

...สูตรลัด



การสร้างองค์กรแห่งความสุข

ด้วยกรณีศึกษา 6 จังหวัดภาคี



www.happy8workplace.com





Happy 8 Workplace



สุกสกน การสร้างองค์กรแห่งความสุข

ตัวกรณีศึกษา 6 จังหวัดภาค

ISBN 978- 616-7197-68-5

บรรณาธิการอำนวยการ

นพ.ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์

ผู้จัดการแผนงานสุขภาวะองค์กรภาคเอกชน

บรรณาธิการบทความ

อธิวัฒน์ เจ็ยวิวรรณ์กุล

ศรินทร์ทิพย์ จานศิลา

นिसาร์ตัน ชัยมุสิก

วรชัย รัตนดวงตา

ทีมงานภาคีเครือข่าย และคณะทำงาน 6 จังหวัด

ประสานงาน

ณิชารีย์ การบุญ

ลอกแบบปก รัตติพล บุญทับ**ลอกแบบรูปเล่ม** บริษัท สองชาครีเอชั่น จำกัด**จัดพิมพ์โดย** แผนงานสุขภาวะองค์กรภาคเอกชน

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.)

979 ชั้น 23 อาคารเอส เอ็ม ทาวเวอร์

ด.พหลโยธิน สามเสนใน พญาไท กรุงเทพฯ 10400

โทรศัพท์ 0-2298-0673 โทรสาร 0-2298-0670

www.happy8workplace.com

พิมพ์ที่ บริษัท สองชาครีเอชั่น จำกัด

ครั้งที่ 1 / กรกฎาคม 2553 / จำนวน 2,000 เล่ม

คำนิยาม

แผนงานสุขภาพขององค์กรภาคเอกชน สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ได้ดำเนินงานโครงการสร้างเสริมองค์กรสุขภาพภาคเอกชน หรือที่เรียกทั่วไปว่า Happy Workplace ใน 6 จังหวัดนำร่อง ประกอบด้วย จังหวัดชลบุรี จังหวัดเชียงราย จังหวัดนครราชสีมา จังหวัดปทุมธานี จังหวัดพระนครศรีอยุธยา และจังหวัดราชบุรี โดยมีความตั้งใจที่จะให้แต่ละจังหวัดสามารถดำเนินโครงการฯ ได้ด้วยตนเอง มีการดำเนินงานในรูปแบบที่เหมาะสมตามบริบทของแต่ละพื้นที่ เกิดเป็นตัวอย่างที่นำไปปรับใช้กับจังหวัดที่จะเข้าร่วมสร้างองค์กรสุขภาพในอนาคต นอกจากนี้แผนงานฯ ยังได้ร่วมมือกับสมาคมการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทย ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ และหน่วยงานต่างๆ อีกมากมายที่ร่วมมือกันดำเนินโครงการสร้างเสริมองค์กรสุขภาพภาคเอกชน ซึ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพชีวิตคนทำงานในองค์กรให้มีสุขภาพที่ดี มีความสามารถในการทำงาน และการใช้ชีวิตที่เหมาะสมกับสภาพสังคมปัจจุบัน ด้วยความสุข 8 ประการ เพื่อสร้างให้เกิดองค์กรแห่งความสุขในสถานการณ์โลกที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ให้องค์กรอยู่รอดและเติบโตอย่างยั่งยืน



การสร้างคนในองค์กรให้มีความพร้อมด้วยการเพิ่มความพึงพอใจในการทำงาน เสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้กับพนักงาน และเมื่อคนทำงานมีความพร้อมย่อมส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร ทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้น พนักงานเข้ามามีส่วนร่วมในการปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานและสนใจงานมากขึ้น พนักงานมีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร นอกจากนั้นยังสามารถลดความเครียด ลดอุบัติเหตุ และลดความเจ็บป่วยจากการทำงาน ส่งผลถึงการลดค่าใช้จ่ายด้านสุขภาพและการรักษาพยาบาล ทำให้ลดอัตราการขาดงานและการลาออก รวมทั้งเป็นการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กร ทั้งกับคนในและนอกองค์กร หัวใจของการสร้างความสุขของคนในองค์กร มาจากการสร้างวัฒนธรรมที่ดีของการอยู่ร่วมกัน การทำงานร่วมกัน มีความรักและความผูกพันกันมากขึ้น และการเปลี่ยนที่ทำงานให้เป็นบ้านหลังที่สอง ซึ่งจะนำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขอย่างแท้จริง

ต้องขอขอบคุณคณะผู้จัดทำ สภาอุตสาหกรรมจังหวัดทั้ง 5 จังหวัด และภาคีเครือข่ายทุกภาคส่วนในแต่ละจังหวัดที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย ที่ได้ร่วมกันดำเนินงานโครงการสร้างเสริมองค์กรสุขภาพในระดับพื้นที่ทั้ง 6 จังหวัด จนสามารถจัดตั้งเครือข่าย รวมทั้งมีเวทีจัดการความรู้ และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกัน ตลอดจนนำประสบการณ์มาถ่ายทอดและจัดทำเป็นหนังสือ **“สุทธสลัก การสร้างองค์กรแห่งความสุข”** เพื่อเป็นเส้นทางลัดสำหรับองค์กรที่สนใจได้สำเร็จลุล่วงสมดังความปรารถนาของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง การทำหนังสือดีสักเล่มไม่ใช่เรื่องง่ายโดยเฉพาะอย่างยิ่งหากเป็นการทำเรื่องใหม่ที่ยังไม่มีทำมาก่อน

ต้องขอขอบคุณและขอชื่นชมจากใจ และหวังในความร่วมมือกันต่อไปในอนาคต ที่จะช่วยกันสร้างองค์กรแห่งความสุขให้มากขึ้น เพื่อจะเป็นประโยชน์ต่อทุกองค์กรในประเทศไทยอันเป็นที่รักยิ่งของเรา



นพ.ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์

ผู้จัดการแผนงานสุขภาวะองค์กรภาคเอกชน
สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.)

1 กรกฎาคม 2553

คำขึ้นชม โดย คุณสุรินทร์ จิรวินิชย์

หนังสือเล่มนี้เป็นการสรุปภาพรวมของการถอดบทเรียนจากการจัดเวทีสัญจร และกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของคณะทำงานโครงการเสริมสร้างองค์กรสุขภาพฯ ทั้ง 6 จังหวัดนำร่องที่ผ่านมา ต้องขอขอบพระคุณท่านผู้บริหาร และพนักงานของทุกๆ องค์กรสุขภาพระดับต้นแบบ และองค์กรที่เข้าร่วมกิจกรรม ถือว่าทุกองค์กรเป็นแหล่งเรียนรู้ที่สำคัญ ให้การต้อนรับที่อบอุ่นแบบกัลยาณมิตร และให้พลังความคิด และที่สำคัญนั่นคือ พลังทางปัญญาของคณะทำงานทั้ง 6 จังหวัดที่เข้าร่วมจุดประกายความคิด เต็มเต็ม ความรู้ และเป็นแรงบันดาลใจซึ่งกันและกัน ทำให้เกิดปฐมบทของการประยุกต์ใช้แนวคิดความสุข 8 ประการ (Happy 8) และองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) หรือองค์สุขภาพ (Healthy Organization) ภายในจังหวัดนำร่องทั้ง 6 จังหวัดที่มีกลไกการทำงานหลักจากสภาอุตสาหกรรมจังหวัด และสถาบันอุดมศึกษาในจังหวัด เป็นแกนเชื่อมประสานและหนุนเสริมที่สำคัญเป็นต้นแบบในการขยายผลการทำงานเชิงพื้นที่ลักษณะนี้ไปยังจังหวัดอื่นๆ ต่อไป โดยเกิดนวัตกรรมต่างๆ ที่เป็นผลผลิตของโครงการฯ แต่ละจังหวัดที่มีความเป็นเอกลักษณ์ และผสมผสานภายใต้บริบทที่แตกต่างกัน ถือเป็นเครื่องมือและกระบวนการสำคัญในการพัฒนานโยบาย สร้างองค์ความรู้ใหม่ และขับเคลื่อนเครือข่ายการทำงานเชิงพื้นที่ และขยายผลแนวคิดที่ว่า **“คนทำงานมีความสุข ที่ทำงานนำอยู่ ชุมชนสมานฉันท์”** ร่วมกัน โดยมีเป้าหมายในการที่จะผลักดันเรื่องดีๆ เช่นนี้ ให้เป็นนโยบายระดับองค์กร ระดับจังหวัด และระดับประเทศต่อไป

“ท่านทั้งหลายมาจากจังหวัดต่างๆ มาร่วมกันทำงานเพื่อประโยชน์ส่วนรวม เพื่อสังคมที่ดีขึ้น สังคมที่เป็นองค์กร ถ้าองค์กรดี คนในองค์กรก็ดี และมีความสุข องค์กรก็จะสามารถเคลื่อนไปอย่างมีความสุข อาจกล่าวได้ว่า ถ้าคนในองค์กรไม่ยิ้มเลย องค์กรนั้นก็ไม่ใช่สุข แม้แต่ต้นไม้ที่ปลูกไว้ก็ไม่สุข ถ้าคนในองค์กรยิ้มก็แสดงว่าคนในองค์กรมีความสุข ก็แสดงว่านายจ้างลูกจ้างอยู่ร่วมกันฉันท์พี่น้อง ก็จะทำให้เกิดกิจกรรมที่สร้างสรรค์ภายในองค์กรและดำเนินการไปอย่างราบรื่น”

ทำอย่างไรถึงจะทำให้ผู้จัดการใหญ่กับลูกน้องคิดดี ทำดี พุดดี และจะต้องตามด้วยน้ำดี บางคนมีความรู้มากแต่ถ่ายทอดไม่ได้ก็ไม่สามารถนำได้ แต่ท่านทั้งหลายมารวมตัวกันทำโครงการเสริมสร้างองค์กรสุภาพจะทำให้เกิดเป็นการคิดดี พุดดี ทำดี และเชื่อว่าจะนำได้ดีด้วย สังคมก็จะมีมีความสุข”

คุณสุนทร จีรวินิชย์

กรรมการกำกับทิศทางของแผนงานสุภาพะองค์กรภาคเอกชน (สสส.)

คำนำ

ในภาพข่าวเมืองไทยตลอดหลายสิบปีที่ผ่านมา นั้น มีข่าวหนึ่งที่เรา มักได้เห็น ได้รับรู้ทุกครั้งเมื่อเกิดภาวะเศรษฐกิจตกต่ำก็คือ การชุมนุม ประท้วงของแรงงานในโรงงานอุตสาหกรรม ไม่ว่าจะด้วยประเด็นความไม่ เป็นธรรมจากค่าจ้าง ค่าแรง และสวัสดิการ การปลดพนักงานนับพันคน อย่างสายฟ้าแลบ หรือแม้กระทั่งอาการเจ็บป่วยจากการทำงานที่ไม่อาจ เยียวยาให้หายได้

**วัฏจักรเช่นนี้จะเกิดขึ้นกับแรงงานไทยอีกนานแค่ไหน?
คงเป็นสิ่งที่ตอบได้ยาก**

แต่เป็นเรื่องน่ายินดียิ่งที่ปัจจุบัน แผนงานสุขภาวะองค์กรภาคเอกชน ได้ดำเนินงานโครงการสร้างเสริมองค์กรสุขภาวะภาคเอกชน หรือที่เรียก ทั่วไปว่า Happy Workplace ซึ่งมีความมุ่งมั่นและตั้งใจอย่างแน่วแน่ที่จะ สร้างเสริม “องค์กรแห่งความสุข” ให้เกิดขึ้นในองค์กรเอกชนทั่วประเทศ โดยใช้นวัตกรรมความสุขทั้ง 8 ประการในที่ทำงานเป็นเครื่องมือในการขับเคลื่อนให้คนทำงานมีความสุขทั้งร่างกายและจิตใจ องค์กรเติบโตได้อย่าง ยั่งยืน และชุมชนอยู่ร่วมกันอย่างเอื้อเพื่อเกื้อกูล

มาถึงวันนี้แนวคิด Happy 8 Workplace ถูกนำไปปฏิบัติจริงใน 6 จังหวัด นำร่อง ผ่านการสนับสนุนของสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้าง เสริมสุขภาพ (สสส.) ซึ่งเมื่อคณะผู้จัดทำหนังสือเล่มนี้ได้ลงไปสัมผัสจริง ถึงกระบวนการทำงานของแต่ละจังหวัดจึงพบว่าแม้จะแตกต่างกันในการนำ

ไปประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมตามบริบทของจังหวัดนั้นๆ แต่สิ่งที่เหมือนกันคือ ความมุ่งมั่น ตั้งใจ อดทน และความจริงจังในอันที่จะมอบ “คุณภาพชีวิตที่ดี” ให้กับคนทำงาน ซึ่งถือเป็นก้าวที่สำคัญยิ่งในการปฏิรูปสังคมคนทำงานในบ้านเรานั้นหมายถึง เมื่อเรามองเห็น “คุณค่า” ของคนทำงาน เราย่อมมองเห็น “คุณค่า” ของคนในมิติอื่นๆ ที่กว้างขึ้น นับเป็นพื้นฐานในการเปลี่ยนแปลงสังคมและประเทศชาติอย่างยั่งยืนต่อไป

ขอขอบพระคุณและขอชื่นชมภาคีเครือข่าย แผนงานสุขภาวะองค์กรภาคเอกชน คณะทำงานทุกท่านใน 6 จังหวัดนำร่อง ผู้บริหารสถานประกอบการพนักงานและทีมงานทุกท่านที่ถ่ายทอดเรื่องราวได้อย่างทรงคุณค่า รวมทั้งขอบคุณผู้ที่เกี่ยวข้องในการผลักดันให้หนังสือเล่มนี้ได้ประจักษ์แก่สายตาสาธารณะ และหวังว่าจะเกิดการขยายผลไปสู่สถานประกอบการที่สนใจต่อไป เพราะ “องค์กรแห่งความสุข” คุณก็สร้างได้

คณะผู้จัดทำ

สารบัญ

หน้า

คำนำ

คำนิยม

- | | | |
|---|---|-----|
| ❖ | ปฐมบท | 10 |
| ❖ | เมืองชล จังหวัดแห่งคนสำราญ งานสำเร็จ | 22 |
| ❖ | สร้างองค์กรความรู้ ต่อยอดความสุขแบบยั่งยืนที่... เชียงราย | 47 |
| ❖ | โครราช ประจวบคีรีขันธ์ แดนอีสาน เมืองแห่งความสุขของคนทำงาน | 59 |
| ❖ | ปทุมธานี เมืองแห่งการค้าการลงทุนในอุตสาหกรรมสะอาด
ของภูมิภาคเอเชียอาคเนย์ | 84 |
| ❖ | จัดการองค์ความรู้ในทุกมิติ สร้างเครือข่ายความสุขในทุกพื้นที่
พระนครศรีอยุธยา | 106 |
| ❖ | ราชบุรี ความสุข เคียงคู่ชุมชน | 125 |
| ❖ | บทสรุป | 146 |

ภาคผนวก

ปฐมบท: **ยุทธศาสตร์สร้างองค์กรแห่งความสุขของภาคเครือข่าย 6 จังหวัด**

อริวัฒน์ เจียวิวรรณกุล

ตามที่แผนงานสุขภาวะองค์กรภาคเอกชน สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ได้ดำเนินการ **โครงการพัฒนา** นโยบายส่งเสริมการสร้างองค์กรสุขภาวะ (Healthy organization) (องค์กรสุขภาวะ (Healthy Organization) หมายถึง องค์กรที่มีการส่งเสริมและพัฒนาคนในองค์กรให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี ครอบคลุมทั้งด้านกาย ใจ สังคม และจิตปัญญา ซึ่งจะนำไปสู่ผลลัพธ์การมีสุขภาพที่ดีอย่างยั่งยืน **ร่วมกับภาครัฐและภาคเอกชน** ใน 6 จังหวัด (ชลบุรี เชียงราย นครราชสีมา ปทุมธานี พระนครศรีอยุธยา และราชบุรี) โดยมีการดำเนินงานแบบบูรณาการร่วมกันระหว่างหน่วยงานทั้งภาครัฐ เอกชน และผู้ที่เกี่ยวข้องในระดับนโยบาย เพื่อให้เกิดการร่างนโยบายการสร้างองค์กรแห่งความสุขในจังหวัดของตนเองได้ รวมทั้งเพื่อสร้างเสริมคุณภาพชีวิตที่ดีของคนทำงานเป็นนโยบายสำคัญในระดับจังหวัดของตน ในขณะที่เครือข่ายองค์กรภาคีทั้ง 6 จังหวัดได้ดำเนินงานมาระยะหนึ่งแล้ว (พ.ศ.2552-2553)

แผนงานฯ ได้เรียนเชิญคณะทำงาน ผู้รับผิดชอบโครงการเข้าร่วมประชุมเพื่อนำเสนอความก้าวหน้าในการดำเนินงาน และร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ถึงกระบวนการทำงานกับภาคีในจังหวัดอื่นๆ พร้อมทั้งกำหนดทิศทางก้าวต่อไปของยุทธศาสตร์การทำงานในปี 2553 ร่วมกัน ถือว่าเป็นนิมิตหมายที่ดีของการบูรณาการยุทธศาสตร์การทำงาน ในการที่จะส่งวนจุดต่าง สมานจุดร่วม และก้าวต่อไปในการเสริมสร้างให้เกิดองค์สุขภาวะให้เต็มทุกพื้นที่ของ 6 จังหวัดต้นแบบ และเกิดการขยายเครือข่ายทางความคิดทั้งใน

เชิงนโยบายและเชิงยุทธศาสตร์ในเรื่องนี้ไปสู่องค์กรภาคีทั้งภาครัฐและเอกชน
กิจกรรมต่อเนื่องที่จัดขึ้นในช่วงเดือนกุมภาพันธ์ถึงกรกฎาคม 2553 โดย
โครงการพัฒนานโยบายส่งเสริมการสร้างองค์ความรู้ภาวะ แผนงานสุขภาพ
องค์กรภาคเอกชน มีดังนี้

- **กิจกรรมเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ครั้งที่ 1/2553** ในวันที่ 13 มกราคม 2553 จำนวน 30 คน ณ ห้องประชุม 1 ชั้น 34 สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.)

- **กิจกรรมเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ครั้งที่ 2/2553** ในวันที่ 29 มีนาคม 2553 ณ ห้องประชุม 1 ชั้น 15 สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.)

- **กิจกรรมเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ครั้งที่ 3/2553** ในวันที่ 23 มิถุนายน 2553 ณ ห้องประชุม 1 ชั้น 34 สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) เพื่อวางแผนการดำเนินงานในอนาคต 3 ปี ข้างหน้าร่วมกัน

นอกจากการจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้แล้ว แผนงานฯ ยังได้จัดให้มี
เวทีสัญจรเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้และเยี่ยมชมองค์กรต้นแบบ 2 ครั้ง ดังนี้

- **การจัดเวทีสัญจร ครั้งที่ 1/2553** ในระหว่างวันที่ 25-26 กุมภาพันธ์ 2553 ณ โรงแรมชลอินเตอร์ จังหวัดชลบุรี เพื่อนำเสนอความก้าวหน้า
ผลการดำเนินงานโครงการฯ และเยี่ยมชมองค์กรต้นแบบของจังหวัดชลบุรี
จำนวน 2 แห่ง

- การจัดเวทีสัญจร ครั้งที่ 2/2553 ในระหว่างวันที่ 27-28 เมษายน 2553 ณ โรงแรมกรุงศรีริเวอร์ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เพื่อเตรียมความพร้อมการจัดเวทีย่อยในงาน Happy Workplace Forum ครั้งที่ 3 และเยี่ยมชมองค์การต้นแบบของจังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 2 แห่ง

ในการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์กิจกรรมของภาคี 6 จังหวัด และกิจกรรมการสร้างความสุขในองค์กรของภาคีเครือข่าย แผนงานฯ ได้เตรียมการเพื่อจัดกิจกรรมเวทีสัมมนาย่อย ในงาน Happy Workplace Forum ครั้งที่ 3 ในวันที่ 20 กรกฎาคม 2553 ณ ห้องสัมมนาย่อย 4 ณ ศูนย์การประชุมแห่งชาติสิริกิติ์ เพื่อเสวนาแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการทำงานและผลการดำเนินงานของโครงการเสริมสร้างองค์กรสุขภาวะภายใต้หัวข้อ "ต้นแบบองค์กรสุขภาวะ ที่คุณก็สร้างได้"

เหลือหัวอีก แลกกับกับการสร้างเสริมองค์กรสุขภาวะในจังหวัดต้นแบบ

ภาคีเครือข่ายคณะทำงานทั้ง 6 จังหวัด เกิดการดำเนินงานแบบบูรณาการร่วมกัน ถือเป็นมิติใหม่ที่เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ พลังความคิด และพลังปัญญาของคณะทำงานทั้ง 6 จังหวัด ที่เข้าร่วมจุดประกายความคิด เติมเต็มความรู้และนวัตกรรมใหม่ๆ ที่เกิดขึ้นในพื้นที่ของตน และผลักดันให้เกิดนโยบายเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของสถานประกอบการ

สิ่งที่ได้เรียนรู้ร่วมกันคือ การได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้จากประสบการณ์การทำงานจริงในพื้นที่ การสร้างเครือข่ายองค์กรสุขภาวะให้เกิดขึ้นในพื้นที่ของตน และเกิดการขยายผลไปสู่พื้นที่ใกล้เคียง

จากผลการดำเนินงานที่ผ่านมา เมื่อมองผ่านปัญหาอุปสรรค บัณฑิต
นำเข้า กระบวนการ และผลผลิตที่ได้จากทั้ง 6 พื้นที่ สรุปได้ดังนี้

❖ **Man (คนทำงาน)** ในทุกจังหวัดถือเป็นปัญหาสำคัญ
ทั้งในด้านของจำนวนบุคลากร และด้านภาระงานประจำ
แต่คณะทำงานทั้ง 6 จังหวัด ก็ถือว่าเป็นผู้มีจิตอาสา เสีย
สละ และทุ่มเท มีความรับผิดชอบที่ได้รับ ผ่าฟันปัญหา
อุปสรรคจนได้ผลผลิตเป็นที่น่าพอใจ ถือว่าบัณฑิตด้านนี้
เป็น “ทุนปัญญา” หมายถึง ศักยภาพในการทำงาน \times
จิตสำนึกการอุทิศตนให้กับองค์กร (*intellectual capital =*
Competence x Commitment) เป็นสิ่งสำคัญที่จะ
ผลักดัน และนำพาโครงการฯ ให้สำเร็จลุล่วงตามจุดมุ่ง
หมายที่ตั้งไว้ หากมองต่อไปข้างหน้า ถ้าต้องขยายผล
ของโครงการไปสู่ภาคีเครือข่ายอื่นต่อ คงต้องวางแผน
ในเรื่องคณะทำงาน บทบาท ภารกิจ และการดึงภาคี
สมาชิกในจังหวัดนั้นๆ มาเป็นแนวร่วมให้มากขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งภาคีนักวิชาการที่อยู่ในสถาบันการ
ศึกษาในพื้นที่ ให้เข้ามาเป็นที่ปรึกษาโครงการ เพื่อผลัก
ดันให้เกิดการบูรณาการทั้งด้านวิชาชีพและด้านวิชาการ
รวมทั้งพัฒนาและสร้างชุดความรู้ทางวิชาการควบคู่ไป
ด้วย ตลอดจนการพัฒนาหรือเสริมศักยภาพของ
บุคลากรในพื้นที่ให้เกิดวิทยากรกระบวนการเพิ่มมาก
ขึ้นในการดำเนินการในเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ หรือ
วิทยากรในเรื่อง Happy workplace ที่รอบรู้ทั้งทฤษฎี
และปฏิบัติ อาทิ ผู้บริหารสูงสุด (CEO) หรือนักพัฒนา

ทรัพยากรมนุษย์ (HR) ที่มีประสบการณ์ตรงในเรื่อง Happy workplace จากองค์กรสุขภาพภายในจังหวัดนั้นๆ ในการช่วยเหลือและสนับสนุนกิจกรรมของภาคีสมาชิกในพื้นที่ตามที่ร้องขอ หรือการให้คำปรึกษาในเรื่องนี้

❖ **Money (งบประมาณ)** ทุนสนับสนุนที่เพียงพอ หรือเหมาะสมและเป็นไปตามสัดส่วนของภาระงานในแต่ละพื้นที่ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับศักยภาพของการบริหารจัดการให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด และที่สำคัญต้องมีการสนับสนุนทุนจากภาคีเครือข่ายในพื้นที่ด้วย เพื่อให้เกิดความยั่งยืนและต่อเนื่อง ในหลายโครงการที่ผ่านมาจะพบว่า งบประมาณที่ได้รับไม่เพียงพอบ้าง หรือติดขัดในเรื่องของขั้นตอนการเบิก-จ่ายบ้าง แต่ถ้าบริหารงบให้สอดคล้องกับกิจกรรมและช่วงเวลา ตลอดจนการระดมทุนสนับสนุนเพิ่มเติมบางส่วนเข้ามาช่วย คิดว่ากิจกรรมภายใต้โครงการลักษณะนี้น่าจะดำเนินไปอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

❖ **Material (วัสดุอุปกรณ์ และเทคโนโลยีสารสนเทศ)** สำหรับในเรื่องนี้ไม่ค่อยพบว่าเป็นปัญหาในการดำเนินงานในแต่ละพื้นที่ เนื่องจากว่าในการจัดกิจกรรมไม่ว่าจะเป็นการประชุมสัมมนา การจัดเวทีสัมมนา เวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ก็จะใช้วัสดุอุปกรณ์ไม่มากนัก แต่ในเรื่องของสื่อที่จะผลิตออกมาเพื่อเผยแพร่ในช่องทางต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นสื่ออิเล็กทรอนิกส์สื่อสิ่งพิมพ์ในรูปแบบโปสเตอร์ คู่มือ หรือหนังสือองค์กรต้นแบบสุขภาพะ อาจจะต้อง

ใช้งบประมาณสูง หรือต้องใช้งบประมาณในเรื่องนี้จำนวนหนึ่ง แต่ที่ผ่านมาในพื้นที่ต่างๆ ได้ใช้ช่องทาง website ของสภาอุตสาหกรรมจังหวัด และของหน่วยงานของตนเองในการประชาสัมพันธ์ และเผยแพร่ข่าวสาร ตลอดจนความเคลื่อนไหวของกิจกรรมโครงการ ซึ่งไม่ต้องใช้งบประมาณเพิ่มเติมมากนัก หากว่าได้ขยายช่องทางผ่านสื่อที่กำลังเป็นกระแสหลักอยู่ในขณะนี้ เพื่อเผยแพร่และขยายเครือข่าย อย่าง Facebook หรือ Twitter จะทำให้สื่อสารเรื่องนี้สู่สังคมกว้างได้มากขึ้น ซึ่งต้องมีบุคลากรที่คอยดูแลในช่องทางนี้อย่างต่อเนื่อง ให้ทันสมัย และทันเหตุการณ์อยู่เสมอ

- ❖ **Management (การบริหารจัดการ)** ในเรื่องการบริหารจัดการโครงการของแต่ละจังหวัด พบว่า คณะทำงานบางจังหวัดมีการจัดการที่ดีและเป็นไปตามแผนงานที่กำหนดไว้ แต่บางจังหวัดยังบริหารจัดการโครงการไม่เป็นไปตามที่กำหนด อันเนื่องมาจากปัจจัยด้านเวลา ด้านวิทยากรกระบวนกร ด้านการเบิก-จ่ายงบประมาณ ตลอดจนขาดความต่อเนื่องและความร่วมมือของภาคีสมาชิกที่เข้าร่วมโครงการ ทำให้การบริหารโครงการสะดุดหยุดลงเป็นบางช่วง แต่พบว่ามีได้รับการแก้ไขในแต่ละเรื่องไปได้ด้วยดี หากมีการขยายผลโครงการต่อไป เรื่องการบริหารจัดการโครงการก็เป็นประเด็นสำคัญที่คณะทำงานและผู้ให้ทุนต้องหาแนวทางที่เป็นรูปธรรมร่วมกันและมองให้เห็นทั้งระบบตั้งแต่ต้นน้ำ

(context และ input) กลางน้ำ (process และ problem) และปลายน้ำ (output และ outcome) และหากสามารถมองร่วมกันไปถึงท้ายน้ำ (impact) ที่ส่งผลกระทบต่อในเชิงบวกต่อไปหลังจากเสร็จสิ้นโครงการแล้ว จะทำให้เกิดประสิทธิผลและประสิทธิภาพสูงสุด

❖ **Network (ภาคีเครือข่าย)** การดำเนินงานของแต่ละจังหวัดได้ใช้ภาคีเครือข่ายที่อยู่ในพื้นที่ ไม่ว่าจะเป็นองค์กรภาครัฐ ภาควิชาการเข้าร่วมในเวทีและร่วมรับรู้ แต่ยังไม่ได้ร่วมเรียนรู้ คือ การนำแนวคิดหรือสิ่งที่ได้จากเวที จากกิจกรรมที่จัดขึ้นของโครงการนำสู่การลงมือทำ หรือทดลองนำไปปฏิบัติจริงในองค์กร หรือการร่วมรับผิดชอบในบางกิจกรรมของโครงการ แต่ว่าการจะหาแนวร่วม หรือขยายเครือข่ายให้ครอบคลุมในมิติของชุมชน และสังคมโดยรอบองค์กร หรือสถานประกอบการด้วยแล้ว เครือข่ายที่ไม่ควรมองข้าม นั่นก็คือ ภาคประชาสังคม องค์กรปกครองท้องถิ่น และองค์กรพัฒนาเอกชน (NGOs) ตลอดจนกลุ่ม/ ชมรม/ สมาคมที่เกี่ยวข้องในพื้นที่ เช่น ชมรมบริหารงานบุคคล ในจังหวัด กลุ่มผู้ประกอบการธุรกิจ สื่อท้องถิ่น วิทยุชุมชน เป็นต้น ที่จะเป็นกำลังสำคัญในพื้นที่ในการผลักดันหรือกระจายนโยบายเสริมสร้างองค์กรสุขภาวะให้เป็นที่ยู้จัก และเต็มทุกพื้นที่ต่อไป

7 Cs ปัจจัยสู่ความสำเร็จของการทำงานเชิงพื้นที่

การทำงานเชิงพื้นที่ (area based) ในที่นี้หมายถึง การที่แผนงานสุขภาพขององค์กรภาคเอกชน สสส. ได้เล็งเห็นความสำคัญของการขับเคลื่อนนโยบายส่งเสริมการสร้างองค์กรสุขภาพในระดับจังหวัด ผ่านกลไกการบูรณาการร่วมกันระหว่างสภาอุตสาหกรรมจังหวัด และสถาบันอุดมศึกษาในพื้นที่ เพื่อเป็นแกนประสานกับองค์กรทั้งภาครัฐและภาคเอกชนในจังหวัดนั้นๆ โดยนำร่องใน 6 จังหวัด ในระยะที่ 1 (2552-2553) และจะขยายผลไปจังหวัดใกล้เคียงหรือจังหวัดอื่นๆ ที่มีศักยภาพในการดำเนินโครงการเสริมสร้างองค์กรสุขภาพในระดับจังหวัดต่อไปในระยะที่ 2 (2554-2556) ดังนั้น จากความสำเร็จของคณะทำงานโครงการฯ ในจังหวัดต้นแบบทั้ง 6 จังหวัด ได้เกิดการขยายฐานคิดในเรื่ององค์กรแห่งความสุขให้กับองค์กรทั้งภาครัฐและภาคเอกชนภายในจังหวัด และการได้เรียนรู้จากผลการดำเนินงานจริงจากองค์กรที่ได้นำเรื่องนี้ไปประยุกต์ใช้ภายในองค์กรจนทำให้องค์กรนั้นได้ถูกนำเสนอมานำเสนอในรูปแบบต่างๆ ในฐานะ **“องค์กรต้นแบบของจังหวัด”** และในบางองค์กรถือว่าเป็นต้นแบบระดับประเทศในการดำเนินกิจกรรม/โครงการที่มุ่งหวังให้คนทำงานภายในองค์กรของตนเองมีความสุข มีคุณภาพชีวิตที่ดี และส่งผลกระทบต่อผลประกอบการขององค์กรทั้งภาคอุตสาหกรรมและภาคบริการ

จากการถอดบทเรียนการทำงานร่วมกันของคณะทำงานโครงการฯ ของภาคีเครือข่ายทั้งหกจังหวัด สามารถระบุถึงปัจจัยสู่ความสำเร็จของการทำงานเชิงพื้นที่ในการเสริมสร้างองค์กรสุขภาพ อันจะเป็นปัจจัยพื้นฐานสำคัญในการทำงานที่ต้องบูรณาการโดยผ่านพหุภาคีภายในจังหวัด สรุปปัจจัยสู่ความสำเร็จสำหรับภาคีเครือข่ายการทำงานเสริมสร้างองค์กรสุขภาพหรือองค์กรแห่งความสุขในจังหวัดนำร่อง ได้เป็น **7 Cs** ดังนี้

1. **Construction (โครงสร้างของคณะทำงาน)** ถือเป็นปัจจัยแรกที่จะให้การทำงานเชิงพื้นที่ประสบความสำเร็จ ไม่ใช่เพียงแค่ทำให้**เสร็จ**ตามระยะเวลาโครงการ และ**ไม่สำเร็จ**ตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของโครงการ ดังนั้น โครงสร้างการทำงาน ตลอดจนบทบาทหน้าที่ที่ชัดเจน ต้องอาศัยคนที่มี**จิตอาสา** (จิตใหญ่ ใจสาธารณะ เอาธุระต่อส่วนรวม) อยากรู้เห็นคนทำงานในองค์กรมีความสุข องค์กรต่างๆ ในจังหวัด รวมทั้งสังคม ชุมชนมีความสุข คุณลักษณะสำคัญของคณะทำงานโครงการฯ ที่จะช่วยขับเคลื่อนงานได้สำเร็จ ต้องเป็นทั้ง**ช่างเชื่อม** (หมายถึง การเชื่อมประสานกับภาคีเครือข่าย) **ช่างเคาะ** (หมายถึง การสังเคราะห์ วิเคราะห์ องค์กรความรู้ใหม่ๆ ที่จะนำมาปรับใช้ในการทำงาน และการติดตาม ประเมินผลการดำเนินงาน ทั้งของโครงการ และกิจกรรมขององค์กรสมาชิก) **ช่างขุด** (หมายถึง ค้นหาองค์กรต้นแบบแห่งใหม่ในพื้นที่ ค้นหาทีมงานที่จะมาช่วยเสริมทีมวิทยากรกระบวนการ ทีมที่จะเป็นที่เลี้ยงหรือที่ปรึกษาให้กับองค์กรที่เพิ่งเริ่มต้นในการนำแนวคิด Happy 8 Workplace ไปประยุกต์ใช้ในองค์กร) และ **ช่างไฟ** (หมายถึง การต่อวงจรไฟฟ้าทางความคิด ที่ช่วยขยายผล ขยายเครือข่าย ช่วยจุดประกายและต่อยอดทางความคิด ไปยังพื้นที่องค์กรใหม่ๆ ที่ยังต้องการแสงสว่างทางความคิดในการทำให้คนทำงานในองค์กรมีความสุข สุขที่เกิดจากการให้) ดังนั้น โครงสร้างของคณะทำงาน ควรประกอบด้วยทีมที่ปรึกษา ทีมวิชาการ ทีมวิทยากรกระบวนการ ทีมสนับสนุน หรือประสานงานเครือข่าย เป็นต้น หรือแต่งตั้งเป็นคณะกรรมการอำนวยการ และคณะกรรมการดำเนินงาน ที่มาจากเครือข่ายองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชนในพื้นที่

2. Context (บริบทในการทำงานเชิงพื้นที่) การทำงานให้สำเร็จต้องวิเคราะห์บริบทหรือสภาพแวดล้อมขององค์กรภายในจังหวัด บริบทของคณะทำงานหรือภาควิทยุทธศาสตร์ภายในจังหวัด รวมทั้งการวิเคราะห์บริบทในด้านทุนทางสังคม ทุนทางวัฒนธรรม และทุนทางปัญญาที่จะหนุนเสริมการดำเนินโครงการ Happy workplace ภายในจังหวัด ผ่านเทคนิคในการวิเคราะห์บริบท อาทิ SWOT analysis หรือ Network Maps (แผนที่เครือข่ายการทำงาน) เพื่อใช้ประกอบการวางแผนการทำงานเชิงพื้นที่ การจัดกิจกรรมที่เหมาะสมตามบริบท หรือสภาพที่แท้จริงอย่างเต็มศักยภาพ

3. Conception (ฐานคิดเรื่ององค์กรสุขภาวะ) เป็นปัจจัยสำคัญที่ต้องทำความเข้าใจให้ตรงกัน ว่าองค์กรสุขภาวะ (healthy organization) หรือองค์กรแห่งความสุข (happy workplace) ที่ประกอบด้วยความสุขแปดประการ (happy 8) นั้นมีฐานคิดมาจากไหน หมายถึงอะไร ทำเพื่อใคร ทำไมต้องทำ ทำอย่างไร ทำที่ไหน หรือทำเมื่อไร คำถามเหล่านี้ คณะทำงานและภาควิทยุทธศาสตร์ต้องทำความเข้าใจให้ชัดเจน และหาคำตอบร่วมกัน พร้อมทั้งจะเป็นผู้เรียนรู้ (learner) ผ่านการลงมือทำจริงโดยเริ่มนำแนวคิดหรือฐานคิดนี้ไปใช้กับองค์กรของตนก่อน แล้วแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกองค์กรต่อไป

4. Contact (การติดต่อประสานงาน) การติดต่อสื่อสารระหว่างคณะทำงานโครงการฯ กับองค์กรสมาชิก องค์กรต้นแบบกับองค์กรสมาชิก คณะทำงานโครงการฯ กับภาควิในพื้นที่ อาทิ คณะกรรมการสภาอุตสาหกรรมจังหวัด สถาบันอุดมศึกษา ชมรมบริหารงานบุคคล หอการค้าจังหวัด สมาคมต่างๆ หน่วยงานท้องถิ่น และหน่วยงานภาครัฐภายในจังหวัด การติดต่อสื่อสารกับภาควิภายนอกจังหวัด โดยการติดต่อประสานงาน การประชาสัมพันธ์ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกันเกิดขึ้นได้ในหลายช่องทาง อาทิ การจัดประชุม

ตามวาระของภาคีเครือข่าย การจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การอบรมสัมมนา สื่อท้องถิ่น สื่อสาธารณะ สื่ออิเล็กทรอนิกส์ และสื่อสังคมออนไลน์ (social media)

5. Contribution (การหนุนเสริมจากภาคีเครือข่าย) เป็นปัจจัยหลักในการทำงานเชิงพื้นที่ ในการระดมความช่วยเหลือ ส่งเสริมทั้งทางด้านทรัพยากร (งบประมาณ คณะทำงาน เวลา สถานที่) ซึ่งต้องค้นหาแหล่งทุนที่จะมาหนุนเสริมไม่ว่าจะเป็นทุนทางสังคม ทุนทางวัฒนธรรม และทุนทางปัญญา งานลักษณะนี้ต้องการทั้งแรงใจ และแรงความคิดที่จะให้ความช่วยเหลือ ให้คำปรึกษา และ การที่จะเกิดความยั่งยืนในการทำให้องค์กรมีความสุขนั้น ต้องเกิดจากความร่วมมือ และสนับสนุนจากทุกภาคส่วน ทำอย่างไรให้เกิด **“ธุรกิจเพื่อสังคม”** (Corporation for society) เต็มทุกพื้นที่ ซึ่งต้องอาศัยเวลา และความร่วมมือที่เข้มแข็งจากพหุภาคี โดยมีคณะทำงานโครงการฯ เป็นแกนประสาน

6. Control (การติดตามประเมินผลภายใน) เป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาหรือสร้างเครื่องมือในการติดตาม ประเมินผลการดำเนินงานของโครงการ ในระหว่างดำเนินโครงการ (formative evaluation) หรือหลังเสร็จสิ้นในแต่ละกิจกรรมควรทำการทบทวนหลังการจัดกิจกรรม (after action review : AAR) เพื่อปรับปรุงแก้ไขปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้น และกำกับติดตามการทำงานว่าเป็นไปตามแผนงานที่วางไว้หรือไม่ ในแต่ละช่วง อาจจะเป็นทุกๆ 3 เดือน และก่อนที่จะขึ้นเฟสใหม่ สำหรับเมื่อเสร็จสิ้นโครงการ (summative evaluation) มีการประเมินผลการดำเนินงานว่าเป็นไปตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้หรือไม่ อย่างไร ในการดำเนินการประเมินผลภายในโครงการฯ จะมีทีมที่ปรึกษา หรือทีมประเมินภายในของแผนงานสุขภาวะองค์กรภาคเอกชนคอยให้ความช่วยเหลือ เพื่อประเมินทั้งประสิทธิภาพ และประสิทธิผลโครงการฯ

7.Continuity (การพัฒนาอย่างต่อเนื่อง) เป็นสิ่งสำคัญที่จะนำไปสู่ความสุขในองค์กรที่ยั่งยืนได้ ต้องเกิดจากการพัฒนาและการจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างองค์กรสุขภาวะอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับนโยบายและการสนับสนุนของผู้บริหารองค์กรที่ให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตและความสุขของคนทำงานในองค์กร ตลอดจนการมีส่วนร่วมของพนักงานทุกระดับในองค์กร และวัฒนธรรมองค์กรที่กำหนดไว้ชัดเจน และบุคคลสำคัญที่เป็นกำลังหลักในการเชื่อมประสานภายในองค์กร นั่นก็คือ นักบริหารงานบุคคล หรือนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource : HR) ที่จะต้อง **HR มีอาชีพ ไม่ใช่แค่ อาชีพ HR** ต้องทำงานที่ไม่ใช่เป็นเพราะหน้าที่ แต่ควรเป็นสิ่งที่น่าทำ ในการพัฒนาคนในองค์กร และทำให้เกิดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้คนทำงานมีความสุข มีสวัสดิการที่ดี มีครอบครัวที่อบอุ่น และชุมชนเป็นสุข ดังนั้นคณะทำงานโครงการฯ เชิงพื้นที่ต้องกระตุ้นให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง อันจะนำไปสู่องค์กรแห่งความสุขอย่างยั่งยืนต่อไป

อธิวัฒน์ เจียวิวรรณกุล
 ที่ปรึกษาโครงการด้านนโยบายและเครือข่ายสุขภาวะระดับจังหวัด

เมืองชล

จังหวัดแห่งคนสำราญ งานสำเร็จ

“เมืองชล”

จังหวัดแห่งคนสำราญ งานสำเร็จ



“เมืองชล” จังหวัดแห่งคนสำราญ งานสำราญ

ภาคเศรษฐกิจที่สำคัญของเมืองชลำหรือจังหวัดชลบุรี ประกอบด้วย 3 ด้านใหญ่ๆ คือเกษตรกรรม อุตสาหกรรม และการท่องเที่ยว ในปี 2552 มีผลิตภัณฑ์มวลรวมของจังหวัด (GPP) อยู่ที่ 407,364 ล้านบาท มีภาคอุตสาหกรรมทำรายได้เข้าจังหวัดมาเป็นอันดับหนึ่ง และในอนาคตคาดว่าจะมีการขยายตัวของความเป็นเมืองอุตสาหกรรมเพิ่มมากขึ้นเนื่องจากปัจจัยส่งเสริมหลายด้านไม่ว่าจะเป็น ท่าเรือน้ำลึกแหลมฉบังซึ่งมีความสำคัญรองลงมาจากท่าเรือกรุงเทพ นิคมอุตสาหกรรมที่มีจำนวนพื้นที่รวมกันหลายหมื่นไร่ อีกทั้งนโยบายสนับสนุนภาคอุตสาหกรรมของจังหวัดที่สนับสนุนให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน สิ่งต่างๆ เหล่านี้จะขับเคลื่อนให้จังหวัดชลบุรีกลายเป็นเมืองแห่งคนทำงานที่จะมีคนจากทุกจังหวัดรวมถึงชาวต่างชาติเข้ามาทำงานมากขึ้นไม่แพ้กรุงเทพมหานคร

ในอดีตที่ผ่านมา การก้าวไปสู่ความเป็นเมืองอุตสาหกรรมของชลบุรีถือว่ารวดเร็วมาก และในจำนวนโรงงานหลายพันแห่งส่วนมากเป็นโรงงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ที่จำเป็นต้องใช้แรงงานคนจำนวนมาก แรงงานเหล่านี้เกินกว่าครึ่งมาจากภาคเกษตรกรรมซึ่งยังไม่มีคุณภาพในการปรับตัวเข้ากับสังคมเมือง ประกอบกับการมาอยู่รวมกันของคนจำนวนมากมหาศาลโดยไม่ได้วางแผนรองรับไว้อย่างเหมาะสมก็ทำให้เกิดเป็นปัญหาในการใช้ชีวิตของคนทำงานขึ้น

สิ่งนี้คณะทำงาน Happy Workplace ชลบุรีซึ่งก่อตั้งมาตั้งแต่ปี 2547 โดยมีคุณหมอชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน แพทย์อาชีวเวชศาสตร์ (แพทย์เฉพาะทางโรคที่เกิดจากการทำงาน) เป็นประธานโครงการได้ลงไปศึกษาและค้นพบว่า สุขภาพของคนทำงานที่แย่งไม่ได้เป็นต้นเหตุของปัญหา แต่เป็น ผลลัพธ์

ที่มาจาก “คุณภาพชีวิต” ที่แย่ ทั้งจากการทำงาน สถานประกอบการ และชุมชนที่อยู่อาศัย

เมื่อมองไปยัง “คุณภาพชีวิต” แล้วย่อมเห็นภาพกว้างของคนทำงานในมิติต่างๆ ที่จะมาสัมพันธ์กับชีวิตการทำงานอย่างมีความสุขมากขึ้น ดังนั้น คณะทำงานจึงได้ร่วมกันคิดและวางแนวทางความสุขทั้ง 8 ประการ ในที่ทำงานขึ้นและผลักดันให้เป็นโครงการทางสังคมของจังหวัด เพื่อสร้างเครือข่ายหน่วยงานที่เกี่ยวข้องอย่างบูรณาการ

“โลกไม่หยุดเดิน ระบบในทุกมิติจะเข้ามา ไม่มีอะไรผูกขาดอีกต่อไป แต่สิ่งที่จะไม่เปลี่ยน คือ จิตใจ ดังนั้นเราต้องเน้นดูแลจิตใจ ทำอย่างไรถึงจะให้คนซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญยิ่งขององค์กร มีการยกระดับจิตใจขึ้น สิ่งนี้จะก่อให้เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืน ผมดีใจมากที่เห็นโครงการนี้เกิดขึ้นในจังหวัดชลบุรี ผมขอฝากให้โรงงานทุกแห่งเห็นความสำคัญและขยายผลต่อไป”

คุณเสนีย์ จิตตเกษม
ผู้ว่าราชการจังหวัดชลบุรี

คณะทำงาน Happy Workplace ของชลบุรีได้เริ่มต้นนำแนวคิดความสุขทั้ง 8 ประการมาใช้ตั้งแต่ปี 2547 โดยมีกรรมการภาคียุทธศาสตร์ ซึ่งประกอบด้วย แรงงานจังหวัดชลบุรี, อุตสาหกรรมจังหวัดชลบุรี, ศูนย์ส่งเสริมเศรษฐกิจการลงทุนภาคที่ 4, ศูนย์ส่งเสริมอุตสาหกรรมภาค 9, สำนักงานอุตสาหกรรมแหลมฉบัง, นายกองคํการบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี, นายกเมืองพัทยา, มหาวิทยาลัยศรีปทุม, บริษัทอมตะ คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) และบริษัท ปันทองอินดัสเตรียล ปาร์ค จำกัด

การนำโครงการความสุทั้ง 8 ประการในที่ทำงานมาเผยแพร่และสนับสนุนให้แต่ละองค์กรปรับใช้มัน บางองค์กรทำได้ง่ายแต่กับบางองค์กรยังเป็นเรื่องยาก เนื่องจากแนวคิดยังไม่ตรงกัน เพราะยังไม่เข้าใจว่าทำตามโครงการดังกล่าวจะได้ผลอะไรกลับมา ไม่รู้ว่าจะเริ่มตันอย่างไร ไม่รู้จะสื่อสารให้ผู้บริหารองค์กรรับทราบอย่างไร เมื่อทราบถึงปัญหาเหล่านี้ คณะทำงานจึงให้เป็นกฏแฉในการเปิดประตูลู่ความเข้าใจของแต่ละองค์กรโดย

- ❖ ออกไป Road Show ตามนิคมอุตสาหกรรมต่างๆ
- ❖ จัดเปิดตัวโครงการความสุทั้ง 8 ประการในที่ทำงาน ทุกกิจกรรมของสภาอุตสาหกรรมฯ
- ❖ ดำเนินกิจกรรมประชาสัมพันธ์ร่วมกัับกิจกรรมอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกัับโครงการฯ รวมทั้งจัดโครงการโดยตรง เพื่อเน้นสร้างกระแส และปลุกจิตสำนึกให้เกิดความคุ้นเคย
- ❖ สร้างความประทับใจให้กับผู้ร่วม Workshop หรือผู้ที่เข้าร่วมสัมมนาทุกครั้ง เน้นให้เกิดแรงบันดาลใจในการกลับไปทำโครงการฯ เช่น การให้สมาชิกได้รู้จักแลกเปลี่ยนแนวคิด ปัญหาและอุปสรรคในระหว่างทำกิจกรรมร่วมกัน เพื่อสร้างมิตรภาพที่ดีและสร้างแนวร่วมในการทำกิจกรรม
- ❖ สร้างความมั่นใจกัับผู้ที่เข้าร่วมโครงการฯ กัับสภาอุตสาหกรรมชลบุรี (โดยส่งข้อมูลและสื่อประชาสัมพันธ์โครงการฯ อย่างต่อเนื่อง อีกทั้งบริการให้คำปรึกษาและจัดกิจกรรมให้ถึงโรงงานโดยไม่เสียค่าใช้จ่ายอีกด้วย

“แม้ว่าเราจะนำแนวคิด Happy 8 Workplace มาปฏิบัติใช้เพียง 8 เดือน แต่ผลที่ได้ กลับเห็นได้ชัดเจนจากเมื่อก่อนที่ไม่เคยมี อย่างท้อปเทรนด์ บริษัท ท้อปเทรนด์ แบนูแฟคเจอร์ จำกัด) ซึ่งเป็นองค์กรใหม่ที่เพิ่งเริ่มต้นทำ ผมกลับประทับใจมากที่ผู้บริหารเห็นความสำคัญ และให้พนักงาน ตั้ง คณะกรรมการโครงการขึ้นมา ส่งผลให้ผลผลิตที่ได้ออกมานั้น เกินความคาดหมาย คนทำงานด้วยความตั้งใจมากขึ้น ทำด้วยความเอาใจใส่ ในเมื่อเขาเต็มใจทำ เอาใจใส่กับงานที่ทำ แน่แน่นอนว่าผลผลิตที่ออกมาย่อมต้องดีและได้มากขึ้น โครงการนี้จึงบอกให้ ผมรู้ว่า การทำงานให้สำเร็จโดยมีความสุขนั้นทำได้ไม่ยาก”

คุณประโยชน์ อรรถธร

(ประธานสภาอุตสาหกรรมจังหวัดชลบุรี)

26 กว่า 5 ปีที่ผ่านมาแล้ว หลายองค์กรในชลบุรีได้นำโครงการความสุข 8 ประการในที่ทำงานไปปรับใช้ และสามารถหล่อหลอมให้เข้ากับวัฒนธรรม องค์กรได้เป็นอย่างดี อีกทั้งพนักงานยังให้ความร่วมมือในกิจกรรมต่างๆ ที่ทาง องค์กรจัดขึ้นอย่างต่อเนื่อง ปัจจัยความสำเร็จนี้ เมื่อถอดรหัสส่อออกมาจะเห็น ว่าประกอบไปด้วย

- ❖ ผู้บริหารเรียนรู้แนวคิดโครงการฯ และนำไปปรับใช้ให้ เข้ากับวัฒนธรรมองค์กรของตนเอง ซึ่งตรงนี้ก็ถือว่าเป็น จุดสำคัญ เพราะการลอกเลียนอาจจะไม่สามารถ ทำให้กลมกลืนกับองค์กรได้ แต่การปรับใช้โดยมอง วัฒนธรรมองค์กรตนเองเป็นสำคัญนั้นจะทำให้ก้าวไป สู่เป้าหมายได้อย่างดี และเป็นแนวทางที่ยั่งยืนใน อนาคต

- ❖ เน้นการสื่อสารให้พนักงานเห็น “คุณค่า” ในกิจกรรมที่ทางองค์กรจัดให้ โดยต้องไม่ให้พนักงานรู้สึกว่าองค์กรทำกิจกรรมไปตามหน้าที่ตามกฎหมาย แต่ต้องให้พวกเขาสัมผัสด้วยใจว่ากิจกรรมทั้งหลายนั้นเป็นความปรารถนาดี ความเอาใจใส่อย่างจริงใจ ต้องการเห็นพนักงานทุกคนมีความสุขในการทำงานและมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

ปัจจัยที่ส่งผลให้โครงการฯ ประสบความสำเร็จในระยะยาวได้นั้น
คณะทำงานเล็งเห็นว่า

- ❖ ผู้ดำเนินโครงการฯ ต้องมีหัวใจที่ปรารถนาให้พนักงานมีความสุข และจัดกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง โดยปรับเปลี่ยนไปตามความเหมาะสมของกลุ่มพนักงานและช่วงเวลา
- ❖ สรรหาคณะทำงานสลับสับเปลี่ยนหมุนเวียนกันไป ทั้งหัวหน้างาน และพนักงาน
- ❖ อย่าละเลยการทำโครงการเพียงเพราะไม่มีเวลา ไม่มีงบประมาณ หรือไม่มีผู้รับผิดชอบ แต่ให้ทำด้วยใจที่รู้สึกว่ายากมอบความสุขให้เกิดขึ้นกับพนักงานเพราะความสุขคือ ส่วนหนึ่งของชีวิตการทำงาน อีกทั้งยังเป็นเครื่องเยียวยาและเสริมสร้างจิตใจ ดังนั้นต้องทำให้ความสุขกลายเป็นวัฒนธรรมขององค์กรหรือค่านิยมหลักขององค์กรที่ต้องผลักดันให้เกิดขึ้น ช่วยกันทำให้มี ให้เป็น และให้คงอยู่

อุปสรรคของคณะทำงานโครงการฯ ในจังหวัดชลบุรีหลังจากดำเนินงานไประยะหนึ่งได้พบว่า บางองค์กรขาดความต่อเนื่องในการจัดกิจกรรมร่วมกับคณะทำงานของจังหวัด ทั้งนี้เนื่องจากบางครั้งตัวแทนขององค์กรนั้นๆ ที่เคยเข้าร่วมกิจกรรมตั้งแต่เริ่มต้นติดภารกิจ ทำให้ต้องส่งตัวแทนคนใหม่เข้ามา ซึ่งต้องมาทบทวนสิ่งต่างๆ ที่ได้เกิดขึ้นไปแล้ว หากเป็นตัวแทนคนเดิมจะสามารถเห็นการสานต่องานที่ก้าวหน้าขึ้นได้

อีกด้านหนึ่งก็คือ พนักงานในบางองค์กรมีเวลาว่างไม่ตรงกัน ดังนั้นควรเปิดโอกาสให้มีการจัดกิจกรรมในเรื่องนั้นๆ มากกว่าหนึ่งครั้ง เพื่อให้พนักงานได้มีทางเลือกและโอกาสในการเข้าร่วมมากขึ้น

และถึงแม้จะมีอุปสรรคต่างๆ มาให้แก่ไข้อยู่เสมอๆ แต่คณะทำงานโครงการฯ ของชลบุรีก็ยังคงเดินหน้าต่อไปอย่างไม่หือถอย เพราะในหัวใจแต่ละคนถือว่า “ทำด้วยความสนุก และมีความสุขที่ได้ทำงาน” อีกทั้งยังมีทีมเวิร์คของสภาอุตสาหกรรมจังหวัดชลบุรีที่ช่วยกันอย่างเต็มที่ จึงทำให้ก้าวไปสู่เป้าหมายที่วางไว้และก้าวต่อไปอย่างมั่นคงในอนาคตได้

สำหรับแผนงานในอนาคตนั้น ทางคณะทำงานจะสานต่อสิ่งที่มีอยู่เดิม ขยายผลให้เป็นภาพที่ชัดเจน และขยายเครือข่ายไปสู่องค์กรต่างๆ ให้มากขึ้นอีก โดยเฉพาะในส่วนอุตสาหกรรม SMEs จะมีการลงไปให้ความรู้ และช่วยเหลือองค์กรที่อยากเข้าร่วมหรือสนใจอย่างเต็มที่ ซึ่งแม้แนวคิดความสุขทั้ง 8 ประการในที่ทำงานจะเป็นเรื่องใหม่สำหรับกลุ่มนี้ แต่ด้วยขนาดขององค์กรก็ทำให้สามารถซึมซับแนวคิดได้เร็ว เนื่องจากไม่ต้องรอบอร์ดบริหารหรือต้องรอให้เป็นนโยบาย ก็สามารถนำไปปรับใช้ได้ทันที โดยเฉพาะอย่างยิ่งธุรกิจการให้บริการ เช่น โรงแรมก็ยังให้ความสนใจในโครงการฯ เพราะหัวใจของการให้บริการนั้นจะอยู่ที่ Service Mind ซึ่งสามารถเห็นได้

จากรอยยิ้มที่จริงใจของพนักงาน และสิ่งนี้จะเกิดขึ้นด้วยใจ และกายที่มีความสุขเท่านั้น

ในภาวะเศรษฐกิจและโลกปัจจุบันนี้ เราหลีกเลี่ยงไม่ได้เรื่องการแข่งขัน ทั้งในด้านของคุณภาพ ประสิทธิภาพของกระบวนการผลิตและต้นทุนที่ดี

เหล่านี้ล้วนแล้วแต่มีการแข่งขันและมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

คุณภาพสินค้าในวันนี้ต้องดีกว่าเมื่อวานนี้

คุณภาพสินค้าในวันข้างหน้าย่อมต้องดีกว่าในปัจจุบัน

แต่ทั้งนี้และทั้งนั้นการที่คุณภาพสินค้าจะดีขึ้น คงปฏิเสธไม่ได้ว่า

เกิดจากคนเป็นสำคัญ

ฉะนั้นสภาพ จึงเห็นความสำคัญในการพัฒนาพนักงาน

ให้มีสุขภาพะทางร่างกายและจิตใจให้สอดคล้องกับสังคมและสอดคล้อง

กับองค์กรที่ทำงานอยู่

คุณประโยชน์ อรรถธร

ประธานสภาอุตสาหกรรมจังหวัดชลบุรี

องค์กรต้นแบบจังหวัดชลบุรี

กลุ่มบริษัท ไทยซัมมิท ฮาเนส จำกัด (มหาชน)

ประกอบด้วย ไทยซัมมิท ฮาเนส จำกัด (มหาชน)

ไทยซัมมิท เทป จำกัด

ไทยซัมมิท คอนเน็คเตอร์ จำกัด

กลุ่มบริษัท ไทยซัมมิท ดำเนินธุรกิจในด้านการผลิตชิ้นส่วนต่างๆ ในอุตสาหกรรมประกอบรถยนต์ อุตสาหกรรมประกอบรถจักรยานยนต์ เครื่องจักรกลทางการเกษตร และเครื่องใช้ไฟฟ้า มีบริษัทในเครือกว่า 30 บริษัท มีฐานการผลิตอยู่ในสมุทรปราการ, แหลมฉบัง, ระยอง, อัญญา, นครนายก, ปราจีนบุรี, ประเทศมาเลเซีย และอินเดีย สำหรับฐานการผลิตที่นิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบังจังหวัดชลบุรีนั้นมีพนักงานกว่า 17,000 คนอยู่ในความดูแลตลอด 30 ปีที่ผ่านมาบริษัทเติบโตอย่างต่อเนื่องและมั่นคง พร้อมกับสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ได้ด้วยการเอาใจใส่ต่อทุนที่สำคัญยิ่งนั่นคือ **พนักงาน** ซึ่งเราจะเห็นได้จากวิสัยทัศน์ และพันธกิจขององค์กรที่ต้องการพัฒนาศักยภาพ คุณภาพชีวิต และความรับผิดชอบต่อสังคม ซึ่งสะท้อนออกมาในการถามต่อองค์กรตนเองว่า **“เราจะยกระดับศักยภาพและคุณภาพชีวิตของพนักงานของเรา และความรับผิดชอบต่อสังคมได้อย่างไร”**

เมื่อนำแนวคิดความสุข 8 ประการในที่ทำงานมาปรับใช้กับวัฒนธรรมองค์กร

ภายใต้วิสัยทัศน์และพันธกิจดังกล่าว กลุ่มบริษัทไทยซัมมิต ได้มีแนวทางในการกระตุ้นตัวเองเพื่อก้าวไปสู่เป้าหมายให้สำเร็จด้วยคำถามที่ว่า

- เรา “เป็นคนระดับโลก” หรือยัง
- เรา “เป็นคนกระตือรือร้น” หรือยัง
- เรา “เป็นคนแบบเราทำได้” หรือยัง
- เรา “เป็นนักสร้างสรรค์” หรือยัง
- เรา “เป็นคนที่มีความมุ่งมั่น” หรือยัง

ซึ่งคำถามแห่งความสำเร็จเหล่านี้ หากมองลึกลงไปแล้วก็คือ ความมุ่งมั่นที่จะสร้างรากฐานที่ดีให้เกิดขึ้นนั่นคือ ตัวพนักงานตามปรัชญาในการดูแลคนขององค์กรที่ว่า **“Before We Build Part, We Build People”** พนักงานทุกคนเปรียบเสมือนทรัพย์สินที่มีค่าสูงสุด

ดังนั้น เมื่อนำแนวคิดความสุขทั้ง 8 ประการในที่ทำงานมาใช้จึงยึดโยงและเชื่อมต่อกันได้ดีกับวัฒนธรรมขององค์กรซึ่งถือเป็นรากแก้วอยู่แล้วโดยคณะทำงานได้แบ่งการสร้าง องค์กรแห่งความสุขฯ ออกเป็น 2 ระดับใหญ่ๆ คือ **“สร้างสุข”** และ **“เสริมสุข”** เน้นการมีส่วนร่วมของพนักงานทุกกลุ่ม โดยให้แต่ละกลุ่มหรือชมรมต่างๆ เป็นผู้ดำเนินกิจกรรมตามวัตถุประสงค์ของกลุ่ม แต่ต้องเป็นกิจกรรมที่สอดคล้องกับแนวนโยบาย โดยมีคณะกรรมการ Happy 8 Workplace ของบริษัทเป็นผู้ให้การสนับสนุนและประสานงานในด้านต่างๆ โดยจำแนกออกเป็นดังนี้

❖ การสร้างสุข (ส่วนที่ 1) ประกอบด้วย Happy 3 ตัว คือ

Happy Money, Happy Brain, Happy Soul

การสร้างสุข หมายความว่า เมื่อมีพนักงานมาทำงานกับบริษัทฯ บริษัทฯ จะต้องให้ผลตอบแทนที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถพร้อมกับให้สวัสดิการที่สามารถดำรงชีพอยู่ในสังคมได้ ต่อมาก็พัฒนาให้ความรู้เพื่อพัฒนาศักยภาพ เพิ่มคุณวุฒิควบคู่กับคุณธรรม จริยธรรม ให้ความรู้คู่คุณธรรม เมื่อมีคุณวุฒิ มีทักษะ ก็จะได้ปรับเงินเดือน ค่าจ้างตามความรู้ความสามารถ และทำให้มีความมั่นคงในรายได้

❖ การเสริมสุข (ส่วนที่ 2) ประกอบด้วย Happy 5 ตัว คือ

Happy Relax, Happy Body, Happy Family,
Happy Heart, Happy Society

การเสริมสุข หมายความว่า เมื่อบริษัทฯ ได้มีส่วนในการสร้างสุขให้กับพนักงานตามแนวทางของ Happy ทั้ง 3 ด้านแล้ว ในขณะเดียวกันก็จะเสริมสุข เข้าไปให้ครบทั้ง 8 ด้าน ตามแนวทางของ Happy Workplace

กระบวนการขับเคลื่อนโครงการ

การขับเคลื่อนการดำเนินงานองค์กรแห่งความสุขในกลุ่มบริษัทไทยซัมมิต จะมีการประสานงานและจัดกิจกรรมร่วมกันในหลายๆ ด้าน เพื่อตอบสนองวิสัยทัศน์ขององค์กร ที่ว่า **“เรา ไทยซัมมิต คือแถวหน้าของบริษัทไทยที่ก้าวไกลสู่อุตสาหกรรมระดับโลก เราคือองค์กรที่มีความกระตือรือร้น โดยมีสปริตแบบ เราทำได้ มีวิถีคิดแบบ นักสร้างสรรค์ และมี ความมุ่งมั่นสู่ความเป็นเลิศ เป็นเครื่องขึ้นำ”**

ดังนั้นการดำเนินโครงการจึงต้องเป็นไปในรูปแบบของเครือข่ายเพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์ การประสานงานและส่งเสริมการบริหารกิจกรรม ตลอดจนการจัดกิจกรรมร่วมกันเพื่อให้พนักงานในกลุ่มบริษัทไทยซัมมิตทุกคนรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกัน

ในการดำเนินกิจกรรม Happy Workplace ให้มีประสิทธิภาพนั้น จะต้องวางนโยบายในการทำโครงการพร้อมกันทั้งหมดทุกบริษัท มีการบริหารโครงการ และส่งเสริมการประสานเครือข่ายเพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงด้วย 4 กระบวนการคือ

- ❖ มีนโยบายที่ชัดเจน
- ❖ การได้งบประมาณและการสนับสนุนจากฝ่ายบริหาร
- ❖ เครือข่ายการมีส่วนร่วมระหว่างบริษัทในเครือ และความร่วมมือจากหน่วยงานต่าง เช่น ชมรมฯ
- ❖ มีเจ้าภาพในการประสานงานทั้งภายในและภายนอก

เมื่อเกิดการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในเครือข่ายองค์กรแล้ว จึงได้สร้างกิจกรรมที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กร เพื่อให้ตรงกับเป้าหมายในการเป็นองค์กรแห่งความสุขต่อไป

ตัวอย่างกิจกรรมที่น่าสนใจมีดังนี้

Happy Body

เดินแอโรบิค-แดนซ์หลังเลิกงาน, จัดแข่งขันกีฬาภายในและภายนอก, ตรวจสุขภาพประจำปี โครงการ Food Safety, กิจกรรมประกวดหนุ่ม-สาวสุขภาพดี และกิจกรรมการส่งเสริมสุขภาพโดยโรงพยาบาล

Happy Heart

การบริจาคโลหิต, โครงการเชิดชูเกียรติคนดีมีน้ำใจ, บริจาคสิ่งของช่วยเหลือสาธารณกุศล

Happy Society

กิจกรรมปลูกป่าชุมชน, กิจกรรมร่วมกับชุมชน / โรงเรียน, กิจกรรมออกค่ายอาสาพัฒนาโรงเรียน, โครงการมอบทุนการศึกษาให้แก่บุตร-ธิดาพนักงานและบุคคลภายนอก, โครงการพัฒนาบ้านเกิด

Happy Relax

กิจกรรมเกี่ยวกับการประกวด เช่น จัดแข่งขันประกวดร้องเพลงในโอกาสต่างๆ, โครงการ FACTORY RADIO และเสียงตามสาย

Happy Brain

โครงการโรงเรียนในโรงงาน, ส่งเสริมให้พนักงานมีโอกาสเรียนต่อได้ถึงระดับ ปวส. มีห้องสมุดให้เข้าไปใช้บริการ, กิจกรรมส่งเสริมการอ่าน

Happy Soul

ทำบุญตักบาตรในโอกาสวันปีใหม่, จัดฝึกอบรมเรื่องคุณธรรม ในโอกาสต่างๆ, โครงการทำบุญรวมญาติในเทศกาลสงกรานต์, กิจกรรมหล่อเทียนและแห่เทียนพรรษาร่วมทำบุญ 9 วัด และปฏิบัติธรรม

Happy Money

โครงการฝึกอบรมอาชีพเสริมเพิ่มรายได้, โครงการมหกรรมสินค้าราคาถูกเดือนละหนึ่งครั้ง, จัดกิจกรรมสัปดาห์ออมทรัพย์ 30 ตุลาคม ของทุกปี, ส่งเสริมให้พนักงานสมัครเป็นสมาชิกสหกรณ์ออมทรัพย์ และกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

Happy Family

โครงการประกวดภาพถ่าย ครอบครัวอบอุ่น, กิจกรรมประกวดเรียงความ เรื่องครอบครัวของฉัน, กิจกรรมส่งเสริมความสัมพันธ์ในครอบครัว (ท่องเที่ยว)

ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นหลังจากใช้แนวคิดความสุข 8 ประการใหม่ที่กำหนดมาปรับใช้

กลุ่มบริษัทในเครือไทยซัมมิท ได้วางระยะเวลาการดำเนินโครงการไว้ 3 ปี โดยแบ่งออกเป็น 7 ระดับ มีขั้นตอนความก้าวหน้าคือ

1. ประเมินสภาพและความพร้อมขององค์กร
2. Kick Off และจัดทำแผนดำเนินกิจกรรม
3. กระตุ้นให้เกิดความสนใจ สร้างแนวร่วมและกระบวนการเรียนรู้
4. รวมกลุ่มสร้างเครือข่ายภายในและภายนอกองค์กร
5. กระบวนการแลกเปลี่ยนและแบ่งปันข้อมูล
6. ประเมินผลและทบทวนการดำเนินกิจกรรม (PDCA)
7. พนักงานในองค์กรมีจิตสำนึกด้านคุณภาพที่ดี

ปัจจุบันได้ดำเนินงานมาถึงขั้นที่ 4 และขั้นที่ 5 แล้ว ซึ่งคณะทำงานมองว่าถ้ากิจกรรมแต่ละด้านบรรลุตามเป้าหมาย จะส่งผลโดยตรงกับตัวพนักงาน ทำให้พนักงานมีความผูกพันกับองค์กร และมีความภาคภูมิใจที่มีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ เมื่อพนักงานมีความพร้อมทั้งด้านร่างกายและจิตใจแล้วนั้น ย่อมส่งผลดีต่อกระบวนการบริหารงานภายในองค์กร ทำให้เพิ่มประสิทธิภาพการผลิตและลดต้นทุน

โดยปัจจัยที่จะทำให้โครงการนำไปสู่ความสำเร็จได้นั้นประกอบไปด้วย ปัจจัยภายในองค์กร

1. องค์กรมีวิสัยทัศน์และวัฒนธรรมที่เอื้อต่อการดำเนินกิจกรรม
2. มีนโยบายที่ชัดเจนที่สามารถนำไปปฏิบัติให้เป็นรูปธรรมได้
3. มีงบประมาณสนับสนุนและได้รับการสนับสนุนจากฝ่ายบริหารอย่างจริงจัง
4. การได้รับความร่วมมือจากหน่วยงานต่างๆภายในองค์กร เช่น ชมรมต่างๆ
5. มีเจ้าภาพหลักในการประสานงาน

ปัจจัยภายนอกองค์กร

1. ได้รับความร่วมมือจากหน่วยงานต่างๆ ภายนอกองค์กร เช่น บริษัทในเครือ
2. ได้รับการสนับสนุนด้านวิชาการและอุปกรณ์ต่างๆ จากแผนงาน สหภาวะองค์กรภาคเอกชน

เป้าหมายในอนาคตและความท้าทาย

ในเฟสต่อไปนั้น คณะทำงานจะผลักดันให้โครงการเสริมสร้างองค์กรสุขภาวะ ดำเนินงานไปถึงขั้นตอนที่ 7 ซึ่งนั่นคือ พนักงานในองค์กรมีคุณภาพชีวิตที่ดี และจะมีการนำกิจกรรมต่างๆ เข้าสู่ระบบการบริหาร เช่น กำหนดเป็น KPI ของฝ่าย HR ซึ่งจะเป็นความรับผิดชอบของทุกฝ่ายที่จะร่วมกันผลักดันกิจกรรมต่างๆ ให้เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง แต่ก็มีอุปสรรคบางอย่างซึ่งเป็นความท้าทายของคณะทำงานคือ

1. การทำงานเป็นกะ พนักงานกะกลางคืนไม่สามารถร่วมกิจกรรมได้
2. มีปัญหาการสื่อสารกับพนักงานกะกลางคืน
3. มีกิจกรรมหลายๆ อย่างในเวลาเดียวกัน ซึ่งพนักงานไม่สามารถเข้าร่วมได้หมด
4. มีช่วงเวลาในการดำเนินกิจกรรมน้อยมาก เพราะใช้เวลาช่วงพักกลางวันเท่านั้น

ซึ่งได้กำหนดแนวทางแก้ไขไว้ดังนี้

1. ใช้เครื่องมือในการบริหารจัดการเข้ามาช่วยในการบริหารกิจกรรม เช่น กำหนดเป้าหมายด้วย KPI, วางแผนการจัดทำกิจกรรมแบบ PDCA เพื่อบริหารเวลา เป็นต้น
2. ใช้อุปกรณ์และเทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดทำสื่อ เพื่อให้เข้าถึงพนักงานทั้งองค์กร

ถึงแม้จะเป็นความท้าทายแค่ไหน แต่คณะทำงานก็พร้อมที่จะเดินหน้าโครงการเสริมสร้างองค์กรสุขภาวะ ให้สำเร็จลุล่วงและต่อเนื่องเพื่อให้เป็นไปตามปรัชญาขององค์กรที่ว่า

"Before We Build Part, We Build People"

พนักงานทุกคนเปรียบเสมือนทรัพย์สินที่มีค่าสูงสุด

องค์กรต้นแบบจังหวัดชลบุรี

บริษัท เอเชีย พรีซิชั่น จำกัด

นับเป็นเวลา 15 ปีแล้วที่บริษัท เอเชีย พรีซิชั่น จำกัด ซึ่งเป็นบริษัทของคนไทยที่ดำเนินธุรกิจด้านการผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ และชิ้นส่วนโลหะที่มีคุณภาพสูงและตรงตามความต้องการของลูกค้าจนได้รับความไว้วางใจมาอย่างยาวนาน ได้มุ่งเน้นการพัฒนาองค์กรของตนเอง ด้วยการ **“สร้างคนไปพร้อมสร้างงาน”** ตามแนวทางขององค์กรที่จะก้าวไปสู่การแข่งขั้นระดับโลก ด้วยระบบมาตรฐานสากล บนวิถีแห่งความเป็นไทย

ด้วยวิถีแห่งความเป็นไทยดังกล่าวจึงมุ่งเน้นการสร้างสภาพแวดล้อมของการทำงานด้วยการอยู่อาศัยกันแบบพี่น้อง เอื้อเพื่อเกื้อกูลกัน และทำให้ **“โรงงานเป็นมากกว่าที่ทำมาหากิน ทุกคนมีหน้าที่มากกว่า การหาเลี้ยงชีพโดยสุจริต”** โดยการหล่อหลอมให้พนักงานทุกคนยึดมั่นใน **“ความดี”** ด้วยการน้อมนำพระบรมราโชวาท และพระราชดำรัสในพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว มาสู่การปฏิบัติในแนวทาง **“มุ่งสร้างคนดี ทดแทนคุณแผ่นดิน”** อันประกอบไปด้วย **วินัย สามัคคี เสียสละ คุณธรรม กตัญญู**

แม้การที่จะทำให้ทุกคนเห็นคุณค่าของ **“ความดี”** เพื่อนำไปสู่การ **“ทำดี”** นั้นจะเป็นเรื่องที่ต้องทุ่มเทแรงกาย แรงใจ ด้วยระยะเวลาอันยาวนานและต่อเนื่อง แต่ด้วยหัวใจที่พร้อมจะให้ของผู้บริหารทำให้สิ่งที่ดีเหมือนเป็นเรื่องยาก เกิดขึ้นได้โดยง่ายและดำเนินงานได้อย่างต่อเนื่อง

เมื่อแก่ความสุขทั้ง 8 ประการในที่ทำงานไปปรับใช้ให้เข้ากับวัฒนธรรมองค์กร

การสร้างองค์กรแห่งความสุขตามแนวทาง “มุ่งสร้างคนดี ทดแทนคุณแผ่นดิน” นั้นเป็นเรื่องที่ต้องทุ่มเทแรงกาย แรงใจ และใช้ระยะเวลาที่ยาวนาน ดังนั้นจุดเริ่มที่สำคัญจึงอยู่ที่ “มีใจ” เป็นอันดับแรก ผู้นำองค์กรต้องใส่ใจความรู้สึก และชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงาน “ด้วยความจริงใจ” ผู้นำองค์กรหรือผู้ประกอบการต้องเป็นฝ่าย “ให้” ก่อน ไม่ว่าจะให้ความรัก ความเมตตา ความหวังดี ความห่วงใย ใส่ใจ ให้ความเป็นมิตรไมตรีต่อกัน เพราะการประกอบธุรกิจหรือการทำงานต้องมีการแข่งขันสูง กระบวนการผลิตต้องเน้นประสิทธิภาพ ต้องเจอแรงกดดันจากหลายด้าน การจะทำงานให้สำเร็จต้องพบกับความเหนื่อยยากลำบาก และต้องมุ่งมั่นเอาใจจริงเอาใจงั้น แม้ว่าพนักงานจะต้องอยู่สภาพเช่นนี้แต่ “ความสุข” ก็สามารถเกิดขึ้นได้ โดย “สุข” จากความภูมิใจในความสำเร็จของงาน “สุข” จากคำแนะนำช่วยเหลือกำลังใจที่ผู้บังคับบัญชามอบให้เพื่อนร่วมงาน และเพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

เหล่านี้คือวัฒนธรรมองค์กรของเอเชีย พีริจิ้น เมื่อวางรากฐานไว้เช่นนี้แล้ว การนำแนวคิดโครงการความสุขทั้ง 8 ประการในที่ทำงานมาปรับใช้ก็เหมือนได้เครื่องมือไปต่อยอดแนวทางการสร้าง “คนดี” ให้มีความสำเร็จมากยิ่งขึ้น โดยคณะทำงานมองว่า

- ❖ การพูดคุยสื่อสารทำความเข้าใจกับผู้บริหารและพนักงานทำได้ง่ายและสะดวก รวดเร็ว เพราะตัวโครงการฯ ได้ผลิตสื่อออกมามากมายและนำไปใช้ได้ผลดี
- ❖ การดำเนินการ Happy 8 Workplace มีกรอบแนวทางที่ชัดเจน และมีเพื่อนร่วมทาง ทำให้มีโอกาสสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันมากขึ้น

- ❖ ช่วยให้บรรยากาศในองค์กรดี มีการใส่ใจกันมากขึ้น เห็นอกเห็นใจกัน รับผิดชอบ มองเห็นคุณค่าในกันและกัน สามารถมอง “เห็น” ความสุขซึ่งมีทั่วไปในองค์กร

กิจกรรมต่างๆ ที่เกิดขึ้นภายใต้แนวคิดความสุขทั้ง 8 ประการในที่ทำงาน

ในบ้านเอเชีย พรีซิชั่นนั้น มีกิจกรรมเพื่อพนักงานและสังคมอย่างต่อเนื่อง ทั้ง “กิจกรรมประจำสัปดาห์ ประจำเดือน และประจำปี” และได้มีการเผยแพร่กิจกรรมต่างๆ รวมถึงความเคลื่อนไหวของกิจกรรมบนเว็บไซต์ของทางบริษัทด้วยความง่ายดาย ที่เหมือนกับชวนเพื่อนคุย ทั้งนี้เพื่อเป็นช่องทางหนึ่งในการสื่อสารกับพนักงานและบุคคลภายนอก อีกทั้งยังเปรียบเสมือนไดอารี่รวบรวมความทรงจำที่ดีที่เกิดขึ้นในระยะเวลาต่างๆ ที่พนักงานได้ทำกิจกรรมร่วมกัน ซึ่งช่วยให้เกิดความร่วมแรงร่วมใจกันมากขึ้นในอนาคต

กิจกรรมเด่นๆ ที่เกิดขึ้นภายในเอเชีย พรีซิชั่นได้แก่

กิจกรรมประจำสัปดาห์

ในทุกเช้าวันพุธที่น้องชาวพรีซิชั่นนอกจากจะมาเข้าแถวร่วมกันเคารพธงชาติแล้ว ยังมีการทำสมาธิ / รับผิดชอบต่อพระบรมราชาบาท / แผ่เมตตา / ออกกำลังกาย ประกอบเสียงเพลงดอกไม้บาน / ทักทายให้ความรู้สึกดีๆแก่กัน / รับฟังการประกาศ สื่อสาร ชี้แจงทำความเข้าใจ กับพนักงานพร้อมกันทั้งโรงงาน และก่อนแยกย้ายกันไปทำงานยังมีการประชุมรวมพลังผู้นำเพื่อตอกย้ำภารกิจ (ปฏิญญาหาดยาว) และการให้บริการที่ประทับใจ WONDERFUL SERVICE & SMILE เพื่อความสุขของคนเอเชียฯ ลูกค้า และผู้มาเยือนทุกท่าน

กิจกรรมประจำเดือน

- ❖ ชวนเชิญพนักงานที่สนใจร่วมกันบริจาคโลหิตในทุกๆ เดือนที่ศูนย์รับบริจาคโลหิต อมตะนคร (ส่วนที่โรงงานนั้นรับบริจาคเป็นประจำทุกปี ปีละ 2 ครั้ง)
- ❖ กิจกรรมทำบุญตักบาตรเนื่องในวันเกิดพนักงานเป็นประจำทุกเดือน

กิจกรรมประจำปี

- ❖ เดือนเมษายน ชาวเอเชียๆ ถือว่าเป็น “เดือนแห่งครอบครัวสุขสันต์” วันสงกรานต์ ก่อนที่พนักงานจะแยกย้ายกันกลับไปเยี่ยมบ้าน บริษัทได้มีการจัดกิจกรรมให้พนักงานทั้งกะกลางคืน และกะกลางวัน ช่วงเช้ากะกลางคืนออกงานจะมีการจัดอาหารให้รับประทานอย่างเต็มที่ / ทำบุญวันเกิดพนักงาน / ทำบุญตักบาตรให้พนักงานได้ทำบุญร่วมกัน / สรงน้ำพระพุทธรูป / รดน้ำดำหัวและขอพรจากผู้ใหญ่ / เข้าแถวเคารพธงชาติ / ทำสมาธิ / ออกกำลังกายคอกไม้บ้าน-ทักทายให้ความรัก ความอบอุ่นแก่กัน / มีการกล่าวปฏิญาณตนเพื่อเดือนสติให้ระวังและลดอุบัติเหตุเพื่อความปลอดภัยทั้งขาไปและขากลับ รับน้ำพระพุทธรูปมนต์เพื่อเป็นสิริมงคล / มอบเงินกองทุนพัฒนาบ้านเกิด-มอบเงินขวัญถุง-เงินเบี่ยคลายร้อนแก่พนักงาน

- ❖ โครงการส่งเสริมความกตัญญู “วันพ่อ วันแม่” จัดสื่อต่างๆ เผยแพร่ความรักของพ่อแม่ จัดให้มีพิธีกราบพ่อแม่ของพนักงาน และพ่อแม่ของแผ่นดิน เนื่องในวันเฉลิมพระชนมพรรษา พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว และสมเด็จพระนางเจ้าพระบรมราชินีนาถ

ผลลัพธ์ที่ได้หลังจากผ่านแนวคิดความสุขทั้ง 8 ประการในที่ทำงานไปเรียบร้อยแล้ว

ในแบบฉบับของการสร้าง “คนดี” ในบ้านเอเชีย บริษัทนั้น เราได้เห็นกิจกรรมมากมายเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องมากกว่า 100 กิจกรรมที่ได้เผยแพร่ทางเว็บไซต์ ทั้งนี้ทั้งนั้นนอกจากจะเป็นความตั้งใจจริงและจริงจังของผู้นำองค์กรที่ต้องการสร้างคนดีให้เกิดขึ้นแล้ว ความร่วมแรงร่วมใจของพนักงานในการที่จะร่วมกันสร้าง **“บ้านแห่งความสุขในการทำงาน”** ให้เกิดเป็นรูปเป็นร่างจนประสบความสำเร็จ ซึ่งถือเป็นกำลังสำคัญ และสิ่งเหล่านั้นก็สะท้อนกลับไปสู่ความก้าวหน้าขององค์กร ไม่ว่าจะเป็น

- ❖ สิ่งที่ปรากฏเป็นตัวเลข เช่น ยอดขายเพิ่มขึ้น อัตราคนลาออกลดลง พนักงานขาดงานน้อยลง หรือ ของเสียลดลง การขึ้นลงของตัวเลขดังกล่าว ลืบเนื่องมาจากหลายสาเหตุ โดยมีโครงการความสุข 8 ประการเป็นหนึ่งในเครื่องมือที่ส่งผลเชื่อมโยงกัน
- ❖ ส่วนที่ปรากฏเห็นได้ชัดน่าจะอยู่ที่บรรยากาศการอยู่ร่วมกันภายในองค์กร เป็นบรรยากาศที่อบอุ่น ร่วมเย็น ความเป็นมิตรไมตรีต่อกัน ความรัก ความห่วงใย ใส่ใจในกันและกัน สัมผัสได้ด้วยสัญชาตญาณความเป็นมนุษย์บรรยากาศแบบนี้ทำให้เกิดความร่วมมือประสานงาน

สนับสนุนช่วยเหลืองานกันเป็นอย่างดี ปัญหาในการทำงานจึงลดน้อยลง

ปัจจัยความสำเร็จ

กุญแจสำคัญที่ทำให้กิจกรรมต่างๆ เข้าถึงหัวใจของพนักงานจนได้ผลลัพธ์ที่ตกกลับคืนมาสู่องค์กรนั้นก็คือ **"การให้"** และจิตใจของการเป็น **"ผู้ให้"** ที่ไม่หวังสิ่งตอบแทน โดยต้องแปลงออกมาเป็นรูปธรรม สัมผัสได้ และจับต้องได้ ไม่ใช่ความเป็นผู้ให้ในระบบของ **"ความคิด"**

- ❖ ให้จิตใจที่ตีงามต่อกัน ปรากฏด้วยสายตา คำพูด รอยยิ้ม เห็นคุณค่าในกันและกัน
- ❖ ให้ แบ่งปัน เสียสละทรัพย์สินของ ความคิด แรงงาน และ กำลังใจ

ทิศทางในอนาคตและความท้าทาย

การก้าวไปสู่องค์กรแห่งความสุขในแบบฉบับของเอเชีย พีริซัน นั้น ยังคงเชื่อมั่นและแน่วแน่ในการที่จะเดินตามแนวทาง **"มุ่งสร้างคนดี ทดแทนคุณแผ่นดิน"** มาเป็นแก่นสำคัญ โดยวางเป้าหมายไว้ที่

- ❖ ให้ผู้คนในองค์กรค้นพบความลงตัวในชีวิต เดินทางสายกลางแห่งความพอเพียงให้สามารถ **"มองเห็นความสุข"**
- ❖ ซึ่งแท้จริงความสุขมีอยู่ตลอดเวลา ความสุขมีอยู่ทุกหนแห่ง ความสุขมีอยู่ทุกโอกาสในชีวิตของแต่ละคน

- ❖ การตั้งปณิธานเป้าหมาย “มุ่งสร้างคนดีแทนคุณแผ่นดิน” โดยความหมายของคนดีประกอบด้วย วินัย สามัคคี เสียสละ คุณธรรม กตัญญู การเป็น “คนดี” จึงเป็นพื้นฐานให้เกิดความยั่งยืน หากทุกคนยึดมั่นในความดี ความสุขที่ยั่งยืนจะเกิดขึ้นได้ และเมื่อพนักงานเป็นคนดี ครอบครัวและสังคมก็จะดีตามด้วย

แต่ในเป้าหมายที่ชัดเจนก็ยังคงมีความท้าทายและปัญหาให้คอยแก้ อยู่เสมอ ปัญหอย่างหนึ่งที่เกิดขึ้นในการสร้างกิจกรรมเพื่อสร้าง “คนดี” ก็คือ

- ❖ การไม่ให้ความร่วมมือไม่ให้ความสำคัญในการเข้าร่วม กิจกรรมของบางกลุ่มบางคนภายในองค์กร โดยเฉพาะระดับบริหาร

ทางออกคือ ไม่ท้อ ไม่ยอมแพ้ และอดทน ต้องพยายามหาวิธีการ และเทคนิคต่างๆ ต้องให้โอกาสและเข้าใจข้อจำกัดของแต่ละคน หากพยายามไม่ลดละบุคคลเหล่านั้นจะให้ความร่วมมือในที่สุด

- ❖ สังคมสิ่งแวดล้อมที่เต็มไปด้วยสิ่งเร้าที่เชิญชวนให้บริโภคมากขึ้น ความอยากได้ อยากมี อยากเป็น อดใจไม่ไหว เมื่อมีรายได้ที่จำกัดจึงต้องสร้างหนี้ ทำให้พนักงานมีปัญหาตามมาอีกหลายด้าน การหลีกเลี่ยง โกลวงจรรยาแห่งความทุกข์ ต้องอาศัยพลังจิตใจที่เข้มแข็ง เอาจริงเอาจัง การนำพาพนักงานไปสู่ความเป็นคนดี หากผู้นำไม่เอาจริงก็ประสบผลยาก

ตัวอย่างเช่น การรณรงค์เชิญชวนให้พนักงาน ลดละ เลิกอบายมุข เหล้า บุหรี่ การพนัน พนักงานบางส่วนยังไม่สามารถทำได้ เพราะจิตใจไม่เข้มแข็งและไม่มุ่งมั่น

แต่หลายคนกลับสามารถทำได้ ทางบริษัทก็ต้องไม่เลิกล้มความพยายาม ให้โอกาสและหวังว่าสักวันหนึ่งเขาจะสามารถทำได้

แต่ด้วยการ “ให้” อย่าง “จริงใจ” ก็ทำให้ทั้งใจได้ว่า วิธีแห่งการ “มุ่งสร้างคบดี ทดแทนคุณแผ่นดิน” จะเป็นแนวทางองค์กรแห่งความสุขที่ยั่งยืนในอนาคต

เอื้อเฟื้อข้อมูลโดย

คุณประโยชน์ อรรถธร	ประธานโครงการ ฯ / ประสานงานกับภาคียุทธศาสตร์และภาคีโดยตรง
ดร.จิราพร ระโหฐาน	ที่ปรึกษาโครงการฯ ประสานกลุ่มงานสังเคราะห์ความรู้และเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้
คุณศนิตา นิตวีระกุล	รองผู้จัดการฝ่ายบุคคล บริษัท ทีโอปอเรทรีนด์ แมนูแฟคเจอร์ จำกัด
คุณวิบูลย์ ท้าลาด	หัวหน้าส่วนแรงงานสัมพันธ์ และสวัสดิการ บริษัท ไทยซัมมิท ฮาร์เนส จำกัด (มหาชน)
คุณศาสตร์ รัตนะ	ผู้จัดการอาวุโส บริษัท เอเซียพีริซัน จำกัด



สร้างองค์ความรู้ ต่อยอดความสุข
แบบยั่งยืนที่...“เชิงรอย”



สร้างองค์กรความรู้ ต่อยอดความสุข แบบยั่งยืนที่...“เชียงราย”

เชียงรายเป็นจังหวัดเดียวในแถบภาคเหนือที่เข้าร่วมโครงการเสริมสร้างองค์กรสุขภาวะ (Healthy Organization) ภายใต้แนวคิดความสุข 8 ประการในที่ทำงาน (Happy 8 Workplace) โดยทั่วไปแล้วเชียงรายเป็นจังหวัดที่มีศิลปะวัฒนธรรม และสภาพภูมิภาศิตตลอดทั้งปีทำให้กลายเป็นจังหวัดท่องเที่ยวที่มีชื่อเสียงของไทย ดังนั้น โครงสร้างทางเศรษฐกิจของจังหวัดนี้จะมาจกภาคบริการ ภาคการเกษตรเป็นหลัก การนำแนวคิดความสุข 8 ประการในที่ทำงานเข้ามาใช้ในจังหวัดเชียงรายเป็นสิ่งที่น่าสนใจยิ่งและแตกต่างจากจังหวัดอื่นๆ ที่ขับเคลื่อนเศรษฐกิจของจังหวัดด้วยอุตสาหกรรมการผลิต

การดำเนินโครงการในครั้งนี้มี คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงรายเป็นผู้ขับเคลื่อนหลักภายใต้วัตถุประสงค์ที่ต้องการยกระดับคุณภาพชีวิตของให้ประชาชนทั่วไป และพนักงานในสถานประกอบการในจังหวัดเชียงรายมีความสุขและมีสุขภาวะที่ดี

ประกายความคิดเริ่มต้นจากการเข้าร่วมฟังสัมมนาที่จัดขึ้นโดยแผนงานสุขภาวะองค์กรภาคเอกชน สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ทำให้คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงรายเล็งเห็นถึงความสำคัญของโครงการเสริมสร้างองค์กรสุขภาวะ (Healthy Organization) ภายใต้แนวคิดความสุข 8 ประการในที่ทำงาน (Happy 8 Workplace) และผลักดันให้โครงการนี้เกิดขึ้นในจังหวัดเชียงราย แม้จะทราบดีว่าการเป็นสถาบันการศึกษานั้นไม่มีสมาชิกเครือข่ายที่เป็นสถานประกอบการเช่นเดียวกับสภาอุตสาหกรรม หรือหอการค้าจังหวัดที่มีสมาชิกจำนวนมากและสามารถเข้าถึงได้ง่าย แต่ก็นับเป็นความความท้าทายแรกที่

คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงรายต้องเผชิญในระยะเริ่มต้นดำเนินโครงการ

ที่ว่า การเป็นสถานศึกษามีจุดเด่นที่ความสามารถด้านวิชาการ ความน่าเชื่อถือของมหาวิทยาลัย มีนักศึกษาซึ่งเป็นคนรุ่นใหม่ที่กำลังจะออกไปทำงานในสถานประกอบการในอนาคต มีผู้ประกอบการที่เป็นเจ้าของและผู้บริหารเข้ามาเป็นนักศึกษาในระดับปริญญาโทและเอก รวมถึงบางท่านเข้ามาเป็นอาจารย์พิเศษในมหาวิทยาลัยฯ

การทำงานเริ่มต้นจากการจัดตั้งคณะกรรมการโครงการฯ โดยใช้คณะทำงานที่อยู่ในภาคธุรกิจเข้ามามีส่วนร่วมดำเนินการ ทั้งจากสภาอุตสาหกรรมจังหวัดและจากหอการค้าจังหวัด รวมถึงสถานประกอบการเอกชนต่างๆ เพื่อให้โครงการนี้เข้าถึงและเชื่อมโยงไปยังสถานประกอบการได้ง่ายขึ้น จากนั้นจึงได้วางกรอบการทำงานขึ้นเพื่อให้สามารถเดินไปยังเป้าหมายในการดำเนินงานได้อย่างมีแนวทาง และที่สำคัญคือ จัดให้มีผู้ประสานงานโครงการที่คอยผลักดัน และติดตามการดำเนินงานของกิจกรรมความสุข 8 ประการในที่ทำงานอย่างใกล้ชิด

การพิจารณาในรายละเอียดพบว่า การดำเนินโครงการฯ ของที่นี่แตกต่างจากจังหวัดอื่นๆ โดยสิ้นเชิง เพราะจังหวัดเชียงรายเชื่อว่าแนวคิดความสุข 8 ประการจะเติบโตได้อย่างยั่งยืนก็ต่อเมื่อมีการจัดการความรู้ อย่างมีมาตรฐาน ดังนั้นการถอดบทเรียนที่ได้จากการปฏิบัติจริงในสถานประกอบการเพื่อการพัฒนาองค์ความรู้โครงการเสริมสร้างองค์กรสุขภาพ (Healthy Organization) ภายใต้แนวคิดความสุข 8 ประการในที่ทำงาน (Happy 8 Workplace) ให้สามารถเติบโตได้อย่างยั่งยืน เป็นสิ่งที่คณะกรรมการโครงการฯ ในจังหวัดเชียงรายเน้นย้ำและให้ความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง

คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย ในฐานะผู้รับผิดชอบโครงการนี้ได้วางกรอบแนวทางการดำเนินงานไว้อย่างชัดเจน เริ่มต้นด้วย

- 1) ถ่ายทอดองค์ความรู้เกี่ยวกับโครงการฯ โดยจัดกิจกรรมสัมมนาสำหรับผู้บริหารระดับสูง จัดประชุมเชิงปฏิบัติการจำนวน 1 ครั้ง จัดเวทีแลกเปลี่ยนความรู้ 3 ครั้ง โดยมีผู้เข้าร่วมทั้งหมดกว่า 80 องค์กร ทั้งจากภาครัฐและเอกชน
- 2) การจัดการการเรียนรู้ โดยมีกิจกรรมการคัดเลือกองค์กรต้นแบบ 15-20 แห่ง พร้อมทั้งจัดทำคู่มือ “ความสุขของคนเชียงรายสไตล์ Happy Workplace” เพื่อเผยแพร่ นอกจากนี้ยังได้จัดทำวิชา “การเสริมสร้างองค์กรสุขภาวะ” ขึ้นเป็นหลักสูตรหนึ่งของคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย
- 3) ผลักดันให้โครงการดังกล่าวเติบโตอย่างยั่งยืน โดยจะมีการจัดตั้งศูนย์ส่งเสริมองค์กรสุขภาวะเชียงรายขึ้นมา นอกจากนี้ยังได้วางแผนนำโครงการนี้เข้าไปเป็นส่วนหนึ่งในหลักสูตรการเรียนการสอนระดับปริญญาตรี ปริญญาโท และ ปริญญาเอกอีกด้วย

โดยรอบการดำเนินงานนี้ ไม่ได้ดำเนินการเสร็จสิ้นภายในเฟสแรก ปัจจุบันได้ดำเนินไปในข้อที่ 1) และ 2) ไปบ้างแล้วซึ่งต้องผลักดันต่อไปในเฟสที่สองเพื่อให้เกิดความยั่งยืน โดยในข้อ 1) ทางคณะทำงานได้ให้ความรู้ไปในทุกรูปแบบและทุกทิศทางเพื่อถ่ายทอดองค์ความรู้เกี่ยวกับโครงการ อาทิ ประชาสัมพันธ์ผ่านเว็บไซต์โดยการจัดตั้ง www.ms-cho.com เว็บไซต์เฉพาะของโครงการฯ และสามารถเชื่อมโยงไปยังเว็บไซต์ของมหาวิทยาลัยฯ ซึ่งได้อัพโหลดข้อมูลโครงการฯ ไว้ นอกจากนี้ยังสื่อสารผ่าน e-mail ไปยังเครือข่ายต่างๆ ที่ให้การสนับสนุน อาทิ สภาอุตสาหกรรมและหอการค้าจังหวัดเชียงราย และยังได้จัดทำแผ่นพับ ป้ายนิทรรศการ เพื่อนำไปแจกจ่ายและติดตั้งในงานสัมมนาวิชาการของมหาวิทยาลัยฯ ที่จัดขึ้นเป็นประจำ และที่สำคัญคือการสื่อสารไปยังนักศึกษาในทุกระดับชั้นซึ่งนักศึกษาในระดับ

ปริญญาโทและปริญญาเอก ส่วนใหญ่จะเป็นผู้บริหารและผู้ประกอบการในสถานประกอบการเอกชนอยู่แล้ว ทำให้การสื่อสารของมีประสิทธิภาพมาก

ปัจจุบันคณะกรรมการโครงการฯ ได้เชิญ 9 สถานประกอบการในจังหวัดเชียงรายที่มีความพร้อมและได้มีการทำกิจกรรมที่เกี่ยวข้องเชื่อมโยงกับกิจกรรมความสุข 8 ประการในที่ทำงานอยู่แล้วเข้าร่วมโครงการฯ ในที่นี้ขอยกตัวอย่างเพียง 1 สถานประกอบการซึ่งนำกิจกรรมที่มีอยู่มาปรับใช้ร่วมกับแนวคิดความสุข 8 ประการได้อย่างน่าสนใจ คือ โรงแรม อนันตรา โกลเด้น ไตรแองเกิ้ล รีสอร์ทและสปา

หากมองภาพรวมทั้งจังหวัดพบว่า ขณะนี้เชียงรายยังมีสถานประกอบการอีกมากที่ยังไม่เข้าใจถึงประโยชน์ที่แท้จริงของโครงการเสริมสร้างองค์กรสุขภาพ (Healthy Organization) ภายใต้นแนวคิดความสุข 8 ประการในที่ทำงาน (Happy 8 Workplace) รวมถึงบางสถานประกอบการก็ยังไม่รับทราบข้อมูลของโครงการฯ ดังนั้น ในเฟสสองคณะทำงานต้องทำงานหนักขึ้นเพื่อเร่งสร้างความเข้าใจ และการจัดเวทีแลกเปลี่ยนจะทำให้พนักงานและสถานประกอบการมองเห็นภาพได้ชัดเจนขึ้น และพัฒนาเข้าสู่เป้าหมายเดียวกันนั่นคือ ความสุข 8 ประการในที่ทำงาน ในที่นี้ ขอยกตัวอย่างบางกิจกรรมที่ทางคณะทำงานโครงการฯ ในจังหวัดเชียงรายได้วางแผนไว้ในการดำเนินงานของเฟสสอง อาทิ

- ❖ ทำการสำรวจองค์ความรู้ดั้งเดิมในการบริหารจัดการองค์กรแห่งความสุขของผู้ประกอบการ
- ❖ มหาวิทยาลัยฯ จะเป็นผู้สนับสนุนการตั้งชมรมบริหารทรัพยากรมนุษย์ในจังหวัดเชียงราย ร่วมกับสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดเชียงราย เพื่อสร้างเครือข่ายการทำงานของโครงการฯ

❖ จัดสัมมนาให้ความรู้ความสุข 8 ประการในที่ทำงานให้กับผู้บริหารระดับสูง และฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์ในสถานประกอบการ รวมถึงจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ให้ครอบคลุมทุกประเภทกิจการในเชิงรายประมาณ 6 ครั้ง ซึ่งตั้งเป้าหมายที่จะมีองค์กรความสุขต้นแบบประมาณ 15-20 สถานประกอบการ นอกจากนี้ยังจะขยายเครือข่ายเชื่อมโยงไปยังจังหวัดใกล้เคียงโดยมีจังหวัดเชียงรายเป็นที่เลี้ยง พร้อมทั้งจัดทำคู่มือแนวทางปฏิบัติที่ดี (Good Practice) ขององค์กรความสุขต้นแบบ

“ผมเชื่อว่าสถานประกอบการโดยส่วนใหญ่ มีสวัสดิการให้พนักงานที่สอดคล้องกับเรื่องความสุข 8 ประการในที่ทำงานอยู่แล้ว แต่ทำกิจกรรมแบบไรทิศทาง ซึ่งการถอดบทเรียนและจัดทำคู่มือเรื่องดังกล่าวนี้ จะเป็นเครื่องผลักดันให้สถานประกอบการขับเคลื่อนกิจกรรมได้อย่างมีแบบแผนและมีประสิทธิภาพมากขึ้น”

อาจารย์ศรัณย์พัศ ศรีสวัสดิ์

คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย

องค์กรต้นแบบจังหวัดเชียงราย

โรงแรม อนันตรา โกลเด้น ไตรแองเกิ้ล รีสอร์ทและสปา

ในธุรกิจการบริการ “ความสุข” ของพนักงานสำคัญเหนือสิ่งอื่นใด เพราะสามารถสะท้อนผ่านดวงตา รอยยิ้ม และการบริการที่เป็นมิตร ดังนั้น โรงแรม อนันตรา โกลเด้น ไตรแองเกิ้ล รีสอร์ทและสปา โรงแรมชั้นนำใน

จังหวัดเชียงราย ที่มีพนักงานกว่า 150 คน จึงตระหนักดีถึงความสำคัญใน
 ชั้นนี้ และได้ดำเนินกิจกรรมตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ผ่านโครงการบ้าน 4
 หลังมาตั้งแต่ปี 2551 ก่อนที่จะเริ่มนำแนวคิดความสุข 8 ประการในที่ทำงาน
 เข้ามาปรับใช้ในโรงแรม

ก่อนมาเป็นความสุข 8 ประการในที่ทำงาน

โครงการบ้าน 4 หลัง

- บ้านสีแดง** ดูแลเกี่ยวกับการลดปริมาณขยะในโรงแรมและการคัดแยก
 ขยะอย่างถูกวิธี
- บ้านสีเหลือง** ดูแลเกี่ยวกับการทำความสะอาด และการปลูกต้นไม้
- บ้านสีฟ้า** ดูแลเกี่ยวกับความปลอดภัยในชีวิตการรณรงค์ไม่สูบบุหรี่
 และการรณรงค์ให้เล่นกีฬา
- บ้านสีเขียว** ดูแลเกี่ยวกับการปลูกผักปลอดสารพิษ และการประหยัด
 พลังงานต่างๆ

โดยมีคณะกรรมการกลาง ซึ่งประกอบด้วยผู้จัดการแผนกต่างๆ
 ประมาณ 10 ท่าน เป็นผู้บริหารจัดการในภาพรวมของบ้านทุกหลัง ขณะที่
 ในบ้านแต่ละหลังจะมีคณะกรรมการของแต่ละบ้านเป็นผู้ดูแล ซึ่งประกอบ
 ไปด้วยผู้ใหญ่บ้าน รองผู้ใหญ่บ้าน และกรรมการบ้าน ซึ่งคณะกรรมการ
 เหล่านี้ถูกเลือกตั้งขึ้นมาจากเสียงของลูกบ้าน

โครงการนี้นับเป็นการปลูกจิตสำนึกให้พนักงานในโรงแรมเกิดการ
 ทำงานเป็นทีม สร้างความสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กร ขณะเดียวกันยัง
 เป็นการทำกิจกรรมเพื่อสังคมและสิ่งแวดล้อมอีกด้วย โดยกิจกรรมเหล่านี้
 ล้วนเป็นการสร้างรากฐานที่ดีในการดำเนินโครงการความสุข 8 ประการในที่
 ทำงาน

เมื่อนำแนวคิดความสุขทั้ง 8 ประการใบที่ก้าวหน้าไปปรับใช้กับวัฒนธรรมองค์กร

โรงแรม อนันตรา โกลเด้น ไตรแองเกิ้ล รีสอร์ทและสปา เล็งเห็นว่าโครงการเสริมสร้างองค์กรสุขภาพ (Healthy Organization) ภายใต้แนวคิดความสุข 8 ประการในที่ทำงาน (Happy 8 Workplace) มีแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจนและเป็นรูปธรรมจึงได้เข้าร่วมโครงการฯ กับทางคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย โดยความสุขของพนักงานในอนันตรา เริ่มต้นที่

Happy Body : โรงแรมฯ สนับสนุนการดำเนินงานด้านกีฬา ร่วมกับชุมชนอาทิ ส่งพนักงานลงแข่งขันฟุตบอลร่วมกับชุมชนและการแข่งเรือประจำปีของอำเภอเชียงแสน เป็นต้น สำหรับภายในโรงแรมฯ ก็จัดให้มีห้องออกกำลังกายที่เทียบพร้อมด้วยเครื่องออกกำลังกายสำหรับพนักงาน นอกจากนี้ยังมีการรณรงค์เพื่อการลดการสูบบุหรี่ในที่ทำงาน และกิจกรรมที่ได้รับความสนใจจากพนักงานเป็นจำนวนมากนั้นก็คือ การรณรงค์ให้สวมหมวกกันน็อคที่ได้มาตรฐาน โดยโรงแรมฯ ให้พนักงานซื้อราคา 50% ทั้งนี้เนื่องจากพนักงานของโรงแรมเดินทางมาทำงานด้วยรถจักรยานยนต์เป็นส่วนใหญ่ ดังนั้นเพื่อความปลอดภัยต่อชีวิตทางโรงแรมฯ จึงสนับสนุนค่าใช้จ่ายส่วนที่เหลืออีก 50%

Happy Society : สำหรับความสุขในสังคม ทางโรงแรมฯ แบ่งกิจกรรมออกเป็นสองประเภท

ประเภทแรกคือ สังคมภายในโรงแรมฯ ซึ่งกิจกรรมจะสอดคล้องกับโครงการบ้านสีแดง อาทิ ระบบการคัดแยกขยะ และนำขยะที่ได้ไปขายเพื่อนำเงินไปบำรุงและพัฒนาสวัสดิการให้แก่พนักงาน เช่นการปรับปรุงหอพัก การปรับปรุงห้องออกกำลังกาย การซื้อเครื่องซักผ้าให้พนักงานได้ใช้บริการ เป็นต้น ขณะเดียวกันบริเวณโรงแรมฯ ก็สะอาดขึ้น อีกทั้งยังเป็นการรักษาสิ่งแวดล้อมอีกด้วย

นอกจากนี้ยังมีโครงการที่สอดคล้องกับบ้านสีเขียว อาทิ กิจกรรมปลูกผักปลอดสารพิษและส่งเสริมให้มีการส่งเสริมให้ผลิตสารจุลินทรีย์ด้วยตัวเอง เพื่อลดต้นทุนในการปลูกโดยการคัดแยกมูลฝอยอินทรีย์ เช่น เปลือกผัก เปลือกผลไม้ที่มีอยู่จำนวนมากในครัวของโรงแรมฯ เพื่อนำมาทำเป็นน้ำจุลินทรีย์สำหรับรดแปลงผัก รดต้นไม้ในโรงแรมฯ และสามารถนำไปทำความสะอาดห้องน้ำได้อีกด้วย ซึ่งกิจกรรมนั้นนอกจากจะช่วยให้พนักงานได้รับประทานอาหารที่มีประโยชน์แล้ว ยังทำให้พนักงานสามารถนำความรู้ที่ได้จากการทำกิจกรรมนี้ไปใช้ในวิถีชีวิตอีกด้วย

ประเภทที่สองคือ สังคมภายนอกโรงแรมฯ ซึ่งโรงแรมฯ ได้เข้าไปมีส่วนร่วมกับกิจกรรมชุมชนใกล้เคียงมากมาย อาทิ กิจกรรมร่วมกันปลูกต้นไม้ที่วัดผาเงา กิจกรรมทำความสะอาดลาดพระใหญ่บริเวณสามเหลี่ยมทองคำ กิจกรรมซ่อมแซมหลังคาและทาสีสุนัขเล่นใหม่ให้กับศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านวังลาว ปลูกไม้ผลให้กับโรงเรียนบ้านวังลาวเพื่อให้เด็กๆ สามารถนำผลผลิตมารับประทานได้

นอกจากนี้ยังมีกิจกรรมอื่นๆ อาทิ กิจกรรมภายใต้ความสุขของครอบครัวและการเงิน (Happy Family & Happy Money) โดยได้จัดตั้ง Roy E. Heinecke Scholarship ซึ่งเป็นทุนการศึกษาให้เปล่าที่มอบแก่นุตรของพนักงานที่ตั้งใจศึกษาเล่าเรียนที่จัดขึ้นเป็นประจำทุกปี

กิจกรรมดังกล่าวมาแล้วในข้างต้นเป็นเพียงส่วนหนึ่งที่ทางโรงแรมฯ ได้จัดไปซึ่งปัจจุบันได้ทำกิจกรรมครอบคลุมความสุขทั้ง 8 ประการ

ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นหลังจากใช้แนวคิดความสุข 8 ประการในที่ทำงาน

การเปลี่ยนแปลงหลังจากผู้คนในองค์กรมีความสุข มักสะท้อนการบริการที่ออกมาจากหัวใจ หลังจากที่อยู่โรงแรม อนันตรา โกลเด้น ไตรแองเกิ้ล รีสอร์ทและสปา ได้นำกิจกรรมความสุข 8 ประการในที่ทำงานเข้ามาใช้ ผลลัพธ์ที่ชัดเจนที่สุดคือ ลูกคามีความพึงพอใจมากขึ้น ให้ทิปแก่พนักงานของเรามากขึ้น ส่วนผลที่ได้กับองค์กรภายในก็คือ ลดปัญหาความขัดแย้งในการทำงาน และเมื่องานมีปัญหา ก็สามารถร่วมกันฝ่าฟันและแก้ไขอย่างมีประสิทธิภาพ นำเสนอการบริการที่ดีเพื่อให้ลูกค้าเกิดความพึงพอใจ ลดปัญหาการลาออกของพนักงาน ซึ่งสิ่งเหล่านี้ส่งผลให้โรงแรมฯ ลดค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมพนักงานใหม่และสามารถนำงบประมาณเหล่านั้นไปปรับปรุงสวัสดิการให้ดีขึ้น

ความท้าทายที่เกิดจากการดำเนินโครงการความสุข 8 ประการในที่ทำงาน

สำหรับโรงแรม อนันตรา โกลเด้น ไตรแองเกิ้ล รีสอร์ทและสปา ความท้าทายใหญ่ๆ มีอยู่ 2 ประการด้วยกัน คือ

ประการที่หนึ่ง เรื่องของงบประมาณ เนื่องจากในเฟสแรกมีระยะเวลาไม่มากทำให้การนำเสนอกิจกรรมต่างๆ เพื่อของบประมาณกับทางผู้บริหารกระชั้นชิดเกินไป จากเฟสแรกคณะทำงานของโครงการฯ ได้เรียนรู้และพัฒนาปรับปรุงหรือวางแผนนำเสนอผู้บริหารล่วงหน้าสำหรับกิจกรรมในเฟสที่สอง

ประการที่สอง เรื่องของเวลา เรื่องด้วยธุรกิจโรงแรมจะมีแขกเข้ามาพักสองช่วงคือ Low Season ซึ่งเป็นช่วงมีแขกเข้าพักในโรงแรมน้อยทำให้สามารถจัดกิจกรรมได้โดยไม่มีอุปสรรค ขณะที่ช่วง High Season ซึ่งเป็นช่วงที่แขกเข้ามาพักเต็มโรงแรมส่งผลให้ไม่สามารถดำเนินกิจกรรมได้จากปัญหานี้

ทำให้คณะทำงานได้มีการหารือร่วมกันเพื่อจะปรับปรุงแก้ไข โดยวางแผนให้ในเฟสสองมีการจัดทำกิจกรรมใหญ่ๆ ในช่วง Low season และมีกิจกรรมเล็กในช่วง High season แต่ทั้งนี้ ต้องจัดกิจกรรมอย่างต่อเนื่องเพื่อลดความเครียดพนักงานในช่วงเวลาที่ทำงานหนักและเพื่อให้โครงการนี้เติบโตอย่างยั่งยืน

เป้าหมายและความท้าทายในอนาคต

จากการนำโครงการเสริมสร้างองค์กรสุขภาพ (Healthy Organization) ภายใต้นโยบายความสุข 8 ประการในที่ทำงาน (Happy 8 Workplace) มาปรับใช้ในโรงแรมฯ สิ่งที่เห็นได้ชัดเจนที่สุดคือ ความสามัคคีกันของคนในองค์กร รู้จัดเชื้อเพื่อเผื่อแผ่กัน ซึ่งครอบคลุมไปถึงสังคมรอบข้างด้วย พนักงานมีความสุขที่ได้มาทำงานในบ้านหลังที่สองของพวกเขา

ทว่า กิจกรรมของภายใต้นโยบายความสุข 8 ประการในแบบฉบับของโรงแรม อนันตรา โกลเด้น ไคโรแองเกิ้ล รีสอร์ทและสปา จำเป็นต้องสร้างกิจกรรมที่สอดคล้องกับโครงการบ้านสี่หลังที่เป็นรากฐานกิจกรรมเดิม โดยในอนาคตจะทำกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง และทุกกิจกรรมต้องไม่ส่งผลในเชิงลบกับสิ่งแวดล้อม นอกจากนี้ ยังวางแผนที่จะนำโครงการฯ ไปปรับใช้ในโรงแรมในเครือซึ่งมีอยู่กว่า 7 แห่งทั่วประเทศไทย

โครงการเสริมสร้างองค์กรสุขภาพ (Healthy Organization) ภายใต้นโยบายความสุข 8 ประการในที่ทำงาน (Happy 8 Workplace) ในเฟสแรกของโรงแรมแห่งนี้สำเร็จขึ้นได้เพราะวิสัยทัศน์ของ ผู้บริหารระดับสูงที่มองเห็นความสำคัญของความสุขพนักงาน และพร้อมให้การสนับสนุนกิจกรรมรวมถึงพนักงานในโรงแรมฯ ซึ่งเป็นผู้ขับเคลื่อนกิจกรรมต่างๆ ก็ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี พร้อมบริการแขกผู้มาเยือนด้วยหัวใจเป็นสุข

เอื้อเฟื้อข้อมูลโดย

รองศาสตราจารย์ สมเดช มุงเมือง

คณบดีคณะวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย /
ประธานโครงการฯ

อาจารย์ศรัณย์พัลล ศรีสวัสดิ์

อาจารย์ประจำคณะวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย /
กรรมการและเลขานุการโครงการฯ

คุณกาญจนา สุจิต

ผู้จัดการฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์
โรงแรม อนันตรา โกลเด้น
โตรแองเกิ้ล รีสอร์ทและสปา



**“โคราช” ประตูลู่ดินแดนอีสาน
เมืองแห่งความสุขของคนทำงาน**



“โคราช” ประตูสู่อินแดนอีสาน เมืองแห่งความสุขของคนทำงาน

จังหวัดนครราชสีมา หรือรู้จักในชื่อ “โคราช” เป็นจังหวัดที่มีพื้นที่มากที่สุดในประเทศไทยและมีประชากรมากเป็นอันดับ 2 ของประเทศ นักลงทุนทั้งในประเทศไทยและต่างชาติต่างให้ความสำคัญกับจังหวัดนี้มาก จึงได้ตั้งฉายาให้กับจังหวัดนี้ว่าเป็น “มหานครแห่งอีสาน” เป็นเสมือนเมืองหลวงของภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เพราะเป็นศูนย์กลางทางด้านต่าง ๆ ของภูมิภาค ได้แก่ การปกครอง การศึกษา การสาธารณสุข การคมนาคมขนส่ง การอุตสาหกรรม การเงินการธนาคาร การพาณิชย์ การลงทุน และการสื่อสารโทรคมนาคม ฯลฯ ดังคำกล่าวที่ว่า “มหานครแห่งอีสาน เมืองศูนย์กลางทางเศรษฐกิจ ประตูเชื่อมโยงพันธมิตร สร้างเศรษฐกิจสู่สากล”

ในภาคอุตสาหกรรมนั้นปัจจุบันมีจำนวนโรงงานกว่า 2,300 แห่ง แรงงานส่วนใหญ่ที่เข้าทำงานในภาคนี้จะมาจากคนในจังหวัดและพื้นที่ใกล้เคียง แต่ในปีที่ผ่านมาซึ่งเกิดภาวะเศรษฐกิจถดถอย โรงงานหลายแห่งปรับตัวเองเพื่อให้อยู่รอดด้วยการลดเวลาทำงาน เพิ่มวันหยุด หรือแม้แต่ลดจำนวนพนักงาน ทำให้แรงงานที่ได้รับผลกระทบจากเหตุการณ์นี้ส่วนใหญ่ขาดขวัญและกำลังใจที่จะทำงาน ขาดความมั่นคงในอนาคตการทำงาน ทำให้แรงงานบางส่วนกลับไปทำงานในภาคเกษตรกรรม จนเมื่อวิกฤตเศรษฐกิจผ่านพ้นไป การขยายตัวทางเศรษฐกิจเพิ่มขึ้นอีกครั้ง ทำให้เกิดปัญหาเรื่องการขาดแคลนแรงงานจำนวนมาก

สภาอุตสาหกรรมจังหวัดนครราชสีมา รวมถึงหน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้องต่างเล็งเห็นถึงปัญหาเหล่านี้และคาดว่าจะเกิดขึ้นอีกในอนาคตเมื่อ

ต้องเชื่อมกับภาวะทางเศรษฐกิจดอยอีกรอบ จึงได้หาวิธีการที่จะดูแลรักษา และพัฒนาแรงงานเหล่านี้ให้เป็นแรงงานที่มีคุณภาพอยู่คู่กับองค์กรได้อย่างยั่งยืนและมีความสุข ดังนั้นทางสภาอุตสาหกรรมฯ จึงได้นำโครงการเสริมสร้างองค์กรสุขภาพ (Healthy Organization) ภายใต้แนวคิดความสุข 8 ประการในที่ทำงาน (Happy 8 Workplace) มาเผยแพร่ให้กับสมาชิกสภาอุตสาหกรรมจังหวัดฯ และเสนอแนวทางให้ผู้ประกอบการต่างๆ นำไปปรับประยุกต์ใช้ให้เข้ากับวัฒนธรรมองค์กรของตนเอง

ในปีที่ผ่านมา นั้น ทางคณะทำงานโครงการเสริมสร้างองค์กรสุขภาพของจังหวัดนครราชสีมา ได้วิเคราะห์ถึงปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นกับแรงงานในจังหวัด ปัญหาหลักที่พบก็คือ ปัญหาทางด้านจิตใจของพนักงาน ไม่ว่าจะเป็นขวัญกำลังใจ คุณธรรม จริยธรรม ซึ่งทางคณะทำงานมองว่า การจะพัฒนาคนให้เป็นบุคลากรที่มีคุณภาพนั้น ต้องพัฒนาที่จิตใจก่อนเป็นอันดับแรก ดังนั้นจึงมุ่งเน้นไปที่ Happy Soul ก่อนและพัฒนาความสุขในด้านต่างๆ ตามมาเป็นลำดับ

“เราเริ่มจาก CEO ก่อน ถ่ายทอดความรู้ความเข้าใจให้เกิดขึ้น
เพื่อผลในการนำไปปฏิบัติต่อ

อีกอย่างคือสายสัมพันธ์ที่ดีที่เรามีกับองค์กรต่างๆ

เราสามารถทำให้เกิดความร่วมมือกับทุกภาคส่วนได้ง่ายๆ

เพราะโดยลึกๆ แล้วผู้นำองค์กรต่างๆ ก็เห็นความสำคัญของพนักงานตนเอง”

คุณสมศักดิ์ ศรีบัวรอด

ประธานสภาอุตสาหกรรมจังหวัดนครราชสีมา

คณะทำงานโครงการเสริมสร้างองค์การสุขภาวะของจังหวัดนครราชสีมาได้มีการวางแผนการทำงานไว้เป็นลำดับขั้นดังนี้

- ❖ ประชาสัมพันธ์และทำความเข้าใจให้เห็นถึงประโยชน์ของโครงการ กับสมาชิกสภาอุตสาหกรรมจังหวัดฯ
- ❖ จัดเวทีแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและติดตามผลในทุกๆ เดือน
- ❖ จัดทำสื่อประชาสัมพันธ์เผยแพร่ให้กับหน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง
- ❖ สรรหาองค์กรต้นแบบเพื่อเป็นแนวทางให้กับองค์กรที่สนใจในอนาคต
- ❖ ถอดองค์ความรู้ที่ได้จากการดำเนินโครงการและองค์กรต้นแบบเพื่อเป็นตัวอย่างและกรณีศึกษาให้กับองค์กรที่สนใจ
- ❖ ขยายเครือข่ายสู่สมาชิกสภาอุตสาหกรรมรายอื่นๆ และหน่วยงานที่สนใจทั้งภาคราชการและเอกชนในจังหวัดนครราชสีมาและจังหวัดใกล้เคียง

หลังจากดำเนินงานตามแผนไปเป็นระยะเวลา 1 ปีพบว่า องค์กรต่างๆ ที่เป็นสมาชิกสภาอุตสาหกรรมฯ รวมถึงองค์กรที่เกี่ยวข้องต่างเริ่มให้ความสำคัญ และเริ่มนำแนวคิดความสุขทั้ง 8 ประการในที่ทำงานไปปรับใช้กับองค์กรของตนเองเพิ่มมากขึ้น ทั้งนี้แม้อาจจะยังไม่ครบทุกด้าน เพราะวัฒนธรรมองค์กรแต่ละแห่งล้วนแตกต่างกัน แต่สิ่งที่ได้กลับมานั้นก็คือแนวทางในการทำแผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในอนาคตที่จะทำให้เดินไปสู่เป้าหมายได้อย่างชัดเจนมากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะในเรื่อง Happy Soul นั้นหลายองค์กรได้นำไปปรับใช้และเห็นผลในแง่ของความสัมพันธ์ของพนักงานดีขึ้น ไม่ว่าจะเป็นพนักงานเข้าอกเข้าใจเพื่อนร่วมงานมากขึ้น การทะเลาะ

ภาวะว่างลดลง ความซื่อสัตย์ต่อองค์กรมีมากขึ้น ความขัดแย้งในระดับหัวหน้างานและพนักงานลดลง ความร่วมมือร่วมใจกันทำงานมีมากขึ้น พนักงานมีความรักองค์กรและครอบครัวเพิ่มมากขึ้น ซึ่งการพัฒนาด้านจิตใจนี้เหมือนจุดเริ่มต้นแรกที่จะทำให้ตัวพนักงานสามารถพัฒนาในด้านอื่นๆ ต่อไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ในเฟสต่อไปนั้น เมื่อคณะทำงานได้ไปศึกษาในเชิงลึกของปัญหาในโรงงานต่างๆ ก็พบว่าปัญหาใหญ่ในปัจจุบันของพนักงานก็คือหนี้สิน ทั้งหนี้ในระบบและหนี้นอกระบบ ซึ่งต้นเหตุของปัญหาดังกล่าวมาจากการที่ขาดความรู้ในการวางแผนทางการเงิน อีกทั้งสังคมการแข่งขันทางวัตถุนิยมนับวันยิ่งทวีความรุนแรง โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อมีแนวคิด **"ซื้อก่อน ผ่อนทีหลัง"** มากขึ้น โดยไม่ได้ไตร่ตรองให้รอบด้านก็ทำให้หลายคนขาดวินัยทางการเงิน และนำไปสู่การเป็นหนี้ที่ไม่สามารถผ่อนชำระได้ ซึ่งจะกลายมาเป็นต้นตอของปัญหาในอีกหลายๆ ด้าน

ดังนั้นทางคณะทำงานจึงตั้งเป้าหมายในเฟสต่อไปไว้ที่ Happy Money โดยจะนำองค์ความรู้จากเฟสแรกมาเป็นพื้นฐานทำความเข้าใจให้กับเครือข่ายใหม่ๆ อีกทั้งน้อมนำกระแสพระราชดำรัสของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวในเรื่องเศรษฐกิจพอเพียงมาประยุกต์ใช้ โดยเน้นการเข้าถึงตัวบุคคลในระดับพนักงานให้มากที่สุด ซึ่งจะเป็นภูมิคุ้มกันที่ดีเมื่อต้องเผชิญกับความเปลี่ยนแปลงต่างๆ ในอนาคต

"เครื่องจักรที่ดีมีคุณภาพที่สุดในโลกเราสามารถหาซื้อได้ แต่คนที่ดีเราไม่สามารถหาซื้อได้ ดังนั้นเราต้องสร้างขึ้นมาเอง"

คุณสมศักดิ์ ศรีบัวรอด

ประธานสภาอุตสาหกรรมจังหวัดนครราชสีมา

องค์กรต้นแบบจังหวัดนครราชสีมา

บริษัท เจ. เอช. อุตสาหกรรม จำกัด

บริษัท เจ. เอช. อุตสาหกรรม ดำเนินธุรกิจทางด้านการผลิต กระสอบทอสานจากพลาสติก เพื่อบรรจุขี้เถ้าและอาหารสัตว์ ก่อตั้งขึ้นในปี 2539 โดยได้รับการส่งเสริมจาก BOI ปัจจุบันมีกำลังการผลิตอยู่ที่ 2,500,000 ใบต่อเดือน มีพนักงานกว่า 180 คน หากมองจากกำลังการผลิตจำนวนมาก ในแต่ละเดือนที่ต้องส่งลูกค้าให้ได้ตามเป้าหมายและรักษาคุณภาพให้คงที่นั้น กำลังหลักในการผลิตจึงน่าจะอยู่ที่ความทุ่มเทและเอาใจใส่ของพนักงาน เป็นสำคัญ

เจ. เอช. มีวัฒนธรรมของบริษัทที่ว่า **"ซยัน ประหยัด ซื่อสัตย์ รักษา คำพูด ให้เกียรติผู้อื่น ทุกคนมีส่วนร่วมรับผิดชอบ มีทัศนคติที่ดีต่อกัน"** ซึ่งเชื่อมโยงไปกับหลักปรัชญาการดูแลพนักงานที่ว่า **"บริษัทเป็นของ พนักงาน"** โดยมุ่งเน้นในการสร้าง **"คนที่ดี"** และ **"บ้านที่ดี"** ไปพร้อมๆ กัน โดยวางแนวทางปฏิบัติไว้ที่

- ❖ ศึกษาระบบงานใหม่ๆ เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน
- ❖ มุ่งมั่นความเป็นเลิศในการผลิตสินค้าและบริการ
- ❖ สร้างขวัญและกำลังใจที่ดีให้เกิดขึ้นกับพนักงาน
- ❖ สร้างสิ่งแวดล้อมที่ดีในการทำงาน
- ❖ รักษาสิ่งแวดล้อมทั้งชุมชนและสังคม รวมถึงการส่งเสริมและสนับสนุนให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

เมื่อทุกอย่างดีพร้อมร่วมกัน นั้นหมายถึง เจ. เอช. จะเติบโตและพัฒนาไปสู่อนาคตที่ดีได้อย่างยั่งยืน แม้ระยะทางความสำเร็จบนเส้นทางนี้ จะต้องแลกมาด้วยความทุ่มเททั้งหัวใจ

ถอดมาเป็นความสุขทั้ง 8 ประการในที่ทำงาน

สิ่งสำคัญในการพัฒนาคุณภาพพนักงานของบ้าน เจ. เอช. นั้น อันดับแรกก็คือ ทักษะคิดของผู้บริหารที่มองเห็นพนักงานเสมือนพี่น้อง ด้วยความรู้ลึกเช่นนี้จึงต้องยึดไปที่การดูแลซึ่งกันและกัน โดยใช้เครื่องมือในการดูแลต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นระบบ 5 ส. ต่อมาได้นำระบบ QWL (Quality of Work Life) มาใช้ แต่ก็ยังไม่ประสบความสำเร็จตามที่วางเป้าหมายไว้เท่าที่ควร เนื่องจากกิจกรรมต่างๆ ถูกกำหนดขึ้นโดยฝ่ายบริหาร ซึ่งบางกิจกรรมพนักงานไม่ชอบเข้าร่วม หรือเข้าร่วมด้วยความจำใจ ทำให้ผลลัพธ์ที่ออกมาไม่เกิดผลดีต่อตัวพนักงานมากนัก

ดังนั้นทางฝ่ายบริหารของ เจ. เอช. จึงได้นำหลักการความสุข 8 ประการในที่ทำงานมาปรับใช้ให้เข้ากับวัฒนธรรมองค์กรของตนเอง และตัดยอดจากสิ่งที่เคยทำมาก่อนหน้า ผลปรากฏว่าได้รับเสียงตอบรับในการเข้าร่วมกิจกรรมดีขึ้น เพราะพนักงานมีส่วนร่วมในการออกแบบกิจกรรมที่เป็นความต้องการของพวกเขาอย่างแท้จริง

เบื้องหลังความสุขทั้ง 8 ประการปรับใช้กับวัฒนธรรมองค์กร

เจ. เอช. นำหลักการความสุขทั้ง 8 ประการในที่ทำงานมาปรับใช้กับองค์กรของตนเองในปี 2552 โดยคณะทำงานได้มีการกำหนดแผนกิจกรรมประจำปีขึ้น ส่วนหนึ่งนั้นเปิดรับความคิดเห็นมาจากพนักงานและให้พนักงานมีส่วนร่วมในการคัดเลือกกิจกรรมต่างๆ ดังนั้น พนักงานจึงรู้สึกเป็นเจ้าของกิจกรรมไปโดยปริยาย และให้การเข้าร่วมอย่างพร้อมเพรียง สิ่งหนึ่งที่สะท้อนออกมาให้เห็นก็คือ คำขวัญประจำองค์กรซึ่งมาจากพนักงานที่ว่า **"แกร่ง กล้า ก้าวไกล ร่วมใจสามัคคี"**

ข้อดีอีกอย่างที่คนทำงานมองเห็น คือ สามารถแบ่งหมวดหมู่ของกิจกรรมได้อย่างชัดเจนตามกล่อ่งความสุขทั้ง 8 ประการ ทำให้เป้าหมายของการทำงานชัดเจนขึ้น ดังต่อไปนี้

❖ **Happy Body** ทาง เจ. เอส. มองว่าเป็นเรื่องของการใช้ชีวิต การรู้จักกินและรู้จักนอน มีการออกกำลังกายก่อนเริ่มงาน ตรวจสุขภาพประจำปี ตรวจสมรรถภาพการได้ยิน การจัดกีฬาภายในและกีฬาภายนอกกับ อบต. กิจกรรมด้านการดูแลรักษาสุขภาพ

❖ **Happy Family** เมื่อครอบครัวมีผลกับการทำงาน ดังนั้นจึงจำเป็นต้องมีกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับครอบครัวพนักงาน ไม่ว่าจะเป็นกิจกรรมวันแม่(ไหว้แม่ และมีวิทยากรหรือพระสงฆ์มาพูดคุยเกี่ยวกับเรื่องแม่) ให้พนักงานส่งการ์ดวันแม่ ซึ่งทำมา 3-4 ปีแล้วโดยมีการประกวดคำขวัญจากพนักงาน และกิจกรรมรดน้ำคำหัวหน้าผู้สูงอายุ

❖ **Happy Relax** มีงานเลี้ยงประจำปี ในส่วนของงานเลี้ยงจะจัดในวันแรงงานแห่งชาติและวันสงกรานต์ โดยจะสอบถามความสะดวกของพนักงานก่อนว่าจะจัดแบบไหนอย่างไร และเพื่อกระชับความสัมพันธ์ของพนักงานก็ได้จัดควอลด์แรลลี่นอกสถานที่ขึ้น

❖ **Happy Brain** การเรียนรู้เพื่อปัญญาและความก้าวหน้าของพนักงาน มีห้องสมุดให้พนักงานยืมหนังสือได้โดยพนักงานจะใช้กันบ่อยในช่วงที่ต้องไปเรียน มีกิจกรรมมอริ่งทอล์คให้หัวหน้างานได้แชร์ความรู้ข่าวสารหรือหัวข้อต่างๆ ที่ได้ประชุมไปเพื่อให้ลูกน้องได้รับฟังและร่วมแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ไม่ว่าจะป็นข้อมูลการทำงาน ข้อเสนอแนะต่างๆ รวมทั้งเกร็ดความรู้เล็กๆ น้อยๆ ซึ่งเป็นประโยชน์ในชีวิตประจำวัน

❖ **Happy Society** เจ. เอช. มองว่าสังคมมี 2 มิติทั้งในที่ทำงานและนอกที่ทำงาน ดังนั้นจึงอยากให้ทุกคนมีความรักสามัคคีและเอื้อเฟื้อต่อสังคม โดยร่วมพัฒนาวัดไม่ว่าจะเป็นกาารเทปูนสร้างโรงงาน หรือบ้านพนักงานไฟไหม้ก็มีการรับบริจาค ช่วยเหลือชุมชนหมู่บ้านของพนักงาน จัดอุปกรณ์ข้าวสารอาหารแห้งไปให้ตามหมู่บ้าน

❖ **Happy Soul** เน้นเรื่องของคุณธรรม คือการละอายและเกรงกลัวต่อการทำบาป เพราะผู้บริหารมีมุมมองที่ว่าคนเก่งสร้างได้ง่ายและมีเยอะแล้ว แต่ว่าคนดีสร้างยาก เพราะฉะนั้นช่วง 2-3 ปีที่ผ่านมาจึงมีกิจกรรมเรื่องของธรรมะและสังคมมากขึ้น ไม่ว่าจะเป็นร่วมโครงการของสำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ(สคร.) มีกิจกรรมอบรมพัฒนาจิตซึ่งจัดติดต่อกันมา 3 ปี กิจกรรม

เหล่านี้สร้างขวัญกำลังใจให้กับพนักงานให้รู้สึกถึงคุณค่าในตัวเอง โดยทางวัดจะจัดอบรมธรรมะ และบริษัทได้เชิญสถาบันพัฒนาการและจิตมาเข้าร่วม มีกิจกรรมตักบาตรข้าวสารอาหารแห้ง บริจาคหลอดไฟ ซึ่งก่อนหน้านั้นจะเป็นการนำพนักงานไปเข้าวัด ต่อมาจึงปรับเปลี่ยนให้มีการนำพระมาทำกิจกรรมทางศาสนาภายในโรงงานด้วยซึ่งช่วยให้พนักงานทำงานได้สะดวกขึ้น และกิจกรรมนี้ยังเป็นหนึ่งในกิจกรรมที่พนักงานเรียกร้องให้เกิดขึ้นทุกปี

❖ **Happy Heart** ทาง เจ. เอช. มีแนวคิดที่ว่า บริษัทคิดว่า การที่เราจะอยู่ได้ต้องมีน้ำใจให้กับคนอื่นซึ่งช่วยให้แต่ละคนอยู่ร่วมกันได้ โดยต้องรู้ว่าตนเองนั้นอยู่ในบทบาทอะไรในสังคม เช่นเจ้านาย ลูกน้อง หัวหน้างานที่ พ่อ หรือแม่ เป็นต้น ในส่วนกิจกรรม Happy Heart ได้แก่ การมอบของขวัญวันวาเลนไทน์ให้พนักงาน ตัดป้ายประกาศวันเกิดของพนักงานและทำของขวัญชิ้นพิเศษให้ นอกจากนี้ผู้บริหารยังมีการไปเยี่ยมเยียนบ้านพนักงานที่มีอายุงานตั้งแต่ 2 ปีขึ้นไป และมีการเยี่ยมใช้ยามเจ็บป่วยไม่ว่าจะเกิดขึ้นในเวลางานหรือนอกเวลางาน

❖ **Happy Money** คือการรู้จักเก็บรู้จักใช้ เป็นหนี้ให้พอดี ชีวิตมีสุข สิ่งหนึ่งที่ทาง เจ.เอช. มองเห็นก็คือ พนักงานมักบ่นว่าเงินเดือนน้อยไม่พอใช้ แต่ในความเป็นจริงไม่

ว่าคนจะมีเงินเดือนเยอะแค่ไหนก็ยอมใช้ไม่รู้จักพอ ฉะนั้น จึงขึ้นอยู่กับการบริหารจัดการรายรับรายจ่าย โดยมีการ สนับสนุนการทำบัญชีครัวเรือน มีกิจกรรมอบรมทรัพยากรกับ HR ซึ่งสามารถดอมนมาใช้จ่ายจนเงินได้ มีการซื้อสินค้า มาจำหน่ายให้กับพนักงานในราคาถูก

ในกลุ่มกิจกรรมทั้ง 8 ประการนี้ ทาง เจ. เอส. ได้ให้ความสำคัญกับ **Happy soul Happy Heart และ Happy Society** โดยเน้นที่การสร้าง **“คนดี” มากกว่าคนเก่ง** เพราะเห็นว่าคนเก่งหาไม่ยากแต่ว่าคนมีคุณธรรมหายาก และคนเก่งมักสร้างปัญหามากกว่าคนดี

ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นหลังจากใช้แนวคิดความสุข 8 ประการในที่ทำงาน

หลังจากคณะทำงานได้ทำโครงการความสุขทั้ง 8 ประการในที่ ทำงานมาอย่างต่อเนื่องและจริงจังแล้ว พนักงานแต่ละคนก็เริ่มปรับตัวไปใน ทิศทางที่ดีขึ้น โดยเห็นได้จาก

- ❖ พนักงานมีความสุขในการทำงานมากขึ้น
- ❖ เรื่องการทะเลาะเบาะแว้งในที่ทำงานลดลง
- ❖ พนักงานมีทัศนคติที่ดีต่อเพื่อนร่วมงานมากขึ้น รู้จักรงับอารมณ์ และใช้เหตุผลในการพูดคุย
- ❖ หัวหน้างานมีการความสัมพันธ์ที่ดีกับลูกน้องมากขึ้น มีการสอนงานด้วยความเต็มใจ
- ❖ ความสัมพันธ์ในครอบครัวพนักงานดีขึ้น

ในคำว่า “บริษัทเป็นของพนักงาน” ตามแบบฉบับของ เจ. เอช. นั้น เริ่มก่อรูปก่อร่างของความเข้มแข็งมากขึ้นเรื่อยๆ ความเข้มแข็งที่ว่านั้นคือ “ความดี” ซึ่งจะมาเป็นเครื่องหล่อหลอมให้คนในบ้านเป็น “คนดี” และสร้าง “สังคมที่ดี” ให้เกิดขึ้น เพราะในสังคมปัจจุบันนี้ไม่สามารถที่จะคัดคนดีเข้ามาทำงานได้ทั้งหมด แต่องค์กรสามารถพัฒนาคนให้เป็นคนดีได้

ความท้าทายที่เกิดจากกรณีเน้นโครงการความสุข 8 ประการไปที่ทำงาน

ความท้าทายของการนำโครงการความสุขทั้ง 8 ประการไปปรับใช้กับวัฒนธรรม เจ. เอช. นั้นอยู่ที่ความเข้าใจและความร่วมแรงร่วมใจของพนักงาน โดยเฉพาะพนักงานในระดับล่างยังขาดความเข้าใจในกิจกรรมที่จะมาเสริมสร้างคุณภาพชีวิตของพวกเขา ดังนั้น จึงจำเป็นต้องใช้ความพยายามและอดทนอย่างยิ่งในการที่จะถ่ายทอดแนวคิดและทัศนคติ โดยมีการปลูกฝังความคิดเชิงบวกให้กับหัวหน้างานเพราะมีความใกล้ชิดกับลูกน้องมากกว่าผู้บริหาร ซึ่งความคิดเชิงบวกนี้จะช่วยสร้างความสัมพันธ์ที่ดีให้เกิดขึ้น อีกทั้งยังเกิดการประสานความร่วมมือร่วมใจกันเพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย

อีกสิ่งหนึ่งที่ผู้บริหารให้ความสำคัญมากคือการสื่อสารภายในองค์กร เพราะเล็งเห็นว่าสิ่งดีๆ ใหม่ๆ จะเกิดขึ้นได้นั้น ต้องมาจากการระดมความคิดเห็นและสร้างความเข้าใจร่วมกัน ดังนั้นการพูดคุยกันกับพนักงานอย่างเป็นกันเอง และบอกเล่าสถานการณ์ต่างๆ ของบริษัท รวมทั้งนำเสนอสิ่งดีๆ ต่อกันและกันในแบบ “เราสู่เรา และเราสู่เขา รอบด้าน 360 องศา” จึงเป็นเหมือนเวทีบ่มเพาะความคิดที่สร้างสรรค์ให้เกิดขึ้น อีกทั้งยังลดช่องว่างระหว่างผู้บริหารและลูกน้องให้เหลือน้อยลง และยังเพิ่มความผูกพันเสมือนครอบครัวเดียวกันมากขึ้น

เป้าหมายในอนาคต

วันนี้ เจ. เอช. นอกจากจะสร้างพนักงานที่ดีของตนเองและสังคมให้เกิดขึ้นมาได้แล้ว แต่ก็ยังไม่หยุดที่จะเสริมสิ่งดีๆ ให้เกิดขึ้นอีกอย่างต่อเนื่อง ซึ่งดูได้จากแอ็คชั่นแพลนของกิจกรรมในปีต่อไปซึ่งมีมากถึงกว่า 30 กิจกรรม และเปิดโอกาสให้พนักงานได้ช่วยคิดช่วยตัดสินใจ

โดยในปีหน้านั้นคณะทำงานและผู้บริหารได้วางแผนการสร้างความสุขให้กับพนักงานในเรื่องของ **Happy Money** เพราะหลังจากที่ได้ลงไปศึกษาปัญหาต่างๆ อย่างจริงจังพบว่า ปัญหาใหญ่ที่เกิดขึ้นในตอนนั้นก็คือพนักงานเป็นหนี้กันมาก ทั้งในระบบและนอกระบบ ซึ่งส่วนหนึ่งมาจากสังคมรอบข้างที่เน้นการให้ความสำคัญกับวัตถุมากขึ้น

ดังนั้นทางคณะทำงานจึงตั้งเป้าไปที่การแก้ปัญหาเหล่านี้ โดยวางแผนการใช้จ่ายเงินให้กับพนักงาน วางแผนการชำระหนี้ที่เกิดขึ้น เป็นตัวกลางไกลเกลี่ยปัญหาระหว่างเจ้าหนี้และลูกหนี้และปลูกฝังค่านิยมในเรื่อง **"ความพอเพียง"** พร้อมกับหาแนวทางในการนำไปปฏิบัติให้กับพนักงาน

สิ่งต่างๆ เหล่านี้คณะทำงานต้องเดินหน้าด้วยความอดทนและจริงจัง เพื่อให้ได้ไปยืนในจุดที่ตั้งเป้าไว้ทั้ง **"คนดี"** และ **"องค์กรดี"** ทั้งนี้เพราะ เจ. เอช. เชื่อมั่นว่าการเติบโตอย่างยั่งยืนในอนาคตนั้น อยู่ที่การให้ความสำคัญและเห็นคุณค่าของพนักงาน ดังปรัชญาการดูแลคนที่ว่า **"บริษัทเป็นของพนักงาน"**

องค์กรต้นแบบจังหวัดนครราชสีมา

บริษัท เค. ที. เอ็ม. สตีล จำกัด

แม้บริษัท เค. ที. เอ็ม. สตีล จำกัด จะก่อตั้งมากกว่า 30 ปีแล้วก็ตาม แต่ยังสามารถครองความเป็นหนึ่งในอุตสาหกรรมการค้าเหล็กรูปพรรณของจังหวัดได้อย่างต่อเนื่อง ทั้งในด้านของคุณภาพสินค้าและการให้บริการ ภาพความสำเร็จในวันนี้เมื่อเราได้มองลึกลงไปในการบริหารงานจึงพบว่า หัวใจสำคัญอย่างหนึ่งอยู่ที่การดูแลคน ซึ่งในมุมมองของผู้บริหารนั้นได้ตั้งปรัชญาของตนเองไว้ที่ **“ลูกน้องเป็นเหมือนลูกและน้อง”**

เมื่อผู้บริหารเองมองลูกน้องเป็นเหมือน “ลูกและน้อง” จึงเกิดความรู้สึกต่อพนักงานของตนเองเป็นเหมือนคนในครอบครัว และปฏิบัติต่อกันอย่างแทบไม่มีกรอบของความเป็นเจ้านาย แต่เปลี่ยนภาพให้เป็นหัวหน้าครอบครัวแทน โดยเมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นกับพนักงาน ไม่ว่าจะเป็นเรื่องภายในที่ทำงานหรือเรื่องส่วนตัวของพนักงานเอง เช่น การเป็นหนี้ หัวหน้าครอบครัวจึงต้องเข้าไปช่วยจัดการปัญหาต่างๆ ให้ และสอนแนวทางในการใช้ชีวิตใหม่ โดยนำหลักธรรมะเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งในการปรับปรุงตนเอง ซึ่งนอกจากพนักงานจะพ้นจากความทุกข์แล้ว ยังสร้างขวัญกำลังใจ และความผูกพันที่ดีให้เกิดขึ้นกับองค์กรอีกด้วย

ก่อนจะมาเป็นโครงการความสุขทั้ง 8 ประการในที่ทำงาน

วัฒนธรรมอย่างหนึ่งที่เห็นได้ชัดใน เค. ที. เอ็ม. ก็คือการดูแลพนักงานแบบญาติพี่น้องโดยนำหลักธรรมะเข้ามาบริหาร เพราะผู้บริหารของที่นี่ เห็นว่าธรรมะเป็นเรื่องของธรรมชาติ ในธรรมชาติที่ดีที่สมบูรณ์นั้นย่อมมีสิ่งต่างๆ เกื้อกูลพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน ดังนั้นพนักงานจึงเป็นส่วนหนึ่งที่ต้องดูแลให้ดี เพราะถ้าพนักงานมีทุกข์ต่างๆ มาทำงาน ย่อมส่งผลกระทบต่อสิ่งที่ทำและสิ่งแวดล้อมอื่นๆ ตามไปด้วย

หลักในการดูแลช่วยเหลือนั้น ผู้บริหารจะมองดูที่ความทุกข์ก่อน ทั้งนี้เพราะเห็นว่าการสร้างความสุขโดยที่ไม่มองด้านความทุกข์ที่เกิดขึ้น ย่อมไม่ใช่สุขที่แท้จริงที่เขาต้องการ เพราะความสุขของแต่ละคนนั้นไม่เท่ากัน เมื่อมองเห็นความทุกข์ของพนักงาน ผู้บริหารจึงเข้าไปตามไต่ถึงที่มาที่ไปของปัญหาและช่วยหาทางออกที่เหมาะสม ยกตัวอย่างเช่น เมื่อพนักงานเป็นหนี้บัตรเครดิตจนไม่สามารถชำระได้ก็จะใช้วิธีกู้หนี้ยืมสินมาหมุนเวียน เมื่อหนี้พอกพูนแต่รายได้เท่าเดิม ความทุกข์ต่างๆ ก็เริ่มรุมเร้าจนไม่มีสมาธิในการทำงานและส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของงานได้ ดังนั้น ผู้บริหารจึงเปิดโอกาสให้พนักงานเขียนถึงปัญหาของตนเองที่เกิดขึ้น และทางออกในความต้องการที่จะให้ช่วยเหลือมาส่งที่โต๊ะทำงานโดยตรง หลังจากนั้นจะมีการพูดคุยถึงต้นเหตุของปัญหาและความเป็นไปได้ต่างๆ ในการแก้ไข ไม่ว่าจะเป็นการจัดระเบียบการเงินใหม่ โดยให้แบ่งไว้ใช้ส่วนหนึ่งและบางส่วนแบ่งมาชำระหนี้โดยมีเจ้าหน้าที่ของทางบริษัทเป็นผู้ดูแลให้ หรือจะเป็นการไกล่เกลี่ยกับเจ้าหนี้รายต่างๆ เป็นต้น

ทั้งนี้ทั้งนั้นคงต้องกล่าวถึงแนวทางในการสร้างองค์กรแห่งความสุขตามแบบฉบับ เค. ที. เอ็ม. นั้นเริ่มต้นจาก **"หัวใจ"** ของผู้บริหารที่ไม่ได้มองว่าพนักงานจะมาช่วยให้ตนเองสบายขึ้น แต่กลับมองว่า พนักงานมาช่วยให้ตนเองทำงานสำคัญได้มากขึ้น และมีความตั้งใจจริงในการแบ่งปันสิ่งดีๆ ให้กับรากฐานซึ่งเปรียบเสมือน **"ลูกและน้อง"** ของตัวเองอย่างจริงใจและตั้งใจจริง

เมื่อทำโครงการความสุขที่ 8 ประสบในที่ก้าวแรกปรับใช้กับองค์กร

หากจะให้เห็นภาพรวมการดูแลพนักงานอย่าง เค. ที. เอ็ม. นั้นคงต้องเปรียบเทียบเหมือนกับการดูแลคนในครอบครัว เมื่อเป็นคนในครอบครัวเดียวกันแล้วสิ่งใดที่ดีที่สุดที่เหมาะสมกับคุณภาพชีวิตของ ลูกและน้อง ผู้นำครอบครัวย่อมสรรหาและนำมาแบ่งปันก่อนที่คนในครอบครัวจะถามไถ่ ดังนั้น กิจกรรมต่างๆ เพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีของพนักงานที่เกิดขึ้นในระยะเวลาหลายปีที่ผ่านมา นั้นจึงมีจุดเริ่มต้นจากการมองเห็น **"ใจเขาใจเรา"** ก่อน จากนั้นจึงก้าวไปสู่การเป็น **"ผู้ให้"** ที่ยึดหลักธรรมมะเป็นแนวทางในการปฏิบัติตัวอย่างกิจกรรมต่างๆ ที่เกิดขึ้นได้แก่

- ❖ ผู้บริหารจะไปเข้าแถวตอนเช้าร่วมกับพนักงานลับดาห์ละ 2 วัน และใช้เวลาครึ่งชั่วโมงเพื่อบอกเล่าเรื่องราวต่างๆ ของบริษัท โดยจะเน้นย้ำที่การปรับทัศนคติของพนักงานให้มองบริษัทเป็นเหมือนมหาวิทยาลัยของชีวิต ซึ่งทุกคนสามารถพัฒนาตนเองเป็นคนดีและคนเก่งได้อีกทั้งยังนำเรื่องราวที่เป็นประโยชน์มาเล่าสู่กันฟังแบบเป็นกันเอง ทั้งนี้นอกจากพนักงานจะได้รับความรู้และมุมมองใหม่ๆ ในชีวิตแล้ว ยังเพิ่มความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างฝ่ายบริหารและพนักงานอีกด้วย

- ❖ การบริหารหนี้แบบสายตรง ผู้บริหารจะเปิดโอกาสให้พนักงานที่เป็นหนี้เงินไม่สามารถผ่อนชำระได้ มาเขียนรายงานถึงปัญหาและแนวทางที่อยากให้อภัยแก้ไข โดยพนักงานที่เป็นหนี้สามารถนำรายงานมาส่งได้ด้วยตนเองถึงโต๊ะของผู้บริหาร หลังจากนั้นจะมีการเรียกคุยเพื่อถามได้ถึงที่มาของปัญหา และหาวิธีการแก้ไขที่เหมาะสมร่วมกัน อีกทั้งยังมีการวางแผนทางการเงินให้กับพนักงานเพื่อไม่ให้เกิดปัญหาซ้ำซ้อนในอนาคต ซึ่งพนักงานหลายคนที่ได้เข้าร่วมโครงการด้านการเงินนี้มีระเบียบวินัยในการใช้เงินมากขึ้น สามารถปลดหนี้ มีเงินออม และเป็นตัวอย่างที่ดีให้กับพนักงานคนอื่นๆ ได้
- ❖ ในวันเกิดของพนักงานในแต่ละเดือนนั้น ทางผู้บริหารจัดให้มีการเป่าเค้กวันเกิด รวมทั้งแสดงความยินดี และร่วมร้องเพลงหน้าแถวในตอนเช้ากับพนักงาน เป็นการตระหนักเห็นคุณค่าของแต่ละบุคคล
- ❖ ในกิจกรรมเพื่อสังคมได้มีการจัดสร้างงบประมาณบางส่วนเพื่อสนับสนุนด้านการศึกษาของเด็กในโรงเรียนที่ขาดแคลน รวมถึงสนับสนุนด้านกีฬา โดยให้พนักงานของบริษัทเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อปลูกฝังจิตสำนึกในการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

นอกจากนี้แล้วยังมีกิจกรรมตามเทศกาลไม่ว่าเป็นวันปีใหม่ วันเด็ก วันสงกรานต์ ฯลฯ ซึ่งกิจกรรมทั้งหลายนั้นผู้บริหารจะเป็นคนกำหนดขึ้นและเข้าร่วมอย่างใกล้ชิดทุกครั้ง ดังนั้น เมื่อนำหลักการความสุขทั้ง 8 ประการ ในที่ทำงานไปปรับใช้ จึงเป็นการต่อยอดสิ่งดีๆ ที่มีอยู่มากกว่าที่จะไปวางรากฐานการปฏิบัติใหม่ ซึ่งถ้านำกิจกรรมมาจัดหมวดหมู่แล้วสิ่งหนึ่งที่เราเห็นได้ชัดก็คือ Happy Money ซึ่งทางผู้บริหารให้ความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง เนื่องจากมีพนักงานหลายคนประสบกับปัญหาดังกล่าวและคาดว่าจะเกิดขึ้นอีกในอนาคตเนื่องจากสังคมที่เป็นอยู่นั้นถูกกระตุ้นให้ใช้จ่ายเพื่อแข่งขันกันทางวัตถุมากขึ้น ดังนั้นการวางรากฐานทางการเงินที่ดีให้กับพนักงานจึงถือเป็นเรื่องที่ต้องจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับคนในครอบครัว เค. ที. เอ็ม.

ผลลัพธ์ที่เกิดใช้แนวคิดความสุขทั้ง 8 ประการในที่ทำงาน

หากจะกล่าวว่าความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงาน เพื่อก้าวไปสู่องค์กรที่มีความสุขนั้นเกิดขึ้นจากการนำแนวคิดจากโครงการความสุขทั้ง 8 ประการในที่ทำงาน ไปปรับใช้คงไม่ใช่เสียทั้งหมด เพราะอย่างที่กล่าวมา คือ การดูแลพนักงานของ เค. ที. เอ็ม. นั้นใช้หลักการดูแลแบบครอบครัวอย่างใกล้ชิดโดยผู้บริหาร ดังนั้น ภาพแห่งความสำเร็จดังกล่าวจึงเกิดขึ้นจากความทุ่มเทและจริงใจของผู้นำครอบครัวที่จะให้พนักงานพัฒนาคุณภาพชีวิตของตนเองให้ดีขึ้นตามการเปลี่ยนแปลงของโลกในปัจจุบัน โดยหลักความสุขทั้ง 8 ประการฯ ที่ได้นำไปใช้นั้นเป็นเพียงแค่วิธีทางการทำงานในอนาคต โดยที่ไม่ยึดติดว่าจะต้องทำให้ครบทั้ง 8 ประการ แต่มุ่งไปที่ความจำเป็นของพนักงานที่ต้องการได้รับเป็นหลัก ฉะนั้น การวัดค่าความสำเร็จจึงไม่สามารถอธิบายได้ด้วยตัวเลขหรือเปอร์เซ็นต์ด้านผลผลิต แต่วัดได้ด้วยพฤติกรรมในการทำงานของพนักงานที่ปรับเปลี่ยนไปในทางที่ดีขึ้น ไม่ว่าจะเป็น

- ❖ พนักงานมีสมาธิและใจในการทำงานมากขึ้น เพราะบริษัทได้ช่วยดูแลทางด้านจัดการหนี้สิน เมื่อสมาธิดีการทำงานก็มีประสิทธิภาพและสะท้อนไปถึงลูกค้าที่รับบริการ
- ❖ พนักงานทุ่มเทให้กับการทำงานมากขึ้น เนื่องจากผู้บริหารได้เป็นแบบอย่างที่ดีของ “ผู้ให้” ด้วยความจริงใจ
- ❖ พนักงานกล้าแสดงความคิดเห็นต่างๆ ในหน้าที่การงานกับผู้บริหารโดยตรง
- ❖ ความขัดแย้งในที่ทำงานลดลง และมีการช่วยเหลือเกื้อกูลกันมากขึ้น

ซึ่งความเปลี่ยนแปลงที่ดีบางส่วนที่ได้นำเสนอมานี้มัน เป็นเพียงแค่อะไหล่ชิ้นเล็กๆ ของภาพองค์กรแห่งความสุขในแบบฉบับ เค.ที.เอ็ม. ซึ่งในอนาคตยังต้องมีการต่อเติมกิจกรรมต่างๆ เพื่อให้พนักงานของตนเองก้าวไปสู่คุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

ความท้าทายและเป้าหมายในอนาคต

ความท้าทายสำคัญในการพัฒนาคนและองค์กรของ เค. ที. เอ็ม. เพื่อก้าวไปสู่องค์กรแห่งการทำงานที่มีความสุขนั้น ดูเหมือนจุดหลักจะอยู่ที่การสร้าง “คนดี” มากกว่า “คนเก่ง” เพราะความเป็นคนดีนั้นต้องใช้ระยะเวลาในการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม ให้เกิดขึ้นในใจยาวนานกว่าและยากกว่า แต่เมื่อผู้นำครอบครัวเห็นความสำคัญในเรื่องนี้จึงไม่ถือเป็นอุปสรรค อีกทั้งยังตั้งใจและจริงใจที่จะมอบสิ่งดีๆ ให้กับพนักงานอย่างต่อเนื่อง ซึ่งแม้ดูเหมือนว่าการนำโครงการความสุขทั้ง 8 ประการฯ ไปใช้นั้นจะเป็นเพียงการต่อยอดเล็กๆ น้อยๆ จากสิ่งที่มีอยู่ก็ตาม แต่อย่างน้อยที่สุดก็ได้สร้างเครือข่ายของการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์ขึ้น อันจะนำไปสู่องค์ความรู้ใหม่ๆ ที่องค์กรอื่นๆ สามารถนำไปปรับประยุกต์ใช้ได้ต่อไป

องค์กรต้นแบบจังหวัดนครราชสีมา

โรงพยาบาลกรุงเทพ ราชสีมา

โรงพยาบาลกรุงเทพ ราชสีมาถือได้ว่าเป็นโรงพยาบาลเอกชนอันดับหนึ่งในจังหวัดนครราชสีมา และในภูมิภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เปิดให้บริการตั้งแต่ปี 2537 ในนามโรงพยาบาลราชสีมาอนุรี ต่อมาในปี 2549 ได้เข้าร่วมกับเครือบริษัท กรุงเทพเวชการ จำกัด (มหาชน) จึงเปลี่ยนชื่อมาเป็นโรงพยาบาลกรุงเทพ ราชสีมา โดยยึดหลักพันธกิจในการให้บริการที่ว่า “มุ่งมั่นดูแลสุขภาพแบบองค์รวมที่ได้มาตรฐานและคุณภาพระดับสูง โดยมุ่งเน้นการสร้างคุณค่าให้กับผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียขององค์กร”

คุณภาพในการให้บริการที่ดีเยี่ยมนั้น ส่วนหนึ่งมาจากมีเครื่องมือแพทย์ที่ทันสมัยครบครัน อีกทั้งยังมีบุคลากรทางด้านทางการแพทย์ที่เต็มเปี่ยมด้วยความสามารถ ซึ่งปัจจุบันมีจำนวนกว่า 500 คนทั้งในแบบลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราว โดยดำเนินงานภายใต้ค่านิยมอันมุ่งสู่คุณภาพสูงสุดที่ว่า **"SUCCESS is changing to TRICCS"** ซึ่งนั่นคือ

SUCCESS

S - Service Minded	- จิตใจพร้อมให้บริการ
U - United Teamwork	- สมัคสมานสามัคคี
C - Customer Focused	- นำสิ่งที่ดีสู่ลูกค้า
C - Continuous Improvement	- พัฒนาอย่างต่อเนื่อง
E - Effective Communication	- รอบรู้เรื่องการสื่อสาร
S - Speed	- บริการรวดเร็ว
S - Strive for Achievement	- มุ่งเข้มงวดสู่ความสำเร็จ

TRICCS

T - Teamwork	- ร่วมทีมทำงาน
R - Results Oriented	- มุ่งด้านผลลัพธ์
I - Continuous Improvement	- ปรับปรุงแก้ไข
C - Customer Focused	- รับใช้ลูกค้า
C - Effective Communication	- เจรจาสื่อสาร
S - Speed	- บริการรวดเร็ว

สิ่งเหล่านี้สะท้อนให้เห็นภาพความมุ่งมั่นที่จะให้บริการที่เป็นเลิศ เพื่อก้าวไปเป็นผู้นำแห่งความสำเร็จ แต่หากได้ไปสัมผัสการทำงานจริงๆ ของบุคลากรที่นั่นนั้นจะพบว่า วัฒนธรรมอย่างหนึ่งซึ่งทำให้องค์กรที่มีคนจำนวนมากมุ่งไปสู่เป้าหมายเดียวกันได้อย่างพร้อมเพรียงก็คือ การเปรียบที่ทำงานให้เหมือน **“บ้านหลังใหญ่”** บ้านหลังใหญ่แห่งนี้ดำเนินธุรกิจการให้บริการด้านสุขภาพ ดังนั้น การบริการที่ดีที่สุดที่จะเกิดขึ้นได้นั้นย่อมมาจากคนในองค์กร **“คน”** จึงถือเป็นต้นทุนใหญ่ที่สุดที่ต้องดูแลรักษา และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

ก่อนจะมาเป็นความสุข 8 ประการในที่ทำงาน

เมื่อให้คุณค่ากับบุคลากรโดยถือว่าเป็นต้นทุนที่สำคัญที่สุดแล้ว ทางโรงพยาบาลกรุงเทพ ราชสีมา จึงสร้างบรรยากาศการทำงานในบ้านหลังใหญ่ให้เป็นไปแบบ **“ที่น้องำ”** โดยมีผู้บริหารระดับสูงเป็นพ่อของบ้าน ความเป็นที่น้องในบ้านหลังใหญ่นั้นในทางการทำงานแล้ว คือการลดช่องว่างระหว่างผู้บริหาร หัวหน้า ลูกน้อง ให้เหลือน้อยที่สุดและกระชับความสัมพันธ์ที่ดี โดยให้ความสำคัญกับทุกคนในทุกหน้าที่อย่างเท่าเทียมกัน เพราะเชื่อว่าทุกส่วนในการทำงานนั้นมีความสำคัญเชื่อมโยงถึงกันหมด ดังนั้น การลดช่องว่างในระดับชั้นการทำงานจะทำให้เกิดบรรยากาศของความเป็นกันเอง และพนักงานจะปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเต็มที่เต็มใจ ไม่ใช่เพราะคำสั่ง เมื่อพนักงานมีความสุขที่จะทำงานแล้ว ผลที่ได้รับคือลูกค้าจะได้รับการบริการที่มาจากใจจริงด้วยบรรยากาศแห่งมิตรภาพ

การให้ความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากรนั้นถูกบรรจุอยู่ในนโยบายที่ว่า **“เพียงพอ พัฒนา มาตรฐาน”** ซึ่งสามารถขยายความสำคัญได้ดังนี้

- ❖ **เพียงพอ** คือการประเมินงานและบุคลากรที่ทำงานงานอยู่ว่าเหมาะสมกันหรือไม่ ทั้งนี้เพื่อที่จะไม่มีใครแบกรับงานหนักจนเกินกำลังความสามารถของตนเอง
- ❖ **พัฒนา** คือการฝึกอบรมบุคลากรทั้งส่วนประจำและสัญญาจ้างให้มีการพัฒนาอยู่อย่างสม่ำเสมอ โดยตั้งเป้าต่อคนต่อปีต้องได้รับการอบรมสาขาต่างๆ ที่เกี่ยวข้องไม่น้อยกว่า 80 ชั่วโมง ส่วนพนักงานใหม่ต้องอบรมให้ได้ 100 ชั่วโมง
- ❖ **ผาสุก** คือการทำงานร่วมกันด้วยสุขภาพกายและสุขภาพใจที่แข็งแรงปลอดภัย

ดังนั้นการดูแลพนักงานด้วยนโยบาย 3 ข้อนี้ก็เหมือนกับการวางฐานรากของบ้านหลังใหญ่ให้เข็มแข็ง เมื่อต่อเติมตกแต่งจึงเป็นไปได้อย่างความมั่นคง แข็งแรง และยั่งยืน

เมื่อท่านแนวคิดความสุขทั้ง 8 ประการในที่ทำงานมาปรับใช้กับวัฒนธรรมองค์กร

หากแบ่งกลุ่มของการพัฒนาบุคลากรในบ้านหลังใหญ่นี้ เราจะเห็นชัดเจนใน 3 กลุ่มใหญ่ๆ คือ การพัฒนาทางด้านความสามารถ พัฒนาทางด้านจิตใจ และพัฒนาด้านสุขภาพร่างกาย ซึ่งทั้ง 3 กลุ่มนี้ หากนำมาจัดหมวดหมู่ในแบบความสุขทั้ง 8 ประการฯ ก็จะได้เป็น Happy Body, Happy Heart และ Happy Brain แต่ก็ยังมีความสุขในประการอื่นๆ รวมอยู่ด้วยซึ่งดูได้จากกิจกรรมสำหรับพนักงาน เช่น การให้ทุนกู้ยืมดอกเบี้ยต่ำเพื่อการศึกษา (Happy Money) การบริจาคโลหิต และทำบุญเพื่อสาธารณกุศล (Happy Society) ห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์ (Happy Brain)

ทั้งนี้เน้นการนำเอาแนวคิดความสุขทั้ง 8 ประการฯ ไปปรับใช้ให้เข้ากับองค์ก็เหมือนกับการต่อยอดเครื่องมือในการพัฒนาบุคลากร ซึ่งทางผู้บริหารเองก็มองว่าเป็นเรื่องที่ดีที่มีเครื่องมือใหม่ๆ มาใช้ในการพัฒนา เพราะโลกมีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ จึงจำเป็นต้องพัฒนาบุคลากรให้ก้าวทันและพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น

ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นหลังจากใช้แนวคิดความสุข 8 ประการในที่ทำงาน

บ้านหลังใหญ่แห่งนี้ ได้สร้างเครื่องมือวัดคุณภาพและความก้าวหน้าของบุคลากรไว้ 3 มิติ คือ

1. วัดผลงานจากสิ่งที่ทำเป็นประจำ ตามระเบียบวินัยของโรงพยาบาล
2. วัดด้วยตัวผลงาน
3. วัดจากการพัฒนาตนเอง

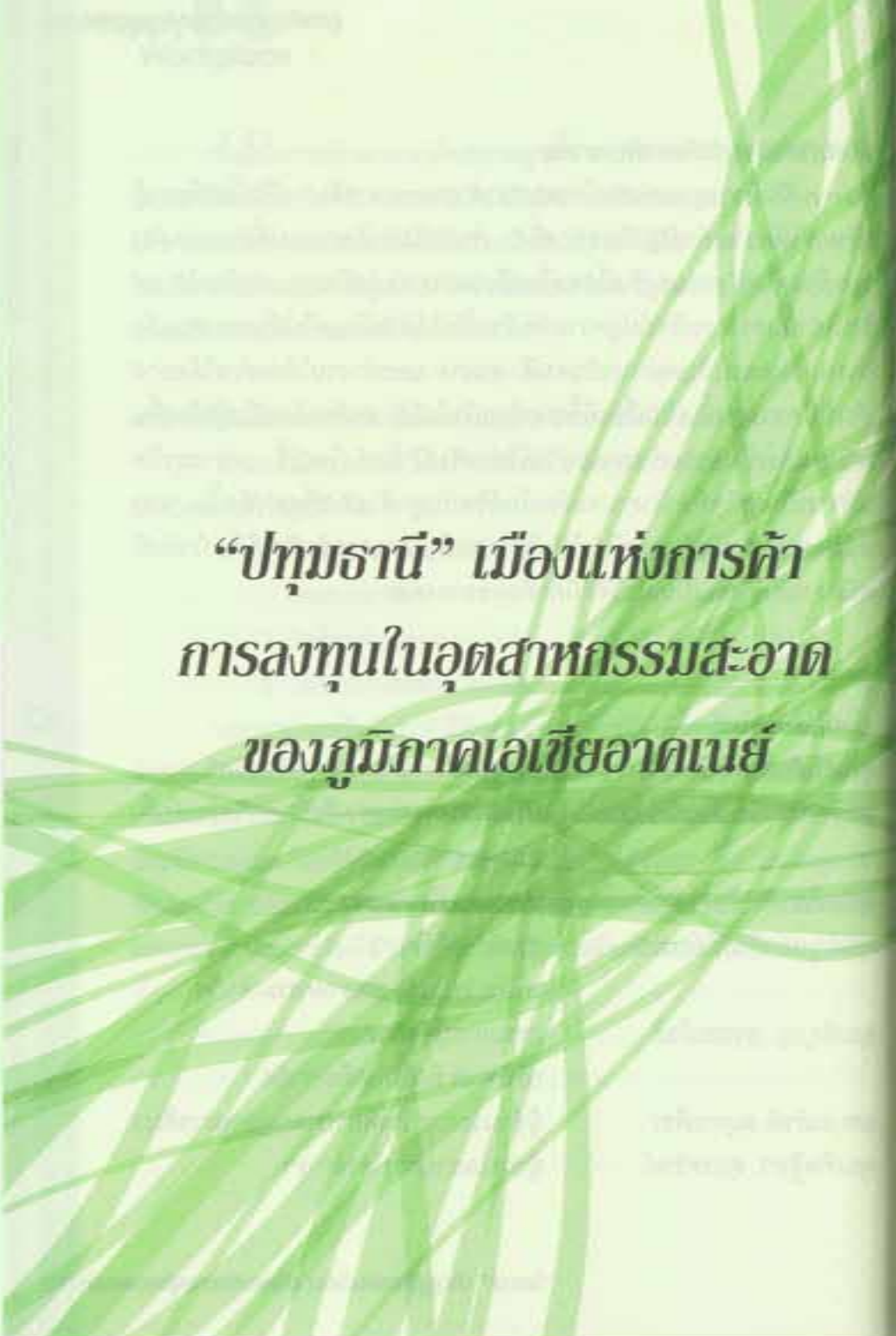
นอกจากการวัดแบบ 3 มิติแล้วทางองค์กรยังได้จัดทำแบบสอบถามสำหรับผู้มารับบริการ ซึ่ง 90% นั้นพึงพอใจกับการให้บริการ นั่นจึงถือว่าเป็นความสำเร็จอีกก้าวในการพัฒนาคนให้ทำงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพและมีความสุข โดยใช้วัฒนธรรมความเป็นบ้านหลังใหญ่ ซึ่งมีบันไดสู่การพัฒนาด้วย เพียงพอ พัฒนา ผาสุก และต่อเติมขั้นที่เหลือนั้นไปด้วยแนวคิดความสุข 8 ประการในที่ทำงานเพื่อให้พนักงานพัฒนาตนเองได้อย่างเต็มที่

เป้าหมายและความท้าทายในอนาคต

วันนี้การดูแลคนของโรงพยาบาลกรุงเทพ ราชสีมา เป็นเรื่องที่ทางผู้บริหารให้ความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง เพราะไม่ว่าโลกจะเปลี่ยนแปลงไปรวดเร็วแค่ไหน การแข่งขันเรื่องเครื่องมือและเทคโนโลยีจะรุนแรงเพียงใด แต่สิ่งเหล่านั้นสามารถก้าวไปสู่ความทัดเทียมกันได้ด้วยเงินแต่ในเรื่องของคนแล้ว การหล่อหลอมให้บุคลากรเป็นคนดี คนเก่ง และทำงานให้องค์กรได้อย่างเต็มที่มีความสุขนั้นเป็นเรื่องที่ซื้อหาด้วยเงินไม่ได้ องค์กรต้องเป็นผู้สร้างขึ้นมาเองและเป็นความท้าทายอย่างยิ่งสำหรับบ้านหลังใหญ่นี้ เพราะธุรกิจบริการเป็นธุรกิจที่พนักงานจะต้องใกล้ชิดกับลูกค้ามากที่สุด ดังนั้น หากพนักงานมีความสุขในการที่จะให้บริการลูกค้าก็สามารถสัมผัสได้ด้วยใจทันที พนักงานที่ดีจึงถือเป็นสมบัติที่มีค่าที่สุดขององค์กร

แจ้งเพื่อข้อมูลโดย

คุณสมศักดิ์ ศรีบัวรอด	ประธานสภาอุตสาหกรรมจังหวัดฯ
ดร.วิภาภรณ์ ส เกียรติอำนาจ	ประธานโครงการฯ / ที่ปรึกษาภาคีสมาชิก สภาอุตสาหกรรมฯ
คุณอภิชาติ จำปา	เลขานุการโครงการฯ
คุณวิบูลย์ เกียรติอำนาจ	กรรมการผู้จัดการ บริษัท เจ. เอช. อุตสาหกรรม จำกัด
คุณฉัญญู สุวรรณโชติ	กรรมการผู้จัดการ บริษัท เค.ที.เอ็ม. สตีล จำกัด
นพ.ธนวัฒน์ สมุทรเพชร	ผู้อำนวยการ โรงพยาบาลกรุงเทพราชสีมา
คุณชิตฐิตา สุภรทรัพย์	ผู้ช่วยเลขานุการโครงการฯ



**“ปทุมธานี” เมืองแห่งการค้า
การลงทุนในอุตสาหกรรมสะอาด
ของภูมิภาคเอเชียอาคเนย์**



“ปทุมธานี” เมืองแห่งการค้าการลงทุนในอุตสาหกรรม สะอาดของภูมิภาคเอเชียอาคเนย์

ในแผนพัฒนาจังหวัดปทุมธานี พ.ศ. 2553-2556 ได้กำหนดวิสัยทัศน์ของการพัฒนาไว้ที่การ “เป็นเมืองการค้า การลงทุนในอุตสาหกรรมสะอาดของภูมิภาคเอเชียอาคเนย์” ซึ่งหากมองย้อนกลับไปยังแผนพัฒนาในหลายฉบับที่ผ่านมายุทธศาสตร์หลักอย่างหนึ่งนอกเหนือการส่งเสริมเศรษฐกิจของจังหวัดให้เข้มแข็งด้วยภาคอุตสาหกรรมและภาคเกษตรกรรมแล้ว จังหวัดปทุมธานียังมุ่งพัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิตของคนในสังคม ซึ่งนั่นหมายรวมถึงสังคมของคนทำงานด้วยเช่นกัน

ปัจจุบันจังหวัดปทุมธานีมีโรงงานอุตสาหกรรม 2,712 แห่ง ตั้งอยู่ในนิคมอุตสาหกรรมนครประมาณ 237 โรงงาน นิคมอุตสาหกรรมบางกระดีประมาณ 44 โรงงาน เขตอำเภอคลองหลวง 938 โรงงาน เขตอำเภอลำลูกกา 580 โรงงาน เขตอำเภอเมือง 430 โรงงาน เขตอำเภออื่นๆ ประมาณ 800 กว่า โรงงาน มีเงินลงทุน 297,988 ล้านบาท การจ้างงาน 282,861 คน ซึ่งหากมองเป็นกราฟแล้วอัตราการเพิ่มขึ้นของจำนวนโรงงานและการจ้างงานตลอด 5 ปีที่ผ่านมาั้น เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอมาโดยตลอด และมีแนวโน้มจะขยับตัวสูงขึ้นโดยเฉพาะธุรกิจอุตสาหกรรมขนาดเล็ก

ในช่วงปี 2552 ที่ผ่านมา หลายโรงงานอุตสาหกรรมต้องเผชิญกับภาวะเศรษฐกิจถดถอยที่ต้องทำให้เกิดการปรับตัวเพื่อความอยู่รอด ไม่ว่าจะเป็นการลดเวลาการทำงาน ตลอดจนถึงการลดจำนวนพนักงาน และคาดว่าจะยังคงเกิดขึ้นอีกเมื่อเจอกับวิกฤตเศรษฐกิจครั้งต่อไป ซึ่งทางสภาอุตสาหกรรมจังหวัดปทุมธานีได้เล็งเห็นถึงปัญหานี้และได้นำแนวคิดของความสุข 8 ประการในที่ทำงาน (Happy 8 Workplace) มาปรับใช้ โดยแรกเริ่ม

ได้นำแนวคิดนี้มาเผยแพร่และอธิบายทำความเข้าใจกับสมาชิกของสภาอุตสาหกรรม โดยได้รับความร่วมมือจากอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ในการนำไปปรับใช้ให้เข้ากับแผนพัฒนาทุนมนุษย์ที่มีอยู่เดิม เมื่อดำเนินงานไประยะหนึ่งปรากฏว่า นอกจากจะได้รับความร่วมมือจากโรงงานอุตสาหกรรมต่างๆ แล้ว องค์กรเอกชนในภาคบริการอย่างโรงพยาบาลเซนต์กาลอสก็เริ่มหันมาให้ความสนใจกับแผนงานความสุข 8 ประการในที่ทำงาน ซึ่งแม้จะเป็นสิ่งใหม่และท้าทายต่อการสานต่องานในระยะยาว แต่ก็เป็นที่แต่ละองค์กรภาคเอกชนในจังหวัดปทุมธานีต่างเห็นพ้องต้องกันในปัจจุบันว่า การดูแลคนนั้นมีใช้ดูแลในด้านของผลตอบแทนหรือโอกาสทางความรู้เพียงอย่างเดียว หากแต่ยังต้องดูแลสังคมในที่ทำงาน สภาพจิตใจของผู้ปฏิบัติงานด้วยความรัก ความหวังดีที่มีต่อกัน ซึ่งเหล่านี้จะช่วยสรรสร้างประสิทธิภาพในการทำงาน ความคิดสร้างสรรค์ ความผูกพัน ความจงรักภักดี และในท้ายที่สุดก็จะเกิดผลดีกับองค์กรในการเติบโตอย่างมั่นคงและยั่งยืน

“ลึกๆ แล้วผมคิดว่า คนเราจะทำงานอะไรต้องมีความสุขก่อน และต้องมีใจให้กับงาน มีใจรักที่จะทำ ไม่ใช่ต้องมีใครมาบังคับกัน หรือคอยมาตรวจตรากัน ก็ไม่เป็นประโยชน์สิ่งสำคัญต้องมีใจทุ่มเทให้กับงาน เหมือนยิ่งเราไม่อยู่เขาต้องยิ่งทำให้ดีกว่าเราอยู่ คนที่จะทำงานได้ดีเขาต้องไม่มีอะไรในใจ ต้องพร้อมทุกด้านในการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะทางด้านจิตใจ เพราะความรู้ในด้านเทคนิคเราสามารถพัฒนาได้ แต่หากจิตใจยังไม่พร้อมพัฒนาอย่างไรก็ไม่พร้อม เราต้องใช้ความรัก ความไว้วางใจ และพร้อมที่จะช่วยเหลือเขา แต่การช่วยเหลือต้องช่วยเหลือในสิ่งที่ถูก ช่วยเขาแล้วต้องให้เขาเรียนรู้ ในการช่วยเหลือตัวเองด้วย หากเราช่วยเหลือเขาแล้วเขาไม่ช่วยเหลือตัวเองก็เปล่าประโยชน์”

คุณมานะผล ภูัสมนบุญ

ประธานสภาอุตสาหกรรมจังหวัดปทุมธานี

เมื่อดำเนินงานไประยะหนึ่ง สิ่งที่คุณะทำงานโครงการความสุข 8 ประการในที่ทำงานจังหวัดปทุมธานีเล็งเห็นคือ ควรจะนำหลักการดังกล่าวนี้ขยายผลออกไปนอกเหนือจากโรงงานอุตสาหกรรมที่เป็นสมาชิกของสภาอุตสาหกรรม โดยเฉพาะอย่างยิ่งอุตสาหกรรมขนาดกลางและขนาดเล็กหรือ SMEs ทั้งนี้เพราะมีอยู่จำนวนมากและถือเป็นรากฐานให้กับอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ ถ้าสามารถพัฒนาคนในภาคนี้ได้ก็เท่ากับได้สร้างรากฐานที่มั่นคงในการพัฒนาสังคมที่ดีขึ้นในอนาคต

แผนการทำงานในระยะต่อไปจึงมุ่งเน้นที่จะนำหลักการความสุขทั้ง 8 ประการในที่ทำงานไปเผยแพร่ทำความเข้าใจให้กับอุตสาหกรรมขนาดกลางและเล็ก โดยจัดทำเป็นสื่อประชาสัมพันธ์ต่างๆ และจัดเสวนากลุ่มย่อยให้เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง

“ในสภาอุตสาหกรรมจังหวัดปทุมธานีจะมีสมาชิกเป็นบริษัทขนาดใหญ่ ถ้า SMEs อยากเข้าร่วมโครงการความสุข 8 ประการในที่ทำงานก็ไม่สามารถทำได้เนื่องจากไม่ได้เป็นสมาชิก

แต่เราอย่าลืมว่าการให้ความรู้คน ยิ่งสามารถให้ได้มากเท่าไร เขาก็สามารถนำไปพัฒนาตนเองได้มากเท่านั้น แล้ว SMEs ก็คือรากฐานบริษัทใหญ่ๆ บางครั้งก็ใช้ SMEs ส่งอุปกรณให้เขาส่งอะไหล่ให้เขา แล้วทำไมเราไม่พัฒนาบริษัทรากหญ้า

“เรามีความสัมพันธ์ที่ดีกับอุตสาหกรรมจังหวัดอยู่ คิดว่าจะนำรายชื่อบริษัทที่จดทะเบียนทั้งหมดมา แล้วส่งความรู้ Happy Workplace ไปให้เขาเป็นการกระตุ้นให้เขารับรู้ก่อน แล้วค่อยกระตุ้นให้เขาเองทำตาม บริษัทเล็กๆ เหล่านี้แม้ว่าจะไม่มี Happy Workplace ครบทั้ง 8 ข้อ เราขอแค่อย่างน้อยทำได้ 3-4 ข้อ ก็ถือเป็นจุดเริ่มต้นที่ดีแล้ว”

คุณสยาม เศรษฐบุตร์

เลขาธิการสภาอุตสาหกรรมจังหวัดปทุมธานี

องค์กรต้นแบบของจังหวัดปทุมธานี

บริษัท กรีนสปอต จำกัด

บริษัท กรีนสปอต จำกัด มีสินค้าออกสู่ท้องตลาดภายใต้ตราสัญลักษณ์ กรีนสปอต ไวตามิลค์ ไวตามิลค์แชนป์ และวีชอย ก่อตั้งขึ้นเมื่อวันที่ 1 เมษายน 2497 ทำการผลิตน้ำส้มประเภทไม้อัดกี๊ซ และจัดจำหน่ายภายใต้เครื่องหมายทางการค้า กรีนสปอตฯ ปี 2501 ได้ผลิตน้ำนมถั่วเหลืองบรรจุขวดเป็นรายแรกของประเทศไทย ต่อมาในปี 2534 ได้จัดสร้างโรงงานผลิตแห่งใหม่ย่านรังสิตบนเนื้อที่ 180 ไร่ซึ่งนับว่าเป็นผู้ผลิตผลิตภัณฑ์น้ำนมถั่วเหลืองรายใหญ่ที่สุดในภูมิภาคเอเชียแปซิฟิก ปี 2541 ได้เพิ่มฐานกำลังการผลิตอีกครั้งโดยสร้างโรงงานผลิตผลิตภัณฑ์น้ำนมถั่วเหลืองบรรจุขวดแบบ TO GO ขึ้นที่จังหวัดสุราษฎร์ธานี และนับว่าเป็นอุตสาหกรรมที่อยู่เคียงคู่สังคมไทยมาเกือบ 6 ทศวรรษ โดยปัจจุบันได้วางวิสัยทัศน์ไว้ที่ **“เป็นผู้นำด้านการผลิตอาหารที่มีคุณภาพประโยชน์ประเภทเครื่องดื่มในเอเชียภายในปี พ.ศ. 2555”**

ในด้านการดูแลทรัพยากรบุคคล บริษัทฯ มีนโยบายอย่างชัดเจนในอันที่จะให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคคลากรในด้านต่างๆ รวมทั้งการพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงาน เพราะมีความเชื่อว่า **“คุณภาพชีวิตที่ดีของพนักงาน จะเป็นจุดเริ่มต้นของคุณภาพของสินค้าและบริการ”** ดังนั้น จึงได้กำหนดออกมาเป็นค่านิยมหลักของชาวกรีนสปอต ซึ่งมี 4 ข้อคือ

1. เป็นคนดี (Be a Good Person)
2. ทำงานดีและทำงานร่วมกันได้ (Work Well, Work as a Team)
3. เอาใจใส่ลูกค้า (Take Good Care of Customers)

4. มุ่งแก้ปัญหาและหมั่นพัฒนา (Strive to Solve Problems and Improve)
โดยค่านิยมหลักเหล่านี้ได้นำไปสู่วัฒนธรรมองค์กรที่มุ่ง **สร้าง "คน"**
พร้อมกับสร้าง "ผลิตภัณฑ์" ที่ดี

ก่อนจะมาเป็นความสุขทั้ง 8 ประการในที่ทำงาน

บริษัท กรีนสปอต จำกัด ได้ให้ความสำคัญกับคนมาอย่างต่อเนื่อง โดยคณะทำงานต่างมุ่งเน้นการมีส่วนร่วมจากพนักงาน ทั้งนี้ก่อนจะนำหลักความสุขทั้ง 8 ประการในที่ทำงานมาปรับใช้ บริษัทได้จัดกิจกรรมต่างๆ เพื่อสร้างการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีของพนักงานและสร้างสังคมแห่งการทำงานที่ดี ไม่ว่าจะเป็นกิจกรรมกีฬาทั้งภายในและภายนอก กิจกรรมทางพุทธศาสนา โครงการรณรงค์ด้านยาเสพติด โครงการมีกอบรมและพัฒนาบุคลากร การเยี่ยมชม/เยี่ยมชม คลอด ฯลฯ ซึ่งได้รับความร่วมมือจากพนักงานด้วยดีในระดับที่น่าพอใจ เมื่อทางบริษัทได้นำกรอบแนวคิดบนหลักการความสุข 8 ประการในที่ทำงานมาปรับใช้ จึงถือเป็นการต่อยอดในการเสริมสร้างทรัพยากรบุคคล และสังคมแห่งการทำงานที่มีความสุข ซึ่งให้กรอบในการทำงานที่ชัดเจนยิ่งขึ้น

เมื่อทำ Happy 8 Workplace มาปรับใช้กับวัฒนธรรมองค์กร

เดิมนั้นบริษัทฯ มีกิจกรรมสำหรับพนักงานอยู่ในระดับหนึ่ง เมื่อนำกรอบของโครงการความสุข 8 ประการในที่ทำงานมาปรับใช้จึงทำให้เห็นภาพของการทำงานที่ชัดเจนมากยิ่งขึ้น ซึ่งช่วยให้เกิดกิจกรรมที่เหมาะสมสำหรับพนักงานอย่างแท้จริง อาทิ

- ❖ จัดทำโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตพนักงานในด้านต่างๆ เช่น การรณรงค์ป้องกันยาเสพติด, การออกกำลังกายเพื่อสุขภาพ เป็นต้น โดยมีการแต่งตั้งคณะทำงานซึ่งประกอบด้วย HR หัวหน้างาน และตัวแทนพนักงานเข้าร่วมเป็นคณะทำงาน
- ❖ จัดตั้งเป็นชมรมกิจกรรมพนักงาน ให้พนักงานที่มีความสนใจในการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ที่เหมือนกันร่วมกันจัดตั้งเป็นชมรมต่างๆ โดยบริษัทฯ ให้การสนับสนุนงบประมาณในบางส่วนเพื่อดำเนินกิจกรรม ไม่ว่าจะเป็นชมรมพนักงานด้านกีฬา (Happy Body) ชมรมพนักงานด้านการพัฒนาความรู้และทักษะ (Happy Brain) ชมรมพนักงานด้านสันตนาการ (Happy Relax)

กลยุทธ์หลักที่ทางฝ่าย HR ได้นำมาใช้ในการดำเนินโครงการก็คือ เน้นการมีส่วนร่วมของพนักงานในทุกระดับ โดยให้ตัวแทนพนักงานมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมร่วมกับบริษัทฯ และให้ผู้บังคับบัญชาแต่ละหน่วยงานเข้ามามีส่วนผลักดันกิจกรรมต่างๆ อีกทั้งส่งเสริมให้ผู้บริหาร และหัวหน้างาน

เป็นต้นแบบที่ดีให้กับพนักงาน ฉะนั้น การให้ความร่วมมือในกิจกรรมต่างๆ นั้น จึงเป็นไปได้ด้วยดี เพราะเป็นกิจกรรมที่ไม่ได้มีแนวคิดแบบ Top Down เพียงอย่างเดียว แต่เป็นการเปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงออกถึงความต้องการของตนเองอย่างแท้จริง

โดยมีกิจกรรมที่โดดเด่นคือ “**กรีนสปอตตลอดยาเสพติด**” เป็นกิจกรรมหลักที่มีกิจกรรมย่อยต่างๆ ที่ทั้งให้ความรู้ บำบัดฟื้นฟู และเสริมสร้างภูมิคุ้มกัน โดยบริษัทฯ มีนโยบายเน้นด้านการช่วยเหลือพนักงาน โดยถือว่าผู้เสพคือ ผู้ป่วย ซึ่งพนักงานที่เสพยาสามารถเข้ามาขอรับการบำบัด โดยไม่มีความผิดทางวินัย และบริษัทฯ ยังให้ความช่วยเหลือในการส่งเข้ารับการบำบัดรักษาจนหายจากกรติดยาเสพติด อีกทั้งให้โอกาสกลับเข้าทำงานพร้อมฟื้นฟูสภาพจิตใจ ให้กลับมาเป็นคนดีของบริษัทฯ และสังคม

ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นหลังจากใช้แนวคิดความสุข 8 ประการในที่ทำงาน

เมื่อนำกรอบแนวคิดความสุข 8 ประการในที่ทำงานมาปรับใช้ให้เข้ากับวัฒนธรรมของกรีนสปอตนั้น สิ่งที่ได้ก็คือการวัดความสำเร็จในด้านต่างๆ ชัดเจนยิ่งขึ้น และมีแผนงานการดำเนินงานตรงตามเป้าหมายที่มุ่งเน้นคุณภาพชีวิตที่ดีของพนักงานมากยิ่งขึ้น โดยมีผลลัพธ์ที่สะท้อนออกมาให้เห็นคือ พนักงานมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ความสัมพันธ์ภายในองค์กรดีขึ้น ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น ดังจะเห็นได้จากตารางเปรียบเทียบก่อนและหลังนำโครงการความสุข 8 ประการในที่ทำงานไปปรับใช้

ก่อน	หลัง
❖ พนักงานสูบบุหรี่จำนวนมาก	❖ พนักงานบางส่วนเลิกสูบบุหรี่ได้
❖ ไม่มีการใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์	❖ รู้จักใช้เวลาว่างเป็นประโยชน์มากขึ้น
❖ ขาดการออกกำลังกาย	❖ มีการออกกำลังกายเพื่อสุขภาพเพิ่มขึ้น
❖ ไม่มีการรวมกลุ่มเพื่อทำกิจกรรม	❖ มีการรวมกลุ่มเพื่อทำกิจกรรมชมรม
❖ สถิติการหยุดงานสูง	❖ สถิติการหยุดงานลดลง
❖ สถิติการลาออกสูง	❖ สถิติการลาออกลดลง

โดยทาง HR ได้กำหนดเกณฑ์ชี้วัดความสำเร็จไว้ที่ อัตราการหยุดงานของพนักงาน อัตราการลาออกของพนักงาน และความพึงพอใจของพนักงาน ผลลัพธ์ที่ดีขึ้นเหล่านี้ได้สะท้อนให้เห็นถึงความรักความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรที่มีเพิ่มมากขึ้น ซึ่งนั่นหมายถึงการก้าวไปสู่ความเป็น **“สังคมแห่งการทำงานที่มีความสุข”** อย่างยั่งยืนในอนาคตอันใกล้

ความท้าทายที่เกิดจากการดำเนินโครงการความสุข 8 ประการในที่ทำงาน

การนำแนวความสุข 8 ประการในที่ทำงานมาปรับใช้ให้เข้ากับวัฒนธรรมขององค์กรกรีนสโตนนั้นดูจะไม่ใช่ว่าเรื่องยาก เพราะตัวองค์กรมีกิจกรรมที่สอดคล้องกันอยู่แล้วในระดับที่สามารถพัฒนาได้อย่างต่อเนื่อง แต่สิ่งที่เป็นความท้าทายของทีมงานผู้ดำเนินการก็คือ ทำอย่างไรที่จะสามารถดำเนินโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตพนักงานได้อย่างต่อเนื่อง และพนักงานเข้ามามีส่วนร่วมในโครงการต่างๆ ซึ่งทางออกของคณะทำงานก็คือ

- ❖ ให้พนักงานจัดตั้งชมรมกิจกรรมของพนักงานขึ้นเอง โดยจะเป็นผู้กำหนดแนวทางและรูปแบบของการทำกิจกรรมที่กลุ่มตนเองสนใจทั้งหมด โดยมีฝ่าย HR เป็นพี่เลี้ยงและคอยให้การสนับสนุน
- ❖ บางกิจกรรมต้องใช้ระยะเวลาและต่อเนื่อง เช่น โครงการปลอดพื้นที่จุดสูบบุหรี่ 100% ซึ่งต้องใช้ระยะเวลากว่า 5 ปีในการดำเนินโครงการเพื่อให้พนักงานปรับตัวและยอมรับ ซึ่งต้องได้รับแรงสนับสนุนที่ดีจากบริษัทและต้องวางแผนงานอย่างชัดเจนเพื่อให้ได้การยอมรับจากพนักงาน และให้โครงการสามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ได้
- ❖ ต้องมีการสื่อสารทำความเข้าใจอันดีกับพนักงาน ในกรณีของโครงการรณรงค์ป้องกันยาเสพติด จำเป็นต้องสร้างความเข้าใจทั้งในส่วนของคุณะทำงานซึ่งเป็นตัวแทนของพนักงาน และตัวพนักงานเอง โดยคุณะทำงานต้องเข้าไปสื่อสารทำความเข้าใจอย่างใกล้ชิดและต่อเนื่อง เช่น คุณะทำงานลงเข้าไปร่วม Morning Talk กับพนักงานในเรื่องของการรณรงค์ป้องกันยาเสพติด

สิ่งต่างๆ เหล่านี้นั้นต้องอาศัยระยะเวลาในการทำงานอย่างจริงจัง และต่อเนื่อง โดยฝ่ายที่จะต้องมาเป็นแรงสนับสนุนและตัวอย่างสำคัญก็คือ บุคลากรในระดับบริหาร ต้องเข้ามาเป็นต้นแบบให้พนักงานในระดับอื่นๆ ได้เห็นถึงความสำคัญถึงการทำกิจกรรมต่างๆ อีกทั้งบริษัทฯ เองต้องมีนโยบายที่ชัดเจนและต่อเนื่องในเรื่องของการพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงาน และต้องสนับสนุนการมีส่วนร่วมของพนักงานที่เข้ามาเป็นคณะทำงานชุดต่างๆ และช่วยขับเคลื่อนไปสู่กลุ่มพนักงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เป้าหมายในอนาคต

สิ่งที่เห็นชัดในการดำเนินงานโครงการความสุข 8 ประการในที่ทำงานของทางบริษัท กรีนสปอต จำกัด นั้นคือการให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตั้งแต่ระดับนโยบาย และการส่งเสริมกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ตั้งแต่ระดับบนสู่ระดับล่าง และระดับล่างสู่ระดับบน ซึ่งหมายถึงการสร้างความคิดกันในทุกส่วนงานเพื่อให้ได้กิจกรรมที่เป็นความต้องการของพนักงานอย่างแท้จริง ทั้งนี้ส่งผลให้เกิดการประสานงานกันได้อย่างต่อเนื่องในทุกภาคส่วน อีกทั้งเพื่อให้ได้การยอมรับจากพนักงานในบางกิจกรรมที่ฝ่ายบริหารเป็นผู้กำหนด

เมื่อผลลัพธ์ในการดำเนินงานโครงการความสุข 8 ประการในที่ทำงานเป็นที่น่าพอใจ ทาง HR จึงเริ่มที่จะมุ่งเน้นให้เกิดการมีส่วนร่วมของพนักงานมากยิ่งขึ้น โดยสิ่งหนึ่งที่จะนำมาใช้เป็นแรงจูงใจก็คือเครื่องมือชีวิตที่เห็นผลชัดเจน โดยผลลัพธ์เหล่านี้นอกจากจะนำมาสื่อสารเพื่อสร้างแรงกระตุ้นและแรงจูงใจแก่พนักงานแล้ว ยังช่วยให้ฝ่ายบริหารเห็นความสำคัญของการสนับสนุนกิจกรรมต่างๆ อย่างต่อเนื่องมากยิ่งขึ้น และเพื่อให้เกิดความยั่งยืนในอนาคต ทางคณะทำงานฝ่ายต่างๆ จึงวางแผนโครงการความสุข 8 ประการในที่ทำงานให้เข้ากับค่านิยมหลัก(Core Values) ขององค์กร

ทั้งนี้เพื่อให้ก้าวไปสู่การพัฒนาทุนมนุษย์ตามจุดมุ่งหมายที่ว่า
“คุณภาพชีวิตที่ดีของพนักงาน จะเป็นจุดเริ่มต้นของคุณภาพของ
สินค้าและบริการ”

องค์กรต้นแบบจังหวัดปทุมธานี

บริษัท ไทยน้ำทิพย์ จำกัด

โคคา-โคลา เข้าสู่ตลาดเมืองไทยครั้งแรกในปี 2492 โดยตั้งฐานการผลิตอยู่ที่ถนนหลานหลวง เมื่อได้รับความนิยมนอย่างรวดเร็วนักธุรกิจชาวไทยตระกูลสารสิน เคียงสิริ และบุญสูง ได้ร่วมกับบริษัท โคคา-โคลา เอ็กซปอร์ต คอร์เปอเรชั่น สหรัฐฯ เปิดบริษัทบรรจุขวดรายแรกของประเทศไทยอย่างเป็นทางการขึ้นในนามบริษัท “ไทยน้ำทิพย์” ในปี 2502 ตั้งอยู่ย่านถนนสีลม เมื่อความนิยมเพิ่มสูงขึ้นพร้อมกับเครื่องดื่มชนิดใหม่ๆ ไม่ว่าจะเปปเปอร์มินต์ สเปร์รี่ จึงได้เปิดโรงงานบรรจุขวดแห่งใหม่ขึ้นอีกที่หัวหมากในปี 2512 และปทุมธานีในปี 2524 และต่อมาที่รังสิตในปี 2538

ปัจจุบันกลุ่มธุรกิจโคคา-โคลา มีโรงงานบรรจุขวด 7 แห่ง และคลังสินค้าอีกกว่า 80 แห่ง โดยบริษัท หาดทิพย์ จำกัด (มหาชน) ดูแลการผลิตและจัดจำหน่ายใน 14 จังหวัดภาคใต้ ส่วนในจังหวัดที่เหลือบริษัท ไทยน้ำทิพย์ จำกัดเป็นผู้รับผิดชอบ มีพนักงานอยู่ในความดูแลรวม 11,000 คน

ในปี 2552 บริษัท ไทยน้ำทิพย์ จำกัด จังหวัดปทุมธานี ได้ผ่านการรับรองการปฏิบัติตามมาตรฐานความรับผิดชอบต่อผู้ประกอบอุตสาหกรรมต่อสังคม (CSR-DIW) หรือ ISO 26000 จากกรมโรงงานอุตสาหกรรม ซึ่งถือเป็นรายแรกในประเทศไทย และในปีเดียวกันนี้เองทางบริษัท ไทยน้ำทิพย์ จำกัด และบริษัท หาดทิพย์ จำกัด (มหาชน) ได้ร่วมมือกันเปิดโครงการ Live Positively-ร่วมกันทำสิ่งแตกต่าง เพื่อเรา...เพื่อโลก ขึ้นเพื่อสร้าง

แนวทางของการเติบโตอย่างยั่งยืนในทุกด้าน ไม่ว่าจะเป็นธุรกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม และสถานที่ทำงาน โดยเฉพาะกับพนักงานนั้นได้วางเป้าหมายเพิ่มการฝึกอบรมพนักงานให้ครบ 1 ล้านชั่วโมง ภายในปี 2555

หากย้อนอดีตกลับไป 50 ปีที่ก่อตั้งบริษัท ไทยน้ำทิพย์ จำกัด ขึ้นมา จะเห็นได้ว่าบริษัทได้มีการพัฒนาองค์กร พนักงาน สังคม และสิ่งแวดล้อม ให้เดินหน้าไปพร้อมกัน โดยผ่านตัวกิจกรรมต่างๆ นับ 1,000 กิจกรรมที่มีมาอย่างต่อเนื่อง ดังนั้น ค่านิยมหลักขององค์กรจึงมุ่งเน้นไปที่การสร้างคน สังคม และนวัตกรรมใหม่ๆ ให้เจริญก้าวหน้าไปพร้อมๆ กัน และแม้จะไม่มีสภาพแรงงานแต่บริษัท ไทยน้ำทิพย์ จำกัด ซึ่งมีจำนวนพนักงานถึงกว่า 9,000 คน ก็ได้มีการวางแบบแผนการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์อย่างเข้าใจ เข้าใจในทุกระดับชั้นการทำงาน หรือในแบบที่ชาวไทยน้ำทิพย์เรียกว่า **"ครอบครัวไทยน้ำทิพย์"** ซึ่งภาพสะท้อนของการดูแลพนักงานเจกเช่น คนในครอบครัวเดียวกันนั้น ด้านหนึ่งสามารถดูได้จากอายุงานของพนักงานที่เติบโตมาพร้อมกับองค์กร โดยผู้ที่ทำงานเกิน 20 ปีขึ้นไปมีจำนวนถึง 16% ของพนักงานทั้งหมด และผู้ที่มีอายุการทำงานเกิน 10 ปีขึ้นไปมีถึง 42% ของทั้งหมด ซึ่งนับเป็นอายุการทำงานที่ยาวนาน เกินกว่าครึ่งของจำนวนพนักงานทั้งหมด นั่นก็เป็นบทสะท้อนได้อย่างดีถึงแบบฉบับในการบริหารคนที่มีเอกลักษณ์เฉพาะตัวของบริษัท ไทยน้ำทิพย์ จำกัด

เมื่อทำโครงการความสุข 8 ประการไปปรับใช้ให้เข้ากับวัฒนธรรมองค์กร

การที่พนักงานทำงานอยู่เคียงข้างบริษัท ไทยน้ำทิพย์ จำกัดมาอย่างยาวนานนั้น ทางฝ่าย HR ขององค์กรได้มีการวิเคราะห์และสรุปออกมาดังนี้

- ❖ บริษัทมีสวัสดิการที่ดี
- ❖ พนักงานส่วนใหญ่มีภูมิลำเนาอยู่ใกล้บริษัททำให้การเดินทางสะดวก
- ❖ มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันในที่ทำงาน
- ❖ พนักงานมีความภาคภูมิใจในภาพลักษณ์ โลโก้ ของบริษัท
- ❖ มีความอบอุ่นเป็นครอบครัวเดียวกัน เหมือนทุกคนทำงานในครอบครัวตนเอง

ที่สำคัญตลอดระยะเวลาที่ผ่านมา ผู้บริหารของบริษัทรุ่นต่อรุ่นได้สืบทอดแนวคิดต่อกันมาโดยเฉพาะในเรื่อง **“การเป็นครอบครัวเดียวกัน”** มีความใส่ใจต่อพนักงานทุกคนเปรียบเสมือนสมาชิกของครอบครัวซึ่งถือเป็นผู้มีส่วนสำคัญต่อความสำเร็จของบริษัท ดังนั้น ทางบริษัทจึงให้ความสำคัญกับการดูแลพนักงานให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีและทำงานอย่างมีความสุข

โดยบริษัทได้ให้ความสำคัญในเรื่องการบริหารทรัพยากรมนุษย์ อาทิ เช่น มีระบบการบริหารผลตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสม มีการรักษาพนักงานให้ทำงานอยู่กับบริษัทอย่างยาวนาน รวมทั้งมีการประเมินผลการทำงาน การให้รางวัลยกย่องพนักงาน และมีการพัฒนาพนักงานตามศักยภาพ นอกจากนี้บริษัทยังออกแบบช่องทางการสื่อสารที่เหมาะสมกับวัฒนธรรมองค์กรตลอดจนธรรมชาติของบุคลากร ให้ความสำคัญแก่พนักงานเหมือนบ้านหลังที่สอง ทั้งยังส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมในองค์กร

จัดกิจกรรมต่างๆ เพื่อให้พนักงานทุกระดับมีส่วนร่วม มีการติดตามผลอย่างต่อเนื่อง และร่วมพัฒนาชุมชนและสิ่งแวดล้อม ซึ่งได้ดำเนินงานตามแผนงานนี้มาโดยตลอดอย่างต่อเนื่อง

เมื่อนำแนวคิดโครงการความสุข 8 ประการในที่ทำงานมาปรับใช้จึงไม่เป็นการยากที่จะต่อยอดจากสิ่งที่มีอยู่ เพราะโดยตัวขององค์กรเองก็ได้จัดกิจกรรมเพื่อพนักงานและสังคมอย่างต่อเนื่องและหลากหลายอยู่แล้ว ดังนั้น การนำโครงการความสุข 8 ประการในที่ทำงานไปปรับใช้ก็เหมือนนำกล่องความสุขทั้ง 8 มาคัดแยกกิจกรรมให้เป็นหมวดหมู่เพื่อง่ายต่อการวางแผนเป้าหมายและประเมินความสำเร็จที่เกิดขึ้น

กิจกรรมต่างๆ ที่เกิดขึ้นภายใต้แนวคิดความสุข 8 ประการในที่ทำงาน

แม้จะนำแนวความคิดความสุข 8 ประการในที่ทำงานมาปรับใช้ไม่นาน แต่อย่างที่กล่าวมาในตอนที่แล้วคือ ตัวองค์กรเองได้มีการจัดกิจกรรมเพื่อพนักงานและสังคมหลากหลายมาอย่างต่อเนื่องและยาวนาน ภายใต้แนวคิด **"การเป็นครอบครัวเดียวกัน"** ดังนั้น เมื่อนำแนวความคิด Happy Workplace มาปรับใช้ก็เสมือนกับนำกิจกรรมต่างๆ มาใส่กล่องความสุขทั้ง 8 ใบเพื่อให้แยกหมวดหมู่อย่างชัดเจน ซึ่งในปีที่ผ่านมามีกิจกรรมเกิดขึ้นดังต่อไปนี้

Happy Body

มีการจัดกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพของพนักงาน อาทิเช่น จัดตั้งชมรมกีฬาของแต่ละโรงงาน การจัดอบรมสัมมนาเรื่องสุขภาพโดยโรงพยาบาลปทุมเวช โรงพยาบาลในเครือสำนักงานประกันสังคม จัดแข่งขันฟุตบอลประเพณีเชื่อมความสัมพันธ์ของทุกโรงงาน การจัดแข่งขันกีฬาภายในโรงงาน รมรงค์ลดการสูบบุหรี่ ตรวจสุขภาพประจำปี เป็นต้น ทำให้พนักงานมีสุขภาพที่ดี แข็งแรง และมีความสุขในการทำงาน

Happy Heart

สร้างความเป็นครอบครัวเดียวกันในรูปแบบฉบับ "ครอบครัวไทยน้ำทิพย์" ให้พนักงานทุกคนรักและใส่ใจซึ่งกันและกัน ทำงานร่วมกันแบบพี่แบบน้อง ช่วยเหลืองานกัน ทำงานเป็นทีม โดยมีกิจกรรมตัวอย่าง อาทิ มอบทุนการศึกษาให้กับบุตรธิดาของพนักงานที่มีผลการเรียนดี และความประพฤติดี

Happy Relax

มีการจัดสนามฟุตบอล สนามเปตอง ตะกร้อ ให้กับพนักงานได้เล่น ผ่อนคลายหลังจากการทำงาน การจัดบริการห้องสมุดให้กับพนักงาน ติดตั้งทีวีภายในโรงอาหาร เพื่อให้พนักงานทันต่อเหตุการณ์ต่างๆ อีกทั้งช่วงปีใหม่มักมีการจัดงานเลี้ยงให้กับพนักงานภายในโรงงาน อีกด้วย

Happy Brain

บริษัทได้ให้ความรู้แก่พนักงานตั้งแต่เริ่มเข้าทำงาน และมีการพัฒนาพนักงานในแต่ละหน่วยงานให้มีความรู้ความเป็นมืออาชีพมากขึ้น ทั้งในรูปของการจัดอบรม สัมมนา และการทดสอบความรู้ ด้านต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานอยู่เสมอ

Happy Soul

มีการวางระเบียบ วินัยในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม ทำให้พนักงานเป็นคนที่มึนวัย รับผิดชอบในหน้าที่ของตน ซื่อสัตย์ มีคุณธรรม ในการปฏิบัติงาน และส่งผลให้ตัวของพนักงานเป็นคนดีมีวินัยในการอยู่ร่วมกันในสังคม

Happy Money

บริษัทมีการตั้งสหกรณ์ออมทรัพย์ขึ้นในโรงงาน ให้ความช่วยเหลือทางด้านการเงิน มีการจัดสวัสดิการที่เป็นการช่วยเหลือเรื่องค่าเล่าเรียนบุตร ค่ารักษาพยาบาลทั้งของตัวพนักงานและครอบครัว ประกัน การเสียชีวิตและอุบัติเหตุ ค่าคลอดบุตร ค่าจัดการงานศพ เงินกู้ฉุกเฉิน

เงินสะสม เงินบำเหน็จหลังพ้นสภาพ เพื่อเป็นทุนให้กับพนักงานใน การสร้างอาชีพต่อไป เป็นต้น

Happy Family

ส่งเสริมคุณภาพชีวิตของครอบครัวในการจัดสวัสดิการให้กับ ครอบครัวของพนักงานอย่างเหมาะสม

Happy Society

บริษัทได้ส่งเสริมกิจกรรมเพื่อสังคมให้พนักงานทุกระดับได้มีส่วนร่วม อย่างเช่น กิจกรรมอนุรักษ์น้ำ กิจกรรมเก็บขยะชายฝั่งสากล กิจกรรม วันไทยน้ำทิพย์(16 กรกฎาคม) ที่มีการร่วมมือกันของพนักงานมา พัฒนาชุมชนรอบๆ โรงงาน และถวายเทียนเข้าพรรษา ฯลฯ

ผลลัพธ์ของการนำแนวคิดของโครงการความสุข 8 ประการในที่ทำงาน ไปปรับใช้

หากจะกล่าวถึงความสำเร็จของการนำแนวความคิดความสุข 8 ประการในที่ทำงานไปปรับใช้กับวัฒนธรรมองค์กรของบริษัท ไทยน้ำทิพย์ จำกัด นั้นความสำเร็จส่วนใหญ่คงต้องยกเครดิตให้กับแนวคิด **"การเป็น ครอบครัวเดียวกัน"** ที่ได้จัดกิจกรรมเพื่อคนในครอบครัวและสังคมมาอย่างต่อเนื่อง แต่หากจะประสานแนวคิดทั้ง 2 แบบเพื่อมุ่งหวังไปสู่เป้าหมายแห่งความสำเร็จร่วมกันในอนาคตนั้น คณะทำงานได้เล็งเห็นว่าอย่างแรกที่สำคัญไม่ได้ก็คือ การที่ผู้บริหารระดับสูงและผู้จัดกิจกรรมมีความจริงจังและเข้าใจ บุคคลที่อยู่ใต้การบังคับบัญชาในทุกระดับ ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นจุดเริ่มต้นที่ทำให้เกิดความร่วมมือจากพนักงานในทุกระดับและทุกหน่วยงาน อันจะส่งผลให้กิจกรรมได้รับการยอมรับและเป็นที่ยื่นชอบ และพนักงานทุกคนมี

ความสุขกับการที่ได้ร่วมกิจกรรมนั้น นอกจากนี้ต้องประกอบด้วยปัจจัยอื่นๆ อีก เช่น

- ❖ บริษัทมีนโยบายที่ชัดเจนในการจัดกิจกรรม
- ❖ ได้รับความร่วมมือจากพนักงานทุกระดับ และทุกหน่วยงาน
- ❖ พนักงานทุกคนมีความรู้เรื่อง Happy Work เป็นพื้นฐานอยู่แล้ว
- ❖ บริษัทมีการจัดกิจกรรมต่างๆ ให้มีความสอดคล้องในเรื่องของ Happy Work
- ❖ บริษัทมีการจัดอบรมพัฒนาพนักงานเพื่อนำไปสู่การเติบโตอย่างต่อเนื่อง

ซึ่งสิ่งต่างๆ เหล่านี้จะนำไปสู่การเป็น **“ครอบครัวการทำงานที่มีความสุข”** และเมื่อกระจายความสุขเหล่านั้นสู่สังคมรอบข้าง ผลสะท้อนกลับมาในด้านธุรกิจจึงเห็นได้ชัดจากยอดการจำหน่ายผลิตภัณฑ์ในปี 2552 และปี 2553 เพิ่มสูงขึ้นตามลำดับ

ความท้าทายขององค์กรแนวคิดโครงการความสุข 8 ประการในที่ทำงานไปป์ริยออี

แม้ว่าแนวคิดโครงการความสุข 8 ประการในที่ทำงานจะมีความเชื่อมโยงกับวัฒนธรรมองค์กรและกิจกรรมอันหลากหลายอยู่ไม่น้อย แต่ในส่วนของคณะทำงานนั้นยังต้องพบกับความท้าทายในการนำแนวคิดความสุขทั้ง 8 มาปรับใช้ ดังนี้

- ❖ พนักงานยังไม่มีความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของโครงการความสุข 8 ประการในที่ทำงาน อย่างชัดเจน ดังนั้น จึงได้มีการสร้างความเข้าใจให้กับพนักงานด้วยการอบรมและสร้างสื่อความรู้
- ❖ ขาดความร่วมมือจากหัวหน้างานและพนักงาน เพราะเห็นถึงประโยชน์ที่ไม่ชัดเจนทางแก้ไขของคณะทำงานคือสร้างความน่าเชื่อถือในตัวโครงการ สร้างความสุข 8 ประการให้เห็นชัดเจนว่าได้รับประโยชน์อย่างไรบ้าง
- ❖ ความสอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กร แม้จะดูเหมือนว่าแนวคิดโครงการความสุข 8 ประการในที่ทำงานมีความเกี่ยวเนื่องกันกับวัฒนธรรมองค์กรอยู่ไม่น้อย แต่จำเป็นต้องทำให้เกิดผลสำเร็จอย่างเต็มประสิทธิภาพ จึงจำเป็นต้องได้รับความร่วมมือร่วมใจอย่างแท้จริง ทั้งผู้บริหารและพนักงานทุกฝ่ายเพิ่มมากขึ้น

ทิศทางในอนาคตขององค์กรกับแนวคิดโครงการความสุข 8 ประการในที่ทำงาน

สำหรับทิศทางในอนาคตที่องค์กรจะใช้แนวคิดความสุขทั้ง 8 ประการในที่ทำงานเพื่อความสำเร็จที่ยั่งยืนนั้น คณะทำงานเล็งเห็นว่าต้องหันกลับมามองตั้งแต่จุดเริ่มองค์กร นั่นคือ การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่พร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงต่างๆ โดยให้ความสำคัญกับคนอย่างแท้จริง เพราะพนักงานทุกระดับทุกตำแหน่งต่างๆ ก็มีส่วนสำคัญในการนำพาองค์กรไปสู่จุดหมาย โดยให้ทุกคนตระหนักรู้ถึงบทบาทหน้าที่ของตน สร้าง Teamwork ที่มีประสิทธิภาพ ช่วยกันทำให้สถานที่ทำงานน่าอยู่ และร่วมกันสร้างสรรค์สิ่งดีๆ เพื่อองค์กรและสังคม ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาอย่างต่อเนื่อง อีกทั้ง

ควรเพิ่มกิจกรรมที่เน้นการพัฒนาคนในองค์กร เพื่อให้พนักงานมีส่วนร่วม
ทำกิจกรรมอยู่เสมอ สร้างความสัมพันธ์อันแน่นแฟ้นระหว่างกัน ลดช่องว่าง
ในการติดต่อประสานงานลง (Generation Gap) ซึ่งจะทำให้การทำงาน
มีความคล่องตัว และผลสำเร็จด้านต่างๆ ก็จะมาตาม

เจ็ดเพื่อข้อมูลโดย

คุณมานะผล ภูงศมบุญ	ประธานสภาอุตสาหกรรมจังหวัด / ประธานโครงการ
คุณสยาม เศรษฐบุตร คุณปรีดี เจริญศิลป์	เลขานุการสภาอุตสาหกรรมจังหวัดฯ ที่ปรึกษาประธานสภาอุตสาหกรรม จังหวัดฯ
คุณชาคริต บุญชัยเสรี	Assistant Vice President, Human Resource Department บริษัท ไทยน้ำทิพย์ จำกัด
คุณเอกสิทธิ์ โฉมประดิษฐ์	ผู้จัดการแผนกทรัพยากรบุคคล บริษัท กรีน สปอต จำกัด



จัดการองค์ความรู้ในทุกมิติ
สร้างเครือข่ายความสุข
ในทุกพื้นที่ “พระนครศรีอยุธยา”



จัดการองค์ความรู้ในทุกมิติ สร้างเครือข่ายความสุข ในทุกพื้นที่ “พระนครศรีอยุธยา”

พระนครศรีอยุธยาเป็นจังหวัดที่มีผลิตภัณฑ์มวลรวมของจังหวัดสูงเป็นอันดับสามของประเทศ มีประชากรอาศัยอยู่กว่า 770,000 คน และในจำนวนนี้ทำงานอยู่ในภาคการผลิตสูงถึงครึ่งหนึ่งของประชากรทั้งหมด อดีตเมืองหลวงของประเทศไทยแห่งนี้ได้เปลี่ยนจากสังคมนเกษตรกรรมมาเป็นสังคมอุตสาหกรรมที่มีนิคมอุตสาหกรรมตั้งอยู่ถึง 5 แห่งด้วยกัน ดังนั้นการดำเนินการโครงการเสริมสร้างองค์กรสุขภาวะ (Healthy Organization) ภายใต้นแนวคิดความสุข 8 ประการในที่ทำงาน (Happy Workplace) ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยาจึงเริ่มต้นที่โรงงานอุตสาหกรรมก่อน โดยมีสภาอุตสาหกรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยาเป็นหัวเรือใหญ่ในการขับเคลื่อนโครงการฯ โดยมีวัตถุประสงค์ให้คนในอุตสาหกรรมการผลิตที่มีอยู่ในอยุธยาสูงถึงกว่า 370,000 คน ทำงานอย่างมีความสุข มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ขณะเดียวกันก็ดึงเป้าหมายขยายไปสู่ภาคบริการและภาครัฐเพื่อให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์พัฒนาจังหวัดโมเดิร์นที่ 4 ที่เน้นพัฒนาคน และสังคมให้มีคุณภาพและยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนในจังหวัด

ที่ผ่านมาสภาอุตสาหกรรมจังหวัดฯ ได้นำโครงการ “คุณภาพชีวิตในที่ทำงาน หรือเรียกสั้นๆ ว่า QWL (Quality of Work Life)” เข้ามาใช้ในสถานประกอบการในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา แต่การดำเนินงานยังไม่เป็นรูปธรรม และไม่ครอบคลุมทุกภาคส่วน ปัจจุบันสภาอุตสาหกรรมจังหวัดฯ จึงได้นำโครงการเสริมสร้างองค์กรสุขภาวะ (Healthy Organization) ภายใต้นแนวคิดความสุข 8 ประการเข้ามาใช้ เนื่องจากมองเห็นว่าโครงการนี้มีแผนและขั้นตอนการปฏิบัติที่สามารถเข้าใจและเข้าถึงได้ง่าย หากสถานประกอบ

การได้นำไปปฏิบัติอย่างเข้าใจและต่อเนื่องจะส่งผลให้เกิดประโยชน์ทั้งต่อพนักงาน และตัวองค์กรอย่างมหาศาล

สภาอุตสาหกรรมจังหวัดฯ ไม่ได้เริ่มต้นโครงการฯ จากศูนย์ แต่สมาชิกของสภาอุตสาหกรรมจังหวัดฯ มีการรับรู้และเข้าใจการยกระดับคุณภาพชีวิตในองค์กรจากโครงการ OWL เป็นทุนเดิมอยู่แล้ว และเมื่อนำแนวคิดความสุข 8 ประการในที่ทำงาน (Happy 8 Workplace) เข้ามาปรับใช้ ทำให้สามารถต่อยอดจาก OWL ที่มีอยู่เดิมได้อย่างเป็นรูปธรรมและเข้าใจการทำงานได้มากขึ้น

ในระยะแรกที่เริ่มดำเนินการคณะทำงาน เริ่มต้นจากการให้ข้อมูลความรู้แก่สมาชิกสภาอุตสาหกรรมจังหวัดฯ ที่มีอยู่กว่า 90 องค์กรก่อน จากนั้นมีการประชาสัมพันธ์เข้าไปสู่นิคมอุตสาหกรรมในทุกนิคมฯ ที่ตั้งอยู่ในจังหวัด รวมถึงชมรมบริหารงานบุคคล โดยขณะนี้สภาอุตสาหกรรมไม่ได้ต้องการเพียงการขยายไปยังกลุ่มโรงงานอุตสาหกรรมเท่านั้น เพราะยังมีกำลังคนในภาคบริการและรับจ้างทั่วไปอีกจำนวนมาก จึงพยายามสื่อสารผ่านทุกช่องทาง เช่น จดหมาย e-mail ไปสเตรอร์ แผ่นพับ บอร์ดนิทรรศการ และอื่นๆ

การทำงานของสภาอุตสาหกรรมจังหวัดฯ ในเฟสแรกเป็นการทำงานแบบผสมผสาน โดยได้เชิญหน่วยงานภาครัฐ เช่น องค์กร บริหาร ส่วนจังหวัด(อบจ.) ศูนย์การศึกษาออกโรงเรียน วิทยาลัยอาชีวะ สาธารณสุข กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เข้ารับการฝึกอบรมสัมมนาร่วมกับโรงงานในอุตสาหกรรม จะเห็นได้ว่าสภาอุตสาหกรรมจังหวัดฯ ไม่ได้ทำงานคนเดียวแต่เน้นการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน ส่งผลให้ขณะนี้โครงการเสริมสร้างองค์กรสุขภาวะ (Healthy Organization) ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ภายใต้แนวคิดความสุข 8 ประการในที่ทำงาน (Happy 8 Workplace) ได้รับ

ความสนใจจากหลายหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชน ปัจจุบันโครงการนี้มีผู้เข้าร่วมฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการไปแล้ว 6 รุ่น โดยเริ่มต้นตั้งแต่การละลายพฤติกรรมของพนักงาน การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ปลุกฝังความรักในการอยู่ร่วมกัน โดยมีวิทยากรผู้เชี่ยวชาญเป็นผู้ฝึกอบรม และในเฟสต่อไปสภาอุตสาหกรรมจังหวัดฯ วางแผนว่าจะเชิญผู้บริหารระดับสูงของสถานประกอบการเอกชนและหัวหน้าส่วนราชการมาฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการร่วมกัน แน่ใจว่าผู้บริหารเหล่านี้จะเป็นแรงขับเคลื่อนที่มีพลังอย่างยิ่งจะสามารถทำให้ความสุขทั้ง 8 ประการจะกระจายไปทั่วทั้งพระนครหรืออยุธยา

การทำงานในระยะเวลาเพียง 10 เดือนในเฟสแรกนั้น คณะทำงานฯ ของพระนครหรือยุยงาเน้นการสร้างเครือข่าย สร้างความเข้าใจ แลกเปลี่ยนเรียนรู้จากประสบการณ์ตรง สร้างผู้นำในโครงการฯ ปัจจุบันพระนครหรือยุยงามีองค์กรที่สนใจเข้าร่วมกิจกรรมกว่า 100 สถานประกอบการ จากที่มีอยู่ประมาณ 1,700 สถานประกอบการ และมีโรงงานที่สามารถเป็นต้นแบบประมาณ 6 องค์กร ขณะที่คณะกรรมการโครงการฯ เลือก 2 องค์กรขึ้นมาเป็นต้นแบบ คือ บริษัท เวสเทิร์นดีจिटอล (ประเทศไทย) จำกัด (WD) และบริษัท เอ็นไอเค พรินซ์ชั่นคอมโพเนนท์ ประเทศไทย จำกัด (NOKPCT) ที่มีการนำโครงการเสริมสร้างองค์กรสุขภาพ (Healthy Organization) ภายใต้แนวคิดความสุข 8 ประการในที่ทำงาน (Happy 8 Workplace) ไปปฏิบัติจริงทั้ง 8 ประการ สามารถตรวจสอบได้ว่าผลการดำเนินการที่ผ่านมาแล้วนั้นเป็นอย่างไร รวมถึงมีรูปแบบและระยะเวลาในการลงมือปฏิบัติที่ชัดเจน ซึ่งทั้งสององค์กรพร้อมจะแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ที่มีเพื่อให้องค์กรอื่นๆ ได้นำไปเป็นกรณีศึกษาต่อไป

ในเฟสต่อไปคณะทำงานโครงการฯ จะดำเนินการเชิงรุกในสองแนวทาง คือ ในแนวลึกและในแนวราบ โดยแนวลึกจะเป็นการต่อยอดจาก

เฟสท์หนึ่ง อาทิ ผลักดันให้เกิดกิจกรรมต่างๆ ในทุกภาคส่วน ประเมินผลการทำงานอย่างเป็นรูปธรรมมากขึ้น จัดทำ “คู่มือความสุข 8 ประการฉบับมาตรฐาน (Happy 8 Workplace Manual)” เพื่อให้สถานประกอบการได้เข้าใจปฏิบัติได้จริง ประยุกต์ใช้เป็น เขียนแผนโครงการเป็น พร้อมตัวอย่างกิจกรรม และสามารถประเมินความสำเร็จได้ด้วยตัวเอง โดยมีสถาบันราชภัฏพระนครศรีอยุธยาเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดทำคู่มือฉบับนี้ และมีศูนย์การศึกษาออกโรงเรียน (กคน.) เข้ามามีส่วนร่วมในด้านการประชาสัมพันธ์โครงการ

ขณะที่ในแนวราบเป็นการขยายฐานการรับรู้เรื่องความสุข 8 ประการในที่ทำงานในวงกว้างมากขึ้น เพราะยังมีสถานประกอบการในจังหวัดอีกมากที่ไม่ได้เข้าร่วม จะมีการพาไปเยี่ยมชมองค์กรต้นแบบที่น่าสนใจทั้งในและนอกจังหวัด รวมถึงขยายภาคีเครือข่ายไปยังภาครัฐอีกด้วย โดยวางเป้าหมายไว้ว่าในเฟสสองจะมีโรงงานเข้าร่วมโครงการฯ อย่างมีมาตรฐาน 50 แห่ง และจะมีโรงงานต้นแบบรวมเฟสหนึ่งด้วยรวมเป็น 18 แห่ง

แม้ว่าในเฟสแรกจะมีการสื่อสารโครงการความสุข 8 ประการในที่ทำงานไปในทุกภาคส่วนพอสมควรแล้ว แต่ในเฟสสองคณะทำงานฯ จะมีการผสมผสานเข้าด้วยกันทั้งสถานประกอบการเอกชน ภาครัฐ และภาคการศึกษา โดยใช้เวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน ซึ่งจะใช้ต่อยอดไปสู่ความสุขอย่างยั่งยืนของชาวพระนครศรีอยุธยา

ผมเชื่อว่า ความสุขของคนในองค์กรคือ หัวใจในการบริหารจัดการ
 เพราะ “คน” คือ ผู้ที่จะทำให้องค์กรเพิ่มผลผลิต
 และ คนคือผู้ที่จะทำให้องค์กรลดต้นทุน

คุณทศพล วังศิลาบัตร

ประธานสภาอุตสาหกรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

องค์กรต้นแบบจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

บริษัท เวสเทิร์นดิจिटอล (ประเทศไทย) จำกัด

บริษัท เวสเทิร์นดิจिटอล (ประเทศไทย) จำกัด หรือรู้จักกันในนาม WD ผู้ผลิตอุปกรณ์จัดเก็บข้อมูล (Hard drive) สัญชาติอเมริกา ที่เข้ามาดำเนินธุรกิจในประเทศไทยมายาวนานและได้ฉลองครบรอบ 40 ปีไปเมื่อต้นปี 2553 ที่ผ่านมาเอง

ความน่าสนใจของ WD นอกจากจะเป็นฐานการผลิตอุปกรณ์จัดเก็บข้อมูลที่สำคัญของโลกและเป็นผู้ผลิตรายใหญ่ในประเทศไทยแล้ว การบริหารจัดการพนักงานที่มีอยู่กว่า 40,000 คนก็เป็นเรื่องที่น่าสนใจไม่แพ้กัน

ก่อนจะมาเป็นความสุข 8 ประการในที่ทำงาน

WD เริ่มต้นเข้าร่วมโครงการเสริมสร้างองค์กรสุขภาพะ (Healthy Organization) ภายใต้แนวคิดความสุข 8 ประการในที่ทำงาน (Happy 8 Workplace) จากการเข้าร่วมกิจกรรมของสภาอุตสาหกรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ซึ่งเป็นโครงการที่สอดคล้องกับกิจกรรมเดิมที่ทาง WD ดำเนินการอยู่เดิมอยู่แล้วเพียงแต่ทั้งพนักงานและผู้บริหารไม่ทราบว่าเป็น

ส่วนหนึ่งของแนวคิดความสุข 8 ประการในที่ทำงาน จากนั้น WD เริ่มต้นศึกษาอย่างจริงจัง ส่งเจ้าหน้าที่เข้าร่วมในทุกกิจกรรมของโครงการฯ ไม่ว่าจะเป็นกิจกรรมเวทีแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ การจัดนิทรรศการ การประชุม และสัมมนาต่างๆ รวมถึงเข้าไปดูงานองค์กรที่ได้ดำเนินการเรื่องนี้ไปก่อนแล้วทั้งในจังหวัดพระนครศรีอยุธยาและจังหวัดอื่นๆ อย่างเช่น บริษัท กุลธรรมา จำกัด (มหาชน) พร้อมนำข้อมูลเหล่านั้นมาปรับใช้ให้เหมาะสมกับ WD

WD เข้าสู่กระบวนการทำโครงการเสริมสร้างองค์กรสุขภาวะภายใต้แนวคิดความสุข 8 ประการในที่ทำงาน โดยเริ่มจากการจัดตั้งคณะกรรมการที่เป็นตัวแทนจากทุกๆ แผนกในบริษัทฯ เพื่อให้เกิดมุมมองที่หลากหลาย จากหลายๆ ความคิด และเป็นเสียงสะท้อนมาจากทุกส่วนในบริษัทฯ

การดำเนินงานให้คนกว่า 40,000 คนอยู่อย่างมีความสุขไม่ใช่เรื่องง่ายๆ และใช้จะทำสำเร็จในเวลาเพียงข้ามคืน WD วางกลยุทธ์ไว้อย่างน่าสนใจ โดยการให้หน่วยงานด้านทรัพยากรบุคคลเป็นผู้ผลักดัน สนับสนุนกิจกรรมและโครงการต่างๆ ในขณะที่ให้ฝ่ายผลิตซึ่งกุมกำลังคนโดยส่วนใหญ่เป็นผู้ขับเคลื่อนกิจกรรม ซึ่ง WD มองว่าฝ่ายผลิตสามารถสื่อสารและเข้าถึงพนักงานได้รวดเร็ว มีความใกล้ชิดสนิทสนมมากกว่า ส่งผลให้ได้รับความร่วมมือจากพนักงานเป็นอย่างดี แม้ในขณะนี้ยังไม่เต็มร้อยเปอร์เซ็นต์ก็ตาม

เบื้องนำแนวคิดความสุขทั้ง 8 ประการในที่ทำงานที่ได้รับใช้กับวัฒนธรรมองค์กร

การทำกิจกรรมของ WD ดำเนินการผ่านชมรมซึ่งจัดตั้งขึ้นหลังจากที่เลือกคณะกรรมการโครงการ ขึ้นมา ปัจจุบันมีทั้งหมด 12 ชมรม ซึ่งในทุกชมรมจะมีประธานชมรมเป็นผู้ขับเคลื่อนกิจกรรมต่างๆ แต่ทั้งนี้ทุกกิจกรรมต้องผ่านการเห็นชอบจากคณะกรรมการโครงการ เพื่อให้การทำกิจกรรมเกิดประโยชน์สูงสุดต่อพนักงาน

กิจกรรมโดยส่วนใหญ่ที่ WD จัดขึ้นจะได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดีและสร้างความพึงพอใจกับพนักงาน โดยเฉพาะ Happy Relax แต่ที่ยิ่งใหญ่มากที่สุดก็คงเป็นการจัดงานเลี้ยงสังสรรค์ประจำปีให้กับพนักงานทั้งหมด ซึ่งต้องวางแผนระยะยาวและใช้เวลาจัดงานนานถึง 3 วัน เพื่อให้ครอบคลุมพนักงานทั้งหมด ส่วนกิจกรรมที่ได้รับความร่วมมือรองลงมา คือ กิจกรรมวันสำคัญเช่นวันพ่อ-วันแม่ กิจกรรมทางศาสนาต่างๆ ที่ได้รับความสนใจจากพนักงานเป็นอย่างมาก โดยเฉพาะการทำบุญตักบาตรในทุกเทศกาล การไหว้พระ 9 วัด การตักบาตรหน้าบริษัทในทุกวันพระ และการทำบุญวันเกิด โดยการไปเลี้ยงอาหารแก่ผู้ด้อยโอกาส รวมทั้งกิจกรรมผ่อนคลายต่างๆ อาทิ กิจกรรมดนตรีในสวน เป็นต้น

ด้วยจำนวนพนักงานจำนวนมาก ดังนั้นการที่ WD จะทำให้พนักงานทุกคนเข้าใจแก่นแท้ของแนวคิดความสุข 8 ประการในที่ทำงานในทุกระดับชั้น ไม่ใช่เรื่องง่าย ดังนั้น WD จึงดำเนินกิจกรรมโดยเน้นสื่อสารถึงพนักงานด้วยภาพ ด้วยศิ่ย์เวิร์ดภาษาไทย และสโลแกนสั้นๆ “**สุขตลอดปีที่ WD บ้านเรา**” เพื่อให้ง่ายในการเข้าใจและง่ายในการจดจำ เช่น แอปป์มันนี่ “คุณสำรวจรายได้ และค่าใช้จ่ายในชีวิตแล้วหรือยัง? อยากรู้ว่าคุณมีรายรับทางการเงินที่ไหน รีบไปตรวจสุขภาพทางการเงินได้ที่ www.tsi-thailand.org”

ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นหลังจากใช้แนวคิดความสุข 8 ประการในที่ทำงาน

จากวันนั้นถึงวันนี้ WD ดำเนินการโครงการฯ มาเป็นระยะเวลาเพียงแค่ 10 เดือน แต่ผลที่ได้มันมากมายเกินกว่าที่คาดคิด ถ้ามองจากประสิทธิภาพในการผลิตสินค้า วันนี้คุณภาพงานของ WD ดีขึ้นกว่าเดิม หลังจากที่ WD นำแนวคิดความสุข 8 ประการในที่ทำงานมาปรับใช้ในองค์กร ในเวลาไม่ถึงปีเราปฏิเสธไม่ได้ว่าผลงานที่ได้เกิดมาจากความใส่ใจในการทำงานของพนักงาน ความตั้งใจทำงาน และมีความสุขที่จะมาทำงานมากขึ้น ขณะที่อัตราการเข้าออกของพนักงานอยู่ที่ 1% ปรับลดลงมาจากเดิมซึ่งอยู่ที่ 1.5% ซึ่งเป้าหมายต่อไปที่ WD วางไว้คือ ปรับลดลงเป็น 0.8%

ผลลัพธ์ที่ไม่สามารถวัดค่าได้แต่สัมผัสได้ด้วยความรู้สึกก็คือพนักงานมีความสามัคคีกันเพิ่มขึ้น อยากเข้าร่วมกิจกรรมที่บริษัทฯ จัดขึ้นมีความสุขที่ได้มาทำงาน ได้มาเจอเพื่อนร่วมงาน ส่งผลให้พนักงานเกิดความรัก ความผูกพันต่อองค์กร ไม่เพียงแค่นั้นคนทำงานเองก็ได้เรียนรู้การทำงานอย่างเป็นระบบมากขึ้น รู้จักวางแผนงานให้ครอบคลุมโดยนำทุกปัจจัยที่เกี่ยวข้องมาวิเคราะห์เพื่อให้ได้กิจกรรมที่น่าสนใจในวันเวลาที่เหมาะสม

แม้ว่าความตั้งใจจริงในการเข้าร่วมโครงการดังกล่าวนี้ของ WD ไม่ได้คาดหวังเรื่องคุณภาพในการผลิตสินค้าและเรื่องผลกำไร ต้องการเพียงให้พนักงานอยู่ในบ้าน WD อย่างมีความสุข แต่ผลพลอยได้ที่ WD หยิบยื่นออกไปสู่พนักงาน มันสะท้อนกลับมาถึงประสิทธิภาพในการผลิตของบริษัทฯ ที่ดีขึ้นอย่างน่าประทับใจ และแน่นอนว่าบริษัทฯ ก็จะคืนกลับไปยังพนักงานในรูปแบบต่างๆ ทั้งกิจกรรม สวัสดิการ และโบนัส

ความท้าทายที่เกิดจากการดำเนินโครงการความสุข 8 ประการในที่ทำงาน

แม้ว่าปัจจุบันพนักงานจะเข้าร่วมกิจกรรมมากมาย และไม่มีการต่อต้านการทำงานก็ตาม แต่ WD ก็ยอมรับว่าระยะเวลา 10 เดือนยังน้อยไปที่จะทำให้พนักงานทั้งหมดมีความเข้าใจแนวคิดความสุข 8 ประการในที่ทำงานอย่างถ่องแท้ มีพนักงานอีกส่วนหนึ่งที่ยังไม่เข้าใจถึงประโยชน์ที่แท้จริงที่พวกเขาจะได้รับ วันนี้พวกเขาอยากเข้าร่วมเพราะสนุกสนานและมีความสุขที่ได้มาเจอเพื่อน ดังนั้น ในเฟส 2 WD ต้องเร่งสร้างความเข้าใจให้มากขึ้น

อีกความท้าทายที่แทบจะทุกโรงงานผลิตสินค้าต้องเจอคือ ช่วงเวลาในการทำงานของพนักงานไม่ตรงกัน WD มีลักษณะการทำงานแบบเป็นกะ โดยแบ่งเป็นกะละ 12 ชั่วโมง มีเวลาพักไม่ตรงกัน บางครั้งมีการสลับเวลาทำงาน ทำให้กิจกรรมที่จัดขึ้นในปัจจุบันยังไม่สามารถครอบคลุมให้กับพนักงานทุกคนได้ มีการเลื่อมล้ำกันบ้าง ดังนั้น การจัดสรรเวลาเป็นอีกโจทย์ใหญ่ที่โรงงานขนาดใหญ่ที่มีปริมาณพนักงานจำนวนมากต้องบริหารจัดการอย่างรอบคอบ เพื่อให้สามารถตอบสนองพนักงานทุกคน ทุกระดับได้อย่างเหมาะสม

การสื่อสารเป็นเรื่องที่สำคัญมาก โดยเฉพาะองค์กรใหญ่และมีพนักงานจำนวนมาก แม้ว่าปัจจุบันการจัดกิจกรรมต่างๆ จำเป็นต้องใช้เวลาในการสื่อสารเป็นระยะเวลาหลายเดือนแล้ว WD ก็ยังเผชิญกับปัญหาการสื่อสารไม่ทั่วถึง ดังนั้น คณะทำงานจึงต้องวางแผนหาช่องทางประชาสัมพันธ์ให้เข้าถึงมากขึ้น ทั้งในรูปแบบสื่อสิ่งพิมพ์ วารสารภายใน วิจัย เว็บไซต์ รวมถึงบอร์ดภายในบริเวณโรงงาน

ปัญหาใดๆก็ตามเมื่อทราบและเข้าใจถึงต้นตอของปัญหาคณะทำงานโครงการฯ ของ WD เชื่อว่าไม่ใช่เรื่องยากที่แก้ไข แต่ต้องแก้ให้ตรงจุด

เป้าหมายและความท้าทายในอนาคต

สิ่งที่ WD ตั้งเป้าหมายที่จะให้ความรู้แก่คนในองค์กร ให้เข้าใจถึงวัตถุประสงค์ในการทำกิจกรรม ให้พวกเขาจับอย่างมีคุณค่า และบริษัทก็ให้เขาอย่างมีเป้าหมาย ต้องทำให้พนักงานในทุกระดับเข้าใจว่าในแต่ละกิจกรรมที่ทำจะไปส่งเสริมและสร้างสรรค์ความสุขของพวกเขาได้อย่างไร

ที่ผ่านมาด้วยเวลาที่มีจำกัดทำให้คณะทำงานโครงการฯ ของ WD ไม่ได้วางแผนทำกิจกรรมในระยะกลาง และระยะยาว ทำให้มีการติดขัดในเรื่องงบประมาณในบางกิจกรรม ดังนั้นในเฟส 2 จะมีการวางแผนกิจกรรมตลอดทั้งปี ซึ่งมีทั้งกิจกรรมประจำที่ทำเป็นรายเดือน และกิจกรรมเฉพาะเทศกาล ทั้งนี้เพื่อให้คณะทำงานสามารถเสนอของบประมาณจากผู้บริหารระดับสูงอย่างมีแนวทางและชัดเจนมากขึ้น และที่ขาดไม่ได้ในเฟสต่อไปคือการวัดผลที่เป็นรูปธรรม เพื่อให้ทุกฝ่ายทั้งผู้บริหารระดับสูง คณะทำงาน และพนักงานมองเห็นภาพเดียวกันว่า ได้อะไรจากการทำโครงการเสริมสร้างองค์กรสุขภาวะ ภายใต้แนวคิดความสุข 8 ประการในที่ทำงาน และทุกคนก็จะ **“สุขตลอดปี ที่ WD บ้านเรา”**

“ปัจจัยสำคัญที่สุดที่จะให้โครงการเสริมสร้างองค์กรสุขภาวะ

ภายใต้แนวคิดความสุข 8 ประการในที่ทำงาน

ดำเนินงานได้อย่างยั่งยืน นั่นคือ

องค์กรต้องสร้างรากฐานให้กับพนักงานได้เข้าใจถึงแก่นแท้ของโครงการฯ

และต่อจากนั้นพนักงานจะสามารถทำได้ด้วยตัวเอง

ไม่มีใครสั่ง ทำด้วยใจรัก นั่นแหละคือความยั่งยืน”

คุณพรณรงค์ ว่องสุทร

บริษัท เวสเทิร์นดีเจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด

องค์กรต้นแบบอยุธยา

บริษัท เอ็นโอเค พรินซ์ชั่นคอมโพเนนท์ ประเทศไทย จำกัด (NOKPCT)

บริษัท เอ็นโอเค พรินซ์ชั่นคอมโพเนนท์ ประเทศไทย จำกัด หรือที่เรียกกันย่อๆ ว่า NOK เป็นผู้ผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์สัญชาติญี่ปุ่นที่เข้ามาดำเนินกิจการในประเทศไทย ภายใต้นโยบาย “องค์กรคุณภาพ” โดยมีรางวัลคุณภาพจากหลายเวทีทั้งในและต่างประเทศเป็นเครื่องหมายการันตีด้วยวิสัยทัศน์ของผู้บริหารระดับสูงที่ตระหนักดีว่าการเป็นองค์กรคุณภาพนั้นต้องเกิดจากคนคุณภาพ และจะส่งผลให้เกิดสินค้าคุณภาพตามมา ดังนั้น NOK จึงให้ความสำคัญกับเรื่องคนเป็นหลัก โดยการสร้างองค์กรแห่งนี้ให้เป็นแหล่งเรียนรู้ทั้งในรูปแบบ Inside out และ Outside in

Inside out - สร้างห้องสมุด เพื่อเป็นแหล่งเรียนรู้ทั้งข้อมูลเนื้อหาที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานและหนังสือทั่วไป รวมถึงหนังสือธรรมะ สร้างห้องฝึกอบรมที่สามารถถ่ายทอดความรู้จากผู้เชี่ยวชาญได้ทั้งเชิงทฤษฎี และเชิงปฏิบัติการ ให้ทุนการศึกษาแก่เด็กนักเรียนที่เรียนดี แต่ขาดแคลนทุนทรัพย์กว่า 10 โรงเรียนในบริเวณรอบๆ โรงงาน Outside in เปิดโอกาสให้ทั้งสถานประกอบการภาครัฐและเอกชน ได้เข้ามาศึกษาดูงานการเป็นองค์กรคุณภาพ อาทิ การบริหารจัดการด้านประสิทธิภาพการผลิต การนำระบบไอทีเข้ามามีส่วนช่วยในการบริหารจัดการ และการบริหารจัดการคน เป็นต้น

ก่อนจะมาเป็นความสุข 8 ประการในที่ทำงาน

แม้ว่า NOK จะบริหารจัดการโดยมุ่งเน้นพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพเป็นหลักอยู่แล้ว โดยมีกิจกรรมต่างๆ ที่จัดขึ้นเพื่อเป็นเครื่องมือในการพัฒนาคน แต่ก็ไม่ครอบคลุมความสุขทั้ง 8 กล้อง และเมื่อได้นำโครงการความสุข 8 ประการในที่ทำงานเข้ามาปรับใช้โดยการต่อยอดจากของเดิมที่มีอยู่แล้ว ทำให้ความสุขของพนักงานสมบูรณ์แบบมากขึ้นเริ่มต้นโดยการเอาความสุขทั้ง 8 ประการเป็นตัวตั้ง จากนั้นแบ่งกิจกรรมที่ทำอยู่แล้วออกเป็นหมวดหมู่ให้มีความชัดเจนแล้วๆ ค่อยเพิ่มเติมกิจกรรมความสุขในหมวดหมู่ที่ยังไม่มี และหมวดหมู่ใดที่มีน้อยก็เพิ่มเข้าไป จนปัจจุบันถือได้ว่า NOK สามารถดำเนินการให้พนักงานในองค์กรมีความสุขครบทั้ง 8 ประการ และJoytyต่อไปของคณะทำงานโครงการนี้คือ ทำอย่างไรให้ความสุขทั้ง 8 อยู่คู่ NOK ไปอย่างยั่งยืน

เมื่อนำแนวคิดความสุขทั้ง 8 ประการในที่ทำงานปรับใช้กับวัฒนธรรมองค์กร

ที่ผ่านมา NOK มีคณะกรรมการสวัสดิการเป็นผู้ดูแลสวัสดิการและกิจกรรมต่างของพนักงานอยู่แล้ว และเมื่อมีการนำโครงการความสุข 8 ประการในที่ทำงานเข้ามาปรับใช้ในองค์กร ได้มีการพัฒนาการบริหารจัดการให้เหมาะสมมากขึ้น มีการจัดตั้งชมรมขึ้นเพื่อให้สามารถดำเนินกิจกรรมได้โดยอิสระโดยมีหน่วยงานทรัพยากรบุคคลให้ทำงานร่วมกับคณะกรรมการสวัสดิการเป็นผู้ดูแลในภาพรวม โดยมีผู้บริหารระดับสูงเป็นผู้สนับสนุน เนื่องจากโครงการความสุข 8 ประการในที่ทำงานเป็นส่วนสำคัญในการพัฒนาคนให้เป็นคนคุณภาพตามแนวนโยบายขององค์กร

บริษัทฯ วางแผน 5 ปีในการจัดกิจกรรมเพื่อความสุขภายในองค์กร ตามแบบฉบับของ NOK ภายใต้สมการความสุข คือ

Human + House + Happy = Second Home (บ้านหลังที่สอง)

- ในปี 4549 Step 1 ซึ่งเป็นก้าวแรกในการดำเนินงาน เป็นการประเมินความพร้อมขององค์กร
- Step 2 จัดทำแผนดำเนินกิจกรรม
- ในปี 2550 Step 3 กระตุ้นให้เกิดความสนใจ สร้างองค์ความรู้โดยทำเรื่องความสุขในองค์กร
- Step 4 การรวมกลุ่ม และสร้างเครือข่ายความสุข
- ในปี 2551 Step 5 กระบวนการแลกเปลี่ยน และแบ่งปันข้อมูล
- ในปี 2552 Step 6 ประมวลผลและทบทวนการดำเนินงาน
- ในปี 2553 Step 7 พนักงานในองค์กรมีจิตสำนึกด้านคุณภาพ

ซึ่ง NOK มองว่าการดำเนินงานตามแผนที่วางไว้ภายใต้สมการความสุขนี้จะสามารถตอบโจทย์แผน 5 ปีขององค์กรคุณภาพได้ โดยหลังจากที่ NOK ได้เริ่มต้นวางรากฐานโครงการความสุข 8 ประการในที่ทำงาน ให้คนในองค์กรเป็นอันดับแรกที่จะเริ่มต้นทำกิจกรรมใดๆ โดยกิจกรรมตัวอย่างที่สอดคล้องกับความสุขทั้ง 8 กลองได้แก่

- ❖ กิจกรรมสัปดาห์สินค้าราคาถูก กิจกรรมรณรงค์การออม โดยให้พนักงานใช้เงิน 3 ส่วน ออม 1 ส่วน การอนุญาตให้พนักงานนำน้ำดื่มของบริษัทฯ กลับไปดื่มที่บ้านได้เพื่อลดค่าใช้จ่าย ภายใต้กลอง Happy Money
- ❖ จัดตั้งสปอร์ตเซ็นเตอร์ที่ครบครันไปด้วยอุปกรณ์ออกกำลังกายที่มีอยู่ในสปอร์ตคลับชั้นนำ จัดแข่งขันฟุตบอล รวมถึง

ตรวจสุขภาพประจำปี เพื่อให้พนักงานมีสุขภาพแข็งแรง ภายใต้อัฒาน Happy Body

- ❖ จัดตั้งห้องสมุดที่มีมาตรฐานสามารถยืมหนังสือและสื่อ วัสดุทัศนศิลป์ไปอ่านที่บ้านได้ รวมถึงมีมุมอินเทอร์เน็ตไว้ บริการพนักงาน นอกจากนี้ยังมีเว็บไซต์ KM Website เพื่อ ให้พนักงานสามารถสืบค้น อ่านหนังสือ และเชื่อมต่อไปยัง ลิงค์ความรู้ต่างๆ ผ่านทางระบบ Intranet ของบริษัทได้ อย่างสะดวกและง่ายดาย ทั้งนี้เพื่อสนับสนุนกิจกรรม Happy Brain

นอกจากนี้ยังมี Happy Family ที่บริษัทจัดกิจกรรม ประกวดเรียงความพระคุณของพ่อและแม่ รวมถึงได้จัดทำ โปสเตอร์ให้พนักงานได้เขียนข้อความแสดงความกตัญญู ส่งถึงพ่อกับแม่ที่อาศัยอยู่ในต่างจังหวัด เพื่อสร้างความสุข ในครอบครัว ขณะที่กิจกรรมสำหรับกลุ่ม Happy Soul อาทิ จัดให้มีการทำบุญตักบาตรทุกเดือน โดยนิมนต์พระสงฆ์ จากวัดใกล้เคียงมารับบิณฑบาตจากพนักงานที่เกิดใน เดือนนั้น และยังได้จัดสร้างห้องสวดมนต์ นั่งสมาธิ ไว้ให้ พนักงานได้ปฏิบัติศาสนกิจเพื่อให้เกิดความสงบสุขทางจิตใจ ต่อด้วย กิจกรรม Happy Heart ที่เน้นการเป็นผู้ให้โดย อนุญาตให้โรงพยาบาลในพื้นที่ใกล้เคียงเข้ามารับบริจาค โลหิตจากพนักงานเพื่อช่วยเหลือผู้ป่วยตามโรงพยาบาล เป็นประจำ หรือในกรณีที่พนักงานหญิงตั้งครรภ์ ผู้บริหาร จะทำการมอบกระเป๋าของขวัญสำหรับคุณแม่ ซึ่งมีของใช้ เด็กอ่อนที่จำเป็นสำหรับเด็กแรกเกิดให้เป็นขวัญกำลังใจและ

กิจกรรมที่ได้รับความนิยมจากพนักงานไม่น้อยก็คือ Happy Relax โดยบริษัทจัดให้มีห้องคาราโอเกะ และห้องซ้อมดนตรีให้พนักงานได้ใช้เวลาพักอีกด้วย นอกจากนี้ยังจัดให้มีเวทีการประกวดร้องเพลงหรรษาคาราโอเกะขึ้น และอีกกิจกรรมที่ได้รับความนิยมจากพนักงานก็คือ Happy Society อาทิ จัดงานเลี้ยงอาหารกลางวันเด็ก เนื่องในงานวันเด็กแห่งชาติ และร่วมกับหน่วยงานด้าน CSR ไปทำกิจกรรมด้านสิ่งแวดล้อม เป็นต้น

ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นหลังจากใช้แนวคิดความสุข 8 ประการในที่ทำงาน

ด้วยการเป็นองค์กรคุณภาพโดยมุ่งเน้นให้พนักงานมีความสุขในการทำงานมาตั้งแต่เริ่มดำเนินงานมาว่า 8 ปีแล้ว ดังนั้นทำให้เห็นภาพความสุขของพนักงานในวันนี้ไม่ต่างจากอดีตมากนัก เพราะคนที่มีมีความสุขตั้งแต่แรกเข้า และหากจะวัดความสุขจากอัตราการเข้าออกของพนักงานหลังจากที่เข้าร่วมกิจกรรมโครงการความสุข 8 ประการในที่ทำงานพบว่ารายเดือนอยู่ที่ 1% ขณะที่รายวันอยู่ที่ 5% ลดลงจากที่ผ่านมามาก แต่อย่างไรก็ตามตัวเลขที่ปรับลดลงก็ส่งผลให้ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมพนักงานที่ลดลงตามไปด้วย

ด้วยจำนวนพนักงาน 1,900 คน โดยประมาณ NOK แบ่งพนักงานออกเป็น 2 ส่วนคือ พนักงานรายเดือน และพนักงานวันราย ซึ่งที่ผ่านมามีพนักงานทั้งสองส่วนให้ความร่วมมือในการเข้าร่วมกิจกรรมเป็นอย่างดี แต่ทว่าลักษณะของงานและเวลาในการปฏิบัติงานที่เอื้ออำนวยกว่า ส่งผลให้พนักงานรายเดือนมีเวลาสำหรับการทำกิจกรรม แต่ในขณะที่พนักงานรายวันจำเป็นต้องทำงานล่วงเวลาหรือบางครั้งต้องทำงานในช่วงกลางคืนทำให้ต้องพักผ่อนในตอนกลางวัน จึงอาจไม่ได้เข้าร่วมกิจกรรม นี่เป็นอีกเหตุผลที่ทำให้การวัดค่าของพนักงานรายวันไม่เห็นผลชัดเจน

โดยทั่วไปแล้วพนักงานของ NOK มีสุขภาพแข็งแรงเนื่องจากพนักงานทำงานในห้อง Clean Room ซึ่งสะอาดกว่าห้องผ่าตัดในโรงพยาบาลอีก มีระบบการกำจัดและกำจัดฝุ่นในโรงงานตามมาตรฐานสากล และมีกฎระเบียบไม่ให้

พนักงานใช้เครื่องสำอางค์ เนื่องด้วยฝุ่นละอองมีผลต่อคุณภาพของชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ซึ่งเป็นสินค้าของ NOK การทำงานท่ามกลางสิ่งแวดล้อมที่ดีปราศจากมลพิษและการเข้าส่งเสริมกิจกรรมด้านกีฬาของบริษัท ทำให้พนักงานมีสุขภาพแข็งแรง ดังนั้น การตรวจวัดสุขภาพของพนักงานอาจไม่สามารถนำมาเป็นตัวชี้วัดความสุขของพนักงานที่นี้ได้เฉกเช่นที่อื่นๆ

ความท้าทายที่เกิดจากกรณีดำเนินโครงการความสุข 8 ประการในที่ทำงาน

ปัจจุบันอุตสาหกรรมการผลิตต้องเผชิญกับปัญหาการขาดแคลนแรงงาน โดยเฉพาะอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ที่จำเป็นต้องใช้แรงงานฝีมือจำนวนมาก ทำให้ NOK ต้องใช้มาตรการเพิ่มผลตอบแทนในรูปของเงินและเพิ่มสวัสดิการ พร้อมทั้งยกระดับมาตรฐานชีวิตให้พวกเขาเพื่อลดปัญหาการเคลื่อนย้ายแรงงาน แต่ทั้งนี้ต้องทำอย่างเหมาะสม

NOK มั่นใจว่าขณะนี้สามารถสร้างความเข้าใจให้กับพนักงานได้ทั้งหมดโดยเฉพาะพนักงานรายเดือน สำหรับพนักงานรายวันซึ่งมีความยากในการสื่อสารเนื่องด้วยช่วงเวลาในการทำงานไม่ตรงกันอย่างที่กล่าวไปแล้วในข้างต้น NOK ใช้วิธีประชาสัมพันธ์ พร้อมสร้างความเข้าใจกับหัวหน้างานก่อน แล้วค่อยส่งผ่านไปยังพนักงานรายวัน ดังนั้นจึงไม่มีการต่อต้านเกิดขึ้น แต่สิ่งที่เราเจอก็คือเวลาที่ไม้อึดอ้านวยให้ทำกิจกรรมโดยเฉพาะในช่วงเวลาที่มีคำสั่งซื้อเข้ามาปริมาณมากทำให้บริษัทฯ จำเป็นต้องมีคำสั่งให้พนักงานทำงานล่วงเวลา ดังนั้น คณะกรรมการโครงการและคณะทำงานจำเป็นต้องวางแผนอย่างรอบคอบเลือกที่จะทำกิจกรรมในช่วงเวลาที่เหมาะสม อาจไม่ได้มีทุกเดือนแบบระบุตายตัวแต่อย่างไร ในช่วงเวลาที่พนักงานต้องทำงานล่วงเวลาเยอะๆ บริษัทก็จ่ายผลตอบแทนให้พนักงานเพิ่มขึ้นนั่นก็เป็นส่วนหนึ่งของ Happy Money ส่วนกิจกรรมอื่นๆ บริษัทก็จัดขึ้นครอบคลุมความสุขทั้ง 8 ประการด้วยเช่นกัน

เกิดกายและความท้าทายในอนาคต

NOK เชื่อว่าการให้ความรู้แก่พนักงานจะทำให้เป็นองค์กรคุณภาพที่มีความสุขอย่างยิ่งยืนสอนให้พนักงานคิดเป็นไตร่ตรองได้ว่าสิ่งใดถูกสิ่งใดผิดเลือกที่จะพัฒนาตนเองให้เป็นคนคุณภาพได้ ดังนั้น NOK จึงสนับสนุน ส่งเสริมให้พนักงานเรียนรู้ทั้งในรูปแบบของการค้นคว้าหาความรู้ด้วยตัวเอง การส่งผู้เชี่ยวชาญมาฝึกอบรม รวมถึงระบบ e-learning ที่พนักงานสามารถศึกษาหาความรู้ได้จากทุกที่ตลอด 24 ชั่วโมง ขณะที่กิจกรรมอื่นๆ ก็ยังมีการขับเคลื่อนอย่างต่อเนื่องในเฟสต่อไป และจะนำเครื่องมือการทำกิจกรรมกลุ่มย่อย (Small Group Activity : SGA) เข้ามามีส่วนร่วมมากขึ้น เพื่อให้พนักงานทุกคนจะได้มีส่วนร่วมและมีเวที ในการทำกิจกรรม ภายใต้สมการความสุข

“องค์กรคุณภาพ ต้องเกิดจากคนคุณภาพ
และจะส่งผลให้เกิดสินค้าคุณภาพตามมาเอง”

คุณปริดา ศรีนัยชล

บริษัท เอ็นไอเค พร็อพเพอร์ตี้คอมโทเนนท์ ประเทศไทย จำกัด

เชื้อเพื่อข้อมูลโดย

คุณทศพล วังศิลาบัตร

คุณสมหวัง ฤงสูววรรณ

คุณพรณรงค์ ว่องสุนทร

คุณปรีดา ศรันยัชล

ประธานสภาอุตสาหกรรมจังหวัดฯ

รองประธานสภาอุตสาหกรรมจังหวัดฯ

ฝ่ายกิจกรรม

ผู้จัดการอาวุโสฝ่ายผลิต

ฝ่ายปฏิบัติการหัวอ่านเขียน

บริษัท เวสเทิร์นดิจिटอล (ประเทศไทย)

จำกัด

Senior Department Manager, Human

Resource & Administration Department

บริษัท เอ็นไอเค พรีซันคอมโพเนนท์

ประเทศไทย จำกัด



“ราชบุรี”
ความสุข เติงคู่ชุมชน



“ราชบุรี” ความสุข เคียงคู่ชุมชน

ราชบุรีเป็นจังหวัดที่มีประชากรกว่า 60% อยู่ในวัยทำงาน อยู่ในภาคอุตสาหกรรมการผลิตและบริการ โดยอุตสาหกรรมส่วนใหญ่จะเกี่ยวข้องกับการแปรรูปผลผลิตทางการเกษตร อาทิ โรงงานน้ำตาล โรงงานอาหารแปรรูป โรงสีข้าว รวมถึงโรงงานกระดาษ เป็นต้น ขณะที่ภาคบริการจะเป็นธุรกิจประเภทโรงแรมและภัตตาคาร

ปัจจุบันสถานประกอบการต่างๆ ในจังหวัดราชบุรีเล็งเห็นความสำคัญของคนในองค์กร หรือ พนักงานของตนเองมากขึ้น เพราะ คนนำ เป็นกลไกสำคัญในการทำให้องค์กรขับเคลื่อนไปได้ ดังนั้น การที่เสริมอาหารให้กับพนักงานในองค์กรด้วยการให้ความรู้ ให้สวัสดิการที่ดี และให้ความมั่นคงในชีวิต จึงนับว่าเป็นสิ่งจำเป็น และอีกสิ่งหนึ่งที่สถานประกอบการไม่ควรมองข้ามคือ ควรจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความรัก ความสามัคคี ความผูกพันและความจงรักภักดีแก่องค์กร เพื่อให้พนักงานรู้สึกว่าสถานประกอบการเป็นเสมือนบ้านหลังที่สองของพวกเขา หากสถานประกอบการหรือองค์กรใดสามารถทำได้ ผลลัพธ์จะสะท้อนกลับมายังองค์กรให้เติบโตอย่างยั่งยืน และที่สำคัญจะสามารถแก้ปัญหาการเคลื่อนย้ายแรงงานซึ่งเป็นปัญหาใหญ่ในจังหวัดราชบุรีให้ลดลง

ปัจจุบันสภาอุตสาหกรรมจังหวัดราชบุรีมีสมาชิกกว่า 76 สถานประกอบการที่ตระหนักถึงความสำคัญของโครงการเสริมสร้างองค์กรสุขภาพภายใต้แนวคิดความสุข 8 ประการในที่ทำงาน จากการเข้าร่วมทั้งสัมมนาจากแผนงานสุขภาพองค์กรภาคเอกชน สำนักงานกองทุนสนับสนุนการส่งเสริมสุขภาพ (สสส.) โดยโครงการนี้นับเป็นเรื่องใหม่และน่าสนใจสำหรับภาคเอกชน และหน่วยงานของรัฐในจังหวัดราชบุรี ในขณะเดียวกัน

ก็เป็นเรื่องที่มีประโยชน์โดยตรงต่อประชาชนในจังหวัด ดังนั้น สมาอุตสาหกรรมจังหวัดฯ พยายามผลักดันให้สมาชิกของสภาฯ รวมถึงองค์กรที่ไม่เป็นสมาชิกของสภาฯ เข้าร่วมโครงการดังกล่าวนี้

ราชบุรีมีประชากรที่เป็นกำลังแรงงานอยู่ประมาณ 500,000 คน และมีแรงงานต่างด้าวที่ถูกกฎหมายอีกประมาณ 14,000 คน แต่ปัจจุบันราชบุรียังต้องประสบปัญหาการขาดแคลนแรงงานโดยเฉพาะในอุตสาหกรรมการผลิต โดยข้อมูลล่าสุดเมื่อเดือนพฤษภาคม 2553 พบว่าอัตราความต้องการแรงงานจากนายจ้างและสถานประกอบ การเพิ่มขึ้นจากเดือนก่อนหน้าประมาณ 15.58% และจากการพิจารณาข้อมูลย้อนหลังพบว่า อัตราความต้องการเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้แรงงานต่างด้าวเป็นที่ต้องการของผู้ประกอบการเนื่องด้วยค่าแรงมีราคาถูก ประกอบกับราชบุรีเป็นจังหวัดที่มีชายแดนด้านตะวันตกติดกับสหภาพพม่า จึงมีแรงงานเข้ามาทำงานในราชบุรีทั้งแบบผิดกฎหมายและถูกกฎหมาย ดังนั้นการดำเนินโครงการเสริมสร้างองค์กรสุขภาวะ ภายใต้แนวคิดความสุข 8 ประการในที่ทำงาน ที่สภาอุตสาหกรรมจังหวัดฯ กำลังดำเนินการนั้นจำเป็นต้องครอบคลุมถึงความสุขของแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานด้วย

โครงการเสริมสร้างองค์กรสุขภาวะ ในจังหวัดราชบุรี ภายใต้แนวคิดความสุข 8 ประการในที่ทำงาน โดยมีสภาอุตสาหกรรมจังหวัดราชบุรีเป็นเจ้าภาพ เริ่มต้นจากการตั้งคณะทำงานโครงการ ซึ่งได้รับการคัดเลือกมาจากสมาชิกของสภาฯ และสื่อสารข้อมูลโครงการดังกล่าวนี้ไปยังสถานประกอบการทั้งหมดที่เป็นสมาชิก รวมถึงกลุ่มเป้าหมายทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อชี้แจงในรายละเอียดของโครงการฯ

ในเฟสแรกคณะทำงานโครงการฯ จะเน้นการให้ความรู้ และการสร้างความเข้าใจ ทั้งในรูปแบบของการประชุมกับหน่วยงานต่างๆ รวมถึงการนำโครงการดังกล่าว เข้าไปเป็นวาระหนึ่งของการประชุมสภาอุตสาหกรรมจังหวัดฯ ที่มีขึ้นทุกเดือน มีการจัดทำเอกสารเพื่อเผยแพร่ มีการนำคณะทำงานพร้อมทั้งสถานประกอบการที่สนใจไปดูงานในสถานประกอบการที่มีการดำเนินงาน และมีการจัดกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการสร้างความสุขในองค์กรไปแล้ว เพื่อช่วยให้เข้าใจได้ง่ายขึ้น

จะเห็นได้ว่าความโดดเด่นของโครงการนี้ในจังหวัดราชบุรีคือ มีสมาชิกที่เข้าร่วมหลากหลายและครอบคลุมสังคมของราชบุรีในทุกภาคส่วน ไม่เพียงแต่สถานประกอบการเท่านั้น ยังรวมถึงหน่วยงานระดับจังหวัด อำเภอ องค์กรบริหารส่วนตำบล รวมถึงสถานพยาบาล โรงเรียน สถานีตำรวจ และศาสนสถาน โดยคณะทำงานโครงการฯ วางแผนให้ทุกกิจกรรมที่จัดขึ้นภายใต้โครงการนี้สื่อสารถึงในทุกหน่วยงานไม่ว่าจะเป็นการประชาสัมพันธ์ผ่านวิทยุกระจายเสียงชุมชน ผ่านจดหมายเชิญ หรือการเชิญผ่าน e-mail เป็นต้น ปัจจุบันมีสถานประกอบการและหน่วยงานต่างๆ ให้มีความสนใจในเรื่องนี้ เห็นได้จากการที่มีผู้สนใจสอบถามเข้ามาที่สภาอุตสาหกรรมฯ เป็นจำนวนมาก บางรายมีความสนใจแต่ไม่รู้ว่าจะเริ่มต้นอย่างไร บางรายอยู่ในขั้นตอนการรวบรวมข้อมูลเพื่อนำเสนอต่อผู้บริหารระดับสูงของสถานประกอบการ แต่อย่างไรก็ตาม ยังมีสถานประกอบการส่วนหนึ่งที่ยังไม่เข้าใจ และยังไม่เห็นถึงความสำคัญของโครงการ ยังเห็นภาพไม่ชัดเจนว่าโครงการนี้จะมีประโยชน์อย่างไร ดังนั้นคณะทำงานจึงต้องเร่งสร้าง “องค์กรต้นแบบ” เพื่อเป็นเครือข่ายในการขับเคลื่อนให้มากขึ้นในเฟสต่อไป

จากการทำงานของคณะทำงานมาเป็นระยะเวลาเกือบหนึ่งปีใน
เฟสแรกจนปัจจุบันมีผู้เข้าร่วมโครงการฯ จำนวน 46 องค์กร โดยคณะ
ทำงานมองว่าในเฟสแรกมีปัจจัยแห่งความสำเร็จที่เกิดจาก

1) ส่วนใหญ่สถานประกอบการมีต้นทุนในการจัดกิจกรรมของ
องค์กรนั้นๆ เป็นพื้นฐานอยู่แล้ว

2) คณะทำงานเร่งสื่อสารโครงการฯ ไปยังผู้บริหารระดับสูงขององค์กร
(CEO) และฝ่ายทรัพยากรบุคคล(HR) โดยตรง เพราะคณะทำงานมองว่า CEO
เป็นผู้วางนโยบาย เป็นผู้ให้งบประมาณและเวลาในการจัดกิจกรรม ขณะที่ HR
เป็นผู้ผลักดันและขับเคลื่อนโครงการฯ ในระยะเริ่มแรก หาก 2 ส่วนนี้เข้าใจ
ถึงวัตถุประสงค์ไม่ใช่เรื่องยากที่จะทำให้คนในองค์กรมีความสุข

3) การสื่อสารในทุกช่องทางและการประชาสัมพันธ์แบบเน้นหัวใจ
ให้ทุกภาคส่วนเห็นคุณค่าและความสำคัญบนพื้นฐานจริงที่องค์กรจะจัดสรร
ให้ได้

ปัจจุบันสภาฯ ได้คัดเลือกองค์กรต้นแบบของจังหวัดมา 2 องค์กร คือ
บริษัท ราชบุรีอาหาร จำกัด และบริษัท กระจกพีเอ็มเค ะ เซ็นทรัล จำกัด โดย
จะพิจารณาถึงความเหมาะสมของเกณฑ์ อันได้แก่

- ❖ มีนโยบายเสริมพนักงานขององค์กรที่สอดคล้องกับโครงการฯ
- ❖ มีกิจกรรมหรือโครงการฯ เกี่ยวกับความสุข 8 ประการในที่
ทำงานที่โดดเด่น
- ❖ มีคณะทำงานโครงการฯ หรือคณะทำงานกิจกรรม
- ❖ มีแผนการดำเนินงานโครงการฯ ในช่วงระยะเวลา 2-5 ปี
จึงทำให้เห็นความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น
- ❖ มีแบบสำรวจความพึงพอใจของพนักงานซึ่งจะเป็นดัชนีชี้วัด
ความสุขของพนักงาน

เป็นที่น่ายินดีว่าการดำเนินโครงการความสุข 8 ประการในที่ทำงานของจังหวัดราชบุรีได้รับการสนับสนุนจากผู้ว่าราชการจังหวัด ซึ่งท่านมองว่าโครงการฯ นี้มีวัตถุประสงค์สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของจังหวัดประจำปี พ.ศ. 2551 - 2554 ที่ว่า **"สิ่งแวดล้อมดี ผลผลิตมีคุณค่า ปวงประชาเป็นสุข"** และต้องการให้ประชาชนในทุกภาคส่วนของจังหวัดมีความสุข ไม่ว่าจะอยู่ในโรงงานอุตสาหกรรม ในภาคการเกษตร ในภาคบริการ และในสำนักงานราชการก็ตาม ใจใหญ่ใหญ่ของสภาอุตสาหกรรมจังหวัดราชบุรีในทั้งสอง มิใช่เรื่องการขยายแนวความคิดและการให้ความรู้แต่เพียงอย่างเดียว ทว่าการขับเคลื่อนโครงการฯ ที่เป็นรูปธรรมและมีหลักการปฏิบัติที่ชัดเจน นับเป็นสิ่งที่ท้าทายมาก ทั้งนี้คณะทำงานได้วางกรอบการทำงานโครงการฯ ที่กว้างขึ้นเน้นการขยายโครงการฯ ไปยังชุมชน องค์การบริหารส่วนจังหวัด หน่วยงานราชการที่มีอยู่ 96 หน่วยงาน โรงพยาบาลที่มีอยู่ถึง 20 แห่ง รวมถึงสถานศึกษาต่างๆ และแน่นอนว่าเมื่อโครงการฯ ขยายขอบข่ายที่กว้างขึ้นส่งผลให้สภาอุตสาหกรรมฯ ไม่สามารถทำงานคนเดียวได้ ต้องอาศัยความร่วมมือของหลายๆ ภาคส่วน ดังนั้น สภาอุตสาหกรรมฯ จึงจำเป็นต้องต่อยอดความรู้และสร้างเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ให้กับหลายๆ พื้นที่เพื่อสร้างเครือข่ายความสุข และที่สำคัญจำเป็นต้องติดตามผลของโครงการฯ อย่างต่อเนื่องพร้อมทั้งประเมินผลการดำเนินงานจากที่ได้ทำกิจกรรมไปแล้ว และงานใหญ่ที่ทางสภาอุตสาหกรรมจังหวัดฯ วางแผนไว้คือ การจัดตลาดนัดแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และจัดนิทรรศการความรู้ โดยจะเชิญจังหวัดใกล้เคียงเข้าร่วมงาน ซึ่งคาดว่าจะได้รับความสนใจจากประชาชนและสถานประกอบการจำนวนมาก

“แนวคิดความสุข 8 ประการในที่ทำงาน (Happy 8 Workplace) ถ้าสามารถขยายเข้าไปในทุกภาคส่วนได้ จะทำให้คนในจังหวัดราชบุรี มีความสุขทั่วกัน ปัญหาต่างๆ จะลดลง และค่อยๆ หดหายไป ไม่มีปัญหาหลักเล็กๆ น้อยๆ ปัญหายาเสพติด บุหรี่ และเหล้า หากทุกคนช่วยกันสอดส่องและร่วมมือกัน จะช่วยให้สังคมราชบุรีเป็นสังคมที่น่าอยู่”

คุณจินตนา ชื่นปั้นเกลียว
ประธานสภาอุตสาหกรรมจังหวัดราชบุรี

“แนวคิดความสุข 8 ประการในที่ทำงาน (Happy 8 Workplace) เป็นเพียงจุดเริ่มต้นของความสุขของคนในองค์กร แต่จะสำเร็จได้มากน้อยเพียงใด คงต้องมาจากความร่วมมือของทุกคนในองค์กร”

คุณกมลวรรณ ดาวประกายมงคล
ประธานโครงการความสุข 8 ประการในที่ทำงาน

องค์กรต้นแบบของจังหวัดราชบุรี

บริษัท ราชบุรีอาหาร จำกัด

บริษัท ราชบุรีอาหาร จำกัด เป็นหนึ่งในบริษัทที่ดำเนินธุรกิจด้านอาหารสัตว์ที่มีทั้งหมด 11 บริษัทในเครือเจริญโภคภัณฑ์อาหาร (CPF) ซึ่งเป็นที่ทราบกันดีอยู่แล้วว่าธุรกิจของ CPF เน้นให้ความสำคัญในการพัฒนาคนเป็นอันดับแรก จึงถือได้ว่าโครงการเสริมสร้างองค์กรสุขภาพ (Healthy Organization) ภายใต้แนวคิดความสุข 8 ประการในที่ทำงาน (Happy 8 Workplace) ที่ทำงานที่คณะทำงานโครงการฯ จากสภาอุตสาหกรรมจังหวัดฯ ได้นำเสนอมานั้นมีวัตถุประสงค์สอดคล้องกับแนวนโยบายบริษัท ราชบุรีอาหาร จำกัด ที่อยากจะให้พนักงานทำงานในบ้านหลังที่สองอย่าง สุขกายสบายใจ

บริษัท ราชบุรีอาหาร จำกัด ได้ดำเนินกิจกรรมต่างๆ พร้อมให้สวัสดิการเพื่อสร้างความสุขให้พนักงานเป็นทุนเดิมอยู่แล้ว โดยเริ่มสร้างความสุขจากจุดเล็กๆ ก่อน อาทิ ให้สวัสดิการที่เป็นปัจจัยพื้นฐานในการดำรงชีวิต มีโรงอาหารที่สะอาดถูกหลักอนามัย การสร้างสวนหย่อมในโรงงาน มีบริการรถรับ-ส่ง สร้างหอพักสำหรับพนักงาน จัดกิจกรรมคลายเครียด การเปิดโอกาสให้พนักงานได้รับการศึกษาต่อ เป็นต้น ซึ่งสิ่งเหล่านี้ บริษัทฯ ได้ดำเนินการมาตั้งแต่ต้น เมื่อพิจารณาในรายละเอียดจะเห็นได้ว่า หลายกิจกรรมเป็นกิจกรรมสอดคล้องกับโครงการความสุข 8 ประการในที่ทำงาน

ก่อนจะมาเป็นความสุข 8 ประการในที่ทำงาน

เป้าหมายของ CPF คือ การก้าวไปสู่ธุรกิจระดับโลก ตามแนวทาง CPF way ที่ผู้บริหารระดับสูงได้วางไว้ นั่นคือต้องเริ่มต้นที่คนก่อนเป็นอันดับแรก เพราะหากมองย้อนกลับไปในอดีตมาจนถึงปัจจุบันจะเห็นได้ว่าความสำเร็จในวันนี้เป็นเพราะ CPF มีคนคุณภาพ บริษัท ราชบุรีอาหาร จำกัด ก็เช่นกัน มีการบริหารจัดการโดยใช้คนเป็นศูนย์กลาง และมีแนวทางการพัฒนาคนที่เป็นสูตรเฉพาะตัวตามรอยบริษัทแม่ พร้อมทั้งเปิดรับโครงการความสุข 8 ประการในที่ทำงาน โดยลงมือศึกษาและปฏิบัติอย่างจริงจังด้วยความเข้าใจ

ที่ผ่านมาพนักงานในโรงงานโดยเฉพาะพนักงานฝ่ายผลิตจะคิดเสมอว่าเป้าหมายสูงสุดของโรงงานคือการผลิตสินค้าให้มีประสิทธิภาพที่ดีที่สุด ดังนั้น ระบบหรือเครื่องมือต่างๆ ที่ถูกนำมาใช้ในโรงงานอุตสาหกรรมจึงมักเป็นเครื่องมือที่เน้นตอบสนองการผลิตสินค้าคุณภาพเป็นหลัก อาทิ โครงการบริหารจัดการคุณภาพโดยรวม(TQM) ซึ่งแตกต่างกับโครงการความสุข 8 ประการในที่ทำงานที่มีเป้าหมายสูงสุดคือ ความสุขของคนในองค์กร เป็นกิจกรรมที่ทำเพื่อพนักงานโดยตรง ดังนั้น โครงการฯ นี้จึงได้รับการตอบสนองเป็นอย่างดีในการเข้าร่วมกิจกรรม แม้ว่าในช่วงแรกของการดำเนินโครงการฯ จะมีพนักงานบางส่วนยังไม่เข้าใจวัตถุประสงค์อย่างแท้จริงก็ตาม

เมื่อค่าแนวคิดความสุขทั้ง 8 ประการในที่ทำงานแปรเปลี่ยนไปกับวัฒนธรรมองค์กร

เมื่อนำโครงการดังกล่าวมาปรับใช้ในองค์กรอย่างจริงจัง โดยมีผู้บริหารระดับสูงให้การสนับสนุนแนวความคิดนี้ ทั้งในรูปแบบของงบประมาณในการทำกิจกรรม การให้เวลาเพื่อทำกิจกรรม การให้เครื่องมือต่างๆ ในการสื่อสาร อาทิ ลงเผยแพร่ข่าวสารขององค์กร รายการวิทยุภายใน รวมถึงสื่อสารผ่าน website บริษัท

ก่อนที่จะสื่อสารถึงพนักงาน บริษัทฯ เชื่อว่าผู้ที่ให้ข้อมูลต้องเป็นผู้ที่รู้จักก่อน ดังนั้น จึงเริ่มต้นจัดตั้งทีมงานขึ้นมาเพื่อศึกษาเรื่องนี้โดยตรง พร้อมทั้งมอบหมายให้หน่วยงานด้านทรัพยากรบุคคลเป็นหน่วยงานหลัก เป็นผู้ขับเคลื่อนกิจกรรมในระยะเริ่มแรก พร้อมทั้งตั้งคณะทำงาน และตั้งชมรมขึ้นมา 5 ชมรม โดยมีกิจกรรมที่สอดคล้องกับความสุขทั้ง 8 ประการ มีพนักงานบริษัทฯ เป็นสมาชิก พนักงาน 1 คนสามารถเป็นสมาชิกชมรมได้มากกว่า 1 ชมรม อีกทั้งสามารถเข้าร่วมกิจกรรมได้ทุกชมรม แต่ทั้งนี้ต้องเป็นสมาชิกชมรมหลักอย่างน้อยหนึ่งชมรม ในระยะต่อมาพนักงานจะเป็นผู้คัดเลือกประธานและเลขาขึ้นมาเพื่อบริหารจัดการชมรมโดยไม่จำเป็นต้องให้หน่วยงานด้านทรัพยากรบุคคลเป็นผู้ขับเคลื่อน แต่จะเป็นเพียงผู้ที่คอยให้คำแนะนำและบริหารจัดการในภาพรวมเท่านั้น

กิจกรรมต่างๆ จะถูกคิด และนำเสนอขึ้นมาจากสมาชิก ผ่านคณะกรรมการชมรมมายังผู้บริหารเพื่อให้ความเห็นชอบ และสนับสนุนงบประมาณ จากนั้นสื่อสารกิจกรรมไปยังเพื่อนพนักงาน แน่แน่นอนว่ากิจกรรมเหล่านั้นจะได้รับความร่วมมือจากเพื่อนพนักงานเป็นอย่างดี เพราะเป็นความต้องการที่แท้จริงของพวกเขาที่นำเสนอขึ้นมา

ขับเคลื่อนกิจกรรมไปพร้อมกัน

ปัจจุบัน บริษัท ราชบุรีอาหาร จำกัด มี “ชมรมพุทธศาสนา ชมรม ออมทรัพย์ ชมรมเพื่อสังคม ชมรมเพื่อสุขภาพ และชมรมครอบครัว” โดยทั้ง 5 ชมรมจะขับเคลื่อนไปพร้อมๆ กัน และในแต่ละชมรมก็นำเสนอ กิจกรรมที่สอดคล้องกับชมรม อาทิ ชมรมเพื่อสุขภาพ จะจัดให้มีการเล่น ฟุตบอลเพื่อสร้างสุขภาพที่แข็งแรงและสร้างความสามัคคี สำหรับชมรม ออมทรัพย์ จะจัดกิจกรรมให้พนักงานนำเงินมาฝาก เพื่อเก็บเป็นเงินสำรอง ไว้ในยามฉุกเฉิน ซึ่งไม่เพียงแต่พนักงานของบริษัท 160 คนเท่านั้นที่สามารถ ฝากเงินได้ แต่ยังเปิดโอกาสให้พนักงานที่เข้ามารับเหมาช่วงต่องานในบริษัทฯ สามารถเข้าร่วมกิจกรรมนี้ได้เพราะถือว่าเป็นทีมงานเดียวกัน และอยู่ภายใต้ บ้านหลังเดียวกัน

แม้ว่าโครงการฯ จะดำเนินการมาได้ไม่นาน แต่ก็ได้รับเสียงตอบรับ ที่ดีทั้งจากพนักงานและชุมชนรอบข้าง เพราะหลายๆ กิจกรรม ชมรมได้ทำ ร่วมกับชุมชน ปัจจุบันเริ่มมีเสียงสะท้อนกลับมาทั้งในรูปแบบของการขอเข้าร่วมกิจกรรมของบริษัทฯ และเมื่อชุมชนจัดกิจกรรมจะขอให้บริษัทฯ ส่ง พนักงานเข้าร่วม ขณะที่พนักงานบางคนมีการสอบถามเข้ามาว่าสามารถ นำเพื่อนข้างนอกเข้ามาร่วมกิจกรรมได้ไหม นับเป็นจุดเริ่มต้นที่ดีที่ทำให้ โครงการฯ ดังกล่าวนี้นี้มีเครือข่ายจากชุมชนเข้าร่วมด้วย

โรงงานเป็นส่วนหนึ่งของชุมชนที่อยู่อาศัยกันมายาวนาน ดังนั้น มิตรภาพระหว่างบริษัทฯ และชุมชนรอบข้างนั้นเป็นเสมือนเพื่อนบ้านที่ พึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน โดยความสัมพันธ์เริ่มแน่นแฟ้นมากขึ้นเมื่อได้ทำ กิจกรรมตามแนวคิดความสุข 8 ประการในที่ทำงาน (Happy 8 Workplace) ร่วม กัน แม้ในช่วงที่ไม่มีกิจกรรมในทุกสัปดาห์ที่ทีมผู้บริหารของบริษัทฯ จะเข้าไป พุดคุย และประชุมหารือที่องค์การบริหารส่วนตำบล(อบต.) หรือเข้าไปใน

ชุมชนเพื่อรับทราบปัญหาของชุมชน และหาทางออกร่วมกัน จะพยายามดูว่ามีกิจกรรมใดบ้างที่สามารถทำร่วมกันได้ หรืออาจเข้าไปขอความร่วมมือในการสำรวจความพึงพอใจในเรื่องของสิ่งแวดล้อมว่า ขณะนี้ชุมชนได้รับผลกระทบจากบริษัทฯ หรือไม่อย่างไร เพื่อให้อยู่ร่วมกันได้อย่างสันติสุข

ปัจจุบันความสุขของโครงการฯ ได้ขยายออกไปไกลถึงชุมชนรอบข้าง นอกชุมชน และไปไกลจนถึงระดับอำเภอ เมื่อทางบริษัทฯ จัดกิจกรรมใดๆ จะทำจดหมายไปยังนายอำเภอบ้านโป่ง ออบต. และหน่วยงานอื่นๆ เพื่อเป็นการบอกกล่าว และเชิญเข้าร่วมกิจกรรม จึงทำให้กิจกรรมของบริษัทฯ ทุกกิจกรรมมีคนในสังคมทุกภาคส่วนเข้าร่วมมิใช่เพียงแต่คนในองค์กรเท่านั้น

ผลลัพธ์ที่เกิดสืบเนื่องจากใช้แนวคิดความสุข 8 ประการในที่ทำงาน

ภาพความสำเร็จของโครงการเสริมสร้างองค์กรสุขภาวะ ภายใต้แนวคิดความสุข 8 ประการในที่ทำงาน แม้ว่าบริษัทฯ จะเริ่มต้นทำโครงการนี้ได้ไม่นาน แต่ได้ผลสะท้อนออกมา 2 รูปแบบ คือ

รูปแบบที่หนึ่ง วัตถุประสงค์ไม่ได้แต่สามารถสัมผัสได้ด้วยใจ เช่น รอยยิ้มของพนักงาน ความร่วมมือในการเข้าร่วมกิจกรรม การสื่อสารที่คล่องตัวขึ้นขององค์กร ความใกล้ชิดกันระหว่างพนักงานและผู้บริหาร ส่งผลให้พนักงานกล้าพูดคุ้ย กล้าถามมากขึ้น เช่น มีพนักงานถามผู้บริหารว่า “จะมีกิจกรรมอะไรใหม่ๆ ในเดือนนี้อีกไหมครับ”

รูปแบบที่สอง การวัดค่าเชิงตัวเลข เช่น ของเสียในการผลิตลดลง อัตราการมาสายลดลงเป็น 0% อัตราการขาดงานก็เช่นกันที่ปัจจุบันมีตัวเลขเป็น 0% แม้ว่าการลาป่วย ลากิจยังมีอยู่บ้าง และที่น่าสนใจ คือ อัตราการเข้าออกของพนักงานเป็น 0% ในขณะที่ราชบุรีเป็นจังหวัดที่มีปัญหาเรื่องการเคลื่อนย้ายแรงงาน พนักงานมีการเปลี่ยนงานบ่อยเนื่องจากอัตราความ

ต้องการแรงงานในจังหวัดมีมากกว่าแรงงานที่มี ทำให้แรงงานที่มีมืออยู่ หรือมีอุปสงค์มากกว่าอุปทานนั่นเอง โดยส่วนใหญ่แรงงานจะเคลื่อนย้ายไปทำงานในจังหวัดใกล้เคียง เช่น นครปฐม สมุทรสาคร เนื่องมาจากจังหวัดเหล่านี้ให้ค่าแรงสูงกว่าราชบุรี และจากการประเมินของคณะทำงานโครงการพบว่า เหตุผลหลักที่ทำให้บริษัทฯ สามารถจัดปัญหาการเคลื่อนย้ายแรงงานให้หมดไปได้อย่างสิ้นเชิง สืบเนื่องมาจากความรักที่มีต่อองค์กร รักเพื่อนร่วมงาน และรักชุมชน ซึ่งเกิดจากการทำกิจกรรมร่วมกัน เพราะ **"ความสุขที่พวกเขามี อาจหาจากที่อื่นไม่ได้"**

เป้าหมายและความท้าทายในอนาคต

สิ่งที่เห็นได้ชัดในการบริหารจัดการคนของบริษัทฯ คือ การ Share & Show เมื่อทำกิจกรรมไปแล้วมีการให้พนักงานถ่ายทอดประสบการณ์ พร้อมนำเสนอข้อเสนอนะเพื่อการปรับปรุง เพราะนอกจากจะฝึกให้กล้าแสดงออกแล้ว ยังให้ความสำคัญกับพนักงาน แม้ว่าจะเป็นเสียงเล็กๆ เพียงหนึ่งเสียงก็สามารถเสนอแนะมายังบริษัทฯ ได้ และในขณะเดียวกับบริษัทฯ จะนำเสนอและถ่ายทอดประสบการณ์ในการดำเนินโครงการฯ ต่อไปยังกลุ่มอาหารสัตว์ของ CPF ทั้ง 11 บริษัท เป้าหมายในเฟสสองคือ ต้องการให้ทั้ง 11 บริษัทนำโครงการฯ ไปปรับใช้ในองค์กร ซึ่งอาจจะนำรูปแบบและกิจกรรมที่บริษัทฯ ดำเนินการอยู่ไปใช้และพัฒนาต่อ หรืออาจจะคิดและพัฒนาขึ้นมาใหม่เพื่อให้สอดคล้องกับโรงงานและวัฒนธรรมองค์กรของตนเอง

ก้าวต่อไปที่บริษัทฯ วางแผนไว้คือ ผลักดันให้มีการนำกิจกรรมของโครงการฯ ไปปรับใช้กับชุมชนรอบๆ โรงงาน โดยให้พนักงานของบริษัทฯ เป็นพี่เลี้ยง และสร้างให้เกิดการมีส่วนร่วมขององค์การบริหารส่วนตำบล กำนัน และผู้ใหญ่บ้าน

ปัจจุบันชุมชนรอบโรงงานมีอยู่ประมาณ 50-60 หลังคาเรือน ซึ่งส่วนหนึ่งเป็นบ้านเรือนของพนักงานบริษัทฯ กิจกรรมที่ทำในชุมชน จะเริ่มต้นจากการที่คณะทำงานเข้าไปวิเคราะห์สภาพความเป็นอยู่ปัจจุบันของชุมชน โดยใช้ SWOT analysis เพื่อทราบว่ามีจุดเด่น จุดด้อย อย่งไร เช่น อาจมีจุดเด่นในเรื่องความสามัคคีของคนในชุมชน ขณะที่จุดด้อยอาจเป็นเรื่องของสุขภาพของผู้สูงอายุ เป็นต้น ทั้งนี้เพื่อให้การจัดกิจกรรมได้ประโยชน์อย่างแท้จริง

การจัดกิจกรรมที่จะทำร่วมกับชุมชนจะใช้รูปแบบเดียวกันกับการจัดกิจกรรมของบริษัท จะแบ่งความสุขออกเป็น 8 หมวดหมู่ กิจกรรมในหมวดหมู่ใดที่ชุมชนมียังไม่ได้ทำก็จะจัดขึ้นมา โดยพิจารณาถึงความต้องการของชุมชนเป็นหลัก จัดให้มีการประชุมหารือ และนำเสนอความต้องการมาจากสมาชิกในชุมชน จากนั้นค่อยๆ พัฒนาความสุขในแต่ละหมวดหมู่เพิ่มเติมเข้าไป เช่น ถ้าชุมชนมีปัญหาเรื่องสุขภาพก็เริ่มต้นด้วยกิจกรรม Happy Body อาทิ กิจกรรมออกกำลังกาย กิจกรรมตรวจสุขภาพ เป็นต้นพร้อมทั้งเก็บข้อมูลสถิติเพื่อรายงานความก้าวหน้าไปยังสมาชิกชุมชน คาดว่ากิจกรรมเหล่านี้จะเริ่มต้นทำได้ในอนาคตอันใกล้ เพราะชาวราชบุรีอาหารเชื่อว่า **“พนักงานสุข สังคมสุข ราชบุรีอาหารก็สุขตามไปด้วย”**

องค์กรต้นแบบของจังหวัดราชบุรี

บริษัท กระจกพีเอ็มเค-เซ็นทรัล จำกัด (PMC)

บริษัท กระจกพีเอ็มเค-เซ็นทรัล จำกัด (PMC) โรงงานผลิตกระจกนิรภัยขนาดใหญ่อันดับต้นๆ ของประเทศไทยที่ดำเนินธุรกิจมายาวนานกว่า 40 ปี ภายใต้แบรนด์ "Diamond Glass" PMC มีพนักงานอยู่กว่า 1,300 คน ซึ่งในจำนวนนี้มีแรงงานต่างด้าวรวมอยู่ด้วย นับเป็นโจทย์ใหญ่สำหรับผู้บริหารที่จะทำให้พนักงานจำนวนมากที่หลากหลายเชื้อชาติ หลายภาษาอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข ภายใต้หลังคา PMC ซึ่งเป็นเสมือนบ้านหลังที่สองของพวกเขา

บริษัทฯ มีกิจกรรมภายในมากมายอยู่แล้วในแบบฉบับของตัวเอง อาทิ โครงการออมทรัพย์ โครงการกีฬาต่างๆ โครงการบริจาคโลหิต และโครงการงดเหล้าเข้าพรรษา เป็นต้น มีสวัสดิการตามความเหมาะสม โดยไม่ได้แยกแยะว่าเป็นกิจกรรมเพื่อความสุขแบบใด ในขณะที่เมื่อนำกิจกรรมภายใต้แนวคิดความสุข 8 ประการในที่ทำงานเข้ามาผสมผสาน จึงทำให้มีรูปแบบกิจกรรมที่ชัดเจนและเป็นรูปธรรมมากขึ้น รวมทั้งสามารถเข้าถึงพนักงานได้มากกว่า ทำให้ทุกฝ่ายเห็นภาพความสุขที่แบ่งหมวดหมู่ได้ชัดเจนยิ่งขึ้น ประกอบกับวิสัยทัศน์ของผู้บริหารระดับสูงที่ตระหนักถึงความสำคัญของความสุขพนักงาน เพราะนอกจากจะนำแนวคิดนี้มาปรับใช้ในองค์กรแล้วยังทำหน้าที่เป็นประธานโครงการเสริมสร้างองค์กรสุขภาพ (Healthy Organization) ภายใต้แนวคิดความสุข 8 ประการในที่ทำงานให้กับสภาอุตสาหกรรมจังหวัดฯ อีกด้วย

ก่อนจะมาเป็นความสุข 8 ประการในที่ทำงาน

PMC เริ่มต้นจากการที่ผู้บริหารระดับสูงได้มีโอกาสเข้าร่วมฟังสัมมนาจากแผนงานสุขภาพองค์กรภาคเอกชน สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) โดยมีทีมด้านทรัพยากรบุคคล (HR) เป็นผู้รับช่วงต่อ และเป็นผู้ดำเนินการในระยะแรก ต่อมาได้มีการประชุมเพื่อตั้งคณะกรรมการ ซึ่งมีตัวแทนที่มาจากทุกฝ่ายในองค์กร ไม่ว่าจะเป็นฝ่ายทรัพยากรบุคคลเอง ฝ่ายผลิต ฝ่ายเจ้าหน้าที่ความปลอดภัย รวมถึงฝ่ายอื่นๆ หลังจากนั้นคณะกรรมการโครงการฯ ได้ขับเคลื่อนโครงการฯ ต่อจาก HR โดยยึดเอาความสุข 8 หมวดหมู่เป็นตัวตั้ง แล้วนำโครงการต่างๆ ที่ทำอยู่เดิมใน PMC ไล่ลงไปใส่ในแต่ละหมวดหมู่ อาทิ โครงการสหกรณ์ออมทรัพย์ จัดอยู่ใน Happy Money ส่วนโครงการแข่งขันฟุตบอลและโครงการโรงงานปลอดบุหรี่ จัดอยู่ในหมวด Happy Body เป็นต้น โดยในแต่ละหมวดหมู่จะมีกรรมการ 1 ท่านเป็นผู้รับผิดชอบ

เมื่อนำแนวคิดความสุขทั้ง 8 ประการในที่ทำงานมาปรับใช้กับวัฒนธรรมองค์กร

ในระยะแรกของการดำเนินโครงการฯ อาจมีความไม่เข้าใจเกิดขึ้นบ้าง มีผู้เข้าร่วมโครงการฯ ไม่มากนัก แต่ PMC ก็แก้ปัญหาด้วยการสื่อสารให้เข้าถึงพนักงาน โดยในการจัดกิจกรรมแต่ละครั้งจะมีการประชาสัมพันธ์โครงการฯ ล่วงหน้า 1 เดือนเสมอ ไม่ว่าจะเป็นการติดป้ายประกาศที่เครื่องสแกนบัตรตรงจุดเข้าออกของพนักงาน มีการประชาสัมพันธ์ผ่านกิจกรรมหน้าแถวทุกวันจันทร์ รวมถึงการส่ง e-mail ถึงพนักงาน จนปัจจุบันได้รับความร่วมมือในการเข้าร่วมกิจกรรมในระดับดีมาก เช่น กิจกรรมบริจาคเลือดมีพนักงานลงชื่อเพื่อบริจาคจำนวนหนึ่งแต่ถึงเวลาจริงมีจำนวนผู้บริจาคสูงกว่าที่ลงชื่อไว้ถึงสองเท่า นั้นหมายความว่าพนักงานมีความเข้าใจและเห็นความสำคัญของกิจกรรม

ปัญหาใหญ่ในการทำกิจกรรมคือ พนักงานทุกคนไม่สามารถทำกิจกรรมร่วมกันได้เนื่องจาก PMC แบ่งการทำงานออกเป็นกะ โดยส่วนใหญ่พนักงานกะกลางคืนจะไม่สามารถเข้าร่วมได้ ขณะที่พวกเขาอยากเข้าร่วมกิจกรรม แต่ร่างกายไม่เอื้ออำนวย PMC แก้ไขปัญหานี้ด้วยการจัดกิจกรรมในวันหยุด เพื่อให้ทุกคนสามารถเข้าร่วมได้

ความท้าทายอีกประการที่เกิดขึ้นในทุกโรงงานในจังหวัดราชบุรี ไม่เพียงแต่ PMC นั่นคือ แรงงานต่างด้าวโดยเฉพาะชาวพม่า ปัญหาหลักก็คือการสื่อสาร ปัจจุบัน PMC มีฝ่ายบุคคลที่สามารถพูดพม่าได้ สื่อสารให้พวกเขาเข้าใจ จึงทำให้มีพนักงานชาวพม่าเข้าร่วมกิจกรรมและให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี

กิจกรรมเล่นภายใต้แนวคิด **ความสุข 8 ประการในที่ทำงาน**

กิจกรรมที่น่าสนใจและโดดเด่นมากคือ โครงการโรงงานปลอดบุหรี่ PMC เริ่มต้นด้วยการรณรงค์ให้พนักงานสูบบุหรี่เฉพาะเวลาพักเท่านั้น และมีข้อตกลงร่วมกันว่าให้นำบุหรี่ไปฝากไว้ที่เจ้าหน้าที่ เมื่อถึงเวลาพักก็สามารถเบิกรับสูบได้ ถัดจากนั้นก็มีการกำหนดพื้นที่สูบบุหรี่ภายในบริเวณโรงงานขึ้น ต่อมาได้ปรับมาตรการให้มีความเข้มข้นขึ้น เพื่อผลักดันให้ PMC เป็นโรงงานปลอดบุหรี่

โครงการนี้ไม่ใช่เรื่องที่ทำได้ง่ายๆ จุดเด่นที่ทำให้ PMC ประสบความสำเร็จนั้นคือ การทำอย่างค่อยเป็นค่อยไป นับว่าเป็นกิจกรรมที่ทำท่ายาก เริ่มต้นจากการประชาสัมพันธ์และจัดกิจกรรมรณรงค์ไปพร้อมๆ กัน อาทิ ให้พนักงานที่สูบบุหรี่ในปริมาณมากต่อวันมาเล่าประสบการณ์ต่างๆ ในการลด ละ เลิก พร้อมชักชวนเพื่อนๆ พนักงานคนอื่นๆ ให้เลิกบุหรี่ เป็นการสื่อสารระหว่างเพื่อนพนักงานด้วยกันเอง ไม่ใช่เป็นการบังคับของบริษัทฯ ปัจจุบันโครงการนี้ประสบความสำเร็จได้ดี และเป็นความภูมิใจของชาว

PMC ทุกคนที่ทำให้บ้านหลังนี้ปลอดบุหรี่ และสิ่งที่ได้กลับคืนมาไม่เพียงแค่ Happy Body เท่านั้น แต่ยังสามารถทำให้พวกเขามีเงินเหลือเก็บ ซึ่งจัดอยู่ในความสำเร็จของหมวดหมู่ Happy Money และในขณะที่เดียวกันครอบครัวก็มีความสุขมากขึ้น ซึ่งสามารถตอบโจทย์ Happy Family และ Happy Heart อีกด้วย

อีกโครงการที่น่าสนใจ คือ การจัดตั้งสหกรณ์ออมทรัพย์ขึ้นมา ภายใต้พระราชบัญญัติสหกรณ์ ในเบื้องต้นมีการสำรวจปัญหาของพนักงานใน PMC ว่ามีปัญหาเรื่องใดมากที่สุด พบว่า การจัดการการเงินเป็นปัญหาใหญ่ ดังนั้น การตั้งสหกรณ์ออมทรัพย์จึงเป็นคำตอบที่น่าสนใจ ในการดำเนินการช่วงแรกเมื่อพนักงานต้องการกู้เงินต้องมีผู้ค้ำประกันถึง 4-5 คน ผลปรากฏว่าเมื่อเขาไม่สามารถใช้เงินคืนสหกรณ์ได้ก็ตัดสินใจไม่มาทำงาน ทำให้ผู้ค้ำประกันทั้งหมดต้องออกจากงานตามไปด้วย และดูเหมือนว่าการตั้งสหกรณ์ออมทรัพย์ขึ้นมาจะเป็นการไล่พนักงานออกแทนที่จะเป็นการช่วยเหลือพนักงาน คณะทำงานโครงการได้เรียนรู้และพัฒนา จึงได้ปรับโครงสร้างและปรับนโยบายของสหกรณ์ขึ้นมาใหม่โดยการต่อยอดจากเดิม คือ มีหลักการให้สหกรณ์ออมทรัพย์มีไว้เพื่อให้พนักงานฝากเงิน พร้อมให้ดอกเบี้ยสูงกว่าธนาคารพาณิชย์ทั่วไป และในขณะที่เดียวกันผู้ที่ต้องการกู้ก็สามารถกู้ได้ในจำนวนที่ไม่มากไปกว่าศักยภาพที่จะชำระหนี้ได้ ภายใต้การเห็นชอบของคณะกรรมการสหกรณ์ ทำให้ในปัจจุบันนี้ไม่มีพนักงานลาออกเนื่องจากไม่สามารถชำระหนี้ได้ ซึ่งในอดีตมีพนักงานบางคนกู้เงินและเป็นหนี้นอกระบบ จนมีปัญหาว່ไม่สามารถส่งคืนได้ตามเวลา ผู้บริหารระดับสูงจึงเข้ามามีบทบาทในการเป็นผู้เจรจาประนอมหนี้กับเจ้าหนี้ในอัตราดอกเบี้ยที่เหมาะสม หรืออาจจะพิจารณาให้กู้เงินสหกรณ์เพื่อนำไปชำระก่อนแล้วค่อยชำระคืนภายหลัง จนทำให้ในวันนี้พนักงาน PMC สามารถบริหารจัดการการเงินของตัวเองได้ (Happy Money) กันถ้วนหน้า

อีกกิจกรรมที่ดูเหมือนจะเล็ก แต่ยิ่งใหญ่คือ การไปทานข้าวร่วมกัน โดยจัดให้มีทั้งในรูปแบบของพนักงานทานข้าวกับผู้บริหารระดับสูง และผู้บริหารแต่ละฝ่ายทานข้าวร่วมกัน ซึ่งทำให้สามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกันได้โดยตรง และที่น่าสนใจอีกกิจกรรมคือ การมีตู้แสดงความคิดเห็นที่ทุกคนสามารถนำความคิดเห็นมาหยอดใส่ตู้ เพื่อนำเสนอผู้บริหารโดยตรง สิ่งเหล่านี้จะทำให้เกิดการหลอมรวมคนในองค์กร PMC ให้เป็นหนึ่งเดียว

ความสุขเพิ่มขึ้น หลังจากปรับใช้โครงการความสุข 8 ประการ

แม้ว่าพูดได้ไม่ชัดเจน และไม่สามารถวัดค่าได้เป็นตัวเลขว่าผลผลิตของบริษัทฯ เพิ่มขึ้นจากการนำโครงการเสริมสร้างองค์กรสุขภาพะ ภายใต้แนวคิดความสุข 8 ประการในที่ทำงานมาใช้แต่สามารถสัมผัสได้ว่าพวกเขา มีรอยยิ้มให้กัน มีการช่วยเหลือเอื้ออาทรกันมากขึ้น ใส่ใจในการทำงานมากขึ้น ยกตัวอย่างเรื่องง่ายๆ อย่างโครงการ 5 ส ซึ่งก่อนหน้านี้พนักงานไม่ค่อยร่วมมือแต่ปัจจุบันนอกจากจะดูแลพื้นที่ของตัวเองแล้วยังเอื้อเฟื้อไปถึงเพื่อนร่วมงานด้วย นอกจากนี้ยังพบว่าอุบัติเหตุใหญ่ๆ ที่ต้องส่งพนักงานไปโรงพยาบาลแทบไม่เกิดขึ้นเลย รวมทั้งของเสียจากการผลิตก็ลดลง แม้หลายคนอาจมองว่า PMC มีระบบควบคุมคุณภาพและระบบความปลอดภัยที่ดีอยู่แล้วตั้งแต่อดีต แต่จากตัวเลขสถิติของปีปัจจุบันทำให้เห็นว่า มีจำนวนอุบัติเหตุลดลงต่างจากเมื่อ 4-5 ปีที่แล้ว นอกจากนี้การขาด การลา และการมาสายก็มีอัตราลดลง รวมถึงปัจจุบันพนักงานให้ความสนใจเข้าร่วมกิจกรรม พร้อมทั้งมีการนำเสนอรูปแบบของการจัดกิจกรรมให้หลากหลายมากขึ้นด้วย

สิ่งที่หัวหน้างานเห็นความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นกับพนักงาน คือ พนักงานกล้าแสดงความคิดเห็นกับหัวหน้างานมากขึ้น ซึ่งในอดีตผู้บริหาร อาจจะไม่เคยมองเห็นปัญหาเล็กๆ น้อยๆ ที่ซ่อนอยู่ได้เลย หรือบางปัญหาที่ สะสมมานานและไม่สามารถแก้ได้ แต่วันนี้เมื่อมีพนักงานกล้าแสดงความคิดเห็น กล้าเข้ามาหาหัวหน้างาน หรือผู้บริหารมากขึ้น ปัญหาเหล่านั้นก็ค่อยๆ ถูกหยิบยกขึ้นมา พร้อมกับแก้ไขให้หมดไป

ทิศทางในอนาคต กับแนวคิดความสุข 8 ประการ

PMC ไม่ได้มองแค่เรื่องความสุข 8 ประการในที่ทำงาน ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการทำ CSR (ความรับผิดชอบต่อสังคม) ภายในองค์กรเท่านั้น แต่วางแผนที่จะทำกิจกรรม CSR ภายนอกไปพร้อมๆ กัน โดยการขยายกิจกรรมต่างๆ ที่เป็นประโยชน์ไปสู่สังคมภายนอกโรงงานด้วย เพราะ PMC จะยืนอยู่ในสังคมได้อย่างไรถ้าไม่มีชุมชนที่เข้มแข็งและเอื้อเฟื้อต่อกัน

นับเป็นจุดเริ่มต้นที่ดีที่วันนี้ PMC ได้เริ่มต้นนำความสุข 8 ประการ ในที่ทำงานมาใช้ในโรงงาน ในเฟสต่อไปจะมีการวางแผน และจัดทำกิจกรรมให้ครอบคลุมความสุขทั้ง 8 ประการต่อไป โดยจะทำการประเมินโครงการฯ ที่ผ่านมาทั้งก่อนและหลังทำโครงการฯ จะจัดให้มีการวัดผลที่ชัดเจนและเป็นรูปธรรมมากขึ้น โครงการฯใดที่ประสบความสำเร็จก็จะค่อยๆ ถูกลดจากเดิมที่มีอยู่ โครงการฯใดที่ยังไม่สำเร็จก็จะวิเคราะห์ข้อบกพร่องพร้อมประเมินใหม่ และโครงการฯ ใดที่ยังไม่มีก็เพิ่มเติมเข้าไป

ในฐานะที่ PMC เป็นหนึ่งในองค์กรต้นแบบของจังหวัดราชบุรี มีความยินดีที่จะเปิดโอกาสให้โรงงานอื่นๆ ที่ต้องการเข้ามาดูกระบวนการทำงานภายใต้โครงการความสุข 8 ประการในที่ทำงานเพื่อนำไปเป็นกรณีศึกษาพร้อมประยุกต์ใช้ต่อไป

“เราไม่รู้ตัวหรอกว่า ก่อนหน้านี้เราทำกิจกรรมภายใต้แนวคิด
 ความสุข 8 ประการในที่ทำงาน ในแบบฉบับของเรามาโดยตลอด
 เมื่อนำโครงการฯ ของ สสส. มาประยุกต์ใช้กับ PMC อย่างจริงจัง
 ทำให้เรารู้ว่ามันไม่ใช่เรื่องไกลตัวเลย
 ความสุขในที่ทำงานมันอยู่ใกล้แค่เอื้อมจริงๆ”

คุณกมลวรรณ ดาวประกายมงคล
 บริษัท กระจกพีเอ็มเค-เซ็นทรัล จำกัด

เชื้อเพื่อข้อมูลโดย

คุณจินตนา ชื่นเป็นเกลียว

ประธานสภาอุตสาหกรรมจังหวัดฯ/
 รองประธานโครงการฯ

คุณกมลวรรณ ดาวประกายมงคล

ประธานโครงการฯ / กรรมการ /
 รองกรรมการใหญ่
 บริษัท กระจก พีเอ็มเค-เซ็นทรัล
 จำกัด

คุณนันทพล วิชัยดิษฐ

ผู้ประสานงานและเลขานุการ
 โครงการฯ

คุณสุธี กาวิละ

ผู้จัดการทั่วไป
 บริษัท ราชบุรีอาหาร จำกัด

บทสรุป

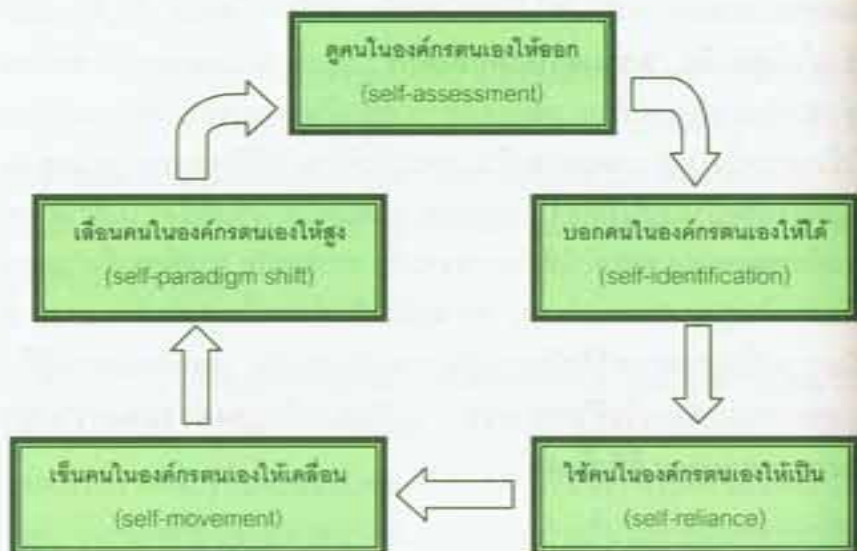
การนำพาในองค์กรมุ่งสู่ความสุขและคุณภาพชีวิตที่ดีของคนทำงานในองค์กร ปัจจัยที่นำไปสู่ความสำเร็จที่ถือว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดก็คือ **“คนทำงานในทุกกระดับ”** ในการให้ความร่วมมือในการจัดกิจกรรมต่างๆ โดยต้องมี **“Work life balance”** และเกิด **“ความเสมอภาค”** และให้ **“ความยุติธรรม”** กับทุกคน

การที่คนทำงานเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และองค์กรเป็นส่วนหนึ่งของสังคม เมื่อสังคมเปลี่ยนแปลงก็ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงขององค์กรไม่ว่าองค์กรนั้นจะมีบริบทแบบใด สังคมที่เกิดการเปลี่ยนแปลงอันมีผลมาจากในหลายปัจจัย ตัวอย่างเช่น การอพยพย้ายถิ่นในการประกอบอาชีพ กระแสของโลกาภิวัตน์จนเกิดภาวะความเป็น **“โลกา-นครา”** (global city) รูปแบบของสื่อที่ส่งผลกระทบต่อวัฒนธรรม การปลีกตัวออกจากครอบครัวและเพื่อนฝูงในเชิงโครงสร้างและทางสังคม ความกลัวที่มีเพิ่มขึ้นจากการเปลี่ยนแปลงและความไม่รู้ ตลอดจนวิกฤตเศรษฐกิจที่ส่งผลกระทบต่อไปทั่วโลก คงปฏิเสธไม่ได้ว่าปัจจัยที่กล่าวมานั้นเป็นปัจจัยภายนอกที่ส่งผลไม่ทางตรงก็ทางอ้อมต่อผลกระทบที่เกิดขึ้นต่อการสร้างสุขในองค์กร หลายองค์กรมีการปรับเปลี่ยนนโยบายในการจัดกิจกรรมต่างๆ เพื่อเป็นสวัสดิการและคุณภาพชีวิตของคนทำงานในองค์กรของตนเองในอยู่ในสถานะขององค์กรแห่งความพอเพียง โดยน้อมนำปรัชญา **“เศรษฐกิจพอเพียง”** มาปรับใช้เพื่อความอยู่รอดขององค์กรและพนักงานของตน

ดังนั้น การนำ**สูตรลัด** การสร้างองค์กรแห่งความสุข ด้วย**กรณีศึกษา 6 จังหวัดภาคใต้** ไปปรับใช้อาจจะต้องปรับหรือปรุงสูตรใหม่ให้

เหมาะสมกับองค์กรของตนเอง หรือการทำงานเชิงพื้นที่ในระดับจังหวัดนั้นๆ และจะประสบความสำเร็จได้มากน้อยเพียงใดนั้น ปัจจัยสำคัญที่จะมองข้ามไม่ได้ นั่นคือ **“ความสำนึกต่อองค์กร”** (sense of organization) ของคนทำงานในองค์กรนั้นด้วย เพราะองค์กรถือว่าเป็นชุมชนของคนทำงานที่ต้องใช้เวลาหนึ่งในสามของเวลาในแต่ละวันที่ต้องใช้ชีวิตการทำงานอยู่ในองค์กรหรือบ้านหลังที่สอง หากองค์กรใดมีคนทำงานที่มีความสำนึกต่อองค์กรของตนสูง ย่อมทำให้เกิดการยอมรับ การห่วงใย การพึ่งพาซึ่งกันและกันภายในชุมชนของคนทำงาน ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และการมีความเชื่อและความรู้สึกในบางสิ่งบางอย่างร่วมกัน ตลอดจนความรู้สึกปลอดภัยและมั่นคงในชีวิตของคนทำงาน อันจะนำไปสู่องค์กรแห่งความสุข (happy workplace) ที่ยั่งยืนต่อไป

คำถามที่จะเกิดขึ้นตามมาก็คือ **“จะทำอะไรให้คนทำงานในองค์กรของตนมีความสำนึกต่อองค์กร”** (sense of organization) คำตอบนี้คนที่จะตอบได้ดีที่สุดก็คือ คนภายในองค์กรนั้นๆ จะเป็นผู้ร่วมกันตอบได้ดีที่สุด วิธีการได้มาซึ่งคำตอบได้รวดเร็วที่สุดก็คือ การลงมือทำทันที (ททท.) ในการสร้างสุขในองค์กรทำให้เป็นองค์กรแห่งความสุข และการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ร่วมกับองค์กรอื่นๆ เมื่อองค์กรเข้มแข็ง เกิดองค์กรแห่งความสุข เกิดความรับผิดชอบต่อสังคมที่อยู่โดยรอบ ถือเป็นฐานรากของการพัฒนาประเทศ และแก้ปัญหาในหลายๆ ด้าน คงสำเร็จไม่ได้ด้วยปัจเจกบุคคล หรือเพียงองค์กรใดหนึ่งเท่านั้น แต่จำเป็นต้องเกิดจากทุกภาคส่วนขององค์กร ของชุมชน ของสังคม และเครือข่ายที่เข้มแข็งด้วย ท้ายที่สุดขอฝากวงจรสูตรลับในการสร้างองค์กรแห่งความสุขแนวปฏิบัติฉบับย่อที่อาจจะสามารถนำไปประยุกต์ในการสำรวจตรวจสอบและพัฒนาองค์กรของตนเอง ดังแสดงในแผนภาพต่อไปนี้



“วงจรสูตรลับในการสร้างองค์กรแห่งความสุข”

“คนภายในองค์กรแต่ละองค์กรนั่นเอง
ที่เป็นกำลังหลักในการพัฒนาและสร้างให้เกิดความเข้มแข็ง
ความสุขและการเติบโตอย่างยั่งยืนขององค์กรตนเอง...
ต้องเกิดหลังสร้างสรรคที่ระเบิดจากภายในองค์กรออกมา...”

หลักคิดในการทำงานที่ดีจากประสบการณ์การทำงานเชิงพื้นที่ระดับจังหวัด รวมถึงบทเรียนดีๆ เกี่ยวกับชีวิตคนทำงานในแต่ละองค์กรสุขภาพระดับต้นแบบนั้น แต่ละจังหวัดและแต่ละองค์กรต่างมีสไตล์การทำงานเกี่ยวกับการเสริมสร้างให้เกิดองค์กรสุขภาพ หรือองค์กรแห่งความสุขที่หลากหลายและแตกต่างกัน และควรค่าแก่การนำไปปรับใช้ต่อไป ที่สำคัญการจัดกิจกรรมเพื่อความสุขของคนในองค์กรต้องเกิดเพราะเป็นสิ่งที่ **"น่าทำ"** ไม่ใช่เพราะว่าเป็น **"หน้าที่"**

โดยภาพรวมในแต่ละกรณีศึกษาของภาคีเครือข่ายทั้ง 6 จังหวัดที่เข้าร่วมโครงการเสริมสร้างองค์กรสุขภาพระดับจังหวัด ในระยะที่ 1 (2552-2553) ของแผนงานสุขภาพองค์กรภาคเอกชน (สสส.) นั้นพบว่า องค์กรส่วนใหญ่มีนโยบายและแนวทางการจัดกิจกรรมในการสร้างสุขในองค์กรที่คล้ายกัน คือ ทำอย่างไรให้พนักงานมีความสุข มีสวัสดิการที่ดี ตลอดจนให้ความสำคัญกับสมาชิกในครอบครัวของพนักงานด้วย และที่สำคัญมีหลายกิจกรรมที่ได้รับการเสนอขึ้นมาโดยพนักงานขององค์กรนั้น ๆ ภายใต้สภาวะเศรษฐกิจที่วิกฤติและสังคมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วเช่นนี้ในหลายองค์กรก็ยังเห็นความสำคัญกับการจัดให้มีกิจกรรมดีๆ สำหรับพนักงาน อาจใช้คำกล่าวที่ว่า **"งานก็ได้ผล คนก็เป็นสุข"** และการได้เรียนรู้จากประสบการณ์ตรงจากคณะทำงานโครงการฯ และองค์กรต้นแบบของจังหวัดนำร่องทั้ง 6 จังหวัด โดยได้กลิ่นกรองออกมาเป็นวลีที่คณะผู้จัดทำได้ลงความเห็นในแต่ละจังหวัด ดังนี้

- ❖ **เมืองชล** จังหวัดแห่งคนสำราญ งานสำเร็จ
สร้างองค์กรความรู้ต่อยอดความสุขแบบยั่งยืนที่...**เชียงราย**
- ❖ **โคราช** ประดุจดินแดนอีสาน เมืองแห่งความสุขของคนทำงาน

- ❖ **ปทุมธานี** เมืองแห่งการค้าการลงทุนในอุตสาหกรรม
สะอาดของภูมิภาคเอเชียอาคเนย์
- ❖ จัดการองค์ความรู้ในทุกมิติ สร้างเครือข่ายความสุขในทุก
พื้นที่ **พระนครศรีอยุธยา**
- ❖ **ราชบุรี** ความสุข เคียงคู่ชุมชน

จากการร้อยเรียงและรวบรวมเรื่องราวเด่นของการทำงานเชิงพื้นที่
รุ่นบุกเบิก และองค์กรต้นแบบสุขภาวะใน 6 จังหวัด ได้ถูกสกัดออกมาเป็น
สูตรลดการสร้างองค์กรแห่งความสุข พบว่า **ความรู้** และประสบการณ์ที่
ได้มีสิ่งใหม่ ๆ ให้รับรู้อยู่เสมอ แต่ที่สำคัญ **“ไม่ควรรับรู้มากเกินไป แต่ควร
เรียนรู้ให้มากพอ”** หมายความว่า **รับรู้** จากประสบการณ์ของคนอื่น ๆ แต่
ไม่มีการลงมือทำหรือนำไปปรับใช้ แต่**ควรเรียนรู้** ซึ่งก็คือ **การเรียนรู้ผ่าน
การลงมือทำ (learning by doing)** การเรียนรู้เป็นการเปลี่ยนแปลงความ
คิด และพฤติกรรมโดยความสมัครใจ ดังนั้น การ**รับรู้** แต่ไม่คิดที่จะ **เรียนรู้**
ย่อมเป็นอุปสรรคสำคัญในการนำพาองค์กรไปสู่ความสุขสันติได้แล้วจะทำ
อย่างไรให้เหมาะสมกับวัฒนธรรมองค์กรหรือธรรมชาติขององค์กรของท่าน
ได้นั้นคำตอบนั้นอยู่ในองค์กรของท่าน คนในองค์กรของท่านจะเป็นผู้ให้
คำตอบนี้กับท่านได้ จึงค้นหาให้เจอ แล้วองค์กรแห่งความสุขก็จะบังเกิดขึ้น
ไม่ช้าก็เร็วแน่นอน

ภาพบรรยากาศกิจกรรม



ภาพบรรยากาศกิจกรรม



ภาพบรรยากาศกิจกรรม



Happy 8 Workplace Workplace Workplace Workplace

Happy 8 Workplace Workplace Workplace Workplace

ภาพบรรยากาศกิจกรรม



กิจกรรมส่งเสริมความสามัคคี



Happy 8 Workplace Workplace Workplace Workplace
Happy 8 Workplace Workplace Workplace Workplace

ภาพบรรยากาศกิจกรรม





Happy 8 Workplace Happy 8 Workplace Happy 8 Workplace Happy 8 Workplace

Happy 8 Workplace Happy 8 Workplace Happy 8 Workplace Happy 8 Workplace

ภาพบรรยากาศกิจกรรม



Happy 8 Happy 8 Happy 8 Happy 8
Workplace Workplace Workplace Workplace

Happy 8 Happy 8 Happy 8 Happy 8
Workplace Workplace Workplace Workplace

รายละเอียดเกี่ยวกับโครงการความสุข 8 ประการในที่ทำงาน (Happy Workplace)

แผนงานสุขภาวะองค์กรภาคเอกชน

979 ชั้น 23 อาคารเอส เอ็ม ทาวเวอร์ ถนนพหลโยธิน

แขวงสามเสนใน เขตพญาไท กรุงเทพมหานคร 10400

โทรศัพท์ : 0 2298 0673 โทรสาร : 0 2298 0670

www.happy8workplace.com

นายแพทย์ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์

ผู้จัดการแผนงานสุขภาวะองค์กรภาคเอกชน

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.)

นายอธิวัฒน์ เจียวิวรรณ์กุล

ที่ปรึกษาโครงการด้านนโยบายและเครือข่ายสุขภาวะระดับจังหวัด

นางสาวศรินทร์ทิพย์ จานศิลา

ที่ปรึกษาผู้จัดการ แผนงานสุขภาวะองค์กรภาคเอกชน

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.)

นางสาวณิชารีย์ การุญ

ผู้ประสานงานด้านนโยบายและเครือข่าย แผนงานสุขภาวะองค์กรภาคเอกชน

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.)

คณะกรรมการของโครงการเสริมสร้างองค์กรสุขภาพ: (Healthy Organization)

จังหวัดชลบุรี

คุณประโยชน์ อรรถธร

คุณวิศิษฐ์ จารุศล

ดร.จิราพร ระโหฐาน

คุณกิตติวุฒิ ศศิวิมลพันธุ์

คุณสุรชาติ ชัยตระกูลทอง

คุณสมชาย เขียมบรรจง

คุณสุรชัย เหล่าพูลกิจ

คุณบรรจบ ศรีสุข

คุณนภัศวรณีย์ สิริปัญญาฉาน

ประธานโครงการฯ / ประธานสภา

อุตสาหกรรมจังหวัด

รองประธานโครงการฯ

ที่ปรึกษาโครงการฯ / รองคณบดี

บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัย

ศรีปทุม วิทยาเขตชลบุรี

เลขานุการสภาอุตสาหกรรม

จังหวัดฯ

เหรียญก

คณะทำงาน

คณะทำงาน

คณะทำงาน

ผู้ช่วยเลขานุการโครงการฯ /

ผู้ประสานงาน

คณะทำงานของโครงการเสริมสร้างองค์กรสุขภาพ: (Healthy Organization)

จังหวัดเชียงราย

รองศาสตราจารย์ สมเดช มุงเมือง

คณบดีคณะวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย /
ประธานโครงการเสริมสร้าง
องค์กรสุขภาพ จังหวัดเชียงราย

ผู้ช่วยศาสตราจารย์

ดร.จิรภา ศักดิ์กิตติมาลัย

รองคณบดีคณะวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย /
รองประธานโครงการเสริมสร้าง
องค์กรสุขภาพจังหวัดเชียงราย

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ นงนุช กันระชัย

รองคณบดีคณะวิทยาการ
จัดการมหาวิทยาลัยราชภัฏ
เชียงราย / คณะกรรมการ
โครงการเสริมสร้างองค์กรสุขภาพ
จังหวัดเชียงราย

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ เฉลิมชัย คำแสน

รองคณบดีคณะวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย /
คณะกรรมการโครงการเสริม
สร้างองค์กรสุขภาพจังหวัด
เชียงราย

อาจารย์ศรัณย์พัส ศรีสวัสดิ์

คณาจารย์ประจำคณะวิทยาการ
จัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏ
เชียงราย / เลขานุการโครงการ
เสริมสร้างองค์กรสุขภาพจังหวัด
เชียงราย

คณะทำงานของโครงการเสริมสร้างองค์กรสุขภาพ: (Healthy Organization)

จังหวัดนครราชสีมา

คุณสมศักดิ์ ศรีบัวรอด

ที่ปรึกษาโครงการฯ / ประธาน

สภาอุตสาหกรรมจังหวัด

ดร.วิภาภรณ์ กียรติอำนาจ

ประธานโครงการฯ / ที่ปรึกษา

กิตติมศักดิ์ สภาอุตสาหกรรมฯ

คุณอภิชาติ จำปา

เลขานุการโครงการฯ

คุณอุบลรัตน์ บุญประสาทสุข

เหรียญกษาปณ์โครงการฯ

คุณไพสิทธิ์ ปิติทรงสวัสดิ์

คณะทำงานโครงการฯ

คุณยุวพา ศุภรทรัพย์

คณะทำงานโครงการฯ

คุณชัญญา สุวรรณโชติ

คณะทำงานโครงการฯ

คุณอภิสิทธิ์ อินทรกำแหง

คณะทำงานโครงการฯ

คุณสง่า รัตนพงษ์วณิช

คณะทำงานโครงการฯ

คุณจิตติฉिता ศุภรทรัพย์

ผู้ประสานงานและผู้ช่วย

เลขานุการโครงการฯ

คณะทำงานของโครงการเสริมสร้างองค์กรสุขภาพ: (Healthy Organization)

จังหวัดปทุมธานี

คุณอุดมชัย อิ่มอุดม	ที่ปรึกษาโครงการฯ
คุณมานะผล ภู่มสมบูรณ์	ประธานโครงการฯ / ประธานสภา อุตสาหกรรมจังหวัด
คุณศุภเดช จิรเสวีอนุประพันธ์	รองประธานโครงการฯ
คุณวีระ อัครพุทธิพร	รองประธานโครงการฯ
คุณสยาม เศรษฐบุตร	เลขานุการสภาอุตสาหกรรม จังหวัดฯ
คุณปรีติ เจริญศิลป์	ที่ปรึกษาประธานสภาอุตสาหกรรม จังหวัดฯ
ว่าที่ ร.ต.สุรวุฒิ โกสินทรานนท์	เหรียญกติก
คุณศานินทร์ ตรียานนท์	คณะทำงาน
คุณชุมพล แดงเดช	คณะทำงาน
คุณกมล ประเสริฐนพคุณ	คณะทำงาน
คุณพงษ์สันต์ นิลเลิศ	คณะทำงาน
คุณวิสุทธิ์ สุรเสียง	ผู้ช่วยเลขานุการ / ผู้ประสานงาน
คุณเดวีณา เนติน้อย	ผู้ช่วยเลขานุการ / ผู้ประสานงาน

คณะกรรมการของโครงการเสริมสร้างองค์กรสุขภาพ: (Healthy Organization)

จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

คุณทศพล วังศิลาบัตร

ที่ปรึกษาโครงการฯ / ประธานสภา
อุตสาหกรรมจังหวัด

คุณสมหวัง ฤงสูวรรณ

ประธานโครงการฯ / รองประธาน
สภาอุตสาหกรรมฯ

คุณพูนสุข สุวรรณดี

รองประธานโครงการฯ / รองประธาน
สภาอุตสาหกรรมฯ

ร.ต.ฐกรณ์ พงษ์พันธุ์

เลขานุการสภาอุตสาหกรรมฯ

คุณเรือนวรรณ อ่อนละออ

เหรียญก

คุณสุรพล ก่อเกิด

ผู้ช่วยเลขานุการสภาอุตสาหกรรมฯ /
ผู้ประสานงาน

คณะทำงานของโครงการเสริมสร้างองค์กรสุขภาพ: (Healthy Organization)

นักจิตวิทยา

คุณจินตนา ชื่นปั้นเกลียว	ที่ปรึกษาโครงการฯ / ประธานสภา อุตสาหกรรมจังหวัด
คุณกมลวรรณ ดาวประกายมงคล	ประธานโครงการฯ / รองประธาน สภาอุตสาหกรรมฯ
คุณนันทพล วิชัยดิษฐ	เลขานุการโครงการฯ / รองประธาน สภาอุตสาหกรรมฯ
คุณชื่นจิตต์ เจริญงาม	เหรียญก
คุณวัลภา จงแก้ววัฒนา	คณะทำงาน
คุณธิดารัตน์ จุสวอย	คณะทำงาน
คุณผานิตา ชัยชนะ	คณะทำงาน
คุณอดิเรก ธัญญาพิทักษ์	คณะทำงาน
คุณศยามล อาจารย์วุฒิ	ผู้ช่วยเลขานุการ / ผู้ประสานงาน

ผู้เชี่ยวชาญและเรียบเรียง

นางสาวนิสรารัตน์ ชัยมุสิก

e-mail: c.nisarat@gmail.com

นายวรชัย รัตนดวงดา

e-mail: panty9@hotmail.com

สภาอุตสาหกรรมจังหวัดชลบุรี

อาคารศูนย์ส่งเสริมอุตสาหกรรมภาคที่ 9 ชั้น 5

เลขที่ 67 ม.1 ถ.สุขุมวิท ต.เสม็ด อ.เมือง จ.ชลบุรี 20000

โทรศัพท์ : 038-288-507 โทรสาร : 038-288-508

คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย

ถ.พหลโยธิน อ.เมือง จ.เชียงราย 57100

โทรศัพท์ : 053-776-016 โทรสาร : 053-716-057

สภาอุตสาหกรรมจังหวัดนครราชสีมา

เลขที่ 276/11 ถ.พลแสน ต.ในเมือง อ.เมือง จ.นครราชสีมา 30000

โทรศัพท์ : 044-267-117-8 โทรสาร : 044-230-970

สภาอุตสาหกรรมจังหวัดปทุมธานี

เลขที่ 86 หมู่ 4 ถ.สุขาภิบาล ต.บ้านกลาง อ.เมือง จ.ปทุมธานี 12000

โทรศัพท์ : 0-2581-5063-6 โทรสาร : 0-2581-6509

สภาอุตสาหกรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

เลขที่ 123 หมู่ 3 ต.คลองสวนพลู อ.พระนครศรีอยุธยา

จ.พระนครศรีอยุธยา 13000

โทรศัพท์ : 035-345-966 โทรสาร : 035-345-967

สภาอุตสาหกรรมจังหวัดราชบุรี

เลขที่ 33 ถ.อำมาตย์ ต.หน้าเมือง อ.เมือง จ.ราชบุรี 70000

โทรศัพท์ : 032-325-767 โทรสาร : 032-315-048

องค์กรต้นแบบจังหวัดชลบุรี

บริษัท ท็อปเทร็นด์ แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด

บริษัท ไทยซัมมิท มิทซูบะ อีเล็กทริก แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด

บริษัท ไทยซัมมิทอาร์เนส จำกัด (มหาชน)

บริษัท ไลอ้อน (ประเทศไทย) จำกัด

บริษัท เอเซียพีริซัน จำกัด

องค์กรต้นแบบจังหวัดเชียงราย

โรงแรมมูนแอนด์ซัน

บริษัท นิมซีเส็ง ลิสซิ่ง จำกัด

บริษัท สยามแม็คโครเชียงราย จำกัด

โรงแรมวังคำ

โรงพยาบาลโอเวอร์บรีค

โรงแรม อนันตรา โกลเด้น ไตรแองเกิ้ล รีสอร์ทและสปา

บริษัท มารศรี โปรดักส์ จำกัด

ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร สาขาแม่สาย

บ้านหนาวดาวเดือนรีสอร์ท

องค์กรต้นแบบจังหวัดนครราชสีมา

โรงพยาบาลกรุงเทพราชสีมา

บริษัท เจ.เอช.อุตสาหกรรม จำกัด

บริษัท เค.ที.เอ็ม.สตีล จำกัด

บริษัท สงวนวงษ์อุตสาหกรรม จำกัด

บริษัท อุตสาหกรรมโคราช จำกัด

หน่วยพัฒนาการเคลื่อนที่ 52 จ.บุรีรัมย์

องค์กรต้นแบบจังหวัดปทุมธานี

- บริษัท กรีนสปอต จำกัด
- บริษัท บางกอกกล๊าส จำกัด
- บริษัท พีริโซฮอ์เลคตริคแมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด
- บริษัท บางกอกแคน แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด
- บริษัทส ฝ่าจีบ จำกัด
- บริษัท ไทยน้ำทิพย์ จำกัด
- โรงพยาบาลกรุงสยามเซนต์คาร์ลอส

องค์กรต้นแบบจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

- บริษัท เอ็นโอเค พรินซ์ตัน คอมโพเนนท์ (ประเทศไทย) จำกัด
- บริษัท คิงพีชเชอร์ โฮลดิ้งส์ จำกัด
- บริษัท ชันโย เสมิคอนดักเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด
- บริษัท เทยีน (ประเทศไทย) จำกัด
- บริษัท เวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด

องค์กรต้นแบบจังหวัดตราบุรี

- บริษัท ราชาชูรส จำกัด
- บริษัท กระจกพีเอ็มเค-เซ็นทรัล จำกัด
- บริษัท นำเขา (ประเทศไทย) จำกัด
- บริษัท ราชาชรามิค จำกัด
- บริษัท เจียมพัฒนาเท็กซ์ไทล์ จำกัด
- บริษัท บ้านโป่งเอ็นจิเนียริง จำกัด
- บริษัท โรงพิมพ์นิยมกิจ(1994) จำกัด
- บริษัท แวกส์กาเบ้จวีโซเคิลเซ็นเตอร์ จำกัด
- บริษัท ราชบุรีอาหาร จำกัด

ภาคเครือข่าย

โครงการเสริมสร้างองค์กรสุขภาพ: (Healthy Organization)

ในจังหวัดชลบุรี

1. บริษัท กระจกไทยอาชาสี จำกัด
2. บริษัท คอนเซอิ(ประเทศไทย) จำกัด
3. บริษัท คอบร้าอินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด
4. บริษัท เควายบี(ประเทศไทย) จำกัด
5. บริษัท คาโอ จำกัด
6. บริษัท คานเมทสี พูลเลย์ จำกัด
7. บริษัท คามาเอ็กซ์(ประเทศไทย) จำกัด
8. บริษัท คิมบอล อิเล็กทรอนิกส์(ประเทศไทย) จำกัด
9. บริษัท คาวาเบะ พรีซิชั่นประเทศไทย จำกัด
10. บริษัท คาสึย่า(ประเทศไทย) จำกัด
11. บริษัท เควายบี เทคโนโลยี เซ็นเตอร์ (ไทยแลนด์) จำกัด
12. บริษัท แคร้เท็กซ์ เอเชีย จำกัด
13. บริษัท โคเบียว ไทยแลนด์ จำกัด
14. บริษัท ชลบุรี แอลซี จำกัด
15. บริษัท ซอไชยวัฒนอุตสาหกรรม จำกัด
16. บริษัท ซิน-เอทซู ซิลิโคนส์ (ประเทศไทย) จำกัด
17. บริษัท ซีพีเอฟ ผลิตภัณฑ์อาหาร จำกัด
18. บริษัท ชังกิจแหลมฉบัง จำกัด
19. บริษัท ชันอิ(ประเทศไทย) จำกัด
20. บริษัท ชัลคอลล ไฮ พรีซิชั่น(ประเทศไทย)จำกัด

21. บริษัท เซเรบอส(ประเทศไทย) จำกัด
22. บริษัท ซาคุมะ (ประเทศไทย)
23. บริษัท ซัมมิทโซว่าแมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด
24. บริษัท โซลาร์เลนซ์ จำกัด
25. บริษัท ดีฟ-กรีน เทคโนโลยี จำกัด
26. บริษัท เดคส์เตอร์ อินดัสทรี จำกัด
27. บริษัท โดเรคท์ ออกาไนซิง ซัพพลาย จำกัด
28. บริษัท โดโยต้าทูโซ(ไทยแลนด์) จำกัด
29. บริษัท ท้อปเทร็นด์ แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด
30. บริษัท ทีทีเคโลจิสติกส์(ประเทศไทย)จำกัด
31. บริษัท ทีที ฟู้จึ ทูล ซัพพอร์ต จำกัด
32. บริษัท ทีที เอ็มอินดัสเตรียล จำกัด
33. บริษัท ที.เอส.เค.ฟอร์จิง จำกัด
34. บริษัท ที เอ็ม ซี อุตสาหกรรม แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด
35. บริษัท ทีเอฟไอ เทคโนโลยีแลนด์ จำกัด
36. TSUCHIYA(THAILAND) CO.,LTD
37. บริษัท เท็นริว ซอร์ว(ไทยแลนด์) จำกัด
38. บริษัท ไทยโคบาชิ จำกัด
39. บริษัท ไทยโซบิ โคเกอิ จำกัด
40. บริษัท ไทยซัมมิท คอนเน็คเตอร์ จำกัด
41. บริษัท ไทยซัมมิท เทป จำกัด
42. บริษัท ไทยซัมมิท ทีเคเค จำกัด
43. บริษัท ไทยซัมมิท ทีเคเคบางปะกง จำกัด
44. บริษัท ไทยซัมมิท แหลมฉบัง ไฮโดพาร์ท จำกัด

45. บริษัท ไทยซัมมิท มิทซูบะ อิเล็กทริก แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด
46. บริษัท ไทยซัมมิท ฮาร์เนส จำกัด(มหาชน)
47. บริษัท ไทยโซนิโคเนอิ จำกัด
48. บริษัท ไทยโตไกคาร์บอนโปรดักท์ จำกัด
49. บริษัท ไทย ไคโซ แอโรโซล จำกัด
50. บริษัท ไทยเพรสซิเดนท์ฟุตส์ จำกัด
51. บริษัท ไทยลุ่มเบส จำกัด(มหาชน)
52. บริษัท ไทยสเปเชียลแก๊ส จำกัด
53. บริษัท ไทยออยล์ ทูล แมชีนเนอร์รี่ เซอร์วิส เซส จำกัด
54. บริษัท ไทยอีสเทิร์นกรุ๊ป จำกัด
55. บริษัท ไทยอาราอิ จำกัด
56. บริษัท Triumph Awatron Services Asia Co.,LTD.
57. บริษัท โทเท็ม อินดัสตรี จำกัด
58. บริษัท นิตตัน (ประเทศไทย) จำกัด
59. บริษัท นิวคอนเซพท์ โปรดักท์ จำกัด
60. บริษัท แนชเชอร์ลรับเบอร์เฮริด จำกัด
61. บริษัท น้ำดื่มบางละมุง จำกัด
62. บริษัท น้ำแข็งศรีราชา จำกัด
63. บริษัท บริดจสโตน เอ็นจิเนียริง จำกัด
64. บริษัท บางกอกโคมดิส จำกัด
65. บริษัท บางกอกโคมดิส อินดัสตรีส์ จำกัด
66. บริษัท บีไอพี เอ็กซ์เพรส จำกัด
67. บริษัท เบลท์ ออฟตีม์ม เซอร์วิส จำกัด
68. บริษัท ปตท.จำกัด(มหาชน)คลังก๊าซเขาย้อย

69. บริษัท ปตท.จำกัด(มหาชน)
70. บริษัท บันทอง อินดัสเตรียล ปาร์ค จำกัด
71. บริษัท พรเทพอินเตอร์กรุ๊ป จำกัด
72. บริษัท พิทักษ์กิจ จำกัด
73. บริษัท พีทีที โพลีเอทิลีน จำกัด
74. บริษัท พีที ประโยชน์แทรกเตอร์ จำกัด
75. บริษัท พี ที เค มัลติเซอร์วิส จำกัด
76. บริษัท แพนเทค อาร์ แอนด์ ดี จำกัด
77. บริษัท แพนเอเชียฟูดแวร์ จำกัด(มหาชน)
78. บริษัท โพลีวัชชั่น พรินซ์ชั่นโมเลคูล์(ปทท.)จำกัด
79. บริษัท ไพโรจน์ (หังซังฮะ) จำกัด
80. บริษัท ฟู้ดแอนด์ดริงส์ จำกัด(มหาชน)
81. บริษัท ไฟฟ์ลีดเดอร์ กรุ๊ป จำกัด
82. บริษัท โฟร์ชันส์(ประเทศไทย) จำกัด
83. บริษัท มอนเด นิสชิน(ประเทศไทย) จำกัด
84. บริษัท มอลแทน(ไทยแลนด์) จำกัด
85. บริษัท มัลติแบกซ์ จำกัด
86. บริษัท Metal Building(Thailand)
87. บริษัท เมทัล บิวลดิ้ง(ประเทศไทย) จำกัด
88. บริษัท แม็กซิม อินทริเทรตเตด โปรดักส์(ประเทศไทย) จำกัด
89. บริษัท ไมย์เจอร์ อินดัสตริส จำกัด
90. บริษัท โมเดิร์นไดสตัฟท์ แอนด์ฟีดเม้นท์ จำกัด
91. บริษัท ยูต้า อุตสาหกรรม หก.
92. บริษัท ยูเนี่ยนเทคโนโลยี (2008) จำกัด (มหาชน)

93. บริษัท ยูไนเต็ดฟูลส์ จำกัด(มหาชน)
94. บริษัท ยู เอ็ม ซี เมททอล จำกัด
95. บริษัท มิตซูบิชิ จำกัด
96. บริษัท โรงน้ำแข็งบางละมุง จำกัด
97. บริษัท โรงไม้หินดวงตะวัน
98. บริษัท โรวิไทย จำกัด
99. บริษัท ลัคกี้เวลด์กรุ๊ป จำกัด
100. บริษัท เล-ซี-บอย(ประเทศไทย) จำกัด
101. บริษัท โลอัน (ประเทศไทย) จำกัด
102. บริษัท วาย.เอ็ม.พี(ไทยแลนด์) จำกัด
103. บริษัท วุเทคไทย จำกัด
104. บริษัท เวลด์ ซีเอสซิ่ง จำกัด
105. บริษัท แวนด้าแพค จำกัด
106. บริษัท ศรีไทย ซุปเปอร์แวร์
107. บริษัท ศรีราชาบล็อกและวัสดุ จำกัด
108. บริษัท ศารายา เอ็มเอฟจี(ไทยแลนด์) จำกัด
109. บริษัท สนิทกันอินดัสตริส์กรุ๊ป จำกัด
110. บริษัท สยามคอมเพรสเซอร์อุตสาหกรรม จำกัด
111. บริษัท สยามคาลโซนิค จำกัด
112. บริษัท สยามตีปเปอร์ แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด
113. บริษัท สยามเดินโซ้ แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด
114. บริษัท สยามนิสสสันชลบุรี จำกัด
115. บริษัท สยามพุงซาน จำกัด
116. บริษัท สยามโอเรียนท์อีเลคทริค จำกัด

117. บริษัท เสริมทรัพย์ออดีแอนด์พลาซ่า จำกัด
118. บริษัท สีนาคิโมโตะ ออดีโมทีฟ(ไทยแลนด์) จำกัด
119. บริษัท สุรชัยฟาร์ม จำกัด
120. บริษัท แสงรุ่งกรุ๊ป จำกัด
121. บริษัท แหลมจบังเพาเวอร์ จำกัด
122. บริษัท แหลมจบัง อิมเม็กซ์ จำกัด
123. บริษัท ออดี เอ็น ทูลส์ จำกัด
124. บริษัท อาร์.ซี.เค รุ่งเจริญ จำกัด
125. บริษัท อินดัสเตรียลวอเตอร์รีซอร์สแมนเนจเม้นท์ จำกัด
126. บริษัท อินเตอร์คอนทิเนนทัล จิวเวลเลอร์ แมนูแฟคเจอร์
จำกัด(มหาชน)
127. บริษัท อินเตอร์อิงค์ จำกัด
128. บริษัท อินโนแอด ออดีโมทีฟ ไทยแลนด์ จำกัด
129. บริษัท อี.คิว.รับเบอร์ จำกัด
130. บริษัท อีแอนด์เอช พรินซ์ชั่น(ประเทศไทย) จำกัด
131. บริษัท อีสเทิร์น ซีบอร์ด เอนไวรอนเมนทอล คอมเพล็กซ์ จำกัด
132. บริษัท อัสตา เวิร์ค จำกัด
133. บริษัท เอชบีไอ แมนูแฟคเจอร์(ประเทศไทย) จำกัด
134. บริษัท เอบารา-ยูทิลไลท์(เอเชีย-แปซิฟิก)จำกัด
135. บริษัท เอ-พรินซ์ชั่น จำกัด
136. บริษัท เออาร์ อิลาสโทเมอร์ จำกัด
137. บริษัท เอโมริ(ไทยแลนด์) จำกัด
138. บริษัท เอ็กเซคทีฟ ปรินซ์ชั่น แมททีเรียล จำกัด
139. บริษัท เอ็กซ์เท็นซีฟว์ รีเสิร์ช โพลีเมอร์ส จำกัด

140. บริษัท เอ็น.ดี.รับเบอร์ จำกัด
141. NTN Manufacturing(Thailand)Co.,Ltd.
142. บริษัท เอ็น.ที.เอส.สตีลกรุ๊ป จำกัด(มหาชน)
143. บริษัท เอ็น.เอ็น.อาร์ โกลบอล โลจิสติกส์(ประเทศไทย) จำกัด
144. บริษัท เอ็ม.อาร์.ไอ จำกัด
145. MT ALUMET CO.,LTD
146. บริษัท เอสบี คอยล์ เซ็นเตอร์(ประเทศไทย) จำกัด
147. บริษัท เอส.พี.บี.เพาเวอร์ เซอร์วิส จำกัด
148. บริษัท เอสอาร์.ดับบลิว.การ์เมนท์ จำกัด
149. บริษัท เอส.อาร์.ไทร์ จำกัด
150. บริษัท เอส เอ็น ซี ฟอร์เมอร์ จำกัด(มหาชน)
151. บริษัท เอส เอ็ม ซี ฟูดส์(ประเทศไทย) จำกัด
152. บริษัท เอส.เอ็ม.ซี ฟูดส์ จำกัด
153. บริษัท เอส แอนด์ เจ อินเตอร์เนชั่นแนล เอนเตอร์ไพรส์ จำกัด
154. บริษัท เอเชีย พรีซิชั่น จำกัด
155. บริษัท เอโมริ(ไทยแลนด์) จำกัด
156. บริษัท แอคคูเน็ท ฟูดจอย(ประเทศไทย)จำกัด
157. บริษัท แอลซีบี คอนเทนเนอร์เทอร์มินัล
158. บริษัท แอดวานซ์ คอมโพสิต ซิสเต็มส์ จำกัด
159. บริษัท ไออาร์พีซี จำกัด(มหาชน)
160. บริษัท ฮิโด(ประเทศไทย) จำกัด
161. บริษัท ฮิโรเซมิส(ประเทศไทย) จำกัด
162. บริษัท อิชาร์่า แมนูแฟคเจอร์(ประเทศไทย) จำกัด
163. โรงแรมการ์เด็นคิลฟ รีสอร์ท แอนด์สปา พัทยา

- 164. โรงแรมการ์เด็น ซีวิว รีสอร์ท
- 165. โรงแรมแกรนด์จอมเทียนพาเลซ
- 166. โรงแรมเจพี วิลล่า
- 167. โรงแรมชมวิวกัญญา จำกัด
- 168. โรงแรมเซอราตันพัทยารีสอร์ท
- 169. โรงแรมซันบีม พัทยา
- 170. โรงแรมซันบีมไฮเดิล
- 171. โรงแรมเดอะชาयน์ แอนด์ วิลล่า
- 172. โรงแรมดุสิตธานี
- 173. โรงแรมนาเกลือ บีช รีสอร์ท
- 174. โรงแรมบางแสนวิลล่า จำกัด
- 175. โรงแรมเบสท์ เวสเทิร์น พัทยา
- 176. โรงแรมพัทยาดิสคอฟเวอร์รี่บีช(D-Beach)
- 177. โรงแรมลองบีช การ์เด้นท์ แอนด์ สปา
- 178. โรงเรียนวิศวกรรมแหลมฉบัง

ภาคบริการ

โครงการเสริมสร้างองค์กรสุขภาพ (Healthy Organization)

ในจังหวัดเชียงราย

1. โรงแรมเดอะมันดารินี ซิตี้โฮเทล แอนด์ อาร์ตแกลลอรี่
2. โรงแรมโพธิ์ตาล รีสอร์ท แอนด์ สปา
3. บริษัท แหนมนันทวัน(ทองคำ)ยิ่งเจริญศรี จำกัด
4. โรงแรมนันทวรรณ
5. โรงแรม อนันตรา โกลเด้น ไตรแองเกิ้ล รีสอร์ทและสปา
6. โรงแรม เลอ เมอริเดียน เชียงราย
7. โรงแรมเดอะเลเจนด์ รีสอร์ท แอนด์ สปา (เชียงราย)
8. โรงแรม ริมกก รีสอร์ท
9. โรงแรมสปอร์ตอินน์
10. โรงแรมเวียงอินทร์
11. โรงแรมมูนแอนด์ซัน
12. โรงเรียนวิรุณบริหารธุรกิจและเทคโนโลยี
13. โรงแรมน้ำทองรีสอร์ท
14. บริษัท มารศรี โปรดักส์
15. บริษัท ทูมูฟ จำกัด
16. ธนาคารเกียรตินาคิน จำกัด
17. บริษัท นิมซีเส็งลิสง จำกัด
18. ห้างหุ้นส่วนจำกัด ธนพิริยะ
19. บริษัท ชวีเจียวน ฟู้ดส์ จำกัด
20. สนามกอล์ฟวอลเตอร์ฟอตวัลเลย์ จำกัด

21. บ้านหนาวดาวเดือนรีสอร์ท
22. บริษัท อเมริกันมอเตอร์ จำกัด
23. บริษัท อีซูซุ เชียงราย
24. ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร สาขาปลื้ม
25. การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภอเชียงแสน
26. องค์การบริหารส่วนตำบลศรีคำ
27. เทศบาลตำบลแม่จัน
28. ศูนย์ฝึกและพัฒนาอาชีพราษฎรไทยบริเวณชายแดนเชียงราย
29. ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรอำเภอแม่สาย
30. โรงแรม ดิ อิมพีเรียล โกลเด้น ไทรแอนจี้ วิลลีสอร์ท เชียงราย
31. เทศบาลตำบลเวียงเชียงแสน
32. องค์การบริหารส่วนตำบลโยนก
33. องค์การบริหารส่วนตำบลโป่งผา
34. เทศบาลตำบลเวียงเชียงแสน
35. องค์การบริหารส่วนตำบลศรีดอนมูล
36. ชมรมพ่อค้าเชียงแสน
37. เทศบาลตำบลเวียงผางคำ
38. กลุ่มพัฒนาสตรีมุสลิม
39. แรงงานจังหวัดเชียงราย
40. สวัสดิการคุ้มครองแรงงานจังหวัดเชียงราย
41. ประกันสังคมจังหวัดเชียงราย
42. หอการค้าจังหวัดเชียงราย
43. สภาอุตสาหกรรม จังหวัดเชียงราย
44. สำนักงานการท่องเที่ยวและกีฬา จังหวัดเชียงราย

45. โรงแรมลักซัวร์ แอร์พอร์ต แอนด์ สปา
46. โรงแรมวังคำ
47. โรงแรมอินคำ
48. โรงแรม เลอ เมอริเดียน เชียงราย
49. โรงแรมโพธิ์วัดศรีลอริทแอนด์สปา
50. ร้านอาหารดาวินชีส์ (คุณสารินี แพรสค็อร์)
51. บริษัท แทนมนันทวัน(ก่องคำ)ยั้งเจริญคูรี จำกัด

ภาคเครือข่าย

โครงการเสริมสร้างองค์กรสุขภาพ: (Healthy Organization) ในจังหวัด
นครราชสีมา

1. สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดนครราชสีมา
2. สำนักงานพาณิชย์จังหวัดนครราชสีมา
3. ศูนย์ส่งเสริมอุตสาหกรรม ภาคที่ 6
4. สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ภาค 5 นครราชสีมา
5. สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดนครราชสีมา
6. สำนักงานประกันสังคมจังหวัดนครราชสีมา
7. สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดนครราชสีมา
8. ศูนย์อนามัยที่ 5 นครราชสีมา
9. สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 5 นครราชสีมา
10. สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ เขต 9 นครราชสีมา
11. สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดนครราชสีมา
12. องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา

13. โรงพยาบาลกรุงเทพราชสีมา
14. บริษัท อุตสาหกรรมโคราช จำกัด
15. หน่วยพัฒนาการเคลื่อนที่ 52 จังหวัดบุรีรัมย์
16. บริษัท เค.ที.เอ็ม.สตีล จำกัด
17. บริษัท สงวนวงษ์อุตสาหกรรม จำกัด
18. บริษัท เจ.เอส.อุตสาหกรรม จำกัด
19. บริษัท เล.ฟอร์ม อินทิเมทส์ จำกัด
20. บริษัท นครชัยขนส่ง จำกัด
21. บริษัท บุญไทยแมนชีนเนอรี คอมเพล็กซ์ จำกัด
22. บริษัท ฟอร์เวิร์ด พรีเมแลนด์ จำกัด
23. โรงแรมสบายไฮเทล
24. ห้างหุ้นส่วนจำกัด ล้มเจียบงมอเตอร์ จังหวัดบุรีรัมย์
25. บริษัท นีสเทิร์น อินดัสทรี จำกัด
26. บริษัท แผลมทองอุตสาหกรรม จำกัด
27. บริษัท บิตซิเนสเซอร์วิส แอนด์ คอนซัลแตนท์ จำกัด
28. บริษัท ซิลค์ วัลเลย์ จำกัด
29. บริษัท รอยัลโฮมฟู้ดส์โปรดักส์ จำกัด
30. บริษัท นีสเทิร์นสตีล จำกัด

ภาคีเครือข่าย

โครงการเสริมสร้างองค์กรสุขภาพ (Healthy Organization)

ในจังหวัดปทุมธานี

1. Control Component
2. บริษัท เกรทวอล (1998) จำกัด
3. บริษัท โชคชัย เอ็นจิเนียริง จำกัด
4. บริษัท โชคชัยแรมท์ รีเสิร์ท จำกัด
5. บริษัท ชันฟูตอินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด
6. บริษัท ซินโกเทคโนโลยี จำกัด
7. บริษัท ไคชิน จำกัด
8. บริษัท โตชิบา สตอเรจ ดีไวส์ (ประเทศไทย) จำกัด
9. บริษัท โตชิบาคอนซูมเมอร์โปรดักส์ (ประเทศไทย) จำกัด
10. บริษัท เทียนโพลีเอสเตอร์ จำกัด
11. บริษัท ไทยซูบิโมเตอร์ จำกัด
12. บริษัท ไทยไทย จำกัด
13. บริษัท ไทยสแตนเลย์การไฟฟ้า จำกัด
14. บริษัท นิเด็ค อีเล็กโทรนิคส์ (ประเทศไทย) จำกัดสาขาบางกะดี
15. บริษัท นิสสันดีเซล (ประเทศไทย) จำกัด
16. บริษัท กรีนสปอต จำกัด
17. บริษัท คราฟ อาท จำกัด
18. บริษัท ซินโกเทคโนโลยี จำกัด
19. บริษัท ไทโยต้า มาตรฐาน จำกัด
20. บริษัท ไทยน้ำทิพย์ จำกัด

21. บริษัท บางกอกกล๊าส จำกัด
22. บริษัท อารีอิม็กซ์ จำกัด
23. Sugawa Express Thai Container Distribution Service Co.,Ltd.
24. บริษัท โซนี่ ดีไวซ์ เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด
25. บริษัท ไทยซูซูกิ มอเตอร์ จำกัด
26. บริษัท ปทุมธานี บริวเวอรี่ จำกัด
27. บริษัท สิทธิพันธ์ จำกัด
28. บริษัท บางกอก กอล์ฟ สปา รีสอร์ท จำกัด
29. บริษัท บางกอกกล๊าส จำกัด
30. บริษัท บางกอกแคน แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด
31. บริษัท ปทุมธานีคอนกรีต จำกัด
32. บริษัท ฟรีไซช อีเลคตริค แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด
33. บริษัท พีพี แลบอราตอรี จำกัด
34. บริษัท โพรเนค (ประเทศไทย) จำกัด
35. บริษัท ฟาบริเนท จำกัด
36. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
37. บริษัท แม่ใหญ่ จำกัด
38. บริษัท รุ่งสวรรค์ จำกัด
39. โรงพยาบาลกรุงสยามเซนต์คาร์ลอส
40. บริษัท วงษ์พาณิชย์กล๊าสรีไซเคิล จำกัด
41. บริษัท วิศวกิจพัฒนา จำกัด
42. บริษัท สตีล เคส แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด
43. สถาบันเทคโนโลยีนานาชาติสิรินธร ม.ธรรมศาสตร์
44. สถาบันพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

45. สนง.สวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จ.ปทุมธานี
46. บริษัท สยามคูโบต้าอุตสาหกรรม จำกัด
47. บริษัท สยามซานิทารีพีตติ้ง จำกัด
48. สวนอุตสาหกรรมบางกะดี
49. หอการค้าจังหวัดปทุมธานี
50. บริษัท อะมิวส์เมนท์ครีเอชั่น จำกัด
51. บริษัท อาซาฮี อินเทค (ไทยแลนด์) จำกัด
52. บริษัท อารีย์อภิวิทย์ จำกัด
53. บริษัท อินเดอร์โปรไฟล์ จำกัด
54. บริษัท อีโนเว รับเบอร์ (ประเทศไทย) จำกัด
55. บริษัท เอเซียมอเตอร์ เซอร์วิส เซ็นเตอร์ จำกัด
56. บริษัท เอส ซี จี (ไทยแลนด์) จำกัด
57. บริษัท โอ เค วู้ด โปรดักส์ จำกัด
58. บริษัท โออาร์พีซี (มหาชน) จำกัด
59. บริษัท ฝ่าจับ (มหาชน) จำกัด

ภาคีเครือข่าย

โครงการเสริมสร้างองค์กรสุขภาพ (Healthy Organization) ในจังหวัด พระนครศรีอยุธยา

1. บริษัท ชันโย เซมิคอนดักเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด
2. บริษัท แชต คูโรตะ (ไทยแลนด์) จำกัด
3. บริษัท มินอิก เทคโนโลยี (ไทยแลนด์) จำกัด
4. บริษัท แคนนอน (ประเทศไทย) จำกัด
5. บริษัท นิเดค พริซิชั่น (ประเทศไทย) จำกัด
6. บริษัท อิตาซี คอมเพรสเซอร์ (ประเทศไทย) จำกัด
7. บริษัท พีซีทีที จำกัด
8. บริษัท นิคอน (ประเทศไทย) จำกัด
9. บริษัท ไคโด อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด
10. บริษัท คัดชียามา ฟายเทค (ประเทศไทย) จำกัด
11. บริษัท เคอีน ออโต้พาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด
12. บริษัท โคเซ่ จันทร์เกษม จำกัด
13. บริษัท ฮอนด้า ออโตโมบิล (ประเทศไทย) จำกัด
14. บริษัท ชัมมิท โอโตบอดี้ อินดัสตรี จำกัด
15. บริษัท เอฟเทค แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด
16. บริษัท เอเอ็นไอ โลจิสติกส์ จำกัด
17. บริษัท เฮชวันพาร์ท (ประเทศไทย) จำกัด
18. บริษัท นิดโต เค็นโกะ (ประเทศไทย) จำกัด
19. บริษัท นิฮอน เซกิ ไทย จำกัด
20. บริษัท มินิแบ จำกัด (โรจนะ)

21. บริษัท แคปซูลเจล (ประเทศไทย) จำกัด
22. บริษัท ชันแฟลค (ประเทศไทย) จำกัด
23. บริษัท เฟดเดอรัลโมกุลฟริกชั่น (ประเทศไทย) จำกัด
24. บริษัท อิตาซี เมทรีด (ประเทศไทย) จำกัด
25. บริษัท ไตอะ เรซิบอน (ไทยแลนด์) จำกัด
26. บริษัท ยามาอิชิ แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด
27. บริษัท เองเท็ค (ประเทศไทย) จำกัด
28. บริษัท เอส แอนด์ เค พรินซ์เทคโนโลยี จำกัด
29. บริษัท อินทิเกรเทด พรินซ์เอ็นจิเนียริง (ประเทศไทย) จำกัด
30. บริษัท ไอ ที ที จำกัด
31. บริษัท โจนัน เอฟ เทคโนโลยี จำกัด
32. บริษัท ชันเด็น (ประเทศไทย) จำกัด
33. บริษัท เอฟ เอส เค (ไทยแลนด์) จำกัด
34. บริษัท อิตาซี เมลทอล จำกัด
35. บริษัท ฟุจิคูระ เอสเอชเอช จำกัด
36. บริษัท เอส เค ผลิตภัณฑ์ยาง จำกัด
37. บริษัท นิเด็ค อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด
38. สนวนอุตสาหกรรมโรจนะ
39. บริษัท เซอร์คิต อิเล็กทรอนิกส์ อินดัสตรีส์ จำกัด
40. บริษัท เทยีน (ประเทศไทย) จำกัด
41. บริษัท สตีเบล เอลดรอน เอเชีย จำกัด
42. บริษัท เมทาฟอร์ม (ประเทศไทย) จำกัด
43. บริษัท ทาเคอิ พลาสติก (ประเทศไทย) จำกัด
44. บริษัท ซีทีเอส อิเล็กทรอนิกส์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด

45. บริษัท พีเอสซี เทคโนโลยี (อยุธยา) จำกัด
46. บริษัท ไอดีเอส โลจิสติกส์ (ประเทศไทย) จำกัด
47. บริษัท ร็อกเวียร์ จำกัด (มหาชน)
48. บริษัท เวลเทริน ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด
49. บริษัท โคคูโบะร็อกโอษฐ์ (ประเทศไทย) จำกัด
50. บริษัท เอ็นโอเค พรินซ์ชั่น คอมโพเน้นท์ (ประเทศไทย) จำกัด
51. บริษัท ไทยโพเกรส จำกัด
52. บริษัท เมเดิน อิลีคทริก (ประเทศไทย) จำกัด
53. บริษัท คลอลิตี้ คอนสตรัคชั่น โปรดักส์ จำกัด
54. บริษัท ทีดีไอ แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด
55. บริษัท วินเนอร์กรุ๊ป เอ็นเตอร์ไพรส์ จำกัด
56. บริษัท ดีทแอลเอ็ม จำกัด
57. บริษัท เจมส์ซีดี เอ็นจิเนียริง จำกัด
58. บริษัท เคมโทรนิคส์ เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด
59. บริษัท ไฮเอเชีย จำกัด
60. บริษัท เทรดทราด (ประเทศไทย) จำกัด
61. บริษัท เอเบิล ซาโน อินดัสตรีส์ (1996) จำกัด
62. บริษัท เบนมาร์ค อิลีคทรอนิคส์ จำกัด
63. บริษัท แคนนอน ไฮเทค (ประเทศไทย) จำกัด
64. บริษัท อิงเกรส ออโต้ เวนเจอร์ จำกัด
65. บริษัท อาชานี้ คาเซอิ (ประเทศไทย) จำกัด
66. บริษัท เคซีอี เทคโนโลยี จำกัด
67. บริษัท แคนนอน เอ็นจิเนียริง (ประเทศไทย) จำกัด
68. บริษัท มิตซูย ไฮเทค จำกัด

69. บริษัท โซนี่ เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด
70. บริษัท อายิโนะโมะโต๊ะ โพรเซสฟู๊ดส์ (ประเทศไทย) จำกัด
71. บริษัท ไทยฟูจิ เซซิกิ
72. บริษัท มิคุนิ (ประเทศไทย) จำกัด
73. บริษัท คลินสแมท (ประเทศไทย) จำกัด
74. บริษัท เทรตทราวาด (ประเทศไทย) จำกัด
75. บริษัท ฮานา เซมิคอนดักเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด
76. บริษัท สมาร์ทแทรก (ประเทศไทย) จำกัด
77. บริษัท ไทยอูซุย จำกัด
78. บริษัท ทรีบอนด์ เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด
79. บริษัท เอวาพลาส (ประเทศไทย) จำกัด
80. บริษัท อักโก พรีซิชั่น (ประเทศไทย) จำกัด
81. บริษัท อินทรี-เพล็กซ์ (ประเทศไทย) จำกัด
82. บริษัท เค. เอส. พรีเมียร์โปรดักส์
83. บริษัท โฟมเทค อินเตอร์เนชันแนล จำกัด
84. บริษัท โฟไรท์ อินดัสเตรียล (ไทยแลนด์) จำกัด
85. บริษัท เอ็นพลัส พรีซิชั่น (ประเทศไทย) จำกัด
86. บริษัท คอมพาร์ท พรีซิชั่น (ประเทศไทย) จำกัด
87. บริษัท โยเนะเด็น (ประเทศไทย) จำกัด
88. บริษัท เวฟ เครส (ประเทศไทย) จำกัด
89. บริษัท แมริกอท จิวเวลรี่ (ประเทศไทย) จำกัด
90. บริษัท คลอลิตี้ อินเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด
91. บริษัท คลอลิตี้ ไฮเทค จำกัด
92. บริษัท ซินเอ พรีซิชั่น (ประเทศไทย) จำกัด

93. บริษัท แมกเนคอมพ์ พริซิชั่น (ประเทศไทย) จำกัด
94. ที เอ็ม เมลทอล เวิร์ค
95. บริษัท นิเค็ค พริซิชั่น (ประเทศไทย) จำกัด
96. บริษัท ทาคาฮาตะ พริซิชั่น (ไทยแลนด์) จำกัด
97. บริษัท ไออาร์พีซี จำกัด
98. บริษัท เควีเอส เพลทติ้ง จำกัด
99. บริษัท จีไอเค (ไทยแลนด์) จำกัด
100. บริษัท เอกโค (ประเทศไทย) จำกัด
101. บริษัท คลีนแอสท (ประเทศไทย) จำกัด
102. บริษัท เอ็น วี อรัญญิก จำกัด
103. บริษัท ซิตะ (ประเทศไทย) จำกัด
104. บริษัท โยชิทาเคะ (ประเทศไทย) จำกัด
105. อมรชัย จำกัด (สาขาท่าเรือ)
106. บริษัท จันวานิชย์ ชิเคียวริตี้ ฟรินติ้ง จำกัด
107. บริษัท โปรสมาร์ท จำกัด
108. บริษัท นิสสัน ดีเซล (ประเทศไทย) จำกัด
109. บริษัท เอสทีบี เอ็นจิเนียริง จำกัด
110. บริษัท เบียร์ทิพย์ บริวเวอรี่ (1991) จำกัด
111. บริษัท เดอะทรีเวลด์ส์ ครีเอเตอร์ จำกัด
112. บริษัท เรือนวรรณ บิสซิเนสแมนเนจเม้นท์ จำกัด
113. สำนักงานจัดหางาน จีอบ ดี ดี
114. บริษัท โปรเฟชันแนล เทรนนิง เซ็นเตอร์ (2008) จำกัด
115. หจก.สมพรชัย ทรานสปอร์ต
116. บริษัท สยามฟูโกกุ จำกัด

117. บริษัท ไทยสแครป เซ็นเตอร์ จำกัด
118. บริษัท บิสซิเนสเซ็นเตอร์ไพร์ส จำกัด
119. บริษัท พงษ์ศักดิ์ไทย วัสดุภัณฑ์ (1994) จำกัด
120. หจก.สุรพลการช่าง
121. บริษัท โยสน จำกัด
122. บริษัท เพิ่มพูนอุตสาหกรรม จำกัด
123. บริษัท ซี แอนด์ ดับบลิว อิเล็กทรอนิกส์ จำกัด
124. บริษัท วอดดิง นันวูเว่น จำกัด
125. บริษัท เวิลด์ ทรีด จำกัด
126. บริษัท แอมโปรเทรต จำกัด
127. จำปาทอง พรินตติ้ง
128. บริษัท โฮมเพรส พลัส จำกัด
129. บริษัท เจซีวาย เอชดีดี จำกัด
130. บริษัท พนัส แอสแซมบลีย์ จำกัด
131. บริษัท ฮาวานซ์ เทคโนโลยี เอ็นจิเนียริง จำกัด
132. บริษัท ชันโนวา เซริฟบอร์ด จำกัด
133. บริษัท เค.เอส.เวลทรี อินเทอร์เน็ตเดออร์ จำกัด
134. บริษัท คิงพีชเชอร์ โฮลดิ้งส์ จำกัด
135. สหฟาร์ม จำกัด (ท่าเรือ)
136. บริษัท สมพร ฟาร์มกบ จำกัด
137. บริษัท เอ.บี.พี แคนเนล ฟาสเทนเนอร์ จำกัด
138. สำนักงาน คปภ.พระนครศรีอยุธยา
139. ธนาคารกสิกรไทย สาขาอยุธยา
140. วิทยาลัยอาชีวศึกษา อยุธยา

141. การศึกษานอกโรงเรียน (กศน.)
142. สาธารณสุข จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
143. โรงพยาบาลนวนคร 2
144. โรงพยาบาลราชธานี
145. โรงพยาบาลบ้านแพรง
146. สำนักงานประกันสังคม
147. สำนักงานสรรพากรจังหวัดพระนครศรีอยุธยา
148. สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา
149. สำนักงานคลังจังหวัดพระนครศรีอยุธยา
150. สำนักงานแรงงานจังหวัดพระนครศรีอยุธยา
151. สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน อยุธยา
152. สำนักงานอุตสาหกรรม จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
153. การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค
154. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ
155. โรงเรียนประเสริฐอิสลาม
156. สถานีตำรวจภูธร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
157. องค์การบริหารส่วนตำบล

ภาคเครือข่าย

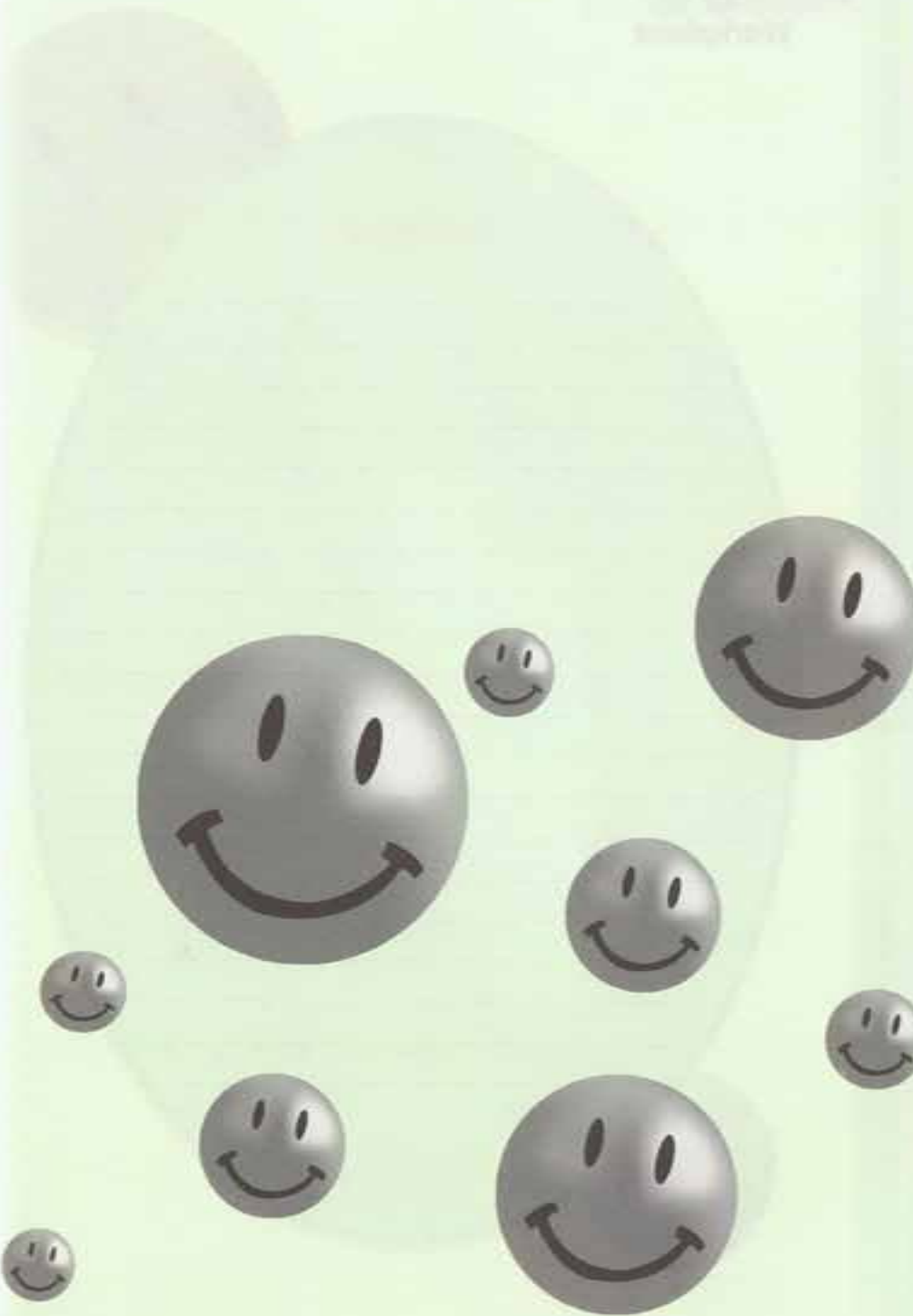
โครงการเสริมสร้างองค์กรสุขภาพ (Healthy Organization)

ในจังหวัดนครบุรี

1. บริษัท สยามกราฟท์อุตสาหกรรม จำกัด
2. บริษัท ราชาบุรุษ จำกัด
3. บริษัท เอสซีจี เปเปอร์จำกัด(มหาชน)
4. บริษัท กระดาษพีเอ็มเค-เซ็นทรัล จำกัด
5. บริษัท สยามพีริเล็ทฟู้ดส์ จำกัด
6. บริษัท ซ็องฮองเอ็นเตอร์ไพรส์ จำกัด
7. บริษัท ไทยคิวพี จำกัด
8. บริษัท อุตสาหกรรมแป้งมันบ้านโป่ง จำกัด
9. บริษัท ไทยเบตเตอร์ฟู้ดส์ จำกัด
10. บริษัท ชูเทค เอ็นจิเนียริง จำกัด
11. บริษัท ราชาเซรามิค จำกัด
12. หจก.ศิลาขาว
13. บริษัท โรงโมหินศิลากาญจนา จำกัด
14. บริษัท เพชรหินที่โรซี่โปรดักส์ จำกัด(มหาชน)
15. บริษัท น้ำตาลบ้านโป่ง จำกัด
16. บริษัท ยูเนี่ยนราชบุรี(1992) จำกัด
17. อู่สมศักดิ์ช่างยนต์
18. โรงกลึงพงษ์สุวรรณ
19. บริษัท เจียมพัฒนาเท็กซ์ไทล์จำกัด
20. บริษัท อุตสาหกรรมหลอมโลหะไทย จำกัด

21. บริษัท พระรามเก้า จำกัด
22. บริษัท โรงสีไทยรุ่ง(ราชบุรี) จำกัด
23. โรงงานรัตนโกสินทร์
24. หจก.อนนท์อุตสาหกรรม
25. บริษัท โรงงานรุ่งศิลป์ผลิตภัณฑ์ดินเผา
26. บริษัท บ้านโป่งเอ็นจิเนียริง จำกัด
27. บริษัท สหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์)
28. บริษัท คราวน์ เซรามิกส์ จำกัด
29. บริษัท เอ็มพีทอยส์(1993) จำกัด
30. บริษัท โรงพิมพ์นิยามกิจ(1994) จำกัด
31. บริษัท ธนบูรณ์คอนกรีตอัดแรง จำกัด
32. บริษัท โรงไม้หินโซดไพศาล จำกัด
33. บริษัท โกลเด็นเรวีต์ จำกัด
34. บริษัท ยูเนียนคูลเลอร์ราดิเอเตอร์ จำกัด
35. บริษัท สยามอะคริลิค จำกัด
36. บริษัท ซีแอนด์เอ โปรดักส์ จำกัด
37. บริษัท แอนด์แอนด์ฮาร์ด จำกัด
38. บริษัท ศักดิ์ศรีอุตสาหกรรม จำกัด
39. บริษัท แวกซ์กาเบ็จรีไซเคิลเซ็นเตอร์ จำกัด
40. บริษัท อินเตอร์ภรณ์เท็กซ์ไทล์ จำกัด
41. บริษัท บางกอกแล็ปแอนด์คอสเมติก จำกัด
42. หจก.เขาสามง่ามแสงศิลา
43. บริษัท ราชาเปอร์ชเลน จำกัด
44. บริษัท เอส.เค.เคมิคอล อินดัสตรี จำกัด

45. บริษัท อาร์มาเซล (ประเทศไทย) จำกัด
46. บริษัท ส.พัฒนาแอลลอย จำกัด
47. บริษัท เดชอัมพรพาณิชย์ จำกัด
48. บริษัท วังมะนาวเกษตรภัณฑ์ จำกัด
49. บริษัท ซิโน-ไทยอามาต้า จำกัด
50. ห้างหุ้นส่วนจำกัด บ้านโป่งรีไซเคิล
51. บริษัท อูมีแลง จำกัด
52. บริษัท สหกิจยนต์ (1986) จำกัด
53. ห้างหุ้นส่วนจำกัด เอกวัตร (1994)
54. บริษัท แอล เอส เอ็ม (1999) จำกัด
55. บริษัท วิแอนด์เค สับปะรดกระป๋อง จำกัด
56. บริษัท ศุภศิลาชัย จำกัด
57. บริษัท ฮีซูซูเซลส์ จำกัด
58. บริษัท อาร์แอนด์ดี ฟู้ดส์ โปรดักส์ จำกัด
59. บริษัท ไทยสถาปนา จำกัด
60. บริษัท กรุงเทพแอลกอฮอล์ จำกัด
61. บริษัท พี.พี.เค. อินดัสตรีส์ จำกัด
62. บริษัท ถิ่นน้ำแข็งโปรดักส์ จำกัด
63. บริษัท ไซมิส เมอร์ชานไดส์ จำกัด
64. บริษัท ราชนิวริอาหาร จำกัด
65. บริษัท พรอสเพอริตี คอนกรีต จำกัด
66. บริษัท ทีคอน (1995) จำกัด
67. บริษัท เอส ที ฟิมพีย่อม จำกัด
68. บริษัท ราชาแกรนด์ปาร์ค จำกัด



บันทึกช่วยจำ



A large green oval shape with horizontal dashed lines inside, intended for writing notes. It is positioned in the center of the page.





บันทึกช่วยจำ

A large green oval area containing horizontal dashed lines for writing.





เนื้อหาเด่นของ 6 จังหวัด

“เมืองชล จังหวัดแห่งคนสำราญ งานสำเร็จ”

จังหวัดชลบุรี

“สร้างองค์ความรู้ ต่อยอดความสุขแบบยั่งยืนที่...เชียงราย”

จังหวัดเชียงราย

“โคราช ประตูสู่ดินแดนอีสาน เมืองแห่งความสุขของคนทำงาน”

จังหวัดนครราชสีมา

“ปทุมธานี เมืองแห่งการค้าการลงทุนในอุตสาหกรรมสะอาด
ของภูมิภาคเอเชียอาคเนย์”

จังหวัดปทุมธานี

“จัดการองค์ความรู้ในทุกมิติ สร้างเครือข่ายความสุข
ในทุกพื้นที่พระนครศรีอยุธยา”

จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

“ราชบุรี ความสุข เคียงคู่ชุมชน”

จังหวัดราชบุรี

หน่วยงานผู้จัดทำองค์ความรู้
979 ชั้น 23 อาคารเอสเอ็มทีแอนด์ คอมพิวเตอร์
สงวนสามสิบ เขตพญาไท กรุงเทพมหานคร 10400
โทรศัพท์ : 0 2298 0673 โทรสาร : 0 2298 0670

