

คู่มือ ทักษะการพัฒนา คุณภาพชีวิต

ในกลุ่มอุตสาหกรรมด้านโลจิสติกส์

คำนิยาม

ในการดำเนินโครงการ “ มิติใหม่ของการสร้างเสริมองค์กรสุขภาวะเพื่อเพิ่มคุณภาพชีวิตที่ดีสำหรับบุคลากรโลจิสติกส์ทางบก (Happy Workplace On Logistics) ” โดยการสนับสนุนของสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) นั้น สมาพันธ์โลจิสติกส์ไทย ได้พยายามที่จะส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดกิจกรรมที่มุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพชีวิตคนทำงานในองค์กรด้านโลจิสติกส์ให้มีสุขภาวะที่ดี มีความสามารถในการปฏิบัติงาน และการใช้ชีวิตที่เหมาะสมกับสภาพสังคมปัจจุบันด้วยความสุข 8 ประการ (Happy 8) เพื่อสร้างให้เกิดองค์กรแห่งความสุขในสถานการณโลกที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ให้องค์กรสามารถอยู่รอด และเติบโตไปได้อย่างยั่งยืน

อุตสาหกรรมด้านโลจิสติกส์นั้น จัดเป็นอุตสาหกรรมที่มีบทบาทอย่างยิ่งเมื่อเข้าสู่การเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC) เนื่องจากประเทศไทยนั้นจะกลายเป็นศูนย์กลางในการเชื่อมโยงในภูมิภาคอาเซียน ทั้งการขนส่งสินค้า และบริการ ดังนั้นบุคลากรขององค์กร หรือหน่วยงานต่าง ๆ ตั้งแต่ระดับผู้บริหาร จนถึงผู้ปฏิบัติงาน จึงมีความจำเป็นที่ทุกภาคส่วนต้องปรับตัว และพัฒนาองค์กร ให้สอดคล้องกับทิศทาง และแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโลจิสติกส์ของประเทศ ทั้งเรื่องของการพัฒนาองค์กร การพัฒนาบุคลากร รวมทั้งการให้ความสำคัญกับการส่งเสริมสุขภาวะในองค์กรอีกด้วย ในการนี้ สมาพันธ์โลจิสติกส์ไทย จึงได้จัดให้มีการพัฒนาองค์ความรู้ของการสร้างเสริมองค์กรสุขภาวะเพื่อเพิ่มคุณภาพชีวิตที่ดีสำหรับบุคลากรโลจิสติกส์ในรูปแบบขององค์กรต้นแบบ โดยร่วมมือกับองค์กรต่างในการจัดตั้งเครือข่าย จัดกิจกรรมจัดการความรู้ ตลอดจนนำประสบการณ์มาถ่ายทอดเพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกัน

หนังสือเล่มนี้ เป็นการสรุปภาพรวมจากการตอบทริเียนขององค์กรต่าง ๆ ที่
ร่วมเป็นเครือข่ายกับสมาพันธ์โลจิสติกส์ไทยในการนำความรู้เกี่ยวกับความสุข 8 ประการ
(Happy 8) ไปสร้างให้เกิดองค์กรแห่งความสุข และต้องขอขอบพระคุณท่านผู้บริหาร
และพนักงานของทุกองค์กรต้นแบบ และทุกองค์กรที่เข้าร่วมกิจกรรมที่ร่วมกันแบ่งปัน
ประสบการณ์ จุดประกายความคิด และตั้งใจที่จะผลักดันสิ่งดีดีเหล่านี้ให้เกิดขึ้น
ในองค์กรของท่าน ที่สำคัญคือเป็นแรงบันดาลใจให้สมาพันธ์โลจิสติกส์ไทยมุ่งมั่นที่จะนำ
สิ่งต่าง ๆ ที่ได้รับเหล่านี้ ไปเผยแพร่ต่อไปให้กับเพื่อนร่วมอาชีพในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์
ได้นำไปดำเนินการ อันจะส่งผลดีต่อผู้ปฏิบัติงาน องค์กร และประเทศชาติต่อไป



(นายเกรกกล้า สอนิมาศ)
ประธานสมาพันธ์โลจิสติกส์ไทย



คำนำ

ความสุขภายในองค์กรคืออะไร?

สำคัญกับองค์กรอย่างไร?

และทำอะไรเราจึงจะได้มาซึ่งความสุขภายในองค์กร?

เราคงไม่สามารถปฏิเสธได้ว่า “ความสุข” คือสิ่งที่เราทุกคนแสวงหา หลายคนมุ่งแสวงหาความสุขด้วยวิธีการที่แตกต่างกันไป แต่คงไม่มีใครปฏิเสธได้ว่าหนึ่งในความสุขที่ทุกคนต้องการ คือความสุขจากการทำงาน เพราะในทุกๆ วันเราใช้เวลากับการทำงานเสียเป็นส่วนใหญ่ ดังนั้นการได้ทำงานที่สามารถสร้างความสุขให้กับตัวเราได้นั้น จึงเป็นสิ่งที่สำคัญยิ่ง

แต่ด้วยการทำงานในยุคปัจจุบันที่พลวัตไม่เคยหยุดนิ่ง ทุกคนต้องใช้ชีวิตอยู่บนความเร่งรีบของธุรกิจ ซึ่งอาจส่งผลโดยตรงต่อความสุขในการทำงาน สิ่งต่างๆ เหล่านี้ได้กลายมาเป็นโจทย์สำคัญขององค์กรต่างๆ ว่าทำอะไรจึงจะสามารถสร้างความสุขให้กับบุคลากรของตนได้ ความสุขนั้นได้กลายเป็นปัจจัยสำคัญในการทำธุรกิจ เพราะในปัจจุบันธุรกิจไม่ได้แข่งขันด้วยศักยภาพและความสามารถของคนแต่เพียงอย่างเดียว แต่คือการทำอะไรจึงจะสามารถรักษามูลค่าที่มีศักยภาพ ให้ทำงานอยู่กับองค์กรในระยะยาว เพื่อสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันในอนาคต

หนังสือ “คู่มือทักษะการพัฒนาคุณภาพชีวิต ในกลุ่มอุตสาหกรรม
ด้านโลจิสติกส์” เล่มนี้ เกิดจากความร่วมมือของกลุ่มองค์กรภาคีเครือข่ายของ
สมาพันธ์โลจิสติกส์ไทย ที่เชื่อมั่นและให้ความสำคัญกับการสร้างสุขภายในองค์กร
ผ่านการรวบรวมองค์ความรู้จากองค์กรต้นแบบของสมาพันธ์โลจิสติกส์ในการสร้าง
ความสุขภายในองค์กร เพื่อเป็นแนวทางให้กับผู้ประกอบการในธุรกิจ หรือบุคคลที่สนใจการ
สร้างความสุขในองค์กร สามารถนำไปศึกษาและปรับใช้ภายในการสร้างสมดุล
ระหว่างการใช้ชีวิตและการทำงานได้

ด้วยความที่ทุกธุรกิจมีบริบทที่แตกต่างกัน แต่ทุกองค์กรมีจุดมุ่งหมายเดียวกัน
คือการสร้างสุขภายในองค์กร เพื่อการเติบโตทางธุรกิจอย่างยั่งยืน หนังสือเล่มนี้จะ
เป็นเหมือนแนวทางให้กับผู้ที่สนใจการสร้างสุขภายในองค์กร ว่าควรเริ่มต้นอย่างไร
และองค์กรอื่นที่ประสบความสำเร็จในการสร้างสุขภายในองค์กร มีกระบวนการ
สร้างสุขอย่างไรบ้าง หนังสือ “คู่มือทักษะการพัฒนาคุณภาพชีวิต ในกลุ่มอุตสาหกรรม
ด้านโลจิสติกส์” เล่มนี้มีคำตอบให้กับท่านแล้ว

คณะผู้จัดทำ “คู่มือทักษะการพัฒนาคุณภาพชีวิต
ในกลุ่มอุตสาหกรรมด้านโลจิสติกส์”
สมาพันธ์โลจิสติกส์ไทย



สารบัญ

QWERTY	หน้า
# บริษัท 127 จำกัด	9
ค บริษัท คอนเซ็นเตอร์ จำกัด	13
บริษัท เค. แอร์แอนด์ซี เฟรทเซอร์วิส จำกัด	16
จ ห้างหุ้นส่วนจำกัด จิรเจริญ	20
บริษัท จี ที แอล (ประเทศไทย) จำกัด	23
ช บริษัท ซี.ดับบลิว.ดี อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด	26
บริษัท ชูมิโทรนิคส์ (ไทยแลนด์) จำกัด	30
บริษัท เซ็นทรัลมาร์เก็ตติ้ง กรุ๊ป จำกัด	33
ด บริษัท ไดมอนด์ ฟู้ด โปรดักท์ จำกัด	36
ท บริษัท ทีวี ไดเรค จำกัด (มหาชน)	39
บ บริษัท บลูเอเซียนอินเตอร์เทรด จำกัด	42
โรงพยาบาลสัตว์บางนา	46
พ บริษัท พรอมพท์ โพรวายด์ จำกัด	50
ม บริษัท มิตรสุข-โชโค (ประเทศไทย) จำกัด	53
บริษัท มิทส์ โลจิสติกส์ (ประเทศไทย) จำกัด	57
บริษัท เมดิเตอร์เรเนียน จีপি้ง (ประเทศไทย) จำกัด	60
บริษัท เมอโก ทรานส์ (ประเทศไทย) จำกัด	63

ว	บริษัท วิต แอนด์ ฮุดลันด์ จำกัด (มหาชน)	66
	บริษัท วี จี โอ โกลบอล มีเดีย จำกัด (มหาชน)	69
	บริษัท วี แอนด์ พี เอ็กสแพนด เมททัล จำกัด	73
	บริษัท เวรทรานส์ โกลบอล โลจิสติกส์ จำกัด	76
ส	บริษัท สมุทรสาคร เอส.ดี.โอ (49) จำกัด	79
อ	บริษัท อีเกิลส์ แอร์ แอนด์ ซี (ประเทศไทย) จำกัด	82
	บริษัท อีเทอร์นิตี้ แกรนด์ โลจิสติกส์ จำกัด (มหาชน)	86
	บริษัท เอช วี พลาส จำกัด	89
	บริษัท เอเวอร์กรีน คอนเทนเนอร์ เทอร์มินัล (ประเทศไทย) จำกัด	92
	บริษัท เอส.เอ็น.พี. ซิปโป้ กรุ๊ป จำกัด	95
	บริษัท เอ็ม พลัส อาร์ ฟอว์เวิร์ดดิ้ง (ประเทศไทย) จำกัด	98
	บริษัท แอลเอฟ โลจิสติกส์ (ประเทศไทย) จำกัด	102
	บริษัท ไอดีล คอนโซลิดเตออร์ จำกัด	106



บริษัท 127 จำกัด (ONE TWO SEVEN CO., LTD.)

“เชื่อมั่นและยอมรับ สุขสบายในการทำงาน”

127

สำหรับการทำงานในองค์กรใด
องค์กรหนึ่งนั้น การให้ความสำคัญทั้งในเรื่อง
ปัจจัยภายนอกและปัจจัยภายในนับได้ว่าเป็น
สิ่งสำคัญ โดยเฉพาะในเรื่องปัจจัยภายในที่

มีความสำคัญกับเรื่องจิตใจของคน ที่ต้องการการสนับสนุนในการทำงานรวมถึงได้รับการ
ยอมรับในองค์กร ถ้าองค์กรใดองค์กรหนึ่งสามารถสร้างคุณค่าในงานให้กับพนักงานได้
พนักงานก็จะเกิดความภาคภูมิใจในการทำงานและทำงานได้อย่างมีความสุข สำหรับ
องค์กรแห่งนี้ ทั้งผู้บริหารและหัวหน้างานต่างให้การยอมรับและเชื่อมั่นในคุณค่าของ
พนักงาน จึงเปิดโอกาสให้พนักงานทุกคนได้ทำงานอย่างเต็มความสามารถของตน สิ่ง
เหล่านี้ได้สะท้อนและกลายเป็นความสุขในการทำงานในท้ายที่สุด องค์กรแห่งนี้คือ
บริษัท 127 จำกัด บริษัทผู้ให้บริการลานวางตู้คอนเทนเนอร์

บริษัท 127 จำกัด เป็นบริษัทหนึ่งในกลุ่มบริษัท เอ็น เอช โลจิสติกส์ จำกัด
ก่อตั้งขึ้นในปีพ.ศ. 2532 โดยเน้นการให้บริการลานวางตู้คอนเทนเนอร์ และตรวจสอบอยู่คู่
การดูแลทำความสะอาดตู้คอนเทนเนอร์ ทั้งนี้บริษัท 127 จำกัด ยังมีรถหauled ให้บริการ
เพื่อเพิ่มความสะดวกรวดเร็ว และเพิ่มมูลค่าในการบริการด้านการขนส่ง แบบครบวงจร
ตามนโยบายของบริษัท พร้อมรถหauled กว่า 50 คันที่พร้อมให้บริการรับ-ส่งตู้
คอนเทนเนอร์ของสายการเดินเรือต่างๆ รวมทั้งโรงงานอุตสาหกรรมทั่วไปที่ต้องการฝาก
ตู้สินค้าเป็นการชั่วคราวในบริเวณลานของบริษัท 127 จำกัด



เพื่อให้พนักงานเกิดความรู้สึก
อยากร่วมงานกับองค์กรในระยะยาว นอก
เหนือจากการสร้างความผูกพันต่อองค์กร
แล้ว ความสุขของพนักงานก็นับได้ว่าเป็น
ปัจจัยสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานเช่น
เดียวกัน ดังนั้นบริษัท 127 จึงได้เริ่มให้
ความสำคัญในเรื่องความสุขภายใน
องค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการจัด
สวัสดิการต่างๆ ที่สามารถตอบโจทย์ของ
พนักงานได้ ไม่ว่าจะเป็นการให้ทุนการ
ศึกษาแก่บุตรของพนักงาน โดยมุ่งหวัง
ช่วยเหลือในส่วนค่าเทอมของบุตรหลาน
พนักงานที่กำลังศึกษาอยู่ในระดับอนุบาล
จนถึงระดับปริญญาตรี การจัดให้มีการ
ตรวจสุขภาพพนักงานประจำปี การจัดให้
มีอาหารกลางวันหรือค่าอาหารกลางวันให้
แก่พนักงาน เพื่อช่วยเหลือในเรื่องค่าครอง
ชีพของพนักงาน นอกจากนี้บริษัทฯ ก็ยัง
จัดให้มีสวัสดิการอื่นๆ ตามที่กฎหมาย
กำหนดไว้ เช่น การจัดชุดยูนิฟอร์มให้กับ
พนักงาน หรือการจัดตั้งกองทุนสำรอง
เลี้ยงชีพ เพื่อให้เป็นหลักประกันทางการเงิน
เมื่อพนักงานต้องออกจากการทำงาน
ให้กับองค์กร

นอกเหนือจากในเรื่องของการจัดสวัสดิการต่าง ๆ ให้กับพนักงานแล้วนั้น การจ่ายค่าจ้างและค่าตอบแทนก็นับได้ว่าเป็นสิ่งสำคัญ บริษัทฯ มีการจ่ายค่าจ้างค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรมกับการทำงานของพนักงาน ซึ่งไม่เพียงแต่ค่าตอบแทนรายเดือนเท่านั้น แต่บริษัทฯ ยังได้มีการจ่ายค่าตอบแทนในรูปของเงินพิเศษประจำปี (Bonus) เพื่อเป็นการตอบแทนความตั้งใจในการทำงานของพนักงาน ที่ร่วมแรงร่วมใจมาตลอดทั้งปีอีกด้วย



กิจกรรมพนักงานต่าง ๆ ก็เป็นอีกหนึ่งสิ่งกลไกหนึ่งในการขับเคลื่อนความสุขของพนักงาน โดยจัดขึ้นเพื่อให้พนักงานได้ร่วมสนุก เกิดความรู้สึกละผ่อนคลายจากการทำงาน เช่น การจัดให้มีกิจกรรมทำบุญครบรอบวันเกิดของบริษัทฯ โดยนอกจากจะให้พนักงานได้ทำบุญ

ร่วมกันเพื่อความเป็นสิริมงคลแล้วนั้น ยังมีกิจกรรมรับประทานอาหารร่วมกันเพื่อให้พนักงานทุกคนได้พูดคุยปรึกษาหารือปัญหาในเรื่องต่างๆ ทั้งในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว

ในเรื่องความสัมพันธ์ภายในองค์กรของบริษัท 127 นั้น นับได้ว่าเป็นไปในทิศทางที่ดี ปัจจัยสำคัญที่ทำให้เกิดบรรยากาศในการทำงานที่ดี มาจากผู้บริหารที่เข้าใจพนักงาน ให้การยอมรับและความเชื่อมั่นในตัวพนักงาน เปิดโอกาสโดยการมอบหมายงานที่ท้าทาย ซึ่งมีส่วนสำคัญที่ทำให้เกิดความภาคภูมิใจในการทำงาน สิ่งต่างๆ เหล่านี้ส่งผลในทางบวก ทำให้พนักงานมีประสิทธิภาพในการทำงาน พนักงานทุกคนต่างร่วมแรงร่วมใจกันในการทำงาน สามารถพูดคุยปรึกษากันได้ทุกเรื่อง มีความเป็นห่วงเป็นใยซึ่งกันและกัน และเกิดกำลังใจในการทำงานในท้ายที่สุด

ทั้งนี้เพื่อให้โครงการต่างๆ ที่มุ่งเน้นสร้างสุขภายในองค์กรดำเนินไปในทิศทางที่ถูกต้องและสามารถวัดผลได้ ทางคณะทำงานฯ จะมีการสอบถามความสุขของพนักงานโดยการพูดคุยและสอบถามอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้สามารถทราบถึงผลการดำเนินโครงการต่างๆ รวมถึงยังเป็นอีกหนึ่งช่องทางในการทราบถึงความต้องการของพนักงาน นอกจากนี้ คณะทำงานฯ ยังใช้วิธีการสังเกตการทำงาน of พนักงาน หรือ

สอบถามจากทางหัวหน้างานของพนักงาน ว่าพนักงานมีความตั้งใจและมีความสุขในการทำงานหรือไม่ รวมไปถึงติดตามอัตราการลาออกของพนักงาน ซึ่งหลังจากการให้ความสำคัญเรื่องความสุขของพนักงาน ทำให้ในปัจจุบัน บริษัทฯ มีอัตราการลาออกของพนักงานที่น้อยมาก ซึ่งสิ่งต่างๆ เหล่านี้สามารถสะท้อนให้เห็นถึงความสุขของพนักงานได้เป็นอย่างดี

CONCENTER CO.,LTD

บริษัท คอนเซ็นเตอร์ จำกัด

(CONCENTER CO.,LTD.)

“คอนเซ็นเตอร์เพิ่มสุข”

เมื่อพูดถึงนโยบายในการดูแลพนักงาน ทั้งในรูปของตัวเงินและไม่ใช้ตัวเงิน นับได้ว่าเป็นอีกหนึ่งปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสุขของพนักงาน ถ้าองค์กรสามารถกำหนดแนวทางในการดูแลพนักงานหรือมีสวัสดิการที่ตอบโจทย์ความต้องการของพนักงานได้ ก็จะสามารถช่วยเหลือเรื่องการดำรงชีวิตของพนักงานและสร้างความพึงพอใจในการทำงานได้เป็นอย่างดี สำหรับองค์กรแห่งนี้มีการวิเคราะห์ความต้องการของพนักงาน เพื่อกำหนดแนวทางการดูแลพนักงานได้อย่างเหมาะสมผ่านโครงการและสวัสดิการรูปแบบต่างๆ องค์กรแห่งนี้คือ บริษัท คอนเซ็นเตอร์ จำกัด บริษัทผู้ให้บริการด้านการขนส่ง



บริษัท คอนเซ็นเตอร์ จำกัด (Concenter Co.,Ltd.) ผู้ดำเนินธุรกิจขนส่งตู้บรรจุสินค้า โดยมีสำนักงานตั้งอยู่ที่ถนนบางนา-ตราด กรุงเทพมหานคร ให้บริการลานวางและฝากเก็บตู้คอนเทนเนอร์ รวมทั้งเป็นผู้ให้บริการขนส่งตู้คอนเทนเนอร์อีกด้วย

ด้วยโลกธุรกิจที่หมุนเวียนเปลี่ยนไปอย่างรวดเร็ว ทำให้ทุกองค์กรต้องเตรียมบุคลากรให้มีความพร้อมต่อการแข่งขันที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ไม่เพียงแต่พัฒนาในเรื่องศักยภาพของคนเท่านั้น แต่คอนเซ็นเตอร์ยังมีเป้าหมายที่จะพัฒนาองค์กรให้กลายเป็นองค์กรแห่งความสุข โดยมุ่งให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน บริษัทฯ จึงได้มีการจัดกิจกรรมและมีสวัสดิการต่างๆ เพิ่มเติมอยู่เสมอ หนึ่งในนั้นคือการจัดโครงการ Happy Workplace “คอนเซ็นเตอร์ เพิ่มสุข”

สำหรับคอนเซ็นเตอร์แล้ว การสร้างความสุขภายในองค์กรจะถูกขับเคลื่อนผ่านนโยบายการดูแลพนักงานในรูปแบบต่างๆ ด้วยมุ่งหวังเพื่อให้พนักงานของบริษัทฯ มีกำลังใจและมีความสุขในการทำงาน โดยจะมีการประเมินถึงความต้องการของพนักงานหรือรับฟังข้อมูลของพนักงานที่ประสบปัญหาที่องค์กรสามารถดำเนินการได้ตามความเหมาะสม จนถึงความเป็นไปได้ในการแก้ไขปรับปรุงเพื่อเสนอต่อผู้บริหาร จนเกิดเป็นโครงการ “คอนเซ็นเตอร์ เพิ่มสุข” ซึ่งเป็นโครงการที่มีวัตถุประสงค์เพื่อดูแลคุณภาพชีวิตของพนักงาน และช่วยเหลือเรื่องการดำเนินชีวิตประจำวันของพนักงาน ไม่ว่าจะเป็นโครงการที่อยู่ในรูปของตัวเงิน เช่น โครงการเงินกู้, โครงการสนับสนุนเงินช่วยเหลือในโอกาสต่างๆ เช่น เงินช่วยเหลืองานบวช เงินช่วยเหลืองานแต่ง เงินช่วยกรณีบิดามารดาเสียชีวิต เงินค่าคลอดบุตรของพนักงาน เป็นต้น

นอกเหนือจากโครงการต่างๆ ที่มุ่งเน้นช่วยเหลือพนักงานในรูปของตัวเงินแล้ว คอนเซ็นเตอร์ยังได้มีการจัดสวัสดิการต่างๆ เพื่อช่วยเหลือพนักงาน เช่น โครงการทำงานเสาร์วันเสาร์ เพื่อให้พนักงานได้มีเวลาพักผ่อนกับครอบครัวมากขึ้น (บริษัทฯ ในธุรกิจขนส่งส่วนใหญ่ทำงาน 6 วัน / สัปดาห์) หรือ



โครงการหักเงินสะสม 2% นอกเหนือจากกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เพื่อกระตุ้นนิสัยรักการออมและเป็นหลักประกันในอนาคตของพนักงาน

ไม่เพียงแต่ให้ความสำคัญกับโครงการและสวัสดิการต่างๆ เท่านั้น แต่คอนเซ็นเตอร์ยังมุ่งพัฒนาการเรียนรู้ของพนักงาน ด้วยการจัดสร้างห้องที่ใช้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ โดยปรับปรุงจากห้องเก็บของของบริษัทฯ ให้กลายเป็นห้องเอนกประสงค์สำหรับทำกิจกรรม เป็นห้องพักผ่อน ดื่มกาแฟ รับประทานอาหารหรือฟังเพลง โดยที่พนักงานทุกแผนกสามารถใช้ประโยชน์จากห้องนี้ได้ อีกทั้งบริษัทฯ ได้มีการจัดซื้อผลไม้หรือขนมทานเล่นไว้ให้บริการพนักงานทุกอาทิตย์อีกด้วย

อีกหนึ่งช่องทางที่บริษัทฯ ใช้ในการวิเคราะห์แนวทางการดูแลพนักงานก็คือ การสัมภาษณ์พนักงานที่ลาออก (Exit Interview) เพื่อวิเคราะห์หาเหตุผลในการลาออกของพนักงาน ถ้าการลาออกเกิดจากปัญหาการทำงานหรือหัวข้อในปัจจัยใดที่ส่งผลให้พนักงานลาออก ทางฝ่ายบุคคลก็จะหาแนวทางแก้ไขและเสนอแต่ผู้บริหารเพื่อทำแก้ไขต่อไป

จากโครงการต่างๆ ที่คอนเซ็นเตอร์ดำเนินการอย่างต่อเนื่องนั้น ปัจจุบันพบว่า อัตราการลาออกของพนักงานอยู่ในเกณฑ์ที่ต่ำ พนักงานส่วนใหญ่มีอายุงานสูง มีความกระตือรือร้นในการทำงาน ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน แสดงให้เห็นว่าพนักงานเกิดความผูกพันกับองค์กร ทั้งหมดนี้สะท้อนให้เห็นถึงผลจากการสร้างบรรยากาศแห่งความสุขภายในองค์กรแห่งนี้ได้เป็นอย่างดี

บริษัท เค. แอร์แอนด์ซี เฟรทเซอร์วิส จำกัด (K. AIR & SEA FREIGHT SERVICES CO., LTD)

“สร้างสุขอย่างสมดุล คน – งาน – ครอบครัว”



กระแสการตื่นตัวเรื่องการสร้างความสุขภายในองค์กร ได้กลายมาเป็นอีกหนึ่งกลยุทธ์ที่แต่ละองค์กรให้ความสำคัญ ซึ่งเมื่อกล่าวถึงนิยามของความสุขก็จะพบว่า ความสุขของแต่ละบุคคลนั้นมีความแตกต่างกัน แต่จะอย่างไรก็ดีองค์กรก็จะสามารถทำให้บุคลากรทุกคนเกิดความสุขในแนวทางเดียวกันได้ สำหรับองค์กรแห่งนี้ ความสุขไม่ใช่เป็นเพียงแค่มุมมองในระดับบุคคลเท่านั้น แต่ความสุขควรจะครอบคลุมถึงการทำงานและความสุขในการใช้ชีวิตส่วนตัวด้วย องค์กรแห่งนี้จึงมุ่งสร้างสมดุลแห่งความสุข กล่าวคือความสุขในระดับบุคคล ความสุขจากการทำงาน และความสุขในครอบครัวของพนักงาน องค์กรแห่งนี้คือ บริษัท เค. แอร์แอนด์ซี เฟรทเซอร์วิส จำกัด บริษัทผู้ให้บริการรถขนส่งและกระจายสินค้า

บริษัท เค. แอร์แอนด์ซีเฟรทเซอร์วิส จำกัด (K. Air & Sea Freight Services Co.,Ltd.) บริษัทผู้ให้บริการรถขนส่งและกระจายสินค้า เป็นบริษัทในกลุ่ม Eagle Thai Group กลุ่มบริษัทผู้นำด้าน โลจิสติกส์ครบวงจร ที่มีความชำนาญในเรื่อง Freight Management และการบริหารคลังสินค้า (WMS) ด้วยเครือข่ายที่ครอบคลุมทั่วโลก

กลุ่มบริษัท Eagle Thai นับได้ว่าเป็นกลุ่มบริษัทที่ให้ความสำคัญกับการสร้างความสุขภายในองค์กรอย่างแท้จริง ด้วยความที่ผู้บริหารระดับสูงขององค์กรตระหนักถึงผลจากการให้ความสำคัญเรื่องคุณภาพชีวิตที่ดีของพนักงาน ด้วยเป้าหมายที่ว่าทำอย่างไรจึงจะสามารถสร้างสิ่งแวดล้อมที่ดีในการทำงาน พนักงานมีรายได้ที่เหมาะสม

มีสุขภาพร่างกายและจิตใจที่แข็งแรง และมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของตนเอง
สิ่งต่างๆ เหล่านี้ได้กลายมาเป็นโจทย์สำคัญของผู้บริหารและคณะทำงานฯ บริษัท K. Air
& Sea เพื่อสร้างความสุขให้เกิดขึ้นภายในองค์กรอย่างเป็นรูปธรรม



เพื่อให้นโยบายต่างๆ เกิดเป็นภาพร่างที่ชัดเจน K. Air & Sea ได้ใช้ Happy8 เป็นกรอบในการสร้างความสุขภายในองค์กร กิจกรรมต่างๆ จะถูกขับเคลื่อนโดยแผนกบุคคล ที่มีบทบาทในการกำหนดแผนกิจกรรมต่างๆ ภายใต้กรอบของโครงการ Happy Workplace โดยอยู่บนพื้นฐานสมมูลความสุขของ “คน — งาน — ครอบครัว” กล่าวคือ บุคลากรต้องมีความสุขเป็นอันดับแรก ถ้าบุคลากรมีความสุข ก็จะทำงานได้อย่างมีความสุข และส่งผลต่อความสุขของครอบครัวในท้ายที่สุด

ด้วยลักษณะของธุรกิจที่ต้องทำงานแข่งขันอยู่กับเวลา การสร้างความผ่อนคลายในการทำงานจึงเป็นสิ่งสำคัญที่ K. Air & Sea ให้ความสำคัญ เพื่อลดความเครียดจากการทำงาน K. Air & Sea จึงได้จัดกิจกรรมต่างๆ เพื่อผ่อนคลายความเครียดและสร้างความสุขให้กับพนักงานผ่านโครงการ Happy Relax ด้วยการจัดให้มีกิจกรรมท่องเที่ยวประจำปี หรือการจัดกิจกรรมสังสรรค์ประจำปีส่งท้ายปีเก่าต้อนรับปีใหม่ รวมไปถึงการจัดกิจกรรมตามเทศกาลต่างๆ ภายใต้โครงการเราคือครอบครัวเดียวกัน และอนุรักษ์ประเพณีไทย เช่น การจัดงานสงกรานต์ รดน้ำดำหัวผู้ใหญ่ และกิจกรรมที่สร้างความสุขทางใจในโครงการ Happy Soul เช่น การทำบุญไหว้พระตามวัดต่างๆ เป็นต้น

กิจกรรมพนักงานไม่เพียงแต่มีวัตถุประสงค์เพื่อผ่อนคลายความเครียดจากการทำงานเท่านั้น แต่ K. Air & Sea ยังใช้กิจกรรมพนักงานเป็นเครื่องมือในการสร้างความสัมพันธ์ ทัศนคติและบรรยากาศที่ดีภายในองค์กร ผ่านทางโครงการ Happy Heart

เช่น การจัดกิจกรรมวันเกิดให้กับพนักงาน โดยจะมีการส่งของขวัญวันเกิด ผู้บริหารสาขาจะเป็นตัวแทนมอบของขวัญและอวยพรวันเกิดให้กับพนักงาน ฯลฯ ไม่เพียงแต่ทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกที่ดีต่อหน่วยงานเท่านั้น แต่ยังทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกผูกพันในองค์กรได้อย่างดีอีกด้วย

ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานก็เป็นอีกสิ่งหนึ่งที่ K. Air & Sea ให้ความสำคัญ K. Air & Sea จึงมีโครงการต่างๆ เพื่อพัฒนาศักยภาพของพนักงานผ่านโครงการ Happy Brain ไม่ว่าจะเป็นโครงการพี่สอนน้อง หรือการเรียนรู้แบบ Self-Learning ผ่านระบบ Web Intranet เพื่อเป็นการจัดการองค์ความรู้ภายในองค์กร

Happy Money เป็นอีกหนึ่งโครงการที่ K. Air & Sea ผลักดันเพื่อสร้างความสุขภายในองค์กร ไม่เพียงแต่การให้ผลตอบแทนที่เป็นธรรม แต่ K. Air & Sea มุ่งถึงการสร้างความสามารถในการบริหารจัดการเงินของพนักงาน โครงการต่างๆ จึงเกิดขึ้น ไม่ว่าจะเป็นโครงการวันหยุดเสาร์วันเสาร์เพื่อลดค่าใช้จ่ายในการเดินทางของพนักงาน, โครงการคืนวันหยุดและวันลาที่พนักงานไม่ได้ใช้ตามสิทธิ์ (ลากิจและลาพักร้อน) โดยบริษัทจะจ่ายเงินในอัตรา 1.5 เท่า หรือโครงการให้เบี้ยขยันกับพนักงานที่ไม่ขาด ลา มา สาย ทั้งนี้เพื่อเป็นการตอบสนองความตั้งใจในการทำงานของพนักงาน เป็นต้น



ไม่เพียงแต่ให้ความสำคัญในระดับบุคคลเท่านั้น แต่ K. Air & Sea ยังให้ความสำคัญกับครอบครัวของพนักงาน โดยบริษัทฯ จะมีการมอบเงินช่วยเหลือในโอกาสต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นงานแต่งงาน, งานศพบิดา—มารดาของพนักงาน, การ

ต้อนรับสมาชิกใหม่ของครอบครัวพนักงาน รวมไปถึงการมอบทุนการศึกษาให้กับบุตรของพนักงานที่มีผลการเรียนดี หรือได้รับรางวัลจากการเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ของทางโรงเรียน เป็นต้น

K. Air & Sea ยังมุ่งคืนความสุขสู่สังคมภายนอก ด้วยการจัดโครงการต่างๆ ภายใต้กรอบ Happy Heart & Happy Society ไม่ว่าจะเป็น การบริจาคโลหิต การสนับสนุนหน่วยงานเพื่อสังคมภายนอก เช่น การจัดกิจกรรมทำบุญที่บ้านเด็กอ่อน พญาไท หรือการอุดหนุนสินค้าจากสมาคมคนพิการต่างๆ ตามโครงการ แบ่งปันความรักจากพี่สู่น้อง สร้างรายได้และปันน้ำใจสู่ผู้ด้อยโอกาส โดย K. Air & Sea จะมีการลงขายสินค้าผู้ด้อยโอกาสผ่านทาง Web Intranet ของทางบริษัทฯ เพื่อช่วยเหลือมูลนิธิต่างๆ อีกด้วย จึงอาจกล่าวได้ว่า K. Air & Sea ไม่ได้มุ่งเน้นแต่เพียงการสร้างความสุขภายในองค์กรเท่านั้น แต่ยังสร้างสมดุลความสุขสู่ครอบครัวและสังคมภายนอกได้เป็นอย่างดี

ห้างหุ้นส่วนจำกัด จิระเจริญ (JIRAJAROEN LIMITED PARTNERSHIP)

“งานได้ผล คนเป็นสุข”



การดำเนินธุรกิจในปัจจุบัน ศักยภาพของพนักงานนับได้ว่าเป็นปัจจัยสำคัญต่อประสิทธิภาพทางการแข่งขันขององค์กร คงไม่มีใครปฏิเสธว่า ความรู้ความสามารถเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในองค์กรนั้นๆ แต่องค์กรแห่งนี้ไม่เคยมองข้าม “ความสุข” ของพนักงานในฐานะหนึ่งในปัจจัยสำคัญในการดำเนินธุรกิจ เพราะองค์กรแห่งนี้เชื่อว่าพนักงานคือฟันเฟืองสำคัญของความสำเร็จ ดังนั้นการให้ความสำคัญกับพนักงานจึงเป็นสิ่งที่องค์กรให้ความสำคัญอยู่เสมอ องค์กรแห่งนี้คือ ห้างหุ้นส่วนจำกัด จิระเจริญ บริษัทผู้รับเหมาด้านการขนส่ง

ห้างหุ้นส่วนจำกัด จิระเจริญ (Jirajaroen Limited Partnership: JR) เป็นห้างหุ้นส่วนจำกัดที่ดำเนินธุรกิจขนส่งในรูปแบบครบวงจร โดยให้บริการรับ-ส่งสินค้าในพื้นที่ต่างๆ ครอบคลุมทั่วประเทศ โดยมีสำนักงานตั้งอยู่ที่อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี และมีสำนักงานสาขาที่อำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี ก่อตั้งขึ้นในปี พ.ศ. 2546 ด้วยทุนจดทะเบียน 5,000,000 บาท โดยมีประสบการณ์ในการดำเนินธุรกิจผู้รับเหมาขนส่งมากกว่า 20 ปี ด้วยการสืบทอดการบริหารจากรุ่นสู่รุ่น ปัจจุบันได้รับความไว้วางใจให้เป็นผู้รับเหมาขนส่งสินค้าของบริษัทขนส่งชั้นนำมากมาย อาทิเช่น บริษัท เอสซีจี โลจิสติกส์ แมเนจเม้นท์ จำกัด, บริษัท เอเชียผลิตภัณฑ์ซีเมนต์ จำกัด, บริษัท แพนดัสกรุ๊ปโลจิสติกส์ จำกัด, บริษัท เพอร์ซิเดนทีโรซ์โปรดักส์ จำกัด, สหกรณ์โคนมหนองโพ (ในพระบรมราชูปถัมภ์) เป็นต้น

การให้ความสำคัญในเรื่องคนของ JR นับได้ว่าสะท้อนอยู่ในนโยบายของบริษัท เห็นได้จากวิสัยทัศน์

“มุ่งมั่นเป็นองค์กรที่เติบโตอย่างมั่นคง

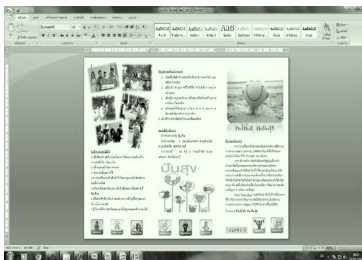
พัฒนาอย่างต่อเนื่องบนพื้นฐาน ‘งานได้ผล คนเป็นสุข’

พร้อมมุ่งสู่คุณภาพมาตรฐานสากล และรับผิดชอบต่อสังคม”

ที่มองว่าการทำงานจะมีประสิทธิภาพนั้น ต้องมาจากความสุขภายในองค์กรเป็นพื้นฐานสำคัญ และพันธกิจขององค์กร ที่มุ่งเน้นเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีสำหรับพนักงานอย่างสม่ำเสมอ ดังนั้นเพื่อให้วิสัยทัศน์และพันธกิจกลายเป็นนโยบายที่เป็นรูปธรรม JR จึงได้ใช้กรอบความสุข 8 ประการ “Happy8” มาเป็นแนวทางในการกำหนดกิจกรรมต่างๆ ภายใต้ชื่อโครงการว่า “งานได้ผล คนเป็นสุข”



เพื่อให้ทุกโครงการที่ JR จัดขึ้น เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ จึงได้เปิดโอกาสให้ทุกหน่วยงานมีส่วนร่วมในการเสนอกิจกรรมที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของโครงการ จากนั้นจึงให้คณะทำงานฯ มีส่วนร่วมในการคัดเลือกรูปแบบกิจกรรม กำหนดรูปแบบและระยะเวลาในการดำเนินกิจกรรม ซึ่งในปัจจุบันมีโครงการที่เลือกมาดำเนินการ 5 กิจกรรมด้วยกัน



1. การปรับปรุงสถานที่ทำงาน — มีการจัดสถานที่พร้อมเครื่องออกกำลังกายในที่ทำงาน และที่บ้านพักพนักงาน

2. กิจกรรม 5 ส — ส่งเสริมให้พนักงานมีสุขภาพที่ดีในการทำงาน



3. โครงการวันดีดี มีให้กัน — มีการจัดกิจกรรมเลี้ยงอาหารพนักงานเดือนละครั้ง โดยจะมีการหมุนเวียนเมนูพิเศษอยู่เรื่อย ๆ

4. โครงการทำดีมีแต้ม — เป็นโครงการที่สนับสนุน KPIs ขององค์กรในด้านต่างๆ ยกตัวอย่างเช่น ส่งเสริมให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพ การสร้างความพึงพอใจให้กับลูกค้า หรือการลดอัตราการลาออกของพนักงาน และสร้างแรงจูงใจในการทำงาน โดยเฉพาะพนักงานขับรถที่เป็นกลุ่มหลักขององค์กร ถ้าพนักงานมีการขับรถได้จำนวนเที่ยวขนส่งสูง มีอัตราการสิ้นเปลืองน้ำมันที่ดี ขับรถไม่เกินความเร็วที่กำหนดไว้ ฯลฯ ซึ่งหากพนักงานปฏิบัติได้ตาม KPIs ข้อใดข้อหนึ่ง ก็จะมีการสะสมแต้มเพื่อแลกกับของรางวัล หรือเพื่อลุ้นรางวัลใหญ่ส่งท้ายปี

5. กิจกรรมกีฬาสร้างสุข — JR มีการจัดแข่งขันกีฬาพื้นบ้าน โดยให้พนักงานและครอบครัวมีส่วนร่วมในการแข่งขันด้วย

จากการทำโครงการในระยะเวลาที่ผ่านมา ทำให้พนักงานทุกคนได้มีส่วนร่วมในการกำหนดรูปแบบกิจกรรมของตนเองมากขึ้น กิจกรรมที่จัดขึ้นจึงอาจเรียกได้ว่าสามารถบรรลุความต้องการของพนักงานได้อย่างแท้จริง พนักงานเกิดแรงจูงใจในการทำงาน มีประสิทธิภาพในการทำงานที่ดี ลดอุบัติเหตุที่เกิดในการขับขี่ อีกทั้งยังเป็นการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กรอีกทางหนึ่งด้วย

บริษัท จี ที แอล (ประเทศไทย) จำกัด (GTL.(THAILAND) CO.,LTD.)

“ความสุข พันเฟื่องสู่ความสำเร็จ”



GTL (THAILAND) CO., LTD

การดำเนินธุรกิจในปัจจุบัน หลายๆ องค์การไม่ได้มองคนเป็นเหมือนเครื่องมือในการทำธุรกิจ แต่มองคนในฐานะกลไกสำคัญในการพัฒนาองค์การให้เติบโตอย่างยั่งยืน อีกหนึ่งแนวคิดสำคัญที่เกิดขึ้นมาพร้อมๆ กันคือการสร้างความสุขในองค์กร

GTL (THAILAND) CO., LTD. ถ้าองค์กรใดขององค์กรหนึ่งมีพนักงานที่มีความสุขในการทำงาน มีคุณภาพชีวิตที่ดี องค์กรนั้นก็จะสามารถรักษามูลค่าที่เป็นเหมือนทรัพยากรที่มีค่าให้ทำงานอยู่กับองค์กรได้ สิ่งต่างๆ เหล่านี้แฝงอยู่ในความคิดของผู้บริหาร ที่พร้อมจะสร้างความสุขภายในองค์กรเพื่อการเติบโตอย่างยั่งยืน องค์กรแห่งนี้คือ บริษัท จี ที แอล (ประเทศไทย) จำกัด บริษัทผู้ให้บริการด้านการขนส่ง

บริษัท จี ที แอล (ประเทศไทย) จำกัด (GTL (Thailand) Co.,Ltd. หรือบริษัท Global Transport and logistics (GTL) เป็นบริษัทผู้ให้บริการการขนส่งสินค้าทั้งภายในและต่างประเทศทั้งทางและเรือและทางอากาศ อีกทั้งการให้บริการด้านเอกสารพิธีการศุลกากร การประกันภัยทางการขนส่งสินค้า ฯลฯ ด้วยเครือข่ายทั่วโลกซึ่งสามารถทำให้ผู้รับบริการสามารถมั่นใจได้ว่าสินค้าจะถูกจัดส่งอย่างปลอดภัยและทันเวลา

สำหรับ GTL แล้ว ผู้บริหารของบริษัทฯ นับได้ว่าเป็นปัจจัยสำคัญในการกำหนดทิศทางในเรื่องการสร้างความสุขภายในองค์กร ซึ่งนับว่าเป็นเรื่องดีขององค์กรที่ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการสร้างความสุขภายในองค์กร ด้วยเล็งเห็นว่า การให้ความสำคัญกับ



พนักงานเป็นหนึ่งในปัจจัยสำคัญที่ทำให้การดำเนินธุรกิจประสบความสำเร็จได้ โดยเฉพาะการให้ความสำคัญในเรื่องการสร้างความสุขภายในองค์กรที่สอดคล้องกับแผนธุรกิจของบริษัทฯ ดังนั้นถ้าพนักงานมีความพึงพอใจในการทำงาน รักในการทำงานให้กับองค์กร ได้รับผลตอบแทนที่เหมาะสมกับการทำงาน พนักงานก็จะตอบสนองความต้องการขององค์กรด้วยการทำงานที่มีประสิทธิภาพนั่นเอง

ในส่วนของกิจกรรมต่างๆ ทาง GTL มีการจัดให้มีโครงการต่างๆ ตามความเหมาะสม โดยจะมุ่งเน้นในเรื่องการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กร เช่น ในทุกๆ 2 เดือน บริษัทฯ มีการมอบเงินสำหรับให้พนักงานกินเลี้ยงสังสรรค์ในบริษัท เป็น



จำนวน 2,000 บาท, ในวันเกิดพนักงาน บริษัทฯ มีการจัดงานวันเกิด รวมทั้งมอบเค้กเป็นของขวัญวันเกิดให้กับพนักงาน, การจัดงานเลี้ยงประจำปีในช่วงปีใหม่, การจัดสัมมนาประจำปี หรือการสนับสนุนให้พนักงานได้ออกกำลังกายหลังเลิกงาน เช่น การเล่นแบดมินตัน ฯลฯ ทั้งหมดนี้เพื่อให้พนักงานได้ผ่อนคลายความเครียดจากการทำงาน และเป็นการสร้างสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บริหารและกลุ่มพนักงาน เป็นต้น ซึ่งจากกิจกรรมต่างๆ ที่ได้จัดขึ้นนั้น ส่งผลให้ GTL มีบรรยากาศในการทำงานที่ดี ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน จนทำให้เพื่อนร่วมงานกลายมาเป็นอีกหนึ่งปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขของพนักงานเช่นเดียวกัน

ไม่เพียงแต่เพื่อนร่วมงานที่ส่งผลต่อความสุขของพนักงานเท่านั้น หัวหน้างานก็เป็นอีกหนึ่งปัจจัยสำคัญที่ทำให้บรรยากาศในการทำงานเป็นไปในทิศทางที่ดี ด้วยวัฒนธรรมองค์กรของ GTL หัวหน้างานจะคอยให้คำปรึกษาและคำแนะนำในการทำงานให้กับพนักงาน สิ่งต่างๆ เหล่านี้ได้ถูกถ่ายทอดกลายเป็นค่านิยมของ GTL จากผู้บริหารสู่หัวหน้างาน หัวหน้างานสู่พนักงาน มองเห็นพนักงานเป็นเสมือนทรัพยากรที่มีค่าขององค์กร เห็นได้จากการตอบแทนในการทำงาน ในขณะเดียวกันเพื่อเป็นการให้กำลังใจกับพนักงานที่ทุ่มเทให้กับองค์กร GTL ก็ได้มีการให้รางวัลสำหรับพนักงานดีเด่นของ

บริษัทฯ ในช่วงปลายปีอีกด้วย

ผลจากการจัดกิจกรรมต่างๆ ที่มุ่งเน้นให้เกิดความสุขภายในองค์กรนั้น หน่วยงานที่เกี่ยวข้องจะใช้วิธีการติดตามผลความพึงพอใจในการทำงาน หรือสังเกตความทุ่มเทในการทำงานของพนักงานเพื่อใช้เป็นตัวชี้วัดฯ ซึ่งผลที่ได้จากโครงการต่างๆ พบว่าพนักงานอยากมาทำงานมากขึ้น มีประสิทธิภาพในการทำงานที่ดีขึ้น ความสัมพันธ์ในองค์กรก็เป็นไปในทิศทางที่ดีขึ้น มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน สิ่งต่างๆ เหล่านี้ทำให้บรรยากาศในการทำงานไม่ตึงเครียดจนเกินไป และส่งผลต่อการส่งมอบบริการที่ดีของบริษัทฯ อีกทางหนึ่งด้วย

สำหรับ GTL แล้ว การให้ความสำคัญกับพนักงานไม่หยุดแต่เพียงเท่านี้ แต่สำหรับในอนาคต GTL ยังมุ่งพัฒนาในด้านนโยบายและคุณภาพในการทำงานของพนักงานทั้งทางตรงและทางอ้อม โดยจะปรับปรุงการช่วยเหลือในเรื่องสวัสดิการของพนักงานให้มีความครอบคลุมมากยิ่งขึ้น ไม่ว่าจะเป็นในเรื่องการช่วยเหลืองานแต่งงาน งานบวช หรืองานศพของญาติพนักงาน ฯลฯ ทั้งนี้ เพื่อให้ GTL สามารถสร้างความสุขให้กับพนักงานและสามารถเติบโตเคียงคู่ไปกับองค์กรได้อย่างยั่งยืน



บริษัท ซี.ดับบลิว.ดี
อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด
(C.W.D. INTERNATIONAL CO., LTD.)

“รับฟัง เข้าใจ เข้าถึง”



สิ่งที่ลูกค้าคาดหวังจากงานบริการก็คือ การบริการที่สามารถตอบสนองความต้องการของลูกค้าได้ รวมถึงสามารถสร้างความประทับใจให้กับลูกค้าในการใช้บริการ การที่ผู้ให้บริการจะสามารถสร้างความประทับใจต่อผู้รับบริการได้นั้น **“พนักงาน”** ซึ่งเป็นผู้ส่งมอบบริการก็ต้องทำงานด้วยความสุข ถ้าพนักงานมีความสุขในการทำงาน ก็ย่อมที่จะสามารถส่งมอบการบริการที่ดีให้กับลูกค้าได้ สำหรับองค์กรแห่งนี้ การที่จะบรรลุเป้าหมายในการสนองตอบความต้องการของลูกค้าได้นั้น สิ่งสำคัญก็คือทำอย่างไรจึงจะทำให้พนักงานมีความสุข และพร้อมที่จะส่งต่อความสุขนั้นให้กับผู้รับบริการ องค์กรแห่งนี้คือ บริษัท ซี.ดับบลิว.ดี อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด ผู้ดำเนินธุรกิจนำเข้า-ขายส่งสินค้าอุปกรณ์สำนักงาน

บริษัท ซี.ดับบลิว.ดี อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด (C.W.D. International Co., Ltd: C.W.D.) เป็นบริษัทผู้ดำเนินธุรกิจด้านการจัดจำหน่ายอุปกรณ์เครื่องใช้สำนักงาน คอมพิวเตอร์ ตลอดจนผลิตภัณฑ์เครื่องใช้ในห้องอาหาร ซึ่งครอบคลุมการจัดส่งทั้งในกรุงเทพมหานคร และต่างจังหวัดทั่วประเทศภายใต้การดำเนินงาน และการบริหาร โดยนาระบบ IT มาใช้ในทุก Function ของการจัดการ ตั้งแต่การสั่งซื้อสินค้าจากผู้ผลิตโดยตรง ไปจนถึงการรับสินค้าของคลังสินค้า ตลอดไปจนกระทั่งสินค้าส่งถึงมือลูกค้าปลายทาง โดยมีการใช้ Software ที่รองรับและสอดคล้องกับพฤติกรรมที่

เปลี่ยนแปลงไปของลูกค้า โดยให้ก้าวทันกับเทคโนโลยีที่เจริญรุดหน้าอย่างรวดเร็ว โดยมุ่งเน้นด้านความพึงพอใจของลูกค้า จัดส่งสินค้าตรงต่อเวลา มีการรับผิดชอบต่อผลิตภัณฑ์ทุกประเภท และเอกสารที่ครบถ้วนสมบูรณ์ ที่จะช่วยการบริหารงานด้านจัดซื้อ-จัดหาของลูกค้าได้อย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งลดค่าใช้จ่าย และเพิ่มประสิทธิภาพของขบวนการทำงานจัดซื้อได้เป็นอย่างดี



จุดเริ่มต้นของการให้ความสำคัญเรื่องการสร้างความสุขภายในองค์กรของ C.W.D. เกิดมาจากการที่ในอดีตนั้นยังไม่มีหน่วยงานหรือคณะทำงานที่รับผิดชอบด้านการสร้างความสุขของพนักงานโดยตรง แต่ผู้บริหารของบริษัทฯ เล็งเห็นว่าการสร้างความสุขภายในองค์กรจะเป็นตัวแปรสำคัญในการสร้างความสามารถทางธุรกิจให้กับองค์กร ถ้าพนักงานมีความสุขก็ย่อมที่จะส่งมอบบริการที่ดีให้กับลูกค้าได้ ดังนั้นจึงได้มีการ



การพัฒนากระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างต่อเนื่อง ตั้งแต่การสร้างนโยบายและกลยุทธ์ต่างๆ ที่สามารถสร้างความสุขให้กับพนักงานได้ โดยเริ่มจากการรับฟังปัญหาต่างๆ ของพนักงาน หาวิธีการปรับปรุงและพัฒนาแนวทางที่ใช้ในการแก้ไขปัญหาต่างๆ โดยแผนการสร้างความสุขจะปรับเปลี่ยนไปตามความเห็นส่วนใหญ่ของคนในองค์กร อาจจะเห็นได้ว่า C.W.D. ไม่ได้เน้นสร้างการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว แต่ C.W.D. จะ

ค่อยๆ กำหนดนโยบายให้สอดคล้องกับการดำเนินธุรกิจอย่างค่อยเป็นค่อยไป เพื่อให้
นโยบายในด้านคนและการดำเนินธุรกิจเป็นไปในทิศทางเดียวกัน



C.W.D. ได้มีการจัดกิจกรรม
พนักงานต่างๆ เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดี
ระหว่างเพื่อนพนักงานรวมถึงกับ
องค์กร เพราะ C.W.D. เชื่อว่าถ้าพนักงาน
ทุกคนสามารถสื่อสารกันได้โดยไม่มีช่อง
ว่างก็จะทำให้การทำงานร่วมกันเป็นไปใน
ทิศทางที่ดี สามารถทำงานได้อย่างลุล่วง

ตามเป้าหมายที่วางไว้และสามารถตอบสนองความต้องการของลูกค้าได้ ซึ่งนอกจาก
กิจกรรมต่างๆ จะช่วยสร้างความสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กรแล้วนั้น ก็ยังเป็นเครื่องมือใน
การสร้างความสุขให้กับพนักงานได้อย่างดีอีกด้วย เช่น กิจกรรมการจัดเลี้ยงและท่องเที่ยว
เที่ยวประจำปี เป็นต้น ในส่วนแผนงานในอนาคต ผู้บริหารของ C.W.D. ต้องการ
โครงการที่จะทำให้พนักงานได้ติดต่อสื่อสารกันมากขึ้น จึงคิดที่จะจัดให้มีการประชุมร่วม
กันทุกฝ่าย แลกเปลี่ยนข้อมูลความคิดเห็นของแต่ละหน่วยงาน เพื่อร่วมกันหาวิธีการ
แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น หรือร่วมกันกำหนดแนวทางกิจกรรมต่างๆ ที่จะทำให้พนักงานได้มี
โอกาสทำงานร่วมกันเพื่อสร้างความสามัคคีภายในองค์กร

สวัสดิการนับได้ว่าเป็นอีก
ปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสุขภายใน
องค์กร สำหรับ C.W.D. ก็เช่นเดียวกัน ใน
ส่วนสวัสดิการต่างๆ ทางบริษัทฯ ได้จัดให้
สอดคล้องและเป็นไปตามข้อกำหนด
กำหนด เช่น สวัสดิการประกันสังคม



ฯลฯ แต่ก็จะมีสวัสดิการอื่นๆ เพิ่มเติมด้วย เช่น มีสวัสดิการให้พนักงานสามารถกู้ยืมเงิน
ฉุกเฉินได้ในอัตราดอกเบี้ยต่ำ เป็นต้น โดยทั้งหมดนี้ตั้งมั่นอยู่บนพื้นฐานที่องค์กรสามารถ
ทำได้

จากการให้ความสำคัญเรื่องความสุขและความสัมพันธ์ภายในองค์กร ทำให้ในปัจจุบัน C.W.D. มีอัตราความพึงพอใจในการทำงานที่สูงขึ้น เนื่องมาจากทุกคนสามารถมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมต่างๆ สามารถพูดคุยหรือแสดงออกซึ่งความคิดเห็นของตน ทำให้บริษัท มีบรรยากาศในการทำงานที่ดี พนักงานทุกคนในองค์กรมีความรักใคร่กลมเกลียวกัน สามารถพูดคุยกันได้ทุกเรื่องและมีความเป็นกันเอง สิ่งต่างๆ เหล่านี้ นำมาซึ่งความสุขในการทำงาน จนสามารถส่งมอบการบริการที่ดีให้กับลูกค้าได้ตามเป้าหมายที่วางไว้



บริษัท ซุมิโทรนิคส์ (ไทยแลนด์) จำกัด (SUMITRONICS (THAILAND) CO., LTD)

“กิจกรรมนำสุขที่ STX”

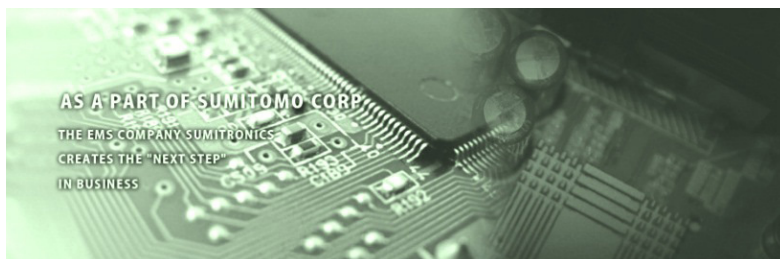


ถ้าจะพูดถึงปัจจัยในการสร้าง

ความสุขภายในองค์กร เชื่อว่าปัญหาแรก
ในใจของหลายๆ องค์กรคือ ทำอย่างไร
จะลดความเครียดจากการทำงานของ

พนักงานได้ ปัญหาความเครียดจากการทำงานได้กลายเป็นเป้าหมายแรกของการสร้าง
ความสุขภายในองค์กร และหนึ่งในหลายๆ เครื่องมือที่ทุกองค์กรนิยมนำมาใช้เป็นลำดับ
แรกๆ ก็คือ กิจกรรมพนักงาน เช่นเดียวกันกับองค์กรแห่งนี้ที่ได้เริ่มต้นโครงการความสุข
ภายในองค์กรด้วยกิจกรรมพนักงานในรูปแบบต่างๆ ด้วยมุ่งหวังผ่อนคลายความเครียด
จากการทำงานและสร้างความสุขให้กับพนักงานอย่างยั่งยืน องค์กรแห่งนี้คือ บริษัท ซุมิ
โทรนิคส์ (ไทยแลนด์) จำกัด ผู้ดำเนินธุรกิจด้านการขายชิ้นส่วน Electronic

บริษัท ซุมิโทรนิคส์ (ไทยแลนด์) จำกัด <Sumitronics (Thailand) Co.,Ltd:
STX> ก่อตั้งขึ้นเมื่อปี ค.ศ.1992 โดยเป็นหนึ่งในบริษัทในกลุ่ม Sumitronics Group ประเทศ
ญี่ปุ่น เป็นบริษัทผู้ดำเนินธุรกิจซื้อมาขายไป นำเข้าและส่งออกสินค้าประเภทชิ้นส่วน
electronic ในประเทศไทยมีอาคารสำนักงานอยู่ที่ Column Tower และ Warehouse ใน
พื้นที่เขตบางนา



เมื่อพูดถึงเรื่องการสุขของ STX แล้ว ในปัจจุบัน หน่วยงานที่รับผิดชอบเรื่อง การดูแลพนักงาน รวมถึงการสร้างความสุขภายในองค์กร คือฝ่ายบุคคลและคณะกรรมการสวัสดิการฯ ทั้ง 2 หน่วยงานจะทำงานร่วมกัน โดยขับเคลื่อนผ่านโครงการ Happy Workplace ที่ใช้แนวคิด Happy8 เป็นกรอบในการทำกิจกรรมต่างๆ เริ่มตั้งแต่เดือน กรกฎาคม พ.ศ.2556 — เดือนมิถุนายน พ.ศ.2557 เป็นระยะเวลา 1 ปี

บทบาทของฝ่ายบุคคลและคณะกรรมการสวัสดิการฯ นอกจากจะมี วัตถุประสงค์เพื่อเสนอแนวทางและปรับปรุงสวัสดิการในองค์กรแล้ว ยังมีหน้าที่ในการ กำหนดแนวทางการสร้างความสุขให้กับพนักงาน รวมถึงเพื่อลดอัตราการขาด ลา มา สายของพนักงาน ซึ่งกิจกรรมต่างๆ ของ STX สามารถแบ่งออกได้เป็นด้านต่างๆ ดังนี้

Happy Body — STX ได้ให้ความสำคัญกับเรื่องสุขภาพของพนักงานเป็น อันดับแรก ดังนั้นจึงได้มีการจัดกิจกรรมที่สนับสนุนเรื่องสุขภาพร่างกาย เช่น การออกกำลังกายเป็นเวลา 5 นาทีในเวลา 15.00 น. เริ่มตั้งแต่เดือนกันยายน พ.ศ.2556 ที่ผ่านมา ซึ่งพบว่าหลังจากการจัดกิจกรรมนี้พนักงานมีสุขภาพที่ดีขึ้น ช่วยผ่อนคลายความ ตึงเครียดจากการทำงานได้เป็นอย่างดี ซึ่งนอกจากการออกกำลังกายแล้ว ทาง STX ยังได้ จัดให้มีการฉีดวัคซีนป้องกันโรคให้กับพนักงานอีกด้วย

Happy Relax — เพื่อเป็นการผ่อนคลายความเครียดจากการทำงาน STX ได้จัดให้มีกิจกรรมท่องเที่ยวประจำปี รวมถึงการจัดแข่งขันโบว์ลิ่ง นอกจากนี้ STX ยังจัด ให้มีกิจกรรม Happy Birthday โดยจะมีการแจ้งพนักงานที่เกิดในเดือนนั้นๆ ผ่านทาง บอร์ดประชาสัมพันธ์ และมีการมอบเค้กวันเกิดให้กับพนักงาน นอกจากนี้พนักงานที่มีวัน เกิดยังสามารถหยุดในเดือนเกิดได้ 1 วัน ทั้งหมดนี้เพื่อสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน และกระชับความสัมพันธ์ภายในบริษัทฯ

Happy Money — เพื่อสร้างนิสัยในการออมเงิน STX ได้อบรมการบริหาร เงิน ทั้งในส่วนการออม และวิธีการลงทุนเพื่อสร้างรายได้ รวมทั้งยังมีเงินช่วยเหลือใน ด้านต่างๆ เช่น เงินกู้ฉุกเฉิน เงินช่วยเหลือกรณีเสียชีวิต เงินค่ารักษาพยาบาล เป็นต้น

Happy Society — ไม่เพียงแต่แบ่งปันความสุขภายในองค์กรเท่านั้น แต่ STX ยังได้จัดกิจกรรมบริจาคของให้แก่เด็กกำพร้า โดยอนุญาตให้พาครอบครัวหรือเพื่อนไปได้ เพื่อสร้างความสุขจากการเป็นผู้ให้

แม้ว่าในปัจจุบัน แผนงานโครงการเพื่อสร้างความสุขจะยังไม่สำเร็จตามแผนที่วางไว้ แต่ STX ก็คาดหวังว่าการให้ความสำคัญในเรื่องความสุขภายในองค์กรนั้นจะส่งผลในทางที่ดีขึ้นกับพนักงาน ไม่ว่าจะเป็นการมีอัตราการขาด ลา มา สายที่ลดลง, พนักงานมีอัตราการเสี่ยงเป็นโรค Office Syndrome ที่ลดลง, พนักงานมีความรู้ในการบริหารเงินมากขึ้น ซึ่งในท้ายที่สุด STX คาดหวังให้พนักงานเกิดความสุขในการทำงาน และร่วมงานกับองค์กรในฐานะหุ้นส่วนทางธุรกิจที่สำคัญต่อไป



บริษัท เซ็นทรัลมาร์เก็ตติ้ง กรุ๊ป จำกัด (CENTRAL MARKETING GROUP CO.,LTD.)

“CMG สร้างสมดุลชีวิต สร้างความสุข”



ธุรกิจสินค้าอุปโภคบริโภค นับได้ว่าเป็นอีกหนึ่งธุรกิจที่มีการแข่งขันสูง ปัจจัยสำคัญที่จะทำให้องค์กรใดองค์กรหนึ่งประสบความสำเร็จในการดำเนินธุรกิจได้นั้น ก็คือการมีบุคลากรที่มีศักยภาพ แต่จะอย่างไร

จึงจะสามารถรักษาบุคลากรให้สามารถทำงานอยู่กับองค์กรได้ในระยะยาว การบริหารจัดการงานให้สมดุลกับชีวิตส่วนตัว เพื่อให้พนักงานเกิดความสุขในการทำงานกับองค์กรจึงเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่ง องค์กรแห่งนี้เชื่อว่าถ้าพนักงานมีความสุขระหว่างการทำงานและการใช้ชีวิตส่วนตัว ก็จะสามารถมีความสุขและความผูกพันต่อองค์กรได้ องค์กรแห่งนี้คือ บริษัท เซ็นทรัลมาร์เก็ตติ้ง กรุ๊ป จำกัด ผู้จัดจำหน่ายสินค้าอุปโภคและบริโภค

กลุ่มเซ็นทรัล มาร์เก็ตติ้ง(Central Marketing Group Co.,Ltd.:

CMG) ก่อตั้งขึ้นในปี พ.ศ. 2539 เป็นกลุ่มบริษัทผู้ดำเนินธุรกิจด้านการผลิต จำหน่ายสินค้าส่ง เป็นผู้นำเข้าและตัวแทนจำหน่ายสินค้าอุปโภคบริโภคภายใต้ลิขสิทธิ์และเครื่องหมายการค้าของผลิตภัณฑ์ที่ได้รับความนิยมจากผู้บริโภคทั่วโลกด้วยความเชี่ยวชาญทางการตลาดและประสบการณ์ที่สั่งสมมายาวนาน CMG จึงเป็นผู้เลือกสรรสินค้านำเข้าได้ตรงใจผู้บริโภคและยังเป็นผู้วางแนวทางอันทันสมัยให้กับตลาดแฟชั่นไทย ด้วยสินค้าคุณภาพ วิสัยทัศน์ทางด้านแฟชั่นและความทันสมัยจึงทำให้สินค้าของ CMG เป็นที่นิยมในตลาดต่างประเทศอีกด้วย



จากแนวคิดที่ว่า **“บุคลากร”** คือทรัพยากรที่มีค่าสูงสุดในการขับเคลื่อนธุรกิจขององค์กร การที่พนักงานจะมีความสุขในการทำงานได้นั้น จะต้องเกิดจากความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว เนื่องด้วยลักษณะธุรกิจที่มีความกดดันและมีการแข่งขันสูง ผู้บริหารของแต่ละหน่วยงานจึงเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการบริหารหน่วยงานให้เกิดความสมดุลระหว่างปริมาณงานและบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ผู้บริหารของ CMG จึงมีบทบาทในด้านต่างๆ เพื่อสร้างความสุขให้กับพนักงาน ไม่ว่าจะเป็น



1) การสนับสนุนการทำงานของพนักงานในด้านต่างๆ เช่น การนำระบบ IT ที่ทันสมัยมาปรับใช้ในการทำงาน

2) การเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมและแสดงความคิดเห็นมากขึ้น ผ่านทางช่องทางต่างๆ เช่น การตั้งคณะกรรมการปรับปรุงงาน

การประชุมประจำเดือน การจัดกล่องรับฟังความคิดเห็น ฯลฯ ซึ่งรวมไปถึงการผลักดันให้เกิดโครงการ Happy Workplace ด้วยมุ่งหวังว่าความสุขในการทำงานของพนักงานจะช่วยลดปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นภายในองค์กรได้ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องทัศนคติในการทำงานหรือช่องว่างระหว่างหน่วยงานก็ตาม

เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่องค์กรวางไว้ โครงการดูแลพนักงานต่างๆ จึงได้เกิดขึ้น โดยมี Happy8 เป็นกรอบในการกำหนดกิจกรรมการ เช่น โครงการลดหนี้สินพนักงาน เพื่อลดปัญหานี้สินที่เกิดขึ้นในกลุ่มพนักงาน รวมถึงเพื่อปรับทัศนคติในการบริหารเงินของพนักงาน โดยทาง CMG ได้มีการใช้กิจกรรมต่างๆ เพื่อปรับทัศนคติของพนักงานในระยะยาว เช่น การจัดบรรยาย **“การบริหารจัดการหนี้สินส่วนตัว”** ให้กับพนักงาน, การส่งเสริมการทำบัญชีรายรับรายจ่าย, การแข่งขันการออมเงิน ที่ให้พนักงานแข่งขันออมเงินโดยดูจากความถี่และความสม่ำเสมอในการฝากเงิน โดยไม่ถอนเงินหรือปิดบัญชีตลอดอายุโครงการ (1 ปี) โดยมีรางวัลเป็นประกาศนียบัตรและคะแนนพิเศษในการประเมินผลฯ, การจัดแปลงผักสวนครัวรวมถึงการจัดสวัสดิการ เช่น ดูแลอาหาร, การจัดตลาดนัด CMG ให้สถานที่ในการขายของ และการจัดรถรับส่ง เป็นต้น

เพื่อให้โครงการต่างๆ เป็นไปตามแนวทางที่วางไว้ CMG จึงได้มีการสำรวจ

สำรวจอัตราความพึงพอใจในการทำงาน (ESI Score) โดยแบ่งเป็นปัจจัยในด้านต่างๆ ตามแนวคิด Happy8 ทั้งก่อนและหลังโครงการ Happy Workplace ควบคู่กับการใช้ตัวชี้วัดต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นอัตราการลาออก (Turnover Rate) และกระบวนการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไป ฯลฯ ในการวัดผลโครงการต่างๆ

ค่าคะแนน ความ สุขเฉลี่ย	 สุขภาพ ดี	 ผ่อน คลาย ดี	 น่าใจดี	 จัด วินัย ดี	 ครอบคลุม ดี	 สังคม ดี	 ใฝ่รู้ดี	 สุขภาพ เงินดี	 การ งานดี	ความ สุข ภาพรวม
ผลก่อนการ เข้าร่วม โครงการ Happy Workplace	62.0	44.3	63.3	66.0	54.2	49.4	54.3	45.1	51.5	54.7
	Happy 😊	Unhappy 😞	Happy 😊	Happy 😊	Happy 😊	Unhappy 😞	Happy 😊	Unhappy 😞	Happy 😊	Happy 😊

ซึ่งจากผลของตัวชี้วัดนี้เอง ทำให้ CMG สามารถนำมาปรับปรุงนโยบายในการดูแลพนักงาน เช่น ปัญหาความเครียดและปัญหาสุขภาพจากการทำงาน ที่ส่งผลต่อความสุขที่ลดลง ทำให้ CMG ได้มีการพิจารณาปรับปรุงสวัสดิการค่ารักษาพยาบาลเพื่อแก้ปัญหาในเรื่องสุขภาพของพนักงาน ในส่วนปัญหาเรื่องความเครียดจากการทำงานนั้นก็ได้มีการเสนอจัดตั้งชมรมกีฬาและชมรมสังสรรค์ตามความสนใจของพนักงาน โดยบริษัท จะสนับสนุนในส่วนอุปกรณ์ที่จำเป็นในการทำกิจกรรม ซึ่งในปัจจุบันได้มีชมรมต่างๆ ที่เกิดจากความสนใจของพนักงานมากมาย เช่น ชมรมฟุตบอล, วอลเลย์บอล, เทเบิลเทนนิส, ตะกร้อ, หมากรอส, คหกรรม, คาราโอเกะและพระเครื่อง เป็นต้น

ไม่เพียงแต่ให้ความสำคัญกับพนักงานภายในเท่านั้น แต่ CMG ยังให้ความสำคัญกับสังคมภายนอกอีกด้วย ในฐานะที่ CMG เป็นองค์กรของคนไทย จึงมุ่งหวังที่จะเห็นคนไทยมีระดับคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่โดยรวมดีขึ้น CMG เชื่อว่าการมีความรับผิดชอบต่อสังคมจะช่วยให้องค์กรเป็นส่วนหนึ่งในการนำพาสังคมและชุมชนสู่การพัฒนาอย่างยั่งยืน โดย CMG ได้มีการกำหนดแผนการดำเนินการด้านความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) ตามนโยบายด้าน CSR ของกลุ่มเซ็นทรัล และเป็นส่วนที่ให้บริการชุมชนให้ดีที่สุดที่สามารถทำได้ โดยแบ่งออกเป็น 4 ด้านหลักๆ เช่นโครงการการอนุรักษ์มรดกทางวัฒนธรรม การพัฒนาชุมชน การมุ่งเน้นการสนับสนุนให้คนดำเนินถึงสิ่งแวดล้อมและโครงการสนับสนุนด้านการศึกษาต่างๆ เพื่อโอกาสและคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นของเด็กและเยาวชน เป็นต้น

บริษัท ไดมอนด์ ฟู้ด โปรดักต์ จำกัด (DIAMOND FOOD PRODUCT CO.,LTD.)

“ร่วมสร้างความสุข สู่การเป็น Happy Workplace”

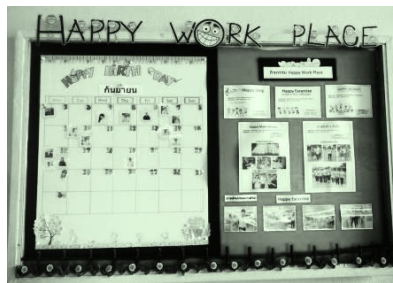


การที่องค์กรใดองค์กรหนึ่งจะก้าวไปสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขได้นั้น ถ้าไม่ได้รับความร่วมมือจากทุกส่วนในองค์กร หรืออาศัยฝ่ายบุคคลเป็นกลไกขับเคลื่อนแต่เพียงอย่างเดียว การจะเป็นองค์กรแห่งความสุขก็คงจะเป็นเรื่องยากหรืออาจต้องใช้ระยะเวลานาน แต่สำหรับองค์กรแห่งนี้ไม่เพียงแต่มีผู้บริหารที่เชื่อมั่นในแนวทางการสร้างความสุขภายในองค์กร แต่พนักงานทุกคนยังให้ความร่วมมือในการผลักดันองค์กรของตน ให้ก้าวไปสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขได้เป็นอย่างดี องค์กรแห่งนี้คือ บริษัท ไดมอนด์ ฟู้ด โปรดักต์ จำกัด ผู้ดำเนินธุรกิจแปรรูปอาหารทะเล

บริษัท ไดมอนด์ ฟู้ด โปรดักต์ จำกัด (Diamond Food Product Co.,Ltd.) บริษัทแปรรูปอาหารทะเลและรับจ้างผลิตอาหารทะเลกระป๋องแปรรูป (OEM) ส่งออกยังต่างประเทศทั้งในแถบแอฟริกา และบางประเทศในอเมริกาใต้ เอเชียและตะวันออกกลาง ด้วยมาตรฐาน GMP & HACCP

ในอดีตที่ผ่านมา บริษัทฯ ให้ความสำคัญกับการดูแลพนักงานอย่างต่อเนื่อง แต่ยังไม่ได้มีการให้ความสำคัญกับนโยบายการสร้างความสุขภายในองค์กร แต่ในปัจจุบัน ผู้บริหารของบริษัทฯ ได้มีความคิดที่จะสร้างความสุขภายในองค์กรอย่างเป็นรูปธรรม โดยเลือกที่จะให้ความสำคัญต่อความรู้สึกของพนักงานก่อนผลประโยชน์เป็นสำคัญ มองพนักงานเหมือนคนในครอบครัวเดียวกัน จึงได้มีการจัดโครงการต่างๆ เพื่อมุ่งสู่การเป็น “องค์กรแห่งความสุข” ในท้ายที่สุด

เมื่อผู้บริหารให้ความสำคัญกับการสร้างสุขภายในองค์กรแล้ว เพื่อเปลี่ยนนโยบายให้เป็นรูปธรรม จึงได้มีการตั้งคณะทำงานฯ ขึ้นเพื่อจัดกิจกรรมสร้างสุขภายในองค์กร โดยเริ่มจากกิจกรรม Happy Birthday เป็นกิจกรรมแรก ซึ่งในช่วงเริ่มต้นของการดำเนินการนั้น ทางคณะทำงานฯ ได้จัดกิจกรรมเฉพาะในส่วนสำนักงานก่อน และได้ขยายทั่วทั้งบริษัทฯ ครอบคลุมถึงในส่วนปฏิบัติการดังเช่นในปัจจุบัน



ในส่วนของกิจกรรมพนักงาน ทางบริษัทฯ ก็ได้มีการจัดกิจกรรมต่างๆ เพื่อช่วยสร้างความสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กร รวมทั้งเพื่อผ่อนคลายความเครียดจากการทำงาน และด้วยการที่บริษัทฯ มีพนักงานไม่เยอะมาก ทำให้สามารถจัดกิจกรรมต่างๆ ได้ง่าย และส่วนใหญ่ทำงานร่วมกันมานาน ทำให้รู้จักกันเป็นอย่างดีอยู่แล้ว



คณะทำงานฯ จะใช้วิธีการประชาสัมพันธ์ในหลายช่องทาง โดยเฉพาะการประชาสัมพันธ์ผ่านบอร์ดประชาสัมพันธ์ กิจกรรม Happy Workplace ซึ่งเมื่อมีกิจกรรมต่างๆ ก็จะได้รับความสะดวกจากพนักงานและให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี

ถือเป็นอีกหนึ่งช่องทางที่ผู้บริหารและพนักงานได้ทำกิจกรรมร่วมกัน เช่น การจัดกิจกรรมออกกำลังกายเข้าตามโครงการ Happy Exercise ซึ่งพนักงานก็ให้ความร่วมมืออย่างดี, มีการเปิดเพลงเพื่อคลายเครียดในระหว่างทำงานหรือที่เรียกว่า Happy Song, กิจกรรม Happy Birthday สำหรับพนักงานที่เกิดในเดือนนั้นๆ หรือกิจกรรม Happy Make Money ซึ่งเป็นกิจกรรมเพื่อให้พนักงานฝึกการออมเงินผ่านกระปุกออมสินที่ทางบริษัทฯ เตรียมไว้ให้

กิจกรรมพนักงานยังรวมไปถึงการจัดกิจกรรมในวันสำคัญต่างๆ การท่องเที่ยวต่างจังหวัด หรือการจัดเลี้ยงพนักงานประจำปี สิ่งต่างๆ เหล่านี้ทำให้พนักงานหายเหนื่อยจากการทำงาน ผู้บริหารและพนักงานได้รู้จักและมีความเข้าใจกันมากขึ้น และส่งผลต่อความสุขของพนักงานได้เป็นอย่างดี และด้วยความที่เป็นองค์กรที่มีขนาดไม่ใหญ่มาก จึงทำให้บรรยากาศในองค์กรเป็นไปด้วยความอบอุ่น เพื่อนร่วมงานมีความเข้าใจซึ่งกันและกัน เวลามีปัญหาก็จะช่วยกันแก้ไข เกิดเป็นบรรยากาศในการทำงานแบบครอบครัวที่อบอุ่น

สวัสดิการก็เป็นสิ่งสำคัญที่สร้างความสุขให้กับพนักงาน บริษัทฯ ได้จัดสรรสวัสดิการให้กับพนักงานทุกคนอย่างเท่าเทียมกันโดยอยู่บนพื้นฐานของความเหมาะสม แต่สามารถตอบโจทย์ความต้องการของพนักงานได้ เช่น การจัดให้มีโครงการออมเงินเพื่อเสริมสร้างนิสัยรักการออม และการแจกข่าวสาร ผ่านโครงการ **“ทำดีมีข่าว มีเงิน”** เพื่อช่วยเหลือค่าครองชีพและสร้างแรงจูงใจในการทำงาน เป็นต้น

นอกจากนี้ เพื่อเป็นการประเมินผลการดำเนินงานกิจกรรมต่างๆ ทางคณะทำงานฯ ได้มีการกำหนดตัวชี้วัดผลการดำเนินงานในหลายรูปแบบ เช่น แบบสอบถามความพึงพอใจ รวมถึงติดตามผลจากอัตราการลาออกของพนักงานโดยรวม เปรียบเทียบก่อนและหลังโครงการต่างๆ เพื่อให้สามารถนำผลที่ได้มาวิเคราะห์เพื่อพัฒนาโครงการต่างๆ ของทางบริษัทฯ ให้สามารถตอบโจทย์ความต้องการของพนักงานได้ดียิ่งขึ้น

จากแนวทางการสร้างความสุขที่กล่าวมานั้นได้ส่งผลดีต่อบริษัทฯ ในหลายด้าน กล่าวคือทำให้พนักงานมีการสื่อสารกันมากขึ้น มีความกล้าแสดงออก มีความสามัคคีซึ่งกันและกัน ซึ่งเมื่อพนักงานทุกคนสามัคคีซึ่งกันและกัน ก็จะส่งผลให้หน่วยงานมีการทำงานที่ดี และส่งผลต่อประสิทธิภาพทางการแข่งขันขององค์กร สิ่งต่างๆ เหล่านี้เกิดขึ้นเพราะการทำงานอย่างมีความสุขนั่นเอง

บริษัท ทีวี ไดเร็ก จำกัด (มหาชน)

(TV DIRECT PUBLIC CO., LTD)

“วิธีสุข วิถีทีวีไอดีเร็ก”



“โอ้พระเจ้า...มันยอดเยี่ยมมาก” แน่นอนว่าคำพูดประโยคนี้นั้นคงไม่มีใครที่ไม่รู้จักหรือไม่เคยได้ยิน ซึ่งทุกครั้งที่เราได้ยินก็มักจะนำมาซึ่งรอยยิ้มและความสนใจไม่ว่าเรากำลังจะทำอะไรอยู่ก็ตาม ธุรกิจนี้ไม่เพียงแต่เติบโตอย่างก้าวกระโดดเท่านั้น แต่ความสุขของคนภายในองค์กรแห่งนี้ก็ก้าวกระโดดไปด้วยเช่นเดียวกัน องค์กรแห่งนี้มีชื่อว่า “บริษัท ทีวี ไดเร็ก จำกัด” มหาชน ผู้นำเสนอสินค้าด้วยการทำธุรกิจแบบ Multi-Channel Direct Marketing

บริษัท ทีวี ไดเร็ก จำกัด (TV Direct) ก่อตั้งขึ้นเมื่อปี 2542 ในช่วงแรกประกอบธุรกิจการตลาดด้วยการสื่อสารข้อมูลเพื่อเสนอขายสินค้าหรือบริการผ่านทางโทรทัศน์ ซึ่งผู้บริโภคสามารถสั่งซื้อสินค้าผ่านระบบโทรศัพท์ ต่อมา TV Direct ได้มีการขยายการนำเสนอสินค้าในหลายช่องทาง ปัจจุบันได้ขยายไปในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ด้วยซึ่งในปัจจุบัน TV Direct ยังเติบโตอย่างไม่หยุดยั้ง มีสินค้าจำนวนรวมกว่า 2,500 รายการ ศูนย์กระจายสินค้ากว่า 36 แห่ง ร้านค้าปลีก TV Direct Showcase มากกว่า 30 แห่ง และมีพนักงานมากกว่า 1,500 คน

จุดเริ่มต้นของการให้ความสำคัญเรื่องความสุขภายในองค์กรของ TV Direct มาจากผู้บริหารที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาพนักงานในทุกมิติ ทุกคนในองค์กรต้องมีความเสมอภาคเท่าเทียมกัน ความสุขของพนักงานนับได้เป็นกลไกสำคัญในการดำเนินธุรกิจ เห็นได้จากกรณีที่ TV Direct มี Business Model ที่ว่า “Entertaining People with Information” ถ้าพนักงานไม่เกิดความสุข ความสนุก ก็ย่อมไม่สามารถบรรลุเป้าหมายทางธุรกิจที่วางไว้ได้

ฝ่ายบุคคลนับได้ว่าเป็นหน่วยงานที่ผู้บริหารให้ความสำคัญและมีบทบาทในการสร้างความสุขภายในองค์กร โดยทำหน้าที่เป็นตัวกลางระหว่างผู้บริหารและพนักงาน เป็นหน่วยงานที่ขึ้นตรงต่อ CEO โดยฝ่ายบุคคลได้มีการจัดทำ Happy Workplace Year Plan โดยใช้ Happy8 เป็นกรอบในการทำกิจกรรม ซึ่งจะมีการระบุถึงกิจกรรมที่จะเชื่อมโยงกับ Core Value ของบริษัท โดยถือเป็นหนึ่งในตัวชี้วัดของฝ่ายบุคคล ซึ่งกิจกรรมในส่วนกลางจะถูกจัดโดยฝ่ายบุคคล แต่ในฝ่ายหรือหน่วยงานก็จะมีการจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสุขภายในหน่วยงานเช่นเดียวกัน โดยกิจกรรมต่างๆ จะแบ่งออกเป็นแต่ละด้านตาม Happy8 ซึ่งจะมีกิจกรรมที่สำคัญต่างๆ ยกตัวอย่าง เช่น

Happy Heart “มีน้ำใจเอื้อเฟื้อ เอื้ออาทรต่อกัน รู้จักแบ่งปันกัน” — TV Direct มีความเชื่อว่าถ้าบริษัทดูแลพนักงานดี พนักงานก็จะตอบแทนให้กับบริษัทเช่นเดียวกัน ดังนั้นการให้ความสำคัญกับพนักงานจึงเป็นเรื่องสำคัญ เช่น การเยี่ยมพนักงานที่เจ็บป่วย, การมอบของขวัญวันเกิด, กิจกรรม TV Direct In Love ที่จะมีการมอบ Chocolate หรือ Heartbeat เพื่อมอบเป็นของขวัญให้กับพนักงานรักใคร่ชอบใคร่ปิดคนนั้น

โดยเฉพาะในกิจกรรมครบรอบ 15 ปี TV Direct มีการให้พนักงานแต่ละฝ่ายออกบูทขายอะไรก็ได้ เพื่อสร้างการมีส่วนร่วม โดยมینگบให้บุทละ 3,000 บาท รายได้จากการขายจะนำสมทบทุนบริจาค โดยให้พนักงานโหวตว่าจะนำเงินที่ได้ไปบริจาคที่ไหน ซึ่งหน่วยงานภายนอกสามารถร่วมออกบูทได้โดยไม่เสียค่าใช้จ่าย แต่ใช้วิธีการเชิญชวนให้มีการร่วมทำบุญกับทางบริษัท แทน



Happy Body “มีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรงสมบูรณ์ ทั้งกายและใจ” — TV Direct มีการจัดกิจกรรม TVD Sport Day โดยจะมีการดึงพนักงานจากแต่ละฝ่ายเข้ามามีส่วนร่วม แบ่งเป็นคณะกรรมการในส่วนต่างๆ นอกจากนี้ยังมีการตรวจสอบสุขภาพประจำปี มีประกันสุขภาพรวมถึงห้องพยาบาลพร้อมพยาบาลวิชาชีพอีกด้วย

Happy Family “ครอบครัวที่มั่นคงและอบอุ่น” คำว่าครอบครัวนั้นหมายถึงครอบครัวของพนักงานเอง และครอบครัว TV Direct ดังนั้น บริษัทจึงได้จัดกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ของครอบครัว เช่น กิจกรรม “TVD รักพ่อ / แม่” ซึ่งจะมีการประกวดการ์ดในวันพ่อและวันแม่ โดยบริษัทจะมีรางวัลให้ ซึ่งคนที่ได้รับรางวัลนั้นทางบริษัทก็จะเชิญพ่อหรือแม่มาที่บริษัท ในส่วนครอบครัว TV Direct นั้น จะมีกิจกรรมรดน้ำดำหัวผู้ใหญ่ เชิญผู้บริหารและหัวหน้ามาให้พนักงานรดน้ำดำหัวในกิจกรรม “ชุ่มฉ่ำกายใจ ปีใหม่ไทย TV Direct”

TV Direct พยายามที่จะสร้างกิจกรรมต่างๆ โดยสร้างการมีส่วนร่วมให้กับพนักงาน ดังนั้นจึงต้องมีการกำหนด KPI ทุกโครงการว่ามีผู้เข้าร่วมกิจกรรมกี่คน พนักงานจะสามารถเห็นตารางกิจกรรมได้ผ่านทางการแจ้งข่าวสารภายใน รวมถึง HR Calendar ซึ่งจะแสดงให้เห็นถึงตารางกิจกรรมภายในบริษัท เช่น วันพิเศษ กิจกรรมต่างๆ

ในความเป็นจริงแล้ว พนักงานที่อยู่ในพื้นที่ต่างจังหวัดอาจจะมีโอกาสเข้าร่วมกิจกรรมน้อยกว่าพนักงานในส่วนกลาง แต่บริษัทฯ ก็ได้ละเลยในการสร้างความสุข กิจกรรมไหนที่สาขาต่างจังหวัดสามารถเข้าร่วมได้ก็จะพยายามทำ แต่โดยส่วนมากจะเน้นเรื่องความรู้มากกว่า ในส่วนกิจกรรมนั้นอาจจะไม่ได้เข้าร่วม แต่พนักงานก็จะได้รับสิ่งของ ยกเว้นกิจกรรมใหญ่ๆ ที่จะมีการให้พนักงานจากต่างจังหวัดเข้าร่วมด้วย นอกจากนี้ผู้บริหารของแต่ละหน่วยงานถือได้ว่ามีส่วนสำคัญต่อการเข้าร่วมกิจกรรมของพนักงาน ดังนั้นฝ่ายบุคคลจึงต้องสามารถเจรจาโน้มน้าวผู้บริหารแต่ละหน่วยงานได้ ในขณะเดียวกันผู้บริหารก็ต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการเข้าร่วมกิจกรรมเช่นเดียวกัน

ที่กล่าวมาข้างต้นเป็นเพียงกิจกรรมส่วนหนึ่งของ TV Direct เท่านั้น ซึ่งผลจากแนวทางการสร้างสุขภายในองค์กรของ TV Direct นั้น พบว่าในปัจจุบัน TV Direct มีอัตราการลาออกที่ลดลง จาก 9% เหลือเพียงแค่ 7% เท่านั้น

บริษัท บลูโอเชียนอินเตอร์เทรด จำกัด (BLUE OCEAN INTERTRADES CO., LTD.)

“BOI ความสุขที่จับต้องได้”



ในปัจจุบัน “ความสุขภายในองค์กร” ได้กลายมาเป็นสิ่งสำคัญที่แต่ละองค์กรมุ่งหวังให้เกิดขึ้นภายในองค์กร ด้วยตระหนักว่าความสุขภายในองค์กรจะส่งผลให้บุคลากรมีประสิทธิภาพในการทำงานที่ดีขึ้น องค์กรแห่งนี้จึงให้ความสำคัญกับพนักงานในฐานะฟันเฟืองสำคัญขององค์กร องค์กรแห่งนี้คือ บริษัท บลูโอเชียนอินเตอร์เทรด จำกัด ผู้ดำเนินธุรกิจเดินเรือขนส่งน้ำมัน

บริษัท บลูโอเชียนอินเตอร์เทรด จำกัด (Blue Ocean Intertrades Co., Ltd.: BOI) ก่อตั้งขึ้นในปี ค.ศ.2000 (พ.ศ.2543) โดยกลุ่มผู้มีประสบการณ์ในเรื่องการเดินเรือทะเลและวิศวกรรม เป็นผู้ให้บริการเรือขนส่งน้ำมันทั้งในส่วนน้ำมันดีเซลและน้ำมันเตาให้แก่ลูกค้า โดยคำนึงถึงคุณภาพ สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัยเป็นสำคัญ ปัจจุบันให้บริการในพื้นที่อ่าวอู๋ม ศรีราชา ระยองและสงขลา

เพราะ BOI เชื่อว่าการดำเนินธุรกิจจะเติบโตอย่างยั่งยืนได้ ต้องมาจากจุดเริ่มต้นที่สำคัญนั่นก็คือ “คน” คนเป็นเสมือนองค์ประกอบที่สำคัญขององค์กร องค์กรจะก้าวหน้าได้ก็ต้องมาจากคนหรือพนักงานเป็นสำคัญ ดังนั้นจึงเป็นโจทย์สำคัญของ BOI ว่าจะหาอย่างไรให้พนักงานมีความสุขในการทำงาน ภูมิใจในงานที่ทำและองค์กร BOI เชื่อว่าถ้าพนักงานมีความสุขในการทำงาน ก็ย่อมส่งผลถึงประสิทธิภาพในการทำงานที่ดีตามไปด้วย



ด้วยลักษณะสภาพการทำงานของ BOI ได้แบ่งพนักงานออกเป็น 2 กลุ่ม คือ พนักงานในสำนักงาน และพนักงานที่ทำงานบนเรือ ทำให้แนวทางการสร้างความสุขให้กับพนักงานจะต้องปรับให้มีความเหมาะสมกับสภาพการทำงานของพนักงาน โดยเฉพาะพนักงานที่ทำงานเรือที่จะต้องใช้เวลาส่วนใหญ่อยู่บนเรือกับหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน (ทำงาน 30 วัน พัก 6 - 7 วันติดต่อกัน) บรรยากาศในการทำงานจึงเป็นเหมือนครอบครัวเดียวกัน อยู่กันอย่างพี่น้อง นายเรือผู้ซึ่งเป็นเสมือนผู้บริหารบนเรือจึงต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน ให้เกียรติเพื่อนร่วมงาน รวมถึงต้องทำหน้าที่แก้ไขปัญหให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา

สำหรับพนักงานในสายการเดินเรือ BOI ได้จัดให้มีโครงการ **“สมรรถภาพยอดเยี่ยม สุขภาพดี สุขอนามัยเป็นเลิศ”** เนื่องจากเห็นว่าพนักงานในสายการเดินเรือจะไม่ค่อยมีโอกาสได้ออกกำลังกาย จึงได้มีการสนับสนุนให้พนักงานออกกำลังกายง่ายๆ เช่น การ Sit up ฯลฯ โดยจะมีการเก็บผลเพื่อติดตามสุขภาพของพนักงานด้วย ปัจจุบันพนักงานมีสุขภาพที่ดีขึ้น มีอัตราการเจ็บป่วยน้อยลง จนนับได้ว่า BOI เป็นตัวอย่างที่ดีให้กับบริษัทในธุรกิจเดินเรืออื่นๆ ให้หันมาให้ความสำคัญกับสุขภาพของพนักงาน

ในส่วนของพนักงานที่ทำงานในสำนักงาน BOI ก็จะมีโครงการต่างๆ ให้พนักงานเข้าร่วมเช่นเดียวกัน เช่น โครงการวันเกิดพนักงาน บริษัทฯ ก็จะให้การวันเกิดที่เขียนอวยพรโดยผู้บริหาร แต่ถ้าในเดือนนั้นมีคนเกิดหลายคน ก็จะนัดรวมกันเพื่อร่วมกันเป่าเค้กวันเกิดในทุกๆ เดือน รวมทั้งรับประทานอาหารร่วมกันในตอนเย็น เป็นต้น

หลายท่านอาจสงสัยว่าด้วยธุรกิจการเดินเรือ อาจจะมีส่วนทำให้เกิดการเสื่อมล้ำรวมถึงความไม่เข้าใจกันระหว่างพนักงานในสายสำนักงานและสายเดินเรือ ซึ่งทาง BOI ก็ไม่ได้เพิกเฉยกับปัญหาที่เกิดขึ้น จึงได้จัดโครงการใจเขาใจเรา โดยให้มีการสลับคนทำงาน



บนเรือมาทำงานที่สำนักงาน เพื่อสร้างความเข้าใจซึ่งกันและกัน เปลี่ยนมุมมอง ระหว่างพนักงานสายสำนักงานและสายเดินเรือ ทำให้ในปัจจุบันพนักงานทั้ง 2 ฝ่ายสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างราบรื่นมากยิ่งขึ้น

นอกจากนี้ BOI ยังให้ความสำคัญในการพัฒนาพนักงานอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะในเรื่องของการศึกษา ถ้าพนักงานอยากเรียนต่อในระดับที่สูงขึ้น บริษัทฯ จะสนับสนุนให้พนักงานสามารถลาไปสอบได้ ค่าลงทะเบียนเรียน บริษัทฯ จะสำรองจ่ายให้ก่อน พนักงานสามารถนำมาคืนภายหลังได้ ถ้าเรียนจบในระดับที่สูงขึ้นก็จะสามารถเติบโตก้าวหน้าได้มากขึ้น BOI สนับสนุนให้พนักงานมีความก้าวหน้าในสายอาชีพ พนักงานทุกคนมีโอกาสดำเนินไปได้อย่างเรื่อยๆ ในสายงานของตน ถ้าได้จากตำแหน่งระดับล่าง บริษัทฯ จะสนับสนุนการอบรมที่สูงขึ้นทั้งเรื่องความรู้และสายอาชีพ กรณีที่พนักงานมีความรู้ความสามารถที่พร้อมจะทำงานในตำแหน่งที่สูงขึ้นแต่ยังไม่มีตำแหน่งว่าง ก็จะสามารถขึ้นทะเบียนเป็นตำแหน่งที่สูงขึ้น เช่น นายท้ายเรือถ้ามีการพัฒนาที่ต่อเนื่อง ก็จะสามารถก้าวขึ้นเป็นต้นหน ต้นเรือ และนายเรือได้

สวัสดิการก็นับได้ว่าเป็นอีกหนึ่งปัจจัยสำคัญต่อความสุขของพนักงาน BOI ได้จัดให้มีโครงการต่างๆ มากมาย เช่น โครงการอาหารกลางวัน บริษัทฯ จะจัดงบประมาณไว้ส่วนหนึ่ง เพื่อซื้ออาหารให้กับพนักงานเพื่อช่วยเหลือค่าครองชีพ, โครงการวันหยุดเสาร์วันเสาร์ เพื่อให้พนักงานได้มีเวลาพักผ่อนมากขึ้น, เงินกู้สวัสดิการโดยไม่คิดดอกเบี้ย โดยบริษัทฯ มีเงื่อนไขว่าจะต้องนำไปใช้ในสิ่งที่มีประโยชน์ เช่น ค่าเล่าเรียนของบุตรหลาน ค่ารักษาพยาบาลฯ โดยกู้ได้สูงสุด 2 เท่าของเงินเดือน

ไม่เพียงแต่ให้ความสำคัญในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับพนักงานเท่านั้น แต่ BOI ยังให้ความสำคัญกับการช่วยเหลือสังคมอีกด้วย เช่น ในช่วงมหาอุทกภัยในปี 2554 BOI ก็ได้ส่งเรือไปช่วยเหลือผลักดันน้ำที่คลองวัดโพธิ์เพื่อเร่งการระบายน้ำ หรือการรวมกลุ่มบริษัทที่ดำเนินธุรกิจทางเรือไปร่วมกันบริจาคสิ่งของให้กับโรงเรียนในพื้นที่ห่างไกล เป็นต้น

ผู้บริหารนับได้ว่าเป็นอีกหนึ่งปัจจัยสำคัญในการสร้างความสุขให้กับพนักงาน โดยได้มีนโยบายที่ชัดเจนในเรื่องการให้ความสำคัญต่อความเป็นอยู่ของพนักงาน เช่น จัดให้มีโครงการ Management Visit ซึ่งจะเป็นการเยี่ยมเรือโดยผู้บริหาร เพื่อสอบถามถึงความเป็นอยู่ของพนักงาน รวมถึงให้ความรู้ในเรื่องต่างๆ เช่น การให้ความสำคัญ

ในเรื่องความปลอดภัยของพนักงาน ด้วยการจัดโครงการ Safety Award ขึ้น ถ้าการปฏิบัติงานไม่มีปัญหาเรื่องความปลอดภัย ทางผู้บริหารก็จะมีการมอบเงินรางวัลให้ตั้งแต่ 5,000 — 30,000 บาท เพื่อส่งเสริมเรื่องความปลอดภัยของพนักงานอีกด้วย ซึ่งจากแนวทางการสร้างความสุขที่เป็นรูปธรรมของ BOI นั้น ปัจจุบันพบว่าพนักงานมีความสุข และรู้สึกเกิดความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น มีอัตราการมาทำงานที่สูงขึ้น การขาดลามาสายลดลง และที่สำคัญพนักงานทุกคนของ BOI เกิดความรู้สึกเหมือนเป็นเจ้าขององค์กร (Ownership) ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญในการที่จะร่วมสร้างความก้าวหน้าต่อไปให้กับองค์กรแห่งนี้ บริษัท บลูโอเชียนอินเตอร์เทรด จำกัด

โรงพยาบาลสัตว์บางนา (BANGNA PET HOSPITAL)

“สุขจากผู้ให้ สู่ความสุขของผู้รับ”



ด้วยแนวทางในการบริหารคนของผู้บริหารองค์กรแห่งนี้ ที่มุ่งหวังให้ทั้งพนักงานที่ทำงานในองค์กรแห่งนี้ รวมไปถึงผู้ที่มาใช้บริการเกิดความสุขที่ได้เดินเข้ามาภายในองค์กรที่อบอุ่น ความสุขจึงได้กลายมาเป็นหลักปรัชญาในการบริการคนขององค์กรแห่งนี้ ไม่เพียงแต่สร้างความสุขให้กับพนักงานเท่านั้น แต่องค์กรแห่งนี้ยังเป็นเหมือนสถานที่ที่สร้างความสุขใจให้กับผู้ที่มารับบริการอีกด้วย องค์กรแห่งนี้คือ โรงพยาบาลสัตว์บางนา ผู้ให้บริการครบวงจรเรื่องการดูแลสัตว์

โรงพยาบาลสัตว์บางนา เป็นโรงพยาบาลสัตว์เอกชนที่เปิดให้บริการทุกวันตลอด 24 ชั่วโมง ให้บริการรักษาสัตว์เลี้ยงทั้งตรวจรักษาทั่วไป และตรวจรักษาโรคเฉพาะทาง เอ็กซเรย์ อัลตราซาวด์ ผ่าตัด บริการอาบน้ำ-ตัดขน รับฝากเลี้ยงและฝากรักษา จำหน่ายสินค้าสัตว์เลี้ยง ตลอดจนรถบริการรับส่งสัตว์เลี้ยง เพื่ออำนวยความสะดวกให้กับลูกค้าที่มาใช้บริการ



จากปรัชญาเรื่องการบริการคนสู่นโยบายการดูแลพนักงาน ที่เคารพและให้เกียรติซึ่งกันและกัน ในปัจจุบันได้มุ่งเน้นสร้างการมีส่วนร่วมในการบริหารองค์กร รวมทั้งรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของพนักงาน เพื่อนำมาพัฒนาและปรับปรุงระบบงาน กิจกรรมและสวัสดิการต่างๆ ในวันนี้โรงพยาบาลสัตว์บางนาได้ดำเนินตามแนวทางที่ผู้บริหารคาดหวังไว้ โรงพยาบาลฯ ได้ให้ความสำคัญกับพนักงาน จึงได้ใช้

กิจกรรมและสวัสดิการต่างๆ เป็นเครื่องมือในการสร้างความสุขให้กับพนักงานในองค์กร ด้วยความเชื่อที่ว่าถ้าพนักงานมีความสุขในการทำงาน ก็ย่อมที่จะส่งมอบบริการที่ดีให้กับลูกค้าเช่นเดียวกัน ดังนั้นเพื่อให้รูปแบบการทำการกิจกรรมต่างๆ สามารถสร้างความสุขให้กับพนักงานในองค์กรอย่างแท้จริง จึงได้ใช้แนวคิด Happy8 เพื่อเป็นกรอบในการจัดกิจกรรมต่างๆ โดยมุ่งเน้นให้พนักงานทุกคนมีส่วนร่วม เช่น การจัดวันครบรอบวันก่อตั้งโรงพยาบาลในวันที่ 9 เมษายน ของทุกปี ในวันนั้นโรงพยาบาลจะปิดให้บริการ และจะมีการนิมนต์พระเพื่อจัดกิจกรรมทำบุญตักบาตร มีการผูกข้อมือจากผู้บริหารและสัตวแพทย์ และรับประทานอาหารเที่ยงร่วมกัน มีการจัดกิจกรรม Big Cleaning Day ที่จะให้ผู้บริหาร สัตวแพทย์และพนักงานแบ่งกลุ่มกันทำความสะอาดโรงพยาบาล รวมไปถึงรับประทานอาหารเช้าร่วมกัน เช่นเดียวกัน ในวันที่โรงพยาบาลฯ จัดกิจกรรมส่งท้ายปีเก่าต้อนรับปีใหม่ ก็จะมีการจัดกิจกรรมทำความสะอาดในช่วงเช้า และจัดกิจกรรมสังสรรค์ในช่วงเย็น ซึ่งในกิจกรรมนี้จะให้ทุกคนร่วมกันแบ่งกลุ่มจัดการแสดง รวมถึงจับสลากของขวัญ ซึ่งสร้างความสุขและรอยยิ้มให้กับพนักงานได้อย่างมาก



กิจกรรมต่างๆ ได้ถูกนำมาใช้ในการสร้างความสุขและบรรยากาศที่ดีภายในองค์กร ยกตัวอย่างเช่น ในอดีตพนักงานส่วนใหญ่ของโรงพยาบาลฯ จะไม่ค่อยกล้าแสดงออกหรือแสดงความคิดเห็นใดๆ เวลาทำงาน เมื่อเกิดปัญหาก็จะไม่เกิดการแก้ไข

โดยจะมุ่งเน้นในงานที่ตนเองได้รับมอบหมายเท่านั้น โรงพยาบาลฯ ต้องการสร้างความร่วมมือและบรรยากาศที่ดีในการทำงาน จึงได้อาศัยการจัดสัมมนาประจำปี เป็นช่องทางในการสร้างความสัมพันธ์ของพนักงานผ่านการทำการกิจกรรมกลุ่ม ผลที่ได้คือพนักงานร่วมมือซึ่งกันในการทำงาน เมื่อเกิดปัญหาก็จะนำมาปรึกษาหารือระหว่างกัน กล้าแสดงความคิดเห็นมากขึ้น เปิดใจกันมากขึ้นและมีความสุขในการทำงาน นอกจากนี้ โรงพยาบาลฯ ยังพาพนักงานท่องเที่ยวต่างจังหวัดในโอกาสเดียวกัน ทำให้พนักงานรู้สึกผ่อนคลายจากการทำงานได้อีกด้วย



ไม่เพียงแต่จัดกิจกรรมต่างๆ เพื่อสร้างความสุขให้กับพนักงานเท่านั้น โรงพยาบาลฯ ยังมุ่งเน้นการสร้างสุขภาพที่ดีให้กับพนักงาน ผ่านการจัดชมรมแบดมินตันและจัดการแข่งขันขึ้นประจำปีภายในโรงพยาบาลฯ โดยอาศัย

เวลาว่างในช่วงพักเที่ยงและพัก 18.00 นาฬิกา ในการรวมกลุ่มเพื่อจัดการแข่งขันแบดมินตัน นอกจากนี้ยังได้มีการสนับสนุนให้พนักงานได้ปลูกต้นไม้เพื่อความร่วมมือและปลูกพืชผักสวนครัวบริเวณหลังโรงพยาบาลฯ โดยให้พนักงานช่วยกันดูแล โดยผลผลิตที่ได้นั้นพนักงานสามารถนำมาแบ่งปันกันระหว่างเพื่อนพนักงานได้อีกด้วย

นอกจากนี้ อีกหนึ่งโครงการที่น่าสนใจ คือโครงการออมวันละนิดจิตแจ่มใส โรงพยาบาลฯ ได้มีการซื้อกระปุกออมสินให้กับพนักงานทุกคนเก็บไว้ใน Locker ซึ่งพนักงานทุกคนสามารถออมเงินได้ตามแต่สะดวก โดยไม่ได้กำหนดจำนวนเงินออมโดยเมื่อครบ 4 เดือน ทางโรงพยาบาลฯ จะนำกระปุกออมสินไปฝากเงินที่ธนาคารให้กับพนักงาน นับได้ว่าเป็นการสร้างนิสัยรักการออมให้กับพนักงานได้อย่างดีอีกทางหนึ่ง



ด้วยจำนวนพนักงานประมาณ 40 คน ทั้งสัตวแพทย์ ผู้ช่วยสัตวแพทย์ พนักงานต้อนรับฯ ซึ่งอาจจะดูไม่มากเมื่อเทียบกับจำนวนกิจกรรมที่จัดขึ้น แต่ผลจากการจัดกิจกรรมต่างๆ ทำให้ทุกคนที่ทำงานในโรงพยาบาลสัตว์บางนาไม่น่ารู้สึกเหนื่อยกับงานที่ทำ ในทางตรงกันข้ามกลับเป็นการผ่อนคลายความเครียดจากการทำงานได้อย่างดี

นอกเหนือจากกิจกรรมต่างๆ ที่จัดขึ้นแล้วนั้น โรงพยาบาลสัตว์บางนาก็ยังได้จัดให้มีสวัสดิการในรูปแบบต่างๆ เพื่อดูแลพนักงาน เช่น มีเบี้ยขยัน, การมอบรางวัล

พนักงานดีเด่นให้กับพนักงานที่มีความรับผิดชอบ โดยมาจากการลงคะแนนของเพื่อนพนักงานด้วยกันเอง, รางวัลสุขภาพดีเด่น, การมอบทองคำสำหรับพนักงานที่ทำงานกับองค์กรมาเป็นเวลานาน ฯลฯ ซึ่งทั้งสัตว-แพทย์ พนักงาน แม่บ้านฯ ทุกคนสามารถมีส่วนร่วมได้ทุกกิจกรรม สิ่งต่างๆ เหล่านี้ทำให้พนักงานเกิดขวัญกำลังใจในการทำงาน

จากแนวคิดในการสร้างความสุขของโรงพยาบาลสัตว์บางนา อาจจะกล่าวได้ว่าเกิดมาจากการที่ผู้บริหารตระหนักในตัวพนักงาน พยายามหาแนวทางที่จะช่วยลดความขัดแย้งและประสานความแตกต่างของแต่ละบุคคล เรียนรู้และเข้าใจซึ่งกันและกัน ก่อให้เกิดการร่วมแรงร่วมใจในการทำงานเพื่อเป้าหมายเดียวกัน จนนำมาซึ่งความภาคภูมิใจและความสำเร็จร่วมกันของโรงพยาบาลสัตว์บางนาแห่งนี้อย่างไม่รู้จบ

บริษัท พรอมพ์ โปรไวด์ จำกัด (PROMPT PROVIDES CO.,LTD.)

“ดูแลพนักงานอย่างเป็นธรรม ตามหลักธรรมาภิบาล”



การดำเนินธุรกิจในปัจจุบัน การบริหาร
กิจการให้เป็นไปตามครรลองคลองธรรมที่ดี ยึดหลัก
คุณธรรม โปร่งใสและตรวจสอบได้ หรือการบริหาร
งานที่ยึดหลักธรรมาภิบาลนับได้ว่าเป็นสิ่งสำคัญ
นอกจากจะทำให้พนักงานทำงานอย่างซื่อสัตย์สุจริต
และขยันหมั่นเพียรแล้วนั้น ยังช่วยสร้างให้เกิดความเชื่อมั่นต่อองค์กรจากภายนอกอีก
ด้วย องค์กรแห่งนี้ยึดมั่นในหลักธรรมาภิบาล จึงมุ่งมั่นให้คู่ค้า พนักงาน และองค์กร
เติบโตร่วมกันอย่างยั่งยืน องค์กรแห่งนี้คือ บริษัท พรอมพ์ โปรไวด์ จำกัด ตัวแทนนำ
เข้าและส่งออกระหว่างประเทศ

บริษัท พรอมพ์ โปรไวด์
จำกัด (Prompt Provides Co.,Ltd.: PPV)
เป็นบริษัทตัวแทนผู้รับจัดการขนส่งสินค้า
ซึ่งประกอบกิจการขนส่งและขนถ่ายสินค้า
และคนโดยสาร ทั้งทางบก ทางน้ำ ทาง
อากาศ ทั้งภายในและต่างประเทศ อีกทั้งให้
บริการคลังสินค้า (Warehousing) ตัวแทนออกของและพิธีการทางศุลกากร โดยเน้น
ความพึงพอใจในระดับสูงสุดจากลูกค้า โดยมีวิสัยทัศน์ที่มุ่งให้พนักงานยึดหลักธรรมา
ภิบาล



ด้วยพันธกิจของ PPV ที่มุ่งเน้นการดูแลลูกค้า คู่ค้า และพนักงานอย่างเป็น
ธรรม หลักธรรมาภิบาลจึงได้ถูกนำมาใช้ในนโยบายที่เกี่ยวข้องกับเรื่องของคนด้วย
สำหรับ PPV นั้นอาจไม่ใช่องค์กรที่มีพนักงานมากนัก แต่บริษัทฯ ก็ได้จัดกิจกรรมต่างๆ

เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กร ยกตัวอย่างเช่น โครงการ Happy Birthday to you ที่รับผิดชอบโดยแผนกบุคคล จัดขึ้นเพื่อมอบของขวัญวันเกิดให้กับพนักงาน โดยให้พนักงานทุกคนช่วยกัน ทำของขวัญและการ์ดวันเกิดให้แก่เจ้าของวันเกิด นอกจากนี้ยังมีการจัดกิจกรรมในโอกาสสำคัญต่างๆ เช่น การมอบของขวัญและการจัดกิจกรรมวันปีใหม่ เพื่อเป็นการ เชื่อมความสัมพันธ์ระหว่าง ผู้บริหาร หัวหน้าแผนกและพนักงานทุกคนภายในบริษัทฯ โดยใช้วันสำคัญต่างๆ เป็นตัวเชื่อมความสัมพันธ์



เพื่อให้มั่นใจว่าพนักงานจะได้รับการดูแลที่ดีและเป็นธรรม PPV จึงได้มีการ จ่ายค่าตอบแทนที่จูงใจพนักงานจากผลประกอบการของบริษัทในกรณีที่สามารถส่งมอบ บริการที่ลูกค้าพึงพอใจในทุกกระบวนการ ซึ่งแน่นอนว่าบริษัทฯ จะได้กำไรน้อยลง แต่ใน ทางกลับกันลูกค้าจะได้รับการบริการที่ดี เช่นเดียวกันกับที่พนักงานจะเกิดแรงกระตุ้นใน การให้บริการที่ตอบโจทยความต้องการของลูกค้าที่มากขึ้น สิ่งต่างๆ เหล่านี้ทำให้ พนักงานเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของบริษัท และมุ่งมั่นในการให้บริการเพื่อตอบสนองความ ต้องการของลูกค้าอย่างเต็มที่ในทุกกระบวนการทำงาน

นอกจากนี้ PPV ยังได้มีการพัฒนาโปรแกรมการฝึกอบรม โดยมุ่งยก ระดับศักยภาพของพนักงาน โดยปัจจุบันมี 3 โปรแกรมการฝึกอบรมที่ได้ผลเป็นอย่างดี คือ การอบรมสนทนาภาษาอังกฤษประจำวัน (Daily Conversational English Class),

การอบรมธุรกิจประจำเดือน (Monthly Internal Business Seminars) และโครงการนำร่องระบบพี่เลี้ยงระหว่างผู้บริหารกับพนักงาน (Pilot Mentoring Program which Couple Staff with Management) เป็นต้น

จะเห็นได้ว่าความสุขของพนักงานนั้นไม่ได้เกิดมาจากการมีรายได้ที่สูง มีตำแหน่งที่ใหญ่โตหรือได้ทำงานอยู่ในองค์กรที่มีชื่อเสียงแต่อย่างใด แต่อยู่องค์กรนั้นๆ สามารถตอบสนองความสุขของพนักงานได้มากน้อยเพียงใด องค์กรแห่งนี้ไม่เพียงดำเนินธุรกิจโดยยึดมั่นอยู่บนหลักธรรมาภิบาลเท่านั้น แต่ยังดูแลพนักงานด้วยความเป็นธรรม เพื่อให้พนักงาน ลูกค้าและองค์กรเติบโตร่วมกันอย่างยั่งยืน



บริษัท มิตซุย-โซโก (ประเทศไทย) จำกัด (MITSUI-SOKO (THAILAND) CO.,LTD.)

“หลากหลายความสุข ด้วยกิจกรรมสร้างสุข”



ในปัจจุบันหลายๆ องค์กรได้หันมาให้ความสำคัญในเรื่องการสร้างสุขภายในองค์กร และกิจกรรมพนักงานได้เป็นอีกหนึ่งเครื่องมือที่หลายๆ องค์กร นำมาใช้ในการผลักดันให้เกิดความสุขต่างๆ เหล่านั้น สำหรับองค์กรแห่งนี้ได้จัดโครงการกิจกรรมต่างๆ โดยมุ่งเน้นให้เกิดประโยชน์สูงสุดกิจกรรมทุกกิจกรรมจะสามารถสร้างความสุขได้หลากหลาย ถ้ามีการวางแผนและแผนงานที่มีประสิทธิภาพ องค์กรแห่งนี้คือ บริษัท มิตซุย-โซโก (ประเทศไทย) จำกัด บริษัทที่ดำเนินธุรกิจตัวแทนนำเข้าและส่งออก

บริษัท มิตซุย - โซโก
(ประเทศไทย) จำกัด <Mitsui-Soko
(Thailand) Co.,Ltd.: MST> ก่อตั้งขึ้นในปี ค.ศ.1988 บริษัทเป็นบริษัทผู้ดำเนินธุรกิจตัวแทนลูกค้าในการนำเข้า - ส่งออก (Customs Brokerage) รับบริการจองเรือเพื่อการส่งออก, การทำบัญชีเรือเพื่อการนำเข้า รวมถึงบริการทางด้านการขอคืนภาษีและตรวจสอบคุณภาพสินค้าเพื่อการส่งออกแบบครบวงจร





จากวิสัยทัศน์ของ MST ที่มุ่งมั่นพัฒนาการบริการอย่างต่อเนื่องเพื่อสร้างความพึงพอใจให้กับลูกค้า ทำให้ผู้บริหารขององค์กรตระหนักถึงเครื่องมือที่จะผลักดันให้พนักงานสามารถส่งมอบบริการที่สามารถสร้างความพึงพอใจให้กับลูกค้าได้ นอกเหนือจากการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรแล้ว การสร้างความสุขภายในองค์กรได้กลายมาเป็นอีกหนึ่งเครื่องมือหนึ่งที่ MST ใช้ในการขับเคลื่อนองค์กร จึงได้มีการส่งตัวแทนพนักงานเพื่อเข้าร่วมเปิดมุมมองในโครงการ Happy Workplace ของ สสส. จนเกิดเป็นโครงการสร้างความสุขของ MST ในที่สุด

เพื่อให้ทราบถึงสุขภาวะความ
สุขภายในองค์กร MST ได้มีการใช้เครื่อง
มือตรวจสอบความสุขที่เรียกว่า
Happinometer ในการตรวจสอบความ
สุขภายในองค์กรและกำหนดโครงการ
ต่างๆ เพื่อให้สามารถตอบสนองความ
ต้องการของพนักงานได้อย่างตรงจุด



ผลก่อน การเข้า รวม โครงการ	59.8	54.8	64.0	65.5	61.7	56.9	55.8	55.3	60.4	60.0
	Happy 😊	Happy 😊	Happy 😊	Happy 😊	Happy 😊	Happy 😊	Happy 😊	Happy 😊	Happy 😊	Happy 😊

เพื่อให้พนักงานเข้าใจถึงวัตถุประสงค์ของกิจกรรมต่างๆ ที่บริษัทฯ กำลังทำ
อยู่ จึงได้มีการประชาสัมพันธ์เพื่อให้พนักงานทราบถึงโครงการต่างๆ ก่อนเริ่มทำ
กิจกรรม ซึ่งในปัจจุบัน MST มีโครงการที่น่าสนใจหลายโครงการ เช่น โครงการ “มุม
หนังสือ” ที่มีการจัดมุมในบริษัทฯ ไว้ใช้ในการพักผ่อนและเติมความรู้ด้วยการอ่าน
หนังสือ เพราะ MST เชื่อว่ามุมหนังสือในที่ทำงานจะเป็นเหมือนบันไดก้าวแรกสู่การ
ค้นคว้าหาความรู้ หนังสือส่วนหนึ่งเป็นหนังสือที่มาจากการบริจาคของพนักงาน
พนักงานคนใดมีหนังสือที่คิดว่าน่าสนใจและเป็นประโยชน์ต่อเพื่อนพนักงาน ก็สามารถ
นำมาแบ่งปันในมุมหนังสือได้

ไม่เพียงแต่ให้ความสำคัญกับความสุขภายในองค์กรเท่านั้น แต่ MST ยังมุ่งส่งเสริม
ความสุขสู่สังคมภายนอก ผ่านโครงการ “ถักทอดสายใย - ผ้าพันคอที่รัก” ที่ให้พนักงาน
ทุกคนที่สนใจร่วมกันถักผ้าพันคอไหมพรม เพื่อใช้มอบให้แก่น้องๆ นักเรียนในพื้นที่ที่ห่าง
ไกล หรือมูลนิธิที่แจ้งความประสงค์ขอรับบริจาคผ้าพันคอเข้ามา โดยทาง MST ได้จัดให้
มีการสอนถักไหมพรมให้แก่ผู้ที่สนใจในช่วงพักกลางวันของวันทำงานตั้งแต่เวลา 12.30
— 13.00 น. หรือแม้แตพนักงานท่านใดที่ไม่ถนัดการถักไหมพรม ก็สามารถบริจาคเงิน
เพื่อใช้ในการซื้อไหมพรม หรือผู้ที่มีอุปกรณ์การถักไหมพรมก็สามารถนำมาให้เพื่อน
พนักงานที่มีความประสงค์ต้องการถักผ้าพันคอยืมได้

ไม่เพียงเท่านั้น MST ยังได้จัดกิจกรรมบริจาคสิ่งของให้กับมูลนิธิคุณพ่อเรย์ ซึ่งเป็นมูลนิธิที่ดูแลเด็กและคนพิการ ซึ่งก็ได้รับความร่วมมือจากพนักงานที่อยากส่งต่อความสุขสู่สังคมภายนอกเป็นจำนวนมาก กิจกรรมต่างๆ เหล่านี้ไม่เพียงสร้างความสุขจากการเป็นผู้ให้เท่านั้น แต่ยังเป็นกิจกรรมที่พนักงานสามารถใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์ และเกิดความสามัคคีในการทำกิจกรรมต่างๆ ได้เป็นอย่างดี

ด้วยความที่บริษัทฯ ดำเนินธุรกิจขนส่ง ลักษณะการทำงานจึงอาจสร้างความเครียดให้กับพนักงานได้ แต่ MST ก็ไม่ลืมที่จะสร้างกิจกรรมเพื่อผ่อนคลายความเครียดจากการทำงานให้กับพนักงาน จึงได้มีการจัดกิจกรรมต่างๆ เพื่อสร้างรอยยิ้มและเสียงหัวเราะ หนึ่งในนั้นคือกิจกรรมการท่องเที่ยวประจำปี ซึ่งพนักงานสามารถผ่อนคลายความเครียดและสร้างความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนพนักงานได้จากกิจกรรมนี้อีกทางหนึ่งด้วย

นอกจากกิจกรรมพนักงานต่างๆ ที่ MST จัดขึ้นภายในองค์กรเพื่อมุ่งหวังสร้างความสุขภายในองค์กรแล้ว อีกหนึ่งปัจจัยสำคัญที่ MST ให้ความสำคัญอยู่เสมอก็คือ การจัดสวัสดิการต่างๆ เพื่อช่วยเหลือการดำรงชีวิตของพนักงาน ไม่ว่าจะเป็นการจ่ายเบี้ยขยัน, รางวัลอายุการทำงาน, การจัดให้มีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ, สวัสดิการชดเชยนิฟฟอร์ม, การทำประกันชีวิตและสุขภาพให้กับพนักงาน รวมถึงการให้เงินช่วยเหลือตามโอกาสต่างๆ เช่นเงินช่วยเหลือฌาปนกิจศพ ฯลฯ ทุกสิ่งเหล่านี้เกิดจากการที่ MST ให้ความสำคัญในการดูแลพนักงานของตน และมุ่งมั่นให้บุคลากรเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาองค์กร เพื่อให้ MST และพนักงานสามารถเติบโตเคียงคู่กันอย่างยั่งยืน

บริษัท มิทส์ โลจิสติกส์ (ประเทศไทย) จำกัด (MITS LOGISTICS (THAILAND) CO.,LTD.)

“ความสุขพนักงาน ความสุของค์กร”



การที่องค์กรทุกองค์กรจะประสบ
ความสำเร็จในการดำเนินธุรกิจได้นั้น ปัจจัย
สำคัญอย่างหนึ่งที่จะช่วยผลักดันให้องค์กร
บรรลุวัตถุประสงค์และไม่อาจมองข้ามได้นั้นก็
คือ ความสุขของคนภายในองค์กร ถ้าทุกคนมี

ความสุขในการทำงาน ก็จะช่วยให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและเป็นเหมือนพลังที่
ช่วยในการขับเคลื่อนองค์กรให้ก้าวต่อไป สำหรับองค์กรแห่งนี้ ความสุขไม่ได้เกิดขึ้นจาก
ใครคนคนใดหนึ่ง แต่เกิดจากการที่ผู้บริหารระดับสูงเอาใจใส่ดูแลและใกล้ชิดกับ
พนักงาน คณะทำงานฯ มีการผลักดันความสุขอย่างเป็นรูปธรรม รวมไปถึงการมี
สวัสดิการที่เป็นธรรมและเหมาะสม จนทำให้องค์กรแห่งนี้กลายเป็นบ้านหลังที่สองของ
พนักงาน องค์กรแห่งนี้คือ บริษัท มิทส์ โลจิสติกส์ (ประเทศไทย) จำกัด บริษัทผู้ให้
บริการด้านคลังสินค้าในกลุ่ม Mitsui-Soko Thailand Group

บริษัท มิทส์ โลจิสติกส์ (ประเทศไทย) จำกัด <MITS Logistics (Thailand)
Co.,Ltd.: MLT> เป็นบริษัทในกลุ่ม Mitsui-Soko Group บริษัทผู้ให้บริการด้านการขนส่ง
สินค้า ที่ก่อตั้งขึ้นในปี ค.ศ.1909 มีสำนักงานใหญ่อยู่ที่ประเทศญี่ปุ่น ซึ่งบริษัท มิทส์
โลจิสติกส์ (ประเทศไทย) หรือ MLT เป็น
จำกัด เป็นบริษัทหนึ่งในกลุ่ม Mitsui-Soko
Thailand Group ให้บริการด้านคลัง
สินค้าซึ่งตั้งอยู่ที่ถนนบางนาด้วยระบบ
การจัดการคลังสินค้าที่มีประสิทธิภาพ



จากวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร ที่ต้องการเห็นองค์กรและพนักงานประสบความสำเร็จไปด้วยกัน โดยมุ่งเน้นที่ความสุขของผู้ปฏิบัติงาน โดยปัจจัยต่างๆ ที่ส่งผลต่อความสุขของพนักงานต้องก้าวไปพร้อมๆ กัน ไม่ว่าจะเป็น พนักงานต้องสามารถเติบโตในหน้าที่การงาน, ผลตอบแทนต้องเป็นธรรมและเหมาะสมกับการทำงาน, หัวหน้างานต้องมีบทบาทสำคัญในการบริหารทีมงาน ต้องสร้างความสัมพันธ์ที่ดีภายในหน่วยงาน และสร้างบรรยากาศของการมีส่วนร่วม, ต้องสร้างบรรยากาศการทำงานแบบเป็นทีม ฯลฯ ทุกสิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นปัจจัยสำคัญที่สนับสนุนให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน เมื่อพนักงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ก็จะปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังเพื่อให้งานนั้นๆ ประสบความสำเร็จ ทั้งหมดนี้ได้กลายมาเป็นจุดเริ่มต้นของการทำโครงการ Happy Workplace ภายใน MLT

โครงการ Happy Workplace ของ MLT ได้เริ่มดำเนินการขึ้น โดยใช้แนวคิด Happy8 เป็นกรอบในการทำกิจกรรม ดังนั้น เพื่อให้การวางแผนโครงการ Happy Workplace ของ MLT นั้นมีประสิทธิภาพ คณะทำงานฯ ได้มีการสำรวจความสุขของคนในองค์กรก่อนเริ่มทำโครงการฯ ตามหลักความสุข 8 ประการ



	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
ผลก่อนการเข้าร่วมโครงการ	53.5	44.3	67.0	63.3	47.5	53.1	59.9	53.0	61.1	57.8
	Happy ☺	Unhappy ☹	Happy ☺	Happy ☺	Unhappy ☹	Happy ☺	Happy ☺	Happy ☺	Happy ☺	Happy ☺

ปัจจัยที่ MLT ให้ความสำคัญเป็นอันดับแรก คือเรื่อง Happy Relax ดังนั้น กิจกรรมพนักงานจึงได้กลายมาเป็นเครื่องมือสำคัญในการผ่อนคลายความเครียดจากการทำงาน โดยคณะทำงานฯ ที่มาจากกลุ่มพนักงาน จะทำการสำรวจและสรุปข้อมูลความต้องการของพนักงาน นำมาคัดกรอง จัดลำดับความสำคัญและความเป็นไปได้ เพื่อจัดกิจกรรมที่พนักงานสนใจ โดยจะมีการประชาสัมพันธ์ให้พนักงานทุกคนทราบ ซึ่งในบางครั้งอาจมีการให้รางวัลเพื่อจูงใจพนักงาน เช่น การพบปะสังสรรค์เพื่อรับประทาน

อาหารร่วมกัน, การแข่งขันกีฬาภายใน “Sport of Smile”, การจัดงานวันเกิด “All together HBD” ที่จัดให้มีการเลี้ยงอาหารร่วมกัน, หรืองานเลี้ยงปีใหม่ เป็นต้น ซึ่งผลจากโครงการ Happy Workplace ของ MLT นั้น พบว่าพนักงานอัตราความพึงพอใจที่สูงขึ้น โดยจะเห็นได้จากพนักงานมีอัตราการเข้าร่วมกิจกรรมสูงถึง 95% นั่นเอง

นอกเหนือจากกิจกรรมและโครงการต่างๆ แล้วผู้บริหารและหัวหน้างานก็นับได้ว่าเป็นปัจจัยสำคัญ สำหรับที่ MLT นอกจากผู้บริหารและหัวหน้าจะมีบทบาทสำคัญในการสนับสนุนโครงการต่างๆ ผู้บริหารและหัวหน้างานยังนับได้ว่ามีความเข้าใจในตัวพนักงานเป็นอย่างดี โดยจะเน้นมอบหมายงานให้ถูกคน เพื่อให้งานนั้นๆ เหมาะกับตัวพนักงานเอง ถ้าพนักงานได้ทำงานที่ชอบหรือถนัด ก็จะช่วยลดความเครียดจากการทำงาน และทำให้พนักงานมีความสุขกับงานที่ทำนั่นเอง

การดูแลในเรื่องบรรยากาศในการทำงาน ก็เป็นอีกหนึ่งปัจจัยที่ MLT ให้ความสำคัญ โดยบรรยากาศในการทำงานจะถูกขับเคลื่อนผ่านวัฒนธรรมองค์กร และการสร้างทัศนคติที่ดี ในส่วนวัฒนธรรมองค์กร MLT มีการปลูกฝังวัฒนธรรมการยิ้มแย้มให้แก่กันผ่านโครงการ “ทักทายด้วยสวัสดี สร้างไมตรีด้วยรอยยิ้ม” เพื่อมุ่งหวังให้พนักงานทุกคนเกิดความสัมพันธ์กันและทำงานด้วยรอยยิ้ม ในขณะที่การสร้างทัศนคติที่ดีนั้น มุ่งหวังเพื่อให้พนักงานทุกระดับเกิดความรักและความผูกพันในองค์กร เป็นอีกหนึ่งเครื่องมือที่ถูกนำมาใช้ โดยผู้ที่มีบทบาทสำคัญคือหัวหน้างานจะคอยดูแลเอาใจใส่และให้คำปรึกษากับพนักงานอยู่เสมอ การดูแลถูกส่งต่อกันจากผู้บริหารสู่หัวหน้างาน จากหัวหน้างานสู่พนักงาน และในกลุ่มพนักงานเอง ทำให้ทุกคนในองค์กรแห่งนี้พูดเป็นเสียงเดียวกัน MLT นั้นดูแลทุกคนเหมือนบ้าน

จากการให้ความสำคัญในเรื่องการสร้างความสุขภายในองค์กร กล่าวได้ว่าส่งผลดีต่อ MLT อย่างมากมาย ไม่ว่าจะเป็นปฏิสัมพันธ์ที่ดีของคนภายในองค์กร ทุกคนมีความสามัคคี ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน พนักงานมีขวัญกำลังใจที่ดีในการทำงานและอยากจะทำมาทำงาน สิ่งต่างๆ เหล่านี้ได้กลายเป็นรากฐานสำคัญที่ส่งผลให้ MLT เกิดความแข็งแกร่งและพร้อมก้าวไปสู่การแข่งขันในอนาคตอย่างยั่งยืน

บริษัท เมดิเตอร์เรเนียน ชิปปิง

(ประเทศไทย) จำกัด

(MEDITERRANEAN SHIPPING (Thailand) CO., LTD.)

“จุดเริ่มต้นของความสุข”



MEDITERRANEAN SHIPPING COMPANY

นโยบายการดูแลพนักงานที่ดี มีผลตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสม อาจจะเป็นปัจจัยภายนอกที่สามารถสร้างความสุขให้กับคนที่ทำงานในองค์กรได้ แต่สิ่งที่สำคัญยิ่งกว่านั้นคือปัจจัยภายใน ที่เกิดจากพนักงานในองค์กรได้ทำงานที่ตนเองรัก สามารถสร้างความภูมิใจจากงานนั้นๆ องค์กรแห่งนี้ไม่เพียงมุ่งเน้นแต่ปัจจัยภายนอกเท่านั้น แต่ยังมุ่งสร้างความสมดุลจากความสุขภายในควบคู่กันไป องค์กรแห่งนี้คือ บริษัท เมดิเตอร์เรเนียน ชิปปิง (ประเทศไทย) จำกัด ตัวแทนนำเข้าและส่งออกระหว่างประเทศ

บริษัท เมดิเตอร์เรเนียน ชิปปิง (ประเทศไทย) จำกัด (Mediterranean Shipping (Thailand) Co., Ltd: MSC) เป็นบริษัทผู้นำด้านการขนส่งทางทะเลระหว่างประเทศ โดยเป็นหนึ่งในกลุ่มบริษัท MSC Mediterranean Shipping Company มีสำนักงานอยู่ที่เมือง Geneva, Switzerland

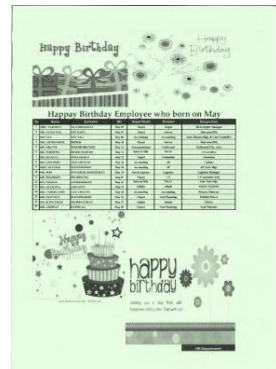


จุดเริ่มต้นของการให้ความสำคัญเรื่องความสุขของคนในองค์กร อาจจะนับได้ว่าเริ่มมาจากการสังเกตและให้ความสำคัญกับพนักงาน โดยพบว่าในปัจจุบันพนักงานมีความเครียดที่อาจเกิดจากการทำงานและจากปัจจัยอื่นๆ รวมไปถึงอัตราการลาออกของพนักงาน (Turnover Rate) ที่มีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้น จึงทำให้ผู้บริหารและฝ่ายบุคคลตระหนักถึงปัญหาที่เกิดขึ้น และพยายามที่จะจัดกิจกรรมหรือโครงการบางอย่างเพื่อสร้างความสุขของพนักงานในองค์กรแห่งนี้ โดยได้มีการศึกษาโครงการ Happy Workplace เพื่อนำมาปรับและประยุกต์ใช้กับ MSC

สำหรับ MSC การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลเริ่มมีรูปร่างที่ชัดเจนในปี พ.ศ.2555 โดยได้เริ่มมีการจัดตั้งหน่วยงานฝ่ายบุคคลขึ้น แม้บริษัทฯ จะพึงมีหน่วยงานที่รับหน้าที่ในการบริหารทรัพยากรบุคคลได้ไม่นาน แต่แนวคิดเรื่องการให้ความสำคัญกับความสุข

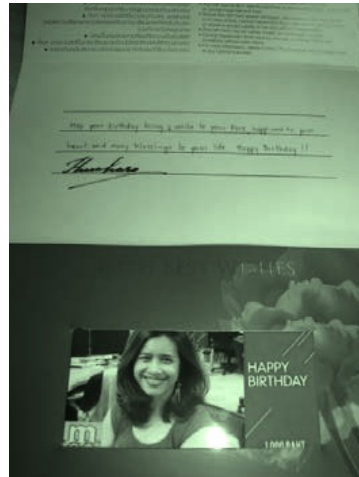
ของพนักงานก็ไม่ได้ถูกละเลย MSC ได้มีการส่งตัวแทนบริษัทฯ เข้าร่วมกิจกรรมสัมมนาและเยี่ยมชมบริษัทต่างๆ ที่มีแนวทางในการดูแลและให้ความสำคัญกับความสุขของพนักงาน ทำให้สามารถกำหนดแนวทางที่เหมาะสมสำหรับบริบทของ MSC ได้

ด้วยจำนวนพนักงานที่มีประมาณ 130 คน (พ.ศ.2556) ทำให้การดูแลความสุขของพนักงานไม่เป็นเรื่องที่ยากจนเกินไป และด้วยบรรยากาศในการทำงานที่ทุกคนเป็นเหมือนคนในครอบครัวเดียวกัน ฝ่ายบุคคลจึงเน้นย้ำด้วยการสร้างบรรยากาศที่ดีด้วยกิจกรรมต่างๆ โดยใช้ข้อมูลพนักงานที่มีอยู่ให้เป็นประโยชน์ เช่น การประชาสัมพันธ์วันเกิดของพนักงานในแต่ละเดือน มีการจัดทำสมุดรายชื่อ / บอร์ดพนักงานที่เกิดในแต่ละเดือน (Happy Birthday Card) ทำให้พนักงานคนอื่นๆ สามารถทราบวันเกิดของเพื่อนล่วงหน้ามีการเตรียมของขวัญและคำอวยพรไม่เพียงแต่พนักงานในแผนกเท่านั้น แต่รวม



ถึงพนักงานในแผนกอื่นๆ ด้วย ซึ่งเป็นการช่วยสร้างบรรยากาศในการทำงานได้อย่างดี

ในขณะเดียวกัน พนักงานที่เป็นเจ้าของวันเกิด ก็จะได้รับ Gift Voucher มูลค่า 1,000 บาท ที่ทำให้กับพนักงานที่มีวันเกิดโดยเฉพาะ โดยจะมีการทำรูปของพนักงานลงไปบน Gift Voucher ด้วย ทำให้พนักงานที่ได้รับเกิดความรู้สึกดีใจและภาคภูมิใจในสิ่งที่บริษัทฯ ทำให้ออกเหนือจากเรื่องกิจกรรมต่างๆ MSC ก็ยังไม่ลืมที่จะจัดให้มีสวัสดิการให้กับพนักงานอย่างเหมาะสม ไม่ว่าจะเป็นเรื่องสวัสดิการค่ารักษาพยาบาล หรือวันหยุดต่างๆ โดยไม่มีการเอาเปรียบพนักงาน อยู่บนพื้นฐานของความเป็นธรรมและเหมาะสม สิ่งใดที่บริษัทฯ สามารถให้กับพนักงานได้มากกว่าที่กฎหมายกำหนด บริษัทฯ ก็จะพิจารณาตามความเหมาะสม



ผู้บริหารก็นับได้ว่าเป็นอีกหนึ่งปัจจัยสำคัญในการสร้างความสุขของ MSC เนื่องจากจำนวนพนักงานของ MSC ที่มีจำนวนไม่มาก ทำให้บรรยากาศในการทำงานเป็นไปด้วยความใกล้ชิด นอกจากจะเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับพนักงานแล้ว ผู้บริหารยังเป็นเหมือนญาติผู้ใหญ่ในครอบครัวที่พร้อมจะให้คำปรึกษาและช่วยเหลือพนักงานทั้งในเรื่องส่วนตัวและการทำงานได้

นับตั้งแต่ MSC หันมาให้ความสำคัญกับความสุขของพนักงาน ถึงแม้จะเป็นระยะเวลาไม่นาน แต่ก็เริ่มเห็นรอยยิ้มของพนักงานมากขึ้น บรรยากาศในการทำงานมีความอบอุ่นใกล้ชิดมากขึ้น การทำงานมีความร่วมมือที่ดีขึ้น ใช้เวลาในการติดต่อประสานงานระหว่างกันน้อยลง ช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการแก้ไขปัญหาต่างๆ ให้ลุล่วงไปได้ด้วยดี

บริษัท เมอิโก ทรานส์ (ประเทศไทย) จำกัด (MEIKO TRANS (THAILAND) CO.,LTD)

“อบอุ่นถึงครอบครัว”



การดำเนินธุรกิจในปัจจุบัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในธุรกิจการขนส่งที่มีการแข่งขันสูง แน่แน่นอนว่าลักษณะการทำงานจะต้องปรับเปลี่ยนหมุนเวียนให้ทันต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว จนอาจส่งผลกระทบต่อความเครียดและความกดดันจากการทำงาน และอาจส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงานขององค์กรในท้ายที่สุด การสร้างความสุขภายในองค์กรจึงเป็นเรื่องสำคัญที่ผู้ประกอบการธุรกิจขนส่งหันมาให้ความสำคัญ องค์กรแห่งนี้ก็เช่นกัน นโยบายการดูแลพนักงานได้ถูกถ่ายทอดออกมาอย่างเป็นรูปธรรม ด้วยมุ่งหวังให้พนักงานเกิดความสุขที่ได้ทำงานในองค์กรแห่งนี้ บริษัท เมอิโก ทรานส์ (ประเทศไทย) จำกัด บริษัทผู้ดำเนินธุรกิจขนส่งครบวงจร



บริษัท เมอิโก ทรานส์ (ประเทศไทย) จำกัด <Meiko Trans (Thailand) Co.,Ltd.: MTT> เป็นบริษัทผู้ดำเนินธุรกิจตัวแทนส่งออก และนำเข้าสินค้า โดยทางเรือและทางอากาศ, พิธีการศุลกากรสำหรับนำเข้าและส่งออก, โรงเก็บสินค้า, ขนส่งภายในประเทศ, บรรจุหีบห่อ, ติดตั้งเครื่องจักร, จัดเก็บสินค้าและจัดออกสินค้าภายในโรงเก็บสินค้าแบบครบวงจร ก่อตั้งขึ้นเมื่อวันที่ 7 ตุลาคม พ.ศ.2539 โดยมีสำนักงานใหญ่อยู่ที่ประเทศญี่ปุ่น และมีที่ทำการสาขาในต่างประเทศทั่วโลก ทั้งใน สหรัฐอเมริกา, ยุโรปและในเอเชียรวมถึงประเทศไทย ด้วยพนักงานที่พร้อมให้บริการกว่า 170 คน (ข้อมูล ณ

เดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ.2556)

จุดเริ่มต้นของความสุขภายในองค์กรของ MTT นั้นนับได้ว่ามีกระบวนการที่เป็นขั้นเป็นตอน ทุกคนในองค์กรมีบทบาทในการร่วมกันสร้างความสุข เริ่มตั้งแต่ผู้บริหารที่มีหน้าที่ในการชี้แจงและโน้มน้าวให้ทุกคนในองค์กรตระหนักถึงคุณค่าในการทำงานอย่างมีความสุข ว่าส่งผลดีอย่างไรต่อพนักงานและองค์กร จากนั้นจึงสร้างการมีส่วนร่วมของพนักงานในการพัฒนาความสุขภายในองค์กรจากทุกหน่วยงาน จนเกิดเป็นแผนงานที่เป็นรูปธรรมดังเช่นปัจจุบัน

สำหรับ MTT แล้ว การพัฒนาองค์กรให้มีบรรยากาศในการทำงานที่มีความสุขนั้น นับได้ว่าเป็นหนึ่งในแนวทางการพัฒนาทุนมนุษย์ของบริษัท แต่ถ้าพูดถึงเรื่องความสุขในการทำงาน คงไม่มีใครปฏิเสธได้ว่าการได้ทำงานที่ตนเองรักหรือถนัด จะส่งผลต่อ



ความสุขในการทำงานได้มากกว่า ดังนั้น MTT จึงเปิดให้มีระบบการโอนย้ายและเปลี่ยนงานอย่างสม่ำเสมอเพื่อเปิดโอกาสให้พนักงานได้หมุนเวียน ไม่ทำงานใดงานหนึ่งจนเกิดความรู้สึกเบื่อหน่าย อีกทั้งให้พนักงานได้มีโอกาสทำงานที่ท้าทาย ซึ่งจะช่วยในการพัฒนาศักยภาพของพนักงานได้เป็นอย่างดี

กิจกรรมพนักงานก็นับได้ว่าเป็นกลไกสำคัญที่ MTT ใช้ในการสร้างความสุขภายในองค์กร โดยเฉพาะกิจกรรมนันทนาการซึ่งทางบริษัทฯ ได้จัดให้กับพนักงานในรูปแบบต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นการจัดกิจกรรมกีฬาสี หรือการจัดกิจกรรมตามประเพณีต่างๆ เช่น การทำบุญบริษัท ประจำปี, การจัดงานปีใหม่ที่มีการจับสลากของขวัญภายในงาน ซึ่งการจัดกิจกรรมต่างๆ เหล่านี้ นอกจากจะช่วยลดความเครียดจากการทำงานของพนักงานแล้วนั้น ยังช่วยสร้างความสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กรอีกด้วย

ไม่เพียงแต่การจัดกิจกรรมพนักงาน แต่สวัสดิการก็นับเป็นอีกหนึ่งปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสุขของพนักงานเช่นเดียวกัน MTT มีการจัดตั้งคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบการ ที่จะทำหน้าที่ในการเป็นสื่อกลางถ่ายทอดความต้องการของพนักงาน และดูแลสวัสดิการต่างๆ ภายในบริษัทฯ เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงระบบสวัสดิการ

ให้ดีขึ้น สำหรับ MTT นั้นมีการจัดสวัสดิการต่างๆ ให้กับพนักงานตามความเหมาะสม เช่น การตรวจสุขภาพประจำปี, การจัดให้มีสวัสดิการอาหารกลางวันแก่พนักงาน, การจัดเบี้ยวันเกิดเป็นจำนวน 1,000 บาทสำหรับพนักงานทุกคนที่เกิดในเดือนนั้นๆ

นอกจากนี้ การปรับสภาพแวดล้อมในการทำงานก็นับว่าเป็นสิ่งสำคัญทั้งในเรื่องสภาพจิตใจและสุขอนามัยของพนักงาน ถ้าสภาพแวดล้อมในการทำงานไม่มีสุขภาวะที่ดีหรือไม่มีความปลอดภัย ก็อาจส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน ดังนั้น MTT จึงได้มีการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในสำนักงานให้มีความเหมาะสม โดยเน้นเรื่องความสะอาดและความปลอดภัยเป็นสำคัญ โดยเฉพาะในเรื่องของความปลอดภัย MTT ได้มีการสร้างมาตรฐานความปลอดภัยขึ้นผ่านทางกิจกรรมต่างๆ เช่น Safety Talk ในทุกเช้า, การทบทวนระบบการจัดการความปลอดภัยทุกเดือน รวมถึงจัดให้มีเบี้ยเลี้ยงความปลอดภัยในการทำงานประจำเดือนให้กับพนักงานทุกคนในกรณีที่ไม่มีเกิดอุบัติเหตุเป็นจำนวนเงิน 500 บาท เป็นต้น เพื่อให้พนักงานตระหนักในเรื่องความปลอดภัยและเกิดความมั่นใจในการทำงานอยู่เสมอ



นอกจากสภาพแวดล้อมในการทำงานแล้ว บรรยากาศในการทำงานก็นับได้ว่าเป็นอีกหนึ่งปัจจัยที่สำคัญ MTT มีการสร้างวัฒนธรรมองค์กรแบบครอบครัว ซึ่งส่งผลต่อความสุขในการทำงานเป็นอย่างมาก จุดเด่นของบรรยากาศในการทำงานแบบครอบครัวคือการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การให้คำปรึกษาเมื่อมีปัญหา การยอมรับซึ่งกันและกัน สิ่งต่างๆ เหล่านี้ทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกอบอุ่นและมั่นใจว่าเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างานและองค์กรจะคอยให้กับสนับสนุนการทำงานของพวกเขาอยู่เสมอ ในทางกลับกันเมื่อเวลาบริษัทฯ เกิดปัญหา พนักงานทุกคนก็พร้อมที่จะร่วมทุกข์ร่วมสุขไปด้วยกัน จนเกิดเป็นความรู้สึกของการเป็นเจ้าของร่วม (Ownership) อย่างยั่งยืนในท้ายที่สุด

บริษัท วิค แอนด์ ฮุคแลนด์ จำกัด (มหาชน) (WIIK & HOEGLUND PUBLIC COMPANY LIMITES)

“บรรยากาศสร้างสุข”



เพราะ “องค์กร” เกิดจาก “คน” หลายคน ที่ทำตามหน้าที่ของตนเพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน ดังนั้นการร่วมแรงร่วมใจของคนในองค์กรจึงเป็นสิ่งสำคัญ แต่การจะทำให้คนในองค์กรสามารถหลอมรวมเป็นหนึ่งเดียวกันได้นั้น บรรยากาศในการทำงานก็นับได้ว่าเป็นอีกหนึ่งปัจจัยสำคัญ ถ้าองค์กรมีค่านิยมที่เน้นเรื่องความสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กร มีความสามัคคี ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ก็ย่อมที่จะส่งผลให้บรรยากาศในการทำงานเป็นไปในทิศทางที่ดี มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ไม่แบ่งพรรคแบ่งพวก แต่มุ่งเน้นการร่วมแรงร่วมใจเพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายของหน่วยงานหรือขององค์กรได้ สำหรับองค์กรแห่งนี้ บรรยากาศในการทำงานที่ดีเป็นตัวอย่างหนึ่งที่ส่งผลต่อความสุขขององค์กร องค์กรแห่งนี้คือ บริษัท วิค แอนด์ ฮุคแลนด์ จำกัด (มหาชน) ผู้นำด้านการผลิตท่อเอชดีพีอี

บริษัท วิค แอนด์ ฮุคแลนด์ จำกัด (มหาชน) (Wiik & Hoeglund Public Company Limited: KWH) เป็นบริษัทในกลุ่ม KWH Group ปี มีสำนักงานใหญ่อยู่ที่ประเทศฟินแลนด์ ดำเนินธุรกิจการผลิตท่อเอชดีพีอี ทั้งในประเทศฟินแลนด์, เดนมาร์ก, แคนาดา, สวีเดน, โปแลนด์, สาธารณรัฐเช็กและประเทศไทย เป็นผู้นำด้านการผลิตท่อเอชดีพีอี (High Density Polyethylene: HDPE) และท่อพลาสติกชนิดอื่นเช่น ท่อวีโฮดูโอ (WehoDuo) หรือท่อวีโฮไลท์ (Weholite) ซึ่งได้รับการยอมรับทั้งในและต่างประเทศ ในคุณภาพผลิตภัณฑ์ และเป็นหนึ่งในบริษัทที่ได้รับการรับรองคุณภาพ ISO9001 : 2000, ISO14001 : 2004 ปัจจุบัน (1 ก.ค. พ.ศ.2556) ได้ทำการควบรวมกิจการกับบริษัท Uponor Corporation เพื่อดำเนินธุรกิจระบบท่อสาธารณูปโภค ภายใต้ชื่อบริษัทใหม่ คือ Uponor Infra Ltd. ได้เริ่มดำเนินการแล้ว ณ วันที่ 1 กรกฎาคม 2556 ที่ผ่านมา

ถ้าจะพูดถึงการสร้างความสุขภายในองค์กรของ KWH นั้นจะมีส่วนงาน HR & Admin ร่วมกับคณะกรรมการสวัสดิการฯ เป็นหน่วยงานหลักที่รับผิดชอบดูแลอยู่ ซึ่งการกำหนดแนวทางหรือทิศทางของนโยบายต่างๆ นั้น จะมาจากการสังเกตพฤติกรรมของพนักงานภายในองค์กร ควบคู่กับมติคณะกรรมการสวัสดิการฯ ของบริษัท ซึ่งจะมาจากการรวบรวมความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของพนักงานภายในองค์กร โดยกิจกรรมต่างๆ นั้นจะรวมอยู่ในโครงการ Happy Workplace ของ KWH มุ่งเน้นกิจกรรมที่ช่วยผ่อนคลายความเครียดจากการทำงาน รวมถึงกิจกรรมที่เปิดโอกาสให้พนักงานได้มีการแลกเปลี่ยนพูดคุยกันเพื่อสร้างความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน เช่น การจัดกิจกรรมวันเกิด (Birthday Party) กิจกรรมประจำปี หรือการจัดกิจกรรมสัมมนา (เลี้ยงสัมมนาพนักงาน) ฯลฯ กิจกรรมต่างๆ เหล่านี้อาจจะเป็นกิจกรรมที่ดูไม่มากนัก แต่เป็นการแสดงให้เห็นถึงการเอาใจใส่พนักงาน และสามารถสร้างรอยยิ้มให้กับพนักงานได้เป็นอย่างดี



นอกเหนือจากการจัดกิจกรรมเพื่อเชื่อมความสัมพันธ์และสร้างความสามัคคีภายในหน่วยงานแล้วนั้น การดูแลพนักงานในรูปแบบของสวัสดิการก็นับได้ว่าเป็นสิ่งสำคัญ KWH ได้จัดให้มีสวัสดิการอยู่บนพื้นฐานของความเหมาะสม และสามารถตอบโจทย์การดำรงชีวิตของพนักงานได้ เช่น สวัสดิการค่ารักษาพยาบาล หรือการที่บริษัทฯ ทำประกันชีวิตให้กับพนักงาน สิ่งต่างๆ เหล่านี้ล้วนเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกถึงความมั่นคงในการทำงานกับบริษัทฯ

สำหรับ KWH แล้วบรรยากาศในการทำงานก็เป็นอีกหนึ่งปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสุขของพนักงาน ที่ KWH นั้นมีบรรยากาศในการทำงานที่ช่วยเหลือในการทำงานระหว่างกัน ผู้บริหารและพนักงานดูแลเอาใจใส่พนักงาน ในขณะเดียวกันพนักงาน

ทุกคนต่างช่วยเหลือซึ่งกันและกัน สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ล้วนเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นจากการร่วมกัน
ทำกิจกรรมภายในองค์กรนั่นเอง



ไม่เพียงแต่รูปแบบโครงการและ
กิจกรรมต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อความสุขภายใน
องค์กรเท่านั้น แต่ผู้บริหารและหัวหน้างานก็นับ
ได้ว่าเป็นปัจจัยสำคัญต่อการสร้างความสุข
ภายในองค์กร สำหรับ KWH ผู้บริหารและ

หัวหน้างานให้ความสำคัญและใส่ใจกับพนักงานของตนเองอยู่เสมอ โดยเฉพาะหัวหน้า
งานที่มีบทบาทสำคัญในฐานะ HR Manager จะมีการพูดคุยสอบถามความเป็นอยู่ของ
พนักงานอย่างต่อเนื่อง ทั้งในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว คอยให้คำปรึกษาในการแก้ไข
ปัญหาต่างๆ เมื่อพนักงานเห็นว่าองค์กรให้ความสำคัญกับตนเองอยู่เสมอ ก็พร้อมที่จะ
ปฏิบัติตามนโยบายของบริษัทฯ และร่วมมือกันเพื่อให้งานบรรลุตามเป้าหมายที่องค์กร
วางไว้

บริษัท วี จี ไอ โกลบอล มีเดีย จำกัด (มหาชน) (VGI GLOBAL MEDIA PUBLIC CO., LTD.)

“VGI – Very Good Indeed”



คงจะดีไม่น้อยถ้าองค์กรใดองค์กรหนึ่งยึดความสุขของพนักงานเป็นหนึ่งในเป้าหมายสำคัญขององค์กร และเชื่อว่าความสุขจะเป็นปัจจัยสำคัญที่สามารถผลักดันให้องค์กรไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ได้ สำหรับองค์กรแห่งนี้

“ความสุข” ได้กลายมาเป็นหนึ่งในค่านิยมร่วม (Core Value) ที่องค์กรให้ความสำคัญอยู่เสมอ นั่นย่อมเป็นสิ่งที่สะท้อนได้ว่าไม่ว่าคุณจะทำงานอยู่ในส่วนใดขององค์กรแห่งนี้ คุณก็จะสามารถพบกับบรรยากาศแห่งความสุขได้อย่างแน่นอน องค์กรแห่งนี้คือ บริษัท วี จี ไอ โกลบอล มีเดีย จำกัด มหาชน (VGI) บริษัทผู้ให้บริการเครือข่ายสื่อโฆษณา

บริษัท วี จี ไอ โกลบอล มีเดีย จำกัด มหาชน (VGI Global Media Public Company Limited: VGI) ก่อตั้งขึ้นเมื่อวันที่ 5 เมษายน พ.ศ.2538 เป็นผู้ให้บริการเครือข่ายสื่อโฆษณาที่สอดคล้องกับรูปแบบการดำเนินชีวิตใน ยุคสมัยใหม่ (Life Style Media) ซึ่งประกอบด้วย

- 1) สื่อโฆษณาในระบบขนส่งมวลชน (ระบบรถไฟฟ้าบีทีเอส)
- 2) สื่อโฆษณาในโมเดิร์นเทรด (Tesco Lotus Big C และ Watsons) และ
- 3) สื่อโฆษณาในอาคารสำนักงาน

ตลอดระยะเวลา 13 ปีที่ผ่านมาด้วยพนักงานกว่า 500 คน บริษัทประสบความสำเร็จอย่างสูงในการพัฒนาธุรกิจด้านการให้บริการเครือข่ายสื่อโฆษณา โดยมีการเติบโตอย่างต่อเนื่องทั้งในด้านผลประกอบการ และขีดความสามารถในการแข่งขัน

VGI นับได้ว่าเป็นอีกหนึ่งองค์กรที่ให้ความสำคัญเรื่องความสุขของพนักงานอย่างเป็นรูปธรรม เห็นได้จากการที่ VGI มีการกำหนดให้ความสุขของคนเป็นส่วนหนึ่งในนโยบายผ่านทางค่านิยมร่วม (Core Value) ขององค์กร



(“V” = ทำงานด้วยพลังแห่งความทุ่มเท,

“G” = เป็นคนเก่งคนดีและมีความสุข,

“I” = สร้างสรรค์ผลงานให้เป็นเลิศ)

ตัวอักษร “G” ใน “VGI” ได้ถูกนิยามถึงสิ่งที่ยังคงคาดหวังให้พนักงานของ VGI เป็นคนเก่ง คนดี และมีความสุข ดังนั้นนโยบายต่างๆ จึงกลายมาเป็นเครื่องมือผลักดันในการสร้างความสุขให้กับพนักงานด้วย



VGI ได้ใช้เครื่องมือที่เรียกว่า

“What is in your mind” ในการตรวจสอบความสุขของพนักงาน โดยจะมีข้อคำถามที่ใช้วัดความสุขในมิติต่างๆ เช่น มีความสุขไหม ถ้ามีมากน้อยเท่าไร และอะไรที่ควร

ปรับปรุงเพื่อให้มีความสุขมากขึ้น โดยจะนำข้อมูลที่ได้มาสรุปเพื่อหาทางแก้ไขและปรับปรุง ใช้วิธีการดึงข้อมูลจากพนักงาน เพื่อดูว่าสิ่งไหนที่ควรทำและองค์กรสามารถทำได้ และโอกาสนั้นเป็นไปได้มากน้อยแค่ไหน สิ่งต่างๆ เหล่านี้องค์กรอาจจะไม่รู้ถ้าไม่ได้สอบถาม จากการพูดคุยกับพนักงานทำให้องค์กรรู้ถึงความคิดเห็นของพนักงานและสามารถพัฒนาปรับปรุงได้ทันที ซึ่งที่ผ่านมา VGI ได้มีการปรับปรุง

ในส่วนปัจจัยที่เป็นตัวเงินและปัจจัยที่ไม่เป็นตัวเงิน ซึ่งทั้งหมดที่กล่าวมานี้ต้องอยู่บนพื้นฐานที่เป็นไปได้และชัดเจนเช่น การปรับปรุงกระบวนการทำงาน (Working Process) การเพิ่มค่าครองชีพในส่วนภูมิภาค เป็นต้น

นอกเหนือจากการพัฒนาและปรับปรุงในเรื่องต่างๆ แล้วนั้น VGI ยังได้จัดให้มีกิจกรรมต่างๆ ตามหลัก Happy8 เพื่อให้ตอบใจกับความต้องการของพนักงาน เช่น

Happy Body: มีกิจกรรม Sport & Family day, การตรวจสุขภาพประจำปี, มีชมรมกีฬาสำหรับพนักงานรวมถึงห้อง Fitness Center ซึ่งจะมีกิจกรรมหมุนเวียนไปเรื่อยๆ เช่น โยคะ เป็นต้น

Happy Relax: จัดให้มีชมรมอาสาเพื่อช่วยเหลือสังคม, กิจกรรมสัมนาประจำปี, กิจกรรม Staff Party, มุม Relax Corner หรือมุมกาแฟที่จัดให้พนักงานได้พักผ่อนจากการทำงาน

Happy Soul: จัดกิจกรรมดับบาตรลอยฟ้าร่วมกับ BTS, กิจกรรมด้านพุทธศาสนา “ปุจฉา-วิสัชนา โยมถามมา อาตมาตอบไป” และ “สนุกันึก ตริกันทำ” โดยพระมหาสมปอง และ “ธรรมะสวัสดิ์” โดยแม่ชีคันสนีย์ ซึ่งเป็นกิจกรรมที่ให้ความรู้เรื่องธรรมะโดยมุ่งเน้นที่ตัวพนักงานและส่งต่อไปที่สังคมด้วย

Happy Heart: มีการออกเยี่ยมพนักงานในโอกาสต่างๆ รวมถึงเรื่องวันเกิดพนักงาน VGI มีการแจ้งข้อมูลวันเกิดของเพื่อนพนักงานใน Intranet เพื่อให้เพื่อนพนักงานทราบล่วงหน้า เป็นต้น

Happy Brain: มีการทำ Knowledge Sharing ใน Intranet, โครงการมูมนหนังสือ ที่จะมีการคัดสรรหนังสือดีๆ ที่พนักงานสามารถเลือกอ่านได้ รวมถึงโครงการพี่สอนน้อง เพื่อให้มีการแบ่งปันความรู้ระหว่างเพื่อนพนักงานอีกด้วย

Happy Family: มีการจัดกิจกรรมรดน้ำดำหัวแบบไทยๆ, มีการมอบรางวัล Long Service Award สำหรับพนักงานที่ทำงานกับองค์กรมาอย่างยาวนาน ฯลฯ ซึ่งเป็นสิ่งที่ช่วยสร้างให้พนักงานรู้สึกเหมือนเป็นส่วนหนึ่งของครอบครัว VGI

Happy Money: VGI มุ่งเน้นให้ความสำคัญเรื่องการบริหารจัดการเงินของพนักงาน จึงได้มีการจัดตั้งสหกรณ์ออมทรัพย์ขึ้น เพื่อสร้างนิสัยการออมให้กับพนักงาน รวมถึงเป็นแหล่งเงินกู้อัตราดอกเบี้ยพิเศษให้กับพนักงาน

Happy Society: การช่วยเหลือสังคมนับได้ว่าเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารของ VGI ให้ความสำคัญ จากชมรมอาสาที่ได้กล่าวไปข้างต้น ได้ต่อยอดไปสู่การช่วยเหลือสังคม เช่น การสร้างอาคารเรียน การบริจาคสิ่งของอุปกรณ์การเรียน อุปกรณ์กีฬา ฯลฯ ให้กับโรงเรียนต่างๆ ในโครงการ 1 วัน 1,000 รอยยิ้ม รวมไปถึงโครงการมอบเงินร่วมสร้างสาวิกาวิทยาลัย เป็นต้น



อาจจะกล่าวได้ว่า VGI ไม่เพียงแต่ให้ความสำคัญกับความสุขของคนภายในองค์กรเท่านั้น แต่ยังมุ่งสร้างความสุขไปสู่สังคมภายนอก อุดมการณ์ต่างๆ เหล่านี้ได้ถูกสร้างและปลูกฝังอย่างต่อเนื่องภายในองค์กร ทำให้ในปัจจุบัน VGI นับได้ว่าเป็นองค์กรที่สร้างความสุขให้กับพนักงานภายในองค์กร และยังสามารถส่งต่อความสุขสู่สังคมภายนอกได้อย่างแท้จริง

บริษัท วี แอนด์ พี เอ็กซ์แพนด เมทัล จำกัด

(V&P EXPANDED METAL CO.,LTD)

“สร้างค่านิยม ขับเคลื่อนความสุข”



ในยุคปัจจุบัน แนวคิดการสร้างความสุขภายในองค์กรได้ถูกหยิบยกขึ้นมาเป็นกลไกสำคัญในการดำเนินธุรกิจ จนกลายมาเป็นโจทย์ให้กับองค์กรต่าง ๆ ว่าทำอย่างไรจึงจะทำให้บุคลากรของตนมีความสุขได้อย่างยั่งยืน การที่บุคลากรภายในองค์กรจะมีความสุขมากน้อยเพียงใด ขึ้นอยู่กับว่าองค์กรนั้นจะสามารถตอบสนองต่อความต้องการของบุคลากรได้มากน้อยแค่ไหน สำหรับองค์กรแห่งนี้ ด้วยการจัดวางแนวทางที่เหมาะสม ทำให้องค์กรแห่งนี้สามารถสร้างความสุขให้กับบุคลากรภายในองค์กรได้เป็นอย่างดี องค์กรแห่งนี้คือ บริษัท วี แอนด์ พี เอ็กซ์แพนด เมทัล จำกัด ผู้นำในการผลิตและส่งออกตะแกรงเหล็กฉีก

บริษัท วี แอนด์ พี เอ็กซ์แพนด เมทัล จำกัด (V&P Expanded Metal Co.,Ltd.: V&P) ก่อตั้งขึ้นเมื่อ พ.ศ.2517เป็นผู้ริเริ่ม และเป็นผู้นำในการผลิตและส่งออกตะแกรงเหล็กฉีกทำพื้นทางเดิน ฝาท่อราคาประหยัด รั้ว สไลด์ ฝ้า กันขโมย ช่องลมระบายอากาศ แผงกันนก เสิร์มปูณาบป้องกันผนังปูนแตกร้าว มานานกว่า 32 ปี ยึดมั่นในนโยบายคุณภาพ และความซื่อสัตย์ต่อลูกค้า ใช้นวัตกรรมคุณภาพสูง ผลิตตะแกรงเหล็กฉีกตามมาตรฐานอุตสาหกรรมญี่ปุ่น JIS G 3351 และ JIS A 5505

ถึงแม้ V&P จะเป็นองค์กรที่มีขนาดไม่ใหญ่มาก แต่ก็ไม่ได้เป็นสิ่งที่ทำให้ความสุขของ V&P น้อยลงแต่อย่างใด ด้วยความที่มีพนักงานจำนวนไม่มาก ทำให้ความสัมพันธ์ภายในองค์กรเหมือนเป็นครอบครัวเดียวกัน บรรยากาศในการทำงานจึงเป็นไปด้วยความสัมพันธ์แบบเพื่อนหรือพี่น้อง ทำให้การประสานงานเป็นไปอย่างราบรื่น

เพื่อเพิ่มเติมความสุขภายในองค์กรให้มากขึ้น V&P จึงได้มีการจัดโครงการ Happy Workplace ขึ้นภายในหน่วยงาน โดยใช้นวัตกรรมความสุข 8 ประการหรือ

Happy8 เป็นกรอบในการจัดกิจกรรมต่างๆ ไม่ว่าจะเป็น Happy Body ที่มุ่งเน้นเสริมสร้างสุขภาพขณะที่ดีภายในองค์กร ด้วยการสนับสนุนการออกกำลังกายภายในองค์กร รวมถึงการประชาสัมพันธ์ให้ความรู้ในเรื่องโรคภัยไข้เจ็บ, การดูแลรักษา และเรื่องโภชนาการที่มีประโยชน์ต่อสุขภาพ

นอกจากการดูแลเรื่องสุขภาพกายแล้ว เรื่องสุขภาพใจก็เป็นสิ่งสำคัญ V&P ได้ใช้กิจกรรม Happy Soul เพื่อส่งเสริมด้านคุณธรรม จริยธรรมภายในองค์กร ด้วยการเตรียมความพร้อมก่อนการทำงานด้วยการนั่งสมาธิเป็นเวลา 5 นาที หรือการจัดทำข้อความคติเตือนใจในจุดที่สะดุดตาอ่านงาน ฯลฯ

การผ่อนคลายความเครียดจากการทำงานก็เป็นสิ่งสำคัญ V&P ได้ใช้ Happy Relax เป็นกรอบในการจัดกิจกรรมต่างๆ ทั้งการท่องเที่ยวประจำปี รวมทั้งการจัดกิจกรรมสันทนาการในรูปแบบต่างๆ ทั้งมุขฮาประจำสัปดาห์, การเล่นเกมสนุก รวมทั้งการจัดวงดนตรีที่มาจากการรวมตัวของพนักงานภายในองค์กร

V&P ยังมองเห็นถึงการติดอาวุธทางปัญญา ด้วยการสนับสนุนให้มีการเพิ่มศักยภาพและความรู้ในการทำงานผ่านโครงการ Happy Brain เช่น การจัดอบรมทักษะพนักงาน, การจัดหาบทความที่น่าสนใจให้กับพนักงาน รวมถึงข่าวสารความรู้ที่เกี่ยวข้องกับพนักงานในตำแหน่งนั้นๆ โดยจัดในพื้นที่ที่เห็นและอ่านได้ง่าย นอกจากนี้ เพื่อให้พนักงานมีการบริหารทางการเงินที่ดีและมีหลักประกันทางการเงินในอนาคต V&P ได้จัดให้มีการออมเงินในโครงการ Happy Money ผ่านทางกระปุกออมสินที่บริษัทฯ ให้กับพนักงาน เพื่อเป็นการส่งเสริมนิสัยรักการออม รวมทั้งยังมุ่งหวังให้พนักงานมีเงินออมเพื่ออนาคตและยามฉุกเฉินอีกด้วย



นอกจากความสุขในระดับตัวบุคคลแล้ว V&P ยังขยายความสุขไปสู่ภายนอก โดยเฉพาะครอบครัวของพนักงานผ่านโครงการ Happy Family ด้วยการส่งเสริมความสัมพันธ์ภายในครอบครัว เช่น การจัดกิจกรรมตามเทศกาล เช่น วันพ่อ วันแม่ รวมถึงให้พนักงานได้ทำกิจกรรมในช่วงวันหยุดยาวด้วยการช่วย

จัดแผนการเดินทางกลับบ้านในช่วงเทศกาลวันหยุดยาวให้แก่พนักงาน และใส่ใจในสุขภาพของครอบครัวพนักงาน ควบคู่กับการสร้างความสุขจากการแบ่งปัน ด้วยการจัดกิจกรรมเพื่อสังคม ชุมชนและสถานศึกษาในโครงการ Happy Society เช่น การจัดกิจกรรมบริจาคสิ่งของ และการทำถังขยะเพื่อน้อง สิ่งต่างๆ เหล่านี้ล้วนมุ่งหวังเพื่อสร้างความสุขทางใจอยู่ตลอดเวลา

ไม่เพียงแต่จัดกิจกรรมในรูปแบบต่างๆ เท่านั้น แต่กิจกรรม Happy Workplace ได้ถูกนำมาใช้ในการสร้างวัฒนธรรมที่ดีภายในองค์กรด้วย ผ่านโครงการ Happy Heart ที่สนับสนุนให้ทุกคนปฏิบัติดี ปฏิบัติดี ทำดี มีการแนะนำตักเตือนซึ่งกันและกัน รวมถึงปลูกฝังในเรื่องของการให้อีกด้วย



จากการวางแผนงานโครงการ Happy Workplace ได้อย่างเหมาะสม ทำให้ในปัจจุบันบรรยากาศแห่งความสุขได้ถูกแพร่กระจายไปทุกส่วนของ V&P เกิดเป็นบรรยากาศที่ดีในการทำงาน บุคลากรทุกคนพร้อมปฏิบัติงานอย่างเต็มประสิทธิภาพ เพื่อสร้างการเติบโตเคียงคู่องค์กรอย่างยั่งยืน

บริษัท เวิร์ทรานส์ โกลบอล โลจิสติกส์ จำกัด (VERITRANS GLOBAL LOGISTICS CO.,LTD)

“สุขด้วย CSR คำนึงค่าสู่สังคม”



คงไม่มีองค์กรใดปฏิเสธได้ว่าการดำเนินธุรกิจในปัจจุบันนี้มีผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทางธุรกิจมากมาย ไม่เพียงแต่เฉพาะคู่ค้าเท่านั้น แต่ยังรวมถึงพนักงานและสังคมภายนอกอีกด้วย ดังนั้นจึงอาจจะกล่าวได้ว่า การให้ความสำคัญเรื่องการดูแลสังคมและสิ่งแวดล้อม ได้กลายมาเป็นอีกหนึ่งปัจจัยที่จะส่งผลให้องค์กรเติบโตได้อย่างยั่งยืน แม้ว่าจุดประสงค์หลักในการทำธุรกิจจะเป็นการส่งมอบการบริการที่มีประสิทธิภาพเพื่อสร้างผลประโยชน์ที่เหมาะสม แต่องค์กรแห่งนี้ไม่เคยลืมที่จะให้ความสำคัญกับสังคมภายนอกเช่นเดียวกัน องค์กรแห่งนี้คือ บริษัท เวิร์ทรานส์ โกลบอล โลจิสติกส์ จำกัด ผู้ดำเนินธุรกิจตัวแทนขนส่งสินค้าระหว่างประเทศ

บริษัท เวิร์ทรานส์ โกลบอล โลจิสติกส์ จำกัด (Veritrans Global Logistics Co.,Ltd.: VGL) เป็นบริษัทที่ดำเนินธุรกิจตัวแทนในการบริหารจัดการขนส่งสินค้าระหว่างประเทศของผู้ส่งออกและผู้นำเข้าก่อตั้งขึ้นในปี ค.ศ.2010 ปัจจุบันมีพนักงานกว่า 30 คนโดยมีสำนักงานใหญ่อยู่ในประเทศไทย ประกอบด้วย 4 สาขา ได้แก่ กรุงเทพมหานคร (สำนักงานใหญ่), สนามบินสุวรรณภูมิ, ท่าเรือน้ำลึกแหลมฉบัง และจังหวัดเชียงใหม่ รวมถึงยังมีสาขาในภูมิภาคเอเชียทั้งในมาเลเซีย,



บวร²

โครงการบ้าน วัด โรงเรียน โรงพยาบาล ปี 2556

บริษัท เวิร์ทรานส์ จำกัด (มหาชน) ได้ดำเนินโครงการ CSR ด้านสังคม โดยสนับสนุนการสร้างบ้านถาวรให้กับวัด โรงเรียน โรงพยาบาล และชุมชนในจังหวัดเชียงใหม่

ในปี 2556 บริษัท เวิร์ทรานส์ จำกัด ได้สนับสนุนการสร้างบ้านถาวรให้กับวัด โรงเรียน โรงพยาบาล และชุมชนในจังหวัดเชียงใหม่ โดยสนับสนุนการสร้างบ้านถาวรให้กับวัด โรงเรียน โรงพยาบาล และชุมชนในจังหวัดเชียงใหม่

โครงการบ้าน วัด โรงเรียน โรงพยาบาล ปี 2556

- 1. บริษัท เวิร์ทรานส์ จำกัด ได้สนับสนุนการสร้างบ้านถาวรให้กับวัด โรงเรียน โรงพยาบาล และชุมชนในจังหวัดเชียงใหม่
- 2. บริษัท เวิร์ทรานส์ จำกัด ได้สนับสนุนการสร้างบ้านถาวรให้กับวัด โรงเรียน โรงพยาบาล และชุมชนในจังหวัดเชียงใหม่
- 3. บริษัท เวิร์ทรานส์ จำกัด ได้สนับสนุนการสร้างบ้านถาวรให้กับวัด โรงเรียน โรงพยาบาล และชุมชนในจังหวัดเชียงใหม่
- 4. บริษัท เวิร์ทรานส์ จำกัด ได้สนับสนุนการสร้างบ้านถาวรให้กับวัด โรงเรียน โรงพยาบาล และชุมชนในจังหวัดเชียงใหม่
- 5. บริษัท เวิร์ทรานส์ จำกัด ได้สนับสนุนการสร้างบ้านถาวรให้กับวัด โรงเรียน โรงพยาบาล และชุมชนในจังหวัดเชียงใหม่
- 6. บริษัท เวิร์ทรานส์ จำกัด ได้สนับสนุนการสร้างบ้านถาวรให้กับวัด โรงเรียน โรงพยาบาล และชุมชนในจังหวัดเชียงใหม่
- 7. บริษัท เวิร์ทรานส์ จำกัด ได้สนับสนุนการสร้างบ้านถาวรให้กับวัด โรงเรียน โรงพยาบาล และชุมชนในจังหวัดเชียงใหม่
- 8. บริษัท เวิร์ทรานส์ จำกัด ได้สนับสนุนการสร้างบ้านถาวรให้กับวัด โรงเรียน โรงพยาบาล และชุมชนในจังหวัดเชียงใหม่
- 9. บริษัท เวิร์ทรานส์ จำกัด ได้สนับสนุนการสร้างบ้านถาวรให้กับวัด โรงเรียน โรงพยาบาล และชุมชนในจังหวัดเชียงใหม่
- 10. บริษัท เวิร์ทรานส์ จำกัด ได้สนับสนุนการสร้างบ้านถาวรให้กับวัด โรงเรียน โรงพยาบาล และชุมชนในจังหวัดเชียงใหม่

สิงคโปร์ และเมียนมาร์ พร้อมด้วยเครือข่ายทางธุรกิจในทุกภูมิภาคทั่วโลก

สำหรับ VGL แล้ว ด้วยจำนวนพนักงานที่ไม่มากนักก็เป็นสิ่งหนึ่งที่ทำให้บรรยากาศในการทำงานเป็นไปอย่างราบรื่น พนักงานทุกคนรวมถึงผู้บริหารสามารถพูดคุยและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นได้โดยตรง แต่ทางบริษัทฯ โดยฝ่ายบุคคลก็ได้จัดให้มีโครงการต่าง ๆ เพื่อยกระดับสภาพจิตใจของพนักงานให้มากขึ้น ยกตัวอย่างเช่น โครงการเข้าวันใหม่ที่ดีใส ซึ่งเป็นโครงการที่เกิดจากการที่บริษัทฯ เล็งเห็นว่า ด้วยสภาพแวดล้อมการทำงานในปัจจุบันที่มีการแข่งขันและเร่งรีบ ทำให้พนักงานห่างไกลจากศาสนา ทางบริษัทฯ จึงคิดโครงการนี้ขึ้นเพื่อให้พนักงานได้ใช้เวลาในตอนเช้าอย่างน้อย 5-10 นาทีในการร่วมกันสวดมนต์เพื่อให้จิตใจปลอดโปร่งและมีสติในการเริ่มทำงาน

ไม่เพียงแต่มุ่งยกระดับจิตใจของคนด้วยกิจกรรมทางศาสนา VGL ยังได้จัดกิจกรรมตามเทศกาลต่างๆ เพื่อให้พนักงานเกิดความผ่อนคลายในการทำงานอีกด้วย ยกตัวอย่างเช่น การจัดกิจกรรมรดน้ำดำหัวพนักงานที่อาวุโสภายในหน่วยงาน เพื่อเป็นการแสดงความเคารพต่อผู้ใหญ่ในบริษัท อีกทั้งเป็นการขอพรเพื่อความเป็นสิริมงคลหรือการจัดกิจกรรมปีใหม่ทุกปี เพื่อให้พนักงานได้มีโอกาสสังสรรค์หลังจากเหน็ดเหนื่อยจากการทำงานตลอดทั้งปี เป็นต้น



นอกเหนือไปจากการให้ความสำคัญกับพนักงานแล้วนั้น VGL ยังมุ่งให้ความสำคัญกับการดูแลสังคมภายนอกด้วยการจัดกิจกรรมเพื่อสังคมภายใต้แนวคิด “Charity and Go Green” โดยได้มีส่วนร่วมในโครงการปลูกป่าทดแทนรวมถึงบริจาคเงินสมทบทุนโครงการต่างๆ ของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ซึ่งไม่เพียงแต่ทำกิจกรรมเพื่อสังคมในภาพองค์กรเท่านั้น แต่ในส่วนของพนักงานเองก็ยังมีการจัดกิจกรรมเพื่อมอบสิ่งดีๆ ให้แก่สังคม ผ่านการบริจาคเงินช่วยเหลือและสิ่งของที่

จำเป็นให้แก่ วัด โรงเรียน โรงพยาบาล ในพื้นที่ห่างไกลความเจริญตามโครงการ “บวร2” โดยเริ่มโครงการถิ่นฐานบ้านเกิดของพนักงานในองค์กร ซึ่งคำว่า “บวร2” มีที่มาจากตัวอักษรของสถานที่ต่างๆ กล่าวคือ “บ” - บ้านเกิด, “ว” - วัด, “ร” — โรงเรียน และ “ร” — โรงพยาบาล นั่นเอง ซึ่งในปีที่ผ่านมา VGL ได้ไปจัดกิจกรรมที่ชุมชนบ้านนาปอ อำเภอนาแห้ว จังหวัดเลย ทุกกิจกรรมที่จัดขึ้นไม่เพียงแต่เป็นการตอบแทนสังคมเท่านั้น แต่ยังสร้างความสุขจากการเป็นผู้ให้ ให้กับพนักงานได้อย่างดีอีกด้วย

สำหรับ VGL แล้วความสุขของพนักงานและความสุขจากการตอบแทนสู่สังคม นับได้ว่าเป็นปรัชญาในการทำธุรกิจของ VGL ถ้าพนักงานมีสุขภาพจิตที่ดีในการทำงาน ก็ย่อมที่จะส่งมอบการบริการที่ดีให้แก่ลูกค้าได้ เมื่อองค์กรมีความสุข ก็จะสามารถส่งมอบสิ่งที่ดีให้กับสังคมภายนอกต่อไปได้อย่างไม่รู้จักจบเช่นเดียวกัน



บริษัท สมุทรสาคร เอส.ดี.โอ (49) จำกัด (SAMUTSAKHON S.D.O. (49) CO.,LTD.)

“เชื่อมั่นในคุณค่าของคน”



“ความสุขในที่ทำงาน” ถือได้ว่าเป็นปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่งที่ส่งผลต่อการบริหารองค์กร ถ้าคนในองค์กรมีความสุขในการทำงาน ก็ย่อมที่จะส่งผลให้การทำงานนั้นมีประสิทธิภาพมากขึ้น นอกจากนี้ความสุขยังส่งผลต่อบรรยากาศในการทำงานที่ดี ซึ่งจะช่วยลดความขัดแย้งภายในองค์กรและส่งผลต่อการติดต่อประสานงานภายในองค์กรที่ดีขึ้น องค์กรแห่งนี้จึงได้ให้ความสำคัญกับการก้าวไปสู่การเป็น “องค์กรแห่งความสุข” องค์กรแห่งนี้คือ บริษัท สมุทรสาคร เอส.ดี.โอ. (49) จำกัด ผู้ดำเนินธุรกิจศูนย์กระจายสินค้าในเขตภาคกลาง

บริษัท สมุทรสาคร เอส.ดี.โอ. (49) จำกัด (Samutsakorn S.D.O (49) Co.,Ltd.: SMK S.D.O.) เป็นบริษัทผู้ดำเนินธุรกิจศูนย์กระจายสินค้าในเขตภาคกลาง ครอบคลุมพื้นที่ 9 จังหวัด ตั้งแต่นนทบุรี, สมุทรสาคร, สมุทรสงคราม, นครปฐม, ราชบุรี, กาญจนบุรี, สุพรรณบุรี, เพชรบุรีและประจวบคีรีขันธ์ โดยมีผลิตภัณฑ์ที่เป็นตัวแทนจำหน่าย เช่น ผลิตภัณฑ์ในเครือ P&G, Gillette, GlaxoSmithKline, Cussons, Malee, Dumex และสินค้าอื่นๆ อีกมากมาย

จุดเริ่มต้นของการให้ความสำคัญกับโครงการองค์กรแห่งความสุข อาจจะกล่าวได้ว่ามาจากผู้บริหารขององค์กรที่ให้ความสำคัญในเรื่องคน พยายามหาแนวทางว่าทำอะไรจึงจะทำให้บริษัทฯ มีอัตราการลาออกที่ลดลง ให้พนักงานทำงานอยู่กับองค์กรนานๆ มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีขึ้น และมีความสุขในการทำงาน ดังนั้น SMK S.D.O. จึงได้มีการจัดตั้งคณะทำงานฯ เพื่อแปลงนโยบายต่างๆ ให้เป็นรูปธรรมผ่านทางกิจกรรมพนักงาน

ลักษณะกิจกรรมพนักงานของ SMK S.D.O. นั้นจะเน้นการเสริมสร้างความสัมพันธ์ภายในองค์กร กิจกรรมพนักงานจะเป็นเหมือนเครื่องมือเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

ต่างๆ เหล่านั้น โดยเปิดโอกาสให้พนักงานทุกคนได้เข้าร่วมกิจกรรมในโครงการต่างๆ ซึ่งจะสอดคล้องกับแนวคิด Happy8 เช่น กิจกรรมรดน้ำดำหัวในประเพณีสงกรานต์ ที่เปิดโอกาสให้พนักงานได้รับน้ำขอพรผู้บริหาร งานประชุมประจำปี งานเลี้ยงสังสรรค์ปีใหม่ เป็นต้น โดยกิจกรรมต่างๆ เหล่านี้มีวัตถุประสงค์เพื่อให้พนักงานในองค์กรทุกคนได้ผ่อนคลายความเครียดจากการทำงาน มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกัน และมีความสุขกับการทำงาน



ปัจจัยในเรื่องนี้อีกหนึ่งเป็นสิ่งที่สำคัญที่ส่งผลต่อความสุขของพนักงาน SMK S.D.O. เชื่อว่าถ้าพนักงานได้ทำงานที่รักและถนัด ก็จะทำให้พนักงานสนุกกับสิ่งที่ทำ มีความรับผิดชอบต่องานของตนเองและมีความสุขในการทำงานทุกครั้งจากงานที่ทำ ดังนั้นสำหรับการทำงานที่ SMK S.D.O. บริษัทฯ จะเปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงศักยภาพของตนเองอย่างเต็มที่ สนับสนุนให้พนักงานมีการพัฒนาความรู้ ทักษะ ทักษะคิดและศักยภาพของตนเองอย่างเต็มที่ รวมถึงยอมรับในคุณค่าของงานที่พนักงานได้ทำ สิ่งต่างๆ เหล่านี้ได้กลายเป็นแรงผลักดันให้พนักงานรู้สึกมีคุณค่าในงานที่ทำด้วย

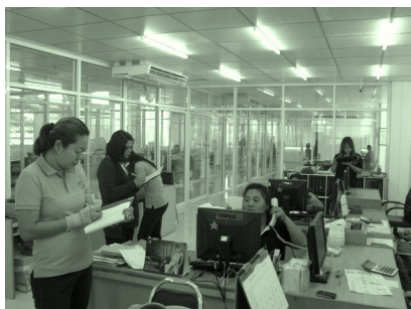
นอกจากกิจกรรมพนักงานและการสร้างทัศนคติที่ดีในการทำงานแล้ว ปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสุขของพนักงานไม่แพ้กันก็คือ สวัสดิการของบริษัท ซึ่งทางบริษัทฯ ได้มีการจัดสวัสดิการให้ไม่น้อยกว่าตามที่กฎหมายกำหนด เช่น ประกันสังคม, วันหยุดพักผ่อนประจำปี, โบนัสประจำปี, ประกันอุบัติเหตุ, ตรวจสุขภาพประจำปี, ที่พัก, ของขวัญวันเกิด, ของขวัญรับขวัญบุตรพนักงาน, เงินช่วยเหลืองานฌาปนกิจศพ ฯลฯ ซึ่งทั้งหมดนี้ SMK S.D.O. มุ่งหวังให้สวัสดิการที่บริษัทฯ จัดให้พนักงานสามารถช่วยพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับพนักงานได้

เพื่อให้โครงการต่างๆ ที่จัดขึ้นภายในองค์กรนั้นมีประสิทธิภาพ คณะทำงานฯ ได้มีการวัดผลโดยอาศัยตัวชี้วัดต่างๆ เช่น การสำรวจอัตราความพึงพอใจของพนักงาน



และอัตราการลาออก ซึ่ง จากแนวทาง
ต่างๆ ที่กล่าวมานั้น ทำให้ในปัจจุบัน
พนักงานของ SMK S.D.O. มีความสุขใน
การทำงานมากขึ้น พนักงานมีความใกล้ชิด
สนิทสนมกัน รวมไปถึงมีอัตราการ
ลาออกที่ลดลง

จากทั้งหมดที่กล่าวไปข้างต้น
จึงอาจจะกล่าวได้ว่า ถ้าตัวเรามีความ
สุขในการทำงานแล้ว สิ่งที่ตามมาคือ
การมีเพื่อนร่วมงานที่ดี สามารถทำงาน
ที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ
สามารถสร้างความเชื่อมั่นให้กับลูกค้าภายในและภายนอกได้
เกิดเป็นความผูกพันกับองค์กรเสมือน
เป็น “บ้านหลังที่ 2” ในที่สุด



บริษัท อีเกิลส์ แอร์ แอนด์ ซี (ประเทศไทย) จำกัด (EAGLES AIR & SEA (THAILAND) CO.,LTD.)

“สร้างคน สร้างความสุข”



คงจะไม่มีใครปฏิเสธว่าเราทุกคนทำงานเพื่อผลตอบแทนที่เหมาะสมที่สามารถตอบโจทย์ความต้องการของเราได้ อย่างไรก็ตาม ผลตอบแทนที่ดีไม่ใช่สิ่งที่จะรับประกันถึงความสุขของคนในองค์กรได้ แต่จะดีแค่ไหนถ้าองค์กรสามารถตอบโจทย์เรื่องการดูแลพนักงาน ควบคู่ไปกับการพัฒนาคน สามารถสร้างศักยภาพให้กับทั้งพนักงานและองค์กรอย่างต่อเนื่อง องค์กรแห่งนั้นคือ บริษัท อีเกิลส์ แอร์ แอนด์ ซี (ประเทศไทย) จำกัด ผู้ดำเนินธุรกิจบริหารจัดการขนส่งสินค้าและบริหารจัดการ



บริษัท อีเกิลส์ แอร์ แอนด์ ซี (ประเทศไทย) จำกัด EAGLES AIR & SEA (THAILAND) CO.,LTD. (จากนี้ขอใช้คำย่อว่า “อีเกิลส์”) เป็นบริษัทชั้นนำในด้านการบริหารจัดการขนส่งสินค้าและบริหารจัดการโลจิสติกส์ภายในและระหว่างประเทศตั้งแต่ปี พ.ศ.2534 จนถึงวันนี้เป็นเวลากว่า 20 ปี สร้างโอกาสความมั่นคงและพร้อมเป็นผู้นำด้านการให้บริการโลจิสติกส์ครบวงจร ด้วยทีมงานที่มีความเชี่ยวชาญและพิเศษเฉพาะด้าน ทั้งภาคอุตสาหกรรมและภาคบริการ สามารถตอบสนองความต้องการของลูกค้าอย่างมีประสิทธิภาพ

ด้วยพนักงานที่มีพื้นฐานชีวิตที่แตกต่างกันแต่ต้องทำงานภายในองค์กรเดียวกัน ความแตกต่างทำให้เกิดช่องว่างขึ้นภายในองค์กร อีกทั้งภายใต้สถานะเศรษฐกิจที่ถดถอยในอดีตที่ผ่านมา ได้กลายมาเป็นโจทย์ให้กับผู้บริหารและผู้มีหน้าที่ในการสร้างความสุขว่าจะทำอย่างไรจึงจะทำให้ความสุขของพนักงานคงอยู่ดังเดิม อีเกิลส์ จึงหันมาให้ความสำคัญกับการสร้างความสุขผ่านการทำกิจกรรมต่างๆ โดยได้นำกรอบแนวคิด Happy8 เข้ามาต่อยอดในการทำกิจกรรม ซึ่งจะมีการกำหนดแผนงานอย่างชัดเจนในแต่ละปี โดยรูปแบบของการทำกิจกรรมนั้น จะมีการแบ่งพนักงานออกเป็นสีต่างๆ ในการทำกิจกรรม รวมทั้งมีการสะสมแต้มในการเข้าร่วมกิจกรรมด้วย โดยจะมุ่งเน้นที่พนักงานใหม่เป็นหลัก เนื่องจากด้วยลักษณะของการดำเนินธุรกิจ ทำให้บริษัทฯ มีสาขากระจายกันอยู่ในพื้นที่ต่างๆ (พหลโยธิน, สนามบินสุวรรณภูมิ, เพชรบุรี-ประจวบคีรีขันธ์, ลาดกระบัง) ประกอบกับการที่พนักงานมีเป็นจำนวนมาก ทำให้เกิดปัญหาช่องว่างภายในองค์กร พนักงานไม่รู้จักกัน บริษัทฯ จึงหาทางในการสร้างความคุ้นเคยให้กับพนักงานให้เร็วที่สุด

แต่ทั้งนี้ทุกกิจกรรมจะต้องมีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน กิจกรรมทุกกิจกรรมจะผ่านกระบวนการคิด ว่าจะทำอย่างไรในการสร้างความคุ้นเคยให้กับพนักงานในช่วงระยะเวลาอันสั้น ดังนั้น จึงได้มีการคิดการบูม(การประชุมเชียร์)ของบริษัทฯ ขึ้น ซึ่งจะใช้ในกิจกรรมที่สร้างความสามัคคีในกลุ่มพนักงาน ซึ่งเนื้อหาจะเป็นสิ่งที่บริษัทฯ อยากสื่อให้กับพนักงานนั่นเอง

อีเกิลส์ มีนโยบายสนับสนุนให้พนักงานเข้าร่วมกิจกรรมกับทุกหน่วยงาน ไม่ว่าจะเป็นภาคเอกชน หน่วยงานราชการ เพื่อสร้างการมีส่วนร่วมให้กับพนักงาน เช่น การทำบุญที่บ้านเด็กอ่อนพญาไท, การบริจาคเลือด บริษัทฯ ก็จะมีการส่งตัวแทนพนักงานในแต่ละสาขาเข้าร่วม โดยฝ่ายบุคคลจะทำหน้าที่ในการประชาสัมพันธ์การจัดกิจกรรม ถ้าพนักงานคนใดสนใจ บริษัทฯ ก็จะส่งไปเข้าร่วม กิจกรรมนั้นๆ โดยเฉพาะทาง Intranet ซึ่งพนักงานสามารถหาข้อมูลข่าวสารต่างๆ ประกาศจากทางบริษัทฯ รวมถึงมีกระทุ้งซึ่งเป็นช่องทางในการสื่อสารติดต่อกับพนักงานอีกทางหนึ่งด้วย

สำหรับ อีเกิลส์ แล้ว ความก้าวหน้าในเรื่องอาชีพและสายงานของพนักงานนับได้ว่าเป็นเรื่องสำคัญ โครงการที่เกี่ยวข้องกับ Happy Brain จึงได้รับการผลักดันอย่าง

เต็มเพื่อสร้างการเรียนรู้ของพนักงาน เช่น โครงการที่สอนน้อง เมื่อเวลาพนักงานไปอบรมภายนอก ก็จะมีการบอกต่อกันในองค์กรหรือสลับกันเป็นวิทยากรเพื่อถ่ายทอดสิ่งที่ได้เรียนรู้มาให้กับเพื่อนพนักงาน, มีห้องสมุดพนักงาน ซึ่งเวลามีหนังสือใหม่ๆ ทางฝ่ายบุคคลจะทำการแจ้งผ่านทาง Intranet ซึ่งถ้าพนักงานสนใจสามารถติดต่อขยืมได้

อีเกิลส์ ไม่เพียงแต่ใช้กิจกรรมเป็นเครื่องมือหลักในการสร้างความสุขเท่านั้น ที่นี่ยังได้มีการจัดสวัสดิการให้ตรงกับความต้องการและสามารถตอบโจทย์ปัญหาของพนักงานได้ เช่น การตรวจสุขภาพประจำปี การจัดให้มีวันหยุดเสาร์วันเสาร์เพื่อให้พนักงานประหยัดค่าใช้จ่ายและมีเวลาให้กับครอบครัวมากยิ่งขึ้น การจัดกิจกรรมท่องเที่ยวประจำปี จัดสวัสดิการกัญเงินดอกเบี๋ยต่ำ เป็นต้น

การสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดี ก็นับได้ว่าเป็นอีกหนึ่งปัจจัยสำคัญที่ทำให้พนักงานมีความสุข บริษัทฯ ได้วางนโยบายให้ผู้บริหารแต่ละสาขารู้และเข้าถึงพนักงาน เพื่อให้สามารถแก้ไขปัญหาได้ทันทั่วทั้งที่ และด้วยวัฒนธรรมการทำงานของอีเกิลส์ ที่มุ่งเน้นให้พนักงานมีความสามัคคี อยู่ร่วมกันด้วยความอ่อนน้อมถ่อมตน พุดจากันอย่างประนีประนอม ทำให้การติดต่อประสานงานเป็นไปอย่างราบรื่น

นอกจากให้ความสำคัญกับพนักงานของบริษัทฯ แล้วนั้น อีเกิลส์ ยังไม่ลืมที่จะให้ความสำคัญกับครอบครัวของพนักงานด้วย ไม่ว่าจะเป็นงานแต่งงานหรืองานศพ ครอบครัวของพนักงาน บริษัทฯ จะให้ความสำคัญอยู่เสมอ ทั้งในการมอบเงินช่วยเหลือหรือการร่วมเป็นเจ้าภาพฯ ก็ตามที

ในส่วนของบุคลากรของพนักงาน บริษัทฯ โดยเปิดโอกาสให้ลูกหลานของพนักงานสามารถเข้ามาทำงาน Part time ในบริษัทฯ ได้ เช่น งานเอกสาร ฯลฯ นอกจากเป็นการสร้างรายได้ให้กับลูกหลานของพนักงานแล้ว ยังเป็นการสนับสนุนในเรื่องการใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์อีกด้วย

หลังจากนโยบายการสร้างความสุขของ อีเกิลส์ ได้ถูกสร้างขึ้นอย่างเป็นรูปธรรม เกิดเป็นผลลัพธ์ที่ดีกับองค์กรมากมาย ไม่ว่าจะเป็นพนักงานมีความสุข ได้ทำงานในสิ่งแวดล้อมที่ดี มีรายได้ที่เหมาะสมและไม่เป็นหนี้ มีความก้าวหน้าในสายงานอย่างมั่นคง มีสุขภาพกายและจิตใจที่แข็งแรง รวมไปถึงครอบครัวมีความสุข ตรงตามความคาดหวังของบริษัทฯ ที่มองพนักงานเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าขององค์กร ถ้าพนักงาน



มี ความ สุข มี
ประสิทธิภาพในการ
ทำงานที่ดี ก็ย่อมที่จะส่ง
ผลต่อความก้าวหน้าของ
บริษัทเช่นเดียวกัน

บริษัท อีเทอร์นิตี้ แกรนด์ โลจิสติกส์ จำกัด (มหาชน) (ETERNITY GRAND LOGISTICS PUBLIC CO., LTD.)

“จุดเริ่มต้นของความสุข คือการสร้างความสัมพันธ์ที่ดี”



การเติบโตทางธุรกิจเป็นสิ่งที่ทุก
องค์กรคาดหวังให้เกิดขึ้น เมื่อธุรกิจมีการขยาย
ตัว กำลังคนในองค์กรก็ย่อมที่จะต้องเพิ่มขึ้น
เป็นเงาตามตัว สิ่งที่เป็นเหมือนโจทย์สำหรับทุก
องค์กรก็คือ ทำอย่างไรจึงจะสามารถสร้างหรือ

รักษาความสัมพันธ์ของคนในองค์กรไว้ได้ สำหรับองค์กรแห่งนี้แม้จะมีการเติบโตทาง
ธุรกิจอย่างต่อเนื่อง แต่ก็ยังเชื่อมั่นว่าความสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กรจะเป็นหนึ่งในปัจจัย
ในการขับเคลื่อนองค์กรให้สามารถก้าวต่อไปได้ องค์กรแห่งนี้คือ บริษัท อีเทอร์นิตี้ แกร
นด์ โลจิสติกส์ จำกัด (มหาชน) ผู้ให้บริการด้านโลจิสติกส์ครบวงจร

บริษัท อีเทอร์นิตี้ แกรนด์ โลจิสติกส์ จำกัด (มหาชน) (Eternity Grand Logis-
tics Public Company Limited: ETG) ก่อตั้งขึ้นในปี ค.ศ.2002 ภายใต้ชื่อ “Eternity
Transport 2002 Co., Ltd.” เป็นบริษัทผู้ให้บริการด้านพิธีการศุลกากรและโลจิสติกส์ ซึ่ง
ในปัจจุบัน ETG ได้ขยายขอบเขตการให้บริการโลจิสติกส์ โดยครอบคลุมการขนส่งและ
การกระจายสินค้า การอำนวยความสะดวกในเรื่องการขนส่งและให้คำปรึกษาในเรื่อง
การขนส่งที่ตรงตามความต้องการของลูกค้าในแต่ละกลุ่ม นอกจากนี้ ETG ยังให้บริการ
ด้านพิธีการศุลกากรสำหรับการนำเข้าและส่งออก การบริหารคลังสินค้าอีกด้วย



ในปัจจุบันด้วยพนักงานกว่า 1,300 คนใน 10 สำนักงาน ทำให้เกิดช่องว่างในเรื่องการสื่อสารระหว่างพนักงาน อีกทั้งการที่ ETG มีพนักงานเป็นจำนวนมากแต่ทำงานในพื้นที่ต่างกัน ทำให้การสร้างความสุขให้กับพนักงานเป็นเรื่องที่ทำได้ยากขึ้น ดังนั้น ETG จึงได้เริ่มศึกษาแนวทางการสร้างความสุขในองค์กรต่างๆ เพื่อนำมาปรับใช้ในองค์กร โดยได้มีการกำหนดกลยุทธ์ออกเป็น 5 ลักษณะกล่าวคือ



1. **Teamwork:** เน้นการทำงานเป็นทีม
2. **Happy8:** ดำเนินกิจกรรมตามกรอบ Happy8
3. **Management:** ผู้บริหารมีหน้าที่ในการสนับสนุนการดำเนินกิจกรรม

4. **Supervisor:** ผู้จัดการ หัวหน้างานมีหน้าที่ผลักดันกิจกรรมต่างๆ ของบริษัทฯ

5. **Participation:** สร้างการมีส่วนร่วมของพนักงานในการร่วมทำกิจกรรมของบริษัทฯ

เมื่อคณะทำงานมีการกำหนดกลยุทธ์ที่ชัดเจนแล้ว จึงได้มีการจัดทำแผนการดำเนินงานโครงการต่างๆ เช่น โครงการ HR Site Tour ที่เกิดมาจากสภาพการดำเนินธุรกิจของ ETG ที่มีสำนักงานอยู่ในพื้นที่ต่างๆ จึงได้ใช้กิจกรรมนี้ในการประชาสัมพันธ์เรื่องๆ ต่าง จากที่เมื่อก่อนจะมีแต่การสื่อสารทางเดียวจากสำนักงานใหญ่ก็เปลี่ยนเป็นการเข้าหาพนักงานโดยตรง ซึ่งทางฝ่ายบุคคลจะมีการประชาสัมพันธ์กำหนดการรวมถึงเรื่องที่ต้องการจะสื่อสาร เพื่อให้พนักงานสามารถเตรียมหัวข้อที่อยากจะสื่อสารกับฝ่ายบุคคลได้ ซึ่งได้รับผลตอบรับเป็นอย่างดี

เนื่องจากอยู่ในระหว่างเริ่มโครงการ Happy Workplace ดังนั้นเป้าหมายของโครงการจึงมุ่งเน้นให้ความสำคัญเรื่องการสร้างความสัมพันธ์ภายในองค์กรเป็นลำดับแรก เห็นได้จากแผนการดำเนินโครงการประจำปีของ ETG ที่เป็นกิจกรรมสร้างการมีส่วนร่วมของพนักงานเป็นหลัก โดยเน้นให้พนักงานทุกคนทุกระดับได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ที่องค์กรจัดขึ้น ไม่ว่าจะเป็นกิจกรรม ETG Staff Part หรือ ETG Sport Day ที่ผู้บริหาร พนักงาน รวมไปถึงญาติของพนักงานเองมาร่วมจัดกิจกรรมกีฬาประเภทต่างๆ มีการแข่งขันเชียร์ลีดเดอร์ ประกวดกองเชียร์ โดยทางบริษัทฯ จะมีเงินรางวัลมอบให้

สำหรับการแข่งขันประเภทต่างๆ ในขณะที่เดียวกันสำหรับพนักงานใหม่ก็จะมีการจัดกิจกรรมรับน้อง โดยให้พนักงานแต่ละสำนักงานมากิจกรรมร่วมกันที่สำนักงานใหญ่ เพื่อให้ทำความรู้จักกัน เหมือนรับน้องมหาวิทยาลัย เป็นต้น

ด้วยลักษณะของธุรกิจโลจิสติกส์ รวมถึงการที่มีสำนักงานในหลายพื้นที่ หลายท่านอาจจะสงสัยว่า ETG ทำอย่างไรสำหรับพนักงานที่ไม่สามารถเข้าร่วมกิจกรรมได้จริงๆ เช่น พนักงานขับรถที่ต้องทำงานตลอด 24 ชั่วโมง ทางบริษัทฯ ก็จะมีการจัดงบประมาณต่างหากสำหรับพนักงานที่อยู่ตามสำนักงานต่างๆ ซึ่งในสำนักงานนั้นๆ สามารถกำหนดวันที่จะจัดกิจกรรมกันเองได้ตามความเหมาะสม นอกจากนี้ทางฝ่ายบุคคลยังมีการให้กำลังใจพนักงานที่มีโอกาสเข้าร่วมกิจกรรมน้อย เช่น พนักงานขับรถ ด้วยการให้ทีมงานไปดักกรอตามจุดต่างๆ เพื่อมอบเครื่องดื่มต่างๆ ให้กับพนักงานขับรถ เป็นต้น

ผู้บริหารนับได้ว่าเป็นอีกหนึ่งปัจจัยสำคัญในการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ของ ETG ผู้บริหารของ ETG นั้นต้องการให้พนักงานมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรม จึงเป็นบทบาทสำคัญที่ผู้บริหารจะต้องเป็นตัวอย่างในการเข้าร่วมกิจกรรมโดยเฉพาะในเทศกาลต่างๆ เช่น การทำบุญบริษัท, มีการแต่งตัวเป็นซานตาคลอสแจกของขวัญในวันคริสต์มาส หรือการจัดกิจกรรม Happy Birthday Surprise ที่จะมีการทำการ์ดวันเกิดให้กับพนักงานพร้อมกับลายเซ็นผู้บริหาร ที่สามารถเก็บไว้เป็นคุณค่าทางใจได้ ฯลฯ เนื่องจากในปีที่ผ่านมาปริมาณงานที่สูง ทำให้พนักงานต้องทำงานมากขึ้นตามไปด้วย บริษัทฯ จึงพยายามหาโอกาสในการจัดกิจกรรมต่างๆ เพื่อผ่อนคลายให้กับพนักงาน



อาจจะกล่าวได้ว่าในปัจจุบัน ETG ได้เริ่มดำเนินโครงการเพื่อมุ่งไปสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข อาจจะยังไม่สุขทั้ง 100% แต่ด้วยแผนงานที่ชัดเจนและการให้ความสำคัญจากทุกหน่วยงาน ก็นับได้ว่า ETG เป็นองค์กรที่

สร้างความสุขให้กับพนักงานได้อย่างชัดเจนองค์กรหนึ่งเลยทีเดียว

บริษัท เอช วี พลาส จำกัด

(HV PLAS CO.,LTD.)

“สร้างแรงจูงใจ คือก่อเกิดความสุข”



ความสุขในการทำงานนับได้ว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้การบริหารจัดการองค์กรเป็นไปด้วยความราบรื่น ความสุขไม่เพียงแต่ช่วยลดความเครียดและความขัดแย้งในการทำงานเท่านั้น แต่ยังส่งผลต่อความคิดสร้างสรรค์และการทำงานที่มีประสิทธิภาพของ

พนักงานและการพัฒนาขององค์กรในท้ายที่สุด

ด้วยตระหนักถึงความสำคัญจากความสุขในการทำงาน องค์กรแห่งนี้จึงเปิดโอกาสให้ทุกคนได้มีส่วนร่วมในองค์กร ผลักดันให้พนักงานทุกคนได้แสดงศักยภาพอย่างเต็มที่ เพื่อให้พนักงานรู้สึกว่าการที่ทำงานนี้มีคุณค่าต่อองค์กร องค์กรตอบสนองด้วยการสนับสนุนและสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ปัจจัยต่างๆ เหล่านี้เป็นแนวทางในการสร้างความสุขภายในองค์กรแห่งนี้ บริษัท เอช วี พลาส จำกัด ผู้ผลิตผลิตภัณฑ์ PVC Calendered

บริษัท เอช วี พลาส จำกัด (HV PLAS CO.,LTD.: H.V. PLAS) เป็นโรงงานแห่งที่ 2 ของ H.V. GROUP ซึ่งจดทะเบียนจัดตั้ง เมื่อปี พ.ศ. 2542 และเริ่มทำการผลิตเมื่อปลายปี พ.ศ. 2543 เป็นผู้ผลิตผลิตภัณฑ์ PVC Calendered โดย



H.V. PLAS มุ่งหวังให้ธุรกิจเจริญเติบโตไปพร้อม ๆ กับลูกค้า พนักงานและสังคม ดังนั้น H.V. PLAS จึงให้ความสำคัญเรื่องการช่วยเหลือสังคม และส่งมอบผลิตภัณฑ์ที่มีคุณภาพที่ดีที่สุดให้แก่ลูกค้า ด้วยความใส่ใจในการผลิตและควบคุมดูแลไม่ให้มีผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมของโลก

การที่องค์กรจะเติบโตทางธุรกิจได้นั้น การสรรหาและรักษามูลค่าการที่มี



คุณภาพนับได้ว่าเป็นสิ่งสำคัญ และเป็นโจทย์สำคัญให้กับผู้บริหารของ H.V. PLAS ว่าจะทำอย่างไร องค์กรจึงจะสามารถสร้างแรงจูงใจให้พนักงานนั้นอยากทำงานกับองค์กรในระยะยาว H.V. PLAS จึงได้ปรับตัวและพัฒนาแนวคิดในเรื่องการบริหารจัดการคน ความสุขในองค์กรจึงได้กลายมาเป็นกลยุทธ์สำคัญเพื่อรักษานักอุตสาหกรรมอย่างยั่งยืน

เมื่อพูดถึงองค์กรแห่งความสุข H.V. PLAS นับได้ว่าเป็นอีกหนึ่งองค์กรที่มีการกำหนดแนวทางที่ชัดเจนและสอดคล้องกับแผนธุรกิจ โดยใช้ทฤษฎีแรงจูงใจและพฤติกรรมองค์กรในการดำเนินตามเป้าหมาย มุ่งสู่การเป็น “องค์กรแห่งความสุขและความผูกพัน” ด้วยการใช้แรงจูงใจภายในและภายนอกอย่างสมดุลเพื่อให้นักงานเกิดความสุขและความผูกพันต่อองค์กร กล่าวคือ สร้างความสุขจากภายในด้วยการเชื่อมั่นในคุณค่าของพนักงาน เปิดโอกาสให้พนักงานได้ทำงานที่ชอบและแสดงศักยภาพของตนเอง และการสร้างแรงจูงใจหรือการสร้างความสุขจากภายนอก นั่นก็คือนโยบายเรื่องการดูแลพนักงานขององค์กรในรูปแบบต่างๆ เช่น กิจกรรมพนักงานและสวัสดิการ เป็นต้น



ในส่วนของการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับพนักงานนั้น กิจกรรมพนักงานนับได้ว่าเป็นอีกหนึ่งกลยุทธ์ที่ H.V. PLAS ใช้ในการสร้างความสุขในองค์กร เช่น การเลี้ยงสัตว์ในวันปีใหม่ เพื่อสร้างความสนุกสนาน ให้พนักงานได้ผ่อนคลายความเครียดจากการทำงาน, กิจกรรมรดน้ำ

ดำหัวผู้ใหญ่ในวันสงกรานต์ ที่จัดขึ้นเพื่อให้พนักงานได้ใกล้ชิดกับผู้บริหารและเป็นการส่งเสริมวัฒนธรรมไทย, การจัดกิจกรรมสันทนาการภายนอกบริษัท เช่น การพาพนักงานไปจัดกิจกรรมให้กับเด็กผู้ยากไร้ การร่วมทำบุญที่มูลนิธิบ้านสงเคราะห์สัตว์พิการ เพื่อให้พนักงานได้มีโอกาสตอบแทนและสร้างความสุขให้กับสังคม ซึ่งนอกจากจะสร้างรอยยิ้มและความสุขจากการเป็นผู้ให้แล้ว เรายังได้เห็นถึงความร่วมแรงร่วมใจของพนักงานที่เข้าร่วมกิจกรรมได้อย่างดี

สวัสดิการเป็นอีกหนึ่งปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสุขของพนักงาน H.V. PLAS ได้จัดให้มีสวัสดิการต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นเบี้ยขยัน กองทุนเงินทดแทน กองทุนประกันสังคม ชุดฟอร์มทำงาน การตรวจสุขภาพประจำปี ฯลฯ ไม่เพียงแต่เพื่อสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับพนักงาน แต่ยังเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจที่ดี สร้างแรงจูงใจในการทำงาน และยังทำให้พนักงานรู้สึกพึงพอใจกับนโยบายการดูแลคนของบริษัท อีกด้วย

นอกเหนือจากวิสัยทัศน์ในเรื่องการสร้างความสุขภายในองค์กรของผู้บริหารแล้วนั้น อีกหนึ่งหน่วยงานที่มีบทบาทสำคัญก็คือ หน่วยงานทรัพยากรมนุษย์ ที่จะทำหน้าที่แปลงกลยุทธ์และนโยบายต่างๆ ให้เป็นรูปธรรม รวมถึงมีบทบาทในการประชาสัมพันธ์ การประสานงานและการอำนวยความสะดวกให้กับหน่วยงานต่างๆ ในการจัดกิจกรรมของบริษัท หน่วยงานทรัพยากรมนุษย์ จึงเป็นเหมือนช่องทางในการรับฟังความคิดเห็น ของพนักงาน เพื่อนำมาปรับปรุงแนวทางต่างๆ ให้ตอบสนองต่อความต้องการของพนักงานอีกทางหนึ่งด้วย

จากนโยบายการสร้างความสุขภายในองค์กรของ H.V. PLAS นั้น ปัจจุบันได้ส่งผลในทางที่ดีต่อพนักงาน บรรยากาศในการทำงานและองค์กร กล่าวคือ ทุกคนในองค์กรมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีบรรยากาศที่ดีในการทำงานมากขึ้น รวมถึงระบบการทำงานภายในองค์กรและการติดต่อประสานงานระหว่างกันเป็นไปอย่างราบรื่น เกิดเป็นบรรยากาศที่ดีภายในองค์กร ซึ่งสิ่งต่างๆ เหล่านี้ส่งผลให้ในปัจจุบัน H.V. PLAS สามารถผลิตสินค้าและบริการที่ดีให้กับลูกค้าและเติบโตได้อย่างมั่นคงนั่นเอง

บริษัท เอเวอร์กรีน คอนเทนเนอร์ เทอร์มินัล
(ประเทศไทย) จำกัด
(EVERGREEN CONTAINER TERMINAL
(THAILAND) Ltd.)

“สุขภาพกายที่ดี สู่วิถีความสุขแบบเอเวอร์กรีน”



EVERGREEN

เนื่องด้วยลักษณะการ

ทำงานของธุรกิจโลจิสติกส์ที่ค่อนข้าง

แข่งเครื่องเครียดและต้องแข่งกับ

เวลา พนักงานทุกคนจึงต้องทำงานด้วยความแม่นยำทั้งในเรื่องข้อมูลและเวลา เพื่อให้สามารถส่งมอบบริการที่ตรงต่อความต้องการของลูกค้าได้ทันทั่วทั้ง องค์กรแห่งนี้ไม่เคยลืมที่จะดูแลพนักงานของตนเป็นอย่างดี ด้วยมุ่งหวังให้พนักงานทุกคนสามารถทำงานได้อย่างมีความสุขภายในบ้านหลังนี้ องค์กรแห่งนี้คือ บริษัทเอเวอร์กรีน คอนเทนเนอร์ เทอร์มินัล (ประเทศไทย) จำกัด ผู้ดำเนินธุรกิจการขนส่งตู้สินค้าคอนเทนเนอร์

บริษัทเอเวอร์กรีน คอนเทนเนอร์

เทอร์มินัล (ประเทศไทย) จำกัด (Evergreen

Container Terminal (Thailand) Limited:

ECTT) เป็นบริษัทในกลุ่ม “Evergreen

Group” บริษัทชั้นนำด้านการขนส่งตู้สินค้า

ปัจจุบันมีสำนักงานมากกว่า 240 แห่ง

ใน 80 ประเทศทั่วโลก โดยในประเทศไทยมีสำนักงานและสาขารวมทั้งสิ้น 6 แห่งด้วยกัน

ECTT ก่อตั้งขึ้นในปี ค.ศ.1991 โดยเริ่มจากธุรกิจขนส่งตู้คอนเทนเนอร์ทั้งการนำเข้าและส่งออก และได้ขยายสู่การธุรกิจท่าเทียบเรือ ณ ท่าเรือแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรีในปี 1992 ซึ่งในปัจจุบัน ECTT ไม่ได้จำกัดการให้บริการเฉพาะในกลุ่ม Evergreen Group เท่านั้น แต่ยังรวมถึงลูกค้าภายนอกด้วยบริการสถานีบรรจ และแยกสินค้ากล่อง

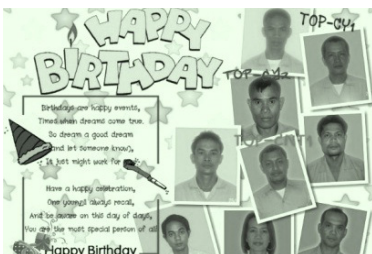


(Inland Container Depot: ICD), การขนส่งตู้คอนเทนเนอร์ด้วยรถบรรทุก และท่าเรือขนส่งสินค้า

ถ้าจะพูดถึงนโยบายการสร้างความสุขให้กับพนักงานของ ECTT นั้น อาจจะเรียกได้ว่าเกิดมาจากการมีส่วนร่วมของคนในองค์กรผ่านทางคณะกรรมการที่แต่งตั้งขึ้นจากทุกหน่วยงาน ทั้งนี้คณะกรรมการที่สร้างความสุขภายในองค์กรจะจัดกิจกรรมตามความเหมาะสม และดำเนินการตามแผนงานที่วางไว้ ซึ่งกิจกรรมแต่ละกิจกรรมจะเน้นให้พนักงานทุกคนได้มีส่วนร่วม โดยจะมีวัตถุประสงค์หลักเพื่อสร้างความสุข รวมถึงสร้างความผ่อนคลายให้กับพนักงานเพื่อลดความเครียดจากการทำงาน ซึ่งการกำหนดนโยบายต่างๆ ในรูปแบบของคณะกรรมการนั้น ไม่เพียงแต่ทำให้ตอบโจทย์ความต้องการได้เท่านั้น แต่ยังช่วยสร้างการมีส่วนร่วมของพนักงาน ในการกำหนดทิศทางเรื่องการดูแลพนักงานได้อย่างดีอีกด้วย

สำหรับ ECTT แล้ว นโยบายในการดูแลพนักงานนั้นตั้งอยู่บนพื้นฐานของสภาพลักษณะขององค์กร เพื่อให้นโยบายหรือโครงการต่างๆ สามารถตอบโจทย์สภาพปัญหาและความต้องการขององค์กรได้อย่างแท้จริง เช่น ในปัจจุบัน ECTT นั้นมีพนักงานที่มีอายุในช่วง 35 — 45 ปี และพนักงานที่มีอายุงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไปอยู่เป็นจำนวนมาก บางครั้งอาจทำให้พนักงานมีความคล่องตัวในการทำงานที่ลดลงเนื่องมาจากอายุพนักงานที่มากขึ้น ทำให้ในปัจจุบัน นโยบายในการสร้างความสุขให้กับพนักงานของ ECTT นั้นมุ่งเน้นในเรื่องสุขภาพของพนักงานเป็นสำคัญ ทางบริษัทฯ จึงได้จัดโครงการต่างๆ ที่มุ่งเน้นเรื่องสุขภาพของพนักงาน เช่น การจัดกิจกรรมกีฬานักงานประจำปี ฯลฯ โดยจะมีคณะกรรมการในการดูแลกิจกรรมต่างๆ ที่จัดขึ้น เพื่อเป็นการเสริมสร้างสุขภาพที่ดีและช่วยผ่อนคลายความเครียดจากการทำงาน เป็นต้น

นอกเหนือจากนโยบายที่มุ่งเน้นให้ความสำคัญเรื่องสุขภาพแล้วนั้น ECTT ยังได้จัดกิจกรรมต่างๆ ทั้งการอบรมในหัวข้อที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน และการทัศนศึกษา เพื่อให้พนักงานเกิดความรู้ความเข้าใจ และได้เปิดโลกทัศน์ในการทำงาน เช่น การเลี้ยงส่งสรวงศ์ประจำปี ฯลฯ โดยจะมีคณะกรรมการงานเลี้ยงพนักงาน ซึ่งเป็นตัวแทนจากทุกหน่วยงานในการดำเนินกิจกรรม ซึ่งนอกจากพนักงานจะได้ผ่อนคลายความเครียดจากการทำงานแล้ว ก็ยังเป็นสิ่งที่สร้างความสุขให้กับพนักงานได้เป็นอย่างดี



อีกหนึ่งกิจกรรมที่น่าสนใจของ ECTT ก็คือ “การส่งมอบความสุข อวยพรให้กับพนักงาน” โดยฝ่ายบุคคลจะทำการัดพร้อมคำอวยพร รวมทั้งแจ้วันเกิดให้กับเพื่อนพนักงานทาง Email ซึ่งโครงการนี้

นับได้ว่าประสบความสำเร็จเป็นอย่างมาก เพราะนอกจากพนักงานจะได้รับคำอวยพรจากบริษัท แล้ว เพื่อนร่วมงานที่ทราบก็จะร่วมอวยพรให้กับพนักงานอีกทางหนึ่งด้วย

ในส่วนของสวัสดิการก็นับได้ว่าเป็นอีกหนึ่งปัจจัยสำคัญในการสร้างความสุขนอกเหนือไปจากกิจกรรมพนักงานต่างๆ โดยทาง ECTT ได้มีการจัดสวัสดิการต่างๆ เช่น การจัดเครื่องดื่มกาแฟและโอวัลตินเพื่อให้พนักงานได้ดื่มในระหว่างปฏิบัติงาน การจัดรถรับส่งพนักงาน การจัดให้มีการตรวจสุขภาพประจำปี และการให้สิทธิพนักงานที่ไม่ใช้บริการประกันสังคมสามารถเบิกค่ารักษาพยาบาลได้ ไม่เพียงแต่ให้ความสำคัญกับสุขภาพของพนักงานเท่านั้น แต่พนักงานที่มีครอบครัวก็ยังสามารถนำคู่สมรสและบุตรรวมกันไม่เกิน 2 คน มาใช้สิทธิเบิกค่ารักษาพยาบาลได้เช่นกัน

จากการสร้างความสุขภายในองค์กรผ่านทางคณะกรรมการฯ นั้น ในปัจจุบัน “ความสุขในการทำงาน” ได้ส่งผลในทางบวกต่อองค์กรอย่างมากมาย กล่าวคือ ในปัจจุบัน ECTT มีอัตราการลาออกที่น้อยมาก มีบรรยากาศในการทำงานที่ดีขึ้น ให้ความรู้สึกในการทำงานแบบครอบครัวเดียวกัน ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ทำให้การบริหารจัดการองค์กรเกิดความราบรื่นขึ้น ทุกคนทุกหน่วยงานในองค์กรให้ความร่วมมือในการทำงานเป็นอย่างดี เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้น ทุกฝ่ายก็พร้อมร่วมมือกันเพื่อแก้ไขปัญหาต่างๆ ให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

ไม่เพียงเท่านั้น ECTT ยังได้มีการวางทิศทางการบริหารความสุขภายในองค์กร โดยตั้งเป้าว่าในอนาคตจะมีการศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับนโยบายต่างๆ ในการดูแลพนักงาน เพื่อให้โครงการต่างๆ ตอบโจทย์ความต้องการของพนักงานมากยิ่งขึ้น รวมถึงใช้เวลาและงบประมาณอย่างไรจึงจะเกิดคุณค่าสูงสุดต่อคนของ ECTT ต่อไป

บริษัท เอส.เอ็น.พี. ชิปปิง กรุ๊ป จำกัด

(S.N.P. SHIPPING GROUP CO., LTD.)

“ขับเคลื่อนความสุข ผ่านการมีส่วนร่วม”



เพราะองค์กรแห่งนี้เข้าใจถึงที่มาของความสุข ความสุขนั้นไม่ได้มาจากปัจจัยหรือวัตถุภายนอก แต่ความสุขที่แท้จริงของคนเรานั้นเกิดจากใจของเรา องค์กรแห่งนี้เข้าใจและยอมรับในความสุขของคนที่แตกต่างกัน องค์กรแห่งนี้มีชื่อว่า “บริษัท เอส.เอ็น.พี. ชิปปิง กรุ๊ป จำกัด (S.N.P. Shipping Group Co., Ltd.)

ผู้ให้บริการวางแผนการเคลื่อนย้ายสินค้าให้กับผู้นำเข้าและส่งออก และผู้ให้บริการระบบที่ปรึกษาศุลกากร

S.N.P Group ก่อตั้งขึ้นในปี พ.ศ. 2524 เพื่อให้คำปรึกษาด้านภาษีอากรและวางแผนการเคลื่อนย้ายสินค้าให้กับผู้นำเข้าและส่งออก จากวันแรกที่มีพนักงานเพียงแค่ 7 คน มาถึงในปัจจุบัน S.N.P Group มีพนักงานมากกว่า 110 คน และได้กลายมาเป็นบริษัทผู้ให้บริการด้านระบบที่ปรึกษาศุลกากรและ Logistics ระดับต้นๆ ของประเทศไทย ที่สามารถเคลื่อนย้ายสินค้าได้ตั้งแต่แหล่งผลิตในประเทศต้นทาง เข้าสู่กระบวนการผลิต กระทั่งสู่ประเทศปลายทางได้อย่างครบวงจร

ด้วยแนวทางของบริษัทที่เชื่อว่าความสุขนั้นเกิดขึ้นจากใจของคน ถ้าคนมีทัศนคติที่ดีในการทำงาน ก็ย่อมที่จะมีความสุขในการทำงานเช่นเดียวกัน ดังนั้นสำหรับ S.N.P Group แล้ว

วุฒิการศึกษาหรือประสบการณ์การทำงานจึงไม่ใช่สิ่งที่สำคัญที่สุดในการทำงานที่ S.N.P Group การที่จะได้มาซึ่งคนที่มีทัศนคติที่ดีมาร่วมงานจึงเริ่มตั้งแต่กระบวนการสรรหา รวมถึงมีการหมุนเวียนพนักงานในแต่ละแผนก นอกจากเพื่อให้พนักงานได้สร้างความคุ้นเคยกับองค์กรและเพื่อนร่วมงานแล้ว พนักงานยังสามารถทราบได้ว่าตนเองชอบหรือไม่



ในงานประเภทไหน S.N.P Group กล่าวได้ว่า ณ ที่แห่งนี้ “งานไม่ได้เลือกคน” แต่เป็น “คนเลือกงาน” ได้ ซึ่งส่งผลต่อความสุขของพนักงานในระยะยาว



จุดเริ่มต้นของการให้ความสำคัญ

ในความสุขของพนักงาน เกิดจากการที่ผู้บริหารของ S.N.P Group นั้นมีความเข้าใจพนักงาน ถ้าองค์กรสามารถตอบสนองความต้องการระดับบุคคลได้ เข้าใจในสิ่งที่พนักงานต้องการอย่างแท้จริงแล้ว พนักงาน

ก็จะมีความสุข มีความสบายใจในการทำงาน ซึ่งจะส่งผลให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กร ทุ่มเทให้กับองค์กรและอยากจะอยู่กับองค์กรไปอีกระยะหนึ่ง ดังนั้น ผู้บริหารจึงให้ความสำคัญกับความสุขขั้นพื้นฐาน หรือความสุขในระดับบุคคลของพนักงาน โดยเปิดกว้างให้มีช่องทางในการสื่อสารระหว่างผู้บริหารและพนักงาน เช่น โครงการผู้บริหารพบพนักงาน เป็นต้น

เพราะองค์กรเข้าใจในความต้องการขั้นพื้นฐานของบุคคล ดังนั้น บรรยากาศในการทำงานขององค์กรแห่งนี้จึงไม่ตึงหรือเครียดจนเกินไป เช่น ในการทำงานพนักงานสามารถเปิดเพลงฟังได้ เวลาทำงานอาจลุกขึ้นมาพูดคุยกัน หรือในบางครั้งถ้ามีเวลาว่างก็อาจร้องเพลงหรือทำกิจกรรมในที่ทำงาน โดยสิ่งที่ทำนั้นพนักงานจะรู้ขอบเขตของตนเองไม่ทำให้หน้าที่ที่รับผิดชอบนั้นเสียไปและไม่กระทบต่องานประจำของตน บรรยากาศในการทำงานจึงไม่เหมือนสถานที่ทำงานที่มีแต่เรื่องงาน แต่เป็นเหมือนคนในครอบครัวเดียวกัน ซึ่งนับได้ว่าเป็นสิ่งสำคัญในการสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานให้กับองค์กรแห่งนี้

นอกเหนือจากจะมีผู้บริหารที่เข้าใจพนักงาน มีบรรยากาศที่ดีในการทำงานแล้วนั้น การมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมของพนักงานนับได้ว่าเป็นอีกหนึ่งปัจจัยสำคัญในการทำให้องค์กรแห่งนี้เป็นองค์กรแห่งความสุข S.N.P Group มีการตั้ง “สภาพนักงาน” ที่เป็นเหมือนเครื่องมือหรือฟันเฟืองในการผลักดันการสร้างความสุขภายในองค์กรอย่างเป็นรูปธรรม สภาพนักงานมาจากการรวมกลุ่มกันของพนักงานจากแผนกต่างๆ โดยจะทำหน้าที่เป็นตัวแทนของพนักงานในการนำเสนอเรื่องราวต่างๆ สู่ผู้บริหาร และเป็น

ตัวแทนองค์กรในการสื่อสารและผลักดันโครงการต่างๆ สู่พนักงาน โดยสมาชิกของสภาพัฒนาการนั้นจะถูกคัดเลือกจากคณะผู้บริหารของบริษัท เพื่อผลักดันให้เกิดกิจกรรมเพื่อพนักงาน สภาพัฒนาการจะมีการวางแผนกิจกรรมสำหรับพนักงานเอาไว้ล่วงหน้า โดยแผนการทำกิจกรรมของสภาจะสอดคล้องกับแผนแม่บทขององค์กร เพื่อให้แนวทางการดูแลสอดคล้องพนักงาน และสอดคล้องกับทิศทางการบริหารงานขององค์กร ซึ่งแผนงานต่างๆ ที่ออกมาจากสภาพัฒนาการนั้น จะอยู่ในรูปของกิจกรรมรวมไปถึงสวัสดิการต่างๆ เช่น

สวัสดิการ — ที่ S.N.P Group มีการจัดโครงการอาหารกลางวันเพื่อพนักงาน โดยจะให้พนักงานออกค่าอาหารกลางวันเดือนละ 350 บาท ส่วนที่เลือกบริษัทจะเป็นผู้รับผิดชอบ พนักงานจะมีส่วนร่วมในการเลือกเมนูอาหาร รวมไปถึงยังช่วยลดค่าใช้จ่ายของพนักงานได้อีกด้วย

อีกหนึ่งโครงการที่น่าสนใจ คือ โครงการวันหยุดพิเศษ พนักงานสามารถขอยุติงานในกรณีที่เป็น “วันหยุด-วันทำงาน-วันหยุด” ได้ โดยสภาพัฒนาการจะทำเรื่องเสนอทางผู้บริหาร ถ้าพนักงานคนไหนต้องการหยุดงาน ก็จะต้องเสียเงินเข้าการกุศล 30 บาท ขณะที่พนักงานที่มาทำงานในวันนั้นๆ ทางบริษัทก็จะมีเงินพิเศษให้

กิจกรรมพนักงาน — มีการจัดกิจกรรมเดือนละ 1 ครั้ง โดยแบ่งเป็นแต่ละสี่ ซึ่งในแต่ละเดือนก็จะมีกิจกรรมที่แตกต่างกันไปเพื่อสร้างความคุ้นเคยของพนักงาน เช่น กิจกรรมจับคู่ดูหนังในเวลางาน, กิจกรรมปิดตาเตะฟุตบอล เป็นต้น

โครงการการกุศลต่างๆ — ที่ S.N.P Group มีการจัดกิจกรรมเพื่อช่วยเหลือสังคมมากมาย เช่น สนับสนุนให้พนักงานร่วมบริจาคเงินคนละ 10 บาท / เดือน โดยบริษัทจะช่วยเหลือเป็น 2 เท่า เพื่อนำเงินส่วนนี้ไปช่วยเหลือสังคม, การรับบริจาคสิ่งของ, การให้พนักงานแนะนำโรงเรียนที่ยังขาดแคลนทุนทรัพย์ในท้องถิ่นเพื่อไปมอบทุนการศึกษา

จากแนวทางการสร้างความสุขภายใน S.N.P Group ที่กล่าวมานั้น ทำให้พนักงานที่อยู่ในบ้านหลังนี้มีความสุขในทุกๆ วันที่มาทำงาน พนักงานมีรอยยิ้มในการทำงาน สนุกกับงานที่ทำ จนพนักงานหลายคนพูดเป็นเสียงเดียวกันว่า “S.N.P. Shipping Group สุขเหมือนบ้าน สุขเหมือนโรงเรียน”

บริษัท เอ็ม พลัส อาร์ ฟอว์เวิร์ดดิ้ง (ประเทศไทย) จำกัด (M+R FORWARDING (THAILAND) CO.,LTD)

“Happy Relax, Happy Together”



ความเครียดจาก

Logistics connecting continents®

การทำงาน นับได้ว่าเป็นหนึ่ง

ในปัญหาสำคัญในทุกองค์กร ด้วยสภาพการทำงานที่ต้องแข่งกับเวลา รวมไปถึงการคาดหวังการให้บริการที่ดีและมีประสิทธิภาพจากลูกค้า สิ่งต่างๆ เหล่านี้ส่งผลต่อความเครียดในการทำงานของพนักงาน เมื่อพนักงานเกิดความเครียดในการทำงาน ก็จะส่งผลกระทบต่อบรรยากาศในการทำงานโดยรวมของบริษัทฯ อีกด้วย องค์กรแห่งนี้มุ่งหวังให้พนักงานทุกคนรู้สึกผ่อนคลาย มีบรรยากาศและความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงาน นโยบายด้านความสุขภายในองค์กรจึงได้ถูกนำมาปรับใช้อย่างเป็นรูปธรรมในองค์กรแห่งนี้ บริษัท เอ็ม พลัส อาร์ ฟอว์เวิร์ดดิ้ง (ประเทศไทย) ตัวแทนดำเนินการนำเข้าและส่งออกอย่างครบวงจร

บริษัท เอ็ม พลัส อาร์ ฟอว์เวิร์ดดิ้ง (ประเทศไทย) จำกัด <M+R FORWARDING (THAILAND) CO.,LTD> เป็นบริษัทในกลุ่ม The M+R Spedag Group มีสำนักงานใหญ่อยู่ที่ประเทศ



สวิตเซอร์แลนด์ ดำเนินธุรกิจด้านการขนส่งรวมถึงเป็นตัวแทนผู้ดำเนินการนำเข้าและส่งออก ปัจจุบันมีสำนักงาน 72 แห่งใน 22 ประเทศ และมีพนักงานมากกว่า 2,000 คนทั่วโลก ขณะที่ประเทศไทยมีสำนักงานอยู่ที่กรุงเทพมหานคร ด้วยพนักงาน 35 คน ปัจจุบันบริษัทฯ ดำเนินธุรกิจตัวแทนผู้ดำเนินการธุรกิจนำเข้าและส่งออกทั้งทางเรือและทางอากาศ (Sea & Air Freight Forwarder) การบริหารจัดการคลังสินค้า (Warehouse Management Systems: WMS) การจัดการข้อมูลสารสนเทศด้านการขนส่ง (Shipment

Information Systems: SIS) และระบบจัดการคำสั่งซื้อ (Order Management Systems: OMS)

จากวิสัยทัศน์ของ M+R ที่มุ่งเน้นให้ความสำคัญกับพนักงาน ทั้งในเรื่องประสิทธิภาพในการทำงานและความรู้สึกของการเป็นเจ้าของกิจการร่วมที่ว่า “Our employee’s are highly competent and loyal co-entrepreneurs” ได้กลายมาเป็นนโยบายสำคัญในการให้ความสำคัญในเรื่องการดูแลพนักงาน ถ้าพนักงานรู้สึกว่าเขาเองได้รับการดูแลที่ดีเพียงพอ ได้มีโอกาสแสดงศักยภาพในการทำงาน ก็ส่งผลให้พนักงานเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของร่วม และทุ่มเทในการทำงานให้ถึงขีดสุดในท้ายที่สุด

จากวิสัยทัศน์ที่มุ่งมั่นให้ความสำคัญกับพนักงาน ได้แปรเปลี่ยนมาเป็นแนวทางและนโยบายที่เป็นรูปธรรม จนเกิดเป็นโครงการ Happy Workplace ของ M+R ขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างความผ่อนคลายจากการทำงานให้กับพนักงาน โดยทางบริษัท ได้มีการสำรวจความสุขของพนักงานผ่านเครื่องมือที่เรียกว่า “แบบสำรวจความสุข: Happinometer” เพื่อวิเคราะห์ความสุขในด้านต่าง ๆ

Average score of happiness	Happy Body	Happy Relax	Happy Heart	Happy Soul	Happy Family	Happy Society	Happy Brain	Happy Money	Happy Work Life	Overall happiness
										
Before implementation	54.7 Happy	45.6 Unhappy	61.8 Happy	67.6 Happy	58.8 Happy	53.2 Happy	54.4 Happy	52.6 Happy	54.1 Happy	55.9 Happy

ซึ่งจากผลการสำรวจ สะท้อนให้เห็นว่าค่า Happy Relax มีอัตราส่วนที่น้อยที่สุด มาจากการที่พนักงานต้องการความผ่อนคลายในการทำงาน คณะทำงานฯ จึงได้นำผลจากการสำรวจ มาเป็นจุดตั้งต้นในการออกแบบโครงการหรือกิจกรรมต่างๆ เพื่อช่วยสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ผ่อนคลายให้กับพนักงาน โดยในเบื้องต้นได้จัดกิจกรรมทั้งหมด 4 โครงการด้วยกันคือ

M+R Happy Story — เกิดจากการที่บริษัทต้องการให้พนักงานเกิดความผ่อนคลายในระหว่างการทำงาน จึงได้มีการหยิบยกเรื่องเล่าดีๆ เรื่องขบขันหรือข้อคิดดีๆ มาประกาศบนบอร์ดของบริษัทฯ ซึ่งในระหว่างทำงาน พนักงานก็สามารถที่จะหยุดและอ่านได้ รวมถึงบริษัทฯ ยังได้มีการนำเกมส์ต่างๆ มาประกาศบนบอร์ด โดยจะมีรางวัลให้กับพนักงานที่ชนะในเกมส์ต่างๆ ด้วย ซึ่งกิจกรรมต่างๆ เหล่านี้สามารถสร้าง

บรรยากาศในการทำงานที่ผ่อนคลาย ไม่ตึงเครียดจนเกินไปได้เป็นอย่างดีทีเดียว



M+R Staff Outing — M+R ได้มีการจัดกิจกรรมให้พนักงานได้ออกไปทำกิจกรรมร่วมกันปีละ 1 ครั้งนอกสถานที่ โดยให้ทุกคนได้ทำกิจกรรมร่วมกันเป็นทีม ซึ่งนอกจากจะทำให้พนักงานเกิดความสุขสนานครึกครื้นแล้ว ยังเป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกัน รวมถึงสนับสนุนการทำงานเป็นทีมอีกด้วย

M+R Staff Dinner — บริษัทฯ ได้จัดให้มีกิจกรรมรับประทานอาหารร่วมกันทั้งที่สำนักงานและที่ร้านอาหารภายนอก โดยมุ่งหวังให้พนักงานทุกคนได้ใช้โอกาสนี้ในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกัน รวมถึงยังเป็นช่องทางให้ผู้บริหารและพนักงานได้พูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน



M+R Birthday Surprise — ในทุกๆ เดือน บริษัทฯ ได้จัดให้มีเค้กและของขวัญวันเกิดสำหรับพนักงานที่เกิดในแต่ละเดือน ในส่วนพนักงานที่ไม่ได้มาทำงานในวันนั้น บริษัทฯ ก็จะจัดเตรียมของรางวัลไว้ให้เช่นเดียวกัน

จากทุกกิจกรรมที่กล่าวมานั้น นับได้ว่าส่งผลในทางที่ดีต่อ M+R ทำให้ภายในบริษัทฯ มีการสื่อสารกันมากขึ้นระหว่างผู้บริหารและพนักงาน และระหว่างพนักงานด้วย

กันเอง บริษัทฯ มีบรรยากาศในการทำงานที่ดีขึ้น ไม่ตึงหรือเครียดจนเกินไป ซึ่งจากผลสำเร็จของโครงการต่างๆ ที่เกิดขึ้นแล้ว ในอนาคต M+R คาดหวังว่าจะจัดกิจกรรมต่างๆ เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บริหารและพนักงาน และระหว่างพนักงานกับพนักงานให้มากยิ่งขึ้น รวมถึงยังมุ่งหวังให้กิจกรรมต่างๆ จะช่วยลดอัตราการลาออกของพนักงานภายในองค์กรอีกด้วย

“ความสุข ความทรงจำ ไม่มีที่สิ้นสุด”

แนวคิดเรื่อง “ความ
สุขภายในองค์กร” ได้กลายมา

บริษัท แอลเอฟโลจิสติกส์





LFL Logistics
HCLIO

สำนักงานตัวแทน บริษัท
ฮาร์เบอร์
โลจิสติกส์ จำกัด
ผู้ให้บริการด้านโลจิสติกส์
และคลังสินค้า
ด้าน Client's Operation
และ Marketing Center
ตั้งอยู่ 11 หมู่ 18
ตำบลหนองปรือ อำเภอบางละมุง
ชลบุรี โทร 02-6464207

จากจุดเริ่มต้นที่ทำให้ LF หันมาให้ความสำคัญเรื่องความสุขภายในองค์กร เพราะ LF เชื่อว่าการที่ผู้ให้บริการหรือ “ลูกค้าภายนอก” จะได้รับการบริการที่ดีและเกิดความพึงพอใจสูงสุดนั้น พนักงานที่เปรียบเสมือนเป็น “ลูกค้าภายใน” จะต้องปฏิบัติงานด้วยความสุขก่อน ถ้าพนักงานมีความสุขในการทำงาน องค์กรมีสภาพแวดล้อม

และบรรยากาศในการทำงานที่ดี ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ก็จะทำให้เกิดการส่งมอบการบริการที่ดีให้กับลูกค้าได้ เครื่องมือหนึ่งที่ถูกนำมาใช้เพื่อสร้างความสุขภายในองค์กรก็คือ โครงการ Happy Workplace โดยกลุ่มเป้าหมายคือพนักงานของบริษัทฯ ที่บริหารดูแลคลังสินค้าอยู่ในพื้นที่ต่างๆ

ถ้าพูดถึงผู้มีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนความสุขของ LF นั้น จะพบว่าการสร้างความสุขไม่ได้ถูกขับเคลื่อนจากหน่วยงานด้านทรัพยากรมนุษย์แต่เพียงอย่างเดียว แต่เกิดมาจากคณะทำงานเสริมสร้างความสุขภายในองค์กร ซึ่งมาจากตัวแทนหลายหน่วยงาน โดยจะมีการรอบในการดำเนินงานที่ชัดเจน เริ่มตั้งแต่การประชุมติดตามและวางแผน เพื่อกำหนดรูปแบบกิจกรรม วัน เวลาและสถานที่ เพื่อนำเสนอผู้บริหารและขออนุมัติ และประชาสัมพันธ์โครงการ ประเมินความสุขของบุคลากรก่อนเริ่มโครงการ รวมไปถึงการประเมินผลการจัดกิจกรรม เพื่อสรุปผลการประเมินความสุขและรายงานผลต่อผู้บริหาร

เมื่อมีการกำหนดแผนงานที่ชัดเจนแล้วนั้น คณะทำงานฯ ได้มีการกำหนดระยะเวลาในการดำเนินโครงการออกเป็น 2 ช่วง เพื่อให้สะดวกต่อการวัดผลและประเมินรูปแบบโครงการ โดยระยะที่ 1 เริ่มจากเดือนมกราคม พ.ศ. 2556 ถึงเดือนกรกฎาคม พ.ศ. 2556 และระยะที่ 2 เริ่มจากเดือนสิงหาคม พ.ศ. 2556 ถึงเดือนกันยายน พ.ศ. 2556 โดยแบ่งออกเป็นด้านต่างๆ ตามกรอบความสุข 8 ประการ กล่าวคือ

Happy Body — LF ได้ให้ความสำคัญเรื่องสุขภาพของพนักงาน โดยสนับสนุนให้พนักงานออกกำลังกายผ่านการเล่นกีฬาต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นกิจกรรมเดินแอโรบิคในทุกเย็นวันจันทร์และอังคาร หลังเวลาเลิกงาน, การแข่งขันเทเบิลเทนนิสและแบดมินตันภายในบริษัท รวมถึงการประชาสัมพันธ์ความรู้เรื่องสุขภาพในทุกวันจันทร์, การจัดอบรมในเรื่องการดูแลสุขภาพและการออกกำลังกายด้วยการเล่น Fitness, การดูแลและควบคุมน้ำหนักโดยวิทยากรรับเชิญจากภายนอก ฯลฯ

Happy Heart — LF สร้างหัวใจที่เปี่ยมสุขของพนักงานผ่านทางโครงการ “WE CARE” ซึ่งจะมีการอวยพรวันเกิดและเลี้ยงอาหารกลางวันแก่พนักงานที่เกิดขึ้นแต่ละเดือน รวมถึงกิจกรรมต่างๆ เช่น การมอบรางวัลอายุการทำงาน, การมอบทุนการศึกษาให้กับบุตรหลานของพนักงาน, กิจกรรมแนะนำเพื่อนร่วมงานประจำสัปดาห์

เป็นต้น



Happy Relax — เพื่อผ่อนคลายความเครียดจากการทำงาน LF ได้จัดกิจกรรมพนักงาน ไม่ว่าจะเป็นกิจกรรมงานเลี้ยงประจำปี, กิจกรรมสัปดาห์รักษาและนำแดงคลายร้อน รวมถึงการกิจกรรมที่ให้ความรู้ในเรื่องต่างๆ เพื่อแนะนำอาชีพเสริมให้กับพนักงาน เช่น การสาธิตการปรุงอาหาร และกิจกรรมสาธิตการแต่งหน้าโดยวิทยากรมืออาชีพ

Happy Brain - เพื่อเป็นการพัฒนาความรู้ของพนักงาน LF ได้ส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านระบบ E-Learning รวมถึงการประชาสัมพันธ์สาระน่ารู้ในชีวิตประจำวันผ่านระบบอีเมล และการให้ข้อมูลข่าวสารบริษัท แก่พนักงานในรูปแบบของ “ER TALK” และ “TOOL BOX TALK”

Happy Soul — LF ส่งเสริมให้เกิดความสุขทางใจ ผ่านกิจกรรมทำบุญบริษัท ประจำปี และกิจกรรมตามเทศกาล เช่น การตักบาตรข้าวสารอาหารแห้งและรดน้ำดำหัวเนื่องในวันสงกรานต์

Happy Money — LF จัดอบรมให้ความรู้เรื่องการออม รวมถึงจัดโครงการสินเชื่อดอกเบี้ยต่ำสำหรับพนักงานเพื่อการครองชีพและที่อยู่อาศัย ผ่านสถาบันการเงินที่เข้าร่วมโครงการกับบริษัท นอกจากนี้ยังมีโครงการจำหน่ายสินค้าราคาถูกให้แก่พนักงานโดยพนักงานอีกด้วย

Happy Family — LF ส่งเสริมกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีภายในครอบครัวตามโอกาสต่างๆ เช่น กิจกรรมวันแม่ รวมทั้งการจัดกิจกรรมให้ความรู้กับ

พนักงานเรื่องการวางแผนครอบครัวโดยวิทยากรภายนอก

Happy Society — ไม่เพียงแต่สร้างความสุขให้กับพนักงานเท่านั้น แต่ยังแบ่งปันความสุขสู่สังคมภายนอก ด้วยการจัดกิจกรรมต่างๆ เช่น กิจกรรมสร้างฝายกั้นน้ำและปลูกต้นไม้ที่จังหวัดกาญจนบุรี, โครงการปลูกต้นไม้เพื่อเพิ่มพื้นที่สีเขียว, กิจกรรมบริจาคโลหิต และโครงการปลูกป่าชายเลนที่จังหวัดสมุทรสงคราม เป็นต้น

อาจจะกล่าวได้ว่า จากการกำหนดแนวทางที่มีกรอบการทำงานที่ชัดเจน ทำให้แนวทางที่คณะทำงานฯ ดำเนินการนั้น สามารถตอบโจทย์ความต้องการของคนในองค์กรได้เป็นอย่างดี จึงอาจเรียกได้ว่า LF เป็นอีกหนึ่งองค์กรที่สามารถสร้างความสุขให้กับบุคลากรในองค์กร ด้วยคณะกรรมการฯ ที่มาจากทุกส่วนงานในองค์กรอย่างแท้จริง

บริษัท ไอดีล คอนโซลิเดเตอร์ จำกัด (IDEAL CONSOLIDATORS CO., LTD.)

“สร้างสัมพันธ์ สร้างความสุข”



เพราะความสุขนั้นขึ้นอยู่กับใจเรา
ถ้าคนซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญของการดำเนิน
ธุรกิจมีความสุขกับงานที่ทำ มีบรรยากาศใน
การทำงานที่ดี ทุกคนมีความสามัคคีกัน

สามารถช่วยเหลือซึ่งกันและกัน สิ่งต่างๆ เหล่านี้ย่อมส่งผลให้เกิดเป็นบรรยากาศแห่ง
ความสุขภายในองค์กร สำหรับองค์กรแห่งนี้เชื่อมั่นว่า ถ้าทุกคนมีความสามัคคีซึ่งกัน
และกัน พนักงานทุกคนมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกัน สิ่งต่างๆ เหล่านี้ก็จะหลอมรวมกัน
เกิดเป็นบรรยากาศในการทำงานที่ดีได้ องค์กรแห่งนี้คือ บริษัท ไอดีล คอนโซลิเดเตอร์
จำกัด บริษัทผู้ให้บริการจัดเตรียมเอกสารพร้อมดำเนินพิธีการศุลกากรแทนผู้ประกอบการ
การนำเข้าและส่งออก

บริษัท ไอดีล คอนโซลิเดเตอร์
จำกัด (IDEA CONSOLIDATORS CO.,
LTD: IDEAL) เป็นบริษัทในกลุ่ม “IDEAL-
GROUPS” กลุ่มบริษัทผู้ให้บริการจัด
เตรียมเอกสารพร้อมดำเนินพิธีการ
ศุลกากรแทนผู้ประกอบการนำเข้าและ



ส่งออก ตลอดจนงานบริการแบบครบวงจรเพื่อให้สินค้าถึงจุดหมายปลายทางด้วยความ
รวดเร็วและบริษัทลูกค้าพึงพอใจสูงสุด ทั้งภายในและภายนอกประเทศ ปัจจุบันบริษัทได้
ขยายสาขาให้บริการตามด่านศุลกากรต่างๆ ภายในประเทศ ได้แก่ ท่าเรือกรุงเทพฯ,
ท่าเรือน้ำลึกแหลมฉบัง จ.ชลบุรี ท่าเรือน้ำลึกมาบตาพุด จ. ระยอง และรวมถึงการ
บริการผ่านแดนไปยังประเทศเพื่อนบ้านในกลุ่มอาเซียน เพื่อพร้อมรับการเปิดการค้าเสรี
ภายใต้โครงการ AEC ซึ่งจะเริ่มใน พ.ศ. 2558 เป็นต้นไป



จุดเริ่มต้นในการให้ความสำคัญ
สำคัญเรื่องความสุขของพนักงาน มาจาก
การที่ IDEAL มีการขยายตัวทางธุรกิจ
อย่างต่อเนื่อง ทำให้ต้องมีการเพิ่มจำนวน
พนักงานเพื่อรองรับโอกาสทางธุรกิจที่เพิ่ม
ขึ้น แต่สิ่งเหล่านี้ทำให้เกิดช่องว่างภายใน

องค์กร เช่น การสื่อสารที่ไม่ตรงกันระหว่างพนักงาน รวมไปถึงความสัมพันธ์ภายใน
องค์กรก็ตามที่ ผู้บริหารจึงได้เล็งเห็นถึงการสร้างโอกาสให้พนักงานได้ทำกิจกรรมร่วมกัน
เพื่อเป็นเครื่องมือในการสร้างความสามัคคีภายในองค์กร



กิจกรรมพนักงานและสวัสดิการได้กลายเป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างความ
สุขให้กับพนักงาน โดยเฉพาะการจัดกิจกรรมของบริษัทฯ ทั้งในส่วนกิจกรรมภายใน เช่น
กิจกรรมมอบรางวัลพนักงานดีเด่นประจำปี กิจกรรมธรรมชาติการทำงาน โดยพระมหา
สมปองเพื่อให้พนักงานสามารถนำมาปรับใช้ในชีวิตประจำวัน ฯลฯ และกิจกรรม
ภายนอกที่ครอบครัวของพนักงานสามารถเข้าร่วมกิจกรรมได้ ซึ่งในปัจจุบัน IDEAL ได้ให้
ความสำคัญกับกิจกรรมช่วยเหลือสังคม ทั้งการปลูกป่าชายเลนคลองโคกลน การสร้าง
ห้องน้ำให้กับโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน โดยจะมีการติดตามผลที่ได้จากการทำ
กิจกรรมอีกครั้งหนึ่งเพื่อให้แน่ใจว่าสิ่งกิจกรรมเพื่อสังคมที่ IDEAL ได้จัดขึ้นนั้นเป็น
ประโยชน์ต่อสังคมในระยะยาว

กิจกรรมของ IDEAL นับได้ว่ามีส่วนสำคัญในการสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดีให้เกิดขึ้นภายในองค์กร จากภาพการทำงานที่เคร่งขรึม แต่หลังจากการเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ก็ทำทุกคนพร้อมที่จะเปิดใจเข้าหากันมากขึ้น โดยรูปแบบกิจกรรมก็จะมีหมุนเวียนไปเรื่อย ๆ เพื่อกระตุ้นความสนใจของพนักงาน



แม้กิจกรรมต่างๆ จะเป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างความสามัคคีในกลุ่มพนักงาน แต่สวัสดิการต่างๆ ที่ IDEAL จัดให้กับพนักงานก็นับได้ว่าเป็นอีกหนึ่งเครื่องมือที่ช่วยสร้างบรรยากาศแห่งความสุขภายในองค์กรได้เป็นอย่างดี เช่น การออกทุนในการทำอาหารที่เพิ่มเติมจากงบประมาณที่ใช้ในการจัดเลี้ยงพนักงาน เริ่มแรกจากการให้หน่วยงานภายนอกมาจัดเลี้ยงอาหารให้กับพนักงานเดือนละ 1 ครั้ง เปลี่ยนมาเป็นการให้พนักงานจับกลุ่มร่วมมือกันทำอาหาร เช่น อาหารภาคเหนือ อาหารภาคกลาง อาหารภาคใต้ ฯลฯ มีการจัดการประกวดเล็กๆ เพื่อกระตุ้นความคิดสร้างสรรค์ของพนักงาน ทำให้พนักงานได้พูดคุยปรึกษาหารือกันมากขึ้น เป็นการสร้างปฏิสัมพันธ์ในกลุ่มพนักงานได้ดี โดยอาหารที่ทำก็จะแบ่งปันให้เจ้าหน้าที่ของสำนักงานที่เข้าอยู่ด้วย

ผู้บริหารและหัวหน้างานก็นับได้ว่าเป็นอีกหนึ่งปัจจัยสำคัญในการสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ผู้บริหารของ IDEAL นั้นให้ความสำคัญและสนับสนุนการจัดกิจกรรมต่างๆ ทั้งกิจกรรมภายในและภายนอกบริษัท โดยมุ่งหวังให้กิจกรรมต่างๆ ที่บริษัทฯ จัดขึ้นจะสามารถสร้างความสัมพันธ์ที่ดีให้แก่คนในองค์กร ในขณะที่หัวหน้างานจะทำหน้าที่สนับสนุนและให้ความร่วมมือในการจัดกิจกรรมของพนักงาน รวมถึงยังเป็นต้นแบบที่ดีให้กับพนักงานอีกด้วย

ทุกกิจกรรมทุกโครงการนั้นมีจุดประสงค์ที่ชัดเจน IDEAL มีการติดตามผลจากโครงการต่างๆ เพื่อนำมาวิเคราะห์และปรับปรุง ซึ่งผลการประเมินการทำงานของพนักงานและการสำรวจความพึงพอใจในผลตอบแทนและสวัสดิการ ได้กลายมาเป็นตัวชี้วัดถึงผลจากนโยบายต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับพนักงาน ซึ่งจากนโยบายต่างๆ ที่ IDEAL ผลัก

ดันให้เกิดขึ้น ทำให้ในปัจจุบัน IDEAL มีบรรยากาศในการทำงานแบบครอบครัวเดียวกัน พนักงานมีความสุขใจที่ดีขึ้น มีความร่าเริงแจ่มใส เกิดความรักและความสามัคคีในกลุ่ม พนักงาน องค์กรสามารถดึงศักยภาพที่มีในตัว of พนักงานออกมาได้อย่างเต็ม ประสิทธิภาพ ทำให้ผลงานที่ออกมามีประสิทธิภาพเช่นเดียวกัน และสามารถตอบสนอง ความพึงพอใจของลูกค้าได้ตามเป้าหมายที่องค์กรคาดหวังไว้

บทสรุปการสร้างสุข

“ความสุขภายในองค์กร” ได้กลายเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนธุรกิจให้เติบโตอย่างมั่นคงและยั่งยืน เห็นได้จากแต่ละองค์กรที่กล่าวไปข้างต้น ได้หันมาให้ความสำคัญกับความสุขของบุคลากรของตนในฐานะทรัพยากรที่มีค่าสูงสุด ซึ่งแต่ละองค์กรจะมีกลยุทธ์หรือวิธีการในการสร้างความสุขที่แตกต่างกัน บางองค์กรให้ความสำคัญกับการผ่อนคลายความเครียดจากการทำงานผ่านกิจกรรมพนักงานในรูปแบบต่างๆ บางองค์กรให้ความสำคัญกับการช่วยเหลือค่าครองชีพของพนักงานด้วยสวัสดิการ ในขณะที่บางองค์กรให้ความสำคัญกับการสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดีผ่านวัฒนธรรมองค์กรหรือค่านิยมร่วม แต่ไม่ว่าแต่ละองค์กรจะเลือกเส้นทางเดินอย่างไร ทุกเส้นทางนั้นล้วนมุ่งไปสู่จุดหมายเดียวกัน คือการสร้างความสุขให้กับคนในองค์กรนั่นเอง

สำหรับท่านที่เกิดข้อสงสัย ว่าทำอย่างไรองค์กรของเราย่อมมีความสุข เราสามารถปรับใช้แนวทางที่ประสบความสำเร็จจากองค์กรอื่นได้หรือไม่ และควรเริ่มต้นอย่างไร จึงจะสามารถสร้างความสุขภายในองค์กรของเราได้ หนังสือเล่มนี้มีคำตอบมาให้ท่านแล้ว

ก้าวแรกสู่ความสุข: สร้างการตระหนักรู้ “Happiness Result”

ด้วยการแข่งขันทางธุรกิจที่รุนแรงในปัจจุบัน จึงทำให้หลายองค์กรมักจะมองข้ามเรื่องเล็กๆ น้อยๆ เช่น สุขภาพของบุคลากร แต่เรา必จะมุ่งให้ความสำคัญกับเป้าหมายในการทำงานของตัวเราเอง หน่วยงาน หรือขององค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงานหรือความสุขจึงมักเป็นเรื่องท้ายๆ ที่เราจะนึกถึง การสร้างความตระหนักรู้ถึงผลจากความสุขภายในองค์กรจึงเป็นสิ่งสำคัญ ทำอย่างไรจึงจะทำให้ผู้บริหารและพนักงานใน

องค์กรเชื่อในผลลัพธ์จากการสร้างความสุขภายในองค์กร จึงเป็นหน้าที่สำคัญของฝ่ายบุคคล คณะกรรมการฯ หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องว่าทำอะไร จึงจะสร้างความตระหนักรู้ถึงผลจากการสร้างความสุขนั้นได้

กลุ่มผู้บริหารนับว่าเป็นกลุ่มคนสำคัญที่เราต้องให้ความสำคัญเป็นอันดับแรก ถ้าผู้บริหารมีวิสัยทัศน์หรือนโยบายที่เน้นการดูแลคุณภาพชีวิตของพนักงาน เราอาจเป็นผู้แปลงนโยบายให้เป็นรูปธรรม แต่ถ้าผู้บริหารภายในองค์กรที่เราทำงานอยู่นั้น มุ่งเน้นที่เป้าหมายทางธุรกิจเป็นสำคัญ สิ่งเหล่านี้จะกลายเป็นโจทย์สำคัญว่าทำอะไร จึงจะทำให้ผู้บริหารของเรานั้นสนใจเรื่องความสุขภายในองค์กร

เพื่อให้ผู้บริหารของเราตระหนักถึงการสร้างความสุขภายในองค์กรนั้น เครื่องมือที่สำคัญคือ ทำอย่างไรเราจึงจะสามารถ สร้างโอกาสทางการรับรู้ข้อมูลความสุขภายในองค์กร? เราอาจเริ่มจากการเชิญผู้บริหารของเราเข้าร่วมกิจกรรมในโอกาสต่างๆ เช่น

- **สัมมนาในหัวข้อที่เกี่ยวกับการความสุขภายในองค์กร** เช่น สัมมนาของศูนย์สร้างเสริมสุขภาพองค์กร สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ฯลฯ
- **การประชุมเสวนาของกลุ่มองค์กร** ที่องค์กรของเราสังกัดอยู่ หรือกลุ่มองค์กรที่ให้ความสำคัญกับสุขภาพในองค์กร
- **การศึกษาดูงานในองค์กรต้นแบบ** ที่ประสบความสำเร็จในการสร้างความสุขภายในองค์กร
- **เชิญวิทยากรที่มีความรู้ด้าน** Quality of Work-life, Employee Engagement, Human Capital หรือหัวข้อที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรจากสถาบันภายนอก เพื่อจุดประกายความคิดในเรื่อง Happy Workplace

นอกเหนือจากการสร้างการตระหนักรู้เรื่องการสร้างความสุขจากภายนอกองค์กรแล้วนั้น การสร้างการตระหนักรู้จากภายในก็นับได้ว่าเป็นสิ่งสำคัญ เราจึงต้องมีการศึกษาหาข้อมูลถึงผลจากการสร้างความสุข ว่าความสุขภายในองค์กรจะส่งผลดีต่อธุรกิจอย่างไร ซึ่งเราอาจศึกษาจากข้อมูลขององค์กรที่เคยประสบความสำเร็จมาแล้วก็ได้ เช่น อัตราความพึงพอใจในการทำงาน (Employee Satisfaction Index: ESI) หรือดัชนีชี้วัดในด้านอื่นๆ เช่น อัตราการลาออก, อัตราการขาด ลา มา สาย, ประสิทธิภาพในการ

ทำงานที่เปลี่ยนแปลงไปจากพฤติกรรมการทำงาน ฯลฯ ก่อนและหลังทำโครงการฯ นั้น
เป็นอย่างไร เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการสนับสนุนโครงการต่าง ๆ

วางแผนโครงการ บนพื้นฐานของข้อมูล

“รู้เขารู้เรา รบร้อยครั้ง ชนะร้อยครั้ง” คำกล่าวนี้อาจคุ้นหูยิ่งใช้ได้เสมอในทุก
สถานการณ์ ก่อนหน้าจะวางแผนโครงการ เราควรประเมินองค์กรของเราก่อน ว่าใน
ปัจจุบัน ทิศทางขององค์กรเป็นอย่างไร ปัจจัยด้านใดที่ส่งผลต่อความสุขของบุคลากรใน
องค์กรเป็นลำดับแรก ปัจจัยใดที่องค์กรของเราทำได้ดีอยู่แล้ว และปัจจัยใดที่องค์กรของ
เราควรปรับปรุงหรือพัฒนาให้ดีขึ้น ซึ่งอาจใช้วิธีการต่างๆ เช่น การสอบถามผู้บริหารถึง
วิสัยทัศน์ที่องค์กรอยากจะเป็นหรือเป้าหมายที่องค์กรวางไว้ในอนาคต การสอบถาม
พนักงาน, การพูดคุยกับหัวหน้างานถึงความรู้สึกของพนักงาน เป็นต้น

เพื่อให้ทราบถึงสุขภาวะขององค์กร เครื่องมือหนึ่งที่นิยมใช้ในการตรวจสอบ
ภาวะภายในองค์กรก็คือ Happinometer หรือเครื่องมือตรวจสอบความสุข 8 ประการ

Average score of happiness	Happy Body	Happy Relax	Happy Heart	Happy Soul	Happy Family	Happy Society	Happy Brain	Happy Money	Happy Work Life	Overall happiness
										
Before implementat- ion	54.7 Happy 	45.6 Unhappy 	61.8 Happy 	67.6 Happy 	58.8 Happy 	53.2 Happy 	54.4 Happy 	52.6 Happy 	54.1 Happy 	55.9 Happy 

การประเมินสุขภาวะขององค์กรจะทำให้เราทราบได้ว่า ปัจจัยในด้านใดที่เรา
ควรให้ความสำคัญเป็นลำดับแรกๆ โดยเราไม่จำเป็นต้องจัดทุกโครงการ เพื่อให้
สอดคล้องกับความสุขทั้ง 8 ประการก็ได้ โดยเราอาจหยิบปัจจัยด้านใดด้านหนึ่งมา
พิจารณาเพื่อกำหนดแนวทางแก้ไข

เพื่อให้แผนงานที่วางไว้สามารถตอบโจทย์ความสุขของคนในองค์กรได้อย่าง
แท้จริง คณะทำงานที่รับผิดชอบโครงการฯ ไม่ควรมาจากหน่วยงานเพียงหน่วยงานเดียว
แต่ควรจะดำเนินงานในรูปแบบของคณะกรรมการฯ ที่มาจากหลากหลายหน่วยงาน เพื่อ
ให้คณะกรรมการฯ เป็นเหมือนตัวแทนความต้องการของพนักงานได้อย่างแท้จริง
สิ่งที่ดีควรระวังสำหรับการสร้างความสุขภายในองค์กรก็คือ “กับดักทางความ

คิด” ในการสร้างความสุข ซึ่งในบางครั้งอาจทำให้แนวทางที่เราวางไว้ไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควร เช่น

- **การจัดกิจกรรมเยอะ** ไม่ได้หมายถึงความสุขจะเพิ่มขึ้นตามจำนวนกิจกรรม เพราะบริบทขององค์กรนั้นไม่เหมือนกัน แต่ละหน่วยมีปริมาณงานที่อาจส่งผลกระทบต่อการบริหารเวลาไม่เท่ากัน การมีกิจกรรมที่มากเกินไปจนอาจส่งผลกระทบต่อการทำงานของพนักงาน หรืออาจส่งผลกระทบต่อต้นทุนในการจัดกิจกรรมได้ เป็นต้น
- **แผนโครงการที่ดี** ต้องมาจาก “เหตุไปหาผล” มากกว่า “ผลไปหาเหตุ” หลายองค์กรเลือกใช้วิธีการโยนลงกล่อ่ง คือนำกิจกรรมที่มีอยู่ มาจัดหมวดหมู่ให้ได้ตาม Happy8 โดยขาดการวางแผนและวิเคราะห์ถึงผลของโครงการต่างๆ ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อผลลัพธ์ที่ตั้งไว้ วิธีการที่ดีที่สุดคือวิเคราะห์ปัจจัยความสุขภายในองค์กร ว่าปัจจัยใดที่ส่งผลกระทบต่อสถานการณ์ในปัจจุบัน เช่น พนักงานเกิดความเครียดจากการทำงานอันเนื่องมาจากการปริมาณงาน เราอาจเลือกใช้วิธีการสร้างความสุขในรูปแบบอื่นๆ ที่ไม่ใช่ในรูปแบบของกิจกรรม เช่น การเล่นเกมผ่านทางบอร์ดประชาสัมพันธ์ หรือจัดกิจกรรมที่พนักงานสามารถร่วมสนุกได้โดยไม่ต้องผละจากหน้างานของตน เป็นต้น

“3C” Key for success.

(Communication – Continuously doing – Check the result)

เมื่อมีการกำหนดแผนงานที่มีประสิทธิภาพแล้วนั้น สิ่งที่สำคัญก็คือ ทำอย่างไรจึงจะทำให้คนทั้งองค์กรสามารถเข้าใจถึงวัตถุประสงค์ของโครงการต่างๆ ได้ ถ้าพนักงานขาดซึ่งความเข้าใจ โครงการต่างๆ ก็อาจส่งผลกระทบต่อทัศนคติในด้านลบที่มีต่อองค์กรได้

ไม่เพียงแต่การสื่อสารให้ชัดเจนถึงลักษณะและวัตถุประสงค์ของโครงการ แต่การผลักดันและสื่อสารผ่านผู้บริหารรวมถึงหัวหน้างานนับได้ว่าเป็นสิ่งสำคัญยิ่ง ถ้าผู้บริหารและหัวหน้างานให้ความร่วมมือต่อโครงการต่างๆ เป็นแบบอย่างที่ดีในการเข้าร่วม รวมถึงสื่อสารต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างมีประสิทธิภาพแล้ว สิ่งต่างๆ เหล่านี้ก็จะช่วยส่งผลกระทบต่อทัศนคติในเชิงบวกต่อโครงการต่างๆ ของพนักงานได้เป็นอย่างดี

เริ่มแรกของโครงการ รูปแบบของทำกิจกรรมไม่ควรเป็น “Forced Activity— กิจกรรมภาคบังคับ” แต่ควรเป็นการ “Willing-To-Do Activity — กิจกรรมภาคสมัครใจ” การบังคับให้เข้าร่วมเพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมายของโครงการ อาจจะไปกระทบเป้าหมายในระดับบุคคลหรือในระดับหน่วยงานของพนักงาน เนื่องมาจากลักษณะหรือปริมาณงานก็เป็นได้ วิธีที่ดีที่สุด คือการสร้างความเข้าใจและโน้มน้าวให้เกิดความสนใจในโครงการ เพื่อให้พนักงานเกิดความรู้สึกอยากเข้าร่วมกิจกรรมด้วยตัวของพนักงานเอง หรืออาจผลักดันโครงการผ่านทางหน่วยงานต้นสังกัดหรือหัวหน้างาน ทั้งนี้เพื่อลดความรู้สึกต่อต้านจากโครงการใหม่ๆ

เพื่อให้โครงการต่างๆ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ การติดตามผลการดำเนินงานนับได้ว่าเป็นสิ่งสำคัญ การประเมินผลโครงการไม่ควรจะอยู่ในรูปแบบประเมินผลรวม (Summative Assessment) แต่เพียงอย่างเดียว เพราะการประเมินผลเมื่อสิ้นสุดโครงการจะทำให้เราไม่สามารถแก้ไขหรือปรับปรุงโครงการได้ แต่ควรจะมีการประเมินโครงการในลักษณะการติดตามเป็นระยะ (Formative Assessment) โดยอาจใช้วิธีการสอบถามถึงความรู้สึกของพนักงาน หัวหน้างานในการเข้าร่วมกิจกรรมเป็นระยะ ตรวจสอบพฤติกรรมของคนในองค์กรที่เปลี่ยนแปลงไป หรือการติดตามผ่านตัวชี้วัดต่างๆ เช่น ความพึงพอใจในการทำงาน, อัตราการขาด ลา มา สาย เป็นต้น เพื่อให้สามารถนำข้อมูลต่างๆ มาปรับปรุงโครงการเพื่อให้สามารถตอบโจทย์ความต้องการได้ดียิ่งขึ้นต่างๆ มาปรับปรุงโครงการเพื่อให้สามารถตอบโจทย์ความต้องการได้ดียิ่งขึ้น

ปัจจัยสร้างสุข

โครงการหรือกิจกรรมต่างๆ อาจเป็นเครื่องมือที่หลายองค์กรนิยมนำมาใช้เพื่อสร้างสุขภายในองค์กร แต่ทว่าอย่างไรจึงจะทำให้ความสุখনั้นอยู่กับองค์กรในระยะยาว อาจจะกล่าวได้ว่ามีปัจจัยแวดล้อมหลายปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขภายในองค์กรได้ไม่แพ้กัน ปัจจัยเหล่านั้นคือ ผู้บริหารและหัวหน้างาน ความสุขจากเนื้อหา นโยบายและวัฒนธรรมองค์กร บรรยากาศในการทำงาน ผลตอบแทนและสวัสดิการ

- **ผู้บริหารและหัวหน้างาน:** นับได้ว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสุขของพนักงานอย่างแท้จริง ผู้บริหารถือได้ว่าเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการกำหนด

ทิศทางขององค์กร ถ้าผู้บริหารให้ความสำคัญกับนโยบายด้านการดูแลพนักงาน มีความเข้าใจพนักงานและเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับพนักงาน เช่นเดียวกับหัวหน้างานที่เป็นเหมือนผู้บริหารในหน่วยงาน จะต้องให้ความสำคัญกับผู้ได้บังคับบัญชา ดูแลเอาใจใส่และให้คำปรึกษา รวมถึงมีหน้าที่สำคัญในการสร้างทัศนคติที่ดีต่อองค์กร และงานที่ทำ บุคลากรในองค์กรก็จะเกิดความเชื่อมั่น และพร้อมที่จะทุ่มเทให้การทำงานของตนบรรลุเป้าหมายที่ทุกคนคาดหวังไว้

- **ความสุขจากเนื้องาน:** เมื่อพูดถึงความสุขจากเนื้องาน หลายองค์กรจะนึกถึงภาพการสรรหาบุคลากรที่เหมาะสมกับงาน “Put The Right Man On The Right Job” ถ้าพนักงานเหมาะสมกับงานที่ทำ ก็จะสามารถทำงานนั้นๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ แต่ในความเป็นจริงอาจจะเป็นเรื่องยากที่จะสรรหาบุคลากรให้เหมาะสมกับงานที่ทำในทุกตำแหน่ง รวมทั้งการทำงานลักษณะเดิมๆ เป็นระยะเวลานานก็อาจจะส่งผลต่อความเบื่อหน่ายในการทำงานได้

การหมุนเวียนงาน (Job Rotation), การเพิ่มคุณค่าในงาน (Job Enrichment) หรือการขยายงาน (Job Enlargement) จึงกลายมาเป็นอีกเครื่องมือหนึ่งในการพัฒนาศักยภาพในการทำงานให้กับบุคลากร รวมทั้งเป็นการสร้างคุณค่าในงานที่ทำให้กับพนักงานอีกด้วย

- **ค่านิยมร่วมและวัฒนธรรมองค์กร:** แนวปฏิบัติที่ถูกปลูกฝังจากรุ่นสู่รุ่นภายในองค์กรนับได้ว่าเป็นอีกหนึ่งปัจจัยที่ส่งผลต่อทัศนคติที่ดีในการทำงาน รวมไปถึงทัศนคติที่ดีและมีประโยชน์ต่อองค์กร เช่น วัฒนธรรมการมีส่วนร่วม การทำงานเป็นทีม การเปิดโอกาสในการแสดงศักยภาพของพนักงานโดยไม่ปิดกั้น สร้างความยืดหยุ่นพร้อมรับต่อความเปลี่ยนแปลง มองความขัดแย้งเป็นโอกาสในการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ การดูแลซึ่งกันและกัน ฯลฯ สิ่งต่างๆ เหล่านี้ล้วนเป็นค่านิยมร่วมที่ควรผลักดันให้เกิดขึ้นในองค์กร

ซึ่งในปัจจุบันหลายองค์กรเริ่มหันมาให้ความสำคัญกับการสร้างค่านิยมร่วม และวัฒนธรรมองค์กรแล้ว โดยเฉพาะวัฒนธรรมการทำงานแบบครอบครัวหรือแบบพี่น้อง โดยอาจสอดแทรกไปในทุกกิจกรรม ประชาสัมพันธ์ในช่องทางต่างๆ ภายในองค์กร เป็นต้น

- **บรรยากาศในการทำงาน:** เพราะเราใช้เวลา 1 ใน 3 ของวันในที่ทำงาน บรรยากาศในการทำงานจึงเป็นปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่งที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ถ้าทุกคนในองค์กรมีน้ำใจ ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีความสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กร สิ่งต่างๆ เหล่านี้ก็จะส่งผลให้บรรยากาศในการทำงานเป็นไปในทิศทางที่ดี
- **ผลตอบแทนและสวัสดิการ:** ปัจจัยสุดท้ายที่จะขาดเสียไม่ได้ คือการให้ผลตอบแทนและสวัสดิการต่างๆ ที่เหมาะสม การให้ผลตอบแทนที่สูงหรือการให้สวัสดิการที่หลากหลายไม่ได้เป็นเครื่องยืนยันถึงความสุขของพนักงาน แต่ต้องอยู่บนพื้นฐานของความเป็นธรรม เหมาะสม และสามารถตอบโจทย์ความต้องการของพนักงานได้

บทส่งท้ายสุดท้าย

การมุ่งไปสู่การเป็น “องค์กรแห่งความสุข” ได้นั้น อาจไม่ได้มีเพียงเส้นทางเพียงเส้นทางเดียว แนวทางที่เหมาะสมสำหรับองค์กรหนึ่ง อาจไม่เหมาะกับอีกองค์กรหนึ่งก็เป็นได้ ถ้าท่านยังมองไม่เห็นหนทางของตนเองว่าจะเริ่มต้นอย่างไร การใช้กรอบความสุข 8 ประการ “Happy8” มาเป็นกรอบในการกำหนดทิศทางการสร้างความสุขก็เป็นอีกหนึ่งแนวทางที่เหมาะสม ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับบริบทของแต่ละองค์กร ว่าองค์กรนั้นๆ ต้องการมุ่งไปสู่เป้าหมายใด และแนวทางที่กำหนดขึ้นมานั้น สอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กรหรือบุคลากรในองค์กรนั้นๆ หรือไม่ ในอนาคต องค์กรของท่านอาจกลายเป็นองค์กรต้นแบบที่ประสบความสำเร็จในการสร้างความสุขภายในองค์กรก็เป็นได้ เช่นเดียวกันกับทุกองค์กรที่กล่าวมาข้างต้น ซึ่งล้วนมองเห็นภาพความสุขของคนในองค์กรได้อย่างชัดเจนแล้ว แล้วความสุขของท่านละ เป็นเช่นไร...?

คู่มือ กักขะการพัฒนา คุณภาพชีวิต

ในกลุ่มอุตสาหกรรมด้านโลจิสติกส์

เป็นส่วนหนึ่งของโครงการ "มิติใหม่ของการสร้างเสริมองค์กรสู่ภาวะ **เพื่อเพิ่มคุณภาพชีวิตที่ดี**
สำหรับบุคลากรโลจิสติกส์ทางบก (Happy Workplace on Logistics)"



สมาคมผู้ประกอบการโลจิสติกส์ไทย เลขที่ 897-897/1 ชั้น 7 อาคารทำสร
กนบพระรามที่ 3 แขวงบางโพงพาง เขตยานนาวา กรุงเทพฯ 10120
โทรศัพท์ 0-2683-4014 โทรสาร 0-2683-4015
E-mail : mail@thailog.org Website : www.thailog.org