



องค์กรสร้างสุขฉบับ

“น่านนะสิ”

ล้านนา ล้านความสุข กับ Happy Workplace

คำนิยม

HAPPY
WORK
PLACE

8



โดย นายอุกริช ฟิ่งโสภา

จังหวัดน่าน ถือเป็นจังหวัดหนึ่งที่มีความพร้อมในการขยายตัวทางเศรษฐกิจ ทั้งยังมีการหารือแนวทางการพัฒนาและส่งเสริมการค้า รวมทั้งการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคทางการค้าตามโครงการเสริมสร้างศักยภาพทางการค้ากับประเทศเพื่อนบ้านอีกด้วย ทำให้จังหวัดน่านเกิดองค์กรที่พร้อมจะขับเคลื่อนเศรษฐกิจในจังหวัดเพื่อรองรับการค้าการลงทุน แต่องค์กรจะไม่สามารถขับเคลื่อนเองได้หากขาดซึ่งบุคลากรที่ถือเป็นกำลังสำคัญขององค์กร เพราะหากบุคลากรมีความสุข มีความพึงพอใจในการทำงานแล้วนั้น ย่อมส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานที่สูงตามไปด้วย ในโอกาสที่จังหวัดน่าน ได้เข้าร่วมโครงการเสริมสร้างองค์กรสุขภาวะในจังหวัดภาคเหนือตอนบนนั้น ถือเป็นโอกาสที่ดีที่บุคลากรขององค์กรแต่ละแห่ง จะได้ร่วมกันแลกเปลี่ยนเรียนรู้ถึงความสำคัญของการทำงานอย่างมีความสุข ซึ่งจะเป็นสิ่งที่ขับเคลื่อนให้องค์กรของตนนั้นเกิดสุขภาวะอย่างยั่งยืน

ขอขอบคุณสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) และสภาอุตสาหกรรมจังหวัดน่าน ที่ได้มีโครงการในพื้นที่จังหวัดน่าน ขอให้หนังสือเล่มนี้เป็นตัวแทนสถานประกอบการของจังหวัดน่าน เพื่อให้องค์กรอื่นๆ นำองค์ความรู้ที่ได้ไปพัฒนาองค์กรต่อไป

ในการนี้ ขออำนาจคุณพระศรีรัตนตรัย พระธาตุแช่แห้ง รวมทั้งสิ่งศักดิ์สิทธิ์ประจำจังหวัดน่านทั้งปวง อวยพรให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดทำหนังสือเล่มนี้ประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานและทำหน้าที่ต่อสังคมสืบไป

นายอุกริช ฟิ่งโสภา
ผู้ว่าราชการจังหวัดน่าน

คำนิยม



โดย นายเดชา สงค์ประเสริฐ

ในสภาวะการณ์ปัจจุบัน ปัญหาในด้านสังคม เศรษฐกิจ การเมือง และสิ่งแวดล้อม ล้วนเป็นปัจจัยด้านลบที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรในหน่วยงาน ของทุกๆ หน่วยงาน ไม่ว่าจะเป็นภาครัฐหรือเอกชน ทำให้บุคลากรเหล่านั้นมีประสิทธิภาพใน การทำงานลดลง ส่งผลให้องค์กรหรือหน่วยงานนั้นๆ มีประสิทธิภาพลดลงไปด้วย ทางออกที่ สำคัญนั้นคือการสร้างเสริมให้แก่องค์กรเกิดสุขภาวะในหน่วยงานหรือองค์กรของตน เพราะ หากบุคลากรในหน่วยงานนั้นๆ ทำงานด้วยความสุข ย่อมขจัดซึ่งปัญหาในด้านต่างๆ ข้างต้น ทั้งยังส่งผลให้หน่วยงานหรือองค์กรเหล่านั้นประสบผลสัมฤทธิ์ทั้งในเรื่องของคุณภาพงานและ ผลผลิตต่อไป

ในนามของสภาอุตสาหกรรมจังหวัดน่าน ขอขอบคุณนายแพทย์ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์ ผู้อำนวยการสำนักสนับสนุนสุขภาวะองค์กร สำนักงานกองทุนสนับสนุนการเสริมสุขภาพ (สสส.) และสภาอุตสาหกรรมจังหวัดเชียงราย ที่ได้ให้การสนับสนุนและมอบโอกาสให้สภาอุตสาหกรรม จังหวัดน่าน ได้ขับเคลื่อนโครงการเสริมสร้างองค์กรสุขภาวะในจังหวัดน่าน ทั้งยังได้เกิดเวที แลกเปลี่ยนเรียนรู้การทำกิจกรรม เกิดการจัดการองค์ความรู้ Happy Workplace ให้เกิดขึ้น ในองค์กร ส่งผลให้เกิดพื้นที่แห่งความสุขทั้งในระดับบุคคลรวมไปถึงระดับองค์กร นำมาซึ่ง ประสิทธิภาพในการทำงานที่เพิ่มขึ้นอย่างยั่งยืนอีกด้วย

นายเดชา สงค์ประเสริฐ
ประธานสภาอุตสาหกรรมจังหวัดน่าน

คำนิยม

HAPPY
WORK
PLACE

8



โดย นพ.ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์

10 ปีที่ผ่านมา มีการเผยแพร่ความคิดเรื่ององค์กรแห่งความสุขในประเทศไทยอย่างต่อเนื่อง โดยมีวัตถุประสงค์ประการหนึ่งคือ เพื่อให้องค์กรในประเทศไทยเป็นองค์กรแห่งความสุข และเพื่อค้นหาองค์การต้นแบบการสร้างสุขภาวะในองค์กรที่จะเป็นตัวอย่างให้แก่องค์กรอื่นๆ

หนังสือ **“น่านนะสี”** เล่มนี้ จะทำให้องค์กรแห่งความสุขเปี่ยมล้นในจังหวัดน่าน ซึ่งผมเชื่อว่า องค์กรแห่งความสุขในแต่ละบริบทมีความแตกต่างกันในจังหวัดน่านก็เช่นกัน มีเอกลักษณ์ที่องค์กรส่วนใหญ่เป็นอุตสาหกรรมเกี่ยวกับเครื่องเงินและผลิตภัณฑ์ชุมชน ซึ่งเป็นองค์กร SMEs หนังสือเล่มนี้ ได้นำเสนอให้เห็นภาพความเชื่อมโยงระหว่างวิถีชีวิตของผู้ประกอบการ การปฏิบัติและผลลัพธ์ของการสร้างองค์กรแห่งความสุขในกรอบหรือในบริบทของจังหวัดน่าน ซึ่งง่ายต่อองค์กรในจังหวัดน่านที่จะเรียนรู้และนำไปประยุกต์ใช้ให้เหมาะกับองค์กรของตน

หนังสือ **“น่านนะสี”** จะนำพาจังหวัดน่านเป็นเมืองแห่งองค์กรแห่งความสุขซึ่งจะทำให้คนน่านมีคุณภาพชีวิตที่มีความสุขมากยิ่งขึ้น

นพ.ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์

ผู้อำนวยการสำนักสนับสนุนสุขภาวะองค์กร

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.)

คำนิยม



โดย นายเกรียงไกร วีระฤทธิพันธ์

โครงการเสริมสร้างองค์กรสุขภาวะจังหวัดน่าน เป็นหนึ่งในโครงการเสริมสร้างองค์กรสุขภาวะกลุ่มจังหวัดภาคเหนือตอนบน (เชียงใหม่ พะเยา แพร่ น่าน และเชียงใหม่) อันเป็นโครงการภายใต้การสนับสนุนของสำนักสนับสนุนสุขภาวะองค์กร สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) โดยมอบหมายให้สภาอุตสาหกรรมจังหวัดน่านเป็นผู้ขับเคลื่อนการสร้างองค์กรแห่งความสุขในพื้นที่จังหวัดน่าน

จากการดำเนินงานพบว่า ทีมงานของสภาอุตสาหกรรมจังหวัดน่านและทีมวิชาการมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา(น่าน) ร่วมมือกันทำงานกันอย่างเข้มแข็ง สามารถผลักดันการสร้างองค์กรแห่งความสุข ทั้งในภาครัฐและเอกชนในพื้นที่จังหวัดน่านได้หลากหลายองค์กร จนสามารถสร้างองค์กรสร้างสุขต้นแบบของจังหวัดน่านทั้ง 5 องค์กรตามปรากฏในหนังสือ **“น่านนะสิ”**

หนังสือ **“น่านนะสิ”** เล่มนี้จะทำให้คนน่านเข้าใจองค์กรแห่งความสุขในบริบทของจังหวัดน่านได้ง่ายขึ้น ซึ่งผมเชื่อว่าทุกท่านสามารถพัฒนาตนเองให้มีความสุขในการทำงานได้ และสามารถพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งความสุขได้เช่นกัน

นายเกรียงไกร วีระฤทธิพันธ์
ประธานโครงการเสริมสร้างองค์กรสุขภาวะ
ในจังหวัดภาคเหนือตอนบน



โดย อาจารย์ศรัณย์พัส ศรีสวัสดิ์

“คนสำราญ งานสำเร็จ” เมื่อ **คน** คือ หัวใจองค์กร การสร้าง **คน** ให้รวมกันเป็น **“องค์กรแห่งความสุข Happy Workplace”** คือ กระบวนการพัฒนาคนในองค์กรอย่างมีเป้าหมาย และยุทธศาสตร์ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร เพื่อให้องค์กรมีความสามารถและพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง นำพาองค์กรไปสู่การเติบโตอย่างยั่งยืน

การดำเนินโครงการเสริมสร้างองค์กรสุขภาวะในจังหวัดภาคเหนือตอนบน (เชียงใหม่ พะเยา แพร่ น่าน และเชียงใหม่) โดยสภาอุตสาหกรรมจังหวัดเชียงใหม่ ได้นำหลักการการสร้างองค์กรแห่งความสุข ด้วย Happy Workplace มาเผยแพร่ให้กับผู้ประกอบการ พนักงาน โดยผ่านกระบวนการการจัดสัมมนา การจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อระดมความคิดเห็น แนวคิด ตลอดจนวิธีที่จะสร้างความสุขให้กับพนักงานที่ทำงานอยู่ในองค์กร โดยได้ยกองค์ความรู้ที่ได้รับผ่านการถอดบทเรียน และเขียนเป็นคู่มือความสุขของจังหวัดน่านไว้ในหนังสือ องค์กรสร้างสุขฉบับ **“น่านนะสิ”** ในหนังสือเล่มนี้จะประกอบไปด้วยแนวทางในการสร้างองค์กรแห่งความหลากหลายวิธจากองค์กรสุขภาวะต้นแบบในจังหวัดน่าน จำนวน 5 องค์กร ประกอบด้วย

1. บริษัท ดอยซิลเวอร์แฟคตอรี จำกัด
2. นราโฮเปอร์มาร์ท
3. บริษัท แพร่ธารงวิทย์ จำกัด
4. ศศิดารารีสอร์ท
5. ศูนย์จำหน่ายผลิตภัณฑ์ชุมชนจังหวัดน่าน

คณะดำเนินงานโครงการเสริมสร้างองค์กรสุขภาวะในจังหวัดภาคเหนือตอนบน (เชียงใหม่ พะเยา แพร่ น่าน และเชียงใหม่) ขอขอบพระคุณ สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) นายแพทย์ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์ ผู้อำนวยการสำนักสนับสนุนสุขภาวะองค์กร และทีมงานที่ให้การสนับสนุนด้วยดีขอขอบคุณภาคีเครือข่ายได้แก่ สภาอุตสาหกรรมจังหวัดเชียงใหม่ และสภาอุตสาหกรรมจังหวัดน่าน ขอขอบคุณผู้บริหารพนักงานองค์กรสุขภาวะต้นแบบจังหวัดน่านทั้ง 5 องค์กร

คณะทำงานโครงการเสริมสร้างองค์กร สุขภาวะในจังหวัดภาคเหนือตอนบน



1. นายศรัณย์พัส ศรีสวัสดิ์
2. นายชัชศันฐ วงศ์ประเสริฐ
3. นายณัฐเศรษฐ์ อภิเดชวรพงศ์
4. นายยุทธพงษ์ รุ่งทวีพิทยากุล
5. นายศุภฤกษ์ ทาอุปรงค์
6. นายทองชัย ตาดไธสงค์
7. นางศศิธร กลิ่นชื่น

ผู้อำนวยการโครงการ
ผู้ช่วยผู้อำนวยการโครงการ
ผู้ประสานงานโครงการ
ผู้ประสานงานโครงการ
ผู้ประสานงานโครงการ
ผู้ประสานงานโครงการ
ผู้ประสานงานโครงการ

องค์กรสร้างสุขฉบับ “น่านนะลิ” ทางคณะผู้จัดทำหวังว่าหนังสือเล่มนี้จะเป็น
แนวทางการสร้างองค์กรแห่งความสุข สำหรับองค์กรที่สนใจนำไปสร้างความสุขให้กับ **คน** ใน
องค์กรของท่านต่อไป

อาจารย์ศรัณย์พัส ศรีสวัสดิ์
ผู้อำนวยการโครงการเสริมสร้างองค์กรสุขภาวะ
ในจังหวัดภาคเหนือตอนบน

“น่านนะสิ”

HAPPY
WORK
PLACE 8

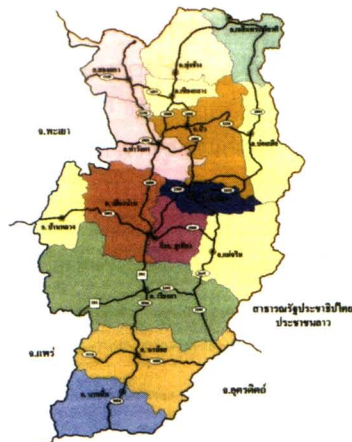
ความสุข
ตามใจ ความสุข
ใครๆ ก็ คนชอบใจ ไม่วิ่งวน
“แก๊งค์” มีก็สุข ตกเวลา “
แต่ดูนะ” ตามใจ ยิ่งแดงใจ

ดีใจเลย คริคริ... ก็เล่า...
ที่มีนะ... เขาก็ “สุข” น้อยๆ ได้
เขารู้สึก... สุข... อันนั้นไป
มี... หรือ... ในมี 4... ใจ 4

ท่านพุทธทาสภิกขุ

“เมืองน่าน”

ตั้งอยู่ติดกับชายแดนทางด้านทิศตะวันออกเฉียงของภาคเหนือตอนบน ติดกับสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว (สปป.ลาว) ห่างจากกรุงเทพมหานครโดยทางรถยนต์ ประมาณ 668 กิโลเมตร บริเวณเส้นรุ้งที่ 18 องศา 46 ลิปดา 30 ฟลิปดาเหนือ เส้นแวงที่ 102 องศา 46 ลิปดา 44 ฟลิปดาตะวันออก ระดับความสูงของพื้นที่อยู่สูง 2,112 เมตร จากระดับน้ำทะเลปานกลาง มีพื้นที่ 11,472.076 ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ 7,170,045 ไร่



อาณาเขตโดยรอบของจังหวัดน่าน

ทิศเหนือ ประกอบด้วย อำเภอเชียงกลาง อำเภอปัว มีอำเภอทุ่งช้าง อำเภอเฉลิมพระเกียรติ อำเภอบ่อเกลือ ที่มีพื้นที่ติดต่อกับเขตเศรษฐกิจพิเศษ เชียงฮ่อน - หงสา (สปป.ลาว)

ทิศตะวันออก ประกอบด้วย อำเภอภูเพียง อำเภอสันติสุข โดยมีอำเภอแม่จริม อำเภอเวียงสา มีพื้นที่ติดต่อกับแขวงไชยบุรี (สปป.ลาว)

ทิศใต้ ประกอบด้วย อำเภอนาน้อย อำเภอนาหมื่น มีพื้นที่ติดต่อกับจังหวัดอุตรดิตถ์ อำเภอนาน้อย มีพื้นที่ติดต่อกับจังหวัดแพร่ อำเภอเวียงสา มีพื้นที่ติดต่อกับจังหวัดแพร่

ทิศตะวันตก ประกอบด้วย อำเภอบ้านหลวง มีพื้นที่ติดต่อกับอำเภอเชียงม่วน จังหวัดพะเยา อำเภอท่าวังผา มีพื้นที่ติดกับอำเภอปง จังหวัดพะเยา อำเภอสองแคว มีพื้นที่ติดต่อกับอำเภอเชียงคำ จังหวัดพะเยา

ทิศเหนือ และทิศตะวันออก มีอาณาเขตติดต่อกับสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว (สปป.ลาว) เป็นระยะทางยาวประมาณ 227 กม.

“องค์กรแห่งความสุข” แบบฉบับ “น่านนะลิ”

อารยะธรรมวิถีน่านเป็นเมืองวิถีเกษตร ประชากรร้อยละ 80 เป็นชาวพื้นเมืองดั้งเดิม อีก ร้อยละ 20 เป็นชาวไทยภูเขาและชนเผ่าต่างๆ มีวิถีชีวิตเรียบง่ายแบบล้ามนานาตะวันออก ประชากร ร้อยละ 85 ประกอบอาชีพทางการเกษตร ที่เหลือจะอยู่ในส่วนราชการ ภาคเอกชน ภาค อุตสาหกรรมขนาดเล็ก ธุรกิจครอบครัว แบบฉบับ “น่าน” ซึ่งส่วนใหญ่แล้วจะเป็นธุรกิจขนาดเล็กๆ ที่ผ่องถ่ายกิจการมาจากการสืบทอดธุรกิจกันในครอบครัว จากรุ่นสู่รุ่น จึงก่อให้เกิดกลิ่นไอ “องค์กร แห่งความสุข” แบบฉบับ “น่านนะลิ”




องค์กรแห่งความสุข นายแพทย์ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์ ได้บรรยายในหัวข้อ “Change to Happy Workplace Workpace by Happy 8” เมื่อวันที่ 23 เมษายน 2552 ว่า องค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) เป็นองค์กรที่มีกระบวนการพัฒนาคนในองค์กรอย่างมี เป้าหมายและยุทธศาสตร์สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร มุ่งเน้นให้พนักงานอยู่ร่วมกันและ ทำงานเป็นทีมอย่างมีประสิทธิภาพและมีความสุข สามารถผลิตสินค้าและบริการตามที่สูงค่า ต้องการด้วยความคิดสร้างสรรค์จนเกิดเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) พร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงและสามารถนำพาองค์กรไปสู่การเติบโตอย่างยั่งยืน

ความสุข 8 ประการที่ ช่วยสร้างองค์กรแห่งความสุข ได้แก่

1. **Happy Body สุขภาพดี** การมีสุขภาพแข็งแรงทั้งร่างกายและจิตใจ รู้จักใช้ชีวิต ดูแลตัวเอง ใช้ชีวิตอย่างมีความสุข จัดสมดุลชีวิตได้
2. **Happy Heart น้ำใจงาม** การมีน้ำใจเอื้ออาทรต่อกันและกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน รู้จัก การช่วยเหลือแบ่งปันอย่างเหมาะสม
3. **Happy Relax รู้จักผ่อนคลาย** เข้าใจถึงทุกขีในการทำงาน ทุกขีในชีวิต เพื่อบริหารทั้ง สองอย่างให้ได้ รู้จักผ่อนคลายยามเหนื่อย รู้จักวิธีจัดการความเครียดของตนเอง
4. **Happy Brain หาความรู้** พัฒนาตนเองไปสู่ความเป็นมืออาชีพ และความมั่นคงก้าวหน้า ในการทำงาน
5. **Happy Soul มีคุณธรรม** มีhiri โอบตักปะ หรือความละอายและเกรงกลัวต่อการกระทำ เป็นคนดี มีคุณธรรม ซื่อสัตย์ ศรัทธาในศาสนาในการดำเนินชีวิต นำความสุขมาสู่องค์กร
6. **Happy Money จัดการเงินเป็น** ใช้เงินเป็น มีเงิน รู้จักเก็บ รู้จักใช้ เป็นหนี้ให้พอดี มีชีวิต ที่เหมาะสม มีความสามารถในการจัดการรายได้และรายจ่ายของตนเองและครอบครัว
7. **Happy Family มีครอบครัวดี** ทำหน้าที่ของตนเองในครอบครัวอย่างดี มีครอบครัวที่ อบอุ่นและมั่นคง ให้ ความสำคัญกับครอบครัว ครอบครัวเป็นกำลังใจที่ดีในการทำงาน

8. Happy Society สังคมทั้งภายในและภายนอกองค์กร เมื่อเรามีความรัก ความสามัคคี เอื้อเฟื้อต่อสังคมที่ตนทำงานและพักอาศัย สังคมและสภาพแวดล้อมก็จะดีไปด้วย การเป็นองค์กรแห่งความสุขได้อย่างยั่งยืน ต้องมีนโยบายและกิจกรรมในการพัฒนาบุคลากร เพื่อสร้างเสริมคุณภาพชีวิต (สมดุลชีวิต ทั้งชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว) เช่น มีกิจกรรมพัฒนาสมอง พัฒนาคอครบถ้วน พัฒนาคคุณค่าในตัวพนักงาน ผู้บริหารต้องให้การสนับสนุนที่ดี หัวหน้างานขึ้นไปจนถึงผู้บริหารทุกระดับต้องเป็นผู้ปฏิบัติกิจกรรม และให้พนักงานทุกคนมีส่วนร่วมในทุกกิจกรรม

สรุปแนวทางสร้างองค์กรแห่งความสุข โดยอาศัยหลักความสุข 8 ประการ ขององค์กรในจังหวัดน่าน ดังนี้

Happy 8	รายละเอียด
<p>Happy Body สุขภาพดี</p> 	<p>องค์กรจัดให้มี กิจกรรมส่งเสริมสุขภาพในด้านต่างๆ เช่น กิจกรรมตรวจสุขภาพพนักงานประจำปี การสนับสนุนการออกกำลังกาย เช่น การสนับสนุนอุปกรณ์กีฬา สร้างทีมฟุตบอลของบริษัท แข่งขันกับหน่วยงานภายนอก เพื่อส่งเสริมให้พนักงานมีความสุขกายและใจที่ดีสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดความรักสามัคคีในองค์กร</p>
<p>Happy Heart น้ำใจงาม</p> 	<p>องค์กรส่งเสริมให้ พนักงานทุกระดับมีน้ำใจต่อกัน เช่น โครงการเยี่ยมใช้พนักงาน การบริจาคโลหิตกับสภาอากาศไทย การจัดของทีระลึกสำหรับพนักงานที่ลาคลอดบุตร การจัดงานตามเทศกาลต่างๆ เป็นต้น</p>
<p>Happy Relax รู้จักผ่อนคลาย</p> 	<p>องค์กรจัดให้มีกิจกรรมผ่อนคลายจากการทำงาน เช่น การจัดให้มีบริการ WIFI ฟรีสำหรับพนักงานในการเข้าถึงอินเทอร์เน็ตในช่วงเวลาพัก การจัดมุมพักผ่อน หลังพักเที่ยง มีการเปิดเพลงในระหว่างการปฏิบัติงาน เป็นต้น</p>

ที่มา : ชัยนันท์ แสงสุระธรรม. “Change to Happy Workplace by Happy 8,” สรุปคำบรรยายพิเศษของ นายแพทย์ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์ เมื่อวันที่ 23 เมษายน 2552, Productivity Corner. ปี ที่ 9 ฉบับที่ 111 มิถุนายน 2552; หน้า 9.

“องค์กรแห่งความสุข” แบบฉบับ “น่านะสิ”

Happy 8	รายละเอียด
<p>Happy Brain หาความรู้</p> 	<p>องค์กรเปิดโอกาสให้พนักงานศึกษา หาความรู้ เพื่อพัฒนาตนเอง ในรูปแบบต่างๆ เช่น การส่งพนักงานเข้ารับการอบรมพัฒนา ศักยภาพตนเองและสายงานที่รับผิดชอบ การเข้ารับการอบรม เสริมความรู้สวัสดิการ สิทธิขั้นพื้นฐานกับสำนักงานประกันสังคมฯ เป็นต้น</p>
<p>Happy Soul มีคุณธรรม</p> 	<p>องค์กรเปิดโอกาสให้พนักงานปฏิบัติกิจ ทางศาสนาตามที่ พนักงานนับถือ เช่น การมีวินัยต่อตนเองและผู้อื่น การมีน้ำใจ ต่อเพื่อนร่วมงาน หรือกิจกรรม การใส่บาตรตอนเช้า การฝึกสมาธิ เป็นต้น ซึ่งช่วยให้พนักงานมีจิตใจดี ส่งผลให้ชีวิตและครอบครัว มีความสุข</p>
<p>Happy Money จัดการเงินเป็น</p> 	<p>องค์กรมีกองทุนสวัสดิการเพื่อช่วยเหลือพนักงานคราวจำเป็น โดยเป็นทุนกู้ยืมดอกเบียดำ ร้อยละ 1 บาท พร้อมทั้งดอกเบียดี้ ได้ก็นำมารวมสมทบกองทุนให้ขอกเงยต่อไปและมีการส่งเสริม ความรู้ความเข้าใจในการออมเงิน และการใช้เงินอย่างพอเพียง รวมทั้งสนับสนุน ทุนการศึกษาให้บุตรของพนักงานทุกระดับ</p>
<p>Happy Family มีครอบครัวดี</p> 	<p>องค์กรมีความเป็นกันเองและมีความรู้สึกที่ดีระหว่างพนักงาน ด้วยกันเสมือนคนในครอบครัว ในวาระโอกาสวันสำคัญๆ เช่น วันสงกรานต์ปีใหม่ ต้นรับปีใหม่ วันเด็ก วันแม่ องค์กรมีการจัด กิจกรรมร่วมกับ ครอบครัวของพนักงาน และหากทางครอบครัว พนักงานมีวาระงานต่างๆ ไม่ว่าจะการสูญเสียคนในครอบครัว วาระ มงคลอื่นๆ องค์กรและเพื่อนพนักงานก็จะร่วมแรงร่วมใจช่วยเหลือ ร่วมงานเป็นอย่างดี</p>
<p>Happy Society มีสังคมดี</p> 	<p>องค์กรมีกิจกรรมส่งเสริมความรัก สามัคคี เอื้อเฟื้อ ต่อชุมชน ใกล้เคียงหรือที่พิกอาศัย เพื่อให้เกิดบรรยากาศ “ที่ทำงานน่าอยู่ และสังคมสามัคคี ชุมชนเข้มแข็ง” ร่วมกิจกรรมตามบุญประเพณี ต่างๆ เพื่อเป็นการบำเพ็ญประโยชน์ต่อสังคมรอบๆ องค์กร เป็นต้น</p>



นายแพทย์บุญยงค์ วงศ์รักมิตร

อดีตผู้อำนวยการโรงพยาบาลน่าน
และที่ปรึกษาศูนย์ประชาคม จังหวัดน่าน

“องค์กรแห่งความสุข” แบบฉบับ **“น่านะลิ”** เป็นความสุขของพนักงานในองค์กรเล็กๆ ถ้อยที่ถ้อยอาศัยตามสไตส์คนน่าน ที่เป็นสังคมที่ไม่ขุนวาย ไม่ต้องเร่งรีบกับสิ่งเร้าต่างๆ อย่างบ้านเมืองอื่นที่เขาเป็น การดูแล ปกครองส่วนใหญ่เน้นการบริหารงานแบบครอบครัว ได้ให้ความสำคัญกับ **“คน”** พนักงานเป็นปัจจัยหลัก ควบคู่กับการพัฒนา **องค์กร บริษัท** ซึ่งในแต่ละองค์กรได้ให้ความสำคัญกับพนักงานในบันไดก้าวแรกของการพัฒนาองค์กร จึงนำมาสู่กลยุทธ์การบริหารงานองค์กรในรูปแบบ **“บ้านหลังที่สอง”** กล่าวคือ กระบวนการใดๆ ก็ตามที่จะนำมาสู่การขับเคลื่อนองค์กร และทำให้คนในองค์กรมีความรู้สึกรักและห่วงแหน **“องค์กร”** เสมือนบ้านของตนเอง เมื่อพนักงานเกิดความรู้สึกเช่นนี้แล้ว พนักงานก็จะการทุ่มเทต่องาน คิดพัฒนาตนเองและองค์กรไปพร้อมๆ กัน เมื่อพนักงานเกิดความรู้สึกดี มีความประทับใจ และภาคภูมิใจที่จะทำงานอยู่ในองค์กรนั้นๆ แล้วย่อมส่งผลให้เกิดความสุข เกิดพลังใจตามมาด้วยเช่นเดียวกัน และพลังใจจะนำไปสู่เป็นแรงผลักดัน การสร้างสรรค์ผลงานของพนักงานที่เป็นไปตามเป้าหมายของหน่วยงานและ องค์กรคนในองค์กรมีความสุข เกิดความมั่นคง ย่อมต้องส่งผลเชิงบวกให้กับองค์กร หน่วยงาน

ดังนั้น **“ผู้นำ”** หรือ **“ผู้บริหาร”** จึงเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่จูงใจให้พนักงานเกิดความรู้สึกดี เกิดความรัก เคารพและศรัทธาในตัวหัวหน้างาน แล้วความศรัทธาที่มีต่อหัวหน้างาน ย่อมกระตุ้นให้พนักงานเกิดขวัญกำลังใจ และเกิดความทุ่มเทแรงกายแรงใจในการทำงานด้วยความเต็มใจ ซึ่งองค์กรจำเป็นจะต้องสร้างผู้นำให้มีขีดความสามารถ ในการผลักดันส่งเสริมให้เกิด **“องค์กรแห่งความสุข”** ซึ่งองค์กรต้นแบบของจังหวัดน่าน ได้เริ่มให้ความสำคัญ พร้อมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการบริหารคน พัฒนางาน ซึ่งจะนำไปสู่องค์กรที่พัฒนาอย่างสร้างสรรค์ ต่อไป

สารบัญ

เนื้อหา	หน้าที่
คำนิยม	1
บทนำ	7
1. บริษัท ดอยซิลเวอร์แฟคตอรี จำกัด	13
2. นราไฮเปอร์มาร์ท	27
3. บริษัท แพร์ธำรงวิทย์ จำกัด	41
4. ศศิดารา รีสอร์ท	55
5. ศูนย์จำหน่ายผลิตภัณฑ์ชุมชนจังหวัดน่าน	67
6. บทวิเคราะห์	81



บริษัท ดอยซิลเวอร์แฟคตอรี จำกัด
(doisilverfactory Co.,Ltd.)

Happy Workplace



เริ่มต้นจากบรรพบุรุษรุ่นปู่สืบทอดสู่รุ่นลูกหลาน สืบสานหัตถกรรมการผลิตเครื่องเงิน เป็นเครื่องใช้ เครื่องประดับ และประกอบในพิธีกรรมต่างๆ จากนั้นเริ่มผลิตออกมาจำหน่าย จนเป็นที่รู้จักของคนทั่วไป ต่อมาภายหลังได้พัฒนาต่อยอดธุรกิจ จนกลายเป็นบริษัทผู้รับผลิตสินค้าเครื่องประดับเงินเพื่อจำหน่ายทั้งในและส่งออกต่างประเทศ จนกลายเป็นที่รู้จักของลูกค้าทั้งในและต่างประเทศ ว่าเป็นแหล่งผลิตเครื่องเงินที่ดีที่สุดแห่งหนึ่งในประเทศไทยและเป็นสินค้า OTOP ที่ขึ้นชื่อของจังหวัดน่าน

- ชื่อภาษาไทย : บริษัท ดอยซิลเวอร์แฟคตอรี จำกัด
 ชื่อภาษาอังกฤษ : doisilverfactory Co.,Ltd
 วันที่จดทะเบียน : 28 เมษายน 2546
 ทะเบียนเลขที่ : 0555546000053(เดิมเลขที่ 15754600005)
 กรรมการบริษัท : 1. นายสมชาย รุ่งระชตะวาณิช 2. นางพิมพ์พร รุ่งระชตะวาณิช
 ทุนจดทะเบียน : 1,500,000 บาท
 ที่ตั้งบริษัท : 205 บ้านนาป่าน หมู่ที่ 1 ตำบลสถาน อำเภอปัว จังหวัดน่าน 55120
 โทรศัพท์ : 054-791650
 โทรสาร : 054-791651
 เบอร์มือถือ : 08-1568-2434, 08-1884-6352
 Website : www.doisilverfactory.com

วิสัยทัศน์

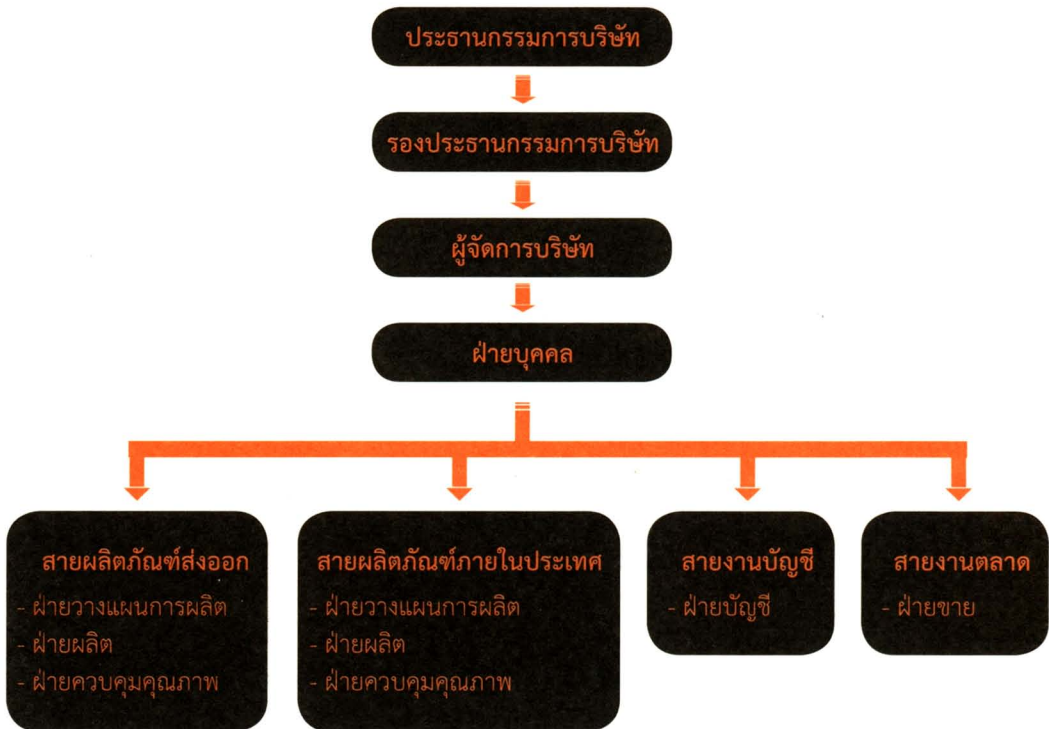
บริษัท ดอยซิลเวอร์แฟคตอรี จำกัด เป็นผู้นำด้านการผลิตเครื่องเงินระดับแนวหน้า ผลิตผลิตภัณฑ์เครื่องเงินและเครื่องประดับเงินรูปพรรณ มาตราฐาน 92.5 เปอร์เซ็นต์ สู่สหสวรรคใหม่ ของการปฏิวัติ วงการเครื่องเงินแท้ มาตราฐานเครื่องเงินเพื่อการส่งออก ภายใต้คอนเซ็ปต์บ้านซิลเวอร์ไลฟ์ กำเนิดขึ้นจากภูมิปัญญาเมืองน่าน สู่เครื่องประดับเงินที่เป็น โลฟสเตอร์ของผู้บริโภค

พันธกิจ

บริษัท ดอยซิลเวอร์แฟคตอรี จำกัด จึงได้วางนโยบาย และดำเนินงานตามที่กำหนดไว้ดังนี้

1. มุ่งเน้นให้ลูกค้าได้รับความพึงพอใจสูงสุด โดยการให้บริการผลิตภัณฑ์ที่มีคุณภาพดีที่สุด
2. มองหาโอกาสในการเจาะตลาดและสถานที่ในการจัดจำหน่ายใหม่ ๆ อย่างสม่ำเสมอ
3. พัฒนาระบบปฏิบัติการองค์กร และบุคลากรทุกคนให้มีประสิทธิภาพสูงสุด
4. สนับสนุนให้พนักงานพัฒนาความสามารถจนไปสู่ความเป็นมืออาชีพ สร้างคุณภาพชีวิตที่ดีและเกิดความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

โครงสร้างองค์กร



หลักการบริหารจัดการ

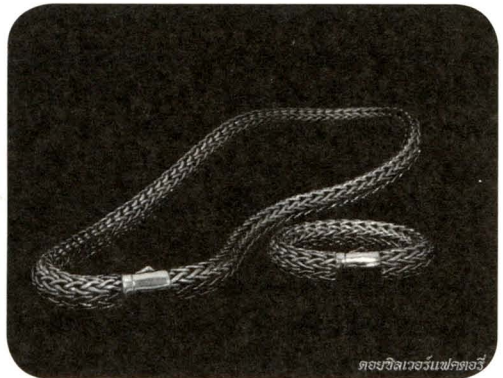
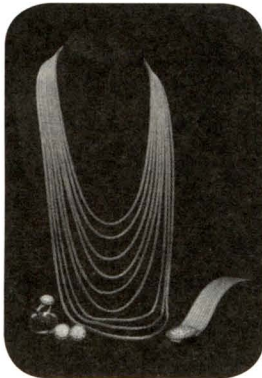
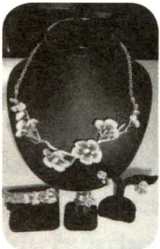
ด้านทรัพยากรบุคคล

ปัจจุบัน บริษัทดอยซิลเวอร์แพคตอรี จำกัด มีพนักงานทั้งหมด 66 คน โดยแบ่งเป็น พนักงานออฟฟิศ จำนวน 10 คน ช่างฝีมือจำนวน 56 คน โดยแบ่งกลุ่มการผลิตออกเป็นกลุ่มๆ ตามลักษณะงาน โดยมีหัวหน้าช่างเป็นผู้ดูแลและควบคุมการผลิตให้ได้คุณภาพตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ เพื่อผลิต ผลิตภัณฑ์ ให้ได้ตรงตามคำสั่งซื้อของลูกค้าและตรงตามกำหนดนัดหมายส่งมอบสินค้า

ด้านการผลิตและการให้บริการ

- ชนิดสินค้า และการบริการ

บริษัทฯ เป็นผู้ผลิตเครื่องประดับเงินเพื่อการส่งออกและเพื่อจำหน่ายโดยเรามีผลิตภัณฑ์มากมาย เช่น สร้อยคอ สร้อยข้อมือ แหวน กำไล ต่างหู กระเป๋า นอกจากนี้ยังรับผลิตเครื่องเงินตามสั่งซื้อของลูกค้า



ดอยซิลเวอร์แพคตอรี

- การพัฒนาผลิตภัณฑ์

ปัจจุบัน บริษัท ดอยซิลเวอร์แพคตอรี จำกัด ได้พัฒนารูปแบบผลิตภัณฑ์ได้ทันสมัยและมีคุณภาพเพื่อการส่งออก ทั้งนี้บริษัทฯ ยังได้เพิ่มมูลค่าของผลิตภัณฑ์เครื่องเงิน โดยการฝังเพชรพลอยบนตัวเรือนเครื่องประดับเงิน ชูบเงิน และชุบทอง เพื่อเป็นการยกระดับผลิตภัณฑ์ให้ได้ตามความต้องการของลูกค้ามากยิ่งขึ้น

การพัฒนาบรรจุภัณฑ์

- ปัจจุบัน บริษัทฯ ได้พัฒนารูปแบบของบรรจุภัณฑ์ให้ทันสมัยยิ่งขึ้นโดยสิ่งผลิตบรรจุภัณฑ์จากโรงงานผู้ผลิตบรรจุภัณฑ์โดยตรง ทำให้ผลิตภัณฑ์มีความโดดเด่นมากยิ่งขึ้น

ด้านการผลิตและการให้บริการ

- ผลิตเพื่อส่งออกต่างประเทศ คิดเป็นร้อยละ 80 ได้แก่ ประเทศสหรัฐอเมริกา
- ผลิตเพื่อจำหน่ายภายในประเทศ คิดเป็นร้อยละ 20 โดย บริษัทฯ มีร้านจำหน่ายผลิตภัณฑ์ ที่อำเภอปัว และร้านจำหน่ายอยู่ที่ศูนย์ OTOP ในอำเภอเมืองน่าน

ด้านบัญชีและการเงิน

บริษัทฯ ได้จัดทำบัญชีให้ถูกต้องตามที่กฎหมายกำหนด ทำให้ทราบถึงผลของการดำเนินงานของบริษัทฯ ว่ามีผลกำไรหรือขาดทุนซึ่งจะเป็นตัวกำหนดในการจัดทำแผนการใช้จ่ายเงินในรอบปีต่อไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ

แนวคิดของการเข้าร่วมการพัฒนาสู่การเป็นองค์กรสุขภาวะ

ผู้บริหาร บริษัท ดอยซิลเวอร์แพคตอรี จำกัด ได้เล็งเห็นความสำคัญของทรัพยากรบุคคลที่นับว่าเป็นพลังขับเคลื่อนที่สำคัญที่สุดในการประกอบกิจการ หากบริษัทฯ สามารถสร้างให้องค์กรของตนมีบรรยากาศการทำงานที่ดี เป็นมิตร และบุคลากรทุกท่านในองค์กรของตนมีความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร กระตือรือร้นในการทำงานแล้ว ก็จะทำให้พนักงานทั้งหลายขององค์กรนั้นมีความทุ่มเท สนุกสนานกับการทำงาน ซึ่งจะนำไปสู่สิ่งที่ยิ่งองค์กรคาดหวัง

“ระบบการบริหารงานใช้หลักการบริหารงานแบบครอบครัว พนักงานประดุจญาติ บริษัทเป็นเหมือนบ้านหลังที่ 2 ของพนักงานทุกคน เพราะการใช้ชีวิตประจำวันของพนักงานที่บริษัท 80 % อยู่ในบริษัท”



นวัตกรรม

HAPPY
WORK
PLACE

8

บริษัท ดอยซิลเวอร์แฟคตอรี จำกัด (doisilverfactory Co.,Ltd)

บริษัท ดอยซิลเวอร์แฟคตอรี จำกัด เป็นบริษัทครอบครัวขนาดเล็ก เริ่มต้นจากบรรพบุรุษรุ่นปู่สืบทอดสู่รุ่นลูกรุ่นหลาน สืบสานงานด้านหัตถกรรมการผลิตเครื่องเงินเป็นเครื่องใช้ เครื่องประดับ และเครื่องใช้ประกอบในพิธีกรรมต่างๆ ตามความเชื่อบรรพบุรุษ ต่อมาเริ่มผลิตออกมาจำหน่าย จนเป็นที่รู้จักของคนทั่วไป และภายหลังได้พัฒนาต่อยอดธุรกิจ จนกลายเป็น บริษัทผู้รับผลิตสินค้าเครื่องประดับเงินเพื่อจำหน่ายทั้งในประเทศและส่งออกต่างประเทศ จนกลายเป็นที่รู้จักของลูกค้าว่า **เป็นแหล่งผลิตเครื่องเงินที่ดีที่สุดแห่งหนึ่งในประเทศไทยและเป็นสินค้า OTOP ที่ขึ้นชื่อของจังหวัดน่าน** ด้วยเช่น

บริษัท ดอยซิลเวอร์แฟคตอรี จำกัด เป็นผู้นำด้านการผลิตเครื่องเงินระดับแนวหน้า ผลิตผลิตภัณฑ์เครื่องเงินและเครื่องประดับเงินรูปพรรณ มาตราฐาน 92.5 เปอร์เซ็นต์ สู่สหสวรรคใหม่ของการปฏิวัติวงการเครื่องเงินแท้มาตรฐานเครื่องเงินเพื่อการส่งออก ภายใต้คอนเซ็ปต์ น่านซิลเวอร์ไลฟ์ **กำเนิดขึ้นจากภูมิปัญญาเมืองน่าน สู่เครื่องประดับเงินที่เป็น โลฟส์ดีลส์ของผู้บริโภค**

บริษัท ดอยซิลเวอร์แฟคตอรี จำกัด มีพนักงานทั้งหมด 66 คน โดยแบ่งเป็น พนักงานออฟฟิศจำนวน 10 คน ช่างฝีมือจำนวน 56 คน โดยแบ่งกลุ่มการผลิตออกเป็นกลุ่มๆ ตามลักษณะงาน โดยมีหัวหน้าช่างเป็นผู้ดูแลและควบคุมการผลิตให้ได้คุณภาพตามมาตรฐานที่กำหนดไว้เพื่อผลิต ผลิตภัณฑ์ ให้ได้ตรงตามคำสั่งซื้อของลูกค้าและตรงตามกำหนดนัดหมายส่งมอบสินค้า

ผู้บริหารบริษัท ดอยซิลเวอร์แฟคตอรี จำกัด ได้เล็งเห็นความสำคัญของทรัพยากรบุคคล พนักงาน ตลอดจนครอบครัวพนักงาน ที่นับว่าเป็นพลังขับเคลื่อนที่สำคัญที่สุดในองค์กร ในการประกอบกิจการ จึงมุ่งเน้นการบริหารงานบริษัทแบบครอบครัว โดยยึดหลักการครองตน ครองงานตามแนวทางพระราชดำรัสพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ ที่ตรัสว่า **“เข้าใจ เข้าถึง พัฒนา”** หากบริษัทฯ สามารถสร้างให้องค์กรของตนมีบรรยากาศการทำงานที่ดี เป็นมิตร และบุคลากรทุกท่านในองค์กรของตนมีความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร กระตือรือร้นในการทำงานแล้ว ก็จะทำให้พนักงานทั้งหลายขององค์กรนั้นมีความรัก ความทุ่มเท สนุกสนานกับการทำงาน ซึ่งจะนำไปสู่สิ่งที่ยิ่งยวดกว่า **“ระบบการบริหารงานใช้หลักการบริหารงานแบบครอบครัว พนักงานประจัญญาติ บริษัทเป็นเหมือนบ้านหลังที่สองของพนักงานทุกคน”**

แนวทางการสร้างสุขในองค์กร **“องค์กรแห่งความสุข” Happy workplace** จริงๆ แล้ว เป็นกิจกรรมที่ทางบริษัทได้ดำเนินในบางส่วนนานแล้ว แต่ยังขาดการผนึกกรบรวมสรุปเป็น กิจกรรมให้พนักงานได้รับรู้รับทราบอย่างชัดเจนเท่านั้น และเป็นโอกาสอันดีที่สสส. ได้จัดให้มี กิจกรรม สํารวจทบทวนการดำเนินงานของบริษัท ทำให้บริษัทได้เติมเต็มในส่วนที่ขาด และสามารถพัฒนา ปรับกิจกรรมให้ออกมา เป็นกิจกรรมเชิงประจักษ์มากยิ่งขึ้นและสามารถนำไปสู่ การพัฒนาองค์กรแบบมีส่วนร่วมของพนักงาน เพื่อก่อให้เกิด “ความสุขที่ยั่งยืน” ต่อไป

ความภาคภูมิใจ

บริษัทมีความภาคภูมิใจที่ได้สืบสานงานหัตถกรรมการผลิตเครื่องเงิน จนพัฒนามาเป็น สินค้าโอท็อป ซึ่งสามารถเป็นมรดกภูมิปัญญาสร้างงานสร้างอาชีพจากรุ่นสู่รุ่นตลอดจนได้อนุรักษ์ ภูมิปัญญาในการผลิตเครื่องประดับ (เครื่องเงิน) トラバจนปัจจุบัน

ข้อเสนอแนะในการสร้างสุข

1. บุคคลากรภายในบริษัทเสมือนคนในครอบครัว
2. การบริหารงานไม่มีการแบ่งชั้น เจ้านายหรือลูกน้อง
3. พนักงานทุกคนมีสิทธิเท่าเทียมกันสามารถแสดงความคิดเห็นเพื่อการพัฒนา บริษัทได้
4. ปัจจัยแห่งความสำเร็จแห่งการบริหารงานบุคคล ต้องยึดหลัก เข้าใจ เข้าถึง พัฒนา จะส่งผลสำเร็จให้กับองค์กรได้

ที่ตั้งบริษัท

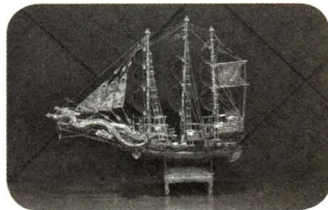
บริษัท ดอยซิลเวอร์แฟคตอรี จำกัด (doisilverfactory Co.,Ltd)

บริหารงานโดย นายสมชาย รุ่งระชตะวาณิชและ นางพิมพ์พร รุ่งระชตะวาณิช

ที่ตั้งบริษัท : 205 บ้านนาป่าหนุ่มที่ 1 ตำบลสถาน อำเภอบัว จังหวัดน่าน 55120

เบอร์โทรศัพท์ : 054-791650 เบอร์มือถือ 08-1568-2434,08-1884-6352

โทรสาร : 054-791651 www.doisilverfactory.com



“นโยบายและกิจกรรมที่ส่งเสริม Happy Workplace 8”



สุขภาพดี (Happy Body)

ทางบริษัทได้ให้ความสำคัญสุขภาพของพนักงาน จึงจัดให้มีการตรวจสุขภาพประจำปีของพนักงาน ร่วมกับโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชปัวและสภากาชาดไทย พร้อมทั้งได้สนับสนุนสถานที่ อุปกรณ์ในการออกกำลังกายพักกลางวันและหลังเลิกงาน เช่น จัดตั้งทีมฟุตบอลและอุปกรณ์แบดมินตัน กระสอบทรายให้กับพนักงาน



น้ำใจงาม (Happy Heart)

ประธานส่งเสริมและสนับสนุนให้พนักงานมีน้ำใจเอื้อเฟื้อแผ่เผยต่อเพื่อนร่วมงานและครอบครัว เช่น การเยี่ยมไข้ การร่วมงานบุญประเพณีต่างๆ และของรับขวัญเมื่อพนักงานคลอดบุตร



การผ่อนคลาย (Happy Relax)

บริษัทมีเสียงตามสายในโรงงานจะมีการเปิดเพลงให้พนักงานฟังระหว่างการปฏิบัติงาน และมีช่วงพักเบรกระหว่างการปฏิบัติงานเช้าและบ่าย เป็นเวลา 15 นาที ช่วงพักรับประทานอาหารกลางวันมีมุมหนังสือให้อ่าน มีอุปกรณ์การเล่นหมากลูกให้กับพนักงานได้เล่นเพื่อผ่อนคลายตามอัธยาศัย



หาความรู้ (Happy Brain)

บริษัทมีแนวทางในการพัฒนาบุคลากรโดยเชิญวิทยากรมาให้ความรู้ในด้านต่าง เช่น วิทยากรจัดฝึกอบรมพัฒนาผลิตภัณฑ์ด้านช่างฝีมือ ตลอดจนด้านความปลอดภัยของพนักงานระหว่างการปฏิบัติงาน วิทยากรจากสำนักงานประกันสังคมให้ความรู้เรื่องหลักประกันสุขภาพและวิทยากรทางด้านพัฒนาบุคลิกภาพ ทางด้านภาษา สำหรับพนักงานชาย เพื่อให้พนักงานนำความรู้มาพัฒนาตนเองและพัฒนางานต่อไป



การมีคุณธรรม หิริ โอตตัปปะ (Happy Soul)

บริษัทได้จัดตั้งกองทุนพัชร เพื่อเป็นกองทุนบำเพ็ญประโยชน์แก่สาธารณชน โดยพนักงานมีส่วนร่วมในการสมทบทุนตามจิตศรัทธาและกำลังที่จะสนับสนุนได้ ซึ่งใช้ในการจัดงานบุญประจำปีของบริษัทและประธานผู้จัดการของบริษัทได้อาศัยประสบการณ์การเป็นนักจัดรายการ (วิทยุท้องถิ่น) นำมาปรับใช้ในบริษัท โดยมีการจัดรายการเสียงตามสายพบปะพูดคุยกับพนักงานพร้อมทั้งสอดแทรกเกร็ดความรู้คุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงาน บริษัทได้จัดและสนับสนุนให้พนักงานได้มีโอกาสร่วมบุญประเพณีต่างๆ



ใช้เงินเป็น (Happy Money)

บริษัทได้มีการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามนโยบายของรัฐบาลและมีการจ้างเหมาชิ้นงานทำนอกเวลาปฏิบัติงานเพื่อให้พนักงานมีรายได้เพิ่มขึ้น ส่วนพนักงานฝ่ายขายมีส่วนแบ่งเปอร์เซ็นต์จากยอดขาย นอกจากนี้ทางบริษัทมีกองทุนสวัสดิการพนักงานกรณีฉุกเฉินเพื่อเงินสามารถกู้ยืมในอัตราดอกเบี้ยที่ต่ำกว่าร้อยละ 1 บาท



ครอบครัวที่ดี (Happy Family)

จัดกิจกรรมสานสัมพันธ์คนในครอบครัวของพนักงาน เช่น จัดกิจกรรมงานวันเด็กให้พนักงานสามารถนำลูกหลานมาร่วมกิจกรรมและรับแจกของขวัญจากทางบริษัท มีการจัดเลี้ยงส่งท้ายปีเก่าต้อนรับปีใหม่ เมื่อพนักงานคลอดลูก ทางบริษัทจะมีของขวัญต้อนรับหลานให้กับพนักงาน มีกิจกรรมทัศนศึกษาให้กับพนักงานที่ทำงานดีเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจให้กับพนักงาน ตลอดจนสร้างสานสัมพันธ์ระหว่างบริษัทและครอบครัวของพนักงาน



สังคมดี (Happy Society)

บริษัทมีกองทุนพัชร เพื่อกองทุนสวัสดิการพนักงานและสาธารณชนกุศล เช่นมอบทุนการศึกษาเด็ก บริจาคสิ่งของด้านภัยหนาว บริษัท ได้จัดตั้งและสนับสนุนทีมฟุตบอลร่วมกับอำเภอก โดยให้การสนับสนุนงบประมาณและวัสดุอุปกรณ์เพื่อเข้าร่วมแข่งขันกับทีมต่างๆ ในอำเภอก เป็นการสานสัมพันธ์ระหว่างพนักงานบริษัทและชุมชน เป็นการเผยแพร่ชื่อเสียงให้กับบริษัทอีกด้วย

ประโยชน์ที่สร้างสรรค์ในการเข้าร่วม Happy 8 Workplace

องค์กรแห่งความสุข Happy workplace เป็นกิจกรรมเพื่อสนับสนุนระบบการบริหารงานภายในของบริษัทโดยเน้นความสุขของพนักงานเป็นหลักซึ่งมีองค์ประกอบที่สำคัญ 8 ประการเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการพัฒนาคนสู่การพัฒนาองค์กรให้มีความก้าวหน้ายิ่งขึ้นไป ทั้งนี้บริษัทได้มีกระบวนการสร้างสุขโดยยึดพนักงานทุกคนเสมือนสมาชิกในครอบครัว ใช้แบบฉบับบริหารงานในครอบครัวถ้อยทีถ้อยอาศัย ยิ้มแย้มแจ่มใจถึงครามีปัญหาเพื่อนร่วมงาน ผู้บริหารบริษัทสามารถเป็นที่พึ่งพิงได้ เมื่อพนักงานมีความพึงพอใจกับผลลัพท์บริษัทมอบให้ ก็ก่อให้เกิดรายได้ ความมั่นคงในหน้าที่การงาน ส่งผลดีกับทางบริษัท คือ งานเดิน เงินดี พนักงานมุ่งมั่น

ปัจจัยแห่งความสำเร็จ

บริษัทพัฒนามาจากธุรกิจครอบครัว ตั้งอยู่ในชุมชน ประกอบด้วยพนักงานมาจากคนในชุมชนรอบๆ บริษัท ซึ่งพนักงานได้มีโอกาสอยู่กับครอบครัวนอกเหนือจากเวลางานสามารถกลับไปดูแลครอบครัวให้อบอุ่นในวิถีชีวิตของคนชนบท เป็นภาพลักษณ์และบรรยากาศที่แตกต่างจากบริษัทอื่นๆ ในชุมชนเมืองขนาดใหญ่ ถึงแม้จะเป็นบริษัทระบบครอบครัวแต่ก็มีการบริหารงานที่ชัดเจนสามารถพัฒนาเป็นผลิตภัณฑ์โอท็อป ที่ผลิตขายภายในประเทศและส่งออกต่างประเทศอัตราร้อยละ 80 เช่น ประเทศสหรัฐอเมริกา เป็นต้น

ความภาคภูมิใจ

บริษัทมีความภาคภูมิใจที่ได้สืบสานงานหัตถกรรมการผลิตเครื่องเงิน จนพัฒนามาเป็นสินค้าโอท็อป ซึ่งสามารถเป็นมรดกภูมิปัญญาสร้างงานสร้างอาชีพจากรุ่นสู่รุ่นตลอดจนได้อนุรักษ์ภูมิปัญญาในการผลิตเครื่องประดับ (เครื่องเงิน) トラบาจนปัจจุบัน

ข้อเสนอแนะในการสร้างสุข

1. บุคลากรภายในบริษัทเสมือนคนในครอบครัว
2. การบริหารงานไม่มีการแบ่งชั้น เจ้านายหรือลูกน้อง
3. พนักงานทุกคนมีสิทธิเท่าเทียมกันสามารถแสดงความคิดเห็นเพื่อการพัฒนาบริษัทได้
4. ปัจจัยแห่งความสำเร็จแห่งการบริหารงานบุคคล ต้องยึดหลัก เข้าใจ เข้าถึง พัฒนา จะส่งผลสำเร็จให้กับองค์กรได้

บทสัมภาษณ์

“ระบบการบริหารงานใช้หลักการบริหารงานแบบครอบครัว พนักงานประจัญญาติ บริษัท เป็นเหมือนบ้านหลังที่ 2 ของพนักงานทุกคน เพราะการใช้ชีวิตประจำวันของพนักงานที่ บริษัท 80 % อยู่ในบริษัท”

คุณชัยพฤกษ์ รุ่งระชะวานิช
ตำแหน่ง ผู้จัดการบริษัท
(ทายาทรุ่นที่ 4)
อายุงาน 6 ปี



“สมาชิกในครอบครัวมีความสุขที่ได้ทำงาน ในบริษัทนี้เพราะอยู่ใกล้บ้านได้เจอหน้ากัน ทุกวันและได้เงินเดือนมาจุนเจือครอบครัว”



คุณจิตภา ชันทะสีมา
ตำแหน่ง พนักงานขาย
อายุงาน 2 ปี

“องค์กรแห่งความสุข คือ เป็นสถานที่เหมือนบ้าน เพื่อนร่วมงานเหมือนคนในครอบครัว ช่วยเหลือกันแบบพี่น้อง สามารถดำรงชีวิตของตัวเองอย่างมีความสุขทั้งที่ทำงานและที่บ้าน”

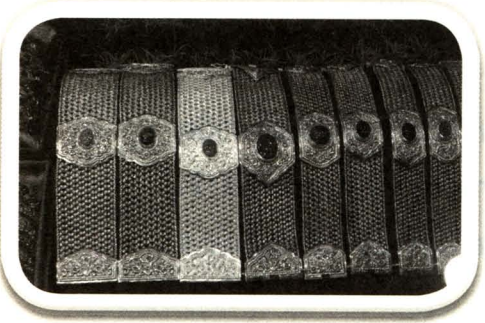
คุณสุรรัตน์ อุทุมพร
ตำแหน่ง ฝ่ายบุคคล
อายุงาน 2 ปี



“มีความสุขในการทำงานกับบริษัทนี้ ไม่อยากจะเปลี่ยนงาน อยากมาทำงานทุกวัน เพราะผู้บริหารเป็นกันเองกับพนักงานมีการทักทายก่อนทำงาน มีกิจกรรมหลากหลายให้ พนักงานได้ผ่อนคลาย”

คุณสมจิต ทองอิน
ตำแหน่ง พนักงานฝ่ายผลิต (ตั้งงาน)
อายุงาน 3.5 ปี





ภาพบรรยากาศ



“

ผู้บริหาร บริษัท ดอยซิลเวอร์ แพลคตอรี จำกัด
ได้เล็งเห็นความสำคัญของทรัพยากรบุคคลที่นับว่า
เป็นพลังขับเคลื่อนสำคัญที่สุด ในการประกอบกิจการ

”



นราไฮเปอร์มาร์ท
(Nara-Hypermart)

Happy Workplace

บริบทขององค์กร

เริ่มต้นช่วงแรกเมื่อประมาณ พ.ศ. 2495 โดย คุณพ่อบุญช่วยและคุณแม่รา บุญทองได้อาศัยบ้านของพี่ชายของคุณแม่เปิดร้านขายหนังสือพิมพ์และเครื่องสำอาง บนถนนสุมนเทวราชใจกลางเมือง การบริหารใช้การบริหารโดยเจ้าของคนเดียวไม่มีลูกจ้าง สินค้าก็ต้องไปซื้อที่กรุงเทพฯ โดยเดินทางจากจังหวัดไปขึ้นรถไฟที่เด่นชัย จ.แพร่ เพื่อเข้ากรุงเทพฯ และซื้อจากพ่อค้าคนกลางบางส่วน และได้มีการนำสินค้าเข้าจากต่างประเทศ เช่น เครื่องสำอาง ไนดิงเก้น จากห้างไนดิงเก้น ถนนบ้านหม้อ เป็นห้างของคนอินเดียได้ช่วยเหลือด้านสินค้าให้เราเป็นอย่างมาก

ช่วงต่อมา พื้นที่ขายคับแคบและมีทุนรวมเพิ่มขึ้นจึงได้ซื้อที่ดินไม่ห่างจากที่เดิมมากนักและได้ย้ายมาสร้างอาคารบนถนนอนันตวรฤทธิเดช ซึ่งจุดใหม่นี้มีโรงภาพยนตร์เฉลิมนครน่านและมีลานตลาดได้รุ่งตั้งอยู่ ยานันเป็นทำเลทองของเมืองร้านค้าใหม่มีพื้นที่ 100 ตารางเมตร ได้เพิ่มกิจกรรมการค้ามากขึ้นเช่น ซื้อขายลอตเตอรี่ และเพิ่มสินค้าบางตัวมากขึ้น อาทิ เครื่องสำอาง เสื้อผ้าแบรนด์เนม รวมทั้งมีการปล่อยเครดิต เป็นต้น และในช่วงนี้เราได้มีการขยายร้านเป็นระยะๆ จนมีพื้นที่ถึง 1,000 ตารางเมตร ในระหว่างนี้ก็ได้ส่งลูกๆ 4 คนไปกรุงเทพฯ โดยเรียนที่อัสสัมชัญศรีราชา 2 คน

จนกระทั่งปี 2548 บุตรชายคนแรกได้จบการศึกษาระดับปริญญาตรีได้ถูกเรียกตัวกลับมาช่วยงานที่บ้าน เมื่อกลับมาก็ได้นำแนวความคิดจากการได้เห็นร้านค้าติดแอร์ในกรุงเทพมหานคร มาปรับใช้กับร้านค้าของตัวเอง โดยได้สร้างอาคารเพิ่มเติมจากร้านเดิมอีก 600 ตารางเมตร เป็น 1,600 ตารางเมตร นำรูปแบบซูเปอร์มาร์เก็ต และดีพาร์ทเมนท์สโตร์แบบห้างสรรพสินค้า ในกรุงเทพมหานคร เป็นรูปแบบการลงทุนที่กู้มาจากธนาคารกรุงเทพฯ ประมาณ 20 ล้านบาท เปิดดำเนินการในปี 2530

และเปลี่ยนรูปแบบการบริหารจากกิจการเจ้าของคนเดียวมาเป็นรูปห้างหุ้นส่วน โดยได้ใช้ชื่อทางการค้าว่า **นราดีพาร์ทเมนท์สโตร์** จากเดิมชื่อ **นราพาณิชย์** รูปสัญลักษณ์เป็นรูปนางฟ้าโปรยดอกไม้ ใช้สีส้มเป็นสีประจำร้าน และมีการเปลี่ยนระบบการเก็บเงินจากเครื่องคิดเลขธรรมดามาเป็นเครื่องคิดเงินแบบมาตรฐาน มีการจ้างผู้จัดการทั่วไป เพื่อมาดูแลในส่วนของการบริหารทั่วไปและจัดรายการโปรโมชั่น และมีการจ้างที่ปรึกษาในการประกอบการจากห้างในจังหวัดนครราชสีมาเป็นที่ปรึกษา เพื่อช่วยในการค้าจัดหาสินค้าแบรนด์เนมส์ เช่น วาโก้ แอร์เวิร์

ต่อมาเมื่อปี 2535 ภาครัฐได้มีการใช้ระบบ VAT เข้ามาใช้จึงต้องมีการปรับตัวอีกครั้ง ในด้านการบริหารคลังและบัญชีซื้อขาย ในช่วงแรกก็ได้รับบทเรียนอย่างใหญ่หลวงจากภาครัฐการ ถูกปรับภาษีไปเป็นเงินกว่า 5 ล้านบาท เนื่องจากเอกสารไม่สมบูรณ์และไม่เข้าใจถึงกฎหมาย อย่างลึกซึ้ง และต่อมาได้ซื้อที่ดินอีก 1 แปลงห่างจากที่เดิมขึ้นไปทางทิศเหนือ ห่างจากจุดเดิม 1 กิโลเมตร มีพื้นที่ประมาณ 10 ไร่ ในราคาไร่ละ 3 ล้านบาท

หลังจากนั้นในปี พ.ศ. 2538 ได้เกิดความคิดที่จะขยายธุรกิจอีกครั้ง เพราะในปี 2535-2538 ภาวะการลงทุนในประเทศเข้าสภาวะบูมสุดๆ จึงได้เขียนแบบห้างสรรพสินค้ามูลค่าการลงทุนกว่า 200 ล้านบาท มีพื้นที่ 5 ชั้น ซึ่งได้มีการจ้างที่ปรึกษาทางด้านการบริหารและด้านก่อสร้าง ซึ่งได้ ดำเนินการไปบางส่วน

และในปี 2540 เกิดวิกฤติต้มยำกุ้งของไทยและลุกลามไปทั่วโลก จึงได้ระงับโครงการไป งานนี้ก็มีค่าโง่เล็กน้อยประมาณ 7 ล้านบาท ก็ก้มหน้าก้มตาหาเงินต่ออีก 4 ปี (2544) ก็เกิดอาการ ขึ้นอีกครั้ง จึงได้เขียนแบบใหม่เป็นอาคารเช่นเดียวแบบห้างฯ ต่างชาติ มีพื้นที่ 5,500 ตารางเมตร โดยใช้เงินกู้ของธนาคารไทยพาณิชย์เซ็นเช็คโพรและนำเสนอการขอกู้ด้วยตัวเอง ซึ่งขณะนั้น ห้างฯ ต่างชาติก็เริ่มขยายตัวไปสู่จังหวัดใหญ่เท่านั้น เราได้ประมาณการว่า กว่าเขาจะเข้ามาถึง จังหวัดน่านก็คงน่าจะหลังจากที่เราดำเนินการไปได้ไม่น้อยกว่า 5 ปี ซึ่งในการกู้เงินครั้งนี้จะว่า ง่ายก็ถือว่าพูดได้ เพราะหลังจากส่งเช็คโพรแล้วก็มีความดูธุรกิจ ดูหลักทรัพย์ประมาณ 6-7 คณะ มีการสอบปากเปล่า ด้วยคำถามมากมายแต่ก็ผ่านได้ด้วยดี และประกอบกับห้างฯ เดิมเวลาเขา สัมภาษณ์เมื่อใดลูกค้าก็จะแน่นทุกครั้ง

ซึ่งความจริงก่อนหน้านี้ก็ได้คิดจะปรับปรุงห้างฯ เดิมก่อน เพราะเหลือพื้นที่อีก 300 ตารางเมตร คาดว่าจะปรับปรุงอาคารเก่าบางส่วนซึ่งเก่าแก่บางส่วนซึ่งเก่ามากแล้ว ในวงเงิน 60 ล้านบาท ซึ่งในช่วงปี 2540-2544 ได้พบกับผู้บริหารธนาคารกรุงไทยและท่านได้กรุณาอนุมัติด้วยวาจา เพราะได้มาตรวจสอบสภาพกิจการว่าการเรียบร้อยและแบบก็ได้เขียนไปเกือบ 100% หลังจากเศรษฐกิจ พองสบู่ไทยแตก ได้ประเมินวัดผลการประกอบการแล้วพบว่าผลกระทบจากเรื่องนั้นไม่ได้มีผล มาถึงองค์กรเลย จึงตัดสินใจว่าไปสร้างที่ใหม่เลย เพราะมีพื้นที่มากพอที่จะบริการลูกค้าได้ ทุกๆ รูปแบบ จึงได้ออกแบบและก่อสร้างในที่ใหม่เลย

เมื่อแผนธุรกิจและการเงินได้รับการอนุมัติจากธนาคารไทยพาณิชย์ก็ได้ลงมือก่อสร้าง เมื่อราวเดือน กุมภาพันธ์ 2545 และแล้วเสร็จหลังจากนั้นอีก 13 เดือน และได้เปิดบริการเมื่อวันที่ 24 สิงหาคม 2546 ซึ่งผลการดำเนินงานอยู่ในแผนงานตามที่กำหนดไว้ แต่ก็ยังมีอุปสรรคจนได้ ในช่วงนี้เราใกล้สร้างแล้วเสร็จ ทางห้างฯ ต่างชาติก็ได้ขยายปีกโดยได้ลดขนาดลงและเข้ามาสู่ จังหวัดน่านเร็วกว่าที่คาดไว้ถึง 5 ปี และได้เปิดดำเนินการหลังจากที่เราเปิดได้ 7 เดือนเท่านั้น

ก็เป็นที่ทราบกันแล้วว่าเมื่อห้างฯ แบบนี้ไปเปิดที่ใดในท้องถิ่นก็ยากที่จะดำเนินงานได้ เพราะโดยความพร้อมของทุน สินค้า เพื่อนร่วมค้า ชื่อเสียงระดับชาติ ส่งผลให้องค์กรต้องมีการปรับตัวอีกครั้งโดยมีการปรับสินค้า/ปรับรายการโปรโมชั่นขึ้นอยู่ตลอด และจากที่เราได้ย้ายร้านมา ก็คิดว่า จะปิดร้านเดิมเพื่อปรับปรุงตาม และมีการก่อสร้างเพิ่มเติมบางส่วน และพยายามจะวางตำแหน่งของร้านทั้ง 2 ร้านให้แตกต่างกัน เพื่อเพิ่มกลุ่มลูกค้าใหม่อีก ก็เลยต้องรีบกลับไปเปิดร้านเดิม โดยยังไม่ได้ปรับปรุง และได้แยกการบริหารทั้ง 2 ร้านออกจากกัน โดยสิ้นเชิงในปีพ.ศ. 2549 ปลายปี

และเมื่อแยกการบริหารออกจากกันแล้ว ทางไฮเปอร์มาร์เก็ตได้ขยายสาขาออกไปยังอำเภอปัว ตั้งอยู่ทางทิศเหนือของจังหวัดห่างจากอำเภอเมือง 60 กิโลเมตร มีพื้นที่อาคาร 800 ตารางเมตร 2 อาคาร แต่ยังเปิดทดลองอยู่ 1 อาคาร ผลการดำเนินการก็ยิ่งถ้อย่างไม่น่าพอใจ วางแผนไว้ว่าอยากเปิดร้านในลักษณะมินิมาร์ทในอำเภอเล็กๆ และขนาด 3 คูหาในอำเภอขนาดกลาง และ 800-1000 ตารางเมตรในอำเภอใหญ่ ที่เปิดอำเภอปัวเป็นสาขาแรกเพราะเป็นอำเภอใหญ่ทางเหนือและมีอำเภอมากถึง 6 อำเภอสามารถทำอะไรกับเขาได้อีกมากในอนาคต

ตอนนี้ปัญหาเรื่องที่พบคือเรื่องของพนักงานทั้งระดับบนและล่าง หายากมากและไม่มี ความอดทน ยังมีอีกเรื่องหนึ่งซึ่งเป็นหัวใจของการบริหารเราได้ใช้ระบบคอมพิวเตอร์เข้ามาช่วย ในการบันทึกข้อมูลและประเมินผล จากในปี 43 หลังจากโดนปรับภาษีมูลค่าเพิ่ม เราก็ดู แสวงหาบริษัทเขียนซอฟต์แวร์ทางด้านคอมพิวเตอร์ ที่ใช้ในการค้าปลีก / ส่ง เพราะเราสามารถ นำไปช่วยในการสั่งซื้อหรือกำจัดสิ่งที่ไม่ต้องการได้ เมื่อได้แล้วก็มีอุปสรรคอยู่ก็คือ เครื่องจะทำงานได้ก็ต้องอาศัยคนเพราะฉะนั้นจะเห็นได้ว่าคนคือหัวใจของการทำงานเราได้ลงทุน ใน IT ตัวนี้ทั้ง 2 ช่วงใช้เงินไปไม่น้อยกว่า 10 ล้านบาท ซึ่งก็ยังไม่ 100% ได้ประมาณ 80 % เท่านั้น



นวัตกรรม

นราไฮเปอร์มาร์ท

ที่ตั้ง

ตั้งอยู่บนถนนสุขุมเทวราช เลขที่155 ต.ในเวียง อ.เมือง จ.น่าน แวดล้อมด้วยสถานศึกษา และชุมชนที่พอกอาศัย เปิดบริการเมื่อวันที่ 24 ส.ค. 2546 โดยใช้ทุนจดทะเบียน 10 ล้านบาท มีพนักงานจำนวน 135 คน

แผนผังการบริหาร

- ที่ปรึกษา ก็คอยตรวจตราดูแลและให้คำปรึกษาแนะนำ
- ประธานบริหารก็ดูแลตามนโยบายและข้อติติงจากที่ปรึกษา
- ผู้จัดการทั่วไปและหัวหน้าแผนกเป็นผู้ดูแลการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามที่ได้รับมอบหมาย โดยทำงานร่วมกับหัวหน้าแผนกต่างๆ
- มีการประชุมวางแผนและสรุปแผนอยู่ตลอดเวลา อะไรที่ไม่ถูกต้องก็ทำการแก้ไขทันที

ส่วนของรายได้	ส่วนค่าใช้จ่าย	ส่วนที่ไม่มีรายได้
1. ขายหน้าร้าน 2. ขายส่ง 3. รายได้จากสาขา 4. รายได้จากค่าเช่า	1. ค่าใช้จ่ายประจำ (ค่าน้ำ/ ค่าไฟฟ้า/ ค่าโทรศัพท์/ เงินเดือน) 2. ค่าใช้จ่ายบริหาร (ส่วนลดต่างๆ / ค่าน้ำมัน / ซ่อมแซมปรับปรุง)	1. คลังสินค้า 2. บัญชี / การเงิน 3. คอมพิวเตอร์ 4. บุคคล 5. แม่บ้าน / ช่าง
	หากรู้จักการใช้ ก็จะสามารถเพิ่ม กำไรได้อีก	ส่วนเหล่านี้ ไม่สร้างรายได้แต่ เป็นการเสริมสร้างข้อมูลหรือ ความรู้เพื่อนำไปก่อให้เกิดรายได้ ได้หรือลดค่าใช้จ่ายได้

ในการบริหารห้างสรรพสินค้า มีคนเกี่ยวข้องอยู่ 2 กลุ่มคือ พนักงาน และ ลูกค้า โดยพยายามทำให้ทั้งสองกลุ่มมีความพอใจให้มากที่สุด เมื่อสามารถทำได้ดี จะได้เกิดรายได้อย่างมากมาย

- การสร้างความพอใจแก่พนักงานเช่น ค่าจ้าง / สวัสดิการ ต่าง ๆ
- การสร้างความพอใจแก่ลูกค้าเช่น มีบริการที่ดี ดูแลให้ข้อมูลแก่ลูกค้าให้มาก มีการส่งเสริมการขายให้มาก จริงใจ

นายจ้างอยากได้อะไรจากลูกจ้าง

“ ความจริงใจ
ความตั้งใจ / ทุ่มเท ”
ความคิดความอ่าน

เพียง 3 อย่างนี้เราก็จะสามารถก้าวไปด้วยกันอย่างมีความสุข

การบริการของห้าง

ส่วนร้านเช่า มีการบริการขายอาหาร บริการอื่นๆ เช่น ธนาคาร ร้านโทรศัพท์ สำนักงาน
ขนส่ง - ไปรษณีย์

ส่วนของห้าง เป็นส่วนของซูเปอร์มาร์เก็ต และร้านขายเสื้อผ้า

การดูแลที่สำคัญ

บริเวณ ต้องตกแต่งอยู่เสมอตามโอกาสและเหตุการณ์ทั้งภายในภายนอก

สินค้า ต้องมีให้มากขึ้นและปลอดภัยเพื่อผู้บริโภค

ส่วนบริการ เข้าห้องน้ำต้องสะอาด ปลอดภัย ทางเดินลูกค้าต้องไม่มีอุปสรรค

พนักงาน ต้องเข้าใจถึงใจเขา และเขาสามารถพบผู้บริหารได้ทุกเมื่อ

สังคม มอบทุนการศึกษา / การจัดนันทนาการฟรี เช่นเดินแอโรบิค /

จัดงานวันสำคัญร่วมกับชุมชน / สนับสนุนประเพณี

สิ่งแวดล้อม ใช้ที่กรองไขมันกักน้ำเสียจากร้านอาหาร

การใช้ทรัพยากร ใช้น้ำประปา เสไฟฟ้า หรือสิ่งใดที่ก่อให้เกิดการมีผลกระทบต่อต้นทุน

ต้องใช้ให้คุ้มค่า

กลยุทธ์ทางการตลาด

ในภาวะการแข่งขันในปัจจุบัน การปรับตัวต้องเร็วสุดๆ เพราะฉะนั้นเรื่อง**ข้อมูล**เป็นส่วนหนึ่งในการตัดสินใจ และเป็นส่วนสำคัญที่สุดด้วย ดังนั้น

- **การนำคอมพิวเตอร์**เข้ามาช่วยประมวลผลประกอบทั้งการจัดพื้นที่ขายและสั่งซื้อ
- **การเพิ่มพื้นที่สำหรับสินค้า**ที่เกิดใหม่หรือขายไม่ตี เพื่อเป็นการเพิ่มทางเลือกให้กับผู้บริโภค
- **การจัดรายการส่งเสริมการขาย**ต่างๆ เช่น จัดลดราคา จัดแถม จัดชิงโชค
- **การโฆษณา**
 - **ทางตรงไปยังกลุ่มเป้าหมาย** ในทุกช่องทางไม่ว่า โดยตรง เช่น ส่งข้อความ SMS ไปปลิว แผ่นพับ วิทยุ รถแห่ ขาดที่ยังไม่ได้ทำ คือ โฆษณาทางทีวี
 - **ทางอ้อม** เพื่อสร้างความชัดเจนในแบรนด์ เช่น สนับสนุนกีฬา งานประเพณีต่างๆ เป็นผู้สนับสนุนงานจังหวัด ให้ทุนการศึกษาเด็กนักเรียน นักศึกษา
 - **การเข้าถึงแหล่งข้อมูลในเชิงกว้างและลึก** เช่น เป็นสมาชิกองค์กรการค้า เป็นกรรมการหอการค้า เป็นคณะกรรมการตำรวจ เป็นกรรมการการค้าชายแดน ประสานความสัมพันธ์กับผู้มีอำนาจในประเทศเพื่อนบ้านอย่างสม่ำเสมอ เพื่อการทำงานในอนาคต

ในกลางปี 2553 เราก็ทราบว่าจะมีโครงการโรงไฟฟ้าหงสาที่ สปป.ลาว โดยมีเมืองน่านเป็นทางผ่าน ซึ่งถือเป็นโอกาสทางธุรกิจต่อไป จะสามารถเกิดขึ้นได้หรือไม่หลังจากเลื่อนมากกว่า 2 ปี เพราะสาเหตุการผันผวนทางพลังงาน ทำให้ไม่สามารถกำหนดราคาซื้อขายได้ แต่ไม่ว่าอย่างไรก็ตามเส้นทางในสปป.ลาวหลายๆ เส้นทาง ทางกรมการไทยได้ช่วยเหลือ เช่น การให้กู้ดอกเบี้ยต่ำ ในหลายๆ ทางจะแล้วเสร็จในปี 53 และปีต่อไป

เส้นทางในจังหวัดน่านเริ่มมีการขยายเพื่อสอดรับกันจะทำให้การท่องเที่ยวเพิ่มขึ้น อาทิ เส้นทางจากน่านไปเมืองหลวงพระบาง ซึ่งเป็นเมืองคู่แฝดกับจังหวัดน่านใกล้ที่สุด นอกจากนี้ยังสามารถเดินทางไปเวียตนามเหนือได้อย่างรวดเร็ว ไปถึงชายฝั่งมหาสมุทรแปซิฟิก อ่าวฮาลองเบย์ ไปเมืองซาปาซึ่งเป็นเมืองที่พักผ่อนบนเขาสูงของเวียตนาม ไปจินตอนใต้ผ่าน สปป.ลาว เช่น เชียงรุ่ง สิบสองปันนาและคูนหมิง ได้อย่างรวดเร็วและสะดวกปลอดภัย ขณะที่เมืองหงสา สปป.ลาว ซึ่งห่างจากชายแดนไทยไป 35 กม. ได้มีการขยายตัวอย่างมากและรวดเร็ว เพื่อรองรับอนาคตด่านชายแดนไทย ลาว เวียดนามก็เป็นด่านสากล แล้วทั้ง 2 ด่าน ไม่ว่าจะลาว-ไทย ลาว-เวียตนามในปัจจุบันคงมองเรื่องของการท่องเที่ยวเป็นหลักก่อน

แผนงานในอนาคต

1. ห้างเปิดมาได้อย่างปีที่ 7 แล้ว ต้องปรับปรุงผังพื้นที่ใหม่บางส่วน เพื่อสร้างความแปลกใหม่
2. ปรับปรุงสาขาให้ดีขึ้น เพิ่มสินค้า ปรับปรุงผู้บริหารสาขา
3. จัดหาเงินทุนเพิ่ม เพื่อขยายในส่วนสินค้าให้มากขึ้น หลากหลายขึ้น
4. หาเพื่อนร่วมค้าให้มากขึ้น
5. มองไปที่การค้าขายชายแดนและร่วมลงทุนในประเทศเพื่อนบ้าน
6. หาท่างลดต้นทุนในทุกๆ ด้านตลอดเวลา

การลงทุนในอนาคตที่จะมีผลต่อการเปลี่ยนแปลงจังหวัดน่าน ซึ่งน่าจะมีทั้งผลดีและผลเสีย คือ โครงการโรงไฟฟ้าใน สปป.ลาว ที่เมืองหงสาของบริษัทร่วมทุนระหว่าง บ้านปู+ลาว+จีน

ผลดี คือ ประชาชนมีรายได้เพิ่มขึ้นทั้งจากคนไทยและคนลาว

การคมนาคมถนนเส้นทางในสปป.ลาวและไทยด้านชายแดนและในจังหวัดน่าน จะได้รับการปรับปรุงให้ดีขึ้น ซึ่งมีผลดีต่อการเดินทางพาณิชย์เชิงการท่องเที่ยวสำคัญ เช่น เมืองหลวงพระบาง เมืองมรดกโลก และการขนส่งคนและสินค้า

ประเทศไทยมีแหล่งหรือพลังงานใช้เพิ่มทำให้ไม่ต้องสร้างโรงผลิตเอง

ผลเสีย คือ เมื่อคนมีรายได้มากขึ้นจะมีความต้องการในเรื่องอื่นๆ มากขึ้น นอกจากความต้องการพื้นฐาน เช่น สถานบันเทิง ไนท์คลับ คาราโอเกะ อาจสร้างให้เกิดปัญหาทางสังคมได้

ธุรกิจอื่นๆ คือ

1. นราบุ๊คเซ็นเตอร์ จำหน่ายเครื่องเขียนแบบเรียนหนังสือ เอเยนต์หนังสือพิมพ์ ในอนาคตอันใกล้ คงเข้ามารวมอยู่ในราไฮเปอร์มาร์ท เพื่อย่อยการควบคุมลง ดูแลได้ใกล้ชิดขึ้น
2. นราน่านเทรดดิ้ง เป็นตัวแทนจำหน่าย กระจายหิขชู สก๊อตต์

“นโยบายและกิจกรรมที่ส่งเสริม Happy Workplace 8”



สุขภาพดี (Happy Body)

ทางห้างได้จัดให้มีการตรวจสุขภาพประจำปีให้กับพนักงานจากโรงพยาบาลน่านปีละครั้ง และมีลานให้ออกกำลังกายหลังเลิกงาน



น้ำใจงาม (Happy Heart)

มีการเข้าร่วมกิจกรรมงานบุญประเพณีต่างๆ เช่น การขึ้นบ้านใหม่ งานแต่งงาน รวมถึงการส่งตัวแทนจากทางห้างเข้าร่วมงานบุญต่างๆ ร่วมกับครอบครัวพนักงาน รวมถึงมีของขวัญของกำนัลให้กับพนักงานที่คลอดบุตร นอกจากนี้เมื่อพนักงานในห้างสูญเสียสมาชิกทางห้างจะเป็นเจ้าภาพสวดอภิธรรมและมีของสนับสนุนตอนพักอาหารว่าง มีกล่องร่วมบริจาคของพนักงานในห้างเพื่อช่วยเหลือสมาชิก เป็นต้น



หาความรู้ (Happy Brain)

การอบรมร่วมกับกรมแรงงานเกี่ยวกับสิทธิประกันสังคม การศึกษาดูงานต่างจังหวัด และการหาความรู้จากทางอินเทอร์เน็ต รวมทั้งการอบรมตามสายงานของแต่ละแผนกเพื่อนำมาพัฒนางานของแผนกนั้นๆ เช่น เทคนิคการขาย เป็นต้น



การมีคุณธรรม หิริ โอตตป๊ะ (Happy Soul)

สวดมนต์ทุกเช้าตอนเช้าแถวเช้างาน การจัดบริจาคในงานบุญต่างๆ ร่วมกับทางห้าง กิจกรรมบุญประเพณีต่างๆ ร่วมกับทางห้าง



ครอบครัวที่ดี (Happy Family)

ได้รับการช่วยเหลือจากทางบริษัทในงานบุญต่างๆ และงานสูญเสียทางบริษัทจะเข้าร่วมแสดงความเสียใจ

บทสัมภาษณ์



สังคมดี (Happy Society)

อันได้แก่การสนับสนุนกิจกรรมต่างๆ ในชุมชนตามโอกาส เช่น งานวันเด็ก การมอบทุนการศึกษาแก่เด็กยากจน การบริจาคของให้กับผู้ประสบภัย และการเข้าร่วมและสนับสนุนกิจกรรมต่างๆ กับทางจังหวัดและชุมชนในท้องถิ่น เช่น ทางห้างได้ส่งเสริมวัฒนธรรมคนเมืองน่าให้แต่งกายชุดพื้นเมืองและไหว้ต้อนรับลูกค้า เป็นต้น



ซึ่ง กิจกรรมของ **Happy Relax (การผ่อนคลาย)** และ **Happy Money (ใช้เงินเป็น)**



กำลังดำเนินงานในลำดับต่อไป

“ ความสุขกับการทำงาน ทำงานอย่างมีความสุขและต้องเดินไปพร้อมกับ การพัฒนาการของบริษัท ”



คุณเสาร์ คำคง
ตำแหน่ง ผู้จัดการทั่วไป
อายุงาน 21 ปี

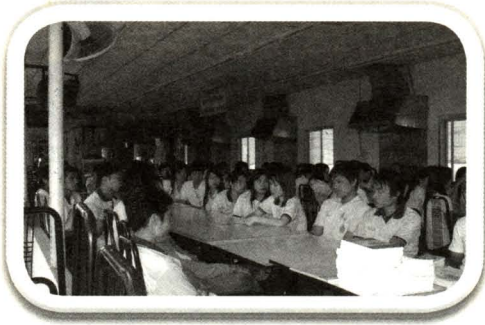
“ความสุขของการทำงานที่นี้คือ การได้อยู่ใกล้ครอบครัว นอกจากนี้ได้มีกิจกรรมเข้าแถวตอนเช้า โดยพร้อมเพรียงกันเป็นการสร้างความตรงต่อเวลาและความพร้อมก่อนทำงานให้กับพนักงานทุกคน มีการปลูกจิตสำนึกให้รักองค์กรทุกเช้าโดยการท่องปฏิญาณตนของบริษัท ก่อนทำงาน”

คุณสุมาลี สิงห์ทอง
ตำแหน่ง พนักงานบัญชี
อายุงาน 4 ปี





ภาพบรรยากาศ



“

ห้างเราไฮเปอร์มาร์ท ได้ตระหนักคิดและ
เล็งเห็นความสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาคน
พัฒนาองค์กรไปสู่องค์กรแห่งความสุขอย่างยั่งยืน
ในสถานะสถานประกอบการของคนน่าน ผู้ร่วมงาน
ก็เป็นคนน่านเป็นส่วนใหญ่ จึงมีความมุ่งมั่นและ
ตั้งใจที่จะดำเนินการอย่างเต็มความสามารถ

”



บริษัท แพร์ธำรงวิทย์ จำกัด
(Phraethumrongvit)

Happy Workplace

ถนนสี่เลน สายเด่นชัย - แพร่, ถนนสี่เลน สายลำปาง - ลำพูน ตอน ๑ และโครงการถนนแปดเลน สายบ้านน้ำกระจาย หาดใหญ่ เป็นต้น ซึ่งทุกโครงการสำเร็จเรียบร้อยด้วยดี สร้างความพึงพอใจต่อส่วนราชการและผู้เกี่ยวข้อง รวมไปถึงประชาชนผู้ใช้ทาง ทำให้ “แพร่ธำรงวิทย์” มีชื่อเสียงเป็นที่รู้จักทั่วไปอย่างกว้างขวาง

เมื่อธุรกิจประสบความสำเร็จภายใต้การบริหารงานของบุตรทั้งสองแล้ว คุณสุวิทย์ และคุณวรินทร์ ตระหนักดีว่าความสำเร็จที่เกิดขึ้นนั้น แท้ที่จริงเป็นความสำเร็จที่มีส่วนมาจากสังคมและประเทศชาติภายใต้พระบรมโพธิสมภารของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวและพระบรมวงศานุวงศ์ทุกพระองค์ และด้วยสุภาพจิตใจที่คุณสุวิทย์ และคุณวรินทร์ ยึดมั่นเสมอว่า **“ดื่มน้ำต้องรู้จักที่มาของสายน้ำ”** ดังนั้นทั้งสองคนจึงอุทิศตนทำงานช่วยเหลือสังคมในทุกๆ ด้าน รวมทั้งสนับสนุนให้ลูกๆ ทุกคนได้ดำเนินชีวิตในแนวทางที่ถูกต้อง พร้อมทั้งช่วยเหลือสังคม ตามกำลังความสามารถ และโอกาสที่เหมาะสม เพื่อตอบแทนสังคมและประเทศชาติ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง พระมหากษัตริย์คุณของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวและพระบรมวงศานุวงศ์ ทุกพระองค์

จนปี พ.ศ.๒๕๔๗ “แพร่ธำรงวิทย์” ได้ขยายงานเข้าไปรับงานก่อสร้างในประเทศสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว นับถึงปัจจุบันเป็นเวลากว่า ๖ ปี มีผลงานที่แล้วเสร็จมูลค่ารวมกว่า ๒,๐๐๐ ล้านบาท เป็นก้าวสำคัญที่นำพาธุรกิจไปสู่งานระดับอินเตอร์

ปัจจุบัน ห้างหุ้นส่วนจำกัด แพร่ธำรงวิทย์ ได้แปรสภาพเป็นบริษัท แพร่ธำรงวิทย์ จำกัด ซึ่งบริษัทยังคงเติบโต พัฒนา เดินหน้าต่อไปอย่างมั่นคง บริหารธุรกิจด้วยคุณธรรม บนความสุขร่วมกันของพนักงานและผู้ร่วมงาน พร้อมทั้งช่วยเหลือสังคมตามกำลังความสามารถ ภายใต้คติพจน์ของบริษัทฯ **“สร้างสรรค์ มั่นคง ดำรงคุณธรรม”**

บริษัท แพร่ธำรงวิทย์ จำกัด (Phraethumrongvit)

บริษัท แพร่ธำรงวิทย์ จำกัด ดำเนินธุรกิจรับเหมาก่อสร้าง และชุด – ขนส่งวัสดุให้กับหน่วยงานราชการโดยเฉพาะกรมทางหลวง ในเขตพื้นที่ จังหวัดแพร่ จังหวัดน่าน และจังหวัดใกล้เคียง ในภาคเหนือ ในการทำธุรกิจก็ต้องมีปัญหาคอขวดมากมาย ทั้งเงินหมุนเวียน เครื่องจักรเครื่องมือ บุคลากรที่ไม่พร้อม รวมไปถึงปัญหาในพื้นที่ทำงาน แต่ด้วยความวิริยะอุสาหะ ความซื่อสัตย์ มีคุณธรรมในการดำเนินชีวิต กว่าจะฟันฝ่าอุปสรรคต่างๆที่ผ่านเข้ามาทดสอบความเข้มแข็งของบริษัทฯ ธุรกิจค่อยๆ เติบโตขึ้นอย่างมั่นคงตามลำดับ และเมื่อบุตรสำเร็จการศึกษาทางด้านวิศวกรรมศาสตรบัณฑิต ได้เข้ามาเป็นกำลังสำคัญในการดำเนินธุรกิจ นำความรู้ที่ได้เรียนมาพัฒนาอย่างเป็นระบบ มีการพัฒนาทุกๆ ด้านเครื่องจักรเครื่องมือ เทคโนโลยีที่ทันสมัย การบริหารจัดการทั้งด้านการเงินและบุคลากร ทำให้ธุรกิจเจริญก้าวหน้าเติบโตเป็นผู้รับเหมารายหนึ่งที่มีชื่อเสียงเป็นที่รู้จัก และยอมรับของหน่วยงานราชการ และผู้ที่เกี่ยวข้องโดยทั่วไป

เมื่อธุรกิจประสบความสำเร็จเราตระหนักดีว่า ความสำเร็จที่เกิดขึ้นนั้น แท้จริงเป็นความสำเร็จที่มีส่วนมาจากแรงขับเคลื่อนของพนักงานที่ดิ้นรนเองที่มีส่วนในการขับเคลื่อนงาน จนได้รับความไว้วางใจจากหน่วยงาน สังคม และประเทศชาติ ที่มอบโอกาสในการได้รับใช้สังคมในรูปแบบธุรกิจบริษัท แพร่ธำรงวิทย์ จำกัด และด้วยสุภาพชนที่เรายึดมั่นมาตลอดว่า “ดื่มน้ำต้องรู้จักที่มาของสายน้ำ” ดังนั้นเรา จึงอุทิศตน ทำงานช่วยเหลือสังคมในทุกด้าน รวมทั้งสวัสดิการพนักงานและครอบครัว พนักงานทุกคน เราดูแลพนักงานทุกคนเสมอต้นเสมอปลาย ไม่มีการแบ่งแยกระดับ และสิ่งไหนที่สามารถช่วยเหลือพนักงานได้ทางบริษัทยินดีเสมอ เช่น พนักงานจะสร้างบ้าน ทำถนนเข้าบ้าน สวน เราก็กินสนับสนุนวัสดุ ไม่ว่าจะเป็น หิน ทราย หรือแม้แต่เครื่องจักร รถช่วยในการทำงาน เป็นการช่วยตอบแทนน้ำใจของพนักงาน ที่พนักงานทำงานให้กับเราอย่างเต็มความสามารถ และผลตอบแทนที่ได้รับจากพนักงานคือ ทุกคนยินดีและมีความสุขกับการทำงานร่วมกัน มีความรักองค์กร ใน 1 เดือน จะมีการทำความสะอาดใหญ่ของบริษัท 1 ครั้ง พนักงานก็ช่วยกันอย่างขยันขันแข็ง และมีกิจกรรมรวบรวมของเก่า ขายเป็นรายได้เป็นเงินกองกลางของพนักงานจากการขายขยะ เศษเหล็ก วัสดุเหลือใช้ต่างๆ นอกจากนั้นบริษัทยังมุ่งเน้นให้ความสำคัญกับสุขภาพของพนักงาน บริษัทได้สนับสนุนให้มีการตรวจสุขภาพประจำปีของพนักงานและ บริษัทฯ ได้สอนให้พนักงานดำเนินชีวิตในแนวทางที่ถูกต้อง ดูแลพนักงานเสมือนคนในครอบครัวเดียวกัน

หลักในการบริหารพนักงานในบริษัทฯ

พร้อมทั้งช่วยเหลือ ตามกำลังความสามารถ และโอกาสที่เหมาะสม ในการบริหารงาน สุขภาพดี สุขภาพที่แข็งแรงของพนักงานนั้น ถือเป็นผลกำไรของบริษัทฯ พนักงาน เราเป็นเหมือนครอบครัวเดียวกัน อยู่ด้วยกันแบบพี่แบบน้อง มีปัญหาปรึกษากัน แก้ไขปัญหาร่วมกัน สร้างเสริมความรู้สึก ความผูกพันกับบริษัทฯ เปรียบเสมือนบ้านหลังที่สองของพนักงาน เสริมสร้างความมุ่งมั่นด้าน ความรับผิดชอบต่องาน เสริมค่านิยมและปลูกจิตสำนึกมุ่งมั่นพัฒนาองค์กร

ปัจจุบัน บริษัท แพร่ธำรงวิทย์ จำกัด ยังคงเติบโต พัฒนา เดินหน้าต่อไปอย่างมั่นคง บริหารธุรกิจด้วยคุณธรรม บนความสุขร่วมกันของพนักงานและผู้ร่วมงาน พร้อมทั้งช่วยเหลือ สังคม ภายใต้คติพจน์ของบริษัทฯ **“สร้างสรรค์ มั่นคง ดำรงคุณธรรม”**

หลักในการบริหาร

หลักในการบริหาร เหมือนครอบครัวเดียวกันอยู่ด้วยกันแบบพี่แบบน้อง มีปัญหาปรึกษากัน แก้ไขปัญหาร่วมกัน สวัสดิการที่บริษัทฯ มีให้กับพนักงานคือ มีห้องพักพนักงานสำหรับรองรับ ให้กับพนักงานที่มีที่พักอาศัยไกลจากบริษัทฯ เป็นการอำนวยความสะดวก เสริมสร้างความปลอดภัย ในการเดินทาง เป็นการช่วยลดการใช้พลังงานที่สิ้นเปลือง อีกทั้งยังสร้างเสริมความรู้สึกผูกพัน กับบริษัทฯ เปรียบเสมือนบ้านหลังที่สองของพนักงาน สร้างความมุ่งมั่นด้านความรับผิดชอบต่อสังคม เสริมค่านิยมและปลูกจิตสำนึกมุ่งมั่นพัฒนาบริษัทฯ

ประโยชน์ที่สร้างสรรค์ในการเข้าร่วม Happy 8 workplace

เมื่อสร้างความสุขในการทำงานแล้ว ความสุขที่ทุกคนจะได้จากการทำงาน คือ ความสุข จากการดำรงชีวิตเหมาะสม มีผลงานที่ดีมีความมั่นคง ในอาชีพได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ดี เกิดความรู้สึกว่าตัวเองเป็นคนที่มีคุณค่าต่อองค์กร มีความสัมพันธ์ระหว่างพนักงาน และผู้บริหาร ที่ดีขึ้น มีแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น มีความรู้ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตนำไปเผยแพร่ต่อครอบครัว ชุมชน และแรงงานมีค่าของประเทศ



ผลลัพธ์ของโครงการ Happy 8 workplace

การเข้าร่วมอบรมทำให้ทราบความต้องการของพนักงานเพิ่มมากขึ้น เพราะบางที่เขาต้องการแต่ไม่กล้าพูด เมื่อมีเวทีสื่อกลางให้พนักงานได้บอกสิ่งที่อยากได้มา หลังจากกลับมาจากอบรม ทราบว่าพนักงานต้องการอะไรบ้าง ส่งผลให้ทุกคนกระตือรือร้น

ความโดดเด่นที่จริงใจ

พนักงานมีความสุข ทางเจ้าของบริษัทฯ ก็มีความสุขทุกคนพร้อมที่จะทำงานร่วมกัน เมื่อทุกคนร่วมกันทำงาน ผลงานก็เกิด รายได้เพิ่มขึ้น ความสัมพันธ์เพิ่มขึ้น ทุกคนมีสุข

ปัจจัยแห่งความสำเร็จ

พนักงานทุกคนมีส่วนร่วม และได้คิดที่จะทำงานร่วมกัน เมื่อพนักงานมีโอกาสเป็นเจ้าของความคิด จึงเป็นฝ่ายที่อยากได้ เจ้าของบริษัทฯ ก็ตอบสนองความต้องการของพนักงาน **“เขาอยากได้ความสุข เราให้ความสุข ความสุขมันก็เกิดสองฝ่าย”**

การวางแผนในอนาคต

กิจกรรมที่ทำแล้วดี พนักงานมีความสุขก็จะทำต่อไป

อุปสรรคและความท้าทาย

คนในองค์กร ถ้าไม่เข้าใจ การสื่อสารไม่ตรงจุด เขาก็จะไม่รับสิ่งที่เราให้ไป

ข้อมูลองค์กร

ชื่อองค์กร

บริษัท แพร่ธารงวิทย์ จำกัด

ที่อยู่

553 หมู่ 4 ตำบล ไชยสถาน อำเภอเมือง จังหวัดน่าน 55000

โทรศัพท์ : 054 - 771322, 743038 โทรสาร : 054 - 773147

ประเภทองค์กร

รับเหมาก่อสร้างงานโยธาทุกประเภท

วิสัยทัศน์

“สร้างสรรค์ มั่นคง ดำรงคุณธรรม”

จำนวนพนักงาน

235 ท่าน (ข้อมูลเดือนกันยายน 2556)

“นโยบายและกิจกรรมที่ส่งเสริม Happy Workplace 8”



สุขภาพดี (Happy Body)

เป็นการส่งเสริมให้พนักงาน มีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง เพื่อให้พนักงาน มีจิตใจแจ่มใส เบิกบาน จะส่งผลให้ พนักงานมีประสิทธิภาพในการทำงาน รวมทั้งเป็นการสร้างความสามัคคี ให้กับคนในองค์กร

ทางบริษัท แพร่ธำรงวิทย์ จำกัด จึงให้จัดหาซื้ออุปกรณ์เกี่ยวกับกีฬาเปตอง และจัดทำ สนามให้พนักงานเล่นหลังจากเลิกงานแล้ว



น้ำใจงาม (Happy Heart)

การมีน้ำใจเอื้อเฟื้ออาทรต่อกันและกัน ส่งเสริมความมีน้ำใจเอื้อเฟื้ออาทรต่อกันในที่ทำงาน เพื่อให้พนักงานเกิดความรักใคร่ปรองดอง

กิจกรรมที่ บริษัท แพร่ธำรงวิทย์ จำกัด ดำเนินการคือ

- การซื้อของไปเยี่ยมพนักงานที่ป่วยพักรักษาตัวที่บ้าน หรือที่โรงพยาบาล
- กรณีพนักงานหญิงคลอดบุตร หรือภรรยาของพนักงานชายคลอดบุตรทางบริษัทฯ ก็จะมีตัวแทนซื้อของไปมอบให้
- ร่วมบริจาคโลหิตกับหน่วยงานประกันสังคม และโรงพยาบาลนานาเพื่อช่วยเหลือผู้ป่วย
- สร้างแรงจูงใจให้พนักงานมีอัธยาศัยไมตรีต่อเพื่อนร่วมงาน โดยจัดกิจกรรมต่างๆ เช่น จัดงานเลี้ยงพนักงานในเทศกาลสงกรานต์และแจกรางวัลประจำทุกๆ ปี มอบทุนการศึกษาให้กับบุตรพนักงานที่เรียนดีเป็นประจำทุกปี
- มีเงินกองทุนสวัสดิการ สำหรับช่วยเหลือพนักงานด้วยก้นยามเดือดร้อน เช่น บ้านถูกอุทกภัย หรือ ญาติเสียชีวิต ซึ่งเป็นการส่งเสริมความมีน้ำใจของพนักงาน ช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานเดียวกัน และญาติของพนักงานเสียชีวิต



การผ่อนคลาย (Happy Relax)

สร้างความสนุกสนาน ผ่อนคลายความเมื่อยล้า และความเครียดจากการทำงาน ช่วยให้พนักงานมีขวัญและกำลังใจที่ดี และทำให้พนักงานมีโอกาสรู้จักกันมากขึ้น และในแต่ละเดือนถ้ามีวันคล้ายวันเกิดของพนักงาน ทางบริษัทฯ จะมอบขนมเค้กอวยพรวันเกิดส่งผลให้ทุกคนมีความสุข โดยเฉพาะเจ้าของวันเกิดเอง นอกจากนี้ได้จัดทัวร์พาพนักงานบางส่วน แยกตามอายุการทำงานไปทัวร์ที่ประเทศจีน



หาความรู้ (Happy Brain)

มีการศึกษาหาความรู้ เพื่อพัฒนาในองค์กร โดยทางบริษัทฯ จะเชิญวิทยากรผู้ที่มีประสบการณ์มาอบรมให้ความรู้ในส่วนของออฟฟิศ หรือในส่วนของช่างที่ต้องดูแลเกี่ยวกับเครื่องจักร

โครงการยกระดับศักยภาพแรงงานไทยให้มีศักยภาพสูงขึ้น รองรับรายได้แท้จริงที่เพิ่มขึ้น



การมีคุณธรรม หิริ โอตตัปปะ (Happy Soul)

ทางบริษัทฯ ได้มีกิจกรรมเกี่ยวกับศาสนาและวันสำคัญต่างๆ มีความศรัทธาในศาสนา และศีลธรรมในการดำเนินชีวิตเป็นการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ให้กับพนักงาน เพราะเราเล็งเห็นว่าหากพนักงานเป็นผู้มีจริยธรรม ย่อมทำให้มีชีวิตที่ดีและมีความสุข กิจกรรมที่ดำเนินการคือนำชุดสังฆทานไปถวายให้วัดทั้งหมดที่อยู่ในตำบลสัน เนื่องจากเทศกาลวันเข้าพรรษา



ใช้เงินเป็น (Happy Money)

ทางบริษัทฯ มีโครงการฝากเงินออมกับธนาคารกรุงศรีอยุธยา โดยทางบริษัทเปิดบัญชีให้คนละ 200 บาท และในแต่ละเดือนต้องมีเงินฝากคนละ 100 บาทขึ้นไป เงินเหล่านี้พนักงานจะได้ตอนที่ลาออกจากงาน เหมือนเป็นเงินเก็บของพนักงาน



ครอบครัวที่ดี (Happy Family)

ทางบริษัทฯ ได้มีสวัสดิการให้กับครอบครัวพนักงาน เช่น เมื่อพนักงานสร้างบ้านทางบริษัทฯ จะสนับสนุนเรื่องที่ดิน และปูเทพื้นให้กับพนักงาน และเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ เช่น ครอบครัวของกรรมการผู้จัดการได้ทำบุญทอดกฐิน ณ วัดผาเวียง ต.สำน อ.เวียงสา จ.น่าน การให้พนักงานพาครอบครัวมาร่วมงานเลี้ยงสังสรรค์ประจำปีของบริษัทฯ นอกจากนี้พนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่หน้างาน รับประทานอาหารร่วมกัน



สังคมดี (Happy Society)

มีความรักสามัคคีเอื้อเฟื้อต่อชุมชนที่ทำงาน มีสังคม และสภาพแวดล้อมที่ดีเป็นกิจกรรมช่วยเหลือสังคมรอบข้าง หากสังคมรอบข้างดี องค์กรที่อยู่ในสังคมนั้นก็มีความสุขไปด้วย จัดกิจกรรมช่วยเหลือรอบข้าง ไม่ว่าจะเป็นการบริจาคสิ่งของเครื่องใช้ที่จำเป็นให้กับหน่วยงานราชการในชุมชน จัดงานเลี้ยงอาหารกลางวันเด็กนักเรียน เนื่องในวันเกิดของกรรมการผู้จัดการบริษัทฯ จัดทุนการศึกษาให้กับเด็กนักเรียนในชุมชนนั้นๆ จัดถวายกฐินสามัคคีให้กับวัดที่อยู่ในชุมชน นอกจากนี้ พนักงานร่วมกับผู้นำในชุมชนช่วยกันปลูกต้นไม้

บทสัมภาษณ์

“องค์กรแห่งความสุข เป็นองค์กรที่มีความสามัคคี ความรัก ทำให้พนักงานในองค์กรเกิดความสุขในการทำงาน และจากการที่ได้ดำเนินการโครงการ Happy workplace พนักงานส่วนใหญ่มีความสุขกับกิจกรรมที่บริษัทได้ดำเนินการ เพื่อเป็นขวัญกำลังใจและสวัสดิการให้กับพนักงาน ซึ่งประเมินจากสีหน้าและรอยยิ้มของพนักงานที่ปฏิบัติงานในแต่ละวันและการไม่เปลี่ยนงานของพนักงาน”

คุณพัชรินทร์ วันมัดหาใจ
ตำแหน่ง ผู้จัดการฝ่ายบุคคล
อายุงาน 2 ปี



“พนักงานมีความสุขมากขึ้นจากการที่ได้ดำเนินการโครงการ Happy workplace จะสังเกตได้จากรอยยิ้มของพนักงานและประสิทธิภาพของการทำงาน หรือบางครั้งอาจจะมีการไม่เข้าใจกันบ้างก็ถือว่าเป็นเรื่องปกติขององค์กรขนาดใหญ่ แต่ทั้งนี้ทุกคนก็ทุ่มเทกับงานตามที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี”



คุณธัญญรัตน์ จันท์ระรังสี
ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักงาน
อายุงาน 17 ปี

“การสร้างความสุขที่สามารถนำไปปฏิบัติได้ คือ พนักงานมีความสามัคคี และความมีน้ำใจของพนักงาน ผู้บริหารดูแลพนักงานทุกคน ผู้บริหารงานเสมอกับพนักงาน”



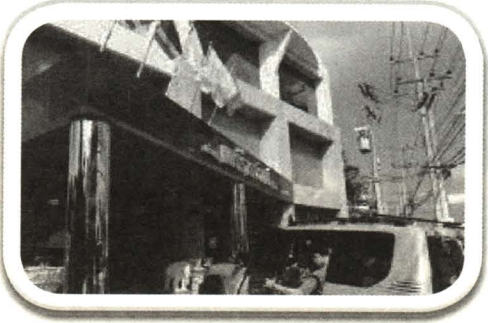
คุณอัฒชรา ฤณากิจติ
ตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายขาย
อายุงาน 11 ปี

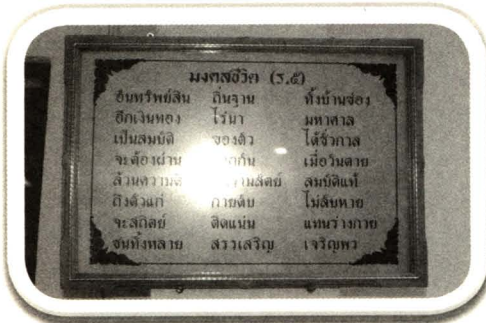
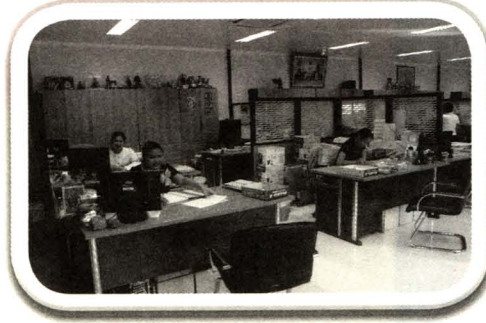
“พนักงานมีความสุขกับการทำงานส่งผลให้ครอบครัวก็พลอยมีความสุขไปด้วย นอกจากนี้การสร้างความสุขที่สามารถนำไปปฏิบัติได้ คือ การมีผู้บริหารที่มีคุณธรรม ดูแลพนักงานทุกคนด้วยความเสมอภาคกัน”



คุณโสภา พึ่งประภา
ตำแหน่ง หัวหน้าจัดซื้อและสินทรัพย์
อายุงาน 7 ปี

ภาพบรรยากาศ

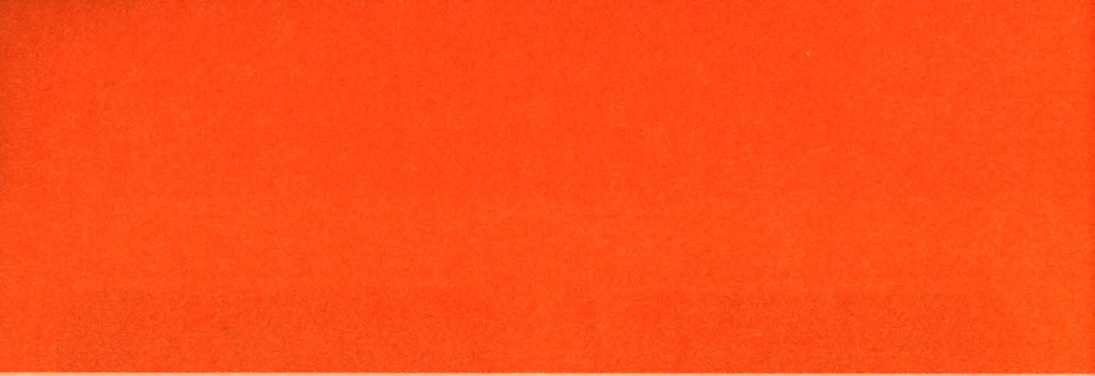




“

วิถีความสุขของ บริษัท แพรรธำรงวิทย์ จำกัด คือ การอุทิศตนทำงานช่วยเหลือสังคมในทุกด้าน รวมทั้งสวัสดิการพนักงานและครอบครัวพนักงาน ทุกคนบริษัทจะดูแลพนักงานทุกคนเสมอต้นเสมอปลาย ไม่มีการแบ่งแยกระดับ และสิ่งไหนที่สามารถช่วยเหลือพนักงานได้ทางบริษัทยินดีเสมอ

”

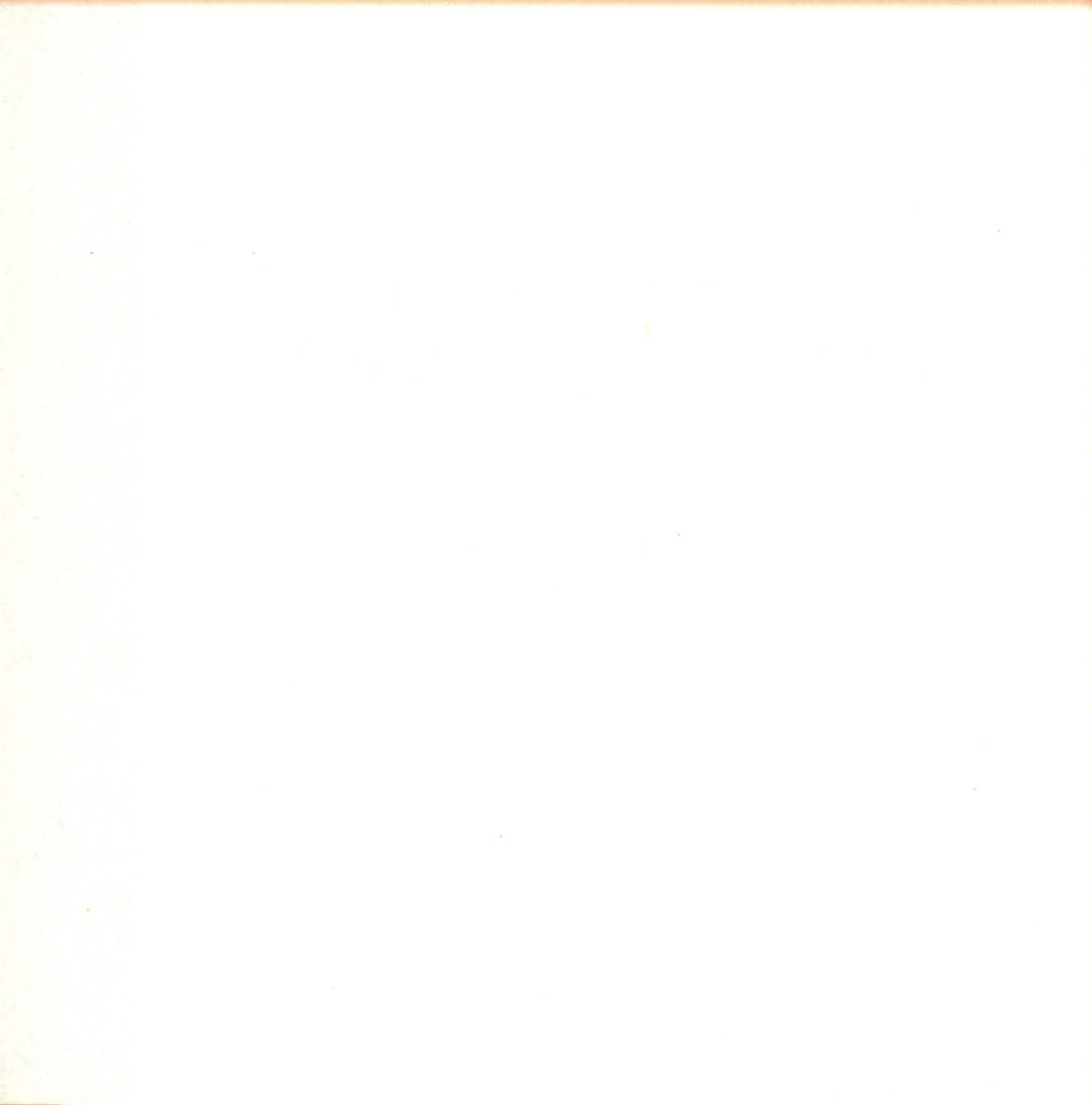




ศศิิดารา รีสอร์ท

(Sasidara Resort & Hotel | Boutique Resort)

Happy Workplace



ศศิิดารา รีสอร์ท

Sasidara Resort & Hotel | Boutique Resort

บริบทขององค์กร

ศศิิดารา รีสอร์ท เริ่มก่อตั้งเมื่อปี พ.ศ.2549 โดยมีความคิดริเริ่มต่อยอดจากธุรกิจผลิตเครื่องเงินเพื่อส่งออก ซึ่งในขณะนั้นได้มีพนักงานเป็นจำนวนกว่า 500 คน โดยมีอาคารของสถานประกอบการที่ให้พนักงานพักอาศัย จนกระทั่งต่อมาช่วงเศรษฐกิจตกต่ำ ประกอบกับค่าจ้างแรงงานที่สูงขึ้น ทำให้ยอดขายตก ทำให้เกิดความคิดริเริ่มหนทางในการประกอบธุรกิจอื่นเพื่อรองรับการทำงานให้กับพนักงาน โดยได้ทำการปรับปรุงอาคารที่ว่างเปล่าไม่ได้ใช้ประโยชน์ มาทำเป็นอาคารที่พักและโรงแรม จึงได้เริ่มก่อตั้งธุรกิจโรงแรม คือ ศศิิดารา รีสอร์ทเกิดขึ้นมาในปี 2549 และเริ่มให้บริการในปี 2550 มาจนถึงปัจจุบัน

ศศิิดารา รีสอร์ท เป็นโรงแรมขนาดเล็ก มีความเรียบง่าย สวยงาม มีความสะอาดสบาย มีการจัดบรรยากาศให้คล้ายบ้านส่วนตัว พร้อมทั้งจัดบริการเกี่ยวกับการประชุมสัมมนา การทัศนศึกษาดูงาน และการท่องเที่ยวแบบครบวงจร รวมทั้งการจัดกิจกรรมสร้างสรรค์ต่างๆ เช่น การสาธิตและฝึกสอนงานศิลปะหัตถกรรม การแสดงศิลปะ วัฒนธรรม พื้นเมือง การท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ การพำนักระยะยาว การศึกษาวิถีชีวิตความเป็นอยู่ของคนในท้องถิ่น การออกกำลังกาย การดูแลสุขภาพ การฝึกสมาธิ รวมทั้งกิจกรรมอื่นๆ ที่จะทำให้ผู้เดินทางมาพักผ่อน ศศิิดารา รีสอร์ท ได้รับประโยชน์และความสุขกายสุขใจสูงสุด

วิสัยทัศน์

มอบประสบการณ์ในการต้อนรับที่สะท้อนความงามและวัฒนธรรมอันทรงคุณค่าของเมืองน่านและล้านนาตะวันออก รวมถึงมาตรฐานของงานบริการที่สมบูรณ์แบบ ท่ามกลางวิถีธรรมชาติที่งดงาม

พันธกิจ

การทำศศิิดารา รีสอร์ท เป็นหนึ่งในแบรนด์ของเมืองน่านที่ทรงคุณค่าในงานบริการ เพื่อตอบสนองทุกความต้องการและชื่อเสียงต่อทุกผู้มาเยือน

นโยบายบริษัท

มุ่งมั่นสู่ความเป็นเลิศในด้านการบริการ โดยการดำเนินธุรกิจคู่กับการร่วมอนุรักษ์ประเพณี วัฒนธรรมอันทรงคุณค่าล้ำนาของเมืองน่าน ที่คู่ขนานไปกับการอนุรักษ์สภาพธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อมอย่างเข้มข้น เป็นผลให้มีระบบนิเวศน์ที่สมบูรณ์ เพื่อมุ่งสู่ความเป็นธุรกิจท่องเที่ยวเชิงธรรมชาติในระยะยาว โดยเน้นหลักเศรษฐกิจพอเพียง และหลักธรรมาภิบาล

กลยุทธ์ในการดำเนินงาน

1. พัฒนางานด้านบริการเพื่อตอบสนองความต้องการของลูกค้าอันนำมาซึ่งความประทับใจด้วยความเป็นมิตรและซื่อสัตย์ต่อทุกท่านผู้มาเยือน
2. พัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพรองรับการบริการ โดยให้ความรู้และมีการจัดอบรมพนักงาน
3. พัฒนาและปรับปรุงภูมิทัศน์ให้สวยงามสอดคล้องกับนโยบายของโรงแรมเพื่อความ เป็นธุรกิจท่องเที่ยววิถีธรรมชาติและวัฒนธรรมท้องถิ่นน่าน
4. เพิ่มการใช้พลังงานทดแทนเพื่อช่วยลดมลภาวะโลกร้อน เป็นการลดค่าใช้จ่ายและลดต้นทุน
5. ตอบแทนกลับคืนสู่สังคมด้วยการให้ความร่วมมือกับโครงการต่างๆ ของชุมชนและสถาบันการศึกษา เพื่อความเป็นแหล่งส่งเสริมการเรียนรู้ด้านงานโรงแรมและการบริการ



นวัตกรรม

HAPPY
WORK
PLACE

8

ศศิदारา รีสอร์ท

Sasidara Resort & Hotel | Boutique Resort

จากที่ศศิदारา รีสอร์ท เป็นโรงแรมขนาดเล็ก มีความเรียบง่าย สวยงาม และสะดวกสบาย มีการจัดบรรยากาศให้คล้ายบ้านส่วนตัว พร้อมกับ จัดบริการเกี่ยวกับการประชุมสัมมนา การทัศนศึกษาดูงาน และการท่องเที่ยวแบบครบวงจร รวมทั้งการจัดกิจกรรมสร้างสรรค์ต่างๆ เช่น การสาธิตและฝึกสอนงานศิลปะหัตถกรรม การแสดงศิลปะ วัฒนธรรมพื้นเมือง การท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ การพำนักระยะยาว การศึกษาวิถีชีวิตความเป็นอยู่ของคนในท้องถิ่น การออกกำลังกาย การดูแลสุขภาพ การฝึกสมาธิ รวมทั้งกิจกรรมอื่นๆ ที่จะทำให้ผู้เดินทางมาพักผ่อน ศศิदारา รีสอร์ท ได้รับประโยชน์และความสุขกายสุขใจสูงสุด

แนวทางการดำเนินงานองค์กรแห่งความสุข

ศศิदारา รีสอร์ท เป็นโรงแรมที่มุ่งมั่นสู่ความเป็นเลิศในด้านการบริการ โดยการดำเนินการธุรกิจคู่กับการร่วมอนุรักษ์ประเพณีวัฒนธรรมอันทรงคุณค่าล้านนาของเมืองน่าน ที่คู่ขนานไปกับการอนุรักษ์สภาพธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อมอย่างเข้มข้น เป็นผลให้มีระบบนิเวศน์ที่สมบูรณ์ เพื่อมุ่งสู่ความเป็นธุรกิจท่องเที่ยวเชิงธรรมชาติในระยะยาว โดยเน้นหลักเศรษฐกิจพอเพียง และหลักธรรมาภิบาล ก่อนที่จะมอบความสุขให้กับผู้มาใช้บริการ หัวหน้าครอบครัว (ผู้บริหาร) ต้องมอบความสุขให้กับสมาชิกในครอบครัว (พนักงาน) บ้านก่อน เมื่อสมาชิกในครอบครัวมีความสุขพร้อมที่จะทำงาน ทำให้ผู้มาใช้บริการรีสอร์ทประทับใจและมีความสุขไปด้วย

คุณศศิรินทร์ เชื้ออนธนะ กล่าวว่า การบริหารงานโดยใช้หลักธรรมนำสุข ซึ่งประกอบด้วย พระธรรมใช้หล่อเลี้ยงจิตใจร่วมกับธรรมชาติใช้พระธรรมเป็นแนวหลังปฏิบัติ ร่วมกับธรรมชาติ ที่ส่งเสริมความสุขกายสุขใจสร้างบรรยากาศแบบครอบครัว

คุณณริภัทท์ อุทัยรัตน์ กล่าวว่า ที่ทำงานเหมือนเป็นบ้านของเรา อยู่กันอย่างมีความสุข มีปัญหาสามารถพูดคุยได้ ไม่อยู่แบบเจ้านายลูกน้อง ทำให้ลูกน้องอยากมาทำงานทุกวัน

จากการบริหารงานองค์กรแห่งความสุขของศศิदारา ผู้บริหารจะใช้การบริหารงานแบบใช้ธรรมะและธรรมชาติเพื่อหล่อหลอมจิตใจให้พนักงานรักองค์กรและยังสร้างบรรยากาศของที่ทำงานเปรียบเสมือนบ้านหลังที่สองของพนักงาน พนักงานจึงมีความสุขภาคภูมิใจและรักองค์กร ส่งผลให้เกิดความสุขกับการทำงานทุกวัน

ประโยชน์ที่สร้างสรรค์ในการเข้าร่วม Happy 8 workplace

องค์แห่งความสุข Happy workplace เป็นกิจกรรมเพื่อสนับสนุนระบบการบริหารงาน ซึ่งมีแนวทางในการสร้างสุข 8 ประการเพื่อการบริหารงานขององค์กรให้มีความสุข ทางรีสอร์ทได้นำแนวทางสร้างสุขมาเป็นส่วนหนึ่งในการบริหารโดยเน้นนโยบายการใช้หลักธรรมะและการบริหารงานเหมือนครอบครัวเดียวกันช่วยกันสร้างช่วยกันบริหารทำให้เกิดมีความสุขกับผู้บริหารและพนักงานทุกท่าน จากหลายสิ่งที้อยๆ ปรับก็ทำให้ทั้งเจ้าของกิจการลูกค้าพนักงานมีความสุขและความรู้เพิ่มมากขึ้น การบริหารงานใช้หลักธรรมะ **“ธรรมนำสุขซึ่งประกอบด้วยพระธรรมใช้หล่อเลี้ยงจิตใจร่วมกับธรรมชาติใช้พระธรรมเป็นแนวหลังปฏิบัติร่วมกับธรรมชาติที่ส่งเสริมความสุขกายสุขใจสร้างบรรยากาศแบบครอบครัว”**

ที่ตั้ง

ศศิคารา รีสอร์ท

629 หมู่ที่ 4 ตำบลไชยสถาน

อำเภอเมือง จังหวัดน่าน 55000

โทร 054-774483, 054-773936

เบอร์แฟกซ์ 054-773899



“นโยบายและกิจกรรมที่ส่งเสริม Happy Workplace 8”



สุขภาพดี (Happy Body)

มีการตรวจสุขภาพประจำปี เน้นธรรมชาติที่ผ่อนคลาย ปลูกฝังธรรมชาติให้กับพนักงาน และเน้นธรรมชาติ ลดสิ่งก่อสร้างที่ไม่จำเป็น เพื่อพนักงานได้รับอากาศที่สดชื่น ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพ บรรยากาศโดยรอบน่ารื่นรมย์ทำให้จิตใจสดใสเบิกบาน พร้อมต้อนรับลูกค้า



น้ำใจงาม (Happy Heart)

มีของเยี่ยมใช้กับเพื่อนพนักงาน ช่วยอาหารในงานพิธีกรรม เป็นเจ้าภาพสวด จัดเลี้ยงวันเกิด พนักงานประจำเดือนเพื่อให้พนักงานมีความความสัมพันธ์อันมากขึ้น มีน้ำใจช่วยเหลือซึ่งกันและกัน



การผ่อนคลาย (Happy Relax)

มีการพูดคุยกันระหว่างทำงาน มีการทำงานที่เป็นอิสระ โดยไม่ได้มีการบังคับภายใต้เงื่อนไขทุกคนรู้และรับผิดชอบในหน้าที่ของตนเอง เวลาว่างสามารถเปิดอินเทอร์เน็ตได้ มี wifi ฟรี ทำให้พนักงานมีความสุขในการทำงาน ไม่เครียด และทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ



หาความรู้ (Happy Brain)

มูมนั่งสวด สำหรับพนักงานและลูกค้า มีการอบรมพัฒนาความรู้ต่างๆ เช่น อบรมด้านงานบริการ อบรมด้านงานอาหาร อบรมด้านความสะอาดการจัดสถานที่ จากหลายๆ หน่วยงาน ทำให้พนักงานได้รับความรู้เพิ่มมากขึ้นและสามารถนำความรู้เหล่านั้นมาช่วยพัฒนางานหรือสอนงานให้กับเพื่อนร่วมงานได้มีความรู้ใหม่เพิ่มเติม และสามารถพัฒนาให้กิจการบริษัทได้ดียิ่งขึ้น



การมีคุณธรรม หิริ โอตตัปปะ (Happy Soul)

ทางริสอร์ทได้จัดให้มีกิจกรรมอบรมธรรมะ ทำวัตรเช้า-เย็นบ้างบางโอกาส กิจกรรมเลี้ยงเพลพระในวันสำคัญ นัดประชุมประจำเดือนก็จะพูดเรื่องธรรมะ คติเตือนใจ แนวทางการดำรงชีวิตและการทำงาน ให้พนักงานได้นำไปคิดและใช้ประโยชน์ เพื่อเตือนใจเตือนสติให้กับพนักงานในบางเรื่อง ก่อนที่จะทำสิ่งที่ไม่ดีหรือสิ่งไม่ดี



ใช้เงินเป็น (Happy Money)

มีการจัดทำกองทุนสวัสดิการของกลุ่มพนักงานจากการขายขยะและมีสมทบจากเจ้าของกิจการเป็นเงินช่วยเหลือสำหรับพนักงานที่เดือดร้อนต้องการใช้เงินเร่งด่วนหรือจำเป็นในอัตราดอกเบี้ยที่ต่ำและนำเงินต้นและดอกเบี้ยมาหมุนเวียนเพื่อให้กองทุนหมุนเวียนไปได้ และมีปันผลประจำปี ทำให้พนักงานได้รู้จักการประหยัดและการใช้ประโยชน์จากสิ่งรอบๆ ข้างอย่างเช่น สามารถนำขยะมาเปลี่ยนเป็นเงินและกู้ยืมเงินจากกองกลางในอัตราดอกเบี้ยที่ต่ำ ดีกว่าต้องไปกู้เงินนอกระบบและเสียดอกเบี้ยที่แพง



ครอบครัวที่ดี (Happy Family)

เมื่อทางริสอร์ทจัดงานเลี้ยงให้กับพนักงานเนื่องในโอกาสต่างๆ พนักงานสามารถนำสมาชิกในครอบครัวเข้าร่วมกิจกรรมได้เป็นการสานสัมพันธ์อันดีระหว่างริสอร์ทและครอบครัวของพนักงาน



สังคมดี (Happy Society)

ร่วมกิจกรรมงานของสังคมเป็นประจำและยังมีบริการรถรางช่วยงานต่างๆ ในช่วงเทศกาลหรือหน่วยงานขอความร่วมมือ ช่วยเหลือชาวตำบลงานสีดาในหมู่บ้าน เป็นเจ้าภาพสวด มีอุปกรณ์ให้ชุมชนสามารถยืมได้

บทสัมภาษณ์

“ความสุขกับการทำงาน ใช้ธรรมนำสุข ซึ่งประกอบด้วยพระธรรมใช้หล่อเลี้ยงจิตใจร่วมกับ
ธรรมชาติ ใช้พระธรรมเป็นแนวหลังปฏิบัติ ร่วมกับธรรมชาติที่ส่งเสริมความสุขกายสุขใจ
สร้างบรรยากาศแบบครอบครัว”

คุณศศินันท์ เชื้อนธนะ
ตำแหน่ง เจ้าของธุรกิจ
อายุงาน 30 ปี เริ่มดำเนินการธุรกิจ



“ความสุขของการทำงานที่นี่คือ พนักงานมีใบหน้าที่ยิ้มแย้มแจ่มใส ไม่เครียด ไม่บังคับ
พนักงานให้ทำงานอยู่ที่เดิมหากพนักงานเปลี่ยนงานในชั้นเงินเดือนที่มากกว่า แต่ไม่มีความสุข
ก็สามารถกลับมาทำงานที่เดิมได้... แม้จะก้าวไปอย่างช้าๆ แต่ก้าวอย่างมั่นคง มีการพัฒนาใน
ทางที่ดีขึ้นเรื่อยๆ”

คุณสมพร อนุศาสนนันท์
ตำแหน่ง ผู้จัดการทั่วไป
อายุงาน 2 ปี 8 เดือน



“ มีความสุข เหมือนเป็นครอบครัวเดียวกัน ”

คุณวรมน มีบุญ
ตำแหน่ง ฝ่ายบุคคล
อายุงาน 4 เดือน

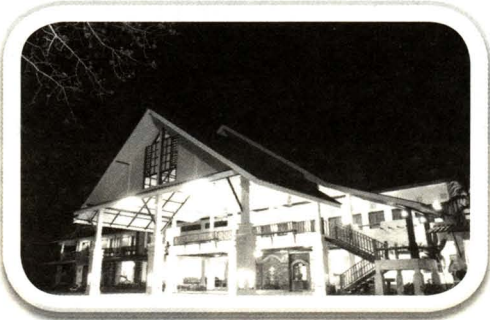


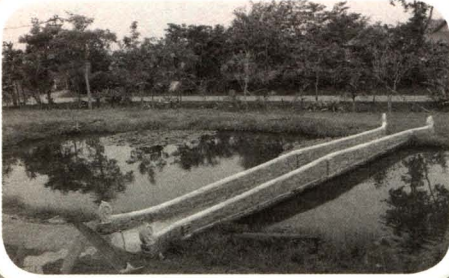
“การสร้างความสุขที่สามารถนำไปปฏิบัติได้ คือ ไม่เคร่งเรื่องกฎระเบียบมากจนเกินไป
มีการพูดคุยกันระหว่างพนักงาน การช่วยเหลือกันในที่ทำงานถ้อยทีถ้อยอาศัยกัน มีการ
เอื้ออาทรต่อกัน”

คุณวรรณภา วงศ์ถาดิ๊บ
ตำแหน่ง ซุปเปอร์ไวเซอร์ห้องอาหาร
อายุงาน 4 ปี



ภาพบรรยากาศ

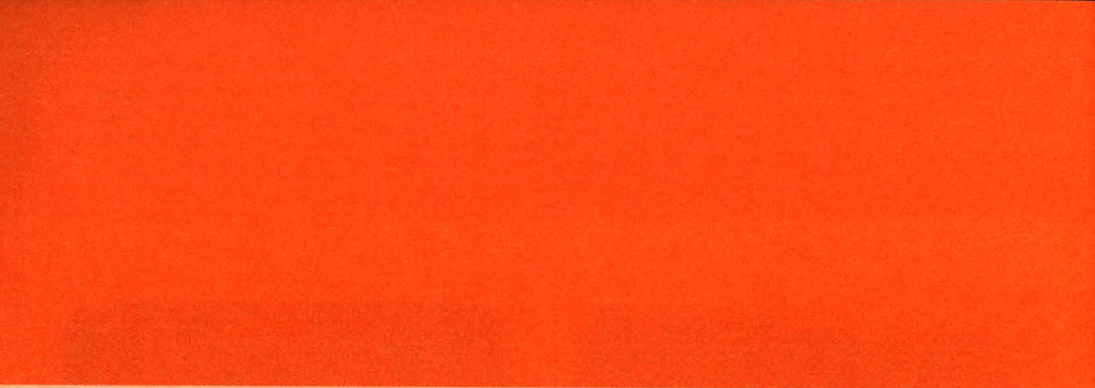




“

จากการบริหารงานองค์กรแห่งความสุขของ ศศิดาราริ รีสอร์ท ซึ่งผู้บริหารจะใช้การบริหารงานแบบใช้ธรรมะและธรรมชาติเพื่อหล่อหลอมจิตใจให้พนักงานรักองค์กรและยังสร้างบรรยากาศของที่ทำงานเปรียบเสมือนบ้านหลังที่สองของพนักงาน พนักงานจึงมีความภาคภูมิใจและรักองค์กร ส่งผลให้เกิดความสุขกับการทำงานทุกวัน

”





ศูนย์จำหน่ายผลิตภัณฑ์ชุมชนจังหวัดน่าน
(One Tambon One Product Center)

Happy Workplace



ศูนย์จำหน่ายผลิตภัณฑ์ชุมชนจังหวัดน่าน (One Tambon One Product Center)

บริบทขององค์กร

ศูนย์แสดงและจำหน่ายสินค้าผลิตภัณฑ์ชุมชนแห่งนี้ ตั้งขึ้นจากการที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดน่าน โดย นายนรินทร์ เหล่าอารยะ ได้รับงบประมาณจากรัฐบาลให้จัดสร้างอาคารแสดงและจำหน่ายสินค้าผลิตภัณฑ์ชุมชนจังหวัดน่านขึ้นเพื่อส่งเสริมให้ ผลิตภัณฑ์ชุมชน หรือ OTOP มีช่องทางการจำหน่ายมากขึ้นผู้ซื้อสามารถเข้าถึงผลิตภัณฑ์ได้มากขึ้นเพื่อจำหน่ายสินค้ามากขึ้นก็จะเกิดรายได้มากขึ้น ทำให้ชาวบ้านมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น

อาคารแห่งนี้สร้างเสร็จในปี 2551 องค์การบริหารส่วนจังหวัดน่านได้เปิดให้ผู้มีความประสงค์จะดำเนินกิจการศูนย์แสดงและจำหน่ายสินค้าผลิตภัณฑ์ชุมชนเข้าดำเนินการตามวัตถุประสงค์ข้างต้น ชาวบ้านได้เสนอรูปแบบการดำเนินงานตามวัตถุประสงค์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดน่านต่อผู้บริหารและคณะกรรมการของ องค์การบริหารส่วนจังหวัดน่าน ซึ่งองค์การบริหารส่วนจังหวัดน่านได้ให้ชาวบ้านและภรรยา ดำเนินการศูนย์แสดงและจำหน่ายผลิตภัณฑ์ชุมชนจังหวัดน่านเรื่อยมาเปิดดำเนินงานวันที่ 19 ธันวาคม 2552 เป็นต้นมาและได้ขยายอีก 1 แห่ง บนถนนสุริยพงษ์ ใกล้พิพิธภัณฑสถาน รongรับนักท่องเที่ยวและลูกค้าได้มากยิ่งขึ้น

วิสัยทัศน์

นอกจากจะเป็นศูนย์แสดงและจำหน่ายสินค้าชุมชนของจังหวัดน่าน และจังหวัดใกล้เคียงแล้วยังมุ่งเน้นที่จะนำพา สินค้าผลิตภัณฑ์ชุมชนไปไกลสู่ภูมิภาคอื่นๆ ของประเทศ และก้าวเข้าสู่ AEC ต่อไปให้ได้ในอนาคต

พันธกิจ

เป็นศูนย์แสดงและจำหน่ายสินค้า ผลิตภัณฑ์ชุมชนทั่วทั้งจังหวัดน่าน

นโยบายบริษัท

การดำเนินกิจการในรูปแบบการฝากขายสินค้า โดยทางกลุ่มสินค้าผู้ผลิตจะเป็นผู้ตั้งราคาจำหน่ายเองและจะต้องจำหน่ายในราคาเดียวกันกับที่ทางกลุ่มจำหน่ายเอง และให้ส่วนแบ่งการฝากขายให้กับทางศูนย์ประมาณ 20-30 เปอร์เซ็นต์ การพิจารณาสินค้าที่จะนำมาจำหน่ายต้องเป็นสินค้าที่ได้ขึ้นทะเบียนกับสำนักงานพัฒนาชุมชน (ที่ได้รับรองจากมาตรฐานผลิตภัณฑ์ชุมชน)

สำนักงานเกษตร หรือ สำนักงานพาณิชย์ มาก่อน มีการเช็ดยอดจำหน่ายสินค้ากันทุกๆ ต้นเดือน ทางผู้ผลิตก็สามารถรับคำสั่งซื้อที่จำหน่ายไปแล้วได้ในเดือนถัดไป แต่ถ้าหากสินค้าใดไม่มียอด การเคลื่อนไหวภายใน 3 เดือน ก็จะพิจารณานำออกเพื่อให้ผู้ผลิตนำไปพัฒนาสินค้าต่อไป พร้อมให้คำแนะนำกลุ่มผู้ผลิตให้ผลิตสินค้าให้ตรงกับความต้องการของลูกค้าและตลาดต่อไป

กลยุทธ์ในการดำเนินงาน



ผลิตภัณฑ์ของกลุ่มบริษัท

ประเภทสินค้า ได้แบ่งไว้เป็น 3 ประเภท ใหญ่ คือ

1. อาหาร ขนมพื้นบ้าน ชา สมุนไพร
2. ผ้าทอ และเครื่องแต่งกาย
3. ของฝาก ของที่ระลึก

หลักการบริหารงาน

นายเดชา สงค์ประเสริฐ สมาชิกหอการค้าจังหวัดน่านและ นางพัชริน สงค์ประเสริฐ (ภรรยา) เป็นผู้จัดการ

นโยบายองค์กรสุขภาวะ (Happy Workplace)

1. แนวคิดของการเข้าร่วมการพัฒนาสู่การเป็นองค์กรสุขภาวะ (Happy Workplace)
2. ประกาศเปิดการโครงการองค์กรสุขภาวะ (Happy Workplace)
3. ประโยชน์ที่ได้รับจากการทำโครงการ
4. การประเมินผลและติดตามผลโครงการ
5. ความพร้อมในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้สู่ภายนอก
6. รูปภาพถ่ายกิจกรรม ทั้ง 8 Happy (ขอเท่าที่มีไม่จำเป็นต้องครบทุกด้าน)
7. ทางทีมงานจะมี flash drive ไปขอบันทึกข้อมูลที่เป็น File อิเล็กทรอนิกส์

ศูนย์แสดงและจำหน่ายผลิตภัณฑ์ชุมชนจังหวัดน่านทั้ง 2 สาขานี้ นับเป็นหนึ่งในสถานที่ๆ ผู้มาเที่ยวจังหวัดน่านจะต้องแวะมาเพื่อซื้อสินค้า ของที่ระลึก เมื่อมายังจังหวัดน่าน เป็นสถานที่ท่องเที่ยวชมสินค้าของฝากที่ท่องเที่ยวสะดวกไม่ได้ ทางศูนย์ฯ ก็มีความมุ่งมั่นที่จะรักษามาตรฐานการบริการแก่ลูกค้า หรือนักท่องเที่ยวที่มาใช้บริการให้เกิดความประทับใจเมื่อมาเยือนจังหวัดน่านให้ดีที่สุด จากความร่วมมือสนับสนุนจากทุกหน่วยงาน ให้ความสำคัญกับสินค้า OTOP ช่วยกันอุดหนุน สนับสนุนประชาสัมพันธ์สินค้า ร่วมกันแก้ไขปัญหาต่าง และที่สำคัญยังคงรักษาคุณภาพของราคาสินค้าให้เหมาะสมและยุติธรรมที่สุด

ที่ขาดไม่ได้คือ กลุ่มเครือข่ายผลิตภัณฑ์ชุมชนและสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดน่าน ซึ่งเป็นแกนหลักของกลุ่มผู้ผลิตสินค้า OTOP และเป็นปัจจัยหลักที่ทำให้ศูนย์แห่งนี้ประสบความสำเร็จ ศูนย์แห่งนี้ตั้งขึ้นมาจากวัตถุประสงค์เพื่อเป็นสถานที่แสดงและจำหน่ายสินค้าผลิตภัณฑ์ชุมชน จึงเป็นเสมือนหน้าร้านให้กับผู้ผลิต ศูนย์จะไม่ผลิตสินค้าขึ้นมาแข่งกับผู้ผลิต และพยายามขายสินค้าในราคาที่เป็นผู้กำหนด และทางศูนย์ยังได้สะท้อนถึงความต้องการของลูกค้า เพื่อให้เกิดการปรับปรุงคุณภาพ และพัฒนาสินค้าให้ดียิ่งขึ้น และเห็นสิ่งอื่นใด ทางศูนย์จะต้องรักษามาตรฐานในการดำเนินการ ทั้งกับผู้ผลิตสินค้าที่นำมาส่ง การชำระค่าสินค้าให้ตรงตามเวลา เพื่อให้ผู้ผลิตเกิดความมั่นใจ รักษามาตรฐานสินค้าโดยหมั่นตรวจสอบสินค้าที่จะนำมาจำหน่ายให้ถูกต้องตรงตามมาตรฐาน

การดำเนินงานภายในศูนย์ฯ ทั้ง 2 สาขา ประสบความสำเร็จโดย พนักงานในร้านทั้งหมดทำงานร่วมกันแบบพี่แบบน้องทุกคนทำงานด้วยความสุข ประรณาดีต่อกัน ซึ่งศูนย์ฯ ก็พยายามตอบแทนพนักงานทุกคนให้มีความสุขอยู่ดีที่สุด มีการให้รางวัล จัดกิจกรรมท่องเที่ยวระหว่างปี

นวัตกรรม

ศูนย์จำหน่ายผลิตภัณฑ์ชุมชนจังหวัดน่าน (One Tambon One Product Center)

ศูนย์จำหน่ายผลิตภัณฑ์ชุมชนจังหวัดน่าน เป็นศูนย์จัดแสดงและจำหน่ายสินค้าผลิตภัณฑ์ชุมชน เพื่อสนับสนุน ส่งเสริม และรวบรวมผลิตภัณฑ์ชุมชนทุกอำเภอมารวมในแหล่งเดียว เป็นการอำนวยความสะดวกให้กับผู้บริโภค นักท่องเที่ยว ในการเลือกซื้อสินค้าในหลากหลายรูปแบบ และเป็นการส่งเสริมให้ผลิตภัณฑ์ชุมชน หรือ OTOP มีช่องทางการจำหน่ายมากขึ้น ผู้ซื้อสามารถเข้าถึงผลิตภัณฑ์ได้มากขึ้น เพื่อจำหน่ายสินค้ามากขึ้นก็จะเกิดรายได้มากขึ้น ทำให้ชาวบ้านมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น เช่นกัน

นอกจากจะเป็นศูนย์แสดงและจำหน่ายสินค้าชุมชนของจังหวัดน่านและจังหวัดใกล้เคียงแล้วยังมุ่งเน้นที่จะนำพาสินค้าผลิตภัณฑ์ชุมชนไปไกลสู่ภูมิภาคอื่นๆ ของประเทศ และก้าวเข้าสู่ AEC ต่อไปให้ได้ในอนาคต

การดำเนินกิจการในรูปแบบการฝากขายสินค้า โดยทางกลุ่มสินค้าผู้ผลิตจะเป็นผู้ตั้งราคาจำหน่ายเองและจะต้องจำหน่ายในราคาเดียวกันกับที่ทางกลุ่มจำหน่ายเอง และให้ส่วนแบ่งการฝากขายให้กับทางศูนย์ประมาณ 20-30 เปอร์เซ็นต์ การพิจารณาสินค้าที่จะนำมาจำหน่ายต้องเป็นสินค้าที่ได้ขึ้นทะเบียนกับสำนักงานพัฒนาชุมชน(ที่ได้รับรองจากมาตรฐานผลิตภัณฑ์ชุมชน) สำนักงานเกษตร หรือ สำนักงานพาณิชย์ มาก่อน มีการเช็ดยอดจำหน่ายสินค้ากันทุกๆ ต้นเดือนทางผู้ผลิตก็สามารถรับค่าสินค้าที่จำหน่ายไปแล้วได้ในเดือนถัดไป แต่ถ้าหากสินค้าใดไม่มียอดการเคลื่อนไหวภายใน 3 เดือน ก็จะพิจารณานำออกเพื่อให้ผู้ผลิตนำไปพัฒนาสินค้าต่อไป พร้อมให้คำแนะนำกลุ่มผู้ผลิตให้ผลิตสินค้าให้ตรงกับความต้องการของลูกค้าและตลาดต่อไป



แนวทางการดำเนินงานองค์กรแห่งความสุข

ศูนย์ฯ เป็นองค์กรขนาดเล็ก มีสมาชิกไม่กี่คน สามารถดูแลกันอย่างทั่วถึงไม่วุ่นวาย ไม่ต้องมีกฎระเบียบมากมายเหมือนบริษัทอื่นๆ ศูนย์ฯ เน้นย้ำการบริหารงานเหมือนพี่น้องในครอบครัว หากมีปัญหาหรือข้อเสนอนะสามารถแสดงออกทางความคิดเห็นได้อย่างเต็มที่ เพื่อการพัฒนาตน พัฒนางาน นอกจากพนักงานด้วยกันแล้ว ยังต้องมีประสานความสัมพันธ์กับกลุ่มผู้ผลิตสินค้า กลุ่มวิสาหกิจชุมชนที่นำสินค้ามาจำหน่ายในศูนย์ฯ ด้วย

คุณพัชริน สงค์ประเสริฐ ตำแหน่งประธานและผู้จัดการ กล่าวว่า

“ทุกวันนี้มีความสุขกับงานดี พนักงานมีใจรักงานบริการ มีความสุขกับการทำงาน มีน้ำใจต่อเพื่อนร่วมงาน มีความเสียสละต่อองค์กรไม่มีปัญหาทะเลาะพัวพันกันภายในองค์กร ส่งผลให้บรรยากาศในการทำงานอยู่ในระดับที่ดีถึงดีมาก พนักงานที่ทำงานไม่เปลี่ยนงาน ส่งผลให้ศูนย์ฯ สามารถขยายสาขาเพิ่มขึ้น และสามารถรองรับผลิตภัณฑ์โอท็อปทั้งในจังหวัดและต่างจังหวัดได้มากขึ้น ความหลากหลายทางด้านผลิตภัณฑ์และกลุ่มเป้าหมาย (ลูกค้า) มากขึ้นอย่างต่อเนื่อง”

คุณภัสสิณี ธนันท์ชัยวรกิจ ตำแหน่งพนักงานขาย กล่าวว่า

“ทุกวันนี้ในภาพรวมก็มีความสุขใจ สุขกายดี ที่ได้ทำงานอยู่ที่บ้านเกิด ได้อยู่กับครอบครัว เมืองน่านเป็นบ้านที่น่าอยู่ ไม่เดือดร้อน ดันรน เหมือนกับที่อื่นๆ”

“ในเมื่อเรามาทำงานมีความสุขก็ส่งผลให้ครอบครัวมีความสุขไปด้วย”

ดังนั้น จะเห็นได้ว่าการที่จะนำพาไปสู่องค์กรแห่งความสุขนั้น ทุกคนจะต้องเริ่มที่สุขของตนเองก่อน ความสุขเริ่มต้นง่ายๆ คือ การรู้ตัวตน รู้ประมาณตน จึงจะก่อความสุขในเบื้องต้น แล้วความสุขในเบื้องต้นจะส่งผลกับคนรอบข้าง คนในองค์กร และแสดงศักยภาพในองค์กรรวมในแบบฉบับ **“องค์กรแห่งความสุข”** นั้นเอง

“นโยบายและกิจกรรมที่ส่งเสริม Happy Workplace 8”



สุขภาพดี (Happy body)

ทางศูนย์มีการส่งเสริมให้พนักงานได้มีเวลาออกกำลังกายตอนเย็นมากขึ้น โดยการปรับเวลาเลิกงานให้เร็วขึ้นเพื่อให้พนักงานจะได้มีเวลาในการดูแลสุขภาพ พนักงานมีสุขภาพแข็งแรงพร้อมปฏิบัติงาน



น้ำใจงาม (Happy Heart)

ทางศูนย์พนักงานสามารถสลับเปลี่ยนวันหยุดของพนักงานได้สัปดาห์ละ 1 วันโดยสลับเปลี่ยนวันหยุดไม่ให้ตรงกันแล้วแต่จะตกลงกัน กรณีฉุกเฉิน เช่น ป่วย มีกิจจำเป็นพนักงานแผนกอื่นๆ สามารถมาทำงานแทนเพื่อนร่วมงานได้โดยทางศูนย์จะตอบแทนให้เป็นค่าโอที พนักงานท่านใดเจ็บป่วยหรือมีเหตุอื่นต้องนอนพักที่โรงพยาบาล ก็จะมีของเยี่ยมใช้จากทางศูนย์เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจให้กับพนักงาน



การผ่อนคลาย (Happy Relax)

ตลอดระยะเวลาในการทำงานทางศูนย์จะเปิดเพลงให้ฟัง และมีบริการ wifi ฟรี พนักงานสามารถเข้าถึงออนไลน์ ได้ตลอดเวลาที่ปฏิบัติงาน พนักงานจะได้ผ่อนคลายจากการทำงานสามารถใช้อินเตอร์เน็ตติดต่อประสานงานระหว่างศูนย์โอท็อปทั้งสองสาขาได้อย่างรวดเร็ว นอกจากนี้พนักงานยังใช้อินเตอร์เน็ตใช้อินเตอร์ในการหาความรู้เพิ่มเติมที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงานและศูนย์ฯ อีกด้วย



หาความรู้ (Happy Brain)

ทางศูนย์ฯ ได้จัดให้มีหนังสือเรียนภาษาอังกฤษให้พนักงานได้ศึกษาและฝึกใช้ภาษาอังกฤษและจ้างครูสอนภาษาเพื่อการสื่อสารภาษาอังกฤษให้กับพนักงาน เพื่อให้พนักงานสามารถใช้ภาษาอังกฤษในการให้บริการกับชาวต่างชาติได้ และยังส่งพนักงานเข้าร่วมอบรมต่างๆ ร่วมกับหน่วยงานของภาครัฐ



การมีคุณธรรม หิริ โอตตัปปะ (Happy Soul)

ได้จัดให้มีกิจกรรมการทำบุญร่วมกันทุกวันพระจะมีการไหว้ศาลเจ้าที่หน้าสำนักงาน และพนักงานทุกท่านเข้าร่วมงานบุญต่างๆ ของครอบครัวและจากหน่วยงานอื่นๆ ในสังคม ทำให้พนักงานเกิดความสุขทางใจ และเกิดน้ำใจต่อเพื่อนร่วมงาน



ใช้เงินเป็น (Happy Money)

ส่งเสริมให้พนักงานรู้จักประหยัดกรณีมีเหตุฉุกเฉินเรื่องเงินทางศูนย์มีกองทุนสวัสดิการเพื่อช่วยเหลือ (อัตราดอกเบี้ยที่ต่ำกว่าเงินกู้ทั่วไป) มีสวัสดิการโบนัสประจำปีให้กับพนักงาน



ครอบครัวที่ดี (Happy Family)

พนักงานสามารถสับเปลี่ยนวันหยุดหรือเวลาทำงานเพื่อดูแลคนในครอบครัวได้กิจกรรมออกทริปประจำปีพนักงานสามารถนำครอบครัวเข้าร่วมกิจกรรมได้



สังคมดี (Happy Society)

ช่วยสนับสนุนงบประมาณขับเคลื่อนบุญประเพณีของจังหวัดน่าน เช่น บุญประเพณีแข่งเรือยาวจังหวัดน่าน ทุนการศึกษานักเรียนโรงเรียนนันทบุรีวิทยา เป็นการประชาสัมพันธ์ให้คนรู้จักศูนย์มากขึ้นและมีส่วนร่วมกิจกรรมภาคสังคมของจังหวัดน่าน

บทสัมภาษณ์

“พนักงานสามารถกำหนดและออกแบบการแต่งกายในการทำงานของแต่ละวันกันเองได้ ภายใต้การสนับสนุนเสื้อผ้าจากกลุ่มวิสาหกิจชุมชนที่นำสินค้ามาจำหน่ายในศูนย์”

“พนักงานมีใจรักงานบริการ เน้นความเป็นกันเองต้อนรับลูกค้าแบบไมตรีจิต เน้นบรรยากาศการบริการแบบทักทาย ไม่มีกรอบจำกัดงานหลัก”

คุณพิมพ์วัลย์ ยอดเหล็ก
ตำแหน่ง ผู้ช่วยผู้จัดการ
อายุงาน 5 ปี



“จากแนวทางการดำเนินงานผลตอบรับค่อนข้างดี เช่น พนักงานมีความสุขกับการทำงาน มีน้ำใจต่อเพื่อนร่วมงาน มีความเสียสละต่อองค์กร ไม่มีปัญหาระหว่างพนักงานในองค์กร ส่งผลให้บรรยากาศในการทำงานอยู่ในระดับที่ดีถึงดีมาก พนักงานที่ทำงานไม่เปลี่ยนงาน ศูนย์สามารถขยายสาขาเพิ่มขึ้น และสามารถรองรับผลิตภัณฑ์โอท็อปทั้งในจังหวัด และต่างจังหวัดได้มากขึ้น ความหลากหลายทางด้านผลิตภัณฑ์และกลุ่มเป้าหมาย (ลูกค้า) มากขึ้นอย่างต่อเนื่อง”

คุณพัชริน สงค์ประเสริฐ
ตำแหน่ง ประธานและผู้จัดการ
อายุงาน 5 ปี



“ในเมื่อเรามาทำงานมีความสุขก็ส่งผลให้ครอบครัวมีความสุขไปด้วย”

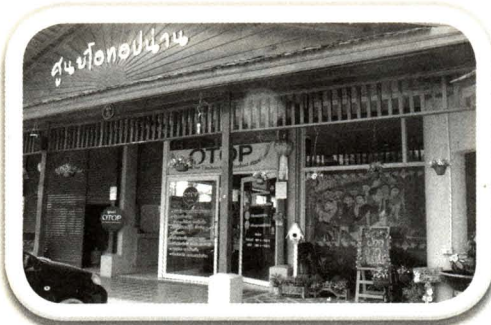
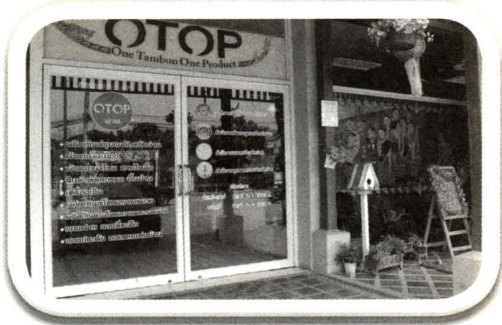
คุณลภัสสินี ธนันทชัยวรกิจ



ภาพบรรยากาศ



ภาพบรรยากาศ

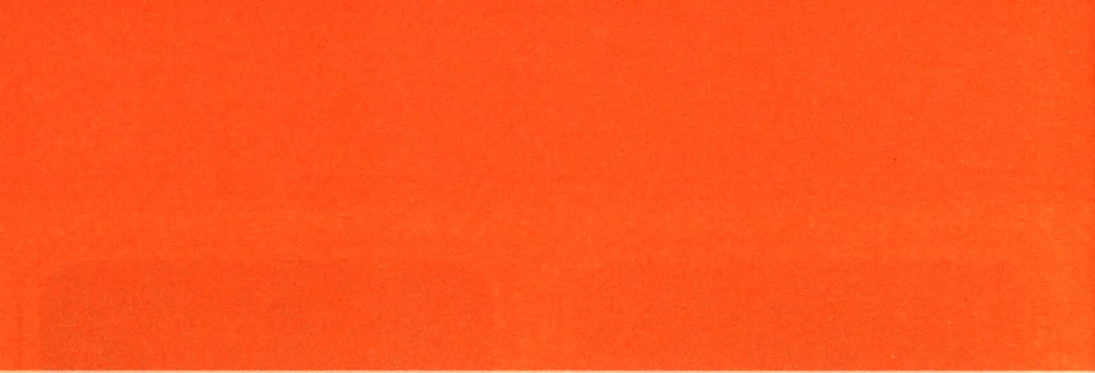


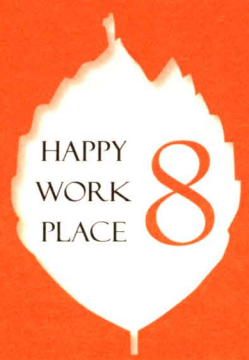


“

ศูนย์ไอทอป เน้นย้ำการบริหารงานเหมือน
พี่น้องในครอบครัว หากมีปัญหาหรือข้อเสนอแนะ
สามารถแสดงออกทางความคิดเห็นได้อย่างเต็มที่
เพื่อการพัฒนาตน พัฒนางาน นั่นคือ Happy
workplace ของเรา

”





“เมืองงาช้างดำ จิตรกรรมวัดภูมินทร์

แดนดินสัมผัสทอง เรื่องรองพระธาตุแช่แห้ง”

โดย อาจารย์ ดร.โสมฤทัย สุนธยาธร
การจัดการนันทนาการและการท่องเที่ยว
คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

‘Success is not the key to happiness. Happiness is the key to success.’
Albert Schweitzer

อัลเบิร์ต ชไวท์เซอร์ (Albert Schweitzer) เจ้าของรางวัลโนเบลสาขาสันติภาพ ประจำปี ค.ศ.1952 เคยกล่าวว่า ‘ความสำเร็จไม่ใช่กุญแจสู่ความสุข แต่ความสุขคือกุญแจสู่ความสำเร็จ’ จะเห็นได้ว่า ในชีวิตคนเรานั้นใช้เวลาส่วนใหญ่หมดไปกับการทำงาน ถ้าเรามีความสุขในการทำงาน นอกจากจะส่งผลทำให้เราทำงานได้มีประสิทธิภาพมากขึ้นและก้าวหน้าในชีวิตการงานแล้วนั้น ยังทำให้องค์กรประสบความสำเร็จอีกด้วย กล่าวคือ ในการทำงานที่จะทำภารกิจหลักขององค์กรให้บรรลุวัตถุประสงค์และมีประสิทธิภาพ หน่วยงานจำเป็นจะต้องมีบุคลากรที่มีคุณภาพในปริมาณที่เหมาะสมกับงาน ดังนั้นทรัพยากรมนุษย์จึงจัดเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างหนึ่งในการบริหารงาน ทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญต่อการพัฒนาองค์กรที่ถือว่าเป็นทรัพยากรที่มีค่าที่สุดขององค์กร ดังนั้น จึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารทุกระดับที่จะต้องรับผิดชอบต่อการธำรงรักษาและพัฒนาให้ทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน และมีความสุข

ในปัจจุบันองค์กรต่างๆ ต่างให้ความสำคัญต่อทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งถือว่า “คน” เป็น “ทุนมนุษย์” ซึ่งมีความสำคัญอย่างยิ่ง ดังนั้น เพื่อเป็นการดูแลรักษาคนเพื่อให้อยู่กับองค์กรนานๆ จึงได้ให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life) ของผู้ปฏิบัติงานเป็นสิ่งสำคัญ เพราะหากผู้ปฏิบัติงานมีคุณภาพชีวิตที่ดีแล้ว ผลการปฏิบัติงานย่อมมีประสิทธิภาพดีขึ้นตามไปด้วย จึงเกิดโครงการเสริมสร้างองค์กรสุขภาวะ (Healthy Organisation) ในจังหวัดน่านขึ้น เพื่อแนะนำและส่งเสริมองค์กรภาคเอกชนและผู้ประกอบการในภาคอุตสาหกรรมและภาคการบริการให้มีระบบการบริหารจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรที่ดี (Management System of

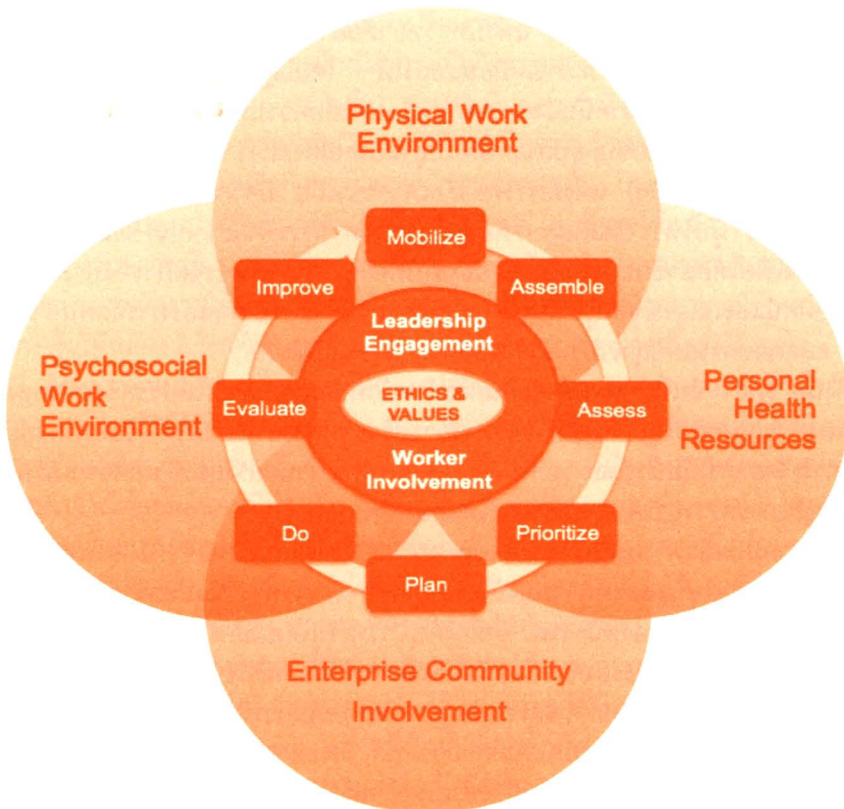
Quality of Work Life) โดยการนำหลักการ Happy workplace ไปใช้ ซึ่งมีสำนักงานการสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ให้การสนับสนุนให้น้องค์ความรู้และกระบวนการขับเคลื่อนไปใช้ปฏิบัติในองค์กรต่างๆ แบบบูรณาการ และเกิดประสิทธิผลสูงสุดต่อสุขภาวะที่ดีของบุคลากรในองค์กรนั้นๆ อย่างยั่งยืน โดยการประยุกต์ใช้แนวทางองค์ประกอบแห่งความสุขของคนทำงานทั้งแปด หรือ Happy 8 อันได้แก่ Happy Body, Happy Heart, Happy Society, Happy Relax, Happy Brain, Happy Soul, Happy Money และ Happy Family ซึ่งแนวทางนี้จะก่อให้เกิดสุขภาวะที่ดีต่อบุคลากรในองค์กรนั้นๆ อย่างเป็นองค์รวมทั้ง 4 มิติ คือ มิติทางกาย มิติทางจิตใจ มิติทางสังคม และ มิติทางจิตปัญญา

ประโยชน์ที่ได้จากการที่บุคคลมีองค์ประกอบคุณภาพชีวิตครบถ้วนทั้ง 4 มิติ ทำให้บุคคลนั้นๆ มีสุขภาพกายและสุขภาพใจที่ดี สามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมต่างๆ ได้ ทำให้บุคคลทำงานได้อย่างมีความสุข มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีจะสามารถส่งผลต่อประสิทธิภาพของผลงาน งานวิจัยส่วนใหญ่พบว่า องค์ประกอบที่สำคัญที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การปกครองบังคับบัญชา และสภาพแวดล้อมในการทำงาน สิ่งเหล่านี้สามารถสร้างความความสุขในการทำงานให้กับผู้ปฏิบัติงานได้ และยังมีบทบาทในการกำหนดระดับคุณภาพชีวิตของการทำงานของบุคคลได้ทั้งสิ้น ซึ่งเหล่านี้ต่างมีอิทธิพลต่อการทำงาน

ทัศนคติเป็นส่วนสำคัญอย่างหนึ่งของชีวิตมนุษย์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งกับงานอาชีพ (Career) ว่าจะมีความก้าวหน้า หยุดอยู่กับที่ หรือถดถอยหลัง ซึ่งทัศนคติที่มีต่องานหรือต่อองค์กรจะส่งผลอย่างลึกซึ้งไม่เพียงแต่วิธีทำงานเท่านั้น แต่ยังกระทบต่อคุณภาพชีวิต ตลอดช่วงเวลาของการทำงานอีกด้วย เนื่องจากปัจจัยเหล่านี้จะส่งผลถึงความสุขในการทำงาน **ความสุขในการทำงาน** ถือเป็นทัศนคติพื้นฐานของคนที่มีต่องานที่ตนทำ ดังนั้น เมื่อองค์กรต้องการให้พนักงานมีความสุขในการทำงาน และให้พนักงานปฏิบัติงานที่มีคุณภาพและทุ่มเทให้กับองค์กรอย่างเต็มที่ ผู้บริหารจะต้องพยายามหาวิธีการที่จะทำให้บุคลากรแสดงศักยภาพอย่างแท้จริง โดยการสร้างสมดุลระหว่างงานและชีวิตของบุคคล เพื่อให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีและมีความสุข

โครงการเสริมสร้างองค์กรสุขภาวะ (Healthy Organization) ในองค์กรและสถานประกอบการจังหวัดน่าน เพื่อกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานขององค์กรและสถานประกอบการในจังหวัดน่าน โดยโครงการนี้มีวัตถุประสงค์สำคัญ คือ (1) เพื่อเผยแพร่องค์ความรู้เกี่ยวกับการเสริมสร้างองค์กรสุขภาวะให้กับสถานประกอบการในจังหวัดน่าน (2) เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้กับสถานประกอบการที่เข้าร่วมกิจกรรมเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ นำเอาองค์ความรู้เกี่ยวกับการเสริมสร้างองค์กรสุขภาวะไปใช้ในองค์กรของตนเอง (3) เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้กับสถานประกอบการที่เข้าร่วมกิจกรรมเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ได้แลกเปลี่ยนองค์ความรู้ และประสบการณ์

ทำงานร่วมกัน (4) เพื่อเป็นการยกระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานที่ปฏิบัติงานในสถานประกอบการ (5) เพื่อเป็นการบริการวิชาการต่อสังคมและผู้ที่เกี่ยวข้องทุกภาคส่วน ผลที่ได้จากโครงการเสริมสร้างองค์กรสุขภาวะ (Healthy Organization) จังหวัดน่านนั้น สามารถนำไปวิเคราะห์โดยใช้หลักการ Five Keys to Healthy Workplaces ของ องค์การอนามัยโลก หรือ World Health Organization (WHO) โดยได้ประเด็นที่ช่วยขับเคลื่อนองค์กรสุขภาวะไปสู่ความสำเร็จดังนี้



1. ความมุ่งมั่นของผู้นำ (Leadership commitment and engagement)

“Leaders don’t create ‘follower’. They create ‘leaders’.” --- Tom Peter
‘ผู้นำไม่สร้างผู้ตาม พวกเขาสร้างผู้นำ’

ภาวะผู้นำในผู้บริหารนั้นถือว่าเป็นหลักสำคัญในการสร้างองค์กรสุขภาวะเลยก็ว่าได้ เพราะผู้บริหารต้องเป็นผู้วางแผนในการสร้างกิจกรรมต่างๆ โดยบูรณาการหลักการ Happy 8 เพื่อนำไปปรับใช้ในการสร้างสุขด้านต่างๆ ให้แก่พนักงานในองค์กร ซึ่งเมื่อพนักงานมีความสุข ก็ส่งผลไปถึงการทำงานที่ดีมีประสิทธิภาพด้วย และจะสะท้อนไปถึงภาพลักษณ์ขององค์กรในภาพรวม

คอตเตอร์ (Kotter, 1999) แห่งมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำ เป็นความสามารถในการเผชิญกับภาวะการเปลี่ยนแปลงได้ โดยมีผู้นำเป็นผู้สร้างวิสัยทัศน์ให้เป็นตัวกำกับทิศทางขององค์การจากนั้นจึงจัดวางคนพร้อมทั้งสื่อความหมายให้เข้าใจวิสัยทัศน์และสร้างแรงดลใจ ให้สามารถเอาชนะอุปสรรคเพื่อไปสู่วิสัยทัศน์ดังกล่าว

เฮาส์ (House, 1996) แห่งมหาวิทยาลัยเพนซิลเวเนีย มีความเห็นคล้อยจองกับทัศนะดังกล่าว โดยเห็นว่า ผู้บริหาร (Manager) คือ ผู้ใช้อำนาจทางการ (Authority) ซึ่งมากับตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้งเพื่อให้สมาชิกขององค์การยอมปฏิบัติตาม การบริหารจัดการจึงประกอบด้วย การนำวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ของผู้นำลงสู่การปฏิบัติ การประสานงานและการจัดคนทำงานในองค์การ ตลอดจนการแก้ปัญหาประจำวันที่เกิดจากการปฏิบัติงาน

ดังนั้น **ผู้นำ** จึงเป็นบุคคลสำคัญในการทำหน้าที่นำพาหมู่คณะให้บรรลุวัตถุประสงค์ในการสร้างองค์กรสุขภาวะโดยประยุกต์แนวทางการสร้างสุขภาวะทั้งแปดได้ใช้ในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ โดยการโน้มน้าวและกระตุ้นให้พนักงานปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ นอกจากนี้ ยังเป็นบุคคลสำคัญในการสร้างบรรยากาศสร้างสุขให้แก่องค์กร

นอกจากนั้นแล้วทางองค์การอนามัยโลก (WHO) ยังได้เสนอแนะว่า องค์กรสุขภาวะนั้น ผู้นำจะต้องเป็นหลักสำคัญและมีความมุ่งมั่นเพื่อบูรณาการการทำงานและสร้างกิจกรรมต่างๆ ในการทำงานที่ดีต่อสุภาพของพนักงาน ซึ่งต้องตั้งเป้าว่าการเป็นองค์กรสุขภาวะนั้นเป็นส่วนหนึ่งของพันธกิจและค่านิยมหลักขององค์กร โดยจัดให้พนักงานได้รับสิทธิที่จำเป็นต่างๆ เช่น สวัสดิการทางการแพทย์เพื่อสุภาพร่างกายที่ดี จัดหาทรัพยากรที่จำเป็นในการส่งเสริมสุภาพะที่ดีด้านต่างๆ ให้แก่พนักงาน และสนับสนุนให้พนักงานมีสุภาพะที่ดี มีความสุขกับการทำงาน ส่วนที่สำคัญที่สุดนอกจากความมุ่งมั่นของผู้บริหารในการดำเนินการสร้างองค์กรสุขภาวะแล้วนั้น ผู้บริหารยังต้องพัฒนาและใช้นโยบายแบบครบวงจรที่ชัดเจนที่แสดงให้เห็นว่าการริเริ่มการทำงานที่ดีต่อสุภาพเป็นส่วนหนึ่งของกลยุทธ์ทางธุรกิจขององค์กร

2. เน้นการมีส่วนร่วมของพนักงาน (Involves workers and their representatives)

‘People often say that motivation doesn’t last. Well, neither does bathing - that’s why we recommend it daily.’ — Zig Ziglar
 ‘คนชอบพูดกันว่าแรงจูงใจในการทำงานมันไม่เหลือ ก็แล้วทำไมเราจึงอาบน้ำได้ทุกวัน โดยไม่เห็นต้องมีแรงจูงใจ’

พนักงานจะต้องไม่เพียงได้รับแค่คำปรึกษาหรือการแจ้งถึงกิจกรรมต่างๆ ที่องค์กรมีในการสร้างสุขภาวะที่ดี แต่พนักงานจะต้องมีส่วนร่วมในกิจกรรมสร้างสุขภาวะอย่างแข็งขันในทุกขั้นตอน เริ่มตั้งแต่ขั้นตอนการจัดการ การวางแผน การประเมินผล การพิจารณา และแสดงความคิดเห็น

การจูงใจเป็นหลักการทางจิตวิทยาที่ดีที่สุดที่ใช้ในการบริหารบุคคลและดึงการมีส่วนร่วมของพนักงานในการทำงานหรือกิจกรรมต่างๆ ที่องค์กรจัดขึ้น โดยการจูงใจมีวัตถุประสงค์ คือ ความต้องการเพิ่มพูนประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน โดยดึงดูดให้พนักงานมีส่วนร่วมในงานหรือการทำงานของพนักงานให้ดีขึ้น และสิ่งหนึ่งที่ยอมรับทั่วไปว่าสามารถเพิ่มพูนประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานได้ก็คือ **การจูงใจ** ดังนั้นผู้บริหารทุกคนจึงพยายามใช้เทคนิคการจูงใจเพื่อกระตุ้นให้พนักงานในบริษัทของตนทำงานอย่างเต็มความสามารถโดยใช้สิ่งจูงใจ

สิ่งจูงใจที่เห็นได้บ่อยที่สุด คือ เป็นในรูปตัวเงิน (Financial Incentive) ซึ่งเป็นวิธีที่ใช้กันมานานและยังคงเป็นวิธีที่จะใช้ต่อไปได้อีกนาน เพราะเป็นวิธีที่มีลักษณะที่มองเห็นได้ง่ายและชัดเจนสามารถนำไปใช้ค่อนข้างได้ผลดี สิ่งจูงใจที่เป็นเงินมีผลในการจูงใจทั้งทางตรงและทางอ้อม เช่น การจ่ายค่าจ้างให้สูงขึ้นในกรณีที่สามารถปฏิบัติงานได้สูงกว่ามาตรฐานที่กำหนดไว้ โดยทั่วไปมีดังนี้ (1) อัตราค่าจ้างและเงินเดือนเป็นวิธีการที่ได้ผลและใช้กันอย่างแพร่หลายที่สุด (2) การจ่ายโบนัสเป็นการจูงใจที่นิยมกันมาก เพราะทำให้พนักงานรู้สึกเหมือนตนเองได้รับค่าจ้างสูงขึ้น และ (3) การแบ่งปันผลกำไร เป็นการนำเอาผลกำไรมาเฉลี่ยให้กับพนักงาน วิธีนี้ช่วยกระตุ้นให้พนักงานรักษาสภาพประโยชน์ของบริษัทมากขึ้น ทั้งนี้เพื่อหวังผลกำไรจากการดำเนินงานนั่นเอง

สถานประกอบการที่เข้าร่วมโครงการนั้น ได้มีการประยุกต์ใช้แนวทางองค์ประกอบแห่งความสุขของคนทำงานทั้งแปด หรือ Happy 8 ซึ่งหนึ่งในนั้นคือ **Happy Money** เป็นการสร้างความมั่นคงทางการเงินให้แก่พนักงาน นอกจากนั้นแล้วยังเป็นการสร้างสุขและเป็นการจูงใจให้พนักงานทำงานให้ดีขึ้น โดยสามารถสรุปแนวทาง Happy money ในสถานประกอบการที่เข้าร่วมโครงการได้ดังนี้

Happy Money

สร้างความมั่นคงทางการเงินให้แก่พนักงาน

สถานประกอบการ	Happy Money
ดอยซิลเวอร์แพคตอรี จำกัด	โบนัสประจำปี ช่างฝีมือระดับสูงรายได้สูงกว่าเงินเดือนปกติ กองทุน สวัสดิการให้กู้ยืมอัตราดอกเบี้ยต่ำ คอมมิสชั่น
ศูนย์จำหน่ายผลิตภัณฑ์ชุมชนจังหวัดน่าน	กองทุนสวัสดิการให้กู้ยืมอัตราดอกเบี้ยต่ำ โบนัสประจำปี
ศศิดารารีสอร์ท	กองทุนสวัสดิการกู้ยืมจากการขายขยะอัตราดอกเบี้ยต่ำ เบี้ยขยัน แบ่งผลกำไรจากการจัดงานเลี้ยง เบิกเงินเดือนล่วงหน้า
บริษัทแพรร่ารงค์วิทย์ จำกัด	ค่าล่วงเวลา โบนัสประจำปี เบี้ยเลี้ยงลงพื้นที่ กองทุนเงินกองกลางจากการขายวัสดุรีไซเคิล กองทุนสวัสดิการให้กู้ยืมอัตราดอกเบี้ยต่ำ สวัสดิการเงินออม
นราไฮเปอร์มาร์ท	ค่าล่วงเวลา โบนัสประจำปี

นอกจากนี้แล้วยังมีการใช้สิ่งจูงใจที่ไม่ใช่เงิน (Nonfinancial Incentive) สิ่งจูงใจประเภทนี้มีผลทางด้านจิตใจ เช่น การยกย่องชมเชย ความมั่นคง ความรักใคร่กลมเกลียวในหมู่ การมีความรู้สึกว่าคุณเองเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ สถานประกอบการที่เข้าร่วมโครงการมีการประยุกต์หลักองค์กรสุขภาวะ เช่น

Happy Heart

ส่งเสริมให้พนักงานมีความรักใคร่กลมเกลียว เป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ

สถานประกอบการ	Happy Heart
ดอยซิลเวอร์แพคตอรี จำกัด	ปลูกฝังน้ำใจ ทักคนคิด แบ่งปันเพื่อนร่วมงานผ่านเสียงตามสาย ปฏิบัติกับพนักงานเหมือนญาติ เช่น เยี่ยมไข้ ของขวัญตลอด แข่งขันกีฬา
ศูนย์จำหน่ายผลิตภัณฑ์ชุมชนจังหวัดน่าน	ปฏิบัติกับพนักงานเหมือนญาติ เช่น เยี่ยมไข้ ของขวัญตลอด
ศศิดารารีสอร์ท	ปฏิบัติกับพนักงานเหมือนญาติ เช่น เยี่ยมไข้ จัดเลี้ยงวันเกิด
บริษัทแพรร่ารังคีวิทย์ จำกัด	ปฏิบัติกับพนักงานเหมือนญาติ เช่น เยี่ยมไข้ ของขวัญตลอด กิจกรรมบริจาคโลหิต
นราไฮเปอร์มาร์ท	ปฏิบัติกับพนักงานเหมือนญาติ เช่น ของขวัญตลอด

Happy Brain

ส่งเสริมให้พนักงานมีความรู้ ส่งผลให้พนักงานรู้สึกมั่นคงและเจริญก้าวหน้าในงาน

สถานประกอบการ	Happy Brain
ดอยซิลเวอร์แพคตอรี จำกัด	จัดสอนภาษาต่างประเทศ เช่น ภาษาอังกฤษ ภาษาญี่ปุ่น ภาษาจีน และฝึกอบรมต่างๆ เพื่อพัฒนาฝีมือ เข้าร่วมอบรมความรู้กับหน่วยงานต่างๆ จัดมุมหนังสือให้ความรู้แก่พนักงาน
ศูนย์จำหน่ายผลิตภัณฑ์ชุมชนจังหวัดน่าน	จัดสอน ภาษาอังกฤษ จัดหนังสือให้ความรู้แก่พนักงาน บริการฟรี Wifi ในการหาความรู้เพิ่มเติม เข้าร่วมอบรมกับหน่วยงานภาครัฐ ศึกษาดูงานนอกสถานที่
ศศิดารารีสอร์ท	จัดมุมหนังสือให้ความรู้แก่พนักงาน ฝึกอบรมต่างๆ
บริษัทแพรร่ารังคีวิทย์ จำกัด	จัดฝึกอบรมต่างๆ ส่งพนักงานเข้าร่วมอบรมความรู้กับหน่วยงานต่างๆ บริการฟรี Wifi ในการหาความรู้เพิ่มเติม จัดมุมหนังสือให้ความรู้แก่พนักงาน
นราไฮเปอร์มาร์ท	จัดฝึกอบรมต่างๆ

Happy Soul

เมื่อจิตใจสงบ ย่อมทำให้พนักงานรู้สึกมั่นคงในชีวิต

สถานประกอบการ	Happy Soul
ดอยซิลเวอร์แพคตอรี จำกัด	หลักธรรมะผ่านเสียงตามสาย อบรมจริยธรรม กิจกรรม กองทุนพัชรในการบำเพ็ญประโยชน์ เช่น กิจกรรมทางศาสนา ค่ายจริยธรรม
ศูนย์จำหน่ายผลิตภัณฑ์ชุมชนจังหวัดน่าน	กิจกรรมบุญทุกๆ วันพระ
ศศิดารารีสอร์ท	อบรมธรรมะ ฟังเทศทุกๆ 3 เดือน รับฟังธรรมะจากผู้บริหาร
บริษัทแพรร่ารังควิทย์ จำกัด	จัดทำบุญประจำเดือน ร่วมงานบุญต่างๆ
นราโฮเปอร์มาร์ท	ทำบุญในโอกาสต่างๆ สวดมนต์ตอนเช้า

กิจกรรมพนักงาน Happy Heart, Happy Brain และ Happy Soul ก็เป็นกลยุทธ์หนึ่งที่สามารถใช้ให้เป็นเครื่องมือในการสร้างแรงจูงใจและสร้างสุขให้แก่พนักงาน เพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรสุขภาพ กิจกรรมพบเห็นบ่อย เช่น กีฬาสี เทียวประจำปี สังสรรค์วันปีใหม่ รดน้ำดำหัววันสงกรานต์ แห่เทียนพรรษา วันครอบครัว ฯลฯ หลากๆ องค์กร อาจไม่เห็นประโยชน์ของกิจกรรมพนักงานที่ชัดเจน เพราะไม่ได้ส่งผลกระทบโดยตรงในแง่การพัฒนาทักษะ ความสามารถ แต่กิจกรรมพนักงานน่าจะเป็นประโยชน์อย่างมากในแง่การปรับทัศนคติ ทั้งต่อเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และต่อตัวองค์กร

นอกจากนี้แล้วยังสามารถสร้างความผูกพันที่ดีให้แก่คนในองค์กรได้ พนักงานหลายๆ คนที่ทุกวันนี้อยู่ในองค์กรเพราะผูกพันกับเพื่อนร่วมงาน จนไม่อยากย้ายไปทำงานที่ไหน ถึงแม้งานที่หนักเครียดแรงจูงใจในรูปตัวเงินเช่นรายได้สวัสดิการอาจน้อยกว่าองค์กรอื่นแต่ก็สามารถแข่งขันได้ โดยต้องทำให้พนักงานมีความผูกพันที่ดีแก่กัน ตั้งแต่หัวหน้ากับลูกน้อง เพื่อนร่วมงานกัน เหมือนสุภาษิตที่ว่า คับที่อยู่ได้ คับใจอยู่ยาก

3. จริยธรรมทางธุรกิจ (Business Ethics and legality)

'Work is its true source of human welfare' — Bill Clinton

'งาน คือบ่อเกิดแห่งความอยู่ดีกินดีของมนุษย์'

ทุกองค์การต่างต้องการบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ และทัศนคติที่ดีในงานเพื่อที่จะสามารถปฏิบัติงานที่มีคุณภาพและทุ่มเทให้กับองค์การอย่างเต็มที่ โดยผู้บริหารพยายามหาวิธีการที่จะทำให้บุคลากรแสดงศักยภาพอย่างแท้จริง เช่น การคัดเลือกบุคคลที่มีประวัติการทำงานดี การให้เงินเดือนที่จูงใจ การให้ปฏิบัติงานที่สำคัญและท้าทาย หรือการเลื่อนตำแหน่งงาน เป็นต้น อย่างไรก็ตาม จะเห็นว่าถึงแม้หลายองค์การจะพยายามทุกวิถีทางเพื่อให้สมาชิกปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ แต่ก็ยังประสบความล้มเหลวในการกระตุ้นและพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร ต้องเข้าใจและยอมรับว่า บุคคลและองค์การจะมีความต้องการที่แตกต่างกัน ทุกคนมิใช่มนุษย์องค์การ (Organisation Man) ที่เกิดมาเพื่อทำงานเพียงอย่างเดียว โดยปฏิบัติงานอย่างเต็มที่จนกระทั่งเกษียณอายุและนอนอยู่ที่บ้าน เป้าหมายของชีวิตมีมากกว่าการทำงานเพื่อเป้าหมายของธุรกิจ ขณะที่องค์การต้องการบรรลุเป้าหมายสูงสุดที่ต้องการ ซึ่งต้องอาศัยการทำงานหนักและความทุ่มเทอย่างจริงจังของสมาชิก ดังนั้นแนวทางที่เป็นไปได้ของผู้บริหารคือ **การสร้างสมดุลระหว่างชีวิตและงานให้กับสมาชิก** เพื่อให้เขาสามารถใช้ส่วนของชีวิตที่เกี่ยวข้องกับองค์การปฏิบัติงานให้เกิดผลสูงสุด

สิ่งที่พื้นฐานในการบริหารและปกครององค์กร คือ หลักจริยธรรม ซึ่งหลักที่ยอมรับกันอย่างกว้างขวาง คือ การไม่ทำอันตรายและมั่นใจว่าสุขภาพของพนักงานมีความปลอดภัยในการทำงาน โดยการใช้หลักการอนามัยต่างๆ และหลักกฎหมายในการปกครององค์กร นอกจากนี้ยังต้องมีความรับผิดชอบต่อครอบครัวของพนักงาน และประชาชนที่อยู่รอบข้างองค์กรอีกด้วย ดังนั้น สิ่งที่องค์กรต้องคำนึงถึง คือ คุณภาพชีวิตของพนักงานและครอบครัวของพนักงานในองค์กร และยังคงครอบคลุมไปถึงชุมชนและผู้คนรอบข้างองค์กรอีกด้วย

คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life) เกี่ยวข้องกับการสร้างสมดุลระหว่างงานและชีวิตของบุคคล คุณภาพชีวิตการทำงานจะให้ความสำคัญกับผลของงานที่มีต่อบุคคล และประสิทธิภาพขององค์การ นอกจากนี้คุณภาพชีวิตการทำงานจะมีผลกระทบต่อบุคคลและองค์การทั้งในระดับมหภาคและจุลภาค จากการเล็งเห็นความสำคัญของทรัพยากรมนุษย์และการอยู่ร่วมกัน

บทวิเคราะห์ห้องกรสุขภาวะ Happy workplace

ในสังคม ที่ธุรกิจไม่สามารถสร้างกำไรได้จากการเร่งรีบให้พนักงานปฏิบัติงานเพียงด้านเดียว พนักงานสมควรจะต้องมีชีวิตที่นอกเหนือจากงาน ตลอดจนตระหนักถึงประโยชน์ของการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีต่อบุคคลกลุ่มต่างๆ ตัวอย่างกิจกรรมที่พัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานโดยสถานประกอบการที่เข้าร่วมโครงการโดยประยุกต์ใช้แนวทาง Happy 8 ดังนี้

Happy Body

สุขภาพดี

สถานประกอบการ	Happy Body
ดอยซิลเวอร์แพคตอรี จำกัด	ตรวจสุขภาพประจำปี จัดสถานที่อุปกรณ์ออกกำลังกาย แข่งขันกีฬา
ศูนย์จำหน่ายผลิตภัณฑ์ชุมชนจังหวัดน่าน	ปรับเวลาเลิกงานให้เร็วขึ้น เพื่อส่งเสริมให้ออกกำลังกาย
ศศิดารารีสอร์ท	ตรวจสุขภาพประจำปี แข่งขันกีฬาประจำปี
บริษัทแพรร่ารงค์วิทย์ จำกัด	ตรวจสุขภาพประจำปี จัดสถานที่อุปกรณ์ออกกำลังกาย แข่งขันกีฬา
นราไฮเปอร์มาร์ท	ตรวจสุขภาพประจำปี ลานออกกำลังกาย

Happy Relax

ผ่อนคลายขณะทำงาน

สถานประกอบการ	Happy Relax
ดอยซิลเวอร์แพคตอรี จำกัด	พัก 15 นาทีช่วงเช้าและบ่าย เปิดเพลง จัดสถานที่พักผ่อนให้พนักงาน
ศูนย์จำหน่ายผลิตภัณฑ์ชุมชนจังหวัดน่าน	เปิดเพลง
ศศิดารารีสอร์ท	อิสระพูดคุยในระหว่างการทำงาน จัดเลี้ยงประจำเดือน
บริษัทแพรร่ารงค์วิทย์ จำกัด	ทัวร์ท่องเที่ยวต่างประเทศ จัดสถานที่พักผ่อนให้พนักงาน เปิดเพลง พนักงานทำอาหารมาทานร่วมกัน

Happy Family

ครอบครัวดี

สถานประกอบการ	Happy Body
ดอยซีลเวอร์แพคตอรี จำกัด	กิจกรรมสานสัมพันธ์คนในครอบครัว เช่น วันเด็ก ปีใหม่
ศูนย์จำหน่ายผลิตภัณฑ์ ชุมชนจังหวัดน่าน	สามารถสลับวันหยุดเพื่อดูแลครอบครัว กิจกรรมท่องเที่ยวครอบครัวกับองค์กรประจำปี
ศศิดารารีสอร์ท	กิจกรรมสานสัมพันธ์คนในครอบครัวต่างๆ ลูกสามารถ รอผู้ปกครองที่ทำงานหลังเลิกเรียน
บริษัทแพรร่ารังควิทย์ จำกัด	ทุนการศึกษาแก่บุตรพนักงานที่เรียนดี กิจกรรมสานสัมพันธ์ คนในครอบครัว ช่วยเหลือทุนทรัพย์ในกรณีป่วยหรือสูญเสีย สนับสนุนวัสดุก่อสร้างบ้าน
นราไฮเปอร์มาร์ท	ช่วยเหลือในงานบุญ แสดงความเสียใจกับการสูญเสียตามโอกาส

Happy Society

สังคมดี

สถานประกอบการ	Happy Body
ดอยซีลเวอร์แพคตอรี จำกัด	กิจกรรมช่วยเหลือสังคมต่างๆ เช่น มอบทุนการศึกษา เด็กผู้ยากไร้ บริจาคสิ่งของ สนับสนุนงานประเพณีกับ หน่วยงานราชการ บริจาคโลหิต
ศูนย์จำหน่ายผลิตภัณฑ์ ชุมชนจังหวัดน่าน	สนับสนุนงบประมาณงานประเพณีแก่หน่วยราชการ มอบทุน การศึกษาแก่นักเรียน ร่วมกิจกรรมงานบุญต่างๆ ของสังคม
ศศิดารารีสอร์ท	ร่วมกิจกรรมงานบุญต่างๆ ของสังคม บริหารรถรางช่วยงาน เทศกาลต่างๆ แก่หน่วยงานราชการ สนับสนุนอุปกรณ์ต่างๆ แก่ชุมชน
บริษัทแพรร่ารังควิทย์ จำกัด	กิจกรรมช่วยเหลือสังคมต่างๆตามโอกาส เช่น ปลูกต้นไม้ บริจาคของ มอบทุนการศึกษาแก่นักเรียน สนับสนุนอุปกรณ์ต่างๆ เพื่อปรับปรุงสถานที่ราชการและชุมชน
นราไฮเปอร์มาร์ท	กิจกรรมช่วยเหลือสังคมต่างๆ ตามโอกาส เช่น บริจาคของ มอบทุน การศึกษาแก่นักเรียน ร่วมกิจกรรมส่งเสริมวัฒนธรรมท้องถิ่น กับทางราชการ

บทวิเคราะห์ห้องครสุภาวະ Happy workplace

การสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน มีแนวโน้มที่จะเป็นประเด็นสำคัญที่มีความท้าทาย เนื่องจากการจ้างงานโดยเฉพาะแรงงานที่มีฝีมือ (Skill Worker) หรือแรงงานมีความรู้ (Knowledge Worker) ไม่สามารถกระทำได้จากทำให้เงินเดือนและสวัสดิการที่สูงเพียงด้านเดียว กระแสแรงงานที่มีคุณภาพต้องการทำงานในองค์กรที่มีบรรยากาศเกื้อหนุนต่อความสำเร็จและการสร้างนวัตกรรม ตลอดจนต้องการความเป็นตัวของตัวเอง และใช้ชีวิตในด้านอื่นให้สมบูรณ์ เช่น การมีครอบครัวที่เป็นสุข การพักผ่อนที่เต็มที่ และการทำความเข้าใจในตนเองและสังคม เป็นต้น องค์กรจึงต้องกำหนดนโยบายที่ชัดเจนและเป็นรูปธรรม เพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน ตลอดจนต้องดำเนินงานอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

4. ใช้กระบวนการที่ครบวงจรเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง (Use a systematic, comprehensive process to ensure effectiveness and continual improvement)

'The only thing of real importance that leaders do is to create and manage culture.' --- Edgar Schein

'สิ่งเดียวที่สำคัญจริงๆ ที่ผู้นำนั่นคือการสร้างและจัดการวัฒนธรรม'

การเป็นองค์กรสุภาวะนั้น นอกจากผู้บริหารจะต้องมีความมุ่งมั่นและวางแผนเชิงกลยุทธ์เพื่อการทำงานที่ดีต่อสุขภาพพนักงาน ยังต้องมีการจัดหาทรัพยากรที่จำเป็นในการปฏิบัติงานให้แก่พนักงานได้ทำงานอย่างมีความสุข ดังนั้นรูปแบบการบริหารและวัฒนธรรมองค์กรจึงมีส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จ เพราะการดำเนินธุรกิจ การวางแผนธุรกิจขององค์กร หรือแม้การวางกลยุทธ์ขององค์กรนั้น จะต้องสอดคล้องกับรูปแบบการบริหารและวัฒนธรรมองค์กรนั้นๆ ด้วย

รูปแบบการบริหารของสถานประกอบการที่เข้าร่วมโครงการองค์กรสุภาวะนั้นมีลักษณะการบริหารแบบครอบครัว ได้แก่ บริษัท ดอยซิลเวอร์แพลคตอรี จำกัด ศูนย์จำหน่ายผลิตภัณฑ์ชุมชนจังหวัดน่าน ศศิदारีสอร์ท บริษัทแพร์ธาร์ควิทย์ จำกัด และ นราโฮเปอร์มาร์ท กล่าวคือ ผู้ประกอบการนั้นมีความสัมพันธ์และปกครองลูกจ้างตั้งคนในครอบครัว โดยที่ผู้บริหารและพนักงานทุกคนถือหลักปฏิบัติด้วยความเสมอภาคและเท่าเทียมกันอยู่บนแบบญาติพี่น้อง

วัฒนธรรมองค์กรเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญเนื่องจากวัฒนธรรมขององค์กรจะเป็นตัวแทนของค่านิยม และความเข้าใจร่วมกันของพนักงานทุกคน เป็นแนวทางการประพฤติและวิธีปฏิบัติ วัฒนธรรมองค์กร (Organization culture) หรือวัฒนธรรมบริษัท (Corporate

culture) ถือได้ว่าแนวทางที่ได้ยึดถือปฏิบัติกันในองค์กร ซึ่งวัฒนธรรมองค์กรจะมีอิทธิพลต่อทัศนคติและพฤติกรรมของสมาชิกในองค์กร หรือหมายถึงโครงร่างเกี่ยวกับความรู้ ความเข้าใจ (Cognitive framework) ซึ่งจะมีลักษณะบ่งชี้ถึงกลุ่มของค่านิยม (Set of values) ซึ่งบุคคลที่อยู่ในองค์กรนั้นยึดถือร่วมกัน

ด้วยรูปแบบการบริหารเป็นแบบครอบครัว ทำให้ทุกคนมีความสนิทสนม ซึ่งสามารถกระตุ้นให้ทุกคนสามารถมีส่วนร่วมในเรื่องต่างๆ ได้มากกว่า และจะเป็นสิ่งนำพาให้ทุกคนทำหน้าที่ที่ตนเองได้รับมอบหมายอย่างดีที่สุด เพื่อความสำเร็จของธุรกิจที่ทุกคนต่างมีจุดร่วมเดียวกันนั่นเอง การมอบหมายงานในเรื่องต่างๆ จึงสามารถทำได้ง่ายและเข้าใจรวดเร็วกว่า อีกทั้งผลงานที่ปรากฏออกมาจะมีคุณภาพดีกว่าด้วย เพราะทุกคนต่างมุ่งแสวงหาทางออกที่ดีที่สุดเพราะทุกคนต่างก็มีความมุ่งมั่นถึงความมีส่วนร่วมในองค์กร ความช่วยเหลือจึงหลั่งไหลมาจากทั่วทุกสารทิศภายในบริษัทเป็นการร่วมแรงร่วมใจและอยู่อย่างมีความสุข ช่วยเหลืออุดหนุนซึ่งกันและกัน

การบริหารงานโดยใช้หลักการบริหารงานแบบครอบครัว ปฏิบัติกับพนักงานประหนึ่งญาติ ทำให้พนักงานสามารถเข้าถึงผู้บริหารได้ง่าย มีความใกล้ชิดสนิทสนมระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บริหาร ทำให้พนักงานมีความรู้สึกอบอุ่น และรักในการทำงานและองค์กรอย่างองคร่วม ซึ่งถือว่าเป็นพื้นฐานและสิ่งสำคัญในการสร้างองค์กรสุขภาวะ ดังจะเห็นได้จากการสัมภาษณ์ถึงนิยามขององค์กรแห่งความสุขดังนี้

บริษัท คอยซิลเวอร์แฟคตอรี จำกัด

ผู้บริหาร : ‘บริหารงานแบบครอบครัว บริษัทเป็นเหมือนบ้านหลังที่สองของพนักงานทุกคน’
‘เป็นสถานที่เหมือนบ้าน เพื่อนร่วมงานเหมือนคนในครอบครัว ช่วยเหลือกันแบบพี่น้อง’

พนักงาน : ‘ผู้บริหารและพนักงานเป็นกันเอง พนักงานทุกคนเป็นหนึ่งในสมาชิกครอบครัวของบริษัท’
‘บริหารงานแบบกันเอง ช่วยเหลือเอื้อกัน’

ศูนย์จำหน่ายผลิตภัณฑ์ชุมชนจังหวัดน่าน

ผู้บริหาร : ‘เน้นการบริหารงานแบบครอบครัว เสมือนพี่ดูแลน้อง’
‘ผู้บริหารสร้างรูปแบบการทำงานในองค์กรเสมือนเป็นครอบครัวเดียวกัน เป็นกันเองกับพนักงาน มีการแบ่งปัน’

พนักงาน : ‘มีการบริหารงานแบบพี่สั่งงานน้อง เหมือนคนในครอบครัว’
‘พี่ๆ คอยให้ความช่วยเหลือ อยู่เหมือนพี่น้อง’

ศศิदारวีส์ออร์ท

ผู้บริหาร : ‘ส่งเสริมความสุขการสุขใจสร้างบรรยากาศแบบครอบครัว’

พนักงาน : ‘ทำงานเหมือนเป็นบ้านของเรา อยู่กันอย่างมีความสุข ไม่อยู่แบบเจ้านาย ลูกน้อง’

บริษัทแพร์ธาร์จควิทย์ จำกัด

ผู้บริหาร : ‘เป็นองค์กรที่มีความสามัคคี ความรัก เกิดความสุขในการทำงาน’

พนักงาน : ‘ผู้บริหารเป็นเสมือนเพื่อน พ่อ พี่ ตามโอกาส’

ด้วยความที่สถานประกอบการส่วนใหญ่ที่เข้าร่วมโครงการมีลักษณะโครงสร้างเป็นสถานประกอบการขนาดเล็กถึงขนาดกลางและมีรูปแบบการบริหารเป็นแบบครอบครัวทำให้ผู้บริหารหรือพนักงานในบริษัทต่างคุ้นเคยกัน ด้วยเหตุนี้วัฒนธรรมการทำงานในองค์กรจึงเกิดขึ้นโดยปริยายซึ่งมันก็คือเป็นผลดีต่อการทำงานในบริษัทด้วย เพราะทุกคนจะรู้หน้าที่และมารยาทของการทำงานในหน้าที่ของตนว่าควรที่จะอยู่ ณ จุดไหนจึงจะเหมาะสม อีกทั้งการว่ากล่าวตักเตือนเมื่อทำงานผิดพลาดก็สามารถกระทำได้ง่ายกว่าเสมือนพี่ตักเตือนน้อง ทั้งผู้บริหารในระดับบนขององค์กรสามารถลงมาบังคับบัญชาลูกน้องได้ด้วยตนเอง ซึ่งข้อดีตรงนี้ส่งผลให้การดำเนินงานของบริษัทมีประสิทธิภาพและใช้เวลาในการทำงานน้อยลงอีกด้วย

นอกจากนี้แล้ว การอยู่กันแบบระบบครอบครัว ญาติ พี่น้องที่เอื้อเพื่อเกื้อกูลกันฝั่งรากอยู่ในสังคมไทยเป็นช้านาน จนถือว่าเป็นส่วนหนึ่งวัฒนธรรมไทย ดังนั้นการที่สถานประกอบการได้นำหลักการระบบครอบครัวไปปรับใช้กับระบบการบริหารงานแล้วนั้น ย่อมสามารถสร้างพื้นฐานของความใกล้ชิด สนิทสนมและความรักระหว่างพนักงานและองค์กรได้ ซึ่งถือว่าเป็นพื้นฐานสำคัญในการสร้างองค์การสุขภาวะ ดังคำที่เบนจามิน แฟรงกลิน (Benjamin Franklin) ได้กล่าวไว้ ‘Joy is not in things, it is in us’ หรือ ‘ความสุขไม่ได้เกิดขึ้นได้จากสิ่งของรอบตัว หากแต่มีอยู่แล้วภายในตัวของเราเอง’ แม้ความสุขจะเกิดจากตัวเราก็ตาม แต่ถ้าปราศจากสิ่งกระตุ้นจากปัจจัยภายนอกแล้ว ถ้าพนักงานไม่ได้รับรู้สิทธิและเป็นส่วนหนึ่งกับองค์กร ก็เป็นการยากที่จะสร้างองค์การสุขภาวะให้แก่พนักงาน

อย่างไรก็ตาม เนื่องจากสถานประกอบการที่เข้าร่วมโครงการนั้นมีความหลากหลายและแตกต่างกันทางด้านขนาดและประเภทของธุรกิจ จึงมีผลต่อกระบวนการในการสร้างสุขให้มีประสิทธิภาพและการปรับปรุงกิจกรรมและกระบวนการสร้างสุข เนื่องจากกระบวนการในการสร้างสุขและกิจกรรมสร้างสุขส่วนใหญ่แล้ว มีความเกี่ยวข้องกับเงินทั้งสิ้น เช่น Happy body สถานประกอบการที่เข้าร่วมโครงการที่มีขนาดใหญ่และเงินทุนสูง สามารถให้สวัสดิการประกันสุขภาพที่นอกเหนือ

จากประกันสังคมได้ ในทางกลับกัน สถานประกอบที่เข้าร่วมโครงการที่มีขนาดเล็กให้เงินเดือนพนักงานได้ตามเกณฑ์เงินเดือนขั้นต่ำและประกันสังคมตามที่กฎหมายแรงงานกำหนดไว้ได้เท่านั้น ดังนั้นจึงเป็นการยากที่จะให้สถานประกอบการขนาดเล็กที่เข้าร่วมโครงการมีการสร้างกระบวนการสร้างองค์กรสุขภาวะที่มีประสิทธิภาพ ชัดเจน ครบวงจร และมีการปรับปรุงเพื่อให้เกิดองค์กรสุขภาวะอย่างต่อเนื่อง

5. ยั่งยืนและบูรณาการ (Sustainability and integration)

การดูแลพนักงานตั้งแต่สภาพแวดล้อมการทำงานจนถึงสุขภาพกายและใจของพนักงาน การเอาใจใส่ความรู้สึกนึกคิด จิตวิญญาณของพนักงาน การพัฒนาขีดความสามารถที่องค์กรต้องการ และการให้ผลตอบแทนที่สอดคล้องกับพัฒนาการขององค์กร เป็นปัจจัยที่ต้องพิจารณาอย่างทั่วด้าน โดยต้องอาศัยการบริหารจัดการบุคลากรอย่างบูรณาการ เพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรสุขภาวะอย่างยั่งยืน

ความสุขในที่ทำงานเกิดขึ้นได้ประกอบด้วยปัจจัยหลายอย่างที่เป็นดังเช่น สภาพทางกายภาพ สถานที่ทำงาน สภาพแวดล้อม สภาพของกระบวนการทำงาน อีกด้านหนึ่งคือ สภาพจิตใจของพนักงานอันมีผลจากปัจจัยทางกายภาพ และปัจจัยทางความสัมพันธ์กันในกระบวนการทำงานทัศนคติต่อการทำงานกับการบริหารจัดการความสามารถและความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับกระบวนการทำงานจึงเป็นเรื่องสำคัญ ความสุขของพนักงานทางกายภาพเป็นเรื่องที่ไม่สลับซับซ้อน แต่ความสุขทางความรู้สึกชีวิตจิตใจนั้นซับซ้อนมากกว่า การสร้างนั้นต้องผ่านความร่วมมือระหว่างกันรวมทั้งตระหนักรู้ร่วมกันว่า ความสุขของพนักงานที่ยั่งยืนคือการสร้างผลงานได้มาตรฐานยอดเยี่ยม การริเริ่มสิ่งใหม่ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร

สรุป

ทัศนคติที่พนักงานมีต่อการทำงานหรือต่อองค์กรจะส่งผลอย่างลึกซึ้งไม่เพียงแต่วิธีทำงานเท่านั้น แต่ยังกระทบต่อคุณภาพของชีวิต (Quality of Life) ตลอดช่วงเวลาของการทำงานอีกด้วย เนื่องจากปัจจัยเหล่านี้จะส่งผลถึงสุขในการทำงาน ดังนั้นเมื่อองค์กรต้องการให้พนักงานมีความสุขและให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานที่มีคุณภาพและทุ่มเทให้กับองค์กรอย่างเต็มที่ ผู้บริหารจะต้องพยายามหาวิธีการที่จะทำให้บุคลากรแสดงศักยภาพอย่างแท้จริง โดยการสร้างสมดุลระหว่างงานและชีวิตของบุคคล เพื่อให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี ซึ่งส่งผลต่อทัศนคติและความสุขในการทำงานของพนักงานด้วย ซึ่งจะเกี่ยวข้องกับปัจจัยแวดล้อมในงาน เช่น ค่าตอบแทน โอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง ความก้าวหน้า หัวหน้างาน ตลอดจนเพื่อนร่วมงาน ซึ่งอิทธิพลต่อการรับรู้ในงานของบุคคล ความพอใจในงานยังเกิดขึ้นจากปัจจัยแวดล้อมของงาน ได้แก่ รูปแบบการบริหาร นโยบายและขั้นตอนการทำงาน กลุ่มงานที่เกี่ยวข้อง สภาพแวดล้อมการทำงาน ตลอดจนประโยชน์และผลตอบแทน

ความสุขในการทำงานเป็นปัจจัยสำคัญสำหรับพนักงานที่ปฏิบัติงาน องค์กรต้องหาทางยกระดับและส่งเสริมเพื่อให้พนักงานมีความสุขต่อการทำงานโดยการนำเอาแนวทางองค์กรสุขภาวะหรือ Happy 8 ไปประยุกต์ใช้ ร่วมกับการบูรณาการกับแนวทางการบริหารงานขององค์กร ประโยชน์ที่ได้จากการสร้างความสุขในองค์กรนั้น จะทำให้พนักงานรู้สึกที่ตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและสำคัญต่อองค์กรอีกด้วย นอกจากนี้แล้วยังส่งผลให้พนักงานมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน สร้างบรรยากาศอันดีในการทำงาน มีแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น ส่งผลต่อครอบครัวของพนักงานเองก็มีความสุขเพิ่มขึ้น และพนักงานเองยังรู้สึกที่ตัวเองเป็นส่วนหนึ่งของชุมชนและสังคมรอบด้าน โดยการบำเพ็ญประโยชน์ต่างๆ พนักงานมีความสุขพอใจ และยังมีสุขภาพกายที่ดี มีความมั่นคงในการทำงานมากขึ้น มีโอกาสในการเพิ่มพูนความรู้เพื่อที่จะส่งเสริมความก้าวหน้าในการงานอีกด้วย

บรรณานุกรม

- Birney, R. C., & Teevan, R. C. (1962). *Measuring Human Motivation*. (R. C. Birney, & R. C. Teevan, Eds.) NY, NY: D. Van Nostrand Company, Inc.
- Bisel, R. S., & Keyton, J. (2007). Unobtrusive control in a leadership organization: Integrating control and resistance. *Western Journal of Communication* , 71 (2), 136-159.
- Boovee, CL. (1993). *Management*. New York : McGraw-Hill.
- Bowen, S. (2008). Beyond self-assessment: Assessing organizational cultural responsiveness. *Journal of Cultural Diversity* , 15 (1), 9-15.
- Feldman and Arnold. (1983). *Managing individual and group behavior in organizations*. New York : McGraw-Hill.
- Follet, M. P. (2005). The giving of orders. In J. M. Shafritz, J. S. Ott, & Y. S. Jang, *Classics of Organizational Theory* (6th ed., pp. 152-157). Belmont, CA: Thomson Wadsworth.
- Hackman, J.R., and Oldham, G.R. (1980). *Work redesign*. Massachusetts : Addison Wesley.
- Herzberg, F. (2003). One more time: How do you motivate employees? *Harvard Business Review* , 81 (1), 86-97.
- House, R. J. (1996). Path-goal theory of leadership: Lessons, legacy, and a reformulated theory. *The Leadership Quarterly*, 7(3), 323-352.
- Ivancevich and others. (1997). *Management : Quality and competitiveness*. New York : McGraw-Hill.
- Kotler, P. (1999). The marketing of leadership. *Leader to Leader*, Winter, 22-27.
- Schermerhorn, John R. (1984). *Management for productivity*. New York : John Wiley and Sons.
- World Health Organisation (2010). *Healthy workplaces: a model for action: for employ- ers, workers, policymakers and practitioners*. Retrieved from : http://www.who.int/occupational_health/publications/healthy_work_places_model.pdf On 4 January 2014

การศึกษา

- 2549 - 2553 ปริญญาเอก (Ph.D.) การจัดการการท่องเที่ยว, Bournemouth University, UK.
2545 - 2546 ปริญญาโท (MSc) การจัดการโรงแรมและการท่องเที่ยว, Bournemouth University, UK
2541 - 2545 ปริญญาตรี (BA) การจัดการโรงแรม (เกียรตินิยม อันดับ2 –เกรดเฉลี่ย 3.62), มหาวิทยาลัยรังสิต, กรุงเทพฯ

งานวิจัย

หัวหน้าโครงการ โครงการวิจัย ‘ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายการเตรียมการการเคลื่อนย้ายแรงงานทางการท่องเที่ยวในการเตรียมความพร้อมสู่การเปิดเสรีอาเซียน พ.ศ. 2558’ แหล่งทุน สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ (วช.) เริ่มเดือนสิงหาคม 2556 ถึง สิงหาคม 2557

ผู้ร่วมวิจัย โครงการวิจัย ‘ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายการพัฒนาศักยภาพการเรียนการสอนของนักเรียนและนักศึกษาวิทยาลัยอาชีวศึกษาที่เปิดสอนสาขาวิชาการท่องเที่ยวและการโรงแรม ในการพัฒนาหลักสูตรเพื่อเตรียมความพร้อมสู่การเปิดเสรีอาเซียน พ.ศ. 2558’ แหล่งทุน สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ (วช.) เริ่มเดือนสิงหาคม 2556 ถึง สิงหาคม 2557

ผลงานทางวิชาการ

- Soontayatron, S. (2013). Thais' coping with socio-cultural impacts of tourism development. Asia Pacific Journal of Tourism Research, <http://www.tandfonline.com/loi/rapt20> (ISI 2012 impact factor 0.359, Scopus 2012 impact factor 0.322)
- Soontayatron, S. (2013). Thai interpretation of socio-cultural impacts of tourism development in beach resort. American Journal of Tourism Management, 2(2), 29-35.
- Pomsuwan, S. and Soontayatron, S. (2013). Stress Behavioural Level from Natural Disasters and Political Conflict towards Employees' Stress Behavioural Management in Tourism Business. Proceeding at Khon Kaen University, 26 February.
- Pomsuwan, S. and Soontayatron, S. (2013). A Study of Teachers' Knowledge, Behaviours on Media Exposure, Positive Attitude, and Problems and Obstacles under ASEAN Mutual Recognition Arrangement on ASEAN Common Competency Standards for Tourism Professionals in Hotel and Tourism Program of Vocational School. Proceeding at Khon Kaen University, 26 February.
- Soontayatron, S. (2012). Sustainable Tourism and a Slow Travel Approach in Phayao, Thailand: A Conceptual Review and Perspective. Poster presentation. Upper North Region of Thailand Conference, Chiangmai 16-18 May 2012.
- Soontayatron, S. (2011). Tourism acculturation in internal migration upon socio-cultural changes in Koh Samui, Thailand. Proceeding of the 28th Annual Pan-Pacific Conference, Daejeon, South Korea, 26 – 29 May.

องค์กรสร้างสุข Happy Workplace in Workshop

- | | | |
|-------------------------------------|--|---|
| 1) การประปาส่วนภูมิภาคน่าน | 24) บริษัท มิตรชุนาน(999) จำกัด | 46) สหกรณ์ส่วนสัคนาน จำกัด |
| 2) การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดน่าน | 25) บริษัท โลอ้อน (ประเทศไทย) จำกัด | 47) หจก.สุเกียรติศักดิ์ก่อสร้าง |
| 3) การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดน่าน | 26) บริษัท สยามไลฟ์สไตล์ ทราเวล จำกัด | 48) ห้างหุ้นส่วนจำกัด โจงงามการเกษตร |
| 4) ตำรวจภูธรจังหวัดน่าน | 27) บริษัท เอ็น เอฟ ทรานสปอร์ต จำกัด | 49) ห้างหุ้นส่วนจำกัด ภาณุวัฒน์เอ็นจิเนียริ่ง |
| 5) ท่าอากาศยานน่าน | 28) บ้านท่องเที่ยว | 50) ห้างหุ้นส่วนจำกัด ศ.นครบัวก่อสร้าง |
| 6) เทศบาลตำบลตุ้ม | 29) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล
ล้านนา น่าน | 51) ห้างหุ้นส่วนจำกัด กิจถาวร (น่าน) 1994 |
| 7) เทศบาลเมืองน่าน | 30) ร้านน้อมจิตร์พีชไร้ | 52) ห้างหุ้นส่วนจำกัด ไตรรัตน์วัฒนา 1995 |
| 8) ธกส. สาขาเชียงกลาง | 31) ร้านอำนวยการ | 53) ห้างหุ้นส่วนจำกัด นครน่านไอศกรีม |
| 9) ธกส. สาขาน่าน | 32) ร้านฮั่วเหลิครส | 54) ห้างหุ้นส่วนจำกัด นวธนะกุล |
| 10) ธนาคาร ธกส สาขา ปัว | 33) โรงน้ำแข็งวัฒนาพาณิชย์ | 55) ห้างหุ้นส่วนจำกัด น่านสุริยะ |
| 11) ธนาคาร กรุงเทพ จำกัด (มหาชน) | 34) โรงพยาบาลน่าน | 56) ห้างหุ้นส่วนจำกัด พันธุ์สิริภัทร์ |
| 12) น่านใจดี จำกัด | 35) โรงแรมแกรนด์แมนชั่น | 57) ห้างหุ้นส่วนจำกัด แพร์กระจกรถยนต์ |
| 13) บริษัท แทรคโก้ จำกัด | 36) โรงแรมเทวราช | 58) ห้างหุ้นส่วนจำกัด รัชัชพิมพ์ใจ |
| 14) บริษัท แทร็คโก้ จำกัด | 37) โรงแรมน่านตรึงใจ | 59) ห้างหุ้นส่วนจำกัด วงศ์วิเศษรุ่งเรืองน่าน |
| 15) บริษัท ริชชิลเวอร์ จำกัด | 38) โรงแรมน่านบุติกส์ | 60) ห้างหุ้นส่วนจำกัด เวียงสาท่าทราย |
| 16) บริษัท ไทยไทยน่าน จำกัด | 39) โรงแรมภูคาน่านพา | 61) ห้างหุ้นส่วนจำกัด ศรีเมืองน่านค้าไม้ |
| 17) บริษัท โอโต้บอดีเพนท์ จำกัด | 40) โรงแรมวินเฮ้าส์ | 62) ห้างหุ้นส่วนจำกัด ส.เต็งไตรรัตน์น่าน |
| 18) บริษัท โอโต้บอดีเพนท์ จำกัด | 41) วิทยาลัยเทคนิคน่าน | 63) ห้างหุ้นส่วนจำกัด ส.ธีรนนท์ |
| 19) บริษัท AIA สนง.น่าน | 42) ศรีเมืองน่าน | 64) ห้างหุ้นส่วนจำกัด สุเกียรติคอนกรีต |
| 20) บริษัท โจงงาม จำกัด | 43) ศูนย์จำหน่ายผลิตภัณฑ์ชุมชน จ.น่าน | 65) องค์กรบริหารส่วนจังหวัดน่าน |
| 21) บริษัท ชมพู่คา จำกัด | 44) สวนอาหารบ้านทุ่งผึ้ง | 66) แอปป์รี่สปอร์ต |
| 22) บริษัท ต้นเงาะ ดีเวอร์ลอปเม้นท์ | 45) สวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จ.น่าน | |
| 23) บริษัท แพร์ธาร์วิทีย์ จำกัด | | |

รายชื่อคณะกรรมการบริหารโครงการเสริมสร้างองค์กรสุขภาวะในจังหวัดภาคเหนือตอนบน ประจำจังหวัดน่าน

- | | |
|-------------------------------|-------------------------|
| 1. นายเดชา สงค์ประเสริฐ | ประธานคณะกรรมการโครงการ |
| 2. นายณัฐวุฒิ สายสูง | คณะกรรมการโครงการ |
| 3. นายเชวง เอกอนันต์กุล | คณะกรรมการโครงการ |
| 4. นายธีระ ปัญญาอินทร์ | คณะกรรมการโครงการ |
| 5. ว่าที่ ร.ต.สุเทพ วงศ์วิเศษ | คณะกรรมการโครงการ |
| 6. นายชัยพฤกษ์ รุ่งรัชตะวานิช | คณะกรรมการโครงการ |
| 7. นางสาวจิณณพัฑ ทิพย์วงศ์ | คณะกรรมการโครงการ |

ทีมถอดบทเรียน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา น่าน

- | | |
|----------------------------|-------------------|
| 1. นายสุพจน์ ตีอินคำ | หัวหน้าทีมวิชาการ |
| 2. นางสาวอาจ ธนะวัติ | คณะทำงาน |
| 3. นางสาวนันทนา เตชะนันท์ | คณะทำงาน |
| 4. นางสาวจิราวรรณ แสนปัญญา | คณะทำงาน |

