

จัดเต็ม

เห็นคุณค่า

Happy Workplace



จัดเต็ม
เห็นคุณค่า
Happy
Workplace

สารบัญ

คำนำ

หน้า

ครั้งที่ 1 Inspiration & Sharing Experiences

“มองมุมกลับปรับ Productivity ด้วย Happy Workplace” 11

วันที่ 18 กันยายน 2557

- Inspiration : Benchmarking สมการชีวิตคนทำงาน
จาก 3 องค์กรเหมือนกันหรือไม่ ?
 - โดย คุณพรณรงค์ วสุนทร
บริษัท เวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย)
 - โดย คุณจรินทร์ ศิริสรณ์
บริษัท ริกิ การ์เมนต์ จำกัด
 - โดย คุณจิรวดี บุญทรง และ คุณรจนา มุ่งลือ
ห้างหุ้นส่วนจำกัด สมบูรณ์การ์เมนต์
 - โดย คุณพิษณุ มุนิกานนท์
ผอ.มูลนิธิพัฒนาอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มไทย
ผู้ดำเนินรายการ
- Inspiration : Decent Work decent life
 - โดย คุณวิไลวรรณ โกยแก้วพริ้ง

ผอ.กลุ่มแรงงานหญิงและเด็กและเครือข่าย
การคุ้มครองแรงงาน

- Sharing Experiences : การสร้างสุของค์กร
(Happy Workplace) เพื่อเพิ่ม Productivity
 - โดย บริษัท คัพเวอร์เนนท์ จำกัด
 - โดย บริษัท เอ็นโอเค พรินซ์ชั่น คอมโพเนนท์ จำกัด
 - โดย บริษัท พี.เจ.การ์เมนต์ (ประเทศไทย) จำกัด
 - โดย บริษัท เอเชีย พรินซ์ชั่น จำกัด (มหาชน)

ครั้งที่ 2 Inspiration & Sharing Experiences

“Beyond 2020 ความสุขของคนทำงานจะเป็นอย่างไร ?” 90

วันที่ 25 กุมภาพันธ์ 2558

- Inspiration : 2020 คน จะมีการเปลี่ยนแปลงอย่างไร?
ทั้งในด้านการใช้ชีวิตส่วนตัว ครอบครัว การทำงานและสังคม
 - โดย ผศ.ดร.จุฑามาศ แก้วพิจิตร
รองคณบดีฝ่ายวางแผนและพัฒนา
คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- Inspiration : งานที่มีคุณค่า ในปี 2020
 - โดย Ms Ivanka Mamic Technical officer on
Multinational Enterprises and Social Policy for ILO
ผู้แปล ดร.จิราพร ระโหฐาน
- Sharing Experiences : การสร้างสุของค์กรแห่งความสุข
พร้อมร่วมหาคำตอบของความหมายของความสุขในแต่ละองค์กร

ด้วย Happy Workplace

- o โดยบริษัท เดลต้า อิเลคทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด มหาชน
- o โดยบริษัท กิจเจริญการเมนท์ 1993 จำกัด
- o โดยบริษัท สยามเดินโซ่ แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด
- o โดยบริษัท ไทยซัมมิท ฮาร์เนส จำกัด (มหาชน)

ครั้งที่ 3 Inspiration & Sharing Experiences

“พลิกวิกฤตสู่ ความสำเร็จ ด้วย Happy Workplace”

123

วันที่ 25 สิงหาคม 2558

- Inspiration : อะไรทำให้ Happy Workplace เป็นจุดเปลี่ยนพลิกจากวิกฤตเป็นความสำเร็จ?
 - o โดยนายแพทย์ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์
ผอ.สำนักสนับสนุนสุขภาวะองค์กร
สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.)
- Inspiration : จากวิกฤต พลิกสู่ความสำเร็จ ด้วย Happy Workplace อย่างไร ?
 - o โดยคุณธนวัฒน์ เกื้อนสุริยะ
ผู้จัดการทั่วไป โรงแรม คำแสด ริเวอร์แคว รีสอร์ท
- Sharing Experiences : การสร้างสุของค์กรแห่งความสุข พร้อมร่วมหาคำตอบของ รูปแบบและความหมายของความสุข ในแต่ละองค์กรด้วย Happy Workplace
 - o คนสำราญ Life Skill?
 - ☐ โดย บริษัท ท็อปเทร็นด์ แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด
 - ☐ โดย บริษัท น้ำตาลมิตรผล จำกัด
 - o งานสำเร็จ Work Skill?

- ☐ โดย บริษัท คิงบางกอก อินเตอร์เทรต จำกัด
- ☐ โดย บริษัท เซ็นทรัลเทรดดิ้ง จำกัด
- ☐ โดย บริษัท เซ็นทรัลกาเมนต์แฟคทอรี จำกัด
- o คนสำราญ งานสำเร็จ Work-life Balance?
 - ☐ โดย บริษัท ยูนิเวอแซล แอปพารেল จำกัด
(จ.สมุทรสาคร, จ.ชัยภูมิ , จ.อุดรธานี)
- o ร่วมแบ่งปันและพัฒนาอย่างต่อเนื่องให้ยั่งยืน
Sustainable Happy Workplace?
 - ☐ โดย บริษัท ไร่นายจุล คำนวศ์ จำกัด
 - ☐ โดย บริษัท โรงงานฟุตบอลไทย สปอร์ตติ้งกู๊ด จำกัด
- o กล่าวสรุปรูปแบบและความหมายของความสุข
ในแต่ละองค์กรด้วย Happy Workplace
 - ☐ โดย นาย พิษณุ มุณีกานนท์
ผอ.มูลนิธิพัฒนาอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มไทย
ในฐานะผู้จัดการโครงการส่งเสริมการเป็น
องค์กรสุขภาวะในอุตสาหกรรมแฟชั่น

ครั้งที่ 4 Inspiration & Sharing Experiences

“Key Failure factors of Workplace”

168

วันที่ 10 กุมภาพันธ์ 2559

- Sharing Experiences : อะไรเป็นปัจจัยสำคัญ
ทำให้การดำเนินโครงการ Happy Workplace ล้มเหลว
แล้วจะแก้อย่างไร? ร่วมแบ่งปันโดยกลุ่มต้นแบบองค์กรสุขภาวะ
- o Management Team ผู้นำหรือผู้ตาม ?
 - ☐ โดย สถาบันการแพทย์ฉุกเฉิน
บริษัท ซีพีเอฟ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน)

และบริษัท คิวทีซี เอนเนอร์ยี จำกัด (มหาชน)

o Teamwork เวอร์คหรือไม่เวิร์ค?



โดย บริษัท บลูฟิน อินเตอร์เทรต จำกัด

บริษัท ดาต้าโปร คอมพิวเตอร์ ซิสเต็มส์ จำกัด

และบริษัท สามมิตรมอเตอร์ จำกัด

o ศูนย์สร้างสรรค์ ปันสุข การขับเคลื่อนองค์กร

ชั่วคราวหรือยั่งยืน?



โดย บริษัท พี.ซี.โปรดักส์ อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด

บริษัท แฟนซี การ์เมนต์ (ไทยแลนด์) จำกัด และ

บริษัท เอสซีลอร์ ออฟติคอล แลบอราทอรี

(ประเทศไทย) จำกัด

- Inspiration : จุดประกายความคิดความล้มเหลวและความสำเร็จที่ผลักดันให้เกิดต้นแบบองค์กรแห่งความสุขร่วมจุดประกายโดยองค์กรต้นแบบรุ่นพี่และที่ปรึกษาของ SHARE

o โดย คุณวรรณ ธรรมรมดี ผู้จัดการฝ่ายสื่อสารองค์กร

บริษัท ไลอ้อน (ประเทศไทย) จำกัด

o โดย คุณวิษฎาภรณ์ ศรีแก้ววรรณ

ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลและธุรการ

และคุณพงษ์ภรณ์ กิตติ์เรืองพัชร

บริษัท วี เพาเวอร์เทค จำกัด

o โดย คุณจรรณ ศิริสรณ์ กรรมการผู้จัดการ

บริษัท ริกิ การ์เม้นส์ จำกัด

o โดย คุณธีระ ณะกาญจน์สุทธิ กรรมการผู้จัดการ

บริษัท ยูนิเวอร์แซล แอพพารেল จำกัด

ครั้งที่ 5 Inspiration & Sharing Experiences

“สุขระหว่างทำงานและสุขอย่างยั่งยืนทำยากใช่ไหม ?”

223

วันที่ 12 ตุลาคม 2560

- Inspiration : สุขระหว่างทำงานและสุขอย่างยั่งยืนเป็นอย่างไร?
 - โดย นายแพทย์ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์
ผอ.สำนักสนับสนุนสุขภาวะองค์กร
สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ
(สสส.)
- Sharing Experiences : เผยเคล็ดลับการสร้างสุขให้ยั่งยืน
จากต้นแบบองค์กรสุขภาวะ
 - โดย คุณบังอร ภูเขาโสด BU Management Team
บริษัท ดาสโก้ จำกัด
 - โดย คุณจงสฤษดิ์ คูนวงศ์ กรรมการผู้จัดการ
บริษัท ไร่นายจุล คูนวงศ์ จำกัด
- Sharing Experiences : แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับต้นแบบ
องค์กรสุขภาวะ ว่าเขาสร้างสุขระหว่างทำงานแบบไหนกันบ้าง...?
 - Management & Result
 - ☐ โดย บริษัท เอสซีแอล ออฟฟิศคอล แลบบอราทอรี
(ประเทศไทย) จำกัด
บริษัท ดาสโก้ จำกัด บริษัท เท็พพ์ จำกัด
และบริษัท เคนดอลล์-เกมมาตรอน จำกัด
 - Health
 - ☐ โดย บริษัท ตั้งศูนย์ฮวดผลิตภัณฑ์ จำกัด
บริษัท มอนเด นิสชิน (ประเทศไทย) จำกัด
บริษัท จี แคปปิตอล จำกัด (มหาชน)
บริษัท คิวทีซี เอนเนอร์ยี จำกัด (มหาชน)

o Atmosphere & Environment

- ☐ โดย บริษัท อนุสรณ์มหาชัยซูริมิ จำกัด
บริษัท เจนเนอร์รัล คอมพิวเตอร์ จำกัด
บริษัท เอเวอร์กรีน เคมีคอล (ประเทศไทย) จำกัด
บริษัท ซีพีเอฟ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน)

o Process

- ☐ โดย บริษัท ซิลิค คอรัพ จำกัด
บริษัท มอนซาโต้ ไทยแลนด์ จำกัด
บริษัท ไร่นายจุล คูนวงศ์ จำกัด
บริษัท เบสท์ บัณฑิตินส์ (ประเทศไทย) จำกัด

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 พัฒนาองค์ความรู้ / สร้างนวัตกรรมสนับสนุนการดำเนินงาน ด้วยกระบวนการที่เรียกว่า “สร้างองค์กรสุขภาวะในอุตสาหกรรมแฟชั่น” และ “สร้างงานวิจัยเกี่ยวกับทิศทางการขับเคลื่อนคุณภาพชีวิตแรงงาน” ภารกิจที่ 3 พัฒนาและสร้างเครือข่ายองค์กรสุขภาวะ ด้วยกระบวนการที่เรียกว่า “การประชุมวิชาการและนำเสนอผลงาน” “กระจายความสุขสู่สังคมด้วย Life Skill Work Skill & สุขภาวะผู้หญิงวัยทำงาน” และ เครือข่ายสร้างสรรค์ ปันสุข นำพาวงค์กรพัฒนาอย่างยั่งยืน โดยใช้รูปแบบกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ แนวคิดต่างๆ ทั้งในและนอกองค์กร พร้อมกับถอดองค์ความรู้แต่ละภารกิจ

บัดนี้ ทางมูลนิธิพัฒนาอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มไทย ได้ขับเคลื่อนตามกลยุทธ์ที่กำหนดไว้เป็นที่เรียบร้อยแล้ว ด้วยกระบวนการที่เรียกว่า “จัดเต็ม

เห็นคุณค่า Happy Workplace” โดยใช้รูปแบบการเสวนาให้แนวคิด และแบ่งปันประสบการณ์ และถอดองค์ความรู้จากกิจกรรมนั้นๆ มาไว้ในหนังสือเล่มนี้ ซึ่งได้บอกให้ทราบถึงแนวทางในการเป็นต้นแบบองค์กรแห่งความสุขหรือองค์กรสุขภาวะ พร้อมสรุป Happy Workplace คืออะไร ทำอย่างไร ทำไปแล้วได้อะไร ทำไปทำไม ใครเป็นผู้ทำ มีอุปสรรคอะไรบ้างพร้อมบอกแนวทางการแก้ไขอุปสรรคดังกล่าว เพื่อให้ผู้อ่านสามารถนำความรู้ ประสบการณ์ไปประยุกต์ใช้กับองค์กรของตนเอง ไม่ว่าจะมืองค์กรเล็ก กลาง ใหญ่ ไม่ว่าจะ เป็นอุตสาหกรรมใดๆ ก็สามารถนำไปปรับใช้ได้จริง

มูลนิธิพัฒนาอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มไทย
มิถุนายน 2560

ถอดบทเรียน
มองมุมกลับปรับ
Productivity
ด้วย
Happy Workplace

วันที่ 18 กันยายน 2557
ณ โรงแรมโฟร์วิงส์ ชั้น 3 สุขุมวิท 26

มูลนิธิพัฒนาอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มไทยร่วมกับทาง สสส. เป็นเจ้าภาพในการจัดงานโครงการ happy workplace ในอุตสาหกรรมแฟชั่น และในวันนี้เป็นงาน sharing Experiences & Inspiration ให้กับองค์กรที่มีความสนใจและกำลังจะเริ่มทำโครงการ happy workplace

Fashion Industry



Creating Decent Work in Happy Workplace

กำหนดการช่วงแรก

เป็นช่วง sharing benchmarking ประสบการณ์ของชีวิตคนทำงาน อยากทราบสมการแต่เดิมที่คนต้องทำงานให้ได้ตามเป้าหมาย เร่งรีบให้ได้งานที่มีประสิทธิภาพ แต่ความสุขในชีวิตหายไปไหน เรามาเปลี่ยนเป็น “**สมการแบบใหม่**” ที่สร้างงานให้มีประสิทธิภาพได้ คนทำงานก็มีความสุข มีเงินเดือนมากก็ตามมาด้วย จะได้มาเป็นอย่างไร จะมีองค์กร 3 องค์กร คละแบบอุตสาหกรรมมาเป็นต้นแบบ และจะ sharing Experiences & Inspiration ทำให้รู้สึกว่าการทำ happy workplace ในองค์กรไม่ใช่เรื่องยาก รวมถึงหลังจากนั้น จะมีการ sharing องค์กรความรู้ในเรื่องของ decent work หรือการสร้างงานที่มีคุณค่า ในขณะที่ทำงานอยู่นั้น งานไหนที่มีคุณค่า งานไหนไม่มีคุณค่า จะมีผู้ที่มีประสบการณ์จากกระทรวงแรงงานมาแลกเปลี่ยนประสบการณ์ต่อไป

กำหนดการช่วงบ่าย

จะแบ่งการ Sharing ประสบการณ์ออกเป็น 3 ห้อง ดังนี้

ห้องที่ 1 เป็นการแบ่งประสบการณ์จากบริษัท ดัสโก้ จำกัด บริษัทนี้ถึงแม้จะเป็นบริษัทไม่ใหญ่มากแต่การทำ happy workplace ของเขามีประสิทธิภาพมาก แล้วก็เป็นตัวแบบให้กับองค์กรใหญ่หลายองค์กร ถ้าใครสนใจเรื่องการแก้ปัญหาหนี้สินอย่างเป็นระบบก็พลาดไม่ได้

ห้องที่ 2 เป็นการร่วมแบ่งปันประสบการณ์จากบริษัท คัพเวอร์เนนซ์ จำกัด และบริษัท MOP

ห้องที่ 3 เป็นการแบ่งประสบการณ์จากบริษัท พี.เจ. การ์เมนต์ และบริษัท เอเชีย พรินซ์ จำกัด (มหาชน)

แนะนำวิทยากรจาก 3 บริษัท คือ

1. คุณพรณรงค์ วสุนทร
บริษัท เวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด
2. คุณจรินทร์ ศิริสรณ์
บริษัท ริกิ การ์เมนต์ จำกัด
3. คุณจีรวดี บุญทรง และ คุณรจนา มุ่งสื่อ
ห้างหุ้นส่วนจำกัด สมบูรณ์การ์เมนต์
4. คุณพิษณุ มุณีگانนท์
ผอ.มูลนิธิพัฒนาอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มไทย ผู้ดำเนินรายการ

คุณพิษณุ มุณิกานนท์

ผู้อำนวยการมูลนิธิพัฒนาอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มไทย

ช่วงนี้รู้สึกว่าจะเป็นช่วงไฮโล้น ช่วงหนึ่งของรายการนี้ สังเกตจากคนสมัคร เป็นผู้สมัครมาจากหลายอุตสาหกรรมมาก ก็เป็นนิมิตหมายที่ดี เรื่อง benchmarking ถ้าเทียบความสุกกันมันต่างกันหรือเปล่า จึงเชิญตัวแทนบริษัทที่เก่งมาก มาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ได้แก่ บริษัท WD มีพนักงาน จำนวน 26,000 คน เป็นเบอร์หนึ่งของโลก เรียกว่า เก่งใหญ่ จึงเชิญท่านมาช่วยจุดประกายให้ ถัดมาก็บริษัทขนาดกลาง ทำส่งออกไปญี่ปุ่น มีพนักงานประมาณ 600 คน ตั้งอยู่ที่ จ.ราชบุรี ซึ่งบริษัทนี้ก็มีอีกหลายบริษัทที่ส่งออกญี่ปุ่นเหมือนกัน ก็เป็นโรงงานขนาดกลาง และบริษัทขนาดเล็ก เก่งเล็ก ตั้งอยู่ กทม. ผลิต ที-เชิร์ต ที่เก่งที่สุดในประเทศไทย ก็จะเห็นว่าพยายามเชิญจากหลายอุตสาหกรรม หลายขนาด หลายจังหวัด

จุดประสงค์ก็เพื่อจะทราบว่าเมื่อมันต่างกันอย่างนี้แล้ว นิยามของความสุกหรือสมการของความสุกมันต่างกันอย่างไร จั่วหัวเลยว่าวันนี้อยากให้มาเปรียบเทียบกัน สมการความสุขจากบริษัทเล็ก/กลาง/ใหญ่ อยู่ กทม. และอยู่ต่างจังหวัด อุตสาหกรรมต่างกันมันจะเหมือนกันหรือเปล่า...

ความสุขเดิมที่เราคุ้นกันในฐานะคนทำงานคืออะไร

- ก็ให้ทำงานเยอะๆ เพื่อให้ได้เป้า เสร็จแล้วจะได้เงินเยอะ ก็จะมีความสุขเอง นี่ก็เป็นสมการเก่าแก่ของเราที่ฟังกันมา หลายท่านบอกจริง วันๆ เร่งทำแต่เป้า แล้วมีเงินค่อยไปมีความสุข คำถามคือมีเงินค่อยมีความสุขจริงหรือเปล่า วันนี้โลกมันเปลี่ยนแปลงไปแล้ว
- ประเทศไทยอยู่ลำดับที่เท่าไรที่มีความสุข เปรียบเทียบในเอเชียก่อน

เดาออกไหม อยู่ลำดับต้นหรือลำดับท้าย อันดับหนึ่งประเทศอะไร ประเทศสิงคโปร์อยู่อันดับที่ 14 เปรียบเทียบจากจีดีพี อยู่อันดับที่ 1 แต่ไม่ค่อยมีความสุขหรอก นี่คือสิ่งที่เรามาภูมิใจว่าเราชนะเขา ประเทศไทยอันดับที่ 7 ของเอเชีย เบอร์ 1 คือประเทศเวียดนาม นี่เป็นความรู้ใหม่ที่น่าสนใจ

- วิธินำเสนอเป็นแบบนี้ ปกติเรามากก็จะเสวนาเป็นทางการ จะไม่เป็นการ เพราะคิดว่ามีความสุขมันต้องเป็นตัวตนของเรา ต้องเป็นธรรมชาติ ทีมงานก็เลยดีไซน์ ทำตัวตามสบาย เข้ามาก็จะเห็นทีมงานใส่เสื้อยืด กางเกงยีนส์ ไม่มีแบบฟอร์มที่เป็นทางการทั้งสิ้น มางานต้องแต่งตัวตามธีมเรา เช่น ครึ่งต่อไปจัดงาน วันที่ 25 ธันวาคม ธีม คริสต์มาส อาจจะต้องแต่งตัวเป็นกวางเรนเดียร์ หรือแต่งเป็นซานตาคลอส มันทำให้เกิดบรรยากาศของความสุข พอมาถึงงานเบรคเลย เพราะเดี๋ยวจะไม่ได้ทานอีกแล้วจนถึงเที่ยงทำนองนี้ คืออยากให้ท่านมีความสุข จัดแบบเป็นกันเอง อยากให้มาพูดคุยกัน อันนี้ไม่ใช่เวทีมานั่งเรียนหนังสือ จะไม่มีโต๊ะให้จดบันทึกอะไร ช่วงแรก ช่วงนี้เป็นช่วงจุดประกาย ไอเดีย แลกรับเชิญจะมาพูดประกายแรงบันดาลใจในการสร้างความสุขเกิดจากอะไร

แลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ “ความสุข”

เป็นช่วงของการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ความสุข ซึ่งจะมี 3 คำถาม แต่ละบริษัทก็จะมีสไตล์ของเขา เวลามาเสนอท่านอาจจะเสนอด้วยสไลด์หรือวิดีโอ สารพัด ก็เตรียมไว้แล้ว เพราะฉะนั้นก็จะวนกัน เล็กไปใหญ่ หรือใหญ่ไปเล็ก ดีไซน์ให้มันไม่น่าเบื่อ เข้าไว้มันจะได้ไม่น่าเบื่อ บรรยากาศก็จะเป็นอย่างนี้



คำถามแรก อยากทราบว่าอะไรคือแรงบันดาลใจให้ลุกขึ้นมาทำโครงการนี้ เชื่อว่าทุกบริษัทต้องอยากทำ แต่ว่า 3 องค์การนี้ลุกขึ้นมาทำแล้วประสบความสำเร็จ จุดเริ่มคืออะไร ก็อยากเริ่มจากใหญ่ไปเล็ก

เก่งใหญ่



ในวันนี้ที่เริ่มทำ happy workplace แล้วคืออะไรที่จุดประกาย วันนี้เริ่มทำก็ถูกโจมตีแล้วท่านบอกให้สบาย ไม่บอกเรามาก่อน ก็ไม่เป็นไร เดี่ยวความสุขก็เกิดขึ้นได้ อยากจะบอกว่าแรงบันดาลใจ ครั้งแรกทำ happy workplace แบบไม่รู้ตัว ไม่รู้ว่า happy workplace คืออะไร แต่มันมีคำว่า happy workplace เข้ามาในกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ กลุ่มไฟฟ้า แล้วก็บอกว่าคุณคือองค์กรต้นแบบของกลุ่มไฟฟ้า 5 บริษัทแรก เมื่อปี พ.ศ. 2552 ยังไม่ได้ทำอะไร ก็รู้สึกว่ามันไม่ใช่เรื่องธรรมดา เพราะ happy workplace มีมาแล้วก่อนหน้านี้ 5 ปี เรียนรู้มามาก แต่ถามว่ารู้จัก happy workplace ดีไหม ห้าปีที่แล้วไม่รู้จักเลย แต่สิ่งที่เป็ Inspiration ให้ทำ เชื่อว่าองค์กรแห่งความสุขมันสร้างได้ แล้วไม่ได้สร้างเพื่อตัวเอง มองถึงพนักงานที่ดูแลอยู่ จึงคิดว่าเป็น concept ที่น่าจะทำให้องค์กรมีสีสัน มีชีวิตชีวา ไม่ใช่องค์กรตั้งไว้แค่ป้าย ยังมีคนที่ต้องดูแล ก่อนนำทวมเราจะมีคนอยู่ 38,000 คน หลังจากมีมหาอุทกภัยมาเมื่อสองสามปีที่แล้ว ขนาดอาจจะเล็กลงบ้าง แต่ธุรกิจก็ยังเหมือนเดิม ก็เริ่มเอามาใช้ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2552 ทุกอย่างเริ่มต้นจากศูนย์ จากที่ไม่รู้จักว่า happy

workplace คืออะไร ไปทุกที่ที่เราจะมีประชุมสัมมนา มีคลาส เทรนนิ่งไปหา มาหมดเลย เอาความรู้ นี่คือสิ่งที่คณะกรรมการต้องมีก่อน ก่อนจะไปสร้างความสุขให้คนอื่น ตัวเองต้องรู้ก่อนว่าอะไรคือความสุขที่แท้จริง แล้วทีมงานจะทำอะไร เชื่อกันว่าการทำ happy workplace จะนำความสุขมาสู่องค์กรได้ นั่นคือที่เชื่อในการทำ happy workplace

“นิยามความสุข
สุขตลอดปี
ที่บ้านเรา”



เก่งกลาง



RIKI GARMENTS CO., LTD

บริษัท ริกิ การ์เม้นส์ จำกัด.

บริษัท RIKI CORPORATION (JAPAN) ได้ร่วมทุนกับ บริษัท PARFUN (JAPAN) ดำเนินธุรกิจ Textile ในประเทศไทยโดยใช้ชื่อ บริษัท TUW Textile จำกัด ที่อำเภอนครชัยศรี และ อำเภอสามปราน ตั้งแต่ปี พ.ศ.2530 และในปี พ.ศ. 2547 RIKI CORPORATION (JAPAN) ได้ขยายกิจการเพื่อดำเนินธุรกิจการเม้นส์ โดยจัดตั้ง บริษัท ริกิ การ์เม้น จำกัด ที่นิคมอุตสาหกรรมจังหวัดราชบุรี ปัจจุบันมีพนักงานรวมทั้งสิ้น 600 คน

วิธีการเน้นคงจะคล้ายทุกท่านที่นั่งอยู่ในที่นี่ ก็คือแรกๆ ก็ไม่รู้จัก happy workplace คืออะไรเช่นกัน แต่บริบทองค์กรมีปัญหามาร่วมกัน ในลักษณะความเป็นครอบครัว จะให้ประสิทธิภาพ ริกิ การ์เม้นท์ มีพนักงาน ไม่มาก ในความไม่มากก็หลากหลาย เพราะว่ามีแรงงานต่างชาติรวมอยู่ด้วย ก็เลยให้โมเดล ความสุขของเราเป็นครอบครัว หากท่านลองจินตนาการดูว่าพื้นฐานของเราทุกคน ถ้าเราจะอยู่ด้วยกันอย่างมีความสุข แม้กระทั่งในครอบครัว เราจะมีกรยึดหลักอะไรบ้าง ของเราก็จะเป็นลักษณะ 4C

1. เรื่องของการสื่อสาร Communication ซึ่งแน่นอนคนสองคนถ้าหากการสื่อสารไม่ดี ความขัดแย้งก็เกิดขึ้น ความสุขไม่เกิด สามียภรรยาที่ทะเลาะ

กันได้ อันนี้เราก็คงจะเน้นตัวนี้

2. เรื่องการ Care การดูแลเอาใจใส่ซึ่งกันและกัน เป็นซีตัวที่สอง ซึ่งการดูแลเอาใจใส่ตัวนี้จะป็นลักษณะของความรักรซึ่งกันและกัน

3. เรื่องการให้ การทดแทน ถ้าเราบอกว่าพนักงานของเราเป็นคนที่ทำรายได้ให้กับบริษัท เราก็คงทดแทนบุญคุณ พนักงานมีบุญคุณกับเรา

4. เรื่อง Challenge พยายามสร้างให้เกิดความท้าทาย ให้เขามีความรู้สึกว่าเขามีคุณค่าในความเป็นมนุษย์

ท่านประธานได้ฝากเอาไว้ประโยคหนึ่งให้นำมาประยุกต์ให้เกิดการบริหารจัดการ ก็คือ การพยายามจะเปลี่ยนแปลงสภาพที่มีมิติของคนความหลายประการดัง เปลี่ยนเป็นความสดใสที่มีพลัง จะเห็นว่าพนักงานมาจากหลายสภาพครอบครัว บางทีก็ต้องมาพัฒนาคุณภาพชีวิตให้กับเขา สิ่งเหล่านี้ตอนแรกก็คิดว่าจะสร้างความสุขในองค์กรได้ หรือจะอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุขได้ โดยที่ไม่ได้มองเรื่องของ happy workplace ตอนหลังคิดว่าจะให้สวัสดิการเราแคร์เขา มันก็ยังไม่ได้ตอบโจทย์ บางคนถามว่าอันนี้ให้มาทำไมไม่ยอกได้ เช่น ซื้อประกันอุบัติเหตุ ประกันชีวิต เขาก็ไม่ได้ด้วยตัวเองแต่พ่อแม่พี่น้องได้ เขามีความรู้สึกว่ามันไม่ตรงใจไม่โดนใจเขา บางสิ่งบางอย่างที่ไม่ได้ลงทุน เช่น คำพูดเพียงบางคำที่เรานั่งคุยกัน คำว่าลูกน้อง บอกว่าเธอเป็นทั้งลูกและน้องของเรา พอเราแยกสองคำนี้ออกมา เวลาเรารุ้กับเขาประกายตาเขาตอบรับได้ใจ ลูกน้องก็อีกเรื่องหนึ่ง แต่พอเราบอกว่าเขาเป็นเหมือนลูกและน้องของเรา มันสื่อเรื่องการแคร์กันขึ้นมา ตรงนี้เรามาได้หลังจากที่เราพยายามมองในเรื่องของ happy workplace ตรงนี้ โดยการจุดประกายจากท่านเผ่าทอง ทองเจือ ถ้าทุกท่านลองค้นหาเว็บไซต์ของ สสส. เมื่อวันที่ 10 กันยายน 2551 ท่านได้เขียนไว้ว่าเราจะจัดความสุขให้พนักงาน สิ่งทีผู้บริหารควรจรรู้ ตรงนี้เป็นตัวจุดประกายที่ทำให้พยายามที่จะค้นหาข้อมูล แล้วพยายามที่จะศึกษากันอย่างจริงจังที่จะทราบการสร้างความสุขในองค์กรแก่นแท้มันคืออะไร มันจึงเกิดโมเดล ความสุขตรงนี้ขึ้นมา



“ครอบครัวใหญ่
หัวใจเดียวกัน
เป็นแรงผลักดัน”



เก่งเล็ก

ทางหุ้นส่วน สมบูรณ์ การ์เมนต์ จำกัด

ผลิตและจำหน่ายเสื้อยืด no problem SUPREMA cotton ซึ่งเป็น
ผลิตภัณฑ์ที่ผ่านกระบวนการผลิตและเลือกใช้เส้นใยฝ้ายธรรมชาติ Supima
จากอเมริกามาเป็นวัตถุดิบในการผลิตเส้นใย ซึ่งเป็นฝ้ายเส้นยาวพิเศษที่มี

คุณภาพโดดเด่นกว่าฝ่ายชนิดอื่นๆ ซึ่งได้ชื่อว่าเป็น”แคชเมียร์ของคอตตอน” ทุกครั้งที่คุณสวมใส่ คุณจะสัมผัสได้ถึงความนุ่ม เบาสบาย และยังช่วย ปกป้องรังสียูวีอีกด้วย

สิ่งที่เป็จุดประกายแรกที่ทำให้เรารู้จักวงการนี้ ที่ทำให้เกิดโครงการนี้ ขึ้นมาก็คือปัญหา ทุกท่านก่อนจะเกิดโครงการอะไรขึ้นมาในโรงงาน มันต้องเจอ ปัญหา ก่อน ปัญหา คือ พนักงาน ลาป่วย เยอะมาก หนึ่ง มันต้องมีเรื่องสุขภาพ เข้า มาเกี่ยวข้อง ที่จริงพนักงานของเราทำงานกับเรามา นานมาก ก็อาจจะชราภาพ ไปตามวัย โดยการทำงานก็จะนั่งอยู่กับจักรเสียส่วนใหญ่ ก็จะเกิดอาการปวด หลัง เส้นยึด ก็จะลาป่วย ก็จะส่งผลกระทบต่อ productivity ของเรา และอีกอย่างคือ แต่ละแผนกก็เริ่มตึงเครียด ความขัดแย้ง ก็เลยคิดว่าจะมีโครงการอะไรใหม่ที่จะ มาช่วยตรงนี้ ของเราเราเข้าร่วมโครงการมาหลายโครงการส่วนใหญ่จะไปเน้น เรื่องของ productivity แต่โครงการนี้นั้นเหมือนฟ้าประทานมาให้เรา เหมือน โครงการอะไร happy-happy มันต้องเป็นอะไรที่สนุกสนานแน่ๆ เลย ความคิดแรกที่มาเข้าร่วมเสวนา ของตัวเองจะเป็นส่วนงานบุคคล HR อาซ้อ ก็ชวน เราไปกันใหม่ ลองไปดูโครงการนี้นั้นน่าจะมีกิจกรรมอะไรที่ส่งเสริมให้พนักงาน มีความสุข ก็เลยมาลองฟัง แล้วซ้อก็บอกให้สมัครตั้งแต่ฟังครั้งแรกเลย คิดว่า มันน่าจะตรงจุดที่เรามีปัญหาอยู่ตอนนี้ นั่นคือสิ่งที่ทำให้รู้จักโครงการนี้

สรุป ทั้งสามบริษัทจุดประกายความคิดขึ้นมา ก็ตรงกับทุกคน คำว่า ความสุขเราก็คอยากจะมีความสุขในการทำงาน เมื่อได้แรงบันดาลใจแล้ว และ อยากรู้ว่าทำอย่างไร

คำถามที่สอง สมการความสุขอย่างที่เรียน เมื่อก่อนก็คืองานเยอะ ถึง จะมีเงินดี แต่ตอนนี้อาจจะเปลี่ยนไปแล้วก็ได้ เราอยากรู้ว่าทั้งสามบริษัทเป็น อย่างไร

เช่น อันที่หนึ่ง มีความสุขก่อน แล้วงานถึงจะดี อีกอันบอกว่าไม่ใช่ บอกว่าเงินต้องดีก่อนถึงจะทำงานได้ดี แล้วถึงจะมีความสุข อีกคนบอกไม่ได้ ฉันต้องเลือกงานดีก่อน ถึงจะมีความสุข แล้วเงินก็ตามมา เพราะฉะนั้นอะไรคือสมการใหญ่ อยากให้แชร์ ท่านทำมาแล้ว แล้วประสบความสำเร็จ ผลลัพธ์มัน Impact มากน้อยแค่ไหน มันเกิดกับ stakeholder องค์กรอย่างไรบ้าง เช่น เกิดกับเจ้าของ เกิดกับพนักงาน เกิดกับผู้บริหาร หรือลามไปถึง Supplier ลูกค้าหรือเปล่า รวมไปถึงตัวพนักงานเลยไปถึงครอบครัวเขาหรือเปล่า เลยไปถึงชุมชนรอบข้างหรือเปล่า เชื่อว่าความสุขมันถ่ายทอดกันได้ เราอยากดูความสำเร็จมัน Impact ต้องทำอย่างไร

ให้เวลาบริษัทละ 15 นาที ช่วงนี้อาจจะมีหนัง มีสไลด์ มีรีวิวประกอบ เริ่มจากบริษัทขนาดเล็กมาบริษัทขนาดใหญ่



เก่งเล็ก

พจก. สมบูรณ์ฯ ด้านหลังของเสื้อที่สวมใส่ เป็นเสื้อที่เราเรียกว่าเสื้อสร้างสุขขององค์กร เพราะเราจะใส่กันทุกวันศุกร์ นิยามนี้พนักงานเราเป็นคนแต่งประกวด **“รอยยิ้มสร้างมิตร ความคิดพนักงานองค์กรสร้างสุข”** เรามีวิดีโอ มีรายการไปถ่ายทำที่องค์กรเราอยากจะแชร์ให้ทุกท่านได้ชมกัน

ที่ได้รับชมไปก็เป็นกิจกรรมที่เกี่ยวกับเรื่องสุขภาพ มีกิจกรรมโยคะช่วงกลางวันครึ่งชั่วโมงทุกวัน ยกเว้นวันเสาร์ ช่วงเย็นเราก็จะมี T25 เพิ่มขึ้น

พนักงานเด็กๆ จะไม่ค่อยชอบโยคะ เพราะโยคะมันจะเหมาะกับพนักงานเฒ่า เพราะเขานั่งนานเส้นจะตึง เส้นจะจม พอเข้ามาเข้าร่วมกิจกรรมโยคะเขาบอกว่ามันดีมาก ๆ เพราะเขาไม่ปวดหลัง ไม่ปวดขา แต่ก็จะมีอีกกลุ่มซึ่งเป็นพนักงานวัยรุ่น เขาบอกไม่ค่อยชอบ เราก็กเลยเพิ่มเวลาในช่วงเย็น เป็น T25 หรือเป็นรำกระบี่กระบอง อันนี้จะเป็นส่วนของสุขภาพ

อีกกิจกรรมหนึ่งก็คือการโซ้วแต่เช้า จะช่วยในเรื่องของบรรยากาศในการทำงานที่ดีขึ้น เพราะเขามีโอกาสได้พูดคุยกัน เมื่อก่อนการทำงานตามวิดีโอที่เสนอไป เขาจะไม่ค่อยได้มีการพูดคุยกันระหว่างการทำงาน หรือไม่มีปัญหาทะเลาะกับที่บ้านมา มีปัญหาส่วนตัวก็จะไม่พูดกัน พอไม่พูดกันเหมือนฉันมีปัญหาก็ไม่พูด เธอมีปัญหาก็กไม่พูด ทำไมเธอไม่พูดกับฉันก่อน เธอไม่พูดกับฉันแสดงว่าเธอโกรธฉันใช่ไหม ตรงนี้เป็นเหมือนเวทีให้เขาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ในการแชร์แต่เช้าเราไม่ได้พูดถึงเรื่องงานอย่างเดียว เราพูดถึงเรื่องอื่นด้วย

กรอบในการทำกิจกรรมนี้คือ 10 ข้อ เรื่องของ Work 5-6 ข้อ เรื่องของ Life 4 ข้อ เป็นการแบ่งปันกัน อันดับแรกต้องคุยกันเรื่องงานเรื่องเป้าหมายกัน

ก่อนคุยกันไป 5 ข้อ แนวทางการแก้ปัญหา การทำงานแต่ละวันใครมีปัญหา ก็มาช่วยกันแก้ไข ส่วนเรื่องของ Life ก็คือเรื่องของชีวิต อาจจะมีคติสอนใจหรือมีการอวยพรวันเกิดในกลุ่ม การทำงานของสื่อผ่านมันจะกระจายกระจาย ในไลน์นี้จะมา meeting กันก็จะน้อยครั้ง ถ้าคุยก็จะคุยกันเรื่องงานอย่างเดียว ตรงนี้เราเสริมเข้าไป หนึ่ง ก็จะช่วยเรื่องของบรรยากาศการทำงานให้ดีขึ้น เรื่องประสิทธิภาพการทำงานที่เพิ่มมากขึ้น เขามีการพูดคุยกัน รู้เขารู้เรามากขึ้น ช่วยเหลืองานกันมากขึ้น

ในส่วนตรงนี้ในแผนก QC ในวิดีโอ จะมีการเดินก่อนที่จะมีการแชร์แต่เช้า เสร็จแล้วก็จะมีการพูดถึงเป้าหมายในการทำงานแต่ละวัน พูดถึงปัญหาด้วย เมื่อวานเขาเจอปัญหาอะไรเขาก็จะเอามาแชร์ แล้วก็เปิดโอกาสให้พูดทุกคน ให้ทุกคนกล้าแสดงออก เหมือนกับเขาเจออะไรเขาก็จะเล่าให้เราฟัง ถ้าเราไม่มีกิจกรรมบางที่เขาเจอปัญหาเขาก็จะไม่กล้าพูด ทุกคนต้องได้พูด จะพูดนิดหน่อยก็ต้องได้พูด เพื่อสร้างนิสัยการกล้าแสดงออกให้กับพนักงานทุกคน แล้วก็จะมีการอวยพรวันเกิด ถ้ามีกิจกรรม หรือโรงงานมีนโยบายอะไรก็จะบอกเขาไป ก็จะเข้าถึงพนักงานได้ชัดเจน ไม่ใช่ผู้บริหารบอกอะไรมาแล้วไม่มีช่องทางในการบอกเล่า

ในวิดีโอมี 2 ตัวอย่าง เดียวจะนำเสนอการสร้างสรรค์ในองค์กรเรา เป็นเพลงที่พนักงานของเราเป็นคนแต่งเพลงเองค่ะ (นำเสนอวิดีโอ เวลา 3 นาที)

ผู้บริหาร อาซ็องของเราจะมาพร้อมทุกครั้งที่มีการอบรม เราแต่งอิมอะไร อาซ็องก็จะจัดเต็มอิมนั้น ก็ทำให้พนักงานเห็นว่าผู้บริหารให้ความสำคัญในเรื่องของความสุข อย่างที่ท่านบอก สมการของเราจะเป็นแบบไหน ของเราจะสร้างสุขก่อนเพื่อให้พนักงานมีความสุข พอมีความสุขแล้วเขาจะทำงานได้ดีขึ้น แน่นอนว่า Productivity มันจะไม่หนีไปไหน

เรื่องความสุข ก็เป็นสิ่งที่ตื้นตื้นน้อย พนักงานเราก็มีทั้งคนไทยและ

ต่างดาว เราจะทำอย่างไรไม่ให้เกิดการแบ่งแยก ให้มีความกลมเกลียวกัน เราก็พยายามหากิจกรรมให้มาร่วมแล้วส่งผลต่อลูกหลานเขาได้ด้วย อย่างมีการมอบทุนการศึกษา เลี้ยงอาหารพนักงานและลูกพนักงาน

ซึ่งค่าใช้จ่ายเราไม่ได้รับกวนทางโรงงานเลย เราจัดกิจกรรมของเรา คือ ชยะสร้างความสุข ตรงนี้เราก็ร่วมมือกันแยกชยะ พนักงานเมื่อก่อนจากที่เขาทิ้งชยะไม่แยก ใส่ถุงดำแล้วทิ้ง เขาก็จะมีการแยกแล้วเอาชยะพวกนี้ไปขาย เราก็เอาเงินตรงนี้ไปมอบทุนการศึกษาและไปเลี้ยงอาหารพนักงานด้วยก็ คืนความสุขให้กับพนักงาน แบ่งปันกัน

สำหรับบริษัทสมบูรณ์ก็มีประมาณนี้ อยากจะฝากทุกคน productivity มันไม่ใช่สิ่งสำคัญที่สุด แต่ความสุขของพนักงานสำคัญสุด ถ้าพนักงานมีความสุขสุดท้าย productivity มันก็จะตามมาอย่างแน่นอน



สรุป เป็นสมการข้อที่หนึ่ง ฟังดู สิ่งที่จับประเด็นได้ก็คือเขาเป็นบริษัทมี 200 กว่าคน **จุดเด่นคือผู้นำกระโดดลงมาเล่น มาร่วมทำด้วย มาให้นโยบาย** มาสร้างทีม 200 คน ตอนนี้เป็นความสุขของเขาไปแล้ว จะเห็นเวลาเขาจัดกิจกรรมอะไรพนักงานมีส่วนร่วมหมดเลย ห้องสวยๆ ที่เขาสร้างกันก็ได้ใช้ มีไหมที่เราสร้างห้องหรือศูนย์อะไรแล้วมันร้าง แต่ของเขาใช้ตลอด เพราะทุกคนไปช่วยกันใช้ไปช่วยกันสร้าง เวลาเขาไปแพ่ความสุขชุมชนรอบข้างเป็นอย่างไร เห็นจากวิดีโอ เขาแต่งตัวกันตามธีมก็น่าสนุกกันมาก อันนี้ก็เป็นเคล็ดลับ เป็นบริษัทเล็ก หลายบริษัทในที่นี้ก็ราวๆ นี้ สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้เลย ก็เป็นเก่งเล็กครับ

แก่งกลาง

บ. ริกิ การ์เมนต์ สมการของเราก็คงจะเริ่มมาจากความสุขก่อน เรามีความเชื่อว่าถ้าคนสำราญ ก็จะสามารถประสบความสำเร็จ พอเราเชื่ออย่างนั้นในลักษณะความเชื่อว่ามันมนุษย์มีความสามารถไร้ขีดจำกัด เมื่อไรที่เราเติมพลังใจให้เขา หุ่นยนต์ทำงานด้วยไฟฟ้าหรือแบตเตอรี่ มนุษย์เราทำงานด้วยใจ บางคนถ้าพอใจมีความสุขเขาบอกโอที ไม่เอาก็ได้ เขาอยากทำอยากช่วย สิ่งเหล่านี้ไม่ได้เกิดขึ้นง่ายๆ จะเห็นได้ว่าหลายคนบอกว่าวันนี้เรามีความสุขหรือเปล่า เราวัดความสุขตัวเราเองอยู่ระดับไหน เชื่อว่าทุกท่านที่มาวันนี้มีความสุขแน่นอน เพราะว่าเรามาแบ่งปันความสุขกัน แต่ว่าในองค์กรของเรา เราจะจับความสุขใส่พนักงานไม่ได้จับได้ง่ายๆ ความสุขต้องเกิดขึ้นด้วยตัวเราเอง เริ่มแรกเขาคิดอยากจะมีความสุข แล้วเขาก็พยายามที่จะหาความสุขให้กับตนเอง กิจกรรมหลายกิจกรรมที่เราทำไปแล้วไม่ตอบโจทย์ ไม่ตรงกับที่เขาต้องการเขาก็จะไม่ให้ความสนใจ ไม่ให้ความร่วมมือ ถ้าหากเรามาคิดค้นกันจริงๆ ค้นหาจากพื้นฐาน เมื่อสักครู๋ทางสมบูรณ์ใช้ Leader อันนั้นก็เป็นตัวเด่นตัวหนึ่ง ซึ่งเป็นเครื่องมือในการวัดความสุขของคนในองค์กรเรา อีกตัวก็จะเป็น Map HR ซึ่งเป็น happiness ตัวหนึ่งที่จะบอกว่านอกจากคนในองค์กรแล้ว ตัวองค์กรของเรามันมีจุดอ่อนจุดแข็งตรงไหน ซึ่งใน บ.ริกิ ก็ใช้เครื่องมือวัดทั้งสองตัววัดความสุขตรงนี้

แล้วก่อนที่จะเราจะมากำหนดเป็นนโยบายสร้างสุขตรงนี้ เราก็เริ่มหลังจากที่เราสนใจที่จะทำ happy workplace ถึงขั้นที่ 8 เมนูตอนแรกเราไม่ได้เลือกเอามาใช้ทั้งหมด เราเอามาดูก่อนว่าในองค์กรของเราเป็นสภาพที่เราอยากจะเปลี่ยนแปลงอะไร ก็จะคล้ายกัน ของเสียเยอะ สินค้าไม่ได้คุณภาพ อัตราการหยุดงาน อัตราการลาออกสูงร่วมร้อยละ 10 ที่เป็นอยู่ จะเห็นภาพตัวหนึ่ง

กราฟแรก จะเป็นตัวที่ตอบโจทย์ทำไมเราถึงสรุปว่าพนักงานพอเขามีความสุขแล้วเขาทำงานได้ดี เขาอยากจะทำงาน แล้วก็ตอบโจทย์ว่าองค์กรเราเข้มแข็งอย่างไร เรามีช่วงหนึ่งที่เรากำลังกิจกรรม แล้วช่วงหยุดกิจกรรม ช่วงที่เราทำกิจกรรมจะเห็นว่าอัตราการหยุดงานลดลงเกิดขึ้นเลย ถ้าหากว่าท่านคำนวณให้ตี คนหนึ่งคนที่สร้างผลผลิตถ้าไม่มาเราจ่ายเงิน ถ้าเขามาเราจ่ายเงินแล้วยังได้ผลผลิต ก็จะสอดคล้องกับกราฟตัวที่สอง ซึ่งเป็นกราฟที่บอกว่าในช่วงที่ทำกิจกรรมอัตราการทำกำไรเราสูงสุดในรอบปี สิ่งที่เป็นผลลัพธ์ตรงนี้ทำให้มีความเชื่อว่า happy workplace เป็นกุศโลบายที่ดี เราก็เลยทำกันอย่างจริงจังก็นำไปสู่เรื่องการตั้งเป็นนโยบายขององค์กรเลย

ซึ่งการกำหนดเป็นนโยบายขององค์กรทำให้เกิดโครงสร้างทิศทางที่เราใช้ตัวแรก communication เราบอกเลยต่อไปนี้พวกเราจะมาช่วยกันสร้างความสุขโดยใช้ happy 8 เป็นเครื่องมือ ซึ่งตรงนี้ที่เราบอกเป็นเครื่องมือเพราะกิจกรรมต่างๆ ที่เราทำขึ้นมาทำให้พนักงานเกิดความมีส่วนร่วม เกิดความเป็นพวกเดียวกัน แรกๆ ปัญหาระหว่างแผนก ปัญหาการสื่อสาร หรืองานของตัวเองบางครั้งไม่รายงานหรือไม่บอกต่อ กำแพงใจมันลดลงไปหลังจากที่เราให้เขามาทำกิจกรรมร่วมกัน

เรามีการแต่งตั้งคณะทำงานเพื่อให้มาทำงานตามนโยบายตรงนี้ กิจกรรมต่างๆ ตรงนี้ คณะกรรมการสร้างสุขเราใช้คำว่า คสส. ตอนนั้นเรามี คสช. ขึ้นมา ก็เลยเราสร้างสุขด้วยกิจกรรมง่ายๆ บางท่านอาจจะคิดว่าต้องใช้งบประมาณอะไรหรือเปล่า จริงๆ เราเริ่มจากไม่มีงบประมาณ ผู้บริหารญี่ปุ่นก็ยังมองไม่เห็นว่าจะทำ happy workplace คืออะไร เราจะมาเล่นๆ กัน เหมอ เราไม่ของบประมาณกับทางบอร์ด เป็นโครงการง่ายๆ คัดแยกขยะ แล้วก็ขายเอาเงินส่วนนั้นมา แล้วเขาก็จะเริ่มต่อยอดกันขึ้นมาเอง พนักงานพอเขาได้มีส่วนร่วมทำเขาก็จะเห็นความสำเร็จ มันเป็นแรงบันดาลใจให้คณะทำงานเริ่มทำกิจกรรมอื่นๆ เพิ่มไปอีก

กิจกรรมที่เราภูมิใจและกำลังทำอย่างต่อเนื่อง ก็คือ **ปลดหนี้สร้างสุข happy money หนี้สิน** เชื่อว่าหลายองค์กร คุณแม่ออออน คุณแม่เพิร์ทชอยส์ มีเยอะมาก จะเห็นว่าหนังสือทวงหนี้มาเต็มหน้าบริษัทเรา แล้วอาจจะมีพวก หมวกกันน็อกมายืนรอ เป็นการคุกคามสวัสดิภาพของพนักงาน ทำให้พนักงาน มีความทุกข์อย่างมาก แต่เราไม่บอกเราให้รู้ บางครั้งเราก็ต้องแอบไปสืบว่า คนไหนเขามีปัญหาเรื่องพวกนี้ จนกระทั่งเราได้มีพันธมิตรกับธนาคารออมสิน โครงการนี้เราใช้ชื่อว่า 3 พ. เริ่มจาก พันทุก ก็คือปลดหนี้ เอาธนาคารออมสิน มาปล่อยกู้ เราไม่ให้สร้างหนี้เพิ่มขึ้น กลับกรองให้เจ้าหน้าที่มารับด้วยตัวเอง ถ้า จะปลดหนี้ก็หักบัตรเครดิตตรงนั้นเลย เจ้าหน้าที่รับเงินไปแล้วก็ปลดภาระเขาไป บางคนจากโครงการนี้ดอกเบี้ยร้อยละ 20 ต่อเดือน ร้อยละ 240 ต่อเดือน ไม่น่า เชื่อ ฟังอย่างนี้เราก็ไม่น่าเชื่อ แต่มันเป็นเรื่องจริงเป็นความทุกข์ของพนักงาน เรามีเงินแค่ 30,000 บาท จ่ายดอกเบี้ยมาตลอดระยะเวลา 3-4 ปี เดือนละ 6,000 บาท เงินต้นยังอยู่ จ่ายเฉพาะดอกเบี้ยอย่างเดียว แต่พอเขาเข้ามาเข้า โครงการของธนาคารออมสิน เขาย่อยดอกเบี้ยรวมเงินต้นประมาณ 2,000 กว่าบาท โดยมีเป้าหมายว่าเขาจะหมดหนี้เมื่อไร จากเดิมเขาไม่มีเป้าหมายว่า เมื่อไรเขาจะเป็นไท พนักงานหลายคนก็เริ่มจะมาเข้าโครงการ จากเดิมมี 70 คน ตอนนี้เพิ่มเป็น 100 กว่าคนแล้ว หลังจากที่ทำตัวนี้แล้วเรามาทำ พ. ตัวที่สอง มีวินัยการเงิน ทำบัญชีครัวเรือน ทำให้เกิดความยั่งยืนหรือมีวินัยของตัวเอง จะไม่กลับไปเอาหนั้นน้อระบบมาอีก ซึ่งตรงนี้เราพยายามปะกบเพื่อให้เขา ปลดเปลื้องตัวเอง ตอนนี้สี่คนที่สามารถปลดหนี้ตัวเองได้ นั่นหมายความว่าจากที่เขาเคยส่งเดือนละ 6,000 บาท เขาส่งเดือนละ 2,000 บาท เงินที่เหลือเขา เก็บ แล้วไปปิดบัญชี แล้วเขารู้สึกภูมิใจมาก มีผลไปถึงครอบครัว จากเดิมตื่น ขึ้นมาต้องไปจ่ายดอกเบี้ย เอาเงินที่ไหนก็ทะเลาะกัน สามปี-ภรรยาเป็นพนักงาน ทั้งคู่ก็ทะเลาะกัน แต่พอเขาเข้าโครงการนี้เขาก็ปลดหนี้ไปเลย มา พ. ตัวที่สาม เราจะส่งเสริมเป็นระยะต่อเนื่อง ตัวนี้เราก็สร้างรายได้เสริมให้เขา สอนให้เขา ทำกิจกรรมต่างๆ ที่สามารถทำได้ในช่วงเวลาว่าง ก็เป็นการสอนอาชีพ ผมมี วิดีโอ ที่เป็นกิจกรรมที่ทางบริษัทได้ทำ โดยเฉพาะอย่างยิ่งใช้หลัก HR ควบคู่ กันไป ขอเชิญชมวิดีโอครบ (นำเสนอวิดีโอ 8 นาที)

จาก presentation ก็เป็นกิจกรรมต่างๆ ที่ทำ happy workplace พนักงานจะมีส่วนร่วมมากขึ้นจากเดิมที่ไม่ค่อยทำ อย่างเราบอกจะประหยัดไฟฟ้ากัน เขาก็จะไปคิดกันเองว่าจะทำกันอย่างไร จะปิดไฟกันตอนไหน ที่คนคิดของคนพอเปลี่ยนเขาจะรู้ว่าเขาจะหาความสุขใส่ตัวเองได้ด้วยวิธีไหน พยายามที่จะพัฒนางานของตัวเองขึ้นมาด้วยกิจกรรมพวกนี้ ซึ่งวงจร PDCA ตรงนี้ เรามีหลายรอบ ปัจจุบันพนักงานหัวหน้าไลน์ ทำ PDCA เวลานั้น ณ หน่วยงานโครงสร้างของการสร้างความสุขในองค์กรส่วนหนึ่งก็คือความปลอดภัย และเราพยายามให้สิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ดี พัฒนาค้นให้มีความสามารถหลายๆ ขึ้นตอน พนักงานหยุดไปหนึ่งคน อีกสองคนมาทำแทนได้ เราจะไม่มีความรู้สึก ว่าพนักงานขาดไป

ก็เป็นคร่าวๆ ของ ริกิ การ์เมนต์ จากที่บอกว่าทำแล้วเราได้อะไร ที่แน่นอน เมื่อพนักงานเขามีความพร้อมที่จะทำงานประสิทธิภาพก็จะเกิดขึ้น ตามมา จะเห็นว่าตรงนี้เป็นผลกำไรที่เรามองเห็น จากกิจกรรมที่เราทำลงไป พนักงานเขาก็มีความสุขด้วย ที่เขาอยากจะไปแสดงออก เรามีเพียงเวทีให้เขา พนักงานเขาพร้อมที่จะร่วมมือทำเพื่อองค์กร จะเห็นว่ากิจกรรมต่างๆ ที่ได้ไปร่วมทำกับชุมชน ไม่ว่าจะเป็นวันแรงงานก็ไปคว่ำถ้วยรางวัลมา เป็นขวัญใจแรงงาน ตรงนี้เป็นสิ่งที่ทางผู้ประกอบการได้รับและพนักงานเองก็มีความสุข เพราะว่าตัวเขาหลังจากที่เขาได้เรียนรู้วิธีการสร้างสุขด้วยตนเอง เขาสามารถส่งต่อความสุขตรงนั้นให้กับคนใกล้ชิด ความเปลี่ยนแปลงเรามองเห็นหลังจากที่เขาได้รับจากการพัฒนาในองค์กรเขาแล้ว พอเขาไปอยู่ในชุมชนเขาก็สามารถที่จะไปช่วยเหลือชุมชนได้ โครงการเก็บขยะพนักงานของเราที่เอาไปนำเสนอใน อบต. บ้าง คัดแยกขยะ ก็ทำให้ชุมชนของเราน่าอยู่ขึ้นมา ก็เป็นรางวัลที่ทางองค์กรได้รับ ส่วนของผู้บริหารก็มีความสุขผูกพันกับพนักงาน ความใกล้ชิดก็เกิดขึ้น ก็มีเท่านี้ก่อนครับ

สรุป ประเด็นที่ได้เพิ่มเติม เช่น **ผู้บริหารลงไปทำ** ตอนแรกญี่ปุ่นยังไม่ค่อยเชื่อ ถ้าแก้หลายบริษัทก็เหมือนกัน บอกจะทำอย่างไร จะทำแต่กิจกรรม

เฮฮาไม่ต้องทำมาหากินกันแล้วหรือ ทำไปจะได้อะไร เสียเวลา แต่ทาง ริกิ พิสูจน์ให้เห็นชัดเจนว่าความสุขมันเกี่ยวข้องกับผลงานที่ดีอย่างไร พอไม่ทำคนลาออกเยอะมาก จะพิสูจน์ได้อย่างไรว่าความสุขมันสัมพันธ์กับผลงาน เราจะล้างความเชื่ออย่างไรว่าเป็นโรงงานเฮฮาบ๊อบไธสาระ ทาง ริกิ พิสูจน์แล้ว ผู้บริการก็เชื่อ แล้วเราก็ได้เกร็ดเทคนิคเรื่องการปลดหนี้ ทุกโรงงานมีปัญหาหมด ตรงนี้เป็นตัวสำคัญ โครงการนี้แก้ไขได้ด้วยการมีส่วนร่วม เรื่องแรงงานที่มาจากหลายเชื้อชาติ ก็เป็นบริษัทขนาดกลาง

เก่งใหญ่

บ. WD สิ่งที่จะมาแชร์น่าจะมีประโยชน์กับหลายองค์กรที่คิดว่าอยากจะทำเรื่องของ happy workplace เพราะว่าสิ่งที่เรานำเสนอเป็นบริบทขององค์กรเรา ที่จะเอาไปใช้ได้ก็เอาไปประยุกต์ใช้กับองค์กรอื่น ทำ happy workplace กับ WD มาประมาณห้าปี เข้าปีที่หก เพราะเป็นประธาน มาดูว่า happy workplace คืออะไร

ขอแนะนำบริษัท ทำฮาร์ด ดิสค์ ไดรฟ์ ปัจจุบันเป็นมาร์เก็ตแชร์อันดับ 2 ของโลก มีสมาชิกอยู่เมืองไทยประมาณ 26,000 คน ทั่วโลกประมาณ 87,000 คน มีเกือบคอน HR มองอะไร จริงๆ ผมไม่ใช่ HR บอกได้เลย ยืนอยู่ตรงนี้ WD มา 23 ปี ผมเป็น production มาตลอด วันนี้เปลี่ยนงานมารับผิดชอบการที่จะพัฒนาเรื่องของวัฒนธรรมองค์กร ดูอะไร เรา vision อะไร เรามี strategy อะไร เราให้ **happy workplace** มองถึงเรื่องความสุขของคนในองค์กร ด้วยความสุขตลอดปีที่ WD บ้านเรา นี่คือสโลแกน happiness all way at WD คำนี้นี้ตั้งมาเมื่อ 5 ปีที่แล้ว

นำเอา concept ของ สสส. มา happy workplace เรามีคณะกรรมการ

เรามี HR ทำงานร่วมกับ committee เราแบ่งความสุขออกเป็น 3 แบบ จริงๆ เริ่มต้นจาก happy health, happy hearth และ happy home แล้วก็มีการแปดมิติแฝงอยู่ในสามตัวตรงนั้น เราทำงานร่วมกันกับคณะกรรมการ มีการบริหารจัดการ มีการสำรวจความสุข มีการตรวจตราและทำงานร่วมกัน เมื่อก็ทาง ริกิ มีกลุ่มที่ทำงาน ทาง WD มีกลุ่ม อบส. คือ **องค์การบริหารความสุขในองค์กร** WD ก็คือหัวหน้างานที่ดูแลลูกน้องทั้งหมด ทุกกิจกรรมมีการวัดประเมินผลงาน เรากลับมาที่กระบวนการงาน นี่คือ organization ลำสุด ของ WD happy workplace ผมเป็นประธานอยู่ข้างบน มีสมาชิกที่เป็นรองประธานประมาณแปดท่าน ตอนนี้มีทุกตึก เรามี 26,000 คน เรามี 6 ตึก รวม 11 ตึก เราพยายามกระจายทุกอย่างไปทุกภาคส่วน แล้วก็เป็นคนที่มาจากทุกพื้นที่ขององค์กร แปดมิติของ **happy workplace** ร้อยละ 90 ของที่นี้รู้จัก อยากจะชวนให้จำว่าแปดมิติคืออะไร ผมมีแปดท่า concept เวลาเดินเข้ามาบริษัทเป็น happy workplace จะเป็นอย่างไร มองอะไรคือเป็นความสุข ผมจะสอนน้องๆ เสมอ Walk in เข้ามาวันแรกผมจะให้ความรู้ happy workplace เขา 2.5 ชม. จะแบ่งเป็น happy money กับ happy heart ต้องดูแลสุขภาพกายใจและเงิน ทุกคนต้องผ่าน basic ของ orientation สิ่งที่จะให้น้องกลับไปจำแปดตัวยากมาก บางคนจบ ม.3 หรือ ม.6 มา ไม่คิดจะจำอะไรแล้ว happy 8 คืออะไร ให้ยืนอยู่นืออย่าพึ่งไปสนใจใคร บอกยืนอยู่นี้ happy brain คือสมองซ้ายมือ หัวใจ นี่คือ happy hearth เข้ามาวันแรกได้ทำอะไร มีน้ำใจกับใคร ลีกลงไปในใจคืออะไร ก็คือ happy soul เลื่อนลงมาวันที่ 30 เงินเดือนออกคือ happy money มาอยู่กับเราต้องรู้จัก relax กลับบ้านไปเจอใคร happy home สุดท้ายมองเพื่อนบ้าน ช่างบ้านจะได้ happy society เพราะฉะนั้น 8 ตัวเขาจะจำได้ ก็นึกถึงตัวเองครับ

ความสุขเริ่มต้นตั้งแต่รถบัส มีพนักงาน 26,000 คน มีรถบัสรับส่งเก้าจังหวัด สายรถหกสิบหกเส้น กับจำนวนรถสองร้อยห้าสิบคัน มีรถบัสออกจากลานจอดรถทุก 07.00 น. และ 19.00 น. ไม่รวมรถออฟฟิศ ทำอย่างไรให้มีความสุขตั้งแต่ขึ้นรถบัส หลังจากเราบอก happy hearth, happy home,

happy health ทำมาห้าปีเริ่มมองความแตกต่างสามมิติเป็นอย่างไร คือ สุขที่ได้รับ วันนี้สุขที่ได้ให้เป็นอย่างไร สุขที่แบ่งปันให้กับคนอื่น นี่คือการตีเส้นความสุข กิจกรรมผมเอาภาพรวมมาให้ดูเพราะมันมีเยอะมาก กลับไปที่สไลด์เดียวกันคือสุขที่ได้รับ พนักงานได้รับอะไรก็ได้เหมือนเดิม เราส่งเสริมการได้รับเหมือนเดิม เราไม่ตัดทอนสวัสดิการ ยังได้รับเหมือนเดิม สุขที่ได้ให้กับตัวเรา ทำอย่างไรส่งเสริมให้คนในองค์กรรู้จักให้กับตนเอง ดูแลสุขภาพใหม่ กิจกรรมที่ส่งเสริมสุขภาพ ให้กับตนเองแล้วรู้จักไปแบ่งปันกับคนอื่น วันนี้ได้รับให้ตัวเองแล้วแบ่งปันให้คนอื่นได้หรือยัง นี่สำคัญที่สุดต้องแบ่งปันคนอื่นให้ได้ นั่นคือแนวคิดที่เราทำ

เชื่อว่าหลายคนที่มาฟังต้องกลับไปตอบหัวหน้า มาแล้วได้อะไร ไปทำ **happy workplace** แล้วได้อะไร ทำได้จริงหรือเปล่า ผมทำมา 5 ปีเริ่มมองเห็นสิ่งที่ได้ 5-6 ข้อ ได้อะไรบ้าง อันแรก ผมเชื่อว่าผมได้ทีมงานที่แข็งแกร่งมากขึ้น ได้คนที่ทำงาน ได้ใจคน การประชุม ผมมีประชุมทุกอาทิตย์ สองคือวันอังคารกับวันพฤหัสบดี ผมนั่งเป็นประธาน ได้อะไรอีก ได้ความชัดเจน ได้การทำงานที่เป็นรูปธรรม เมื่อก่อนไม่รู้จัก 8 happy คืออะไร ทุกวันนี้รู้จัก เรามี roadmap ประจำปี เป้ามิติตุณจะเล่นเรื่องไหน อะไรที่ทำก็ทำเหมือนเดิมไม่ได้ลดลงไป นี่คืออีเอ็มที่เป็น roadmap แบ่งออกเป็น 6 เดือน จะเล่นเรื่อง Body เรื่อง Brain แล้วแตกแผนออกมาเป็นไตรมาสสามเดือน จะมีกิจกรรมอะไรบ้างที่เกิดขึ้น ได้กิมมิติกความสุข จะจัดขึ้นที่ไหน เมื่อไร อย่างไร แล้วเด็กที่จะได้ก็จะเห็นตรงนี้เป็นหลัก ทุกคนสามารถ assess เข้าไปในเว็บของ WD ที่สร้างขึ้นของ happy workplace จะเห็นตารางความสุขของคนในองค์กร กิจกรรมเกิดขึ้นที่ไหน เมื่อไร อย่างไร นี่คือสิ่งที่เราพยายามสร้างขึ้น เรียนรู้เครื่องมือแต่ละท่านอาจารย์เองก็รู้จัก สสส. ทำเครื่องมือมาเยอะแยะมากมายให้เราได้ไปศึกษา ทุกวันนี้ไม่ได้ทำ **happy workplace** จากการลงทุนที่สูง เราอบรมทุกชั้นตอน ไม่ว่าจะมีมติของสถาบันไหน ที่ สสส. ทำเราเข้าไปร่วม

ถ้าไม่วัดมันจะไม่เกิดการพัฒนา ถ้าไม่วัด แล้วอีกหกเดือนข้างหน้าจะ
ไปไหนกัน happy workplace หัวหน้าถามตลอดอีกหกเดือนจะไปไหน ก็
ตอบว่าไปตรงนี้ครับ ปี 2009 เข้า happy workplace มาครั้งแรก ได้มาร้อย
ละ 66.67 แล้วก็สะสมมาเรื่อยๆ ปีนี้เดือนเมษายนได้ร้อยละ 74.8 มิติที่เรา
กำหนดภาพรวม รายมิติอะไรบางอย่างที่เกี่ยวข้องแล้วยังไปไม่ถึง แล้วมันจะไปถึง
ได้อย่างไร เอาอะไรไปใส่ให้ถึงร้อยละ 75 ขึ้นไป นี่คือการทำงานของ WD การ
วางแผนทำกิจกรรมวัดความสุขของคนในองค์กร วัดปีละ 2 ครั้ง แต่วัดร้อยละ
100 ของทุกกิจกรรมที่ทำทุกครั้ง ได้เครือข่ายเพิ่ม วันนี้ก็ได้เครือข่าย การ์เมนต์
ได้เครือข่ายที่ไม่เคยสัมผัสมาก่อน เราได้ความสุขอะไร WD ทำงานภายใต้
องค์กรที่เป็นส่วนหนึ่งของสภาอุตสาหกรรมพระนครศรีอยุธยาที่ดูแลโครงการ
เจ้าพระยาहरราช ทำงานร่วมกับสมาคมอุตสาหกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์
ไทย ทำเรื่อง WD cluster ที่แชร์เรื่องความสุขในองค์กรตัวเอง สามปีที่เรากับ
กลุ่มไฟฟ้าที่เราเข้าไปดูและเรื่อง **happy workplace** อยู่ประมาณ 26
องค์กร เพื่อจะไปแชร์ นี่คือนี่ที่เราไปสัมผัสมา ทุกองค์กรมีส่วนร่วมหมด เรา
จัดคลาส เทรนนิ่ง ให้กับคนที่อยากจะสร้างความสุขให้กับคนอื่น เราทำงาน
ร่วมกับคน ไม่ว่าจะเป็นสภาอุตสาหกรรมนครศรีอยุธยา กิจกรรมร่วมกับสภา
อุตสาหกรรมโคราช ทุกปีเราก็ก็นั่น โสไซตี้เราก็ก็นั่น **happy workplace**
มี happy forum นี่คือนี่ที่เราได้ไปแชร์ความสุข

สิ่งที่สำคัญที่สุดในช่วงที่ผ่านมา ปี พ.ศ. 2554 เป็นปีที่น่าท่วมใหญ่ที่สุด
ทาง WD ไปกับน้ำตั้งแต่วันที่ 15 ตุลาคม 2554 คงเป็นครั้งเดียวที่อยากจะ
เจอ วันนี้คงไม่คิดอะไรมาก นิคมสร้างกำแพงคอนกรีตเสริมเหล็กขึ้นมาอีกสอง
เมตร นั่นคือนิคม แล้ว WD สร้างเอง คอนกรีตสูง 3 เมตร ทุกอาคาร ลงทุน
เท่ากับนิคมเพื่อจะป้องกันน้ำท่วม มันคงไม่มาอีก นี่คือน้ำใจตอนที่น้ำท่วม มี
38,000 คน มี 1,600 คน เข้ามาช่วยตั้งแต่วันแรกของน้ำท่วม เริ่มตั้งแต่วาง
กระสอบทราย ก็ป้องกัน แต่ป้องกันไม่ไหวจริงๆ ขนของอุปกรณ์ WD ฟันฟู
บริษัทหลังน้ำท่วมตั้งแต่วันที่ 21 หลังจากน้ำท่วมวันที่ 15 เครื่องที่จมน้ำได้
ความอนุเคราะห์จากกองทัพไทยมาดำเอาเครื่องขึ้นมาน้ำ วันที่ 15 พฤศจิกายน

เราทำ Big Cleaning day ที่นิคมอุตสาหกรรม ทำความสะอาด ก็ไม่น่าเชื่อ เขาบอก WD จะกลับมาได้หลังจากน้ำท่วม 2.5-3 ปี คงหายไปจากแผนที่โลก เรากลับมาภายใน 46 วัน ที่บางปะอิน สามารถผลิตฮาร์ด ดิสก์ ตัวแรกออกจาก WD ได้ภายใน 46 วันหลังจากน้ำท่วม ปกติ President award จะมีแค่หนึ่งถึงสองรางวัลเท่านั้นทั่วโลก ปี พ.ศ. 2554 WD ได้รับ President award ประมาณ 1,800 คน เป็นพิเศษพร้อมเงินโบนัสสามารถ

ที่จะให้ดูต่อไปนี่คือวิดีโอที่ตัดต่อแล้วสั้นที่สุดเพราะใช้เวลา 15 นาที วิดีโอชุดนี้สั้นแค่ 4 นาที เป็นวิดีโอสั้นที่ไม่อยากทำอีกแล้ว (นำเสนอวิดีโอ 4 นาที)

สิ่งที่ได้เราหวังว่าพนักงานเรามี 38,000 คน เราไม่อยากเอาคนออก ก็อย่างที่บอกในเมืองไทยเป็นที่ผลิตที่เดียว ผลิตตัวหัวอ่านอยู่ที่บางปะอิน เพราะฉะนั้นก็เลยกระจายความเสี่ยงไปที่ประเทศมาเลเซีย ทุกวันก็จะมีสองที่เพื่อป้องกันเรื่องความเสี่ยงภัยน้ำท่วม ไซค์อื่นก็ไม่ได้ทำก็เลยต้องปรับนิดหนึ่ง ที่ผ่านมามันเป็นความทรงจำที่ดี ก็มีความสุขกับตรงนั้น สุดท้ายที่เราได้ เราได้อะไร ข้อที่หก เราได้เรื่องความสัมพันธ์ ความรักที่ทุกคนมีให้กับองค์กร วันหนึ่งเราอยากเห็นพนักงานออกไปจากเราก็คดีหรืออยู่กับเราก็คดี เวลาที่ถามถึง WD เขาจะพูดถึงสิ่งดีๆ ที่เขาได้รับ ไม่ใช่ออกไปแล้วด่าตามหลัง ทุกวันนี้เราก็พยายามสร้างสิ่งดีๆ ให้กับพนักงานเรา ทุกครั้งที่เขาออกไปเขาก็จะมีความสุขภูมิใจกับองค์กร รางวัลที่เราได้มาหลายรางวัลส่วนหนึ่งก็มาจากที่เราทำตรงนี้ สิ่งที่เราคาดหวังจาก happy workplace ก็คือ อยากให้คน WD สุขภาพดี มีน้ำใจ อยู่ในสังคมที่ดี รู้วิธีผ่อนคลาย ขนขวายหาความรู้ มุ่งสู่ทางสงบ ลบเรื่องเป็นหนี้ ครอบครัวยุค WD มีแต่ความสุข

สรุป ประเด็นชัดเจนบริษัทขนาดใหญ่ขนาดนี้เขาสามารถเบรค เรื่อง happy workplace เข้าไปในงาน จะเห็นว่าเป็น system ที่ทำกันเป็นประจำ นับตั้งแต่พนักงานใหม่ต้องมาฟัง กิจกรรมทั้งหมด WD มี 200 กิจกรรมในหนึ่งปี เห็นทีมงานเขาใหม่ ใหญ่มาก ประทับใจวิดีโอ ดูหลายรอบแล้วยังประทับใจ

ใจ มันพิสูจน์แรงใจแรงกายของพนักงานที่ช่วยกัน สามารถพลิกฟื้นได้ ใครจะเชื่อว่า 46 วัน ถือว่าเป็น Shoe case ของประเทศไทยได้อันหนึ่ง อันนี้เป็นระดับโลกเลย น่าภาคภูมิใจมาก **สมการข้อแรก คนมีความสุข ผลงานตามมา productivity คุณภาพ เงินก็ตามมา** ข้อสรุปพร้อมๆ กัน ทั้งสามองค์กร ไม่ว่าจะขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่ ไม่ว่าจะกรุงเทพฯหรือต่างจังหวัด เชื่อชาติไหน เขาเปลี่ยนสมการเดิมจากงองแงมาก่อน ทุกคนจะไปสตาร์ทที่ความสุขก่อน เริ่มที่สร้างบรรยากาศของความสุขให้ทุกคนมีความสุข เสร็จแล้วงานก็จะดี เงินก็จะตามมา ก็ขอฝากสมการของเค้าแก่ทุกๆ ที่ฟังหิวว่างานงองแงมาก่อน ทำยอดก่อน แล้วเอาเงินไปหาความสุขมันใช้ไม่ได้แล้ว ถ้าจะเปรียบเทียบองค์กรระหว่างองค์กรที่ไม่ได้พัฒนาอะไร แต่อยากมีความสุข กับองค์กรที่เขาเริ่มพัฒนาแล้ว ไม่พัฒนาแต่อยากมีความสุขเครียดทั้งวัน มีแต่งงานเร่ง ทำเป่า สุขภาพก็ไม่ดี สุขภาพใจไม่ดีสุขภาพกายก็ไม่ดี แล้วก็ไม่ทะเลาะกัน ถ้าเอาเป่าก่อนความขัดแย้งก็สูง ประสิทธิภาพก็แน่นอน วันๆ ก็รอเลิกงาน เมื่อไรเงินเดือนออก มีความสุขอยู่แป๊ปปเดียวก็หมด ถ้ากลับกันจากที่ฟังมา 3 case เขามุ่งมั่นพัฒนา สุขในงาน เพิ่มทักษะการใช้ชีวิต เพื่อ Balance ไม่ให้ทำงานอย่างเดียว เอาเรื่องชีวิตเข้ามาด้วย ผลเป็นอย่างไร ก็มีแรงจูงใจ พนักงานมีส่วนร่วม มีความอยากทำงาน อยากพัฒนางาน เขาเริ่มของเขาเอง เราก็สร้างเวทีให้ สร้างแรงกระตุ้นให้เท่านั้นพอ ผลเป็นอย่างไร ทีมเวิร์คตามมา คนมีการพูดคุยกัน จากสถิติก็เห็นชัดเจน **พอคนมีความสุขงานก็ดีขึ้น เงินก็ตามมา** ตรงนี้หลายบริษัทก็ต้องหันกลับมามอง ต่อไปบริษัทฉันต้องลองทำดู ลองแล้วจะตอบโจทย์ได้ไหมว่ามันเพิ่มขึ้นหรือเปล่า คนที่ไม่เคยเข้าร่วมก็จะมีคำถามว่าความสุขวัดได้ด้วยเหรอ มันเป็นนามธรรมไม่ใช่เหรอ ตรงนี้ก็มีเครื่องมือทางสสส. ก็ช่วยวัด อะไรที่วัดไม่ได้พัฒนาไม่ได้ เราวัดความสุขได้หลายมิติ ในส่วนบุคคลก็มีเครื่องมือหนึ่ง ส่วนองค์กรก็มีเครื่องมือหนึ่ง ก็วัดได้ จะรู้เลยว่าเพิ่มขึ้นหรือลดลงเท่าไร แล้วก็วัดเป็นประจำ จะเห็นว่ากิจกรรมต่างๆ เยอะแยะมากมาย ทุกสิ่งทุกอย่างพนักงานช่วยกันทำทั้งนั้นเลย สร้างรายได้สร้างโอกาสช่วยเหลือองค์กร สร้างความรักความผูกพันเห็นได้ชัดเจน แล้ว output เป็นอย่างไร ทุกบริษัทจะเห็นใน curve ถ้าเลิกทำก็จะ drop ถ้าทำก็จะเพิ่มขึ้นทันที

มันเป็นผลโดยตรงซึ่งกันและกันชัดเจน เรามีตัววัดให้เห็นชัดเจน ทาง WD มี เป้าร้อยละ80 ก็ทำได้ใกล้เคียง อีกคำหนึ่งที่ฮิตกันมาก อยากมีความสุขตลอด ไปที่ยั่งยืน ก็เป็นโจทย์ที่ยาก ถามว่าบริษัทที่ทำอย่างมีความสุขแค่ในบริษัท หรือเปล่า เขาบอกไม่ใช่ ทุกคนบอกอยากให้ยั่งยืน ก็มีคำถามว่าทำอะไรให้ ยั่งยืน จากสามบริษัทจะเห็นว่ามันถูกกลืนในเนื้อเดียวแล้ว นี่คือการได้เปรียบ คิดว่าทุกท่านคงได้รับแรงบันดาลใจเต็มเปี่ยมจาก 3 องค์กร ลองย้อนถามตัว ท่าน ท่านจะลองทำไหม ท่านจะรออะไร ท่านมาวันนี้ท่านก็อยากได้ความสุข ใช่ไหม เรามี solution ให้ท่านอยู่แล้ว

decent work
decent life

Decent work

คุณวิไลวรรณ โกยแก้วพริ้ง

ผู้อำนวยการกลุ่มแรงงานหญิงและเด็ก

และเครือข่ายการคุ้มครองแรงงาน

decent work งานที่มีคุณค่า อยากให้ออกจากรั้วโรงงานมาดูว่าในสังคม โลก จะไปเที่ยวต่างประเทศกันนิดหนึ่งว่าเขามองกันอย่างไร แล้วกลับมามอง ตัวเองอีกทีหนึ่ง ถ้าสังคมโลก สังคมประเทศไม่มีความสุขแล้วจะ happy ไหม วันนี้ต้องจบด้วยเสียงหัวเราะกลับไป สนุกสนานและกระตือรือร้น ร้องเพลงสุข กันเถอะเรา ขออนุญาตแลกเปลี่ยนเรื่อง decent work หลายคนงงว่าแล้วมัน เกี่ยวอะไรกับฉัน ทุกคนมีสื่อที่เขาแจกกันหรือยัง เองงานที่มีคุณค่าผสมกับ

happy workplace ลงไป คงไม่ใช่เรื่องใหม่ที่จะมาพูด เป็นเรื่องเดียวกัน ขาดอย่างเดียวคือต้องคิดใหม่

เรามาแลกเปลี่ยนในมุมมองกรมคุ้มครองสวัสดิการแรงงาน เราออกจากโรงงานมาดูสังคมโลก เราอยู่ในโลกโลกาภิวัตน์ ทำดีหรือไม่ดีภายใต้กฎหมายที่ไปถึงกันทั่วโลกแล้ว เราจะดีเฉพาะในโรงงานอย่างเดียวไม่ได้ เราต้องขยายให้เป็น happy Thailand เป็นรั้วแห่งความสุข เริ่มจาก คสช. ท่านพัฒนาขยายความสุขคืนให้เราเรื่อยๆ ทำดีทำชั่วอะไรดูกระแสโลกาภิวัตน์หนึ่ง เราต้องเปลี่ยนแปลงให้ทัน ถ้าไม่ทันเราก็จะตกขบวน การเคลื่อนย้ายโลกาภิวัตน์มันจะมีการเคลื่อนย้ายทั้งทุนมนุษย์ การเคลื่อนย้ายเพื่อนบ้านของเรามากมาย เรื่องการลงทุนการเงินที่เข้ามา เราไม่ได้อยู่คนเดียวในโลก ต้องมองกว้างไปอีกนิดหนึ่ง เออีซี กำลังจะมาปีหน้า แรงงานเคลื่อนย้ายเสรีเราเตรียมหรือยัง แรงงานที่มีทักษะฝีมือ 7 อาชีพ เราปรับตัว เราเรียนรู้แล้วทำหรือยัง ตอนนี้เรามีเพื่อนบ้านระดับโปรสกี คือสามประเทศเพื่อนบ้าน แทบจะพูดภาษาเดียวกันแล้ว ทุกอย่างจะต้องมีภาษาเมียนมาร์ เราเตรียมพร้อมหรือยัง ที่ผ่านมาระลอกอยู่กับแรงงานระดับล่าง เดียวเราจะมองกว้างว่าในรอบตัวเรามีอะไรเกิดขึ้น แล้วเราจะปรับตัวอย่างไร เซคชั่น นี้เราจะมาแลกเปลี่ยนทุกซ์ของประเทศคืออะไร แล้วความสุขของประเทศคืออะไร เราต้องช่วยกันอย่างไรคะ

การเปลี่ยนแปลงแน่นอนต้องมีการเคลื่อนย้ายแรงงาน มีเรื่องการแข่งขันเข้ามา เราส่งออกญี่ปุ่นและในประเทศด้วย เคลื่อนย้ายบริการอย่างเสรี ทุกอย่างเสรีหมด เราต้องแข่งขันทุกเรื่อง ชีวิตมีความสุขนั้นแหละจะตอบโจทย์เรื่องการแข่งขัน เกิดอะไรขึ้น มีการเคลื่อนย้ายทุกอย่าง ทั้งลงทุนและเรื่องแรงงาน สมองไหล ขาดแคลนแรงงานฝีมือใหม่ทุกวันนี้ happy workplace จะเป็นตัวตอบโจทย์ว่ามันไม่ใช่สิ่งสำคัญ ความสุขเท่านั้น ความสำคัญ ความสำเร็จอาจจะไม่ใช่แล้ว ที่ผ่านมาระลอกว่าโอ้น้อยออก โรงงานไหนโอที น้อย ก็ออก ออกเสรีก็มากระทรวงแรงงาน มาเป็นระยะ ท่านเปลี่ยนแนวคิดใหม่ เอาความสุขดีกว่า เงินไม่ได้ตอบโจทย์อย่างเดียว โลกาภิวัตน์เราอยู่คนเดียว

ไม่ได้เพราะว่ามันกระทบต่อประเทศต่างๆ เศรษฐกิจ สังคม ประเทศต่างๆ ในโลก กระทบกับเศรษฐกิจที่พึ่งพิงกับต่างชาติ เราต้องพึ่งพิง ที่ผ่านมาก็โดน กระแสโลกหลายเรื่อง ประเด็นเรื่องแรงงาน แรงงานที่มีความรู้เคลื่อนย้ายไปหาประเทศที่เขา มีรายได้ดีกว่า ก็คือบริษัทจัดหางานไปทำงานต่างประเทศ บางทีก็มีถูกหลอกเพื่อไปแสวงหาที่ดีกว่า แรงงานเราออกไป เพื่อนบ้านเราก็เข้ามาทดแทน ก็เกิดการจ้างงานที่ขาดศักยภาพ เมื่อก่อนก็เข้ามากันแบบไม่มีบัตรอยู่กัน 10-20 ปี ปีนี้ถูกจัดระเบียบใหม่ ดีขึ้น ภาพการณ์ว่างานจะเกิดขึ้นใหม่ ใครมีฝีมือก็อยู่ได้ การแข่งขันสูงขึ้น ราคาต่ำ ราคาถูก ก็แข่งขันกับประเทศจีน คนเขาเยอะ แรงงานเขาถูก มาเจอข้อกีดกันทางการค้า เราค้าขายเก่ง ส่งออกเก่ง ก็ต้องมีกีดกันทางการค้าในรูปของภาษี ตอนนี้ไม่ใช่ภาษี เป็นการควบคุมอำนาจทางการเงินของประเทศใหญ่ เพราะประเทศเขามีปัญหาเรื่องการว่างงาน เขาต้องปกป้องประชากรของเขาเพิ่มขึ้น เขาก็เริ่มมีเงื่อนไขมากีดกัน อะไรที่กีดกันเรา เราต้องแก้ไขปัญหให้ได้ สัญญาโลกออกมาเลยว่าต่อไปนี้ใครจะทำธุรกิจบนกระแสโลกสัญญาเขาเรียกว่าความรับผิดชอบต่อสังคม ทุกคนคุ้นเรื่อง CSR หนังสือพันธุ์เรื่อง 3P จะประกอบธุรกิจก็ต้องเน้นเรื่องกำไร ตัวที่สอง people ต้องมีความสุข แล้วมันจะเชื่อมโยงกัน พอไหม อยู่ในโรงงานเรา เจ้าหน้าที่ happy workplace ถ้าสังคมโลกไม่มีความสุข planet อยู่ไม่ได้ ตั้งแต่สังคมโลกย่อยลงมาถึงระดับประเทศ ลงมาถึงรัฐบาล มาถึงครอบครัวเรา ทุกอย่างเชื่อมโยงกัน ธุรกิจต้องตอบโจทย์ทั้ง 3P ให้ได้ ถึงจะอยู่ได้ในโลกของการแข่งขันเสรีทางการค้า ในโลกโลกาภิวัตน์ปัจจุบัน กำไร คน โลก ค่ะ

มีตัวใหม่มา มาตราฐานความรับผิดชอบต่อสังคม ISO 26000 เขาเล่นตัวนี้ มีประเด็นแรงงานเรื่องเดียว เขาจะมองเรื่องการจ้างงาน สภาพการจ้างงาน การคุ้มครองแรงงาน สังคมมีการพูดคุยใหม่ ที่เราทำ happy workplace ก็เป็นการปฏิบัติด้านแรงงานที่ดี ภาพแห่งความปลอดภัยมาแล้ว happy body การพัฒนาบุคลากร การอบรม เหล่านี้เป็นข้อปฏิบัติด้านแรงงานในมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคม ISO 26000 สิทธิมนุษยชนในข้อหนึ่งของ ISO 26000 เขามองว่าคุณมีการดูแลเรื่องเหล่านี้ไหม เรื่องของความเสี่ยงเรื่องการ

ละเมิดสิทธิ การเลือกปฏิบัติอยู่ตรงนี้ หลักการพื้นฐาน สิทธิแรงงานข้อที่ 8 สิทธิในการทำงาน ให้สิทธิพื้นฐานหรือไม่ จะมีตัวนี้ที่เป็นกระแสโลกที่เข้ามา โลกนี้ก็ต้องตอบโจทย์ CSR จะคิดถึงธุรกิจอย่างเดียวไม่ได้ค่ะ

มาถึงงานที่มีคุณค่า decent work คืออะไร เกี่ยวอะไรกับเรา แล้วกับ happy8 จะไปกันได้หรือไม่ ก็เป็นคำนิยามของ ILO วันหนึ่งเป็นตัวแทนชาติไปประชุมที่เจนีวา เป็นประเทศสมาชิกในการก่อตั้งองค์การแรงงาน ซึ่งดูแลเรื่องแรงงานของประเทศทั่วโลก เขาบอก decent work เป็นที่รวมงานของสิ่งพึงประสงค์ทั้งหมดในชีวิตการทำงาน ตั้งแต่รายได้ที่เหมาะสม ไข้ไหมคะ เรื่องเดียวกันกับ happy workplace ไหมคะ ก็เป็นเรื่องเดียวกัน จริงๆ เราคิดเก่งกว่า ละเอียดยกกว่าของ ILO ด้วย decent work ก็จะเป็นกรอบใหญ่กว้างมาก เราทำมาเป็น happy workplace ก็เป็นแนวคิดเดียวกันหมด ขาดแต่ว่าสิ่งที่เราต้องคิดใหม่ทำใหม่ วิธีคิดต้องเปลี่ยนแปลง งานที่สามารถตอบสนองชีวิตการทำงานของมนุษย์ได้ ชีวิตการทำงานต้องการอะไร happy workplace ตอบโจทย์ได้ไหม ตอบหมด มรรค 8 พระพุทธเจ้าสอนไว้ มรรค 8 ประการ ก็ต้องรู้สึกที่เราได้ทำงานที่มีคุณค่า ถ้าเรามี **happy workplace** เรา รู้สึกมีคุณค่า รู้สึกภูมิใจกับงานที่ทำ ไม่ต้องไปไกลวิชาการมาก เราก็เปลี่ยนแพคเกจเวลาไปต่างประเทศ เปลี่ยนแบรนด์เป็น decent work รู้สึกคำนี้ดูดีมีชาติตระกูล ถ้าใช้คำว่า happy workplace เดียวต่างประเทศก็จะงง ก็ใส่ไปเลย decent work ของไทยเราก็ใส่ไปเลย happy workplace8 ฝรั่งเศสทิ้งมาก จริงๆ เราเก่งกว่าต่างชาติมาก กรอบงานของ decent work มีอะไรบ้าง มีโอกาส มีรายได้ มีโอกาสได้งานทำ มีรายได้ที่เหมาะสม มีสิทธิต่างๆ แล้วเรื่องการบังคับใช้กฎหมายก็เป็นอีกเรื่องหนึ่งของกระทรวงแรงงาน ตามด้วยประวัติการจ้างงาน การใช้แรงงานเด็ก นี่เป็นสิทธิพื้นฐานของสิทธิมนุษยชนที่เขาถือมาก เรื่องแรงงาน การได้แสดงออก เสรีภาพในการสมาคม การเจรจาไตรภาคี ก็คือแรงงานสัมพันธ์ ระบบทวิภาคี กรรมการลูกจ้าง กรรมการสวัสดิการ ซึ่งกระทรวง/ภาครัฐ กระทรวงแรงงานก็มีกลไกให้ท่านทำอยู่แล้ว การได้รับการยอมรับ ความมั่นคงของครอบครัว happy family การพัฒนาตนเอง ความ

ยุติธรรมก็คือการไม่เลือกปฏิบัติ ความเสมอภาคหญิงชาย เหล่านี้จะทำให้เรามีความสุข กรอบนี้คือกรอบของต่างชาติ มันก็เหมือนกับที่เราทำ คราวนี้มองของกระทรวงแรงงาน ไม่ใช่เฉพาะโรงงานที่ปรับ กระทรวงแรงงานก็ต้องปรับให้ทันตามกระแสโลกเหมือนกัน เพราะเรื่อง decent work ค่าตอบแทนที่เท่ากัน คนงานหญิงและชายต้องได้ค่าตอบแทนที่เท่าเทียมกันในงานที่มีคุณค่าเท่ากัน ค่าตอบแทนจะรวมทุกอย่าง เราก็ไปทำตามเขา เกิดอะไรขึ้น พรบ. คุ่มครองแรงงานเราก็ทำตามเขา บัญญัติมาตรา 15 ให้นายจ้างปฏิบัติต่อลูกจ้างชายหญิงให้เท่าเทียมกัน เว้นแต่บางหน่วยงานเท่านั้น มีความเท่าเทียมกันระหว่างหญิงชายเราก็มีความสุข มีความยุติธรรมไม่เลือกปฏิบัติ ก็เป็น happy society คราวนี้ พรบ. ก็บอกให้เบิกค่าจ้างล่วงเวลาทำงานเท่าเทียมกันไม่ว่าลูกจ้างจะเป็นหญิงหรือชาย จะเห็นว่ามาตรการทางกฎหมายเขาก็ปกป้องดูแลอยู่ให้เรามีความสุข ในกรณีที่มีคุณภาพและลักษณะปริมาณเท่ากัน อันนี้คือฉบับเดิมล้ำสมัยแล้ว ปัจจุบันนี้เขาทำอะไรต่อ มาตรา 53 พรบ. คุ่มครองแรงงานระบบค่าจ้างเท่าเทียมกันของหญิงชายที่มีงานเหมือนกัน แต่ไม่ได้กำหนดงานที่ต่างกัน ก็มีข้อเสนอว่าเราต้องแก้ไข พรบ. คุ่มครองแรงงาน มาตรา 53 แก้ไขกฎหมายว่า กฎหมายจะไม่กำหนดเพียงแค่ตอบแทนลูกจ้างเท่ากันของแรงงานหญิงชายที่ทำงานลักษณะเหมือนกัน คุณภาพ ปริมาณที่เท่ากัน แต่ต้องกำหนดค่าตอบแทนที่เท่ากัน หมายความว่าจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นธรรมในงานที่มีคุณค่าเท่ากัน เหมือนกับผู้หญิง/ผู้ชายตำแหน่งงานต่างกัน แต่คุณค่าเท่ากัน ที่ผ่านมาผู้ชายอาจจะได้เงินเดือนมากกว่าผู้หญิงที่เป็นข้อปัญหาตรงนี้ ถ้าเกิดต้องวัดค่างานเท่ากัน ผู้หญิงหรือผู้ชายแม้ตำแหน่งต่างกัน เงินต้องเท่ากัน ไม่อย่างนั้นต่อไปผู้บริหารก็จะมีผู้ชายที่ได้ตำแหน่งที่สูง ทั้งที่การทำงานเสมือน/เท่าเทียมกัน ก็ถือเป็นมิติใหม่ว่าพนักงานผู้หญิง/ผู้ชายควรได้รับค่าตอบแทนที่เหมือนกัน สำหรับการทำงานที่มีค่าเทียบกัน การประเมินค่างานเป็นโจทย์ของ HR job evaluation เป็นวิธีการสร้างความเป็นธรรม ในการกำหนดตำแหน่ง และค่าตอบแทนให้เหมาะสมกับงาน ผู้หญิงเริ่มมีความสุขหรือยัง เห็นไหมว่ากระแสโลกมันมาอยู่เรื่อยๆ กระทรวงแรงงานก็ต้องปรับกฎหมายที่มันล้ำสมัยเรื่อยๆ ยังไม่จบ การประเมินค่างานก็ต้องฝากไว้ ฝ่าย HR ไว้ ประเมินค่างาน

ต้องกำหนดปัจจัยที่เกี่ยวข้อง ลักษณะที่ใช้ทักษะของผู้หญิงก็สำคัญ เราจะได้มีความเท่าเทียมกันในการคิดค่างานหรือตำแหน่ง เช่น ผู้หญิงมีความสามารถในการควบคุมอารมณ์ ในการสื่อสารจะและเก่งทำให้งานประสบความสำเร็จ ตำแหน่งกำหนดมาได้แต่เงินเท่ากับผู้ชายผู้จัดการ ก็เป็นเรื่องการประเมินค่างาน การสร้างความเป็นธรรม ให้เรามี happy society ก็ฝากไว้เป็น concept

เครื่องนุ่งห่ม ใช้แรงงานเด็ก แรงงานบังคับ กรมาฯ ก็ทำงานกันมากเลย มาลงกรุงเทพ มาต่อต้านการใช้แรงงานเด็ก แรงงานบังคับ ถึงแม้เราจะไม่ส่งออกเขาเหมารวมหมด ของเราทำดีแล้ว เราต้องชวนเพื่อนๆ การเฝ้าท์มาร่วมกันทำด้วย สิ่งที่เขากล่าวหาเรา เรือประมงก็ต้องหยุดการใช้แรงงานเด็กบนเรือประมง โรงงานน้ำตาลกำแพงเพชร ก็คือพวกอ้อย น้ำตาล ประยุกต์สปอร์ตชัพพลาย เขตดินแดง ก็ต้องเล่นเรื่องนี้ สมอทอง การเฝ้าท์ ผลิตภัณฑ์เสื้อผ้านักเรียน ไม่ได้ส่งออกหรอก ไม่มีใครใส่แบบฟอร์มของเรา เราผลิตในประเทศ แต่ก็ต้องเล่นเรื่องนี้ ปัญหาเร่งด่วนที่อยากให้ช่วยกันก็คือการบังคับใช้แรงงานกับการใช้แรงงานเด็กผิดกฎหมาย ถ้าเกิดอยากใช้แรงงานเด็กต่ำกว่า 15 ปี นี่คือผิดกฎหมาย โรงงานท่านคงไม่มี เด็กที่ทำงานได้คืออายุ 15-18 ปี ต้องแจ้งกรมคุ้มครองแรงงาน ต้องทำตาม พรบ. คุ้มครองแรงงาน แล้วทำงานได้บางอย่างเท่านั้น ส่วนเด็กช่วยเหลือพ่อแม่ไม่เป็นอันตรายไม่เกี่ยว ไม่ใช่เรื่องของแรงงานเด็ก

ข้อบังคับการค้ามนุษย์ อะไรคือข้อบังคับการใช้แรงงานเด็กหรือการใช้แรงงานบังคับ ที่เขากล่าวหาเรา แรงงานเด็กเรารู้แล้ว เราจะไม่จ้างแรงงานเด็กผิดกฎหมาย แรงงานบังคับคืออะไร ก็คือ มีการบังคับทารุณทางกาย ให้ทำงานขี้ดหนี้ ถูกกักขังหน่วงเหนี่ยว ถูกข่มขู่ กลุ่มแรงงานต่างด้าวจะโดนเยอะ ยึดไม่จ่ายค่าจ้าง ยึดเอกสารประจำตัว เหล่านี้ซึ่งเขากล่าวหาเราว่าเราใช้แรงงานบังคับ ข้อบังคับคือระวังตัวเหล่านี้ให้มากเลย เพราะมันจะเชื่อมโยงไปสู่ที่ว่าเรามีการใช้แรงงานเด็ก แรงงานบังคับ แล้วเราไม่สามารถปลดทุกข้อที่สินค้าออกจากแบลคลิส สหรัฐได้ นั่นคือทุกข้อของประเทศ ห้าปีแล้วยังปลดไม่ได้ เราต้อง

พิสูจน์ให้ได้เราไม่มีพวกเหล่านี้เขาถึงจะปลดเรา การใช้แรงงานเด็กผิดกฎหมาย การใช้แรงงานขัดหนี้ ไม่มีสัญญาจ้างเป็นลายลักษณ์อักษรหรือทะเบียนลูกจ้าง อย่างนี้ก็คือว่าถูกล่อลวงมา จำกัดไม่ให้แรงงานออกจากที่ทำงาน เราอาจจะไม่เจอในโลกของเรา แต่อีกโลกหนึ่งมันมี ความรุนแรงในที่ทำงาน ก็มีข่าวว่า ถูกทุบตี ถูกทารุณ การลงโทษวิธีรุนแรงทำร้ายร่างกาย จำกัดสิทธิเสรีภาพ สภาพการจ้างงานและการทำงานแตกต่างจากที่บอก ก็คือพวกบริษัทที่เป็น นายหน้าที่หลอกแรงงานต่างด้าวว่ามีรายได้ดี งานดี เขาก็เข้ามา พอมาถึงก็ อยู่ไม่ได้ มีการเก็บหรือยึดเอกสารของแรงงานโดยไม่ชอบ บริษัทใหญ่ซื้อฟู้ดทาง ภาคใต้ยังเป็นข่าวออกมา ด้วยความปรารถนาดีเก็บหนังสือแรงงานต่างด้าวไว้ เกิดเหตุไม่เข้าใจกันมีอบแรงงานต่างด้าวลุกฮือขึ้นมา ก็มีการดำเนินการกลายเป็นค่านุश्यข่มขู่ ปิดโรงงานยิงปืนขึ้นฟ้า เพราะมีอบกัมพูชาจะบุกเข้าโรงงาน มันสื่อสารกันไม่เข้าใจกัน หลายปีผ่านมาแล้ว ก็ไปเก็บหนังสือเดินทางเขาเอาไว้ ปรารถนาดีจะเอาไปช่วยต่อกับ ตม. 90 วันให้ ถ้าจะทำตรงนี้ต้องเป็นความ สมัคใจ เขาฝากเก็บได้ แล้วเขาสามารถเข้าถึง ถ้านายจ้างเก็บ ถ้ากรมแรงงาน ไปตรวจหนังสือต้องอยู่ที่เขา ถ้านายจ้างเก็บก็จะเจอข้อหาใช้แรงงานบังคับ ก็ จะเชื่อมโยงไปสู่ค่านุश्य ก็จะมีโทษหนัก แล้วชั่วโมงแรงงานที่ยาวนานก็คือ แรงงานบังคับให้ทำงาน ทำงานไม่มีวันหยุด ค่าแรงงานต่ำ ค่าแรงงานออกค่าเช้า ก็ตรงข้ามกับ happy workplace ของเรามาก ไม่รู้เลยว่ามันคืออะไร ของกรม การค้ากระทรวงการต่างประเทศ กระทรวงพาณิชย์ ตอนนี้พยายามตีข่าวที่ดีๆ ออกไป ก็อย่างว่าสื่อมวลชนเรียกว่าข่าวร้ายฟรี ข่าวดีเสียสตางค์ ข่าวร้ายไม่ก็ นาทิรู้กันทั่วโลกหมด กระแสจากโซเชียล มีเดีย ลองกดดู การ์เด็นท์ ดังมาก ประเทศไทยดังมาก ใช้แรงงานเยี่ยงทาส ฉีกแขนฉีกขาในเรือประมง กรมการ ค่าต่างประเทศทำตัวนี้ขึ้นมา ลองเปิดดู ความจริงของแรงงานไทย เข้าไปเปิด ดูเลย พยายามเอาสิ่งดีๆ ให้ต่างชาติดูบ้างว่าที่ดีๆ เราก็มียุคไม่มาทำข่าวบ้างเลย ก็จะเป็นอีกโลกหนึ่ง

เรื่องเอดส์ สุขภาพ happy body ทุกวันนี้โอโบลากำลังดัง แต่เอดส์มี ข้อดีอย่างหนึ่ง มันติดได้ครั้งเดียวในชีวิตแล้วจะไม่ติดอีกเลย ถ้าท่านได้รับเชื้อ

ไปแล้ว วันหนึ่งท่านป่วยก็จะเหมือนกับผู้ป่วยในวัดพระบาทน้ำพุ ถ้าท่านไปตรวจเชื้อที่สภากาชาดไทย ท่านกินยาเลย จะช่วยให้เชื้อไม่แพร่ ไม่เติบโต ก็จะทำให้ร่างกายเราอยู่ได้ ถ้าเราไม่ป่วย ถ้ารู้ทันเอดส์แล้วเรารักษาเราก็จะกลับมาเป็นเหมือนเดิม ผู้หญิงเป็นเยอะ ตอนนี้เกย์ เพศที่สาม ร้อยละ 20 ที่เป็น ก็เป็นนโยบายที่บริษัทเลือกทำ คือไม่บังคับตรวจเลือดให้พนักงานไปตรวจเลือดโดยสมัครใจที่สภากาชาดไทย ให้ความรู้เรื่องการป้องกัน มีถุงยางบริการให้ ป้องกันดีกว่า ถ้ารู้ว่าติดเชื้อจะได้กินยาป้องกัน ทุกวันที่ 1 ธันวาคม เขารณรงค์ให้ไปตรวจเอดส์โดยสมัครใจ ผลเลือดออกมาลบ เขาจะให้คำปรึกษามาด้วย ไม่ต้องซื้อ ถ้าผลเป็นบวกก็จะได้ทำความเข้าใจว่าไม่ได้ตายวันนี้หรือพรุ่งนี้เหมือนอีโบลา อยู่ได้ใครไม่เคยเจอเวลาเปิดช่องผลเลือดสักอย่างหนึ่ง โรงงานก็มีทำ กินข้าวร่วมกันได้ สมัยก่อนมีปัญหามาก ถ้ามีข่าวว่าคนนั้นเป็นเอดส์ไม่เกิด happy society แล้ว เพราะว่าทุกคนกลัวมาก กับการที่เขาไม่มีความรู้เรื่องเอดส์ วันที่ 1 ธันวาคม ก็มอบรางวัลให้หน่วยงานที่ทำเรื่องเอดส์ ท่านทำสวัสดิการเรื่องเอดส์ แรงงานสัมพันธ์ ค่ะ

ก็มีตัวอย่างการปฏิบัติกับแรงงานต่างด้าวว่าควรทำอะไร ข้อพึงปฏิบัติ ไม่เก็บยึดพาสปอร์ต มีสวัสดิการไทยกับต่างด้าวเท่าเทียมกัน การเปลี่ยนแปลงสัญญาจ้างอะไรต้องคุยกันให้เข้าใจ มาปรึกษาเจ้าหน้าที่ก่อน ถ้าวันหนึ่งแรงงานต่างด้าวไม่เข้าใจว่ามีการเปลี่ยนแปลงแล้วเป็นมือเบกเกิดเรื่อง ห้ามจ้างเด็ก ห้ามหักค่าจ้าง ห้ามแรงงานขัดหนี้ จะเข้าข่ายแรงงานบังคับ คำนุश्य ห้ามกักขัง หน่วงเหนี่ยว การจ้างงานอย่าเกิน ก็คือ happy workplace ของท่านก็เป็นตัวอย่างที่ดีของการจ้างแรงงานต่างด้าว ก็มีนิดหนึ่งที่ต้องระวัง ให้แรงงานต่างด้าวที่มีความสามารถในการพูด ฟัง อธิบาย ทำหน้าที่สื่อสารทำความเข้าใจ เช่น พนักงานบริการ เวลาเมื่อไรเขาจะได้เข้าใจ โดยเฉพาะแรงงานกัมพูชา เขาจะเป็นคนที่เชื่อข่าวลือง่าย สถานทูต สมัยสุรนันทน์ คงยิ่ง โดนเผาเลย โรงงานทางใต้ข่าวลือแป๊บเดียวไปเลย เขาเป็นคนเชื่อง่าย ผู้ประสานงานต้องทำความเข้าใจ จัดทำเอกสารจ้างงานภาษาไทยกับภาษาแรงงานต่างด้าวควบคู่กันไปด้วย จะได้ไม่เจอข้อหาว่าแรงงานต่างด้าวเซ็นไปเขาก็ไม่รู้เรื่อง เปิด

โอกาสให้แรงงานต่างด้าวเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ เรียนรู้วัฒนธรรมร่วมกัน เพราะว่าถ้าวัฒนธรรมแตกต่างกันเขาก็จะอยู่กันลำบาก พออย่างกัมพูชาอย่าง ไทยอย่าง ก็ต้องแยกกัน ไม่อย่างนั้นก็จะตีกันเดี๋ยวจะเป็นเรื่องก็เป็น decent work เป็นความคิดใหม่ ต้องเชื่อใหม่ คิดอย่างเดิมไม่ได้แล้ว ก็ขอบคุณมากค่ะ

การสร้างสุขขององค์กร (Happy Workplace) เพื่อเพิ่ม Productivity



COVENANT

บริษัท คัฟเวอร์เนนท์ จำกัด

คัฟเวอร์เนนท์ หลักๆ จะประกอบไปด้วย วอริกซ์ ผู้ผลิตเสื้อยืดห่อวอริกซ์ ใครเป็นคนโคราช รู้จักสวาทแคท ไหมครับ เป็นทีมฟุตบอล เราก็จะเป็นสปอนเซอร์หลักให้กับทีมสวาทแคท เชียงใหม่ และป็นหน้าอีกประมาณสิบทีม ไทยพีเมียร์ลีค และดิวิชั่น1 ด้วย แนะนำกันคร่าวๆ บริษัท คัฟเวอร์เนนท์ เราเป็นองค์กรต้นแบบ เราเริ่มต้นจากธุรกิจเล็กๆ เป็นห้องแถว เริ่มจากการตัดเย็บเสื้อผ้าจริงๆ ก็คือจิ๋ว ใครรู้จักเมตตาคุณบ้าง จิ๋วกันยุ่งเจ้าเดียวในประเทศไทย ก็ผลิตโดยคัฟเวอร์เนนท์ หลังจากนั้น กรรมการผู้จัดการ คุณวิศัลย์ ก็ขยายธุรกิจออกมาเป็นผลิตเครื่องแบบพนักงาน เป็นโปโล แล้วก็ขยายธุรกิจมาสู่เครื่องแบบกีฬา อย่างเสื้อที่เราใส่มาวันนี้ก็เป็นคอลเลคชั่นใหม่ที่ใช้แอลงข่าวอินซอน เกมส์ ของสมาคมขี่ม้า ผมเองปฐมพร มณีรัตน์ เป็นผู้จัดการทรัพยากรบุคคล ของบริษัทเครือคัฟเวอร์เนนท์ นอกจากนี้ เรายังมีอีกธุรกิจ

หนึ่งชื่อว่าวาชิ อะไรที่เกี่ยวกับผ้าคัพเวอร์เนนททำหมด นับจากวันนั้นจนถึงวันนี้สองปีที่เราเข้าโครงการ happy workplace องค์กรก็โตขึ้นเรื่อยๆ จาก 80-120 คน

ตอนนี้ทั้งกรุป คัพเวอร์เนนทมีประมาณ 620 คน ดังนั้นสิ่งที่เราเข้าโครงการนี้เพื่อที่จะนำองค์กรเข้าไปสู่เรื่องการบริหารจัดการ สิ่งสำคัญสี่ด้าน บาลานส์ สกอลารด์ ที่เราไปเรียนกันมา ใครเรียนมาบ้างยกมือให้เห็นหน่อย ที่เขาบอกมุมมองสี่ด้าน คือ หนึ่ง การเงิน สอง ลูกค้า สาม กระบวนการสี่ การบริหารทรัพยากรบุคคล เรื่องของการเรียนรู้ สิ่งเหล่านี้ดังที่เราได้ฟังไปแล้วตอนเข้าก็จะมีเรื่อง ไลฟ์สเกิล เวิร์คสเกิล สิ่งเหล่านี้จะถูกผูกอยู่กับโครงการ happy workplace ซึ่งวันนี้ตัวผมเองในฐานะที่เป็นฝ่ายบริหาร แต่เนื่องจากบริษัทมีนโยบายจะทำอะไรก็แล้วแต่นำไปสู่ที่เรียกภาษาอังกฤษว่า implement คือทำจริง กลุ่มที่จะเป็นแกนนำในการทำ happy workplace ของบริษัท จึงเป็นพนักงานจริงๆ โดยมีพวกผมซึ่งเป็นกลุ่มบริหาร เป็นผู้ให้การสนับสนุน ลำดับแรกของบริษัทคัพเวอร์เนนท ผมจะเอาแกนนำหลักมาเล่ามาบอกว่าคัพเวอร์เนนทได้ทำอะไรไปบ้าง แล้วก็เล่าถึงที่มาที่ไปในการทำ ผมขอเชิญคุณสุวิทย์ ขาวประสงค์ อันนี้เป็นแกนนำหลักของ happy workplace ครับ

คุณสุวิทย์ ขาวประสงค์ สวัสดีครับ ก็สบายๆ ไม่ต้องคิดว่าเรียนในมหาวิทยาลัยหรือเรียนตามห้องเรียน เมื่อกี้คุณปฐมพรก็แนะนำบริษัทที่มาที่ไปเป็นอย่างไร เริ่มจากองค์กรจะสำเร็จหรือไม่สำเร็จขึ้นอยู่กับคนนี่ ก็คือ MD ของทุกคน วันนี้ผมโชคดีที่ MD ของผมสนับสนุน ท่านมองเห็นที่ทำงานเปรียบเสมือนบ้านหลังที่สอง บางคนอยู่ที่ทำงานมากกว่าที่บ้าน ก็สนับสนุนทั้งงบประมาณและเวลา ทำอย่างไรก็ได้ให้ท่านคนนี้ได้เห็นก็จะไปได้ไกล เหตุผลที่เข้าร่วมโครงการ เริ่มแรกให้คนสำนักรักษ์องค์กร ให้มีกระบวนการทำงาน ให้มีความสุขกับการทำงาน ตอนนี้นั้นเพิ่มขึ้น เหมือนเราทำเพื่อประเทศชาติด้วย เพราะว่าถ้าองค์กรเรามีความสุขคนเรามีความสุข ครอบครัวของคนทำงานก็มีความสุข ลองนึกภาพ องค์กรมี 1,000 คน มีครอบครัว 4 คน รวมเป็น 4,000

คนตอนนี้เราช่วยคนในประเทศได้แล้ว 4,000 คน ตรงนี้เราเป็นองค์กรต้นแบบ
ทำเสร็จแล้ว ทำต่อไปอีก ก็พบว่าทุกอย่างมันดีขึ้น วันนี้อองค์กรส่วนใหญ่ทำ
เพื่อประเทศชาติด้วย อันนี้เป็นแผนที่สู่ความสำเร็จ กระบวนการนี้เราคิดเอง
หรือเปล่า ก็ไม่ใช่ มีทางมูลนิธิมาแนะแนวมาสอน มาแนะนำวิธีหลักการคิดว่า
ควรเริ่มอย่างไร เป็นต่ออย่างไร ผมไม่แน่ใจว่าจะมาสอน ผมมาไขว่คว้าผมวาง
ไว้อย่างนี้เจ็ดขั้นตอนสู่ความสำเร็จ เริ่มตั้งแต่สูตรสร้างสรรค์ป็นสุข มี output
เป้าหมายคือเพิ่มขึ้นร้อยละ 15 มีใครบ้างที่มีส่วนร่วม ผลลัพธ์เป็นอย่างไร KPI,
Input, Process เป็นอย่างไร ก็มีตัวอย่าง เดียวทุกท่านหลังจากได้เข้ามาจะ
ได้ลองทำ ไม่ต้องห่วงว่าไม่เคยเจอไม่เคยสัมผัสแล้วจะทำได้ ผมโดยวิชาชีพ
เป็นไอที เป็นโปรแกรมเมอร์ด้วย ก็ไม่เห็นจะเกี่ยวเลย แต่ผมสามารถพูดเรื่อง
happy workplace ได้อย่างสบาย ใครก็ทำได้ครับ

ตัวอย่าง มาสเตอร์ เฟลน ก็คือเฟลนสู่ความสุขว่ามีกิจกรรมอะไรที่ทำ
แล้วมีความสุข ก็มีเยอะแยะตั้งแต่ แอโรบิค อาหารกลางวัน ปลุกผัก อินเซนที
ฟ เสียงตามสาย ทุนสำรองเลี้ยงชีพ ฯลฯ ผมเชื่อว่ากิจกรรมเหล่านี้หลายบริษัท
มีอยู่แล้ว เพียงแต่มีแล้วผ่านเวทีสะเปะสะปะ ไม่ได้ทำให้เป็นเรื่องเป็นราวหรือ
ทำให้เด่นขึ้นมา มาดูไลฟ์สไตล์ กันบ้าง เราก็มี แสบปู้ โดมิเตอร์ ในการวัด วัด
ออกมาแล้วนี่คือความสุขระดับบุคคล ผลงานก็มี 50-59 คือความสุขเต็ม 100
พนักงานมีแค่ 50 กว่า เมื่อเราเอาข้อที่มีคะแนนน้อยมาใส่ พอเรารู้ปัญหาที่เอา
กิจกรรมเข้าไปเสริมแทรกในข้อนั้นๆ ครับ

ผลลัพธ์ออกมาจะเป็นอย่างไรเรามาดูกัน อันนี้คือ happy index วัด
ความสุขระดับองค์กร เมื่อถึงระดับบุคคล เราไม่รู้เลยว่าองค์กรเรามีความสุขมาก
น้อยขนาดไหน อันนี้ก็น้อยเหมือนกัน 30 จากเต็ม 100 ก็เอาผลการประเมิน
มาสรุปว่าปัญหาเกิดจากอะไรบ้าง ประเด็นของคัพเวอร์เนนท์ก็คือพื้นที่คับ
แคบ เจ้านายเลยย้ายโรงงานให้จากพื้นที่ 300 ตารางเมตร ไปเป็น 7 ไร่ ก็เป็น
นตัวอย่างในการแก้ปัญหา ก็จะมีอีกตัวอย่าง เรื่องสวัสดิการที่เพิ่มขึ้นมา เมื่อ
ก่อนเราไม่มีรถรับส่ง หลายท่านอาจจะไม่มีแล้ว การแก้ปัญหาแต่ละบริษัทจะไม่

เหมือนกัน ของเรามีแปลงผัก ไม่ใช่เราจ้างคนทำ เราให้แต่ละแผนกอยู่แปลง
ของตัวเอง แล้วรดน้ำเอง แม้แต่ผู้บริหารเราก็ไม่รดน้ำให้ ก็ให้มารดน้ำเอง อัน
นี้ยืนยันครับ ผมต้องมาโรงงานตั้งแต่เวลา 07.00 น. มารดก่อนจะได้ไม่ต้องรด
รอบดึก ก็มีเรื่องอาหารกลางวัน ถ้าไม่อ้อมท้องจะทำงานได้อย่างไร จากสภาพ
โรงงานห้องแถวมีพนักงานไม่ถึงร้อยคน ก็จะมีกิจกรรมที่เพิ่มเข้ามา แอโรบิค
โยคะ สำหรับผู้หญิงเรามีสอนศิลปะป้องกันตัวให้ด้วย อย่างแอโรบิค มีวันจันทร์
ถึงวันศุกร์ ศิลปะป้องกันตัวมีทุกวันพุธ แล้วก็มีการสร้างสนามกีฬาหลังโรงงาน เรื่อง
กีฬาเดียวให้คุณปฐมพร อธิบายครับ

มีอีกกิจกรรมหนึ่งเราเรียกกิจกรรมคาราโอเกะ โดยมีการประกวดตอน
ช่วงพักเที่ยง ทำเป็นร้องเป็นราว ผีหนึ่งเป็นประเภทหญิง อีกผีหนึ่งเป็นประเภท
ชาย ที่ทำไม่ใช่กระดาษเอสี่ เราใช้กระดานไม้อัดสามแผ่น 2.2 เมตร คูณ 1.20
เมตร สามแผ่นทำนองคำนวณดูว่าป้ายจะใหญ่ขนาดไหน ป้ายจะขึ้นรูปติด
แล้วเขาก็จะมาเชียร์กัน ทุกคนจะมีเกียรติบัตรให้ถ้าใครได้สี่คนสุดท้าย งาน
เลี้ยงปีใหม่ ทุกคนจะมีส่วนร่วมขายพวงมาลัย ก็เอาเงินจากตรงนี้ไปสนับสนุน
โครงการ happy workplace ตัวอย่างงานสัมมนา แต่ท่านจะออกแบบอย่างไร
ให้มีเวิร์คช็อป เพิ่มขึ้น ให้มีทักษะการทำงานเพิ่มขึ้น

ระบบการประเมิน

หลักเกณฑ์การประเมิน มี input / process / output แล้ว input
คืออะไร พฤติกรรมการขาดลา มาสาย มาบ้างไม่มาบ้าง มนุษย์สัมพันธ์เป็น
อย่างไร แล้ว process คือ ทักษะ ความรู้ การวางแผน ความเป็นผู้นำ แล้ว
output คือผลงาน เป้าหมายได้ไหม คุณภาพได้ไหม ตรงนี้เป็นผลงานเด่น
องค์ฟเวอร์เนนท์คือ เวิร์คช็อป ตรงนี้มีคนมาขอสไลด์นี้กันมาก เวลาประเมิน
ประจำปีไม่ว่าจะโบนัสหรือเงินเดือน ทุกท่านจะพบว่าขาดลามาสาย ร้อยละ
10 ตายตัวในทุกตำแหน่ง แต่ของเราไม่ใช่ เกณฑ์การประเมิน และ KPI เรา
จะออกแบบให้ตรงกับจรรยาบรรณของแต่ละบุคคล เช่น เซลล์ คุณจะดูที่ยอดขาย

หรือดูที่การทำงาน ค่อยอดขาย เพราะฉะนั้นระบบของเซลล์ระบบการขาด ลา มาสายตัดออกเป็นศูนย์เลย เน้นยอดขายกับปิดแบคกลับเข้ามา อย่างแมสเซน เจอร์ จะเป็นธรรมชาติใหม่ถ้าให้ตรงต่อเวลาเขาร้อยละ 10 เวลา 08.00 น. คุณต้อง รับงาน เวลา 17.00 น. คุณต้องส่งงานให้ครบทุกชิ้น แสดงว่าลัดไทม์เวลาเขา สำคัญมาก ถ้าเราให้เขาร้อยละ 10 เป็นธรรมชาติกับเขาใหม่ เราจัดให้เขาร้อยละ 50 เป็นต้น บางคนบอกฉันทำงานเยอะจังเลยแต่ทำไมได้คะแนนประเมินต่ำ เพื่อนเลย เพราะว่าตรงนี้ไม่ได้ตอบโจทย์กับจริตงานของเขานั่นเอง สิ่งเกตุ่ง่ายๆ เราแบ่งเป็น สามพลัส input / process / output ถ้าเป็นหัวหน้างานเราก็ เน้นที่ process กระบวนการคิด ถ้าเป็นเจ้าหน้าที่ระดับซูเปอร์ไวเซอร์ก็เน้น ที่ output เน้นผลงานผลผลิตได้ตามเป้าไหม วันนี้ตั้งเป้าไว้สองพันคุณทำได้ ตามนี้ไหม อันนี้คือความแตกต่างระหว่างการประเมินผล อันนี้ไม่ได้คิดเอง เอา จาก PowerPoint ของคนก่อนที่เขาทำไว้ เปรียบเทียบกัน กับเขียนนโยบาย ใหม่ จากเดิมเน้นการประเมินระยะสั้น ปัจจุบันเน้นการบริหารผลงานระยะสั้น ระยะยาว ถ้าเป็นเมื่อก่อน คัพเวอร์เน้นท์เราประเมินปีละหนึ่งครั้ง สิ่งที่เกิดขึ้น เวลาประเมินช่วงปลายปีลืมนิดไปแล้วว่าต้นปีเคยทำความดีอะไรเอาไว้บ้าง คนที่ ประเมินเขาจะลืมนะ เราเลยให้ประเมินไตรมาสละครั้ง คือสามเดือนครั้ง เป็นต้น อย่างข้อที่ห้า ผู้ถูกประเมินได้มีส่วนร่วม เดียวนี้เป็นการทำงานร่วมกันระหว่าง ผู้ประเมินและผู้ถูกประเมิน มาคุยกันเลยว่าอย่างนี้โอเคไหม เขาจะได้แย้งว่าที่ ให้ไม่ใช่นะ ความจริงผมทำอย่างนี้ เขาจะได้ปราศรัยกับผู้ประเมินได้ครับ

เรื่องความก้าวหน้าของสายอาชีพ ตรงนี้เราประกาศกันไปเลยว่ามื่อไร บ้าง ทำปาย เขาจะเห็นว่าเขาเติบโตอย่างไรได้บ้าง ถ้าแนวคิดคุณต้นเป็นแนว ข้างใต้ใหม่ ตรงนี้เรากระตุ้นตีความเติบโตให้โดยที่มีฐานเงินเดือนให้อัพขึ้นให้ทุก ปีแน่นอน happy 8 ก็ทำครบทุกด้านครับ การใช้ชีวิตแปดด้านทำครบแล้วครับ

ตัวอย่างปัญหา บางองค์กรเวลามีปัญหามักจะไม่คุยกัน มองว่าเป็น ปัญหาของฉัน นั่นปัญหาของเธอ ตอนนี้ไม่ใช่เรามาแก้ปัญหาแบบบูรณาการ ปัญหาเธอคือปัญหาฉัน ถ้าเธอไม่เสร็จสิ่งที่จะออกมาจากฉันก็ไม่เสร็จ คนหนึ่ง

จับคู่คนหนึ่งเย็บ ถ้าจับคู่ไม่เสร็จก็เย็บต่อไม่ได้ ก็ต้องมาช่วยกัน แต่ละองค์กรมีปัญหาไม่เหมือนกัน ก็เป็นเพียงการยกตัวอย่าง การเขียนปัญหาและการแก้ปัญหาครับ ตัวอย่างความสุข ครั้งที่หนึ่ง วัดความสุขแต่ละบุคคลก็ขึ้นหมด นี่คือการทำ happy workplace สี่เดือนแรก วัดก็ขึ้นเลย พนักงานมีความสุขแล้ว อัตราการเข้า-ออกลดน้อยลง ความสุขระดับองค์กรก็เพิ่มขึ้น อากาศเย็นขึ้น จากพื้นที่คับแคบร้อน ผมคงไม่ได้มาสอนการวัดแบบ HR คืออะไร หรือวัดแบบ Index คืออะไร แต่เรารู้ว่าความสุขระดับองค์กรมันเพิ่มขึ้น ทุกอย่างดีขึ้น งานดีขึ้นครับ

เป้าหมายขององค์กร นี่คือ concept เขาอยากให้พนักงานเป็นคนดี และคนเก่ง คนเก่งเป็นอย่างไร เห็นความสำคัญของงาน คำนึงถึงความสำเร็จ เป็นคนที่ทุกคนอยากจะร่วมงานด้วย เป็นนักสื่อสารองค์กรที่ดี คนดี คือ มีจิตตรงกับงาน ตรงนี้สำคัญ คำว่า จิตตรงกับงาน งงไหมครับ คือคุณทำงานที่คุณถนัด บางคนทำงานแบบโดนบังคับ มีความกระตือรือร้น คนดีไม่ใช่คนดีเป็นพระ มีความกระตือรือร้น ความตรงต่อเวลา เราก็ทำป้ายแปะไว้เหมือนกัน เรามีศูนย์สร้างสรรค์วัฒนธรรม ก็เป็นห้องๆ หนึ่ง ที่เอาไวพัฒนาบุคลากรทั้งเวิร์คสกีล และไลฟ์สกีล มีสอนเย็บ สอนงานปักทุกอย่างก็จะมาสอนในห้องนี้ การแบ่งปันความสุขก็จะเกิดในห้องนี้ ก็จะมีคู่มือ เมื่อก่อนไม่มี เคยเจอไหม พนักงานทวงวิชา กลัวว่าถ้าฉันถ่ายทอดวิชาไปแล้วเธอจะมาแย่งฉัน เราก็ปรับทัศนคติในการทำงานของพนักงานว่าต้องแชร์ จะได้ทดแทน จะได้ช่วยกัน ก็สอนเป็นคู่มือกันไปเลย ใครมาใหม่ก็มารู้เท่าหัวหน้าแผนก แต่ประสบการณ์ไม่เท่ากันเท่านั้นเอง ก็มีตัวอย่างเข้มของจริงที่หมดอายุแล้วเอามาโชว์ วิธีการอ่านสายวัด ถ้าเป็นทำเกี่ยวกับอิเล็กทรอนิกส์ก็อาจจะเป็นอีกรูปแบบหนึ่ง ก็มีแหล่งความรู้ให้เขาได้อ่าน ออฟฟิต ซินโดรม เป็นอย่างไร หรือบริโภคอาหารไม่ตรงเวลาชีวิตจะเป็นอย่างไร นี่เป็นตัวอย่างความสุข มีทีมงานประมาณ 20 กว่าคน ทีมงานก็ทำกับมูลนิธิ 24 ชม. สิ่งที่ผมอยากจะให้มองคือนี่คือเจ้าหน้าที่ IT support ดังนั้น มันถึงมาจุด implement คือให้ระดับตรงนี้เขาได้ปฏิบัติจริงๆ ก็มีรุ่นที่ 1 นี่คือประธานรุ่นที่ 2 เพราะประธานรุ่นที่ 1 เตรียมตัวขึ้นไป

อีกระดับหนึ่ง

คุณปฐมพร กลัวพวกเราจะง่วง ก็มี Work Skill อย่างหนึ่ง ที่เขาเรียกว่าการรับคำสั่ง เราจะมีจังหวะปรบมืออยู่จังหวะหนึ่ง หากว่าเรากำลังสบายมาปรบมือกัน เราฝึกกัน ผมจะเป็นคนเดียวที่มีสิทธิพูดว่า หากว่าเรากำลังสบายมาปรบมือกัน ถ้าคนอื่นพูด ไม่ได้ ก็เป็นการฝึกรับคำสั่ง มันเกี่ยวข้องกับ Work Skill

ก่อนเข้าวิดีโอ เราเห็นตรงนี้ใหม่ คือคะแนนเรื่องสุขภาพ ของเรต่ำ ประกอบกับเรื่องที่ตั้งของโรงงาน แถวอตุลย์สำราญ นครปฐม แถวนั้นจะมีฟาร์มสุกร วันไหนที่ฝนตก เป็นวันที่พนักงานออกโอทีเยอะมากที่สุด เราจึงใช้ happy workplace เรื่องของกลิ่นบำบัดเข้ามา เดี่ยวท่านจะเห็นภาพว่ามีแขวนอยู่ทุกที่ โดยระบบโรงงานเราใช้อีเว็บ เรื่องการทำความเย็น ติดตั้งไปในทิศทางเดียวกันหมด พ่นจากฝั่งหนึ่งไปอีกฝั่ง ดูดจากฝั่งหนึ่งไปอีกฝั่งหนึ่ง หลังจากนั้นพนักงานก็ออกโอทีน้อยมาก นครปฐมฝนจะตกเวลาประมาณ 15.00-16.00 น. ก็จะเริ่มเหม็น พนักงานก็จะไม่อยู่กันแล้ว เราจะมีวิดีโอให้ท่านดูถึงกิจกรรม happy workplace เป็นการไปสัมภาษณ์พนักงานจริงๆ ของคัพเวอร์แนนท์ เน้นเรื่องการ implement พนักงานต้องทำจริง ไม่ใช่ผมไปสั่ง มีคณะกรรมการ อย่างคณะกรรมการ happy workplace รุ่นที่ 1 ก็กำลังยกตัวไปเป็นพี่เลี้ยง ก็จะมีรุ่นที่ 2 เข้ามา วิดีโอนี้ออกอากาศช่อง 11 ตอนที่เข้ามาถ่ายทำอยากบอกว่าเทคโนโลยีผ่าน ไม่มีสคริป ผมก็พูดรอบเดียว เขาถามผมก็ตอบตามความเป็นจริง สิ่งที่ยากจะบอกคือวันนี้ฟังมาทั้งวัน เชิญสัมผัสจากวิดีโอ ให้สังเกตจากสีหน้าและแววตาของพนักงานของผมว่าในบริษัทของท่านมีสีหน้าและแววตาแบบนี้ไหม ถ้ามี มีมากน้อยแค่ไหน ถ้าอยากมีความสุขก็มา happy workplace กับเรา เชิญชมวิดีโอครับ (นำเสนอวิดีโอ 5 นาที)

ดูแล้วเป็นอย่างไร อยากจะมีอะไรซักถามเพิ่มเติมไหม วันนี้ผมมีตัวจริงมา ป้าเขียว ที่อยู่กับแปลงผัก ปลูกจริง ปกติป่าจะมาทำงาน 08.00 น. ตรง

เวลา เดียวนี้เหมือนมีภาระ มีแปลงผักเหมือนมีลูก ต้องมาก่อน หลังจากเลิกงานก่อนเข้าโอที แกทานข้าวเสร็จก็จะมาดูแลผัก อยากให้ป่าเขียวพูดถึงความรู้สึกที่ได้ ทำแล้วมีความสุขอย่างไร เราจะให้ป่าเขียว implement คนทำงานจริง บางเรื่อง อย่างผมเป็น auditor มาก่อน ผมเข้าไปก็จะมีแปลงผักแปลงหนึ่ง คืออะไร (ผักชี) เหมือนปลูกทุกโรงงานเลย ผมก็ถามว่าจองแปลงตลาดนัดไว้ข้างในหรือยังจะได้ถอนไปขายเลย นอกจากปลูกผักแล้วชอบ happy workplace ที่ทำในโรงงาน ที่ทำให้มีความสุข ชอบหมดเลยคะ คือสีหน้าทุกคนยิ้มแย้มมีความสุขทุกคน เจอหน้ากันเขาก็ยิ้มแย้ม เขาไม่เครียดเหมือนเมื่อก่อน ทำงานมาสามถึงสี่ปีไม่เคยได้กลับบ้านเวลา 17.00 น. เลย เมื่อก่อนถ้าทำโอที ก็จะต้องเข้างานเวลา 08.00-22.0 น. แต่พักนี้ลดลงมาเหลือ 20.30 น. ก็กำลังพอดี ไม่ตึกมากค่ะ

ในฐานะองค์กรต้นแบบ ผมอยากจะได้คำถามว่าทุกท่านมีข้อสงสัยอะไร แล้วอยากจะทราบหรือเปล่าว่าปัญหาอุปสรรคที่เราทำ เราเจออะไรบ้าง เพราะการนำเสนอต่างๆ ดูสวยหรู ตอนคุยกันดูดี แต่ตอนทำเขาทะเลาะตบตีกันก็มี ถกเถียงกันก็มี แต่เขาก็หาจุดลงตัวได้ เพราะเราเอา happy life กับ work skill เราสอนเขาให้เขาร่วมกันทำ ก็จะได้พัฒนาทักษะเรื่องทีมเวิร์ค การทำงานเป็นทีม ผมอยากได้คำถาม ท่านใดถามผมจะมอบผักที่ปลูกเองให้ ผักปลอดสารพิษ ช่วงเช้าสิ่งแรกเราเจอปัญหาก็คือคนมาทำงานสาย วันแรกที่ผมมารับตำแหน่งฝ่ายบริหาร ผมเจอพนักงานสายรวมกันได้ 500 ครั้งต่อปี พอมีตราบนี้ทุกคนเหมือนมีลูก ก็ต้องรีบมา ผักตัวเองตายจะโดนหยามเหยียดมาก เขาก็จะรีบมา เพื่อที่จะมารดน้ำตอนเช้า งานเข้า 08.00 น. เวลา 07.30 น. ก็เห็นทุกคนเข้ามากันเต็มแล้ว ส่วนใหญ่จะมากันถ้าไม่ติดภารกิจอะไร เขาก็จะมารดน้ำผัก มาดูกลิ่นในไลน์ของเขาว่าการบรูต้องเติมหรือเปล่า หรืออะไรขาดตกบกพร่อง มันก็จะเริ่มไปสู่การปฏิบัติ ส่วนช่วงเย็นแน่นอนตามกฎหมายพัก 1 ชม. เขาก็จะไปรับประทานอาหาร ส่วนเวลาที่เหลือแทนที่เขาจะนั่งเล่น เขาก็ไปอยู่แปลงผัก มาใส่ปุ๋ย มารดน้ำ วันที่เก็บ เราก็จะอนุญาตให้เขานัดเวลากันมาเก็บเข้าๆได้ ตอนเย็นครึ่งชั่วโมงเขาก็ช่วยกันเก็บ 18.30 น. ก็จะมีเก็บ

เสร็จ แพคใส่ถุง เขาจะตกลงกันเป็นรอบ ว่ารอบนี้ให้คนนี้ไป รอบหน้าให้อีกคนไป ก็จะไม่ให้เสียงานเพราะมี productivity KPI ค้าอยู่ เขาไปเขาก็จะฝากงานกัน เราอนุญาตให้ไปเก็บได้ ตอนหลังเราเริ่มจะจำหน่ายเพราะปลุกไปแจกไปงบประมาณบริษัทเข้าตัว ก็เลยให้เขาจำหน่าย ตอนแรกคิดจะจำหน่ายหน้าโรงงาน แต่พอเก็บมาภายในโรงงานเพราะขายกำละ 5 บาท กำขนาดใหญ่ วันนี้คัพเวอร์แนนท์มีผักมาแจกไม่มีซีลีมาแจก

เราจะใช้กลุ่ม ในกลุ่ม happy workplace จะแบ่งงานกัน อะไรที่เป็นปัญหาจะเข้าที่ประชุมของคณะ happy workplace เขาก็จะเอาคนที่ไม่เข้ากลุ่มมาวิเคราะห์ว่าเป็นอะไร ฉะนั้นเขาจะถูกผลักไปหากิจกรรมที่เขามีความชอบ เช่น อย่างที่อเล็กบอก ประภวร้องเพลง เขาก็จะไปรวมกลุ่มร้องเพลงคาราโอเกะในห้อง ก็จะมีผู้ดูแลระบบเครื่องเสียง บางคนก็จะชอบกีฬา ก็เป็นเรื่องของ happy body แล้วตอนนี้ next step ไปแล้ว ก็เริ่มจากออกกำลังกายหลังโรงงาน เวลา 17.00 น. หรือวันเสาร์ที่มีโอทีน้อย บางทีไม่มีโอทีก็รวมกลุ่มกันออกกำลังกาย มาสู่วิฬาสี ก็ไปจัดมีวัน sport day กัน ตอนนี้เราส่งเสริมแข่งขันกับทีมภายนอก มีทั้งคนไทย คนพม่าอยู่ในทีมเดียวกัน แล้วก็ไปผูกกับเวิร์คสกีลอีก แต่ละคนไม่ซ้ำแผนกันเลยในทีม มีผู้ชายพุงพลุ้ยเป็นกัปตันทีม

ส่วนใหญ่ก็จะใช้เวลานอกการทำงาน พอเขามีกิจกรรมพวกนี้สิ่งสำคัญผมก็ผ่านมามากหลายองค์กร เราจะสอนให้เขาเป็นเรื่อง Work Skill การทำเพลงหนึ่งที่ดีเท่านั้นที่จะทำให้คุณมีเวลาไปทำอย่างอื่น ถ้าคุณเพลงหนึ่งไม่ดังงานก็โหลดพอโหลดก็ทำให้กระทบพนักงานไม่มีเวลาไปทำอย่างอื่น สิ่งเหล่านี้ฝ่ายบริหารเป็นนโยบายเลย อย่างที่คุณอเล็กบอกเวลาที่อยู่ในโรงงานมากกว่าอยู่ที่บ้านหรือมากกว่าอยู่กับลูกอีก เขาบอกเขาอายุเท่าผม 40 ปี เขามีลูกประมาณ 5-6 ขวบ เขาไม่มีเวลากลับไปตรงนี้ เขาจึงเน้นเรื่องการบริหารจัดการ ซึ่งเป็นหน้าที่พวกผม ลูกค้าที่เข้ามาทีมในแต่ละส่วนเขาจะต้องบริหารจัดการเวลาให้อยู่ในเวลาที่เหมาะสม เพราะสิ่งหนึ่งที่คัพเวอร์แนนท์ไม่อย่างเป็น เราเป็นสปอนเซอร์ให้กับทีมชาติมาเลเซียในการแข่งเซปักตระกร้อที่อินชอน เราเริ่มเปิดตัวไปสู้กับต่าง

ประเทศเรื่องสิทธิมนุษยชน สิทธิความเป็นลูกจ้าง ถ้าเอาเวลามาจากครอบครัว เขามากเท่าไร มันยังทำให้เขาไปจากเราเร็วเท่านั้น นี่คือแพค ผมอยู่กับบุคคล มา 20 ปี เฟคเลยครับ เราต้องยอมรับความจริงทั่วประเทศไทยวันนี้ไม่ใช่คนหา งาน ผมยังงงกับตัวเลขการตงงาน ไหนมีใครเป็นฝ่ายบุคคลบ้างยกมือขึ้น ใคร ทำสรรหาบ้าง หากคนยากไหม (ยากค่ะ) รู้ไหมว่าทำไม (คนมีสิทธิเลือกมากขึ้น ค่ะ) จริงๆ เราดูอายุของคน อายุสูงขึ้น มีครอบครัวมีลูก อัตราประชากรลงไปเปิดดูได้ ประชากรศาสตร์ มีอัตราการเกิดน้อยลง ก็มีบริษัทที่ขาดคน เดียว นี้เขาไปจองกันในมหาวิทยาลัย ปี2 เช่นสัญญาเลย วิธีที่จะทำให้เขาอยู่กับเรานานที่สุดก็คือเวลา ถ้ากระบวนการผลิตวางแผนไม่ดี ทำให้ต้องมาแบกโอที คน อยู่ยากกับเราที่เมื่อก็เขาพูด เมื่อก่อนอยู่ถึงสี่ทุ่ม ตอนนี้ปีบลงมาเหลือสองทุ่ม งานเยอะผลิตกันไม่ตก เราขยายจาก 80 คน เป็น 600 กว่าคน วอลุ่มสูงขึ้น แนนอน สิ่งสำคัญถ้าปล่อยให้อายุสูงขึ้นไปเรื่อยๆ ถามว่าคนทำงานเลิกสี่ทุ่มทุกคืน แล้วใครจะอยู่กับเรานาน ก็หมดเวลา หากใครมีคำถามเพิ่มเติม เดี่ยวพวกผม ยืนอยู่ตรงนี้ สามารถสอบถามได้ ส่วนเบอร์โทรผม 0896557773 ใครจำได้ก็ โทรได้ ผมปฐมพร ชื่อเล่นโบครับ



บริษัท บริษัท เอ็นโอเค ฟรีชชั่น คอมโพเนนท์ จำกัด

วันนี้ถ้าเราอยากให้ห้องนี้มีความสุขเราควรจะไปใส่อะไรลงไป ถ้าอยากให้ โรงงานหรือบริษัทของคุณมีความสุข คุณต้องใส่อะไรลงไป (ใส่ใจ) สุดยอดค่ะ

วันนี้ไม่มีผักมาแจก ขอยืมพี่ๆ พอดีมาแต่ตัวกับหัวใจ ไม่มีของมาให้ ขอบคุณ ผักจากพี่ๆ นอกจากใส่ใจ แล้วใส่อะไรลงไปอีก ใส่รอยยิ้ม เจอกันทักทายกัน กล่าวคำสวัสดิ์ ใส่ความรักไป หนาวเนื้อห่มเนื้อ หนาวรักห่มรัก สิ่งพี่ๆ บอก มาทุกคนถูกต้องเลย ถามว่าโต๊ะ ตู้ เติง สิ่งของจำเป็นต้องใส่ไหม แต่ถ้าไม่มีก็ อาจจะเกิดความไม่พึงพอใจ ทำไม่โรงงานฉันไม่เหมือนคนอื่นเลย ไม่มีแม่กระทั้ง สนามเล่นบอล ของเหล่านี้เขาเรียกแฟคเตอร์ หรือไฮยีน แฟคเตอร์ ก็คือต้องมี เช่น คุณต้องจ่ายค่าตอบแทนตามอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ คุณต้องดูแลสวัสดิการ ให้กับเขา คุณต้องมีรถรับส่ง พวกนี้เขาเรียกว่ามีไว้ป้องกันความไม่พึงพอใจเกิดขึ้น แต่ไว้ว่าจะอยู่นาน ถ้าอยากให้อยู่นานทำอะไร ก็จ้างเยอะๆ เงินใช้เป็น ปัจจัยนั้นใหม่ ไม่ใช่คำตอบเสมอไป เงินซื้ออะไรไม่ได้ เงินซื้อความรักไม่ได้ ทุกวันนี้ไม่มีใครซื้อหนูได้เลย หนูก็เลยเป็นโสด ก็อยากจะแชร์ ค่ะ

จะเห็นว่า NOK ก็มีสองสาขาที่บางปะอินกับที่ระยอง ถามว่าใหญ่ไหม สถานที่ใหญ่ แต่คนตัวเล็กนิดเดียว ผอมๆ บางๆ ทั้งนั้นน้องๆ ที่บางปะอินก็มี 1,000 กว่าคน รวมที่ระยอง 430 คน ก็รวมประมาณ 1,500 คนได้ เมื่อก่อน มี 2,000 คน ผลิตอเล็กทรอนิกส์ วันนี้เลยไม่ได้เอามาแจก ก็ไม่มีมา มีรูปมา ให้ดูในส่วนอุปกรณ์ฮาร์ดดิสก์ ถ้าใครใช้โน้ตบุ๊ก ใช้คอมพิวเตอร์ก็จะมีอุปกรณ์ อิเล็กทรอนิกส์เหล่านี้อยู่ด้วย คืออย่ามองว่าเล็กหรือใหญ่ อย่ามองว่าเขาต้องมีเงินเยอะแน่นอนเลยเขาถึงทำได้ จะเล่าให้ฟังว่า NOK ใหญ่จริง ใหญ่ตั้งแต่ บริษัทแม่ที่ญี่ปุ่น ที่บางปะอินก็พอมิ มีใครเคยไปดูงานที่ NOK ไหม (เคยไป ครับ) เคยเจอหนูไหม (เคยเจอครับ) เคยเจอด้วย ตอนนั้นหนูยังเป็นเด็กตัวเล็ก นิดเดียว ยังเป็นสตาร์ฟ ปกติ เติรับแขก (ผมชอบห้องนอนครับ) ตอนนี้อยู่ อยู่ จะบอกว่าสิ่งเหล่านี้ ถ้าผู้บริหารไม่มีใจอยากจะให้ คนที่ทำงานไม่มีใจอยาก จะทำ ก็ไม่เกิด เหมือนที่ถามพี่ๆ ถ้าเราอยากให้องค์กรเรามีความสุขต้องทำ อะไร ก็ต้องใส่ใจ ใส่รอยยิ้ม ใส่ความรัก พยายามเอาไปโยงกับเรื่องเงินเลย ถ้า บริษัทไม่ใหญ่ยอดขายไม่ได้ถึงร้อยล้านทำไม่ได้หรอก เราอาจจะพบเจอความ ยากลำบากตอนขอในฐานะผู้ปฏิบัติ ต้องไปขอเงินผู้บริหาร ขอเงินบริษัท พี่คะ หนูอยากทำลานกิจกรรม happy ให้น้องๆ มี happy body ของประมาณ

ให้หน่อยได้ไหม จิบจะบอกว่าที่ผ่านมาโรงงานน้ำท่วมไม่ได้งบประมาณเลย น้ำท่วมไปร้อยละ 170 จิบสูง 166 ซม. ความเสียหายก็มากมาย ปีกว่าถึงจะขึ้นมาได้ ทุกอย่างถูกพริชหมด ผู้บริหารก็ถูกเปลี่ยนหมดเลย พี่ที่เคยจุดประกายตอนนี้ก็ไม่อยู่ ก็จะเหลือแต่น้องๆ แต่ด้วยความยากลำบากนั้น ก็บอกทำไมเราต้องเอาเงินเป็นตัวตั้ง เราไม่ต้องใช้เงินเป็นตัวตั้งได้ไหม ในเมื่อเราคือคนหนึ่งที่เคยทำ มันเกิดขึ้นมาแล้วสมัยอยู่บางปะอิน เราจะกลัวอะไร เราก็แค่ไปอยู่ระยอง happy workplace จิตใจที่เราอยากจะทำมันก็ติดตัวเราไปอยู่แล้ว เพราะฉะนั้นสมดุลแห่งความสุขจริงๆ ผสมกับที่มันเป็นจริง เสร็จแล้วสิ่งที่เกิดขึ้นคือคนที่มีความสุข

ทุกคนกลับไปถามเพื่อนๆ พี่ๆ น้องๆ ในแผนกว่าเราอยากจะทำไหม happy workplace ยังไม่สนวิธีการหรือเรื่องเงิน ถามคำเดียวว่าอยากจะทำหรือเปล่า อยากจะมาทำงานไหมทุกวันนี้ เข้ามาก็โดนด่าเครียด อย่าให้เป็นวันจันทร์-อังคาร-พุธ-พฤหัสบดี ขอให้เป็นวันศุกร์เถิด มีไหม บางทีเรามีความเครียดในการทำงาน เราเครียดกับการทำงานเพราะเราต้องการกับองค์กร ต้องการอาจจะไม่เหมือนกัน แต่อย่างที่เราบอกให้ถามว่าอยากจะทำหรือเปล่า เอาคนที่อยากจะทำชวนกัน อยู่แผนกไหนก็ได้ ชวนกันทำแล้วให้เกิดที่เรียกว่า happy organization สิ่งที่เราพบเจอคือความต้องการไม่ตรงกัน องค์กรบอกอยากทะเล่ป่ามากเลย ยอดขาย โปรดักส์ทีวีดี ผลกำไร ของเสียต่ำ คนน้อยอย่าใช้เยอะ จะจ้างมาทำไม แต่ถามว่าเครื่องจักรที่มีอยู่ในนั้นสามารถทำได้เองไหมถ้าไม่มีคน โดยเฉพาะจักรเย็บผ้าหรือเครื่องมือในการตัดเย็บเสื้อผ้า รูปภาพช่างเย็บผ่านอนหลับข้างเครื่องจักรเลย เรียกว่าคุณพ่อคุณแม่อยู่ข้างเครื่องจักรมาเลย ชุดที่ใส่อยู่คุณแม่ก็ตัดเย็บให้เหมือนกัน ด้วยความภาคภูมิใจก็อยู่กันมาตั้งแต่เล็ก เครื่องจักรหรือเครื่องมือในโรงงาน สิ่งสำคัญก็คือคนที่ไปทำ ถ้าวันนั้นคนปวดท้องปวดหัว เครียด ทำไม ฝนตกยังไม่เดินได้เสียทีหนึ่ง เมื่อคืนเครียดมา หรือวันที่ 16 ประกาศใครที่ไม่ได้ชื่อ 35 ไม่ได้ถูกหวย เขาก็เครียดแล้ว ความเครียดมันเกิดขึ้นมาตลอด ความที่เขาทำงานสิ่งที่มันสะท้อนกลับมากอาจจะวัดเป็น Productivity ให้ได้ผลผลิตร้อยขึ้นตามที่ตั้งไว้ แต่ถามว่า

คุณภาพได้ตามมาหรือเปล่า หรือคุณต้องการให้คนทำงานโดยที่เขาไม่ต้องคุยกันเลย ไม่ได้มีกิจกรรมที่สร้างร่วมกัน เพราะฉะนั้น happy workplace เป็นตัวหนึ่งที่ทำให้มันเชื่อมสิ่งที่ห่างกัน บริษัทกับพนักงานเหมือนอยู่ใกล้ตา แต่ไกลใจอย่างไรไม่รู้สิ ไม่ได้ใส่ความรัก องค์กรเขาก็มองอยู่ประมาณนี้ ลดต้นทุนกำไร ขาดทุน สร้างความสำเร็จ แล้วก็ลืมไปว่าจริงๆ ใช้คนทำงาน ถ้าเขาได้แต่แค่ทำงานเขาก็ไม่มีความสุข แต่เขาออกไปแล้วเขาขอกลับเข้ามาทำงานอีกได้ไหม ไม่เอาสตางค์ อยากหาเพื่อนคุย นี่คือมุมมองของบริษัทค่ะ

มาดุมมองของพนักงาน เราต้องการอะไร เงินเดือน ใครทำงานแล้วไม่เอาเงินเดือน ไม่มีนะ มีแต่เมื่อไรจะเพิ่มให้เสียที มีเงินเดือน มีสวัสดิการดีๆ สิ่งที่เราต้องการไปมากกว่านั้นคือการให้เห็นคุณค่าเรา เรามีคุณค่าต้ององค์กร จีบมีงานหนึ่งฟังได้รับมาเมื่อปี 2009 เจ้านายสั่ง เขาเรียกจิบี้ จีบี้เดี่ยวเธอไปดูแลเรื่องการจัดการขยะ นึกในใจว่าเป็นฝ่าย HR นะ ตำแหน่งซีเนียร์แล้วด้วยให้ไปดูขยะ แล้วมีโจทย์ว่าทำอะไรให้โรงขยะเป็นที่ดูงานของคนอื่นได้ ก็รับงานมา ไปชุกอยู่กับมัน ไปจัดการแยกขยะ ทำยที่สุดรู้ใหม่ว่าขยะไปอยู่ที่ไหนแล้ว โกอินเตอร์แล้วนะ ไปอยู่ในหัวใจของหลายคนที่เคยไปดูงาน ท่านรู้จักกระเป๋าแบรนด์นมไหม เป็นกระเป๋าที่ทำมาจากกล่องนม ตอนนั้น NOK ได้ทำคัดแยกแล้วกระจายไปสู่ชุมชน โรงเรียน ไปออกบูทที่ไบเทค ใครจะไปคิดว่าปี 2009 นายสั่งคิวพรให้ไปทำ วันนี้นั้นจะไกลขนาดนั้นไปแล้ว สิ่งที่เกิดแล้วติดตัวอยู่กับจิบีเสมออีกคือ สิ่งที่คุณคิดว่ามันไม่มีค่า มันกลับมีค่าขึ้นมา อย่างที่จิบีบอก เราอย่ามองเพียงแค่ว่ามันเป็นขยะ มองว่ามีค่ามันก็จะมีความ ขณะที่ทำก็มีถูกว่ากล่าว ถูกสอน ถูกอบรม ได้เรียนรู้ไปด้วย สิ่งที่เราได้รับกลับมา มันมากมาย รอยยิ้มที่แถมมาหาเรา มาทุกวัน บางวันมาสองรอบ แล้วบางวันมาบอกไม่อยากจะเชื่อเลยทำได้อย่างไร ทำน้ำอึเอ็ม เอาเงินจากขยะไปทำห้องนอน เอาเงินจากขยะไปทำกิจกรรมต่างๆ เอาไปปลูกต้นไม้ ไปซื้ออุปกรณ์กีฬา อุปกรณ์ฟิตเนต ไม่ได้ใช้เงินจากบริษัทเลย สิ่งที่เราอยากจะบอกคุณค่าในตัวเรา ให้เกียรติกัน ยอมรับกัน ถูกยกย่องให้เราได้มีเวทีแสดงออก นี่คือนิสัยที่พนักงานเราต้องการ เราไม่ต้องมองเรื่องเงิน นี่คือนิสัยที่ทำให้เกิดความสุข สิ่งที่จะสร้าง

productivity ให้เกิดขึ้นได้ก็คือ พนักงานมีความสุขแล้วเขารู้สึกเหมือนอยู่บ้าน
หลังที่สอง เขามีความสุขที่จะสร้างสิ่งดีๆ ให้เกิดขึ้นในบ้านของเขา ให้กับพี่ให้
กับน้องของเขา ส่วน happy workplace จิบเชื่อว่าพี่ๆ คงมีกิจกรรมที่น่า
เข้าเรื่องนี้อยู่แล้ว ก็จะขอยกตัวอย่าง ช่วงน้ำท่วมรอยแค้ไหนก็ไม่เหลือ ตอนนี
ติดลบอยู่ ก็ต้องกู้แบงก์มาไปตั้งที่ระยอง ที่บางปะอินฟิตเนสยังอยู่ ห้องนอนยัง
อยู่ ทุกอย่างยังอยู่ครบหมด เพราะนั่นเป็นฮาร์ดแวร์ที่สร้างเอาไว้แล้ว ระยอง
ไม่มีอะไรเลย คือโรงงานเรามี 11 ไร่ ตัวโรงงานมี 4,700 ตารางเมตร ที่เหลือ
ก็โล่ง ต้นไม้ก็ไม่มี อยู่บนเนินน้ำท่วมไม่ถึงแน่นอน แล้วสิ่งที่พบ พนักงานใหม่
หายากมาก ปี 2012 ก็ไปตั้ง น้องก็นั่งหน้าโรงงาน ทั้งๆ ที่มีงานให้ทำอยู่ข้าง
ใน ถ้าแบบนี้แปลว่าอย่างไร ก็มีบางประเด็นที่ไม่เข้าใจกันแล้วเขาอยากพูดคุย
กัน แต่ไม่พูดคุยกันในโรงงาน ก็หยุดงานไปสักพัก เราก็เริ่มกลับมามองว่าม
ขาดตัวเชื่อมระหว่างใจของพนักงานกับใจของบริษัท เราในฐานะคู่มือฝ่าย HR
ฝ่ายบริหารงานทั่วไป เดิมเราเป็นสตาร์ฟ ไม่มีอำนาจหน้าที่ในการตัดสินใจ
อะไรมากมาย วันนั้นเราบอกเราต้องเปลี่ยน เรามีอำนาจเสนอเราก็เสนอ บริษัท
บอกไม่มีสตาร์ฟจะอย่างไรดี รอยอดขายให้ได้สี่สิบล้านบาทก่อนแล้วพี่จะให้
ถ้ารอยอดขายน้องต้องออกไปนั่งหน้าโรงงานกันอีกรอบแน่นอน ก็เลยบอกไม่
เป็นไร เราทำแบบไม่ใช่สตาร์ฟก็ได้ ในสโลว์นี่คือที่บางปะอินทุกอย่างมีครบ ที่
ระยอง เราเอาอินเตอร์มา เอาเตอร์ไม่มี เป็นอย่างไร ก็ซื้อฮาร์ดแวร์มาใส่ห้าอัน
ประกวดเต็นท์ เหยียงเข้าไป พนักงานผู้หญิงมีเยอะ มีร้อยละ 80 ก็ทำสวยมาก
เราก็หาความรู้ ที่บางปะอินห้องสมุดก็มีเหมือนเดิม ที่ระยองไม่มีทำอย่างไรดี
ก็เลยมีการพูดคุยกัน บอกพี่ๆ สตาร์ฟใครมีหนังสือเก่าที่บ้านให้เอามา เราไม่มี
งบประมาณทำห้องอ่านหนังสือ ผู้บริหารไม่ให้ แต่ไม่สามารถหยุดเราได้ เราจัด
กิจกรรมความรู้ให้กับเด็ก จัดงานเซฟตี้วีก โดยไม่ใช้เงิน เรียนเชิญโรงพยาบาล
ส่วนตำบลมาบรรยาย อ.ปลวกแดง ศูนย์เอดส์ เชิญมาหมดเลย ตรวจโรคกับ
ใครเชิญมาจัดกิจกรรมแจกของ จะขายประกันก็มาเลย เอาของมาแจกด้วยนะ
ก็จัดงานได้ ทุกอย่างแจกของได้ มีของอยู่ไม่ใช่ว่าก็แจกได้ จะบอกว่าโรงงาน
ใหญ่เจอปัญหางบประมาณยิ่งกว่าพี่ๆ อีก ก็อยากแชร์ ค่ะ

ก็มีตัวอย่าง การไปเยี่ยมใช้พนักงานเวลาเขาเจ็บป่วย วาเลนไทน์ก็จัดงานจัดกิจกรรม ก็เป็นวันแห่งความรัก อย่าไปมองว่าเป็นของต่างประเทศ เราก็แปรเปลี่ยนให้เข้ากับบริบทบ้านเรา วันสงกรานต์ จัดเหมือนงานวัด มีจัดวันเกิดไม่เคยทิ้งเลยกิจกรรมนี้ เด็กบางคนบอกอยู่บ้านไม่เคยตัดเค้กวันเกิดเลย แต่มาที่บริษัทมีเค้กวันเกิดให้ เรื่องของธรรมชาติไม่เคยละเว้น อย่างที่บอกไม่เสียสตางค์ นิมนต์หลวงพ่อกัน นิมนต์มาจากวัดใกล้ๆ พนักงานคือคนไทยอย่างไรก็ไม่หายไปจากการใส่บาตรทำบุญ เรื่องของลีแลกซ์ คาร์โอเกะมีเฉพาะที่บางปะอิน ที่ระยองไม่มีจะทำอย่างไรดี ก็ประกวดก็ได้ หญิงลี น้องๆ เช้ากันที่ร้านอาหาร ที่ระยองไม่มีห้องนอน ที่บางปะอินยังมีอยู่ ห้องนอนห้องนั่งเล่น กิจกรรมลีแลกซ์ ก็จัดแบบถูกๆ มีงบประมาณ 600 บาท เอาเรื่องของการทำทีมเวิร์คเข้าไปด้วยเท่านั้นเอง ก็จะมีการจัดมาร์เก็ตแฟร์ให้ทุกวันที่ 25 เงินเดือนออกน้องมีที่ใช้ทันทีเลย ก็เป็นอีกหนึ่งกิจกรรม เรื่องทุนการศึกษาให้ วันแม่ไม่มีสตางค์ ถ้าไปขอผู้บริหารเขาจะให้ไหม มันไม่เกี่ยวกับ productivity ไม่ได้เกี่ยวอะไรเลย เขาบอกไม่ให้ ก็ไม่เป็นไร บอกขอสักสองถึงสามพันได้ไหม จะเอาไปซื้อประกาศนียบัตร หัวหน้าบอกเดี๋ยวนี้อาสาส่งไลน์กันแล้ว น้องมีไลน์ค่ะ แต่แม่น้องไม่มีไลน์ค่ะ สิ่งเหล่านี้มันแทนใจ แล้วมันก็เขียนด้วยมือ ซื้อปากกาซื้อเมจิกไปเขียนใส่ น้องขึ้นเฟซบุ๊กมาบอกดีใจ ส่งไปให้คุณแม่เลย คุณแม่ได้รับก็เงิน ก็อย่างนี้ง่ายๆ เป็นกิจกรรมที่พี่ๆ อาจจะทำได้มากกว่าอีก เราไม่ละความพยายาม มันอยู่ในหัวใจเราเสียอย่าง ก็ไปทำบ้านดินกันมา ไปยืมผ้ากันเปื้อนที่ร้านอาหารใส่กัน จะได้โฆษณากัน คนที่ออกจาก NOK ไปแล้ว เราเรียกมารวมตัวกัน ก็อย่างที่บอก คนที่อยากทำยังมีอีกเยอะ เรียกมารวมตัวกันแล้วก็ทำสิ่งดีๆ ด้วยกัน ทำมาทุกกิจกรรมปรากฏคนของคุณยังมีความสุขอยู่เหมือนเดิม อย่างวัดเป็นตัวเลขเลย ความสุขบางทีมันวัดเป็นตัวเลขไม่ได้ สิ่งที่ได้คุณค่าในหัวใจมันวัดยาก สิ่งที่จะสะท้อนก็คือเขาอยู่กับเรานาน เขายืมให้เราเวลาเขามาทำงาน

อีกอันหนึ่งคนโรงงานอยู่ภาคอีสานร้อยละ 80 ภาคอื่นมีร้อยละ 20 ก็บอกที่อยากกินข้าวเหนียว เอาอย่างไร HR ก็จะทำอย่างไรดี ขอเงินนายเขาจะ

ให้ไหม เขาก็ไม่ให้ ข้าวต้องกินทุกวัน ก็ไปติดกับเวนเดอร์ ขอโทษนะ ไม่มีซีพี อยู่ในนี้ใช้ไหม เมื่อก่อนส่งซีพี ข้าวตราฉัตร วันหลังเปลี่ยนไปส่งโรงสีอยู่พนัส ลดค่าใช้จ่ายลงมาได้ถึง 30,000 บาท ก็เลยบอกที่ลดได้ขอเปลี่ยนเป็นข้าวเหนียว เขาก็ต้องจ่ายเหมือนเดิมอยู่แล้ว เพียงแต่วันพุธชอกกินข้าวเหนียวฟรี น้องก็แฮปปี้ นังจกข้าวเหนียวกันเลย น้องเอาเสื้อมาปูเลย มีข้าวเหนียวเสร็จก็อยากกินนม ที่บริษัทในเครือมีนมให้กินฟรี ขอนม พี่ก็เครียดอีก ทำอย่างไรให้น้องได้ ก็ไปหาวิธีทำอย่างไรไม่ให้ใช้สตางค์ ก็ไปบอกพี่คะหนูมีโปรเจกต์ทำน้ำสมุนไพรเดี่ยวปลูกเอง ปลูกตะไคร้กับใบเตย มีอยู่สองอัน ที่เหลือซื้อ แต่ไม่บอกหัวหน้า แล้วก็ซื้อน้ำตาล ใช้โรงอาหารช่วยต้ม ค่าน้ำตาลตกอาทิตย์หนึ่ง 200 กว่าบาท ครั้งหนึ่งต้ม 12 กก. ต่อหนึ่งรอบ สมุนไพรก็ขอเขาซื้อเครื่องทำ 27,000 บาท ก็จะมีน้ำสมุนไพรทุกวันศุกร์ พี่ว่ายากไหม ที่เล่าให้ฟังนี่คือชีวิตหลังน้ำท่วม พี่ปลูกคะน้าปลูกผักอะไรเราก็อยากกินบ้าง ด้วยความที่อยู่บางปะอินมีแปลงใหญ่ แต่ที่โรงงานระยองมีโรงข้างบนกับข้างล่าง 40 กับ 41 โรงข้างล่างเคยเปิด 5 เดือน ลูกค้าบอกลาก่อนขอไปอยู่จีนแล้ว ไม่อยู่เมืองไทย ทำอย่างไรดี ปิดกะชีวิตตรนหดมาก ก็ปิดโรงงานข้างล่าง เหลือแปลงว่างอยู่ ต้องตัดหญ้า ก็ขอเจ้านายของบ 2,000 บาท ปรก. ก็ว่าดีมากอย่างดี ก็ซื้อผักมาปลูก เหมือนเดิม เราไม่พอขายเพราะไม่สามเท่าเขา ก็ขายมาก ต้นเหลืองมาก เพราะน้ำระยองกับดินระยองไม่ค่อยดี ฝนไม่ค่อยตก ก็พอได้ผลผลิตมาอยู่บ้าง เอาไปทำให้น้องกินมือกลางวันทานฟรี สิ่งที่เราเล่ามาแทบจะใช้เงินงบประมาณของบริษัทน้อยมาก แต่โรงงานจ๊อบก็มีเหมือนที่ทุกคนมี อย่างที่บอกไม่ต้องกลัว ทำายที่สุดคนทำงานก็มีความสุข เขาก็ไม่อยากจะไปไหนค่ะ

มีคนเคยถามไหม ช่วยหาคนที่อยู่องค์กรนานๆ แล้วไม่ออกไหม มันใช้ไหมที่ต้องไปหาคนแบบนั้น มันต้องเป็นองค์กรใช้ไหมที่ต้องรักษาคนให้อยู่กับคนในองค์กร หนึ่งในนั้นคือกิจกรรม happy workplace บอกได้โดยตรงว่าช่วยได้ ช่วยได้จริงๆ อาจจะมีคำถามว่าไม่เห็นมีตัวเลขมีกราฟมาโชว์เลย โพรดักส์ทีวีดี เพิ่มขึ้นหรือเปล่า มันดีขึ้นในแง่ของตัวเลขบางส่วน แต่บางอย่างที่เกี่ยวข้องกับยอดขายมาน้อย อัตราแลกเปลี่ยนทำให้ยอดขายตกบ้าง แต่มูลค่า

รวมการผลิตต่อชิ้นสามารถที่จะเพิ่มเติมขึ้น อัตราการลาออกปี 2012 อยู่ที่ร้อยละ 10 ก็ดีขึ้น ไม่เคยมีในชีวิตมาก่อน ออกร้อยละ 10 เจ๊ใหม่ คุณมีค่าสรรหาเท่าไร ต่อหัวเท่าไร ขึ้นอยู่กับเงินเดือนเมเนเจอร์ที่ไปสรรหา คอร์สก็จะสูงขึ้นไปตามนั้น พอปี 2013 เหลือร้อยละ 3 เวลานี้เหลือแค่ร้อยละ 2.2 ก็ไม่ได้ตอบว่าทั้งหมดมันคือ happy workplace แต่บอกเลยว่ามันมีส่วนช่วย กับบอกพี่ๆ ได้ประมาณนี้ อยากจะให้ดูแวนตาระหว่างปี 2012 กับ 2014 พิลิ่งมันดีขึ้น เพราะ happy workplace ช่วยได้ เรามาสู้ด้วยกัน ถ้าพี่ๆ อยากให้จ๊อบช่วยเหลือให้คำแนะนำขอให้บอกมายินดี สิ่งที่ยากจะฝากเอาไว้ก็คือ ได้คน ได้ใจ แล้วก็จะไดงาน อย่างเพิ่งแต่แค่บริหารงาน บริหารคุณภาพชีวิตของพนักงานที่อยู่กับเราด้วย เพราะว่าองค์กรคุณภาพเริ่มที่คนคุณภาพ ก็คงต้องฝากพี่ๆ เอาไว้ วันนี้มีแขกพิเศษมาด้วยหนึ่งท่าน อยู่หรือเปล่า เป็นครูของจ๊อบเลย พี่สุรพงษ์ คือผู้ที่สร้างให้เกิดความสุขใน NOK เป็นอดีตผู้บริหาร วันนี้เป็นโอกาสพิเศษ เมื่อเช้าพี่เขาติดงานที่ศาลายา ไปบรรยาย happy workplace เหมือนกัน พี่เขาเคยจุดประกายให้ happy workplace อยู่ในหัวใจจ๊อบแล้ว วันนี้คงให้ช่วยพี่เขาจุดประกายในหัวใจพี่ๆ อีกสักครั้งหนึ่ง

คุณสุรพงษ์ สวัสดิ์ศรี รับ ฟังแล้วเมื่อยกันไหม ได้อะไรกันบ้างเอ่ย (ได้ฝึก) ทำไม่ถึงได้ฝึกกัน ของบริษัทต่างๆ เข้าทำดีเหมือนกัน เมื่อเช้าก็บรรยายเรื่อง happy workplace ถามว่า how to build จะสร้างอย่างไร ผมจำสไลด์ไม่ได้ เมื่อเช้าบรรยายไปเยอะเลย ผมมองอันหนึ่ง เราเป็นฝ่ายผลิต สิ่งที่ต้องมองคือ productivity คำถามคือเข้าใจหรือเปล่า ว่าคืออะไร ก่อนจะไปตรงนั้น เข้าใจตรงนี้ก่อน ร่างกายเราประกอบด้วยหน่วยต่างๆ ถ้ามันไม่ทำงานก็เปล่า ส่วนที่เล็กที่สุดอาจมีความหมายก็ได้ ลองนึกภาพถ้ามันไม่ทำงานจะเกิดอะไรขึ้น ถ้าย่ไม่ออกจะเกิดอะไรขึ้น หน้ามืดตาลายเลย เวลาทำงานประสิทธิภาพกับประสิทธิผลอะไรมาก่อน (ประสิทธิภาพ) ภาพต้องมาก่อนผล ดู input/output แล้วเขาบอกการบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางเอาไว้หรือ ผลลัพธ์ อะไรมาก่อน ผลมาก่อน outcome เท่ากับ objective ทารด้วย output หมายความว่าอย่างไร วัตถุประสงค์ต้องมาก่อน คำถามที่เกิดขึ้นก็คือทำไปทำไม happy workplace

แล้วเชื่อใหม่ว่ามันดี แล้วอยากได้ใหม่ อยากมีใหม่ นี่แหละประเด็นเลย คืออยากได้อะไรก็มี เราทำแล้วเข้าใกล้องค์กรแห่งความสุขหรือยัง ดูตัวอย่างคนอื่นก็ต้องแบกน้ำ วันหนึ่งประมาณห้าเที่ยว เพราะเขาแบกรอบหนึ่งได้สองถึงสามแกลลอนเท่านั้น เขามองว่าเราทำทีเดียวบเลยได้ใหม่ ไม่ต้องแบกห้าเที่ยว ก็เลยออกแบบตัวนี้ขึ้นมา เรียกว่า วอเตอร์วิว หมายถึงกึ่งหันน้ำ เอาน้ำใส่นี่แล้วก็เชิญไป ทีเดียวบเลย ก็ได้เวลากลับคืนมา เอาเวลาไปทำอย่างอื่น เราทำ happy workplace แล้วได้เวลากลับมาใหม่ หรือทำไปแล้วเวลาหายไปเยอะเลย ไม่เห็นมีเวลาเหลือเลย ทำน้อยได้มากใหม่ เชิญทีเดียวดได้ 50 ลิตร กับเที่ยวละ 10 ลิตร ตอนทำน้อยได้มากมีความสุขใหม่ เหมือนเล่นป๊อแต็ง ถ้าได้สองเต็งหรือสามเต็งมีความสุขใหม่ ทำ happy workplace ก็ประมาณแบบนี้แหละ อย่างรถพอมูล่า วัน เขาเปลี่ยนล้อทำน้ำมันภายในเจ็ดวินาทีเสร็จ เราเปลี่ยนยางคนเดียวครึ่งชั่วโมงยังไม่เสร็จเลย ยังขับรถไปเติมน้ำมันอีก ก็เป็นชั่วโมงกว่า ก็ทำคนเดียว แล้วเราทำ happy workplace ทำคนเดียวหรือทำหลายคน เราต้องทำหลายคน ตอนทำ happy หรือยัง การสร้างสุขในการทำงานทำไปทำมากิจกรรมอื่นด้วยได้ใหม่ อย่างทำ 5 ส. ด้วยได้ใหม่ ทำไคเซ็น ทำอาร์ทัวร์ ทำแล้วไม่เชื่อมโยงก็จับมาเชื่อมโยง ทำกิจกรรมสร้างสุขแล้วก็จับมาเชื่อมโยงกันอีก happy8 จิตอาสาเราก็ทำ มีงาน มีกิจกรรมในงาน สิ่งที่ดีที่สุดคืออะไร จะเห็นว่าถ้าเราทำกิจกรรมในงาน แล้วเอากิจกรรมสร้างสุขมาใส่ ก็จะมีสุขในงานนั้น พุดใหม่ ทำ 5 ส. อย่างมีความสุขได้ใหม่ ทำ QCC อย่างมีความสุขได้ใหม่ ทำเซฟตี้อย่างมีความสุขได้ใหม่ ตอนนี่เริ่มรู้สึกดีขึ้นไหม ทำทำไม สุขจนเป็นนิสัย แล้วก็ส่งต่อความสุข productivity เป็นแบบนี้ แล้วก็สุขทุกกิจกรรม แล้วอย่างไรต่อ เราก็จะทำอย่างมีความสุข สุขง่าย ทุกข์ยากต่อไปก็ส่งต่อความสุขสู่สังคม productivity ก็คือส่วนผลลัพธ์ หาดด้วยสิ่งที่เราใส่เข้าไป เราใส่ความสุขเข้าไป ก็กลับไปดูซิ ผลลัพธ์ในงานดีขึ้นไหม ผลลัพธ์ในการทำกิจกรรมดีขึ้นไหม ผลลัพธ์ในการทำกิจกรรมแห่งความสุขดีขึ้นไหม ที่ผมนั่งอยู่หน้าห้องก็เป็นห่วงกิจกรรมแห่งความสุขแล้วงานมันดีขึ้นไหม ขณะเดียวกันงานที่มีองค์ประกอบที่ต้องทำให้ดีขึ้นมันดีขึ้นไหม ถ้าดีขึ้นน่าทำไหม นี่แหละเป็นสิ่งที่เราต้องกลับมาพิจารณา แล้วสิ่งที่ต้องมอง เทคนิค คุณเอาคำว่า

happy ไปวางไว้ให้หมดเลย ไปวางไว้ข้างหน้าคำทั้งหลาย happy teamwork, happy organization องค์กรแห่งความสุข happy 5 ส. ถ้าเราทำอย่างนี้ได้ สุดท้ายก็จะเป็น happy people วันนี้น่าจะฟังอย่างมีความสุขใหม่ เดี่ยวพอ ใกล้เคียงเวลา 17.00 น. เริ่มจะไม่สุขแล้ว วันนี้วันพฤหัสบดีแล้ว ความสุขบอกว่า เป็น productivity มันไม่ได้ขึ้นกับสิ่งที่ปรากฏอยู่ภายนอก แต่มันขึ้นกับวิถีคิด และวิธีมองครับ

ผมถามคุณห้าบวกห้าผลลัพธ์เป็นอย่างไร เป็นสิบ ผมถามใหม่ ผลลัพธ์สิบ อะไรบวกอะไร การทำกิจกรรมมันอยู่ที่ผลลัพธ์ มาหาวิธีการเอา จะบวกกันอย่างไร เราทำกิจกรรมแห่งความสุขแล้วอะไรมาบวกกัน งานก็เปอร์เซ็นต์ความสุขก็เปอร์เซ็นต์ บางทีมงานเยอะ ผิดเยอะ จะมานั่งเล่นกิจกรรมได้ไหม คนจะมองว่าประสาหรือเปล่า เวลาจัดกิจกรรมต้องดูปฏิทินองค์กรก่อนไหม เขากำลังพีคอยู่มาเทรนนิ่ง มาเต้นกันก็ไม่ใช่ ไม่มีเลยดีไหม ไม่ดี หลักการทำกิจกรรม happy workplace ต้องมีทุกเดือน เพียงแต่เปลี่ยนกันไปได้ไหม เปลี่ยนรูปแบบไม่ต้องเยอะ ค่อยๆ ทำไป หลักการต่อมาทำแล้วมันอยู่ในใจหรือเปล่า ถ้าอยู่ในใจแล้วอยู่ตรงไหนก็สุข คนมีความสุขหน้าตาเป็นอย่างไรเอ่ย ยิ้ม หรือวงทั้งวัน เวลายิ้มตายิ้มด้วยไหม เรามองออกไหมว่าคนของเรามีความสุข ต้องไปยิ้มแฉ่งไหม ที่อยากจะบอกตรงนี้ productivity การบริหารเป็น องค์กรแห่งความสุขแล้วได้ผลลัพธ์พวกนี้ใหม่ productivity เพิ่มขึ้นไหม เพิ่มขึ้นเพราะเขาใส่ใจ ของเสียก็จะน้อยลง เขาอยากทำให้มันดีขึ้นเขาก็ต้องหาวิธีการใหม่ๆ ทำงานเขาจะทำงานอย่างคนขี้เกียจหรือทำงานคนขยัน คุณชอบแบบไหน ก็บอกชอบแบบทำงานขยัน แต่ต้องคิดแบบคนขี้เกียจ เข้าใจไหม คือเราไม่ทำงานเป็นวัวเป็นควาย หาวิธีการให้มันประสบความสำเร็จ พอเป็นอย่างนี้เสร็จก็เปลี่ยน องค์กรไม่ใช่เราคนเดียว เปลี่ยนฉันเป็นเรา แล้วก็ทำแบบ small group activity คือองค์กรแห่งความสุขเริ่มจาก หนึ่ง ตัวเรา หนวดย่อยๆ รอบตัวเรา แล้วค่อยๆ ขยายผลออกไปเป็นองค์กร ก็ทำภาพกลับไปกลับมา องค์กรทำเราก็ทำครับ

ไม่ทราบ 5 ส. ยังทำกันอยู่ไหม (ทำค่ะ) ยั่งยืนอยู่ไหม (ยั่งยืนครับ) ห้อง
ได้ไหม ได้บ้าง สะสาง สะดวก สะอาด สุขลักษณะ สร้างนิสัย ตอนนี้นำ
เปลี่ยนสุขลักษณะเป็นสร้างมาตรฐานแล้ว เพื่อทุกคนจะทำได้เหมือนกัน ไม่ใช่
สะสาง สะดวก สกปรก เริ่มใหม่ ยั่งยืนตลอดเวลาเพราะเราสะสมและสกปรก
อยู่ ไม่ใช่เนะ คำถามที่เกิดขึ้นต่อมา ทำ 5 ส. แล้วน่าเบื่อ ทำแล้วดีขึ้นไหม แล้ว
ยังดีแบบยั่งยืนหรือดีแบบไปๆ มาๆ เลือดจะไหลมาจะไป productivity เปลี่ยน
หรือยัง จับถูกหรือจับผิด เห็นท่านชายจับถูกทุกที ท่านหญิงก็จับผิดทุกที หลัก
การก็คือจับถูก ชงเขาก่อนได้ไหมเวลาเข้าไป คนเราบางทีนึกไม่ถึง เราทำตัวให้
เขานึกไม่ถึงได้ไหม เดินเข้ามาเกาะเอาเราแน่นอน แต่มาถึงบอกน้องคิดได้อย่างไร
เอาอะไรคิดถึงได้แบบนี้ สุดยอดมากเลย เสร็จแล้วค่อยบอกลองมองมุมนี้หรือ
ยัง ถ้าเป็นอย่างนี้นั้นน่าสนุก หรือเราเข้าไปแล้ววงแตก อื้อกันหมด มาอีกแล้ว
5 ส. วันๆ ไม่ต้องทำงานกัน เราเปลี่ยนการทำงานมาเป็นการสร้างงาน ทำงาน
ลูทีน งานประจำวันก็ภาพออกใหม่ ทำจนเป็นรูหหมดแล้ว ลองเปลี่ยนวิธีการดู
ใหม่ เอาเวลาสักร้อยละ 20 มานั่งคิด ทำอย่างไรมันถึงจะสร้างงานใหม่ได้ เพิ่ม
productivity ได้ นั่นคือสิ่งที่ดีกว่า คิดอย่างไร เราพูดว่า ดีกว่า ง่ายกว่า เร็วกว่า
ถูกกว่า ได้เงินมากกว่ามีไหม มีตั้งเยอะแยะ บอกว่ามันจะเป็นแบบเดิมไหม มัน
เริ่มไม่เป็นแบบเดิมแล้วนะ นึกภาพเราไปตัดเสื้อทีละตัวกับตัดยี่สิบตัวอันไหน
ง่ายกว่ากัน แน่นอนตัดยี่สิบตัวมันไม่ได้ง่ายกว่าหรอก แต่มันเร็วกว่าแล้วเรา
ก็ทำงานได้ นืออย่างไรวิธีคิดแบบ productivity แล้วเปลี่ยนความคิดคุณใหม่
อย่าคิดแบบเดิมๆ บอกฉันทำงานแบบคนขยันหรือทำงานแบบคนขี้เกียจ ทำ
อย่างไรถึงจะทำงานขี้เกียจ ก็ต้องหาเครื่องมือเครื่องมือ หาวิธีการ ทำให้
มันดีกว่า จริงๆ ขี้เกียจหรือเปล่า เปล่า เราไม่ได้ขี้เกียจจริงๆ แต่เราไม่อยาก
ออกแรงแบบเป็นวัวเป็นควาย ทำงานแบบห้าบวห้าตลอดเวลาเลย แถมเอา
โซ่มาคล้องคออีก โซ่ 9000 โซ่ 14000 โซ่ 18000 มีกี่โซ่แล้วตอนนี้ ไม่เหนียว
บ้างเลยเธอ ต่อมาเป็นอย่างไร ทำงานแบบ productivity ทำงานร่วมกัน
เราจะฉลาดอยู่คนเดียวไหม เราสร้างใจเป็นใหม่ อยาใจจริง ก็มีขมน้องเก่งจัง
เลย คิดได้อย่างไร ก็ทำเป็นไม่รู้บ้าง แล้วให้เขาบรรยาย ให้เขารู้สึกดีแล้วเขา
ก็จะภูมิใจ ที่จริงเราก็รู้อยู่แล้วแหละ แต่ก็ขมไปว่าเขาเก่ง แล้วใครเหนื่อยเรา

เหนื่อยหรือเขาเหนื่อย ทำงานปกครองระบบคุณธรรม คือคุณทำ ผมไม่ได้ทำ ก็ต้องเปลี่ยน สร้างจิตสำนึก เราทำ ทำไปเพื่ออะไร ถามตัวเอง ตอนนั้นเกิดมา ทำไม่รู้หรือยัง รู้เพศตัวเองหรือยัง ตกลงเพศหญิงหรือเพศชาย เอาให้แน่ แล้ว ก็สร้างบ่อยๆ คิดบ่อยๆ แล้วก็จะกลายเป็นวัฒนธรรม ทำหลายๆ คน แล้วสร้าง จิตสำนึก เตือนอยู่บ่อยๆ เทคนิคจะสร้าง productivity คือต้องเตือนตัวเองอยู่ บ่อยๆ เตือนวินัยคือปัจจัยคุณภาพ ทำอะไรมีวินัยคือไทยแท้ ก็เตือนไปเรื่อยๆ ถ้าอยากสวยต้องยืมให้ตัวเองทุกวัน เจอหน้ากระຈກใครไม่รู้จັກ หรือหน้านี้ไม่เคยเห็นมาก่อนในชีวิต หรือสวยจิงเลย เคยชมตัวเองไหม ตัวเองยังชมตัวเอง ไม่เป็นเลย แล้วจะไปชมคนอื่นเป็น พ่อแม่ให้มาเรามีหน้าเดียวอย่างนี้ในโลก ก็คุยไปชีวิตจะมีความสุข แล้วก็สร้างเป็นวัฒนธรรม วัฒนธรรมที่ง่ายที่สุด ในองค์กรคือทักทายกัน สวัสดีกัน มีสวัสดีใหม่ ก็สวัสดีมีแต่ทำให้มันดีขึ้น แล้วอย่างนี้ 5 ส. คนมีความสุขทำได้ไหม ตอนที่เราไปใช้ห้องสภาพเป็นอย่าง นี้ ตอนออกไปสภาพก็ต้องเป็นแบบนี้ก็แค่นั้นเอง หลัก 5 ส. ง่ายนิดเดียว มัน เป็นอย่างรักให้เป็นอย่างนั้นแล้วก็ทำให้มันดีขึ้นกว่าเดิม ปัญหาที่เกิดขึ้นคือ มันเป็นอย่างไร ไม่มีใครรู้ ก็ถ่ายรูปมาให้ได้ เริ่มมีความสุขหรือยัง ทุกครั้งที่ไปใช้ ห้องประชุมจะสะอาดอย่างนี้เสมอ พอออกจากห้องประชุมก็กลายเป็นอย่างนี้ เสมอ สะอาดอย่างเดิม ทำงานอย่างคนซีเกียจก็คือไม่ต้องไปพูดมากครับ

จากภาพนี้ในอ่อนมีแข็ง ในแข็งมีอ่อน ชีวิตมีสองด้าน เหยียญมีสองด้าน คนมีความสุข นิ่งทนระทมทุกข์ วันๆ เราจะคิดหมื่นครั้ง เครียดไหม อย่าทำ เป็นเล่น ใครยิ้มสตาจค์แล้วไม่ใช่คิน เครียดมาก ทวงทุกวันจนกว่าจะเอามาคิน อย่างเรื่องแม่บ้านเราจ้างมาทำความสะอาด HR เขาไปคิด เขาเก่งมาก เขาทำฟอร์มอะไรเรียบร้อย หนึ่งฟอร์มใช้ได้หนึ่งอาทิตย์ เช็ดห้องน้ำ ด้วยความฉลาด ใส่ไปสปีโบ แม่บ้านก็ชักขึ้นชักลง ยับทั้งสื่อน แล้วก็ไปนั่งคิดใครเซ็น เสร็จแล้วแม่ บ้านบอกมันเป็นตารางอยู่แล้ว เจาะได้ไหม จะได้ไม่ต้องชักขึ้นชักลง หรือชัก ออกไปทีเดียวแล้วจบเลย แล้วก็ดีทุกอย่างเดียว แม่บ้านคนนี้ได้รางวัลเลย เวลา ทำ happy workplace ทำกับใคร ทำกับคนที่เล็กที่สุด จำวันะครับ ถ้าเราฝึก การมองเห็นคุณค่าของคนทีเล็กทีสุดได้ เราเริ่มเข้ามาถูกทาง แต่ถ้าเรายังมอง

เห็นคนที่เล็กที่สุดไม่ได้ เราก็จะทำอยู่แต่บนๆ แล้วจะ productivity ได้ไหม ในเมื่อคนล่างๆ เขายังไม่มีความสุข พอตัดมาอย่างนี้ง่ายไหม ชักก็ชักออกทีเดียว ขยายผลได้ไหม ข้างหลังเอ็นจিনিเียมาเห็นบอกดี เอาไปทำต่อ ปรากฏฝุ่นขึ้นเต็มเลย ไปเลียนแบบเขามานึกว่าจะดีกว่า ก็เอามาพัฒนาต่อตัดแค่สามด้านเหลือเป็นฝาเอาไว้ ฝุ่นเข้าไหม ฝุ่นไม่เข้า ก็ดีไป เวลาเราทำจะเห็นทั่วทั้งองค์กรสะอาด สะอ้านน่าอยู่ แล้วก็พัฒนาขึ้นมา ทำไคเซ็น แบบนี้ง่ายๆ ทำก่อนแล้วก็ทำหลัง แล้วก็ทำ 5 ส. แล้วก็ปรับปรุงเป็นอันนี้ แล้วก็ปรับปรุงเป็นอันนี้ ถ่ายไปเรื่อยๆ แล้วก็ถามตัวเองปรับอะไรต่อ เป็น productivity ใหม่ สนุกไหม ก็สนุกเพราะมันเริ่มวิวัฒนาการ ตอนนี่วิวัฒนาการเราเก่งขึ้นกว่าเดิมไหม ทำงานมาก็ปีแล้ว เก่งขึ้นกว่าเดิม (น่าจะเก่งขึ้นครับ) คนก็ถ่อมตัว เราก็เก่งขึ้น แต่ไม่รู้เก่งเรื่องอะไร มีทักษะมากขึ้นกว่าเดิม มีความรู้มากขึ้นกว่าเดิม ถ้าเราออกจากงานนี้ไปหางานใหม่เขาจะจ้างเราไหม เราลองไปหางานใหม่ดู ลองเช็คดูซิว่าตัวเองยังเป็นที่ต้องการอยู่หรือเปล่า ถ้าเขายังรับแสดงว่ายังใช้ได้อยู่ นี่คือเทคนิค เราทำงานไปเรื่อยๆ จะรู้ แล้วรู้ใหม่ผมคิดอะไรอยู่ แล้วจะรู้ได้อย่างไร อยุ่อย่างนั้นแหละไม่ยอมพูด productivity ที่ดีก็คือให้คำปรึกษา เห็นปัญหาบอกเลย นื่องมองมุมนี้หรือยัง แทนที่จะไปบอกคุณเอาอะไรคิด พอเป็นอย่างนี้เราเดินไปทางไหนคนก็แหวกออกไปอีกทางหรือเดินไปแล้วเขาเชิญเราเข้าไป productivity มันเกิดแบบนี้ใหม่ ช่วยกันดู ช่วยกันทำครับ

ตัวอย่าง แม่บ้านคนนี้ชื่อป้าจิม จบ ป.4 อ่านหนังสือไม่ออก แต่ชงกาแฟเป็นเลิศ ให้จับชงกับให้ป้าจิมชงรู้เลยว่าใครชง พอเข้าใจไหม คำถามแรก เขารู้ได้อย่างไรว่าคนไหนกินอย่างไร เขารู้ได้อย่างไร เขาไม่ถาม เขาใช้การสังเกต แล้วทำอย่างไรถึงจะเกิดการสังเกตแล้วจดจำได้ เขาก็ชงกาแฟดำ เอน้ำตาลไปสองชอง เอาครีมไปสองชอง ถ้าฝึกหมดแบบผมรู้เลยว่ากินแบบไหน แล้วถ้าไม่ฝึกเลยรู้ใหม่ว่ากินแบบไหน เขาก็ทำแบบนั้น เป็น productivity ใหม่ ปรากฏเกิดความเศร้า แก้วกาแฟเหมือนกัน ชงถูกแต่เสิร์ฟผิด คุณจิบก็เลยเอาอันนี้ไปวางไว้ข้างๆ ปัญหาทั้งหมดไป ปรากฏป้าแกป่วย เลยไม่ต้องกินกันทั้งบริษัท ก็เลยรวมไว้เป็นสูตร productivity ทำไมต้องมี standard เพราะจะได้ทำแทน

กันได้ องค์กรแห่งความสุขมันต้องทำแทนกันได้ ขาดฉันแล้วเธอจะรู้สึก พวกนี้ไม่ให้อะไรใครเลย พวกนี้เป็นคนที่มีความกับองค์กรมาก ถ้าอย่างนั้นรับภรรยาอย่าตาย อย่าป่วย อย่าเจ็บ อย่าลา เพราะคุณมีความกับองค์กรมาก productivity สูง ตกลงจะเป็นแบบไหนดี ไคเซ็น ลูกพี่เข็นอย่างเดียว เราไม่เคยเข็นเลย ไคเซ็น คือทำให้เกิดการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง ชีวิตดีขึ้นกว่าเดิม ไคเซ็น แล้วงานเราอยากให้ง่ายขึ้นกว่าเดิม อยากให้มันเร็วขึ้นกว่าเดิม นี่แหละคือ productivity มากกว่าเดิม แล้วดีที่สดใหม่ ไม่มีนะ โพลโลกเปลี่ยนทุกอย่างก็เปลี่ยน ตอนนี้มีใครขับรถคาบูเรเตอร์ใหม่ รู้จักกันไหม ไม่รู้จักก็ช่าง เขาใช้หัวคิดกันหมดแล้วครับ

เอาเรื่องนี้ น้องอรรถัย เขาทำไคเซ็น เขาก็เขียนเรื่องนี้ งานของเขา เขาต้องเอาพลาสติก 1.5 ซม. ไปประกอบกับซีฟที่มีขนาด 2 มม. งานเขาก็ยาก เพราะมันลื่นต้องใส่ถุงมือ นอกจากซีฟจะหายแล้วงานยังไม่ค่อยดีเท่าไร งานก็มีห้าถึงหกขั้นตอน เราวางให้มันเป็นสเต็ปไป พอเขาเทซีฟ แล้วมันติดกัน นอกจากจะไม่หายแล้วมันยังติดกันด้วย ไม่ธรรมดา เราเลยบอกถ้าอย่างนั้นเอาแม่เหล็กที่เป็นแผ่นมาติดไว้ที่นี้แล้วใส่ถุงมือทำ จะได้สะอาด แตะปุ๊บติดเลย ก็น่าจะดี พอทำอย่างนี้งานก็เร็วขึ้น จาก 12.5 วินาที กลายเป็น 8 วินาที ปรากฏในหนึ่งเดือนจากผลิตได้เจ็ดแสนกลายเป็นล้าน ตัวละสามบาท คนมีความทุกข์คิดอย่างนี้ได้หรอก วันๆ ก็คิดว่าใครยืมสตางค์เมื่อไรจะเอามาคืน มันเป็นเรื่องไร้สาระทั้งนั้น ถ้าเรื่องมีสาระคนไทยเราไม่ค่อยคิด เราก็ไปประกวดไคเซ็น ได้รางวัลด้วย คิดนอกกรอบ think out of box. ตอนนี้อยู่ในกลุ่มเราเป็นกบต้มอยู่ไหม เคยได้ยินทฤษฎีกบต้มไหม คือทนน่าดู สุดท้ายต้มมร่อยเลย เขาบอกกบอยู่ในน้ำเย็นแล้วเอาน้ำร้อนใส่มันจะทน สุดท้ายก็ตาย คนก็เหมือนอย่างนั้น ทนทุกอย่าง ถ้าเอาลงไปไว้ในน้ำร้อนที่ยังไม่เดือด ส่วนใหญ่จะเอาลงไปไว้ในน้ำเดือดแล้วปิดฝาด้วย นี่คือการใส่ความร้อนมันก็จะกระโดดออก เราก็เอาไคเซ็นไปประกวดได้รางวัล ได้ลงนิตยสาร ถามว่ามีความสุขไหม เรื่องของตัวเองไปเผยแพร่อยู่ต่างประเทศ แล้ว QA เขาก็เอาไปใช้ในการทดสอบด้วย ปรากฏเอ็นจีเนียคิดใหม่ ใช้หลักของแม่เหล็กเอาไปประกอบใส่ลูกปืน เอาแม่

เหล็ยกกตก ก็กลายเป็นดีไปเลย เริ่มจากคนๆ เดียว แต่มันมาไม่รู้จบ พอมาเป็น happy workplace ก็ทำมูมอื่นด้วย มีมูมที่นอน มีหมอนหลอด ทำเสื้อจากกล่องยูเอชที วันนี้อ่านีกว่านอนเป็นเรื่องไร้สาระ วันหนึ่งเราตื่นเช้าขึ้นมาพลังงานเราเยอะ แต่พอถึงตอนเที่ยงพลังงานเราหล่นลงไปร้อยละ 20 โดยเฉพาะคนนอนหรือคนเปลี่ยนเวลางาน ถ้าเราทะเลาะแต่ปีนอนสัก 15 นาที เราจะกลับมาเหมือนเดิม เต็มร้อยเหมือนเดิม เขาบอกมี happy body มีอยู่คำหนึ่ง SEX มีหรือยัง S คือ sleep แปลว่านอน มีใครไม่ให้เรานอนไหม นอนแล้วคนขำๆ กรน ส่วน E คือ eat แปลว่า กิน เรากินดีไหม กินดีอยู่ดี ต่อไป X คือ exercise มีกินบ้างไหม ทั้งกินทั้งนอน เทคนิคถ้าคนมีความสุขเราพูดให้คิดเขาคิดใหม่ เขาใช้สมองมากกว่าเงินลงทุน เขาเอาเงินมาจากการแยกขยะ ก็ให้คุณจีบเป็นคนแยก ผมเป็นคนใช้ เราก็จะแบ่งหน้าที่กัน ถ้าให้มาสอนสอนได้ไหม productivity ก็เริ่มจากตัวเอง เก่งขึ้นไปเรื่อยๆ จนกลายเป็นครูได้ไหม เราสอนได้ไหม สอนเรื่องอะไร ทำเพลโล มีใครทำ HR สอนเรื่อง production ได้ไหม ก็ได้ ตอนนี้เริ่มมีคุณค่าไหม เก่งเรื่องอะไร เก่งเรื่องถ่ายรูป เก่งเรื่องเที่ยว อย่างน้องนี้ชอบถ่ายรูปปราสาทก็เลยเชิญมาทำวารสารของบริษัท เทียวอย่างมีความสุข อีกคนหนึ่งชอบวาดรูป เป็นวิศวกร เชิญมาทำวารสารด้วยกัน อีกคนทำซูชิ เก่ง ก็เลยมาสอนเรื่องทำซูชิ อีกคนรำเก่งก็เลยให้รำอวยพร รำสุโขทัยซึ่งเราไม่เคยรู้มาก่อน เราจะรู้ได้อย่างไรว่าเขาเก่งถ้าเขาไม่บอก อย่าเราไปเห็นเขานั่งทำกระทงอยู่ เห็นว่าสวยก็เลยให้อามาสอน พอสอนเพื่อนๆ ก็รู้ เสร็จแล้วเป็นอาชีพใหม่

ตกลงเราจะเกษียณตอนอายุเท่าไร คิดดีๆ ปัจจุบันนี้มันแก่ง่ายตายยาก ชีวิตเป็นแบบนี้ อย่างตอนนี้อายุ 60 ปี แล้วเมื่อไรตาย ตายตอนเงินหมด เงินหมดแล้วไม่มีอะไรกินก็ตาย ถ้าเป็นอย่างนี้เราต้องคิดอาชีพที่สองหรือที่สามหรือเปล่า หรือเราอยู่ของเราไปอย่างนี้ วันนี้น้องก็มาสอนให้ สอนทำเสื้อ เขามีสีที่ทำภาพมาแล้วเตารีดติด เขาทำก็กลายเป็นเอกลักษณ์ของแต่ละคน ถ้าเราทำแล้วเอาเงินไปขาย เงินที่ได้มาเอาไปช่วยเด็กกำพร้าดีไหม หรือแจกเสื้อแล้วเอาไปบริจาคเสื้อแจกมาคนละ 50 บาท หรือเชิญมาเล่าให้ฟัง คนนี้ท้องก่อน เขาก็

จะมาแล้วว่าดูแลลูกอย่างไร เป็น productivity ใหม่ พอทำกิจกรรมก็ให้ออกมาแสดงผลงานกัน แชร์ โชว์ มีดีมีชั่ว ก็เป็นเพลย์ แอนด์ เฟลิ่ง แล้วทำอะไรถึงจะสนุก ให้ตอบคำถาม เล่นเกม ได้รางวัล รางวัลใหญ่เป็นเครื่องเสียง ราคาเป็นหมื่นเลย เครื่องซักผ้าราคาห้าถึงหกพันบาท แล้วสร้างสรรค์ใหม่ แยกขยะแยกมาแยกไปได้สตางค์ อยากแยกใหม่ เดือนหนึ่งก็ได้เยอะ บอกเขาไปเลยขายขยะ เดือนหนึ่งได้ห้าหมื่นบาท ปีหนึ่งได้เท่าไร หกแสนบาท ทำมาสามปีได้ล้านแปด เอาไปซื้อเครื่องกีฬาหรือเอาไปทำนั่นทำนี่ได้ไหม แล้วก็เป็นผู้มีอิสระสร้างสรรค์ของน้องๆ ตอนหลังกระด้างตันไม้ก็ไม่ซื้อ ทำเองเสียเลย เราลองไปดูเศษผ้าของเรา เอามาทำอะไรได้ไหม เอามาเย็บปักถักร้อยแล้วออกมาเป็นผลิตภัณฑ์ได้หรือเปล่า แล้วเราก็ไปสอนเด็กๆ ให้เขาทำ สอนชาวบ้านให้เขาทำ ให้เขามีอาชีพ ตอนนี้เราอายุ 60 ปี เรากลัวตายหรือกลัวอดไหม ก็ไม่กลัว ถามว่าตอนอายุ 80 ปี เราเป็นอย่างไร (เราแก่) แน่นนอนเราต้องแก่อยู่แล้ว ฟันไม่มีในปาก เดินก็ต้องให้คนพยุง สตางค์ก็ไม่ค่อยมี โรคภัยไข้เจ็บครบ คือเขามีอะไรเราเป็นหมด อย่างนั้นหรือเปล่า ถ้าเราอายุ 80 ปี เราต้องมีสตางค์ใช้ เราต้องแข็งแรง เราออกกำลังกายหรือยัง กินอะไรดีๆ หรือยัง ร่างกายเขาให้มาสะอาดๆ เราก็กินเหล้า สูบบุหรี่กันเข้าไป นอนดึก เครียด หัวหงอก ผมร่วง แล้วมันจะรอดไหม ก็ฝากไว้ productivity เริ่มจากตรงนี้เลย เริ่มจากผลิตภัณฑ์แบรนด์เนม แต่เราอย่าไปเรียกสับไปสับมา ทำเสร็จก็วัดผล จากแสนสามหมื่นกว่ากลองจากขยะ เราได้อะไรมา ได้ความรู้แยกขยะอย่างไรถึงจะไม่เหม็น ทำอย่างไรถึงจะขนไปได้ ไม่เสีย ทำอย่างไรถึงจะสะอาด ขยะสะอาดเท่านั้นที่จะขายได้ กระดาษขาวดำกับกระดาษสีต้องแยกออกจากกัน ขาวดำจะแพงกว่าสี เพราะสีมันกำจัดยาก แล้วก็ให้คนไปดูงาน เสร็จแล้วก็เอาเงินมาสอนอาชีพพนักงาน เห็นอะไรใหม่ productivity มันหมายถึงอะไร หมายถึงความต่อเนื่องไปเรื่อยๆ ไม่ใช่เรื่องใดเรื่องหนึ่ง อย่างด้านหลังบริษัท คัพเวอร์เนนท์ มีผัก คำถามแรก คุณต้องไปทำแปลงผักไหม คุณต้องขุดใหม่ เป็น happy body พอปลูกมันกำลังงอกสวยงามรดน้ำ ได้ happy relax ใหม่ ก็ได้ พอผลผลิตออกมาต้องการให้เพื่อนกินได้ happy hearth ใหม่ เพื่อนจะกินฟรีก็น่าเกลียดเพราะเราลงทุนไปแล้ว ก็จ่ายสตางค์หน่อย ก็ได้ happy money เสร็จแล้วเอาไปใช้ในกิจการ

อื่นก็ได้ happy organization แล้วได้ happy employee โอ้โฮ ปลุกผักอันเดียวทำไมมันได้เยอะจัง แล้วนำทำไม ถ้าเราคิดอย่างนี้เป็น productivity ใหม่ ก็ฝากไป วันนี้ถ้าเราทำกิจกรรมอะไรก็ได้แล้วแต่ มันได้ก็ได้ ถ้าได้แต่เดี๋ยวอย่าไปทำนะ อย่างปลูกผัก ได้ผัก ทำไหม ถ้าคิดอะไรไม่ออกนึกถึงหน้าผมปอกเต็งเอาไว้ แล้วเงินจากการขายขยะก็ยิ่งเอามาเป็นโบนัสให้กับแม่บ้าน ปีหนึ่งได้หกหมื่นกว่าบาท แต่ละปีก็จ่าย ได้คนละสองถึงสามพัน แม่บ้านเราเป็นคนจ้างเขา มา เขาก็ได้สามร้อยบาท แต่ตอนนี้เราได้หัวจิตหัวใจเขาใหม่ นี่คือ happy hearth ไม่ใช่อยากให้อะไรก็ได้ไป ต้องให้คุณค่า ก็ทำต่อเนื่องให้มันดีขึ้นไปเรื่อยๆ แล้ววัดผลใหม่ ทำไปปรากฏผลลัพธ์ดีขึ้น ค่าใช้จ่ายน้อยลงครับ

เราก็ทำหนึ่งต่อหก ทุกอย่างปลอดภัย เดินหยอดอย่างเดียว เหมือนหยอดขนมครก รวดทีเดียวแล้วก็จืดๆ มาใช้มีดตัด เราก็ทำปล่องลงทุนไปเจ็ดหมื่นได้ productivity มาแปดแสน ลงน้อยได้มาก ตัวอย่างห้องนอน ลงทุนไปสามหมื่นสอง เขามาใช้เฉลี่ยต่อเดือนสามร้อยสามคน ได้ตามเป้าหมาย ถ้าได้แบบนี้ก็เสร็จ ทำเป็นระบบ ห้องประชุมมี 17 ห้อง ทำจองผ่านระบบ พอไปอยู่หน้าห้องก็ไม่ว่างอยู่ที่ว่าห้องนี้ใครอยู่ ถ้าเป็นอย่างนั้นก็ทำให้มีจ้อ รู้เลยว่าห้องนี้มีใครอยู่ เรื่องอะไร เราต้องไปทวนเขาใหม่ ก็ไม่ต้อง พอทำอย่างนี้ productivity ก็เพิ่มขึ้น เพิ่มแบบไหน มันกลายเป็นระบบมากขึ้น ชีวิตง่ายขึ้น หลายที่บริษัททำอะไร เอากระดาษไปแปะ ผมจะใช้ก็ขีดออก แล้วใส่ชื่อผมไปแทน คนจองก็สงสัยใครมาเอาชื่อเขาออกไป ตั้งแต่เราทำงานมาองค์กรเจริญเติบโตใหม่ ก็เติบโต ดีใจไหม เงินเดือนเราขึ้นไหม ขึ้นนะ แล้วมาฟังทำไม ก็ได้อยู่แล้ว

วันนี้เราเอาของ NOK มา ของบริษัทญี่ปุ่น ก็พูดสิ่งดีๆ ให้ติดปาก ดีไหม เดินเข้ามาเหยียบชี้หมาพูดว่าอย่างไร พูดว่า โชคดีจังเลย เดินกันมาเป็นร้อยไม่เหยียบเราเหยียบคนแรก โชคดี พูดอย่างนี้เลย ก็อย่าไปพูดร้ายกัน เปิดมาไทยรัฐหน้าแรก คนนั้นฆ่าคนนี่ คนนี้ฆ่าคนนั้น มีแต่เรื่องเลวๆ ทั้งนั้นเลย ไม่ว่าสถานการณ์จะเป็นอย่างไร อย่าลืมรอยยิ้ม เอามาใหม่ครับ พกมากันนะ ผมเห็นผู้หญิงหน้าตาน่ารัก ผู้หญิงจะสวยตอนยิ้มทั้งนั้น จะน่ารักแล้วตอนเงิบ

ต่อมา กล้าที่จะทักทายคนอื่นก่อน สวัสดีก่อน ถ้ากลัวไม่ทันยกมือด้วย ต่อมา รู้จักฟังการสนทนาผู้อื่นให้จบก่อน ส่วนใหญ่เราเป็นมนุษย์เอิร์ธร็อก รู้แล้ว ยังไม่ทันจะพูดอะไรรู้แล้ว ต่อมา ไม่เอาตัวเราไปเปรียบเทียบกับคนอื่น เราสววกว่าเขาอยู่แล้วจะไปเทียบกับเขาทำไม ดูส่วนของฝ่ายตรงข้ามถ้าเขามีส่วนเสีย ตามจริง ๆ ตัวเราเองดีหมดเลยใหม่ มีเสียใหม่ นิสัยเสียมีใหม่ ก็มี แล้วคนอื่นมีใหม่ ก็มี ทำไมเราไม่ดูส่วนดี productivity เขาดูแต่เชิงลบก แล้วกำจัดเชิงลบดีออกไป ต่อมา ไม่ว่าจะเกิดอะไรขึ้น ก็บอกดีแล้ว เป็นครู เข้ามาเหยียบขี่หมาบอกตัวเองเป็นครูว่าอย่างไร วันหลังหัดมองพื้นบ้าง อย่าประมาท ต่อมา ดูกระจกบ่อยๆ แล้วรักตัวเองให้มาก ส่งกระจกแล้วถามใคร ไม่เคยรู้จัก ยืมให้กับตัวเองหรือยังครับ ตอนเช้าอย่าลืมยืมให้ตัวเองก่อน แล้วเราจะยืมให้คนอื่นได้ ขณะเดียวกันโชคคินะ รอดมาได้อีกหนึ่งวัน ถามว่าเราอยู่ในโลกนี้มากี่วันแล้ว แล้วจะอยู่ต่ออีกกี่วันก็ไม่รู้ เจอหน้ากันก็ยืม ถ้าจะพูดว่าขอโทษให้พูดว่าขอบคุณ ฝึกมองโลกในแง่ดี productivity ขอขอบคุณเสียก่อน ขอขอบคุณที่มาฟัง ได้เรื่องใหม่ ก็ได้ชนะ ได้ productivity กลับไปใหม่ ได้โอเดียกลับไปใหม่ ทำงานให้สนุก มีความสุขเมื่อทำงาน เขาบอกว่าสนุก ทำแล้วสนุกไหม ท่านอาจารย์พุทธาตุพุด และท่านอาจารย์ปัญญาพุด เขาบอกงานได้ผล คนเป็นสุข / คนสำราญ งานสำเร็จ หมายความว่าอย่างไร งานก็ได้ คนก็เป็นสุขใช้ไหม ต้องได้ทั้งคู่ ท่าน ว. วชิรเมธี พุดไว้นะ ต่อมา สุขแต่อย่าเฉื่อย เหนื่อยแต่อย่าทุกข์ ไม่ใช่ฉันสุขแค่นี้ก็พอแล้ว อย่ามาเปลี่ยนอะไรฉัน อย่างนั้นหรือเปล่า เราไม่ออกมา ที่จริงเรามีศักยภาพตั้งเยอะ เมื่อก็น้องบอกทำอะไร เทียวเก่งหรือกินเก่ง ความเก่งของเราเอามาใช้ให้เป็นประโยชน์ เดียวนี้เด็กรุ่นใหม่รวยได้ก็ความเก่งของเขา มีคนหนึ่งเล่นเกมจนผลิตเกมขายทั่วโลก มันบ้าดี อาจารย์ประยุทธ์ ประยุโต พุดไว้ สุดท้าย สุขเป็นก็เป็นสุข ตอนนี้นั่งอยู่มีความสุขไหม เมื่อยกันก็มีความสุข ปวดฉี่ก็มีความสุข เดียวเราก็จบกันตรงนี้ สำรจตัวเองอยู่ตรงไหน เขาส่งฉันมาฉันก็มา หรือลองดูก็แล้วกัน หรือลองมือทำได้แล้ว ตอนนี้เราอยู่ตรงไหน (จะลงมือคะ/ครับ) จะลองดูก็ยังดี วันนี้ก็ขอให้มีความสุข และทำงานอย่างมี productivity ก็คือมีผลลัพธ์ แล้วคนจะเก่งหรือไม่เก่งก็อยู่ตรงนี้ ก็ฝากเอาไว้ มี ASK อันดับแรก ทศนคติต้องดี มีความรู้ มีทักษะ รับรองว่า

เล่นป๊อกลงอย่างไรงี้ชนะ ชอบคุณมากครับ



บริษัท พี.เจ. การ์เมนต์ (ประเทศไทย) จำกัด

วันนี้เราจะมาทำกิจกรรมที่ทำให้คนรู้จักกัน ผมไปอบรมแล้วได้กิจกรรมนี้มา เลยอยากให้ทุกคนได้ลองทำ ผมจะแบ่งเป็นเจ็ดวัน ใครเกิดวันไหนก็ให้มารวมกลุ่มกันตามวันจันทร์ อังคาร พุธ พฤหัสบดี ศุกร์ เสาร์ อาทิตย์ แล้วทุกคนต้องรู้จักชื่อในกลุ่ม ชื่อบริษัทที่ทำงาน ชื่อเล่น ขอแค่สามอย่าง ถ้าจำไม่ได้ก็จะมีกรลงโทษนิดหน่อย ต้องจำให้ได้ให้ครบทุกคน เชิญแบ่งกลุ่มตามวันเลย กลุ่มไหนครบแล้วนั่งลงครับ ให้เวลาสองนาทีก่อนการจำชื่อเพื่อน วันไหนเยอะก็จำเยอะหน่อยครับ

(---ทำกิจกรรมสุ่มถามชื่อสมาชิกแต่ละกลุ่ม เวลา 15 นาที---)

พิธีกร ขอเชิญทุกท่านนั่งประจำที่ แล้วเราจะพรีเซนต์ของบริษัท พี.เจ. เป็นบริษัทที่อยู่ในโครงการที่ทำกับมูลนิธิพัฒนาอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มไทย เมื่อปีที่แล้ว อยากให้ดูว่าประสบการณ์ที่เขาทำมา เขามีอะไรบ้าง ระหว่างที่เรียนรู้ประสบการณ์แล้ว ถ้าทุกท่านมีคำถามก็ถามเขาได้เลย เชิญทาง พี.เจ. ค่ะ

บ.พี.เจ.1 ก่อนจะเข้าพรีเซนต์ จะแนะนำบริษัทเป็นวิดีโอ (แนะนำบริษัทเป็นวิดีโอเวลา 5 นาที)

ต่อไปเราจะทำการพรีเซนต์ ที่เราเข้าร่วมโครงการ happy workplace โครงการส่งเสริมเป็นโครงการที่ให้พนักงานมีความสุขเรื่องไลฟ์สไตล์และเวิร์ค สกิล ควบคู่กันไป เราเป็นบริษัทเอกชนที่ผู้ถือหุ้นเป็นคนไทยร้อยเปอร์เซ็นต์ บริษัทของเรามีสองสาขา มีที่จังหวัดปทุมธานีและที่จังหวัดสระแก้ว เป้าหมาย เราจะเป็นหนึ่งและก้าวเป็นผู้นำทางด้านผลิตชุดยูนิฟอร์มและชุดคลีน룸ระดับ คุณภาพ สินค้าเราจะมีแจ็คเก็ต มีโปโล และมีที่เชิร์ต ภาพฝันของเรา แน่นนอน โครงการ happy workplace ถ้าไม่มีคำว่า happy พนักงานก็ทำงานปกติ เรื่อยๆ ได้เงินก็โอเค หลังจากได้เข้าร่วมโครงการเราก็มีภาพฝัน พี.เจ. สามัคคี สร้างน้ำใจและรอยยิ้มสู่สังคมแห่งความสุข อันนี้ทีมงานและพนักงานช่วยกัน คิด สาเหตุทำไมเราถึงเข้าร่วมโครงการ ก็เพื่อให้พนักงานทำงานอย่างมีความสุข และเพื่อพัฒนาองค์กรให้ทำงานอย่างมีระบบ ประสิทธิภาพในการทำงาน และเพื่อเพิ่มผลผลิต พนักงานมีความสุขผลผลิตก็เพิ่มขึ้น และเราจะมีพัฒนา คุณภาพชีวิตของพนักงาน เกี่ยวข้องเชื่อมโยงในเรื่องของไลฟ์สไตล์ ค่ะ

ดัชนีความสุขเราก็จะมีการรีเชิร์จ เราจะใช้ Happinometer และ Happy index เริ่มมีการตรวจชีวิตว่าพนักงานของเรามีความสุขในส่วนไหน มากที่สุดและในส่วนไหนน้อยที่สุด เราพบว่า happy relax และ happy money น้อย เราก็เลยเอาจุดที่ด้อยมาปรับปรุง เราทำการวิจัยด้วยเพื่อจะได้ รู้ว่าพนักงานของเรามีความสุขมากน้อยเพียงใด แล้วจุดไหนที่พนักงานอยาก ให้เราปรับปรุงแต่ไม่กล้าที่จะบอกผู้บริหารหรือหัวหน้าของเขาเอง ก็จะมี 5 มิติ พวกพี่ๆ ทำหรือเปล่า ยังไม่ได้ทำใช่ไหมคะ อันแรกที่เราทำในการวิจัยหรือ สํารวจพนักงานว่าเขาเป็นอย่างไร เราพบว่าครั้งแรกก่อนเข้าร่วมมิติที่สี่ คือ health ซึ่งต่ำมาก ต่ำกว่ามาตรฐาน ก็คือร้อยละ 43.21 เราก็เข้าร่วมโครงการ ทุกอย่างก็เพิ่มขึ้น อยู่ในระดับที่ไม่ก้าวกระโดด เราก็จะจับจุดว่า health ยังต่ำ อยู่เราจัดกิจกรรมทำอย่างไรให้ health ของพนักงานดีขึ้น ถึงกำหนดของเรา ว่าดีขึ้นร้อยละ 50 โครงการนี้เราจะทำแบบยั่งยืน พอเข้ามาเสร็จก็จะอยู่แค่นี้ นี่ เรามีแนวนโยบายว่าเราจะทำตลอด เรามีตั้ง Community และรวมไปถึง CSR ภายนอกกรอบๆ บริษัท เรามีแนวทางทำไปเพื่ออะไร ทำไปเพื่อเพิ่ม

ประสิทธิภาพในการผลิต และทำเพื่อลดปัญหาซับซ้อนในการทำงานของเรา การลดต้นทุน ลดเวลาในการสั่งซื้อ เราจะรู้ได้อย่างไรว่าใครทำบ้าง ก็จะมีผู้ บริหารและมีพนักงานทุกฝ่าย ใครที่เกี่ยวข้อง ทำแล้วได้อะไร พนักงานก็จะมี รายได้เพิ่มขึ้น มีความสุขในการดำรงชีวิต happy8 ก็มี happy money / happy relax / happy society / happy family พนักงานได้ องค์กรก็ต้องได้ เราก็จะมียอดจากผลผลิตมากขึ้น บริษัทอยู่รอดและความสุขของพนักงาน แผน ที่ประสบความสำเร็จ เราทำได้อย่างไร ก็คือเราจะสร้างเกร็ดความรู้ให้กับพนักงานทุก คนโดยการเปิดเสียงตามสาย เปิดเพลงเสร็จเราก็จะมีเสริมความรู้ว่าเป็นเกี่ยว กับตัวของพนักงานเอง มีห้องพักกลางวัน เราจะมีรูปถ่ายให้ดู

จุดแข็ง พนักงานน้ำใจต่อกัน มีส่วนร่วม ส่วนใหญ่เราจะดูกันที่จุดแข็ง กับโอกาสมากกว่า มีจุดอ่อนด้วยว่าทำอะไรให้จุดอ่อนของเราเป็นจุดแข็ง จุดอ่อนของเราก็จะมีความคิดเห็นไม่ตรงกัน ไม่ยอมรับหรือไม่ยอมเปลี่ยนแปลง สิ่งใหม่ๆ จากการวิเคราะห์ SWOT ทีมงานจะวิเคราะห์ว่าเกิดปัญหาอะไร ในองค์กร แล้วปัญหาอะไรที่ส่งผลกระทบต่อบริษัทแล้วส่งผลกระทบต่อการ ทำงานของพนักงานโดยตรง หนึ่ง พบว่าความชัดเจนไม่สมบูรณ์ร้อยเปอร์เซ็นต์ ในเรื่องของ pattern ลำช้า งานที่ทำไปแล้วถูกตีกลับ ตีกลับเพราะอะไร ปัญหา ดังกล่าวจะส่งผลกระทบต่อพนักงานโดยตรง เราเลยมีวัตถุประสงค์ดังนี้ ที่เรา ปรับปรุงเพื่อความรวดเร็ว ถูกต้อง ประหยัด เป้าหมาย ประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น ร้อยละ 85 ปัญหาของเราเราทำโดยใช้แผนกงานไปมาวิเคราะห์ปัญหาทางตรง กับทางอ้อม ปัญหาของเราแน่นอนคือความไม่ชัดเจน ปัญหาที่เรายกมาแก้ไข ปรับปรุง เราจะมาปรับปรุงเรื่องของ pattern ที่ออกไม่ทัน แล้วก็งานตีกลับ วิธี การแก้ปัญหา วัตถุประสงค์ปรับเพื่อความรวดเร็ว เพื่อความถูกต้อง ประหยัด เป้าหมายในการรองรับ ประสิทธิภาพประสิทธิผล ขั้นตอนในการทำ pattern หลังจากที่เรามีการปรับปรุงแล้วก็จะมีการเพิ่มการทำ pattern เป็นสองทีม เพื่อให้ทันต่อพนักงานไลน์เย็บ สามารถลดต้นทุนในการสั่งซื้อผ้าเนื่องจากว่า เรารู้ผ้าที่จะสั่งแล้ว ชัดเจน จากเมื่อก่อนไม่ได้มีการวางหลักผ้าก่อนเลย เราจะ คำนวณเองโดยไม่มีหลักฐานว่าควรที่จะสั่งซื้อเท่าไร หลังจากเข้าโครงการเราก็มี

จัดกิจกรรมเพื่อสร้างผลผลิต เราก็จะมีการจัดประกวด

กิจกรรมที่เราได้ทำ ทำไปทำไม ทำแล้วได้อะไร กิจกรรมนี้จะทำให้พนักงานใส่ใจกับคุณภาพมากขึ้น จากเมื่อก่อนพนักงานอาจจะทำแข่งกับเวลา เย็บๆ ไป ก็ไม่ได้สนใจอะไร ทำแล้วได้อะไร จากการประกวดคุณภาพโดยมี QC ประจำแผนก ที่ทางแผนกตรวจงาน เขาได้ส่งงานที่เสร็จแล้ว อันนี้ก็จะเป็นการทำ ทาง พ.เจ. ได้เริ่มทำตั้งแต่วันที่ 29 ปี พ.ศ. 2556 กิจกรรมจะสิ้นสุดในปี พ.ศ. 2557 นี้เรามีโครงการทำหนึ่งปี ก็มีภาพงานแผนที่ได้รับรางวัล ทางฝ่ายผลิตเรามีห้าแผนก แผนกตัดเย็บ ภาพนี้เป็น พ.เจ. สอง ในเดือนที่สอง กิจกรรมของเราที่ทำเวิร์คสกีล มี แพทเทิร์น มีการประกวดงาน เราเน้น 5 ส. เพิ่มขึ้นมา ไลฟ์สกีล เราก็จะมีการจัดห้อง happy มีการเดินพ่อนคลาย กิจกรรมหยุดไปช่วงมีงานเร่ง ก็หยุดไปหนึ่งเดือน ต้นเดือนตุลาคมเราก็จะเริ่มอีกครั้ง มีเดินประมาณ 10.00 น. ช่วงบ่ายจะเดินตอน 15.00 น. กิจกรรมนี้เป็นตอนปี พ.ศ. 2556 เราก็จะมีกิจกรรมเป่าเค้กให้พนักงานที่เกิดในแต่ละเดือน การมอบทุนการศึกษาให้กับบุตรหลานที่เรียนดี อันนี้จะทำทุกปี ทำในเดือนพฤษภาคม มีจ่ายเบี้ยขยัน มีทำบุญบริษัท ก็จะมีห้อง happy ทำให้เพื่อพนักงานพ่อนคลาย ที่บริษัทพนักงานก็จะมียายุมากขึ้น ไม่อยากไปไหนก็จะพักผ่อนตามที่ตัวเองเราเลยจัดห้อง happy ให้กับพนักงาน ก็จะมีทีมงานที่มาช่วยทำ ในปี พ.ศ. 2557 เราไม่มีกิจกรรมตัวนี้ เป็นของปี พ.ศ. 2556 ส่วนกิจกรรมเด็กผู้บริหาร ก็จะซื้อให้ตามราศีเกิด มีมอบทุนการศึกษาอยู่สามชั้น ป. 1-3 และ ป. 4-6 มีระดับ ม. 1-3 ในปี พ.ศ. 2558 ผู้บริหารมีนโยบายจะเพิ่ม ม. 4-6 เนื่องจากลูกพนักงานจบ ม. 3 เยอะขึ้น มีกิจกรรมสร้างความผูกพันให้แม่กับลูก ปี พ.ศ. 2556 รางวัลที่1 จะอยู่ที่ 2,000 บาท รางวัลที่2 จะอยู่ที่ 1,000 บาท รางวัลที่3 จะอยู่ที่ 500 บาท ในปี พ.ศ. 2557 ผู้บริหารเพิ่มรางวัลขึ้น รางวัลที่1 จะอยู่ที่ 3,000 บาท รางวัลที่2 จะอยู่ที่ 2,000 บาท รางวัลที่3 จะอยู่ที่ 1,000 บาท เบี้ยขยันเราทำให้เป็นขวัญกำลังใจพนักงาน เป็นจุดสำคัญในองค์กร ทำแล้วได้อะไร พนักงานมีกำลังใจในการทำงาน ของปี พ.ศ. 2556 เกณฑ์ในการให้สามเดือนเราทำการคิดหนึ่งครั้ง ให้เดือนละสองร้อยบาท ไม่มีการขาด ลา มา

สาย แต่ปี พ.ศ. 2557 เราปรับไม่มีขาด ลา มาสาย ไม่มีกลับก่อน ให้เดือนละ สองร้อยบาท เดือนที่สองเราให้เดือนละสามร้อยบาท เดือนที่สามให้เดือนละ สี่ร้อยบาท แต่ถ้าเดือนที่สี่ถ้าคุณมีขาดหรือว่าลา เราจะปรับไปใช้เดือนที่หนึ่ง ให้ได้สองร้อยบาทเหมือนเดิมค่ะ

ก็จะมีกิจกรรมที่เราทำประจำปี มีกิจกรรมตรวจสุขภาพทุกเดือน ธันวาคม ปีนี้น่าจะเป็นเดือนเก่า เลื่อนขึ้นมา มีกิจกรรมขายของให้พนักงาน มีกิจกรรมที่ผู้บริหารจัดขึ้นมาถ่ายรูปวันพ้อ มีพนักงานส่งประกวด มีวันแม่ มี กิจกรรมทำครอบครัวกันก่อตั้งบริษัทในเดือนกันยายน และมีกิจกรรมใหม่ที่เราเริ่ม ทำต้นปี คือติดพัดลม เมื่อก่อนพนักงานจะตั้งพัดลมคนละตัว ตอนนั้นผู้บริหาร ติดตั้งตัวใหญ่ให้แล้ว มีกิจกรรมสงกรานต์เมื่อปี พ.ศ. 2557 มีกิจกรรมปีใหม่ เมื่อ พ.ศ. 2556 เราไปที่นครนายก ปกติเราจะจัดเลี้ยงปีใหม่ที่บริษัท มีกิจกรรม ครบรอบบริษัทเมื่อวันที่ 1 กันยายน 2557 ทางบริษัทก็จะมีทั้งศาสนาพุทธและ ศาสนาอิสลาม ก็จะแบ่งทำกิจกรรมเป็นสองฝั่ง มีเลี้ยงฉลองครบรอบยี่สิบปีไป ด้วยกันเลย มีกิจกรรมเลี้ยงอาหารเด็กเป็นกิจกรรมใหม่ จริงๆ เราจะทำปี พ.ศ. 2556 แต่จองแล้วมันจะได้ข้ามปี เราต้องจองก่อนล่วงหน้า ร้อยละการลาของ พนักงานที่ HR ทำ ในปี พ.ศ. 2555 เรายังไม่ได้เก็บข้อมูลอะไรมากมาย แต่ละ แผนกรวมแต่ละเดือนไปเลย ก็มีของปี พ.ศ. 2556 เราก็เก็บข้อมูลเป็นร้อยละ เราตั้งไว้ที่ร้อยละ 4 ต่อปี เราจะมีรางวัลให้ถ้าแผนกไหนมีการหยุดน้อย เดือน กุมภาพันธ์กับมีนาคมเกินเป้าหมายทำได้เกินร้อยละ 4 ปัญหาไปคู่ว่ามันเกิดอะไร ขึ้นทำไมเยอะ ถามหัวหน้างานก็ได้คำตอบ หนึ่ง เด็กใหม่ที่ยังอยู่ในช่วงทดลอง งาน ก็จะหยุดบ่อย เด็กเก่าเขาจะมีพักร้อน เด็กใหม่เขาก็จะทำให้แผนกมีร้อย ละการลาหยุดที่เพิ่มขึ้น

เราก็สนับสนุนคนในองค์กรเราให้เจริญเติบโตขึ้น ให้เขามีความรู้สึกรว่า เขาเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ให้เขาทำงานอย่างมีความสุข สิ่งสุดท้ายวงเงินที่ อื่นอาจจะแตกต่างกันนิดหน่อย แต่สิ่งสำคัญที่สุดจะให้เขาอยู่องค์กรของเรา ได้ก็คือความสุข ก็เลยตัดสินใจเข้าร่วมโครงการ happy workplace



บริษัท เอเชีย พรีซิชั่น

การแบ่งปัน ในประสบการณ์ของบริษัท เอเชีย พรีซิชั่น ก็เป็นบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์อยู่ที่นิคมอมตะนคร ปัจจุบันผมก็เกษียณแล้ว เป็นที่ปรึกษาเรื่องราวที่จะแบ่งปันเกิดขึ้นมาหลายปี ก็แชร์เพื่อให้เป็นไอเดียก็แล้วกัน ในลำดับแรกผมขอใช้สื่อบอกให้เห็นภาพบรรยากาศ ใช้เวลาสัก 3 นาที ของศูนย์คุณธรรมครับ (นำเสนอวีดีโอ 3 นาที)

ก็พอให้เห็นบรรยากาศขององค์กร อีกสื่อหนึ่งที่ผมขออนุญาตใช้ ก็เป็นของรายการกบนอกกะลา บางท่านอาจจะเคยดูแล้ว ความยาวประมาณ 20 นาที ผมก็จะตัดมานำเสนอให้ตามความเหมาะสมครับ (นำเสนอวีดีโอ)

ขออนุญาตเล่าให้ฟังละเอียดลงไปเท่าที่เวลาจะมี เร็วๆ เพื่อแบ่งปันกัน บ. เอเชีย พรีซิชั่น แต่เดิมก็เป็นโรงงานเล็กๆ มีคนงาน 15 คน มีเครื่องจักร 30 เครื่อง ก่อตั้งที่บางบ่อ ในปี พ.ศ. 2538 ก็ย้ายมาที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร ปัจจุบันก็มีพนักงานเกือบพันคน เครื่องจักรก็ขยายเป็น 500 กว่าเครื่อง ถามว่าเขาโตจากคนสิบห้าคน มาเป็นพันคน ก็เรียนว่าเขาให้ความสำคัญกับเรื่องคน ให้คุณค่ากับคน การทำ happy workplace ก็คงจะตอบโจทย์ตรงนี้ ทำแล้วได้อะไร องค์กรก็เจริญเติบโตขึ้นอย่างรวดเร็ว ก็ได้ใจเขา งานชิ้นส่วนยานยนต์ก็ต้องการความแม่นยำ ความละเอียดสูงมาก พลาดนิดเดียวก็เป็นของเสีย ชิ้นส่วนแต่ละชิ้นเขาก็จะเข้มงวดมาก การใส่ใจของคนทำงานนี้

สำคัญมาก ลูกค้าของเราก็เป็นบริษัทชั้นนำของโลกหลายบริษัท องค์กรของเราเน้นเรื่องความสุข เราปลูกฝังว่าความสุขกับความดีมันน่าจะไปด้วยกัน คนที่มีความดีอยู่ในจิตใจก็มีความสุข ความสุขของเราจึงเริ่มปลูกฝัง พูดแล้วอาจจะง่าย แต่ในทางปฏิบัติก็คงจะไม่ง่าย ประสบการณ์ที่จะเล่าเราจะสร้างสิ่งเหล่านี้ให้เกิดขึ้นในตัวคนทำอะไร ต้นแบบแนวคิดมาจากไหน ก็น้อมนำเอาพระบรมราโชวาทของพระเจ้าอยู่หัว ทุกคนก็ยอมรับว่าดีประมาณนี้ เราจึงเอามาเป็นประทีปนำทาง นำพาผู้คนเราไปสู่การทำความดี พระเจ้าอยู่หัวยังเป็นแบบอย่างด้วย องค์กรของเราจึงตั้งธงว่าจะสร้างให้คนเป็นคนดี เราจะไปทางนี้ มุ่งสร้างคนแทนคุณแผ่นดิน จากภาพนี้เมื่อปี พ.ศ. 2546 ผอ.ชาวนิธิย์ ยังไม่ได้มาอยู่ สสส. เลย ยังเป็นหมออาชีวอนามัยอยู่ที่ รพ.ชลบุรี คือเราทำเรื่องนี้มานานแล้ว ประมาณปี พ.ศ. 2546-2547 ครับ

ก็เป็นแนวความคิดว่าโรงงานเป็นบ้านหลังที่สองในการทำมาหากิน สร้างคนให้เป็นคนดี เหมือนเราใช้คนทำงาน ขณะเดียวกันเราก็เอางานนี้ทำคนด้วย ก็สอดคล้องกับคำสอนของท่านพุทธาตุ ท่านก็บอกการทำงานคือการปฏิบัติธรรมะ การทำงานก็สร้างคนได้ องค์กรของเรามุ่งเน้นประโยชน์ร่วมกัน เสียสละเกื้อกูล แทนที่จะเอาประโยชน์ส่วนตนเป็นที่ตั้ง ถ้าเอาประโยชน์ส่วนตนเป็นที่ตั้งทุกคนก็จะมีความโลภอยู่ในใจอยู่แล้ว พอโลภแล้วก็จะเบียดเบียนกัน เราจึงเน้นให้คนทำงานอย่างเสียสละ เห็นประโยชน์ร่วมกันเป็นสำคัญ ก็เป็นแนวความคิด การพัฒนาองค์กรของเราจึงมุ่งปฏิบัติตนตามที่พระเจ้าอยู่หัวสอนเราก็มาโค้ดคำพูดออกมาแล้วนำมาปฏิบัติอย่างจริงจัง เราจึงมีกระบวนการให้ผู้คนซึมซับพระบรมราโชวาท เช่น พนักงานทุกคนที่เข้าใหม่ต้องเรียนหลักสูตรพระบรมราโชวาท ต้องเรียนให้ผ่าน ถ้าไม่ผ่านก็ไม่ผ่านงาน ตกเลย เป็นหลักสูตรบังคับ เราก็จะมีการเรียนการสอนเป็นกลุ่มเล็กๆ ไม่ถึงสิบคน สำหรับผู้จัดการก็มีคนสอนหลังจากทานข้าวเสร็จ สอนเสร็จก็มาประกาศว่าฉันจะทำความดีในเรื่องอะไร แล้วติดบอร์ดไว้ตอกย้ำตัวเอง ก็เป็นการบอกว่าเราเป็นคนไทยไม่ว่าอยู่ที่ไหน มาอยู่ที่นี่ก็ทำความดีเพื่อทดแทนคุณแผ่นดิน สถานที่พระบรมรูปก็เป็นเหมือนศูนย์รวมจิตใจ เข้ามาเราก็เคารพธงชาติ เราจะใช้เวลา

ประมาณครึ่งชั่วโมงในการอยู่ร่วมกันสัปดาห์ละครั้ง รวมกันทั้งโรงงานเลย ถ้าวันอื่นก็แยกย้ายกันไปแต่ละแผนกทำกิจกรรม เรานั่นสร้างคนให้เป็นคนดีแล้วไปเป็นคนเก่ง ทุกองค์กรก็อยากได้คนเก่ง แต่ว่าเราให้คุณค่าเรื่องความดีของคน ไม่ใช่เก่งอย่างเดียว บางคนอาจจะไม่เก่ง เราเห็นแล้วว่าเป็นคนดีพอไปได้ เราก็ให้โอกาสให้เขามาร่วมงานแล้วพัฒนาให้เขาเป็นคนเก่ง คนดีของเราเราตั้งคุณสมบัติไว้ห้าประการ มีวินัย มีความสามัคคี มีความเสียสละ มีคุณธรรม มีความกตัญญู กระบวนการของเรา เราจะปลูกฝังให้ผู้คนมีพฤติกรรมในห้าตัว หลายท่านบอก happy มีแปดตัว ทำไมถึงมีเท่านี้ เดี่ยวเราจะเชื่อมโยงให้เห็น วิธีการของเราเราเรียกเป็นบันไดสามขั้น ให้มีความสุขกาย สุขใจ แล้วค่อยมีวินัย เป็นขั้นที่สอง ขั้นที่สามต้องเก่ง ก็เป็นคนดีของเรา ว่าไปแล้ว happy8 ยังไม่ชัดเจนเท่านี้ เราทำมาก่อนในปี พ.ศ. 2546-2547 ครับ

สมัยก่อนเราเป็นต้นแบบเรื่อง QWL หลังจากนั้นก็ไม่รู้จัก มันก็เป็นระบบคุณภาพตัวหนึ่งเกี่ยวกับเรื่องคุณภาพชีวิต สสส. ก็เหมือนกัน ให้สตางค์ไปทีสกาอุตสาหกรรม เขาก็สร้างระบบขึ้นมาอันหนึ่ง ชื่อ QWL คือ quality work life ตอนนั้นมันตายไปแล้ว มันไม่เวิร์คแล้ว เราจะให้มีการรับรองเหมือน ISO ประมาณนั้น เป็นเรื่องคุณภาพชีวิต เราก็เป็นบริษัทแรกๆ นำร่องได้รับการรับรองตัวนี้ ส่วน happy8 มันเกิดขึ้นที่จังหวัดชลบุรี เมื่อปี พ.ศ. 2547 ก็เป็นภาพที่ชัดเจน หมอชาญวิทย์ทำที่ชลบุรีเสร็จก็มา ผมจะเล่าเร็วๆ ให้คนมีคุณสมบัติห้าประการ ทำอย่างไร พอจบห้าเรื่องก็ถือว่าเลิกกัน ก็เป็นประสบการณ์ที่บริษัท เอเชีย ให้คนทำอย่างนี้

อันดับแรก ให้คนมีวินัยทำอะไร ผมตั้งใจที่เข้ามาแรกๆ เห็นกระบวนการคอมมูนิตี้ จริงๆ แล้วพฤติกรรมสำคัญที่สุดเลย ต่อให้มีความรู้ท่วมหัวแต่พฤติกรรมไม่เปลี่ยนก็ไม่มีประโยชน์อะไรเลย เหมือนทำอะไรรู้หมดแต่ไม่ทำ แล้วจะมีประโยชน์ไหม อย่าง 5 ส. ก็รู้หมดทุกอย่างแต่ไม่ทำ องค์กรของเรา ก็จะเน้นปฏิบัติ เรื่องวินัยเราก็ใช้ยาสามัญพื้นๆ เอาไปฝึกวินัยเป็นเวลาสองวันหนึ่งคืน ก็เอาไปฝึกแบบทหารก็ทำได้ เขาให้หัวพื้น ให้เดิน ให้ทำอะไรก็

ทำได้หมด ความคิดของเราเวลาเรากลับมาโรงงานให้พฤติกรรมเหล่านี้ยังมีอยู่
เราก็ใช้ค่ายทหารนวมินทร์ เดียวนี้ไปฝึกที่ชายทะเล ค่ายหาดยาวของทหารเรือ
หลายองค์กรก็ไปเห็นเอเชียไปฝึกก็เอาไปฝึกบ้าง แนะนำว่าไปที่นั่นดีกว่า คือได้
เที่ยวทะเลไปด้วย ไม่แพง เป็นค่ายของทหารเรือ พอคนมีวินัยแล้ว กลับมา
โรงงานแล้วถ้าไม่ปฏิบัติก็จะไปฝึกทำไม ทำวอล์คแรลลี่ ได้ความสามัคคี กลับ
มาเหมือนเดิมไม่มีประโยชน์ เป็นแต่เพียงเรื่องเล่าขานครั้งหนึ่งฉันเคยไปทำนั่น
ทำนี่ กลับมาไม่ทำก็ไม่มีประโยชน์ ประเด็นสำคัญพอเราไปสร้างให้เขามีวินัยใน
สนามการฝึก ทำอย่างไรการมีวินัยจะเกิดขึ้นทุกวันในขณะที่อยู่โรงงาน การเมน
เทรนสำคัญมาก การเข้าแถวตอนเช้าของเราถือเป็นเรื่องสำคัญมาก เราจะใช้
เวลาประมาณครึ่งชั่วโมง กิจกรรมเหมือนโรงเรียน คุณอนุชาติประธานบริษัท
นำร้องเพลงชาติ ทำสมาธิ ขณะที่ทำสมาธิเราจะน้อมนำเอาพระบรมราโชวาท
นำเอาคำสอนมาสอน ขณะที่จิตเขาสงบ เสร็จแล้วก็ให้แผ่เมตตา เสร็จแล้วก็ให้
แสดงความคิดเห็นต่อกัน คือเราสร้างหลักสูตรขึ้นมาอันหนึ่ง เติบโตให้คุณค่าแก่
กัน ตอนนี้เราเปลี่ยน เราไปเรียนรู้มาจากหลายสำนัก คอนเซ็ปคือมนุษยทุกคน
ต้องการสารอาหารสามประการ อันที่หนึ่ง ต้องสามารถมองตากันอย่างอบอุ่น
ได้ รักกันมากแค่ไหนถ้ามองตากันไม่ได้ก็ถือว่ารักกันไม่จริง อันที่สอง คำพูดที่
เป็นมิตรต่อกัน อันที่สาม สัมผัสจับมือ ในขณะที่เขายืนเป็นแถวตอนเราก็จะ
ให้เขาหันหน้าเข้าหากันแล้วมีคำพูดง่ายๆ มีความจริงใจต่อกัน ขอให้อาจารย์
วิชญ์มีความสุข มองตา แล้วก็จับมือ หรือขอให้โชคดี ขอให้มีความสุขพอดี คำพูด
แค่หนึ่งประโยคหรือสองประโยคที่เปี่ยมไปด้วยความจริงใจ ไม่ใช่ง่ายสำหรับ
คนไม่มีใจจะทำ เราก็ให้เขาทำ เป็นเหมือนหลักสูตรที่เราพัฒนาขึ้น ก็กำลังแพร่
หลายไปมากพอสมควร ก็เป็นหลักสูตรผู้นำ เน้นการปฏิบัติหมดเลย ที่ผมมาผม
เป็นกิจกรรมเรื่องคอมมูนิตี้ ก็ประทับใจ ในโรงงานความสุขมันอยู่ที่พฤติกรรม
การอยู่ร่วมกัน สัมพันธภาพสำคัญที่สุด เมื่อกี้ พี.เจ การ์แมนท์ ที่บอกไม่ช่วย
เหลือกัน ถามก็ไม่บอก พอมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกันก็มีความสุข งานที่ยากไม่ใช่
ประเด็น หลักสูตรหัวหน้า ก็จะมีมองเห็น อย่างผมยาวก็ตัดผม เรียกว่าหลักสูตร
รีบูท แปลงจากสามประโยค คือ นำ นำ นำ ถ้าฉันไม่นำแล้วใครจะนำ ทำ ทำ
ทำ ถ้าไม่ทำตอนนี้แล้วจะทำเมื่อไร ให้ ให้ ให้ หรือฉันต้องเสียสละ จนกว่าจะ

มีธงสีเขียว ถ้าเป็นธงสีแดงก็ไม่ผ่านเริ่มใหม่ หลังจากฝึกอบรมในภาคทฤษฎีเราก็ให้เน้นภาคปฏิบัติด้วย คือเราเน้นพฤติกรรม ผู้นำของเราพอเข้าแถวเสร็จหัวหน้าก็คือหมวกสีเทา ระดับลีดเดอร์ ส่วนผู้จัดการก็จะเป็นสีขาว แปลงว่าจ่านำ นำ นำ ถ้าฉันไม่นำแล้วใครจะนำ ทำ ทำ ทำ ถ้าไม่ทำตอนนี้แล้วจะทำเมื่อไรให้ ให้ ให้ ฉันจะให้ตลอดไป ตะโกนสุดเสียงด้วยความมุ่งมั่น

พอมีวินัยแล้วจะอย่างไรให้เขามีทุกวันทุกเวลาของการทำงาน ก็เป็นโจทย์ ท่านอยู่โรงงานก็จะทราบดีว่าผู้คนจะขาดวินัย ให้ทำนั่นทำนี่ก็จะไม่ทำ พอไปฝึกวินัยทหารมาแล้วก็จะพูดกันง่าย แค่นั่งเข้าแถวคนไม่มีวินัยก็ยากแล้ว ยืนเข้าแถวอย่างเป็นระเบียบห้ำถึงหกร้อยคน ผมว่าไม่ง่าย ถ้าไปฝึกมากก็จะทำได้ การตรวจพื้นที่ 5 ส. เรื่องเซฟตี้ ไปฝึกมาเรามีระบบสก็อตจัมป์ วิดพื้น ตรวจ 5 ส. ก็เหมือนกัน แรกๆ เราให้ทหารมาตรวจทุกสัปดาห์ ใช้ทหารยืนเข้าแถวรับการตรวจ กิจกรรมในโรงงานถ้าคนมีวินัยทำมันจะมีประสิทธิภาพไหม โดยเฉพาะโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์มันต้องมีมาตรฐานมากมายไปหมดอย่างที่ลูกค้าต้องการให้เราทำ ถ้าเราทำด้วยความบังคับ เราจะมีสุขไหมถ้ามีวินัย สิ่งต่างๆ ที่เราขอร้องให้เขาทำ เขาก็จะทำง่ายๆ สนุกสนานเป็นทีมเวิร์คที่ดี อย่าง 5 ส. โรงกลึงเมื่อก่อนเต็มไปด้วยคราบน้ำมัน สนิมเต็มไปหมด พอไปตรวจก็จะบอกให้ทำอะไร เครื่องจักรมันทำงานก็ต้องมีน้ำมันรั่วไหล มีแต่ข้ออ้าง พอไปฝึกวินัยมาจะทำให้ทำอะไรทุกคนก็ช่วยกันคิดทำอะไรจะให้พื้นสะอาด ก็จะเช็ดม็องไปทุกเรื่อง เรื่องหนี้สิน เรื่องเงินกู้ยืมระบบของเราไม่มีสหภาพ เรามีคณะกรรมการ เรียกว่าคณะกรรมการอยู่ดีมีสุข เหมือนตั้งกรรมการสวัสดิการประมานนั้น มาจากการเลือกตั้ง ก็มีเลี้ยงวันเกิดพนักงานเหมือนกันกับของ พี.เจ. เรามีกิจกรรมมาก โดยเราคิดว่าต้องผ่านกิจกรรม พูดด้วยวาจาไม่เวิร์คหรอก ก็มีคุ้กรักรหวานแหววในกิจกรรมวันวาเลนไทน์ กิจกรรมวันพ่อ กิจกรรมวันแม่ เรามีศูนย์เด็กเล็ก พนักงานส่วนหนึ่งก็จะเอาลูกมาทำงานด้วย ลูกเรียนโรงเรียนรอบๆ โรงงาน พอป่วยสามารถโรงเรียนก็มาส่ง เขามารอพ่อแม่ เพราะพ่อแม่ต้องทำโอที ถ้าไม่ทำสตาจค์ก็ไม่พอใช้ เขาต้องทำโอทีจนถึงสองทุ่ม วันปีใหม่อีกมีกิจกรรมไปบริจาคสิ่งของเสื้อผ้า เราจัดกิจกรรมเยอะ

ของบริษัทมีประมาณสี่สิบกิจกรรม หลายคนสงสัยเอาเวลาที่ไหนไปทำ แต่ละกิจกรรมไม่ได้ทำพร้อมกัน ก็มีช่วงเวลากันอยู่ มีห้องออกกำลังกาย มีห้องพักผ่อน เป็นห้องแอร์ เขาทานข้าวกลางวันเสร็จก็ไปนอนได้ คนทำงานถ้าได้จับสักรับ หานาที่ก็เหมือนเป็นคนใหม่เลย ทำงานส่วนใหญ่เขายืนกัน ให้เขาพักผ่อนมาก็เหมือนกับซูปชีวิตใหม่เขาเลย เรามีบริจาคเงินให้เด็กนักเรียน ให้คนละ 500 บาทต่อคน ปัจจุบันนี้เป็นหน่วยงาน เราให้ทุกวัน ไม่ใช่ให้ทุกเดือน เหมือนกับการทำความดีต้องทำทุกวัน การกระทำเป็นช่องทางในการบ่มเพาะจิตใจ ไปช่วยอาหารกลางวัน ไปช่วยน้ำท่วม ไปปลูกต้นไม้ ที่เราภูมิใจคืองานเลี้ยงของเราไม่มีเหล้า กว่าจะได้ตรนี้ก็ยาก ฝ่ายบุคคลแทบโดนอัด งานจะสนุกต้องกินเหล้า ถึงจะออกไปเดินสนุกสนานเฮฮา ปัจจุบันไม่มีใครเรียกร้องแล้ว ไม่มีใครประท้วง เป็นที่รู้กันถ้าที่บริษัทจัดจะไม่มีเหล้า ถ้ามีเหล้าก็ต้องไปเลี้ยงไปจัดกันข้างนอก เราพบว่าถ้างานเลี้ยงมีเหล้าจะเป็นศพเสมอ มอเตอร์ไซด์เกิดอุบัติเหตุ งานเลี้ยงที่หนึ่งก็ต้องมีหนึ่งคนหรือสองคนแน่นนอนเลย คึกคะนองกัน พอไม่มีเหล้าตรนี้ก็ลดไปเยอะเลย ก็เป็นเรื่องที่เราภาคภูมิใจ ปฏิบัติธรรม ที่ผ่านมามาก็เน้นให้พนักงานไปอย่างต่อเนื่อง แต่เดิมเราจัดเอง ปัจจุบันมีสำนักสงฆ์มากมายในชลบุรีที่จัด เราก็ก็นำไปสมทบ ความกตัญญูวันพ่อวันแม่ก็คล้ายกัน เอรูปู่พ่อแม่มาติดประกวัด มีคำขวัญ เขียนจดหมายถึงพ่อแม่ก็ทำกันครับ

อันนี้เอามาแชร์ เราให้เขาเขียนคำขวัญประกาศตัวที่จะทำความดีแต่ละเดือน ไม่กินเหล้า ไม่สูบบุหรี่ ไม่เล่นการพนัน ไม่ยุ่งเกี่ยวกับยาเสพติด ทุกหัวข้อ ถ้าใครมาลงสิทธิ์บริษัทจะจ่าย 30 บาทต่อเรื่อง ไม่ได้จ่ายให้พนักงาน จ่ายเข้ากองทุนทำดี เช่น เอาไปเลี้ยงอาหารกลางวันเด็ก อย่างผมซื้อสัมฤทธิ์ ช่องไม่กินเหล้าเดือนกันยายน ก็เซ็นชื่อ ไม่สูบบุหรี่ เพื่อประโยชน์เราจะทำทีละสามเดือน คนที่ยังทำอยู่ก็จ่ายเหมือนกัน แต่จ่ายสิบบาท มีช่องเซ็นว่าฉันจะกินเหล้าเดือนกันยายน อย่างน้อยก็มีสติรู้จ่ายสิบบาท ลายเซ็นก็จะมีลพๆ เต็มๆ ตัดสินใจว่าจะไม่กิน ตอนหลังไม่กินเพื่อนก็แซว ไปเซ็นชื่อไม่แต่ไปกินเหล้า ก็เกิดความละอายก็จะมาลบอก เราจะไม่ไปตรวจสอบว่าเขากินจริงหรือเปล่าจริงๆ บริษัทก็จะไปทำบุญอยู่แล้ว แต่ทำผ่านความดีของพนักงาน ก็เป็นเครื่อง

มือที่ไปถึงจิตใจของเขา องค์กรของเราจะมีกิจกรรมเป็นสะพานให้คนผ่านไปเป็นคนดี เพราะมันไม่ได้เป็นโดยการผ่านคำพูด อย่างเธอจงเป็นคนมีคุณธรรม เธอจงมีความสามัคคี เธอจงมีความกตัญญู พูดให้ตายก็ไม่มีหอรอก มันต้องผ่านพฤติกรรม แม้จะเป็นพฤติกรรมเล็กน้อยก็ตาม แต่ถ้าทำบ่อย ทำต่อเนื่องก็จะบ่มเพาะให้เขาเป็นคนเช่นนั้น ก็วัดใจกัน ระหว่างคนๆ หนึ่ง อย่างเสาร์อาทิตย์นี้เขาไปปลูกป่ากัน แต่ไม่ไป ก็คงจะมีเหตุผล อย่างภรรยาป่วย ลูกไม่สบายพาแม่ไปหาหมอ เหตุผลเยอะแยะ แต่ถ้าคนเขาจะไป เหตุผลก็จะน้อยลง สองจิตสองใจนี้ไม่เหมือนกัน คนที่จะไปกับคนที่จะไม่ไปจิตสองดวงนี้ไม่เหมือนกันแน่นอน เราก็มีความคิดว่ากิจกรรมนั้นจะเป็นสะพานเชื่อมไปสู่จิตใจของผู้คน ปัจจุบันเราให้พนักงานไปทำนา เรามีนาอยู่ที่พนัสนิคม 30 ไร่ เราตั้งชื่อว่าศูนย์เรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียง มีเลี้ยงปลา หมู ไก่ เป็ด พนักงานก็จะรวมตัวกันไปทำพวกนี้ ผลผลิตทั้งหมดบริษัทซื้อหมดเลย พนักงานส่วนหนึ่งเขาบอกพอเกษียณแล้วเขาจะกลับไปอยู่บ้านทำไร่ทำนากับพ่อแม่เขา เราก็มีความคิดว่าไม่ต้องรอให้เกษียณหรอก ทำเลย เสาร์อาทิตย์อยากทำนาอยากเลี้ยงไก่ก็ไปทำกัน ท่านลองคิดว่ามันเป็น happy workplace ไหม คนไปเลี้ยงปลาไปจับหมูด้วยกันกลับมาทำงานโรงงานมันจะทะเลาะกันไหม มันก็เป็นวิธีการทำให้คนมีความรักผ่านเครื่องมือต่างๆ ผมขอจบตรงนี้ เพื่อให้ท่านมีเวลาซักถามข้อมูลเพิ่มเติมครับ

วันนี้ผมเกษียณแล้ว ฝ่ายฝึกอบรมของเราตั้งเป็นบริษัทขึ้นมา ชื่อบริษัทสร้างคนดี โดยผมเป็นผู้อำนวยการสถาบัน เรื่องราวของสถาบันสร้างคนดีท่านเข้าไปในเว็บไซต์ได้ สร้างคนดีต่อทคอม ผลงานของเราก็มี มีหลักสูตรประสบการณ์ที่ทำจากเอเชีย ฟรีซีซั่น หลักสูตรด้านจิตใจ เต็มพลังใจให้คุณค่าเพื่อการทำงานอย่างมีความสุข ตอนนี้จัดมาแล้ว 148 รุ่น วันพรุ่งนี้จะจัดรุ่นที่ 149 ให้กับบริษัทโซนี่ ที่ฐานทัพเรือสัตหีบ เ็นนี้ผมต้องไปนอนชลบุรีเพราะต้องเดินทางไปสัตหีบ บ้านผมอยู่ลำลูกกา เดินทางไปพรุ่งนี้ก็จะไม่ทัน ผลงาน 148 รุ่น ไปจัดที่ไหนก็มีในเว็บไซต์เรียบร้อยแล้ว ถ้าหากท่านสนใจก็ติดต่อมาได้ เราจัดทั้งการกุศล บางแห่งไม่มีงบประมาณเราก็จัดให้ฟรี บางแห่งเก็บสตางค์ก็

เอามาใส่ไว้กองทุนของเรา ก็เป็นเรื่องราวของสถาบันสร้างคนดีที่ผมทำอยู่ ผมขออนุญาตประชาสัมพันธ์ในเวที เมื่อเข้าก่อนจะมาผมไปประชุมที่กระทรวงแรงงาน เราทำเรื่องคนพิการ ทำลักษณะจิตอาสา ทำที่มูลนิธินวัตกรรมทางสังคม เป็นเครือข่ายขอ สสส. ภารกิจของโครงการนี้ก็คือ ท่านทั้งหลายคงมีประสบการณ์ร่วมกัน ในกฎหมายบอกเรื่องคนพิการเราต้องจ้าง 100 ต่อ 1 ถ้าไม่จ้างต้องส่งเงินเข้ากองทุน ปัจจุบัน 9,500 บาทต่อเดือน ที่ต้องส่ง แต่ข้อเท็จจริงมีคนพิการต้องการทำงานหนักถึงเจ็ดแสนคน ในขณะเดียวกันในสถานประกอบการก็หาจ้างไม่ได้ จ้างได้แต่อยู่ด้วยกันไม่นาน ติดขัดมากมายไปหมด โครงการนี้จึงเกิดขึ้น สสส. ให้เงินสนับสนุนเป็นตัวกลางเชื่อมเพื่อไปหาคนพิการ มาพัฒนาให้มีศักยภาพตรงตามที่บริษัทต้องการ เราถึงขึ้นเดินทางมาสัมภาษณ์ แล้วก็จ่ายค่ารถ สัมภาษณ์เสร็จก็จ่ายค่ารถ มาทำงานได้งานให้ที่פקพรีสี่เดือนแรก เราจะจ่ายให้ เรามีความเชื่อว่าคนทำงานใหม่ๆ จะยังไม่ค่อยมีสตางค์ กว่าคนพิการเขาจะออกจากบ้านมา ที่ผมประชุมเมื่อเช้าเราจะใช้อีกช่องทางหนึ่งก็คือว่าให้คนพิการทำงานที่บ้านทำที่ชุมชนแต่ทำเพื่อสังคม เช่น ช่วยดูแลเรื่องอาหาร แปลงผักสวนครัวกับโรงเรียน ดูงานเพื่อสังคม บริษัทก็ได้ประโยชน์แง่ CSR ไม่ต้องมาทำที่โรงงาน แต่บริษัทเป็นคนจ้าง เรากำลังหาแนวทางอยู่ ก็มีความเป็นไปได้ ก่อนจะถึงตรงนั้นผมขอวิดิโอให้เห็นบรรยากาศ ก่อนที่ผมจะเปิดให้ซักถาม เพื่อประหยัดเวลา เราจะฝึกวินัย มีบรรยากาศของการทำนา ปัจจุบันเป็นศูนย์ฝึกอบรมวินัยของเราด้วยครับ (นำเสนอวิดิโอ 5 นาที)

ผมขอสรุปสไตล์การทำงานของเอเชีย ฟริชชั่น เป็นบรรยากาศการทำงานร่วมกัน คนจะมีความสุขมันก็เป็นเรื่องของบรรยากาศ ต้องแสดงเป็นการกระทำให้ปรากฏ ไม่ใช่มีอยู่ในหลักการ ผมไม่ใช่ว่าต้องมาวิเคราะห์ SWOT แล้วเพิ่มขึ้นเท่าไร อันนั้นคือผลงานในกระดาษ ท้ายที่สุดคนในองค์กรต้องมีความรู้สึกมีความสุขที่อยู่ร่วมกัน ความสุขบางครั้งมันก็ได้ขึ้นอยู่กับปัจจัยต่างๆ สุขมันก็สุขเลย พอใจสุขมันก็สุข คนเราพอมีสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อกันแล้วคนไปทำนาด้วยกัน ไปจับปู กินส้มตำด้วยกัน กลับมาจะทะเลาะกันไหม ท่านลองนึกภาพดู ก็คงจะคุยกันได้ดียิ่งขึ้น มันต้องมีให้ปรากฏ เราพยายามจะมี

กิจกรรม ผมจะจบลงด้วยการเล่นอะไรกับท่าน อย่างที่ผมเรียนว่าเรามีหลักสูตรอบรมด้านจิตใจ เติมพลังใจให้คุณค่าแก่กัน จัดมาแล้ว 148 รุ่น อยากให้ท่านทั้งหลายยืนขึ้น ท่านหันหน้าเข้าหากันเป็นคู่ ใช้เวลาไม่ถึงห้านาที จับมือคนที่อยู่ข้างหน้าเรา จับสองมือเลย ช่วยกันพูด ท่านมองกันอย่างเป็นมิตรต่อกัน มองกันหรือยังครับ มองแล้วพูดคุยกันอย่างจริงจัง ให้เวลาหนึ่งนาที เชิญครับ (ทำกิจกรรม) หมดเวลาครับ เสร็จแล้วหันมาทางผม เมื่อสักครู่ถ้าใครทำสิ่งนี้ด้วยความจริงใจจะมีความสุขมาก ส่วนถ้าเราทำไปด้วยความไม่จริงใจจะรู้สึกอึดอัดมาก เหมือนกับแก๊ง มองตากี่เงิน หลบสายตา การพูดเมื่อสักครู่ผมว่ามีคนอยู่สองแบบ หนึ่ง พูดไปอย่างนั้น แต่ในใจคิดอีกอย่าง แต่ก็ทำไปอีกอย่าง คนอีกกลุ่มพูดกับเขาด้วยความตั้งใจจริง ท่านเคยมีบรรยากาศอย่างนี้ไหม ไปร้องเพลงคาราโอเกะ เพื่อนร้องมาแปดเพลงเราก็ปรบมือดีมาก เอาอีก แต่ในใจนึกว่าเมื่อไรจะลงมาเสียที ในตัวตนของเรามันมีสองอารมณ์ อารมณ์ที่เป็นตัวตนของเราจริงๆ กับอารมณ์ที่เราแสดงออก ถ้าท่านเข้าถึงตรงนี้ได้ สิ่งที่เราทำทั้งหลายทั้งปวง happy workplace ก็เป็นของไม่จริง เป็นของไม่ยั่งยืน ความสุขมันต้องออกมาจากข้างใน ไม่ใช่พอเจ้านายบอกว่าขอคุณ SWORT หรือขอคุณการวัดหน่อย ขอคุณตัวเลขหน่อย เรามีพร้อมเรียบร้อย เรามีความสุขเพิ่มมากขึ้น นี่เขาเล่นกับตัวเลข ตอบได้เชิงตรรกะ เหมือนในที่ประชุมบอกเราต้องสามัคคีกัน จริงๆ พกมิดไว้ข้างหลัง เธอเปลือเมื่อไรฉันเสียบ ความสุขก็คงไม่ยั่งยืน ถ้าเราให้เขาไปจับปลาด้วยกัน หรือไปทำกิจกรรมด้วยกันดีๆ เป็นกิจกรรมที่เป็นประโยชน์มีความปิติสุขใจ พอมานั่งประชุมกัน การทำหันกันก็จะน้อยลง ผมมีความเชื่ออย่างนั้น ร่วมมือด้วยหลักการ ไม่ใช่ร่วมมือมาจากข้างใน สิ่งที่เราทำเราทำเพื่ออะไร เข้าสู่โหมดข้างใน เราคิดว่าความสุขกับความดีต้องไปด้วยกัน เรามีจิตใจดีงาม มีความเมตตา เขาคงจะมีความสุข กับคนที่มีความอาฆาตแค้นเคือง คงจะมีความสุขหรรษา ผมจบแล้ว ท่านใดจะมีคำถามไหม เชิญครับ มีความเจียบก็บ่งบอกว่าไม่มีคำถาม ขอขอบคุณครับ

ช่วงท้ายขอแบ่งเป็นสามกลุ่ม ให้ตั้งคำถาม 1 -2 คำถาม จะถาม พี่เจ หรือถามอาจารย์ก็ได้ ผมอยากให้มีคำถาม เพราะอยากทราบว่ามีคุณค่าได้

อะไรกลับไปบ้าง

กลุ่ม1 สวัสดิ์ค่ะ ขอถามคุณสัมฤทธิ์ จากที่ดูงานไปทั้งหมด ดิฉันเคยไปร่วมทางทีมบิวติ่งกับบริษัท ได้ผ่านกิจกรรม ไปแล้วเกิดความประทับใจ เกิดความรักใคร่สามัคคีกลมเกลียว แต่พอกลับมาแล้วมันไม่ยั่งยืน ทำอย่างไรถึงจะทำให้มันคงที่อยู่ได้อย่างนั้นตลอดคะ

บ.เอเซีย จริงๆ การทำเรื่อง happy workplace มันมีสองระดับ คือหนึ่ง เราจะทำกิจกรรมอะไร ทำกิจกรรมนั้นให้สำเร็จไปหรือทำให้มันเกิดประโยชน์อย่างแท้จริง สอง เมื่อทำไปแล้วเรามีความสามารถให้มันอยู่ในองค์กรเราไหม ผมยกตัวอย่าง คุณไปจัดอบรมวอล์คแวลลี่ คนรักกันมากเลย กลับไปโรงงานก็บรรยากาศเดิม ไม่ได้มีกระบวนการอะไรที่จะเมเนทรนกันเลย ยามันจะออกฤทธิ์อยู่สักพักหนึ่งประมาณสองถึงสามสัปดาห์ แล้วมันก็จะเริ่มแผ่วลงอย่างคุณไปทีมบิวติ่ง มีบรรยากาศของการพูดเปิดใจมีขอโทษ มีขอบคุณกัน สิ่งที่คุณต้องทำก็คือว่าในบรรยากาศของโรงงานก็จะมีการประชุมถกเถียงกัน บางการประชุมแทบจะทะเลาะกัน ออกไปก็ยิ่งควั่นขึ้น ถ้าคุณรู้จักเอาตรงนี้มาใช้ พอจบการประชุม คู่เมื่อก็โต้กันหนักเลย ก็มีประเพณีขอเวลานิดหนึ่ง ที่พูดจากระทบกระทั่งกับพี่ หนูขอโทษ ไม่ได้มีเจตนาจะลบหลู่ดูหมิ่นอะไร แต่ที่พูดพูดไปด้วยความจริงใจ ก็ขอโทษกัน หรือไม่มีคำขอโทษ ขอขอบคุณก็ได้อย่างน้อย ประธานในที่ประชุมขอบคุณมากที่พวกคุณมาร่วม ถ้าผมมีคำพูดใดไปกระทบกระทั่งก็ขอโทษด้วย มันอยู่ที่ว่าคุณได้คิดขั้นตอนต่อไปหรือเปล่า เขาให้เราจัดอบรมทีมบิวติ่ง ก็จัดแล้ว ไม่เห็นจะมีอะไรดีขึ้น ก็คุณไม่คิดต่อว่าจะเมเนทรนอย่างไร อย่างเมื่อสักครู่จะเห็นว่าเราเอาพนักงานไปฝึกวินัยทหาร กลับมาเราก็จะมีกระบวนการให้มีวินัยตลอด อย่างผมให้เข้าแถวตอนเช้า ก็คือการให้มีวินัย ดังนั้นงานเช้า 08.00 น. บางคนเช้า 08.05-08.10 น. หรือมายังไม่ส่างมาเลย เราจะทำอย่างไร เรามีกระบวนการเข้าแถว ทุกคนต้องพร้อม ตรงนี้ถ้าผู้บริหารไม่เห็นคุณค่า ก็ให้ลูกน้องไปเข้าตัวเองไม่ไป ก็ไม่เวิร์ค ประธานบริษัทต้องไปเฝ้าก่อนคนแรกเลย คนอื่นเขาก็จะตามมาเอง จะเห็นว่าผู้นำต้องเอาด้วย อย่างคุณ

เอาพนักงานไปปลูกป่าสิบคนก็มีความสุขมาก อีกสองร้อยคนไม่รู้เรื่องเลย อย่างน้อยมีเวทีตอนเช้า คนที่ไปปลูกป่ามาก็กลับมาเล่าให้เพื่อนฟัง ไปปลูกต้นไม้เอาลูกไปด้วย มีความสุขมาก ได้ทำความดี ก็เอามาต่อยอดคนที่ไม่ได้ไป คนที่ไม่ได้ไปคราวหน้าเขาจะไปปลูกที่ไหน ฉันต้องไปบ้าง ก็ต้องเชื่อมโยงกิจกรรมที่เราทำ เป็นไปไม่ได้ที่ทำการกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่งแล้วคนจะมารวมมือกันทั้งโรงงาน ก็ตอบคำถามคือคุณต้องไปคิดระดับที่สองต่อว่าฉันจะเมนเทอร์อย่างไร เมล็ดพันธุ์มันเกิดขึ้นในใจเขาแล้ว เราจะให้มันงอกเงยได้อย่างไร คุณก็ต้องโปรดนํ้าพรวนดิน ไม่อย่างนั้นก็จะแห้งตายไปเฉยๆ โอเค นะครับ

กลุ่ม2 มีสองคำถาม คำถามแรก ร่วมกันคิด คือทางเราอยากรู้ว่าในการร่วมโครงการ happy workplace ครั้งแรก เราเข้าร่วมอย่างไร แล้วใช้เวลาในการทำกิจกรรมที่ได้ผลหรือประสบความสำเร็จนานไหม อีกอย่างคือหัวใจของการทำ happy workplace คืออะไรเป็นส่วนสำคัญในกิจกรรมนี้ อยากถามอาจารย์ค่ะ

บ.เอเซีย คือต่อให้คุณได้เรียนรู้เครื่องมือร้อยแปดพันประการ แตกฉานถึงขั้นดอกเตอร์เลย ถ้าคุณไม่มีใจที่จะทำเรื่องนี้ก็ไม่เวิร์ค อย่างคุณรู้ knowhow ทำอย่างไร ROI ทำอย่างไร ฯลฯ ทุกอย่างรู้หมด แต่ทำไปด้วยความไม่มีใจ ไม่มีศรัทธาก็ไม่เวิร์ค เวิร์คเหมือนกัน พอตอบไปได้ว่าทำแล้ว แต่ไม่สำเร็จเพราะนั่นนี่ เหตุผลพันประการ จัดแล้วเขาไม่ให้ความร่วมมือ เงินไม่พอ แต่ถ้าคุณมีใจที่จะทำคุณจะทำทุกวิถีทางที่จะไปสู่ความสำเร็จ เงินทองไม่มีก็ไม่ใช่ว่าปัจจัยสำคัญ ไม่มีเงินก็ทำแบบไม่มีเงินครับ

แล้วจะเริ่มอย่างไร happy8 มันมีแปดตัว แปดเรื่อง หลายองค์กรก็เอามาซึ่งดูว่าฉันทำเรื่องนี้ห้ากิจกรรม เรื่องนี้ทำแปดกิจกรรม ทำเรื่องนี้สองกิจกรรม แล้วไปถามผู้รู้ว่าโอเคหรือยัง ต้องมีกิจกรรมเยอะๆ ในแต่ละอันใช่ไหม happy body ต้องมีสักกี่อัน happy hearth ต้องมีสักกี่อัน เรียกว่าคิดแบบแยกส่วน แต่จริงๆ ไม่ได้แยกกันถึงขนาดนั้นหรอก กิจกรรมอะไรในองค์กร

ของคุณที่ทำแล้วโดนจритของเขา เอาเลย กิจกรรมนั้นตอบได้ตั้งหลาย happy ฅมยกตัวอย่าง เอาพนักงานไปปลูกต้นไม้ คุณลองตอบมาว่าได้ happy อะไรบ้าง ก็ได้เกือบจะทั้งหมดเลย คุณลองหาคำอธิบาย ได้เกือบทั้งแปดตัว happy hearth / happy relax / happy society คุณเอากิจกรรมที่มันเวิร์คเป็นตัวตั้ง ถ้ากิจกรรมไหนจัดแล้วคนไม่ไป ก็ไม่เวิร์ค ไปปฏิบัติธรรมประกาศแปดรุ่น ไม่มีใครไป บอกไม่ชอบปฏิบัติธรรม แต่พอเป็นเรื่องกีฬา ก็มากันเยอะ หรือประกวดร้องคาราโอเกะ รางวัลนิดหน่อย ลงทุนไปตัดชุดกันเป็นพัน เพื่อมาฝึกซ้อมกันเอาเป็นเอาตาย แสดงว่ามันเวิร์ค ร้องแต่ละครั้ง ผู้ฟังมีดฟ้ามีดิน ขนาดกินข้าวยังไม่ยอมกิน ไปเชียร์เพื่อนก่อน อันไหนเวิร์คก็ทำไปก่อน พอทำไปสักระยะก็จะเริ่มเบื่อ ก็เปลี่ยนเมนูใหม่ไปเรื่อย กิจกรรมมากน้อยไม่เกี่ยว ตัวชีวิตถ้าพร้อมก็วัดไป ถ้าอันไหนไม่พร้อมอย่าพึ่งวัด อย่าไปกังวล ผู้นำบางคนบ้าตัวชีวิต ขอให้กรอกเป็นตัวเลขมาจะได้มีความสุข ถ้ามีนายแบบนี้ก็ต้องทำบ้าง ถ้าไม่ทำเขาจะมีความสุข happy workplace จริงๆ มันวัดไม่ได้ทั้งหมดหรอก แต่สัมผัสด้วยบรรยากาศ อย่างเดินเข้ามาแล้วรู้สึกบรรยากาศเป็นมิตร เรารู้ได้ด้วยสัญชาตญาณความเป็นมนุษย์ จะมีติดขัดอะไรขอถามหน่อย เงยหน้าขึ้นมายิ้มแย้มอธิบายตอบกัน บรรยากาศมันสัมผัสได้ แต่ถ้ามันเต็มไปด้วยตัวชีวิตข้างฝาเพียบเลย คนเดินเข้ามามองกันตาเขียวมันก็ไม่เวิร์ค มันมีอธิบายเชิงตรรกะแต่มันไม่ใช่ชีวิตจริง มันเหมือนเราฉีกกระดาษไม่มีเลือดไหล ตัวชีวิตในกระดาษฉีกแล้วต้องมีเลือดไหลออกมาได้คือมันเป็นของจริง ไม่รู้ว่าตรงหรือเปล่าครับ

กลุ่ม2 คำถามที่สอง คำถามนี้ก็คือ ในการทำกิจกรรม happy workplace ทางอาจารย์และพี่ที่ทำ มีการจัดสรรเวลาอย่างไรให้พนักงานทำกิจกรรม ก็คือเวลาที่ให้พนักงานใหม่ไปสร้างกิจกรรม หรือร่วมออกกำลังกายใช้เวลาไหนคะ

บ.พี.เจ. กิจกรรมออกกำลังกายของ พี.เจ. จะแบ่งเป็นสองเวลา คือทำทั้งหมดโรงงาน ทำเวลา 10.00 น. กับ 15.00 น. กิจกรรมอื่นเราก็จะแยกเป็นแผนก แล้วแต่ว่าช่วงไหนเป็นอย่างไรบ้างคะ

บ.เอเซีย อย่างที่เอเซีย พรีซิชั่น เรามีกิจกรรมจับมาเรียงชื่อมียู่ประมาณ 40 กิจกรรม เราดูชีวิตของคนโรงงานไม่มีทางจะทำได้เลย ชีวิตของคนโรงงานก็คือตีห้าตื่นมารอรถรับส่ง เช้ารถมาเข้างานสายเบ๊ยขยั้นไม่ได้ทำงานไป พอไปถึงเวลาพักก็ต้องรีบกินข้าว ตอนเย็นเลิก 17.00 น. พักครึ่งชั่งโมงก็ทำโอทีต่อ วันเสาร์ก็มี คือมีแต่งงานเต็มไปหมด หัวหนาก็จะเอางานให้ได้ตามเป้าหมาย แล้วจะให้ออกไปทำกิจกรรมจะเห็นว่าเป็นเรื่องทำหายนมาก เราจะทำได้นั้นต้องกลมกลืนกับกระบวนการผลิต ไม่สามารถจะเอาพนักงานออกมาพ่วงนี้ไปปลูกป่า เขาจะทำโอทีกัน ผู้จัดการก็จะได้ทุบหัวเรา เขาก็ไม่เอาด้วยหรือจะ ทำอย่างไร ท่านต้องไปหา ตรงนี้คือความยาก แต่ถ้าเรามีความตั้งใจที่จะทำ มันมีช่องทาง ลองไปหาดูเถอะ ถ้าคนไม่มีใจจะทำก็จะมีเหตุผลอธิบายว่าทำไมได้เพราะอะไรเต็มไปหมดเลย ถ้าเราตั้งใจก็จะมีช่อง เราไม่ได้ทำพร้อมกันทั้ง 40 กิจกรรม ก็จะมีช่วงเวลา อย่างคาราโอเกะ พนักงานชอบมาก มีการประกวดเขาก็จะมีช่องไปซ้อม เลิกงานแล้วอาจจะกลับคำไปซ้อม หรือนัดไปเจอกันที่บ้าน เขาก็มีรูปแบบของเขาที่จะทำจนได้ เพราะมันโดนจริตเขา ถ้าท่านมีความตั้งใจที่จะทำผมรับรองว่าได้ แต่มันต้องกลมกลืนกับกระบวนการผลิต คำว่าโรงงานคือที่ทำงาน ไม่ใช่ที่มานอน ไม่ใช่ที่มาร้องเพลงคาราโอเกะกันทั้งวัน แต่จะอย่างไรให้สอดคล้องกับวิถีชีวิตของคนทำงานครับ

กลุ่ม 2 ในกลุ่มคุยกัน มีคำถามคือแล้วมันจะเริ่มทำอะไรก่อน ถ้าเป็นบริษัทใหม่ที่เราจะเข้าร่วมโครงการ happy workplace สิ่งแรกที่กลับไปแล้วทำคืออะไร

บ.เอเซีย อันดับแรก คนที่ทำงานง่ายที่สุดคือเจ้าของโรงงานเห็นคุณค่าแล้วมีความเชื่อศรัทธา happy workplace มันจะง่ายมาก คุณไปขายไอเดียอะไรเขาก็ซื้อ เขาซื้อมาแต่ในมุ้งแล้ว เห็นด้วยตั้งแต่แรก ประเภten บางครั้งเขาจะออกไอเดียให้ ก็จะได้ แต่ถ้าเจ้าของโรงงานเขายังไม่เข้าใจ คุณอย่าดันทุรังไปทำ เราเป็น HR กำลังเราไม่พอหรือ คุณต้องพยายามให้เขาเข้าใจ เช่น ได้วิดีโอ ได้ซีดีไปวาง ไปเปิดให้เขาดู ให้เขาสงสัยว่าเปิดอะไร ถ้าเขาไม่ฟัง

อีกเราก็ไปสืบทอดว่าเขาเป็นคนกลัวเมียไหม ก็ให้เมียพูดแทนเรา แล้วถ้าเขานับถือ
พระองค์ไหนก็ไปให้ท่านช่วยพูด คือพูดง่ายๆ ว่าเอาให้เขาเห็นดีเห็นงามกับเรา
ถึงจะทำได้ ส่วนจะเริ่มอะไรก่อน อย่างที่ผมเรียน คุณอย่าไปจับหลายเรื่อง จับ
เรื่องที่มันเวิร์ค แล้วคุณอยู่ในองค์กรจะรู้หรือว่าเรื่องอะไรที่เขาอยากจะทำ
กัน เรารู้ก็ทำตรงนั้นก่อน แล้วในการทำให้ไปนิมนต์ผู้นำองค์กรมาเจมให้ ให้
มาเปิดป้ายหรือมาทำอะไร คุณอย่าไปทำอยู่คนเดียว ให้เขามาทั้งครอบครัว
เลย มากล่าวเปิดงาน ถ้าคุณเล่นคนเดียวกำลังเราไม่พอ เพราะสิ่งเหล่านี้ต้อง
ไปต่อสู้กับผู้จัดการโรงงาน การพูดกับพนักงานไม่ยาก แต่การพูดกับผู้จัดการ
ไม่ใช่่ง่าย เขาไม่เอากับเรา เราก็ตายแล้ว เช่น เราจะพาพนักงานไปปลูกต้นไม้
พนักงานไปบอกผู้จัดการว่าวันเสาร์มาทำงานไม่ได้ เพราะฝ่ายบุคคลเขาจะพา
ไปปลูกต้นไม้ ผู้จัดการบอกปลูกทำไมไม่เห็นจะได้อะไรเลย ตายเลยแบบนี้ไม่
เวิร์ค ผู้จัดการไม่หนุนแล้วยังพูดด้วยน้ำเสียงคัดค้าน คุณก็ทำไม่ได้ พูดง่ายๆ
คุณต้องไปพูดให้ผู้นำองค์กรมาเล่นกับเราก่อน อย่าไปเล่นเดียวครับ



ถอดบทเรียน
Beyond 2020
ความสุขของ
คนทำงาน
จะเป็นอย่างไร?

วันที่ 25 กุมภาพันธ์ 2558
ณ โรงแรมเบสท์ เวสเทิร์น พลัส
แกรนด์ ฮาวเวิร์ด
ห้องแกรนด์ บอลรูม ชั้น 6

ในปี 2020 หรือในอีก 5 ปีข้างหน้า คนทำงานจะเปลี่ยนแปลงไปอย่างไร? คำถามนี้เกิดมาเนื่องจากสภาพสังคมในปัจจุบันเกิดความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วจากเทคโนโลยีที่รุดหน้า ทุกๆ องค์กรต้องเผชิญกับความรวดเร็วในการเปลี่ยนแปลงซึ่งจะนำไปถือเป็นความท้าทายอย่างยิ่งยวดสำหรับองค์กรที่ประกาศวิสัยทัศน์ถึงการ ‘เติบโตอย่างยั่งยืน’ เพราะท้ายสุดภาระสำคัญนั้นจะตกอยู่ที่บุคลากรของตนเองหรือพนักงานที่ต้องปรับเปลี่ยนตนเองอยู่ตลอดเวลาเพื่อให้ทันกระแสการแข่งขัน ยังไม่นับรวมถึงช่องว่างระหว่างวัยของคนในที่ทำงาน หรือ Generation Gap และความแตกต่างหลากหลายของเชื้อชาติเมื่อเข้าสู่การทำงานแบบอาเซียนอย่างเต็มตัว

โครงการส่งเสริมการเป็นองค์กรสุขภาวะในอุตสาหกรรมแฟชั่น Beyond 2020 ซึ่งเป็นกิจกรรมต่อเนื่องในครั้งนี้นี้จึงเกิดขึ้นเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้หลังจากที่ได้มีการอบรมกระบวนการสร้างสุขในที่ทำงานกันไปแล้ว เพื่อแบ่งปันประสบการณ์ที่เกิดขึ้น ข้อดี ข้อด้อย รวมถึงผลงานสร้างสรรค์ต่างๆ ของแต่ละองค์กร เพื่อให้เกิดการสานสัมพันธ์กันเป็นเครือข่ายแห่งการสร้างองค์กรแห่งความสุข และนำกรณีศึกษาเหล่านี้ไปปรับใช้ให้เข้ากับองค์กรของตนเอง

- โดยมีองค์กรต้นแบบ 17 องค์กรเข้าร่วมกันจัดงานครั้งนี้ให้เกิดขึ้น ได้แก่
1. บริษัท กิจเจริญ การ์เมนต์ (993) จำกัด
 2. บริษัท โกลซิตี้ฟุตแวร์ จำกัด
 3. บริษัท คิงบางกอก อินเตอร์เทรต จำกัด
 4. บริษัท ยูนิเวอร์แซล จำกัด โดยมี 3 สาขาเข้าร่วม ได้แก่ สมุทรสาคร ชัยภูมิ อุดรธานี
 5. กลุ่มไร่ก้านันจุล ประกอบไปด้วย ไร่นายจุล คັນวงศ์ , จุลอินเตอร์ซิลค์ และจุล ไหมไทย
 6. บริษัท โชคลาภ บุญไชย จำกัด
 7. บริษัท ฮงเส็งการทอ จำกัด
 8. บริษัท ยูนิเท็กซ์และการภัณฑ์ จำกัด

9. บริษัท เวอร์เท็กซ์ แอพพารেল จำกัด
10. บริษัท ไฮเทค แอพพารেল จำกัด
11. บริษัท เซ็นทรัลกาเมนต์แฟคทอรี จำกัด
12. บริษัท เซ็นทรัลเทรดดิ้ง จำกัด
13. บริษัท น้ำตาลมิตรผล จำกัด

การร่วมกลุ่มของบริษัทอุตสาหกรรมในครั้งนี้ก็เพื่อค้นหาคำตอบกันว่า ในอีก 5 ปีข้างหน้า ความสุขของคนทำงานจะเป็นอย่างไร?

โดยก่อนที่แต่ละบริษัทต้นแบบจะนำความรู้และประสบการณ์ต่างๆ ในการทำ Happy Workplace มาแชร์ให้กับบริษัทที่เข้าร่วมฟังกันนั้น ผู้เชี่ยวชาญด้านการดูแลสุขภาพมนุษย์จากหน่วยงานต่างๆ ได้มาสรุปข้อคิดเพื่อกระตุ้นให้เราเห็นคุณค่าของคนในองค์กรในมุมที่เราอาจจะยังไม่เคยสัมผัสมาก่อน



หัวข้อ คนกับงาน

โดย ผศ. ดร.จุฑามาศ แก้วพิจิตร

รองคณบดีฝ่ายวางแผนและพัฒนา

คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

คำว่า Work มีงานวิจัยบางชิ้นบอกว่าคนเราชอบ ‘ตัวเนื่องาน’ แต่ไม่ชอบ ‘กระบวนงาน’ Work คือตัวงาน Workforce คือคนที่ขับเคลื่อนงานนั้น Workplace คือสถานที่ทำงานที่เป็นที่ทำงานจริง และสถานที่ทำงานที่ทำให้ดูเหมือนบ้าน (อ.พูดถึงหนังสือเล่มหนึ่งคือ Architecture of fear ซึ่งการออกแบบสถานที่ทำงานนั้นเกี่ยวข้องโดยตรงกับการทำงานอย่างมีความสุข)

ในอีก 5 ปีข้างหน้าเราจะต้องทำงานกับคนที่มีความเชื่อชาติหลากหลาย เพราะประตูอาเซียนได้เปิดออกเข้าหากัน โดยทักษะทางด้านภาษานั้นเป็นเรื่องสำคัญ ซึ่งภาษาอังกฤษจะเป็นพื้นฐาน

คนที่เข้ามาอยู่ด้วยกันกับเราทำงานกับเราให้คิดว่าเขาเหมือนคนในครอบครัวเดียวกันที่เราต้องการใส่ใจ ยกตัวอย่างเช่นเมื่อเรามีแรงงานจากประเทศเพื่อนบ้านอยู่ในองค์กร เราต้องปรับทัศนคติของตนเองในการปฏิสัมพันธ์โดยมองเขาเป็นพนักงานคนที่ร่วมทุกข์ร่วมสุขกับเรา เป็นดั่งพี่น้องที่กำลังเดินทางไปสู่เป้าหมายเดียวกัน หรือในเรื่องของวุฒิการศึกษาซึ่งบางคนนั้นไม่ได้มีโอกาสเรียนสูงตั้งแต่ต้น แต่เป็นคนและพัฒนาตนเองในระหว่างการทำงาน เช่นเมื่อเขาเข้ามาทำงานในวุฒิการศึกษา ปวช. ซึ่งระหว่างนั้นก็ได้ทำการศึกษาต่อจนจบปริญญาโท แต่แล้วองค์กรกลับไม่เปิดพื้นที่ในการเติบโตให้กับคนเหล่านี้ทำให้พนักงานที่มีประสบการณ์สูงลาออกจากองค์กร ฉะนั้นจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องมีพื้นที่ในการเติบโตของคนทุกระดับชั้นในองค์กรของเรา

ในประเทศสิงคโปร์นั้นมีการเรียนรู้อะไรจากการตั้งคำถาม เช่น ทำไมองค์กรเราเป็นเช่นนี้ ทำไมวิธีการทำงานถึงไม่พัฒนา ฯลฯ คำถามเหล่านี้หากเรานำมาตั้งตนให้เป็นโจทย์ในการแก้ไข เราจะสามารถพัฒนาองค์กรของตนเองได้อย่างรวดเร็ว

ในเรื่องของการเกษียณงานนั้น องค์กรที่มีความสุขส่วนใหญ่จะเตรียมความพร้อมให้พนักงานตั้งแต่อายุ 45 ปี ถามว่าทำไม? สิ่งสำคัญที่สุดในชีวิตของคนทำงานทุกคนไม่ใช่เรื่องของเงินทอง หากแต่เป็นเรื่องของสุขภาพ โดยเฉพาะคนไทยในปัจจุบันนั้นมีแนวโน้มการเป็นโรคไม่ติดต่อ หรือ NCD เพิ่มขึ้น โรคเหล่านี้เกิดจากความไม่เอาใจใส่ในสุขภาพของตนเองทั้งมาจากการไม่ออกกำลังกาย กินอาหารและเครื่องดื่มที่เพิ่มความเสี่ยง ความเครียด การพักผ่อนไม่เพียงพอ ดังนั้นองค์กรจึงสร้างพื้นที่ความสุขให้เกิดขึ้นกับพนักงานได้นั้น จึงต้องเตรียมความพร้อมด้านร่างกายก่อนเกษียณให้กับพนักงาน

ความสุขไม่มีเวลามาก ต้องเริ่มวันนี้ ความสุขเกิดได้จากวิธีคิดว่า 1. เราทุกคนมีความสุข 2. เราจะอยู่กับคนอื่นอย่างมีความสุข 3. โชคดีมากที่เราอยู่ในองค์กรที่ทำให้เรามีความสุข



หัวข้อ งานที่มีคุณค่า (Descent Work) ในปี 2020 โดย Ms Ivanka Mamic

Technical Officer on Multinational Enterprises and Social Policy from ILO ผู้แปล ดร. จิราพร ระโหฐาน

องค์การแรงงานระหว่างประเทศ หรือ ILO (International Labour Organization; ILO) องค์การ ILO ตั้งขึ้นเป็นส่วนหนึ่งของสันนิบาตชาติ เมื่อ พ.ศ. 2462 (ค.ศ. 1919) เป็นองค์การชำนาญเฉพาะเรื่อง และเข้ามาอยู่ในสังกัดของสหประชาชาติเมื่อสันนิบาตชาติถูกยุบลงเมื่อ พ.ศ. 2489 (ค.ศ. 1946) องค์การนี้มีอายุได้ 77 ปี ใน พ.ศ. 2539 ในบรรดาระัฐสมาชิกสหประชาชาติที่นับว่าเป็นผู้ริเริ่มก่อตั้ง มีประเทศไทยรวมอยู่ด้วย ประเทศอื่นในภาคพื้นเอเชียและแปซิฟิก ได้แก่ จีน อินเดีย ญี่ปุ่น และนิวซีแลนด์

ภารกิจหลักของ ILO คือช่วยเหลือผู้ใช้แรงงานทั่วโลกให้ได้รับความยุติธรรมจากสังคม ให้มีชีวิต และสภาพการทำงานที่ดีขึ้น ผลงานขององค์การทำให้ได้รับรางวัลโนเบล เพื่อสันติภาพ เมื่อ พ.ศ. 2512 (ค.ศ. 1969) ทั้งนี้โดยที่องค์การยึดมั่นในหลักการที่ว่า สันติสุขแห่งโลกจะเกิดขึ้นได้และมีความต่อเนื่องมั่นคงก็ด้วยการที่มีความยุติธรรมในสังคม มีฐานรากคือ ความเคารพในสิทธิมนุษยชน มีมาตรฐานความเป็นอยู่ที่ดี มีสภาพการทำงานซึ่งเกื้อกูลความผาสุกของผู้ใช้แรงงาน การมีโอกาสดำรงงานและมีความมั่นคงทางเศรษฐกิจ

ข้อมูลจาก Wikipedia

*** แนวคิดเรื่อง “งานที่มีคุณค่า” ได้ถูกนำเสนอต่อรัฐสมาชิก ILO เป็นครั้งแรกในการประชุมใหญ่แรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Conference) ครั้งที่ 87 เมื่อ พ.ศ. 2547 โดยมีความเชื่อมั่นว่า งานที่มีคุณค่าจะยกระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานให้ดีขึ้น และส่งเสริมให้มีการพัฒนาแรงงานที่ยั่งยืน

งานที่มีคุณค่า หมายถึง งานซึ่งสามารถตอบสนองความต้องการเกี่ยวกับชีวิตการทำงานของมนุษย์ได้ ซึ่งประกอบด้วย

- การมีโอกาสและรายได้ (opportunity and income)
- การมีสิทธิในด้านต่าง ๆ (rights)
- การได้แสดงออก (voice)
- การได้รับการยอมรับ (recognition)
- ความมั่นคงของครอบครัว (family stability)
- การได้พัฒนาตนเอง (personal development)
- การได้รับความยุติธรรม (fairness) และ
- การมีความเท่าเทียมทางเพศ (gender equality)

***ข้อมูลจาก PDF file จัดทำโดย อังคณา เตชะโกเมนท์
นักวิชาการแรงงานชำนาญการ กลุ่มงานมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ

สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน

เราทำความรู้จักกับ Decent Work ว่าคืออะไร? และกรณีตัวอย่างของบริษัทในประเทศไทยที่ใช้ Decent Work และภูมิภาคที่เกี่ยวข้องว่าเป็นเช่นไร?

เมื่อ Ms Ivanka Mamie กล่าวนำเรื่องความเป็นมาและบทบาทของ ILO แล้วก็เข้าสู่หัวข้อโดยประเด็นสำคัญคือตอนนี้ทาง ILO ได้ให้ความสำคัญ

ต่อแรงงานในภาคพื้นเอเชีย โดยเฉพาะเอเชียตะวันออกเฉียงใต้หรืออาเซียน ด้วยเหตุผลที่ว่าคือ 1. ประเทศในกลุ่มอาเซียนนี้จะเปิดเป็น AEC ในปี 2558 อันที่ 2 คือ เศรษฐกิจของอาเซียนจะใหญ่เป็นอันดับ 7 ของโลก และอันดับสุดท้าย จำนวนคนที่มีราว 600 ล้านคนในอาเซียนนั้น ซึ่งเป็นกำลังการซื้อที่มหาศาล แต่ทั้งหมดนั้นในการเติบโตทางเศรษฐกิจจะต้องควบคู่ไปกับการดูแลคุณภาพชีวิตของแรงงาน

ชื่อเสียงขององค์กรที่ดี คุณภาพงานที่ดีนั้น หรือแม้แต่การจะได้ลูกค้าในกลุ่มใหม่ล้วนแล้วแต่มาจากสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี ในอดีตนั้น UNA เคยแก้ปัญหาเหล่านี้แต่พบว่า การแก้ปัญหานั้นไม่สามารถทำเพียงลำพังได้ จึงจำเป็นต้องมีแนวร่วมหรือหน่วยงานที่เข้ามาช่วยเหลือ

เพราะธุรกิจสมัยก่อนนั้นจะทำเพื่อเรื่องเงินเพียงอย่างเดียว

ILO ในอดีตเน้นการดูแลตามกฎหมายของแต่ละประเทศอย่างเดียว แต่ธุรกิจสมัยใหม่ที่เรากำลังจะเข้าสู่การเป็นประชาคมอาเซียนนั้น สิ่งสำคัญที่สุดก็คือ CSR ซึ่งในประเทศไทยกำหนดให้เฉพาะบริษัทที่เป็นมหาชนต้องทำ CSR แต่ในปัจจุบันทาง ILO ได้เชื้อเชิญให้ทุกบริษัททำ CSR ให้กับบริษัทตนเองโดยสมัครใจ แม้จะไม่มีผลในเชิงกฎหมาย แต่แนวทางนี้มีประโยชน์ทั้งในเรื่องการดูแลแรงงานและการผลักดันธุรกิจให้สามารถสร้างมูลค่าเพิ่มและภาพลักษณ์ขององค์กร

ในความเข้าใจเรื่องของ CSR นั้นเรามักจะนึกไปถึงบริษัทขนาดใหญ่หรือบริษัทข้ามชาติ แต่ในความเป็นจริงแล้ว SMEs ก็สามารถทำได้ แต่คำถามที่เราต้องช่วยกันหาคำตอบก็คือใครจะเข้ามามีบทบาทในเรื่องนี้ได้บ้าง?

ในการทำธุรกิจต่างๆ นั้นไม่ว่าจะเป็นองค์กรขนาดเล็กหรือขนาดใหญ่จะต้อง ‘จริยธรรม’ เป็นพื้นฐานของ Decent Work หรืองานที่มีคุณค่า นอกจากนี้ยังต้องมีนโยบายต่อสังคม การตระหนักถึงชุมชน ประเด็นหลักที่เราจะได้จากการทำเรื่องข้างต้นก็คือลดความเสียหายและชื่อเสียงจากการที่เราไม่ดูแลสังคม

และการใส่ใจต่อพนักงาน

ขณะนี้ในภูมิภาคอาเซียนนั้นมีการแข่งขันกันในด้านของแรงงานซึ่งส่วนใหญ่จะมองเพียงเรื่องของ Productivity หรือการใช้แรงงาน แต่จะอย่างไรให้การดูแลพนักงานนั้นกลายมาเป็นข้อเด่นในการแข่งขัน เพราะคุณภาพชีวิตของพนักงานที่ดีนั้นเชื่อมโยงโดยตรงกับคุณภาพสินค้า ซึ่งปัจจุบันนี้นักลงทุนมีตัวเลือกมากมายในหลายประเทศที่เหมาะสมกับการลงทุน แต่ทั้งหมดทั้งมวลในการตัดสินใจว่าเป็นตัวเลือกที่ดีได้หรือไม่ นั่นก็คือ ‘คุณภาพชีวิตของแรงงาน’

ตอนนี้ทั่วโลกตื่นตัวอย่างมากในเรื่องของ CSR แต่เป็น CSR ด้านแรงงาน ยกตัวอย่างในบ้านเราก็มีกฎหมายบังคับกับบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ หรืออย่างในประเทศเวียดนามที่ผลิตสินค้าส่งไปยังประเทศอเมริกานั้นก็ต้องทำตามข้อกำหนดด้านแรงงานเช่นกัน หรือแม้แต่ประเทศพม่าเองก็มีกฎหมายด้านการลงทุนที่ให้บริษัทต้องดูแลคุณภาพชีวิตของพนักงาน จากตัวอย่างนี้เราเห็นได้ชัดว่าการแข่งขันในอนาคตจะมีเรื่องของ การดูแลสังคม และคุณภาพชีวิตของแรงงานเป็นหนึ่งในหัวใจสำคัญ

ไม่ว่าสินค้านั้นจะส่งไปขายที่อังกฤษ หรืออเมริกา สิ่งสำคัญคือคำถามที่ว่า ‘อะไรเกิดขึ้นในโรงงานที่ผลิตก่อนที่จะกลายเป็นเสื้อสักหนึ่งตัว?’ นั่นก็คือข้อกำหนดมากมายในการผลิต ทั้งจาก UN, OECD และ ISO 20006 ซึ่งผู้บริโภคทั่วโลกต่างให้ความสำคัญกับสิ่งเหล่านี้

การทำงานของ ILO จะประกอบด้วยภาคีหลากหลายที่เข้ามาร่วมกัน ผลักดันให้เกิดคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี แต่หน่วยงานหนึ่งที่ไม่คาดคิดว่าจะเข้ามาร่วมด้วยก็คือ IFC หรือหน่วยงานด้านการเงินระหว่างประเทศ โดยเข้ามาเกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรมสิ่งทอโดยเฉพาะ เพื่อสร้างความสามารถในการแข่งขัน และผลักดันเรื่อง Decent Work ไปตั้งแต่ผู้ผลิต ผู้ขาย ซัพพลายเออร์ รัฐบาล สหภาพแรงงาน รวมทั้งผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียทุกคน

ในขณะนี้มียังน้อย 8 ประเทศที่ใช้โครงการ Better Work ของ ILO เช่น นิการากัว, เฮติ, เลโซโท, เวียดนาม, อินโดนีเซีย, กัมพูชา, บังคลาเทศ, จอแดน โดยส่วนใหญ่นั้นโครงการนี้จะจัดทำกับกลุ่มอุตสาหกรรมสิ่งทอและเป็นพนักงานหญิงเป็นส่วนใหญ่ ครอบคลุมการดูแลพนักงานกว่าหลายล้านคน โดยโครงการ Better Work นี้เป็นโครงการที่ร่วมมือกันระหว่างภาครัฐกิจและรัฐบาล

โครงการ Better Work ไม่ใช่โครงการที่มีไว้ทำหน้าที่จับผิดว่าสถานประกอบการนั้นทำหรือไม่ทำเรื่องการดูแลพนักงาน แต่เป็นสิ่งที่ ILO อยากชักชวนให้ทุกองค์กรนำระบบในโครงการนี้ไปใช้ โดยระบบที่ว่านี้จะประกอบไปด้วย 1. ประเมินสถานประกอบการเพื่อหาแนวทางในการดำเนินงาน 2. สร้างการมีส่วนร่วม 3. ฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพพนักงาน

สิ่งสำคัญที่จะทำให้โครงการ Better Work ประสบความสำเร็จได้ ก็คือต้องสื่อสารและทำความเข้าใจกับพนักงานให้เห็นถึงความจำเป็นในการทำโครงการ โดยการสื่อสารที่ตื้นเขินถือเป็นเรื่องจำเป็นอย่างยิ่ง เพราะจะมีผลโดยตรงต่อคุณภาพของการผลิต โดยเฉพาะเรื่องการพูดถูก ดู ตัวอย่างกล่าวนั้นหลายคนอาจคิดว่าช่วยกระตุ้นการผลิตได้ดี แต่ในความเป็นจริงแล้วไม่ได้ช่วยอะไรเลย การวางระบบเพื่อให้คุณภาพชีวิตของพนักงานและผลงานเติบโตไปด้วยกันนั้นถือเป็นสิ่งที่ควรทำมากที่สุด

แนวโน้มที่น่าสนใจในการนำโครงการ Better Work ไปใช้นั้นก็คือเมื่อก่อนคู่ค้ามักจะเข้าไปดูกระบวนการผลิตของบริษัทผู้ผลิตว่ามี การใส่ใจพนักงานมากน้อยเพียงไร แต่เมื่อหลายๆ บริษัท หลายๆ องค์กรเปิดใจนำโครงการ Better Work ไปใช้นั้น กลับพบว่าตัวเลขในการเข้าเยี่ยมชมกระบวนการผลิตน้อยลง นั่นหมายความว่าคู่ค้าให้ความเชื่อมั่นต่อตัวโครงการนี้

หลักการง่ายๆ ในการดูว่าองค์กรของเรานั้นเป็น Decent Work หรือ

ไม่ว่ามันก็คือเราได้ปรับปรุงคุณภาพของแรงงานหรือไม่ รวมถึงความสัมพันธ์ของพนักงานกับหัวหน้างานในระดับต่างๆ ความสัมพันธ์ที่มีต่อลูกค้าหรือลูกค้าที่ติดต่อสิ่งซื้อสินค้ากับเรามากขึ้น ดังนั้นเมื่อเรากลับไปสำรวจองค์กรของตัวเอง ให้ดูที่ 3 ประเด็นหลักคือคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน จำนวนผลผลิตที่สูญเสีย และความสัมพันธ์ต่อลูกค้าหรือคู่ค้ารายใหม่ๆ

ในกรณีศึกษาที่ประเทศเวียดนามนั้น เมื่อนำโครงการ Better Work ไปปรับใช้ในองค์กรจนสัมฤทธิ์ผล สิ่งที่เกิดขึ้นก็คือการเติบโตของคุณภาพพนักงานจะเดินคู่ขนานไปกับผลผลิตที่ดีขึ้น

จากการเก็บข้อมูลจากองค์กรที่เข้าโครงการ Better Work หรือ Decent Work

ของ ILO พบว่ามีการเติบโตของการจ้างงานเพิ่มขึ้น 64% ในประเทศอินโดนีเซียนั้นมีค่ามาตรฐานในการทำงานเพิ่มขึ้นถึง 5% ในด้านการค้าระหว่างประเทศมีเพิ่มขึ้น 68% ที่สำคัญองค์กรต่างๆ สามารถสร้างผลิตภัณฑ์ใหม่ที่เพิ่มมูลค่าให้สูงขึ้นได้ ตัวเลขทั้งหมดนี้คือประโยชน์ที่ได้รับหลังจากการใช้โครงการ Better Work ในกลุ่มประเทศที่เข้าร่วมทั้ง 8

แต่ก่อนที่ผลประโยชน์ทั้งหลายที่กล่าวมาข้างต้นจะเกิดขึ้นนั้น เราต้องเข้าถึงสิ่งเหล่านี้ก่อน

1. รู้ความต้องการของพนักงานก่อนว่ามีสิ่งใดบ้าง
2. แสวงหาความร่วมมือจากทุกภาคส่วน ตั้งแต่ระดับบนถึงระดับล่าง
3. วางกลยุทธ์ ซึ่งกลยุทธ์จะมาจากการวิเคราะห์ว่าสิ่งใดจำเป็น อะไรคือจุดวิกฤตของการพัฒนาหรือต้องปรับปรุง

4. ต้องมีกระบวนการติดตามและประเมินผลเป็นระยะ
สิ่งจำเป็นในการเริ่มต้นสร้าง Decent Work หรือการจะนำโครงการ Better Work เข้าสู่องค์กรนั้น คือทัศนคติของผู้นำในทุกระดับชั้นว่าอยากวิวัฒนาการขององค์กรตนเองในอนาคตเติบโตอย่างไร?

เราเห็นโอกาสมากน้อยแค่ไหนที่จะกลายมาเป็นองค์กรที่มีความสุขและเติบโตอย่างยั่งยืนในทุกๆ ด้าน?

กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้

เราคาดหวังอะไรจากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในครั้งนี้?

“คาดหวังว่าเราจะได้แนวทางในการสร้างสุขให้กับพี่ QA ในองค์กรที่มีความสุขอยู่แล้วจะได้มีความสุขมากขึ้น” “คาดหวังว่าเราจะทำงานอย่างมีความสุข”

“

คาดหวังว่าเราจะนำ
วิธีการเหล่านี้
ไปสร้างความสุข
ให้กับองค์กร

”

นั่นคือความคาดหวังบางส่วนที่ผู้เข้าร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในงาน **Beyond 2020 ความสุขของคนทำงานจะเป็นอย่างไร?** คาดหวังไว้ แต่ก่อนที่ความสุขจะเกิดขึ้นได้นั้นเราต้องรู้จักกระบวนการในการสร้างสุขเสียก่อน โดยมีองค์กรที่ประสบความสำเร็จมาเผยแพร่เทคนิคและเคล็ดลับที่บริษัทแรกที่มาแชร์ประสบการณ์สร้างสุขก็คือ **บริษัท เดลต้า อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด มหาชน** แชร์ความสุขโดย **คุณ นันทน์ภัต เสรจิฉิตวรโชติ** ผู้จัดการฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล ในหัวข้อคิดอย่างสร้างสรรค์ โลกสร้างสุข พัฒนาเชิงรุกอย่างยั่งยืน



สิ่งแรกที่น่าเสนอก็คือ การท้องของพนักงานหญิง ซึ่งปัจจุบันมีมากถึง 200 คน จึงเกิดการตั้งคำถามว่า เราจะทำอย่างไรให้พนักงานที่อยู่ในช่วงตั้งครรภ์รู้สึกว่ามันไม่น่าใช่คนป่วยหรือผิดปกติ จากคำถามดังกล่าวกลายมาเป็นโครงการให้ความรู้เรื่องต่างๆ ในเรื่องของการตั้งครรภ์ โดยจัดอย่างต่อเนื่อง 6 ครั้งใน 1 ปี หรือสองเดือนครั้ง ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของการดูแลสุขภาพของคุณแม่ การเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ ความปลอดภัยในการทำงานสำหรับคนตั้งครรภ์ ฯลฯ โดยจะเชิญผู้เชี่ยวชาญมาให้ความรู้ในแต่ละกิจกรรมที่เกิดขึ้น

สิ่งที่น่าสนใจคือ ทางองค์กรนั้นได้ต่อยอดในเรื่องการดูแล เช่นเมื่อทราบว่าการตั้งครรภ์จะขอให้ย้ายไปทำงานยังตำแหน่งที่สบายกว่าเดิม มีจุดนั่งพัก และใกล้ห้องน้ำ รวมทั้งให้สิทธิ์ที่นั่งรถโดยสารก่อนทั้งการเดินทางไปและเดินทางกลับ เมื่อคลอดลูกแล้วสิ่งที่องค์กรสนับสนุนต่อเนื่องจนเป็นนโยบายส่งเสริมก็คือการให้นมแม่เลี้ยงบุตร แต่การปั๊มนมแม่จำเป็นต้องอยู่ในสถานที่ที่สะอาดและมิดชิด ดังนั้นทางองค์กรจึงจัดสถานที่ให้เป็นห้องปั๊มนมแม่หรือมุมนมแม่โดยเฉพาะซึ่งได้รับการตอบรับจากพนักงานหญิงซึ่งมีจำนวนมากเป็นอย่างดี โครงการนี้นอกจากจะช่วยสานสายสัมพันธ์อันลึกซึ้งระหว่างแม่กับลูกแล้ว ยังสร้างความรู้สึกดีๆ ให้เกิดขึ้นกับองค์กรซึ่งทำให้พนักงานเห็นว่าคุณภาพชีวิตดีๆ ให้เกิดขึ้นเสมอ

ในเรื่อง **Happy Heart** ด้วยความที่บริษัทมีพนักงานจำนวนมากจึงมองเรื่องนี้เป็นข้อเด่นในด้านจำนวน ดังนั้นจึงประสานกับทางสภาอากาศไทยเพื่อบริจาคโลหิตในทุกๆ 3 เดือน โดยจะมีรถรับบริจาคโลหิตเคลื่อนที่มารอรับบริจาคเลือดจากพนักงาน ซึ่งโครงการเช่นนี้ทุกๆ องค์กรสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้

ในด้านของ **Happy Society** บริษัท เดลต้าอิล็คโทรนิคส์ (ประเทศไทย) จำกัด จะมีมูลนิธิเพื่อทำกิจกรรมเพื่อสังคมอยู่ที่ประเทศไต้หวันโดยจะประสานงานในส่วนของประเทศไทยตลอด โดยจะมีกิจกรรมที่หลากหลายไม่ว่าจะ

เป็นการมอบทุนการศึกษาให้กับเด็กชาวเขา นอกเหนือจากมอบทุนแล้วก็ไปปรับปรุงเรื่องระบบส่องสว่างให้กับโรงเรียน หรือแม้จะเป็นการสร้างห้องน้ำ ในด้านของชุมชนใกล้เคียงบริษัทนั้นจะมีกิจกรรมต่างๆ ที่เข้าสู่โรงเรียนและวัดเช่นกัน

สิ่งที่น่าสนใจสำหรับการทำกิจกรรมเพื่อสังคมของ บริษัท เอลต้าอิล็ค โทรนิคส์ (ประเทศไทย) จำกัดก็คือการนำกระบวนการทำงานไปประยุกต์ใช้ในการทำกิจกรรม ซึ่งนอกจากจะมีพนักงานเข้าร่วมกิจกรรมแล้วยังมีผู้บริหารลงไปด้วย ทำให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีต่อชุมชน ต่อสังคมรอบข้าง รวมทั้งยังมีครอบครัวของพนักงานที่เข้าร่วมกิจกรรม ซึ่งเป็นการกระชับความสัมพันธ์ที่ดี ตัวอย่างโครงการเพื่อสังคมที่ทางบริษัทถือว่าเป็นโครงการยอดเยี่ยมที่นำมาใช้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ก็คือโครงการ ‘ทำดีทำสวัสดี’ จุดเริ่มต้นโครงการนี้นั้นมาจากที่พนักงานท่านหนึ่งอยากเชิญชวนผู้ร่วมงานไปทำบุญกับวัดบ้านเกิดที่จังหวัดสมุทรสงคราม

จากการลงพื้นที่สำรวจนั้นพบว่าวัดแห่งนั้นเป็นวัดที่ขนาดใหญ่แต่ขาดการบำรุงรักษาเนื่องจากปัจจัยต่างๆ ไม่เพียงพอ ดังนั้นทีมงานจึงมีการระดมความคิดและได้ลงความเห็นว่าจะเปลี่ยนจากการทำบุญแบบถวายสิ่งของเป็นการไปทาสีสิ่งปลูกสร้างต่างๆ ภายในวัดแทน

เมื่อลงพื้นที่จริงนั้นได้มีการเตรียมทีมงานโดยแบ่งออกเป็นกลุ่มตามความชำนาญ โดยทีมที่มีความชำนาญน้อยสุดจะอยู่ในหน้าที่เตรียมพื้นที่นั้นคือขุดลอกสีเก่าและทำความสะอาด ผู้ที่ชำนาญขึ้นมาอีกให้อยู่ทาสี และทีมสุดท้ายคือเก็บความเรียบร้อยของงาน ซึ่งผลงานก็ออกมาประสบความสำเร็จด้วยดี แต่สิ่งที่เกิดขึ้นนอกเหนือจากนั้นก็คือปฏิสัมพันธ์ของคนในองค์กรที่เข้าร่วมกิจกรรมดีขึ้น เพราะเมื่ออยู่ในทีมอาสาแล้วแต่ละคนจำต้องถอดตำแหน่งในหน้าที่การงานออก มีการพูดคุยกันระหว่างกิจกรรมทำให้เกิดสายสัมพันธ์อันดีและเข้าอกเข้าใจกันมากขึ้น ซึ่งเมื่อกลับมาสู่การทำงานในชีวิตประจำวัน

แล้วส่งผลให้เกิดความราบรื่นในการทำงานมากขึ้น มีการประสานงานในต่างแผนกที่ดีขึ้น

เมื่อกิจกรรมในวันแรก เกิดขึ้นก็ได้มีชาวบ้านผู้ที่สนใจได้เชิญชวนให้จัดกิจกรรมเช่นนี้ขึ้นอีกในวัดละแวกบ้านของเขาซึ่งอยู่ในจังหวัดเดียวกัน เมื่อทีมงานเดินทางลงพื้นที่ไปสำรวจจึงพบว่านอกจากวัดจะทรุดโทรมแล้วชุมชนยังเกิดความขัดแย้งในการร่วมมือกันทำนุบำรุงศาสนสถานของชุมชน เมื่อหาข้อสรุปและระดมทุนเรียบร้อยแล้ว ทีมจิตอาสาจึงลงพื้นที่เพื่อฟื้นฟู

ความเป็นจริงแล้วชาวบ้านมีใจอยากที่จะทำนุบำรุงวัดของตนเอง แต่ด้วยการแบ่งฝักฝ่ายก็ทำให้เกิดช่องว่าง เมื่อทีมอาสาสมัครมาเติมเต็มในจุดนี้ก็คล้ายตัวเชื่อมจากภายนอกที่ทำให้พวกเขายากจะเปิดใจเข้ามามีส่วนร่วม จากวัยรุ่นเข้ามาลงมือลงแรง ก็มาถึงผู้หลักผู้ใหญ่หาข่าวปลามาเลี้ยง จากชุมชนที่ไม่ค่อยลงลอยกันก็หันมาช่วยเหลือ จากวัดที่เคยเป็นหนี้เพราะไม่มีผู้มาเข้าทำบุญ ก็กลายมาเป็นวัดที่ทุกคนต่างอยากแวะเวียนมาเติมเต็มศรัทธาจนสามารถใช้หนี้หลายสิบล้านได้หมดภายในหนึ่งปี ทั้งหมดนี้มาจากจุดเริ่มต้นเล็กๆ ที่เรียกว่าจิตอาสาจากกลุ่ม ‘อัมแปรง’ ที่สร้างสุขให้เกิดขึ้นกับพนักงาน ผู้บริหาร และชุมชน

นอกจากนี้บริษัทยังเปิดให้เป็นแหล่งศึกษาเรียนรู้ด้านอิเล็กทรอนิกส์และการประหยัดพลังงานของทั้งชุมชนและหน่วยงานต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นภาครัฐและเอกชน ซึ่งแม้ทีม Happy Workplace ของบริษัทจะเข้มแข็งในการจัดกิจกรรมต่างๆ อยู่แล้วแต่ก็ไม่เคยหยุดนิ่งที่จะพัฒนา โดยยังมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างต่อเนื่องจากทีม Happy Workplace ของบริษัทอื่นๆ

ในด้านของ **Happy Relax** นั้น บริษัทจะจัดภูมิทัศน์ภายในสถานที่ที่ทำให้พนักงานผ่อนคลาย โดยจะมีน้ำตก ปลาสวยงาม และสวนหย่อม อีกมุมหนึ่งนั้นยังมีกิจกรรมให้ผ่อนคลายด้วยการเดินลีลาซึ่งพนักงานต่างให้การตอบ

รับอย่างล้นหลาม

ส่วนด้าน **Happy Brian** ทางบริษัทได้ทำ MOU กับหลากหลายหน่วยงานอย่างเช่น มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ ซึ่งทำให้พนักงานได้มีโอกาสได้ต่อยอดทางการศึกษาทั้งในระดับปริญญาโท และปริญญาตรี ซึ่ง MOU นั้นได้มีการเจรจาเรื่องการจ่ายค่าเทอมด้วยการหักผ่อนจากบัญชีเงินเดือนของพนักงาน เป็นการเพิ่มแรงจูงใจและแบ่งเบาภาระไปในตัว โดยที่ผ่านมาจบการศึกษาแล้วในหลายรุ่น และผู้บริหารให้การสนับสนุนอย่างเต็มที่ นอกเหนือจากนี้ยังมีการเตรียมความพร้อมบุคลากรใหม่ด้วยการเปิดฝึกรงานให้กับมหาวิทยาลัยต่างๆ ได้เข้ามาสัมผัสชีวิตการทำงานของบริษัท อีกทั้งยังมีการสนับสนุนให้พนักงานเริ่มเพิ่มเติมด้านภาษาโดยเปิดศูนย์การสอนภาษาภายในองค์กร

สำหรับ **Happy Soul** นั้นเป็นกิจกรรมที่จัดอย่างสม่ำเสมอโดยจะเชิญชวนพนักงานไปทำบุญตามวัดต่างๆ รวมทั้งเปิดโอกาสให้พาครอบครัวพนักงานเดินทางไปด้วย และเมื่อมีการทำบุญใหญ่ประจำปีเกิดขึ้น จำนวนข้าวของที่มาร่วมทำบุญนั้นมีจำนวนมากจึงได้มีการประสานงานเพื่อบริจาคข้างของให้กับโรงเรียนที่ยากไร้หรือหน่วยงานต่างๆ ของชุมชนที่ต้องการความช่วยเหลืออย่างเช่น กิจกรรมวันสงกรานต์นั้นแต่เดิมทางองค์กรได้ห้ามพนักงานเล่นน้ำกันเนื่องจากมีเครื่องจักรที่ไวต่อความชื้น แต่ท้ายสุดพนักงานก็ยังมีการแอบเล่น ดังนั้นจึงเปลี่ยนระบบคิดใหม่ โดยจัดให้มีพิธีรดน้ำดำหัวเกิดขึ้นผู้อาวุโสขึ้นซึ่งนอกจากพนักงานจะได้สืบสานวัฒนธรรมตามประเพณีแล้ว ยังได้เชื่อมความสัมพันธ์ต่อผู้บริหารในระดับต่างๆ อีกด้วย อีกทั้งยังมีการให้ความรู้เรื่องการดูแลสุขภาพในวันหยุดยาวและการเดินทางไกล

ด้าน **Happy Money** นั้นนอกจากจะให้ความรู้ด้านการบริหารจัดการเงินแล้ว ยังเปิดสหกรณ์เครดิตยูเนียนให้พนักงานได้อัดออม ซึ่งในยุคเริ่มแรกนั้นพนักงานยังให้ความสนใจไม่มาก แต่เมื่อผ่านมาเป็นระยะเวลาเกือบ 10 ปี

นั้นมียอดการออมนับพันล้านบาท โดยผู้ที่อยากเข้าร่วมการออมแต่ละคนจะสามารถกรอกแบบฟอร์มเพื่อหักเงินผ่านบัญชีเงินเดือนได้ตามความสมัครใจ อีกทั้งยังปล่อยกู้ดอกเบี้ยต่ำให้กับสมาชิกเพื่อลดการกู้ยืมสินเชื่อนอกระบบ เช่นเดียวกับการผ่อนชำระที่อยู่อาศัยที่บริษัทก็ทำ MOU กับธนาคารเพื่อเข้าระบบผ่อนจ่ายเช่นนี้เหมือนกัน

กิจกรรม **Happy Family** นั้นจะมีงานสำคัญๆ เกิดขึ้นในวันพ่อและวันแม่แห่งชาติ ซึ่งจะมีกิจกรรมเชิดชูคุณชुความรักในสถาบันครอบครัว โดยมีผู้บริหารเข้าร่วมแลกเปลี่ยนความรู้และให้แนวคิดในการใช้ชีวิตครอบครัวทุกครั้ง

ทั้งหมดนี้คือกิจกรรมบางส่วนที่ทางบริษัทเดลต้าอิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) ได้จัดทำขึ้นภายใต้แนวคิด Happy Workplace ซึ่งหลังจากขับเคลื่อนไประยะหนึ่งแล้วนั้นบรรยากาศในการทำงานภายในองค์กรกลับไม่เหมือนเดิมอีกต่อไป นั่นเพราะกิจกรรมต่างๆ ที่พนักงานได้เข้าร่วมนั้นได้สลายกำแพงในหัวใจของแต่ละคนลง หัวหน้าที่เคยเป็นคนแข็งแกร่งดั่งก็เข้าใจลูกน้องเพิ่มมากขึ้น ลูกน้องจากที่เคยแข็งแกร่งดั่งก็รับฟังหัวหน้าและลดเงื่อนไขในการทำงานมากขึ้น

จากกิจกรรมที่หนึ่ง สอง สาม เรื่อยมานั้น พฤติกรรมในความสัมพันธ์เริ่มค่อยๆ เหนียวแน่นมากขึ้น บางคนถามว่าการลงทุนทำกิจกรรมแบบนี้หากตีเป็นตัวเลขแล้วจะมีความคุ้มค่ามากแค่ไหน? บริษัท เดลต้าอิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด นั้นใช้กลวิธีร่วมพลังใจด้วยการที่บริษัทออกทุนในการทำกิจกรรมให้ครั้งหนึ่ง ส่วนที่เหลือมาจากน้ำใจของพนักงานที่ช่วยสมทบ ตรงนี้หากมองในมุมเจ้าของบริษัทนั้นการที่พนักงานไปทำงานเพื่อสังคมในนามบริษัท บริษัทย่อมได้ชื่อเสียงกลับมาซึ่งเป็นการเสริมภาพลักษณ์ขององค์กรต่อสังคม ความคุ้มค่าจึงไม่ได้เกิดขึ้นเพียงตัวเลขอย่างเดียว หากแต่ยังมีเกียรติยศที่สังคมมอบให้ซึ่งมีมูลค่ามหาศาล ส่วนในมุมของพนักงานนั้นเมื่อเขาได้เข้าเป็น

ส่วนหนึ่งของกิจกรรมอาสาช่ย่อมเกิดความภาคภูมิใจในการดำเนินชีวิต และรู้สึกถึงควมมีคุณค่าที่เพิ่มมากขึ้นในตัวเองที่ได้เป็นส่วนหนึ่งในการทำควมดีร่วมกับบริษัท เป็นเสมือนครอบครัวเดียวกัน และจะนำพาไปสู่การพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน

Happy Workplace จะประสบความสำเร็จในองค์กรได้อย่างไร?

นี่คือคำตอบจากประสบการณ์ตรงของบริษัทเทลต้าอิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด

1. การทำงานต้องทำแบบร่วมศูนย์ โดยเฉพาะบริษัทที่มีขนาดใหญ่ย่อมมีหลายแผนก หากต่างคนต่างทำงาน กิจกรรมต่างๆ ที่เกิดขึ้นอาจซ้ำซ้อน กระจัดกระจาย สร้างเงื่อนไขการแข่งขัน ดังนั้นจึงต้องร่วมศูนย์เป็นหนึ่งเดียว และเชิญผู้มีจิตอาสาในทุกแผนกทุกฝ่ายเข้าร่วม เพราะหากบังคับความสุขย่อมไม่เกิด

2. การสื่อสารกันสำหรับทีมสร้างสุขนั้นต้องอย่างต่อเนื่อง อาจจะทำทุกสัปดาห์ทุกเดือน ตั้งแต่ระดับบนและล่าง โดยแจ้งข่าวสารทางอีเมล บ้ายไว้นิล เพื่อให้ทุกคนทราบความเคลื่อนไหว

3. บรรจุโครงการ Happy Workplace ให้อยู่ Orientation เพื่อให้พนักงานรับทราบและทำความเข้าใจตั้งแต่แรกเริ่มเข้าทำงาน โดยให้ทุกคนมองหามุมที่ขาดหายไปและมาร่วมเติมเต็มกับองค์กร

4. ในช่วงเริ่มแรกนั้น งบประมาณจะเป็นเงื่อนไขสำคัญขององค์กรที่ยังไม่เข้าใจเรื่อง Happy Workplace ซึ่งทีมสร้างสุขอาจจะได้รับการสนับสนุนไม่เต็มจำนวน ดังนั้นเพื่อให้กิจกรรมขับเคลื่อนไปได้ย่อมต้องมีการเรียงรายจากผู้มีจิตอาสาและศรัทธา ยกตัวอย่างในเรื่องของการทำสัปดาห์นั้น ทางบริษัทเทลต้าอิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด จะสนับสนุนมาแค่หนึ่งส่วน ที่เหลือพนักงานรวบรวมทุนในการจัดการ และเมื่อลงมือดำเนินการแล้วต้องเชิญผู้บริหารเข้าร่วมด้วยทุกครั้งเพื่อให้รับรู้ถึงสิ่งดีๆ ที่เกิดขึ้นในกิจกรรม หลังเสร็จกิจกรรมต้องมีการรายงานผลเพื่อให้ทุกคนรับทราบและสร้างความอยากในการมีส่วนร่วมครั้งต่อไป

แซร์ประสบการณ์การสร้างสุขในแบบ บริษัท กิจเจริญ การ์เมนต์ (1993) จำกัด โดยคุณธนิตเชษฐ์ เดชผล

มีคำถามแรกเกิดขึ้นว่า เราจะสร้างความสุขให้เกิดขึ้นอย่างไรให้กับองค์กร? คำตอบคือ **‘เราต้องเปิดใจ’**

การเปิดใจก่อนเป็นอันดับแรกนั้นจะทำให้โครงการสร้างสุขสามารถขับเคลื่อนได้อย่างยั่งยืน เพราะเมื่อการสร้างสุขให้เกิดขึ้นอย่างแท้จริงกับคนในองค์กรนั้นเป็นเรื่องที่ต้องอาศัยเวลา แรงกาย แรงใจ เราจึงต้องกำหนดให้เป็นโครงการเพื่อความยั่งยืนตลอดไป

บริษัท กิจเจริญ การ์เมนต์ (1993) จำกัด ก่อตั้งเมื่อปี 2518 เริ่มต้นก่อตั้งในฐานะผู้ผลิตเครื่องแบบนักเรียนที่ได้คุณภาพจนเติบโตและได้รับความไว้วางใจจากองค์กรชั้นนำระดับประเทศ ในปี 2555 บริษัทได้รับการรับรอง ISO 9001-2008 โดยปัจจุบันมีพนักงานกว่า 200 คน

ในส่วนของโครงการ Happy Workplace นั้นเริ่มต้นจากที่ผู้บริหารเปิดใจรับโครงการและอยากสร้างความสุขให้เกิดขึ้นกับพนักงาน โดยมีแนวคิดว่ายากให้องค์กรแห่งนี้เป็นบ้านหลังที่สองของพนักงาน ซึ่งมีสโลแกนว่า ‘กิจเจริญใช้ใจยิ้ม ใจทำงาน’ ด้วยแนวเช่นนี้ทำให้กิจเจริญสร้างแนวทางการสร้างสุขขึ้นจริงๆ ในแบบฉบับของตัวเอง

บริษัท กิจเจริญ การ์เมนต์ (1993) จำกัด เป็นองค์กรท้องถิ่น เต็มโตมาในแบบอุตสาหกรรมครอบครัว ซึ่งผู้บริหารในยุคปัจจุบันเล็งเห็นว่าหากจะก้าวสู่ความเป็นสากลในอนาคตนั้น จำต้องนำโครงการ Happy Workplace มาปรับใช้ให้เกิดขึ้นในองค์กร และเติมเต็มในส่วนที่ขาดหาย คือ

1. ให้พนักงานมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรม
2. ให้พนักงานเข้าใจเรื่องการทำงานเป็นทีม
3. ให้มีกระบวนการทำงานที่ชัดเจน
4. ให้พนักงานมีความสุขในการทำงานอย่างยั่งยืน โดยมีนโยบายความสุขว่า ‘คิดอย่างสร้างสรรค์ ร่วมกันสร้างสุข พัฒนาเชิงรุก สนุกกับงานอย่างยั่งยืน’ โดยมีมาส์คอตเป็นรูปไก่หนุ่ม ที่สื่อแสดงให้เห็นถึงการกระตือรือร้นในการทำงาน

สโลแกนในการสร้างองค์กรแห่งความสุขนั้นคือ ‘สร้างสรรค์ สร้างสุข สนุกกับงาน’ โดยสร้างสรรค์นั้นคือการคิดอะไรใหม่ๆ และนอกกรอบ สร้างสุขคือการสร้างความสุขทั้งภายในและภายนอก ส่วนสนุกกับงานนั้นคือทำให้ความรู้สึกของการทำงานไม่เหมือนการทำงาน

ถามว่าบุคลากรในการสร้างสุขเริ่มแรกนั้นมาอย่างไร? คำตอบคือมาจากใจอาสาเป็นอันดับหนึ่ง และทีมที่ทำงานก็ต้องสร้างตัวเองให้มีความสุขเสียก่อน โดยแบ่งหน้าที่การทำงานอย่างชัดเจนเป็น 4 ทีม คือทีมประชาสัมพันธ์ ทีมองค์ความรู้ ทีมปฏิบัติการ และทีมประเมินผล จากเดิมแค่ 8 คน ทุกวันนี้มีทีมงานเพิ่มขึ้นเป็น 16 คน

แล้วเราจะรู้ได้อย่างไรว่าพนักงานของบริษัท กิจเจริญกาเมนต์ (1993) จำกัด เกือบ 200 คนนั้น ขาดความสุขด้านใดบ้างในขณะนี้?

นั่นคือความท้าทายของทีมงาน และนำไปสู่การใช้เครื่องมือที่เรียกว่า Happynometer โดยให้พนักงานแต่ละคนจะกรอกแบบสอบถามประมาณ 100 ข้อแล้วนำข้อมูลมาจัดเรียงเป็นกราฟแสดงความสุขทั้ง 8 ด้าน ซึ่งจะทำให้เห็นชัดว่าด้านไหนที่ต้องรีบเร่งแก้ไข ซึ่งผลที่ออกมาก็คือด้าน ‘Happy Money’ และจากผลชีวิตนี้ก็นำมาสู่กิจกรรมต่างๆ ในการให้ความรู้เกี่ยวกับการใช้เงิน



เครื่องมืออีกตัวหนึ่งที่ทีมสร้างสุขนำมาใช้วัดก็คือ MapHR ซึ่งเป็นเครื่องมือที่ใช้วัดสุขภาวะในระดับองค์กรโดยจะวัดใน 5 มิติคือ 1. ระบบการจัดการ(Management) 2. บรรยากาศและสภาพแวดล้อม (Atmosphere &) 3. กระบวนการสร้างสุขภายในองค์กร (Process) 4. สุขภาพกายและสุขภาพใจ (Health) 5. ผลลัพธ์ขององค์กร (Result) โดยเครื่องมือนี้จะช่วยให้เราโฟกัสในการแก้ไขปัญหาได้ถูกจุด ซึ่งเมื่อวัดบริษัท กิจเจริญกาเมนต์ (1993) จำกัด ก็พบว่าสิ่งที่ต้องแก้ไขเป็นอันดับแรกก็คือเรื่อง Health ซึ่งนำมาสู่กิจกรรมการออกกำลังกายต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นการเต้นประกอบเพลงประจำบริษัท โดยจะให้พนักงานเต้นทุกๆ ปายสามโมงของวันทำงานเพื่อเป็นการผ่อนคลาย และจัดให้มีการประกวดเต้นเพื่อสร้างแรงจูงใจในการบริหารร่างกาย

เมื่อมีเครื่องมือ Happynometer และ MapHR เราจะต้องวัดด้วยเครื่องมือตัวใดก่อน?

จากประสบการณ์ตรงของทีมสร้างสุขในบริษัท กิจเจริญกาเมนต์ (1993) จำกัด นั้น พวกเขาได้เริ่มต้นจาก MapHR ก่อนและตามด้วย Happynometer จากนั้นนำข้อมูลทั้ง 2 ส่วนมาวิเคราะห์ โดยเริ่มจากคนที่รู้จักจริงที่สามารถตอบแบบสอบถามได้ชัดเจน และกระจายสู่พนักงานในระดับล่าง

มีจุดน่าสังเกตคือทีมสร้างสุขเน้นในเรื่องความต้องการให้การดูแลสุขภาพเป็นเรื่องของความยั่งยืน ดังนั้นจึงมีการแต่งเพลงของบริษัทที่จะใช้เต้นกันเอง ออกแบบท่าเต้นกันเอง แทนที่จะไปจ้างนักเต้นแอโรบิกมาเต้นนำหลังเลิกงาน ซึ่งผลอาจจะได้ความสุขแค่ชั่วคราว

ในด้านบรรยากาศการทำงานนั้น หลายๆ ที่คงออกแบบห้องทำงานเหมือนกับบริษัท กิจเจริญกาเมนต์ (1993) จำกัด โดยจะแบ่งสัดส่วนกันขอบเขตชัดเจนในแต่ละแผนก แต่ละฝ่าย และไม่มีการปรับเปลี่ยนเลยในหลายๆ ปี ทีมสร้างสุขจึงคิดโครงการประกวดห้องทำงานขึ้นมาโดยใช้ชื่อว่า

‘สร้างสรรค์ห้องให้น่าอยู่’ โดยให้แต่ละห้องนั้นส่งคอนเซ็ปต์ในการปรับปรุงห้องตัวเองและลงมือแปลงโฉมห้องทำงานเดิมๆ ให้มีบรรยากาศที่แปลกตาออกไป บางห้องเป็นสีเขียวเน้นธรรมชาติ บางห้องเป็นทะเล หรือออกแบบปลาสวยงาม ซึ่งผลที่ได้ออกมานี้นอกจากเจ้าของห้องจะได้บรรยากาศห้องใหม่ที่แปลกตาแล้ว เพื่อนๆ ต่างแผนกยังได้สนุกสนานไปกับบรรยากาศที่หลากหลายในที่ทำงานอีกด้วย

ส่วนในเรื่อง Management หลายๆ บริษัทต่างมีอยู่แล้วในเรื่องของการให้รางวัลกับพนักงานที่ไม่ขาดไม่วาย

Out Come Map คือสิ่งที่องค์กรเป็นอยู่และจะทำต่อไป นั่นคือ อยากให้พนักงานองค์กรรู้สึกอยากมาทำงานในทุกเช้า โดยแยกการดูแลเป็น 2 ส่วน คือ Life Skill และ Work Skill โดย Life Skill นั้นจะมุ่งเน้นในการลดจำนวนของพนักงานที่ขาดลามาย ส่วนตัว Work Skill จะใช้ระบบ Team Work หรือว่า 7ส. สะสาง สะอาด สะดวก สุขลักษณะ สร้างสรรค์ (สามัคคี และสิ่งแวดล้อม)

กิจกรรมที่สร้างสรรค์ออกมาตลอดเพื่อตอบโจทย์ความสุขทั้ง 8 ด้านที่ผ่านมานั้นได้แก่

1. Happy Body มีการบริหารร่างกายก่อนเลิกงาน และภายในชั่วโมงทำงานช่วงบ่าย โดยใช้เพลงบริษัทที่แต่งขึ้นเอง มีกิจกรรมกีฬาสัมพันธ์ประจำปี
2. Happy Heart มีการเยี่ยมไข้พนักงาน, กิจกรรมวันเกิดที่ให้ของขวัญ อันเกิดประโยชน์แก่พนักงานจริงๆ, มีข้าวฟรีในช่วงกลางวัน, รดรับส่งพนักงาน, หอพักฟรี และการจัดงานศพให้กับพนักงาน
3. Happy Relax นั้นมีการจัดกีฬา และงานปีใหม่ ซึ่งในปัจจุบันยังมีโจทย์ที่ต้องคิดกันต่อในเรื่องของความยั่งยืน
4. Happy Brain มีจัดพื้นที่ห้องสมุดให้พนักงาน มีการฉายหนังช่วงพัก

กลางวัน และมีการให้พนักงานยืมหนังสือกลับบ้าน อีกทั้งยังมีโครงการเสียงตามสายโดยมีคลื่นวิทยุเป็นของตนเองซึ่ง

5. Happy Money มีการออมให้กับพนักงาน มีตลาดนัดสินค้าราคาประหยัดในช่วงพักเที่ยง

6. Happy Soul มีการจัดการทำบุญในเทศกาลที่สำคัญ และมีการจัดอบรมจริยธรรมภายในองค์กร

7. Happy Family จัดให้มีกิจกรรมวันแม่ ประกวดภาพถ่ายคู่รักในวันวาเลนไทน์

8. Happy Society มีการรับบริจาคเพื่อช่วยเหลือในภาวะฉุกเฉินต่าง มีการร่วมมือกับองค์การบริหารส่วนตำบลและ องค์การบริหารส่วนจังหวัดในการจัดกิจกรรมวันเด็ก รวมถึงโรงเรียนเด็กยากไร้

ข้อคิดของทีมสร้างสุขจาก บริษัท กิจเจริญ การ์เมนต์ (1993) จำกัด ก็คือในเรื่องของการเปิดโอกาสที่จะสร้างสุขให้กับองค์กรนั้นนอกจากทีมงานผู้สร้างสุขจะต้องเปิดใจก่อนแล้ว สิ่งท้าทายการทำงานก็คือจะอย่างไรให้ผู้บริหารเห็นความสำคัญและให้การสนับสนุน เพราะความสุขจะเป็นสิ่งที่วัดค่าได้ยาก และจะอย่างไรให้ยั่งยืน

สิ่งที่จะเกิดขึ้นหลังจากการสร้างองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งความสุขนอกเหนือจากผลผลิตที่เพิ่มขึ้นแล้ว เราจะเห็นได้ว่าพนักงานมีการพัฒนาตนเองในหลายๆ ด้าน และหากองค์กรของทุกคนมีความสุขอยู่แล้วนั้น สิ่งที่ต้องถามต่อก็คือท่านจะหยุดเพียงเท่านั้นอย่างนั้นหรือ?

**แซร์ประสบการณ์บริษัท สยามเดนโซ
แมนูแฟคเจอร์ จำกัด**

โดยคุณสิทธิพร ชลายน

ผู้ช่วยผู้จัดการทั่วไปแผนกธุรการ

บริษัท สยามเดนโซ่ แมนูแฟคเจอริ่ง จำกัด ก่อตั้งประเทศไทยตั้งแต่ปี 2002 ตั้งอยู่นิคมอมตะนคร มีพนักงานในปัจจุบันทั้งสิ้น 4,100 คน ซึ่ง 60%-70% นั้นคือพนักงานผู้หญิง

ความโดดเด่นของบริษัทสยามเดนโซ่ฯ นั่นก็คือได้เข้าโครงการ Happy Workplace ตั้งแต่เริ่มโครงการเพราะเล็งเห็นว่าหากพนักงานมีความสุขในการทำงานก็ย่อมส่งผลดีต่อผลผลิตของบริษัท ซึ่งตลอดระยะเวลาที่ทำโครงการนั้นได้รับรางวัลจากองค์กรด้านสังคมต่างๆ มาโดยตลอด

รางวัลที่บริษัทถือได้ว่าเป็นรางวัลใหญ่รางวัลหนึ่งที่ภาคภูมิใจก็คือรางวัลจากการประกวดคุณภาพของโรงงานในเครือกว่า 400 แห่งทั่วโลก โดยได้รับรางวัล President Award ภายใน 2 ปีหลังจากก่อตั้ง ซึ่งทั้งหมดทั้งมวลจากการวัดผลนั้นเชื่อมโดยตรงกับความสุขในการทำงานของพนักงาน

กิจกรรมแรกที่บริษัทสยามเดนโซ่ฯ ภูมิใจนำเสนอก็คือโครงการ 5ส. ซึ่งนอกจากจะแบ่งทีมงานในระดับบริหารแล้ว ยังมีตัวแทนระดับพนักงานขึ้นไปโดยใช้ชื่อว่า 5ส. Sprit man โดยให้แต่ละทีมนั้นคิดโครงการที่อยากจะปรับปรุงในแผนกของตนเองและใช้หลักการ 5ส. เข้าดำเนินการ มีการแชร์ความคิดกับหน่วยงานอื่นๆ และจัดให้มีกรรมการตัดสิน

จัดกิจกรรม KAIZEN (แนวคิดการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพโดยมุ่งเน้นการมีส่วนร่วมของพนักงานทุกคน เพื่อแสวงหาแนวทางใหม่ๆ เพื่อปรับปรุงการทำงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ดีขึ้น โดยปรับปรุงอย่างต่อเนื่องไม่มีที่สิ้นสุด) โดยเปิดโอกาสให้พนักงานนำเสนอสิ่งที่ตนเองปฏิบัติอยู่

ว่าอยากปรับปรุงอะไรให้ดีขึ้น โดยกำหนดให้ 1 เดือน พนักงาน 1 คนต้องส่ง KAIZEN 1 แผ่น โดยคนที่ส่งมานั้นจะได้รับรางวัลเป็นเงินโอนเข้าบัญชีทันที 20 บาท แต่หากประเมินคะแนนแล้วได้มาก รางวัลก็จะมากขึ้นตั้งแต่ 30-5,000 บาท และหากสะสมคะแนนตั้งแต่ 20,000 คะแนนขึ้นไปจะได้รับรางวัลเป็นเงิน 100,000 บาท ซึ่งโครงการนี้พนักงานจะได้มีส่วนร่วมในการปรับปรุงคุณภาพงานและตัวองค์กรเองจะได้กลับในเชิงคุณภาพของผลผลิต

มีกิจกรรมด้านความปลอดภัย CCCF (Completely Check Completely Find out) โดยมีการแบ่งระดับอันตรายออกมาเป็นระดับ 3 ระดับ A-เสียชีวิต ทุพพลภาพ พิการ หรือสูญเสียอวัยวะ B-บาดเจ็บหรือหยุดการผลิต และ C-บาดเจ็บเล็กน้อย(ไม่หยุดงาน ไม่หยุดการผลิต) ซึ่งพนักงานแต่ละคนจะต้องประเมินความปลอดภัยในที่ทำงานของตนเองและกรอกแบบฟอร์มเรื่องความปลอดภัย โดยในทุกๆ 3 เดือนจะต้องส่งแบบประเมินอันตรายมาให้ทางบริษัทเพื่อนำข้อมูลมาปรับปรุง ซึ่งพนักงานที่ส่งข้อมูลมาให้นั้นจะได้รับรางวัลต่างๆ เช่น รม หรือของใช้ต่างๆ เป็นการตอบแทน

อีกกิจกรรมที่น่าสนใจคือกิจกรรม Einsteinler โดยเพิ่มศักยภาพของพนักงานในฝ่ายผลิตให้มีความรู้ในการซ่อมแซมเครื่องจักรเบื้องต้น โดยจะมีการอบรม 3-6 เดือนแล้วแต่ความยากง่ายของเครื่องจักร และจะมีค่าตอบแทนเป็นเงินที่เพิ่มให้นอกเหนือจากเงินเดือนประจำ



ในส่วนของ Happy Workplace ทางบริษัทได้ทำครบทั้ง 8 ด้าน อาทิ ในด้าน Happy Soul นั้นได้นิมนต์พระสงฆ์มาให้พนักงานได้ร่วมทำบุญในเดือนเกิดของตนเอง โดยเดือนหนึ่งจะนิมนต์พระมา 2 ครั้ง เพื่อให้ครอบคลุมพนักงานในกะกลางวันและกลางคืน ซึ่งตรงจุดนี้เองจะช่วยลดการลากิจของพนักงานในด้าน Happy Money นั้นเมื่อถึงวันเงินเดือนออกและวันโบนัสออก (หนึ่งปีแจกโบนัส 3 ครั้ง) บริษัทจะเชิญธนาคารต่างๆ มาขายประกัน ซึ่งจะใช้เป็นส่วนลดหย่อนภาษีได้ หรือจะเก็บออมก็แล้วแต่ความสมัครใจ

ด้าน Happy Family เราจะจัดให้มีวัน Family Day เพื่อให้พนักงานได้เปิดโอกาสท่องเที่ยวกับครอบครัว ไม่ว่าจะเป็นสวนสัตว์ หรือสถานที่ท่องเที่ยวต่างๆ โดยมีความคิดพื้นฐานที่ว่าหากครอบครัวมีความสุข พนักงานของเราก็จะทำงานอย่างมีความสุขไปด้วย

อีกส่วนหนึ่งซึ่งทำมานานถึง 10 ปีแล้วก็คือมุนมแม่ โดยเปิดโอกาสให้พนักงานมาปัมนมเก็บได้ตามความสะดวกตลอดวันทำงาน และมีบริการถุงเก็บน้ำนม เครื่องปัมนม รวมทั้งมีบริการจัดส่งนมให้กับลูกที่อยู่ต่างจังหวัด สิ่งที่น่าสนใจสำหรับบริษัทที่มีพนักงานหญิงจำนวนมากอย่างสยามเดนโซก็คือ ในช่วงที่เกิดวิกฤตเศรษฐกิจสหรัฐ(วิกฤตแฮมเบอร์เกอร์) ซึ่งกรรมการบริหารมีมติให้ลดจำนวนพนักงานลงถึง 20% จากจำนวนการลดพนักงานเช่นนี้ถือว่ามากและเสี่ยงต่อการขาดแคลนบุคลากรในอนาคตเมื่อเศรษฐกิจฟื้นตัวอีกครั้ง สิ่งที่ฝ่าย HR ทำก็คือวิเคราะห์หาจำนวนพนักงานหญิงที่กำลังตั้งครรภ์และที่ลาคลอดบุตร ซึ่งตัวเลขที่ได้กลับมาก็คืออยู่ที่ 20% และทำการยื่นข้อเสนอให้พนักงานที่กำลังตั้งครรภ์ลาได้อย่างไม่มีกำหนดโดยจะให้ผลตอบแทนเป็นรายเดือน 70% จากอัตราเงินเดือนที่ได้รับ ส่วนผู้ที่ลาคลอดแล้วนั้นให้อยู่ดูแลบุตรจนกว่าอายุจะครบ 1 ปี

สิ่งที่ได้กลับมาจากการกำหนดข้อตกลงนี้ก็คือบริษัทไม่ต้องจ้างพนักงานใหม่ซึ่งต้องใช้เวลาในการเรียนรู้ 3-6 เดือน ซึ่งเมื่อยอดการผลิตกลับมาเป็นเช่นเดิมก็สามารถเรียกพนักงานเก่าจำนวนดังกล่าวกลับมาผลิตได้ทันที ซึ่งปัจจุบันกำหนดให้เป็นสวัสดิการสำหรับพนักงานที่ท้องเดือนแรกและต้องการลาหยุด โดยได้รับเงินเดือน 70%

ด้าน **Happy Heart** นั้นมีโครงการจัดรถบัสปรับอากาศรับส่งเพื่อเดินทางกลับบ้านยังต่างจังหวัดในช่วงเทศกาลสงกรานต์ โดยระยะแรกให้ไปกลับฟรี แต่เมื่อมีการจองและไม่ได้กลับจริงจึงมียอดค่าใช้จ่ายที่ต้องสูญเสียเพิ่มขึ้นเพิ่มขึ้น ดังนั้นจึงกำหนดให้มีการเก็บค่ารถบัสปรับอากาศในราคาเทียบเท่ารถบัสพัดลม โดยผู้บริหารทุกฝ่ายจะมายืนส่งพนักงานในวันกลับบ้านเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจ สิ่งนี้จะทำให้พนักงานลางานในวันกลับมาทำงานน้อยลง

สำหรับ **Happy Society** นั้นทางบริษัทจัดให้มีกิจกรรม CSR อยู่อย่างต่อเนื่อง โดยมุ่งเน้น 3 สิ่งหลักคือสิ่งแวดล้อม ด้านนี้จะเป็นการนำพนักงานทำกิจกรรมปลูกป่าโกงกางซึ่งอยู่ใกล้กับบริษัท รวมถึงการปลูกกะหล่ำ อีกทั้งยังมีการจัดตั้งธนาคารขยะโดยวางรูปแบบให้เป็นโครงข่ายกับโรงเรียนโดยรอบ สิ่งหลักอีกก็คือด้านความปลอดภัย โดยจัดให้มีกิจกรรมทาสีถนนตามจุดเสี่ยงหรือจุดที่เสี่ยง รวมถึงเครื่องหมายต่างๆ สนับสนุนๆ สุดท้ายคือการพัฒนาคุณภาพชีวิตโดยจะมีการสนับสนุนวีลแชร์ให้กับผู้พิการ รวมถึงการกลับไปซ่อมแซมดูแล

Happy Relax นั้นคงเหมือนหลายๆ ที่ที่มีการจัดกิจกรรมปีใหม่ แต่ที่แตกต่างออกไปคือได้จัดสร้างห้องซ้อมดนตรีไว้ให้สำหรับคนที่รักดนตรีหรืออยากฝึกซ้อมฝึกฝนโดยเฉพาะ

Happy Brain จัดให้มีการพัฒนาความรู้ทางด้านต่างๆ รวมทั้งอบรมเรื่องภาษาอังกฤษและญี่ปุ่น หากไปสอบวัดระดับผ่านในเกณฑ์ที่กำหนดนั้นจะมีเงินรางวัลให้ตามเกณฑ์ที่ได้

เมื่อคุณสิทธิพร ชลาชน แห่งบริษัทสยามเดนโซได้แชร์ประสบการณ์กับผู้เข้าร่วมแล้ว บรรยายากาศที่น่าสนใจมากก็คือ แต่ละคนได้แชร์ประสบการณ์การทำงานของตัวเองกลับในหมวดหมู่ของ Happy 8 ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของมอร์นิ่งทอร์กระหว่างหัวหน้าและลูกน้องในหน่วยต่างๆ เรื่องของเงินกุ้ตดอกเบี้ยต่ำ เรื่องของการทำบุญในสถานที่ทำงานในวันสำคัญทางพุทธศาสนา กิจกรรมวันเด็กที่บริษัทอนุญาตให้พาบุตรหลานมาเที่ยวในที่ทำงานได้ กิจกรรมร้องเพลงรักส่งพนักงานกลับบ้านในวันวาเลนไทน์ จัดรถไฟฟรีให้เด็กได้เที่ยวในวันเด็ก จัดงานสอยดาวสิ่งของเหลือใช้จากพนักงาน ซึ่งทั้งหมดนี้คือการเติบโตของเครือข่าย Happy Workplace ซึ่งทุกองค์การสามารถนำไปปรับให้เป็นเอกลักษณ์ของตนเองได้อย่างไม่รู้จบ เพื่อความสุขอันยั่งยืนของคนทำงาน

บริษัทไทยซัมมิต ฮาร์เนส จำกัด (มหาชน)

ทำ Happy Workplace แล้วได้อะไร?

นั่นคือคำถามจากวิทยากรของบริษัทไทยซัมมิต ฮาร์เนส จำกัด (มหาชน) ซึ่งมีพนักงานในเครือนับหมื่นคน และทำโครงการ Happy Workplace ในองค์กรมาถึง 7 ปีเต็ม ซึ่งผลที่ได้รับนั้นคุ้มค่ามากกว่ายอดขายการผลิตที่เพิ่มขึ้น



สิ่งที่วิทยากรจากบริษัทไทยซัมมิทฯ ตั้งธงไว้คือ การทำ Happy Workplace อย่าเพิ่มมองเรื่องงบประมาณไว้เป็นอันดับแรก เพราะทุกบริษัท โดยเฉพาะบริษัทเล็กๆ นั้นมีงบประมาณในขีดจำกัด แต่หากปรับทัศนคติใหม่และเริ่มตั้งธงใหม่ว่า ‘เราต้องการพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงาน’ กระบวนการทำงานจะเกิดขึ้นทันที

ทุกวันนี้ทุกบริษัทล้วนอยู่ท่ามกลางกระแสความเปลี่ยนแปลงที่รุนแรงและรวดเร็ว หากไม่พร้อมรับมือกับความเปลี่ยนแปลงองค์กรอาจจะล้มลงได้ นั่นจึงเป็นที่มาที่ไปว่าทำไมองค์กรต้องเปลี่ยนแปลงการบริหาร โดยเฉพาะในการที่จะเพิ่มยอดหรือคุณภาพของผลิตภัณฑ์นั้นผูกโยงกับความสุขของพนักงานโดยตรง ซึ่งตรงนี้ผู้บริหารต้องทำความเข้าใจและเป็นหน้าที่สำคัญที่ผู้จะลงมือทำโครงการ Happy Workplace นั้นต้องแสดงให้เห็นว่าความสุขของพนักงานเกี่ยวข้องโดยตรงกับความเจริญเติบโตของบริษัท การจะก้าวเข้าสู่องค์กรแห่งความเป็นเลิศนั้นมีปัจจัยหลักอยู่ 3 อย่าง

1. High Trust ความเชื่อใจ / ความสุข

ความไว้วางใจซึ่งกันและกันระหว่างองค์กรและพนักงานในองค์กรนั้นต้องเริ่มต้นจากความสุขของพนักงาน

2. Produce Knowledge ความรู้ใหม่

จะอย่างไรให้ทุกคนช่วยกันคิดช่วยกันหาความรู้ใหม่ในการพัฒนาองค์กร แต่ความรู้ใหม่นี้ไม่ได้หมายถึงเรื่องการผลิตผลิตภัณฑ์อย่างเดียว แต่รวมไปถึงความรู้ใหม่ในการใช้ชีวิตอยู่ร่วมกันกับสังคมและครอบครัว

3. Team Decisions การทำงานเป็นทีม

การจะทำงานเป็นทีมได้นั้นเป็นสำคัญสุดและยากสุด แต่เราต้องทำให้เกิดขึ้นให้ได้

โครงการ Happy Workplace จะเกิดขึ้นได้จะต้องมีการบริหารคนที่ดี การมีกระบวนการทำงานที่ดี การมีวัฒนธรรมองค์กรที่ดีมีความสุข นั้นหมายความว่าเราต้องเข้าสู่ยุคของการปรับเปลี่ยนเพราะรูปแบบการบริหารคนและงานที่ใช้กันอยู่ทุกวันนี้มันคือรูปแบบที่ใช้กันมานานกว่า 50 ปี ซึ่งหากยัง

คนอยู่ในจุดเดิมจะไม่สามารถเปลี่ยนแปลงได้ทันทั้งที่องค์กรหลายองค์กร
เน้นงานเป็นตัวตั้ง ไม่ได้เอาคุณภาพของคนเป็นตัวตั้ง แต่ต้องกลับกันเพราะเมื่อ
คนอยู่ได้องค์กรจะอยู่ได้

ความสุขจากการทำงานเกิดขึ้นได้จาก

1. ทำงานได้ คือมีความรู้ความสามารถ และทักษะในการทำงาน
2. ใช้ชีวิตได้ คือใช้ชีวิตร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้
3. อยู่ในที่ทำงานได้ คือทำงานร่วมกับผู้อื่นได้

กระบวนการจัดการบริหารองค์กรแห่งความสุข

องค์กรแห่งสุขของบริษัทไทยซัมมิทฯ นั้นเริ่มต้นที่ความต้องการที่จะ
เปลี่ยนตั้งแต่ระดับผู้บริหารองค์กร โดยมีวิสัยทัศน์ว่า

‘พนักงานของเราคือทรัพย์สินที่มีค่าที่สุดในองค์กร ดังนั้นเราจะยกระดับ
ศักยภาพและคุณภาพชีวิตของพนักงานของเราอย่างต่อเนื่อง เราให้คุณค่ากับ
ความหลากหลายในองค์กรทุกเพศ ทุกวัย ทุกระดับการศึกษา ทุกสัญชาติและ
ทุกเชื้อชาติจะได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกัน’

ยกตัวอย่างเช่น ที่บริษัทไทยซัมมิทฯ รับสาวประเภทสองเข้าทำงาน
เป็นจำนวนมาก โดยบริษัทมองว่าเป็นโอกาสเพราะได้คนที่มีทั้งความอดและ
ละเอียดในการทำงาน อีกทั้งบริษัทยังอนุญาตให้สาวประเภทสองทุกคนใส่ชุด
ผู้หญิงไปทำงานได้ แต่สิ่งที่ต้องให้ความใส่ใจก็คือมุมปรัญญา ในการแสดงออก
แต่นั่นก็คือความต่างที่ต้องเปิดใจยอมรับ

การมอง Happy Workplace ขององค์กรแห่งนี้จะมองใน 4 มิติหลักๆ
คือ

1. สุขภาวะทางกาย (Happy Body) ปัจจุบันเราพบสภาวะโรคอ้วนที่
เพิ่มขึ้นของพนักงาน การที่จะจัดให้มีกิจกรรมในการออกกำลังกายอย่างกีฬา
สี่เพียงไม่กี่วันต่อปีนั้นไม่สามารถตอบโจทย์ในการมีสุขภาพที่ดีได้ ดังนั้นองค์กร
จึงหันมาดูแลสุขภาวะทางกายตั้งแต่การกินอาหารที่พอเหมาะต่อการใช้งานใน

แต่ละวัน นั้นรวมไปถึงสุขภาวะทางจิตด้วย

2. สุขภาวะทางสังคม (Happy Society) ทุกวันนี้เราสามารถติดต่อกับคนอื่นในอีกซีกโลกหนึ่งได้ แต่เราเคยสังเกตไหมว่าในครอบครัวนั้นเราได้พูดคุยกันอย่างจริงจังเลย เราต่างมีมุมมองของตัวเองจนกลายเป็นระยะห่าง เมื่อสังคมเป็นแบบนี้เราต้องหันกลับมามองใหม่ ปฏิบัติตัวกันใหม่ได้ เพราะคำว่าครอบครัวถือเป็นรากฐานของคุณภาพชีวิตที่ดี อย่าปล่อยให้ครอบครัวต้องเดียวดาย

3. สุขภาวะทางปัญญา (Happy Brain) เกิดจากความรู้สึกที่พอเพียง และการให้ ซึ่งหากเราไม่ปลูกฝังด้านนี้ให้พนักงานจะเกิดภาวะของการแก่งแย่งชิงดีชิงเด่น เกิดคำอ้างในการหาเงินเพื่อผลประโยชน์ของตัวเองให้มากที่สุด ฉะนั้นการจะทำให้มีสุขภาวะทางปัญญาได้เราต้องปลูกฝังความพอเพียงให้เกิดขึ้นในจิตใจ โดยเฉพาะคำอ้างที่ว่าทำงานเพื่อเงินให้อยู่รอดนั้นจะนำมาซึ่งการแตกแยกของครอบครัว ยกตัวอย่างเช่นการให้นมแม่ หากคิดแต่เพียงว่าเมื่อคลอดลูกแล้วต้องให้ลูกกินนมกระป๋องนั้นก็เข้าสู่ความเป็นคนที่มองแต่ประโยชน์ด้านเงินอย่างเดียว ทั้งที่สามารถหาทางออกด้วยการให้นมแม่ก็ทำได้ เราต้องมองบทบาทของเงินในฐานะที่เป็นเครื่องอำนวยความสะดวกอย่างหนึ่ง ไม่ใช่สิ่งที่สำคัญที่สุดในชีวิต

4. สุขภาวะทางจิตใจ (Happy Soul) แม้เงินเดือนดี สวัสดิการดี แต่ไม่ได้ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตสักเท่าไร หากแต่ที่ส่งผลมากที่สุดก็คือ สุขภาวะทางกาย สุขภาวะทางสังคม สุขภาวะทางปัญญา และสุขภาวะทางจิตใจ

การที่จะทำ Happy Workplace ให้สำเร็จจำเป็นต้องกำหนดเป็นนโยบายของบริษัท และหากอยากรู้ว่าพนักงานต้องการความสุขแบบไหนนั้น ทีมผู้สร้างความสุขต้องเชิญตัวแทนพนักงานในทุกระดับเข้าร่วมระดมความคิดเห็นเพื่อเข้าถึงความต้องการที่แท้จริง เมื่อเราลงมือทำกิจกรรมผ่าน 1 ปีต้องมีการประเมินว่าสิ่งที่ทำลงไปนั้นได้สร้างความสุขเพิ่มขึ้นแค่ไหน

นักสร้างความสุขต้องเข้าใจถึงตัวโครงการ Happy Workplace ซึ่งมีทั้งหมด 8 ด้านเป็นอย่างดีก่อน ทั้งนี้ก็เพื่อที่เราจะสามารถสร้างกิจกรรมที่สามารถตอบโจทย์ความสุขทั้งพนักงานทั้ง 8 ด้านได้อย่างตรงจุด

และที่สำคัญเราต้องรู้จักสร้างสุขให้เกิดขึ้นกับตัวเองก่อน

จากบริษัททั้งหมดที่ได้มาแชร์ประสบการณ์การทำ Happy Workplace ในองค์กรของตนเองนั้น เราจะเห็นได้ว่าประการแรกที่สำคัญจริงๆ ในการเดินทางสู่องค์กรแห่งความสุขไม่ได้อยู่ที่งบประมาณ แต่อยู่ที่การเปิดใจและเห็นพ้องต้องกันของทุกฝ่ายที่จะนำพาองค์กรตนเองสู่ความเป็นองค์กรที่ยั่งยืน เพราะกระแสการเปลี่ยนแปลงที่ดีและเร็วขึ้นนั้นย่อมกระตุ้นความเครียดให้กับบุคลากร การทำให้บุคลากรมีความสุขในการทำงานก็เท่ากับได้บุญพื่อนอันแข็งแกร่งเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่รุนแรง

หากองค์กรเป็นดั่งเรือข้ามสมุทรที่ต้องเผชิญกับคลื่นลมไม่รู้จบ ลูกเรือที่พร้อมรับทุกสถานการณ์นั้นมีความยิ่งกว่าสิ่งใด



พลิกวิกฤติ
สู่ความสำเร็จด้วย
Happy workplace

28 สิงหาคม 2558
ณ โรงแรมแกรนด์ เมอร์เคียว ฟอรั่ม
ถนนรัชดาภิเษก กรุงเทพฯ

ขอต้อนรับทุกท่านเข้าสู่งาน ‘พลิกวิกฤติ สู่ ความสำเร็จ ด้วย Happy Workplace’ ขอเรียนเชิญ ผอ.พิษณุ มุนิกานนท์ ผู้อำนวยการบริหารมูลนิธิพัฒนาอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มไทย ในฐานะผู้จัดการในโครงการส่งเสริมองค์กรสุขภาวะในอุตสาหกรรมแฟชั่น

“โครงการนี้เน้นอุตสาหกรรมแฟชั่น แต่ก็ไม่ได้ปิดกั้นนะครับ เราเชื่อว่า Happy Workplace ทำได้หมด Keyword มันก็คือว่า เราจะสร้างยังไงกับคำว่างานที่มีคุณค่าในองค์กรสุขภาวะ อันนี้ก็เลยใช้เป็นสโลแกน Creating Decent Work in Happy Workplace วันนี้อยากให้ทุกท่านได้ประโยชน์ ท่านมาก็คงหวังประโยชน์ เรามาลองตั้งคำถาม

1. คุณภาพชีวิตคุณเป็นอย่างไร ? ไม่ใช่เฉพาะวันนี้ เอาปัจจุบันและอนาคต

“ในปัจจุบันท่านอาจจะตอบได้ แต่ผมจะถามเลยไปถึงอนาคต ขออีกสัก 5 ปี ถ้าเราคิดต่อว่า คุณภาพชีวิตอีก 5 ปีของเราจะเป็นอย่างไร? มันจะเกิดคำถามที่ว่า “ฉันสมารถที่จะทำให้มันดีได้ไหม” ท่านคิดว่าได้ไหมครับ? ชีวิตเราเองเรากำหนดได้ไหม? ผมชวนท่านคิดต่อ ในครอบครัวกำหนดได้ไหม หลายท่านบอกว่า ข้างนอกดูใหญ่ แต่ทำไมข้างในครอบครัวตัวนิดเดียว โดยเฉพาะผู้ชาย (พูดติดตลก) คุณภาพชีวิตครอบครัวใครเป็นคนกำหนดครับ? ตัวคุณหรือเปล่า หรือคู่สมรส หรือลูก หรือใคร? ในที่ทำงาน คุณภาพชีวิตของคุณ ใครเป็นคนกำหนด? ตัวคุณเองหรือเจ้านาย หรือลูกน้อง ใครเป็นคนกำหนดครับ? เริ่มจะตอบไม่ได้แล้วใช่ไหมว่าฉันเป็นคนกำหนด ที่มากไปกว่านั้นคือ สังคม เราจะกำหนดได้ไหมคุณภาพชีวิตของคนทั้งสังคม? เพราะฉะนั้นจะเห็นมิติมุมมองของคำว่า ‘คุณภาพชีวิต’ มันเกี่ยวกับเราแน่นอน แต่ปัจจัยมันหลายอย่าง คำถามก็คือ คุณภาพชีวิตของเรา ถ้าอยากให้อันนี้ต้องมีองค์ประกอบอะไรครับ? แล้วเรามีมาตรฐานไหมครับที่จะไปให้ถึง เราเคยทราบไหมครับว่าคุณภาพชีวิตที่ดีนั้น มันดูตรงไหน? วัดตรงไหน? ที่เราบอกว่าดีหรือไม่ดี เราเอาอะไรวัดครับ? เอาความรู้สึกอย่างเดียวหรือเปล่า ถ้าอย่าง

นั่นก็แสดงว่ามันไม่แน่นอน บัจฉัยที่ผมถามเมื่อกี้ส่วนใหญ่ก็คือ เหมือนกรอบของคำว่าคุณภาพชีวิตนั้นแหละ เพราะฉะนั้นคนเราหนึ่งคนองค์ประกอบมันเยอะแยะไปหมด คำถามก็คือว่า โดยเฉลี่ยแล้ว ท่านสุขหรือทุกข์มากกว่า เน้นช่วงทำงาน ท่านสุขหรือทุกข์มากกว่ากัน ? ส่วนใหญ่เกือบร้อยละเก้าสิบจะตอบว่า ‘ทำงานนั้นทุกข์ล้วนๆ’ จะเจอปัญหานี้ตลอด อยากจะสุขแต่มันสุขไม่ได้ เพราะว่า คนอื่นมันทำให้ทุกข์ เพราะฉะนั้นที่บอกว่า คุณภาพชีวิตคุณดีหรือไม่ดี เวลาส่วนใหญ่ของเราไม่ค่อย Balance อยู่แล้ว ใช้เวลาทำงานเยอะกว่า

“ลองย้อนกลับมามองภาพใหญ่ ถ้าสมมุติว่าคนในประเทศคุณภาพชีวิตไม่ดี พวกเราคิดว่าประเทศของเราจะแข็งแรงไหมครับ ? จะเจริญเติบโตไหมครับ ? มันก็จะติดกับดักติดหล่มอยู่นี้แหละไม่ไปไหน สภาพทุกวันนี้มันเครียดมาก ประเทศไปไม่ได้ ที่ไปไม่ได้ก็ลงมาพื้นฐานของพวกเรานี้แหละ มันไปต่อไม่ได้ เพราะ คุณภาพชีวิตไม่ได้ตามมาตรฐาน ฉะนั้นภาพใหญ่โครงการนี้มันเลยออกมาเพื่อแก้ปัญหาตรงนี้ รองรับตรงนี้ อุตสาหกรรมแพชั่นของเรา อยากเป็นทีหนึ่งในอาเซียน นี่คือเป้าหมายเลยนะครับ แต่ตอนนี้เจออุปสรรคเยอะแยะที่ไปไม่ถึง ปัญหาหลักจริงๆที่ส่วนใหญ่เรามองก็คือ ผลผลิตต่ำคุณภาพต่ำ ต้นทุนสูง ฯลฯ แต่พื้นฐานจริงๆ ผมว่าอยู่ตรงนี้ คือ ‘เราไม่มีการพัฒนาคนที่เป็นมาตรฐานให้มีคุณภาพชีวิตดีขึ้น’ พอคุณภาพชีวิตไม่ดี องค์กรก็คุณภาพไม่ดีด้วย พอองค์กรไม่ดี สังคมประเทศชาติมันไปต่อไม่ได้ นี่คือรากของปัญหาโครงการนี้เจาะปัญหาเพื่อจะแก้ ท้ายที่สุดมาแยกระดับคุณภาพชีวิตของคนอุตสาหกรรมเราผมว่า แรงงานมีมากกว่าล้านคน แต่ลงทะเบียนจริงๆประมาณแปดแสนคน และมีมูลค่าส่งออกเยอะมากกว่า 2,400 ล้านเหรียญสหรัฐ”

วิสัยทัศน์ของโครงการ

“สร้างเสริมคุณภาพชีวิตและพัฒนาองค์กรสุขภาวะในอุตสาหกรรมแพชั่น เพื่อพัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขันของอุตสาหกรรมแพชั่น ให้เรามีความสุขในการทำงาน ทั้งในงานและนอกงานอย่างชัดเจนสำหรับโครงการนี้

“ทำธุรกิจเราหวังผลกำไร แต่ผลกำไรต้องมาพร้อมกับความสุข จะทำ
ยังไงให้คนสำราญงานสำเร็จ และพัฒนาอย่างต่อเนื่องตลอดไป หลายคนท้วง
ว่า คนจะสำราญได้ยังไง ถ้างานยังไม่สำเร็จ โครงการนี้เป็นการสร้างคนให้ เก่ง
ดี มีความสุข พื้นฐานอยู่แค่นี้ แล้วมันจะไปต่อยอดอื่นๆ เอง มันจะวิ่งไปถึง
ผลผลิตที่ดี มีกำไร คุณภาพชีวิตดีขึ้น หลายๆ บริษัทเมื่อเข้าร่วมโครงการกับ
เราแล้ว บอกว่า ‘พวกเราอยู่ที่นี้โคตรมีความสุขเลย’ เราอยากได้นิยามคำนี้ใหม่
ในองค์กรเรา ?

ความท้าทาย

- จะเปลี่ยนนิสัยคนได้หรือ ?
- เปลี่ยนได้ก็ตอนอบรมเท่านั้นแหละ กลับไปทำงานก็เหมือนเดิม
- ฉันทะเปลี่ยนได้ แต่คิดจะให้ไปเปลี่ยนคนอื่น แค่คิดก็ท้อแล้ว
- ฯลฯ

“

คุณภาพชีวิตคุณ
และองค์กร
ขึ้นอยู่กับคุณแล้ว
อย่ามัวรอเวลา
ลงมือทำเลยครับ

!!!

”

Session 1 : Inspiration

อะไรทำให้ Happy Workplace เป็นจุดเปลี่ยน
พลิกจากวิกฤตเป็นความสำเร็จ ?

นายแพทย์ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์

ผู้อำนวยการสำนักสนับสนุนสุขภาวะองค์กร สำนักงานกองทุน
สนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.)

“ผมว่าพวกเราทำงานในอุตสาหกรรมของเราไปเรื่อยๆ เราไม่รู้ตัวหรอก
ว่าเรามีความแตกต่างจากคนอื่นยังไง มุมมองใหม่ๆ การมองเห็นอะไรใหม่ๆ
คำว่า ‘วิกฤต’ มี 2 ความหมาย คือ คนที่ไม่ได้เตรียมตัว เขาเรียก ‘วิกฤต’
แต่คนที่เตรียมตัวเขาเรียกว่า ‘โอกาส’ 2 คำนี้มีความหมายเดียวกัน เพราะ
มันคือเวลาเดียวกัน ทุกคนในห้องรวมถึงผม มีโอกาสเจอเวลาแบบนี้หมดเลย
เพียงแค่ใครจะเตรียมตัวได้ดี และผลจากการเตรียมตัวมันจะมีผลลัพธ์แตกต่าง
กันโดยสิ้นเชิงด้วย เวลาเราวัดความสุข เราวัด 3 คน คือ เจ้าแก่ บริษัท และ
พนักงาน หรือบางที ลูกค้าต้องมีความสุขด้วย

“บางคนบอกการที่มีทางเลือกมากนั้น คือโอกาส บางคนบอก นั่น
คือวิกฤต มนุษย์ทุกคนบนโลกใบนี้ไม่ว่าใครก็แล้วแต่ มันมีค่านี้ในตัว คือ
‘Happiness’ แต่ค่านี้ไม่มีอยู่ในที่ทำงาน เพราะ 50-60 ปี ที่แยกคำว่า ที่
ทำงานกับที่บ้านออกจากกัน บ้านเขาบอกว่าเป็นที่ที่มีความสุข แต่ที่ทำงาน
ไม่จำเป็น เพราะเป็นที่ที่มาทำงานแล้วรับเงินเดือนเพราะคุณมาทำงาน แต่วัน
นี้มาพบว่า โลกเปลี่ยนครับ เปลี่ยนแรงด้วย เวลาเด็กมาทำงานจะมี 2 คำถาม
คือ ‘เงินดีไหม ? มีความสุขไหม ?’ เด็กบางคนไม่ใช่คำว่าความสุข แต่ใช้คำ
ว่า ‘อยู่ได้ไหม ?’ เขาถามเพราะความสุขที่เขาควรจะได้รับ ความสุขที่เขาคิด
ว่าควรจะเป็นแบบนี้แหละ เขาถึงจะอยู่ได้อย่างมีความสุข ใครกันที่จะเป็น
คนที่โชคดีเจอทุกอย่าง เจอคำว่า ‘Happyness’ มันก็ต้องเริ่มถามก่อนว่า



มีความสุขไปทำไม ?

“คุณค่าของการสร้างสุขของคนในองค์กร คือ การที่องค์กรก้าวหน้าขึ้น ถ้าเรา
 ขึ้น 2 อย่าง คือ ปัญหาจะลดลง โอกาสจะมากขึ้น หมายถึงว่าแต่ก่อนที่ไม่ได้
 ทำอะไรหรือว่าได้ผลผลิตไม่ดีเพราะว่าระบบการทำงานมันไม่เป็นทีมเดียวกัน มัน
 ขัดกัน มันเสียโอกาสโดยไม่รู้ตัวไปเยอะแยะไปหมด แต่พอวันหนึ่งเราเริ่มคุยกัน
 เราเริ่มเป็นเพื่อนกันมากขึ้น เวลาเท่าเดิม แต่ได้มากขึ้น เพราะมันเปลี่ยนจาก
 การทำร่วมกันมาเป็นช่วยกันทำ ทำร่วมกันไม่ได้หมายถึงช่วยกันทำ แต่มันคือ
 การถูกสั่งให้มาทำในทีมเดียวกัน การทำเป็นทีมต้องมีคุณสมบัติ คือ Manage
 Skills คือ ทำได้มากกว่าหนึ่ง คุณรู้ไหมการที่คุณทำจาก 1 ไป 2 ได้ สิ่งที่เปลี่ยน
 คืออยู่ในหัวคุณนั้นแหละ กระบวนการคิดคุณจะเปลี่ยน คนยังมีทักษะในการ
 ทำงานมากกว่าหนึ่งเท่าไร สิ่งที่มีมันจะออกมามากที่สุดคือสมองซีกขวา ที่ผ่าน
 มาคนทั้งโลกจะถูกบังคับให้ใช้สมองซีกซ้าย คือใช้มือ เพราะทุกครั้งที่เปลี่ยนมือ
 มันได้มีกระบวนการคิดใหม่ ลองสังเกตตัวเองดูนะครับ เขาเชื่อว่าความสุขใน
 การทำงานมันคือการทำให้คนในที่ทำงานเกิด 2 อย่างขึ้น อย่างแรกคือ ชีวิต
 ดีขึ้น เมื่อชีวิตดีขึ้น ผลผลิตก็มากขึ้น ทั้งหมดนี้จะเรียกว่าความสุข ทักษะใน

การใช้ชีวิต ทักษะในการทำงาน เก่งอย่างเดียวยางที่ก็เอาตัวไม่รอด ความรู้ท่วมหัวเอาตัวไม่รอด เพราะอะไร ? เพราะความรู้คือ Work คือทักษะในการทำงาน แต่ที่เขาไม่มีคือทักษะในการใช้ชีวิต ต่อให้จบ ได้ออกเตอร์ ก็เอาตัวไม่รอด เพราะมันทำเรื่องง่ายๆ ไม่เป็น ทำเป็นแต่เรื่องยากๆ การจัดการชีวิต มันเป็นเรื่องยากมากสำหรับเขา นี่คือนิสัยที่เกิดขึ้นจริง แล้วพวกเรามามองมุมใดมุมหนึ่ง เราจะเห็นจุดเด่นของมุมหนึ่ง แต่ไม่เห็นอีกมุมหนึ่ง

“ชีวิตมนุษย์คนเราทั้งโลก ตกอยู่กับคำ 3 คำ คือ งาน คน ที่ทำงาน คำ 3 คำนี้ พวกเรตกหมดเลย แต่มายู่ววันนี้ 3 คำนี้เปลี่ยนหมดเลย รู้ไหม ? เวลาทำงานแล้วรู้สึกไม่ได้เป็นพวกเดียวกัน คุณจะไ้ทำงานน้อยกว่าที่ควร เพราะคุณขาดปฏิสัมพันธ์ในการทำงานที่ไร้รอยต่อ มันจะมีรอยต่อเสมอ มันจะสะดุด เพราะรู้สึกไม่ได้เป็นพวกเดียวกัน ความต่างคนมันสูงมากแล้วเราจะทำยังไงให้มาทำงานร่วมกันได้ มือแต่ละมือมาช่วยกันทำไม่ใช่ช่วยกันทำให้พัง และหลายๆ คนกำลังเขียนกรอบให้ตัวเอง เข้าสู่จุดอับ ติดกับดักตัวเอง หลายๆ คนในที่นี้เป็นแบบนี้ หรือการสร้างกำแพงให้ตัวเอง หลายๆ คนเริ่มส่องกระจกดูตัวเอง หาอะไรเยาะเย้ยไปหมด คำว่า Happy Workplace หรือองค์กรแห่งความสุข เราจะทำตัวนี้ให้องค์กร ส่องกระจกดูตัวเองก่อนไหม คนอื่นทำอะไร ? คนอื่นเขาคิดอะไร ? คนอื่นเขาเป็นยังไง ? คนอื่นเขามีเหมือนเราหมดเลย แต่ทำไมผลลัพธ์เขาต่างจากเราเหลือเกิน เราอยากเป็นอย่างเขาทำไมเราเป็นไม่ได้ ? คำถามพวกนี้ต้องใช้เครื่องมือเหล่านี้ มันถึงจะเห็นภาพมากขึ้น คือไม่ไร้รอยต่อ

“คนรุ่นที่แล้วก็รุ่นต่อมาจะต่อกันยังไงในการทำงานในธุรกิจเราองค์กรเราให้ดำเนินต่อไปได้ คนไม่พร้อม ต่อให้งานดียังไงก็สำเร็จไม่ได้ เพราะว่ามันทั้งหมดมันอยู่ที่คน หลายๆ องค์กรรู้แล้วว่า เครื่องจักรแพงๆ ก็ไม่ได้หมายความว่าเราจะชนะองค์กรอื่นๆ มันต้องมีคนที่เก่งในการควบคุมเครื่องจักร มันต้องมีคนคิดในการสร้างทีม ต้องมีคนคิดในการสร้างมือ สร้างหัวใหม่ๆ ทั้งหมดนี้กลับมาเรื่องคนล้วนๆ เลย และวันนี้เราพบว่า การแข่งขันบนโลกใบนี้กลับมา

สำเร็จด้วยการกลับมาทำเรื่องคน เรื่องคนต้องคิด เรื่องการพัฒนาต้องคิด ประเทศไทยอีก 20 ปีข้างหน้า เมืองไทยจะเป็นสังคมผู้สูงอายุ ณ วันนี้เสื้อผ้าเครื่องแต่งกาย ไม่อยู่ในหัวผู้สูงอายุ เราเพิ่งรู้ว่าโถส้วมในโรงของผู้สูงอายุกับวัยรุ่น สูงต่างกัน 1 เซนติเมตร หมายความว่าอนาคตโลกที่เรานั่ง จะเป็นโถผู้สูงอายุทั้งหมด เพราะวาระจะย่อเข่าขึ้นลงมันปวดเข่า โถยิ่งสูงยิ่งทำให้ผู้สูงอายุปวดน้อยลงกว่า ทุกอย่างเปลี่ยนหมดแม้กระทั่งการใช้ชีวิต

“อายุกับความสามารถมันไม่ไปด้วยกัน เราทำงานแรกๆ จะมีการฝึก พอทำงานไปเรื่อยๆ จะเริ่มเป็นมืออาชีพ พอทำไปเรื่อยๆ เราจะเริ่มเป็นอาจารย์ พอทำไปเรื่อยๆ เราจะเข้าสู่การเป็นโค้ช และเป็นทูต นำความรู้ต่างๆ ตระเวนไปสอนคนอื่น แต่สุดท้ายทุกคนจะเหมือนกันหมดคือ นักเล่าเรื่อง ชีวิตทุกคนเป็นแบบนี้ไปหมด ความสามารถในการทำงานจะลดลงเมื่ออายุมากขึ้น แต่สิ่งที่มากขึ้นคือสิ่งที่อยู่ในหัว คือประสบการณ์กับความสามารถในการสรุปวิคิด วิเคราะห์ สิ่งที่เห็น ที่มันไม่เหมือนกันเลยในชีวิต แต่ผลลัพธ์มันเหมือนกันได้ ทุกคนในห้องนี้เป็นหมด นี่คือชีวิตจริงของพวกเราในอนาคต ประสบการณ์จะสอนเราไปเรื่อยๆ ต่อไปสินค้าที่เราขายจะมี Section ของผู้สูงอายุโดยเฉพาะ เสื้อผ้า กางเกง รองเท้า ทุกอย่างจะเปลี่ยนไปหมดเลย คนเมืองจะมากขึ้น มีปัญหาความเสื่อมถอยทางคุณธรรม จริยธรรม เพราะความเป็นเมืองทำให้คนเห็นแก่ตัวมากขึ้น เรื่องคนเป็นเรื่องใหญ่ ต้องคิดเยอะ การทำ Happy Workplace เป็นการรองรับผู้ที่แปลกแยกจากสังคม ให้มีกลุ่มของเขาในที่ทำงาน เขาเรียกการจัดสมดุลชีวิต เขาไม่ได้เป็นคนอันตราย เพียงแต่เราไม่ได้เปิดพื้นที่ให้เขา ให้เขาเรียนรู้ที่จะอยู่กับคนอื่น

“อนาคตคุณเจอเด็กที่มีปัญหาเหล่านี้มาทำงานกับคุณเรื่อยๆ เด็กที่เห็นที่ทำงานเป็นแค่ส่วนหนึ่งของชีวิต ไม่ใช่ที่ที่ใช้ชีวิต หมายถึงว่าที่ที่เขาทำงานในวันนั้น ยังมีอีกหลายที่ที่เขาจะไปต่อ ความสำคัญของที่ทำงานมันจะลดลง มันจะไม่เหมือนเดิม ลูกหลานของเรานั้นแหละจะเป็นแบบนั้น ในต่างประเทศ เขาทำให้นอนยาวอยู่ในออฟฟิศ 24 ชั่วโมง เพราะเขาเชื่อว่าคนยังอยากอยู่ใน

ออฟฟิศเท่าไร่ มันจะคิดมากขึ้น ใช้หัวมากขึ้น และทำงานได้ดีขึ้น คนเราถ้ามีชีวิตที่ดีขึ้นในองค์กรก็มีความสุขมากขึ้น ใครเคยสังเกตว่าตัวเองยิ่งเครียด ยิ่งอ้วนบ้าง เพราะมีเวลาว่าง เลยต้องกิน แต่เดี๋ยวนี้เปลี่ยนไปแล้ว เวลาเครียดจะมีกิจกรรมที่เขารณรงค์กันมากมาย เช่น ปั่นจักรยาน หรือไปวิ่ง และผลของการปั่นจักรยานนอกจากสุขภาพแล้ว คือได้เพื่อน ปัญหาที่เครียดคือ ไม่มีเพื่อนพอไปทำกิจกรรมแล้วได้เพื่อน ชีวิตก็เปลี่ยน สังคมมันเปลี่ยน มันทำให้คนเลือกชีวิตอีกชีวิตหนึ่งได้”

ลักษณะสังคมไทย

- ☐ สังคมเมือง
- ☐ สังคมเสมือนจริง
- ☐ สังคมฐานความรู้และสังคมข้อมูลข่าวสาร
- ☐ สังคมแห่งอาชญากรรมที่ซับซ้อนและหลากหลาย
- ☐ ความหลากหลายของวัฒนธรรม
- ☐ สังคมปัจเจกนิยม
- ☐ สังคมวัตถุนิยม/บริโภคนิยม
- ☐ สังคมแสวงหาส่วนที่เติมเต็มในจิตใจ

“ผมไม่แปลกใจเลยนะว่าทำไมคนถึงไปปั่นจักรยานมากขึ้นหรือไปออกกำลังกายมากขึ้น เขาไม่ได้ต้องการเรื่องสุขภาพอย่างเดียวหรอกครับ เขาต้องการสุขภาพใจด้วย คือ ‘เพื่อน’ คนเมืองต้องการคำนี้ คือ ‘เติมเต็มกำลังใจ’ ทั้งหมดที่พูดมา มันเป็นเรื่องที่จะเกิดขึ้นในอีก 20 ปีข้างหน้า แต่ในทุกวันนี้มันเริ่มเกิดขึ้นแล้ว อิทธิพลที่มีต่อประเทศเรา ไม่ใช่แค่ประเทศเราเอง แต่เป็นเพื่อนบ้านอาเซียน ชีวิตลูกหลานเราไม่ได้ง่ายเหมือนเดิมแล้วเพราะอยู่กับคนครึ่งโลก เวลาเปลี่ยน คนก็เปลี่ยน สถานที่ก็เปลี่ยน เราเจอหมด แม้กระทั่งอุตสาหกรรมแฟชั่น

“11 มีนาคม 2011 เกิดวิกฤติใหญ่ในญี่ปุ่น คือ สึนามิ ญี่ปุ่นเป็นประเทศที่รู้ตัวเองว่าวันหนึ่งต้องเกิดสึนามิ ต้องเกิดภูเขาไฟระเบิด ต้องเกิดแผ่นดินไหว ญี่ปุ่นเป็นแบบนี้มาไม่รู้กี่ร้อยปีแล้ว ฉะนั้นคนญี่ปุ่นทุกคนอยู่ในห้องนี้ ถ้าเกิดแผ่นดินไหว เขารู้ว่าต้องทำอะไร ญี่ปุ่นถูกสอนมาว่า ล้มเองลุกเอง ลุกมาใช้ชีวิตปกติ เขาถูกสอนมาแบบนี้เป็นร้อยๆ ปี ฉะนั้น วิกฤตต้องเตรียมการ ‘วิกฤตคือโอกาสเมื่อคุณเตรียมการ’ สิ่งที่เรามีความรู้ปัจจุบัน มันยังน้อยนิดมากกับความจริงบนโลก เรื่องหนึ่งทำเองได้ เรื่องหนึ่งต้องให้คนอื่นช่วย นี่คือสัจธรรม เราถึงต้องทำองค์กรแห่งความสุข เพราะว่าบางอย่างคนในองค์กรทำไม่ได้ ต้องมีบางอย่างไปช่วย แต่ไม่ใช่ช่วยทุกเรื่อง ตราบใดที่คุณอยู่ในที่ทำงานเดียวกัน คุณต้องอยู่กับมันให้ได้ นี่คือโจทย์ เพราะคนที่อยู่ด้วยกันได้ ต้องปรับ 3 อย่าง 1.คือตัวเอง 2.คือตัวเขา 3.คือบรรยากาศ ทุกคนในองค์กรถูกกำหนดให้มีหน้าที่ ที่เราแชร์กันเรื่ององค์กรแห่งความสุข ไม่ใช่แค่เราอยากจะทำ แต่เราต้องทำ เพราะถ้าเราไม่ทำ สิ่งที่จะเกิดขึ้นกับเรา คือเราไม่รอด ทุกสิ่งทุกอย่างต้องช่วยกันทำ”

Session 2 : Inspiration

จากวิกฤต พลิกสู่ความสำเร็จ ด้วย Happy Workplace อย่างไร ?

คุณธนวัฒน์ เกื้อนสุริยะ

ผู้จัดการทั่วไป โรงแรม คำแสด ริเวอร์แคว รีสอร์ท

“คำแสด ริเวอร์แคว รีสอร์ท เป็นโรงแรมเล็กๆ เป็นโรงแรมที่มีธรรมชาติรองรับคุณที่นี้ทุกวัน เริ่มก่อตั้งใน พ.ศ. 2536 ในนามของบริษัท บิลเลียนสตาร์ดีเวลลอปเม้นท์ จำกัด โดยออกแบบโรงแรมเล็กๆ ที่สวยงามขึ้นตาม Concept ของ Small & Luxury Hotel เป็นโรงแรมขนาดเล็กที่มีคุณภาพสูง เน้นความสดชื่นของสภาพแวดล้อมและบรรยากาศภายในของความเป็น

สวนป่าที่ได้รับการดูแลอย่างมีระบบโดยผู้บริหารซึ่งเป็นสถาปนิกที่เอาใจใส่
ทุกรายละเอียด บางท่านในที่นี้อาจเคยได้ไปแล้ว ตัวผมเริ่มต้นมาเหมือนทุกๆ
คน คือเริ่มต้นมาจากการเรียนรู้ การเรียนรู้จากการทำงาน จริงๆ แล้วผมไม่ได้
จบเรื่องโรงแรมมา ทางบ้านอยากให้รับราชการ ผมก็เลยไปเรียนครู ประมาณ
30 ปีที่แล้ว เงินเดือนอยู่ที่ประมาณ 4 ถึง 5 พันบาท ก็เป็นครูอยู่ระยะหนึ่ง
รู้สึกว่ามันไม่ใช่ตัวเรา เลยไปสมัครเป็นพนักงานโรงแรม เงินเดือน 18,000
บาท นี่คือจุดเริ่มต้นของผม

“จริงๆ แล้วพนักงานที่นี้ไม่รู้เลยว่าความสวยงามมันอยู่ที่ไหน เพราะว่า
อยู่แล้วเกิดความเคยชิน คือตัวเรานั้น แสวงหาทุกสิ่งทุกอย่าง แสวงหาความสุข
ให้ตัวเอง แต่สุดท้ายแล้วถ้าคุณไม่รู้ คุณก็จะหาตัวเองไม่เจอ เราต้องถามตัวเอง
ก่อนว่าตัวตนเราคืออะไร เจ้านายให้ผมไปเรียนรู้ในจุดต่างๆ ผมทำงานที่นี้มา
ตั้งแต่ 2 ปีแรกที่เปิด ทุกครั้งที่ท่านเข้าประชุมจะให้ผมเข้าไปด้วย ท่านจะไม่
สอนอะไรมากมาย วัตถุประสงค์จริงๆ ที่ท่านต้องการคือ ต้องการสร้างสังคม
ต้องการสร้างบุคลากร ให้ยั่งยืนและมีความสุข ในการทำงานใช้คนจำนวนมาก
เรามีกิจกรรมอะไรหลายๆ อย่าง เช่น กิจกรรมวิถีไทย ทำอะไรที่เกี่ยวกับไทยๆ



ทำเกี่ยวกับเรื่องของพลังงาน ทำเกี่ยวกับเรื่องของสังคมและสิ่งแวดล้อม ทุกคนเริ่มมีความสุขกับการทำงาน และมีวิกฤตเกิดขึ้นที่ไม่คาดหมาย เกิดเหตุการณ์อย่างนี้อยู่ระยะหนึ่ง เราก็หาวิทยากร มาทำกิจกรรมให้พนักงาน มันก็ได้อยู่พักหนึ่ง แล้วก็กลับมาสู่จุดเดิม คือ ต่างคนต่างทำงาน วัตถุประสงค์เราคือรักษาสีสิ่งแวดล้อม ใช้พลังงานที่สะอาดขึ้น จนเกิดเป็นศูนย์เรียนรู้ขึ้นมา ใน คำแสดง ริเวอร์แคว หน่วยงานราชการของจังหวัดก็เข้ามาเรียนรู้กัน

“คำแสดงมีเนื้อที่ 100 กว่าไร่ มีต้นไม้เยอะมาก เรามีแก๊สชีวภาพ เรามีแก๊สชีวมวล การเผาถ่าน สุดท้ายสิ่งที่เราทำมากมาย เราก็ได้รางวัลมา เช่น รางวัลโรงแรมสีเขียว รางวัลกินรี รางวัลต่างมากมาย พอได้รางวัลมา ทุกคนก็ดีใจ การทำงานทุกอย่างคุณต้องเตรียมพร้อม พอเกิดวิกฤต เราก็คิดว่าจะทำอย่างไร ให้อยู่รอดในสถานการณ์นั้นๆ

วิกฤตต่างๆที่ทางโรงแรมได้ผ่านมาได้

- พ.ศ.2542 วิกฤตเศรษฐกิจต้มยำกุ้ง
- พ.ศ.2544 วินาศกรรม 11 กันยายน
- พ.ศ.2546 การระบาดของโรคซาร์ส
- พ.ศ.2547 คลื่นสึนามิและข่าวลือเชื้อนครินครินทร์มีรอยร้าว

(ปัจจัยอื่นๆ ที่เป็นปัจจัยภายนอก ล้วนแล้วแต่มีผลกระทบต่อธุรกิจโรงแรมฯ ด้วยกันทั้งสิ้น)

“หลังจากเกิดวิกฤต เราก็ใช้พุทธวิธีเข้ามาจะมีสักกี่คนที่เข้าใจ แล้วดีใจทยแตก ศาสนาพุทธสอนอะไรดีๆ มากมาย และใช้ธรรมะเข้ามาช่วย คำสอนศาสนาพุทธเป็นอะไรที่เรียบง่ายและธรรมชาติ ศาสนาพุทธไม่มีคำว่า ‘คงจะ’ มันถึงวาระหนึ่งมันก็จะเปลี่ยนไป เราก็ต้องปรับตัว ท่านก็เลยหยิบเอาหลักธรรมสอนมาสอนผม ท่านสอนผมแล้วว่า ‘มีสติ’ สติมาปัญญาจักจะเกิด โรงแรมเรามีการสวดมนต์ทุกวันจันทร์และพฤหัสบดี บางคนมองว่ามันเป็นการเสียเวลา แต่สิ่งหนึ่งที่ คุณจะ ได้ คือคุณจะได้สติ และจะได้หลายๆ สิ่งหลายๆ อย่าง โดยไม่รู้ตัว เราทำบุญกันทุกวันพระ ศาสนาพุทธเราไม่เคยเปลี่ยนแปลง โครงการ

ที่เรามีในโรงแรมมากมาย ไม่ว่าจะเป็นการทำสวนไร่นา การทำโครงการเกี่ยวกับพลังงาน เราให้พนักงานในระบบพูดคุยกัน หลายๆ โรงแรมมาดูที่ค่าแสดงเพื่อเป็นจุดเริ่มต้น

“เราพยายามทำให้พนักงานทุกคนรู้สึกว่า ที่นี่คือบ้านของเรา บางคนไม่กล้าพูด เราก็มานั่งคุยกัน ปรีक्षाหารือกันในแผนก เราเอาสิ่งที่มีอยู่ให้เกิดคุณค่าให้ได้ พนักงานทั้งหมด เรามาทำ Big Cleaning กัน เราไปขุดคลอง ขุดดิน ขุดต้นไม้ เยอะแยะมากมาย จากพนักงาน 270 คน ตอนนี้เหลือเพียง 120 คน แต่งานห้ามลดลง ทุกอย่างต้องคงเดิม เรามีโครงการเพิ่มงาน เพิ่มเงิน เราต้องสามารถดึงสิ่งที่มีอยู่ในตัวของพนักงานมาใช้ให้ได้ ‘คุณมองเห็นโอกาสในวิกฤตหรือเปล่า’ เราใช้ทรัพยากรให้เกิดค่าสูงสุด รวมถึงทรัพยากรมนุษย์ ทุกคน Happy ที่จะทำงานกัน ผมไม่กลัวเรื่องการเสียหน้า แต่ผมกลัวเรื่องการเสียโอกาสที่ดีอยู่ข้างหน้า ผมถึงฟังพนักงานทุกๆ คนในโรงแรม ผมจัดให้ทีมงานเลี้ยงกลางคืนริมน้ำ ไม่เลิศหรู แต่ธรรมชาติจริงๆ ซึ่งคนในกรุงเทพฯ ใ้ยาก ในกรุงเทพฯ มีแต่ตึก ป้าคอนกรีต เราต้องการทำตัวตนของเราว่าค่าแสดงคืออะไร สิ่งหนึ่งที่คุณต้องทำให้ได้ คือ ต้องมีสติ สติมาปัญญาเกิด สิ่งที่เราทำไปวันนี้ เราหวังผลว่า เราจะได้อะไรเข้ามาในสังคม อยากปรีक्षा เรียนเชิญท่านพบผมได้ที่ค่าแสดง ริเวอร์แคว รีสอร์ท จังหวัด กาญจนบุรี”

Room 1

คนสำราญ Life Skill ?

บริษัท น้ำตาลมิตรผล จำกัด

บริษัท ท็อปเทร็นด์ แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด

บริษัท ท็อปเทร็นด์ แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด

การพัฒนาชุมชนนักปฏิบัติ Communities of Practice (COP)

“เรารู้สึกว่าบางครั้งที่เราจัดกิจกรรม เขาทำตามบทบาทที่เรามอบให้ ทำตามแบบกิจกรรมที่เราขอความร่วมมือ เรารู้สึกว่าจะทำยังไงให้พนักงาน อินกับคำว่า Happy 8 หรือถ้าไม่อิน แต่ให้เขารู้สึกยังไงให้อินกับกิจกรรมที่เราจัดลงไปและใกล้ชิดกับวัตถุประสงค์หรือนโยบายที่เราต้องการให้เขา ท็อปเทร็นด์เกิดขึ้นมาประมาณ 30 กว่าปี แต่ก่อตั้งมาจริงๆ แล้ว 26 ปี ภายใต้ชื่อของบริษัทที่ท็อปเทร็นด์ เริ่มนำ COP มาใช้ แต่เริ่มจากผู้บริหารก่อน เพราะผู้บริหารนี้แหละเจ้าของอยากให้เรา ทุกครั้งที่เราลงกิจกรรมเด็กก็ตื่นเต้นวูบนิ่งแล้วก็วาบหายไป แล้วเราก็จะเหนื่อยทุกครั้งในการเริ่มกิจกรรมใหม่ในแต่ละเรื่อง เราต้องคิดภายใต้ Concept เดิม แต่แบบใหม่ ก็เลยเริ่มเอา COP นี้แหละเข้ามา เพราะเชื่อว่าเป็นกลไกหนึ่งที่ทำให้คนหันหน้าเข้าหากันและพูดกันได้อย่างปลอดภัยไร้กังวล

“COP แปลตามตรงเลยก็คือ ชุมชนนักปฏิบัติ ถ้าเราศึกษาวิธีการของมันจริงๆ เป็นวิธีการที่ทำให้ทุกคนหันหน้าเข้าหากันและสามารถทำให้ทุกคนพูดอะไรก็ได้โดยที่ไม่รู้สึก ว่า ‘คนๆ นี้ฉันเคยไม่ไว้วางใจมาก่อน’ ในการเริ่มต้นแค่ง่ายๆ 1.ถ้าทุกคนจะสวมตำแหน่งไหนก็ตาม ขออย่างเดียวคืออย่าคิดว่าตัวเองเป็นส่วนหรือผู้จัดการ”

COP คือ

- เป็นการรวมตัวอย่างไม่เป็นทางการ



- มีวัตถุประสงค์เพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้
- สร้างองค์ความรู้ใหม่
- มาจากกลุ่มงานที่สนใจเรื่องใดเรื่องหนึ่งรวมตัวกัน
- มีความไว้วางใจและความเชื่อมั่น ซึ่งกันและกัน

“เราจะทำทีมงานของเราอย่างไรให้เป็นทีมงานไร้พรหมแดน เราก็เลยนำ COP เข้ามา ซึ่งการเริ่มต้น COP ใน TTM เริ่มต้นเมื่อปี 2553 ด้วยการนำเป้าหมายขององค์กรมาเป็นสิ่งที่ทบทวน ทำอย่างไรจะนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ เป็นที่มา การตั้งทีมงาน ‘ไร้พรหมแดน’ แต่จะทำอย่างไรที่จะนำพาทีมสู่เป้าหมายความสำเร็จได้”

ประเด็นสำคัญ

- ความแตกต่างของงาน
- ความแตกต่างของคน
- ความเข้าใจของคน
- ทำอย่างไรจะให้มองเป้าหมายเดียวกัน ‘แสวงจุดร่วม สงวนจุดต่าง’

“ถ้าเรามีสุนทรียสนทนาในการทำงานนั้น จะทำให้งานราบรื่น ถ้าผลิตภัณฑ์มีจิตวิญญาณ แสดงว่าคนมีจิตวิญญาณ ถ้าทุกคนนำไปใช้มันจะเป็นเรื่องง่าย แต่ถ้าจะไปสู่อยอดของมันก็จะค่อนข้างยาก แต่ถ้าจะทำเรื่องยุ่งๆ ให้เป็นเรื่องง่าย ขอแนะนำให้ใช้ COP เริ่มแรกทุกคนต้องผ่อนคลาย เวลาคนอื่นพูด ขอให้ฟัง พอฟังแล้วจับประเด็น ต้องฟังให้รู้เรื่องว่าคนที่พยายามจะพูดเขาจะบอกอะไรกับคุณ บางคนพูดไม่เก่ง บางคนพูดไม่เป็น บางคนขวนขวาย ขนาคขวนขวายยังไม่รู้เลยว่าอยากได้อะไร แล้วพอกุ้ยกันไปคุ้ยกัน มามันจะเกิดความรู้สึกที่เรียกว่า ‘ปึงแวบ’ แล้วมันก็จะเกิดการทำงานที่เป็นความหมายใหม่ออกมา เราจะไม่รู้ในสิ่งที่เราอาจจะคิดว่าใช่ แล้วมันจะกลายเป็นเรื่องการสนทนาที่ยกระดับปัญญาของเราขึ้นมาเอง ถึงเวลานั้นตำแหน่งจะไม่มีเลย อันดับแรกเลยคือเราต้อง Body Scan ถึงจะมีกิจกรรมต่อไป เขาใช้วิธี

การตัดทุกอย่าง คือเอาของออกไป ตัดออกไป เช่นโทรศัพท์ เรื่องงาน ใครจะมีปัญหาอะไร ให้ลด ให้ถอดรองเท้า นั่งขัดสมาธิมานั่งรวมกัน มีการใช้แสงไฟเสียงเพลง และกลิ่นอโรมาต่างๆ มาเพื่อผ่อนคลาย คำพูดจะพาเรากลี่ยเข้าไปสู่บรรยากาศนั้นๆ หลับตา สัมผัสทุกสิ่งทุกอย่างที่เราเป็น ขอให้เราอยู่กับปัจจุบัน อยู่กับตรงนี้ เรื่องที่ผ่านมาขอให้ทิ้งมันไป ขอให้เราหามันให้เจอ ความสุขที่อยู่รอบๆ ตัวเรา มองปัญหาและอุปสรรคเป็นสิ่งที่เราต้องเรียนรู้ เปิดใจยอมรับกับสิ่งที่ได้ยินได้ฟัง นำมันไปเป็นบทเรียนให้เราแก้ไข

“หลักการ Body Scan คือ ดูแลใจ ดูแลจิต แล้วเราจะบอกได้ว่าเราจะรักตัวเองหรือดูแลตัวเองยังไง จะมีกระดิ่งแห่งสติวนให้เรา ทุกคนจะผ่อนคลาย เป็นวิธี Deep Sleeping อย่างหนึ่งที่ทำให้ทุกคนผ่อนคลาย พอทุกคนตื่นมาเราก็จะเริ่มเกมแบบงี่เง่าหน่อย อย่างเช่น แนะนำตนเอง คุณรู้จักกันมาเป็น 10 ปี คุณเคยรู้ไหมเพื่อนร่วมงานคุณอยู่จังหวัดอะไร ชอบอะไร มันทำให้เรา รู้จักตัวตนซึ่งกันและกัน หลังจากนั้นเราก็ให้ทุกคนเริ่มมาคุยตัวตนแล้วให้โจทย์ อุปสรรค เรื่องราวชีวิต คุณจะรู้จักตัวตนมากขึ้น ถ้าอยากตั้งตัวเป็น Facilitator ที่จะ Drive เรื่องนี้ ให้ไปอยู่กับ COP อย่างน้อย 1 อาทิตย์ อย่างมาก 14 วัน Facilitator ไม่จำเป็นต้องมีความรู้ในหัวมาก ไม่จำเป็นต้องเป็นนักวิชาการมาก สิ่งเดียวที่ควรมีคือ ‘ใจและฟังให้เป็น’ ที่เรียกว่า Deep listening มันจะนำไปสู่การวิเคราะห์สาเหตุรากเหง้าที่แท้จริง นี่เป็นวิธีการที่ท้อปเทิร์นดีใช้มาตลอด นี่ก็คือเครื่องมือหนึ่งที่จะนำไปสู่การทำ Happy 8 ซึ่งตัวนี้เป็นตัวที่ทำให้ท้อปเทิร์นดีได้รางวัล เราทำจริงๆ จังๆ ทุกคน ตั้งแต่ปี 53 ไปจบในปลายปี 54 ไม่มีเรื่องของการหมกเม็ด โปรงใส่ ประสานงานสิ้นขึ้นกว่าเดิม แต่ด้วยนิสัยคนไทยจึงต้อง Refresh บ่อยๆ”

บริษัท น้ำตาลมิตรผล จำกัด

“ก่อนจะพูดถึงกิจกรรมแห่งความสุข ขอแนะนำบริษัทของเราก่อนจริงๆ แล้วเรามีโรงงานด้วย แต่เรามานิภาพของสำนักงานใหญ่อยู่ที่อาคารเพลินจิต เมื่อพูดถึงมิตรผลแล้วทุกคนจะนึกถึงน้ำตาล แต่จริงๆ แล้วมิตรผล

มีมากกว่านั้น มิตรผลคือกลุ่มบริษัทที่ดำเนินธุรกิจอ้อยและน้ำตาล ที่เคียงคู่วิถีชีวิตคนไทยมายาวนานกว่าครึ่งศตวรรษ ใส่ใจในทุกขั้นตอนการผลิต ตั้งแต่ขั้นตอนแรกจนถึงผู้บริโภค และเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม ที่มีมิตรผล อ้อยเป็นมากกว่าน้ำตาล คือจุดเริ่มต้น คืออาชีพ คือแหล่งวัตถุดิบ คือแรงมุ่งมั่น คือความท้าทาย คือมิตรภาพ คืออนาคตที่มั่นคง จากอ้อยคุณภาพใช้เทคโนโลยีและการจัดการในการปลูก ลดการใช้สารเคมีในการปลูก นำความรู้จากห้องวิจัยสู่พื้นที่จริง ผู้ผลิตน้ำตาลรายใหญ่อันดับ 5 ของโลก ใส่ใจในทุกขั้นตอนการผลิต มาตรฐานการผลิตระดับโลก สะอาด ปลอดภัย ใช้ทรัพยากรอย่างยั่งยืน จากของเหลือทิ้งมาเป็นสิ่งที่มีคุณค่า พลังงานไฟฟ้าชีวมวลจากขานอ้อย หมุนเวียนใช้ในการผลิตน้ำตาลอย่างต่อเนื่อง ส่งต่อพลังงานไฟฟ้าสู่สังคม แหล่งกำเนิดน้ำมันแก๊สโซฮอล์ พลังงานสะอาดเพื่อโลก ผู้ผลิตเอทานอลรายใหญ่ในเอเชีย มาตรฐานการผลิตระดับโลก ช่วยลดการตัดไม้ทำลายป่า กลุ่มมิตรผล สร้าง



คุณค่า สร้างอนาคต เราไม่ได้ใส่ใจแค่พัฒนาสินค้า แต่ว่าทุ่มเทกับการพัฒนาบุคลากรในทิศทางที่สอดคล้องกับการพัฒนาธุรกิจ เพราะเชื่อว่าบุคลากรชั้นนำเท่านั้น ที่จะสร้างสรรค์องค์กรชั้นนำได้

“ก่อนที่จะทำกิจกรรม เราต้องมองก่อนว่าองค์กรเรามีปัญหาอะไร ซึ่งทางมิตรผลก็ได้มาร่วมกับทาง Share ก็จะได้เครื่องมือมาคือ Happinometer เป็นผลสำรวจความสุขระดับบุคคล อีกอันหนึ่งก็จะเป็น Happy Index Workplace จะเป็นการวัดความสุขขององค์กร เราไม่ได้ทำแค่ Happy Relax อย่างเดียว เราพยายามเฉลี่ยทำให้ครบทุกๆ Happy

“ตัวแบ่งระดับความสุขขององค์กร ก็จะแบ่งเป็น การจัดการ บรรยากาศ กระบวนการ สุขภาพกาย สุขภาพใจ และผลลัพธ์ ซึ่งมิตรผลเราตัวที่ต่างที่สุดก็จะเป็น สุขด้วยกระบวนการ เราพยายามออกแบบกิจกรรมให้พนักงานมีความสุขอย่างต่อเนื่อง”

สรุปรากปัญหา

“ถ้าจะแก้ไขสุขด้วยกระบวนการให้มามากขึ้น อย่างแรกคือ ต้องสร้างคณะกรรมการสร้างสุข คือทุกคนสามารถสร้างสุขด้วยตนเองได้ แต่ว่าถ้าเรามีหนึ่งทีมที่มาเป็นผู้นำในการริเริ่ม มันก็จะขับเคลื่อนได้ดีกว่า อย่างที่ 2 คือ การออกแบบกิจกรรม ซึ่งมันจะตอบสนองตัว Happy Relax ด้วย ส่วนสุดท้าย คือ ช่องทางการสื่อสาร เราอยู่กันเป็นหมู่คณะ เราอยู่กันเป็นบริษัท การสื่อสารจึงสำคัญมาก เพราะการสื่อสารผิดนิดนึง อาจจะส่งผลกระทบค่อนข้างเยอะ”

คณะกรรมการสร้างสุข

“เราต้องการหาตัวแทนแต่ละแผนก การคัดเลือกจะมีการให้พนักงานโหวตกันว่าจะให้ใครเป็นประธาน โดยมีการส่งรายชื่อมาก่อนของแต่ละทีม มีการออกนโยบายอย่างชัดเจน โดยมีการเซ็นรองรับจากผู้บริหารสูงสุดของทาง

องค์กร ซึ่งคณะกรรมการนี้เราไปอ้างอิงเป็นคณะกรรมการสวัสดิการบริษัทด้วยความเห็นว่าเราเป็น Office จึงค่อนข้างหลากหลาย
โดยจะแบ่งออกเป็นวัย

กลุ่ม Baby Boom คือ กลุ่มคนที่เข้าในด้านการใช้เทคโนโลยีและยึดถือวัฒนธรรมเก่าๆ หากมีการเปลี่ยนแปลง กลุ่มนี้จะค่อนข้างช้า
กลุ่ม Generation – X คือ การทำงานของคนกลุ่มนี้คือต้องใช้ E-Mail ที่กระชับ สื่อสารให้ได้ใจความ หัวหน้า Baby Boom ทั้งหลายควรลดความคาดหวังในการทำงานของ Generation – X เพราะคนกลุ่มนี้ต้องการชีวิตที่สมดุล ไม่ติดอยู่กับที่

กลุ่ม Generation – Y คือ กลุ่มคนที่มีอายุน้อยที่ไม่เกิน 25 ยุคเทคโนโลยีจะแบ่งกิจกรรมตามกลุ่มต่างๆ เช่น กลุ่ม Generation – Y ก็จะมีกิจกรรมชมรมที่พนักงานเสนอ เช่น ชมรมพัฒนาบุคลิกภาพของตนเอง มีการสอนแต่งหน้า มีการสอนทำผม มีการจัดกิจกรรมของ Club Friday เพื่อผ่อนคลายพนักงาน มีการเชิญเจ้าหน้าที่ประกันสังคมมาให้ความรู้ มีการทำบุญ 99 วัด พาสมาชิกในชมรมไปไหว้พระ มีการเชิญหมอช้าง ทศพร มาพูดคุยเรื่องราวดีกับสุขภาพ มีการให้การแนะนำเรื่องการลงทุน

วันเสาร์มีการพาพนักงานไปสวนโมกข์ ที่กรุงเทพฯ ไปทำกิจกรรม มีการร้องเพลง ไหว้พระสวดมนต์ มีเชิญพระมาที่บริษัท ทำบุญเนื่องในโอกาสวันแม่ มีการนิมนต์พระมหาสมปอง มาเทศน์วันปีใหม่ มี Family Day มีการออกกำลังกาย แข่งกีฬา มีกิจกรรม Fit And Furious กิจกรรมลดน้ำหนัก ซึ่งทำมา 3 ปีแล้ว Happy Relax เราจะเปิดเพลงตอนเย็น ก่อนกลับบ้าน 5 โมงเย็น เราพยายามจะมีกิจกรรมให้ครบทุกด้าน ไม่จำกัดชมรม สามารถเข้าร่วมได้หมด”

กิจกรรม Fit And Furious

“เป็นหนึ่งในกิจกรรม Happy Body เนื่องมาจากการทำงานส่วนใหญ่จะนั่งหน้าจอคอมพิวเตอร์ เพราะเราเป็นสำนักงานใหญ่ ไม่ค่อยได้ลุกไปไหน กินอาหารก็ไม่ได้ลงไปกินข้างล่าง ซ้อมานั่งกินที่โต๊ะ ทำงานหนักจึงเครียด ไม่ได้ออกกำลังกาย กินเยอะจึงเป็นโรคอ้วน น้ำหนักเกิน ออฟฟิศเรามีฟิตเนส พนักงานสามารถมาเล่นได้ตอนเช้ากับตอนเย็น แต่เนื่องด้วยไม่มีแรงจูงใจ จึงไม่ได้มาเล่นกัน เราก็เลยจัดกิจกรรมนี้ขึ้นมา เป็นการรวมกลุ่มกันของพนักงานมาแข่งขันกันลดน้ำหนัก สร้างสุขภาพที่ดี กติกาคือมารวมกันเป็นกลุ่ม แล้วลงชื่อ ตั้งชื่อทีม เราจะมีระยะเวลากำหนดให้ พอถึงเวลาเราก็จะมาวัดรอบเอว วัดน้ำหนัก แล้วมาดูว่าผลรวมของกลุ่มใครน้ำหนักลงเยอะสุดก็จะได้รับรางวัลไป ก่อนกิจกรรมเราก็มีการให้ความรู้ก่อน วันแรกของการเปิดกิจกรรม เราจะเชิญคุณหมอมารoomจากโรงพยาบาลมาก่อน พวกวัดความดัน วัดมวลกระดูก มีนักโภชนาการมาให้ความรู้ ระหว่างการแข่งขัน มีการวัดรอบเอว ชั่งน้ำหนัก จะมีการกระตุ้นภายในกลุ่ม”

พลิกวิกฤตสู่ความสำเร็จด้วย Happy Workplace ฉบับ มิตรผล

“ฝึกให้เด็กรู้จักบริหารโครงการ โดยการเปิดเป็นชมรม หาคณ แล้วเขียนโครงการขึ้นมา และบริหารโครงการยังไงให้กิจกรรมมันอยู่ได้ เนื่องจากบริษัทเราสำนักงานใหญ่จะเป็นหน่วยงานค้าขาย พวกออฟฟิศทั้งหลาย เพราะฉะนั้นลูกค้าต่างๆ จะเข้าพบลูกค้า การยื่นนามบัตร การกินข้าว ก็จะต้องอยู่ในชมรมนี้ เราไม่ต้องเสียเงินไปอบรมเปิดคลอส จะมีวันที่เชิญ CEO ของเรามาประชุมอารมณ์คล้ายกับผู้ใหญ่บ้านตึกทองประชุม มีการนำเอาเทคโนโลยีมาใช้ ต้องเพิ่มช่องทางการสื่อสาร เราต้องใช้อุปกรณ์ทุกสิ่งทุกอย่างที่มีอยู่ในบริษัทให้เกิดประโยชน์ วิเคราะห์ลูกค้าหรือกลุ่มเป้าหมายให้ดีขึ้นในการทำกิจกรรม จะเห็นได้ว่าใช้เงินเยอะแล้วได้รับผลกระทบอะไร ตอนนี้สภาวะเศรษฐกิจที่ชะลอตัว เรื่องน้ำมัน เรื่องค่าเงินบาท มีผลต่อการส่งออก และธรรมชาติเรื่องของอ้อย เราได้ผลกระทบเต็มๆ เลย จึงได้มีโครงการ Energy Safe Money แม้กระทั่งเรื่องการปิดหน้า

จ่อคอมพิวเตอร์ตอนช่วงพักเที่ยง เราจะใส่ตรงนี้ลงไป นี่ก็เป็นหนึ่งโครงการ

“อีกหนึ่งโครงการ เราเชิญคณะกรรมการสร้างสุขเข้ามา ต้องตรงความต้องการของพนักงานหรือถูกจริตของพนักงาน จึงสรุปและตกผลึกเป็นโปสการ์ดวันแม่ เฉลี่ยแล้ว 5 บาท ต่อ 1 ใบ พนักงานบางคนมีพ่อแม่อยู่ต่างจังหวัด ก็เลยใช้วิธีนี้บอกรักแม่ผ่านโปสการ์ด กิจกรรมนี้ได้รับความนิยมจากพนักงาน เป็นการกิจกรรมที่ไม่เสียเงินเยอะเยาะ อิ่มบุญ อิ่มทุกศาสนา เรามองว่ามันคือความสุข มันคือบุญที่เราirk่วมกัน เราirkจะมีมีความสุข จะให้หัวหน้าระดับ Manager กล่าวขอบคุณ ขอโทษน้องๆ ก็จะใช้การ์ดเป็นสื่อกลางเช่นกัน พูดคุยกัน มีการจัดกิจกรรม Family Day ใช้งบประมาณปีละ 4 – 5 แสน มีการปิดโรงหนังทั้งโรง มีการไปสวนผึ้ง มีการดูฟุตบอลราชบุรีมิตรผล มาปีนี้มึงบเป็นตัวเลข แต่เงินจริงๆ ไม่มี แต่กิจกรรมเราเคยให้เขาแล้ว จึงมีการเรียกร้องมีการสอบถาม มีการเชิญคณะกรรมการสร้างสุขเข้ามาคุยกัน จะทำยังไงให้จัดกิจกรรมแต่ขอให้มองว่ามิตรผลก็เป็นครอบครัวของเรา จึงได้ออกมาเป็นภาพกิจกรรม 52 สร้างสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีการชั่งน้ำหนักขยะ ใช้เวลาช่วงเที่ยง กิจกรรมสนุกสร้างสีสัน มีการปลูกโป่ง ล้างโห ในช่วงเวลาว่างของพนักงาน ได้รับความนิยมมากในช่วงเที่ยง ทั้งหมดทั้งมวลก็คือว่าเรามีวิกฤตถึงเราไม่มีเงินเราก็irkสร้างสุขได้ เพียงแค่เรารู้ตัวเอง เพียงแค่ดีไซน์ให้เข้ากับองค์กรตนเอง

“ผลการประเมินครั้งต่อไป เราจะประเมินในเดือน ก.ย. 58 ซึ่งจะมีการวัด Happy Workplace และ Employee Engagement Survey”

คำถามจากผู้เข้าร่วม

1.สอบถามว่าหลักเกณฑ์ในการประเมินการทำงานในกิจกรรม และหลักเกณฑ์ในส่วนของผู้เข้าร่วมกิจกรรม มีรูปแบบไหนบ้างที่จะพอแนะนำ?

ตอบ เราใช้ประเมิน 2 ตัว ตัวที่ 1 คือประเมินผู้เข้าร่วมกิจกรรม ตัวที่ 2 คือความพึงพอใจในการเข้าร่วมกิจกรรม ทำให้เราเห็นว่ากิจกรรมบางตัวเหมาะสมหรือเปล่า

2.ในการคัดเลือกคณะกรรมการสร้างสุข เราคำนวณระยะเวลาานเท่าไร? เป็นสัดส่วนยัง?

ตอบ เข้าร่วมโครงการกับทาง Share เราจะได้ไอเดีย จะได้มุมมอง ได้โลกทัศน์ ได้กระบวนการ ได้วิธีการในการทำงาน เรื่องการคัดเลือกคณะกรรมการ ทางเราใช้คณะกรรมการสวัสดิการและใช้เทคนิค Marketing มีตัวแทน มีการเลือกตั้ง เรามาช่วยกันทำสุขให้เกิดขึ้นกันในองค์กร เพราะฉะนั้นอย่าเพ่งหมัดกำลังใจ

สรุปภาพรวม

“ในคณะกรรมการสร้างสุข 1 คณะ จะประกอบด้วยการเงิน การตลาด ซึ่งมาจากทุกๆ กลุ่มงาน สมมติที่คนหนึ่งอยู่การเงิน เขาก็จะไปรับข้อมูลทั้งหมดจากการเงินมาว่าเขาต้องการอะไร แล้วเราก็มามาหาจุดกึ่งกลางร่วมกันว่าเราต้องทำอะไรร่วมกัน วัฒนธรรมแต่ละองค์กรไม่เหมือนกัน ความคิดทัศนคติของคนข้างในตั้งแต่สูงสุดยันต่ำสุด ฉะนั้นวิธีการฟังแล้วอาจจะต้องไปประยุกต์”

วันนี้ผู้เข้าร่วมฟังได้อะไรบ้าง?

- ได้ความรู้มากมายหลายอย่างที่จะไปปรับใช้ในองค์กรเรา ขอขอบคุณทีมงานของน้ำตาลมิตรผลที่ให้ความรู้ในวันนี้
- ได้รับรู้ว่ามิตรผล มีปัญหาเหมือนกับ FBT เหมือนกันเรื่องการสื่อสาร จะเอาตรงส่วนนี้ไปพูดคุย
- ได้ต้นแบบการออกกำลังกายที่จะไปนำเสนอที่บริษัท
- ได้เห็นกิจกรรมที่มีประโยชน์ สามารถนำไปเป็นแบบอย่างได้
- มีปัญหาด้านการสื่อสารเหมือนกัน ได้ช่องทางของมิตรผล จะนำไปปรับใช้ที่บริษัท
- จะนำเรื่องการแข่งขันลดน้ำหนักไปใช้ในองค์กร

ความคิดเห็นจาก Share เทย

“วันนี้งานเป็นอย่างไรว่าง ดัดสินใจไม่ผิดใช้ไหมคะ อยากจะถามว่าเรื่องของการมาตครั้งนี้ แต่ละบริษัทก็ได้ทำเรื่องของ Happy 8 กันไปบ้างแล้ว บางครั้งบางบริษัทก็จะมีปัญหา บางบริษัทก็มีความรู้ดีกว่าเพิ่งเริ่มทำ ก็เลยไม่รู้หรือว่ามันจะมีปัญหาในอนาคต การทำ Happy 8 มันจะมีปัญหาในเรื่องของการใช้เงิน อย่างหลงกับดักเข้าไปพูดถึงเรื่องเงินเยอะ เพราะเมื่อไหร่ที่เราหลงกับดัก มันจะกลายเป็นว่าทุกสิ่งทุกอย่างต้องใช้เงิน สร้างคนดีจำเป็นต้องใช้เงินหรือคะ ? มันต้องใช้จากจิตใจของพวกเรา เราจะทำยังไงให้ตัวเรามี 5 ส. ตัวแรก สะสางจิตใจของเราทุกวัน ให้เรารู้สึกว่าเรามีความสุข อยู่กับงาน มีความอยู่กับการครอบครัว หรือมีความสุขกับอะไรสักอย่างที่มีนัยยะเห็นใจจิตใจเราได้ แต่ก็อย่าเอาตัวนั้นเป็นตัวยึดเหนี่ยวเลยทีเดียวนะ เพราะเมื่อไหร่เราผิดพลาดจากมันแล้วนั้น มันจะทำให้เราเพล พอลเพลบ๊ว มันก็ไม่อยากจะทำอะไร

“บางคนในที่นี้บอกทำงานมาตั้งนานไม่เห็นมีอะไรดีขึ้น เจ้านายไม่เห็นชมเชยเราเลย นั่นคือเราไปยึดติดกับเจ้านาย สะสางตัวเองแล้ว ต้องทำให้มันสะอาด นี่คือวิถีของการให้คำแนะนำหรือการปรึกษาของแซร์ เราไม่อยากให้พวกท่านติดกับดัก อยากให้มีความสุขกับการทำงานจริงๆ ถ้าบริษัทของท่านเพิ่งเริ่มทำ มาเข้าร่วมโครงการกับ สสส. ที่เขาให้แซร์เป็นผู้ดำเนินการ ถ้าท่านเขียนใบสมัครวันนี้ เรามี CD ของการบริหารจัดการ เราจะตั้งทีมงานอย่างไร และวิถีของ Happy Workplace และหนังสือ WISH หลายๆ ที่เขาทำแล้วประสบความสำเร็จ สังเกตไหมเวลาเราทำงานหรือ Project อะไรก็แล้วแต่ มันไม่เคยอยู่ถาวร มันจะดีสำหรับปีแรก ปี 2 ปี 3 ต้องกระตุ้นด้วยเงิน ทำยังไงให้เกิดความยั่งยืน ต้องสร้างคน เรามีเรื่องของ Trainer ให้คนมีความรู้เหมือนกัน และเราต้องทำตัวเราให้เป็น Coach หาคำตอบของความทุกข์”

Room 2

งานสำเร็จ Work Skill ?

บริษัท คิงบางกอก อินเตอร์เทรด จำกัด

บริษัท เซ็นทรัลเทรดดิ้ง จำกัด

บริษัท เซ็นทรัลกาเมนต์แฟคทอรี จำกัด

บริษัท คิงบางกอก อินเตอร์เทรด จำกัด

“เป็นบริษัทจำหน่ายตะปูลม และเครื่องยิงตะปูลมมากที่สุดในประเทศไทย มีการขายกลุ่มสินค้าให้หลากหลาย เพื่อรองรับในกลุ่มตลาดเครื่องมือก่อสร้างที่มีอัตราเติบโตแบบก้าวกระโดด และด้วยความมุ่งมั่นที่จะพาองค์กรสู่ความมาตรฐานโลก ด้วยการพัฒนาอย่างต่อเนื่องของบุคลากรและตัวสินค้า สร้างความมั่นคงให้เศรษฐกิจและสังคมไทยมาตลอด ภายใต้การบริหารงานของคุณ พิสิฐ เอื้ออำพล ด้วยวิสัยทัศน์อันกว้างไกลของผู้บริหาร จึงมีการปรับนโยบายเพื่อเพิ่มช่องทางการจำหน่ายไปยังกลุ่มร้านค้าวัสดุก่อสร้าง ร้านฮาร์ดแวร์ กลุ่มร้านโฮมมาร์ท และกลุ่มโมเดิร์นเทรดทั่วประเทศ และส่งต่อสินค้าไปยังต่างประเทศ อันได้แก่ พม่า ลาว เวียดนาม รัสเซีย และเนปาล เป็นต้น บริษัทเป็นผู้จำหน่ายเครื่องยิงตะปูลมชนิดยิงด้วยแรงลม ออกจำหน่ายภายใต้ยี่ห้อ ยูลอพ คิง เวคคิง ซึ่งเป็นที่นิยมทั้งในประเทศไทยและต่างประเทศ ผลิตด้วยระบบเทคโนโลยีที่ทันสมัย สามารถผลิตสินค้าได้เป็นจำนวนมาก

“จากประสบการณ์ยาวนานกว่า 20 ปี และความมุ่งมั่นที่จะพัฒนารูทกิจอย่างต่อเนื่อง ทำให้ปัจจุบัน บริษัทได้รับความไว้วางใจจากลูกค้ากลุ่มโมเดิร์นเทรดขนาดใหญ่ เช่น โฮมโปร, ไทวัสดุ, โฮมเวค, อุบลวัสดุ, ฮาร์ดแวร์, เมกะโฮม, เอสซีจีโฮมมาร์ท และร้านวัสดุชั้นนำกว่า 162 สาขาทั่วประเทศ ส่งผลให้บริษัทเป็นผู้นำเข้าและผลิตสินค้าประเภทเครื่องมือช่างก่อสร้าง เครื่องมือช่างกลอุตสาหกรรม เครื่องมือไฟฟ้า เครื่องมือลมและอุปกรณ์เสริม อุปกรณ์

ฮาร์ดแวร์จากต่างประเทศมากกว่า 20 ปี และนอกจากนั้น บริษัทยังเน้นการทำธุรกิจแบบการบริหารแผนใหม่ โดยเน้นบุคลากรเป็นสิ่งที่สำคัญที่สุด ผสมผสานกับการบริหารแบบเอเชียและยุโรป ทำให้กล้าตัดสินใจ นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ดีกว่า รวดเร็ว ด้วยเทคโนโลยีที่ทันสมัย มุ่งสร้างพันธมิตรทางธุรกิจกับทั้งในและต่างประเทศ ครองใจผู้ร่วมงานมาอย่างยาวนาน ทำให้บริษัทมีความเชี่ยวชาญด้านการพัฒนาสินค้าและคัดสรรสินค้าที่มีคุณภาพมาจัดจำหน่ายในราคาที่เหมาะสมกับลูกค้าทั่วโลก

“ด้วยสินค้ากว่า 500 ชนิด ที่เราพร้อมให้บริการ พร้อมกับการประกันคุณภาพระดับสากล มีบริการหลังการขาย โดยฝ่ายช่างที่ได้รับการฝึกอบรมเป็นอย่างดี เพื่อให้บริการหลังการขายตอบสนองลูกค้าได้ บริษัทยังได้การรับรองระบบคุณภาพมาตรฐาน ISO 9100 เวอร์ชัน 2008 นอกจากนี้เรายังมีทีมงานฝ่ายบริการ หน่วยงานขาย และฝ่ายประสานงานขาย หน่วยงานการตลาด ออกแบบดีไซน์ หน่วยงานตรวจสอบ QC ตรวจสอบสินค้าก่อนการส่งมอบ หน่วยงานคลังสินค้า ระบบการขนส่งสินค้า หน่วยงานทรัพยากรมนุษย์ หน่วยงานบัญชี หน่วยงานระบบบัญชีและเว็บไซต์ต่างๆ สามารถเข้าถึงข้อมูลได้อย่างถูกต้องและรวดเร็ว โดยให้ความสำคัญทางการตลาดและกิจกรรมทางการตลาด เน้นการดูแลหลังการขายพร้อมกับการรับประกันคุณภาพสินค้า มีศูนย์ซ่อมและอะไหล่พร้อมใช้งาน มีการอบรมสินค้าให้แก่ร้านค้าตัวแทนจำหน่าย มีการฝึกอบรมพนักงานขายที่มีความรู้เกี่ยวกับตัวสินค้าอย่างเชี่ยวชาญ

“ไม่เพียงเท่านั้น การปลูกฝังอุดมการณ์ วัฒนธรรมองค์กร และค่านิยมองค์กร ยังเป็นเรื่องที่สำคัญยิ่ง โดยเน้นการสร้างความรักในองค์กร การใส่ใจในงานบริการ Happy Workplace และมีสวัสดิการพนักงาน ทัศนศึกษาตลอดจนฝึกอบรมเพิ่มเติมพนักงานสาขาต่างๆ ทั้งในและนอกสถานที่ ปัจจุบันบริษัทเป็นสมาชิกของหอการค้าแห่งประเทศไทย สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย เพื่อเรียนรู้และทำกิจกรรมต่างๆ พนักงานและผู้บริหารจะเดินทางไปดูงาน

ต่างประเทศเป็นประจำ เพื่อพัฒนาบริษัทให้เจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้น พร้อมนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ เราตระหนักดีว่า การแข่งขันที่เข้มข้นทางธุรกิจสังคมวิธีแห่งความสำเร็จคือการพัฒนาทั้งทางด้านการบริหารเทคโนโลยีการผลิตและบุคลากรไปพร้อมๆกันอย่างต่อเนื่อง ใช้นโยบายร่วมทุนกับบริษัทต่างประเทศ เพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้กับบริษัท จนสามารถยืนหยัดในระดับสากลอย่างมั่นคง ความก้าวหน้าของบริษัทมาจากการร่วมมือ ร่วมแรง ร่วมใจเป็นหนึ่งเดียวกัน ของผู้บริหารและพนักงานทั้งองค์กร ด้วยรากฐานอันแข็งแกร่งจากวันเริ่มต้นจนถึงวันนี้ จึงสามารถยืนอย่างมั่นใจในเวทีโลก และมีการพัฒนาก้าวต่อไปอย่างไม่หยุดยั้ง โดยมีวิสัยทัศน์ว่า เราจะเป็นบริษัทเครื่องมือช่างชั้นนำของประเทศ ที่ลูกค้าเลือกซื้อสินค้าเราเป็นอันดับแรก เพราะเราดำเนินงานภายใต้นโยบายที่ว่า คุณภาพโดนใจลูกค้า ส่งถูก ส่งครบ ตรงเวลา บริการหลังการขายไม่ซ้ำ พัฒนาตนเอง เก่งงาน เราถือว่าลูกค้าเป็นบุคคลที่สำคัญที่สุดของบริษัท”

บริษัท เซ็นทรัลเทรดดิ้ง จำกัด

บริษัท เซ็นทรัลกาเมนต์แฟคทอรี จำกัด

“ในโลกปัจจุบัน เทรนด์ของแฟชั่นเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว จากยุคสู่ยุค จากปีเป็นฤดูกาล ท่ามกลางกระแสความเปลี่ยนแปลงอันรวดเร็วนี้ จึงไม่ง่ายที่ใครจะก้าวเข้ามาเป็นผู้นำธุรกิจแฟชั่น เป็นผู้กำหนดเทรนด์ เป็นผู้ลิขิตสีสันทันของโลก Central Marketing Group หรือ CMG เป็นผู้นำตลาดสินค้าแฟชั่นที่ใหญ่ที่สุดในประเทศไทย ผลิตและนำเข้าสินค้าหลากหลายประเภทหลายแบรนด์ดัง พร้อมจัดจำหน่ายทั้งในและต่างประเทศ CMG ดำเนินธุรกิจบนความสำคัญของชีพอุตสาหกรรมแฟชั่นระดับโลกและคำนึงถึงคุณภาพที่ดีของสินค้า

“ด้วยประสบการณ์กว่า 60 ปี ในนามของบริษัทของกลุ่ม Central ย้อนกลับไปในปี 2490 หลังภาวะสงครามโลกครั้งที่ 2 ได้เล็งเห็นความต้องการ

ในตลาดที่กำลังปรับตัวรับกับความเป็นสากล จึงตัดสินใจเปิดร้านหนังสือ นิตยสารต่างประเทศในตึกแถวเล็กๆ ที่สี่พระยา ชื่อว่า บริษัท เซ็นทรัลเทรด ดิง จำกัด ซึ่งนอกจากจะจำหน่ายหนังสือ ยังได้ทดลองนำเข้าเสื้อผ้าสำเร็จรูป เครื่องใช้ไฟฟ้า เครื่องสำอางและรองเท้าจากต่างประเทศ มาวางควบคู่กันไป ด้วย ภายในระยะเวลา 9 ปี จากร้านหนังสือเล็กๆ ได้สร้างประวัติศาสตร์เปิด ห้างสรรพสินค้าขนาดใหญ่ เติมรูปแบบแห่งแรกในประเทศไทย เซ็นทรัลวัง บุรพา กว่าครึ่งศตวรรษ ห้าง Central ยังคงเป็นจุดหมายปลายทางของคน กรุงเทพฯ เป็นศูนย์รวมของแฟชั่น เป็นส่วนหนึ่งของครอบครัว เป็นความทันสมัย จากศูนย์กลางในกรุงเทพฯ ธุรกิจเครือ Central ได้แตกขยาย พัฒนา เติบโต ครอบคลุมไปทั่วทุกมุมเมืองในประเทศไทย ภายใต้ชื่อ Central Group โดยมี 8 กลุ่มธุรกิจ ได้แก่

กลุ่มที่ 1 กลุ่มธุรกิจห้างสรรพสินค้า Central Department Store Group

กลุ่มที่ 2 กลุ่มธุรกิจศูนย์การค้าและอสังหาริมทรัพย์ Central PATTANA Group

กลุ่มที่ 3 กลุ่มธุรกิจสินค้าอุปโภคบริโภค Central Food Retail Group

กลุ่มที่ 4 กลุ่มธุรกิจวัสดุก่อสร้าง สินค้าตกแต่งบ้านและเครื่องใช้ไฟฟ้า Central Hard Line Group

กลุ่มที่ 5 กลุ่มธุรกิจโรงแรมและรีสอร์ท Centara Hotel And Resort Group

กลุ่มที่ 6 กลุ่มธุรกิจร้านอาหาร Central Restaurants Group

กลุ่มที่ 7 กลุ่มธุรกิจอุปกรณ์เครื่องเขียน หนังสือ และออนไลน์ Central Online Group

กลุ่มที่ 8 กลุ่มธุรกิจบริหารและการตลาดสินค้าแฟชั่น Central Marketing Group หรือ CMG

“Central Marketing Group คือหนึ่งในธุรกิจของ Central Group

เป็นผู้ผลิต นำเข้า ค้าส่ง เป็นตัวแทนจำหน่ายสินค้าแบรนด์ดังระดับโลก ที่เป็นผู้กำหนดทิศทางต่างๆ ของกระแสแฟชั่นโลก โดยแบ่งออกเป็น 4 กลุ่มสินค้า ได้แก่ กลุ่มสินค้าเสื้อผ้า เครื่องแต่งกาย และชุดชั้นใน กลุ่มสินค้าประเภทเครื่องใช้ไฟฟ้าและเครื่องดนตรี กลุ่มผลิตภัณฑ์บำรุงผิว เครื่องสำอาง น้ำหอมและของใช้ประจำวันและกลุ่มสินค้าแฟชั่นประเภทนาฬิกา เน้นการสร้างคน สร้างแบรนด์ และสร้างความเป็นหนึ่ง plugged ให้บุคลากรมีจิตสำนึกในการตอบสนองสังคมและให้พนักงานของเราได้ศึกษาเรียนรู้เพื่อเป็นการดูแลและเปิดวิสัยทัศน์พัฒนาพนักงานให้มีศักยภาพ และอยู่กับ CMG โตด้วยกันไปนานๆ เราก็ช่วยกันขับเคลื่อนองค์กรให้สามารถแข่งขันในตลาดโลกได้ พนักงานทุกคนจะมีส่วนร่วม ผลักดัน ให้องค์กรเจริญเติบโตไปสู่ในระดับสากลได้ในอนาคต CMG มีสำนักงานอยู่ที่อาคารสิรินรัตน์ อาคาร Central World อาคารที่คลองตัน โรงงานพระราม 3 และศูนย์กระจายสินค้าบางนา-ตราด กิโลเมตรที่ 20 ตลอดระยะเวลาที่ผ่านมา CMG อยู่คู่เคียงข้าง ตระหนักและคำนึงถึงวิถีชีวิตและสังคมคนไทย ไม่ว่าธุรกิจจะก้าวไกลเพียงใด สิ่งหนึ่งที่ CMG ให้ความสำคัญอยู่เสมอคือการตระหนักและคืนประโยชน์ให้แก่สังคม

“ตลอดระยะเวลากว่า 70 ปีที่ผ่านมา มีงานอยู่ 4 ด้าน 1.งานทางด้านการศึกษา และงานที่เราทำมาตลอดก็คือด้านศาสนาและวัฒนธรรม รวมทั้งงานทางด้านสิ่งแวดล้อม ซึ่งเราคิดว่าเป็นสิ่งที่ใกล้ตัวเราที่สุด ส่วนด้านสุดท้ายคือ งานด้านการพัฒนาชุมชน ไม่ว่าชุมชนนั้นจะเป็นระดับชาติหรือระดับท้องถิ่นเองก็ตาม ด้วยความรู้ความชำนาญในเรื่องของแฟชั่น Central Group ก็ได้มอบหมายให้ CMG ได้ทำงานร่วมกับชุมชน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการพัฒนาชุมชนในผลิตภัณฑ์เกี่ยวกับไหมไทย CMG ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาความรู้ ความสามารถทั้งชุมชนทางด้านการออกแบบ การผลิต การตลาด เหล่านี้คือความรับผิดชอบของ CMG เหล่านี้คือความรับผิดชอบของ Central Group เหล่านี้คือเป้าหมายของการที่ Central Group ยืนยันมาตลอดว่าเป็นหน้าที่ของเรา ที่เราจะต้องรับผิดชอบต่อสังคม”

สัมภาษณ์บริษัท เซ็นทรัลเทรดดิ้ง จำกัด

“Work Skill คือ การนำหลักการหลายๆ อย่างมาใช้ มาปรับปรุงในส่วนของการทำงาน ซึ่งมีเครื่องมือหลายๆ ตัว มีทั้งกิจกรรมและเรื่องงาน กิจกรรมแรกที่นำมาใช้คือ Multi Skill ปัญหาคือพนักงานทำงานได้หน้าเดียว พอถึงเวลาพนักงานกลางงาน ขึ้นตอนตรงนั้นมันก็จะสะดุดแล้วไปต่อไม่ได้ ซึ่งมันจะเป็นแบบนี้ค่อนข้างเยอะ เราก็เลยคิดว่าเอา Multi Skill มาใช้ตีใหม่ เพื่อที่จะใช้ในการเสริมทักษะให้กับพนักงานคนอื่นที่จะสามารถทำได้หลายกระบวนการ พนักงานส่วนนี้ค่อนข้างเยอะ การที่ตัวเองอยู่ในสภาพอย่างค่อนข้างเยอะ การพัฒนาค่อนข้างน้อย เรานำกิจกรรม Morning Talk เราจะใส่ใจ ใส่ความรู้สึก จะไม่มีการพูดเรื่องงานอย่างเดียว ถามสารทุกข์สุขดิบ ประเด็นที่ 3 คือแก่ การมาทำงานสาย ใครมาสายจะมีการตั้นหน้า Line มันก็จะเป็นการเปลี่ยนบรรยากาศ Morning Talk ตอนเช้าถ้าเราผ่อนคลาย งานมันจะไหลลื่น”

บริษัท คิงบางกอก อินเตอร์เทรด จำกัด

“เนื่องจากว่าบริษัทของเราเป็นกลุ่มธุรกิจประมาณเทรดดิ้ง จะเน้นในส่วนของการบริการลูกค้าอย่างรวดเร็ว การแตกสายการผลิตของเราก็จะไม่เหมือนที่อื่น เพราะของเรจะต้องนำสินค้าส่งให้กับประเทศเพื่อนบ้าน และนำสินค้าไปขายให้กับประเทศเพื่อนบ้านในยุค AEC นี้ ในกลุ่มของคิงบางกอก ก็จะมีคนทำงานทั้งคนไทยและต่างชาติ ก็คือ พม่าและกัมพูชา เราจะมีในส่วนของการเตรียมความพร้อมของพนักงานอยู่แล้ว เราจะมีพี่เลี้ยง บางที่เราต้องรู้ว่า ห้องน้ำอยู่ตรงไหน สถานที่กินข้าวอยู่ตรงไหน ถ้าคุณเข้ามาคิงบางกอก แล้วเราก็จะมีพี่เลี้ยงให้ เราจะไม่ปล่อยให้พนักงานอยู่แบบตัวใครตัวมัน เราจะปลูกฝังทัศนคติในการทำงาน เพราะคิงบางกอกเติบโตมาแบบ Family ต้องรักงานในหน้าที่ของเรา มีในส่วนของขั้นตอนกระบวนการพัฒนา เราจะต้องมีการประชุมในหน่วยงานว่า ในแต่ละหน่วยงาน ใครที่จะสามารถเป็นที่เลี้ยงได้ มีการอบรมว่าคุณสมบัติพี่เลี้ยงที่ดีต้องทำยังไง เราจะให้โอกาสการพัฒนาสายงานทุกคน จึงมีกิจกรรม คนไฟแรงแกร่งทุกสายงาน”

บริษัท เซ็นทรัล เทรตติ้ง จำกัด (พระราม 3)

“เรามีการแข่งขันประสิทธิภาพ เราจะมีปัญหาเกี่ยวกับการสื่อสารไม่ชัดเจน ไม่ทั่วถึง ไม่ทันต่อเหตุการณ์หรือปัญหาที่เกิดขึ้น ดังนั้นเราจึงมีโครงการแข่งขันที่เรียกว่า ‘พระราม 3 League’ ในทุกๆ 2 ชั่วโมงเราจะมีการรายงานยอดการผลิตของแต่ละไลน์ให้รับทราบกันเพื่อให้เกิดการกระตุ้นและการแข่งขันหรือถ้ามีปัญหาก็จะได้ไปลงดูหน้างานได้ทันทั่วถึง สิ้นวันเราจะมีการรายงานยอดอีกครั้ง โดยเราจะใช้โปรแกรม Line ตั้งห้องของเราเองขึ้นมาเรียกว่า ‘ห้องแบ่งปันความสุข’ ห้องนี้จะมีตั้งแต่ผู้อำนวยการผลิต ผู้จัดการฝ่ายผลิต และกัหัวหน้าการผลิตต่างๆ เอาไว้อัพเดทในเรื่องของยอดการผลิต อาจจะดูเหมือนตึงเครียด แต่จริงๆ แล้วสร้างความเป็นกันเองและทีมเวิร์คให้เรา ซึ่งไม่น่าจะเชื่อแค่เราปรับวิธีการทำงานเพียงนิดเดียวจะทำให้ยอดการผลิตเพิ่มมากขึ้น “อีกด้านเราก็จะมีโครงการสวัสดียามเช้า คือในช่วงเช้าๆ ทีมผู้บริหาร หัวหน้างานจะมายืนต้อนรับเรา สวัสดีทักทายกันนในยามเช้าด้วย”

สรุปทั้ง 3 บริษัท

“ถ้าถามว่ากิจกรรมที่ทำ ทำแล้วได้อะไร สิ่งแรกที่ต้องย้อนกลับไปที่ก่อนที่จะเริ่มทำ เรามีการอบรมคิดบวกเขาทั้ง Multi Skill และ Happy Workplace หลังจากที่เรำทำคิดบวก เราเริ่มที่หัวหน้าก่อน ทุกคนปรับทัศนคติหมดแม้จะยากแต่ทุกคนก็เริ่มคิดบวก ปัญหาหลายๆ อย่างลดลง งานที่ไม่เคยส่งมอบตรงเวลา ก็ส่งมอบตรงเวลามากขึ้น สิ่งสุดท้ายที่สำคัญที่สุด คือการสื่อสารจากที่คุยกันคำสองคำแล้วเดินหนี มันไม่มีแล้ว ทุกคนกลับมาหันหน้ายิ้มใส่กัน กอดกันบ้างในบางครั้ง การปรับเปลี่ยนทัศนคติจะดีขึ้นมาก หลายๆ อย่างมันจะไหลตามมาเอง อัตราการลาออกมันจะลดลง สิ่งที่เราจะได้รับ จะมีทั้ง 3 ส่วน คือ พนักงาน องค์กร และลูกค้า พนักงานจะมีทักษะงานเพิ่มขึ้น มีศักยภาพในตัวเอง องค์กรสามารถใช้ทรัพยากรที่มีอย่างคุ้มค่า ผลักดันคนของเราให้เก่งก็จะตอบสนองความพึงพอใจของลูกค้า สิ่งทีลูกค้าจะได้รับคืองานบริการที่รวดเร็ว”

Room 3

คนสำราญ งานสำเร็จ Work-Life Balance ?

บริษัท ยูนิเวอแซล แอพพาวเรล จำกัด

(จ.สมุทรสาคร,จ.ชัยภูมิ,จ.อุดรธานี)

“Concept ของเรา Happy Workplace คือเราจะอายุ 18 กันทุกคน และจะไม่นำหัวโขนหรือตำแหน่งอะไรมาทั้งสิ้น เราจะเอาไว้หน้าห้อง เราจะสบายๆ ให้เล่นเกม เพราะเรานั้นคู่กัน จะแจกกระดาษคนละ 1 ใบ หมายถึง ถ้าได้ข้อไหนให้หาคู่ที่ได้ข้อนั้น ให้ท่านไปหาคู่ให้เจอภายใน 1 นาที หาเสร็จแล้ว จับคู่แล้วถามข้อมูลเพื่อนข้างๆ ให้มากที่สุด”

แนะนำบริษัท

กลุ่มบริษัทดีไซน์ แอพพาวเรล ประกอบด้วย บริษัท ดีไซน์ แอพพาวเรล จำกัด และบริษัท ยูนิเวอแซล แอพพาวเรล จำกัด ซึ่งตั้งโรงงานกระจายอยู่ 4 จังหวัด จังสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรสาคร จังหวัดชัยภูมิ และจังหวัดอุดรธานี โดยสำนักงานใหญ่ตั้งอยู่ที่จังหวัดสมุทรสาคร ปัจจุบันมีพนักงานและผู้บริหาร รวม 2,200 คน มีกำลังผลิตรวมทุกสาขาเฉลี่ย 1 ล้านตัวต่อเดือน สินค้าที่ผลิตเป็นเครื่องนุ่งห่มลำลองทุกชนิด ประเภทผ้ายืด ทั้งสุภาพบุรุษ สุภาพสตรี ทั้งนี้ยังส่งออกไปยังทวีปอเมริกาและยุโรปประมาณร้อยละ 92 และในประเทศประมาณร้อยละ 8 กลุ่มบริษัทดีไซน์ แอพพาวเรลมุ่งเน้นการมีระบบบริหารที่ทันสมัย ทั้งบุคลากร เครื่องจักร และระบบงานที่เป็นสากล เรายังมุ่งเน้นแรงงานสัมพันธ์และสวัสดิการแรงงานต่างๆ เพื่อให้พนักงานมีขวัญกำลังใจ และความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น จนบริษัทได้รับรางวัลสถานประกอบการดีเด่นด้านแรงงานสัมพันธ์และสวัสดิการแรงงาน 6 ปีติดต่อกัน”

ชีวิตเบิกบาน คนสำราญ งานสำเร็จ

“เมื่อมีโครงการ Happy Workplace เข้ามา บริษัทเราก็คิดว่าจะทำกิจกรรมอะไร เราก็มีกิจกรรมโครงการ ลดพุงคุณทำได้ ซึ่งตอนนี้เรามีสมาชิกประมาณ 70 กว่าคน การทำอะไรก็ตามเขาบอกว่าต้องมีบุคคลต้นแบบ พอเราตั้งโครงการ เราก็จัดชุมนุมคนของเรา มาสอนการทำกิจกรรมการออกกำลังกายง่ายๆ เราอยู่ภาคเหนือ บางวันเราก็จะมีโอทีบ้าง วันไหนที่ไม่มีโอที เราก็จะมารวมพลกัน จัดกิจกรรมออกกำลังกาย มีโยคะ ประมาณ 45 นาที ถึง 60 นาที มี Line กลุ่มซึ่งให้ความรู้ มีกิจกรรมเต้นลดความอ้วน โดยมีบุคคลต้นแบบ และมีกิจกรรม เลิกกันเถอะ คือกิจกรรมเลิกบุหรี่ ที่มาที่ไปของโครงการนี้ คือ คนส่วนใหญ่ในโรงงานจะนั่งทำงานต่อเนื่อง 8 – 10 ชั่วโมงต่อวัน ซึ่งพนักงานของเรามีความเมื่อยล้า ทั้งสุขภาพกายและสุขภาพใจก็ไม่ได้ บางทีเครียดกับหัวหน้า เครียดกับครอบครัว เครียดกับเพื่อนๆ เวลาเครียดๆ ก็ไปลงกับเหล้า บุหรี่ ซึ่งสังคมต่างจังหวัดค่อนข้างจะเยอะ งานบุญเยอะ พองานบุญเยอะ ทั้งบุหรี่และแอลกอฮอล์ก็เยอะตาม ทั้งนี้เราก็เลยพลิกวิกฤตเป็นโอกาส ตอนแรกคิดว่าจะไม่สำเร็จ เราเลยให้เหตุผลเขาว่า เราทำเพื่ออะไร เพื่อสุขภาพที่ดีก่อนแล้วครอบครัวตามมา มันได้หลาย Happy พอสุขภาพดี Family ก็ดี Money ก็มาตาม เราดำเนินการโดยที่ว่า ถ้าใครอยากจะเข้าโครงการ เรามีกฎอยู่ 2 ตัว คือ สัจจะวาจาและควบคุม



“เราควบคุมโดยที่ว่า แรกๆ เรานั่งคุยกันก่อน คุณมาหาเราเนีย ใคร บังคับคุณไหมหรืออยากเข้าโครงการเอง มาหาเราทำเพื่อใคร ทุกเช้าขออนุญาต เกือบบุรี เราจะทำประเมินความเสี่ยงของโรงงานก่อนว่าในเรื่องของความเสี่ยง บุหรี่กับเหล้าประมาณเท่าไร ตอนนั้นเราทำประเมินอยู่ที่ผู้ชาย 119 ท่าน ใน เรื่องของบุหรี่อายุ 15 – 44 ปี ก่อนจะทำโครงการเราต้องประเมินตัวนี้มาก่อน ทำตรึงนี้สุขภาพดีขึ้นและยังได้ของแถม สุขภาพที่ดี ครอบครัวที่ดี เพื่อนร่วมงาน ก็ดี เงินออมก็มี อย่าหักดิบ ต้องค่อยๆ ทำเป็นขั้นบันไดลงมา ถ้าอยากจะเลิก จริงๆ ต้องตัดใจ เรามีการออกบูท วันที่ 21-22 พฤษภาคม ที่ผ่านมา(2558) มีคนมาสอบถามเราเยอะมาก มีการเอาคนต้นแบบไปด้วย อันนี้ก็เป็นหนึ่งใน โครงการ Happy Workplace ที่เราได้แรงสนับสนุนจาก สสส.

Multi Skill

“วันนี้เรามีสาระดีๆ เรื่อง Multi Skills มาเสนอท่าน วิธีการที่จะ ทำให้งานสำเร็จแต่ละสาขา ก็คือ Multi Skill องค์กรของท่านประสบ ปัญหานี้ไหม 1.วิกฤตขาดแคลนแรงงาน 2.พนักงานเจ็บป่วยทั้งในงานและ นอกงาน ลางานหรือหยุดงาน 3.ประสิทธิภาพในการผลิตต่ำลง 4.งานไป ไม่ทัน 5.ลูกค้า Unhappy หรือไม่พึงพอใจในผลงานของโรงงาน ทางออก ที่ดีที่สุดในปัจจุบัน คือ Multi Skill เมื่อปี 2553 ทางแชร์ มีโครงการดีๆ ที่ ชื่อว่า ‘พี่ช่วยน้อง เราจะเดินไปด้วยกัน’ Share เริ่มเข้ามามีบทบาทในเรื่อง ของ Multi Skill ระบบพวกนี้ ความจริงของมนุษย์นั้นไม่พ้น มีเกิด มีเติบโต มีลง มีถดถอย มีหลักสูตร มันขึ้นอยู่กับว่าพวกท่านทั้งหลายหรือว่าผู้บริหาร หรือว่าพวกเราที่อยู่ในองค์กรจะรักษามันได้นานขนาดไหน สิ่งที่ดีๆ ปรากฏ Multi Skill ของโครงการ Happy Workplace ทุกอย่างมีถดถอย ทางShare เลยช่วยกันทำตัว Happy Workplace มีกิจกรรมที่จุดประกายเราก็คือกิจกรรม พับกระดาษ ให้พนักงานมาสัก 200 คน หลักการพัฒนา Multi Skill ตามฝีมือ แรงงาน มี 5 ขั้น 1.หลักสูตรต้องดี 3.ความก้าวหน้าทางอาชีพ 4.มีครูฝึกที่ดี 5.มีค่าตอบแทนที่สูงกว่าปกติ หลักสูตรพื้นฐาน เราต้องให้ความรู้เกี่ยวกับการ

ร้อยด้าย และการใส่เข็ม ถึงจะค่อยให้ความรู้ต่อไป หลักสูตรมาตรฐาน Single Skill และ Multi Skill ครูฝึกที่ดี เราจะใช้คำว่าครูฝึกเปลี่ยนรู้”

ทำ Multi Skill แล้วดีอย่างไร ?

ได้ 3 ส่วน

1.พนักงาน ได้ฝึกทักษะของตัวเองสูงขึ้นและมีความก้าวหน้าทางด้านสายงานอาชีพ

2.ครอบครัว ได้ Happy Family ได้มีเวลาอยู่กับครอบครัวมากยิ่งขึ้น

3.องค์กร ได้ผลลัพธ์ขององค์กร พนักงานในองค์กรมีทักษะที่หลากหลายมากยิ่งขึ้น

4.สิ่ง พึงบรรจบให้ครบบาท เป็นมนุษย์เงินเดือน หาเงิน เก็บตังค์ เวลาหิวก็จะเลือกกินแต่ของดีๆ เพราะคิดว่ามือเดียวคงไม่ทำอะไร แต่ก็คิดแบบนี้ทุกมือ มองไปทางไหนก็เห็นแต่คนเขาแต่งตัวดีดี อยากรได้ ก็ไปซื้อ แล้วถ้าวันหนึ่งคุณเกิดเจ็บป่วยขึ้นมาก็เป็นทุกข์ ปัญหาเหล่านี้จะหมดไปถ้าคุณใช้วิธี 4 สิ่ง

- ทุกข์ รู้ปัญหา สำรวจความไม่สบายกาย ไม่สบายใจ มีอะไรบ้าง ความอยากได้ อยากมี ค่าบ้าน ค่ารถ หนี้สิน

- สมุทัย รู้สาเหตุ จุดเริ่มต้นของปัญหา นี่งมือเดียวคงไม่เป็นไรหรอก แต่ก็คิดแบบนี้ทุกมือแหละ เห็นคนอื่นเขาทำ ก็เลยอยากจะทำบ้าง แล้วเป็นยังไงก็เลยต้องจ่ายๆ รูดๆ แบบนี้แหละ แล้วก็เลิกไปเปรียบเทียบคนอื่นได้แล้ว เวลาซื้อของ จะมี Want กับ Need ก็ชอบหนักไปทาง Want แหละ งานก็ทำ แต่ทำไมไม่ค่อยมีเงินเหลือเก็บ ก็มาจ่ายข้าวของพวกนี้แหละ

- นิโรธ มีสติ ค้นหาทางออก

- มรรค รู้ธรรม เดินทางไปสู่ทางออกอย่างมีเป้าหมาย หลีกเลียงอบายมุข ลดรายจ่าย มีเงินออมเพิ่มมากขึ้น

Reflection

มาวันนี้ได้รับอะไรบ้าง ?

- ได้รู้เกี่ยวกับ Multi Skill ว่าพนักงานที่สามารถทำงานได้หลายๆอย่าง สามารถทำงานแทนกันได้ และเพิ่มในส่วนของการรายได้ด้วย ประหยัดเวลาด้วย
- ได้รับความรู้มากมาย ได้เข้าใจหลายอย่าง การออมทรัพย์ การเลิกบุหรี่ การมีความสุขกับการทำงาน เข้าใจ Multi Skill ได้ชัดเจนมาก
- ได้หลายอย่างมาก เช่น Multi Skill และกิจกรรมลดพุง จะนำไปใช้ที่บริษัท
- ได้รู้จักเพื่อนๆ แลกเปลี่ยนความรู้หลายๆมุม เรื่องสุขภาพ การเงิน การทำงาน รู้สึกคุ้มค่าที่มาวันนี้
- รู้สึกดีที่ได้ความรู้ที่จะนำไปปรับใช้กับองค์กร เพราะยังขาดอีกหลายจุด เช่น การออมทรัพย์
- รู้สึกดีใจที่ได้มาร่วมงาน และได้ประสบการณ์ที่ดี จะนำเรื่อง Happy Body กลับไปใช้ที่องค์กร

Room 4

ร่วมแบ่งปันและพัฒนาอย่างต่อเนื่องให้ยั่งยืน

Sustainable Happy Workplace

บริษัท ไร่นายจุล คุ่มวงศ์ จำกัด

บริษัท โรงงานฟุตบอลไทย สปอร์ตติ้งกู๊ด จำกัด

บริษัท ไร่นายจุล คุ่มวงศ์ จำกัด

“ต้นไม้อายุยืนที่เราอยากให้นั้นเติบโต มีใบ มีผล เราต้องดูแลรักษา รดน้ำพรวนดิน ใส่ปุ๋ย ต้นไม้ก็จะเติบโตแข็งแรง บางต้นมีอายุเป็นร้อยปี องค์กรของเราเหมือนกัน ถ้าเราอยากให้องค์กรของเรามีความสุขและยั่งยืน เราก็ต้องดูแล เรามีเคล็ดลับที่จะทำให้มีความสุขและยั่งยืน ด้วย 3 มี 1. มีกิจกรรม

สร้างสุขเกิดขึ้นในองค์กร 2. มีคนทำกิจกรรม 3. มีการถ่ายทอดจากรุ่นสู่รุ่น จะทำให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและยั่งยืนในที่สุด

“ถ้าเราเปรียบเทียบต้นไม้ต้นนี้เหมือนองค์กรของเรา ถ้าเราไม่ดูแลรักษา อีกไม่นานต้นไม้ต้นนี้ก็จะเหี่ยวแห้งและก็ตายไปในที่สุด เราจะทำยังไงให้เขามีความสุขและยั่งยืน เริ่มง่ายๆ จาก 1. เราต้องเริ่มวัดระดับความสุขในองค์กรของเรา ก่อนที่จะทำอะไรก็แล้วแต่ เราต้องรู้จักตัวเอง ทาง สสส. จะมีเครื่องมือวัดระดับความสุข ที่ให้วัดก็เพราะว่ามันจะทำให้เรารู้ว่าอะไรของเรานั้นดีแล้ว และอะไรของเรานั้นยังเป็นปัญหา ที่จะต้องปรับปรุงแก้ไข เพื่อที่เวลาที่เราเข้าไปสร้างสุขในองค์กร บางที่เราทำกลาดๆ ไป จะทำให้เราเดินได้ช้าและอาจจะไม่ยั่งยืนได้ ฉะนั้นเราต้องดูว่าอันไหนที่ยังเป็นข้อบกพร่องหรือว่าอะไรที่ต้องแก้ไข ในองค์กร เราก็ไปเร่งแก้ไขในจุดนั้น 2. เราต้องวิเคราะห์รากปัญหา วิเคราะห์ว่าที่องค์กรเราไม่มีความสุขเกิดจากอะไร ซึ่งหากิจกรรมมาแก้ไขปัญหานั้นๆ ซึ่งในแต่ละองค์กรจะไม่เหมือนกัน แต่ละองค์กรมีวัฒนธรรมต่างกัน เราต้องทำให้ถูกจริตกับคนในองค์กรด้วยถึงจะประสบความสำเร็จ พอเราวิเคราะห์เสร็จ เราก็มาดูว่ากิจกรรมอะไรบ้างที่ก่อให้เกิดความสุขและความยั่งยืน”

มีกิจกรรมหลักทั้งหมด 4 กิจกรรม

1. Work Skill ทักษะการทำงาน

1.1 การจัดเก็บองค์ความรู้สร้างมาตรฐานการทำงาน ถ้าเราไม่จัดเก็บองค์ความรู้พวกนี้ ผู้เชี่ยวชาญมีอายุขึ้นเรื่อยๆ ถ้าเขาออกไป เขาก็เอาความรู้ไปด้วย ฉะนั้นการจัดเก็บองค์ความรู้มีส่วนสำคัญต่อองค์กรมาก

1.2 การอบรมเพื่อเพิ่มศักยภาพในการทำงาน แต่ละคนเก่งไม่ทุกด้าน ฉะนั้นเราก็ต้องหาอบรมเพิ่มขึ้น

1.3 การฝึกทักษะการทำงาน กิจกรรมนี้จะเหมาะกับพนักงานใหม่ๆ บางทีเข้ามาใหม่ๆ ยังไม่มีหลักในการทำงาน ฉะนั้นเราต้องมีกิจกรรมตรงนี้เพื่อรองรับ

2. Life Skill ทักษะการใช้ชีวิต

2.1 การปรับรูปแบบการสัมมนาให้สร้างสุข พบบอกว่ามีสัมมนา ส่วนใหญ่พนักงานไม่ยอมมา ไม่อยากทำ เราก็เลยต้องมีการปรับรูปแบบให้เขาสนุก แต่ได้ความรู้ ได้สาระ ซึ่งพอเราปรับวิธีการแบบนี้แล้วก็ทำให้พนักงานสนใจเรียนรู้กับเรามากขึ้น

2.2 เขียนออมเรื่องเงิน หลายๆองค์กรมีปัญหาค่อนข้างเยอะ ของที่ไร้ก็น่าเป็นปัญหา เราก็เลยทำเรื่องเกี่ยวกับ เขียนออมเงิน มีการจัดการในเรื่องหนี้สินต่างๆ กิจกรรมนี้ค่อนข้างประสบความสำเร็จ ตั้งเป้าไว้ 700 คน มีคนมาร่วม 667 คน มีพนักงานออมมากขึ้น

2.3. เขียนสุขภาพดี เป็นปัญหาที่ 2 ที่ตามมา มีการณรงค์ ลด ละ เลิก เหล้า/บุหรี่

3. Decent Work สร้างคุณค่างาน

3.1. การอบรมปรับทัศนคติคิดบวก ได้ทั้งในงานและการใช้ชีวิต เคยคิดลบก็คิดบวก เคยไม่กล้าแสดงออกก็กล้าแสดงออกมากขึ้น หรือกิจกรรมที่ก่อให้เกิดรายได้แก่พนักงานและส่งผลประโยชน์ต่อองค์กรด้วย

3.2. ประกวดนำเสนอผลการดำเนินงานประจำเดือน เรามีการจัดแข่งขัน ประกวดผลการดำเนินงาน ทำให้เรื่องงานดูสนุกน่าสนใจ มีการเวียนกันไปดูผลงานของเพื่อนๆ คนที่มีความคิดสร้างสรรค์หรือนำเสนอผลงานได้ดีก็จะได้รางวัลด้วย

3.3 เขียนรายได้เสริม เช่น การคัดแยกขยะ เป็นการส่งเสริมภาพลักษณ์ให้องค์กร เรามีการประกวดทำถังขยะต้นแบบ

3.4 เขียนนวัตกรรม มีประโยชน์ต่อองค์กรค่อนข้างเยอะ เพราะนวัตกรรมต่างๆ ส่วนใหญ่ส่งผลในเรื่องของการผลิตต่างๆ อย่างเช่นงานประดิษฐ์ต่างๆ สามารถลดค่าใช้จ่ายให้กับองค์กรได้เป็นล้านบาท มีพนักงานส่งเข้าประกวด 25 ชิ้นงาน เป็นงานประดิษฐ์ที่ลดต้นทุนและเพิ่มประสิทธิภาพ

4. Sustainable ความยั่งยืน

4.1 มีนักสร้างสุข (พนักงานเข้าร่วม) ทำยังไงเราจะทำให้เขามีส่วนร่วมมาทำกิจกรรม ฉะนั้นกิจกรรมต้องน่าสนใจ

4.2 มีทีมงานคนปั่นสุข ทีมงานที่จะเข้ามาทำกิจกรรมหรือคนที่เข้ามาทำให้เกิดกิจกรรมต่างๆ

4.3 มีศูนย์สร้างสรรค์ปั่นสุข

เป็นศูนย์กลางในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ต่างๆ เนื่องจากที่เรามีพื้นที่เยอะ เรามีศูนย์ 5 ศูนย์ที่กระจายอยู่ทั่วไป แต่บางองค์กรอาจจะมีพื้นที่ แต่เราสามารถให้ห้องทำงานของเราเป็นศูนย์เรียนรู้ก็ได้ แต่ขอให้เกิดกิจกรรมในที่นั้นๆ อย่างเช่น อบรมปรับทัศนคติคิดบวกหรือกิจกรรมประชุมตอนเช้าเพื่อแลกเปลี่ยนซึ่งกันและกัน นี่ก็ถือว่าเป็นศูนย์เรียนรู้ได้เหมือนกัน กิจกรรมในการทานข้าวร่วมกันก็สามารถใช้ในศูนย์ตรงนี้ได้

4.4 มี Trainer/Facilitator/Coach/Project Manager ถ้าเปรียบกับต้นไม้ ก็เหมือนกิ่งก้านสาขาที่ทำให้องค์กรเติบโต

วิธีการถ่ายทอด เรามีกลยุทธ์ 2 อย่าง

1. น้ำซึมบ่อทราย เราจะเอาทุกหน่วยงาน เราถือว่าทุกคนมีส่วนร่วมทำให้องค์กรสร้างสุขและผลักดัน ฉะนั้นนักสร้างสุขของเราจะแทรกซึมไปในทุกหน่วยงาน และพยายามสร้างทายาทขึ้นมาเรื่อยๆ เราก็เลยเรียกวิธีนี้ว่า ‘น้ำซึมบ่อทราย’

2. ทายาทแกนนำเราจะทำกิจกรรมแต่ละอย่าง ก็ต้องมีแกนนำในการทำกิจกรรม เราพยายามสร้างทายาทแกนนำรุ่นใหม่ขึ้นมาจริงๆ ได้ประโยชน์ 2 อย่าง อันแรก ทำให้เกิดความยั่งยืน เพราะมีการถ่ายทอดสู่รุ่นน้องๆ ไปเรื่อยๆ อันที่สอง เขาจะได้รับความภาคภูมิใจ เขาจะรู้สึกเวลาที่เข้ามาทำเขาจะมีคุณค่า รุ่นที่ต้องพยายามปลูกฝังให้รุ่นน้อง

หน้าที่บทบาทของ Coach และ Project Manager

1.Coach เราจะคุ้นคำนี้ในการแข่งขันกีฬา ก็คือ Coach จะเป็นคนคอยให้คำแนะนำ Coach ที่ดีต้องคอยชมว่าที่ผ่านมาทำงานได้ดีแล้ว ปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้นอาจจะไม่ได้เกิดจากเขาคนเดียว เป็นส่วนหนึ่งที่จะช่วยเขาปรับปรุงปัญหาเพื่อแก้ไขปัญหา จะยกตัวอย่าง Coach 4 แบบ 1.การดูแลลักษณะเฉพาะของแต่ละบุคคล 2.การบอก การสอน การแนะนำ 3.การสร้างแรงบันดาลใจ 4.การถามแล้วย้อนกลับหรือแก้ปัญหาด้วยตัวเอง Coach คือ ผู้ที่มีหน้าที่ชี้แนะให้คำแนะนำ ต้องมีคุณลักษณะเข้าใจทีมงาน เข้าใจธรรมชาติในลักษณะเนื้องานเพื่อจะได้เป็นผู้ให้คำแนะนำที่ดี

2. Project Manager ตำแหน่งนี้ก็เหมือนกับคนขับรถ ถ้าคนขับไม่ดีก็ไม่สามารถไปถึงเป้าหมายได้ บทบาทหน้าที่คือจะเป็นคนที่เขียนโครงการนำเสนอโครงการเพื่อที่ให้กิจกรรมต่างๆ สามารถเกิดขึ้นและดำเนินต่อไปได้ สามารถจะขับเคลื่อนโครงการไปตามวัตถุประสงค์ที่เราเขียนขึ้น มีการตรวจติดตามโครงการ อันดับแรกคือต้องมีการประเมินต้นน้ำ การประเมินกลางน้ำ ต้องมีการสรุปโครงการว่ามีการต่อยอดยั่งยืนหรือไม่ ว่าประสบความสำเร็จอย่างที่คาดหวังหรือไม่ คุณสมบัติของ Project Manager ก็คือ ต้องมีความเป็นผู้นำ ต้องมีความยืดหยุ่น เป็นนักเจรจาต่อรอง เนื่องจากการทำงานโครงการจะมีทั้งทีมปฏิบัติการ ทีมประเมิน ทีมประชาสัมพันธ์ ในบางครั้งอาจจะมีความคิดเห็นที่แตกต่างไม่ตรงกัน ต้องมีความยืดหยุ่น และมีเจรจาให้มีการประนีประนอมให้สามารถทำงานร่วมกันได้และขับเคลื่อนไปได้ ต้องมีทักษะในการสื่อสาร ต้องมีการเตรียมตัว เตรียมความพร้อม มีความกล้าแสดงออกในการนำเสนอโครงการเพื่อให้โครงการมีประสิทธิภาพ ต้องเขียนโครงการและวิเคราะห์สถานการณ์ได้

สรุปบทบาทหน้าที่ทั้ง 4 ตำแหน่ง

(Trainer/Facilitator/Coach/Project Manager)

Trainer คือ คนฝึกสอน คนที่สามารถนำสารสารหนึ่งไปให้พนักงานทุกแผนกให้เหมือนกัน เป็นข้อมูลที่ตรง ปัญหาของเราตอนนี้ก็คือการสื่อสาร

Facilitator คือ ผู้ช่วยวิทยากร ถ้าเกิดสื่อสารไม่เข้าใจ วิทยากรพูดไม่รู้เรื่อง เราก็ต้องมีหน้าที่สื่อสารหรือออกแบบกิจกรรม และเป็นผู้ออกแบบกิจกรรมด้วย อย่างเช่น จะจัดงานอะไรสักอย่าง Facilitator จะเป็นคนออกแบบ

Coach คือ มีหน้าที่ให้คำปรึกษา ไม่ว่าจะเป็นของโครงการหรือของพนักงาน Coach ต้องช่วยกันจนเพื่อให้มีทัศนคติที่ดี Coach ต้องมองเห็นกว้างกว่าคนที่ทำ อะไรที่เป็นจุดอ่อน อะไรที่เป็นจุดแข็ง

Project Manager คือ กิจกรรมจะเกิดไม่ได้ถ้าขาด Project Manager คือการสนับสนุน การบริหารทั้งทีมงาน บริหารความขัดแย้งและช่วยทำให้กิจกรรมของเราอนุมัติได้เร็วและง่าย ในเวลาที่จำกัด

(ทั้ง 4 หน้าที่สามารถอยู่ในคนๆ เดียวกันได้ แต่แค่ทำไม่ได้พร้อมกันแค่นั้นเอง)

บริษัท โรงงานฟุตบอลไทย สปอร์ตติ้งกู๊ด จำกัด

“ก่อนที่จะบริษัทจะเข้าร่วมโครงการ ทางเจ้าของโรงงานเห็นว่า เป้าหมายของพนักงานคือเงินอย่างเดียว แต่หาความสุขจริงๆ ไม่เจอ หลังจากเจ้าของโรงงานได้มาเข้าร่วมโครงการ ท่านก็มองเห็นว่า ความสุขจริงๆ ของพนักงานไม่ได้ขึ้นอยู่กับปัจจัยที่เรียกว่าเงินอย่างเดียว แต่เป็นความสุขทางใจกับคนที่ร่วมงานอยู่ด้วยกัน ท่านก็เลยคิดว่าจะทำอย่างไรให้พนักงานอยู่และทำงานกันอย่างมีความสุข ก็เลยเข้ามาร่วมโครงการกับ Happy Workplace เข้าร่วมโครงการรุ่นแรก พอได้เข้าร่วมโครงการแล้ว ได้เจอเพื่อนๆ ต่างบริษัทเป็น 10 บริษัท ที่มาเข้าร่วมโครงการก็จะแลกเปลี่ยนพูดคุยกันว่า ปัญหาของแต่ละบริษัทแต่ละโรงงาน มีอะไรกันบ้าง พนักงานเป็นอย่างไร ความเป็นอยู่เป็นยังไง

เราก็ได้มาแชร์ความคิดกันว่าเราจะทำยังไงให้พนักงานเรามีรายได้เพิ่มขึ้นและมีความสุขกับครอบครัว และสิ่งที่สำคัญที่สุดคือ เจ้าของโรงงานก็ต้องเปิดใจรับฟังพนักงาน ความคิดคนเราไม่มีใครถูกเสมอไป พนักงานที่มีความรู้ใหม่ๆ บางทีเขาอาจจะมีความคิดดีๆ ก็ได้ ทางบริษัทจึงให้เราออกสู่โลกภายนอก ออกมากับแชร์ มาร่วมกับ 10 บริษัท มาแลกเปลี่ยนความรู้ มาแลกเปลี่ยนความคิดเห็น มาแลกเปลี่ยนประสบการณ์กัน และนำไปปรับปรุงในโรงงาน

“สิ่งแรกที่ทุกคนได้ก็คือ ความสุขที่ทุกคนได้จากเจ้าของโรงงานเอง เราสามารถไปบอกเพื่อนๆ ในโรงงานได้แล้วว่า เราไม่ใช่กบในกะลาแล้ว ‘เราเป็นกบนอกกะลา’ พนักงาน องค์กร บริษัทอยู่ได้อย่างมีความสุข ดีทั้งระบบ ดีทั้งงาน ดีทั้งเงิน”

ระบบ

“ตอนแรกทางบริษัทก็เป็นเหมือนทุกๆ บริษัทที่มานั่งอยู่ คือไม่รู้ว่าส่งที่เราทำนั้น ทำเพื่ออะไร ทำแล้วเราจะได้อะไร เราทำมากกว่า 10 โครงการ หรือ 10 นวัตกรรม พอเราทำจริงๆ บางโครงการเข้ากับโรงงานเราไม่ได้ เราก็กลับมานั่งคุยกันใหม่ว่าแล้วโครงการหรือนวัตกรรมอะไรที่มันเข้ากับเราได้และทำให้งานเราขับเคลื่อนไปได้ ซึ่งตอนนี้ FBT ได้เปิดเป็นบริษัทต้นแบบ สามารถให้ทุกบริษัทเข้าไปเยี่ยมชมได้ คือตอนนี้จะมีทั้งโรงเรียนหรือมหาวิทยาลัยหรือองค์กรต่างๆ มาศึกษาเยี่ยมชมที่ FBT ตอนนี้นวัตกรรมที่เราทำหลักๆ ก็คือ Nursery ซึ่ง ลูกคือหัวใจหลักของพ่อแม่”

คำถามเจาะรางวัล

1. คุณคิดว่าสิ่งที่จะได้จากการสัมมนาครั้งนี้คืออะไร ?

ตอบ คือ แนวทางที่จะนำไปดำเนินงานต่อยอดองค์กรสุขภาวะที่ทำงาน เพราะบริษัทเพิ่งสมัครเข้าโครงการ เรายังเป็นน้องใหม่ จึงมารับความรู้จากรุ่นพี่เพื่อนำไปถ่ายทอดให้รุ่นน้องๆ ต่อ

ตอบ คือ ที่บริษัทเป็นต้นแบบขององค์กรแห่งความสุขในส่วนของ Happy Home Model เราก็ยังมีความรู้สึกที่เราเป็นต้นแบบขององค์กรแห่งความสุขแล้ว ทำไมนองๆ เราเหมือนยังสุขไม่สุด เราก็เลยไขว่คว้าหาสิ่งที่จะมาเติมเต็มให้นองๆ เรามีความสุขอย่างยั่งยืน แนวทางของบริษัทก็คือ สมัครงานนี้ก็เป็นการส่งเสริม พอมาเข้าโครงการนี้ เราจึงมีแนวทางกลับไปทำให้องค์กรเรา นั้นมีความสุขอย่างยั่งยืน เราสามารถที่จะแชร์หรือแบ่งปันความรู้ ความสุขให้คนในองค์กรได้

ตัวแทนจาก Share (Share เนส)

“เราจะทำให้องค์กรของท่านมีผู้นำ จะทำให้องค์กรของท่านมีแรงขับเคลื่อน ให้ความสุขในองค์กรอย่างยั่งยืน หลายๆ บริษัทที่ยังไม่ได้สมัครเชิงลึก ไม่ต้องคิดแล้ว ไม่เสียค่าใช้จ่าย ฟรีตลอดงาน จะมีทีมงานคอยให้คำปรึกษา ทั้งทีมงานจากทางแชร์และทีมงานจากทาง สสส. ในการใช้เครื่องมือมีการ Trainer หลักสูตรทั้ง 4 หลักสูตร ทั้งหมด 6 วันฟรี ไม่มีค่าใช้จ่ายใดๆ ทั้งสิ้นเช่นกัน งบประมาณที่ได้จาก สสส. มาจากภาษีแล้ว บุหรี เราได้รับงบประมาณมาจากตรงนี้ อยากให้ทุกองค์กรเกิด Happy Workplace ในองค์กรอย่างแท้จริง อยากเชิญชวนให้สมัครเชิงลึก”

Reflection

- ทีมที่ผ่านกระบวนการมาแล้ว มันมีสิ่งทีออกมาด้วยความเป็นตัวตนที่เกิดขึ้นเองโดยธรรมชาติ เหมือนต้นไม้ที่ยั่งยืนและแข็งแรงแล้ว ขอขอบคุณความรู้สึกดีๆ และคิดว่าจะนำไปปรับใช้กับชีวิตส่วนตัวด้วย
- จากประสบการณ์ที่เคยเข้าร่วมโครงการสร้างสุข ตั้งแต่เมื่อเข้ารู้สึกว่าได้ข้อคิดหลายข้อ ที่ท่านอาจารย์ทั้ง 3 คนให้ข้อคิดกับเรา เราสามารถไปปรับปรุงในการทำงานของเราและประชาสัมพันธ์ให้กับคนอื่นได้ ทำให้ตัวเองมีความกล้าและมีสติในการทำงานมากขึ้น เป็นการชักจูง หรือนำเอาความรู้ที่ได้เหล่านี้ ไปเล่าให้เพื่อนๆ ฟัง หรือแชร์ให้เพื่อนๆ ตามสาย ให้เพื่อนๆ ได้เข้า

ร่วมโครงการนี้

- สิ่งที่ได้มีอยู่ 2 ส่วน ส่วนแรกก็คือ เนื้อหาวิชาการหรือโครงสร้างของโครงการ และจะไปแชร์หรือประชาสัมพันธ์ตามสาย บอกเพื่อนๆ ในองค์กรให้รับรู้รับทราบเกี่ยวกับความรู้ด้าน Happy Workplace สร้างความสุขอย่างไรให้ยั่งยืน

- ผ่านมาแล้วให้ผ่านไป อะไรที่ผิดพลาดก็ทิ้งมันไว้ข้างหลัง ชอบตรงที่มี Nursery เพราะเราเป็นแม่ เราทำงานแต่จิตใจเราเครียดอยู่กับลูก ในองค์กรต้องให้รู้สึกเป็นเหมือนครอบครัว ไม่ใช่แค่เจ้านายกับลูกน้อง

- กลับไปวันนี้ เราจะไป Morning Talk กับน้องๆ ว่าเราได้อะไรมา เราก็จะไปขับเคลื่อนบอกทนายาทรุ่นต่อๆ ไปด้วย

- สิ่งที่ได้ในวันนี้ก็คือ เรื่องความสุขของพนักงานในบริษัท มันน่าจะมีความอยู่ทุกองค์กรอยู่แล้ว แต่ว่าจะทำยังไงให้มันอยู่กับพนักงานและบริษัทได้อย่างยั่งยืน สิ่งที่ได้ในวันนี้ก็จะนำไปปรับปรุงในองค์กรเรื่องของคุณภาพให้ได้อย่างยั่งยืนคู่กับการทำงาน

- ต้องเข้าใจกับพนักงาน ว่าเขาต้องการอะไรและนำไปเสนอผู้บริหาร ตอนนี้เรามีโครงการประหยัดพลังงานช่วยชาติ ตอนนี้เรากำลังติดตามผล

- ได้ความรู้เกี่ยวกับการบริหารความสุขในโรงงาน จะนำความรู้วันนี้กลับไปแชร์ประสบการณ์ให้กับเพื่อนๆ พนักงานที่โรงงาน

- ขอขอบคุณทาง สสส. ที่จัดโครงการ Happy Workplace ขึ้น อันดับแรกเราจะได้กับตัวเองก่อน พอเรามีความสุขเราจะเข้าใจหรือว่าปรับปรุงตัวเองให้ดีขึ้นและสามารถส่งผลให้คนอื่นมีความสุขได้

- สิ่งแรกที่ได้คือ เรามีรอยยิ้ม มีเสียงหัวเราะร่วมกัน มีความสุขด้วยกัน ที่เรามาด้วยกันที่นี้ก็คือ เรามาส่งความสุขร่วมกัน และได้ความรู้ต่างๆ เพื่อที่จะได้นำความรู้ตรงนี้ไปพัฒนาและต่อยอดให้กับองค์กรของตนเองจนมีความสุขที่ยั่งยืนต่อไป

- วันนี้คือเรามาหาความรู้เพิ่มเติมจากที่เราได้อยู่น้อยนิด ก็ได้เพิ่มมาและนำไปแบ่งปันกับทีมงานของเราที่บริษัทกับพนักงานของเราให้ทราบว่า Happy Workplace มันดียังไง

- สิ่งที่ได้วันนี้ก็คือ 8 อย่างที่ทำให้คนเรามีความสุข ทำยังไงที่จะบอกต่อให้คนรุ่นหลังมีความสุขเหมือนเรา
- ได้รับความรู้ ได้เจอเพื่อนใหม่ ได้ประสบการณ์ใหม่ ที่บริษัทบางกิจกรรมที่เราเลิกไป ต้องกลับไปทบทวนแล้วกลับมาเริ่มใหม่ นายจ้างกับลูกจ้างจะอยู่ด้วยกันอย่างมีความสุข
- ได้แนวคิดจากไร่กำนันจุล ได้หลักกิจกรรมแล้วก็กลับไปคงต้องมองหาทายาท
- ได้รับมิตรภาพ ได้รับรอยยิ้มและความสุข เป็นโอกาสที่จะได้เรียนรู้อะไรหลายๆอย่าง
- ขอขอบคุณประสบการณ์หลายๆ อย่างที่ช่วยกันแชร์

กล่าวสรุปโดย ผอ.พิษณุ มุณิกานนท์

ผู้อำนวยการบริหารมูลนิธิพัฒนาอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มไทย
ในฐานะผู้จัดการในโครงการส่งเสริมการเป็นองค์กรสุขภาวะใน
อุตสาหกรรมแฟชั่น

“โครงการแบบนี้ สามารถทำได้กับทุกกลุ่ม คนมันเป็นอะไรที่หลากหลาย การจัดการกับคนมันเป็นศาสตร์ชั้นสูง เป็นศาสตร์และเป็นศิลป์ มันจะมีอะไรมากระตุ้นที่ว่าระบบนี้ใส่ไปในบริษัทของคุณแล้วมันจะได้ผล ตัวแปรอีกอย่างหนึ่งคือ คนมันมีความคิด มีตัวตนของใครของมัน มีประสบการณ์ที่หลากหลาย เพราะฉะนั้นมันต้องมีการนำศาสตร์เข้าไปช่วยด้วย การนำศาสตร์ผสมศิลปะนั้นส่วนใหญ่มาก เวลาทำ คนทำต้องเก่ง มันเป็นเรื่องที่ยากจะทำได้ และทำท่าย แต่มันทำได้ไม่มีวันจบ กิจกรรมยิ่งเยอะยิ่งดี แหกกันไปทำ แล้วมันสำเร็จไหม ? อีกอย่างหนึ่งคือเอาแต่งงานกับเงิน สำเร็จไหม ? ชีวิตต้องสมดุลและ

ทุกอย่างจะยั่งยืน มันยากตรงที่คุณต้องดีใจตัวเอง ถ้าอยากประสบความสำเร็จ
อย่างไม่หลงทาง อยากได้เพื่อนเยอะๆ พัฒนาต่อไปเรื่อย คุณต้องริบสัครเลย
เหลือเวลาอีกไม่มาก ทุกคน Happy อย่างน้อยที่สุด คนทำก็ Happy แล้ว ตัว
เองได้ ครอบครัวก็ได้ มันจะยิ่งทวีคูณ ขอให้ทุกคนสู้ๆ”



“ Key Failure factors of Happy Workplace ”

วันที่ 10 กุมภาพันธ์ 2559
ณ โรงแรมเซ็นจูรี พาร์ค

Session 1 Sharing Experiences: แบ่งปันประสบการณ์ว่า “อะไรเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้การดำเนินโครงการ Happy Workplace **ล้มเหลว** แล้วจะแก้ได้อย่างไร?”

ร่วมแบ่งปันโดยกลุ่มต้นแบบองค์กรสุขภาวะ

Room 1 Management Teamผู้นำหรือผู้ตาม ?	Room 2 Teamwork เวิร์คหรือไม่เวิร์ค	Room 3 ศูนย์สร้าง สรร ปันสุข / การขับ เคลื่อนองค์กรชั่วคราว หรือยั่งยืน?
NIEMS	Bluepin	PC Product
CPF Thailand	Datapro Computer System	Fancy Garment
QTC Energy	Sammitr Motors	Essilor (EOLT)

Session 2 Inspiration : จุดประกายความคิด ความล้มเหลวและความสำเร็จที่ผลักดันให้เกิดต้นแบบองค์กรแห่งความสุขร่วมจุดประกาย โดยองค์กรต้นแบบรุ่นพี่..และที่ปรึกษา Share...

- คุณวรรณภา ธรรมรัตน์ : ผู้จัดการฝ่ายสื่อสารองค์กร บริษัท ไลอ้อน (ประเทศไทย) จำกัด **องค์กร คนดี**
- คุณวิภาวรรณ ศรีแก้ววรรณ : ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลและธุรการ บริษัท วี เพาเวอร์เทค จำกัด **องค์กรแห่งความสุข**
- คุณจรรยา ศิริสรณ์ : กรรมการผู้จัดการ บริษัท ริกิ การ์เม้นส์ จำกัด **องค์กรแห่งความสุข**

- คุณธีระ ธนะกาญจนสุทธิ์ : กรรมการผู้จัดการ บริษัท ยูนิเวอร์แซล แอปพาเรล จำกัด องค์การ **Work Life balance**
- คุณพิเชษฐ สิริวาส : ผู้ช่วยผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล บริษัท แม่น้ำสแตนเลสไวร์ จำกัด (มหาชน) **องค์กรแห่งความสุข**

Session 1 Sharing Experiences

Room 1 Management Team : ผู้นำหรือผู้ตาม

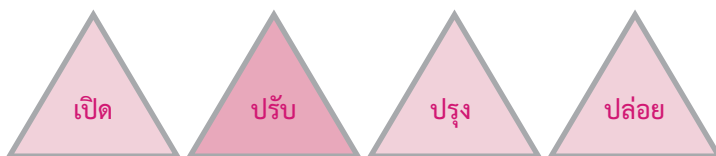
ผู้ร่วมนำเสนอ คือ สถาบันการแพทย์ฉุนเนิน บริษัท ซีพีเอฟ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) และบริษัท คิวทีซี เอนเนอร์ยี จำกัด (มหาชน)

ผู้ร่วมนำเสนอ คือ สถาบันการแพทย์ฉุกเฉินแห่งชาติ (สพฉ. หรือ NIEMS) บจก.CPF Thailand บจก.QTC Energy กิจกรรมครั้งนี้ให้เรียนรู้ปัจจัยที่ทำให้ Happy Workplace ไม่สำเร็จ ออกมาในรูปแบบ Role Play ซึ่งมาจากเหตุการณ์จริง

ปัจจัยที่จะนำไปสู่ความสำเร็จของการจัดการทีมได้แก่



เมื่อตั้งใจจะทำ Happy Workplace เราต้องยอมรับว่ามี 4 ป. นี้เกิดขึ้นเสมอ





- 1.เปิดใจ เพื่อยอมรับสิ่งใหม่
- 2.ปรับทัศนคติ เพื่อยอมรับการเปลี่ยนแปลง
- 3.ปรุง เพื่อปรับปรุงให้ดีขึ้น
- 4.ปล่อย เพื่อปล่อยวาง ต้องตั้งสติแม้สิ่งที่ทำล้มเหลวต้องเริ่มใหม่ และพยายามก้าวสู่ความสำเร็จให้ได้

เมื่อมี 4 ป. นี้เวลาที่เราลงมือทำ Happy Workplace จะรู้เลยว่าแทบไม่ต้องใช้เงินในการลงมือทำ แต่มันเริ่มต้นที่ใจเราเอง

Role Play ความล้มเหลวในการทำ Happy Workplace ถอดประสบการณ์จริงจากหลากหลายองค์กร

วิสัยทัศน์ของผู้บริหาร

การสั่งงานของผู้บริหาร บางครั้งพนักงานอาจไม่เข้าใจ ทำให้พนักงานต้องคอยถามย่ำอยู่ตลอดเวลา ซึ่งความจริงแล้วพนักงานเองก็กลัวจะโดนว่าที่จะต้องถามซ้ำ แต่ก็ไม่มั่นใจถ้าจะต้องตัดสินใจทำอะไรลงไป จึงต้องเลือกที่จะถามผู้สั่งงานอีกรอบเพราะกลัวจะทำงานพลาด

การที่ผู้บริหารให้คำสั่งไม่ชัดเจน และเมื่อพนักงานเกิดความสงสัย ผู้บริหารก็ใช้อารมณ์ว่าได้สั่งชัดเจนแล้วและเลือกที่จะไม่ตอบข้อสงสัยให้กับพนักงาน จึงทำให้การทำงานล่าช้าหรือต้องทบทวนคำสั่งและความเข้าใจอยู่บ่อยๆ รวมถึงสร้างความไม่สบายใจให้กับพนักงานเพิ่มขึ้นเรื่อยๆ พนักงานก็จะขาดความสุขในการทำงาน ถ้าผู้บริหารยังไม่มีวิสัยทัศน์ที่ดีหรือใช้อารมณ์ในการรับฟังคำถาม ความคิดเห็นจากพนักงาน ก็จะทำให้เกิดปัญหาซ้ำๆ ส่งผลให้งานล่าช้า พนักงานก็ไม่มีความสุขในการทำงาน

ทักษะ

การสั่งงานของผู้บริหาร ควรดูตามทักษะของพนักงานด้วย เพราะพนักงานแต่ละคนมีความถนัดไม่เหมือนกัน และเมื่อสั่งงานไปแล้วควรติดตามหรือให้คำปรึกษาระหว่างที่มอบหมายงานไปแล้ว สำหรับพนักงานเองเมื่อรู้ว่ตนเองไม่มีความถนัดในงานนั้นๆ ก็ควรกระตือรือร้นในการหาข้อมูลหรือทำความเข้าใจกับงานที่ได้รับมอบหมาย ไม่ควรโยนความรับผิดชอบไปที่คนใดคนหนึ่งหรือทำงานแบบไม่ตั้งใจเพราะจะทำให้งานไม่ได้คุณภาพ พนักงานแต่ละคนมีความรู้หรือสามารถหาความรู้เพิ่มเติมได้จากหลายที่ แต่ไม่สามารถมาประยุกต์ใช้กับองค์กรได้ ขาดทักษะ จะทำให้เกิดความกังวลใจว่าสิ่งที่ทำถูกหรือไม่

แรงจูงใจ

การสนับสนุนให้เกิด Happy Workplace ซึ่งเป็นกิจกรรมส่วนรวมของบริษัท ควรได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหาร หากผู้บริหารบางคนมองว่า



เป็นเรื่องไม่สำคัญ ก็จะทำให้พนักงานขาดแรงจูงใจในการพัฒนากิจกรรมที่ทำให้เกิด Happy Workplace ดังนั้นผู้บริหารควรให้การสนับสนุนหรือให้กำลังใจกับพนักงานที่สนใจหรือเป็นผู้นำของกิจกรรม

กิจกรรม Happy Workplace เป็นการเริ่มต้นที่ทำให้ตนเองมีความสุข ก่อนที่จะทำให้คนอื่นมีความสุขจะส่งผลให้งานสำเร็จได้ดีขึ้น เพราะกิจกรรมดังนี้ไม่ได้มีการตอบแทนเป็นเงินหรือสิ่งของ

การจัดสรรเวลาและทรัพยากรบุคคล

Happy Workplace เป็นกิจกรรมที่เกิดจากความร่วมมือของคนในองค์กร เริ่มต้นจากผู้บริหารหรือหัวหน้างาน ไม่ควรโยนงานให้กับพนักงานอย่างเดียว ควรร่วมกันทำกิจกรรมด้วย ในส่วนของพนักงานแต่ละคนควรให้ความร่วมมือโดยการจัดสรรเวลามาร่วมกิจกรรมบ้าง หากมีเพียงพนักงานคนเดียวที่เป็นผู้นำให้เกิด Happy Workplace แต่ไม่มีคนอื่นเข้าร่วมหรือสนใจ ก็จะทำให้ Happy Workplace ไม่สามารถเกิดขึ้นได้

บุคลากรทุกคนจะทำให้เกิด Happy Workplace ได้โดยต้องจัดสรรเวลาจากภารกิจหรือหน้าที่ให้ถูกทาง เพราะแต่ละคนไม่ได้มีงานหรือหน้าที่เพียงอย่างเดียว แต่เราสามารถให้ความร่วมมือในบางส่วนของกิจกรรม Happy Workplace ได้

สำหรับวันนี้เรา Role Play มาแล้ว 5 เรื่องซึ่ง ทั้ง 5 เรื่องคือการตอบสนองความล้มเหลว เรื่องแรกคือละครที่สื่อเรื่องของทัศนคติ เรื่องที่สองเป็นเรื่องของทักษะ ส่วนเรื่องที่สามคือเรื่องของแรงจูงใจ เรื่องที่สี่ตอบสนองในเรื่องทรัพยากร เรื่องสุดท้ายคือแผนการปฏิบัติงาน ซึ่งทั้ง 5 เรื่องถ้าทำไม่จริงจึงไม่จริงใจก็จะนำไปสู่ความล้มเหลว เพราะฉะนั้นเราจะเปลี่ยนคำว่า Failed เป็น Success ได้อย่างไร? มาร่วมกันหาคำตอบกัน

วิสัยทัศน์(Vision)

วิสัยทัศน์คือการมองอนาคต เรามองอนาคตจากปัจจุบันไม่ได้แต่เราจะมองอดีตเพื่อค้นหาอนาคต โดยมากแล้วผู้บริหารให้เพียงแค่การสื่อสารแต่ไม่ใช่วิสัยทัศน์ ยกตัวอย่างเช่นบริษัทหนึ่งมีวิสัยทัศน์ว่า ‘เป็นครัวของโลก’ จากวลีสั้นๆ ง่ายๆ นั้นหมายถึงผู้บริหารจะต้องใช้วิสัยทัศน์ในการโน้มน้าวพนักงานให้รู้อย่างเข้าใจและนำไปปฏิบัติอย่างถูกต้อง เพื่อเป้าหมายขององค์กรท่านก็จะประสบความสำเร็จ

Happy Workplace ต้องมองทั้งผู้นำและผู้ตาม Happy Workplace จะสำเร็จขึ้นได้ต้องมาจากความร่วมมือและความรับผิดชอบของทุกคน ไม่ใช่คนใดคนหนึ่ง ต้องมีเป้าหมายว่า “เราจะทำให้สำเร็จ” และ “เราจะทำให้ได้”

ผู้นำมีหน้าที่ในการโน้มน้าวและแบ่งเวลาให้เป็น ผู้นำที่ดีจะต้องกระตุ้นและให้กำลังใจผู้ตามสามารถทำตามสิ่งที่ผู้นำคิดได้ วิสัยทัศน์ที่แท้จริงต้องเกิดจากผู้นำหรือผู้บริหารที่ใหญ่ที่สุดและสามารถตัดสินใจได้ในองค์กร **วิสัยทัศน์เป็นสิ่งที่เราหวังในอนาคตแต่จะต้องเอื้อมมือให้ถึงให้ได้ ไม่ใช่การคิดลอยๆ ต้องมาจากข้อมูลในอดีต ปัจจุบัน และวิธีสู่อนาคต อย่าข้ามขั้นตอน ถ้าไม่รู้อดีตแต่บอกอนาคต ก็ไม่สามารถเริ่ม Happy Workplace ได้ และต้องรู้ฐานข้อมูลว่าเราสุขระดับใด**

“ถ้าเรารู้ปัจจัยความล้มเหลวในอดีต เราจะกำหนดวิสัยทัศน์สอดคล้องกันได้ตรง”

คนที่กำหนดวิสัยทัศน์จะมีแผนและขั้นตอนการวางแผนเพื่อไปสู่เป้าหมาย เมื่อประกาศวิสัยทัศน์ที่ดีจะเป็นการเริ่มต้น และมีโอกาสประสบความสำเร็จได้ โดยเป็นไปทีละขั้น

องค์ความรู้ที่จะนำไปต่อสู้อะไรและฟันฝ่าเพื่อให้ได้ Goal และวิสัยทัศน์(Vision) คือ ทักษะ(Skill)

ทักษะ(Skill)

องค์กรสุขภาพจะต้องประกอบด้วยคนทำงาน 4 ด้านคือ

1. Facilitator มีหน้าที่ตอบสนองความสุขและสร้างบรรยากาศ มีการปรับอยู่ตลอดเวลา มีหน้าที่กระตุ้นให้เกิดความสุข ในการประชุมที่ยาวนาน เราจะสามารถรับรู้สาระได้จริงที่ประมาณ 4 ชั่วโมงแรก หลังจากนั้นเราจะเบลอ ดังนั้นจะต้องมีสิ่งมาเติมเต็มและสร้างบรรยากาศโดยทีม Facilitator ซึ่ง Facilitator ต้องเรียนรู้มาจาก Sharing และผู้เชี่ยวชาญ อาจหาความรู้จาก Internet ได้ แต่ถ้าไม่ได้ฝึกฝนก็ไม่สามารถเป็น Facilitator ที่ดีได้ซึ่งจะทำให้เกิดการล้มเหลว ดังนั้นการจะรู้ซึ่งจริงๆ ต้องได้มาจากผู้ที่รู้และเชี่ยวชาญจริงๆ ซึ่งจะต้องคำนวณจำนวนทีมงานให้เหมาะสมกับคนในองค์กร

2. Coaching มีหน้าที่เป็นผู้แนะ ผู้สนับสนุน ผู้ที่ช่วยแก้ปัญหา ให้กับทีมงาน “ทุกคน” ของตัวเอง โดยเริ่มตั้งแต่ เข้าใจทีมงานของตนเองอย่างลึกซึ้ง ทั้งในเรื่อง จุดอ่อน จุดแข็ง เข้าใจธรรมชาติของคนที่ถูกปลูกฝัง ถูกหล่อหลอม มาแตกต่างกัน เข้าใจวิธีการสื่อสารอย่าง “สร้างสรรค์” และสื่อสารได้ตรงกับความต้องการของทีมงานแต่ละคน ที่อาจจะถนัดที่จะรับสารในรูปแบบที่แตกต่างกัน เพื่อพัฒนาคนให้เก่งมากขึ้น

3. Project Manager ทำหน้าที่ขับเคลื่อนโครงการให้ประสบความสำเร็จ นำกระบวนการต่างๆ ไปสู่การปฏิบัติและได้รับการพัฒนา ตามวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมาย ช่วยให้การควบคุมเรื่องทรัพยากร เวลา งบประมาณ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ช่วยให้การประสานงานให้เป็นไปด้วยความราบรื่น แก้ปัญหาได้เร็ว ช่วยให้ผู้กลางมีขวัญกำลังใจในการทำงาน

4. Training ทำหน้าที่ถ่ายทอดข้อมูล ให้ความรู้ ความเข้าใจและทักษะในงาน ทำให้เกิดทัศนคติที่ดีต่อหน้าที่ เพื่อนร่วมงานและมีจิตสำนึกต่อองค์กร เป็นต้นแบบที่ดีทั้งด้านการพูด ความคิดและการกระทำดังนั้น ทุกองค์กรควรมี Trainer ที่มีประสิทธิภาพ

องค์กรประกอบทั้ง 4 ด้านนี้จะต้องมีเพียงพอกับองค์กรของเรา อาจเริ่มจากการส่งไปเรียนรู้ 4 คน แล้วมาขยายเพื่อให้เหมาะสมกับองค์กร หากองค์กร

มี 10,000 คน แต่มีองค์กรประกอบเหล่านี้เพียง 4 คนที่จะสร้างความสุขก็จะทำให้ 4 คนนี้เกิดการท้อและไม่สามารถทำให้เกิด Happy Workplace ได้ ผู้ที่ประกาศวิสัยทัศน์ต้องมองว่าจะต้องสร้างคนเหล่านี้กี่คนเพื่อให้เหมาะสมกับองค์กร?

ผู้ที่จะทำ Happy Workplace จะต้องมีการประสบการณ์และเกิดการเรียนรู้ตลอดเวลา ถ้ามาเรียนรู้ Happy Workplace แต่ไม่มี Skill ก็จะทำให้เกิดความกังวลว่าไม่รู้ข้างหน้าจะเป็นอย่างไรและจะอย่างไร

ทักษะเป็นสิ่งสำคัญ และองค์ประกอบของทักษะทั้ง 4 อย่าง ทุกคนต้องประเมินว่าองค์กรเรามีขนาดเพียงใด และจะต้องมี Facilitator, Coaching, Project Manager, Training ประมาณเท่าไร

แรงจูงใจ (Incentive)

สภาวะที่ถูกกระตุ้นให้แสดงพฤติกรรมไปยังปลายทาง ในหลายบริษัทเติบโตจากแรงจูงใจ หลายครั้งเรามองว่าแรงจูงใจ คือเงินเพียงอย่างเดียว แต่ในมุมของ Happy Workplace แล้วไม่ได้มองเรื่องเงินเพียงอย่างเดียว แต่ต้องมองว่าจะทำอะไรให้คนในบริษัทอยู่ด้วยใจ ด้วยความจงรักภักดีกับองค์กร ดังนั้นผู้บริหารจะต้องถามตัวเองก่อนว่า “ตัวเองอยู่กับบริษัทเพราะอะไร?” แล้วเรียบเรียงถ่ายทอดประสบการณ์ออกมาเพื่อเป็น Story line เพื่อแบ่งปันให้ทุกคนได้รับรู้หลักง่ายๆ เมื่อได้คำตอบจากคำถามว่า “ทำไมเราถึงอยู่ในองค์กรนี้” เราก็จะได้คำตอบต่อไปว่า “เราจะทำอะไรให้ทุกคนได้ตอบสนององค์กรเหมือนกับเรา”

การเชิดชู ควรมีในทุกองค์กร คนที่ทำดีควรได้รับการเชิดชู ในหลายองค์กรเรื่องไม่ดีจะแพร่ได้เร็ว ดังนั้นต้องปรับทัศนคติว่า จะทำอะไรให้ทำดีแล้วได้ดี โดยผู้นำองค์กรจะต้องเริ่มทำเป็นคนแรก ถ้ามีพนักงานที่ทำไม่ดีจะต้องทำให้เขาทำดี ต้องทำให้พนักงานรู้สึกมีเกียรติและภาคภูมิใจที่ได้อยู่ในองค์กรนี้

ทรัพยากร เป็นความพอดีและความพอเพียงที่จะให้กับพนักงาน การ
มาทำ Happy Workplace ต้องแบ่งเวลามาจากงานประจำ บางครั้งผู้บริหาร
เห็นด้วย แต่บางครั้งก็ไม่เห็นด้วย ดังนั้นต้องปรับทัศนคติของผู้บริหารก่อน
Happy Workplace ทำให้ “คนสำราญ งานสำเร็จ ประสิทธิภาพเพิ่ม” แต่
ประสิทธิภาพที่เพิ่มจะเป็นลักษณะแบบค่อยเป็นค่อยไป ต้องเกิดจากการทำ
ด้วยใจก่อน เราชักบริษัท เราก็คะทำสิ่งดีๆให้กับบริษัท และเมื่อภาพลักษณ์
ขององค์กรดี มีกำไร เราก็จะได้ค่าตอบแทนที่ดี ในส่วนของผู้บริหารเอง ไม่ใช่
ว่าให้เงินก่อนเพื่อหวังให้งานก้าวหน้า ดังนั้นพอครั้งหน้าไม่ให้เงิน งานก็จะไม่
เดิน ผู้บริหารจึงต้องรู้ว่าถ้าให้แล้ว ก็ต้องให้ถาวร แต่ถ้าไม่ให้เลย ก็ไม่ได้ ต้อง
รู้ว่าควรให้ในช่วงจังหวะเวลาใด ให้ระดับไหน ต้องประเมินในแต่ละองค์กรเอง

ชื่อเสียง เมื่อในองค์กรมีบุคลากรที่สร้างชื่อเสียงให้กับองค์กร เราต้อง
รักษาบุคคลเหล่านี้ไว้ เพราะภาพลักษณ์เป็นสิ่งที่ทำให้องค์กรเติบโตได้มหาศาล

การยอมรับ ต้องได้รับจากเพื่อน หากมีความสามารถโดดเด่นแต่ไม่ได้
รับการยอมรับจากเพื่อน ก็จะไม่สามารถทำงานเป็นทีมได้ ในองค์กรขนาดใหญ่
แม้มจะมีคนเก่งจำนวนมาก แต่ไม่ยอมรับกัน ก็จะทำให้องค์กรไม่สามารถขับเคลื่อน
ต่อไปได้ เพราะองค์กรเกิดจากคนที่ทำงานร่วมกันเป็นทีม ไม่ใช่แค่คน
ใดคนหนึ่ง สิ่งเหล่านี้ผู้บริหารต้องไปแก้ไข ให้คนเก่งร่วมกันทำงานเป็นทีมให้ได้

หากไม่มีแรงจูงใจ จะทำให้การทำงานไม่ว่าจะดีแค่ไหน สุดท้ายก็เลิก
ถ้าจะทำ Happy Workplace ถ้าจะทำจากรุ่นสู่รุ่น ต้องวางแผนเรื่องแรงจูงใจ
อย่างต่อเนื่อง

ทรัพยากร (Resource)

เราจะไม่สร้างทีมงานเฉพาะเพื่อทำ Happy Workplace แต่ดึง
บุคลากรมาจากแต่ละหน่วยงาน หรือใช้หน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่งที่ตั้งมา
เฉพาะ ในช่วงแรกบุคคลเหล่านี้อาจเกิดความสับสนในตัวเอง ต้องบอกตัวเอง

ว่า เราจะทำให้องค์กรมีความสุข แต่ก่อนที่เราจะมีความสุข เราจะเจอความทุกข์ก่อน แล้วพอทำงานไปสักพักหนึ่ง จะเริ่มมีความสุขใจ

การมารวบรวมปันประสบการณ์ในครั้งนี้ทางทีมมีความตั้งใจการแบ่งปันความรู้ เตรียมทุกอย่างด้วยใจ ส่วนผู้ที่มาเริ่มต้นทวนมาแล้วต้องได้ เราต้องบอกตัวเองว่าเราได้อะไร และจะเอาไปทำอะไร ถ้ามาเพราะเจ้านายสั่งมาคุณก็จะได้แค่เจ้านายสั่งมาแค่นั้น แต่ถ้าเราสามารถจับเทคนิคหรือหลักให้ได้ เราก็จะนำไปใช้ได้

หลายครั้งที่เจ้านายสั่งงานมา แต่สั่งแล้วเหมือนกับให้เราออกไปรบแต่ไม่ให้อาวุธ รบแต่ไม่ให้ปัจจัย ดังนั้นคนที่เริ่มทำ Happy Workplace ต้องเริ่มทำข้อตกลงก่อน วิสัยทัศน์มาก่อน ต้องรู้ว่าเราขาดสิ่งใดไม่ว่าจะเป็นทรัพยากรทักษะ หรือสิ่งที่ผลักดันแล้วสื่อสารให้ผู้บริหารได้รับรู้ ถ้าเราเริ่มทำโดยขาดปัจจัยต่างๆ จะยิ่งทำให้การทำงานล่าช้า ต้องเข้าหาผู้บริหารเพื่อให้เติมสิ่งที่ขาด สุดท้ายถ้าเราไม่มีทรัพยากร เราก็จะขัดข้องใจและก็จะทำให้ล้มเลิกและล้มเหลว

แผนปฏิบัติ (Action Plan)

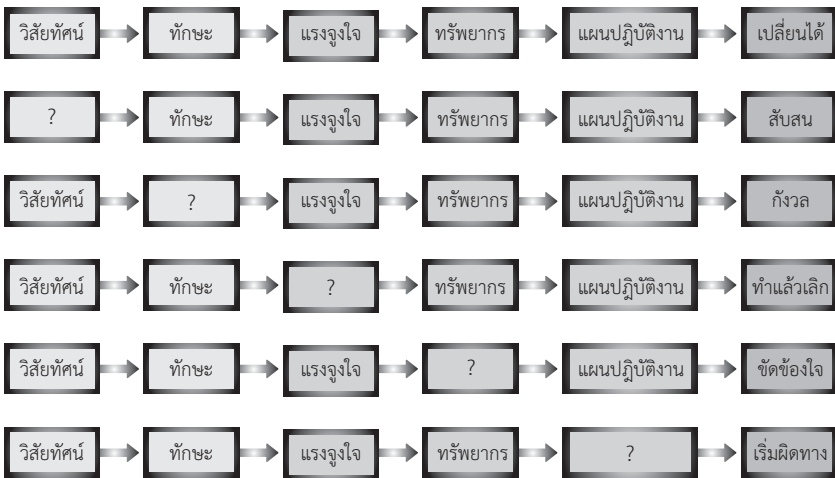
แผนปฏิบัติการคือการแปลงความคิดลงสู่กระดาษ บางครั้งเราคิดมากกว่าทำ เราต้องใช้ 3 อย่างคือ Head (ความคิด) เป็นการคิดด้วยใจ Heart ยอมรับสิ่งที่คิด ต้องเชื่อว่าเราทำได้ และ Hand คือการลงมือทำ

แผนปฏิบัติการที่เราทำเพื่อสื่อความสำเร็จ ป้องกันการผิดพลาด ลดการผิดพลาด จัดลำดับความสำคัญ และกำหนดงบประมาณ การทำงานประมาณ Happy Workplace เป็นงบประมาณในอนาคต เพราะคือวิสัยทัศน์ เราจะตอบสนองความสุข ซึ่งเกิดจากการยอมรับของทุกคน ดังนั้นการกำหนดงบประมาณต้องมาจากทุกคนทุกฝ่าย ฉะนั้นจึงต้องเกิดจากการยอมรับของทุกคน ทุกฝ่ายคิดคนเดียวไม่ได้

แผนปฏิบัติการต้องเริ่มจากตัวเองก่อน ถ้าเรามีแผน แต่ไม่ดำเนินไปตามแผน ก็เท่ากับว่าเราเดินผิดทาง Happy Workplace สอนหลักในการคิดและทำตามแผน แม้กระทั่งในการอบรมครั้งนี้ถามว่าท่านได้รับความรู้ที่ข้อและจะนำความรู้ไปจัดการอย่างไร นั่นคือแผนปฏิบัติการ

สถานการณ์สมมติ Key of Happy workplace Room 1 : Management Team

ปัจจัยที่ทำให้โครงการไม่สำเร็จ (ที่เกี่ยวข้องกับผู้บริหาร)



เพื่อให้ Happy Work ประสบความสำเร็จ เราต้องทำอะไร?

องค์กร ต้องปรับทัศนคติใหม่ โดยผู้นำและตัวเราเอง ยอมรับความผิดพลาดของตนเองและเพื่อนร่วมงาน

- ถ้าเคยยอมรับว่าองค์กรของเรา เงินมางานเดิน ก็ต้องปรับทัศนคติใหม่
- ไม่สร้างความสำคัญที่เกิดจากการแข่งขันมากเกินไป เพราะการแข่งขันมีแพ้และชนะ ผู้แพ้อาจไม่มีที่ยืน ผู้บริหารจะต้องดึงศักยภาพของทุกคนออกมา ต้องมองความเหมาะสมของงานกับคนแต่ละคน
- ผลตอบแทนต้องคุ้ม ให้พนักงานเกิดความภูมิใจในตอนผลตอบแทน
- มีโอกาสโต พนักงานต้องรู้ว่าจะอย่างไรเพื่อให้ถึงจุดหมายปลายทาง
- อย่าหลายขั้นตอนจนเกินไป ไม่ต้องมีระบบเอกสารมากมาย คนที่ทำงานเก่งแต่ร้อยเรื่องไม่เก่งก็อาจมองว่าเขาทำงานไม่สำเร็จ องค์กรก็อาจจะสูญเสียคนเก่ง

คุณสมบัติของผู้นำ

- ฝึกการทำงานเป็นทีม
- ฝึกทำให้คนอื่น
- เปิดตา เปิดใจ เปิดสมอง เพราะความคิดสร้างสรรค์เกิดจากความคิดต่อยอดของคนที่เก่งกว่า ไม่ได้เกิดจากความแตกต่างที่เราทำ
- ต้องมีความชัดเจน
- อย่าชมความสำเร็จอย่างเดียว ให้ชมบ้าง ตีบ้าง จะทำให้เกิดองค์ประกอบความอยากในการทำงาน

ตัวเราเอง

- นิสิย ต้องบอกตัวเองว่า “ง่าย”
- ต้องไวใจคนอื่น เมื่อมอบหมายงานให้ใครแล้วก็ต้องไวใจให้เขาทำงาน

- อย่าหมกมุ่นในเรื่องไม่ดี ให้คิดในด้านบวกมากกว่าด้านลบ
- อย่าอิจฉา
- อย่าควบคุมชีวิตคนอื่น
- อย่ากังวลในเรื่องที่ยังมาไม่ถึง เปลี่ยนจากสิ่งที่กังวลเป็นการเตรียมตัวให้ดีที่สุด

กิจกรรม ผู้นำสร้างทีม ทีมสร้างภาวะผู้นำ ก้าวสู่ความยั่งยืนด้วย Happy Workplace เป็นการนำผู้บริหารตั้งแต่ระดับสูงสุดจนถึงระดับกลางมาร่วมกิจกรรมด้วยกัน แต่ก่อนที่จะร่วมกิจกรรม ต้องดูว่าแต่ละองค์กรขาดอะไร

Work Skill คือการทำงานให้ประสบความสำเร็จ สิ่งที่ได้ตามมาคือคน สำราญ (Life Skill)

“

ความสุขจาก
การทำงาน คือ
สร้างทักษะใหม่
ทำงานด้วยหัวใจ
เห็นอุปสรรค
คือ พลัง

”

สรุปและ Reflection : ได้อะไรจากกิจกรรมนี้

สรุป

ตั้งแต่เข้ามาเราได้ดูหลายบริษัทที่มาแชร์การทำโครงการ Happy Workplace ในองค์กร ซึ่งทุกคนจะได้รับรู้ความสำเร็จความล้มเหลวต่างๆ ที่เกิดในแต่ละเฉพาะองค์การ ซึ่งแต่ละทีมที่มาแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันได้ผ่านการเข้าร่วมกับ Share มาซึ่งจะเป็นโค้ชให้ว่าต้องเดินตามแนวทางอย่างไรให้ไปสู่ ‘คนสำราญ งานสำเร็จ’ โดยทีม Share จะเทรนให้ทั้งเรื่องของ Facilitator , Project Manager, Training และเรื่องของ Coaching ซึ่งเมื่อร่วมเทรนทั้ง 4 ตัวนี้แล้ว แต่ละองค์กรก็สามารถที่จะเริ่มต้นโครงการ Happy Workplace ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถวัดความสุขขององค์กรได้ว่าเกิดจากอะไรได้บ้าง ก้าวสู่ความเป็นคนเก่งและคนดีขององค์กร

Reflection : ได้อะไรจากกิจกรรมนี้

ท่านที่ 1 : วันนี้ได้อะไรหลายๆ อย่างทั้งที่เราารู้แล้วและยังไม่รู้ซึ่งตอนนี้เรากำลังสำรวจตัวเองว่า Happy Workplace ทั้ง 8 ข้อนั้นพนักงานของเราเรารู้อะไรและเป็นอย่างไรอยู่ ซึ่งเราจะนำความรู้วันนี้ไปต่อยอด

ท่านที่ 2 : ประทับใจกิจกรรมและผู้จัดงานในครั้งนี้อย่างยิ่ง รวมถึงเพื่อนร่วมกิจกรรม และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะนำ Concept ต่างๆ ที่ได้จากการแบ่งปันในครั้งนี้นำไปใช้กับบริษัทอย่างแน่นอน

ท่านที่ 3 : ที่ตัดสินใจสมัครเข้าร่วมโครงการเพราะมั่นใจในวิทยากร แต่ตอนแรกนั้นก็ยังไม่รู้เรื่องอะไรมาก แต่เมื่อมาฟังวันนี้เราก็มั่นใจเป็นอย่างยิ่งว่าเราไม่ได้เดินคนเดียว เรามีเพื่อนร่วมทาง พี่ร่วมทางที่จะพาก้าวไปสู่ความสำเร็จ

Session 1 Sharing Experiences

Room 2 : Teamwork เวอร์คหรือไมเวอร์ค

ผู้ร่วมนำเสนอ คือ บริษัท บูลฟิน จำกัด บริษัท ดาต้าโปร

คอมพิวเตอร์ ซิสเต็มส์ จำกัด และบริษัท สามมิตรมอเตอร์ จำกัด

สร้างความเข้าใจเรื่อง Team Work โดยทีม Facilitator

การเข้ามาอยู่ร่วมกันถือเป็น Teamwork อย่างหนึ่ง ปัญหาหลักของ Teamwork คือการไม่คุยกัน มีทัศนคติต่างกันระหว่างหัวหน้าและลูกน้อง แนะนำให้ทุกคนลองคิดว่า “คุณอยากย้อนไปช่วงอายุเท่าไรที่มีความสุขที่สุด?” ลงความเห็นกันในห้องว่าช่วงอายุใดที่มีความสุขที่สุด แล้วกำหนดให้ทุกคนในห้องมีอายุเท่ากัน (ในห้องสมมติอายุ 11 ขวบ) ดังนั้นคนข้างๆ จะสามารถสะกิดบอกเพื่อนข้างๆ ถึงความรู้สึกและรับรู้ความรู้สึกกันได้โดยไม่มีเงื่อนไข คนที่มีตำแหน่งหน้าที่การงานสูงให้วางตำแหน่งลงก่อน เพื่อให้ได้รับความรู้และร่วมกิจกรรมกันอย่างเต็มที่





ให้เริ่มจากการสร้างพลังและกระตุ้นให้เกิดการตื่นตัวในวัย 11 ขวบ แบ่งเป็นกลุ่มย่อยเพื่อเล่นอะไรเล็กๆ น้อยๆ ร่วมกัน เป็นกิจกรรมชื่อว่า “กิจกรรมเงื่อนมนุษย์” ให้จับกันเป็นวงกลม ให้จำว่ามือซ้ายและมือขวาของเราจับใครไว้ จากนั้นจะให้สลับที่กัน(เดินข้ามฝั่ง) โดยมือซ้ายของเราต้องจับอยู่กับคนเดิม (เอื้อมกันจับซ้อนขึ้นไปด้านบน) หลังจากนั้นให้เวลา 3 นาทีในการคลายวงกลม โดยทุกคนห้ามปล่อยมือ ในกิจกรรมครั้งนี้ทุกคนในกลุ่มพยายามช่วยเหลือกัน Facilitator พยายามเน้นว่าทุกคนมีอายุ 11 ขวบเท่ากัน สามารถบอกกันได้ อาจมีทะเลาะกันบ้างแต่ก็ค่อยๆ ทำกัน มีทั้งกลุ่มที่ทำสำเร็จและทำไม่สำเร็จ

กิจกรรมเงื่อนมนุษย์ เป็นพันธนาการอย่างหนึ่งที่เรารสร้างขึ้นด้วยตัวเอง ทุกคนมีฝีมือถูกได้เสมอ เงื่อนมนุษย์ก็เหมือนกับคนในองค์กร เราไม่สามารถมีอิสระได้ 100 เปอร์เซ็นต์ อาจมีกฎระเบียบของบริษัทหรือข้อบังคับจากหัวหน้างาน มีเงื่อนไขเรื่องเพื่อนร่วมงานมีปัญหา ทักษะคติไม่ตรงกันหรือปัญหาเรื่องเราไม่รับฟังใคร ก็ถือเป็นเงื่อนอย่างหนึ่งที่เราพยายามมัดตัวเอง แต่สิ่งที่เราคลี่คลายได้คือเราต้องเริ่มรับฟังกันก่อน เปิดใจในการรับฟัง ถ้าเรามีสติและมีใจที่เปิดกว้างไม่ว่าปัญหาใดๆ ก็สามารถผ่านไปได้

Role Play ทีมไม่เวิร์ค

บริษัท บลูพิน จำกัด

การทำ Happy Workplace ในองค์กรจะทำให้เกิดความสามัคคีมากขึ้น โดยต้องเกิดจาก Teamwork ที่ดีหากมีผู้นำที่อยากให้เกิด Happy Workplace แต่ในทีมไม่ให้ความร่วมมือ ปฏิเสธการเข้าร่วม อ้างว่าในฝ่ายของตนเองนั้นงานยุ่งมากไม่มีเวลา อ้างว่าคนในฝ่ายตนเองมีน้อย หรือบางคนอ้างว่าทำไมไม่ปรึกษากันในทีมก่อนว่าจะมีกิจกรรม Happy Workplace ซึ่งเหตุผลเหล่านี้เป็นลักษณะของทีมที่ไม่เวิร์คและทำให้ Happy Workplace ล้มเหลว

บริษัท สามมิตรมอเตอร์ จำกัด

จำลองเหตุการณ์ในบริษัทแห่งหนึ่ง ผู้บริหารนำโครงการ Happy Workplace มาใช้ พนักงานจึงมีความรักความผูกพันกันในองค์กรและมีจิตใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่กัน

ในการประชุมเพื่อเตรียมงานอย่างหนึ่ง ทุกคนต่างช่วยกันแสดงความคิดเห็นและยินดีที่จะช่วยเหลือกัน แต่มีบุคคลหนึ่งที่ไม่ยอมรับการทำงานเป็นทีม คิดว่าตนเองสามารถทำเองได้ ไม่ต้องการความช่วยเหลือจากใครเพราะมั่นใจว่าตนเองทำงานมานาน สามารถทำงานคนเดียวได้ เมื่อถึงกิจกรรมจริงก็พบว่างานของตนเองไม่สำเร็จ แต่เมื่อมีผู้อื่นมาช่วยเหลือก็สามารถทำให้งานลุล่วงไปได้ เป็นลักษณะของ “ทีมเวิร์ค”

Brainstorm เรื่ององค์ประกอบของทีมเวิร์ค

ทุกคนที่จะเริ่มทำโครงการ Happy Workplace ควรเริ่มจากการรับฟังให้มากและทำความเข้าใจกัน เปิดใจยอมรับความคิดเห็นของคนทำงานร่วมกัน ต้องรู้จักการเสียสละ สามัคคีและช่วยเหลือกันเพื่อให้เกิดการทำงานเป็นทีม การมีผู้นำที่ดีจะทำให้สามารถแก้ปัญหาและกำหนดทิศทางของการทำงาน

ได้ดี บางครั้งหัวหน้าหรือผู้นำคิดว่าตนเองมีประสบการณ์ ควรต้องเปิดใจว่าบางครั้งพนักงานใหม่ก็มีความคิดสร้างสรรค์ที่สามารถนำมาต่อยอดได้ดี พนักงานทุกคนต้องกล้าแสดงความคิดเห็น แต่เมื่อเจอปัญหาที่ต้องพร้อมที่จะแก้ปัญหา ไม่ยึดติดกับตำแหน่งหน้าที่จนเกินไปต้องร่วมกันแก้ปัญหาและมีการวางแผนที่ดีเพื่อให้ถึงเป้าหมายเดียวกัน รับผิดชอบในสิ่งที่ได้รับมอบหมายและรักษากฎระเบียบที่ตกลงร่วมกัน

สรุปเรื่ององค์ประกอบของทีมเวิร์ค

การทำงานเป็นทีมคือการทำงานร่วมกันตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ก่อนเริ่มการทำงานเป็นทีมแนะนำให้สร้างบรรยากาศรื่นเริงและร่าเริงขึ้นก่อนแล้วการทำงานเป็นทีมก็จะสำเร็จ บริษัทสามมิตรมอเตอร์จะมีการร่วมกันออกกำลังกายในตอนเช้าประมาณ 15 นาที เป็นกิจกรรมที่ทำให้พนักงานและหัวหน้าได้เจอและพูดคุยกันก่อนที่จะเริ่มงานเป็นการกระตุ้นให้เกิดทีมเวิร์คที่ดี

ทีมเวิร์ค (Teamwork) คือ กลุ่มคนตั้งแต่สองคนขึ้นไป ที่มารวมตัวกันเพื่อทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายๆ อย่างให้สำเร็จร่วมกัน

ทีมเวิร์คเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อมีเงื่อนไข 7 ประการดังนี้

1. มีวัตถุประสงค์เดียวกันในการอยู่ร่วมกัน
2. ต้องทำงานนั้นโดยมีเป้าหมายเดียวกัน
3. ต้องมองเห็นผลประโยชน์ร่วมกัน
4. ต้องถือกฎ กติกา และกรอบการทำงานเดียวกัน ต้องให้เกียรติกันและกัน
5. ต้องกำหนดหน้าที่ที่แต่ละคนจะทำการอย่างชัดเจนเพื่อไม่ให้เกิดการโยนงานหรือเกี่ยงกันทำงาน
6. ต้องมีผู้นำคนเดียวในงานนั้น
7. ต้องรับผิดชอบต่อความสำเร็จและความล้มเหลวร่วมกัน

หัวใจของทีมเวิร์ค

เป้าหมายสูงสุดของทีมเวิร์ค ประกอบด้วย 2 ประการคือ

1. งานต้องได้ผล เป็นผลสำเร็จขององค์กร
2. ผู้ร่วมทีมต้องมีความสุข พนักงานต้องอยากมาทำงาน

ทีมไม่เวิร์ค เหตุแห่งทีมไม่เวิร์ค เกิดจาก

1. พวกเขามีปัญหาในการอยู่ร่วมกัน อาจเกิดจากปัญหาส่วนตัว
2. พวกเขามีปัญหาในการทำงานร่วมกัน
3. พวกเขามีปัญหาด้านขวัญและกำลังใจในการทำงาน

ปัญหาส่วนใหญ่ที่เกิดขึ้นในการทำงานร่วมกัน

1. เสี่ยงบ่นจากหัวหน้างาน หรือเพื่อนร่วมทีมว่าสอนไปเท่าไรก็ทำไม่ได้ อยู่ดี

2. ขยันทำงานดีแต่ก็ไม่เป็นขึ้นเป็นอัน

3. ตั้งใจทำงานดีแต่ก็ยังเกิดข้อผิดพลาด ไม่กล้าตัดสินใจ

จะสังเกตได้ว่าทุกอย่างไม่ได้เกิดจากงาน แต่เกิดจาก “คน” ที่ยุ่งยากทำให้งานมันยาก เมื่อเรารู้แล้วว่าปัญหาเกิดจากคนก็ควรแก้ปัญหาที่คน แต่บางบริษัทก็ใช้วิธีมกง่ายในการแก้ปัญหา “คน” เช่น

1. ออกกฎระเบียบเพิ่มเติม เช่น กำหนดให้ทำ KPI ซึ่งเป็นสิ่งที่ต้องทำ
2. หัวหน้าคอยดุดำและเข้มงวดมากขึ้น พนักงานก็จะกดดันมากขึ้น
3. ลงโทษสถานหนัก เช่น หักเงินเดือน พนักงาน
4. ให้รางวัลจูงใจ พนักงานจึงทำงานเพื่อหวังรางวัลไม่ได้ทำด้วยใจ
5. จัดหลักสูตรอบรมและสัมมนาบ่อย
6. ย้ายงานให้พนักงานที่ไม่ทำงานหรือเฉื่อยออก

สิ่งเหล่านี้เป็นสิ่งที่ไม่ได้ช่วยแก้ปัญหาเลย หรือแก้ได้ก็เพียงชั่วคราวแต่แล้วก็ต้องกลับมาเจอปัญหาแบบเดิมๆ อีก **ดังนั้นการทำให้ทีมเวิร์คจริงต้องสร้างคนดีและมีคุณภาพ** งานเป็นสิ่งที่มียอยู่แล้ว แต่การจะทำให้งานเวิร์คหรือเป็น

ทีมเวิร์คได้นั้นก็คือ “คน” ซึ่งทำได้โดย

1. ต้องสร้างคนให้เป็นคนดีอย่างยั่งยืน
2. ห้ามขู่บังคับหรือฝืนใจคนให้เป็นคนดี เขาต้องดีด้วยใจ
3. ห้ามใช้สิ่งยั่วยุล่อใจแลกกับการทำดี
4. ให้รางวัลตอบแทนเมื่อเขาทำดีแล้ว ไม่ใช่ตั้งรางวัลไว้ก่อนเพราะจะ
เป็นการทำดีเพื่อหวังสิ่งตอบแทน
5. ไม่ปล่อยให้คนไม่ดีลอยนวล เพราะคนอื่นจะเอาเป็นตัวอย่าง
6. ให้โอกาสคนไม่ดีได้ปรับปรุงตัวเองบ้าง

หัวใจของการสร้างคนเพื่อทีม

1. ต้องกลมกลืนกัน อยู่ร่วมกันแบบลงตัว
2. สั้นไหล ทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ
3. ปลุกไฟ ต้องกระตุ้นให้พนักงานมีความกระตือรือร้นในการทำงาน
มีความมุ่งมั่นในการทำงานให้สำเร็จ
4. แบ่งปัน มีใจเอื้ออาทร ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน
5. มั่นคง คือมีศรัทธาและใจยึดมั่นในทีม ไม่ให้ร้ายกัน

Reflection

การทำงานเป็นทีม ทุกคนต้องมีหน้าที่และความรับผิดชอบของตนเอง
ร่วมกันทำงานไปในทิศทางเดียวกัน

บทบาทและหน้าที่ของตนเองเป็นสิ่งสำคัญ ต้องละเอียดรอบครอบเพื่อ
ไม่ให้เกิดผลกระทบหรือปัญหาต่อส่วนอื่น

Share เasyถ่ายทอดประสบการณ์เรื่องทีมเวิร์ค

ช่วงเวลาที่แบ่งปันประสบการณ์กัน ต้องมีคนหนึ่งที่พูด และมีหลายคน
ที่รับฟัง ถ้าฟังแล้วไม่เข้าใจ ก็ควรจะถาม

องค์ประกอบที่สำคัญของทีมเวิร์ค คือ การรับผิดชอบร่วมกัน ไม่ว่าจะเป็น ผิดหรือถูก หรือจะล้มเหลว ส่วนองค์ประกอบที่เป็นปัญหามากที่สุดคือ การมี ผู้นำหลายคน ดังนั้นเราต้องฟังคนที่มีอำนาจและรับผิดชอบในงานนั้น ถ้าไปฟัง คนที่ไม่รู้กระบวนการเลยก็จะทำให้ผิดพลาด ถ้าผู้นำไม่สรุปงานต่างๆ ที่มีอำนาจ ก็ทำให้งานไม่เดิน ทางออกที่ดีคือให้ประชุมร่วมกันแล้วหาทางออกที่ดีที่สุด ใน เวลานั้น แต่ถ้าในองค์ประชุมไม่มีหัวหน้าประชุมอยู่ด้วย ทุกวาระการประชุมก็ จะต้องแจ้งหัวหน้าให้ทราบในแต่ละขั้นแล้ว ให้หัวหน้าสรุปอีกครั้ง ถ้าหัวหน้า ไม่สรุปแต่ในองค์ประชุมมีการลงความเห็นกันสิ่งเหล่านี้ก็ถือเป็นการตัดสินใจ ของหัวหน้าด้วยเช่นกันเพราะในที่สุดท้ายหัวหน้าก็ต้องรับทราบ หรือในกรณี ไม่มีผู้ใดอยู่เลยโดยตำแหน่งหน้าที่อยู่แล้วที่หัวหน้าจะต้องเป็นผู้รับผิดชอบ ถ้า เจอหัวหน้าที่ไม่รับผิดชอบอะไรเลยก็ถือว่าไม่ใช่ทีมเวิร์ค คนในองค์กรก็จะไม่ เห็นหัวหน้าเป็นหัวหน้า กรณีที่มีรองหัวหน้าก็ให้ความสำคัญที่ละชั้นลงมา

องค์ประกอบที่ทำให้คนที่ทำงานร่วมกันขัดแย้งมากที่สุด คือทุกคน มีหน้าที่แต่ไม่ยอมรับผิดชอบหน้าที่ของตัวเอง เราต้องมีการวางแผนและ แนวคิดในการทำงานแต่ละอย่าง อย่างรอให้คนอื่นมาป้อนงานให้เรา

Session 1 Sharing Experiences

Room 3 ศูนย์สร้างสรรค์ป็นสุข/การขับเคลื่อนองค์กร

ชั่วคราวหรือยั่งยืน?

ผู้ร่วมนำเสนอ คือ บริษัท พี.ซี.โปรดักส์ อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด
บริษัท แฟนซี การ์เมนต์ (ไทยแลนด์) จำกัด และ บริษัท เอสซีลอร์
ออปติคอล แลบอราทอรี (ประเทศไทย) จำกัด

กิจกรรมสร้างสุข

เริ่มต้นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้วยการทำกิจกรรมผ่อนคลายและทักทายกัน
เพื่อทำความรู้จักเพื่อนๆ ที่มาจากต่างองค์กร เป็นการเปิดรับการเรียนรู้สิ่ง
ใหม่ๆ ที่กำลังจะเกิดขึ้น

คำถามของการทำโครงการ Happy Workplace :

- ทำแล้วจะเป็นอย่างไร จะได้อะไร ได้ผลจริงหรือไม่?
- จะเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กรได้หรือไม่?
- พนักงานมีทัศนคติ คิดบวกมากขึ้นหรือไม่?
- ใครจะเป็นคนทำ ทำกับใคร เอาทีมจากไหน ผู้บริหารให้ทำแต่ไม่

ค่อยชัดเจน?

- เสียเวลาหรือไม่ ไม่มีเวลาทำได้ไหม?
- ไม่มีงบประมาณ/งบน้อย ทำได้หรือไม่?

การเริ่มต้นโครงการเมื่อเจออุปสรรค

1. เริ่มต้นจากอะไร?

- ต้องมีวัตถุประสงค์และวัฒนธรรมองค์กรที่ชัดเจน หาทีมงานที่ดีที่

จะร่วมกันสร้างสรรค์โครงการ

- ต้องมีรูปแบบกิจกรรมและกำหนดระยะเวลา

2. สมัครเข้าร่วม Share ช่วยได้หรือไม่?

- การจะเริ่มต้นทำ Happy Workplace ให้ประสบผลสำเร็จภายในองค์กรนั้นจะต้องมีผู้ช่วยและเครือข่ายเพื่อต่อยอดและแลกเปลี่ยนเรียนรู้กัน โดยทีมงานที่จะร่วมทำโครงการต้องผ่านหลักสูตร Facilitator , Project manager, Coaching, Training ซึ่งหลักสูตรต่างๆ เหล่านี้จะช่วยสร้างความเข้าใจที่ถูกต้อง ย่นย่อระยะเวลาในการทำงาน ช่วยให้โครงการเดินหน้าได้อย่างชัดเจนและมีประสิทธิภาพ

- ต้องมีเครื่องมือเป็นแบบสอบถามเพื่อสำรวจพนักงานและองค์กร และวัดผลสำเร็จต่างๆ ซึ่งเครื่องมือนี้จะทำให้เราเห็นว่าองค์กรตนเองนั้นมีความสุขอยู่ในระดับใด มีปัญหาอะไร และต้องการเพิ่มเติมอะไรเพื่อให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร

3.ต้องทำอะไรบ้าง?

- มีแผนการดำเนินงานอย่างชัดเจนที่สอดคล้องและตอบโจทย์ปัญหาขององค์กร

- สร้างทัศนคติเชิงบวก

- สร้างความเข้าใจและทำการสื่อสาร

- สร้างคนและทีม ให้มีคนดำเนินโครงการต่อไปเรื่อยๆ

4.ทำตามเงื่อนไขของ Share

- ส่งคนเข้าร่วมอบรม โดยคนที่ไปอบรมนั้นต้องมีความสามารถในการนำองค์ความรู้กลับมาสื่อสารต่อในองค์กรของตนเองได้

- ให้ที่ปรึกษาเข้ามาอบรม โดยแนะนำว่าให้เข้าร่วมอย่างน้อย 10 ครั้ง

5.มีอะไรเกิดขึ้นบ้าง

- ติดตามผลการดำเนินการโดยต้องมีการประเมินตนเองและทีม Share จะเข้าร่วมประเมินด้วย ทางองค์กรต้องมีทีมงาน คือ ทีมประชาสัมพันธ์ ทีมดำเนินการ ทีมติดตามผลงานและทีมรวบรวมองค์ความรู้ ต้องประเมินว่าพนักงานร่วมโครงการแล้วมีความสุขมากขึ้นจริงหรือไม่

- องค์กรเป็นที่รู้จักมากขึ้นและมีกิจกรรมที่สร้างสรรค์มากขึ้น

- มีผู้เข้าร่วมกิจกรรมมากขึ้น โดยต้องให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมได้ร่วมแสดงความคิดเห็น

6.เกิดความยั่งยืนได้อย่างไร

- รอดูผลสำเร็จและประเมินผล

บันไดอุปสรรค

ผู้ที่ริเริ่มทำ Happy Workplace ในองค์กรนั้นย่อมต้องเจอกับอุปสรรค ซึ่งเป็นเรื่องปกติ โดยเมื่อลงมือทำงานจะพบว่าอุปสรรคนั้นจะเกิดขึ้นเป็นขั้นบันไดดังนี้

ก้าวแรก : จุดเริ่มต้น

ก้าวที่ 2 : ลองผิดลองถูก

ก้าวที่ 3 : หาผู้ช่วยและเครือข่าย

ก้าวที่ 4 : กำหนดเป้าหมาย

ก้าวที่ 5 : ลงมือทำและดำเนินการ

ก้าวที่ 6 : ผลสำเร็จ

บันไดอุปสรรคก้าวแรกและแนวทางแก้ไขในช่วงเริ่มต้นโครงการ

1. ปัญหาเรื่องการสื่อสาร

- เพศ วัย เชื้อชาติ ศาสนา วัฒนธรรมองค์กร หากองค์กรไหนมีไทยพุทธ เป็นส่วนใหญ่ ลักษณะกิจกรรมก็สามารถล้อตามวัฒนธรรมประเพณีไทยได้เลย แต่หากมีความหลากหลายมากย่อมจะเกิดความยุ่งยากในการสื่อสารเป็นเงาตามตัว

- วุฒิการศึกษา หากองค์กรใดมีคนที่การศึกษาสูงก็ยิ่งทำให้ทัศนคติในการทำงานสูงขึ้น จะมีปัญหาเรื่องการเกี่ยงงาน ทำให้กิจกรรมที่สร้างขึ้นมาไม่ตอบโจทย์

การแก้ปัญหา คือ ต้องมีการประกาศนโยบาย กำหนดวิสัยทัศน์ให้ชัดเจนโดยให้ผู้บริหารเป็นผู้ประกาศ

2. ใครทำ, ทำแล้วได้อะไร

- มีปัญหาเรื่องการทำคนเดียว ซึ่งโครงการสร้างสุขนั้นจะให้คนใดคนหนึ่งทำไม่ได้ แต่ต้องร่วมมือกันทุกฝ่ายเพราะความสุขนั้นเป็นของทุกๆ คน

- ขาดทักษะในการทำกิจกรรม ซึ่งหลายบริษัทได้กำหนดหัวหน้าทีมและผู้รับผิดชอบโครงการแต่ทว่าหลายคนนั้นยังไม่มีประสบการณ์ ขาดทักษะการทำงาน ไม่มีจุดมุ่งหมายในการดำเนินงาน ไม่มีความชัดเจนในโครงการ ซึ่งตรงนี้สามารถเพิ่มเติมความรู้ได้โดยการเข้าร่วมสัมมนากับ Share และ สสส. ได้

- อย่าสร้างกิจกรรมเพื่อรางวัลทุกครั้งเพราะทำให้ร่วมกิจกรรมด้วยรางวัลไม่ใช่ด้วยใจ

การแก้ปัญหา คือ แต่งตั้งคณะทำงาน สรรหาคนดีและจิตอาสา

3. เวลาและเงิน

ตรงนี้เป็นอุปสรรคของทุกองค์กร บางกิจกรรมต้องรบกวนเวลาการทำงาน ทำให้ไม่มีพนักงานเข้าร่วมกิจกรรม แต่บางกิจกรรมก็ไม่ต้องใช้เวลางาน เช่น การออมเงินหรือ Happy Monkey ซึ่งเราสามารถจัดรูปแบบกิจกรรมที่สามารถเข้าร่วมเวลาไหนก็ได้ หรือกิจกรรมที่ต้องรบกวนเวลาอย่างเช่น กีฬาสีบางองค์กรย้ายไปจัดวันหยุด ซึ่งแน่นอนว่าได้ในส่วนของ Happy Relax แต่ก็อาจจะขาดในส่วนของ Happy Family เพราะถึงวันหยุดที่พนักงานจะได้อยู่กับครอบครัวมาร่วมกิจกรรมแทน ซึ่งตรงนี้แต่ละองค์กรต้องออกแบบกิจกรรมให้สอดคล้องกับวัฒนธรรมของตนเองให้ได้

อีกส่วนหนึ่งคือในเรื่องของ “ผลลัพธ์” บางแห่งเมื่อจัดกิจกรรม Happy Workplace สำเร็จแล้วจะมีการประเมินผลซึ่งนอกจากจะวัดความสุขในที่ทำงานที่เพิ่มขึ้นแล้วยังสามารถวัดผลในเชิงลึกในเรื่องของตัวเลขที่ได้กลับมาอีกด้วย

การแก้ปัญหา คือ ออกแบบกิจกรรมให้เหมาะสม ให้หลายฝ่ายช่วยกันเพื่อให้มีหลายมุมมอง และต้องมีการติดตามผลทุกกิจกรรม Happy Workplace หลาย

บริษัทดูเรื่อง Turn over น้อยลงหรืออัตราการลาป่วยลดลงแสดงว่าองค์กรนั้นได้ผลลัพธ์การสร้างความสุขให้พนักงานอย่างแท้จริง

บันไดอุปสรรคก้าวที่ 2 และแนวทางแก้ไขในช่วงลองผิดลองถูก

ในช่วงลองผิดลองถูกนี้หลายองค์กรจะได้รับความช่วยเหลือจากหน่วยงานต่างๆ ไม่ว่าจะเป็น Share, สสส. ซึ่งแม้จะได้รับเครื่องมือในการทำงานและผ่านการอบรมมาแล้ว แต่เมื่อนำมาใช้กับองค์กรของตนเองต้องมีการปรับประยุกต์ให้เหมาะสมในแต่ละกิจกรรม

แนวทางแก้ไขคือ ต้อง **“สร้างคน”** ทำอย่างไรให้คนมีจิตอาสา ทำอย่างไรให้คนเข้าร่วมอย่างไรให้คนอยากเข้าร่วม และทำอย่างไรให้เขารู้ว่าทำแล้วได้อะไร **“สร้างทีม”** เพราะองค์ความรู้จะได้ไม่อยู่กับคนคนเดียวแต่อยู่กับทีมเพื่อให้เกิดถ่ายทอดไปเรื่อยๆ และ **“สร้างความเข้าใจ”** ให้คนในองค์กรรู้ว่าทำแล้วดีอย่างไร

บันไดอุปสรรคก้าวที่ 3 และการหาคำตอบว่าเรา “จะสุขแบบไหน”

ความสุขที่เกิดขึ้นมี 2 แบบ คือ

1. Work Skill : ปัญหาที่ไม่สามารถเกิด Happy Workplace ได้เนื่องจากกิจกรรมมีผลต่อการผลิตหรือฝ่ายผลิต เวลาจำกัดของการเข้าร่วมกิจกรรม ถ้ามีปัญหาจากสิ่งเหล่านี้เราต้องหากิจกรรมที่แทรกเข้าไปในงานเพื่อให้พนักงานมีความสุข เช่น อาจจะเป็นความปลอดภัยในการทำงานโดยสร้างความตระหนักรู้ในการใส่อุปกรณ์ป้องกันให้ครบเพื่อความปลอดภัยของตนเอง ซึ่งเมื่อเกิดเหตุอันตรายอุปกรณ์เหล่านี้จะช่วยป้องกันการบาดเจ็บได้

การแก้ปัญหา คือ เราทำให้เห็นก่อนว่าทำแล้วได้อะไร **ทำให้เป็น** หมายถึง นอกจากทีมงานที่ทำเป็นแล้วต้องทำให้กลุ่มเป้าหมายอยากทำเป็นเหมือนเราด้วยและ**ทำให้ต่อเนื่อง**

2.Life Skill : ปัญหาเกิดจากรูปแบบกิจกรรมเดิมๆ ปัญหาเรื่องไม่ได้รับการสนับสนุนจากฝ่ายอื่นๆ และปัญหาคนที่เข้าร่วมกิจกรรมเป็นกลุ่มเดิมๆ ไม่มีกลุ่มใหม่เข้าร่วม

ยกตัวอย่างจากผู้เข้าร่วมงาน :

-การจัดกิจกรรมจัดเลี้ยงปีใหม่บางครั้งก็เกิดปัญหาทะเลาะวิวาทกันเองของพนักงาน บริษัทจัดหาทางออกด้วยการมอบเงินคนละ 200 บาทและยกเลิกการจัดงาน

-บางบริษัทที่เข้าร่วมโครงการ Happy Workplace มีการปรับเปลี่ยนรูปแบบการจัดงานปีใหม่ โดยทางบริษัทให้เงินในการจัดงานมาก่อนหนึ่งและสมทบจากเงินสะสมในโครงการ Happy Workplace อีกก่อนหนึ่ง (ตรงนี้บริษัทสามารถลดค่าใช้จ่ายในการจัดงานได้) ส่วนทางทีมกิจกรรมได้พลิกรูปแบบการจัดงานให้เข้ากับพนักงานซึ่งเป็นคนต่างจังหวัดโดยจัดเลี้ยงด้วยอาหารพื้นถิ่นและนำวงดนตรีในหมู่บ้านมาร่วมแสดง ซึ่งตรงนี้เป็นที่ชื่นชอบของพนักงานและยังช่วยประหยัดค่าใช้จ่ายของบริษัทได้ดีอีกด้วย

การแก้ปัญหา เมื่อเราทำกิจกรรมแล้วเจอประสบการณ์ไม่ดีเราก็ต้องเปลี่ยน หรือแม้แต่องค์กรที่ประสบความสำเร็จอยู่แล้วกับกิจกรรมเดิมๆ ก็ควรที่จะปรับเปลี่ยนบ้างเพื่อให้เกิดประสบการณ์แปลกใหม่ในการร่วมกิจกรรมของพนักงาน หรือออกแบบกิจกรรมใหม่ๆ โดยแบ่งปันความรู้และประสบการณ์จากเครือข่าย อาจสลับสับเปลี่ยนหมุนเวียนกิจกรรมไปเรื่อยๆ และต้องมีการประชาสัมพันธ์อย่างทั่วถึงเพื่อสร้างแรงกระตุ้นในการอยากร่วมกิจกรรมเพิ่มขึ้น

บันไดอุปสรรคก้าวที่ 4 เมื่อเข้าร่วมกับ Share มีเงื่อนไข

- เป้าหมายระยะเวลา

- การเข้าไปประเมินผลของที่ปรึกษา

มีการติดตาม

- การประเมินผลต่างๆ
- การดำเนินการตามแผนงาน ทั้งระยะสั้นและระยะยาว

มีปัจจัยอื่นๆ

- ปัจจัยภายในองค์กร เรื่องการให้ความร่วมมือ เวลาในการเข้าร่วมโครงการ
- ปัจจัยภายนอกองค์กร การแบ่งปันไปสู่องค์กรอื่น

การแก้ปัญหาจะมีอยู่ 3 “ได้” ด้วยกันคือ

-ได้นำเสนอผลงาน หรืออุปสรรคที่เกิดขึ้นระหว่างการทำโครงการ Happy Workplace เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กัน หรือบางองค์กรได้มีโอกาสส่งโครงการเข้าร่วมการประกวด

-ได้เป็นที่รู้จักมากขึ้นทั้งคนทำงานและองค์กร ซึ่งจะทำให้มีเครือข่ายมากขึ้นในการทำงานด้านต่างๆ

-ได้รับความร่วมมือทั้งในและนอกองค์กรมากขึ้น ทำให้เกิดโครงการอย่างต่อเนื่องและคนในองค์กรให้ความสำคัญกับ Happy Workplace มากขึ้น

อุปสรรคที่เกิดขึ้นกว่าจะได้ผลลัพธ์ของโครงการสร้างสุขให้องค์กร

1. แนวทางการดำเนินงานมีความชัดเจนแต่ไม่สอดคล้องกับบริบทขององค์กร ต้องพยายามปรับแนวทางให้เข้ากับองค์กรมากที่สุด
2. องค์กรความรู้ที่ไต่ยังไม่สามารถนำไปเรียบเรียงหรือถ่ายทอดปรับใช้กับองค์กรได้จริง ต้องมีผู้รวบรวมและจัดทำเป็นองค์ความรู้เพื่อนำไปประยุกต์ใช้
3. การพัฒนา ส่งคนไปอบรมมากมายแต่ไม่สามารถดึงบุคลากรที่มีคุณภาพเอาไว้ได้ ดังนั้นองค์กรต้องพร้อมพัฒนาไปพร้อมกับโครงการที่พัฒนาขึ้น

อุปสรรค “กว่าจะสำเร็จและมีความสุขอย่างยั่งยืน”

กว่าจะได้ความสุขที่ยั่งยืนต้องอาศัยหลายๆ ส่วนร่วมกันดังนี้

1. ทีมงาน : เหนื่อย หหมดกำลังใจ ไม่มีแรงจูงใจ ขาดความสำคัญในฐานะเป็นผู้ขับเคลื่อน ทีมงานต้องพยายามให้กำลังใจและแรงจูงใจให้ตัวเองและทีมงานก่อน แรงจูงใจไม่ใช่เพียงเงินอย่างเดียวแต่เป็นรอยยิ้มจากเพื่อนร่วมงานที่เราได้ทำให้เขามีความสุข ทำให้บรรยากาศในการทำงานดีขึ้น

2. การยอมรับ : ไม่ได้เกิดเพียงชั่วครั้งชั่วคราว หลายคนยังคิดว่าไม่รู้จะทำไปเพื่ออะไร คิดว่าการเข้าร่วมกิจกรรมสร้างสุขเป็นภาระหน้าที่ ดังนั้นทีมงานต้องพยายามสื่อสารให้พนักงานเข้าใจ

3. ความต้องการ : การสนับสนุนจากผู้บริหารทั้งคน เวลา และงบประมาณ บางครั้งผู้บริหารไม่มีเวลา จึงเป็นหน้าที่ของทีมงานที่ต้องถ่ายทอดให้ผู้บริหารทราบ Happy Workplace ต้องอาศัยการร่วมมือของคนในองค์กร เพื่อเป็นตัวอย่างต่อไปให้กับองค์กรอื่น

ความสุขแบบยั่งยืนจะเกิดขึ้นได้ ต้องมีทายาท เพื่อส่งต่อจากรุ่นสู่รุ่น เพราะทีมงานแต่ละคนอาจไม่ได้อยู่กับองค์กรเดียวไปตลอด และจากองค์กรสู่องค์กร

บริษัท เอสซีอีอาร์ ออฟติคอล แลบบอราทอรี (ประเทศไทย) จำกัด ประมวลภาพกิจกรรม Happy Workplace ที่สำเร็จหลังจากเจออุปสรรค

Happy Workplace ของ ESSILOR เริ่มต้นจากผู้บริหารเห็นความสำคัญของโครงการ ผู้บริหารจึงเข้าร่วมโครงการเพื่อสร้างความสุขให้กับพนักงาน โดยไม่ได้แบ่งกลุ่มเพื่อสร้างความสุขให้กับพนักงานเพียงกลุ่มใดหรือระดับใดระดับหนึ่งเท่านั้น แต่ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการสร้างสุขให้พนักงานทุกคน ทำให้พนักงานยิ้มแย้มแจ่มใส มีความสนุกสนานร่วมกันทั้งกับพนักงานเองและผู้บริหาร

บริษัท แฟนซี การ์เมนต์ (ไทยแลนด์) จำกัด ถ่ายทอดประสบการณ์ การสร้างสุขในองค์กร

มีกิจกรรมสร้างการเรียนรู้ในองค์กร โดยกิจกรรมที่เกิดขึ้นเกิดจากความ
คิดของพนักงานในองค์กร ได้ร่วมกันสนุกสนาน ร่วมกันเรียนรู้และแลกเปลี่ยน
กิจกรรมมีหลายรูปแบบทั้งในองค์กรและนอกสถานที่ เช่น กิจกรรมวันเกิด ช่วย
กันออกเงินคนละ 2 บาท เพื่อซื้อเค้กวันเกิดให้เพื่อนพนักงานด้วยกัน

บริษัท พี.ซี.โปรดักส์ อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด ถ่ายทอดประสบการณ์ การสร้างสุขในองค์กร

Happy 8 Menu เป็นเครื่องมือสร้างสรรค์ความสุขให้องค์กร 8
ประการ: เมื่อคนในองค์กรมีความสุข มีสุขภาพจิตที่ดี องค์กรก็มีคุณภาพ
สามารถผลิตผลงานที่มีคุณภาพออกมาได้

Happy Body สุขภาพดีทั้งร่างกายและจิตใจ ทานอาหารให้ครบ 5 หมู่ ออก
กำลังกาย งดอาหารที่ทำลายสุขภาพ เมื่อสุขภาพดี คุณภาพการทำงานก็ดีขึ้น
ด้วย

Happy Heart น้ำใจงาม เป็นผู้ให้ หยิบยื่นการช่วยเหลือให้เพื่อนร่วมงาน
ทำให้รักกันเหนียวแน่น เกิดเป็นทีมเวิร์ค ทำให้สร้างผลงานดีๆ ออกมาได้

Happy Relax สนุกสนาน ผ่อนคลาย สบายใจ ไม่เครียด ก่อให้เกิดความคิด
สร้างสรรค์ตามมามากมาย

Happy Brain ใฝ่ใจ ใฝ่รู้ หาความรู้เพิ่มเติมให้ตัวเองอยู่เสมอทั้งจากหนังสือ
Internet หรือจากผู้มีประสบการณ์ จากนั้นไม่ลืมที่จะแบ่งปันความรู้ให้กับ
เพื่อนร่วมงานด้วย

Happy Money ปลอดภัย รู้วิธีใช้เงิน รู้จักการออมเงิน ถ้าพนักงานไม่มีความ
กังวลด้านการเงิน ก็จะสามารถใส่ใจกับการทำงานได้อย่างเต็มที่

Happy Soul มีความสงบทางใจ มีประเพณีทำบุญต่างๆ หรือการตั้งอยู่ใน
คุณธรรม ทำงานด้วยความสุจริต

Happy Family มีความรัก ความอบอุ่นในครอบครัว เพราะครอบครัวเป็น

กำลังใจในการทำงาน

Happy Society มีความห่วงใย ช่วยเหลือสังคม เป็นการกระจายความสุขสู่สังคมด้วยการทำกิจกรรมเพื่อสังคม

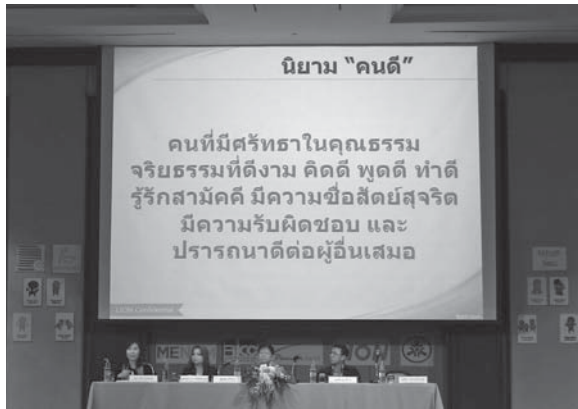
Happy Workplace ของ PC Product เกิดจากความร่วมมือของทุกคนในองค์กรตั้งแต่ผู้บริหารจนถึงพนักงานทุกคน พนักงานที่เป็น Facilitator ก็มีความตั้งใจและมุ่งมั่นมากขึ้นที่จะสร้างสุขให้คนในองค์กร กิจกรรมหลายกิจกรรมที่เกิดขึ้นทำให้พนักงานเรียนรู้และรู้จักกันมากขึ้น โดยกิจกรรมแต่ละอย่างจะถูกเปลี่ยนไปเรื่อยๆไม่ให้ซ้ำกัน

Role Play จะทำอย่างไรเมื่อคุณเจออุปสรรคในการสร้างสุขให้กับองค์กร?

เมื่อผู้จัดการหรือผู้บริหารต้องการให้เกิด Happy Workplace โดยกำหนดว่าต้องไม่เสียเวลาในการทำงาน ดังนั้นจึงโยนโจทย์ให้พนักงาน 2 คนปรึกษากัน ทั้งสองคนจึงคิดว่าจะทำเรื่อง Happy Money ให้กับพนักงาน โดยต้องเริ่มจากการให้ความรู้และอบรมพนักงานก่อน จากนั้นทั้งสองคนได้ลงไปสื่อสารกับพนักงานฝ่ายผลิตเพื่อหาตัวแทนไปอบรมกับทางทีมงานของ Share

แต่การเข้าร่วม Happy Workplace ควรเกิดจากความเต็มใจของผู้เข้าร่วมกิจกรรม การบังคับให้คนหนึ่งไปโดยมีอีกคนที่ต้องทำงานแทนจึงเกิดความขัดแย้งกันขึ้นได้





Session 2 Inspiration

จุดประกายความคิด ความล้มเหลวและความ สำเร็จที่ผลักดันให้เกิดต้นแบบ องค์กรแห่งความสุข

ร่วมจุดประกาย โดยองค์กรต้นแบบรุ่นพี่ 5 องค์กรซึ่งจะมาถ่ายทอด
ทั้งในเรื่องของปัญหา อุปสรรค และการก้าวไปสู่ความสำเร็จในการทำ
Happy Workplace ให้เกิดขึ้นในองค์กรของตนเอง
คุณวรรณ ธรรมร่มดี : ผู้จัดการฝ่ายสื่อสารองค์กร
บริษัท ไลอ้อน(ประเทศไทย) จำกัด

บริษัท ไลอ้อน(ประเทศไทย) จำกัด ก่อตั้งมาแล้ว 47 ปี โดยมีโรงงาน
ผลิตอยู่ที่ อ. ศรีราชา 30 กว่าปี แต่ระยะเวลาไม่ได้หมายความว่าทุกอย่างสำเร็จ
สมบูรณ์แล้ว เช่นเดียวกับ Happy Workplace หรือองค์กรแห่งความสุข ที่ยัง
ต้องดำเนินต่อไปและต้องมีการปรับเปลี่ยน ปรับปรุงให้ทันยุคสมัยในแต่ละ
Generation ของพนักงานที่เข้ามาทำงาน โดยเริ่มที่สร้าง “องค์กรคนดี”

ยุทธศาสตร์การสร้างองค์กรคนดี (Humanized Organization)

องค์กรคนดี คือ องค์กรที่ใช้มนุษย์เป็นศูนย์กลางในการดำเนินนโยบาย โดยไม่ว่าจะคิดทำอะไรต้องดูว่าสิ่งที่จะทำเหมาะสมหรือใช้กับบุคลากรหรือไม่ และจะอย่างไรให้บุคลากรทำความดี รวมถึงใช้ความดีเป็นแกนกลางในการขับเคลื่อนองค์กร โดยมี

เป้าหมายขององค์กร คือ **เติบโต ยั่งยืน เป็นสุข**(สุขของพนักงาน)

วัฒนธรรมองค์กร คือ **ยกย่องคนดี ส่งเสริมคนเก่ง** สิ่งนี้เป็นเครื่องขับเคลื่อนกิจกรรมต่างๆที่จะสร้างความสุขให้กับคนในองค์กร

นิยามคนดี คือ คนที่มีศรัทธาในคุณธรรมและจริยธรรมที่ดีงาม คิดดี พูดดี ทำดี รู้รักสามัคคี มีความซื่อสัตย์สุจริต มีความรับผิดชอบและปรารถนาดีต่อผู้อื่นเสมอ เพราะเชื่อว่าพื้นฐานของคนดีจะทำให้ผลผลิตและผลลัพธ์ออกมาดี นิยามคนเก่ง คือ คนที่มีความรู้มีลักษณะเป็น “พหุสูต” และได้ฝึกฝนจนเป็น “มืออาชีพ”

องค์กรต้องมีทั้งคนดีและคนเก่ง ถ้าเลือกต้องจะเลือกคนดีก่อนเพราะการเป็นคนเก่งสามารถฝึกฝนได้เมื่อบุคลากรเปิดใจรับและพร้อมจะเรียนรู้

การสร้างความสุข โดยใช้แนวคิดความสุข 8 ประการ (Happy 8) ของ สสส. ได้แก่ Body, Heart, Soul, Brain, Relax, Family, Money, Society โดยมีการจัดกิจกรรมต่างๆเช่น

- กีฬาหลากหลายให้พนักงานได้เลือกเล่นตามความสนใจให้พนักงานมีสุขภาพแข็งแรง

- โครงการบริจาคโลหิตเพื่อช่วยเหลือเพื่อนมนุษย์ ปลุกฝังให้พนักงานเป็นผู้ให้และช่วยเหลือผู้อื่น

- การแสดงความยินดีกับสมาชิกใหม่ของครอบครัว

- เยี่ยมเพื่อนพนักงานที่เจ็บป่วย

- โครงการกระปุกพระโพธิสัตว์/ตลาดนัดพระโพธิสัตว์ ปลุกฝังให้พนักงานเป็นผู้ให้และช่วยเหลือผู้อื่น เช่นการช่วยเหลือเงินค่ารักษาแก่ผู้ป่วยที่ไม่มีเงินรักษา โดยการให้พนักงานหยอดกระปุกออมสินทุกวัน โดยวันละกั

บาทก็ได้ แต่ถ้ามีคนป่วยก็จะเอาเงินในกระปุกออมสินมาช่วยเหลือค่ารักษา

- สมุดบันทึกความดี เพื่อให้ทุกคนตระหนักถึงการทำความดีและพร้อมใจกันปฏิบัติเป็นประจำทุกวัน เมื่อมีเวลาย้อนกลับมาอ่านก็จะรู้สึกประทับใจ

- ห้องอภิบาลเด็กเล็ก Kodomo Day Care สนับสนุนการสร้างครอบครัวอบอุ่น ช่างแบ่งเบาภาระ ดูแลบุตรพนักงานระหว่างวันทำงานโดยไม่คิดค่าใช้จ่าย

- โครงการฟื้นฟูชีวิตคู่ จัดกิจกรรมส่งเสริมชีวิตครอบครัวให้คู่ที่แต่งงานครบ 5 ปีขึ้นไป

- สวัสดิการตลอดชีพ ให้พนักงานที่เกษียณอายุทุกท่านมีสวัสดิการด้านโรงพยาบาล ผลตอบแทนรายเดือนและสมาชิกสหกรณ์ออมทรัพย์จากบริษัทได้จนสิ้นอายุขัย

- โครงการปลูกป่า

- กิจกรรมตักบาตรในช่วงเช้าของวันจันทร์ หากพนักงานไม่มีโอกาสใส่บาตร(เข้ากะ)ทาง Lion ก็มีตะกร้าบุญที่พนักงานสามารถฝากไว้ทำบุญได้เป็นการสร้างโอกาสให้พนักงาน

- ลานธรรม เป็นบริเวณที่นำเรื่องดี ๆ มาคุยกัน หรือนิมนต์พระมาเทศน์

- ต้นไม้พูดได้ นำข้อคิดดี ๆ มาติดไว้ที่ต้นไม้

- มินิยามคนดี องค์กรความดีติดตามกระจุกห้องรับแขก

- ทุกบ่าย 2 โมง จะให้พนักงานพักใจ 2 นาที ในการทำสมาธิ

- โรงอาหารปลอดสารเคมี โดยใช้ข้าวอินทรีย์

- บันไดเพื่อสุขภาพ

- ทีมจักรยานล้ออ่อนช่วยลดภาวะโลกร้อน ใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์ทำให้ร่างกายแข็งแรง

- โครงการอุปสมบทหมู่ ลาบวช 1 เดือน โดยมีเพื่อนและพนักงานของบริษัทเป็นเจ้าภาพ

- รางวัลต้นแบบคนดี เป็นการชื่นชมคนที่ทำความดีให้คนอื่นเห็นเป็นแบบอย่างของการทำความดี

ทุกกิจกรรมเป็นการออกแบบเพื่อให้ถูกจริตกับพนักงานแต่ละกลุ่ม ดังนั้นการที่พนักงานไม่เข้าร่วมทุกกิจกรรม 100 เปอร์เซ็นต์ไม่ได้เป็นความล้มเหลวที่เกิดขึ้น แต่กิจกรรมแต่ละอย่างจะเหมาะกับพนักงานแต่ละคน

“

การสร้างความคิด
ต้องเริ่มจาก
การสร้างบรรยากาศ
สร้างโอกาสและ
สร้างต้นแบบ

”

อาคารสถานที่ของ Lion จะมีส่วนอาคาร Humanized Building เพื่อเป็นความยั่งยืนของการส่งต่อความคิด มีหอนมนุษย์ธรรม (Humanized Hall) เป็นสถานที่ศึกษา ทบทวน ไตร่ตรอง ค้นหาคำตอบของชีวิต เป็นแหล่งเรียนรู้ นอกห้องเรียน ประกอบด้วยหลายส่วน คือ ส่วนที่ 1 คติธรรมของนักปราชญ์ (เป็นการรวบรวมปรัชญาความคิดจากทั่วโลก) ส่วนที่ 2 มิตรภาพสร้างธุรกิจ ส่วนที่ 3 ธุรกิจคุณธรรม ส่วนที่ 4 เทคโนโลยีเพื่อสุขภาพ ส่วนที่ 5 สานิตและเรียนรู้ ส่วนชั้นบนและสะพานทางเชื่อมเป็นเรื่องราวธรรมชาติที่งดงามและผลลัพธ์ที่มนุษย์ทำลายธรรมชาติ

เพลงประจำองค์กรของ Lion มีชื่อเพลง “คำตอบของชีวิต” เพลงได้จากการค้นคว้าที่ศูนย์มหาวิทยาลัยเกร็ด ธัญบุรี เป็นศูนย์ดูแลผู้ป่วยมะเร็งระยะสุดท้าย เป็นผู้รู้คำตอบของชีวิตว่าอีกไม่นานก็ต้องจากโลกนี้ไป ทางองค์กรจึงตั้งคำถามว่าถ้าย้อนเวลากลับไปได้ สิ่งที่ยากทำมากที่สุดในชีวิตคืออะไร คำ

ตอบที่ได้คือ “ต้องการมีเพื่อนที่ดีและครอบครัวที่ดี” สิ่งที่ได้จากการค้นคว้าได้นำมาทำเป็นเพลง “คำตอบของชีวิต”

โดยมีเนื้อเพลงคือ

มองตัวเองทุกวัน ฉันคิดเรื่องโชคชะตา เกิดมาชีวิตต้องการอะไร เป็นคนมีชื่อเสียง มั่งมีเงินทองมากมาย เปล่าเลย ไม่ใช่ที่คิดจะมี

ยังเดินดินเหมือนเดิม ฉันฝันไว้ธรรมดา มองหาชีวิตที่เพียงพอดี ทำงานการภาระหน้าที่ ใฝ่ดี ทำแต่สิ่งที่สร้างสรรค์

* ศรีทษายึดถือในคุณธรรม เชื่อในความดีงาม พร้อมจะเป็นผู้ให้และแบ่งปัน คุณค่าทางใจที่ได้จากทำสิ่งนั้น คือความภูมิใจในชีวิตฉัน มันคือรางวัลที่แสนยิ่งใหญ่

คอยดูแลครอบครัวด้วยรักและความอบอุ่น เกื้อกูลพี่น้องผองเพื่อนด้วยใจ ทำความดีโดยไม่หวังอะไร นั่นคือคำตอบของชีวิตฉัน(ซ้ำ*)

ฉันจะเป็นคนดี ฉันจะทำความดี พร้อมจะเป็นผู้ให้และแบ่งปัน คุณค่าทางใจที่ได้จากทำสิ่งนั้น คือความภูมิใจในชีวิตฉัน มันคือรางวัลที่แสนยิ่งใหญ่

สิ่งที่เรานี้มี 3 ส่วนด้วยกันคือ สร้างบรรยากาศในการทำความดี สร้างโอกาสในช่วงต่างๆ สร้างต้นแบบ เพลงนี้ก็เป็นส่วนหนึ่งที่เรำทำเพื่อส่งต่อให้รุ่นต่อไป ส่งต่อความเป็นมาของเพลงด้วย ในขณะเดียวกันนั้นถามว่าความล้มเหลวในการทำกิจกรรมเกิดขึ้นไหม? เกิดขึ้นแน่นอน แต่เราไม่ได้มองเป็นความล้มเหลว เรามองหากิจกรรมใหม่ๆ เพื่อให้ถูกจริตกับพนักงานซึ่งมี 2,000 กว่าคนดังนั้นจึงต้องหากิจกรรมที่สอดคล้องกับพนักงานแต่ละกลุ่ม แต่ทุกกิจกรรมนั้นมุ่งสู่เป้าหมายเดียวกันคือการสร้างคนดี

ความล้มเหลวในการทำโครงการ Happy Workplace

ที่เกิดขึ้นมีหลายส่วน โดยแบ่งออกเป็น 3 ส่วนด้วยกัน คือทั้งผู้บริหาร ผู้จัดการแผนก หัวหน้าและพนักงาน รวมถึงทีมงาน ในส่วนของผู้บริหารและผู้จัดการจะมีปัญหาเรื่องกังวลว่าทำอย่างไรให้ผลผลิตทันและรวดเร็วทันใจเมื่อ

พนักงานต้องออกไปทำกิจกรรมอื่น ดังนั้นให้มองกลับกันว่าเมื่อพนักงานออกไปทำกิจกรรมแล้วมีความสุขจะทำให้ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานดีขึ้น

ในส่วนที่สองคือพนักงาน พนักงานที่เข้าร่วมกิจกรรมจะมีลักษณะหลายรูปแบบ คือ บางคนไปเข้าร่วมกิจกรรมแต่ไปนั่งเฉยๆ ดังนั้นต้องพยายามคิดด้านบวก หมายถึง อย่าไปคิดว่าพนักงานคนนั้นต้องเป็นหรือต้องทำอย่างนั้น อย่างนี้ให้คิดว่าเขาเป็นคนดีแล้วมาช่วยเหลือกันในการทำกิจกรรม

ในส่วนของทีมงานต้องพยายามคิดกลยุทธ์ที่หลากหลายแล้วต้องพยายามคิดบวก อย่าไปคิดว่าถ้าทำกิจกรรมนี้แล้วพนักงานจะไม่สนใจแน่เลย อย่างเรื่องลดน้ำหนักที่พนักงานมักมองในแง่ลบว่าเป็นเรื่องส่วนตัว ทีมงานต้องเป็นนักสร้างแรงบันดาลใจรวมถึงต้องให้กำลังใจตัวเองด้วยว่าเมื่อทำแล้วจะมอบสิ่งดีๆ ให้เขา

ดัชนีวัดความสุข เป็นการประเมินความสุขของพนักงานหลังจากทำกิจกรรมเปรียบเทียบกับอดีต รวมถึงคาดว่าในอนาคตจะมีความสุขอีกมากขึ้นเท่าไร หากกิจกรรมไหนที่มีข้อผิดพลาดก็ต้องนำมาปรับปรุงแล้วไปสู่การคิดกิจกรรมต่างๆ ขึ้นมาใหม่ รวมถึงการสื่อสารที่ต้องพยายามปรับปรุงให้สามารถติดต่อและสื่อสารกันได้หลายๆ ช่องทาง

ความล้มเหลวที่ต้องปรับแก้ไปเรื่อยๆ ณ วันนี้เราก็ไม่กล้าบอกว่าเราประสบความสำเร็จ 100% แต่ว่าเป็นการต่อยอดไป

สรุปองค์ความรู้

- วัฒนธรรมองค์กร คือ การใช้ความดีเป็นการขับเคลื่อนคนดี คิดดี ทำดี พุดดีและส่งเสริมคนเก่ง
- ความยั่งยืน นำทุกกิจกรรมมาสรุปเป็นห้องแห่งการเรียนรู้ ทำทุก

อย่างไรให้เกิดการยึดเหนี่ยวจิตใจ ทำทุกอย่างให้เป็นธรรมชาติของคน โดยสร้างบรรยากาศ โอกาส และต้นแบบ

- ทุกสิ่งทุกอย่างที่ทำให้มีการล้มเหลว แต่ต้องคิดว่าถ้าล้มเหลวแล้วจะอย่างไรต่อ

คุณวัชฎาภรณ์ ศรีแก้วฉนวน : ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลและ
ธุรการ บริษัท วี เพาเวอร์เทค จำกัด

(VTR)

“การขับเคลื่อนองค์กรให้ก้าวหน้า บริษัทมีวิสัยทัศน์ที่ว่าการเป็นบริษัทชั้นนำใน AEC นั้นคือเป้าหมายที่ใหญ่ขึ้น ต้องอาศัยคนที่มีศักยภาพ ต้องกระทำได้ด้วยคนในครอบครัวนั้นคือพนักงานทุกคน ซึ่งต้องเป็นพนักงานที่มีความสามารถ เก่ง คนดี มีความรับผิดชอบ และที่สำคัญที่สุด คือ ต้องมีความสุข”

พงษ์กรณ์ กิตติเรืองพัชร

กรรมการผู้จัดการ บริษัท วี เพาเวอร์เทค จำกัด

เสียงสะท้อนจากทีมงานที่จัดทำโครงการ Happy Workplace



“หลังจากการได้ข้อมูลด้วยการวัดจากเครื่องมือที่เรียกว่า Happinometer แล้ว เราก็ได้ค้นพบว่าปัญหาที่พบมากในช่วงแรกที่เราทำโครงการคือ Relax เราจึงได้ทำโครงการ V Happy Day ให้พนักงานมาผ่อนคลายมาร้องเพลงร่วมกัน โครงการที่สองที่ทำแล้วประสบความสำเร็จคือ V Chill Room ซึ่งพนักงานสามารถมานั่งผ่อนคลาย อ่านหนังสือ หรือมาใช้อินเทอร์เน็ตได้ ส่วนที่เราทำเป็นหลักเลยและน่าภูมิใจนำเสนอมากเลยก็คือ Happy Monday

“การทำ Happinometer แล้วสำเร็จนั้นไม่ใช่ทำเพื่อประเมินแล้ว ก็จบแต่สิ่งที่ตอบโจทย์สำหรับ HR นั่นก็คือคุณจะต้องนำข้อมูลไปใช้กับชีวิตประจำวันของพนักงาน ซึ่งจะออกมาเป็นกิจกรรมรูปแบบต่างๆ และตรงนี้จะทำให้พนักงานเห็นภาพด้วยว่าบริษัททำจริงจากปัญหาที่ประเมินได้จาก Hapinometer”

บ้านแห่งความสุข วิ.เพาเดอร์เทค เราจะไม่เรียกทุกคนว่าพนักงาน แต่เราเรียกว่า “คนในครอบครัว” เพราะในบริษัทมีคนอยู่ประมาณ 200 คน ถือว่าเป็นครอบครัวขนาดเล็ก

บริษัท วิ เพาเดอร์เทค เริ่มก่อตั้งประมาณปี 2530 อยู่ที่นิคมอุตสาหกรรมสมุทรสาคร เป็นโรงงานผลิตสีผงที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม ผลิตภัณฑ์มี 2 ส่วน คือ สีภายในเป็นพวกเครื่องใช้ไฟฟ้า และภายนอกคือตู้แช่ที่เห็นใน 7-eleven หรือตู้ไค้ก หรือล้อแม่กรดยนต์

องค์กรจะมีการแบ่งงบไปให้แก่งสังคมและสิ่งแวดล้อม (CSR) เป็นจำนวน 1% ของยอดขาย โดยเฉลี่ยคือประมาณ 1 ล้านบาท ซึ่งแบ่งเป็นหลายส่วนคือ

1. ด้านการศึกษา ใ้กับแก่โรงเรียน โครงการสำนักรักบ้านเกิดมอบผ้าห่มให้เด็กบนดอย โดยให้คนในบริษัทเป็นคนเสนอมา ซึ่งปีล่าสุดมีพนักงานคนหนึ่งเป็นกะเหรี่ยงแล้วไม่เคยกลับบ้านมาประมาณ 5 ปี เมื่อคุณแม่เห็นลูกกลับบ้านก็ดีใจและร้องไห้ เมื่อสิ้นสุดโครงการ พนักงานคนนี้รักบริษัทมาก

2. ด้านสิ่งแวดล้อม มีโครงการปลูกป่าทั้งป่าชายเลน ป่าบก และทุกปีที่มีการท่องเที่ยวของบริษัท จะพาพนักงานไปทำกิจกรรมร่วมกัน เช่น เก็บขยะที่ศรีราชา

3. ด้านสังคม สำหรับผู้ด้อยโอกาส เช่น คนชรา คนพิการ

4. ด้านศาสนา ทำกิจกรรมแห่เทียนพรรษา ฝ่าป่า กฐิน ที่อยู่รอบๆ บริษัท

วิสัยทัศน์ขององค์กร

“เรามุ่งมั่นเป็นหนึ่งในบริษัทที่สืบชั้นนำในประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ด้วยการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ๆ ใส่ใจลูกค้า สังคมและสิ่งแวดล้อม โดยสมาชิกครอบครัวคนดี คนเก่ง มีความสุข”

องค์กร/บริษัท(บ้าน)ตั้งอยู่ที่นิคมอุตสาหกรรม ซึ่งในองค์กรมีสมาชิกรอบครัวที่เป็นคนเก่ง คนดี ที่ทำงาน เพื่อตอบสนองความต้องการของลูกค้า และเพื่อต่อสู้กับคู่แข่ง เราใส่ใจกับสินค้าทุกตัวเพื่อให้ผลิตภัณฑ์ออกมาดีและมอบให้กับลูกค้า เมื่อลูกค้าพอใจ เขาก็จะซื้อของจากบริษัทเรามากขึ้น เราจึงได้กำไร ซึ่งกลับมาเป็นโบนัสให้กับคนในครอบครัวหรือพนักงาน สิ่งหนึ่งที่องค์กรไม่เคยลืมคือ สังคมและสิ่งแวดล้อม

นโยบายของบริษัท

10 ปีแรก มีนโยบายว่าจะสร้างถาวรวัตถุ ตอนแรกสร้างโรงเรียน ดำรวจตระเวนชายแดน พอครบปีที่ 20 บริษัทสร้างอาคารเรียนอยู่หลังนิคมอุตสาหกรรมเพื่อให้บุตรของพนักงานเข้าไปเรียนได้ ขณะนี้บริษัทกำลังจะครบ 30 ปี จึงให้ลูกค้าเป็นคนนำเสนว่าจะสร้างอาคารให้โรงเรียนใด เนื่องจากเงินที่สร้างไม่ใช่เงินของบริษัทอย่างเดียว แต่เป็นเงินจากการบริจาคจากการซื้อสินค้าของลูกค้าทุกๆ 1 กิโลกรัม ทำให้ลูกค้าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและทำให้องค์กรอยู่ได้เรารู้ได้อย่างไรว่าสมาชิก **“มีความสุข”**

เราวัดความสุขโดยใช้ Happinometer เป็นเครื่องมือความสุขระดับบุคคล จัดทำและพัฒนาโดยสถาบันวิจัยประชากรและสังคมภายใต้การรับผิดชอบของ รศ.ดร.ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต รองผู้อำนวยการสถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล

โดยเริ่มต้นวัดว่า องค์กรของเรามีความสุขหรือไม่โดยใช้ **Happinometer** หรือ Happy8 จากนั้นมาสุ่มวัด 100 คน ซึ่งไม่ตอบโจทย์ว่า สมาชิกในครอบครัว(บริษัท)ทั้งหมดมีความสุขหรือไม่ จึงเปลี่ยนมาวัด 100% ซึ่งผลออกมาคือ พบว่าอยู่ในเกณฑ์ดี แต่เป้าหมายของ MD ต้องการเกณฑ์ดีมาก

ปัญหาที่พบในการวัดความสุขของคนในองค์กร คือ **Happy Money** (พนักงานมีปัญหาเรื่องการเงิน) , **Happy Relax** และ **Happy Society**

Happy Money เป็นเหตุให้พนักงาน Turn Over จึงแก้ปัญหาโดยเริ่มทำแบบสำรวจ เพื่อแก้ปัญหาเรื่องนี้สิ้นนอกระบบต้องจบภายใน 5 ปี และหนีบัตรเครดิต

นอกจากนั้นยังมีสมุดเครดิตความดีจากการทำกิจกรรม การไม่กินเหล้าและไม่สูบบุหรี่ การประเมินจากหัวหน้างาน สมุดนี้จะใช้ในการกู้เงินกองทุน ประเมินการปรับค่าจ้างและเกี่ยวข้องกับการประเมินโบนัส

กิจกรรมสร้างสุขของวี เพาเดอร์เทค เป็นกิจกรรมที่ผู้บริหารหรือหัวหน้าให้การสนับสนุนจึงนับว่าเป็นความโชคดีอย่างยิ่ง แต่อย่างไรก็ตามยังมีความล้มเหลวที่เกิดขึ้น คือ ความร่วมมือของพนักงาน เพราะพนักงานมักจะถามว่า “ทำไปทำไมและทำเพื่ออะไร” ซึ่งเมื่อบริษัทวัดความสุขของพนักงานแล้วพบว่าพนักงานยังมีความเครียดทำให้ผลผลิตไม่ดี จึงแก้ปัญหาโดยจัด Happy Day ให้ผู้บริหารและพนักงานมาร้องเพลงและสร้างห้องให้พนักงานมาเล่นอินเตอร์เน็ต นอกจากนั้นยังมีปัญหาด้านการสื่อสาร ตอนนี้จึงแก้ไขโดยให้

ฝ่าย IT ส่ง line ให้พนักงานทุกคน และยังมีกิจกรรม Meeting Day ให้พนักงานมีส่วนร่วมและช่วยกันเสนอแนะกิจกรรมต่างๆ สิ่งสำคัญที่สุดของกิจกรรมสร้างสุขคือ นักสร้างสุขจะต้องมีใจที่เป็นสุข เพราะถ้าทีมงานเครียดก็จะทำให้ล้มเหลวตั้งแต่ยังไม่เริ่มกิจกรรม

แรงจูงใจ จะเป็นการตอบโจทย์ว่าทำกิจกรรม Happy Workplace ไปแล้วได้อะไร จะเห็นได้ชัดจากเรื่อง Turn Over เป็นเครื่องวัดแรงจูงใจจากการที่พนักงานเข้าร่วมกิจกรรม ซึ่งพบว่าพนักงานมีความสุขในการทำงานและไม่อยากลาออกไปทำงานที่อื่น

การทำให้กิจกรรม Happy Workplace ทุกอย่างยั่งยืน ต้องเริ่มจากการที่ผู้บริหารเห็นด้วย ทีมนักสร้างสุขทำงานด้วยใจ และพนักงานที่ทำกิจกรรมมีความสุขที่ได้เป็นผู้ให้

ความล้มเหลวในการทำโครงการ Happy Workplace

สิ่งที่เราเจอคือพนักงานมักจะมองว่าทำไปทำไม หรือทำแล้วได้อะไร แต่เมื่อเราวัดความสุขทุกด้านของพนักงานแล้วพบว่าพนักงานมักเกิดความเครียด สิ่งที่เราทำให้คือสร้างความผ่อนคลายให้เขาด้วยกิจกรรมการร้องเพลง ซึ่งก็ได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดี หรือแม้แต่ในเรื่องของสื่อสารเราเองก็ล้มเหลว เมื่อเราเห็นว่าพนักงานใช้โปรแกรมไลน์ในการสื่อสารกันเราจึงมองว่าควรใช้ไลน์ให้เป็นประโยชน์โดยให้ฝ่าย IT ส่งข้อมูลที่เป็นประโยชน์ให้กับเขา และบริษัทจะมีจอให้โดยให้พนักงานสามารถเสนอข้อเสนอนะว่าอยากจะทำอะไรนอกเหนือจากกิจกรรมที่เรามี แต่สิ่งสำคัญที่สุดคือนักสร้างสุขต้องมีใจและมีความสุขในการทำกิจกรรมก่อน

ส่วนเรื่องแรงจูงใจนั้นก็คือเมื่อเขาทำไปแล้วเขาได้อะไร อย่างหนึ่งที่เราวัดคือเรื่องคนโดยใช้เครื่องมือวัด Happinometer เมื่อวัดออกมาแล้วถ้าคนมีความสุขก็ลดการลาออกซึ่งตรงนี้ได้กับนายจ้าง อีกส่วนหนึ่งคือต้องตอบโจทย์

ลูกจ้าง เมื่อต้องออกไปทำกิจกรรมทุกวันแล้วได้อะไรกลับมา สมัยก่อนนั้น HR เป็นคนทำ แต่ว่าวันนี้พนักงานมีกิจกรรมที่เก็บไม้พาเลทเหลือใช้มาทำชั้นวางรองเท้าในวันหยุดแล้วก็ส่งมาให้ HR ลงในไลน์ เราก็เก็บกิจกรรมพวกนี้แล้วให้คะแนนชมเชยแก่เขา เรามีอีกรางวัลหนึ่งคือ The Idol คือให้เขาเป็นคนดี ดังนั้นทุกอย่างถ้าเราจะให้เขาอย่างเดียวหรือเอาเขาอย่างเดียวเราบอกได้เลยว่า Happy Workplace เราสามารถทำได้สำเร็จได้ วันนี้บอกได้เลยว่าหากอยากให้ทุกอย่างยั่งยืนคือนายจ้างต้องเห็นด้วย ฝ่าย HR ต้องมีความสุขในการทำ และพนักงานต้องมีส่วนร่วม

สรุปองค์ความรู้

ผู้บริหารมีความชัดเจนคือ ต้องการให้ทุกคนในองค์กรเป็นในครอบครัว ฉะนั้นคนที่จะมาเป็นคนในครอบครัวของบริษัทวี เพาเดอร์เทค ต้องเป็นคนดี คนเก่ง และมีความสุข การจะสร้างคนให้มีความสุขของ บริษัทวี เพาเดอร์เทค เน้นที่ Happy Money พยายามชวนให้ทุกคนมีเงินออมเงินเก็บและแก้ไขปัญหานี้สิน

คุณจรรยา ศิริสรณ์ : กรรมการผู้จัดการ บริษัท รีกิ การ์เม้นส์ จำกัด



บริษัท ริกิ การ์เมนต์ จำกัด กำเนิดมาจากบริษัทในเครือ T.U.W.Textiles บริษัทริกิ เป็นองค์กรขนาดเล็ก มีพนักงานทั้งหมด 620 คน องค์กรใช้โมเดล “ริกิครอบครัวใหญ่ หัวใจเดียวกัน” เนื่องจากการมาอยู่ร่วมกันหรือใช้ชีวิตร่วมกันในองค์กรก็เปรียบเสมือนบ้าน ซึ่งเวลาที่มาอยู่ร่วมกันค่อนข้างนาน จึงเปรียบว่าเป็นการมาอยู่บ้านหลังที่ 1

มอง Happy Workplace ในแบบริกิ การ์เมนต์

1. ทำไมต้องทำ/ทำไปทำไม เริ่มแรกสุดทุกองค์กรน่าจะอยู่ในอารมณ์เดียวกันคือว่าทำไมเราถึงต้องทำ Happy Workplace ด้วย แรงจูงใจในการทำ Happy Workplace ของแต่ละองค์กรไม่เหมือนกัน ถ้าทำไปตามกระแส (ทำเพราะองค์กรอื่นเขาทำ) เราจะไปเจอจุดที่เป็นทางตันคือพนักงานจะถามว่าทำ Happy Workplace ไปทำไม เพราะการที่ไม่มีเป้าหมายที่ชัดเจนในการทำ Happy Workplace ว่าต้องการพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนทำงาน พนักงานก็จะไม่รู้สิ่งที่เราต้องการ แต่ถ้ามีเป้าหมายชัดเจน พนักงานก็จะเข้าใจว่าเราทำ Happy Workplace เพื่อเขา สิ่งที่เกิดขึ้นต่อจากนั้นก็คือ เราจะรู้ว่าเราจะทำอะไร ถ้าไม่รู้ว่าจะทำไปทำไมหรือทำไปเพื่อใครก็อาจจะไม่เกิดกิจกรรม

2. วัฒนธรรมองค์กรเป็นอย่างไร เมื่อเราได้เป้าหมายแล้วเราต้องกลับไปดูว่าองค์กรของเราเป็นอย่างไร อย่างบริษัทริกิ เป็นองค์กรขนาดเล็กจึงไม่สามารถทำอะไรหลายๆ อย่างได้เหมือนกับองค์กรขนาดใหญ่ ต้องรู้ว่าสิ่งที่เป็นคืออะไร เพื่อนร่วมงาน พนักงานอยากได้อะไร อย่ายึดยึดความสุขให้พนักงานเพราะพนักงานจะไม่เห็นประโยชน์ ก่อนที่จะเริ่มทำ Happy Workplace ต้องมีการประเมินก่อน เราจะมีวิธีการประเมินอยู่ 3 ขั้นตอน ขั้นตอนที่แรกคือต้นน้ำ ก่อนที่เราจะทำอะไรเราต้องคิดว่าสิ่งที่เราจะทำนั้นบรรลุไปที่เป้าหมายอะไรนั่นคือคำว่าทำไปทำไม เมื่อเราทำไปแล้วมันตอบโจทย์หรือเปล่า (กลางน้ำ) จากนั้นเราก็มารประเมินปลายน้ำอีกครั้ง

3. Key success = Key Failure ตัวแปรอะไรทำให้เกิดความสำเร็จ

ของทุกกิจกรรม ตัวแปรตัวนั้นก็จะเป็นตัวแปรที่ทำให้เกิดความล้มเหลวได้ ยกตัวอย่างว่าโครงการที่เราเสนอไปนั้นผู้บริหารเห็นด้วยก็เท่ากับ Key success แต่ถ้าผู้บริหารไม่เห็นด้วยล่ะ นั่นก็เท่ากับว่าเป็น Key Failure แล้ว ฉะนั้นผู้ที่ทำโครงการเองต้องมีการประเมินต้นน้ำกันเสียก่อน ถ้าทีมงานเป็น Key success ตัวหนึ่ง ทีมงานเองจะต้องมีฉันทามติก่อน เพราะเมื่อนำเสนอโครงการขึ้นไปแล้วจะมีข้อโต้แย้งกลับมาได้ ต้องทำการนำเสนอถึงสองสามรอบซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าทีมงานเองก็ยังไม่สามารถระดมความคิดและหาแนวร่วมอย่างชัดเจนในการทำได้

ถ้าหากเราจะเริ่มทำกิจกรรมอะไรสักอย่างแล้วบอกว่าต้องมีทุนถึงจะทำได้ มองทุนเป็นตัวแปรว่าจะทำให้ประสบความสำเร็จแล้วถ้าผู้บริหารไม่มีทุนให้ เราจะทำอะไรล่ะที่ทำให้พนักงานมีความสุขโดยไม่ต้องใช้ทุน บริษัทริโก้ เริ่มต้น Happy Workplace ด้วยความล้มเหลว เพราะตอบโจทย์ผู้บริหารไม่ได้ว่า “ทำไปทำไม” ผู้บริหารมองไม่ออกว่าคนสำราญแล้วงานจะสำเร็จได้อย่างไร เพราะฉะนั้นความคิดในเรื่องการมองภาพความสำเร็จไม่ออก จึงเป็นสิ่งที่ยากในการทำกิจกรรมทุกกิจกรรม เพราะฉะนั้นสิ่งที่บริษัทริโก้เริ่มทำ Happy Workplace คือทำโดยไม่ต้องของงบประมาณของบริษัท ใช้ทีมงานโดยเป็นพนักงานจากคณะกรรมการสวัสดิการดูแลความปลอดภัยเป็นผู้ที่มีจิตอาสาในการร่วมกิจกรรม ทำให้พนักงานบางคนที่ได้รู้ค่าในบริษัทแต่มาไม่มีบทบาทในการทำ Happy Workplace ส่งผลให้พนักงานคนนั้นมีประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มขึ้น เขามีความรู้สึกว่าไม่ไร้ค่า นั่นคือสิ่งที่เขาได้แล้วภายในองค์กร และคนพวกนี้ก็เป็นคนช่วยเราสร้างกิจกรรมว่าจะทำอะไรต่อไป

คำพูดที่ว่าเข้าใจ เข้าถึง เข้าหา คือหัวใจในการทำกิจกรรม ถ้าเราจะทำโครงการ Happy Workplace แต่เราไม่เข้าใจสิ่งที่เขาต้องการนั้นหมายความว่าไม่ตอบโจทย์และเป็นความล้มเหลวตั้งแต่ต้น ฉะนั้นไม่ว่าจะทำอะไรก็แล้วแต่ เราต้องให้ในสิ่งที่เขาต้องการ

4. ตัวอย่างกิจกรรมที่ไม่ได้รับความสนใจ บางครั้งเคยเห็นองค์กรที่อยู่ในภาคบริการเขามีการเปลี่ยนภาพลักษณ์พนักงานของเขาด้วยการใช้คำว่า “เจ้าบ้าน” ซึ่งทำให้พนักงานรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง ดังนั้นต้องมีการปรับเปลี่ยนภาพลักษณ์หรือมีการให้เกียรติพนักงาน

5. วิธีการประเมิน/ปรับแผน ไม่ว่าจะทำกิจกรรมอะไรต้องมีการประเมินผลออกมาเพราะถ้ากิจกรรมนั้นไม่ตอบโจทย์ก็จะได้ไม่ต้องเสียงบประมาณโดยใช่เหตุ อาทิเช่น องค์กรของเราเคยทำห้องสมุดแต่ทำไมไม่ตอบโจทย์เหมือนเช่นที่องค์กรอื่นๆ ทำ ดังนั้นเราจึงมีการปรับเปลี่ยนตามพฤติกรรมของพนักงานที่ชอบหาข้อมูลในโลกออนไลน์ เราจึงทำการติดตั้ง wifi ฟรีไว้ให้บริการ พบว่าพนักงานมีความสุขมากขึ้นซึ่งนั่นก็คือ Happy Brain ของเรา

6. จะทำให้อย่างไร สิ่งที่จะทำให้ยั่งยืนนั้นเป็นสิ่งที่เราค้นพบได้ระหว่างทาง เดิมทีคิดว่าจะสร้างคนที่มีจิตอาสามากขึ้นจากการสร้างวัฒนธรรมการให้โดยการจัดทำโครงการมากมาย แต่สิ่งที่เกิดความยั่งยืนคือคนดี การที่คนมีคุณธรรมหรือมีความสุขจากการทำความดี จึงสร้างเครื่องมือขึ้นมาอีกอย่างหนึ่งคือ Happy Moral Index(HMI) เป็นเครื่องมือวัดความสุขจากการทำความดี คล้ายกับเครื่องมือ Happinometer เป็นการตอบโจทย์ว่ามีการทำความดีในด้านใดบ้าง เช่นการทำความดีต่อองค์กรอะไรบ้าง การทำความดีต่อเพื่อนบ้านอะไรบ้าง ซึ่งเราประเมินออกมาเป็นคะแนน แต่หัวใจของการนำเครื่องมือนี้มาใช้ไม่ได้อยู่ที่ว่าสุขมากหรือน้อย แต่หวังให้เครื่องมือนี้กระตุ้นจิตสำนึกความดีที่มีอยู่ในตัวคนให้ทำในสิ่งที่ละเลยมา ผลของการที่พนักงานใช้ HMI ทำให้พนักงานรู้สึกภูมิใจในการเลิกเหล้าและบุหรี่เป็นการทำเพื่อครอบครัว บางคนรู้สึกมีความสุขกับเพื่อนร่วมงานเพราะรู้สึกทำงานแล้วเป็นครอบครัวเดียวกัน บางคนให้ความสุขกับการทำงานให้กับองค์กรเพราะองค์กรได้ให้โอกาสในการทำงานแก่ตนเอง

สรุปองค์ความรู้

บริษัทริกิ เป็นบริษัทที่หยิบความล้มเหลวมาเป็นบทเรียนแล้วนำมาเป็นเส้นทางที่ทำให้บริษัทได้พบคนดี ซึ่งคนดีของบริษัทได้มาจากการให้โอกาสให้การเข้าใจ เข้าถึง และเข้าหา ทำให้คนๆ นั้นได้รู้สึกว่าเป็นบริษัทได้ให้โอกาสการเป็นคนดีและมีความสุข

คุณพิเชษฐ สิริวาส : ผู้ช่วยผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล บริษัท แม่น้ำสแตนเลสไวร์ จำกัด (มหาชน)

องค์กรแห่งความสุขเป็นการสร้างสังคมที่อยู่เย็นเป็นสุขร่วมกันซึ่งเป็นเรื่องของทุกคนภายในบริษัท ซึ่งพนักงานต่างตอบเป็นเสียงเดียวกันว่า “มีความสุขเมื่อได้ร่วมงานกับบริษัทนี้” ทั้งเรื่องมิตรภาพจากเพื่อนร่วมงาน ผู้บริหารที่ดี และโอกาสดีๆ จากบริษัท ความสุขของพนักงานมีหลากหลายรูปแบบ เช่น การได้ยอมรับเมื่อมีการแสดงความคิดเห็นทำให้พนักงานรู้สึกถึงความเป็นครอบครัว จึงส่งต่อความรู้สึกที่ดีแบบนี้ไปยังรุ่นน้องที่เข้ามา เกิดเป็นความสามัคคีและความรักในครอบครัวทำให้งานออกมาดี บริษัทมีการเปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงศักยภาพของตนเองในหลายๆ ด้าน เช่น กีฬา เป็นการส่งเสริมให้พนักงานเห็นความสำคัญด้านสุขภาพและเมื่อสุขภาพดีก็ไม่มีอาการกังวลในการทำงาน ด้านดนตรีเป็นการสร้างความสนุกสนานให้เพื่อนพนักงานด้วยกัน นอกจากนี้ยังมีโครงการพื้นที่สีเขียว เป็นเครื่องมือในการสร้างสังคมการแบ่งปันลดการขัดแย้งในการทำงานกัน

แนวคิดของผู้บริหาร คือ การให้โอกาสแก่พนักงาน แล้วพนักงานก็จะหาแนวทางซึ่งจะทำให้พนักงานมีความสุขมากกว่าสิ่งที่จะไปบอกให้เขาทำ

วิสัยทัศน์ขององค์กร

เราเป็นองค์กรครอบครัวยุคใหม่ที่มาจากความขยันพากเพียรของผู้บริหารยุคเก่าสู่ผู้บริหารยุคใหม่ที่นำเอาเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ๆ โดยมี

เป้าหมายในการเป็นผู้นำในอาเซียนให้ได้

Mission: แม่น้ำมันคง 4 ม.

1. แม่น้ำสุขภาพมันคง บริษัทช่องทางได้เล่นกิจกรรมหลากหลายทั้งฟุตบอล ปิงปอง จักรยาน ฯลฯ โดยเฉพาะชมรมวิ่งของเรานั้นประสบความสำเร็จเป็นอย่างดี มีการนำลูกหลานภรรยามาวิ่งด้วยกัน

2. แม่น้ำครอบครัวมันคง นอกจากองค์กรมองเรื่องสุขภาพแล้ว ยังมองเรื่องของครอบครัวเป็นเรื่องสำคัญ ซึ่งกิจกรรมหลายๆ อย่างเราได้ให้สมาชิกในครอบครัวมีส่วนร่วมด้วย

3. แม่น้ำการทำงานมันคง ซึ่งการจะทำให้พนักงานอยู่กับเรานานพนักงานคนนั้นจะต้องมีความสุขด้วย

4. แม่น้ำการเงินมันคง

Happy Workplace ขององค์กรมีกิจกรรมต่างๆ ดังนี้

- กีฬาสีภายในองค์กร ฟุตบอล วิ่ง
- วันเกิดประจำเดือน ทำบุญวันเกิดโดยนิมนต์พระเข้ามาที่วัดเพื่อให้พนักงานได้ร่วมทำบุญด้วย
- กิจกรรมบริจาคโลหิต
- โครงการสปาหัวใจ เป็นกิจกรรมที่องค์กรอนุญาตให้พนักงานไปปฏิบัติธรรมโดยไม่คิดเป็นการลางาน
- กิจกรรมสังคมและชุมชน พัฒนาโรงเรียนในเชิงจิตอาสา
- แม่น้ำรักษำบ้านเกิด การเป็นเจ้าภาพทอดผ้าป่าโดยการให้พนักงานเสนอโครงการขึ้นมา
- ตลาดนัดแม่น้ำแสบปี ให้พนักงานขายของในช่วงพักกลางวัน
- กิจกรรมพื้นที่เกษตร ให้พนักงานใช้พื้นที่ว่างของบริษัทให้เกิดประโยชน์

เมื่อจัดกิจกรรม Happy Workplace จะเจอปัญหาและความล้มเหลวที่พนักงานไม่ให้ความร่วมมือ ทางบริษัทจึงต้องมองบริบทของบริษัท

ความต้องการของพนักงาน และดูว่าผู้บริหารให้ความเห็นชอบและสนับสนุนหรือไม่ วิธีการปรับคือพยายามดึงทีมงานที่เป็นหัวหน้านางมาเป็นทีมนักสร้างสุขไม่ใช้การทำงานของ HR เพียงอย่างเดียว

สรุปองค์ความรู้

Happy Workplace ของบริษัทแม่น้ำ ได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารสูง แต่ต้องอาศัยแรงขับเคลื่อนจากระดับผู้จัดการและพนักงานระดับปฏิบัติการ ทำให้พนักงานมีความสุขอย่างยั่งยืนตามหลัก 4 ม.ของบริษัทคือ สุขภาพ ครอบครั้ว การงาน การเงินมั่นคง ทำให้องค์กรนี้เกิดความสุขได้อย่างยั่งยืน

คุณธีระ ธนะกาญจนสุทธิ : กรรมการผู้จัดการ บริษัท ยูนิเวอร์แซล แอพพาเรจ จำกัด:องค์กร Work Life Balance

ความล้มเหลวที่ผมที่จะพูดให้ฟังในวันนี้คือการประมวล รวบรวม ทั้งตกผลึกจากตัวผมเองและตกผลึกจากผลึกจากลูกน้อง ก่อนที่จะบอกว่ามันคืออะไร ผมขอถึงประชาสัมพันธ์ในฐานะที่ตนเองก็เป็นกรรมการอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มไทย และรวมทั้งเป็นกรรมการตรวจสอบของมูลนิธิพัฒนาอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่ม ผมเห็นความสำคัญของโครงการนี้ว่าทำแล้วได้อะไร



ทั้งโครงการที่ผลิตคิดค้นขึ้นมาภายในและเป็นโครงการที่ไปร่วมกับหน่วยงานต่างๆ มากมาย จุดประสงค์ส่วนใหญ่คือเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน และการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน แต่เมื่อถึงจุดจุดหนึ่งการเติบโตจะเริ่มจะชะลอตัวแล้วคงที่หรือชะลอตัวแล้วตก ซึ่งไม่มีใครต้องการให้ตก

ดังนั้น สสส. และ Share จึงได้นำโครงการ Happy Workplace เข้ามา ซึ่งเป็นปีที่ 4 แล้ว โดยในปีแรกผมสนใจมากและอยากเข้ามาเพราะเห็นว่าการสร้างความสุขโดยทำให้ทุกคนในองค์กรตั้งแต่เจ้าของ ผู้บริหารและพนักงานมีความสุขในชีวิตและการทำงานเป็นเรื่องที่น่าจะดีที่สุด เป็นสิ่งที่ยั่งยืนที่สุด และเป็นสิ่งที่ทำให้พนักงานอยู่กับเราได้นานที่สุด เพราะฉะนั้นแล้วมันจึงเป็นเรื่องที่ตอบโจทย์ ดังนั้นโครงการ Happy Workplace ไม่ใช่ทำแป๊บเดียวแล้วเสร็จ แต่ใช้เวลาทำงาน 6 เดือน 8 เดือน 12 เดือน และเมื่อทำสำเร็จแล้วคุ้มค่าที่สุด เมื่อดำเนินการโครงการ Happy Workplace แล้วล้มเหลว หลักๆ นั้นจะมาจาก **คน ระบบ และเวลา ซึ่งแยกออกได้ 7 ประเด็นดังนี้**

1. CEO ไม่สนับสนุน หมายถึง เจ้าของ ผู้บริหารระดับสูงและผู้มีอำนาจสูงสุดในแต่ละสาขา เพราะการดำเนินการอะไรก็ตามจะต้องเริ่มต้นที่ CEO หาก CEO ไม่เห็นประโยชน์ที่จะได้รับ ไม่สละเวลาที่จะร่วมกิจกรรมบ้าง ไม่ยอมให้ผู้บริหารทุกคนเป็นผู้ขับเคลื่อนหลัก ไม่ยอมให้ทีมงานจัดสรรเวลาและงบประมาณในการดำเนินการ และหาก CEO ไม่ยอมรับว่าทุกอย่างไม่ได้มาฟรีๆ หากเสียอะไรบางอย่างในจำนวนไม่มากนักเพื่อได้รับสิ่งตอบแทนที่มีมูลค่าสูงกว่า สรุปคือถ้า CEO ไม่มีวิสัยทัศน์ดังกล่าวอย่าเริ่ม Happy Workplace เลย เพราะไม่มีทางสำเร็จ

2. ไม่มีคณะกรรมการหรือทีมงานขับเคลื่อนอย่างแท้จริง หรือทีมงานทุ่มเทไม่เพียงพอ เพราะการขับเคลื่อนทุกโครงการต้องมีผู้รับผิดชอบตั้งแต่ต้นจนจบ โดยเฉพาะ Happy Workplace เป็นโครงการระยะยาว จึงต้องมีทีมงานหรือกลุ่มคนทำงานที่รับผิดชอบอย่างเป็นทางการ

3. ไม่มีแผนงานหรือระบบงานอย่างชัดเจน ขาด Training ทำให้ขาดองค์ความรู้ รวมทั้งต้องสร้างให้ผู้บริหารและพนักงานทุกคนพร้อมที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ด้วย เช่น บางครั้งไม่ดำเนินการตามที่ปรึกษา บางครั้งคณะกรรมการเองรวบรัดขั้นตอนเกินไปเพราะต้องการประหยัดเวลา ขาดการฝึกอบรมให้ความรู้แก่คณะกรรมการ ขาดการประเมินความพึงพอใจหลังจบกิจกรรมต่างๆ

4. ไม่สามารถทำให้พนักงานทุกระดับทุกคนเห็นด้วยและให้ความร่วมมือกับโครงการ หรือไม่มีกิจกรรมที่น่าสนใจหรือตรงใจพนักงาน ต้องให้พนักงานทุกคนช่วยคิด เมื่อพนักงานมีส่วนร่วมในการคิดก็จะมีส่วนร่วมในการทำ การกำหนดแผนงาน กิจกรรมและเป้าหมายต้องได้รับความเห็นจากพนักงานระดับล่างทุกคน บางครั้งการเริ่มกิจกรรมต่างๆ หากขาดการประชาสัมพันธ์ให้พนักงานได้รู้ถึงกิจกรรมอย่างทั่วถึงก็อาจทำให้ได้รับความร่วมมือต่ำ ควรต้องให้พนักงานรู้ เข้าใจและกระตุ้นให้แสดงความคิดเห็นแล้วนำสิ่งเหล่านั้นมากำหนดเป็นแผนงานจะได้กิจกรรมที่ตรงใจและตรงเป้าหมาย ทำให้ได้รับความร่วมมือที่ดี

5. งานเยอะไปขาดการจัดสรรเวลาอย่างมีคุณภาพ บางบริษัทจะมีช่วง Peak season ที่ทำให้ทุกคนยุ่งจนไม่มีเวลาร่วมกิจกรรม ส่วนช่วง Low season งานไม่มากทำให้มีเวลาร่วมกิจกรรมได้มาก หากเป็นเช่นนี้จะทำให้การร่วมกิจกรรมเป็นลักษณะทำๆ หยุดๆ ไม่ต่อเนื่อง การแก้ไขคือต้องมีการวางแผนให้ครอบคลุมงานและกิจกรรมทั้งปี หากเป็นช่วง Peak season ควรมิกิจกรรมไม่มาก ใช้ระยะเวลาสั้นๆ สามารถทำในหน่วยงานตนเองได้ หากช่วง Low season เน้นกิจกรรมที่ให้พนักงานเข้าร่วมมากๆ บางบริษัททีมงานที่ดำเนินโครงการมีงานมากตลอดทั้งปีและไม่จัดสรรเวลา กรณีนี้ให้คงทีมงานคนเดิมเอาไว้ แต่ลดบทบาทหน้าที่ที่ต้องใช้เวลามากๆ ให้คงเหลือไว้แต่หน้าที่สำคัญ หรือให้คงทีมงานเดิมเอาไว้แต่ให้ส่งตัวแทนคนอื่นมาทำหน้าที่แทน หรืออาจเปลี่ยนทีมงานที่มีเวลาดำเนินโครงการเลย

6. ทำๆ หยุดๆ ไม่ต่อเนื่อง โครงการ Happy Workplace เป็นโครงการระยะยาวไม่ต้องรีบทำหรือทำๆหยุดๆ การหยุดพักไม่ใช่เรื่องเสียหาย แต่การเร่งทำจะทำให้สิ้นเปลืองทรัพยากรและพลังงานเป็นเหตุให้ค่าใช้จ่ายสูงเกินจริง รวมทั้งการความเหนื่อยล้าทั้งใจและกายจึงต้องหยุดพักนานกว่าปกติ สรุปคือควรทำไปเรื่อยๆตามแผนงานและต้องมีการประชาสัมพันธ์กระตุ้นเป็นระยะๆ

7. ขาดกำลังใจและรางวัลเล็กๆ น้อยๆ แรงจูงใจสำคัญที่ทำให้ทีมงานดำเนินโครงการและพนักงานทุกคนเห็นความสำคัญของโครงการและเข้าร่วมมาจากที่ทุกคนเห็นประโยชน์ที่จะได้รับ แต่บางครั้งการมีกิจกรรมที่มาก อาจทำให้ทีมงานและพนักงานเกิดการท้อหรือถอดใจ การให้กำลังใจหรือรางวัลบ้างจะช่วยกระตุ้น เช่น มอบใบประกาศเกียรติคุณหรือโล่แก่ทีมงานและผู้รับผิดชอบกิจกรรมต่างๆ มอบเงินรางวัล(ไม่มากนัก)ให้ผู้รับผิดชอบโครงการเมื่อกิจกรรมหรือโครงการนั้นๆสำเร็จ การเลี้ยงฉลอง(เล็กๆ ย่อยๆ) หรือเลี้ยงฉลองประจำปี สุดท้ายให้คะแนนหรือเกรตกรณีของบริษัทมีระบบการประเมินผลงานประจำปี

ผมได้รับคำถามมา 9 คำถามแต่จะเลือกเพียง 3 คำถามมาตอบ

ข้อที่ 1 (จากบริษัท QTC) อะไรเป็นเครื่องยืนยันว่าคนและองค์กรมีความสุขอย่างยั่งยืนแล้ว?

ที่เลือกข้อนี้มาเพราะดูเหมือนจะตอบยากแต่ความจริงนั้นง่ายมาก อย่างแรกคือดูรอยยิ้มของทุกคน ข้อต่อมาคือดูความสามัคคีขององค์กร ถ้าเกิดสองอย่างนี้นั้นหมายความว่าคนเริ่มเห็นความสำเร็จแล้ว

ข้อที่ 2 และที่ 3 เป็นคำถามที่ไม่เหมือนกันแต่เป็นคำถามที่มีจุดประสงค์เดียวกันนั่นคือ จัดกิจกรรมประเภทไหนที่นำไปสู่วัฒนธรรมองค์กรได้ในที่สุด พร้อมขอแนวทาง

คำตอบคือ วัฒนธรรมองค์กรนั้นคุณจะทำอะไรก็ได้ ใครทำก็ได้ เมื่อมันทำเยอะๆ เข้า ต่อเนื่องเข้า นานๆ เข้า ทำไปเรื่อยๆ เดียวเป็นวัฒนธรรมเอง บางคนเข้ามาใหม่ยังไม่รู้เลยว่าวัฒนธรรมอย่างนี้เกิดขึ้นได้อย่างไร แต่เห็นทุกคนทำก็ทำตาม

มีการทดลองว่าวัฒนธรรมองค์กรเกิดขึ้นได้อย่างไรโดยใช้ลิง 5 ตัว ใส่เข้าไปห้องหนึ่งที่มีปิดมิดชิด ตรงกลางเป็นบันไดและที่ปลายบันไดนั้นมีเครื่องกล้วยห้อยอยู่ ส่วนตรงมุมห้องมีปืนฉีดน้ำเย็นเจี๊ยบอยู่ เมื่อลิงตัวใดปีนขึ้นไปจะเอากล้วย ผู้ควบคุมจะฉีดน้ำเข้าใส่ลิงทุกตัวทันทีแม้ว่าตัวนั้นจะไม่ได้ปีนบันไดขึ้นไปเอากล้วยก็ตาม ทำเช่นนี้อยู่หลายครั้งจนสุดท้ายลิงทั้ง 5 ตัวไม่กล้าที่จะไปจับบันได จากนั้นเอาลิงออก 1 ตัว ใส่ตัวใหม่เข้าไป 1 ตัว เจ้าตัวใหม่นี้ก็เดินสำรวจจนเห็นกล้วยที่ปลายบันไดก็จะปีนบันไดขึ้นไปเอา แต่ลิงเก่าทั้ง 4 ตัวนั้นไม่ยอม ไปกระชากลิงตัวใหม่ลงมาเพราะกลัวว่าตัวเองจะโดนน้ำฉีด แต่ขณะเดียวกันผู้ควบคุมก็ยังฉีดน้ำอยู่ เมื่อเอาลิงตัวเดิมออกอีก 1 ตัว ใส่ตัวใหม่เข้าไปแทนที่ 1 ตัว เจ้าลิงตัวใหม่ก็จะปีนบันไดขึ้นไปเอากล้วยเช่นกัน แต่ปรากฏว่าลิงที่เคยโดนน้ำฉีดจะฉุดกระชากไม่ให้ขึ้นไปเอากล้วยอย่างเดียวกลายเป็นเริ่มกัดกันแล้ว และสุดท้ายผู้ทดลองค่อยๆ เอาลิงชุดแรกออกจนเหลือแต่ลิงชุดใหม่ 5 ตัว ซึ่งก็ไม่สามารถปีนขึ้นไปเอากล้วยได้เนื่องจากลิงตัวอื่นๆ คอยห้ามเอาไว้

ดังนั้นวัฒนธรรมองค์กรจะเกิดจากการกระทำต่อเนื่องยาวนาน ไม่จำเป็นต้องเป็นผู้นำองค์กร จะเป็นใครก็ได้ขอให้ทำสิ่งที่ดีๆ ทำให้นานๆ ทำไปเรื่อยๆ แล้วก็จะเกิดเป็นวัฒนธรรม

“ สุขระหว่างทำงานและสุขอย่างยั่งยืน
ทำยากใช่ไหม ? ”

(เรามักจะได้ยินคนพูดกันบ่อยมาก แต่ยังไม่เคย
เห็นอะไรที่เป็นรูปธรรม)

วันที่ 12 ตุลาคม 2560

ณ โรงแรมแกรนด์ เมอร์เคียว ฟอรัจูน

วันนี้เป็นอีกวันหนึ่งที่เรามาพบปะเพื่อมาหาคำตอบเรื่องของความสุขระหว่างทำงานและสุขอย่างยั่งยืนทำยากใช่ไหม? เราเริ่มด้วยการขยับกายตามเพลงนะคะ

นี่คือสิ่งที่นักสร้างสรรค์ ปันสุขทุกๆ คนพยายามค้นหาคำตอบ“การเตรียมความพร้อมในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เป็นอย่างไร?” ซึ่งคำตอบหนึ่งที่ทีมงาน Share ค้นพบก็คือถ้า “อยากให้พร้อม ต้องกระตุ้นให้อยากเรียนรู้” เป็นคำตอบที่ดูจะเป็นนามธรรมอยู่บ้าง แต่เอาเข้าจริงแล้วมีกลวิธีง่ายๆ ในการสร้างความพร้อม ซึ่งหากเราสังเกตให้ดีในช่วงการเริ่มต้นกิจกรรมของทีมงาน Share ทุกๆ ครั้งนั้นจะค้นพบว่า ทีมงานได้สร้างช่วงเวลาแห่งการกระตุ้นทุกๆ คนด้วยกิจกรรมสนุกๆ ที่ต้องออกมาเคลื่อนไหวร่างกายในทุกครั้ง ทั้งการออกมาเต้น การโยกตัวไปมาในท่าต่างๆ ให้พร้อมเพรียง หรือแม้แต่วิธีง่ายๆ การร้องเพลงและปรบมือให้จังหวะพร้อมๆ กัน ซึ่งกิจกรรมที่ดูเหมือนง่ายและไม่น่าจะมีอะไรที่กลับแฝงไปด้วยเรื่องราวของการกระตุ้นให้ร่างกายตื่นตัว เสริมสร้างความพร้อมเพรียงในการรับรู้สิ่งใหม่ๆ ร่วมกัน และยังเป็นการกระตุ้นความคิดที่ล่องลอยของแต่ละคนว่า “เรากำลังอยู่ในช่วงเวลาแห่งการเรียนรู้สิ่งใหม่”

ฉะนั้นแล้วหากเมื่อใดที่ต้องเปิดประตูเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เมื่อนั้นก็ต้องเปิดประตูสมองและหัวใจให้ทุกคนพร้อมรับเข้าสู่ช่วงเวลาแห่งการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ด้วยเช่นกันเหมือนในครั้งนี้นักสร้างสรรค์สุขจากหลายๆ แห่งได้ออกมาเต้น ขยับแขนขากันอย่างสนุกสนานเพื่อเตรียมความพร้อมในการเปิดประสบการณ์ใหม่ให้กับตัวเอง ซึ่งในครั้งนี้นักแพทย์ชาญวิทย์ วสันต์นารัตน์ ผู้อำนวยการสำนักสนับสนุนสุขภาวะองค์กร ของ สสส. จะมาเปิดประเด็นในหัวข้อ “สุขระหว่างทำงานและสุขอย่างยั่งยืนเป็นอย่างไร?” นั่นก็ได้มีการสร้างบรรยากาศให้ทุกคนโยกย้ายส่ายตัวเพื่อสลัดความวุ่นวายในหัวก่อนจะเปิดรับสิ่งใหม่ๆ เช่นกัน

Session 1 : Inspiration

สุขระหว่างทำงานและสุขอย่างยั่งยืนเป็นอย่างไร ?

นายแพทย์ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์

ผู้อำนวยการสำนักสนับสนุนสุขภาวะองค์กร สำนักงานกองทุน
สนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.)

เมื่อทุกคนพร้อมแล้ว หัวข้อแรกที่ นายแพทย์ชาญวิทย์ เปิดประเด็น
ทำความเข้าใจกันก่อนก็คือเรื่องของ “องค์กรสร้างสุข 4.0”

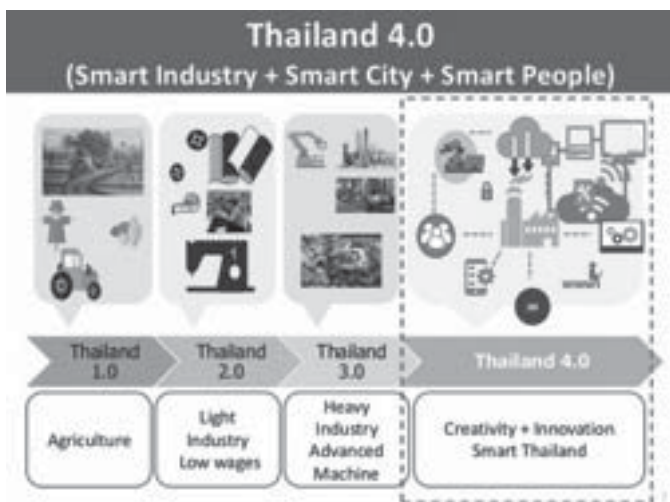


“วันนี้ผมเชื่อว่าทุกคนในห้องนี้รู้จัก 4.0 หมดแล้ว รู้จักคำว่าความสุข ความสุขจริงๆ ไม่ใช่เรื่องอารมณ์ เป็นเรื่องความพร้อม ความสุขของคนทำงาน คือความพร้อม พร้อมที่จะอยู่กับคนอื่น ข้อแรกลองหันไปข้างๆ แล้วลองสังเกต ว่าเรารู้สึกว่าอยากกลับบ้านไหม? ถ้าเป็นอย่างนั้นเมื่อไหร่แสดงว่าไม่พร้อม หลายๆ องค์กรเป็นแบบที่ผมบอก ฉะนั้นเรื่องพวกนี้นั้นสำคัญ วันนี้ที่เรามาคุยกันจริงๆ ว่าองค์กร 4.0 หรือความสุขในยุค 4.0 เป็นเรื่องสำคัญที่สุด โดยเฉพาะองค์กรที่ต้องการคนคิดเยอะๆ คนกล้าคิด คนกล้าทำอะไรใหม่ๆ

“อันดับแรกคือต้องเปิดทัศนคติใหม่ให้ได้ องค์กรจะกัมหน้าทำงานเหมือนเดิมไม่ได้แล้ว ต้องงyenหน้าและสามารถคุยกับคนอื่น คิดเรื่องใหม่ๆ ได้ เพราะยุค 4.0 เป็นยุคของคน ไม่ใช่ยุคของเครื่องจักร องค์กรสหประชาชาติเขาบอกว่าหลังจากนี้อีก 15 ปี โลกใบนี้ที่เราอยู่จะต้องทำ 17 เรื่องร่วมกัน 1.ต้องทำให้คนไม่อดอยาก 2.ต้องทำให้คนไม่หิว 3.มีสุขภาพและชีวิตที่ดี 4.มีการศึกษา 5.มีความเท่าเทียมกันทางเพศ 6.มีน้ำดื่ม 7.มีพลังงานที่สะอาด 8.มีงานที่เหมาะสมและมีเศรษฐกิจที่ดีขึ้น

“ข้อที่ 8 คือที่เรามาคุยกันในวันนี้ พวกเราอยากมีชีวิตการทำงานที่ดี และเพิ่มผลผลิตได้ แข่งขันได้ ส่วนข้อที่เหลือจะเป็นของชาวบ้านเขา แต่วันนี้องค์กรของเรามีอยู่ 2 ส่วน คือ ข้อที่ 3 ทำยังไงให้คนเราพร้อม พร้อมด้วยสุขภาพ พร้อมด้วยวิถีชีวิตในการทำงาน คุณภาพชีวิตหรือชีวิตที่ผมกำลังพูดถึง มีปัญหาทางด้านอารมณ์หรือเปล่า? มีปัญหาด้านครอบครัวหรือเปล่า? มีปัญหาในที่ทำงานหรือเปล่า? แล้วพอมาทำงาน สิ่งที่เราได้รับการทำงานเป็นยังไง? แล้วมันทำให้เราสามารถสร้างเศรษฐกิจกับตัวเอง กับองค์กรเพิ่มขึ้นได้ไหม? นี่คือ 15 ปีต่อไปนี้ โลกทั้งใบพูดเรื่องนี้หมด”

แล้วประเทศไทยในยุค 4.0 นั้นเป็นอย่างไร?



องค์ประกอบไทยแลนด์ 4.0

ฉะนั้นหากเรามองจากแผนผังข้างต้นนั้น จะเห็นว่าสิ่งที่ประเทศไทยที่ต้องการในยุค 4.0 นั้นก็คือ Creative+Innovation = Smart Thailand

สิ่งที่นายแพทย์ชาญวิทย์ เน้นย้ำสำหรับคนทำงานที่เติบโตมาจากยุคทองจำและทำตามนั้นก็คือเมื่อก้าวเข้าสู่ยุค 4.0 เมื่อไหร่ ต้องปรับตัวในเรื่องกระบวนการคิด นั่นคือสามารถคิดต่อยอด คิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ และใช้ช่องทางต่างๆ อย่างคุ้มค่า รวมไปถึงต้องทำความเข้าใจคนรุ่นใหม่ๆ ที่จะเข้ามาร่วมงานกับเราเพื่อที่จะช่องว่างระหว่างรุ่น หรือ Generation Gap



ที่นั่นเมื่อเราพูดถึงไทยแลนด์ 4.0 ซึ่งก็คือเป้าหมายในอนาคตที่เราต้อง
 ไปให้ถึงนั้น อีกมุมหนึ่งที่สำคัญก็คือ “เส้นทางที่จะไป” หรือเรียกอย่างเป็นทางการว่า “ร่างกรอบยุทธศาสตร์ชาติ” ซึ่งร่างนี้กำหนดระยะเวลาไป 20 ปี
 (เทียบเท่าระยะเวลาของคณหนึ่ง 1 รุ่นที่เกิดและเติบโตจนพร้อมทำงาน)

ร่างกรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (พ.ศ.2560 – 2579)

วิสัยทัศน์

“ประเทศมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว ด้วย
 การพัฒนาตามหลักปรัชญา เศรษฐกิจพอเพียง” นำไปสู่การพัฒนาให้คนไทย
 มีความสุขและตอบสนองต่อการบรรลุซึ่งผลประโยชน์แห่งชาติ ในการที่จะ
 พัฒนาคุณภาพชีวิต สร้างรายได้ระดับสูง เป็นประเทศพัฒนาแล้ว และสร้าง
 ความสุขของคนไทย สังคมมีความมั่นคง เสมอภาคและเป็นธรรม ประเทศ
 สามารถแข่งขันได้ในระบบเศรษฐกิจ

อะไรจะเกิดขึ้นในอีก 20 ปี?

คนไทยในอนาคต มีศักยภาพในการร่วมกันพัฒนาประเทศ สามารถปรับตัวรองรับบริบทการพัฒนาในอนาคต มีความพร้อมทั้งกายใจ สติปัญญา มีทักษะในการวิเคราะห์อย่างมีเหตุผล มีการเรียนรู้ตลอดชีวิต มีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลง มีจิตสำนึกวัฒนธรรมที่ดีงาม รู้คุณค่าความเป็นไทยและมีความรับผิดชอบ เป็นรากฐานที่มั่นคงของชุมชน สังคม รักชาติ และสถาบันพระมหากษัตริย์

สังคมไทยเป็นสังคมที่เป็นธรรม มีความเหลื่อมล้ำน้อย อัตราความยากจนต่ำ มีการกระจายโอกาสการเข้าถึงทรัพยากรการสร้างฐานอาชีพ บริการทางสังคมที่มีคุณภาพ และกระบวนการยุติธรรมอย่างทั่วถึง ไม่คอร์รัปชัน โดยที่ประชาชนทุกช่วงวัยมีคุณภาพชีวิตที่ดี ครอบครัวยุติมีสุข

เศรษฐกิจและสังคมพัฒนาอย่างเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม เป็นประเทศที่มีระบบเศรษฐกิจสีเขียว ระบบการปล่อยก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์ต่ำ มีพื้นที่สีเขียวเพิ่มขึ้น ประชาชนมีพฤติกรรมการผลิตและการบริโภคที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

ระบบการบริหารภาครัฐมีประสิทธิภาพ ทันสมัย รับผิดชอบ โปร่งใส ตรวจสอบได้และประชาชนมีส่วนร่วมการกระจายอำนาจและแบ่งภารกิจรับผิดชอบที่เหมาะสมระหว่าง

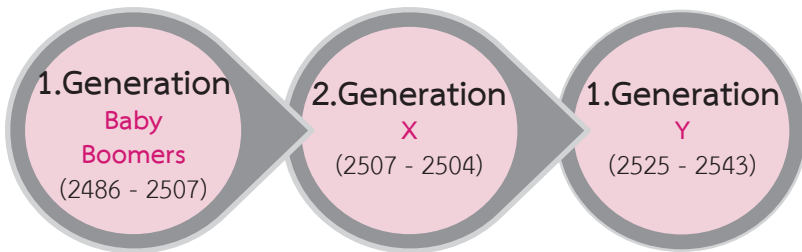
“ร่างกรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี” หรือแม้ต่างกรอบยุทธศาสตร์ต่างๆ ในระยะสั้น กลาง หรือยาว ของประเทศและของสังคมไทยนั้น คนทำงานอย่างเราๆ ต้องพยายามเรียนรู้สิ่งที่กำลังจะเปลี่ยนแปลงซึ่งจะกลายมาเป็นอนาคตของเรา คำว่า “ไม่รู้อะไรเลย” จะทำให้คุณตายเร็วขึ้น !!

เพราะไม่ว่าจะอย่างไรคนเราต้องเปลี่ยนแปลงเสมอ และต้องเปลี่ยนแปลงด้วยการพัฒนาตนเองครอบครัวและองค์กร แม้การเปลี่ยนแปลง

สู่ความสุขในโลกอนาคตนั้นเป็นเรื่องที่ยากมากๆ แต่ก็เชื่อว่าจะเป็นไปได้

“ถ้าคุณเคยมีเพื่อนที่ผอมแล้วมาอ้วนตอนทำงาน ความสามารถในการทำงานก็เปลี่ยน ถ้าคนในที่ทำงานของเราเป็นคนอ้วนหมดแล้วคุณเป็นคนผอม คุณจะเหนื่อยที่สุด ยิ่งถ้าเป็นงานที่ต้องการความคล่องตัว ความสะดวก เรื่องอ้วนกับผอม ถ้ามองเรื่องของมิติการเพิ่มผลผลิตหรือ Productivity นั้นมีผลองค์กร Singapore Airlines ออกแบบให้แอร์โฮสเตสต้องมีเอว 28 ห้ามเกิน 29 เพราะเขาวิจัยมาแล้วพบว่าคนเอว 28 จะสะดวกที่สุดในการทำงาน”

ปัจจุบันมีคนอยู่ 3 Generation ในที่ทำงาน



สิ่งที่เราต้องมองเรื่องคนในที่ทำงานนั้นก็คือเรื่องของ Generation Gap ซึ่งเมื่อมีคนที่มาจาก 3 โลกอยู่ในที่ทำงานเดียวกันนั้นย่อมเกิดช่องว่างต่างๆ ขึ้นแน่นอน ฉะนั้นเรื่องคนในองค์กรจึงเป็นเรื่องใหญ่ เราจึงต้องหันมาตระหนักเรื่องของคนให้มากขึ้น เพราะถ้าเรารู้จักคนมากเท่าไร ภาษา วิธีการ ศิลปะในการทำงานจะเปลี่ยนไปอย่างสิ้นเชิง ฉะนั้นในเรื่องความสุขอย่างยั่งยืนด้านหนึ่งก็คือการได้รู้จักคนเยอะ เพราะคนคือตัวเพิ่มผลผลิตที่แท้จริง หลายนๆ คนเป็นหัวหน้าทีมที่เก่งมากโดยไม่รู้ตัวเพราะซึมซับได้ในเรื่องนี้ และทุกคนก็สามารถเข้าใจเรื่องนี้ได้หากรู้จักที่เรียนรู้กับคนในรุ่นต่างๆ

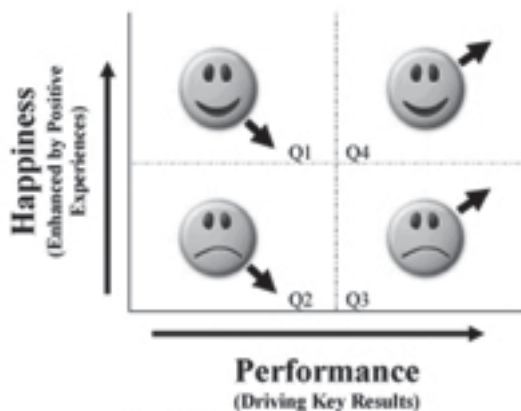
แต่เท่านั้นยังไม่พอ การจะมีความสุขอย่างยั่งยืนในยุค 4.0 ได้นั้นเราต้องเรียนรู้เรื่องอื่นๆ อีกด้วยไม่ว่าจะเป็น

พฤติกรรม

เราทำงานได้ไม่ดีเพราะเราไม่รู้จักคำว่าคน เราเห็นคนแต่เราไม่รู้ว่าเขาต่างอย่างไร เช่น เด็กรุ่นใหม่ๆ Ego จะเยอะขึ้นเรื่อยๆ คนเก่งมีเยอะแต่เก่งคนละเรื่องไม่เหมือนกัน ซึ่งเราจะทำอย่างไรถึงจะได้เรียนรู้หลายๆ เรื่องจากคนเก่ง

วิถีชีวิตคนรุ่นหนึ่งบอกว่า คนที่มีเพื่อนมากคือคนที่มีคนรัก เป็นคนดี เพราะเพื่อนเยอะ แต่คนรุ่นใหม่กลับบอกว่าอยู่คนเดียวพอ เขามีอัตราการมีเพื่อนที่เห็นหน้าน้อยลง เพื่อนที่ไม่รู้จักมากขึ้น ในโลกความเป็นจริงคนเริ่มมีความเป็นตัวของตัวเองสูงขึ้นและส่วนตัวมากขึ้น

วิธีการแก้ปัญหาในการทำงาน คนรุ่นก่อนวิธีแก้ปัญหการทำงานคือหลบให้ปัญหามันลดตีกีความรุนแรงลง แล้วจะกลับมาแก้ปัญหาก็ไม่ก็ผ่านมันไป แต่คนรุ่นใหม่บอกว่าปัญหามีไว้ชน ความอยากรู้อยากเห็นมีมากและตัดสินใจต้องรู้ให้ได้ วิธีการแก้ปัญหาคือเขาจะไม่สนใจผลของการแก้ปัญหา แต่เขาต้องการแก้ปัญหา นั่นคือส่วนหนึ่งที่เราต้องเรียนรู้ให้ได้จากคนต่างยุคต่างรุ่นกัน ที่สำคัญเมื่อพูดถึงความสุขที่ยั่งยืน เรามาดู Info Graphic นี้กัน



© copyright 2007, Charles D. Kohn, Ph.D.

Q1 นั้นหมายถึง มีความสุขมากแต่ไม่พร้อม

Q1 นั้นหมายถึง มีความสุขมากแต่ไม่พร้อม

Q2 นั้นหมายถึง ไม่มีความสุขและไม่พร้อม

Q3 นั้นหมายถึง พร้อมมากแต่ไม่มีความสุข

Q4 นั้นหมายถึง ทั้งสุขและพร้อม

ถามว่าใน 4 ตัวเลือกทั้งหมดนี้เราอยากได้คนแบบไหนทำงานด้วย? คำตอบที่พร้อมเพรียงกันก็คือตัวเลือกที่ 4 แต่ในความเป็นจริงเมื่อถามต่อไปว่า แล้วคนที่จะเลือกนั้นอยู่ในข้อไหน? ตรงนี้คำตอบกระจัดกระจายมาก ซึ่งอย่างมากสุดก็คือตัวเลือก 3 นั่นคือพร้อมมากแต่ไม่มีความสุข

นายแพทย์ชาญวิทย์ จึงฝากเตือนว่า เราต้องถามตัวเองก่อนที่จะทำงานร่วมกับคนอื่น ๆ หรือรับคนอื่น ๆ มาร่วมงานว่าเราพร้อมแค่ไหน?

หากไม่พร้อมต้องสร้างความพร้อมก่อนเช่น การออกมาเต้นเหมือนกับที่ตอนเริ่มต้นแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อสร้างสติในการทำงานร่วมกัน หากทำไม่ได้ การทำงานร่วมกันจะเหมือนการเดินไปตายเอาดาบหน้า!! และนั่นทำให้เราต้องเห็นคนในการทำงานมากขึ้นและเมื่อนั้นความสุขจะไม่เกิดเพราะเราใช้พลังไป

กับการเซ็นคนมากกว่าเพิ่มผลผลิต

สุขภาพ

หลายสิบปีที่เรามักจะคิดว่าคนอายุ 15-60 ไม่น่าจะป่วย ทุกคนแข็งแรงและทำงานได้เหมือนกันหมด แต่ในความเป็นจริงของยุคนี้เราค้นพบว่าคนอายุ 45 มีอาการป่วยของโรคเบาหวานและความดัน หรือแม้แต่ความอ้วน จากที่เมื่อก่อนนั้นคนเราจะป่วยเรื่องไวรัสต่างๆ หรือการติดเชื้อ แต่ปัจจุบันกลับป่วยด้วยพฤติกรรมการใช้ชีวิตเพิ่มขึ้น ไม่ว่าจะเป็นกินเหล้า สูบบุหรี่ ผักผ่อนน้อย ชุมชนที่อยู่ อาหารที่กิน ฯลฯ ซึ่งเรื่องเจ็บป่วยเหล่านี้ผู้ที่เป็นหัวหน้าต้องใส่ใจเพิ่มขึ้น

แต่การเจ็บป่วยของคนทุกวันนี้ไม่ได้มีแค่ทางร่างกาย ยังประกอบด้วย สุขภาพจิต (Mental Health) สุขภาพทางสังคม (Social Health) และ สุขภาพทางปัญญา (Spiritual Health)

การสร้างเสริมสุขภาพ (Health Promotion)

การใดๆ ที่มุ่งทำเพื่อสร้างเสริมให้บุคคลมีสุขภาพะทางกาย จิตใจและสังคม โดยสนับสนุนพฤติกรรมของบุคคล สภาพสังคม และสิ่งแวดล้อมที่จะนำไปสู่การมีร่างกายที่แข็งแรง สภาพจิตที่สมบูรณ์ อายุยืนยาวและคุณภาพชีวิตที่ดี

ปัจจัยทางสังคมที่ส่งผลกระทบต่อสุขภาพ (Social Determinants of Health)

ปัจจุบันวิถีชีวิตหรือพฤติกรรมทางสุขภาพของคนในสังคม ชุมชนที่เขาอยู่ งานที่เขาทำ การตงงาน ความเครียด บรรยากาศในการทำงาน การศึกษา อาหารที่กิน เหล่านี้ล้วนมีผลต่อชีวิตของคนวัยทำงานแทบทั้งสิ้น เช่น เราไม่รู้ว่ามีผู้หนึ่งคนนี้ทำไมดูไม่มีเรี่ยวแรงในการทำงานเลย ดูเหมือนคนป่วย สิ่งแรกที

หมอบาคือชักประวัติ เสร็จแล้วดูได้ตาจึงรู้ว่าทำไมไม่มีแรงงาน ทำไมถึงขีด เพราะไม่กินไข่ ไม่กินเนื้อ กินเจ คนที่ชอบกินมังสะวิรัตพบวาคาตเหล็กเป็น อันดับ 1 ฉะนั้นสิ่งที่หมอบาคือให้กินเหล็ก พออีก 1 อาทิตย์กลับมาทำงาน ได้ประชุมกระชวยปกติ

การศึกษาทำให้รู้เลยว่าผู้หญิงไทยส่วนใหญ่ขาดเหล็ก พอขาดเหล็ก มี ลูกออกมาพิการ ซึ่งเป็นไปได้อย่างไรในยุคนี้ที่มีอาหารกินเยอะแยะไปหมด เลย ทั้งหมดนี้เริ่มเป็นปัจจัยที่ทำให้โลกนี้เริ่มมาคุยเรื่องคนกันมากขึ้น เรื่อง การขาดสารอาหารกลายเป็นปัญหาที่ทำให้มีผลต่อการทำงาน โดยเฉพาะในผู้หญิง

ปัจจัยที่ทำให้มีผลต่อสุขภาพอันดับ 1 คือ พฤติกรรม พฤติกรรมที่ไม่ดีมี ผลต่อสุขภาพทั้งหมด บางคนทำงานมา 10 ปี ยังไม่รู้ตัวเองว่ามาทำงานอะไร แค่มารทำงานเพราะไม่เคยสนใจ พอไม่สนใจพัฒนาตัวเองไม่ได้ นวัตกรรมไม่ต้องเลิษฐ แคทำให้เราทำงานให้ดีขึ้นหน่อยก็ถือว่าเป็นนวัตกรรม เป็นสิ่งที่ เราควรจะพัฒนา

คนต้องการบรรยากาศทางจิตใจ ไม่เกี่ยวกับสถานที่ ไม่เกี่ยวกับโรงงาน ต้องทันสมัย ไม่ได้มีผลเลย สุดท้ายมนุษย์ต้องการคือบรรยากาศจิตใจในการทำงาน ความเป็นพี่น้องหรือความห่วงหาอาทรกัน มีการพูดคุยกัน บางคน มาจากต่างจังหวัดมาอยู่หอคนเดียว หากได้คำพูดเหล่านี้จะเหมือนยาชูกำลัง เช่น ขับรถกลับดึก พรุ่งนี้เจอกันใหม่ จะรู้สึกว่ามันอยากอยู่ที่นี่เพราะว่าพี่เขา พูดแบบนี้กับเรา มีคนห่วงหา เรื่องบางเรื่องไม่ได้เกี่ยวกับเงินเลย แต่เกี่ยวกับ บรรยากาศความผูกพัน แล้ววันนี้ในโลกพบว่าความผูกพันหรือบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ความผูกพันในครอบครัวมันมีผลต่อการเพิ่มผลผลิต ไม่ใช่แค่ ระบบการทำงานอย่างเดียว ไม่จำเป็นต้องมีรถคันใหม่ รถคันเดิมแต่คนที่อยู่ในรถเปลี่ยน คุยกันมากขึ้น เข้าใจกันมากขึ้น

Harvard Business School เป็นองค์กรใหญ่ของโลกที่ทำเรื่องการ

พัฒนา การจัดการองค์กร ปี 2011 เขาบอกว่ามนุษย์ทุกคนต้องการสมดุลชีวิตกับการทำงาน มนุษย์ทุกคนไม่ได้มีงานอย่างเดียว มีเรื่องชีวิตกับงาน และทุกคนอยากได้งานและชีวิตที่สมดุลกัน ต่อมาปี 2012 เขาบอกว่า มนุษย์ทุกคนต้องการมีความสุขในการทำงานและมีความสุขในการทำงานคือชีวิตที่ดีในการทำงาน ซึ่งจะทำให้กำไรของบริษัทหรือผลผลิตดีขึ้น ปี 2014 ความสุขสำคัญ สมดุลชีวิตและงานสำคัญ แต่ต้องออกแบบได้ เพราะคำว่าสมดุลชีวิตและงานของแต่ละคนไม่เหมือนกัน บางคน ณ วันนี้อีก 1 เดือนข้างหน้าต้องส่งสินค้าให้ลูกค้า ไม่มีเวลาที่จะต้องมานั่งดูแลครอบครัวแล้ว ต้องทุ่มตัวเองให้งาน 100 เปอร์เซ็นต์ เขาถือว่าเป็น Work Life Balance สมดุลชีวิตกับงาน แต่ช่วงนี้ไม่มีงานทำเลย พักผ่อนให้เต็มที่ ปรากฏว่าชีวิตที่ออกแบบได้ของงานกับชีวิตมันไปถูกใจ Generation ใหม่ ต่อมาจะทำงานอะไร ขอเวลาอีกวันจะทำให้เสร็จก่อนเลย ที่เหลือขอพัก

สิ่งสำคัญคือเราต้องกลับไปถามตัวเองเรื่องความสุขในการทำงานอย่างยั่งยืนคือ

1. วันนี้คุณและคนในทีมทำงานได้จริงหรือเปล่า? ถ้าทำไม่ได้ต้องไปหาคำตอบและแก้ตรงนั้น
2. ใช้ชีวิตในที่ทำงานได้จริงหรือเปล่า? อย่าให้เกิดบรรยากาศที่ว่าหันซ้ายหันขวาแล้วก็อยากกลับบ้าน
3. อยากอยู่ในที่ทำงานหรือไม่?

ทั้ง 3 คำถามนี้เป็นคำถามที่ง่าย แต่ตอบยากมาก แล้วหลายๆ คนไม่เคยมีการตอบคำถามพวกนี้เพื่อจะพัฒนาทีมเรา เพราะการสร้างความสุขในการทำงานเราต้องพัฒนาไม่อยู่ยัง อัดถึงอย่างนั้นก็อย่าลืมนัดตัวเราและทีมด้วย 3 คำถามนี้

คนเราอยู่ที่ทำงานเดียวกัน แม้อายุเท่ากัน แต่สภาพทางสังคมเราก็ต่างกัน บางคนมีครอบครัวมีลูก บางคนยังไม่มี นี่คือการเหมือนที่แตกต่างอย่างง่าย ๆ ที่เราพบเห็นได้ในที่ทำงาน เป็นเรื่องของชีวิต เรื่องการ

ออกแบบชีวิต และทุกสิ่งทุกอย่างในชีวิตนั้นส่งผลต่อการทำงาน ทีมที่ดีไม่ได้เกิดจากการนำระบบที่ดีไปครอบทีมงาน แต่เกิดจากการสร้างบรรยากาศความสัมพันธ์ที่ดีของการทำงานในทีมร่วมกัน

ภาพอนาคตประเทศไทยใน 20 ปีข้างหน้า

- การเพิ่มขึ้นของประชากรโลก ประชากรไทยมีแนวโน้มเพิ่มขึ้น
- อายุขัยประชากรโลกเพิ่มขึ้น และการก้าวสู่โลกแห่งผู้สูงอายุ
- สังคมไทยเป็นสังคมผู้สูงอายุโดยสมบูรณ์
- การขยายตัวของความเป็นเมืองในสังคมไทย
- การโยกย้ายถิ่นฐานภายในประเทศมีแนวโน้มลดลง แต่การโยกย้ายถิ่นฐานข้ามชาติเพิ่มสูงขึ้น
- โครงสร้างครอบครัวไทยมีแนวโน้มขนาดเล็กลง
- สังคมไทยเป็นสังคมแห่งความเสี่ยงเพิ่มขึ้น
- คุณภาพชีวิตในสังคมไทยยังคงมีปัญหา
- สังคมแห่งความเสื่อมถอยทางคุณธรรม จริยธรรม

ลักษณะสังคมไทย

- สังคมเมือง
- สังคมเสมือนจริง
- สังคมฐานความรู้และสังคมข้อมูลข่าวสาร
- สังคมแห่งอาชญากรรมที่ซับซ้อน
- ความหลากหลายของวัฒนธรรม
- สังคมปัจเจกนิยม
- สังคมวัตถุนิยม/บริโภคนิยม
- สังคมที่แสวงหาการเติมเต็มในจิตใจ

แนวโน้มการเปลี่ยนแปลงด้านสุขภาพของประชากรไทย

- คนไทยมีแนวโน้มป่วยและเสียชีวิตด้วยโรคไม่ติดต่อ (NCD) เพิ่มขึ้น
- จำนวนคนพิการมีแนวโน้มเพิ่มขึ้น

- แนวนอนมีโรคระบาดและโรคอุบัติใหม่
- การบาดเจ็บและอุบัติเหตุมีแนวโน้มลดลง
- คนไทยมีแนวโน้มป่วยทางจิตเพิ่มขึ้น

พฤติกรรมบริโภคไม่เหมาะสม

- การบริโภคผักและผลไม้ไม่เพียงพอ
- การสูบบุหรี่และดื่มสุราหรือเครื่องดื่มที่มีแอลกอฮอล์
- ภาวะน้ำหนักเกินและอ้วน
- การออกกำลังกายไม่เพียงพอ
- ปัญหาทางจิต (อารมณ์) และการใช้ชีวิต

Thai National Health Examination Survey 2014

ในการสำรวจสุขภาพคนไทยเมื่อปี 2014 พบว่าคนไทยมีแนวโน้มอ้วนขึ้น และเราพบสิ่งที่น่าตกใจคือผู้หญิงเป็นเพศที่อ้วนขึ้นอย่างชัดเจนตลอด 20 ปี ผู้ชายเป็นความดันมากขึ้น จากการดื่มเหล้าสูบบุหรี่ ขาดการพักผ่อน พฤติกรรมผู้ชายนำไปสู่ความดันโลหิตสูง พฤติกรรมผู้หญิงนำไปสู่โรคเบาหวาน

ผู้หญิงเป็นเบาหวานมากกว่าผู้ชาย เพราะยังคงกินอยู่และกินไม่ค่อยเป็น ยังอ้วนอยู่และมีผลต่อการทำงาน และที่สำคัญเราพบว่าโรคหลอดเลือดหัวใจ หลอดเลือดสมอง ความอ้วนคือปัจจัยอันดับแรกที่ทำให้เป็นอัมพฤต อัมพาต ทำให้กล้ามเนื้อหัวใจตาย หรือเป็นโรคหัวใจ ปัจจัยที่สองคือความดัน ปัจจัยที่สามคือไขมัน ปัจจัยที่สี่คือเบาหวาน เราเลยพบว่าผู้ชายเป็นโรคหลอดเลือดสมอง หลอดเลือดหัวใจมากกว่าผู้หญิง เพราะปัจจัยเรื่องความอ้วนกับความดันสูงกว่า ทั้งหมดที่กล่าวมานี้เราพบว่าคนไทยออกกำลังกายน้อยลง คนไทยออกกำลังกายไม่เพียงพอ หรือไม่มากพอ คนไทยกินผักผลไม้เหมือนจะเยอะขึ้นแต่ก็ยังไม่เพียงพอ ที่สำคัญกว่านั้นคือพฤติกรรมต้องเปลี่ยน

องค์กรแห่งความเป็นเลิศ (High Performance Organization)

1. ต้องสร้างความไว้วางใจของคนในองค์กรให้มากที่สุด
2. ต้องมีผลผลิตใหม่ๆ ที่เรียกว่าความรู้ในการทำงานร่วมกัน
3. ต้องทำงานเป็นทีม คิดเป็นทีม ยึดหยุ่น เปิดเผย โปร่งใส

คำถามที่อยากให้คุณคิดบ่อยๆ

- คุณเชื่อไหมว่าคนเราน่าไว้วางใจ ?
- คุณเชื่อไหมว่าคนเรานั้นต้องการมีความรับผิดชอบและความน่าเชื่อถือ ?
- คุณเชื่อไหมว่ามนุษย์ต้องการหาความหมายในงานที่เขาทำ ?
- คุณเชื่อไหมว่าธรรมชาติของมนุษย์รักที่จะเรียนรู้สิ่งต่างๆ ?
- คุณเชื่อไหมว่าจริงๆ แล้วมนุษย์ไม่ต่อต้านต่อการเปลี่ยนแปลง แต่จะต่อต้านถ้าถูกบังคับให้เปลี่ยนแปลง ?
- คุณเชื่อไหมว่ามนุษย์ต้องการทำงานไม่ใช่อยู่อย่างเรื่อยเปื่อย ?

6 บรรทัดนี้ คือการวัดความสุขในองค์กร และถ้าองค์กรคุณมีปัญหา คุณพัฒนาองค์กรจากข้างล่างขึ้นข้างบน 1.คุณต้องการให้คนอยู่ในที่ทำงานให้ได้ก่อน 2.คุณต้องการให้คนพร้อมเปลี่ยนแปลง 3.คุณต้องการให้คนพร้อมเรียนรู้ใหม่ๆ 4.คุณต้องการให้คนรู้ความหมายหรือเข้าใจงานของเขา 5.คุณต้องการให้คนรับผิดชอบ และสุดท้ายคือไว้วางใจกันมากขึ้น นี่คือวิธีง่ายๆ ที่เราใช้ในการดูแลหรือพัฒนาความสุขในการทำงานของคนในองค์กร และเราจึงเชื่อว่าความสุขทั้งหลายที่เกิดขึ้นในองค์กร มีทั้งทำเองได้และต้องให้คนอื่นช่วย ฉะนั้นองค์กรจะต้องมีบรรยากาศทำให้คนที่ไม่พร้อม พร้อมได้ คนที่พร้อม พร้อมมากขึ้น และคนที่พร้อมไปช่วยคนที่ไม่พร้อม เพราะสิ่งนี้เรียกว่าบรรยากาศในการทำงานร่วมกัน คนที่เครียดน้อยจะมีความสามารถในการทำงานมากกว่าคนที่เครียดมาก

การดูแลด้านสุขภาพคนทำงาน

กระทรวงเศรษฐกิจและอุตสาหกรรมของญี่ปุ่นมีงานวิจัยออกมาแล้วว่า หัวใจของการพัฒนาของประเทศอยู่ที่คนซึ่งจะต้องดูแลเรื่องใหญ่ๆ 2 เรื่องคือ เรื่องของคนและผลผลิต

ในเรื่องของคนนั้นจะเรื่องของสุขภาพกายและสุขภาพใจซึ่งประเด็นใหญ่ๆ ที่ค้นพบคือ

1. คนที่มีความเครียดน้อยจะทำงานได้ดีกว่าคนที่มีความเครียดเยอะ
2. การดูแลด้านสุขภาพของคนในองค์กรนั้นเมื่อเราลงทุน 1 บาท จะได้ผลผลิต 3 บาท ในอนาคตนั้นห้องพยาบาลจะเป็นห้องที่มีคนคอยให้คำปรึกษา เรื่องการใช้ชีวิต ดูแลเรื่องพฤติกรรมในการใช้ชีวิต สร้างภูมิคุ้มกันด้านความเจ็บป่วย

แต่ท้ายสุดนั้นทั้งหมดทั้งมวลต้องเริ่มต้นที่วัฒนธรรมองค์กร

วัฒนธรรมองค์กร

จุดเริ่มต้นขององค์กรคือสร้างความไว้วางใจต่อกันให้ได้ คุณจะมี ความเชื่อบางอย่างในการใช้ชีวิตกับคนอื่นอย่างผิดๆ และคุณก็ไม่ยอมแก่ วัฒนธรรมองค์กรจะเปลี่ยนได้ก็ต่อเมื่อคุณต้องหาภาพใหม่ที่ทำให้เห็นว่าภาพ นั้นทำให้คนในองค์กรอยู่ได้อย่างมีความสุข และคุณก็ใช้ภาพนั้นในการสร้างความเชื่อมั่นในการอยู่ร่วมกัน หลายๆ องค์กรในโลกนี้มีปัญหาเช่นเดียวกันหมด องค์กรบางองค์กรคาดหวังเรื่องการทำงานอย่างเดียว แต่ไม่คาดหวังเรื่อง การใช้ชีวิต ฉะนั้นองค์กรทุกองค์กรที่ทำเรื่องความสุขของคนในองค์กร เพื่อเพิ่มผลผลิต เพื่อดูแลคนในองค์กร และเพื่อให้คนในองค์กรกับผลผลิตเกิดความ ยั่งยืนต่อเนื่อง เรากำลังสร้างสิ่งที่เรียกว่า 3 บรรยากาศ 1.รู้จักกัน 2.เข้าใจ กัน 3.เป็นพวกเดียวกัน



Session 2

เผยเคล็ดลับการสร้างสุขให้ยั่งยืน จากต้นแบบองค์กรสุขภาวะ ผอ.พิชญ มุณิกานนท์

ความน่าแปลกใจของการจัดงานแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในครั้งนี้ก็คือผู้เข้าร่วมงานที่มากำหนดและหาความรู้ในการสร้างความสุขให้กับคนในองค์กรนั้นมีมากขึ้นอย่างล้นหลาม ซึ่งเดิมทีมงานตั้งหวังกันไว้เพียง 300 คนแต่มีผู้เข้าร่วมงานในครั้งนี้ถึง 500 คน นั่นสะท้อนให้เห็นว่าทุกๆ องค์กรในปัจจุบันกำลังหันมาให้ความสนใจในการสร้างความสุขให้กับคนทำงานของตนเองมากขึ้นเรื่อย ซึ่งสิ่งนี้นั้นหากทำสำเร็จไม่ใช่แค่การก้าวเข้าสู่การเป็นองค์กรสุขภาวะอย่างยั่งยืนเท่านั้น หากแต่ยังช่วยเพิ่มผลผลิต ลดรายจ่าย และก่อให้เกิดนวัตกรรมใหม่ๆ ขึ้นอีกด้วย

ช่วงที่ 2 นี้ ผอ.พิษณุ มุนิกานนท์ ได้ใช้บรรยากาศการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ให้เป็นการนั่งเล่าประสบการณ์การสร้างองค์กรแห่งความสุขโดย 2 องค์กรต้นแบบไม่ว่าจะเป็น บริษัท ดาสโก้ จำกัด โดยคุณบังอร ภูเขาโส และบริษัท ไร่ก้านจูล จำกัด โดยคุณ จงสฤษดิ์ คັນวงศ์ ซึ่งแต่ละท่านจะแชร์ประสบการณ์ในหัวข้อคำถามดังต่อไปนี้

คำถามที่ 1 อะไรคือจุดตัดสินใจที่ทำให้ 2 องค์กรนี้เข้าร่วมโครงการกับเรา ?

คำถามที่ 2 ทำแล้วมันเห็นผลเป็นรูปธรรม ไม่ใช่เพื่อฝันหรือโม้เอา มันเป็นรูปธรรมอย่างไรและเริ่มทำเมื่อไหร่ ปัจจุบันทำอยู่หรือเปล่า และทำไมเขายังทำอยู่ ?

คำถามที่ 3 ที่ผ่านมา การขับเคลื่อนโครงการทำอะไรที่จะทำให้มันยั่งยืน ?

คำถามที่ 4 สุระหว่างทำงานทำอะไร ?

คำถามที่ 5 ผลลัพธ์ที่ท่านทำ พอใจมากน้อยแค่ไหน เมื่อเทียบกับการคาดหวังของท่านก่อนเข้าร่วมโครงการ ?

1.คุณบังอร ภูเขาโส

BU Management Team บริษัท ดาสโก้ จำกัด

บริษัทดาสโก้มีพนักงานทั้งหมด ณ ปัจจุบัน 850 คน ก่อตั้งมาแล้ว 26 ปี Mission ของบริษัทคือเป็น Business Partner กับการพัฒนาแบรนด์ระดับโลกในการพัฒนาและผลิตสินค้าเด็ก โดยเน้นเรื่องของการผลิตที่มีความยืดหยุ่นสูง ทั้งในเรื่องของการบริหารจัดการต้นทุน เรื่องของการจัดการด้านข้อมูลของลูกค้า สินค้าที่บริษัทดาสโก้ผลิตให้กับลูกค้าหลักๆ เป็นสินค้าเด็กตระกูล CAR SEAT COVER โดยผลิตให้กับแบรนด์ระดับโลก ซึ่งให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีม One Team One Work One Target อะไรคือจุดตัดสินใจเข้าร่วมโครงการ Happy Work Place ?



“จากเดิมเห็นว่าที่ผ่านมาหลักๆ เราจะมีในเรื่องของการปรับปรุงกระบวนการ ทำเรื่องการลดต้นทุนมาก่อนเลยเพราะว่าเราเป็นผู้ผลิตที่ลูกค้าเน้นมากคือต้องลดต้นทุน เพราะคู่แข่งเราคือจีน เวียดนาม ฉะนั้นสิ่งที่เราเน้นส่วนใหญ่คือเรื่อง Lean ไม่พอเรายังเน้นเรื่องของการพัฒนาคุณภาพ ทำเรื่องของการพัฒนาคนรวมทั้งการพัฒนาเป็น Business Unit นี่คือโปรแกรมหลักที่เราเน้น จะเห็นได้ว่าส่วนใหญ่เป็นเรื่องค่อนข้างหนัก สิ่งที่เกิดขึ้นหลังจากนั้นก็คือคนคิดว่างานก็เป็นเรื่องหนักอยู่แล้วจะต้องให้มาทำ Project อีก ฉะนั้นเราก็เลยอยากจะหาว่ามีอะไรที่จะมาตอบโจทย์ให้พนักงานของเราอยากจะมาทำงาน

“โจทย์ที่เราได้รับตอนนั้นก็คือว่าจะทำยังไงให้พนักงานมาทำงานและมีบรรยากาศที่ดีในการทำงานร่วมกันมากขึ้น ทำงานเป็นทีม มีประสิทธิภาพขึ้นรวมทั้งทำงานข้ามสายงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น พอเราได้โจทย์ สิ่งที่เราอยากจะรู้เพิ่มเติมก็คือว่ามีเครื่องมืออะไรที่จะมาพัฒนาสุขนอกงานที่เราทำอยู่ไปเป็นสุขในงานได้ดีและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นและเทคนิคหรือเครื่องมือต่างๆ ที่เอามาใช้ในการพัฒนาองค์กร นอกจากนั้นเราก็อยากจะรู้ว่าเครื่องมือวัดที่จะมาวัดว่าถ้าพนักงานมีความสุขขึ้น งานมันจะได้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ขึ้นด้วย รวมทั้งส่วนหนึ่งที่เราอยากจะได้ก็คือ องค์กรอื่นเขามีการทำกิจกรรม เรื่อง Happy Work Place อย่างไร มีเรื่องอะไรบ้างที่เราสามารถนำมาใช้ได้ ส่วนสุดท้ายที่ตัดสินใจเข้าร่วมก็คือเรื่องของเครือข่าย Community จากโจทย์ที่เราต้องการกับเรื่องที่เราอยากจะได้ ก็พบว่า Happy Work Place เป็นเครื่องมือหนึ่งที่จะช่วยเราได้ นี่ก็จุดเริ่มต้นที่ตัดสินใจเข้าร่วมโครงการนี้”

องค์กรสุขภาพเริ่มดำเนินการในปี 2556 – ปัจจุบัน

“ปัจจุบันเรากียังทำโครงการนี้อยู่ เพราะเราต้องการให้คนที่มาทำงานกับเรามีบรรยากาศในการทำงานร่วมกันดีขึ้น เพราะว่า Project เราทำยังไงให้คนอยากจะมาร่วม เพราะฉะนั้นเราผ่านจุดนี้ไประดับหนึ่งแล้ว ที่เราทำอยู่ เพราะว่ามันตอบโจทย์เรา เรื่องการมีส่วนร่วมของพนักงาน การทำงานเป็นทีม การทำงานข้ามสายงาน อีกอย่างที่เราได้คือพนักงานมีความสุขจากการทำงานเพิ่มมากขึ้น ความเชื่อของเราก็คือว่าถ้าเรามีความสุขในงาน พนักงานก็เหมือนกัน เขาจะสร้างความสุขในงานที่เขา เอาความสุขลงไป ถ้าความสุขอยู่ในชิ้นงาน แนนอนว่ามูลค่าเพิ่มเกิดขึ้นในงานที่ทำ นี่ก็ความเชื่อของเรา เป็นความเชื่อของคนทำงานด้วย ก็เลยเป็นที่มาว่าปัจจุบันเรายังคงทำเรื่องนี้อยู่ เพราะเชื่อว่าสุขจะทำให้เกิดคุณค่าในงานเพิ่มขึ้น”

ภาพฝันองค์กร

“เบื้องต้นที่เราทำคือสร้างภาพฝันของเรามาก่อน เราเปิดองค์กรมา 26 ปี ไม่เคยสร้างภาพฝันร่วมกันเลย คนเป็นผู้บริหารต้องการให้องค์กรเติบโต หรือมีผลกำไร แนนอนว่าคนทำงานต้องการได้เงิน เพราะฉะนั้นจะปรับยังไงให้ทั้ง 2 ส่วนไปด้วยกันและมีแนวทางเดียวกันนั่นคือ เก่ง ดี มีคุณธรรม นำด้วยความสุข องค์กรเติบโตมีกำไร พนักงานอยู่ได้ นี่ก็ฝันที่ตั้งไว้ตอนแรก แนวคิดการสร้างสุขของเราเปลี่ยนไป ก็คือว่าจากเดิมเครื่องมือที่เราใช้จะค่อนข้างยากเลยเปลี่ยน Concept ในการสร้างสุข พยายามขับเคลื่อนด้วยแนวคิดที่ว่า คนจะมีความสุข ทุกอย่างที่จะเอาเข้ามาใช้ต้องง่าย เราต้องเลือกว่าอะไรที่เข้ากับเรา เพราะฉะนั้นเราเริ่มต้นจาก Easy ทุกอย่างให้มันง่าย ไม่ซับซ้อนสำหรับเขา

และต้องทำให้เขารู้สึก Happy อยากจะมาเข้าร่วมในการปรับปรุงงานของเรา
เกิดการขับเคลื่อนเป็นทีม

“สองส่วนหลักๆ ที่เรานำมาพัฒนาก็คือเรื่องของกระบวนการ และเรื่องของ
คน เริ่มต้นก็คือเราเอาพื้นฐานเรื่องการปรับปรุงมาใช้ Kaizen ก็เป็นเครื่องมือ
ที่ทรงพลังเหมือนกัน กระบวนการในการทำของเราก็คือว่าตั้งทีมงานขึ้นมา
ประชุมทีม ให้ความรู้ของเขา ให้เครื่องมือต่างๆ เราเริ่มต้นด้วย Happy ก่อน
คือเราอยากให้ทุกคนทำงานเป็นทีม เราก็ทำ Team Building ข้ามสายงาน
ทำกิจกรรมด้วยกันข้างนอก 3 วัน 2 คืน เพราะไม่อยากจะอยู่ในห้องประชุม
แบบนี้แล้ว Build Concept เหมือนเดิม พอเริ่มสนุกแล้วเขาเริ่มมีบรรยากาศ
คือจากเดิมเรื่องของการสร้างสุขลงพื้นที่การทำงาน ผู้บริหาร BU จัดทำแผน
พัฒนาและนำเสนอต่อผู้บริหาร โจทย์ของเราคือบรรยากาศต้องดูสนุก และ
ตั้งเป้าหมายการปรับปรุงของตัวเองว่าแต่ละพื้นที่เราจะเติบโตเท่าไรอย่างไร
ให้หน่อยๆ มีส่วนร่วมในการคิดด้วย

“ในขณะเดียวกันเรามีการกำหนดการทำ การคิดร่วมกัน และมีการ
ให้ความรู้ ให้เครื่องมือกับเขา ให้ความรู้โดยการสอนเอง ไม่ต้องให้ HR มา
สอน ลงพื้นที่สอนที่ Shop Floor กิจกรรม Kaizen & PDCA รางวัลเชิง
ปริมาณ : เน้นการมีส่วนร่วม โชคชั้นที่ 1 คิดได้ให้เลย โชคชั้นที่ 2 ปรับปรุงได้
ให้เลย ฉะนั้นวิธีการปรับปรุงงานจากเดิมที่เครียดๆ ก็จะผ่อนคลายมากขึ้น
บรรยากาศเป็นสิ่งที่สำคัญมากที่จะทำให้คนมีความสุข สร้างการแลกเปลี่ยน
เรียนรู้ของพนักงาน ผู้บริหารระดับสูงให้ความสำคัญของการพัฒนาองค์กร
เราไม่ได้ทำกิจกรรมแค่ Happy Workplace เราพยายามพัฒนากิจกรรมต่างๆ
ให้เป็นสุขในการทำงาน เน้นเป็นกิจกรรมที่ต้องทำร่วมกันในงาน

“การสร้างบรรยากาศบอกเลยว่าเป็น Key สำคัญมากในการทำงาน
ของคน ทำยังไงให้คนที่เข้ามาอยู่ อยู่แบบครอบครัว เพราะว่าแรงงานส่วน
ใหญ่ของเรามากจากต่างประเทศ เขามีความรู้ยังไม่สำคัญเท่าการพัฒนาจิต

วิญญาณ ซึ่งเราพยายามที่จะเน้นเรื่องนี้ ซึ่งมาจากวิสัยทัศน์ของทางผู้บริหารระดับสูงที่อยากพัฒนาจิตวิญญาณ ทั้งหมดนี้ 5 หัวข้อหลัก เป็นบทสรุปที่ได้ว่า สุขในงานอย่างเดียวนั้นไม่พอ ต้องพัฒนาเรื่องอื่นๆ ควบคู่กันไปด้วย เพราะจะทำให้เขารู้สึกอยากเข้ามาทำงานในองค์กรมากขึ้น และให้อิสระในการคิดในการทำงาน”

ผลลัพธ์

“ผลลัพธ์นั้นก็จะมีในเรื่องของการวัดความสุขของพนักงานด้วย Happiness เรื่องของความพึงพอใจในการทำงาน และเราต้องวัดในมุมมองคร่าวๆ เบื้องต้นที่ตกลงไปตบใจห้อยองค์กรหรือไม่ เราวัดเรื่องความสามารถในการทำรายได้ ปี 2015 ความสามารถในการทำรายได้ของเราอยู่ที่ 5.13 เหรียญ/คน/ชั่วโมง และปี 2016 เราเพิ่มขึ้น 5.29 เหรียญ/คน/ชั่วโมง จะเห็นได้ว่าผลผลิตเริ่มดีขึ้นถ้าเทียบกับชั่วโมงการทำงานของพนักงาน เรื่องของการ



ปรับปรุง ปี 2557 มีจำนวน 400 เรื่อง ปี 2558 มีจำนวน 600 เรื่อง และปี 59 ยังไม่จบปี คิดว่าน่าจะมีการปรับปรุง 700 – 800 เรื่อง ล่าสุดมีประมาณ 500 กว่าเรื่อง นี่คือผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการพัฒนากิจกรรม

“สุดท้ายในการทำกิจกรรม Happy Workplace ไม่ใช่แค่ว่าใครคนหนึ่งทำแล้วจะประสบผลสำเร็จ ต้องมีปัจจัยหลายๆ อย่างรวมกัน ผู้บริหารระดับสูงต้องให้การสนับสนุนและมีความเชื่อเดียวกัน และต้องให้พนักงานมีส่วนร่วมมากที่สุด มองพนักงานเป็นครอบครัวเดียวกัน ร่วมกันสร้างให้พวกเขาเป็นคนเก่งคนดีมากที่สุด สำหรับคนทำโครงการนั้นต้องเชื่อมั่นว่าตนเองทำได้และขับเคลื่อนทุกคนให้ไปพร้อมๆ กัน คนทำต้องมีความสุขก่อนที่จะสร้างให้คนอื่นมีความสุขอย่างเรา”

2. คุณจงสฤณี คຸ້นวงศ์

กรรมการผู้จัดการบริษัท ไร่นายจุล คຸ້นวงศ์ จำกัด

บริษัท ไร่นายจุล คຸ້นวงศ์ จำกัด นั้นปัจจุบันมีธุรกิจแบ่งเป็น 2 ส่วน คือ ธุรกิจหลักและธุรกิจเสริม ธุรกิจหลักคือ การส่งเสริมปลูกหม่อนเลี้ยงไหม มีการแปรรูปเป็นเส้นไหม ปัจจุบันมีเกษตรกรสมาชิกในการดูแลประมาณ 3,000 ครอบครัวใน 27 จังหวัด ผลผลิตเส้นไหมมีการจำหน่ายทั้งในประเทศและส่งออก



ธุรกิจเสริมคือสินค้าทางการเกษตรซึ่งเป็นรากเหง้าในการก่อกำเนิดบริษัท มีทั้งการทำสวนผลไม้ อาทิ มะละกอ มีกล้วยหอม และมัลเบอร์รี่ และทำบ่อเลี้ยงปลา ผลผลิตจะถูกขายส่งและแปรรูป ส่วนหนึ่งจะวางจำหน่ายในร้านสาขาและตัวแทนจำหน่าย

ธุรกิจของไร่ก้านันจุลหยุดยืนมาถึง 80 ปีได้นั้น ส่วนหนึ่งเป็นเพราะวัฒนธรรมองค์กรที่ค่อนข้างเข้มแข็ง โดยวางวิสัยทัศน์ในปัจจุบันไว้ว่า “เราจะเป็นความสุขของทุกคน” ซึ่งหลังจากตั้งวิสัยทัศน์ได้ระยะหนึ่งก็ได้เข้าร่วมกับโครงการกับ SHARE และได้ทำโครงการภายองค์กรที่มีชื่อโครงการว่า “เก่ง ดี มีสุข” ขึ้นในปี 2558

ทำแล้วเห็นผลเป็นรูปธรรมยังได้บ้าง ?

“ตอนที่ทำ Happy Work Place เราจะมองแค่ผิวๆ มองความสุขแค่นอกเวลางาน ยกตัวอย่างตอนที่เรารู้สึกมีความสุขออกมา เรามีความสุขอะไรบ้าง 1.ความสุขเรื่องเงิน 2.ความสุขเรื่องสุขภาพ เราขาดความสุขเรื่องเงินก็จัดโครงการเงินออม ซึ่งไปได้ดี เคยมีคนเข้าร่วมประมาณ 300 คน เดียวนี้ก็ขึ้นมา 600 กว่าคน ก้อนเงินออมเคยอยู่ประมาณ 2 ล้านบาท เดียวนี้มีเกือบ 5 ล้านบาท แต่ว่าพอพัฒนามาถึงจุดหนึ่งก็เริ่มอึดตัวเหมือนกัน ขาดเรื่องความสุขเรื่องสุขภาพเราก็ทำเรื่องการออกกำลังกาย ความสุขที่เราทำมันแค่ผิวๆ เราไปไม่ถึงแก่น นี่คือสาเหตุว่าทำไมเราต้องไปสู่โครงการที่ 2 คือ เก่ง ดี มีสุข

“เราทำ 3 ส่วนเลย โครงการแรกเหมือนเราทำแค่เรื่องความสุขอย่างเดียว แต่โครงการที่ 2 เราทำทั้งเก่ง ทั้งดี ทั้งมีความสุขด้วย เราต้องการให้คนเก่ง ดี และสังคมมีความสุข คนเก่ง กล้าแสดงออก/มีภาวะผู้นำ ทดสอบความรู้/ทักษะการทำงาน คนดี ค่านิยม “ไร่ก้านันจุล” คือค่านิยม 4 ประการ ที่ควรปฏิบัติเพื่อความเจริญก้าวหน้าของตัวเองและองค์กร C H U L = Care/Happy/Unity/Leaning มีการทำโครงการต่างๆ เพื่อโปรโมทจริงๆ แล้วโครงการนี้เรากำลังจะต่อยอดใหม่ ตอนนี้เรากำลังพัฒนาวิธีการว่า

จะเขี่ยไถว่า C H U L มันอยู่ในใจจริงๆ และมันเกิดขึ้นจริงๆ หรือเปล่า และมีประเด็นหนึ่งที่เราทำอยู่ก็คือว่าตอนนี้เราพบว่าถ้าคนที่อยู่มาเกิน 5 ปีแล้ว จะเข้าใจความเป็น C H U L แล้วเขาจะทำอะไรพิเศษในแบบฉบับของเรา แต่เรามีปัญหาว่าคนใหม่ๆ เข้ามาเขาเป็นคนข้างนอก เขาไม่ได้มีความเป็นเรา เรา กำลังออกแบบว่าคนใหม่ จะเอาความเป็น C H U L มอบให้เขา และเราก็จะได้คนดีและสังคมที่ดี มีสุข ปรับรูปแบบการประชุม/สัมมนา แลกเปลี่ยน เรียนรู้ดูงานกัน ทำ Kaizen และนวัตกรรม ชมรมมีสุขงดเหล้า สร้างสรรค์ กิจกรรมเพื่อสังคม”

ความยั่งยืน

“ผมมีความเชื่ออย่างหนึ่งว่า โครงการจะสวยหรูขนาดไหน ถ้าไม่มีผลลัพธ์ทางเศรษฐกิจมันก็คงยาวไม่ได้ เพราะฉะนั้นเราถึงได้เข้าโครงการ Fate 2 กับทาง SHARE ก็คือเรื่อง เก่ง ดี มีสุข โครงการ Fate แรกเราจะเน้นเรื่องความสุขเป็นหลัก แต่ว่า Fate 2 เราเน้นเรื่องความเก่งด้วย ก็คือว่าเรา ให้ SHARE มาช่วยทำเกี่ยวกับเรื่องของเส้นทางการเติบโตของพนักงาน เพราะเราคิดว่าเขาจะมีความสุขเต็มที่ ได้ เขาต้องอยู่อย่างมีความสุข มันจะยั่งยืนได้ ตรงที่ว่าในเรื่องของกลยุทธ์ ตอนนี้เรามีทีมหนึ่งเรียกว่าทีมกลยุทธ์ มีหน้าที่แปลง Vision Mission ไปเป็นกลยุทธ์ในภาคปฏิบัติ ซึ่งมี 2 ทีม ทีมแรกดูแลเรื่องใหม่ อีกทีมดูแลเรื่องเกชตร แล้วก็มีทีมคนเก่ง ทีมคนเก่งก็คือทีมที่ทำในเรื่องของการพัฒนารายบุคคล และมีทีมที่ 3 คือทีมคนดี ก็คือทีมที่ดูแลเกี่ยวกับเรื่องของวัฒนธรรมองค์กรและเรื่องของค่านิยมขององค์กร และสุดท้ายก็มีทีมความสุข ตอนนี้มี 4 ทีมแล้ว 4 ทีมนี้เขาจะทำงานประสานกัน เพื่อให้พนักงานกับบริษัทเติบโตขึ้นไป บริษัทโต พนักงานโต นี่คือสิ่งที่ทำให้เกิดความยั่งยืน และสิ่งที่เราจะทำต่อไปคือเราจะทำให้องค์กรของเราเป็นองค์กรการเรียนรู้ เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ทุกๆ วัน ทุกๆ งานทุกๆ โครงการที่เกิดขึ้นจะมีตัวตายตัวแทน

“สมัยก่อนไร้กำนันจูลมอการเปลี่ยนแปลงเป็นความเสี่ยง สมัยนี้ไร้กำนันจูลมอการเปลี่ยนแปลงเป็นโอกาส โอกาสที่จะทำมันให้ดีขึ้น ถ้าจะยั่งยืนได้มันต้องทำให้เป็นระบบ ทำมั่วๆมันไม่ได้”

จากคำตอบของจากทั้ง 2 องค์กรต้นแบบนั้นเราจะเห็นได้ว่า การจะสร้างคนองค์กรแห่งความสุขได้นั้น ทำครั้งเดียวจบไม่ได้ ไม่สำเร็จแน่นอน แต่ต้องทำไปเรื่อยๆ อย่างต่อเนื่อง ซึ่งผลลัพธ์ที่จะกลับมาเป็นผลประกอบการที่ดีขึ้นซึ่งวัดได้เป็นรูปธรรม อย่างเช่นการจัดงานในครั้งนี้ก็คือความร่วมมือกันของนักสร้างสุขจาก 15 บริษัทซึ่ง SHARE เป็นแค่ผู้ผลักดันให้เกิดขึ้น ตรงนี้ตอบคำถามได้ว่าหากเรามีเป้าหมายเดียวกัน เชื่อมันในสิ่งเดียวกัน แม้ต่างที่มา ก็สามารถทำให้โครงการประสบความสำเร็จได้ เมื่อสร้างสุขให้เกิดขึ้นกับตนเองได้แล้ว เมื่อนั้นเราก็สามารถปันสุขสู่ผู้อื่นได้

เปิดประสบการณ์สร้างของแต่ละองค์กรต้นแบบ

นอกจากองค์กรต้นแบบข้างต้นแล้ว ยังมีองค์กรต้นแบบแห่งการสร้างสุขอีกหลากหลายองค์กรที่มีกระบวนการและการจัดการในแบบของตนเองจนประสบความสำเร็จมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในครั้งนี้ด้วย ซึ่งประสบการณ์เฉพาะของแต่ละองค์กรนั้นคือนวัตกรรมที่โดดเด่นที่หลายๆ องค์กรสามารถนำไปปรับประยุกต์ใช้ได้อย่างไม่สิ้นสุด

Room 1 Management & Result

คุณชยานิส ขาวสุทธิ

Human Resources & Administration Manager

บริษัท เอสซิลอร์ ออฟติคอล แลบบอราทอรี (ประเทศไทย) จำกัด

ผู้ผลิตเลนส์แว่นตาอันดับหนึ่งของโลก

“นโยบายด้านความสุขของเราก็คือ องค์กรเป็นเลิศ พนักงานมีความสุข รับผิดชอบต่อส่วนรวมและสังคม เริ่มก่อตั้งขึ้นวันที่ 22 พฤษภาคม 2551 ณ นิคมอุตสาหกรรม อมตะนคร ดำเนินธุรกิจเกี่ยวกับการผลิตเลนส์ของแว่นตา

“Map HR คือหัวใจสร้างสุขของเรา เป็นเครื่องมือหนึ่งซึ่งจะวัดว่าองค์กรของเรามีกระบวนการในการสร้างสุขให้กับพนักงานอย่างไรบ้าง ซึ่งเอสซีแอลเราก็คือเช่นเดียวกัน เราจะทำให้หัวหน้างาน ระดับผู้บังคับบัญชาหรือผู้บริหารประเมินว่าองค์กรของเรามีกระบวนการในการสร้างสุขอย่างไรบ้าง ก็จะเป็นการวัดมิติต่างๆ เรามี Target เหมือนกันว่า Map HR ของเราต้องได้ประมาณ 65 เปอร์เซนต์ วัดครั้งแรกของเราอยู่ที่ 42.9 ครั้งที่ 2 เราได้ 62.16 และครั้งที่ 3 เราวัดเมื่อประมาณเดือนที่แล้ว วัดได้ 67.57 ซึ่งเรามีการพัฒนาไปเรื่อยๆ”

มิติที่ 1 สุขด้วยการจัดการ

ระบบการจัดการ (Management)

- การดูแลผลตอบแทน

*การดูแลผลตอบแทนด้วยระบบบริหารผลตอบแทนที่ดีและตรวจสอบได้

- ตามกฎหมายกำหนด ค่าแรงขั้นต่ำ เมื่อแรกเข้าและสูงกว่า ตามทักษะและตำแหน่งหน้าที่
- มีระบบโครงสร้างเงินเดือนที่ชัดเจน ตามระดับของพนักงาน สามารถแข่งขันกันในตลาดได้อย่างสบายๆ ไม่เลือกปฏิบัติทางเพศ ไม่กีดกันด้วยอายุ คนปกติ หรือคนพิการ มีสิทธิเท่าเทียมกัน
- พนักงานปฏิบัติการรายวัน เมื่อผ่านพ้นระยะทดลองงานแล้ว จะได้รับการปรับบรรจุเป็นพนักงานรายเดือน ส่งผลให้ค่าแรงมีการปรับจาก 300/วัน มาเป็น 9,000 บาท/เดือน ภายในระยะเวลา 4 เดือน
- รายได้ดี โอทีสม่ำเสมอ ทำล่วงเวลา 2.5 ชั่วโมง จ่ายให้ 3 ชั่วโมง ไม่หักเวลาพัก สามารถ Compensate การทำงานที่เกินเวลาทำงานปกติ เพื่อไปหยุดในเวลาทำงานอื่นแทนได้

- ยืดหยุ่นเวลาในการเริ่มทำงาน ด้วยระบบเวลาการทำงานที่เลือกเองได้ สำหรับพนักงาน Office (7.30 – 16.30, 8.00 – 17.00, 8.30 – 17.30)

***นโยบายคุ้มครองพนักงานตามกฎหมายแรงงานและเพิ่มเติมมากกว่าที่กฎหมายกำหนด**

- ด้วยระบบการจ้างงาน การจ่ายค่าจ้าง และการจ่ายสวัสดิการมากกว่าที่กฎหมายกำหนด เท่าเทียมกันและไม่เลือกปฏิบัติ
- ด้วยตารางการทำงานกะ ทำงานเพียง 4 วัน หยุด 2 วัน หรือ 244 วัน/ปี และประมาณ 40 ชั่วโมง/สัปดาห์ เท่าเทียมกันทุกระดับ
- ด้วยระบบการลาตามกฎหมาย และเพิ่มเติมจากที่กฎหมายกำหนด เช่น ลาศึกษาต่อ เป็นต้น
- นับอายุงานต่อเนื่อง กรณีปรับจากพนักงานชั่วคราวมาเป็นพนักงานประจำ

มิติที่ 2 สุขเรื่องการจัดระบบสวัสดิการ

***ดึงดูด เหมาะสมกับตำแหน่ง ส่งเสริมการมีส่วนร่วมและการเป็นเจ้าของ การจรรักษ์กตัตตอองคักรและการมาทำงานอย่างสมำเสมอ**

- เบี้ยขยันรายเดือน รายปี รางวัลอายุงาน
- การซื้อหุ้นบริษัท ในอัตราส่วน 6 % : 6% และการมอบหุ้นของบริษัทฟรีตามผลการปฏิบัติงาน การจ่ายเงินปันผลให้แก่พนักงานซึ่งเป็นผู้ถือหุ้น ซึ่งเมื่อพนักงานขายหุ้นนั้นจะมีผลกำไรถึง 50%แน่นอน ซึ่งแม้ตอนนี้จะมีสิทธิให้แต่ระดับผู้บริหารเท่านั้นจะได้รับสิทธิกันทุกระดับ
- มีการจ่ายโบนัส โดยพิจารณา % Individual MBO, % Department MBO, % Company MBO และ % การมาปฏิบัติงาน (Attendance) หากพนักงานมีการให้ความร่วมมือในการมาปฏิบัติงานช่วงสงกรานต์และปีใหม่จะได้รับโบนัสเพิ่มอีก 1% และหากรักษา % การบริการลูกค้าได้ดีสมำเสมอตามที่บริษัทกำหนด จะได้รับ % โบนัสเพิ่มอีก 2% โบนัสสูงสุด 4 เดือน
- ข้าวฟรี สนับสนุนค่าอาหาร ค่าตำแหน่ง ค่ากะ ประกันสุขภาพ ประกันชีวิตและอุบัติเหตุ

- การเบิกเลนส์แว่นตาได้ฟรี เมื่อพนักงานมีปัญหาทางสายตา

การประเมินผล

- การประเมินผลการปฏิบัติงานสำหรับพนักงานใหม่แรกเข้า และการเปิดโอกาสในการขยายระยะเวลาทดลองงาน หากผลงานยังไม่ดีพอ
- การประเมินผลการปฏิบัติรายปีด้วยระบบ E – Talent
- การประเมินผลเพื่อการปรับเลื่อนตำแหน่ง ด้วยระบบ People Review โดยใช้ Competency ซึ่งพิจารณาจาก Technical Skill และ Soft Skill ตามระดับของพนักงานอย่างชัดเจน
- การประเมินความพึงพอใจของพนักงานระบบ EOS (Employee Opinion Survey)

การให้การยกย่อง

- การมอบใบประกาศเกียรติคุณ กรณีพนักงานทำความดี พร้อมติดประกาศ ให้พนักงานท่านอื่นได้รับทราบ และชื่นชมในการทำความดี รวมถึงการมอบวุฒิบัตรกรณีการเขียนข้อเสนอแนะ
- การมอบวุฒิบัตร กรณีพนักงานทำงานครบ 5 ปี
- การมอบวุฒิบัตร กรณีพนักงานผ่านการฝึกอบรม และมีทักษะในการทำงานมากขึ้น
- การรับฟังปัญหาและข้อเสนอแนะเพื่อการแก้ไขปรับปรุงของพนักงานของผู้บริหารระดับสูง และนำไปสู่การปฏิบัติที่จริงจังต่อไป ซึ่งเป็นการสื่อสารจากระดับล่างส่งตรงถึงระดับสูงสุดขององค์กร ได้แก่ Tea Talk และ Coffee Talk การสื่อสารผลประกอบการและความเคลื่อนไหวต่างๆของบริษัทด้วยระบบ Sharing Meeting

Room 1 Management & Result (DASKO)

คุณบังอร ภูษาโสดBU Manager Team

ภาพฝันขององค์กร DASKO นั้นคือ One Team One World One Target หรือ เก่ง ดี มีคุณธรรม นำด้วยความสุข องค์กร DASKO นั้นเน้นเรื่องของบรรยากาศการทำงานอย่างมีความสุขร่วมกันมาเป็นอันดับหนึ่ง

Plan 1 : Production Improvement

Plan 2 : Quality Management

Plan 3 : IT

Plan 4 : Financial & Account

Plan 5 : Marketing & HR

รูปแบบการบริหารจัดการที่เอาเข้ามาทำ

Management

ก่อตั้งทีมงาน

- Business unit Cross functional (team)
- Incentive & Reward

ประชุมทีม

- Team Building
- Goal Setting

อบรมให้ความรู้และ OJT

- Shopfloor Management
- Lean Tools

ดำเนินการปรับปรุงพัฒนา

- QCC Activity
- Project Improvement

ประเมินผลลัพธ์

- PI Meeting
- KPI Meeting

ผู้บริหาร BU จัดทำแผนพัฒนาและนำเสนอต่อผู้บริหาร

“เมื่อเราตั้งเป็น Business Unit ขึ้นมาตามการผลิตของลูกค้า จึงต้องให้แต่ละทีมคิดขึ้นมาเลยว่า ภาพผังองค์กรเป็นแบบนี้ เราจะมีวิธีการพัฒนา Business Unit ของคุณยังไง ให้เขาคิดเองแทนที่จะเป็นผู้บริหารระดับสูงเป็นคนคิดให้และคุณไปทำให้เขาคิดเองว่าเขาต้องทำยังไงบ้าง สื่อสารของเขาเองในพื้นที่การทำงานและตั้งเป้าหมายด้วยตัวเขาเอง มีส่วนร่วมในการปรับปรุงพัฒนาและตั้งเป้าหมายในพื้นที่ของเขาเอง

“คนที่ต้องเปลี่ยนแรกๆ ก็คือผู้บริหารระดับสูงและระดับกลาง เมื่อไหร่ก็ตามที่เราอยากจะทำให้พนักงานเปลี่ยน แต่ข้างบนยังไม่เปลี่ยน มันก็ค่อนข้างยากที่องค์กรจะมีการปรับเปลี่ยน เพราะฉะนั้นเราก็เลยมีการปรับให้เขามีการคิดเองทำเอง เพราะฉะนั้นบทบาทผู้บริหารก็จะเปลี่ยนไป เมื่อเราเป็นผู้ปฏิบัติงานแล้วเห็นว่าผู้บริหารเริ่มเปลี่ยน เด็กก็จะเห็นว่าการปรับปรุงพัฒนามันเป็นเรื่องที่ไม่เครียดจนเกินไป บรรยากาศมันก็จะเริ่มจะ Soft ลง และอีกอย่างหนึ่งที่เรากำหนดในบริษัทเรื่องการจัดการก็คือว่า หลังจากที่เรามีการปรับปรุงไปแล้วส่วนหนึ่งที่เราเข้าไปสนับสนุนเรื่องการปรับปรุงพัฒนาคือเรื่องของการจัดแผนในการประชุมให้เขา ทำแล้วทางส่วนกลางก็จะมีการบริหารจัดการรางวัลให้เขาไป และมีการทำงานแบบ Cross functional (team) ส่วนกลางก็จะมีการจัดการว่าถ้าเกิดทำงานเป็น BU เราต้องทำงานตั้งแต่บัญชีเงินมาถึงในส่วนของ

ภาคผลิตเลย ทำงานร่วมกัน

“เราจะมีการ Set เรื่องของการจัดการตั้งทีมขึ้นมา พอเราอบรม ประชุมทีมแล้ว สิ่งหนึ่งที่เราควรจะเพิ่มเข้าไปให้เขาสามารถที่จะทำงานได้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ก็คือเรื่องของการอบรมพัฒนาเขา แต่ว่าสิ่งที่เราเปลี่ยน ก็คือว่าเรา Trainer Coach ของเขา คือเมื่อเขาเป็นหัวหน้างานแล้วก็มา Coach เอง เขาจะเข้าใจงานที่เขาทำได้ดียิ่งขึ้น พอเขาปรับปรุงได้แล้ว วิธีการปรับปรุงของเราคือ จับเวลาให้เขาเลย เขาจะเจอกันเวลาไหนยังงัยบ้าง และก็มีของรางวัลให้ ก็จะมีส่วนกลางและ HR ของเรานี้แหละ บริหารจัดการเอาของรางวัลไปให้แต่ละพื้นที่ ถ้าเกิดพื้นที่ไหนที่เขาสามารถทำได้ก็จะเอาของรางวัลไปให้ในพื้นที่นั้น วิธีการของเราก็คือ พื้นที่ไหนที่ทำได้ดี พื้นที่อื่นก็ไปร่วมแสดงความยินดี เราให้เริ่มต้นจากของเล็กๆ เช่น มาฆ่า ของใช้พวกน้ำมัน เพราะว่าของเราส่วนใหญ่เป็นแรงงานเพื่อนบ้านชาวพม่าจะเยอะ เพราะฉะนั้นกลุ่มนี้เขาค่อนข้างจะประหยัด เพราะฉะนั้นของเหล่านี้ถือว่าเป็นของที่เขาคงต้องใช้อยู่แล้ว เพราะเรา Survey มาแล้วว่าพนักงานต้องการอะไร แต่ก่อนเราคิดเองว่าพนักงานเขาอยากจะได้อะไร แล้วเราให้เขา แต่บางทีมันไม่ใช่สิ่งที่เขาต้องการเขาก็เลยไม่ทำในสิ่งที่เราอยากจะให้เขาทำ เรายังไม่ต้องเน้นตัวเงินมาก แต่เน้นให้เขาเกิดความรู้สึกภูมิใจว่าเขาสามารถทำได้ ดำเนินการไปถ้าเห็นผลก็อาจจะให้รางวัลบ้างแต่อาจจะไม่สูงจนเกินไป สิ่งที่เราเน้นคือคิดเลย ทำเลย แล้วให้เลย

“Key สำคัญของการพัฒนาองค์กร คือเรื่องของการสร้างบรรยากาศที่ดี ยังไม่ต้องเน้นว่าปรับปรุงแล้วมันจะลดต้นทุนได้เท่าไร ยังไม่ต้องเน้นเรื่องตัวเลขมากในช่วงแรก อาจจะเน้นให้เขาเข้ามาร่วม ต่อมาเรา ค่อยขยับเป้าหมายขึ้นเรื่อยๆ ก็คือเน้นเรื่องของผลลัพธ์มากขึ้น ของเรา 70 – 80 เปอร์เซ็นต์เป็นผู้หญิง เป็นโรงงานเย็บอิตาลี ผ้าเยอะ ทุกอย่างมีพร้อม จัดการเองได้ ก็จะเป็นเรื่องของการสร้างบรรยากาศ นี่ถือเป็น Key สำคัญมาก ถ้าไปขับเคลื่อนตรงนี้ได้ พนักงานเข้ามามีส่วนร่วมในการปรับปรุงของเรา มันก็จะง่ายขึ้นใน

อนาคต และก็อย่าลืมว่าทำอะไรไปแล้วแต่ต้องมีการประเมินผลลัพท์ด้วย ถ้าเกิดเราทำ Happy ไปแล้วไม่มีการประเมินผลลัพท์ ผู้บริหารก็ไม่เห็นว่าทำแล้วมันไป Link อะไรกับองค์กรบ้าง การปรับปรุงมันก็จะเติบโตได้ยาก เพราะฉะนั้นทำไปแล้วต้องมีระบบรองรับเรื่องการประเมินผลลัพท์ด้วย เรา Set ว่าต้องมีการประเมินผลลัพท์ทุกๆ Week เรามีการวัดประเมินผลลัพท์ เรามีการ Set ขึ้นมาว่ามีการประเมินผลลัพท์ทุก 3 เดือน และมีการประชุมแต่ละแผนก Set ให้มีการ Review ผลลัพท์เดือนละ 1 ครั้งในการบริหารจัดการกิจกรรมการปรับปรุงของเขาเอง และส่วนหนึ่งเราต้อง Set ว่าถ้ากิจกรรมที่ทำให้มันยังคงอยู่ ก็ให้ Link กับการประเมินผลการปฏิบัติงานด้วย ซึ่ง Performance ที่เกิดขึ้นเรามีการประเมินเรื่องของผลลัพท์ที่เกิดจากงานเรื่องการปรับปรุงเข้าไปร่วมกันผลลัพท์การพัฒนาด้วย เพราะฉะนั้นต่อไปการขับเคลื่อน เราเป็นนักพัฒนาสร้างสุข อยากให้เขาพัฒนาองค์กร สุดท้ายแล้วมันต้อง Link กับระบบอะไรสักอย่างที่ต้องครบมี เพราะเกิดถ้าเราออกมาแล้วตรงนั้นมันต้องยังคงอยู่ เพราะฉะนั้นมันต้อง Link กับระบบการประเมินผลงานด้วย ถ้าเกิดคุณทำปรับปรุง เข้าร่วมกิจกรรมต่างๆในองค์กร คุณก็จะยังมีผลงานที่ดีขึ้น เราก็จะเอาเข้ามาใช้ในการประเมินผลการทำงานด้วย ประมาณ 15 – 25 เปอร์เซนต์ที่เราเอาเข้ามา

“สุดท้ายที่เราทำไปทั้งหมด ไม่ว่าจะเป็นกิจกรรมสร้างสุขในองค์กร ไม่ใช่แค่มีการสร้างสุขในงานอย่างเดียว ต้องมี Happy อย่างอื่นเข้ามาร่วมด้วยเป็นองค์ประกอบที่นำไปพร้อมกัน จะทำให้ผลลัพท์ของงานดีมากยิ่งขึ้นในระยะยาว สรุปสุดท้ายก็คือว่าความสามารถในการทำรายได้ของเราเพิ่มขึ้น คือยอดขายหารด้วยชั่วโมงการทำงาน ประสิทธิภาพเริ่มดีขึ้น และก็จำนวนการปรับปรุงจากพนักงานระดับปฏิบัติการมีแนวโน้มที่สูงขึ้นในการปรับปรุงแบบของเรา”

Room 1 Management Result

บริษัท เท็พพ์ จำกัด

คุณนงคณุช พรหมแสง

ผู้จัดการฝ่ายขาย

คุณนพวัชรชัย เตโซเศรษฐ์สิริ

กรรมการผู้จัดการ

“TEPP เป็นบริษัทที่ผลิตและจัดจำหน่ายเสื้อ สิ่งที่เราเจอก็คือพอเราผลิตสินค้าไปได้สักระยะ มันก็เริ่มไม่เป็นไปตามที่เราคาดหวัง เจอพิษเศรษฐกิจ บริษัทก็กระทบในเรื่องของสต็อกยอดขาย ยอดขายไม่ตรงเป้า และเจอปัญหาอีกก็คือพนักงานหน้าร้านก็ขาดอีก นี่คือนี่ที่ TEPP เจอ

“เราผลิตและจัดจำหน่ายเกี่ยวกับเสื้อผ้าสำเร็จรูป เราทำจากเสื้อผ้า Basic พอถึงจุดหนึ่งเราขายยาวนาน ยอดขายเริ่มโต เราทำเสื้อผ้าแฟชั่นมากขึ้น ปัญหาที่เกิดขึ้นคือ สต็อกเริ่มบวม ผลิตมาจำนวนเยอะมากขึ้น สิ่งที่เกิดขึ้นคือบางทีคนมันไม่นิ่ง มันทำให้งานไม่ต่อเนื่อง อัตราการ Turn Over มันสูงก็เลยมีปัญหา ปรากฏว่าปัญหานี้มันทำให้โยงไปถึงยอดขาย พอทีมงานไม่นิ่งก็ไม่สามารถทำยอดขายได้ตามเป้า ของ TEPP จากปีที่ผ่านมา เป็นองค์กรที่โตแบบก้าวกระโดด เราก็เคยชินกับการโตแบบก้าวกระโดด ถึงจุดหนึ่งมันหยุด ไม่โต พอเราเห็นจุดนั้นแล้ว เราก็เริ่มกลับมาใช้วิธีแบบ Slow นี้นะवल ลูกน้องอยากได้อะไรเราก็ตามใจให้เต็มที่ เราก็มีกิจกรรมให้เขา แต่ปรากฏว่าผลลัพธ์ไม่เป็นดังเป้า เราก็มานั่งดูว่าอะไรคือปัญหาที่แท้จริง ก็มาเจอ Happy Workplace นี่แหละ เราก็เริ่มมาดูว่าอะไรที่จะทำให้องค์กรเราเป็นองค์กรแห่งความสุขได้จริงๆ และเติบโตอย่างยั่งยืน

“เราเริ่มกลับไปหาว่าความทุกข์ที่แท้จริงขององค์กรคืออะไร เพราะที่ผ่านมารวมแต่หาความสุข เราเริ่มเอาเครื่องมือของ Happy Workplace มาใช้ เราเป็น SME เราไม่มีทุนสูง เราเลยกลับมา Back to Basic กลับมาหาว่าอะไรคือพื้นฐานของเรา เรากลับมาหาว่าอะไรคือความทุกข์ของเรา เราทำในเรื่องของ Dialog ที่เราทำใน Office เรามานั่งคุยกันว่าอะไรคือความทุกข์ของคุณที่แท้จริง เหมือนมาทำความรู้จักกันใหม่ เรากลับมานั่งคุยกัน แทนที่จะเป็นผลลัพธ์ของฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง แต่เป็นผลลัพธ์ขององค์กร

“กิจกรรมที่ใช้ประมาณ 3 ชั่วโมง เราจะย่อยให้เหลือ 5 นาทีให้ทุกคนสัมผัสประสบการณ์ ให้ทุกคนรู้จักกันอย่างลึกซึ้ง ฟังอย่างลึกซึ้ง ให้ทุกคนจับคู่ แนะนำตัวเองว่าตัวเองเป็นยังไง มีพี่น้องกี่คน ชอบอะไร ที่ผ่านมาเป็นยังไง มีความประทับใจอะไรในวัยเด็ก อะไรก็ได้ที่คุณอยากจะเล่า ให้เขารู้จักคุณในแง่อีกมุมหนึ่งที่เป็นตัวตนคุณจริงๆ ว่าความรู้สึกคุณชอบอะไร ประทับใจอะไร ให้คนข้างหน้าคุณเขาสัมผัสอันนั้น ผมจะให้ผลัดกันคนละ 1 นาทีครึ่ง คุณลองเริ่มเอากลับไปทำใน Office ได้ หรือว่าถ้าอยากทำแบบเต็มๆ ก็มาร่วมกับแชร์ก็ได้ สิ่งหนึ่งที่เรารู้ได้เอาไปใช้ในงานคือเราได้เริ่มฟังจริงๆ ว่าคนตรงหน้าเราเขาชอบอะไร เขารักอะไร เราสัมผัสความทุกข์กัน ความทุกข์ของฝ่ายขายคืออะไร ฝ่ายคลังก็จะรับรู้ความทุกข์ มันเกิดความร่วมมือกลายเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ผลลัพธ์ที่จับต้องได้ ผมเริ่มทำที่ Office แล้ว ก็ให้ฝ่ายไปทำ สิ่งที่จับต้องได้คือยอดขายเพิ่มขึ้น 15 % ใน 1 อาทิตย์ พนักงานขายก็มีชีวิตชีวาสามารถฟังกันมากขึ้นในการทำงาน มันเชื่อมโยงกัน”

Room 1 Management Result

บริษัท เคนดอลล์-แกมมาตรอน จำกัด

HAPPY WORKPLACE SHARING PLOBLEMS

“ปัญหาของเราคือหลายๆ สิ่งไม่เป็นไปตามต้องการ พนักงานกำลังตัดสินใจเลือกว่าจะอยู่หรือจะไป พนักงานไม่ชอบงานที่เขาทำ พนักงานไม่สามารถจะได้รับการเลื่อนตำแหน่งตามที่เขาคาดหวังเอาไว้ การขึ้นเงินเดือนไม่เป็นไปตามที่ต้องการ Medtronic เราเป็นธุรกิจผลิตสินค้าเครื่องมือแพทย์หรือสินค้า Heath Care อุปสรรคของ Medtronic โรงงานของเราที่นครปฐม อุปสรรคแรกที่เราพบในโรงงานคือ Work Life หรือชีวิตในการทำงานกับชีวิตนอกรางวัลไม่สมดุล พนักงานไม่มีความสุขในการทำงาน พนักงานร้องเรียนเรื่องโรงอาหารเยอะมาก อันดับที่ 2 เป็นเรื่องของความซื่อสัตย์ ความโปร่งใสในการทำงาน เรื่องของระเบียบวินัย เรื่องของหัวหน้างาน การปฏิบัติต่อหัวหน้างานก็มีการร้องเรียนที่สูง

“อุปสรรคที่ 2 ก็คือสถานที่ทำงานที่ไม่สะดวก เช่น เรามี 2 ตึก พนักงานและหัวหน้างานต้องเดินข้ามฝั่ง ข้ามไปข้ามมาเพราะว่าเราใช้คนจำกัด อุปสรรคที่ 3 สภาพการทำงานที่ไม่สะดวก พนักงานต้องบดเศษพลาสติกเพื่อนำกลับมาใช้ใหม่ ซึ่งความลำบากเกิดขึ้น เขาต้องทนกับเสียงดัง ทนกับเรื่องทำงานหนัก พนักงานทำงานไม่สะดวก สานเสวนา คือ การฟังที่ดี การฟังที่ปราศจากการโต้แย้ง เรามีโลโก้ของบริษัทเกี่ยวกับ Happy Workplace ทุกคนยอมรับ ฝ่ายบริหารยอมรับ เราบรรจุไว้ในวาระการประชุมทุกวัน ที่บริษัทเรามีการประชุมทุกวัน และมีวาระเรื่องการผลิต เรื่อง QA และจะมีวาระเกี่ยวกับ Happy Workplace ด้วย เราใส่เข้าไปในวาระของบริษัท Happy Workplace มีหลายมิติ บางครั้งคุณ Relax คุณมีความสุข บางครั้งคุณมีклиปมาให้ดูที่ให้แรงบันดาลใจ เรามีการแบ่งปัน Sharing เรื่องราวที่เป็นประโยชน์ในการฟัง เพราะฉะนั้นคนจะไม่ว่าวันนี้ใน AGENDA ของ Happy Workplace จะมาเรื่องอะไร จะมีหลากหลายมากที่ทำให้คนมีความสุขได้ มีหลายมิติ แต่ว่าที่สำคัญคือเราใส่ไว้ในวาระการประชุมของบริษัททุกวัน ให้ซึมซับเข้าไปเรื่อยๆ ไม่ใช่เฉพาะใน Meeting ของ Reader ของ Manager เท่านั้น ใน Shop Floor เราก็ใส่ (Shop Floor : Relax + Fun + Inspiring + Sharing) เพราะฉะนั้น Happy Workplace อยู่ทุกสถานที่

“เราทำ Project เรื่อง ลด ละ เลิกสูบบุหรี่ เรามีโครงการให้ความรู้พนักงานเกี่ยวกับเรื่องของ Personal Financial แน่นอนว่าทุกวันนี้เราอาจจะเพิ่มรายได้พนักงานไม่ได้ หลายครั้งเราต้องลดโอที เพราะฉะนั้นการที่พนักงานจะอยู่ได้โดยที่เขาไม่มีโอที เมื่อเราฟังเขา สานเสวนากับเขา เรารู้ว่าพนักงานเดือดร้อน เราให้เขารู้เรื่องของการจัดการในการเงิน สิ่งที่เขาบริหารจะให้พนักงานได้ก็คือการฟัง เรามีเรื่องของจิตปัญญา ก็คือเรื่องความสงบใจของเรา เรียนรู้ที่จะฝึกในการสงบ เราให้แรงบันดาลใจ เราให้พนักงานลดค่าใช้จ่าย ยาเสพติดทุกประเภท เราช่วยเขาลด ละ เลิก เรามีเรื่องของการออกกำลังกาย กายบริหาร มีการยืดเส้นยืดสายก่อนเริ่มงาน นี่คือสิ่งที่เราได้หลังจากมาเข้าร่วมโครงการ Happy Workplace ของแซร์ เราก็ยังไม่ละทิ้งเรื่องของ CSR เราก็กทำด้วย ใช้เครื่องมือ Dialog ฟังอย่างลึกซึ้ง การสานเสวนาก็คือการเป็นผู้ฟังที่ดี ฟังโดยปราศจากการโต้แย้ง

“ปัญหาก็คือเรามีโรงงาน 2 โรงงานที่พนักงานทำงานร่วมกัน ปรากฏว่า Reader ต้องใช้เวลาในการเดิน 2 ตึก เราเลยย้ายเครื่องจักรมารวมกันทั้ง 2 ตึก ผลที่ได้คือกลับมาทำแผนระยะยาว เราสามารถเอา Line ผลิตทั้ง 2 เข้ามารวมกัน จัดเรียงใหม่ให้มีความเหมาะสม เอาเทคโนโลยีเข้ามา ซึ่งลงทุนประมาณ 2.7 ล้านบาท อนุมัติโดยต่างประเทศเรียบร้อย จากการย้ายเครื่องจักร เราได้ Saving ในเรื่องของพลังงานทั้งปีประมาณ 1.5 ล้านบาท ซึ่งโครงการนี้คุ้มทุนใน 2 ปี อีกตัวหนึ่งคือเรื่องของเครื่องบดพลาสติก พนักงานลำบากมาก เขาต้องมาบดพลาสติกกับเครื่องบดเก่าๆ Project นี้เราสามารถรับ Order ได้อีกเยอะเลย เราสามารถมีเครื่องจักรเพิ่มขึ้น ใช้คนน้อยมาก”

Room 2 Heath (สุขภาพใจ)

บริษัท ตั้งศูนย์ฮวดผลิตภัณฑ์ จำกัด

“ธรรมะ สามารถเข้ามามีบทบาทในการทำงานได้จริง ทำได้ทุกที่ ทุกเวลา อีกทั้งยังไม่มีค่าใช้จ่าย งานทั้งหมดไม่สามารถสำเร็จได้ด้วยตนเองเพียงคนเดียว ต้องอาศัยความร่วมมือแรงร่วมใจและร่วมมือ

ธรรมะที่เหมาะสมสำหรับการทำงานร่วมกัน คือ สังคหวัตถุ 4 ซึ่งหมายถึง หลักธรรมที่เป็นเครื่องยึดเหนี่ยวน้ำใจของผู้อื่น ผูกไมตรี และเอื้อเฟื้อเกื้อกูลกัน อันได้แก่

- ทาน เกื้อกูลด้วยการให้ หมายถึง การเสียสละหรือการเอื้อเฟื้อแบ่งปันของตนเพื่อประโยชน์ของผู้อื่น ไม่ตระหนี่ถี่เหนียว ไม่เป็นคนเห็นแก่ได้ฝ่ายเดียว และการให้ที่ยิ่งใหญ่ที่สุดก็คือ การให้อภัย

- ปิยวาจา หมายถึง การพูดจาด้วยถ้อยคำที่ไพเราะ อ่อนหวาน พูดด้วยความจริงใจ ไม่พูดจาหยาบคาย ก้าวร้าว พูดในสิ่งที่เป็นประโยชน์และเหมาะสมกับกาลเทศะ ดังนั้นในการทำงานร่วมกัน จะต้องพูดหรือปรึกษาหารือกันโดยยึดถือหลักเกณฑ์ 4 ประการ คือ เว้นจากการพูดเท็จ เว้นจากการพูดส่อเสียด เว้นจากการพูดคำหยาบ เว้นจากการพูดเพ้อเจ้อ และที่สำคัญอย่างยิ่ง คือจะต้องพูดหรือเจรจากันด้วยไมตรีและความปรารถนาดีต่อกัน

- อัตถจริยา หมายถึง การสงเคราะห์ทุกชนิดหรือการปฏิบัติในสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อผู้อื่น ดังนั้นการทำงานร่วมกันจะต้องช่วยเหลือกันด้วยกำลังกายและกำลังความคิด

- สมานัตตา หมายถึง การเป็นผู้มีความสม่ำเสมอหรือมีความประพฤติเสมอดัน เสมอปลาย ดังนั้นการทำงานร่วมกันจะต้องถือคติที่ว่า มีทุกข์ร่วมทุกข์ มีสุขร่วมสุข และผู้ทำงานร่วมกันทุกคนจะต้องไม่ถือตัว มีความเสมอภาค วางตนเสมอดันเสมอปลาย ทำตนให้เป็นที่น่ารัก น่าเคารพ น่านับถือ และนำให้ความร่วมมือช่วยเหลือ

“สรุปได้ว่าหลักธรรมที่ใช้ในการทำงานที่กล่าวมาแล้วนั้น เป็นเรื่องง่ายๆ ใกล้ตัวที่เราปฏิบัติกันอยู่แล้ว แต่อาจจะยังขาดความเข้มข้น เอาจริงเอาจัง หากทุกคนสามารถปฏิบัติได้พร้อมกับทำหน้าที่ของตนเองเต็มกำลัง เต็มความสามารถอย่างสมบูรณ์ เชื่อเหลือเกินว่าบรรยากาศในการทำงาน งานสัมฤทธิ์ชีวิตรื่นรมย์ คงจะเกิดขึ้นได้ไม่ยาก

“ในส่วนที่เราทำกิจกรรมตัวนี้ หลักๆ คือในส่วนของพนักงาน ทำให้เขามีจิตใจสงบ มีสมาธิ และก็จากเดิมที่เป็นคนที่ไม่โหยงาย พอเรามีกิจกรรมนี้เข้ามา ก็จะส่งผลให้จิตใจเขาอ่อนโยนมากขึ้น มีความเคารพผู้บังคับบัญชา จิตใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ช่วยคลายเครียด เมื่อเราคลายเครียดจะมีการหลั่งสารความสุขออกมา จะทำให้ร่างกายและจิตใจของเรามีความสุข ในส่วนขององค์กร ก็จะทำให้บรรยากาศในการทำงานขององค์กรมีความสุข เมื่อมีความสุข การทำงานหรือประสานงานต่างๆ ในฝ่ายอื่นๆ นั้นก็จะราบรื่นไปด้วย และจะส่งผลให้เพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงาน เช่น เรื่องประสิทธิภาพในการมาทำงาน เพิ่มการผลิต และสุดท้ายก็คือ ลดอัตราการลาออกของพนักงาน เราคิดว่า Work Life Balance คนสำเร็จ งานสำเร็จ ***ข้อคิดในการทำงานของท่าน ว.วชิรเมธี “ใครชอบใครชัง ชังเกิด ใครเข็ดใครชู่ ชู่เขา ใครดำใครบ่น ทนเอา ใจเราร่มเย็น เป็นพอ”**



Room 2 Heath (สุขภาพใจ) บริษัท มอนเด นิสชิน (ประเทศไทย) จำกัด

“จากการที่ทีมงานของเราได้เดินเข้าไปในบริเวณโรงอาหารหรือว่าในรายการผลิต ก็ได้พบเจอน้องๆ ด้วยสภาพการทำงานที่อึดโรย เคร่งเครียด น้องๆ ดูเหน็ดเหนื่อยกับการทำงานมาก ทางหัวหน้างานก็เข้ามาปรึกษาถึงปัญหาตรงนี้ว่าสภาพการทำงานของน้องเหมือนไม่ได้เอาวิญญาณมา และการทำงานก็มีการเข้างานช้า

“ที่เราทำก็จะมีการวางแผนในแต่ละวัน ว่าเราจะเข้าไปที่แผนกไหนบ้าง และเราก็จะแจ้งให้หัวหน้าแผนกเขาทราบล่วงหน้า แต่ในวันที่ทำกิจกรรมจะไม่เข้ากัน และแต่ละแผนกจะไม่เข้ากัน ไม่เช่นนั้นน้องๆ เขาจะคิดว่ามันเหมือนกัน มันก็จะไม่ตื่นเต้น ส่วนแผนงานของเรา ตอนนี้ทีมสร้างสุขเราเข้าไปตามแผนก และเป้าหมายของเราก็จะมีการสร้าง FA DNA ขึ้นมา เพื่อที่วันน้องๆ แต่ละแผนกเขาจะได้ไปทำกิจกรรมของเขาเองในวันที่ทีมสร้างสุขไม่ได้เข้าไป



โดยที่เป้าหมายเราอยู่ที่แผนกละคน แต่ตอนนี้เราเข้าไปเราก็เริ่มดูแล้วว่าน้องคนไหนน่าจะมาเป็น FA ให้กับแผนกนี้ได้ เราก็ค่อยๆดูแล้วดึงน้องเข้ามาสอน ไม่น่าจะเกินธันวาคมปีนี้เราน่าจะมี FA ครบทุกส่วนงาน พอปีหน้ามกราคมทุกแผนกก็จะมี FA เป็นของตัวเอง และก็สามารถที่จำกัดกิจกรรมอันนั้นได้ด้วยตัวเอง โดยที่ทีมสร้างสุขเราจะไม่ได้เข้าไปทุกวันในแต่ละพื้นที่

“ประโยชน์ที่ได้รับคือ การมาทำงานสายของพนักงานลดลง เพราะน้องเขาสนุกที่จะเข้าไปข้างใน และทีมเวิร์คดีขึ้น ความสัมพันธ์ในแผนกก็ดีขึ้น เพราะว่าบางกิจกรรมเราเอาหลายๆ แผนกมารวมกัน เขาก็จะได้มีโอกาสทำกิจกรรมร่วมกัน และบรรยากาศในการทำงานดีขึ้น และการมีส่วนร่วมของพนักงาน เพราะบางครั้งน้องบางคนเขาอาจจะไม่กล้าจะไปทำกิจกรรมบางอย่างที่เราจัดขึ้น เพราะฉะนั้นเราควรจะต้องมีการจัดทีมสร้างสุขให้เขาดู ถ้าน้องคนไหนไม่กล้าก็คอยกระตุ้นเขาให้เขามีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมอันนั้น และถ้าเรามีนโยบายจากผู้บริหาร จะทำให้เราทำตรงนี้ได้ง่ายขึ้น เพราะว่าถ้าจะล้าพังกจาก HR อย่างเดียวมันจะสำเร็จยาก และบางสถานที่ไม่เอื้ออำนวย บางสถานที่มันอาจจะเล็ก อาจจะแคบ เพราะฉะนั้นการ Design กิจกรรมก็ต้องปรับเปลี่ยนให้ได้ตามแต่ละแผนก ตามพื้นที่

“สุดท้ายก็คือทีม FA ของเรายังมีน้อย เพราะฉะนั้นถ้าเพื่อนๆจะไปทำก็ลองดูไว้ก่อนว่าอาจจะเริ่ม FA แค่คนหรือสองคนก่อน และพอคนไหนเริ่มเป็นแล้วเราก็ค่อยๆ ดึงมาเป็นทีม FA ประจำบริษัท ประจำแผนกอีกที”

Room 2 Heath (สุขภาพใจ) บริษัท จี แคปิตอล จำกัด (มหาชน)

“ประเทศไทย เป็นประเทศเกษตรกรรม ประชากรส่วนใหญ่ประกอบอาชีพทางการเกษตร ดังนั้นการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ จึง

ต้องมีการพัฒนาด้านการเกษตรควบคู่กันไป ประเทศไทยมีจุดมุ่งหมายที่ก้าวเข้าสู่ความเป็นหนึ่งในด้านการเกษตร แต่ภาคการเกษตรประสบปัญหาการขาดแคลนแรงงาน ค่าจ้างแรงงานที่เพิ่มสูงขึ้น เกษตรกรขาดความรู้ความเข้าใจในการวางแผนการเพาะปลูก ขาดโอกาสเข้าถึงแหล่งเงินทุน ขาดเครื่องมือและเครื่องจักรกลที่ทันสมัยไปใช้ในการประกอบอาชีพ ทำให้เกษตรกรยังคงวนเวียนอยู่กับกับดักความยากจน ไม่สามารถพึ่งพาตัวเอง ถูกเอารัดเอาเปรียบ เกิดความไม่เท่าเทียม ความเหลื่อมล้ำทางสังคม และขาดการพัฒนาคุณภาพชีวิต

“การแก้ไขปัญห เศรษฐกิจและสังคมในภาคการเกษตร จึงไม่ใช่เป็นเรื่องของฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดหรือเป็นเรื่องเฉพาะของภาครัฐเท่านั้น หากแต่เป็นเรื่องของทุกภาคส่วน ที่จะต้องเข้ามามีส่วนร่วมกันดูแลรับผิดชอบในการแก้ไขปัญหา จี แคปปิตอล ถึงถือกำเนิดเกิดขึ้นมาจากการมองเห็นปัญหาต่างๆ ตลอดจนแนวโน้มของการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น เมื่อนำมาเชื่อมโยงกับความรู้ ประสบการณ์ และความเชี่ยวชาญในการเข้าซื้อ จึงเกิดเป็นโอกาสในการทำธุรกิจที่สร้างคุณค่าเพิ่มให้กับเศรษฐกิจและสังคมควบคู่กันไปกับการมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาให้กับภาคการเกษตร บริษัทเป็นธุรกิจให้บริการสินเชื่อเช่าซื้อเครื่องจักรกลการเกษตรที่หลากหลายประเภท เช่น รถเกี่ยวนวดข้าว รถเกี่ยวนวดข้าวโพด รถพรวนดิน รถแทรกเตอร์ รถคืบอ้อยและรถคืบไม้ เป็นต้น

“บริษัทวางรากฐานปณิธานแนวคิดในการดำเนินธุรกิจด้วยการยึดความสำเร็จของลูกค้าเป็นศูนย์กลาง โดยบริษัทเชื่อมั่นว่า เมื่อช่วยให้ลูกค้าประสบความสำเร็จในการประกอบอาชีพ บริษัทก็จะประสบความสำเร็จในการประกอบธุรกิจด้วยเช่นกัน จี แคปปิตอล มีเป้าหมายที่จะเป็นบริษัทชั้นนำในการให้บริการสินเชื่อภาคการเกษตรของประเทศไทย ด้วยการขยายและพัฒนาผลิตภัณฑ์การเงินอย่างสร้างสรรค์ พัฒนากระบวนการทำงานที่ทันสมัยอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ตลอดจนการดำเนินธุรกิจด้วยความรับผิดชอบต่อสังคม เศรษฐกิจและสิ่งแวดล้อม

“บริษัทเราตั้งขึ้นเมื่อปี 2547 ปัจจุบันพนักงานบริษัทเรามีอยู่ 40 คน และเริ่มดำเนินธุรกิจจริงๆในปี 2549 และเข้าจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ในปี 2557 จากปัญหามันคือการที่เราจะช่วยเหลือสังคมและก็เห็นช่องว่างในสังคมที่เกษตรกรซึ่งเป็นคนส่วนใหญ่ในประเทศ ขาดโอกาสในการเข้าถึงแหล่งเงินทุน และขาดโอกาสในการประกอบอาชีพเพื่อสร้างชีวิต สร้างครอบครัวของตัวเอง ให้มีโอกาสดีขึ้น เราจึงพยายามทำบริษัทของเราให้เข้าอยู่ในตลาดหลักทรัพย์ เพื่อจะได้มีทุนในการดำเนินธุรกิจ และในปี 2558 บริษัทได้รับคัดเลือกเป็นหุ้น ยั่งยืน และก็ขนาดเดียวกันในปีนั้น ได้รับการรับรองให้ร่วมโครงการต่อต้านการทุจริต คอร์รัปชั่นของภาคเอกชน และในปี 2559 เราก็เห็นช่องว่างทางธุรกิจอีก เหมือนกันที่มนุษย์เงินเดือนหรือพนักงานที่รับเงินเดือนที่อาจจะติดเครดิตบูโร หรือว่าไม่สามารถมีบุคคลค้ำประกันได้ เราจึงทำธุรกิจ Nano Finance เพื่อช่วยเหลือมนุษย์เงินเดือนให้สามารถกู้ได้ จากปัญหามันนี่เราเห็นว่าการที่บริษัทเราตั้งขึ้นมาเพื่อต้องการจะให้การช่วยเหลือสังคมแล้ว แล้วพนักงานของเราได้อะไรบ้าง เราเลยสมัครเข้าร่วมโครงการ สสส. องค์กรสร้างสุข โดยต้องการที่จะให้พนักงานที่ทำงานในบริษัทเรา ถึงแม้จะมีแค่ 40 คนก็มีความสุขอย่างยั่งยืนด้วยเช่นกัน เราก็มานั่งคิดปัญหาว่าทำอย่างไรจะให้พนักงานเราทำงานอย่างมีความสุขทุกๆ วัน เราก็มาวิเคราะห์ว่าอาจจะเกิดจากความสุขทางกายและความสุขทางใจ ถ้าพนักงานมีสุขภาพกายที่ดี สุขภาพใจที่ดี ก็จะสามารถทำงานอย่างมีความสุขได้ จึงเกิด Show Case ในวันนี้ขึ้น เหมือนกับ คำกล่าวที่ว่า “สุขทุกข์อยู่ที่ใจที่อื่น ไม่สดชื่นเมื่ออย่าไม่ไขปัญหา หากนำจิต คิดบวกนั้นเข้ามา และนำพาชีวิตสุขนิรันดร์”

โครงการฝึกจิตให้คิดบวก

“จริงๆแล้วการคิดบวกมันไม่ได้เป็นการหลอกตัวเองว่าเราไม่มีปัญหา แต่ว่ามันเป็นการที่ทำให้เรามีความสุขอยู่บนปัญหาที่มีอยู่ คือแค่เราคิดหรือ มองยังไงให้มันไม่เป็นการบั่นทอนจิตใจของเรา โครงการนี้เราได้มีการประเมิน พนักงานของเราว่าพนักงานของเรามีความคิดบวกแค่ไหน แต่พอเราประเมิน ออกมาจริงๆ แล้ว พนักงานของ Office เรา เป็นคนคิดบวกเกือบทุกคน แต่แค่

ว่าเขาไม่ได้นำการคิดบวกตรงนี้มาใช้ในการทำงาน เราก็เลยพยายามจะสอดแทรกการฝึกจิตตรงนี้เข้าไปในระหว่างการทำงานของเขาด้วย โดยเราจะยึดตรงที่ว่าให้ทุกคนเปลี่ยนวิธีคิดเพื่อความสุขในชีวิตการทำงาน ซึ่งวิธีฝึกให้คิดบวกของเราก็มีหลายวิธีด้วยกัน ไม่ว่าจะเป็นการติดคำคม ให้กำลังใจกัน หรือว่าจะมีการถ่ายทอดวิธีการฝึกตนให้เป็นคนคิดบวกผ่านทางสื่อต่างๆ และมีวิธีหนึ่งที่เรฝึกจิตให้คิดบวกไปใช้กับพนักงานของเรา และเราจะให้ทุกท่านได้ร่วมลองฝึกกันด้วย นั่นก็คือ ภาษาทัศนคติเชิงบวก

ภาษาทัศนคติเชิงบวก

ภาษาปกติ

- 1.ทำไมมาสายจัง
- 2.ชื่ออะไรมาไม่อร่อยเลย
- 3.วันนี้หัวหน้าซึ้นมาก
- 4.วันนี้ลูกค้าเรื่องมากจัง
- 5.เย็นนี้งานจะเสร็จไหม

ภาษาเชิงบวก

- 1.อยากให้มาช้าหน่อยนะ
- 2.จริงๆมันก็พอทานได้ แต่ฉันชอบรสอื่นมากกว่า
- 3.หัวหน้าสอนเราวันนี้
- 4.ลูกค้าอยากได้ในสิ่งที่เขาต้องการ
- 5.อยากให้งานเย็นนี้เรียบร้อย ผ่านพ้นไปได้ด้วยดี

“นี่เป็นการคิดบวกแบบง่ายๆ โดยการเปลี่ยนการใช้คำพูดของเราให้แหละ เลือกที่จะใช้การพูดหรือภาษาที่มันไม่ทำร้ายจิตใจเขา หรือว่าเป็นการบั่นทอนจิตใจเขามากเกินไป การคิดบวกไม่ใช่การหลอกตัวเองว่าไม่มีปัญหา แต่สอนให้เรามีความสุขภายใต้ปัญหาที่มีอยู่

“บริษัทเราหลังจากทำกิจกรรมฝึกจิตคิดบวก ที่เห็นการเปลี่ยนแปลงใหม่ๆเลยนั่นก็คือพนักงานทุกคนมีรอยยิ้ม ยิ้มให้กันมากขึ้น มีความสุขในการทำงานมากขึ้น และมีกำลังใจในการทำงาน และทำในสิ่งที่ดี องค์กรก็จะมีการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้นด้วย และที่สำคัญคือพนักงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

ลดความเสี่ยงในการทำงาน มีความกระตือรือร้นในการทำงาน ความสุขไม่ได้ขึ้นอยู่กับสิ่งต่างๆที่ปรากฏอยู่ภายนอก แต่ขึ้นอยู่กับวิถีคิดและวิถีที่เรามอง เพราะฉะนั้นการคิดบวกมันเป็นทางเลือกของตัวเราทุกคน เพราะฉะนั้นมาคิดบวกกัน จะได้ทำให้เรามีความสุขในชีวิตมากขึ้น เราฝึกจิตคิดบวกไปแล้ว นอกจากนั้นเรายังมีวิธีสร้างสุขผ่านทางกายอีกด้วย”

โครงการผ่อนคลายสบายกาย

“ปัญหาที่องค์กรเจอ สิ่งแรกเลยก็คือการขาดงานของพนักงาน การลา กิจ การลาป่วย การยืนนานๆ ในการผลิต หรือการทำงานเครียดๆ สิ่งที่จะกระทบต่อไปคือพนักงานลาออก ซึ่งบางคนอาจจะ เป็น Key Man ของบริษัท ซึ่งสิ่งเหล่านี้เราอาจไม่รู้ เป็นโรคพื้นๆ โรคออฟฟิศซินโดรม การอยู่หน้าคอมนานๆ การใช้เมาส์ ใช้คีย์บอร์ด มันทำให้ปวดเมื่อยช่วงต้นคอ บางทีปวดทั้งตัว มันส่งผลให้บางทีตื่นมาแล้วไม่อยากทำงาน การผ่อนคลายสบายกายของเราเป็นการนัดบำบัดจัดสรรโดยผู้ชำนาญการ ซึ่งเราประเมินแล้วว่าลดความเครียดจากการทำงาน 70 % พนักงานมีความสุขพึงพอใจถึง 100 % และขอให้มันตลอดไป จริงๆ แล้วเรามีโครงการอื่นๆนอกจากโครงการนี้มีหลากหลายโครงการมาก ทั้งทางด้านการออกกำลังกาย การสร้างกิจกรรม การ Afternoon Talk และมีทั้งห้องป่วนสุข มีการประชุม Meeting อย่างมีประสิทธิภาพ และอีกอย่างที่เราทำคือมีการสร้างนวัตกรรมในการทำงานของเราด้วย นวัตกรรมใหม่ๆอย่างเช่น ลดระยะเวลาในการทำงาน ทำให้พนักงานมีเวลาทำอย่างอื่นมากขึ้น”

ทำแล้วองค์กรได้อะไร ?

“ที่ทำงานก็เปรียบเสมือนบ้านหลังที่ 2 ของพนักงาน ซึ่งใช้เวลา ใช้ชีวิตอยู่ในนี้ ทางบริษัทมีความปรารถนาจะเห็นพนักงานอยู่ในบ้านหลังนี้ อย่างมีความสุข ได้สนุกกับงานที่ทำ ได้รับผลตอบแทนที่ดี สอดคล้องกับการทำงานของบริษัท เราสร้างบรรยากาศการอยู่ร่วมกันแบบพี่แบบน้อง เป็น

ครอบครัวเดียวกัน อย่างไรก็ตาม พนักงานมาจากพื้นที่ที่หลากหลาย มีความรู้ มีประสบการณ์ที่ต่างกัน ทำอย่างไรจึงจะหล่อหลอมพนักงานเหล่านี้ให้เป็นเนื้อเดียวกัน มีการสื่อสาร มีความเข้าใจ ทำงานเป็นทีม มีความเอื้ออาทร มีความช่วยเหลือกัน ไปสู่ครอบครัว ลูกค้า คู่ค้า และชุมชนรอบๆเรา อันนี้ต้องเรียนรู้ลองผิดลองถูกซึ่งใช้เวลามาก แต่ผลคือพบหน้าไม่มาก จนกระทั่งได้มาพบโครงการ การสร้างองค์กรสุขภาวะ จึงได้สมัครและเข้าร่วมโครงการ ได้พบวิธีการประเมินองค์กรด้วยแบบสอบถาม ได้ประเมินความสุขของพนักงาน 8 ด้าน ทำให้ได้การปรับปรุงและพัฒนาที่ชัดเจน และประหยัดเวลา

“โครงการนี้ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในหมู่พนักงานที่ได้เข้าร่วมโครงการนี้ ได้มีการทำกิจกรรมร่วมกัน มีความสนิทสนม มีความสัมพันธ์ที่ดี มีความกล้าที่จะแสดงออก กล้าแสดงความคิดเห็นมากขึ้น มีการจับประเด็นและการนำเสนอที่ดี ในการพัฒนาบุคลากรได้ระบบการทำงานมาอีกระดับหนึ่ง นอกจากนี้ผลพลอยได้ที่ไม่คาดคิด คือการมีเครือข่ายบริษัทที่มีแนวความคิดคล้ายๆกัน ได้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน”

Room 2 Heath (สุขภาพใจ) บริษัท คิวทีซี เอนเนอร์ยี จำกัด (มหาชน)

“ผลิตภัณฑ์ของเราก็คือหม้อแปลง และยังมีบริการเช็ดถูหม้อแปลงอีกด้วย เราจำหน่ายสินค้าภายใต้แบรนด์ของเราเอง ก็คือโลโก้ QTC และนี่ก็เป็นตัวอย่างหลักทรัพย์เช่นกัน วิสัยทัศน์ เป็นผู้ผลิตและให้บริการด้านเทคโนโลยีครบวงจรในอุตสาหกรรมไฟฟ้าที่มีคุณภาพระดับโลก ด้วยความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อม สังคม และมีธรรมาภิบาล”

พันธกิจ

- 1.เป็นผู้นำในการผลิตและให้บริการด้านเทคโนโลยีที่ครบวงจรในอุตสาหกรรมไฟฟ้า
- 2.พัฒนาผลิตภัณฑ์ กระบวนการ และการให้บริการที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม เพื่อสร้างคุณค่าเพิ่มให้เกิดขึ้นในห่วงโซ่คุณค่า
- 3.พัฒนาทุนมนุษย์ เพื่อสร้างคนเก่ง คนดี
- 4.ดำเนินธุรกิจโดยใช้หลักธรรมาภิบาล และให้ความสำคัญต่อชุมชน สังคม และสิ่งแวดล้อม
- 5.สร้างธุรกิจให้มีความเติบโตและยั่งยืนในระยะยาว เพื่อให้เกิดความเชื่อมั่นและไว้วางใจต่อผู้มีส่วนได้เสียรอบด้าน

ปรัชญาในการดำเนินธุรกิจ

- 1.การบริการจัดการที่มีจริยธรรม มีคุณธรรมและโปร่งใส
- 2.คุณภาพและมาตรฐานของผลิตภัณฑ์ ตลอดการให้บริการอยู่ในระดับสากล
- 3.มุ่งเน้นความรับผิดชอบต่อสังคม สิ่งแวดล้อม และสิทธิเสรีภาพของบุคคล

ค่านิยมองค์กรสู่ความยั่งยืน

D : Dynamics เป็นองค์กรที่ไม่หยุดนิ่ง สร้างสรรค์วัฒนธรรมองค์กรที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงเพื่อความก้าวหน้าอย่างยั่งยืน

E : Environment มุ่งเน้นการออกแบบและพัฒนาผลิตภัณฑ์ ตลอดจนกระบวนการผลิตที่ลดการใช้พลังงาน ลดผลกระทบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม

T : Teamwork ให้ความสำคัญต่อทรัพยากรบุคคล มุ่งมั่นพัฒนาบุคลากรทุกระดับสู่ความเป็นเลิศของทีมงาน

A : Achievement บริหารองค์กรอย่างมีคุณภาพมุ่งมั่นสู่เป้าหมายระดับ Word Class

I : Innovation ส่งเสริมการวิจัยและพัฒนาผลิตภัณฑ์ให้มีประสิทธิภาพการใช้งานสูงสุด ลดความสูญเสียของพลังงาน คำนึงประโยชน์สู่สังคมและสิ่งแวดล้อม

L : Leadership เป็นที่ยอมรับอย่างแพร่หลายในฐานะผู้ผลิตหม้อแปลงไฟฟ้าคุณภาพสูง ทั้งในประเทศและต่างประเทศ

S : Service ทีมงานวิศวกรผู้เชี่ยวชาญคอยให้คำปรึกษาเกี่ยวกับระบบไฟฟ้าและให้บริการอย่างมืออาชีพ

*การกำหนดค่านิยมหรือคุณลักษณะขององค์กรเช่นนี้ ส่งผลต่อพฤติกรรมของคนในองค์กร หรือวัฒนธรรมองค์กร

Detail ของบริษัท

“ความประณีต พิถีพิถันในทุกรายละเอียดจากภายในจรดภายนอก คือหัวใจสำคัญในการสร้างสรรค์ผลิตภัณฑ์คุณภาพ นี่คือการมาของ คุณภาพ แห่งความประณีต จากเราบริษัท คิวซีที เอนเนอร์ยี จำกัด (มหาชน) สำหรับ QTC เป็นองค์กรที่ไม่หยุดนิ่งในการพัฒนาทุกด้าน โดยเฉพาะในขั้นตอนการผลิต ตั้งแต่ขั้นตอนการคัดเลือกวัตถุดิบที่มีคุณภาพสูง การพัฒนากระบวนการผลิตใช้เครื่องจักรที่ทันสมัย เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและสร้างความปลอดภัยในการทำงานให้กับพนักงาน การพัฒนากระบวนการประกันคุณภาพ ด้วยระบบการทดสอบขั้นสูง ได้รับการรับรองมาตรฐานห้องปฏิบัติการทดสอบ ISO/IEC 10725

“เราไม่เคยละเลยในการดูแลรักษาสิ่งแวดล้อม เทคโนโลยีที่เราเลือก มาใช้ในกระบวนการผลิต ช่วยลดการใช้พลังงานและลดการสร้างมลภาวะต่อสิ่งแวดล้อมและมีความปลอดภัย เพราะเราเห็นคุณค่าของทุกความทุ่มเทจากพนักงานทุกคน เราจึงใส่ใจในการพัฒนาศักยภาพของพนักงานอย่างจริงจัง และให้ความสำคัญต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน จากการบริหาร องค์กรอย่างมีคุณภาพ QTC จึงได้รับการรับรองคุณภาพต่างๆ เช่น ISO 9001 , ISO 14001 , OHSAS 18001 และรางวัลเกียรติยศอื่นๆอีกมากมาย ที่นำ ความภาคภูมิใจมาสู่เรา ด้วยพันธกิจของบริษัทที่มุ่งเน้นการตอบสนองต่อความ

ต้องการที่ท้าทายด้านการพัฒนาระบบไฟฟ้าของลูกค้า ภายใต้คุณภาพสากล

“เราสร้างนวัตกรรมในการออกแบบด้วยซอฟต์แวร์คอมพิวเตอร์ที่มีความแม่นยำสูงและเราประสบความสำเร็จในการพัฒนาหม้อแปลงไฟฟ้าประหยัดพลังงาน ที่จะช่วยประหยัดพลังงานไฟฟ้าได้มากกว่า 75 % เมื่อเทียบกับการใช้หม้อแปลงชนิดเดิม ด้วยบุคลากรที่มีคุณภาพและเทคโนโลยีเครื่องจักรที่ทันสมัย บวกกับความมุ่งมั่น ทุ่มเท และความสามารถในการตอบสนองต่อความต้องการของลูกค้า ทำให้เราเป็นแหล่งผลิตสินค้าของลูกค้าทั้งในประเทศและต่างประเทศทั่วโลก เรามุ่งมั่นที่จะมอบบริการให้กับลูกค้าด้วยทีมงานมืออาชีพ ทีมบริการหลังการขายที่พร้อมดูแลและบำรุงรักษาอย่างต่อเนื่อง รวมถึงทีมงานจัดส่งสินค้าที่มีความชำนาญ สามารถจัดส่งสินค้าได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ ด้วยคุณภาพแห่งความประณีตในทุกๆ ด้าน และมาตรฐานการทำงานที่เหนือระดับสากลควบคู่กับการพัฒนาคุณภาพสิ่งแวดล้อม และคุณภาพชีวิตผู้คนในสังคมไทย เราจะเป็นอีก 1 แรง ที่จะช่วยผลักดันเศรษฐกิจไทยให้ก้าวไกลอย่างยั่งยืน”

ผู้มีความสุข ย่อมได้รับความสุข จริงไหม ?

“ภาพในอดีต สิ่งที่ผู้บริหาร CEO ของบริษัท ท่านมีวิสัยทัศน์ที่จะทำให้เป็นองค์กรแห่งความสุข ท่านสร้างทุกสิ่งทุกอย่างเพื่อให้พนักงานอยู่ในที่ทำงานอย่างมีความสุข ภาพฝันของท่านคืออยากเป็นองค์กรแห่งความสุข มีห้องนอนกลางวันติดแอร์ มีห้องซ้อมดนตรี มีร้านค้าสวัสดิการราคาถูก ด้านกิจกรรมก็มีทุกอย่าง Happy Body ปัจจุบันก็มีเรื่องโยคะ มีแอโรบิคด้วย Happy Society Happy Relax ฯลฯ ครบทั้ง 8 Happy ล่าสุดเราได้รางวัลโรงงานสีขาวด้านยาเสพติด สิ่งที่เราวัดว่าพนักงานมีความสุขหรือไม่มีความสุข (ก่อนเข้าโครงการ) เราไปวัดที่ Engagement ตกลงไปเรื่อยๆ ใครจะเชื่อ องค์กรที่ CEO ทุ่มเททุกอย่าง สร้างทุกอย่างให้พนักงานมีความสุข แต่ Engagement ตก มันก็เป็นปัญหาให้ตัวใหญ่ ตัวเล็กในองค์กรต้องมาคิดว่าจะทำยังไง แล้ววันหนึ่งก็ได้รับอีเมลล์จาก สสส. โครงการส่งเสริมการเป็นองค์กรสุขภาวะใน

อุตสาหกรรมแฟชั่น พอได้เข้าร่วมโครงการ ก็มีการประกาศนโยบายสุขภาวะองค์กร ประกาศเจตนารมณ์ เราร่วมกันสร้างภาพฝันองค์กรขึ้นมา พนักงานมีความสุขที่ยั่งยืน เกิดความภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งของครอบครัว QTC และพร้อมแบ่งปันความสุขสู่สังคมภายนอก ภาพฝันนี้เราต้องทำให้สำเร็จ นิยามความสุขคือ งานมั่นคง คนมีกำลังใจ องค์กรยั่งยืน QTC สุขทุกรายละเอียด

“เราตั้งเป้าสร้างสุขในองค์กร 20 ปี เราที่ตั้งกติกาการอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุขในสังคม QTC เราก็กำหนดกระบวนการสร้างสุขเพื่อให้ตอบโจทย์ภาพฝันของเรา มีอยู่ 3 เรื่องที่เราจะทำ ทำเรื่องการจัดการองค์กร บริหารองค์กรตามแนวทาง Map HR และมาตรฐานต่างๆที่เกี่ยวข้อง และเราเปลี่ยนวิธีคิดของพนักงานให้สร้างสุขได้ด้วยตัวเอง และแบ่งปันสิ่งดีๆคืนสู่สังคม บริษัทกำหนดงบประมาณ 1.5 % ของกำไรสุทธิคืนสู่สังคม วิธีคิดในบริษัทของ QTC Happy Work Life ยึดอภิมโนใจใน QTC ภาพฝันเราบอกว่าอยากให้พนักงานเป็นส่วนหนึ่งของ QTC กิจกรรมแรกคือการเปิดใจให้กัน เทคนิคการเปิดใจให้กันเราได้เรียนรู้มาจากทางอาจารย์ที่ปรึกษาของโครงการ ก็เป็นการแบ่งกลุ่มทำกิจกรรม เราทำครบ 100 % ทั้งองค์กร พอพนักงานเปิดใจที่จะรับรู้โครงการ เราก็มีกิจกรรมความสุขวิ่งชนคน QTC เราใช้วิธีเชิงรุกเข้าไปในพื้นที่ ไปตีกลองร้องเพลง ไปเดินถือป้าย ไปเต้นให้ดู สิ่งที่ตอบรับกลับมาคือ การรับรู้ของเขามั่นใจซึ่งกว่าการที่เราส่งกระดาษให้เขาอ่าน ทำแบบนี้บ่อยๆ จนเขามีความรู้สึกริมเปิดใจ เริ่มอยากรู้ว่าโครงการแบบนี้มันดียังไง กิจกรรมผู้บริหารพบพนักงานเดือนละ 1 ครั้ง ก็จะมีแต่เรื่องเครียด พนักงานก็จะนั่งก้มหน้า ทีมนักสร้างสุขก็เลยมาคุยกัน เอาเทคนิควิธีในการสร้างบรรยากาศในกิจกรรมผู้บริหารพบพนักงาน

“เรามีกิจกรรมในการสร้างทีมก่อนที่จะเริ่ม เราหากิจกรรมแปลกๆใหม่ๆ มีรางวัลมาให้ พนักงานก็ได้เรียนรู้ผ่านกิจกรรมต่างๆและก็มีมาฟังผู้บริหาร เขาก็ได้ปรับทัศนคติในการที่จะคิดตาม เมื่อปลายปี 2558 ยอดขาย ยอดส่งของ QTC เกินเป้าหมาย เราตั้งเป้าหมายไว้ที่ 1,000 ล้าน แต่เราทำได้ 1,200 ล้าน แต่ก่อนเราอยากให้พนักงานมีความสุข พนักงานก็อยากมีความสุข นั่งรอคนนั้น

คนนี้จะมาทำให้เขามีความสุข เราจะทำยังไงให้เขาสร้างความสุขด้วยตัวของเขาเอง เราจะมียังไงให้ตัวเขาเองมีความสุข โดยที่เขาไม่ต้องไปรอให้คนอื่นมาทำให้เขามีความสุข ก็ได้ประโยชน์จาก Trainer ของเร่อีก 2 คนที่เข้าโครงการ เขาไปคิดทำหลักสูตร สุขสร้างได้ด้วยตนเองในบริบทของ QTC เป็นหลักสูตรเฉพาะ เพราะเราต้องเอาเรื่องราวของเรามาบอกเล่าให้กับพนักงาน เราจะจัดเป็นรุ่นๆ เราไม่ได้จัดทีเดียว กิจกรรมสุขสร้างได้ด้วย 5 ส. ประยุกต์ยังไงให้พนักงานซึมซับ 5 ส. เข้าไปในจิตวิญญาณของเขา ให้เป็นส่วนหนึ่งของชีวิตเขา เราเริ่มประยุกต์เข้ากับงาน เอาเทคนิควิธีการสอนหรือการทำความเข้าใจต่างๆ เข้ามาในการอบรมเรื่อง 5 ส. กิจกรรมสัปดาห์ความปลอดภัย และสร้างสุขภาวะองค์กร เริ่มเข้ามามีส่วนกับความปลอดภัยในการทำงาน

“หลังจากสัปดาห์สร้างสุขภาวะองค์กรขึ้น ท่าน CEO ก็เป็นคนเปิดงานให้เรา ลักษณะการทาก็เหมือนงานต่างๆ เราไปให้ธนาคารให้โรงพยาบาลให้ ผู้มีส่วนได้เสีย เข้ามาจัดบูท พนักงานในส่วนงานต่างๆก็นำเสนอผลงานตัวเองในงาน เราจัดด้วยกัน 3 วัน ผลการวัด Happy Index ตอนเข้าร่วมโครงการเราอยู่ที่ 57.43 % หลังจากเข้าร่วมโครงการ 79.05 % Happinometer ก่อนเข้าโครงการอยู่ที่ 59.96 % หลังจากเข้าร่วมโครงการอยู่ที่ 63.17 % Engagement ก็ขึ้นมาจาก 74.88 % ปัจจุบันได้ 76.46 % ผลิตภาพแรงงานเพิ่มขึ้น 74.54 % และผลิตภาพรวมองค์กรเพิ่มขึ้น 88.89 % จำนวน Kaizen เพิ่มขึ้นจากปี 2558 221 % มากกว่า 2 เท่า ปัจจุบันจำนวน Kaizen เยอะมาก

“สรุปกระบวนการที่สำคัญในการสร้างสุขในองค์กรของ QTC คือการที่ให้พนักงานสามารถรู้เท่าทันความสุขและความทุกข์ และสามารถจัดการความสุขและความทุกข์นั้นได้ด้วยตัวเอง มีหลักการที่สำคัญคือ มีหลักการสำคัญที่ผู้บริหารเชื่อและมุ่งมั่นสร้างการเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้น ก็คือ วิธีคิดเปลี่ยน (ไม่ใช่สอนให้เปลี่ยนความคิด แต่สอนให้รู้จักคิด) การกระทำเปลี่ยน (เมื่อคนรู้จักคิด มีวิธีคิดที่เป็นเหตุเป็นผล ย่อมส่งผลถึงการกระทำที่เปลี่ยนไป)

ผลลัพธ์เปลี่ยน (เมื่อเปลี่ยนการกระทำตามความคิดที่ดีที่ถูกแล้วก็ย่อมส่งผลต่อผลลัพธ์ที่เปลี่ยนไปจากเดิม)”

*Reflection

Room 2 Heath (สุขภาพใจ)

1. รู้สึกยังงัยกับ Happy Workplace บ้าง ?
2. คุณได้ประโยชน์อะไรจากการที่มาฟังกิจกรรมทั้ง 4 กิจกรรมที่ 4 บริษัทได้นำเสนอมา ?

คนที่ 1

- ที่มาวันนี้ ที่บริษัทไม่เคยมีกิจกรรมแบบนี้ ก็เลยเข้ามาดูว่าโดยรวมแล้วเขาทำกันยังงัยบ้าง เพื่อที่จะเอาไปประชาสัมพันธ์ในบริษัท ผลประโยชน์ที่ได้รับในวันนี้ ก็คงจะเอาไปต่อยอดเช่นกัน เพราะว่าเราก็มีพนักงานประมาณ 2,000 กว่าคน

คนที่ 2

- ทางบริษัทก็ดีใจที่ได้มีโครงการนี้ขึ้นมา เราติดตามของ สสส. มานานแล้ว ของบริษัทอินโดรามา ก็ได้เข้าร่วมประจำแล้ว แต่เรายังไม่ได้มีโอกาสเข้าร่วมเรื่องของ Happy Workplace ก็รู้สึกมีความสุขที่ Staff ทุกคนมอบให้

คนที่ 3

- ก็รู้สึกตื่นเต้น และแนวคิดจาก 4 บริษัทที่นำเสนอวันนี้ สามารถนำไปปรับใช้กับบริษัทที่ทำงานอยู่ได้เหมือนกัน เพราะพนักงานในระดับการผลิตบางส่วนซึ่งเขายังเครียดกับการทำงานอยู่ เราควรมีกิจกรรมให้เขาร่วมสนุกได้บ้าง

คนที่ 4

- ก็รู้สึกประทับใจ เพราะว่าบรรยากาศการทำงาน ทีมงาน Happy

Workplace ที่แต่ละบริษัทมานำเสนอ สัมผัสได้ว่าประสบความสำเร็จด้วยความที่ส่งทีมงานมา ทุกคนมีความตั้งใจและทุกคนมีแววตาและมีความสุขยามมาให้เรา ส่งผ่านทำให้เราที่มาสัมผัสวันนี้ได้รับกันทุกคน และส่วนตัวคิดว่ามันมีประโยชน์ ซึ่งมันมีเกร็ด มีเทคนิคอะไรหลายอย่าง และเราจะนำไปปรับใช้ให้เข้าที่เข้าทาง

คนที่ 5

- รู้สึกว่าความสุขสร้างได้จริงๆ อย่างที่ทำงานก็จะเป็นบริษัทเล็กๆ มีในองค์กรไม่กี่คน ก็มาได้วิธีการหรือมุมมองที่ดีเอาไปปรับใช้ในองค์กร

*แชร์เนส

ทุกท่านวันนี้ได้รู้จัก Happy Workplace กันแล้ว ได้เห็นตัวอย่าง นี่แค่เป็นส่วนหนึ่ง ส่วนเล็กๆของ Happy Workplace ยังมีอีกมากมาย 4 บริษัทนี้มารวมตัวกันเนื่องจากโครงการ Happy Workplace ทำให้ทุกๆคนเก่งขึ้น รวมตัวกัน เกาะกลุ่มกัน เพราะว่าเราเป็นองค์กรที่ทำเรื่องของ Happy Workplace แล้วเราสามารถเปิดรับได้ทุกอย่าง ไม่ปิดกั้น

Room 3

Atmosphere & Environment

บริษัท อนุสรณ์มหาชัยซูริมิ จำกัด

“เราได้เข้าร่วมโครงการสร้างเสริมสุขภาวะองค์กร โดยเราได้ทำงานร่วมกับมูลนิธิ Share และเราได้รับการสนับสนุนโครงการจาก สสส. บริษัท อนุสรณ์มหาชัยซูริมิ จำกัด เป็นบริษัทที่แปรรูปอาหารทะเลแช่แข็ง มีทั้งปลาป่นอาหารกระป๋อง วันนี้ที่บริษัทเราแต่งกายออกแนว Sport เพราะว่าบริษัทเราได้เล็งเห็นถึงการออกกำลังกาย และการออกกำลังกายนั้นเป็น Step แรกที่จะนำเราไปสู่อะไรอีกหลายอย่างในโครงการ Happy Workplace ซึ่งเราจะ

ให้ทุกท่านติดตามในตอนต่อไป

“ตอนนี้เรามีปัญหาหลักๆในองค์กรอยู่ 2 ประเด็นใหญ่ๆ ก็คือ ปัญหาการสื่อสารในองค์กรของเราไม่มีการเชื่อมต่อระหว่างกัน เกิดการผิดพลาดในการทำงาน และส่งผลไปยังบรรยากาศในที่ทำงานไม่มีความสุข และมีการกล่าวโทษซึ่งกันและกัน ปัญหาหลักๆ อีก 1 ปัญหาก็คือเรื่องการผ่อนคลายในทำงาน พนักงานของเราเย็นทำงานนานกว่า 2 ชั่วโมง ทำให้เกิดการเมื่อยล้า ไม่ผ่อนคลายในการทำงาน ในออฟฟิศก็เช่นกัน เกิดความเบื่อหน่ายในหน้างานก็เลยทำให้เกิดความผิดพลาด ความสัมพันธ์ในองค์กรก็น้อยลงด้วย จากปัญหาหลักๆ สองปัญหาที่เรานำเสนอมานี้ เราได้เล็งเห็นว่าก่อนที่จะเข้าโครงการ Happy Workplace จะเติมเต็มความสุขในองค์กรของเรา ไม่ว่าจะเป็นพื้นที่ทำงานหรือบรรยากาศในที่ทำงานของเรา เรามีการ Relax ระหว่างกัน เรามีการสื่อสารที่ดีระหว่างกัน เราใช้ Happy Morning Talk & Happy Relax ทำให้บรรยากาศในที่ทำงานของเราและพนักงานของเรามีสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกัน และองค์กรของเราก็มีชีวิตชีวามากขึ้น

“สุดท้ายก็สร้างผลผลิตให้ Productivity ของเราดีขึ้นตามลำดับ นอกจากโครงการนี้แล้วเรายังทำอีกหลายๆโครงการ ไม่ว่าจะเป็นโครงการออมเงิน โครงการปลูกผักริมรั้ว โครงการใช้น้ำรีไซเคิล โครงการทั้งหลายทั้งปวงเหล่านี้ ส่งผลให้พนักงานของเรามีความสุขและมีความรู้สึกภาคภูมิใจ ต้องการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรเราด้วย”

บริษัท เจนเนอร์รัล คอมพิวเตอร์ จำกัด

“บริษัทของเราปีนี้ตั้งมาเป็นปีที่ 30 แล้ว เราเป็นผู้นำของการพิมพ์กระดาษต่อเนื่อง และเรามีลูกค้าประมาณ 3,000 ราย ทั้งในภาครัฐและเอกชน และมี Staff ประมาณ 250 คน และเรามีกำลังการผลิตประมาณ 650 ตัน/เดือน ผลิตภัณฑ์ของเราก็จะมีพวกซองจดหมาย สลิปเงินเดือน สติกเกอร์

และใบเสร็จรับเงินต่างๆ นโยบายก็คือผู้บริหารต้องการให้พนักงานทุกคนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น เด็บโตก้าวหน้าไปพร้อมๆ กันกับบริษัท และผู้บริหารเชื่อว่าการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพและปฏิบัติหน้าที่ไปในแนวทางเดียวกันจะทำให้เราประสบความสำเร็จ และที่สำคัญการร่วมมือกันช่วยแก้ไขปัญหา ไม่ตำหนิผู้อื่น จะเป็นส่วนช่วยในการทำให้อบรมอากาศในการทำงานดีขึ้น”

นิยามความสุขขององค์กร

- GNR
- ความคิดสร้างสรรค์
- ยิ้มให้กัน
- ปั่นความสุข

“ผลลัพธ์ที่คาดหวังในการทำโครงการ Happy Workplace คือการยกระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพวกเรา การบริการที่ดี สร้างสรรค์คุณภาพ การเปลี่ยนแปลงที่ยั่งยืน เราอยากพัฒนาให้ทุกคนมีความสุขอย่างต่อเนื่อง มีรอยยิ้ม มีการแบ่งปันและการให้โอกาส ผิดพลาดอะไรมาเราพร้อมที่จะแก้ไข ผลผลิตมากขึ้น ลดการสูญเสียน้อยลง ความมั่นคงในการใช้ชีวิตและครอบครัวที่ดีขึ้น เรามีทีมงานสร้างสุข มีทีมปฏิบัติการ ทีมองค์ความรู้ ทีมประชาสัมพันธ์ ทีมประเมินผล มีโครงการหัวใจอาสา คือพร้อมที่จะทำให้กับสังคมข้างนอก เราจะมอบให้ภายนอกได้เราต้องมีความสุขภายในองค์กรก่อน”

มูลเหตุจูงใจในการทำ 5 ส.

ปัญหาในที่ทำงาน

- เกือบของมากเกินไปจนจำเป็น
- จัดเก็บไม่แยกแยะ
- พื้นสกปรก
- สภาพแวดล้อมไม่ดี
- เกิดความขัดแย้งภายในองค์กร

“ผลสำรวจของ Map HR ในหัวข้อ Atmosphere จะต่ำเป็นอันดับ 3 ของ Map HR เราก็เริ่มต้นด้วยตัวนี้ว่าจะทำอย่างไรให้บรรยากาศในองค์กรดีขึ้น และผู้บริหารก็มีแนวคิดในส่วนของ 5 ส. ทำให้ตัวนี้เพิ่มขึ้น”

Room 3

บริษัท เอเวอร์กรีน เคมีคอล (ประเทศไทย) จำกัด

“บริษัทของเราเป็นบริษัทที่ผลิต Stabilizers เราจะใช้ในอุตสาหกรรมท่อน้ำ ซึ่งผู้บริหารได้ให้นโยบายว่า เวลาทำงานของพนักงานมักจะประมาณ 8 ชั่วโมง ซึ่งเราใช้เวลาอยู่กับที่ทำงานมากกว่าที่บ้าน เพราะฉะนั้นความสุขของเรามากจะต้องอยู่ในที่ทำงานด้วย ไม่ใช่อยู่แต่ที่บ้านอย่างเดียว ประเด็นที่ 2 ก็คือ บริษัทของเรานั้นจะต้องมีทั้งความสุข ความรัก ความผูกพัน ความเอื้อเฟื้อ เพื่อแผ่และความมีน้ำใจให้แก่กันและกัน ซึ่งโครงการ Happy Workplace โครงการนี้จะเป็นโครงการหนึ่งที่จะทำให้เกิดเหตุการณ์เหล่านี้ขึ้น โดยที่สุดท้ายพวกเราจะต้องเติบโตไปด้วยกันอย่างมั่นคงและยั่งยืน และมีทีมต่างๆ ทีมประชาสัมพันธ์ ทีมความรู้ และทีมประเมินผล ภาพฝันขององค์กรของเราสรุปออกมาได้เป็นประเด็นง่ายๆ ก็คือ อย่างแรกองค์กรของเราจะเน้นไปที่ตัวของพนักงาน รวมถึงครอบครัวของพนักงานด้วย จะตอบโจทย์ในด้านการเงินของพนักงาน และส่วนของสภาพแวดล้อมและชุมชน นิยามความสุขของพวกเราคือ มีความสุข สมดุล มั่นคง ยั่งยืน

“หลังจากที่ทีมแฮร์รี่ได้เข้ามา Advice เราแล้ว เราก็ได้ทำการประเมิน Happinometer (ตัวชี้วัดความสุขระดับบุคคล) เราได้ทำการประเมินความสุขขององค์กร เราใช้ Map HR 1.สุขด้วยบรรยากาศในที่ทำงาน 2.สุขด้วยกระบวนการสร้างสุข 3.สุขด้วยสุขภาพกาย สุขภาพใจ หลังจากที่เราได้มีการประชุมทีมงานของเราแล้ว เราตัดสินใจว่าเราจะต้องทำการแก้ไขตนเองก่อน “สิ่งที่ Evergreen ได้ทำคือการสร้างบรรยากาศในการทำงาน เพื่อที่จะทำให้ผลลัพธ์ขององค์กรกลับมาดีขึ้นเหมือนเดิม ดังสโลแกน คนสำราญ งานสำเร็จ

Work Life Balance (พวกเรา Evergreen มีความสุข สมดุล มั่นคง ยั่งยืน)”

บริษัท ซีพีเอฟ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน)

“CPF คืออุตสาหกรรมแปรรูปจากเนื้อไก่ จากฟาร์มมาตรฐานสู่อาหารปลอดภัย ด้วยการผลิตที่ทันสมัยและเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ลูกไก่เนื้อจะได้รับการดูแลอย่างดีในโรงเรือนระบบปรับอากาศด้วยการระเหยของน้ำ ซึ่งสามารถควบคุมอุณหภูมิภายในโรงเรือนให้เหมาะสมกับการเจริญเติบโตของไก่เนื้อตลอดเวลา มีการควบคุมสภาวะแวดล้อมด้วยระบบคอมพิวเตอร์ไก่เนื้อทุกตัวอยู่สบาย แหล่งอาหารเพียงพอที่จะเจริญเติบโตเร็วตามคุณลักษณะที่ดีของสายพันธุ์ CPF ประเทศไทยให้ความสำคัญกับการดูแลไก่เนื้อตามหลักสวัสดิภาพสัตว์ตลอดเวลา เมื่อถึงระยะจับ จะดำเนินการอย่างนุ่มนวลขนส่งด้วยรถที่ออกแบบเฉพาะ ไม่ทำให้ไก่บาดเจ็บ ควบคุมการเดินทางของรถผ่านระบบดาวเทียม เพื่อไปถึงที่หมายตรงเวลา ไก่เนื้อที่ได้เข้าสู่ขั้นตอนการผลิต จะได้รับการดูแลอย่างดี ให้ไก่สนุก ไม่ตื่นตกใจ ก่อนลำเลียงเข้าเชือดตามพิธีกรรมทางศาสนาอิสลาม จะนำพาไก่เข้าสู่เครื่องลวก เครื่องถอนขน และเครื่องล้างเครื่องใน โดยมีนายสัตวแพทย์จากกรมปศุสัตว์เฝ้าตรวจสอบและรับรองความปลอดภัยตลอดเวลา มีระบบฉีดน้ำเพื่อทำความสะอาดซากไก่ทั้งภายในและภายนอก ไก่ทุกตัวจึงสะอาด ปราศจากการปนเปื้อน แขนน้ำเย็นที่อุณหภูมิต่ำกว่า 4 องศาเซลเซียส เพื่อรักษาความสดและหยุดยั้งการเจริญเติบโตของแบคทีเรียในเนื้อไก่ ไก่ที่ลวกอุณหภูมิแล้วจะเข้าสู่ขั้นตอนการตัดแยกชิ้นส่วนหรือห้องที่ควบคุมอุณหภูมิตลอดเวลา จากนั้นระบบสายพานจะลำเลียงชิ้นส่วนที่ตัดแต่งแล้ว เข้าสู่ระบบคัดขนาดอัตโนมัติ ที่สามารถคัดแยกน้ำหนักได้อย่างแม่นยำ และลดการสัมผัสเนื้อไก่ บรรจุด้วยเครื่องจักรอัตโนมัติลดโอกาสเสี่ยงจากการปนเปื้อนที่จะเป็นอันตรายผ่านเครื่องตรวจจับสิ่งแปลกปลอม เพื่อให้มั่นใจว่าปลอดภัยการปนเปื้อนในผลิตภัณฑ์ เนื้อไก่อีกส่วนหนึ่งจะเข้าสู่ขั้นตอนการปรุงสุกด้วยกระบวนการผลิตที่ถูกสุขลักษณะและทันสมัยตาม

กรรมวิธีต่างๆ ได้แก่ ทอด นึ่ง ย่าง ผลิตภัณฑ์ปรุงสุกจะถูกลำเลียงเข้าเครื่อง
ทันที เพื่อลดอุณหภูมิสินค้าให้เหลือ -18 องศาเซลเซียส เป็นการรักษารสชาติ
และคุณภาพของผลิตภัณฑ์ให้คงความสดใหม่ ก่อนผ่านเข้าสู่ขั้นตอนการชั่งน้ำ
หนักและบรรจุด้วยเครื่องจักรอัตโนมัติ ผ่านเครื่องตรวจจับป้องกันโลหะแปลก
ปลอมและผ่านเครื่องเอ็กซเรย์เพื่อตรวจจับสิ่งปนเปื้อนชนิดอื่นๆ ที่อาจจะปะปน
ในผลิตภัณฑ์ จากนั้นจะถูกจัดส่งเข้าสู่คลังสินค้าที่ระบบการจัดเก็บอัตโนมัติ
เพื่อรอผลการตรวจวิเคราะห์ขั้นสุดท้ายจากห้องปฏิบัติการ ก่อนจัดส่งด้วยรถ
ควบคุมอุณหภูมิส่งจำหน่ายต่อไป CPF ประเทศไทยมีมาตรฐานการผลิตที่
ให้ความสำคัญด้านความปลอดภัยและมีความรับผิดชอบต่อสังคมทุกภาคส่วน
อย่างแท้จริง โดยมีงานวิจัยและพัฒนาผลิตภัณฑ์ให้มีคุณภาพมาตรฐานตรงตาม
ความต้องการของผู้บริโภคอยู่เสมอ มีห้องปฏิบัติการอัตโนมัติ ได้มาตรฐาน
ตรวจสอบทั้งวัตถุดิบก่อนนำมาผลิต และผลิตภัณฑ์อาหารสำเร็จรูปก่อนนำ
ออกจำหน่าย

“มีระบบการผลิตน้ำสะอาด ตรวจสอบคุณภาพอย่างเข้มงวดก่อนนำ
เข้าสู่กระบวนการผลิต ส่วนน้ำใช้จากกระบวนการผลิตต้องนำเข้าบำบัดใน
ระบบที่มีประสิทธิภาพ ตรวจสอบค่ามาตรฐานด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ที่
แสดงค่าปัจจุบันที่เชื่อมโยงกับกรมโรงงานอุตสาหกรรมตลอดเวลาจนมั่นใจ
จึงปล่อยสู่ภายนอก ลดการปลดปล่อยก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์ โดยใช้ระบบ
พลังงานไฟฟ้าร่วม ผลิตไฟฟ้าใช้ภายในโรงงาน โดยการนำพลังงานความร้อน
ส่วนเกินมาผลิตไอน้ำป้อนเข้าสู่ส่วนการผลิตอาหารแทนการใช้เชื้อเพลิง และ
ลดการดึงคาร์บอนใต้ดินและปลดปล่อยก๊าซเรือนกระจกด้วยการนำน้ำมันพืช
ใช้แล้วมาผลิตไบโอดีเซลใช้กับยานพาหนะของโรงงาน ด้วยมาตรฐานการผลิต
ที่เคร่งครัดส่งผลให้ CPF ประเทศไทยได้รับรองมาตรฐานระดับสากล โดยการ
ได้รับอนุญาตให้ติดฉลากคาร์บอนรับรองมาตรฐานการผลิตที่เป็นมิตรกับสิ่ง
แวดล้อม

“CPF ประเทศไทย ภูมิใจที่ได้เป็นผู้ผลิตอาหารด้วยระบบการผลิตอัน

ทันสมัย ปลอดภัย ใส่ใจสิ่งแวดล้อม เป็นผลิตภัณฑ์อาหารที่มีคุณค่าสำหรับผู้บริโภคทั่วโลกอย่างแท้จริง บริษัทของเราเปิดดำเนินการมาประมาณ 30 ปีแล้ว อยู่ที่อำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี ผลิตภัณฑ์เราจำหน่ายทั้งภายในและภายนอกประเทศ ผลิตภัณฑ์ของ CP รับประกันเรื่องของคุณภาพความอร่อยไว้ก่อนที่เราจะมาบริโภคเขาก็มีความสุขตั้งแต่การกินอาหาร อยู่ที่ยื่นๆ ทุกคนต้องการมีความสุข เพราะฉะนั้นเราจะเห็นได้ว่าในอดีตเราจะกินไก่ ไก่จะมีความสุขก่อนที่จะเสียชีวิต แต่ไก่ของเรามีความสุข ไม่รู้สึว่าจะต้องตาย เพราะฉะนั้นเราต้องทำวันนี้ให้มีความสุข สโลแกนของเราก็คือ CPF สร้างงาน พนักงานสร้างสุข ชุมชนไม่มีทุกข์ มีสุขทั้งครอบครัว

“Map HR จะเห็นได้ว่า ก่อนหน้านี้ CPF ของเราทำมาก่อนประมาณปี 2557 โดยที่เราเดินของเราเองยังไม่ได้มาร่วมกับ สสส. เราก็ทำของเรามาแล้วระยะหนึ่ง มิติที่ 2 คือสุขด้วยบรรยากาศในการทำงานของเราต่ำลง และสุขด้วยทางกายใจที่ต่ำลง เราวิเคราะห์ความสุขภาพรวมขององค์กรเรา เราจะมีจุดอ่อนและจุดแข็งขององค์กรเรา และก็มาวิเคราะห์ว่าจุดอ่อนขององค์กรเราคืออะไรบ้าง และจุดแข็งคืออะไรบ้าง ตัวที่เราจะต้องมาทำก็คือความสุขในการทำงานที่เรามองว่ามันต่ำ และเราก็มาใช้ Happinometer ในการวัดความสุขในองค์กรของเรา เราก็จะเห็นได้ว่ามีอยู่ 2 ส่วน ที่มีประเด็น ก็คือ Happy Money กับ Happy Relax ที่เรามีปัญหาอยู่ การจะทำอะไรก็แล้วแต่มันต้องเริ่มมาจากหัวก่อนก็คือผู้บริหาร เพราะฉะนั้นเราก็เลยมองว่าการทำอะไรต้องมีความสุข

“การประชุมเราจะประชุมกันทุกวันเสาร์ทุกสัปดาห์ ผู้เข้าประชุมจะเป็นตั้งแต่ Manager ผู้จัดการฝ่ายผลิต ผู้จัดการฝ่ายทุกฝ่าย ฝ่ายวิชะ ฝ่าย QC ฝ่ายวางแผน ฝ่ายการตลาด ทุกฝ่ายที่จะต้องเข้าร่วม และหลังจากประชุมเสร็จก็นำไปถ่ายทอดให้กับทีมงาน เราต้องควบคุมเรื่องของเวลาการประชุม ต้องกำหนดทุกอย่างให้เป็นขั้นเป็นตอน

“CP เราเป็นองค์กรใหญ่ มีพนักงานเกือบ 7,000 คน การดูแลหรือการจะทำกิจกรรมอะไรไม่ใช่เรื่องง่าย แต่ทั้งนี้ทั้งนั้นคือผู้บริหารไม่เคยจะหยุดยั้งเรื่องนี้ อียากให้พนักงานมีความสุข ตรงนี้ก็อยากให้ทุกองค์กรนำไปใช้ เพราะมันได้ประโยชน์จริงๆ เราทำมาจนถึงวันนี้ประสบความสำเร็จเป็นอย่างยิ่ง”

*สรุป 4 บริษัท

1.บริษัท อนุสรณ์มหาชัยซูริมิ จำกัด

ปัญหา

- การสื่อสารในองค์กร
- ไม่ผ่อนคลายในหน้างาน

กิจกรรมสร้างสุข

- Happy Relax

2.บริษัท เอเวอร์กรีน เคมิคอล (ประเทศไทย) จำกัด

ปัญหา

- สัมพันธภาพในองค์กร

กิจกรรมสร้างสุข

- เติมน้ำใจ เติมความรู้สู่เพื่อนพนักงาน

3.บริษัท เจนเนอรัลคอมพิวเตอรส์ จำกัด

ปัญหา

- เกือบของมาก/ไม่เป็นระเบียบ
- ความขัดแย้งในองค์กร

กิจกรรมสร้างสุข

- กิจกรรม 5 ส.

4.บริษัท ซีพีเอฟ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน)

ปัญหา

- สัมพันธภาพในองค์กร

กิจกรรมสร้างสุข

- 10 วิธีทรงพลัง

ทุกบริษัทใน 4 บริษัท เราก็ประสบปัญหาคล้ายๆกัน ภาวะบรรยากาศในการทำงาน ภาวะส่วนบุคคลในเรื่องของ Relax เป็นการผ่อนคลายในงาน Morning Talk ไม่เพียงแต่จะเป็นการสื่อสารอย่างเดียว ทุกที่เป็นเหมือนกันหมด ชีวิตทำงานบรรยากาศจะไม่ค่อยดี

*Reflection

คนที่ 1

รู้สึกอย่างไรบ้าง ?

- รู้สึกดี ได้รู้จักเพื่อนหลายๆที่ หลายๆบริษัท ได้รู้ถึงบรรยากาศในที่ทำงานแต่ละบริษัทที่ไม่เหมือนกัน

ได้ประโยชน์อะไรบ้าง ?

- ก็จะนำสิ่งดีๆที่ได้รับไปปรับปรุงในองค์กร

คนที่ 2

รู้สึกอย่างไรบ้าง ?

- ได้รับข้อมูลมากมาย

ได้ประโยชน์อะไรบ้าง ?

- จะนำประโยชน์กลับไปใช้ที่บริษัท (ตอนนี้ยังไม่ได้เข้าร่วมโครงการ)

คนที่ 3

รู้สึกอย่างไรบ้าง ?

- กิจกรรมนี้เห็นความสุขได้จริง สัมผัสได้จริง แต่ละองค์กรจะหาสุขใครสุขมัน ซึ่งต้องค้นหาความสุขขององค์กรของท่านให้เจอได้ประโยชน์อะไรบ้าง ?
- เมื่อคนมีความสุข ผลผลิต Productivity ก็เพิ่มขึ้น มีคุณภาพและประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพของคนก่อให้เกิดประสิทธิภาพของงาน

สัมภาษณ์ผู้เข้าร่วมงาน

คนที่ 1 กิจกรรมมีทั้งฝึกสมาธิและออกกำลังกายต่างๆ ก็ทำให้รู้สึกกระปรี้กระเปร่า และอยากจะทำกิจกรรมอื่นๆ ต่อไป ความรู้ที่ได้วันนี้ก็คิดว่าสามารถเอาไปประยุกต์ใช้กับหน่วยงานได้ในเรื่องของการฝึกสมาธิก่อนการทำงาน ให้ทำประสิทธิภาพในการทำงานมีมากขึ้น ก็จะส่งผลให้คุณภาพของงานดีขึ้น

คนที่ 2 วันนี้ได้ความรู้มากมายตั้งแต่เช้า มีการแนะนำเรื่องการทำงาน เรื่องสถานที่ทำงาน คนเป็นยังไง สิ่งแวดล้อมเป็นยังไง เราต้องปรับตัวยังไงในยุคสมัยที่ทุกอย่างอยู่ในโลกของโซเชียลหมดแล้ว วันนี้ที่มาก็ประทับใจตั้งแต่ทีมงานให้ความรู้ วันข้างหน้าต้องเจอแน่กับสังคมคนไทยและของประเทศไทย และถ้าเป็นไปได้จะนำไปประยุกต์ใช้ในองค์กร ซึ่งงานจะสำเร็จได้ทุกคนต้องร่วมมือร่วมใจกันทำงานเป็นทีม สำคัญที่สุดคือทุกคนมีส่วนร่วมและเจ้านายต้องให้ความสำคัญ

คนที่ 3 วันนี้ได้ประโยชน์มาก แต่ละบริษัทที่มาก็สามารถปรับใช้กับพนักงานได้ บางครั้งผู้บริหารก็ให้ความสนใจกับกิจกรรมพวกนี้ แต่ทางพนักงานอาจจะเริ่มที่ฝ่ายบุคคลก็ได้ ต้องเริ่มที่จะคิดริเริ่มขึ้นมา การสร้างเสริมกิจกรรมในงานผลิต บางทีพนักงานอาจจะเครียดหรือมีปัญหาที่เราไม่รู้ ถ้าเราสามารถสอดแทรกกิจกรรมพวกนี้เข้าไปได้ สามารถทำให้พนักงานผ่อนคลาย

คล้าย งานการผลิตอาจจะดีขึ้นหรือว่าเขาอาจจะมีสุขภาพจิตที่ดี ไม่เครียดกับการทำงาน

คนที่ 4 ที่สามารถนำมาปรับใช้กับองค์กรได้ก็คือ การทำงานที่สามารถเข้างานได้ตั้งแต่ 7 โมง – 9 โมง ทำงานแค่ 8 ชั่วโมง มองว่าไม่ได้ยากเกินไปที่สามารถนำมาปรับใช้กับองค์กรได้

คนที่ 5 รู้สึกมีความสุข ได้รับความสุขกลับไปตามชื่อของงานบรรยากาศในงานทุกคนมีความเป็นกันเองมาก แม้ว่าจะมาเป็นครั้งแรก แต่รู้สึกมีความสุขและสนุกมากๆ ประโยชน์ที่จะนำไปใช้ก็คือ Happy Relax คือส่งเสริมให้พนักงานมีการ Relax ระหว่างการทำงาน อาจจะช่วยให้การทำงานมีประสิทธิภาพที่ดีขึ้น

Room 4 (Process)

บริษัท ซิลิค คอร์พ จำกัด

“จากธุรกิจเล็กๆ ที่เราวางตลาดผู้ผลิตรองเท้าและเครื่องหนังระดับท้องถิ่น จนเติบโตเป็นบริษัทชั้นนำที่มีมาตรฐานสากล ทำให้เป็นที่ยอมรับและได้รับความไว้วางใจจากบริษัทชั้นนำในอุตสาหกรรมต่างๆ ทั้งในประเทศและต่างประเทศ วิสัยทัศน์ของเราคือ การมุ่งสู่ความเป็นผู้นำในเทคโนโลยีอุตสาหกรรมครบวงจรระดับโลกด้วยนวัตกรรมที่ล้ำสมัย โดยมีพันธกิจที่จะสร้างนวัตกรรมที่สมบูรณ์แบบ เพื่อทุกคุณภาพชีวิตอย่างยั่งยืน ในปี 2524 จัดทะเบียนบริษัทอย่างเป็นทางการโดยใช้ชื่อว่า Selic Chemical Industry จำกัด โดยเริ่มผลิตและจำหน่ายกาวยาง ปี 2551 เราได้ขยายตลาดไปยังทวีปแอฟริกา ซึ่งเป็นตลาดใหม่ที่มีความน่าสนใจ ปี 2555 เราได้ทำการรวบรวมบริษัท Selic Chemical จำกัด และบริษัท อีวา เมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด เป็นบริษัท Selicop จำกัด ปี 2558 Selic สามารถผลิตสินค้ากลุ่มกาวยางเทคโนโลยีขั้นสูง นับเป็นผู้

ผลิตรายแรกและรายเดียวในประเทศ ที่สามารถผลิตรถชนิดนี้ได้เอง อีกทั้งบริษัทได้รับการคัดเลือกให้เป็น 1 ใน 10 ของบริษัทจากทั่วประเทศ และได้รับรางวัลประกาศเกียรติคุณจรรยาบรรณดีเด่นจากหอการค้าไทย และรางวัลสถานประกอบการปลอดภัยเฉลิมพระเกียรติ โครงการของสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี ในปี 2559 Selic ได้รับรางวัลอุตสาหกรรมดีเด่นจากกรมส่งเสริมอุตสาหกรรมอีกด้วย

“ท่านลองมองไปรอบๆ ตัว ไม่ว่าจะเป็นรองเท้าที่ท่านกำลังสวมใส่ แก้วน้ำ โซฟาที่ท่านกำลังนั่ง ฉากบนขบวนรถไฟที่ท่านกำลังดื่ม หรือแม้กระทั่งรถยนต์ที่ท่านขับในทุกวันนี้ ล้วนต้องใช้การในกระบวนการผลิตทั้งสิ้น เรียกได้ว่า การอยู่ใกล้ๆ เรามากกว่าที่ท่านคิด ลองคิดตามดูว่าในการประกอบรถยนต์หนึ่งคัน ต้องใช้การรวมกันทั้งหมดกี่ประเภท และในปริมาณมากน้อยแค่ไหน เริ่มตั้งแต่การใช้การเพื่อติดขอบไฟหน้าและไฟท้ายของรถ การสำหรับติดกระจกหน้า กระจกหลัง การติดสายไฟในโครงรถ การเชื่อมต่อติดส่วนประกอบโครงสร้างรถ การสำหรับติดโคมไฟกับโครงที่นั่งของเบาะเพื่อยึดให้เป็นชิ้นเดียวกัน รวมไปถึงส่วนภายในตัวรถก็มีการใช้การเช่น ผ้าหุ้มเบาะ ผ้าหนัง พรหมปูพื้นรถ คอนโซลหน้า ประตูก็มีการใช้การ เราจำเป็นต้องใช้เทคโนโลยีขั้นสูงเพื่อพัฒนาการที่มีหลากหลายประเภท และถูกใช้งานในหลากหลายอุตสาหกรรม นวัตกรรมจึงเป็นหัวใจในอุตสาหกรรมการ



“ที่ Selic ผลิตภัณฑ์กาวของเรามีทั้งหมด 4 กลุ่ม คือ 1.กาว Solvent มีตัวทำละลายเป็นน้ำมันหรือสารระเหย 2.กาวน้ำมีตัวทำละลายเป็นน้ำ มีสถานะเป็นของเหลว 3.กาวร้อนหรือกาวเทอร์โมพลาสติก (Hot melt) ไม่มีส่วนผสมของตัวทำละลายอยู่ในสถานะของแข็ง 4.กาวที่มีการทำปฏิกิริยาทางเคมี Selic มีเครื่องมือเครื่องจักรที่ใช้ในการผลิตสินค้าที่ทันสมัย สามารถรองรับการเติบโตตามความต้องการของตลาดที่กำลังขยายตัวมากขึ้นได้เป็นอย่างดี ด้วยกำลังการผลิต 760 ตัน/เดือน หรือ 9,120 ตัน/ปี ภายใต้การดำเนินงานที่มีการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ โดยมีการควบคุมและตรวจสอบคุณภาพสินค้าอย่างสม่ำเสมอ หัวใจสำคัญที่สุดของ Selic คือศูนย์วิจัยและพัฒนาการที่สมบูรณ์แบบ ครบครันด้วยเทคโนโลยีที่ทันสมัยในเอเชีย พร้อมทั้งศักยภาพบุคลากรที่มากด้วยประสบการณ์และความคิดสร้างสรรค์ มีความเข้าใจในธรรมชาติของกาว ทำให้เราพัฒนานวัตกรรมใหม่ๆ ตอบโจทย์ทุกความต้องการของตลาดในฐานะผู้นำอุตสาหกรรมกาวที่ลูกค้าไว้วางใจ จากการวิเคราะห์ขององค์กรคาดว่าสถานะตลาดของโลกในปี 2558 ถึงปี 2563 มูลค่าตลาดกาวโลกจะเติบโตขึ้นจาก 47,378,000 ล้านเหรียญสหรัฐ เป็น 59,748,000 ล้านเหรียญสหรัฐ คิดเป็นอัตราเติบโตเฉลี่ยต่อปีร้อยละ 4.72 % ที่น่าสนใจคือตลาดกาวในเอเชีย มีแนวโน้มที่จะเติบโตขึ้นอีกมากเมื่อเทียบกับตลาดอื่นๆ เพราะหลายธุรกิจได้หันมาให้ความสนใจการลงทุน สร้างฐานการผลิตสินค้าในแถบประเทศอาเซียนมากขึ้น บวกกับการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจในแต่ละประเทศ ในด้านระบบคุณภาพเราได้รับการรับรอง ISO 9001 ISO 14001 OHSAS 18001 ISO 22000 เป็นตัวประกันคุณภาพของสินค้าเรา นอกจากนี้เรายังได้รับการรับรองให้เป็นอุตสาหกรรมสีเขียวหรือโรงงานสีเขียวลำดับที่ 3 โดยกระทรวงอุตสาหกรรมอีกด้วย เพราะเราไม่เคยหยุดนิ่งที่จะพัฒนาบุคลากรและขนขวายนวัตกรรมใหม่ๆ เราจึงได้รับความไว้วางใจจากกลุ่มผู้ใช้กาวทั่วโลก ส่งผลให้อัตราการเติบโตและผลประกอบการของเราสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง จึงมั่นใจได้ว่า Selic จะก้าวขึ้นสู่ความเป็นผู้นำในการวิจัยและพัฒนานวัตกรรมกาวและในการผลิตกาวด้วยระบบที่ทันสมัยระดับภูมิภาคและระดับโลกในอนาคต”

ธรรมเนียม 10 ข้อในการอยู่ร่วมกัน

1. อดอึดหักทลายเมื่อพบหน้ากัน กล่าวสวัสดี ขอบคุณ ขอโทษ
2. รู้สียัพทศน์ พันธกิจ ค่านิยม วัตถุประสงค์
3. ฟังกันมากขึ้น เปิดใจรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน
4. พุดจาใจเพราะ พุดแต่สิ่งดีดี ไม่ดีไม่พุด
5. เรื่องที่เกี่ยวกับผู้ใหญ่หรือเรื่องที่ควรปรึกษากัน ควรคุยแบบตัวต่อตัว แทนการส่งเมลล์
6. ร่วมมือและมีส่วนร่วมในกิจกรรม
7. เปลี่ยนจากนิินทาเป็นชม เปลี่ยนจากด่าเป็นช่วย
8. ถ้ามีเรื่องอะไรที่ไม่เข้าใจหรือไม่สบายใจ ควรหาวิธีเคลียร์แบบใช้สติให้เร็วที่สุด
9. รับรู้และปฏิบัติตามกฎระเบียบของบริษัท
10. ปฏิบัติตามธรรมเนียมบุญบ้านอดอึด

“ทุกๆ บ่ายสอง พนักงานทุกคนก็จะออกมาทำกิจกรรม Selic Dance กัน โดยให้พนักงานแต่ละท่านมายืนตรงพื้นที่ว่างของตนเองในแผนกเพื่อทำกิจกรรม นอกจากนี้ในแต่ละวัน พนักงานยังสามารถไปพุดคุยแสดงความคิดเห็นทำกิจกรรมโครงการอื่นๆ ได้ เมื่อทุกคนปฏิบัติตามธรรมเนียมบุญบ้านอดอึดแล้ว ทุกคนก็จะอยู่อย่างเข้าใจกัน มีความสุขด้วยกระบวนการสร้างสุขของบ้านอดอึด เมื่อถึงงานเลี้ยงสังสรรค์ประจำปีเราก็จะมีการแจกรางวัล นั่นก็คือ Selic Happy Model

“ปัญหาที่เราพบ โดยส่วนมากทุกวันนี้พนักงานเราทำงานกันเยอะขึ้น ก็คือทำให้เราพบปะ พุดจากกันน้อยลง และบริษัทเรากำลังเติบโตขึ้นเรื่อยๆ ตอนนี้เรากำลังเข้าสู่บริษัทมหาชน ซึ่งวันที่ 18 นี้เราจะเริ่มขายหุ้นเป็นวันแรก ทำให้พนักงานทุกคนมีภาระหน้าที่มากขึ้น ดังนั้นเราจึงมองว่าการสร้างสุขความจริงแล้วมาจากตัวเราเอง มากจากทุกๆ คนช่วยกัน ดังนั้นเราจึงได้ทำ

ธรรมนูญองค์กรขึ้นมา ซึ่งถือเป็นวัฒนธรรมองค์กรของเราด้วย และจากที่ประเมิน Happy Index มา เราพบปัญหาก็คือ เราไม่มีระบบและไม่มีผู้รับผิดชอบ ผู้สนับสนุนทำให้เกิดความสุข ดังนั้นเราจึงได้สร้างทีมบ้านอมยิ้มขึ้นมา 4 ทีมด้วยกัน ก็คือจะมีทีมประเมิน ทีมประชาสัมพันธ์ ทีมปฏิบัติการ ทีมองค์ความรู้ และหลังจากนั้นเราก็ได้มีธรรมนูญมาใช้ร่วมกัน ทำให้บรรยากาศในการทำงานมีความสุขมากขึ้น จะเห็นได้ว่าสุขด้วยกระบวนการสร้างสุขไม่ยากเลย แค่เริ่มต้นที่ตัวเราและแค่ทุกคนช่วยกัน”

Room 4 (Process)

บริษัท มอนซานโต้ (ไทยแลนด์) จำกัด

“บริษัทเราก่อตั้งมา 115 ปีแล้ว อยู่ที่สหรัฐอเมริกา ปัจจุบันเรามีสาขาอยู่ทั่วโลก มีพนักงานประจำมากกว่า 20,000 คน ธุรกิจหลักของเราคือ เมล็ดพันธุ์และเคมีพันธุ์ในประเทศไทยวันนี้ก่อตั้งมา 48 ปี มีพนักงานประจำมากกว่า 250 คน 5 จังหวัดในประเทศไทยด้วยกัน ธุรกิจหลักเรามี 2 ธุรกิจด้วยกัน ธุรกิจประเภทแรกคือ เมล็ดพันธุ์ข้าวโพดลูกผสมเพื่อใช้ในการเลี้ยงสัตว์ จำหน่ายภายใต้แบรนด์ D Craft อีกธุรกิจหนึ่งคือธุรกิจเมล็ดพันธุ์ผัก เราเน้นเรื่องการสนทนา เพราะการพูดคุยกันเป็นหลักสำคัญในการดำเนินธุรกิจ การให้พนักงานรู้สึกรักบริษัท การให้เกียรติซึ่งกันและกัน พนักงานทุกคนมีค่าในองค์กรพอได้ผลประโยชน์เราก็มาร่วมกันอย่างเท่าเทียมกัน ทั้งหลายทั้งปวงเราเชื่อว่าเป็นหลักการที่นำมาซึ่งให้พนักงานเรามีความสุขใจสุขกาย และทำงานกับบริษัทอย่างมีความสุข ซึ่งเป็นหลักการเดียวกันและสอดคล้องกับทาง Happy Workplace ฉะนั้นการเข้า Happy Workplace เหมือนกับเป็นการประสานในหลักการเดียวกัน ซึ่งนำมาสู่ความยั่งยืนและเป็นสุขในงาน และสอดคล้องกับอุดมการณ์หรือนโยบายของผู้บริหารสูงสุดของประเทศไทย การเข้าสู่โครงการเป็นนโยบายของประเทศไทย นโยบายของภาคพื้นเอเชียแปซิฟิก การที่เราได้เข้าร่วมโครงการ Happy Workplace เราได้เรียนรู้กระบวนการ

ของเขา ซึ่งเป็นกระบวนการที่เขาจะช่วยให้ความคิดเราเป็นขั้นเป็นตอน เป็นระเบียบและจับมือเราที่ละขั้นจนกระทั่งสู่ผลลัพธ์

“Share Happiness Model จะอยู่ภายใต้การดำเนินงานของมูลนิธิ พัฒนาเครื่องนุ่งห่มไทย ในการที่องค์กรหนึ่งจะเข้าร่วมโครงการ Happy Workplace เริ่มแรกเลยคือถ้าพนักงานของเรา รู้สึกว่ามีปัญหาชีวิต ไม่มีความสุข ก็ส่งผลกระทบต่อการทำงาน ส่งผลต่อองค์กร เราก็เข้ามาสู่โครงการ Happy Workplace ก็จะผ่านในส่วนของ 1.การแบ่งปัน ประสบการณ์ ประชาสัมพันธ์ ซึ่งตรงนี้ก็เหมือนกิจกรรมวันนี้ที่เรามาเจอกันเป็นการประชาสัมพันธ์โครงการ 2.เป็นการไปเยี่ยมชมองค์กรต้นแบบ ซึ่งในวันนี้ก็มีองค์กรต้นแบบหลาย องค์กรมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้กัน 3.สร้างต้นแบบองค์กรสุขภาวะ 4.เรามีการศึกษา พัฒนา เพื่อนำไปต่อยอด เพื่อให้โครงการของเรายั่งยืน 5.เมื่อสถาน ประกอบการหรือองค์กรนำไปทำแล้ว เราก็มานำเสนอผลงานให้ทุกท่านหรือ องค์กรอื่นๆได้เรียนรู้ด้วยกัน 6.เรามีการไปแลกเปลี่ยนเรียนรู้ขยายผลกับองค์กร อื่นๆเพื่อที่จะสร้างความยั่งยืน แบ่งปันประสบการณ์ซึ่งกันและกัน 7.เราก็ จะมีการสร้างนักสร้างสุขในองค์กร

“พอแต่ละองค์กรสร้างทีมนักสร้างสุขเป็นของตนเองแล้ว เราไปแลกเปลี่ยน เรียนรู้ร่วมกันจากเวทีต่างๆ เราก็จะได้เป็นชุมชนนักสร้างสุข เริ่มแรกเลยก็ จะมีในส่วนของ การประเมินความพร้อม ซึ่งทางทีมที่ปรึกษาของทางแชร์จะ เข้าไปประเมินความพร้อมในแต่ละองค์กรก่อน เมื่อประเมินความพร้อมองค์กร แล้ว ทางตัวพนักงานในองค์กรเองจะเริ่มในส่วนกระบวนการที่ 2 ในการทำตัว ประเมินความสุข Happinometer Map HR และที่ Decent Work และตัว ปัจจัยเสี่ยง เมื่อพนักงานในองค์กรทำการประเมินเรียบร้อยแล้ว ก็นำไปสู่ ขั้นตอนที่ 3 จัดตั้งทีมขับเคลื่อนความสุขในองค์กร ขั้นตอนที่ 4 ก็มาร่วมกัน วิเคราะห์หาปัญหา สาเหตุ และแนวทางการแก้ไขในองค์กรว่าตอนนี้องค์กร ของเราประสบปัญหาอะไรอยู่ที่ทำให้พนักงานไม่มีความสุข หรือองค์กรไม่ได้ ผลผลิตตามที่คาดหวังไว้ และรากปัญหาของมันคืออะไร แล้วเราจะมีวิธีการ

แก้ไขอย่างไรบ้าง เมื่อวิเคราะห์ได้แล้วเราก็มหาแนวทาง ซึ่งตรงนี้อาจจะเป็นได้ทั้ง Work Skill และ Life Skill เมื่อเรามีตรงนี้ครบแล้ว มันก็จะเกิด Happy Workplace องค์กรสุขภาวะ และเพื่อที่จะทำให้มันมีความยั่งยืน เราก็จะมีการทำศูนย์สร้างสรรค์ป็นสุข เพื่อให้ Happy Workplace ขององค์กรเราคงอยู่ต่อไป

“เรามีปัญหาความท้าทายมา 3 เรื่อง ก็คือ การบริหารเวลา การสื่อสาร และผลประกอบการ สาเหตุก็คือในส่วนของทัศนคติและพนักงานที่มีทักษะไม่เพียงพอ ความรู้สึกในการเป็นเจ้าของงานหรือขององค์กรอาจจะยังไม่เพียงพอ แนวทางการแก้ไขที่เราได้ออกมาก็คือ เราสร้างวิธีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และสร้างกระบวนการให้พนักงานรับฟังซึ่งกันและกันมากขึ้น และสร้างโอกาสให้พนักงานของเราเองได้มีโอกาสในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมและมีการเรียนรู้แลกเปลี่ยนกันผ่านกิจกรรม lunch and learn

กิจกรรม lunch and learn

“กิจกรรม เฮฮาพาเพลิน เรียนและเล่นช่วงเที่ยงวัน ในส่วนของกิจกรรมนี้เราก็จะมีตัว KPI ที่เราใช้ในการวัดก่อน ในส่วนของตัว KPI แรกที่เราใช้วัดก็คือตัว Process หรือกระบวนการสร้างสุข ในส่วนของตัวนี้เรา Target ไว้ที่ 65 % ครั้งแรกที่เราทำการสำรวจเราได้อยู่ที่ 28 % และช่วงกลางเทอมที่เราสำรวจก็ได้ถึง 89.29 % ก็คือเพิ่มมา 60 % และสิ่งที่เราได้จากการที่เราทำกิจกรรม lunch and learn ก็คือในส่วนของตัวกระบวนการ Atmosphere ก็คือ บรรยากาศในที่ทำงานที่เพิ่มขึ้นจากกิจกรรมนี้ และค่าคะแนนรวมทั้งหมดเพิ่มอยู่ที่ 25.69 % ในส่วนของกิจกรรม lunch and learn สิ่งแรกที่เราทำก็คือเราทำกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อเพิ่มในส่วนของ Work Skill และตัว Life Skill และเรายังมีการเพิ่มในส่วนของตัวทักษะการบริหารจัดการ เช่น เรื่องของทัศนคติ เรื่องของทีม เรื่องของภาวะผู้นำ เรื่องของการสื่อสาร เรื่องของนวัตกรรม เรื่องของวัฒนธรรม และการเปลี่ยนแปลง

“ในส่วนของตัวเองเพิ่มทักษะงานหลัก เรามีการเรียนรู้เรื่อง 5 ส. เรื่องการเพิ่มผลผลิต และเรื่องการให้คำแนะนำและข้อคิดเห็นต่างๆ ในส่วนของกิจกรรม lunch and learn เราจะจัดทุกช่วงเวลา 11.30 น. ถึง 13.30 น. โดยเราจะจัด 2 ครั้งต่อเดือนทุกวันศุกร์ที่ 2 และที่ 4 ของเดือน โดยเราจะมีการจัดตารางการเรียนรู้ โดยสิ่งแรกที่เรจะต้องทำก็คือเราจะมีทีมงานคนปั่นสุข จะมีในส่วนของทีมประชาสัมพันธ์ ทีมองค์ความรู้ต่างๆ มี 4 ทีมด้วยกันในส่วนของทีมงานคนปั่นสุข และหลังจากนั้นเราก็มารวมกันในส่วนของตัวเองแผนการเรียนรู้ ซึ่งในส่วนของตัวเองแผนการเรียนรู้จะมาจากปัญหาของทางบริษัท และมีในส่วนของตัวเองสร้างสรรค์ปั่นสุข เรามีในส่วนของตัวเองห้องหลักที่เป็นห้องสร้างสรรค์ปั่นสุขด้วย และก็จะจัดในส่วนของตัวเองประชุม ซึ่งก็หมายความว่าทุกๆ ห้องในองค์กร ทุกๆ ในองค์กรเป็นศูนย์สร้างสรรค์ปั่นสุขของทางบริษัทเหมือนกัน และในส่วนของตัวเองผลผลิตหรือ Output ที่เราได้จากการที่เราทำกิจกรรม lunch and learn อย่างแรกที่เรทำได้คือในส่วนของตัวเอง Happinometer ที่ค่าคะแนนเราเพิ่มขึ้นถึง 4 % ในส่วนของ Map HR ที่เราได้ เราได้ในส่วนของตัวเอง Process และตัว Atmosphere และในส่วนของตัวเอง Productivity ตอนนี้อยู่กำลังเก็บรวบรวมอยู่ ที่เห็นได้ชัดก็คือตัว Turn Over Late ที่ลดลง และในส่วนของตัวเอง Decent Work หรือตัวงานที่มีคุณค่า โดยในส่วนของตัวเองกิจกรรม lunch and learn ทำให้พนักงานของเราได้รับการพัฒนาตัวเอง การแสดงออก การยอมรับ และความเท่าเทียมกันทางเพศ โดยที่ในส่วนของตัวเองกิจกรรม lunch and learn ยังเพิ่มในส่วนของตัวเองชั่วโมงการอบรม จากปกติ 7 ชั่วโมงต่อปี กลายเป็น 49 ชั่วโมงต่อปี

“ในส่วนของตัวเองปัจจัยเสี่ยงในส่วนของบริษัทเราไม่ค่อยมีในส่วนของตัวเองปัจจัยเสี่ยง จึงไม่ได้มีการโฟกัสในตัวเอง และมีในส่วนของตัวเององค์ความรู้ที่เราได้เพิ่มขึ้น ในส่วนของศูนย์สร้างสรรค์ปั่นสุข 1 ศูนย์ที่เราได้จัดตั้งก็คือทุกๆ ในองค์กร และเรากำลังเก็บข้อมูลในส่วนของตัวเองงานวิจัยการสร้างสรรค์ปั่นสุข และเราอยากให้พนักงานทุกคนมีความสุขระหว่างการทำงาน โดยที่พนักงานจะต้องมีสุขภาพกาย ใจ สังคม ปัญญาที่ดี มีความมั่นคงทั้งชีวิตการทำงานและ

ชีวิตส่วนตัว และมีการทำงานที่มีคุณค่าโดยได้รับการแสดงออก ได้รับการยอมรับ ได้การพัฒนาตัวเองและมีความเท่าเทียมกันทางเพศ”

Room 4 (Process)

บริษัท ไร่นายจุล คูนวงศ์ จำกัด

*แม่แต้ว (นิยามคนดี)

“กระบวนการของคนเก่ง แต่เดิมคือคนเก่งเราก็จะมีงบประมาณให้ในการที่จะไปพัฒนาตัวเอง ก็คิดแค่ว่าอบรมเท่านั้น ก็แล้วแต่ใครจะไปอบรมเรื่องอะไร และนอกจากจะไปอบรมแล้วส่วนหนึ่งคือเราให้พนักงานมีสิทธิ์เลือกที่จะไปอบรมเอง และทางฝ่ายบุคคลก็จัดให้ด้วย คือทาง HR เราสนับสนุนให้ทั้งหมด ในส่วนของแต่เดิมเราจะเป็นแบบนี้ การวัดผลของเราก็วัดในเชิงปริมาณได้อย่างเดียว ที่นี้พอมีเรื่องของสร้างสุขเข้ามา เราก็คิดขึ้นได้ว่าเราจะทำแบบนี้ไม่ได้แล้ว เราก็เลยมีการเปลี่ยนกระบวนการทำงานใหม่ว่าต่อไปนี้ถ้าเราจะอบรมทุกคนต้องมีส่วนร่วมในการอบรมในครั้งนี้ด้วย

“เราให้พนักงานของเราเขียนวิเคราะหงานของตัวเองว่าตำแหน่งของตัวเองมีความรู้อะไร มีทักษะอะไร แล้วก็เขียน IDP ด้วยตัวเอง ฝ่ายบุคคลมีหน้าที่รวบรวมเท่านั้น ที่นี้ทุกคนก็จะรู้ว่าตัวเองต้องไปพัฒนาเรื่องอะไร เราก็สามารถที่จะวัดได้ เพราะว่าไปอบรมตรงกับตำแหน่งที่ตัวเองต้องการแล้ว และเราก็ไปสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงานที่เขาไปเพิ่มทักษะ ไปเพิ่มความรู้เข้ามาว่าเราทำในเรื่องของเส้นทางการเติบโต สมัยก่อนก็จะไปอบรมมาแล้วไม่รู้ว่าจะอบรมเพื่ออะไร แต่สมัยนี้ถ้าเกิดทุกคนไปอบรมมันก็จะมีการประเมินผลที่จะเข้ามาเกี่ยวข้องและมีเส้นทางการเติบโตไว้อย่างของเราก็จะมีคำถามว่าโตแล้วจะไปไหน หลังจากที่เราได้ทำโครงการเรื่องของความเก่ง มันก็ทำให้เราเห็นว่าในบริษัทเรามีองค์ความรู้มาจากคนรุ่นเก่าๆที่สามารถเอามาถ่ายทอดและสอนได้ ในเรื่องหนึ่งที่เห็นได้ชัดในเรื่องงบประมาณการจัดอบรมของเรา

ต่อไปนี้เราสามารถ Safe ได้ เพราะว่าสมัยก่อนเราจะไปจ้างแต่คนนอกมา
อบรม พอเราทำเรื่องนี้ขึ้นมาเราก็จะรู้ว่าพนักงานเรามีความรู้เยอะ สามารถ
ถ่ายทอดสอนกันได้ เราจะได้ในเรื่องของ 1.ลดค่าใช้จ่าย 2.เรายังสามารถที่
จะสร้างความผูกพันให้พนักงาน”

*พีตูก (นิยามคนเก่ง)

“เนื่องจากในสังคมเราจะมีแต่คนเก่ง คนเก่งแต่ไม่ดีก็มีถมไป แต่ว่าคน
เก่งและดีต้องมีที่เรากำหนด นั่นก็คือเราก็เลยร่วมกันสร้างค่านิยมเป็นของเรา
เอง คือเดิมเรามีวัฒนธรรมพื้นฐานของเราก็ว่าดีแล้ว แต่ว่าเรายังไม่แตกต่าง เรา
อยากดีและแข่งขันกับคนอื่นได้ เราก็เลยมากำหนดร่วมกันและในการกำหนด
ร่วมกันเป็นความภาคภูมิใจของเรา คือเป็นการร่วมคิดจากระดับพนักงานและ
ทุกหน่วยงาน และฝ่ายบริหารก็ร่วมกันคิด ร่วมกันสร้างค่านิยมที่ได้มาก็คือคำ
ว่า “จุล” ก็คือชื่อไรของเรานั่นเอง

“ในส่วนของการที่เราได้ค่านิยมมาแล้ว เราจะทำยังไงให้คนในสังคมรับ
รู้และเข้าใจและให้ความร่วมมือและร่วมกันทำค่านิยมนี้ให้เป็นจริง เราก็ใช้ทุก
ยุทธวิธี มีการแต่งเพลง มีการประชุมชี้แจงในทุกๆครั้งที่มีการประชุมบอสก็จะ
Lobby ให้ว่าโครงการนี้มันดียังไง จริงๆแล้วก็คือการที่เราสื่อสารให้กับคนใน
องค์กรได้รับรู้นั่นเอง นอกจากที่เรามีการประชาสัมพันธ์ขอความร่วมมือ เราก็
ทำสื่อให้ ทำสื่อวิดีโอให้ มีการแต่งเพลงให้เอาไปเปิดเพื่อสร้างความเข้าใจและ
สนุกสนาน ทุกคนก็อยากจะจดจำ และก็มีมีการกระตุ้นกันในเรื่อง มีกลุ่ม Line
ประชาสัมพันธ์ว่าทีมไหนทำอะไร เหมือนกับเป็นการกระตุ้นกัน”

*พินุช (นิยามคนมีสุข)

“กิจกรรมครั้งแรกส่วนใหญ่เราเน้นไปนอกงาน ความสุขนอกงานมัน
ชั่วครั้งชั่วคราว เพราะว่าเวลาส่วนใหญ่เราทำงานมากกว่า ฉะนั้นกิจกรรมก็
เหมือนจะไม่ประสบความสำเร็จ ที่ทำก็คือว่าอันดับแรกคือเปลี่ยนกิจกรรม

เป็นในงาน จริงๆในเนื้อหาของเรามันมีกิจกรรมหลายอย่างที่ เราสามารถเอากระบวนการคนสร้างสุขสอดแทรกไปในงาน ทำยังไงก็ได้ให้มันเนียนไปกับงาน อันนี้จะเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดความยั่งยืน ก็เลยมีการปรับรูปแบบกิจกรรม ซึ่งกิจกรรมตั้งแต่ปรับรูปแบบการประชุม แลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้วยกัน กิจกรรมล่าสุดคือ มัลเบอร์รี่เฟส จริงๆเป็นกิจกรรมส่งเสริมการขายให้กับบริษัท ซึ่งกิจกรรมนี้เป็นกิจกรรมที่จริงๆต้องเป็นหน้าที่ทางฝ่ายการตลาดที่เขาส่งเสริมการขาย แต่กิจกรรมนี้มาอยู่ในมือของโครงการสร้างสุข ซึ่งกิจกรรมนี้ได้มีการปรับรูปแบบ เดิมกิจกรรมคนทำจะเป็นคนเดิม สำหรับกิจกรรมนี้จะให้มีความท้าทาย ไปสร้างระบบ ไปสร้างโครงสร้างให้สามารถถ่ายทอดได้ โดยเราใช้ศูนย์เรียนรู้ที่เรามีอยู่นี้แหละในการถ่ายทอด และมอบคุณค่าความรู้ต่างๆเข้าไปอยู่ในนั้น เพื่อที่น้องๆหรือคนรุ่นต่อไปสามารถที่จะขึ้นมาทำกิจกรรมตรงนี้ ไม่ว่าจะเป็นฝ่ายผลิต ฝ่ายการตลาด ร้านค้าหรือใครก็สามารถขึ้นมาทำกิจกรรมตรงนี้ได้ และที่สำคัญไร้ก้านจูล ไร้แห่งความสุข เราพยายามเอารูปแบบของโครงการสร้างสุขเข้าไปในตรงนี้ คือจริงๆเราอยากให้เขารู้สึกภาคภูมิใจในงานที่เขาทำ ฉะนั้นตรงนี้นั้นเป็นเวทีที่เวลาใครไปเยี่ยมชมไร่เรา นอกจากได้เห็นบรรยากาศของฟาร์ม ได้เห็นบรรยากาศการทำงาน ยังเห็นพนักงานของเราซึ่งถือว่าเป็นแบรนด์ที่ดี และเดิมโค้ดของเราจะเป็นสาว ๆ สวย ๆ เป็นคนที่มีคุณสมบัติความพร้อมอยู่แล้วด้านหน้าตาและหุ่น คือเราใช้โค้ดจากฝ่ายผลิต โดยเราคิดว่าฝ่ายผลิตเขาค่อนข้างมีความรู้พื้นฐานในเนื้อหาเขาอยู่แล้ว ก็เลยเอามาฝึก

“สรุป โดยจริงๆ แล้วในเรื่องของโครงการ เก่ง ดี มีสุข ทำยังไงให้ได้ ยั่งยืนและต่อเนื่องขนาดนี้ก็คือ มันเกิดจากเราพยายามให้ทุกคนในองค์กรของเรามีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนโครงการ ทั้งพนักงานปฏิบัติการจนถึงหัวหน้างาน และผู้บริหาร และการทำ Happy Workplace มันต้องมีปัญหาอยู่แล้ว มันไม่ได้โรยด้วยกลีบกุหลาบ เราเอาความรู้ที่ได้จาก Happy Workplace มาปรับใช้ให้เข้ากับวัฒนธรรมองค์กรเท่านั้นเอง และให้เนียนเป็นธรรมชาติของเรา มันอยู่ที่ว่าเราทำให้วัฒนธรรมขององค์กรและเนียนไปกับการทำงานของเราได้หรือไม่ และต่อให้เราจะผลักดันขนาดไหน ถ้าเกิดไม่มีนโยบายจาก

ฝ่ายบริหารก็อาจจะไม่ถึงมือทุกคน โครงการเก่ง ดี มีสุข ฝ่ายบริหารมีนโยบายว่าเขาจะเสริมสร้างให้พนักงานเป็นคนดี คนเก่ง มีความสุข มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นพร้อมเติบโตไปกับองค์กร”

Room 4 (Process)

บริษัท เบสท์ บัทเทินส์ (ไทยแลนด์) จำกัด

*คุณพรพรรณ

“บริษัทของเราเป็นผู้ผลิตและจำหน่ายกระดุม เสื้อผ้าแฟชั่นทุกชนิด ซึ่งบริษัทของเรามีประวัติมายาวนานกว่า 50 ปี รุ่นนี้เป็นรุ่นที่ 3 ที่เข้ามาบริหาร ผลิตภัณฑ์ต่างๆของเราก็คือ ทำได้ทุกรูปแบบ เป็นผลิตภัณฑ์ตั้งแต่เสื้อผ้าเด็ก เสื้อผ้าผู้ใหญ่หรือผลิตภัณฑ์ที่เลียนแบบธรรมชาติ เช่น กะลา เปลือกหอย เพื่อที่จะไม่ทำลายธรรมชาติ การเข้าร่วมโครงการ Happy Workplace ครั้งนี้ เราเข้าร่วมกับทางกลุ่มของแชร์ และได้ลองคิด ได้ลองวิเคราะห์ถึงตัวปัญหาของทางองค์กรของเรา เพราะองค์กรของเราไม่เคยได้เข้าร่วมโครงการที่คิดว่าจะทำให้พนักงานในบริษัทได้ผ่อนคลาย ซึ่งถือว่ายังเป็นน้องใหม่อยู่ ซึ่งหลายๆบริษัทที่น้องอยู่ในที่นี้อาจจะยังคิดอยู่ว่าเข้าร่วมหรือไม่เข้าร่วม ก็อาจจะมองบริษัท Best Buttons Thailand เป็นตัวอย่างก็ได้เพราะว่ากำลังเริ่ม

“นิยามแห่งความสุขของบริษัท คือ BBT แบ่งปันความสุข องค์กรยั่งยืน คืนสู่สังคม ชุมชนเข้มแข็ง ก่อนเริ่มแรกคือมาจากทีมสร้างสุขที่ช่วยคิดว่าควรจะมีโครงการอะไรดีเพื่อตอบโจทย์กับรากปัญหาของบริษัทเรา ซึ่งเรารู้แล้วว่า Map HR ของเรที่ต่ำที่สุดก็จะมีมิติที่ 2 (ความสุขในบรรยากาศการทำงาน) กับมิติที่ 4 (ความสุข สุขภาพกายใจ) เราก็เลยคิดว่าควรจะมาแก้ไขปัญหาด้วยจุดนี้ก่อนเพื่อทำให้ทีมงานของเราผ่อนคลายมากขึ้นหรือว่ารู้สึกมีความสุขในการทำงานมากขึ้น และอีกอย่างหนึ่งที่จะตอบโจทย์ก็คือ Happinometer ของเรา

หลังจากที่มีการสำรวจเรียบร้อยแล้ว อันที่ต่ำที่สุดก็คือ Happy Brain ก็คือ องค์ความรู้ของอาจจะยังไม่เพียงพอต่อบริษัท ประมาณ 2 ครั้งต่ออาทิตย์ก็ จะมีการเพิ่มองค์ความรู้ไม่ว่าจะเป็นเรื่องสุขภาพ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องธรรมะ และ ก็จะมีความรู้เกี่ยวกับในการทำงาน ก็จะมีการป้อนความรู้เข้าไปด้วย ก็คิดว่า ทีมงานเราจะมีการผ่อนคลายมากขึ้น มีความสุขมากขึ้น มีความสัมพันธ์ที่ดี ระหว่างองค์กรมากขึ้น และจะทำให้เขาารู้สึกอยากมาทำงานที่ BBT มากขึ้น ทีมงานก็จะได้รับความรู้ข่าวสารมากขึ้น ทีมงานก็จะมีความรู้เกี่ยวกับการ บำรุงสุขภาพมากขึ้น นี่เป็นส่วนหนึ่งที่จะทำให้บ้าน BBT ของเรามีความสุข มากขึ้น”



จัดเต็ม

เห็นคุณค่า

Happy Workplace



Fashion Industry



มูลนิธิพัฒนาอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มไทย

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