายให้มากนัก แต่งกายให้ถูกต้องตามระเบียบของบริษัท ทำงานอย่างผลัดวันประกันพรุ่ง อะไรทำได้ก็ทำก่อน รีบทำให้เสร็จ เราต้องเป็นนายของเวลา อย่าให้เวลาเป็นนายเรา พยายามไปถึงเวลานัดหมายก่อนเวลาเสมอ เป็นเจ้าของงานต้องมาก่อนลูกค้าเสมอ ต้องพร้อมเสมอ และชีวิตอย่าคาดหวังกับโอทีมากนัก ถ้าชีวิตแขว่นกับโอทีมักมีปัญหา ทำให้การใช้จ่ายฟุ้งเฟ้อ เพราะมันไม่แน่นอน และถ้าเราคาดหวังกับโอทีมากๆ ก็จะทำให้เวลาทำงานเราไม่เต็มทีเพราะหวังว่าจะได้ทำโอที เพื่อนร่วมงานก็ต่างเกี่ยงงานกันเพื่อหวังทำโอที ตรงนี้จะทำให้เกิดปัญหาสารพัด เช่น การทะเลาะเบาะแว้งกัน เป็นต้น ชีวิตต้องรู้จักความพอเพียง และไม่ทำผิดระเบียบของบริษัท เช่น เข้าทำงานช้าหลังพักกลางวัน โทรศัพท์ส่วนตัวในเวลางานนานเกินไปทำให้งานไม่เดิน เป็นต้น

- สำหรับผู้บริหารควรจะมีคนที่เราไว้วางใจที่แทรกซึมอยู่ในหน่วยงานของท่าน คอยเป็นหูเป็นตาให้ แต่ต้องเลือกคนที่ดี ไว้วางใจได้ ไม่งั้นอาจจะทำให้เกิดการใส่ร้ายป้ายสีกัน กลั่นแกล้งกันได้ ดังนั้นผู้บริหารจะต้องดูออก บอกได้ ใช้คนเป็น

- ผู้บริหารมีนโยบายมา เช่น ต้องสแกนเข้าออกช่วงพักกลางวัน เป็นต้น เมื่อมีนโยบายที่บางครั้งเราไม่พอใจออกมา ให้วิเคราะห์ตัวเราเองก่อนโดยไม่เข้าข้างตัวเองว่าทำตัวอย่างไร เขาจึงต้องสร้างนโยบายที่เข้มงวดออกมาควบคุม ไม่ใช่ว่าผู้ใหญ่ว่าจะมากดขี่บังคับ แต่อาจเป็นเพราะพนักงานนี่เองที่เป็นทำแบบนั้น และการสร้างวินัยในที่ทำงานอีกอย่างคือต้องทำงานให้เสร็จภายในเวลาที่กำหนด

- เหล่านี้เป็นสิ่งที่สำคัญ เป็น KPI ที่สำคัญ เรื่อง controlling ว่าลูกน้องท่านมีขาด ลา มาสาย ขลย มีสถิติมากน้อยแค่ไหนเป็นตัววัดอย่างหนึ่ง แต่ KPI นี้ทำให้แต่ละคนมีนิสัยเห็นแก่ตัว เพราะแผนกตัวเองจะต้องดีที่สุด โดยต้องไม่ช่วยเหลือใคร เพื่อให้ประเมินผลการทำงานได้ดีที่สุด จึงไม่ไปช่วยแผนกอื่นเลย นี่เป็นอีกด้านหนึ่งที่นำวิทยาการมาใช้แล้วทำให้เกิดผลเสีย เพราะมันขาดสติจึงจะต้องล่อหลอมกันตรงนี้ มันก็มีเทคนิควิธีการเยาะณะที่จะล่อหลอมให้เขามีความสุขและรักองค์กร วางตัวให้เหมาะสมทั้งหญิงและชายเพื่อให้มีวินัยในการทำงาน หัวหน้าที่คือคนที่สำคัญที่สุด เช่น แรงเงา หัวหน้าที่เอาลูกน้องเป็นเมียน้อย ลูกน้องเอาหัวหน้าเป็นผัว โหยสุดๆ เลย นี่เป็นการวางตัวที่ไม่เหมาะสม

- เพราะฉะนั้นในตัว 5 ส.พูดไปถึงการสร้างนิสัย ฝึกอบรมพนักงานให้ปฏิบัติตามกฎระเบียบจนติดเป็นนิสัย ในการฝึกอบรมอะไรก็ตาม เพื่อฝึกปฏิบัติจนเกิดเป็นนิสัยที่ติดตัวไปอย่างต่อเนื่อง สดตามความคิดอยู่เสมอ หัวหน้าและผู้บริหารจะต้องเป็นคีย์แมนที่เป็นคนดูแลบุคลากร ต้องเป็นตัวอย่างและและกระตุ้นอย่างต่อเนื่อง

พฤติกรรมที่ 4: ไม่เรียนรู้

- ควรมีความรู้เกี่ยวกับแนวทางในการปฏิบัติการเรียนรู้สู่ความ เจริญก้าวหน้าในอาชีพของตน

- ควรส่งเสริมให้การดำเนินงานของสถานประกอบกิจการบรรลุถึงวัตถุประสงค์ด้วยความไม่เรียนรู้ของพนักงาน

- เรียนรู้พฤติกรรมที่แสดงออกถึงความกระตือรือร้น สนใจเสาะแสวงหาความรู้อยู่เสมอ มุ่งมั่นที่จะเพิ่มประสิทธิภาพในการเรียนรู้และสามารถนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ได้อย่างเหมาะสม วิธีการเรียนรู้ประเภทต่างๆ ทักษะพื้นฐานที่สำคัญต่อการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ทั้งทักษะการฟัง การถาม การอ่าน การคิด การเขียน การปฏิบัติ แนวทางเรียนรู้ให้ประสบความสำเร็จ เรียนรู้แนวทางพัฒนาตนเองให้ทันต่อความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี พัฒนาการทางเศรษฐกิจ และสังคม รวมทั้งแนวโน้มทางการเมืองที่มีผลกระทบต่อวิธีการทำงาน การวิเคราะห์ทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของตนเอง

- ฝึกปฏิบัติการวิเคราะห์ทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานในงานของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ

- วิเคราะห์ทักษะที่ตนเองมีอยู่ ระบุสิ่งที่ขาด และกำหนดวิธีการได้มาซึ่งทักษะที่ขาด

SWOT = Strength คือจุดแข็ง, Weakness คือ

จุดอ่อน, Opportunity คือโอกาส and Threat คือภัยคุกคาม

- การเรียนรู้มีหลายอย่าง มีเรื่องของคนในองค์กร บอกคนในองค์กร ใช้คนในองค์กร การขยายความจากที่มีอยู่ ทำอย่างไรให้ดูคนออก บอกคนได้ ใช้คนเป็น การดูคน คือ ทุกอย่างให้เป็นรูปธรรม อยากให้ดูที่รูปภูเขาน้ำแข็ง สรุปว่าภูเขาน้ำแข็งอยู่ได้ น้ำ 9 ส่วน อยู่เหนือน้ำเพียง 1 ส่วน ผมไม่มีเวลาอธิบายตรงนี้ แต่ในเรื่องนี้มันคลุมหมดเลยทั้งเรื่องความรู้ความสามารถ โครงสร้างองค์กร เทคโนโลยี เป้าหมาย การเรียนรู้ปัญหาชีวิตในการทำงานในองค์กร ว่าจะมีความสุขหรือไม่สุขนั้น ได้แก่

- ลูกค้าหรือบุคคลภายนอก จู้ใจเอาแต่หรือไม่
- งาน ไม่สนุกกับงาน ขาดองค์ความรู้ ขาดเป้าหมายหรือไม่
- เพื่อร่วมงานจริงใจต่อกันหรือไม่ หรือเอาตัวรอด ใส่ร้ายป้ายสี ไม่มีน้ำใจหรือไม่
- หัวหน้าไม่เข้าใจหรือไม่เอาแต่พวกพ้อง พูดไม่เพราะ เผด็จการหรือไม่ ไวยวาย อาฆาต
- บริษัท/องค์กร ความก้าวหน้า อนาคตขององค์กร เป็นระบบเครือข่ายหรือไม่ ในการบริหารปกครองจะต้องถูกต้องมากก่อนถูกใจ ไม่ใช่หลักการไม่ต้องใช้หลัก กู หรือไม่ เรียนรู้ปัญหาชีวิตการทำงานในองค์กรให้เขียนปัญหามา บทสรุปที่มากที่สุดคือ เจ้านายปกครองไม่ดี มีการคอร์รัปชันในองค์กร สิ่งเหล่านี้จะต้องไปแก้ปัญหาให้ได้ก่อน

พฤติกรรมที่ 5 ชยัน อดทน

- ควรมีทัศนคติที่ดีเกี่ยวกับความอดทนและความขยันหมั่นเพียรในการทำงานเพื่อความสำเร็จของงาน

- สามารถนำความรู้ไปปฏิบัติงานในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- เรียนรู้ความหมายของความอดทน ความหมายของความขยันหมั่นเพียรในการทำงาน ความสำคัญและความจำเป็นของความอดทน ความขยันหมั่นเพียร พฤติกรรมของบุคคลที่สามารถเอาชนะปัญหาและอุปสรรคต่างๆ ในการทำงาน ผลดีผลเสียของความอดทนและความขยันหมั่นเพียร และแนวทางการปฏิบัติตนให้เป็นผู้มีความอดทน มีความขยันหมั่นเพียรในการทำงาน
- ควรมีกิจกรรมให้ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับคนที่มีความอดทน ความขยันหมั่นเพียร หรือการอภิปรายกลุ่ม ความขยันหมั่นเพียรในการทำงานมีความสำคัญ และความจำเป็นต่อการดำรงชีวิตในสังคมอย่างไร ความขยันหมั่นเพียรในการทำงานมีผลดีต่อผู้ปฏิบัติอย่างไร ความเกียจคร้านในการทำงานส่งผลเสียต่อผู้ปฏิบัติอย่างไร แนวทางการพัฒนาความขยันหมั่นเพียรในการทำงานของตนอย่างไรบ้าง

พฤติกรรมที่ 6 ประหยัด

- ควรได้เรียนรู้ ในการใช้อุปกรณ์สำนักงาน เครื่องใช้ไฟฟ้า ในการประหยัดพลังงาน เพื่อลดต้นทุนในการผลิต
- ควรมีความรู้ในการประหยัดพลังงานไฟฟ้า พลังงานน้ำ เกี่ยวกับอุปกรณ์อำนวยความสะดวกในที่พักอาศัย
- ควรรู้จักการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมสู่การประหยัดพลังงานและการใช้วัสดุอย่างประหยัด
- เรียนรู้ความสำคัญในการประหยัดพลังงาน แนวคิดการประหยัดพลังงานรูปแบบต่างๆ ใน สถานที่ทำงาน วิธีการประหยัดการใช้พลังงานของระบบปรับอากาศ การปรับปรุงและติดตั้งอุปกรณ์ประหยัดพลังงาน การปรับปรุงสวนของอาคาร วิธีประหยัดพลังงานไฟฟ้าและแสงสว่าง แนวทางการใช้อุปกรณ์สำนักงานประเภทต่าง ๆ แนวทางการใช้อุปกรณ์ไฟฟ้าแบบต่างๆ ในการอำนวยความสะดวกในบ้านพักอาศัย เพื่อการประหยัดพลังงาน ลดต้นทุนในการผลิต และการใช้น้ำอย่างรู้คุณค่า

- เรียนรู้ความสำคัญของการใช้วัสดุอย่างคุ้มค่า แนวปฏิบัติในการใช้วัสดุให้คุ้มค่าและลักษณะ
 - พฤติกรรมการใช้วัสดุอย่างคุ้มค่า ขั้นตอนในการทำงานที่เกี่ยวข้องกับการใช้เครื่องมืออย่างเป็นระบบ และแนวทางในการพัฒนาทักษะในการใช้เครื่องมือ ขั้นตอนในการตรวจสอบก่อนการใช้งานและการบำรุงรักษาเบื้องต้น
 - ควรมีกิจกรรม หรือสนทนากลุ่มให้ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับการรณรงค์เพื่อการประหยัดพลังงานในสถานที่ทำงาน เกมส์ การใช้วัสดุอย่างคุ้มค่า
- พฤติกรรมที่ 7 สร้างสรรค์
 - ควรได้รับความรู้ ความเข้าใจในการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์
 - ควรมีความรู้ด้านเทคนิคการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ในการแก้ไขปัญหาและการปรับปรุงงาน
 - เรียนรู้ความหมายความคิดสร้างสรรค์ ความสำคัญในการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ในงานผลิต กระบวนการในการคิดลักษณะต่างๆ เพื่อให้งานประสบความสำเร็จ เทคนิคการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ในการแก้ไขปัญหาและการปรับปรุงงาน
 - ควรมีกิจกรรม เช่น เกมส์ ที่ให้ข้อคิดในเรื่องความคิดสร้างสรรค์

พฤติกรรมที่ 8 ปลอดภัย

- กระตุ้นจิตสำนึกในเรื่องความปลอดภัยในการทำงาน
- หาแนวทางในการปฏิบัติเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน ในการลดความสูญเสียของพนักงานและสถานประกอบการ

- การเรียนรู้เกี่ยวกับความหมายความปลอดภัยในการทำงาน สาเหตุของการเกิดอุบัติเหตุที่มักเกิดขึ้นในสถานที่ทำงาน สภาพการทำงานที่ไม่ปลอดภัย การกระทำที่ไม่ปลอดภัย การเสริมสร้างความปลอดภัยในสถานที่ทำงาน ความปลอดภัยเกี่ยวกับผู้ปฏิบัติงาน ความปลอดภัยเกี่ยวกับเครื่องมือ เครื่องจักร ความปลอดภัยในการยกและถือสิ่งของ ความปลอดภัยเกี่ยวกับสถานที่ ความปลอดภัยเกี่ยวกับไฟฟ้า ความปลอดภัยเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ความปลอดภัยเกี่ยวกับเพลิงไหม้ การเตรียมความพร้อมของตนเองก่อนการปฏิบัติงาน การใช้เครื่องมือที่ถูกต้องกับลักษณะงาน วิธีใช้อุปกรณ์ป้องกันอันตรายต่างๆ ในการปฏิบัติงาน สัญลักษณ์เกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน การปฐมพยาบาลเบื้องต้น แนวทางรณรงค์ ส่งเสริมความปลอดภัยในการทำงานของสถานประกอบการ

- ควรมีกิจกรรม การสนทนาความปลอดภัยหรือการเปิดอภิปรายปัญหาความปลอดภัย เพื่อแสดงความคิดเห็นแง่มุมต่าง ๆ ของอันตรายจากความประมาทในการทำงาน พร้อมแนะแนวความคิดในการสร้างสรรค์ความปลอดภัย หรือ กรณีศึกษาวิเคราะห์ จุดอันตรายอันอาจเกิดขึ้นจากการทำงาน โดยให้ผู้รับการฝึกอบรมค้นหาสภาพงานที่ไม่ปลอดภัย สามารถเรียงลำดับขั้นตอนการทำงานที่ปลอดภัยและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

พฤติกรรมที่ 9 ที่มงานมีประสิทธิภาพ

- ควรมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับความสำคัญของการทำงานเป็นที่มาในการเพิ่มผลผลิต

- ควรมีความรู้ ความเข้าใจในเรื่องการสื่อสารและสามารถนำไปปฏิบัติงานในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

- เพื่อให้ผู้รับการฝึกสามารถปฏิบัติตนได้อย่างถูกต้อง เหมาะสมในการทำงานร่วมกับบุคคลอื่น

แลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อให้เกิดองค์การสุขภาวะในอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มอย่างยั่งยืน
(Life Skill & Work Skill)

- เรียนรู้ความหมายและความสำคัญของทีมงาน ความจำเป็นที่ต้องทำงานเป็นทีม ลักษณะและองค์ประกอบของทีมงานที่ดี บทบาทของสมาชิกเมื่ออยู่ในทีม การทำความเข้าใจกับเป้าหมายในการทำงานของทีม การสื่อสารในทีมงาน การประสานงาน การรับฟังและเสนอความเห็น ความเสียสละ การตัดสินใจโดยทีมความรับผิดชอบต่อการตัดสินใจร่วมกัน ปัญหา อุปสรรคในการทำงานในทีมและแนวทางแก้ไข
- เรียนรู้ แนวคิด ความหมายและวัตถุประสงค์ของการสื่อสาร ความสำคัญของการสื่อสารต่อความสำเร็จของงาน องค์ประกอบของการสื่อสาร คุณลักษณะของผู้สื่อสารที่ดี หลักการสื่อสารที่ดี แนวปฏิบัติ สำหรับแรงงานในการปฏิบัติงานตามคำสั่งที่เป็นลายลักษณ์อักษรและคำสั่งที่เป็นวาจา วิธีการสื่อสารในสถานการณ์ที่ต่างกััน เครื่องมือช่วยในการสื่อสาร การเลือกใช้เครื่องมือและวิธีการสื่อสารที่เหมาะสมกับสถานการณ์
- ควรมีกิจกรรมที่ให้ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม การประสานกลุ่ม การสื่อความหมายสู่การเพิ่มผลผลิต



Module 3

การสัมมนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้

เรื่อง

“จะทำให้เกิดพลังความรัก ความศรัทธา

ความสุขต่อองค์กรและทีมได้อย่างไร?”

โครงการส่งเสริมการเป็นองค์กรสุขภาวะ

ในอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่ม

ระหว่างวันที่ 21-22 มีนาคม 2556

ณ เดอะ คาวาลิ คาซ่า รีสอร์ท จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

การชี้แจง วัตถุประสงค์

โดย นางสาวอังคณา ภิญโญกุล

ที่ปรึกษา HR&OD

วัตถุประสงค์

1. เพื่อสานสัมพันธ์จากการเรียนรู้ที่ผ่านมาด้วยการฟัง การถาม การเรียนรู้ด้วยการลงปฏิบัติทำ และการพูดคุยกันเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์
2. เพื่อให้เกิดการเรียนรู้จากวิทยากรที่มาให้ความรู้ ซึ่งทุกคนมีประสบการณ์จากการทำงานในองค์กรของตนเอง ก็จะได้มีโอกาสมาแลกเปลี่ยนกัน ว่าองค์กรที่ไหนดี เพื่อลองเทียบเคียงนำมาปรับใช้ได้ตามความเหมาะสม ก็จะช่วยให้เกิดองค์กรสุขภาวะได้
3. เพื่อให้เรียนรู้ทักษะการวิเคราะห์องค์กร ถึงสภาพปัญหา สาเหตุ โดยจะนำผลการวิเคราะห์ดังกล่าว มาปรับปรุงให้เป็นองค์กรสุขภาวะ
4. เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับเรื่องแนวคิดจากวิทยากร รวมถึงผู้เข้าอบรมด้วยตนเอง และดูว่าสิ่งที่ทำจะสามารถเน้นไปถึงผลลัพธ์ที่องค์กรต้องการให้เปลี่ยนแปลงไปได้หรือไม่
5. เพื่อนำความรู้ และประสบการณ์ที่ได้รับนำกลับไปทำที่โรงงาน โดยสามารถแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับแชร์ได้
6. เพื่อให้บริษัทอื่นที่ไม่ได้เข้าโครงการ สามารถนำแนวคิดไปปรับใช้ในองค์กรเพื่อให้เกิดนวัตกรรมสร้างสุขก็ได้



แนวคิด ประสบการณ์ด้านวัฒนธรรมองค์กร & ทีมงานอย่างมีประสิทธิภาพ

โดย นายพิษณุ มุณีกันนท์
ผู้อำนวยการบริหารมูลนิธิฯ

Team work Organization

สุขทุกข์อยู่ที่ใจ เป็นการสอนให้รู้จักความสมดุลเรื่องงานและชีวิตส่วนตัวให้ได้ จะทำให้เป็นองค์กรสุขภาวะ โดยมาทำงานอย่างมีความสุข เป็นองค์กรสุขภาวะต้นแบบ ให้องค์กรอื่นจากการมีความสุขในการทำงาน โดยวิธีการสัมมนาในครั้งนี้ จะเป็นการแลกเปลี่ยนมากกว่าการมาฟังบรรยายจากวิทยากร ต้องมาเรียนรู้จากเพื่อน วิทยากร อุตสาหกรรมที่ทำเนื้องานเป็นหลัก คนเป็นรอง จึงควรได้รับการสมดุล เพื่อให้เป็นองค์กรสุขภาวะ โดย

1. การทำให้ใจเย็น ต้องรู้จักการปรับตัวเอง การทำงานก็ต้องมีการบริหารจัดการที่ดี องค์กรมีความสุขเราก็มีความสุข สิ่งสำคัญอยู่ที่ตัวเรา อย่าไปคาดหวังคนอื่นมากนัก เราต้องพยายามทำตัวเองให้ใจเย็น คอยแบ่งปันให้คนอื่นมีความสุข คนเป็นสัตว์สังคม ต้องอยู่เป็นกลุ่ม เราก็ชอบบอกว่าเรามีความสุข เมื่อเราอยู่ในกลุ่มที่มีความสุข นั่นคือการที่เราไปฟังฟังคนอื่น เลือกไปอยู่บริษัทที่มีความสุข ก็จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงน้อยไปเรื่อยๆ หวังว่าจะดีกว่าที่เดิม ให้ทำใจ ด้วยการบริหารจัดการให้ดี

2. การเข้าอบรม เรามีความมุ่งหวังอะไรบ้าง หวังแนวคิดใหม่ๆ มาแลกเปลี่ยน พบเพื่อนใหม่ๆ เมื่อมาร่วมกันต้องมีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์กัน อะไรที่แปลกใหม่ ความรู้ เรียนรู้แล้วได้เครือข่าย ควรเอาไปปรับใช้ในองค์กร ด้วยการแบ่งปันให้กับผู้อื่น

3. โครงการนี้สร้างต้นแบบขององค์กรสุขภาวะ ว่ามีการทำอย่างไร ให้เห็นว่ามี ความยั่งยืน เสริมโครงการแล้วก็ต้องมีการประเมิน มีวิธีการเพื่อให้ได้เป้าหมายตามที่ ตั้งไว้ การทำงานแบบนี้ ควรจะทำงานด้วยความสุข

4. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ด้วยการแบ่งปันกัน



การแบ่งปันมี 4 เรื่อง

- 1. การเกิดความรัก** ความศรัทธา ความผูกพัน ควรทำให้เกิดขึ้นในองค์กร จะทำให้การทำงานมีความสุข ในภาคอุตสาหกรรมมีคนบุคลากรจำนวนมาก จึงต้องการความเป็น Team work เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ในการทำงานร่วมกัน ดังนั้น หลักสำคัญคือ ต้องมีความเชื่อถือ ไว้วางใจกัน ซึ่งกิจกรรมที่ให้ทำในการสัมมนาครั้งนี้ เพื่อทำลายความเป็นตัวเอง ให้เกิดความไว้วางใจกัน มีความสนิทใจกัน การมีรอยยิ้มให้กันและกัน เป็นด่านแรกที่ทำให้คนอยากทำงานร่วมกัน
- 2. ความผูกพันในองค์กร** พนักงานมักมีการแบ่งเป็นกลุ่ม พฤติกรรมส่วนใหญ๋ในองค์กรใครเป็นคนกำหนดนั้น ขึ้นอยู่กับอยู่กับใคร กลุ่มไหน วัฒนธรรมในองค์กรเป็นอย่างไร ในการทำงาน เป็นพื้นฐานของความคิดของคนในองค์กร เป็นส่วนหนึ่งของการทำงาน
- 3. ความจงรักภักดีต่อองค์กรนั้น** เป็นเรื่องที่ต้องคิดว่าจะทำอย่างไรให้พนักงานรักและผูกพันองค์กร มีความจงรักภักดี ภูมิใจกับองค์กรที่ทำงาน
- 4. การมีแรงจูงใจ** เป็นเรื่องที่ต้องทำให้พนักงานอยากทำงานอยู่ในองค์กร

การได้ประสบการณ์และความรู้ในช่วงเวลาที่จำกัด การเรียนรู้ในการแก้ไขปัญหาจากองค์
กรอื่นๆ จะต้องเคารพเรื่องเวลาตรงเวลา เพื่อเป็นวินัยในการทำงาน เพราะเวลามีจำกัด

กิจกรรม

วิธีการ โดยให้แต่ละกลุ่มเริ่มหาปัญหา/อุปสรรค ปัญหาจากเรื่อง Team
Work ให้หาปัญหามาให้มากที่สุด หลังจากนั้นให้เลือกมา 3 อันดับ ให้บอกว่าเราเห็น
การทำงานเป็นทีม มีข้อสังเกต การปรับปรุง ให้มาแลกเปลี่ยนกัน โดยมีการนำเสนอ
ของแต่ละกลุ่ม ดังนี้

ปัญหา Team Work

A การนำเสนอกลุ่มที่ 1

1. การสื่อสาร
2. เวลา
3. ความสามัคคีในทีม

B การนำเสนอกลุ่มที่ 2

1. การสื่อสาร การทำงานร่วมกัน
2. การไม่มีอำนาจในการตัดสินใจ
3. การไม่ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

C การนำเสนอกลุ่มที่ 3

1. การสื่อสาร
2. การเอาความคิดเห็นตนเองเป็นหลัก
3. การไม่แยกแยะระหว่างเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว

D การนำเสนอกลุ่มที่ 4

1. การสื่อสาร
2. ความใส่ใจในการทำงาน

3. การขาดการบริหารงานที่ดี

E การนำเสนอกลุ่มที่ 5

1. การสื่อสารไม่ชัดเจน
2. การไม่เปิดใจยอมรับฟังความคิดเห็นของคนอื่น
3. ความเห็นแก่ตัว ต่อต้าน ความสามัคคี

F การนำเสนอกลุ่มที่ 6

1. การสื่อสารไม่ชัดเจน
2. ขาดความสามัคคี
3. การแบ่งปัน ความมีน้ำใจ

G การนำเสนอกลุ่มที่ 6

1. วัตถุประสงค์ อุปกรณ์
2. คน
3. เวลา

H เสื้อผ้า ส่งออก

1. เรื่องความคิดและทัศนคติของแต่ละบุคคล
เมื่อมารวมกลุ่มกันแล้วเรื่องตำแหน่งหน้าที่การทำงาน
ก็เกี่ยวข้องด้วย ความอาวุโส
2. ความรู้ความสามารถ
3. ขาดการสื่อสารที่เป็นประเด็นหลัก

I การนำเสนอกลุ่มที่ 8

1. การสื่อสารในองค์กร
2. ความสามัคคีของคนในทีม
3. การติดต่อประสานงาน

J การนำเสนอกลุ่มที่ 9

1. หัวหน้าทีมมีความคิดเห็นของตนเองเป็นหลัก

2. จึงทำให้พนักงานแต่ละคนไม่กล้าแสดงออกความคิดเห็น
3. ไม่แยกแยะเรื่องส่วนตัวและเรื่องงาน

K การนำเสนอกลุ่มที่ 10

1. ขาดการมองความเป็นเจ้าของ มองเพียงตนเอง
ขาดการมองเป็นกลุ่ม
2. การสื่อสาร
3. เรามีเป้าหมายเดียวกัน แต่ลึกๆ แล้วเหมือนเรามีคนละเป้าหมาย

วิธีแก้ไขปัญหามาจากสาเหตุที่ระดมความคิดเห็น

โจทย์

คำว่าป้องกันคือการป้องกันไม่ให้เกิดขึ้นอีก หรือพัฒนาเรื่องนี้ให้เก่งขึ้น ดีขึ้นไปอีก ฉะนั้น คำว่าป้องกันจึงต้องฟังคำว่าพัฒนาไปด้วย จึงขอให้โจทย์ทั้งสองส่วนนี้ เขียนเข้าไปด้วยกันทั้งคู่ เขียนให้ชัดว่า ได้ไปแก้ไขที่สาเหตุหรือที่รากของปัญหา ให้เวลา 30 นาที Flipchart 1 แผ่น ต่อ 1 ปัญหา ให้เขียนหัวข้อปัญหา การวิเคราะห์สาเหตุ การแก้ไขป้องกัน ฉะนั้น 1 บริษัท จะมี 3 แผ่น ให้เวียนกันมานำเสนอ ห้ามซ้ำกัน วิธีการนำเสนอให้เขียนตัวใหญ่

วิธีการวิเคราะห์องค์กร

1. ต้องหาปัญหา อุปสรรค โดยการจัดกลุ่ม ระดมสมอง
2. ต้องหาสาเหตุที่ทำให้พนักงานไม่เป็น team work
3. ต้องหาวิธีแก้ไข ป้องกัน ด้วยการทำ work shop
4. มีการแนะนำหลักการ วิธีการ
5. มีการทบทวน วิธีการแก้ไข ป้องกัน
6. มีการโชว์ และแชร์
7. มีการเอากลับไปประยุกต์ใช้

บริษัท เลดีเบิร์ต การ์เมนท์ จำกัด

ปัญหาเรื่องการนัดประชุม

- ไม่มีการนัดหมายล่วงหน้า
- ข้อมูลไม่พร้อม (ทำให้เสียเวลา)
- เข้าประชุมล่าช้า
- พุดนอกประเด็น

สาเหตุ

- ระบบของงานและตัวบุคคล
- ไม่ติดตามข่าวสาร
- ข้อมูลไม่พร้อม

วิธีการแก้ไขปัญหา

- มีการแจ้งวันประชุมล่วงหน้า อย่างน้อย 1 วัน
- มีการเตือนเสียงตามสายล่วงหน้าก่อนการประชุม 10 นาที

ผลที่คาดว่าจะได้รับ

- ช่วยลดระยะเวลาในการประชุม
- ได้ข้อมูลที่ถูกต้อง
- จากที่ฟังอาจารย์จบแล้ว ต้องมีจิตสำนึกและปรับเปลี่ยนพฤติกรรม
- มีวินัย

วิธีการแก้ไข

- เปลี่ยนทัศนคติให้ดีขึ้น ยกความดีขึ้นมา (เปลี่ยนวิกฤติให้เป็นโอกาส)
- ณ ปัจจุบันนี้ทำแบบไหลตามน้ำ
- มีการระดมความคิดเห็นของทีมงานเพื่อเสนอแนวคิดที่แตกต่าง

วิธีการป้องกัน

- เพื่อไม่ให้เกิดขึ้นอีกและพัฒนาให้ดีขึ้น

แลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อให้เกิดองค์การสุขภาวะในอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มอย่างยั่งยืน
(Life Skill & Work Skill)

- มีการเข้าร่วมกิจกรรมบ่อยๆ เพื่อจะละลายพฤติกรรม

แนวทางการแก้ไข	แนวทางการป้องกัน
ทำความเข้าใจกับพนักงานเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในแต่ละขั้นตอน	เพิ่มทักษะให้กับพนักงาน เพื่อให้พนักงานทำงานได้หลายขั้นตอน

คาดหวัง

- มีวุฒิภาวะทางอารมณ์ที่ดีขึ้น
- ใจเย็น
- รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นมากขึ้น

แนวทางการแก้ไข	แนวทางการป้องกัน
หัวหน้างานปรับความเข้าใจระหว่างบุคคล ที่มีปัญหาให้เข้าใจ	จัดประชุมทุกเช้า เพื่อวางแผนและพูดคุย

ปัญหาหัวหน้าที่ใช้ความคิดเห็นตัวเองเป็นหลัก (เผด็จการ)

สาเหตุ

- มาจากคนเป็นหลัก

ภาพแสดงปัจจัยที่ทำให้ระบบการทำงานไม่เป็นไปตามแผน
บริษัท วิถี อินดรัสทรี จำกัด

ปัญหาการสื่อสารไม่ทั่วถึง และไม่ชัดเจน

สาเหตุ

- มีการขาดตอน และไม่สม่ำเสมอ และไม่นำไปปฏิบัติ
- การใช้ภาษาเข้าใจยาก

การแก้ไข/ป้องกัน

- จะต้องมีการประชาสัมพันธ์เสียงตามสาย
- ดิจบอร์ดประชาสัมพันธ์
- มีการจัดการให้ความรู้กลุ่มย่อย

การป้องกัน

- จะต้องมีการประชาสัมพันธ์อย่างสม่ำเสมอเป็นประจำ

ปัญหาความคิด ทักษะคน (คน)

สาเหตุ

- คนขาดความรู้ความสามารถ มีความคิดที่แตกต่างกัน

วิธีการแก้ไข

- คนต้องจัดให้มีการอบรมให้ทราบถึงสาเหตุแท้จริง

วัฒนธรรมองค์กร	สาเหตุ
พนักงานใช้เวลาในการทำงานในการทำกิจกรรมส่วนตัว	หัวหน้างานละเอียด/ไม่เข้มงวด ต่อลูกน้อง พนักงานขาดเป้าหมายที่ชัดเจน/ จิตสำนึกในการทำงาน
พนักงานไม่กล้าแสดงความคิดเห็น	หัวหน้างานไม่เปิดโอกาสให้กับพนักงาน ได้แสดงความคิดเห็น
ในองค์กรมีปัญหาการเมือง	ผู้นำแต่ละฝ่ายขาดความเป็นกลาง

ป้องกัน

- จัดให้มีอบรมให้ความรู้อย่างต่อเนื่อง

วัฒนธรรมขององค์กร

1. มีการเมืองในองค์กร แยกผลงาน

สาเหตุ

- ต่างคนต่างคิด กลุ่มใครกลุ่มมัน

แก้ไข/ป้องกัน

- จัดกิจกรรมสัมพันธ์

2. แย่งกันซื้ออาหาร

สาเหตุ

- พนักงานมีการแข่งขันเรื่องเวลาการเข้างาน

การแก้ไข/ป้องกัน

- จัดระเบียบหรือทางเข้าออกทางเดียวในการซื้ออาหาร

3. ในห้องประชุมไม่มีใครพูด

สาเหตุ

- ต่อต้าน ไม่ให้ความร่วมมือ

- ไม่กล้าแสดงความคิดเห็น

- กลัวต้องรับผิดชอบงานนั้น

การแก้ไข/ป้องกัน

- ต้องถามความคิดเห็นทุกคน

- สรุปรแนวทางการดำเนินงาน

- มอบหมายงานให้ตัวบุคคล

บริษัท พี เจ การ์เมนต์ (ประเทศไทย) จำกัด

ปัญหาในองค์กร

1. ในห้องประชุมไม่มีใครพูด
แต่พอออกมาจากห้องประชุมคุยกันเต็มที่

สาเหตุ ไม่กล้าที่จะแสดงความคิดเห็น กลัวผิด ต้องรับผิดชอบ
ในคำพูดของตัวเอง

แนวทางแก้ไข

- ให้พูดถึงปัญหาที่เกิดขึ้นให้จบในห้องประชุม
- ไม่ต้องกลัวที่จะแสดงความคิดเห็น

2. พนักงานเดินสวนทางกันโดยไม่มองหน้ากัน ไม่ทักทายกัน

สาเหตุ มีความคิดเห็นที่ขัดแย้งกันในสายงานแนวทางการแก้ไข

- เรียกหัวหน้างานในสายการผลิตมาประชุมเพื่อลดปัญหา
การขัดแย้ง

3. พนักงานนั่งคุยโทรศัพท์เหมือนคุยโทรศัพท์อยู่ที่บ้าน

สาเหตุ คุยโทรศัพท์นานเป็นครึ่งชั่วโมง ทำให้การผลิตงานน้อยลง

แนวทางการแก้ไข

- ออกกฎให้พนักงานห้ามคุยโทรศัพท์ในเวลางาน หากมีการ
พบเห็นจะเรียกมาตักเตือน และยึดโทรศัพท์

บริษัท ไทยการ์เมนท์ จำกัด

ปัญหา/อุปสรรค	สาเหตุ	แนวทางการแก้ไข
การสื่อสาร		
1. ด้านบุคลากร	1.1 ความรู้ความเข้าใจ ในระบบงาน 1.2 การประสานงาน ระหว่างหน่วยงาน	1.1 จัดอบรมเชิงความรู้ ในลักษณะ work flow ของแต่ละแผนก
2. ระบบงาน	2.1 การสื่อสารใน ลักษณะทางเดียว 2.2 ไม่มีการติดตามงาน 2.3 ขาดการสื่อสาร ระหว่างแผนก/ฝ่าย/สาขา	1.2 มีการติดตาม เพื่อให้การสื่อสาร เป็น 2 ทาง • ทักชะการสื่อสาร 2 ทาง • ทักชะการเขียน อีเมล 1.3 จัดกิจกรรม Plant Visit เพื่อ • เข้าใจทุกฝ่าย ได้มากขึ้น • สื่อสารชัดเจนขึ้น • สร้างเป้าหมาย ร่วมกัน (Big Picture) เช่น OTD
3. สิ่งแวดล้อม	3.1 บรรยากาศในองค์กรเป็น ในลักษณะเครียด เร่งรีบ/เร่งด่วน 3.2 มุ่งเป้าหมายในการทำงาน อย่างเดียว	

แลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อให้เกิดองค์ความรู้ในอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มอย่างยั่งยืน
(Life Skill & Work Skill)

ปัญหา/อุปสรรค	สาเหตุ	แนวทางการแก้ไข
ความเป็นเจ้าของ/เป้าหมาย		
1.1 บุคลากร 1.2 ระบบ 1.3 สิ่งแวดล้อม	1.1.1 ทักษะคนดี ของผู้นำ (Plant Head) <ul style="list-style-type: none"> • Focus ของตนเอง • ไม่มีส่วนร่วม 1.1.2 ขาดความร่วมมือ ระหว่างสาขา 1.1.3 การแบ่งปัน/แลกเปลี่ยน 1.1.3.1 ความรู้ 1.1.3.2 อุปกรณ์/เครื่องมือ 1.1.3.3 บุคลากร	1.1 ปรับเปลี่ยน แนวความคิดผู้นำ <ul style="list-style-type: none"> • เข้าใจองค์กร 1.2 แลกเปลี่ยนความคิดเห็น <ul style="list-style-type: none"> • กำหนดระยะเวลาใน การแลกเปลี่ยนระหว่าง Plant /Head Dept. (ในเชิงความรู้/อุปกรณ์/ บุคลากร)
	1.2.1 ระบบทำงานที่ต่างกัน <ul style="list-style-type: none"> • วิธีการทำงานต่างกัน • ไม่ทำตามข้อตกลง • ไม่ทำตาม SOP 	1.2 Audit ระบบงานทุกสาขา <ul style="list-style-type: none"> • ทำสิ่งที่เหมือน/ ต่างมาวิเคราะห์ เช่น กำหนดการ ทำงานเป็นมาตรฐาน กลาง • กำหนดความถี่ ในการ Audit
	1.3.1 ทุกคนมุ่งสู่เป้าหมาย ของตนเอง <ul style="list-style-type: none"> • Effectiveness • Quality • OTD 	1.3 ปรับเปลี่ยนเป้าหมาย จากเฉพาะสาขา มาเป็น เป้าหมายรวม (บางส่วน) เพื่อนำร่องให้ทุกสาขา เห็นภาพใหญ่ขององค์กร

บริษัท ซี.พี.จี.การ์เมนท์ จำกัด

ปัญหา/อุปสรรค

1. การสื่อสารไม่ชัดเจน
 - a. มีพนักงานต่างชาติ ไทย-พม่า
 - b. มีการเปลี่ยนแปลงในการสั่งงาน
2. ไม่เปิดใจไม่ยอมรับความคิดเห็นซึ่งกันและกัน
 - a. คนที่มีตำแหน่งสูงกว่าหรือมีความสามารถมากกว่าจะไม่ยอมรับความคิดเห็นของผู้ที่ด้อยกว่า
 - b. ถูกวัฒนธรรมขององค์กรปลูกฝังมานาน
3. ความเห็นแก่ตัว ขาดความสามัคคี
 - a. ไม่แยกแยะเรื่องงานกับเรื่องส่วนตัว พนักงานงาน/หัวหน้างาน
 - b. การให้ความสำคัญแต่ละแผนกแตกต่างกันของผู้บริหาร

วิธีการแก้ไข

1. การสื่อสารไม่ชัดเจน
 - a. จัดให้มีล่ามแปลภาษา
 - b. จัด Morning talk ทุกเช้าในแต่ละแผนก
 - c. ประชุมหัวหน้างานสัปดาห์ละ 1 ครั้ง
2. ไม่เปิดใจซึ่งกันและกัน
 - a. จัดอบรมให้มีกิจกรรมร่วมกันและเปิดโอกาสให้ออกความคิดเห็น
 - b. ทำโครงการ TPM ให้พนักงานและหัวหน้างานมีส่วนร่วม

3. ความเห็นแก่ตัว ขาดความสามัคคี
 - a. สร้างแรงจูงใจในการทำงาน
 - b. จัดกิจกรรมการอบรมนอกสถานที่ เพื่อสร้างความสามัคคี

วัฒนธรรมองค์กร

1. ในห้องประชุมไม่มีใครพูดแต่ออกจากห้องประชุมทุกคนพูดเต็มที
 - a. ทุกคนขาดความมั่นใจ ไม่กล้าแสดงออก
 - b. มีการเปลี่ยนแปลงผลการประชุมบ่อย
 - c. กลัวความขัดแย้งกับผู้บังคับบัญชา/เพื่อนร่วมงาน
2. พนักงานนุ่งชุดยี่ห้อเหมือนชุดยี่ห้อที่บ้าน
 - a. ระบบบริษัทไม่เข้มแข็ง
 - b. พนักงานขาดจิตสำนึกในการทำงาน
 - c. โปรโมชันค่าโทรถูก
3. มีการเมืองในองค์กร แบ่งพรรค แบ่งพวก แข่งแย้งผลงานกัน
 - a. ทัศนคติไม่ตรงกัน
 - b. ความไม่เป็นธรรมในระบบบริหารงาน

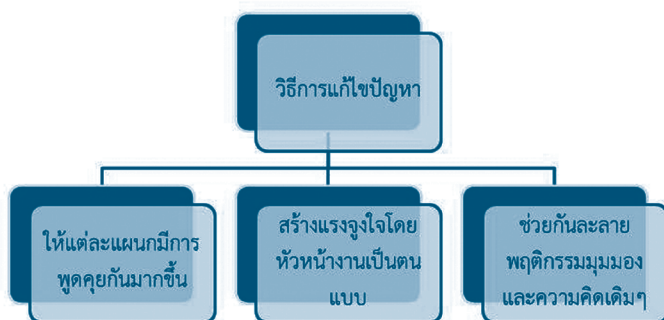
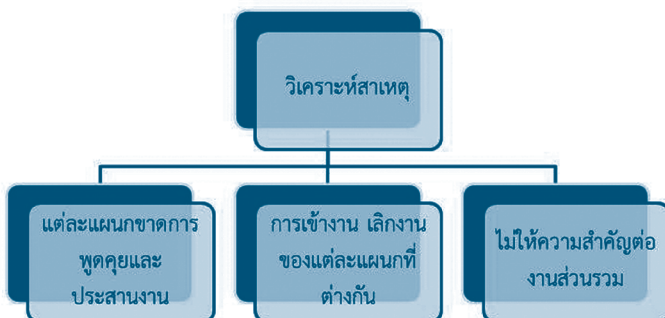
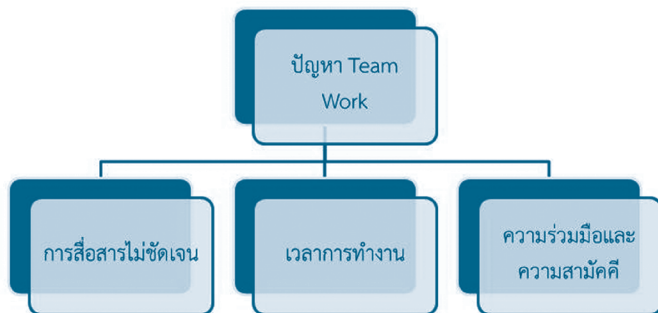
วิธีแก้ไข ป้องกัน

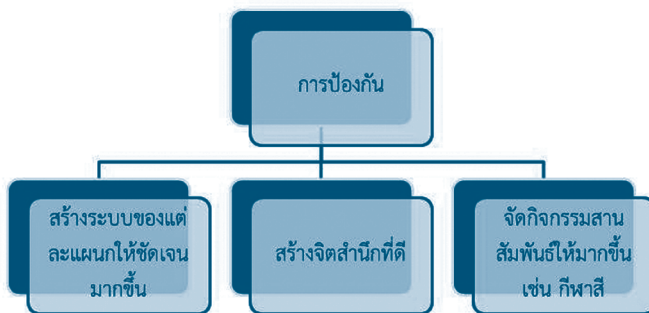
1. นัดประชุมทุกครั้ง แจงหัวข้อในการประชุมให้ทราบ เพื่อเตรียมข้อมูลให้พร้อม
2. จัดอบรมปลูกจิตสำนึกในการทำงาน
3. จัดกิจกรรมนอกสถานที่ ละลายพฤติกรรม

สรุปแล้วเราต้องสร้างหรือปรับเปลี่ยนพฤติกรรมหรือค่านิยมขององค์กรขึ้น

มาใหม่

Greyhound





ประเด็นเพิ่มเติม

1. สร้างจิตสำนึกตั้งแต่ ระบุ. ตอนรับ- เริ่มจากตัวคนไปถึงองค์กร
2. นำการประชุมให้เป็นลักษณะเป็นทางการมากขึ้น

Team Work บริษัท รัชสุมาพร จำกัด

ปัญหาที่ 1

- การสื่อสารในการทำงานร่วมกัน
- แบ่งพักแบ่งพวก
- ชอบฟังคนอื่น ไม่ฟังหัวหน้างานโดยตรง
- แยกปัญหาส่วนตัวกับงานไม่ได้
- หัวหน้างานขาดความรู้ความสามารถ
- เอาความคิดของตัวเองเป็นใหญ่ ไม่ฟังใคร

ปัญหาที่ 2

- ต่างคนต่างทำงานไม่ช่วยเหลือกัน
- ควรมีกิจกรรมร่วมกัน
- กิจกรรมสัมพันธ์ พุดคุยกันมากขึ้น มีการอบรมหรือประชุมก่อนเริ่ม

ทำงาน แนะนำแบ่งหน้าที่ ความรับผิดชอบร่วมกัน และบรรยากาศในการทำงานที่มีความสุข

ปัญหาที่ 3

- ไม่เปิดใจต่อต้าน ขาดความสามัคคี
- เปิดใจรับความคิดเห็นของคนอื่น เป็นผู้รับฟังที่ดี และนำไปปฏิบัติร่วมกัน
- ไม่ต่อต้าน เอาความคิดของตนเองเป็นใหญ่ ไม่ฟังความคิดเห็นผู้อื่น
- ควรมีกิจกรรมในแต่ละทีมงานเพื่อสร้างความสามัคคีในองค์กรแต่ละแผนก

ผลลัพธ์ องค์กรเป็นสุข พนักงานทุกคนก็เป็นสุข

แนวคิดเพิ่มเติม

ปัญหาที่เกิดในองค์กร

ปัญหา

- ในห้องประชุมไม่มีใครพูด แต่พอออกจากห้องประชุมทุกคนพูดกันเต็มที่

การแก้ปัญหา

- ควรจะมองเรื่องงานของแต่ละบุคคลที่เข้าร่วมประชุม เพื่อมาพูดคุยกัน

การแก้ไข

- ให้ทุกคนในองค์กรมีจิตสำนึกปลูกฝังสิ่งที่ดีๆ และทำเป็นแบบอย่าง

ปัญหา

- ลูกค้าต้องเดิมมาถามพนักงานที่เดินไปเดินมาว่าห้องนี้ไปทางไหน

การแก้ปัญหา

- ต้องทำป้ายบอกนำทางให้ชัดเจนมากกว่าเดิม

ปัญหา

- พนักงานนั่งคุยโทรศัพท์เหมือนคุยอยู่ที่บ้าน

การแก้ปัญหา

- ห้ามไม่ให้บุคคลที่ไม่ได้ติดต่อลูกค้าโดยตรงนำโทรศัพท์เข้าไป

Team Work บริษัท Turbo Garment

1) หัวข้อปัญหา : ขาดการสื่อสารระหว่างแผนก

1. สาเหตุ

- a. หัวหน้างานไม่ทราบหรือไม่มีความรู้ในการสื่อสาร
- b. ไม่มีการประชุมระหว่างแผนก
- c. การนัดสื่อสารทางเดียวคือรับฟัง

2. วิธีการแก้ไข

- a. ส่งหัวหน้างานอบรมทักษะหัวหน้างาน
- b. จัดให้มีการประชุมประจำสัปดาห์
- c. ให้หัวหน้างานเป็นฝ่ายเตรียมการพูดเกี่ยวกับงานของตัวเอง

3. การป้องกัน

- a. ให้ทำการพูดคุยเกี่ยวกับแบบงานส่วนการผลิต ประเมินปัญหานี้ คาดว่าจะเกิดขึ้นล่วงหน้า
- b. เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงแก้ไขแบบงานให้ผู้แก้ไขแจ้งผู้เกี่ยวข้อง ทุกครั้ง
 - ผลลัพธ์ที่คาดหวัง เบื้องต้นหัวหน้างานสามารถ พุดนำเสนอได้ด้วยตนเอง และมีส่วนช่วยประเมินปัญหา ที่อาจเกิดขึ้นได้ล่วงหน้า

2) หัวข้อปัญหา : ความใส่ใจในการทำงานของหัวหน้างาน (บางท่าน)

1. สาเหตุ จิตสำนึกในความรับผิดชอบ ไม่มีการติดตามผลสัมฤทธิ์ของงานที่ทำ ใช้วิธีการตำหนิเมื่อเกิดปัญหาทุกครั้ง
2. วิธีแก้ไขปัญหา พูดคุยถึงจิตสำนึก
3. การป้องกัน กำหนดระยะเวลาของงานที่ชัดเจนว่าจะเสร็จเมื่อไร เสร็จครัดในกฎระเบียบพื้นฐาน

3) หัวข้อปัญหา : ขาดการบริหารงาน

1. สาเหตุ ขาดการกำหนดโครงสร้างและความรับผิดชอบ ในแต่ละตำแหน่งให้ชัดเจน
2. วิธีแก้ไข ทบทวนผังโครงสร้างองค์กรใหม่ และฟังการพูดคุยเพื่อหาข้อสรุปในแต่ละตำแหน่งงาน
3. วิธีป้องกัน ให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดผังองค์กร

1 ปัญหา หัวหน้างานหลายคน

จะตัดสินใจเองโดยผลการเพื่อให้งานตัวเองเสร็จ

สาเหตุ ไม่ให้งานค้างอยู่ในมือตัวเอง
การแก้ไขและป้องกัน ให้มีการอนุมัติจากระดับจัดการเพื่อให้เกิดการสรุปที่ชัดเจนก่อนตัดสินใจสรุปงาน

2 ปัญหา เมื่องานมีปัญหา หัวหน้างานและพนักงาน

มักจะเงยบจนสุดท้ายผู้ที่ตรวจพบคือลูกค้า

สาเหตุ กลัวถูกตำหนิหรือถูกลงโทษ
การแก้ไข ทำการประชุมสรุปปัญหาประจำเดือน ทบทวนพูดคุยวิธีแก้ไข

โดยกระตุ้นว่าต้องไม่เกิดปัญหาเดิมอีก

3 ปัญหา มีคนแปลกหน้ามาเดินในโรงงาน

สาเหตุ ไม่มีการให้ผู้มาติดต่อติดบัตร visitor
การแก้ไขและป้องกัน ต้องแลกบัตรทุกครั้ง และให้ผู้มาติดต่อแจ้งว่า
มาติดต่อกับผู้ใด ให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องมารับไป

บริษัท ไทย เจ เพรส จำกัด

1 หัวข้อ ความขัดแย้งระหว่างหน่วยงาน

ปัญหา

1. บุคลากรขาดการสื่อสารในองค์กร
2. ไม่เข้าใจงานของแต่ละหน่วยงาน
3. คู่มือการทำงานระหว่างหน่วยงานแตกต่างกัน
4. ข้อจำกัดของพื้นที่การทำงานและระยะทาง

การแก้ไข

1. Morning Talk
2. Walk Rally
3. กิจกรรมสร้างความสามัคคี
4. Job Rotation
5. สร้างคู่มือการทำงาน
6. ใช้เทคโนโลยีมากขึ้น

2 หัวข้อ หัวหน้างานขาดความร่วมมือจากทีม

ปัญหา

1. หัวหน้างานขาดความรู้ในงานนั้นๆ
2. หัวหน้าขาดความรับผิดชอบ และการสื่อสาร
3. ไม่มีการผลักดันการแสดงความคิดเห็น
4. ขาดคู่มือการทำงานที่ชัดเจน
5. ทำงานแบบต่างคนต่างอยู่

การแก้ไข

1. PDCA
2. Training
3. กำหนดรายละเอียด และทบทวน
4. สร้างคู่มือการทำงาน
5. สนับสนุนการแสดงความคิดเห็น

3 หัวข้อ ขาดการประชุมวางแผน

สาเหตุ

1. การสื่อสาร
2. ไม่ใช้การระดมสมอง
3. ขาดการประชุมพัฒนา
4. ดึงเครียดในการประชุมมากไป

การแก้ไข ป้องกัน

1. สร้างรูปแบบการประชุมระดมสมอง
2. สร้างรูปแบบการประชุมและกำหนดเป้าหมาย
3. ประชุมแบบมีส่วนร่วม
4. สร้างวาระการประชุม
5. กิจกรรมระหว่างประชุม

ผลลัพธ์

1. มีส่วนร่วมการสื่อสารในทีมดีขึ้น
2. การตอบสนองในทีมดีขึ้น
3. เพิ่มประสิทธิภาพในการประชุมดีขึ้น
4. บรรยากาศดีขึ้น

วัฒนธรรมองค์กร

หัวข้อ ขาดความรู้สึกเป็นเจ้าของร่วม

ปัญหา

1. ไม่ดูแลรักษา และมีจิตสำนึกในการรักษางาน
2. ทำไปวันๆ

การแก้ไข

1. สร้างจิตสำนึกในการรักษางาน
2. สร้างแบบแผนและแรงจูงใจให้มีใจรักงาน เกิดเป็นวัฒนธรรมองค์กร

หัวข้อ ขาดการทำงานเชิงรุก

ปัญหา

1. ทำงานแบบรอปัญหา
2. ไม่มีการนำเสนอการทำงาน และวิธีการ

การแก้ไข

1. อบรมพนักงานในองค์กรให้มีประสิทธิภาพ
2. กระตุ้นและจูงใจให้เกิดการนำเสนอ

หัวข้อ ขาด Team work

ปัญหา พนักงานต่างคนต่างอยู่

การแก้ไข

1. สร้างความผูกพันภายในองค์กร
 - a. การสื่อสาร
 - b. การมีส่วนร่วม (เปิดโอกาส)
 - c. ชมเชยการทำงานเป็นทีม
 - d. กิจกรรมต่างๆ

บริษัท เทพฤกษ์ จำกัด

1 ปัญหา การสื่อสาร

สาเหตุ ยังขาดความรู้ความเข้าใจในเรื่องนั้นๆ

วิธีการแก้ไข

1. อบรมให้ความรู้ความเข้าใจในเรื่องนั้น
2. มอบหมายหน้าที่ผู้รับผิดชอบให้ชัดเจน

วิธีป้องกัน

1. ให้มีการติดตามผลและนำมาวิเคราะห์เพื่อประมวลผลและทำการปรับปรุง

2 ปัญหา ขาดความสามัคคี

สาเหตุ ขาดการสื่อสารและการรับฟัง

วิธีการแก้ไข

1. จัดกิจกรรมสานสัมพันธ์ เพื่อสร้างความสามัคคี

วิธีการป้องกัน

1. นัดประชุมเพื่อติดตามผลอย่างต่อเนื่อง และนำมาปรับปรุง พัฒนา

3 ปัญหา ไม่มีความเสียสละ เอื้อเฟื้อ แบ่งปัน

สาเหตุ ทักษะคิดไม่ตรงกัน

วิธีการแก้ไข

1. อบรมเพื่อสร้างทัศนคติคนในองค์กรให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน

วิธีการป้องกัน

1. สร้างเป้าหมายให้ทุกคนในองค์กรมีเป้าหมายเดียวกัน

วัฒนธรรมองค์กร

ปัญหา พนักงานในองค์กรไม่ทักทายกัน

สาเหตุ เกิดทัศนคติที่ไม่ดีต่อกันและไม่คุ้นเคยกัน ไม่กล้าแสดงออก

วิธีการแก้ไขและป้องกัน ปรับทัศนคติและปลูกจิตสำนึกในองค์กรใหม่ โดยเล่นเกมใครทักใครก่อน ได้รางวัล

ปัญหา ในที่ประชุมไม่มีการแสดงความคิดเห็น แต่ออกมานอกห้อง เอาออกมาพูด

สาเหตุ ไม่มั่นใจในตัวเอง ไม่กล้าแสดงความคิดเห็น

การแก้ไขและป้องกัน

1. กำหนดให้ทุกคนแสดงความคิดเห็น โดยใช้ Post it เป็นตัวช่วย และหาข้อสรุปของหัวข้อนั้นๆ ให้ได้
2. ผู้บริหารพบปะพนักงานทุกวันพุธ แรกของเดือน

ปัญหา พนักงานไม่ให้ความร่วมมือ ในการเข้าประชุม

สาเหตุ ขาดการสื่อสารที่ชัดเจน

การแก้ไขป้องกัน จัดมีการประชาสัมพันธ์มีเสียงตามสาย และให้หัวหน้าแผนกประชุมลูกน้องแนะนำความสำคัญในการเข้าร่วมประชุม

บริษัท FBT จำกัด

เรื่อง Team Work

1. การสื่อสารไม่ชัดเจน

สาเหตุ พนักงานในแต่ละทีมมีหลายสัญชาติ

2. พนักงานในแต่ละทีมมีทั้งเร็วและช้า

สาเหตุ พนักงานขาดทักษะในการทำงาน

3. ไม่แยกแยะเรื่องงาน กับเรื่องส่วนตัว

สาเหตุ มีอคติกับเพื่อนในทีม

ผลลัพธ์

1. องค์กรทำงานได้ง่ายขึ้น
2. สามารถพูดคุยและแก้ปัญหาได้อย่างรวดเร็ว
3. งานที่ออกมามีประสิทธิภาพและคุณภาพ
4. ง่าย สะดวก ปรับเปลี่ยน เป็นสุข

วัฒนธรรมองค์กร

- 1) **ปัญหา** ลูกค้ายกเลิกสินค้า เพราะคำพูดของคนบางคนในองค์กร
สาเหตุ เกิดจากการรับออเดอร์ของฝ่ายขาย โดยไม่ปรึกษากับฝ่ายผลิต
การแก้ไข ต้องวิเคราะห์สาเหตุที่ว่าเหตุใดจึงมีการยกเลิกสินค้า

แนวทางการป้องกัน

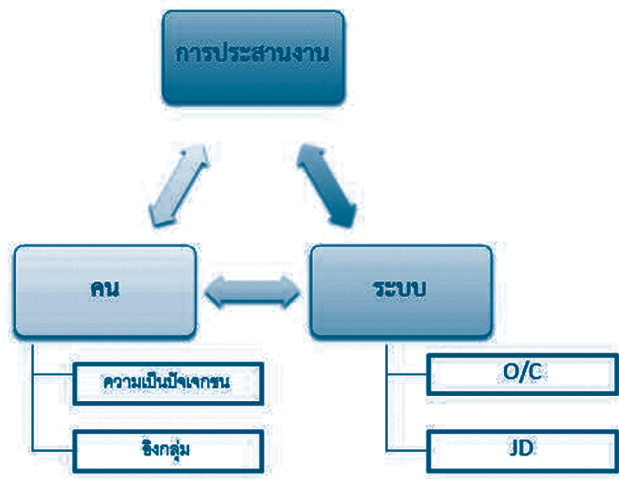
1. ฝ่ายผลิตต้องให้สถานะและระยะเวลาที่สามารถกำลังในการผลิตได้หรือไม่
 2. ก่อนจะรับออเดอร์ ฝ่ายขายเป็นฝ่ายผลิตต้องสื่อสารกันให้มากขึ้น
 3. ฝ่ายผลิตต้องให้ Lead Time แก่ฝ่ายขาย ว่าประมาณกี่วันถึงรับใบสั่งได้
- 2) **ปัญหา** พนักงานนั่งคุยโทรศัพท์เหมือนคุยที่บ้าน
การแก้ไข ตักเตือนพนักงานก่อนว่าไม่สมควรจะคุยโทรศัพท์เวลาทำงาน
การป้องกัน ทำ Locker สำหรับพนักงาน เก็บของใช้ส่วนตัว
ห้ามนำขึ้นมาข้างบนและตั้งข้อกำหนด และลงโทษให้ชัดเจน

3) ปัญหา ในห้องประชุมไม่มีใครพูด

การแก้ไข ก่อนเข้าประชุม ต้องคุยกันก่อนว่า ถ้ามีอะไรต้องพูดในที่ประชุมเลย บอกเขาว่า ถ้ามาพูดข้างนอกก็ไม่มีประโยชน์อะไร

การป้องกัน ในที่ประชุมควรมีคนจดวาระการประชุม พอจบแต่ละวาระ ก็ควรให้ยกมือว่าเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วย แล้วถามว่า เห็นด้วยเพราะอะไร ไม่เห็นด้วยเพราะอะไร

บริษัท TTGM



สาเหตุที่ได้เรียนรู้เพิ่มเติม

1. การจัดการในส่วนของงานและในส่วนของคนไม่เหมาะสม
2. พฤติกรรม/อุปนิสัยของแต่ละบุคคล
3. วัฒนธรรมที่ถูกสั่งสมมาเป็นระยะเวลานาน

วิธีการแก้ไข

1. สร้างจิตสำนึกให้กับพนักงานว่าบริษัทเป็นของตนเอง พนักงานจะได้ทำงานต่อเนื่องและรักองค์กรมากขึ้น

แลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อให้เกิดองค์กรสุขภาวะในอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มอย่างยั่งยืน
(Life Skill & Work Skill)

2. สร้างวัฒนธรรมองค์กรให้พนักงานทุกคนมีส่วนร่วม
3. เปลี่ยนทัศนคติของหัวหน้างาน/ละลายพฤติกรรมของพนักงาน



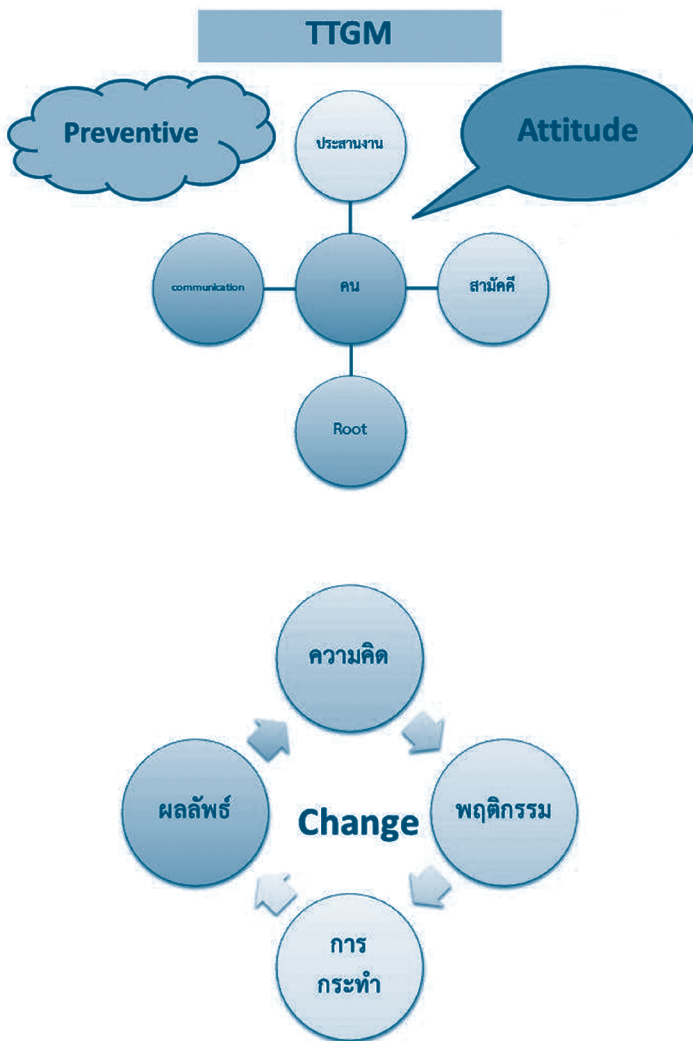
บริษัท ไทยเทคการ์เมนท์ จำกัด

ความสามัคคี

- คน
 - ทำกิจกรรม
 - ละลายพฤติกรรมอย่างต่อเนื่องระหว่างตำแหน่งงานต่างๆ อายุงาน หัวหน้างาน
- สภาพแวดล้อม
 - วัฒนธรรมขององค์กร

การแก้ไข/ป้องกัน

- ทุกคนต้องมีทัศนคติที่ดี
- ให้จัดการศึกษาดูงานหน่วยงานที่ประสบความสำเร็จ
- ประชาสัมพันธ์ในสิ่งที่แตกต่างจากสิ่งที่มีอยู่

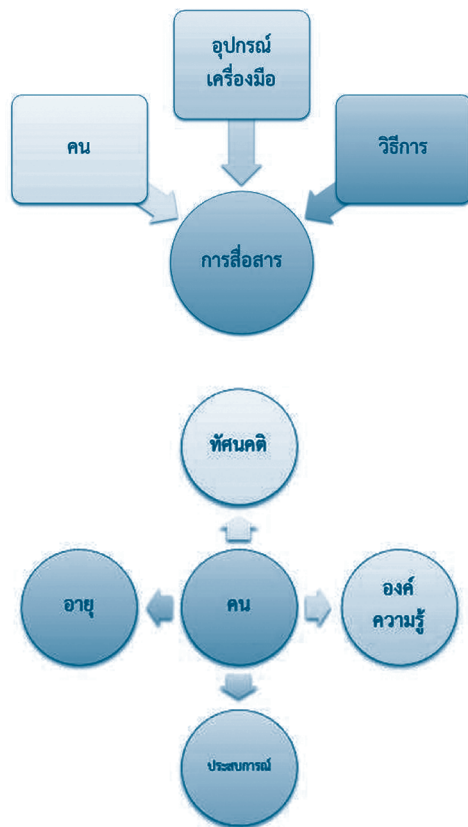


บริษัท ไทยเทคคาร์เม้นท์ จำกัด

สาเหตุ Team ไม่ Work

แลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อให้เกิดองค์การสุขภาวะในอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มอย่างยั่งยืน
(Life Skill & Work Skill)

- การสื่อสาร
- ความสามัคคี
- การประสานงาน



วิธีการแก้ไข

- พัฒนาทักษะด้านการสื่อสาร
- ออกแบบ/เลือกใช้เครื่องมือให้เหมาะสมกับคน

การนำเสนอผลงาน ด้านวัฒนธรรมองค์กร &

ทีมงานอย่างมีประสิทธิภาพ ด้าน Employee Engagement & Employee Motivation

โดย นายสุรพงษ์ ศุภจรรยา

การสร้างความผูกพันกับพนักงาน

เข้าใจคน ใส่แรงคน

$P=F/A$

P = Pressure Problem

F = Force

A = Area

บังคับ

Force

1. Fear
2. Fail

เสริมแรง

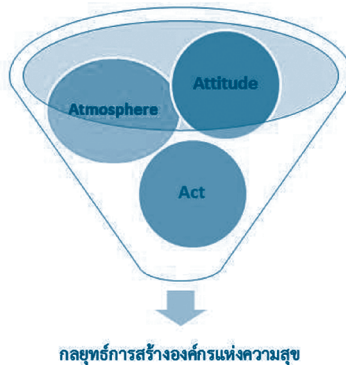
1. Full fill
2. Fact
3. Finish
4. Feedback

กลยุทธ์การสร้างองค์กรแห่งความสุข

1. Attitude ทัศนคติ ทำแล้วต้องมี Positive thinking
2. Atmosphere การสร้างบรรยากาศ ทำแล้วต้องมี Happy

3. Act การกระทำ ทำแล้วต้องมี Value & Trust

การทำข้อ 1-3 เป็นเรื่องของการทำให้กับ องค์กร คน ระบบ



สูตรของความสำเร็จ 3 คำ คือ ทำ ทำ และ ทำ

ทำ ครั้งที่แรก ทำแล้วได้บทเรียน

ทำ ครั้งที่สอง ทำแล้วได้ประสบการณ์

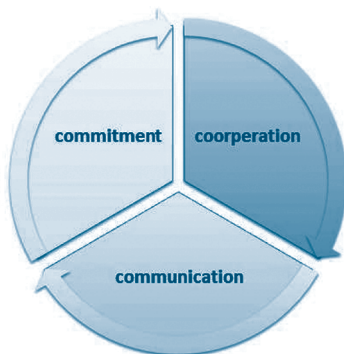
ทำ ครั้งที่สาม ทำแล้วเกิดความเชี่ยวชาญ

กลยุทธ์ 3 C

1. Communication การสื่อสาร ความน่าเชื่อถือ คือการทำให้เขารู้ และ จะได้รับความร่วมมือ นำไปสู่ความกระจ่างชัด clarify และเคลียร์ clear

2. Cooperation การมีส่วนร่วมและร่วมมือ เมื่อเข้าใจ ก็จะทำให้ความร่วมมือ ว่าจะต้องทำอะไร และสุดท้ายจะให้ความมุ่งมั่นความสำเร็จ

3. Commitment ความมุ่งมั่นสู่ความสำเร็จ เช่น ลูกค้าบอกว่าต้องทำ สินค้าให้เสร็จก่อนคริสมาส



วัฒนธรรม จากการเปลี่ยนวัฒนธรรม มาเป็นการสร้างวัฒนธรรม

สิ่งที่ต้องทำอันดับแรก คือ จิตสำนึก เช่น การจะประหยัดพลังงาน ก็จะต้องปิดเครื่องใช้ไฟฟ้าที่ไม่ใช้ ปิดไฟ โดยไม่ต้องบอก เพราะมันอยู่ในจิตสำนึก ด้วยความเข้าใจ ทำบ่อยๆ จนกลายเป็นสามัญสำนึก หรือ การกินข้าวเสร็จ ต้องเช็ดโต๊ะให้เรียบร้อย เก็บเก้าอี้ให้เรียบร้อย เหมือนตอนที่เรเข้ามากินข้าว ทำให้เป็นประจำ วัฒนธรรมคือ พฤติกรรมที่ทำเหมือนๆ กัน จากการทำเหมือนๆ กันหลายๆ คน จากจิตใต้สำนึก ทุกองค์กร เราทำอยู่ทุกวัน วัฒนธรรมคือวิถี คือมีตัวตน เชื่อมั่น และศรัทธา ยกตัวอย่าง การแข่งขันของวัฒนธรรม เอสโซ่ และเชลล์ เอสโซ่ จะแต่งตัวธรรมดา วัฒนธรรมของการแต่งกายองค์กร ดูจากเสื้อที่ใส่ เป็นต้น

วัฒนธรรมองค์กรที่ดี คือการให้ความสำคัญกับลูกค้า เทคนิค คือ เราต้องรู้ว่า องค์กรอยากเป็นอะไร ใส่คุณสมบัติเข้าไป เช่น ความปลอดภัยต้องมาก่อน ความสะอาด ต้องมาก่อน หรือ ความคิดสร้างสรรค์ ชยัน พัฒนา วิธีการคือ เอาผู้จัดการมานั่งคุยกัน



Copy and Development

ต้องเขียนหลักการ ให้เป็นการปฏิบัติ การติดสไลด์แกนของบริษัท จนจำได้ ทำได้ตามนั้นหรือไม่ วินัย คำพูดของประเทศไทย คือ ทำอะไรตามใจคือไทยแท้ เปลี่ยนเป็นทำอะไรมีวินัยคือไทยแท้ โดยการใช้เทคนิค มี ดี สวย ยั่งยืน คือหลักการ คือ ทำให้มีมีแล้วทำให้ดี ดีแล้วทำให้สวย สวยแล้วก็ทำให้ยั่งยืน ไม่ใช่สวยแปบเดียว พนักงานมีคุณค่า บรรยากาศน่าอยู่

การทำ 5 ส คือการกลับมาอยู่สภาพเดิมตอนเริ่มต้น เมื่อเลิกงาน ต้องทำให้ที่อยู่สภาพที่เริ่มทำงาน ถ่ายรูป การเริ่มต้น ทำงานให้เป็นระบบ เกิดความผูกพัน ต้องมีตัวช่วย เมื่อได้ข้อมูล และทำให้ง่าย คนในองค์กร เบื่อการรายงาน แต่ถ้าระบบทำให้เกิดการรายงาน โดยทุกคนมีหน้าที่ในการใส่ข้อมูล

วิธีการสร้างความผูกพัน

1. เริ่มต้นด้วยการสื่อสาร
2. การมีส่วนร่วม
3. การได้รับการยกย่อง ชมเชย
4. การได้รับคำตอบแทนตามความเหมาะสม
5. การสร้างความผูกพันถึงผู้เกี่ยวข้องภายนอก
6. สภาพแวดล้อม

วิธีคิด

การทำงาน

คนโง่งทำงานเพื่อเงิน จึงได้เงินมาอย่างเหน็ดเหนื่อย และมักไม่ได้คุณค่าอื่นๆ ของงาน คนฉลาดทำงานเพื่องาน จึงได้ผลงานที่ยิ่งใหญ่ และได้เงินตามมาโดยง่าย

คนเจ้าปัญญาทำงานเพื่อหยิบยื่นคุณค่าแก่สังคม เขาจึงได้ผลงานที่น่าชื่นชม เงิน ชื่อเสียง และมีตรมหาศาลย้อมตามมาเสมอ

องค์กรมักสร้างความพึงพอใจให้ลูกค้า แต่องค์กรอื่นก็อาจจะสร้างได้มากกว่า สร้างให้องค์กรเราน่าชื่นชม ได้คุณค่า น่าชื่นชม การทำงานอาจจะทำเพียงเสร็จ ตามคำสั่ง คนฉลาดทำได้สำเร็จ แต่คนเจ้าปัญญา ทำได้สัมฤทธิ์ผล



Team work

Team work มักจะเกิดตอนมีปัญหา พนักงานมีคุณค่าต้องร่วมมือกันทำงาน Small group activity มีทีมที่เลี้ยงสนับสนุน มีการวัดผล งานมีคุณค่าด้วยการร่วมมือกันทำงาน ใครเป็นกรรมการวัดผล ซึ่งในหลักการต้องให้กรรมการเหล่านั้นมานำเสนอ ผลงานการวัดผลเหล่านั้นด้วย โดยการมีที่ปรึกษา มีทีม มีผู้รับผิดชอบ มีเป้าหมาย

พนักงานมีคุณค่า พัฒนาการเรียนรู้

การ Outsource ให้เขามาทำงานกับเรา ต้องมีการขยายผลการทำงาน โดยทำงานกับคนตัวเล็กก่อน เป็นการหาจุดเล็กๆ จุดดีๆ จากคนตัวเล็กก่อน เช่น แม่บ้าน ชงกาแฟอร่อย เป็นการเก็บเรื่องราวของพนักงานที่มีคุณค่าไม่ควรดูถูกความคิดเล็กๆ การทำสิ่งดีๆ ก็จะได้ตีพิมพ์ แม้เหมือนเป็นเรื่องไม่มีความหมาย แต่มีคุณค่ามากๆ

Kaizen ไคเซน แปลว่า พัฒนา ปรับปรุง อย่างต่อเนื่อง



พนักงานมีคุณค่า สอนให้ความรู้

พนักงานมีคุณค่า สอนพิชิตปัญหาาร่วมกัน ช่วยกันหาความบกพร่อง ช่วยกันแก้ไข การลงมือทำในตำแหน่งต่างๆ

พนักงานมีคุณค่า ต้องให้คำปรึกษา การลงหน้างานไปตรวจดูว่าองค์กรมีความสุข ดูว่าพนักงานเป็นอย่างไร ถ้าเราเป็นคนแนะนำจะมีมุมมองใหม่ๆ ให้เขา การลด แต่ได้เพิ่มในกระบวนการทำงาน การทำกิจกรรม เช่น การให้พนักงานเขียนคำขวัญของตัวเอง และติดเอาไว้ ที่โต๊ะ

พนักงานมีคุณค่า ให้ระบบช่วยงาน มีระบบรายงาน

พนักงานมีคุณค่า กล้าให้แสดงออก ให้มีการประกวด

พนักงานมีคุณค่า ต้องพากันเรียนรู้ Play and Learn = Plearn

เป็นการสร้างคนของเรา

พนักงานมีคุณค่า ชื่นชมยกย่อง ด้วยการติตป้ายการทำความความดี จากสีฟ้า เป็นสีทอง เป็นกำลังใจ

พนักงานมีคุณค่า กล้าสร้างสรรค์ ในองค์กรมีการสร้างสรรค์จากการ Recycle ขยะ

พนักงานมีคุณค่า ได้พักผ่อน เช่น การนอน การทำห้องสมาธิ การทำห้องกีฬา

การแบ่งงานเป็นขั้นย่อยๆ ให้พนักงานได้ทำเป็นความสำเร็จอย่างต่อเนื่อง แรงจูงใจนอกจากเป็นตัวเงินแล้วยัง เป็นการร่วมมือกันทำงาน

พนักงานกับองค์กร

Hard size เป็นการทำงานจำนวนมาก มีคอมพิวเตอร์ มีอุปกรณ์มากมาย

Soft size เป็นเรื่องของจิตวิญญาณ ตัวอย่างเช่น การขยายผล การทำโปรสการ์ดถึงแม่ การเขียนคำขวัญประกวด

การสร้างความผูกพัน ผู้บริหารต้องใส่ใจ อาจจะมีอุปสรรคบ้าง การเปลี่ยนคนใหม่เข้ามาอาจจะมีปัญหาบ้างจากวัฒนธรรมไม่แข็งแรง ยึดติดเงิน ทัศนคติไม่ดี อบรมไม่ดี ไม่มีการใส่ใจ ทำให้ความผูกพันไม่สำเร็จ องค์รสุคุณภาพเริ่มที่คน...ทีมเวิร์ค มีผู้นำ



ทำงานต้องให้ได้คน ได้ใจ และได้งาน..
สรุปผลการสัมมนา และ Reflection

โดย นายพิษณุ มุณีกันนท์
ผู้อำนวยการบริหารมูลนิธิฯ

สรุป

- เราทำก่อนแล้วเรียนรู้จากสิ่งที่ทำ เรื่องบางเรื่องต้องทำจึงจะเข้าใจ
- การฝึกฟังอย่างมีสมาธิ
- หัดรับฟังมากๆ
- ปลดปล่อยตัวเอง จากสิ่งฝังใจในอดีต
- ต้องมีการผ่อนคลาย

- รอบสอง เรายอมรับกันได้ดีขึ้น เข้าใจมากขึ้น การบรรยาย เรายอมรับ เราได้บุญ ไม่ต้องออกความเห็นก็ได้
- รอบสาม ฝึกการขอบคุณ ขอโทษ
- ให้นำไปใช้ เพื่อลดช่องว่างการสื่อสารได้มาก
- เราเน้นการสื่อสารให้ทั่วถึง ให้รู้ เป็นฝ่ายเดียว
- การสื่อให้เข้าใจ ไม่ใช่ให้แค่รู้
- คนจะทำเข้าใจ ต้องสังเกตอาการ ความรู้สึก
- หน่วยงานที่มีความขัดแย้ง ก็ต้องนำหลักการนี้ไปใช้มากๆ
- การประเมินผล และมารีเฟลก ว่าท่านได้อะไร คิดอย่างไร
- ต้องสรุป และมาถอดบทเรียนด้วยกัน ว่าได้อะไรบ้าง
- การลำดับความคิด ว่าได้เรียนรู้อะไรมาบ้าง
- กิจกรรมครั้งนี้ ทำให้เรารู้จักกันก่อน
- ต่อมาจะทำให้เราเข้าใจกัน
- ทำให้เราเป็นพวกเดียวกัน
- สถานะที่ทำให้เราเป็นพวกเดียวกัน
- การทำอันดับแรก ก็จะเห็นว่ามีคนไม่กล้าแสดงออก เราก็ปรับทัศนคติให้ใหม่ เพื่อถอดเปลือก เหลือตัวตนจริงๆ
- เรื่องสำคัญคือการเปลี่ยนทัศนคติ
- วินัยพื้นฐานการตรงเวลา
- ให้ทำทุกคน ไม่ต้องกลัวผิด
- ทำจนเป็นวัฒนธรรมกลุ่ม
- เรื่องบรรยากาศ ที่น่าอบอุ่น มีการบริหารจัดการแก้ไข ไม่บ่น
- การปรับพฤติกรรม ฝึกการทำแผน การเรียนรู้ด้วยการทำ
- การฝึกวินัย การฝึกการสื่อสาร
- การมีส่วนร่วมทุกกิจกรรม
- มีการยกย่อง ชมเชย
- มีการลงโทษ เชิงบวก
- มีการใช้ความคิดสร้างสรรค์
- มีการทำ Kaizen
- มีการทำงานที่เป็นระบบ

แลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อให้เกิดองค์การสุขภาวะในอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มอย่างยั่งยืน
(Life Skill & Work Skill)

- ระบุปัญหา จัดลำดับ วิเคราะห์สาเหตุ แก้ไข ป้องกัน แลกเปลี่ยน
- มีการทำ BAR
- B Before
- A Action
- R Review
- มีการเตรียมความพร้อมการทำงาน มีการทบทวนการทำงาน
- ดูปัญหาอุปสรรค
- การพัฒนาไปมาก บางครั้งเราชอบใส่ความคิดไป แทนคนอื่น บางครั้งเราอาจจะลำดับความคิดยังไม่ถูก
- สิ่งสำคัญคือการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ซึ่งกันและกัน จะทำให้เราได้มากที่สุด ปริมาณความรู้จากประสบการณ์มาก
- เราตอบโจทย์ครั้งนี้ คือท่านจะได้นำไปใช้จริง ตามความคาดหวัง
- หวังเพื่อน ประสบการณ์ ความคิดใหม่ๆ
- ได้ลองทำ เกิดทักษะ

การเข้าร่วมโครงการของ 10 บริษัท มีรายละเอียด ดังนี้

- ต้องหา नियามความสุข ให้ได้ว่าคืออะไร นิยามให้ตรงกัน
- สร้างภาพฝันว่าจะทำอย่างไร ให้เห็นชัดเจน
- ต้องวิเคราะห์ว่าเราอยู่ตรงไหน ห่างจากภาพฝันไหม เอาเครื่องมือ มาช่วยวิเคราะห์ SWOT
- อาจจะไม่ตรงกับ มุมมองธุรกิจมากนัก HWP
- จุดอ่อน จุดแข็งคืออะไร ก็จะมีเครื่องมือ Happy no มาวัด ให้คนมาวัด ว่ามีความสุขระดับไหน
- มาทำระดับองค์กร มาวัดขององค์กร มีจุดอ่อนอะไร
- วิเคราะห์แล้วก็จะเห็นเรื่องจำเป็นเร่งด่วน ให้เห็นการไปถึงภาพฝัน ได้อย่างไร
- ปัจจุบันจะเดินอย่างไร ส่วนใหญ่ จะมีปัญหามากมาย ก็จะเอามาออกแบบ กิจกรรมเพื่อแก้ไข
- ปัญหาส่วนใหญ่ที่พบ เป็นเรื่องส่วนตัว ไม่ค่อยเกี่ยวกับงานเท่าไร
- ก็ควรรวบรวมจัดกลุ่มปัญหา เพราะมันเยอะจะแก้ไม่หมด ไม่ถูกจุด

หารากของปัญหาให้เจอ

- ระบบงานไม่ดี คนไม่ดี เครื่องมือไม่ดี
- ระบบงานไม่ดี ตรงไหน
- คนไม่ดี ตรงไหน คิดไม่ดี หรือ ไม่มีความรู้
- อย่าแก้เป็นจุดๆ ให้ทำ มาสเตอร์แพลน วิธีการลดช่องว่างปัจจุบันให้ถึงภาพฝัน
- Map HR มาใช้ ช่วยแก้เป็นเรื่องๆ จะเป็นภาพใหญ่ให้เห็น
- ดึงมาทำ Action plan ว่าทำเมื่อไร ใครทำ
- วิธีการทำ ต้องทำอย่างมีขั้นตอน มีความชัดเจน
- แผนงานแก้จบแล้ว ก็ต้องนำมาพัฒนาอีก
- อยากมีความสุขถาวร ยั่งยืน ทำอย่างไร อันนี้เป็นโครงการถาวรให้ตั้งศูนย์สร้างสรรค์บัณฑิต ว่าเราคิดเรื่องนี้ให้เป็นนโยบายถาวรคู่กับองค์กร
- ใครบริหารจัดการ ใครอยากมีความสุข ก็ทำนะแหละ
- แล้วจะทำได้ถาวรจริง ก็ต้องมาร่วมกันทั้ง 10 ศูนย์ อนาคตจะมีเพื่อนมากมายเป็นเครือข่าย มี share เป็นแม่ข่าย ทำเป็นทีม
- ศูนย์นี้ทำหน้าที่ ทำให้ทุกคนมีความสุข ทั้งในงานและนอกงาน
- ทำให้ทุกคนในองค์กรเป็นคนเก่งและคนดี
- ต้องมีการฝึกทักษะ มีทักษะที่ดีเพิ่มเติม
- ต้องมีการทำแล้วต้องไม่เก็บความรู้ไว้ ต้องมีการแลกเปลี่ยน
- ทุกศูนย์ต้องเป็นแหล่งแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ชำมอุตสาหกรรม ชุมชนท้องถิ่น ภาคการศึกษา
- เราจะเผยแพร่ให้สังคมต่อไป เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อประเทศชาติต่อไป
- กิจกรรมที่เด่นๆ ของบริษัทเรามีอะไรบ้าง ที่จะแสดงเป็นนวัตกรรมได้บ้าง

พนักงาน ได้อะไรจากกิจกรรมในครั้งนี้

- ได้เพื่อน
- ได้แลกเปลี่ยน
- ได้วิธีการกระบวนการคิด
- สาระมุมมองใหม่ไปใช้
- ได้แนวคิดใหม่ๆ
- ให้ดูตัวเอง เริ่มที่ตัวเองในการทำดี ก่อนชี้โทษผู้อื่น

แลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อให้เกิดองค์รสุภวะในอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มอย่างยั่งยืน
(Life Skill & Work Skill)

- พยายามเอาใจเขามาใส่ใจเราการปรับปรุงในองค์กร ด้วยการสื่อกับคน ทั้งในและนอกองค์กร ในการอยู่ร่วมกัน เราต้องใช้ใจ
- ประทับใจที่ต่างบริษัท เมื่อมาเจอกัน ทำให้สบายๆ เหมือนอยู่บ้าน
- ทุกคนมีระเบียบ รักษาเวลา
- ได้กล้าแสดงออก เราเห็นความพยายามในการจะแสดงออก
- ประทับใจมากคือรอยยิ้มของทุกคน ได้เห็นความรัก จากรอยยิ้มแม้จะมี ความวุ่นวาย



Module 3

การสัมมนาเชิงปฏิบัติการ

“ปัจจัย 4 แห่งความสุข

นำไปสู่ความสำเร็จขององค์กรได้อย่างไร”

โครงการส่งเสริมการเป็นองค์กรสุขภาวะ

ในอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่ม

ระหว่างวันที่ 2-3 พฤษภาคม 2556

ณ ฌนภาลัยรีสอร์ท อัมพวา อ.เมือง จ.สมุทรสงคราม

การแลกเปลี่ยน เรียนรู้ และประสบการณ์ เรื่อง “TEAMWORK”

โดย ม.ล.ลือศักดิ์ จักรพันธุ์

เป้าหมายองค์กร แต่ที่ไม่เหมือนกัน คือ Innovation หรือ นวัตกรรม สิ่งที่สร้าง
คือ ความพอใจ Teamwork ก็นำไปสู่ความพึงพอใจ องค์กรที่ดีต้องเป็นอย่างไร ต้อง
มาดูว่าอะไรเป็นเหตุ

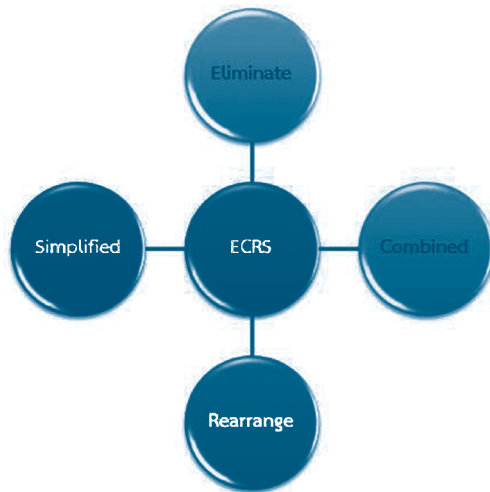
ปัญหาของทีมเวิร์คไม่ดี เช่น

1. ขาดการสื่อสารให้เข้าใจ
2. ขาดการทำงานแบบเชื่อมโยง หรือบูรณาการงานอย่างเข้าใจ

Happiness Model



กิจกรรม ให้แบ่งกลุ่มระดมสมองหาปัญหาสาเหตุ
การไม่เป็น Teamwork



ทีมที่ 1

ECSR

E - Eliminate กำจัดสิ่งที่ไม่ต้องทำ

C - Combined ลดสัดส่วน

R - Rearrange จัดใหม่เรียงใหม่

S - Simplified ทำให้ระบบมันง่าย

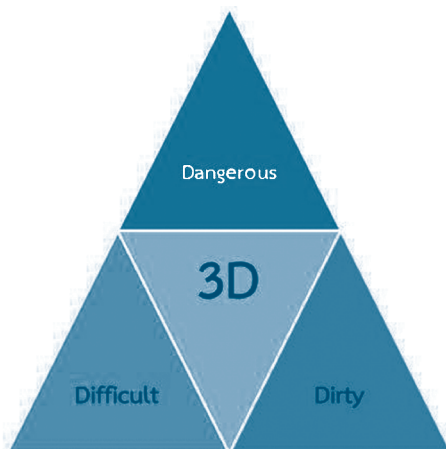
ทีมที่ 2

3D - ทำให้คนลาออก ต้องลดลง ต้องทำให้ดูดี สะอาด

Dangerous

Difficult

Dirty



คุณลักษณะของผู้หน้า - Communication Skill

กขคง

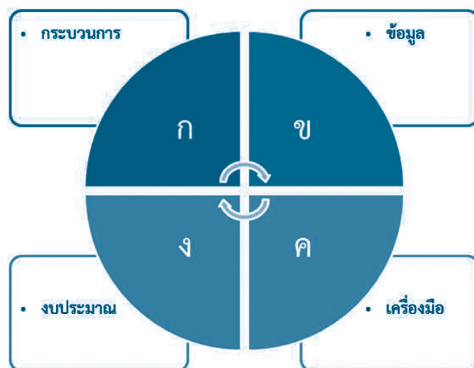
ก - กระบวนการ

ข - ข้อมูล

ค - เครื่องมือ

ง - เงิน/งบ (ทรัพยากร) แผนเงินต้องมี

แลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อให้เกิดองค์การสุขภาวะในอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มอย่างยั่งยืน
(Life Skill & Work Skill)



- การนำเครื่องมือ BSC มาใช้
- Audit Report System



การแลกเปลี่ยนเรียนรู้และประสบการณ์เรื่อง “Organization Culture”

โดย ม.ล.ลือศักดิ์ จักรพันธุ์

การเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กร และการมองย้อนกลับไปในอดีต การเป็น
อันดับ 1 อาจจะไม่ใช่การแข่งขันกับใคร องค์กรจะไปได้ ต้องให้ทุกคนในองค์กรรู้จัก

แลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อให้เกิดองค์การสุขภาวะในอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มอย่างยั่งยืน
(Life Skill & Work Skill)

รับความเสี่ยง ความเป็นเหตุเป็นผลมากขึ้น ก่อเกิดเป็นวัฒนธรรมองค์กร การแข่งขัน
ขับเคลื่อนจากภายใน ตั้งเป้าที่มีความภาคภูมิใจ การให้อิสระภาพมากขึ้น มีวิธีการเพิ่ม
ประสิทธิภาพ การเกิดจุดเปลี่ยนทางความคิดของกรอบ เช่น วัฒนธรรมเขมร จะลือ
บืออย่างเดียว

วัฒนธรรม และคุณลักษณะของผู้นำ การสร้างสิ่งใหม่ๆ Motivate การไม่
ห้ามคนคิด

- อย่าห้ามคนคิด
- อย่าดูถูกความคิดเล็กๆ ทำให้ต่อยอดได้ง่ายขึ้น
- อย่าซ้ำเติมคนพลาด
- รู้จักลูกน้องว่าเป็นนักคิดประเภทใด
 - คิดเพื่อทำสิ่งเดิมให้มีประสิทธิภาพ
 - คิดเพื่อแก้ปัญหา
 - คิดเพื่อต่อยอดการพัฒนา
 - คิดเพื่อสร้างสิ่งใหม่ ต้องรู้ธรรมชาติของคนในที่ม
 - คิดไม่เป็น คิดไร้เป้าหมาย คิดจับผิด คิดกังวล คิดวนไม่จบ
เช่น กังวล เรื่อง KPI การปรับประสิทธิภาพ ค่าขนส่ง ผู้ผลิต
 - ภาวะปฏิบัติ เช่น ให้คิด ให้ทำ ให้ทีม ให้รับผิดชอบ
 - วัฒนธรรมองค์กร และ Teamwork มีความสำคัญมาก
ไม่มีอะไรสำเร็จได้ด้วยผู้นำคนเดียว

การแก้ไขปัญหา โดยการจัดลำดับความสำคัญ อะไรใหม่ๆ การยอมรับ ความ
คิดใหม่ๆ ได้จุดเปลี่ยนในตัวเอง วัฒนธรรมองค์กรของเราคืออะไรที่เป็นอุปสรรค ในการ
ยอมรับสิ่งใหม่

- การเปลี่ยนแปลง “การมองว่าไม่เกี่ยวกับเรา” ควรมองว่าเป็นทีมย่อย
- การสื่อสารกับทีมไม่ทั่วถึง “คนไม่คุยกัน”
- ผู้นำที่ไม่ฟังเสียงส่วนใหญ่ จากลูกน้อง หรือมีผู้นำหลายระดับ
- ความร่วมมือ การนำเครื่องมือใหม่ๆ มาปรับใช้
เช่น เครื่องมือประเมินผล เป็นต้น
- วัฒนธรรมองค์กรเปลี่ยนได้ เพราะผู้นำ การทำงานที่เปลี่ยนไป

- การไม่ยอมรับการเปลี่ยนแปลงในการพัฒนาองค์กร เช่น การรับพนักงานฝ่ายเย็บ ต้องเพิ่มทักษะให้ในการเย็บ
 - การตัดสินใจรับคนเข้ามาทำงาน การเปลี่ยนแปลงด้านลบ การเปลี่ยนแปลงด้านบวก มีโอกาสเกิดขึ้นแล้ว ข้อจำกัดในการพัฒนาทักษะ
 - การยอมรับปัจจัยภายนอกได้ยาก หรือได้น้อย
- การทำงานของผู้นำ

องค์กรแบ่งความสุข

- การเริ่มต้นจากการฟัง
- คนที่รับเข้ามามีทุกระดับชั้น
- วัฒนธรรมองค์กร “Organization Culture” วัฒนธรรมความสุขขององค์กร Teamwork จะช่วยแก้ไขปัญหาอุปสรรคได้
- ผู้นำในองค์กรมีใครบ้าง มีคุณสมบัติอย่างไร
- องค์กร คือ กลุ่มคนที่มีวัตถุประสงค์เดียวกัน

รูปธรรมการพัฒนาองค์กร

1. สร้างต้น - ตนเอง พัฒนาตนเองก่อน เรียนรู้
2. สร้างคน - สร้างคนในองค์กร
3. สร้างทีม - เป็นระบบ ไม่พึ่งคนใดคนหนึ่ง
4. สร้างสถาบัน - ไม่พึ่งคนใดคนหนึ่ง

อะไรคือปรัชญาการทำงาน

- เรียนรู้การทำงานภาพรวมขององค์กร
- สื่อสารอย่างเข้าใจ
- เรียนรู้ พัฒนา สื่อสารอย่างเข้าใจ
- พัฒนา สร้างสรรค์ ปฏิบัติจริง
- คิดแบบเด็ก ทำแบบผู้ใหญ่

องค์กรที่ดีต้องเป็นอย่างไร

1. พนักงานมีความสุข เพราะจะมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานให้เกิด

ผลผลิต

2. ผู้นำให้ความสำคัญกับพนักงานที่จะเป็นกำลังขับเคลื่อนให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย

3. องค์กรมีเป้าหมายชัดเจน และมีความรับผิดชอบต่อสังคม มีความเป็นธรรม มีความเสมอภาค

วัฒนธรรมองค์กรเป็นอย่างไร?

● มาปรับการบริหารจัดการ ความยุติธรรม แนวคิดการจัดการ Accountability มีความสำคัญมาก ความเป็นเจ้าของ การเป็นผู้บริหาร/เจ้าขององค์กร

● ความรับผิดชอบต่องาน

● กรอบความคิด

● Personal Accountability มีผล 100% ต่อการประสบความสำเร็จใน

องค์กร

● การสร้างบรรยากาศ

● ภารกิจนำไปสู่ผลงานตามแผนงาน



การแลกเปลี่ยนเรียนรู้และประสบการณ์ เรื่อง “Employee Engagement”

โดย ดร.ศิริเชษฐ์ สังขะมาน

กิจกรรม

ที่	จะเลือกทำอะไรก่อน?	คำตอบ
1	เสียงโทรศัพท์ดัง	งาน
2	กริ่งหน้าบ้านดัง	เพื่อน
3	เด็กร้อง	ครอบครัว
4	ตากผ้าไว้ ฝนตก	เงิน
5	เปิดก๊อกน้ำทิ้งไว้	เซ็กซ์

เกมส์



ปกติ เป็นคนส่วนใหญ่ของสังคม



ชอบเสียง



ทำอะไรสุดชอบ ภายใต้ความคิด กล้าตัดสินใจ
เช่น ผู้พิพากษา



นอกรอบ



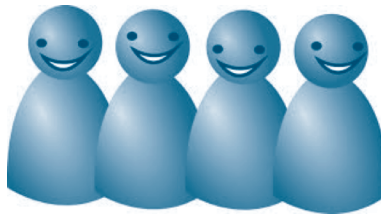
(วางจุดหลังกระดาษ)อัจฉริยะ / ปัญญาอ่อน



- เรื่อง Engagement การมองภาพเดียวกัน ตัวอย่างที่ดี คือ CP Oil เซเว่น การที่ทำให้ลูกจ้างไม่รู้สึกรู้ว่าตัวเองเป็นลูกจ้าง
- เงื่อนไขการเป็นผู้ให้ ที่มีมากกว่า คือเป็นผู้ให้

อิทธิบาท 4

- เมตตา ทำให้คนอื่นสุข
- กรุณา อยากให้พันทุกข์
- มุทิตา ชื่นชมความสำเร็จของผู้อื่น
- อุเบกขา จะพาตัวเองไปสำเร็จด้วย



กิจกรรมการแบ่งกลุ่มตามวันเกิด (ปรากฏว่าไม่มีใครเกิดวันเสาร์) เพื่อระดมสมอง เรื่อง Engagement ที่ทำให้พนักงานไม่ไปจากองค์กรที่ทำงานอยู่

ให้แต่ละกลุ่มได้ร่วมกันระดมสมองว่ามีปัจจัยอะไรที่ทำให้ทุกคน Engagement ต่อองค์กร

วันจันทร์

- ความมั่นคง
- รายได้/สวัสดิการ
- เจ้านายดี
- เพื่อนร่วมงาน/หัวหน้างาน
- วัฒนธรรมองค์กรดี
- เนื้องานเหมาะสมกับความสามารถ
- โอกาสก้าวหน้า
- สภาพแวดล้อมดี

วันอังคาร

- หัวหน้างานดี เข้าใจ ให้คำปรึกษา
- เพื่อนร่วมงานดี
- ผู้บริหารเป็นกันเอง
- บริษัทมีความมั่นคง และมีผลประโยชน์
- ผลตอบแทนดี เป็นธรรม
- สถานที่ทำงานใกล้บ้าน
- มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี และปลอดภัย
- มี Career path ที่ชัดเจน
- ทำให้มีความรู้สึกเหมือนบ้านหลังที่สอง

กลุ่มวันหยุด

- มีความมั่นคงในการทำงาน
- ผลตอบแทนที่เป็นธรรม
- การให้เกียรติซึ่งกันและกัน
- ความยุติธรรมภายในองค์กร
- การให้ความอิสระทางความคิดในการทำงาน
- มีความก้าวหน้าในหน้าที่
- รางวัลและแรงจูงใจในการทำงาน
- ความผูกพันที่ดีระหว่างคนในองค์กร
- ความรับผิดชอบต่อสังคม
- ได้ทำงานที่ชอบ

กลุ่มวันพฤหัสบดี

- สร้างความผูกพัน (ที่ไม่ใช่เป็นตัวเงิน การดูแลเอาใจใส่ ความเป็นครอบครัว)
- สร้างความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง เพิ่มเงินเดือน)
- ผู้นำเป็นต้นแบบที่ดี/เป็นผู้ให้ ทำให้รู้สึกเชื่อมั่นในตัวผู้นำ
- ให้พนักงานมีส่วนร่วมในการรับรู้ข่าวสาร ผลการดำเนินงาน และกิจกรรมต่างๆ ของบริษัท
- มีแรงจูงใจในเรื่องของค่าตอบแทน และได้รับการยกย่อง
- มีความเสมอภาค และให้เกียรติพนักงานทุกระดับอย่างเท่าเทียมกัน
- มีกิจกรรมสร้างทัศนคติในเชิงบวก
- มีสวัสดิการให้แก่ครอบครัวพนักงาน เช่น ทุนการศึกษาให้บุตรที่เรียนดี ค่ารักษาพยาบาลให้ครอบครัว
- มีความภาคภูมิใจ ที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เช่น ภาคภูมิใจที่ได้ทำงานกับบริษัทนี้ และได้รับโอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ

วันศุกร์

- ผู้บังคับบัญชาดูแลเอาใจใส่ดี ทั้งเรื่องงาน และเรื่องส่วนตัว
- ผู้บังคับบัญชาให้อิสระในการทำงาน
- ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็น
- มีเพื่อนร่วมงานที่ดี และช่วยเหลือกัน
- มีความรู้สึกร่วมในการเป็นเจ้าของ
- มีโบนัสประจำปี

กลุ่มวันอาทิตย์

- ความมั่นคงขององค์กร อายุของสถานประกอบการ ความน่าเชื่อถือ (เข้าตลาดหลักทรัพย์) มีผลประกอบการที่ดี มีกำไร
- ความสุขในการทำงาน หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน ความผูกพันเหมือนครอบครัว มีความร่วมมือร่วมแรงในการทำงาน
- ความก้าวหน้าในการทำงาน เติบโตในการทำงาน เลื่อนระดับชั้น (โดยอาจมีเครื่องมือนวัตกรรม เช่น แบบประเมิน) โครงการ training

- สภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ สถานที่และบรรยากาศ สะอาด สวยงาม เป็นระเบียบ
- ความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) มีส่วนร่วมในกิจกรรมเพื่อสังคม เช่น รับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อม
 - ชื่อเสียงขององค์กร เท่ห์ ภูมิใจ
 - สวัสดิการที่ดี กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ โบนัส รถรับส่ง มีค่ารักษาพยาบาล
- ได้รับการยอมรับ ความเสมอภาคในการทำงาน ความเชื่อถือ ความเชื่อใจในความสามารถ
- ทำงานตรงกับทักษะที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง/ชอบรักในงานที่ทำ ได้รับโอกาสทำงานที่ชอบ แม้ไม่ได้เรียนมาโดยตรง
- ผลตอบแทนที่ดี มาตรฐานแรงงานและเหมาะสมกับสมรรถนะการทำงาน

กิจกรรม ให้แบ่งกลุ่มเพื่อ Show & Share

กลุ่มที่ 1 จักรเย็บผ้าจาโนเม่

- ผลิตภัณฑ์ที่น่าเชื่อถือ ทำให้พนักงานเชื่อมั่นเรื่องความมั่นคง

กลุ่มที่ 2 แม็คยีนส์

- ยีนส์ ผ้าสำเร็จรูป มีหลายสาขา 175 สาขา เข้าตลาดหลักทรัพย์ และตลาดหุ้น บริษัท เหมือนบ้านหลังที่สอง สร้างรายได้ มั่นคง และยืนยาว มีหยุดวันเด็กเป็นแบรนด์ไทย 38 ปี

กลุ่มที่ 3

- FBT (60 ปี) สินค้าส่งในและต่างประเทศ

กลุ่มที่ 4

- ความอบอุ่น ความผูกพันในองค์กร เล้าแก่ลงมือช่วยกันทำ เหมือนบ้านหลังที่สอง มีความผูกพัน เล้าแก่เหมือนพ่อแม่

กลุ่มที่ 5

● ไททัน (ขอนแก่น) เป็นกันเอง หัวหน้าไม่ด่าลูกน้อง คนอยากทำ มีสวัสดิการนอกเหนือกฎหมาย ได้ค่าทำศพ ค่าแต่งงาน ผู้นำมีส่วนสำคัญ

การนำเสนอกิจกรรมการแบ่งกลุ่มตามวัน

● กลุ่มวันหยุด ไทยเจเพรส อยู่ที่ทำงานมากกว่าที่บ้าน ทำให้มีความผูกพัน และเหมือนเป็นครอบครัว

● กลุ่มวันหยุดหีบห่อ ความเสมอภาค และให้เกียรติ มีความเท่าเทียมกัน ปรึกษาได้ คุยได้ ช่วยเหลือกันเต็มที่

● เทพฤกษ์ เสนอว่า ผู้นำมีส่วนรับฟัง พูดคุย เกิดการยอมรับในความคิด

● กลุ่มวันศุกร์ ผู้บริหารไม่ก้าวก่างาน ให้การสั่งสอนเป็นอย่างดี ทำให้เราอยากอยู่ ให้ความเชื่อใจ

● Trust = Team

● คาสเซอร์ฟิค กล่าวว่า การให้เกียรติ เชื้อมั่นในฝีมือ ไว้ใจให้อำนาจในการตัดสินใจ

● กลุ่มวันอาทิตย์ สภาพแวดล้อมการทำงาน มีสองส่วนคือ การทำงานที่มีความปลอดภัย สะอาด และบรรยากาศ มีเพื่อน หัวหน้างาน ระบบงาน การให้ความช่วยเหลือ

● ทีพีจี ให้งานที่เป็นต่างดาว สอนงาน มีที่พัก และค่าเดินทางให้

● ไทยเจเพรส

■ สวัสดิการ และรายได้

■ บั้นปลาย มีรายได้และสวัสดิการ และความมั่นคง

■ แบรรนด์มั่นคง

■ สวัสดิการชัดเจน

■ ทำเอง ขายเอง

■ OEM การรับจ้างทำ

■ การปรับค่าแรงไม่มีผล เพราะบริษัท ให้ค่าจ้างดีอยู่แล้ว

● ฮาร์ท แอนด์ มายด์

■ รายได้ตามกฎหมาย ทำผลิตภัณฑ์ ให้งานพนักงานได้ทำโอที

- กลุ่มวันอังคาร
 - แม็คยีนส์ มีการพัฒนาบุคลากร เช่น การเย็บ โดย หัวหน้าไลน์ มีความสามารถและภาวะผู้นำ พัฒนางองค์กร ไม่จำเป็นต้องมีทุกอย่าง แต่ให้เด่นชัด
 - ความสามารถเลื่อนขั้นได้ มีรายได้เพิ่มขึ้น

กิจกรรมการแลกเปลี่ยน

- ไททัน การบอกถึงการเลื่อนขั้น การหา talent 3 ระดับ พัฒนาขึ้นไป
- มี career path มีความชัดเจน
- การได้ทำงานในสิ่งที่ชอบ
- การทำงานตรงกับทักษะที่ได้รับการพัฒนา ทำงานได้
- FBT การรับรู้ข่าวสาร
- การเปิดกีฬา
- การแจ้งผลการขาย
- พีเจ การ์เมนต์ มีส่วนร่วม รู้สึกเป็นเจ้าของบริษัท
- ไม่ต้องสแกนนิ้วมือ
- ไทเทค การ์เมนต์
 - ร่วมลงทุนกับชาวฮ่องกง
 - อยากให้รู้ว่าบริษัทเราทำอะไร
- เครื่องสหพัฒน์
 - อยู่ในเครื่องที่มีประสิทธิภาพ
 - สินค้ามีมาตรฐาน
 - คีนส์สังคมและช่วยเหลือสังคม
- สมบูรณ์ การ์เมนต์
 - ถ้าแก่เป็นกันเอง ดูแลลูกน้อง รับฟังปัญหา
 - ประทับใจ
- มีการตอบแทนเรื่องโบนัส
- ดูแลเหมือนหุ้นส่วน
- การทำได้ตามเป้าหมาย
- มีการแบ่งปันตามสัดส่วน

การเปลี่ยนแปลงโดยการ Motivate การจูงใจ

- ภาพรวมของการจูงใจ
- องค์ประกอบขององค์การ
- Monopoly ผูกขาด เช่น เซเว่น แมคโคร
- การทำ CSR ทำธุรกิจ ต้องมีความรับผิดชอบต่อสังคม CSR ไม่ใช่เพียงการปลูกป่า หรือให้ทุนการศึกษา
- แนวคิดพฤติกรรมมององค์กร
- ระดับการวิเคราะห์พฤติกรรมมองกิจการ
 - ระดับบุคคล
 - ระดับกลุ่ม
 - ระดับองค์กร

ความไม่สมดุลของช่วงชีวิตคน

การแบ่งกลุ่มเรื่องแรงจูงใจ แบ่งคนตามอายุ

วัยเด็ก	วัยกลางคน	วัยชรา
มีเวลา	มีกำลัง	มีเวลา
มีกำลัง	เริ่มมีเงิน	มีเงิน
ไม่มีเงิน	ไม่มีเวลา	ไม่มีกำลัง

น้อยกว่า 35 Gen Z

ระหว่าง 35-40 Gen Y

มากกว่า 45 Gen X

การนำเสนอ กิจกรรมการระดมสมอง Motivation

กลุ่ม X

- ไม่ค่อยดูแลตัวเอง
- อำนาจการตัดสินใจ

กลุ่ม Y

- ใช้ IT ครองโลก
- มุ่งงาน มุ่งเงิน ไม่ค่อยมีเวลา
- มีอำนาจการตัดสินใจ
- ได้ทำงานที่ชอบ
- ได้รับการยกย่อง

กลุ่ม Z

- ความก้าวหน้า
- ความมั่นคง
- ปัญหาการย้ายฐานการผลิต การบริหารจัดการ
- เทียบ
- การมีหัวหน้าที่ดี ระบบที่เลี้ยง
- การเมืองในองค์กร
- การเข้าใจพนักงานปฏิบัติการ
- กองทุน
- เลือกงานให้เหมาะกับชีวิต
 - เรื่องในองค์กร
 - อนาคตเปลี่ยนไป
 - การกำหนดของงาน
 - การสร้างความเชื่อมั่น การเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา
 - วัฒนธรรมองค์กร

กิจกรรมการโหวตรางวัล

- รางวัลทีมเวิร์คยอดเยี่ยม ได้แก่ บริษัท ฮาร์ท แอนด์ มายด์ แอพพาเรล จำกัด
- รางวัลผลงานอันดับ 1 ได้แก่ บริษัท แม็คยีนส์ จำกัด
- รางวัลสาวสวยลายดอกยอดเยี่ยม ได้แก่ บริษัท ไททัน จำกัด



การรายงานผลความก้าวหน้าของ 7 บริษัท

ในองค์กร

1. บริษัท เทพฤกษ์ จำกัด

- a. มีนโยบายให้พนักงานได้รับทราบ
- b. ทำ Happy Workplace Index ในเบื้องต้น ระดับความสุขของพนักงาน
- c. มีการแชร์ความคิด ความรู้สึก
- d. มีภาพกิจกรรม
- e. ทำบุญตักบาตรวันจันทร์ เปิดเพลง เวลา 10.00 น. และ 15.00 น.
- f. มีการวัด Happinometer

2. บริษัท แม็คยีนส์ แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด

- a. มีกิจกรรมการนำสิ่งที่เหลือจากการผลิตมาทำประโยชน์ (Up Cycling)
- b. ทำกีฬช้อป โดยจัดทำเป็น Work shop โดย ดร.สิงห์ ก็จะได้ทั้ง Happy brain Happy money Happy soul สุขคนละครึ่งทาง ทั้งเจ้าของและพนักงาน
- c. ทำโล่ห์แจกพนักงานดีเด่น
- d. กำหนดกิจกรรมเพื่อแก้ไขปัญหา ผิดก็ให้กล้าพูด

3. บริษัท คาสเซอร์ฟีด โฮลดิ้งส์ จำกัด

- a. มีนโยบายทำ Happy Workplace
- b. เน้นการสื่อสาร ระหว่างหัวหน้าและลูกน้อง ความไว้วางใจ ความเสมอภาค
- c. ให้พนักงานได้กินดีอยู่ดี

- d. มีพนักงานเป็นชาวพม่า ร้อยละ 60 ก็จะทำให้แปลภาษาให้
- e. มีกิจกรรมน่องสุขใจ เดินเข้าไปในไซต์งาน ให้เขาแสดงว่า เขามีความสุข ก็ให้แสดงออกมา

4. บริษัท ไททัน สปอร์ตแวร์ จำกัด

- a. กำหนดขั้นตอนการวางแผนกิจกรรม
- b. Happy workplace ตอบโจทย์ ลดปัญหา 3 ประเด็น ได้แก่ การลาออก ประสิทธิภาพดีขึ้น และคุณภาพดีขึ้น ซึ่งทำให้องค์กรอยู่รอด
- c. ปัญหาที่อ่อนที่สุด คือ สุขภาพกายและใจ
- d. ใช้ SWOT วิเคราะห์การลาออก ได้แก่ ปัญหานี้สิน แต่แก้ปัญหาแล้วพบว่า ต้องหากิจกรรมในการแก้ไขปัญหา
- e. กิจกรรมการออกกำลังกาย
- f. ปัญหานี้สิน ปลุกจิตสำนึกเรื่องค่าใช้จ่าย ให้ลดลง ฝึกนิสัยการออม
- g. การสร้างความสัมพันธ์ของครอบครัว
- h. กิจกรรมการเลิกเหล้า บุหรี่ สิ่งเสพติด

5. บริษัท โรงงานฟุตบอลล์ไทย สปอร์ตติ้งกู๊ดส์ จำกัด

- a. มีกิจกรรมการจัดงานวันเกิด ให้พนักงานทุกเดือน ผู้บริหารก็จะอยู่ด้วย ส่งขนมเค้กมาให้
- b. มีกิจกรรมการเดินแอโรบิค

6. บริษัท ฮาร์ท แอนด์ มายด์ แอพพารเอล จำกัด

- a. การรวบรวมกิจกรรม และชี้แจงให้พนักงานรู้อย่างทั่วถึง
- b. เวลาบ่ายสามโมง จะมีกิจกรรมลี้ลา
- c. รวบรวมกิจกรรมจากการระดมความคิดเห็นออกมาเป็นแผน

7. ห้างหุ้นส่วนจำกัด สมบูรณ์ การ์เมนต์

- a. ประกาศนโยบายการเป็น Happy Workplace
- b. หาทีม โดย หัวหน้าแผนกทุกแผนกให้ไปดูแลละทีม
- c. ประกวดคำขวัญ การสร้างสุข เงินรางวัล 500 บาท
- d. ประกวดเพลงสร้างสุข เงินรางวัล 1,000 บาท

- e. ศูนย์สร้างสุข ทำสีสันสไตล
- f. มีมุมมองระยะ
- g. มีการแจกเสื้อทีมสร้างสุข สงกรานต์ สรงน้ำพระ ขายเป็นเสื้อราคาถูก

กิจกรรมการ Reflection 4 กลุ่ม 20 นาที

1. ทีมการสื่อสาร ปัญหาการทำงาน เห็นทีมมีอะไร
2. Community เรื่องอาคารสถานที่
3. การเรียนรู้

แก้ไข

- ต้องมีการประชุม เพื่อชี้แจงขั้นตอนให้ชัดเจน
- รู้หน้าที่ให้ชัด
- การมาอบรมแล้วต้องไปปฏิบัติต่อในองค์กร
- การใช้หลัก PDCA

สรุปผลประจำวัน และ Reflection โดย นายพิษณุ มุณีกันนท์



- การแนะนำตัวเองในแต่ละกิจกรรม ควรบอกชื่อตามตัวชื่อบริษัท จะแสดงถึงความผูกพันและความภูมิใจ

แลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อให้เกิดองค์การสุขภาวะในอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มอย่างยั่งยืน
(Life Skill & Work Skill)

- การจัดความสัมพันธ์สนม ในการเรียก คำนำหน้า ว่า “พี่” หรือ “น้อง”
- การทำให้เกิด Community จะเอาไปใช้จริงได้หรือไม่ จากการจำลอง Community ในการจัดอบรมจากเครื่องมือ Culture Team Engagement Motivation

ความสุข

- คนเดียวทำไม่ได้ จะต้องทำอะไร
- การเปลี่ยนรูปแบบการเรียนรู้ ให้มาทำแทน
- จากการที่ทำอยู่เป็นเรื่องเดียวกัน จะทำอะไรให้เรานำไปใช้ได้
- เรียนรู้จากชีวิตจริง
- ไม่ตำหนิกัน เช่น พุดมาก พุดน้อย พุดน้อย ก็หัดมาพุดมากบ้าง
- การเรียนรู้ที่ไม่มีรูปแบบ
- การเรียนรู้จากการกระทำ แล้วค่อยกลับไปดูหลักการ ค่อยนำไปประยุกต์ใช้ ดีกว่าเรียน แล้วนำไปปฏิบัติ มักไม่ค่อยเวิร์ค
- การบริหารคน เป็นทั้งศาสตร์และศิลป์
- เป้าหมายเดียวกัน และผลงานเป็นตัวลือค เช่น ความพึงพอใจของลูกค้า

การแก้ไข

- ต้องชี้แจงเป้าหมาย วัตถุประสงค์อะไร ให้เข้าใจ
- Listen learn ความผิดพลาดเป็นบทเรียน
- วัฒนธรรมองค์กร (เชิงลบ) ต่างคนต่างอยู่
 - ทำงานเสียงทุกวินาที
 - เหา่กับกัด
 - คนอื่นผิดเสมอ
 - ฆ่ากันให้ตาย
- วัฒนธรรมที่ดีต้องสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน ให้เกิด Engagement
 - การช่วยเหลือ
 - เอาปัญหาออกมาเขียน
 - ต้องแก้ปัญหอย่างเป็นระบบ
 - อย่าอยู่สบายจนเคยตัว หาคักยภาพให้เจอ
 - ไม่มีข้อแม้ เพราะข้อแม้มีไว้เพื่อไม่ทำ อย่ามัวแต่บ่น
- การมองจากมุมมองของพนักงาน

- คุณค่าคือการได้รับการยอมรับ การเป็นส่วนหนึ่ง
- การมีส่วนร่วม การได้แสดงออก
- ความพึงพอใจ คุณค่า ที่มากกว่า มูลค่า (เงินเดือน)
- ความไม่พึงพอใจ คุณค่า น้อยกว่า มูลค่า (เงินเดือน)
- ทักษะคติเชิงบวก
- สิ่งที่แยกคือส่วนลึกของคน
- Reflection ของมุมมองผู้จัด
 - การสื่อสารแผนให้กับผู้เข้าร่วมสัมมนา
 - ผู้จัดยังไม่รู้ว่าความต้องการคืออะไร ทุกคนกล้าแสดงออก
 - ความแตกต่างคือความคิดใหม่ที่เกิดขึ้น
 - การบริหารจัดการของทีมดีมาก
 - การแชร์ของทุกองค์การที่นำหลักการขององค์กร เกิดอะไรขึ้นบ้าง
 - ความกล้าแสดงออก กล้าไขว่
 - ขาดการ Survey สถานที่จัด
 - การมีส่วนร่วมของทุกคนดีมาก
 - Share เป็นกันเองดีมาก
 - ปัญหาอุปสรรค ขอให้ร่วมกันแก้ไขให้สำเร็จ
 - งานได้ผลคนเป็นสุข
 - นำความรู้ไปปฏิบัติให้เกิดผล
 - มาแลกเปลี่ยนและสร้างเครือข่ายกัน เพื่อให้เกิดสุข อย่างยั่งยืน



แลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อให้เกิดองค์การสุขภาวะในอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มอย่างยั่งยืน
(Life Skill & Work Skill)



สรุป ความรู้สึกของผู้เข้าร่วมการอบรมจากการเข้าร่วมกิจกรรมในครั้งนี้

ขอขอบคุณการจัด คนที่ให้ ทุกคน
ได้มีความสุข และได้ "แชร์" ตามความ
คิดเห็นกับ กิจกรรมแบบต่างๆ ที่สร้าง
ความมั่นใจให้ทุกๆ คน ได้รู้จักกัน
ประทับใจมากคะ
ใช้ ช่าย jeans

ประทับใจทีมงานแอร์ เพื่อนๆ ทุกคน
FBT

สามารถนำไปใช้และไปปรับกับงาน
และชีวิตประจำวันนะ

Happy มากๆ อยากรจะมากทุก Project
ที่เป็นของ Share แอช
FBT

แลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อให้เกิดองค์รสุภาวะในอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มอย่างยั่งยืน
(Life Skill & Work Skill)

ทีมงานน่ารัก และช่วยเหลือกันในทุก
ครั้ง

สิ่งที่ได้มาเจอเพื่อนใหม่ๆ แลกเปลี่ยน
ความคิดเห็น มุมมองใหม่ๆ
ขอบคุณค่ะ
FBT

ผู้บรรยายดี ผู้สนับสนุนและน่ารักมาก
...

ได้แบ่งปันความรู้จากโรงงานอื่น
ได้เป็นกบนอกกะลา

ทีมงานงาน share น่ารัก
-สอ.น่ารัก
- บ๊องเมย์ ก้านแสดงออก

ได้ความรู้และเอาไปแก้ไขที่บริษัทได้
ได้เพื่อนร่วมงานที่ดีกับทุกคน

ประทับใจมากที่สุด ได้เพื่อนใหม่ ได้
ความรู้ในกรรทำงานใหม่ ทีมงานทุก
ท่าน

ประทับใจคือป้อม ประทับใจเสียง
พี่วาระ













ทีมงานน่ารัก และช่วยเหลือกันในทุก
ครั้ง

สิ่งที่ได้มาเจอเพื่อนใหม่ๆ แลกเปลี่ยน
ความคิดเห็น มุมมองใหม่ๆ
ขอบคุณค่ะ
FBT

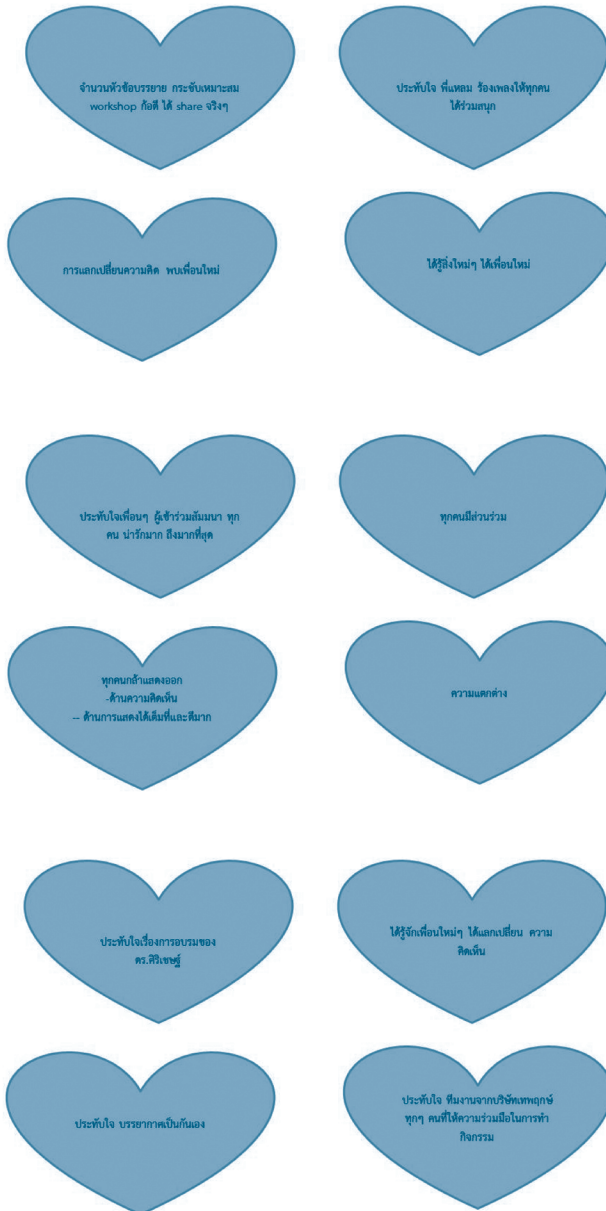
ผู้บรรยายดี ผู้สนับสนุนและน่ารักมาก
...

ได้แบ่งปันความรู้จากโรงงานอื่น
ได้เป็นกบนอกกะลา

แลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อให้เกิดองค์การสุขภาวะในอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มอย่างยั่งยืน
(Life Skill & Work Skill)

 <p>สนุกๆ ได้รับความรู้ ได้เพื่อน หลากหลาย แลกเปลี่ยน น้ำ FBT</p>	 <p>ประทับใจผู้เข้าร่วมจากทุกหน่วย</p>
 <p>ประทับใจเพื่อนๆ พี่ๆ และวิทยากรที่ เข้าร่วมโครงการ Happy Workplace คะ มีความเป็นกันเอง สนุกสนาน และ ชอบการแสดงออกของแต่ละองค์กรคะ</p>	 <p>ความรู้สึกดีๆ ไม่มีวันลืม -ทีมงานของ share ดีมาก/เป็นกันเอง - มีการจัดกิจกรรม ไม่เบื่อ - มีการแบ่งปันความสุขมากๆ - ไม่ให้มาเสียใจเลย!</p>
 <p>เนื้อหาดี มีความเข้าใจง่าย MC</p>	 <p>สุดยอด ประทับใจทุกอย่าง</p>
 <p>เพื่อนร่วมสัมมนาอีกหลายคนดี</p>	 <p>ประทับใจผู้เข้าร่วมสัมมนาทุกท่าน และ เจ้าหน้าที่ share ทุกท่าน</p>
 <p>สิ่งที่ประทับใจในกรมสัมมนาในครั้งนี้ 2-3 พ.ค. 56 -สถานที่เป็นธรรมชาติมาก - เจ้าหน้าที่ใจดีและเป็นอย่างดี - วิทยากรมากความสามารถ (ถ่ายทอดความรู้ดี)</p>	 <p>ประทับใจ -ผู้จัดงาน - วิทยากร -ผู้เข้าร่วมอบรม "ทุกคนสุดยอด"</p>
 <p>ได้รู้จักเพื่อนร่วมอุดมการณ์</p>	 <p>สุขอยู่ที่นี่</p>

แลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อให้เกิดองค์การสุขภาวะในอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มอย่างยั่งยืน
(Life Skill & Work Skill)



แลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อให้เกิดองค์การสุขภาวะในอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มอย่างยั่งยืน
(Life Skill & Work Skill)



สัมมนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้เรื่อง
Communication สุข สนั่น ขับเคลื่อน Productivity
ในแผนก Sewing & Finishing
ภายใต้โครงการส่งเสริมการเป็นองค์กรสุขภาวะ
ในอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่ม
โดย มูลนิธิพัฒนาอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่ม

ณ รอยัลริเวอร์แควร์ รีสอร์ทท แอนด์สปา จ.กาญจนบุรี
ระหว่าง วันที่ 27-28 กันยายน 2556

วัตถุประสงค์

เพื่อให้เกิดกระบวนการเรียนรู้ จนกระทั่งได้ผลลัพธ์จากการเรียนรู้ตามกระบวนการนั้นๆ ผลลัพธ์ตามทฤษฎีเรื่องการสื่อสาร วัตถุประสงค์ของการสื่อสาร เพื่อให้เห็นการเปลี่ยนแปลงจากการทำ Work shop แรก ต้องการให้ทุกคนได้ทำโจทย์ที่ทำแล้วได้ผลลัพธ์ที่ชัดเจน มีการนำเสนอให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ที่จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดีของทุกกลุ่ม ทั้งหมดเป็นเวทีของการเรียนรู้ แบ่งปัน โดยทำให้เกิดกระบวนการเรียนรู้ ได้แลกเปลี่ยนประสบการณ์ ส่วนความรู้อื่นๆ สามารถหาเพิ่มเติมได้ ตลอดจนก่อให้เกิดการฝึกทักษะเรื่องการสื่อสารได้ดีขึ้น ไม่เน้นเรื่องทฤษฎีมากนัก เพราะต้องการผลลัพธ์ที่นำไปสู่การปฏิบัติมากกว่า

กิจกรรมที่ 1 ให้แบ่งเป็น 2 กลุ่มแล้วมานำเสนอ สิ่งของแต่ละกลุ่มอยากได้ผลลัพธ์จากการอบรมในครั้งนี้

แลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อให้เกิดองค์การสุขภาวะในอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มอย่างยั่งยืน
(Life Skill & Work Skill)

กลุ่มที่ 1	กลุ่มที่ 2
1. ต้องการเรื่องการสื่อสารที่ชัดเจน	1. การทำงานเป็นทีม มีการระดมความคิด
2. ภาษาที่สุภาพ เหตุผลมากกว่าอารมณ์	2. อยากรู้ความเข้าใจ ไปในทิศทางเดียวกัน
3. ต้องการให้มีส่วนร่วม	3. เนื้อหาที่ออกมาเข้าใจตรงกัน
4. ให้รู้เป้าหมายในการสื่อสาร	4. สร้างความสัมพันธ์ระหว่าง หัวหน้ากับลูกน้อง
5. มีการประเมินผลสัมฤทธิ์ในการสื่อสาร	

กิจกรรมที่ 2 ให้คิดปัญหาอุปสรรค เรื่องการสื่อสารในองค์กรมีอะไรบ้าง

กลุ่มที่ 1	กลุ่มที่ 2
1. เกิดจากการใช้อารมณ์ในการสื่อสาร	1. การตีความไม่ตรงกัน
2. ไม่ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น	2. อารมณ์ ความรู้สึก
3. ใช้ภาษาไม่ตรงกัน ต่างคำ ไม่ชัดเจน	3. เกิดการหงุดหงิดจากการสื่อสาร
4. ไม่เคลียร์ปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่าง สองฝ่าย	4. ไม่ควรใช้คำพูดที่เข้าใจยาก
	5. ไม่ใช้ภาษาอังกฤษ ภาษาพื้นบ้าน
	6. การใช้มือถือ สัญญาณไม่ดี ทำให้ไม่ได้ยิน

ผลลัพธ์จากการสื่อสารที่ดี

1. อยากรู้ความเข้าใจที่ถูกต้อง
2. คู่สนทนาพอใจ
3. เกิดการแลกเปลี่ยนและยอมรับ
4. อยากรู้ให้มีการพูดคุยครั้งต่อไป

ขั้นตอนการแก้ไขปัญหา

1. ให้อุยเรื่องปัญหา
2. หาสาเหตุ
3. หาแนวทางการแก้ไขปัญหา

“หลักของการทำงานเป็นทีม
คือมีความยึดเหนี่ยวร่วมกัน”



การระดมสมองและนำเสนอเรื่องการสื่อสาร

กลุ่มที่ 1

ปัญหา	สาเหตุ	แนวทางการแก้ไข	อื่นๆ
การสื่อสารไม่ชัดเจน	1. ขาดความรู้ความเข้าใจ	1. ฝึกอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ	การเปิดใจยอมรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน
	2. ขาดการวางแผนที่มีประสิทธิภาพ	2. ประชุมเพื่อหาแนวทางการวางแผนร่วมกัน	
	3. ขาดการตรวจสอบและประเมินผลลัพธ์	3. กำหนดระยะเวลาในการตรวจสอบและประเมินผลลัพธ์อย่างชัดเจน	

แลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อให้เกิดองค์การสุขภาวะในอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มอย่างยั่งยืน
(Life Skill & Work Skill)

ปัญหา	สาเหตุ	แนวทางการแก้ไข	อื่นๆ
การสื่อสารไม่ชัดเจน	4. ขาดการติดตามผล	4. ค้นหาศักยภาพของผู้นำโดยการฝึกอบรม	การเปิดใจยอมรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน
	5. ผู้นำขาดความรู้ความสามารถ		

กลุ่มที่ 2

ปัญหา	สาเหตุ	แนวทางการแก้ไข
การสื่อสารไม่ชัดเจน	<ol style="list-style-type: none"> 1. ไม่มีการวางแผน 2. ไม่มีข้อมูลที่ถูกต้อง 3. การใช้วาจา 4. ไม่รับฟังความคิดเห็นผู้อื่น 5. เวลาไม่ตรงกัน 6. ไม่รับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมาย 7. ไม่เข้าใจหน้าที่ 8. ไม่กล้าแสดงออก 9. ขาดประสบการณ์ 	<ol style="list-style-type: none"> 1. นัดประชุมวางแผน 2. จัดเตรียมการข้อมูลชัดเจนถูกต้อง 3. ใช้วาจาให้สุภาพ นอบน้อม 4. จัดอบรมให้ความรู้ ความเข้าใจ 5. จัดสรรเวลาให้ตรงกัน 6. เรียกอบรมเปลี่ยนทัศนคติ 7. มอบหมายงานให้ตรงตามความถนัด 8. จัดกิจกรรมให้ทุกคน มีส่วนร่วม 9. อบรมเสริมทักษะ

กลุ่มที่ 3

ปัญหา	สาเหตุ	แนวทางการแก้ไข	อื่นๆ
ผู้นำใช้อารมณ์ในการทำงาน	<ol style="list-style-type: none"> 1. ทำงานไม่ได้เป้าหมาย 2. หัวหน้าที่ไม่แยกแยะปัญหาส่วนตัวกับงาน 3. หัวหน้าที่มีอคติในการทำงาน 	<ol style="list-style-type: none"> 1. ชี้แจงเป้าหมายให้ลูกน้องเข้าใจตรงกัน 2. อบรมเกี่ยวกับการเป็นผู้นำ สร้างจิตสำนึกในการทำงาน 	<ol style="list-style-type: none"> 1. ต้องให้ความรู้กับหัวหน้า 2. สร้างวัฒนธรรมองค์กร 3. ทำกิจกรรมร่วมกันในไลน์
การสื่อสารของผู้นำไม่ชัดเจน	หัวหน้าใช้คำพูดกับกิริยาไม่เหมาะสม	จัดทำเป็นเอกสารมาตรฐานการทำงานในแต่ละตำแหน่ง	<ol style="list-style-type: none"> 4. อยากให้พนักงานคิดดี และคิดบวก

สิ่งที่เกี่ยวข้องกับการสื่อสาร

Mind map เป็นเครื่องมือที่ใช้ฝึกความคิดให้ออกมาได้มากที่สุด

1. เขียนประเด็นไว้ตรงกลาง เช่น อะไรที่เกี่ยวข้องกับการสื่อสาร
2. อะไรคือรากแก้ว
3. รากแขนง
4. รากฝอยแตกความคิดออกไปเรื่อยๆ

กิจกรรม ให้ทุกคนเขียน ใช้เวลา 1 นาที
สิ่งที่เกี่ยวข้องกับการสื่อสารมีอะไรบ้าง

- ต้องหารากปัญหาให้เจอ
- ให้หาปัญหาเดิม ให้หาวิธีการตามแนวทางใหม่
- ให้ย้อนกลับไปคิดหาทางแก้ใหม่ หารากทางแก้ใหม่ ให้ดีกว่าเดิม

แก้ปัญหาที่ราก ด้วยแนวทางแก้ใหม่ ให้เวลา 10 นาที

สรุปผลการนำเสนอแต่ละกลุ่ม

กลุ่มที่ 1

จากการแก้ไขปัญหามารอบแรก สรุปว่าเราพบสาเหตุของปัญหาที่เกี่ยวข้องกับคนอย่างเดียว ที่เป็นปัญหาของการสื่อสาร แต่รอบสอง ทำให้เรารู้ว่า ต้องมีสิ่งแวดล้อม การรับข้อมูล เช่น โทรศัพท์ คอมพิวเตอร์ เป็นส่วนประกอบด้วย ทั้งนี้ เมื่อก่อนเราคิดว่าคนเป็นองค์ประกอบของการสื่อสารเพียงอย่างเดียว วิธีแก้ไข สภาพแวดล้อม ถ้าร้อน เราก็ไม่ควรคุยเรื่องเครียด

ปัญหา สารระงับกลิ่น ทำทางการสื่อสาร ไม่เป็นทางการ ทำให้แจ้ง
การแก้ไข ทำให้ชัดเจน เวลาพูดให้ระวังน้ำเสียง ทำทางต้องระวัง

ปัญหา การแปลงข้อมูลไม่ถูกต้อง นำเสนอมืด
การแก้ไข ให้คิดคำพูด สื่อสารแปลงไปให้ถูกต้อง

สรุปแล้ว ความแตกต่างของการสรุปรอบแรกกับรอบสอง จากรอบแรกเราจะคิดในเรื่องคน รอบสองเราจะเริ่มคิดในเรื่องของสิ่งแวดล้อม สารสนเทศ การสื่อความหมาย ซึ่งในรอบแรกการแก้ไขปัญหายังแคบ รอบสองมีการแก้ไขปัญหาก็กว้างขึ้น

กลุ่มที่ 2

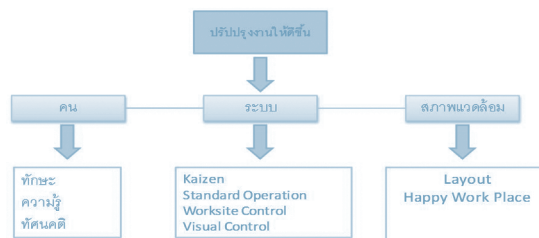
การทำกิจกรรมครั้งนี้ ทำให้มีมุมมองการมองปัญหาชัดเจน แยกปัญหาออกไปได้กว้างขึ้น องค์ประกอบต่างๆ การประสบความสำเร็จ ต้องมีเป้าหมายเดียวกัน เนื้อหาการสื่อสาร ก็ไม่ต้องสื่อสาร

ปัญหา เกิดจากการพูดไม่เข้าใจกัน ใช้อารมณ์ในการพูดคุย การพูดไม่รู้เรื่องทำให้เข้าใจผิด

การแก้ไข การเรียนรู้กาลเทศะ มารยาท การพูด การเขียน การฟังจริงหรือไม่ การพูดต่อ ทำให้ผู้อื่นเสียหายหรือไม่ การติดบอร์ดประชาสัมพันธ์

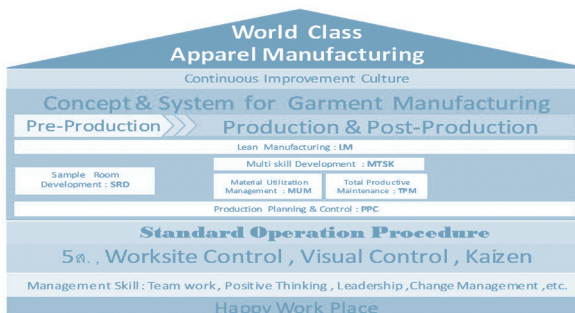
การขับเคลื่อน Productivity ในแผนก Sewing & Finishing

หลักการ/องค์ความรู้ของแผนกเย็บ/Finishing (15 นาที)



แลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อให้เกิดองค์กรสุภาพะในอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มอย่างยั่งยืน
(Life Skill & Work Skill)

- การปรับปรุงงานให้ดีขึ้นได้นั้น ต้องมีองค์ประกอบดังนี้
 1. คน ที่จะต้องมีในเรื่องของทักษะ ความรู้ และทัศนคติ
 2. ระบบ ได้แก่ Kaizen Standard Operation Worksite Control
Visual Control
 3. สภาพแวดล้อม ได้แก่ Layout Happy Work Place



Sewing มีความรู้ในด้านต่างๆ

พื้นฐานเบื้องต้นเกี่ยวกับการใช้เครื่องจักร เช่น

- มีความรู้ความสามารถในการแยกเครื่องจักรในแต่ละประเภท
- มีความรู้เกี่ยวกับอุปกรณ์ที่เกี่ยวข้องในเครื่องจักร เช่น กะโหลก กระสวย ดินพี อุปกรณ์ช่วยเย็บ อื่นๆ




ทักษะเชี่ยวชาญในการใช้จักรแต่ละประเภท

- จักรเข็มเดี่ยว
- จักรพัง สามารถพัง 4 เส้น, พัง 5 เส้น
- จักรลา ลานานแบน, ลาค่อมตะเข็บ, ลากู๊น, จักรลาโรย
- จักรพิเศษ จักรเข้าถ้ำ, เข็มคู่
 - สามารถอ่านรายละเอียดใบสั่งผลิตได้อย่างเข้าใจ
 - สามารถดูสไตลิ่งงาน(st), ใบสั่งผลิต(PO), ประเภทของงาน (Job) เช่น เสื้อ, กางเกง
 - สามารถดูป้ายเย็บ เช่น ป้าย Main, ป้ายแคร์
 - สามารถดูหน้าผ้าได้
 - สามารถดูไซส์งาน รู้จักกับลือกของไซส์งาน เช่น ไซส์ S, M, L, XL
 - ทักษะในการสอนและให้คำแนะนำในวิธีการเย็บงาน สามารถอธิบายให้ผู้อื่นได้เข้าใจถึงวิธีเย็บงานและการตรวจชิ้นงานได้อย่างถูกต้องตามเกณฑ์ที่กำหนด
 - มีเทคนิคและสามารถแก้ไขปัญหาได้

แลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อให้เกิดองค์การสุขภาวะในอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มอย่างยั่งยืน
(Life Skill & Work Skill)

Sewing มีความรู้ในด้านต่าง ๆ

เบื้องต้นเกี่ยวกับการใช้เครื่องจักร และทักษะในการใช้จักรแต่ละประเภท

No.	เครื่องจักร	รูป
1	เข็มเดียว	
2	เข็มคู่	
3	โพ้ง 3เส้น,4เส้น	

Sewing มีความรู้ในด้านต่าง ๆ

เบื้องต้นเกี่ยวกับการใช้เครื่องจักร และทักษะในการใช้จักรแต่ละประเภท

No.	เครื่องจักร	รูป
5	ลาทีน	
6	ลาฐานแบน	
7	ลาฐานกระบอก	

Sewing มีความรู้ในด้านต่าง ๆ

เบื้องต้นเกี่ยวกับการใช้เครื่องจักร และทักษะในการใช้จักรแต่ละประเภท

No.	เครื่องจักร	รูป
9	ลา4เข็ม6	
10	ซิกแซก	
11	ซิกแซกตั้งยาง	

แลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อให้เกิดองค์ความรู้ในอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มอย่างยั่งยืน
(Life Skill & Work Skill)

Sewing มีความรู้ในด้านต่างๆ				
เกี่ยวกับอุปกรณ์ที่เกี่ยวข้องในเครื่องจักร เช่น กะโหลกกระสวย ตีนผี อุปกรณ์ช่วยเย็บ				
อุปกรณ์	รูป	No.	อุปกรณ์	รูป
ตีนผีม้วนริม		3	ตีนผีจิกแซก	
ตีนผีเย็บรูค		4	ตีนผีเย็บริมผ้าติดลูกไม้	

Sewing มีความรู้ในด้านต่างๆ					
มีความรู้เกี่ยวกับอุปกรณ์ที่เกี่ยวข้องในเครื่องจักร เช่น กะโหลกกระสวย ตีนผี อุปกรณ์ช่วยเย็บ					
No.	อุปกรณ์	รูป	No.	อุปกรณ์	รูป
5	ตีนผีติดซิป		7	ตีนผีเย็บเกล็ดเล็ก	
6	ตีนผีติดซิปซ้อน		8	ตีนผีเย็บจับจับ	

Sewing มีความรู้ในด้านต่างๆ

- สามารถอ่านรายละเอียดใบสั่งผลิตได้อย่างเข้าใจ
- สามารถดูสไตส์งาน(st), ใบสั่งผลิต(PO), ประเภทของงาน(Job) เช่น เสื้อ, กางเกง
- สามารถดูป้ายเย็บ เช่น ป้าย Main, ป้ายแคร์
- มีทักษะในการเย็บงาน สามารถอธิบายให้ผู้อื่นเข้าใจถึงวิธีเย็บงาน และการตรวจชิ้นงานได้อย่างถูกต้อง



Finishing มีความรู้ในด้านต่างๆ

- พื้นฐานเบื้องต้นเกี่ยวกับการใช้เครื่องจักร เช่น มีความรู้ความสามารถในการแยกเครื่องจักรในแต่ละประเภท มีความรู้เกี่ยวกับอุปกรณ์ที่เกี่ยวข้องกับเครื่องจักร เช่น เตารีด เครื่องตรวจเข็ม อุปกรณ์แพ็ค
- สามารถอ่านรายละเอียดใบสั่งผลิตได้อย่างเข้าใจ
- สามารถดูสไตลิ่งงาน(st), ใบสั่งผลิต(PO), ประเภทของงาน(Job) เช่น เสื้อ, กางเกง, รหัสสี
- สามารถดูป้ายเย็บ เช่น ป้าย Main, ป้ายแคร์
- สามารถดูไซส์งาน รู้จักบล็อกของไซส์งาน เช่น ไซส์ S, M, L, XL
- ทักษะในการสอนและให้คำแนะนำในวิธีการทำงาน สามารถอธิบายให้ผู้อื่นได้เข้าใจถึงวิธีการทำงานและการตรวจชิ้นงานได้อย่างถูกต้องตามเกณฑ์ที่กำหนด
- มีเทคนิคและสามารถแก้ไขปัญหาได้

Finishing มีความรู้ในด้านต่างๆ					
การใช้เครื่องจักรและอุปกรณ์ต่างๆ และทักษะในการใช้เครื่องจักรแต่ละประเภท					
No.	อุปกรณ์	รูป	No.	อุปกรณ์	รูป
1	เตารีดไอน้ำ		3	เครื่องตรวจเข็ม	
2	เครื่องตรวจเข็ม		4	ที่ตัดเทป	

Finishing มีความรู้ในด้านต่างๆ

- สามารถอ่านรายละเอียดใบสั่งผลิตได้อย่างเข้าใจ
- สามารถดูสไตส์งาน(st), ใบสั่งผลิต(PO), ประเภทของงาน(Job) เช่น เสื้อ, กางเกง ได้
- สามารถดูป้ายเย็บ เช่น ป้าย Main, ป้ายแคร์ ได้อย่างเข้าใจ
- สามารถดูไซส์งาน รู้จักกับล๊อกของไซส์งาน เช่น ไซส์ S, M, L, XL
- มีทักษะในการสอนและให้คำแนะนำในวิธีการทำงาน สามารถอธิบายให้ผู้อื่นได้เข้าใจถึงวิธีการทำงานและการตรวจชิ้นงานได้อย่างถูกต้อง
- มีเทคนิคและสามารถแก้ไขปัญหาได้



Finishing ความรู้ในด้านต่างๆ

อุปกรณ์พับเสื้อ



การพับเสื้อเร็ว



การนำเสนอของแต่ละบริษัท

บริษัท ซาบีน่า จำกัด / บริษัท เลดี้เบิร์ต จำกัด /
บริษัท คัพเวอร์แนนท์ จำกัด / บริษัท เอฟพีที จำกัด /
บริษัท ไทยฮอลพิทอล จำกัด

ปัญหา	สาเหตุ	แนวทางการแก้ไข
<ol style="list-style-type: none"> 1. งานไม่ได้คุณภาพตามที่กำหนด 2. ไม่อ่านใบสั่งผลิต 3. ความคิดเห็นไม่ตรงกันกับผลิตช่างและ QC 4. QC ขาดความรอบคอบในการใช้เอกสารอย่างละเอียด (Specification sheet) 	<ol style="list-style-type: none"> 1. ไม่ได้ตรวจสอบงานในขั้นตอนการเย็บ ในขณะที่ลงเย็บครั้งแรก 2. คนเย็บและหัวหน้าคนเย็บไม่อ่านใบสั่งผลิตก่อนที่จะทำงานรวมทั้งไม่ได้ดูใบสั่งผลิตด้วย 3. ไม่ได้ประชุมก่อนที่จะลงผลิต 4. ไม่มีการ Training QC เพื่อความระมัดระวัง 	<ol style="list-style-type: none"> 1. QC ต้องเข้าไปตรวจงานในขณะนั้นๆ 2. ก่อนลงผลิตต้องมีการอ่านใบสั่งผลิตให้ละเอียดทุกขั้นตอน 3. ต้องสรุปร่วมกันทุกแผนก 4. ให้ QC เพิ่มความระมัดระวังและตรวจสอบเอกสารให้ละเอียดรอบคอบก่อนลงมือปฏิบัติงาน 5. Training QC เมื่อมีผลิตภัณฑ์ใหม่

แลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อให้เกิดองค์การสุขภาวะในอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มอย่างยั่งยืน
(Life Skill & Work Skill)

บริษัท เลดีเบิร์ต จำกัด / บริษัท เทพฤกษ์ จำกัด /
บริษัท คาสเซอร์พีค โฮลดิ้ง จำกัด

ปัญหา	สาเหตุ	แนวทางการแก้ไข
1. การได้รับข้อมูลไม่ครบถ้วน	1. การสื่อสารน้อยไป	1. ควรอบรมก่อนลงมือปฏิบัติจริง
2. ตัวอย่างไม่ถูกต้อง	2. พนักงานที่เย็บตัวอย่างแต่ละคนเย็บไม่เหมือนกัน	2. ควรตรวจสอบตัวอย่างที่ถูกต้อง ก่อนที่จะส่งไลน์ผลิต
3. สเปค วิธีการวัด	3. P/T ไม่แก้ไขในบางจุดที่ไม่ได้สเปค 4. รูปแบบงานเหมือนกันแต่วิธีการวัดไม่เหมือนกัน	3. P/T ทบทวนวิธีวัดที่ถูกต้อง 4. ทำมาตรฐานวิธีการวัดให้เป็นแนวทางเดียวกัน

บริษัท ดาสโก้ จำกัด / บริษัท คัพเวอร์แนนท์ จำกัด /
บริษัท พี เจ การ์เมนต์ (ประเทศไทย) จำกัด / บริษัท เทพฤกษ์ จำกัด /
บริษัท ไทยฮอลพิทอล จำกัด / บริษัท เยห์พัฒนา ต่าเยห์ จำกัด

ปัญหา	สาเหตุ	แนวทางการแก้ไข
● การตัดสินค้าไม่เหมือนกัน	● ไม่มีมาตรฐานในการตัดสินค้า	● จัดทำมาตรฐาน Limit Sample
● ปัญหาระหว่างหน่วยงาน คิวซีและช่าง	● ช่างเซ็ทเครื่องจักรที่ใช้ในการผลิตงาน ยังไม่ได้ตามความต้องการของคิวซี	● ต้องทำความเข้าใจกับช่างให้ตรงกับความต้องการของคิวซี
● การค่าไม่ตรงกัน (สายวัด)	● อายุการใช้งานของสายวัด ● ลักษณะการจัดเก็บไม่ถูกต้อง	● มีการคาลิเบรสายวัด

บริษัท เลดีเบิร์ต จำกัด /บริษัท คัพเวอร์เนนท์ จำกัด /

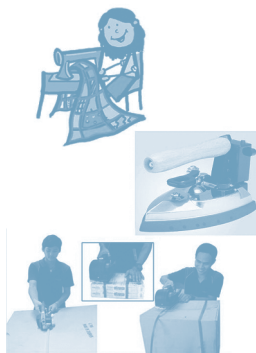
บริษัท ซ่าบีน่า จำกัด /บริษัท ไทยฮอสพิทอล จำกัด /บริษัท YMF จำกัด

ปัญหา	สาเหตุ	แนวทางการแก้ไข
1. งานเปลี่ยนน้ำมันจักร	1. พนักงานไม่สนใจ ทำความสะอาด เครื่องจักรก่อนทำงาน	1. ก่อนเริ่มงานและหลังเลิกงาน ควรมีการทำทำความสะอาด เครื่องจักรก่อน
2. ตัวอย่างไม่ถูกต้อง	2. ไม่มีการเปิดแบบ ก่อนเริ่มงานของ ทุกฝ่ายก่อนผลิต	2. ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ต้องมีการเปิดแบบ ก่อนลงผลิต
3. พนักงานขาดทักษะ ในการทำงาน	3. พนักงานไม่เต็มใจ ในตำแหน่งหน้าที่	3. จัดฝึกอบรมพนักงานใหม่ หรือที่ขาดทักษะ
4. การตัดสินใจ	4. ความคิดเห็นลูกค้า QC ไม่ตรงกัน และขาดความรู้	4. ลูกค้า + QC มีมาตรการเดียวกัน

การพัฒนาทักษะแบบเป็นระบบ

ขั้นตอนในการพัฒนาทักษะที่หลากหลาย

1. การจัดตั้งทีมงานพัฒนาทักษะที่หลากหลาย
2. การจัดเตรียมสถานที่ในฝึกอบรม
3. การคัดเลือกครูฝึก
4. การประเมินผลพนักงานเบื้องต้น
5. กำหนดแบบและเกณฑ์การประเมินผล
6. กำหนดหลักสูตรในการฝึกทักษะ
7. การฝึกอบรมตามหลักสูตรที่กำหนด
8. ทดสอบทักษะหลังการฝึกอบรม
9. การบันทึกและเก็บข้อมูลทักษะพนักงาน
10. แรงจูงใจและแนวทางความก้าวหน้า



การจัดตั้งทีมงานพัฒนาทักษะที่หลากหลาย



จัดเตรียมสถานที่ในฝึกอบรม



คัดเลือกครูฝึก พิจารณาจาก

- มีความชำนาญในการใช้เครื่องจักรทุกชนิด
- มีความเข้าใจกระบวนการทำงานทุกขั้นตอน
- แก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้
- มีทักษะในการสอน
- ใจเย็น และมีความอดทน

แลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อให้เกิดองค์การสุขภาพในอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มอย่างยั่งยืน
(Life Skill & Work Skill)

การประเมินผลพนักงานเบื้องต้น

ลำดับ	ชื่อคน	ชื่อสกุล	GN				30L							คะแนนดี	ผลรวมดี
			ไม่ผิดเวลา (F Hood)	ไม่ขาด (F Hood)	ไม่ผิดขนาด (F Hood)	ไม่ผิดขนาด (F Hood)	ไม่ผิดขนาด (F Hood)	ไม่ผิดขนาด (F Hood)	ไม่ผิดขนาด (F Hood)	ไม่ผิดขนาด (F Hood)	ไม่ผิดขนาด (F Hood)	ไม่ผิดขนาด (F Hood)	ไม่ผิดขนาด (F Hood)		
1	90388	เชษฐพันธ์	3	3	3	3	3	2	1	1	3	1	24	72.73%	
2	8177	นศ.อุบล	3	3	3	3	3	2	1	1	3	1	25	75.76%	
3	11560	นศ.อริษยา	3	3	2	3	2	1	1	2	1	21	63.64%		
4	10425	นศ.สุทธิ	3	3	3	3	3	1	2	1	1	2	24	72.73%	
5	11346	นางประทุม	3	3	3	3	3	2	1	1	3	1	25	75.76%	
6	8903	นศ.วิภา	3	1	3	3	3	2	3	3	3	3	31	93.64%	
7	11197	นศ.มาศยุ	3	3	3	3	3	2	2	2	2	1	27	81.82%	
8	9031	นศ.นงนิจ	2	1	2	2	2	3	2	2	3	1	23	69.70%	
9	11277	นางเบญจวรรณ	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	27	81.82%	
10	12264	นศ.นงนิจ	2	1	3	2	2	3	3	2	2	1	23	69.70%	
11	11168	นศ.จำเริญ	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	28	84.85%	
12	11199	นางวิรัช	3	1	2	1	2	3	2	2	2	3	22	66.67%	
13	12497	นางพิกุล	3	2	2	2	3	2	2	2	2	1	23	69.70%	
14	12592	นางนงนิจ	2	2	2	2	3	2	2	2	2	1	23	69.70%	
15	9064	นางนงนิจ	1	1	2	2	2	3	3	2	2	1	21	63.64%	
16	12319	นางพิศลักษณ์	2	2	2	2	1	2	2	1	1	3	19	57.58%	
17	11653	นศ.นงนิจ	2	2	2	2	3	2	1	1	1	1	19	57.58%	
รวมคะแนน			55	55	55	55	47	55	55	55	55	55	55		
คะแนนการประเมินผลขั้นต้น			55	55	52	55	47	55	55	55	55	55	55		
เปอร์เซ็นต์การประเมินผลขั้นต้น			78%	78%	74%	78%	67%	78%	78%	78%	78%	78%	78%	72.19%	
จำนวนพนักงาน	ระดับ 1		2	2	0	1	1	1	1	7	7	2	11		
	ระดับ 2		7	8	9	8	8	5	9	7	8	10	3		
	ระดับ 3		8	6	8	8	8	11	7	3	2	5	3		
			1												
			2												
			3												

กำหนดแบบและเกณฑ์การประเมินผล

การทดสอบเวลา เทียบเวลามาตรฐาน

การทดสอบด้านคุณภาพ

- ขนาด ตำแหน่ง
- รูปทรง
- ตะเข็บ
- ฝีเข็ม

เกณฑ์การประเมินและชี้วัดผลการฝึกทักษะ				
คุณภาพ & เวลา	<60%	60% - 74%	75% - 89%	90% - 100%
เกรด	0	1	2	3

แลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อให้เกิดองค์รสุขภาวะในอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มอย่างยั่งยืน
(Life Skill & Work Skill)

ลำดับ	รหัส	ชื่อพนักงาน	อายุงาน	ระดับชั้น	Product	THP ITEM	ขั้นตอน										
เวลา / ชิ้น (วินาที)																	
1	2	5	4	5	6	7	8										
9	10	Average time (วินาที)		Eff %	S.M (วินาที)												
สรุปคะแนนการประเมินด้านเวลา(50%)																	
Remark : 1. Average time = คสมวเวลาที่พิมพ์ทั้งหมด / จำนวนครั้งที่พิมพ์เวลา 2. Eff % = (Std / Average)*100 3. Std = เวลามาตรฐานจากเก็บราคา																	
ลำดับ	การประเมินด้านคุณภาพ (70%)	คะแนนเต็ม	คะแนนที่ได้														
			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	เฉลี่ย				
1	ขนาด , ตามพนักง																
	คือไม่เกินค่า -- ตาม Spec	30															
2	รูปทรง																
	ไม่บิด,ไม่ขรุ,เอียง	10															
	ไม่รี,ไม่อ,จับจับ	10															
	เอ็นหน้าค้ำอกคือง	10															
3	ตะเข็บ																
	เอ็นครบ ลจ	10															
	ค้ำอกระ โคค, ตะเข็บแตก	5															
	ค้ำอกหลวม	5															
	ค้ำอกค้ำ,เอ็น	5															
	ค้ำอกเล็ก จักกรเข็มเดียว	5															
4	พิ้นเข็ม																
	คือไม่เกินค่า -- ตาม Spec	10															
	รวมคะแนนด้านคุณภาพ	100	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
สรุปรวมคะแนนด้านคุณภาพ (70 %)																	
เกณฑ์การประเมินผลวิธีวัดผลการฝึกทักษะ																	
ด้านคุณภาพ และเวลา		<60 %	60% - 74%		75% - 89%		90% - 100%										
ระดับผล		0	1		2		3										
เงื่อนไขและข้อกัหนด																	
ระดับเกรด 0 คือทำการฝึกทักษะใหม่ 2 ชั่วโมงและวัดผล																	
ระดับเกรด 1 คือทำการฝึกทักษะใหม่ 1 ชั่วโมงและวัดผล																	
สรุปผลการประเมินด้านคุณภาพและเวลา																	
ด้านคุณภาพ	ด้านเวลา	%คะแนนรวม	ระดับเกรด	สรุปผลการประเมิน													
ผู้ชื่อประเมินการฝึกทักษะ																	
1				3													
2				4													

กำหนดหลักสูตรในการฝึกทักษะ

แลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อให้เกิดองค์การสุภาวะในอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มอย่างยั่งยืน
(Life Skill & Work Skill)

แรงจูงใจ

เป้าหมาย ประสิทธิภาพ พ	Incentive (บาท/วัน)	Incentive (บาท/เดือน)	
80%	มาตรฐานประสิทธิภาพบริษัท		1 เข็มขยัน จ่ายเมื่อพนักงานครบบรรจุ โบนัส โบนัส 2 คารก จ่ายให้ทุกวันที่มาทำงาน 3 คำฝีมือ จ่ายให้เมื่อผ่านการทดสอบมีระดับฝีมือแบ่งเป็น 5 ระดับ A = 30 บาท/คน/วัน B = 25 บาท/คน/วัน C = 20 บาท/คน/วัน D = 15 บาท/คน/วัน E = 10 บาท/คน/วัน
90%	20	600	4 ค่าเป้าหมาย จ่ายเมื่อพนักงานเข้างานได้ตามเป้าหมายที่กำหนด A = 225 บาท/คน เมื่อได้ eff = 105% B = 200 บาท/คน เมื่อได้ eff = 100% C = 150 บาท/คน เมื่อได้ eff = 92% D = 120 บาท/คน เมื่อได้ eff = 87% E = 110 บาท/คน เมื่อได้ eff = 85%
100%	30	900	5 โบนัสประจำปี จ่ายเมื่อบริษัทมีผลกำไร
110%	60	1,800	
120%	75	2,250	
130%	90	2,700	
140%	120	3,600	
150%	140	4,200	

แนวทางความก้าวหน้า



ผลที่ได้จากการทำกิจกรรม

1. วิธีการเรียนรู้ อาจจะผิด ก็ปรับใหม่ ให้เรียนรู้ให้เข้าใจวิธีการปรับแก้
2. สามารถนำวิธีการที่เรียนรู้ไปปรับใช้ได้
3. กระบวนการใช้ได้ แต่ผลลัพธ์ก็แล้วแต่วิธีการ
4. ได้เพื่อนร่วมสัมมนา
5. ได้ประโยชน์จากการเข้าร่วมสัมมนา มีความสุขจากการทำงาน

ผลที่ได้จากการทำกิจกรรม

1. ได้เรียนรู้วิธีการ กระบวนการเรียนรู้ และให้นำไปใช้
2. วิธีการที่แตกต่าง ผลลัพธ์ก็แตกต่าง เหมือนวิธีการแก้ไขปัญหา
3. เราได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์จากเพื่อนต่างองค์กร ว่าอะไรที่ดี หรือ ไม่ดี
4. เราได้วิธีการการสอนจากการแลกเปลี่ยน
5. เรียนรู้และเข้าใจการศึกษาด้วยวิธีธรรมชาติจากการกระทำ ไม่ว่าจะการกระทำในครั้งแรก ก็จะต้องมีการปรับปรุงวิธีการ บางครั้งกระบวนการไม่ได้บอกก่อนว่าวิธีนี้ถูกหรือไม่ ถ้าผิดก็ให้ปรับปรุงในครั้งต่อไป
6. กระบวนการนำไปใช้ได้ผล ผลอาจจะแตกต่างไปบ้าง แต่ก็ได้แนวคิด
7. ถ้าได้ครบ ก็ถือว่าครบกระบวนการ

การแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากตัวแทน สสส

1. ได้เห็นบรรยากาศ
2. ได้เห็นกระบวนการ ที่สามารถนำไปใช้
3. เริ่มต้นได้ที่เราสร้างในองค์กร
4. เห็นศักยภาพการร่วมกันคิด ร่วมกันทำ ดึงศักยภาพออกมาให้เห็นได้ชัด
5. มีความกล้าแสดงออก ได้รวมกลุ่ม การดึงความคิดออกมาร่วมระดมสมองกัน
6. แต่ละคนมีความคิด วิเคราะห์ ได้ใช้
7. ขอให้ได้นำกลับไปใช้ ให้องค์กรมีความสุข

การแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากผู้เข้าอบรม

1. ได้ร่วมศึกษาในวิธีการ การแก้ไขปัญหา หาสาเหตุ และจะเริ่มนำไปปรับใช้ ประทับใจเพื่อนๆ และการทำกิจกรรม
2. ได้มีเพื่อนสมาชิกเพิ่มขึ้น สิ่งที่จะนำไปใช้ คือการสร้างความสัมพันธ์

ระหว่างหัวหน้ากับลูกน้องให้ดี มีคำพูดที่ดี ยอมรับฟังความคิดเห็นกันมากขึ้น

3. ได้ทำกิจกรรมร่วมกับเพื่อนๆ จากการอยู่บริษัท ไม่เคยได้ทำ ได้เรื่องการสื่อสาร ได้มีเพื่อนใหม่ๆ บริษัทใหม่ๆ สิ่งที่จะนำกลับไปใช้ คือเรื่องการสื่อสาร ปรับปรุงที่ตัวเอง ในการติดต่อสื่อสาร ตรวจสอบการสื่อสารจากตนเอง คิดก่อนจะสื่อสารออกไป

4. ได้รอยยิ้มจากเพื่อนๆ ที่น่ารัก สิ่งที่จะทำที่องค์กรคือการพูดคุยกับลูกน้องให้มาก ก่อนมีการสั่งงาน สอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาที่เกิดขึ้น รู้สึกดีมาก

5. ได้พบเพื่อนๆ ลูกน้องที่น่ารัก มีเรื่ององค์ความรู้ และกิจกรรม ที่จะนำกลับไปใช้ที่องค์กรได้ มีการนำเสนอที่ดีมากจากบริษัทฯ อื่น ก็จะนำกลับไปใช้ที่องค์กรของตนเอง มีความรู้สึกผูกพัน ขอบคุนที่งานที่ทำให้เกิดความรู้สึกดีจึ่ มีความรู้ที่สอดแทรก ในการทำกิจกรรม

การแลกเปลี่ยนจากวิทยากร

● บางครั้งการทำคู่มือย การทำงาน ก็ต้องมาดูว่ามีประโยชน์จริงหรือไม่ เป็นตัวสอนที่จะทำให้คนทำงานได้ถูกต้องหรือไม่ แต่ไม่ได้ยึดให้เกิดคุณภาพ เราต้องมาดูว่าทำอะไรให้คู่มือนั้นมีคุณค่าจริงๆ

- การฝึกที่สามารถประเมินให้ได้ ที่ทุกคนจะต้องรู้ และเข้าใจ
- ทำให้เกิดความเข้าใจ มีข้อผิดพลาดลดลง
- การระดมสมองทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนที่ได้ประสพการณ์ที่ดี

การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เรื่องเทคนิค Communication จากผู้เข้าอบรม

1. เห็นกระบวนการเรียนรู้ ที่ประกอบไปด้วยการปฏิบัติจริง เรียนเชิงเทคนิค และของ Human function ด้วย ทำให้ได้ความรู้ในเทคนิคเชิงปฏิบัติ และการบริหารคน
2. มีการวิเคราะห์ปัญหา
3. ได้เทคนิคในการปฏิบัติ
4. ได้เรื่องการสื่อสารที่มีความสำคัญมาก รวมถึงท่าทางการแสดงออก
5. หัวใจคือการสื่อสารอย่างไรให้ผู้ส่งสาร เข้าใจการสื่อสารออกไป จากผู้รับสาร ที่จะไม่ก่อให้เกิดความขัดแย้งในองค์กร ซึ่งส่วนใหญ่ปัญหาเกิดจากการสื่อสาร

6. สิ่งที่คิดกันให้นำมาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกัน เพื่อให้เกิดความเข้าใจไปในแนวทางเดียวกัน ลดความขัดแย้งซึ่งกันและกัน
7. ความขัดแย้งส่วนใหญ่เกิดจากการสื่อสารที่เข้าใจผิดกัน
8. การสื่อสารมีทั้งที่เป็นทางการ และไม่เป็นทางการ ซึ่งทั้งสองมีความสำคัญที่ก่อให้เกิดความเข้าใจกัน
9. การสื่อสารไม่ใช่เฉพาะการพูด แต่ประกอบไปด้วยองค์ประกอบหลายอย่าง เช่น เอกสาร การประชุม เป็นต้น
10. บางคนดีในที่แจ้ง ชมในที่ลับ
11. การเป็นหัวหน้าคนต้องมีทักษะการสื่อสารที่สำคัญมาก ในการทำให้คนเป็นคนเก่ง เก่งคิด เก่งใช้ชีวิต เก่งคน
12. สุดท้ายการสื่อสารเป็นส่วนหนึ่งของการเป็นองค์กรแห่งความสุข

การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ผลที่ได้จากการทำกิจกรรม

1. สิ่งที่ได้ ทักษะการเย็บ ทักษะการแพด
2. ได้ทักษะการสื่อสาร
3. รู้ปัญหา สาเหตุ การแก้ไขปัญหา
4. ทักษะของตำแหน่งคืออะไร รู้มาตรฐานของงาน ถ้าไม่มีมาตรฐานคือต่างคนต่างคิด จะทำให้งานไม่มีคุณภาพ ไม่ได้มาตรฐาน เพราะคนไม่เข้าใจมาตรฐานของตำแหน่งตนเอง
5. คนที่เก่งมาก เราเป็นหน้าเต็มแก้วหรือไม่ ที่ไม่มีอะไรใส่ ใส่ไปก็ล้นไปหมด ทำให้หน้าไม่เต็มตลอด พร้อมจะรับสิ่งใหม่ๆ เข้ามา
6. การที่เราเป็นคนเก่ง เมื่อเอามาตรฐานมาวัด เพื่อดูประสิทธิภาพ
7. ถ้าอยากเก่งเพิ่ม ต้องเพิ่มอะไรเข้าไป ต้องเพิ่มทักษะเรื่อง เราไม่มีมาตรฐานความเก่ง ที่จะเอาตัวเองไปเทียบได้ หรือมี ก็นิดหน่อย ถ้าวัดแล้วรู้ว่าเราขาดอะไร แต่เนื่องจากทุกวันนี้ เราเก่งเพิ่มขึ้นหรือไม่
8. บางคนทำงานมาหลายสิบปี ยังทำงานเหมือนเดิม อย่างนี้เรียกว่าเก่งหรือไม่ เก่งปริมาณ แต่ไม่เก่งคุณภาพ
9. หัวหน้าไปสอนลูกน้อง โดยที่ไม่รู้มาตรฐานตนเอง ก็ไม่มีเป้าหมายชัดเจน
10. ควรทำให้ทุกคนเก่งขึ้นในสายอาชีพตนเอง เราควรตรวจสอบความเก่ง

ตามมาตรฐาน

11. ทำอย่างไรจะมีมาตรฐานของอุตสาหกรรม แล้วให้คนมาเทียบเพื่อพัฒนา จึงควรมีศูนย์มาตรฐาน เพื่อให้เกิดการพัฒนาคน อย่างเป็นระบบ มีความถาวร

12. เราอยู่องค์กรนี้กี่ปีแล้ว เราอยู่ในตำแหน่งอะไร องค์กรคาดหวังอะไรจะ ให้เราเป็นต่อไป

13. แชร์เป็นองค์กรกลาง กำหนดมาตรฐาน ให้ทุกโรงงาน ที่เป็นศูนย์ สร้างสรรค์บันสุข ไปฝึกคน ให้ได้มาตรฐาน มีการทดสอบให้เป็นระบบ นอกจากมีการ ฝึก ทดสอบ ไม่ผ่าน ก็จะมีการฝึก ประเมินผล ทุกอย่างมีมาตรฐาน ให้รู้ว่าแต่ละคน เก่งทักษะไหน ที่แชรทำมาตรฐานเรื่องช่างเย็บ

14. สิของค์รต้นแบบ ต้องมี Work Skill แบบนี้ เชิญชวนให้องค์กรอื่น เข้า มาเรียนรู้ แลกเปลี่ยนกันต่อไป

15. เก่งขึ้นแล้ว ได้ทั้งเงิน ได้ทั้งตำแหน่ง ได้รางวัลหรือโบนัส สิ่งจูงใจ องค์กร ได้ผลผลิตเพิ่มขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้เกิดเป็นองค์กรแห่งความสุข ทั้งลูกจ้าง นายจ้าง ลูกน้อง หัวหน้า

16. ต้องการให้เห็นองค์ประกอบ ความสุขมีทั้งส่วนที่เป็นเงินและไม่ใชเงิน มี ทุกระดับในองค์กร

17. การกล้าคิด การแสดงออก การเป็นผู้ให้ และผู้รับ

Reflection การนำเสนอของผู้เข้าอบรม เกี่ยวกับพฤติกรรมเพื่อนที่พักด้วยกัน

1. มีความชัดเจนในการอยู่ร่วมกัน / มีการพูดจาดี บุคลิกแบบนี้ พูดแล้ว ต้องถามกลับว่าใช่แบบนี้ไหม บางทีก็พูดให้เข้าใจได้เลย

2. การได้อยู่ด้วยกันทำให้รู้ว่าพี่เขาไม่กล้าแสดงออกไม่กล้าพูด แต่ตอนนี้ กล้านำเสนอมากขึ้น มีแสดงความคิดเห็นในกลุ่ม เขาอาจจะมีน้ำเสียงแข็งไปหน่อย / อยากแสดงออก แต่ไม่กล้า สั้น ที่กล้าขึ้น เพราะเห็นเพื่อนๆ หลายคนกล้าแสดงออก ก็เลยอยากทำบ้าง น้องเขาเป็นคนสนุกสนาน ยิ้มแย้ม ตัดสินใจเร็ว มีการพัฒนาขึ้น ใน หลายๆ ด้าน การสื่อสารชัดเจนขึ้น

3. ปกติเป็นคนไม่ค่อยกล้าแสดงออก แต่หลังจากเข้าร่วมกิจกรรมทำให้กล้า พูด กล้าคอมเม้นท์ เพื่อนปกติเป็นคนพูดเสียงดัง ชัดเจน หลังจากอบรมไป ก็จะคุยเบา ลง นุ่มนวลขึ้น / เมื่อก่อนเป็นคนพูดแรง แต่ใช้ธรรมชาติ เข้ามาปรับตัวเอง เพื่อให้คนรอบข้างอยากเข้ามาคุยด้วย ก็ดีขึ้น

4. การสื่อสารชัดเจนขึ้น

สรุปเพิ่มเติม

1. เราอยากแก้ปัญหาแต่ผลออกมาไม่ชัดเจน เพราะกระบวนการไม่ชัด โดยเฉพาะเรื่องคน ในการสื่อสาร เมื่อเราเจอคน ก็ไม่กล้าสื่อสารตรงๆ ทั้งที่เรามีปัญหา แม้กระทั่งตัวเอง ก็ไม่รู้ว่าตนเองมีปัญหาคืออะไร คิดลึบต้องดูว่าเราเปลี่ยนไปหรือไม่ ต้องเปลี่ยนตัวเองให้ได้ อย่างอื่นก็จะเปลี่ยนตามไปได้ ต้องรู้ทันตนเอง คือต้องมีสติ แต่สำหรับคนที่ไม่เคยรู้ตนเองเลย เขาจะยอมรับหรือไม่

2. ให้ใช้วิธีการ กระบวนการ เรื่องการสื่อสารไม่มีทฤษฎีสำเร็จ เพราะมีองค์ประกอบเยอะมาก ต้องเริ่มเปลี่ยนจากตนเอง

Reflection

1. ได้รู้จักตนเอง ประทับใจพิธีกร พูดได้ตรงดี ประทับใจการอบรมอาหารที่พิกิต เพื่อนๆ น่ารักดี จะกลับไปบอกเพื่อนพนักงานว่าได้อบรมอะไร เปลี่ยนความคิดและการสื่อสารให้คนอื่นเข้าใจมากขึ้น

2. ประทับใจที่ได้ความรู้ ได้มีการเปลี่ยนตัวเองให้คิดไวขึ้น

3. ประทับใจเรื่องการสื่อสาร จะนำไปใช้เลย เพราะสื่อสารไม่ค่อยชัดเจน ดีใจที่ได้พบกับเพื่อนๆ ได้รับความรู้เพิ่มเติม จะนำไปปรับปรุงทักษะเพิ่มเติมต่อไป

4. ประทับใจอาจารย์ และเพื่อนๆ ทุกคน สถานที่พักเรียบริยดี วันจันทร์จะไปปรับปรุงตนเอง และสอนลูกน้องจากที่ได้รับความรู้จากการอบรมมา ไม่ว่าจะเป็นเรื่องทักษะการสื่อสาร กระบวนการที่ได้รับจากการอบรมในครั้งนี้

5. ประทับใจเพื่อนๆ ได้รับความรู้เรื่องการสื่อสาร จะนำกลับไปใช้ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องงานต่างดาว ก็จะพัฒนาเรื่องการสื่อสารให้ดีขึ้น ได้ประสบการณ์จากเพื่อนๆ ที่มาแชร์ความรู้ จะนำกลับไปใช้ที่บริษัท

6. ได้รู้จักเครือข่ายใหม่ๆ ได้รับความรู้ ประทับใจเพื่อนๆ สถานที่ดีมาก สิ่งที่จะนำไปใช้คือข้อมูลที่เราช่วยกันแก้ไขปัญหา จะไปถ่ายทอดให้หน่วยงานได้ปรับใช้ต่อไป

7. ได้ความรู้และจะนำกลับไปใช้ที่บริษัท ประทับใจสถานที่ดีมาก
8. ได้หลักการที่ถูกต้องของการสื่อสาร วิธีที่ถูกต้องในการสื่อสาร ประทับใจเพื่อน ๆ มาก จะนำเรื่องของการแลกเปลี่ยนกลับไปแชร์ในบริษัท
9. ได้ความรู้เรื่องการสื่อสารให้คนอื่นเข้าใจ ประทับใจเรื่องกิจกรรม สนุกมาก สิ่งที่จะนำไปใช้คือเรื่องการพูด ปรับปรุงให้ดีขึ้น
10. ได้รับความรู้เรื่องการสื่อสาร เทคนิคความรู้เกี่ยวกับงานเย็บ finishing ได้รู้จักเพื่อน ๆ จะนำเรื่องการสื่อสารกลับไปปรับปรุงให้ดีขึ้นที่บริษัท
11. ได้รับความรู้เรื่องการสื่อสาร เป็นหัวหน้าเย็บ ก็จะนำความรู้ที่ได้ไปปรับปรุง เรื่องการสื่อสาร การเย็บให้ดีขึ้น ประทับใจสถานที่ เพื่อน ๆ อาจารย์ทุกท่าน ให้ความเป็นกันเอง ช่วยเปลี่ยนบุคลิกตัวเองไปได้มากทีเดียว
12. ได้รับความรู้เรื่องการสื่อสารที่ต้องใช้เหตุผลมากกว่าอารมณ์ ได้รับเทคนิค การแก้ไขปัญหา จะนำเรื่องการสื่อสาร สนทนา หลักการพูดที่ต้องใช้หลักเหตุผลไปใช้ที่บริษัท
13. ประทับใจเพื่อน ๆ พี่ ๆ ทุกคน ตั้งแต่เข้ามาที่นี่มีความสุขมาก ตั้งแต่ได้เข้ามาร่วมโครงการ ได้แลกเปลี่ยนกันแบบพี่แบบน้อง
14. ได้รับความรู้เกี่ยวกับเรื่องการเย็บ จะนำทักษะเรื่องการสื่อสารกลับไปปรับใช้ที่บริษัท
15. ได้รับความรู้เรื่องการสื่อสารที่ชัดเจนมากขึ้น ประทับใจเรื่องเพื่อน ๆ มีกิจกรรมที่สนุกมาก จะนำเรื่องทักษะที่ได้รับความรู้ไปปรับใช้ เพราะต้องทำเรื่อง QC
16. ได้รับความรู้เรื่องภาวะผู้นำในการแสดงออก ได้รับประสบการณ์ ประทับใจอาจารย์ เพื่อน ๆ ทุกคน จะนำวิธีการเล่นเกมกลับไปเล่นที่บริษัท และบอกถึงประโยชน์ของแต่ละเกมที่เล่น
17. ประทับใจเรื่องทีมงาน และเพื่อน ๆ ทำงานเป็นทีม เป็นกลุ่ม จะนำเรื่องการสื่อสารกลับไปใช้ ที่บริษัท
18. ได้เรียนรู้ถึงปัญหาของบริษัทอื่นที่มีเหมือนบริษัทเราก็จะนำไปแก้ไข ประทับใจการเล่นเกมส์ตะขาบ จะนำเทคนิควิธีการแก้ไขปัญหากลับไปใช้ที่บริษัท
19. ได้รู้จักเพื่อน ๆ ต่างบริษัท งานไม่เหมือนกัน ทำให้ได้เห็นมุมมองที่ต่างกันได้ ได้รับความรู้เทคนิควิธีการแก้ไขปัญหา ขอรับการทำกิจกรรม
20. จะไปปรับปรุงอารมณ์ของตนเองก่อน เพื่อให้มีการสื่อสารที่ดีขึ้น
21. ได้รู้วิธีการพูดจาให้ดีขึ้น ประทับใจเรื่องเกม จะนำเรื่องการพูดจาให้ดีขึ้นไปปรับปรุงตนเอง

22. ประทับใจการสื่อสาร เพื่อนๆ และจะขอปรับปรุงตนเองก่อน เพราะไม่ชอบฟังความคิดของผู้อื่น

23. ได้รู้จักเพื่อนๆ หลายบริษัท กล้าแสดงออก ประทับใจในกิจกรรม จะนำกลับไปใช้ที่บริษัท เพราะแรงงานต่างด้าวมาก ก็จะพัฒนาเรื่องการสื่อสารให้ดีขึ้น

24. ได้เรื่องการสื่อสาร ประทับใจเรื่องการเล่นเกมส์ ได้เพื่อนมากขึ้น นำเรื่องการสื่อสารไปปรับใช้กับลูกน้องให้เข้าใจกันมากขึ้น

25. ได้เรื่องการสื่อสารที่ชัดเจนขึ้น ประทับใจทุกคน อาจารย์ ในการทำกิจกรรม จะทำเรื่องการปรับปรุงตนเองให้ดีขึ้น

26. ได้เรียนรู้เทคนิค ความรู้ที่สอน จะนำไปใช้ที่บริษัท ประทับใจเพื่อนๆ ที่มาอบรม รวมถึงสถานที่

27. ได้รู้จักตนเองมากขึ้น รู้แนวทางการแก้ไข ชอบโครงการนี้ ในเทคนิควิธีการสอน นำเทคนิคการแก้ไขปัญหาที่ต้นเหตุไปปรับใช้ที่บริษัท

28. สิ่งที่ได้จากการทำกิจกรรมเป็นเรื่องของการสื่อสารในการทำงาน เทคนิคการหาสาเหตุของปัญหา แนวทางการแก้ไข ประทับใจที่มีเพื่อนมากขึ้น รวมถึงรอยยิ้ม ภาษาไทยถึงภาษาใจ จะนำความรู้ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ รวมถึงชีวิตประจำวันด้วย

29. ได้รับความรู้ ได้รู้จักเพื่อนๆ เพราะไม่ค่อยได้ออกจากบริษัท จะนำเรื่องการสื่อสารไปปรับใช้ที่บริษัท

30. ได้รับความรู้เรื่องการสื่อสาร การคิดวิเคราะห์ ประทับใจเพื่อนๆ ที่มาร่วมสัมมนา จะนำเรื่องเทคนิคความรู้ไปสรุปให้ที่บริษัทเพื่อนำไปพัฒนาปรับใช้ต่อไป

31. ได้รู้เทคนิคการแก้ไขปัญหา ประทับใจเพื่อนๆ ได้รู้ถึงรูปแบบกิจกรรมที่น่าสนใจ ที่ทำให้ทุกคนได้ร่วมกันทำกิจกรรม ข้อมูลจะอยู่ในความทรงจำ จะนำเทคนิคการสื่อสารกลับไปใช้ที่บริษัทให้ดีขึ้น

32. ประทับใจเพื่อน ผู้จัด สถานที่ การจัดกิจกรรมดีมาก จะนำเทคนิควิธีการแก้ไขปัญหากลับไปใช้ เช่น เทคนิคการเย็บ การแพค

33. ประทับใจพี่ๆ เพื่อนๆ ทุกคน เห็นความสามารถของทุกคน ไม่ว่าจะเป็นเรื่องการนำเสนอ การมีส่วนร่วม มีหลักการทำงานที่ดีที่จะนำกลับไปปรับใช้

34. ประทับใจเพื่อนๆ รวมทั้งกิจกรรม จะนำความรู้ไปปรับใช้ที่บริษัท บอกหัวหน้าทุกชั้นตอน

35. ประทับใจการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น เทคนิคการแก้ไขปัญหา จะนำเทคนิคความรู้ไปสอนลูกน้อง ที่เป็นพนักงานเย็บด้วย

36. ประทับใจวิทยากร ที่มงานทุกคน ให้ความเมตตากับผู้เข้าอบรมมาก มี

ความใจเย็นที่จะสอนให้ทุกคนเข้าใจจริงๆ รู้สึกอบอุ่น ต้องขอบคุณวิทยากรทุกคน สิ่งที่จะนำไปใช้คือเรื่องของการสื่อสาร ต้องมีการตรวจสอบคำพูดว่าเขาเข้าใจหรือไม่ ต้องสื่อสารให้ชัดเจนมากขึ้นต่อไป

37. ประทับใจเพื่อนๆ ทุกคน วิทยากร ทีมงานทุกท่านที่ให้ความรู้ จะนำเรื่องการสื่อสารไปปรับใช้ให้ถูกต้องมากขึ้น

38. ประทับใจเพื่อนๆ ที่มาจากหลายบริษัท การทำกิจกรรม จะนำเรื่องการสื่อสารกลับไปใช้ที่บริษัท ไม่ว่าจะเป็นเรื่องน้ำเสียง คำพูด ให้ดีขึ้น

39. ประทับใจเพื่อนๆ ที่กล้าแสดงออก รวมทั้งตัวเอง จะนำความรู้ที่ได้ไปใช้แนะนำน้องๆ ที่บริษัท

40. ประทับใจทีมงาน เพื่อนๆ ทุกคนที่ได้ร่วมกันทำกิจกรรม ไม่มีการแบ่งแยกตำแหน่ง จะนำเรื่องการสื่อสารกลับไปใช้ที่บริษัท

41. ประทับใจบรรยากาศ ทีมงาน เพื่อนๆ จะนำเรื่องการสื่อสารซึ่งเป็นเรื่องที่สำคัญมากกลับไปใช้ที่บริษัท

42. ประทับใจกิจกรรม วิทยากร ทีมงาน เพื่อนๆ จะนำเรื่องการปรับทัศนคติ การสื่อสารที่ชัดเจนกลับไปใช้ที่บริษัท

43. ประทับใจเพื่อนๆ ที่มาจากหลายบริษัท แลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการทำกิจกรรม การสื่อสารเป็นเรื่องที่จะนำกลับไปใช้ที่บริษัท

44. ประทับใจเพื่อนๆ เพราะเป็นครั้งแรกที่ออกมาสัมภาษณ์ช่างนอกรบริษัท นำเรื่องการสื่อสารไปใช้

45. จะนำเทคนิคเรื่องการเย็บกลับไปใช้ที่บริษัท

46. จะนำเรื่องการสื่อสารไปใช้

47. นำความรู้เรื่องการสื่อสารไปใช้ ทักษะการพูด

48. จะนำทักษะการสื่อสารไปใช้ให้ทุกคนเข้าใจกัน

49. จะปรับปรุงที่ตนเองก่อน ให้เริ่มมีความสุขก่อน

50. จะนำเรื่องการสื่อสารกลับไปใช้ ให้เกิดความชัดเจน รวมถึงเรื่องการจัดทำเอกสารให้ชัดเจนมากขึ้น

51. จะนำเรื่องการสื่อสารไปใช้กับพนักงานของบริษัท เพราะมีทั้งคนไทยและต่างด้าว

52. จะนำเรื่องการสื่อสารไปใช้ ในช่องทางที่เหมาะสม ใช้ ททท “ทำทันที”

53. จะนำเรื่องการสื่อสารไปใช้ ในช่องทางที่ถูกต้อง ให้ดีกว่าเมื่อก่อน

54. จะนำเรื่องการสื่อสารไปปรับปรุงให้ชัดเจนโดยเฉพาะตนเอง

55. จะนำเรื่องการสื่อสารไปใช้ที่ทำงานให้มีความชัดเจน
56. จะนำเรื่องการสื่อสารไปใช้ที่ทำงานกับลูกน้องให้ดีขึ้นกว่าเดิม
57. จะนำเรื่องการสื่อสารมาปรับใช้ที่ตนเอง คิดก่อนที่จะพูด รวมถึงรูปแบบการเล่นเกมส์ ดีมาก
58. ด้าน HR การสื่อสาร เทคนิคการเย็บ การแพคมาปรับใช้ที่บริษัทในการรวมกลุ่มและนำเสนอในบริษัทต่อไป

มุมมองในมิติของ Community

1. มีมุมมองการแลกเปลี่ยน การนำเสนอที่เปลี่ยนไปจากเดิม มีการปรับปรุงให้ดีขึ้น ให้ผู้เข้าสัมมนาเป็นกันเอง ได้รับความรู้ อย่างเข้าใจ
2. มองว่าเพื่อนๆ ที่มาสัมมนา ยังไม่เคยเจอกันเลย แต่ก็สามารถทำให้ทุกคนได้ทำกิจกรรม ได้รับความรู้ มีรอยยิ้ม ให้เขาเอาสิ่งที่อยู่ในใจออกไป ให้รับเอาความรู้ เข้าไปแทน
3. มีความกังวลในการทำกิจกรรมไม่คิดว่าตนเองจะทำได้ ต้องขอบคุณทีมงานทุกคนที่ช่วยสังเกตการณ์ กลุ่มเป้าหมาย ตรงตามที่กำหนดไว้หรือไม่ เมื่อเราได้เห็นแต่ละมุมมอง ก็จะปรับกลยุทธ์ แต่ละช่วงให้เหมาะสมกับกิจกรรม เพราะว่าเป็นทีมใหม่ที่เพิ่งเริ่มทำ Community เต็มตัวเป็นครั้งแรก
4. ทีม Community ทำได้ดีมาก มีการผลัดเปลี่ยนกันทำ ไม่ได้ให้ทีมใดทีมหนึ่ง ผู้เข้าอบรมก็จะกล้าแสดงความคิดเห็น มีการพูด แลกเปลี่ยนกันในกลุ่มมากขึ้น
5. จากการทำกิจกรรม ที่มีการให้ความรู้ด้วย ก็ยังมีความกังวลอยู่บ้าง แต่เราก็ต้องขอบคุณทีมงานเซอร์ที่ได้ช่วยให้โอกาสในการทำกิจกรรม ทำให้ทุกคนได้มีความสุข ได้ทำกิจกรรมดีๆ ในครั้งนี้ จนประสบความสำเร็จไปได้

Module 3

“คิดดี งานดี มีสุข”

Thinking System and

Function Competency

(Cutting)

โครงการส่งเสริมการเป็นองค์กรสุขภาวะ
ในอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่ม

ระหว่างวันที่ 19-20 กรกฎาคม 2556

ณ โรงแรมวิทย์ รีสอร์ท อ.ปากช่อง จ.นครราชสีมา

งานจะสำเร็จได้
ต้องได้รับ
ความร่วมมือ
ซึ่งกันและกัน

วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้เกิดการวิเคราะห์ปัญหา และการแก้ไขป้องกันอย่างสัมฤทธิ์ผล
2. เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ทางแนวคิด และรูปแบบการแก้ปัญหา
ระหว่างองค์กร

แลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อให้เกิดองค์รสุททวเระในอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มอย่างยั่งยืน
(Life Skill & Work Skill)

3. มุ่งเน้นให้ได้ผลลัพธ์ที่สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง ในการแก้ไขและป้องกันปัญหาขององค์กร
 4. คาดหวังว่าองค์กรสามารถนำหลักการและวิธีการที่ได้ไปพัฒนาองค์กรให้มีความสุขอย่างยั่งยืน
- กระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ในการทำกลุ่ม โดยการหาปัญหา สาเหตุ แนวทางการแก้ไขปัญหา

ประเด็นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ครั้งนี้

1. Happy Workplace
2. ทศนคติ ความคิดเชิงบวก Positive Thinking / Attitude
3. ทักษะการคิดอย่างเป็นระบบ System Thinking



พัฒนาคนให้เป็นคนเก่ง ดี มีสุข

Open Minded

กฎกติกาในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

1. เปิดใจกว้าง ลดความเห็นแก่ตัว
2. ให้การสนับสนุน
3. มองทัศนคติในทางบวก
4. เต็มใจที่จะแบ่งปัน มีความรู้สึกร่วมและสนใจในการทำกิจกรรม เพื่อให้เกิดการพัฒนาาร่วมกัน
5. อย่าต่อว่าผู้อื่น
6. ทำง่ายๆ คิดตรงไปตรงมา
7. มีความตรงต่อเวลา
8. สนุกกับทีม สนุกให้เป็น

Workshop

- Happy Workplace
- Performance
- ต้องมีความสมดุลกัน
- ผลงานดี คนมีความสุข

ความเปลี่ยนแปลง

- การทำกิจกรรม แลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลง
- มีการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดี มีการพัฒนาให้เกิดทัศนคติที่ดี
- การทำให้มีความสุข ไม่สามารถทำได้ด้วยเพียงคนเดียว ต้องมีความร่วมมือกัน
- หลักการทำงานให้มีความสุขต้องสมดุลทักษะการทำงาน กับทักษะการใช้ชีวิต
- บางครั้งการทำงานเยอะก็ใช้ทักษะการทำงานเยอะ บางครั้งเรื่องส่วนตัวเยอะ ก็ต้องใช้ทักษะการใช้ชีวิตเยอะ ไม่ใช่การแบ่งครึ่ง
- องค์ประกอบของความสุข เป็นเรื่องของคน
- การจะทำให้คนมีความสุข ตามหลักการของ Happy 8



- ทักษะการทำงาน 3 อย่าง
 - 1. Core competency คือ ทักษะที่ทุกคนในองค์กรต้องมีร่วมกัน
- เป็นหลัก

2. Managerial Competency ทักษะการบริหาร

3. Functional competency ทักษะในตำแหน่งหน้าที่งานที่ไม่เหมือน

กัน ทักษะเฉพาะ

● ต้องมีการสมดุล จะทำให้มีผลลัพธ์คือ ผลผลิต ผลิตภาพ Productivity เพิ่มขึ้น

● การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ต้องทำกิจกรรมร่วมกัน รวมถึงการได้รับองค์ความรู้จากวิทยากรที่เชี่ยวชาญด้านต่างๆ

● มีการทำกิจกรรมการเผยแพร่ความรู้ ตลอดจนทำให้โครงการนี้มีความยั่งยืนแม้ว่าจะจบโครงการแล้ว

● เราต้องเข้าใจเพื่อให้ได้ทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข จึงอยากให้เราได้รู้สึกเป็นพวกเดียวกัน จะทำให้ทำกิจกรรมร่วมกันได้อย่างมีความสุข ได้เห็นถึงความรู้สึกของกันและกันจริงๆ

● จึงทำให้เราต้องรู้จักกันก่อน จึงให้สังเกตกระบวนการของการทำกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

● เกิดความเป็นทีมเวิร์ค ให้ความรู้สึกเป็นพวกเดียวกัน

● Team Work — Trust

● การที่ทีมไม่เวิร์ค เพราะไม่มีความเชื่อใจกัน

● ต้องมีการสร้างวัฒนธรรมแห่งความสุข เพื่อให้เกิดความยั่งยืนในองค์กร

● ความสุขเป็นนามธรรม อาจจะวัดได้ยาก แต่ก็มีเครื่องมือช่วยในการวัดได้

● Work Skill ครั้งนี้จะเน้นเรื่องนี้ สองเรื่องหลัก คือ System thinking เป็นทักษะการคิดอย่างเป็นระบบ

การแลกเปลี่ยนกับผู้เข้าอบรมที่จะได้รับจากการทำกิจกรรมในครั้งนี้

● การสอนให้คิดบวก

● ทำให้มีทักษะความคิดที่ดี มีความสร้างสรรค์

● การมีความสุขจากการทำให้สมดุลระหว่างการทำงานกับการใช้ชีวิต

● การนำเครื่องมือในการสร้างสุขมาปรับใช้ ให้เกิดความสุขทั้งองค์กร

และพนักงาน

● การเกิดความยอมรับซึ่งกันและกัน

- การมองโลกในแง่บวก จะส่งผลดีมากกว่าการมองในแง่ลบ
- ความคิดเชิงบวกในการทำงาน ด้วยการเป็นมิตรกับคนทำงาน เพราะเขามีส่วนให้ทำงานได้ดี จะไม่ทำตัวเป็นคนขี้เกียจ จะทำงานด้วยความตั้งใจ เต็มความสามารถ

วิธีการฝึกคิดบวก

เราสามารถสร้างนิสัยคิดบวกได้พอๆ กับนิสัยคิดลบ แต่นิสัยคิดลบเกิดได้ง่ายกว่า เพราะต่างทำกันเป็นประจำอยู่แล้ว ฉะนั้น เพื่อสร้างนิสัยคิดในด้านดี และขจัดความคิดด้านร้ายให้หมดไป

ความคิดสร้างการกระทำ ถ้าคิดเหมือนเดิมจะทำเหมือนเดิม แต่ถ้าคิดใหม่จะทำใหม่ ถ้าเราเปลี่ยนความคิด การกระทำเปลี่ยน ผลลัพธ์ก็เปลี่ยน “เริ่มต้นทุกวันด้วยการคิดดี” ประโยคเล็ก ๆ ที่สามารถยึดโยงสมองและหัวใจ ไปสู่เรื่องราวดีๆ เพิ่มความใหม่สดให้ชีวิต ก่อให้เกิดความสุขในแง่มุมมองของการหาเลี้ยงชีวิตและการใช้ชีวิตไปพร้อมๆ กัน

วิธีการฝึกคิดบวกนั้นไม่ยาก

1. ให้มองไปข้างหน้า อย่ามองย้อนหลัง ทุกคนเคยทำผิดพลาดแล้วทั้งนั้น แต่ต้องไม่จมอยู่กับอดีตที่ผิดพลาด เพราะชีวิตต้องดำเนินต่อไป จงวางเป้าหมายเล็กๆที่เป็นไปได้ และพยายามทำให้สำเร็จ

2. รู้จักให้อภัยตัวเองและผู้อื่น สำหรับคนส่วนใหญ่แล้ว เรื่องราวต่างๆที่เกิดขึ้นในชีวิตเป็นผลพวงมาจากการกระทำของตนเองทั้งสิ้น ในบางครั้งบางคราว เราต่างตัดสินใจผิดพลาด แต่เมื่อรู้สำนึกแล้ว ก็ต้องปล่อยให้มันผ่านไป เรียกว่าเป็นการให้อภัย และต้องให้อภัยตัวเองเมื่อทำ



ผิดพลาด เพื่อที่จะเดินหน้าต่อไป รวมทั้งใช้ความผิดพลาดจากอดีตเป็นบทเรียน เพื่อ
ก้าวหน้าที่ดีกว่าในอนาคต

3. ถ้าแก้วมีน้ำแค่ครึ่งเดียว จงเติมให้เต็มแก้ว การมองว่า มีน้ำเหลืออยู่ครึ่ง
แก้ว หรือน้ำหายไปครึ่งแก้วนั้น ถูกทั้ง 2 อย่าง อยู่ที่ว่าผู้มองเป็นคนมองโลกในแง่ดีหรือ
ร้าย และไม่ผิดอะไรที่คุณจะเติมน้ำให้เต็มแก้ว

4. มองหาบุคคลต้นแบบ ทุกคนควรมีบุคคลต้นแบบที่เป็นแรงบันดาลใจ คน
คนนั้นอาจเป็นผู้ที่เอาชนะอุปสรรคใหญ่ๆ ได้สำเร็จ และประสบความสำเร็จอย่างงดงาม
ในที่สุด หรือเป็นผู้ที่ทำงานหนักและสัมฤทธิ์ผล จงเอาคนนั้นเป็นแรงบันดาลใจในการ
ดำเนินชีวิต

5. พาตัวเองเข้าไปอยู่ในแวดวงของคนที่ประสบความสำเร็จและมอง โลกใน
แง่ดี มันเป็นเรื่องมหัศจรรย์ที่พลังอำนาจของคนอื่น สามารถส่งผลกระทบต่อพลังในตัว
เราได้ คนที่คิดในด้านบวกจะช่วยกระตุ้นและเป็นแรงบันดาลใจให้เรา เชื่อมั่นในตัวเอง
ว่า เราสามารถทำสิ่งที่มุ่งมันไว้ให้สำเร็จได้ จำไว้ว่า..จงอยู่ให้ห่างคนที่คิดแต่แง่ร้าย ซึ่ง
จะขัดขวางการเดินทางของคุณ ดังพุทธศาสนสุภาษิตที่ว่า “คบคนพาล พาลพาไปหา
ผิด คบบัณฑิต บัณฑิตพาไปหาผล”

6. เห็นคุณค่าสิ่งดีๆ ในชีวิต เมื่อเราพอใจกับทุกเรื่องดีๆ ที่เกิดขึ้น ถึงแม้ว่าจะ
เป็นเรื่องเล็กๆ น้อยๆ ก็ตาม มันจะช่วยให้เราจัดความคิดในด้านลบออกไป การโฟกัส
แต่สิ่งดีๆ เหล่านี้ จะทำให้อุปสรรคที่เราเผชิญอยู่ กลายเป็นเรื่องเล็กน้อยที่เราจัดการได้
ง่ายขึ้น

7. รู้จักบริหารเวลาอย่างชาญฉลาด อย่าเสียเวลากับเรื่องที่ไม่เกี่ยวกับสิ่งดีๆ
คุณตั้งใจไว้ในชีวิต ข้อสำคัญคือ มุ่งทำในเรื่องที่ทำให้ชีวิตของคุณเป็นไปดังที่หวังไว้
ซึ่งจะส่งผลให้คุณมีทัศนคติที่ดี

8. จินตนาการว่ามีสิ่งดีๆ เกิดขึ้น แปลกแต่จริงที่ว่า คนส่วนมากมักชอบวาด
ภาพเรื่องเลวร้ายกำลังเกิดขึ้น โดยมักจะพูดว่า “ถ้ามันเกิดขึ้น...” จงฝึกนึกถึงเรื่องดีๆ
กำลังเกิดขึ้น มองเห็นภาพงานที่กำลังทำเดินไปด้วยดี (ไม่ว่าจะเป็นงานที่บ้านหรือที่

ทำงาน) และได้รับคำชมจากคนรอบข้างว่า“เยี่ยมมาก” เพราะนั่นจะเป็นกำลังใจให้คุณคิดบวกต่อไป

9. ความผิดพลาดมีไว้ให้เรียนรู้ มิใช่สิ่งที่เอาไว้เขียนตี ทุกคนล้วนเคยทำผิดทั้งนั้น และถึงแม้ว่าได้พยายามอย่างดีที่สุดแล้ว แต่ก็ยังทำพลาด ขอให้จำไว้ว่า ยังมีโอกาสให้เริ่มต้นใหม่ ความผิดพลาดต่างๆที่ผ่านมาถือเป็นบทเรียน เพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไข สิ่งที่จะทำต่อไปในอนาคต

10. อยู่ในสภาพแวดล้อมที่ดี ถ้าวอบๆตัวเต็มไปด้วยข้าวของวางระเกะระกะ กระจัดกระจายไปทั่วห้อง ลองหาเวลาจัดเก็บ ให้เป็นระเบียบเรียบร้อย ซึ่งจะช่วยให้คุณเปลี่ยนมุมมอง ความคิดได้มาก ใครจะมองโลกในแง่ดีได้ ถ้าต้องอยู่ท่ามกลางสภาพสกปรกรกรุงรังตลอดเวลา เพราะสภาพแวดล้อมที่ดี จะช่วยสร้างและเป็นแรงบันดาลใจให้เกิดทัศนคติด้านบวก

11. รับข้อมูลข่าวสารที่ดี หมั่นอ่านบทความที่สร้างแรงจูงใจ หรือฟังธรรมะที่กระตุ้นให้รู้สึกตื่นตัว และเกิดปัญญา ซึ่งจะช่วยให้มองโลกและชีวิตได้อย่างเข้าใจ มีความหวัง และความสุข

12. ให้คำมั่นสัญญากับตัวเอง และบอกตัวเอง ซ้ำๆ เพราะคำมั่นสัญญาดีๆมีผลต่อกระบวนการคิดของตัวเอง เช่น ถ้าคุณมีอาการซึมเศร้าเป็นประจำ คำมั่นสัญญาของคุณก็คือ “ฉันมีความสุข ฉันควบคุมตัวเองได้” บอกตัวเองเช่นนี้หลายๆครั้งในแต่ละวัน แล้วคุณจะรู้สึกถึงพลังความคิดด้านบวกที่เกิดขึ้น



จะเห็นว่าการที่มนุษย์มีความคิดเชิงบวกแล้ว ผลดีก็คือ

รู้จักให้อภัยตัวเองและผู้อื่น
มนุษย์จะสามารถ มองโลกและชีวิตได้อย่างเข้าใจ
มองอนาคตอย่างมีความหวัง และมีความสุขมากขึ้น
เกิดแรงบันดาลใจ

ตัวอย่างความคิดเชิงบวก

1. ฉันจะเป็นมิตรกับทุกคน
2. ฉันจะไม่ตำหนิตัวคนอื่น จะมีแต่คำชื่นชม
3. จะไม่ยื่นกรานว่าฉันเพอร์เฟค



สรุปประเด็นของ Thinking System

- ถ้าเราเจอความคิดลบมาก เราจะทำอย่างไร ใช้ลบมากๆ มันจะแข็งแรง มีอิทธิพล เช่น คนสนิทเจ้าของ คนมีตำแหน่ง ทำให้คนอยากพัฒนาติดตรงส่วนนี้ เอาไปฝึกอบรม ไม่นานก็เหมือนเดิม
- การเปลี่ยนความคิดคน ไม่สามารถทำได้เพียงการอธิบาย พูดเพียงอย่างเดียวไม่ได้ เราจึงมีการมาพัฒนาร่วมกันกับแชร์ การพัฒนาเปลี่ยนความคิดของคนค่อนข้างยาก

แลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อให้เกิดองค์ความรู้ในอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มอย่างยั่งยืน
(Life Skill & Work Skill)

- วิธีการเรียนรู้ ด้วยการเรียนรู้ด้วยตนเอง และเข้าใจ
- การจะทำให้คนเปลี่ยนต้องเริ่มจากที่ใจ ต้องเริ่มที่ความคิดของคน
- ตัวอย่าง ความคิด คนที่ทำผิด เราต้องยินดี กับการเรียนรู้การผิด

พลาด

- ถ้าใครเปิดเผยปัญหา เราต้องให้รางวัล เพราะเขากล้ายอมรับ และ

พยายามแก้ไขปัญหา

- พฤติกรรมการทำงาน บางครั้งก็ตรงข้ามกับการเป็นมนุษย์
- บางองค์กร ต้องรักษาบุคลิก แต่องค์กร SHARE จะให้ละลาย

พฤติกรรม

- ความสามารถในการคิดไม่เท่ากัน
- ทักษะเกิดจากประสบการณ์ในการทำซ้ำ อาจจะเป็นการฝึกโดย

ธรรมชาติ ฝึกผิดทาง ก็อาจจะผิด เช่น การโกง แต่ไม่เป็นประโยชน์ การฝึกคิดลบ

การฝึกทักษะที่จำเป็นต้องใช้ในงาน การเรียนรู้อย่างเป็นระบบ

- การคิดอย่างเป็นระบบ
- เป็นการคิดหลายๆ เรื่อง วิธีการ สภาพแวดล้อม สิ่งที่เกี่ยวข้องของ

ผลลัพธ์ของการคิด

- การคิดกว้างๆ การคิดให้ลึกๆ
- การคิดริเริ่ม
- การรับรู้
- การวิเคราะห์ข้อมูลข่าวสาร
- การเห็นภาพรวม
- การตัดสินใจในการบริหาร
- การคิดเชิงระบบ การคิดได้กว้าง เชื่อมโยง การฝึกคิดบวก การฝึก

คิดริเริ่มสร้างสรรค์ ใช้สมองด้านขวา

- การคิดแก้ไขปัญหามากมาย แบบ การคิดหลายๆ ชั้น การคิดอย่าง

หลากหลายมากขึ้น

- การคิดเชิงวิฤต Critical thinking skill
- การคิดเชิงสรรค์ เป็นการคิดใหม่ๆ ที่ไม่เคยทำ



แผนที่ Mind map

- ใช้ประโยชน์ ในการเรียน การประชุม ใช้แก้ปัญหา ใช้เป็นความคิดสร้างสรรค์ก็ได้ ใช้สรุปการประชุม

การพัฒนาทักษะการคิด (การคิดกับการเขียน)

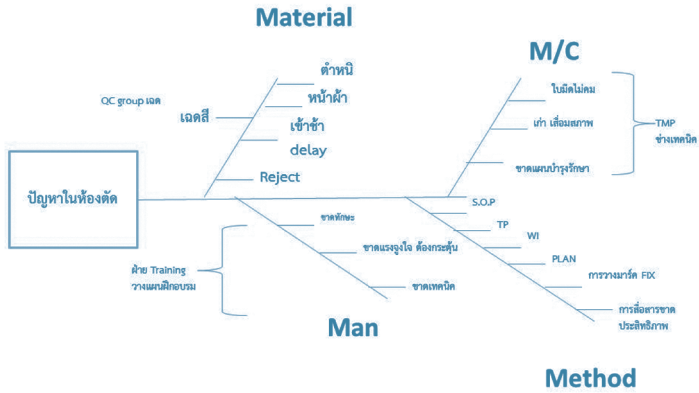
แผนที่ความคิด (Mind Map) เปรียบเสมือนการถ่ายทอดความคิดในสมองออกมาเป็นภาพ โดยแตกความคิดออกเป็นกิ่งก้านสาขา เช่นเดียวกับเซลล์ภายในสมอง โดยประโยชน์เพื่อสร้างความจำและพัฒนาทักษะความคิดเชิงระบบ

แผนที่ความคิด (MIND MAP)

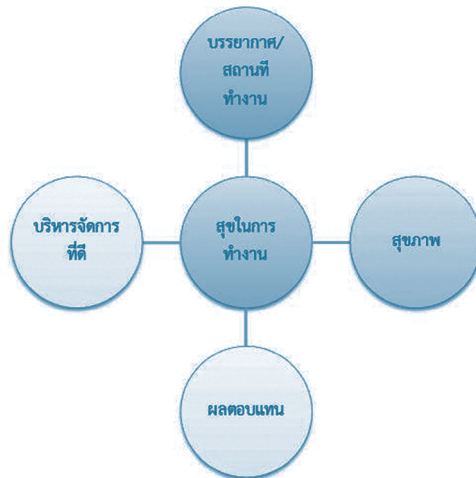


กิจกรรมการระดมสมอง Thinking System ความสุข Mind Map จากการทำงาน

การนำเสนอกลุ่มที่ 1



การนำเสนอกลุ่มที่ 2



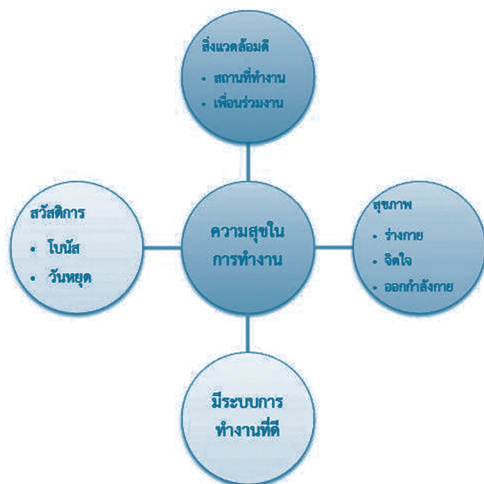
การนำเสนอกลุ่มที่ 3



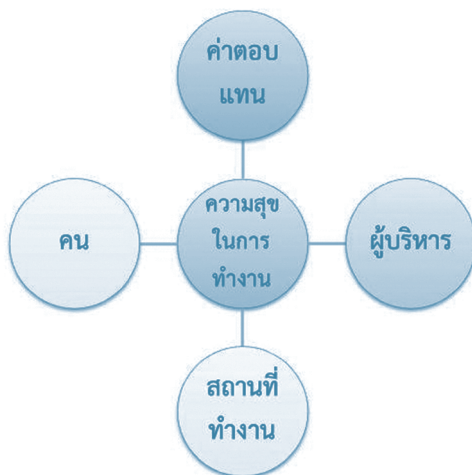
การนำเสนอกลุ่มที่ 4



การนำเสนอกลุ่มที่ 5



การนำเสนอกลุ่มที่ 6



การนำเสนอกลุ่มที่ 8



การคิดเชิงระบบ (Systems Thinking)



หมายถึง การคิดถึงสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ที่มองภาพรวมอย่างเป็นระบบ มีส่วนประกอบย่อยๆ โดยอาศัยการคิดในรูปแบบโดย ทางตรงและโดยทางอ้อม

ทฤษฎีระบบ (Systems Theory) ให้แนวคิดที่แต่ละสิ่งย่อมอยู่ในเอกภพ (The Universe) สิ่งเล็ก / ใหญ่เพียงใดล้วนเป็นหนึ่งหน่วยระบบมีวงจรของการทำงาน มีปัจจัยนำเข้า (ปัจจัยการผลิต) กระบวนการ มี ผลผลิต นำไปสู่ผลลัพธ์อย่าง เป็น

ระบบ ผลผลิตรวมย่อมเกิดจากการประสานงานกันหลาย ๆ ระบบ แต่ละหน่วย มีระบบการทำงานตามบทบาทหน้าที่ที่แตกต่างกัน ผลผลิตจะไหลจาก หน่วยการผลิต (กระบวนการ) หนึ่งไปสู่อีกหน่วยการผลิต หรือกระบวนการ หนึ่งอย่างครบวงจร ไม่มีที่ล้นสุด แต่ละสิ่งในเอกภพมีความเป็นระบบตามมิติต่างๆ กัน ในเวลาเดียวกันการคิดเชิงระบบจึงเป็นการคิดที่มีความเข้าใจเชื่อมโยง มีความเชื่อในทฤษฎีระบบเป็นพื้นฐาน คนปกติมีความเข้าใจเกี่ยวกับระบบในสรรพสิ่งที่อยู่ในโลกที่สอดคล้องกับทฤษฎีระบบ อยู่แล้ว เพียงแต่ความสามารถในการทำได้ดีในระดับที่แตกต่างกัน

การคิดระบบโดยทางตรงมุ่งกระทำโดยตรงมีเป้าหมายกับสิ่งใดสิ่งหนึ่งไม่จำแนกรูปแบบการคิดตามพื้นฐานของมนุษย์ แต่แยกรูปแบบการคิดโดยมุ่งที่เป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ โดยจำแนกออกเป็น 3 แบบ

1. การคิดเพื่อรู้เข้าใจหน่วยระบบ
2. การคิดเพื่อวิเคราะห์และประเมินหน่วยของระบบ
3. การคิดเพื่อออกแบบ และก่อตั้งหน่วยระบบ

การคิดที่เป็นประโยชน์มีหลายรูปแบบการคิดเชิงระบบเป็นวิธีการคิดเชิงบูรณาการ เป็นการขยายขอบเขตการคิดของเราที่มีต่อเรื่องนั้นๆ ออกไป โดยไม่ด่วนสรุปหรือตัดสินใจ แต่พิจารณาเรื่องนั้นอย่างละเอียดถี่ถ้วนทุกมุมมอง เปิดโอกาสให้ความคิดของคนเราได้มีการเชื่อมโยง เพื่อหาความเป็นไปได้ใหม่ๆ ได้มุมมองใหม่ๆ เห็นแนวทางแก้ปัญหาที่ดีกว่าสร้างสรรค์ รวมทั้งให้เห็นความสัมพันธ์แบบเชื่อมโยงระหว่างเรื่องนั้น กับปัจจัยอื่นที่เกี่ยวข้อง

การคิดเชิงระบบกับการพัฒนาองค์กร องค์กรที่มีประสิทธิภาพ ต้องนำระบบการคิดเชิงระบบมาจัดการระบบต่างๆ ในองค์กรให้สอดคล้อง สัมพันธ์กัน องค์กรประกอบด้วยส่วนประกอบต่างๆ ที่เชื่อมสัมพันธ์กันอย่างแยกไม่ออก ทั้งหมดรวมเป็นหนึ่งเดียวกัน การคิดเชิงระบบจะไม่มองเฉพาะฝ่ายผลิต ฝ่ายการตลาด ฝ่ายพัฒนาองค์กร ฝ่ายขาย ฝ่ายวิศวกรรม หรือ ฝ่ายบัญชี ถ้าเรายังเราคิดเชิงระบบไม่เป็นเราจะมองว่าฝ่ายผลิตคือองค์กร ฝ่ายบุคคล ฝ่ายขาย คือองค์กร เมื่อ เกิดปัญหาขึ้นเราก็จะแก้ปัญหาที่จุดนั้นหรือมองเฉพาะส่วนที่คิดว่าเป็นปัญหา แล้วแก้เฉพาะส่วนนั้น และคิดว่า ได้ แก้ปัญหาที่เกิดขึ้น เรียบร้อยแล้ว โดย มองว่านั่นคือการแก้ปัญหา ของ องค์กร การคิด

เชิงระบบที่แท้จริง เราจะมองเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นว่าเกิดจากองค์กร แต่ไม่ใช่ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งเท่านั้น ปัญหาทุกอย่าง มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องกันจนไม่สามารถแยกออกจากกันได้



องค์กรแห่งการเรียนรู้และความคิดเชิงระบบ

ในการเข้าสู่ การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดย ที่บุคลากรภายในหน่วยงาน สามารถ พัฒนาความสามารถทั้งในระดับบุคคล ระดับกลุ่ม และระดับองค์กรได้อย่าง ต่อเนื่อง และนำไปสู่จุดมุ่งหมายที่ บุคลากรระดับต่างๆ ต้องการอย่างแท้จริง

1. การคิดเชิงระบบ (System Thinking) คือ สามารถมองเห็นวิถีคิดและภาษาที่ใช้ อธิบายพฤติกรรมความเป็นไปต่างๆ ถึงความเชื่อมโยงต่อเนื่องของสรรพสิ่งและเหตุการณ์ต่างๆ ซึ่งมีความสัมพันธ์ ผูกโยงกันเป็นระบบ เป็นเครือข่ายด้วยสภาวะการพึ่งพาอาศัยกัน สามารถมองปัญหาที่เกิดขึ้นได้เป็นวัฏจักรโดย นำมาบูรณาการเป็นความรู้ใหม่ เพื่อให้สามารถเปลี่ยนแปลงระบบได้อย่างมีประสิทธิภาพสอดคล้องกับความเป็นไปในโลกแห่งความจริง

2. แบบแผนความคิด (Mental Model) คือ การตระหนักถึงกรอบแนวคิดของตนเอง รูปแบบความคิด ความเชื่อที่มีผลต่อการตัดสินใจและการกระทำของตน และพยายามพัฒนารูปแบบ ความคิดความเชื่อให้สอดคล้อง กับการเปลี่ยนแปลงของโลก และสามารถที่จะบริหารปรับเปลี่ยนกรอบความคิดของตน ได้

3. การสร้างพลังแห่งตน (Personal Mastery) คือ การส่งเสริมให้คนในองค์กรสามารถเรียนรู้ และพัฒนาตนเอง โดยการจัดทำกลไกต่างๆ เพื่อสร้างจิตสำนึกของ

คนในการเรียนรู้สิ่งต่างๆ เพิ่มเติมอย่างต่อเนื่อง ไม่ว่าจะ เป็นโครงสร้างหน่วยงาน ระบบสารสนเทศ ระบบการพัฒนาบุคคล หรือแม้แต่ระเบียบวิธีการปฏิบัติงานประจำวัน

4. การกำหนดวิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision) คือ การกำหนดกรอบความคิด เกี่ยว กับสภาพในอนาคต ของหน่วยงานที่ทุกคนในหน่วยงาน มีความปรารถนาพร้อม กัน ช่วยกันสร้างภาพอนาคตของหน่วยงาน เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ ริเริ่มทดลองสิ่งใหม่ๆ ของคนในหน่วยงาน และให้การทำงานเป็นไปในทิศทาง หรือกรอบแนวทางที่มุ่ง ไปสู่ จุดเดียวกัน

5. การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Team Learning) คือ การแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์และทักษะวิธีคิด เพื่อพัฒนาภูมิปัญญาและศักยภาพของทีมงาน รวมทั้ง การเรียนรู้เกี่ยวกับการทำงานร่วมกันเป็นทีมด้วย ซึ่งการเรียนรู้และพัฒนาในเรื่องนี้ จะ ช่วยให้การงานร่วมกันในหน่วยงาน มีความเป็นทีมที่ดีขึ้น ซึ่งจะช่วยให้สมาชิกแต่ละ คนสามารถแสดงศักยภาพที่มีอยู่ออกมาได้อย่างเต็มที่



ความคิดเชิงระบบ

การคิดเชิงระบบจะต้องมีคุณสมบัติ ดังนี้

1. การคิดแบบมีความเป็นองค์รวม (Holistic) หรือ Wholeness เป็นการ ประเมินองค์ประกอบของสถานการณ์หรือสภาพปัญหาของหน่วยงาน ในภาพรวม ทั้งหมด

2. การคิดเป็นเครือข่าย (Networks) เป็นการคิดเชื่อมโยงปฏิสัมพันธ์

ของระบบต่างๆ ที่ประกอบกันขึ้นมา เป็นเครือข่ายของระบบ

3. คิดเป็นลำดับชั้น (Hierarchy) ระบบหนึ่งๆ อาจจะมาจากระบบย่อยๆ หลายระบบที่ประกอบกันขึ้นมา และในระบบย่อยเองก็มีความสัมพันธ์ของส่วนต่างๆ ที่เป็นองค์ประกอบของระบบ

4. คิดแบบมีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน (Interaction) ระหว่างระบบด้วยกัน ทั้งระบบย่อยกับระบบย่อยด้วยกัน ระบบใหญ่กับสภาพแวดล้อม ซึ่งการเปลี่ยนแปลงของระบบย่อยจะมีผลต่อ ระบบใหญ่ด้วย

5. คิดอย่างมีขอบเขต (Boundary) ระบบหนึ่งๆ มาจากระบบย่อยหลายระบบ และระหว่างระบบย่อย และระบบใหญ่ต่างมีขอบเขตที่แสดงให้เห็นว่า ระบบนั้นๆ ครอบคลุมอะไรบ้าง และอะไรบ้างที่อยู่นอกเขตแดน ซึ่งในความเป็นจริงระบบก็ไม่ได้แยกเขตแดนกันอย่างเด็ดขาด แต่มีการทับซ้อน (Overlap) กันอยู่

6. คิดอย่างมีแบบแผน (Pattern) ระบบจะต้องมีความคงที่แน่นอน เพื่อเป็นหลักประกันว่ากระบวนการทำงานทุกอย่างในทุกๆ ขั้นตอน จะไม่เบี่ยงเบนไปจากเป้าหมายโดยรวมของระบบ

7. คิดอย่างมีโครงสร้าง (System Structure) แต่ละส่วนที่ประกอบเป็นระบบมีความเป็นตัวของตัวเอง มีความเป็นอิสระ แต่ก็มีความเชื่อมโยงกัน อย่างเหมาะสมทำหน้าที่อย่างสัมพันธ์กัน ทำงานเสริมประสานกันกับส่วน อื่นๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของระบบโดยรวม

8. คิดอย่างมีการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง (Adaptation) ระบบต่างๆ จะมีการปรับตัว และพยายาม สร้างสภาวะสมดุล และคงความสมดุลนั้นไว้ ด้วยการจัดระบบภายในตนเอง (Self Organize)

9. คิดเป็นวงจรป้อนกลับ (Feedback - Loops) เป็นการศึกษาในลักษณะเป็นวง (Loops) มากกว่าจะเป็นเส้นตรง ทุกส่วนต่างมีการเชื่อมต่อ ทั้งโดยตรงและโดยอ้อม

เทคนิคการคิดเชิงระบบ

1. ยอมรับตนเองและเปลี่ยนใจตนเองให้ได้ว่าตนคือส่วนประกอบที่สำคัญที่เชื่อมโยงกับสิ่งต่าง ๆ
2. ฝึกการมองภาพรวมแทนสิ่งเล็กๆ แล้วค่อยมองย่อยกลับ
3. เข้าใจธรรมชาติของระบบ และทุกสรรพสิ่งในโลกล้วนเป็นระบบสัมพันธ์กัน
4. มองเห็นกระบวนการเปลี่ยนแปลง และปัจจัยต่างๆ ที่เอื้อต่อระบบ
5. มองเห็นวัฏจักรของเหตุปัจจัย (Circles of Causality) และการส่งผลย้อนกลับ
6. เปิดอิสระในเรื่องการคิด ไม่ตีกรอบ ครอบงำความคิดคนอื่น
7. ส่งเสริมสนับสนุนให้ทุกคนเกิดแรงร่วมในการสร้างความสัมพันธ์
8. ฝึกการแก้ปัญหาที่เป็นสาเหตุแท้ โดยแก้ที่อาการ ที่ทำให้ เกิดปัญหา
9. ยึดหลักการเรียนรู้ในองค์กรเป็นส่วนประกอบ คือ การเป็นนายตนเอง ลบความเชื่อฝังใจแต่อดีต สร้างความใฝ่ฝันถึงอนาคตร่วมกัน (Shared Vision) และฝึกการเรียนรู้ของทีม

ประโยชน์ของการคิดเชิงระบบ

1. ช่วยให้เกิดความคิดเพื่อพัฒนาองค์กรในภาพรวมได้อย่างมีประสิทธิภาพ
2. ประสานงานร่วมกับบุคคลอื่นให้เป็นไปตามกระบวนการ และระบบการบริหารงานภายใน
3. สามารถแก้ปัญหา ตัดสินใจ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
4. แก้ไขปัญหาข้อขัดแย้งที่จะเกิดขึ้นในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ
5. เพื่อให้มองเห็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นกับระบบภายในองค์กร ซึ่งเกิดขึ้นอย่างเป็นระบบโดยการ เชื่อมโยงติดต่อกัน และสามารถแก้ไขสถานการณ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

แก่นแท้ของการคิดเชิงระบบ

1. มองเห็นความสัมพันธ์กันและกัน ไม่ใช่มองเหตุผลเป็นเส้นตรงต่อๆ กันไปเท่านั้น
2. มองเห็นกระบวนการเปลี่ยนแปลง ไม่ใช่มองสิ่งต่างๆ ที่เกิดขึ้นเท่านั้น

ตัวอย่าง องค์การที่พัฒนาความใฝ่ฝันถึงอนาคตร่วมกันแต่เพียงอย่างเดียว แต่ขาดความเข้าใจอย่างลึกซึ้งในแรงต้านทานต่างๆ ที่จะต้องควบคุมให้ได้เพื่อให้มันเคลื่อนจากจุดหนึ่งไปสู่อีกจุดหนึ่ง คือต้องอาศัยความเข้าใจอันลึกซึ้งถึง โครงสร้างเชิงระบบ ที่เป็นแรงที่มีอิทธิพลยิ่งความใฝ่ฝันอันสูงส่งนั้นไม่อาจปฏิบัติได้จริง การคิดเชิงระบบต้องมีความใฝ่ฝัน ความเชื่อฝังใจ ความเป็นนายตนเอง และการเรียนรู้ของทีม การสร้างให้เกิดความใฝ่ฝันร่วมจึงเป็นการส่งเสริมให้คนมีความรับผิดชอบระยะยาว วินัย ความเชื่อฝังใจจึงมุ่งที่เปิดเผยตนเอง รับรู้ถึงความบกพร่องต่างๆ อันเกิดจากการมองเฉพาะส่วนของตนเอง การเรียนรู้ของทีม คือ การพัฒนาทักษะของกลุ่มคนในการค้นหาปัญหาาร่วมกัน วินัยการเป็นนายตนเองจะส่งเสริมให้บุคคลพัฒนาตนเอง สร้างกำลังใจให้แก่ตนเองในอันที่จะเรียนรู้ว่าการกระทำของเราเองมีผลกระทบอย่างไร ถ้าไม่เป็นนายตนเอง และพัฒนาตนเอง คนก็จะมีจิตใจที่คอยคิดแต่แก่เท่านั้น แต่ไม่เคยคิดที่จะสร้างและพัฒนาตนเองให้อยู่อย่างมีความสุข การคิดเชิงระบบเป็นวินัยสำหรับการมองเห็นให้เห็น โครงสร้าง ที่อยู่เบื้องหลังสถานการณ์ยุ่งยากทั้งหลาย และเพื่อให้มองเห็นพลังค่าน้ำที่สูง และอะไรคือค่าน้ำที่ต่ำ และเราจะสร้างความสมดุล (Balance) ให้เกิดขึ้นอย่างไร ในสถานการณ์ที่มีความสลับซับซ้อนทั้งหลาย จะมีความสลับซับซ้อนทางด้านโครงสร้าง อยู่เบื้องหลังเสมอ

กิจกรรมการระดมสมอง Functional Competency (Cutting)

การนำเสนอกลุ่มที่ 1

ลำดับ	ปัญหา	รากปัญหา	แนวทาง แก้ปัญหา	ความคิดเห็น จากบริษัทอื่น
ก่อนตัด	1. วัตถุดิบ (ตำหนักผ้า ลายผ้า) 2. Skill พนักงาน 3. ระบบการ จัดการ	<ul style="list-style-type: none"> • Supplier • Training • ขาดคู่มือ การทำงาน 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Record ข้อมูล และประเมิน feed back supplier เพื่อปรับปรุง 2. จัดทำแผนการ training ประเมินพนักงาน 3. จัดทำคู่มือ การผลิต SOP 	
ตัด	1. ลายไม่ตรง 2. ตัดผ้าไม่ตรง Spec	<ul style="list-style-type: none"> • ผ่าส่าย/ Skill พนักงาน • พนักงานขาด Skill การตัด • ไม่มีคู่มือ / note การทำงาน 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Verify หา จำนวนชิ้น/ จำนวนหมุด ที่เหมาะสม กำหนดเป็น คู่มือทำงาน 2. Training จัดทำ คู่มือการทำงาน 3. ติดต่อประสานงาน และอบรม Spec Quality Criteria ให้กับพนักงาน เพื่อช่วยใน การผลิตให้ผ่าน Spec 	
หลังตัด	1. พบปัญหางาน ไม่ได้ Spec 2. Rework เยอะ	<ul style="list-style-type: none"> • จำนวนปูกาน ไม่เหมาะสม • Skill พนักงาน 	แก้ไข ปัญหา ทั้งข้อ 1-2	

การนำเสนอกลุ่มที่ 2

ลำดับ	ปัญหา	รากปัญหา	แนวทาง แก้ปัญหา	ความคิดเห็น จากบริษัทอื่น
ก่อนตัด	<ol style="list-style-type: none"> 1. วัตถุดิบไม่พร้อม 2. วัตถุดิบไม่ได้คุณภาพ 3. การสลับแผนงานการตัด 	<ol style="list-style-type: none"> 1. ระยะเวลาสั่งซื้อไม่สอดคล้องตามแผนการผลิต 2. Sup ผลิตงานไม่ได้คุณภาพ ไม่มีการตรวจคุณภาพก่อนนำเข้า 3. ลูกค้าต้องการงานด่วนก่อนและสำคัญจึงทำให้ไม่ตรงตามแผนงาน 	<ol style="list-style-type: none"> 1. ก่อนที่จะรับออเดอร์ทุกครั้งต้องเช็คความพร้อมของวัตถุดิบทุกครั้ง 2. ชี้แจงปัญหาที่พบพร้อมทั้งบอกความต้องการ 3. สรุปแผนก่อนการขึ้นงาน ลำดับงานก่อน หลัง เพื่อให้ตรงตามความต้องการของลูกค้า 	<ol style="list-style-type: none"> 1. ประชุมก่อนการขึ้นงาน/ สัปดาห์ 2. แชร์ระบบระหว่างบริษัทเรากับ Sup เพื่อให้สอดคล้องกัน 3. สรุปปัญหาที่พบแต่ละสัปดาห์เพื่อหาแนวทางป้องกันและแก้ไข
ตัด	<ol style="list-style-type: none"> 1. พนักงานใหม่ขาดเทคนิคการทำงาน+ความรู้ 2. พนักงานไม่ทำตามมาตรฐานการทำงาน 3. พนักงานขาดความรับผิดชอบ 	<ol style="list-style-type: none"> 1. ขาดการสอนงานในหน้างาน 2. ไม่มีมาตรฐานในการทำงาน 3. หัวหน้าขาดการใส่ใจในการทำงานของพนักงาน 	<ol style="list-style-type: none"> 1. จัด OJT สอนพนักงานอย่างเป็นระบบ 2. จัดทำ WI ในการทำงานและสอนพนักงาน 3. จัดค่า Incentive ให้กับพนักงาน 	<ol style="list-style-type: none"> 1. จัดกำหนดชั่วโมงของการ OJT ของพนักงานเก่าและใหม่ 2. ปรับ WI ให้เป็นรูปภาพที่ง่ายต่อความเข้าใจของพนักงาน

การนำเสนอกลุ่มที่ 2

ลำดับ	ปัญหา	รากปัญหา	แนวทาง แก้ปัญห	ความคิดเห็น จากบริษัทอื่น
				3. รณรงค์ ส่งเสริมด้าน คุณภาพ เช่น เปิดเสียง ตามสาย ให้รางวัลกับ พนักงานที่ รักษาคุณภาพ
หลังตัด	1. วัตถุดิบที่ แปรสภาพไม่ได้ คุณภาพ 2. จ่ายงาน ไม่ครบเซท	1. ไม่ได้ตรวจสอบ คุณภาพหลัง การตัด 2. พนักงานจัดเซท ไม่ได้มีการ ตรวจสอบ ก่อนจ่าย	1. ตรวจสอบคุณภาพ จำนวนหลังการ ตัดงาน 2. ทำระบบ Quality ในหน่วยงาน ให้พนักงาน ไม่ทำของเสีย 3. ทำมาตรฐานใน การจ่ายงานให้กับ พนักงานจัดเซท	1. การดูงานจาก บริษัทอื่น เพื่อ เข้ามา ปรับปรุงการ ทำงานใน องค์กร 2. จัดระบบ Incentive ให้ กับพนักงานด้าน คุณภาพ และ ปริมาณ

การนำเสนอกลุ่มที่ 3

ลำดับ	ปัญหา	รากปัญหา	แนวทาง แก้ปัญหา	ความคิดเห็น จากบริษัทอื่น
	<ol style="list-style-type: none"> 1. วัตถุดิบเข้าช้า ไม่ตรงกำหนด 2. การวางมาร์คผ้า 3. วัตถุดิบเข้าไม่ทัน 4. ผ้ามีตำหนิ 	<ol style="list-style-type: none"> 1. แผนกเซลล์แจ้งจัดซื้อเปิด PO ช้า 2. ติด MOQ ของ Supplier 3. จัดซื้อสั่งวัตถุดิบบล็อกใหญ่ 4. วัตถุดิบไม่ได้คุณภาพ 	<ol style="list-style-type: none"> 1. จัดซื้อหรือเซลล์ติดตามแผนงาน 2. จัดกรุปสีให้อยู่ในตัวเดียวกัน 3. มีการวางแผนล่วงหน้ากับโรงงานผ้า 4. ตรวจสอบคุณภาพ 	<ol style="list-style-type: none"> 1. ฝ่ายจัดซื้อมีการวางแผนสั่งซื้อและติดตามของเข้าก่อนการผลิต 2. ให้ทำ MU
ก่อนตัด	<ol style="list-style-type: none"> 1. วัตถุดิบเข้าช้า 2. เทคนิคการวางมาร์ค 	<ol style="list-style-type: none"> 1. การสั่งซื้อ <ul style="list-style-type: none"> - จัดซื้อ Sale - สั่งจำนวนมาก 2. ความไม่เข้าใจในเรื่องการสื่อสาร 	<ol style="list-style-type: none"> 1. วางแผนการสั่งซื้อ <ul style="list-style-type: none"> - เวลา - โรงงานผ้า 2. แจ้ง แผนกที่ทำแก้ไขให้ถูกต้อง 	<ol style="list-style-type: none"> 1. ฝ่ายจัดซื้อวางแผนสั่งซื้อและติดตามของเข้าก่อนการผลิต 2. วัด และแจ้งหน้าผ้าให้ชัดเจน
ตัด	<ol style="list-style-type: none"> 1. รีบตัดงาน ทำให้ไม่ได้สเปค ไม่มีคุณภาพ 	<ol style="list-style-type: none"> 1. ทักชะ คนใหม่ขาดความชำนาญ 2. การจัดการระยะเวลาในเรื่องแผนงานการจัดการ 	<ol style="list-style-type: none"> 1. ฝึก ทัก ชะ ให้พนักงานตัดเพิ่มขึ้น 	<ol style="list-style-type: none"> 1. ฝึกทักชะให้พนักงานตัดเพิ่มขึ้น
หลังตัด	<ol style="list-style-type: none"> 1. ไม่ครบมัด 2. ไม่ได้สเปค 3. เฉดสี 	<ol style="list-style-type: none"> 1. การวางแผน/เปลี่ยนแผนคน 2. พนักงานปูผ้า นับจำนวนไม่ครบ 	<ol style="list-style-type: none"> 1. ตรวจสอบวัดผ้าก่อนตัด 2. สุ่มตรวจชิ้นงานก่อนเข้า Line ผลิต <p>ฝึกทักชะ/มี standard เฉดสี</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. มี QC สุ่มตรวจ สอนให้พนักงานตรวจชิ้นงานของตัวเอง

แลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อให้เกิดองค์การสุขภาวะในอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มอย่างยั่งยืน
(Life Skill & Work Skill)

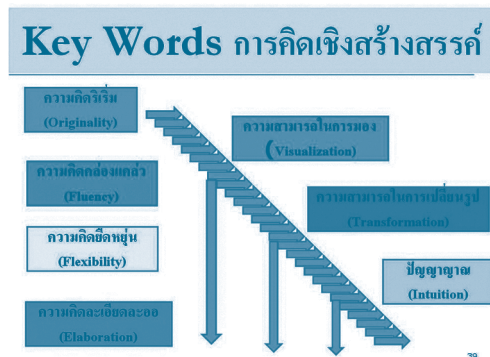
การนำเสนอกลุ่มที่ 4

ลำดับ	ปัญหา	รากปัญหา	แนวทาง แก้ปัญหา	ความคิดเห็น จากบริษัทอื่น
ก่อนตัด	1. วัดฤดูบ (ผ้าขาด ผ้าตำหนิ) หน้าผ้าไม่ได้ มาตรฐาน เผลอสี 2. แผนตัดไม่เป็น ตามที่ตั้งไว้	1. ปัญหามาจาก โรงผ้าที่ไม่ได้ มาตรฐาน 2. มาจาก ห้องตัวอย่าง (ตัวอย่างยังไม่ APP) เครื่องจักร มีปัญหา ผ้ามาช้า	1. การประสานงาน ระหว่าง Sup กับ ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ให้ทราบถึงปัญหา และประเมินเพื่อ ทำการค้าต่อไป 2. กำหนดแผนให้ ชัดเจนโดย (ระบุวันให้ชัดเจน) โดยมีการเผื่อวัน ส่งออก	
ตัด	1. ตัดงานไม่ได้ รูปทรง 2. เครื่องจักรพัง ชำรุด โบมีด ไม่เหมาะสมกับ การใช้งาน	1. พนักงาน ขาดทักษะ ไม่เข้าใจ วิธีการตัด ที่ต้องการ พนักงานรีบเร่ง ไม่ระวังขณะ ตัดงาน 2. ขาดการ ซ่อมบำรุง	1. ต้องจัดทำ SOP และจัดฝึกอบรมให้ พนักงานทราบ 2. จัดทำตารางการ ซ่อมบำรุงรักษา และ มีการตรวจสอบ สม่ำเสมอ	ปัญหาของ FBT รอยขลิบมี หลายแบบ ทำให้พนักงาน สับสน ควรแก้ตั้งแต่ โปรแกรมการ วางมาร์ค
หลังตัด	1. ชิ้นงานหุด 2. การแยกชิ้นงาน ผิด	1. พนักงานดึงผ้า ขณะปูมากเกินไป ไม่มีการคลายผ้า ก่อนปู 2. เกิดจากพนักงาน จับชุดผิด	1. จัดฝึกอบรม พนักงานให้ทราบ และจัดทำ SOP 2. จัดทำ SOP และ ฝึกอบรมให้ พนักงานได้ทราบ	ปัญหาของ FBT ชิ้นงาน กลาง บน ล่าง ไม่เท่ากัน โดยมีการ set เครื่องโดย ผู้เชี่ยวชาญ

กระบวนการคิด คือการนำเอาทักษะการคิดต่างๆ มาต่อกัน โดยการเรียงลำดับ
ขั้นตอน เช่น

- กระบวนการคิดอย่างมีวิจารณญาณ
- กระบวนการคิดริเริ่มสร้างสรรค์
- กระบวนการคิดไตร่ตรอง
- กระบวนการคิดอนาคต
- กระบวนการแก้ปัญหา
- กระบวนการคิดเชิงกลยุทธ์

ความคิดเชิงสร้างสรรค์ (Creative Thinking)



Reflection

ประเด็นของการ Reflection

- ประทับใจที่สุดเรื่อง
- จะเปลี่ยนแปลงตัวเองเรื่อง
- จะเอาสิ่งที่เรียนรู้กลับไป

- ❖ ประทับใจมาก / คิดทัศนคติเชิงบวกมากขึ้น
- ❖ ประทับใจรอยยิ้ม / จะเปลี่ยนแปลงเรื่องการแสดงออก พุดให้มากขึ้น / นำความรู้ไปถ่ายทอดให้ลูกน้อง
- ❖ ประทับใจบรรยากาศ เพื่อนทุกคนยิ้มแย้ม / จะเปลี่ยนตัวเอง ในการยิ้มให้มากขึ้น / ที่บริษัทมีการเปลี่ยนแปลงการทำงาน จะนำความรู้ตรงนี้ไปปรับใช้ที่บริษัท
- ❖ ประทับใจเพื่อน ๆ / จะเปลี่ยนทัศนคติให้ดีขึ้น / จะสอนงานน้องให้ดีขึ้น
- ❖ ประทับใจ มองธรรมชาติของคน / นำความรู้ไปปรับปรุงให้มากที่สุด
- ❖ ประทับใจเพื่อน ๆ ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี มีความรู้สึกดีมาก / จะเปลี่ยนวินัยตัวเองเรื่องการตรงเวลา ในการเข้าประชุม / สิ่งที่จะเรียนรู้และนำกลับไป คือการพัฒนาตนเอง เพราะเป็นคนชอบคาดหวัง ทำให้ต้องรู้จักปล่อยวาง
- ❖ ประทับใจทุกอย่าง / จะนำเรื่อง Mind Map ไปใช้ในที่ทำงาน



Module 3

แลกเปลี่ยนเรียนรู้ Leadership

สร้างผู้นำและปลดล็อก

ปัญหาด้านคุณภาพและ

ซ่อมบำรุงเครื่องจักร

โครงการส่งเสริมการเป็นองค์กรสุขภาวะ
ในอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่ม

ระหว่างวันที่ 1-2 พฤศจิกายน 2556

ณ ซาโมนี่ รีสอร์ท อ.แก่งกระจาน จ.เพชรบุรี

Leadership

โดย อาจารย์อังคณา ภิญญกุล

วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้เกิดการวิเคราะห์ปัญหา เกิดการแก้ไขอย่างสัมฤทธิ์ผล
2. เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ มีรูปแบบการแก้ไขระหว่างองค์กร
3. เพื่อให้เกิดผลลัพธ์นำไปปฏิบัติได้จริง มีการป้องกันการเกิด
4. องค์กรสามารถนำหลักการไปพัฒนาองค์กร ให้มีความสุขอย่างยั่งยืน
5. ได้มีการสร้างภาวะผู้นำ และปลดล็อก ปัญหาด้านคุณภาพและซ่อมบำรุง

เครื่องจักร

แลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อให้เกิดองค์การสุภาวะในอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มอย่างยั่งยืน
(Life Skill & Work Skill)



การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เป็นกระบวนการที่ต้องช่วยกันแสดงความคิดเห็น ช่วยกัน
รับฟัง ช่วยกันพูด หลังจากนั้น ให้ช่วยกันระดมสมองในการค้นหาปัญหา ดูวัตถุประสงค์
ที่มา ต้องการความรู้เรื่องอะไร



ผู้นำ (Leader)

คือบุคคลที่ได้รับการแต่งตั้งหรือการเลือกตั้งหรือการยกย่องจากกลุ่มให้ทำหน้าที่
ของตำแหน่งผู้นำ เช่น การชี้แนะ สั่งการ และช่วยเหลือให้กลุ่มสามารถปฏิบัติงานได้
สำเร็จตามจุดประสงค์ที่ตั้งไว้ได้มีการเขียนชื่อผู้นำแตกต่างกันออกไปตามลักษณะงาน

และองค์การที่อยู่ เช่น ผู้บริหาร ผู้จัดการ ปรธานกรรมการ ผู้อำนวยการ อธิการบดี
ผู้บัญชาการเหล่าทัพ ผู้ว่าราชการ นายอำเภอ กำนัน เจ้าคณะจังหวัด เจ้าอาวาส ปลัด
กระทรวง คนบตี เป็นต้น

ภาวะผู้นำ (Leadership)

คือ กระบวนการที่บุคคลใดบุคคลหนึ่ง หรือมากกว่า พยายามใช้อิทธิพลของตน
หรือกลุ่มตน กระตุ้น ชี้นำ ผลักดัน ให้บุคคลอื่น หรือกลุ่ม บุคคลอื่น มีความเต็มใจ และ
กระตือรือร้นในการทำสิ่งต่างๆ ตามต้องการ โดยมีความสำเร็จของกลุ่ม หรือองค์การ
เป็นเป้าหมาย

แบ่งคุณลักษณะ (Trait) เป็น 3 ประเภทคือ

1. ลักษณะบุคลิกภาพ (Personality Trait) ได้แก่

- การปรับตัว
- การปรับความรู้สึก จิตใจ ทัศนคติ
- ลักษณะเด่นในเรื่องการก้าวร้าวหรือความนุ่มนวล
- การควบคุมและความสมดุลของอารมณ์
- ความเป็นอิสระ
- ความคิดสร้างสรรค์
- ความมีจริยธรรม
- ความเชื่อมั่นในตนเอง

2. ความสามารถ (Abilities)

- สติปัญญา
- การตัดสินใจ
- ความรู้
- ความสามารถในการพูด

3. ทักษะทางสังคม (Social Skills)

- ความสามารถในการรวบรวมสมาชิกในการทำกิจกรรม
- ความสามารถในการบริหารงาน
- ความมีเกียรติและการเป็นบุคคลที่กว้างขวางเป็นที่ยอมรับ

แลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อให้เกิดองค์การสุขภาวะในอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มอย่างยั่งยืน
(Life Skill & Work Skill)

- ทักษะทางสังคม
- การมีส่วนร่วมในสังคม
- การใช้วิธีการทางการทูตหรือเทคนิคที่ให้คนยอมรับ / คล้อยตาม



คุณสมบัติของการเป็นผู้บริหาร และผู้นำที่ดี

1. การเป็นผู้รู้จักตนเอง (Self realization)
2. การเป็นผู้รู้จักการวิเคราะห์หาเหตุและผล (Analytical Mind)
3. การเป็นผู้เรียนรู้ตลอดกาล (Life Long Learning)
4. ความเข้าใจในจิตวิทยาการบริหาร
5. การเป็นคนดี "Good Person"

▶ Jack Welch เคยพูดถึงผู้นำที่ดีว่าควรประกอบไปด้วย 4E ได้แก่

- Energy มีพลัง ที่มเห พร้อมสำหรับความเปลี่ยนแปลง และพร้อมที่จะก้าวไปไกลกว่าที่คนทั่วไปจะทำ
- Energize เสริมแรง จูงใจ สร้างพลังให้ผู้อื่น รู้จักใช้เทคนิคทางอารมณ์ในการช่วยก่อให้เกิดความใกล้ชิด
- Edge ผู้นำควรพร้อมที่จะทำในสิ่งนอกเหนือไปจากสิ่งที่ตัวเองถนัด กล้า

ที่จะเสียง ไม่ใช่ทำอยู่แต่เรื่องเดิมๆ

- Execution นำด้วยการปฏิบัติเป็นตัวอย่าง (Lead by Example)

► LEADERSHIP มีความหมายบ่งชี้ถึงลักษณะต่างๆ ของผู้นำที่ดี เริ่มที่

L หมายถึง Listen เป็นผู้ฟังที่ดี

E คือ Explain สามารถอธิบายสิ่งต่างๆ ให้เข้าใจได้

A คือ Assist ช่วยเหลือเมื่อควรช่วย

D คือ Discuss รู้จักแลกเปลี่ยนความคิดเห็น

E ตัวถัดมาคือ Evaluation ประเมินผลการปฏิบัติงาน

R คือ Response แจ้งข้อมูลตอบกลับ

S คือ Salute ทักทายปราศรัย

H คือ Health มีสุขภาพดีทั้งกายและใจ

I คือ Inspire รู้จักกระตุ้นและให้กำลังใจลูกน้อง

P หมายถึง Patient มีความอดทนเป็นเลิศนั่นเอง

► เพราะฉะนั้น นอกจากจะทำงานเก่งแล้ว หัวหน้างานยังต้องมีคุณสมบัติผู้นำเหล่านี้ด้วย เพื่อให้บริหารทั้งคนและงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ช่วยให้ผลผลิตของหน่วยงานสูงขึ้นตามไปด้วย

► การพัฒนาทักษะความเป็นผู้นำ

ผู้นำที่ดีควรจะต้องพัฒนาทักษะต่างๆ ดังต่อไปนี้

1. ทักษะด้านเทคนิคการปฏิบัติงาน
2. ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์
3. ทักษะด้านความคิดรวบยอด
4. ทักษะในการติดต่อสื่อสาร
5. ทักษะในการเป็นผู้นำ
6. ทักษะในการตัดสินใจ
7. ทักษะในการประชุม



การหลุดถึงปัญหาภาวะผู้นำ และสาเหตุ โดย ความคิดเห็นของผู้เข้าอบรม

- ปัญหาภาวะผู้นำจากการไม่ยอมรับความจริง สาเหตุที่รู้แต่ละคนไม่เหมือนกัน แนวทางการแก้ไขให้เปิดใจกว้าง
- ปัญหาภาวะผู้นำแก้ไขปัญหามาตรงจุด สาเหตุจากไม่สามารถหาสาเหตุได้
- ปัญหาจากความไม่เป็นกลาง เลือกรัก รักที่ซิง สาเหตุจากหัวหน้าตัดสินใจปัญหาด้วยการเข้าข้างคนที่หัวหน้าชอบ
- ปัญหาที่หัวหน้าไม่กล้าตัดสินใจ สาเหตุจากการไม่กล้ารับผิดชอบ
- ปัญหาภาวะผู้นำที่คนกล้าแสดงออกน้อย สาเหตุจากความไม่มั่นใจตนเอง

แลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อให้เกิดองค์การสุขภาวะในอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มอย่างยั่งยืน
(Life Skill & Work Skill)

- ปัญหาภาวะผู้นำไม่สามารถจัดการความขัดแย้ง สาเหตุจากการไม่กล้าตัดสินใจ
 - ปัญหาภาวะผู้นำเรื่องการสื่อสารไม่ชัดเจน
 - ปัญหาการควบคุมอารมณ์ สาเหตุจากการมอบหมายงานแล้วไม่บรรลุเป้าหมายทำให้เกิดอารมณ์ตามมา
 - ปัญหาภาวะผู้นำจากการขาดการประสานงานที่ดีระหว่างหัวหน้ากับลูกน้อง สาเหตุจากการไม่ยอมรับซึ่งกันและกัน
 - ปัญหาภาวะผู้นำจากการไม่ยอมรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน สาเหตุจากเชื่อมั่นในตนเองมากเกินไป
 - ปัญหาภาวะผู้นำจากการไม่ได้รับความไว้วางใจ
 - สาเหตุจากการวางแผนไม่ชัดเจน ทำให้ขาดภาวะผู้นำ
 - ปัญหาภาวะผู้นำจากการขาดทักษะ
 - ปัญหาการขาดภาวะผู้นำเพราะมีทัศนคติเชิงลบมากกว่าทัศนคติเชิงบวก
- ต้องแก้ไขด้วยการฝึกอบรมให้ความรู้ เพื่อให้เห็นว่าปัญหาเป็นอุปสรรคที่ทำให้เกิดโอกาสให้เราแก้ไข เพื่อนำไปสู่การปรับปรุงและพัฒนาให้ดีขึ้น
- เกมส์ (ค้นหาผู้นำและภาวะผู้นำ)
- ให้กลับไปดูว่าบริษัท มีปัญหาเรื่องภาวะผู้นำหรือไม่ มีสาเหตุอย่างไร
 - คนที่จะมีภาวะผู้นำ มักจะเป็นคนที่พบเหตุการณ์แล้วคิดขึ้นมาเอง
 - ให้หาสาเหตุของภาวะผู้นำในองค์กร เป็นเพราะอะไร

กิจกรรม ให้แบ่งกลุ่ม 3 กลุ่ม แต่ละกลุ่มห้ามมีบริษัทเดียวกันซ้ำกันอยู่ ให้ช่วยกันระดมสมองค้นหาปัญหา 3 นาที หลังจากนั้น ให้หาสาเหตุ ให้เวลา 3 นาที

การระดมสมอง และนำเสนอการค้นหาปัญหาและสาเหตุของภาวะผู้นำ
เรื่องภาวะผู้นำ

แลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อให้เกิดองค์การสุภาพะในอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มอย่างยั่งยืน
(Life Skill & Work Skill)

กลุ่มที่ 1

ปัญหา	สาเหตุ	แนวทางการแก้ไข	อื่นๆ
การสื่อสารไม่ชัดเจน	ขาดความรู้ความเข้าใจ	ฝึกอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ	การเปิดใจยอมรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน
	ขาดการวางแผนที่มีประสิทธิภาพ	ประชุมเพื่อหาแนวทางการวางแผนร่วมกัน	
	ขาดการตรวจสอบและประเมินผลลัพท์ ขาดการติดตามผล	กำหนดระยะเวลาในการตรวจสอบ และประเมินผลลัพท์อย่างชัดเจน	
	ผู้นำขาดความรู้ความสามารถ	ค้นหาศักยภาพของผู้นำโดยการฝึกอบรม	

กลุ่มที่ 2

ปัญหา	สาเหตุ	แนวทางการแก้ไข
การสื่อสาร	<ol style="list-style-type: none"> 1. ไม่มีการวางแผน 2. ไม่มีข้อมูลที่ถูกต้อง 3. การใช้วาจา 4. ไม่รับฟังความคิดเห็นผู้อื่น 5. เวลาไม่ตรงกัน 6. ไม่รับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมาย 7. ไม่เข้าใจหน้าที่ 8. ไม่กล้าแสดงออก 9. ขาดประสบการณ์ 	<ol style="list-style-type: none"> 1. นัดประชุมวางแผน 2. จัดเตรียมการข้อมูลชัดเจนถูกต้อง 3. ใช้วาจาให้สุภาพ นอบน้อม 4. ฝึกอบรมให้ความรู้ ความเข้าใจ 5. จัดสรรเวลาให้ตรงกัน 6. เรียกอบรมเปลี่ยนทัศนคติ 7. มอบหมายงานให้ตรงตามความถนัด 8. จัดกิจกรรมให้ทุกคน มีส่วนร่วม 9. อบรมเสริมทักษะ

กลุ่มที่ 3

ปัญหา	สาเหตุ	แนวทางการแก้ไข	อื่นๆ
ผู้นำใช้อารมณ์ในการทำงาน	1. ทำงานไม่ได้เป้าหมาย 2. หัวหน้าไม่แยกแยะปัญหาส่วนตัวกับงาน 3. หัวหน้ามีอคติในการทำงาน	1. ชี้แจงเป้าหมายให้ลูกน้องเข้าใจตรงกัน 2. อบรมเกี่ยวกับการเป็นผู้นำสร้างจิตสำนึกในการทำงาน	1. ต้องให้ความรู้กับหัวหน้า 2. สร้างวัฒนธรรมองค์กร 3. ทำกิจกรรมร่วมกันในไลน์ 4. อยากให้พนักงานคิดดีและคิดบวก
การสื่อสารของผู้นำไม่ชัดเจน	หัวหน้าใช้คำพูดกับกริยาไม่เหมาะสม	จัดทำเป็นเอกสารมาตรฐานการทำงานในแต่ละตำแหน่ง	

ปัญหาของภาวะผู้นำ

1. ปัญหาและอุปสรรคในการสื่อสาร

1.1 ปัญหาและอุปสรรคที่เกิดจากผู้ส่งสาร

- ผู้ส่งสารมีความรู้ความเข้าใจตลอดจนมีข้อมูลเกี่ยวกับสารที่ต้องการสื่อไม่เพียงพอ เช่น ทำให้เกิดความเข้าใจผิดพลาด เกิดความลังเลไม่แน่ใจ หรือได้รับข้อมูลผิดๆไปโดยไม่รู้ตัว
- ผู้ส่งสารขาดกลวิธีในการถ่ายทอดหรือการนำเสนอที่ดี กลวิธีในการถ่ายทอดหรือการนำเสนอที่ดีที่เหมาะสม จะทำให้ผู้รับสารเกิดความสนใจ กระตือรือร้น และรับสารได้ถูกต้องรวดเร็วขึ้น
- บุคลิกภาพของผู้ส่งสาร ผู้ส่งสารที่มีบุคลิกภาพที่ดี เช่น แต่งกายดี หน้าเสียงน่าฟัง ใบหน้ายิ้มแย้มแจ่มใส ย่อมช่วยปลุกเร้าให้ผู้รับสารเกิดความสนใจที่จะรับสารยิ่งขึ้น
- ทักษะจิตของผู้ส่งสาร ผู้ส่งสารที่มีทัศนคติที่ดีต่อทั้งตนเองต่อผู้รับ

สาร ย่อมทำให้การสื่อสารเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

1.2 ปัญหาและอุปสรรคที่เกิดจากสาร

- สารยากเกินไปสำหรับผู้รับสาร เช่นเป็นเรื่องที่ผู้รับสารไม่เคยมีภูมิหลังมาก่อน หรือสารมีความสลับซับซ้อน มีข้อมูลหรือการอ้างอิงที่ยุ้งยาก
- สารขาดการจัดลำดับที่ดี จะทำให้เกิดความสับสน และขาดความน่าสนใจขึ้นได้
- สารที่ขัดกับค่านิยม หรือความเชื่อ หรือขัดต่อระบบความคิดของผู้รับสาร หรือของผู้ส่งสารเอง เช่น กำหนดให้พูดในเรื่องที่ผู้ส่งสารไม่ศรัทธา ไม่มีความเชื่อถือ จะทำให้การพูดไม่มีชีวิตชีวา

1.3 ปัญหาและอุปสรรคที่เกิดจากสื่อหรือช่องทาง ภาษาพูด และภาษาเขียน อาจทำให้เกิดปัญหาในการ สื่อสารด้วยสาเหตุการใช้ภาษาพูด และภาษาเขียนไม่ชัดเจน เช่น พูดออกเสียงไม่ชัด การเลือกใช้คำ ไม่ตรงกับความหมาย การแบ่งวรรคตอน จังหวะการพูด การพูดหรือเขียนสั้นเกินไป หรือยาวเกินไป เป็นต้น ปัญหาในการสื่อสารอาจมีสาเหตุมาจาก สื่อมีขนาดเล็กเกินไป ความไม่ชัดเจนของสื่อ เช่น รูปภาพ สัญลักษณ์ วัตถุประสงค์ของ การทำสัญญาณการเคลื่อนไหว การทำท่าทาง เป็นต้น

1.4 ปัญหาและอุปสรรคที่เกิดจากผู้รับสาร

- ผู้รับสารขาดความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับสารที่ตนจะได้รับ เช่น ไม่เคยได้ยินได้ฟังมาก่อน หรือผู้รับสารมีภูมิความรู้ที่ต่ำหรือสูงเกินไป
- ผู้รับสารมีทัศนคติที่ไม่ดี เช่น มีทัศนคติที่ไม่ดีต่อผู้ส่งสาร ต่อสาร จะทำให้ความสนใจลดน้อยลง หรืออาจจะไม่สนใจเลย
- ผู้รับสารตั้งความคาดหวังไว้สูงเกินไป เช่น คาดหวังว่าจะได้รับฟังจากนักพูดที่มีชื่อเสียง แต่เมื่อถึงเวลาเข้าจริงกลับไม่เป็นเช่นนั้น เป็นต้น

การแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการสื่อสาร

1. ผู้รับสาร-ผู้ส่งสาร เมื่อการสื่อสารไม่ราบรื่น ควรสงบจิตใจทำให้เป็นกลาง และไม่หวั่นไหวไปกับการสับสนที่เกิดขึ้นกับการสื่อสารนั้น ค่อยๆพิจารณา

อย่าด่วนสรุปว่าตัวสารหรือผู้ส่งสารเป็นต้นเหตุอุปสรรคของการสื่อสาร โดยพิจารณาที่ตัวเราเองก่อน ซึ่งจะช่วยให้เกิดการพัฒนาปรับปรุงตนเองให้มีความพร้อมยิ่งขึ้น ไม่เกิดการขุ่นข้องหมองใจแก่ทุกฝ่าย อุปสรรคของการสื่อสารก็จะหมดไป

2. ตัวสาร สารอย่างเดียวกันสามารถนำเสนอได้หลายวิธี โดนจะต้องเลือกวิธีที่เกิดอุปสรรคในการสื่อสารน้อยที่สุด การสื่อสารบางอย่างอาจจะเหมาะกับการเขียน และบางอย่างอาจจะเหมาะกับการพูดก็ได้

3. ภาษาที่ใช้ในการสื่อสาร ต้องสื่อความหมายชัดเจน เข้าใจง่าย ไม่ใช่คำพูดกำกวม การเขียนนี้ต้องระวังมากกว่าการพูด เพราะผู้อ่านไม่อาจสอบถามทำความเข้าใจได้ในทันที จึงต้องระวังไม่ให้ภาษากลายเป็นอุปสรรคในการสื่อสาร

4. สื่อ เป็นอุปสรรคในการสื่อสาร บางอย่างสามารถแก้ไขได้ เช่น โทรศัพท์และวิทยุมีสัญญาณขัดข้อง แต่บางอย่างก็แก้ไขไม่ได้ เช่น ภาพแผ่นใสที่ปรากฏบนจอไม่ชัดเจน การสื่อสารจึงเกิดอุปสรรค ก็ควรไปใช้สื่ออย่างอื่น เช่น แจกเอกสารประกอบ การบอกกล่าวผู้อื่นเป็นลายลักษณ์อักษร เป็นต้น

5. กาลเทศะและสภาพแวดล้อม การสื่อสารต้องประมาณเวลาให้เหมาะสม และต้องเลือกเวลาให้เหมาะสมด้วย เรื่องบางเรื่องไม่ควรพูดในหมู่มากก็อย่าพูด แต่ถ้าอยู่กันสองคนก็อาจจะพูดได้โดยสะดวกใจ ไม่เกิดอุปสรรคในการสื่อสาร

2. ปัญหาการวางแผน

การวางแผนก็เหมือนกับกระบวนการบริหารงานอื่นๆ ตรงที่ไม่สามารถจำกัดปัญหาให้กับบุคคลหรือองค์กรได้ทั้งหมด ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับข้อมูลที่ใช้ในการวางแผนคุณภาพของงานจากการที่ได้ปฏิบัติตามแผน ขึ้นอยู่กับข้อมูลที่ใช้ในการวางแผน ถ้าข้อมูลที่ใช้เป็นขยะ ผลของงานที่ออกมาก็ต้องเป็นขยะ อย่างไรก็ตามแม้การวางแผนจะมีข้อมูลที่ดี แต่การวางแผนนั้นก็อาจไม่มีประสิทธิภาพได้ ถ้าการวางแผนนั้นยังคงเขียนไว้บนแผ่นกระดาษและไม่เคยออกนำไปปฏิบัติเลย การวางแผนที่ดีนั้นจะต้องนำไปใช้อย่างต่อเนื่อง และได้รับการปรับปรุงแก้ไขในส่วนที่เป็นปัญหาอุปสรรค ข้อจำกัดของการวางแผนอาจเกิดจากสาเหตุดังต่อไปนี้

- 1) ความยากลำบากในการหาข้อมูลและสมมติฐานที่ถูกต้องแม่นยำ
- 2) ปัญหาการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว
- 3) ความไม่แน่นอนของปัจจัยภายในองค์กร เช่น บุคคลภายในหน่วย

งาน นโยบายของหน่วยงานและจำนวนของเงินลงทุน เครื่องจักร เป็นต้น

4) ความไม่แน่นอนของปัจจัยภายนอกขององค์กร ซึ่งเป็นปัจจัยที่ยากแก่การควบคุม เช่น บุคคลภายในหน่วยงาน นโยบายของหน่วยงานและจำนวนของเงินลงทุน

5) เวลาและค่าใช้จ่ายในการวางแผนและการดำเนินงานตามแผน

ปัญหาจากการขาดงบประมาณเพื่อการปฏิบัติตามแผน ปัญหาจากการจัดลำดับก่อนหลังของแผน ปัญหาการปรับแผน ปัญหาการขาดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการใช้แผน ปัญหาความไม่สอดคล้องของแผนระดับต่างๆ และปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการควบคุมและการประเมินผลในการใช้แผน กล่าวโดยสรุปได้ว่า ข้อจำกัดของการวางแผนสามารถจำแนกออกได้เป็น 2 ลักษณะ คือ ข้อจำกัดภายนอก และข้อจำกัดภายใน ซึ่งการวางแผนที่ดีนั้นจำเป็นต้องจัดปัญหาหรือแก้ไขอุปสรรคที่เป็นข้อจำกัดของการวางแผนให้หมดไป ถ้าไม่สามารถแก้ไขได้ก็หลีกเลี่ยงปัญหานั้นเสีย

บทสรุปภาวะผู้นำ

ภาวะผู้นำ (Leadership skill)

ภาวะผู้นำมีความสำคัญต่อการปรับกระบวนการทำงาน เพื่อให้บรรลุประสิทธิผล ขององค์กรแล้ว ผู้บริหารยังต้องให้ความสนใจต่อบุคลากรในองค์กรด้วย ภาวะผู้นำนั้นถือว่าเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับผู้นำในการที่จะนำพา องค์กรให้ประสบความสำเร็จได้ ผู้บริหารต้องเป็นผู้นำในการบริหารจัดการ ซึ่งสิ่งเหล่านี้ถือเป็นหน้าที่ของผู้นำที่จะต้องให้ความมั่นใจ เพื่อการยอมรับของคนในองค์กร อันจะนำไปสู่ความไม่ไว้วางใจระหว่งกัน ผู้นำจะต้องมุ่งเน้นเรื่องของการสื่อสารความ ให้มีความชัดเจน และมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น การสื่อสารที่ดีนั้นถือว่าเป็นรากฐานที่สำคัญยิ่งในการทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจกันมากที่สุด

ผู้บริหารนอกจากจะต้องตระหนักถึงเป้าหมายขององค์กรแล้ว ยังต้องให้ความสำคัญต่อการปรับกระบวนการทำงาน และการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในองค์กรด้วย ภาวะผู้นำ นั้นถือเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับผู้บริหารอยู่กลางการประกัน

ภัยในการที่จะนำองค์กรให้ประสบความสำเร็จได้ เพราะอยู่ช่วงมรณนต์ คือ องค์กรที่ต้องการบริการโดยคำนึงถึงคุณภาพเป็นสำคัญ ดังนั้น ผู้บริหารอยู่กลางต้องเป็นผู้นำในการบริหารจัดการ เพื่อการยอมรับของคนในองค์กร และของผู้ใช้บริการ ผู้นำจึงต้องมุ่งเน้นเรื่องการสื่อสารให้ชัดเจน และต้องอาศัยศักยภาพของตนเอง และของทีมงานร่วมกัน โดยคำนึงการจัดระบบโครงสร้างในองค์กร ที่สำคัญ คือ การมีวิสัยทัศน์ของผู้บริหารในการกำหนดทิศทาง และเป้าหมายขององค์กร การมีเป้าหมายที่ชัดเจนขององค์กรตั้งแต่แรก ก็จะสามารถประเมินผลสำเร็จขององค์กรได้ นั่นหมายถึง การมีความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้

ปัญหาด้านคุณภาพและซ่อมบำรุงเครื่องจักร

โดย อาจารย์ปรนันทพร ทางทอง



การพัฒนาของโรงงานที่มีคุณภาพของอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่ม

1. การประกันคุณภาพ ที่ครอบคลุมทุกอย่างในโรงงาน ได้แก่ การออกแบบ ตัวอย่าง วัสดุดิบ แผนกตัด แผนกเย็บ ต้องมีพื้นฐานของการควบคุมคุณภาพ การพัฒนาของโรงงานที่ทำ เช่น การพัฒนาระบบคุณภาพให้ดีขึ้น

2. **Inspection** การตรวจคุณภาพเครื่องจักร พนักงานเย็บจะตรวจสอบเอง

3. **QA** สุ่มตรวจ

4. **Quality Implement** การทำคุณภาพ ที่ทุกแผนกจะต้องทำ มีการแข่งขันเรื่องคุณภาพของแต่ละไลน์ เมื่อเกิดปัญหา มีวิธีการแก้ไข และใช้อะไรในการแก้ไขปัญหาในแต่ละวัน จะบอกขั้นตอนชัดเจน

5. **เครื่องมือในการแก้ไขปัญหา** ต้องมาหาวิธีการในการแก้ไข ทารากของปัญหา ตลอดจนการทำเป็น Action Plan ทำแบบ ก้างปลา มาใช้ในการแก้ไขปัญหา

6. **Quality Assurance** การประกันคุณภาพจะบอกชัดเจนว่าประกันคุณภาพอะไรบ้าง เช่น วัตถุดิบ กระบวนการเย็บ จุดเสี่ยงการเกิดอันตราย การตรวจโลหะ

7. **ปัญหาการบริหารจัดการงานควบคุมคุณภาพในอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่ม ได้แก่**

● ปัญหาเรื่องคุณสมบัติ ทักษะ ทศนคติ ขวัญและกำลังใจ แรงจูงใจในการทำงาน

● ระบบ การวางระบบให้ได้มาตรฐานที่กำหนด

● วิธีการ การเตรียมวิธีการทำงาน ที่ถูกต้องตามข้อกำหนด

● การตรวจสอบ การสุ่มตรวจ

● วัสดุอุปกรณ์ที่เกี่ยวข้อง ไม่เพียงพอ วัตถุดิบไม่เพียงพอ

● งบประมาณ ที่ต้องจัดเตรียมไว้ เช่น ค่าซ่อมงาน

● ปัญหาการสื่อสาร

● ปัญหาการเย็บที่พบคือ พบการเย็บไม่ถูกต้องทั้งหมด วิธีการเย็บก็มีความแตกต่างกัน

การระดมสมอง ค้นหาปัญหา และสาเหตุด้านคุณภาพและซ่อมบำรุงเครื่องจักร

แลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อให้เกิดองค์รสุขภาวะในอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มอย่างยั่งยืน
(Life Skill & Work Skill)

ช่างซ่อม

หัวหน้า	พนักงาน
<ol style="list-style-type: none"> ดูแลภายในแผนก และคอยสั่งงาน มีหน้าที่แบ่งงานให้พนักงาน อย่างเป็นระบบ รับแผน มีการเตรียมเครื่องจักรล่วงหน้า คอยให้คำปรึกษาในทีมช่าง ติดตามผลการทำงานของพนักงาน มีการประสานหัวหน้าแต่ละแผนก สั่งซื้ออะไหล่และเตรียมอุปกรณ์จักร 	<ol style="list-style-type: none"> เตรียมความพร้อมอยู่เสมอ รับงานจากหัวหน้า ตรวจสอบสภาพเครื่องจักรก่อนจะลงงานใหม่ ไม่มีอคติในการทำงาน ทำงานให้สำเร็จตามเวลาที่กำหนด

กลุ่มที่ 1

ปัญหา	สาเหตุ	แนวทางการแก้ไข
จักรรุ่นเก่า	เสียบ่อย / ซ่อมนาน	ยกเครื่องใหม่ / ซื่อใหม่
อะไหล่จักร	หาซื้อยาก ซื้อไม่ตรงตามความต้องการ โรงงานเล็กผลิต	สต็อกให้เพียงพอ รหัสอะไหล่ เข้าโรงกลึง
วัตถุดิบ	ความหนาบางไม่เท่ากัน แพทเทินไม่ได้สเปค	ซื้อตามตัวอย่างทุกครั้ง
ตัวช่าง	ขาดทักษะ ไม่ยอมรับผู้อื่น พนักงานเย็บเลือกช่าง จำนวนช่างไม่พอต่อการซ่อม	อบรมช่างทุกครั้งที่ซื้อเครื่องจักรใหม่
เข็มหัก บ่อย	ผ้าหนา ใช้เข็มผิดประเภท	ใช้เข็มให้ถูกประเภทของงาน

แลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อให้เกิดองค์การสุภาพะในอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มอย่างยั่งยืน
(Life Skill & Work Skill)

กลุ่มที่ 2

ปัญหา	สาเหตุ	แนวทางการแก้ไข
เครื่องจักร	ด้ายกระโดด	เปลี่ยนเข็มใหม่ ฝึกทักษะคนเย็บ
ผ้าขาดรูเข็ม	ใช้เข็มไม่ถูกกับชนิดผ้า พันจักรคมเกินไป ปรับจักรไม่ถูกจังหวะ	ใช้เข็มให้ถูกกับชนิดผ้า ปรับพันจักรใหม่ แรงกดตีนผี
เครื่องจักรเก่า	อะไหล่ชิ้นส่วนหมดอายุการใช้งาน	ซื้ออะไหล่ใหม่มาเปลี่ยน
คน	ช่างไม่พอกับความต้องการ ของไลน์ผลิต	รับช่างเพิ่ม ฝึกอบรมพนักงานเย็บใน การปรับจักรเบื้องต้น

กลุ่มที่ 3

ปัญหา	สาเหตุ	แนวทางการแก้ไข
1. เครื่องจักร 2. การสั่งซื้ออุปกรณ์ล่าช้า 3. ช่อมไม่ตามแผน	1. คน กับ ทักษะ 2. เครื่องจักรตก รุ่น 3. มีงานเร่งด่วนลัดคิว	1. มีการจัดฝึกอบรม ห้องฝึกสอน 2. สำรองเครื่องจักร/เปลี่ยน 3. ดูความสำเร็จของพนักงาน

กลุ่มที่ 4

ปัญหา	สาเหตุ	แนวทางการแก้ไข
4 M		
1. คน ● ข่างจักร ● ข่างเย็บ	<ul style="list-style-type: none"> ● ขาดทักษะ ● ไม่ยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น ● เลือกข่างในการซ่อม 	<ul style="list-style-type: none"> ● ฝึกอบรมเทคนิคและทักษะในการซ่อม ● ปลุกฝังจิตสำนึกในการทำงานเป็นทีม ● จัดลำดับการเข้าซ่อมจักรก่อน หลัง
2. วัตุดิบ ● ต้ายโคต (ผ้าโคตตัด) ● เข็มหักบ่อย	<ul style="list-style-type: none"> ● เนื่องจากวัตุดิบผ้าโคตตัดเมื่อเข็มนำเข้าทำให้ผ้าเป็นรูผ้าโคตตัดด้านล่างติดเข็มขึ้นมา ● ความหนาบางของผ้าไม่เท่ากัน 	<ul style="list-style-type: none"> ● ต่อท่อลมเป่าบริเวณหัวเข็มเพื่อระบายความร้อน ● เปลี่ยนชนิดเข็มให้เหมาะสมกับชนิดผ้า ● เปลี่ยนขนาดและชนิดเข็มให้เหมาะสมกับชนิดผ้า
3. เครื่องจักร ● ใช้เวลาซ่อมมานาน ● อะไหล่	<ul style="list-style-type: none"> ● เครื่องจักรมีการใช้งานมานานและเป็นรุ่นเก่า ● อะไหล่ที่ทางจัดซื้อสั่งซื้อเป็นอะไหล่ที่ราคาสูงและไม่ได้มาตรฐาน ● จักรเย็บ อะไหล่ หาซื้อค่อนข้างยาก (จักรรุ่นเก่า) 	<ul style="list-style-type: none"> ● จัดทำแผน PM บำรุงรักษาเครื่องจักร ● จัดทำงบประมาณการซ่อมเปลี่ยนอะไหล่ เปรียบเทียบกับจักรตัวใหม่ ● แบบใบสเปคอะไหล่ในการสั่งซื้อทุกครั้ง ● สั่งทำที่โรงกลึงเพื่อสั่งทำอะไหล่ที่หาไม่ได้
4. วิธีการ ● การปรับจักรอุปกรณ์ ดีเกรด ใช้เวลานาน ● เปลี่ยนงานบ่อย	<ul style="list-style-type: none"> ● เนื่องจากงานมีหลายขนาดใช้อุปกรณ์หลายประเภทและออเดอร์จำนวนน้อย ● ออเดอร์ต่อเบอร์งานจำนวนน้อย 	<ul style="list-style-type: none"> ● จัดทำสัญลักษณ์ จุด Center แกน X Y บนเพลท อุปกรณ์ ● จัดเตรียมจักรสำรองเพื่อรองรับงานเบอร์ต่อไป เพื่อลดเวลาในการเปลี่ยนงาน

แลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อให้เกิดองค์การสุขภาพในอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มอย่างยั่งยืน
(Life Skill & Work Skill)

กลุ่มที่ 5

ปัญหา	สาเหตุ	แนวทางการแก้ไข	อื่นๆ
1. การปรับจักร อุปกรณ์ตีเกร็ด	● เนื่องจากงานเย็บมี หลายขนาดและออเด อร์จำนวนน้อย	● จัดทำเส้นบอกระยะ Center แกน X Y	4 M คน ● จำนวน พนักงาน ช่างจักร/ จำนวน พนักงาน ช่างเย็บ ● การสืบเสาะรู จักรรางตุ้ม วัดฤดูติบ ● เส้นใยขาด ● ด้ายไค้ด วิธีการ ● การปรับจักร อุปกรณ์ ● การตั้งอุปกรณ์ ช่วยเย็บ ● ด้ายไค้ด ● การสืบเสาะรู จักรรางตุ้ม เครื่องจักร ● การสืบเสาะรู จักรรางตุ้ม
2. ปัญหาการตั้ง อุปกรณ์ช่วยเย็บ	● เนื่องจากงานมี จำนวนตีไซ้้นมากและ ออเดอร์จำนวนน้อย	● กำหนดจักรเฉพาะสำหรับ ตั้งอุปกรณ์ช่วยเย็บ (ผ้าหนา ผ้าบาง)	
3. จำนวนช่าง/ พนักงานเย็บ ไม่เพียงพอ	● ไม่มีข้อมูลการซ่อม (เวลาในการซ่อม , รายการซ่อม)	● ทำแบบฟอร์มบันทึก การซ่อม/KPI	
4. เส้นใยผ้าขาด	● ใช้เข็มไม่เหมาะสม กับชนิดผ้า	● กำหนดใช้เข็ม ปลายมน ปลายเข็ม จะหลบเส้นใยผ้า ทำให้ผ้าไม่ขาด ● ตรวจเช็คโรตารี ให้อยู่สภาพปกติ (เฉพาะกรณีเกิดปัญหา)	
5. ด้ายกระโดด	● เนื่องจากวัดฤดูติบผ้า ไค้ดตั้ง พอเข็มร้อน ผ้าไค้ดตั้งด้านล่าง จะติดเข็มขึ้นมา	● ปรับลดความเร็วรอบ 3700 ลง 3200 ● ต่อท่อลมเป่าหัวเข็ม ระบายความร้อน/เปลี่ยน ชนิดเข็มให้เหมาะสม	
6. การสืบเสาะรู จักรจักรรางตุ้ม แนวัก ไม่สม่ำเสมอ	● อายุการใช้งานของ เครื่องจักร ● ขาดความรู้ ความเข้าใจใน การบำรุงรักษา	● จัดทำงบประมาณ การซ่อมเพื่อ เปรียบเทียบกับ การซื้อจักรใหม่ ● อบรมซ่อมให้รู้ใน เรื่องทักษะการซ่อม การบำรุงรักษา การปรับตัว	

ให้แบ่งเป็นกลุ่ม QC และ กลุ่มช่าง แต่ละกลุ่มให้มี 4-5บริษัท

1. ให้ใช้เวลา 15 นาที ในการหาปัญหา/อุปสรรค ปัญหาของแผนกตัวเอง มีปัญหาอะไรบ้าง ไม่ใช่ปัญหา ผลการทำงาน ของแผนกที่ผ่านมา
2. ทำแล้วให้ทุกกลุ่มมารวมกันเป็น 1 แผนใหญ่
ให้นำเสนอแต่ละกลุ่ม แล้วมารวมกันเป็นหนึ่งแผนเดียว ประเด็นไหนซ้ำกัน ก็ให้สรุป เป็นประเด็นเดียวกัน

QC

ตำแหน่ง	หน้าที่
หัวหน้า QC	<ol style="list-style-type: none"> 1. สอนวิธีตรวจงานที่ถูกต้อง ตามแพทเทิน + ความต้องการของลูกค้า 2. ติดตามงานที่ได้รับมอบหมาย 3. ให้คำปรึกษาในหน่วยงาน 4. ประสานกับแผนกอื่นๆ
พนักงาน	<ol style="list-style-type: none"> 1. เช็คงานตามทีลูกค้ากำหนด 2. เดินตรวจงานตามรอบที่กำหนด

ปัญหา	สาเหตุ	ทักษะ
หัวหน้า QC	<ol style="list-style-type: none"> 1. สอนวิธีการตรวจงาน ที่ถูกต้องตามขั้นตอน 2. ติดตามงานที่ได้รับมอบหมาย 3. ให้คำปรึกษาในหน่วยงาน 	<ol style="list-style-type: none"> 1. การเป็นผู้นำ 2. มีความรับผิดชอบ ในตำแหน่งงาน 3. ให้ความร่วมมือในองค์กร
พนักงาน QC	<ol style="list-style-type: none"> 1. อ่านใบผลิต ศึกษาเสื้อตัวอย่างก่อนลงงาน 2. วัด Spec ให้ได้ตามลูกค้ากำหนด 	<ol style="list-style-type: none"> 1. มีความละเอียดรอบคอบ 2. พนักงานต้องมีความรู้ด้าน สายวัด บวก ลบ หลักวัด นิ้ว เซนติเมตร

สรุปภาพรวม

ปัญหา	สาเหตุ	แนวทางการแก้ไข
<ul style="list-style-type: none"> ● งานไม่ได้คุณภาพตามสเปค (วิธีการ) ● การรับข้อมูลไม่ถูกต้อง 	<ul style="list-style-type: none"> ● ขาดการศึกษาวิธีการเย็บ ● การสื่อสารน้อยไปไม่ชัดเจน 	<ul style="list-style-type: none"> ● หัวหน้าไลน์ต้องศึกษาวิธีการเย็บและตัวอย่างให้ถูกต้อง ● QC เข้าตรวจสอบตั้งแต่ขั้นตอนแรกของการผลิต ● ผู้ที่ได้รับข้อมูลเบื้องต้นมาเมื่อถ่ายทอดแล้ว ให้ทวนสอบว่าเข้าใจตรงกันไหม
<ul style="list-style-type: none"> ● การตัดสินใจไม่เหมือนกัน (คน) ● พนักงานขาดทักษะในการทำงาน 	<ul style="list-style-type: none"> ● ขาดมาตรฐานในการตัดสินใจที่ครอบคลุม ● ไม่มีประสบการณ์ทางด้าน QC 	<ul style="list-style-type: none"> ● รีวิวมมาตรฐานและจัดทำ Limit Sample ● ฝึกอบรมให้มีความรู้เกี่ยวกับ QC และระบบการทำงาน ● ทวนสอบความเข้าใจ โดยให้พนักงานฟรีเซ็นต์ และประเมินผลการทำงานทุก 3 เดือน
<ul style="list-style-type: none"> ● การวัดค่าไม่ตรงกัน (อุปกรณ์) ● ตัวอย่างไม่ถูกต้อง 	<ul style="list-style-type: none"> ● อายุการใช้งานของสายวัดไม่เหมาะสม ● ไม่มีการเปิดแบบก่อนเริ่มงานที่จะผลิต ไม่อ่านรูปแบบวิธีการผลิตก่อนลงผลิตจริง 	<ul style="list-style-type: none"> ● มีการคาลิเบรสายวัด ● ตรวจสอบคุณภาพของสายวัด (ผลิตจากไยแก้ว อายุการใช้งาน 6 เดือน) ● ทุกฝ่ายที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการเปิดแบบทุกครั้งก่อนลงผลิต
<ul style="list-style-type: none"> ● คุณภาพผ้าไม่ได้ตรงตามสเปค (วัตถุดิบ) 	<ul style="list-style-type: none"> ● บริษัทผลิตผ้ายังควบคุมคุณภาพผ้าไม่ได้ตามมาตรฐาน 	<ul style="list-style-type: none"> ● มีมาสเตอร์ผ้าที่ผ่านการ Approve จากลูกค้า ซึ่งต้องอยู่กับ QC 1 ชุด และบริษัทผลิตผ้า 1 ชุด



Module 3

CSI the Series of Self Communication Supervisor, and IE

โครงการส่งเสริมการเป็นองค์กรสุขภาวะ ในอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่ม

ระหว่างวันที่ 29-30 พฤศจิกายน 2556
ณ ภูโอบ น้าใส คันทรี รีสอร์ท จ.นครนายก

“Self Communication พัฒนาศักยภาพ การทำงาน โดยการสื่อสาร ภายในตนเอง”

ความสุขในการทำงาน การสื่อสารระหว่างบุคคล ไม่ใช่ทางเดียวที่ทำให้เกิด
Teamwork การรู้จัก เข้าใจ ตัวตน รู้ศักยภาพตนเอง จะดีกว่า

สถานการณ์ปัจจุบันของอุตสาหกรรมสิ่งทอ และเครื่องนุ่งห่มของไทยอยู่ใน

ภาวะการแข่งขันที่ค่อนข้างรุนแรง โดยเฉพาะในตลาดต่างประเทศ การดำเนินการเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่ง โดยเฉพาะการปรับปรุงกระบวนการทางธุรกิจ ด้วยการลดต้นทุน และปรับปรุงคุณภาพเพื่อมุ่งสนองตอบความต้องการของลูกค้า และสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน (Competitive advantage) โดยมุ่งเพิ่มความเร็วในการสนองตอบความต้องการของลูกค้า ตั้งแต่กระบวนการรับคำสั่งซื้อจนกระทั่งการส่งมอบสินค้าให้ลูกค้า ทำให้ต้องมีการบูรณาการกันใหม่ ตั้งแต่ผู้ส่งมอบวัตถุดิบ ผู้รับเหมาช่วง กระบวนการผลิตภายในองค์กร การลดความสูญเปล่าจากการปฏิบัติงานตามขั้นตอนต่างๆ การเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการ การลดต้นทุนการผลิต การเพิ่มประสิทธิภาพการผลิต การลดของเสีย การลดเวลา และขั้นตอนการผลิต การเพิ่มช่องทางการจำหน่าย เป็นต้น

- แนวคิดหลักของโตโยต้า คือ ลดการสูญเสี โดยมืหลักการ คือ
 - (1) การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง (Kaizen)
 - (2) การมีส่วนร่วม
 - (3) การเคารพผู้อื่น
 - (4) ความท้าทาย
 - (5) การทำงานเป็นทีม

- การลดความสูญเสี 7 ประการ คือ
 - (1) การผลิตเกินความต้องการ (ผลิตเร็วเกินไป)
 - (2) การรอคอย (พนักงานต้องรอเพื่อปฏิบัติขั้นตอนต่อไป)
 - (3) การขนส่ง (ระยะทางไกล, การเก็บสินค้าชั่วคราว)
 - (4) กระบวนการผลิต (ที่ไม่จำเป็น)
 - (5) การจัดเก็บสินค้า (สินค้าคงเหลือ, เพื่อความปลอดภัย)
 - (6) การปฏิบัติงาน (การเคลื่อนไหวที่เปล่าประโยชน์)
 - (7) ข้อบกพร่อง
(ความสูญเปล่า, ของเสียในวัตถุดิบ กำลังคน, เครื่องจักร ฯลฯ)

- การเรียนรู้วัฒนธรรม และแบบจำลองใหม่ (การบริหารการปรับปรุงประสิทธิภาพเพื่อลดต้นทุนแบบแฝง การสร้างขั้นตอน การทำงานอัจฉริยะ)

แนวคิดแบบลีนในการประยุกต์ใช้ (Lean thinking) เป็นการอบรมพื้นฐานให้เข้าใจ และสามารถมองเห็นภาพ วิธีการนำระบบลีนไปปฏิบัติจริงในโรงงาน ในการกำหนดแนวคิด กิจกรรม หรือวิธีการที่เป็นระบบในการระบุ และกำจัดความสูญเปล่าในกระบวนการผลิต และกำหนดเป้าหมายของลีน คือ ทำให้กระบวนการผลิตมีประสิทธิภาพสูงสุดด้วยการ ปรับปรุงคุณภาพเพื่อการเพิ่มผลผลิต การพัฒนาบุคลากร และกระบวนการทำงานที่มีการกำหนดมาตรฐานการทำงานเพื่อมุ่งสู่เป้าหมาย และลดต้นทุนการผลิตที่มุ่งเน้นตอบสนองความต้องการของลูกค้าเป็นหลัก ซึ่งระบบลีนเกี่ยวข้องกับทุกส่วนในองค์กร (แม้ส่วนใหญ่มุ่งกระบวนการผลิต แต่ไม่ละเลยฝ่ายจัดการอื่น ๆ)

ทำไมต้องนำระบบลีนมาใช้ ?

- (1) เพื่อความอยู่รอด
- (2) เพื่อรักษาศักยภาพการแข่งขัน
- (3) เพื่อการเติบโตอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน
- (4) เพื่อพัฒนาบุคลากรเพราะบุคลากรเป็นส่วนสำคัญที่สุดในการขับเคลื่อนและนำระบบลีนไปใช้



ก่อนนำระบบลีนไปใช้ต้องมีการปรับแนวคิด สร้างความเข้าใจ เพื่อก้าวสู่กระบวนการต่างๆ ให้เกิดความร่วมแรงร่วมใจยอมรับในการเปลี่ยนแปลง โดยคำนึงถึงประโยชน์ขององค์กรเป็นที่ตั้ง

5 หลักการของลีน

- (1) ระบบคุณค่า (Specified Value)
- (2) กระแสคุณภาพ (Value Stream)
- (3) ทำกิจกรรมที่มีคุณค่าอย่างต่อเนื่อง (Flow)
- (4) ใช้ระบบดึง (Pull System)
- (5) สร้างคุณค่า และกำจัดความสูญเปล่า (Perfection)

แนวทางดำเนินการ

- (1) ดำเนินการทั่วทั้งองค์กร อย่างพร้อมเพรียงกัน (Company Wide Implementation)
- (2) ดำเนินการในโครงการ/หน่วยงานนำร่อง และขยายผลไปยังหน่วยอื่น ๆ (Pilot Project and Expansion)

ปัจจัยแห่งความสำเร็จ

- (1) มุ่งมั่นแก้ไข
- (2) ค้นหาปัญหาที่แท้จริง
- (3) กล้าเปลี่ยนแปลง
- (4) คิดปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

กระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

1. หาปัญหา / อุปสรรค
2. หาสาเหตุ (Root Cause)
3. หาวิธีแก้ไข / ป้องกัน
4. หาหลักการ / องค์ความรู้
5. ทบทวนวิธีแก้ไข / ป้องกัน
6. SHOW & SHARE ประสบการณ์จริง
7. การเอากลับไปประยุกต์ใช้

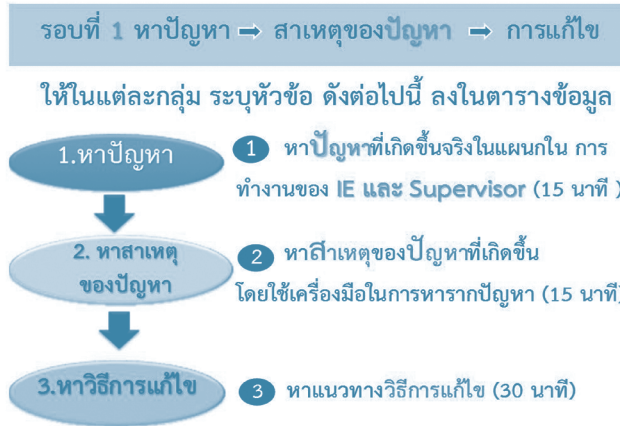
สิ่งที่ได้จากการทำกิจกรรม 20 Excuse ของผู้เข้าอบรม

- ได้รับความสามัคคี
- มีความรู้จักคุ้นเคยกันมากขึ้น
- ได้ร่วมกันคิดและแลกเปลี่ยน
- มีความกล้าแสดงออก
- ได้ลองทำกิจกรรมจำลองของบริษัท

ปัญหา สาเหตุ แนวทางแก้ไข ของ IE และ Supervisor

กิจกรรม

รอบที่ 1 หาปัญหา สาเหตุของปัญหา การแก้ไข



ตัวอย่างตารางกรอกข้อมูล

ลำดับ	Sewing ปัญหา (เชิงเทคนิค)	สาเหตุ (รากปัญหา)	แนวทางแก้ไข	ความคิดเห็น จากบริษัทอื่น ๆ
1	ผีเข็มเป็นด้ายงอก	1.ความตึงของเส้นด้ายหย่อนเกินไป 2.ระดับไม้กระสวยอยู่ต่ำกว่าระดับกระสวย	1.ปรับความตึงของเส้นด้าย 2.เปลี่ยนกระสวยและไม้กระสวยให้อยู่ในระดับเสมอกับ	
2	เข็มหัก	1.ด้ายค่านบนและด้ายล่างตึงเกินไป 2.หัวไม้เข็มพันธกับเข็ม	1.ปรับลดความตึงหย่อนด้าย 2.ใช้ชนิดเข็มที่เหมาะสมกับเบือผ้า	
3	เจาะสามใบโถงหัว	1.พนักงานขาดทักษะในการเย็บเจาะสาม 2.วิธีการเจาะสามใบโถงยาก	1.ฝึกทักษะพนักงานให้เกิดความชำนาญ 2.ปรับเปลี่ยนวิธีการเจาะสามให้ง่ายและจดเร็วขึ้น	
ลำดับ	Finishing ปัญหา (เชิงเทคนิค)	สาเหตุ (รากปัญหา)	แนวทางแก้ไข	ความคิดเห็น จากบริษัทอื่น ๆ
1	รีดงาน ไม่ได้ตามสเปค	1.ไม่มีสเปค ควบคุมขณะรีด	1.ตั้งบ็อดกำหนดสเปคขณะรีด	
2	แพ็คงานไม่ได้ขนาดตามต้องการ	1.ไม่มีสเปค หรืออุปกรณ์ช่วยในการแพ็ค	1.จัดหามือถือ เพื่อแพ็คงานให้ได้ขนาดตามความต้องการ	

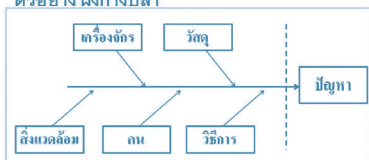
แลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อให้เกิดองค์ความรู้ในอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มอย่างยั่งยืน
(Life Skill & Work Skill)

ตัวอย่างเครื่องมือที่ใช้ในการหารากของปัญหา

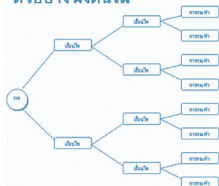
ตัวอย่าง 5W1H

แผนการดำเนินงาน (5W1H)								
ลำดับ	ปัญหา	ใคร (Who)	ทำอะไร (What)	ทำที่ไหน (Where)	ทำเมื่อไหร่ (When)		ทำไมต้องทำ (Why)	ทำอย่างไร (How)
					เริ่ม	เสร็จ		
1	มีเข็มผลิตสเปค	พนักงานขับ	กำหนดมีเข็ม	แผนกเย็บ	27 ก.ย.	28 ก.ย.	มีเข็มแตกต่างกัน	กำหนดการ ปริมาตร ลิ้นแข็ง
2								
3								

ตัวอย่าง ผังกางปลา



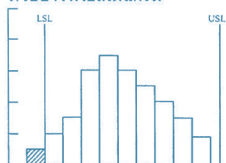
ตัวอย่าง ผังต้นไม้



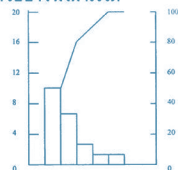
ตัวอย่าง Why-Why Analysis



ตัวอย่าง ผังฮิสโตแกรม



ตัวอย่าง ผังผาเรโต้

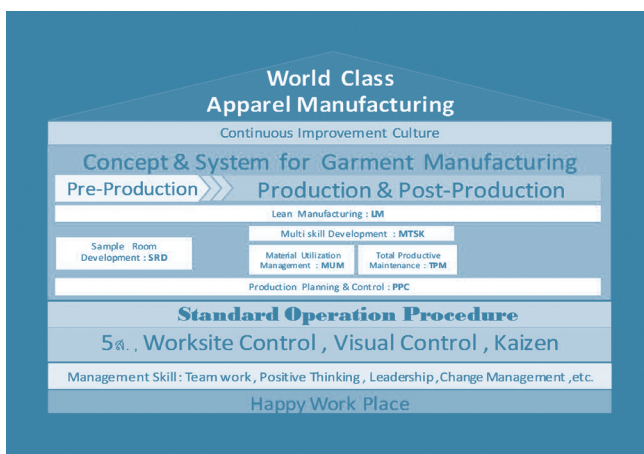


แลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อให้เกิดองค์รสุขภาวะในอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มอย่างยั่งยืน
(Life Skill & Work Skill)

ตารางตัวอย่างการหาสาเหตุ และแนวทางการแก้ไข

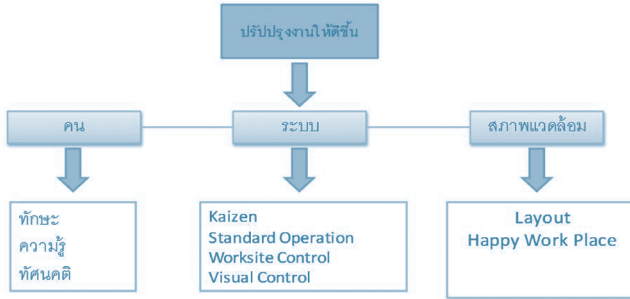
ลำดับ	ปัญหา	สาเหตุ (รากปัญหา)	แนวทางแก้ไข	ความคิดเห็น จากบริษัทอื่นๆ
1				
2				
3				
4				
5				
6				
7				
8				
9				

แนวทางการพัฒนาอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มในปัจจุบัน



แลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อให้เกิดองค์กรสุขภาวะในอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มอย่างยั่งยืน
(Life Skill & Work Skill)

หลักการ/องค์ความรู้ (15 นาที)



สภาพปัญหาที่พบบ่อย



การใช้บุคลากรไม่เต็มประสิทธิภาพ



พื้นที่การปฏิบัติงานไม่เอื้ออำนวย



การไหลของงานไม่ต่อเนื่อง



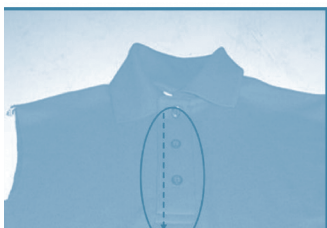
Stock สินค้ามากจนเกินไป



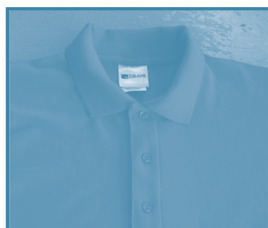
ความสะอาด
ความเป็นระเบียบเรียบร้อย

Defect / ของเสีย

ความยาวสาวไม่ได้ Size Spec



ติดครกเบี้ยว



Over Production / การผลิตเกินความจำเป็น



งานเย็บเสร็จจรวด พับ แพ็ค



Waiting / การรองาน

ปัญหา เกิดการรอคอยงานในไลน์การผลิต



Transportation / การขนส่งลำเลียง

ปัญหา ต้องขนย้ายที่ละกล่อง ไม่มีรถยกหรือขนส่งที่สะดวกระยะทางไกล



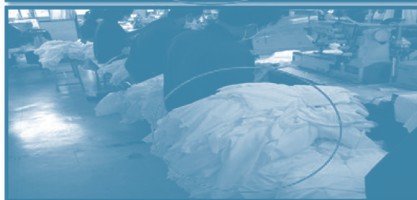
Inventory / วัสดุคงคลัง

ปัญหา ใช้พื้นที่ในการจัดเก็บมากไม่มีพื้นที่ในการวางงาน
และทำให้วัสดุเสื่อมคุณภาพ



Motion / การเคลื่อนไหว

ปัญหา กองงานสูงมากเกินไปทำให้ไม่สะดวกในการหยิบงานและเกิดความ
เมื่อยล้า



Extra process / กระบวนการผลิตที่ไม่จำเป็น

ปัญหา มีกระบวนการที่ซ้ำซ้อนเกินความจำเป็น



ความสูญเปล่า (Wastes)

หากเราสามารถกำจัดความสูญเปล่าทั้ง 7+1 ประการนี้ได้ ก็จะสามารถ

ช่วยสร้างเส้นทางไปสู่การผลิตแบบลีนได้

D	ของเสีย, งานซ่อม/ข้อบกพร่อง Defect
O	การผลิตมากเกินไป Over production
W	การรอคอย Waiting
N	ความคิดสร้างสรรค์ที่ไม่ได้นำมาใช้ Non-Utilized Talent Idea
T	การลำเลียงขนส่ง Transportation
I	สินค้าคงคลัง Inventory
M	การเคลื่อนไหวเกินมาตรฐาน Motion
E	กระบวนการเกินความจำเป็น Extra process

8 ความสูญเปล่า 8 Wastes

DOWNTIME (ดาวน์ไทม์) ก็คือ
ตัวอักษรตัวแรกของความสูญเปล่า
แต่จะอย่างไรก็ตามทั้งหมดหมายถึง
เวลาที่สูญเสียไป นั่นก็เกิดจาก
ความสูญเปล่านั้นเอง



แนวทางในการเป็นโรงงานแบบลีน

1. มีการเชื่อมต่อกะบวนการเข้าด้วยกันเป็นหนึ่งเดียว



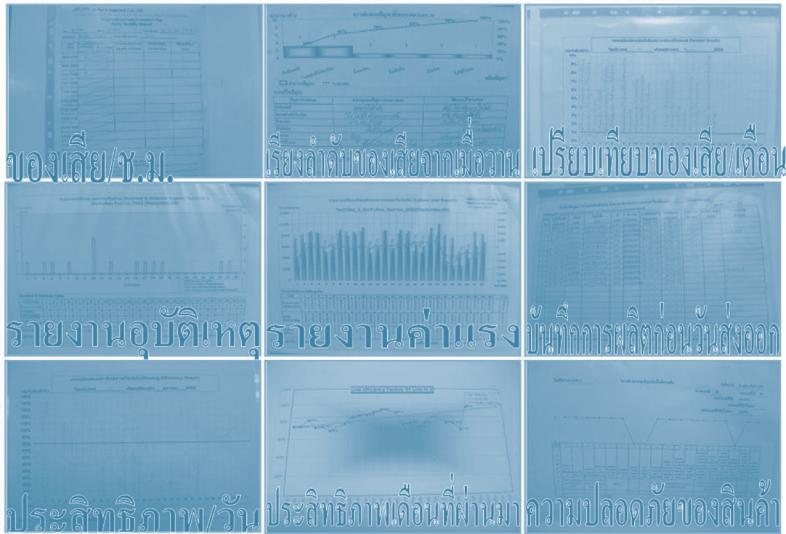
2. มีการควบคุมการเบิกอุปกรณ์หรือตัวงาน โดยใช้คัมบัง(สัญญาณการบอกความต้องการ) เพื่อการดึงงานมาใช้ โดยใช้แบบมาก่อนใช้ก่อน มาที่หลังใช้ที่หลังตามลำดับ



3. มีระบบสัญญาณแจ้งเตือนบอกปัญหาในพื้นที่กระบวนการผลิตเนื่องจากการหยุดงานในสาเหตุต่างๆ



4. มีการแสดงข้อมูลสถิติในด้านต่างๆ ที่จำเป็น Q,S,D,C (Quality : Q , Safety : S , Delivery : D , Cost : C)



5. มีการตรวจสอบงานด้วยตัวเองในแต่ละขั้นตอน



แลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อให้เกิดองค์การสุภาพะในอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มอย่างยั่งยืน
(Life Skill & Work Skill)

6. มีการใช้วิธีการ/ขั้นตอนการทำงานที่เป็นมาตรฐาน

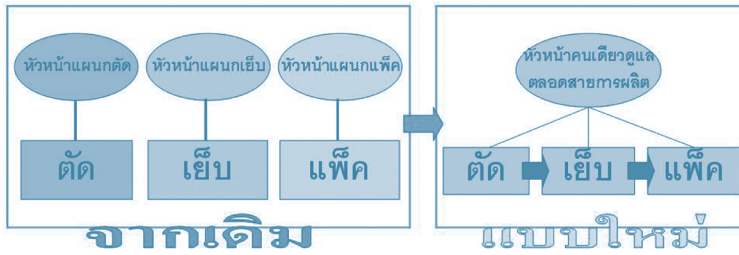


7. มีการทำกิจกรรม 5 ส และให้มีระบบการจัดการด้วยสายตาในการ
ควบคุม



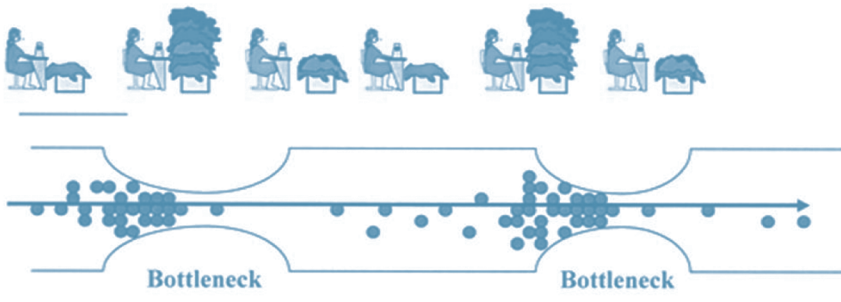
8. มีหัวหน้างานหรือผู้ที่กำกับดูแลควบคุมตั้งแต่ต้นสายไปยังปลายสาย

การผลิต



การจัดสมดุลการผลิต

การจัดสมดุลการผลิต จะช่วยให้การผลิตเป็นไปอย่างราบเรียบมียอดงานออกที่สม่ำเสมอ โดยการจัดคอคขวดที่เกิดขึ้นในระหว่างการผลิต และทำการแก้ไขปรับปรุงให้สายการผลิตสามารถไหลได้อย่างต่อเนื่อง



ภาพแสดงปัญหางานกอง และคอคขวดในสายการผลิต

ประโยชน์ของสายการผลิตที่มีความสมดุล Benefit of Effective Line Balancing

1. จัดเวลาสูญเสีย และลดค่าใช้จ่ายจากการรอกงานของพนักงาน
2. ผลผลิตจะออกจากสายการผลิตได้อย่างรวดเร็วและสม่ำเสมอ (Reduce Throughput Time)
3. ลดชิ้นงานระหว่างทำในสายการผลิต(WIP) จึงทำให้ง่ายสำหรับการติดตามและควบคุมผลผลิตให้เป็นไปตามแผนที่กำหนด
4. ส่งเสริมให้ระบบแรงจูงใจการจ่ายค่าแรงแบบเหมาให้มีประสิทธิภาพ เนื่องจากพนักงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างต่อเนื่องเต็มที่ตลอดวันทำงาน

การวางแผนสมดุลสายการผลิตที่มีประสิทธิภาพ Effective Line Balancing Planning ขึ้นอยู่กับ

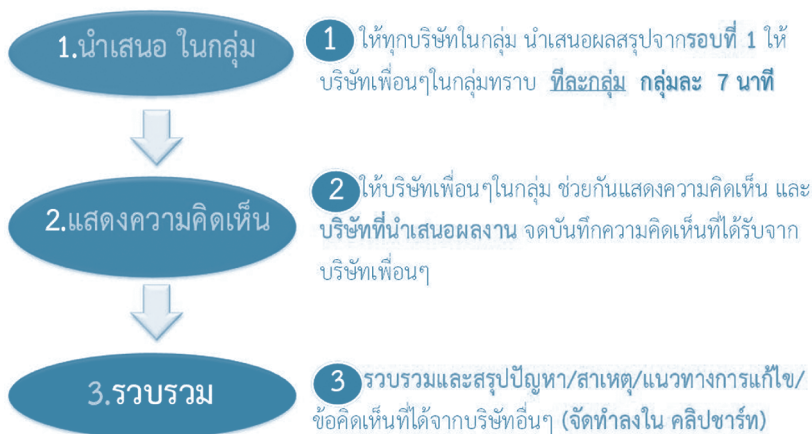
1. ความรู้เกี่ยวกับวิธีการผลิตสำหรับผลิตภัณฑ์นั้นๆ เช่น เทคนิควิธีการเย็บ การใช้เครื่องจักรและอุปกรณ์ช่วยเย็บต่างๆ
2. ข้อจำกัดในการจัดกลุ่มการผลิต การแบ่งขั้นตอนการทำงาน
3. ความสามารถของคน และเครื่องจักร เช่น ประสิทธิภาพจริงของพนักงาน จำนวนเครื่องจักร แต่ละชนิดที่มีอยู่อย่างจำกัด

ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดสมดุลงานผลิต

- ฝ่ายวางแผนการผลิต (PPC)
- วิศวกร (ทีม IE.)
- หัวหน้าสายการผลิต
- เทคนิคการผลิต
- ฝ่ายควบคุมคุณภาพ
- ช่างซ่อมบำรุง
- พนักงาน

รอบที่ 2 ทบทวน และแลกเปลี่ยนวิธีแก้ไข / ป้องกัน (15 นาที)

ให้รวมกลุ่ม 4-5 บริษัทต่อ 1 กลุ่ม เพื่อแลกเปลี่ยนความรู้และทบทวนกระบวนการและความเข้าใจระหว่างบริษัท



การนำเสนอการระดมสมองเพื่อหาปัญหา สาเหตุ แนวทางการแก้ไขของปัญหา

กลุ่ม	ปัญหา	สาเหตุ	แนวทางการแก้ไข
IE กลุ่ม 4	ความล่าช้าในการขึ้นงานใหม่	<ul style="list-style-type: none"> ใช้เวลาในการตั้งจักรนานเกินไป ไม่ได้เตรียมความพร้อมของเครื่องจักร อุปกรณ์ ล่วงหน้า ไม่รู้ปัญหาในการเย็บงานตัวอย่าง 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ มีการประชุมเปิดแบบก่อนลงผลิตจริงทุกครั้ง ✓ หัวหน้างานต้องศึกษาขั้นตอนการเย็บ+ปัญหาของแต่ละขั้นตอนก่อนสอนงาน ✓ ประสานงานกับช่าง+IE เรื่องการเตรียมความพร้อมของเครื่องจักรและอุปกรณ์และการใช้งาน+Lay out line ✓ ฝึกพนักงานในขั้นตอนที่ยากก่อนทำงานจริง

แลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อให้เกิดองค์การสุภาพะในอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มอย่างยั่งยืน
(Life Skill & Work Skill)

กลุ่ม	ปัญหา	สาเหตุ	แนวทางการแก้ไข
IE กลุ่ม 3	ปัญหาการ Balance Line	<ul style="list-style-type: none"> ● หัวหน้าทีมไม่รู้ Skill เด็กที่แท้จริง ● เด็กยึดติดกับขั้นตอนเดิมๆ ● หัวหน้าไม่ยอมรับการเปลี่ยนแปลง ● ไม่ยอมส่งเด็กไปเรียนรู้เทคนิคการเย็บ ● พนักงานไม่มี Multi Skill ● หัวหน้าขาดการบริหารงานในไลน์ผลิต 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ IE ทำการทดสอบ Skill เด็ก โดยให้ทางฝ่ายเทคนิคการเย็บเป็นผู้สอนแต่ละชนิดจักร ✓ มีการอบรมพนักงานเรื่องเทคนิคการเย็บ ✓ ให้มีการอบรมหัวหน้าแผนกเรื่องการทำ Line Balancing (การจัดสมดุลในสายการผลิต) Process Improvement (การปรับปรุงขั้นตอนในการผลิต)
IE กลุ่ม 2	ปัญหาเรื่อง พนักงาน ไม่ยอมรับ การเปลี่ยนแปลง	<ul style="list-style-type: none"> ● พนักงานยังยึดติดวิธีการทำงานแบบเดิมๆ ● เครื่องจักรและอุปกรณ์ไม่เพียงพอกับความต้องการ ● พนักงานแต่ละคนทักษะไม่เท่ากัน 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ ใช้ทักษะและเทคนิคในการสื่อสารที่ทำให้พนักงานเข้าใจง่ายและเห็นประโยชน์ของการเปลี่ยนแปลง เช่น การคำนวณค่าแรงที่ได้รับ ✓ มีการเช็คความพร้อมของเครื่องจักรและอุปกรณ์ เช่น IE&ช่าง มีประชุมแผนก่อนเริ่มผลิต ✓ จัดฝึกเย็บให้กับพนักงาน (Multi-Skill)
IE กลุ่ม 1	ปัญหาเรื่องคน ไม่ยอมรับการ เปลี่ยนแปลง	<ul style="list-style-type: none"> ● การสื่อสาร (ความเข้าใจ) ● CT/TT ไม่สัมพันธ์กัน โดย CT สูงกว่า TT 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Workshop

ให้ทุกกลุ่มคิด ในตำแหน่ง IE และ Supervisor มีหน้าที่และทักษะเฉพาะของตำแหน่งนั้นๆมีอะไรบ้างลงในตาราง (20 นาที) ตัวอย่าง

แลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อให้เกิดองค์ความรู้ในอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มอย่างยั่งยืน
(Life Skill & Work Skill)

ตำแหน่ง	หน้าที่	ทักษะที่ใช้ / TECHNICAL SKILL
IE		

ตำแหน่ง	หน้าที่	ทักษะที่ใช้ / TECHNICAL SKILL
Supervisor		

รอบที่ 3 สรุปผลและนำเสนอทุกกลุ่ม (กลุ่มละ 7 นาที)

1. ให้ทุกกลุ่มส่งตัวแทนมาสรุปผลและนำเสนอผลงานจากรอบที่ 2 เพื่อร่วม
แลกเปลี่ยนแนวทางการแก้ไขและวิธีป้องกัน (ใช้คลิปชาร์ทจากรอบที่ 2) (4กลุ่ม 35 นาที)
2. ให้ทุกกลุ่มรวมประเด็นปัญหา มีกลุ่มอะไรบ้าง แก้ไขอย่างไร ลงในตาราง
(15 นาที)

การระดมสมองและนำเสนอความคิดเห็นตำแหน่ง หน้าที่
และทักษะเฉพาะของ IE และ Supervisor

กลุ่ม	หน้าที่	ทักษะเพิ่มเติม	ทักษะที่ใช้
IE กลุ่ม 4	<ul style="list-style-type: none"> • จัด Lay out และ ทำ Line Balance • Check Cycle Time / Takctime (รอบเวลา การทำงานจริง) 	<ul style="list-style-type: none"> • จิตวิทยา วาทศิลป์ ในการติดต่อและ สื่อสาร ในการ ปฏิบัติงาน 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ เข้าใจในการไหล ของงาน และเข้าใจใน เรื่อง Skill Matrix ✓ ใช้นาฬิกาจับเวลา และอ่านค่าได้+ คำนวณ+takctime

แลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อให้เกิดองค์การสุภาพะในอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มอย่างยั่งยืน
(Life Skill & Work Skill)

กลุ่ม	หน้าที่	ทักษะเพิ่มเติม	ทักษะที่ใช้
IE กลุ่ม 4	<ul style="list-style-type: none"> ปรับ Motion การทำงานของ พนักงาน+ออกแบบ การทำงาน Work Place จับเวลาการทำงาน ในแต่ละขั้นตอน กำหนดเป้าหมาย เช็คประสิทธิภาพ 		<ul style="list-style-type: none"> ✓ เข้าใจเรื่องการวางแผน การเคลื่อนไหว (หยิบ เย็บ วาง)
IE กลุ่ม 3	<ul style="list-style-type: none"> รับออเดอร์จาก Mer. ทำ Sam. ไปขั้นตอน เสนอราคาเพื่อรับ ออร์เดอร์ รับแผนการผลิต จาก PPC ทำใบสมดุลการผลิต +Flow+Layout จัด Balance Line ประชุมร่วมกับ Sup+ช่าง+IE +หัวหน้า ไลน์ก่อนลงไลน์ผลิต วิเคราะห์ ปรับปรุง แก้ไขขั้นตอนการผลิต คิดค้นหาเทคนิคใหม่ๆ ช่วยเย็บ 	<ul style="list-style-type: none"> • รู้จักคิดค้น เทคนิคใหม่ๆ 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ เรื่อง Lean ✓ เรื่อง Kaizen Lean
IE กลุ่ม 2	<ul style="list-style-type: none"> ตรวจสอบแผนการผลิต ตรวจสอบความพร้อม ของเครื่องจักรและ อุปกรณ์ก่อนเริ่ม การผลิต กำหนด Target/day จัดสมดุล Line การผลิต จับเวลา ขั้นตอน ที่ พนักงานทำไม่ได้ตามที่ R&D กำหนด ติดตามผล 	<ul style="list-style-type: none"> • ทักษะการ คำนวณ วิเคราะห์ • ทักษะการสื่อสาร • ทักษะในการ แก้ไขปัญหา 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 7 Waste ✓ QC 7 Tools ✓ 5W 2H ✓ 5S ✓ Work Study

แลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อให้เกิดองค์การสุขภาวะในอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มอย่างยั่งยืน
(Life Skill & Work Skill)

กลุ่ม	หน้าที่	ทักษะเพิ่มเติม	ทักษะที่ใช้
IE กลุ่ม 2	<ul style="list-style-type: none"> แก้ไขปัญหาหาระหว่างกระบวนการผลิตร่วมกับฝ่ายผลิต 		
IE กลุ่ม 1	<ul style="list-style-type: none"> จับเวลา Line Balance ปรับปรุง Line ผลิต ดูแผนงาน (ติดตาม) ให้เป็นไปตามเป้าหมาย เตรียมความพร้อมก่อนลงไลน์ผลิต 	<ul style="list-style-type: none"> วิเคราะห์และคำนวณ Multi Skill การสื่อสาร การคำนวณ โมเดล การวิเคราะห์และคำนวณ การสื่อสาร ภาวะผู้นำ 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ วิธีการจับเวลา ✓ รู้ขั้นตอนการเย็บงาน ✓ ควรรู้เรื่อง 5W2H ✓ ควรรู้เรื่อง 7Wastes ✓ ควรรู้เรื่องโมเดล
IE รวม	<ul style="list-style-type: none"> คน ไม่ยอมรับการเปลี่ยนแปลง Line balance ความล่าช้าในการขึ้นงานใหม่ 	<ul style="list-style-type: none"> การสื่อสาร (ความเข้าใจ) พนักงานยึดติดวิธีการทำงานแบบเดิมๆ หัวหน้าทีมไม่รู้ Skill พนักงานที่แท้จริง พนักงานไม่มี Multi Skill หัวหน้างานขาดการบริหารงานในไลน์ผลิต ไม่ได้เตรียมความพร้อม 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Workshop ✓ IE ทำการทดสอบ Skill เด็ก โดยให้ทางฝ่ายเทคนิคเป็นผู้สอบแต่ละชนิดจักร ✓ ให้มีการอบรม หัวหน้าแผนก เรื่องการทำ Line Balance และเริ่มการปรับปรุงในไลน์ผลิต ✓ ประชุมเปิดแบบก่อนลงผลิตจริงทุกครั้ง ✓ ประสานงานกับช่าง เรื่องการเตรียมความพร้อมเครื่องจักร และอุปกรณ์ ✓ ฝึกพนักงานในขั้นตอนที่ยากก่อนลงทำงานจริง
IE รวม	<ol style="list-style-type: none"> 1. Lay out & Line Balance 2. จับเวลา 	<ul style="list-style-type: none"> ทักษะการคำนวณ ทักษะวิธีการจับเวลา และการใช้นาฬิกาจับเวลา 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ จิตวิทยา ✓ Lean ✓ Kaizen

แลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อให้เกิดองค์การสุภาพะในอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มอย่างยั่งยืน
(Life Skill & Work Skill)

กลุ่ม	หน้าที่	ทักษะเพิ่มเติม	ทักษะที่ใช้
IE รวม	3. ปรับปรุง Moction ของการทำงานและ ออกแบบการทำงาน ใหม่ 4. กำหนดเป้าหมาย 5. รับผิดชอบและตรวจสอบ แผนผลิต 6. ประชุมกับหน่วยงาน ที่เกี่ยวข้องก่อนเริ่มผลิต เพื่อเตรียมความพร้อม 7. ติดตามผลและ แก้ไขปัญหา	<ul style="list-style-type: none"> • ทักษะการสื่อสาร • ทักษะการแก้ไขปัญหา • ทักษะรู้คิดค้นเทคนิค ใหม่ๆ • ทักษะภาวะ ความเป็นผู้นำ • ทักษะการเรียนรู้ การไหลของงาน • ทักษะการวางแผน 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 7 Waste ✓ QCC ✓ 6 ส

หลักการปรับปรุงวิธีการทำงาน ECRS

1. **E = Eliminate** คือการตัดขั้นตอนการทำงานที่ไม่จำเป็นในกระบวนการ
ออกไป
2. **C = Combine** คือการรวมขั้นตอนการทำงานเข้าด้วยกันเพื่อประหยัด
เวลา หรือแรงงาน ในการทำงาน
3. **R = Re-arrange** คือการจัดลำดับงานใหม่ให้เหมาะสม
4. **S = Simplify** คือการปรับปรุงวิธีการทำงาน หรือ สร้างอุปกรณ์
ช่วยให้ทำงานได้ง่ายขึ้น

ระบบลีนนำไปสู่การพัฒนาอย่างต่อเนื่อง



กรอบความคิดในการปรับปรุงงาน

1. ไม่มีอะไรที่ยากจนทำไม่ได้
2. อย่าหาเหตุผลที่จะไม่ทำงาน ทำไม่ได้ หรือไม่อยากทำ “แต่ควรคิดหาทางทำให้งานสำเร็จ”
3. แทนที่จะหาข้อแก้ตัว น่าจะใช้เวลามาทำให้สถานการณ์ดีขึ้น
4. ยี่สิบเจ็ดคนทำแผนงานสมบูรณ์แล้วจึงเริ่มลงมือทำ “แค่ 60% ก็ยังดีกว่าไม่ได้ทำอะไรเลย”
5. โยนพฤติกรรมที่ชอบถามว่า “จะให้ทำยังไงล่ะ” ทิ้งไปเลย
6. เริ่มต้นทำในสิ่งที่ถูกต้อง และหยุดกระทำในสิ่งที่ผิดพลาดทันที
7. แก้ไขข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นให้หมดไปโดยเร็ว
8. ตั้งคำถาม “ทำไม” อย่างน้อย 5 ครั้งเพื่อค้นหาสาเหตุที่แท้จริงแล้วจึงคิดหาวิธีว่าทำอย่างไรที่จะแก้ไขปรับปรุงให้ดีขึ้น
9. คนเดียวหัวหาย สองคนเพื่อนตาย สามคนขึ้นไปยิ่งดีใหญ่
10. การปรับปรุงนั้นไม่มีวันสิ้นสุด

ลักษณะของหัวหน้างานที่ดี

“คนดี”

ประพฤติดี

- เชื้อมั่นในตนเอง ไม่วอกแวก
- มีกำลังใจที่ดีอยู่เสมอ
- สุขภาพ เป็นมิตร เมตตากรุณาเห็นอกเห็นใจคนรอบข้าง

น้ำใจดี

- มีความรักให้กับคนรอบข้าง
- รู้จักเอาใจเขามาใส่ใจเรา (นั่งในใจลูกน้อง ไม่ใช่ นั่งบนหัวลูกน้อง)
- ยอมรับในความแตกต่างของปัจเจกบุคคล
- ให้อภัยเมื่อเกิดความผิดพลาด (ครั้งแรกโดยไม่ตั้งใจ)

มีวินัย

- ตรงเวลาสม่ำเสมอ
- ใช้งานในหน้าที่ ที่ตนเองรับผิดชอบ
- เต็ดเดี่ยวมุ่งมั่นใจในการบริหาร

มีคุณธรรม

- ยึดหลักวิธีบริหาร และปกครอง บังคับบัญชาที่ดี
- เทียงธรรม มั่นคงในหลักการ อ่อนโยนในวิธีการ
- รักษาศีล ปฏิบัติธรรม
- มีศรัทธา ต่อองค์กร งาน และผู้ร่วมงาน

“คนเก่ง”

เก่งงาน

- รู้จริง ถ่ายทอด และนำคนอื่นได้
- สร้างความรู้ความเข้าใจ และปลูกฝังความรับผิดชอบในงาน
- สร้างงานคุณภาพ มีมาตรฐาน และพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง

เก่งคน

- สร้างบรรยากาศการทำงานให้คึกคัก สนุกสนาน
- สร้างบรรยากาศแห่งการแข่งขัน
- สร้างให้ทุกคนมีความคาดหวัง/อนาคต
- สร้างให้ทุกคนมองเห็นคุณค่า และความสามารถของตนเอง
- สร้างขวัญกำลังใจ และจุดประกายแห่งความมุ่งมั่นให้เกิดขึ้น

เก่งคิด

- เฉลียวฉลาด และทันคน
- มีความรอบรู้ในหลายๆ ด้าน
- สร้างความแปลกใหม่ และนำนวัตกรรมใหม่ ๆ เข้ามาเสมอ
- สร้างแนวทางการ “คิดนอกกรอบ”

แลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อให้เกิดองค์รสุขภาวะในอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มอย่างยั่งยืน (Life Skill & Work Skill)

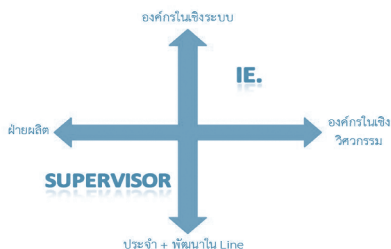
เก่งเรียนรู้

- เรียนรู้เร็ว ทันสมัย และมีความกระตือรือล้นที่จะเรียนรู้เสมอ
- สร้างความคิดสร้างสรรค์ทันสมัย ทันสถานการณ์อย่างสม่ำเสมอ

เก่งดำเนินชีวิต

- สร้างบรรยากาศแห่งความรัก ความอบอุ่น ความผูกพัน
- สร้างตนเองให้เป็นผู้หน้าที่ดี มีคุณภาพ และมีคุณธรรมเป็นแบบอย่างที่ดี

ความแตกต่างระหว่าง SUPERVISOR & IE.



IE หน้าที่ กับ Supervisor

- IE มีหน้าที่ดูเรื่องของเทคนิคใหม่ๆ การบริหารองค์กรในเชิงระบบ และวิศวกรรม
- Supervisor มีหน้าที่จัดการบริหารในเรื่องของในฝ่ายผลิต งานประจำ และพัฒนาในไลน์

IE

- การวิเคราะห์ศึกษาคนในองค์กร พฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ดูแลระบบทั้งหมดภายในองค์กร ตั้งแต่รับผ้าเข้ามา การจัดวางแผน ทำงานให้มีคุณภาพ ลดเวลาในการทำงานให้มากที่สุด ลดในเรื่องของการเดินทางของวัตถุดิบ สินค้า เหมือนกับการใช้ระบบสินค้าที่จะต้องทำงานให้ต่อเนื่องกัน เรื่องของความปลอดภัยทั้งองค์กร

ลักษณะการทำงาน IE

ควบคุมดูแลการเย็บให้เป็นไปตามเป้าหมาย ติดตาม แก้ไขปัญหาในสายการผลิต ติดตามเป้าหมายในแต่ละขั้นตอนเพื่อวิเคราะห์สาเหตุ แก้ไขและทำการประเมินผลประสิทธิภาพของการทำงาน ประสานงานกับแผนกที่เกี่ยวข้องเพื่อให้งานดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ

- รับผิดชอบงานด้านเทคนิคต่าง ๆ
- วางแผนจัดวาง Line-Balance คน และเครื่องจักร
- ตั้งเป้าหมายอดเย็บ ปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานเมื่อไม่ได้ ตามเป้าหมาย

ความรู้ที่ต้องมี

- การจับเวลา ต้องมีเทคนิคการจับเวลาที่ดี
- การคำนวณเวลา
- การอ่านค่าในการจับเวลา ต้องมีความรู้ในเรื่องของการใช้นาฬิกาจับเวลา
- วิธีการเย็บ
- ทักษะในการวิเคราะห์ปัญหา หรือชิ้นงานต่าง ๆ
- ทักษะการสื่อสารที่ดี ในการจับเวลา

ระบบที่ IE จะต้องดู

- Kaizen
- QCC
- คุณภาพ
- การรายงานผล
- CS
- ในเชิงระบบทั้งหมด

แลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อให้เกิดองค์รสุขภาวะในอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มอย่างยั่งยืน
(Life Skill & Work Skill)

Supervisor

- ภาระหน้าที่
- ความรู้
- ความสามารถ
- ทักษะในการจัดการหรือเทคนิคต่างๆ
- คุณลักษณะ

หน้าที่ของ Supervisor

Task (บทบาทหน้าที่)	Knowledge of (ความรู้)	Ability to (ความสามารถ)	Management/ Technical Skill (ทักษะด้านเทคนิค)	Attribute (คุณลักษณะ)
ประชุมก่อนการผลิต	ด้านการกำหนดวาระการประชุม ในการอ่านใบสั่งผลิต ในการอ่านตรวจรายการผลิต	เข้าร่วมประชุมเพื่อเตรียมการผลิต ปัญหาที่คาดว่าจะเกิดขึ้นในการผลิต ประสานงานกับแผนกอื่นๆ	ทักษะการสื่อสาร ทักษะการประชุม	-อดทนต่อความเครียด -ความรับผิดชอบ -ตั้งใจในการทำงานเป็นทีม -ตั้งใจในการผลิต
เตรียมสายการผลิต	ในการอ่านใบสเปคในการผลิต เลขที่งาน/ หน้างานอื่น ในการเตรียมจัดสายการผลิต เตรียมวัสดุตั้งต้นและเครื่องจักร เตรียมวัสดุและน้ำ เตรียมบุคคลและทักษะ เตรียมทักษะของพนักงาน ติดตั้งเครื่องจักร	เข้าใจคุณภาพการผลิตที่ต้องการ ระบุประเภทของจักรและอุปกรณ์ช่วยอื่น วางแผนการใช้จักรและอุปกรณ์ช่วยอื่น เตรียมจักรและอุปกรณ์ช่วยอื่นสำหรับงานนั้นๆ จัดตั้งเครื่องจักรและสถานที่สายการผลิตที่ต้องการ ระบุจำนวนคนและทักษะที่ต้องการ วางแผนจำนวนคนและทักษะที่ต้องการ สอน/ให้รายละเอียดเกี่ยวกับงานนั้น	ทักษะการวางแผนและการพัฒนาองค์กร ทักษะการควบคุมวัสดุ ทักษะการจัดการผลิต ทักษะการสื่อสาร	
ติดตามและตรวจสอบ คุณภาพก่อนส่งออก 100%	ในการอ่านใบสเปคในการผลิต ตัวอย่างที่มีหรืออนุมัติแล้ว	ติดตามผลการผลิต ประชุมผลผลิต	ทักษะการแก้ไขปัญหา ทักษะการสื่อสาร	
	ปัญหาเรื่องคุณภาพของการเย็บ จัดสายการผลิต ผลผลิต	มั่นใจว่าผลผลิตไม่มีปัญหาคุณภาพ ทุกการผลิต ออกมาในตรงตามสเปค ระบุและแก้ไขปัญหการติดตั้ง / คุณภาพ อย่างสอดคล้องกับคำสั่งซื้อจำนวนมาก	ทักษะติดตามผลการผลิต	

Task (บทบาทหน้าที่)	Knowledge of (ความรู้)	Ability to (ความสามารถ)	Management/ Technical Skill (ทักษะด้านเทคนิค)	Attribute (คุณลักษณะ)
ติดตามการจัดสมดุกลการ ผลิต และ WIP	จัดสายการผลิต จำนวนวันที่ผลิต ผลผลิต ระดับทักษะพนักงานอื่น สถานะของวัสดุและน้ำ บำรุงรักษาเครื่องจักรเบื้องต้น	วิเคราะห์ระยะเวลาในการผลิต ติดตามผลการผลิต สาเหตุเกี่ยวข้องกับการผลิตขอขาด ฝึกการผลิตที่ราบรื่น เวลาที่ติดตั้งเครื่องจักร	ทักษะการวางแผนและการพัฒนาองค์กร ทักษะติดตามผลการผลิต ทักษะการสื่อสาร ทักษะการแก้ไขปัญหา ทักษะการควบคุมวัสดุ ทักษะการบำรุงรักษาเบื้องต้น	
ติดตามระดับคุณภาพ	รายงานระดับคุณภาพ ระดับคุณภาพของพนักงานอื่น วิธีการตรวจสอบคุณภาพในการผลิต	ระบุบุคลากรเกี่ยวกับปัญหาคุณภาพ ดำเนินการสุ่มตรวจสอบคุณภาพเพื่อหาปัญหา ตรวจสอบว่าปัญหาที่มีคุณภาพที่ตรงพบ ทั้งหมดป็นที่ถูกต้อง	ทักษะการแก้ไขปัญหา ทักษะการสื่อสาร ทักษะการสร้างแรงจูงใจ	
	ติดตามผลวิธีการทำงานเกี่ยวกับ ปัญหาคุณภาพ	ระบุสาเหตุผลที่มีปัญหา ทราบปัญหาที่มีปัญหาคุณภาพ		

แลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อให้เกิดองค์การสุภาพะในอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มอย่างยั่งยืน
(Life Skill & Work Skill)

Task (บทบาทหน้าที่)	Knowledge of (ความรู้)	Ability to (ความสามารถ)	Technical Skill (ทักษะด้านเทคนิค)	Attribute (คุณลักษณะ)
5.ติดตามเป้าหมายรายวัน	เป้าหมายรายวัน	รายงานที่มีประสิทธิภาพ	ทักษะการแก้ไขปัญหา	
	คำ SAM ของงานหรือขั้นตอนอื่นๆ	ติดตามผลการทำงานของพนักงานที่มีประสิทธิภาพ	ทักษะการสื่อสาร	
	ระดับประสิทธิภาพในการทำงาน	ระบุสาเหตุดูแลที่มีประสิทธิภาพ	ทักษะการวางแผน	
	การคำนวณหาประสิทธิภาพการทำงาน	หาหาปัญหาที่ทำให้ประสิทธิภาพต่ำ		
	ติดตามผลวิธีการของพนักงานเกี่ยวกับประสิทธิภาพ	กำหนดประเด็นติดตามงาน		
	กระบวนการที่ใช้เวลามากเกินไป			
7.เตรียมรายงานประจำวัน	การดูแลรักษา	รายงานประจำวันเกี่ยวกับ สถานะ WIP	ทักษะการเขียนรายงาน	
	การถอดรหัสในการผลิต	รายงานประจำวันเกี่ยวกับ สถานะ คุณภาพ	ทักษะการสื่อสาร	
	ระดับคุณภาพ	รายงานประจำวันเกี่ยวกับ สถานะ ประสิทธิภาพ		
	ระดับประสิทธิภาพ	รายงานประจำวันเกี่ยวกับ สถานะ ผลผลิต		
	ผลผลิต	รายงานประจำวันเกี่ยวกับ การเชื่อมโยงผลิตภัณฑ์		
	รูปแบบการรายงานประจำวัน			

การนำเสนอการระดมสมองในการหาปัญหา สาเหตุ แนวทางการแก้ไข
ความคิดเห็นจากทุกบริษัทร่วมกัน

กลุ่มที่ 1

ที่	ปัญหา	สาเหตุ	แนวทางการแก้ไข
1.	การจัด Line Balance ไม่เหมาะสม/ไม่ชัดเจน	ทักษะพนักงาน ที่ขาดทักษะในกระบวนการเย็บ	มีการฝึกทักษะเพิ่มเติมให้กับพนักงาน
2.	เอกสาร Approve กับงาน ตัวอย่างไม่ตรงกัน	Marketing/Sale-Co ไม่ทำการ Update spec	Marketing /Sale-Co จะต้องทำการแจ้งการเปลี่ยนแปลงทุกครั้ง
3.	การสื่อสารที่ไม่ชัดเจนกันระหว่างแผนก ระหว่างหัวหน้า ลูกน้อง	เกิดจากความไม่เข้าใจในตัวงานนั้นๆ ทำให้มีการแปลงสารข้อมูลไปคนละแนวทาง	จัดทำบันทึกหลังการประชุม Morning talk ทุกครั้ง เพื่อความเข้าใจที่ตรงกัน ให้พนักงานมีส่วนร่วมในการออกความคิดเห็น

แลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อให้เกิดองค์ความรู้ภาวะในอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มอย่างยั่งยืน
(Life Skill & Work Skill)

กลุ่มที่ 2

ที่	ปัญหา	สาเหตุ	แนวทางการแก้ไข
1.	ด้านคุณภาพ <ul style="list-style-type: none"> • เจดสีผ้า/ผ้าต่าง • ผ้าเป็นเส้น มีตำหนิ • งานไม่ได้สเปค/งานผิดรูป/แพทเทินผิด 	ด้านคุณภาพ <ul style="list-style-type: none"> • ทางโรงย้อมผ้าไม่ตรวจผ้าก่อนส่ง • พนักงานตรวจรับวัตถุดิบไม่ตรวจสอบให้ดี ไม่ตรวจตามค่าทางรับได้/รับไม่ได้ • แพทเทินตรวจไม่ละเอียด ตามมาร์คที่วางมา/แผนก QC ไม่ลุ่มตรวจงาน 	ด้านคุณภาพ <ul style="list-style-type: none"> • กำหนดสเปคให้กับโรงงานย้อมผ้า • ให้พนักงาน QC ตรวจผ้าติดจุดตำหนิให้ชัดเจน และแจ้งจุดวางมาร์คเลี้ยงจุดตำหนิ • ให้ QC ตรวจ 100 เปอร์เซ็นต์กับงานที่มีปัญหา
2.	ด้านกระบวนการผลิต <ul style="list-style-type: none"> • การมอบหมายงาน/การส่งงานหน่วยงานถัดไป • มีการทำงานลัดขั้นตอน 	ด้านกระบวนการผลิต <ul style="list-style-type: none"> • การสื่อสารไม่ชัดเจน • ความเคยชิน/เชื่อในความคิดตัวเอง 	ด้านกระบวนการผลิต <ul style="list-style-type: none"> • ใช้เอกสารหรือการสั่งงานเป็นลายลักษณ์อักษร+ตัวอย่าง • ปรับทัศนคติ/ชี้แจงขั้นตอนก่อนการทำงาน มีการประชุมเปิดแบบก่อน ลงใน Production จริง

กลุ่มที่ 3

ที่	ปัญหา	สาเหตุ	แนวทางการแก้ไข
1.	คุณภาพไม่ได้ตามต้องการ <ul style="list-style-type: none"> • ผ้าเป็นตำหนิ • งานไม่ได้ตามกำหนด 	<ul style="list-style-type: none"> • วัตถุดิบไม่ได้ทดลองก่อนผลิต ไม่มีการตรวจสอบก่อนลงการผลิต • มาตรฐานการตรวจผ้ากับทดลองเย็บไม่เหมือนกัน 	<ul style="list-style-type: none"> • ทำมาตรฐานการตรวจสอบคุณภาพผ้า • ทำทดสอบผ้าก่อนลงการผลิต โดย QC • ทำการทดลองการตัดเย็บเพื่อทดสอบความยืดหดของผ้าแต่ละรุ่น
2.	งานกองในสายการผลิตมากเกินไปบางขั้นตอน	<ul style="list-style-type: none"> • รอวัตถุดิบไม่พร้อม • การจัดสมดุลการผลิตไม่เท่ากัน 	<ul style="list-style-type: none"> • เช็คความพร้อมก่อนเข้าผลิต/ไม่พร้อมไม่ผลิต • จัดสมดุลสายการผลิตใหม่

แลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อให้เกิดองค์การสุภาพะในอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มอย่างยั่งยืน
(Life Skill & Work Skill)

กลุ่ม 4

ปัญหา	สาเหตุ	แนวทางการแก้ไข
การสื่อสาร	ความคิดเห็นไม่ตรงกัน/ การสื่อสารไม่ชัดเจน/แรงงาน ต่างตัว/ไม่มีการเตรียมงาน ล่วงหน้า	มีการประชุมชี้แจงและ สรุปประเด็นให้เข้าใจ ไปในทิศทางเดียวกัน
อุปกรณ์ เครื่องมือไม่พร้อม		เช็ค ตรวจสอบวัสดุก่อนขึ้นงาน
การจัดสมดุลใน Line ผลิต	พนักงานมีทักษะการเย็บ ไม่เท่ากัน	มีการเพิ่ม Skill ให้พนักงานเย็บ
อัตราการขาด ผลงานของพนักงาน	พนักงานขาดงาน ไม่แจ้งล่วงหน้า	จัดทีมงานเพื่อสำรองพนักงาน ที่ขาดลา
ผ้าต่าง ผ้าเป็นเกรดสี	QC ตรวจสอบผ้าผ่าน	มีตัวอย่างงานดี งานเสีย รันสติ๊กเกอร์ หน้าหลัง
พนักงานไม่ยอมรับระบบใหม่	อยู่มานานฝังในระบบเดิม	ชี้แจงกับพนักงานให้มี ความเชื่อมั่นในระบบใหม่

กลุ่มที่ 5

ที่	ปัญหา	สาเหตุ	แนวทางการแก้ไข
1.	ปัญหาคูณภาพ 1.1 ผ้าต่าง เกรดผ้า 1.2 Size Spec	1.1.1 วัตถุดิบไม่ได้ทดลอง ก่อนผลิต 1.1.2 พนักงานตรวจสอบงาน ไม่ชัดเจน ไม่กำหนด มาตรฐานการตรวจสอบผ้า 1.2.1 ตรวจสอบแพทเทิน ไม่ละเอียดก่อนลงงาน Production 1.1.1 ความไม่เข้าใจ ในตัวงานนั้นๆ	1.1.1 ให้ทำการทดลอง การตัดเย็บเพื่อทดสอบ การยืด หดของผ้า แต่ละรุ่น 1.1.2 ทำมาตรฐานการ ตรวจสอบ (เย็บ) คุณภาพผ้า 1.2.1 ให้ QC ตรวจสอบ 100 เปอร์เซ็นต์ ก่อนลง Line ผลิตจริง

แลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อให้เกิดองค์การสุขภาวะในอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มอย่างยั่งยืน
(Life Skill & Work Skill)

ที่	ปัญหา	สาเหตุ	แนวทางการแก้ไข
2.	การสื่อสาร 1.1 ระหว่างแผนก 1.2 ระหว่างหัวหน้า ลูกน้อง	1.1.2 ความคิดเห็นไม่ตรงกัน 1.1.3 การสื่อสารไม่ชัดเจน 1.1.4 ความเคยชิน เชื่อใน ความคิดตนเอง ไม่รับฟัง	1.1.1 - 2.1.2 ทำ Morning talk เพื่อความเข้าใจ ที่ตรงกัน 1.1.3 ใช้เอกสารหรือ การส่งงานที่เป็น ลายลักษณ์อักษร ตัวอย่างต้นแบบ 1.1.4 ปรับทัศนคติ ชี้แจง ขั้นตอนในการทำงาน

การนำเสนอการระดมสมอง หน้าที่และทักษะเฉพาะของตำแหน่ง ในตำแหน่ง
IE และ Supervisor

กลุ่มที่ 1

หน้าที่	ทักษะที่ใช้	สิ่งที่ควรรู้/ความรู้ที่มี
1. ควบคุมระบบคุณภาพ ของสินค้า 2. วางแผนให้ทำงานตาม เป้าหมายตาม order รายวัน ช่วยประสานงาน และแก้ปัญหา 3. ควบคุมการบริหารจัดการ ให้อยู่ต่อเนื่อง และ มีการพัฒนา	1. การเป็นผู้นำ/ภาวะผู้นำ / การสื่อสาร /การบริหาร / การทำงานเป็นทีม 2. การเป็นผู้นำ/ภาวะผู้นำ การสื่อสาร/ Teamwork / Time Management 3. การบริหารจัดการ การ ทำงานเป็นทีม การสื่อสาร	1. ต้องทำความเข้าใจกับงานนั้น ก่อนลงงานจริงและต้องเข้าใจ ขอบเขตของการยอมรับงาน ของลูกค้า/บริษัท 2. กำลังการผลิต/วัน/คน จัดคนให้เหมาะสมกับงาน 3. ขั้นตอนการทำงานของแต่ละ ขั้นตอน การปรับปรุงและแก้ไข แผนก
1. วางแผนการผลิต 2. การจัดสมดุล line 3. ควบคุมคุณภาพ+ ควบคุมการผลิต 4. ตรวจสอบชิ้นงาน วัสดุ อุปกรณ์ ก่อนลง Line ผลิต	1. การใช้คอมพิวเตอร์/การ สื่อสาร/การคิดคำนวณ/ การใช้ภาษาอังกฤษ เบื้องต้น 2. รู้ขั้นตอนการเย็บและ Skill พนักงาน 3. ต้องรู้ Spec งาน 4. ต้องรู้ว่าชิ้นงานแต่ละแบบ มีอะไรบ้าง	1. คำนวณเวลาในการทำงาน / เรื่องการผลิต 2. การวิเคราะห์ขั้นตอน การเย็บ/ความรู้เรื่อง อุปกรณ์เสริม+เครื่องจักร 3. อ่านค่าสายวัดถูกต้อง 4. ความรู้เรื่องอุปกรณ์เสริมและ รูปแบบของชิ้นงาน/Q.C Tools / 7 Waste / การแก้ไขปัญหา โดยใช้ PDCA

แลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อให้เกิดองค์การสุขภาวะในอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มอย่างยั่งยืน
(Life Skill & Work Skill)

กลุ่มที่ 2

ที่	ปัญหา	สาเหตุ	แนวทางการแก้ไข
1.	การวางแผน	1. ทักษะการเป็นผู้นำ 2. ทักษะการสื่อสาร 3. ทักษะการคำนวณ	1. ความรู้ด้านการบริหารจัดการ 2. ความรู้ Skill ของพนักงาน 3. เรื่องเครื่องจักร+อุปกรณ์การใช้ผลิต
2.	ควบคุมกระบวนการผลิต	1. ทักษะการบริหาร 2. ทักษะการทำงานเป็นทีม 3. ทักษะการสื่อสาร	1. ขั้นตอนการทำงานของแต่ละขั้นตอน 2. การปรับปรุงและแก้ไข 3. มีความรู้เรื่องภาษา เช่น พม่า
3.	การจัดสมมูล Line	1. ทักษะการเย็บ+Skill พนักงาน 2. ทักษะในการวิเคราะห์ 3. ทักษะการสื่อสาร	1. มีความรู้ในขั้นตอนงานเย็บ+วิธีการเย็บ 2. อุปกรณ์เสริมและเครื่องจักร
4.	ควบคุมคุณภาพสินค้า	1. ทักษะการสื่อสาร 2. ทักษะการเย็บ	1. มีความรู้เรื่องไซต์ สเปค 2. อ่านค่าสายวัด
5.	แก้ไขปัญหาภายในแผนก	1. ทักษะการสื่อสาร 2. ทักษะในการแก้ไขปัญหา	1. มีความรู้เรื่องเทคนิควิธีการใหม่ๆ

กลุ่มที่ 3 Supervisor

ที่	ปัญหา	สาเหตุ	แนวทางการแก้ไข
1.	วางแผนการผลิต	<ul style="list-style-type: none"> การคำนวณ (เวลา/คน/ชิ้นงาน) ความรู้เบื้องต้นเรื่องการเย็บ (การเนา/การโพ้ง/การประกบ ฯลฯ) การสื่อสาร 	<ul style="list-style-type: none"> ความรู้ด้านการบริหารการจัดการ (เรื่องเย็บ, ความรู้เรื่องเครื่องจักรเบื้องต้น)
2.	ควบคุมกระบวนการผลิต	Spec งาน (วัตถุดิบ+สำเร็จรูป)	<ul style="list-style-type: none"> อ่านรหัสสินค้าได้ มีความรู้ด้านภาษา (ไทย อังกฤษเบื้องต้น)
3.	วิเคราะห์หาสาเหตุและการแก้ไขปัญหา	<ul style="list-style-type: none"> การสื่อสาร การตัดสินใจเบื้องต้น ภาวะความเป็นผู้นำ 	<ul style="list-style-type: none"> อ่าน Spec งานได้ ระบบสิน

กลุ่มที่ 4 Supervisor

ที่	ปัญหา	สาเหตุ	แนวทางการแก้ไข
1.	<ul style="list-style-type: none"> • บริหารจัดการงานในแผน • วางแผนงานในแผนก • ควบคุมงานและคุณภาพการผลิต • มอบหมายงานและสอนงานพนักงาน • แก้ไขปัญหาภายในแผนก • ปรับปรุงการผลิตให้ได้ตามเป้าหมาย 	<ul style="list-style-type: none"> • ทักชะการวางแผน • ทักชะการคำนวณ • ทักชะในการสื่อสาร • ทักชะในการใช้อุปกรณ์ให้เหมาะกับงาน 	<ul style="list-style-type: none"> • วิธีการเย็บ • ประเภทจักร อุปกรณ์ เครื่องมือที่ใช้ในการผลิต • ต้องทราบ Skill ของพนักงาน

การนำเสนอการระดมสมองเรื่องการสื่อสารของแต่ละบริษัท

บจก.โซคตลาบุญไชย (ชาติน)

การสื่อสาร

1. ทำวิดีโอโฆษณา
 - ทีมนักแสดงโดยหัวหน้าและลูกน้อง
 - ทำพอร์ทเรื่องเป็นตอนๆ season แรก 5 ตอน
2. จัดการวิทยุช่วงเช้าและช่วงบ่าย โดยทีมประชาสัมพันธ์
3. ออก Event ประชาสัมพันธ์โครงการ
 - ทำกิจกรรม เล่นเกมส์ แจกของรางวัล
 - แจกใบปลิว ประชาสัมพันธ์โครงการ
 - แพนกมอบประชาสัมพันธ์โครงการ
 - กรอกแบบสอบถาม สสำรวจความคิดเห็น

บจก.ไทยฮอทพิคคอล

การสื่อสาร

1. เสี่ยงตามสาย (กระชับ น่าสนใจ เน้นประเด็นหลัก)
2. บอร์ดประชาสัมพันธ์ (สั้นๆ มีรูปภาพประกอบ น่าสนใจ) ป้าย

แลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อให้เกิดองค์กรสุภาพะในอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มอย่างยั่งยืน
(Life Skill & Work Skill)

3. Morning talk ประจำเดือนของ Factory
4. Factory meeting (2 ครั้ง/เดือน)
5. E-mail ภายในองค์กร
6. Morning talk ทุกวันของแต่ละไลน์การผลิต
7. การประชุม Regular Meeting (ฝ่ายบริหาร)
Quality Review Factory tour ประจำเดือน
8. VDO สื่อ การสอนการเย็บเบื้องต้น

บจก.เทพฤกษ์

- จัดทำบอร์ดประชาสัมพันธ์

คือ มีบอร์ดตั้งไว้หน้าไลน์การผลิต ตกแต่งให้สวยงาม น่าสนใจและมี
การแจกกระดาษให้พนักงาน เพื่อแสดงความคิดเห็นของแต่ละคน ให้ที่ทีมงานสรุปความ
คิดเห็นของพนักงานและติดบอร์ดให้

- มีคณะทำงานประชาสัมพันธ์

คือที่ทีมงานต้องลงไปประชาสัมพันธ์ เพื่อให้พนักงานรับรู้ไปในทิศทาง
เดียวกัน

บจก.พี เจ การ์เมนต์ (ประเทศไทย)

การสื่อสาร

• การแสดงออกทางใบหน้า (ต้องยิ้มไว้เสมอ ไม่ว่าจะเจอปัญหา
อะไรมา)

- ให้กำลังใจและชมเชย
- บอร์ดประชาสัมพันธ์ให้มีจุดน่าสนใจ (ต้องมีสิ่งที่ดึงดูดใจ)
- รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น
- ให้เรียดความรู้ทางเสียงตามสาย
- ให้ทุกคนร่วมแสดงความคิดเห็น (อาจจะมีการวัลเล็กๆ น้อยๆ ให้)
- จัดให้มีกิจกรรมร่วมกัน (จัดให้มีการแข่งขันด้านการเย็บ)

บจก.เซ็นทรัลฯ สาขาพระราม 3

การสื่อสาร

1. จัดบอร์ดล้อเลียน (การ์ตูน)
2. ประชาสัมพันธ์ ยกประเด็นที่เกิดขึ้นมาพูด พร้อมวิธีการแก้ไข
3. จัดกิจกรรมให้พนักงานมีส่วนร่วม โดยเปลี่ยนบทบาทระหว่างหัวหน้าและลูกน้อง (ละครสั้น)
4. แชนด์แต่เข้า

บจก.ต้าเย่ห์

1. การใช้สัญลักษณ์ (Visual control)
2. การประกาศต้องมีการปรับเปลี่ยนให้ทันสมัยตลอดเวลา (การเปลี่ยนรูปแบบ) เช่น VDO
3. การใช้ล่ามมามีส่วนร่วมในการสื่อสาร
4. การปรับในเรื่องทัศนคติ ให้คิดในด้านบวก
5. ให้พนักงานเข้ามามีส่วนร่วมในการปรับปรุง และเสนอแนะ ในด้านความคิดเห็น จะเกิดทีมเวิร์คมากขึ้น

ห้างหุ้นส่วนจำกัด สมบูรณ์ การ์เมนต์

การสื่อสาร

1. เสียงตามสาย
2. บอร์ดประชาสัมพันธ์ ระบุให้ชัดเจน เช่น มีรูปภาพประกอบ ดึงดูดความสนใจ
3. คลิปวิดีโอ (กิจกรรมพิเศษ)
4. แชนด์แต่เข้า

บจก.แม่คีนส์ ฯ

การสื่อสาร

1. เสียงตามสาย การสื่อสารภายในองค์กร ตอนเช้าทุกวัน ทางแผนกบุคคลจะเป็นคนดำเนินการในการสื่อสารอย่างชัดเจน เข้าใจง่าย

2. บอร์ดประชาสัมพันธ์ เรื่องการสื่อสารภายในองค์กร ทางฝ่ายบุคคล IE ร่วมมือกันจัดบอร์ดประชาสัมพันธ์ให้มีเนื้อหาและรายละเอียด การดึงดูดที่เข้าใจง่าย ชัดเจน

3. การประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของระดับหัวหน้าทุกๆ แผนก เพื่อนำไปเผยแพร่ให้กับลูกน้องในแผนกต่อไป

บจก.คัพเวอร์เนนท์

1. ใช้ข้อความหรือสัญลักษณ์บ่งบอก (ไทย พม่า)
2. ใช้รูปภาพ เสียงแทนข้อความ
3. ใช้ภาษาและคำที่ฟังและเข้าใจง่าย
4. มีการสาธิตประกอบหรือตัวอย่าง โบนัสมีติชั่น APP ที่ถูกต้อง
5. เพื่อการตรวจเอกสารก่อนสื่อสาร
6. ใช้สติทั้งผู้ส่งและผู้รับ
7. เสียงตามสาย

บจก.โรงงานฟุตบอลไทย สปอร์ตติ้งกู๊ดส์

วิธีการสื่อสารในองค์กร

1. บอร์ดประชาสัมพันธ์จัดทำในรูปแบบการ์ตูน ละครที่กำลังฮิต
2. ทำเกมส์ ตอบ-ถาม โดยคำถามกับคำตอบจะอยู่คนละบอร์ด
3. บอร์ดในการประชาสัมพันธ์ส่วนตัวของพนักงาน เช่น ขอความช่วยเหลือเรื่องกรู๊ปเลือด เป็นต้น

บจก.ฮาร์ท แอนด์ มายด์ แอพพารเอล

การสื่อสาร

1. เสียงตามสาย (เวลา 10.00 น.)
2. สื่อสารเจาะจงผู้เกี่ยวข้อง (ประชุม)
3. ติดป้ายประกาศ ณ จุดประกาศ (เพิ่มจุดความสนใจตรงบอร์ดติดประกาศ เช่น บุคคลที่มีอิทธิพลในโรงงาน)

แลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อให้เกิดองค์การสุขภาวะในอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มอย่างยั่งยืน
(Life Skill & Work Skill)

4. VDO (ตัวอย่างหนัง) เพลง (เช่น คุณภาพงาน)
5. Workshop

บจก.เซ็นทรัลฯ สาขาคลองตัน

1. แก้ไขที่ตัวเราก่อน ควรยิ้มแย้มให้กัน
2. อย่าใช้อารมณ์ในการพูด
3. อธิบายในสิ่งที่เราต้องการให้ชัดเจน
4. กล่าวคำ ขอขอบคุณ ในการช่วยแก้ปัญหาซึ่งกันและกัน

เพราะปัญหาทุกอย่างแก้ไขได้ (และไม่มีอุปสรรค) ด้วยรอยยิ้มและไม่ใช้อารมณ์ต่อกัน เราสามารถใช้สัญลักษณ์ในการสื่อสารได้ เช่น ป้ายชี้บ่ง VDO

บจก.ดาสโก้

สื่อที่ต้องการใช้

1. แบบประชาสัมพันธ์ พร้อมแจกแผ่นพับ (ผู้รับผิดชอบเวลา)
2. On the job ตามกลุ่มงาน
3. การแสดงละครประกอบเพลง
4. ดีเจสัมภาษณ์
5. ทำแบบมาสเตอร์เดินรณรงค์ประชาสัมพันธ์
6. Story Board

Reflection

โดย ผอ.พิษณุ มุณีกานนท์

1. ทุกคนจะได้รับการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น
2. ต้องการให้ทุกคนมีความสุขในการทำงาน
3. มีทักษะที่หลากหลายได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้
4. มีมุมมองความคิดที่เปิดกว้าง สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการทำงานได้ดีขึ้น

5. สามารถกลับไปทำงานและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานได้ดี
6. สามารถอยู่ร่วมกันกับเพื่อนร่วมงานได้อย่างมีความสุข
7. ทุกคนในองค์กร จะมีความสุขต้องร่วมมือกันในการทำให้มีความสุข
8. ความสุขต้องมีความสุขสมดุลในการทำงานกับการใช้ชีวิต
9. การคิดให้เป็น โดยใช้ทักษะให้เป็น
10. การเปิดความคิดให้อยากจะทำให้มีความสุข มีความเก่ง มีความดี หน้าที่ของหัวหน้างานด้วยในการกระตุ้นให้ลูกน้องอยากทำ มีแรงจูงใจสนับสนุนให้

ทักษะความเก่งในงาน 3 เรื่อง

1. ความเก่งในความสามารถหลักในงาน
2. ความเก่งด้านการบริหาร
3. ความเก่งด้านเทคนิค

ความประทับใจของผู้เข้าอบรม และได้ทักษะอะไรบ้าง

1. ประทับใจเพื่อนๆ ที่มาอบรม
2. เรียนรู้การเข้าสังคม การเรียนรู้ การได้รับสิ่งใหม่ๆ เข้ามา
3. เรียนรู้เทคนิคการสื่อสาร
4. ประทับใจทีมงาน เพื่อนๆ ได้รับความรู้เรื่องการสื่อสาร
5. ประทับใจทีมงานและเพื่อนๆ
6. ประทับใจทีมงาน และได้ทำ Workshop ร่วมกัน
7. ประทับใจทีมงาน และเพื่อนๆ ได้รับความรู้จะนำกลับไปใช้
8. ประทับใจทีมงาน และได้เรียนรู้ ในเรื่องที่น่าสนใจ
9. ได้รับความรู้ในสิ่งใหม่ๆ
10. ประทับใจทีมงาน ดีใจที่ได้มาร่วมสัมมนาในครั้งนี้
11. ประทับใจทีมงาน สนุกที่ได้เล่นเกมส์ และทำกิจกรรมต่างๆ
12. ประทับใจทีมงาน

Module 3

Concept of Happy Workplace

ออกแบบความสุขทั้งในงานและนอกงานอย่างไร?

สร้างความรักและผูกพันต่อองค์กรอย่างไร?

โครงการส่งเสริมการเป็นองค์กรสุขภาวะ
ในอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่ม

ระหว่างวันที่ 24-25 มกราคม 2557

LE CASA HOTEL BANGSAEN CHONBURI (THAILAND)

Happiness Design

ผอ.พิษณุ มุณีกานนท์

การก้าวเข้าสู่องค์กรสุขภาวะต้องเตรียมตัวอย่างไรบ้าง ?

บรรยากาศในการทำงาน

บรรยากาศในการทำงาน โดยพนักงานเป็นคนทำให้บรรยากาศในการทำงานดี การมีพนักงานไม่ร่วมมือในการทำให้บรรยากาศดี ก็จะทำให้เกิดการต่อต้านก็จะทำให้ไม่มีความสุข ระบบสภาพแวดล้อม อุปกรณ์ดี แอร์เย็น แต่ถ้าคนไม่มีความสุข สถานที่ก็ช่วยไม่ได้ สถานที่ทำงานต้องช่วยสร้างความสุข ไม่ว่าจะเป็นอาคาร เครื่องมือ รวมถึงคนด้วย บรรยากาศที่ดีจะทำให้เราอยากมาทำงาน ประกอบด้วยสภาพแวดล้อม อาคาร

สถานที่ และคน โดยเฉพาะบรรยากาศที่เป็นคน จะมีอิทธิพลต่อความสุขมากที่สุด รวมถึงตนเองส่งผลต่อคนอื่น คนอื่นก็ส่งผลต่อเราเช่นกัน องค์กรมีคนหลายคนหลายความคิดมาอยู่รวมกัน จึงอาจจะยากให้มีความสุข ตามความต้องการของแต่ละคนที่ไม่เหมือนกัน บริษัทต้องมีข้อตกลงเกี่ยวกับการทำงาน เพื่อไม่ให้เกิดปัญหา

วัฒนธรรมองค์กร

วัฒนธรรมองค์กร คือ แบบแผนความประพฤติ ปฏิบัติในที่ทำงาน แต่ไม่ได้บอกว่าจะใช้ชีวิตร่วมกันอย่างไร ดังนั้น การทำงานจะต้องทำเป็นทีม ต้องช่วยเหลือกัน เป็นเพื่อนกัน แต่ละบริษัทก็จะไม่เหมือนกัน วัตถุประสงค์ของโครงการฯ เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์จากเพื่อนๆ พี่ๆ อาจารย์ การมีความสุขในที่ทำงาน เพราะพนักงานมีการใช้เวลาอยู่ที่ทำงานค่อนข้างมาก

โครงการฯ นี้อยากให้พนักงานมีความสุขในที่ทำงานและนอกงาน และที่บ้าน อยู่ ที่ทำงานควรจะมีความสุข เพื่อจะได้ทำงานอย่างมีความสุข เพราะใช้ชีวิตในการทำงาน เยอะมาก เราจะมีมีความสุขในที่ทำงานได้อย่างไร แล้วให้มาเล่าสู่กันฟัง จึงต้องมีการมาแลกเปลี่ยนกันว่าจะทำอย่างไร ให้มีความสุขด้วยกัน สุขแค่ตัวเองอาจจะทำได้ง่าย แต่จะสุขทั้งองค์กรจะคิดหนัก ทฤษฎีไม่เยอะ แต่อยากให้แลกเปลี่ยนกัน วิธีจะทำให้สุขทั้งองค์กร ท่านจะอย่างไร เป็นสิ่งท้าทาย 10 องค์กรที่เข้าร่วมโครงการฯ ทำได้หมดแล้ว พนักงานเรามีความเชื่อการเรียงลำดับความสำคัญ ระหว่าง งาน และเงิน ควรเรียงลำดับอย่างไร อะไรมาก่อน หลัง ความเชื่อเดิมเป็นเงินมาก่อนจึงจะมีความสุข หากมีทั้งความสุข งาน และเงิน จึงจะสุขจริงๆ งาน เงิน และความสุขมาก่อน ให้ลองคิดว่าองค์กรเราเป็นรูปแบบไหน คิดว่าจะดีจริงๆ ที่ควรจะทำให้คนมีความสุข ควรเป็นแบบไหน ถ้าไม่เป็นอย่างที่หวัง เราต้องกลับไปทำเรามีโครงการฯ นี้เพื่อหวังให้เรากลับไปเปลี่ยนแปลงที่องค์กรให้มีความสุข พยายามรู้จักเป็นเพื่อน เป็นพี่เป็นน้อง ให้รู้จักกันให้มากที่สุด ให้รู้จักให้หมด ให้เรียกพี่น้อง ห้ามเรียกตำแหน่ง ให้เรียกชื่อตามด้วยนามสกุลเป็นบริษัท เอาประโยชน์เต็มที่ด้วยการร่วมมือกันในการทำกิจกรรมครั้งนี้

กิจกรรม

1. แบ่งเป็น 8 กลุ่มๆ ละประมาณ 4 คน 15 นาที ให้จับกลุ่มนั่งคุยกัน ในเรื่องความสุขในงาน ที่ทำให้คนในองค์กรไม่มีความสุขเวลาทำงาน อะไรเป็นสาเหตุให้เราไม่มีความสุข

2. ให้ช่วยกันคิดแก้ไขปัญหาในองค์กร เวลา 15 นาที โดยให้บริษัทของเราเลือกมา 1 ปัญหา จากที่คุยก่อนหน้านี้ ให้เลือกมา และหาวิธีการแก้ไขปัญหาดังกล่าว สิ่งที่ต้องการมี 3 อย่าง ได้แก่

- 1) ระบุชื่อปัญหา
- 2) สาเหตุที่ทำให้เกิดปัญหา พร้อมองค์ประกอบที่เกี่ยวกับปัญหามีอะไร
- 3) วิธี/กระบวนการแก้ไข
- 4) สรุปผลที่จะเกิดขึ้น

ความสุขในงาน กับการเป็นองค์กรสุขภาวะ

อยากให้แต่ละกลุ่มช่วยบอกว่าเราระดมสมองแล้วเจออะไรบ้าง

- ไทยเทคการเม้นท์ ต้องการรู้ว่าเราทำดีแล้ว แต่ยังมีข้อผิดพลาด ทั้งที่ทำงานเป็นทีม มีการสื่อสารที่ดี และทำงานเป็นทีมแล้ว อาจมีสาเหตุจาก
 - ปัญหาที่เกิดซ้ำซาก ถ้าไม่ทำก็ไม่มีปัญหา แต่เมื่อเราทำงานก็จะมีปัญหา ปัญหาซ้ำซาก จะทำให้เราไม่พัฒนา รากของปัญหา ต้องวิเคราะห์ให้เจอ หาเครื่องมือมาช่วย วิเคราะห์ก้างปลา
 - เมื่อรู้หลักการแล้ว เราได้เอาไปช่วยแก้ปัญหาหรือไม่ ถ้าใช้แล้ว ไม่ได้ ก็แสดงว่ายังไม่ถูกจุด
- มีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นจากการเข้าร่วมโครงการ การมีการจัดงานเลี้ยง พนักงาน เจ้าของบริษัทก็อยากให้มี คนที่มา ก็นำกิจกรรมไปใช้ที่บริษัท ปัญหาก็คจะมีติดค้างบ้างเป็นบางคน ก็อยากขอคำแนะนำ เรื่องการสื่อสาร
 - เป็นเรื่องเฉพาะตัว ก็จะเห็นชัดว่าจะต้องไปแก้ที่คนๆ นั้น
- ยังไม่เคยมาอบรม แต่อยากบอกว่า ที่มาเพราะว่าอยู่บริษัททำแต่งาน ก็รู้สึกตื่นเต้น ดีใจได้เจอเพื่อนๆ ไม่เคยเล่นกิจกรรมแบบนี้ ก็อยากฝากเนื้อฝากตัวด้วยคะ
- เราเคยชินกับการรับคำสั่ง แต่ไม่ชินกับการตั้งคำถาม ทำให้เราจะไม่เก่งเรื่องการพัฒนา จุดเริ่มคือการต้องคิด
- ที่นี่ต้องพูด ลงมือทำ ให้ถาม เพื่อกระตุ้นสมอง ไม่เคยชิน ก็ต้องฝึก

ภาพรวมของโครงการ

1. โครงการส่งเสริมการเป็นองค์กรสุขภาวะในอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่ม
2. โครงการชีวิตเบิกบาน คนสำราญ งานสำเร็จ
3. คุณภาพชีวิตดีขึ้น สังคมมีความสุขขึ้น
4. คนมีความสุขสามารถทำให้ผลผลิตดีขึ้น
5. เป็นโครงการได้รับการสนับสนุนจาก สสส และภาคีเครือข่าย เป็นการ
ทำโครงการในวงกว้าง เราจะเป็นส่วนหนึ่งที่ได้เริ่มในอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มไทย
6. การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ เป็นการให้ และการรับ เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน

ประสบการณ์ความสุขขององค์กรในแบบ HeHa ในภาคอุตสาหกรรมต่างๆ

โดย ดร.วศิน มหัตนรินทร์กุล

การสร้างสุขให้สำเร็จ ต้องเกิดความสุขทั้งองค์กร คือ สุขของผู้บริหาร และ
สุขของพนักงาน ต้องสมดุลกัน เพื่อที่จะขับเคลื่อนได้ ความสุขได้ความรู้ ได้เครือ
ข่าย ลูกน้องมีความสุขรู้สึกเป็นเจ้าของ มีความใกล้ชิดลูกค้า รู้ความต้องการของลูกค้าว่า
ต้องการอะไร ความหลากหลายของคน ต้องสำรวจ หาข้อมูลจากบุคคล หาข้อมูลจาก
แบบสอบถาม เพื่อให้เราเข้าใจ

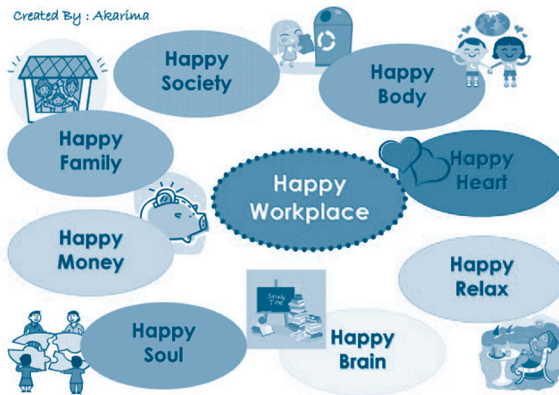
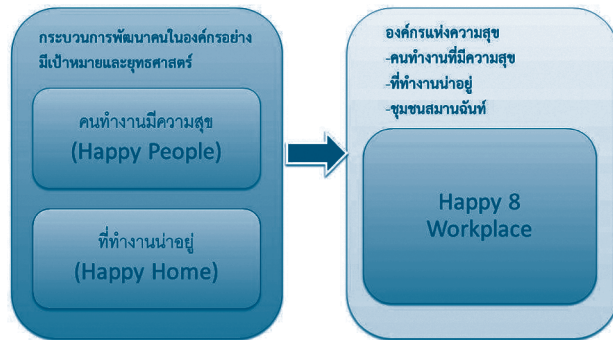
กิจกรรมที่เรารู้จักตัวเองแค่ไหน

วิทยากรแจกกระดาษคนละแผ่น ให้ผู้เข้าอบรมเขียน ปัญหา 3 ข้อในที่ทำงาน
และคิดว่าอยากจะทำอะไรบ้าง สำรององค์กร เพื่อหาวิธีการแก้ไข

ความหมายขององค์กรแห่งความสุข

กระบวนการพัฒนาคนในองค์กรอย่างมีเป้าหมาย และยุทธศาสตร์ให้สอดคล้อง
กับวิสัยทัศน์ขององค์กร เพื่อให้คนมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง นำพาองค์กรไปสู่
การเติบโตอย่างยั่งยืน องค์กรแห่งความสุข คนทำงานมีความสุข ที่ทำงานน่าอยู่ ชุมชน
สมานฉันท์

แลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อให้เกิดองค์การสุขภาวะในอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มอย่างยั่งยืน
(Life Skill & Work Skill)



Happy Workplace 8

Happy Body มีสุขภาพแข็งแรงทั้งกายและจิตใจ ใช้ชีวิตอย่างมีความสุข ซึ่งเกิดจากการรู้จักใช้ชีวิต รู้จักกิน รู้จักนอน

Happy Heart การมีน้ำใจ การคิดถึงคนอื่น มีน้ำใจเอื้ออาทรต่อกันและกัน การรู้บทบาทของเจ้านาย ลูกน้อง บทบาทของคุณพ่อ บทบาทของคุณแม่ และผลของการกระทำของตนเองต่อสิ่งต่างๆ

Happy Relax การรู้จักการผ่อนคลายกับสิ่งต่างๆ ในการดำเนินชีวิต เมื่อชีวิตในการทำงานและ/หรือการดำเนินชีวิตประจำวันมีความเครียด ต้องการวิธีผ่อนคลาย เพื่อรักษาสมดุลของชีวิตไว้

Happy Brain การศึกษาหาความรู้ การพัฒนาตัวเองตลอดเวลา เพื่อเป็นมืออาชีพ และเพื่อให้เกิดความมั่นคงก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

Happy Soul การเป็นผู้ที่มีคุณธรรม โดยเฉพาะหิริ โอตตัปปะ (ความละอาย และเกรงกลัวต่อการกระทำของตน) ซึ่งเป็นคุณธรรมเบื้องต้นพื้นฐานของการอยู่ร่วมกันของสังคมมนุษย์ และเป็นคุณธรรมที่สำคัญต่อการทำงานเป็นทีม

Happy Money เป็นผู้ใช้เงินเป็น มีเงินเก็บ รู้จักใช้ เป็นหนี่อย่างมีเหตุผล มีชีวิตที่เหมาะสมกับตนเอง หรืออาจกล่าวว่า เป็นบุคคลที่สามารถจัดการรายรับรายจ่ายของตนเองได้ ทั้งนี้ ต้องบริหารจัดการรายรับและรายจ่ายของตนเองและครอบครัว โดยอาจทำบัญชีรายรับรายจ่าย

Happy Family การมีครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคง ให้ความสำคัญต่อครอบครัว และครอบครัวเป็นกำลังใจที่ดีในการทำงาน เพราะครอบครัวเป็นเหมือนภูมิคุ้มกัน เป็นกำลังใจเมื่อต้องเผชิญกับอนาคตหรืออุปสรรคในชีวิต การมีครอบครัว เข้มแข็งจะทำให้สังคมมั่นคงด้วย

Happy Society การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและสังคม โดยสังคมมี 2 ระดับ คือ สังคมในที่ทำงาน กับสังคมนอกที่ทำงาน

ประโยชน์ขององค์กรแห่งความสุข ต่อองค์กร

1. ลดต้นทุนทั้งด้านค่ารักษาพยาบาลและด้านประกันสุขภาพ และการลดอัตราการเรียกร้องสิทธิจากการทำประกัน
2. ลดความเหลื่อมล้ำในองค์กร
3. พนักงานมีส่วนร่วมกับองค์กร

4. มีบรรยากาศการทำงานที่ดี
5. สามารถบริหารอัตรากำลังและบริหารทรัพยากรมนุษย์ได้ง่ายขึ้น
6. สามารถสรรหาและคัดเลือกพนักงานได้ง่ายขึ้น
7. ลดอัตราการขาดงาน
8. ลดอัตราลาออกของพนักงาน
9. พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร
10. พนักงานมีขวัญและกำลังใจในการทำงานเพิ่มมากขึ้น
11. องค์กรมีผลการดำเนินงานที่ดี
12. สร้างภาพลักษณ์ที่ดีต่อองค์กร

ประโยชน์ขององค์กรแห่งความสุข ต่อพนักงาน

1. พนักงานได้รับการดูแล อย่างน้อยตามมาตรฐานที่กฎหมายกำหนด
2. พนักงานมีความเครียดน้อยลง
3. ลดการลาออกของพนักงาน
4. ลดการขาดงานของพนักงาน
5. ลดการป่วยของพนักงาน
6. ลดอัตราการเกิดอุบัติเหตุ
7. พนักงานตระหนักและมีความรู้ด้านสุขภาพ
8. พนักงานมีสุขภาพทั้งทางร่างกายและจิตใจดีขึ้น
9. พนักงานมีรูปแบบการใช้ชีวิตที่ส่งเสริมให้มีสุขภาพดี
10. พนักงานมีคุณธรรม
11. พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงาน
12. พนักงานมีความพึงพอใจต่องานและองค์กร
13. พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร

ปัจจัยสำคัญในการสร้างองค์กร

ความเก่ง เป็น พลังขับเคลื่อนให้องค์กรเติบโต

นิยาม คนดี - คนเก่ง

คนดี	คนเก่ง
<ul style="list-style-type: none">• คนที่มีศรัทธาในคุณธรรม และจริยธรรม ที่ตั้งงาม คิด พูด พุทธิ ทำดี รู้รักสามัคคี มีความซื่อสัตย์สุจริต มีความรับผิดชอบ และปรารถนาดีต่อผู้อื่นเสมอ	<ul style="list-style-type: none">• คนที่มีความรอบรู้มีลักษณะเป็น “พหูสูต” และได้ฝึกฝนจนกลายเป็น “มืออาชีพ”

วัฒนธรรมองค์กร “ยกย่องคนดี ส่งเสริมคนเก่ง”

“ความสุขในการทำงานอยู่ร่วมกันจะเกิดจากสัมพันธภาพที่ดี ความคิดความอ่านที่ดี และเน้นความสุขที่เกิดจากการเป็นผู้ให้”

การรักษาสมดุลในชีวิตการทำงาน

อุปสรรคของผู้บริหาร

- ทักษะคนดี
- ขาดข้อมูล
- ขาดเทคโนโลยี
- อุปสรรคด้านการเงิน

อุปสรรคของพนักงาน

- ทำชีวิตให้เป็นสุข สนุกกับงาน
- ความรักในองค์กร

Executive Support Group (Leadership Attribute Development)

1. ประธานแนะนำเครือข่าย
2. บทความด้านการพัฒนาความสุขหรือสิ่งดีๆ ที่หามา
3. สมาชิกแนะนำตนเอง ผลิตภัณฑ์ กิจกรรมความสุขย่อยๆ พร้อมแจ้งสิ่งที่มองหา
4. สมาชิกที่ได้รับมอบหมายให้แนะนำกิจกรรมความสุขเชิงลึก
5. สมาชิกแต่ละท่านสรุปผลสำเร็จและขอบคุณผู้ที่ให้โอกาสจากคราวก่อน พร้อมอ่านใบให้อีกาสที่ตนจะแนะนำในครั้งนี พร้อมส่งใบให้อีกาสนั้น แต่ผู้ที่กำลังมองหา
6. ผู้ที่ได้รับคำแนะนำนำไปดำเนินการ และนำมาสรุปผลสำเร็จในการประชุมรอบหน้า
7. เลขชาย จะรวบรวมและสรุปผลการติดตามใบให้อีกาสจากคราวก่อน
8. ผู้ที่ต้องการแจ้งข้อมูลหรือรายละเอียดกิจกรรมความสุขเพิ่มเติม
9. กล่าวปิด

Employee Attribute

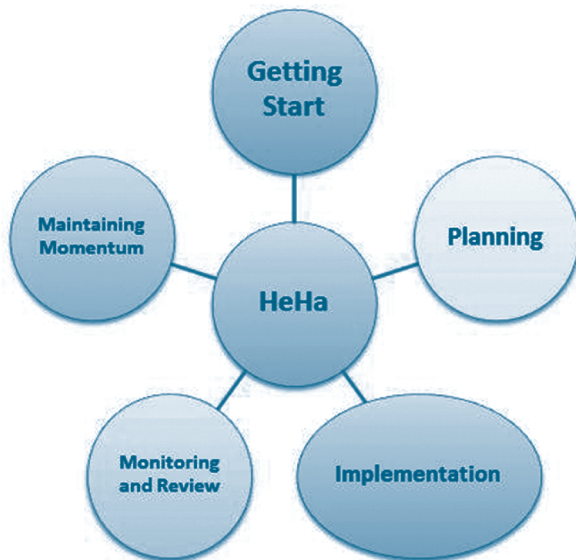
- S : Suppleness (ความคิดยืดหยุ่น)
- U : Understanding (ความเข้าใจ)
- C : Constructiveness (คิดดี)
- C : Courageous Thinking (กล้าคิด)
- E : Exactness (แม่นยำ)
- S : Self-management (บริหารตนเอง)
- S : Silliness (อารมณ์ขัน)

แลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อให้เกิดองค์การสุขภาวะในอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มอย่างยั่งยืน
(Life Skill & Work Skill)



	คุณลักษณะ	Train/Workshop
S	คิดยืดหยุ่น	Mind map
U	ความเข้าใจโลก	การสื่อสาร
C	คิดดี	การบริหารความขัดแย้ง การสร้างทีม
C	กล้าคิด	ความคิดสร้างสรรค์
E	แม่นยำ	การตัดสินใจ
S	บริหารตนเอง	การบริหารเวลา
S	อารมณ์ขัน	ความคิดเชิงบวก

HeHa Approach



ระยะที่ 1 การเริ่มต้น (Getting Start)

กิจกรรมที่ 1 กำหนดนโยบาย

- แสดงความมุ่งมั่นของผู้บริหาร
- ควรเพิ่มเติมจากนโยบายคุณภาพเดิม

ตัวอย่าง มุ่งมั่นในการผลิต จำหน่าย ส่งมอบผลิตภัณฑ์ที่มีคุณภาพ เพื่อตอบสนองความต้องการของลูกค้าสูงสุด บนพื้นฐานของการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องและความสุขขององค์กร

ความมุ่งมั่น

1. มีจุดหมายที่แน่นอน ร่วมด้วยพันธมิตรอันแข็งแกร่งที่จะบรรลุเป้าหมาย
2. มีแผนการที่ชัดเจน ตามด้วยการลงมือปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง
3. ไม่ยอมให้อิทธิพลเชิงลบที่ทำให้ท้อถอย รวมไปถึงคำแนะนำเชิงลบจากญาติมิตรและคนรู้จัก หรือแม้กระทั่งตัวคุณเองเข้ามาสู่จิตใจได้
4. พยายามสร้างความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับคนที่จะกระตุ้นเตือนให้คุณทำตามแผน

กิจกรรมที่ 2 กำหนดทีมงาน

องค์ประกอบ

- หัวหน้าทีม HeHa
- สมาชิกทีม
- ที่ปรึกษาจากภายนอก (เท่าที่จำเป็น)

คุณสมบัติ

- มีความรู้ในงานเป็นอย่างดี
- มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
- มีอำนาจหน้าที่ในการดูแลประสิทธิภาพในองค์กร
- ได้รับการยอมรับพนักงานและผู้บริหาร

หน้าที่ของทีม HeHa

- รวบรวมข้อมูลจากแหล่งต่างๆ เพื่อประกอบการวิเคราะห์ประสิทธิภาพและความสุขในองค์กร
- จัดสำรวจ Happinometer และเก็บข้อมูลด้านการเพิ่มผลผลิต
- วิเคราะห์ Gap Analysis และสาเหตุของปัญหา
- นำเสนอทางเลือกด้าน Hppino Option
- ศึกษาความเป็นไปได้ของทางเลือกต่างๆ
- จัดทำขั้นตอนการปฏิบัติของทางเลือกที่ได้รับเลือก
- ติดตามประเมินผล และปรับปรุงแก้ไขให้เป็นไปตามเป้าหมาย
- รายงานผลสำเร็จ ปัญหาอุปสรรค ต่อผู้บริหาร

คุณสมบัติที่ดีของสมาชิกทีม HeHa

1. มีความรับผิดชอบ
2. สามารถทำงานเป็นทีม
3. ช่างสังเกต
4. ใฝ่รู้
5. มีความคิดสร้างสรรค์
6. เคารพความคิดเห็นของผู้อื่น

7. เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม
8. มีประสิทธิภาพสูง
9. ทำงานมาเป็นเวลานานและเข้าใจระบบงานขององค์กร

Happy Model องค์กรหลากหลายสไตล์ องค์กรหลากหลาย

ลักษณะร่วมขององค์กรแห่งความสุข

1. การให้ความใส่ใจในปัจจุบันพื้นฐานแห่งการดำรงชีพแก่บุคลากรอย่างเหมาะสม
2. บุคลากรมีความภาคภูมิใจที่ได้ทำงานหรือเป็นสมาชิกขององค์กร
3. บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กรเน้นความเป็นครอบครัวเดียวกัน
4. ความมีจริยธรรมในการดำเนินธุรกิจ

Happy Organization

1. องค์กรแบบเรียบง่ายและเน้นความสมดุล (Simplified Organization) เป็นองค์กรแห่งความสุขที่มีลักษณะสำคัญ ดังนี้

- 1) มีแนวคิดส่งเสริมความสุขแบบเรียบง่าย ไม่หวือหวา
- 2) ความสุขขององค์กรคือ ความเจริญเติบโตอย่างต่อเนื่อง มั่นคง และค่อยเป็นค่อยไป
- 3) บรรยากาศขององค์กรเน้นความมั่นคงปลอดภัยสูง
- 4) การบริหารความสุขของบุคลากรมุ่งเน้นไปที่ “ความสมดุลของชีวิตและการทำงาน”(Work-Life Balance)
- 5) ความเคารพในกฎ กติกา มารยาท ระเบียบวินัย และมาตรฐานขององค์กร ซึ่งเป็นเงื่อนไขพื้นฐานสำคัญของการสร้างความสุขร่วมกันขององค์กร
- 6) ความสุขในองค์กร คือ สุขกาย สุขใจ และสุขจิต วิญญาณ นำไปสู่ความสุขทางสังคม
- 7) เมื่อบุคลากรมีความสุข องค์กรโดยรวมมีความสุข ก็จะนำไปสู่ความ

เจริญเติบโตอย่างมั่นคงขององค์กร

2. องค์กรที่ใช้ความคิดสร้างสรรค์ (Creative Organization) เป็นองค์กรแห่งความสุขที่มีลักษณะสำคัญ ดังนี้

- 1) ความสร้างสรรค์ คือ ฐานที่มาของความสุขของบุคลากร
- 2) ความสุขขององค์กร คือ ความเจริญเติบโตด้วยทุนความสร้างสรรค์ของบุคลากร
- 3) บรรยากาศขององค์กรเน้นความไม่เป็นทางการ ยืดหยุ่น ไม่มีพิธีรีตอง
- 4) การบริหารความสุขของบุคลากรมุ่งเน้น “ความเป็นอิสระในการทำงาน” และการได้ปลดปล่อยพลังความสร้างสรรค์
- 5) สภาพแวดล้อมและแนวการบริหารจัดการที่กระจายอำนาจ มอบอำนาจและเปิดกว้าง เปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงพลังความสร้างสรรค์อย่างเต็มศักยภาพ
- 6) ความสุขในองค์กรคือ ความเป็นตัวของตัวเอง อิสระทางกายและใจ ได้ใช้ความคิดอันเสรี สังคมที่เปิดกว้าง นำไปสู่ความสุขอันสร้างสรรค์
- 7) เมื่อบุคลากรมีความสุข องค์กรโดยรวมมีความสุข ก็จะไปสู่ความเจริญเติบโตอย่างสร้างสรรค์ขององค์กร

3. องค์กรที่เน้นความยั่งยืน (Sustainable Organization) เป็นองค์กรแห่งความสุขที่มีลักษณะ ดังนี้

- 1) อุดมการณ์และปรัชญาการเป็นองค์กรทางธุรกิจที่ดีคือหลักการพื้นฐานขององค์กร
- 2) ความสุขขององค์กรคือ ความเจริญเติบโตด้วยกันอย่างยั่งยืนขององค์กรและส่วนต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง
- 3) บรรยากาศขององค์กรมุ่งเน้นหลักการทำงานบนพื้นฐานคุณธรรม จริยธรรมทางธุรกิจ และจรรยาบรรณทางวิชาชีพ
- 4) การบริหารความสุขของบุคลากรมุ่งเน้นการประยุกต์ใช้หลักปรัชญา

ของเศรษฐกิจพอเพียง

- 5) ผู้บริหารถือเป็นต้นแบบหรือตัวแบบของการทำงานและการใช้ชีวิต
- 6) ความสุขในองค์กร คือ สุขภาพกายที่แข็งแรง จิตใจที่มีขันติธรรม ทำงานด้วยความเพียร สุขทางสติปัญญาที่ได้แสวงหาความรู้ใหม่ๆ เพื่อพัฒนางานให้ดีขึ้น
- 7) เมื่อบุคลากรมีความสุข องค์กรโดยรวมมีความสุข เชื่อมโยงไปสู่ความรับผิดชอบต่อสังคม เพื่อร่วมกันสร้างความสุขอย่างยั่งยืนแก่สังคมวงกว้าง

กิจกรรมที่ 3 สสำรวจองค์กรด้วย Happy Workplace Index

กิจกรรมที่ 4 การวิเคราะห์ปัญหา Gap and Problem Analysis

ระยะที่ 2 การวางแผน (Planning)

กิจกรรมที่ 5 กำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมาย

กิจกรรมที่ 6 ค้นหาแนวทางการแก้ไขปรับปรุง

กิจกรรมที่ 7 ประเมิน จัดลำดับความสำคัญ

และจัดสรรแนวทางการแก้ไขปรับปรุง

กิจกรรมที่ 8 บริหารการต่อต้านการเปลี่ยนแปลง

กิจกรรมที่ 9 กำหนดแผนดำเนินงาน

กิจกรรมที่ 10 แนวทางการสร้างการมีส่วนร่วมของพนักงาน

ระยะที่ 3 การดำเนินการ (Implementation)

กิจกรรมที่ 11 มอบหมายความรับผิดชอบ

กิจกรรมที่ 12 เสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ

กิจกรรมที่ 13 ดำเนินงานตามแผนที่กำหนดไว้

ระยะที่ 4 การติดตามและประเมินผล (Monitor and Evaluate)

กิจกรรมที่ 14 ติดตามและประเมินผล

กิจกรรมที่ 15 ทบทวนเพื่อการแก้ไขปรับปรุง

ระยะที่ 5 การรักษาระดับการเปลี่ยนแปลง

กิจกรรมที่ 16 ทำให้เป็นมาตรฐาน

การกำหนดการทำงานที่มีมาตรฐาน

1. มาตรฐานลำดับการทำงาน
2. มาตรฐานเวลาการปฏิบัติงาน
3. มาตรฐานจำนวนงานระหว่างผลิต

กิจกรรมที่ 17 พัฒนอย่างต่อเนื่อง

การทำให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างสม่ำเสมอและมีประสิทธิภาพในการผลิตบนพื้นฐานแห่งความสุข

กิจกรรมการนำเสนอ การระดมสมองของแต่ละบริษัท

ที่	บริษัท	ปัญหา	สาเหตุ	กระบวนการแก้ไข	สรุปผล
1.	บจก. แม็ค พาเรล	ด้านการสื่อสาร	<ul style="list-style-type: none">• ไม่มีการจดบันทึกการส่งรับเอกสาร• ใช้คำพูดที่ไม่เหมาะสมในเวลาสื่อสาร คือ การสื่อสารไม่ชัดเจน	<ul style="list-style-type: none">• มีการบันทึกเซ็นรับส่งเอกสาร• มีระบบการส่งเมลล์ภายในองค์กรเพื่อเป็นหลักฐาน	<ul style="list-style-type: none">• หลังจากมีการเซ็นรับเอกสารทำให้ข้อมูลในการสื่อสารชัดเจนยิ่งขึ้น• มีหลักฐานในการตรวจสอบเมื่อหาเอกสารไม่เจอ

แลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อให้เกิดองค์การสุขภาวะในอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มอย่างยั่งยืน
(Life Skill & Work Skill)

ที่	บริษัท	ปัญหา	สาเหตุ	กระบวนการแก้ไข	สรุปผล
2.	บจก. แม็คคีย์นัลส์	ไม่มีความสามัคคีกันในการทำงาน	<ul style="list-style-type: none"> • ความเห็นแก่ตัว • งานเยอะแต่ไม่ช่วยกันทำ • ไม่ค่อยยอมรับผิด • ความคิดเห็นไม่ตรงกัน 	<ul style="list-style-type: none"> • อยากจัดให้มีการประชุมในหน่วยงาน • ต้องยอมรับความคิดเห็นภายในองค์กร • จัดให้มีการอบรมสัมมนา • ปลุกจิตสำนึกให้มีความรับผิดชอบต่อองค์กร 	<ul style="list-style-type: none"> • ถ้าเราสามัคคีกันแล้ว งานของเราจะออกมาดี • ประสิทธิภาพ • ทำให้องค์กรก้าวหน้า
3.	บจก. เซ็นทรัลเทรดดิ้ง	พนักงานแต่ละแผนกไม่ปฏิบัติตามระเบียบของบริษัทเหมือนกัน	<ul style="list-style-type: none"> • อายุ (งาน, ตัวบุคคล) มาก • ไม่มีบทลงโทษอย่างชัดเจน 	<ul style="list-style-type: none"> • มีบทลงโทษอย่างเด็ดขาด เช่น ตักเตือนวาจา โใบเตือน ฯลฯ • มีการอบรมหัวหน้างานเพื่อให้เป็นต้นแบบ 	<ul style="list-style-type: none"> • พนักงานมีความเป็นระเบียบมากขึ้น มีวินัยมากขึ้น • ไม่แบ่งพรรคแบ่งพวก เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน • ทำงานเป็นทีม
4.	บจก. ฮาร์ทแอนด์มายด์	ทำงานไม่ได้เป้าหมาย (Output)	<ul style="list-style-type: none"> • Skill พนักงานไม่หลากหลาย • มีการรอดูผลงานระหว่างขั้นตอนระหว่างแผนก • เครื่องจักร 	<ul style="list-style-type: none"> • เพิ่มทักษะพนักงาน • ลดระยะขั้นตอนระหว่างขั้นตอนแผนก • ประชุมและเตรียมทีมก่อนทำงานจริง 	<ul style="list-style-type: none"> • ได้ Output ตามเป้า • พนักงานมีทักษะด้านฝีมือและมีความสุข
5.	บจก. ไทยเทคการ์เมนท์ (KMC)	การสื่อสารและการประสานงาน	<ul style="list-style-type: none"> • การสื่อสารที่ไม่ชัดเจน ทำให้การประสานงานเกิดความผิดพลาด • มืองค์ประกอบคือตัวบุคคล 	<ul style="list-style-type: none"> • ควรมีการประชุมเพื่อวางแผน • ควรมอบหมายงานให้ถูกต้องตามหน่วยงานนั้นๆ • ควรมีการตรวจสอบเมื่อมอบหมายงานไปแล้ว ถ้ามีปัญหาเกิดขึ้น ให้รีบปรึกษาเพื่อวางแผนทำการแก้ไข 	<ul style="list-style-type: none"> • งานที่ออกมาดีมีประสิทธิภาพ • งานสำเร็จตามเวลาที่กำหนด • ทุกคนมีความสุขเมื่อทำงานสำเร็จ (โบนัส)

แลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อให้เกิดองค์กรสุขภาพในอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มอย่างยั่งยืน
(Life Skill & Work Skill)

ที่	บริษัท	ปัญหา	สาเหตุ	กระบวนการแก้ไข	สรุปผล
6.	บจก. ดาสโก้	ขาดความสามัคคี	<ul style="list-style-type: none"> • ความขัดแย้งระหว่างหน่วยงาน • การทำงานขาดความเข้าใจกัน • ความเห็นแก่ตัว • ขาดการทำงานเป็นทีม 	<ul style="list-style-type: none"> • พนักงานมีทัศนคติเชิงบวก • มีเป้าหมายเดียวกัน • Team Work • พุดกันมากขึ้น ฟังกันมากขึ้น เข้าใจกันมากขึ้น รักกันมากขึ้น 	<p>ใช้หลัก 7 ประสิทธิภาพการเป็นผู้นำ</p> <ul style="list-style-type: none"> • ทัศนคติเชิงบวก • มองเห็นภาพความสำเร็จ • เข้าใจทั้งกระบวนการ • รู้ How • เป็นผู้กำกับการแสดง • ประเมินผลลัพธ์ • เป็นผู้นำการปฏิบัติ
7.	บจก. เซ็นทรัลคาร์เม้นท์	การสื่อสารในองค์กร	<ul style="list-style-type: none"> • ขาดการวางแผนที่ดี • องค์ประกอบ • มีหน่วยงานหลายหน่วย • มอบหมายงานไม่ชัดเจน ซ้ำซ้อน • สิ่งแวดล้อม เช่น บุคลากรไม่พร้อม 	<ul style="list-style-type: none"> • ปรับปรุงการวางแผนการสื่อสารให้มีประสิทธิภาพ • แบ่งงานให้ชัดเจนให้คนให้เหมาะสมกับงาน • ให้มีการ Morning talk ทุกเช้าวันจันทร์เพื่อรับรู้ปัญหา • จัดให้มีการประชาสัมพันธ์ เสียงตามสาย • จัดทำบอร์ดประชาสัมพันธ์ ให้ทุกหน่วยงานรับทราบข้อมูลไปในทิศทางเดียวกัน 	<ul style="list-style-type: none"> • ให้มีการติดตามอย่างต่อเนื่อง และรายงานผลให้ทุกหน่วยงานทราบเพื่อหาทางแก้ไขและปรับปรุง
8.	บจก. ไฮคอร์ลิติคาร์เม้นท์	ปัญหาจากงานและเพื่อนร่วมงาน	<ul style="list-style-type: none"> • โใบผลิตขัดแย้งกับตัวอย่างต้นแบบ • พนักงานขาดความรอบคอบและขาดทักษะในการทำงาน 	<ul style="list-style-type: none"> • ส่งเสริมให้พนักงานได้เรียนรู้เรียนรู้ทักษะในการทำงานที่ถูกต้องและมีความรอบคอบ • ให้หัวหน้างานศึกษางานให้เข้าใจก่อนสอนลูกทีม โดยใช้คำพูดง่ายต่อความเข้าใจ 	

แลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อให้เกิดองค์การสุขภาวะในอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มอย่างยั่งยืน
(Life Skill & Work Skill)

ที่	บริษัท	ปัญหา	สาเหตุ	กระบวนการแก้ไข	สรุปผล
			<ul style="list-style-type: none"> หัวหน้างานหรือผู้สั่งงานใช้คำพูดสื่อสารที่ไม่ชัดเจนทำให้เกิดความเข้าใจผิด และบางครั้งใช้อารมณ์ พนักงานที่เกี่ยวข้องบางคน ไม่ให้ความร่วมมือในการทำงาน ทำให้เกิดความล่าช้า และอาจจะเกิดความผิดพลาดได้ เนื่องจากงานเร่งรีบและขาดผู้ช่วย 	<ul style="list-style-type: none"> หัวหน้างานและลูกทีมช่วยกันสร้างบรรยากาศในการทำงาน ไม่ดึงเครียด เช่นการเปิดเพลง ปลูกจิตสำนึกให้พนักงานทุกคนมีส่วนร่วมผลักดันงานให้สำเร็จบรรลุผลตามเป้าหมาย 	
9.	บจก. เทพ ฤกษ์	<p>การเร่งยอดผลผลิตทำให้ควบคุมคุณภาพไม่ได้ องค์กรประกอบที่เกี่ยวข้อง</p> <ul style="list-style-type: none"> - คน (พนักงาน) Skill ไม่เท่ากัน - เครื่องจักร - ความพร้อมของอุปกรณ์การผลิต - ขาดการตรวจสอบงานในไลน์ 	<ul style="list-style-type: none"> เร่งรีบทำเป้า ทำให้งานออกมาไม่ได้คุณภาพ พนักงานขาดความรอบคอบเพราะเร่งรีบ พนักงานขาดทักษะในแต่ละขั้นตอน เครื่องจักรเสีย ทำให้งานสะดุด 	<ul style="list-style-type: none"> มีการประชุมเตรียมความพร้อมก่อนลงงานทุก Style มีการประชุมอบรมให้พนักงานเย็บเป็น QC ในตัว เช่น เรียนรู้เรื่องหีบเย็บ ตรวจ วาง จัดให้มี QC In Line ตรวจงานหน้าไลน์ ก่อนส่งงานออกจากไลน์ 	<p>ผลที่จะเกิดขึ้น</p> <ul style="list-style-type: none"> งานเสียเยอะ และไม่มีคุณภาพ ส่งงานล่าช้า ทำให้แผนกต่อไป มีเวลาในการทำงานน้อยลง

แลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อให้เกิดองค์การสุขภาวะในอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มอย่างยั่งยืน
(Life Skill & Work Skill)

ที่	บริษัท	ปัญหา	สาเหตุ	กระบวนการแก้ไข	สรุปผล
10.	บจก. ไฟโอเนียร์ มอเตอร์	ความสามารถไม่เหมาะสมกับงาน	<ul style="list-style-type: none"> ไม่ได้มีการทดลองงานก่อนรับเข้าทำงาน 	<ul style="list-style-type: none"> ให้มีการทดลองงานจริงในวันนัดสัมภาษณ์งานเพื่อที่จะรู้ถึงความสามารถของบุคคลที่จะรับเข้าทำงาน 	บุคคลที่มาสมัครงานจะได้ลองทำงานจริงตรงตามความสามารถของตนเอง
11.	หจก. สมบูรณ์ การ์เมนต์	พนักงานไม่ยอมรับการเปลี่ยนแปลง	<ul style="list-style-type: none"> ข้อมูลการสื่อสารไม่ชัดเจน (ข่าวลือ) พูดปากต่อปาก (ข้อมูลไม่ชัดเจน) คิดไปเองวิตกกังวล 	<ul style="list-style-type: none"> ประชาสัมพันธ์ให้ทั่วถึง เช่น เสียงตามสาย บอร์ด ประชุมรวมทั้งองค์กรโดยมีผู้บริหารมาชี้แจงวัตถุประสงค์ในการเปลี่ยนแปลง ให้พนักงานมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น 	<ul style="list-style-type: none"> มีความเข้าใจไปในทิศทางเดียวกัน พนักงานมีส่วนร่วม พนักงานยอมรับ

สร้างความรักความผูกพันต่อองค์กรได้อย่างไร

โดย อ.เมทนาท ภาวัตชัยธร



Employee Engagement หรือ ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร

เรื่อง Employee Engagement เป็นเรื่องที่หลายองค์กรให้ความสนใจและลงทุนเรื่องนี้อย่างจริงจังจนเห็นผลเป็นที่ประจักษ์แล้ว แต่ยังมีองค์กรอีกจำนวนมากไม่น้อยที่เพิ่งเริ่มทำหรือยังไม่ได้ทำ เราควรให้ความสำคัญกับเรื่องนี้มากขึ้นกว่าเดิม

สิ่งที่องค์กรจะได้รับ เมื่อสร้างความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร

1. พนักงานจะใส่ใจการทำงาน ทำให้ดีที่สุดโดยไม่ต้องมีใครมาบังคับ ทำด้วยความเต็มใจ ดังนั้นองค์กรจะได้งานที่มีคุณภาพ
2. พนักงานจะใส่ใจลูกค้า เพราะเขาทราบว่าลูกค้ามีความสำคัญกับธุรกิจ เขาจะอดทนกับความผิดพลาดของลูกค้าได้มากขึ้น ซึ่งลูกค้าจะรับรู้ได้และเกิดความพึงพอใจ
3. พนักงานจะไม่คิดย้ายงาน ในเมื่ออยู่ในที่ที่รู้สึกดี มีความสุข แล้วจะเปลี่ยนงานทำไม? องค์กรก็ไม่ต้องเสียเวลา และเงินในการสรรหา หรือ คัดเลือกพนักงาน

เมื่อองค์กรเห็นประโยชน์ของการทำเรื่อง Employee Engagement แล้ว HR ก็ต้องเสนอวิธีที่จะทำให้พนักงานมีความผูกพันกับองค์กร เช่น

1. การปรับสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้อต่อการทำงาน มีอุปกรณ์ที่พอเหมาะและเหมาะสม
2. การปรับเวลาการทำงานให้พนักงานเกิดสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน และชีวิตส่วนตัว เช่น ใช้ Flexi-Time ในองค์กรสมัยใหม่ หรือ องค์กรที่มีลักษณะงานหลากหลาย พนักงานไม่จำเป็นต้องเข้า-เลิกงานพร้อมกัน แต่วัดกันที่ผลงาน
3. การทำให้งานเป็นเรื่องท้าทาย ให้โอกาสพนักงานได้คิดและเสนอวิธีการใหม่ ๆ
4. การทำ Career Path ให้พนักงาน เพื่อให้เขาทราบว่าเมื่อเขาทำงานสำเร็จแล้ว เขาจะมีโอกาสเติบโตหรือขยายไปทำอะไรบ้าง เพราะชีวิตต้องก้าวต่อ

ไป ไม่ใช่หยุดอยู่กับที่

5.การทำ Incentive Package ให้พนักงาน เพื่อให้พนักงานทำงานแข่งกับตนเอง เขาจะได้ทราบว่าเราสามารถกำหนดรายได้ให้ตนเองได้ แต่การกำหนดเกณฑ์ต้องชัดเจน ทำท่าย และมีโอกาสสำเร็จได้

6.การสร้างแบรนด์องค์กร เพื่อให้พนักงานเกิดความภาคภูมิใจในองค์กรตนเอง สามารถสื่อสารกับเพื่อนๆ ในองค์กรอื่นได้



ตัวอย่างปัจจัยที่เกี่ยวข้อง หลักๆ ประกอบด้วย

- **เป้าหมายขององค์กร** พนักงานทุกคนย่อมต้องการที่จะทำงานให้ประสบความสำเร็จ ดังนั้น หากทราบว่าเขาเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรที่ทำให้ประสบความสำเร็จ มีส่วนทำให้องค์กรเติบโต เจริญรุ่งเรือง ย่อมทำให้เขาเกิดความภาคภูมิใจในและอยากจะทำให้องค์กร มีความผูกพันกับองค์กรในระยะยาว

- **ผลตอบแทน** ทุกคนย่อมทำงานเพื่อนำเอาผลตอบแทน เช่น เงินเดือน โบนัส สวัสดิการต่างๆ ไปจับจ่ายในโลกส่วนตัวของตนเอง การที่เขาารู้สึกว่าผลตอบแทนที่เขาได้รับ มีความเหมาะสมต่อผลงานที่เขาได้ดำเนินการ ย่อมทำให้เขา พร้อมที่จะอยู่กับองค์กรในระยะยาวต่อไป

- **หัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน** เวลาที่พนักงานใช้เวลามากที่สุดในหนึ่งวันก็คือ เวลาที่อยู่ในที่ทำงาน หากบรรยากาศ ผู้คนที่แวดล้อมให้พนักงานรู้สึกมีความสุข ก็จะทำให้เขาพร้อมที่จะใช้เวลาส่วนใหญ่อยู่กับที่แห่งนี้

- **งาน** งานคือสิ่งสำคัญเป็นอันดับต้นๆ ที่พนักงานมักจะคำนึงถึง เพราะผู้ใดก็ตามได้รับมอบหมายภารกิจในสิ่งที่ตนเองไม่ชอบไม่ถนัด ย่อมเกิดความรู้สึกที่ว่า

เวลาที่เสียไปนั้นสูญเปล่า แต่ทั้งนี้ พนักงานที่ดีก็คือพนักงานที่พร้อมที่จะปรับตัวในการรับงานตามที่ได้รับมอบหมายด้วย มิใช่เป็นพนักงานที่ไม่ยอมขวนขวาย พัฒนา เรียนรู้ สิ่งใหม่ เอาแต่ชอบ ทำงานเดิมๆ ซ้ำๆ แต่เพียงอย่างเดียว เพราะจะทำให้องค์กรไม่เกิดการพัฒนา

ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร นั้นเป็นความรู้สึกล้วนๆ ที่เกิดขึ้นกับตัวพนักงานในแต่ละบุคคล พนักงานแต่ละคนอาจมีความรู้สึกผูกพันในบางวัน และรู้สึกไม่ผูกพันในวันถัดไปก็เป็นได้

ตัวอย่างองค์กรที่ทำ เช่น CP Alls ที่ผู้คนรู้จักในแบรนด์ 7-Eleven มีพนักงานจำนวน 20,000 กว่าคน มีจำนวนลูกค้าที่เข้าร้าน 7-Eleven กว่า 6.1 ล้านคนต่อวัน จากจำนวนร้านสาขา 5,270 ร้านที่กระจายอยู่ ทั่วประเทศ ตระหนักดีว่า พนักงานในทุกตำแหน่งงาน โดยเฉพาะพนักงานที่ร้านสาขาซึ่งเป็นจุดสัมผัสโดยตรงกับลูกค้า มีส่วนสำคัญอย่างยิ่ง CP Alls ได้มีการสำรวจความพึงพอใจ ความจงรักภักดี ตลอดจนความผูกพันและแรงจูงใจของ พนักงานต่อการทำงานในบริษัทในด้านต่างๆ (Employee Relationship Study) เพื่อที่จะนำข้อมูลเหล่านี้มาเพื่อวางแผน และพัฒนากระบวนการจัดการด้านทรัพยากรบุคคลของบริษัท การออกแบบกระบวนการสร้างความสัมพันธ์ระหว่าง พนักงานกับองค์กร เพื่อให้พนักงานมีความผูกพันในการทำงาน

CP Alls ได้ดำเนินการ สร้างความผูกพันกับบุคลากรในองค์กร (Employee Engagement) เพราะเล็งเห็นว่า ความรู้สึกมีส่วนร่วมในความ เป็นเจ้าขององค์กร (Ownership) ของพนักงานที่มีต่อองค์กร เป็นกลยุทธ์ที่สำคัญที่จะนำไปสู่ผลการดำเนินงานที่ดีเยี่ยมขององค์กร จึงได้เริ่มมีโครงการสะสมหุ้นสำหรับพนักงาน Employee Joint Investment Program (EJIP) ขึ้นในปี 2552 โดยเป็นโครงการออมหุ้นสำหรับพนักงานของบริษัท มีระยะเวลาโครงการ 3 ปี (นับจากวันที่ 1 กรกฎาคม 2552 - 30 มิถุนายน 2555) ซึ่งเป็นการให้ผล ตอบแทนแก่พนักงาน ผ่านการจ่ายเงินสมทบของบริษัท ยังเป็นอีกทางเลือกที่น่าสนใจในการใช้เป็นเครื่องมือสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และการรักษาบุคลากรให้ร่วมทำงาน กับบริษัทในระยะยาว (Long-term Incentives) อีกด้วย

ตอนนี้คุณได้พนักงานที่เข้ามาอยู่ในองค์กรแล้ว คุณจะรักษาเขาไว้ได้อย่างไร

ปัจจัยอะไรที่จะทำให้พนักงานมีความผูกพันและอยู่กับองค์กรของคุณ มี 10 ขั้นตอนในการสร้างพนักงานให้เกิดความผูกพันองค์กรมาแนะนำ

1. เอาผลงานเป็นที่ตั้งความผูกพันองค์กรไม่ได้ขึ้นอยู่กับความพึงพอใจของพนักงาน ดังนั้น สิ่งสุดท้ายที่คุณต้องการ คือการมีพนักงานที่พึงพอใจในองค์กรแต่ทำผลงานได้ต่ำกว่ามาตรฐาน

2. เริ่มที่ผู้บริหารก่อนผลการศึกษามากมายแสดงว่า ผู้ที่จะสร้างความผูกพันองค์กรได้ดีคือบุคคลในระดับบริหาร ผู้จัดการ หัวหน้างาน และพนักงานอาวุโส ต้องสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่พนักงานเห็นคุณค่าของการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

3. สร้างความผูกพันกับหัวหน้างานอย่าให้พนักงานที่เข้ามาร่วมงานกับบริษัทที่ดี ต้องออกจากงานเพราะหัวหน้างานที่ไม่ดี

4. โฟกัสที่การสื่อสารผู้นำที่ประสบความสำเร็จตระหนักถึงความสำคัญของการสื่อสาร ซึ่งเป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างความผูกพัน ยิ่งสื่อสาร ยิ่งเข้าใจและผูกพัน

5. สร้างความผูกพันเฉพาะบุคคลคุณควรปฏิบัติต่อพนักงานในรูปแบบที่เหมาะสมกับแต่ละบุคคล ไม่ใช่แค่ปฏิบัติในแบบที่คุณอยากได้รับการปฏิบัติ แต่ควรปฏิบัติกับพนักงานแต่ละคนในแบบที่เขาต้องการได้รับการปฏิบัติต่างหาก

6. สร้างวัฒนธรรมที่เต็มไปด้วยแรงจูงใจคุณไม่สามารถจูงใจพนักงานในระยะยาวได้ ถ้าไม่สร้างวัฒนธรรมเช่นนั้นขึ้นมา

7. สร้างวิธีการให้คำแนะนำที่ชมบริษัทจำเป็นต้องถามพนักงานว่าเขาคิดอะไร โดยใช้แบบสำรวจเพื่อประเมินความผูกพันที่พนักงานมีต่อองค์กร

8. เสริมแรงและให้รางวัลกับพฤติกรรมที่ดีพนักงานจะได้รับแรงจูงใจจากความสำเร็จ ไม่ใช่เงิน เพราะเงินไม่อาจสร้างความผูกพันได้หากเขารู้สึกว่าไม่ได้รับความยุติธรรม

9. คอยสนับสนุนและชี้ทางไม่ว่าจะเป็นพนักงานหรือผู้บริหาร ต่างก็ทำงาน เพื่อความสำเร็จทั้งคู่ ผู้นำจึงจำเป็นต้องคอยติดตามผลงาน และชี้ทางให้แก่พนักงาน เดินไปในทิศทางที่ถูกต้อง และส่งเสริมในสิ่งที่เขาทำได้

10. จ้างคนที่เหมาะกับวัฒนธรรมองค์กร ท้ายที่สุด แม้ว่า คุณจะคัดสรรคนเก่ง ที่มีพื้นฐานการศึกษาดี ทักษะเลิศ แต่หากคน ๆ นั้นไม่เหมาะกับองค์กรก็ยากที่เขาจะ ผูกพันและรักองค์กร

บุคลากรในองค์กรจะปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ ต้องมีคุณภาพ ชีวิตในการทำงานที่ดี การปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการทำงานจึงมีผลกระทบโดยตรง ต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร เพราะบุคลากรเป็นทรัพยากรที่สำคัญยิ่งต่อองค์กร นอกจากคุณภาพชีวิตในการทำงานแล้ว ความผูกพันต่อองค์กร ถือเป็นอีกปัจจัยหนึ่ง ที่ส่งผลต่อองค์กร กล่าวคือ หากองค์กรที่สามารถทำให้บุคลากรเกิดความรักความ ผูกพันหรือรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง ย่อมทำให้บุคลากรปรารถนาจะเป็นสมาชิกขององค์กร ต่อไป โดยจะทุ่มเทความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพ ผู้บริหารจึงควร ให้ความสำคัญต่อความผูกพันต่อองค์กร เพื่อเสริมสร้างให้สมาชิกมีความผูกพันใน องค์กรมากยิ่งขึ้น

ความผูกพันต่อองค์กรมีความผูกพันเชิงผูกพันกับความต้องการลาออกของ บุคลากรในองค์กร กล่าวคือ หากบุคคลมีความผูกพันต่อองค์กรสูง ความต้องการ ลาออกก็จะอยู่ในระดับต่ำ ในทางตรงกันข้ามบุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ ก็จะมี ความต้องการลาออกมากขึ้น

สรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร เป็น ปัจจัยที่มีความสำคัญในการผลักดันให้พนักงาน มีความเต็มใจที่จะพยายามกระทำในสิ่งที่ดีให้กับ องค์กร เพื่อประโยชน์ขององค์กร และมีความ ปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกของ องค์กรต่อไป เพื่อทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และนำไปสู่ความมีประสิทธิภาพขององค์กร



ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ ได้แก่

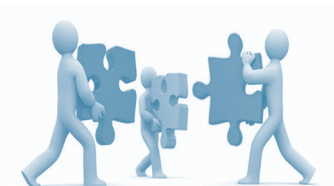
1) **ความภูมิใจในองค์การที่มีคุณค่าทางสังคม** การได้ปฏิบัติงานในองค์การที่มีชื่อเสียง ได้รับการยอมรับจากสังคมว่าเป็นองค์การที่มีความรับผิดชอบต่อสังคม ปฏิบัติงานรับใช้สังคม และทำคุณประโยชน์ให้กับสังคมนั้น ทำให้บุคคลนั้นเกิดความภูมิใจในองค์การ เป็นการตอบสนองของความต้องการของบุคคลในด้านที่รู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า ซึ่งเป็นรางวัลทางจิตใจที่สำคัญ ส่งผลให้บุคคลมีความผูกพันต่อองค์การ พร้อมทั้งจะปฏิบัติงานในองค์การต่อไป

2) **ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว** การทำงานเป็นเพียงปัจจัยหนึ่งในการดำเนินชีวิตของมนุษย์ นอกจากการทำงาน ทุกคนต้องการเวลาส่วนตัวเพื่อพักผ่อน และมีเวลาในการทำกิจกรรมอื่นๆ อันก่อให้เกิดความพอใจทั้งชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ไม่เกิดความเครียดหรือความกดดันในการทำงาน ย่อมส่งผลให้บุคคลมีความผูกพันต่อองค์การ เต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้้องค์การบรรลุเป้าหมาย

3) **ความสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกัน** ในการปฏิบัติงานที่มีโอกาสเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กันกับผู้อื่น การมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ทำให้เกิดความไว้วางใจระหว่างบุคคล บรรยากาศขององค์การมีลักษณะของความร่วมมือและเป็นมิตร มีเพื่อนคอยให้ความช่วยเหลือ และยินดีรับฟังปัญหาต่างๆ ย่อมทำให้รู้สึกมีกำลังใจ และพร้อมที่จะฟันฝ่าอุปสรรคต่างๆ ไปได้ ดังสุภาษิตที่ว่า คับที่อยู่ได้ คับใจอยู่ยาก บุคคลใดได้อยู่ในสังคมที่ดี มีการช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ย่อมทำให้บุคคลนั้นมีความสุข ทำงานด้วยความสบายใจ ยินดีที่จะทำตามเป้าหมายขององค์การอย่างเต็มที่ และมีความต้องการที่จะอยู่ในสังคมนั้นต่อไป ซึ่งแสดงถึงบุคคลมีความผูกพันต่อองค์การนั่นเอง

4) **รายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอ** ยุติธรรม เมื่อบุคคลได้ทุ่มเทความพยายามให้กับการทำงาน ย่อมปรารถนาผลตอบแทนที่คุ้มค่า เนื่องจากรายได้และผลตอบแทนเป็นสิ่งจำเป็นต่อการดำเนินชีวิตของคนเรา หากองค์การตระหนักถึงความสำคัญของการให้ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม พิจารณาแล้วคุ้มค่ากับที่ได้ทุ่มเทแรงกายแรงใจไป บุคลากรก็จะเกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานและมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์การมากขึ้น ดังนั้น รายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอ ยุติธรรม จึงมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ

5) ลักษณะการบริหาร เพราะการที่องค์กรมีนโยบายการบริหารงานที่ดี มีการกระจายอำนาจในการตัดสินใจ ขยายอำนาจจากผู้บริหารลงสู่ผู้ปฏิบัติ เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ บุคลากรจะรู้สึกว่าการปฏิบัติงานของตนได้รับความเอาใจใส่ รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร การปฏิบัติงานอย่างทุ่มเทไม่สูญเปล่า เพราะจะได้รับการพิจารณาจากผู้บังคับบัญชาอยู่เสมอ นำมาซึ่งความภูมิใจและกระตือรือร้นในการทำงาน ทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรสูงขึ้น



ข้อเสนอแนะ

ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานในด้านที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร เพื่อให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น ซึ่งจะส่งผลดีต่อขวัญและกำลังใจของบุคลากร รวมถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร ส่วนในด้านที่ไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรก็ไม่ควรละเลย ควรให้ความสำคัญเช่นเดียวกัน เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร จึงมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ความภูมิใจในองค์กรที่มีคุณค่าทางสังคม ควรสร้างจิตสำนึกในการบริการที่ดีแก่บุคลากร การบริการที่ดีย่อมเป็นความต้องการของผู้มารับบริการ ข้าราชการควรให้บริการด้วยความเต็มใจ ความพึงพอใจของผู้มารับบริการ ถือเป็นความสำเร็จขององค์กร

2. ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ควรมีการจัดสรรกำลังคนให้เหมาะสมกับปริมาณงาน บางหน่วยงานที่ต้องทำงานตลอด 24 ชั่วโมง ควรมีการแบ่งเวลาในการทำงานให้เหมาะสมมากขึ้น เพื่อที่บุคลากรจะได้ไม่เหนื่อยล้าจากการทำงานมากเกินไป มีเวลาพักผ่อนอย่างเพียงพอ เป็นการส่งเสริมให้มีแรงกายแรงใจที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

3. ความสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกัน ควรส่งเสริมการทำงานเป็นทีม จัดอบรมการปฏิบัติงานในรูปแบบของการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ (Workshop) เพื่อให้มีส่วนร่วมในการคิดและตัดสินใจร่วมกัน มีการจัดกิจกรรมที่สร้างความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันอย่างสม่ำเสมอ เพื่อเสริมสร้างความสามัคคีและความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ก่อให้เกิดความร่วมมือ ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ทั้งในการปฏิบัติงานและการอยู่ร่วมกัน

4. รายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอ ยุติธรรม ควรมีหลักเกณฑ์การพิจารณาปรับอัตราเงินเดือนและผลตอบแทนให้มีความยุติธรรม นอกจากนี้ ควรจัดหาสวัสดิการให้แก่บุคลากรเพิ่มขึ้น เพื่อช่วยลดค่าใช้จ่ายให้แก่ข้าราชการที่มีเงินเดือนน้อย

5. ลักษณะการบริหาร การกำหนดนโยบายที่มีผลกระทบต่อข้าราชการโดยตรง ควรมีการเปิดโอกาสให้ข้าราชการ มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายนั้นด้วย ควรใช้หลักธรรมาภิบาล หรือการบริหารจัดการที่ดี ในการบริหารองค์กร

6. สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ปรับปรุงสถานที่ทำงาน ให้เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติหน้าที่ จัดสรรพื้นที่ในการทำงานให้เหมาะสมกับลักษณะงานของแต่ละหน่วยงาน ขยายพื้นที่ให้เป็นสัดส่วนเพื่อลดความแออัด

7. โอกาสในการพัฒนาศักยภาพ ควรส่งเสริมให้มีการพัฒนาความรู้ความสามารถ การจัดอบรมในหลักสูตรที่สามารถนำมาใช้กับการปฏิบัติงานได้และตรงตามความต้องการ จัดทำแผนพัฒนาศักยภาพบุคลากรอย่างต่อเนื่องและเพียงพอ

8. ความก้าวหน้าและความมั่นคง หน่วยงานจึงควรเปิดโอกาสในการเจริญเติบโตแก่บุคลากรให้เท่าเทียมกัน ควรใช้หลักธรรมาภิบาล หรือการบริหารจัดการที่ดี เพื่อให้เกิดความยุติธรรม

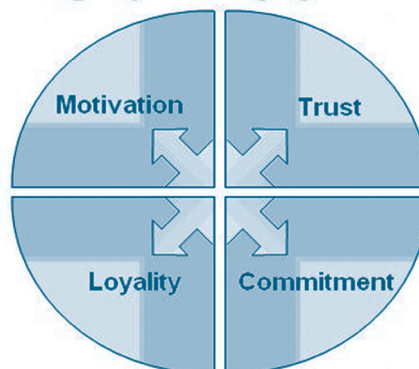
ทุกวันนี้องค์กรส่วนใหญ่มักจะพูดถึงเรื่องว่า จะทำอย่างไรให้พนักงานเกิดความรู้สึกผูกพันกับองค์กร และรู้สึกถึงความผูกพันกับการทำงานของตนเองมากกว่านี้ เนื่องจากมีข้อพิสูจน์ และผลการวิจัยจากบริษัทที่ปรึกษาหลายแห่งที่ระบุไว้อย่างชัดเจนว่า ถ้าพนักงานในองค์กรเกิดความรู้สึกผูกพัน (Engagement) ต่อองค์กร ก็ส่งผลต่อผลงานที่ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง ในทางตรงกันข้าม ถ้าพนักงานรู้สึกแยะ และขาดความรู้สึก

ผูกพันกับองค์กรและงานที่ทำ ผลก็คือผลงานจะแย่งเรื่อยๆ ซึ่งก็จะส่งผลต่อผลงานขององค์กรอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้

ด้วยเหตุผลดังกล่าวผู้บริหารในหลายองค์กรต่างก็ให้ความสำคัญกับเรื่องของการสร้างความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรมากขึ้นกว่าในอดีตอย่างมาก จะเห็นได้จากองค์กรต่างๆ เริ่มมีการสำรวจเรื่องของความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรเพื่อที่จะหาว่ามีปัจจัยอะไรบ้างที่มีผลต่อการสร้างความผูกพันของพนักงานให้มากขึ้นกว่าเดิม ปัจจัยในการสร้างความผูกพันให้เกิดขึ้นกับพนักงานในองค์กรนั้น สรุปได้ดังนี้

- ผู้บริหารขององค์กรมีความน่าเชื่อถือ และมีภาวะผู้นำ สามารถเป็นผู้นำให้กับพนักงานในองค์กรได้
- พนักงานรู้สึกถึงการได้รับความสำคัญจากหัวหน้า และจากองค์กร ว่าตนเองก็มีความสำคัญในการสร้างผลงานให้กับองค์กร
- ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงานในองค์กรเดียวกัน
- ค่าตอบแทน และรางวัลตอบแทนการทำงานที่เป็นธรรม

Employee Engagement



จาก 4 ปัจจัยข้างต้น มีอยู่ 1 ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อคนข้างจะแรงกับการสร้างความรู้สึกผูกพันให้เกิดขึ้นกับพนักงาน ซึ่งก็คือ การทำให้พนักงานรู้สึกถึงการได้รับความสำคัญนั่นเอง โดยปกติธรรมชาติของคนเรานั้นมักจะชอบให้คนอื่นชื่นชมในสิ่งที่ตนเองทำอยู่แล้ว ถ้าเราจับธรรมชาติของคนเรื่องนี้ได้ เราจะสามารถสร้างความรู้สึกผูกพันให้เกิดขึ้นในที่ทำงาน และกับพนักงานได้ไม่ยากนั่นก็คือ “การทำให้พนักงานรู้สึกว่าเขาคือคนสำคัญสำหรับเรา และองค์กร” คำถามก็คือ แล้วจะสร้างความรู้สึกแบบนี้ได้อย่างไร

- **เมื่อพนักงานทำงานผลงานได้ดี** ก็ให้คำชมเชยที่จริงใจ พร้อมทั้งบอกกับพนักงานว่า ผลงานที่ออกมาชิ้นนี้เป็นผลงานที่ดี และอยากให้สร้างผลงานที่ดีขึ้นไปเรื่อยๆ

- **ให้พนักงานได้มีโอกาสเข้ามามีส่วนร่วมในการคิด** และวางแผนการทำงานของหน่วยงาน เช่น เวลาที่มีประชุมเพื่อที่จะวางแผนในหน่วยงาน ก็ให้พนักงานเข้ามามีส่วนร่วมด้วยบ้างในบางโอกาส และทำให้เขารู้สึกว่าเขเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงานที่ทำอยู่ด้วย

- **มองหาจุดดีของพนักงานให้เจอ** และส่งเสริมจุดแข็งเหล่านี้ของพนักงานในการสร้างผลงานที่ดีต่อไป รวมทั้ง ช่วยกันวางแผนและพัฒนาพนักงานทั้งจุดแข็งและจุดอ่อน เพื่อให้พนักงานรู้สึกว่าหัวหน้าและองค์กรให้ความใส่ใจในตัวเขาจริงๆ ไม่ใช่แค่จ้างมาทำงานไปวันๆ

- **ส่งเสริมให้พนักงานได้รับความก้าวหน้าในการทำงาน** ซึ่งความก้าวหน้าในการทำงานนั้นไม่จำเป็นที่จะต้องเป็นตำแหน่งที่สูงขึ้นเพียงอย่างเดียว แต่อาจจะเป็นการมอบหมายงานที่ยาก และท้าทายความสามารถมากขึ้น เพื่อให้พนักงานรู้สึกถึงความสำคัญในตนเองต่อความสำเร็จขององค์กร

- **อย่าลืมหอมหรือส่งสัญญาณให้พนักงานทราบว่า เขามีความสำคัญต่อความสำเร็จของงานมากเพียงใด** และองค์กรขาดเขาไม่ได้เนื่องจากอะไร เพราะวิธีนี้เป็นการบอกให้พนักงานรู้ว่าเขามีความสำคัญต่อองค์กรจริงๆ

ในการสร้างความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรนั้น เป็นสิ่งที่จะต้องสร้างในมุมมองของจิตใจมากกว่าเรื่องของรางวัลที่จับต้องได้ ดังนั้นเรื่องของค่าตอบแทนและรางวัล

แลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อให้เกิดองค์กรสุขภาวะในอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มอย่างยั่งยืน
(Life Skill & Work Skill)

ผลงานต่างๆ จึงเป็นปัจจัยรองๆ ลงไป แต่ก็ยังขาดไม่ได้เช่นกัน เพียงแต่ประเด็นเรื่องค่าตอบแทนนั้นไม่ใช่เป็นเรื่องของการให้เยอะ แต่เป็นเรื่องของการให้อย่างเป็นธรรมมากกว่า สุดท้ายก็คือ เพื่อให้เกิดผลทางด้านจิตใจของพนักงานอีกเช่นกัน ว่าให้เขาเกิดความรู้สึกที่เป็นธรรม

กิจกรรม ให้ทุกคนร่วมกันคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่ทำให้พนักงานไม่เกิดความรัก ความผูกพันในองค์กร และคิดว่าสิ่งใดที่จะทำให้เกิดความรัก ความผูกพันในองค์กรได้

ที่	ชื่อ	บริษัท	ปัจจัยที่ทำให้ไม่เกิดความรัก ความผูกพันในองค์กร	สิ่งที่จะทำให้เกิดความรัก ความผูกพันในองค์กร
1.	นางสาว นันทิพย์ พันธุ์แสน	บริษัท แม็คพาราล จำกัด	<ol style="list-style-type: none"> 1. ค่าตอบแทนและสวัสดิการ 2. ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน 3. คุณค่าและความสำคัญ 	<ol style="list-style-type: none"> 1. เห็นคุณค่าของคนที่ทำงานนั้นๆ เช่น เมื่อเขาทำงานดีและมีผลงานก็มีค่าชื่นชม 2. ใส่ใจในตัวพนักงานบ้าง บางทีถ้าเห็นเขาไม่ค่อยพูด เยียบซึม ก็ถามสารทุกข์ สุขดิบของพนักงาน แค่นี้ก็ช่วยได้มากแล้ว 3. ถ้าเขาอยู่นานและทำงานได้ตลอดมาควรจะมีตำแหน่งที่ดีและเหมาะสมกับพนักงานคนนั้น
2.	นางสาว กมลชนก พึ่งจะโป	บริษัท ไทยเทค การ์เมนต์ จำกัด	<ol style="list-style-type: none"> 1. ความร่วมมือกัน ความสามัคคีกันของคนในองค์กร 2. การตั้งกำแพงของกันและกัน ปิดกั้นตนเอง 3. การไม่ยอมรับซึ่งกันและกัน 4. สวัสดิการ ค่าตอบแทนที่ได้รับ 5. การที่คนในองค์กรมีความรู้สึกไม่ได้เป็นเจ้าขององค์กรร่วมกัน 	<ol style="list-style-type: none"> 1. ทำให้คนในองค์กรรู้จักว่าตนเองเป็นเจ้าขององค์กร 2. การให้คุณค่าและทำให้คนในองค์กรรู้สึกว่าคุณค่าในองค์กร 3. การทำกิจกรรมร่วมกัน สร้างความรัก ความสามัคคีและความร่วมมือกัน ในองค์กร 4. ลดกำแพงที่ปิดกั้นของแต่ละคนและเปิดใจยอมรับตัวตนของกันและกัน

แลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อให้เกิดองค์รสุขภาวะในอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มอย่างยั่งยืน
(Life Skill & Work Skill)

ที่	ชื่อ	บริษัท	ปัจจัยที่ทำให้ไม่เกิดความรัก ความผูกพันในองค์กร	สิ่งที่จะทำให้เกิดความรัก ความผูกพันในองค์กร
				7. ควรนำปัญหาที่เกิดขึ้นของแต่ละคนมาประชุมปรึกษากันกับปัญหาเพื่อช่วยหาทางแก้ไข ไม่ให้เกิดปัญหาเดิมๆ ขึ้นอีก
4.	นางสาวไพลินดาทอง	หจก. สมบูรณ์ การ์เมนต์ จำกัด	<ol style="list-style-type: none"> 1. ความไวใจ 2. ความร่วมมือของเพื่อนร่วมงาน 3. เจ้านายไม่กล้าให้สวัสดิการแก่พนักงานได้เต็มที่ 	<ol style="list-style-type: none"> 1. มีคำตอบแทน เช่น สวัสดิการที่เขาควรจะได้รับ 2. ให้ความเชื่อใจเขาในงานที่เราสั่งให้เขาทำ 3. ให้ความช่วยเหลือถามไถ่ทั้งเรื่องงานและเรื่องครอบครัวอยู่เสมอ 4. สร้างความเชื่อมั่น 5. ให้ความเป็นกันเองอยู่เหมือนพี่เหมือนน้อง
5.	นางสาววันนาสมบูรณ์	บริษัทไทยเทคการ์เมนต์ จำกัด	<ol style="list-style-type: none"> 1. คำตอบแทน 2. ระบบการบริหาร (ผู้บริหาร) 3. สภาพแวดล้อม/มลภาวะในสถานที่ทำงาน/ความปลอดภัย 4. ความก้าวหน้าในอาชีพ/ความมั่นคงในอาชีพ 5. วัฒนธรรมขององค์กร 6. ความเชื่อมั่นและความไวใจ 7. กฎระเบียบข้อบังคับขององค์กร 	<ol style="list-style-type: none"> 1. คำตอบแทนต้องยุติธรรมกับหน้าที่ที่รับผิดชอบและผลงานที่ทำได้ 2. ระบบการบริหารต้องใจกว้างและให้โอกาสกับพนักงานที่อยู่ในองค์กร ยอมรับฟังความคิดเห็น 3. สภาพแวดล้อม/มลภาวะต้องดูแลให้พนักงานรู้สึกว่าได้มีการดูแล และเอาใจใส่ต่อสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน 4. ความก้าวหน้าในอาชีพต้องให้พนักงานรู้ว่าเค้าสามารถก้าวหน้าในอาชีพได้และมีความมั่นใจว่าอาชีพที่ทำอยู่มีความมั่นคง

แลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อให้เกิดองค์กรสุขภาพะในอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มอย่างยั่งยืน
(Life Skill & Work Skill)

ที่	ชื่อ	บริษัท	ปัจจัยที่ทำให้ไม่เกิดความรัก ความผูกพันในองค์กร	สิ่งที่จะทำให้เกิดความรัก ความผูกพันในองค์กร
				<p>5. วัฒนธรรมขององค์กรต้องสามารถทำให้อยากจะเข้ามาอยู่ร่วมกัน องค์กรนำศรัทธา/ภูมิใจที่ได้อยู่ร่วมกับองค์กร</p> <p>6. ความเชื่อมั่นและไวใจที่ทางองค์กรมอบหน้าที่รับผิดชอบให้เพื่อให้พนักงานได้แสดงศักยภาพของเค้าได้</p> <p>7. กฎระเบียบข้อบังคับขององค์กรต้องทำให้ไม่รู้สึกว่าปฏิบัติตามได้ยากและไม่ยึดติดในการที่จะปฏิบัติตาม</p>
6.	นางสาว เตือนใจ จันทร์มาตร	หจก. สมบูรณ์ การภัณฑ์ จำกัด	<ol style="list-style-type: none"> 1. พนักงานไม่สามัคคีกัน 2. บรรยากาศในการทำงานไม่ดี 3. ต่างคนต่างทำ 4. ไม่ช่วยกันทำ 5. ทำให้เกิดการไม่ยอมอยู่ 6. ผู้บริหารไม่ให้ความเป็นกันเอง 	<ol style="list-style-type: none"> 1. มีความน่าเชื่อถือ 2. ผู้บริหารให้ความร่วมมือและเข้าถึงพนักงาน 3. บรรยากาศในองค์กรน่าอยู่ 4. ปลอดภัย สิ่งแวดล้อมที่ดี 5. ช่วยเหลือกันและสามัคคีกัน 6. อยู่แล้วมีความมั่นคงและก้าวหน้าต่อหน้าที่ 7. รู้สึกอยู่แล้วจะรักองค์กร สิ่งานลูกน้องได้คนเดียวเท่านั้น เพราะเขาจะสับสนทำไม่ถูกไม่รู้จะทำตามใครดี
7.	นาย ลักษณะ พุทธานู	บจก. แม็คยีนส์	<ol style="list-style-type: none"> 1. สิ่งแวดล้อม 2. เพื่อนร่วมงาน 3. ความคิดเห็นต่างกัน 	<p>ความสามัคคีคือต้องจัดกิจกรรม สร้างความสัมพันธ์ภายในองค์กร เช่น เล่นกีฬา ประกวดร้องเพลง กิจกรรมเพื่อชุมชน ปลุกดันไม้เพื่อส่วนรวม</p>

แลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อให้เกิดองค์การสุขภาวะในอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มอย่างยั่งยืน
(Life Skill & Work Skill)

ที่	ชื่อ	บริษัท	ปัจจัยที่ทำให้ไม่เกิดความรัก ความผูกพันในองค์กร	สิ่งที่จะทำให้เกิดความรัก ความผูกพันในองค์กร
8.	นาย พิเศษพงศ์ นันทนะ	บริษัท แม็คยีนส์ แมนูแฟคเจอร์ริง	<ol style="list-style-type: none"> 1. เกิดความขัดแย้งของตัวบุคคล 2. การไม่มีความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชา 3. การทำงานเอาเปรียบซึ่งกันและกัน 	<ol style="list-style-type: none"> 1. อยากให้มองเห็นคุณค่าของคนทำงานจริงๆ ไม่ใช่ดีแต่ปาก 2. ขอความไว้วางใจและมีความถูกต้อง
9.	คุณ สุธิดา โพนทอง	บริษัท เทพฤกษ์ จำกัด	<ol style="list-style-type: none"> 1. ขาดความสามัคคี 2. เกิดความลำเอียง 3. การใช้คำพูดและใช้อารมณ์ 4. บรรยากาศในการทำงานในพื้นที่ทำงาน 5. การยอมรับซึ่งกันและกัน และไว้วางใจซึ่งกันและกัน 	<ol style="list-style-type: none"> 1. สร้างความสามัคคีในทีม 2. สร้างพื้นที่ในการรับฟังให้มากขึ้น 3. ปรับเปลี่ยนแนวคิดจากเชิงลบให้เป็นเชิงบวก เพราะหัวหน้าเป็นหรือคิดอย่างไร ลูกน้องก็เป็นแบบนั้น
10.	นางสาว กิจติมา บอลสิทธิ์	บริษัท เทพฤกษ์ จำกัด	<ol style="list-style-type: none"> 1. เพื่อนร่วมงานเห็นแก่ตัว 2. การปรับเปลี่ยนแผนทำให้ทำงานไม่ทัน 3. คำตอบแทน 4. สองมาตรฐาน 5. ความกดดันเรื่องคำพูด อารมณ์ 	<ol style="list-style-type: none"> 1. เปลี่ยนทัศนคติของตัวเอง คิดบวก ยอมรับกับสิ่งที่เลือก 2. รักงานที่ทำ ทำให้เต็มที่ 3. ลดการเปรียบเทียบในงงาน และคำตอบแทน 4. ทำให้ดีที่สุด
11.	คุณ กาญจนา สามงามสังข์	บริษัท แม็คพาเรล จำกัด	<ol style="list-style-type: none"> 1. คำตอบแทน/สวัสดิการ 2. คุณค่าความสำคัญ 3. ด้านอารมณ์ การพูดในเชิงลบ 4. ความรู้สึก 	<ol style="list-style-type: none"> 1. มีเหตุผล 2. ยอมรับฟังความคิดเห็น 3. ให้โอกาสในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง 4. มอบความเป็นผู้นำ ความศรัทธา ความน่าเชื่อถือ 5. รวมใจให้เป็นน้ำหนึ่งเดียวกัน 6. คำตอบแทนที่พึงพอใจ และยอมรับได้ 7. มอบความไว้วางใจ ความเชื่อมั่น

แลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อให้เกิดองค์กรสุขภาพในอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มอย่างยั่งยืน
(Life Skill & Work Skill)

ที่	ชื่อ	บริษัท	ปัจจัยที่ทำให้ไม่เกิดความรัก ความผูกพันในองค์กร	สิ่งที่จะทำให้เกิดความรัก ความผูกพันในองค์กร
12.	น.ส.อนงค์ พามาตร	บริษัท เคเอ็มซีแอฟ พาวเรล จำกัด	<ol style="list-style-type: none"> 1. ความขัดแย้งกันของบุคคล เพื่อนร่วมงาน พูดจาไม่ดี พูดจาไม่น่าฟัง ต่างคนต่างความคิดเห็น ก่อให้เกิดความเครียด 2. ความไม่เสมอภาค ความไม่ยุติธรรมของผู้นำ (ผู้บริหาร ผู้จัดการ) เช่น ชื่อของฝากให้ลูกน้อง ไม่ครบ เลือกให้คนนั้น คนนี้ จึงเกิดการแบ่งแยกพรรคพวก (เกิดการน้อยใจของลูกน้อง เกิดขึ้น) กระจายหรือแบ่งงานไม่เหมาะสม 	<ol style="list-style-type: none"> 1. พัฒนาอบรมพนักงาน เพื่อให้เกิดความรัก ความผูกพันในองค์กร พัฒนาให้พนักงานมาทำงานแล้วมีความสุข มีทัศนคติเชิงบวก (เหมือนที่บริษัทกำลังทำ และพัฒนาต่อ) 2. ผู้นำจะต้องให้ความยุติธรรม และ ความเสมอภาคแก่ลูกน้อง ประชุมชี้แจงมอบหมายงาน ให้ตามความเหมาะสม
13.	คุณ อูไรรัตน์ จิตจรัสอำพัน	บริษัท ไฮย์ควอลิตี้ การ์เมนท์ จำกัด	<p>ปัจจัย (ที่ไม่ใช่ตนเอง) แต่เป็นผู้อื่น</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ค่าตอบแทน 2. สวัสดิการ 3. ความมั่นคงขององค์กร 4. เพื่อนร่วมงาน 5. โอกาสการเรียนรู้ 	<p>แนวทางการแก้ไข</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ค่าตอบแทนให้เพิ่มเงินพิเศษเป็นแรงจูงใจ (Incentive) สำหรับพนักงานที่รับผิดชอบงานสูง มีความทุ่มเทให้กับงาน 2. สวัสดิการให้มีสวัสดิการที่เอื้อความสะดวกและเพื่อลดค่าใช้จ่ายของพนักงานจากการที่ได้สวัสดิการมอบทุนต่างๆ ให้พนักงาน เช่น ทุนการศึกษาบุตรพนักงาน ทุนดูแลบุพการีของพนักงาน โดยมีหลักเกณฑ์การคัดเลือกโดยยุติธรรม โปร่งใส

แลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อให้เกิดองค์การสุขภาวะในอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มอย่างยั่งยืน
(Life Skill & Work Skill)

ที่	ชื่อ	บริษัท	ปัจจัยที่ทำให้ไม่เกิดความรัก ความผูกพันในองค์กร	สิ่งที่จะทำให้เกิดความรัก ความผูกพันในองค์กร
				<p>3. ความมั่นคงขององค์กร เพิ่มคุณภาพประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน เพื่อให้องค์กรได้รับบอเดอร์ จากลูกค้ามีงานทำตลอดไป</p> <p>4. เพื่อนร่วมงาน สร้างความผูกพันในองค์กร มีความเอื้ออาทรกัน</p> <p>5. โอกาสการเรียนรู้ การฝึกอบรมพนักงาน</p> <p>6. สภาพพื้นที่การทำงาน เน้นสะอาด ปลอดภัย ปลุกจิตสำนึกให้พนักงาน มีความสามัคคี ช่วยเหลือกัน ไม่แบ่งพรรคแบ่งพวก เปิดโอกาสให้ซักถามและแก้ปัญหา ร่วมกัน</p>
14.	คุณธนวรรณ สุปะติ	บริษัท แม็คพาเรล จำกัด	<p>1. ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน</p> <p>2. ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เราอยู่มาสิบปี</p> <p>3. คุณค่าความสำคัญถึงเราจะจบการศึกษามาน้อย</p>	<p>1. มองเห็นคุณค่าในการทำงานของเรา</p> <p>2. มองเห็นผลงานสำคัญกว่าการศึกษา</p> <p>3. ค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับการทำงานและอายุงาน</p>
15.	คุณรุ่งนภา มือขุนทด	บริษัท เซ็นทรัลเทรดดิ้ง จำกัด	<p>1. ความจริงใจ (การพูดต่อหน้าอย่างลับหลังอย่าง)</p> <p>2. งานหนักมากไป หน้าที่รับผิดชอบเยอะไป</p> <p>3. การแบ่งพรรค แบ่งพวก</p> <p>4. การไวใจ (ไวใจผู้ที่มีอายุงานมากกว่า)</p> <p>5. กำลังคนแต่ละ line น้อยมากไม่เท่ากัน</p>	<p>1. ความเอาใจใส่กัน เป็นห่วงกัน</p> <p>2. ให้มีการพูดคุยกันให้มากๆ</p> <p>3. ให้มีโอกาสดังความคิดเห็นทุกระดับ ไม่ใช่ฟังระดับสูงอย่างเดียว</p> <p>4. ให้มีกิจกรรมที่ทำร่วมกันทุกระดับ เหมือนเป็นครอบครัวเดียวกัน</p>

แลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อให้เกิดองค์การสุขภาวะในอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มอย่างยั่งยืน
(Life Skill & Work Skill)

ที่	ชื่อ	บริษัท	ปัจจัยที่ทำให้ไม่เกิดความรัก ความผูกพันในองค์กร	สิ่งที่จะทำให้เกิดความรัก ความผูกพันในองค์กร
			6. ไม่มีสิทธิ์แสดงความคิดเห็น เพราะเขาคิดว่าคำตอบของเขาถูกต้องแล้ว	
16.	คุณวราภัทร ทศไนยธาดา	บริษัท เซ็นทรัลเทรดดิ้ง จำกัด	<ol style="list-style-type: none"> 1. คำตอบแทนน้อย 2. ไม่มีโอกาสเติบโตในองค์กร 3. ความเห็นแก่ตัวของเพื่อนร่วมงาน 4. ไม่มีความจริงใจต่อกัน ใส่หน้ากากเข้าหากันเยอะ 5. ไม่มีอำนาจการตัดสินใจตรงกับตำแหน่งที่มี 	<ol style="list-style-type: none"> 1. ปรับทัศนคติของตนเองใหม่ ยอมรับว่าไม่มีใครเป็นดั่งใจเราได้เสมอ 2. ปล่อยวางสำหรับคนที่มีความจริงใจให้ 3. ทำหน้าที่ของตนเองให้ดีที่สุดและเต็มที่
17.	คุณประจวบ นาแพร์	บริษัท เซ็นทรัลเทรดดิ้ง จำกัด	<ol style="list-style-type: none"> 1. สิ่งแวดล้อม 2. เพื่อนร่วมงาน 3. เจ้านาย 4. ผลตอบแทน 5. สวัสดิการ 6. ความยุติธรรม 7. ไม่มีความสำคัญต่อองค์กร 8. ไม่มีกำลังใจ 	<ol style="list-style-type: none"> 1. มีความปลอดภัย 2. เชื่อใจกัน 3. เจ้านายดี ให้ความยุติธรรม 4. สวัสดิการดี 5. ในองค์กรมีความรักต่อกัน ให้กำลังใจซึ่งกันและกัน 6. ทุกคนมีความสำคัญต่อองค์กร
18.	น.ส. อู๋ไร เสนาะศัพท์	บริษัท KMC แอพพาเรล จำกัด (Leader QC)	<ol style="list-style-type: none"> 1. ความศรัทธา 2. แรงจูงใจ 3. ภาวะความเป็นผู้นำ เช่น ระบบการจัดการที่เคร่งหรือหย่อนเกินไป 4. สภาพแวดล้อม 	<ol style="list-style-type: none"> 1. เอาใจเขามาใส่ใจเรา เอาใจเราไปใส่ใจเขา 2. เขาฟังเรามาก เราต้องฟังเขามากกว่าเดิม 3. จากที่เราเชื่อใจเขาว่าทำได้ เราต้องไว้ใจเขาด้วยใจจริง 4. สร้างความเป็นกันเองด้วยความคุ้นเคย และผูกพัน

แลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อให้เกิดองค์กรสุขภาวะในอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มอย่างยั่งยืน
(Life Skill & Work Skill)

ที่	ชื่อ	บริษัท	ปัจจัยที่ทำให้ไม่เกิดความรัก ความผูกพันในองค์กร	สิ่งที่จะทำให้เกิดความรัก ความผูกพันในองค์กร
19.	คุณศิริณญาโพธิ์ภูงา	บริษัทไฮยัคคอลลีทีการ์เมนท์จำกัด	<ol style="list-style-type: none"> 1. ความเห็นแก่ตัว 2. การใช้อารมณ์และคำพูด 3. เพื่อนร่วมงาน 	<ol style="list-style-type: none"> 1. แนะนำสิ่งที่ดีที่จะทำให้เค้าเลิกคิดในข้อนี้ 2. เราควรพูดแต่สิ่งดีดี และใช้เหตุผลให้เค้าฟัง 3. เราควรให้ข้อบังคับกับเค้าใหม่เพื่อที่เค้าจะปรับเปลี่ยนตัวเองและบริษัทอยู่ได้ เราก็อยู่ได้ และมุ่งมั่นทำ และผลตอบแทนก็จะตามมา
20.	คุณสุกัญญาศรีมาตาร	บริษัทเทพฤกษ์จำกัด	<ol style="list-style-type: none"> 1. มีความขัดแย้ง ความคิดเห็นไม่ตรงกัน 2. ความเห็นแก่ตัว 	<ol style="list-style-type: none"> 1. สร้างความสุขในการทำงาน 2. สร้างความผูกพัน อาจจะมีการจัดสัมมนาให้รู้สึกว่าเป็นองค์กรเดียวกัน 3. สร้างให้พนักงานภูมิใจในองค์กรของเรา 4. ความเป็นกันเองระหว่างระดับผู้บริหาร ลูกน้อง
21.	คุณกฤติพรรุ่งแสง	บริษัทไฟโอเนียร์มอเตอร์จำกัด	<ol style="list-style-type: none"> 1. มีความขัดแย้ง ความคิดเห็นไม่ตรงกัน 2. ความเห็นแก่ตัว 	<ol style="list-style-type: none"> 1. ต้องมีคนกลางคอยไกล่เกลี่ยและสร้างความรัก ความเข้าใจในทุกคนสู่ความสำเร็จ
22.	คุณจันทราสพสาขา	บริษัทไฟโอเนียร์มอเตอร์จำกัด	มีความเห็นที่ไม่ตรงกัน ความเอาแต่ความคิดของแต่ละคนเป็นใหญ่	เราต้องมีความสามัคคีต่อตัวเอง และองค์กรของเรา จะทำให้องค์กรของเราน่าอยู่
23.	คุณปรววรรณแก้วแสนเมือง	บริษัทเซ็นทรัลการ์เมนท์จำกัด	<ol style="list-style-type: none"> 1. เพื่อนร่วมงาน 2. สวัสดิการ 	<ol style="list-style-type: none"> 1. ปรับความคิดความรู้สึกของตัวเองให้เข้ากับเพื่อนร่วมงาน 2. ยอมรับในกฎ กติกาของบริษัท และสนุกกับงานที่ทำ คิดว่าเป็นงานของเราเอง ทำทุกๆ วันให้ดีที่สุด

แลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อให้เกิดองค์การสุขภาวะในอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มอย่างยั่งยืน
(Life Skill & Work Skill)

ที่	ชื่อ	บริษัท	ปัจจัยที่ทำให้ไม่เกิดความรัก ความผูกพันในองค์กร	สิ่งที่จะทำให้เกิดความรัก ความผูกพันในองค์กร
24.	คุณพัชรินทร์ เทพวัลย์	บริษัท เซ็นทรัล การเงินที่ จำกัด	<ol style="list-style-type: none"> 1. ความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชา 2. การแบ่งพรรคแบ่งพวก 3. การใส่ใจความเป็นอยู่ของพนักงาน 4. สวัสดิการต่างๆ 	<ol style="list-style-type: none"> 1. การสร้างแรงจูงใจ 2. การได้รับรู้อะไรใหม่ๆ เพิ่มเติมเสมอ 3. การหลอหลอมให้เป็นที่หนึ่งเดียว 4. มีความรู้สึกว่าเป็นที่พึ่งพื่อน้อง 5. มีสวัสดิการที่ดี 6. มีคุณภาพชีวิตที่ดี
25.	คุณนันทกร ดินานันท์	บริษัท เซ็นทรัล การเงินที่ จำกัด	<ol style="list-style-type: none"> 1. หัวหน้างานลำเอียง 2. เพื่อนร่วมงานเห็นแก่ตัว 3. พนักงานขาดความรักความสามัคคีกัน 	<ol style="list-style-type: none"> 1. หัวหน้างานต้องมีความละเอียดอ่อน สนใจเรื่องเล็กๆ น้อยๆ บ้าง 2. รู้จักเรียกใช้คน ให้ตรงกับงาน (งานจึงจะบรรลุเป้าหมาย)
26.	คุณมนสิการ ป้อมสุริวงค์	บริษัท ไฟโอเนียร์ มอเตอร์ จำกัด	<ol style="list-style-type: none"> 1. สภาพแวดล้อม 2. การเอาใจเอาเปรียบจากเพื่อนร่วมงาน 3. การที่ไม่มีใครเห็นความสามารถในการทำงานที่ตั้งใจทำงาน 	<ol style="list-style-type: none"> 1. ต้องปรับทัศนคติของตนเองก่อน ของทุกอย่างในแง่บวกเข้าไว้ 2. ทำงานที่ได้รับมอบหมายของตัวเองให้ดีและมีคุณภาพที่สุด 3. คิดว่าการที่ไม่มีใครเห็นแต่เราเห็นตัวเองได้ ก็มีความสุขแล้ว
27.	คุณทองปัทม์ อุดมณีวิ	บริษัท ดาสโก้ จำกัด	<ol style="list-style-type: none"> 1. ความไม่เสมอภาพ (ตำแหน่ง รายวัน/ รายเดือน) 2. การแบ่งปันระหว่าง BU 	<ol style="list-style-type: none"> 1. ต้องทำให้พนักงานทุกคนเห็นได้ว่า กฎข้อบังคับหรือสวัสดิการต่างๆ คือเท่าเทียมกันทั้งพนักงานรายวันและรายเดือนคือเป็นกฎอันเดียวกัน

แลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อให้เกิดองค์การสุขภาวะในอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มอย่างยั่งยืน
(Life Skill & Work Skill)

ที่	ชื่อ	บริษัท	ปัจจัยที่ทำให้ไม่เกิดความรัก ความผูกพันในองค์กร	สิ่งที่จะทำให้เกิดความรัก ความผูกพันในองค์กร
				2. เปลี่ยนจากการแข่งขัน เป็นการช่วยเหลือจากการทำงาน ถ้า BU ไหนทำงานตรงไหนดีอยู่แล้ว ก็ช่วยเหลือ BU อื่นในสิ่งที่ BU อื่นยังขาด โดยไม่มีคำว่า “ไร้รอยต่อ”
28.	คุณสายชล ฉัตรพุก	บริษัท ดาสโก้ จำกัด	1. สวัสดิการ 2. การแข่งขันของพนักงาน รายวัน รายเดือน	1. สำรวจความต้องการของพนักงานว่าต้องการสวัสดิการเพิ่มเติมอะไรแล้วเสนอให้ผู้บริหารรับทราบถึงความต้องการ (ที่สามารถเป็นไปได้) 2. ทำกติการ่วมกันถึงกฎระเบียบของบริษัทและให้ปฏิบัติเหมือนกัน ไม่มีข้อยกเว้นไม่ว่ารายวัน รายเดือน
29.	น.ส.ศิริพร ไพโรตี	บริษัท ดาสโก้ จำกัด	1. สภาพแวดล้อมการทำงาน/สภาพในโรงงาน 2. คน/เพื่อนร่วมงานที่ไม่ดี 3. สภาพแวดล้อมภายนอก การเดินทาง 4. ระบบการทำงานที่มีความซับซ้อนเกินไป	1. ช่วยกันปรับเปลี่ยน ปรับปรุง สภาพแวดล้อม หรือสภาพโรงงานให้น่าอยู่นำมาทำงาน ทำได้คือร่วมมือร่วมใจกันปรับปรุง/เริ่มที่เราก่อน 2. คุยกันด้วยเหตุผลกับคนที่เค้าพูดไม่ดี คิดไม่ดีกับเรา พยายามคุยดีๆ เข้าหาเค้าบ่อย ฟังความคิดเห็นใช้หลักจิตวิทยา เข้าช่วย (ให้เค้ารู้สึกว่าเขาไม่ใช่ศัตรู) 3. จัดสวัสดิการพนักงานช่วยเหลือเรื่องการเดินทาง มีรถรับส่งให้เพียงพอ

แลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อให้เกิดองค์กรสุขภาพในอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มอย่างยั่งยืน
(Life Skill & Work Skill)

ที่	ชื่อ	บริษัท	ปัจจัยที่ทำให้ไม่เกิดความรัก ความผูกพันในองค์กร	สิ่งที่ทำให้เกิดความรัก ความผูกพันในองค์กร
				4. เสนอแนวทางปัญหาให้กับหัวหน้าหรือคนเซ็คระบบว่าเราพบปัญหาอะไร หรือช่วยกันออกแบบ ระบบให้ดีขึ้น เราเข้าใจก็สามารถสอนผู้อื่นได้
30.	คุณธนัชพรศรีสง่า	บริษัทฮาร์ทแอนด์มายด์แอฟฟารล จำกัด	<ol style="list-style-type: none"> 1. สวัสดิการ/ค่าตอบแทน 2. ไม่มีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างหัวหน้าลูกน้องเพื่อนร่วมงาน 3. ทำงานไม่เป็น Team Work เห็นแก่ตัว 4. ไม่มีโอกาสได้แสดงความคิดเห็นหรือมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมกิจการต่างๆ 5. ได้เป็นแค่ส่วนหนึ่งแต่ไม่ได้เป็นส่วนร่วมขององค์กร/ทีม 	<ol style="list-style-type: none"> 1. สร้างความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้าลูกน้องให้เป็นแบบพี่น้อง 2. ให้โอกาสให้มีการแสดงความคิดเห็น ความคิดริเริ่มเพื่อนำไปปรับปรุงพัฒนาองค์กร/กิจกรรมต่างๆ 3. ทำให้ทุกคนรู้สึกว่าเป็นส่วนร่วมขององค์กร/ทีมให้ความสำคัญกับทุกตำแหน่งงาน
31.	นายวชิรพงศ์สวัสดิ์ศรี	บริษัทไททันสปอร์ตแวร์ จำกัด	ทุกตำแหน่งงานในบริษัทมีความสำคัญเหมือนกันหมด แต่ผู้นำให้ความสำคัญในตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่ง ทำให้ตำแหน่งที่ไม่ได้รับความสำคัญ เกิดความน้อยอกน้อยใจทำให้ไม่รักและเคารพในตัวผู้นำ เป็นผลไปสู่การไม่เข้าใจซึ่งกันและกันในบริษัท	ให้ความสำคัญในตำแหน่งงานเท่าๆ กัน ไม่ลำเอียงไปกับความประทับใจของลูกน้อง มองที่ทุกตำแหน่งงานมีความสำคัญเท่าๆ กันทุกตำแหน่ง
32.	คุณสุกัลยาศิริเกตุ	บริษัทไททันสปอร์ตแวร์ จำกัด	<ol style="list-style-type: none"> 1. เพื่อนร่วมงาน 2. เงินเดือน (ค่าตอบแทน) รู้สึกว่าปริมาณงานที่ทำเยอะเมื่อเทียบกับ 	<ol style="list-style-type: none"> 1. เริ่มจากปรับความคิดของตัวเองให้คิดบวก หากมีปัญหากับเพื่อนร่วมงานคิดว่าเขาก็ทำงานตาม

แลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อให้เกิดองค์การสุขภาวะในอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มอย่างยั่งยืน
(Life Skill & Work Skill)

ที่	ชื่อ	บริษัท	ปัจจัยที่ทำให้ไม่เกิดความรัก ความผูกพันในองค์กร	สิ่งที่จะทำให้เกิดความรัก ความผูกพันในองค์กร
			<p>คำตอบแทนที่ได้รับ</p> <ol style="list-style-type: none"> 3. หัวหน้างาน 4. สิ่งแวดล้อม (บรรยากาศในที่ทำงาน) 5. การไม่ไว้ใจใจตัวเราในการทำงาน 	<p>หน้าที่ของเค้า คู่กันแบบมีเหตุมีผล เปิดใจ</p> <ol style="list-style-type: none"> 2. คำตอบแทน หากเราสามารถทำงานได้ตามศักยภาพที่เค้าอยากได้ คำตอบแทนก็น่าจะตามมาได้ (ให้คิดบวก) 3. สิ่งแวดล้อม เราต้องปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมและพิจารณาว่าสิ่งแวดล้อมไหนที่เราอยู่แล้วมันทำให้เกิดทุกข์ หรือไม่มีความสุขเครียด เราก็กังเครียด ออกมาแต่ถ้าเลี่ยงไม่ได้ ก็ต้องปรับตัวเราเองให้ได้ เพื่อให้อยู่ในสิ่งแวดล้อมนั้นได้อย่างมีความสุข
33.	คุณวนิดา ศรีนวล	บริษัท ไททันสปอร์ตแวร์ จำกัด	<ol style="list-style-type: none"> 1. เพื่อนร่วมงาน 2. หัวหน้างาน 3. เงินเดือน 4. สิ่งแวดล้อม 	<ol style="list-style-type: none"> 1. ปรับตัวเข้าหาพูดคุยกับเพื่อนร่วมงานมากขึ้น 2. รับฟังคำสั่งและเหตุผลจากหัวหน้างานอย่างนอบน้อม 3. คิดว่าทำในวันนี้ดีที่สุดแล้วอนาคตก็จะติดตาม
34.	นายสุริยา วิทเวทย์	บริษัท ไททันสปอร์ตแวร์ จำกัด	<ol style="list-style-type: none"> 1. เงิน 2. อารมณ์ของคนทำงาน 3. สิ่งแวดล้อม 4. การไม่ยอมรับความคิดเห็นของคนอื่น 	<ol style="list-style-type: none"> 1. ให้เงินเดือนตามความเหมาะสมกับงาน ความสามารถ 2. ปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน 3. เปิดใจยอมรับความคิดเห็นของทีมงาน 4. ปรับอารมณ์ให้รู้จักควบคุมอารมณ์ ใช้เทคนิค “ความรู้สึก” “เพื่ออะไร” “แล้วยังไงต่อ” ให้ใช้ความรู้สึกทุกครั้ง

แลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อให้เกิดองค์การสุขภาวะในอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มอย่างยั่งยืน
(Life Skill & Work Skill)

ที่	ชื่อ	บริษัท	ปัจจัยที่ทำให้ไม่เกิดความรัก ความผูกพันในองค์กร	สิ่งที่จะทำให้เกิดความรัก ความผูกพันในองค์กร
				ก่อนที่จะพูดอะไรออกไปด้วยใจที่ไม่ปกติ หรือเห็นคนอื่นที่กำลังโกรธให้คิดควบคุมเพื่อฝึกสติ
35.	คุณปัทมดา วงศ์อุคคะ	บริษัท ฮาร์ท แอนด์ มายด์ แอปพาเรล จำกัด	<ol style="list-style-type: none"> 1. คำตอบแทน/สวัสดิการ 2. โบนัส 3. ความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น โดยไม่ได้เกิดความเข้าใจ 4. ไม่มีความสัมพันธ์ในแผนกหรือต่างแผนก 5. ไม่มีการพูดคุยหรือแชร์แนวความคิดให้รู้ว่าจะต้องการพนักงานต้องการอะไร 6. ไม่รู้ถึงเป้าหมายหรือนโยบายขององค์กร 	<ol style="list-style-type: none"> 1. เมื่อจะมีการเปลี่ยนแปลงหรือมีการแก้ไขควรมีการทำความเข้าใจให้ไปในแนวทางเดียวกัน 2. สร้างความสัมพันธ์ ไม่แบ่งแยก 3. ไม่ทำตัวเล็กตัวใหญ่ 4. รับผิดชอบและรับผิดชอบ 5. ต้องยอมรับฟังความคิดเห็นของคนอื่น 6. อย่าดึงไปหรือหย่อนไป 7. รักในงานที่ทำมาจากใจ ไม่ใช่ทำเพราะหน้าที่หรือความรับผิดชอบ 8. ต้องสร้างความมั่นใจให้เกิดในองค์กร และต้องสร้างให้เกิดกับตัวเองก่อน 9. มีความมุ่งมั่นและรับรู้อำนาจไปไปในแนวทางเดียวกัน 10. สร้างให้มีความสามัคคี เป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน
36.	คุณกมลรัตน์	บริษัท ไททัน สปอร์ตแวร์ จำกัด	<ol style="list-style-type: none"> 1. หัวหน้างาน 2. คำตอบแทน กับภาระหน้าที่รับผิดชอบ 3. ไม่ไว้ใจว่าเราสามารถทำได้ 4. เพื่อนพนักงานในองค์กร 	<ol style="list-style-type: none"> 1. มีการพูดคุย แลกเปลี่ยนความคิดเห็น 2. สร้างความเชื่อมั่น มอบหมายงาน และติดตามผล 3. คำตอบแทนให้เหมาะกับภาระหน้าที่ให้สอดคล้องกัน

แลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อให้เกิดองค์การสุขภาวะในอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มอย่างยั่งยืน
(Life Skill & Work Skill)

ที่	ชื่อ	บริษัท	ปัจจัยที่ทำให้ไม่เกิดความรัก ความผูกพันในองค์กร	สิ่งที่จะทำให้เกิดความรัก ความผูกพันในองค์กร
				ก่อนที่จะพูดอะไรออกไปด้วยใจที่ไม่ปกติ หรือเห็นคนอื่นที่กำลังโกรธให้คิดควบคุมเพื่อฝึกสติ
37.	คุณศิริณากวัญกันหา	บริษัท ไททันสปอร์ตแวย์ จำกัด	<ol style="list-style-type: none"> 1. คำตอบแทนกับภาระหน้าที่งาน 2. เพื่อนร่วมงาน ไม่ยอมรับฟังความคิดเห็นของเรา 	<ol style="list-style-type: none"> 1. ปรับความคิดของตัวเองให้คิดบวกเมื่อเราทำดี เต็มที่กับงาน คำตอบแทนก็คงจะเพิ่มขึ้น ตามหน้าที่การทำงาน 2. ร่วมประชุมแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น และพูดจูงใจ ถึงเขาให้มีพลังที่จะทำงานร่วมกันเป็นทีม



Module 3

Happy Workplace in Garment Industry

Multi-Way to Think, Multi-Skill to Work

โครงการส่งเสริมการเป็นองค์กรสุขภาวะ

ในอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่ม

ระหว่างวันที่ 28 กุมภาพันธ์ - 1 มีนาคม 2557

Hillside country home golf and resort จ.ปราจีนบุรี

เรียนรู้การจัดการกับ ความคิดอย่างมีระบบ ในหัวข้อ Multi - Skill

โดย อ.มณฑา พับบ้านาญ

ความสามารถหลากหลาย (Multi-skill)

ปัจจุบันอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มสร้างรายได้หลักให้กับประเทศปีละหลายแสนล้านบาท จากการผลิตใช้ภายในประเทศ และเป็นสินค้าส่งออกไปยังต่างประเทศ แต่

กลับต้องประสบปัญหาขาดแคลนแรงงานระดับกึ่งฝีมือเป็นจำนวนมาก โดยแนวทางในการแก้ไขปัญหาคือการเพิ่มผลิตภาพแรงงานระดับกึ่งฝีมือให้เป็นแรงงานที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานได้มากกว่า 1 ทักษะ (Multi Skill) ซึ่งแรงงานดังกล่าวนอกจากจะนำไปทดแทนในส่วนที่ขาดแคลนแล้ว ก็ยังช่วยลดต้นทุนการผลิตและลดขั้นตอนการทำงานลง และส่งผลให้ค่าใช้จ่ายในส่วนอื่นลดลงด้วย เนื่องจากสามารถใช้อุปกรณ์ได้อย่างถูกต้อง ทำงานเสร็จเร็วขึ้น รวมถึงลดอุบัติเหตุและการสูญเสียระหว่างการดำเนินงานได้ด้วย ขณะที่แรงงานจะได้รับค่าจ้างเพิ่มขึ้นตามไปด้วย

อุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่ม Multi skill - การมีทักษะที่หลากหลาย

ทักษะความสามารถที่หลากหลาย สามารถทำงานได้หลายอย่าง เปรียบได้กับมือที่ถือสิ่งของไว้หลายอย่าง เช่น มีด ค้อน กรรไกร อาจจะไม่ดี เพราะเหนื่อย แต่จริงๆ แล้วทำให้พนักงานเก่ง เพราะสามารถทำได้หลายอย่าง



ความสำคัญของ Multi skill

การจัดหลักสูตรเฉพาะของกลุ่มอุตสาหกรรม อาทิ พัฒนาความรู้แบบ Multi Skill ให้กับอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่ม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตของแรงงานหรือผลิตภาพแรงงาน ซึ่งจะช่วยให้เพิ่มผลิตภาพการผลิตโดยรวมและสามารถลดต้นทุนการผลิตลงได้ โดยมีประเด็นสรุป ดังนี้

- ไม่ดูแผนกเย็บอย่างเดียว เพราะพนักงานเย็บมีจำนวนมาก หลักๆ ทำงานด้านเครื่องนุ่งห่ม ซึ่งเป็นหัวใจหลักในการผลิตสินค้า ตำแหน่งอื่นๆ ก็สามารถที่จะทำให้พนักงาน มี Multi skill ได้เหมือนกัน อาจจะมีหลายตำแหน่ง แต่ความสามารถแต่ละตำแหน่งอาจจะทำได้ แต่ไม่เก่ง

- การได้รับมอบหมายหน้าที่อื่น แต่ไม่เก่ง ก็เป็น Multi skill ต้องดูว่าหน้าที่นั้นๆ เรามีความเก่งมากน้อยแค่ไหน

- การผลิต เปรียบให้เห็นว่าระบบการผลิต จำนวนมาก ในการเย็บ เป็นลักษณะของการทำแบบลีน เป็นตัวออกมา เพื่อให้รู้ปัญหา สามารถทำได้ทันความต้องการของลูกค้า

การผลิตแบบลีน (lean manufacturing) คือ การใช้หลักการชุดหนึ่งในการระบุและกำจัดความสูญเปล่า เพื่อส่งมอบสินค้าที่ลูกค้าต้องการ และทันเวลา หรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง ลีน คือ ปรัชญาในการผลิต ซึ่งถือว่าความสูญเปล่านั้น เป็นตัวทำให้เวลาที่ใช้ในการผลิตยาวนานขึ้น และควรมีการนำเทคนิคต่างๆ มาใช้ในการกำจัดความสูญเปล่าออกไป โดยมุ่งเน้นกำจัดความสูญเสีย ทั้ง 7 ประการ ที่เกิดขึ้นในกระบวนการทำงานได้แก่

1. การเคลื่อนไหวที่ไม่จำเป็น (Unnecessary Motion)
2. การรอคอย (Idle Time/Delay)
3. กระบวนการที่ขาดประสิทธิผล (Non-effective Process)
4. การผลิตของเสียและแก้ไขงานเสีย (Defects and Reworks)
5. การผลิตมากเกินไป (Overproduction)
6. การเก็บวัตถุดิบคงคลังที่ไม่จำเป็น (Unnecessary Stock)
7. การขนส่ง (Transportation)



- หลายบริษัทยังยึดติดกับเครื่องจักรอยู่ ปัจจุบันทำไม่ได้ เพราะการผลิตแบบ ลีน พนักงานจะต้องใช้หลายเครื่องจักร หลายขั้นตอน ระบบการวาง Lay out ต้องมีการเปลี่ยนไป เพื่อให้สะดวกต่อการส่งชิ้นงาน ซึ่งในปัจจุบัน แผนกเย็บต้องเป็น Multi skill ที่ต่างจาก Single Skill เอกทักษะ เป็นเพียงทักษะเดียว ความชำนาญเพียงอย่างเดียว

กิจกรรมกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

- ทุกคนมาจากหลายตำแหน่ง ให้มาหาปัญหาของแต่ละตำแหน่งงาน ในการพัฒนาคน ในแผนกของตนเอง
- ปัญหาอุปสรรคในการพัฒนาทักษะ
- มีสาเหตุเกิดจากอะไร ที่ทำให้การพัฒนาทักษะเกิดอุปสรรค
- หาวิธีการแก้ไขว่ามีวิธีการแก้ไข
- การให้ความรู้ในการทำ Multi skill ลำดับขั้นอย่างไร
- ทบทวนอีกครั้ง
- แลกเปลี่ยน โขว์
- ทำ 10 กลุ่ม
- แบ่งตามแผนก
- ใช้เวลา 15 นาที หาปัญหาหลัก 3 ข้อ และสาเหตุ
- หลังจากนั้น ให้หาวิธีการแก้ไข อีก 30 นาที
- รวมเป็น 45 นาที

การจัดการกับความคิดอย่างมีระบบ ในหัวข้อ Multi - Skill

- หลังการประเมิน เป็นการนำข้อมูลมาเก็บบันทึกผล โดยใช้แบบฟอร์ม เดิม
- หลังการประเมินที่พนักงานได้รับการฝึกอบรมแล้ว ให้มาเปลี่ยนข้อมูล ในบันทึก เพื่อบอกว่าข้อมูลได้มีการพัฒนาเพิ่มขึ้นมากี่เปอร์เซ็นต์
- ข้อมูลตรงนี้สามารถเอาไปทำ เมื่อหัวหน้าจะจัด lay out สายการผลิต ก็สามารถดึงพนักงานที่มีหลายคนที่เก่งในขั้นตอนนี้ไปทำได้เลย
- ควรจะมีแรงจูงใจ และความก้าวหน้า เพื่อให้เขาทำงานได้เยอะและ เร็ว
- แรงจูงใจอาจจะไม่ใช่ตัวเงิน เช่น สิ่งของ วัสดุบัตร คำชม เพื่อให้เกิด แรงจูงใจ ที่ต้องผ่านการอนุมัติจากผู้บริหาร
- ความก้าวหน้าในอาชีพแต่ละตำแหน่งสามารถขึ้นได้ตามลำดับ ต้อง มี job แต่ละตำแหน่งว่าต้องมีคุณสมบัติอะไรบ้าง



Career path ของ Garment มีการแบ่งเป็น 8 ระดับ

1. ทักษะอาชีพทั่วไป
2. เชี่ยวชาญเฉพาะทาง
3. ผู้ชำนาญ หัวหน้างาน
4. ผู้ควบคุม หรือหัวหน้างาน
5. หัวหน้างาน หรือผู้บริหารระดับต้น
6. ผู้เชี่ยวชาญ ระดับกลาง
7. ผู้เชี่ยวชาญพิเศษ หรือผู้ชำนาญพิเศษ
8. ผู้บริหารระดับสูงหรือระดับอาวุโส

อุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มแต่ละแผนก ควรดูว่าพนักงานที่ได้รับการอบรมแล้ว สามารถขึ้นได้ในส่วนไหนได้บ้าง เช่น ช่างอยู่ระดับสอง ช่างสามารถมีความก้าวหน้าในอาชีพ สามารถขึ้นมาเป็น Junior IT หรือ พนักงานเย็บ สามารถก้าวเป็นผู้จัดการแผนก เป็นความก้าวหน้าในแต่ละตำแหน่ง เป็นต้น

ประโยชน์จากการพัฒนาทักษะฝีมือของช่างเย็บ

1. ระดับพนักงาน ยกระดับความสามารถ แล้วมีโอกาสมีรายได้มากขึ้น มีแรงจูงใจ การทำงานเป็นทีม มีความภาคภูมิใจ สร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพได้

2. ระดับองค์กร บริษัทสามารถเพิ่มผลผลิต ลดต้นทุน ลดความเสี่ยงการขาดแคลนแรงงาน ลดอัตราการเข้าออก ไม่มีการเข้าออกบ่อย เมื่อมีแรงจูงใจ ก็ไม่ยอมออก ถ้าขาด ก็จะไม่ได้เงิน

3. ระดับประเทศก็สามารถแข่งขันกับประเทศอื่นได้
ตัวอย่างบริษัทที่เข้าร่วมโครงการ Multi Skill ปีที่ผ่านมา ได้แก่ บริษัท ไทยฮอสพิทอลโปรดัก จำกัด ในโครงการพัฒนาศักยภาพเพื่อเพิ่มผลิตภาพแรงงานในอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มไทย

- ทำผลิตภัณฑ์ทางการแพทย์
- วิเคราะห์ปัญหาขององค์กร
- ดูวัตถุประสงค์การปรับปรุง
- วิจัย Multi Skill ว่าจะต้องพัฒนาส่วนไหน
- กำหนดเป้าหมาย ตัวชี้วัด เพื่อเป็นตัวผลักดันให้ทำได้
- กำหนดแผน ผู้รับผิดชอบ
- เตรียมความพร้อม
- จัดตั้งทีม
- สถานที่ฝึก
- อุปกรณ์
- สื่อการสอน
- ครูฝึก
- กำหนดหลักสูตร
- ปฏิบัติออกมา
- ประชาสัมพันธ์ให้พนักงานรู้ว่าต้องทำอะไร
- มีแรงจูงใจให้พนักงาน
- มีการแข่งขันความก้าวหน้า
- มีแผนการฝึกทักษะพนักงาน
- มีช่วงเวลาการฝึก
- ขั้นตอนอย่างไร
- กำหนดเกณฑ์การประเมิน

แลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อให้เกิดองค์รสุภาวะในอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มอย่างยั่งยืน (Life Skill & Work Skill)

- ทดสอบ
- มีการประเมินพนักงานก่อนหลังเข้าร่วมโครงการ
- การประเมินแต่ละแผนก
- บันทึกประวัติ เพื่อไปใช้งานต่อ
- ดูเปรียบเทียบ ลดต้นทุนต่อเดือน ต่อปี เท่าไร
- ภาพถ่ายการเปรียบเทียบให้เห็นความเปลี่ยนแปลง
- การเปรียบเทียบเป้าหมายตัวชี้วัด
- ดูต้นทุนต่อหน่วย
- สรุปเป้าหมายการดำเนินโครงการ มีการสรุปว่าลดต้นทุนจากการ

ดำเนินโครงการ



การแลกเปลี่ยนเรียนรู้จาก บริษัท พี เจ การ์เมนต์ (ประเทศไทย) จำกัด

ได้เข้าร่วมโครงการมากกว่าหนึ่งปีแล้ว เมื่อก่อนจะเน้นเรื่อง Work skill สิ่งสำคัญที่อยู่ร่วมกับสปีของค์กรต้นแบบ มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ให้การช่วยเหลือกัน ทำให้สามารถทำได้ดีขึ้น มีวัตถุประสงค์ในการวิเคราะห์แก้ไขปัญหามาแลกเปลี่ยนเอาความรู้มาพัฒนาบริษัท เอาผลลัพธ์มาปฏิบัติได้จริงทำให้เกิดขึ้นได้อย่างยั่งยืน

การนำเสนอกิจกรรมการหาปัญหาหลัก 3 ข้อ และสาเหตุ พร้อมหาวิธีการแก้ไข

แผนก PPC		
ปัญหา	สาเหตุ (รากปัญหา)	แนวทางการแก้ไข
1. การสื่อสาร	- ข้อมูลไม่ทั่วถึง (รู้คนเดียว)	- ประชุมก่อนลงงาน (เปิดแบบ) - เอกสารชัดเจน ทั่วถึง
2. การติดตาม	- ทัศนคติ (บุคคล)	- ปรับเปลี่ยนตัวเรา - ควบคุมอารมณ์ตัวเอง
3. ความรู้	- ขาดความรู้ความเข้าใจ - การเจรจา (พูดคุย)	- เรียนรู้ในกระบวนการผลิตให้ครบทุกแผนก - ดูนอก ออกนอกได้ ใช้คนเป็น

แลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อให้เกิดองค์รสุขภาวะในอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มอย่างยั่งยืน
(Life Skill & Work Skill)

Merchandise		
ปัญหา	สาเหตุ (รากปัญหา)	แนวทางแก้ไข
1. การสื่อสารและประสานงานภายในองค์กร	- ไม่รายละเอียดในเอกสารไม่ครบถ้วน ไม่ชัดเจน - ไม่จำนวนวัสดุไม่ครบ	- ต้องเตรียมข้อมูลให้ครบถ้วน ทั้งตัวอย่างและเอกสาร
2. ขาดประสบการณ์ในด้านสายงาน	- ขาดความรู้ความเข้าใจทางด้านเสื้อผ้า	- ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมจากหน่วยงานต่างๆ - อบรมและศึกษาจากผู้ที่มีประสบการณ์
3. การประสานงานภายนอก (ลูกค้า)	- ลูกค้าสรุปแบบสินค้าไม่เรียบร้อย - Lead time สั้น	- ทำหนังสือเอกสาร สรุปแบบให้ลูกค้าเซ็นยืนยัน - ชี้แจงขั้นตอนการทำงานให้ลูกค้าทราบ เรื่องระยะเวลา

Sewing (แผนกเย็บ)		
ปัญหา	สาเหตุ	แนวทางแก้ไข
1. คน	1. ขาดทักษะ 2. ขาดความเชื่อมั่นในตนเอง 3. ยึดติดกับสิ่งเดิมๆ	1. จัดทำมาตรฐานให้มีมือเย็บ 2. จัดอบรมพนักงานเรื่องวิธีการ ทักษะ เทคนิค ในภาคเย็บ การใช้เครื่องจักร 3. ให้ความรู้ในการทดลอง 4. ให้ความเชื่อมั่นกับพนักงาน
2. เครื่องจักร	1. มีการเปลี่ยนแปลง / โยกย้ายเครื่องจักร หน่วยงานบ่อยๆ	1. ชวนนำช่างเครื่องเย็บเครื่องจักรกลับมาดูก่อนการปรับเปลี่ยน
3. การติดต่อสื่อสาร	1. ล่าช้าไป 2. ไม่ชัดเจน 3. สิ่งงานหลายชน	- ทำหน้าที่งานสื่อสารและถ่ายทอดข้อมูลออกมา ตัวอย่าง เพื่อประชมพนักงาน ก่อนทำจริง - สิ่งงานเดียว
สรุป 3 M	1. Machine เครื่องจักรเย็บ 2. Material เครื่องวัสดุเย็บ 3. Method เครื่องวิธีการ	
2 S	1. Skill ทักษะ 2. Safety ความปลอดภัย	
1 C	1. Community การสื่อสาร	

ผู้จัดการ		
ปัญหา	สาเหตุ	แนวทางแก้ไข
1. ขาดความกระตือรือร้น/ร่วมมือในการพัฒนา	- ยึดติดกับระบบเดิม - คิดว่าไม่ใช่หน้าที่ - ค่าตอบแทน (งานรับผิดชอบมากขึ้น) ค่าแรงเท่าเดิม) - ไม่มีเวลา	- มีการอธิบาย ให้ความเข้าใจให้พนักงานทราบวัตถุประสงค์ (พนักงานได้อะไรจากการพัฒนา)
2. การรับรู้ วิเคราะห์ และนำไปใช้	- ระดับการศึกษา - ความสามารถในตัวบุคคล มีความต่าง	- มีการอบรมพนักงานภายใน - ผู้มีอำนาจตัดสินใจเข้าร่วม การอบรมและสนับสนุน
3. ขาดความต่อเนื่องในการพัฒนาบุคลากร	- ไม่มีแผนการพัฒนารายบุคคล - ศักยภาพของบุคลากร	- จัดทำแผนพัฒนา/ทำประเมินผล - ประสานสัมพันธ์ภายใน/ประชุมติดตามผลอย่างต่อเนื่อง

แลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อให้เกิดองค์การสุขภาวะในอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มอย่างยั่งยืน
(Life Skill & Work Skill)

QA/QC		
ปัญหา	สาเหตุ (รากปัญหา)	แนวทางแก้ไข
1. พนักงานไม่เข้าใจมาตรฐานในการทดสอบ ทดสอบงานไม่ถูกต้อง	1. ขาดความรู้ด้านภาษาอังกฤษ 2. มาตรฐานที่ใช้ทดสอบงาน ไม่มีกราฟอัตร	1.อบรมเพิ่มเติมเกี่ยวกับภาษาอังกฤษที่ใช้ในงาน มีการทดสอบก่อนและหลังการอบรม 2. อัปเดตมาตรฐานการทดสอบงานทุกครั้งที่มีการเปลี่ยนแปลง โดยทำการบันทึก version ล่าสุดได้ทุกครั้ง
2. การใช้คอมพิวเตอร์ในการทำ spec dimension	1. ไม่มีความรู้เรื่องการใช้คอมพิวเตอร์ หรือการใช้โปรแกรมการออกแบบ	1. จัดอบรมและสอนเทคนิคเบื้องต้นภายใน เพื่อให้ความรู้เพิ่มเติม 2. ศึกษาความรู้เพิ่มเติม
3. ต้นเอกสารในการตรวจงาน (In Line)	1. การสื่อสาร ตัวบุคคล 2. การไม่เข้าใจกัน	1. มีการจัดอบรม (มีการทำแบบทดสอบก่อนและหลังการอบรม) เก็บข้อมูล เพื่อปรับปรุง 2. เข้าใจพูดคุยกันให้มากขึ้น

HR		
ปัญหา	สาเหตุ	แนวทางแก้ไข
1. ปัญหาเรื่องการสื่อสารในองค์กร	-ปริมาณคนในองค์กร -ความหลากหลายของรุ่นต่างหน่วยงาน -ช่องทางกรสื่อสารบางอย่างไม่เข้าถึง	เพิ่มช่องทางการสื่อสารให้มากขึ้นอย่างน้อย 7 ช่องทาง 1. Intranet 2. E-mail 3. สื่อตามสาย 4. เบอร์ประชาสัมพันธ์ 5. Internet 6. Morning talk 7. จัดหมายข่าว
2. เรื่องภาวะเครียด	-การให้ข้อมูลเรื่องภาวะเครียดที่ไม่เพียงพอ -พนักงานไม่ให้ความสำคัญกับภาวะเครียด	-มีคู่มือภาวะเครียดในการทำงานให้พนักงาน -จัดตั้งฮีลเลอร์งานให้คำปรึกษาเรื่องภาวะเครียด -มีการไปแก้ไข
3. ด้านการพัฒนาคน	เด็กพัฒนาให้หน่วยงานบางสายงานมากกว่า	1. จัดทำ training need ชุดตำแหน่ง 2. จัดทำกรฝึกอบรมรายตำแหน่งคน (IDP) 3. จัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน เมื่อมีการพัฒนาครบแล้ว 4. จัดทำ skill matrix เพื่อให้ทราบระดับความสามารถ

IE		
ปัญหา	สาเหตุ	แนวทางแก้ไข
1. การไม่ยอมรับการเปลี่ยนแปลง 2. การไม่ให้ความร่วมมือ	1. การยึดติดการทำงานแบบระบบเดิมๆ 2. ยึดว่าตัวเองมีประสบการณ์มากกว่า 3. ไม่ยอมรับอะไรใหม่ๆ	1. เข้าไปคลุกคลีให้เกิดความคุ้นเคย 2. รับฟังความคิดเห็นของกันและกัน 3. เข้ามาแก้ปัญหาร่วมกัน 4. ทำงานให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน

แลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อให้เกิดองค์การสุขภาวะในอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มอย่างยั่งยืน
(Life Skill & Work Skill)

ช่าง		
ปัญหา	สาเหตุ	แนวทางแก้ไข
1. ช่างที่ซ่อมจักรพิเศษได้น้อย	คน - ประสบการณ์น้อย - ช่างเก่า แต่ไม่เก่า ไม่ค่อยยอมรับเทคนิคใหม่ๆ	- จัดอบรมช่างที่มีพื้นฐานน้อยแบบเพื่อน้อง - ส่งพฤติกรรม - จัดทำ Multi skill ของช่างแต่ละท่าน
2. พนักงานเย็บเรียกช่างบ่อย	- พนักงานเย็บไม่แก้ไขปัญหาเบื้องต้นเอง	- อบรมการปรับจักรเบื้องต้น ของแต่ละประเภทจักร

สตรี ฟินิชซิง พีวี		
ปัญหา	สาเหตุ	แนวทางการแก้ไข
1. สตรีจ่ายวัสดุผิดพลาด	วัสดุป้อนไม่พอ	- เช็ควัสดุในมือที่ทางจัดซื้อใหม่ เพื่อให้แผนกบรรจุร่งงานไม่ผิดพลาด
2. การบรรจุวัสดุผิดพลาด	ขาดการตรวจสอบก่อนการทำงาน	- วางแผนการบรรจุตรวจสอบปริมาณก่อน - แบ่งความรับผิดชอบ กำหนดเวลาจบ - ตรวจสอบก่อน ส่งงานให้ลูกค้า
3. วัสดุงานมีปัญหา (วัสดุงานไม่ได้สเปค ผิดหน้าผ้า)	พนักงานเข้าออกบ่อย ยังมีทักษะความรู้ไม่เพียงพอ	- จัดอบรมฝึกทักษะให้กับพนักงานใหม่ ให้รู้เรื่อง P/T ชิ้น APP ชนิดของ ITEM ป้ายรหัสลักษณะของผ้าแต่ละ ITEM ว่าหน้าผ้าหลังผ้า มีลักษณะอย่างไร
4. พนักงานใหม่	ไม่กล้าถามขอความคิดเห็น	- จัดให้มีการประชุมภายในแผนก พูดคุยทำความเข้าใจเกี่ยวกับงาน

เรียนรู้การจัดการกับความคิดอย่างมีระบบ ในหัวข้อ System Thinking

โดย อ.เมทนาท ภาวัตชัยธร



กติกาในการอยู่ร่วมกันในการทำกิจกรรม ให้แบ่งกลุ่ม ดังนี้

1. ให้แบ่งกลุ่มตามวันเกิด จันทร์ อังคาร พุธ ฯ เป็นต้น
2. ให้แบ่งกลุ่มตามฤดูที่เกิด

Multi to think

การคิดอย่างเป็นระบบในการทำงาน น่าจะเป็นอย่างไร?

1. ต้องคิดว่าสิ่งไหนสำคัญ หรือ สิ่งไหนไม่สำคัญ
2. ต้องมีการวางแผน จัดลำดับขั้นตอน อันไหนมาก อันไหนน้อย
3. เรื่องกระบวนการผลิตตามขั้นตอน การจัดตำแหน่งการทำงาน ลดขั้นตอนการทำงานให้เสียเวลาน้อยที่สุด ไม่ให้มีความเสียหายน้อยที่สุด
4. มีการวางแผนตามขั้นตอน จัดลำดับความสำคัญ

การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในกระบวนการความคิด อย่างเป็นระบบ แนะนำตัวอย่าง
การนำไปปรับใช้เรื่องงานได้อย่างไร โดยจะเน้นเรื่อง

1. Happy Workplace
2. ทักษะดีเชิงบวก
3. ทักษะการคิดอย่างเป็นระบบ

ผลลัพธ์ คือ ต้องการให้ทุกคนในการพัฒนาเก่ง ดี มีสุข



การพัฒนาทักษะบุคลากรในองค์กรให้เป็นคนเก่ง ดี อยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข ตามแนวคิดคือต้องการให้ทุกคนเก่ง ดี มีสุข มีการนำเรื่องการคิดอย่างเป็นระบบ เพื่อเป็นพื้นฐาน มีกรอบในการดำเนินงาน สร้างบุคลากรให้มีความคิดริเริ่ม ตามกรอบ มีผลงานดี มีความสร้างสรรค์ ตามทักษะ ความสามารถ ของแต่ละแผนก

กิจกรรม Open minded

ขอให้ทุกคนนั่งตัวตรง หลังตา 1 นาที

เคลียร์สมองจากเรื่องงาน ไม่คิดวน เพื่อให้มีการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ

สามเรื่องที่น่าเสียดใจที่สุดในชีวิต

1. พบครูดีแล้วไม่เรียน
2. มีเพื่อนดีแล้วไม่คบ
3. มีโอกาสแล้วไม่คว้าเอาไว้

มี 2 สิ่งทำแล้วเสียดใจในภายหลัง

1. ทำไปไม่ทันได้คิด
2. ได้แต่คิดไม่ทันได้ทำ

แต่ละองค์กร จะมีการเตรียมตัว วางแผน เป็นวัฒนธรรม มีการตรวจสอบแผนให้ดี ไม่ให้เกิดข้อผิดพลาด

คิดก่อนพูด ศัตรูอาจกลายเป็นมิตร พูดก่อนคิด มิตรอาจกลายเป็นศัตรู
เมื่อพบปัญหา

1. หาวิธีการ ที่ดีที่สุด
2. ใช้ตัดสินใจ
3. ได้ผลลัพธ์ดี
4. ได้ผลลัพธ์ไม่ดี
5. ก็ย้อนกลับไป
6. เป้าหมายในการดำเนินไปให้ถึง ต้องฝ่าฟันอุปสรรค เลือกวิธีการเดินไปเรียนรู้จากวิธีการนั้นๆ แล้วปรับให้ดีที่สุด

ปัญหาในโลกนี้มีอยู่ 2 อย่าง คือ ปัญหาที่แก้ได้ กับปัญหาที่แก้ไม่ได้

- ปัญหาที่แก้ได้ ต้องหาทางแก้
- ปัญหาที่แก้ไม่ได้ ต้องเตรียมรับมือกับมัน

ตัวอย่างการส่งงานให้ลูกค้าไม่ทัน ก็ยอมรับและชี้แจงเหตุผล และถูกปรับไป
ฉะนั้น ต้องมีการวางแผน ช่วยกันคิดเป็นกลุ่ม

1. เปิดใจกว้าง ลดอัตตาของตัวเอง
2. ให้การสนับสนุน คิดเชิงบวก
3. เต็มที่จะแบ่งปันกัน
4. ไม่ต่อว่าผู้อื่น
5. ทำง่าย ตรงไปตรงมา
6. ตรงเวลา

กิจกรรมให้แบ่งกลุ่ม 5 กลุ่ม เลือกหัวหน้ากลุ่มจากคนที่กล้าแสดงออก แต่อยาก
ให้ทุกคนมีบทบาทการเป็นผู้นำกลุ่ม ทำกิจกรรม ให้หลุด กับ ความคิด

ความสามารถของคนในกลุ่ม จะให้ใช้หลุดประกอบกัน แล้วตั้งอยู่ได้ อยู่ใน
ความสูงที่สุดของหลุดตั้งอยู่ได้โดยไม่ล้ม ให้กลุ่มละ 135 หลุด ให้วางแผน 5 นาที

กลุ่มที่ 1

1. เริ่มจากการวางแผน
2. ให้แข็งแรง จากการสานกัน แต่ใช้เวลานาน ดูแล้วไม่สามารถตั้งได้
3. พยายามคิดว่าควรให้ฐานกว้าง แต่ไม่ได้อยู่ในแผน จึงออกมาเป็นแบบนี้

กลุ่มที่ 2

1. แนวคิดจากห่อไอเฟล
2. ทำให้ใหญ่ขึ้น สูงขึ้น
3. ให้ฐานแข็งแรง ต่อขึ้นเรื่อยๆ

กลุ่มที่ 3

1. เริ่มจากหาไอเดียที่เหมาะสม
2. หาฐาน ลองทดสอบ
3. เพื่อให้ทำให้ง่ายให้ได้

กลุ่มที่ 4

1. วางแผน
2. ดูแบบที่เหมาะสม
3. พยายามทำให้โปร่งไม่พอ ต้องเชื่อมไปด้วยกัน
4. แก้ไขปัญหาไปด้วยตอนที่เกิดขึ้น
5. ก็แก้ไขไปเรื่อยๆ เชื่อมต่อกันไปจนได้

กลุ่มที่ 5

1. วางแผน ให้รากฐานสูง
2. จนออกมาเป็นแบบนี้ มันล้น

ให้สรุปทเรียนใน Flip Chart สรุปขั้นตอนการวางแผน เป็นอย่างไร การแลกเปลี่ยน การตัดสินใจ การทำงานจริง ในการดำเนินงานให้เขียนถึงอุปสรรคปัญหาที่เกิดขึ้น แล้วใช้วิธีการคิดแบบไหน ให้เวลา 10 นาที

กลุ่ม 1

- เบื้องต้นเราใช้วิธีการสานหลอดแต่ไม่ประสบความสำเร็จ เราจึงเปลี่ยนวิธีโดยใช้การต่อหลอดสูงประมาณ 5 ชั้น ประมาณ 20 แถว เพื่อทำเป็นฐาน โดยมีตัวรวมกันแล้วขยายวงกว้าง ฐานด้านล่างให้มันคง เราก็เริ่มต่อความยาวให้พอดีกับตัวฐาน เน้นการวางรากฐานให้มันคง

ขั้นวางแผน

1. ระดมสมองสมาชิกในกลุ่ม
2. แบ่งหน้าที่
 1. ฐาน
 2. ต่อหลอด
 3. ความแข็งแรง

ปฏิบัติ/อุปสรรค

1. ลองผิดลองถูก
 - จากแผนที่วางไว้ไม่เป็นไปตามแผนในการทำฐาน
2. มีการปรับแผน
 - ขยายฐานให้กว้างขึ้น
 - สร้างความมั่นคงของฐาน

อุปสรรค

- ไม่มีแผนสำรอง

แลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อให้เกิดองค์ความรู้ในอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มอย่างยั่งยืน
(Life Skill & Work Skill)

กลุ่มที่ 2

ขั้นตอนการวางแผน

1. ระดมความคิดตามเป้าหมาย
2. คัดเลือกความคิดที่เป็นไปได้
3. มอบหมายหน้าที่ตามความถนัด

ขั้นตอนการลงมือปฏิบัติ

1. ลงมือทำตามแผนที่กลุ่มวางไว้
2. นำแต่ละชิ้นส่วนที่แบ่งหน้าที่มารวมกัน เพื่อขึ้นรูป
3. ปรับแก้ตามความเหมาะสม
4. ตรวจสอบความเรียบร้อยของแต่ละขั้นตอนของการลงมือทำ

ปัญหาและอุปสรรค

1. ลม
2. ความชำนาญ/ขาดประสบการณ์

กลุ่มที่ 3

1. การวางแผน

- 1.1 ระดมความคิด
- 1.2 วางแผนการสร้างฐาน
- 1.3 วิธีการต่อหลอดให้สูง

2. อุปสรรค

- 2.1 อุปกรณ์มีจำกัด
- 2.2 ระยะเวลาจำกัด
- 2.3 สภาพแวดล้อม (ลมแอร์)
- 2.4 ขาดประสบการณ์

3. การดำเนินงาน

- 3.1 เขียนแบบตามแผน
- 3.2 ทดลองตามแบบที่วางแผนที่วางแผนที่ (3 วิธี) แบ่งงานกันทำตามแบบ

กลุ่มที่ 4

กระบวนการวางแผน

1. ประชุมวางแผนแลกเปลี่ยนความคิด
2. สรุปแผนที่จะทำ
3. แบ่งหน้าที่การทำงาน
4. ลงมือทำ (ทำงานเป็นทีม)

อุปสรรค

1. การสร้างฐาน มีความเสี่ยงไม่มั่นคง
2. ต่างคนต่างทำ ไม่ดูเพื่อนในทีม
3. สถานที่ไม่เอื้ออำนวย (อยู่ตรงทิศทางลมแอร์)

แนวทางการแก้ไขปัญหา (วิธีคิด)

1. ช่วยกันหาวิธีสร้างฐานให้แข็งแรง
2. มีการทดสอบเป็นช่วงๆ (ทดสอบความแข็งแรง)

กลุ่มที่ 5

1. ขั้นตอนการวางแผน
 - 1.1 ระดมความคิดเห็น
 - 1.2 เลือกวิธีการทำ
 - ทำแบบฐานสามเหลี่ยม
 - ทำแบบฐานสี่เหลี่ยม
 - 1.3 แบ่งหน้าที่
 - 1.4 ลมมือปฏิบัติ
2. การดำเนินงาน และอุปสรรค
 - 2.1 การต่อหลอดขนาดไม่เท่ากัน
 - 2.2 หลอดคีมและแคคจ่าย
 - 2.3 การวางรากฐานที่มั่นคง
3. วิธีคิดในการดำเนินงาน
 - 3.1 ทำแบบ ▲

คาถาปล่อยาง

กว่าแล้ว ในโลกนี้ มีปัญหา
เขาไม่ดำ ก็ชื่นชม หรือเฉยๆ
สามประเภท ที่ว่านี้ มิเปลี่ยนเลย
จงวางเฉย ใครถือสา เป็นบ้าตาย

การคิดสำคัญอย่างไร

- เพราะมีปัญหา
- เพราะมีเป้าหมาย
- เพราะการอยู่รอด
- เพราะการรับประทานอาหาร
- เพราะว่าการนอนต้องคิดว่าจะต้องทำอะไรในวันพรุ่งนี้
- เพราะความสงสัย
- เพราะต้องการสิ่งแปลกใหม่
- เพราะต้องการพัฒนา

ใครเปลี่ยนที่ทำงานใหม่ เพราะอะไร

- เพื่อรายได้ที่สูงขึ้น
- เพื่อความก้าวหน้า
- ตอบสนองความต้องการได้มากขึ้น

ทักษะการคิดในองค์กร ที่มีปัญหา

- คิดแล้วไม่พูด
- คิดลบ
- คิดแล้วไม่ถูกยอมรับ

ทักษะการใช้เทคโนโลยี

- การใช้ไลน์ในการติดต่อสื่อสาร ทำให้โลกใกล้ชิดกัน
- ทำให้คนใกล้ ไกลกัน
- ต้องมีการปรับตัวอย่างไร ให้มีผลดี ไม่เกิดผลร้ายกับคนใกล้ตัว

สรุป ทักษะการคิดเป็นพื้นฐานของมนุษย์ สามารถฝึกฝน พัฒนาได้ ทำให้เติบโต อยู่รอด ระบบการทำงานในองค์กร ที่แต่ละคนมีศักยภาพต่างกัน ศักยภาพในการแก้ไขปัญหา การควบคุมไม่ให้รนในการคิด โดยควบคุมสติ การฝึกฝนสิ่งที่เจอปัญหาเฉพาะหน้า ในการคิดเชิงระบบ ในเรื่องของ Input ที่มีองค์ประกอบต่างๆ การดูวิธีการที่ได้ผล จะได้ผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายที่วางไว้

ทักษะการคิดที่สำคัญ

- ผู้บริหารองค์กร

● วิสัยทัศน์ขององค์กร กับเรา ตรงกันหรือไม่ ต้องปรับให้ตรงกัน เพื่อจะได้ไม่มีปัญหาในการทำงาน

- ทักษะทางความคิด
- ทักษะการสร้างสรรค์
- ทักษะการมองภาพรวม
- ทักษะการตัดสินใจ
- มีศีลธรรม

ฝึกความคิดทางบวก

● เปิดโอกาสให้เราเห็นโอกาสในทุกปัญหา ถ้ามองเป็นลบ จะมองไม่เห็นทางออก เพื่อให้เกิดทัศนคติทางบวก กระบวนการคิดเชิงสร้างสรรค์

การคิดแบ่งเป็นชนิดต่างๆ ตามลักษณะการแบ่งได้ดังนี้

1 การคิดเชิงวิพากษ์ หรือ การคิดอย่างมีวิจารณ์ญาณ (Critical Thinking) หมายถึง ความตั้งใจที่จะพิจารณา ตัดสิน เรื่องใดเรื่องหนึ่งโดยที่ไม่คล้อยตามข้อเสนออย่างง่าย ๆ หากแต่มีการตั้งคำถามโต้แย้ง ทำทหาย และพยายามหาคำตอบใหม่ที่สมเหตุสมผลให้มากกว่าข้อเสนอเดิม

2 การคิดเชิงกลยุทธ์ (Strategic Thinking) หมายถึง ความสามารถในการกำหนดแนวทางที่ดีที่สุด ภายใต้เงื่อนไข หรือข้อจำกัดต่างๆ เข้าหาแกนหลักของเรื่องได้อย่างเหมาะสม เพื่ออธิบาย หรือให้เหตุผลสนับสนุนเรื่องใดเรื่องหนึ่ง

3 การคิดเชิงวิเคราะห์ (Analytical Thinking) หมายถึง การแจกแจงองค์ประกอบของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เรื่องใดเรื่องหนึ่ง และหาความสัมพันธ์กันในแง่เหตุผลขององค์ประกอบเหล่านั้น เพื่อหาสาเหตุที่แท้จริง

4 การคิดเชิงเปรียบเทียบ (Comparative Thinking) หมายถึง การพิจารณาเทียบเคียงความเหมือน และ/หรือ ความต่างของสิ่งหนึ่งกับสิ่งอื่น เพื่อให้เกิดความเข้าใจสามารถอธิบายได้อย่างชัดเจน เพื่อประโยชน์ในการคิด การแก้ปัญหา หรือการหาทางเลือกที่ดีที่สุด

5 การคิดเชิงสังเคราะห์ (Synthesis-Type Thinking) หมายถึง ความสามารถในการดึงองค์ประกอบต่างๆ มาผสมผสานกัน เพื่อให้เกิดสิ่งใหม่ขึ้นตามวัตถุประสงค์

6 การคิดเชิงมโนทัศน์ (Conceptual Thinking) หมายถึง ความสามารถในการผสมผสานข้อมูลทั้งหมดที่มีเกี่ยวกับเรื่องใดเรื่องหนึ่งอย่างไม่ขัดแย้งกัน แล้วนำมาสร้างเป็นความคิดรวบยอดของเรื่องนั้น

7 การคิดเชิงบูรณาการ (Integrative Thinking) หมายถึง ความสามารถในการเชื่อมโยงองค์ประกอบต่างๆ หรือแนวคิด เข้าหาแกนหลักได้อย่างเหมาะสม เพื่ออธิบาย หรือให้เหตุผลสนับสนุนเรื่องใดเรื่องหนึ่ง

8 การคิดเชิงอนาคต (Futuristic Thinking) หมายถึง ความสามารถในการคาดการณ์สิ่งที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตอย่างมีหลักเกณฑ์ และมีความเหมาะสม

9 การคิดเชิงสร้างสรรค์ (Creative Thinking) หมายถึง การขยายขอบเขตความคิดออกไปจากความคิดเดิม ไปสู่ความคิดใหม่ที่ไม่เคยมีมาก่อน เพื่อหาคำตอบที่ดีที่สุดให้กับปัญหา

10 การคิดเชิงประยุกต์ (Applicative Thinking) หมายถึง ความสามารถในการนำเอาสิ่งที่มีอยู่เดิมมาปรับใช้ในบริบทใหม่ได้อย่างเหมาะสม โดยที่ยังคงยึดหลักการเดิมไว้ได้

การแก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบ

1. ระบุปัญหา
2. ระบุทางเลือกของการแก้ไขปัญหา
3. ประเมินทางเลือกของการแก้ปัญหา
4. เลือกทางที่ดีที่สุด
5. ลงมือแก้ไข
6. ติดตามผล

การคิดเชิงบวกและลบ

ผู้คนมากมายเคยชินกับการดำรงชีวิตอย่างเป็นทุกข์รูปแบบต่างๆ ซึ่งล้วนแล้วแต่มีสาเหตุจากความคิดเชิงลบ ความคิดที่นำมาซึ่งอารมณ์เชิงลบต่างๆ อันได้แก่ ความวิตกกังวล ความเหงา เบื่อ ซึมเศร้า โกรธ หงุดหงิด ไม่พอใจ ผิดหวัง ขุ่นมัว และอารมณ์ไม่สบายใจอื่นๆ ขณะที่คิดเรื่องทุกข์ใจ คลื่นสมองก็จะมีอารมณ์สูง ยุ่งเหยิง พร้อมกันกับที่สมองหลั่งสารแห่งความสุขและความเครียดออกมาทำให้สุขภาพกาย และจิตใจยิ่งทรุดโทรมลง ในทางตรงกันข้าม ความคิดเชิงบวกจะทำให้มีความสุข เบิกบาน และสงบใจ ไม่ว่าจะใจ อันเกิดจากความคิดที่เป็นระบบ ระเบียบและถูกต้อง ถูกทาง คนเราอาจไม่คุ้นเคยหรือมีทักษะมากนักในเรื่องความคิดเชิงบวก แต่การฝึกความคิดเชิงบวก นับได้ว่ามีคุณอนันต์ต่อสุขภาพและผลงานที่สร้างสรรค์ นอกจากนั้นหลักฐานทางวิทยาศาสตร์พบว่า คลื่นสมองก็มีลักษณะความถี่ต่างไม่ยุ่งเหยิง และสมองก็หลั่งสารแห่งความสุขและสงบ มีผลที่ดีต่อสุขภาพร่างกาย และจิตใจอย่างมาก

ความคิดเชิงลบมักเกิดอย่างอัตโนมัติ เพราะเป็นความคิดที่คุ้นเคยมาก่อน อาจเลียนแบบวิธีคิดจากบุคคลสำคัญในวัยเด็ก เช่น พ่อแม่ ครู ญาติและเพื่อน หรือเลียนแบบจากละครทีวี บางครั้งอาจเกิดขึ้นจากความรู้สึกว่าตนเองมีปมด้อย เช่น รู้สึกว่าไม่มีใครรักตนเอง ตนเองขี้เหร่ พิการ ฯลฯ วิธีคิดได้เกิดขึ้นซ้ำๆ จนสลัดออกได้ยาก ความคิดเชิงลบมิได้หลายรูปแบบ ทั้งสังเกตเห็นได้ชัดเจน และแบบที่แอบยล จนบางครั้งเราอาจไม่ทันก็ได้ แต่สุดท้ายจะลงเอยด้วยความว่าวุ่นใจ และทุกข์ใจนั่นเอง ความคิดเชิงลบ อาจเป็นลักษณะเพ่งโทษผู้อื่น โดยตั้งคำถามในใจกับตนเองว่า ทำไมเขาจึงไม่ดีกับเรา ทำไมเขาต้องทำอย่างนั้น คิดแบบนี้จะเป็นการเพ่งโทษผู้อื่น ก็เพราะเราจะคิดไปเองว่าเราถูกต้อง ผู้อื่นผิด ขณะคิดไปกลับไม่โปร่งสบาย แต่อาจโกรธ เคียดแค้น ไม่พอใจ ผู้อื่นได้ บางครั้งความคิดเชิงลบ เป็นลักษณะโทษตนเอง ต่ำห็นตนเอง โดยตั้งคำถามว่า ทำไมต้องเป็นเรา เราไม่ดีต่างๆ นานา โชคชะตาไม่ปราณีเรา เราเป็นคนมีเวรมีกรรม เราเป็นคนโชคร้ายเสมอ ฯลฯ การคิดลักษณะนี้ถึงได้ว่าเป็นการทรมาน และเบียดเบียนจิตใจของตนเองให้เป็นทุกข์ ให้เศร้าหมอง ขมขื่น เจ็บปวดและกระวนกระวาย สำหรับผู้ที่วิตกกังวลจนเป็นนิสัยก็จะมีความคิดเชิงลบ แบบหวาดกลัวไปต่างๆ นานา โดยเฉพาะเรื่องที่คนส่วนใหญ่ไม่กลัวกันมากนัก เช่น กลัวคนปฏิเสธ เป็นห่วงญาติจะเกิดเหตุจนเป็นทุกข์ ฯลฯ ความกลัวเหล่านี้ ทำให้ไม่เป็นตัวของตัวเอง และขาดความมั่นใจในตนเองได้ ตรงกันข้ามผู้ที่อยู่ในกระแสความคิดเชิงบวก ก็จะมองข้ามปัญหาเล็กๆ

น้อยๆ ไปได้ ปัญหาสำคัญก็จะหาทางแก้ไขได้ แทนที่จะนั่งกลุ้มโดยไม่คิดแก้ไข หรือหาข้อสรุปที่เหมาะสมกับปัญหาที่เผชิญอยู่ มองเห็นส่วนดีๆ ของชีวิตอย่างมีทักษะ ดึงเอาสิ่งดีๆ เข้ามาในชีวิตของตนเอง หรือดึงตนเองไปอยู่ในสิ่งดีๆ แนวทางแก้ไขความคิดเชิงลบ จงตั้งสติให้มันเมื่อใดที่ความคิดเชิงลบปรากฏออกมาไม่ว่าในความคิดคำพูด หรือการกระทำของเรา สังเกตให้ได้แล้วดึงกลับเข้ากระแสความคิดเชิงบวก ฝึกจนเกิดทักษะ ยิ่งฝึกยิ่งใช้ความคิดเชิงบวกมากเท่าไร ความสามารถและทักษะจะปรากฏเด่นชัดขึ้นในแนวทางที่ถูกต้อง จนสามารถรักษาจิตใจให้มั่นคงได้ดีกว่าเดิม ความคิดเชิงบวกจะทำให้เราเลือกสิ่งดีๆ ให้แก่ชีวิตเริ่มตั้งแต่อิริยาบถที่เหมาะสมในชีวิตประจำวัน ไม่นั่งๆ นอนๆ จนสุขภาพทรุดโทรม มีการออกกำลังกายสม่ำเสมอ นอกจากนั้น เลือกทำกิจกรรมที่เสริมสร้างสุขภาพ และความภาคภูมิใจของตนเอง ได้แก่ กีฬา ดนตรี ศิลปะ งานฝีมือ เรียนภาษาต่างประเทศ กิจกรรมต่างๆ ที่ช่วยเหลือผู้อื่น และมีกลุ่มญาติมิตรที่คอยให้การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

แผนที่ความคิด (Mind Map)

การเขียนแผนผังความคิด หรือแผนที่ความคิด (Mind Map) (เพื่อเสริมสร้างทักษะในการวิเคราะห์และการสังเคราะห์ข้อมูล อันเป็นพื้นฐานในการเรียนรู้จัดระเบียบความคิด จำได้ทนนานนักแล....)

Mind Map คือ การถ่ายทอดความคิด หรือข้อมูลต่าง ๆ ที่มีอยู่ในสมองลงกระดาษ โดยการใช้ภาพ สี เส้น และการโยงใย แทนการจดย่อแบบเดิมที่เป็นบรรทัด ๆ เรียงจากบนลงล่าง ขณะเดียวกันมันก็ช่วยเป็นสื่อ นำข้อมูลจากภายนอก เช่น หนังสือ คำบรรยาย การประชุม ส่งเข้าสมองให้เก็บรักษาไว้ได้ดีกว่าเดิม ซ้ำยังช่วยให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ได้ง่ายเข้า เนื่องจากเห็นเป็นภาพรวม และเปิดโอกาสให้เชื่อมโยงต่อข้อมูลหรือความคิดต่าง ๆ เข้าหากันได้ง่ายกว่า “ใช้แสดงการเชื่อมโยงข้อมูลเกี่ยวกับเรื่องใดเรื่องหนึ่งระหว่างความคิดหลัก ความคิด รอง และความคิดย่อยที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กัน” ผังความคิด (Mind Map)

การสร้างแผนที่ความคิด ขั้นตอนการสร้าง Mind Map

1. เขียน/วาดมโนทัศน์หลักตรงกึ่งกลางหน้ากระดาษ
2. เขียน/วาดมโนทัศน์รองที่สัมพันธ์กับมโนทัศน์หลักไปรอบ ๆ
3. เขียน/วาดมโนทัศน์ย่อยที่สัมพันธ์กับมโนทัศน์รองแตกออกไปเรื่อย ๆ
4. ใช้ภาพหรือสัญลักษณ์สื่อความหมายเป็นตัวแทนความคิดให้มากที่สุด
5. เขียนคำสำคัญ (Key word) บนเส้นและเส้นต้องเชื่อมโยงกัน
6. กรณีใช้สี ทั้งมโนทัศน์รองและย่อยควรเป็นสีเดียวกัน
7. คิดอย่างอิสระมากที่สุดขณะทำ

เขียนคำหลัก หรือข้อความสำคัญของเรื่องไว้กลาง โยงไปยังประเด็นรอบรอบ ๆ ตามแต่ว่าจะมีกี่ประเด็น

วิธีการเขียนMind Map โดยละเอียด

1. เตรียมกระดาษเปล่าที่ไม่มีเส้นบรรทัดและวางกระดาษภาพแนวนอน
2. วาดภาพสีหรือเขียนคำหรือข้อความที่สื่อหรือแสดงถึงเรื่องจะทำ Mind Map กลาง หน้ากระดาษ โดยใช้สีอย่างน้อย 3 สี และต้องไม่ตีกรอบด้วยรูปทรงเรขาคณิต
3. คิดถึงหัวเรื่องสำคัญที่เป็นส่วนประกอบของเรื่องที่ทำ Mind Map โดยให้เขียนเป็นคำที่มีลักษณะเป็นหน่วย หรือเป็นคำสำคัญ (Key Word) สั้น ๆ ที่มีความหมาย บนเส้นซึ่งเส้นแต่ละเส้นจะต้องแตกออกมาจากศูนย์กลางไม่ควรเกิน 8 กิ่ง
4. แยกความคิดของหัวเรื่องสำคัญแต่ละเรื่องในข้อ 3 ออกเป็นกิ่ง ๆ หลายกิ่ง โดยเขียนคำหรือ วลีบนเส้นที่แตกออกไป ลักษณะของกิ่งควรเอนไม่เกิน 60 องศา
5. แยกความคิดรองลงไปที่เป็นส่วนประกอบของแต่ละกิ่ง ในข้อ 4 โดยเขียนคำหรือวลีเส้นที่แตกออกไป ซึ่งสามารถแตกความคิดออกไปเรื่อย ๆ

กิจกรรม

1. การออกแบบกติกากลุ่ม โดยการวางแผน 5 นาที เพื่อแบ่งเวลาการทำงาน
2. เราได้มีการวางแผน และตกลงกันว่าจะทำอย่างไร
3. ถ้า 10 นาทีแล้ว ทำไม่ได้ ต้องเปลี่ยนวิธี เพื่อตรวจสอบผลงาน
4. การวางแผนแบบแผนการคิด ให้มีระบบมากขึ้น ด้วยเวลาที่จำกัด
5. การวางแผนบางอย่างเราต้องดึงความคิด ออกแบบระบบ วางแผน
6. มีการประชุม เพื่อดึงความคิดของคนออกมาให้มากขึ้น
7. ศักยภาพของคน ในการดึงเอาออกมาใช้

กิจกรรม การหารายชื่อ โดย Mind map จากการทำ work shop เช่น คนรู้จักที่ทำงาน คนรู้จักที่เรียน คนรู้จักทางการเมือง คนรู้จักที่มีชื่อเสียง เป็นต้น แบ่งเป็นหมวดครอบครัว หมวดเพื่อน

- ข้อดี คือ สามารถเห็นประเด็นที่เกี่ยวข้องทั้งหมดในหน้าเดียว เห็นความเชื่อมโยง เป็นแผนภาพ ข้อความหลัก ทำให้เห็นความเชื่อมโยงในแต่ละประเด็น และส่วนย่อย เห็นความคิดที่แตกกระจาย ไม่มีข้อจำกัด แตกไปได้เรื่อยๆ ข้อจำกัด คือ ไม่สามารถแสดงเป็นเหตุเป็นผล อาจจะซ้ำกันได้

- ตัวอย่าง แบบก้างปลา ข้อดี เป็นความคิดระบบไม่กระจัดกระจาย เห็นภาพรวมได้อย่างรวดเร็ว ต้องอาศัยความสามารถ

ทักษะการคิดวิเคราะห์ หมายถึงความชำนาญในการคิดใคร่ครวญอย่างละเอียดรอบคอบในเรื่องราวต่าง ๆ อย่างมีเหตุผล โดยหาส่วนดี ส่วนบกพร่อง หรือ จุดเด่นจุดด้อยของเรื่องนั้นๆ แล้ว เสนอแนะสิ่งที่ดีสิ่งที่เหมาะสมนั้นอย่างยุติธรรม

ในแต่ละวันเราใช้เวลากับงาน 3 ประเภทนี้

- ก งานที่ทำประจำทุกวัน
- ข การปรับปรุงงาน
- ค การแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า

แลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อให้เกิดองค์กรสุขภาวะในอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มอย่างยั่งยืน
(Life Skill & Work Skill)

● ถ้ามีแต่ ก กับ ค จะมีอะไรดีขึ้นหรือไม่ แต่ถ้าเรามีการปรับปรุงงานเกิดขึ้น การแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าจะลดลง ในที่สุดจะลดลงน้อยเหลือไม่กี่ย่าง จากการเจอปัญหาอุปสรรค จากการทำไคเซน จะช่วยได้ ชาวญี่ปุ่น ไม่มีวันไหนที่ไม่มีการปรับปรุงงาน ต้องมีการปรับปรุงงานอยู่ตลอด

- การทำไคเซนทำทุกคนหรือไม่
- ใครที่เอาไคเซนไปเป็นตัวชีวิตในการทำงานในองค์กร จำนวนความถี่
- หลักการอะไรที่เป็นไคเซน
- แต่ละขั้นตอน ทำให้เป็นไคเซน
- ขอบเขตแค่ไหนที่เรียกว่าไคเซน
- ดูที่เปอร์เซ็นต์ ประสิทธิภาพ
- ถ้ายังไม่เกิดการปรับปรุง ขึ้นในองค์กร ขอให้เอาไคเซนไปใช้ ต้องมีหลักเกณฑ์ จะทำให้องค์กรน่าอยู่

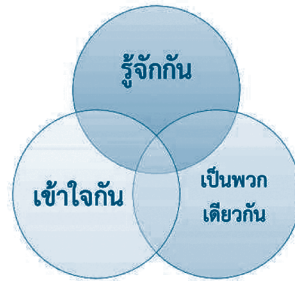
ในญี่ปุ่น จะมีการแบ่งไคเซน อัตราส่วนการทำงาน

ตำแหน่ง	อัตราส่วน
พนักงานทำงานประจำ 90	ปรับปรุงงาน 10
หัวหน้างาน ทำงาน 70	ปรับปรุงงาน 30
ผู้บริหาร ทำงาน 50	ปรับปรุงงาน 50
ผู้บริหารระดับสูง ทำงาน 10-20	ปรับปรุงงานมากที่สุด 80-90

● เพื่อให้องค์กรมีประสิทธิภาพมากขึ้น บางองค์กรยังมีนวัตกรรมมีส่วนในการทำงาน โดยผู้บริหารระดับสูง ต้องสร้างวัฒนธรรมให้กับองค์กรด้วย ปรับปรุงงาน 40 ที่เหลือการทำงานประจำ ผู้บริหารระดับกลาง ต้องมีการนำนวัตกรรมใหม่มาใช้ เอามาใช้เพื่อที่การขยายศักยภาพเข้ามา โอกาสช่องทางมากขึ้น ปัจจุบันมีการแข่งขันที่สูงมาก เพื่อให้มีประสิทธิภาพมากที่สุด

Tip การทำ ไคเซน

- ค่อยเป็นค่อยไป เน้นวิธีการ
- เป็นการเปลี่ยนแปลงสภาพ การทำงาน
- ลงทุนน้อย
- ใช้คนและระยะเวลา
- เน้นคนที่คุ้นเคยกับงาน
- ทำเพื่อตัวเองก่อน อย่าเพิ่งหวังว่าจะสำเร็จทั้งหมด
- การเพิ่มแรงจูงใจ
- ความพอใจเป็นศัตรูสำคัญของ ไคเซน
- การทำไคเซน พื้นที่ของที่ไม่จำเป็น
- การขนถ่ายสินค้าที่ไม่จำเป็น
- กระบวนการทำงานที่ไม่มีประสิทธิภาพ ต้องตัดขั้นตอนที่ไม่มีจำเป็นออก
- ลดการรอคอย



Team Work

- ประสบความสำเร็จได้เพราะการมีทีมเวิร์ค การเชื่อใจ การช่วยเหลือ การเชื่อใจสำคัญมากในการทำงานเป็นทีม ความเชื่อมั่นในความคิดเห็นที่ได้รับ
- การยอมรับความคิดเห็นผู้อื่น
- ผู้นำที่ดีต้องทำเป็นตัวอย่าง
- การมีทักษะ และความคิดสร้างสรรค์ การนำไปปรับใช้กับกระบวนการคิด

Reflection ตัวแทนบริษัทละ 1 คน

1. ได้ความเป็นหนึ่งเดียว รู้จักกัน สามัคคีกัน ไปพร้อมกัน มีอุปสรรคช่วยกันแก้ไข
2. ได้รู้จักหลายๆ คน มีความสามัคคี ทำให้รู้จักคิด แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น
3. สิ่งที่ได้เห็น ได้คิด การเป็นคิดที่เป็นระบบ ความสามัคคี
4. ได้ทำกิจกรรมร่วมกัน รู้จัก สามัคคีกัน มีเนื้อหาความคิดอย่างเป็นระบบ

นำไปพัฒนาองค์กรได้

5. ได้รับความสามัคคี การแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า สามัคคี
6. การทำงานวางแผน Mind map
7. ได้รับความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานบริษัทอื่น มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น

คิดเห็น

8. ได้มีความรู้ใหม่ ได้ทัศนคติ ได้ศักยภาพ ได้รับโอกาส
9. ได้เรียนรู้กระบวนการ การวิเคราะห์การทำงานให้สำเร็จ จะส่งผลให้
งานเราสำเร็จ มีประสิทธิภาพ

10. ได้มีโอกาส ความสามัคคี เสียสละ การเป็นผู้นำ ผู้ตาม รับฟังความคิดเห็น รู้จักตัวเองมากขึ้น เพื่อนๆ น่ารัก

11. ได้เจอเพื่อน ได้ความรู้ ความสามัคคี การวางแผนงาน การมีเหตุผล
ในการทำงาน

12. เป็นครั้งแรก สนุก ได้รู้จักเพื่อนใหม่ ตื่นเต้น และสนุกมาก

13. ได้ทักษะ การเรียนรู้ จะเอาไปพัฒนาที่บริษัท ได้เพื่อนที่น่ารัก ทีม

เวิร์ค สามัคคี

14. ได้รับความสามัคคีจากเพื่อนๆ

15. ได้รู้จักเพื่อนๆ ได้ความรู้ กล้าคิด กล้าแสดงออก

16. ได้ทำกิจกรรม สนุกมาก ความสามัคคี ได้รู้จักเพื่อนใหม่ ได้นำไป

ต่อยอดในเรื่องของการวิเคราะห์ ไคเซน PDCA



แลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อให้เกิดองค์การสุขภาวะในอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มอย่างยั่งยืน
(Life Skill & Work Skill)

Module 3 Happy Workplace in Garment Industry

Lean Team Work

โครงการส่งเสริมการเป็นองค์กรสุขภาวะในอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มไทย

ระหว่างวันที่ 28 -29 มีนาคม 2557

ไม้งาม ริเวอร์ไซด์ รีสอร์ท จ.สุพรรณบุรี

Good Better Best Lean Team Work

โดย โดย อ.เมทนาท ภาวัตชัยธร
และ อ.อังคณา ภิญโญกุล



Lean Concept

แนวคิดและเทคนิคแบบลีนที่กำลังเป็นที่นิยมและได้ถูกนำมาใช้เป็นกลยุทธ์ในการดำเนินธุรกิจในระดับโลก จากการผลิตแบบดั้งเดิมที่ผลิตเป็นจำนวนมากๆ (Mass

Production) สู่ การผลิตตามความต้องการของลูกค้า (Customization) การผลิตที่นำหลักการการจัดความสูญเปล่าเพื่อสร้างคุณค่าเพิ่ม (Value Added) ที่เรียกว่า การผลิตแบบลีน (Lean Manufacturing)

เนื่องจากอุตสาหกรรมต่างๆ จะต้องเน้นถึงความต้องการของลูกค้า (หรือเรียกว่าตลาดเป็นของผู้บริโภค) และลูกค้าต้องการสินค้าที่มีแบบหรือทางเลือกสินค้ามากขึ้น ดังนั้น การผลิตแบบเดิมหรือการผลิตจำนวนมาก จึงต้องมีการปรับเปลี่ยน ซึ่งการปรับเปลี่ยนจะต้องแข่งขันกันระหว่างโซ่อุปทาน (Supply Chain) วิธีการแบบลีนจึงขยายขอบเขตออกไปเป็นการจัดการวิสาหกิจแบบลีน (Lean Enterprise)

จากระบบการผลิตแบบโตโยต้า (Toyota Production System: TPS) ได้มีการพัฒนาเป็นกระบวนทัศน์ใหม่ (New Paradigm) ของการผลิตในขณะนี้ ก็คือ การผลิตแบบลีน ซึ่งกระบวนทัศน์นี้มีแนวคิดซึ่งมีลักษณะที่เราได้เห็นและเข้าใจในกระบวนการผลิตมากขึ้น และเป็นระบบที่สร้างความเชื่อมั่นที่จะทำงานได้โดยไม่เป็นเพียงแค่ระบบทันเวลาพอดี (Just in Time: JIT) แต่จะเป็นระบบที่สามารถตอบสนองความต้องการของลูกค้าได้เป็นอย่างดี ระบบการผลิตแบบโตโยต้าเป็นการพัฒนาด้านการบริหารเวลาและการทำงานโดยการลดความสูญเปล่า เมื่อโตโยต้าต้องการที่จะให้ระบบมีความยืดหยุ่นและลดเวลาในระหว่างการสั่งซื้อจนถึงการขนส่งในกรณีที่เป็นการสั่งซื้ออย่างเร่งด่วน หลักการที่สำคัญก็คือการลดช่วงเวลาโดยการกำจัดทุกสิ่งทุกอย่างที่ไม่มีคุณค่าเพิ่มในตัวผลิตภัณฑ์ ซึ่งความสูญเปล่า (Muda) ที่สำคัญจากในกระบวนทัศน์ของระบบการผลิตแบบโตโยต้าก็คือ การผลิตมากเกินไป (Overproduction) การผลิตสินค้าหลายๆ อย่างที่ต้องการและจัดเก็บไว้ จนกระทั่งกลายเป็นสินค้าที่สะสมไว้นานในคลังสินค้านี้ (Inventory)

ซึ่งอุปสรรคเหล่านี้จะสามารถป้องกันและแก้ไขภายใต้การผลิตแบบลีน ที่มีเครื่องจักรที่เหมือนกัน การดำเนินงานในทางที่เหมือนกันแต่สามารถมองเห็นความแตกต่างในการป้องกันปัญหาอย่างสมบูรณ์แบบ ผู้บริหารอุตสาหกรรมในระดับโลกมีแนวโน้มที่จะใช้การผลิตแบบลีน ซึ่งลักษณะเป็นการผลิตจำนวนมากตามความต้องการของลูกค้า (Mass Customization) ที่เป็นทางเลือกที่ดีกว่าการผลิตแบบจำนวนมาก โดยการจัดการอย่างง่าย ๆ นั่นคือ การรวมกลุ่มเครื่องจักรจากกระบวนการและสร้างรูปแบบการไหลชิ้นเดียว (One-piece Flow) ที่เป็นกลุ่มสินค้าที่คล้ายกันที่ทำให้เกิดประสิทธิผล

ความยืดหยุ่น และคุณภาพซึ่งมีการประสานรวม (Integration) ระหว่างโรงงานกับลูกค้า ที่ต้องการซื้อได้เปรียบในการแข่งขัน ในบางบริษัทต้องการสร้างวิสาหกิจแบบลีนที่เชื่อมต่อระหว่างโรงงานแบบลีน (Lean Factories) กับลอจิสติกส์แบบลีน (Lean Logistics) ซึ่งทำให้ได้ผลลัพธ์ที่คุ้มค่า



สรุป วิธีการแบบลีนมีเป้าหมายพื้นฐาน เพื่อลดระยะเวลา (Cycle Time) โดยการสร้างสายธารการไหลของวัตถุดิบและสินค้าในการผลิตและสายธารคุณค่า ซึ่งปัจจุบันในการผลิตในโรงงานจะเป็นแบบผลิตจำนวนมากตามความต้องการของลูกค้า ซึ่งวิธีการแบบลีนจะเป็นเครื่องมือในการนำไปแก้ไขได้เป็นอย่างดี และไม่ได้หมายความว่าผลผลิตอื่น ๆ จะใช้วิธีการแบบลีนไม่ได้ แต่ขึ้นอยู่กับเราที่จะใช้ให้เหมาะสม

เนื่องด้วยปัจจุบัน สภาวะเศรษฐกิจอยู่ในช่วงถดถอยและมีการแข่งขันด้านการตลาดอย่างรุนแรง ดังนั้น การทำกำไรด้วยการเพิ่มยอดขายจึงเป็นเรื่องที่ทำได้ยาก แต่ธุรกิจก็สามารถทำกำไรจากการลดต้นทุนด้วยการขจัดความสูญเปล่าในโรงงาน Lean Manufacturing เป็นเทคนิคการลดต้นทุนด้วยการขจัดความสูญเปล่าที่ได้ผล โดยที่ทางโรงงานยังคงรักษาระดับคุณภาพของการผลิตได้ หรือการวางแผนการผลิตโดยนำเครื่องมือทางด้าน Lean เข้ามาเป็นองค์ประกอบที่สำคัญจะนำมาซึ่งการเพิ่มประสิทธิภาพการผลิต ลดเวลาการสูญเสียด่างๆ ไปได้ ผลกระทบที่สำคัญคือจะทำให้บริษัทสามารถบริหารต้นทุนการผลิตให้มีประสิทธิภาพได้

มีกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์

Work shop แล้วได้อะไรจากการทำกิจกรรม

1. เกิดการเปลี่ยนแปลง

2. มีเครื่องมือในการช่วยให้เกิดองค์กรสุขภาวะ
- ต้องมารู้จักวิธีการทำให้ตัวเองมีความสุข
 - เราต้องการให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ รู้จักกัน
 - ต้องให้ทุกคนค้นหาว่า Lean คืออะไร
 - การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ต้องการให้องค์กรต้นแบบช่วยแลกเปลี่ยน work skill life skill แบ่งปันประสบการณ์ รวมทั้งการดำเนินชีวิตด้วย เพื่อให้ทุกคนได้พัฒนาคุณภาพชีวิต รวมทั้งเรื่องส่วนตัวด้วย

แนวความคิดการทำธุรกิจแบบ Lean:

A business philosophy based on the systematic elimination of waste by an empowered workforce.

ปรัชญาหรือแนวคิดในการทำงานที่มีรากฐานมาจากกระบวนการขจัดความสูญญเปล่าอย่างเป็นระบบ โดยพนักงานทุกคนซึ่งได้รับการมอบอำนาจให้ทำหน้าที่ปรับปรุงงานตลอดเวลาในขณะที่ทำงาน

จุดมุ่งหมายของลีน “LEAN Concept”:

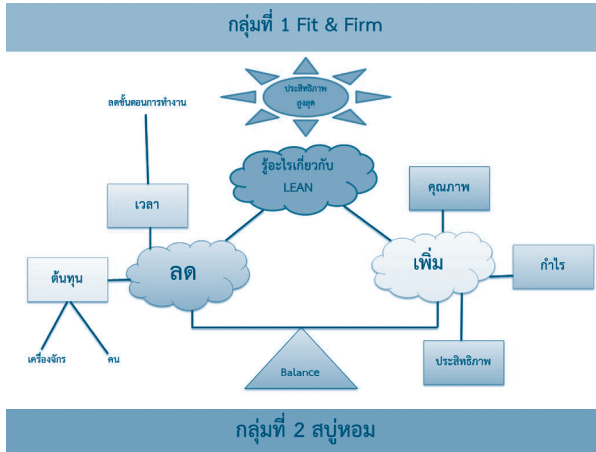
Do the people have everything? “They need to Safely,
Make a Quality part, Everytime, Within TaktTime”.
พนักงานมีทุกสิ่งที่พนักงานจำเป็นต้องมีแล้วหรือไม่ ?

พวกเขาจำเป็นต้องมีความปลอดภัยในการทำงาน, ทำงานอย่างมีคุณภาพตลอดเวลา และใช้เวลาทำงานอยู่ในแท็คไทม์ ” (เวลาที่ใช้ในการผลิตสินค้าให้ทันความต้องการของลูกค้าต่อหนึ่งหน่วย)

Safety => Quality => Speed

ปลอดภัย => คุณภาพ => ความเร็ว

กิจกรรมการแลกเปลี่ยนความรู้เรื่อง Lean คืออะไร ให้แบ่งปันกันภายในกลุ่ม และนำเสนอ ดังนี้



- กลุ่มที่ 2 สบู่หอม**
1. CHNO การยื่น คู มอง คิด
 2. MODAPTS การเคลื่อนไหว การหยิบจับ
 3. การเชื่อมต่อกระบวนการ (WIP)
 4. 7 Waste ความสูญเปล่า
 5. 5 ส
 6. Kaizen การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง
 7. การสร้างมาตรฐาน



จุดประสงค์ในการสร้างไลน์ผลิตแบบลีน

Key Point:

- สร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานให้สามารถมองเห็นปัญหา หรือสิ่งผิดปกติได้รวดเร็วและชัดเจน ซึ่งเป็นรากฐานสำคัญที่นำไปสู่การปรับปรุงไลน์ผลิตอย่างต่อเนื่อง

Visual control เป็นคู่มือส่วนหนึ่งที่สำคัญของลีน

Toyota's 4 Rules (DNA)

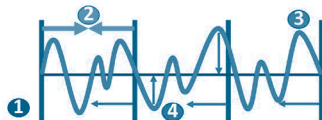
ดีเอ็นเอ 4 ข้อ ของโตโยต้า (สายพันธุโตโยต้า)

- 1) **Structure** โครงสร้างของกระบวนการ/ขั้นตอน
- 2) **Connect to customer** เชื่อมต่อไปยังลูกค้าของตัวเอง/แต่ละกระบวนการ
- 3) **Continuous flow** สร้างให้เกิดกระบวนการไหลของงาน
- 4) **Kaizen/Continuous Improvement** ปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

Toyota DNA

Toyota's 4 Rules (DNA) ดีเอ็นเอ 4 ข้อ ของโตโยต้า (สายพันธุโตโยต้า)

- 1) **Structure** โครงสร้างของกระบวนการขั้นตอน
- 2) **Connect to customer** เชื่อมต่อไปยังลูกค้าของตัวเองแต่ละกระบวนการ
- 3) **Continuous flow** สร้างให้เกิดกระบวนการไหลของงาน
- 4) **Kaizen/Continuous Improvement** ปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง



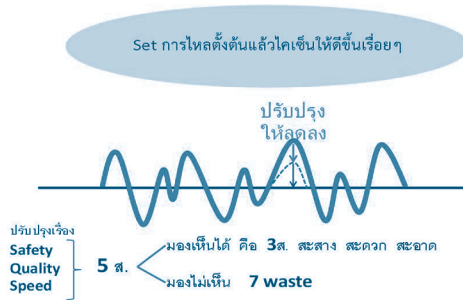
“ ดูตามสี่ข้อแต่
ละข้อ ในการสื่อ
ความหมายค่ะ ”

Flow when you can, Pull when you can't
สร้างให้เกิดการไหลให้ได้ก่อน แต่ถ้าไหลไม่ได้ให้ใช้การดึง

- ต้องมีการมองโครงสร้างแล้วเชื่อมต่อไปยังลูกค้าในแต่ละกระบวนการ มองอย่างเข้าใจตามที่เห็น ว่ากระบวนการไหลไม่ได้มีความสม่ำเสมอ มีการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ไม่ว่าจะเป็นความปลอดภัย คุณภาพ ความรวดเร็ว โตโยต้า ทำมาก่อน แล้วฝรั่งไปเรียนรู้ และนำมานิยาม สิ่งที่โตโยต้า ทำทุกอย่างแบบลีน

Toyota DNA

“การไหล เป็นหัวใจสำคัญของการทำงาน”



5 ส เป็นพื้นฐานของหลายๆ เรื่อง ตามกายภาพ ต้องมีการปรับการมองเห็น คือ 3 ส. ได้แก่ สะอาด สะดวก สะอาด



7 Waste ---> แปลให้มองเห็น
แล้วจะทำให้เกิดการปรับปรุง

Toyota DNA 4 ข้อ

1. Structure (โครงสร้าง)
2. เชื่อม + ลูกค้าภายใน
3. ทำให้เกิดการไหล (Flow)
4. Kaizen (ปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง)

Flow when you can, Pull when you can't
สร้างให้เกิดการไหลให้ได้ก่อน แต่ถ้าไหลไม่ได้ให้ใช้การดึง

- ตัวอย่าง การทำงานในพื้นที่เดียวกัน ก็สามารถไหลต่อไปได้ แต่ถ้าคนละตึก ก็จะไม่สามารถไหลต่อไปได้เลย ก็ให้ใช้วิธีการดึง



- ทำให้เห็นปัญหาอย่างชัดเจน เห็นเร็ว เพื่อให้เลือกเครื่องมือในการปรับปรุงได้ถูกต้อง
- 3G เป็นวิธีการดึง เป็นหลักที่โตโยต้า ด้วยการนำ Ohno ยืน ดู คิด

แลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อให้เกิดองค์การสุภาพะในอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มอย่างยั่งยืน
(Life Skill & Work Skill)

3G = 3Real = 3จริง

GO SEE WHAT FAIL WITH YOUR OWN EYES
ไปดูปัญหาของจริงสถานการณ์จริงในพื้นที่จริงด้วยสายตาของคุณเอง!

Exhibit 4. Genba, Genbutsu, Genjitsu (Three Reals)

Genba (Real Place or Shop Floor)
เกมบะ พื้นที่ทำงานจริง

Genbutsu (Real Thing)
เกมบุตสึ ของจริง

Genjitsu (Real Fact)
เกมชิสสึ สถานการณ์จริง

การทำ Ohno

- ข้อมูลเป็นสิ่งสำคัญ สิ่งที่เกิดขึ้นเกิดจากอะไร ของเสียเกิดจากอะไร ผลผลิตทำไม่ได้น้อย
- ฉะนั้น การทำ Ohno เป็นวิธีการที่ทำให้เราเห็นปัญหา เพื่อให้เราสามารถปรับปรุงได้

Ohno Circle

Ohno Activity = ฮิน - ดู - คิด

Taiichi Ohno ,father of the Toyota Production System .

“ Go See What Fail with Your Own Eyes ”

Ohno Circle = Deep Observation = การสำรวจสถานการณ์เชิงลึก

“Stand in that and watch the process and think for yourself”

“ยืนอยู่ในวงกลมที่คุณภาพและดูกระบวนการต่างๆ และคิดเพื่อตัวคุณเอง”

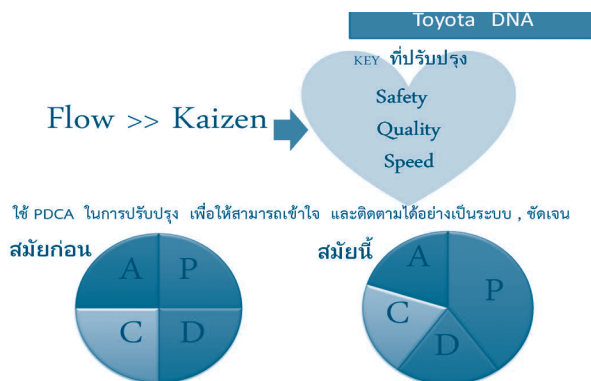
What exactly was Ohno teaching? The power of deep observation. He was teaching Minuora to think for himself about he was seeing , that is , to question , analyze and evaluate data.

● สิ่งที่โอโนะสอนอย่างถูกต้องคืออะไร? มันคืออำนาจของการสำรวจเชิงลึกนั่นเอง เขาได้สอนมินูโอะระ ให้คิดเพื่อตัวของเขาเอง เกี่ยวกับสิ่งที่เขาได้เห็น นั่นคือ ถามคำถาม , วิเคราะห์และประเมินผลข้อมูลที่มี

Data is of course important in manufacturing ,but I place the greatest emphasis on facts. - Taiichi Ohno

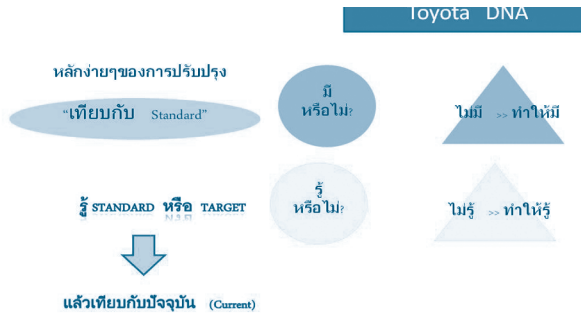
“ข้อมูลเป็นสิ่งที่สำคัญมากในกระบวนการผลิต แต่ผมเน้นให้ความสำคัญกับความจริงมากที่สุด”

ทาคิชิ โอโนะ

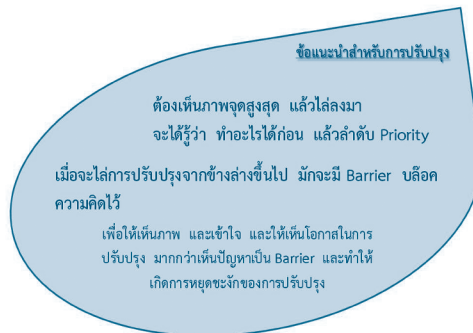


แลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อให้เกิดองค์กรสุขภาวะในอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มอย่างยั่งยืน
(Life Skill & Work Skill)

- เป็นสิ่งที่เราต้องมอง Safety Quality Speed
- เราควรมองเรื่องของ P มากที่สุด เก็บข้อมูล อาจจะใช้เวลานาน เพื่อ



- การวัด เมื่อทำดี แล้ว ได้เหมือนกัน ลักษณะของการปรับปรุง ต้องดูว่าดีขึ้นอย่างไร



Basic Lean rules กฎ 5 ข้อของลีน

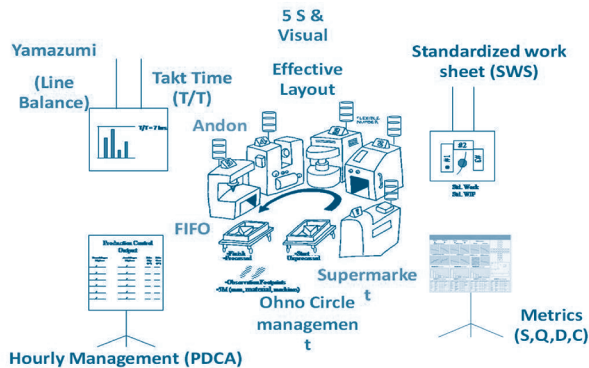
- กฎข้อที่ 0: Focus on Customer Eyes “มุ่งทำในสิ่งที่ลูกค้าต้องการ”
- กฎข้อที่ 1: Never say “Can not” ห้ามพูดว่า “ทำไม่ได้” เพื่อให้การทำประสบความสำเร็จ
- กฎข้อที่ 2: Never Give up / No blame ห้ามล้มเลิก / ไม่โทษคนอื่น / ไม่อ้าง จุดมุ่งหมายเพื่อการแก้ไขปัญหา ลดการสูญเสีย

กฎข้อที่ 3: Use “Fact” Don’t use “Feel” ใช้ความจริง ไม่ใช่ความรู้สึก ข้อมูลที่เป็นความจริง โดยไม่นำความรู้สึกมาใช้

กฎข้อที่ 4: Team and Inside out ทำงานเป็นทีม และเริ่มต้นปรับปรุงจากตัวเองก่อน เพราะเป็นสิ่งที่ทำงานที่ง่ายที่สุด

กฎข้อที่ 5: Easy - Simple - Flexible & Happy ทำให้ง่าย

- การวางแผนการผลิต เพื่อควบคุมทรัพยากร สิ่งต่างๆ ที่เกิดขึ้น มั่นนิยามความมีคุณค่าของกิจกรรมในการทำสิ่งที่ลูกค้าต้องการ ต้องมีความเข้าใจอย่างลึกซึ้งถึงที่มาต่างๆ



ความสูญเปล่าในกระบวนการผลิตที่ว่า มีอะไรบ้าง? ความสูญเปล่า 7 ประการ (7 Wastes) ได้แก่

1. ผลิตมากเกินไป (Over Production)
2. มีกระบวนการมากเกินไป (Over Processing)
3. การขนย้าย (Conveyance)
4. สินค้าคงคลัง (Inventory)
5. การเคลื่อนไหวที่ไม่จำเป็น (Motion)
6. การรอคอย (Waiting)
7. การเกิดของเสีย (Defect)

การปรับปรุงกระบวนการผลิตด้วยหลักการของลีนอย่างไร

เป้าหมายของการผลิตแบบลีน (Lean Production) มุ่งเน้นที่จะกำจัดความสูญเปล่า 7 ประการ (7 Wastes) ที่มักเกิดขึ้นในแต่ละพื้นที่ ไม่ว่าจะเป็นการบริหารลูกค้า การออกแบบผลิตภัณฑ์ การติดต่อกับ ผู้ผลิต หรือ การบริหารภายในโรงงานเอง ซึ่งการลดความสูญเปล่าเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างยิ่งในการลดต้นทุนในการดำเนินการของธุรกิจใดๆ เพื่อสร้างกำไรให้กับองค์กรโดยไม่ส่งผลกระทบต่อความสัมพันธ์กับลูกค้า การดำเนินการเพื่อลดความสูญเปล่านี้อาจเป็นอย่างยิ่งที่ต้องฝึกอบรมพนักงานให้มีความเข้าใจอย่างแท้จริงว่า กิจกรรมใด เพิ่มคุณค่าให้กับงาน (Value Added) และกิจกรรมใดไม่ใช่ กิจกรรมหลักในการปรับปรุงของระบบการผลิตแบบลีน

1. กำหนดคุณค่า (Value) ของผลิตภัณฑ์
2. เขียนแผนผังคุณค่าของผลิตภัณฑ์หลัก (Value Stream Mapping)
3. ทำให้การผลิตไหลลื่น (Flow)
4. สร้างกลไกการดึงงาน (Pull) เพื่อลดการผลิตมากเกินไป
5. พัฒนาสู่ความสมบูรณ์แบบ (Perfection)

ประโยชน์ที่จะได้รับ

1. กระบวนการผลิตมีความยืดหยุ่น ตอบสนองต่อลูกค้าได้รวดเร็ว
2. ต้นทุนการผลิตอยู่ภายใต้การควบคุม
3. เสริมสร้างและพัฒนาบุคลากรในองค์การสู่ความเป็นเลิศในการผลิต

Team Work



อะไรเป็นสาเหตุให้ทีมไม่เวิร์ค

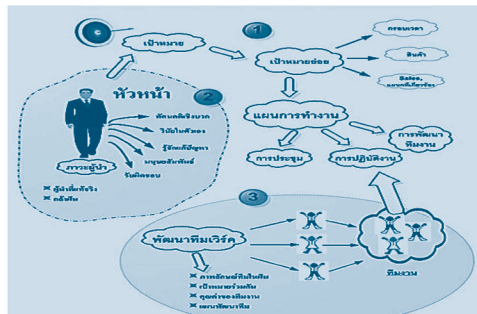
1. ความเห็นต่าง
2. ความไม่สามัคคี
3. พังความข้างเดียว
4. ขาดการพูดคุย
5. เห็นแก่ตัว
6. ขาดการยอมรับซึ่งกันและกัน

คำถามช่วยระบุ Things to do list

- เรากำลังกังวลใจเรื่องอะไรบ้าง
- มีปัญหาอะไรที่ยังไม่รู้สาเหตุบ้าง
- มีเรื่องไหนที่ต้องตัดสินใจบ้าง
- มีเรื่องไหนที่ต้องทำให้เสร็จบ้าง
- มีเรื่องไหนอีกที่ยังหวัง

เราจะใช้สิ่งที่เราทำในตอนแรก มาเป็น ให้จัดลำดับความสำคัญ ใช้เวลาประมาณ 5 นาที

1. ถ้าวันนี้เป็นวันจันทร์ เราจะต้องทำอะไรบ้าง
2. กำหนดเสร็จของแต่ละเรื่องคือเมื่อไร
3. ความสำคัญของแต่ละเรื่องขนาดไหน กำหนดเป็นดาว
4. เรื่องไหนจะทำก่อน เรื่องไหนจะทำหลัง
5. แต่ละเรื่อง จะใช้เวลาในการทำงานเท่าไร
6. จะเริ่มทำสิ่งแรกเมื่อไร

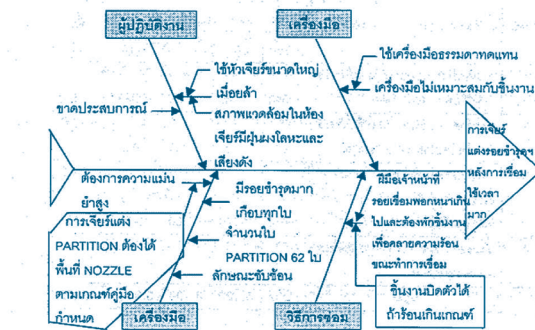
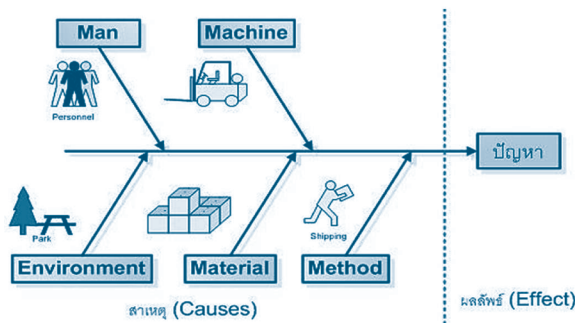


องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม

- การแก้ปัญหา
- การสื่อความหมาย
- ทักษะการทำงานร่วมกัน
- การตัดสินใจ
- ทักษะในการปฏิบัติงาน

การทำงานเป็นทีมจะนำไปสู่

- การนำไปปฏิบัติ
- ผลการปฏิบัติ
- ประสบความสำเร็จ



กัมปนาทกรรณวิทยา การรวมคุณลักษณะ

การทำงานเป็นทีม

1. เข้าใจวัตถุประสงค์/เป้าหมายทีม
2. เข้าใจจริตของสมาชิกทีม
3. เข้าใจบรรทัดฐานของทีม
4. ใช้จุดแข็งเราให้เต็มที่



ไม่มีกำลังใจทำงานเพราะอะไร

- ✓ เราอาจจะมีหัวหน้าที่ไม่ดี
- ✓ เราอาจจะมีเพื่อนร่วมงานไม่ดี
- ✓ เราอาจจะเจอลูกค้าไม่ดี
- ✓ หรือวิธีคิดเราที่เป็นปัญหา

เมื่อมีความเห็นแตกต่างกัน

1. รับฟังและเข้าใจมุมมองเขาให้ถ่องแท้ก่อน
2. เสนอมุมมองของเราตรงไปตรงมา สุภาพ
3. มองหาจุดร่วมของทั้งสองฝ่ายที่คล้ายกัน
4. ในจุดต่างให้ตัดสินโดยใช้เป้าหมายใหญ่
5. ลดอัตตาและยอมเพราะเป้าหมายใหญ่

5 ทางเลือกเมื่อเผชิญความขัดแย้ง

1. หลีกเลี้ยง - ขอพรค/เลื่อนไปก่อน
2. โอนอ่อน - ฝ่ายหนึ่งเต็มใจยอมให้
3. ประนีประนอม - ได้บ้างเสียบ้าง
4. เอาชนะให้ได้ - ได้เต็มที่ เสียเต็มที่
5. ท้าหรือเพื่อให้ได้ทางเลือกที่พอใจทั้งคู่
ไม่มีวิธีที่ดีที่สุด ขึ้นอยู่กับสถานการณ์

เมื่อได้รับมอบหมายงานที่ไม่ใช่หน้าที่

อย่าถามว่า “ทำไมต้องเป็นเรา”
ให้ถามว่า “เราจะได้เรียนรู้อะไร”

What Makes An Effective Team?



© Structured Training Limited 2005

การแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากการทำงาน

- เกิดการแลกเปลี่ยนจากเพื่อนร่วมงาน มีการยอมรับฟังความคิดเห็นผู้อื่น
- จัดลำดับความสำคัญของงาน ทำให้นำไปใช้ในการทำงานได้
- เกิดความเข้าใจ เห็นมุมมองการทำงานแต่ละฝ่าย
- การเรียงลำดับความสำคัญ ทำให้เราทำงานได้ง่ายขึ้น
- เกิดการนำมาใช้กับทีมงาน
- การเรียงลำดับความสำคัญในช่วงเช้าสำคัญมาก

การพัฒนาทีมงานอย่างมีประสิทธิภาพ



กิจกรรมการแบ่งกลุ่มออกเป็น 7 กลุ่ม เพื่อสรุปสิ่งที่ได้จากการทำกิจกรรมในครั้งนี้

ให้แต่ละกลุ่มเขียนสิ่งที่ได้จากการทำกิจกรรมในครั้งนี้ เพียง 1 ประโยค ด้วยการผูกเชือก มัดปากกา 1 ด้าม ไว้ตรง แล้วช่วยกันชิงเพื่อเขียน 1 ประโยค ที่ได้จากการทำกิจกรรมในครั้งนี้ โดยมีเป้าหมาย นำหนึ่งใจเดียวกันในการเขียนให้สามารถอ่านออกได้

- ไม่มีอะไรที่เราทำไม่ได้ ถ้าเราร่วมมือกัน
- อาจจะมีอุปสรรคในการเขียน แต่เราร่วมมือกันจนสามารถเขียนได้



Lean & Reflection

Content of Lean

1. Working process flow มีกระบวนการผลิตเป็นขั้นตอนชัดเจน
2. Lean Overview (Lean Activity) การดำเนินการตามโครงการ Lean ที่ได้รับการอบรมมา ทางบริษัทได้ดำเนินการต่อเนื่อง 4 หัวข้อ ดังนี้
 - 2.1 การลดหรือควบคุมการใช้พลังงานไฟฟ้า หรือประปา
 - 2.2 การลดการสูญเสียเสื้อผ้าสำเร็จรูป
 - 2.3 การลดการใช้วัสดุสิ้นเปลือง
 - 2.4 การลดหรือแปรสภาพวัสดุคงคลัง (dead stock)
3. 5S& Visual control
4. Self Q.C
5. Supermarket
6. Kaizen

Reflection

1. สิ่งที่น่ากลับไปใช้ในที่ทำงานทันที
2. ประทับใจที่สุด

ผู้เข้าอบรม

1. ประทับใจเกมพับเสื้อ ที่จะนำไปใช้ที่ทำงานได้
2. ความสามัคคี และเรื่องของจุดอ่อน จุดแข็ง การทำงานเป็นทีม

3. ประทับใจ ระบบการทำงานที่เป็นทีมมากขึ้น มีความเข้าใจเรื่อง ลีนมากขึ้น การจัดเวลาให้เหมาะสม
4. การทำงานที่เป็นทีมมากขึ้น เพราะการทำงานที่ต้องใช้ความสามัคคี การทำความเข้าใจกับทีม ให้เข้าใจตรงกัน ประทับใจเพื่อน ๆ มาก
5. เรื่องลีน สามารถนำกลับไปพัฒนาโรงงานได้ ประทับใจคำว่า ห้ามพูดว่าทำไม่ได้ ประทับใจเรื่องการพับเสื้อ
6. การเรียนรู้ วิธีการ ทำกิจกรรมร่วม เอาเนื้อหาใส่เข้าไป เอาไปปรับใช้ในที่ทำงาน
7. มาครั้งแรกก็ประทับใจเพื่อนร่วมงาน ประทับใจการเล่นเกมส์ ได้รู้จักเพื่อนต่างบริษัท สิ่งที่จะนำไปใช้คือเรื่อง ลีน
8. จะยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นมากขึ้น จะทำให้ผู้อื่นเห็น เข้าใจ ให้ความร่วมมือ ทุกคนให้ความเป็นกันเอง
9. จะนำความรู้ไปพัฒนา ต่อยอด ไปแลกเปลี่ยน ประทับใจอาจารย์ ผู้จัด ที่ได้ให้ความรู้ เพื่อนผู้เข้าร่วมสัมมนาน่ารัก
10. เรื่องของทีมเวิร์ค นำกลับไปใช้ได้ดี กลับไปเรียนรู้ และดูสิ่งที่เราทำที่ผ่านมา มีสิ่งใดผิดพลาดก็จะนำมาพัฒนาปรับปรุง ใช้เทคนิคต่างๆ เข้ามาช่วยในการทำงาน ทุกคนมีส่วนร่วมทำให้การสัมมนาประสบความสำเร็จได้
11. ประทับใจความเป็นทีมเวิร์ค แต่ละแผนกก็ต้องปรับใช้ให้เกิดทีมเวิร์ค
12. เรื่องของการพูดคุยกันในทีม ประทับใจเพื่อนร่วมสัมมนา อาหารอร่อยมาก
13. มุมมอง ประทับใจเพื่อนทุกคน
14. ประทับใจเรื่องวิทยากร เพื่อนเข้าร่วมสัมมนา และกิจกรรมต่างๆ
15. จะนำกิจกรรมที่เล่น กลับไปเล่นที่บริษัท ประทับใจทีมงานแชร้มากๆ ประทับใจเพื่อนทุกคน
16. จะนำเรื่องทีมเวิร์คไปปรับใช้ในส่วนที่เรายังไม่พร้อม ประทับใจเพื่อนร่วมสัมมนาทุกคน การได้รับความรู้จากวิทยากร
17. ประทับใจทีมงาน เพื่อนร่วมสัมมนาทุกคน มีความน่ารัก
18. ประทับใจเรื่องลีน ได้รับประสบการณ์ จะนำไปปรับใช้ เห็นความหลากหลายจากเพื่อนร่วมสัมมนา ที่มาจากหลายบริษัท มีความสามัคคี
19. เพิ่มมุมมองให้กับตัวเอง ได้มากขึ้น สิ่งที่น่าประทับใจในกิจกรรมที่ทำงานต้องมีความสามัคคี ทุกอย่างจะประสบความสำเร็จได้ดี

20. ประทับใจในความสุข สิ่งที่จะนำไปใช้ในเรื่องของการให้อภัยซึ่งกัน
และกัน

21. เรื่องการนำความรู้ไปแชร์ที่บริษัท การทำงานเป็นทีม ประทับใจมากที่สุด เป็นเรื่องการเรียนรู้ในการทำกิจกรรม

22. นำเรื่องการเป็นทีมเวิร์คไปใช้ นำกิจกรรมไปใช้ที่ทำงาน กล้า
แสดงออกมากขึ้น กล้าพูด เพื่อนๆ น่ารักมาก

23. นำความรู้ไปพัฒนาลูกน้องให้มากที่สุด

