

กระจาย ความสูง สู่สังคมด้วย Happy workplace



กระจายความสุขสู่สังคมด้วย
Happy workplace
เล่ม 2

สารบัญ

คำนำ	หน้า
บทที่ 1	
จิตตปัญญา กับความรักความผูกพันกับองค์กร	6
บทที่ 2	
เงินทองของต้องรู้ และสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ	50
บทที่ 3	
รวมตัว สร้างพลัง สานสัมพันธ์คนปันสุข มุ่งสู่องค์กรสุขภาวะอย่างยั่งยืน	132
บทที่ 4	
เพิ่มคุณภาพชีวิตให้ดีขึ้น ใช้ชีวิตให้สมดุล พุดง่ายแต่ทำยาก	175
บทที่ 5	
ทำอย่างไรจึงจะเพิ่มความสุขในมิติ “ สุขด้วยการจัดการ” และเพิ่ม Productivity ได้อย่างชัดเจน	220

บทที่ 6

ทำอย่างไรจึงจะเพิ่มความสุขในมิติ
“สุขด้วยบรรยากาศที่ทำงาน” 260

บทที่ 7

ทำอย่างไรจึงจะเพิ่มความสุขในมิติ
“สุขด้วยกระบวนการสร้างสุขและสุขด้วยสุขภาพกายใจ” 307

บทที่ 8

ทำอย่างไรจึงจะเพิ่มความสุขในมิติ
“สุขด้วยผลลัพธ์องค์กร” 339

คำนำ

ตามที่ สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ได้มอบหมายให้มูลนิธิพัฒนาอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มไทย ดำเนินโครงการส่งเสริมการเป็นองค์กรสุขภาวะในอุตสาหกรรมแฟชั่น โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อสร้างเสริมคุณภาพชีวิตที่ดีจากการปฏิบัติงานของบุคลากรในอุตสาหกรรมแฟชั่น เพื่อเพิ่มขีดความสามารถขององค์กรในการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตให้แก่บุคลากร เพื่อเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันในอุตสาหกรรมแฟชั่น เพื่อสร้างเสริมสุขภาวะสตรีวัยทำงานในกลุ่มอุตสาหกรรมแฟชั่นให้มีคุณภาพชีวิตจากการปฏิบัติงานที่ดี โดยมีกลยุทธ์หลักในการดำเนินงาน 3 ภารกิจ คือ ภารกิจที่ 1 ขับเคลื่อนด้านนโยบาย ด้วยกระบวนการที่เรียกว่า “จัดเต็มเห็นคุณค่า Happy Workplace” และ “เปิดตา เปิดใจ ไขปัญหาองค์กรสุขภาวะ” ภารกิจที่ 2 พัฒนางค์ความรู้ / สร้างนวัตกรรมสนับสนุนการดำเนินงาน ด้วยกระบวนการที่เรียกว่า “สร้างองค์กรสุขภาวะในอุตสาหกรรมแฟชั่น” และ “สร้างงานวิจัยเกี่ยวกับทิศทางการขับเคลื่อนคุณภาพชีวิตแรงงาน” ภารกิจที่ 3 พัฒนาและสร้างเครือข่ายองค์กรสุขภาวะ ด้วยกระบวนการที่เรียกว่า “การประชุมวิชาการและนำเสนอผลงาน” “กระจายความสุขสู่สังคมด้วย Life Skill Work Skill & สุขภาวะผู้หญิงวัยทำงาน” และ เครือข่ายสร้างสรรค์ ปันสุข นำพาองค์กรพัฒนาอย่างยั่งยืน โดยใช้รูปแบบกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์แนวคิดต่างๆ ทั้งในและนอกองค์กร พร้อมกับถอดองค์ความรู้แต่ละภารกิจ

บัดนี้ ทางมูลนิธิพัฒนาอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มไทย ได้ขับเคลื่อนตามกลยุทธ์ที่กำหนดไว้เป็นที่เรียบร้อยแล้ว ด้วยกระบวนการที่เรียกว่า “การประชุมวิชาการและนำเสนอผลงาน” โดยใช้รูปแบบการออกบูธแบ่งปัน

ความสุข ประสบการณ์ของทุกบริษัทต้นแบบองค์กรสุขภาวะ และภาคีเครือข่ายองค์กรสุขภาวะ (สสส.) ให้เห็นความหลากหลายของการเป็นองค์กรสุขภาวะ ทั้งองค์กรขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่ และถอดองค์ความรู้จากกิจกรรมนั้นๆ มาไว้ในหนังสือเล่มนี้ ซึ่งท่านผู้อ่านสามารถนำความรู้ ประสบการณ์ไปประยุกต์ใช้กับองค์กรของตนเอง ไม่ว่าจะเป็นองค์กรเล็ก กลาง ใหญ่ ไม่ว่าจะเป็นอุตสาหกรรมใดๆ ก็สามารถนำไปปรับใช้ได้จริง

คณะทำงานโครงการฯ
มูลนิธิพัฒนาอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มไทย
มิถุนายน 2560

จิตตปัญญา กับความรักความผูกพัน กับองค์กร

13 พฤษภาคม 2559

ณ บ้านปลาทับทิมแม่กลอง รีสอร์ท จ.สมุทรสงคราม

“ขออนุญาตแนะนำทีมงาน อันดับแรกก็คือ ทีมงาน Share ทีมงาน Community สร้างสุขของพวกเราที่จะมาทำกิจกรรมให้เรามีความสุขกันวันนี้ ให้จับกลุ่ม 10 คนที่ไม่ใช่องค์กรเดียวกัน พอจับกลุ่มได้แล้วให้ “เฮ้!” ดังๆ ขึ้นตอนต่อไป เราจะให้คุณแนะนำตัวกันโดยมีท่าทางประกอบ ให้เราแนะนำตัว 2 พยางค์ พร้อมท่าทางประกอบ แล้วจะมีการทดสอบว่าจำชื่อเพื่อนได้ไหม วันแรกก็จะเป็นในเรื่องของหัวข้อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การสร้างสุขด้วย “จิตตปัญญา” เรามาดูในเรื่องของโครงการนี้ดีกว่า

หลายท่านที่มาในวันนี้องค์กรส่งท่านมา ท่านรู้ตัวไหมว่ามันคือโครงการอะไร ทำเพื่ออะไร วัตถุประสงค์ของมันเรารู้มาก่อนไหม หรือว่าเขาให้มาทำไม โครงการส่งเสริมการเป็นองค์กรสุขภาวะในอุตสาหกรรมแฟชั่น ผลลัพธ์ของโครงการก็คือ เกิดองค์กรสุขภาวะในอุตสาหกรรมและมีการขยายผลเพื่อพัฒนาได้อย่างต่อเนื่อง Life Skills Work Skills Present Work และ Happy Workplace เมื่อคนในองค์กรของท่านมีความสุข มันก็จะส่งผล Productivity เพิ่มขึ้นด้วย คุณภาพชีวิต ทักษะการจัดชีวิตเราก็จะดีขึ้น

ในกิจกรรมหลักๆ ของโครงการ จะมีอยู่ด้วยกัน 7 กิจกรรม ที่เรามาออกนอกสถานที่ มาเรียนรู้แลกเปลี่ยนกับเพื่อนต่างองค์กร กิจกรรมนี้เป็นกิจกรรมที่ 6 ของกิจกรรมใหญ่ กิจกรรมนี้จะเป็นเรื่องของการกระจายความสุข เราก็มาเรียนรู้กับเพื่อนๆ องค์กร มาดูว่าผลลัพธ์ของโครงการในกิจกรรมที่ 6 นี้เป็นอย่างไร เพื่อที่ว่าเราจะได้มาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ทั้งในเรื่องของ Life Skills และ Work Skills 1.ความรู้เพิ่มขึ้น 2.ทักษะดีขึ้น 3.ทัศนคติคิดบวกเพิ่มมากขึ้น 4.ได้แลกเปลี่ยนความรู้กับเพื่อนต่างองค์กร มีการ Training มีการ Present มีการเล่นเกมและกิจกรรมต่างๆ ที่เราจะต้องเจอกัน

ตรงนี้ก็จะเป็นภาพรวมของกิจกรรมที่เราทำแล้วเรามีเป้าหมายวัตถุประสงค์ในการทำอะไรบ้าง ในการที่เรามาอยู่ร่วมกัน เกือบ 20 กว่าองค์กร

การวางกฎกติการายาท โดยเราจะให้จับกลุ่ม 10 กลุ่ม กลุ่มละ 10 คน ในกลุ่มไปหยิบอุปกรณ์ต่างๆ ที่อยู่ด้านหน้า และมาสร้างกฎกติการ่วมกันว่าเราจะอยู่กันอย่างไร จะต้องปฏิบัติตามกฎกติกาอะไรบ้าง ให้ทุกคนมีความสุขร่วมกัน และเมื่อทุกกลุ่มมีอุปกรณ์ในการทำป้ายชื่อให้ เขียนชื่อของตนเองลงไป และให้ห้อยป้ายชื่อของตัวเองไว้ที่คอของท่านตลอด 2 วันนี้”

นี่คือจุดเริ่มต้นของการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งแม้ทุกคนจะต่างที่มา ต่างอายุ ต่างตำแหน่งหน้าที่การงาน แต่เมื่อเข้าสู่ช่วงเวลาแห่งการปรับตัวและทำความเข้าใจ (Ice Breaking) ต่างก็ลายรอบและกฎเกณฑ์เดิมๆ ลงเพื่อเปิดพื้นที่ให้กับความรู้ใหม่ๆ ที่กำลังจะเข้ามา และสิ่งสำคัญคือต้องมีกฎกติกาในการอยู่ร่วมกัน โดยให้ทุกคนและทุกกลุ่มเสนอแนะกฎในการอยู่ร่วมกัน

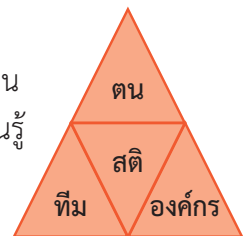
กลุ่มที่ 1	กลุ่มที่ 2	กลุ่มที่ 3	กลุ่มที่ 4	กลุ่มที่ 5
1.ตรงต่อเวลา	1.ตรงต่อเวลา	1.ตรงต่อเวลา	1.มีความสามัคคี	1.เพื่อนพุดต้องฟัง
2.ฟังเมื่อเพื่อนพุด	2.เคารพซึ่งกันและกัน	2.ให้ความร่วมมือในการทำกิจกรรม	2.มีน้ำใจช่วยเหลือซึ่งกันและกัน	2.ไม่เล่นโทรศัพท์ขณะทำกิจกรรม
3.ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน	3.ทักทายสวัสดีขอบคุณและอึ้ง	3.ให้อิสระในการแสดงความคิดเห็น	3.ไปไหนไปกันเป็นทีม มีทีมเวิร์ค	3.ห้ามหลับ

กลุ่มที่ 1	กลุ่มที่ 2	กลุ่มที่ 3	กลุ่มที่ 4	กลุ่มที่ 5
	4.ห้ามพูด คุย ขณะ วิทยากรพูด	4.ยอมรับ ความคิดเห็น ส่วนมาก		4.ให้ความ ร่วมมือในทีม
				5.ยิ้มแย้ม แจ่มใส

สรุปโดยรวมกฎกติกาที่ได้จากทุกกลุ่ม

1. ให้ความร่วมมือในการทำกิจกรรม
2. ตรงต่อเวลา
3. เพื่อนพูดต้องฟัง
4. ให้อิสระในการแสดงความคิดเห็น
5. ยอมรับความคิดเห็นส่วนมาก
6. เคารพซึ่งกันและกัน
7. ทักทาย สวัสดี ขอขอบคุณ
8. ห้ามกลับก่อนเวลา

ทั้งหมดนี้คือกฎกติกาที่มาจากความคิดเห็นของทุกคน และจะเป็นกฎกติกาที่จะใช้ร่วมกันตลอดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้



เรียนรู้และทำความเข้าใจกับคำว่า ‘สติ’

“ทุกท่านทำตามสบายนะครับ เราจะอยู่กันอย่างสบายๆ เมื่อเรียนโปรแกรมนี้จบไปทุกท่านจะทำงานอย่างมีสติ แล้วทำงานด้วยความไม่ประมาท คำว่า ‘สติ’ กับคำว่า ‘ไม่ประมาท’ เป็นความหมายเดียวกัน ในสามเหลี่ยมของสติ ข้างบนมีคำว่า ‘ตน’ นั้นหมายความว่า โปรแกรมนี้จะเป็นโปรแกรมที่พัฒนาพวกเราที่นั่งอยู่ในนี้ให้สามารถมี ‘สติ’ ในการทำงานมากขึ้น แต่โปรแกรมนี้เน้นไปฝึกปฏิบัติในองค์กร ไม่ใช่ปฏิบัติที่ไหนเลย ถ้าท่านเรียน

โปรแกรมนี้แล้ว ท่านสามารถนำกลับไปทำที่บ้านได้ แต่โปรแกรมนี้เน้นไปฝึกปฏิบัติในองค์กรของท่าน ตัวที่ 2 ของสามเหลี่ยมของ ‘สติ’ ก็คือ ‘ทิม’ นั่นคือ การทำงานอย่างมีสติกับทีมงาน ตัวที่ 3 มีคำว่า ‘องค์กร’ ซึ่งหมายความว่า ‘เราจะใช้สติในการพัฒนาองค์กร’

“ทั้ง 3 ตัวนี้ จะเป็นโปรแกรมในการพัฒนาความสุขในองค์กร หรือการพัฒนาจิตนั่นเอง แต่ทั้ง 3 ตัวนี้เราจะเรียนแค่ตัวเดียว เพราะ 2 ตัวนี้โปรแกรมมันสอน โปรแกรมนี้เน้นเลยว่าไม่ได้ใช้สำหรับตัวบุคคล กรอบแนวคิดของการพัฒนาจิตในองค์กรก็คือ ใช้สติในการพัฒนา ทุกวันนี้เรามีสติในการทำงานไหมครับ ? ทำไมเราต้องมาฝึกสติ ? ทำไมเราไม่มีสติแต่เราต้องมาฝึกสติ เพราะสติของคนเรามันไม่มั่นคง เตียวบอกว่าทำไมเราจะต้องฝึก แล้วการฝึกมีวิธีการอย่างไร การพัฒนาจิตในการพัฒนาองค์กร เป็นการพัฒนาจิตแนวใหม่ที่ไม่ใช่ศาสนา ฉะนั้นหมายความว่าทุกท่านที่นั่งอยู่ในนี้ไม่ว่าจะเป็นศาสนาคริสต์ ศาสนาพุทธ หรือศาสนาอิสลาม ท่านสามารถที่จะเรียนโปรแกรมนี้ได้

“เราไม่ปฏิเสธเลยว่า เรื่องของการพัฒนาจิต มันมาจากหลักคำสอนพุทธธรรม แต่วิธีการหรือเทคนิคที่ใช้ในการพัฒนาสติมันไม่จำเป็นที่จะต้องนำหลักศาสนามาใช้ วันนี้ทุกท่านจะได้ฝึกสติตามหลักจิตวิทยาล้วนๆ หลักการคิดในการพัฒนาจิต คือเราเอาคนในองค์กรเป็นศูนย์กลาง ไม่ได้ฝึกพวกท่านแค่ให้พวกท่านไปปฏิบัติ เพราะอะไรเดี๋ยวจะมีบอกเดี๋ยวจะเฉลยกัน โปรแกรมนี้เชื่อว่าถ้าคนมีความสุขประสิทธิภาพการทำงานจะเกิด เมื่อคนมีความสุขสามารถทำงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ องค์กรก็ประสบความสำเร็จ เมื่อคนมีความสุข งานและองค์กรจะประสบความสำเร็จ แต่โปรแกรมนี้ไม่ได้หวังแค่นั้น โปรแกรมนี้หวังว่าเมื่อคนใน

องค์กรมีความสุข องค์กรประสบความสำเร็จแล้ว องค์กรจะไปช่วยสังคมให้มีความสุขด้วย หลังจากฝึกโปรแกรมนี้แล้วท่านจะมีความสุขที่ยก

ระดับขึ้น ความสุขที่ยกระดับขึ้นหมายความว่า

“ทุกวันนี้องค์กรแต่ละองค์กร ทำ Happy 8 เป็นหลัก Happy 8 เป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ในประเทศไทยมีเครื่องมือไหนบ้างที่จะพัฒนาคนในองค์กรให้มีความสุขได้บ้าง? ใครใช้เครื่องมือต่างประเทศบ้าง? ฉะนั้นถ้าเรามาเปรียบเทียบสามเหลี่ยมทฤษฎีของ Maslow (Abraham Maslow 1 เมษายน พ.ศ. 2451 – 8 มิถุนายน พ.ศ. 2513 เป็นศาสตราจารย์ทางด้านจิตวิทยาที่มหาวิทยาลัยแบรนดิส ผู้คิดค้น ทฤษฎีจิตวิทยามนุษยนิยม และทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์/ ข้อมูลจาก Wikipedia) ถ้าใครเรียนปริญญาตรีหรือจิตวิทยา ก็จะเข้าใจทฤษฎีของ Maslow เขาบอกว่าคนเราถ้าต้องการความสุขขั้นที่สูงกว่า ความสุขขั้นที่ต่ำกว่าต้องบรรลุแล้วอย่างสุขภาพกาย เรามีความสุขทางด้านสุขภาพ เรามีไขมันในเลือดไหม ฉะนั้นไปกังวลเรื่องโรคของการทำงานอย่างเดียวไม่ได้แล้ว โรคจากการใช้ชีวิตในทุกๆ วันมันหนักขึ้นๆ สุขภาพการเงินพวกเราดีไหม? จะขึ้นค่าแรง 360 บาท 400 บาท ผมก็เชื่อว่ายังไม่พอใช้ เพราะทุกวันนี้เราอยู่ในยุคบริโภคนิยม เราบริโภคนิยมจนเกินความสามารถในการหา ที่องค์กรผมทำเรื่อง Happy Money ก็ยังไม่ประสบความสำเร็จ 200 กว่าคนที่เข้าร่วมโครงการจาก 3,000 กว่าคน ปีนี้ 50 กว่าล้านบาท ทุกวันนี้ก็ยังแก้ไม่ได้ ก็ต้องมาหาวิธีแก้กันไปเพราะอะไร เพราะจากการวิจัยเขาบอกว่า คนที่เป็นหนี้เป็นโรคจิตชนิดหนึ่ง เป็นการเสพติด พอๆ กับพวกยาบ้า เฮโรอีน ถ้าไม่ได้เป็นหนี้รู้สึกไม่สบายใจ โปรแกรมนี้รักษาได้ แต่ต้องใช้เวลา 1 อาทิตย์ในการรักษาให้อยู่ในความพอเพียง นี่คือการเสพติดที่อันตรายพอๆ กับเสพติดยาเสพติด เฮโรอีน อันนี้ผลจากการวิจัย ฉะนั้นคนสุขทางด้านการเงิน ประเทศไทยอยู่บนเส้นความไม่ยากจนเป็นใช้ได้ ถ้าต่ำกว่านี้ถือว่าไม่มีความสุขแล้ว

“เรื่องของสุขสวัสดิ์เป็นเรื่องของการพักผ่อนทางใจ ทุกวันนี้เรามีความเครียดในการทำงาน แล้วเราจะจัดการความเครียดยังไง? กินเหล้าเที่ยว เล่นการพนัน อันนี้เขาเรียกว่าเปี่ยงเบนความสุข จริงๆ แล้วมันก็ยังมีความสุขอยู่ ในการไปเที่ยวกินเหล้าแค่เปี่ยงเบนเฉยๆ สุขสโมสร เรื่องของ

Happy Life กับ Happy Family การอยู่ร่วมกันในโรงงาน การอยู่ร่วมกันในบริษัทก็ต้องรู้จักมีการเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ซึ่งกันและกัน ไม่ใช่คอยจะตัดขาเก้าอี้กัน คอยจะทำร้ายแทงกันข้างหลัง คำถามก็คือว่าทำไปเพื่ออะไร? ถ้าใครทำแล้วบอกว่ามีความสุข ให้ไปหาหมอเลย แทะข้างหลังเพื่อนมันไม่ได้อะไรหรอกครับ มีแต่แหว่งแต่กรรม เพื่อนก็จะคอยแทงข้างหลังเรา ฉะนั้นเรียนโปรแกรมอันนี้แล้ว ผมคิดว่าท่านจะมีวุฒิภาวะพอในการที่จะให้ความเมตตาทุกๆ คนที่อยู่ในองค์กรและทุกๆ คนที่อยู่ ณ ที่นี้

“เวลาองค์กรพาพนักงานไปที่วัด 2 วันบ้าง 3 วันบ้าง อยู่ที่วัดก็สงบ กลับมาบ้านก็ไม่สงบแล้ว มันแปลกมาก แต่โปรแกรมนี้นั้นต่างจากที่วัดชนิดหนึ่ง เป็นโปรแกรมที่เขาทำในองค์กรที่มีวิถี ฉะนั้นจริงๆ แล้วโปรแกรมนี้นี้ไม่ใช่การฝึกอบรม แต่เป็นโปรแกรมที่จะเอาไปปฏิบัติให้เป็นระบบหรือเป็นวิถีขององค์กร ทำให้คนในองค์กรทำงานอย่างมีสติ ดูสิว่าเราจะสามารถไปปรับใช้ได้ไหม ที่จะทำให้คนในองค์กรเราให้มีความสุขที่เกิดขึ้นจากภายใน ทุกวันนี้เรามีความสุขจากภายนอกกันพอแล้ว วันนี้เราจะทำความสุขให้เกิดขึ้นจากภายใน แล้วมันจะทำให้ความสุขเหล่านี้มีความยั่งยืน ถ้าใจเราสงบ เราจะมีดวงสว่างในจิตใจ”

‘สมาธิ’ คือพลัง

“สภาวะจิตของเรามีอยู่แค่ 2 แบบ คือ หลับ กับ ตื่น แต่สมาธิ เป็นสภาวะจิตขั้นสูงกว่า ย้ำอีกครั้ง นี่ไม่ใช่เรื่องของศาสนา แต่เป็นจิตวิทยา ท่านจะได้เรียนการทำสมาธิและการมีสติตามหลักวิทยาศาสตร์ หลากๆ องค์กรพัฒนาโดยใช้กระบวนการหลากหลายรูปแบบมาก แต่สุดท้ายแล้ว คนก็มีความสุขที่ไม่ยั่งยืน เพราะมันไม่ได้เกิดการพัฒนาจากภายใน และสิ่งที่พัฒนานี้พัฒนาเพื่อองค์กร พัฒนาองค์กรแล้วก็พัฒนาคนให้มีประสิทธิภาพเพื่อที่จะขับเคลื่อนองค์กรต่อไป ฉะนั้นในการพัฒนาพวกนี้ Happy Work Life โปรแกรมนี้ก็จะช่วยท่านได้

“ทำไมถึงต้องทำในองค์กร? เรามีความสามารถเพียงพอที่จะสื่อสารกับคนต่างจังหวัดได้เพียงในไม่กี่วินาที ด้วยโลก Social Media กลับไปบ้าน ท่านไม่เคยคุยกับพ่อกับแม่กับลูกเลย อยู่บนโต๊ะกินข้าวแต่ท่านไม่เคยคุยกันเลย ท่านห่วงแต่มือถือ แล้วก็ Line คุยกับเพื่อน แต่คนในครอบครัวคุณคุยก็คำ อันนี้คือทักษะชีวิต สังคมอ่อนแอลงเพราะเราไม่ใส่ใจในเรื่องของความรู้สึกของคนในครอบครัว เราไปมัวแต่สนุกในเรื่องของ Line ในเรื่องของ Facebook เล่นที่ทำงานไม่พอ ยังกลับมาเล่นที่บ้านอีก เล่นได้แต่ต้องบริหารเวลาให้ดี

“คำถามสั้นๆ ง่ายๆ เรามีภาระมาก ผมให้เลือก 2 อย่าง ระหว่างดูละครชั่วโมงครึ่ง กับทำสมาธิ 10 นาที ท่านเลือกอะไรครับ? ร้อยเปอร์เซ็นต์ ท่านคงเลือกดูละคร แต่ทำสมาธิ 10 นาทีเพื่อให้เราผ่อนคลายเราทำมาแล้วทั้งวัน เราเหนื่อย เราเครียด เราเจอปัญหามากมาย เรามาคลายความเครียดด้วยการดูละคร คำถามคือดูละครไทยคลายเครียดได้ไหม? ได้! แต่บางทีเราก็เครียดตามละคร แต่การทำสมาธิ 10 นาทีหน้าโทรทัศน์ มันทำกันยากมากเลยเหรอ ถึงบอกว่า โปรแกรมนี้ไม่ได้เน้นทำบุคคลแต่เน้นไปทำในองค์กร เพราะถ้าทำรายบุคคลท่านกลับไปบ้านไม่ทำครับ”

องค์กรกับความสำคัญในการพัฒนาจิต

“องค์กรกับการให้ความสำคัญกับการพัฒนาจิตมีอยู่ 3 ระดับ 1.องค์กรที่ประกาศตัวชัดเจนว่ามีการพัฒนาจิตและยอมรับว่าการพัฒนาจิตเป็นประโยชน์ต่อองค์กร 2. องค์กรที่ขยายให้มีการฝึกสมาธิและสติเพื่อประโยชน์แก่สมาชิก 3. องค์กรที่กำหนดการพัฒนาจิตเป็นคุณค่าหลัก วัตถุประสงค์ของโครงการนี้ก็คือไม่ได้พัฒนาที่ตัวบุคคล หลังจากจบวันนี้แล้ว ท่านก็พิจารณาดูว่าท่านสามารถนำไปใช้ได้อย่างไร

“กิจกรรมต่อไปให้ท่านจับคู่ 2 ท่าน ก่อนที่จะจับคู่ ให้ท่านนึกถึงบุคคล 2 คน คนที่ 1 บุคคลที่อยู่ใกล้ตัวเราอยู่ในครอบครัว คนที่ 2 ก็คือคน

ที่อยู่นอกครอบครัวเรา จะเป็นหัวหน้างานอะไรก็แล้วแต่ ให้เรานึกถึงคนที่เรารักและผูกพัน ทั้งคนในบ้านและคนในครอบครัว แล้วก็เล่าให้เพื่อนฟังว่าเรารู้สึกรักและเคารพใครเพราะอะไร คนในบ้านหนึ่งคนคนนอกบ้านหนึ่งคนจากนั้นก็ให้คู่เราสรุปกันว่าสองคนที่เราเล่ามีคุณสมบัติอะไรที่เหมือนกัน”

หลังจากที่วิทยากรปล่อยให้แต่ละคนจับคู่เพื่อเล่าถึงประสบการณ์และความรู้สึกที่มีต่อคนในบ้านและคนนอกบ้านแล้ว แต่ถึงเวลาที่ต่างคนต้องสรุปออกมาซึ่งสรุปโดนสังเขปได้ดังนี้

คนที่ 1 คุณสมบัติที่เหมือนกันก็จะเป็นเรื่องของ ความไว้นื้อเชื่อใจ เป็นบุคคลต้นแบบกับคนใกล้ชิด ใกล้ตัวเรา ทำให้เราได้เดินตามชีวิตเขา ทั้งชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว

คนที่ 2 สั่งสอนอบรมให้เป็นคนดี ซื่อสัตย์ มีความเป็นผู้นำและให้โอกาส

คนที่ 3 มีความผูกพันและให้กำลังใจ

คนที่ 4 คอยเตือนสติ เป็นห่วง ให้กำลังใจ

คนที่ 5 รู้จักรู้คำว่า บุญคุณคน

คนที่ 6 ทำให้เกิดความรัก ความสามัคคีในครอบครัว ในกลุ่ม

คนที่ 7 เป็นผู้ให้กำเนิด นั่นก็คือพ่อแม่ เลี้ยงดูมา เป็นทุกอย่างใน

ชีวิต

คนที่ 8 การให้อภัย การให้คำปรึกษา

คนที่ 9 เป็นกำลังใจให้เราในทุกเรื่อง มีอะไรก็ปรึกษาคุณแม่ได้

คนที่ 10 เป็นผู้ให้โดยไม่หวังผลตอบแทน

คนที่ 11 ให้คำปรึกษา และให้อภัยเสมอ

คุณค่าสากลที่มีอยู่ในตัวทุกคน

“คุณสมบัติที่ผมให้สรุปก็มีลักษณะที่เหมือนกัน คือให้ความรัก ความเมตตา ความเสียสละ เขามีความอดทนกับเรามาก พ่อแม่นี้สูงมาก เราจะดื้อ เราจะเพี้ยน เราจะเป็นคนที่ไม่ดียังไง ในสายตาพ่อแม่เรานี้คือลูกบ้งเกิดเกล้า

อดทนกับเราทุกอย่าง เราจะไม่กิน แม้ก็จะพยายามที่จะให้เรากินก่อน เคยได้ยินไหมคำว่าแม่อิ่มแล้วลูก ปลูกฝังให้เราเป็นคนดี พร่ำสอนอยู่ตลอดเวลา ให้ออกาสเสมอ ไม่ว่าจะทำผิดกี่ครั้งก็ตาม ให้ความช่วยเหลือ ให้ความซื่อสัตย์ ไม่มีใครซื่อสัตย์เท่าพ่อแม่แล้ว ให้ความยุติธรรมและเป็นแบบอย่างที่ดีแก่เรา สิ่งเหล่านี้เป็นคุณค่าสากลที่มีอยู่ในตัวคนทุกคน บางทีเรามี บางทีเราก็ไม่ได้มี มันอยู่ที่สภาวะที่เราต้องการ บางคนแทบจะไม่มีเลย คุณค่าบางอย่างแทบจะไม่แสดงออกมาเลย ทำไมคุณค่าความดีเหล่านี้ไม่ปรากฏอยู่กับเราตลอดเวลา บางทีเรารู้สึกโกรธ บางทีเรารู้สึกไม่ชอบขี้หน้ามันเลย เกิดจากความเครียด ความโกรธ หรือความไม่สงบนั่นเอง เรามีความเครียด คุณค่าความดีเหล่านั้นก็จะไม่ปรากฏออกมา

“คุณค่าเหล่านี้คือความรัก ความเสียสละ มันจะปรากฏในตัวเรามากน้อยก็ต่อเมื่อ จิตใจเราสงบ ถ้าจิตใจสงบมันจะทำให้คุณค่าความดีเหล่านี้แผ่ออกมาเอง ฉะนั้นทุกวันนี้เรามีวิธีการอย่างไรที่จะทำให้จิตใจสงบ คนทุกคนต้องการความสุข ใครไม่ต้องการความสุขคงไม่มี คำถามคือทั้งชีวิตมาจนกระทั่งปัจจุบันนี้ที่ท่านนั่งอยู่ใครเคยเรียนวิชาความสุขบ้าง? ไม่มี ทั้งๆ ที่ชีวิตเราต้องการความสุข แต่เราไม่เคยเรียนวิชาความสุข คำถามก็คือ เรามั่นใจได้ยังไม่ว่าทุกวันนี้เรามีความสุขในการใช้ชีวิต? ฉะนั้นการที่จะทำให้จิตใจเราสงบได้นั้น เราต้องฝึกสติ ที่สำคัญต้องผ่านกระบวนการนี้ก็คือการทำสมาธินั่นเอง การทำสมาธิเพื่อให้จิตใจเราสงบแล้วจะส่งผลให้เรา มีสติในการใช้ชีวิต เพื่อให้ชีวิตเราสามารถดำรงอยู่ได้ด้วยความสุขและมีความสงบในการใช้ชีวิตอย่างมีสติ”

ทำตัวเราเองให้เป็น ‘คู่ความสุขเคลื่อนที่’

“เมื่อจิตใจเราสงบคุณค่าความดีเหล่านี้มันก็จะแผ่ออกมาสู่ตัวเราอยู่ตลอดเวลา แต่มันก็เป็นเรื่องยาก ฉะนั้นต้องฝึกจิตให้สงบ โดยการผ่านกระบวนการทำสมาธิ เพื่อให้เราสามารถที่จะมีความสุขสงบได้ คุณค่าความดีเหล่านี้ก็จะแผ่ออกมา คนทุกคนมีคุณค่าความดีหมด เพียงแต่ว่ามันจะแผ่เมื่อ

จิตใจเราสงบแค่นั้นเอง ผมถามต่อไปว่าทุกวันนี้ท่านเป็นความสุขเคลื่อนที่หรือทุกข์เคลื่อนที่ ถ้าท่านอยากเป็นความสุขเคลื่อนที่ ผมจะให้ท่านทำสมาธิ แต่วันนี้ท่านจะได้รับหลักการใหม่ แต่ผมเชื่อมั่นได้เลยครับว่าถ้าจบวันนี้ไปท่านจะเป็นความสุขเคลื่อนที่ได้ ย้ำนะครับนี่ไม่ใช่หลักศาสนา แต่เป็นหลักจิตวิทยา คุณค่าความดีเหล่านี้มีอยู่ในตัวทุกท่าน ฉะนั้นวันนี้ผมอยากให้จิตใจท่านสงบ เรามาทำความเข้าใจหน่อยกับคำว่าสมาธิ

สมาธิคือจิตตั้งมั่น จิตตั้งมั่นคือการจดจ่ออยู่กับสิ่งใดสิ่งหนึ่ง พุทโธ หรือ 1 2 3 หรือแล้วแต่สำนัก แต่วันนี้เราใช้หลักวิทยาศาสตร์ เราจะใช้ลมหายใจในการทำสมาธิ กระบวนการก็คือทุกวันนี้ตื่นเข้ามาเราคิดใหม่ครับ วันๆ เราคิดหลายเรื่องใหม่ ขนาดตอนนอนยังคิด เราคิดหมด ละเมอก็คิด เพื่อเจ้อก็คิด กระบวนการทำงานของคนมันคิดอยู่ตลอดเวลา เราคิดมากๆ เข้า มันจะสะสมเป็นความว้าวุ่น เมื่อสะสมเป็นความว้าวุ่นมากๆ เข้า ก็จะไปเครียด บางคนคิดดี แต่อีกสักพักมันก็จะคิดเป็นความว้าวุ่นแล้ว สถานะที่เราเจอมันก็จะไปเป็นความว้าวุ่นทันที แต่กระบวนการทำสมาธิคือเราต้องหยุดความคิดให้ได้ เมื่อเราหยุดความคิดได้ มันจะทำให้เราเกิดความสงบ เราสามารถสะสมความสงบได้ คือให้ผ่อนคลายทั้งทางร่างกายและจิตใจ ว้าวุ่นมากๆ เข้าก็เครียด ผ่อนคลายความเครียดก็แล้วแต่บุคคล แต่ถ้าหยุดคิดเมื่อไหร่เราจะเกิดความสงบ เราจะเกิดความผ่อนคลายทั้งร่างกายและจิตใจ”

วิธีการหยุดคิดเพื่อสร้าง ‘สมาธิ’

“วิธีการหยุดคิดตามหลักวิทยาศาสตร์หรือจิตวิทยาเราจะใช้ลมหายใจสังเกตหรือสัมผัสลมหายใจ ทุกท่านใครอยากมีความสุขในวันนี้ก็ทำให้เต็มที่ ทำไม่ถึงต้องหยุดคิดโดยการรับรู้ลมหายใจ ห้ามใช้ถ้อยคำใดๆ นี่คือวิทยาศาสตร์ไม่ใช่ศาสนา ผมต้องย้ำตลอด หยุดคิดเราต้องรับรู้ลมหายใจ ถ้าเราไม่สามารถรับรู้ลมหายใจได้ ความคิดเราจะฟุ้งซ่าน ฟุ้งกระเจิง ห้ามใช้ถ้อยคำใดๆ เพราะถ้อยคำใดๆ มันเป็นความคิด พุทโธ ก็คิด 1 2 3 ก็คิด ฉะนั้นถ้าการรับรู้ สัมผัสลมหายใจได้ มันจะต้องหยุดคิด ผมมีเทคนิคในการช่วยต่างๆ

ไม่ยาก 1. วิธีทำสมาธิง่ายๆ คือหลับต่ายาวออกแว่ก 2. หายใจเข้าลึกๆ 4-5 ลมหายใจ ทุกท่านเอาหลังมือมาไว้ที่จมูก จะรับรู้สัมผัสลมหายใจ รับรู้ว่าลมหายใจผ่านทางจมูก เพราะว่าฝ่ามือเราประสาทสัมผัสเยอะมาก เวลาลูกไม่สบายเราก็จะเอาฝ่ามือแตะที่หน้าผากก็จะรู้ว่าร้อนหรือไม่ร้อน ปลายจมูกเป็นจุดสิ้นสุดของผิวหนังแต่เป็นจุดเริ่มต้นของเยื่อหู ฉะนั้นปลายจมูกจะมีประสาทสัมผัสชนิดเดียวเท่านั้นเอง ถ้าเราจะสัมผัสลมหายใจที่ปลายจมูกได้ เราต้องหยุดความคิด นี่คือหลักการทางวิทยาศาสตร์ง่ายๆ เลยครับ เราต้องหยุดความคิด เราถึงจะสัมผัสมันได้ ให้ฝึกจับสัมผัสลมหายใจที่ปลายจมูก เป็นเรื่องปกติ ถ้าตราบได้เรายังไม่สงบ เราจะจับสัมผัสลมหายใจได้ยาก เป็นเรื่องปกติของคน มนคิดอยู่ตลอดเวลา คิดมากเท่าไรมันก็ไม่สามารถทำให้เราสัมผัสลมหายใจที่ปลายจมูกได้

“คนที่สามารถหยุดความคิดได้ก็คือความคิดที่เราจะคิด แต่ความคิดที่เป็นอุปสรรคในการทำสมาธิก็คือความคิดจากจิตใต้สำนึกของเราที่สะสมมาตั้งแต่เด็ก ถ้าคนไม่เคยฝึกสมาธิเลย ไม่เคยผ่อนคลายเลย ความคิดเหล่านี้เป็นหมื่นเป็นพันเป็นแสนเรื่อง ก็ผุดขึ้นมาอยู่ตลอดเวลาจนทำให้เราไม่สามารถที่จะคลายความเครียดได้ด้วยวิธีที่ถูกต้อง ฉะนั้นเมื่อมีความคิดเกิดขึ้น ความคิดที่เรากังวลว่ามันก็จะขึ้นมาอยู่ตลอดเวลา อย่าไปสร้างความคิด ปล่อยมันเลย อย่าไปห้ามความคิดมัน ปล่อยไป เพราะสิ่งที่เราห้าม คือ

ความคิดที่เราจะห้าม ฉะนั้นอย่าห้าม ปล่อยมันไป แล้วก็กลับมารับรู้ลมหายใจที่ปลายจมูก ทำอย่างนี้ทุกครั้งที่มีความคิด

“เรามาลองจัดการกับความคิด 4 นาที หายใจเข้าลึกๆ 4-5 ลมหายใจ เป็นเรื่องปกติ ไม่มีใครในโลกนี้ทำสมาธิแล้วไม่ง่วง ฉะนั้นคนเรามีอยู่ 2 สภาวะ ไม่หลักก็ตื่น สังเกตไหมว่าเวลาเราฝัน พอตื่นมาเราจำอะไรไม่ได้ จำได้อย่างเดียวคือ หวย เพราะว่ากระบวนการในการนอน การฝันเป็นการกระตุ้นประสาทให้ทำงานเท่านั้น เพื่อให้ประสาทมันยังทำงานหรือรับรู้อยู่ แต่

ประสาทมันจะไม่จำให้ ถ้าประสาทมันจำได้ ทุกวันนี้เราจะอยู่กันในความฝันตลอด ในการนอนท่านสังเกตไหมว่าบางทีเราละเมอ เราจะลุกมาเดิน ถ้าเป็นเด็กแสดงว่ากระบวนการทางสมองยังไม่สมบูรณ์ ขณะหลับร่างกายจะตัดระบบประสาทอัตโนมัติ ฉะนั้นขณะหลับเราจะเป็นอัมพาตชั่วคราว นี่คือทฤษฎีทางวิทยาศาสตร์ไม่ใช่ศาสนา ฉะนั้นเรื่องการทำสมาธิกับความว่างเป็นเรื่องปกติ ต่อไปผมจะสอนวิธีการจัดการกับความว่าง การจัดการกับความว่างก็คือว่า ให้เรายึดตัวตรง หายใจเข้าลึกๆ การยึดตัวตรงคือระบบประสาทการตื่นตัวจะอยู่ที่ท้ายทอย ฉะนั้นเมื่อเรายึด สมองการตื่นตัวจะเกิดการทำงานทันที ถ้ามันยังช่วยไม่ได้ก็หายใจเข้าลึกๆ ถ้ามันยังว่างอีกก็ให้นึกถึงแสงไฟที่มันวาบเข้ามาใบหน้าเรา ถ้าทำ 3 อย่างนี้แล้วมันยังไม่ได้ก็ให้หลับ จำเอาไว้ว่าปฏิบัติเพื่อเอาไปใช้ในองค์กรของท่าน

“เราจะใช้เวลาในกระบวนการนี้ 8 นาที และนี่คือเทคนิคในการนำไปใช้ในองค์กร คือเราต้องหยุดคิดทุกอย่าง เมื่อเราหยุดคิดได้มันจะทำให้เราเกิดความสงบ เมื่อเกิดความสงบแล้วมันจะทำให้เกิดความผ่อนคลายทั้งทางร่างกายและจิตใจ ประโยชน์ของสมาธิก็คือ ลดความว้าวุ่น ขณะที่ท่านทำสมาธิ ความคิดจากจิตใต้สำนึกมันจะโผล่ออกมาอยู่ตลอดเวลา วิธีการจัดการกับมันก็คือรู้ตัวไม่คิดตาม ถ้าเราทำแบบนี้บ่อยๆ ความคิดจากจิตใต้สำนึกมันจะเบาบางลง ฉะนั้นวิธีการจัดการกับความเครียดที่ดีที่สุดคือการทำสมาธิ ถ้าท่านรับรู้ลมหายใจได้ภายใน 1 นาที มันก็จะสงบแล้ว ท่านจะเกิดความผ่อนคลายทั้งทางร่างกายและจิตใจ นี่คือการผ่อนคลายความเครียดอย่างดีที่สุด ไม่ต้องไปกินเหล้า ไม่ต้องไปเที่ยว พวกนั้นมันเบี่ยงเบนความเครียดหมด”

‘สมาธิ’ เสริมสร้างภูมิคุ้มกันชีวิต

“ฝึกสติยังให้จิตใจมันสงบ? อยู่กับคนอย่างไรให้จิตใจเราสงบ? ที่พูดมานั้นเป็นหลักวิทยาศาสตร์ ผมก็จะมายืนยันว่าผลวิจัยเรื่องคลื่นความถี่ของสมองคนเราจะอยู่ที่ 14 – 30 รอบต่อวินาที คลื่นความถี่พวกนี้มันจะสะสมความว้าวุ่นโดยสภาพเหตุการณ์ภายนอกเช่น ความโกรธ ความตกใจ

ความเครียด แต่การทำสมาธิมันจะช่วยให้เรามีความสงบมากขึ้น คลื่นสมองมันก็จะมีความสุข ฉะนั้นถ้าปัจจุบันเราไม่เคยที่จะคลายความเครียดเลย มันก็จะสะสมสูงขึ้น ถ้าเรามีความถี่ตั้งแต่ 21 รอบขึ้นไป มันจะทำให้เราเป็นโรคเครียด ฉะนั้นถ้าเราไม่ต้องการเป็นโรคเครียด กังวล เราจะต้องมีวิธีการจัดการกับความเครียด ทำไม่ถึงต้องทำทั้งองค์กร? เพราะท่านกลับไปที่บ้าน การันตี 100 เปอร์เซ็นต์ ไม่มีใครทำ ผมเรียนวิทยากรใหม่ๆ ผมฝึกวันละครึ่งชั่วโมง ทุกวันนี้ก็ทำบ้างไม่ทำบ้าง อันนี้ยอมรับ แต่ถ้าเมื่อไหร่ผมเครียดจากที่ทำงาน ผมจะกลับมาทำที่บ้าน ฉะนั้นอย่าอยู่ในวังวนนี้ คลายความเครียดออกมาโดยการใช้สมาธิของคุณ แต่ถ้าเราสามารถควบคุมคลื่นสมองของเราได้ ร่างกายจะแข็งแรง มีความต้านทานโรคดี มีสมาธิสูง มีจินตนาการและความคิดสร้างสรรค์ ซึ่งเป็นวิธีการของจิตให้มีสมาธินั่นเอง

“การหายใจของคนเราโดยปกติ 12 – 20 ครั้งต่อนาที การหายใจของเราปัจจุบัน เราหายใจมีคุณภาพหรือไม่? คนที่หายใจถี่ๆ จะมีอายุไขสั้นกว่า ถ้าท่านอยากอายุยืน ท่านต้องหายใจห่างๆ เพราะว่า ขณะที่เราหายใจเข้าไป ออกซิเจนจะเข้าไปแลกเปลี่ยนในเม็ดเลือดทันที แต่ในการที่ท่านปล่อยออกซิเจนออกมา ท่านปล่อยออกมาไม่หมด ก๊าซคาร์บอนก็จะสะสมอยู่ในปอด มันจะทำให้ปอดสามารถรับออกซิเจนได้น้อยลง ฉะนั้นการหายใจก็ต้องให้สุด แล้วก็ปล่อยคาร์บอนออกมาให้หมด ไม่ใช่หายใจแค่ครั้งเดียว แล้วมันจะทำให้สมองเราดีขึ้นมีการพัฒนาเร็วขึ้น ฉะนั้นยังหายใจเข้าออกซ้ำเท่าไร ก็มีแนวโน้มอายุยืนมากขึ้นเท่านั้น”

สรุปการกำหนดวัฒนธรรมกลุ่มเพื่อสร้างคนดีให้กับสังคม

สรุปช่วงเช้า

1. ได้รู้จักเพื่อนใหม่
2. สร้างกฎกติกาการอยู่ร่วมกัน
3. การฝึกสมาธิ
4. คุณลักษณะร่วม

- 5.ได้ทำกิจกรรมร่วมกัน
- 6.แลกเปลี่ยนเรียนรู้กัน
- 7.การควบคุมความคิดด้วยสมาธิ

ทำไมเราต้องฝึก ‘สติ’

“ทุกคนมีสติแต่ทำไมต้องฝึกสติ? เพราะสมมุติว่าขับรถติดไฟแดงอีก 5 นาทีจะเข้างาน ก็จะเกิดความวุ่นใจ กระวนกระวาย ฉะนั้น ระหว่างเดินทาง 1 ชั่วโมง เราจะมีทั้งอารมณ์หงุดหงิด มีทั้งอารมณ์ความต้องการหลากหลายมากมาย นี่คือเหตุผลของการที่เราต้องฝึกสติ เพราะระหว่างทางมีอะไรให้เราดูตลอด มีสอตแทรกด้วยอารมณ์ คนขับรถปาดหน้าทำให้เราขึ้นเลย ก็เป็นสิ่งที่ทำให้เราต้องฝึกสติ ฝึกสติเป็นวิธีการหนึ่งที่ไม่น่าเชื่อว่าวิธีการฝึกสติมันใช้ลมหายใจ แต่คนละลมหายใจกับสมาธิ สติกับสมาธิไม่เหมือนกันที่ผ่านมามีทุกคนจะเข้าใจว่าสติกับสมาธิเป็นตัวเดียวกัน แต่ไม่ใช่ สติกับสมาธิคนละเรื่องกัน แต่มันแปลกคือมันใช้ลมหายใจเหมือนกัน แต่คนละลมหายใจกับสมาธิ ฉะนั้น สติมีฐานของมันคืออยู่กับลมหายใจ รู้ในกิจที่ทำ ถ้าเราไม่มีฐานของสติก็คือ เราไม่รับรู้ลมหายใจ เราจะวอกแวก ฉะนั้นการที่เราจะมีสติได้ เราต้องตั้งฐานให้ได้ก่อน ตั้งฐานคือกลับมารับรู้ลมหายใจ และก็รู้ว่าเรากำลังทำอะไรอยู่ เราจึงจะสามารถควบคุมความคิดได้ ฉะนั้นฐานของสติก็คือการรับรู้ลมหายใจเพียงบางส่วน รู้ในกิจที่ทำ แต่สมาธิคือรับรู้ลมหายใจ ถ้าเราไม่รับรู้ลมหายใจทั้งหมด เราก็จะมีความคิดเกิดขึ้นตลอดเวลา ฉะนั้นการที่เราจะหยุดคิดได้ ต้องรับรู้ลมหายใจทั้งหมด นี่คือ สมาธิ แต่สติ แค่รับรู้ลมหายใจบางส่วน รู้ในกิจที่ทำ”

คุณสมบัติของลมหายใจ

“คุณสมบัติของลมหายใจ มีอยู่ 2 อย่างด้วยกัน 1.สังเกตได้ยาก จะสังเกตได้ก็ต่อเมื่อต้องหยุดคิด ถึงจะจับลมหายใจที่ปลายจมูก อันนี้คือสมาธิ 2.ลมหายใจเป็นปัจจุบัน อยู่กับลมหายใจ รู้ในกิจที่ทำ อันนี้คือสติ คนที่ไม่ได้ฝึกสติ ก็ไม่สามารถควบคุมความคิดและอารมณ์ตัวเองได้ ฉะนั้นเราจะมาฝึกฐาน

สติกัน รู้ในลมหายใจ รู้ในกิจที่ทำ เดี่ยวผมจะให้ทุกท่านทำสมาธิ 1 นาที สืบมา 1 นาที หลังจากนั้นเราจะมาฝึกฐานสติ สติอยู่กับลมหายใจ รู้ในกิจที่ทำ ผมจะเล่าเรื่องๆ หนึ่งให้ฟัง คือเรื่องสุขภาวะ คนเราปกติ มีน้ำเป็นส่วนประกอบ ในร่างกาย 70 – 80 เปอร์เซ็นต์ น้ำมันก็จะไหลเวียนอยู่ในร่างกาย คนเราจะ ดื่มน้ำโดยประมาณ 2 ลิตรเพื่อใช้ในการหมุนเวียนในร่างกาย แต่ปัจจุบัน น้ำ ดื่มที่เราดื่มกัน มันถูกนำมาทำให้เป็นสินค้า สินค้าประเภทหนึ่งก็คือ เครื่องดื่ม เครื่องดื่มพวกนี้มันมีมูลค่าขึ้นมา แล้วเครื่องดื่มพวกนี้ส่วนใหญ่ก็ผสมน้ำตาล ร่างกายคนเราต้องการพลังงานวันละ 2,000 กิโลแคลอรี กาแฟ 3 in 1 มีน้ำตาลประมาณ 2 ช้อน มีครีมประมาณ 2 ช้อน 1 ช้อนมีประมาณ 5 กรัม เรา สรุปร่างๆใน 1 ชอง จะมีปริมาณ 80 กิโลแคลอรี เครื่องดื่ม อิชิตัน โออิชิ มี 15 ช้อนชา 300 กิโลแคลอรี อย่างเป๊ปซี่มี 10 ช้อนชา 200 กิโลแคลอรี เฉลี่ยเรากินพวกนี้วันละ 400 – 500 กิโลแคลอรี พนักงานบางท่านก่อนกิน ข้าวก็โออิชิ หลังกินข้าวก็โออิชิ คำถามคือน้ำตาลส่วนเกินพวกนี้ที่เรากินแล้ว เรายังทานข้าวอยู่เหมือนเดิม น้ำตาลส่วนเกินพวกนี้ก็จะสะสมอยู่ในร่างกาย เป็นไขมันที่อันตรายที่สุด คอเลสเตอรอลเกิดจากไขมันที่เกิดจากสัตว์ คำถาม ก็คือว่า เราออกกำลังกายอาทิตย์ละกี่วัน ? ถ้าไม่ได้ออกกำลังกาย น้ำตาลพวก นั้นมันก็จะสะสมไม่ไปไหนเลย มันก็จะอยู่ในร่างกาย นี่คือ สุขภาวะของคน ทำงาน เราไม่ได้ดูเรื่องการบริโภค เราไม่ได้ดูเรื่องการออกกำลังกาย สุดท้าย ก็เป็นโรคอ้วน ความดัน เบาหวาน ไขมันในเส้นเลือด นี่คือสุขภาวะที่เราไม่เคยใส่ใจของท่านทั้งหลายในองค์กร สังเกตไหมครับ การฟังแบบทั่วไปที่ผม ไม่ได้บอกว่า รับรู้ลมหายใจอยู่ตลอดเวลาครับ กับการฟังที่ผมบอกอยู่ตลอด การ ฟังแบบมีสติคือรับรู้ลมหายใจบางส่วน เราจะตั้งใจมากขึ้น มีสติ ไม่อวกแวก ไม่มีอารมณ์สอดแทรก มีสติในการทำงาน มันจะเกิดความตั้งใจในการทำงาน ฉะนั้นฐานของสติคือรับรู้ลมหายใจที่ปลายจมูก และรู้ในกิจที่ทำ มันจะทำให้ เรามีความตั้งใจมากขึ้น”

สติทางกาย

“สติทางกาย ทุกวันนี้เราจะต้องมีการแบ่งสติในการปฏิบัติงาน สติในการฟัง สติในการเดิน เราจะต้องแบ่งยังงี้ ทุกท่านลองยืนขึ้น รับรู้ลมหายใจ ต้องฝึกต้องตั้งใจ เพราะสติยากกว่าสมาธิ ใช้ลมหายใจเหมือนกัน แต่คนละลมหายใจกับสมาธิ ผมให้สังเกตข้อสังเกต 2 อย่าง 1.ท่านยืนอย่างมีสติ รับรู้ลมหายใจ ท่านจะมีสมาธิอยู่กับสิ่งที่ผมพูด คืออยู่กับลมหายใจและสิ่งที่ผมพูด รู้สมาธิเท่าโดยการอย่าเท้า และรับรู้ลมหายใจ เดินให้ทั่วห้อง รับรู้ลมหายใจว่ามิกี่ทิศทาง แล้วจับกลุ่ม 3 คน เมื่อเข้าเราเรียนเรื่องสมาธิ เมื่อก็เราฝึกเรื่องฐานสติ ลองดูว่าสมาธิกับสติมันมีความแตกต่างกันอย่างไร ลองแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันดู สังเคราะห์ออกมาให้ได้”

“สมาธิกับสติไม่เหมือนกัน สมาธิหลักของมันก็คือจิตเกิดความสะดวก สติคือจิตทำงานโดยไม่วอกแวก ไม่สอດแทรกด้วยอารมณ์ ย้ำไว้เลยว่าสติมีแค่ตัวเอง อย่าวอกแวก อย่าสอດแทรกด้วยอารมณ์ ถ้าสอດแทรกด้วยอารมณ์เมื่อไหร่ ความเครียดเกิดขึ้นทันที อย่างเช่นใครแล้วก็แล้วแต่ทำให้เราเครียด พูดให้เราารู้สึกไม่พอใจ ถ้าเราใส่อารมณ์เข้าไป จะเกิดอะไรขึ้น ? ฉะนั้นต้องมีสติ อย่าสอດแทรกด้วยอารมณ์ อย่าวอกแวก กลไกของมันก็คือ สมาธินี้คือหยุดคิด แต่สติคืออยู่ในกิจที่ทำ คือยังคิดอยู่ แต่ไม่วอกแวก ไม่สอດแทรกด้วยอารมณ์ วิธีการรับรู้ลมหายใจทั้งหมด แต่สติรับรู้ลมหายใจบางส่วน รู้ในกิจที่ทำ สมาธิหลักของมันคือหยุดความคิดทั้งหมดโดยการรับรู้ลมหายใจทั้งหมด แต่สติคือจิตยังทำงานอยู่ แต่ไม่วอกแวก ไม่สอດแทรกด้วยอารมณ์ อยู่ในกิจที่ทำ รับรู้ลมหายใจบางส่วน ฉะนั้นที่สำคัญคือ อย่าวอกแวก อย่าสอດแทรกด้วยอารมณ์ ถ้าเราวอกแวก ทำอะไรก็แล้วแต่มันก็จะไม่เกิดสติ ยิ่งสอດแทรกด้วยอารมณ์ มันก็ยิ่งจะทำให้เรามีความเครียดเกิดขึ้น ความสับสนระหว่างสมาธิกับสติ มันเกิดขึ้นเป็นปกติ แต่คนไทยสามารถใช้แทนกันได้”

“ผมยกตัวอย่าง มีโรคอยู่โรคหนึ่ง ก็คือโรคสมาธิสั้น ในทางการแพทย์หรือทางจิตวิทยา มันไม่ใช่สมาธิ มันเป็นโรคสติสั้น แต่คนไทยเรียกว่าโรค

สมาธิสั้น วิธีการรักษาบางคนอาจจะต้องใช้ยา บางคนอาจจะไม่ต้องใช้ยา แต่ในฐานะที่เรามาเรียนมีประสบการณ์ตรงแล้ว คนที่ไม่รู้คือไม่มีประสบการณ์ เราต้องแยกให้ออกว่า สมาธิกับสติมันไม่เหมือนกัน คำว่าการทำงานของสติเรา เช่น ขณะที่เราเดินเจอพื้นเปียกอยู่ข้างหน้า สติจะอยู่ที่เท้า เวลาเราเดินกลางแดด เราก็จะรู้สึกร้อน สติอยู่ที่ลมหายใจ ถ้าท่านมีสติ ท่านจะเดินที่ช้าเื่อง ท่านก็เดินได้ ถ้าเราโกรธร่างกายจะเกิดการเปลี่ยนแปลงหน้าเราก็จะแดง ถ้าเราเหนื่อยร่างกายก็จะเกิดการเปลี่ยนแปลงหัวใจก็จะเต้นแรง ถ้าเราจะทำให้สามารถควบคุมความสงบได้ ลมหายใจเราต้องอยู่ที่ปลายจมูกเหมือนเดิม แต่เวลาโกรธเราจะต้องเปลี่ยนเป็นปัญญาให้ได้ คือ ขณะที่เราโกรธเราต้องเห็นความโกรธ คือการรับรู้ลมหายใจ และเห็นการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นภายใน อันนี้คือเรื่องง่าย เปลี่ยนสติเป็นปัญญาภายใน การจะอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุขได้ ต้องมีจิตใจที่สงบ การมีจิตใจที่สงบคือจะต้องเปลี่ยนจากสติเป็นปัญญาภายในให้ได้ จะเปลี่ยนจิตเป็นปัญญาได้ก็ต้องเปลี่ยนสติเป็นจิต ขณะที่เรารู้สึกโกรธ หน้าเราจะแดง หัวใจเราจะเต้น ให้เราอยู่กับลมหายใจให้ได้ แล้วลองสังเกตดูการเปลี่ยนแปลงของร่างกาย ขณะที่เราเหนื่อย หัวใจเราจะเต้นแรง เกิน 120 ครั้งต่อนาที เราจะเกิดความว้าวุ่น ลองเปลี่ยนนิสัยตัวเองใหม่ คืออยู่กับลมหายใจให้มาก แล้วก็อยู่กับการรับรู้การเปลี่ยนแปลงของการเต้นของหัวใจ มันจะค่อยๆ เบาลงแต่เราต้องรับรู้ลมหายใจด้วย ทำแบบนี้มันจะไม่เกิดความว้าวุ่น เหมือนกับหัวหนังกำลังตำหนิเรา ถ้าเราไปใส่ใจ เราจะได้เกิดความว้าวุ่น แต่ถ้าเราอยู่กับลมหายใจให้มาก เราก็จะสงบขึ้น ฉะนั้นถ้าพนักงานในองค์กรของเราสามารถเปลี่ยนจากสติเป็นปัญญาได้ คือการรับรู้ลมหายใจบางส่วน มันจะทำให้องค์กรของเรามีความสุข เพราะทุกคนจะมีจิตใจที่สงบ เกิดการปล่อยวางมากขึ้น

เปลี่ยน ‘สติ’ ให้เป็น ‘ปัญญา’

“สติคืออยู่กับลมหายใจบางส่วนและรู้ในกิจที่ทำ ไม่วอกแวก ไม่สอດแทรกด้วยอารมณ์ เปลี่ยนจากสติเป็นปัญญาคือ รับรู้สิ่งที่เกิดขึ้นภายในร่างกาย การเปลี่ยนแปลงภายในร่างกาย พร้อมกับการรับรู้ลมหายใจของเราไปด้วย

ถ้าเราเหนื่อย อยู่กับลมหายใจให้มาก ถ้าเราโกรธ อยู่กับลมหายใจให้มาก แล้วก็การเปลี่ยนแปลงของการเต้นของหัวใจ ชีวิตคนเราเดินเยอะมาก เดินไปแต่ละที่ ที่ไหนที่อันตราย ก็ให้อยู่ในกิจที่ทำให้มาก อยู่กับลมหายใจแค่เล็กน้อย เท่านั้นเอง ที่ไหนที่ไม่เป็นอันตราย ที่ไม่ทำให้เราว่าุ่น เราก็เดินไปตามปกติกับลมหายใจของเรา ในความจริงแล้ว ไม่ว่าสถานการณ์อะไรก็แล้วแต่ เราจะเผชิญกับความตึงเครียด ความกังวล เราก็สามารถที่จะจัดการกับตัวเอง โดยที่เราไม่ไปว่าุ่นอะไรเลย อยู่กับลมหายใจอย่างเดียว เพราะลมหายใจเป็นปัจจุบัน ลมหายใจเป็นสิ่งที่ทำให้เราสงบมากขึ้น โดยอย่าไปใส่ใจกิจกรรมที่ทำให้เราเกิดความเครียด คือการใช้สติในการใช้ชีวิต

“มันจะมีอีกตัวหนึ่งที่สำคัญก็คือว่า การเปลี่ยนจากสติเป็นปัญญา คือเมื่อเรามีความโกรธ โดยปกติคนเรามักจะสอหดแทรกด้วยอารมณ์ทันที วันนี้เราจะได้ประโยชน์กับคนอื่น เพราะเราได้ฝึกสติเปลี่ยนเป็นปัญญา โดยการ ถ้าเราโกรธ เราจะเห็นความโกรธ เพราะทุกที่ที่เราโกรธ เราไม่เคยเห็นความโกรธ ถ้าเราเหนื่อย เราจะเห็นความเหนื่อย เพราะทุกที่ที่เราเหนื่อย เราก็ไม่เคยเห็นความเหนื่อยเลย มันก็จะทำให้เรารู้สึกว่าว่าุ่นใจ เกิดความเครียดขึ้นมาในใจ สะสมมากขึ้นจนกลายเป็นโรคความเครียด ฉะนั้นการเปลี่ยนจากสติเป็นปัญญา มันจะต้องดูการเปลี่ยนแปลงของร่างกายที่เกิดขึ้น พร้อมกับรับรู้ลมหายใจไปด้วย เดี่ยวผมจะทำให้ทุกท่านเหนื่อย เวลาเหนื่อย ปฏิภิกิริยาของร่างกายสิ่งหนึ่งคือ หัวใจเต้นเร็ว มันจะเต้นแรงมาก ฉะนั้นเปลี่ยนเป็นปัญญา ะ คือเห็นความเหนื่อย รับรู้ลมหายใจและเห็นความเหนื่อย คือ เห็นความเปลี่ยนแปลงการเต้นของหัวใจ รับรู้ลมหายใจ รู้ในกิจที่ทำ เมื่อเราเหนื่อยให้เรายู่กับลมหายใจข้างหน้า สังเกตการณ์เปลี่ยนแปลงการเต้นของหัวใจ จนหัวใจกลับเข้าสู่สภาวะปกติ ทุกคนกระโดดดบพร้อมกัน 10 ครั้ง รับรู้ลมหายใจบางส่วน ดูการเต้นของหัวใจ อยู่กับลมหายใจให้มาก ดูการเต้นของหัวใจ เหมือนเราอยู่ที่ทำงาน เราเจอลูกน้องที่ทำให้เรารู้สึกไม่สบายใจ รู้สึกโกรธ รู้สึกอารมณ์โมโห ต่อไปเราอย่าไปใส่ใจอารมณ์ อย่าไปวอกแวก อย่าไปสอหดแทรกอารมณ์ ให้เราสังเกตการณ์การเต้นของหัวใจ ถ้าเราโกรธ หน้าเรา

จะแดง ให้เราสังเกตการณ์เปลี่ยนแปลงของร่างกาย พร้อมกับรับรู้ลมหายใจให้มาก อยู่กับลมหายใจให้มาก สังเกตการณ์เปลี่ยนแปลงของร่างกาย โกรธรู้สึกอย่างนี้เอง เหนื่อยรู้สึกอย่างนี้เอง สติเปลี่ยนเป็นปัญญา มันจะทำให้เราอยู่ในตัวเราเองได้อย่างสงบมากขึ้น

“การฝึกสติในการทำงานหรือการฝึกสติในการใช้ชีวิต ถ้าเราสามารถเปลี่ยนจากสติเป็นปัญญาได้ มันจะทำให้เราสงบลง เมื่อเรามีความสงบ เราจะไม่เจอปัญหาอะไรก็แล้วแต่ก็สามารถที่จะจัดการกับมันได้อย่างดี อย่างมีคุณภาพ คือเหตุการณ์อะไรเกิดขึ้นก็แล้วแต่ มันจะทำให้เรารู้สึกเครียด รู้สึกวิตกกังวล เราอย่าไปตอบโต้ให้กลับมารับรู้ลมหายใจ จากฉันโกรธ ก็เป็นฉันเห็นความโกรธ จากฉันเหนื่อย ก็เป็นฉันเห็นความเหนื่อย ฉะนั้นถ้าสิ่งเหล่านี้ท่านนำไปใช้ในองค์กรได้ การทำงานเป็นทีมก็จะมีสุขมากขึ้น หรือแม้กระทั่งตัวเราเอง ถ้าเรานำสติไปใช้ในชีวิตประจำวันได้ มันก็จะทำให้เราสงบ ทำให้เราอยู่อย่างมีความสุข ฉะนั้นหลักสูตรนี้ก็เป็นเรื่องของการทำงานที่จะทำให้ทุกคนในองค์กรมีสติในการทำงาน และก็อยู่อย่างมีความสุข อยู่อย่างสงบร่วมกัน หลังจากวันนี้ไปเราเจอเหตุการณ์อะไรก็แล้วแต่ที่ทำให้เราไม่พอใจ อย่าไปใส่ใจกับสิ่งนั้น ปล่อยวาง การปล่อยวางคืออย่าสนใจในสิ่งที่เกิดขึ้น ที่ทำให้เราว่าวุ่นใจ บางคนโดนใจล้วงกระเป๋ อย่างเป็นปล่อยวางไม่ได้ อันนี้เรียกว่า โง่ อยู่ที่ทำงานมีคนทำให้เราว่าวุ่นใจ รีบกลับมารับรู้ลมหายใจ แล้วก็ปล่อยวาง ปล่อยวางคือทำจิตใจให้สงบ

“ในการพัฒนาจิตในการทำงาน ถ้านำไปใช้ในองค์กร ควรจะทำสมาธิก่อนเริ่มงานแล้วก็ทำสมาธิหลังเลิกงาน เสริมสร้างการทำงานอย่างมีศักยภาพ สภาวะอารมณ์ ถ้าเรารู้สึกโกรธ รู้สึกเหนื่อย สติอยู่ที่ลมหายใจให้มาก แล้วดูการเปลี่ยนแปลงของร่างกาย เช่น หน้าแดง หรือการเต้นของหัวใจ มันจะทำให้เราสงบ ฉะนั้นจะเกิดปัญหาอะไรก็แล้วแต่ มันก็สามารถที่จะทำตัวเองให้สงบได้ สมาธิ ประโยชน์ของมัน คือทำให้เราผ่อนคลาย เมื่อไหร่ที่เครียดจากงาน เครียดจากครอบครัว เครียดจากอะไรก็แล้วแต่ ให้ทำสมาธิ 3 – 5

นาที อยู่กับลมหายใจ หยุดคิดทุกอย่าง มันจะทำให้เราเกิดการผ่อนคลาย ได้ยวผมจะให้ทุกท่านทำสมาธิก่อนเบรก 3 นาที หลังจากนั้นผมจะให้ทุกท่านแม่เมตตา จากนั้นผมจะให้ทุกท่านฟังเพลง เพลงหนึ่ง ให้เราฟังให้ได้ยินว่า เขาร้องว่าอะไร เป็นช่วงสุดท้ายของวันนี้ หลังจากที่เราดูแล้ว อยากให้ทุกท่านบอกถึงความรู้สึกว่า ทั้งสมาธิและสติ จะกลับไปปรับใช้ยังไง”

เมื่อทุกคนได้เริ่มฝึกการพัฒนาจิตและสมาธิกันไปแล้ว เรามาดูว่ามี Reflection อะไรเกิดขึ้นบ้าง

- คนที่ 1 อยากจะกลับไปเริ่มที่ตนเองก่อน
- คนที่ 2 จะดีกว่านี้ถ้าเรานำกลับไปใช้
- คนที่ 3 จะเริ่มจากตนเองก่อน ในการกำหนดสติ สมาธิ
- คนที่ 4 ชอบตรงที่ทำให้เรารู้ว่าแค่เวลาสั้นๆ แค่ประมาณ 10 นาที มันสามารถทำให้เรามีสมาธิ เพื่อตัวเอง เพื่อครอบครัว เพื่องานที่เราทำอยู่
- คนที่ 5 ชอบตรงที่ทำให้เราจิตใจสงบ และมีสมาธิในการทำงานมากขึ้น
- คนที่ 6 จิตใจได้เย็นลง
- คนที่ 7 กลับไปจะไปเล่าสู่กันฟัง
- คนที่ 8 กลับไปพัฒนาสติและเผื่อแผ่ให้กลับองค์กร
- คนที่ 9 จะกลับไปฝึกตัวเอง และสอนให้กับน้องๆในองค์กร
- คนที่ 10 ชอบตรงที่สามารถแยกความแตกต่างสติกับสมาธิ
- คนที่ 11 กลับไปพยายามฝึกให้เพื่อนๆมีความสุขเหมือนเรา
- คนที่ 12 กลับไปถ่ายทอดให้กลับรุ่นน้องที่โรงงาน
- คนที่ 13 ชอบตรงที่มาตรฐานนี้ทำให้เรานั่งสมาธิเป็น
- คนที่ 14 จะนำกลับไปทำในชีวิตประจำวัน
- คนที่ 15 จะกลับไปฝึกตนเองในเรื่องของสติ จะไม่วอกแวก ไม่สอ ดแทรกด้วยอารมณ์
- คนที่ 16 จะกลับไปอย่างมีสติ
- คนที่ 17 จะกลับไปเล่าให้เพื่อนๆที่บริษัทฟัง

คนที่ 18 จะไปฝึกพัฒนาตนเองให้มีสติ

คนที่ 19 กลับไปจะไปเล่าให้แม่ฟัง และให้แม่ฝึก

คนที่ 20 จะดีกว่านี้ ถ้าเราได้ไปถ่ายทอดให้คนในองค์กรของเราได้รับรู้และเข้าใจอย่างที่เราอบรม

สิ่งที่ทุกคนได้เรียนรู้วันนี้ก็คือ การได้มีสติอยู่กับชีวิตประจำวัน หลังจากวันนี้ก็คือพรุ่งนี้เป็นต้นไป ตั้งแต่เย็นนี้เป็นต้นไป เราจะปาร์ตี้อย่างมีสติ ตั้งแต่พรุ่งนี้เป็นต้นไป หลังจากอบรมโปรแกรมนี้แล้ว เราจะรักและผูกพันกับองค์กรอย่างมีสติ เพราะถ้าเราใช้สติ เราจะได้พัฒนาไปด้วย ตั้งแต่วันจันทร์เป็นต้นไป เราจะกลับไปทำงานอย่างมีสติ หลักสูตรจบเท่านี้

Mindfulness in Organization

Mindfulness in Organization หรือสร้างสุขด้วยสติในองค์กรนั้น จะเกิดขึ้นได้เราต้องมีเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนว่าเราจะทำอะไร อาทิ

- 1.พนักงานใช้สมาธิและสติในการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน
- 2.เพื่อให้พนักงานตระหนักถึงคุณค่าภายในตัวเอง
- 3.พนักงานใช้สมาธิและสติในการพัฒนาคุณค่าในตนเอง
- 4.พนักงานทุกคนตระหนักในค่านิยมองค์กร พัฒนางานและระบบให้สอดคล้องวิสัยทัศน์และพันธกิจขององค์กร
- 5.พนักงานมีความรักความผูกพันกับองค์กร
- 6.เพื่อให้พนักงานใช้ชีวิตได้อย่างมีคุณภาพทั้งกับตัวเอง ครอบครัว และสังคม

นโยบายองค์กรแห่งความสุข

นโยบายองค์กรแห่งความสุขคือให้ความสำคัญกับชีวิตของพนักงานทุกคน พนักงานถือเป็นทรัพย์สินที่มีค่ามากที่สุดขององค์กร บริษัทจึงต้องมีความมุ่งมั่นตั้งใจจะยกระดับศักยภาพ คุณภาพชีวิต ของพนักงานและ

ครอบครัว ให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างมีความสุข โดยใช้สมาธิและสติ เป็นฐานการพัฒนาความรู้

แนวทางการพัฒนาจิต สู่การเป็นวิถีและวัฒนธรรมองค์กร

1. กำหนดให้มีการทำสมาธิ 5 นาที ก่อนประชุมกลุ่มตอนเช้า (Morning Talk) ของทุกวัน

2. กำหนดให้มีการทำสมาธิ 5 นาที ก่อนเลิกงานของทุกวัน (17.25 น.)

3. สร้างบรรยากาศในการทำงานอย่างมีสติ โดยใช้โปรแกรมมะฆังสติ ในระบบเสียงตามสายทุก 5 นาที เพื่อเตือนให้สมาชิกกลับมารับรู้ลมหายใจ รู้ในกิจที่ทำ เพื่อช่วยให้ในแต่ละวันที่มาทำงาน ทุกคนมีสติในการทำงานมากขึ้น

4. กำหนดกติกาการประชุมใหม่ ให้มีการทำสมาธิ 5 นาที ก่อนการประชุมทุกประเภท ใช้การสนทนาอย่างมีสติ และสรุปการประชุมด้วยความคิดทางบวก

แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ความผูกพันองค์กร

คุณพิชญ์ มุนิกานนท์

ผู้อำนวยการบริหาร (SHARE)

‘ทักษะการทำงาน’ และ ‘ทักษะการใช้ชีวิต’ ความสมดุลที่ต้องเดินไปพร้อมกัน

“ความคิด ก็เหมือนน้ำ ยิ่งกวดยิ่งขุ่น ยิ่งขุ่น ก็ยิ่งทุกข์ ยิ่งนิ่ง ก็ยิ่งใส ยิ่งสงบได้ ก็ยิ่งสุข ให้พวกเราคิดตามว่า มาร่วมกิจกรรมกับแชร์ มันเหมือนหรือมันต่างจากกิจกรรมอื่นๆที่เราทำกัน พวกเราถูกบริษัทส่งไปอบรม ไปสัมมนา เยอะแยะ ถ้าผมตั้งคำถามว่า ท่านสังเกตข้อเหมือนหรือข้อแตกต่างระหว่างที่มาร่วมของเรา กับไปร่วมของคนอื่น ท่านคิดว่ามันมีอะไรต่างบ้าง ?

คือให้รู้และปฏิบัติไปพร้อมๆกัน ไม่ได้ให้รู้อย่างเดียว กิจกรรมมันครึกครื้นได้ แลกเปลี่ยน ได้แสดงความคิดเห็น Reflection คนที่ไม่รู้จักกัน ได้มาคุยกัน แลกเปลี่ยนความรู้กัน เพราะฉะนั้นสิ่งต่างๆเหล่านี้ มันไม่ได้เกิดเอง มันเป็นการ Design ให้เกิด ทำเพื่อเป้าหมาย คือพวกเรานี้แหละ อันนี้คือโจทย์ของโครงการก็คือ จะทำยังไงให้มีความสุขขณะทำงาน ซึ่งเราได้เริ่มสัมผัสตั้งแต่เมื่อวาน แต่เฟออิญ Process ของ Share ไม่เหมือนคนอื่น ไม่ใช่มาเอาความรู้มาจดเยอะๆ แล้วไปทำรายงานส่งเจ้านาย อันนั้นคือรูปแบบเดิมซึ่งพวกเราไม่มีความสุข เพราะถูกยึดเยียดความรู้ แต่กระบวนการของเราให้ทุกคนเรียนรู้อย่างมีความสุข ซึ่งคนส่วนใหญ่ไม่คุ้นเคย ทำไม่เป็น สุขก็แบบไม่ต้องทำงาน แต่ของเราพยายามผสมเข้าด้วยกัน พอถามเรื่องงานคนส่วนใหญ่ก็จะไม่มีความสุข แต่พอถามเรื่องอื่น ปาร์ตี้สนุกไหม อาหารอร่อยไหม สีหน้าก็จะยิ้มแย้มแจ่มใส คนเรามันเป็นแบบนี้ ถ้าแบบนี้มันไม่สมดุล การทำงานอย่างมีความสุข ต้องมีสมดุลชีวิตระหว่างงานกับชีวิต

“มาที่นี้มันมี 2 เรื่องใหญ่ๆ ที่ท่านมาเรียนรู้ คือเรื่องจิตตปัญญา กับเรื่องความรักและผูกพันในองค์กร ถามว่าอันไหนเป็นเรื่องทักษะในงาน อันไหนเป็นเรื่องทักษะชีวิต ท่านต้องสมดุลทั้ง 2 อย่าง เพราะฉะนั้นเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของเรา เรียกว่าเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้จริงๆ ไม่ใช่เรียกว่ามาสัมมนา หรือมาเทรนนิ่ง ไม่มีนะ เราพยายามให้ท่านมาเรียนรู้ทั้ง 2 ข้าง คือ 1.เก่งทางด้านทักษะการทำงานเพิ่มขึ้น 2.เก่งทางด้านทักษะชีวิตเพิ่มขึ้น เราฝึกจิตเพื่อให้เกิดปัญญา ฝึกจิตเพื่อให้เกิดสติ เพราะสติก่อให้เกิดปัญญา เมื่อวานอาจารย์เขาสอนให้ฝึกจิต ฝึกจิตให้มีสมาธิให้มีสติก่อน สติคือรู้ว่าทำอะไรอยู่ ก็ให้รู้ว่าตอนนี้จิตเราทำอะไรอยู่ อยู่ตรงไหน แล้วจะเกิดปัญญา ให้รู้ว่าเรากำลังโกรธ พอรู้ทันว่าเรากำลังโกรธ เราก็จะระงับมันได้ สิ่งที่เราฝึกจะทำให้ท่านต้องแปลงความรู้ให้เป็นปัญญา ให้ดูพฤติกรรมของเรา

“คนไทยเขาบอกว่ารับแขกเก่ง เป็นคนเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ นิสัยน้ำใจดี เมื่อวานตอนมาแรกๆ 30 กว่าองค์กร ไม่ค่อยรู้จักกัน พฤติกรรมเราต่างคนต่าง

อยู่ พวกใครพวกมัน คุยกันภายในกลุ่ม เราเคยทักทายเพื่อนใหม่ เราเคยคุยกับคนใหม่ๆ ไหม? ก็เป็นบางคนแต่ส่วนใหญ่จะไม่ค่อยคุยกับคนอื่นก่อน นี่คือการคิดคำนึง ถ้าขึ้นเราเป็นแบบนี้เราจะได้ประโยชน์ร่วมกันไหม ท่านก็อยู่ในบริษัทเดียวกัน ท่านก็คุยกันอยู่แล้ว ทุกคนก็รู้หลักการ แต่ในแง่การกระทำมันดูเหมือนไม่ค่อยเปลี่ยน เพราะฉะนั้นมันต้องมีกระบวนการที่ดี ให้พวกเราสังเกตว่าทีมแชร์ใช้กระบวนการยังไง ไม่ใช่แค่บอกอย่างเดียวมันไม่ได้ มันต้องมีการกระทำ มี Design ปกติเป้าหมายของเราเมื่อมาครั้งหนึ่งเราจะต้องรู้จักเพื่อนทุกคน รู้จักหมายถึงได้มีโอกาสไปพูดคุย ทักทายเขา ไม่ใช่แค่เห็นหน้า ไม่ใช่แค่เล่นกิจกรรม มันต้องพูดคุยแลกเปลี่ยน หลายคนไม่รู้ตัวว่าสีหน้าคุณ พฤติกรรมคุณ ไม่รับแขกเลย พฤติกรรมและหน้าเป็นเกราะชั้นดีในการป้องกันตนเอง พอพูดแบบนี้ให้ทุกคนมีสติพิจารณาตัวเอง”

พฤติกรรมคนทำงานบ่งบอกความสุขในองค์กร

“องค์กรที่มีความสุขกับองค์กรที่ไม่มีความสุขดูที่พฤติกรรม ดูที่การแสดงออก 1 วันที่ผ่านมา พฤติกรรมการแสดงออกของเรามีความสุขไหม? เราดูแต่เพื่อน ไม่ได้ดูตัวเอง ลองตั้งสติดูตัวเรา ตัวเรามันแสดงออกยังไง ยิ้มไว้ก่อน ยิ้มกับไม่ยิ้มคนละคนเลย นอกจากยิ้มแล้ว ต้องมีการยินดีที่จะคุยกับคนที่จะเป็นเพื่อนกับคุณ ท่านจะมีความสุขไม่ได้ถ้าท่านบล็อกตัวท่านเอง แต่ตอนนี้เราอยู่ร่วมกัน มันไม่ได้มีผลกับตัวเราอย่างเดียว คนทุกคนมีผลต่อคนอื่น ต่อบรรยากาศการทำงาน ถ้าเราต่างคนต่างอยู่ กับเราอยู่อย่างอยากช่วยเหลือกันมันต่างกันเลย 2 บรรยากาศ แรกๆ อาจจะฝืน เพราะไม่เคยฝึกทุกอย่างต้องฝึก ถ้าสมมุติอยู่ๆ ให้เดินมาทักทายกัน มันไม่รู้จะทักอะไร มันไม่มีเรื่องอะไรร่วมกัน ฉะนั้นผมจะหาเรื่องร่วมกัน ให้คุณได้แลกเปลี่ยนกัน คำว่า ‘ทีมเวิร์ค’ หมายความว่าให้ทำงานพร้อมเพรียงกัน และก่อให้เกิดผลสำเร็จตามเวลา ห้ามเปลี่ยนคำสั่งลูกค้า ผมเป็นลูกค้า คุณก็ต้องตอบสนองผม แต่ละโจทย์ผมจะมีเวลาให้คุณ ก็เหมือนทำงาน

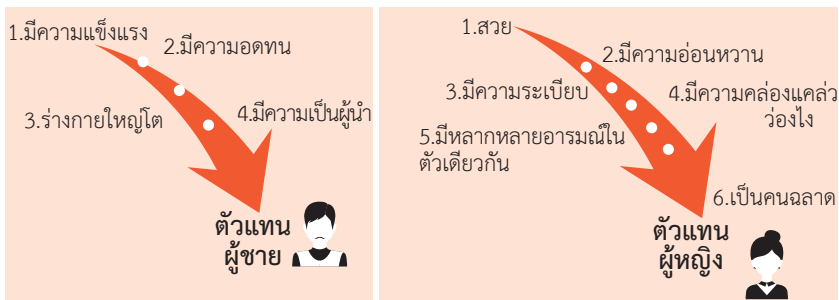
ผมอยากดูว่าแต่ละคนที่บริษัทคุณส่งมา มีความสามารถแค่ไหนในการ

ตอบสนองลูกค้า ฉะนั้นผมจะบอกโจทย์ที่ชัดเจน การทำงานทีมเวิร์ค มันจะมีคนประเภทเป็นจุดอ่อนของทีมเสมอ คนที่ไม่ค่อยรู้เรื่องกับเขา คือเอาตัวเองไม่รอด คอยที่ให้คนอื่นมาสั่ง มาบอก อันนี้คือจุดอ่อนของทีม ไม่มีใครอยากเอาเข้าทีม คำถามก็คือ จุดอ่อนนั้นคือคุณหรือเปล่า ? ถ้าใช่ แต่ละรอบจะมีการดึงความเก่งมาไม่เหมือนกัน เพราะฉะนั้นให้ท่านเอาให้ตัวเองให้รอดก่อนอย่าให้ตัวเองเป็นจุดอ่อนของทีม”

กิจกรรมเพื่อการเรียนรู้ ‘จุดอ่อน’

ให้ทุกคนแบ่งเป็น 2 กลุ่ม ตามเพศภายในเวลา 1 นาที

“ถ้าเราสังเกต เวลาเราไปไหนผู้หญิงจะเยอะกว่าผู้ชาย เสียงผู้หญิงจะดังกว่าแนวโน้มก็คือ ผู้หญิงจะครองโลก ผมก็อยากตั้งคำถามว่า จุดรวมลักษณะร่วมของกลุ่มคืออะไร อย่างเช่น เพศหญิง ลักษณะร่วมของเพศหญิงคืออะไร? เพศชายคืออะไร? ให้เวลา 1 นาทีแล้วส่งตัวแทนนำเสนอ



เราได้เรียนรู้ว่า ปกติของคนมันจะแยกเพศอยู่แล้ว เพศหญิงก็ชอบเข้ากลุ่มกับเพศหญิงด้วยกัน จะเข้ากลุ่มผู้ชายมันก็จะเขินๆ เพราะฉะนั้นมันเป็นธรรมชาติที่เวลาผู้หญิงไปไหนมาไหน เขาก็จะเกาะกลุ่มแต่ผู้หญิงด้วยกัน นอกจากเพศแล้วก็มีอายุ คนรุ่นๆ ไกลเคียงกันหรือรุ่นเดียวกัน ก็จะอยู่ด้วยกัน มันเป็นธรรมชาติ คนมันจะเกือหนุนกันแต่มันมีความคิดกับค่านิยมไม่เหมือนกัน

รอบที่ 2 ให้จับกลุ่มเตือนเกิด โดยใช้เวลา 1 นาที จากนั้นนำเสนอลักษณะ
ร่วมกันภายในเวลา 1 นาที

เดือน 12 1.เฮฮา สนุกสนาน เข้ากับคนง่าย 2.ดูมีเสน่ห์ 3.มีความคิดสร้างสรรค์ ชอบทำอะไรใหม่ๆ 4.ชอบแบ่งปัน เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่	เดือน 11 1.มีความสนุกสนาน 2.มีความมั่นใจในตนเอง 3.มีความรู้	เดือน 10 1.รักความยุติธรรม 2.มีไหวพริบ 3.รักเพื่อนฝูงมาก 4.มีความเป็นผู้นำ 5.กล้าแสดงออก
เดือน 9 1.มีจิตใจที่ดีงาม 2.ฟังความเห็นของผู้อื่น 3.อภัยภัยดี ยิ้มแย้มแจ่มใส 4.มีความรับผิดชอบ 5.ธรรมะธรรมโม 6.ช่างเลือก	เดือน 8 1.มีความเป็นผู้นำ 2.กล้าแสดงออก 3.โกรธง่ายหายเร็ว 4.ใช้ข้อมูลตัดสินใจ	เดือน 7 1.ยอมรับในความคิดเห็นของคนอื่น 2.มีความอดทน 3.รักสันโดษ 4.ร่าเริง
เดือน 6 1.มีจิตใจที่ดีงาม 2.มนุษย์สัมพันธ์ดี 3.อารมณ์แปรปรวน	เดือน 5 1.ยิ้มแย้มแจ่มใส 2.เข้ากับคนอื่นได้ง่าย 3.ชอบช่วยเหลือผู้อื่น	เดือน 4 1.รักสงบ 2.ชอบช่วยเหลือ 3.เอาแต่ใจบ้างบางครั้ง
เดือน 3 1.คล่องแคล่ว ว่องไว 2.ชอบออกกำลังกาย 3.อ่อนไหวง่าย	เดือน 2 1.เจ้าอารมณ์ 2.รักเพื่อนพ้อง 3.มีความเชื่อมั่นในตนเองสูง 4.รักเดียวใจเดียว	เดือน 1 1.มีความเชื่อมั่นในตนเองสูง 2.มีความเป็นผู้นำสูง

กิจกรรมนี้ทำให้ได้เรียนรู้ว่า อะไรของเราที่ดีทั้งนั้นแหละ สังเกตวิธีการในการแบ่งกลุ่ม คิดว่าท่านใช้วิธีไหนในการแบ่ง แล้วมันได้ผลดีไหม กระบวนการมันทำให้เกิดผล ทำให้เรารู้จุดอ่อนว่าคือใคร ให้เรียนรู้กระบวนการจากสิ่งที่เราทำ แต่ละรอบกระบวนการจะไม่เหมือนกัน

รอบที่ 3 ให้แบ่งกลุ่มตามภาคเกิดโดยใช้เวลา 1 นาที และหาลักษณะร่วมมานำเสนอ



รอบที่ 4 ให้บางกลุ่มตามกรุปเลือดภายในเวลา 1 นาทีและหาลักษณะร่วมมานำเสนอภายในเวลา 1 นาที

กรุป B	กรุป A	กรุป AB	กรุป O
1.ช่างพูด ช่างคิด 2.ตรงไปตรงมา 3.เอื้อเฟื้อ เพื่อแม่	1.ซื่อสัตย์ 2.สุขุม 3.เอาแต่ใจ 4.กล้าได้กล้าเสีย	1.อ่อนท้วม สมบูรณ์ 2.นิสัยดี ร่าเริง 3.ช่วยเหลือผู้อื่น	1.เสียสละ 2.เป็นคนดี 3.รักเดียว ใจเดียว 4.ซื่อสัตย์ 5.อดทน 6.มีน้ำใจ

รอบสุดท้าย อาจจะเป็นกลุ่มเดียวคือการค้นหาลักษณะร่วมกันว่ามีอะไรบ้าง พร้อมนำเสนอในเวลา 1 นาที



สรุปกิจกรรมการแบ่งกลุ่ม



รอบแรก แบ่งตามเพศ แบ่งได้ 2 กลุ่ม กลุ่มผู้หญิงใหญ่กว่า



รอบที่ 2 แบ่งตามเดือนเกิด แบ่งได้ 12 กลุ่ม กลุ่มเดือนพฤษภาคมใหญ่สุด



รอบที่ 3 แบ่งตามภาคเกิด กลุ่มภาคอีสานใหญ่สุด



รอบที่ 4 แบ่งตามกรุปเลือด กรุปโอใหญ่สุด



รอบที่ 5 รวมกันทุกคน Keyword ก็คือ มาเรียนรู้การทำงานอย่างมีความสุข

“จะสังเกตได้ว่า ถ้าเราหาจุดร่วมไม่เจอ เราก็จะไม่มีปฏิสัมพันธ์ร่วมกัน ไม่มีเรื่องคุยกัน เพราะฉะนั้นในเมื่อเราเรียนรู้แบบนี้แล้วจะเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ให้ครบทุกคนที่มา

เราได้เรียนรู้กระบวนการคือ 1.คุณจะใช้วิธีตั้งรับ หรือ 2.คุณจะใช้วิธีเชิงรุก แต่ตอนนี้เรามีจุดร่วมด้วยกัน เรามีเรื่องคุยกันเยอะแยะเลย ซึ่งอยู่ๆ มันจะผูกพันกันไม่ได้มันต้องสร้าง หลักในการสร้างก็คือมันต้องมีอะไรร่วมกัน ก่อน ตรงนี้ก็ขอฝากโจทย์ไว้ว่า ในองค์กรท่านมีการทำลักษณะแบบนี้หรือไม่? ถ้าไม่มีคนมันจะรักกันไหม? จะเอาอะไรมารักในเมื่อมันไม่มีอะไรร่วมกัน? อะไรก็ตามที่เป็นกฎกติกา มารยาท การตั้งขึ้นมันไม่ยาก มันยากตรงที่ทำไมต้องชัดเจนว่าคนทำกับคนไม่ทำต้องมีความต่างกัน”

มาดูกันว่าอะไรคือสิ่งจูงใจให้แต่ละองค์กรมาร่วมกิจกรรมในครั้งนี้ ?

คนที่ 1 เพราะมาแล้วเขาก็กลับไปทำที่องค์กรแล้วมันเกิดผลที่ดี เกิดผลลัพธ์กับองค์กร ไปถึงเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดนใจทั้งฝ่ายบริหารและพนักงาน สรุปได้ว่าที่เขาอยากมาเพราะว่าเอาไปใช้ได้จริงในงาน แล้วมันเกิดผลได้ตามเป้าหมาย อันนี้เป็นสิ่งที่คนจัดสุดยอดปรารถนาเลย เพราะว่ามาแล้วมันได้ประโยชน์จริง แต่ส่วนใหญ่จะได้ประโยชน์เฉพาะคนที่มา มันมักจะไปไม่ถึงคนที่ไม่ได้มาและไม่ถึงองค์กร

คนที่ 2 ต้นเหตุของการมาในครั้งนี้คือ ได้รับการเชิญชวนก่อน ก็จะเป็นของพีเก้ พีเก้ก็จะทำ Happy Workplace ได้สำเร็จ แล้วเขาก็ชวนเราให้มาสิ ลองมาดูไหมว่าเขาทำอะไร ในขณะที่เดียวกันเจ้านายก็ยังไม่อนุมัติ เพราะเหมือนกับว่าเรายังไม่ได้เริ่มทำอะไรกันเลยในองค์กร และก็มีปัญหาเยอะแยะมากมาย การที่เรามาตรงนี้เราจะได้อะไรที่จะไปปรับใช้ในองค์กรของเราก็มาดูแล้วว่ามันตรงประเด็นทุกเรื่องตั้งแต่วันแรก นาทีแรกที่มา แต่ทุกคนก็ไม่ได้ประสบความสำเร็จทุกคน เราก็มองว่าน่าจะเป็นปัญหาใหญ่ในการที่เราจะเอากลับไปทำ เพราะว่าเราจะต้องไปเปลี่ยนหลายๆ คนที่อยู่ในองค์กรของเราให้มีความคิดเหมือนกับเราที่มาร่วมอยู่ตรงนี้

ทีม Facilitator คนที่ 1 มาช่วยเพราะในตลอดระยะเวลา 1 ปีที่อยู่ในโครงการ เราได้รับความรู้ทักษะต่างๆ จากครูบาอาจารย์ที่ฝึกฝนเรา แล้วโอกาสแบบนี้เป็นโอกาสที่เราจะตอบแทนจากการที่อาจารย์เหล่านั้นสอนพวกเร คือท่านก็ไม่ได้รับค่าตอบแทนจากองค์กรที่สมัครเข้าร่วมโครงการเหมือนกัน ถึงเวลานี้ก็เป็นช่วงที่เราเอาความรู้ที่เราได้ มาแชร์กับทุกๆ คน และทำกิจกรรมให้ผู้คนมีความสุข

ทีม Facilitator คนที่ 2 มาช่วยเพราะทางบริษัทจะวางตัวไว้เลยว่าใครจะเป็นคนนำทีมมาเมื่อ Share มีการจัดงาน ที่มาวันนี้เพราะเรามีความรัก ความผูกพัน หลักสูตรนี้ทำให้เราได้รู้จักเพื่อนต่างบริษัทเยอะแยะ ทำให้

เราได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ ซึ่งบางคนเป็น Facilitator ด้วยกันก็มี ไปเรียนอีกหลักสูตรเดียวกันก็มี มาวันนี้ก็ได้รู้จักเพื่อนๆ มากหน้าหลายตา ก็หวังว่าทีมของเราจะทำให้ทุกคนมีความสุข สนุกสนาน และได้ความรู้นำกลับไปใช้ในบริษัทต่อไป

ทีม Facilitator คนที่ 3 มาช่วยเพราะพวกพี่ๆ ที่รู้จักกันตอนอบรม คือทำให้ตัวเองเปลี่ยนความคิดบางอย่างหรือบางเรื่องที่เราไม่รู้มาก่อน เหมือนที่พวกเรามาได้ความรู้เพิ่มเติม เรื่องสติ เรื่องสมาธิ หรือความผูกพันในองค์กร มันเป็นส่วนหนึ่งที่จะเริ่มต้นในการทำหลายๆ เรื่อง สามารถนำมาใช้ในชีวิตประจำวันได้ ความจริงอยากมาถูกรอบเลย อาหารอร่อยมาก ที่พักก็ดี และได้มาเจอเพื่อนๆ ทั้งเพื่อนใหม่และเพื่อนเก่า นี่คือเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่จะมาแชร์กัน ทำให้กลุ่มภาคีเครือข่ายเรามีความสุขมากขึ้น นี่เป็นเหตุผลหนึ่งที่ผมอยากมา ทั้งๆ ที่ผมมีงานประจำค่อนข้างเยอะ

ทีม Facilitator คนที่ 4 มาช่วยเพราะการที่เราเข้ามาอบรมในวันนี้ ท่านลองคิดดูว่ามันต่างจากการอบรมอย่างอื่นไหม ไม่ว่าจะเป็นอบรมตาม โรงแรมหรือที่ไหนก็แล้วแต่ก็จะเป็นการ Lecture มันน่าเบื่อ แต่ที่นี่เรามีกิจกรรมต่างๆ ร่วมด้วย โดยที่ทุกท่านไม่ต้อง Lecture มันเข้าสู่ในกระบวนการของกิจกรรมซึ่งสามารถที่จะไปปรับใช้ในองค์กรของเราได้

หัวใจของการสร้างสุขในองค์กร

“การให้เป็นสิ่งที่สำคัญมาก ต้องให้มันถึงจะมีความรักและผูกพัน ถ้าเราัวแต่อยากจะได้ มันไม่มีใครรักเรา ไม่มีใครผูกพันกับเราแน่นอน ต้องเสียสละ ต้องมาแล้วมีความสุขกับสิ่งที่ทำ แล้วเราจะแบ่งปันให้คนอื่นได้ สิ่งที่แตกต่างกันของสังคมนี้ก็คือ พฤติกรรมต่างๆ สาเหตุที่ทำให้พฤติกรรมแตกต่างกันก็คือ ต้นเหตุของการแสดงพฤติกรรมที่ต่าง ผลลัพธ์เป็นสิ่งที่เรามองเห็น ซึ่งผลลัพธ์ก็เกิดมาจากการกระทำ ต้นเหตุของการแสดงพฤติกรรมเหล่านั้นก็คือ ความคิด คิดยังงี้ก็ทำแบบนั้น คนเรามันฝืนกันไม่ได้ หรือฝืนได้ก็ฝืนได้ไม่นาน คือ

หโลกตัวเองไม่ได้เยอะ คิดอีกอย่างแต่ทำอีกอย่างมันทำได้แค่บางครั้ง

“คนคิดดีกับคนคิดไม่ดีต้นเหตุก็คือทัศนคติ คำว่าทัศนคติมันมาจากสิ่งแวดล้อม ความเชื่อ พื้นฐานครอบครัว การเลี้ยงดู มันหล่อหลอมให้เราแต่ละคนไม่เหมือนกัน มันเป็นปัจจัยที่ทำให้คนเราทัศนคติแตกต่างกัน ซึ่งส่วนใหญ่เราค้นพบว่าทัศนคติของคนทั่วไปเป็นลบมากกว่าบวก คนเราเกิดมาก็ร้องไห้ตั้งแต่เกิด แค่นี้ก็เป็นลบแล้ว ช่วยเหลือตัวเองไม่ได้ต้องให้คนอื่นมาเลี้ยงดูเรา แล้วก็มาเรียนรู้ที่จะอยู่ในสังคมแก่งแย่งชิงดีกัน สิ่งเหล่านี้หล่อหลอมมาทำให้เราเห็นแก่ตัวเลยทำให้มีทัศนคติเป็นลบ ธรรมชาติเป็นแบบนี้เราต้องยอมรับ เพราะฉะนั้นไม่แปลกอะไรที่จะเอาคนร้อยพ่อพันแม่มาอยู่ในองค์กร มันไม่เปลี่ยนไม่ได้โดยกะทันหัน แต่มันต้องมีกระบวนการที่จะเปลี่ยน

“กระบวนการเหล่านั้นคืออะไรที่คุณจะเปลี่ยนให้เขาจากลบมาเป็นกลางๆ แล้วกลางเป็นบวก คุณมีไหมในองค์กรคุณ ? ไม่เหมือนกระบวนการที่ฝึกให้เก่งในงาน ฝึกนั้นเรียนนี้เยอะแยะให้มันเก่ง แต่การฝึกให้คนเป็นคนดีขององค์กร บริษัทใหญ่แค่ไหนก็ตามดูเหมือนจะไม่เคยคิดถึงด้วยซ้ำ อันนี้คือจุดตายว่าเราเองสร้างแต่คนเก่งแต่ไม่ได้สร้างคนดี เพราะฉะนั้นในองค์กรมันก็จะไม่มีความสุขถ้ามีแต่คนเก่ง ถ้าคุณยังไม่เปลี่ยนอะไรอย่าหวังว่าความสุขมันจะเพิ่มขึ้น

“เราไม่มาทำข้อตกลงว่าคนดีขององค์กรคืออะไร แต่ครั้งนี้เรามาตั้งกฎกติกากลางเพื่อให้คนเป็นคนดี เข้ามาปุ๊บเราต้องบอกว่าอะไรคือคนดีของสังคมนี้ มีกฎแล้วก็ต้องทำสิ่งเหล่านี้ก็คือบอกความดีให้ชัดเจนแล้วต้องประพฤติไม่จ้องก็จะไม่เกิดความสุขร่วมกัน นี่คือการกระบวนการ คำถามก็คือว่าองค์กรท่านมีไหมกระบวนการเหล่านี้? สร้างคนเก่ง สร้างคนดี และทำให้มีความสุข หลายองค์กรก็บักิจกรรมสร้างสุข คิดแต่กิจกรรมออกมา เพื่อให้พนักงานมาร่วมแล้วมีความสุข มีความสุขแค่ชั่วคราว พอเสร็จกิจกรรมกลับเข้ามาทำงานเหมือนเดิมก็ไม่ได้มีอะไรเปลี่ยนแปลงเลย

“ฉะนั้นกระบวนการวิธีการเหล่านี้ไม่ใช่คำตอบในการสร้างองค์กร สุขภาวะที่ยั่งยืน มันแค่สุขชั่วคราวชั่วคราว เพราะฉะนั้นโครงการนี้เลยเกิดขึ้น มา เกิดขึ้นมาว่าให้เราเรียนรู้ว่าการสร้างความสุขอย่างถาวรนั้นทำอย่างไร และเราก็กำลังบอกว่าสิ่งที่ต้องทำอันดับแรกก็คือเอาคนมาเรียนรู้ว่าเก่งดีมีสุข นั้นมันเป็นยังไงแล้วก็ฝึกทำด้วยตัวเองก่อน เพราะฉะนั้นถึงไม่มีการบรรยาย เพราะบรรยายไปก็เท่านั้น ศาสตร์เหล่านี้หาชนิดเดียวมันก็ได้หมดแล้วแต่ปัญหา ก็คือคุณจะทำไม่เป็น ต้องลงมือทำ

“ตอนนี้ที่ผมกำลังทำอยู่ก็คือเปลี่ยนทัศนคติของคุณ ให้รู้ว่าจิตท่าน อยู่ที่ไหน วิธีของผมก็จะเล่าไปถามไปหลายอย่าง เพื่อที่จะได้เห็นมุมมอง จะ เปลี่ยนทัศนคติได้ก็ต้องนำความคิดมาปะก่อน ถ้าเราไม่ปรับเปลี่ยนทัศนคติ ซึ่งเป็นต้นเหตุของการกระทำของเรา มันก็จะไม่สามารถเปลี่ยนตนเองหรือ องค์กรได้ คือพูดตามประสาชาวบ้านก็คือ ถ้าไม่ทำให้คุณอยากเปลี่ยน คุณก็ คงไม่เปลี่ยน แล้วอะไรล่ะทำให้คุณอยากเปลี่ยน ?

“คนเราแบ่งออกเป็น 3 ประเภท คือ ผู้ก้มมาก ผู้ก้มกลางๆ และ ไม่ผู้ก้ม เรามีคนทั้ง 3 ประเภทอยู่ในองค์กร จริงๆ แล้วมีหลายคนที่เขาส่ง คุณมาเพราะคุณเป็นข้อ 3 พฤติกรรมของคนที่ไม่ผู้ก้มและผู้ก้มต่างกัน การพูด การอยู่ ความพยายาม เพราะฉะนั้นการจะบอกว่าเป็นประเภท 1 ประเภท 2 หรือประเภท 3 ก็ดูที่ตัวนี้ ลองเช็คว่าคุณพูดอะไรในองค์กร? อยู่ ในองค์กรคุณจะคิดยังไง? งานที่คุณทำคุณรู้สึกยังไง? พอจะชัดขึ้นไหมว่าคุณ เป็นคนประเภท 1 ประเภท 2 หรือประเภท 3

“สัดส่วนในองค์กร ประเภทที่ 1 จำนวน 25 เปอร์เซ็นต์ ประเภทที่ 2 จำนวน 55 เปอร์เซ็นต์ ประเภทที่ 3 จำนวน 20 เปอร์เซ็นต์ คุณคิดคุณ ะ 20 เปอร์เซ็นต์ที่ไม่รักองค์กร มีแต่บ่นทำลาย จำนวน 55 เปอร์เซ็นต์ คือ กลางๆ ไม่รักมาก แล้วก็ไม่เกลียดมาก ส่วนบวกราคือ 25 เปอร์เซ็นต์ พอเรียน รู้ตรงนี้ เราจะทำยังไงให้เปลี่ยนจากกลางเป็นบวก เปลี่ยนลบเป็นบวกยากนะ

เปลี่ยนลบเป็นกลางยังง่ายขึ้น แต่เอากลางเป็นบวกง่ายกว่า เพราะฉะนั้นก็ต้องมีวิธีการที่จะทำยังไงให้เราเปลี่ยน ประเด็นคือไปเปลี่ยนให้เขาเป็นคนดี มีทัศนคติที่ดี มีนิสัยที่ดี เพราะฉะนั้นสิ่งสำคัญของคนป็นสุขก็คือ ให้มาฝึกให้เก่งแล้วได้กลับไปทำ ถ้าท่านไม่เข้าโครงการ ท่านก็คงไม่ได้หรอกนี่คือเหตุผล”

อะไรที่ทำให้เรา ‘ชอบ’ และ ‘ไม่ชอบ’ องค์กรของตนเอง

เพื่อให้เกิดการตระหนักรู้ถึงความ ‘ชอบ’ และ ‘ไม่ชอบ’ ในองค์กรของตนเอง วิทยากรได้กำหนดให้แบ่งกลุ่มตามองค์กรเพื่อระดมสมองว่าชอบหรือรัก และไม่ชอบองค์กรของตนเองตรงไหน จากนั้นนำเสนอผลสรุปโดยใช้เวลาทั้งหมด 5 นาที

องค์กรที่ 1

ข้อดีขององค์กร ก็คือ พนักงานให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน สวัสดิการของบริษัทจะดีมาก บริษัทมีการอบรม มีการอัปเดตข้อมูล และมีกิจกรรมดีๆ ให้ทำ สนุกสนานและทำให้พนักงานรู้สึกดี

ข้อเสียขององค์กร ก็คือ คนบางกลุ่มของบริษัทจะไม่ให้ความร่วมมือในกิจกรรม แต่เป็นส่วนน้อยประมาณ 10 เปอร์เซ็นต์ และไม่ปฏิบัติตามกฎระเบียบของบริษัท

องค์กรที่ 2

ข้อดีขององค์กร ก็คือความมั่นคงที่ให้กับพนักงาน หน้าที่การงานก็เปิดโอกาสให้กับพนักงานให้ก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีการเลื่อนขั้น มีการฝึกอบรม มีหลักสูตรในการพัฒนาในแต่ละตำแหน่ง

ข้อเสียขององค์กรก็คือเรื่องของผู้บริหารระดับสูง ที่ยังมีความขัดแย้งกันเอง นโยบายของเราผู้ใหญ่จะไม่เห็นด้วย และเรื่องความไม่เสมอภาค เรื่องของวัฒนธรรมองค์กร

องค์กรที่ 3

ข้อดีขององค์กรก็คือการเป็นสังคมที่ให้โอกาส ฝ่ายบริหารกับพนักงาน รักกันแบบครอบครัว และมีสิ่งยึดเหนี่ยวจิตใจให้พนักงาน มีสวัสดิการต่างๆ ให้พนักงานค่อนข้างมาก

ข้อเสียขององค์กรก็คือ พนักงานยังขาดความสามัคคีเท่าที่ควร และพนักงานบางส่วนยังยึดติดกับการทำงานแบบเดิมๆ

องค์กรที่ 4

ข้อดีขององค์กรก็คือมีนโยบายส่งเสริมพนักงาน ให้พนักงานมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ในแง่ของชีวิตและการทำงาน ผู้บริหารให้ความสนใจในทุกๆ เรื่องของพนักงาน ให้ความช่วยเหลือในสิ่งที่สามารถทำได้

ข้อเสียขององค์กรก็คือ พนักงานบางหน่วยงานยังให้ความร่วมมือไม่เต็มที่

องค์กรที่ 5

ข้อดีขององค์กรก็คือ มีบรรยากาศเป็นกันเอง ผู้บริหารสามารถสื่อสารโดยตรงกับพนักงานได้ ท่านให้โอกาสรับฟังความคิดเห็น ให้เกียรติพนักงาน สนับสนุนและอำนวยความสะดวกในเรื่องของการทำงานและสุขภาพของพนักงาน

ข้อเสียขององค์กรก็คือ พนักงานในบริษัทมีไม่มาก จึงมีงานแทรกงานด่วน ต้องรับสถานการณ์ให้ได้ และการสื่อสารในองค์กรของพนักงานด้วยกันยังสื่อสารได้ไม่ราบรื่นทำให้มีปัญหาในการทำงาน

องค์กรที่ 6

ข้อดีขององค์กรก็คือ บริษัทเป็นผู้ผลิตในงานสิ่งพิมพ์ ติดอันดับ 1 ใน

5 มีมาตรฐานมั่นคง พนักงานมีสวัสดิการแน่นอน ผู้บริหารมาดูแลและใส่ใจกับพนักงาน ให้การสนับสนุน

ข้อเสียขององค์กรก็คือ พนักงานในบริษัทมีความคิดเห็นไม่เหมือนกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกัน

องค์กรที่ 7

ข้อดีขององค์กรก็คือ ความมั่นคง เราสังเกตจากการเติบโตของบริษัท คือการขยายสาขาอย่างต่อเนื่อง เพื่อนร่วมงานมีน้ำใจต่อกัน สวัสดิการที่ดีเยี่ยมและค่าตอบแทนค่อนข้างสูง สนับสนุนให้พนักงานมีความรู้โดยการส่งพนักงานอบรมทั้งภายในองค์กรและภายนอกองค์กร

ข้อเสียขององค์กร ก็คือ การแบ่งพรรค แบ่งพวก ของแต่ละแผนก การปฏิบัติงานที่ไม่ตรงตามบุคคล การประสานงานที่ค่อนข้างล่าช้าและซับซ้อน

องค์กรที่ 8

ข้อดีขององค์กร ก็คือ มีสวัสดิการที่ดี วัฒนธรรมองค์กรอยู่แบบพี่แบบน้อง พนักงานระดับล่างสามารถเลื่อนขึ้นถึงระดับบนได้เลย มีความเอื้อเฟื้อในองค์กร ความเป็นระเบียบ เจ้าของโรงงานใจดี มีจัดอบรมประจำปีทั้งภายในและภายนอก

ข้อเสียขององค์กร ก็คือ กฎระเบียบยังไม่ค่อยเข้มงวดเท่าไร การจัดการสื่อสารระหว่างหัวหน้างานไปยังลูกน้อง ยังไม่ดีพอ พนักงานส่วนมากมีทัศนคติที่ไม่ดีต่อบริษัท มีการแบ่งพรรคแบ่งพวก

องค์กรที่ 9

ข้อดีขององค์กร ก็คือ เปิดโอกาสให้พนักงานได้เรียนรู้และพัฒนา

ตนเองอย่างต่อเนื่อง มีกิจกรรมให้พนักงานทำเสมอ

ข้อเสียขององค์กร ก็คือ ในแต่ละฝ่ายยังไม่มีความร่วมมือกันเท่าไร ไม่ค่อยเข้าร่วมกิจกรรมสำคัญของบริษัท

องค์กรที่ 10

ข้อดีขององค์กร ก็คือ วัฒนธรรมองค์กรอยู่กันแบบครอบครัว มีสวัสดิการที่ดี

ข้อเสียขององค์กร ก็คือ ผู้บริหารยังไม่ค่อยให้ความสำคัญกับพนักงาน ชั้นล่างสักเท่าไร มีเอาเปรียบในการทำงานมากเกินไปจนปรับตัวไม่ทัน

องค์กรที่ 11

ข้อดีขององค์กรก็คือ มีค่าตอบแทนและสวัสดิการอื่นๆที่ดี ให้อุปกรณ์ในการทำงานอย่างครบครัน ให้อิสระในการทำงาน ไม่มีการตอกบัตร สภาพแวดล้อมค่อนข้างมีความสุข

ข้อเสียขององค์กรก็คือ งานบางอย่างมีขั้นตอนเยอะ ลำบากและไม่ทันการ มีความกดดันในที่ทำงาน มีความเครียดสูง

องค์กรที่ 12

ข้อดีขององค์กรก็คือ มีความมั่นคง สวัสดิการอยู่ในเกณฑ์ดี ผู้บริหารระดับสูงให้ความสำคัญกับพนักงาน เพื่อนร่วมงานเป็นกันเอง

ข้อเสียขององค์กรก็คือ หน่วยงานต่างๆในองค์กรยังไม่ให้ความร่วมมือเท่าที่ควร โครงสร้างเงินเดือนในบริษัทยังไม่มี มีการเลือกปฏิบัติ

องค์กรที่ 13

ข้อดีขององค์กรก็คือ ผู้บริหารให้เสรีภาพและมีกิจกรรมให้พนักงาน รับฟังความคิดเห็น เห็นความสำคัญของพนักงาน เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือเยี่ยม

ข้อเสียขององค์กรก็คือ โครงสร้างเงินเดือนของพนักงานที่ยังไม่ชัดเจน

องค์กรที่ 14

ข้อดีขององค์กร ก็คือ ด้านความมั่นคง ผู้บริหารนำเครื่องมือใหม่ๆ มาประยุกต์ใช้ในองค์กรเสมอ ผู้บริหารระดับสูงกับพนักงานอยู่ร่วมกันแบบครอบครัว

ข้อเสียขององค์กร ก็คือ วัฒนธรรมองค์กรที่ยากต่อการเปลี่ยนแปลง อะไรใหม่ๆ พวกห้องของแต่ละฝ่าย และเรื่องของการสื่อสาร

องค์กรที่ 15

ข้อดีขององค์กร ก็คือ เป็นงานที่ทำแล้วทำให้คนอื่นมีความสุข ให้อิสระในการทำงาน ให้อิสระในการตัดสินใจ รู้จักคิด รู้จักทำ โดยมีผลงานเป็นตัวชี้วัด เป็นองค์กรที่มีแนวความคิดแปลกและให้โอกาส

ข้อเสียขององค์กร ก็คือ ไม่ได้ความร่วมมือในกิจกรรมของแต่ละกลุ่ม หัวหน้างานมักเป็นผู้ตั้งกฎเกณฑ์โดยไม่คำนึงถึงว่าพนักงานนั้นจะทำได้หรือไม่

องค์กรที่ 16

ข้อดีขององค์กร ก็คือ ผู้บริหารคิดว่าพนักงานเป็นส่วนหนึ่งในครอบครัว ทำให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อบริษัท เพราะมีเวลาอยู่ในองค์กรมากกว่าอยู่กับครอบครัว

ข้อเสียขององค์กร ก็คือ บางช่วงมีโอทีทำน้อย อยากให้ผู้บริหารหา
งานมาให้ทำอย่างต่อเนื่อง

องค์กรที่ 17

ข้อดีขององค์กร ก็คือ การให้โอกาส เปิดโอกาสให้เรียนรู้ตลอดเวลา

ข้อเสียขององค์กร ก็คือ ไม่มีความชัดเจนในนโยบายการดำเนินงาน
และหัวหน้าบางคนเลือกที่รักมักที่ชัง

องค์กรที่ 18

ข้อดีขององค์กร ก็คือ ได้ช่วยเพื่อนมนุษย์ทุกคน ได้เรียนรู้เกี่ยวกับ
สิ่งใหม่ Product ใหม่ ๆ เกี่ยวกับความท้าทายใหม่ๆ ในองค์กร ความมั่นคง
และวัฒนธรรมที่ดีในเครือข่ายของเรา

ข้อเสียขององค์กร ก็คือ Safety อุปกรณ์ป้องกันการทำงานบางตัว
ก็ยังไม่เข้ามา และสวัสดิการบางตัวยังไม่มี

องค์กรที่ 19

ข้อดีขององค์กร ก็คือ พนักงานรักและสามัคคีกัน ทำงานเป็นทีม
ผู้บริหารเปิดโอกาสให้เติบโตทางหน้าที่การงาน องค์กรให้โอกาสในการศึกษา
พนักงานทำงานแบบครอบครัว มีความสุขกว่าหัวหน้ากับลูกน้อง

ข้อเสียขององค์กร ก็คือ ผู้บริหารบางคน 2 มาตรฐาน ผู้บริหารไม่
ให้ความร่วมมือในกิจกรรม และผู้บริหารไม่ชัดเจนต่อผลกำไรขาดทุนซึ่งมีผล
ต่อการพิจารณาโบนัสและเงินเดือนของพนักงาน

องค์กรที่ 20

ข้อดีขององค์กร ก็คือ มีการเปิดโอกาสให้กับพนักงานที่ทำงานไม่เป็น

ข้อเสียขององค์กร ก็คือ ผู้รับผิดชอบดูแลไม่ทั่วถึง ไม่เอาใจใส่พนักงาน

Why ?

1.เรื่องนี้ทำไมสำคัญ ?

คนรักก็จะมีแต่ผูกพันกับองค์กร คนไม่รัก ก็มีแต่จะทำลายองค์กร

2.สิ่งใดที่จะทำให้รัก/ไม่รัก และผูกพันกับองค์กรให้ระดมสมองกลุ่มละ 5 คน โดยทั้ง 5 คนที่ไม่ใช่องค์กรเดียวกัน ให้เวลา 10 นาที

รัก	ไม่รัก
1.ผลตอบแทน สวัสดิการ	1.สวัสดิการน้อย
2.ผู้บริหารเป็นต้นแบบที่ดี ด้านนโยบาย	2.แบ่งพวกพ้องไม่สามัคคี
3.วัฒนธรรมขององค์กรที่ดี ทักคนคตที่ดี	3.ผู้บริหารไม่เห็นความสำคัญของพนักงาน
4.เป้าหมายในการทำร่วมกัน	4. สภาพแวดล้อมไม่ดี มีความกดดัน
5.ไม่มีการแบ่งแยก มีกฎระเบียบ	5.องค์กรไม่มี Work Life Balance
6.สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี	6.มีการบริหารแบบ 2 มาตรฐาน
7.การได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา	7.ผู้บริหารและหัวหน้างานไม่ยุติธรรม
8.ส่งเสริมให้มีการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง	8.หน้าที่มาก ปริมาณงานไม่เท่าผลตอบแทน
9.มีการสื่อสารและประชาสัมพันธ์ที่ดี แม่นยำและชัดเจน	
10.ระบบการทำงานที่ดี	

คนเก่งและคนดีที่องค์กรต้องการ ถ้าเก่งและดีจะมีผลงานให้องค์กรเราอ่อนตรงไหน? เรามีครบหรือเปล่า? รู้ตัวเองหรือเปล่า? เข้าข้างตัวเองหรือไม่?

How ?

ทำอย่างไรให้จากไม่รักเป็นรัก และรักมากขึ้น ?

คน

- คนเก่ง

พัฒนาขีดความสามารถ

1.กำหนดนโยบาย

2.วางแผน

3.ปฏิบัติ

4.ประเมินผล

- คนดี

1.กำหนดค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรร่วมกันอย่างสร้างสรรค์

2.กำหนดคุณลักษณะร่วมกัน

โอกาส

- เติบโตและพัฒนา

การกำหนด Level และคุณสมบัติที่ชัดเจน

การกำหนด Action Plan ให้กับพนักงาน

-โอกาสในการแสดงความคิดเห็น

สร้างตู้แสดงความคิดเห็น

เวทีผู้บริหารพบพนักงาน

Morning Talk

คุณภาพชีวิต

- ด้านร่างกาย

- 1.สภาพแวดล้อมในการทำงาน
- 2.ความปลอดภัย
- 3.ดูแลสุขภาพ และส่งเสริมการมีสุขภาพที่ดี

- ด้านจิตใจ

- 1.ผลประโยชน์ของพนักงาน
- 2.การให้ความรู้ต่างๆ
- 3.ความก้าวหน้ามั่นคง
- 4.ผลตอบแทน

- จัดทำโครงสร้างการประเมินผลที่ชัดเจน

- มีสวัสดิการที่เหมาะสม

- กำหนดโครงสร้างผลตอบแทน เหมาะสมกับหน้าที่งาน
- กำหนดเกณฑ์การประเมินที่ชัดเจน มีความยุติธรรม
- ผลตอบแทนที่พนักงานได้รับ ผลตอบแทนตามผลการประเมินงาน

- ปรับสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ดีขึ้น

- 1.คน
- 2.สถานที่

- กำหนดหน้าที่งานให้ชัดเจน

- ปรับปรุงกระบวนการทำงาน

- ลดการสูญเสีย
- เพิ่มผลผลิต

ทั้งหมดนั้นคือการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การสร้างสุขด้วย ‘จิตตปัญญา’

และ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้เรื่อง ‘ความผูกพันองค์กร’ ซึ่งทั้งสองด้านนี้คือการเพิ่ม Life Skill และ Work Skill ให้กับคนในวัยทำงาน ซึ่งแน่นอนว่าเป็นต้นธารของการสร้างองค์กรแห่งความสุขให้เกิดขึ้นไม่ว่าจะเป็นองค์กรขนาดเล็กและขนาดใหญ่ ซึ่ง ‘ความสุขในการทำงาน’ นั้นถือเป็นหัวใจสำคัญประการหนึ่งของการเป็นองค์กรแห่งความยั่งยืนในอนาคต

Reflection

รู้สึกอย่างไรเมื่อได้ร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในครั้งนี้

คนที่ 1 : ประทับใจในรูปแบบที่ไม่เหมือนใคร เพราะเป็น코스แรกที่เคยมา เนื้อหาที่สามารถนำไปใช้ได้จริง

คนที่ 2 : ประทับใจรูปแบบการอบรม และเพื่อนทุกคนที่ได้พบเจอกัน จะปรับทัศนคติในกลุ่ม และแชร์เรื่องที่มาอบรม

คนที่ 3 : ประทับใจที่ได้มีโอกาสมาในครั้งนี้ ได้ความรู้มากมาย

คนที่ 4 : ประทับใจหลายๆเรื่อง เรื่องแรกคือวิทยากร มีบรรยากาศที่ผ่อนคลาย มีสาระ กิจกรรมสนุกสนาน ได้ใส่ชุดนักเรียน จะนำความรู้กลับไปต่อยอดโดยเริ่มจากแผนกของตนเองก่อน

คนที่ 5 : ประทับใจความเป็นกันเอง ทุกคนให้ความร่วมมือ ได้แสดงความรู้ความสามารถที่เรา มี นำความรู้กลับไปเพิ่มเติมองค์กรที่มีอยู่

คนที่ 6 : ประทับใจอาจารย์ที่เป็นกันเอง จะมีสติสมาธิ ตลอดเวลา

คนที่ 7 : ได้พบปะผู้คน มีมิตรภาพที่ดี ความรู้ที่ได้จะนำไปปรับใช้กับตนเองและแผนก

คนที่ 8 : ไม่เบื่อ เวลาไปอบรมที่อื่นก็จะมีแต่ความรู้วิชาการ ที่นี้ความสนุกสนาน จะนำกลับไปคุยกับทีมงานที่องค์กร

คนที่ 9 : ประทับใจในกิจกรรม และตัวท่านวิทยากร เกมสนุกสนาน จะนำความรู้ไปบอกคนในองค์กร

คนที่ 10 : ประทับใจรูปแบบการนำเสนอ ทุกคนมีส่วนร่วม จะแบ่งปันความรู้ที่ได้ให้เพื่อนร่วมงาน

คนที่ 11 : ประทับใจรูปแบบการจัดอบรมและสัมมนา จะกลับไป
ประชุมในการจัดกิจกรรมในที่ของเรา

คนที่ 12 : ประทับใจรูปแบบการจัดกิจกรรมของשר สิ่งที่จะนำไป
ใช้ก็คือรูปแบบในการทำงาน

คนที่ 13 : ประทับใจการเรียนรู้ต่างๆ สามารถนำไปใช้ได้จริง ได้
รู้ปัญหาขององค์กร

คนที่ 14 : ประทับใจและดีใจที่ได้มาอบรม มีความสุขมาก มีการแลกเปลี่ยน
ความคิดเห็น สอบถาม

คนที่ 15 : ประทับใจทุกอย่าง ความรู้ที่ได้ทั้งหมดในวันนี้จะนำไปเริ่ม
ต้นและสานต่อกิจกรรมให้สำเร็จต่อไป

คนที่ 16 : ประทับใจที่ได้มาเรียนรู้แนวคิดต่างๆ ได้แต่งตัวสมัยวัย
เด็ก ประทับใจมาก จะพัฒนาตนเอง

คนที่ 17 : ประทับใจการเรียนรู้ที่เรียบง่าย สามารถนำไปใช้ได้จริง
วิทยากรสามารถทำให้ทุกคนแลกเปลี่ยนกันได้

คนที่ 18 : ชอบบรรยากาศ สถานที่ อาหารอร่อย และทีมงานที่น่ารัก
ทุกคน

คนที่ 19 : ประทับใจเหมือนกับทุกคนบริษัท จะเปลี่ยนองค์กรตัวเอง
เป็นองค์กรแห่งความสุข

คนที่ 20 : ประทับใจในเรื่องของการนำเสนอวิชาความรู้ แทรกซึม
เข้าใจได้ง่าย จะนำไปพัฒนาองค์กรของตนเอง

เงินทองของต้องรู้ และสื่อสารอย่างมี ประสิทธิภาพ

วันที่ 24-25 มิถุนายน 2559
ณ โรงแรมบางแสนวิลล่า จ.ชลบุรี

แลกเปลี่ยนเรียนรู้ เรื่อง รอบรู้เรื่องการเงิน วิทยากร จากศูนย์คุ้มครองผู้ใช้บริการทางการเงิน ธนาคารแห่งประเทศไทย (ศคง)

ทุกคนที่มา มีต้นทุนของตัวเองอยู่แล้ว เพราะฉะนั้นวันนี้เราจะ ได้รับ
มากน้อยแค่ไหนขึ้นอยู่กับตัวท่าน การรับรู้สื่อสาร รู้ซึ่งกันและกัน นั่นก็คือการ
แบ่งปันการเรียนรู้พร้อมๆกับรับการเรียนรู้เช่นเดียวกัน เข้าสู่บทเรียนของเรา
ในช่วงเช้าเกี่ยวกับเรื่องของ เงินทองของต้องรู้ มันจะสามารถตอบโจทย์ได้
หลายข้อ เยอะมาก ตัวใหญ่ๆก็จะเป็น Happy Money เรื่องของการเงิน เรา
จะบริหารจัดการยังไง ในทุกๆ เรื่องทางด้านการเงินของเรา โดยคุณณฤมล
เวสารัชกิจ และคุณวัลยา ศรีทองอ่อน

อย่าลืมว่าการทำกิจกรรมใดๆ ก็ตามแต่นั้น ต่างคนต่างที่มาต่าง
ประสบการณ์กัน ย่อมจะต้องสร้างกติกาการอยู่ร่วมกันให้เกิดขึ้น ซึ่งเป็นการ
ตกลงปลงใจกันว่ากิจกรรมของเรานั้นจะลุล่วงด้วยกติกาเช่นไร ซึ่งในครั้งนี้ก็
คือ

กติกาในการอยู่ร่วมกัน

1. ตรงต่อเวลา
2. งดใช้อุปกรณ์สื่อสาร
3. ทำงานเป็นทีม
4. ยิ้มทักทาย สวัสดี ขอบคุณ ขอโทษ ทุกคน
5. ฟังความคิดเห็นผู้อื่น
6. กล้าแสดงความคิดเห็น กล้าแสดงออก ไม่เงียบ
7. ทำตามผู้นำกิจกรรมแต่ละคนที่ถูกมอบหมายมาให้
8. ต้อง Boom ทุกครั้งก่อนเบรค คือการปรบมือพร้อมกัน 5 ครั้งแล้ว

ร้อง เฮ!

แลกเปลี่ยนเรียนรู้โดยวิทยากร คุณวัลยา ศรีทองอ่อน

สิ่งแรกที่วิทยากรบรรยายภาคของการแลกเปลี่ยนความรู้ก็คือทำให้ทุกคนเป็นกันเองและไม่เครียด เพราะเรื่องเงินๆ ทองๆ นั้นดูจะเป็นหัวข้อที่จริงจังและมีผลกระทบต่อชีวิตทุกคน ซึ่งบรรยากาศที่เป็นกันเองจะช่วยให้ซึมซับความรู้ความเข้าใจได้ง่าย

“วันนี้เราทุกคนอายุ 16 เรามาแข่งกัน แต่ละคนจะมีชื่อทีม เราจะมีป้ายชื่อให้ ถ้ามีคำถามแล้วตอบได้ เราจะมีดาวให้ ถ้าทีมไหนได้ดาวเยอะที่สุด ทีมนั้นจะได้รางวัล และก็จะเป็นผู้ชนะในวันนี้ แต่ละทีมนำมือมาประสานกัน คนที่มีอยู่ล่างสุดเป็นหัวหน้าทีม แต่ละทีมจะได้กระดาษ 1 แผ่น พร้อมกับป้ายประจำทีม ให้ทุกทีมตั้งชื่อทีมที่เกี่ยวกับเงินๆ ทองๆ วันนี้ไม่เครียด หัวข้อการบรรยายก็จะมี การวางแผนการเงินกับเรื่องการออม”



ใครต้องวางแผนการเงิน



ท่านเห็นไหมว่าแต่ละวัย วัยเด็ก วัยผู้ใหญ่ และ ก้าวสู่วัยชรา...คิดว่าใครบ้างที่ต้องวางแผนการเงิน ?

คำตอบก็คือทุกวัย ต้องวางแผนการเงิน

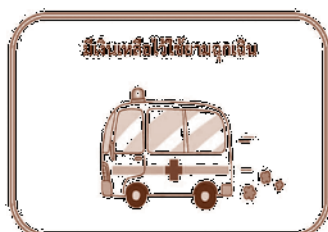
วัยเด็กเป็นวัยที่ต้องปลูกฝังเรื่องของการออมตั้งแต่เด็กเลย ไม่อ่อนดัด
ง่าย ไม่แค้นตยาก ส่วนวัยผู้ใหญ่หรือวัยทำงาน ก็จะเป็นวัยที่มีรายได้ ส่วนวัย
เด็กและวัยชราจะเป็นวัยที่ไม่มีเงินเข้ามา ถ้าช่วงนี้เราจัดการดี มีเงินเหลือ เรา
ก็จะสบาย ไม่เป็นภาระของลูกหลาน เพราะฉะนั้นทุกวัยต้องวางแผนการเงิน



กรมการคลัง
กระทรวงการคลัง

ทำไมต้องวางแผนการเงิน

เป็นเครื่องมือที่จะช่วยให้เราจัดการด้านการเงินอย่างมีประสิทธิภาพ





ธนาคารแห่งประเทศไทย
BANK OF THAILAND

ทำไมต้องวางแผนทางการเงิน



การบริโภค ความต้องการใช้จ่ายตามกระแส
ค่าครองชีพสูงขึ้น



โครงสร้างสังคมเปลี่ยนแปลง

- อายุยืนยาวขึ้น : ค่าใช้จ่ายค่ารักษาพยาบาลมากขึ้น
- ครอบครัวเล็กลง : การคาดหวังให้ลูกหลานเลี้ยงดู
เป็นเรื่องที่หวังได้น้อยลง



ทำไมทุกวัยต้องวางแผนการเงิน ?

บางคนตอบว่า “เพื่อไว้ในยามแก่ชรา” หรือ “เพื่อมีไว้ใช้ในยามฉุกเฉิน” หรือ “เพื่อให้มีเงินใช้ตลอดเวลา”

คำตอบง่ายๆ เลยก็คือ มีเงินให้เราใช้จ่ายอยู่ตลอด แล้วก็แก่ไปไม่เดือดร้อน มีเงินออมไว้ใช้ในยามฉุกเฉิน (เงินฉุกเฉินหมายถึงว่า สมมุติเรามีเงินอยู่ก้อนหนึ่ง เอาไปเก็บไว้ในเงินออม ออมทรัพย์หรือไม่ก็เงินสด สามารถหยิบมาใช้ได้ทันที แต่เราจะไม่ใช้จนกว่าจะเกิดเหตุฉุกเฉินขึ้น เช่น ตกงาน เจ็บป่วย อุบัติเหตุ อื่นๆ ที่มีเหตุจำเป็นต้องใช้เงินก้อนหยิบออกมาใช้ หยิบออกมาปั๊บ ก็นำมาเติมเหมือนเดิม นี่คือนิยามของเงินฉุกเฉิน)

เงินฉุกเฉินควรมีกี่เท่าของค่าใช้จ่ายจำเป็นต่อเดือน ?

คำตอบคือ 6 เท่า แต่ละคนจะไม่เท่ากัน แต่โดยเฉลี่ยนั้น ประมาณ 6 เท่าสำหรับคนไทย สมมุติเราตกงาน ลูกไปโรงเรียนต้องกินต้องใช้ หนี้ที่เราก่อมาก็ต้องชำระ เราต้องใช้เงินก้อนนี้ไว้เตรียมตัวประมาณ 6 เดือน

เมื่อมีเงินแล้ว มันคงแล้วก็ต้องมั่งคั่ง นั่นคือเราต้องนำไปลงทุน

การลงทุนนั้นมีกำไรสูงในบางช่วง แต่ว่าก็มีความเสี่ยงสูงเหมือนกัน เหมือนเวลาเดิน เดินกับวิ่ง เวลาล้มลงมา วิ่งมันจะเจ็บมากกว่าเดิน เพราะฉะนั้นเขาบอกว่ามันจะเสี่ยงมากกว่าและจะเสี่ยงที่สุดถ้าไม่ศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับการลงทุน อีกอันก็คือ เตรียมไว้สำหรับวัยชรา

กิจกรรมแรกของเรา ก็คือ ทำความรู้จักกับตัวเอง

คำถาม คือเวลาเงินเดือนออกมาแต่ละเดือน ใช้กี่เปอร์เซ็นต์ ออมกี่เปอร์เซ็นต์

ธนาคารแห่งประเทศไทย
BANK OF THAILAND

หาเงินได้ 100 บาท คุณใช้เงินแบบไหน?



เขาบอกว่า การใช้เงิน จะทำนายได้ว่าอนาคตคุณจะเป็นยังไง สมมุติว่าใช้ 50 อีก 50 อาจจะไปลงทุนหรือว่าฝาก อนาคตจะเป็นคนมั่งมีศรีสุข ส่วนออมก่อน 20 ที่เหลือใช้ 80 จะกินดีอยู่ดี ส่วนออม 10 ใช้ 90 จะพอมิพอกิน ยังไม่รวย ส่วนใช้ 100 ไม่มีเงินเก็บ จะเป็นคนหาเช้ากินค่ำ ส่วนมี 100 ใช้ 120 จะล้มละลายหายนะ ฉะนั้นนิสัยการใช้เงินจะบอกทางเดินในอนาคตของคุณ เพราะฉะนั้นถึงเวลาที่เรจะต้องวางแผนการใช้เงิน

ธนาคารแห่งประเทศไทย
BANK OF THAILAND

5 ขั้นตอนการวางแผนการเงิน



การวางแผนการเงิน มีทั้งหมด 5 ขั้นตอน

1. ประเมินฐานะการเงิน (สินทรัพย์ - หนี้สิน = ความมั่งคั่งสุทธิ)
ทำไมเราต้องประเมินฐานะการเงินของตัวเอง?

“แต่ทุกคนไม่เหมือนกัน เราต้องรู้จักฐานะของเราก่อน เราต้องรู้จักตัวเอง ถ้าเราไม่รู้จักตัวเอง เราก็จะ Plan ตัวเองไม่ได้”

สิ่งที่ที่ดีที่สุดคือการจดบัญชีรายรับ-รายจ่าย

เพราะทำให้รู้พฤติกรรมของตัวเองแบบละเอียดมากที่สุด พอได้รายรับมาต้องตัดออกม แล้วที่เหลือค่อยนำไปจ่าย จะมีเงินเหลือแน่นอน จะเหลือมากเหลือน้อยก็ต้องเหลือ ที่นี้พอจดแล้วก็ต้องมาแบ่ง มาแยก มาวิเคราะห์ว่าอันไหนเป็นสิ่งที่จำเป็นเท่าไร อันไหนที่ไม่จำเป็นเท่าไร แล้วเราจะรู้ในชีวิตเรา ค่าใช้จ่ายที่ใช้นั้นเหมาะสมไหม มันเกินจริงๆไหม หรือว่ามันจำเป็นจริงๆ เหตุการณ์ที่มันจำเป็นต้องใช้เงินจริงๆก็มี มันไม่ใช่ที่เราจะฟุ่มเฟือยเสมอไป ถ้าจำเป็นต้องใช้แล้วมันไม่พอ ก็ต้องหาเงินเพิ่ม



ธนาคารแห่งประเทศไทย
BANK OF THAILAND

ตัวอย่าง: การจดบันทึกบัญชีรายรับ-รายจ่าย

**บันทึกรายรับ - รายจ่ายประจำเดือน... มกราคม 2559**

บันทึกรายรับ		แบ่งออม	
เงินเดือน / รายได้	32,000 บาท	เงินฝาก	6,000 บาท
รายได้พิเศษ	2,000 บาท	ลงทุน	2,500 บาท
รวม รายรับ	(1) 34,000 บาท	รวม เงินออม / ลงทุน	(2) 8,500 บาท

คงเหลือเงินไว้ใช้จ่าย (1) - (2) = (3) 25,500 บาท

ออม ¼ นะคะ

ผลการสุ่ความมั่นคงทางการเงิน

รายรับ
34,000

-

เงินออม
8,500

=

ค่าใช้จ่าย
25,500



12

การจดบันทึกบัญชีรายรับ-รายจ่าย

ว.ด.ป.	รายการใช้จ่าย	จำนวนเงิน (บาท)
ม.ค. 59	ค่าน้ำมันรถระบบ	1,000.-
	ค่าผ่อนหนี้บ้าน / ค่าเช่าบ้าน	4,000.-
	ค่าผ่อนหนี้รถ / ค่าเดินทาง / ค่าน้ำมัน	5,000.-
	ค่าอาหาร	5,500.-
	ค่าน้ำ / ค่าไฟ / ค่าโทรศัพท์	1,000.-
	ค่าช้อปปิ้ง	2,500.-
	ค่าสลากกินแบ่งรัฐบาล / ค่าห่วย	1,500.-
	ค่าเหล้า / ค่าเบียร์	1,500.-
	ค่าอาหาร นอกบ้าน	500.-
	รวมทั้งสิ้น	22,500.-

😊...จำเป็น
16,500

😞...ไม่จำเป็น
6,000

เงินสำหรับใช้จ่าย 25,500 บาท
ใช้จ่ายจริง 22,500 บาท

เงินเหลือ 3,000 บาท 😊

หมายเหตุ: ภายใต้ข้อสมมุติเป็นค่าใช้จ่ายทั้งเดือน



13

- 2.ตั้งเป้าหมายทางการเงิน (ยึดหลัก SMART)
- 3.จัดทำแผนสู่เป้าหมาย (ระบุสิ่งที่ต้องทำระยะสั้น/กลาง/ยาว)
- 4.ปฏิบัติตามแผนอย่างเคร่งครัด (สร้างวินัยทางการเงิน)
- 5.ทบทวนและปรับปรุงแผน

กิจกรรม “จำเป็นแน่ๆ หรือแค่อยากได้”



ธนาคารแห่งประเทศไทย
BANK OF THAILAND

กิจกรรม: จำเป็นแน่ ๆ หรือแค่อยากได้



ทำแล้วได้อะไร: เพื่อให้ตัดสินใจเลือก และตระหนักว่าในชีวิตประจำวันมีทั้งรายจ่ายที่จำเป็น (เช่น ปังจย 4) และรายจ่ายที่ไม่จำเป็น (แม้ว่าจะอยากได้ แต่ถ้าไม่มีก็ยังใช้ชีวิตอยู่ต่อไปได้)

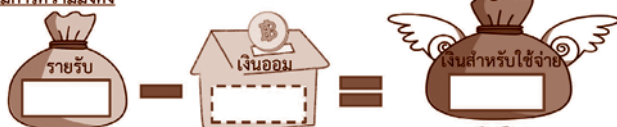
16



ธนาคารแห่งประเทศไทย
BANK OF THAILAND

กิจกรรม จดบันทึกบัญชีรายรับ-รายจ่าย

1. สมการความมั่งคั่ง



2. วิเคราะห์ค่าใช้จ่าย

หัก ค่าใช้จ่ายจำเป็น
ค่าใช้จ่ายไม่จำเป็น



😊	เงินคงเหลือ
😞	ใช้เงินเกิน

17

โดยมีสิ่งของให้ท่านเลือก 20 ชิ้น ให้ท่านเลือกกว่าเป็นสิ่งของที่จำเป็น หรือแค่อายุก็ได้ วิธีการง่ายๆก็คือ แต่ละทีมจะมี 10 คน แต่ละคนจะได้คนละ 2 ชิ้น ยังไม่ต้องปรึกษากัน ต่างคนต่างเขียน เพราะว่าอันนี้เป็นตัวเลขสมมุติเสร็จแล้วเราจะมีสมการความมั่งคั่งให้ แล้วก็มาหักลบกัน ท่านใช้เงินเหลือไหม หรือว่าใช้เงินเกิน แต่ละคนมีความจำเป็นไม่เหมือนกัน ถ้าไล่แต่ละทีมมันจะต่างกันเลย

โดยทั่วไปเรามองว่าการศึกษาเป็นสิ่งจำเป็น บางคนมองว่าการท่องเที่ยวเป็นเรื่องฟุ่มเฟือย เพราะเราไม่ได้มีหน้าที่เกี่ยวกับการท่องเที่ยว การท่องเที่ยวเป็นเรื่องของให้กำไรชีวิต แต่ถ้าเปลี่ยนโจทย์ใหม่ ถ้าคุณเป็นคนที่ทำหน้าที่โค้ด การท่องเที่ยวก็จะสำคัญขึ้นมา มันเป็นการศึกษาของคนอีกกลุ่มหนึ่ง เพราะฉะนั้นแต่ละคนมีความจำเป็นที่ต่างกัน จึงต้องมาวางแผนการเงิน และเป็นเรื่องส่วนบุคคล นี่คือนี่ที่ได้จากกิจกรรมนี้



ธนาคารแห่งประเทศไทย
BANK OF THAILAND

การตั้งงบประมาณรายจ่ายแต่ละเดือน

ว.ด.ป	รายการใช้จ่าย	ใช้จ่ายจริง / เกือบอม (บาท)	งบต่อเดือน (บาท)
ม.ค. 59	ค่ากยศ.ภาค	6,000.-	7,000.-
	ซื้อ LTF	1,500.-	1,000.-
	ค่าทุนสหกรณ์	1,000.-	1,500.-
	ค่าผ่อนหนี้บ้าน / ค่าเช่าบ้าน	4,000.-	4,000.-
	ค่าผ่อนหนี้รถ / ค่าเดินทาง / ค่าน้ำมัน	5,000.-	5,000.-
	ค่าอาหาร	6,500.-	5,500.-
	ค่าข้าว / ค่าไฟ / ค่าโทรศัพท์	2,500.-	2,000.-
	ค่าอุปโภค	4,500.-	4,000.-
	ค่าสมาชิกประกันสุขภาพ / ค่าหน่วย	2,500.-	2,000.-
	ค่าเหล้า / ค่าเบียร์	2,500.-	1,000.-
	ค่าอาหาร นอกบ้าน	2,000.-	1,000.-
	หนี้บัตรเครดิต	1,000.-	-
รวมทั้งสิ้น		37,000.-	34,000.-

อาจตั้งงบประมาณ
รายจ่าย
แต่ละประเภท เพื่อ
ควบคุมการใช้จ่าย



18

สิงหาคม AUGUST						
อา	จ	อ	พ	พ	ศ	ส
			1	2	3	4
5	จ่ายค่าน้ำประปา 200 บาท	6	7	8	9	10
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30	31	

19

วิธีการหนึ่งที่จะได้ผล ก็คือตั้งงบประมาณการใช้จ่ายแต่ละประเภท เอาไว้ว่า เราจะใช้เงินเท่าไร เราต้องมาแจ้งว่าจริงๆแล้วแต่ละเดือนมันขาด หรือมันเกินเท่าไร หรือจดไว้ในปฏิทินก็ได้ ว่ามันเข้ามาวันไหน ออกไปวันไหน จดทั้งครอบครัว ทำทั้งครอบครัว มีหนี้ก็มีทั้งครอบครัว ไม่ใช่เราแบกหนี้ไว้คนเดียว ก็เหมือน กันตม่น้ำ รายได้ก็เป็นน้ำที่เข้ามาในตม่น้ำ รายจ่ายก็จะ เป็นน้ำที่ไหลออกไปตามรอยรั่ว มีวิธีการไหนที่จะปิดรอยรั่วให้มันเล็กลง

วิธีการระหว่างลดค่าใช้จ่ายกับเพิ่มรายได้ ชอบวิธีไหน ?

มีทั้ง 2 ความคิดเห็น

1.เพิ่มรายได้มากกว่า เพราะ ถ้าเกิดบางอย่างรายจ่ายที่มันจำเป็นจริงๆ เราไม่สามารถลดได้ เพราะฉะนั้นเพิ่มรายได้มันน่าจะทำได้ง่ายกว่าในบางกรณี

2.ลดค่าใช้จ่าย เพราะ ค่าใช้จ่ายที่ไม่จำเป็นมันเยอะกว่า และมันง่ายกว่า

(คำตอบขึ้นอยู่กับบุคคล วางแผนการเงินมันไม่ได้ตายตัวว่าอันไหนจะเหมาะสมสำหรับใคร)

กิจกรรม “จตแล้วไม่จน”

เริ่มจากจดจ่ายๆ กระดาษ 1 แผ่น ตีตาราง วันที่ รายการที่ซื้อ จำนวนเงินที่จ่าย พอผ่านไป 1 ปี เราได้เห็นค่าบุหรีที่ซื้อ ค่าเหล้า ค่าหวย เสียไปวันเวียนอยู่แบบนี้ ติดหนี้ ธกส. 150,000 บาท ทำให้เราเห็นได้ว่าจริงๆ แล้วความต้องการของเรามัน 75 เปอร์เซ็นต์ แต่ความจำเป็นมีแค่ 25 เปอร์เซ็นต์ ผ่านไป 1 ปี เปลี่ยนแปลงไปมาก จากที่หนี้สินมากมายกายกอง เราเริ่มเห็นหนทาง เพราะการทำบัญชีมันไม่ได้แค่ว่าซื้ออะไร ใช้อะไร มันได้ฝึกทักษะ ได้ฝึกการเขียน ได้ทบทวน ได้พัฒนาความคิด เมื่อก่อนเราชื่นชมวงเหล้า เพราะเราไม่เคยสัมผัสกับวงครอบครัวเลย หลังจากที่เรามาสัมผัสกับวงครอบครัว พ่อ แม่ ลูก กินข้าวร่วมกัน ทำให้เราตัดสินใจเลิกวงการนั้นโดยสิ้นเชิง



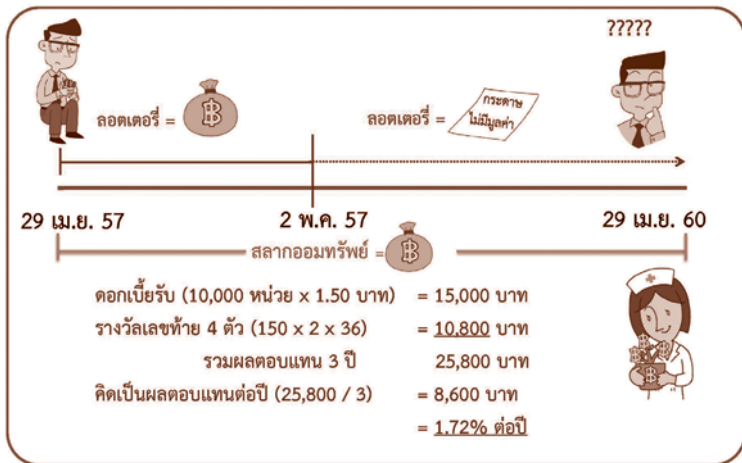
กิจกรรม “เงินหายไปไหน”

ปีหนึ่งรู้ไหมว่าทำเงินหายไปเท่าไร? วันนี้มาลองคิดดู ให้น่านลอง ทนทวนอะไรที่ไม่จำเป็นแค่อย่างเดียว แต่ว่าซื้อบ่อยๆ ยกตัวอย่างเช่น หวย สมมุติซื้อครั้งละ 500 เดือนละ 2 ครั้ง 1 ปี 24 ครั้ง ลองเอามาคูณดูได้ 12,000 บาท ถ้าสมมุติว่าไม่นำเงินไปซื้อหวยอยากเอาเงินไปทำอะไร ยกตัวอย่างเช่น ไปซื้อทอง อันนี้เป็นกิจกรรมเดียว เอาแค่ค่าใช้จ่ายชนิดเดียวที่มันโดดเด่น ก็ จะมี ค่ากาแฟ ค่าเช่าพระ ค่าเสื้อผ้า ค่าแพ็คเกจท่องเที่ยว ฯลฯ ค่าใช้จ่ายมัน มีจุดเสี่ยง สำหรับคนเล่นหวยเขาบอกว่ามันห้ามยากจริงๆ



ธนาคารแห่งประเทศไทย
BANK OF THAILAND

ลอตเตอรี่ VS สลากออมทรัพย์



22



กิจกรรม: เงินหายไปไหน

1. อะไรที่ไม่จำเป็น
แต่คุณซื้อบ่อย ๆ

ห่วย

2. เงินที่คุณจ่ายซื้อบ่อยครั้ง

3. คุณซื้อบ่อยแค่ไหน

365 / ทุกวัน

62 / ทุกสัปดาห์

246 / ทุกวันที่มาทำงาน

12 / ทุกเดือน

24 / อื่น ๆ

4. ใน 1 ปี คุณจ่ายเงินไป

×
=
บาท

5. เงินจำนวนนั้นนำไปทำอะไรได้บ้าง?

1. สลากออมสิน
2. ซื้อทอง + ฝากธนาคาร

21



เปลี่ยนรายจ่าย...ให้กลายเป็นเงินออม

ค่าใช้จ่าย	จ่ายต่อครั้ง	ความถี่	1 ปีหมดเงิน
กาแฟ / ชาไข่มุก	40	246 (ทุกวันที่มาทำงาน)	9,840
ห่วย / ลอตเตอรี่	500	24 (2 ครั้ง / เดือน)	12,000
เหล้า	1,000	52 (ทุกสัปดาห์)	52,000
เสื้อผ้า	1,500	12 (ทุกเดือน)	18,000
รองเท้า	300	12 (ทุกเดือน)	3,600
บุหรี	120	52 (ทุกสัปดาห์)	6,240
หนังสือ	200	52 (ทุกสัปดาห์)	10,400
สังสรรค์ / เลี้ยงสาว	1,000	52 (ทุกสัปดาห์)	52,000
ค่าอินเทอร์เน็ต	1,000	12 (ทุกเดือน)	12,000
รวมทั้งสิ้น			176,080

23

กิจกรรม “รวย-ไม่รวย ?”

เมื่อเราเห็นภาพนี้คิดว่าเจ้าของบ้านจนหรือรวย???

ใครที่บอกว่าจนนั้นเพราะอะไรถึงคิดว่าจน

“เป็นหนี้สิน” “ค่าใช้จ่ายน่าจะเยอะ”

ส่วนคนที่บอกว่ารวยให้เหตุผลว่า

“เป็นการลงทุนทั้งรถและบ้านซึ่งดูจากภายนอกแล้วน่าจะรวย”

จากคำถามที่ว่ามานั้นมีตัวอย่างอยู่ข้อหนึ่งที่ว่า มีคนสวยๆ หล่อๆ เดินมาเราเห็นว่าเขาเป็นคนดีหรือไม่? คำตอบก็คือเราไม่รู้ เพราะว่ามันเป็นภายนอก เช่นเดียวกับเราเห็นว่าเขามีบ้านมีรถนั้นก็เห็นภายนอกเช่นกันซึ่งเราไม่สามารถตัดสินความรวยหรือจนได้เพราะเป็นแค่ภาพภายนอกเหมือนกัน!

ทรัพย์สินที่มีอยู่ไม่ได้สะท้อนความมั่งคั่ง!! แล้วสิ่งที่สะท้อนคืออะไร???
ไม่สามารถดูได้จากภายนอก เพราะทรัพย์สินที่มี ไม่ได้แสดงถึงความมั่งคั่ง สิ่ง
ที่สะท้อนจริงๆ คือ ความมั่งคั่งสุทธิ หาได้จาก (สินทรัพย์ - หนี้สิน = ความ
มั่งคั่งสุทธิ)

สินทรัพย์ที่มีสะท้อนความมั่งคั่งใช่หรือไม่?



ความมั่งคั่งสุทธินั้นจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อ เรานำสินทรัพย์ที่มีอยู่ มาลบ
ออกด้วยหนี้ จนเหลือเป็นสินทรัพย์สุทธิหรือที่เรียกว่า “ความมั่งคั่งสุทธิ”



ความมั่งคั่งสุทธิ



25



ความมั่งคั่งสุทธิ

- สินทรัพย์สภาพคล่อง - สินทรัพย์เพื่อการลงทุน สินทรัพย์ - สินทรัพย์ส่วนตัว รวม	- หนี้สินระยะสั้น - หนี้สินระยะยาว หนี้สิน รวม
--	---

1. สินทรัพย์ 2. หนี้สิน 3. ความมั่งคั่งสุทธิ

ทำแล้วได้อะไร: เพื่อประเมินความมั่งคั่งสุทธิ และทราบฐานะทางการเงินที่แท้จริงที่มีในวันนี้
(ดูเพียงสินทรัพย์ที่มีอยู่เท่านั้นไม่ได้เพราะอาจกู้เงินมาซื้อและยังชำระหนี้ไม่หมด จึงต้องหักด้วยหนี้สิน)



ตัวอย่าง: หาความมั่งคั่งสุทธิ

สินทรัพย์		หนี้สิน	
สินทรัพย์สภาพคล่อง	จำนวนเงิน	หนี้สินระยะสั้น (ไม่เกิน 1 ปี)	จำนวนเงิน
1. เงินสด	35,000	1. หนี้ธนาคารบ-เจี๋ยว	13,500
2. เงินฝากออมทรัพย์-ธนาคาร A	53,200	2. หนี้บัตรเครดิต-บริษัท A	4,000
รวมสินทรัพย์สภาพคล่อง ①	88,200	3. หนี้บัตรเครดิต-ธนาคาร A	13,000
สินทรัพย์เพื่อการลงทุน		4. หนี้บัตรเครดิต-ธนาคาร B	10,000
1. เงินฝากประจำ-ธนาคาร B	24,000	5. แשרที่ยังส่งไม่ครบ	6,000
2. ประกันแบบสะสมทรัพย์-บริษัท D	25,000	รวมหนี้สินระยะสั้น ②	46,500
รวมสินทรัพย์เพื่อการลงทุน ③	49,000	หนี้สินระยะยาว	
สินทรัพย์ส่วนตัว		1. เงินกู้ซื้อบ้าน	950,000
1. บ้าน	1,267,000	2. ค่าเช่ารถยนต์	550,000
2. รถยนต์	600,000	รวมหนี้สินระยะยาว ④	1,500,000
3. สร้อยคอทองคำ	38,000	รวมหนี้สินทั้งสิ้น = ⑤ + ⑥	1,546,500
รวมสินทรัพย์ส่วนตัว ④	1,905,000	ความมั่งคั่งสุทธิ = สินทรัพย์ - หนี้สิน = 2,042,200 - 1,546,500 = 495,700	
รวมสินทรัพย์ทั้งสิ้น = ① + ③ + ④	2,042,200		

27

ดังนั้นเพื่อที่ทุกคนจะรู้ได้ถึง “ความมั่งคั่งสุทธิ” จึงจำเป็นต้องทำบันทึกทรัพย์สินและหนี้สิน เพื่อนำมาหักลบกันให้เห็นว่ามี “ความมั่งคั่งสุทธิ” เหลืออยู่เท่าไร??

แต่ “ความมั่งคั่งสุทธิ” นั้นสามารถปรับเปลี่ยนหรือลดได้ โดยขึ้นอยู่กับ “พฤติกรรมการจ่ายของเรา” ถ้าเราจ่ายน้อยลงเราก็สามารถที่จะเพิ่ม “ความมั่งคั่งสุทธิ” ได้

นี่คือขั้นตอนแรกที่เราต้องสำรวจตนเองในเรื่องของการเงินที่เราเป็นอยู่

2. ตั้งเป้าหมายทางการเงิน (ยึดหลัก SMART)



ธนาคารแห่งประเทศไทย
BANK OF THAILAND

ตั้งเป้าหมายทางการเงิน

เป้าหมายที่ดี...ตามหลัก SMART



Specific...ชัดเจน

Measurable...วัดผลได้

Achievable...ทำสำเร็จได้

Realistic...อยู่บนพื้นฐานความเป็นจริง

Time Bound...มีกรอบเวลาที่ชัดเจน

☐	ฉันจะเก็บเงินให้ได้ภายในปีนี้
☐	ฉันมีรายได้เดือนละ 20,000 บาท ในปีหน้าฉันจะเป็นเจ้าของคอนโดมูลค่า 100 ล้านบาท
☐	ฉันจะเก็บเงินให้ได้ 50,000 บาท ภายใน 2 ปี เพื่อซื้อรถยนต์ไฮลักซ์
☒	ฉันจะเก็บเงินเดือนละ 3,000 บาททุกเดือน เป็นเวลา 2 ปี เพื่อไปเที่ยวญี่ปุ่น

เวลาเราไปเที่ยว เราวางแผนใหม่ว่าเราไปเที่ยวที่ไหน ใช้เงินก็ต้องมี เป้าหมายเหมือนกัน เพราะฉะนั้นจึงต้องมาวางแผนตั้งเป้า

วิธีการตั้งเป้าหมายที่ดีต้องเป็นไปอย่าง SMART คือ

S = Specific (ชัดเจน) ว่าอยากได้อะไร ถ้าอยากสำเร็จต้องประกาศให้โลกรู้เพราะธรรมชาติของคนชอบเอาชนะ

M = Measurable (วัดผลได้)

A = Attainable & Assignable (ทำสำเร็จได้)

R = Reasonable & Realistic (อยู่บนพื้นฐานความเป็นจริง)

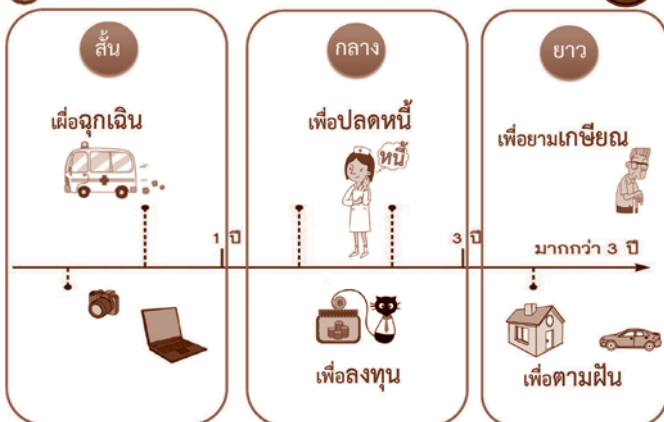
T = Time Available (เหมาะสมกับห้วงเวลาในขณะนั้น)

เป้าหมายทางการเงินสามารถแบ่งเป็น ระยะสั้น ระยะกลาง ระยะยาว

- ระยะสั้น ประมาณ 1 ปี มูลค่าเงินจะค่อนข้างน้อย หรือเงินฉุกเฉินต่าง ๆ

- ระยะกลาง ประมาณ 3 ปี มูลค่าก็จะเพิ่มขึ้น เพื่อปลดหนี้

- ระยะยาว เพื่อเกษียณ



โจทย์ในการวางแผนเป้าหมายทางการเงิน

ต่อไปนี้เป็นกิจกรรมของท่าน ให้แต่ละทีมตั้งเป้าหมายการเงิน อาจจะเป็นเป้าหมายล่าฝันก็ได้ ้วยเกษียณ ้วยออมฉุกเฉิน ช่วยกันคิดคนละ 1 เป้าหมาย เสร็จแล้วทีมไหนอยากแชร์ ยกป้ายขึ้นเหมือนเดิม

กลุ่มที่ 1

- เราจะเก็บเงินไปเที่ยวญี่ปุ่น ในเดือนกรกฎาคม ปี 2560 ใช้งบประมาณ 60,000 บาท เราจะเริ่มต้นเก็บกันตั้งแต่เดือน กรกฎาคม เดือนละ 5,000 บาทเป็นเวลา 1 ปี

กลุ่มที่ 2

- เงินออมตอนอายุเกษียณ อยู่ที่จำนวนเงิน 500,000 บาท ตอนอายุ 50 ปี มีการออมส่งเงินเป็นรายวัน วันละ 93 บาท ระยะเวลา 25 ปี

กลุ่มที่ 3

- เราจะวางแผนในเรื่องของการเกษียณ เราตั้งเป้าหมายในการเก็บ

ตั้งแต่อายุ 30 ปี จนถึงเกษียณ 55 ปี ระยะเวลาในการเก็บ 25 ปี ซึ่งเราจะคิดฐานต่างที่ 9,000 บาท ต่อปีเราจะเก็บได้อยู่ที่ 10,800 บาท ถ้า 25 ปี เราจะได้ 270,000 บาท ไว้สำหรับตอนเกษียณ

กลุ่มที่ 4

- กลุ่มเราจะออมเงินอายุสั้นๆ เพราะเรายังเป็นวัยรุ่นอยู่ ก็เลยจะวางแผนไปท่องเที่ยวกัน ระยะเวลาในการเก็บแค่ 1 ปี เก็บวันละ 50 บาท ไปฮ่องกง เราได้อยู่แล้วว่ามีหน้าเราจะไปฮ่องกง เราก็เลยจองตั๋ว AirAsia ค่าตัวไปกลับก็ประมาณ 4,000 บาท และก็จองที่พักแบบไม่ต้องแพงมากแต่เน้นปลอดภัย ที่พัก 3 วัน 2 คืน ก็ตกประมาณคืนละ 600 แล้วก็ค่าเดินทางเราก็ซื้อตั๋วที่เป็นแพ็คเกจที่เราวางแผนว่าจะไปเที่ยวที่ไต้หวัน ประมาณ 1,500 บาท ส่วนอาหารเราก็กินตามรีวิวว่าที่ไต้หวันอร่อยและไม่แพง และสถานที่ท่องเที่ยวต่างๆจะมีค่าเข้า ประมาณ 1,000 บาท แล้วก็เผื่อเงิน Shopping ประมาณ 2,000 บาท ประมาณแล้วยังมีเงินเหลือในกรณีฉุกเฉินอีก 3,000 บาท

กลุ่มที่ 5

- เราลองความเห็นกันว่าจะเก็บเงินไปเที่ยวภายในประเทศ ก็คือเชียงใหม่ ระยะเวลา 1 ปี จะเก็บวันละ 30 บาท 1 ปีก็จะได้ 10,950 บาท ก็ตั้งเป้าไว้ว่าจะเก็บเงินให้ได้ 10,000 บาท

กลุ่มที่ 6

- กลุ่มของเราเป็นกลุ่มที่ชอบเสี่ยงโชค ถ้าเราไปลงทุนซื้อหวยหรือสลากกินแบ่งรัฐบาลมันก็มีโอกาสที่จะถูกรางวัลได้ ดังนั้นเราก็เลยจะลงทุนซื้อสลากออมสินแทน จะเก็บวันละ 50 บาท พอเก็บ 1 เดือนก็จะได้ 1,500 บาท เราก็จะไปซื้อสลากออมสิน หน่วยละ 50 ได้ทั้งหมด 30 หน่วยต่อเดือน พอเราได้เงินส่วนนี้มา พอมันเพิ่มมูลค่าขึ้นมาเรื่อยๆ เราอาจจะนำเงินไปซื้ออสังหาริมทรัพย์ หรือที่ดินที่ไม่เสื่อมราคา มีแต่ราคาขึ้น



ตัวอย่าง แผนการเงินของฉัน

เงินออม	8,500 บาท
จำนวนเงินเพื่อบรรลุเป้าหมาย	12,500 บาท
ขาดเงินเพื่อบรรลุเป้าหมายอีกเดือนละ	4,000 บาท

เงินน้อยหรือติดลบ
ก็ไปถึงเป้าหมายได้
...ถ้ามีวินัย



เส้นทางพิชิตเป้าหมายของวัลลภ

😊 ลดค่าห่วย	1,500 บาท ต่อเดือน
😊 ลดค่าเหล้า เบียร์	1,000 บาท ต่อเดือน
😊 ทหารยได้เพิ่ม	1,500 บาท ต่อเดือน
รวมเงินที่เก็บได้เพิ่ม	4,000 บาท ต่อเดือน



35

เขาบอกว่าเป้าหมายใครๆ ก็ตั้งได้ จริงไหม ?

จริง! เราอยากได้อะไรเยอะแยะไปหมด ที่นี้เป้าหมายมันจะ SMART มันจะเป็นไปได้หรือไม่ ต้องมาทดสอบเป้าหมาย อย่างเช่นผู้ชายคนหนึ่ง เป้าหมายในชีวิตเขาเยอะ แต่เงินเขาติดลบ มันจะถึงเป้าหมายได้อย่างไร ?

เมื่อสักครู่เรามีกิจกรรมบันทึกรายรับ-รายจ่าย คุณติดลบ เพราะฉะนั้นถ้าคุณตั้งเป้าหมายว่าจะเก็บเงินเดือนละเท่าไร ให้อย่นกลับไปดูตรงนั้น นี่คือการทดสอบเป้าหมาย แล้วก็ไปดูค่าใช้จ่ายแต่ละประเภท อันนี้เดี๋ยวลองกลับไปทำจริงที่บ้าน จะได้เห็นภาพว่าค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นแต่ละประเภทควรจะตัดอะไรออก เพื่อที่จะได้เก็บเงินส่วนนี้มาเป็นเป้าหมาย อันนี้คือวิธีการทดสอบเป้าหมาย เสร็จแล้วเราก็มามาทำแผน เขาบอกว่าชีวิตติดลบก็เกิน 1 เป้าหมายได้ ชีวิตจริงมันทำยาก แต่ทำได้ ขั้นตอนสุดท้ายก็แค่ ตรวจสอบเพื่อแก้ไขปรับปรุง



ธนาคารแห่งประเทศไทย
BANK OF THAILAND

เครื่องมือช่วยคิดเงินออม

www.1213.or.th

37

เครื่องมือช่วยคิดเงินออม www.1213.or.th หรือโทร 1213.



ธนาคารแห่งประเทศไทย
BANK OF THAILAND

เครื่องมือช่วยคิดเงินออม

จำนวนเงินที่ต้องการออม
จำนวนเงินที่ต้องการออมทั้งหมด

ระยะเวลา (ปี)

อัตราดอกเบี้ยเฉลี่ย (%)

คำนวณ สร้างข้อมูล

จำนวนเงินที่ต้องออม (ต่อเดือน)

จำนวนดอกเบี้ย : 437,985.24 บาท
ระยะเวลา : 35 ปี

บันทึกการออม



หากต้องการมีเงิน 1 ล้านบาท
จะต้องออมเงินเดือนละประมาณ 1,400 บาท เพียงวันละ 47 บาท
เป็นเวลา 35 ปี ที่อัตราดอกเบี้ยเฉลี่ย 3% ต่อปี

38

การออมเงิน

เคล็ดลับการออมบอกไว้ตั้งแต่ต้นแล้วว่า ต้องออมก่อนจ่าย และออมอย่างน้อย 1 ใน 4 หรือประมาณ 25 เปอร์เซ็นต์ แต่ถ้ายังไม่ได้ ก็เริ่มต้นที่ 10 เปอร์เซ็นต์ แล้วค่อยๆ ขยับขึ้น แล้วถ้าจะออมให้อยู่หมัดก็ต้องออมก่อนจ่ายอย่างน้อยต้องมีเงินฉุกเฉิน 6 เท่า



ธนาคารแห่งประเทศไทย
BANK OF THAILAND

เงินออมเพื่อวัยเกษียณ

แนวคิดที่ 1 : นำเงินออมมาใช้จ่ายหลังเกษียณ

$$\begin{aligned} \text{เงินที่ควรมี} &= \frac{\text{ค่าใช้จ่ายต่อเดือนหลังเกษียณ}}{\text{จำนวนปีที่คาดว่าจะมีชีวิตหลังเกษียณ}} \times 12 \text{ เดือน} \times \text{จำนวนปีที่คาดว่าจะมีชีวิตหลังเกษียณ} \\ &= (25,000 \times 12) \times 20 \\ &= 6,000,000 \text{ บาท} \end{aligned}$$

** แนวคิดนี้ คาดว่าจะได้รับเงินบำนาญชราภาพ โดยไม่จำเป็นต้องมีเงินออมล่วงหน้าไว้ใช้ตลอดชีพ

แต่ถ้าไม่เงินบำนาญชราภาพ ได้รับเงินบำนาญอย่างน้อย 50% ต่อปี จะเพียงพอถึงจำนวน 6,000,000 บาท หรือลดลง เป็นมูลค่าใช้จ่ายตาม

แนวคิดที่ 2 : นำดอกผลของเงินออมและเงินลงทุนมาใช้จ่ายหลังเกษียณ



$$\begin{aligned} \text{เงินที่ควรมี} &= \frac{\text{ค่าใช้จ่ายต่อเดือนหลังเกษียณ}}{\text{อัตราผลตอบแทนเฉลี่ยที่คาดว่าจะได้รับ (\% ต่อปี)}} \times 12 \text{ เดือน} \\ &= \frac{(25,000 \times 12) / 0.05}{\text{อัตราผลตอบแทนเฉลี่ย 5\% ต่อปี}} \\ &= 6,000,000 \text{ บาท} \\ &= \frac{(25,000 \times 12) / 0.03}{\text{อัตราผลตอบแทนเฉลี่ย 3\% ต่อปี}} \\ &= 10,000,000 \text{ บาท} \end{aligned}$$

39

หยุดทำงาน นานๆ ได้ไหม ?

มีกิจกรรมให้เล่น

เราสมมุติตัวเลขให้แล้วว่าท่านมีสินทรัพย์สภาพคล่องอยู่เท่าไร? (สินทรัพย์สภาพคล่อง หมายถึง พวกเงินสด เงินฝากออมทรัพย์ที่มันใช้ได้ทันที) ให้ท่านเอาค่าใช้จ่ายที่จำเป็นต่อเดือนมาหาร แล้วมันจะได้ตัวเลขๆ หนึ่งออกมา ตัวเลขนี้มันแปลว่า ถ้าคุณไม่มีรายได้เข้ามาเลย สมมุติเราตกงาน เราจะอยู่ได้กี่วันด้วยเงินของเรา ตัวเลขนี้ชีวิตจริงจะเอามาจากงบดุลตัวที่ทำก่อนหน้านี้นี้ หรือง่ายๆ คือเอาเงินสดกับเงินฝากออมทรัพย์ก็ได้



คุณพร้อมสำหรับเหตุฉุกเฉินหรือยัง??



ค่าใช้จ่ายที่จำเป็นต่อเดือน
(นำมาจากบัญชีรายรับ-รายจ่าย)



47



อัตราส่วนเงินออมเผื่อฉุกเฉิน

อัตราส่วนเงินออมเผื่อฉุกเฉิน = $\frac{\text{สินทรัพย์ที่มีสภาพคล่องเทียบเท่าเงินสด}}{\text{ค่าใช้จ่ายที่จำเป็นเฉลี่ยต่อเดือน}}$

ตัวอย่าง การคำนวณอัตราส่วนเงินออมเผื่อฉุกเฉิน

$$\begin{array}{r} \text{฿} \quad 88,200 \\ \text{฿} \quad 18,470 \\ \hline \text{฿} \quad 4.78 \text{ เท่า} \end{array}$$

เงินสำรองเผื่อฉุกเฉินมีพอที่จะใช้ใน
ชีวิตประจำวันได้ประมาณ 5 เดือน
พอหรือไม่??

ควรมี



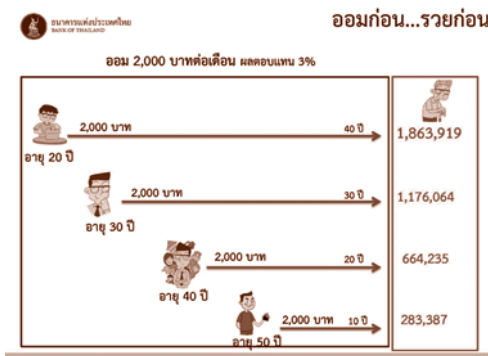
เงินออมเผื่อฉุกเฉิน

6 เท่าของค่าใช้จ่าย
ที่จำเป็นในแต่ละเดือน



48

อันนี้เป็นแค่สัดส่วนแบบหยาบๆ เพราะชีวิตจริงต้องมีค่าใช้จ่ายที่ไม่
 จำเป็นหลุดออกมาอีก เพราะฉะนั้นต้องเตรียมเงินก่อนนี้ไว้เยอะๆ เงินออม
 ถ้าคิดจะออมตอนพร้อม มันไม่ได้ออม เพราะฉะนั้นต้องเริ่มออมตั้งแต่วันนี้
 ตัวอย่างคือ ออมวันละ 20 บาท 1 เดือนก็ 600 บาท 1 ปีได้ 7,200 บาท
 10 ปีได้ 72,000 บาท อันนี้ยังไม่รวมดอกผล คนส่วนใหญ่มักมองข้าม 10
 บาท 20 บาท เราเคยไปบรรยายให้กับพนักงานบริษัทแห่งหนึ่ง ถามเขาว่า
 ออมเงินเดือนละ 600 บาทได้ไหม เขาตอบทันทีเลยว่าไม่ได้ มันเยอะไป ถาม
 ใหม่ ออมเงินเดือนละ 20 บาทได้ไหม ตอบทันทีเลยว่าได้ คือมันมองต่างกัน
 ออมก่อน รวยก่อน และสบายกว่า



ให้แต่ละกลุ่ม แห้ววิธีการเก็บเงินของตัวเอง กลุ่มละ 1 วิธี

กลุ่มที่ 1

- เก็บเฉพาะแบงค์ 50 ถ้าเราได้แบงค์ 50 มาเราจะไม่ใช้เลย

กลุ่มที่ 2

- หักกับบัญชีเงินเดือนแล้วแยกบัญชี เราก็จะสามารถออมทรัพย์ได้
- เลย

กลุ่มที่ 3

- เก็บเหรียญเงินทอง หรือเศษทั้งหมด

กลุ่มที่ 4

- ซื้อสลากออมสิน ไม่ถูกก็ไม่ใช่ไรเพราะเงินเรายังอยู่

กลุ่มที่ 5

- เล่นแชร์กับคนรู้จัก แล้วรอเป็นคนสุดท้าย

กลุ่มที่ 6

- หยอดกระปุกโดยแบ่งกระปุกเป็นแต่ละเหรียญ



เทคนิคการออมนั้นมีหลายวิธี แล้วแต่ใครจะถนัด ออมแต่ละแบบ ช่วยทำให้การออมของเรามีสีสันขึ้น ทั้งหมดก็จะมีเท่านี้ในเรื่องของการวางแผนการเงินแล้วก็เรื่องของการออม ก็ขอให้ทุกคนสนุกกับการออมเงิน การเก็บเงิน และการวางแผนการเงินไปสู่เป้าหมายที่วางไว้

การออมทำไม่ยาก การที่ได้ทำได้แปลว่าเราฝึกธรรมชาติเราสำเร็จ เพราะว่าโดยทางจิตวิทยา มนุษย์เราสามารถใช้เงินที่มีอยู่ในกระเป๋าให้หมดได้ เพราะฉะนั้นเราทำให้ในกระเป๋าเรามีเท่าที่เราจะใช้ เพราะฉะนั้นที่จำเป็นและอยากให้ทุกคน โดยเฉพาะเด็กๆ ที่เพิ่งเริ่มเข้ามาทำงาน ให้ตัดฝาก เหมือนตัดฝากกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ มันจะสะกดจิตเราว่าเรามีเงินแค่นั้น ถ้าใช้มันจะหมดเลย แต่ถ้าเราตัดฝากก่อน พอเราวางแผนตรงนั้นเสร็จเรียบร้อยแล้ว แบงก์ชาติจะมาดูแลพวกเรา เพราะฉะนั้นสิ่งที่เราต้องรู้เรื่องการเงิน ไม่ใช่ความรู้เรื่องเก็บออมหรือเรื่องปลดหนี้ เราต้องดูด้วยว่าถ้าเรามีปัญหา เราจะหันหน้าไปหาใคร มีใครบ้างที่เราต้องหันหน้าไปหา

จัดตั้งศูนย์คุ้มครองผู้ใช้บริการทางการเงิน (ศคง.) ขึ้นเมื่อต้นปี 2555
เพื่อให้มีกระบวนการทำงานด้านการคุ้มครองผู้ใช้บริการทางการเงินอย่างเป็นระบบ
สามารถตอบสนองความคาดหวังของประชาชนได้ดียิ่งขึ้น



ส่งเสริมความรู้ ตูแลเรื่องร้องเรียน
เกี่ยวกับบริการทางการเงิน

01

งานให้คำปรึกษาและรับเรื่องร้องเรียน
Ins.1213

02

งานให้ความรู้ทางการเงิน

03

งานส่งเสริมการกำกับดูแลสถาบันการเงิน
ในด้านการคุ้มครองผู้ใช้บริการ

ศูนย์คุ้มครองผู้ใช้บริการทางการเงิน หรือ ศคง. เป็นหน่วยงานของ
แบงก์ชาติ จัดขึ้นเพื่อเป็นศูนย์กลางการดำเนินงานด้านการคุ้มครองผู้ใช้บริการ
ทางการเงิน ซึ่งเป็น 1 ในพันธกิจหลักของแบงก์ชาติ สภาพแวดล้อมด้าน
เศรษฐกิจ ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีและการแข่งขันที่เข้มข้น ทำให้รูปแบบ
ของผลิตภัณฑ์และบริการทางการเงินมีความหลากหลายและซับซ้อนยิ่งขึ้น
ประชาชนในฐานะผู้ใช้บริการทางการเงิน ต้องเข้าใจผลิตภัณฑ์และบริการต่างๆ
โดยใช้ให้อย่างเหมาะสม ตรงตามความต้องการ หรือเท่าทันมิฉฉาชีพ และไม่
ตกเป็นภัยทางการเงิน แบงก์ชาติ ในฐานะผู้กำกับสถาบันการเงิน ก็มีหน้าที่
ดูแลให้ประชาชนได้รับความเป็นธรรมในการใช้บริการทางการเงิน ผ่านการ
ดำเนินงานของ ศคง. ซึ่งมีหน้าที่หลัก 3 ประการ คือ

1. การรับเรื่องร้องเรียนและให้คำปรึกษา เกี่ยวกับการใช้บริการ
ทางการเงิน ของสถาบันการเงินภายใต้การกำกับและบริการทางการเงินอื่นที่
แบงก์ชาติดูแล ได้แก่ ธนบัตร พันธบัตร และกฎระเบียบธุรกรรมต่างประเทศ
หากประชาชนพบปัญหา ลำดับแรกให้ติดต่อสถาบันการเงินนั้นๆ ก่อน เพื่อให้
แก้ไขได้ทันเวลาและตรงจุด แต่หากไม่ได้รับการแก้ไขภายในเวลาที่เหมาะสม
หรือไม่ได้รับความเป็นธรรม สามารถร้องเรียน ศคง. ผ่าน 4 ช่องทาง ได้แก่
โทรศัพท์ 1213. , เว็บไซต์ **www.1213.or.th** , ส่งจดหมาย , ติดต่อด้วยตัว
เอง

2.ส่งเสริมความรู้ทางการเงิน เพื่อให้ประชาชนมีภูมิคุ้มกันที่เข้มแข็งดูแลตนเองได้ ไม่ถูกเอาเปรียบ รู้จักวางแผนการเงิน การจัดการหนี้สิน เข้าใจในสิทธิของตนในฐานะผู้ใช้บริการ นอกจากนี้ ศค. ยังมีการเผยแพร่ความรู้ผ่านสื่อต่างๆ เพื่อให้เข้าถึงประชาชนได้ในวงกว้าง รวมทั้งสื่อกิจกรรมผ่านทั้ง Website และ Facebook

3.ส่งเสริมบทบาทของแบงก์ชาติ ในการกำกับดูแลให้สถาบันการเงินให้บริการอย่างเป็นธรรม และคำนึงถึงสิทธิของผู้บริโภคมากขึ้น ศค. คาดหวังว่า ระยะเวลาผ่านไป ประชาชนจะมีความรู้ ความเข้าใจมากขึ้น มีปัญหาทางการเงินลดลง ส่งเสริมสนับสนุนให้ประชาชนสามารถดำเนินชีวิตได้อย่างเต็มศักยภาพ และเป็นพื้นฐานสำคัญในการพัฒนาเศรษฐกิจภายในประเทศให้มั่นคงและยั่งยืนต่อไป

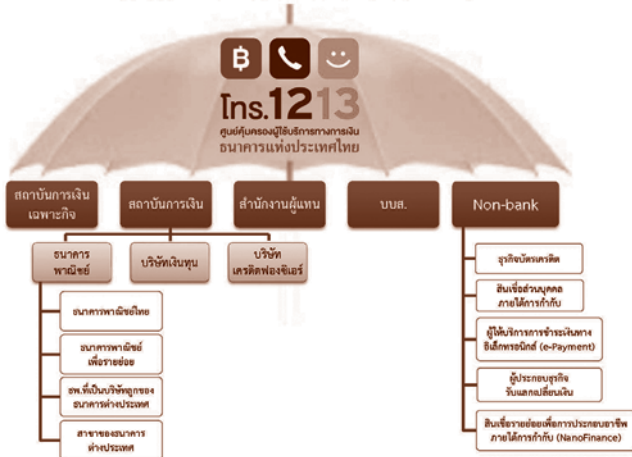


ธนาคารแห่งประเทศไทย
BANK OF THAILAND

01

งานให้คำปรึกษาและรับเรื่องร้องเรียน
Ins.1213

ขอบเขตการดำเนินการโดยตรงของ ศค.



8

สถาบันธนาคารที่แบ่งกัชาติดูแล

- 1.ธนาคารพาณิชย์
- 2.สถาบันการเงินเฉพาะกิจ เช่น ออมสิน ธกส. ธอส.
3. Not Bank เช่น บัตรเครดิต บัตรกดเงินสด



งานให้คำปรึกษาและรับเรื่องร้องเรียน

เรื่องที่ ไม่อยู่ ในขอบเขตการดูแลของ ศคช.

Ins.1213

- ✗ ร้องเรียนหน่วยงานที่ไม่ได้อยู่ภายใต้การกำกับของ ธปท.
- ✗ เรื่องที่ศาลมีคำพิพากษาเสร็จเด็ดขาดไปแล้ว หรืออยู่ในระหว่างดำเนินการในกระบวนการยุติธรรม
- ✗ ขอให้ฟ้องร้องคดีแทน หรือช่วยเหลือเงินในการต่อสู้คดี
- ✗ ขอให้สั่งการให้หน่วยงานที่อยู่ภายใต้การกำกับของ ธปท. ชดใช้ค่าเสียหายตามข้อพิพาททางแพ่ง
- ✗ กรณีพิพาทระหว่างพนักงานสถาบันการเงินกับสถาบันการเงิน
- ✗ ร้องเรียนเรื่องเดิมที่สถาบันการเงินเคยชี้แจงแล้ว
- ✗ เรื่องที่ยังอยู่ภายในระยะเวลาการให้บริการมาตรฐาน (SLA) ที่สถาบันการเงินนั้นๆ ประกาศกำหนดไว้
- ✗ ขอความอนุเคราะห์ในเรื่องที่เป็นดุลยพินิจทางธุรกิจของสถาบันการเงินซึ่งไม่ขัดต่อกฎหมาย กฎเกณฑ์ หรือแนวนโยบายของ ธปท.
- ✗ การสมมติ และให้พิจารณาแสดงความเห็นว่าถูกหรือผิด
- ✗ การขอตรวจสอบข้อมูลของบุคคลอื่น
- ✗ การขอข้อมูลที่ ธปท. ไม่ใช่เจ้าของข้อมูล

เรื่องที่ ไม่อยู่ ในขอบเขตการดูแลของ ศคช.

1. ร้องเรียนหน่วยงานที่ไม่ได้อยู่ภายใต้การกำกับของ ธปท.
2. เรื่องที่ศาลมีคำพิพากษาเสร็จเด็ดขาดไปแล้ว หรืออยู่ในระหว่างดำเนินการในกระบวนการยุติธรรม
3. ขอให้ฟ้องร้องคดีแทน หรือช่วยเหลือเงินในการต่อสู้คดี
4. ขอให้สั่งการให้หน่วยงานที่อยู่ภายใต้การกำกับของ ธปท. ชดใช้ค่าเสียหายตามข้อพิพาททางแพ่ง
5. กรณีพิพาทระหว่างพนักงานสถาบันการเงินกับสถาบันการเงิน
6. ร้องเรียนเรื่องเดิมที่สถาบันการเงินเคยชี้แจงแล้ว

7. เรื่องที่ยังอยู่ภายในระยะเวลาการให้บริการมาตรฐาน (SLA) ที่สถาบันการเงินนั้นๆ ประกาศกำหนดไว้

8. ขอความอนุเคราะห์ในเรื่องที่เป็นดุลยพินิจทางธุรกิจของสถาบันการเงินซึ่งไม่ขัดต่อกฎหมาย กฎเกณฑ์ หรือแนวนโยบายของ ธปท.

9. กรณีสมมติ และให้พิจารณาแสดงความเห็นว่าถูกหรือผิด

10. การขอตรวจสอบข้อมูลของบุคคลอื่น

11. การขอข้อมูลที่ ธปท. ไม่ใช่เจ้าของข้อมูล

ช่องทางการร้องเรียนของสถาบันการเงิน

1. ร้องเรียนที่สถาบันการเงินที่ใช้บริการ

2. ร้องเรียนกับ ศคช.



ช่องทางการร้องเรียนของสถาบันการเงิน

1 ร้องเรียนที่สถาบันการเงินที่ใช้บริการ

เบอร์โทร.				
ศูนย์บริการลูกค้า (Call Center) ของธนาคารพาณิชย์ไทยและธนาคารพาณิชย์เพื่อรายย่อย				
ธนาคารกรุงเทพ	TMB	krungsri	Standard Chartered	ธนาคารพาณิชย์
1333	1558	1572	1595	1770
ธนาคารกรุงไทย	ธนาคารกรุงไทย	UOB	LH BANK	CIMB THAI
0 2111 1111	0 2165 5555	0 2285 1555	0 2359 0000	0 2626 7777
ICBC	TIGO	ไทยเครดิต	SCB	ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์
0 2629 5588	0 2633 6000	0 2697 5454	0 2777 7777	0 2888 8888

ส่งเสริมความรู้ ดูแลเรื่องร้องเรียน
เกี่ยวกับบริการทางการเงิน

www.1213.or.th | www.facebook.com/hotline1213

ศคช.
Ins.1213

ศูนย์ดูแลผู้บริโภค
ธนาคารแห่งประเทศไทย

10

ช่องทางการร้องเรียนของสถาบันการเงินเฉพาะกิจ

เบอร์โทร. 1213
ศูนย์บริการลูกค้า (Call Center) ของสถาบันการเงินเฉพาะกิจ (SFIs)

 ออมสิน Commercial Savings Bank 1115 ธนาคารเพื่อการออมและ สวัสดิการทางการเงิน	 ธนาคารอิสลาม Islamic Bank of Thailand 1302 ธนาคารอิสลามแห่งประเทศไทย	 SME Bank ธนาคารส่งเสริมและพัฒนา ธุรกิจในระดับกลางและ ขนาดย่อม	 EXIM ธนาคารเพื่อการส่งออกและนำเข้า แห่งประเทศไทย 0 2271 2929
 สวท ธนาคารเพื่อการเกษตรและ สวัสดิการเกษตรกร 0 2555 0555	 SMIC ธนาคารพาณิชย์อิสลาม 0 2618 9933	 รอส O H BANK ธนาคารอากรสงเคราะห์ 0 2645 9000	 บสย ธนาคารประกันสินเชื่อ ธุรกิจขนาดเล็ก 0 2890 9999

ส่งเสริมความรู้ คู่แฉเรื่องร้องเรียน
เกี่ยวกับบริการทางการเงิน
www.facebook.com/hotline1213 | www.bot.or.th/1cc

โทร. 1213
ศูนย์บริการลูกค้า
ธนาคารแห่งประเทศไทย

11

ช่องทางรับเรื่องร้องเรียนของหน่วยงานต่างๆ

**เดือดเนื้อร้อนใจ มีข้อสงสัย
กดไปสายด่วน**

 โทร. 1213 บริการของสถาบันการเงิน นวัตกรรม และ บริการอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง การทำธุรกรรม ศก. 1213	 กสท บริการของ บ.ท. โทร. เช่น กองทุนรวม หลักทรัพย์ และ สัญญาซื้อขายล่วงหน้า ก.ส.ด. 1207	 คปภ. บริการของ บริษัทฯ เช่น ประกันชีวิต ประกันวินาศภัย และ ประกันรถยนต์ คปภ. 1186
 สศก. การเงินออม (เช่น ออมทรัพย์) และเงินออม ศส. 1359	 NCB รัฐบาลประวัติกองทุน บริษัท รัฐบาล (เทรดดิ้ง) 0 2643 1250	 สคบ. สินค้าและบริการทั่วไป เช่น การโฆษณา การบริการ และอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง สคบ. 1166

www.1213.or.th | facebook.com/hotline1213 | **โทร. 1213**
ศูนย์บริการลูกค้า
ธนาคารแห่งประเทศไทย

13

สรุปองค์ความรู้ (ช่วงเช้า)

- 1.วิธีการออมเงิน
- 2.วิเคราะห์ทางการเงินตนเอง
- 3.การบริหารจัดการทางการเงิน
- 4.การวางแผนการเงิน
- 5.การทำบัญชีรายรับ-รายจ่าย
- 6.รู้จักหน้าที่ ศค.
- 7.ฝึกทำ Work Shop
- 8.สายด่วน และข้อร้องเรียน
- 9.รู้จักการทำงานบุคคล
- 10.การตั้งเป้าหมายทางการเงิน SMART
- 11.คำนวณเงินฉุกเฉิน/เกษียณ
- 12.การสร้างความมั่นคงให้กับครอบครัว

สถิติครัวเรือน

รายได้ 27,545 บาท

ค่าใช้จ่าย 21,818 บาท

กู้ 41 เปอร์เซ็นต์

ซื้อบ้านที่ดิน 33 เปอร์เซ็นต์

ลงทุน 11 เปอร์เซ็นต์

*รายได้ไม่สำคัญ ขึ้นอยู่กับการใช้จ่าย

นิยามของหนี้ ในความรู้สึกของคุณ คือ ?

หนี้ บางทีเราก็ต้องเป็น เพื่อที่เราจะได้ก้าวไปข้างหน้าได้ เพราะฉะนั้นเราเป็นหนี้ แต่เราไม่มีปัญหาหนี้ เราบอกว่าหนี้คือความทุกข์ แล้วมีเงินมีความสุขเสมอไปไหม เพราะฉะนั้นเป็นหนี้ก็ไม่ได้มีความสุขเสมอไป หนี้คือยาบำรุงกำลัง คือยาชูกำลัง ขึ้นอยู่กับเราว่าจะให้ความหมายของคำว่าหนี้ ว่าอะไร ถ้า

เราให้ความหมายของหนี้ว่าเป็นทุกข์ มันก็จะเป็นทุกข์ เหตุของการเกิดหนี้ก็คือ ความอยาก อยากมี อยากได้ กิเลส และต้นทุนชีวิตที่ไม่เท่ากัน เพราะฉะนั้นเหตุการณ์เกิดหนี้มีทั้งเหตุจำเป็นไม่คาดฝัน ไม่วางแผนการเงิน หรือหวังกำไรทางลัด ก็เป็นเหตุให้เกิดหนี้ได้ ที่เรากินกาแฟทุกวันแก้วละร้อย เวลาถือแก้วแล้วมันยัดได้ ถ้าเทียบกับถือกาแฟแก้วละ 40 หรือ 35 มันยัดไม่ได้ หรือกลัวคนเห็นว่ากินกาแฟถูก คือมันเป็นค่านิยม ถามว่าผิดไหม? มันไม่ผิด กาแฟอาจจะแค่ 1 เปอร์เซ็นต์ของเงินเดือนเขา แต่เรามักจะไปเลียนแบบ มักจะชอบเลียนแบบ เพราะฉะนั้นเราต้องเลือกให้ถูก

ความรวย (Rich) มันหมายถึงอะไร

ความเห็นที่ 1

- มีเงินใช้ตลอดเวลาไม่ขาดมือ

ความเห็นที่ 2

- ไม่ต้องกู้หนี้ยืมสินใคร มีเงินเก็บ

เห็นความแตกต่าง Gen y คือ รวยในการใช้ชีวิต คือ Life ใช้ชีวิตได้ ทำประสบการณ์ ได้ไปเที่ยว ได้กิน เพราะเขาถือว่าเกิดมาครั้งเดียว แต่ความรวยในสมัยก่อนคือมีฐานะมั่นคง มีเงินทองเก็บ ไม่เดือดร้อน ไม่เป็นหนี้ นี่คือการแตกต่าง เราอาจจะไม่ได้ปลดหนี้ได้ในวันนี้ แต่ว่าเราจะมีชีวิตที่อยู่กับหนี้ได้ ก่อนเป็นหนี้ต้องคิดอะไรก่อน ? ระหว่างเป็นหนี้ต้องทำอย่างไร ? ผ่อนไม่ไหวมีวิธีจัดการอย่างไร ?

เป็นหนี้ อย่างเป็นสุข

*คำพอสอน

“การกู้เงินที่นำมาใช้ในสิ่งที่ไม่ทำรายได้นั้น ไม่ดี อันนี้เป็นข้อสำคัญ เพราะว่าถ้ากู้เงินแล้วทำให้เกิดรายได้ ก็เท่ากับจะใช้หนี้ได้ ไม่ต้องติดหนี้ ไม่ต้องเดือดร้อน ไม่ต้องเสียเกียรติ”



หนี้ดี (สร้างรายได้)

หนี้สร้างอนาคต

เช่น กู้เงินเพื่อการศึกษา เพิ่มโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน มีรายได้เพิ่มในอนาคต

หนี้เพื่อความมั่นคงระยะยาว

เช่น กู้เงินซื้อที่อยู่อาศัย ไม่ต้องเสียค่าเช่า เมื่อผ่อนหมดก็จะเป็นทรัพย์สินของเราที่ขายต่อ หรือให้เช่าสร้างรายได้





ธนาคารแห่งประเทศไทย
BANK OF THAILAND

คิดจะก่อหนี้

หนี้ที่ระวัง (ไม่สร้างรายได้)

หนี้ที่เกิดจากการกู้เงินเพื่อการบริโภค/
สร้างความสุขสบายอย่างไม่สมเหตุสมผล



เปลี่ยนโทรศัพท์/ของใช้บ่อย ๆ



แต่งรถ/ใช้ของแบรนด์เนม/
เดินตามแฟชั่น



การพนัน



กู้เงินไปจ่ายหนี้ค่า
บัตรเครดิตแบบนี้ ก็ต้อง
ระวังละครับ

หนี้เพื่อการประกอบอาชีพ

เช่น กู้เงินซื้อรถ หรือเครื่องจักร ใช้เป็นเครื่องมือประกอบอาชีพเพื่อ
สร้างรายได้

หนี้อะไรที่ไม่ใช่หนี้ดี หรือหนี้ต้องระวัง ก็คือ บัตรเครดิต เราสามารถ
ซื้อทุกอย่างที่ขวางหน้า เช่น เฟอร์นิเจอร์ โทรศัพท์ โทรทัศน์ LCD พวกนี้
คือหนี้ที่ต้องระวัง ผู้ชายก็มักจะชอบแต่งรถ ก็เหมือนกับผู้หญิงชอบแต่งตัว
เพราะฉะนั้นก่อนที่จะคิดว่าจะไปเป็นหนี้ คิดตอนนี้อาจจะเครียดตอนนี้ แต่ดี
กว่าไปเครียดตอนหน้าแล้วไม่มีเงินจ่าย

1. หนี้ที่เราจะไปกู้นั้นเป็นหนี้ดีหรือไม่ดี สร้างรายได้ไหม
2. จำเป็นไหมของนั้น ถ้าจำเป็น ถามต่อว่ารอก่อนได้หรือไม่ ถ้ารอ
ได้ก็รอ ถ้ารอไม่ได้ ถามว่า ผ่อนไหวไหม ถ้าตอบได้ ไปเลือกสินเชื่อกับ
วัตถุประสงค์
3. ภาระหนี้ไม่ควรเกิน 1 ใน 3 ของเงินเดือน
4. ภาระที่เราผ่อนแต่ละเดือนไม่ควรเกิน 9,000 บาท

***เราอาจจะสร้างค่านิยมใหม่กับกลุ่มวัยเรา อวดกัน สัตส่วนหนี้ใครน้อยกว่า มันต้องสร้างให้เป็นค่านิยม**

สิ่งที่ควรรู้ เกี่ยวกับสินเชื่อและดอกเบี้ย



ธนาคารแห่งประเทศไทย
BANK OF THAILAND

ดอกเบี้ยเงินกู้

1. อัตราดอกเบี้ยคงที่ (Fixed rate)

กำหนดไว้เป็นตัวเลขเฉพาะคงที่ตลอดอายุสัญญา หรือในช่วงเวลาที่กำหนด

2. อัตราดอกเบี้ยแบบลอยตัว (Floating rate) เปลี่ยนแปลงไปตามต้นทุนของสถาบันการเงิน

MLR (Minimum Loan Rate)

อัตราดอกเบี้ยสำหรับลูกค้าสินเชื่อรายใหญ่ขึ้นดี
โดยใช้กับเงินกู้ระยะยาว ที่มีกำหนดระยะเวลา
แน่นอน เช่น สินเชื่อเพื่อการประกอบธุรกิจ

MRR (Minimum Retail Rate)

อัตราดอกเบี้ยสำหรับลูกค้ารายย่อยชั้นดี เช่น
สินเชื่อส่วนบุคคล สินเชื่อเพื่อที่อยู่อาศัย

MOR (Minimum Overdraft Rate)

อัตราดอกเบี้ยสำหรับลูกค้าสินเชื่อรายใหญ่ขึ้นดี
ใช้กับวงเงินเบิกเกินบัญชี

อัตราดอกเบี้ยที่สถาบันการเงิน คิดจากลูกค้า

$$MLR \pm X\%$$

$$MRR \pm X\%$$

$$MOR \pm X\%$$

$$\begin{aligned}\text{เช่น } MLR^* - 0.5 &= 6.75 - 0.5 \\ &= 6.25\%\end{aligned}$$

* สมมติว่า MLR ของสถาบันการเงินแห่งหนึ่งเท่ากับ 6.75%

10

เวลาที่ไปกู้ซื้อบ้าน มันจะมีทั้งคงที่และลอยตัว คงที่คือดอกเบี้ยแน่นอนตลอดอายุว่าคิดเท่าไร แต่ถ้าลอยตัวขึ้นอยู่กับสถานการณ์ทางเศรษฐกิจ ต้นทุนของธนาคารอาจจะขึ้นหรือลง เพราะฉะนั้นถ้าคุณไปทำสัญญาสินเชื่อและอิงกับดอกเบี้ยลอยตัว ต้นทุนสังวรว่า ถ้าดอกเบี้ยขึ้น เราอาจจะต้องมีจ่ายชดเชยในท้ายสัญญา หมายถึงว่า พอจะจ่ายครบแล้ว จะต้องมีมา เพราะว่าเดือนๆหนึ่งในการผ่อน สมมติผ่อนบ้าน จ่าย 10,000 บาททุกเดือน แต่ถ้าดอกเบี้ยขึ้น เขาต้องคิดดอกเบี้ยเรามากขึ้น แปลว่า 10,000 บาทที่เราจ่ายเขาไป มันจะไปหักดอกเบี้ยมากขึ้น หักต้นทุนลดลง แต่คุณต้องจ่าย 10,000 ไปเรื่อยๆ จนใกล้เดือนสุดท้าย จนสัญญานั้นจบ MLR MRR MOR แต่ละแบงก์นั้นไม่เท่ากัน เพราะฉะนั้นเราต้องเปรียบเทียบดูก่อนที่จะไปทำสัญญากับเขา



อัตราดอกเบี้ยเปรียบเทียบ

อัตราดอกเบี้ยเงินฝากเงินของธนาคารพาณิชย์ ประจำวันที่ 4 กุมภาพันธ์ 2559

ธนาคาร	MOR	MLR	MRR	สูงสุด*	คิมนิ*	บัตรเครดิต
ธนาคารพาณิชย์แห่งประเทศไทย						
กรุงไทย	7.3750	6.5000	7.8750	18.0000	22.8750	20.0000
กรุงไทย	7.3750	6.5250	7.8750	17.8750	19.8750	-
กสิกรไทย	7.3700	6.5000	7.8700	23.1000	25.1000	20.0000
ไทยพาณิชย์	7.3700	6.5250	7.8700	19.8700	22.8700	20.0000
กรุงศรีอยุธยา	7.5000	6.8500	7.9500	21.0000	28.0000	-
ทหารไทย	7.6750	7.0250	8.0250	28.0000	28.0000	20.0000
ยูบีอี	7.8000	7.2500	8.1500	28.0000	28.0000	20.0000
ซีไอเอ็มบี ไทย	7.5000	7.1500	7.9000	28.0000	28.0000	20.0000
ธนาคารชาร์เตอร์ด (ไทย)	8.1000	7.8500	12.7500	35.0000	35.0000	20.0000
ธนชาต	7.6750	6.9000	8.2500	15.7500	18.0000	15.0000
ทีบีไอ	7.8000	7.0000	8.3750	36.0000	36.0000	-
เมทรี สาขาพาณิชย์	8.0000	7.2500	8.0000	12.0000	15.0000	-
เกียรตินาคิน	7.8000	7.2500	8.5000	28.0000	28.0000	-
แลนด์ แอนด์ เฮ้าส์	7.7750	7.1500	8.1250	18.0000	18.0000	-
ไอซีบีซี (ไทย)	7.6750	7.2500	8.1250	21.0000	21.0000	-
ไทยเครดิตเพื่อรายย่อย	9.0000	8.6200	9.1000	35.0000	35.0000	-



13



วิธีคิดดอกเบี้ย

1. การคิดดอกเบี้ยแบบลดต้นลดดอก (Effective Rate)

- ใช้สำหรับสินเชื่อเกือบทุกประเภท   
- ดอกเบี้ยในแต่ละงวด

$$= \text{เงินต้นคงเหลือ} \times \text{อัตราดอกเบี้ยต่อปี} \times \frac{\text{จำนวนวันในงวด}}{\text{จำนวนวันใน 1 ปี}}$$

2. การคิดดอกเบี้ยแบบเงินต้นคงที่ (Flat Rate)

- ใช้สำหรับการเช่าซื้อ  สินเชื่อโครงการธนาคารประชาชน นั้นนอกระบบ
- ดอกเบี้ยในแต่ละงวด

$$= \frac{\text{เงินต้นทั้งจำนวน} \times \text{อัตราดอกเบี้ยต่อปี} \times \text{จำนวนปี}}{\text{จำนวนงวด}}$$

14

วิธีคิดดอกเบี้ย

1. การคิดดอกเบี้ยแบบลดต้นลดดอก (Effective Rate)

ใช้สำหรับสินเชื่อเกือบทุกประเภท

ดอกเบี้ยในแต่ละงวด

= เงินต้นคงเหลือ $\times$ อัตราดอกเบี้ยต่อปี $\times$ จำนวนวันในงวดหารด้วย จำนวนวันใน 1 ปี

2. การคิดดอกเบี้ยแบบเงินต้นคงที่ (Flat Rate)

ใช้สำหรับการเช่าซื้อรถ สินเชื่อโครงการธนาคารประชาชน หนี้บัตรเครดิต ดอกเบี้ยในแต่ละงวด

= เงินต้นทั้งจำนวน $\times$ อัตราดอกเบี้ยต่อปี $\times$ จำนวนปี หารด้วย จำนวนงวด



ธนาคารแห่งประเทศไทย
BANK OF THAILAND

เงินกู้ 12,000 บาท

ดอกเบี้ย 3.5%

ระยะเวลา 12 เดือน



ดอกเบี้ยจ่ายรวม

ลดต้นลดดอก 229 บาท

เงินต้นคงที่ 420 บาท

แบบไหน?...จ่ายดอกเบี้ยมากกว่า

งวดที่	คิดแบบลดต้นลดดอก			คิดแบบเงินต้นคงที่		
	หักต้น	หักดอก	ผ่อนงวด	หักต้น	หักดอก	ผ่อนงวด
1	984	35	1,019	1,000	35	1,035
2	987	32	1,019	1,000	35	1,035
3	990	29	1,019	1,000	35	1,035
4	993	26	1,019	1,000	35	1,035
5	996	23	1,019	1,000	35	1,035
6	999	20	1,019	1,000	35	1,035
7	1,002	17	1,019	1,000	35	1,035
8	1,004	15	1,019	1,000	35	1,035
9	•	•	1,019	•	•	1,035
10	•	•	1,019	•	•	1,035
11	•	•	1,019	•	•	1,035
12			1,019			1,035
รวม	12,000	229	12,229	12,000	420	12,420

กิจกรรม “เลือกกู้แบบไหนดี”

ลดต้นลดดอก VS เงินต้นคงที่

“เลือกกู้ธนาคารไหนดี”

*ลดต้น ลดดอก ธนาคารหญิงลี คิดอัตราดอกเบี้ย 3 % ต่อปี

แบบลดต้นลดดอก

*เงินต้นคงที่ ธนาคารตึกแตน คิดอัตราดอกเบี้ย 1.9% ต่อปี แบบเงินต้นคงที่ (Flat Rate)

โจทย์

วัลลภต้องการซื้อรถยนต์ราคา 700,000 บาท ดาวน์ 200,000 บาท ที่เหลือจะทำสัญญา เช่าซื้อกับสถาบันการเงินวงเงิน 500,000 บาท ระยะเวลา การผ่อนชำระ 60 งวด แต่สถาบันการเงินกำหนดวิธีการคิดดอกเบี้ยต่างกัน วัลลภควรเลือกสถาบันการเงินใด



ธนาคารแห่งประเทศไทย
BANK OF THAILAND

วิธีเปรียบเทียบอัตราดอกเบี้ย

วิธีคิดดอกเบี้ยแบบลดต้นลดดอก

$$\begin{aligned} \text{ดอกเบี้ยจ่ายต่องวด} \\ &= \frac{\text{เงินต้นคงเหลือ} \times \text{อัตราดอกเบี้ยต่อปี} \times \text{จำนวนวันในงวด}}{\text{จำนวนวันใน 1 ปี}} \end{aligned}$$

วิธีคิดดอกเบี้ยแบบเงินต้นคงที่

$$\begin{aligned} \text{ดอกเบี้ยจ่ายต่องวด} \\ &= \frac{\text{เงินต้น} \times \text{อัตราดอกเบี้ยต่อปี} \times \text{จำนวนปี}}{\text{จำนวนงวด}} \end{aligned}$$

$$\text{อัตราดอกเบี้ยแบบลดต้นลดดอก} = 1.8 \times \text{Flat Rate}$$

$$\text{อัตราดอกเบี้ยแบบลดต้นลดดอก ธนาคารหญิงลี} = 3\%$$

$$\begin{aligned} \text{อัตราดอกเบี้ยแบบลดต้นลดดอก ธนาคารตึกแตน} &= 1.9 \times 1.8 \\ &= 3.42\% \end{aligned}$$

หรือง่าย ๆ
ด้วยสูตรคูณ
แม่ 2

ธนาคารหญิงลี คิดดอกเบี้ยถูกกว่าธนาคารตึกแตน

18

วิธีเปรียบเทียบอัตราดอกเบี้ย

วิธีคิดดอกเบี้ยแบบลดต้นลดดอก

ดอกเบี้ยจ่ายต่องวด

= เงินต้นคงเหลือ $\times$ อัตราดอกเบี้ยต่อปี $\times$ จำนวนวันในงวดหารด้วย จำนวนวันใน 1 ปี

วิธีคิดดอกเบี้ยแบบเงินต้นคงที่

ดอกเบี้ยในแต่ละงวด

= เงินต้นทั้งจำนวน $\times$ อัตราดอกเบี้ยต่อปี $\times$ จำนวนปีหารด้วย จำนวนงวด

*อัตราดอกเบี้ยแบบลดต้นลดดอก = $1.8 \times$ Flat Rate

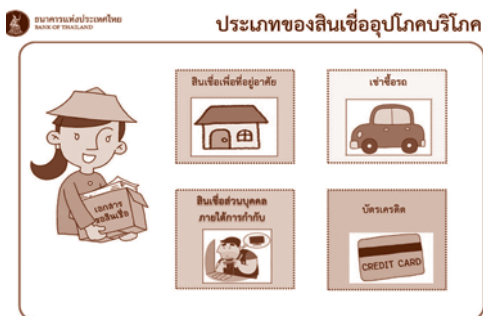
อัตราดอกเบี้ยแบบลดต้นลดดอก ธนาคารหญิงลี = 3%

อัตราดอกเบี้ยแบบลดต้นลดดอก ธนาคารตึกแตน = $1.9 \times 1.8 = 3.42\%$

= ธนาคารหญิงลี คิดดอกเบี้ยถูกกว่าธนาคารตึกแตน

ประเภทของสินเชื่ออุปโภคบริโภค

1. สินเชื่อเพื่อที่อยู่อาศัย
2. เช่าซื้อรถ
3. สินเชื่อส่วนบุคคลภายใต้การกำกับ
4. บัตรเครดิต



19

กิจกรรม จับคู่รู้ก่อนเป็น “หนี้”

*ตัวเลือก หนี้บัตรเครดิต หนี้บ้าน หนี้รถ หนี้การศึกษา สินเชื่อส่วนบุคคลภายใต้การกำกับ

1.ผ่อนได้ยาวนานถึง 25 – 30 ปี

คำตอบคือ สินเชื่อเพื่อที่อยู่อาศัย

2.เงินดาวน์อย่างน้อย 20%

คำตอบคือ เช่าซื้อรถ หรือ บ้าน

3.ดอกเบี้ยแบบ Flat rate

คำตอบคือ เช่าซื้อรถ

4.อาจเป็นเงินสดทั้งก้อน เบิกผ่านบัตร (วงเงิน) หรือ เช่าซื้อสินค้า

คำตอบคือ สินเชื่อส่วนบุคคลภายใต้การกำกับ

5.เพดานดอกเบี้ยและค่าธรรมเนียม 28%

คำตอบคือ สินเชื่อส่วนบุคคลภายใต้การกำกับ

6.เงินเดือนขั้นต่ำ 15,000 บาท

คำตอบคือ บัตรเครดิต

7.ถ้าใช้เป็นจะไม่ต้องจ่ายดอกเบี้ยเลย

คำตอบคือ บัตรเครดิต

8.เพดานดอกเบี้ยและค่าธรรมเนียม 20%

คำตอบคือ บัตรเครดิต

9.วงเงินไม่เกิน 5 เท่าของรายได้

คำตอบคือ สินเชื่อส่วนบุคคลภายใต้การกำกับ หรือ บัตรเครดิต

10.สร้างอนาคต และใช้บุคคลค้ำประกันได้

คำตอบคือ สินเชื่อการศึกษา

11.มักจะมีระยะเวลาปลอดการจ่ายต้น

คำตอบคือ สินเชื่อการศึกษา

***เงินก้อนก้อนแรกที่เราควรมีคือ “เงินออมเพื่อฉุกเฉิน”**



ผ่อนบ้าน ผ่อนกันก่อนชีวิต มาชวนคิดก่อนซื้อบ้านเงินผ่อน

วัดผลต้องการซื้อบ้านราคา 1.3 ล้านบาทเป็นเรือนหอ

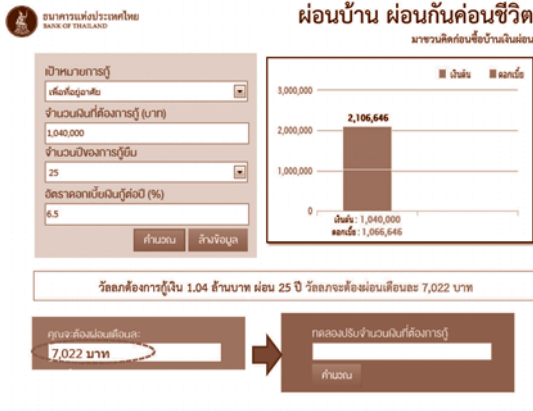
1. อายุ 35 ปี ผ่อน 25 ปี

2. เงินเดือน 24,000 บาท ภาระผ่อนสูงสุดไม่เกิน 1 ใน 3 หรือ 8,000 บาท ต่อเดือน

3. เงินดาวน์ 20% เตรียมพร้อม 2.6 แสนบาท กู้ 1.04 ล้านบาท (80% ของราคาซื้อขาย/ ราคาประเมิน)

4. ดอกเบี้ย 6.5% เปรียบเทียบจาก หลายๆ แห่งแล้ว

***จะต้องผ่อน เดือนละเท่าไร ?**

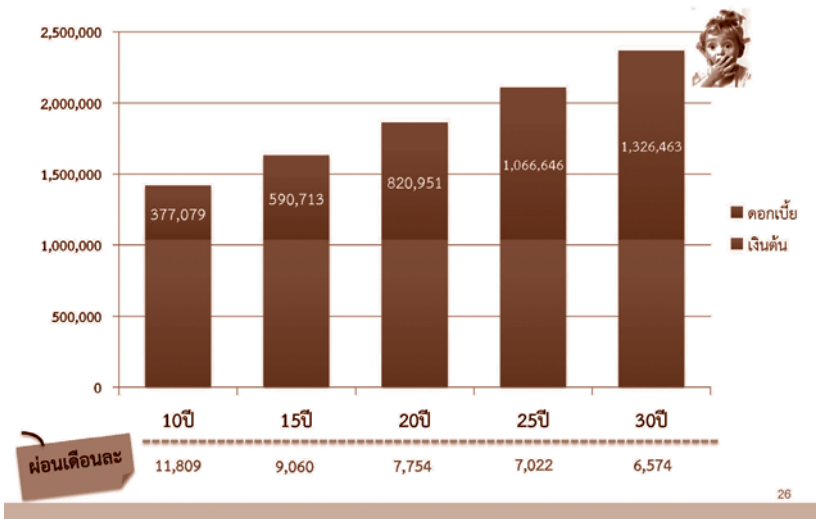


24



25

ผ่อนนาน ดอกเบี้ยเยอะ



ถ้าเราไหวกับการผ่อน 10 ปี แต่เดือนละ 11,809 บาท ก็เลือก แต่ถ้าไม่ไหวเลือกผ่อนยาวๆก่อน เวลาผ่านไปสักปีๆ อันนี้เป็นวิธีการคิด เราต้องดูความสามารถของเรา ไฟแนนซ์จะลดต้นลดดอกได้หรือไม่ ต้องไปคำนวณว่าคุ้มหรือไม่ หรือเปล่า ค่าใช้จ่ายคือถ้าของเก่ายังไม่ถึง 3 ปี เขาอาจจะคิด 3 เปอร์เซ็นต์ หรือมันประหยัดดอกเบี้ยได้มากแค่ไหน คือถ้าจะรีไฟแนนซ์แปลว่าอยากจะลดภาระ อยากลดภาระมันก็ต้องกู้มากกว่าเดิม มันต้องคำนวณดู แต่ถ้ามีทางเลือกที่คุ้มกว่าก็ไปได้ ไม่ใช่ว่าทุกอย่างมันจะมีไฟแนนซ์



ลักษณะสำคัญ	วงเงินกู้ ดอกเบี้ย
▪ สัญญาเช่าซื้อ ผู้เช่าซื้อใช้รถก่อน และจะได้กรรมสิทธิ์เมื่อจ่ายครบ ▪ รถจะถูกยึด หากผิดนัดชำระติดต่อกัน 3 งวด + ไม่ชำระหนี้ที่ค้างภายใน 30 วัน นับแต่ได้รับหนังสือแจ้ง 	▪ วงเงินกู้ 75-80% ของราคารถ ▪ วางเงินดาวน์ขั้นต่ำ 20% ▪ คิดดอกเบี้ยแบบเงินต้นคงที่ (Flat rate) ▪ ส่วนลดกรณีชำระคืนก่อนครบกำหนด ไม่น้อยกว่า 50% ของดอกเบี้ยที่ยังไม่ครบ กำหนดตามมาตรฐานการบัญชี (เกณฑ์ สคบ.) ▪ ค่าใช้จ่ายอื่น ๆ ▪ ค่าบำรุงรักษา ▪ พรบ. ▪ ต่อทะเบียน ▪ ประกันภัย ▪ ค่าเช่า ▪ ค่ามัดจำ ▪ ค่าตัว ▪ ค่ารถ 

27

รถ ถ้าผ่อนไม่ไหว 3 เดือนยังยึดไม่ได้ เขาต้องมีหนังสือแจ้งบอกกล่าวเราก่อน ให้เวลาอีก 30 วัน เพราะฉะนั้นทั้งหมดประมาณ 4 เดือน พอ 30 วันเราไม่ไปชำระให้เรียบร้อย เราก็กู้ยึด ค่ายึดเราก็คือเป็นคนจ่าย ถ้าเรามีโบนัสรถเขาคิดดอกเบี้ยแบบ Flat Rate เราไปโปะไม่ได้ เราต้องปิด ถ้าเราปิดเราจะได้เงินคืนบางส่วน เงินนั้นคือดอกเบี้ยของงวดที่เหลือที่เราไปปิดก่อน สมมุติเราผ่อน 60 งวด เราไปปิดตอนงวดที่ 40 อีก 20 งวดเราเอาเงินไปคลุมเลยอีก 20 งวดนั้นมันมีส่วนของดอกเบี้ยเท่าไร เราได้คืนครึ่งนึง แต่ว่าได้คืนครึ่งนึงตอนคำนวณ เขาคำนวณแบบลดต้นลดดอกทางวิธีการทางบัญชี ของกรมสรรพากรในการลงบัญชี มันจะไม่เท่ากับส่วนของดอกเบี้ยตอนที่คำนวณค่างวด เพราะฉะนั้นถ้าไปปิดตอนงวดที่ 40 เวลาลดต้นลดดอก ดอกเบี้ยตอนแรกมันหักเยอะ อาจจะได้คืนไม่มาก เราไม่ได้โกง แต่มันเป็นวิธีการทางบัญชี

ค่าใช้จ่ายรถนอกจากค่าผ่อน เคยคำนวณไหม ?

ลองกลับไปคำนวณดู เพราะว่าถ้าเราจะซื้อรถแล้ว นอกจากค่างวด มันมีค่าใช้จ่ายอื่นๆ เช่น ค่างวด 9,000 บาท ค่าประกันภัย 833 บาท ค่า

ล้างรถ 400 บาท ค่าทางด่วน 1,000 บาท ค่าน้ำมัน 4,000 บาท ค่าบำรุงรักษา 800 บาท ค่า พรบ. 60 บาท (700 บาทต่อปี) ค่าต่อทะเบียน 125 (1,500 บาทต่อปี) = 16,218 บาทต่อเดือน ลองไปคำนวณดูสำหรับใครที่ยังไม่ซื้อและยังมีหนทางอื่น เช่นซื้อคอนโดหน้าที่ทำงาน และเราก็อาจจะมีสินทรัพย์เป็นคอนโดด้วย เด็กบางคนบอกว่าหนุ่ยอยากจะบังคับตัวเองเก็บเงินด้วยการซื้อรถ ถ้าจะเก็บลองเก็บเป็นเงินออมดูก่อนไหม แล้วค่อยๆ คิดดีดี



ธนาคารแห่งประเทศไทย
BANK OF THAILAND

การคิดดอกเบี้ยเช่าซื้อรถยนต์

อัตราค่า 6 แสนบาท/เช่าซื้อรถยนต์ดอกเบี้ย Flat rate 3% ต่อปี

1 จำนวนงวดน้อยกว่า จ่ายดอกเบี้ยน้อยกว่า

สมมติเงินดาวน์เท่ากัน

หน่วย : บาท

	เงินดาวน์(%)		เงินต้น ที่ต้องผ่อน	เงินผ่อน ต้องงวด	รวม ดอกเบี้ยจ่าย
	(%)	จำนวนเงิน			
A	20	120,000	480,000	9,200 (ผ่อน 60 งวด)	72,000
B	20	120,000	480,000	11,200 (ผ่อน 48 งวด)	57,600
A จ่ายดอกเบี้ยมากกว่า B					14,400

อย่าติดกับดัก
จ่ายน้อยๆ
(แต่จ่ายนานๆ)

2 เงินดาวน์มาก จ่ายดอกเบี้ยน้อยกว่า

สมมติจำนวนงวดเท่ากัน

หน่วย : บาท

	เงินดาวน์(%)		เงินต้น ที่ต้อง ผ่อน	เงินผ่อน ต้องงวด	รวม ดอกเบี้ยจ่าย
	(%)	จำนวนเงิน			
B	20	120,000	480,000	11,200	57,600
C	50	300,000	300,000	7,000	36,000
C จ่ายดอกเบี้ยน้อยกว่า B					21,600

ดาวน์มากกว่า
กู้น้อยกว่า
ดอกเบี้ยน้อยกว่า

28



- บัตรอิเล็กทรอนิกส์ที่ใช้แทนเงินสด เพื่อชำระค่าสินค้าและบริการ และใช้เบิกถอนเงินสดจากเครื่อง ATM
- ผู้ถือบัตรต้องมียอดได้ขั้นต่ำ 15,000 บาทต่อเดือน หรือมีทรัพย์สินอื่น (เช่น เงินฝาก กองทุนรวม)
- วงเงินไม่เกิน 5 เท่าของรายได้ต่อเดือน/ตามที่ อบท. กำหนดในกรณีที่เป็นทรัพย์สินอื่น
- ดอกเบี้ย ค่าปรับ ค่าธรรมเนียม รวมกันไม่เกิน 20% ต่อปี
- ผู้ออกบัตร คือ ธนาคารพาณิชย์ และ Non-bank ที่ได้รับใบอนุญาตจากกระทรวงการคลัง

เรามีเงินเดือนน้อย แต่เราอยากใช้ชีวิตเหมือนดารา เหมือนคนอื่นเราก็เลยมีสิ่งพิเศษขึ้น ก็คือ บัตรเครดิตกับบัตรเครดิตเงินสด เราก็ไปรูดก่อนทั้งๆ ที่เงินเราไม่มี พอรูดแล้วเราจ่ายไม่ได้เราจ่ายขั้นต่ำ จ่ายขั้นต่ำไม่ไหวอีก ก็ทำบัตรอีกใบ แล้วก็เอาเงินไปจ่ายหนี้อันนี้ ชีวิตซ้ำเดิม แล้วก็ทำบัตรอีกใบ มันจะหมุนไปเรื่อยๆ อันนี้เกิดขึ้นเยอะจริงๆ สำหรับคนที่มาปรึกษากับ ศคช. มันจะหมุนหนี้ไปเรื่อยๆ จนวันหนึ่งมันล๊อค พอล็อคแล้วมันก็จะระเบิด อะไรที่ซ่อนอยู่ก็จะระเบิด เพราะฉะนั้นถ้าเรารู้แล้วเราก็ใช้ให้เป็น อย่างสิ้นเชื่อบุคคลภายใต้การกำกับ อันนี้เป็นชื่อจริงนามสกุลจริงที่แบงก์ชาติตั้งจริงๆ แล้วมันก็คือบัตรเครดิตเงินสด บัตรเงินสดบางอย่างมันเป็นบัตรที่เหมือนเป็นวงเงินหมุนเวียนได้ หรือเป็นเฉพาะเข้าซื้อสินค้า มันใช้กดเงิน ถามว่าดอกเบี้ย 28 เปอร์เซ็นต์ต่อปีแพงไหม แพง เพราะมันไม่มีหลักประกัน ถ้าเราอยากจะทำธุรกิจที่มันมีหลักประกัน ดอกเบี้ยถูก 5 เปอร์เซ็นต์ 10 เปอร์เซ็นต์ แต่นี่ 28 เปอร์เซ็นต์ ไปที่ตู้กดมันถามเราใหม่ว่าหลักประกันของคุณคืออะไร ไม่มี มันให้เงินออกมาเลย เราไปรูดสินค้า 0 เปอร์เซ็นต์ เราได้สินค้ามาเลย เพราะฉะนั้น 28 เปอร์เซ็นต์จริงๆ ไม่แพง เพราะว่าแบงก์ชาติคิดแบบลดต้นลดดอก

และเป็นค่าดอกเบี้ย ค่าปรับ ค่าธรรมเนียม รวมกันแล้วทั้งหมดไม่เกิน 28 เปอร์เซ็นต์ต่อปี แต่ถ้าเราผ่อนชำระ มีค่าทวงถาม ที่เมื่อก่อนร้อยละสองร้อยบาท ก่อนที่แบงก์ชาติจะมาดูแลเพราะว่ามันกระทบชีวิตคนเยอะมาก



ธนาคารแห่งประเทศไทย
BANK OF THAILAND

สินเชื่อส่วนบุคคลภายใต้การกำกับ



- ให้กู้ยืมแก่บุคคลธรรมดา เพื่อนำไปใช้อุปโภค บริโภค ไม่มีหลักประกัน (clean loan) ที่ไม่ใช้การเช่าซื้อรถ
- วงเงินกู้ไม่เกิน 5 เท่าของรายได้เฉลี่ยต่อเดือน
- ดอกเบี้ยและค่าธรรมเนียม รวมกันไม่เกิน 28% ต่อปี
- ผู้ให้สินเชื่อ คือ ธนาคารพาณิชย์ และ Non-bank ที่ได้รับใบอนุญาตจากกระทรวงการคลัง
- รูปแบบการรับเงิน เช่น รับเงินทั้งก้อน วงเงินหมุนเวียน (บัตรเครดิตเงินสด) เช่าซื้อสินค้ารายชิ้น

30



ธนาคารแห่งประเทศไทย
BANK OF THAILAND

ใช้บัตรเครดิตไม่ให้ติดกับดัก

ดอกเบี้ยและค่าธรรมเนียมของบัตรเครดิต

1. ชำระค่าสินค้าและบริการ

กรณีชำระเต็มจำนวน ตรงเวลา (และไม่มีการเบิกถอนเงินสด) ไม่ต้องจ่ายดอกเบี้ยและค่าธรรมเนียม

ชำระขั้นต่ำ
หรือ
ชำระล่าช้า

- คิดดอกเบี้ยและค่าธรรมเนียม ไม่เกิน 20% ต่อปี
- ส่วนใหญ่เริ่มคิดตั้งแต่วันที่ผู้ออกบัตรสำรองจ่ายเงินให้กับร้านค้า
- อาจมีค่าใช้จ่ายอื่น เช่น ค่าติดตามทวงถามหนี้



2. เบิกถอนเงินสด

- เริ่มคิดดอกเบี้ยและค่าธรรมเนียมตั้งแต่วันที่ถอนเงิน
- จ่ายค่าธรรมเนียมเบิกถอนเงินสดอีกไม่เกิน 3% ของเงินที่เบิกถอน

32

เวลาเราไปซื้อของ ไปห้าง ไปเจอ TV LCD 20,000 บาท คุณมีเงินเดือน 25,000 บาท เขาบอกผ่อน 0 เปอร์เซ็นต์ 10 เดือน ผ่อนเดือนละ 2,000 บาท คุณก็ซื้อทันทีโดยที่ไม่ต้องคิดอะไร แต่กลับกัน ถ้าไปกดเงิน 20,000 บาท เพื่อมาซื้อวันนี้เลย คือนิสัยเราเหมือนเดิม แต่แค่ใส่โปรแกรมลงไปใหม่ที่เรารู้สึกว่าไปกดเงินมาทันที เพราะว่าบัตรเครดิต ประโยชน์ของมันคือใช้แทนเงินสด แต่เรามีเงินสดอยู่ที่บ้าน หลายคนใช้เพราะว่า เดียวเงินเดือนก็ออก เดียวรายได้ก็มี เดียวโบนัสก็ออก เดียวโอทีก็มา หลายที่โรงงานให้เราไปเพราะว่าเศรษฐกิจไม่ดี โอทีหมด เพราะฉะนั้นเราคิดใหม่ ผ่อน 0 เปอร์เซ็นต์ 6 เดือน ไม่ใช่ เราใช้บัตรเครดิตเงินสด แต่มีเงินสดที่บ้าน กดแล้วแน่ใจว่ามีเงิน มีผลวิจัยบอกว่า เราถือบัตรไปห้าง เราจะซื้อของมากกว่าที่ตั้งใจ 34 เปอร์เซ็นต์ บัตรเครดิตกดเงินสดได้ แต่ต้องจ่าย 3 เปอร์เซ็นต์ต่อครั้ง และต้องจ่าย 20 เปอร์เซ็นต์ต่อปีด้วย ดอกเบี้ยค่อนข้างเยอะ



ธนาคารแห่งประเทศไทย
BANK OF THAILAND

ใช้บัตรเครดิตไม่ให้ติดกับดัก

ข้อดี	คำแนะนำ
• ไม่ต้องพกเงินสดจำนวนมาก • ได้สินค้าและบริการก่อน แล้วจ่ายเงินทีหลัง และเป็นแหล่งเงินยามฉุกเฉิน • ได้รับสิทธิประโยชน์ เช่น ส่วนลดหรือผ่อนชำระ 0%	• ศึกษาเงื่อนไขก่อนสมัคร • เซ็นชื่อหลังบัตรทันทีเมื่อได้รับบัตร • ชำระเงินตรงกำหนด และเต็มจำนวน • เก็บรักษาบัตรเสมือนเงินสด/ไม่บอกรหัสถอนเงินสดและ CVV* (เลข 3 ตัวด้านหลังบัตร) • ตรวจสอบความถูกต้องของยอดการใช้จ่ายใน slip ก่อนเซ็นชื่อ/ใบแจ้งหนี้ • ใช้เท่าที่จำเป็นและจ่ายไหว ไม่เบิกถอนเงินสดจากบัตรหลายใบที่มี มาโปะวนกันไปเรื่อย ๆ



ใช้อย่างไร
ไม่เป็นหนี้

หมายเหตุ: CVV ย่อมาจาก Card Verification Value

33

ถ้าจะให้ดี ตอนเขากด เดินไปดูเขาหน่อยก็ได้ เพราะเดี๋ยวนี้อาจมีฉ้อโกง เยอะ เติมน้ำมัน 1,000 บาท เขาอาจจะรูต 100,000 บาทก็ได้ ถ้าคุณไม่ได้ดู Slip ก่อนเซ็นชื่อ ถ้าניสยใช้เงินแบบไม่ระมัดระวัง ให้ใช้บัตรเดบิต เพราะว่า บัตรเดบิต รูดปั๊บ หักเงินเลยให้เห็นๆ แต่ถ้าบัตรเครดิตมันยัง มันเอาเงินแบงก์ มาก่อน เงินแบงก์จ่ายให้ร้านค้าก่อน แต่มันคือสินเชื่อ เพราะว่าถ้าเราไปจ่าย คินร้านค้าไม่ตรง ร้านค้าคิดดอกเบี้ย บัตรเครดิตกำหนดว่า ต้องจ่ายขั้นต่ำ 10 เปอร์เซ็นต์ สิ่งที่เกิดขึ้นคือหลายคนบอกว่า ในบิลเขียนว่าจ่ายขั้นต่ำ 500 บาท ตัวใหญ่ เลยถูกสะกดจิตให้ไปจ่าย 500 บาท แต่มีคนบอกว่า ช่วยเขียนด้วย ถ้าจ่ายขั้นต่ำจะมีดอกเบี้ย 20 เปอร์เซ็นต์ อันนี้เราก็ก็นำไป ก็ไปบอกสำนักงาน ที่เกี่ยวข้อง



ธนาคารแห่งประเทศไทย
BANK OF THAILAND

บัตรเครดิต : จ่ายขั้นต่ำ

จ่าย “ขั้นต่ำ” ซอกเข้าหลายปี



สมมติว่า
คุณมีเงินเดือน
15,000 บาท



ได้วงเงินบัตรเครดิต 75,000 บาท
และใช้บัตรซื้อของครั้งเดียวเต็มวงเงิน
โดยไม่ชำระโรเพิ่มอีก



ถ้าคุณจ่ายขั้นต่ำ
10% ของยอดคงค้าง
ไปเรื่อย ๆ

รู้ไหมว่า คุณต้องใช้เวลาเกือบ 4 ปี หรือ 43 เดือน*
กว่าจะปลดหนี้ก้อนนี้ได้

ไม่เอา! #ผ่อนนานมาก ทำอย่างไร

- ✔ คิดก่อนใช้ว่าเป็นหรือไม่ใช่เงินพอจ่ายหรือเปล่า
- ✔ จ่ายเต็มจำนวนทุกครั้ง หรือพยายามจ่ายให้ได้มากที่สุด
- ✔ หากมีก้อนมาโดยอด เช่น ค่าใช้จ่ายทรัพย์สิน บ้านผ่อนหรือเงินไปสมัครปลดหนี้

* จำนวนหนี้ตามเงื่อนไขการผ่อนชำระ ในกรณีนี้การชำระ 31,250 บาท กำหนดชำระหนี้ และจำนวนเงินชำระคืน 10% หรือในค่าจุดนี้ผู้ก่อหนี้จะต้องเป็นหนี้ชำระหนี้

www.1213.or.th

facebook.com/hotline1213



1213

1213

ศูนย์ข้อมูลเพื่อประชาชน
ธนาคารแห่งประเทศไทย

34

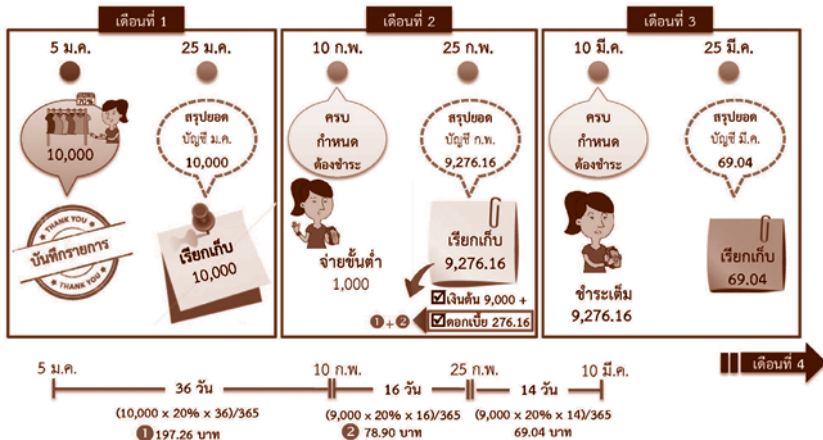
เคยมีใครร้องเรียนมา แแบงค์คิตตอกเบี้ยเอาเปรียบ คิตตอกเบี้ยผิด เขาจ่ายรูด 10,000 บาท เขาไปจ่ายแล้ว 7,000 บาท แต่ทำไมแบงค์คิตตอกเบี้ย สูงจัง ทำไมจะไม่สูง แบงค์คิตตอกเบี้ยจาก 10,000 บาท ตั้งแต่วันพ่วงจนถึงวันที่คุณเดินไปจ่าย 7,000 บาท คือเงินต้น 10,000 บาท พอหลังจากจ่าย 7,000 บาทแล้ว เงินต้นค่อยกลายเป็น 3,000 บาท เพราะฉะนั้นแบงค์ไม่ได้ คิตตอกเบี้ยจากวันที่ไปจ่ายขั้นต่ำ คิตเลย เราจ่าย 70 80 90 เปอร์เซนต์ เขาก็คิตตอกเบี้ยจากเงินที่เรารูดก้อนแรก บางธนาคารเขาบอกว่า ถ้าจ่าย ขาดไปไม่ถึงร้อยละ ไม่คิตตอกเบี้ย แต่เอาไปทบกับเดือนหน้า แต่บางธนาคาร สลึงนึ่งก็คิตเลย เพราะฉะนั้นจ่ายระมัดระวัง บางคนจ่ายเกินไปนิดนึง ทุก อย่างต้องระวัง



ธนาคารแห่งประเทศไทย
BANK OF THAILAND

การคิตตอกเบี้ยบัตรเครดิต

- รูดบัตรเครดิตเพื่อซื้อเสื้อผ้า และรองเท้า เป็นเงิน 10,000 บาท
- ชำระขั้นต่ำ 10% คอกเบี้ยและค่าธรรมเนียม 20% ต่อปี



35

ธรรมชาติเรามีเงินเท่าไรเราจะใช้มากเท่านั้น เมื่อก่อนเราเงินเดือนน้อยเราอยู่ได้ พอเราเงินเดือนเยอะขึ้นไม่มีเงินออมเหมือนเดิม เพราะเมื่อก่อนทำงานราชการ เงินเดือน 7,700 บาท อยู่ได้เพราะกินข้าวแกงหลังกระทรวง พอมาทำอีกที่ เงินเดือน 10,000 บาท ไม่มีเงินออมเหมือนเดิม เพราะกิน Pizza กิน KFC พอมาทำงานอีกที่ 15,000 บาท ไม่มีเงินออมเหมือนเดิม เพราะกินบุฟเฟต์ เพราะฉะนั้นเวลาเรามีเงินเยอะขึ้น เราจะใช้ชีวิตให้มีคุณภาพชีวิตดีขึ้น แต่ถ้าเราทำนิสัยเดิม เงินเดือน 15,000 แต่ยังกินข้าวแกงเหมือนเดิม อาจจะมีเงินเก็บมากกว่านี้ เราต้องดึงตัวเอง คือถ้ามันมีวงเงินเยอะ เรารู้สึกมีความสามารถในการจ่าย จนวันนึงแม้แต่ที่ต้องจ่ายขั้นต่ำมันเกินเงินเดือน เรามีปัญหาแน่นอน



ธนาคารแห่งประเทศไทย
BANK OF THAILAND

คิดจะก่อนนี้

เตรียมพร้อมก่อนขอกู้

การอนุมัติสินเชื่อ พิจารณาจาก

- ความสามารถในการชำระหนี้ : รายได้
- ประวัติเครดิตที่ดี (เครดิตบูโร)
- หลักประกัน / ผู้ค้ำประกัน



- เอกสารแสดงแหล่งรายได้ เช่น สลิปเงินเดือน บัญชีเงินฝากย้อนหลังอย่างน้อย 6 เดือน
- เอกสารประจำตัว เช่น บัตรประชาชน ทะเบียนบ้าน ทะเบียนสมรส การเปลี่ยนชื่อ
- เอกสาร/หลักฐานอื่น ๆ เช่น หลักประกัน

สิทธิในการที่ไม่ได้รับอนุมัติสินเชื่อ

- สิทธิขอทราบเหตุผลที่ถูกปฏิเสธ เพื่อให้เกิดความเข้าใจ และนำไปปรับปรุงในการขอสินเชื่อครั้งต่อไป โดยสถาบันการเงินจะชี้แจงเป็นหนังสือ
- สิทธิขอตรวจสอบข้อมูลประวัติเครดิตของท่านที่เครดิตบูโรโดยไม่เสียค่าธรรมเนียม (ต้องแสดงหนังสือที่สถาบันการเงินหรือบริษัทสมาชิกชี้แจงว่าไม่อนุมัติเพราะข้อมูลเครดิตบูโร)

36

เตรียมพร้อมก่อนขอกู้ต้องเตรียมหลักฐาน เพราะว่าเขาดูหลายอย่าง เขาดูอดีตเรา ดูปัจจุบันเรา และเขาดูอนาคตเรา เครดิตบูโร เราจะกู้ไปทำอะไร ดูจากเรามีเงินเดือนอะไรยังไง แต่ถ้าเราไปขอสินเชื่อแล้วเขาบอกว่า ดิตเครดิตบูโร ไม่ให้ เราขอเอกสารที่เขาบอกไม่ให้นั้น ไปตรวจให้ดี อาจจะมีสินเชื่อแปลกปลอม เพราะว่ามีคนเอาบัตรเราไปขอสินเชื่อ มีเกิดขึ้นแล้ว



ธนาคารแห่งประเทศไทย
BANK OF THAILAND

การทำสัญญาขอสินเชื่อ

คิดจะก่อนนี้

ผู้กู้และผู้ค้ำประกัน

- ทำความเข้าใจก่อนลงนาม
- ตรวจสอบเงื่อนไข
- หากสงสัยให้รับถาม

ผู้ค้ำประกัน
ต้องรับผิดชอบ
แทนหากผู้กู้
ผิดนัดชำระหนี้



หนี้

เงื่อนไขที่ต้องรู้

- จำนวนเงิน
- ระยะเวลา
- อัตราดอกเบี้ยและค่าปรับ
- ภาระที่แบกรับ



รู้หรือไม่?
ห้าม...ถ้าข้อตกลงให้ผู้ค้ำ
ประกันทำสัญญาค้ำประกัน
แบบไม่จำกัดจำนวน

37



ธนาคารแห่งประเทศไทย
BANK OF THAILAND

ก่อนนี้แล้ว
จัดการได้

สร้างวินัยทางการเงิน...หลังได้รับสินเชื่อ

1. เราจะใช้เงินตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งใจขอสินเชื่อจริง ๆ
2. เราจะตรวจสอบความถูกต้องของรายการทุกครั้งที่ได้รับใบแจ้งหนี้ และใบเสร็จรับเงิน
3. เราจะจ่ายเงินให้ตรงเวลาและตามเงื่อนไข
4. เราจะรีบชำระหนี้เมื่อมีเงินก้อน
5. เราจะไม่ลืมแจ้งเจ้าหน้าที่ทุกครั้งที่มีการเปลี่ยนแปลงที่อยู่
6. เราจะหารือกับเจ้าหน้าที่ทันทีเมื่อเริ่มจ่ายไม่ไหว
7. เราจะหลีกเลี่ยงสินเชื่อหนี้ออกระบบ



38

*ระหว่างเป็นหนี้ที่สำคัญคือ จ่ายเงินให้เต็มและตรง



ธนาคารแห่งประเทศไทย
BANK OF THAILAND

5 ขั้นตอนการบริหารจัดการ “หนี้”

ผ่อนไม่ไหว
ทำอย่างไรดี



ธนาคารแห่งประเทศไทย
BANK OF THAILAND

1. ยอมรับ
ความจริง

2. ควบคุม
เงินการเป็น
หนี้

3. ดำเนิน
ภาระหนี้

4. ปรับปรุง
การปลดหนี้

5. ปรับ
พฤติกรรม

ผ่อนไม่ไหว
ทำอย่างไรดี

ยอมรับความจริง ช่วยลดความเครียด....

- หยุดก่อนเพิ่ม ตั้งสติ หาทางแก้ไข
- เป็นหนี้ ต้องใช้ อย่างหนี้
- กล้าเผชิญกับความจริง และยอมรับปัญหา ช่วยลดความเครียด
- ตั้งใจแก้ปัญหาด้วยความมุ่งมั่นอดทน และมีสติ

หนี้

เงินกู

42

*กรณีนี้คือมีหนี้ด้วย และมีปัญหาด้วย

ต้องกล้าสู้ความจริง อันนี้เป็นประตูที่จะเข้าไปสู่การปลดหนี้ได้ เพราะฉะนั้นถ้าใครอยากจะเข้าโครงการปลดหนี้ ต้องเปิดเผยตัวเองให้หมด ว่ามีหนี้เท่าไร ในเท่าไร นอกเท่าไร หลายโครงการทำแบบนี้ไม่สำเร็จ เพราะ พนักงานไม่บอก ว่ามีหนี้ในระบบอีก พอให้เงินไป มันก็ปิดไม่หมด กังอกรุ่นมาอีก หรือบางคนเป็นหนี้จนเคยชิน จนต้องไปกู้ตลอดเวลา พุดคุยกับครอบครัว ช่วยกันแก้ไขปัญหามา



อย่าไปปรึกษาเพื่อนที่หนี้เหมือนกัน เพื่อนที่มีความทุกข์เหมือนกัน เครียดเหมือนกัน ต้องหาคนที่มีความสุข หน้าตาอิ้มแย้ม ให้คำแนะนำ หรือ โทรไป 1213. ได้ เพราะเรื่องนี้ไม่สามารถสอนในระบบได้ ข้อมูลเยอะมาก แต่นี่คือหลักการง่ายๆให้รู้ว่า ที่ปลายทางยังมีแสงสว่าง



ตัวอย่าง ถ้ามีหนี้หลายตัวให้เรียงตามนี้ คือเรียงดอกเบี้ยจากมากไปน้อย และ ถัดดอกเบี้ยนอกงาน เรียงจำนวนที่น้อยก่อน แต่บางทีเขาอาจจะมียวิธีอื่น แต่ เราจะแนะนำประมาณนี้

*แนวทางจากนักวางแผนการเงิน

1. นำของที่มีอยู่ ออกมาขายเพื่อชำระหนี้ให้ได้มากที่สุด
2. เก็บเงินออมฉุกเฉินทันที ร้อยละ 10 ของเงินเดือน หรือ 3,000 บาท
3. เจรจาแฮร์คัทหนี้บัตรเครดิต ดีกว่าชำระหนี้ขั้นต่ำที่ใช้เวลานาน
4. เจรจากับญาติหรือคนรู้จัก เพื่อยืมเงินมาโปะหนี้ แล้วค่อยมาผ่อนใช้ เพื่อจะได้ดอกเบี้ยที่ถูกลง



ณ วันที่เดือน พ.ศ.

[illegible]

47

ธนาคารแห่งประเทศไทย
BANK OF THAILAND

1. ๕๕๓๖
๕๕๓๖

๒. ตำรา
ของกรม
...

3. ส่วนราชการ การระดมเงิน

4. รูปแบบ
การปกครอง

5. ป้าย
พญิกการ

ผ่อนไม่ไหว
ทำอย่างไรดี

รูปแบบการปลดหนี้



จัดการตนเอง

▶ ลดรายจ่ายปรับปรุงแบบการใช้ชีวิต

►เพิ่มรายได้

▶ ขยายสินทรัพย์

▶ รีไฟแนนซ์



ดอกเบ๊

เรอฉาเจ้าหมี

▶ ปรับโครงสร้างหนี้/ประนอมหนี้

► แฮร์คัต (Hair cut)

48



กิจกรรมกลุ่ม Community Theme ชุดทหาร

กฎกติกาในการอยู่ร่วมกัน

- 1.ตรงต่อเวลา
- 2.งดใช้อุปกรณ์สื่อสาร
- 3.ทำงานเป็นทีม
- 4.ยิ้ม ทักทาย สวัสดี ขอโทษ
- 5.ฟังความคิดเห็นของผู้อื่น
- 6.กล้าแสดงความคิดเห็น กล้าแสดงออก
- 7.ทำตามผู้นำกิจกรรม
- 8.Boom ก่อนเบรก ปรบมือ 5 ครั้ง + เฮ้

สื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ

โดยวิทยากร คุณพิชญ มุณิกานนท์

ผู้อำนวยการบริหารมูลนิธิพัฒนาอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มไทย

ผมชื่อ พิชญ ชื่อเล่นชื่อ นู ก็เลยเรียกกันว่า แชร่นู คำถามก็คือว่า เวทีที่เรามาครั้งนี้เราเรียกเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ผมไม่เคยให้เรียกว่า เวทีสัมมนา หรือเวทีเทรนนิ่ง ไม่ใช่ มันเป็นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และคำถามก็คือว่า ท่านได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับคนกี่คนแล้วบ้าง ตั้งแต่เมื่อวานจนถึงวันนี้ ได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับคนกี่คนแล้วบ้าง ครั้งนี้คนเรามาประมาณ 89 คน ถ้าท่านแลกเปลี่ยนเรียนรู้แค่ 5 คน หรือหรือไม่เกิน 10 คน ท่านคงเห็นนะว่าแบบนี้มันน้อยไปหรือไม่ ไม่บรรลุวัตถุประสงค์ อันดับแรกเราอยากให้เราเจอเพื่อนใหม่ๆ ในองค์กรใหม่ๆ มาแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันเป็นหลัก ฉะนั้นถ้าแบบนี้ไม่บรรลุวัตถุประสงค์ เพราะฉะนั้นกิจกรรมแรกของผมก็คือ ท่านต้องรู้จักกันให้มากกว่านี้ จริงๆ เป้าหมายก็คือ ท่านต้องรู้จัก 88 คน เพราะฉะนั้นผมจะให้เวลาท่าน 5 นาที ต้องรู้จักเพื่อนใหม่ 10 คน ขึ้นดำ 10 คน และต้องรู้จักลึกด้วย ลึกคือ เอาแค่ชื่อเล่นพอ ไม่ต้องชื่อจริง ตำแหน่งงานเขา ทุกวันนี้ตำแหน่งงานหลากหลายมากเลย ต้องรู้ว่าเขาทำงานตำแหน่งอะไร มาจากบริษัทไหน แล้วท้ายที่สุดเขามีจุดเด่นอะไร แต่ละคนมีจุดเด่นไม่เหมือนกัน ห้ามนำปากกามาจด เราจริงจังจะคบเพื่อนใหม่ ก็ต้องจำ ขึ้นดำ 10 คน ภายในเวลา 5 นาที ก็เฉลี่ยแล้วประมาณ 1 คน ครึ่งนาที เดี่ยวผมจะสุ่ม ถ้าสมมุติว่ามีใครแนะนำเพื่อนไม่ได้ โดนหมู่ พวกเราควรทำงานเป็นทีมเวิร์ค เพราะฉะนั้นถ้าสมมุติใครทำไม่ได้ตามภารกิจที่ผมกำหนด โดนหมดทุกคน

ข้อสังเกตก็คือ 1. คำถามก็คือว่า ท่านให้วิธีรุกหรือวิธีรับ มีวิธีการของบางกลุ่มที่ดีกว่านั้น คือเรามาสุมหัวกัน เพราะฉะนั้นเวลาทำงานเราสังเกตตัวเองไหม เราใช้วิธีไหนในการทำงาน ถ้าใช้วิธีที่ดี ผลงานนั้นก็จะมีผลดี วิธีไม่ดี ผลก็ไม่ดี เวลาทำงานท่านหมกมุ่นกับตัวเองมากเกินไปหรือเปล่า ไม่สนใจ

ชาวบ้านเขาเลยหรือเปล่า ถ้าสมมุติเป็นการแข่งขันกันว่าใครจะชนะ ระหว่างท่านกับคนอื่น เขาใช้วิธีไหน ทำไมเขาได้ผลมากกว่าเรา ทำไมเรามัวแต่ทำอะไรอยู่ก็ไม่รู้ คำถามก็คือ บริษัทที่ท่านมาตอนนี้ ถือว่าท่านมาทำงานใหม่? ตอนนี้ท่านกำลังทำงานอยู่ไหม? แล้วท่านมีความสุขอยู่ไหม? เพราะฉะนั้นถามว่า เวลาทำงานจริงๆ ท่านมีความสุขไหม? พื้นฐานคนเราชอบคิดว่า เมื่อไม่ทำงานถึงจะมีความสุขอย่างแท้จริง แต่เมื่อทำงานก็ขึ้นอยู่กับงานว่าชอบหรือไม่ชอบ งานยากหรืองานง่าย ก็ตั้งเงื่อนไข ถ้าท่านคิดแบบนี้ ชีวิตท่านจะน่าสงสารมากเลย เพราะชีวิตส่วนใหญ่ท่านไปทำงาน ใช้ชีวิตในการทำงานก็เปอร์เซ็นต์? เต็มนี้เศรษฐกิจไม่ดี เราต้องทำงานหนักขึ้น ถ้าเราทุกข์กับงานจะเป็นคนที่น่าสงสาร ท่านจะตั้งหวังว่าหลังเลิกงานนั่นคือเวลาแห่งความสุขซึ่งมันนิดเดียว เพราะฉะนั้นความสุขจะน้อยมาก แทบจะทุกข์ทรมาน คำนี้ก็เลยเกิดขึ้นว่า คุณภาพชีวิตท่านดีไหม? ไม่ดี มันก็เลยเกิดโครงการนี้ขึ้นมา เพื่อให้คุณภาพชีวิตท่านดีขึ้น ไม่ใช่แค่เราคนเดียว อยากให้ทั้งองค์กรดีขึ้นด้วย เพราะฉะนั้นโครงการนี้น่าทำมาก ถ้ามามีใครไหมไม่ต้องการคุณภาพชีวิตที่มันดีขึ้นกว่าเดิม

หลายคนก็บอกว่าเจ้านายไม่ให้ทำหรอก ไม่อยากให้ทำหรอก ชีวิตเจ้านายมันดีแล้ว ถ้ามจริง ๆ เขาอยากมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นใหม่ถึงเขาดีแล้วก็ตาม เขาก็อยากดีขึ้น เพราะฉะนั้นโครงการนี้ตอบสนองความต้องการทุกคน ความสุขในชีวิตต้องการอะไร คำตอบจะหลากหลายมากเลย ถ้าพนักงานขึ้นปฏิบัติกรอย่างเราคำตอบจะมาแล้วก็คือ เงินเดือนดี ๆ สวัสดิการดี ๆ ความสุขทั้งหมดที่ต้องการนี้ มันอยู่ในตัวผลลัพธ์ที่เราต้องการ สุขภาพดี ใจ ปัญญา สังคม ความมั่นคง ครอบครัว เศรษฐกิจ เพราะฉะนั้นโครงการนี้เลยเป็นโครงการที่ตอบสนองความสุขทุกรูปแบบ ต่อไปถ้าผมถามแล้วท่านไม่ตอบ เราต้องมาออกกำลังกายกัน เพราะถือว่าท่านทำผิดกฎกติกา ท่านไม่กล้าแสดงออก เวลาตอบให้ตอบอะไรก็ได้ ไม่ต้องกังวล แต่ขอให้ตอบ เพราะฉะนั้นโครงการนี้ชัดเจนมากเลยคือ ทำให้คุณภาพชีวิตของคนในองค์กรดีขึ้น แต่มันทำยาก จึงจำเป็นต้องมานั่งเรียนรู้กัน ว่ามันทำอย่างไรบ้าง

ท่านลองหันซ้าย หันขวา หันหน้า หันหลัง ดูสีหน้าสีตา อันดับแรกเลยคือจะทำยังไงให้คนอยากมาปฏิสัมพันธ์หรืออยากมาสื่อสารกับเรา อันดับแรกขอให้เปลี่ยนพฤติกรรมตัวเองก่อน ทำให้ตัวเองรู้สึกมีความสุขก่อน โดยพฤติกรรมที่ยิ้ม สนุกสนาน พยายามเปลี่ยนตัวเอง ถามแล้วตอบ กระตือรือร้น เข้าเรื่องเลยดีกว่า ตั้งใจใช้ชื่อว่า การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ ถ้าให้พนักงานบอกปัญหาในการทำงานว่ามีอะไรบ้าง เรื่องนี้ไม่มีบริษัทไหนที่บอกว่าไม่มีปัญหา ไม่ว่าจะใหญ่หรือเล็ก ไม่ว่าจะคนไทยหรือต่างชาติ มีหมด โคตรโหลเลยเรื่องนี้ ลองถามสิทำไม ถามก็ครั้งก็การสื่อสารมีปัญหา แล้วบริษัทก็ชอบส่งเราไปอบรมเรื่องนี้ จริงๆมันเป็น 1 คอสอบรมบังคับ สำหรับคนที่จะเริ่มต้นระดับผู้บังคับบัญชาหรือผู้บริหาร ท่านไปเข้าอบรม ท่านจะเจอวิชาการ ทฤษฎีการสื่อสาร แล้วมันช่วยแก้ปัญหาอะไรท่านได้ไหม ? ไม่ได้ แล้วท่านกำลังทำอะไรกันอยู่ ถ้าเราใช้วิธีเดิมๆ แบบนี้ ผลมันก็เหมือนเดิม มันก็ไม่ได้หายอะไร เพราะฉะนั้นวันนี้เลยใช้คำว่ามีประสิทธิภาพ เพราะผลได้ผล ถ้าใช้คำว่าประสิทธิภาพ เราจะได้แค่ภาพ ผมไม่อยากจะภาพ ผมอยากได้ผล จะเน้นที่ผล ฉะนั้นผมจะใช้วิธีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ให้พวกเราปฏิบัติ ให้ได้ผล ให้เห็นผล ผมจะใช้วิธีการที่ไม่เหมือนเดิม ไม่ได้อบรมท่าน ไม่ได้บอกทฤษฎีการสื่อสารอะไรท่าน แต่จะ让您แลกเปลี่ยนเรียนรู้กันเอง แล้วทำให้ผลลัพธ์การสื่อสารมันดีขึ้นกว่าเดิม เพราะฉะนั้นเวลา Workshop ที่ทำ ผมจะทำโดยการแบ่งกลุ่ม แบ่งกลุ่มเล็ก เจตนาก็คือทุกๆ รอบ ผมจะเปลี่ยนไม่让您อยู่กลุ่มเดิม เปลี่ยนไปเรื่อยๆ เพื่อให้ท่านจะได้รู้จักเพื่อนใหม่ไปเรื่อยๆ จะได้ทำงานร่วมกันกับคนที่แปลกหน้า ไม่รู้จัก แต่ละรอบเวลาจำกัด เพราะฉะนั้นท่านต้องบริหารจัดการเวลา ก็แนะนำว่าเวลาทำงานกลุ่มเพื่อให้ได้ผลงานตรงตามความต้องการ ท่านต้องมีผู้นำ และทุกรอบต้องมีการนำเสนอผลงาน เพราะฉะนั้นนี่คือการบริหารจัดการ การทำงานเป็นทีมเวิร์ค เพราะฉะนั้นพอแบ่งกลุ่มเสร็จก็ตั้งผู้นำขึ้นมาเลย ผู้นำทำหน้าที่บริหารจัดการทรัพยากรในทีม เราจะไม่เสิร์ฟกระดาษ เสิร์ฟปากกาอะไรให้ท่าน ท่านต้องดิ้นรนมาหยิบเอง เขาว่างไว้ให้แล้ว หัวหน้าที่ทำหน้าที่ทำให้ทุกคนในกลุ่มมีส่วนร่วม ทุกคนจะต้องมีส่วนร่วม แสดงความคิดเห็น ผลัดกันออกมาแนะนำเสนอ เพื่อเป็นการฝึก

ไม่ให้ซ้ำคนเดิม คนที่พูดเก่งแล้วกรุณาให้เพื่อนพูดแทน นี่คือหลักพื้นฐานในการทำงานร่วมกัน

อันดับแรกจะให้ดูคลิปเรื่องการสื่อสาร จะให้ดูและวิเคราะห์ ถามว่า ถ้าสมมุติปัญหาที่เกิดขึ้นคือเรื่องการสื่อสารระดับบุคคล มันมีสาเหตุจากอะไร ? อารมณ์ วันนี้อารมณ์ไม่ดีเลยเป็นแบบนี้ ท่านจะเป็นคนแบบนี้หรือ เราอยาก จะแก้ มันแก้ที่ไหน ตอบตามตำราก็คือแก้ที่ตัวเรา ถ้าท่านรู้แล้วท่านแก้ ท่าน ก็ไม่ต้องมาวันนี้แล้ว มันหากจะไม่เกิดแล้ว เพราะฉะนั้นเราไม่เอาคำตอบแบบ โหลๆ เพราะฉะนั้นการสื่อสารอันดับแรก เขาก็เลยบอกว่า ให้รู้ก่อน ว่า จะ สื่อสารอะไร เพราะฉะนั้นปัญหาส่วนใหญ่ก็คือ มันไม่ชัด นี่คือนิยามปัญหาใหญ่อันดับ ที่ 1 สื่อสารอย่างไร วิธีมันเหมาะสมหรือเปล่า วิธีสื่อสารมีหลายวิธี เราสามารถ จะเลือกได้ แต่เลือกให้มันเหมาะสม เสร็จแล้วต้องมีความรู้ว่าจะสื่อสาร อย่างไรให้ได้ผล คนทำงานทุกคนมีความรู้ด้านการสื่อสาร เราไม่รู้ว่าเขารู้ครบ หรือไม่ครบ หรือแม้กระทั่งก็ไม่รู้ว่าเขารู้จริงๆหรือเปล่า เพราะถ้าเราตั้งคำถาม ว่า คุณมีความรู้เรื่องการสื่อสารไหม ? เขาก็จะบอกว่ารู้อยู่แล้ว มีอยู่แล้ว ต่อ มา ถึงรู้แล้วถามว่ามีทักษะไหม ความรู้กับทักษะไม่เหมือนกัน คนละแบบ ทักษะคือการทำเอง การปฏิบัติได้จริง ไม่ใช่แค่เรียนทฤษฎีมารู้หมดแต่พอให้ ออกมาพูด พูดไม่รู้เรื่อง อย่างนี้เราจะเรียกว่า ทักษะไม่เก่ง ฉะนั้นองค์ประกอบ มันมีตั้งแต่เยอะแยะ ความสามารถในการสื่อสารต้องเหมาะสมและได้ผล แล้ว การสื่อสารที่ดีมันควรจะเป็นยังไง ? รู้เขา รู้เรา รบร้อยครั้ง ชนะร้อยครั้ง

“รู้สนามรบ” ก็คือว่า รู้ว่าเราจะไปสื่อสารอะไร ที่ไหน อย่างไร เมื่อ ไหน่ เราต้องรู้ก่อนเพื่อเตรียมตัวที่จะสื่อสาร

“รู้เพลงรบ” ก็คือ รู้ว่าจะต้องสื่อสารอะไร อย่างไร เพื่อจะได้ชนะ

จับกลุ่ม กลุ่มคน 5 คน ให้แลกเปลี่ยนกันในกลุ่ม ให้ระดมสมองกันว่าในองค์กร ของท่าน มันมีปัญหาการสื่อสารอะไรบ้าง ระบุและจำแนกปัญหาในการสื่อสาร ?

Communication ๒

- **รู้**...ว่าจะสื่อสารอะไร – เป้าหมายชัด
- **รู้**...ว่าจะสื่อสารอย่างไร – ประเด็นชัด
- วิธีการสื่อสารชัด
- **รู้**...ว่าจะสื่อสารอย่างไรให้ได้ผล

Communication ๒

รู้...ว่าจะสื่อสารอย่างไรให้ได้ผล

= ความสามารถในการสื่อสาร

เหมาะสม + ได้ผล
appropriateness effectiveness

กลยุทธ์
strategy

ทักษะ
skill

กลุ่มที่ 1

ปัญหาของการสื่อสาร

1. ปัญหาด้านการสื่อสารจากสื่อ

- ปัญหาในการส่ง E-mail หรือว่าส่งไปแล้วไม่เปิดอ่าน

2. ปัญหาด้านการสื่อสารจากคนต่อคน

- การสื่อสารจากบนลงล่างไม่มีคุณภาพ เช่น จาก Manager ลงไปสู่พนักงานไม่ทั่วถึง
- ระบุเป้าหมายไม่ชัดเจน
- ภาษาที่ใช้ในการสื่อสาร เช่น แร้งงานต่างด้าว
- ความเข้าใจในการรับข้อมูลของผู้รับสาร
- ใช้อารมณ์ในการสื่อสาร
- การพูดปากต่อปากทำให้สารเพี้ยน

กลุ่มที่ 2

ปัญหาของการสื่อสาร

1. การรับข้อมูล

- เรื่องของตัวบุคคล เรื่องของข้อมูลที่ไม่ครบถ้วน เนื่องจากผู้บังคับบัญชาระดับบนมาถึงล่าง ระยะเวลาในการสื่อสารของแต่ละคนจะไม่เหมือนกัน การใช้คำสั้งที่ไม่ชัดเจน ทำให้ผู้รับไม่เข้าใจ และคนที่รับไม่ได้ย้อนถามกลับเมื่อไม่เข้าใจ

- ภาษาที่ใช้ในการสื่อสาร บางคนใช้คำสั่งกับลูกน้อง ใช้ภาษาทางการ ใช้ศัพท์เฉพาะทางเทคนิค และบางทีจะใช้ภาษาท้องถิ่น

2. การส่งข้อมูล

- ช่องทางต่างๆ เช่น การใช้ Line Facebook E-mail และโทรศัพท์ เพราะบางทีการที่เราไม่ได้สื่อสารโดยการเห็นหน้ากัน เราอ่านแต่ตัวหนังสือเราก็ตีความอีกแบบหนึ่ง

- ระยะเวลา บางทีเวลาที่มันมีจำกัด มันทำให้เราต้องรีบ และไม่รู้จักฟัง พอฟังแล้วจับใจความได้ไม่หมด ก็ทำให้เราเกิดความผิดพลาด

กลุ่มที่ 3

ปัญหาของการสื่อสาร

1.ผู้รับสาร

- ความสามารถของผู้รับสารแต่ละคนจะไม่เท่ากัน หรืออาจจะมีสติไม่ครบถ้วนในตอนที่ได้รับฟัง

2.ผู้ส่งสาร

- ผู้ส่งสารยังจับประเด็นที่จะส่งยังไม่ถูกต้อง เพราะฉะนั้นการที่จะนำสารไปส่งต่อ ข้อมูลก็จะไม่ครบถ้วน
สรุป คือ การสื่อสารไม่ครบถ้วนและใช้วิธีไม่เหมาะสม

กลุ่มที่ 4

ปัญหาของการสื่อสาร

- 1.ผู้ส่งสาร ไม่เข้าใจเป้าหมายชัดเจน
- 2.ผู้รับสาร ไม่เข้าใจเป้าหมายชัดเจน
- 3.ช่องทางการสื่อสาร เสี่ยงตามสาย

กลุ่มที่ 5

ปัญหาของการสื่อสาร

- 1.แรงงานต่างด้าว
- 2.การสื่อสารทางเดียว
- 3.การสื่อสารไม่ครบถ้วนชัดเจน

กลุ่มที่ 6

ปัญหาของการสื่อสาร

1. การสื่อสารทางเดียว (E-mail, ประกาศ)
2. ไม่ทวนคำสั่ง
3. ส่งสารหลายคนสั่ง

การวิเคราะห์

- ผู้ส่งสาร ขาดทักษะในการสื่อสาร
- สาร ภาษาอังกฤษ
- ช่องทาง ไม่มี E-mail
- ผู้รับสาร ขาดความรู้ภาษาอังกฤษ, ไม่ทวนคำสั่งและขาดทักษะ

กลุ่มที่ 7

ปัญหาของการสื่อสาร

1. การสื่อสารไม่ชัดเจน
2. ไม่กำหนดเป้าหมาย
3. มีอคติในการรับฟัง

กลุ่มที่ 8

ปัญหาของการสื่อสาร

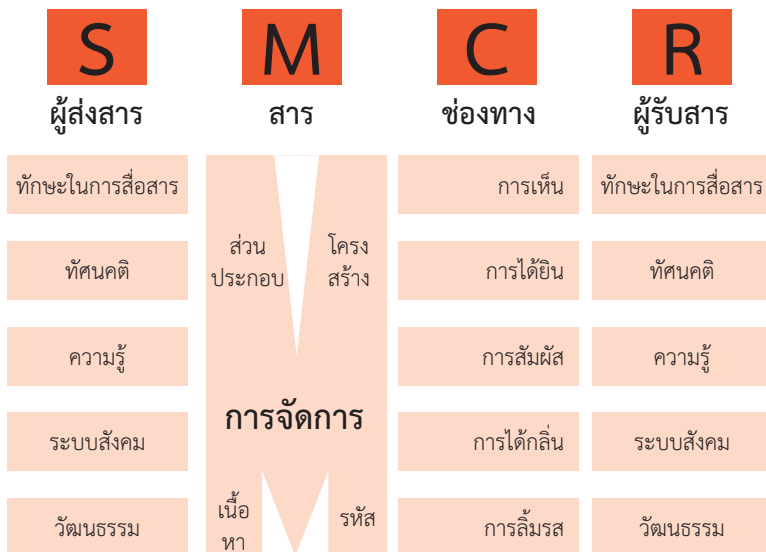
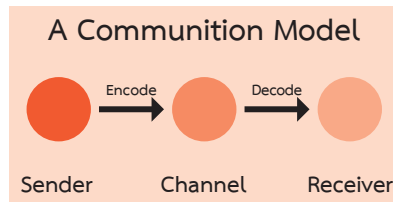
1. ภาษาที่ใช้ในการสื่อสารไม่ตรงกัน
2. ใช้อารมณ์ในการพูด
3. สื่อสารไม่ชัดเจน (เกิดจากเนื้อหา, ความรู้ของผู้ส่งสาร, ทักษะของผู้ส่งสาร)
4. ใช้เทคโนโลยีในการสื่อสาร เช่น Line, E-mail
5. ช่องว่างระหว่างวัย
6. ไม่เปิดใจรับฟัง มี Ego ในใจของแต่ละบุคคล (ทัศนคติ)

กลุ่มที่ 9

ปัญหาของการสื่อสาร

1. สื่อสาร สิ่งงานไม่ชัดเจน
2. ใช้อารมณ์เป็นที่ตั้ง
3. สื่อสารทางเดียว
4. สื่อสารไม่ถึงกลุ่มเป้าหมาย
5. ผู้ที่ส่งสารไม่มีความเข้าใจชัดเจนในเนื้อหาสาร ทำให้ส่งสารมาไม่ชัดเจน

6. ไม่ทวนคำสั่ง (สาร) ว่าเข้าใจตรงกันหรือเปล่า
- อารมณ์เป็นรากของปัญหาของผู้ส่งสาร เวลาจะแก้ก็ต้องแก้ที่ผู้ส่งสาร



S = ผู้ส่งสาร

M = สาร

C = ช่องทาง

R = ผู้รับสาร

คนที่ใช้อารมณ์ในการสื่อสาร ทักษะไม่ดี เจ้ออารมณ์ ทางแก้ของเรื่องนี้ ถึงแม้ว่าเราจะรู้แล้วว่ามันเกิดจากอารมณ์ของผู้สื่อสาร ต้นตอพฤติกรรมก็คือ คิดไม่ดี ต้องปรับทัศนคติ ความยากอยู่ตรงนี้ ถึงแม้เราเจอแล้ว แต่ถ้าวิธีการที่ไม่เหมาะสมก็แก้ไม่ได้ เพราะว่ามันอยู่ในหัวคน หรือในตัวคน เพราะฉะนั้นอันดับแรกคือวิเคราะห์ให้เจอรากของปัญหา พอเจอรากแล้วอาจจะต้องใช้ความสามารถ หาวิธีการที่ถูกต้อง คนบางคนชอบให้บังคับ คนบางคนไม่ชอบให้บังคับ คนบางคนชอบให้บอกตรงๆ บางคนบอกอ้อมๆ ไม่เหมือนกัน อารมณ์ไม่ดีมาไปพูดยังงั้นก็ไม่ฟัง เพราะฉะนั้นถ้าเรารู้เราเข้าใจ ก็ค่อยๆ หาวิธี แต่มันไม่มีสูตร Solution นั้น ท่านต้องหาเอง เพราะมันไม่มีสูตรสำเร็จแต่ละที่ แต่ละองค์กรไม่เหมือนกัน เพราะฉะนั้นทางแก้ไม่เหมือนกัน เพียงแต่เราได้แนว

ผมอยากให้เราใช้ Model มาตรฐานในการวิเคราะห์ปัญหา พอวิเคราะห์เสร็จจะต้องแก้ปัญหา อย่างน้อยตัวเราเองก็เป็นส่วนหนึ่งของปัญหา ทักษะรู้ให้ตายยังไง ถ้าไม่ฝึกมันก็ไม่เก่ง พอไม่เก่ง ผลลัพธ์มันก็ไม่ดี ฉะนั้นทุกอย่างที่ควรปรับคือแก้ที่ตนเองก่อน ถ้าท่านไม่ฝึก จะไปโทษอะไรชาวบ้านเขาละ ใช้อารมณ์ ตัวเราหรือเปล่าที่ใช้อารมณ์ ไม่ชัดเจน ตัวเราเองชัดเจนหรือเปล่า Work Shop ของผมทุกครั้ง ถ้าสังเกตดูดีๆ ให้สังเกตตัวเอง เราทำได้ดีหรือยัง เวลาฝรั่งทำงาน กับคนไทยทำงาน วิธีการทำงานไม่เหมือนกัน เวลาทำงานกลุ่มส่วนใหญ่คนไทยก็คือ “เธอพูดสิ เธอพูดก่อน” แต่ฝรั่งบอกทุกคนยังไม่ต้องพูด ใช้ Post it ขึ้นมาเขียนก่อนว่าตัวเองคิดยังไง เสร็จแล้วเขาก็มาแปะรวมกัน วิเคราะห์นั่น วิเคราะห์นี่ มันจะวิเคราะห์ได้เยอะ เวลาเท่ากัน แต่ปริมาณความคิดจะต่างกัน เพราะคุณใช้วิธีไม่เหมือนกัน การให้รูปเพื่อเพิ่มความน่าสนใจ ฉะนั้นการสื่อสารลักษณะแบบนี้ มันจะทำให้คนอยากดู อยากเข้าใจว่าเราทำอยู่ เครื่องมือต่อไปคือ “คิดด้วยภาพ” ทุกอย่างจะให้ทำด้วยภาพ เพราะมันเข้าใจง่าย มีตัวหนังสือน้อยๆ มีภาพเยอะๆ เวลาคิดก็คิดด้วยภาพ มันจะเข้าใจได้ง่าย มีความคิดสร้างสรรค์ได้ดีกว่าตัวหนังสือ สังเกตตัวเองไหม ตัวเองเป็นคนยังไง ปัญหามันเกิดจากคนอื่นหรือตัวเรา เรื่องพวกนี้มันเข้าใจได้ เหลือเอาไปทำอย่างเดียวแหละ

จับกลุ่มให้ได้ 9 กลุ่ม กลุ่มละพอๆ กัน ให้เวลา 3 นาที

จะดูการบริหารจัดการทรัพยากรของพวกเขาว่าเป็นยังไง แปลกใจ

ทักษะการสื่อสาร (Communication Skills)

- การพูด/การนำเสนอ (Verbal Communication)
- การฟังอย่างตั้งใจ (Listening)
- การตั้งคำถาม : ปลายเปิด (Open end)
: ปลายปิด (Closed end)
- การกล่าวทวน (Paraphrase)
- การเรียงคำพูดใหม่ (Reframe)
- หน้าตา (Face)
- ภาษาท่าทาง (Nonverbal Communication)

ใหม่ ทำไมโจทย์ง่ายนิดเดียว แต่ทำไมวุ่นวายก็ 모르 ช่วยวิเคราะห์หน่อย ว่าการทำงานทีมเวิร์คมันเป็นอย่างนี้ อ่างเวลา ไม่วางแผน จริงๆ แล้วทุกคนมีประสบการณ์ มีความเก่ง แต่ที่เรามาทำอะไรร่วมกัน สิ่งที่คุณขาดไม่ได้ก็คือการทำงานด้วยกันเป็นทีมนี้แหละ ที่สำคัญก็คือเวลารวมกลุ่มแล้วคุณไม่มีผู้นำ คุณก็ 모르ว่าจะตามใคร ก็ไม่รู้จะทำยังไงในภาวะสับสน เพราะฉะนั้นจริงๆ แล้วเรื่องทั้งหมดเรารู้ แต่เราไม่ทำ ไม่ค่อยมีใครกล้า ส่วนใหญ่ก็จะเป็นแต่ผู้ตาม ผู้นำไม่ค่อยมี จริงๆ แล้วต้นตอของปัญหาก็คือ เราบริหารจัดการไม่ได้ ตัวเราเองเรายังบริหารจัดการไม่ได้ เราอยากรู้จักคนทั้งหมดที่มา เราได้บริหารจัดการตัวเองอะไรให้ปรัจักเขา

ต้องการให้ท่านทำงานกลุ่ม จะมี 3 กรณี

กรณีที่ 1 : อยากให้ทำเป็นเคสการสื่อสารระดับองค์กร มันมีปัญหาอยู่ว่าให้ท่านสื่อสารว่าองค์กรกำลังทำโครงการนี้ Happy Workplace แล้วอยากให้พนักงานเขารู้ว่า โครงการนี้มันจะทำให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตที่ดีกว่าเดิม และทำให้มีความสุขในการทำงาน เพราะฉะนั้นจึงอยากให้ทุกคนมีส่วนร่วมมาร่วมโครงการนี้ นี่คือวัตถุประสงค์ของการสื่อสาร

กรณีที่ 2 : เป็นระดับหน่วยงาน ซึ่งจะเป็นหน่วยอะไรก็ได้แล้วแต่ ให้สื่อสารเป้าหมายการทำงานของหน่วยงานให้ชัดเจน และอยากให้เกิดแรงจูงใจ ทำให้พนักงานในหน่วยงานนั้นเกิดแรงจูงใจในการทำงานให้ได้ตามเป้าหมาย

กรณีที่ 3 การสื่อสารระดับบุคคล บุคคลต่อบุคคล อยากให้มีการชื่นชมและว่ากล่าวตักเตือน

*โจทย์ต้องการให้คุณคิดเรื่องการสื่อสาร ให้เห็นกว้างๆ ใน Detail ของตัวมันเอง อยากให้เปรียบเทียบว่าปัจจุบันในกรณีที่ 1 2 3 ที่องค์กรคุณมันทำอย่างไร อยู่ อย่างเช่นกรณีที่ องค์กรของคุณได้สื่อสารด้วยวิธีไหนอยู่ เสร็จแล้วต้องการให้คนในทีมช่วยกันระดมสมองว่าทำอย่างไรจะทำให้ดีกว่าเดิม เพราะฉะนั้นก็เปรียบเทียบระหว่างที่ทำอยู่ปัจจุบันกับที่พัฒนาให้ดีกว่านี้ ให้เห็นชัดว่ามันไม่เหมือนกันทั้ง 3 กรณี

กลุ่มที่ 1

เรื่องการสื่อสารระดับบุคคล

เรายกตัวอย่างการส่งสารของหัวหน้าไปสู่ลูกน้อง ในแง่ของลูกน้องที่ทำในส่วนที่ดี เป็นพฤติกรรมที่สมควรจะได้รับการชมเชย ลักษณะของสารที่ส่งไปในเรื่องของการชมเชย ก็คือ ต้องแจ้งให้คนอื่นทราบด้วย หมายถึงว่าเป็นช่องทางที่ทำให้คนอื่นๆได้รับทราบว่า บุคคลที่เขาได้รับการชมเชย เขาทำในสิ่งที่คนอื่นควรจะเห็นเป็นตัวอย่าง ลักษณะของคำพูดก็คือ พูดได้ทั้งแบบเป็นทางการ และแบบเป็นส่วนตัว คือถ้าไม่ได้ส่งเป็นทางการ ก็จะพูดเป็นส่วนตัว แต่ส่วนการชื่นชมที่ไม่ได้ก็คือว่า ไม่สามารถที่จะทำให้ลูกน้องรู้สึกว่าเขาทำดี การตักเตือนควรจะเป็นการตักเตือนส่วนตัวก่อน ทุกครั้งที่มีการตักเตือน ควรจะมีการตักเตือนด้วยวาจาก่อน เพื่อให้คนที่พฤติกรรมไม่เหมาะสม ไม่ถูกต้อง ได้รับทราบเบื้องต้นก่อน เพื่อที่จะได้มีโอกาสปรับปรุงตัวก่อน

*Comment จากกลุ่มอื่นๆ

- การตักเตือนผู้อื่น ไม่ควรว่าเขา หรือประจานเขา การตักเตือนโดยส่วนตัวก่อนเป็นสิ่งที่ดี การชื่นชมที่ดีมีหลายแบบ ทั้งชื่นชมด้วยรางวัล หรือ

ชื่นชมด้วยคำพูด หรือทำให้เห็นว่าเราจริงใจกับเขา

- การสื่อสารดี พูดชัดเจน ฟังเข้าใจ แต่อาจจะมีเรื่องของการยกตัวอย่างที่ไม่ชัดเจน

- อยากให้ทีมนี้ปรับปรุงในการนำเสนอ เรื่องของความชัดเจน
- การตกแต่งแบบรายบุคคลก่อนถือว่าดี เราคุยแบบประนีประนอม
- บุคลิกภาพของผู้พูดถือว่าดี เนื้อหาชัดเจน แต่ตัวหนังสือเล็กมองไม่เห็น

- การแปะ Post it ไม่จัดให้เห็นระเบียบ
- ภาพรวมไม่ชัดเจน ใครคือผู้ส่งสาร ใครคือผู้รับ
- การสื่อสารชัดเจน พูดจาชัดเจนชัดถ้อยชัดคำ

กลุ่มที่ 2

เรื่องการสื่อสารระดับบุคคล

เป็นการชื่นชมการผลิตของพนักงานโดยรวม ซึ่งเราไม่เน้นว่าจะเป็นคนไหน เรารวมทุกคน ก็คือการผลิตที่ไม่มีของเสีย พนักงานคนไหนที่ผลิตไม่มีของเสีย เราก็จะเดินไปบอกเขาตรงๆว่าคุณทำงานดีนะ คุณไม่ทำของเสียนะ พนักงานที่ดีเด่นก็คือ พนักงานที่ไม่ขาด ไม่ลา ไม่สาย อันนี้เราก็จะชื่นชมเขาที่เขามีความรับผิดชอบกับหน้าที่การงาน ไม่ขาด ไม่ลา ไม่สาย คุณผลิตไม่เกินเวลา คุณผลิตตรงเวลา ทำให้โรงงานหรือทำให้หน่วยงานของเราทำงานได้เร็วขึ้นและมีงานผลิตเข้ามาเพิ่ม เพิ่มยอดผลิตได้เร็วขึ้น ได้เร็วขึ้น ผลิตได้ตรงตามเป้าหมายที่วางไว้ การตกแต่ง เป็นการตกแต่งแบบเพื่อนร่วมงานที่ทำงานไม่ดี เราจะเรียกเข้ามาตกแต่งโดยที่ส่วนตัว ไม่มีการตกแต่งแบบให้คนอื่นรับรู้ เพื่อที่จะได้ไม่ให้เป็นภาระงานเขา ขอเป็นส่วนตัว การตกแต่งทุกครั้ง จะลงท้ายด้วยคำว่า “ขอโทษนะที่ตกแต่งคุณ” เพื่อที่เราจะได้ไม่เป็นศัตรูซึ่งกันและกัน

*Comment จากกลุ่มอื่นๆ

- เรื่องของความชัดเจน ยกตัวอย่างเห็นได้ชัด เขามีหลักเกณฑ์ที่สื่อสารกับพนักงานกับผู้ร่วมงานว่า เกณฑ์ไหนที่เขาพอใจ และเกณฑ์ไหนที่เขา

ไม่พอใจ เพื่อที่จะมีหลักยึดถือร่วมกัน

- ขอชมเกี่ยวกับการนำเสนอ เชนำเสนออย่างชัดเจน มีการยกตัวอย่างและมีการอธิบายเพิ่มเติมได้ดี
- จากแนะนำเรื่องของการกล่าวตักเตือน เราควรจะมีมาตรฐานให้คนอื่นได้รู้ด้วย จะได้ไม่ผิดซ้ำ
- มีการยกตัวอย่าง อาจจะพูดเร็วไปนิด
- มีนำเสนอค่อนข้างชัดเจน หัวข้อตักเตือน เหมือนกับเราไม่ใช่ศัตรูกัน อยากให้บอกว่า “จริงๆเรารักนะ” มากกว่า
- เป็นการนำเสนอที่ดี มีการนำเครื่องมือที่เรียนมามานำมาใช้ เข้าใจง่าย ความหมายชัดเจนดี
- การตักเตือน เราต้องมีวิธีแก้ไขถ้าทำผิดอีก ต้องตั้งเกณฑ์ไว้
- มีเกณฑ์ของการชมเชยอย่างชัดเจน

กลุ่มที่ 3

เรื่องการสื่อสารระดับบุคคล

กรณีของฝ่ายขาย จะมีผู้ส่งสารและผู้รับสาร Mr.EK ตั้งเป้าว่าปีนี้คุณต้องมียอดขาย 50 ล้าน ซึ่ง Mrs.Joy เขาก็จะทำได้ 50 ล้าน ซึ่งผลจาก KPI เขาทำได้ 100 เปอร์เซนต์ ความชื่นชมที่หัวหน้างานจะมีต่อลูกน้อง เขาก็จะมองศักยภาพของ Mrs.Joy ว่ามีศักยภาพที่ดีมาก ก็จะมีการชื่นชมแบบกอดดันเพื่อปีหน้าจะมีผลงานที่ดีขึ้น การตักเตือนจะไม่ตักเตือนในเชิงที่ให้พนักงานหมดกำลังใจ แต่ตักเตือนเพื่อให้พนักงานเพิ่มศักยภาพในตนเอง มีแรงจูงใจให้สามารถทำงานได้ดีกว่านี้และเสนอแนะแนวทาง รวมทั้งให้ความช่วยเหลือ

*Comment จากกลุ่มอื่นๆ

- ขอชื่นชมกลุ่มนี้ เพราะยกตัวอย่างได้ชัดเจนและดีมาก เข้าใจและสื่อสารได้ดี
- การนำเสนอเข้าใจชัดเจน การชื่นชมแล้วกอดดันด้วยทำให้ผลที่ออกมาดี

- นำเสนอได้ดี การชื่นชมไม่ได้แค่คำพูด มีแรงจูงใจให้อยากทำตรงนั้นเพิ่มมากขึ้น

- เข้าใจง่าย แล้วก็ง่ายกลับไปใช้ในองค์กรได้ด้วย

- ชื่นชมส่วนตัวไม่พอ ต้องให้พนักงานคนอื่นรับรู้ด้วย

- อยากให้นำเสนอเป้าหมายที่บางคนทำได้ บางคนทำไม่ได้ คนที่ทำไม่ได้เพราะอะไร จะได้เป็นเป้าต่อไป

- นำเสนอให้คนฟังเข้าใจง่าย อยากให้คนที่ประสบความสำเร็จเป็นเทรนเนอร์ให้กับคนที่ยังไม่ประสบความสำเร็จไปถึงฝัน

- อยากไปให้สอนความสำเร็จหรือแนะแนวทางให้กับคนที่ยังไม่สำเร็จ

*ผอ.พิษณุ เสริม

- ความคิดเชิงระบบสามารถทำให้เราพัฒนางานได้ดีกว่าเดิมเยอะ

- การชม ไม่ควรชมคนนำเสนอเพียงอย่างเดียว เพราะเป็นผลงานของทั้งกลุ่ม

- สื่อมีผลมาก อยู่ที่เรารู้จะใช้วิธีไหน

กลุ่มที่ 4

เรื่องการสื่อสารระดับหน่วยงาน

การสื่อสารระดับหน่วยงาน เรามีโจทย์อยู่ว่า เป้าหมายในการทำงาน และสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงาน ก็คือ เราจะยกเคสตัวอย่างขึ้นมา เป้าหมายของแผนกเราก็คือ การทำ 5 ส. ก็คือเรามีเกณฑ์ว่า แผนกนี้ต้องทำคะแนน 5 ส. ให้ได้มากกว่า 90 เปอร์เซ็นต์ จาก 100 เปอร์เซ็นต์ ถ้าเกิดได้ 90 หรือเกิน 90 เปอร์เซ็นต์ แรงจูงใจของเราก็คือ เราจะให้เป็นเงิน 250 บาทต่อคน เราจะมาวิเคราะห์เป็น 4 หัวข้อ ก็คือ สาร ผู้ส่งสาร ช่องทาง และผู้รับสาร ผู้ส่งสารก็คือเป็นหัวหน้าแผนก โดยการบอกเป้าหมายของเรา ว่าเรามีเป้าหมาย 5 ส. ในแผนกของเราต้องทำ 5 ส. ให้เกิน 90 เปอร์เซ็นต์ จากที่คณะกรรมการ 5 ส. เข้าไปตรวจในทุกๆเดือน สารของเรา เราจะส่งสารไปก็คือสาร ความรู้เกี่ยวกับ 5ส.

*Comment จากกลุ่มอื่นๆ

- ขอชื่นชมกลุ่มนี้ที่นำเสนอ มีการส่งสารถึงพนักงานที่ให้ปฏิบัติ 5 ส. อย่างเป็นบ้าง

กลุ่มที่ 5

เรื่องการสื่อสารระดับหน่วยงาน

Model ของเราก็คือ ผู้ส่งสาร สาร และช่องทางในการสื่อสาร และ ผู้รับสาร แนนอนผู้ส่งสารเป็นหัวหน้าใหญ่ และตั้งเป้าหมาย เป้าหมายก็คือผลิตสินค้าชนิดหนึ่ง มีจำนวนผลิต 500 กล่องต่อเดือน ช่องทางการสื่อสารคือติดประกาศกลางแจ้ง และผู้รับสารของเราจะเป็นหน่วยงานทุกหน่วยงาน เช่น HR QA QC ฝ่ายผลิต เป็นต้น เป้าหมายของเราคือการผลิต แต่ว่าเราก็มจะมีแรงจูงใจด้วยเช่นกัน ปริมาณ 500 กล่องต่อเดือน นี่คือต่อคนด้วย แรงจูงใจก็คือ 1.ถ้าทำได้ 500 กล่องตามเป้า เราอาจจะให้โบนัส 3 เดือนครึ่ง ถ้าทำได้ตามเป้าอีก เราก็มจะให้โบนัสอีก

*Comment จากกลุ่มอื่นๆ

- มีการนำเสนอแบบทีม ไม่ได้นำเสนอคนเดียว มีการแลกเปลี่ยนกัน มีการแชร์กัน การทำงานเป็นทีมทำได้ดี

- ต้องชัดเจนว่าปัจจุบันทำอะไรอยู่ แล้วอนาคตจะทำอะไรบ้าง

กลุ่มที่ 5

เรื่องการสื่อสารระดับหน่วยงาน

อดีต ผู้ส่งสารไม่ได้มีการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน และไม่มีแรงจูงใจเสร็จแล้วเอาแค่บางหน่วยงานมาทำโครงการ โดยเฉพาะหน่วยงานที่ชอบมาทำจิตอาสาจะมาทำเยอะ หน่วยงานไหนไม่ได้ทำก็จะได้ไม่ทำเลย ส่วนช่องทาง ทางเดียวเลยก็คือ E-mail ปรากฏว่าบางหน่วยงานใช้ E-mail ไม่เป็น นี่คืออดีต ปัจจุบันเรามีการกำหนดนโยบายของบริษัทอย่างชัดเจนโดยผู้

ส่งสาร เรากำหนดเป็นวัฒนธรรมขององค์กร ซึ่งมีผลต่อการประเมินผลงานระดับหน่วยงาน เรามีการปรับรูปแบบ ก็คือเรามีการสื่อสารหลายช่องทางมากขึ้น เรามี Website สำหรับพนักงานที่ชอบ Social เรามีการลงไปทำ Video เป็นคลิปง่ายๆ เพื่อกับพนักงานบางกลุ่มที่ยังไม่เข้าใจในการสื่อสารให้เข้าใจมากขึ้น และที่สำคัญทุกหน่วยงานต้องมีส่วนร่วมในการทำโครงการ Happy Workplace

*Comment จากกลุ่มอื่นๆ

- ขอชมทั้งกลุ่มเลย มันรูปประกอบ ครบถ้วนกระบวนความ
- ขอชมทั้งกลุ่มว่ามีการนำเสนอที่ดีมาก มีการดึงอดีต มีการแชร์ความคิดเห็นลงในความคิดเห็น

กลุ่มที่ 6

เรื่องการสื่อสารระดับองค์กร

ในเรื่องของสุขภาวะในองค์กร ดูในเรื่องของผู้สื่อสาร เราใช้นิยามว่า ทีมสร้างสุข ทีมสร้างสุขจะเริ่มจากสำรวจสภาพความสุขขององค์กรก่อน ตามที่อาจารย์ได้ให้คำปรึกษามา ลำดับต่อไปในเรื่องของสาร เรามีผู้สื่อสารในทีมสร้างสุข เราก็จะมีสารที่จะไปสื่อให้กับเพื่อนๆพนักงานของเรา นั่นก็คือความรู้เกี่ยวกับ Work Life Balance ทำยังไงให้ชีวิตประจำวันมีความสุขด้วย ทักษะในการทำงานก็มีความสุขด้วย รวมถึง Happy 8 พอมีสารไปสื่อ ถามว่าต่อไปช่องทางของการสื่อสารเราทำยังไงบ้าง ทั่วไปเลยก็คือ ประชาสัมพันธ์ มีบอร์ด มี Social Media มี Meeting เป็นช่องทางที่ให้พนักงานมาเจอกัน อยากคุยกัน อยากนำข่าวนาเจอกันในที่ประชุม ทีมสร้างสุขลงไปสื่อสาร อยากจะคุยอะไรกับเขาก็คุยไปเลย ผู้รับสารของเราเน้นสุขภาวะองค์กรเกิดขึ้นไม่ได้ถ้าผู้รับสารไม่มีส่วนร่วมในกิจกรรม อันนี้เราก็เน้นการมีส่วนร่วมของพนักงาน โดยที่เขาจะต้องแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเราด้วยว่าจริงๆแล้วเขาต้องการอะไร บางทีเราจัดกิจกรรมไปเยอะเลย แต่เขาไม่ได้อยากมีส่วนร่วม ถูกบังคับให้เขามีส่วนร่วม เขาก็จะไม่มีความสุข

*Comment จากกลุ่มอื่นๆ

- นำเสนอได้ดี ให้ทุกคนเห็นภาพรวมได้ดี ทุกคนในกลุ่มสามัคคีกันดี
- ฟังแล้วเข้าใจง่าย ดีเรื่องประชาสัมพันธ์

กลุ่มที่ 7

เรื่องการสื่อสารระดับองค์กร

เริ่มจากการสื่อสารโครงการ Happy Workplace ซึ่งก็เป็นโจทย์ว่าทำยังไงให้พนักงานในองค์กรรับทราบกันทุกคน ทุกคนมีส่วนร่วม หลังจากที่เราอบรมแล้วก็จะมีการคลิปลงไปเลย สื่อสารผ่านทาง Line, Internet, TV, Facebook นอกนั้นยังไม่พอ เรายังมีลงประชาสัมพันธ์ ทำ Event ตีกว่านั้นถ้าจะมีฟรีตี้สอยๆมา หลังจากนั้นแล้วอบรมเสร็จ เทรนเสร็จแล้วเราต้องติดตามผล เพราะฉะนั้นหลังจากที่เราอบรมเสร็จแล้วก็มีการติดตามผล ว่าอบรมแต่ละทีมไปแล้ว มีการพัฒนาในกลุ่มยังไง มีการนำเสนอต่ออย่างไร ในส่วนของการสื่อสาร จะเห็นได้ชัดเจนว่า ถ้าเรานำคลิปวิดีโอมาใช้ บางองค์กรอาจจะเหมาะสม บางองค์กรอาจจะไม่ได้ผล ต้องดูที่ความเหมาะสมของแต่ละองค์กร เริ่มจากการทำสารที่นำต้นตั้น เราใจ มีช่องทางที่ดี ผู้รับสารสนใจ Feedback ก็จะกลับมาที่ผู้ส่งสาร

*Comment จากกลุ่มอื่นๆ

- ชื่นชมตรงที่มีให้ดู ว่าก่อนเป็นยังไง หลังเป็นยังไง แล้วสุดท้ายมีสรุป
- ขอชื่นชมผู้นำเสนอ แล้วก็แนวคิดของทางกลุ่ม ครบถ้วนสมบูรณ์ดี

กลุ่มที่ 8

เรื่องการสื่อสารระดับบุคคล

ปัญหาของเราจะอยู่ที่ Happy Body จาก 2 ตัวอย่าง ก็เห็นได้ว่าถ้าเทียบ 2 คน ก็จะรู้ว่าธรรมชาติของแต่ละคนไม่เหมือนกัน มีเกิน มีขาด เราจะเริ่มโครงการที่จะทำในการทำ Happy Body 2 คนมีปัญหา คนแรกอ้วน

เกินไป ต้องลดน้ำหนักและควบคุมอาหาร ส่วนอีกคนผอมเกินไป ต้องเพิ่ม น้ำหนักสักหน่อย ในส่วนของการวางแผนด้านการเงิน ก็จะได้จัดทำงบประมาณและนำเสนอทางผู้บริหาร เพื่อของบ และจัดตารางกำหนดระยะเวลาว่าเราควรจะทำกิจกรรมนี้ในช่วงเวลาไหน และส่งให้ประชาสัมพันธ์แจ้งให้ทราบต่อไป มีการติดบอร์ด มี Morning Talk และเข้าถึงพนักงานโดยตรง มีการออกกำลังกายด้วยตัวเอง พอทำโครงการแล้วก็จะมีการติดตามผลไว้ว่าตามเป้าหมายโดยการตรวจสอบตรรกะนี้มีผลภายใน

*Comment จากกลุ่มอื่นๆ

- ขอชื่นชมเรื่องการนำเสนอ มีความคิดสร้างสรรค์ มีการเปรียบเทียบให้เห็น

- มีความน่าสนใจ แต่ยังขาดเนื้อหาเพิ่มเติม

จริงๆแล้วมีประโยชน์ได้ประสิทธิผล ส่วนประสิทธิภาพมันก็อยู่ที่เราจะไปปรับ ทั้งหมดทั้งสิ้นท่านก็ได้เครื่องมือ ท่านจะได้กรอบความคิด ท่านจะได้ตัวอย่าง ก็ไปประยุกต์ใช้เอง จะเป็นประโยชน์ก็ต่อเมื่อเอาไปใช้ ถ้าแค่รู้เฉยๆ ก็ได้แค่รู้ เพราะฉะนั้นเราจึงมีเจตนาทำกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ สิ่งเกิดวิธีการผม ผมไม่ได้สอน แต่ผมเอาโค้ดไลน์มาให้ เอาหลักการตัวอย่างมาให้ แล้วให้คุณทำตามนั้นโดยการแลกเปลี่ยนประสบการณ์การเรียนรู้กัน ซึ่งก็พบว่าจริงๆแล้วเราเก่งกันทุกคน มันมีความเก่ง มันมีประสบการณ์อยู่ ก็เอามาแชร์กันเพื่อให้เกิดประโยชน์ หวังว่าท่านจะนำไปใช้ในองค์กรท่านขอให้ประสบความสำเร็จ

*สรุปองค์ความรู้ เข้า และ บ่าย

เช้า

Model การสื่อสาร

*วิธีการสื่อสาร

- สังเกต

- ฟัง

- พูด

- ถาม

- อวัจนะ

- เขียน

- อ่าน

*สาร

- ผู้ส่งสาร (ทักษะ,ทัศนคติ,ความรู้,วัฒนธรรมองค์กร)
- ผู้รับสาร (ความรู้,ทัศนคติ,ทักษะ)
- ช่องทาง (การวิเคราะห์รากปัญหาของการสื่อสาร)

*เทคนิคการนำเสนอ

- รูปภาพ

- แผนภูมิ

- Post it

- Mind Map

- Video

ป้าย

Work Shop

- การสื่อสารระดับองค์กร
- การสื่อสารระดับหน่วยงาน
- การสื่อสารระดับบุคคล
- เทคนิคการนำเสนอ

Reflection

คนที่ 1 ชอบวิธีการสอน เข้าใจง่าย

คนที่ 2 มีกิจกรรมให้ตื่นเต้นตลอด ไม่ง่วง

คนที่ 3 มีเนื้อหาที่สามารถนำกลับไปใช้ในองค์กรได้

คนที่ 4 ประทับใจในเรื่องของวิธีการสอนที่ง่าย และเข้าใจง่าย ที่สำคัญ

ก็คือการทำงานร่วมกันเป็นทีม

คนที่ 5 ประทับใจวิทยากรทุกท่านที่มาให้ความรู้เรา และชอบตอนแรกที่ทำให้ทำความรู้จักกับคนที่เราไม่รู้จัก ทำให้เราได้เพื่อนเยอะขึ้น

คนที่ 6 ประทับใจวิทยากร สนุกสนาน ความรู้ก็แน่น

คนที่ 7 สอนสนุก มีการทำงานเป็นทีม ระดมสมองร่วมกันจะได้ผลงานที่ดีขึ้น

คนที่ 8 ประทับใจอาหารอร่อยมาก

คนที่ 9 ชอบเทคนิคที่วิทยากรนำมาสอน ประทับใจเพื่อนๆเราทุกคน ไม่ว่าจะไปอยู่กลุ่มไหน ทุกทีมให้ความร่วมมือ

คนที่ 10 สิ่งที่จะเอากลับไปก็คือเรื่องของการสื่อสาร จะไปทำวิธีสื่อต่างๆในแผนกของตนเอง

คนที่ 11 ประทับใจบรรยากาศใน 2 วันที่ได้อยู่ร่วมกัน จะนำความรู้ที่ได้ไปปรับใช้ในตนเอง

คนที่ 12 ประทับใจวิทยากรและเพื่อนๆทุกคน

คนที่ 13 ประทับใจการออมเงินมาก

คนที่ 14 ประทับใจกิจกรรมทุกกิจกรรม สนุกทุกกิจกรรม ทำให้ไม่เครียด

คนที่ 15 ประทับใจทุกคนที่ทำงานกันเป็นทีม และมีการลงความคิดเห็น เสนอแนะกัน ใครมีอะไรก็แนะนำกัน

คนที่ 16 ประทับใจในทีมงานของแชนร์ทุกคน ที่ได้มาอบรมในวันนี้ และมีรูปภาพดีๆที่เราได้ให้กัน

คนที่ 17 ประทับใจทุกคน อย่างน้อยก็ได้เห็นรอยยิ้มทุกคนก็มีความสุขแล้ว

คนที่ 18 ชอบคุณเทคนิคและสาระต่างๆ ที่เราสามารถจะนำกลับไปปรับใช้ในองค์กรของเราได้ ชอบคุณทีมงานที่แบ่งปันสาระและความสุขให้กับเรา

คนที่ 19 ชอบที่ได้ใช้ความคิด

คนที่ 20 ประทับใจวิทยากร และเพื่อนๆทำให้เรากล้าแสดงออกมากขึ้น

คนที่ 21 ประทับใจทีม FAR ทุกๆท่านที่มาให้ความรู้

คนที่ 22 ประทับใจวิทยากรทุกท่าน ที่เปิดกว้าง มีการแก้ไขปรับปรุง สามารถนำไปใช้ได้ถูกต้อง

คนที่ 23 ประทับใจทุกท่านที่มาร่วมกลุ่มกันในวันนี้

คนที่ 24 ประทับใจการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ได้ความรู้ใหม่

คนที่ 25 ประทับใจความเป็นกันเองของทีมงาน

คนที่ 26 ประทับใจเพื่อนๆทุกคนและอาจารย์ที่ให้ความรู้

คนที่ 27 ประทับใจทุกสิ่งทุกอย่าง ที่ได้อยู่ร่วมกัน

คนที่ 28 ประทับใจบรรยากาศ อาหาร ที่พัก และพี่น้องทุกคนที่มา
ร่วมกัน

คนที่ 29 ประทับใจในทีมงานและเพื่อนๆทุกคน

Team Community

Project Manager – Coach – Facilitator – Train The Trainer

ขอบคุณทุกๆ ท่านที่ได้มาร่วมแบ่งปันกันในวันนี้และเมื่อวานด้วย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าทุกครั้งที่เราจะมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันแบบนี้ ได้ความรู้แล้ว สิ่งที่สำคัญที่สุด ก็อยากจะให้ทุกท่านไปแบ่งปันให้กับคนในองค์กรของท่าน ว่า เราได้ความรู้อะไรบ้าง ได้ประโยชน์อะไรบ้าง จากการได้มาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในวันนี้ ขอขอบคุณทุกท่าน เราในวันนี้เราได้ประโยชน์จากการแชร์ที่เกิดจากประสบการณ์ของแต่ละคน ไม่ใช่อาจารย์ ไม่ใช่ผู้สอน เป็นการดึงศักยภาพของแต่ละคนออกมา เราต้องเอามาแบ่งปันเพื่อนฝูงกัน

รวมตัว สร้างพลัง สานสัมพันธ์
คนปันสุข มุ่งสู่องค์กรสุขภาวะ
อย่างยั่งยืน
(Reunion Share Happy Agent)

วันที่ 19-20 สิงหาคม 2559
ณ บ้านสวนรจนา รีสอร์ท จ.สระบุรี

คนปันสุขคือใคร?

คนปันสุข คือ Project Manager , Facilitator , Trainer , Coach ที่ทีมงาน Share สร้างและพัฒนาขึ้นในโครงการส่งเสริมการเป็นองค์กรสุขภาวะทั้ง 4 รุ่น ซึ่งมารวมตัวกันกว่า 40 องค์กรในครั้งนี้เพื่อร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในหัวข้อ

- **Upgrading** คนปันสุขทุกคนให้เก่งขึ้นกว่าเดิม
- **Sharing Lesson Learned** แบ่งปันบทเรียนที่ได้รับ ทั้งที่สำเร็จและไม่สำเร็จ
- **Benchmarking** เปรียบเทียบ เรียนรู้ จุดแข็ง สิ่งท้าทาย
- **Co Creating** ร่วมกันสร้างสรรค์ สิ่งที่จะพัฒนาอย่างต่อเนื่อง
- **Focusing Sustainable** ร่วมทำแผนการเป็นองค์กรสุขภาวะยั่งยืน

ก่อนจะเริ่มการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันนั้น ทุกๆ ครั้งที่ทีม Facilitator จะกระตุ้นทุกคนคนที่เข้าร่วมให้ตื่นตัวและสดชื่น ซึ่งครั้งนี้ก็เช่นกันที่เหล่าคนปันสุข ไม่ว่าจะเป็น Project Manager , Facilitator , Trainer , Coach ต่างสลายตำแหน่งหน้าที่ทางการทำงานเพื่อปรับตัวเองให้อยู่ในระดับเดียวกัน พร้อมทั้งเขียนป้ายชื่อห้อยคอตนเองเพื่อให้เพื่อนๆ จากต่างองค์กรได้รู้จัก

วันนี้ทีม Facilitator เปิดประเด็นการเชื่อมสัมพันธ์ของทุกคน

“การจะทำงานให้ทุกอย่างประสบความสำเร็จได้อันดับแรกเราต้องมีความรักให้กัน ทีนี้เราก็จะมาเล่นเกมในเรื่องของความรัก ความรักของเราจะมีเพลง และมีท่า เดี่ยวลองพูดตามกันนะคะ

“ความรักอยู่สูง ความรักอยู่ต่ำ ความรักอยู่รอบๆ ความรักอยู่ในใจ สวีตี้ ฉันรักเธอ สวีตี้ ฉันรักเธอ”

เป็นกิจกรรมน่ารักๆ ที่ให้แต่ละคนจับคู่ร้องเพลงกัน และเมื่อถึงท่อน

เนื้อเรื่อง “สวัสดี ฉันรักเธอ” ให้แต่ละคนสวมกอดซึ่งกันและกัน เพิ่มความคุ้นเคยให้กับเพื่อนใหม่ที่เพิ่งพบเจอ และเพื่อให้รู้จักเพื่อนๆ กันมากขึ้น ทีม Facilitator จึงให้จับกลุ่ม 5 คนและสลับเป็น 8 คนโดยให้จำชื่อและที่ทำงานของเพื่อนใหม่ให้ได้มากที่สุด หลังจากนั้นก็กำหนดเวลา 2 นาทีให้แต่ละกลุ่มกำหนดกติการ่วมกันในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และส่งตัวแทนนำเสนอหน้าห้อง โดยให้มีเวลานำเสนอ 30 วินาที ซึ่งสรุปกติการ่วมกันกันได้ดังนี้

กำหนดกติกาในการอยู่ร่วมกัน

- 1.ตรงต่อเวลา
- 2.รับฟังความคิดเห็น
- 3.ยิ้มให้กัน
- 4.เพื่อนพูดต้องฟัง
- 5.ถามต้องตอบ
- 6.มีส่วนร่วม
- 7.ให้เกียรติ
- 8.ไม่ใช่โทรศัพท์
- 9.ไม่หลับในห้อง
- 10.ขอโทษเมื่อทำผิด
- 11.สามัคคี
- 12.ห้ามยืมเงิน
- 13.ให้เกียรติซึ่งกันและกัน
- 14.เปิดใจเรียนรู้

แลกเปลี่ยนเรียนรู้ Upgrade คนปันสุข

โดยวิทยากร : คุณพิษณุ มุณีกันนัท

ก่อนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้โดย คุณพิษณุ มุณีกันนัท ผู้อำนวยการบริหารมูลนิธิพัฒนาอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มไทยนั้น คุณพิษณุได้เชิญชวนทุกคนให้ผ่อนคลายความคิดของตนเองโดยการนั่งสมาธิหลับตาเบาๆ หยุดความคิดด้วยการจับลมหายใจเข้าออกยาวๆ สัก 5-6 ครั้ง ระหว่างนี้จะมีความคิดอื่นแทรกเข้ามาเป็นระยะ ขอให้ทุกคนอย่าไปสนใจและให้หายใจเข้าออกยาวๆ 1-2 แล้วกลับไปมุ่งเน้นกับสมาธิในลมหายใจเข้าออกตามเดิม

จากนั้นให้ค่อยๆ สืบตา แล้วตั้งสมาธิที่ลมหายใจเช่นเคยโดยไม่ต้องหลับตา ตั้งสมาธิไปที่ลมหายใจให้ชัดและสูดหายใจเข้าออกแบบยาวๆ เราจะประชุมด้วยสติสนทนา โดยรับรู้ลมหายใจในการพูดและฟัง สติสนทนาเราจะช่วยให้เกิดการประชุมอย่างกัลยาณมิตร พูดและฟังอย่างสร้างสรรค์

เมื่อสมาธิของทุกคนพร้อมคุณพิษณุจึงเริ่มเข้าสู่หัวข้อการแลกเปลี่ยนกัน

“กิจกรรมครั้งนี้คือการรวมตัวสร้างพลังรวมคนปันสุข ซึ่งภาษาอังกฤษเรียกว่า Share Happy Agent โดยงานนี้คือการรวมศิษย์เก่าทั้ง 4 รุ่นมารวมกัน แล้วอีกอันหนึ่งเราจะเรียกว่า Community ซึ่งก็หมายถึงชุมชนที่สนใจร่วมกันมาอยู่ด้วยกัน”

โดยหัวข้อในการแลกเปลี่ยนมีดังนี้

- **Upgrading** เพื่อให้คนปันสุขทุกคนให้เก่งขึ้นกว่าเดิม
- **Sharing Lesson Learned** แบ่งปันบทเรียนที่ได้รับ ทั้งที่สำเร็จและไม่สำเร็จ เรียนรู้ซึ่งกันและกันเพราะครั้งนี้มา 28 บริษัทเราจะได้เห็น 28 เคสในการเรียนรู้
- **Benchmarking** เปรียบเทียบ เรียนรู้ จุดแข็ง สิ่งท้าทาย ของแต่ละที่เพื่อนำไปพัฒนากันต่อ
- **Co Creating** ร่วมกันสร้างสรรค์ สิ่งที่จะพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

ตรงนี้ยากแต่ก็สร้างได้ เพราะฉะนั้นต้องเกาะกลุ่มกันทำเป็นเครือข่ายจะดีกว่า

- **Focusing Sustainable** ร่วมทำแผนการเป็นองค์กรสุขภาวะ
ยั่งยืน

“มากับ Share ทุกครั้งจะครบรส จะมีสาระ ไร้สาระ มีเครียด มีผ่อนคลาย โหด มั่น ฮา เรา Design ไว้หมด แต่ครั้งนี้เรา Design ให้แตกต่างจากเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ครั้งก่อนๆ แต่ทั้งหมดทั้งสิ้นเรา Design ให้ท่านเป็นคนสร้างเอง โดยตัว Share จะทำเฟรมไว้ให้แค่นั้นเอง

“ลำดับที่หนึ่งมาถึงเราก็ต้องรู้จักกันก่อน ครึ่งนี้ต้องรู้จักกันให้หมด ใครรู้จักเพื่อนเยอะที่สุดจะมีรางวัลให้ แต่ท่านต้องรู้จักอย่างลึกซึ้ง ไม่ใช่แค่หน้ากับชื่อแค่นั้น เพราะฉะนั้นจะต้องมีวิธีการทำยังไงให้รู้จักเพื่อน หาโอกาสทำให้เรารู้จักเพื่อนเยอะที่สุด ไม่ใช่แค่หยิบกล้องมาถ่ายรูป แต่เราต้องทำความเข้าใจกับอุปนิสัยกัน เชิญชวนนะครับใช้โอกาสรู้จักเพื่อนให้ลึกซึ้งที่สุดเท่าที่จะรู้จักได้

“รุ่นที่ 1 เป็นรุ่นตั้งต้น 10 องค์กรต้นแบบโดยมุ่งเน้นไปที่อุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่ม แต่ทว่าตำแหน่งที่สร้างยังไม่ครบโดยมีแค่ Trainer และ Facilitator โดยครั้งต่อมาเราจะเรียกว่า Fashion 1 ซึ่งมี 14 คน Fashion 2 มี 14 คน ต่อมาใน Fashion 3 มี 57 คน รวมเป็นทั้งหมด 92 คนใน 28 บริษัท เมื่อเรากำหนดแบบนี้ก็จะไม่สับสนเรื่องชื่อเรียกกัน”

จากนั้นคุณพิษณุให้แบ่งกลุ่มกันตามบริษัท และแต่งตั้งหัวหน้ากลุ่มขึ้นมาแล้วมาใส่สมาชิกที่เข้ามาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในครั้งนี้อยู่ในหน้าที่ใดบ้าง ไหนบ้างในแต่ละยุค Fashion ทั้งครั้งที่ 1 ครั้งที่ 2 และครั้งที่ 3

หลังจากนั้นคุณพิษณุให้จับกลุ่มกันอีกครั้งโดยจับกลุ่มกันตามรุ่น Fashion และตั้งหัวหน้าทีมในแต่ละรุ่นขึ้นมาอีกครั้ง พร้อมคิดสัญลักษณ์ทีม

โดยให้หัวหน้าทีมออกมาฟรีเซนต์ ซึ่งบรรยากาศเต็มไปด้วยเสียงหัวเราะและความสนุกสนานจากท่าทางที่แต่ละคนสร้างสรรค์สัญลักษณ์ของทีมกันอย่างสุดเหวี่ยง

จากนั้นให้แยกและจับกลุ่มใหม่อีกครั้งโดยแบ่งกลุ่มตามตำแหน่ง และคัดเลือกหัวหน้าพร้อมกับคิดท่าทางประจำทีม ซึ่งเรียกความสนุกสนานเฮฮาให้กับทุกๆ คนอีกครั้ง แต่การแบ่งกลุ่มเช่นนี้นั้นก็เพื่อทบทวนหน้าที่ของตนเองให้ชัดเจนยิ่งขึ้น

เรามาทบทวนกันว่าแต่ละตำแหน่งมีหน้าที่อะไรบ้าง?

ตำแหน่งที่ 1 Project Manager หน้าที่คือบริหารจัดการทรัพยากรทั้งหมด เพื่อให้ได้ตามที่ลูกค้าต้องการ

ตำแหน่งที่ 2 Facilitator เน้นเรื่อง Design กระบวนการเพื่อให้งานสำเร็จให้ได้ โดยให้ทุกคนต้องมีส่วนร่วม ไม่ใช่คนใดคนหนึ่งทำ ต้องทำกระบวนการทั้งหมด ต้องจูงใจคนให้มาร่วมทำกันให้ได้ แล้ววัดที่ผลสำเร็จ

ตำแหน่งที่ 3 Trainer เน้นเรื่อง Content มากๆ สมมุติว่าจะทำเรื่องใดเรื่องหนึ่ง Trainer ต้องไปศึกษาหาความรู้และนำมาถ่ายทอดให้เขานำไปใช้งานได้

ตำแหน่งที่ 4 Coach ไม่เหมือน Trainer ตรงที่คือจะทำงานเป็นรายบุคคลไม่ใช่รายกลุ่มเพื่อที่จะทำให้นักคนนั้นสามารถพัฒนาตนเองได้ เพราะฉะนั้น Coach จะสอนก็ได้ จะไปเป็นผู้สนับสนุนผู้อื่นก็ได้ หรือจะเป็นผู้ให้แรงบันดาลใจก็ได้ สามารถทำงานทั้งด้าน Life Skill และ Work Skill แต่เน้นว่าเป็นรายบุคคลไม่ใช่รายทีม

จะเห็นได้ว่าทางทีม Share ได้ออกแบบตำแหน่งเหล่านี้ เพื่อให้มาทำงานจริงๆ ตรงนี้สำคัญมาก ถ้าเราไม่สามารถนำมาใช้ในงานจริงๆ ก็ไม่มีประโยชน์ ซึ่งกลุ่มเป้าหมายก็คือทุกคนที่มาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในที่นี้ที่ต้องฝึกฝนต้องพัฒนา เราจะต้องพัฒนาต่อไปเรื่อยๆ เพราะฉะนั้น Trainer ทั้งหมด

จะต้องสรุปองค์ความรู้ทั้ง 2 วัน เพื่อนำความรู้นั้นนำไปเผยแพร่ให้ได้

ต่อมา Coach ทั้งหมด จะต้องค้นหา 10 สุดยอด Share Agent ต้องคัดเลือกกันเอง เพราะฉะนั้นคน 1 คน อาจจะต้องทำงาน 2-3 มิติ โดยครั้งนี้จะเห็นว่ามีความรับผิดชอบหลาย ๆ ด้าน ทุกคนจะต้องทำเช่นเดียวกัน เมื่อเราระดมสมองกันแล้วก็จะออกมาเป็น Master Plan ที่จะทำร่วมกัน คำถามคือ Master Plan นี้คือควรจะสั้นหรือยาว? ซึ่งขั้นต่อน้อยต้องวางแผน 3 ปีแล้วเมื่อจะทำ Action Plan ก็จะมีแผนย่อยไป และเมื่อจะให้ตอบโจทย์ถึงความยั่งยืนนั้นต้องหาให้พบว่าตัวไหนที่จะบอกว่าบริษัทเราเข้าสู่องค์กรสุขภาวะอย่างยั่งยืนแล้ว

คุณพิษณุแนะนำว่า ให้มีการจัดทำทะเบียนรุ่นขึ้นเพื่อสะดวกในการติดต่อกัน และให้ทุกคนเข้ากลุ่มไลน์เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันอย่างสะดวกและสร้างโครงข่ายในการช่วยเหลือกัน

โดยเฉพาะแต่ละตำแหน่งนั้นจะทำอะไรเพื่อจะอัพเกรดตัวเองให้ดีขึ้น??

ทั้งนี้เพราะมีหลายเครื่องมือที่จะช่วยสร้างสุขให้ท่านในการทำงาน ยกตัวอย่างเช่น CPF, TSH, WD, แล้วบริษัทของแต่ละท่านใช้เครื่องมือชนิดใดเป็นมาตรฐาน??

วิทยากรโดย : คุณอังคณา ภิญญกุล

หลังจากช่วงพักเบรกไป 15 นาที ทุกคนก็พร้อมกลับมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันอีกครั้ง โดยในครั้งนี้นี้แต่ละคนจะช่วยกันคิดจะช่วยกันระดมสมองเพื่อนำความรู้และเทคนิคต่างๆ ที่ อ.พิษณุแนะนำไปในช่วงต้นมาปรับเปลี่ยนเป็นกลยุทธ์ที่จะสร้างองค์กรสุขภาวะอย่างยั่งยืน โดยกำหนดให้แบ่งเป็นกลุ่มคณะบริษัทกันกลุ่มละ 9-10 คนเพื่อระดมสมองช่วยกันในกิจกรรมครั้งนี้ แต่ก่อน

จะถึงเวลานั้น Facilitator ให้แต่ละคนจับคู่กันเพื่อกระตุ้นตัวเองให้พร้อมเรียนรู้อีกครั้ง!!

“ให้เวลา 2 นาทีในการจับคู่เมื่อได้แล้วให้กำหนดว่าใครจะเป็นหมายเลข 1 และใครจะเป็นหมายเลข 2 ให้หมายเลข 1 ชูฝ่ามือขึ้นและหมายเลข 2 ดูที่ฝ่ามือของหมายเลข 1 ...กิจกรรมนี้บอกให้เรารู้ว่าถ้าเราเป็นผู้นำและผู้ตามที่ดีไม่ได้ กิจกรรมต่างๆ ก็เกิดขึ้นได้ยาก”

เมื่อพร้อมแล้วก็ถึงเวลาจับกลุ่มในเวลา 10 วินาที เมื่อได้กลุ่มแล้วให้เลือกเลข หัวหน้า และโฆษกเพื่อนำเสนองานของแต่ละกลุ่ม โดยให้แต่ละกลุ่มร่วมกันระดมสมองเพื่อหากิจกรรมที่จะมารวมตัวเช่นนี้ในตำแหน่งต่างๆ หรือในแต่ละ Fashion ซึ่งอาจจะเป็น 6 เดือนครั้ง หรือ 1 ปีครั้ง โดยกิจกรรมนั้นต้องเกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาตนเองและผู้อื่น รวมถึงสังคมรอบข้างด้วย ซึ่งต้องจัดอย่างต่อเนื่องตลอดระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า โดยให้เวลาแต่ละกลุ่ม 10 นาที

โดยให้เขียน Master Plan และ Action Plan ที่จะเกิดขึ้นตลอด 3 ปีข้างหน้า และอย่ากังวลเรื่องความผิดถูก แค่คำนึงว่าต้องให้กิจกรรมต่างๆ นั้นสร้างสุขภาวะของแต่ละองค์กรให้คงอยู่อย่างยั่งยืน

ตัวอย่างตารางการเขียน Master Plan

What ทำอะไร?	Output	ปีที่ 1	ปีที่ 2	ปีที่ 3	Who ใคร?	When เมื่อไหร่?

โดยแนวทางการคิดกิจกรรมนั้นต้องครอบคลุม 3 ประเด็นหลักคือ

1. ต้องเป็นกิจกรรมที่มีความต่อเนื่องอย่างยั่งยืน อาทิ จัดกิจกรรมขายของกันในกลุ่ม 30 กว่าองค์กรนี้ เมื่อได้กำไรก็นำกำไรตรงนั้นมาจัดตั้งกองทุนเพื่อใช้บริหารจัดการเรื่องต่างๆ ในกลุ่มของเรา
2. เมื่อเรารวมตัวกันแล้วต้องมีความรู้อะไรเกิดขึ้นบ้าง และสามารถแชร์ความรู้นั้นได้อย่างไร
3. กิจกรรมที่เกิดขึ้นนั้นจะต้องมีเรื่องของความสนุกสนานของผู้ทำงานและผู้ร่วมงานรวมอยู่ด้วย

นำเสนอแนวคิดกิจกรรมของแต่ละกลุ่ม

กลุ่มที่ 1

What ทำอะไร?	Output	ปีที่ 1	ปีที่ 2	ปีที่ 3	Who ใคร?	When เมื่อไหร่?
1.ปลูก ป่าชาย เลน	เพื่อ รักษาสี นวลล้อม (Happy Society)	เริ่ม			Fashion 1 และ Garment 1	1/05/2560 (วันแรงงาน)
2.เลี้ยง อาหาร เด็กและ คนชรา	Happy Soul / Happy Heart		เริ่ม		Fashion 2	1/05/2561 (วันแรงงาน)
3.ทอด กฐินทอด ผ้าป่า	Happy Soul / Happy Heart			เริ่ม	Fashion 3	1/05/2562 (วันแรงงาน)

Action Plan กลุ่มที่ 1

1.ปลูกป่าชายเลน

- ระดมทุน (ทำเสื้อทีมปันสุข)
- หาสปอนเซอร์
- ติดต่อหน่วยงาน/สถานที่

กลุ่มที่ 2

What ทำอะไร?	Output	ปีที่ 1-ปี ที่ 3	Who ใคร?	When เมื่อ ไหร่?
โครงการหลัก ชื่อ “โครงการ เปิดประตูสู่ ความสุข” โดย มีกิจกรรมคือ 1.ปลูกป่า 2. ออมเงิน	ก่อนเริ่มกิจกรรมจะขอให้ ตัวแทนของแต่ละบริษัท มาระดมสมองโดยใช้ เครื่องมือ Happy 8 และ ข้อมูลทางฝ่าย HR (Map HR) ของแต่ละที่มาค้นหา ว่าอะไรต่ำสุดใน Happy 8 เมื่อค้นพบว่าตัวไหนต่ำ ก็จะมาระดมสมองกันอีก ครั้งเพื่อกำหนด Action Plan ร่วมกัน	ทำต่อเนื่อง ในทุกๆ ปี	ทุกฝ่ายรับ ผิดชอบ ร่วมกัน	เริ่ม กิจกรรม ทุกๆ ต้น ปี

กลุ่มที่ 3

What ทำอะไร?	Output	ปีที่ 1 -ปี ที่ 3	Who ใคร?	When เมื่อไหร่?
1.สร้างเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ Happy 8 ของแต่ละบริษัท	เพื่อนำเอาข้อดีข้อด้อยต่างๆ ที่เกิดขึ้นในแต่ละกิจกรรมของแต่ละบริษัทไปปรับปรุงยุคที่ใช้ให้เหมาะสมกับตนเอง	ทำต่อเนื่องในทุกๆ ปี	ทุกฝ่ายรับผิดชอบร่วมกัน	(ไม่ได้กำหนดเวลาแต่น้อยปีละ 1 ครั้ง)
2.ร่วมกันบริจาคสิ่งของเพื่อช่วยเหลือเด็กด้อยโอกาส/ผู้สูงอายุ	1.โปรมีทองคำกร 2.ด้านจิตใจ 3.มิตรภาพ	ทำต่อเนื่องในทุกๆ ปี	ทุกฝ่ายรับผิดชอบร่วมกัน	(ไม่ได้กำหนดเวลาแต่น้อยปีละ 1 ครั้ง)
3. แข่งกีฬาสามัคคีสัมพันธ์	1.กระชับสัมพันธ์ 2.มิตรภาพ	ทำต่อเนื่องในทุกๆ ปี	ทุกฝ่ายรับผิดชอบร่วมกัน	(ไม่ได้กำหนดเวลาแต่น้อยปีละ 1 ครั้ง)

Action Plan กลุ่มที่ 3

- | | |
|-------------------------|----------------------|
| 1.ตั้งคณะกรรมการร่วมกัน | เดือนมกราคม |
| 2.วางแผน/กำหนดรูปแบบ | เดือนมกราคม – มีนาคม |
| 3.แบ่งบทบาทหน้าที่ | เดือนมกราคม – มีนาคม |

- | | |
|---------------------------|-------------------------|
| 4.เลือกดูสถานที่/งบประมาณ | เดือนเมษายน |
| 5.ดำเนินการ | เดือนพฤษภาคม – มิถุนายน |
| 6.สรุปผล | เดือนกรกฎาคม |
| 7.เผยแพร่กิจกรรม | เดือนสิงหาคม – กันยายน |

กลุ่มที่ 4

What ทำอะไร?	Output	ปีที่ 1 –ปี ที่ 3	Who ใคร?	When เมื่อ ไหร่?
1.ศึกษาความสัมพันธ์พี่น้อง (ใช้เวลา 1 วัน)	เพื่อหาเงินทุนทำกิจกรรมอื่นๆ และเข้ากองทุน (ขายบัตรและรับบริจาค)	ทำต่อเนื่องในทุกๆ ปี	ทุกฝ่ายรับผิดชอบร่วมกัน	ไตรมาสแรกของทุกปี
2.สัมภาษณ์คนปันสุขประจำปี (ใช้เวลา 2 วัน 1 คืน) -วันแรกทำกิจกรรมเพื่อสังคมร่วมกัน -วันที่ 2 จัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้Update กิจกรรมที่แต่ละบริษัททำที่ผ่านมา ปัญหาที่พบเจอ หนทางแก้ไข แผนกิจกรรมในปีถัดไป	สานสัมพันธ์ และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ข้อคิดในการทำกิจกรรมของแต่ละองค์กร ปัญหาที่เกิดขึ้น แนวทางแก้ไข และวางแผนกิจกรรมในอนาคต	ทำต่อเนื่องในทุกๆ ปี	ทุกฝ่ายรับผิดชอบร่วมกัน	ไตรมาสที่ 4 ของทุกปี

Action Plan กลุ่มที่ 4

กิจกรรมกีฬาสถานสัมพันธ์คนปันสุข

1. จัดตั้งทีมงาน เดือนที่ 1, 7
2. วางแผนงาน เดือนที่ 2 – 3
3. ระดมทุน เดือนที่ 2 – 3
4. ประชาสัมพันธ์ เดือนที่ 3 – 4
5. ดำเนินการตามแผน เดือนที่ 5
6. ติดตามและประเมินผล เดือนที่ 5 – 6
7. สรุปผลแจกความรู้ให้ทุกบริษัท เดือนที่ 6

กลุ่มที่ 5

What ทำอะไร?	Output	ปีที่ 1 – ปี ที่ 3	Who ใคร?	When เมื่อไหร่?
1. มหกรรม OTOP ปันสุข	เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การสร้างสุขใน แต่ละองค์กรที่ โดดเด่น	ทำต่อเนื่องใน ทุกๆ ปี	ทุกฝ่ายรับผิดชอบ ร่วมกัน	ต้นเดือน กันยายนของ ทุกปี (เพราะ เป็นช่วงปลาย งบประมาณ ของปีนั้น)
2. สัญจรปันสุข สู่ผู้ด้อยโอกาส	1. ได้รวมกลุ่ม 2. ได้แบ่งปันให้ ชุมชน 3. ได้ ระดมทุน	ทำต่อเนื่องใน ทุกๆ ปี ปีละ 2 ครั้ง (แบ่งเป็น 6 เดือน 1 ครั้ง	ทุกฝ่ายรับผิดชอบ ร่วมกัน	ตามเทศกาล

กิจกรรมสัมมนาคนปันสุข

- | | |
|----------------------|-----------------|
| 1.จัดตั้งทีมงาน | เดือนที่ 7 |
| 2.วางแผนงาน | เดือนที่ 8 – 9 |
| 3.ระดมทุน | เดือนที่ 9 – 10 |
| 4.ประชาสัมพันธ์ | เดือนที่ 9 – 10 |
| 5.ดำเนินการตามแผน | เดือนที่ 10 |
| 6.ติดตามและประเมินผล | เดือนที่ 11 |
| 7.สรุปผล | เดือนที่ 11 |

กลุ่มที่ 6 มหกรรมรวมพลัง “คนปันสุข”

What ทำอะไร?	Output	ปีที่ 1	ปีที่ 2	ปีที่ 3	Who ใคร?	When เมื่อไหร่?
1.นำเสนอผลงาน/Happy Workplace ของแต่ละบริษัท / กิจกรรม CSR ปลุกปะการัง / สัศจรรย์ในแบบ “งานวัด”	เพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันในแต่ละองค์กร และเสริมสร้าง Happy Society และ Happy Soul	เริ่ม			ทุกฝ่ายรับผิดชอบร่วมกัน	เดือน มิถุนายน

What ทำอะไร?	Output	ปีที่ 1	ปีที่ 2	ปีที่ 3	Who ใคร?	When เมื่อไหร่?
2. Talk Show Happy Workplace / กิจกรรม CSR เดินมาราธอน ระดมทุนเพื่อ บ้านพักคนชรา / สังสรรค์ในแบบ “คาบออย”	เพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันในแต่ละองค์กร และเสริมสร้าง Happy Society และ Happy Soul		เริ่ม		ทุกฝ่ายรับผิดชอบร่วมกัน	เดือนมิถุนายน
3. สัมมนา รวม Happy Workplace / กิจกรรม CSR เลี้ยงข้าว เด็กกำพร้า / สังสรรค์ในแบบ “เด็กอนุบาล”	เพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันในแต่ละองค์กร และเสริมสร้าง Happy Society และ Happy Soul			เริ่ม	ทุกฝ่ายรับผิดชอบร่วมกัน	เดือนมิถุนายน

กลุ่มที่ 7

What ทำอะไร?	Output	ปีที่ 1	ปีที่ 2	ปีที่ 3	Who ใคร?	When เมื่อไหร่?
1. Walk Rally (การ กุศล)	เพื่อเป็นการสานสัมพันธ์อันดีของทีมสร้างสุข และเพื่อนำรายได้ไปบริจาคของให้กับโรงเรียนในชุมชน	เริ่ม			ทุกฝ่ายรับผิดชอบร่วมกัน และเชิญชวนพันธมิตรคู่ค้ามาร่วมด้วยมากกว่า 1 องค์กร	จัดงาน ณ ไร่นานันจุล ระยะเวลา 2 วัน 1 คืน (ไม่กำหนด เดือน)
2. ปลูกป่า เพื่อเพิ่มพื้นที่ป่าให้กับประเทศ ลด ก๊าซเรือน กระจก	เพื่อเป็นการสานสัมพันธ์อันดีของทีมสร้างสุข และเพิ่มทรัพยากรป่าไม้ให้กับประเทศ		เริ่ม		ทุกฝ่ายรับผิดชอบร่วมกัน และเชิญชวนพันธมิตรคู่ค้ามาร่วมด้วยมากกว่า 1 องค์กร	ระยะเวลา 2 วัน 1 คืน (ไม่กำหนด เดือนและ สถานที่)

What ทำอะไร?	Output	ปีที่ 1	ปีที่ 2	ปีที่ 3	Who ใคร?	When เมื่อไหร่?
3. Walk Rally (การ กุศล)	เพื่อเป็นการสาน สัมพันธ์อันดีของ ทีมสร้างสุข และ เพื่อนำรายได้ไป บริจาคของให้กับ ทหารผ่านศึก			เริ่ม	ทุกฝ่ายรับ ผิดชอบร่วม กัน และ เชิญชวน พันธมิตรคู่ ค้ามาร่วม ด้วยมากกว่า 1 องค์กร	จัดงาน ณ โรงเรียน นายร้อย จปร. ระยะ เวลา 2 วัน 1 คืน (ไม่ กำหนด เดือน)

กลุ่มที่ 8

What ทำอะไร?	Output	ปีที่ 1	ปีที่ 2	ปีที่ 3	Who ใคร?	When เมื่อ ไหร่?
1.โครงการ ปันสุข (บริจาค ของ)	เสริมสร้าง ความสุข และช่วย พัฒนา สังคม	จัดเลี้ยง อาหารคน ชรา/ บริจาคของ และจัดงาน สันทนาการ	จัดเลี้ยง อาหารเด็ก ด้อยโอกาส ในเมือง/ บริจาคของ และจัด งาน สันทนาการ	จัดเลี้ยง อาหารเด็ก ด้อยโอกาส ในชนบท/ บริจาคของ และจัดงาน สันทนาการ	ทุก ฝ่าย รับผิดชอบ ร่วม กัน	9 พ.ค. / 9 พ.ย.

What ทำอะไร?	Output	ปีที่ 1	ปีที่ 2	ปีที่ 3	Who ใคร?	When เมื่อ ไหร่?
2. โครงการ จิตอาสา (ทำความ สะอาด)	เสริมสร้าง ความสุข และช่วย พัฒนา สังคม	ทาสี/ ล้าง ห้องน้ำวัด	ทาสี / ทำ ห้องสมุด / ล้างห้องน้ำ โรงเรียน	เก็บขยะ / สอนอาชีพ คนใน ชุมชน	ทุก ฝ่าย รับผิดชอบ ร่วมกัน	9 มี.ค.
3. รวมพล คนปันสุข	1.มีรายได้ 2.มีความ รู้/แชร์ 3.เพิ่ม จำนวนคน ปันสุข	ออกบูท ขายสินค้า	Meeting ปลูกป่า	ดูงาน / นำไปเผยแพร่	ทุก ฝ่าย รับผิดชอบ ร่วมกัน	9 ส.ค.

กลุ่มที่ 9

What ทำอะไร?	Output	ปีที่ 1	ปีที่ 2	ปีที่ 3	Who ใคร?	When เมื่อ ไหร่?
1.ปลูกป่า ชายเลน	1.สร้างความ สามัคคีใน กลุ่ม 2.สร้างสมดุล ระบบนิเวศ ของธรรมชาติ 3. ได้รับ ความรู้สึกดีๆ ที่สังคมมอบ ให้	ปี 2560 คลองโคน สมุทร สงคราม	ปี 2561 บางปู สมุทร ปราการ	ปี 2562 หัวหิน / เพชรบุรี	F,T รุ่น 3	ม.ค
2. คีนู้ เหย้าชาว คนป็น สุข (จัดทำ ทำเนียบ รุ่น/ระดม ทุนเพื่อน สร้าง กิจกรรม)	สร้างกลุ่มคน ป็นสุขให้เข้ม แข็ง /แชร์ ประสบการณ์ ในแต่ละ องค์กร	ปี 2560 พ.ย – ธ.ค	ปีเดือน 2561 พ.ย – ธ.ค	ปี 2562 พ.ย– ธ.ค	F,P- M,Tr,c รุ่น 1,2,3	ธ.ค

หลังจากที่ทุกกลุ่มเสนอแนวคิดในการทำกิจกรรมในแต่ละปีเป็นที่เรียบร้อยแล้ว วิทยากรขอให้แต่ละกลุ่มทำการระดมสมองอีกครั้งเพื่อคัดเลือกโครงการที่คิดว่าดีที่สุดออกมาเพียงหนึ่งโครงการและถ่ายทอดวิธีการลงใน Action Plan โดยใช้เวลา 5 นาที

กลุ่มนี้เลือกโครงการ “ช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาส” โดยในระดับ Action Plan นั้นจะมีการติดตามประเมินผลหลังจากลงมือทำกิจกรรมไปแล้ว 2 เดือน เพื่อดูว่าสิ่งที่ได้ช่วยเหลือไปนั้นตรงตามความต้องการของผู้รับหรือไม่เพื่อนำมาปรับปรุงกระบวนการทำงานในครั้งต่อไป

กลุ่มที่ 2

คัดเลือกโครงการ “ออมเงิน” โดยให้แต่ละบริษัทนั้นจัดตั้งโครงการออมเงิน ตั้งเป้าไว้อยู่ที่ 80% ของจำนวนพนักงานในแต่ละแห่ง มีการจัดทำบัญชีการออมอย่างชัดเจน และเมื่อสิ้นสุดโครงการให้ตัวแทนแต่ละบริษัทมารวมกลุ่มกันแลกเปลี่ยนเรียนรู้ข้อเด่นข้อด้อยที่เกิดขึ้นขณะทำโครงการเพื่อใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงต่อไป

ระดมความคิดเพื่อนำเสนอช่วงที่ 2

FA กลุ่มที่ 1

นำเสนอแนวคิดอัฟเฟอราซีฟ FA (Facilitator)

1 ในเรื่องของความเป็นพิธีกร ไม่ว่าจะเป็นทักษะของการเป็นนักพูด นักบรรยาย การนำประชุมในภาวะที่การกดดันขึ้นสูง หรือเทคนิคการเป็นการ เป็นนักขายอาชีพ เหล่านี้ Facilitator จำเป็นต้องใช้สื่อต่างๆ ในปัจจุบันให้เป็น และเรียนรู้ให้มากขึ้นจากสื่อเหล่านั้น ไม่ว่าจะเป็นสื่อโซเชียลมีเดีย หรือสื่อ ดิจิตอลแขนงอื่นๆ

2. หากไม่สามารถหาความรู้ได้จากสถานการณ์จริง จำเป็นจะต้อง สร้างสถานการณ์จำลองขึ้นมาเพื่อเรียนรู้ โดยอาจจะนำความรู้จากการเข้าร่วม กิจกรรมของ SHARE ในแต่ละครั้งมาสร้างสถานการณ์จำลองขึ้นมา

3. เป็นผู้ช่วยวิทยากรเพื่อเรียนรู้และซึมซับกระบวนการทำงานต่างๆ ที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ

4. ‘ต้องมีของ’ นั้นหมายถึงว่า ต้องมีพื้นฐานความรู้ของตนเองอยู่พอควร ซึ่งความรู้ต่างๆ ที่จะได้มาก็คือการที่เราไม่หยุดที่จะเติมเต็มองค์ความรู้ให้ตนเอง ทั้งจากการอ่าน ฟัง สังเกต และเข้าร่วมการอบรมต่างๆ แต่ทั้งนี้ทั้งนั้น อีกสิ่งที่ต้องฝึกฝนอย่างจริงจังก็คือการใช้ภาษาที่ถูกต้องเหมาะสมในการถ่ายทอดความรู้นั้นๆ สู่บุคคลอื่น

FA กลุ่มที่ 2

นำเสนอแนวคิดอัพเกรดอาชีพ FA (Facilitator)

1. Facilitator ไม่จำเป็นต้องจำกัดตัวเองแค่งานในบริษัท โดยสามารถนำความรู้ของตนเองไปใช้ในการเป็นวิทยากรหรือพิธีกรให้กับบริษัทต่างๆ ในเครือได้ รวมถึงงานที่กลุ่มที่เกี่ยวข้อง

2. มีการทดสอบหน้าที่ของ FA เพื่อเป็นการกระตุ้นให้มีการอัปเดตตัวเองมากขึ้น

3 International FA (AEC.) คือการเพิ่มช่องทางการสื่อสารโดยใช้ภาษาอื่นเข้ามาร่วมด้วยเพราะปัจจุบันเราต้องทำงานร่วมกับชาวต่างชาติ ซึ่งหากเราสื่อสารกับเขาได้อย่างเข้าใจก็จะช่วยกระชับความสัมพันธ์ต่อกันในองค์กรให้เพิ่มมากขึ้น เช่น อาจจะเพิ่มภาษาอังกฤษเข้ามาเป็นอีกช่องทางหนึ่งของการสื่อสาร

4. สรุปองค์ความรู้ของ FA ที่เป็น Best Practice ในรูปแบบเอกสาร (หนังสือหรือเอกสารในแบบออนไลน์) เพื่อให้ FA รุ่นอื่นเข้ามาศึกษาต่อได้โดยจัดเวลาการทบทวนให้สั้นลงได้

Others (กลุ่มสร้างสุขอื่นๆ)

1. ต้องเพิ่มพูนทักษะหาความรู้จากหน่วยงานหรือองค์กรอื่นเพื่อที่จะเรียนรู้การทำงานทั้งที่ประสบความสำเร็จและล้มเหลว โดยเราจะได้กลิ่นดีของแต่ละองค์กรมาปรับประยุกต์ใช้

2. ศึกษาดูงานต่างประเทศ เพื่อที่จะได้เรียนรู้ทั้งภาษาและวัฒนธรรม เพื่อนำมาปรับประยุกต์ใช้กับตัวเองและทีมงาน

3. จัดตั้งชมรมเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้และนำไปช่วยเหลือหน่วยงานอื่นได้ เพราะพลังของการรวมตัวกันนั้นจะนำไปสู่กลุ่มข้อมูลและผลกระทบที่หลากหลาย

PM กลุ่ม 1

นำเสนอแนวคิดเพื่ออัปเดต PM (Project Manager) ทุกวันนี้เราต้องเจอกับการเปลี่ยนแปลงทางสังคมหรือเศรษฐกิจที่รวดเร็วและตลอดเวลา ดังนั้นเราจึงต้องบริหารการเปลี่ยนแปลงให้ได้ โดยจะต้องใช้องค์ความรู้ต่างๆ ไม่ว่าจะเป็น

- เทคนิคการพูดโน้มน้าวคนในองค์กร ฯลฯ

- การบริหารงบประมาณ

- เพิ่มทักษะการหาค่า ROI

- การปรับทัศนคติของคนในองค์กร

ซึ่งสิ่งต่างๆ ที่กล่าวมานี้จำเป็นต้องใช้วิธีการคือ

- จัดผู้เชี่ยวชาญจากองค์กรชั้นนำมาให้ความรู้

- ไปศึกษาดูงานต่างองค์กร (องค์กรต้นแบบ)

- นำความรู้จากองค์กรต้นแบบมาจัดนิทรรศการ

- ท้ายสุดคือการสานเสวนาภายในองค์กร (SWAT) โดยนำหัวหน้าแต่ละฝ่ายมาทำการสานเสวนา จัดสร้างให้เกิดบรรยากาศแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในเชิงบวกให้มากที่สุดและนำข้อดีออกมาเป็นบทเรียนเพื่อให้เกิดการปรับปรุงและพัฒนา โดยต้องนำเทคโนโลยีมาใช้ให้ได้อย่างต่อเนื่อง

PM กลุ่ม 2

นำเสนอแนวคิดเพื่ออัปเดต PM (Project Manager)

1. สิ่งแรกที่ต้องทำก่อนนั้นก็คือการสร้างแรงจูงใจให้คนมาเข้าร่วมโครงการ Happy Workplace ในด้านต่างๆ ทางออกที่ดีก็คือการเข้าไปแลกเปลี่ยน

เปลี่ยนเรียนรู้กับองค์กรต่างๆ ที่ประสบความสำเร็จในการจัดกิจกรรมเพื่อตั้ง
เอกลักษณ์หรือกลยุทธ์ต่างๆ เหล่านั้นเอามาปรับประยุกต์ใช้ ด้วยวิธีการดังนี้

2. ต้องหาความคิดสร้างสรรค์ใหม่ๆ ในการสร้างกิจกรรม โดย

- ดูงานทั้งในและต่างประเทศ
- ประชุมสังเคราะห์
- เปิดรับฟังความคิดเห็นนอกหน่วยงาน
- จัดตั้งศูนย์ Happy Work Place Training Center

3. ต้องหาความรู้เฉพาะทางเพิ่ม ไม่ว่าจะเป็น

- การบริหารภาวะวิกฤตในการจัดทำโครงการ โดยจะสัมมนา
แลกเปลี่ยนความรู้, Training Road Map และ Coaching เชิงลึก
- การบริหารจัดการองค์ความรู้ (KM) โดยทั้งอบรมด้วย
วิทยากร และจัดทำเว็บไซต์เผยแพร่องค์ความรู้
- เพิ่มเติมแนวคิดจิตวิทยาการบริหารทีมงาน (คน) โดย
วิทยากรผู้เชี่ยวชาญ

Trainer กลุ่มที่ 1

นำเสนอแนวคิดเพื่ออัปเดต Trainer

1. อยาพัฒนาบุคลิกภาพ เพราะแต่ละคนมีลักษณะทางกายภาพที่
แตกต่างกัน ดังนั้นเรื่องการแสดงออกต้องได้รับการปรับปรุงเพื่อเพิ่มความ
มั่นใจในการแสดงออก
2. มีเวทีฝึก Trainer จากสถานการณ์จริงเพื่อเพิ่มทักษะและความรู้
ให้รู้ลึกจริงมากกว่าที่คนอื่นเคยรู้
3. นำ Trainer หรือวิทยากรที่เก่งมาสอนเพื่อตั้งเอาเทคนิคและ
กระบวนการต่างๆ มาพัฒนาตนเอง
4. เรียนรู้ที่จะใช้เทคโนโลยีใหม่ๆ ในการถ่ายทอดความรู้ให้มากขึ้น

นอกจากที่จะมาการอัปเดตความรู้และทักษะในสายอาชีพแล้ว ต้อง
มีการอัปเดตความรู้นอกอาชีพให้เพิ่มมากขึ้นอีกด้วย ไม่ว่าจะเป็น

1. ฝึกทักษะภาษาต่างประเทศเพิ่มเติม
2. ดูงาน Happy Workplace ในประเทศและนอกประเทศเพื่อเพิ่มเติมมิติความรู้ให้มากขึ้น
3. ข้ามไปหาความรู้ในสายอาชีพอื่นๆ อาจจะเป็นการ
 - ไปหาความรู้ในเชิงลึกทางสาย FA หรือ KM
 - เข้าคอร์สเรียนการแสดง
 - ฝึกการเป็นวิทยากรพูดข้ามบริษัท เพื่อฟังเสียงสะท้อนกลับที่จะนำไปใช้ปรับปรุงตนเอง
4. จัดตั้งศูนย์รวมความรู้และประสบการณ์เพื่อเป็นศูนย์กลางในการรวบรวมและถ่ายทอด

Trainer กลุ่มที่ 2

นำเสนอแนวคิดเพื่อเป็น Trainer มีอาชีพ โดยมีองค์ประกอบคือ

- พัฒนางค์ความรู้ในเรื่องนั้นๆ ที่จะถ่ายทอดสู่ผู้ฟัง ทั้งจากการเทรนและการเฝ้าหาข้อมูลด้านต่างๆ

- เสริมสร้างการพัฒนาบุคลิกภาพและการสร้างภาพลักษณ์ให้ตนเอง
- ใช้สื่อเทคโนโลยีใหม่ๆ ในการนำเสนอ

ทั้งหมดที่กล่าวนี้ใช้วิธีการคือ

- ศึกษาดูงานในระดับบุคลากร และองค์กรและนำมาฝึกฝนกับตนเอง
- จัดเก็บองค์ความรู้ในการสรุปเรียบเรียงออกมาให้รอบด้าน
- ฝึกฝนการพูด, การแต่งกาย, วางตัว
- ศึกษาเทคโนโลยีอย่างสม่ำเสมอ

Coach กลุ่มที่ 1

นำเสนอแนวคิดเพื่ออัปเดต Coach

1. ฝึกการสื่อสารขั้นสูงให้ตนเองสามารถสื่อสารในระดับที่สูงขึ้น ให้ตนเองรู้มากกว่าสิ่งที่เขาพูด ให้เขาฟังมากกว่าสิ่งที่เขาพูด โดยวิธีการฝึกสติสมาธิและปฏิบัติอยู่เสมอ

2. ค้นหาทริคและเทคนิคการวิเคราะห์คน เพราะคนเรานั้นมีหลายลักษณะ โดยเราต้องฝึกวิเคราะห์ และเก็บข้อมูล

3. ต้องเสริมการสร้างแรงจูงใจ, แรงบันดาลใจ และศรัทธา จุดนี้เป็นตัวชี้วัดว่าเราจะประสบความสำเร็จหรือไม่ ถ้าเราสร้างศรัทธาไม่ได้สิ่งที่ทำมาทั้งหมดจะไม่มีประโยชน์ วิธีการที่จะได้มาเราต้องรู้บรมเชิงปฏิบัติการ ฟังบรรยาย รู้จักแลกเปลี่ยนความรู้จากผู้รู้เพื่อนำทักษะมาประยุกต์ใช้ให้เหมาะสม

4. เราจะเป็น Coach ที่ดีได้อย่างไร? จะเป็น Coach นั้น

Coach กลุ่มที่ 2

นำเสนอแนวคิดเพื่ออัปเดต Coach

1. ฝึกให้ตนเองเป็นโค้ชเชิงรุก คือการเข้าหากลุ่มเป้าหมายมากกว่าที่จะรอ

2. เพิ่มความรู้ด้านจิตวิทยาของคนที่ต้องการสื่อสาร

3. เรียนรู้เทคนิคการตั้งคำถาม

4. ค้นหาเทคนิคการสร้างแรงบันดาลใจ

5. เรียนรู้เทคนิคการสร้างบรรยากาศในสถานที่ที่ต้องการอบรม

6. รู้จักใช้ระดับภาษาในการถ่ายทอด

7. รู้จักการใช้โซเชียลมีเดียเข้าช่วยถ่ายทอดความรู้

หลังจากทีม FA ทีม PM ทีม Coach และทีม Trainer ร่วมกันระดมสมองกันมาพักใหญ่ก็ถึงเวลาที่ทุกคนจะได้ Relax กับกิจกรรมสนุกๆ ที่จะเสริมสร้างพลังแห่งการทำงานแบบ Team Work โดยครั้งนี้จะแตกต่างจากครั้งอื่นๆ คือนอกเหนือจะมีกิจกรรมเล่นสนุกกันในห้องสัมนาแล้ว ครั้งนี้งาน SHARE ยังได้เชิญชวนทุกคนให้ออกมาขยับร่างกายกันกลางสนามหญ้าที่สดชื่นกับเกม ‘แชร์บอล’ เกมง่ายๆ แต่เล่นได้ทุกเพศทุกวัย

‘แชร์บอล’ อาจจะเป็นกีฬาที่ดูเรียบง่าย แต่จริงๆ หากมองในแง่ของการเล่นเพื่อกระชับความสัมพันธ์กันของคนต่างวัยต่างเพศนั้นถือว่าเป็นเกมที่

ดีทีเดียว เพราะด้วยความที่เล่นง่ายผู้เล่นทุกคนจึงสามารถเข้ามามีส่วนร่วมได้
 อย่างไม่มีกรอบของเพศและวัย มีความยืดหยุ่นในกติกาสูงจึงสามารถประยุกต์
 ใช้ให้เหมาะกับแต่ละกลุ่มได้ แถมการบุกเพื่อทำแต้มให้ได้ยังสอนการทำงาน
 เป็นทีมได้ดีอีกด้วย

นอกจากนี้ยังมีกิจกรรมกระตุ้นความสัมพันธ์อีกหลากหลายที่มาในธีม
 ‘กีฬาฮาเฮ’ เพื่อบ่งบอกถึงการสร้างพลัง Community ให้แข็งแกร่งสู่ความต่อ
 เนืองและยั่งยืน

เพราะความสุขของคนทำงาน ต้องสานต่อและร่วมมือกันให้ยั่งยืน
 ในด้านขององค์ความรู้นั้น หลังจากที Share Happy Agent ทั้ง 4
 รุ่นได้ระดมสมองกันเพื่อทำ Focusing Sustainable หรือแผนการเป็นองค์กร
 สุขภาวะยั่งยืนแล้วก็ได้ทำการสรุปร่วมกันอีกครั้ง โดยทำการคัดเลือกโครงการ
 ใดที่น่าจะมีความเป็นไปได้ในการจัดตั้งขึ้น และเอื้อประโยชน์ให้กับชุมชนนัก
 สร้างสุขที่จะได้ทั้งความรู้และความสัมพันธ์นั้นก็มีกิจกรรมอะไรบ้างซึ่งก็สรุปออก
 มาได้ดังนี้คือ

กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ความถี่	Action Plan
1.จัดตั้งชมรม “คนปันสุข”	-เพื่อสืบทอด สมาชิกคนปันสุข -สร้างการแลก เปลี่ยนเรียนรู้	ทุกปี (ตลอดไป)	1.จัดตั้งชมรมคนปันสุข 2.ทำทำเนียบรุ่น 3.จัดกิจกรรมคืนสู่ เหย้า พบปะสมาชิกใน กลุ่ม

กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ความถี่	Action Plan
2.สัมมนา มหกรรม “รวม พลังคนปันสุข”	-เพื่อสานสัมพันธ์ ระหว่างองค์กร -เพื่อแบ่งปันองค์ ความรู้ในเครือ ข่าย -แบ่งปันความสุข สู่สังคม	ปีละ 1 ครั้ง	1.จัดตั้งทีมงาน/คณะ กรรมการ 2.วางแผน/เตรียมงาน/ เตรียมอุปกรณ์ 3.ระดมทุน 4.ประชาสัมพันธ์/รับ สมัคร 5.ดำเนินงานตามแผน งาน 6.ติดตามและประเมิน ผล 7.สรุปผลการดำเนิน งาน
3.กีฬา “สาน สัมพันธ์คนปัน สุข”	-กระชับความ สัมพันธ์ -แลกเปลี่ยน เรียนรู้ -ส่งเสริมสุขภาพ	ปีละ 1 ครั้ง	1.ประชุมเตรียมงาน/ กำหนดรูปแบบ 2.แบ่งหน้าที่/จัดหา สถานที่ 3.ประชาสัมพันธ์/รับ สมัคร 4.ดำเนินงานจัดการ แข่งขัน 5.ประเมินผลการจัด กิจกรรม 6.เผยแพร่กิจกรรม

กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ความถี่	Action Plan
4.กิจกรรม “Walk Rally” CSR	-เพื่อกระชับ ความสัมพันธ์ -เพื่ออัปเดตทีม -นำสิ่งของไป บริจาค	ปีละ 1 ครั้ง	1.ตั้งทีมงาน/คณะ ทำงาน 2.แบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบ 3.ประชาสัมพันธ์ โครงการ 4.ระดมทุน/ออกบูท 5.ดำเนินงานตาม โครงการ - ปลุกป่า - เผยแพร่ความรู้ - ศึกษาดูงาน 6.ประเมินผลกิจกรรม 7.สรุปผล/ปรับปรุง 8.เผยแพร่กิจกรรมสู่ สาธารณชน

สำหรับการแนวคิดในการพัฒนาตนเองในแต่ละตำแหน่งนั้นเมื่อสรุป
รวบยอดความคิดเห็นได้แล้วจะเห็นแนวทางที่ชัดเจนของแต่ละกลุ่มงาน ซึ่งผล
ออกมาเป็นดังนี้คือ

Upgrade FA

สิ่งที่ต้อง Upgrade	How to
1.ทักษะด้านภาษาในกลุ่ม AEC 2.ทักษะการนำ ระดมสมอง 3.ทักษะการเป็นวิทยากร/พิธีกร 4.การเป็นนักพูดที่ดี 5.ทักษะด้าน Sale /ทักษะการพูด 6.การตัดสินใจ/แก้ปัญหาเฉพาะหน้า 7.ทักษะการนำเสนอ 8.ทักษะการคิดนอกกรอบ	1.ฝึกทักษะการพูด - อบรมภาษา AEC - พูดหน้ากระจกคนเดียว - พูดหน้าที่ประชุม 2.นำเสนอความคิดของแต่ละคน 3.ศึกษาเรื่องที่จะพูดให้ชำนาญ/รู้จริงจากสิ่งต่างๆที่มี 4.ฝึกด้านการใช้ภาษาที่ถูกต้องชัดเจน/การสื่อสาร 5.ฝึกฝน/หาประสบการณ์จากผู้ปฏิบัติการจริง 6.การวางแผน 7.บุคลิกภาพส่วนบุคคล (ฝึกฝน/อบรม)

Upgrade Project Manager

สิ่งที่ต้อง Upgrade	How to
1.การสร้างแรงจูงใจ 2.การคิดสร้างสรรค์กิจกรรมใหม่ๆ 3.เทคโนโลยี	- แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับองค์กรอื่น - ดูงานทั้งในและต่างประเทศ - ประชุมสัญจร - เปิดรับฟังความคิดเห็นนอกหน่วยงาน - จัดตั้งศูนย์ Happy Work Place Training Center - สัมมนาแลกเปลี่ยน - Training Road Map - Coaching เชิงลึก - อบรมโดยวิทยากร - ทำเว็บไซต์จัดเก็บองค์ความรู้ - Training Road Map (รักษา/ถ่ายทอดอย่างยั่งยืน) - แข่งขัน Happy Workplace Award by Share & สสส. - อบรมโดยวิทยากร - จัดนิทรรศการแลกเปลี่ยน - สานเสวนา

Upgrade Trainer

สิ่งที่ต้อง Upgrade	How to
ในหลักสูตร 1.เทคนิคการสร้างแรงบันดาลใจ 2.เทคนิคการตั้งคำถาม 3.เพิ่มความรู้ด้านจิตวิทยา 4.เทคนิคการสร้างบรรยากาศ	-ศึกษาดูงานในระดับบุคลากร และองค์กรและนำมาฝึกฝนกับตนเอง -จัดเก็บองค์ความรู้ในการสรุปเรียบเรียงออกมาให้รอบด้าน -ฝึกฝนการพูด,การแต่งกาย,วางตัว -ศึกษาเทคโนโลยีอย่างสม่ำเสมอ

Upgrade Coach

สิ่งที่ต้อง Upgrade	How to
ในหลักสูตร 1.เทคนิคการสร้างแรงบันดาลใจ 2.เทคนิคการตั้งคำถาม 3.เพิ่มความรู้ด้านจิตวิทยา 4.เทคนิคการสร้างบรรยากาศ	1.Training – Practice 2.ศึกษาจากสื่อ 3.เปิดเวทีแชร์ประสบการณ์ผ่านทางสื่อ Social
นอกหลักสูตร 1.การพัฒนาบุคลิกภาพ 2.ภาษาอังกฤษ 3.พูดในที่สาธารณะ 4.การมีสติและสามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า ภายใต้งแรงกดดันจาก Coach	1.เข้าอบรมและศึกษาเพิ่มเติม (Training) 2.เข้าอบรม/ฝึกฝน 3.เข้าฟังการอบรม/ดู VIDEO/ฝึกปฏิบัติ 4.ฝึกสมาธิ ฟังธรรมะ การศึกษา Case Study

ข้อเสนอแนะ

- เรียนรู้เทคนิคการ Coach จากผู้มีประสบการณ์และประสบความสำเร็จในการ Coach
- เทคนิคในการจับประเด็นที่เป็นปัญหาที่แท้จริงของ Coach

กล่าวสรุปโดย ผอ.พิชญ มุณิกานนท์

เพื่อให้เกิดความชัดเจนซึ่งทุกคนที่ทำแต่ละหน้าที่แต่ละตำแหน่งสามารถโฟกัสกิจกรรมและผลลัพธ์ได้อย่างตรงจุด ผอ. พิชญ จึงออกมากล่าวสรุปอีกครั้ง และเพิ่มเติมวิธีคิดให้การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในครั้งนี้ โดยเริ่มสรุปที่กิจกรรมในภาพรวมออกมาว่า จริงๆ แล้วจะเห็นประเด็นใหญ่ๆ อยู่ 5 ประเด็น คือ

ประเด็นที่ 1 เรื่องของ CSR ทำเพื่อสังคม ทำเพื่อชุมชน

ประเด็นที่ 2 เรื่องของการระดมทุน ซึ่งทุกกลุ่มต้องระดมทุนเพราะทุกกิจกรรมมีค่าใช้จ่าย

ประเด็นที่ 3 เรื่องของการพัฒนาทีม พัฒนา Community และตัวองค์กร

ประเด็นที่ 4 เรื่องของการแก้ปัญหาองค์กรและหาแนวทางแก้ไขร่วมกัน

ประเด็นที่ 5 เรื่องของการสร้างความสัมพันธ์ใหม่เพื่อน้องน้องพี่
โดย ผอ. พิชญเน้นย้ำว่า การทำงานหลักๆ ก็คือ ต้องจับประเด็นใหญ่ ไม่ใช่จับเรื่องย่อย

“เพราะฉะนั้นการเรียงลำดับความสำคัญ มันจะต้องเรียงจากสำคัญมากไปสำคัญน้อย สุขข้างในไปก่อน แล้วค่อยไปสุขข้างนอก ต้องรู้ว่ากิจกรรมไหนควรทำก่อน ควรทำหลัง เน้นอน Community ต้องมีการระดมทุน แต่เจตนาไม่ได้รับระดมทุนเพื่อไปช่วยชาวบ้าน ต้องจัดลำดับ เรียงลำดับให้ถูก CSR ในบ้านก่อน แล้วค่อยไปนอกบ้าน ก่อนไปทำความสะอาดวัด ทำความสะอาดในองค์กรก่อนดีกว่าไหม ทั้งหมดผมไม่ได้บอกว่าถูกหรือผิด แต่เป็นการชวน

คิด พัฒนาดีกว่าแก้ปัญหา หลายคนมัวแต่แก้ปัญหา แก้แล้วแก้อีก คุณไม่จำเป็นต้องแก้ปัญหานั้นตลอดไป การพัฒนามีคือทำยังไงที่จะไม่ต้องแก้ปัญหานั้นอีก”

และสิ่งที่ ผอ. พิชญ์ เห็นในเรื่องของการ Grouping ในครั้งนี้มันจะมีอยู่ 3 เรื่องใหญ่ๆ ก็คือ

1. ส่วนใหญ่จะเป็นเรื่องของการคิด พูด ทำ
2. เป็นเรื่องเกี่ยวกับ Management of industry การวางแผน การทำทีมเวิร์ค
3. ในเรื่องของการ Upgrade นั้น ผอ. พิชญ์แนะนำว่า จะต้อง Upgrade ความรู้ที่อยู่ในโครงการก่อน ดังนั้นต้องเก่งในองค์กรตัวเองก่อนที่จะออกไปช่วยเหลือผู้คนข้างนอก

วิเคราะห์จุดแข็งและจุดท้าทายของแต่ละองค์กร

วิธีการอย่างหนึ่งในการที่เราจะมองเห็นภาพการทำงานให้ชัดเจนนั้นก็คือการวิเคราะห์หาจุดแข็งและจุดท้าทาย ของตนเอง เพื่อใช้ในการวางแผนและพัฒนา เราลองมาดูกันว่าแต่ละทีมแต่ละองค์กรนั้นวิเคราะห์จุดแข็งและจุดท้าทายของตนเองออกมาอย่างไร เพื่อที่เราจะสามารถนำมาประยุกต์ใช้กับองค์กรของตนเองได้

ตัวแทนคนที่ 1

1.จุดแข็ง คือ ผู้บริหารของเราเปิดรับและเปิดใจที่จะรับโครงการ Happy Workplace เข้ามา มีการประชาสัมพันธ์ได้อย่างทั่วถึง มี Master Plan มี Action Plan ที่ชัดเจน มีแผนขยายทีม เช่น FA และ Trainer ต่อไปในอนาคต

2.จุดท้าทาย คือ พนักงานของเราไม่เพียงพอ และพนักงานของเราไม่มีเวลาที่จะเข้าร่วมกิจกรรมเท่าที่ควร และแผนที่ยังไม่ได้ลงมือปฏิบัติ

ตัวแทนคนที่ 2

1. จุดแข็ง คือ มีผู้บริหารที่เปิดรับและให้การสนับสนุนอย่างเต็มที่ รวมถึงงบประมาณและเวลาที่ใช้ในโครงการ

2. จุดอ่อน คือ พนักงานของเราเป็นต่างด้าว 80 เปอร์เซนต์ การสื่อสารมีปัญหา และตัวของคนปั่นสุขเองยังจัดตารางเวลาไม่ได้ วัฒนธรรมการสื่อสารกับคนต่างด้าวยังไม่ตรงกัน

ตัวแทนคนที่ 3

1. จุดแข็ง คือ ผู้บริหารระดับสูงสุดให้การสนับสนุน ทั้งสนับสนุนและสั่งต้องทำให้สำเร็จ และมีงบประมาณเงินทุนมากมายเพียงพออย่างสมเหตุสมผลที่จะใช้ในเรื่องของพนักงาน โดยเฉพาะ Happy Workplace ผู้จัดการในทีมบริหารทุกคน รวมทั้งพนักงานทั้งหมด อยากเข้าร่วมและเปิดใจ และพนักงานที่เป็น Key Man หลักๆ มีความสามารถเฉพาะตัวสูง มีศักยภาพสูงที่จะสามารถเข้ามานำได้

2. จุดท้าทาย คือ พนักงานเรามีจำนวนเยอะ ประมาณ 600 – 700 คน เพราะฉะนั้นพนักงานส่วนใหญ่ที่เป็นฝ่ายผลิต ยังไม่เข้าใจจริงๆว่า Happy Workplace คืออะไร เราต้องการขยายทีมปั่นสุขให้มากที่สุดเท่าที่จะมากได้ และเราต้องการมีแผนที่ต่อเนื่อง เราต้องการ Happy Workplace ที่ยั่งยืนตลอดไป

ตัวแทนคนที่ 4

1. จุดแข็ง คือ บริษัทของเรามีพนักงานน้อยและให้ความร่วมมือผู้บริหารให้การสนับสนุนเต็มที่

2. จุดท้าทาย คือ บริษัทเราไม่เคยส่งพนักงานมาอบรมในลักษณะนี้มาก่อน และบริษัทเรามีหลายที่มี Office มี Shop ทำให้การสื่อสารพร้อมๆ กันทำได้ยาก

ตัวแทนคนที่ 5

1. จุดแข็ง คือ ทางทีมผู้บริหารของเราให้การสนับสนุนอย่างดียเยี่ยม ซึ่งวิสัยทัศน์ขององค์กรจะสอดคล้องกับโครงการนี้ด้วย และเรามีทีมงานที่ทำงานได้อย่างชัดเจน

2. จุดท้าทาย คือ เราจะทำอย่างไรให้โครงการนี้สามารถทำได้อย่างต่อเนื่อง

ตัวแทนคนที่ 6

1. จุดแข็ง คือ ผู้บริหารอยากที่จะผลักดันโครงการนี้ให้พนักงานมีความสุขจริงๆ และพร้อมที่จะสนับสนุนในด้านของงบประมาณและเรื่องเวลาต่างๆ

2. จุดท้าทาย คือ พนักงานส่วนใหญ่ยังไม่เข้าใจว่า Happy Workplace คืออะไร การสื่อสารยังไม่ทั่วถึงพนักงาน และเรื่องของเวลา

ตัวแทนคนที่ 7

1. จุดแข็ง คือ ผู้บริหารให้การสนับสนุนในทุกด้าน และลงมาร่วมกิจกรรมโดยตรงในทุกๆกิจกรรม และมีคณะกรรมการ ทีมงาน นโยบายและแผนงานที่สอดคล้องกัน และสามารถดำเนินงานไปได้อย่างต่อเนื่องและตลอดไปในอนาคต

2. จุดท้าทาย คือ การปรับทัศนคติของพนักงานและการรวมกลุ่มของพนักงาน ซึ่งปัจจุบันพนักงานของเราจะมองว่าการสร้างสุข คือการเพิ่มเงินเดือน การเพิ่มโบนัสหรือการให้วันหยุดเขามากขึ้น เราต้องไปพยายามแก้ไขปัญหาดังนี้ให้ได้ และกิจกรรมที่เราสร้างมา ต้องหาเครื่องมือหรือวิธีการที่จะแก้ปัญหาให้ตรงจุดกับกิจกรรมที่เราต้องการผลลัพธ์ที่ถูกต้อง ถึงจะตอบโจทย์ในการยกระดับคุณภาพชีวิตของพนักงานจริงๆ

ตัวแทนคนที่ 8

1. จุดแข็ง คือ ผู้บริหารสูงสุดและผู้บริหารทุกๆท่านให้ความสำคัญร่วมมือ

เป็นอย่างดีและเข้าร่วมในส่วนของกิจกรรมทุกกิจกรรมที่จัด และเรามีวิสัยทัศน์ที่ต้องการจะส่งเสริมและสร้างสถานที่ทำงานที่น่าอยู่

2.จุดท้าทาย คือ พนักงานยังไม่เห็นถึงประโยชน์ที่เขาจะได้รับอย่างชัดเจนจากการเข้าร่วมกิจกรรม ฉะนั้นเราก็จะต้องมีการวางแผนให้พนักงานเห็นประโยชน์จากการเข้าร่วมโครงการนี้ได้อย่างชัดเจน

ตัวแทนคนที่ 9

1.จุดแข็ง คือ ในโรงงานเรามีสื่อที่ดีไม่ว่าจะสื่อเสียงตามสาย ติดป้ายประกาศ สามารถทำให้พนักงานได้รับข่าวสารอย่างทั่วถึง

2.จุดท้าทาย คือ บริษัทมีกิจกรรมน้อย และทีมงานปันสุข จิตอาสา ยังน้อย จะทำยังไงให้จิตอาสาเพิ่มมากขึ้น

ตัวแทนคนที่ 10

1.จุดแข็ง คือ ผู้บริหารให้ความสำคัญร่วมมือดีทุกๆด้าน สนับสนุนเราทุกๆด้าน ทีมงานให้ความสำคัญร่วมมือดีทุกคน

2.จุดท้าทาย คือ จากการที่บริษัทได้เข้าร่วมโครงการ Happy Workplace เราคิดว่าทำยังไงไม่ให้กระทบกับผลผลิต ให้ผลผลิตไม่ตก

ตัวแทนคนที่ 11

1.จุดแข็ง คือ วิสัยทัศน์ของเจ้าของโครงการ ซึ่งพร้อมที่จะสนับสนุนในด้านของคน งบประมาณและเวลา

2.จุดท้าทาย คือ 1.ผู้บริหารสูงสุดซึ่งยังมองไม่เห็นผลที่ชัดเจน
2.พนักงานส่วนใหญ่จะอยู่กับองค์กรมานาน วัฒนธรรมองค์กรยังแบบเก่าๆ

ตัวแทนคนที่ 12

1.จุดแข็ง คือ ความพร้อมของทรัพยากรไม่ว่าจะเป็นงบประมาณ เวลา ผู้บริหาร พนักงาน ให้ความสำคัญร่วมมือดีมาก และผู้ขับเคลื่อนโครงการ เราเจอ

อุปสรรคมาเยอะ แต่เราไม่เคยท้อถอยที่จะพัฒนาหรือเปลี่ยนแปลง เราพัฒนาอย่างต่อเนื่องตลอด

2.จุดท้าทาย คือ ถ้าเกิดเราได้ผลลัพธ์ มันเป็นเรื่องที่ทำยากกับเรามาก และเราจะทำอย่างไรให้ยั่งยืนต่อไป

ตัวแทนคนที่ 13

1.จุดแข็ง คือ ผู้บริหารให้ความสำคัญ ออกมาเป็นนโยบาย ออกมาเป็นกลยุทธ์

2.จุดท้าทาย คือ 1.เรามีพนักงานประมาณ 7,000 กว่าคนในโรงงาน 2.พนักงานประมาณ 2,000 คน เป็นแรงงานข้ามชาติ ก็คือกัมพูชา ปัญหา ก็คือเรื่องการสื่อสาร 3.ทีมงานที่เข้ามาเป็น Happy Workplace เราพยายามคิดแล้ว แต่อุปสรรคคืออยากมาแต่ผู้บริหารไม่ให้มา 4.จะขยายผลอย่างไรให้ทั่วทั้งองค์กร ทำอย่างไรจะให้สุขทั้งองค์กรและยั่งยืน

ตัวแทนคนที่ 14

1.จุดแข็ง คือ การสนับสนุนของผู้บริหารสูงสุด รวมถึงงบประมาณมีอย่างจริงจัง และเรื่องการสื่อสาร เราสามารถลดช่องว่างระหว่างพนักงานกับผู้บริหารได้

2.จุดท้าทาย คือ จะทำอย่างไรให้ยั่งยืน และจะทำอย่างไรให้เพิ่มสมาชิกในกลุ่มที่ทำให้ได้

ตัวแทนคนที่ 15

1.จุดแข็ง คือ ผู้บริหารของบริษัทให้ความสำคัญมาก สโลแกนของผู้บริหารคือ คนสำราญ งานสำเร็จ

2.จุดท้าทาย คือ การสื่อสารในโรงงาน

เรื่อง Top Hit ที่เราชอบทำ แต่ไม่รู้ว่าคุณหรือไม่คุณ

ในช่วงเวลาที่ผ่านมาหลายองค์กรต่างๆ ก็สร้างกิจกรรมสร้างสุขในแบบฉบับของตนเองขึ้นมา ซึ่งมีทั้งประสบความสำเร็จจนกลายเป็นกิจกรรมต่อเนื่องทุกๆ ปี หรือบางกิจกรรมก็ล้มเหลวเพราะหลายๆ ปัจจัยไม่เอื้ออำนวย ด้วยประสบการณ์ที่ทางทีม SHARE ได้รับมาจากการให้คำปรึกษาทีมสร้างสุขนั้น ก็พบว่าจะมีเรื่อง Top Hit ที่หลายๆ องค์กรชอบทำกัน แต่ไม่รู้ว่าคุณหรือผิด ซึ่งประสบการณ์เหล่านี้ ผอ. พิษณุได้รวบรวมเอามาเล่าให้กับผู้เข้าร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ฟัง โดยแบ่งเป็นข้อๆ ได้ดังนี้

1. หลายคนชอบเอา Happy 8 เป็นตัวตั้งและนำกิจกรรมมาใส่ แค่นี้เสร็จแล้ว Happy Workplace ใช่หรือไม่? ถ้าใช้บริษัทอื่นคงทำกันหมดแล้ว Happy 8 เขา Design มาเพื่อเป็นการจัดหมวดหมู่ความสุข แต่เขาไม่ได้ Design มาเพื่อเป็นกระบวนการ มันไม่ใช่กระบวนการ มันคือหมวดหมู่ความสุขและเป็นเครื่องมือในการวัดสุขหรือทุกข์ กระบวนการในการแก้ทุกข์ ก็คือ อริยสัจ 4 ตามพระพุทธเจ้า ไม่ใช่เอา Happy 8 มาแก้ มันเป็นแค่เครื่องมือ คุณต้องแก้ที่ระบบ ระบบไม่ใช่กิจกรรม ต้องหาสาเหตุแห่งทุกข์

2. มีแต่กิจกรรมนอกงาน คุณไปขอคนมานอกงานอยู่เรื่อย ใครเขาจะให้ มันสมเหตุสมผลหรือเปล่า? เจตนาเขาให้สร้างสุขในงาน ไม่ใช่มาสุขนอกงานแต่ทุกข์ในงาน เบื้องต้นต้องสุขในงานก่อน

3. กิจกรรมส่วนใหญ่เหมือนหรือคล้ายๆ กัน คิดทำโดยไม่วิเคราะห์ อย่างชัดเจน เห็นเพื่อนทำ ตัวเองเลยทำบ้าง

4. กิจกรรมเน้นแค่ระดับผลงานกิจกรรม ไม่มุ่งเน้นผลลัพธ์จริงๆ

5. ทำทุกเรื่องโดยมีทีมงานไม่กี่คน ส่งเสริมให้คนกลุ่มเดียวไปสร้างสุขให้ทุกคนในองค์กร

โดยส่วนใหญ่กิจกรรมที่ทำแล้วไม่ค่อยได้ผลงานและผลลัพธ์ที่ต้องการจะประกอบไปด้วย

เรื่องที่ 1 ศูนย์สร้างสรรค์ป็นสุข

เรื่องที่ 2 การขยายทีมไม่มี

เรื่องที่ 3 Productivity ไม่เกิด คุณก็จะไปไม่ถึงผลลัพธ์ คนสำราญ แต่คุณไม่ได้พิสูจน์ว่างานสำเร็จ

เรื่อง 4 การบริหารจัดการความรู้ไม่มี ผลสำเร็จไม่ค่อยน่าสนใจ

“พอขยายทีมจนครบ อย่างน้อยทุกคนได้แนวคิดเรื่องความสุขในการทำงานที่ถูกต้อง เป็นพื้นฐานหลัก กิจกรรมหลักพนักงานคิดด้วยตัวเอง ไม่ใช่เจ้าของหรือทีมคิดแล้ว คิดเองทำเองหมด ถัดมาคือเรื่องสุขในงาน ทำงานๆ โดยไม่ติดเงื่อนไขหรือข้อแม้ที่ยกมาเป็นข้ออ้าง ในเรื่องหลักก็คือ ความสุข ควรที่จะทำด้วยตัวเองเป็น ไม่ต้องสนใจว่าคนอื่นไม่ทำ ทำแล้วเรามีความสุข เอาตัวเองก่อน ใครไม่ทำเราทำ ต่อมาเรื่องการสื่อสารพูดจากัน ไม่ต้องขออนุมัติผู้บริหาร ทำกันเองก็ได้ง่าย ๆ สุ่มหัวกัน เราขอบอกแต่ข้ออ้างที่มีข้อจำกัด ผลงานและผลลัพธ์ที่เป็นรูปธรรมที่ชัดเจน ขอที่เป็นรูปธรรม ไม่พูดโม้ ถ้าสมมุติจะเล่าเรื่องแต่ละบริษัทให้กระชับและน่าสนใจ เพื่อโชว์ว่าเราทำสำเร็จ ถามว่าคุณจะโชว์ด้วยวิธีไหนที่มันสามารถนำไปเผยแพร่ได้เยอะ ได้ง่าย คนสนใจดู ก็คือ วิดีโอ ง่ายสุด ทำเป็นหนัง เพราะฉะนั้นเราเลยบอกให้ทุกบริษัททำคลิปวิดีโอสั้นๆ เล่าเรื่องราวโครงการนี้ทำให้พนักงานเพิ่มคุณภาพชีวิต และเรื่องแรงงานต่างประเทศ คำถามคือ โครงการนี้เราควรจะครอบคลุมไปถึงเขาไหม ? ถ้าควรคุณจะทำอย่างไร ? ถ้าปัญหาเป็นเรื่องการสื่อสารคนจะอย่างไร ? จริงอยู่ความคิด ความเชื่อ ธรรมเนียมไม่เหมือนกัน แต่ก็ Design ให้ทำงานร่วมกันได้ ประเด็นแรกคือทำให้สุขในงานก่อน มันทำได้ถ้าคิดจะทำ แต่ถ้าไม่คิดจะทำก็อ้างสารพัด”

สรุปประเด็น & Reflection

ได้อะไรจากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ Upgrade คนป็นสุข

คนที่ 1

สิ่งที่ได้และจะนำไปใช้?

1. เรียนรู้ประสบการณ์จากบริษัทอื่น เพื่อนำมาปรับใช้กับบริษัทตนเอง

2. ได้เห็นปัญหาในการดำเนินโครงการของบริษัท เพื่อนำมาปรับแผนดำเนินโครงการของตนเอง

3. แนวทางการพัฒนาตัวเอง ด้านการพูด การจับประเด็น เพื่อนำมาใช้กับองค์กร

4. การวางแผนและการทำงานเป็นทีม

5. การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ

6. รูปแบบการสร้างศูนย์ป็นสุข (รวมองค์ความรู้กิจกรรม)

7. การดึงดูดเพื่อให้มีสมาธิในการฟัง

8. ผู้เข้าร่วมกิจกรรมสามารถมีส่วนร่วม ขึ้นมานำกิจกรรมได้ดี

คนที่ 2

สิ่งที่ได้และจะนำไปใช้?

1. เพื่อน/มิตรภาพ

2. ความรู้

3. การทำงานเป็นทีม

4. วิธีการเจริญสติ/ทำสมาธิ

5. ได้แนวความคิดใหม่ๆ

6. ได้ปรับวิธิตัดการมองจุดอ่อนให้เป็นสิ่งท้าทาย

- ศูนย์สร้างสรรค์ป็นสุข

- การสร้างทีม

- KM

- Productivity

คนที่ 3

สิ่งที่ได้และจะนำไปใช้?

1. การทำงานเป็นทีมเวิร์ค มีการวางแผน

2. การขยายทีม HWP ให้ยั่งยืน

3. การทำศูนย์สร้างสรรค์ป็นสุขเชิงรุก

- 4.สร้าง Productivity
- 5.KM ให้ความรู้เชิงรุกผ่าน Social หรือสื่อต่างๆ
- 6.การพัฒนาทักษะของตัวเอง
- 7.นำความรู้จากที่ได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ไปประยุกต์ใช้กับองค์กรตัวเอง
(ปรับกิจกรรมไปทาง Work Skill มากขึ้น)
- 8.การกล้าแสดงออก

คนที่ 4

สิ่งที่ได้และจะนำไปใช้?

- 1.นำรูปแบบของการทำกิจกรรมไปใช้ในการทำงานในองค์กร
- 2.นำทักษะที่ได้ไปวิเคราะห์งานที่เป็นปัญหาอย่างเป็นระบบ
- 3.Idea ใหม่ๆ ไปใช้
- 4.มุมมองในการคิดบวก
- 5.เปลี่ยนทัศนคติ
- 6.นำความรู้เชิงรุก/รับ ไปปรับใช้เป็น ศูนย์สร้างสรรค์ป็นสุข
- 7.นำความรู้ไปใช้จริง
- 8.ได้ความรู้เพิ่มเติมด้านจุดแข็ง ไปใช้ในการขยายทีม
- 9.สร้างทีมความสุขในองค์กร
- 10.กระบวนการคิดการสร้างสรรค์ป็นสุขสำหรับองค์กร+พนักงาน
- 11.มีการนำเทคโนโลยีใหม่ๆ ทำให้มีการสื่อสารที่ง่ายขึ้น เข้าใจง่าย
- 12.สามารถเขียนขั้นตอนการทำงาน เพื่อให้ง่ายในขั้นตอนการปฏิบัติ

จริง

คนที่ 5

สิ่งที่ได้และจะนำไปใช้?

- 1.ปรับรูปแบบการวัดผลให้เป็นรูปธรรม
- กิจกรรม : รู้จักทุกซอกของคนในองค์กรจริงๆ และสร้างกิจกรรมเพื่อแก้ทุกซอก
- 2.สร้างสุขแบบเชิงรุก

- 3.เพิ่ม Productivity โดยใช้หลักการทำงานด้วยความสุข
- 4.ขยายทีมสร้างสุขในองค์กร (ต่อยอด)
- 5.ปรับทัศนคติของคนในองค์กร
- 6.พัฒนาองค์กร พัฒนาตัวเอง (Upgrade)
- 7.องค์ความรู้ไม่ใช่เก็บอย่างเดียว แต่ต้องนำไปเผยแพร่ด้วย
- 8.กลับไปกำหนดตัวชี้วัดให้ชัดเจน
- 9.สร้างสุขให้เกิดขึ้นในงานอย่างแท้จริง

คนที่ 6

สิ่งที่ได้และจะนำไปใช้?

1.คนปันสุขเพื่อความยั่งยืน

- กีฬาสัมพันธ์
- จัดตั้งชมรมคนปันสุข
- สัมมนารวมตัวคนปันสุข
- (ได้เครือข่ายคนปันสุขเพิ่มขึ้น)

2.Benchmarking

- รู้จุดแข็ง จุดท้าทายขององค์กร
- ศูนย์สร้างสรรค์ปันสุข
- ขยายทีม
- องค์ความรู้และวิธีการเผยแพร่องค์ความรู้ เช่น วีดิโอ

3.Work Skill, Life Skill ไปปรับปรุงในองค์กรให้ดีขึ้น แนวคิดการปรับเปลี่ยนทัศนคติของคนในองค์กร

4.Upgrade

- ทักษะการพูด คิด ทำ ในเชิงบวก
- เพิ่มความรู้
- ศึกษาเทคโนโลยีใหม่ๆ

เพิ่มคุณภาพชีวิตให้ดีขึ้น ใช้ชีวิตให้ สมดุล พุดง่ายแต่ทำยาก

วันที่ 28-29 ตุลาคม 2559
ณ สวนเพชร ริเวอร์วิว รีสอร์ท จ.เพชรบุรี

เราพร้อมจะแลกเปลี่ยนเรียนรู้ตอนไหน?

พร้อมตอนที่เรารื้อฟื้นตัวที่จะเรียนรู้! นั่นคือคำตอบที่หลากหลาย คนรู้และเข้าใจว่าต้องมีกระบวนการที่จะทำให้คนจากหลากหลายที่มา หลากหลายวัย หลากหลายตำแหน่งปรับตัวที่จะเข้าสู่ช่วงเวลาแห่งการเรียนรู้โดยไม่ปิดกั้นตัวเองจากความหลากหลายเหล่านั้น หรือพูดอีกด้านก็คือ สลายกำแพงในใจของทุกคนออกไปก่อน ซึ่งกระบวนการนี้จะมองว่ายากก็คือเรื่องยากเสียเหลือเกิน แต่เอาเข้าจริงนั้นหากเรารู้วิธีที่จะทำก็เป็นเรื่องง่ายและมีศักยภาพที่จะเปิดใจของคน

วิธีการที่ Share นำมาใช้ นั่นคือเกม เกมที่จะสร้างทั้งความตื่นตัวและสลายกำแพงในใจไปพร้อมๆ กัน โดยครั้งนี้ได้ Facilitator รุ่นที่ 3 (จากผู้เคยเล่นกลายมาเป็นผู้นำเล่น) มาช่วยปลูกทุกๆ คนให้พร้อมโดยเริ่มสลายกำแพง จะการสลัที่นั่นเพื่อให้รู้จักกับเพื่อนใหม่ต่างบริษัท และนำพวกเขามาจับคู่ยึดเส้นยึดสายด้วยท่าเต้นประกอบเพลงสนุกๆ ซึ่ง ณ เวลานั้นเสียงหัวเราะและรอยยิ้มกระจายกระจายไปทั่วห้องแล้ว ผู้เข้าร่วมทุกคนกลายเป็นเพื่อนกัน และตื่นตัวพร้อมที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ โดยครั้งนี้คุณสมานนท์ สิงหนิก จะมาช่วยทุกๆ คนร่วมกันแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์การทำ Happy Workplace

“วันนี้เรามาอยู่กันที่กิจกรรมที่ 6 เราจัดขึ้นมาเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนๆ ต่างองค์กรกัน ว่าในแต่ละองค์กร Happy Workplace เป็นยังไงบ้าง เราทำ Happy Workplace โดยใช้ Share happiness model เป็นตัวขับเคลื่อน ใครมีดี ใครมีอะไรเด็ดในองค์กร เราต้องมาแชร์กัน เราต้องมาแบ่งปัน พยายามสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ โชว์และแชร์ สิ่งที่เราควรทำให้มันเกิดขึ้นในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ครั้งนี้ คือ เปิดใจรับสิ่งใหม่ๆ คิด พูด ทำ เป็นบวกเสมอ พร้อมยอมรับการเปลี่ยนแปลง ไม่มีข้ออ้างหรือข้อแม้ใดๆ ในการร่วมทำกิจกรรม ทรัพยากรมีจำกัด ไม่มีอะไรสมบูรณ์แบบ จงใช้ความสามารถของเราและทีมบริหารจัดการ คึกคัก กระตือรือร้น รวดเร็ว เหมือนคนอายุ 17 ปี ถามให้ตอบ บอกให้ทำ นำให้คิด ร่วมกันนำเสนอและแลกเปลี่ยนเรียนรู้

ยอมรับในความแตกต่างหลากหลายของคน รู้จักให้อภัยในความผิดพลาดของผู้อื่นและตนเอง งดใช้เครื่องมือสื่อสารทุกประเภทขณะอบรม”

เราจะเห็นได้ว่าก่อนเข้าสู่การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในเนื้อหาหลัก คุณสมานนท์ ได้เน้นย้ำเรื่องวัฒนธรรมการอยู่ร่วมกันของเพื่อนๆ ที่มาจากหลากหลายองค์กรอีกครั้ง เพื่อให้รู้ว่าการกำหนดตัวตนใหม่ ระเบียบใหม่ และแนวคิดใหม่ต่อตนเองและคนอื่นๆ ทั้ง 21 องค์กรนั้นเป็นเรื่องสำคัญอย่างยิ่งที่จะสร้างความพร้อมในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ให้เกิดขึ้น

หลังจากนั้นมอบโจทย์ให้ทุกคนจับกลุ่ม 6 คน และแชร์ความคิดเห็นว่า ระหว่างที่มาอยู่ร่วมกันใน 2 วันนี้ มีสิ่งไหนไม่ควรทำและควรทำบ้าง เพื่อที่คนทั้ง 60 คนจะได้มีส่วนร่วมในการออกแบบกติกาการอยู่ร่วมกัน

กลุ่มที่ 1	กลุ่มที่ 2	กลุ่มที่ 3	กลุ่มที่ 4	กลุ่มที่ 5	กลุ่มที่ 6
1. ตรงต่อเวลา	1. ตรงต่อเวลา ห้ามผิดเวลา	1. ร่วมแสดงความคิดเห็น	1. ให้เกียรติผู้อื่นทั้งคำพูดและการกระทำ	1. ไม่ควรส่งเสียงดัง	1. ช่วยกันแก้ปัญหา
2. เสนอความคิดเห็น	2. สามัคคีในทุกกิจกรรมที่เราต้องทำ ไม่แตกแยก	2. ช่วยเหลือเพื่อน	2. ไม่แสดงกิริยาก้าวร้าวต่อผู้อื่น	2. ต้องคิดบวกถึงจะมีความสุข	2. ไม่ทะเลาะกัน

กลุ่มที่ 1	กลุ่มที่ 2	กลุ่มที่ 3	กลุ่มที่ 4	กลุ่มที่ 5	กลุ่มที่ 6
3. ไม่คุยโทรศัพท์ / ไม่เล่นไลน์	3. สร้างสัมพันธ์ที่ดี รอยยิ้ม บ่งบอกถึงมิตรภาพที่ดี	3. เข้าร่วมกิจกรรม ทุกกิจกรรม			3. ไม่ดื่มสุราและเล่นการพนัน
4. ไม่เจียบเมื่อถามโดยผู้นำ		4. เสียสละ			
5. ให้ความร่วมมือกับทุกกิจกรรม			5. ต้องขอบคุณและขอโทษ		
6. รับฟังผู้อื่นพูด					
7. อาสาตัวทำกิจกรรม			6. ไม่เห็นแก่ตัว		

ข้อตกลงการอยู่ร่วมกัน

1. ตรงต่อเวลา
2. เสนอความคิดเห็น
3. ไม่คุยโทรศัพท์ / ไม่เล่นไลน์

4. ไม่เจียบเมื่อถามโดยผู้นำ
5. ให้ความร่วมมือกับทุกกิจกรรม
6. รับฟังผู้อื่นพูด
7. อาสาตัวทำกิจกรรม
8. ทักทายทุกคน / ยิ้ม / ไม่หน้าบึ้ง
9. ไม่เอางานอื่นมาทำ
10. อายุ 17 ตลอดงาน
11. กล้าแสดงออก
12. ให้อภัยเสมอทุกเวลาตลอดไป
13. ห้ามขายของออนไลน์
14. ให้เกียรติผู้อื่น
15. ไม่แสดงความก้าวร้าว
16. ไม่เล่นการพนัน / อบายมุขฯ
17. คิดบวก
18. มีน้ำใจ / ช่วยเหลือ

โดยสรุปแล้วกติกาการอยู่ร่วมกันตลอด 2 วันนี้ของทุกกลุ่มรวมกันก็มีด้วยกันทั้งหมด 18 ข้อ ซึ่งทุกคนต้องเคารพและปฏิบัติร่วมกัน เพื่อความเป็นทีมเวิร์คในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และสลายกำแพงตัวตนให้เหลือน้อยที่สุด แต่แค่กติกา ก็ยังไม่เพียงพอจึงต้องมีกิจกรรมที่จะทำให้เกิดการพบปะและรู้จักเพื่อนใหม่ๆ (มากกว่ารู้จักกันที่ป้ายชื่อห้อยคอ) โดย Facilitator แนะนำให้ทุกคนวาดภาพที่บ่งบอกความเป็นตัวเองแล้วให้อามาวางคว่ำหน้าและให้ทุกคนลุ่มหยิบไปใหม่โดยไม่หยิบของตัวเอง และตามหาเจ้าของให้ แต่นั่นเป็นแค่เกมแรกในการทำทำความรู้จักเพื่อนใหม่ให้ทั่วถึง

กิจกรรมต่อมา Facilitator ให้ทุกคนร่วมกลุ่มกันตามวันเกิดเช่น ใครเกิดวันจันทร์ให้อยู่กับวันจันทร์ วันอังคารให้อยู่กับวันอังคาร เป็นต้น เมื่อได้กลุ่มแล้วให้ค้นหาลักษณะเด่นของกลุ่มตัวเองพร้อมกับนิสัย และแนะนำให้

เพื่อนๆ กลุ่มอื่นรู้จัก จากนั้นก็ให้แบ่งกลุ่มตามเดือนเกิด และตามด้วยแบ่งกลุ่มตามปี 12 นักษัตร เช่น ชวด ฉลู ขาล เป็นต้น และให้ทำความรู้จักกัน จากนั้นก็ต่อด้วยการแบ่งกลุ่มตามภาคเกิด และแนะนำกลุ่มตนเองให้เพื่อนรู้จักตัวตนของแต่ละภาค สุดท้ายให้ทุกคนแบ่งกลุ่มตามน้ำหนัก! ซึ่งตอนนี้ทุกคนต่างหัวเราะยิ้มแฉ่งแจ่มใส

เราจะเห็นได้ว่ากิจกรรมการแบ่งกลุ่มที่เกิดขึ้นหลายๆ ครั้ง ไม่ว่าจะแบ่งตามวันเกิด เดือนเกิด ปีนักษัตร หรือแบ่งตามภาคนั้น ดูจะเป็นกิจกรรมที่ง่ายและทุกคนเต็มใจให้ความร่วมมือ แต่สิ่งที่ได้มากกว่านั้นก็คือความสนุกสนานที่มาพร้อมกับการทำความรู้จักเพื่อนใหม่ต่างวัย ต่างเพศ ต่างอายุ แต่มีจุดเชื่อมโยงเดียวกัน นี่คือนวัตกรรมง่ายๆ แต่ได้ผลในการสลายกำแพงและเชื่อมโยงทุกคนเข้าไว้ด้วยกัน ซึ่งจะเป็นจุดกำเนิดของคำว่าเพื่อน

SHARE Happiness Model

ภาพรวมของ SHARE Happiness Model ก็คือ ความสุขของทุกคนที่มาเข้าร่วมโครงการ ผลลัพธ์สุดท้ายคือเกิดองค์กรสุขภาวะในอุตสาหกรรมและมี “การขยายผลอย่างต่อเนื่อง”

สิ่งที่ทุกคนจะได้ในการเข้าร่วมโครงการ คือเรื่องของ Life Skill, Happy 8, Map HR, Work Skill, Decent Work, Productivity คุณภาพชีวิตและทักษะการใช้ชีวิตที่ดีขึ้น เพราะได้เรียนรู้ Work Skill และ Life Skill ในโครงการนั้นจะมีกิจกรรมทั้งหมด 7 กิจกรรม โดยแต่ละบทบาทในแต่ละกิจกรรมก็จะมีความแตกต่างกันออกไป ซึ่งกิจกรรมที่ 6 จะเป็นเรื่องของการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ แบ่งปันประสบการณ์ซึ่งกันและกัน และสุดท้ายแล้วโครงการที่ทำในองค์กรนั้นก็เพื่อมุ่งผลไปที่ คนสำราญ งานสำเร็จ ร่วมแบ่งปันและพัฒนาอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน สิ่งเหล่านี้คือ Road Map ของตัวโครงการ แต่สิ่งสำคัญคือต้องพัฒนาอย่างต่อเนื่องและยั่งยืนให้ได้

เครื่องมือในการสร้างองค์กรแห่งความสุขที่เราจะพบในโครงการได้แก่
Life Skill / Happy 8 / Map HR / Work Skill / Decent Work /
Productivity

ในบางองค์กรนั้นพนักงานมีงานเยอะ งานหนัก แต่เราต้องปรับให้
สมดุลกันด้วย Work Life Balance ซึ่งจะทำให้ชีวิตในการทำงานมีความสุข
มากขึ้น

ในกิจกรรมที่ 6 นี้มีเป้าหมายก็คือการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ แลกเปลี่ยน
ในหัวข้อ สุขในงานและทีมเวิร์ค ซึ่งจะทำให้ทุกคนได้รู้ davvero แล้ว SHARE
Happiness Model มันเป็นแบบไหน และสิ่งที่ทุกคนจะได้คือ การพัฒนาให้
เป็นคนดี (ตอนเช้ามีการสร้างกฎกติการ่วมกัน) พัฒนาให้เป็นคนเก่ง แลก
เปลี่ยนเรียนรู้เรื่องต่างๆ ทั้งสุขในงานและนอกงาน รู้จักการทำงานเป็นทีม
และรู้จักเพื่อนต่างๆ นอกองค์กร

แนวทางการดำเนินโครงการตาม SHARE Happiness Model

ในการดำเนินโครงการต่างๆ นั้นจะต้องมีการจัดตั้งทีมสร้างสุขก่อน
เริ่มกิจกรรมต่างๆ เป็นทีมสำคัญที่จะคอยขับเคลื่อน ทำให้กิจกรรมต่างๆ ใน
โครงการเกิดขึ้นมาได้ ต้องมีการตรวจวัดความสุขของคนในองค์กรก่อน (โดย
ใช้ Happinometer) เพื่อดูว่าองค์กรของเรามีปัญหาด้านไหนบ้าง ทุกข์เรื่อง
อะไร สุขเรื่องอะไร ทั้งนี้ก็เพื่อใช้เป็นแนวทางในการวิเคราะห์การแก้ปัญหา
และคิดกิจกรรมส่งเสริมขึ้นมา และดำเนินกิจกรรมต่างๆ ตามที่ได้วางเอาไว้

กิจกรรมทั้ง 7 กิจกรรมประกอบไปด้วย

กิจกรรมที่ 1 จัดเต็มเห็นคุณค่า Happy Workplace

กิจกรรมที่ 2 เปิดตาเปิดใจ ไขปัญหาองค์กรสุขภาวะ (ล่าสุดไป
เยี่ยมชมที่ QTC ทั้งรุ่น 3 รุ่น 4)

กิจกรรมที่ 3 สร้างต้นแบบองค์กรสุขภาวะ ก็จะมีที่ปรึกษาเข้ามาให้

คำแนะนำในเชิงลึก ไปช่วยในองค์กรของท่าน มีที่ปรึกษาเข้าไปแนะนำ เข้าไปช่วยคิดกิจกรรม ช่วยกันคิดกระบวนการพัฒนาบุคคลในองค์กรของท่าน

กิจกรรมที่ 4 ศึกษาวิจัยและพัฒนาประสบการณ์ พัฒนาแนวทางการเก็บข้อมูล การรวบรวมข้อมูลในการทำโครงการ Happy Workplace มีการเก็บข้อมูลเรื่องขององค์ความรู้ เพื่อคนที่ไม่ได้เข้ามาฝึกอบรมจะได้เอาไปขยายผลต่อได้ว่าเราเรียนรู้เรื่องอะไร เพื่อขยายผลให้ทั่วทุกองค์กร

ในการทำ Happy Workplace คนทุกคนในองค์กรอาจจะไม่ได้เข้าร่วม แต่เป้าหมายสุดท้ายคืออยากให้ทุกคนในองค์กรได้เรียนรู้เรื่อง Happy Workplace ต้องขยายผลทำให้ทุกคนในองค์กรเรียนรู้เรื่อง Happy Workplace ให้ได้

กิจกรรมที่ 5 นำเสนอแนวทางในการสร้างสุข ในโครงการของเรา แลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันเสมอ ใครมีดีเอามาโชว์ ดูเขาและนำกลับมาใช้ในองค์กรของเรา

กิจกรรมที่ 6 แลกเปลี่ยนเรียนรู้ (กิจกรรมในครั้งนี้) เรื่องของสุขในงาน สุขนอกงานและทีมเวิร์ค พัฒนาให้เป็นคนเก่งขึ้น

กิจกรรมที่ 7 สร้างนักสร้างสุขขององค์กร ต้องมีนักสร้างสุขประจำองค์กร ตาม Share Happiness Model โดยมี 4 ตำแหน่งในการขับเคลื่อนโครงการ Happy Workplace 1.Facilitator คนที่จะคอยผลักดันกิจกรรมต่างๆ ในองค์กร 2.Project Manager คนที่จะใช้ Management Skill ในการ Control โครงการให้ประสบผลสำเร็จ 3.Trainer มีหน้าที่สอน บอกต่อ ทำอย่างไรก็ได้ให้ไปขยายผลต่อทุกคนในองค์กรมีความรู้ในเรื่อง Happy Workplace และเรื่องของการพัฒนาให้เป็นคนดี คนเก่ง รวมไปถึงเรื่องของ Skill 4.Coach คอยชี้แนะ

ใน 4 ตำแหน่งนี้จะต้องหาทายาทส่งต่อหรือมอบต่อ เพราะโครงการสร้างสุขจะต้องทำอย่างต่อเนื่อง ให้ครบทุกภาคส่วน ทุกแผนกของทุกองค์กร และต้องพยายามดึงคนให้มาเป็นทีมเดียวกับเรา

สิ่งสำคัญก็คือ โครงการ Happy Workplace เมื่อลงมือทำแล้วจะไม่มี

วันจบ เลิกทำไม่ได้ และต้องวางรากฐานในการขับเคลื่อนโครงการให้ต่อเนื่อง และยั่งยืนตาม SHARE Happiness Model กลุ่ม Community จะคอยขับเคลื่อนโครงการ

เริ่มแรกจะเป็นกลุ่มของอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มและขยายผลเป็น Community รุ่น 2 3 4 ของกลุ่มแฟชั่น ซึ่งมีองค์กรทั้งหมดรวมกันตอนนี้ประมาณ 4 รุ่น ใน 70 กว่าองค์กรรวมกัน โดยมี SHARE มูลนิธิพัฒนาอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มไทย เป็นแม่ข่ายในการขับเคลื่อนโครงการ

แต่ละกลุ่มมีความเข้าใจอย่างไรในโครงการอย่างไร ?

กลุ่มที่ 1

คนสำราญ งานสำเร็จ และทุกคนมีความสุข มีทัศนคติที่ดีขึ้น ทุกคนในองค์กรมีการพัฒนาขึ้นเรื่อยๆ และพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพ

กลุ่มที่ 2

แนวคิดคือพนักงานในที่ทำงานไม่มีความสุขในเรื่องค่าใช้จ่ายต่างๆ การทำสุขอย่างยั่งยืนน่าจะมีผลดีกับองค์กร ถ้าทุกคนทำตามและก็จะแบ่งปันให้คนอื่นได้รับรู้

กลุ่มที่ 3

1. เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตและการทำงาน
2. เพื่อพนักงานมีความสุขในการทำงาน
3. เป็นการสร้างความมั่นใจให้กับองค์กรและพนักงานในการอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข
4. เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน และหลังจากที่องค์กรมีความสุขแล้ว สามารถต่อยอดให้มีการพัฒนาความสุขอย่างยั่งยืนได้ด้วย

กลุ่มที่ 4

- 1.เราต้องการให้มีความสุขทั้งชีวิตการทำงานและชีวิตนอกรงานด้วย
- 2.ถ้าจะให้เกิดความสุข เราจะต้องสร้างทีมให้ทุกคนมีส่วนร่วม ขยายผลไปให้ทั่วองค์กรให้มีความสุขและสื่อสารออกไปให้ครบถ้วน
- 3.ออกแบบ และวางแผนกิจกรรมที่เหมาะสมกับแต่ละองค์กรนั้นๆ และเริ่มลงมือทำทันที
- 4.ประเมินผลสำเร็จขององค์กรทั้งผลที่ได้ทำ ผลสัมฤทธิ์ วิเคราะห์และทำต่อไปเรื่อยๆ

กลุ่มที่ 5

- 1.ทำงานอย่างมีความสุข
- 2.สามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้
- 3.Happy 8 สามารถทำให้ทุกคนในองค์กรและครอบครัวทำได้อย่างมีความสุขและยั่งยืน

กลุ่มที่ 6

เป็นการวัดระดับความสุขขององค์กรและพนักงาน เพื่อที่จะให้พนักงานอยู่ในองค์กรอย่างมีความสุข

กลุ่มที่ 7

การสร้างความสุขให้เกิดขึ้นในองค์กรหรือบริษัท โรงงานของเรา โดยหากิจกรรมให้พนักงานทุกคนมีส่วนร่วมและก็ทางผู้จัด กำหนดทีมขึ้นมาเป็น 4 ทีม และหาวิธีการเข้าไปส่งเสริมให้พนักงานมีความสุขในระหว่างการทำงานหาวิธีทำให้เขามีความสุข

แลกเปลี่ยนเรียนรู้เรื่อง “สุขในงาน – สุขนอกงาน”

วิทยากรโดย คุณอังคณา ภิญโญกุล

ก่อนเริ่มเข้าสู่หัวข้อ “สุขในงาน-สุขนอกงาน” นั้น แคร่เคยได้ให้รุ่นที่ 3 หาเพื่อนรุ่นอื่นๆ ประมาณ 5 คน และเมื่อได้กลุ่มแล้วให้ช่วยกันคิดช่วยกันเขียนว่า Happy 8 นั้นมีอะไรบ้าง พร้อมกิจกรรมภายในขององค์กรในแต่ละ Happy คืออะไร ซึ่งหากกลุ่มไหนมี Happy 8 ไม่ครบ ต้องช่วยกันคิดเสริมว่าควรจะมีกิจกรรมอะไรเพิ่มเติม และพฤติกรรมที่ควรแสดงออกในแต่ละ Happy คืออะไร จากนั้นนำเสนอให้เพื่อนๆ ได้ฟังร่วมกัน ซึ่งแต่ละกลุ่มเสนอออกมาเป็นดังนี้

กลุ่มที่ 1

Happy Money ประหยัด อดออม ไม่ฟุ่มเฟือย
Happy Body เลือกกินผัก ลดไขมัน ไม่กินของทอด
Happy Heart งดเหล้าเข้าพรรษา
Happy Family พาครอบครัวเที่ยว
Happy Soul ไม่ขาด ไม่ลา ไม่สาย
Happy Relax ดูหนังสือ ฟังเพลง ออกกำลังกาย
Happy Brian อบรม 5 ส.
Happy Society จิตอาสา CSR ปลูกป่า ดูแลชุมชน

กลุ่มที่ 2

Happy Body ชวนเพื่อนออกกำลังกาย
Happy Relax เปิดเพลง ผ่อนคลาย พาเพื่อนไปร้องคาราโอเกะ
Happy Soul สวดมนต์ตอนเช้า ชวนเพื่อนทำบุญ
Happy Family กิจกรรมวันพ่อ วันแม่ ประกวดภาพถ่ายกับพ่อ แม่
Happy Money กิจกรรมออมเงิน ออมสิน ออมเงินทุกเดือน 200 บาท

Happy Society กิจกรรมไปล้างห้องบำบัด ปลุกป่า บริจาคของให้น้องๆ
ผู้ยากไร้

Happy Brian กิจกรรมเรียนรู้ เล่าให้เพื่อนฟัง

Happy Heart น้ำใจงาม กิจกรรมเค้กว้นเกิด

กลุ่มที่ 3

Happy Soul ตอนเช้ามีการสวัสดี มีการกล่าวคำขอโทษ

Happy Health ตรวจสอบสุขภาพประจำปี

Happy Heart บริจาคสิ่งของ

Happy Body ออกกำลังกาย ตีแบดมินตัน

Happy Money ทำโครงการเงินออม พฤติกรรมก็คือขายของ ขายผักที่ปลูก

Happy Relax มีการเที่ยวประจำปี มีกิจกรรมปลูกผัก มี Morning Talk

Happy Family พฤติกรรมในการกอดแม่ ประกวดภาพถ่ายกอดแม่

Happy Brian มีการสอนงาน สอนคอมพิวเตอร์

กลุ่มที่ 4

Happy Body สุขภาพดี มีการขยับร่างกาย

Happy Heart มีน้ำใจ แบ่งปัน ช่วยเหลือกันภายในบริษัท

Happy Family เคารพนับถือผู้ใหญ่ มีการรดน้ำดำหัว ไหว้ผู้ใหญ่เพื่อสร้าง
ความสัมพันธ์

Happy Relax มีการร้องคาราโอเกะในช่วงเวลาพัก จะได้มีการผ่อนคลาย
พฤติกรรม มีการทำกิจกรรมร่วมกันและผ่อนคลายมากขึ้น

Happy Money การออม พฤติกรรมก็คือ พนักงานรู้จักใช้ แบ่งเก็บ แบ่งใช้
ได้อย่างพอเพียง

Happy Soul กิจกรรมนั่งสมาธิ ทำให้พนักงานมีสติมากขึ้น ใจเย็นขึ้น สามารถ
มีสติในการทำงานมากขึ้น

Happy Brian เป็นกิจกรรมของ Team Building การพัฒนาตนเอง มีการ
เรียนรู้

Happy Society CSR รู้จักให้ผู้อื่น สังคม ตัวเรา เพื่อนเรา จนถึงสังคมภายนอก

กลุ่ม 5

Happy Body แข็งแรง ออกกำลังกายก่อนเริ่มงาน / หลังเลิกงาน
Happy Money ไม่มีหนี้ ใช้เงินอย่างประหยัด
Happy Heart เพื่อนช่วยเพื่อน รับฟังความคิดเห็นเรื่องต่างๆ
Happy Society คิดดีทำดี ปลุกป่าชายเลน ขวนเพื่อนไปบริจาคเลือด
Happy Relax คลายเครียด จัดวันเกิดพนักงาน
Happy Soul ทำบุญตักบาตร
Happy Family ความรักของครอบครัว กอด / พาไปเที่ยว
Happy Brian แบ่งปัน พี่เลี้ยงในการสอน ให้คำปรึกษา พัฒนา Skill

กลุ่มที่ 6

Happy Body รักษาสุขภาพ กิน นอน ใช้ชีวิตดี
Happy Relax ไม่เครียด ผ่อนคลาย ยิ้ม มีสุขภาพแพ
Happy Brian เรียนรู้อยู่ตลอด อบรม 5 ส. มีมุมหนังสือ
Happy Money ใช้ประหยัด สะสมเงิน ใช้ทรัพยากรบริษัทอย่างประหยัด
Happy Soul มีคุณธรรม รับผิดชอบต่องาน ควบคุมตน
Happy Family รักเพื่อนร่วมงาน ช่วยเหลือกันในบริษัท
Happy Society ไม่ทิ้งขยะทำให้บริษัทรก ช่วยเหลือสังคม เคารพกฎจราจร
Happy Heart มีน้ำใจ ชมเชยผู้ร่วมงาน ให้กำลังใจผู้อื่น

กลุ่มที่ 7

Happy Body ออกกำลังกาย จัดออกกำลังกายตอนเช้า
Happy Money ออมเงิน จัดออมเงินช่วงเข้าพรรษา
Happy Soul สวดมนต์ นั่งสมาธิ เปิดเพลงธรรมะ
Happy Relax ผ่อนคลาย พักเบรก 5 นาที
Happy Heart แร่ความรู้สึก บอก 10 วลี (ขอบคุณ/ขอโทษ)

Happy Society มีโครงการปลูกผัก

Happy Brian มีโครงการห้องสมุดความรู้ มีการรวบรวมหนังสือ เพื่อให้พนักงานหยิบไปใช้ได้

Happy Family ประกวดคำขวัญวันพ่อ วันแม่ พุทธศักราชก็เพื่อให้พนักงานส่งรูปถ่ายเข้าประกวด

คำว่า Happy 8 นั้นเกิดจากคำ 4 คำได้แก่สุขภาพใจ สุขภาพกาย สุขภาพสังคม และสุขภาพปัญญา ในชีวิตของคนเราไม่ว่าจะอยู่ในงานหรือนอกงานจำเป็นต้องมี 4 อย่างนี้ ด้านสังคมเราเรียกว่า Happy Society กับ Happy Family ด้านปัญญาหรือสติปัญญาก็คือ Happy Soul กับ Happy Brian และด้านใจอยู่ที่ Happy Heart กับ Happy Soul เหมือนกัน ด้านกายอยู่ที่ Happy Body ซึ่งเราจะแบ่งออกเป็น 4 แบบ แบบที่ 1 ก็คือ กินอาหารให้ถูกหลักอนามัยหรือให้ครบ 5 หมู่ แต่ไม่ได้หมายความว่าให้ครบ 5 หมู่ทุกเวลา อาจจะอยู่ในลักษณะของ 1 อาทิตย์ ให้ได้ 5 หมู่ ไม่จำเป็นว่าทุกมื้อจะต้องครบ 5 หมู่ทั้งหมด การออกกำลังกายก็เช่นกัน ต้องสม่ำเสมอ เรื่องของการนอนก็เช่นเดียวกันต้องพักผ่อนให้เพียงพอ และในเรื่องของระบบขับถ่ายต้องตรงเวลา ถ้าระบบขับถ่ายไม่ตรงเวลาจะทำให้อาหารที่พร้อมจะขับถ่ายออกไปดีที่ย้อนกลับมา ทำให้เกิดปัญหากับลำไส้ได้ ใน Happy Body นั้นจึงจะต้องมี 4 ส่วนนี้ประกอบด้วย

ปัญหาอย่างหนึ่งของการทำกิจกรรม Happy 8 ก็คือ เรามักจะมองข้ามสิ่งดีๆ กับมองข้ามสิ่งที่ไม่ดี นั่นเพราะว่า “เราไม่รู้” ทำสิ่งไหนดีหรือไม่ดี เรื่องบางเรื่องดีสำหรับตัวเราแต่อาจจะไม่ดีสำหรับคนอื่นๆ ดังนั้นจึงต้องสร้าง Balance ให้เกิดขึ้น ให้เกิดสมดุลทั้งฝั่งผู้ให้และผู้รับ

จากนั้นได้ให้แต่ละคนเสนอความคิดเห็นในกลุ่มของตนเองว่า พุทธศักราชที่คนในองค์กรตนเองชอบและไม่ชอบนั้นมีอะไรบ้าง ซึ่งแต่ละกลุ่มได้ออกมาดังนี้

กลุ่มที่ 1

พฤติกรรมที่ชอบ

- ✓ ให้เกียรติ
- ✓ เอาใจใส่
- ✓ แบ่งปัน
- ✓ ชี้แนะ สอนงาน
- ✓ ตรงไปตรงมา
- ✓ ตรงเวลา
- ✓ เสียสละ เอื้อเฟื้อ
- ✓ มีจรรยาบรรณ

พฤติกรรมที่ไม่ชอบ

- ✗ ดุด่า ตะคอก
- ✗ เอาเปรียบ
- ✗ ไม่จริงใจ
- ✗ มาสาย ขาดงาน ลา
- ✗ ไม่มีน้ำใจ
- ✗ มีข้ออ้างตลอดเวลา

กลุ่มที่ 2

พฤติกรรมที่ชอบ

- ✓ ช่วยกันทำงาน
- ✓ ชื่นชมเมื่อทำดี
- ✓ ซื่อของเผื่อแผ่
- แบ่งปัน
- ✓ บริจาคของทำบุญ
- ร่วมกันชวนเพื่อน
- ออกกำลังกาย
- ✓ บริจาคเลือด

พฤติกรรมที่ไม่ชอบ

- ✗ อู้้งาน ไม่ช่วยเพื่อน
- ทำงาน
- ✗ นินทาเพื่อน จับกลุ่ม
- นินทา
- ✗ เอาดีเข้าตัว เอาชั่วให้
- เพื่อน
- ✗ ยืมเงินแล้วไม่คืน
- ✗ ขโมยของเพื่อน /
- บริษัท

กลุ่มที่ 3

พฤติกรรมที่ชอบ

- ✓ ไม่เห็นแก่ตัวเอง

พฤติกรรมที่ไม่ชอบ

- ✗ โดนตำหนิโดยไม่มี
- เหตุผล
- ✗ ไม่มีความรับผิดชอบ
- ✗ โดนบังคับ กดดัน

กลุ่มที่ 4

พฤติกรรมที่ชอบ

- ✓ การสอนงาน
- ✓ การเอาใจใส่

พฤติกรรมที่ไม่ชอบ

- ✗ การเอาเปรียบ
- ✗ ก้าวร้าว

กลุ่มที่ 5

พฤติกรรมที่ชอบ

- ✓ เจ้านายพูดเพะๆ
- ✓ เพื่อนร่วมงานดี
- ✓ ตรงต่อเวลา
- ✓ ซื่อสัตย์
- ✓ ช่วยกันทำงาน
- ✓ ได้รับคำชม
- ✓ ได้รับรางวัล
- ✓ แนะนำอาชีพใหม่ๆ

พฤติกรรมที่ไม่ชอบ

- ✗ พูดจาหยาบค้าย
- ✗ ก้าวร้าว
- ✗ ทะเลาะวิวาท
- ✗ เอาหน้า

กลุ่มที่ 6

พฤติกรรมที่ชอบ

- ✓ พฤติกรรมที่ชอบ
- ✓ ชอบกินอาหารว่างให้ห้องทำงาน
- ✓ ชอบคนหล่อๆ

พฤติกรรมที่ไม่ชอบ

- ✗ พฤติกรรมที่ไม่ชอบ
- ✗ ไม่ชอบการเปลี่ยนแปลง
- ✗ ไม่ชอบออกกำลังกาย
- ✗ ไม่ชอบทำบุญ
- ✗ ไม่ชอบทำอะไรยากๆ

กลุ่มที่ 7

พฤติกรรมที่ชอบ

- ✓ พฤติกรรมที่ชอบ
- ✓ ยิ้มแย้มแจ่มใส
- ✓ มีการขอโทษ/ให้อภัย
- ✓ ขยันขันแข็ง
- ✓ ทำงานเป็นทีม

พฤติกรรมที่ชอบ

- ✗ จับผิด
- ✗ โกหก

กลุ่มที่ 8

พฤติกรรมที่ชอบ

- ✓ ทักทาย/สวัสดี
- ✓ ทำงานทันเวลา
- ✓ เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน
- ✓ เห็นใจผู้อื่น

พฤติกรรมที่ไม่ชอบ

- ✗ ใส่อารมณ์ในการทำงาน
- ✗ ตำหนิดต่อหน้าผู้อื่น
- ✗ ทำงานช้า
- ✗ วางอำนาจ
- ✗ เกียจงาน
- ✗ อารมณ์เสียตลอดเวลา (หน้าบึ้ง)
- ✗ จอมปาด (ผลงาน)

จะเห็นได้ว่าในชีวิตประจำวันของเรานั้นจะมีอยู่ 4 ด้าน คือ กาย ใจ สติปัญญา และสังคม สิ่งที่เราบอกชอบหรือไม่ชอบ ส่วนใหญ่จะอยู่ที่ใจ ร่างกายเป็นส่วนประกอบที่ทุกคนสามารถหาวิธีแล้วดูแลตัวเองได้ แต่ใจใครก็ช่วยไม่ได้ ถ้าเมื่อไหร่ที่เราจะสร้างสุขให้พนักงานหรือเราจะปลดทุกข์ให้กับพนักงานเราต้องทำสิ่งที่ไม่ชอบให้น้อยที่สุดและเพิ่มสิ่งที่ชอบให้มากที่สุด แค่นี้เราก็ได้คำว่า Happy Workplace แล้ว

แต่สิ่งที่พวกเราส่วนใหญ่ทำกันนั้นเราจะใช้กิจกรรมที่เป็นการที่รวมคนมาเจอกัน มารู้จักกันเท่านั้น แต่ไม่ได้แก้ปัญหาในเรื่องทุกข์ของคนองค์กร ถ้าเราจะแก้เราต้องทำอย่างไรให้แผนกเราหรือแม้แต่ตัวเราชมเชยคนอื่นเป็น

บ้าง การให้กำลังใจต้องรู้เวลา รู้กาลเทศะ ให้เกียรติเพื่อน ให้เกียรติตนเอง ไม่พูดให้เขาเสียใจ ไม่หักหน้าเขาในเวลาที่เขาผิด รับฟังและเปิดโอกาสให้เขาได้พูดบ้าง ต้องเอาใจใส่ลูกน้อง เพื่อนร่วมงาน หรือแม้กระทั่งตัวเราเอง

ต้องช่วยเหลือแบ่งปันให้เพื่อนเราบ้าง โดยแบ่งปันสิ่งที่มีคุณค่าและประโยชน์ที่สุดซึ่งนั่นก็คือ แบ่งปันความรู้ ถ้าเราเป็นหัวหน้างานก็สอนงาน หรือถ้าเราเป็นเพื่อนร่วมงานก็ชี้แนะหรือแนะนำ โดยทุกคนต้องทำงานอย่างจริงจัง เอื้อเฟื้อ ซื่อตรงและมีจรรยาบรรณ สิ่งเหล่านี้เรียกว่าพฤติกรรมการทำงาน Happy Workplace ทั้ง 8 ตัว

ถ้าเราพูดถึง Happy 8 จะหมายถึง Life Skill นั่นก็คือทักษะในการใช้ชีวิตของพวกเรา นั่นคือการใช้ชีวิตนอกงาน ไม่ได้อยู่ในเรื่องของการทำงาน เราเรียกว่าทักษะการใช้ชีวิตของเรา ซึ่งทาง สสส. ได้ทำเรื่องของเครื่องมือตรวจวัดว่าเรามีความสุขในเรื่องของการใช้ชีวิตอย่างไรบ้าง

Happinometer คือเครื่องมือวัดความสุขระดับบุคคล และ Work Skill โดยปกติแล้วก็เป็นเรื่องของการใช้ชีวิตในการทำงานว่าเราทำอะไรบ้าง มีความสุขมากน้อยแค่ไหน แต่ใน Work Skill แบ่งออกเป็นอีก 2 ขา 1.Soft Skill มันหมายความว่าทักษะในเรื่องทั่วไป 2.Hard Skill หมายความว่าอะไรที่ทำให้การทำงานของเรามีประสิทธิภาพ หรือมี Productivity ที่ดีขึ้น

9 พฤติกรรมที่ทุกคนควรมี

เพื่อการเป็นบุคคลสร้างสุขในองค์กรนั้น สิ่งแรกที่ต้องเริ่มคือเริ่มจากตัวเราเองก่อน โดยปรับพฤติกรรมของตนเองให้เหมาะสมเพื่อพร้อมส่งต่อความสุขให้กับคนอื่น ๆ โดยเริ่มจาก 9 พฤติกรรมที่ทุกคนควรมีดังนี้

(ช่วงกลางคืน)



กิจกรรมหนึ่งที่น่าสนใจคือการจับกลุ่มกันจากนั้นปิดตาแล้วพาทีมของตนเองก้าวผ่านอุปสรรคกีดขวางต่างๆ ซึ่งกิจกรรมนี้ให้ข้อคิดหลายๆ อย่างกับผู้เล่นไม่ว่าจะเป็น

- การเชื่อฟังและการทำตามในสิ่งที่เราไม่เห็น พอเราไม่เห็นก็ขาดความมั่นใจ โดยที่ไม่ได้สนใจว่ากีดกาที่เราตกลงตอนแรกว่ายังไง ความกลัวทำให้เราหยุดทุกอย่าง

- ปิดตาทำให้มองไม่เห็น เกิดการกลัวทุกอย่าง

- คนข้างหน้าจะหวังคนข้างหลัง

- ความเชื่อมั่นในตัวเองสูง บางครั้งบางจังหวะเราต้องลดตรงจุดนั้น

ลง

จากกิจกรรมดังกล่าวจะเห็นได้ว่า บางครั้งการวางแผนโดยใช้เวลานานหรือไม่นานนั้น แต่สุดท้ายตัวเราเองก็ไม่ทำตามแผน ฉะนั้นอย่าเสียเวลาในการวางแผนมากเกินไป แต่เสียเวลาให้กับการทำใจยอมรับให้มากที่สุด นอกจากการวางแผนแล้ว เรายังมีการแบ่งบทบาทหน้าที่ คนแรกมีหน้าที่ทำให้ลูกน้องปลอดภัย ซึ่งในสถานการณ์จริงคนประเภทนี้ในองค์กร เมื่อถึงเวลานั้นอาจจะเป็นมากกว่านี้อีก หรืออาจจะเป็นประเภทตัวใครตัวมันก็ได้ แต่ในสถานการณ์นี้อาจให้ลองมองดูว่า ไม่ว่าเราจะเป็นหัวหน้าหรือเป็นลูกน้อง ถ้าเมื่อไหร่เกิดความกลัว กลัวว่าจะผิด กลัวว่าผลงานจะไม่ดีก็จะทำให้เรามุ่งสู่การหาทางให้ตัวเองรอดก่อน ดังนั้นต้องฝึกตนเองใหม่ว่า ถ้าลูกน้องไม่มีเรา ถ้าเราไม่มีลูกน้องจะทำงานอยู่ในองค์กรได้อย่างไร เราไม่สามารถทำงานในองค์กรคนเดียวได้ เพราะฉะนั้นต่างคนต่างต้องดูแลซึ่งกันและกันในเรื่องของความปลอดภัย สถานการณ์ในกิจกรรมนี้ทำให้เราไม่รู้ว่าอะไรจะเกิดขึ้น แต่สิ่งที่เราต้องเตรียมคือเตรียมใจเพื่อยอมรับการเปลี่ยนแปลง

หลังจากนั้นได้มีการมอบโจทย์ให้แต่ละกลุ่มช่วยกันคิดและหาทางออก
ร่วมกัน โดยมอบโจทย์ว่า

- 1.ถ้าเราไม่มี...จะเกิดอะไรขึ้น ?
- 2.ถ้าจะทำให้องค์กรมีในเรื่อนั้น เราจะทำอย่างไร ?
- 3.ถ้าเราทำอย่างที่เราเสนอแล้ว ผลลัพธ์ที่ได้คืออะไร ?

โดยให้บอกผลลัพธ์ที่ได้ แบ่งออกเป็น 2 ส่วนคือ คุณภาพและปริมาณ ซึ่งจะมีการ Recheck แต่ละกลุ่ม โดยใช้เวลา 2 นาทีต่อการ Recheck วิธีการก็คือ
กลุ่ม 1 ให้ขยับไป Recheck งานของกลุ่ม 2 ในเรื่อนั้นว่ามีข้อมูล ข้อเสนอ
แนะอะไร ส่วนกลุ่ม 8 ก็ย้ายมาที่กลุ่ม 1 เวียนไปแต่ละกลุ่มจนครบ

และแต่ละกลุ่มจะต้องคิด Low – Play เพื่อแสดงในตามหัวเรื่องที่
เลือกมาทั้งหมด โดยทุกคนต้องมีบทบาท ต้องมีการพูดในการเล่น Low – Play
แต่ละอัน เพื่อให้ทุกคนลองเข้าไปอยู่ในความนึกคิดของเพื่อนในองค์กรของเรา
ว่า เขารู้สึกอย่างไรถ้าทีมไม่มีเรื่อนี้ และมีมุมมองอย่างไรที่ทำให้เขาต้อง
มีการเปลี่ยนแปลง และถ้าเปลี่ยนแล้วจะได้อะไร ซึ่งแต่ละกลุ่มจะมีเวลา 5
นาทีในการแสดงละคร

กลุ่มที่ 1

มีการแสดงละคร แต่งตั้งบทบาทสมมุติ สร้างสถานการณ์เรื่อนการสื่อสารที่ไม่
เข้าใจ

1.ถ้าไม่มี Communication จะเกิดปัญหาอะไร ?

- ขาดการวางแผน
- ไม่เข้าใจว่าจะทำหรือเริ่มยังง
- ทำงานผิด/ไม่ตรงประเด็น
- ไม่เข้าใจกัน/ทะเลาะกัน
- กลั่นแกล้งกันในองค์กร/การทำงาน
- เสียเวลาและโอกาส
- ไม่เกิดงาน/ทำงานไม่สำเร็จ

- ไม่รู้ว่าใครเป็นผู้รับผิดชอบ/เกี่ยงงาน
- เกิดการขัดแย้ง
- ไม่อยากมาทำงาน
- อึดอัด/น้อยใจ
- เมื่อเกิดปัญหาไม่สามารถชี้แจงได้
- ไม่มีแบบอย่างที่ดีชัดเจน/ข้อมูลผิด
- ขาดการพัฒนาในองค์กร
- ขาดการประสานงาน/ความต่อเนื่องของงาน

2. จะทำอย่างไรคนในองค์กรถึงจะมี Communication ?

- นโยบายต้องชัดเจน
- มีขั้นตอนการสื่อสารที่ชัดเจน (เอกสาร)
- สร้างแบบฟอร์มให้เป็นมาตรฐาน (To/From)
- เปิดใจรับฟังจากทุกคน/เปิดช่องทางการสื่อสาร
- มีระบบ/เครื่องมือการสื่อสาร
- เปิดใจ/เป็นคนคิดบวก
- รับฟังความคิดเห็นจากผู้อื่น
- ใช้คำพูดให้สุภาพ/ไม่ผ่านคนกลางเยอะ
- เพิ่มช่องทางในการสื่อสาร

3.ผลลัพธ์จากการมี Communication ?

งาน

คุณภาพ	ปริมาณ
✓ งานไม่เกิดปัญหา/ได้งานที่ถูกต้อง ✓ ผู้อื่นสามารถปฏิบัติงานต่อได้ ✓ เข้าใจในสาร (ข้อมูล/งาน) ✓ ความคิดสร้างสรรค์ที่หลากหลาย ✓ ความสามัคคี ✓ ลดการทะเลาะเบาะแว้ง	✓ ลดความซ้ำซ้อนของงาน ✓ ลดเวลาในการสื่อสาร ✓ ลดปริมาณการใช้เอกสาร ✓ Productivity เพิ่มขึ้น ✓ ลดค่าใช้จ่าย ✓ ลดการลาออกของพนักงาน

กลุ่มที่ 2

มีการแสดงละคร แต่งตั้งบทบาทสมมุติ สร้างสถานการณ์เรื่องส่งเสริมการมีวัฒนธรรมองค์กร

1.ถ้าไม่มี Culture จะเกิดปัญหาอะไร ?

- ไม่มีระบบ/แบบแผน
- ไม่ให้เกียรติซึ่งกันและกัน
- ขาดความสามัคคี/มีความขัดแย้ง ไม่เข้าใจกัน
- ไม่มีประสิทธิภาพในการทำงาน
- ไม่มีตัวอย่างที่ดี
- ไม่มีการพัฒนา/ไม่มีการเปลี่ยนแปลง
- วัดผลและประเมินผลไม่ได้
- สับสน/ไปคนละทาง
- ขาดความเป็นตัวตนของวัฒนธรรมที่แท้จริง

2. จะทำอย่างไรคนในองค์กรถึงจะมี Culture ?

- กำหนดต้นแบบที่ดี
- ปฏิบัติจริงเป็นประจำ
- ประเมินผล (1 ปีมีประเมิน 3 เดือนครั้งก็ยิ่งดี)
- สร้างแรงจูงใจให้ปฏิบัติ
- วิธีการสื่อสาร (วัฒนธรรม)
- พัฒนาอย่างต่อเนื่อง
- จิตสำนึกที่ดี
- แก้ไขข้อด้อยของวัฒนธรรมองค์กร
- เปลี่ยนแปลงได้ตามสถานการณ์
- สร้างบรรยากาศที่ดีในองค์กร

3. ผลลัพธ์จากการมี Culture ?

คุณภาพ	ปริมาณ
✓ ความสามัคคี	✓ ลดความซ้ำซ้อนของงาน
✓ พนักงานมีความสุข/มีความเท่าเทียมกัน	✓ ลดเวลาในการสื่อสาร
✓ บรรลุเป้า (ยอดขาย)	✓ ลดปริมาณการใช้เอกสาร
✓ ความผูกพัน	✓ Productivity เพิ่มขึ้น
	✓ ลดค่าใช้จ่าย
	✓ ลดการลาออกของพนักงาน

กลุ่มที่ 3

มีการแสดงละคร แต่งตั้งบทบาทสมมุติ สร้างสถานการณ์เรื่อง Thinking System

1. ถ้าไม่มี Thinking System จะเกิดปัญหาอะไร ?

- ไม่มีความสุขในการทำงาน

- การทำงานไม่เป็นระบบ
- ประสิทธิภาพการทำงานลดลง
- ความคิดเห็นไม่ตรงกัน
- ขาดการพัฒนาระบบงาน
- ขาดความสามัคคี/มีการทะเลาะ
- ขาดความจริงใจ
- สูญเสียโอกาสที่จะเกิดขึ้น
- คิดลบ/เสียสุขภาพจิต
- สิ้นเปลืองทรัพยากร/เวลา
- ลำดับความสำคัญไม่เป็นระบบ
- ไม่มีระบบ FIFO ในกระบวนการ

2.จะอย่างไรคนในองค์กรถึงจะมี Thinking System ?

- ละลายพฤติกรรมพนักงาน
- ใจเขาใจเรา/เห็นอกเห็นใจ
- มีการฝึกอบรมเกี่ยวกับเรื่องการคิดบวก
- ให้พนักงานมีการฝึกสมาธิ
- ทำห้องความคิดเห็น
- มีพี่เลี้ยงให้คำปรึกษา
- ฟังธรรม
- แลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน
- มีขั้นตอนการทำงานที่ชัดเจน ทบทวนทุกครั้งเมื่อเกิดปัญหา/พัฒนา

ตลอดเวลา

3.ผลลัพธ์จากการมี Thinking System ?

คุณภาพ	ปริมาณ
✓ ผลิตภัณฑ์/งาน มีคุณภาพ ✓ ส่งงานทันเวลา ✓ มีความสุขในการทำงานและพนักงานคิดบวก ✓ แก้ปัญหาได้ตามขั้นตอน ✓ ทำงานเป็นทีม	✓ ลดความซ้ำซ้อนของงาน ✓ ลดเวลาในการสื่อสาร ✓ ลดปริมาณการใช้เอกสาร ✓ Productivity เพิ่มขึ้น ✓ ลดค่าใช้จ่าย ✓ ลดการลาออกของพนักงาน

กลุ่มที่ 4

มีการแสดงละคร แต่งตั้งบทบาทสมมุติ สร้างสถานการณ์เรื่อง Team Work

1.ถ้าไม่มี Team Work จะเกิดปัญหาอะไร ?

- เกิดปัญหาในการทำงาน/ขาดความสามัคคี
- เกิดการขัดแย้งในการทำงาน
- เกิดความล่าช้าในงาน
- งานที่ออกมาไม่มีคุณภาพหรือประสิทธิภาพ
- งานที่ออกมาไม่ได้ตรงตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่วางไว้
- องค์กรไม่มีการพัฒนา
- ผลผลิตลดลง
- ไม่มีการสื่อสาร
- ขาดความสุขในการทำงาน
- ไม่มีการประสานงานที่ดี/ทำงานไม่เป็นระบบ

2.จะอย่างไรคนในองค์กรถึงจะมี Team Work ?

- กำหนด JD , KPI (ลักษณะงาน)
- จัดอบรมภายในเกี่ยวกับหัวข้อการทำงานเป็น Team Work
- เปิดใจ สร้างความสัมพันธ์ที่ดี

- เปิดเผย ซื่อสัตย์
- จริงใจ เป็นกันเอง
- Put the right man in the right job (ไม่ผูกขาดการเป็นผู้นำตลอดเวลา)
- ส่งเสริมกิจกรรมด้าน Team Work
- อบรมการละลายพฤติกรรม
- สร้าง Culture/สร้างพี่เลี้ยง/สร้าง Leader

3.ผลลัพธ์จากการมี Team Work ?

คุณภาพ	ปริมาณ
✓ พนักงานรักกันมากขึ้น ✓ ได้สินค้าที่มีคุณภาพตรงตามความต้องการลูกค้า ✓ สินค้าได้มาตรฐานตรงตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่วางไว้	✓ ลดของเสีย ✓ ลดเวลา ✓ ลดค่าใช้จ่าย ✓ ลดอัตราการลาออกของพนักงาน ✓ มีทีมงานที่แข็งแกร่ง พร้อมพัฒนา

กลุ่มที่ 5

มีการแสดงละคร แต่งตั้งบทบาทสมมุติ สร้างสถานการณ์เรื่อง Relationship

1.ถ้าไม่มี Relationship จะเกิดปัญหาอะไร ?

- เกิดความไม่เข้าใจในการทำงานระหว่างหน่วยงาน (ไม่ประสานงาน)
- เกิดการแบ่งพรรคแบ่งพวก
- ไม่เข้าใจนโยบายหรือเป้าหมายขององค์กร
- ไม่มีความสุขในการทำงาน
- ส่งผลเสียต่อ Product
- ทำให้เกิด Turn Over สูง

- ขาดการสร้างสรรค์
- มีการทะเลาะวิวาท
- ขาดการสื่อสาร/การมีส่วนร่วม
- เกิดการเห็นแก่ตัวสูง

2.จะอย่างไรคนในองค์กรถึงจะมี Relationship ?

- สร้าง Positive Thinking
- สร้างเครื่องมือในการสื่อสารทุกระดับ (วารสารภายใน/E – Mail)
- จัดกิจกรรมร่วมกันในองค์กรด้านการสื่อสาร
- จัดกิจกรรมประชุม/อบรม/ชี้แจงเป้าหมายขององค์กรให้ชัดเจน
- สร้างบรรยากาศในการทำงาน เช่น Morning Talk, เสียงตามสาย
- จัดระบบข้อเสนอแนะในการทำงานให้พนักงานได้มีโอกาสเสนอแนะ
- จัด Team Building บ่อยๆ ให้ทุกคนมีส่วนร่วม

3.ผลลัพธ์จากการมี Relationship ?

คุณภาพ	ปริมาณ
✓ พนักงานเข้าใจนโยบาย/ลดข้อขัดแย้งภายในองค์กร ✓ ระบบการทำงานดีขึ้น ✓ เพิ่มโอกาสในการสื่อสาร	✓ ความเสียหายและความผิดพลาดในการทำงานลดน้อยลง 10% ✓ อัตราการลาออกลดลง 5%

กลุ่มที่ 6

มีการแสดงละคร แต่งตั้งบทบาทสมมุติ สร้างสถานการณ์เรื่อง Change Management

1. ถ้าไม่มี Change Management จะเกิดปัญหาอะไร ?

- ไม่สามารถเพิ่ม Productivity ขึ้นได้
- ไม่มีระบบการทำงาน
- ไม่มีการพัฒนา (พนักงาน/องค์กร)
- พนักงานไม่รับรู้ข่าวสารหรือการเปลี่ยนแปลงนั้น
- การทำงานไม่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน
- มีความขัดแย้งระหว่างหน่วยงาน
- งานไม่มีคุณภาพ
- ขาดความต่อเนื่องของการทำงาน
- องค์กรไม่สามารถแข่งขันกับคู่แข่งได้
- ไม่มีความพร้อมกรณีเกิดเหตุฉุกเฉินทั้งภายในและภายนอก

2. จะทำอย่างไรคนในองค์กรถึงจะมี Change Management?

- สร้างเวทีการมีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลง
- ให้ความรู้ Training Change Management
- จัดทำคู่มือการ Change Management
- มีการสื่อสารถึงการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างทั่วถึง
- เพิ่มหัวข้อในการประเมินเรื่องการมีส่วนร่วม
- ปฏิบัติตามขั้นตอนในคู่มือ Change Management จนเป็นเหมือน

งานประจำ

- พุดคุยชี้แจงกันบ่อยๆ การเปลี่ยนแปลงเล็กๆจะนำมาซึ่งสิ่งที่ยิ่งใหญ่

เสมอ

- ทำให้ทุกคนในองค์กรเห็นความสำคัญของ Change Management และการสื่อสารนั้นไปยังผู้เกี่ยวข้อง

- นำ KPI มาใช้

3.ผลลัพธ์จากการมี Change Management ?

คุณภาพ	ปริมาณ
✓ ทำงานเป็นระบบ/แนวทางเดียวกัน ✓ ผลงานได้ตามวัตถุประสงค์และเป้าหมาย ✓ พนักงานและองค์กรมีการพัฒนาอยู่ตลอดเวลา ✓ ผลงานมีคุณภาพตามที่มีการเปลี่ยนแปลงตาม Change Management ✓ ตอบรับความเปลี่ยนแปลงอย่างมีประสิทธิภาพ	✓ พนักงานมีความรู้ ความสามารถทักษะเพิ่มมากขึ้นในเรื่อง Change Management 100% ✓ ผลผลิตเพิ่มมากขึ้น 10% ✓ ลดอุบัติเหตุในการทำงานเท่ากับ 0 ✓ ลดความขัดแย้งในการทำงาน 100% ✓ ลดอัตราการลาออกของพนักงาน

กลุ่มที่ 7

มีการแสดงละคร แต่งตั้งบทบาทสมมุติ สร้างสถานการณ์เรื่อง Leadership แบ่งเป็น 2 สถานการณ์ คือ เชิงบวก และ เชิงลบ

1.ถ้าไม่มี Leadership จะเกิดปัญหาอะไร ?

- ไม่มีการวางแผนที่ดี ทำให้งานไม่สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้/เกิดความล่าช้า

- การตัดสินใจที่เด็ดขาด ทำให้เกิดความแตกแยก
- ไม่มีความยุติธรรม เลือกที่รักมากกว่าที่ซิง
- ขาดทิศทางในการทำงานที่ชัดเจน
- ไม่มีผู้นำที่ตัดสินใจในปัญหา การแก้ไขการทำงาน

2.จะอย่างไรคนในองค์กรถึงจะมี Leadership?

- มีการฝึกอบรมภาวะความเป็นผู้นำให้กับพนักงาน
- ให้มองเห็นความสำคัญกับสิ่งตอบแทนเมื่อได้รับผิดชอบตำแหน่งที่ต้องเป็นผู้นำ เช่น เงินเดือนสูงขึ้น
- ให้รู้จักเสียสละ/คิดบวก/ยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น
- มอบหมายงานที่มีความท้าทายให้ทำ/รับผิดชอบ
- สร้างความไว้วางใจในความรับผิดชอบในทีม
- จัดอบรมหัวข้อ Leadership สำหรับหัวหน้างาน
- ยอมรับฟังความคิดเห็นจากผู้ใต้บังคับบัญชา
- ใจเย็น/ใจกว้าง

3.ผลลัพธ์จากการมี Leadership ?

คุณภาพ	ปริมาณ
✓ งานสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย (Target) ✓ มีการทำงานที่เป็น Teamwork ✓ มีการทำงานที่เป็นระบบ ✓ ลดการขัดแย้งในทีม ✓ มีการเติบโตในสายงาน ✓ แก้ปัญหาได้ทันเวลา	✓ ยอด Productivity เพิ่มขึ้น ✓ ของเสียในกระบวนการลดลง ✓ ผลตอบแทน Bonus เพิ่มขึ้น ✓ ลดการลาออกของพนักงาน

กลุ่มที่ 8

มีการแสดงละคร แต่งตั้งบทบาทสมมุติ สร้างสถานการณ์เรื่อง Motivation

1.ถ้าไม่มี Motivation จะเกิดปัญหาอะไร ?

- ท้อ เหนื่อยชา/ไม่สร้างงาน
- ไม่เกิดคุณค่าในตัวเอง
- ไม่เกิดความร่วมมือ

- ไม่เกิดการนำที่ดี
- ไม่มีส่วนร่วม/ความเป็นเจ้าของ
- ไม่เกิดการพัฒนาทุกด้าน
- ขาดแรงกระตุ้น/จิตใจ
- ขาดความสามัคคี
- ไม่อยากมาทำงาน
- ขาดการสื่อสาร/ความมั่นใจ
- ขาดประสิทธิภาพ/คุณภาพในการทำงาน
- ขาดความมุ่งมั่น/เป้าหมาย

2. จะทำอย่างไรคนในองค์กรถึงจะมี Motivation ?

- เสริมสร้างการมีส่วนร่วมให้เกิดขึ้น
- สร้างความมั่นใจ/แรงจูงใจ
- มอบหมายงาน
- สร้างเวที/เปิดโอกาส
- มีทิศทาง/เป้าหมาย KPI
- วัดผล/ประเมินผล
- ให้รางวัลอย่างยุติธรรม
- ปรับปรุงผลงาน/ชี้แนะ
- สร้างความเป็นเจ้าของ/ให้ความรู้ ทักษะ
- ให้คำปรึกษา/สนับสนุนงบประมาณ
- กำหนด JD ให้ชัดเจน
- ให้เงินเป็นผลตอบแทนพิเศษ

3. ผลลัพธ์จากการมี Motivation ?

คุณภาพ	ปริมาณ
✓ ได้งานดี/ลดงานเสีย ✓ ได้ความพึงพอใจลูกค้า/พนักงานฝ่ายบริหาร ✓ พัฒนาผลิตภัณฑ์ใหม่ ✓ สร้างความสุข/คุณภาพชีวิตที่ดี ✓ ความจงรักภักดีต่อองค์กร	✓ ผลผลิตเพิ่ม ✓ ประหยัดพลังงาน ✓ Productivity เพิ่ม ✓ ลดอัตราการลาออก ✓ มีกำไร ✓ มูลค่าหุ้นเพิ่ม ✓ ขยายธุรกิจ ✓ พนักงานก้าวหน้า ✓ ลดอัตราการมาสายของพนักงาน

สรุปประเด็นละครที่นำเสนอแต่ละกลุ่ม

ทฤษฎีคือสิ่งที่ทุกคนเรียนรู้กันมา แต่ปัญหาจริงๆ แล้วไม่ได้อยู่ที่ความรู้ แต่อยู่ที่การนำไปใช้และทักษะหรือเทคนิคที่เราจะสามารถนำไปใช้ได้ ปัญหาของพวกเราคือไม่กล้าแม้กระทั่งพูดคำว่า ขอขอบคุณ ขอโทษหรือให้กำลังใจเพื่อน/ลูกน้อง เพราะบางคนกลัวว่าพูดไปเขาจะไม่รับหรือพูดไปเขาอาจจะเมินหนี หรือพูดไปแล้วอาจจะทำให้เราดูแย่ง แต่จริงๆ แล้วถ้าเราสามารถแสดงออกได้ก็จะดีกับเราเอง ไม่ต้องไปมองถึงว่าเขาจะดีกับเราตอบแทนหรือไม่ ให้สนใจว่าเรามีโอกาสที่จะไปบอกเขาหรือเปล่า นี่คือสิ่งที่ทุกคนต้องแสดงออกมาให้ได้

กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ Teamwork

วิทยากรโดย คุณอังคณา ภิญโญกุล

*สิ่งที่ได้จากกิจกรรม

เวลาที่เกิดปัญหาให้นึกถึงตัวปัญหา อย่างนึกถึงคน เพราะเมื่อไหร่ที่เรานึกถึงคน จะเกิด Effect หลายๆ อย่าง บางครั้งเราชอบบอกว่าผู้บริหารเป็นตัวปัญหา แต่จริงๆ จะต้องดูว่าตัวเราเองเป็นส่วนหนึ่งได้หรือไม่ในการแก้ไขปัญหานั้นได้

ฉะนั้นเราต้องฝึกการเป็นผู้ฟังที่ดี เมื่อมีผู้พูดก็ต้องมีผู้ฟัง แต่ปัญหาของพวกเราก็คือ เราเป็นผู้ฟังที่ดีแต่เราไม่ได้เป็นผู้ถามที่ดีด้วย ดังนั้นการที่บางคนถูกเลือกให้ออกมาพูด เพราะต้องการอยากให้เราฝึกพูดหน้าเวที ซึ่งจะเห็นว่าคนที่พูดเร็วก็มี คนที่พูดแล้วไม่ยอมหันมามองเพื่อนก็มี ตรงนี้ต้องค่อยๆ ฝึกทำไป

เราต้องมาฝึกในเรื่องของ Management Competency เรื่องของ Hard Skill หรือที่เราเรียกกันว่า Technical Skill หมายถึงทักษะที่มีเกี่ยวกับตัวงานประจำที่ทำอยู่ ซึ่งทักษะบางตัวที่เราจะเอามาประยุกต์กับหน่วยงานของเราหรือการทำงานของเราได้ เช่น 1.ถ้าเราทุกคนทำ 5 ส.เป็น เข้าใจคำว่า 5 ส. จริงๆ มันก็จะสามารถทำให้เราหยิบจับงานได้สะดวกสบาย และพร้อมใช้ตลอดเวลา 2.ถ้าเรารักในงาน เราเข้าใจงานเรา เราก็จะต้องมีการพัฒนางานหรือปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง นั่นก็คือคำว่า Kaizen คือ การปรับปรุงอย่างต่อเนื่องในงานของเราที่รับผิดชอบอยู่ให้ดีขึ้น

การสูญเสีย 8 ประการ อย่างเช่น สูญเสียจากการรอคอย สูญเสียจากการทำงานที่ผลิตมากเกินไป เช่น งานต้องการผลิต 500 ตัว แต่เราทำไป 700 ตัว ซึ่งอีก 200 ตัวก็เป็นการสูญเสียใน ณ ขณะนั้น เพราะทำโดยที่ลูกค้าไม่ต้องการ หรือสูญเสียจากการรอคอย เช่น ถ้าทุกคนมาตรงเวลา แล้วเราต้องรอเพื่อที่จะให้คนที่เหลือหรือคนที่ยังไม่มา มานั่งฟังพร้อมกัน เราต้องรอคอยเขา นั่นก็คือการสูญเสียเวลาในการรอคอย หรือแม้กระทั่งเรื่องของการเคลื่อนย้ายสิ่งของ ถ้าเราหยิบจับอะไรที่เราทำประจำอยู่ในเวลาทุกวัน เราก็ควรจะเอาอุปกรณ์พวกนั้นมาอยู่ใกล้บริเวณที่เราสามารถหยิบจับได้สบาย แต่ถ้าเราเอาไปไว้อีกที่หนึ่ง มันก็เท่ากับสูญเสียเวลา

ในเรื่อง West 8 ประการสามารถทำให้ Productivity ของเราดีขึ้น โดยเราปรับวิธีคิด ปรับเปลี่ยนเทคนิคในการทำงานของเรา เรื่อง Lean ก็เป็นระบบอีกอันหนึ่ง และเรื่องของ 7 QC Tools ก็เป็นเครื่องมือในการวัดคำนวณ ส่วนของการทำงานหรือการตรวจสอบคุณภาพ ก็จะมี 7 ตัวเป็นเครื่องมือวัด เช่น กราฟเส้น จะอยู่ในหมวดนี้ และเรื่องของ PDCA ที่พวกเราใช้อยู่เป็นประจำก็สามารถทำให้ Productivity ของเราเพิ่มมากขึ้น

จริงๆ แล้วโครงการ Happy Workplace จะทำให้ได้ทั้ง 2 ส่วน ทั้งให้ทุกคนมีความสุขมากขึ้นกับอีกส่วนหนึ่งก็คือทำให้องค์กรมี Productivity Happy Workplace ไม่ใช่เป็นการสร้างกิจกรรมล้นลาหรือกิจกรรมที่ทำแล้วจบไป ไม่มีประโยชน์ แต่กิจกรรมที่ Happy Workplace ทำ ต้องการหวังผลให้ได้ทั้ง 2 ด้าน ที่เรามาเรียนรู้กันเพื่อจะให้องค์กรเกิดมาพัฒนาและตัวพวกเราก็ได้บางสิ่งบางอย่างกลับองค์กรด้วย

ถ้าเราจะให้คนสำราญอย่างเดียว ให้ทำ Happy 8 ให้ครบ 8 ตัว คนก็สำราญ แต่ถ้าเมื่อไหร่เราต้องการทำให้เกิด Work Skill ก็คือ งานสำเร็จอย่างเดียว เราก็จะมุ่งเน้นในเรื่องของระบบ Productivity แต่ถ้าเมื่อไหร่เราได้คำว่า คนสำราญ งานสำเร็จ นั้นแสดงว่าเราเอา Happy 8 ไปผสมกับ Work Skill ด้วย และมันจะเกิดวัฒนธรรมในองค์กร แต่ถ้าอยากให้ตรงนี้อยู่อย่างยั่งยืน เราต้องส่งคนมาเรียนรู้เกี่ยวกับเรื่องของ Facilitator , Project Manager และ Coach ถ้าต้องการให้คนสำราญอย่างเดียว จะเน้นในเรื่องของกิจกรรม แต่ถ้า Happy 8 จะต้องให้เป็นเรื่องของ Work Life Balance ก็คือคนสำราญ งานสำเร็จด้วย

ฉะนั้นเราจะต้องเน้นไปที่พฤติกรรม ถ้าเราจะทำงานให้มันเกิดความสุขในงาน เราจะต้องทำ Happy 8 ในเชิงของพฤติกรรมไปใช้ ไม่ใช่เชิงกิจกรรม แต่ก็ไม่ได้ให้ละทิ้งอันที่เป็นกิจกรรม เพราะเป็นเรื่องของการสร้างทีม เรื่องของการมีส่วนร่วมในองค์กร ก็ยังต้องทำอยู่แต่ไม่ต้องเยอะ เพราะบางโรงงาน บาง

บริษัทมี 200-300 กิจกรรม ที่ทำให้คนมาร่วมกัน แต่ไม่ค่อยประสบความสำเร็จ เพราะทุกคนทำแล้วก็จบไป แต่ถ้าเรามาเน้นเรื่องของพฤติกรรม เป็นพฤติกรรมที่ต้องทำต่อเนื่องสม่ำเสมออยู่ในหน่วยงาน ก็จะทำให้เกิดคนสำราญงานสำราญนั่นเอง

*สรุปประเด็นการเรียนรู้

กลุ่มที่ 1

วันที่ 1

- ตกลงกติกาการอยู่ร่วมกัน
- แนะนำตัว/ทำงานกลุ่ม/ทำความรู้จัก (กิจกรรมแบ่งกลุ่มตาม วัน/เดือน/ปี/ราศี/น้ำหนัก)
- Share Model (7 Models)
- Happy 8
- Life Skill & Work Skill
- สร้างทีม/กำหนดบทบาทหน้าที่
- Cove Competency
- Management Competency (แสดงละคร/ระดมความคิด/แชร์ประเด็นที่รับผิดชอบ/เติมเต็มความรู้ให้เพื่อนๆกลุ่มอื่นๆ)
- เกมปิดตา (ทีม/ผู้นำ/ผู้ตามการสื่อสาร)
- เกมปล่อยไข่ (การทำงานเป็นทีม,วางแผน,แก้ไขปัญหา)

วันที่ 2

เช้า

- ออกกำลังกาย (Happy Body)
- สรุป H8 ,Happy Workplace Model
- การแก้ไขปัญหาาร่วมกัน (การมีส่วนร่วม)
- เกมเขียน Happy Workplace ห้ามใช้ปากกา (ทั้ง 2 วันเปิดโอกาสให้ FA ใช้ความสามารถ)

กลุ่มที่ 2

องค์ความรู้

1. เรียนรู้ Happy 8 (พฤติกรรมการแสดงออกของพนักงาน)
2. สร้างกฎกติกาการอยู่ร่วมกัน
3. หลัก 4 ประการ (1.กาย 2.ใจ 3.สติปัญญา 4.สังคม)
4. สรุปพฤติกรรมที่เราชอบ/ไม่ชอบ
5. คำพูด/ความคิด 20 ข้อที่ไม่ควร เช่น เราไม่เคยทำมาก่อนจะทำได้

หรือ

6. Work Skill & Life Skill

กิจกรรม

- แข่งกลิ้งไข่ (สามัคคี)
- ตะขบ (วางแผน)
- เขย่าโคอาล่า (Relax)
- ไหปาโร่ (สมาธิ)
- มัดหมี (Relax)
- ชีมน้า (ฝึกอดทน, Teamwork)
- แสดงละคร (สามัคคี, ระดมความคิด)
- เขียน Happy Workplace โดยห้ามใช้มือ
- วาดรูปตัวเองว่าหน้าหาเจ้าของ
- กิจกรรมปิดตาวิบาก
- ออกกำลังกายท่านอนตัว V
- กอดคอกระดืบ
- นิสยตาม วัน/เดือน/ปี

กลุ่มที่ 3

เรียนรู้เพิ่มเติม

1. การอยู่ร่วมกัน

2. ได้ศึกษาลักษณะและแนวคิดของเพื่อนร่วมโครงการ
3. ได้เรียนรู้วิธีการจัดกิจกรรมในรูปแบบต่างๆ
4. รู้จักวิธีการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า

ทักษะ

1. สามารถเข้ากับผู้อื่นได้
2. สามารถคิดและทำกิจกรรมในรูปแบบต่างๆได้
3. สามารถคิดและแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้

ทัศนคติและ Idea ใหม่ ๆ

1. เกิดทัศนคติในการที่จะอยู่ร่วมกับผู้อื่น
2. มีอารมณ์ร่วมในการทำกิจกรรมกับผู้อื่นที่เราไม่เคยรู้จักจนสามารถมาเป็นเพื่อนกันได้
3. ทำให้เราเกิดความคิดที่อยากจะมีเพื่อนใหม่มากขึ้น เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ไปในทางที่ดี

สิ่งที่จะกลับไปทำ

1. คำสอนต่างๆ ของ Share
2. นำกิจกรรมที่ Share สอนกลับไปประยุกต์ใช้ในองค์กร
3. นำสิ่งดีๆ ที่เพื่อนๆ ในกลุ่มได้แลกเปลี่ยนกันกลับไปประยุกต์ใช้ในองค์กรเพื่อให้ได้ผลสำเร็จตามเป้าหมาย

ความประทับใจ

- รู้จักประทับใจในความเป็นมิตรของเพื่อนๆ ร่วมกิจกรรมต่างๆ และคำสอนของแชร์ในเรื่องต่างๆ
- รู้จักเพื่อนต่างองค์กรมากขึ้น

กลุ่มที่ 4

ได้เรียนรู้อะไรเพิ่มเติม

1. Happy 8
2. ความสุขในงาน/ความสุนทรีนอกงาน
3. Couture ต้องเป็นพฤติกรรมที่คนภายนอกยอมรับ ไม่ใช่เฉพาะภายในองค์กร
4. ได้มีภาวะการเป็นผู้นำ
5. การวางแผนอย่างเป็นระบบ
6. Competency

ได้ทักษะอะไรเพิ่ม

1. Life Skill
2. การสร้าง Team Work
3. Work Skill
4. กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์

ได้เปลี่ยนทัศนคติความคิด ได้ Idea ใหม่ๆ อะไรบ้าง

1. กติกาการอยู่ร่วมกัน
2. การคิดเชิงบวก
3. การให้อภัย
4. การมีส่วนร่วม
5. การทำงานบางอย่างอาจไม่ต้องวางแผนมาก เพียงมีทีมเวิร์คที่ดีงานก็สำเร็จบรรลุเป้าหมายได้
6. การไม่นำข้อผิดพลาดของผู้อื่นมาพูดประจาน

จะเอากลับไปทำอะไรบ้าง

1. เปลี่ยนแปลงตัวเองก่อน ให้คิดบวก
2. นำความรู้ที่ได้จากการสัมมนาในครั้งนี้ไปใช้กับองค์กรให้ได้มาก

ที่สุด

กลุ่มที่ 5

กิจกรรม

1. กิจกรรมไข่ (ความสามัคคี/การทำงานเป็นทีม/การวางแผน)
2. กิจกรรมปิดตา (การเป็นผู้นำและผู้ตามที่ดี/การสื่อสาร/ทีมเวิร์ค/การช่วยเหลือ/การแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า)
3. ตะขบ (ความสามัคคี/ความอดทน พยายาม/ความเสียสละ/การวางแผน)
4. ทำความรู้จักเพื่อนใหม่ (กำหนดระยะเวลา/กติกา/ประเมินผู้นำเสนอ/การเป็นผู้ฟังที่ดี/กล้าแสดงออก)

ความรู้ที่ได้

1. Happy 8 ประการ (ได้รู้หลักขั้นตอนในการทำ Happy Workplace)
2. การสร้างความสุขในงานและความสุขนอกงาน
3. พฤติกรรมที่ควรทำและไม่ควรทำในที่ทำงาน
4. ได้รับรู้หลักการจัดการระบบความคิด (คิดบวก)
5. ได้รับรู้หลักการเรื่องวัฒนธรรมองค์กร/ทีมเวิร์ค/การสื่อสาร/ความสัมพันธ์/การเป็นผู้นำที่ดี/แรงจูงใจ

กลุ่มที่ 6

วันที่ 1

1. Happy 8 (Life Skill คนสำราญ/กิจกรรมที่แชร์จากทุกคนในทีม/ทุกคนได้แสดงถึงพฤติกรรมที่แสดงออก/ทุกคนได้ระดมความคิดแลกเปลี่ยนความคิด/วางแผนงาน/รู้จักขอโทษ ขอขอบคุณ ให้อภัย)
2. ชอบ/ไม่ชอบ (กิจกรรม)
3. Work Skill (งานสำเร็จ) แชร์ความรู้ที่มี แบ่งปันความรู้/ทักษะ

- Motivation
- Communication
- Leadership
- Change Management
- Relation
- Teamwork
- Thinking System

วันที่ 2

กิจกรรมตะขาบ

- ได้ความสามัคคี กระบวนการทำงานเป็นทีม
- การแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า
- ทุกคนในทีมมีเป้าหมาย มีความมุ่งมั่น อดทน ช่วยเหลือกัน

กิจกรรมเขียน Happy Workplace

- ระดมสมอง
- ความคิดสร้างสรรค์
- วางแผนงาน
- ทบทวน Soft Skill (Work Skill)
- เป็นผู้ฟัง ผู้พูด ผู้ถามที่ดี

แก้ปม

- ทุกคนพร้อมที่จะช่วยกันแก้ปัญหา โดยไม่สนใจคนต้นตอของปัญหา
- เสียสละ/มีน้ำใจ

กลุ่มที่ 7

องค์ความรู้

1. Life Skill
2. Happy 8 (Happinometer/Map HR)

3. Share Happiness Model
4. Work Skill
5. Soft Skill
6. Hard Skill
7. Management Competency
 - Leadership
 - Teamwork
 - Communication
 - Relation
 - Change Management
 - Culture
 - Thinking System
 - Motivation
 - Presentation
 - Listening

กิจกรรม

1. แบ่งกลุ่มเพื่อทำความรู้จักตาม วัน/เดือน/ปี
2. พฤติกรรมของ Happy 8
3. วิเคราะห์ปัญหา/แนวทาง/ผลลัพธ์ ของ Soft Skill
4. เขย่าหมี่/ตู่หึ่งห้อย
5. ปิดตาหาฐาน
6. กลิ้งไข่
7. ตะขาบแผงฤทธิ์
8. ชีม้าส่งเมือง
9. เต็นมะหมี่
10. กิจกรรม FA
11. Low Play
12. วึ่งหนิดูกแก

สิ่งที่ได้จากกิจกรรม

1. ละลายพฤติกรรม/ทำความรู้จักกันมากขึ้น
2. สามารถแยกแยะหว่างกิจกรรม 2 พฤติกรรมของ Happy 8
3. ถ่ายทอดความรู้ร่วมกัน/แสดงความคิดเห็น Soft Skill
4. ฝึกการแสดงออก/การทำงานเป็นทีม/การแก้ปัญหาเฉพาะหน้า/ภาวะผู้นำ/การสื่อสาร
5. รู้จักวัฒนธรรมองค์กรที่ลึกซึ้ง
6. รู้จักการปรับตัวตามการเปลี่ยนแปลงต่างๆ
7. ได้ผ่อนคลาย สนุกสนาน
8. ออกกำลังกาย สุขกาย+สุขใจ

Reflection

1. ชอบ/ประทับใจมากที่สุด
2. จะเปลี่ยนแปลงอะไรให้ดีขึ้น (จากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ครั้งนี้)

คนที่ 1

- ชอบที่ทุกคนเปิดใจที่จะรับทุกอย่าง ไม่มีใครที่ขึ้นมาแล้วเป็นมนุษย์ป่า มนุษย์ลุง และชอบที่ทุกคนร่วมกันทำกิจกรรม
- ทุกความทรงจำดีๆในห้องนี้ มันก็จะมีเครื่องมือต่างๆที่เกิดขึ้นมา ก็พร้อมที่จะเอาเครื่องมือต่างๆเหล่านี้ไปสร้างให้เกิด Happy Workplace ในองค์กรให้ได้

คนที่ 2

- ประทับใจวิทยากร ประทับใจในทีมของเพื่อนร่วมโครงการ ได้เห็นมุมมอง ทักษะคิด แนวคิดใหม่ๆ
- แนวคิดของแต่ละคน แต่ละมุมมอง จะนำกลับไปปรับใช้ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของวิถีชีวิตของเรา

คนที่ 3

- ประทับใจกิจกรรมต่างๆและก็ได้รู้จักพี่ๆเพื่อนๆทุกคนที่ต่างบริษัท มากหน้าหลายตา
- ได้แลกเปลี่ยนทัศนคติของแต่ละคน และของแต่ละบริษัท เพื่อนำแนวทางไปปรับใช้ให้เป็นไปในทิศทางที่ดี

คนที่ 4

- ประทับใจพี่ๆ ได้ฟังแนวคิด และรุ่นพี่ก็ให้ผมได้แสดงออก ได้เป็นผู้นำ ได้หลายบทบาท
- จะเอาคำแนะนำหรือแนวคิดของพี่ๆทุกคนมาปรับปรุงใช้ในการทำงานของตนเองและในองค์กร

คนที่ 5

- ประทับใจทุกคนที่มาในกิจกรรมวันนี้และทำให้กิจกรรมวันนี้ดำเนินไปได้ด้วยดี
- จะนำ Soft Skill ไปปรับใช้ในองค์กร

คนที่ 6

- ประทับใจอาหารอร่อย บรรยากาศดี และวัตถุดิบทางความคิดที่แชร์แนะนำให้พวกเราในการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน
- จะนำกิจกรรมนี้ไปดำเนินต่อไปในบริษัทให้ดีขึ้น ไม่หยุดแค่ครั้งนี้

คนที่ 7

- ประทับใจทีมแชร์ ที่เปิดโอกาสให้กระชับความสัมพันธ์
- จะนำทักษะการเป็นผู้นำ กลับไปใช้ในองค์กร

คนที่ 8

- ประทับใจเรื่อง Management Competency การทำ Work Shop

- จะพัฒนาตนเองตลอดเวลา

คนที่ 9

- ประทับใจทุกคน ได้รู้จักเพื่อนใหม่เพิ่มขึ้น 30 กว่าท่าน ไม่เสียใจเลยที่ได้มาอบรมครั้งนี้

คนที่ 10

- ประทับใจวิทยากรทุกท่าน และเพื่อนร่วมงาน
- จะนำเรื่อง 20 คำพูด ไปใช้ต่อในองค์กร

คนที่ 11

- ประทับใจ Work Shop ที่กลิ้งไข่
- อยากเปลี่ยนตัวเองให้พัฒนาขึ้นให้ดีกว่านี้

คนที่ 12

- ประทับใจที่ได้มาร่วมกิจกรรมดีๆ ที่นี้
- จะกลับไปปรับปรุงที่องค์กรให้ดีที่สุด

คนที่ 13

- ประทับใจทุกคนที่ได้มาร่วมกิจกรรม ทำ Work Shop
- จะเอาความรู้ที่ได้ไปใช้กับตัวเองและองค์กร

คนที่ 14

- ประทับใจรูปแบบและกิจกรรมที่มาอบรมในครั้งนี้ คือเป็นกิจกรรมที่สร้างนักสร้างสุขทุกคน เป็นกิจกรรมที่สนุกไม่น่าเบื่อ และมีความสุข พร้อมก็ให้ความรู้ได้อย่างครบถ้วน
- จะนำความรู้ไปช่วยสร้างความสุขให้คนที่บริษัท

คนที่ 15

- ประทับใจแชร์ทำกิจกรรม
- จะเปลี่ยนตัวเองให้กล้าแสดงออก กล้าพูดมากขึ้น

คนที่ 16

- ประทับใจอาจารย์ทุกท่าน ทุกคนมีน้ำใจ
- จะนำความรู้ไปแชร์ต่อที่งานและหน่วยงานของตัวเอง

คนที่ 17

- ประทับใจมิตรภาพที่ได้มาเจอกัน
- จะปรับเปลี่ยนทัศนคติ และจะนำสิ่งดี ๆ กลับไปใช้ในบริษัท

คนที่ 18

- ประทับใจที่ได้ความรู้มากขึ้น
- จะนำความรู้กลับไปใช้

คนที่ 19

- ประทับใจความเป็นกันเอง
- จะนำ 20 ข้ออ้างไปปรับใช้กับตัวเอง

คนที่ 20

- ประทับใจมิตรภาพทุกคนที่มา และทุกกิจกรรมที่ร่วมทำ
- จะนำแนวคิดกลับไปใช้กับพนักงานในองค์กร

ทำอย่างไรจึงจะเพิ่มความสุขในมิติ
“สุขด้วยการจัดการ” และเพิ่ม
Productivity ได้อย่างชัดเจน
(ทำไม่ยากอย่างที่คิด)

วันที่ 16-17 ธันวาคม 2559
ณ ฮอติเดย์ปาร์คเขาใหญ่รีสอร์ท จ.นครราชสีมา

สวัสดีครับ !!! เป็นคำทักทายถึง 3 ครั้ง จากวิทยากรที่เตรียมพร้อม
การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในครั้งนี้

สวัสดีค่ะ สวัสดีครับ เป็นคำทักทายตอบรับจากผู้เข้าร่วมงาน ถึง 3
ครั้งเช่นกัน เพราะครั้งนี้เรามีผู้เข้าร่วมงานทักทายกลับนิดเดียว ครั้งที่ 2 เริ่ม
มีเยอะมากขึ้น ส่วนครั้งที่ 3 ทักทายทุกคน เพื่อเป็นการกระตุ้นให้ทุกคนตั้งใจ
ฟัง หรือสนใจในตัววิทยากรมากขึ้น วิทยากรท่านนี้คือ คุณศุภานันท์ หรือเรียก
ว่า SHARE เนสเป็นที่ปรึกษาจากทีม SHARE หรือมูลนิธิพัฒนาอุตสาหกรรม
เครื่องนุ่งห่มไทย ผู้จัดงานในครั้งนี้

โดยเริ่มจากการบอกเล่าถึงโครงการดังนี้ “กิจกรรมในโครงการ
Happy Workplace มีทั้งหมด 7 กิจกรรม กิจกรรมนี้ที่เราทำ Outing เป็น
1 ใน 7 กิจกรรมหลักๆ ของ Happy Workplace “คนสำราญ งานสำเร็จ
ร่วมแบ่งปัน พัฒนาอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน” Life Skill และ Work Skill ,
Happy 8 , Map HR สุขด้วยการจัดการ ความรู้ที่เราจะได้ทั้ง 2 วันนี้ คือ
1.เรื่องสุขด้วยการจัดการ 2.เรื่องการปรับปรุงด้วย Productivity ด้วยโค้ช
รวมไปถึงทักษะต่างๆ ที่เราจะได้ร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้กัน

“ในตอนเช้าเรามีการเล่นกิจกรรม ถือว่าเป็นการออกกำลังกาย เป็น
1 ในตัว Happy 8 ก็คือ Happy Body และ Work Skill ที่เราจะได้เรียนรู้ก็
คือเรื่องของจัดการ การทำองค์กรให้เป็นองค์กรสุขภาวะ สอนให้ตัวเองคิด
บวก เริ่มจากปรับเปลี่ยนตัวเองก่อนให้เป็นคนคิดบวก พวกเราต้องตื่นตัวอยู่
ตลอดเวลา ร่วมกันแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ร่วมใจและสร้างสรรค์เชิง
บวก ทักษะคิดเชิงบวกเริ่มปรับที่ตัวเอง และร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและ
กัน เพื่อได้รู้ว่าเพื่อนเป็นยังไงและเราเป็นยังไง”

นี่คือจุดเริ่มต้นในการทำความรู้จักกันระหว่างทีมงาน Share และ
เพื่อนๆ จากหลากหลายองค์กรที่เข้ามาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อนำแนวคิดใน

การสร้าง Happy Workplace กลับไปสร้างพื้นที่แห่งความสุขในองค์กรของ
ตนเองตามหลัก Happy 8 โดยครั้งนี้เป็นกิจกรรมที่ 6 ซึ่งจัดเป็นครั้งที่ 15

โดยมีหัวข้อแลกเปลี่ยนหลักๆ คือ

1. เรื่องของสุขด้วยการจัดการ

2. เรื่องของการปรับปรุงด้วย Productivity ด้วย Kaizen

โดยผู้เข้าร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้จะต้องเริ่มต้นด้วยปรับทัศนคติของ
ตนเองเป็นลำดับแรกนั่นคือการ ‘คิดบวก’ และให้ ‘คิดอย่างสร้างสรรค์ในเชิง
บวก’ ซึ่งรูปแบบของกิจกรรมจะมีทั้งการเทรนนิ่ง โรลเพลย์ เกม และกิจกรรม
อีกหลากหลาย เพื่อให้การแลกเปลี่ยนเรียนรู้นั้นเต็มไปด้วยความสนุกและไม่
น่าเบื่อ หรืออาจจะพูดได้ว่าเป็นการสร้างบรรยากาศเรียนรู้แบบ Play & Learn
เมื่อรู้จักทีมงานและหัวข้อที่จะแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันแล้วก็ถึงเวลาที่ทุกๆ คน
จะได้ทำความรู้จักกับเพื่อนใหม่เพื่อสร้างมิตรภาพ สร้างทีม และสร้างช่วงเวลา
แห่งการเรียนรู้ที่สนุกสนานร่วมกัน โดยแชร์เนสให้ทุกๆ คนเล่นเกมจับกลุ่ม 7
โอ โดยมีกติกาอยู่ว่า เมื่อพูดถึงโอเลให้จับกลุ่ม 2 คน โอเลี้ยงให้จับกลุ่ม 3 คน
โอยั่วให้จับกลุ่ม 4 คน โอวัลติน 5 คน โอสิโอ 6 คน โออิชิ 7 คน โอวัลลา 8
คน และในการจับกลุ่มแต่ละครั้งให้ทำความรู้จักเพื่อนใหม่ให้มากที่สุด ซึ่ง
กิจกรรมนี้นอกจากจะทำให้ทุกๆ คนทำความรู้จักกันเกือบครบทั้ง 58 คนแล้ว
ยังสร้างความสนุกสนานและสลายกำแพงในใจอีกด้วย

หลังจากทำความรู้จักเพื่อนใหม่กันแล้วก็ถึงเวลาแต่ละคนแต่ละกลุ่ม
จะมากำหนดกติกาการอยู่ร่วมกันใน 2 วันนี้เพื่อเป็นแนวทางในการทำกิจกรรม
ร่วมกัน โดยกติกาต่างๆ เหล่านี้ทุกคนมีสิทธิแสดงความคิดเห็นเท่าๆ กัน และ
หลังจากนั้นจะมาทำการคัดเลือกกติกาที่เห็นตรงกันมากที่สุดเพื่อตั้งเป็นกติกา
หลักของทุกคนที่เข้าร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในครั้งนี้

นำเสนอกำหนดกติกาการอยู่ร่วมกัน

*สรุปจากทุกกลุ่ม (ตัดข้อที่ซ้ำออก)

- 1.มาตรงต่อเวลา
- 2.ทำงานเป็นทีม
- 3.งดเครื่องมือสื่อสาร
- 4.รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น
- 5.ให้ความร่วมมือทุกกิจกรรม
- 6.แสดงความคิดเชิงบวก
- 7.เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่
- 8.เป็นที่ปรึกษาที่ดี
- 9.ดูแลซึ่งกันและกัน
- 10.ไม่พุดหยาบคาย
- 11.ให้เกียรติซึ่งกันและกัน

และแชร์ในสื่อก็ทุกคนเห็นด้วยกับกติกาการอยู่ร่วมกันทั้ง 11 ข้อนี้ ใช่หรือไม่ พร้อมทั้งจะปฏิบัติร่วมกันใช่หรือไม่ ซึ่งทุกคนตอบว่า “ได้” แชร์เนส โดยเชิญคุณอังคณา หรือแชร์เตย ดำเนินการ

แลกเปลี่ยนเรียนรู้เรื่อง “สุขด้วยการจัดการ”

วิทยากร : คุณอังคณา ภิญโญกุล

Map HR เป็นเครื่องมือในการวัดองค์กรสุขภาวะ เป็นเรื่องของการวัดระดับความสุขของพนักงานและตัวองค์กร หลายคนนั้นอาจจะยังไม่เข้าใจว่า Map HR ทำงานอย่างไร ดังนั้นให้ทุกคนทุกกลุ่มชม Video นี้และสรุปความเข้าใจต่อ Map HR ในเวลา 5 นาทีและนำเสนอให้เพื่อนๆ ได้รับฟังกัน Video

“ทุกข์ที่เกิดขึ้นในองค์กร เกิดจากการที่องค์กรไม่ยอมรับว่าทุกข์ของพนักงานที่เกิดขึ้นคือทุกข์ขององค์กร จึงต้องทำให้คนในองค์กรมีตัวตน มองคนให้เป็นมากกว่าส่วนหนึ่งของการผลิต มองที่ทำงานให้เป็นบ้าน มองคนรอบตัวแล้วมองย้อนดูตนเอง ผลผลิตที่ดีมาจากคนที่ทำงานด้วยความสุขมากกว่าทำงานเพราะเงิน

เมื่อหันมาสนใจคนในองค์กรมากขึ้นจะทำให้สุขภาวะขององค์กรดีขึ้น ค่าใช้จ่ายที่เคยเสียไปกับการเจ็บป่วยของพนักงานก็ลดลงเนื่องจากคนในองค์กรมีสุขภาพที่ดีขึ้น ส่งผลไปถึงการคิด ตัดสินใจที่รวดเร็วถูกต้อง ไม่ผิดพลาด และเมื่อคนทำงานอย่างมีความสุข ผลผลิตขององค์กรก็เพิ่มขึ้น เสมือนความอบอุ่น ความผูกพันขององค์กรที่เพิ่มขึ้น ทำให้พนักงานไม่คิดจะตีจากองค์กรไป

จากการพัฒนาองค์กรสุขภาวะที่ผ่านมาพบว่า สมดุลแห่งความสุขในองค์กร สะท้อนได้ด้วยดัชนีตรวจสอบสุขภาวะองค์กร เน้นการพัฒนาด้วยหลักการสุข 5 มิติ หรือ Map HR สุขด้วยการจัดการหรือ Management มีการแบ่งบทบาทหน้าที่ของคนในองค์กร คือ ผู้บริหารมีหน้าที่ในการรับรู้ เข้าใจ สนับสนุนพนักงาน และบุคลากรในองค์กร

สุขด้วยบรรยากาศในที่ทำงานหรือ Atmosphere คือการมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี สะอาดตา สะอาดกาย ใจ รวมไปถึงการลดปัญหาความขัดแย้ง ซึ่งทำให้ความสามัคคีในองค์กรเพิ่มขึ้น สุขด้วยกระบวนการสร้างสุขหรือ Process การให้พนักงานหรือคนในองค์กรมีตัวตน รู้สึกว่าตนเองเป็นเจ้าของผลผลิตในองค์กร และมีความสุขในการผลิต นั่นก็คือ ความสุขที่เกิดจากกระบวนการสร้างสุขนั่นเอง

สุขด้วยสุขภาพกายใจ หรือ Health เมื่อทำงานแล้ว มีความสุขแล้ว จะทำให้สุขภาพกายและจิตใจดี สุขด้วยผลลัพธ์ขององค์กรหรือ Resource คือการที่คนในองค์กรสร้างผลผลิตที่ดีมาจากความสุขของคนที่ได้ทำงานนั่นเอง เมื่อเราสามารถยังรู้สุขหรือทุกข์ขององค์กรได้ จากนั้นไปเราจะมีเครื่องมือสื่อสารระหว่างผู้บริหาร HR และพนักงานในองค์กร นอกจากนั้นสภาวะทุกข์ในองค์กร จะถูกนำเข้าสู่กระบวนการเปลี่ยนให้เป็นสุขคือ เมื่อเราลดทุกข์ได้นั้นหมายถึงการที่เราได้เพิ่มสุขให้กับองค์กรนั่นเอง การตรวจสอบสุขภาวะองค์กรจึงอาจสร้างจุดเปลี่ยนให้คนในองค์กร ก้าวไปสู่จุดหมายร่วมกันในอีกมิติที่ไม่ใช่คิดเพียงแค่ผลกำไร แต่จะสร้างสภาวะแห่งความสุขที่สามารถเกิดขึ้น

ได้อย่างทั่วทั้งองค์กร องค์กรของเราก็จะเป็นสถานที่ที่ทุกคนประทับใจ เป็นสถานที่ที่น่าอยู่และเป็นสถานที่ที่น่าทำงาน”

นำเสนอ Map HR

กลุ่มที่ 1 Map HR คือการปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงาน คือเครื่องมือวัดความสุขในการทำงาน

*สิ่งที่ได้จาก Video

เมื่อก่อนการทำงานจะมุ่งเน้นแต่ผลผลิต แต่ไม่มุ่งเน้นความรู้สึกของคนงานที่ทำผลผลิตให้แก่องค์นั้นๆ สมัยนี้คนงานก็มีหลาย Generation ทำให้การทำงาน ความคิดเห็นเริ่มแตกต่าง ความสุขในองค์กรก็เริ่มจะน้อยลง การไม่มีความสุขในองค์กรทำให้เกิดการลาออก ฉะนั้นโครงการนี้จึงเพิ่มสุขภาวะในองค์กรเพื่อให้แต่ละทีมได้มาแลกเปลี่ยนปรับเปลี่ยนความคิดและค้นหาแนวทางที่จะเพิ่มความสุขในองค์กร โดยที่ไม่ได้มุ่งเน้นผลผลิตเพียงอย่างเดียว Map HR ประกอบด้วย 5 มิติ M = Management เรื่องการบริหารจัดการ A = Atmosphere เรื่องบรรยากาศการทำงาน P = Process เรื่องของกระบวนการ H = Health เรื่องของสุขภาพ R = Resource เรื่องผลลัพธ์ในองค์กร

กลุ่มที่ 2 Map HR เครื่องมือตรวจสอบสุขภาวะองค์กร

M : Management คือการจัดการมีผู้บริหารทำหน้าที่สนับสนุน HR ทำหน้าที่รับรู้หรือเข้าใจบทบาท และ พนักงานทำหน้าที่มีส่วนร่วม

A : Atmosphere คือ สภาพแวดล้อมหรือบรรยากาศในการทำงาน

P : Process คือพนักงานมีส่วนร่วม ทำงานอย่างมีความสุขหรือให้ผลผลิตเพิ่มขึ้น

H : Health คือสุขภาพกายและใจ

R : Result คือความภูมิใจในผลผลิตที่ตนเองทำออกมา ซึ่งทำให้ Productivity เพิ่มขึ้น

*สิ่งที่ได้จาก Video

องค์กรให้ความสำคัญกับคน การที่ทำให้คนในองค์กรมีความสุขเป็นส่วนสำคัญในการเพิ่มผลผลิต ทำให้ทุกคนรักองค์กรและมีความผูกพันกับองค์กร “องค์กรยั่งยืน พนักงานมีความสุข”

กลุ่มที่ 3

M = Management คือ การจัดการองค์กร มีผู้บริหาร HR และพนักงาน

A = Atmosphere คือ บรรยากาศในการทำงาน คือ บรรยากาศการทำงานที่ดีมันจะส่งผลให้ลดความขัดแย้งในองค์กร และลดอัตราการลาออก

P = Process คือ กระบวนการความสุขในองค์กร

H = Health คือ พนักงานมีสุขภาพที่ดีในองค์กร ลดการเจ็บป่วย ลดอัตราการลางาน

R = Resource คือ องค์กรสุขภาวะต้นแบบ ประกอบการที่ดี และพนักงานมีความสุขในการทำงาน

แม้จะนำเสนอเพียงแค่ 3 กลุ่มในทั้ง 7 กลุ่มนั้น แต่ก็มีเปิดโอกาสให้อีก 4 กลุ่มที่เหลือแสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมในเรื่องความเข้าใจเกี่ยวกับ Map HR ซึ่งกลุ่มที่เหลือนั้นก็แสดงความรู้สึกรออกมาในเรื่องความรู้สึกที่ต้องการให้เกิด Map HR ทั้งองค์กร เพราะเล็งเห็นแล้วว่าสามารถช่วยให้พนักงานมีความสุขเพิ่มขึ้นในการทำงานได้จริง และสร้างผลผลิตได้เพิ่มขึ้นอีกด้วย

แต่สิ่งที่น่าสนใจคือ สิ่งใดใน Map HR ที่แต่ละกลุ่มคิดว่ามีน้อยที่สุด ซึ่งคำตอบ เรียงตามลำดับน้อยสุดก็คือ Health, Process, Resource และ Atmosphere

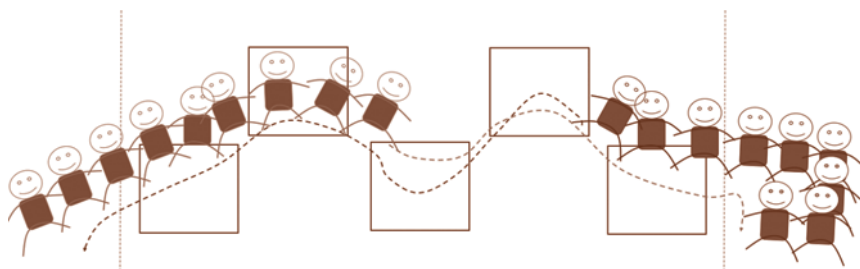
แต่สำหรับวันนี้สิ่งที่จะมาทำความเข้าใจและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ก็คือ Management หรือ การจัดการองค์กร โดยแตกย่อยรายละเอียดออกมาไม่ว่าจะเป็นเรื่องระบบการตอบแทน, นโยบายคุ้มครองพนักงาน (ประกัน

สังคม, เวลาทำงาน, ช่วงเวลาของการจ่ายค่าจ้าง) ค่าตอบแทนต่างๆ, ระบบการประเมินผล, ระบบสวัสดิการ, ระบบรางวัลการยกย่อง, ระบบความก้าวหน้าในการทำงาน

รายละเอียดต่างๆ เหล่านี้คือสิ่งที่ต้องแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันอย่างลงลึกตลอดทั้ง 2 วันนี้

เกมผูกขาสู่ก่อนการจัดการ

ถึงเวลานี้แชร์เตยกำลังจะชวนทุกคนให้เข้าใจคำว่า Management ด้วยเกมสนุกๆ โดยการให้ทั้งแบ่งออกเป็น 8 กลุ่ม โดยมีกติกาคือ กลุ่ม 1 และกลุ่ม 2 จะเดินสวนกันตามช่องที่กำหนดไว้บนพื้น โดยทุกคนในกลุ่มจะต้องผูกขาคิดกัน และบริหารจัดการเองว่าใครเป็นหัวหน้า ใครอยู่หน้า ใครปิดท้าย ทำอย่างไรให้ทุกคนในทีมปลอดภัย ได้ชัยชนะในเวลาที่เหมาะสม ดังนั้นทุกกลุ่มจะต้องเพื่อเรื่องของการชนกันว่าจะทำอย่างไรให้หลบหลีกกันได้



เมื่อเกมเริ่มทุกคนในกลุ่มต้องสื่อสารกันตลอดเวลาทั้งผู้นำหน้า คนกลาง และผู้ปิดท้ายเพื่อที่ทุกคนจะได้ก้าวไปช่องที่กำหนดไว้อย่างพร้อมเพรียงกัน ซึ่งแต่ละกลุ่มนั้นก็สามารถทำได้อย่างราบรื่นและรักษาเวลาในการเดินไปสู่เป้าหมายได้อย่างดี

ในเกมนี้เราจะเห็นได้ว่าการบริหารจัดการที่ดีนั้นจะทำให้ทุกคนในทีมสามารถบรรลุเป้าหมายเดียวกันได้อย่างพร้อมเพรียงและไม่มีผลเสียเกิดขึ้นตามมา ซึ่งหากสะท้อนในภาพใหญ่ก็คือ ผู้บริหาร หัวหน้า และผู้ปฏิบัติงานนั้นจะต้องมีกระบวนการจัดการอย่างเป็นระบบเพื่อให้ทุกคนสามารถเดินไปสู่เป้าหมายร่วมกันได้อย่างพร้อมเพรียง

*สรุป

ในช่วงบ่ายนั้นให้ทุกคนสรุปความเข้าใจเกี่ยวกับ Map HR กันอีกรอบ โดยสรุปออกมาได้ 2 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1

Map HR เครื่องมือตรวจสอบสุขภาพองค์กร นั้นประกอบไปด้วย 5 ตัวคือ

1.M : Management

- ผู้บริหาร (สนับสนุน)
- HR (รับรู้/เข้าใจบทบาท)
- พนักงาน (มีส่วนร่วม)

2.A : Atmosphere

- สภาพแวดล้อม/บรรยากาศในการทำงาน

3.P : Process

- พนักงานมีส่วนร่วม
- ทำงานอย่างมีความสุข/ทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้น

4.H : Health

- สุขภาพ (สุขทั้งกาย และใจ)

5.R : Result

การจะเกิด Result ได้นั้นต้องผ่าน 4 ตัวแรกมาก่อน ซึ่งสิ่งได้ออกมาก็คือ

- ภูมิใจในผลผลิตที่ตนเองทำออกมา
- Productivity เพิ่มขึ้น

ส่วนที่ 2

กระบวนการทั้งหมดที่มีอยู่ 5 มิติ ทุกๆ มิติจะเกิดขึ้นก็ขึ้นอยู่กับพวกเรา

กิจกรรมค้นหาตัว M ในแต่ละมิติ

ให้ทุกคนจับกลุ่มละบริษัท เมื่อได้แล้วให้ทุกคนในกลุ่มร่วมกันระดมสมอง ให้หาว่าปัญหาในองค์กรของทุกคนนั้นจริงๆ แล้วมันคืออะไร โดยให้เวลาคิด 5 นาที ถ้าอะไรที่เราลงลึกถึงรากปัญหาไม่ได้มันแสดงว่านั่นคือตัวปัญหาจริงๆ แต่ถ้าอะไรลงลึกได้อีกในทุกๆ ปัญหา นั่นถือว่ายังไม่ใช่ปัญหา แต่เป็นแค่ข้ออ้าง ให้เราหาปัญหาในการบริหารจัดการองค์กรของเราที่ทำให้มีความสุขหรือไม่มีความสุขนั้นคืออะไร? หลังจากนั้นออกมานำเสนอให้เพื่อนๆ ทุกคนได้ฟังกัน

กลุ่มที่ 1

ปัญหาในการจัดการองค์กร

- 1.ผู้บริหารไม่เห็นความสำคัญที่แท้จริง (ทำให้ผ่านไป, ไม่จริงจังไม่ใส่ใจ)
- 2.การสื่อสารไม่ทั่วถึง ทำให้ไม่เกิดการรับรู้ร่วมกัน
- 3.พนักงานขาดความร่วมมือ
- 4.นโยบายไม่ชัดเจน/เปลี่ยนแปลงบ่อย

- 5.สวัสดิการไม่เสมอภาค ทำให้เกิดความแตกแยกในองค์กร
- 6.รางวัลยกย่องไม่ทั่วถึง (บางคนทำดีไม่ได้ แต่คนไม่ทำกลับได้)
- 7.การประเมินที่ไม่ยุติธรรม (ไม่มีหลักเกณฑ์ที่แน่นอนในการประเมิน)

กลุ่มที่ 2

ปัญหาในองค์กร

1.คน

- Skill
- ทักษะคิดที่แตกต่างกัน คิดไม่เหมือนกัน ทำงานไม่เหมือนกัน
- เชื้อชาติ

2.การสื่อสาร

- ภาษา
- กระบวนการ

3.ทรัพยากร

- เครื่องมือ เก้า/ขำรูด

4.งบประมาณที่ไม่เพียงพอ

5.วิธีการ

- วัฒนธรรมแต่ละองค์กรไม่เหมือนกัน

กลุ่มที่ 3

ปัญหาในองค์กร

1.การสื่อสาร

- การปล่อยปะละเลย

2.ความไม่ชัดเจน

- ความเห็นแก่ตัว
- ความเมตตา
- ความลำเอียง
- เล่นพรรคเล่นพวก

กลุ่มที่ 4

ปัญหาในองค์กร

- 1.ขาดการเอาใจใส่
- 2.หัวหน้าไม่รับฟังอารมณ์ ความคิดเห็น ความรู้สึก
- 3.การเห็นแก่ตัว
- 4.พุดจาไม่ไพเราะ
- 5.คนขาดลา/มาสาย
- 6.การเจ็บป่วย
- 7.ขาดความรู้ความเข้าใจ
- 8.ความปลอดภัย

โดยสรุปแล้วทุกองค์กรจะพบเจอกับปัญหาในเรื่อง 4 M

Man = คน (ขาดลา/มาสาย)

Machine = เครื่องจักร (ชำรุด/เสียหาย)

Material = วัตถุดิบ

Method = วิธีการที่เราจะสอดใส่ให้กับพนักงาน

กลุ่มที่ 5

ปัญหาในองค์กร

- 1.หัวหน้า/ผู้บริหาร

- Competency ,Negative Thinking (ไม่เห็นความสำคัญ/
เปลี่ยนแปลงนโยบายบ่อย)

- ทักษะ

- 2.กลยุทธ์

- ไม่มีทิศทางที่ชัดเจน (ทำให้พนักงานสับสน)
- Org. Culture / Value

3.ระบบ

- PPM : ไม่ชัดเจน/ไม่ยุติธรรม
- เทคโนโลยีใหม่จนเกินไป
- CAREER PATH ไม่มี/ไม่ชัดเจน
- Org. chart

4.ทรัพยากร

- เงิน
- เครื่องมือ/อุปกรณ์
- Technology
- Management/Distribution

ถึงแม้ว่าเราจะมีทุกอย่าง แต่ไม่มีการบริหารจัดการที่ดี และไม่มีการกระจายทรัพยากรอย่างทั่วถึงก็จะทำให้เกิดปัญหาในการจัดการ สุดท้ายทั้งหมดเหล่านี้ถึงแม้จะมีดีทุกอย่าง แต่ไม่มีการสื่อสารไปยังพนักงาน หรือว่าเป็น Oneway Communication หรือสื่อสารไม่ทั่วถึง ผิดกลุ่มเป้าหมาย ก็จะทำให้การบริหารจัดการในองค์กรของเราไม่ประสบความสำเร็จ

กลุ่มที่ 6

ปัญหาในองค์กร

1.ค่าตอบแทน

- การขึ้นเงินเดือนพนักงาน (อาจจะมีการขึ้นเงินเดือนพนักงานไม่เท่าเทียมกัน)

- สวัสดิการ (บริษัทไม่มีกองทุนทดแทนสำรองเลี้ยงชีพให้พนักงาน)

2.เกิดความขัดแย้งภายในองค์กร (มีการโต้เถียงกัน)

3.การประเมินผลงาน

- 4.ไม่มีแรงจูงใจ เช่น ไม่มีการโปรโมทพนักงานในบริษัทของตัวเอง ก็คือ มีพนักงานทำงานดีแต่ไม่ได้รับการเลื่อนขั้นขึ้นมา
- 5.ไม่มีการเปิดใจระหว่างเจ้านายกับลูกน้อง

สรุปภาพรวมโดยแฮร์เตย

“จริงๆ แล้วพวกเรามองปัญหาในเรื่องของการบริหารจัดการอยู่ 3 ด้าน หนึ่งคือเรื่องเกี่ยวกับระบบ อีกด้านหนึ่งเกี่ยวกับคน และอีกด้านหนึ่งเกี่ยวกับทรัพยากร เวลาเราคิดไม่ว่าเราจะอยู่ที่องค์กรไหนก็แล้วแต่ ปัญหาในเรื่องของการบริหารจัดการมันจะมีอยู่ 3 ด้านเสมอ

“ปัญหาเรื่องคนแก้ที่ตัวเราคือตัวพวกเราที่อยู่ในองค์กร ปัญหาเรื่องเครื่องจักรหรือวัสดุอุปกรณ์ แก้ที่คนอื่นเหมือนกัน เพราะคนเป็นสาเหตุก็เป็นการบริหารจัดการของคนๆ นั้นอีกเช่นเดียวกัน พอมาสู่ในเรื่องของระบบ แก้ที่คนอื่นเช่นกัน คนเป็นคนคิดระบบ และคนก็เป็นคนใช้ระบบ และคนก็เป็นคนที่ยอมรับหรือไม่ยอมรับระบบ สรุปแล้วเวลาเราจะแก้การบริหารจัดการเราต้องแก้ที่คนก่อน ต้องปรับทัศนคติ ต้องอบรม (อบรมจะได้แค่แป๊บเดียว เพราะถึงเวลาไปอยู่ในสถานที่ทำงานก็เหมือนเดิม คนเคยด่าก็ยังด่าเหมือนเดิม คนเคยบ่นก็ยังบ่นเหมือนเดิม คนเคยชี้แจงก็ชี้แจงเหมือนเดิม ต้องฝึกนิสัย ต้องยิ้ม ต้องเปิดใจรับฟัง ทักทาย ถ้าเราเปิดใจเราก็สามารถพูดคุยกับคนอื่นได้ เปิดใจรับฟังคนอื่นและเปิดโอกาสให้ตัวเราพูดกับคนอื่นบ้างแต่อย่าเยอะ เพราะว่าถ้าฟังคนอื่นบ้างจะได้ไอเดีย แต่ถ้าฟังตัวเองพูดมาก จะไม่ได้ไอเดีย)

“เมื่อเราเปิดใจแล้ว เราต้องคิดบวกกับปรับปรุง และก็ปรับว่าในความรู้สึกคือเขาเล่าให้เราฟังหรือเราฟังเขา เราก็ต้องมาปรับว่า ในสิ่งที่เขาพูดมานั้นใช่หรือไม่ใช่ มันเป็นอย่างตรงกับเราไหม ไม่ตรงเพราะอะไร ก็ต้องมีการปรับทัศนคติของเรา ปรับความคิดของเรา ให้ยอมรับคนอื่นด้วย และความคิดของตัวเองด้วย เพียงแต่ว่าเราต้องพูดคุยกันในเชิงบวกมากขึ้น

“เมื่อเราเปิดใจแล้วเราปรับปรุงแล้ว ปรับทัศนคติเราแล้ว เราต้องเปลี่ยนแปลง ต้องปลงก่อน ยอมรับก่อนว่ามันต้องเป็น หลังจากปลงแล้วก็มาเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม การทำให้เรารู้จักกัน เข้าใจกันมากขึ้น หรือเปลี่ยนตัวเอง ถ้าเราจะเปลี่ยนตัวเองมีทั้งหมด 4 ด้าน 1.เปิด 2.ปรับ 3.ปลง 4.เปลี่ยน นี่คือ 4 ป. ที่ควรใช้ในชีวิตเรา เมื่อเราปรับเปลี่ยนในเรื่องของพวกนี้แล้ว ปัญหาอาจจะลดลงแต่ไม่ได้ว่าหาย มันจะไม่เกิดการต่อต้านมากขึ้นเท่านี้เอง ฉะนั้นในการที่อยู่ร่วมกันในองค์กร ปัญหาที่มันเกิดจากการบริหารจัดการของเรา มันมาจากระบบนั่นเอง จริงๆแล้วระบบในเรื่องของการสื่อสารไม่ใช่การจัดการ แต่มันเป็นการบริหารภายในของพวกเรา ให้แยกการจัดการกับการบริหารจะไม่เหมือนกัน”

*หลังจากที่ทุกคนได้แสดงความคิดเห็นในเรื่องปัญหาของการจัดการในแบบต่างๆ ที่พบเจอกันในองค์กรแล้ว คราวนี้ก็ถึงเวลาที่เราจะค้นหารากของปัญหาในเรื่องต่างๆ โดยแต่ละกลุ่มจะได้รับหัวข้อที่แตกต่างกันไปและช่วยระดมสมองค้นหา

นำเสนอ

กลุ่มที่ 1

ปัญหานโยบาย

- ทำงานเกินเวลา
- ไม่จ่ายค่าตอบแทน
- ไม่คุ้มครองสวัสดิภาพการทำงาน
- ให้สิทธิการลาไม่ครบ

แนวทางการแก้ไข

(ทำงานเกินเวลา)

- การเร่งการผลิต > วางแผนการผลิตให้สอดคล้องกับแรงงานที่มี
- แรงงานไม่เพียงพอ > จัดหาบุคลากรหรือจัดหาเครื่องจักรทดแทน

กิจกรรม

- ติดป้ายประกาศ
- ประกาศเสียงตามสาย
- จัดกิจกรรมเล่นเกม
- จัดกิจกรรมเวทีกลาง
- ประกวนนวัตกรรม

กลุ่มที่ 2

ปัญหาคุ้มครองพนักงานตามกฎหมาย

- 1.ไม่ยื่นประกันสังคมให้พนักงาน
- 2.ไม่รู้กฎหมายอย่างแท้จริง เช่น เลิกจ้างไม่จ่ายเงินชดเชย
- 3.นโยบายขัดแย้งกับกฎหมาย เช่น สิทธิพักร้อน การจ่าย OT

แนวทางการแก้ไข

- 1.ยื่นเรื่องเพื่ออนุมัติล่วงหน้าเป็นลายลักษณ์อักษร
- 2.มีการตกลงกันทั้ง 2 ฝ่าย
- 3.ประกาศเป็นลายลักษณ์อักษร

กิจกรรม

- 1.คลิป Video ช่วงพักเบรก
- 2.คณะกรรมการสวัสดิการเดินตามแผนต่างๆ
- 3.แสดงละครช่วงเบรก
- 4.แต่งเพลง

กลุ่มที่ 3

ปัญหาการประเมินผลไม่ดี

สาเหตุ

- 1.ใช้ความรู้สึกส่วนตัวประเมิน (ทั้งๆที่มีแบบประเมิน)
- 2.ไม่มีการจัดการและการวางแผนในการประเมิน

- 3.เครื่องมือประเมินไม่เป็นที่ยอมรับของคนในองค์กร
- 4.มาตรฐานการประเมินต่ำไปหรือสูงไป

แนวทางการแก้ไข

- 1.จัดระบบการประเมินผล
- 2.จัดทำแผนการประเมินผล (เริ่มเมื่อไหร่/ใช้อะไรในการประเมิน/ทำอย่างไรให้ผ่านการประเมิน/แจ้งให้ทราบว่าใครเป็นคนประเมิน)
- 3.สื่อสารให้คนในองค์กรทราบ

กิจกรรม

- 1.ทำ Video Clip ประกวดว่าเข้าใจวิธีการประเมินหรือไม่
- 2.Vote
- 3.จัดละครเวทีการแสดงของคนในองค์กร
- 4.เชิญพระมาเทศน์ในหัวข้อการจัดแผนการประเมิน

กลุ่มที่ 4

ปัญหา/สาเหตุ รางวัลและการยกย่องพนักงาน

- 1.ผู้บริหารไม่ให้ความสำคัญ
- 2.ผลประกอบการไม่บรรลุเป้าหมาย
- 3.ระบบการจัดการ/นโยบายไม่ชัดเจน
- 4.พนักงานไม่กระตือรือร้น/ไม่เห็นความสำคัญ
- 5.มูลค่าผลตอบแทนไม่ตอบสนองความต้องการ

แนวทางการแก้ไข

- 1.สำรวจความต้องการรางวัล/สรุปลikeได้ก่อน
- 2.ตั้งเงื่อนไขให้ชัดเจน/คุณสมบัติ
- 3.ประชาสัมพันธ์ให้ทราบรางวัลยกย่องพนักงาน
- 4.แต่ละฝ่ายส่งพนักงานตัวอย่างเข้าร่วม

กิจกรรม

- 1.ทำคลิป Video พนักงานที่ได้รับการยกย่อง
- 2.MD/CEO จัดวันพบปะพนักงาน
- 3.จัดทำวารสารรวบรวมความดีของพนักงานในองค์กร
- 4.สร้างทีมงานเพื่อให้เข้าถึงพนักงานมากขึ้น

กลุ่มที่ 5

ปัญหาระบบการประเมินผล

- 1.พนักงานไม่ยอมรับการประเมินผล
- 2.ขาดแรงจูงใจในการทำงาน
- 3.อัตราการลาออกสูง/รักษาคนเก่งไม่ได้
- 4.เกิดความขัดแย้งในองค์กร
- 5.ส่งผลกระทบต่อคุณภาพ/ปริมาณ ของผลผลิต

แนวทางการแก้ไข

- 1.กำหนดเกณฑ์การประเมินให้ชัดเจน ให้พนักงานมีส่วนร่วม
- 2.กำหนดขั้นตอน/วิธีการประเมินให้ชัดเจน
- 3.สื่อสารให้ทุกคนในองค์กรรับทราบ
- 4.รับฟังความคิดเห็นและนำมาปรับปรุงระบบให้ดียิ่งขึ้น

กิจกรรม

- 1.Morning Talk
- 2.จัด Event
- 3.HR – NEWS / DJ เปิดเพลง ตอบคำถามชิงรางวัล
- 4.KIOS
- 5.Application
- 6.POP UP / Screen Saver
- 7.Series เกาหลี

สรุปภาพรวมโดยแชร์เตย

สิ่งที่แชร์เตยแนะนำก็คือ ผู้ที่จะทำโครงการ Happy Workplace นั้นจะต้องมุ่งเน้นในเรื่องของข้อมูลให้ชัดเจน โดยแบ่งออกเป็น 3 ส่วน

ส่วนที่ 1 ก็คือ กรรมการ ผู้บริหารต่างๆ จะต้องลงมือมาร่วมสนับสนุนกับการทำงานเพราะถ้าผู้บริหารไม่เห็นด้วยหรือไม่สนับสนุนก็จะทำให้ไม่ชัดเจน ดังนั้นไม่ว่าจะทำอยู่แผนกไหนก็แล้วแต่ ต้องดึงให้ผู้บริหารเข้ามาสนับสนุนให้ได้ ส่วนที่ 2 ฝ่าย HR ต้องเป็นคนปฏิบัติ นั่นก็คือทำให้เกิดผลออกมาทั้งในเรื่องของโครงสร้างค่าแรง สวัสดิการ หรือรางวัล ซึ่งต้องทำให้ออกมาชัดเจน และได้รับการเซ็นยินยอมจากผู้บริหารก่อนที่จะประกาศให้คนในองค์กรทราบ และหากเป็นไปได้ก็ควรจะต้องดึงพนักงานเข้ามามีส่วนร่วมในการดูก่อนที่จะประกาศออกไป

“ในการทำ Happy Workplace ในเรื่องของ Map HR เราต้องการให้พนักงานในองค์กรมีความสุขในเรื่องของการจัดการจริงๆ ดังนั้นสิ่งที่เราจะต้องแก้ นอกจากแก้เนื้อหาแล้ว เราต้องแก้วิธีการที่เราจะนำไปถ่ายทอดให้กับเขาด้วย

“ถ้าเป็นวิธีการเดิมๆ โอกาสที่เขาจะรับฟังมันมี แต่น้อย ส่วนใหญ่จะคิดถึงตัวเองเป็นหลัก ให้มานั่งฟังนานๆก็ไม่อยากฟัง ตอนที่เรารับพนักงานใหม่เข้ามา ไม่ต้องอธิบายเยอะ เพราะอธิบายเยอะเท่ากับศูนย์ แต่ให้เราทำวิธีการที่เราเสนอมาทั้งหมด ลองไปดูว่าอะไรที่เหมาะสมกับบริษัทเราบ้าง แล้วเราก็ค่อยไปถ่ายทอดเขาตอนนั้น เพราะจะเห็นภาพชัดเจน และถ้าเรามีตัวอย่างเปรียบเทียบให้เขาดูก็จะยิ่งดี แต่ถ้าเราไม่มีตัวอย่างเปรียบเทียบ เขาอาจจะฟังแล้วงงๆ เพราะภาษากฎหมาย ภาษาทางการ และภาษาที่เราใช้กันอยู่อาจจะไม่ตรงประเด็นกับเขาก็ได้ ในเรื่องของการบริหารจะสังเกตได้ว่า ในเรื่องของตัว M เป็นเรื่องของระบบ และระบบส่วนใหญ่ที่เราพูดมา ก็จะไปอิงกับเรื่องของกฎหมายแรงงาน

“กฎหมายแรงงานหลายๆ ที่บางครั้งก็เวอร์เกินไป หรือบางครั้งก็หย่อนเกินไปก็มี แต่ส่วนใหญ่แล้วให้เราไปดูว่ากฎหมายนั้นมันสอดคล้องกับวัฒนธรรมในองค์กรหรือเปล่า อย่ายึดติดมากเกินไป บางอย่างสามารถปรับเปลี่ยนกันได้ ขึ้นอยู่กับบริบทขององค์กรนั้นๆ ด้วย ซึ่งบางคนไปยึดติดคำว่าอบรมหรือพัฒนา คือต้องเข้ามาอบรมในห้องเรียนหรือส่งไปเรียนข้างนอกจริงๆ แล้วการอบรมมันมี 8 วิธีที่เราต้องไปเรียนรู้กัน ถ้าเราอยากให้องค์กรของเรามีความสุขในเรื่องของตัว M เราต้องพัฒนามากกว่าคำว่ากฎหมาย เพราะว่ากฎหมายมันแค่พื้นฐานเท่านั้น

“ในเรื่องของความก้าวหน้าในอาชีพ ถ้าในองค์กรของพวกเรามีเขาจะต้องบอกเลยว่าเราอยู่ในตำแหน่งอะไร พนักงานทั่วไป พนักงานแผนกใดแผนกหนึ่ง แล้วก็สูงขึ้นมาเป็นผู้ช่วยฝ่ายปฏิบัติการ และสูงขึ้นมากเป็นหัวหน้างาน จนถึงผู้บริหารหรือคณะกรรมการ ซึ่งในความก้าวหน้าในอาชีพของเราจะแบ่งออกเป็น 2 ด้าน ด้านหนึ่งคือขึ้นตามแนวดิ่ง แต่อีกส่วนหนึ่งคือขึ้นด้านบนไม่ได้ มันจะต้องขยายออกด้านข้าง ไม่จำเป็นว่าต้องทำงานแผนกไหนต้องอยู่แผนกนั้นจนออกจากงานไป

“เรื่องค่าตอบแทน พวกเรามักจะคิดถึงเรื่องเงินเดือน แต่จริงๆ แล้วมีค่าตอบแทนหลายตัว ค่าตอบแทนที่เป็นเรื่องของรายวัน อัตราขั้นต่ำ เป็นระบบรายเดือน มีระบบค่าตอบแทนพิเศษ เช่น ในเรื่องของค่าน้ำมันรถ ค่าเช่ารถ ค่าอาหาร และในเรื่องของผลประโยชน์อื่นๆ เช่น ค่าประกันชีวิต ค่าตอบแทนที่เราได้รับกันนั้นจริงๆ แล้วในเรื่องของการทำ Incentive มันก็จะมีทั้งหมด 3 อย่าง

- 1.Incentive โดยมีเป้าหมาย ถ้าได้ตามเป้าหมายคุณก็เอาไป ถ้าไม่ได้ตามเป้าหมายเขาก็ไม่หักเงินคุณ มันก็เลยเรียกว่านอกเหนือจากคำว่า เงินเดือนหรือค่าตอบแทน นั่นเอง
- 2.ก็ต้องดูว่าใครทำแล้วได้ 1.Incentive รายบุคคล 2.Incentive รายกลุ่ม
- 3.Incentive หรือค่าตอบแทนที่สูงกว่าคือการให้รางวัล รางวัลต่างๆ เหมาะขึ้น

เหมาะเดียว มีค่าทักษะและค่าอื่นๆที่เกิดขึ้น

“ดังนั้น เวลาเราอยู่ในกลุ่มที่เราต้องบริหารตัว M เราก็ควรจะทำให้ครอบคลุม ทั้ง 6 ข้อ 1.ผลตอบแทน 2.นโยบายคุ้มครองตามกฎหมายแรงงาน 3.ระบบประเมินผลปฏิบัติการ 4.สวัสดิการในการทำงาน 5.ให้รางวัลยกย่องพนักงาน 6.การพัฒนาความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ ก็หวังว่าพวกเราคงจะได้เอาไปปฏิบัติได้ในองค์กรบ้าง เพราะว่าในเรื่องของตัว M นั้นสำคัญ มันเป็นเรื่องสิทธิและผลตอบแทนแก่พนักงานและตัวองค์กรด้วย”

*กิจกรรมกลุ่ม Community การแต่งกาย Theme Adventure

มีกิจกรรมสนทนาการต่างๆ ทั้งในและนอกสถานที่

Adventure 1

มีกิจกรรมจับกลุ่ม เรียกว่า “หอยระเบิด” เวลาหอยระเบิดให้จับกลุ่มใหม่ ไม่เอากลุ่มเดิม กลุ่มไหนมีสมาชิกเดิมจะมีการลงโทษ มีการจัดกลุ่มโดยการสุ่มตัวเลข มีกิจกรรมร้องเล่นเต้นระบำ สนุกสนาน (เป็นการสร้างสัมพันธ์ไมตรีระหว่างเพื่อนต่างองค์กรให้รู้จักกันมากยิ่งขึ้น และสร้างความสนุกสนานเพลิดเพลินในแต่ละกิจกรรม)

Adventure 2

แบ่งเป็น 6 ทีม แจกไม้ปิงปอง 2 ไม้ให้แต่ละทีม และจะมีลูกปิงปองทั้งหมด 8 ลูก กติกาก็คือ ให้ส่งจากด้านหลังมาด้านหน้า เตะลูกส่งต่อกัน (เป็นการสอดแทรกกิจกรรมเพื่อให้เกิดความสามัคคีระหว่างบุคคลต่างองค์กร)

Adventure 3

มีการจัดกิจกรรมนอกสถานที่ ทำยังไงก็ได้ให้ตัวติดกัน หรือมีอวัยวะส่วนใดส่วนหนึ่งของร่างกายติดกัน ให้ข้ามเชือกที่ขึงไว้กับเก้าอี้ (จากกิจกรรมแสดงให้เห็นถึงการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การร่วมแรงร่วมใจกันระหว่างทีม ความมีน้ำใจต่อเพื่อนต่างองค์กร และความสามัคคีเพื่อให้ได้มา

ซึ่งช่วยชนะ)

Adventure 4

กลับมาสู่กิจกรรมในสถานที่ มีกิจกรรมใบคำ
(ในกิจกรรมใบคำนั้น สอดแทรกเรื่องการสื่อสารระหว่างทีม)

โดยมีการแจกรางวัลในแต่ละประเภทให้กับทุกทีมที่เข้าร่วม

แลกเปลี่ยนเรียนรู้เรื่อง “ปรับปรุงงานให้สนุกด้วยไคเซ็น”

วิทยากร : คุณศุภมานนท์ สิงหนิก

มีกิจกรรมเตรียมความพร้อมก่อนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้โดยตัวแทน FA 4 นั้นจะเข้ามา Refresh กิจกรรมใน 3 ช่วงนั้นก็คือ ช่วงก่อนเริ่มกิจกรรม หลังจากพักเบรก และหลังทานข้าว ทั้งนี้ก็เพื่อเตรียมความพร้อมกับผู้ที่จะแลกเปลี่ยนเรียนรู้ได้ตื่นตัวที่จะรับความรู้ใหม่ๆ เป็นการกระตุ้นเตือนให้แต่ละคนกลับมาโฟกัสในหัวข้อที่จะเริ่มต้น โดยใช้กิจกรรม Community มาเป็นเครื่องมือกระตุ้น

ข้อแนะนำจากแฮร์เตย

ทุกครั้งที่ทำโครงการของ สสส. ให้ลดละเลิกในเรื่องของเหล่า บุหรี่ อยากให้พวกเราช่วยกันเตือนเพื่อนๆกัน ว่าถ้าเข้ามาในโครงการของ สสส. แล้ว ถ้าจะสูบบุหรี่ก็ไปสูบในที่มิดชิด ไม่ใช่ที่กลางแจ้ง และส่วนในเรื่องของการกิน เหล้า เรามา 2 วันนี้ เรามาเรียนรู้ร่วมกัน ในการมาเรียนรู้ร่วมกัน บริษัทเป็นคนส่งเรามา ถ้าเกิดเหตุการณ์ขึ้นมา คนที่มีปัญหามากที่สุดไม่ใช่ตัวท่าน แต่เป็นบริษัทของท่าน เพราะทางทีมแฮร์เตยจะแจ้งกลับไปให้บริษัทของท่านว่าพวกท่านเองเข้ามาในนามของบริษัทเพื่ออบรมก็ถือว่าเป็นวันทำงานของพวกท่านเหมือนกัน ท่านปฏิบัติหน้าที่ ไม่สมควรจะดื่มเหล้า

ทำความรู้จักกับ KAIZEN

KAIZEN มาจากภาษาญี่ปุ่น คำว่า KAI แปลว่า การเรียน ส่วนคำว่า ZEN แปลว่า ดี รวมกันแล้วก็คือการเรียนไปในทางที่ดี การปรับเปลี่ยนหรือปรับปรุงไปในทางที่ดีขึ้น ทีละเล็กทีละน้อยอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ KAIZEN จึงเปรียบเสมือนการปรับปรุงซ้ำๆ ทีละเล็กทีละน้อยแต่ปรับอย่างต่อเนื่อง แตกต่างกับเทคโนโลยีหรือ Innovation ต่างๆ ซึ่งจะมีการปรับเปลี่ยนแบบก้าวกระโดด

การทำ 5 ส. ก็คือส่วนหนึ่งในการทำ KAIZEN เช่นกัน มีเครื่องมือมากมายในการปรับปรุง แต่ความพอใจในการทำงาน เป็นศัตรูตัวร้ายของ KAIZEN ในอดีตที่ผ่านมาลูกค้ามีตัวเลือกในการสั่งซื้อสินค้ากับเราไม่เยอะ มีคู่แข่งไม่เยอะ แต่ในปัจจุบันมีเยอะ ต่อรอราคากันมากมาย ลูกค้าจึงมีตัวเลือกและเลือกสิ่งที่ดีกว่า ราคามันถูกกว่า คຸ້ມคຸ້ມกว่า บางร้านพัฒนาให้ส่งทาง Application มีวิธีการใหม่ๆ เข้ามา ในอดีตผู้ขายสินค้ามีอำนาจในการต่อรอง เพราะคนซื้อไม่มีตัวเลือก แต่ปัจจุบันนั้นสลับกัน โดยผู้ซื้อกลับมามีอำนาจต่อรอง

ดังนั้นแนวทางการทำกำไรในปัจจุบันจึงมีอยู่ 2 แนวทาง

- 1.การเพิ่มมูลค่าของสินค้า
- 2.ลดต้นทุน

การขึ้นราคาขาย จะทำได้ก็ต่อเมื่อคุณค่าของสินค้าดีขึ้น พัฒนาขึ้น เช่น ชาเขียว มูลค่าหรือแรงจูงใจอยู่ที่ฝา หลาหลาย คนอาจมองที่ฟามากกว่ารสชาติในขวด ซึ่งก็อยู่ที่มุมมองของแต่ละบุคคลว่าจะเลือกที่รสชาติหรือเลือกที่โปรโมชัน อีกหนึ่งตัวอย่างก็คือ จีวรุ่นใหม่ คือจีวรกันยุง เป็นการเพิ่มมูลค่าของสินค้าได้กำไรมากขึ้น สิ่งเล็กๆ น้อยๆ แค่นี้ก็สามารถเรียกว่าเป็น KAIZEN ได้แล้ว

ปัญหาแฝงในการทำ KAIZEN

1 ทีม 1 เรื่อง (One Team One KAIZEN)

1 คน 1 เรื่อง (One Man One KAIZEN)

KAIZEN เป็นการปรับปรุงทีละเล็กทีละน้อย ค่อยๆ เปลี่ยนแปลงให้ดีขึ้นด้วยร้อยล้านไอเดียเพื่อลดต้นทุนด้วย KAIZEN หลายไอเดียรวมกันเป็นการปรับปรุงที่มาก KAIZEN เป็นการปรับปรุงแบบเต๋า ค่อยๆ ปรับ ค่อยๆ เปลี่ยนไปในทางที่ดีขึ้น 1 คน 1 เรื่อง เราจะได้เรื่องปรับปรุงมากมายในองค์กรของเรา

ประโยชน์ส่วนพนักงาน

- 1.ทำงานง่ายขึ้น
- 2.มีความคิดสร้างสรรค์ เกิดการพัฒนา
- 3.คิดบวก (เมื่อมีปัญหา)
- 4.มีขวัญกำลังใจในการทำงาน
- 5.มีความรู้สึกเป็นเจ้าของร่วม (มีส่วนร่วม)
- 6.เพิ่มความมั่นใจในการทำงาน

กิจกรรม 5 ส. นั้นเป็น 1 กิจกรรมในตัว KAIZEN โดยเริ่มทำง่ายๆ ทำด้วยตัวเราเองก่อน เป็นการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เล็กๆน้อยๆทีละเรื่อง เหมือนวิวัฒนาการกล้องถ่ายรูป เทคโนโลยีต่างๆ จนมาเป็นกล้องดิจิทัล สิ่งเหล่านี้พัฒนาโดยใช้ระยะเวลาค่อยๆ เปลี่ยนแปลงมาเรื่อยๆ อย่างน้อยช่วงเวลาในการปรับเปลี่ยนเป็นหลายสิบปี ทุกแนวไอเดียความคิดเป็นไปได้หมด ขอแค่มีการปรับปรุง การปรับปรุงการพบเสื่อต่างกัน 2 วิธี วิธีแรกใช้อุปกรณ์ช่วยในการทำงาน ช่วยทำให้ทำงานได้เร็วขึ้น อีกวิธีหนึ่งคือไม่ใช้อุปกรณ์ แต่ปรับเปลี่ยนวิธีการพบ ปรับเปลี่ยนคิดเทคนิคใหม่ๆในการพบ ใช้วิธีการปรับปรุงได้หลายอย่าง

Community Team Facilitator # 4

เพื่อกระตุ้นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในช่วงต่อไป ทีม Facilitator # 4 ก็ได้ชวนทุกๆ คนมาสนุกกับกิจกรรมเป่ายางลูก โดยมิกติดากอยู่ว่า ให้แต่ละคนจินตนาการตัวเองว่าเป็นแมลงหิว แต่เพื่อที่จะได้กลับร่างเป็นคนดังเดิมนั้นต้องผ่านการชนะเป่ายางลูก 3 รอบ นั่นคือเมื่อแมลงหิวเป่ายางลูกชนะแมลงหิวด้วยกันจะกลายเป็นกระต่าย จากนั้นกระต่ายต้องไปเป่ายางลูกกับกระต่ายด้วยกันเมื่อชนะจะกลายร่างเป็นลิง และเมื่อกลายร่างเป็นลิงจะต้องไปเป่ายางลูกกับลิงด้วยกันเพื่อกลายร่างเป็นมนุษย์

กิจกรรมนี้เรียกว่าทั้งสนุกและกระตุ้นให้แต่ละคนตื่นตัวได้เป็นอย่างดีดีเพราะต้องออกไปเดินเป่ายางลูกกับเพื่อนๆ อีกหลายคน

หลังจากนั้นให้ชม Video ถึญปัญหาการบั้งขนมปังของคุณลุง และให้ทุกคนช่วยกันคิดในกลุ่ม เขียนลงคลิปชาร์ต โดยปรับมุมการทำงานของเขาให้ดีขึ้นด้วย KAIZEN ว่าจะช่วยใช้เวลาการทำงานของเราลดลงและดีขึ้นได้อย่างไร

นำเสนอ

กลุ่มที่ 1

วิธีการบั้งขนมปัง

- 1.เปิดเครื่องรอ
- 2.เตรียมเนย/ขนมปัง/จาน/มีด
- 3.เอาขนมปังใส่เครื่อง
- 4.สไลด์เนยรอ
- 5.ขนมปังพร้อม ทาเนยได้เลย
- 6.พร้อมเสิร์ฟ

ปัญหาและอุปสรรคในการทำ KAIZEN

- 1.เกิดจากความเคยชิน

- 2.ไม่ยอมรับการเปลี่ยนแปลง
- 3.การประชาสัมพันธ์ยังไม่ทั่วถึง
- 4.ขาดความรู้ ความเข้าใจในการทำ KAIZEN
- 5.สภาพแวดล้อม (สถานที่) ไม่เอื้ออำนวย
- 6.เครื่องจักรเก่าชำรุด การเคลื่อนย้ายลำบาก
- 7.ไม่มีการทำ KAIZEN อย่างต่อเนื่อง
- 8.ไม่มีการติดตามผลของการทำ KAIZEN
- 9.ไม่มีการวางแผนก่อนการลงมือทำ KAIZEN

วิธีการ

- 1.ละลายพฤติกรรม
2. มีรางวัลให้เพื่อเป็นแรงจูงใจ
3. ทำป้ายและให้ความรู้
4. จัดอบรมเพื่อให้ทราบถึงผลประโยชน์ที่จะได้รับ
5. ปรับเปลี่ยนสถานที่ให้เหมาะสม
6. ยื่นเรื่องเสนอขอซื้ออุปกรณ์ใหม่
7. จัดทำแผนก่อนทำกิจกรรม วัดผลและติดตามผล

กลุ่มที่ 2

วิธีการป้องกัน

- 1.ตามความต้องการ
- 2.เตรียมเครื่องมือ อุปกรณ์และวัตถุดิบ
- 3.ลงมือปฏิบัติ
- 4.ประกอบ

*จาก 4 นาที ลดลงเหลือ 2 นาที

ปัญหาและอุปสรรคในการทำ KAIZEN

MAN

- 1.ไม่มีทักษะ
- 2.ไม่ยอมรับการเปลี่ยนแปลง
- 3.ไม่ต่อเนื่อง
- 4.ยึดติดกับสิ่งเดิมๆ
- 5.ไม่ให้ความร่วมมือ

Method

- 1.ไม่มีคู่มือในการปฏิบัติงาน
- 2.ขั้นตอนเยอะ/ล่าช้า
- 3.ขาดการปรับปรุง
- 4.ซับซ้อน
- 5.ไม่มีระบบติดตามการประเมินผล

Material

- 1.ไม่มีคุณภาพ
- 2.ไม่เพียงพอ
- 3.ต้นทุนสูง

Machine

- 1.ขาดการบำรุงรักษา
- 2.ล่าช้าทำให้การผลิตไม่ทันความต้องการ

วิธีการ

- 1.ให้รางวัลเป็นผลตอบแทน
- 2.ตั้ง KPI
- 3.จัดตั้งทีม KAIZEN (อบรมพนักงานทุกระดับ เผยแพร่/ส่งเสริม/จัด

กิจกรรม)

- 4.จัดประกวด

5.ต้องได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหาร

กลุ่มที่ 3

วิธีการปิ้งขนมปัง

- 1.จัด Area ขนมปังเปลี่ยนใส่กล่องวางกับเครื่องปิ้ง และจัดตู้เย็น
- 2.เสียบปลั๊กเครื่องปิ้ง และตั้งเวลา 1 นาที (อุ่นเครื่อง)
- 3.หยิบอุปกรณ์ทุกอย่าง (ขนมปัง/ลูกเกด/มิด/เชยง/เนย)
- 4.หั่นเนยรอ
- 5.ทานเนย พร้อมเสิร์ฟ

ปัญหาและอุปสรรคในการทำ KAIZEN

MAN

- 1.ไม่ได้รับความร่วมมือจากพนักงาน
- 2.ความเชื่อ/ความเคยชิน
- 3.ยึดติดกับทัศนคติเดิมๆ (ไม่เปิดใจ)
- 4.ผู้บริหารไม่สนับสนุน
- 5.ไม่ปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง

Method

- 1.สื่อสารไม่ทั่วถึง/ไม่ครบถ้วน
- 2.ขาดความรู้ความเข้าใจ
- 3.ไม่ปฏิบัติตามวิธีการที่มีให้
- 4.ไม่มีการ Follow Up

Material

- 1.ขาดงบประมาณ
- 2.ขาดการพัฒนาในการใช้อุปกรณ์ใหม่ๆ
- 3.ใช้วัสดุอุปกรณ์เดิมๆที่มีอยู่ (ไม่คิดเปลี่ยน)

4.เครื่องมือและอุปกรณ์ไม่พร้อมใช้งาน

Machine

- 1.เครื่องจักรไม่ทันสมัย
- 2.เครื่องจักรไม่พร้อมใช้งาน
- 3.เครื่องจักรไม่เพียงพอ

วิธีการ

- 1.สร้างความรู้ความเข้าใจ ว่าเราทำอะไรเพื่ออะไร ทำเพื่อใคร
- 2.ทำกิจกรรม สร้างแรงจูงใจ โดยให้พนักงานมีส่วนร่วม นำเสนอวิธีการ การปรับปรุงในส่วนที่รับผิดชอบและตั้งรางวัลให้
- 3.ทำขั้นตอนให้ง่าย ไม่วุ่นวายเกินไป

กลุ่มที่ 4

วิธีการป้องกัน

วิธีการลด

- 1.สื่อสารความต้องการให้ชัดเจน
- 2.การจัดวางอุปกรณ์ให้พร้อมใช้ ลด Motion การเคลื่อนไหว
- 3.ทำ 5 ส. ในตู้เย็น
- 4.ในขณะรอเครื่องให้มีการตัดเนยเตรียมรอไว้
- 5.ในขณะรอก็เปิดเพลงหรือร้องเพลงไปด้วยเพื่อลดการอารมณ์เสีย

ปัญหาและอุปสรรคในการทำ KAIZEN

- 1.บุคลากร
- 2.ความร่วมมือ
- 3.อุปกรณ์เครื่องมือ/วัตถุดิบ
- 4.ค่าใช้จ่ายสำหรับการทำ KAIZEN
- 5.พื้นที่ในการทำงาน

6.เวลาในการจัดทำ KAIZEN

7.ไม่ยอมรับการเปลี่ยนแปลง

วิธีการ

- 1.แรงจูงใจ (มีเป้าหมาย)
- 2.อบรม/ชี้แจง (ทำแล้วได้อะไร)
- 3.จัดกิจกรรม/นิทรรศการ KAIZEN
- 4.จัดทีมงานส่งเสริมเรื่อง KAIZEN
- 5.ผู้บริหารให้ความสำคัญในการทำ

กลุ่มที่ 5

วิธีการป้องกัน

- 1.จัดประเภทและติดป้ายบอก
- 2.การตั้งเวลาเครื่องป้องกัน

ปัญหาและอุปสรรคในการทำ KAIZEN

MAN

- 1.ขาด Idea
- 2.ไม่ให้ความร่วมมือ
- 3.ไม่ยอมรับการเปลี่ยนแปลง
- 4.ไม่กล้าเสนอ Idea
- 5.ไม่เข้าใจการทำ KAIZEN

Method

- 1.ใช้เวลานาน
- 2.ไม่ยอมปรับเปลี่ยนกระบวนการ
- 3.ซับซ้อน ยุ่งยาก

Material

- 1.ไม่สามารถใช้วัตถุดิบอื่นได้
- 2.ไม่มี Supplier

Machine

- 1.ล้ำสมัย/ไม่พร้อม
- 2.เก่า/ซ่อมบ่อย
- 3.พื้นที่ไม่เหมาะสมต่อการปรับปรุง

วิธีการ

- 1.ดูงานบริษัท KAIZEN ดีเด่น
- 2.กิจกรรม Walk Rally ในแผนก ให้ความรู้ให้เห็นประโยชน์
- 3.Brian Storm
- 4.ประกวด KAIZEN นอกกรอบ
- 5.ให้รางวัล (Bonus+ / KPI+ / ปรับเงินเดือน)

กลุ่มที่ 6

วิธีการปิ้งขนมปัง

- 1.เตรียมอุปกรณ์/วางแผน
- 2.เปลี่ยนอุปกรณ์การปิ้งที่มีในบ้าน
- 3.ลดขั้นตอนการทำโดยการทานเย็นขนมปังแล้วเข้าไมโครเวฟ

ปัญหาและอุปสรรคในการทำ KAIZEN

MAN

- 1.ขาดความเข้าใจ/ความรู้ของทีม
- 2.ขาดความร่วมมือ

Method

- 1.ขาดการประชาสัมพันธ์
- 2.ขาดการสนับสนุนจากผู้บริหาร
- 3.ขาดแรงจูงใจ

Material

- 1.งบไม่พอ
- 2.ต้นทุนสูง

Machine

- 1.การเสื่อมสภาพ
- 2.ขาดการบำรุงรักษา

วิธีการ

- 1.เปิดตัวด้วยการจ้างฟรีดตี้
- 2.Brain Storm (ทุกฝ่ายทุกส่วน) ตั้งคณะทำงาน
- 3.จัดการแข่งขันโอลิมปิกในองค์กร
- 4.นำผลงานมาใช้จริง ให้เครดิตกับคนที่ทำ KAIZEN
- 5.จัดรายการ Channel KAIZEN จากดีใจ
- 6.เปิดเพจ KAIZEN
- 7.ทำ KAIZEN Tank ทุกเรื่อง
- 8.สรุปและประเมินผล

กลุ่มที่ 7

วิธีการป้องกัน

- 1.จัดวางสิ่งของในตู้เย็นเป็นหมวดหมู่
- 2.ช่วงเวลารอ เตรียมหันเนยรอไว้
- 3.ปรับระดับความร้อนของเครื่องปิ้งขนมปัง
- 4.สำคัญ ต้องถามว่า ต้องการแบบไหน ?

5.ช่วงเวลาท่ีรอ ล้างจานด้วย

ปัญหาและอุปสรรคในการทำ KAIZEN

MAN

- 1.ขาดแรงจูงใจ
- 2.ขาดความร่วมมือ
- 3.ขาดความรู้เข้าใจ
- 4.ขาดความรับผิดชอบ

Method

- 1.รอคอยวัดฤติบ
- 2.ไม่ตรงตามความต้องการ
- 3.ไม่มีคุณภาพ

Material

- 1.ซักซ้อม/ยุ่งยาก
- 2.ขาด OJT.หน้างาน

Machine

- 1.ล่าสมัย/ชำรุด
- 2.ไม่เพียงพอ

ENV.

- 1.สภาพแวดล้อมในการทำงาน

วิธีการ

- 1.สร้างความรู้ความเข้าใจ (ผ่านกิจกรรม/การประชาสัมพันธ์/ฝึก

อบรม)

- 2.สร้างแรงจูงใจ (ให้รางวัลการประกวด/สะสมแต้มเป็นเกณฑ์ประเมินผลในการปฏิบัติงาน/มอบประกาศนียบัตร)
- 3.สร้างเป้าหมายการทำ KAIZEN

กลุ่มที่ 8

วิธีการป้องกัน

- 1.ถามความต้องการของลูกค้า
- 2.จัดระเบียบของวัตถุดิบ
- 3.จัดขั้นตอนการทำงาน (อะไรควรทำก่อนหรือหลัง)
- 4.ตรวจสอบความเรียบร้อย/คุณภาพ
- 5.จัดส่งให้ลูกค้า

ปัญหาและอุปสรรคในการทำ KAIZEN

MAN

- 1.ขาดความเข้าใจ
- 2.ไม่ให้ความร่วมมือ
- 3.มีข้ออ้างตลอดเวลา
- 4.การสื่อสารไม่ชัดเจน

Method

- 1.ล่าช้า
- 2.ขาดคุณภาพ

Material

- 1.ผู้บริหารไม่เห็นความสำคัญ
- 2.ขาดงบประมาณสนับสนุน

Machine

1. ลำสมัย
2. ไม่เหมาะกับงาน
3. ไม่เพียงพอ/ไม่พร้อม

วิธีการ

1. ต้องรู้ก่อนว่าทำแล้วได้อะไร (งานเร็วขึ้น/ลดความขัดแย้งวุ่นวาย)
2. จัดกิจกรรม (จัดเกมส่งการปรับปรุงแก้ไข KAIZEN ในแผนก)
3. สนุก (Happy ถ้วนหน้า)

จากการทำคลิปชาร์ตนั้นเราจะได้เห็น Idea แนวคิดในการจูงใจให้คนในองค์กรทำ KAIZEN ได้หลากหลายวิธี ไม่ว่าจะทำอะไรต้องทำให้เขาเข้าใจก่อนว่ามันดียังไงกับตัวเขา คนจะทำตามก็ต่อเมื่อมีผลที่ดีกับตัวเขา หรือกับแผนก หรือกับองค์กร โดยค่อยๆ เพิ่มระดับขึ้นไป นี่จึงเป็นแนวทางในการจูงใจให้คนในองค์กรของเรา^{ู้}และเข้าใจ และลงมือทำ ปรับปรุงงานทำให้ผลผลิตหรือ Productivity เพิ่มขึ้นด้วยกิจกรรม KAIZEN

Community Facilitator # 4

(มีกิจกรรม Relax ก่อนการสรุปประเด็นการเรียนรู้)

สรุปประเด็นการเรียนรู้

สรุป KM 17/12/59

- ✓ กิจกรรม Refresh
- ✓ เรียนรู้เรื่อง KAIZEN
- ✓ ดู Video เรื่อง KAIZEN
- ✓ Workshop การทำขนมปังปังให้เร็วขึ้น
- ✓ เบรก
- ✓ กิจกรรม Refresh
- ✓ นำเสนอปัญหาและอุปสรรคในการทำ KAIZEN

- ✓ วิธีการแก้ไขปัญหา/แรงจูงใจในการทำ KAIZEN
- ✓ กิจกรรม Refresh
- ✓ ทำแบบประเมินที่ได้จากการเรียนรู้ (Map HR / 4 ป.)

Reflection

- 1.ชอบ/ประทับใจอะไรมากที่สุด
- 2.ทีมที่มาครั้งนี้จะเปลี่ยนอะไรให้ดีขึ้น

(จากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ครั้งนี้)

คนที่ 1

- ประทับใจในการมาเรียนรู้ ชอบมาหาเรื่องเรียนรู้เพิ่มเติม สิ่งที่ดีที่สุดก็คือมีเพื่อนต่างองค์กรเพิ่มมากขึ้น

คนที่ 2

- ประทับใจทุกคน ชอบบรรยากาศ ทีมงาน มิตรภาพเพื่อนๆ ที่มีให้กัน
- จะปรับเปลี่ยนวิธีการทำงาน

คนที่ 3

- ประทับใจก็คือได้พบเจอเพื่อนๆ เหมือนได้อยู่ในกลุ่มของคนทีพูดภาษาเดียวกัน
- จะนำความรู้เรื่อง KAIZEN ไปปรับใช้

คนที่ 4

- ประทับใจทุกคนที่มาจากต่างสถานที่ ต่างบริษัท ต่างตำแหน่งหน้าที่ต่างระดับ แต่ทุกคนพร้อมที่จะร่วมเล่นกิจกรรม
- ผมพยายามทำตัวเหมือนแก้วเปล่า เพื่อที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ

คนที่ 5

- ประทับใจบรรยากาศและเพื่อนๆทุกคน
- จะเปลี่ยนตัวเองให้มีความกล้าคิด กล้าทำ กล้าแสดงออก

คนที่ 6

- ประทับใจเพื่อนๆทุกคน และกิจกรรมเมื่อวาน
- จะปรับเปลี่ยนตัวเอง ปกติจะเป็นคนคิดบวกอยู่แล้ว จะคิดบวกต่อไป

คนที่ 7

- ประทับใจเด็กๆน้องๆรุ่นใหม่ ได้เห็นความสามารถ ความกล้าแสดงออก และสิ่งที่เขายอมรับ
- จะรับฟังความคิดเห็นผู้อื่น และจะพยายามเข้าใจน้องๆรุ่นใหม่ในบริษัทให้มากขึ้น

คนที่ 8

- ประทับใจกิจกรรมเมื่อวาน ได้มีการให้อภัยกัน พุดจากันดี
- จะเปลี่ยนแปลงตัวเองให้คิดดี คิดบวกและจะกลับไปแนะนำเพื่อนร่วมงาน และเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงานให้ดียิ่งขึ้น

คนที่ 9

- ประทับใจที่ได้เห็นรอยยิ้มทุกคน คิดว่าทุกคนคงมีความสุขใน 2 วันนี้ และมีเสียงหัวเราะ
- จะเก็บความสุขของ 2 วันนี้ และรอยยิ้ม เสียงหัวเราะ กลับไปให้องค์กรมีลักษณะแบบนี้

คนที่ 10

- ประทับใจที่เหมือนได้กลับมาเป็นเด็กอีกครั้ง ได้พบมิตรภาพกับ

เพื่อนๆอีกหลายคน

- จะนำในเรื่องของความรู้ต่างๆไปแปลงออกมาเป็นกิจกรรมหรือ Activity ที่สามารถจะส่งเสริมหรือช่วยให้เขาพัฒนาตัวเองได้ เหมือนกับเราที่ได้มาพัฒนาตัวเองในวันนี้ กล้าคิด กล้าแสดงออก และกล้าที่จะทำ

คนที่ 11

- ประทับใจมิตรภาพจากพี่ๆทุกคน อยู่กันเหมือนเพื่อน
- จะกลับไปพัฒนาทั้งตัวเองและองค์กร จะเก็บความสุขและความประทับใจกลับไปเล่าให้กับทุกคนที่องค์กรฟัง

คนที่ 12

- ประทับใจทีมแซร์ ประทับใจ FA รุ่นที่ 4 ที่ตั้งใจทำงานทุกท่าน
- จะนำความรู้ของแซร์ที่ได้รับวันนี้เยอะมาก เอาไปปรับใช้ที่บริษัท ไม่ว่าจะเป็นการทำ Happy Workplace และการทำ KAIZEN

คนที่ 13

- ประทับใจวิธีการถ่ายทอดความรู้ สนุกมากและได้ความรู้จริงๆ
- จะคิดนอกกรอบให้มากขึ้น

คนที่ 14

- ประทับใจมิตรภาพต่างองค์กรที่มาอยู่ด้วยกัน และทุกคนมีน้ำใจในการทำกิจกรรมร่วมกัน
- จะเปลี่ยนตัวเองให้คิดบวกมากขึ้น

คนที่ 15

- ประทับใจกิจกรรมเมื่อคืน ถ้าเราไม่เชื่อมั่นเพื่อน เราก็ไม่น่าจะผ่านมาได้
- จะเปลี่ยนตัวเองให้กล้าแสดงออกและร่วมแชร์ความคิดไปพัฒนา

บริษัทให้ก้าวหน้ายิ่งขึ้นโดยเฉพาะ KAIZEN

คนที่ 16

- ประทับใจที่ได้มาอยู่ เราเหมือนครอบครัวเดียวกัน
- จะนำความรู้ที่ได้กลับไปใช้ที่องค์กรและชุมชน

คนที่ 17

- ประทับใจที่ทุกคนที่มาจากต่างองค์กร ได้รับความสนุกสนาน
- จะเปลี่ยนตัวเองก่อนให้ดีขึ้น ให้รุ่นน้องตาม

คนที่ 18

- ประทับใจความตั้งใจของทีมงาน มิตรภาพและทุกอย่างเป็นประสบการณ์ที่ดีของเรา
- จะพัฒนาตนเองและต่อยอดสู่ทีมของเรา

คนที่ 19

- ประทับใจทีมงาน กิจกรรม และการทำ Workshop
- จะทำกิจกรรม Workshop ในองค์กร

คนที่ 20

- ประทับใจที่ได้ทบทวน KAIZEN อีกครั้ง
- จะนำกลับไปใช้กับทีมงานของตนเอง และพัฒนาองค์กร

คนที่ 21

- ประทับใจทุกอย่างที่มาในครั้งนี เหมือนการเปิดโอกาสให้ตัวเอง
- จะนำ 4 ป. ที่ได้รับ กลับไปใช้ในบริษัท

คนที่ 22

- ประทับใจเพื่อนๆทุกคนที่มาทำกิจกรรมใน 2 วันนี้
- จะนำ KAIZEN ไปปรับปรุงให้ดีขึ้นกว่าเดิม

คนที่ 23

- ประทับใจพี่ๆทุกคน
- จะนำความรู้จากพี่ๆทุกคนไปปรับใช้ในองค์กร

คนที่ 24

- ประทับใจพวกเราทุกคนที่มีทีมเวิร์คที่ดีในการเล่นกิจกรรมหรือการเรียนรู้ต่างๆ
- จะปรับปรุงที่ตัวเองก่อนจนถึงเพื่อนๆในบริษัท

คนที่ 25

- ประทับใจบรรยากาศ และรูปแบบการจัดกิจกรรมต่างๆของทางแฮร์ที่มีทั้งสนุกสนานร่าเริงและมีความรู้สอดแทรก
- จะเปลี่ยนตนเองและบริษัท ต่อยอดในสิ่งที่มีอยู่

ทำอย่างไรจึงจะเพิ่มความสุขในมิติ สุขด้วยบรรยากาศที่ทำงาน

วันที่ 27-28 มกราคม 2560
ณ ฟอรั่เลิฟโอม รีสอร์ท จ.นครนายก

ในจุดเริ่มต้นแรกเปลี่ยนเรียนรู้ทุกๆ ครั้งนั้น เป็นที่ทราบกันดีกว่าผู้ที่เข้ามาแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันมีทั้งผู้ที่พร้อมและไม่พร้อมที่เปิดรับสิ่งใหม่ ดังนั้นก่อนที่จะมีการเริ่มกิจกรรมใดๆ จะต้องใช้เวลาแห่งการสร้างบรรยากาศที่ “พร้อมเรียนรู้” ให้กับทุกๆ คน โดยครั้งนี้วิทยากรเริ่มต้นให้ทุกคนใช้เวลา 1 นาที หยิบอุปรณ์ (ป้าย,เชือก) เพื่อนำไปเขียนชื่อ และหยิบลูกโป่งไปคนละ 1 ลูก แต่ด้วยความที่ยังไม่ได้มีกติกาในการทำกิจกรรมร่วมกันจึงทำให้เกิดความซุลมุนขึ้น ซึ่งนี่ก็คือบทเรียนแรกของทุกคนที่วิทยากรชี้ให้เห็นว่า

‘ความสามัคคีนั่นช่วยให้งานสำเร็จราบรื่นและตรงเวลา’

จากนั้นวิทยากรให้ทุกๆ คนทำความรู้จักกันกับเพื่อนใหม่ให้ได้ภายใน 2 นาที จำนวน 10 คนโดยมีกติกาต้องถามเพื่อนว่า ชื่ออะไร? ทำงานอะไร? และชอบกินอะไร? ซึ่งแม้จะครบ 10 คนบ้างไม่ครบบ้างแต่ก็เป็นการเปิดใจให้ได้อีกกับเพื่อนใหม่และสลายกำแพงในใจตัวเอง แต่ถึงอย่างนั้นหากใครจำชื่อเพื่อนไม่ได้ครบตามจำนวนก็จะมีการทำโทษเล็กๆ น้อยๆ ด้วยการให้ทำท่า Planking ซึ่งก็ช่วยกระตุ้นการตื่นตัวได้มากพอสมควร

จากนั้นวิทยากรให้ทุกคนเป่าลูกโป่งแล้วนำสก็อตเทปไปติดตรงไหนก็ได้ภายในห้อง เพื่อให้เกิดการสร้างสรรค์ สร้างบรรยากาศ เพราะวันนี้ทุกคนเข้ามาแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันในหัวข้อ ‘สุขด้วยบรรยากาศที่ทำงาน’ และเพิ่มสีสันอีกนิดด้วยการให้หยิบลูกอมคนละ 2 เม็ดไปแปะเพื่อสร้างบรรยากาศใหม่ๆ เช่นกัน

แต่บรรยากาศในตอนนี้นั้นก็ยังไม่มียะกายแห่งความกระตือรือร้น ดังนั้นวิทยากรจึงกระตุ้นอีกครั้งด้วยการให้ทุกคนจับกลุ่ม 3 คน แล้วนำเข้ากิจกรรม ‘หอยเปลี่ยนฝา’ โดยให้สองคนจับมือกันให้เป็นฝา และอีกหนึ่งคนจะเป็นหอยอยู่ตรงกลาง จะมีคำสั่งอยู่ 3 คำสั่ง 1.หอยเปลี่ยนฝา คนที่เป็นหอยก็ไปหาฝาใหม่ คู่ใหม่ 2.ฝาเปลี่ยนหอย ให้หอยยืนอยู่เฉยๆและฝาวังไปหาหอยใหม่ 3.หอยระเบิด นั่นก็คือ หอยไปหาจับกลุ่ม 3 คน

ซึ่งกิจกรรมนี้ทุกคนจะต้องแคะที่พตัวเองเพื่อวิ่งไปตามคำสั่งต่างๆ ช่วยปลูกความกระตือรือร้นในตัวทุกๆ คนและสร้างบรรยากาศสนุกๆ ได้เป็นอย่างดี และเพิ่มรอยยิ้มและเสียง

หัวเราะตบท้ายด้วยเพลง ‘เงาะ’ โดย Facilitator 4

วิทยากรโดย : คุณศมานนท์ สิงหนิก (แซร์เนส)

แนะนำหัวข้อในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ‘สุขด้วยบรรยากาศ’

เมื่อกายและใจกระตือรือร้นพร้อมที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ กันแล้วก็เข้าสู่ช่วงที่จะแนะนำให้ทุกคนเข้าใจถึงหัวข้อที่เข้ามาแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันในครั้งนี้ โดยแซร์เนส

“กิจกรรมนี้เป็นกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน 5 ปัญหาหลักในองค์กรของท่านที่ร้ายแรงที่สุดก็คือการมีปัญหาแต่ไม่บอกว่ามีปัญหาอะไร เราเรียนรู้ 2 วันนี้ร่วมกันประมาณ 14 – 15 องค์กร แลกเปลี่ยนเรียนรู้เรื่องของ “สุขด้วยบรรยากาศในที่ทำงาน” กับ “Work Skill เรื่อง เพิ่มผลผลิตด้วย 5 ส.” งบประมาณที่เรามาอบรมในวันนี้ได้รับการสนับสนุนจาก สสส. กิจกรรมใน 2 วันนี้จะขอให้ดึงเด้าและบูห์

“ผลลัพธ์ที่คาดหวังในแต่ละองค์กร ก็คือ เกิดองค์กรสุขภาวะในอุตสาหกรรมและมีการขยายผลอย่างต่อเนื่อง สิ่งในแต่ละองค์กรจะได้ก็คือในเรื่องของ Life Skill ที่เราจะมาเรียนรู้ใน 2 วันนี้ก็คือเรื่อง การสร้างสุขด้วยบรรยากาศ และ Work Skill ก็คือเรื่อง การเพิ่มผลผลิตด้วย 5 ส.และ Happy 8

“กิจกรรมทั้งหมดของ Happy Workplace เจอกันทั้งหมด 7 กิจกรรม กิจกรรมในต่างจังหวัดก็เป็น 1 ใน 7 กิจกรรม ก็คือ กิจกรรมที่ 6 นี้ กระจายความสุขสู่สังคมด้วย Life Skill และ Work Skill มาเปิดโลกทัศน์ หาสิ่งใหม่ๆ

ว่าองค์กรเพื่อนๆ เราที่เข้าร่วม Happy Workplace ในองค์กรของเขาเจอปัญหาอะไรบ้าง เขาใช้วิธีไหนในการแก้ปัญหา มาร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน กระบวนการต่างๆ ที่เราจะมาเรียนรู้กันมีทั้งการฝึกอบรม การให้ความรู้ การระดมสมอง การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การ Sharing 2 วันนี้เราจะใช้กระบวนการเหล่านี้ในการเพิ่มความรู้และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน เราร่วมกันรณรงค์ความสร้างสรรค์ โชว์ความสามารถและก็แชร์ประสบการณ์ของแต่ละคนให้กับเพื่อนๆ องค์กร การทำกิจกรรมให้พวกเรารู้จักกันมากขึ้น”

หลังจากอธิบายความเป็นมาเป็นไปของหัวข้อในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในครั้งนี้แล้วก็ถึงเวลาที่จะมากระตุ้นตัวเองด้วยความสุขอีกครั้ง โดยแชร์เนสเชิญชวนให้ทุกคนเล่น กิจกรรมสระโอ โดยถ้าบอกโอเล่ ให้จับกลุ่ม 2 คน ,ถ้าบอกโอเลี้ยง 3 คน ,โอ้ยัว 4 คน ,โอวัลติน 5 คน ,โอสิโอ้ 6 คน ,โออิชิ 7 คน ,โอลันล้า 8 คน ซึ่งสร้างบรรยากาศความสนุกให้เกิดขึ้นอีกครั้ง

เมื่อจบกิจกรรมนี้แล้วก็ถึงเวลาที่ทุกคนต้องมาสร้างกตिकाในการอยู่ร่วมกัน ว่าสิ่งที่ควรทำกับสิ่งที่ไม่ควรทำอย่างไร ?

สรุป กฎกติกการอยู่ร่วมกัน (สิ่งที่ควรทำ)

- 1.ตรงต่อเวลา
- 2.ให้ความร่วมมือและกล้าแสดงออก
- 3.ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีน้ำใจ
- 4.คิดดีทำดี
- 5.ยิ้มแย้ม
- 6.ยิ้มแย้ม
- 7.รับฟังความคิดเห็นผู้อื่น
- 8.งดเครื่องมือสื่อสาร

กฎกติกาการอยู่ร่วมกัน (สิ่งที่ไม่ควรทำ)

1. ไม่กินขนม
2. ไม่ส่งเสียงดัง
3. ไม่พูดแทรก
4. ไม่มาสาย
5. ไม่หันหน้าพูดหน้าบึ้ง
6. ไม่เปิดโทรศัพท์
7. ไม่ทะเลาะกัน

เมื่อได้กติกาการอยู่ร่วมกันแล้วก็ถึงเวลาที่จะเข้าสู่เนื้อหาการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กัน แต่เพื่อปลูกฝังความกระตือรือร้นในตัวทุกๆ คน Facilitator 4 จึงพาทุกๆ คนมาสนุกกับกิจกรรม Community ในเพลง “แจว” ซึ่งเรียกเสียงหัวเราะและบรรยากาศสนุกสนานคึกคักกันทั้งห้อง

แลกเปลี่ยนเรียนรู้ เรื่อง “สุขด้วยบรรยากาศที่ทำงาน”

วิทยากร : คุณอังคณา ภิญโญกุล

สิ่งที่ทุกคนต้องเข้าใจร่วมกันคือ ในการมารวมตัวกันครั้งนี้ไม่ใช่เรื่องของ การมาเรียน แต่คือการมา ‘แลกเปลี่ยนเรียนรู้’ ซึ่งจะเป็น Two way communication ไม่ใช่ One way communication ซึ่งนั่นหมายถึงว่าทุกคนต้องมีการเสนอแนะ มีการพูดคุยกันในเรื่องที่มาแลกเปลี่ยนกัน จากทั้งประสบการณ์ ความรู้ หรือสิ่งที่เราปฏิบัติอยู่ในองค์กร แต่ว่า บรรยากาศกับสิ่งแวดล้อม ต่างกันตรงไหน?

“สิ่งแวดล้อมคืออะไรก็ได้ที่อยู่รอบๆ ตัวเรา จะมีชีวิตหรือไม่มีชีวิต จะมีสีส้มหรือไม่มีสีส้ม จะมีเสียงหรือไม่มีเสียง ก็ถือว่าเป็นสิ่งแวดล้อม แต่ในวันนี้ที่เราจะเข้ามาแลกเปลี่ยนเรียนรู้กัน เราไม่ได้พูดถึงสิ่งแวดล้อมตรงนั้นเป็นตัว

หลัก มันเป็นแค่ตัวประกอบเท่านั้นเอง สิ่งที่เราต้องการนั่นก็คือคำว่า ‘บรรยากาศ’ ซึ่งคือสิ่งที่มากระทบต่อจิตใจเรา และเราตอบสนองมันทั้งทางบวกและทางลบ แต่อารมณ์พวกนี้เวลาเรามาอยู่ห้องเดียวกัน ต่างคนต่างคิดต่างที่มา ก็มีความชอบไม่เหมือนกัน และจะอย่างไรให้รู้สึกดีเหมือนกันได้ในบรรยากาศนั้นๆ นั่นก็คือ ‘สร้างบรรยากาศ’ สร้างโดยตัวเราเอง เช่น จากคนที่ไม่เคยยิ้ม เราก็ยิ้มหน่อยจะเป็นอะไรไป

“บรรยากาศดีหรือไม่ดีไม่ได้ขึ้นอยู่กับสถานที่ และไม่ได้อยู่กับช่วงเวลา นั้นด้วย ไม่ใช่อยู่ที่การเข้าไปตกทายเพื่อนอย่างเดียว ต้องดูอารมณ์เพื่อน ดูอารมณ์เราว่ามันไปด้วยกันได้หรือไม่ สิ่งที่ทำให้เราทำไม่ได้ ก็คือ เราไม่ได้ใส่ใจที่จะทำ, อคติ ทุกคนมีอารมณ์โมโห อารมณ์เกลียด หรืออารมณ์เฉยๆ เราเองบางที่ต้องรู้ว่าเวลาไหนที่เราจะยิ้ม เวลาไหนที่เราจะหัวเราะ เวลาไหนที่ต้องการให้กำลังใจตัวเอง เวลาไหนควรให้กำลังใจเพื่อน ไม่ใช่มีมัวแต่ให้กำลังใจตัวเองอยู่อย่างเดียวในขณะที่เพื่อนกำลังหมดความหวัง เพราะเหตุการณ์แต่ละเหตุการณ์นั้นนำพาให้เราารู้สึกถึงบรรยากาศที่ดีและไม่ดี

“บรรยากาศมาก ก็คือ บรรยากาศที่อัดอัด อยากพูดแต่ก็ไม่พูดได้แต่มองเห็น สื่อในทางที่ตีมันก็ดี สื่อในทางที่ไม่ตีมันก็หนักเข้าไปอีก ยิ่งสร้างปัญหาอีก บางคนการมองเห็นก็เป็นปัญหา การพูดก็เป็นปัญหาอีกเหมือนกัน การเป็นคนตรงบางทีก็ทำให้เพื่อนโกรธ ถึงแม้ว่าเขาจะแสดงอารมณ์หรืออะไรก็ตามแล้วแต่ให้เราปรับที่อารมณ์ของเรา บรรยากาศในองค์กรไม่ดี เกิดจากตัวเราจริงๆ แล้วมันอยู่ที่เราทั้งนั้น บรรยากาศดีก็เรา บรรยากาศเสียก็เรา เราต้องปรับที่ตัวเอง วันนี้เราจะได้มาเรียนรู้กันว่าจะปรับยังงัยในตัวเรา ในตัวสภาพแวดล้อมที่เราเป็น ‘สุขด้วยบรรยากาศที่ทำงาน’ อยู่ใน Map HR ข้อที่ 2 การวัดและประเมินผลความสุขขององค์กร”

เมื่อพูดถึง Map HR แล้วก็ต้องมาทำความรู้จักกันว่า ความหมายจาก 5 คำที่ซ่อนอยู่ใน Map HR นั้นคืออะไร

*Video ทำความรู้จักกับ Map HR

ทุกข์ที่เกิดขึ้นในองค์กร บนความแตกต่างหลากหลาย องค์กรที่ไม่ยอมรับว่าทุกข์ของพนักงานคือทุกข์ขององค์กร ย่อมเผชิญต่อความไม่แน่นอน เมื่อเกิดภาวะวิกฤต แล้วทำอย่างไรที่จะเพิ่มความสุขให้กับองค์กรได้ ทำให้คนในองค์กรมีตัวตน มองคนให้เป็นมากกว่าส่วนหนึ่งของการผลิต มองที่ทำงานให้เป็นมากกว่าที่ต้องมาทำงาน มองรอบตัวและมองย้อนดูตนเอง

ผลผลิตที่ดีมาจากคนที่ทำงานด้วยความสุขมากกว่าทำงานเพราะเงิน เมื่อหันมาสนใจคนในองค์กรมากขึ้นจะทำให้สุขภาวะขององค์กรดีขึ้น ค่าใช้จ่ายที่เคยเสียไปกับการเจ็บป่วยของพนักงานก็ลดลง เนื่องจากคนในองค์กรมีสุขภาพที่ดีขึ้น ส่งผลไปถึงการคิด ตัดสินใจได้รวดเร็ว ถูกต้อง ไม่ผิดพลาด และเมื่อคุณทำงานอย่างมีความสุข ผลิตผลขององค์กรก็ดียิ่งขึ้น เสมือนความอบอุ่นผูกพันขององค์กรที่เพิ่มขึ้น ทำให้พนักงานไม่คิดจะตีจากองค์กรไป องค์กรจะอยู่รอดต้องโฟกัสเรื่องคนด้วย และจะทำอย่างไรให้คนเดินไปพร้อมกันได้ ไม่ใช่ต่างคนต่างเดิน เพราะองค์กรต้องการเป้าหมายร่วมกัน ความสำเร็จร่วมกัน เป็นที่มาว่าวันนี้เราต้องทำ Happy Workplace เพื่อให้เกิดองค์กรที่มีความสุข องค์กรที่คนในองค์กรมีความพร้อมและเป็นองค์กรที่ทำให้คนในองค์กรมีคุณค่ามากขึ้น และทุกคนก็รู้จักคุณค่าของการทำงานมากขึ้น และสุดท้ายเป็นองค์กรที่มีคุณค่าจริงๆ ภายใต้แนวคิดที่ว่า ทุกองค์กรเป็นองค์กรสุขภาวะ

ประโยชน์ที่ได้รับจากการที่องค์กรต่างๆ นำเครื่องมือไปใช้ ก็จะทำให้เราได้รู้ว่า สุขหรือทุกข์ในองค์กรอยู่ตรงไหน หลังจากนั้นคิดว่าจะจะเป็นเครื่องมือที่ช่วยให้เกิดการศึกษาระหว่างผู้บริหาร HR และระดับพนักงาน ฉะนั้นความสุขในองค์กรที่เกิดขึ้นจะเป็นสิ่งที่สามารถสร้างสิ่งต่างๆ ให้เกิดขึ้นในองค์กร เรื่องของบรรยากาศ เรื่องของกิจกรรมต่างๆ ซึ่งเชื่อว่าในระยะยาวก็จะทำให้องค์กรมีบรรยากาศของการทำงานที่ดี และสามารถเพิ่มผลผลิตตามเป้าหมายได้ จากการพัฒนาสุขภาวะในองค์กรที่ผ่านมาพบว่า สมดุลแห่งความสุขในองค์กร

สะท้อนได้ด้วยดัชนีตรวจสอบสุขภาวะองค์กร เน้นการพัฒนาด้วยหลักการและ
สุข 5 มิติ หรือ Map HR

สุขด้วยการจัดการ หรือ Management มีการแบ่งบทบาทหน้าที่ของ
คนในองค์กร คือ

-ผู้บริหาร มีหน้าที่ในการรับรู้ เข้าใจ สนับสนุนพนักงานและบุคลากร
ในองค์กร

- HR มีหน้าที่ในการรับรู้ เข้าใจ และปฏิบัติแนวทางต่างๆเพื่อพัฒนา
องค์กรให้แข็งแกร่งขึ้น

-พนักงาน มีหน้าที่ในการรับรู้ เข้าใจ และมีส่วนร่วมในกิจกรรมของ
องค์กร เพื่อสร้างผลผลิตที่เกิดจากความสุขของพนักงานในองค์กร

สุขด้วยบรรยากาศในที่ทำงาน หรือ Atmosphere คือ การมีสภาพ
แวดล้อมที่พร้อมในการทำงานที่ดี สะอาดตา สะอาดใจ รวมไปถึงการลดปัญหา
ความขัดแย้ง ซึ่งทำให้ความสามัคคีในองค์กรเพิ่มขึ้น

สุขด้วยกระบวนการสร้างสุข หรือ Process คือ การที่พนักงานหรือ
คนในองค์กรมีตัวตน รู้สึกว่าตัวเองเป็นเจ้าของผลผลิตขององค์กร และมีความ
สุขในการผลิตนั้นก็คือความสุขที่เกิดจากกระบวนการสร้างสุขนั่นเอง

สุขด้วยสุขภาพกายใจ หรือ Health คือ เมื่อทำงานแล้ว มีความสุข
แล้ว จะทำให้สุขภาพกายและจิตใจดี

สุขด้วยผลลัพธ์ขององค์กร หรือ Result คือ การที่คนในองค์กรสร้าง
ผลผลิตที่ดี มาจากความสุขของคนที่ได้ทำงานนั่นเอง

สำนักสร้างเสริมสุขภาวะองค์กรภายใต้การสนับสนุนของ สสส. ได้
พัฒนาโปรแกรมตรวจสอบสุขภาวะองค์กรออนไลน์ขึ้น เผยแพร่ให้องค์กรได้

ใช้ตรวจสอบสุขภาวะขององค์กรได้ด้วยตนเอง ค่าดัชนีสุขภาวะองค์กรขององค์กรใดมีค่าสูง หมายถึงความสามารถในการจัดการทรัพยากรที่เอื้อให้เกิดความสุขบนฐานของสุขภาพที่สมบูรณ์ ครอบคลุมทั้งกาย จิตใจ สังคม และปัญญาของบุคลากรในองค์กรอย่างเหมาะสม ผลการประมวลได้แสดงแนวทางสำคัญในการแก้ไขปรับปรุง เพื่อให้องค์กรสามารถก้าวไปสู่องค์กรสุขภาวะตามเป้าหมาย เมื่อเราสามารถหยั่งรู้สุขและทุกข์ขององค์กรได้ จากนั้นไปเราจะมีเครื่องมือสื่อสารระหว่างผู้บริหาร HR และพนักงานในองค์กร นอกจากนี้สภาวะทุกข์ในองค์กรจะถูกนำเข้าสู่กระบวนการเปลี่ยนให้เป็นสุข คือ เมื่อเราลดทุกข์ได้ นั่นหมายถึงการที่เราได้เพิ่มสุขให้กับองค์กรนั่นเอง การตรวจสอบสุขภาวะองค์กรจึงอาจสร้างจุดเปลี่ยนให้คนในองค์กรก้าวไปสู่จุดหมายร่วมกันได้อีกมิติ ที่ไม่ใช่คิดเพียงแค่ผลกำไร แต่จะสร้างสภาวะแห่งความสุขที่สามารถเกิดขึ้นได้อย่างทั่วทั้งองค์กร องค์กรของเราจะเป็นสถานที่ที่ทุกคนประทับใจ เป็นสถานที่ที่น่าอยู่และน่าทำงาน

เมื่อเข้าใจเรื่อง Map HR และ เรื่องของการสร้างบรรยากาศที่ดีในที่ทำงานกันแล้ว แอร์เตย จึงเชิญชวนให้ทุกคน แบ่งกลุ่มทั้งหมด 7 กลุ่ม โดยแต่ละกลุ่มตั้งชื่อกลุ่ม 1 พยางค์ และทำท่าเต้นตามชื่อกลุ่มให้ได้ และให้ทุกคนในกลุ่มจำชื่อเพื่อนกันให้ได้ ในเวลา 3 นาที

จากนั้นให้แต่ละกลุ่มต่อแถว โดยที่หัวหน้ากลุ่มอยู่ท้ายสุด ทุกคนจะมีผ้าปิดตาผูกไว้ที่หัวหน้ากลุ่ม เกาะไหล่กันเดินไปหาลูกโป่งสีเดียวกันให้มากที่สุด (ลูกโป่งที่แปะไว้ที่ผนังในกิจกรรมแรกที่ให้ทำ) โดยที่หัวหน้ากลุ่มจะเป็นคนวางแผนให้สมาชิกภายในกลุ่มปฏิบัติหน้าที่ (ฝึกการสื่อสาร การวางแผน ภายในกลุ่ม ฝึกการเป็นผู้นำและผู้ตามที่ดี)

หลังจากพักเบรกกันเรียบร้อยแล้วก็กลับเข้าสู่บรรยากาศแลกเปลี่ยนเรียนรู้อีกครั้ง แต่ก่อนจะไปสู่ช่วงเวลาแห่งความรู้ ทีม Facilitator 4 ก็พาทุกคนมาขยับกาย ปลุกความสดชื่นกันด้วยกิจกรรมสนุกๆ กันก่อน ไม่ว่าจะเป็น

*กิจกรรม บั้ง โอ้ย อ้อย ช่า ชี้ไปที่ใครเรียกบั้ง ให้ร้องว่าโอ้ย คนทางซ้ายก็ร้องว่าอ้อย คนทางขวาก็ร้องว่า ช่า (ฝึกสมาธิและการมีจิตใจที่จดจ่อ ไม่เหม่อลอย ตื่นพร้อมที่จะเรียนรู้)

*ถ้าบอก 1 ให้เขยิบทางด้านขวา 1 แก้ว ถ้าบอกว่า 2 ให้เขยิบซ้าย 1 แก้ว ถ้าบอกว่า 1 2 ให้เขยิบทางขวามา 2 แก้ว ถ้าบอกว่า 2 2 ให้เขยิบทางซ้าย 2 แก้ว (ฝึกสมาธิและการมีจิตใจที่จดจ่อ ไม่เหม่อลอย ตื่นที่จะเรียนรู้ ทดสอบไหวพริบปฏิภาณและการจัดการที่ดี)

ทำความเข้าใจภาวะผู้นำ โดยแซร์เตย

หากจะประเมินบรรยากาศการทำงานในแต่ละที่ว่าดีหรือไม่นั้น วิธีการหนึ่งก็คือต้องดูที่ภาวะผู้นำของคนในองค์กร

“ภาวะผู้นำของคนในองค์กร หมายความว่า ทุกคนในองค์กรมีภาวะผู้นำหรือไม่? ผิดก็ต้องรับผิดชอบ ถูกก็ต้องอธิบายได้ ว่าอะไรถูก ไม่ใช่ผิดก็เจ็บ ถูกก็เจ็บ ถามก็เจ็บ ให้เสนอความคิดเห็นก็เจ็บ พวกนี้เป็นการสร้างบรรยากาศมาค

“เวลาที่พวกเราทุกคนมีภาวะผู้นำ คำว่าภาวะผู้นำ ก็คือ ถ้าตัดสินใจ ถ้าแสดงออก ถ้าเสนอแนะ ถ้าให้ความคิดเห็น ถ้าพูดทั้งๆที่บางสิ่งบางอย่างจะเป็นเรื่องที่เราเข้าใจเองว่าเป็นแบบนี้ แต่เราก็ต้องแสดงและอธิบายให้เขาฟัง ถึงแม้ว่าจะผิดหรือถูกก็ไม่ใช่ไร แต่ให้อยู่ในเรื่องของการยอมรับ

“ถ้าเพื่อนพูดหรือนายพูดเราก็ฟัง ถึงแม้ว่านายอาจจะพูดผิดหรือเพื่อนอาจจะพูดผิด เราต้องฟัง และเราก็ขอเวลาเขาว่า ขออธิบายหรือขอชี้แจง หรือขอคำแนะนำเพิ่มเติม ไม่ใช่ว่าเขาพูดมาแล้วเราสวนไปมันก็ไม่จบ Spirit ในการแสดงออก เราเรียกว่า ภาวะผู้นำ เช่น นายบอกว่ามีโครงการหนึ่งอยากให้ไปทำ คุณจะต้องกล้าแสดงออก กล้าตัดสินใจด้วยตัวคุณเอง ไม่ใช่เกี่ยงกัน ก็

คือ คนที่กล้าพูด กล้าแสดงออก กล้าเสนอความคิด นั่นคือคนที่มีภาวะผู้นำในระดับต้น และถ้าเราเกิดทำงานผิดพลาดขึ้นมาด้วยตัวเราทำ หรืองานออกมาแล้วผิดพลาดด้วยตัวลูกน้องเรา เราต้องรับผิดชอบ นี่คือคนที่มีภาวะผู้นำ คนที่เป็นผู้นำห้ามพูดว่าไม่รู้ ต้องพูดว่าเดี๋ยวจะไปศึกษา ไปหา ไปค้น ไปเพื่อที่จะทำและสานต่อ ไม่ใช่บอกว่าไม่รู้แล้วจบกัน”

ก่อนจะไปเข้าสู่เนื้อหาเรื่องต่อไป แคร่เคยขอให้ทุกคนจับคู่เล่นเกมกัน เพื่อที่จะขยับร่างกายให้ตื่นตัว (ที่แทรกกิจกรรมเพื่อให้ Active ตัวเอง เพื่อไม่ให้เกิดการง่วงนอน และมีการทำโทษในเกม เพื่อให้เกิด Incentive ความท้าทายและความตั้งใจที่จะเล่น)

“การเล่นเกมนั้นก็เหมือนกับเรื่องของบรรยากาศการทำงาน ถ้าเราไม่มีความท้าทาย ไม่มี Incentive ให้กับลูกน้อง ลูกน้องก็จะทำงานเช้าขามเย็นขาม ทำไปเรื่อยๆ เสร็จก็เสร็จ ไม่เสร็จก็ไม่เสร็จ แต่ถ้าเมื่อไหร่ที่เรามี Incentive โดยปกติเราทำงาน ส่วนใหญ่แล้วตอนปลายเดือนเราจะได้เป็นเงิน ตอนปลายปีเราจะได้เป็นโบนัส เงินเดือนคือค่าเสียเวลาที่เราได้มาอยู่ ณ ที่ทำงานที่ดีที่หนึ่ง แต่ไม่ได้หมายถึงตัว Incentive

“Incentive ที่เราใช้ปัจจุบันในองค์กรของเราเพื่อให้บรรยากาศในการทำงานดีขึ้น นั่นก็คือ คำพูดที่ให้กำลังใจ เช่น ชื่นชม ขอบคุณ ขอโทษ ให้กำลังใจต่างๆ คำพูดดีๆ ที่พวกเราให้กำลังใจหรือ Incentive กับน้องๆ หรือพี่ๆ เรา คำพูดที่ใช้บ่อยที่สุดก็คือ ขอบคุณ ขอโทษ จริงๆแล้วไม่ว่าเราจะเป็นลูกน้องหรือลูกพี่ คำพูดที่ลูกพี่ควรพูดติดปากมากที่สุดคือคำว่า ‘ขอโทษ’ เป็นการทำให้ลูกน้องรู้ว่าลูกพี่เรามีความรับผิดชอบเมื่อคุณสั่งผิด นี่เป็นส่วนหนึ่งในการสร้างบรรยากาศในที่ทำงาน บางทีการให้กำลังใจ คำว่า ‘สู้ๆ’ มันก็เกร่อเกินไปในความรู้สึก อาจจะเปลี่ยนเป็นคำว่า ‘ทำไปหะะ พี่เชื่อมั่นในตัวเรานะว่าทำงานได้’ เชื้อมั่น กำลังใจ และการไว้วางใจ”

การบริหารความสุขในองค์กร

การจะบริหารความสุขในองค์กร ผู้บริหารจะต้องบริหารตัวเองให้เป็นต้นแบบให้ได้ ซึ่งถ้าจะเป็นองค์กรต้นแบบในเรื่องขององค์กรสุขภาวะอย่างแรกเลยคือเจออะไรต้องยิ้มไว้ก่อน เรื่องพวกนี้มันสื่อมาจากผู้บริหารว่าใส่ใจลูกน้องหรือเปล่า ถ้าผู้บริหารใส่ใจลูกน้อง ลูกน้องจะแสดงพฤติกรรมส่งผลถึงแขกที่มา ไม่ว่าแขกนั้นจะเป็นลูกค้าหรือจะเป็น Supplier หรือจะเป็นอะไรก็แล้วแต่ ฉะนั้นการจะแก้ที่หัวหน้าอาจจะไม่ทันเพราะบริษัทสร้างมาหลายปี ต้องแก้ที่พวกเราทุกๆ คนที่จะมาเป็นนักสร้างสุข

เมื่อเข้าใจแล้วว่า ความสุขของตนเองต้องเริ่มจากตัวเราเอง แשרเตย จึงให้ทุกๆ คนลองกล่าวคำต้อนรับเมื่อมีแขกมาเยี่ยมเยือนองค์กร โดยสิ่งที่ต้องแสดงออกมานั้นต้องไม่เพียงแต่คำพูดที่ฟังแล้วเป็นมิตรเท่านั้น ยังรวมถึงพฤติกรรมที่เป็นมิตรอีกด้วย (ใช้เวลา 1 นาที)

คนที่ 1

ก็จะสวัสดีครับ พี่มาจากไหน ติดต่อใครไว้หรือยัง

คนที่ 2

สิ่งที่ผมทำบ่อยๆ ก็คือ “สวัสดีครับ มาทำอะไรครับ นัดฝ่ายบุคคลไว้หรือยัง” (ผู้มารอสัมภาษณ์งาน) คือผมไม่อยากจะคนที่มานั่งรอสัมภาษณ์งานหัวเหว แล้วเราก็ไปติดต่อฝ่ายบุคคลให้ทราบว่ามีคนรอสัมภาษณ์งาน

สรุปเรื่องบรรยากาศในที่ทำงานโดยแשרเตย

“ถ้าเราเป็นผู้นำหรือผู้บริหาร เราจะต้องทำให้เห็นภาพว่าเราใส่ใจลูกค้าหรือคนที่มาพบเราเสมอ บรรยากาศในที่ทำงานจะต้องทำให้พนักงานมีบรรยากาศที่ดี บางทีเราก็ต้องมีการพูดคุยกัน คำถามแรกในการคุย อย่าไปคุยเรื่องงาน คุยเรื่องสัพเพเหระ คุยเรื่องตลก คุยเรื่องอะไรที่มันไม่ใช่งานในองค์กรบ้าง ถ้าเมื่อไหร่เราคุยเรื่องงาน บรรยากาศจะลบทันที

“แล้วเราจะทำอะไรให้ได้เรื่องงานโดยไม่ต้องคุยเรื่องงาน จะรู้เรื่องงานโดยไม่ต้องถามเรื่องงาน การประชุมในลักษณะของการติดตามงาน ให้เราเปลี่ยนบรรยากาศการประชุมนั้นให้เป็นการพูดคุย เล่าเรื่องของเราให้เพื่อนฟัง มันก็จะมีเนื้องานอยู่ เช่น เราจะทำอะไรในวันนี้ และเราจะขอความช่วยเหลือจากใคร และวันนี้เราคาดว่าจะมีปัญหาอะไรหรือ ณ ตอนนี้อย่างไร เรากำลังทำอะไรอยู่ แต่เป็นเรื่องของการเล่าเรื่องมากกว่าการตั้งคำถามว่าถึงไหน เสร็จหรือไม่เสร็จ คำถามพวกนี้เป็นตัวทำให้บรรยากาศของการทำงานเราเสีย

“ถ้าเราเป็นนักสร้างสุขจริงๆ แล้วเราจะต้องคัดกรองคำพูดให้เป็นนิสัย ในการพูดของเราให้ได้ อย่าไปถามว่า ทำไม อะไร อย่างไร ที่ไหน เมื่อไหร่ แต่เวลาเราพูดในเนื้อหาของเราที่เราถามไปมันจะมีคำถามพวกนี้ แต่เราขอให้เลี่ยง คำพูดที่ออกมาเป็นทางลบ สภาพแวดล้อมมันง่าย จัดโต๊ะจัดให้มันดี หยิบให้สะดวก เอื้อต่อการทำงาน

“เรื่องของความปลอดภัย เราทำงานเราต้องมีความปลอดภัย ไม่ว่าเราจะทำอะไรก็แล้วแต่ในองค์กรเราต้องมีความปลอดภัย คือ ไม่มีผลอะไรที่ทำให้ตัวเราสูญเสียบรรยากาศ อุปกรณ์ไม่พร้อมก็ทำให้บรรยากาศในการทำงานเสียได้ พวกเราต้องถามตัวเองว่าอะไรที่อยู่ในที่ทำงานที่ทำให้เพื่อนเรา นื่องเรา หรือว่าหัวหน้าเรา ไม่ปลอดภัยบ้างไหม ถ้าไม่ปลอดภัยก็ไปดูแลและปรับเปลี่ยนซะ บรรยากาศมันจะดีขึ้น แต่คำว่าปรับเปลี่ยนไม่ใช่ทำให้มันเลิหรืออลังการ เพราะความเลิหรืออลังการไปบางทีมันก็ได้ช่วยอะไรให้ดี มีแต่เสียเงิน และเราก็ต้องพยายามหาเงินเข้ามาเพื่อไปเสียค่าใช้จ่ายตรงนั้น

“ในเรื่องบรรยากาศถ้าเราสามารถสร้างและดึงคนในครอบครัวให้เข้ามาเห็นสภาพการทำงานของเรา หรือเราไปเห็นสภาพการทำงานของคนอื่น หรือลูกน้องบ้างก็จะได้ CSR ในองค์กรให้เรียบร้อยก่อน แล้วค่อยไป CSR ข้างนอก เพราะ CSR ข้างนอกมันทำให้คนในองค์กรเกิดบรรยากาศที่ไม่ดี เช่น เรา

บอกว่าปีนี้เราได้กำไร 20 ล้าน เดี่ยวเราเอาเงินไปแจกเด็ก มอบทุนการศึกษา ให้เด็กดีกว่า คนละ 20,000 บาท 10 รางวัล กับ ถ้าเราได้กำไรเช่นนั้น แล้วเรากลับมาดูลูกหลานพนักงานของเราคนไหนที่มีปัญหาเรื่องเงิน แล้วเรามาสับสนุนทุนการศึกษาให้ อันหลังดีกว่า เพราะคนที่ทำให้เกิด 20 ล้านก็คือพนักงาน แล้วทำไมเราไม่จ่ายให้กับพนักงานหรือว่าให้คนในครอบครัวของพนักงานก่อน ทำไมจะต้องเอาไปให้คนอื่น ถ้าเราเลี้ยงดูลูกน้องเราดี ครอบครัวขององค์กรเราก็จะดี เวลาลูกน้องไปไหนก็จะพูดถึงว่าบริษัทเรามีอะไรดี มันก็คือการประชาสัมพันธ์ให้กับองค์กรเราเอง แต่ถ้าเราเอาเงินนี้ไปมอบให้คนอื่น เขาก็จะแค่พูดวันที่คุณเอาไปให้ และหลังจากนั้นใครจะพูดถึงคุณ อันนี้คือคำว่า CSR ระยะยาว ไม่ใช่ระยะสั้น นี่คือการสร้างบรรยากาศให้คนอยากมาหาเรา

“บางบริษัทอาจจะต้องไปดูเรื่องของคนที่เป็นพิกการ อย่าไปเหมารวมว่าคนพิกการจะทำอะไรไม่ได้ จจริงๆแล้วคนพิกการก็ทำได้ เขาอาจจะเก่งกว่าเราด้วยซ้ำ นี่คือภาพของคำว่า มิติสุขด้วยบรรยากาศ แต่นี้เป็นแค่ทฤษฎี เดี่ยวเราต่อไปนี้จะต้องมาปฏิบัติกันแล้วว่าเราจะทำอย่างไรให้องค์กรของเรามีบรรยากาศที่ดีและเป็นเชิงปฏิบัติจริงๆไม่ใช่เชิงบรรยาย”

*มีกิจกรรมสร้างสุขระหว่างพักเบรก ด้วยการเต้น มีการขยับร่างกาย หลังจากนั้นแชร์เตยให้ทุกๆ คนค้นหาบรรยากาศในที่ทำงานว่า อะไรที่มันเป็นปัญหามากในที่ทำงานของเรา ปัญหาที่มันเกิดจากบรรยากาศที่ไม่ดี อะไรที่เรียกว่าบรรยากาศไม่ดี ให้ระดมสมองร่วมกันว่ามีอะไรบ้าง โดยใช้เวลา 5 นาที

Present

กลุ่มที่ 1 (ปิ้ง)

ปัญหาในที่ทำงาน

- 1.เพื่อนร่วมงานไม่คุยกัน
- 2.เครื่องมือไม่พร้อมใช้งาน

3. Boss หมดเวลาประชุม
4. เอาปัญหาส่วนตัวมารวมกับที่ทำงาน
5. ทักษะไม่ดี
6. พนักงานไม่คิดบวก
7. ไม่ปฏิบัติตามกฎบริษัท

กลุ่มที่ 2 (ว้าว)

ปัญหาในที่ทำงาน

1. ทักษะไม่ตรงกัน
2. ชอบนินทา
3. ชิงดีชิงเด่น
4. วางของส่วนตัวไม่เป็นระเบียบ
5. พุดจาไม่สุภาพ
6. ไม่เคารพและให้เกียรติผู้บังคับบัญชา
7. ชอบทำงานเอาหน้า

กลุ่มที่ 3 (แฉะ)

ปัญหาในที่ทำงาน

1. ความไม่รับผิดชอบ
2. ไม่รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น
3. การเอาเปรียบเพื่อนร่วมงาน
4. ความมีอคติต่อเพื่อนร่วมงาน
5. ไม่แบ่งปันความรู้
6. กลัวคนอื่นจะเก่งกว่า
7. การใช้อารมณ์ในการทำงาน
8. ยืมเงินเพื่อนร่วมงาน

กลุ่มที่ 4 (ซิด)

ปัญหาในที่ทำงาน

- 1.การทำงาน 2 มาตรฐาน แบ่งชั้นวรรณะ
- 2.เสียงดัง
- 3.มลภาวะทางอากาศ
- 4.การสื่อสารที่ไม่ชัดเจน

กลุ่มที่ 5 (ห้า)

ปัญหาในที่ทำงาน

- 1.รับเรื่องแล้วไม่ส่งต่องาน
- 2.ไม่ยอมรับผิดชอบ รับชอบอย่างเดียว
- 3.คนในองค์กรขาดความสามัคคี
- 4.งานที่สั่งให้ทำไม่ตรงกับหน้าที่
- 5.พนักงานเก่าชอบใช้อำนาจกับพนักงานใหม่
- 6.เวลาหน่วยงานมีอะไรใหม่ๆเข้ามาให้ จะมีกลุ่มต่อต้านไม่ยอมรับการเปลี่ยนแปลง
- 7.บางครั้งเจ้านายให้ข้อกำหนดพนักงานด้วยความคิดตนที่ว่า “ค่าของคนอยู่ที่คนของใคร”

กลุ่มที่ 6 (วิน)

ปัญหาในที่ทำงาน

- 1.ต่างคนต่างทำ
- 2.สภาพแวดล้อมไม่เหมาะสม
- 3.เล่นการพนัน

กลุ่มที่ 7 (หมู)

ปัญหาในที่ทำงาน

- 1.ไม่ทักทายกันในเวลาทำงาน

2. พุดจาไม่ไผเพราะ ไม่ยืมแยม
3. ไม่ให้ความร่วมมือ

หลังจากนั้นให้เลือก 1 ปัญหาในกลุ่มของตนเอง และให้มองว่าปัญหาที่เราเขียนนั้นเป็นคำบ่น หรือเป็นปัญหาจริงๆ เป็นรากปัญหาที่ทำให้บรรยากาศของเราเสียจริงๆ หรือไม่ และให้ทุกคนวนสลับกลุ่ม ถ้ามีนอกเหนือจากที่เพื่อนเขียนไว้ให้เขียนเพิ่มเติมลงไป แคเฉพาะช่องสาเหตุ

Present

กลุ่มที่ 1 (ป้ง)

ปัญหาเครื่องมือเครื่องจักรไม่พร้อมใช้งาน

สาเหตุ

1. ไม่เช็คความพร้อมของเครื่องมือเครื่องจักรทั้งก่อนและหลังการใช้งาน
2. ไม่มีอะไหล่สำรอง
3. เครื่องจักรหมดอายุการใช้งาน
4. ใช้เครื่องจักรไม่เหมาะสมกับงาน
5. ไม่มีความรู้เรื่องการใช้งานเครื่องจักร
6. ขาดแผน PM ของเครื่องจักร
7. ขาดงบประมาณในการซื้อเครื่องมือเครื่องจักร
8. ขาดการบำรุงรักษาเครื่องจักร
9. ขาดความรับผิดชอบในการใช้เครื่องมือ

แนวทางการแก้ไข

1. มีแผนกำหนดเช็คเครื่องจักร
2. ตรวจเช็ค Stock อะไหล่ให้พอ
3. เปลี่ยนเครื่องจักรตามอายุการใช้งาน
4. ปฏิบัติตาม WI ของเครื่องจักร

- 5.มีช่างที่มีความรู้มาสอนในการใช้งาน
- 6.จัดแผน PM ประจำปี
- 7.ประเมินการทำงานต่อปี
- 8.จัดทำแผน PM

กิจกรรมที่นำไปแก้ไข

- 1.อบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการใช้งานของเครื่องจักรเดือนละ 1 ครั้ง
- 2.Safety first
- 3.จัดอบรมขั้นตอนในการทำงาน
4. 5 ส.
- 5.ผู้เชี่ยวชาญทำแผน PM

*คำถามจากเพื่อนกลุ่มอื่น

1.ถ้าเกิดอุบัติเหตุกับพนักงาน จะมีแนวทางแก้ไขปัญหอย่างไรกับเครื่องจักรเครื่องนั้นอย่างไร ?

- สิ่งที่เราไม่อยากให้เกิดเลยก็คือ อุบัติเหตุ เราต้อง Safety first ไว้ก่อน ต้องให้ความรู้ ให้ผู้เชี่ยวชาญมาสอนก่อนที่เราจะใช้เครื่องจักรนั้นเพื่อป้องกันอุบัติเหตุ แต่ถ้าหากมีอุบัติเหตุเกิดขึ้นมาแล้ว เราก็ต้องดูด้วยว่าสาเหตุ นั้นเกิดจากอะไร เกิดจากผู้ใช้งานหรือเครื่องจักร ถ้าเกิดจากผู้ใช้งานก็ต้องดูด้วยว่าเขาได้ผ่านการอบรมนี้มาไหม ถ้าไม่ผ่านการอบรมเราจะไม่ให้พนักงานใช้เครื่องจักร

กลุ่มที่ 2 (ว้าว)

ปัญหาทัศนคติไม่ตรงกัน

สาเหตุ

- 1.มุมมองความคิดแตกต่างกัน
- 2.มั่นใจในตัวเองมากเกินไป
- 3.คิดว่าตัวเองถูกเสมอ

- 4.ไม่รับฟังความคิดเห็นคนอื่น
- 5.สิ่งแวดล้อม/การเลี้ยงดู แตกต่างกัน
- 6.อายุงาน/ประสบการณ์งาน
- 7.เพศ
- 8.ตำแหน่งงาน
- 9.คิดลบ
- 10.อายุ/วัย

แนวทางการแก้ไข

- 1.จัดกิจกรรมเพื่อละลายพฤติกรรม สานสัมพันธ์สร้างความใกล้ชิด
- 2.ปล่อยวาง
- 3.ทำบุญ/ศึกษาธรรมะ
- 4.เปิดใจ/จับมือคุยกัน

กิจกรรมที่นำไปแก้ไข

- 1.Training
- 2.กีฬา
- 3.สัมมนานอกสถานที่
- 4.ปฏิบัติธรรม/ทำบุญ
- 5.จัดงานเลี้ยงสังสรรค์
- 6.Morning Talk
- 7.เวทีเพิ่มทักษะ
8. 10 วลีทรงพลัง
9. 4 ป.
- 10.จัดกิจกรรมบัดดี้

คำถามจากเพื่อนกลุ่มอื่น

- 1.ขอถามว่า 4 ป. มีอะไรบ้าง ?

- มี เปิดใจ ปรับ ปลง และเปลี่ยนแปลง

2.เพศกับวัยมีผลอย่างไรกับทัศนคติที่ไม่ตรงกัน ?

- เพศกับวัย 2 ตัวนี้จะเป็นปัจจัยซึ่งจะทำให้คนเราที่มีวัยในระดับหนึ่ง เขาก็จะมีความคิดแบบหนึ่ง ทัศนคติอีกแบบหนึ่ง หรือคนละ Generation และเพศ ถ้าเป็นผู้ชายก็จะมีความคิดเห็นอีกแบบที่ไม่เหมือนผู้หญิงสักเท่าไร บางครั้งเรื่องบางเรื่องปัจจัย 2 ตัวนี้ก็ทำให้ทัศนคติแตกต่างกันไป

กลุ่มที่ 3 (ซี้ด)

ปัญหามลภาวะทางอากาศ

สาเหตุ

- 1.สิ่งปฏิกูล
- 2.สารเคมี
- 3.กลิ่นไม่พึงประสงค์
- 4.กระบวนการผลิตที่ไม่รัดกุม
- 5.ไม่มีปล่องระบายอากาศ
- 6.การจัดเก็บของเสีย
- 7.ขาดระบบการจัดการ
- 8.ไม่มีการตรวจสอบสิ่งแวดล้อม และ PPE ที่เหมาะสม

แนวทางการแก้ไข

- 1.คิดแยกสิ่งปฏิกูลให้ชัดเจน
- 2.รณรงค์
- 3.ตรวจร่างกายประจำปี
- 4.ติดตั้งพัดลมดูดอากาศ
- 5.โรงงานต้องมีหน่วยงานตรวจสอบ
- 6.หาที่จัดเก็บให้เหมาะสม

กิจกรรมที่นำไปแก้ไข

1. แยกสีถังขยะให้ชัดเจน
2. ทำกิจกรรม 5 ส.
3. ปฏิบัติตามกฎ ISO
4. รักโลก ปลูกต้นไม้
5. ตรวจสอบสภาพร่างกายประจำปี

คำถามจากเพื่อนกลุ่มอื่น

1. ถามว่า 5 ส. มีอะไรบ้าง ?

- 1. สะสาง 2. สะอาด 3. สะดวก 4. สุขลักษณะ 5. สร้างนิสัย

2. ถ้ามีภาวะทางอากาศมีในบริษัทเยอะ พนักงานจะช่วยแก้ไขปัญหานี้ในเรื่องอะไรบ้าง ?

- จะให้พนักงานช่วยกันปลูกต้นไม้เพิ่มขึ้น

กลุ่มที่ 4 (ห้า)

ปัญหาไม่ยอมรับความเปลี่ยนแปลง

สาเหตุ

1. มีอคติ
2. อายุ/เพศ/การศึกษา
3. ความรู้/ความสามารถ
4. ยึดติดกับสิ่งเดิมๆ
5. ขาดการให้ความรู้ความเข้าใจ
6. กลัวถูกเพิ่มงาน
7. เห็นแก่ตัว
8. มี Ego สูง
9. ไม่กล้ารับผิดชอบ
10. ไม่มีแรงจูงใจ

11. หัวโบราณ

แนวทางการแก้ไข

1. ให้ความรู้
2. ปรับทัศนคติ (คิดบวก)
3. มอบหมายงานให้ตรงกลุ่มเป้าหมาย
4. สร้างแรงจูงใจ
5. จัดอบรมบ่อยๆ
6. ฝึกสมาธิ
7. เพิ่มทักษะในการทำงาน
8. กำหนดหน้าที่รับผิดชอบนั้นๆ
9. กล้าที่จะรับผิดชอบ

กิจกรรมที่นำไปแก้ไข

1. จัดอบรมให้ความรู้
2. ประชุมก่อนเริ่มงาน
3. จัดกิจกรรมร่วมกันภายในหน่วยงาน เช่น สัมมนาในกลุ่ม , รับประทานอาหาร
4. ละลายพฤติกรรม
5. พุดคุยก่อนเริ่มงาน

คำถามจากเพื่อนกลุ่มอื่น

1. กิจกรรมที่แก้ไข คิดว่าข้อไหนที่ทำแล้วได้ประสิทธิผลมากที่สุด ปัญหาที่มี ?

- ที่ได้ผลก็คือ การ Morning Talk ในตอนเช้าก่อนทำงาน ไม่ใช่พูดแต่เรื่องงาน อาจจะเป็นพูดเรื่องส่วนตัว ถ้ามถึงสารทุกข์สุกดิบ

กลุ่มที่ 5 (วิน)

ปัญหาสภาพแวดล้อมไม่เหมาะสม

สาเหตุ

1. พื้นที่ไม่เพียงพอต่อการจัดเก็บสินค้า/พื้นที่ทำงานน้อย
2. แสงสว่างมากหรือน้อยเกินไป
3. เครื่องจักรเสียงดัง
4. กลิ่น/ฝุ่นละออง
5. ไม่มีการตรวจวัดสภาพแวดล้อม
6. ความร้อน/ความเย็น

แนวทางการแก้ไข

1. เคลียสินค้าที่ชำรุดออก
2. ใส่ผ้าปิดจมูก
3. ทำความสะอาดคอมไฟ/เพิ่มแสงสว่าง
4. ปรับทิศทางการนั่งให้เหมาะสม
5. ติดป้ายอันตราย/เสียงดัง
6. จัดระบบระบายอากาศ
7. จัดมุมผ่อนคลาย
8. จัดให้มีการตรวจวัดสิ่งแวดล้อมประจำปี
9. ปลุกต้นไม้
10. จัดหาอุปกรณ์ป้องกัน

กิจกรรมที่นำไปแก้ไข

1. จัดกิจกรรม 5 ส.
2. Big cleaning day
3. จัดโครงการอนุรักษ์การไถ่ยีน
4. รณรงค์การใส่อุปกรณ์ PPE
5. CSR อนุรักษ์ธรรมชาติ

6. จัดบรรยากาศในที่ทำงาน

คำถามจากเพื่อนกลุ่มอื่น

1. ในด้านกิจกรรม จะทำกิจกรรมตัวไหนที่จะแก้ปัญหาสภาพสิ่งแวดล้อมไม่เหมาะสมมันสำเร็จได้ ?

- จากปัญหาสภาพแวดล้อมที่ไม่เหมาะสม กิจกรรมที่เหมาะสมที่สุดน่าจะเป็นกิจกรรม 5 ส. เพราะ 5 ส. มันครอบคลุมทุกด้าน

1. สะสาง ก็สะสางสิ่งที่เราไม่ใช้แล้ว

2. สะดวก ก็จะเพิ่มพื้นที่จากเดิมที่คับแคบให้มีพื้นที่เพิ่มมากขึ้น

ขึ้น

3. สะอาด พื้นที่ปฏิบัติงานสะอาดก็จะทำให้สภาพแวดล้อมบรรยากาศดีขึ้น

4. สุขลักษณะ ก็คือการปฏิบัติ 3 ส. แรก ทำเป็นประจำก็จะทำให้เป็นสุขลักษณะ

5. สร้างนิสัย ก็จะทำให้เกิดความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานก็จะดีขึ้น

2. มีวิธีการจัดการกับเสียงเครื่องจักรอย่างไร ?

- ถ้าเสียงเกิน 90 เดซิเบล ก็จะทำโครงการอนุรักษ์การได้ยินตามกฎหมายกำหนด และต้องจัดให้มีอุปกรณ์ Safety ใส่ขณะปฏิบัติงาน และเราต้องดูที่เครื่องจักรด้วยว่าเสียงเกิดจากจุดไหน อาจจะหาที่ป้องกัน

กลุ่มที่ 6 (หนู)

ปัญหาไม่ทักทายกันในเวลาทำงาน

สาเหตุ

1. ไม่ชอบหน้ากัน

2. ตำแหน่งและศักดิ์ศรี

3. มีการแบ่งพรรคพวก

4. มีปัญหาส่วนตัว

- 5.งานยุ่งมาก
- 6.โลกส่วนตัวสูง
- 7.คิดในแง่ลบ
- 8.อายุ/เพศ/การศึกษา
- 9.ติด Social

แนวทางการแก้ไข

- 1.จัดกิจกรรมให้ได้ร่วมทำกันทุกวัน
- 2.จัดการปรับทัศนคติ
- 3.จัดอบรมละลายพฤติกรรม
- 4.วางแผนการทำงาน
- 5.ฝึกสมาธิ
- 6.คิดในทางบวก/เปิดใจ
- 7.ยิ้มทักทาย

กิจกรรมที่นำไปแก้ไข

- 1.10 วิธีทรงพลัง
- 2.กล่องแสดงความคิดเห็น
- 3.Morning Talk ตอนเช้า
- 4.ทำสมาธิตอนเช้าก่อนทำงาน จะได้ลดทิว
5. 4 ป.
- 6.จับคู่ Buddy
- 7.จัดกิจกรรม Happy Workplace ในองค์กร

คำถามจากเพื่อนกลุ่มอื่น

- 1.ใน 10 วิธีทรงพลัง มีอะไรบ้าง ?
- 1.ฉันผิดเอง 2.ขอบคุณ 3.ฉันต้องการคุณ 4.ฉันวางใจในตัวคุณ
- 5.ฉันเคารพในตัวคุณ 6.ฉันรักคุณ 7.ฉันขอโทษ 8.คุณทำได้ 9.ฉันเชื่อมั่น

ในตัวคุณ 10.ฉันภูมิใจในตัวคุณ

2.จะแก้ปัญหาให้กับคนที่มีโลกส่วนตัวสูง ไม่ค่อยทักทาย อย่างไร ?

- เราจะแก้ปัญหาโดยการมีคนกลาง ได้มาพูดคุยกับคนๆนั้น

เพื่อที่จะทำความเข้าใจอะไรบางอย่าง พยายามที่จะดึงเขาเข้ามาในกลุ่ม มา
ร่วมกิจกรรมต่างๆ เป็นการโน้มน้าว และหลังจากนั้นก็จะเริ่มปรับเปลี่ยน
พฤติกรรมให้ดีขึ้นและสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีความสุข

กลุ่มที่ 7 (แจ๊ส)

ปัญหามือถือติดเพื่อนร่วมงาน

สาเหตุ

- 1.มองแต่มุมของตัวเอง
- 2.ไม่เห็นคุณค่าของบุคคลอื่น
- 3.อิจฉาเพื่อนร่วมงาน
- 4.อยากเอาชนะ
- 5.คิดแทนคนอื่น
- 6.ปิดกั้นตัวเอง
- 7.ไม่รับฟังความเห็นของเพื่อน
- 8.นิสัยส่วนตัว
- 9.เรื่องเงิน/การพนัน
- 10.ตำแหน่งหน้าที่/ศักดิ์ศรี
- 11.เพศ/อายุ/การศึกษา

แนวทางการแก้ไข

- 1.ปรับตัวเข้าหาเพื่อนร่วมงาน
- 2.ยอมรับ/เปิดใจ
- 3.รู้จักการให้อภัย/พัฒนาตนเอง
- 4.ยอมรับความสามารถของผู้อื่น
- 5.เปิดใจยอมรับฟังเหตุผล

- 6.ฝึกสมาธิ/เจริญวิปัสสนา
- 7.ปรับทัศนคติ/คิดบวก
- 8.หาเรื่องสร้างสรรค์/จัดอบรมเพิ่มเติม

กิจกรรมที่นำไปแก้ไข

- 1.เปิดใจ
2. 10 วิธีทรงพลัง
- 3.ฟังธรรมะตามสาย (นั่งสมาธิ 5 นาที)
- 4.ออกกำลังกาย
- 5.จิตอาสา (ช่วยเหลือในองค์กร)
- 6.ร่วมทำบุญบำเพ็ญประโยชน์ที่วัด
7. 4 ป.
- 8.จัดกิจกรรมภายในแผนก
- 9.ส่งพนักงานไปเรียนเพิ่ม
- 10.จับคู่ Buddy

คำถามจากเพื่อนกลุ่มอื่น

- 1.ลองยกตัวอย่างการจัดกิจกรรมภายในแผนก ?

- คือ เป็น CSR ภายในองค์กร อย่างเช่นเรามีกิจกรรมของโครงการ Happy Workplace อยู่ เราจะมีทักษะ 4 ประการของนักสร้างสุขในองค์กร เพราะฉะนั้นเราจะใช้องค์ความรู้ต่างๆที่ได้จากการประชุม เช่น 5 ส. หรือ กิจกรรม 4 ป. เราเข้าไปในแผนกที่มีความต้องการ เข้าไปให้ความรู้กับเขา รวมถึงเข้าไปจัดกิจกรรม

- 2.ในเรื่องของการพนัน จะแก้ไขปัญหายังไง ?

- เรามีกฎหมายอยู่แล้ว คือห้ามเล่นการพนันเด็ดขาด คือถ้าจับได้จะไล่ออก สิ่งนี้ก็แก้ไขได้ ป้องกันได้

สรุปกิจกรรมในหัวข้อสุขด้วยบรรยากาศที่ทำงาน โดยแชนด์เอย

“สิ่งที่พวกเราได้เรียนรู้จากเพื่อนๆ ก็ได้เรียนรู้แล้วว่าปัญหาแต่ละองค์กรของเราในเรื่องของบรรยากาศในที่ทำงานมีอะไรบ้าง คนที่เป็นผู้นำต้องออกกฎ ออกนโยบายก่อนว่าเราทำ Happy Workplace ทำเพื่ออะไร ทำให้เกิดบรรยากาศอย่างไร ให้พนักงานได้ทราบและผู้นำที่เกิดขึ้น จะต้องมีความคิดเป็นบวก มีการตั้งเป้า มีการช่วยเหลือ มีการไปดูงานว่าเขาทำอะไร และต้องไปเป็นผู้นำในแต่ละจุด ต้องเป็นผู้ให้คำแนะนำ ให้คำปรึกษาในเรื่องนั้นๆ ด้วย และเราจะต้องมีการแลกเปลี่ยนในองค์กรเราด้วย จะได้ว่ามีคนหนึ่งคนไม่ได้อยู่ในองค์กรเพื่ออะไร ต้องเอาความรู้ที่ได้จากตรงนี้ไปส่งต่อ เขาจะได้ไม่ว่าเราหาหนึ่งานมาเพื่อสนุกสนาน

“เราต้องทำให้เขารับรู้รับฟังว่าที่เรามาครั้งนี้มาเพื่ออะไร และเราจะต้องมองเห็นภาพความสำเร็จร่วมกันว่าถ้าเมื่อไหร่ที่คนในองค์กรหรือคนในที่เดียวกันเห็นความสำเร็จร่วมกัน นั้นแสดงว่าพวกเราจะมีความตั้งใจที่ชัดเจนว่าเราจะทำอะไร เราจะมีกระบวนการอย่างไร และก็ทำงานไปพร้อมๆ กัน เราต้องพาให้เขาเห็นภาพให้ได้ว่าเราจะไปทิศทางไหน และก็ต้องเข้าใจกระบวนการของการทำงานของเรา

“ไม่ว่าเราจะเป็นอุตสาหกรรมอะไรก็แล้วแต่ เรามีกระบวนการอะไรบ้าง เราก็ควรจะบอกให้พนักงานในองค์กรหรือแผนกที่ใกล้เคียงกับเรารู้ว่าขั้นตอนเรามีอะไรบ้าง เขาจะได้รู้ว่าถ้าคุณส่งงานมาช้ากระบวนการบางอย่างมันอาจจะทำให้เราทำงานช้าด้วย และมีผลต่อกระบวนการต่อไปด้วย นั่นก็คือว่าเราจะทำอะไรก็แล้วแต่ให้คนภายในองค์กรของเรารู้กระบวนการในการทำงาน เชื่อมโยงการทำงานร่วมกัน และจะต้องรู้ว่าเราทำอะไรบ้างในการปรับปรุง เปลี่ยนแปลง หรือส่งเสริมให้เกิดการทำงานที่ดีขึ้น

“การอยู่ร่วมกัน มีโครงการอะไร กิจกรรมอะไรที่ส่งเสริมบ้าง เราจะ

ต้องรู้ให้หมดและส่งต่อให้เขาได้ด้วย เมื่อเรารู้แล้วว่าเราจะต้องทำอะไร เราจะต้องบอกว่าปัจจัยในการทำงานนั้นให้ประสบความสำเร็จต้องมีอะไรบ้าง เช่น ปัจจัยมาจากหัวหน้า ปัจจัยมาจากตัวเรา ปัจจัยมาจากเพื่อนร่วมงาน จะต้องบอกให้หมด เราต้องรู้เราต้องเข้าใจและส่งต่อให้เขารับทราบด้วย มันจะมีแผนงานว่าเราจะต้องทำอะไร มีการติดตามงานตลอดเวลา มันจะเห็นว่าเราทำงานนั้นสำเร็จหรือไม่สำเร็จด้วย เมื่อเรารู้ว่ามันสำเร็จหรือไม่สำเร็จเราจะต้องไปกำกับดูแลเขาด้วย กำกับการแสดง ในที่นี้หมายความว่า ถ้าเรารู้ว่าคนหนึ่งคนที่เราให้งานไปเขาทำงานไม่ถูกต้อง เราก็คควรจะ Action ไปกับเขาว่า คุณควรจะเปลี่ยนนะ ปรับอย่างนั้นปรับอย่างนี้ ไม่ใช่พอเขาทำงานเสร็จแล้วเอามาส่งเรา แล้วบอกไปว่าไม่ใช่ นั่นแสดงว่าเราไม่ได้ไปกำกับดูแล เมื่อเราไม่ได้กำกับดูแล บรรยากาศในการทำงานก็จะไม่ดี ใครจะอยากทำงานตอนทำงานเสร็จบ้าง

“ส่วนใหญ่พวกเราจะไม่ค่อยโกรธหรือไม่ค่อยหงุดหงิดกันก็คือในระหว่างที่เราทำงานแล้วมีคนมาบอกว่า อันนี้น่าจะปรับตรงนี้นะ ในระหว่างที่เราทำงาน มันจะได้แก่ไปพร้อมๆกัน ไม่ใช่พอจบหน้างานบอกว่า ไม่ใช่ ไม่ถูก มันเสียกำลังใจ พวกเราที่เป็นนักสร้างสุขทั้งหลายก็ต้องอย่าลืมไปกำกับดูแลเขาด้วย ไม่ใช่แค่คำสั่งแล้วจบไป พอเราไปกำกับดูแลเราก็ต้องประเมินว่าสิ่งที่เราดูเราทำอยู่ เราสร้างบรรยากาศ แล้วผลมันเป็นอย่างไร มันทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานดีขึ้นไหม ถ้ามันไม่ดีแสดงว่าที่เราปรับไปในเรื่องบรรยากาศมันไม่เหมาะสมไม่ควร เราก็ต้องเรียกมาประชุมใหม่หรือคุยกันใหม่ และก็บอกว่ามาหาข้อคิดเห็นร่วมกันใหม่ อย่าใช้ความคิดของตัวเองเป็นใหญ่ ให้เราใช้ความคิดของคนทุกคนในองค์กรเรา และเมื่อเราประเมินแล้ว ทุกสิ่งทุกอย่างอย่ามัวแต่ขึ้นหัวสั่ง ให้เราเป็นผู้นำในการปฏิบัติด้วย เพราะบางสิ่งบางอย่าง คนบางคนอาจจะมองว่าเราทำไม่ได้ เราทำไม่เป็น เอาแต่สั่ง ดังนั้นถ้าเราทำให้เขาเห็นเขาจะเกิดความภาคภูมิใจ เกิดความเชื่อมั่นและปฏิบัติงานไปพร้อมๆ กับเราได้ แต่ถ้าเราไม่สนใจ ได้แต่สั่ง ได้แต่บอกแนวทาง เขาอาจจะมองว่าคุณทำไม่เป็น มันก็เลยทำให้ภาพบรรยากาศในที่ทำงานของเราระหว่าง

ลูกพี่กับลูกน้องไม่ดีด้วย

“ในเรื่องของ Motivation เขาจะทำถูกหรือทำผิด เขาจะทำซ้ำหรือทำไม่ได้เรื่อง อันนี้เราคิดได้ แต่ภาพที่ลูกน้องเราต้องการ เขาไม่ได้ต้องการให้เราไปว่าเขา แต่ต้องการให้เราชี้แนะ ชี้แนะ และสร้างกำลังใจให้กับเขา และเราก็ต้องมาพูดถึงเรื่องความปลอดภัย เราก็จะต้องมีการดูแลพนักงานของเรา เพราะบางทีอารมณ์ไม่ดีมาจากเสียงดัง หลายนๆ คนได้ยินเสียงดังมากๆ ทำให้เราหงุดหงิด อารมณ์ไม่ดี หรือบางคนอากาศร้อนเกินไปก็ทำให้เราอารมณ์ไม่ดีได้เช่นกัน

“สิ่งที่เราจะต้องเน้นในองค์กรของเราเพื่อให้บรรยากาศในที่ทำงานเราดี ก็คือเรื่องของการปลอดภัย ปลอดภัย การสุขสบายที่เราจะสุขทุกที่ไม่ได้ เราจะต้องมีพื้นที่ไว้สำหรับสุขสบาย ในเรื่องสุขสบายก็เป็น 1 ในเรื่องความปลอดภัยด้วย เพราะคนที่ไม่ได้สุขสบายจะเป็นมะเร็งแทนคนที่สุขก็ได้ คนที่สุขมีตัวกรองสาร แต่คนที่ไม่ได้สุขรับไปเต็มๆ หรือแม้กระทั่งเรื่องของการดื่มเหล้าก็เช่นเดียวกันก็อาจจะทำให้เกิดอุบัติเหตุได้ ทะเลาะกัน มีปัญหาในองค์กรกันได้ และเรื่องของการสวมหมวกกันน็อค ถ้าบริษัทเรารักพนักงานจริงๆ รู้ว่าคนไหนขี่มอเตอร์ไซด์มา เราก็ต้องเน้นรั้งให้เขาสวมหมวกกันน็อคด้วย มันคือความรับผิดชอบของเราเหมือนกัน

“ส่วนคนที่ขบถยนต์ก็ไม่ใช่ว่าจะขบถยังงี้ก็ได้ เราก็ต้องบอกให้ความรู้เรื่องของกฎระเบียบในการขบถ การสอบใบขับขี่ นี่มันก็อยู่ในเรื่องของความปลอดภัยทั้งหมด และช่วงที่มีโรคระบาดเข้ามาสู่องค์กร ถ้าเป็นองค์กรที่คุณดูแลเรื่องของบรรยากาศในการทำงาน เขาก็จะต้องรู้แล้วว่าช่วงนี้นมันน่าจะมีโรคอะไรที่เข้ามา ก็ต้องมีการให้ไปฉีดวัคซีนป้องกันโรคนั้นๆไว้ บางบริษัทจะมีการณรงค์เรื่องนี้ด้วย และเราต้องกลับไปดูเรื่องของการดูแลครอบครัว

“ถ้าบางบริษัทมีพื้นที่ที่เราสามารถจัดสรรพื้นที่นั้นให้มีการปลูกต้นไม้

ปลูกพืชผักสวนครัวที่จะนำกลับไปที่บ้านก็ได้ แลกเปลี่ยนกันทั้งหมด และเรื่องของการเก็บออมเงินก็เป็นส่วนหนึ่งที่เราจะต้องดูแลพนักงานของเราด้วยบรรยากาศในที่ทำงานถึงจะดี และเรื่องของการเป็นหนี้ก็เป็นสาเหตุทำให้บรรยากาศในที่ทำงานเสียเหมือนกัน

“จริงๆ แล้วการอบรมไม่ได้ช่วยอะไรพวกเรา มันแค่ช่วยให้รู้ว่าอะไรควรหรือไม่ควร แต่มันจะต้องไปฝึก ทุกคนจะต้องเอาไปปฏิบัติหรือวางเป็นแนวทางให้ทุกคน ฉะนั้นสิ่งที่เราควรจะทำก็คือเราต้องไปสร้างเป็นกิจกรรมให้ได้ว่ากิจกรรมอะไรที่มันจะตอบโจทย์ในเรื่องของ 4 ป. ตอบโจทย์ในเรื่องของ 10 วลี หรือตอบโจทย์ในเรื่องอื่นๆที่เราเขียนกันขึ้นมาในแต่ละข้อนั่นเอง และสิ่งที่ปัญหามากที่สุดในองค์กรของเราก็คือ 20 คำปฏิเสธ คำพูดหรือข้ออ้างของตัวเอง ไม่ว่าติดธุระ ไม่มีเงิน ทำไม่ได้ ไม่รู้ หรืออะไรก็แล้วแต่ มันก็ไม่เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในองค์กร”

ในช่วงท้ายของการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในครั้งนี้ สิ่งสำคัญที่ทุกคนจะต้องได้ไปคือ บทสรุปของแต่ละคนที่เกิดขึ้นในใจ ว่า

- 1.เรียนเนื้อหาอะไรไปบ้าง ?
- 2.ได้อะไรจากการที่เรียนบ้าง ?

ซึ่งต่อไปนี่คือความเห็นของแต่ละคนที่ได้มาในระยะเวลาที่แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน

- มิตรภาพ ความสามัคคีในหมู่คณะ
- Map HR
- การรู้จักเพื่อนใหม่ๆ
- การเป็นผู้นำ
- กฎกติกาในที่ประชุม
- คำพูดที่ทำให้กำลังใจกับลูกน้อง
- การสื่อสาร
- ปัญหาในการทำงาน

- กฎกติกาในการอยู่ร่วมกัน
- แนวทางในการแก้ไขปัญหาในที่ทำงาน
- สาเหตุที่ทำให้เกิดบรรยากาศเสีย
- ละลายพฤติกรรม
- ภาวะการเป็นผู้นำ
- ได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนๆ
- การบริหารความสุขในองค์กร
- 10 วลี
- การทำงานเป็นทีม
- ได้แนวทางแก้ไขปัญหขององค์กร
- แลกเปลี่ยนทัศนคติของแต่ละองค์กร

ซึ่งสิ่งต่างๆ เหล่านี้จะเป็นจุดเริ่มต้นที่จะจุดประกายให้แต่ละคนกลับไปสร้างกิจกรรมของตนเองให้เกิดขึ้นภายในองค์กรเพื่อเดินไปสู่เป้าหมายเดียวกันนั่นคือการเป็นองค์กรแห่งความสุข และก่อนที่จะลาจากกันไปในครั้งนี้ก็นักกิจกรรมสนุกๆ พร้อมให้แง่คิดส่งท้ายไม่ว่าจะเป็น

*กิจกรรมการเดินโชว์การแต่งตัว Theme Aloha Party และมีการโหวตคนที่แต่งได้เข้า Theme มากที่สุด

*กิจกรรมย้อนความทรงจำ โดยให้นั่งล้อมวงจับมือเพื่อนแล้วหลับตาภายใน 1 นาที ให้นึกย้อนวัยไปในสมัยเด็ก เมื่อตอนเราเรียนประถม เรียนมัธยม เรียนปริญญา หรือตอนที่เรทำงาน มันมีเหตุการณ์อะไรที่ทำให้เราเป็นตัวเราในปัจจุบันนี้ ให้ลองคิดทบทวน

*กิจกรรมเกี่ยวเอวไปด้วยกัน โดยการจับกลุ่ม แบ่งหน้าที่เป็น 7 บุคคลให้แสดงความสามารถในตัวตนที่มีออกมาโดยแบ่งหน้าที่ตามความสามารถของแต่ละคน ทั้งในเรื่องการพูดเก่ง ในเรื่องความจำดี วิเคราะห์เก่ง สังเกตเก่ง แล้ว

ร่วมปฏิบัติกิจกรรมที่กำหนดให้ ภายในเกมเสมือนการจำลองบรรยากาศในการทำงานนั่นเอง (การมีภาวะผู้นำ การสื่อสารที่ชัดเจน การวิเคราะห์ที่ดี ฯลฯ)

-กิจกรรมนี้ให้แง่คิดเราก็คือ

บุคคลที่ 1 ก็เปรียบเสมือนผู้บริหารที่ถ่ายทอดคำสั่งงานให้กับบุคคลที่ 2 ก็คือหัวหน้างาน บางครั้งการถ่ายทอดงาน เมื่อได้รับคำสั่งอาจจะถามได้ไม่หมดเลยทำให้เกิดปัญหาในงาน เพราะเก็บรายละเอียดได้ไม่หมด ถึงแม้จะสำเร็จในบางครั้งข้อมูลก็อาจจะไม่ครบถ้วน ส่วนบุคคลที่ 3 และบุคคลที่ 4 ก็เปรียบเสมือนเพื่อนร่วมงานที่อาจจะไม่สามารถบอกได้ว่าถูกหรือผิด ส่วนบุคคลที่ 6 และ 7 ก็เปรียบเสมือนผู้ดำเนินงาน ซึ่งได้คำสั่งจากพนักงานมา อาจจะไม่ถูกต้องเต็มร้อย ก็ทำให้เกิดการผิดพลาด ไม่สำเร็จอย่างที่ผู้บริหารถ่ายทอดคำสั่งมา

*กิจกรรมเกมตะขาบ ให้แบ่งกลุ่มแล้วนั่งเอาขาเกี่ยวกันเป็นตะขาบ แล้วทำอะไรก็ได้ให้เดินไปข้างหน้า ห้ามหลุดออกจากกัน (กิจกรรมนี้ฝึกความสามัคคี การทำงานเป็นทีม การวางแผนและสื่อสารภายในกลุ่ม ให้กำลังใจซึ่งกันและกัน)

- แ่งคิดของกิจกรรมก็คือในเวลาทำงานจริงๆ ถ้าเกิดปัญหาแล้วพวกเราให้กำลังใจ ช่วยเหลือเพื่อนๆ ก็จะสามารถฝ่าฟันถึงความสำเร็จได้

เช้าวันใหม่กับกิจกรรมเต้น T26 เพื่อให้ทุกคนได้มีการ Relax ด้วยการออกกำลังกาย เป็นการเตรียมความพร้อมก่อนการเรียนรู้ และทีมงานได้ให้ทุกคนจับมือและพากันเดิน เดินในลักษณะข้ามมือเพื่อนบ้าง ลอดมือเพื่อนบ้าง จนเกิดการพัวพันกันไปมา และมีการให้แก้ปัญหา โดยคลายปมที่พัวพันซึ่งฝึกกระบวนการคิดแก้ไขปัญหา

*แชร์โดยสรุปแนวคิดจากกิจกรรม

ส่วนหนึ่งของกิจกรรมที่ผ่านมาผ่านไปนั้นก็คือการฝึกการแก้ไขปัญหา แต่ทุกคนมีวิธีการมองปัญหาและการแก้ไขที่แตกต่างกัน ขนาดของปัญหาที่ต่างกัน ฉะนั้นจึงต้องมีวิธีการแก้ปัญหาย่างเป็นขบวนการโดยให้เริ่มที่ว่าปัญหาอยู่ตรงไหน แก่ที่ตรงนั้น ถ้าปัญหาเล็กอยู่รอให้ปัญหาใหญ่ค่อยคิดแก้ หากแก้ได้ต้องรีบแก้อย่าปล่อยให้ลุกลาม เพราะหากกลายเป็นปัญหาใหญ่เมื่อไหร่ เราต้องใช้ระยะเวลาในการแก้ที่เพิ่มขึ้น

“ส่วนใหญ่เกิดปัญหามาจากบุคคล ซึ่งปัญหาที่บุคคลก็เหมือนกับเกมที่เราให้เล่น ที่พาพวกเรามาเดินกันลักษณะเดิมๆ แต่ทำไมมันพัวพันกันไปมา มันก็เหมือนกับการทำงาน ดูเหมือนว่าเราทำถูกต้องเสมอแต่จริงๆ แล้วการที่เราทำถูกต้องนั้นอาจจะไปสร้างปมตรงไหนที่เราไม่รู้ตัวก็ได้ ดังนั้นเราไม่ต้องรอให้ใครมาแก้ปม เราต้องมองตัวเราว่าเราเป็นปัญหาหรือเปล่า ถ้าเรารู้ตัวว่าเราเป็นปัญหาเราก็ต้องหย่อนมือลงเพื่อให้เพื่อนเดินข้ามอย่างสบาย ซึ่งในชีวิตจริงพวกเราไม่รู้หรอกว่า ณ เวลานี้เราทำให้เกิดปัญหาหรือเปล่า แต่เมื่อเราไม่รู้เราก็ต้องเปิดใจ เปิดใจว่าเราเจอปัญหาหรือเปล่า หรือถ้าเราไม่ได้เป็นตัวปัญหา เราจะทำอะไรต่อ นี่คือการเปิดใจ ไม่ใช่บ่นแต่ไม่ได้ทำอะไรเลย อยู่เฉยๆ”

“อย่างที่ 2 ก็คือ ปรับ Attitude ของเรา ไม่ว่าเราจะเป็นหัวหน้า ลูกน้อง หรือใครก็แล้วแต่ แม้กระทั่งไม่ว่าเราจะเป็นคนที่ไม่ผิด ให้ปรับทัศนคติของเราให้ยอมรับ

“อย่างที่ 3 ก็คือ ปลง อะไรที่เราไม่ใช่เป็นตัวก่อ แต่เราก็ต้องไปยอมรับว่าเราต้องแก้ บางสิ่งบางอย่างเราไม่ใช่คนทำให้เกิดปัญหา แต่เราก็ต้องช่วยแก้ปัญหา นั้น

“อย่างที 4 ก็คือ เปลี่ยน พฤติกรรมของเรานั้นเอง ดังนั้น 4 ป. นำมาใช้ในชีวิตประจำวัน อย่าเรียนแล้วเฉยไป เกมนี้สรุปให้เราเห็นว่า นี่แหละคือการทำงาน นี่แหละคือการแก้ไขปัญหา อย่าปล่อยให้ตัวเองเป็นปัญหาและอย่าปล่อยให้ตัวเองเป็นคนที่ไม่ช่วยเหลือคนอื่น”

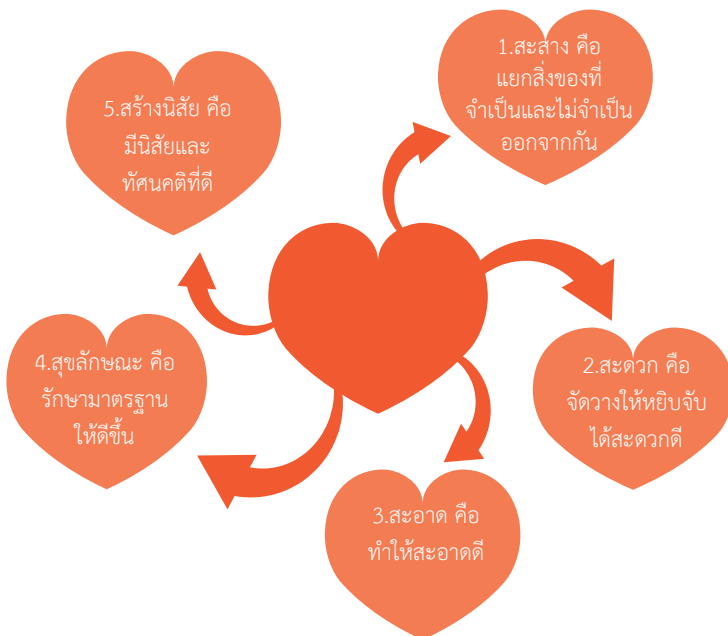
กระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

5 ส.กับการเพิ่มผลผลิต เรื่องง่ายๆ แต่ทำให้สำเร็จยาก

วิทยากร : คุณศุภมานนท์ สิงหนิก

ทำ 5 ส. แล้วได้อะไรบ้าง ?

หลายๆ คนคงเคยได้ยินคำว่า 5ส. กันมาบ้าง ซึ่ง 5ส. นั้นหากทำสำเร็จก็จะช่วยกระตุ้นการทำงานในหลายๆ ด้านไม่ว่าจะเป็น คุณภาพ ประสิทธิภาพ ต้นทุน การส่งมอบ เรื่องความปลอดภัย และกำลังใจต่างๆ ที่ดีขึ้นตามทฤษฎี แต่หัวใจของ 5ส. ละ เราจัดดีแค่ไหน?



จากนั้นแชร์โนสนำทุกคนนำเข้าสู่กิจกรรมการหาตัวเลขโดยมีโจทย์ที่ว่า ให้หาตัวเลข 1-49 หาตามลำดับโดยที่ห้ามข้าม เจอเลขไหนแล้วให้วงกลม พอทำเสร็จให้ดูเวลา ว่าเราใช้เวลาในการหาเลข 1-49 กี่นาที และกรอกบันทึกเวลาลงไปในกระดาษตัวเอง โดยให้ใช้เวลาเร็วที่สุด ทำแบบนี้ซ้ำกัน 4 รอบและในรอบที่ 5 และ 6 ให้หาตัวเลขที่หายไปจากโจทย์ที่มอบให้ เมื่อครบทั้ง 6 รอบแล้วให้ทุกคนแบ่งกลุ่มกัน 7 กลุ่มและเขียนคลิปชาร์ตสรุปสิ่งที่ได้จากการเล่นเกมในครั้งนี้โดยใช้เวลา 6 นาที

Present (ข้อที่ซ้ำตัดออก)

ความรู้ที่ได้จากกิจกรรม

กลุ่มที่ 1

- 1.สังเกต
- 2.จัดตำแหน่ง
- 3.สมาธิ
- 4.จัดการข้อมูลที่ไม่จำเป็น
- 5.จัดระเบียบข้อมูลให้เป็นหมวดหมู่
- 6.จัดเรียงข้อมูลตามลำดับ
- 7.ง่ายต่อการค้นหา (ใช้งาน)
- 8.รวดเร็วหรือลดระยะเวลา
- 9.เพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารเวลา

กลุ่มที่ 2

- 1.ได้สายตา
- 2.ความถูกต้องแม่นยำ/ความซื่อสัตย์ต่อตนเอง
- 3.การจัดเรียง
- 4.ความถูกต้องและรวดเร็ว
- 5.ได้ทักษะการจัดการ

กลุ่มที่ 3

- 1.ตัวเลขเปรียบเทียบสิ่งของที่ยังไม่ได้สะสม
- 2.ยังไม่ได้แยกเป็นหมวดหมู่
- 3.ยังไม่ถูกเรียงลำดับ
- 4.จัดระเบียบเรียบร้อย
- 5.ของหาย หายาก
- 6.ของอะไรก็หายไปก็จะเจอ (สะดวก)

กลุ่มที่ 5

เกมหาตัวเลขนั้นก็เหมือนกับกิจกรรม 5ส. คือต้องทำทุกวัน ไม่ใช่แค่เช็กมาตรวจแล้วถึงจะทำ

กลุ่มที่ 4

ถ้าเราเก็บให้เป็นหมวดหมู่ หยิบจับใช้สอยสะดวก หายก็หาเจอ ดูก็งามตาเป็นระเบียบ สวยงาม และต้องทำให้คนรู้ด้วยเหมือนที่เรารู้ เราจัดไว้เพื่อที่จะให้คนอื่นใช้งานได้สะดวกเช่นกัน

กลุ่มที่ 6

ถ้าเราจัดของให้เป็นหมวดหมู่ นั้นจะหาของได้อย่างง่ายดายของหายก็รู้ ดูแล้วเป็นระเบียบงามตา

กลุ่มที่ 7

เกมหาตัวเลข 1-49 นั้นเราเปรียบเสมือนว่าเป็นสิ่งของซึ่งวางระเกะระกะเยอะไปหมดเลย มากกว่า 49 ตัวด้วยในใบแรก ส่วนใบที่ 2 นั้นมี 49 ตัวแต่ยังไม่เป็นหมวดหมู่ ใบที่ 3 เริ่มเป็นระเบียบขึ้นแต่ยังไม่มีการรวมกลุ่ม ใบต่อมากีมีการรวมกลุ่มที่ดีขึ้น ซึ่งตรงนี้ทำให้เราเห็นว่าถ้ามีการจัดระเบียบเราจะหาของง่าย เห็นของหาย ซึ่งโยงไปถึงเรื่อง 5ส. ได้เป็นอย่างดี

- ได้สมาธิ/ความจำ ช่างสังเกต ความซื่อสัตย์ต่อตนเอง รู้ถึงความยากง่ายในการสังเกตและจดจำ ได้ทักษะต่างๆ

สรุปจากแฮร์เนส

ในเกมของเรานั้นมีตัวเลขเยอะแยะมากมายเลย แต่เราต้องหาแค่ 1-49 ในกระดาดใบแรกนั้นมีเลขเยอะมากถึง 49 และรูปแบบต่างๆ มากมาย ทำให้เราใช้ถึง 7 นาทีในการหา แต่กระดาดรอบ 2 นั้นมีการนำสิ่งที่ไม่จำเป็นออกทั้งจุดและตัวเลข ทำให้เราหาเลข 1-49 ได้แค่ในเวลา 5 นาที นั่นคือการสะสาง กระดาดรอบที่ 3 คือการจัดหมวดหมู่ให้มันอยู่ทำให้เราหาง่ายมากขึ้น เวลาที่ใช้จึงลดลงเหลือ 4.30 นาที กระดาดรอบที่ 4 การปรับปรุงให้ดีขึ้นกว่าเดิมทำให้เราใช้เวลาทำแค่ 40 วินาทีเท่านั้น ประสิทธิภาพเพิ่มขึ้นจากรอบแรกนั้นถึง 90% รอบที่ 5 โจทย์เปลี่ยนไปคือเราต้องหาตัวเลขที่หายไป ซึ่งเมื่อเราเปรียบเทียบกระดาดรอบที่ 5 และรอบที่ 2 ดูว่าหากเราหาสิ่งของครบเราใช้เวลาถึง 7 นาที แต่ในรอบที่ 5 นั้นใช้เวลา 5 นาที นั่นคือการทำเรื่อง 5ส. เราจะสามารถรู้ได้ง่ายว่าสิ่งใดหายไป และในรอบที่ 6 นั้นเราจะเห็นว่าเราใช้เวลาไม่กี่นาทีเท่านั้นเราก็ค้นพบว่าจะอะไรหายไป

นั่นคือทำให้เราเห็นว่าหัวใจสำคัญของ 5ส. คือ 3ส. แรก สะสาง (นำของที่จำเป็นและไม่จำเป็นแยกออกจากกัน) สะดวก(สามารถได้หลายๆ ครั้ง) สะอาด (เมื่อมีสิ่งผิดปกติเกิดขึ้นจะทำให้เราค้นพบได้เร็วขึ้น) ส่วน 2ส. หลังนั้นเป็นการพัฒนาต่อยอดขึ้นไปเรื่อยๆ

เครื่องมือที่เราจะทำให้ 5ส. มีประสิทธิผลมากขึ้นก็คือ VCS (Visual Control System) หรือระบบการควบคุมการมองเห็นด้วยสายตา เช่นป้ายบอร์ดต่างๆ อย่างห้องช่างจะมีบอร์ดเครื่องมืออยู่ซึ่งเราจะรู้ว่าอะไรหายไปอะไรอยู่ตรงไหน ตรงนี้เราต้องทำซึ่งจะมาช่วยในเรื่องการเก็บสิ่งต่างๆ หรือเราจะใช้สี ใช้สัญลักษณ์ในการจัดกลุ่ม แยก ชัดเจนก็ได้ ซึ่งสิ่งสำคัญในการใช้ VSC นั้นต้องให้ใครก็ได้สามารถเข้าใจและใช้ได้ง่าย และต้องสื่อสารเรื่อง 5ส. ให้เข้าถึงคนทุกคนทุกกลุ่มในองค์กร

ผลลัพธ์ของกิจกรรม 5ส. นั้น คือ
สะอาด เพื่อลดเวลาที่ไม่จำเป็นออก
สะดวกเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน
สะอาดเป็นการตรวจสอบภาวะสูญเปล่า ถ้าเราสะอาดเราจะรู้ว่าสิ่ง
ไหนปกติหรือไม่ปกติ
สุขลักษณะ คือ รักษาและสร้างมาตรฐานให้ดีขึ้น
สร้างนิสัย คือ ทำเช่นนั้นอย่างสม่ำเสมอ

“Workshop สุดท้าย เราได้เห็นปัญหาและแนวทางการแก้ไขในการทำ 5 ส. ของเพื่อนๆทุกกลุ่ม เราได้สลับกันดู 7 กลุ่ม เคล็ดลับต่างๆในการทำงาน ไม่ว่าจะเป็น 5 ส. ไม่ว่าจะเป็น Happy Workplace หรือไม่ว่าจะเป็นอะไรก็ตาม หลักๆง่ายๆ 4 หลัก คือ รู้ เห็น เป็นใจ”

- รู้ คือ ต้องรู้ปัญหาว่าทำไมเราถึงจะต้องทำ
- เห็น คือ ต้องมีแนวทางในการแก้ไขเป็นแบบแผน เห็นปัญหา เห็นแนวทางวิธีการแก้ไข
- เป็น คือ ทำอย่างไรให้ทุกคนในองค์กรสามารถทำเป็น คือเขาต้องรู้และเข้าใจก่อน
- ใจ คือ ต้องมีความเข้าใจ ใส่ใจ และภูมิใจด้วย

จากนั้นแชร์เนสให้แต่ละกลุ่มมองปัญหาแต่ละองค์กรเกี่ยวกับการทำ 5 ส. และหาแนวทางการแก้ไข และจะใช้วิธีการอะไรที่จะทำให้คนในหน่วยงานมีแรงจูงใจให้ทำ 5 ส. ให้ได้ (ใช้เวลา 7 นาที)

กลุ่มที่ 1

ปัญหาการทำ 5 ส.

- 1.พนักงานยังไม่เข้าใจความสำคัญของการทำ 5 ส.
- 2.คิดว่าไม่ใช่หน้าที่ของตัวเอง
- 3.ทำแล้วได้อะไร ? ทำไปทำไม ?
- 4.ทำไปก็เหมือนเดิม
- 5.ขาดแรงจูงใจ



แนวทางการแก้ไข

- 1.จัดทีมประชาสัมพันธ์/เสียงตามสายทุกเช้า
- 2.แบ่งหน้าที่ให้ทุกคนมีส่วนร่วม
- 3.สร้างแรงจูงใจให้พนักงาน เช่น สิ่งของ เงิน ฯลฯ ให้พนักงานมีแรงจูงใจที่จะทำ
- 4.นำ 5 ส. เข้าไปอยู่ใน KPI ของแต่ละแผนก

กลุ่มที่ 2

ปัญหาการทำ 5 ส.

- 1.งบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด (อุปกรณ์ไม่พร้อม เงินจัดซื้อน้อย)
- 2.เกิดการต่อต้านการเปลี่ยนแปลง
- 3.ทำไม่สม่ำเสมอ
- 4.ไม่เห็นความสำคัญของการทำ 5 ส.
- 5.ไม่มีแรงจูงใจ (เหมือนไม่มีสิ่งตอบแทน)
- 6.ไม่ยอมรับคำแนะนำหรือความรู้ที่ให้อาจเกิดภาวะต่างกัน



แนวทางการแก้ไข

- 1.ทำโครงการเสนอผู้บริหารเพื่อให้ได้งบประมาณ
- 2.จัดอบรมอย่างต่อเนื่องให้เห็นถึงความสำคัญของการทำ 5 ส.
- 3.เพิ่มแรงจูงใจสำหรับหน่วยงานที่มีผลงาน
- 4.ทำแผนตารางในการทำ 5 ส. (วิธี : จัดประกวดแผนกที่ทำ 5 ส. ได้ดีเด่นและต่อเนื่องยั่งยืน) แต่ละแผนก

กลุ่มที่ 3

ปัญหาการทำ 5 ส.

1. ขี้เกียจ
2. ไม่มีเวลา
3. ไม่มีนโยบายอย่างยั่งยืน
4. ไม่มีรางวัลตอบแทน
5. ไม่มีความรู้ในการทำ 5 ส.



แนวทางการแก้ไข

1. สร้างแรงจูงใจ
2. จัดสรรเวลา
3. กำหนด KPI
4. จัดการแข่งขันและมีรางวัล
5. จัดอบรม
6. ปลุกฝังการทำ 5 ส.

กลุ่มที่ 4

ปัญหาการทำ 5 ส.

1. ไม่มีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับ 5 ส.
2. ผู้บริหารไม่สนับสนุน
3. ขาดการต่อเนื่องในการทำงาน
4. ขาดกระบวนการวางแผนในการทำกิจกรรม
5. Model ต้นแบบไม่สามารถประยุกต์ใช้ได้กับองค์กร



แนวทางการแก้ไข

1. จัดอบรมให้ความรู้กิจกรรม 5 ส./ดูงานองค์กรที่ประสบความสำเร็จ
2. สร้างโครงการ 5 ส. ให้เป็นรูปธรรมและจัดกิจกรรมที่ทำได้ก่อน
3. กำหนด KPI ในกิจกรรม 5 ส. ให้เป็นพื้นฐานของพนักงาน/หน่วยงาน
4. กำหนดมาตรฐานกิจกรรม 5 ส. และแนวทางการพัฒนา
5. พัฒนา Model ต้นแบบสำหรับองค์กรของตนเอง
6. ศึกษาจากองค์กรอื่นๆ

กลุ่มที่ 5

ปัญหาการทำ 5 ส.

- 1.พนักงานไม่มีความรู้เกี่ยวกับ 5 ส.
- 2.ไม่ให้ความร่วมมือ
- 3.ซีเกียจ
- 4.ไม่มีแรงจูงใจ
- 5.ไม่มีการวางแผนที่ชัดเจน
- 6.ไม่จริงจัง
- 7.ผู้บริหารไม่กำหนดนโยบาย 5 ส.



แนวทางการแก้ไข

- 1.ผู้บริหารกำหนดนโยบาย/แผนงานที่ชัดเจน
- 2.ให้ความรู้ อบรม 5 ส.
- 3.จัดกิจกรรมประกวด 5 ส.โดยมีรางวัลเป็นแรงจูงใจ
- 4.ติดตาม ประเมินผลการดำเนินงานประจำเดือน
- 5.ปรับปรุง พัฒนาอย่างต่อเนื่อง
- 6.จัดดูงานองค์กรที่ประสบความสำเร็จ

กลุ่มที่ 6

ปัญหาการทำ 5 ส.

- ปัญหาการทำ 5 ส.
- 1.คนไม่ให้ความร่วมมือ
 - 2.มีข้ออ้างส่วนตัว
 - 3.ผู้นำไม่ให้ความร่วมมือ
 - 4.อุปกรณ์ไม่พร้อม
 - 5.ขาดการติดตาม ประเมินผล
 - 6.ขาดวินัยในการทำ
 - 7.พนักงานขาดความเข้าใจใน 5 ส.



แนวทางการแก้ไข

- แนวทางการแก้ไข
- 1.องค์กรต้องจัดตั้งหน่วยงานทำ 5 ส. เพื่อฝึกอบรมให้พนักงานเข้าใจ
 - 2.จัดตารางและผู้รับผิดชอบ
 - 3.มีทีมงานในการทำ เช่น ทีมตรวจประเมิน

สรุปวิธีการจูงใจการทำ 5 ส. โดยแฮร์เนส

1. ยกย่อง/ชื่นชม บุคคลที่ปฏิบัติสม่ำเสมอ
2. ในรางวัลตอบแทนกลุ่มที่ทำ 5 ส. อย่างต่อเนื่อง
3. จัดกิจกรรม 5 ส. นอกสถานที่
5. นำ 5 ส. มาเป็นหลักเกณฑ์ในการประเมินผลงานประจำปี/ผลต่อโบนัส

6. สร้างแรงจูงใจโดยจัดแข่งขันประกวดการทำ 5 ส. ในแต่ละแผนก 3 เดือน/ครั้ง โดยมีการให้ความรู้เรื่อง 5 ส. ก่อน
7. ออกใบเตือนที่มีผลต่อโบนัส
8. กำหนด KPI ในกิจกรรม 5 ส. ให้เป็นมาตรฐานของพนักงาน
9. ศึกษาดูงานจากองค์กรต้นแบบที่ประสบความสำเร็จอย่างต่อเนื่อง และยั่งยืน

10. ให้พนักงานมีส่วนร่วมในการพัฒนากิจกรรม 5 ส. ในหน่วยงานของตนเองและมีการตรวจสอบด้วยตนเอง

สรุปองค์ความรู้ 5 ส.

1. 5 ส. : สะสาง สะดวก สะอาด สุขลักษณะ สร้างนิสัย
2. อุปสรรคและปัญหา
3. แนวทางการแก้ไข
4. กิจกรรมที่พัฒนาโครงการ 5 ส. สำเร็จ
5. รู้เห็นเป็นใจ (เคล็ดลับความสำเร็จ)
6. เกมหาตัวเลข (แก้ไขปัญหา)
7. แก้ไขปัญหาจากปัญหาที่เล็กไปหาใหญ่
8. การจัดหมวดหมู่สิ่งของเพื่อสะดวกในการหาของได้ง่ายขึ้น
9. แนวทางการสร้างแรงจูงใจใหม่ๆที่จะทำให้ทุกคนทำ 5 ส.
10. นำกลับไปใช้กับองค์กรของเราได้
11. ทุกปัญหาไม่ว่าจะยากจะง่าย ย่อมมีทางออกเสมอ (จากเกมคลายปม)

*ความคิดเห็นเพิ่มเติมโดยแฮร์เนส

“ทุกคนล้วนมีเหตุผลเป็นของตัวเอง อยู่ที่ตัวเราเองว่าจะจัดการอย่างไร จะจัดสรรยังไงที่จะก้าวข้ามอุปสรรคต่างๆได้ ทั้งในเรื่องงานหรือเรื่องชีวิตประจำวัน ทุกๆปัญหาสามารถแก้ไขได้หมด ขอให้เราพึงรู้ตัวว่าปัญหาได้เกิดขึ้นแล้ว เราต้องร่วมกันแลกเปลี่ยน ต้องร่วมกันแสดงความคิดเห็น องค์กรจะเกิดการพัฒนา”

Reflection

- 1.ชอบหรือประทับใจอะไรมากที่สุด ?
- 2.มาครั้งนี้จะเปลี่ยนอะไรให้ดีขึ้น ? (จากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ครั้งนี้)

คนที่ 1

- ได้มิตรภาพที่ดี เพื่อนที่ไม่เคยรู้จักก็ได้รู้จัก ไม่ใช่บริษัทเดียวกันก็อยู่ด้วยกันได้และเข้ากันได้ทุกอย่าง
- จะนำ 5 ส. ไปเปลี่ยนแปลงที่บริษัท เพราะว่าส่วนมากจะไม่ค่อยมีคนให้ความร่วมมือแม้กระทั่งผู้นำ จะนำเทคนิคดีๆไปทำให้ผู้นำพาทีมของเรา ร่วมกิจกรรมไปด้วยกัน

คนที่ 2

- ประทับใจรอยยิ้มของเพื่อนๆต่างองค์กรทุกคน เป็นมิตรภาพที่ดี
- จะเริ่มจากตัวเองก่อนในเรื่อง ภาวะการณ์เป็นผู้นำ

คนที่ 3

- ประทับใจเพื่อนๆ ต่างคนต่างที่มาต่างองค์กร มาอยู่ด้วยกัน มีมิตรต่อกัน
- จะนำ 4 ป. 5 ส. และ 10 วลี ไปใช้ในองค์กร

คนที่ 4

- ประทับใจความรู้สึกดีๆ ที่พวกเราทั้ง 60 คนได้มองให้กัน และทีมงานแชร์ทุกฝ่าย
- จะนำบทสรุปของ 5 ส. ไปพัฒนาองค์กร

คนที่ 5

- ประทับใจมิตรภาพที่มีจากต่างองค์กร จะหันไปทางไหนก็มีรอยยิ้มให้กันเสมอ
- จะนำ 5 ส. ไปเพิ่มประสิทธิภาพมากขึ้นที่องค์กร

คนที่ 6

- ประทับใจที่ได้เห็นเพื่อนใหม่ๆ และเสียงหัวเราะของเพื่อน
- จะนำ 5 ส. กลับไปใช้ในองค์กร และจะนำข้อมูลที่ได้จากการร่วมแลกเปลี่ยนจากเพื่อนต่างองค์กรไปใช้ในบริษัท

คนที่ 7

- ประทับใจเพื่อนๆ เห็นรอยยิ้มเพื่อนๆ แล้วมีความสุข
- ได้เรียนรู้เรื่อง 5 ส. และ 4 ป. และจะนำกลับใช้กับเพื่อนร่วมงาน

คนที่ 8

- ประทับใจกิจกรรมทั้ง 2 วัน ได้รู้จักเพื่อนๆ ทุกคน มีความเป็นกันเองคุยกันได้
- จะนำ 4 ป. กลับไปพัฒนาต่อที่องค์กร

คนที่ 9

- ประทับใจที่ได้เห็นรอยยิ้ม เห็นเพื่อนใหม่ และได้ร่วมกันทำงานเป็นทีม
- จะนำกิจกรรม 5 ส. เนื่องจากที่บริษัททำอยู่แต่ไม่สม่ำเสมอ จะนำ

กลับไปทำอย่างต่อเนื่อง

คนที่ 10

- ประทับใจกิจกรรมตะขาบ
- จะทำกิจกรรม 5 ส.ให้ต่อเนื่องไปเรื่อยๆ

คนที่ 11

- ประทับใจมิตรภาพดีๆระหว่างเพื่อนต่างองค์กร และได้แลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างองค์กรที่เราไม่เคยรู้
- จะนำ 10 วลี กลับไปใช้ที่องค์กร

คนที่ 12

- ประทับใจการทำงานเป็นทีม
- จะนำความรู้ที่ได้ทั้ง 2 วันกลับไปใช้ในองค์กร

คนที่ 13

- ประทับใจมิตรภาพ รอยยิ้มและเสียงหัวเราะ
- จะนำการเป็นผู้นำ กลับไปใช้ที่องค์กร

คนที่ 14

- ประทับใจรอยยิ้มของเพื่อนๆที่ทุกคน ทำให้ผมมีความอบอุ่นมากขึ้น
- จะนำ 5 ส. 10 วลี และ 4 ป. กลับไปใช้

คนที่ 15

- ประทับใจที่ได้รู้จักเพื่อนต่างองค์กร มีการยิ้มให้กัน
- จะนำ 5 ส. กลับไปใช้ที่บริษัทให้เป็นรูปธรรมขึ้น

คนที่ 16

- ประทับใจอัธยาศัยของทุกๆท่าน ทุกๆคนมาด้วยใจ
- จะนำความรู้กลับไปสร้างทีมของเรา

คนที่ 17

- ประทับใจมิตรภาพ และการทำงานของ Facilitator
- จะกล้าแสดงออกมากขึ้น

คนที่ 18

- ประทับใจผู้เข้าร่วมอบรมสัมมนาครั้งนี้ทุกท่าน
- จะนำเรื่อง 5 ส. ไปใช้ในองค์กร

คนที่ 19

- ประทับใจจากมิตรภาพ ประทับใจพี่ๆ Facilitator รุ่นที่ 4
- จะนำความสามัคคีไปใช้ในทีมงาน

คนที่ 20

- ประทับใจทุกท่านที่ได้มาอยู่ร่วมกัน
- จะกลับไปสร้างทีมงานให้มีคุณภาพ

*สรุปโดยแฮร์เนส

“ถือว่าเป็นการฝึกตนเองที่จะได้มีโอกาสมาพูดต่อหน้าคน 60 คน ไม่ได้มีโอกาสกันง่ายๆ ทุกอย่างต้องมีครั้งแรก มาครั้งนี้ครบทุกรสชาติ ขอให้พวกเราจดจำความรู้สึกดีๆนี้ไว้”

ทำอย่างไรจึงจะเพิ่มความสุขในมิติ
“สุขด้วยกระบวนการสร้างสุขและสุขด้วย
สุขภาพกายใจ”

วันที่ 3 – 4 มีนาคม พ.ศ.2560
ณ ตะนาวศรี แอนด์ คริกไซด์ รีสอร์ท จ.ราชบุรี

Networking “การเตรียมความพร้อมเข้าสู่กระบวนการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้”

วิทยากรโดย : คุณศมานนท์ สิงหนิก

*จะมีอุปกรณ์ คือ เชือก กระดาษ ให้เขียนชื่อของตนเองและชื่อบริษัท
คล้องคอเอาไว้

Facilitator

กิจกรรมสร้างสุขโดย Team Facilitator รุ่นที่ 4

ทุกๆ ครั้งก่อนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ไม่ว่าจะหัวข้ออะไรนั้น สิ่งสำคัญ
ก่อนเริ่มต้นนั้นก็คือการ “เตรียมความพร้อม” เพราะมาจากต่างที่ ต่างแปลก
หน้า ต่างอายุ และตำแหน่งหน้าที่ย่อมมีกำแพงในใจเกิดขึ้น ฉะนั้นสิ่งที่จะทำให้
เราหลอมรวมเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ต่างๆ กันได้นั้นย่อมต้องเปิดใจก่อนเป็น
อันดับแรก ดังนั้นทีม Facilitator รุ่นที่ 4 จึงชวนทุกคนมาเข้าเล่นกิจกรรมเพื่อ
สานสัมพันธ์คำว่า ‘เพื่อน’ ให้เกิดขึ้น

“กิจกรรมที่จะปรากฏขึ้นตั้งแต่วันนี้เป็นต้นไป ไม่ว่าท่านจะชอบ
หรือไม่ชอบก็ขอให้ท่านชอบเพราะเราชอบ ไม่ว่าท่านจะสนุกหรือไม่สนุกก็ขอ
ให้ท่านสนุกเพราะเราสนุก ไม่ว่าท่านจะมั่นใจหรือไม่มั่นใจก็ขอให้ท่านมั่นใจเพราะเรา
มั่นใจ

“การมาอบรมนอกสถานที่ เขาบอกมาให้เอาอายุจริงทั้งไว้ที่บ้าน”
ตอนนี้จะให้ทุกคนอายุ 18 ถ้าใครเห็นด้วยว่าอายุ 18 ให้กำมือขวาแล้วชูขึ้น
มาว่า เฮ้!

“เราจะมาทำความรู้จักกัน ใครที่นั่งอยู่ติดกับบริษัทเดียวกัน ให้สลับ
ที่กันก่อน และนั่งลงจับคู่หันหน้าเข้าหากัน ให้ชูมือขวาขึ้นมา แล้วจับนิ้วที่เป็น
มือซ้ายของเพื่อน นิ้วที่เราชอบที่สุด

- นิวโป้งเขาบอกว่า เป็นคนที่เชื่อมั่นในตัวเองมาก เป็นคนมีความซื่อสัตย์ยุติธรรม มีความคิดเป็นของตัวเอง มีความเป็นผู้นำ
 - นิวซีเขาบอกว่า เป็นคนที่มีความคิดสร้างสรรค์ เป็นตัวของตัวเอง ชอบสั่งการ
 - นิวกลางเขาบอกว่า เป็นคนที่มีจินตนาการ เป็นคนร่าเริง เข้ากับคนได้ง่ายและก็บ๊อบ
 - นิวนางเขาบอกว่า เป็นพวกลูกคุณหนู มีความน่ารักในตัว
 - นิวก้อยเขาบอกว่า เป็นพวกนางเอก มีจินตนาการสูงและเป็นคนที่ไม่เช็กจัด
- (เป็นจิตวิทยาอย่างหนึ่งโดยการได้สัมผัสกับคนที่ไม่ได้รู้จัก)

*แชร์เนส

เมื่อแต่ละคนเริ่มคุ้นเคยกันมาบ้างแล้วก็ถึงเวลาที่เราจะอธิบายถึงรายละเอียดในหัวข้อที่เข้ามาแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันในครั้งนี้

“หัวข้อเราในวันนี้คือ ‘สุขด้วยกระบวนการสร้างสุข’ และสุขภาพกายใจ เป็นกิจกรรมที่ 6 ในโครงการ Happy Workplace โครงการของเราได้รับงบประมาณจาก สสส. เงินมาจากภาษีเหล่า/บุหรื ขอรณรงค์ในระหว่างร่วมกิจกรรมทั้ง 2 วันนี้ อยากให้พยายามงดบุหรืและเหล้า

“กำหนดการณ์ในช่วง 2 วัน ช่วงแรกก็จะเป็นการที่เราจะมาเรียนรู้ในเรื่องของสุขภาวะด้วยกระบวนการสร้างสุข พักเบรกกันตอนประมาณ 10 โมงครึ่งและเที่ยงก็รับประทานอาหาร และเราก็จะเรียนรู้กันต่อ ไปพักอีกที่บ่าย 2 ครึ่งจนถึง 4 โมงเย็น เราก็จะแจกกุญแจห้องพักและพักผ่อนตามอัธยาศัย เราจะมาเจอกันอีกที่อาหารเย็น 6 โมง และกลับมาเจอกัน 1 ทุ่มพร้อมกัน โดยแต่งตัว Theme Cowboy Party

“ภาพรวมในกิจกรรม Happy Workplace โครงการสร้างเสริมองค์กรให้เป็นสุขภาวะอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่ม ภาพรวมทั้งหมดจะให้ ‘คน

สำราญ งานสำเร็จ ร่วมแบ่งปันพัฒนาอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน’ 2 วันนี้ก็จะ
ทบทวนกระบวนการ กิจกรรมที่ 6 ก็คือกระจายความสุขสู่ทุกคนด้วย Life
Skill และ Work Skill ผลลัพธ์ของ 2 วันนี้ เราต้องได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้
ประสบการณ์ทั้งในเรื่องของ Life Skill และ Work Skill ในหัวข้อสุขด้วย
กระบวนการสร้างสุขและสุขภาพกายใจ ทักษะที่เราจะได้ทั้ง Life Skill และ
Work Skill ทศนคติภายใน 2 วันนี้เชื่อได้เลยว่าพวกเราทุกคนต้องเป็นคน
ที่คิดบวกมากขึ้น กิจกรรมที่เราจะใช้มีหลากหลายมากมายทั้งกิจกรรม Training
/ Workshop / Brainstorm / Role play”

หลังจากอธิบายเป็นที่เรียบร้อยแล้วก็ถึงเวลาที่จะกระตุ้นและปลุกพลัง
แห่งการเรียนรู้ของทุกคนให้ตื่นขึ้นด้วยกิจกรรมแอกทิพที่แฝงไว้ทั้งความสุข
และสาระต่างๆ ไม่ว่าจะเป็น กิจกรรมการทำความรู้จักเพื่อนใหม่โดยให้ยืนเป็น
วงกลม 2 วง ซ้อนกัน วงในและวงนอกหันหน้าเข้าหากัน ทุกคนต้องมีคู่ และ
ร่วมกันร้องเพลง สวัสดิ์ พอเพลงจบให้ไปทำความรู้จักกับคนข้างหน้าเรา

กิจกรรมการจับกลุ่มตามเดือนเกิด คนไหนจับกลุ่มได้แล้วก็นั่งลง
ทำความรู้จักกันในกลุ่ม

กิจกรรมการจับกลุ่มโดยการแบ่งกลุ่มตามวันเกิดและทำความรู้จักกัน
ภายในกลุ่ม

(กลุ่มที่เข้าสู่และตอบเสียงเบา จะมีการลงโทษโดยการให้ลุกนั่ง 5 ครั้ง) ซึ่ง
กิจกรรมเหล่านี้ล้วนเรียกความกระตือรือร้นและเสียงหัวเราะให้เกิดขึ้น
เป็นการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่ดีและยังได้ทำความรู้จักกับเพื่อนใหม่ๆ
จากนั้นก็ถึงเวลาที่ทุกคนต้องมากำหนดกติกาการอยู่ร่วมกัน

“เนื่องจาก 2 วันนี้เราต้องอยู่กับคนหมู่มาก 80 กว่าคน ต่างองค์กร
20 บริษัท การที่เราจะอยู่ร่วมกันได้เราต้องมีกฎกติกาที่เหมาะสม ในแต่ละ
กลุ่มช่วยกันคิดว่าในการอยู่ร่วมกัน ทำงานร่วมกัน ทำกิจกรรมร่วมกัน ระหว่าง
เพื่อนต่างองค์กรต่างบริษัทที่เราไม่เคยอยู่ร่วมกันมาก่อน ในแต่ละกลุ่มช่วยกัน

คิดว่า 2 วัน กฎกติกาและพฤติกรรมที่ควรทำและไม่ควรทำในการอยู่ร่วมกัน ทั้ง 2 วันนี้มีอะไรบ้าง ?” และกติกาการอยู่ร่วมกันที่ได้นั้นก็คือ...

Present กฎกติกาการอยู่ร่วมกัน (ตัดข้อที่ซ้ำออก)

กลุ่มที่ 1

สิ่งที่ควรทำ	สิ่งที่ไม่ควรทำ
1. ยิ้มแย้ม	1. หน้าบึ้ง
2. เปิดใจยอมรับ	2. ใช้โทรศัพท์ขณะอบรม
3. ให้เกียรติซึ่งกันและกัน	3. ไม่รับฟังความคิดเห็น
4. ตรงต่อเวลา	4. ไม่มีส่วนร่วมในกิจกรรม
5. รับฟังความคิดเห็นของเพื่อน	5. ไม่ควรยึดติดตำแหน่งหรือหน้าที่การงาน
6. มีส่วนร่วมในการทำกิจกรรม	
7. ซื่อสัตย์สุจริต	

กลุ่มที่ 2

สิ่งที่ควรทำ	สิ่งที่ไม่ควรทำ
1. ร่วมแสดงความคิดเห็น	1. ไม่ทำตามกติกา

กลุ่มที่ 3

สิ่งที่ควรทำ	สิ่งที่ไม่ควรทำ
1.แบ่งปันงานกันทำ	
2.เป็นผู้นำที่ดี	
3.อย่าเยาะ	
4.พูดบวก/คิดบวก	

กลุ่มที่ 4

สิ่งที่ควรทำ	สิ่งที่ไม่ควรทำ
1.การชื่นชมและให้อภัยซึ่งกันและกัน	1.การพูดคำหยาบ/การพูดแทรก
2.ปิดเสียงเครื่องมือสื่อสาร	
3.รักษาความสะอาดในพื้นที่	

กลุ่มที่ 5

สิ่งที่ควรทำ	สิ่งที่ไม่ควรทำ
1.แอบหลัษณะอบรม	

*ให้ทุกกลุ่มสรุปกฎกติกาของทุกแผ่นรวมมาเป็น 1 แผ่น ให้เวลา 3 นาที

สรุปกฎกติกาการอยู่ร่วมกันใน 2 วันนี้	
สิ่งที่ควรทำ	สิ่งที่ไม่ควรทำ
1. ยิ้มแย้ม	1. หน้าบึ้ง
2. เปิดใจ	2. เล่นโทรศัพท์
3. ให้เกียรติซึ่งกันและกัน	3. ไม่รับฟังความคิดเห็นของเพื่อน
4. ตรงต่อเวลา	4. มาสาย
5. รับฟังความคิดเห็นของเพื่อน	5. ไม่มีส่วนร่วมในกิจกรรม
6. มีส่วนร่วมในการทำกิจกรรม	6. ไม่ยืดติด/แบ่งแยก
7. ซื่อสัตย์/สามัคคี	7. พูดคำหยาบ
8. ชื่นชม	8. หลับ/แอบหลับ
9. รักษาความสะอาด	9. อย่าเยาะ

Facilitator

กิจกรรมสร้างสุขโดย : Facilitator รุ่นที่ 4

ก่อนการเริ่มกิจกรรมเพื่อเรียกพลังและสร้างความสัมพันธ์ร่วมกันนั้น ทีม Facilitator รุ่นที่ 4 ได้มีการทำโทษเล็กๆ น้อยๆ สำหรับผู้ที่มาสายโดยการให้เต้นเพลง ‘แฉะ’ ให้เพื่อนๆ ได้ดูกัน ที่ต้องมีการลงโทษนั้นก็เพื่อให้ทุกคนตระหนักถึงการตรงต่อเวลาและคุณค่าของเวลา ซึ่งในชีวิตจริงนั้นจะเกี่ยวข้องกับการทำงานในทุกภาคส่วน

จากนั้นก็เข้าสู่กิจกรรมสนุกๆ โดยมีการร้อง เล่น เต้นระบำ เพื่อความสนุกสนานเพลิดเพลิน และเพื่อตึงศักยภาพ ความกล้าแสดงออกที่มีในตัวของผู้ทุกคนออกมา

แลกเปลี่ยนเรียนรู้เรื่อง “สุขด้วยกระบวนการสร้างสุข”

วิทยากรโดย : คุณอังคณา ภิญญกุล

เมื่อทุกคนสนุกสนานกับกิจกรรมกันพอหอมปากหอมคอแล้ว แอร์เตยก็นำพาทุกคนมาสู่สภาวะแห่งการหยุดนิ่งทั้งร่างกายและจิตใจโดยใช้การนั่งสมาธิเป็นเครื่องมือ ซึ่งจะใช้เวลาประมาณ 10 นาที ไม่มีเสียงรบกวน ปิดโทรศัพท์มือถือ และหรี่ไฟเล็กน้อยเพื่อไม่ให้รบกวนสายตา

“ให้คุณนั่งในเก้าอี้ในท่าที่สบาย วางขาแยกจากกันเล็กน้อย ถอดรองเท้าออกเพื่อให้เท้าได้ผ่อนคลาย วางฝ่าเท้าราบบนพื้น วางมือบนตักโดยหงายฝ่ามือขึ้นทั้งสองข้าง ทำหลังตาสบายๆ แล้วบอกกับตัวเองว่า.. “จะใช้เวลาฝึกแค่ 10 นาทีเท่านั้น ช่วงนี้ถ้ามีเรื่องใดให้คิดหรือวิตกกังวลก็ขอพักเอาไว้ก่อน เมื่อฝึกเสร็จแล้วจึงจะนำมาคิดต่อ ตอนนี้อธิบายเกี่ยวกับการฝึกเท่านั้น

“...หายใจเข้าลึกๆ กลั้นลมหายใจไว้ชั่วคราวแล้วจึงหายใจออกช้าๆ ให้สังเกตว่าเวลาที่คุณหายใจเข้าหน้าท้องจะพองออก และเวลาที่คุณหายใจออกหน้าท้องจะแฟบลง หายใจเข้าออกช้าๆ เป็นจังหวะแบบนี้ไปเรื่อยๆ หลังจากนั้นผ่อนคลายกล้ามเนื้อที่ละส่วน เริ่มจากกล้ามเนื้อบริเวณหน้าผาก ให้คุณมุ่งสมาธิไปที่หน้าผากของคุณ สังเกตว่าคุณกำลังหวั่นไหวอยู่หรือไม่ ? กำลังทำหน้าผากย่นหรืออยู่เปล่า ? ผ่อนคลายกล้ามเนื้อบริเวณหน้าผากคุณจะรู้สึกเบาสบายบริเวณหน้าผากของคุณ จากนั้นให้เลื่อนความสนใจมาที่บริเวณดวงตาทั้ง 2 ข้าง คุณหลับตาสนิทหรือไม่ ? ลองกระพริบตาเบาๆ หลังตาอย่างสบายๆ ผ่อนคลายดวงตาทั้ง 2 ข้าง เลื่อนความสนใจมาที่บริเวณจมูก เวลาหายใจเข้าก็รู้สึกได้ว่ามีลมมากระทบที่ปลายจมูก เวลาหายใจออกก็รู้สึกว่าลมมากระทบที่ปลายจมูกเช่นกัน หายใจเข้าลึกๆ กลั้นลมหายใจไว้ชั่วคราว จากนั้นจึงหายใจออกช้าๆ

“เวลาหายใจออกให้รู้สึกว่าได้ขับไล่ความเครียด ความวิตกกังวลออกมาจากลมหายใจจนหมด หายใจเป็นจังหวะช้าๆแบบนี้ไปเรื่อยๆ จากนั้นมุ่งสมาธิไปที่บริเวณริมฝีปาก สังเกตดูว่าคุณกำลังเม้มปากอยู่หรือเปล่า กำลังกัดฟันอยู่หรือเปล่า ผ่อนคลายบริเวณริมฝีปากและขากรรไกรจนรู้สึกสบาย ตอนนี้คุณได้ผ่อนคลายกล้ามเนื้อทั่วใบหน้าแล้ว ตั้งแต่หน้าผาก ดวงตาทั้ง 2 ข้าง จมูก ปาก และขากรรไกร รู้สึกเบาสบายและสงบ เลื่อนความสนใจไปที่บริเวณลำคอ ลองกลืนน้ำลายดู ถ้ายังรู้สึกว่าน้ำลายเป็นก้อนกลืนลำบาก ให้พยายามผ่อนคลายกล้ามเนื้อบริเวณลำคอให้มากขึ้น ผ่อนคลายจนรู้สึกสบายบริเวณลำคอ เลื่อนความสนใจไปที่ไหล่ทั้ง 2 ข้าง สังเกตดูว่าคุณกำลังยกไหล่ อยู่หรือเปล่า ? ขยับไหล่เบาๆ ปลดปล่อยไหล่ตามสบาย ผ่อนคลายบริเวณไหล่ทั้ง 2 ข้าง จากนั้นให้ผ่อนคลายแขนทั้ง 2 ข้าง วางแขนในท่าที่สบายๆ ผ่อนคลายฝ่ามือทั้ง 2 ข้าง จากนั้นสังเกตดูว่าคุณกำลังกำมืออยู่หรือเปล่า ? ลองกระดิกนิ้วมือดู คุณเคลื่อนไหวนิ้วมือได้โดยอิสระหรือเปล่า ? ผ่อนคลายแขนและมือจนรู้สึกสบาย

“เลื่อนความสนใจไปที่บริเวณลำตัว คุณกำลังกลืนหายใจอยู่หรือเปล่า ? กำลังแหม่วท้องอยู่หรือเปล่า ? ให้คุณหายใจเข้าออกอย่างช้าๆ ผ่อนคลายหน้าท้องของคุณ รู้สึกเบาสบายบริเวณลำตัวของคุณ ผ่อนคลายขาทั้ง 2 ข้าง วางขาสบายๆ ผ่อนคลายเท้าทั้ง 2 ข้าง สังเกตดูว่าคุณกำลังจิกปลายเท้าอยู่กับพื้นหรือเปล่า ? ลองกระดิกนิ้วเท้าเบาๆให้นิ้วเท้าเคลื่อนไหวได้โดยอิสระ ผ่อนคลายขาและเท้าทั้ง 2 ข้าง

“ตอนนี้คุณได้ผ่อนคลายกล้ามเนื้อทั่วทั้งตัวแล้ว ตั้งแต่ใบหน้า ลำคอ แขนและมือทั้ง 2 ข้าง ลำตัว ขาและเท้าทั้ง 2 ข้าง รู้สึกสบายอย่างที่ไม่เคยรู้สึกมาก่อน คราวนี้ให้คุณหันมาสนใจกับลมหายใจอีกครั้ง หายใจเข้าลึกๆ จะรู้สึกว่าท้องพองออก กลืนลมหายใจไว้ชั่วคราว จากนั้นจึงหายใจออกช้าๆ ให้ความเครียด ความวิตกกังวลออกมากับลมหายใจจนหมด หายใจเป็นจังหวะช้าๆแบบนี้ไปเรื่อยๆ ให้คุณเริ่มนับลมหายใจของคุณโดยนับถอยหลังเริ่มจาก

20 จนถึง 1 หายใจเข้านับ 20 หายใจออกนับ 20 หายใจเข้านับ 19 หายใจออกนับ 19 นับไปเรื่อยๆจนถึง 1” เรียกว่าเป็นการลดความตึงเครียดของร่างกายและจิตใจได้อย่างดี อีกทั้งยังช่วยให้ความสนใจของแต่ละคนพุ่งเป้าไปที่สิ่งใหม่ๆที่กำลังจะเกิดขึ้นภายในห้องแทนที่จะปล่อยความคิดไปกับเรื่องราวภายนอก จากนั้นแชร์เตยก็ปรับจังหวะให้ทุกคนกลับมากระตือรือร้นอีกครั้งโดย

- ให้แบ่งกลุ่มทั้งหมด 5 กลุ่ม ก็คนก็ได้ ภายในเวลา 1 นาที
- ให้ทุกกลุ่มตั้งชื่อกลุ่มและท่าทางประกอบของกลุ่ม ภายในเวลา 2 นาที
- ให้ออกมานำเสนอชื่อกลุ่มและท่าทางประกอบหน้าห้องทีละกลุ่ม

หลังจากนั้นให้ทุกกลุ่มลองคิดว่า

“ถ้าทำงานที่โรงงานหรือที่ไหนก็แล้วแต่ จะทำให้การทำงานของเรามีความสุขนั้น เราจะมีกระบวนการอะไรบ้างที่จะทำให้คนในองค์กรของเรามีความสุข ? ” โดยใช้เวลา 3 นาทีในการคิดร่วมกัน และการออกมาแสดงความคิดเห็นของแต่ละกลุ่ม ซึ่งจะต้องแสดงท่าทางออกมา โดยไม่ใช่คำพูด

กลุ่มที่ 1

มีการยืนเป็นแถวโดยมีผู้นำยืนอยู่ด้านหน้า มีการเดินย่อเท้าอยู่กับที่ตามจังหวะที่ผู้นำทำ และปรบมือพร้อมกัน (แสดงถึงความเป็นผู้นำ การทำงานเป็นทีม สามัคคี ทำให้ประสบความสำเร็จดีเยี่ยม)

กลุ่มที่ 2

มีการแบ่งสมาชิกเป็น 2 แถว ยืนหันหน้าเข้าหากัน มีการสวัสดีกัน จับมือกัน กอดกัน และยกนิ้วโป้ง(เยี่ยม) ให้กัน

(แสดงถึงความเป็นมิตร ห่วงใย ชื่นชมและให้กำลังใจกัน)

กลุ่มที่ 3

มีการแบ่งสมาชิกเป็น 2 แถว ยืนหันหน้าเข้าหากัน มีการสวัสดีกัน ยิ้มให้และทำมือเป็นรูปหัวใจส่งให้กัน สื่อถึงความรักที่มีให้ซึ่งกันและกัน
(แสดงถึงความเป็นมิตร ห่วงใย ชื่นชมและให้กำลังใจกัน)

กลุ่มที่ 4

มีการให้สมาชิกยืนเป็นครึ่งวงกลม มีการสวัสดีทักทาย มีการชื่นชม และมีการกอดให้กำลังใจกันทั้งกลุ่ม
(แสดงถึงความเป็นมิตร ห่วงใย ชื่นชมและให้กำลังใจกัน)

กลุ่มที่ 5

มีการแบ่งสมาชิกเป็น 2 แถว ยืนหันหน้าเข้าหากัน มีการจับมือกัน ยิ้มให้กัน โบกมือให้กัน สมาชิกแถวแรกล้ม สมาชิกแถวตรงข้ามแถวก็ช่วยพยุงขึ้น (แสดงถึงความเป็นมิตร ห่วงใย ชื่นชม และช่วยเหลือซึ่งกันและกัน)

*สรุปกิจกรรมโดยเชร์เตย

“จะเห็นได้ว่าในแต่ละกลุ่มที่ทำมา มันเป็นการกระทำพื้นฐานในการอยู่ร่วมกัน คือ สวัสดี ยิ้ม ทักทาย หรือบางกลุ่มก็จะมีเรื่องของการชื่นชมเพื่อน มีการช่วยเหลือกัน มีการเอาใจใส่ ซึ่งเรื่องเหล่านี้เวลาทำงานจริงเราจะไม่ค่อยเห็น แม้ว่าเราจะได้ใช้คำพูดในการ Present แต่อาการและท่าทางก็จะสื่อในเรื่องเหล่านี้ (เราจะมีกระบวนการอย่างไรให้คนในองค์กรของเราเขาปฏิบัติ 7 อย่างนี้?) เขาบอกว่า พุดง่าย แต่ทำยาก แต่มันมีหนทางที่จะทำง่ายถ้ามันมีจุดเริ่มต้น ซึ่งจุดเริ่มต้นนั้นจะต้องแข็งแรง เราจะเป็นจุดเริ่มต้นนั้นได้หรือไม่ ? ”

แม้จะเป็นเรื่องที่ทำง่าย แต่ทำยาก แต่ก็ยังสามารถทำให้เกิดขึ้นได้

อยู่ที่ว่าใครจะเริ่มหรือไม่? ดังนั้นแชร์เตยจึงให้ทุกคนช่วยกันคิดค้นหาวิธีการต่างๆ ที่จะทำให้เรื่องราวที่ดีๆ เหล่านี้ที่ทุกคนต้องการให้เกิดขึ้นภายในองค์กรของตนเองในแต่ละหัวข้อ โดยให้แต่ละกลุ่มใช้เวลาคิด 3 นาที

หลังจากที่ได้วิธีการมาแล้ว แชร์เตยจึงให้ทุกกลุ่มมองลึกลงไปอีกว่า หากจะปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของเพื่อนๆ ทั้ง 7 อย่างนั้น ต้องใช้กระบวนการฝึกฝนอย่างไร?

กลุ่มที่ 1

หัวข้อ การช่วยเหลือกัน

ยกตัวอย่าง ในโรงงานต้องผลิตสินค้า แต่เกิดปัญหาคนไม่พอ ทำให้ผลิตสินค้าให้ลูกค้าไม่ทัน

- มีการเพิ่ม Multi Skill ให้พนักงาน เช่น ไปขอความช่วยเหลือจากหน่วยงานอื่นๆ ที่ว่างงานอยู่หรืองานน้อย หรือขอความร่วมมือจากหัวหน้างาน มาช่วยลูกน้องเพื่อให้งานนั้นสำเร็จและสามารถส่งสินค้าให้ลูกค้าได้ ในการที่จะเพิ่ม Multi Skill เช่น การ Training ให้กับพนักงานได้มีความรู้ในงานมากกว่า 1 อย่าง

กลุ่มที่ 2

หัวข้อ การสวัสดิและพักทาย

1. “คนใหม่” แนะนำ/สวัสดิ
2. เก็บคะแนนคำว่า “สวัสดิ”
3. สร้างวัฒนธรรมขององค์กร
4. เริ่มสวัสดิในแผนตนเองก่อน และก็เริ่มสวัสดิในแผนอื่นๆ

กลุ่มที่ 3

หัวข้อ การชื่นชมและยกย่อง

1. สร้างทีมเพื่อจัดกิจกรรม

2.ส่งเสริมกิจกรรมที่ประสบความสำเร็จหรือการทำความดี โดยการ
ประกาศชื่นชม/ติดบอร์ด/เสียงตามสาย

กลุ่มที่ 4

หัวข้อ การให้กำลังใจ

- 1.สร้างทีม
- 2.เลือกตัวแทนแต่ละแผนก
 - มีความเป็นผู้นำ
 - คิดบวก
 - เป็นที่ไว้วางใจกับเพื่อนร่วมงาน
- 3.มีหน้าที่ให้คำปรึกษาและคอยแนะนำปัญหาต่างๆ
- 4.กำหนดเวลา 12.00 – 13.00 น.

กลุ่มที่ 5

หัวข้อ การเอาใจใส่

- 1.สร้างกฎกติกา
- 2.กำหนดระยะเวลา
- 3.ประชาสัมพันธ์และติดตามผล
- 4.แลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน
- 5.สรุป

จากนั้นก็ให้ทุกคนคิดถึงปัญหาและอุปสรรคในการที่เราจะดำเนินงานกิจกรรม
ในหัวข้อต่างๆ และออกมานำเสนอให้กลุ่มอื่นๆ ได้ฟังและตั้งคำถามกลับ เพื่อ
ที่จะแลกเปลี่ยนความคิดเห็นใหม่ๆ ต่อกัน

กลุ่มที่ 1

ปัญหาและอุปสรรค

- 1.คน (ทัศนคติที่ดีในการทำงานหรือการร่วมกิจกรรมต่าง)

- 2.ความกล้าแสดงออก
- 3.การปิดกั้นตนเอง (ไม่ร่วมกิจกรรม)
- 4.ปัญหาขาด/ลางาน
- 5.ขาดความต่อเนื่องในการดำเนินงานต่างๆ
- 6.แรงจูงใจ/ผลตอบแทน
- 7.การเรียนรู้ 4 ป.

คำถามจากเพื่อนกลุ่มอื่น

- 1.ภายใน 4 ป. คิดว่าข้อไหนสำคัญที่สุด ?
 - “เปิดใจ” คือต้องเปิดใจรับในส่วนของ Happy Workplace หรือว่าความสุขในการทำงานที่มันจะเกิดขึ้นจริงๆ
- 2.อยากให้ขยายความคำว่า “แรงจูงใจ”
 - เรื่องของแรงจูงใจจะเป็นในส่วนของHappinometer อาจจะมีการสรุปกิจกรรมหรือมีตัวแทนที่ทำแล้วมาพูดรู้สึกดี

กลุ่มที่ 2

ปัญหาและอุปสรรค

- 1.หัวหน้าไม่ให้ความสำคัญ
- 2.พนักงานบางคนเห็นว่าเป็นเรื่องไร้สาระ
- 3.ผัดวันประกันพรุ่ง
- 4.ไม่กล้าแสดงออกในการขอคำแนะนำ
- 5.ปัญหาส่วนตัว
- 6.ทีมงานไม่มีการวางแผนล่วงหน้าที่ดีพอ
- 7.ปัญหาเรื่องเวลาที่ไม่ตรงกัน

คำถามจากเพื่อนกลุ่มอื่น

- 1.ทำไมหัวหน้าจึงไม่ให้ความสำคัญ?
 - หัวหน้าไม่ให้ความสำคัญนั้นมาจากการ “ละเลย” หรือไม่ให้ความสำคัญมากพอ ซึ่งไม่ได้แปลว่าโครงการที่เสนอไปจะไม่ผ่าน แต่เราต้องทำให้

หัวหน้าเห็นถึงความสำคัญในโครงการนั้นๆ

กลุ่มที่ 3

ปัญหาและอุปสรรค

1. ความแตกต่างของบุคคล/วัย/ตำแหน่งงาน
- 2.ทัศนคติเชิงลบ
- 3.ยึดติด ไม่ยอมรับการเปลี่ยนแปลง
- 4.สถานที่ บทบาทหน้าที่ต่างกัน
- 5.ไม่มีความต่อเนื่อง
- 6.ไม่มีสัญญาณตอบรับ
- 7.ผู้นำองค์กรหรือหัวหน้างานไม่สนับสนุน
- 8.ขาดแรงจูงใจ

คำถามจากเพื่อนกลุ่มอื่น

- 1.อะไรคือ “แรงจูงใจ” ให้ท้าทายหรือสวัสดีกัน?
-แรงจูงใจ หมายความว่า การยืมให้กัน ท้าทายหรือสวัสดีกัน พูดจาดีต่อกัน ทำให้เรามีกำลังใจในการทำงาน

กลุ่มที่ 4

ปัญหาและอุปสรรค

- 1.ผู้บริหารไม่ให้ความร่วมมือ
- 2.การสื่อสาร/กระจายข่าวให้ทั่วถึง
- 3.ความกล้าแสดงออกของพนักงาน

คำถามจากเพื่อนกลุ่มอื่น

- 1.การสื่อสารทำอะไร ?
- การสื่อสารหรือการแพร่กระจายข่าวให้ผู้บริหารสนใจ โน้มน้าวใจให้เขามาช่วยสนับสนุนกิจกรรมนั้นๆ

กลุ่มที่ 5

ปัญหาและอุปสรรค

1. การสื่อสารไม่ชัดเจน/ไม่ทั่วถึง
2. ขาดแรงจูงใจ (ความขัดแย้งส่วนตัว/มีอคติ)
3. ไม่ยอมรับการเปลี่ยนแปลง (ข้ออ้าง)
4. ยึดติดผลประโยชน์ส่วนตน (ผลตอบแทน/ไม่เห็นความสำคัญของทีม)
5. ไม่มีความจริงใจ

คำถามจากเพื่อนกลุ่มอื่น

1. ปัญหาใหญ่ๆ คืออะไร ?
 - การสื่อสาร บางครั้งการสื่อสารไปไม่ทั่วถึง ไม่ชัดเจน

*สรุปกิจกรรมโดยแฮร์เตย

“ถ้าเรากลับไปดูการประเมินผลเกี่ยวกับเรื่อง MapHR โดยเฉพาะเรื่องของกระบวนการในการสร้างสุข พวกเราจะเห็นได้ว่าสิ่งสำคัญในการทำกระบวนการอะไรก็แล้วแต่ ไม่ว่าจะเป็นโครงการเล็กโครงการใหญ่ในองค์กร สิ่งหนึ่งที่เราจะต้องมีนั่นก็คือ ‘ทีม’ แต่มีปัญหาว่าคนรู้ประโยชน์ของการทำกิจกรรม Happy Workplace หรือเปล่า ? สิ่งแรกถ้าเราจะทำ Happy Workplace หรือสร้างสุขในองค์กร สิ่งหนึ่งที่เราจะต้องมีคือ คณะกรรมการในการขับเคลื่อนหรือดูแลนโยบายที่องค์กรหรือผู้บริหารให้มา ถ้าเรามีฝ่ายประชาสัมพันธ์ขึ้นมา เราก็คงได้ไม่ต้องเหนื่อยคนเดียว เรามีทีม เรามีฝ่ายปฏิบัติการขึ้นมา เราก็สามารถแบ่งจ่ายงานหรือขยายผลไปในส่วนอื่นๆ ได้”

“พวกเราทั้งหมดใช้ ‘ทีม’ เป็นประโยชน์แล้วหรือยัง ? ทำไมเราถึงใช้ทีมได้ไม่เต็มที่ ? เกิดจากความไม่เข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนเอง เพราะทุกคนที่เป็นทีมจะต้องรู้บทบาท แต่เขาเอาบทบาทของเขาไปใส่ในกิจกรรม

เท่านั้น เช่น คุณจะต้องมีกิจกรรมไปประชาสัมพันธ์ เมื่อมีโครงการถึงจะทำ แต่ไม่ได้ทำในขณะที่ทำงาน เป็นต้น ดังนั้นเราประชาสัมพันธ์ได้ทุกสถานการณ์ สิ่งที่เป็นปัญหาคือเราไม่รู้ว่าบทบาทหน้าที่เราจริงๆ คืออะไร ขอให้กลับไปพิจารณาว่าทีมเราแข็งแรงหรือยัง ?”

10 วิธีทรงพลัง ที่ช่วยสร้างองค์กรแห่งความสุข

- 1.ฉันผิดเอง
- 2.ฉันขอโทษ
- 3.คุณทำได้
- 4.ฉันเชื่อมั่นในตัวคุณ
- 5.ฉันภูมิใจในตัวคุณ
- 6.ขอบคุณ
- 7.ฉันต้องการคุณ
- 8.ฉันวางใจในตัวคุณ
- 9.ฉันเคารพคุณ
- 10.ฉันรักคุณ

คำต่างๆ เหล่านี้นั้นไม่ได้มีไว้เพียงเพื่อให้เรารู้ หรือท่องจำกัน หากแต่ต้องสร้างให้เกิดขึ้นในใจหรือให้จิตใจของเราเป็นผู้เปล่งคำเหล่านี้ออกมาและนำไปสู่การกระทำ ซึ่งนั่นจะก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับเรื่องกระบวนการนั้นมียู่อ 3 เรื่อง เรื่องที่ 1 คือ ทีม เรื่องที่ 2 คือ การสื่อสาร เรื่องที่ 3 คือ กระบวนการหรือกิจกรรม ฉะนั้นทุกคนต้องการแรงสนับสนุนจากผู้ใหญ่ เรื่อง คน งบประมาณ สถานที่ แรงจูงใจ และเวลา ซึ่งจริงๆ แล้วเป็นสาระที่สำคัญที่สุด เพราะบางครั้งแม้เราจะลงแรง ลงใจเพื่อที่จะทำและสร้างกระบวนการหรือกิจกรรมออกมาให้ดีมาก แต่สุดท้ายไม่มีแรงสนับสนุนจากผู้บริหารก็ขับเคลื่อนต่อไปไม่ได้ ฉะนั้นต้องก่อให้เกิดแรงสนับสนุนจากผู้ใหญ่

“วิสัยทัศน์องค์กร คือ จะทำอย่างไรให้องค์กรนั้นก้าวต่อไปทางด้านธุรกิจ แต่เมื่อไหร่เราพูดเรื่องของวิสัยทัศน์ในกระบวนการสร้างสุขนั้น มันจะต้องเกี่ยว

กับเรื่องความสุขของพนักงานและองค์กรด้วย”

“โครงการ Happy Workplace ที่แชร์ดำเนินการอยู่นั้นก็คือมีคนเข้าไปช่วย

สรุปองค์ความรู้ ภาคเช้า

1. มีการทักทายและทำความรู้จักกัน
2. ตั้งกฎกติกาการอยู่ร่วมกัน
3. ละลายพฤติกรรม
4. ยอมรับกฎของทีม
5. สร้างชื่อกลุ่มและทำทางประกอบ
6. การสื่อสารสร้างสุขในองค์กร (มีการทำทางประกอบต่างๆโดยที่เราไม่ใช้เสียง)
7. สวัสดิ์ ให้กำลังใจ เอาใจใส่ชื่นชมและช่วยเหลือ
8. หาสาเหตุปัญหาหรืออุปสรรค
9. กระบวนการแก้ไขอุปสรรคในกิจกรรมที่เราจะทำ

องค์ความรู้

1. ทีมงาน
2. ช่องทางการสื่อสาร
3. กระบวนการ
4. องค์กรสนับสนุน

สรุปองค์ความรู้ ภาคเช้า

- 1.10 วิธีทรงพลัง
 2. การค้นหาอุปสรรค
 3. กระบวนการสร้างสุข
 - วิสัยทัศน์
 - ทักษะ
 - แรงจูงใจ
 - ทรัพยากร
 - ปฏิบัติการ
 4. Work Hard / Work Smart
- Work Hard
- เลิกงานไม่ตรงเวลา
 - ไม่มีเวลาให้กับครอบครัว
 - สุขภาพทรุดโทรม
 - นำงานกลับไปทำที่บ้าน

Work Smart

- การจัดลำดับในการทำงาน
- มีเวลาให้ครอบครัว
- ประสบความสำเร็จในการทำงาน
- มีเวลาในการดูแลสุขภาพตนเอง

มีที่ปรึกษาเข้าไป ก็ใช้ที่ปรึกษาให้เป็นประโยชน์สำหรับการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ หรือทำให้เรามีความรู้ในกระบวนการที่จะขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสุขได้ และที่เราในวันนี้ก็เหมือนกัน คือจะให้ความรู้ ให้เรามีทักษะความสามารถนั่นเอง และที่หลายๆองค์กรขาดมากที่สุดคือ แรงจูงใจ เพราะหลายๆ องค์กร เมื่อพูดถึงแรงจูงใจแล้วตัวพนักงานจะคิดถึงเรื่องเงิน ต้องเกิด Productivity แรงจูงใจถึงจะมา ถ้าทีมหรือ Project Manager ของพวกเรามีความสามารถในเรื่องของการนำเสนอและโน้มน้าวกับผู้ใหญ่ ตัวแรงจูงใจจะเกิดขึ้นแน่นอน และจะได้ในเรื่องของทรัพยากรอีกด้วย

“ถ้าเมื่อไหร่เราทำเพื่อองค์กร เราก็จะมองเห็นทางออกที่มันมีหลายทาง แต่เมื่อไหร่ที่เราทำเพื่อตนเอง จิตสำนึกเราจะมองแต่เรื่องเงินที่มันจะตอบสนองเราเท่านั้น ให้เปลี่ยนความคิดของพวกเราก่อนแล้วค่อยไปเปลี่ยนความคิดของคนอื่น เปลี่ยนความคิดเราง่าย แต่จะเปลี่ยนความคิดคนอื่นนั้นยาก “ดังนั้น กระบวนการจะสำเร็จไม่ใช่แค่ทีม ไม่ใช่แค่มีกิจกรรมดี แต่จะต้องได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารด้วย จะเป็นทางตรงหรือทางอ้อมก็ได้ ทางตรงก็คือลงมาร่วมทำกิจกรรมกับเราด้วย แต่ถ้าทางอ้อมก็คือคอยสนับสนุนทุกอย่างให้กับพวกเรา เราจะต้องรณรงค์ให้คนในองค์กรของเราร่วมมือกันทำ จุดนี้เป็นจุดที่ยากสำหรับคนทำงาน

“หลายๆ คนที่ไม่ร่วมมือกับเรา เพราะเราเลือกวิธีทำงานที่ผิด บางที่เราทำงานหามรุ่งหามค่ำ มันผิดวิสัยของคนทำงานทั่วไป ดังนั้นก็ต้องเลือกคำว่า Work Hard หรือ Work Smart ฉะนั้นพวกเราต้องเปลี่ยนพฤติกรรมของตัวเองก่อน คือเลิกงานให้ตรงเวลา แต่ขึ้นอยู่กับว่าคุณมีการวางแผนแบบเป็นระบบหรือไม่ ดังนั้นปัญหาก็คือเราไม่มีระบบที่ดี

“กระบอกเสียงที่ดี คือตัวเรา กระบอกเสียงที่ไม่ดี คือความคิดของเรา”

กิจกรรมกลุ่ม Community Theme Cowboy Party

มีกิจกรรมสันตนาการต่างๆ ทั้งในและนอกสถานที่

*มีการแต่งกาย Theme Cowboy Party

*มีการประกวดการแต่งกาย Theme Cowboy Party

*ให้นำของมีค่า (โทรศัพท์ กระเป๋าสตางค์) วางไว้ที่เก้าอี้ แล้วลุกมาข้างหน้า จับกลุ่มๆละ 3 คน

เกมหอยเปลี่ยนฝา

*กิจกรรมจับกลุ่ม เรียกว่า “หอยเปลี่ยนฝา” เวลาหอยเปลี่ยนฝาให้จับกลุ่มใหม่ ไม่เอากลุ่มเดิม กลุ่มไหนมีสมาชิกเดิมจะมีการลงโทษ

*กิจกรรมร้องเล่นเต้นระบำ สนุกสนาน (เป็นการสร้างสัมพันธ์มิตรระหว่างเพื่อนต่างองค์กรให้รู้จักกันมากยิ่งขึ้น และสร้างความสนุกสนานเพลิดเพลินในแต่ละกิจกรรม)

*มีการลงโทษผู้ที่ไม่ได้แต่งตัวตาม Theme Cowboy Party ด้วยการเต้นเพลง “แมงมุม”

นอกสถานที่

*กิจกรรมวิ่งส่งลูกโป่งภายในทีม รักษาไว้ห้ามให้แตก (สอดแทรกทักษะให้เกิดความสามัคคีในทีม การช่วยเหลือซึ่งกันและกันภายในทีมเพื่อให้ได้มาซึ่งชัยชนะ)

*กิจกรรมนำเชือกมาถักตาข่ายให้มี 9 ช่อง สูง 2 เมตร และพวกเราทุกคนต้องรอดได้ทุกช่อง (สอดแทรกทักษะเรื่องการวางแผน ความร่วมมือร่วมใจ การร่วมแสดงความคิดเห็น การรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นมาปรับใช้ในทีม เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้)

*มีการมอบรางวัลให้กับผู้ชนะในกิจกรรมต่างๆ รวมถึงผู้ที่ชนะโหวตการแต่งกาย Theme Cowboy Party

กิจกรรมสร้างสุขโดย Team Facilitator รุ่นที่ 4

*Relax แบ่งเป็น 7 กลุ่ม มีการ Exercise

ตามจังหวะเพลง

แลกเปลี่ยนเรียนรู้เรื่อง “สุขด้วยสุขภาพกายใจ”

วิทยากรโดย : คุณสมานนท์ สิงหนิก

“เมื่อวานเราได้เรียนรู้ในเรื่องของ “Process” วันนี้เรามาเรียนรู้เรื่อง
ของ “Health” (สุขภาพกายและสุขภาพใจ) คน 1 คนอารมณ์หลายรูปแบบ
ใน 1 วันเขาอาจจะเศร้า อาจจะมีหลากหลายอารมณ์ อารมณ์ของคนเกี่ยวข้องกับ
กับสุขภาพใจ”

นั่นคือสิ่งที่แชร์เนสจะชวนทุกๆ คนมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันในครั้งนี้
ซึ่งถือว่าเป็นเรื่องใหญ่เรื่องหนึ่งในชีวิตของคนเรา สุขภาพจิตและสุขภาพกาย
นั้นแยกกันไม่ขาด ทั้งสองสิ่งส่งผลต่อการดำเนินชีวิตของเราในทุกๆ วัน และ
แม้จะเป็นเรื่องใหญ่แต่เราก็มักจะละเลยอยู่เสมอๆ จนถึงวันที่ทรุดโทรมจึงได้
มองเห็นคุณค่าของการมีสุขภาพที่ดี ฉะนั้นการสร้างความสุขในองค์กรให้เกิด
ขึ้นได้อย่างเต็มประสิทธิภาพนั้น จึงมีอาจจะละเลยเรื่องของสุขภาพกายและ
สุขภาพใจของพนักงานควบคู่กันไปด้วย

สิ่งที่ทุกๆ องค์กรต้องทำเพิ่มก็คือ

- 1.การออกกำลังกาย
- 2.ระบบดูแลสุขภาพของพนักงาน
- 3.ความสุขของพนักงานในองค์กร
- 4.ดัชนีมวลกาย
- 5.กิจกรรมที่ส่งเสริมสร้างสัมพันธ์อันดีในครอบครัว

สิ่งที่ควรทำให้น้อยลง

1. ความเครียดของพนักงาน
2. พฤติกรรมด้านสุขภาพ (เหล้า/บุหรี่)
3. อุบัติเหตุเจ็บป่วยเนื่องมาจากการทำงาน
4. พนักงานลา

“สิ่งที่พวกเราต้องช่วยกัน ก็คือ กิจกรรมในองค์กรที่เราทำมาร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้กัน นำแนวคิดไอเดียของเพื่อนมาสร้างกิจกรรมในองค์กร เราทำโครงการ Happy Workplace เราได้งบประมาณจาก สสส. ทุกโครงการจะต้องมีกิจกรรมรณรงค์เรื่องบุหรี่ เหล้า และเรื่องการออกกำลังกาย และอยู่ใน Health ด้วยเช่นกัน”

นั่นคือสิ่งที่ต้องตระหนักสำหรับนักสร้างสุข

จากนั้นแชร์เนสให้ทุกๆ คนแบ่งกลุ่มออกเป็น 8 กลุ่ม และตั้งหัวหน้ากลุ่ม ตั้งชื่อกลุ่มพยางค์เดียวสั้นๆ โดยที่ในกลุ่มห้ามมีบริษัทเดียวกันอยู่ ทุกคนในกลุ่มต้องได้พูด ต้องได้กล้าแสดงออก ได้แสดงความคิดเห็น แชร์และแบ่งปันซึ่งกันและกัน โดยมอบโจทย์ให้แต่ละกลุ่มขบคิดถึงปัญหาในกลุ่มว่ามีอะไรบ้าง?

Present

ปัญหาที่มีในกลุ่มมีอะไรบ้าง ? (อุปสรรคการส่งเสริมสุขภาพกายใจ)

กลุ่มที่ 1

- 1.คน
 - ความเครียดส่วนบุคคล
 - ปัญหาสุขภาพ
 - ไม่เห็นความสำคัญ/ไม่ให้ความร่วมมือ
 - ไม่สร้างประโยชน์
- 2.เวลา
 - ข้ออ้าง
 - ไม่แบ่งเวลา
- 3.ค่าใช้จ่าย
 - อุปกรณ์ในการออกกำลังกาย
 - สถานที่ออกกำลังกาย
 - ค่าใช้จ่ายในการตรวจโรค
- 4.อื่นๆ
 - ค่าออกกำลังกาย (โยคะ)
 - กลัวสูญเสียโอกาสในการหารายได้
 - กลัวสูญเสียเวลาในการพักผ่อน

กลุ่มที่ 2

- 1.อายุ
- 2.งานมากกว่าคน
- 3.ดัชนีมีวลาเกินมาตรฐาน
- 4.ใช้เวลานานในเรื่องส่วนตัว
- 5.ทัศนคติแตกต่างกัน
- 6.เวลาไม่ตรงกัน
- 7.ผลตอบแทน
- 8.ปัญหาครอบครัว
- 9.ความกล้าแสดงออก

กลุ่มที่ 3

- 1.การออกกำลังกาย
- 2.พนักงานไม่ให้ความร่วมมือ
- 3.เวลาไม่ตรงกัน
- 4.สถานที่ไม่อำนวย
- 5.สุขภาพ (โรคส่วนตัว)
- 6.ไม่สวมอุปกรณ์ Safety
- 7.อุปกรณ์กีฬาไม่พร้อม
- 8.งบประมาณในการจัดกิจกรรมความสุข
- 9.บริษัทมุ่งเน้นผลผลิตมากกว่าความสุขของพนักงาน
- 10.การส่งเสริมความสัมพันธ์ในครอบครัว

กลุ่มที่ 4

- 1.การออกกำลังกาย
 - มีความสุขอยู่แล้ว
 - ไม่ต้องทำ
 - ทำงานก็เหนื่อยอยู่แล้ว
 - บ้างงานเกินไป
 - เป้าหมายในกิจกรรม
 - ขาด Leader ในการทำกิจกรรม
 - เวลาพักผ่อนไม่เพียงพอ
 - ขาดแรงจูงใจ
 - ความอ้วน
 - ไม่เห็นความสำคัญของการตรวจสุขภาพ
 - พนักงานติดเหล้า/บุหรี่
 - ขาดการสนับสนุน
- 2.อุบัติเหตุ
 - ไม่ใส่ใจ
 - คิดว่าเป็นเรื่องของดวง
 - ไม่ชินกับอุปกรณ์ Safety
 - ใช้อุปกรณ์ผิดวิธี
 - สภาพแวดล้อมการทำงาน
 - คน

กลุ่มที่ 5

- 1.การออกกำลังกาย
 - เวลา
 - สถานที่/พื้นที่
 - การให้ความร่วมมือ
 - มองไม่เห็นประโยชน์ว่าทำแล้วได้อะไร
- 2.ระบบดูแลสุขภาพพนักงาน
 - เวลาไม่เหมาะสม/ไม่ตรงกัน
 - ความสะอาดของโรงอาหาร
 - พนักงานไม่ดูแลตัวเองอย่างสม่ำเสมอ
 - ไม่มีอุปกรณ์เพียงพอสำหรับการออกกำลังกาย
 - พนักงานบางกลุ่มไม่ให้ความร่วมมือ
- 3.ความสุขของพนักงานในองค์กร
 - กิจกรรม สตรีงมิลล์
 - ผู้นำในกิจกรรม
 - งาน (งานเยอะ)
 - พนักงานไม่ให้ความร่วมมือ
 - พนักงานอื่น
- 4.ดัชนีมวลกาย
 - การทานอาหาร/กาแฟ
 - พนักงานทำงานโดยไม่สนใจสุขภาพตนเอง (ไม่ออกกำลังกาย)
- 5.ส่งเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในครอบครัว
 - การดูแลบุตรของพนักงานหลังเลิกงาน
 - พนักงานส่งสรค์หลังเลิกงาน ไม่มีเวลาทำกิจกรรมในครอบครัว

กลุ่มที่ 6

- 1.การออกกำลังกาย
 - เรื่องเวลาการเข้างานไม่ตรงกัน/การทำงานไม่เหมือนกัน
 - อายุของพนักงาน/วัย
 - การขาดความต่อเนื่องในการทำกิจกรรม
- 2.ระบบการดูแลสุขภาพของพนักงาน
 - ห้องพยาบาลไม่เพียงพอจำนวนพนักงาน
 - ระยะทางแต่ละแผนกใกล้/ไกล ไม่เหมือนกัน
 - ทำให้ดูแลไม่ทั่วถึง
 - พนักงานละเอียดอุปกรณ์ Safety ที่บริษัทมีให้
- 3.ความสุขของพนักงานในองค์กร
 - ระบบการกระจายงานของแต่ละแผนก
 - ค่าตอบแทนและสวัสดิการ
- 4.ดัชนีมวลกาย
 - ดัชนีมวลกายเกิน
 - การรับประทานอาหารที่ไม่มีประโยชน์
 - โรงอาหารไม่มีการจัดโภชนาการ
- 5.การส่งเสริมความสัมพันธ์ในครอบครัว
 - องค์กรไม่มีการจัดกิจกรรมในส่วนนี้

กลุ่มที่ 7

1. เวลาที่ไม่เหมาะสม
2. สถานที่/พื้นที่
3. คน
 - ความร่วมมือในหน่วยงาน
 - ทัศนคติไม่ตรงกัน
 - ผลประโยชน์
4. ร่างกายไม่พร้อม/สุขภาพไม่แข็งแรง/โรคประจำตัว
5. ภาพลักษณ์ของบริษัท
6. ขาดความต่อเนื่องของผู้นำกิจกรรม
7. กายศาสตร์ของการเคลื่อนไหวซ้ำๆ/การยกของไม่ถูกวิธี
8. พนักงานส่วนใหญ่อายุใส
9. งบประมาณการสนับสนุน

กลุ่มที่ 8

1. ไม่มีเวลาในการออกกำลังกาย
2. ขาดความร่วมมือจากพนักงาน
3. กิจกรรมเดิมๆ ไม่มีการเปลี่ยนแปลง
4. บรรยากาศในที่ทำงาน
5. ไม่มีแรงจูงใจ
6. ไม่มีการตรวจสอบสุขภาพประจำปี
7. ขาดการจัดระบบขององค์กร/การจัดการในเรื่องระบบคุณภาพของพนักงานแต่ละองค์กร
8. พนักงานขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการออกกำลังกาย

*แซร์เนส

โดยสรุปแล้วอะไรที่ทำให้คนทำงานทุกข์ได้บ้าง

- เรื่องที่ส่งผลกระทบต่อจิตใจ
- งานผิดพลาด
- สภาวะแวดล้อมไม่เหมาะสม
- เพื่อนร่วมงานคิดไม่ดีต่อกัน

สิ่งต่างๆ เหล่านี้จะทำให้สุขภาพจิตใจของคนที่เป็นทุกข์ เกิดความกังวล ห่อเหี่ยวลง ฉะนั้นนักสร้างสุขต้องค้นหากิจกรรมในการแก้ไขสิ่งเหล่านี้ให้เกิดขึ้นในองค์กรของตนเอง อาจจะต้องใช้เวลา ทำอย่างต่อเนื่อง แต่หากสำเร็จจะส่งผลดีอย่างมากมายต่อตัวพนักงานและผลผลิตขององค์กร ในเรื่องของบรรยากาศในการประชุมหรือการทำกิจกรรมนั้น ถ้าเราใส่ Design กิจกรรม Relax หรือ Happy Workplace เข้าไปในกิจกรรม บรรยากาศในการประชุม ในการทำกิจกรรม ในการคุยงานก็จะดีขึ้น

กิจกรรมที่ดี ต้องสร้างสุขให้ได้ระหว่างการทำงาน โดยจะมีองค์ประกอบคือ

- มีการปรับเปลี่ยนรูปแบบกิจกรรมอยู่เสมอ
- ให้พนักงานมีส่วนร่วม
- ใช้ทุนน้อย
- สร้างการเรียนรู้ด้วยวิธีการสร้างสุข

*แนวทางการแก้ไขปัญหา

ให้ทุกๆ คนระดมสมองกันภายในกลุ่มและให้ทุกคนวนสลับกลุ่ม ถ้ามีนอกเหนือจากที่เพื่อนเขียนไว้ให้เขียนเพิ่มเติมลงไป โดยมีโจทย์อยู่ที่ว่าเราจะสร้างกิจกรรมอะไรให้เกิดความสุขในงาน ?

กลุ่ม

ที่ 1

1. สภาพกาย
- 1.การออกกำลังกาย เข้า/ป่วย
- 2.เสียงเพลงสร้างสุข
- 3.กิจกรรมชมรมจิตอาสา
- สุขภาพใจ
- 1.เสียงตามสาย
- 2.การสร้างเสริมกำลังใจ
- 3.การบรรยายธรรม
- 4.การอบรมต่อต้านยาเสพติด/การพนัน
- 5.การอยู่พรวันเกิด มีเค้กให้
- 6.การออมเงิน
- 7.เขียน

กลุ่มที่ 2

- 1.กิจกรรม 5 ส.
- แบ่งเขตการรับผิดชอบ
- แบ่งช่วงเวลา
- ตั้งทีมประเมินแต่ละแผนก
- การให้รางวัลแผนกที่มีคะแนนสูงที่สุดในแต่ละเดือน
- 2.การออกกำลังกาย
- 10 โมงเช้า 5 นาที

กลุ่มที่ 3

- 1.เสียงตามสาย/การให้กำลังใจ
- 2.Happy Corner (มุมกาแฟ)
- 3.ยืดเส้นยืดสาย
- 4.แต่งกายส่งเสริมความ เป็นไทย
- 5.ห้องพระ (เรื่องความสบายใจ)
- 6.กิจกรรม Happy Birthday
- 7.ห้องพยาบาล (มีพยาบาลจริงๆประจำอยู่ทุกวัน)

กลุ่มที่ 4

- 1.Morning Talk
- 2.เสียงตามสาย
- 3.Nursery
- 4.มุมน้ำชา/กาแฟ
- 5.ทุนการศึกษาจากเงินออม

กลุ่มที่ 5

- 1.กิจกรรมสร้างความปลอดภัย
- ในหน่วย (มีอุปกรณ์ Safety แจกให้พนักงานทุกเดือน)
- 2.จัดกิจกรรมประกวด/แข่งขัน ความปลอดภัย
- 3.มีการสุ่มตรวจ
- 4.มีกิจกรรมในเวลางาน/นอกเวลางาน (กิจกรรมเสริมสร้างสุข)

กลุ่มที่ 5

- 1.กิจกรรมสร้างความปลอดภัย
- ในหน่วย (มีอุปกรณ์ Safety แจกให้พนักงานทุกเดือน)
- 2.จัดกิจกรรมประกวด/แข่งขัน ความปลอดภัย
- 3.มีการสุ่มตรวจ
- 4.มีกิจกรรมในเวลางาน/นอกเวลางาน (กิจกรรมเสริมสร้างสุข)

กลุ่มที่ 7

- กิจกรรมที่ใช้ได้ในเวลาทำงาน
- 1.การเข้าแถวเคารพธงชาติ สวดมนต์ นั่งสมาธิ
- 2.Morning Talk
- 3.ทักทายสวัสดีตอนเข้าก่อนเริ่มงาน
- 4.Building Team ร้อง เล่น เต้นรำ ทำกิจกรรมร่วมกันแต่ละแผนก
- 5.Safety Patrol ตรวจสอบความปลอดภัย 1 ครั้งต่อเดือน
- 6.กิจกรรม 5 ส. (แล้วแต่ความเหมาะสมแต่ละองค์กร/แต่ละแผนก)
- 7.กิจกรรม Relax ทุกวันในเวลาทำงาน ใช้เวลา 5 นาทีเท่านั้น
- 8.เปิดเพลงผ่อนคลายในระหว่างทำงาน
- 9.กิจกรรมมอบเค้กวันเกิดให้พนักงาน
- 10.กิจกรรมวันสำคัญต่างๆ
- 11.กิจกรรม Kaizen ลดขั้นตอนในการทำงานหรือว่าการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง
- 12.การออมเงิน (ทำบัญชีรายรับ/รายจ่าย)
- 13.ให้คำปรึกษา ให้ความรู้

กลุ่มที่ 6

- 1.เสียงตามสาย
- 2.แบ่งเวลาช่วงเช้า/บ่าย ให้มีการออกกำลังกาย 5-10 นาที
- 3.มีการทำสมาธิก่อนเริ่มงาน
- 4.Morning Talk แต่ละแผนก
- 5.1 คน 1 ความคิดต่อการพัฒนา
- 6.เพื่อนน้อง แลกเปลี่ยนความคิดเห็น

กลุ่มที่ 8

- กิจกรรมสุขในงานเพียง 5 นาที
- 1.นั่งสมาธิช่วงเข้าก่อนเริ่มงาน (เพื่อให้มีสมาธิและมีความพร้อมในการทำงาน)
- 2.ออกกำลังกายช่วงช่วง 2 โมง
- 3.เปิดเพลงในเสียงตามสายช่วงบ่าย
- 4.นำบัตรผ่อนคลาย เช่น กินกาแฟ

*สรุปโดยแซร์เนส

“เราได้เห็นปัญหาและแนวทางการแก้ไข กิจกรรมหลายๆ กิจกรรม บางบริษัทก็ทำแล้ว บางบริษัทก็ยังไม่ทำ เราต้องปรับวิธีการและรูปแบบให้หลากหลาย เราต้องดูพฤติกรรมของคนว่าเป็นยังไง พนักงานอาจจะไม่ถูกใจ กิจกรรมนี้ทุกคน จึงต้องมีกิจกรรมที่หลากหลาย และพยายามปรับเปลี่ยนรูปแบบบ่อยๆ ใช้ต้นทุนไม่เยอะ ในแต่ละองค์กรเจอปัญหาหลากหลาย และมีแนวทางการแก้ไขที่แตกต่างกัน เลือกที่เหมาะสมกับองค์กรเรา เอาไปปรับให้เหมาะสมกับองค์กรของเรา”

*ฝากข้อคิด

“ทำงานให้สนุก มีความสุขเมื่อทำงาน งานได้ผล คนเป็นสุข สุขได้แต่อย่าเฉื่อย เหนื่อยแต่อย่าทุกข์ สุขเป็นก็เป็นสุข”

สรุปองค์ความรู้

Map HR

- 1.การออกกำลังกาย
- 2.ระบบดูแลสุขภาพพนักงาน
- 3.ความสุขของพนักงานในองค์กร
- 4.ดัชนีมวลกายรวม
- 5.ส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีในครอบครัว

การแบ่งกลุ่มสรุปปัญหา สุขภาพกายสุขภาพใจ

- รูปแบบการออกกำลังกาย T26
- สรุปปัญหาและหาแนวทางการสร้างสุขในการทำงานทั้งกายและใจ
- กิจกรรมความสุขทั้ง 8 องค์กร

Reflection

คนที่ 1

- จะนำเรื่องของ 4 ป. และ 10 วิธี ไปปรับปรุงและพัฒนาให้ทุกคนใน

องค์กรได้รู้ว่า 4 ป. คืออะไร และ 10 วลีคืออะไร

คนที่ 2

- ตีใจที่ได้มาวันนี้และประทับใจทุกอย่าง

คนที่ 3

- ประทับใจบรรยากาศและสถานที่ โดยเฉพาะได้ความรู้จากแชร์และเพื่อนๆทุกคนที่ได้ร่วมกิจกรรมกันในครั้งนี้ ได้รอยยิ้มและเสียงหัวเราะตลอดจนความรู้ที่จะนำไปพัฒนากิจกรรมที่องค์กร

คนที่ 4

- ประทับใจพี่ๆทีมแชร์ และกิจกรรมต่างๆ

คนที่ 5

- ขอขอบคุณเพื่อนๆพี่ๆทุกคนที่เข้ามาร่วมแบ่งปันประสบการณ์การเรียนรู้ในวันนี้ และขอบคุณทีมแชร์ที่สร้างประสบการณ์ใหม่ๆให้กับองค์กรของเรา

คนที่ 6

- รู้สึกดีใจและได้พบเพื่อนๆพี่น้องๆ จะนำความรู้ที่ได้ไปพัฒนาต่อในองค์กร

คนที่ 7

- 2 วันนี้รู้สึกประทับใจมาก

คนที่ 8

- ถ้าเราเปิดใจ ทุกอย่างก็จะดีไปหมด

คนที่ 9

- ขอขอบคุณทุกคนที่ทำให้ผมได้กลับมาอายุ 18 อีกครั้ง

คนที่ 10

- ขอขอบคุณที่คนที่ให้ความร่วมมือ

คนที่ 11

- เพื่อนทุกคนในวันนี้น่ารักทุกท่าน และองค์ความรู้ถ้าเราไม่นำไปใช้ ก็จะไม่เกิดประโยชน์

คนที่ 12

- ได้รู้ว่าแต่ละบริษัทมีปัญหาเรื่องอะไรบ้าง เราจะพยายามร่วมแรง ร่วมมือร่วมใจ ทำงานในบริษัทที่ทำอยู่ให้เป็นบริษัทที่ดีที่สุด

คนที่ 13

- กิจกรรมหลายกิจกรรมสามารถนำไปต่อยอดในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

คนที่ 14

- ประทับใจรูปแบบการจัดกิจกรรม

คนที่ 15

- ประทับใจทุกคนและทุกกิจกรรมใน 2 วันนี้

คนที่ 16

- ประทับใจทุกคนที่ไม่รู้จักกัน มารวมกันแล้วสามัคคีกัน

คนที่ 17

- ประทับใจการเตรียมงานของทีม Facilitator รุ่นที่ 4 และกิจกรรมต่างๆที่นำมาให้พวกเราเล่น เกิดความสนุก

คนที่ 18

- ได้เปิดโอกาสให้ตนเองได้มาเรียนรู้ มาพัฒนาทักษะที่จะทำให้ตัวเองเอาความรู้ไปพัฒนาให้องค์กรมีความสุขมากยิ่งขึ้น

คนที่ 19

- ถ้าไม่มีโครงการนี้ พวกเราคงไม่ได้มาเจอกัน

คนที่ 20

- ชอบคุณทุกๆคนที่มาที่นี่ ทำให้เราเปิดใจ

คนที่ 21

- ได้ทั้งความสนุก เสี่ยงหัวเราะ และที่สำคัญที่ได้ก็คือ การทำงานเป็นทีมสู่ความสำเร็จของทุกกิจกรรมใน 2 วันนี้

คนที่ 22

- ชอบคุณผู้เข้าร่วมทุกคนที่ช่วยกันแสดงความคิดเห็น ให้ความร่วมมือในทุกกิจกรรมด้วยความมุ่งมั่นและตั้งใจ

คนที่ 23

- จะนำหัวข้อโครงการต่างๆเอาไปใช้ในชีวิตประจำวัน

คนที่ 24

- รู้สึกรักกันมากขึ้น

คนที่ 25

- จะนำ 10 วิธีทรงพลังไปใช้ เพราะว่าเป็นสิ่งที่เราไม่ต้องลงทุนอะไรเลย

*สรุปโดยแฮร์เนส

ขอบคุณทีม Facilitator รุ่นที่ 4 และขอบคุณทุกคนที่ทำให้ทั้ง 2 วันนี้นี้สนุกและกระบวนการที่แชร์ให้องค์ความรู้ไม่ได้มากเท่าไร แต่สิ่งที่พวกคุณได้กันก็คือความรู้จากเพื่อนต่างองค์กรที่ร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ซึ่งเป็นจุดประสงค์หลักของโครงการเรียนรู้ที่เราทำ Outing กันข้างนอกในวันนี้ ได้นำความรู้แต่ละองค์กรมาปรับใช้กับตัวเรา

ทำอย่างไรจึงจะเพิ่มความสุขในมิติ
“สุขด้วยผลลัพธ์องค์กร” ทำด้วยวิธีไหนได้บ้าง

12-13 พฤษภาคม 2560
แลนด์ปีช รีสอร์ท แอนด์โฮเทล จ.นครราชสีมา

Networking “การเตรียมความพร้อมเข้าสู่กระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้”

โดย Facilitator

ทุกคนช่วยปฏิบัติตามที่ผมบอกนะครับเพื่อเช็คความพร้อมของพวกเรา โดย

- นับ 1 ให้ชูมือซ้าย นับ 2 ให้ชูมือขวา นับ 3 ให้ทำมือเป็นกากบาทที่อก แล้วส่งเสียง เฮ้ !

- แบ่งสมาชิกให้เป็นวงกลม 2 วง วงนอกและวงใน วงในหันหน้าออกมาหาวงนอก และสวัสดีทักทายกันว่าชื่ออะไร มาจากไหน บริษัทอะไร และหมุนไปเรื่อยๆ ไปเจอคู่ไหนก็ทักทายกัน เราจะได้สนิทกัน

- ให้แบ่งกลุ่มตามวันเกิด แล้วถามเพื่อนในกลุ่มว่าชื่ออะไร มาจากไหน ทำงานอะไร ชอบกินอะไร

- ให้ส่งตัวแทนกลุ่มมารับกระดาษ เชือก และปากกา เขียนชื่อตัวเองก็และบริษัท

- ให้แบ่งกลุ่มตามเดือนเกิด แล้วถามเพื่อนในกลุ่มว่าชื่ออะไร มาจากไหน ทำงานอะไร ชอบกินอะไร

- มีการลงโทษคนที่ผิดกติกาการเล่น (จับกลุ่มผิด หลงวัน หลงเดือน) ลงโทษโดยการให้ออกมาเต้นหน้าห้องประชุม

(กิจกรรมเตรียมความพร้อมก่อนเข้าสู่กระบวนการเรียนรู้ทั้งหมดนี้ เป็นการให้ทำความรู้จักกันโดยไม่สามารถเลือกได้ ต้องรู้จักกันหมดทุกคน เพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ก่อนที่จะเริ่มเข้าสู่กระบวนการ และบทลงโทษนั้นเป็นการฝึกให้กล้ายอมรับผิดและกล้าแสดงออก)

- ให้แบ่งกลุ่มโดยการให้สมาชิกทุกคนนับ 1 – 5 ตามลำดับ และใครนับเลขอะไรก็ไปอยู่กลุ่มเดียวกัน โดยจะมีทั้งหมด 5 กลุ่ม

- ส่งตัวแทนกลุ่มละ 1 คน มาหยิบปากกา 1 ด้าม และกระดาษคลิปชาร์ต 1 ใบ

- แบ่งกระดาษเป็น 2 ส่วน ทำข้อตกลงร่วมกันว่าสิ่งไหนควรทำ และสิ่งไหนที่ไม่ควรทำในการอบรมครั้งนี้ และแต่ละกลุ่มให้หาคนที่ Present

1 คน (ใช้เวลา 5 นาที)

Present (ซ้ำตัดออก)

กลุ่มที่ 1

สิ่งที่ควรทำ

- 1.ตรงต่อเวลา
- 2.ตั้งใจฟังและร่วมกิจกรรมด้วยความเต็มใจ
- 3.มีความสามัคคีในกลุ่ม
- 4.พูดจาสุภาพ
- 5.ไม่ขโมยสิ่งของ
- 6.ยิ้มแย้มแจ่มใส
- 7.ช่วยกันรักษาความสะอาด

ของสถานที่ สิ่งที่ไม่ควรทำ

- 1.มาสาย
- 2.คุยโทรศัพท์ขณะร่วมกิจกรรม
- 3.ไม่ให้ความร่วมมือ (เวลาถาม ไม่ตอบ)
- 4.พูดไม่เพราะ
- 5.คุยเล่น เว้นว่
- 6.ทำห้องสกปรก

กลุ่มที่ 4

สิ่งที่ควรทำ

- 1.เคารพซึ่งกันและกัน
- 2.หยอกล้อกัน
- 3.เวลาที่วิทยากรพูด

กลุ่มที่ 2

สิ่งที่ควรทำ

- 1.เมื่อมีผู้พูดต้องฟัง
- 2.เมื่อมีผู้ถามต้องตอบ
- 3.ก่อนออกจากห้องควรขออนุญาต

สิ่งที่ไม่ควรทำ

- 1.ไม่ให้ความร่วมมือในกิจกรรม
- 2.หลับในขณะอบรม
- 3.ไม่มีน้ำใจ

กลุ่มที่ 3

สิ่งที่ควรทำ

- 1.ไม่ส่งเสียงดังขณะฝึกอบรม
- 2.รักษากฎอย่างเคร่งครัด
- 3.ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน
- 4.สิ่งที่ไม่ควรทำ

- 1.ทำผิดกฎระเบียบที่ตั้งไว้

กลุ่มที่ 5

สิ่งที่ควรทำ

- 1.เปิดใจ
- 2.สิ่งที่ไม่ควรทำ
- 2.บ่น แต่ไม่ทำ

สรุปกฎกติกาในการอยู่ร่วมกัน

สิ่งที่ควรทำ

- 1.ตรงต่อเวลา
- 2.มีส่วนร่วมในกิจกรรม
- 3.มีความสามัคคีในกลุ่ม
- 4.พูดจาสุภาพ
- 5.ไม่ขโมย ของใช้ส่วนรวม
- 6.ยิ้มแย้มแจ่มใส
- 7.รักษาความสะอาด
- 8.มีผู้พูดต้องมีผู้ฟัง
- 9.ไม่ใช้โทรศัพท์ในห้องพัก
- 10.ขออนุญาตทุกครั้ง
- 11.ก่อนออกจากห้อง
- 12.ไม่ส่งเสียงดังรบกวน
- 13.รักษากฎอย่างเคร่งครัด
- 14.เคารพซึ่งกันและกัน
- 15.สิ่งที่ไม่ควรทำ

- 1.มาสาย
- 2.คุยโทรศัพท์
- 3.ไม่ให้ความร่วมมือ
- 4.พูดคำหยาบ
- 5.ไม่มีน้ำใจ
- 6.หลับในห้องประชุม
- 7.ทำห้องสกปรก
- 8.ออกจากห้องโดยพลการ
- 9.ไม่รักษากฎกติกา
- 10.เห็นแก่ตัว

สรุปโดย Facilitator

กฎกติกาส่วนใหญ่คือสิ่งที่เจอประจำอยู่แล้ว เรามาแลกเปลี่ยนเรียนรู้และทัศนคติซึ่งกันและกัน มาเรียนรู้ด้วยตัว “R” ซึ่งเป็นตัวสุดท้ายของ MapHR ก็คือ “สุขด้วยผลลัพธ์ขององค์กร” วันนี้ทั้ง 2 วัน เราต้องรู้จักกันให้ครบ วันนี้เป็นประสบการณ์อันดีที่เราได้มาเจอกัน ถ้าสมาชิกทำผิดกฎครั้งแรกจะให้อภัย ผิดซ้ำ 2 ต้องตักเตือน ผิดครั้งที่ 3 ต้องมีการลงโทษทั้งทีม 50 คนไม่ว่าจะมากี่บริษัท แต่ทุกท่านคือ 1 ทีมสำหรับวันนี้

วันนี้เรามาเรียนรู้เรื่อง สุขด้วยผลลัพธ์ในองค์กร คือ สุขในงานเรื่อง Productivity ซึ่งอยู่ในโครงการส่งเสริมการเป็นองค์กรสุขภาวะในอุตสาหกรรมแฟชั่น สิ่งที่สำคัญคือต้องการลดเหล้า ลดบุหรี่ ภายใน 2 วันนี้ต้องดให้ได้ เราต้องให้เกียรติ สสส. เพราะเขาให้งบประมาณเรา เราจะสร้างสุขทั้ง 2 วันโดย Facilitator รุ่นที่ 4 และอาจจะมี Facilitator รุ่นที่ 3 เข้ามาช่วยเหลือและประเมินกิจกรรม สิ่งที่จะทำให้มีความสุขภายใน 2 วันนี้ก็คือเราต้องทำตามกฎกติกาที่ได้ร่วมกันตั้งไว้ ทั้งสิ่งที่ควรทำและไม่ควรทำ ถ้าเราทำร่วมกันเราจะอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุขตามกฎหมายที่เราคิดเอาไว้

SHARE หน่อย

ให้ทุกคนเดินมาหยิบกระดาษ 1 แผ่น เขียนชื่อตัวเองและบริษัทลงในกระดาษ ใบนี้ต้องเก็บรักษาไว้ถึงวันพรุ่งนี้ เขียนรายละเอียดแล้วส่งทาง Share หน่อยโดยมีโจทย์ก็คือ

- ท่านได้ความรู้เรื่องอะไรในเรื่องของผลลัพธ์องค์กร ?
- ท่านได้ Skill อะไรกับการมาทำกิจกรรมใน 2 วันนี้ ?
- ท่านได้ทัศนคติที่ดีอะไรในการมาทำกิจกรรม 2 วันนี้ ?
- ท่านได้อะไรจากกระบวนการทั้ง 2 วัน ?
- ท่านจะกลับไปเป็นคนต้นแบบในเรื่องอะไร ?

“วันนี้เราจะมาเรียนของเรื่องผลลัพธ์ Outcome วันนี้คือเราจะต้อง

แลกเปลี่ยนเรียนรู้เรื่องของ Life Skill และ Work Skill และ Output เรื่องของ Knowledge (ความรู้) ว่าท่านได้เรื่องอะไร ยกตัวอย่างเช่น ได้เรื่องความรู้ วันนี้เรามาเรียนรู้เรื่องของ “R” คือผลลัพธ์ และท่านได้ Skill อะไรกลับไป เช่น ได้มีโอกาสจับไม้ และเรื่องของทัศนคติว่าท่านได้อะไร ยกตัวอย่างเช่น ปกติแล้วไม่ค่อยกับใครก่อน วันนี้เราได้เข้าไปทักเพื่อนก่อน ได้เปลี่ยนทัศนคติตัวเอง

“ส่วนเรื่องของ Process กระบวนการ จะมีการ Training การ Roleplay ทำกิจกรรมต่างๆ เรื่องของการ Brainstorm เรื่องของเกมต่างๆ เรื่องของการนำเสนอ สุดท้าย Input ก็คือเราต้องการให้พวกท่านเป็นคนต้นแบบในองค์กร ถ้าท่านมีความสุข คนในองค์กรก็มีความสุขด้วย”

แลกเปลี่ยนเรียนรู้ เรื่อง “สุขด้วยผลลัพธ์องค์กร”

วิทยากรโดย : คุณอังคณา ภิญโญกุล – คุณวนิดา มีสีผ่อง

*แชร์เตย

“วันนี้เรามาเรียนรู้เรื่องสุขด้วยผลลัพธ์องค์กร โดยมีงบประมาณสนับสนุนจาก สสส. (สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ) และทีม Share มาจากมูลนิธิพัฒนาอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มไทย และพวกเราทุกคนที่มาอบรม เป็นตัวแทนของบริษัทที่ต้องการให้พนักงานของเรามีความสุข และ Facilitator รุ่นที่ 3, 4 จะมาช่วยสร้างความบันเทิงในที่นี้ ไม่ว่าจะเป็นช่วงไหนอะไรก็แล้วแต่

เนื้อหาวันนี้คือ “สุขด้วยผลลัพธ์องค์กร” ถ้าบริษัทที่เน้นในเรื่องของธุรกิจมาก เขาก็จะพูดอยู่ 2 อย่าง ก็คือ ยอดขายและผลกำไร แต่ถ้าองค์กรสุขภาวะ พูดถึง Result เขาคิดถึงพนักงาน ต้องการให้พนักงานมีความสุข นี่คือผลลัพธ์ทางธุรกิจขององค์กรสุขภาวะ”

ในทุกครั้งๆ ของการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ นั้น สิ่งสำคัญก็คือการ ‘เตรียมความพร้อม’ แต่ละคนนั้นต่างที่มา ต่างองค์กร ต่างทัศนคติ แต่มีเป้าหมายเดียวกันคืออยากเข้ามาเติมเต็มความรู้และประสบการณ์ในการสร้างสุขให้กับองค์กร ฉะนั้นหากจะเปิดพื้นที่ว่างเพื่อเพิ่มเติมการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ให้ตรงตามเป้าหมายได้อย่างเต็มที่แล้ว จึงจะจำเป็นต้องมีกิจกรรมปรับเปิดพื้นที่ว่างแห่งการเรียนรู้และปรับสมดุลในหัวใจทุกคนให้อยู่ในฐานเดียวกัน โดยครั้งนี้มีกิจกรรมไม่ว่าจะเป็น

*หลับตาทำสมาธิ

“เราจะเริ่มต้นด้วยใจที่สงบ โดยการทำสมาธิก่อน 5 นาที ขอให้ทุกท่านนั่งให้สบาย หลังตรง ศีรษะตรง หลับตาเบาๆ หยุดความคิดด้วยการรับรู้ลมหายใจ เริ่มต้นด้วยการหายใจเข้าออก 5 ครั้ง พร้อมสังเกตลมหายใจที่ผ่านเข้าออกบริเวณปลายจมูก ระหว่างนี้จะมีความคิดเกิดขึ้นเป็นครั้งคราว ขอให้เรารู้ตัว ไม่คิดหนัก เตือนตัวเองให้กลับมารับรู้ลมหายใจใหม่โดยการหายใจเข้าออกยาว 1-2 รอบ รับรู้อย่างต่อเนื่อง ทำแบบนี้ทุกครั้งที่มีความคิดเกิดขึ้น ทุกท่านค่อยๆ ลืมตาขึ้น ลองทำสมาธิกำหนดที่ลมหายใจ 1 นาที โดยไม่ต้องหลับตา เราจะประชุมด้วยสติสนทนา โดยรับรู้ลมหายใจในการพูดและฟัง สติสนทนาจะช่วยให้เราสนทนาและอภิปรายอย่างสร้างสรรค์”

จากนั้นให้ทุกคนแบ่งกลุ่มเป็น 5 กลุ่ม โดยมีเงื่อนไขว่า

“พวกเราทุกคนอายุ 18 ต้องทำตัวให้เหมือนอายุ 18 วันนี้ที่พวกเรา มาอยู่เรียนรู้ด้วยกัน อยากให้ถอดยศถาบรรดาศักดิ์ทั้งหลาย ให้ถอดหัวโขนที่มีอยู่ เรื่องวัย เรื่องคุณวุฒิ วัยวุฒิ เพราะทุกคนอายุ 18 ปีเท่ากัน และให้ทุกคนนำมือไว้ที่ศีรษะ ทำท่าเหมือนจะถอดหัวโขน แล้วพูดว่า พวกเราขอถอดหัวโขนที่สะสมมาตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบันนี้ให้ไปไกลๆ เพราะเรากำลังเรียนรู้ร่วมกัน”

“วันนี้เรามาเรียนรู้เกี่ยวกับเรื่องของ Happy workplace Index ซึ่งเราเรียนรู้ใน Happy workplace Index มิติที่ 5 นั่นก็คือ “R” จะใช้เวลา 5 นาที สิ่งแรกก็คือใครที่รู้ว่า “M” “A” “P” “H” “R” คืออะไร ? ให้สอนหรือพูดคุยกันในกลุ่มของตัวเอง แล้วเลือกให้คนใดคนหนึ่งในกลุ่มนั้นเป็นผู้อธิบายพร้อมยกตัวอย่าง”



จากนั้นให้แต่ละกลุ่ม วาดภาพโดยห้ามเขียนคำอธิบาย และโดยต้องสื่อให้เห็นว่าตัว “M” “A” “P” “H” “R” คืออะไร ? ภายในเวลา 5 นาที (อุปกรณ์กระดาษ 1 ใบ ปากกา 3 ด้าม สำหรับทุกกลุ่ม)

กลุ่มที่ 1 (วาดเป็นรูปองค์กร) “M” คือ Management การจัดการ ตามความเข้าใจของกลุ่มเราที่แชร์กันมากที่สุด คือ เมื่อมีระบบการจัดการที่ดีก็จะสร้างความสุขในองค์กร เช่น การวางแผนในการทำงาน การจัดการในองค์กรก็จะมีสวัสดิการที่ดี มีความปลอดภัยในการทำงาน ทุกคนก็มีความสุข

กลุ่มที่ 2 (วาดเป็นรูปผังองค์กรเรื่องการจัดการ) “M” คือ กระบวนการจัดการ

กลุ่มที่ 3 (วาดรูปเป็นกลุ่มคน องค์กร) “M” คือ Management หรือการจัดการ เราจะต้องมีกลุ่มคนหรือองค์กรซึ่งเป็นตัวแทนมาจัดการทั้งในส่วนของ “M” “A” “P” “H” “R” ว่าเราจะเดินไปสู่ผลลัพธ์อย่างไรบ้าง

กลุ่มที่ 4 “M” คือ การวางแผนจัดการนโยบายต่างๆ การคิดเป็นกระบวนการ

กลุ่มที่ 5 “M” คือ Management การจัดการ ไม่ว่าจะเป็นนโยบายหรือแผนต่างๆ

*สรุป “M” โดยแซร์เตย

“พวกเราจะรู้ว่า Management คือการจัดการ ในการจัดการนั้นจะทำให้ใครมีความสุข มีการทำงานที่ดี ซึ่งความสุขหรือการทำงานที่ดีนั้นมันไม่ได้มาจากสิ่งเดียว มันมาจากหลายๆ สิ่ง แต่สิ่งที่พนักงานชื่นชอบมากที่สุดก็คือ “เงิน” เรื่องโบนัส เรื่องของสวัสดิการต่างๆ ที่องค์กรต้องมีให้ ตัว “M” ในที่นี้หมายถึง การจัดการคนในองค์กรให้เขาสามารถอยู่กับองค์กรเราได้โดยใช้เรื่องของสวัสดิการในองค์กร ไม่ว่าจะเป็นเรื่องเงินเดือน เรื่องของความก้าวหน้าในอาชีพ หรือแม้กระทั่งเรื่องของความรับผิดชอบต่อสังคม หรือครอบครัว มันก็เลยมีกิจกรรมหลายๆ อย่างที่เราบอกว่าทางบริษัทต้องมีให้กับพนักงาน อย่างน้อยๆ ทุกบริษัทจะต้องได้ตามมาตรฐานของกฎหมาย เช่น เราจะต้องทำงาน 8 ชั่วโมงต่อวัน และหลังจากนั้นได้ OT ถ้าขยันมากขึ้นได้เบี้ยขยัน หรือแม้กระทั่งของขวัญหรือใบประกาศ มันต้องเกิดความก้าวหน้าในอาชีพ ถ้าขยันเหมือนเดิม เงินเดือนเหมือนเดิม สวัสดิการเดิมๆ ไม่ได้มีการพัฒนาขึ้นเลย นี่คือ “M” ที่ไม่ดี เพราะคนที่องค์กรต้องใช้ระบบเดียวกันทั้งหมด”

“A” Atmosphere

กลุ่มที่ 1 “A” ก็คือ Atmosphere เรื่องของการสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน เช่น เพื่อนๆมาทำงานแล้วมีรอยยิ้มให้กันและกัน

กลุ่มที่ 2 “A” ก็คือ เป็นการสื่อถึงบรรยากาศในการทำงาน เช่น พนักงานทำงานแล้วมีความสุข ยิ้มได้

กลุ่มที่ 3 “A” ก็คือ เป็นการสร้างบรรยากาศในการทำงานให้ทุกคนมีความสุขและที่สำคัญที่สุดก็คือให้พนักงานเป็นคิดบวก

กลุ่มที่ 4 “A” ก็คือ การสร้างบรรยากาศในการทำงาน เหมือนกับการทำงาน ถ้าพนักงานมาทำงานด้วยกันควรที่จะยิ้มแย้มให้กัน เพราะมันเป็นการสร้างมิตรไมตรีที่ดีต่อกัน

กลุ่มที่ 5 “A” ก็คือ การสร้างบรรยากาศในที่ทำงาน บรรยากาศภายในใจ ก็คือ ให้พนักงานทุกคนอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข ใครมีปัญหาอะไรสามารถที่จะปรึกษาพูดคุยกันได้

*สรุป “A” โดยแซร์เตย

“จะสังเกตว่าในแต่ละคนพอจะมีความเข้าใจในเรื่องของบรรยากาศบรรยากาศในที่นี้หมายถึง สภาพจิตใจของคนกับสิ่งแวดล้อมที่มีอยู่ เราจะเน้น 2 ด้าน สิ่งแวดล้อมก็คือพวกต้นไม้หรือความสะอาด ความสะดวก แต่สิ่งที่จำเป็นก็คือ บรรยากาศ ในเรื่องของการยิ้มแย้มแจ่มใส การช่วยเหลือกัน และมีการให้อภัยกัน ช่วยกันทำงาน นี่คือนับว่าบรรยากาศแห่งการทำงานแบบพี่น้อง ถึงแม้ว่าบริษัทเราจะเป็นบริษัทใหญ่ มีระบบแบ่งงาน มี KPI ที่ต่างกัน แต่อย่าเอา KPI มาทำให้บรรยากาศในที่ทำงานไม่ดี ดังนั้นเวลาทำงานเราก็ต้องมีการช่วยเหลือกัน มีการยิ้มแย้มแจ่มใส ให้อภัยซึ่งกันและกัน บางทีบางบริษัทอาจจะเปลี่ยนบรรยากาศ เช่น สลับสับเปลี่ยนลูกน้องกันเป็นหัวหน้าที่ได้ อย่า Fit หรือแข็งมากเกินไป เพราะดูเหมือนประสิทธิภาพจะดีขึ้น แต่ความสัมพันธ์แย่ลง สุดท้ายมันก็จะทำให้ประสิทธิภาพแย่งลงอยู่ดี”

“P” Process

กลุ่มที่ 1 “P” คือ Process เป็นกระบวนการ ถ้าพูดถึงในแง่การจัดการเราจะไม่พูดถึงกระบวนการในการทำงาน แต่จะพูดถึงกระบวนการในการสร้างความสุขในองค์กร จะมองหาวิธีที่ทำให้คนในองค์กรมีความสุข เช่น การจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ จัดอบรมสัมมนา จัดกีฬา ก็หาอะไรจูงใจคนไปเที่ยวสังสรรค์กัน มีปัญหาอะไรก็พูดคุยกัน ก็ถือว่ากระบวนการสร้างความสุขในองค์กรของเราได้เหมือนกัน

กลุ่มที่ 2 “P” คือ Process หรือกระบวนการที่อยู่กันแบบพี่น้อง ช่วยกันทำงาน

กลุ่มที่ 3 “P” คือ กระบวนการย้อนไปตั้งแต่ Management คือการจัดการคน และก็สร้างบรรยากาศในการทำงาน ตัว Process คือจะมีกระบวนการยังไงที่จะทำให้คนของเรามีความสุข ตอบโจทย์ทั้ง “M” และ “A”

กลุ่มที่ 4 “P” คือ ขั้นตอนจาก 1 ไป 2 ไป 3 เป็นการทำงานที่เราสืบมาจากวางแผนที่ตัวเอง เราต้องรู้ว่าเราวางแผนทำอะไรไว้บ้างและมาทำกระบวนการ Process ให้ตรงตามเป้า เช่น จัดกิจกรรมต่างๆให้กับพนักงาน

กลุ่มที่ 5 “P” คือ กระบวนการที่จะทำให้ทุกคนเกิดความสุข แต่ละคนมีความต้องการความสุขไม่เหมือนกัน กระบวนการนี้คือทำยังงี้แล้วแต่ให้ทุกคนเกิดเป็นความสุขเหมือนกันและยั่งยืนถาวร

*สรุป “P” โดยแซร์เตย

“P หมายถึง กระบวนการ Process ทั้งหมดในองค์กรของพวกเรา มันมีการเชื่อมต่อหรือเชื่อมโยงกับแผนอื่นๆหรือใครก็แล้วแต่ในองค์กร และเชื่อมโยงอย่างไรให้มีความสุข ส่วนใหญ่แล้ว “P” จะหมายถึงหัวหน้า ผู้บริหาร มีภาวะผู้นำหรือไม่ และหมายถึงว่ามีระบบการสื่อสารภายในองค์กรเป็นอย่างไร จากแผนหนึ่งไปสู่แผนหนึ่ง หรือเป็นเรื่องของกระบวนการทำงานว่ากระบวนการทำงานของเรามันทำให้คนในองค์กรของเรา Happy หรือไม่ สิ่งแล้วติดตามผล ติดตามงานดูผลลัพธ์ด้วย

“Process ที่ทำให้ทุกคนในองค์กรมีความสุข มีเรื่องของผู้นำ หรือคนที่อยู่ในทีมมีบทบาทหน้าที่อะไรบ้าง จะอยู่ในเรื่องของ Process ถ้าทุกคนรู้บทบาทหน้าที่ของตัวเอง มันก็จะทำให้กระบวนการในการทำงานของเราราบรื่น แต่ถ้าเราไม่รู้จักหน้าที่ของตัวเองมันก็จะมีปัญหา และนอกจากการที่เรา

รู้จักหน้าที่ของตัวเองแล้วยังไม่พอ เรายังมีการส่งเสริมหรือสนับสนุนให้เพื่อน เรารู้เหมือนกัน ถ้าเป็นโครงการใน Happy Workplace ก็คือ การสร้างศูนย์ ที่ทำให้พวกเราได้มีการเรียนรู้ประสบการณ์ซึ่งกันและกัน กระบวนการคือ ทำให้ทุกคนในองค์กรมีความสุข จะด้วยวิธีใดก็ได้แล้วแต่”

“H” Health

กลุ่มที่ 1

“H” คือ เรื่องของการลด ละ เลิก เหล้าบุหรี่ และ รมรงค์เรื่องของการลด อุบัติเหตุ

กลุ่มที่ 2

“H” คือ สุขภาพทางกาย และสุขภาพทางใจ เช่น การ ออกกำลังกาย

กลุ่มที่ 3

“H” คือ สุขภาพ ซึ่งไม่ได้หมายถึงสุขภาพกายอย่างเดียวเท่านั้น หมายถึงสุขภาพใจด้วย เพราะการไม่มี โรค คือลาอันประเสริฐ

กลุ่มที่ 4

“H” คือ สุขภาพกายและสุขภาพใจ เช่น ถ้าเราอยากใหพนักงานในองค์กรมีความสุข ที่ดีและจิตใจที่ดี ต้องสอนให้พนักงานเริ่มต้นจากการคิดบวกก่อน และมีกิจกรรมเด่น แอโรบิคหรือกิจกรรมลดน้ำหนัก เป็นต้น

กลุ่มที่ 5

“H” คือ ทำอย่างไรสุขภาพกายของพนักงานในองค์กรแข็งแรง อาจ จะมีการรณรงค์ลด ละ เลิก การไม่ดื่มสุรา การไม่สูบบุหรี่ อาจจะ มีรางวัลสำหรับคนที่งดบุหรี่ได้หรือว่าเลิกบุหรี่ มีการส่งเสริมการ ออกกำลังกาย พอสุขภาพร่างกายแข็งแรง สุขภาพจิตก็จะตามมา เพราะสุขภาพจิตที่ดีจะอยู่ในร่างกายที่แข็งแรง จากการคิดบวกก่อน และมีกิจกรรมเด่นแอโรบิคหรือกิจกรรมลดน้ำหนัก เป็นต้น

*สรุป “H” โดยแชนด์เรย์

“สิ่งที่เราพูดถึงกันก็จะเป็นเรื่องของ การออกกำลังกาย เรื่องของ สุขภาพจิตทำให้ร่างกายแข็งแรง และการทานอาหาร แต่จริงๆ แล้วในเรื่อง ของการประเมิน “H” เขาหมายถึงมวล BMI จะวัดทั้งหมด 5 ตัว BMI เรา จะต้องมีความสูงกับน้ำหนักที่พอตกัน วิธีการที่จะทำให้มวลร่างกายดีก็อาจจะ เป็นเรื่องของ การออกกำลังกายบ้าง กินอาหารให้ถูกสุขลักษณะหรือเป็น ประโยชน์ และนอกจาก BMI ดีแล้ว พวกเราจะต้องห่างไกลยาเสพติด เหล้า บุหรี่ และเราจะต้องดูเรื่องของอุบัติเหตุ เราทำงาน ชีวิตเราไม่ว่าจะอยู่ในวินาที ไหนก็แล้วแต่สามารถเกิดอุบัติเหตุได้ทั้งนั้น เราต้องพยายามทำตัวเราให้ห่าง ไกลอุบัติเหตุ นั่นก็คือต้องรู้ตัวตนของตัวเองว่าจะเป็นยังไง และนอกจาก อุบัติเหตุแล้ว ถ้าเราจะทำให้ “H” ดี เราจะต้องมีสังคมที่ดี”

จากนั้นแชร์เตยให้แต่ละกลุ่มส่งตัวแทนขึ้นมาวาดรูปและเขียนคำบรรยายสั้นๆที่อ่านแล้วเข้าใจง่ายโดยรวมกันเป็นแผ่นเดียว

- ☐ “M” คือ สวัสดิการ โบนัส ความมั่นคง
- ☐ “A” คือ บรรยากาศในการทำงานโดยใช้ 10 วลี / 4 ป. / 5 ส.

และ คิดเชิงบวก

- ☐ “P” คือ มีศูนย์สร้างสรรค์ป็นสุข มีทีมสร้างสุข
- ☐ “H” คือ ลด ละ เลิก เหล้าและบุหรื
- ☐ “R” คือ (เรียนรู้ในครั้งนี่)

กิจกรรมสร้างสุขโดย Facilitator รุ่นที่ 4

กิจกรรมนี้มีกติกาอยู่ว่าให้ทุกคนชูมือซ้าย ยกนิ้วชี้ขึ้น และนำมือขวา วางที่ตักเพื่อน ทำมือเป็นรูวงกลม และนำนิ้วชี้มือซ้ายแหย่ไปในรูมือขวาเพื่อน โดยมีการให้จังหวะ 1 2 3 4 ... ถ้านับ 5 ให้นำนิ้วชี้ออกจากรูให้ทัน ถ้าไม่ทัน จะมีการลงโทษโดยการจับมานั่งกลางวง คนนั่งกลางวงช่วยกันจับคนทำผิดไปเรื่อยๆ บทลงโทษก็คือเต้นเพลงโรตี่หน้าห้องประชุม

ในระหว่างที่ทุกคนเล่นกิจกรรมนี้อยู่ นั่นก็จะมีเสียงหัวเราะดังขึ้นอยู่เป็นระยะๆ ซึ่งเป็นเครื่องยืนยันว่าทุกๆ คนมีความสุขสนุกสนานร่วมกัน เป็นกิจกรรมที่ได้ทั้งผ่อนคลายความตึงเครียดของตนเองและยังได้รู้จักทักทายเพื่อนใหม่ไปในตัว และอีกทั้งยังเป็นการเตรียมความพร้อมเพื่อเข้าสู่หัวข้อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ต่อไป



เรียนรู้เรื่องของ “R” โดยแซร์เตย

“เรื่องของ Happy Index ทั้งหมด เกี่ยวกับบุคคล 3 ระดับ ระดับ 1 คือผู้บริหาร เป็นผู้สนับสนุน ระดับ 2 หัวหน้างานรับนโยบาย ระดับ 3 พนักงาน ปฏิบัติการทำงานในองค์กรของเราจะมี 3 ระดับอยู่แล้ว ในการทำงานไม่ว่าจะงานอะไรก็แล้วแต่เราต้องได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหาร 5 ข้อ สิ่งแรกเราต้องรู้ว่าองค์กรของเรามีวิสัยทัศน์ยังงัย 2.ทีมงานของเราก็ต้องมีทักษะในการทำงานไม่ว่าจะเป็นอะไรก็แล้วแต่ จะมีมากหรือน้อยก็อีกเรื่องหนึ่ง 3.จะต้องมีแรงจูงใจ จะเป็นด้วยคำชื่นชม ด้วยเงินค่าตอบแทน หรือป้ายประกาศ และตัวที่ 4 คือ คนที่จะมาอยู่ในทีมเรา ที่จะมาช่วยเรา และเราต้องได้เวลา คนกับเวลาต้องมาด้วยกัน และมีเรื่องของปัจจัยก็คือ เงิน ที่จะเข้ามาเกี่ยวข้อง และตัวสุดท้าย 5.สามารถกำหนดแบบแผนให้เราได้ นี่คือลักษณะของผู้บริหาร

“มองในมุมกลับ ถ้าเราขาดอะไรสักอย่างหนึ่ง เช่น ถ้าเราขาดเรื่องของวิสัยทัศน์ เราก็จะขาดเป้าหมาย เราก็ไม่รู้ว่าจะทำมันไปเพื่ออะไร เท่าไหร่ถึงจะเป็นที่พอใจของผู้บริหาร ถ้าเราไม่รู้มันจะเกิดคำว่าสะสมนั่นเอง และถ้าเราขาดทักษะในการทำงาน ของก็จะเสียเยอะ ครั้งที่ 1 โดนว่า ครั้งที่ 2 โดนว่า ครั้งที่ 3 ก็ไม่อยากทำแล้ว มันจะเกิดความวิตกกังวลกลัวว่าทำแล้วมันจะผิด และถ้าเราขาดในเรื่องการดำเนินการ มันก็จะเกิดการมาแล้วเลิกกันไป

“บางบริษัทก็เริ่มที่จะเน้นกับการทำกิจกรรม Happy Workplace หรือผู้บริหารไม่สนับสนุนที่จะทำต่อ และบางบริษัทก็ยังทำอยู่ ต้องไปสร้างภูมิทัศน์ทางของตัวเองให้ผู้บริหารเราสามารถสนับสนุนให้ได้ตามนี้ทั้งหมด ต้องใช้กำลังภายในของตัวเองและของคนอื่นๆ ร่วมด้วยมันถึงจะสำเร็จ บางที่ใช้ข้างในไม่สำเร็จก็ใช้ข้างนอก และถ้าเกิดเราขาดทรัพยากรขึ้นมา เราจะเกิดความข้องใจ ให้แรงจูงใจแต่ไม่เปิดโอกาส และถ้าเกิดเมื่อไหร่ที่เราไม่มีแผนปฏิบัติการ มันก็จะเดินผิดทิศทาง ไม่ได้ก้าวหน้าไปไหนถนัดถอยหลังอีกต่างหาก นี่คือสิ่งที่ผู้บริหารเราต้องมี”

คำถาม

ถ้าเราต้องการให้ผู้บริหารเรามี 4 ข้อในไอดีเดียวของเรา ในฐานะที่เราเป็นลูกน้อง เราจะทำยังไงให้ได้ข้อนี้ ? (ร่วมกันคิดและแสดงความคิดเห็น)

คนที่ 1 จะนำแผนงานและเสนอให้ผู้บริหารได้เข้าใจในสิ่งที่เราต้องการ

คนที่ 2 เราต้องไปถึงเป้าหมายวัตถุประสงค์พร้อมกับผลลัพธ์ที่เราจะได้ เช่น ถ้าเราจะทำโครงการ Happy Workplace อันดับแรกคือเป้าหมายที่เราต้องการคืออะไร ? สิ่งที่พนักงานจะได้คืออะไร ? และเราก็จะนำแผนตัวนี้ไปเสนอให้กับผู้บริหาร

คนที่ 3 จะนำเสนอข้อเสียก่อนให้ผู้บริหารได้มองภาพ หลังจากเสนอข้อเสียแล้วเราก็นำข้อดีเสนอต่อ จะได้เกิดวิธีแก้และทำแล้วผลลัพธ์เป็นยังไงก็มานำเสนอให้ผู้บริหารอีกที

คนที่ 4 ต้องขอความคิดเห็นจากพนักงานชั้นล่างว่าเขาต้องอะไร อันไหนดีอันไหนไม่ดี อันไหนเขาทำได้เราก็คงเสริมให้ เพราะทุกวันนี้เขาเอาแค่ความคิดของคนกลุ่มเล็กๆมองข้ามคนกลุ่มใหญ่ เราต้องการความคิดของคนกลุ่มใหญ่ และนำไปขับเคลื่อนต่อ

คนที่ 5 นำเสนอแผนงานว่าโครงการนี้จะใช้งบประมาณเท่าไร และจะสิ้นสุดเมื่อไร และต้องสร้างความเชื่อมั่นให้ผู้บริหารได้เห็น ว่าเราจะทำโครงการนี้ได้

คนที่ 6 ผู้บริหารเห็นความสำคัญของ Happy Workplace อยู่แล้วก็เลยสนับสนุนจัดตั้งทีม

คนที่ 7 ต้องดูก่อนว่าวิสัยทัศน์ขององค์กรเป็นยังไง เพราะทุกสิ่งที่เรานำเสนอไปถ้าขัดกับวิสัยทัศน์ขององค์กรหรือขัดกับวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร สิ่งที่เรานำเสนอไปก็จะไร้ค่า อันดับแรกก็ต้องมองเป้าหมายของผู้บริหาร พยายามหาสถานการณ์ปัจจุบัน

คนที่ 8 ต้องดูแผนงานหรือนโยบายของบริษัทก่อนว่าสิ่งที่เขาต้องการคืออะไร ? แล้วสิ่งที่เขาจะได้รับนั้นมันดีหรือไม่ ? ตอบสนองมากน้อยแค่ไหน ? เราถึงจะไปดู KPI ที่เขาต้องการ ปัญหาก็คือสายล่างไม่สามารถคลุกคลีกับสายบนได้โดยตรง

คนที่ 9 อยู่ที่ทุกส่วน ไม่ว่าจะเป็น ผู้บริหาร หัวหน้างาน หรือ พนักงาน ไม่ว่าเราจะใช้วิสัยทัศน์ใช้ทักษะ แรงจูงใจ ถ้าส่วนใดส่วนหนึ่งเขาไม่จริงใจที่จะทำมันก็จะไม่ประสบความสำเร็จ

*สรุปโดยแชนด์เตย

“ในการทำงานไม่ว่าจะเป็นงานอะไร สุดท้ายมันกลับมาในเรื่องของ Result ก็คือ ผลสัมฤทธิ์ของมันได้อะไรกับการทำ เช่น เราเล่นกีฬา เราต้องการผลสัมฤทธิ์คือ สุขภาพร่างกายที่แข็งแรง หรือถ้าเราขายของ เราก็ต้องการกำไร ถ้าเราอยากได้กำไรเราก็ต้องขายให้ได้ตามเป้าที่กำหนดเราถึงจะได้ผลลัพธ์ตรงนั้น แต่ถ้าเราทำ Happy Workplace ผลลัพธ์ก็คือ สุขภาพหรือความพึงพอใจ และเราได้ Productivity ก็คือเรื่องของผลงานเพิ่มขึ้น ลดอัตราการลาออก”

กิจกรรม : ถ้าคุณเป็นหัวหน้า อยากได้ Result ขององค์กรอย่างไร? กติกาคือให้เวลานับ 1-3 จับกลุ่มเดิมเหมือนกิจกรรมที่แล้ว หลังจากนั้นให้แต่ละกลุ่มเดินไปหยิบกระดาด A4 โจทย์มีอยู่ว่า ถ้าคุณอยู่ในฐานะผู้บริหารขององค์กร คุณอยากได้ผลสัมฤทธิ์หรือผลลัพธ์ขององค์กรอย่างไรบ้าง ? (ใช้เวลา 5 นาที)

กลุ่มที่ 1 ด้านขององค์กร
คาดหวังคุณภาพของพนักงาน
และผลผลิตจะดีขึ้น
Productivity ดีขึ้น กำไรดี
ขึ้น ผลประกอบการดี และ
ลดต้นทุนเรื่องการสูญเสีย
ได้ และในด้านของพนักงาน
สามารถลดอัตราการลา
ออกได้

กลุ่มที่ 2
1.ผลกำไร
2.คุณภาพและปริมาณ
3.มีความรักดีต่อองค์กร
4.ความพึงพอใจของลูกค้า
ที่ 5.ทัศนคติที่ดีในการใช้
ชีวิต 6.มีทักษะที่ดีในการ
ทำงาน 7.ถ่ายทอดองค์ความ
รู้จากรุ่นสู่รุ่น

กลุ่มที่ 3
1.อยากให้พนักงานมี
ความสุข ทำงานอย่างมี
ประสิทธิภาพ
2.ขยายสาขา มียอดขายเพิ่ม
3.องค์กรเข้มแข็ง ไม่มีหนี้สิน
4.ลดอัตราการลาออก

กลุ่มที่ 4
เป็นองค์กรต้นแบบที่ดี

กลุ่มที่ 5 มองเห็นเป้าหมายขององค์กรเป็นหลัก ลดต้นทุนการผลิต คุณภาพสินค้าต้องได้มาตรฐาน
และรักษามาตรฐานลูกค้าเก่า และหาช่องทางลูกค้าใหม่เพิ่มขึ้น มีการสร้างแรงจูงใจเพื่อลดอัตราการ
การลาออกของพนักงาน และรักษาสິงแวดล้อม

*สรุปโดยแฮรี่เตย

“นี่คือส่วนที่เราคาดว่าผู้บริหารน่าจะต้องการแบบนี้ แต่ละกลุ่มอาจ
จะมองไม่เหมือนกัน สิ่งที่เราเขียนมามันเป็นทั้งผลสัมฤทธิ์ ผลลัพธ์ และก็ป็น
ผลผลิตด้วย”

กิจกรรม : ถ้าคุณเป็นพนักงานองค์กร คุณอยากให้ Result ออกมาแบบ
ไหน?

กติกาก็คือให้คุณคิดว่าถ้าคุณอยู่ในฐานะพนักงานขององค์กร คุณอยากได้ผล
สัมฤทธิ์หรือผลลัพธ์ขององค์กรอย่างไรบ้าง ? (ให้เวลา 5 นาที)

กลุ่มที่ 1 เงินเดือนเพิ่ม โบนัสเยอะ มีวันหยุดและสวัสดิการที่ดี ตำแหน่งมีความมั่นคงและมีความสุขในการทำงาน

กลุ่มที่ 2 ค่าตอบแทนที่สูงขึ้น เช่น เงินเดือน มีความก้าวหน้าในการทำงาน สวัสดิการเพิ่มขึ้น รวมไปถึงค่ารักษาพยาบาลด้วย และพัฒนาเครื่องมือเครื่องจักรให้ทันสมัย

กลุ่มที่ 3 ต้องมีสวัสดิการที่ดี มีความก้าวหน้าในอาชีพ มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี มีความมั่นคงและความภาคภูมิใจ ให้ทันสมัย

กลุ่มที่ 4 มีค่าตอบแทนที่เหมาะสม คุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น มีเวลาอยู่กับครอบครัวมากขึ้น ให้ทันสมัย

กลุ่มที่ 5

1.เงินเดือน 2.ความมั่นคง 3.สวัสดิการ 4.ท่องเที่ยวต่างประเทศ 5.รับฟังความคิดเห็น ให้ทันสมัย

*สรุปโดยแชร์เตย

“ทั้ง 2 ส่วนนี้เป็นเรื่องของ Outcome หรือผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินงานในโครงการ ถ้าเป็นผู้บริหารต้องสนับสนุน 5 อย่างที่เกิดขึ้น 1.วิสัยทัศน์ 2.ทักษะ 3.แรงจูงใจ 4.ทรัพยากร 5.แผน ถ้าเขาจะสนับสนุนพวกนี้ได้ เขาจะต้องได้ในสิ่งที่เขาต้องการด้วย ถ้าเขามองไม่เห็นว่าเขาจะได้อะไรเขาก็ไม่ทำ เช่นเดียวกันกับพนักงานที่จะต้องร่วมเป็นทีมเดียวกัน ถ้าพนักงานไม่ได้อย่างที่แต่ละคนเขียนก็ไม่อยากทำ แต่ถ้าเมื่อไหร่ที่เราต้องการให้พนักงานคนอื่นช่วยเราทำงาน เราต้องสร้างให้เขาเห็นสิ่งที่เขาควรจะได้ก่อน เช่นเดียวกับผู้บริหาร เขาจะสนับสนุนเราหรือไม่สนับสนุนเราก็แล้วแต่ เขาก็ต้องดูถึงสิ่งที่จะได้รับเช่นกัน และเราจะให้ผู้บริหารเราสนับสนุนอย่างต่อเนื่องได้อย่างไร”

กิจกรรม : ในฐานะที่เราเป็นคนขับเคลื่อน Happy Workplace เราจะทำอย่างไรให้ตอบโจทย์ที่ผู้บริหารต้องการ ?

กลุ่มที่ 1 มีวัตถุประสงค์อย่างชัดเจน Input Process Output มีแผนงานที่ชัดเจนทั้งระยะสั้นและระยะยาว มี Teamwork ที่มีประสิทธิภาพ รับผิดชอบต่อหน้าที่ของตนเองและรับผิดชอบได้เต็ม พัฒนาพนักงานให้มีทักษะทุกระดับ มีการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง พัฒนาเรื่องการสื่อสารให้มีประสิทธิภาพในหน่วยงาน

กลุ่มที่ 2

- 1.ลดการสูญเสีย
- 2.เพิ่มทักษะให้พนักงาน (1 คนสามารถทำงานได้หลายอย่าง)
- 3.ทำตามแผนที่วางไว้
- 4.ส่งเสริมให้พนักงานรักองค์กร
- 5.ลดช่องว่างระหว่างผู้บริหารและพนักงาน ลดช่องว่างระหว่างหัวหน้างานกับลูกน้อง

กลุ่มที่ 3

- 1.ปฏิบัติตามขั้นตอนการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย
- 2.ปฏิบัติตามกฎระเบียบของบริษัท
- 3.รักษามาตรฐานที่กำหนดไว้

กลุ่มที่ 5

- 1.การมีส่วนร่วม
- 2.การแสดงความคิดเห็น
- 3.ทีมงาน
- 4.เหตุผล
- 5.กำไร

กลุ่มที่ 4

- 1.จัดการฝึกอบรมให้พนักงานเพื่อให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ
- 2.สร้างแรงจูงใจให้กับพนักงาน
- 3.ตั้งเป้าหมายและวางแผน ปฏิบัติอย่างชัดเจนและมีการติดตามผลว่าดำเนินการตามแผนหรือไม่
- 4.มีการสื่อสารและประสานงานในรูปแบบเดียวกัน สามารถเดินไปในทิศทางเดียวกันได้

กิจกรรม : ในระดับพนักงาน เราจะทำอย่างไรให้ได้ผลลัพธ์ตามที่เขียนไว้ ?

กลุ่มที่ 1

✓ 1.พัฒนาตัวเองทั้งทางร่างกายและจิตใจ 2.ขยันอดทน ไม่ขาดลา/มาสาย 3.ทำตามเป้าหมายที่วางไว้ 4.ปฏิบัติตามขั้นตอนที่ถูกต้อง 5.ปฏิบัติตามกฎระเบียบของโรงงาน 6.Teamwork

กลุ่มที่ 2

✓ 1.เพิ่มทักษะความสามารถ 2.เพิ่มผลกำไรให้บริษัท 3.ลดต้นทุน ลดการสูญเสีย 4.นำเสนอผลงานอย่างมีเหตุผล ไม่ใช่อารมณ์

กลุ่มที่ 3

✓ 1.พัฒนาตัวเองให้มี Skill มากขึ้น 2.เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ 3.ทำตามแผนงานที่วางไว้ 4.สร้าง Teamwork มีความสามัคคี 5.นำเสนอโครงการใหม่ๆให้ผู้บริหารเล็งเห็นว่าเรามีการพัฒนาอยู่เสมอ เช่น Kaizen

กลุ่มที่ 4

✓ 1.เพิ่มทักษะการแก้ไขปัญหา 2.ปฏิบัติตามกฎบริษัท 3.ให้ความร่วมมือ ตั้งใจทำงาน 4.นำเสนอข้อแก้ไขและปรับปรุง

กลุ่มที่ 5

✓ 1.เพิ่มทักษะให้พนักงาน 2.เปิดโอกาสเรียนต่อเพื่อยกระดับการศึกษา 3.ลดอัตราการสูญเสียจากการผลิต 4.ฝึกอบรมการออมและการใช้จ่ายเพื่อชีวิตที่ดีขึ้น 5.เปิดโอกาสให้มีการแสดงความคิดเห็น 6.จัดหาอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกให้พนักงานในการทำงาน

กิจกรรม : ให้แต่ละกลุ่มสรุปกลุ่มละข้อ กลุ่ม 1 สรุปข้อ 1 / กลุ่ม 2 สรุปข้อ 2 (ทั้งหมด 5 กลุ่ม 5 ข้อ)

กลุ่มที่ 1

ความต้องการของผู้บริหาร

- 1.กำไร
- 2.คุณภาพ ปริมาณ ผลสัมฤทธิ์
- 3.พนักงานักดีต้องคร
- 4.มีทัศนคติที่ดีต้องคร
- 5.ลดต้นทุน ลดของเสีย
- 6.ลูกค้ามีความพึงพอใจ
- 7.ขยายกิจการ พนักงานมีทักษะ
- 8.สื่อสาร แสดงความคิดเห็นและสนับสนุน
- 9.ถ่ายทอดความรู้/สอนงาน
- 10.พัฒนาระบบงาน
- 11.ความปลอดภัย/มีความสุข
- 12.ความรู้ขององค์กร
- 13.เป็นองค์กรต้นแบบ/ผู้นำธุรกิจ
- 14.ไม่มีหนี้สิน

กลุ่มที่ 2

ความต้องการของพนักงาน

- 1.เงินเดือนเยอะ/โบนัสเยอะ
- 2.Work - Life Balance
- 3.สวัสดิการดี
- 4.มีความมั่นคง
- 5.วันหยุด
- 6.เลื่อนตำแหน่ง
- 7.มีความสุข
- 8.ท่องเที่ยวต่างประเทศ
- 9.มีความปลอดภัย
- 10.ปรับปรุงเครื่องมือ/เครื่องจักร
- 11.มีความภาคภูมิใจ

กลุ่มที่ 3

ทำอย่างไรจะได้ผลลัพธ์

ตามที่ผู้บริหารต้องการ

- 1.เข้ารับการฝึกอบรมตามแผนฝึกอบรม
- 2.ปฏิบัติงานตามเป้าหมายและแผนที่วางไว้
- 3.ส่งเสริมให้รักองค์กร
- 4.สื่อสารและประสานงานระหว่างแผนกอย่างมีประสิทธิภาพ
- 5.นำเสนอผลงานอย่างสร้างสรรค์
- 6.ประเมินผลตามเป้าหมายที่วางไว้

กลุ่มที่ 4

ทำอย่างไรจะได้ผลลัพธ์ตามที่พนักงานต้องการ

- 1.เพิ่มทักษะ มีการพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง
- 2.ปฏิบัติตามกฎระเบียบของบริษัท
- 3.นำเสนอผลงานอย่างมีเหตุผล สอดคล้องนโยบายขององค์กร
- 4.ทำงานเป็นทีม
- 5.ลดอัตราการสูญเสียจากการผลิต
- 6.ทำตามเป้าหมายที่วางไว้
- 7.จัดหาอุปกรณ์ให้เหมาะสมกับงาน

กลุ่มที่ 5

ความต้องการของลูกค้า

- 1.คุณภาพที่ดีตรงตามความต้องการของลูกค้า
- 2.ส่งมอบตรงเวลา
- 3.บริการที่ดีและประทับใจ
- 4.ราคาที่เหมาะสม
- 5.สามารถตอบสนองทุกความต้องการของลูกค้าได้
- 6.ได้เครดิตที่เหมาะสมทั้ง 2 ฝ่าย
- 7.มีการรับประกันหลังการขาย
- 8.ความมั่นคงของผู้ผลิต

*สรุปโดยแฮร์เตย

“สิ่งที่พวกเราพูดมาทั้งหมด องค์กรจะมีความสุขได้จะต้องประกอบไปด้วยข้อมูลทั้งหมด 3 ส่วน ส่วนที่ 1 ก็คือส่วนองค์กร ส่วนที่ 2 ก็คือตัวพนักงาน ส่วนที่ 3 ก็คือลูกค้า ถ้าเราได้ทั้งหมด 3 ส่วนนี้มา มันก็จะทำให้องค์กรเราเกิดการเติบโตหรือเกิดการพัฒนา แต่ในสิ่งที่แต่ละคนแต่ละกลุ่มได้เขียนมาจะสังเกตได้ว่าไม่ว่าจะเป็นกลุ่มผู้บริหาร ผลลัพธ์ของผู้บริหาร ผลลัพธ์ของพนักงาน ล้วนแล้วแต่มีความเชื่อมโยงกันและแม้กระทั่งลูกค้าก็มีความเชื่อมโยงกันทั้งหมด 3 ส่วน

(ก่อนพักเบรกมีการบวมทิมเพื่อรวมพลัง โดยการจับมือแล้วเปล่งเสียงพร้อมกันว่า “มนตร์รักลูกทุ่ง เฮ้”

*มีกิจกรรมเล่นเกมโดยทีม Facilitator

เมื่อพูดคำว่า...

“แก้ว” ให้หงายมือทั้งสองข้างเหมือนถือแก้ว

“กะลา” ให้คว่ำมือทั้งสองข้างเหมือนกะลา

“ขัน” ให้เอามือมาชิดกันเหมือนรองเท้า

“โอง” ให้ชูมือขึ้นทั้งสองข้างเหมือนโอง

“เป่าลูกโป่ง” ให้เอามือป้องตรงปาก

(“แก้วกะลาขันโองเป่าลูกโป่งโองขันกะลาแก้ว” ทำท่าทางที่กำหนดให้ประกอบจังหวะ)

กติกา คือ ใครทำผิดจะมีการลงโทษโดยการเต้น

*แฮร์เตย

“วันนี้หัวข้อที่เราจะมาเรียนรู้กันก็คือ Result ถ้าเราดูในคำจำกัดความของ MapHR ที่กำหนด ความหมายของมันจริงๆ แล้วมากกว่าผลลัพธ์ เขาเรียกว่า “ผลสัมฤทธิ์” สรุปแล้วในเรื่องของ Result ความหมายของมันก็คือคำว่า “ผลสัมฤทธิ์” เมื่อไหร่ที่เราพูดถึง Result มันจะต้องประกอบไปด้วย 2

ตัว นั่นก็คือเรื่องของผลผลิตหรือ Output เป็นผลงานที่เกิดขึ้นจากการดำเนินงานหรือการทำการกิจกรรมโดยตรง เช่น เรื่องของคุณภาพและปริมาณที่จับต้องได้ วัดได้ ประเมินผลได้ เช่น ผลผลิตเพิ่มมากขึ้น มีเงินเพิ่มมากขึ้น เป็นจำนวนที่บาทสามารถวัดได้ สามารถจับต้องได้และมองเห็น

“ผลลัพธ์ Outcome มันเกิดจากผลกระทบจากผลงานที่เกิดขึ้น ถ้าเมื่อไหร่ที่เราพูดถึงผลผลิตมันจะมีจำนวนต่อท้ายอยู่ด้วยเสมอในเรื่องของคุณภาพและปริมาณ แต่ถ้าเมื่อไหร่ที่เราพูดถึงผลลัพธ์มันจะบอกว่าเพิ่มขึ้น ลดลง หรือเท่าเดิม แต่ถ้าเมื่อไหร่ที่เราพูดถึงผลสัมฤทธิ์จะมี 4 ข้อ ประสิทธิภาพ กับประสิทธิผลจะต่างกัน ประสิทธิผล คือ ผลที่มันเกิดขึ้น อะไรที่เพิ่มขึ้น จำนวนครั้งมากขึ้น หรือ Productivity เพิ่มมากขึ้น ผลิตผลงานที่มากขึ้น ประสิทธิภาพ คือ ผลที่เกิดจากประสิทธิผล ประสิทธิภาพมาก่อนเพราะเห็นอย่างชัดเจนในการเปลี่ยนแปลง จะมีเรื่องของตัวเลขเข้ามาจับต้องด้วยในเรื่องของ Output คือเราทำอะไรที่ปริมาณเยอะๆ ก็จะเกิดเป็นประสิทธิผล แต่ผลของการใช้จ่ายเยอะๆ ทำให้จน นี่คือประสิทธิภาพของการใช้เงินเยอะ อะไรก็แล้วแต่ที่วัดและประเมินผลได้นั้นคือคุณภาพและปริมาณ

“ผลสัมฤทธิ์หรือ Result ที่เราอยากได้ ถ้าในมุมมององค์กรที่มีต่อพนักงาน องค์กรต้องการให้พนักงานเป็นอย่างไรถึงจะเรียกว่าผลสัมฤทธิ์ นั่นก็คือเขาต้องการให้พนักงานอยู่กับองค์กรที่เขาเรียกว่าความภักดีต่อองค์กรนั่นเอง คือถ้าองค์กรทำให้พนักงานเยอะแยะแต่พนักงานไม่เห็นค่าแล้วเดินออกไป องค์กรก็ไม่ได้อะไร นี่คือ 1 ในหัวข้อของคำว่า “สัมฤทธิ์ผล” ซึ่งในหัวข้อของ Result จึงมีการประเมินคำว่า “อัตราการลาออก” ถ้าเมื่อไหร่ที่มีอัตราการลาออกงานจากองค์กรน้อยลงแสดงว่าองค์กรมีผลสัมฤทธิ์

“ถ้าองค์กรทำให้กับลูกค้า ผลสัมฤทธิ์ก็คือ ส่งงานตรงเวลา ราคาเป็นที่พอใจ ลูกค้ากลับมาใช้บริการซ้ำ มีลูกค้าเพิ่มมากขึ้น นี่คือการจรรักษ์ักดีในแบรนด์

“ถ้าองค์กรอยากได้จากพนักงาน
นอกจากผลสัมฤทธิ์ ก็คือ ต้นทุนลดลง นั่น
ก็คือประสิทธิภาพ แต่ถ้าเมื่อไหร่ที่มีอะไร
เพิ่มขึ้น คือ ประสิทธิภาพ

“ในการทำ Happy Workplace
เราต้องการคำว่า ประสิทธิภาพ
ประสิทธิผล และความพึงพอใจที่เกิดจาก
ลูกค้า และความพึงพอใจที่เกิดจาก
พนักงาน



กิจกรรม : Output ต้นไม้ในใจเรา

กติกาเมื่ออยู่ว่าให้ทุกคนลองคิดถึงต้นไม้

ทั้งหมดที่เรากินผลของมัน มีกิ่ง มีก้าน มีใบ มีผล เช่น ฝรั่ง มะม่วง ทุเรียน ฯลฯ
ยกตัวอย่าง 1 ต้นแล้ววาดในกระดาษ และให้ลองตีค่าว่าอะไรที่เราเรียกว่า
ผลผลิตหรือ Output ในต้นไม้ที่เราวาด

กลุ่มที่ 1 ผลผลิตคือ ลูกมะพร้าวและใบ

กลุ่มที่ 2 ผลผลิตคือ ลูกมะพร้าว ก้านมะพร้าว ลำต้น ยอดอ่อน และใบ

กลุ่มที่ 3 ผลผลิตคือ ลูก กิ่ง ใบ ต้นกล้า

กลุ่มที่ 4 ผลผลิตคือ ลูก ต้น ใบ ก้าน กะลา

กลุ่มที่ 5 ผลผลิตคือ ใบ ลูก กิ่ง ดอก ลำต้น ราก

คำถาม : อะไรที่เราควรที่จะลดให้น้อยที่สุดในต้นไม้ของเรา?

กลุ่มที่ 1 ลดใบ กิ่ง และก้าน

กลุ่มที่ 2 ลดใบกับความสูงของต้น

กลุ่มที่ 3 ลดใบ กิ่งและลำต้นให้เตี้ยลง

กลุ่มที่ 4 ลดใบ ก้าน และปรับปรุงพันธุ์ใหม่

กลุ่มที่ 5 ลดใบ กิ่ง ราก ลำต้น

*สรุปโดยแฮร์เตย

“ประสิทธิภาพคือผลผลิตอะไรก็แล้วแต่ที่เราทำขึ้นมาไม่ว่าจะเป็น ก้าน ใบ กิ่ง ผล แต่สิ่งที่เรานำไปใช้ประโยชน์ได้ก็คือ ตัวที่เป็นประสิทธิภาพของเรา ดังนั้นเราก็เลยต้องลดบางสิ่งบางอย่างที่มันไม่เกี่ยวกับการผลิตของเรา ก็คือ ใบ ก้าน ควรจะลด ที่ปรับปรุงหรือดัดแปลงต้นไม้เพราะต้องการได้ผลผลิตและนำผลผลิตนั้นไปขาย เราต้องการลดต้นทุนการผลิต แต่เรา ต้องการผลผลิตที่ดีขึ้น นี่คือคำว่า ประสิทธิภาพ

กลุ่มที่ 1

- ◆ ปักชำ
- ◆ ปุ๋ย
- ◆ ตัดแต่งกิ่ง
- ◆ คุณภาพของดิน
- ◆ เรื่องของแมลง
- ◆ เทคโนโลยีพัฒนา

กลุ่มที่ 2

- ◆ เปิดเพลงให้ต้นไม้ฟัง

กลุ่มที่ 3

- ◆ ดูแลรักษาต้นไม้

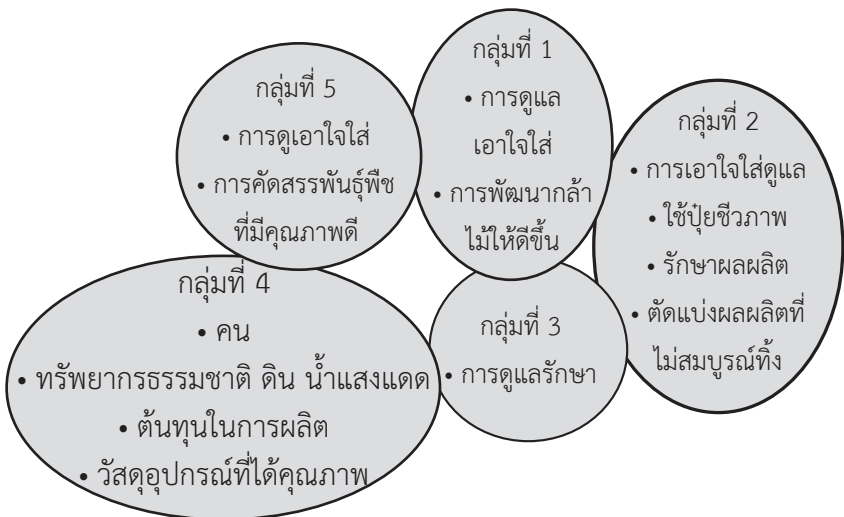
กลุ่มที่ 4

- ◆ แสงแดดและอุณหภูมิที่จะทำให้ผลผลิตดีขึ้น

*สรุปโดยแฮร์เตย

“ถ้าเมื่อไหร่เราพูดถึงผลสัมฤทธิ์ มันจะมีคำว่าประสิทธิผล ประสิทธิภาพ และคุณภาพ เพราะว่าคุณภาพทำให้ลูกค้าเข้ามาหาเรา”

คำถาม : ในการปลูกต้นไม้ อะไรที่เป็นกำลังสำคัญที่ทำให้ต้นไม้เจริญเติบโต นอกจากคุณภาพ?



*สรุปโดยแฮร์เตย

“จะสังเกตได้ว่าพวกเรานั้นเอาคุณภาพมาปะปนกับสิ่งที่ทำให้ได้ผลผลิตดีขึ้น ถ้าพูดถึงสายพันธุ์มันจะต้องอยู่ในเรื่องของคุณภาพ เราจะต้องเลือกกล้าไม้หรือพันธุ์ไม้ที่มีคุณภาพ และดิน น้ำ แสงแดด ก็อยู่ในเรื่องของคุณภาพที่ทำให้ผลผลิตมันดีขึ้น แต่สิ่งสำคัญที่จะทำให้ผลผลิตดีนอกจากพวกนั้นแล้วก็คือ “คน” ก็คือการดูแลรักษาให้มันอยู่รอดและเจริญเติบโต ซึ่งไม่เกี่ยวกับส่วนที่เป็นปัจจัยภายนอก ถ้าเราไม่เอาใจใส่ต้นไม้ มันก็จะไม่เจริญเติบโต ถึงมันจะเจริญเติบโตแต่มันก็ไม่ได้คุณภาพและก็ไม่สามารถเอาไปขายได้ มันก็เหมือนกับการทำองค์กรสุขภาพะ ถ้าองค์กรไม่มาดูแลคน ไม่สนใจว่า

เขาจะอยู่หรือจะไป และเรื่องของผลผลิตขององค์กร ถ้าผู้บริหารไม่มาสนใจผลผลิตขององค์กร หรือเรียกว่าประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร มันก็ไม่ทำให้องค์กรเกิดผลสัมฤทธิ์ และถ้าเราไม่สนใจกระบวนการมันก็ทำให้เกิดผลสัมฤทธิ์เช่นกัน”

กิจกรรมกลุ่ม Community Theme Party มนตร์รักลูกทุ่ง

*แต่งกาย Theme Party มนต์รักลูกทุ่ง มีการถ่ายรูปคู่และหมู่เก็บเป็นที่ระลึก มีการโหวตผู้ที่แต่งกายได้เข้ากับ Theme ได้มากที่สุด ทั้งชายและหญิง

กิจกรรมที่ 1

*กิจกรรม “หอยเปลี่ยนฝา” จับคู่ 3 คน โดยให้หอยอยู่ตรงกลาง

Step 1 “หอยเปลี่ยนฝา” คือ คนที่เป็นหอยต้องไปหาฝาใหม่

Step 2 “ฝาเปลี่ยนหอย” คือ หอยอยู่กับที่ ฝาต้องไปหาหอย

Step 3 “หอยระเบิด” คือ ต้องจับคู่ใหม่

*มีกิจกรรมร้อง เล่น เต้นระบำ ให้ความเพลิดเพลิน ความสนุกสนาน แสดงศักยภาพที่มีในตัวออกมา (ความกล้าแสดงออก)

กิจกรรมที่ 2

*แบ่งกลุ่ม 5 กลุ่ม ให้แต่ละกลุ่มตั้งชื่อกลุ่มพยางค์เดียวและทำประกอบ ให้เวลา 1 นาที

*ให้แต่ละกลุ่มตั้งหัวหน้าทีม 1 คน เพื่อให้คอยสั่งการลูกน้องในทีม

*ให้เล่นเกม โดยมีกติกาคือ แต่ละทีมจะมีไม้ปิงปอง 2 อัน ลูกปิงปอง 4 ลูก คนหลังถือไม้ปิงปอง 1 อัน เตะลูกส่งต่อให้เพื่อน เตะส่งต่อไปเรื่อยๆ โดยคนที่เตะส่งให้เพื่อนแล้วต้องนำไม้ปิงปองไปส่งให้เพื่อนในลำดับต่อไป ถ้าหล่น

เริ่มใหม่

(ฝึกกระบวนการคิด ฝึกทักษะ การวางแผนการทำงาน การช่วยเหลือคนที่มีทักษะน้อย และฝึกสมาธิ การจดจ่อกับสิ่งใดสิ่งหนึ่ง)

*ทุกเกมมีแพ้ชนะ มีการเก็บคะแนนเพื่อรางวัล

กิจกรรมที่ 3

*เกมจิ้งก่า ใช้เตี๊ยะยาวกลุ่มละ 1 ตัว จะมีตัวต่อรูปไม้ ให้กลุ่มละ 1 ชุด โจทย์มีอยู่ว่า ให้ผู้เล่นแต่ละกลุ่มผลัดกันตั้ง 1 ขึ้น ใครที่ล้มน้อยที่สุดหรือใครที่ต่อได้สูงที่สุดเป็นผู้ชนะ ประชุมและวางแผนว่าใครจะเริ่ม ให้เวลา 3 นาที

(เกมนี้นำถึงความซื่อสัตย์ ตรงไปตรงมา การวางแผน การจัดการและการทำงานเป็นทีม)

กิจกรรมที่ 4 (นอกสถานที่)

*ให้จับคู่รับลูก 2 คน โดยใช้ผ้าขาวม้าที่มีอยู่พับครึ่ง จะมีคนที่วิ่งแข่ง 3 คน และมีคนนั่งเก้าอี้ 1 คนเพื่อคอยส่งอุปกรณ์ให้กับผู้ที่ผ่านด่านอุปสรรคกีดขวาง พอผ่านอุปสรรคกีดขวางแล้วก็มาเป่าแป้ง แล้วเอาปากคาบเหรียญไปซื้อลูกโป่งใส่น้ำจากคนที่นั่งเก้าอี้แล้วก็โยนส่งให้ 2 คนที่รอรับอยู่

*เสร็จกิจกรรมที่ 4 มีการมอบรางวัลให้กับทีมที่ชนะคะแนนรวมในแต่ละเกม

13/5/2017

กิจกรรมสร้างสุขโดย Team Facilitator รุ่นที่ 4

*มีกิจกรรมออกกำลังกาย T 26 โดยการเดิน เป็นการ Relax ก่อนเข้าสู่กระบวนการเรียนรู้

แลกเปลี่ยนเรียนรู้ เรื่อง “สุขด้วยผลลัพธ์องค์กร”

วิทยากรโดย : คุณอังคณา ภิญโญกุล

ในตอนต้นนั้นทุกคนได้รู้จักกับคำว่า “Result” หรือ “ผลสัมฤทธิ์”

กันในงานรวมไปแล้ว ดังนั้นเพื่อให้ทุกคนเข้าใจอย่างถ่องแท้และสามารถนำไปประยุกต์ทำกิจกรรมต่างๆ เพื่อให้ได้ “ผลสัมฤทธิ์” เกิดขึ้นในองค์กรของตนเองแล้วจึงต้องเรียนรู้หลักการในรายละเอียดของ “ผลสัมฤทธิ์” ให้มากยิ่งขึ้น โดยแชร์เตยจะเป็นผู้อธิบาย

“เรามาดูว่าในแต่ละส่วนที่เราต้องวัด เราจะวัดเกี่ยวกับเรื่องของคน เราได้รู้จักประสิทธิภาพ รู้จักประสิทธิผล ผลสัมฤทธิ์ Outcome Output ในเรื่องของผลผลิต เป็นผลสำเร็จของงานที่ทำมาจากจุดมุ่งหมาย กำหนดวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของเรา นี่เป็นแค่คำจำกัดความ แต่สิ่งที่ทำให้เกิดมันเกิดมาจากเราต้องมีเป้าหมายเรื่องปริมาณ เรามีต้องเป้าหมายเรื่องคุณภาพ เราต้องมีจุดสิ้นสุดของกิจกรรมนั้นๆ และเราต้องมีตัวชี้วัดที่แน่นอน

✓ ถ้าเราพูดถึงปริมาณ เราจะพูดถึงประเภท จำนวนของผลผลิตนั้นๆ เช่น ในการมาวันนี้เป้าหมายของโครงการ 60 คน แต่วันนี้มา 48 เท่ากับไม่ได้ตามเป้าหมาย

✓ ถ้าเราพูดถึงคุณภาพ ก็คือคุณค่าของผลผลิตนั้น เช่น คนที่มาในวันนี้ต้องเป็นคนที่อยู่ในโครงการ Happy Workplace ของแชร์

✓ ในเรื่องของตัวชี้วัด เราต้องทำให้ชัดเจน นั่นก็คือเอาทั้ง 3 ตัวมาระบุเจาะจงให้ชัดเจน รายละเอียดให้ชัดเจน ก็คือคำว่า “สัมฤทธิ์ผล” นั่นเอง

“คำว่า “ประสิทธิภาพ” กระบวนการที่ดำเนินการไม่ว่าจะเป็นลักษณะใดๆ ก็แล้วแต่โดยเฉพาะ 1.กิจกรรมหรือสิ่งที่เราทำนั้นจะต้องมีผลว่ามีการประหยัด (ต้นทุน/ทรัพยากร/เวลา) อะไรก็แล้วแต่ที่ประสิทธิผลทำได้โดยเราลดปริมาณลง นั่นคือประสิทธิภาพ 2.ต้องทันเวลา 3.คุณภาพ ซึ่งเราจะมองคุณภาพที่ตัวสินค้าไม่ได้ แต่เราต้องมองตั้งแต่ต้นกระบวนการหรือที่เรียกว่า Input เรื่อง คน วัตถุดิบ เครื่องจักร หรือการจัดการ จนมาสู่กระบวนการที่เราทำเพื่อให้ผลงานออกมาดี และมาสู่ผลผลิต เช่นเดียวกันกับการที่ Facilitator มายืนอยู่ข้างหน้าแล้วมาพูดกับเรา Input ของ Facilitator ก็คือความรู้ความเข้าใจที่ไปเรียนมา หรือแม้กระทั่งอุปกรณ์ที่คิดเกม ก็คือ Input

การวางแผนต่างๆ การบริหารจัดการเรื่องเวลา นี่คือการบวนการที่ Facilitator ทำ นี่คือ Process

“เราต้องดูเรื่องคุณภาพ ไม่ใช่แค่คุณภาพสินค้า แต่เป็นคุณภาพของการทำงานขององค์กรเราให้กับลูกค้าพึงพอใจ นี่คือการค้าภายนอก ส่วนลูกค้าภายในก็คือเรานี่แหละที่เป็นผู้ผลิตสินค้า เราเลยต้องมาเรียนรู้เกี่ยวกับเรื่องความผูกพันในองค์กร ความผูกพัน ก็คือ ความรู้สึกของคน ถ้าเราไม่รู้สึกดีกับองค์กร เราก็จะไม่รู้สึกผูกพัน และคนส่วนมากไม่ชอบถูกบังคับ แต่ชอบให้ตกลง และไม่คิดเปลี่ยนคนจริงๆ แล้วการใช้ความรู้สึก

“เราจะไม่คิดเปลี่ยนคนอื่น ไม่คิดจะเปลี่ยนตัวเอง ให้เราไปเปลี่ยนที่บรรยากาศแทน ถ้าเราเปลี่ยนตัวเองเพื่อคนอื่นบ่อยๆ ก็ไม่มีใครอยากเปลี่ยน แต่เรามาลองเปลี่ยนวิธีว่าจะทำยังไงให้บรรยากาศสามารถอยู่ร่วมกันได้ บรรยากาศจะทำให้เราเปลี่ยนแปลงโดยไม่รู้ตัว โดยที่ไม่ต้องรู้สึกว่าคุณบังคับให้เปลี่ยน คนชอบเปลี่ยนแปลงแต่ไม่ชอบถูกบังคับ คนต้องมองคนให้ออก เราต้องมองให้ออกว่าใครชอบอะไรไม่ชอบอะไร และถ้าเราทำให้เขาไม่ได้เราก็เสี่ยงที่จะทำในสิ่งนั้น นี่คือการของการสร้างบรรยากาศ เช่นเดียวกับองค์กรของพวกเรา โดยเฉพาะคนที่เป็หน้าหัวหน้าควรอย่าลืมพวกนี้ ถ้าคุณบังคับมาก มันก็เหมือนเชือกที่โดนดึง สักวันหนึ่งมันก็ขาด พอขาดแล้วกลับไปต่อก็ไม่เหมือนเดิม ถึงแม้ว่าเราจะต่อได้ แต่มันก็ยังมึบมึนใจ มันก็เหมือนกับการที่พวกเราได้เรียนรู้จากองค์กร ถ้าองค์กรดูแลเราดี เราให้องค์กรดี ปมที่ทำให้รู้สึกเครียดก็จะไม่เกิด

“ทำยังไงให้ให้องค์กรสุขภาวะนั้นเกิดโดยพวกเรามีความผูกพันกับองค์กร เริ่มจากความมีอะไรใหม่ที่เราร่วมกันคิด ได้ร่วมกันทำกับผู้บริหารของเรา กับลูกน้องเรา เมื่อไหร่ที่เราได้ร่วมกันแสดงว่าเราได้คุยกัน ได้ทะเลาะ ได้ถกเถียงกัน เราทะเลาะกันเรื่องงานแต่เราไม่ได้ทะเลาะกันเรื่องใจ เราให้อีกโอกาสที่จะได้แสดงความคิดเห็น

“เวลาทีมแชร์จัดกิจกรรมอะไรก็แล้วแต่ไม่ค่อยให้เรานั่งฟังทั้งชั่วโมง เพราะถ้าคุณไม่มีส่วนร่วมในการตอบคำถาม เล่นเกม หรือทำอะไรก็แล้วแต่ คุณก็จะหลับ ที่เรียนไปก็ไม่รู้เรื่อง เวลาที่แชร์สอนหรือแนะนำ จะเปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงความคิดเห็น ถามมาตอบไป และโอกาสในการพัฒนา ที่เรานั่งกันอยู่ก็ถือว่าได้พัฒนาตัวเอง ตอนแรกรู้คำย่อ ตอนนี้อยู่ความหมาย และองค์กรต้องดูแลความเป็นอยู่ของเขาด้วย รู้ว่าแต่ละคนอยู่แผนกไหน ถ้าผลงานหรือประสิทธิภาพเขาดี เขาต้องมีอะไรมาสนับสนุน ผู้บริหารต้องสนับสนุนเรื่องพวกนี้ให้ได้ แต่ตึกครีค่าว่าระดับการสนับสนุนก็ไม่เหมือนกัน ทุกคนจะได้รับแบบนี้หมดก็ไม่ใช่ มันก็แต่ละโอกาส แต่ละเรื่อง แต่ละสถานที่ อยู่ที่ว่าพวกเรามองเห็นผลสัมฤทธิ์ร่วมกันกับองค์กรมากน้อยแค่ไหน และให้เรามองว่าองค์กรของเราจะไปจุดนี้มันขาดอะไร ให้นำเสนอไปมันจะเกิดผล

“บางบริษัทชอบไปยึดติดโบราณ นั่นก็คือคำว่า ถ้าปล่อยมาอยู่รวมกันแล้วจะดึงคนนั้นไปตรึงนี้คนนี้ไปตรึงนั้น แต่พอผ่านไปสักระยะ คุณกำลังเดินถอยหลัง ในขณะที่เพื่อนๆ คุณกำลังเดินนำหน้า เพราะถึงแม้ว่าคุณจะยืนอยู่เฉยๆ คุณก็ถอยหลังเพราะเพื่อนคุณเดินไปแล้ว หลายๆ บริษัทเป็นแบบนี้ไม่ค่อยส่งคนมาพัฒนาและไม่พัฒนาเองในองค์กรด้วยซ้ำ ให้เขาแสดงความสามารถในงานนั้นๆ อยู่ตลอดเวลาแต่ไม่ให้โอกาสเขา ถ้าบริษัทของทุกคนมีความผูกพันในองค์กร พฤติกรรมที่พนักงานแสดงออกให้กับองค์กร ก็คือ ไม่ขาดลา ไม่มาสาย ขอบงาน เต็มที่กับงาน ความซื่อสัตย์ และการที่ไม่เอาเรื่องบริษัทไปพูดหรือนินทากับคนอื่น พูดในเชิงบวกทั้งหมด ถ้ามีอะไรก็ควรคุยกับเพื่อนในบริษัทเดียวกัน เพราะการคุยกับคนในบริษัทเดียวกันมันเป็นเรื่องของพัฒนา การแก้ไขปรับปรุง วิเคราะห์หาสาเหตุ

“Stay คือการคงอยู่ อยู่โดยมีการพัฒนาตัวเอง ไม่ใช่อยู่เหมือนไม้ตาย خاک ปรารถนาที่จะอยู่ในองค์กร จะเติบโตควบคู่ไปกับองค์กร ให้ความพยายาม หรือทำงานอย่างเต็มที่ ไม่ใช่ทำไปบ่นไป ความผูกพันมันเกี่ยวกับเรื่องของความรู้สึก ถ้ารู้สึกตัวเองโดนเอาเปรียบมากๆ มันก็จะดรอปลงไป

เรื่อยๆ ถ้าอยากให้องค์กรรักเรา เราก็ต้องรักองค์กร พฤติกรรมเลียนแบบ เช่น ทำไมคนนั้นอยู่เฉยๆ เขาได้เงิน บางสิ่งบางอย่างมันเปรียบเทียบกันไม่ได้ เมื่อไหร่ที่คุณมีความสุขและสนุกกับการทำงาน คุณก็จะได้ประสิทธิภาพ 3 เท่า และเหนื่อยน้อยลง

“ให้เราประเมินตัวเองว่าเราในตอนนี้ทำโครงการหรือทำอะไรเพื่อองค์กร คุณอยู่ในระดับไหน ? 1.ฉันไม่ทำหรอก 2.ตอนนี้ฉันทำไม่ได้หรอก 3.ฉันอยากทำ แต่อาจจะยังไม่ทำก็ได้ 4.ฉันทำได้บางอย่าง 5.ฉันลงมือทำบ่อยๆ ทำไป 6.ฉันสามารถทำได้ 7.ฉันทำได้โดยไม่ต้องมีใครมาสอน”

*กิจกรรมโดย Team Facilitator รุ่นที่ 4

กติกาคือให้เล่นกิจกรรมโดยมีเพลงประกอบว่า “พายเรือไปตามธารา กุ้งหอยปูปลาแหวกว่ายเวียนวน พายเรือกันไปหลายคน(ซ้ำ) ให้คนสองคนจับมือกัน” ในท่อนที่ขีดเส้นใต้ ให้ทำตามคำสั่งโดยคำสั่งจะเปลี่ยนไปเรื่อยๆ (กิจกรรมนี้ทำให้เกิดการผ่อนคลาย เกิดความสนุกสนาน และผสมผสานสามัคคีในการเรียนรู้ร่วมกัน)

*แชร้เตย

กิจกรรม : ให้คุยกันภายในกลุ่มของเราว่า เป็นคนประเภทไหน ชอบทำงานแบบเสร็จ สำเร็จ หรือสัมฤทธิ์ผล ? ทำงานแบบเสร็จก็เปอร์เซ็นต์ ? แล้วให้มองว่าพฤติกรรมของเพื่อนในที่ทำงานเป็นแบบไหนเพราะอะไร ? (ให้กระดาษ A4 กลุ่มละ 2 แผ่น โดยให้เวลา 3 นาที)

คำถามที่ 1 ทำงานแค่เสร็จ พฤติกรรมคือ ?



คำถามที่ 2 ทำงานสำเร็จ ก็เปอร์เซ็นต์ ?

✓ เฉลี่ยทุกกลุ่มประมาณ 15 – 25 เปอร์เซ็นต์

คำถามที่ 3 ทำงานสัมฤทธิ์ผล ก็เปอร์เซ็นต์ ?

✓ เฉลี่ยทุกกลุ่มประมาณ 5 – 15 เปอร์เซ็นต์

*สรุปโดยแซร์เตย

“หัวหน้าหรือลูกน้องก็แค่ตำแหน่งงาน แต่จริงๆ แล้วความผูกพันในองค์กรมันอยู่ที่ใจของคน เราไม่จำเป็นต้องเป็นหัวหน้าเท่านั้นหรือผู้บริหารเท่านั้นเราถึงจะทุ่มเท แต่จริงๆ แล้วเราเป็นใครก็ได้ในองค์กรเราก็สามารถทุ่มเทได้ เราต้องพยายามทำให้เรารู้สึกว่าเราสามารถทำงานได้และมีกำลังใจในการทำงาน และมุ่งไปที่สัมฤทธิ์ผล”

“คนโง่ ทำงานเพื่อเงินจึงได้เงินจากการทำงาน ไม่ได้คุณค่าอื่นๆ ของงาน”

“คนที่ทำงานสำเร็จ คือคนที่เริ่มฉลาด ทำงานเพื่องานจึงจะได้ผลที่งาน แล้วได้ผลงานที่ยิ่งใหญ่หรือมีคุณค่ามากขึ้น และสิ่งที่ได้ก็คือความสุข คนเราจะมีสุขภาวะในใจของเราได้ เราจะต้องทำงานแล้วมีความสุขกับมัน ถึงแม้ว่างานจะหนักหนาสาหัสแค่ไหนก็ตามแต่ แต่สุดท้ายทำงานเสร็จรู้สึกภูมิใจเพราะทำด้วยใจ

“คนที่ทำงานสัมฤทธิ์ผล คือคนเจ้าปัญญา ทำงานเพื่อหยิบบิ้น คุณค่า กำลังใจให้กับคนอื่น ก็จะทำให้ตัวเองรู้สึกเป็นที่น่าชื่นชม ได้การยอมรับจากคนอื่น คนประเภทนี้ไม่ต้องเอ่ยปากเขาก็จะช่วย

“ในหลวงไม่เคยโฆษณาประเทศไทยว่าดีอย่างนี้ อย่างนั้น แต่ทำไมมีแต่คนมาหาท่านและมาเที่ยวเมืองไทย มาอยู่เมืองไทย

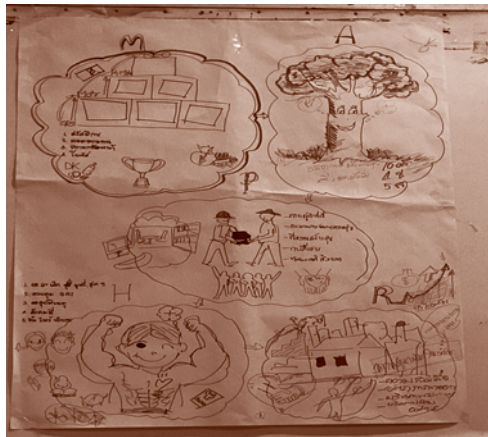
“พระเจ้าอยู่หัวท่านมีความผูกพันต่อประเทศ ท่านก็เลยทำงานเยอะไปหมด ท่านทำทุกเวลาทุกสถานที่

“ถ้าเราไม่คิดเยอะ ไม่เปรียบเทียบมากเกินไป เราก็จะสามารถทำงานได้ถึงสัมฤทธิ์ผล แต่ถ้าเราเผลออ้างมันก็ทำไม่ได้

“ตาม Map HR ที่ใบประเมิน อัตราการลาออกของพนักงานมีสูตรว่า จำนวนพนักงานที่ลาออกในช่วงเวลานั้นหารด้วยจำนวนพนักงานต้นปีและปลายปี และมาหาร 2 เพื่อให้รู้ว่าอัตราการลาออกของพนักงานอยู่ที่กี่เปอร์เซ็นต์

“ผลิตภาพแรงงาน สูตรคือ มูลค่าเพิ่มหารด้วยพนักงาน มูลค่าเพิ่มในที่นี้หมายถึง รายรับ กำไร ต้นทุนที่มีการลดลง

“ผลิตภาพรวมขององค์กร เกี่ยวกับความสามารถโดยรวมในการบริหารสินทรัพย์ทั้งหมดของกิจการหรือองค์กรนั้นๆ สูตรคือ มูลค่าเพิ่มหารด้วยทรัพย์สินที่ดำเนินงานโดยค่าเฉลี่ยช่วงต้นปีกับปลายปี เอามาหารและบวกกับค่าใช้จ่ายด้านแรงงาน”



ความเห็นของคุณวนิดา มีสีฝ่อง

“สิ่งที่ทีมแชร์ทำไปทั้งหมดมันคือ Map HR ที่จะประเมินองค์กรในตัวสุดท้ายก็คือตัว “R” นี่คือนี่ระดับผู้บริหารทำ ผู้จัดการโครงการและทีมสร้างสุขทำ วิธีการประเมินต้องมี Before ก่อนเข้าโครงการ และ After ผลลัพธ์ที่ได้กลับมา ซึ่งมีให้ดาวน์โหลดในเว็บ วิธีการที่จะทำให้ประสบความสำเร็จคือคุณต้องยอมเหนื่อย”

กิจกรรมเพื่อทำความเข้าใจผลสัมฤทธิ์

*ให้คิดว่าจะทำอย่างไรก็ได้ไม่ให้นั่งเก้าอี้ แต่นั่งตักเพื่อนนานที่สุด และตัวเองไม่เมื่อย ให้เวลาคิด 1 นาที (ทำให้ได้ผลสัมฤทธิ์ก็คือไม่เมื่อย)

*นั่งเป็นแถวแล้วเอามือจับบ่าเพื่อน บีบนิ้วเพื่อนแล้วพูดว่า “เพื่อนจำ เมื่อยไหม” “เพื่อนจำ คุณทำได้” “เพื่อนจำ ฉันเชื่อมั่นในตัวคุณ” “เพื่อนจำ ฉันขอโทษ” “เพื่อนจำ ฉันผิดเอง” “เพื่อนจำฉันวางใจในตัวคุณ” “เพื่อนจำ ฉันภูมิใจในตัวคุณ” “เพื่อนจำ ขอขอบคุณ” แล้วหันหลังกลับสลับกันนิ้วสลับกันให้กำลังใจ

(กิจกรรมนี้ได้ผ่อนคลาย ได้ 10 วิธีทรงพลัง มีการขอบคุณ ขอโทษ ให้กำลังใจ ให้ความเชื่อมั่น ควรใช้คำพวกนี้ในการทำงาน ให้ความเคารพซึ่งกันและกัน)

สรุปองค์ความรู้ว่าได้ความรู้ ทศนคติ ทักษะและกระบวนการอะไรบ้างใน 2 วัน และจะไปเป็นต้นแบบอะไรในองค์กร (อาสาสมัครตอบ)

คนที่ 1

- ✓ ได้ทบทวนเรื่องของ MAP HR
- ✓ ได้ทักษะการวิเคราะห์และรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น การทำงานเป็นทีม
- ✓ ทศนคติ ทุกกิจกรรมมีความหมายและข้อคิดที่ดี เราสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้

✓ กระบวนการในกิจกรรมทุกกิจกรรมที่ทีม Facilitator นำมาใช้
สามารถนำไปใช้ประโยชน์ในองค์กรได้

✓ จะเป็นต้นแบบในองค์กรเรื่องการนำความรู้ ทักษะดีทุกอย่าง
กิจกรรมทุกอย่าง กลับไปทำในองค์กร

คนที่ 2

- ได้เรื่องของ MAP HR
- วิสัยทัศน์ ทักษะ แรงจูงใจ ทรัพยากร
- ได้ทักษะการวางแผนในการทำงานเป็นทีม มีความสามัคคีและกล้าแสดงออกมากขึ้น
- ทักษะดี ทำให้เราคิดบวกมากขึ้น
- กระบวนการที่ได้ ทุกอย่างต้องทำเป็นทีม จะนำไปใช้ในบริษัทเพื่อทุกอย่างจะได้เจริญเติบโตไปในทิศทางเดียวกัน
- จะเป็นต้นแบบในองค์กรเรื่องการเป็นผู้นำ

คนที่ 3

- ได้ความรู้เรื่องของ MAP HR และตัวที่ชี้ชัดก็คือเรื่อง Result
- ทักษะที่ได้ก็คือเรื่อง Teamwork เพิ่มเติมจากที่เรามีอยู่แล้ว
- ทักษะดีคือคิดบวก การเปิดใจยอมรับความคิดเห็นของเพื่อนๆ
- กระบวนการของทีมแชร์ ที่ได้มีการสอนหรือแบ่งกลุ่มกันทำงานเป็นทีม
- จะเป็นต้นแบบในองค์กรเรื่องกลยุทธ์ในการวางแผนและเป็นผู้นำที่

ดี

คนที่ 4

- ได้ประสบการณ์ในทั้ง 2 วันจากแชร์ ทำให้มองเห็นในเชิงลึกว่าสิ่งที่ทำมาต้องไปทำต่ออย่างไร 1.Management ทำให้มีการวางแผนให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น 2.เรื่องสุขภาพกายและใจ

- การสร้างบรรยากาศในการทำงาน อยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข นิ่งฟัง และนำมาวิเคราะห์ก่อนที่จะตัดสินใจว่ามันถูกหรือมันผิด

- ความสะอาด 5 ส.

- การ Morning Talk

- Result ผลผลิตและผลลัพธ์ขององค์กร

- สิ่งที่ผู้บริหารต้องมีคือวิสัยทัศน์ ทักษะ แรงจูงใจ ถ้าขาดสิ่งใดสิ่งหนึ่งแล้วจะเกิดปัญหา

- จะเป็นต้นแบบในองค์กรทุกเรื่อง

คนที่ 5

- ได้ความรู้เรื่อง Result และ MAP HR ตัวที่ 5

- ทักษะที่ได้คือเรื่องคิดบวก

- ทักษะที่ได้คือเรื่องการทำงานเป็นทีม และการสร้างบรรยากาศในการกระตุ้นการเรียนรู้

- จะเป็นต้นแบบในองค์กรคือจะเก็บเกี่ยวความรู้ที่แชร์ให้ไปบรรยายที่องค์กร

Reflection

1.ชอบ/ประทับใจอะไรมากที่สุด

คนที่ 1

- ประทับใจที่ได้มาเจอทุกท่านในวันนี้ และกระบวนการวิเคราะห์ต้นไม้ม

คนที่ 2

- ประทับใจความร่วมมือของทุกคนในวันนี้ ทุกคนพร้อมที่จะปรับเปลี่ยน และประทับใจในการเตรียมงานของทีม Facilitator รุ่นที่ 3 และ 4 และทีมแชร

คนที่ 3

- ประทับใจเพื่อนๆและทีมแชร์ เพราะว่าเราต่างคนต่างมา และสามารถทำกิจกรรมและอยู่ร่วมกันได้

คนที่ 4

- ประทับใจการเล่นเกม การวางแผนและบรรยากาศ ณ ที่นี้

คนที่ 5

- ประทับใจทุกคนในเรื่องของการให้ความร่วมมือในการแต่งกาย Theme มนต์รักลูกทุ่ง

คนที่ 6

- ประทับใจเพื่อนๆทุกคนที่ให้ความร่วมมือและมีความสุขทุกอย่างกับกิจกรรมที่ทางทีมแชร์จัดให้

คนที่ 7

- ประทับใจทั้งทีม Facilitator ทีมแชร์และข้อมูลที่ทางอาจารย์นำมาสอน

คนที่ 8

- ประทับใจสถานที่พัก และเพื่อนๆทุกคน

คนที่ 9

- ประทับใจที่ได้รู้ว่าการเรียน MAP HR ต้องหาผลลัพธ์ขององค์กร

คนที่ 10

-ประทับใจเพื่อนๆทุกคนที่รวมทีมกันได้ดีมาก และช่วยกันระดมความคิด

คนที่ 11

- ประทับใจที่ได้มาอบรม ได้คำศัพท์ใหม่ๆ

คนที่ 12

- ประทับใจตั้งแต่ขึ้นรถบัสมา และประทับใจทีมแชร์ทุกท่าน อยู่กันเหมือนพี่เหมือนน้อง

คนที่ 13

- ประทับใจที่ได้แต่งตัว Theme มนต์รักลูกทุ่ง

คนที่ 14

- ประทับใจน้องๆ พี่ๆ และอาจารย์แชร์ทุกคน มา 3 ครั้งประทับใจทั้ง 3 ครั้ง

คนที่ 15

- ประทับใจเพื่อนใหม่ คบได้ทุกคน

คนที่ 16

- ประทับใจที่มีกิจกรรมที่ได้ร่วมกับเพื่อนๆ ทุกคนทุ่มเทจริงๆ

คนที่ 17

- เป็นการอบรมที่ไม่น่าเบื่อ ยินดีที่ได้รู้จักทุกคน

คนที่ 18

- ประทับใจใน 2 วันที่ผ่านมา มากี่ครั้งก็ไม่เคยผิดหวัง

คนที่ 19

- ประทับใจที่ได้องค์ความรู้จากแชร์ และความสนุกสนานจากทีม

Facilitator

คนที่ 20

- ประทับใจทาง สสส. และแชร์ที่ได้ให้โอกาสเรามาอบรม



กระจาย ความสุข สู่สังคมด้วย Happy workplace เล่ม 2



Fashion Industry



มูลนิธิพัฒนาอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มไทย

127/36 อาคารปัญญาธานีทาวเวอร์ ชั้น 31
ถนนนนทรี แขวงช่องนนทรี เขตยานนาวา
กรุงเทพมหานคร 10120
โทรศัพท์: 02 681 2559