

เจาะรหัส ความสำเร็จ

มุ่งขับเคลื่อน
องค์กรสู่ภาวะ
ในอุตสาหกรรม
เครื่องนุ่งห่ม



สารบัญ

คำนำ	4
เจาะรหัสความสำเร็จ มุ่งขับเคลื่อนองค์กรสุขภาวะในอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่ม	5
กรณีศึกษา ปัจจัยความสำเร็จของ บริษัท ดาสโก้ จำกัด	26
กรณีศึกษา ปัจจัยความสำเร็จของ บริษัท คัพเวอร์แนนท์ จำกัด	39
กรณีศึกษา ปัจจัยความสำเร็จของ ห้างหุ้นส่วนจำกัด สมบูรณ์ การ์เมนต์	49
กรณีศึกษา ปัจจัยความสำเร็จของ บริษัท ฮาร์ท แอนด์ มายด์ แอพพาเรล จำกัด	58
กรณีศึกษา ปัจจัยความสำเร็จของ บริษัท พี เจ การ์เมนต์ (ประเทศไทย) จำกัด	67

กรณีศึกษา ปัจจัยความสำเร็จของ บริษัท โรงงานฟุตบอลล์ไทย สปอร์ตติ้ง กู๊ดส์ จำกัด	76
กรณีศึกษา ปัจจัยความสำเร็จของ บริษัท เทพฤกษ์ จำกัด	106
กรณีศึกษา ปัจจัยความสำเร็จของ บริษัท ไททัน การ์เมนท์ จำกัด	112
กรณีศึกษา ปัจจัยความสำเร็จของ บริษัท คาสเซอร์ฟีด โฮลดีนส์ จำกัด (มหาชน)	121
กรณีศึกษา ปัจจัยความสำเร็จของ บริษัท แม็คยีนส์ แมนูแฟคเจอริง จำกัด (มหาชน)	129



คำนำ

ตามที่ สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ได้มอบหมายให้มูลนิธิพัฒนาอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มไทย ดำเนินโครงการส่งเสริมการเป็นองค์กรสุขภาวะในอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่ม โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างองค์ความรู้ในการส่งเสริมการเป็น

องค์กรสุขภาวะในอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่ม และเกิดองค์กรต้นแบบขององค์กรสุขภาวะในอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่ม ตลอดจนเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันเชิงต้นทุน รวมถึงกระตุ้นให้เกิดการขยายผลในการเป็นองค์กรสุขภาวะในอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่ม โดยมี 3 กลยุทธ์หลักในการดำเนินงาน ได้แก่ กลยุทธ์ที่ 1 การขับเคลื่อนด้านองค์ความรู้ เพื่อกระตุ้นและก่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน โดยใช้รูปแบบกระบวนการอบรมให้ความรู้ สัมมนาเชิงปฏิบัติ และถอดองค์ความรู้จากทุกกิจกรรม กลยุทธ์ที่ 2 การขับเคลื่อนด้านเครือข่าย เพื่อให้เกิดการปฏิบัติ โดยใช้รูปแบบกระบวนการอบรมให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับแนวคิด Life Skill & Work Skill เยี่ยมชมองค์กรต้นแบบที่ปฏิบัติแล้วประสบผลสำเร็จ และจัดเวที Community ในสถานประกอบการเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ แนวคิด ประสบการณ์ ด้าน Life Skill & Work Skill แนะนำวิธีการวัดผลความสำเร็จการสร้างองค์กรสุขภาวะ และถอดองค์ความรู้จากทุกกิจกรรม กลยุทธ์ที่ 3 การขับเคลื่อนเชิงนโยบาย เพื่อให้เกิดความยั่งยืนโดยใช้รูปแบบการจัดเวทีสัมมนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ แนวคิด ประสบการณ์ ด้าน Life Skill & Work Skill และถอดองค์ความรู้จากทุกกิจกรรม

บัดนี้ ทางมูลนิธิพัฒนาอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มไทยได้ขับเคลื่อนตามกลยุทธ์ที่กำหนดไว้เป็นที่เรียบร้อยแล้ว โดยสถานประกอบการ จำนวน 10 แห่งที่เข้าร่วมโครงการ ได้มีนวัตกรรมการสร้างความสุขเกิดขึ้นในองค์กรที่มีความโดดเด่นแตกต่างกันตามบริบทของแต่ละองค์กร ตลอดจนมีศูนย์สร้างสรรค์ บันสุข เพื่อขับเคลื่อนกิจกรรมโดยใช้เครื่องมือสร้างความสุข เพื่อให้เกิดองค์ความรู้ รวมถึงการเกิดภาคีเครือข่ายระหว่างสถานประกอบการ โดยศูนย์สร้างสรรค์ บันสุข จะมีประโยชน์ในการช่วยทำหน้าที่ให้ทุกคนในองค์กรเก่งเรื่องทักษะการทำงาน โดยให้ศูนย์สร้างสรรค์ บันสุข เป็นเครื่องมือด้าน Work Skill ส่วน Life Skill ก็จะใช้คนบันสุขไปช่วยในการขับเคลื่อนเพื่อ ทำให้เกิดกิจกรรมความสุขต่างๆ ในองค์กร โดยมีผู้บริหาร หัวหน้างานฝ่ายต่างๆ และหัวหน้างานฝ่ายทรัพยากรบุคคลเป็นตัวขับเคลื่อนหลักในองค์กร ควบคู่กับพนักงานทุกแผนก โดยเน้นการแลกเปลี่ยน/การดำเนินงานต่างๆ / ปัญหาอุปสรรค/จุดความสำเร็จร่วมกัน ซึ่งสามารถนำไปสู่กระบวนการถ่ายทอดบทเรียนจากกลุ่มองค์กรในอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มได้ต่อไป



คณะทำงานโครงการฯ

มูลนิธิพัฒนาอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มไทย

24 ธันวาคม 2556



เจาะรหัสความสำเร็จ มุ่งขับเคลื่อนองค์กรสู่ภาวะในอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่ม

1. ที่มาที่ไป

เนื่องจากปัจจุบันโลกได้เกิดการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาไปอย่างรวดเร็ว ทั้งทางด้านสภาพแวดล้อม เศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม เทคโนโลยี และความก้าวหน้า ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ทั้งหมดส่งผลกระทบต่อโดยตรงต่อการเปลี่ยนแปลงทางด้าน เศรษฐกิจและการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างของประชากรในทุกภูมิภาค ด้วยเหตุนี้จึง เกิดกลุ่มประชาคมอาเซียนขึ้น ซึ่งประชากรในประเทศของกลุ่มประชาคมนี้ จำเป็น จะต้องปรับเปลี่ยน วิถีชีวิตของตนเอง จากแบบเดิมที่เคยทำ ให้สอดคล้องกลุ่มของ ประชาคมของตน ฉะนั้นผลกระทบนี้จึงเกิดขึ้นโดยตรงต่อ “คน” ของแต่ละประเทศ และ คนส่วนใหญ่ของแต่ละประเทศมักจะเป็นคนในวัยทำงาน ซึ่งคนกลุ่มนี้จะมีมากที่สุดใ นภาคอุตสาหกรรม และอุตสาหกรรมที่ใช้ “คน” หรือ “แรงงาน” จำนวนมากที่สุดก็ยังคง เป็นอุตสาหกรรมในกลุ่มสิ่งทอ และเครื่องนุ่งห่ม

สำหรับแผนแม่บท และยุทธศาสตร์ในการพัฒนาอุตสาหกรรมสิ่งทอและ เครื่องนุ่งห่มได้ตั้งเป้า ภายใน 5 ปี คือ “มุ่งสู่การเป็นศูนย์กลางการค้าสิ่งทอและ เครื่องนุ่งห่มในอาเซียน” โดยจะพัฒนาให้ประเทศไทยเป็น “ศูนย์กลางการค้าพัฒนา อุตสาหกรรมหัตถกรรมการออกแบบสิ่งทอ และเครื่องนุ่งห่มอาเซียน ที่มุ่งเน้นการใช้

ประโยชน์ และมีประสิทธิภาพ สร้างความหลากหลายและเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม” โดยมีเป้าหมายภายในปี 2559 คือ กลุ่มอุตสาหกรรมสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่ม มียอดการส่งออกขยายตัวเฉลี่ยไม่ต่ำกว่า 8% ต่อปี และต้องส่งออกไปยังอาเซียน คิดเป็นมูลค่าไม่ต่ำกว่า 2,400 ล้านดอลลาร์สหรัฐ พร้อมกับการก้าวเข้าสู่การเป็น 1 ใน 3 Fashion Capital ในเอเชีย ในขณะที่ กลุ่มหัตถกรรมสิ่งทอ มีมูลค่าการส่งออกไปยังตลาดโลกไม่ต่ำกว่า 500 ล้านดอลลาร์สหรัฐ และขยายตัวเฉลี่ยไม่ต่ำกว่า 12% ต่อปี

แต่อย่างไรก็ตามในปัจจุบันปัญหาที่พบในการพัฒนาของกลุ่มอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่ม คือภาคอุตสาหกรรมนี้เป็นอุตสาหกรรมที่ต้องพึ่งพาแรงงาน “คน” และยังมีความต้องการแรงงานที่มีทักษะฝีมือจำนวนมาก เพื่อเพิ่มผลผลิต เพราะลักษณะงานด้านการผลิตสามารถนำเทคโนโลยีมาช่วยเพิ่มผลผลิตนั้นน้อยมาก แต่ปัญหาที่พบ คือสถานประกอบการในภาคอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มนั้นไม่ได้เกิดจากการขาดแรงงานที่มีทักษะ เพราะสถานประกอบการได้มุ่งเน้นการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานอย่างต่อเนื่อง แต่ก็ไม่สามารถรักษานักงานที่มีทักษะฝีมือที่มีคุณภาพดี หรือ รักษาคนเก่งให้อยู่กับสถานประกอบการได้ เพราะองค์กรส่วนใหญ่มุ่งเน้นทักษะด้านเดียว และยังไม่เน้นไปถึงการทำงานแบบคนเดียว จึงทำให้ขาดการพัฒนาความสัมพันธ์ด้านสังคม และการพัฒนาด้านอื่นๆ อีกทั้งแรงงานส่วนใหญ่ก็ยังไม่เห็นความสำคัญของการมีส่วนร่วมในการพัฒนาทักษะในการปฏิบัติงาน หรือทักษะในด้านอื่นๆ

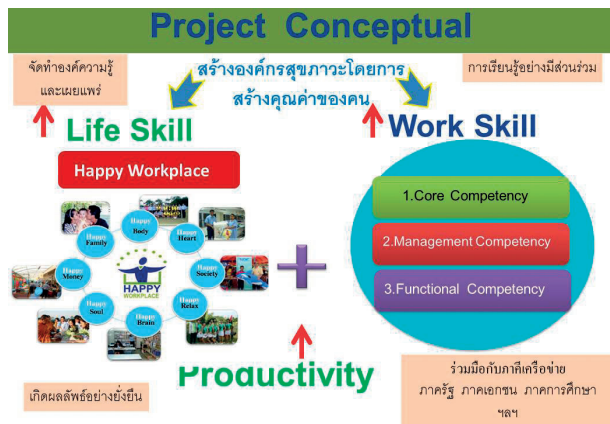


ส่งผลให้ “คน” ในกลุ่มอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่ม มีแนวโน้มถดถอย และชะลอตัวตั้งแต่ปี 2552 เป็นต้นมารวมถึงพนักงานมีคุณภาพชีวิตที่ลดต่ำลง เพราะพนักงานต้องทำงานล่วงเวลาเพื่อให้มีรายได้เพิ่มขึ้น จึงทำให้ไม่มีเวลาอยู่กับ

ครอบครัว ฉะนั้นทักษะด้านอื่นๆ สำหรับคนกลุ่มนี้จึงไม่สามารถแข่งขันกับกลุ่มคนในภาคอุตสาหกรรมเดียวกันของประเทศในกลุ่มประชาคมอาเซียนได้อย่างเท่าเทียมหรือพัฒนาระดับฝีมือให้สามารถแข่งขันในตลาดโลกได้ เนื่องจากขาดความสนใจในด้านของการพัฒนา ทักษะการใช้ชีวิต และทักษะการทำงานที่มีประสิทธิภาพ

ฉะนั้นในยุคที่การแข่งขันทางธุรกิจเพิ่มสูงขึ้น ความสำเร็จของการดำเนินธุรกิจ ของอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่ม ไม่ว่าจะเป็นการผลิตสินค้าให้ทันต่อการบริการลูกค้า ปัจจัยที่ทำให้เกิดผลได้ดีก็คือ “คน” และคนเท่านั้นที่จะสร้างความแตกต่าง และสร้างมูลค่าเพิ่มให้สินค้า และ “คน” ที่จะทำให้เกิดสิ่งนี้ได้ คือ **“คนเก่ง ดี มีสุข”**

ดังนั้น มูลนิธิพัฒนาอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มไทย จึงเล็งเห็นว่าการที่จะทำให้กลุ่มอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่ม เป็นศูนย์กลางทางการค้าสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่มต้องเริ่มจากการเพิ่มศักยภาพของแรงงานให้มีทักษะฝีมือการปฏิบัติงานที่สามารถแข่งขันกับตลาดโลกได้ จึงได้ดำเนินโครงการส่งเสริมการเป็นองค์กรสุขภาวะในอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่ม เพื่อเพิ่มผลิตภาพแรงงาน รวมถึงการพัฒนาระดับของคุณภาพชีวิตของแรงงานให้มีคุณภาพควบคู่กันไป โดยทำการพัฒนาทั้ง 2 ด้าน คือ คุณภาพชีวิตหรือสุขภาวะชีวิต และทักษะในการทำงาน (Life Skill & Work Skill) ให้สอดคล้องกับความต้องการขององค์กร เนื่องจากทั้งสองด้านเป็นปัจจัยที่สำคัญที่จะช่วยส่งเสริมให้กลุ่มอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มไทยสามารถแข่งขันในระดับโลกได้

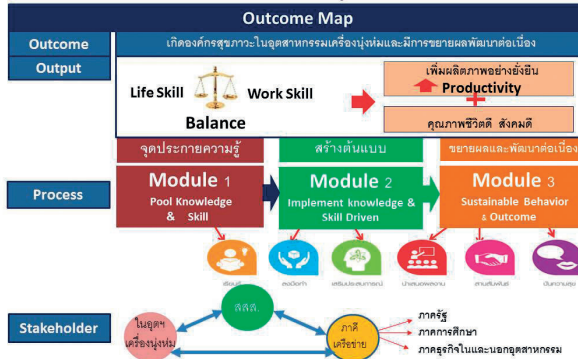


ภาพ: แสดงกรอบแนวคิดโครงการส่งเสริมการเป็นองค์กรสุขภาวะในอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่ม

เจาะรหัสความสำเร็จ มุ่งขับเคลื่อนองค์กรสุขภาวะในอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่ม

มูลนิธิพัฒนาอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มไทย

โครงการส่งเสริมการเป็นองค์กรสุขภาวะในอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่ม "ชีวิตเบิกบาน คนสำราญ งานสำเร็จ"



ภาพ: แสดงแผนที่ความสำเร็จของโครงการส่งเสริมการเป็นองค์กรสุขภาวะในอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่ม

2. ถอดประสบการณ์การดำเนินโครงการส่งเสริมการเป็นองค์กรสุขภาวะในอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่ม

ปัจจัยความสำเร็จในการดำเนินโครงการส่งเสริมการเป็นองค์กรสุขภาวะในอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่ม

แบ่งเป็น 3 ส่วน หลักๆ คือ

- ส่วนที่ 1 กลไกในการขับเคลื่อนอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่ม
- ส่วนที่ 2 กระบวนการขับเคลื่อนโครงการส่งเสริมการเป็นองค์กรสุขภาวะในอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่ม
- ส่วนที่ 3 ผลสัมฤทธิ์จากการเข้าร่วมโครงการของสถานประกอบการ

ส่วนที่ 1 กลไกในการขับเคลื่อนอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่ม

ในยุคโลกาภิวัตน์ของสภาพปัจจุบันที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ประเทศต่างๆ ให้ความสำคัญกับการรวมตัวกันในภูมิภาค เพื่อเพิ่มอำนาจต่อรองและเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันในเวทีระหว่างประเทศ ในขณะที่อุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มไทย ก็เป็นฐานการผลิตเครื่องนุ่งห่มที่เน้นเรื่องงานคุณภาพ การสร้างมูลค่า

เจาะรหัสความสำเร็จ มุ่งขับเคลื่อนองค์กรสุขภาวะในอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่ม

เพิ่มให้ผลผลิต จึงเป็นส่วนหนึ่งของการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน เพื่อให้เกิดการพัฒนาขีดความสามารถในเพิ่มผลิตภาพ ที่ไม่ได้หวังเพียงผลกำไร แต่ต้องทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในภาคอุตสาหกรรมมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น เกิดความสมดุลทั้งชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว เนื่องจากในภาคอุตสาหกรรมนี้รองรับตลาดแรงงานในประเทศเป็นจำนวนมาก ในส่วนนี้เองที่ทำให้มูลนิธิพัฒนาอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มไทยเห็นความสำคัญของการพัฒนาการเป็นองค์กรสุขภาวะในภาคอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่ม ที่จะช่วยทำให้พนักงานมีความสุขในการทำงาน มีความสุขในการใช้ชีวิต ตลอดจนสามารถเพิ่มผลผลิตในภาคอุตสาหกรรมได้ในระยะยาวต่อไป

ในปัจจุบันการขับเคลื่อนอุตสาหกรรม อยู่ภายใต้สภาวะที่กดดันมาจากการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทำให้ต้องมีการปรับตัวมาจกเดิมมาก ซึ่งทำให้การปรับปรุงด้วยตัวเองก็จะมีผลดี แต่ในระดับหนึ่ง แต่หากมีการรวมกลุ่มเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ก็จะรองรับการเปลี่ยนแปลงให้ได้ดีกว่าเดิมมาก



ปัจจัยที่ทำให้อุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มมีความแข็งแกร่งและยั่งยืน

จากธรรมชาติของการตลาดของไทยที่เป็นฐานการผลิตเครื่องนุ่งห่มที่ต้องเน้นเรื่องคุณภาพให้ได้ตามมาตรฐานสากล ทำให้การพัฒนาคนเป็นพันธกิจสำคัญในการสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับผลผลิตในอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่ม ให้เกิดความหลากหลาย เพื่อสนองความต้องการให้กับลูกค้า ทันทต่อการเปลี่ยนแปลงและพร้อมกับการแข่งขันกันตลอดเวลา จึงต้องมีการสร้างกลไกเพื่อให้ภาคอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มมีความเข้มแข็ง และเติบโตในภาคเศรษฐกิจอย่างยั่งยืน ดังต่อไปนี้

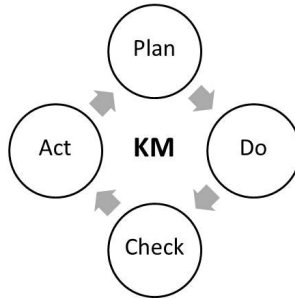
1. การรวมกลุ่ม เพื่อให้เกิดความเข้มแข็งในระหว่างภาคอุตสาหกรรมเดียวกัน เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เพราะถ้าไม่รวมกลุ่มกัน หากเหลือแต่อุตสาหกรรมรายใหญ่ไม่กี่ราย ผู้ซื้อก็จะไม่สนใจสั่งผลิต ก็จะอยู่ไม่ได้ จึงทำให้เกิดภาพ

ว่า อุตสาหกรรมรายใหญ่ ต้องลงมาช่วยอุตสาหกรรมรายย่อย ให้อยู่รอดได้ด้วย อาจยกตัวอย่าง เช่น การทำโครงการ Best Practice ผู้ประกอบการรายใหญ่ที่มีวิธีการดำเนินงานที่ดีในเรื่องนั้นๆ เป็นต้นแบบให้กับบริษัทอื่นๆ มาศึกษาเรียนรู้ รวมถึงแบ่งปันประสบการณ์ และ How to ทำให้เกิดการเกาะกลุ่มภายในอุตสาหกรรมเดียวกัน เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันอย่างเข้มแข็ง ตลอดจนเป็นเครือข่ายขยายออกไปเรื่อยๆ

2. การมีองค์กรกลางที่เข้มแข็ง เนื่องจากสมาคมอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มไทย (TGMA: Thai Garment Manufacturers Association) ดำเนินการจัดตั้งมาเป็นระยะเวลากว่า 40 ปีแล้วทำหน้าที่เป็นศูนย์กลางของอุตสาหกรรม ให้เกิดมีการรวมกลุ่มกันช่วยเหลือกัน เป็นสื่อกลางที่จะคอยนำเสนอข้อมูลข่าวสาร ในแวดวงอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่ม มีกิจกรรมการจัดสัมมนา ที่ปรึกษา ให้ความรู้ เป็นช่องทางการซื้อ ขาย และประชาสัมพันธ์สินค้าสู่ตลาดโลก มีกระดานข่าว แลกเปลี่ยนความคิดเห็นสำหรับคนในวงการเครื่องนุ่งห่ม เพื่อช่วยในการรวมกลุ่ม ช่วยพัฒนาในเชิงธุรกิจภาคอุตสาหกรรม ประกอบกับสมาคมอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มไทย ได้จัดตั้งมูลนิธิพัฒนาอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มไทย (SHARE) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ ช่วยพัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขันและเป็นศูนย์กลางทางด้านเครื่องนุ่งห่มของไทย โดยการลงไปช่วยผู้ประกอบการเชิงลึกในสถานประกอบการเลย ทำให้การช่วยเหลือ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ได้ผลลัพธ์ที่ชัดเจน



เมื่อ SHARE ได้รับมอบหมายให้ทำหน้าที่ในการช่วยพัฒนาอุตสาหกรรม ให้เจริญเติบโตอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน ตัวองค์กรของ SHARE เองต้องได้รับการเชื่อถือ และไว้วางใจ เพื่อให้สถานประกอบการอยากมาร่วมพัฒนาและร่วมกิจกรรมต่างๆ ที่มีประโยชน์ ซึ่งปัจจัยที่ทำให้เกิดความเชื่อถือไว้วางใจ มีดังนี้

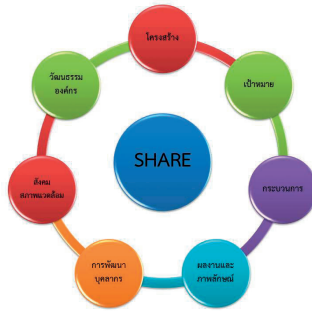


- a. **SHARE** หรือมูลนิธิพัฒนาอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มไทย มีโครงสร้างการบริหารที่เป็นกลาง เหมาะสม เป็นองค์กรไม่แสวงหากำไร ไม่มีใครเป็นเจ้าของ มีการบริหารงานด้วยคณะกรรมการ ซึ่งมาจากหลายภาคส่วน เช่น ภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคการศึกษา มีความเป็นกลาง เพื่อให้เกิดความสมดุล โดยมี TGMA ช่วยกำหนดทิศทางการพัฒนาอุตสาหกรรมให้ชัดเจนยิ่งขึ้น
- b. **มีวัตถุประสงค์/เป้าหมายชัดเจน** เพื่อทำหน้าที่ในการพัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขันของผู้ประกอบการ ในอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่ม โดยผู้ประกอบการสามารถทำงานที่สร้างคุณค่า เพิ่มผลผลิต เกิดการยอมรับต่อลูกค้า ตลอดจนการเป็นศูนย์กลางในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และประสบการณ์
- c. **มีกระบวนการทำงานที่ดี** โดยมีวิธีการทำงานชัดเจน ระบบงานเป็นมาตรฐาน ผู้ประกอบการต้องได้ประโยชน์จากงานที่ทำอย่างแท้จริง และ SHARE เอง ต้องมีกระบวนการทำงานที่ดี ระบบงานที่ดี มองผลประโยชน์ของอุตสาหกรรมและผู้ประกอบการเป็นตัวตั้ง มีกิจกรรมหลากหลาย สอดคล้อง และเหมาะสม กับสถานการณ์นั้นๆ
- d. **เห็นที่ผลลัพธ์** ให้อุตสาหกรรมและผู้ประกอบการได้ประโยชน์ จึงเกิดผลงานที่ชัดเจน มีคุณค่าจริงๆ ทำให้เป็นองค์กรที่ได้รับการยอมรับ คนจึงเกิดความเชื่อถือ คนจึงอยากเข้าร่วมโครงการ/กิจกรรมที่จัดขึ้น

e. **TGMA และ SHARE** มีคณะกรรมการที่เข้มแข็ง เอาใจใส่ เสียสละ มาช่วย พัฒนา มีการพัฒนาบุคลากรตามหลักการบริหารจัดการองค์กร ที่ดี

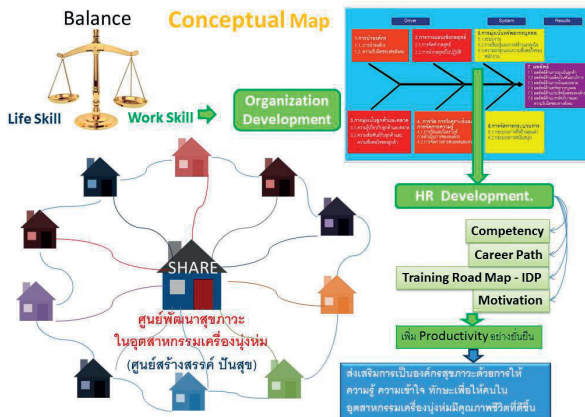
f. การสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี ทำให้คนมีคุณภาพ เพื่อไป ช่วยคนอื่นให้ดีขึ้น เราจึงต้องทำให้องค์กร ให้ดีก่อน

g. การมีค่านิยมดีของ **SHARE** ที่ทำให้มีการปฏิบัติเป็นรูปธรรม นำไปสู่ วัฒนธรรมที่ดี



ภาพ: แสดงกระบวนการขับเคลื่อนของ SHARE

ส่วนที่ 2 กระบวนการขับเคลื่อนโครงการส่งเสริมการเป็นองค์กรสุขภาวะ ในอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่ม



ภาพ: แสดงแผนที่กรอบแนวคิดการจัดตั้งศูนย์สร้างสรรค์ บันสุขในอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่ม

เจาะรหัสความสำเร็จ มุ่งขับเคลื่อนองค์กรสุขภาวะในอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่ม

มูลนิธิพัฒนาอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มไทย มีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาและเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรและผู้ประกอบการในอุตสาหกรรมแฟชั่นและเครื่องนุ่งห่มไทย ให้มีศักยภาพในการแข่งขันกับตลาดโลกได้ พร้อมทั้งมีคุณภาพชีวิตหรือสุขภาวะชีวิต และทักษะในการทำงาน (Life Skill & Work Skill) ให้สอดคล้องกับความต้องการขององค์กร เนื่องจากทั้งสองด้านเป็นปัจจัยที่สำคัญที่จะช่วยส่งเสริมให้กลุ่มอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มไทยสามารถแข่งขันในระดับโลกได้ จึงได้ถอดปัจจัยแห่งความสำเร็จในการดำเนินการขับเคลื่อนโครงการได้ ดังนี้

1. SHARE ลงไปช่วย Implement ให้สถานประกอบการด้วย เพราะสถานประกอบการเองจะพัฒนาด้วยตัวเองยาก จึงต้องมีคนช่วยกระตุ้น ขับเคลื่อน ซึ่งสถานประกอบการจะให้ความเชื่อถือ ปฏิบัติตาม โดยเฉพาะบริษัทขนาดกลาง และขนาดเล็กที่มีความพร้อมน้อย

2. Process การ Implement เชิงลึกสำหรับองค์กรต้นแบบ SHARE จะมีผู้เชี่ยวชาญเข้าไปช่วย Coaching ให้ในเชิงลึก โดยแบ่งออกเป็น 2 ช่วง

- a. ช่วง 1-5 วันแรก **SHARE** เชิญผู้เชี่ยวชาญด้านเครื่องมือสร้างสุข ทั้ง 4 เครื่องมือ คือ Happy 8 Menu, Happinometer, Happy Workplace Index, Happy Workplace (ROI) ให้คำปรึกษา แนะนำในกระบวนการสร้างสุข Life Skill ทำให้บุคลากรในสถานประกอบการเข้าใจเรื่องกระบวนการสร้างสุข และสามารถสร้างกิจกรรมด้าน Life Skill ในองค์กรได้
- b. ช่วง 6-12 วันหลัง **SHARE** เข้า Coaching เอง เนื่องจาก SHARE มีความเชี่ยวชาญในการเพิ่มผลผลิต วัฒนธรรมชาติของสถานประกอบการ จึงทำให้การ Implement ได้ผลอย่างเป็นรูปธรรม

3. Sustainable outcome เน้นเรื่องความยั่งยืน ซึ่งการทำให้มันเห็นผล ไม่ยากเท่าไร แต่ทำให้ยั่งยืน ยากกว่า เราจึงเน้นเรื่องความยั่งยืนเพื่อให้เกิดการพัฒนาตลอดไปไม่หยุด

4. Outcome Map แผนที่สู่ความสำเร็จที่ทุกองค์กรต้องมี เพื่อให้รู้ว่าความสำเร็จคืออะไร วัดกันที่ไหน จะทำอย่างไรให้สำเร็จ ซึ่งออกแบบไม่เหมือนกัน เพื่อให้องค์กรประเมินตัวเองได้ว่า ถึงจุดไหนแล้ว ถึงตามเป้าหมายที่ต้องการแล้วหรือไม่

5. SHARE HWP Community มีการรวมกลุ่มในการพัฒนา โดยการสร้าง Happy Workplace Community ในการพัฒนา ทั้ง 10 โรงงานต้นแบบ มาช่วยกันพัฒนา มารวมกลุ่มกันเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และประสบการณ์ ตลอดจนเกิดการสร้างเครือข่ายร่วมกัน

6. Team คนปั้นสุข การสร้าง Community คนปั้นสุข เราสร้างตั้งแต่ต้น เพราะวางแผนแล้วว่าเพื่อให้เกิดการขับเคลื่อนไปข้างหน้า คนในทีม Community จะเป็นตัวตอบโจทย์ในการสร้างความยั่งยืน ช่วยเหลือ แบ่งปัน จะยั่งยืน และเกาะกลุ่มกันเพื่อช่วยเหลือ แก้ไขปัญหาอุปสรรค ตลอดจนมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และประสบการณ์ร่วมกัน

7. Focus ความสุขในงานและความสุขนอกรงาน อย่างเป็นรูปธรรม โดยการสร้าง Balance ทั้ง 2 ด้าน เนื่องจาก SHARE มีความเชี่ยวชาญเรื่อง Work Skill เรามีเป้าหมายชัดเจน เป็นรูปธรรม เมื่อรวมกับ Life Skill จึงสามารถทำออกมาได้ดี และเกิดความสมดุลกัน โดยเฉพาะเรื่องความสุขในงาน ในที่ทำงาน ซึ่งเป็นเรื่องสำคัญมาก ต้องสามารถพิสูจน์ได้ว่าผลผลิตขององค์กรเพิ่มขึ้นตามเป้าหมาย ซึ่งต้องวัดให้ได้ด้วย ทำให้เกิดความสมดุลอย่างถาวร ระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว



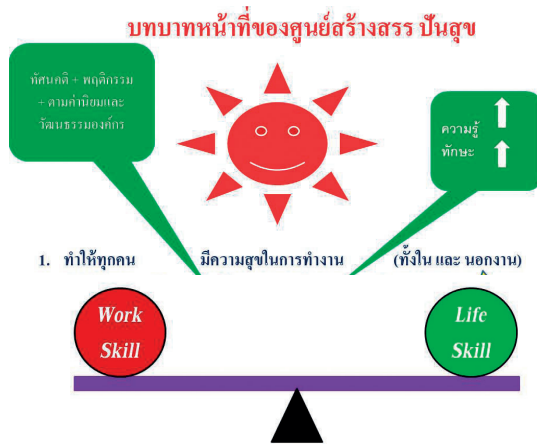
ภาพ: ปัจจัยความสำเร็จของการขับเคลื่อนการเป็นองค์กรสุขภาวะของภาคอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่ม

เจาะรหัสความสำเร็จ มุ่งขับเคลื่อนองค์กรสุขภาวะในอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่ม

• ทำอย่างไรให้เกิดผลลัพธ์อย่างยั่งยืน

วิธีการขับเคลื่อนให้เกิดความยั่งยืนและถาวรทำได้ด้วยการสร้างศูนย์สร้างสรรปั้นสุขให้ชัดเจน เริ่มจากการวางระบบให้ชัด ด้วย Work skill และ Life skill ให้ Balance และขับเคลื่อนโดยคนปั้นสุขในช่วงแรกของการเริ่มมีศูนย์สร้างสรรปั้นสุข ในสถานประกอบการ

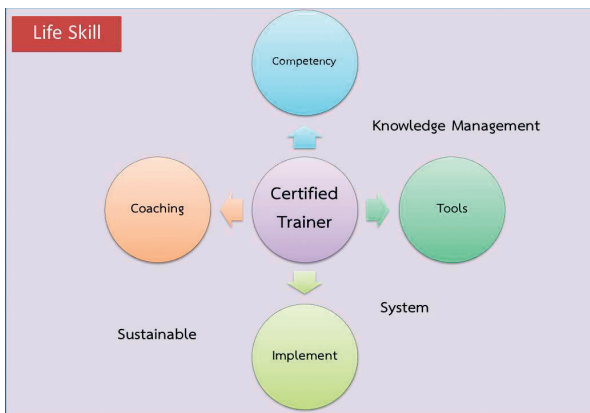
1. การกำหนดเป้าหมาย วัตถุประสงค์และระบบการทำงานของศูนย์สร้างสรรปั้นสุขให้ชัดเจน เริ่มจากการวางระบบให้ชัด ด้วย Work skill และ Life skill ให้ Balance และขับเคลื่อนโดยคนปั้นสุขในช่วงแรกของการเริ่มมีศูนย์สร้างสรรปั้นสุข ในสถานประกอบการ



2. การขยายคนปั้นสุขรุ่นต่อรุ่น การดำเนินขั้นต่อไปต้องเป็นการขยายทีมคนปั้นสุขในรุ่นแรก ให้ขยายไปสู่รุ่นต่อรุ่น เพราะถ้าไม่เป็นทีมรุ่นต่อรุ่น ก็จะเกิดแต่การรอรับความสุขเพียงอย่างเดียว แนวคิดความยั่งยืนโดยธรรมชาติต้องมีทั้งการรับและการให้ จะต้องทำให้พนักงานมารับความสุขและรู้จักให้ความสุข จะขับเคลื่อนอย่างไรที่จะมีทั้งรับและให้ความสุข มันยาก แต่ทำได้ ทีมจะต้องคิดว่าทำอย่างไร ให้เกิดทั้งการรับและการให้ความสุขของคนในองค์กร

3. การใช้ศูนย์สร้างสรร ปั้นสุขขับเคลื่อนกิจกรรม ศูนย์สร้างสรรปั้นสุขมีประโยชน์ในการช่วยทำหน้าที่ให้ทุกคนในองค์กรเก่งเรื่องทักษะการทำงาน ทุกคนในองค์กรควรเก่ง โดยให้ศูนย์สร้างสรรปั้นสุขเป็นเครื่องมือ ด้าน Work Skill อีกขาคือ Life Skill เราก็จะใช้คนปั้นสุขไปขับเคลื่อน ทำให้เกิดกิจกรรมความสุขต่างๆ ในองค์กร

4. Certified Trainer และ Facilitator มีการสร้างบุคลากรเพื่อทำหน้าที่ Trainer และ Facilitator ให้ช่วยขับเคลื่อนการพัฒนา Life Skill และ Work Skill ของศูนย์โดยสถานประกอบการที่มีความประสงค์จะได้รับการรับรองมาตรฐานของศูนย์สร้างสรรค์ บันสุข จะต้องส่งคนมาทดสอบให้ผ่านเกณฑ์การทดสอบ กับ SHARE เพื่อในอนาคต ศูนย์สร้างสรรค์ บันสุข จะได้มีมาตรฐานในการ Certified Life Skill เพื่อรับรองการเป็นมาตรฐานประสิทธิภาพ ส่วน Work Skill เราจะมี Facilitator ที่จะช่วยทำให้สถานประกอบการเกิดการเรียนรู้ให้เป็นระบบ ให้ความสำคัญอย่างเป็นระบบ เมื่อมีสองส่วนอย่างนี้ ศูนย์สร้างสรรค์ บันสุข ก็จะมีความเป็นมาตรฐาน มีกระบวนการที่ดีแนวคิดนี้ จะทำให้คนเก่งในงานได้ชัดเจน ผลผลิตจะเพิ่มขึ้นได้ประโยชน์จาก Life Skill และ Work Skill เกิดความสมดุล องค์กรเป็นสุขก็จะยั่งยืน เพราะเป็นทั้งผู้รับและให้ความสุข ทำให้พนักงานทุกคนเป็นคนของศูนย์สร้างสรรค์ บันสุข

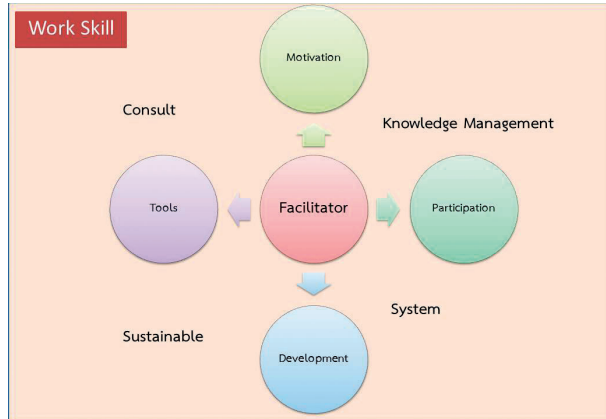


ภาพ: แสดงองค์ประกอบของ Certified Trainer

Trainer มีหน้าที่ในการขับเคลื่อนในเรื่องของ Life Skill ประกอบด้วย

1. **Coaching** สอนให้ผู้ปฏิบัติเข้าใจถึงทฤษฎี วิธีการปฏิบัติ
2. **Implement** การให้เทคนิคถึงวิธีการนำหลักการไปสู่การปฏิบัติจริง เพื่อให้เกิดผล
3. **Tools** การนำเครื่องมือที่เกี่ยวข้องมาปรับใช้ให้เกิดทักษะการใช้ชีวิตที่ดีขึ้น
4. **Competency** การพัฒนาขีดสมรรถนะให้มีประสิทธิภาพ

โดยกระบวนการทั้งหมดจะก่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ (Knowledge Management) เพื่อที่จะทำให้เกิดความยั่งยืน (Sustainable) ในการพัฒนาทักษะการใช้ชีวิตที่เป็นระบบ (System) ต่อไป



ภาพ: แสดงองค์ประกอบของ Facilitator

Facilitator มีหน้าที่ขับเคลื่อนในเรื่องของ Work Skill ประกอบด้วย

- 1. Motivation** การทำหน้าที่ในการจูงใจให้พนักงานดึงศักยภาพตัวเองออกมาในการทำงาน
- 2. Participation** การมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมต่างๆ เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกิดการพัฒนา ปรับปรุง แก้ไข สร้างความเข้าใจ
- 3. Development** การนำปัญหาอุปสรรคจากการทำงาน มาปรับปรุง แก้ไข พัฒนาคนให้ทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น
- 4. Tools** การเลือกเครื่องมือมาปฏิบัติได้อย่างเหมาะสมกับงาน

โดยกระบวนการทั้งหมดก่อให้เกิดการคำปรึกษา (Consult) และมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ (Knowledge Management) เพื่อที่จะทำให้เกิดความยั่งยืน (Sustainable) ในการพัฒนาทักษะการทำงานที่เป็นระบบ (System) ต่อไป

5. การสร้างกระบวนการรวมกลุ่มเพื่อการพัฒนา ศูนย์สร้างสรรค์บันเทิง ของ 10 องค์กรต้นแบบ ที่เป็น Community เมื่อมีปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงานภายใน ศูนย์สร้างสรรค์ บันสุข ก็สามารถให้ศูนย์สร้างสรรค์ บันสุขอื่นมาเป็นกำลังมาช่วยส่งเสริมให้ดีขึ้นได้ โดยศูนย์สร้างสรรค์ บันสุข ของ 10 บริษัทจะช่วยกัน เป็นภาคีเครือข่ายใน

การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ แก้ไขปัญหาอุปสรรค พัฒนาและปรับปรุง จุดอ่อนของศูนย์
สร้างสรรค์ บันสุข ให้มีความเข้มแข็งขึ้น ซึ่งการเกาะกลุ่มกันระหว่างศูนย์สร้างสรรค์
บันสุขจะทำให้เกิดการเพิ่มพลัง เกิดความเข้มแข็ง โดยในอนาคตอาจจะขยายจากศูนย์
สร้างสรรค์ บันสุข ออกมาสู่ชุมชน วัด โรงเรียน หรือข้ามภาคอุตสาหกรรมก็ได้

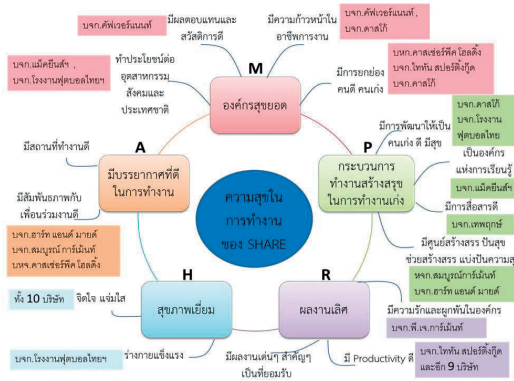


ภาพ: กระบวนการขับเคลื่อนการดำเนินงานโครงการศูนย์บันสุขอย่างยั่งยืน
ในภาคอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่ม

ส่วนที่ 3 ผลสัมฤทธิ์จากการเข้าร่วมโครงการของสถานประกอบการ

- **สรุปประเด็นผลสำเร็จหลักๆ และกิจกรรมนวัตกรรมความສຸຂທີ່โดดเด่น**
สถานประกอบการอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่ม มีปัจจัย บริบทขององค์กร
และองค์ประกอบของสถานการณ์ไม่เหมือนกัน ทำให้ความสำเร็จจากการเข้าร่วมโครง
การฯ มีผลออกมาไม่เหมือนกัน แต่สิ่งที่ต่างกัน องค์กรไหนมีจุดแข็ง ก็จะมีการนำ
ไปแลกเปลี่ยนเรียนรู้ องค์กรไหนมีจุดอ่อน มีข้อบกพร่องก็จะนำเอาไปปรับปรุงเพื่อการ
พัฒนา โดยทั้ง 10 องค์กรต้นแบบ สรุปประเด็นผลสำเร็จหลักๆ และกิจกรรมนวัตกรรม
ความສຸຂທີ່โดดเด่น ได้ดังนี้

มูลนิธิพัฒนาอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มไทย



1. บริษัท คัพเวอร์เนนท์ จำกัด เขาจับประเด็น Map HR โดยเน้นเรื่อง Management เพื่อตอบสนองความสุขเรื่องงาน เช่น การเสนอกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ (Provident Fund) ความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ซึ่งมีความโดดเด่นมาก ส่วนกิจกรรมที่เป็นนวัตกรรมเด่น ในเรื่องความสุขของพนักงาน เป็นเรื่องการให้ทุกแผนกมาช่วยกันปลูกผัก และนำมาทำเป็นอาหาร และร่วมรับประทานอาหารด้วยกัน ซึ่งก็จะเห็นผลชัด และเป็นรูปธรรมเด่นชัด เป็นต้น



2. บริษัท ดาสโก้ จำกัด มีความโดดเด่นเรื่องกระบวนการออม Happy Money เพื่อส่งเสริมให้พนักงานได้ปลดหนี้ รวมถึงความโดดเด่นเรื่อง Work skill อย่างเป็นระบบ มีการดำเนินการทำอย่างต่อเนื่อง

เจาะรหัสความสำเร็จ มุ่งขับเคลื่อนองค์กรสู่ภาวะในอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่ม

มูลนิธิพัฒนาอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มไทย

2. ข้อมูลใบหักการยอม	
*ไฟล์ 1 : ผลการดำเนินงานตามแผนฯ 2556 (งบประมาณ 3500 บาท)	
*ไฟล์ 2 : ผลการดำเนินงานตามแผนฯ 2556 (งบประมาณ 3500 บาท)	
ค่าเช่าที่ดิน	100
ค่าเช่าอาคาร	100
ค่าเช่าเครื่องจักร	100
ค่าเช่าอุปกรณ์	100
ค่าเช่าวัสดุ	100
ค่าเช่ารถจักรยานยนต์	100
ค่าเช่าโทรศัพท์	100
ค่าเช่าอินเทอร์เน็ต	100
ค่าเช่าไฟฟ้า	100
ค่าเช่าค่าน้ำ	100
ค่าเช่าค่าจ้าง	100
ค่าเช่าค่าเดินทาง	100
ค่าเช่าค่าเบี้ยประกันภัย	100
ค่าเช่าค่าอื่น ๆ	100
รวม	1000



3. บริษัทโรงงานฟุตบอลล์ไทย สपोर्टติ้ง กู๊ดส์ มีความโดดเด่นเรื่องการสร้างทีม เรื่องความสามารถของทีมคนปั้นสุข มีนวัตกรรมเรื่องการสร้างสุข เช่น ให้นักพนักงานมาฝึกการเสริมสวย กิจกรรม D.I.Y เป็นการผลิตสบู่ แชมพู หรือ กิจกรรมการทำเล็บ มาช่วยให้เพื่อน ๆ มีความสุข ใช้จ่ายเงินอย่างประหยัด



4. ห้างหุ้นส่วนจำกัด สมบูรณ์ การ์เมนต์ มีความโดดเด่นมากในเรื่องการขยายทีมปั้นสุข ให้เป็นรุ่นต่อรุ่น สามารถทำได้รวดเร็วและได้ผลมาก คาดว่าไม่นานทีมปั้นสุขจะสามารถทำได้ครบทั้งองค์กร ศูนย์สร้างสรรค์ ปันสุข สามารถใช้ได้อย่างคุ้มค่า มีการส่งเสริมกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อการสร้างความสุขในองค์กรมาก โดยต่อไปจะเกิดเป็นวัฒนธรรมความสุข ที่จะก่อให้เกิดความยั่งยืน



เจาะรหัสความสำเร็จ มุ่งขับเคลื่อนองค์กรสุขภาวะในอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่ม

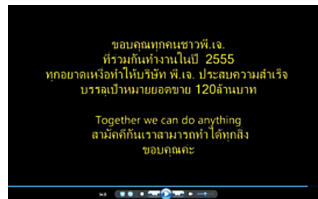
พิธีมอบธงแห่งความสุข จากรุ่น...สู่...รุ่น



5. บริษัท ฮาร์ท แอนด์ มายด์ แอพพารเอล จำกัด มีความโดดเด่นเรื่องการมีศูนย์สร้างสรรค์ บันสุข ที่จัดให้เป็นห้องบันสุข เป็นที่แก้ไขปัญหามาจากการทำงาน ก็จะใช้กิจกรรมห้องบันสุขนี้เป็นห้องสำหรับช่วยเหลือพนักงาน เมื่อมีการช่วยเหลือกันจากการแก้ไขปัญหาก็กับพนักงาน ก็จะเกิดความรักสามัคคี เกิดความผูกพัน นอกจากนั้นยังมีนวัตกรรมที่เป็นโรงเพาะเห็ด โดยให้พนักงานมาช่วยกัน ทำห้องสร้างสุขจากเห็ด



6. บริษัท พีเจ การ์เมนต์ (ประเทศไทย) จำกัด มีความโดดเด่นเรื่อง การประชาสัมพันธ์กิจกรรมต่างๆ ของบริษัทจาก Facebook ที่จะทำให้เกิดเรื่องความรัก สามัคคีกันในองค์กร ซึ่งพนักงานส่วนใหญ่ก็จะชอบใช้ Facebook ทำให้การติดตามข่าวสาร การประชาสัมพันธ์กิจกรรมต่างๆ ก็จะได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดี



7. บริษัท ไททัน สปอร์แวร์ จำกัด มีความโดดเด่นเรื่อง work skill เอาความสุขใส่ใน Line การทำงาน โดยกิจกรรมการประกวดที่เรียกว่า “แชมป์ชิงแชมป์” พนักงานจึงต้องไปฝึกทักษะ เพื่อให้ได้รับรางวัล และคำชมเชย ผลผลิตเกิดขึ้นได้ชัด มีการขยายผลประกวดขั้นตอนอื่นๆ ต่อไป ใครที่ต้องการเข้าร่วมประกวด ก็จะเอาผลการประกวดมาศึกษา นำมา Train Skill ต่อไป ให้เด่น จะทำให้เห็นผลเลยว่า ก่อน และหลังการประกวด มีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างไร ก็จะเกิดความต่อเนื่องในการทำงานอย่างสร้างสรรค์



8. บริษัท คาสเซอร์ฟิค โฮลดิ้งส์ (มหาชน) จำกัด มีความโดดเด่นเรื่อง โครงการน้องสุขใจ เป็นโครงการนวัตกรรรมที่จะมาช่วยสร้างและแก้ไขปัญหาภายในองค์กร จากการทำมีพนักงานชาวพม่าจำนวนมากร่วมทำงานกับชาวไทย และเชื่อว่าวัฒนธรรมมีความคล้ายคลึงกัน โครงการนี้ เกิดจากความต้องการช่วยเหลือเด็กๆ ในอนาคต จึงได้มีแนวคิดวันละสองบาทเพื่อช่วยเหลือเด็ก ก็มีการไปดูว่าเด็กกำพร้าของพม่า เป็นอย่างไร โครงการนี้ ไม่ใช่เฉพาะบริษัท คาสเซอร์ฟิค โฮลดิ้งส์ (มหาชน) จำกัด เพียงแห่งเดียว แต่ยังมีเครือข่ายที่เป็นบริษัทอื่นๆ อีก โดยโครงการนี้ จะช่วยแก้ไขปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างเชื้อชาติอีกด้วย

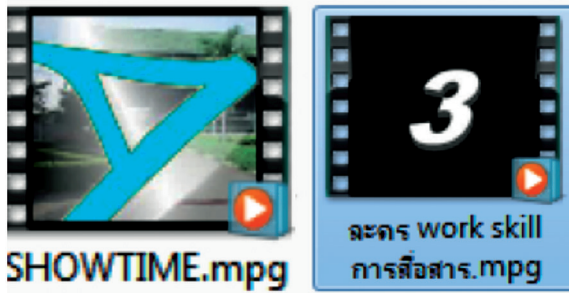


9. บริษัท แม็ค ยีนส์ แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด มีความโดดเด่นในเรื่องโครงการนำเศษวัสดุต่างๆ ที่เหลือจากการทำงานของบริษัทมาแปรรูปเป็นรายได้คืนสู่สังคม ซึ่งกิจกรรมนี้ ก็ต่อบรรยากาศ Happy Society ช่วยสังคมเป็นส่วนใหญ่ สินค้าที่ขายได้หลังหักค่าใช้จ่ายจะไปช่วยมูลนิธิต่างๆ โดยบริษัท แม็ค ยีนส์ แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด จะไปออกพื้นที่เพื่อจะไปช่วยคนที่ด้อยโอกาสในด้านอาชีพ สร้างให้เขามีอาชีพ ก็จะเป็นการต่อบริบทด้านสังคม จากการนำธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมาทำเครื่องนุ่งห่ม และคืนสู่สังคม และสิ่งแวดล้อม ลดมลภาวะ เศษที่ทิ้งไปสร้างมลภาวะกับสิ่งแวดล้อม ผู้บริหารเล็งเห็นความสำคัญเกี่ยวกับอากาศโลกที่จะเกิดผลระยะยาว ในอนาคตเราต้องตระหนัก จึงต้องทำโครงการนี้ คืนกำไรสู่สังคม อย่างยั่งยืน



เจาะรหัสความสำเร็จ มุ่งขับเคลื่อนองค์กรสู่สุขภาวะในอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่ม

10. บริษัท เทพฤกษ์ จำกัด มีความโดดเด่นเรื่องการจัดทำวิดีโอสะท้อนการทำงานของคนในองค์กร ซึ่งปัญหาการทำงานส่วนใหญ่เกิดจากการสื่อสารโดยใช้ อารมณ์ หรือใช้ภาษาที่ทำให้คนไม่ยอมทำงานด้วย ไม่สนใจความรู้สึกร่วมกันและกัน ซึ่งเป็นฉนวนทำให้เกิดความขัดแย้งในการทำงาน จึงได้คิดวิธีการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ และได้ก่อเกิดเป็นวัฒนธรรมการทำงานที่ดี สร้างความเข้าใจ ให้แต่ละฝ่ายได้เข้าใจซึ่งกันและกัน ทำให้ลดความขัดแย้งในองค์กรได้อีกด้วย



กรณีศึกษา

ปัจจัยความสำเร็จของ บริษัท ดาสโก้ จำกัด



ข้อมูลทั่วไป

บริษัทตั้งอยู่ที่นิคมลาดกระบัง โซน 3 ก่อตั้งมาเป็นเวลา 24 ปี ผลิตภัณฑ์หลักคือ Car Seat และ Carrier วิสัยทัศน์ในการพัฒนาคนคือ ตั้งเป้าโครงการไว้ว่าอยากเห็น พนักงาน เก่ง ดี มีคุณธรรม นำด้วยความสุข



เจาะรหัสความสำเร็จ มุ่งขับเคลื่อนองค์กรสู่ภาวะในอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่ม

บริษัทที่มีการวัดด้วย Happinometer และ Happy Workplace Index ด้วย ซึ่งผลคือ Happy Workplace Index ข้อมูลจะค่อนข้างน้อยกว่า 50 เปอร์เซนต์ จะเป็น เรื่องของการสร้างบรรยากาศในการทำงาน ผลลัพธ์ขององค์กรยังค่อนข้างน้อย ผลลัพธ์ องค์กร Productivity เหลืออยู่ที่ 60-65 เปอร์เซนต์ การสร้างบรรยากาศในองค์กร คนในองค์กรยังไม่ค่อยมีความสุข

ดังนั้น จึงได้มีการเขียน Road map สำหรับการพัฒนา เป็นโครงการ โดยจะทำ ทั้งสองส่วนคือ Work Skill และ Life skill

1. Work Skill คือทำอะไรให้พนักงานที่ต้องทำงานอยู่ในบริษัทถึง 12 ชั่วโมง มีความสุข โดยเราเชื่อว่า Happy เท่ากับ Productivity และ Life Skill เราใช้ Happy Money เพราะมองว่าเรื่องเงิน เป็นเรื่องสำคัญพื้นฐานของคน และเงินสามารถ เชื่อมโยงไปได้ทุกอย่าง ความสุข

Productivity ตั้งเป้าหมายไว้ 85 เปอร์เซนต์ ในเรื่องของการพัฒนาคน กระบวนการ ปรัชญาในการทำงาน จากการเริ่มต้นในการทำโครงการ โดยประชาสัมพันธ์ ให้พนักงานของเราทราบว่าเราจะทำโครงการ ที่จะเกิดประโยชน์ต่อพวกเขาในการทำงานได้อย่างไร ตั้งแต่ระดับบริหาร จนถึงพนักงานรายเดือน รวมทั้งพนักงานรายวัน ต้องมีการสื่อสาร มีการจัดโครงสร้างในการทำงาน เป็นทีมประชาสัมพันธ์โครงการ ทีมฝึกอบรม พัฒนา ทีมเสริมสร้าง เน้นเรื่องการพัฒนาเรื่องสภาพแวดล้อม การพัฒนา ทักษะในการทำงาน

สุดท้ายคือเรื่องการประเมินผลสิ่งที่ทำไป เรื่อง Work Skill นั้น Productivity เพิ่มขึ้นหรือไม่ และ Life skill คนมีความสุขขึ้นหรือไม่ โดย Happinometer และ Happy Workplace Index

Hard skill มีการทำ Work shop และดูการพัฒนา Competency ของหน่วยงาน ว่ามีอะไรบ้าง นำไปสู่การพัฒนาของแต่ละหน่วยงาน ซึ่งแผนเปลี่ยนจากการที่ให้ HR เป็นคนทำแผนแต่ละส่วน เราก็มเปลี่ยนให้หัวหน้างานเป็นคนออกแบบการพัฒนาลูกน้อง ของเขาเอง Manager ของบริษัท จะพัฒนาการอบรมมาก่อนข้างเยอะ ฉะนั้น เขาต้อง ถ่ายทอดได้ ต้องออกแบบการพัฒนาลูกน้องของตัวเองได้ด้วย

Kaizen เรื่องของการสร้างบรรยากาศการทำงาน และผลลัพธ์ยังค่อนข้างต่ำ จึงมีการเชื่อมโยงสองเรื่องนี้ เข้าด้วยกัน โดยจะทำอะไรให้คนมีบรรยากาศ

ในการทำงานที่ดีได้ และเชื่อมโยงกับผลลัพธ์การทำงานในองค์กรด้วย จึงมีการเปลี่ยน การนำเสนอ Kaizen เดิม พนักงานจะไม่ค่อยกล้านำเสนอ เนื่องจาก หัวหน้างาน ผู้บริหารจะถามเชิงวิชาการ พนักงานจะกลัว เราจึงมาเน้นเรื่องการสร้างบรรยากาศ โดยจะอย่างไร ให้พนักงาน อยากรนำเสนอ ไม่ต้องดีเลิศ ให้เขาสามารถทำได้ และ อยากรแชร์ มีการแข่งขันรายคน รายกลุ่ม เราได้ Kaizen 64 เรื่อง ในเวลาเดือนกว่าๆ ลดต้นทุนสองหมื่นกว่าบาท กิจกรรม Kaizen เป็นกิจกรรมที่สูง และตอบผลลัพธ์ของ หน่วยงานด้วย

สุดท้าย สรุปจาก

1. Work skill พบว่า Key success factor คือ ทำอย่างไรให้กิจกรรมดูง่าย ไม่ซับซ้อน ให้คนสนุก อยากรทำ สุดท้าย effective ประสิทธิภาพจะเกิดขึ้น

2. Life Skill โดยโครงการออม นั้น เพราะจากวัตถุประสงค์ของผู้บริหารคือ ทำอย่างไรที่พนักงานเราเมื่อเกษียณออกไปแล้วจะมีเงินกลับไปที่บ้าน สร้างความ มั่นคงให้กับชีวิตของพวกเขาได้ เราจึงได้มีการสำรวจแล้วพบว่า ปัญหาใหญ่ พนักงาน ของบริษัท คือปัญหาเงิน หนี้สิน มีหนี้นอกระบบ บัตรเครดิต การค้าประกัน จากปัญหาหลักนำมาสู่ปัญหารอง ที่เราวิเคราะห์ได้ว่า พนักงานยังขาดความรู้ ความเข้าใจ ในการบริหารจัดการ เรื่องการเงิน และขาดระเบียบวินัยในการใช้จ่าย ไม่มีเงินออม ไม่มี เงินสำรองฉุกเฉิน จึงนำมาสู่การสร้างหนี้ และผลกระทบต่างๆ คือการลาออก เพื่อหนีหนี้ จึงต้องมีการทำโครงการนี้ขึ้นมา เราจึงแบ่งงานออกเป็น 3 เฟส โดยให้ความรู้เกี่ยวกับ การออม เช่น เชิญวิทยากร จัดกิจกรรมในการให้ความรู้ ปลูกระดมสร้างความมั่นใจ ในการออม ที่จะสร้างได้ และลดหนี้ได้จากตัวของเขาเอง เขาก็จะมีวินัยในการออม เกิดขึ้น ทางเราก็รณรงค์ในการให้โบนัสจากการออม สร้างความจูงใจไปเรื่อยๆ โบนัสที่ ให้ในรูปแบบของสลากออมสิน

โครงการการออมนี้ เริ่มเมื่อปี 52 รวมแล้ว 7 ล้านกว่าบาท ถ้าวเฉลี่ย 160,000 บาท ต่อพนักงาน 1 คน คนที่จะร่วมโครงการนี้ 1. ต้องเปิดบัญชีเงินออมก่อน 2. ทำบัญชี รับ-จ่าย มาส่งบริษัท เพื่อที่บริษัทจะได้ติดตามพฤติกรรมของเขา ติดลบ เท่าไร สาเหตุ มาจากอะไร จากการที่เขาทำบัญชี รับ จ่ายมาส่งเรา ทำให้บริษัท สามารถจัดเกรด

พนักงานได้เลยว่า สถานภาพการเงินของพนักงานเป็นอย่างไร

เกรต A การเงินดีมาก

เกรต B มีการบริหารจัดการของเขาได้เอง

เกรต C คือเกรตที่เราจะต้องเข้ามาแก้ปัญหา

การปรับโครงสร้างหนี้ ผักเงินหอมแล้ว จะมาปรับโครงสร้างหนี้ ส่วนใหญ่มาจากหนี้นอกระบบ จึงต้องออกแบบ เป็น 3 ระยะ คือ โครงการระยะยาว เป็นโครงการปรับโครงสร้างหนี้ ระยะที่สอง เรื่องอุปโภคบริโภค ระยะที่สาม เฉพาะกิจ การคิดโครงการนี้ขึ้นมา ต้องตอบโจทย์ของเขาได้หมด จากการพัฒนาตรงนี้ขึ้นมา ทำให้พนักงานของเราที่มีหนี้นอกระบบ ดีขึ้นมาก เราพร้อมกับธนาคารออมสิน รุ่นสามเราเริ่มสร้างความมั่นคงให้พนักงาน เขามีเงินเก็บ หากการลงทุน ทำอะไรที่เสริมรายได้ ต้องไม่มีความเสี่ยง ทุกวันมีเงินหอม เราผ่อนใช้ไปได้สี่ล้าน เราณรงค์การออม ทำให้มีความสำเร็จในการบริหารจัดการการเงินได้ หนี้ลดลง ประสิทธิภาพการทำงานดีขึ้น

นวัตกรรมการออม เราทำเรียบง่าย เป็นธรรมชาติ ตามวัฒนธรรมของเราที่จะทำให้เรามีความสุขจริงๆ คือบางครั้งเราทำหนึ่งโครงการ ก็สามารถตอบโจทย์ได้ครบทั้ง 7 ด้าน คือ พนักงานถ้ามีเงิน จะมีความสุข จิตใจก็มีความสุข ครอบครัวมีความสุข สังคมก็ดี มีเงินที่จะไปพักผ่อน ไปพัฒนาสมอง ไปพัฒนาอาชีพ การทำงานก็มีความสุข ทำให้ตอบโจทย์ที่ว่าชีวิตเบิกบาน งานสำเร็จ

โครงการเล็กเหล่า เพิ่มบุญ หนุนออม ให้พนักงานมาให้สัตยาบัน และนำเงินที่จะไปดื่มเหล้า มาติดผ้าป่า เพื่อไปทำบุญ

สรุป เบื้องหลังบริษัท ดาสโก้ จำกัด เป็นบริษัทฯ ที่พัฒนาตัวเองมาตลอด มีฐานการพัฒนาแข็งแรง ทำโครงการมาเยอะ โครงการนี้จึงทำได้ดี เพียงแต่ตอนแรกยังไม่เข้าใจ ไปเน้นกิจกรรมนอกงานเยอะ แต่เมื่อไปแนะนำแล้ว เขาก็มาสร้างสุขในงาน การทำศูนย์สร้างสรรค์ บันสุขในรูปแบบที่ไม่อยู่นิ่งกับที่ แต่จะเคลื่อนที่ เพื่อฝังไปในแต่ละหน่วยงานเลย แต่ละหน่วยธุรกิจ ไม่จำเป็นต้องมีห้องบันสุข โดยจะใช้จุดนี้ การมีส่วนร่วมของทุกคน มาเป็นทีมด้วยไม่ว่าจะทำอะไร ช่วยกันคิด ช่วยกันทำ พร้อมๆ กัน

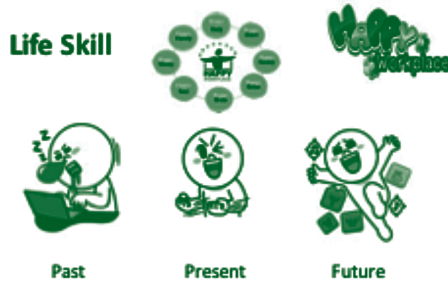
ในอดีต บริษัทฯ เน้นแต่ผลงาน พนักงานเกิดความเครียด เมื่อมีการเติมกิจกรรมที่ทำให้คนมีความสุข จึงสนุก รักที่จะทำ โครงสร้างคนในบริษัท พนักงานส่วนใหญ่เป็นคนที่มาจากต่างจังหวัด จะมีพฤติกรรมที่จะชอบทำกิจกรรม ก็ชอบกัน ให้ออกแบบกิจกรรมกันเอง เมื่อก่อนให้ HR คิด และไปขอความร่วมมือ ก็จะยาก แต่เมื่อกลับมาตั้งใจให้ช่วยคิด ช่วยทำ จึงได้รับความมืออย่างดีมาก

บริษัท ดาสโก้ จำกัด จึงมีจุดเด่นเรื่องวัฒนธรรมการออมอย่างต่อเนื่องถาวร สาเหตุจากพนักงานมีหนี้สินจำนวนมาก จึงแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ จึงเป็นนวัตกรรมที่ชัดและเด่น นอกจากนี้ มีจุดเด่นตรงที่ผู้บริหารลงมาช่วยสนับสนุนและขับเคลื่อนสนับสนุนทุกเรื่อง และเป็นผู้นำให้เกิดการเห็นผลชัด ดังนั้น ปัจจัยที่จะส่งผลต่อการเป็นองค์กรสุขภาวะที่สำคัญ ของ บริษัท ดาสโก้ จำกัด ได้แก่ พื้นฐานขององค์กรมีต้นทุนที่ดีอยู่แล้ว ผู้บริหารเห็นความสำคัญ ที่งานดี มีการพัฒนา เมื่อต้องมีการต่อยอดจึงทำได้ง่าย เมื่อเข้าร่วมประกวดกิจกรรมอะไรก็สามารถทำได้ดีไปหมด

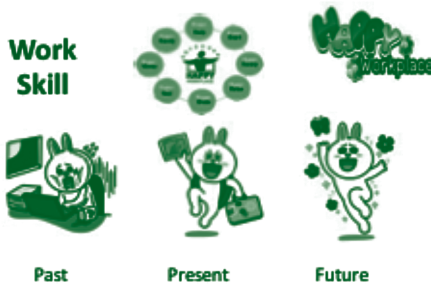
สรุปผลลัพธ์ที่ชัดเจน ก่อนและหลังการเข้าร่วมโครงการ กรณีศึกษา บริษัท ดาสโก้ จำกัด

การเปลี่ยนแปลง ระดับบุคคล

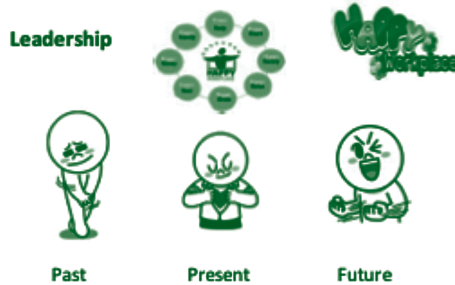
ด้าน Life Skill (Happy 8) ในอดีตนั้น บริษัทฯ และพนักงานไม่ให้ความสำคัญกับเรื่องของชีวิตการทำงานของพนักงานเลย เพราะไม่เห็นประโยชน์ว่าจะมาพัฒนาชีวิตคนสู่การทำงานให้มีความสุขจะเชื่อมโยงกันได้จริงและมีประสิทธิภาพ แต่ในปัจจุบันถือว่าเรื่อง Life Skill เป็นเรื่องที่สำคัญมาก สำหรับพนักงานและองค์กร ที่จะต้องให้ความสำคัญ และหาวิธีการสร้างความสุขกับชีวิตและการทำงานด้วยบรรยากาศแห่งความสุข ดังนั้น ต่อไปในอนาคต บริษัทฯ คิดว่าจะวางพื้นฐานการสร้างคนและสร้างงาน โดยจะต้องมีองค์ประกอบที่สำคัญ ความสุข 2 ด้าน คือ ด้านชีวิตส่วนตัว และด้านชีวิตการทำงานอย่างยั่งยืน และเป็นมาตรฐาน ประกอบด้วย การพัฒนาพื้นฐาน 4 ด้าน คือ กาย-จิต-สังคม-ปัญญา



ด้าน Work Skill ในอดีต บริษัทฯ ไม่บรรลุตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร มีปัญหาจากการขับเคลื่อนองค์กรเป็นไปไม่ได้ซ้ำ แต่ในปัจจุบันองค์กรมีประสิทธิภาพครบทุกด้านของการพัฒนาเรียนรู้ เนื่องจากได้นำหลักการของการเป็นองค์กรสุขภาวะมาปรับใช้ในองค์กร จะเกิดความสุข บรรยากาศของการจัดกิจกรรมการอบรมต่างๆ ไม่เครียด ได้เนื้อหาสาระที่ต้องการตามเป้าหมาย สามารถบรรลุตามวัตถุประสงค์ 2 ด้าน คือ Balance Life Skill & work Skill และในอนาคต บริษัทฯ จำเป็นจะต้องทำการพัฒนาอย่างต่อเนื่องต่อไปด้วยเครื่องมือ องค์ความรู้ต่างๆ ที่ได้เรียนรู้จากทีมที่ปรึกษา และกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ จากภาคีเครือข่าย โดยจะไม่ลืมว่าการพัฒนาคนและงานด้วยกิจกรรมการสร้างบรรยากาศให้ได้รับเป็นความสุขและสนุกกับงานนั้นเป็นสิ่งสำคัญยิ่ง



ด้านภาวะผู้นำ ในอดีต ภาวะผู้นำของพนักงานจะไม่กล้าแสดงออก / มีอาการนิ่งเฉย แต่ในปัจจุบันพนักงานกล้าแสดงออกมากขึ้น กล้าคิด กล้าทำ พร้อมนำเสนอสู่การปฏิบัติอย่างจริงจัง ซึ่งในอนาคต การพัฒนาบุคลากรจะเพิ่มได้มากขึ้นและง่ายต่อการพัฒนา เพราะได้มีต้นแบบก่อให้เกิดแนวร่วมผู้นำ



ด้านการสื่อสาร เมื่อก่อนเรื่องการสื่อสารขององค์กรมีลักษณะจากบน-ล่าง/ล่าง-บน รวมทั้งข้ามสายงานขาดประสิทธิภาพ แต่ในปัจจุบัน องค์กรสร้างระบบการประชุมเพื่อการสื่อสาร และมีเอกสารบันทึก เพื่อให้การสื่อสารมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ต่อไปจะกระตุ้นให้เกิดการสื่อสารจาก ล่าง-บน มากขึ้น

ด้าน Teamwork เมื่อก่อนมีการทำงานแบ่งแยกหน่วยงานและเป้าหมาย ปัจจุบัน มีการสร้างเป้าหมายแยก BU (Business Unit) และ Incentive เป็นทีม ต่อไปจะมีการพัฒนาการทำงานข้ามสายงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

ด้าน Productivity ในอดีต บริษัทมีผลผลิต โดยเฉลี่ย 50-55% ในปัจจุบัน ผลผลิตโดยเฉลี่ยคิดเป็น 70% และในอนาคต คาดว่าบริษัทจะเพิ่มผลผลิตได้ถึง 85%



การเปลี่ยนแปลงของ ทีมสร้างสุข

ศูนย์สร้างสรรค์ บันสุข

ด้าน Life Skill คนดีเพิ่มขึ้น ศูนย์สร้างสรรค์ บันสุข ในปัจจุบันเมื่อเกิดศูนย์สร้างสรรค์ บันสุขในพื้นที่การทำงาน แยก BU ในอนาคต ศูนย์สร้างสรรค์ บันสุขจะพัฒนาด้วยตนเองทั้งด้าน Work Skill & Life Skill

ด้าน Work Skill เมื่อก่อนบุคลากรขาดระบบการพัฒนา Competency ทุกระดับ แต่ในปัจจุบัน องค์กรมีระบบการพัฒนา Competency ขยายผลทุกหน่วยงานและ พนักงานทุกระดับ รวมทั้งมีระบบการพัฒนา Skill อย่างเป็นระบบมากขึ้น ในอนาคต จะมีระบบการพัฒนาพนักงานและมีระบบ Incentive ตามทักษะที่แตกต่างของพนักงาน รายบุคคล

การเปลี่ยนแปลงของ องค์กร (เจ้าของ / ผู้บริหาร)

ด้าน MapHR ความสุขในการทำงานทั้งองค์กร Performance เมื่อก่อน บริษัทฯ ไม่ได้ทราบเรื่อง MapHR และไม่เคยเรียนรู้มาก่อน (ไม่มีตัวชี้วัดในเรื่องเครื่องมือ ที่ถูกต้อง ชัดเจน วัดผลได้) แต่เมื่อในปัจจุบันมีการวัดความสุขระดับองค์กรโดยใช้ MapHR ในการประเมินและสามารถนำ MapHR ไปใช้ในการทำแผนพัฒนาได้ โดย ในอนาคต จะมีระบบการประเมินสุขภาวะองค์กรด้วย MapHR ที่ชัดเจน (เช่นประเมิน ปีละ 2 ครั้ง) เพื่อนำผลไปใช้ในการทำแผนการพัฒนาองค์กรได้ชัดเจนขึ้น

ด้าน Productivity ในอดีต มียอดผลิตต่อเดือน 1.8 ล้านชิ้น ในปัจจุบัน มียอดผลิตต่อเดือน 1.9 ล้านชิ้น ในอนาคต คิดว่าจะมียอดผลิตต่อเดือน 2 ล้านชิ้น/เดือน

การสัมภาษณ์ ผู้บริหาร หัวหน้างาน และผู้ปฏิบัติงาน เพื่อเล่าถึงการเปลี่ยนแปลงที่ทำให้องค์กรของตนเอง เป็นต้นแบบขององค์กรสุขภาวะในอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่ม

1. ครั้งแรกที่ได้รู้จักคำว่าองค์กรสุขภาวะในอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มจากมูลนิธิ อุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มไทย รู้สึกอย่างไร

ตอบ

ผู้บริหาร: เป็นโครงการที่ดี ที่มีการพัฒนาทั้ง 2 ด้านควบคู่กัน ซึ่งบริษัท ต้องการพัฒนา Work skill ให้มีระบบ รวมทั้ง Life skill ควบคู่กับการทำงาน ซึ่งหาก พนักงานมีความสุขในการทำงาน คาดว่าผลผลิตน่าจะดีขึ้นด้วย

หัวหน้างาน: ดีใจที่ได้เข้าร่วมโครงการนี้เพื่อสร้างความสุขให้เกิดขึ้นกับพนักงานและองค์กร

ผู้ปฏิบัติงาน: ไม่เชื่อว่าองค์กรสุขภาวะจะเกิดขึ้นในองค์กร

2. หลังจากทั้งคู่รู้จักกันแล้ว และต้องเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของโครงการส่งเสริมการเป็นองค์กรสุขภาวะในอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มเขา (ผู้บริหาร หัวหน้างาน ผู้ปฏิบัติงาน) รู้สึกอย่างไรและเตรียมตัวอย่างไร

ตอบ

ผู้บริหาร: มอบหมายโครงการให้ทาง HR รับผิดชอบและประกาศองค์กรสุขภาวะในองค์กร และสื่อสารให้ระดับบริหารรับทราบ

หัวหน้างาน: รู้สึกดีใจที่จะได้เรียนรู้แนวคิดและวิธีการใหม่ๆ จากที่ปรึกษา เห็นประโยชน์เพื่อนำมาแก้ไขปัญหาชีวิตและการทำงานของพนักงาน จึงเตรียมพร้อมทั้งโอกาส เวลา และสถานที่

ผู้ปฏิบัติงาน: ได้เรียนรู้ เพิ่มทักษะ พัฒนาตนเองมีมุมมองหลากหลายจากการเข้าร่วมกิจกรรม ได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ได้เกิดการเตรียมพร้อมทั้งกายและใจ เพราะเล็งเห็นประโยชน์ที่จะเกิดขึ้น

3. ระหว่างการดำเนินการโครงการส่งเสริมการเป็นองค์กรสุขภาวะในอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่ม เขา (ผู้บริหาร หัวหน้างาน ผู้ปฏิบัติงาน) รู้สึกอย่างไรเมื่อได้เรียนรู้แนวคิดจากที่ปรึกษาและแนวคิดที่ได้คืออะไร

ตอบ

ผู้บริหาร: แนวคิดการพัฒนาองค์กรด้วย MAP HR โดยเฉพาะ A (การสร้างบรรยากาศ) เป็นส่วนที่สำคัญในการขับเคลื่อนให้พนักงานสนุก และอยากเข้าร่วมกิจกรรม และแนวคิด Happy work place คือ การสร้างสุขจากพื้นที่ทำงาน เพราะที่ผ่านมามีบริษัทเน้นกิจกรรมที่เป็นความสุขนอกงานมากกว่า

หัวหน้างาน: รู้สึกตื่นเต้นตลอดเวลาที่ได้รับความรู้จากที่ปรึกษาได้เรียนรู้กระบวนการสร้างสุข การวางระบบด้วยเครื่องมือต่างๆ สามารถนำมาวิเคราะห์หาสาเหตุให้บรรลุผลสำเร็จได้อย่างมาตรฐาน แนวคิดที่ได้เรียนรู้สู่การดำเนินงาน คือการสร้างความสำเร็จขององค์กร/กิจกรรมที่ได้เรียนรู้ นำมาพัฒนาพฤติกรรมสร้างสุขสร้างบรรยากาศในการทำงานของทีมีให้มีความสุข/มีส่วนร่วมในการคิด สื่อสารกันมาก

ขึ้น ปฏิบัติร่วมกัน ให้ความสำคัญกับบุคลากร/ทุกอย่างมีระบบขั้นตอนจนสำเร็จวัดผลได้

ผู้ปฏิบัติงาน: สนุก ไม่กังวลอย่างที่คิด รู้สึกอบอุ่น บรรยากาศเป็นกันเอง ช่วยคิดช่วยทำ ได้ความรู้มีแนวคิดใหม่ๆ ในการพัฒนาปรับปรุง ทุกส่วนงานมีความรับผิดชอบ /บุคลากรเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม กล้าพูดกล้าคิดมากขึ้น

4. ระหว่างการดำเนินการโครงการส่งเสริมการเป็นองค์กรสุขภาวะในอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่ม เขา (ผู้บริหาร หัวหน้างาน ผู้ปฏิบัติงาน) สามารถนำแนวคิดจากที่ปรึกษาไปปรับใช้หรือสร้างกิจกรรมอะไร วัดดูประสงค์อะไร เป้าหมายคืออะไร ใครเข้าร่วมกิจกรรม ใครเป็นผู้ขับเคลื่อนกิจกรรม มีค่าใช้จ่ายอย่างไรบ้าง ผลลัพธ์คืออะไร มีแผนการดำเนินการอย่างไรบ้าง

ตอบ

ผู้บริหาร: แนวคิดเรื่องการสร้างบรรยากาศในการประชุม/อบรม เพราะที่ผ่านมากการประชุม KPI ก่อนข้างเครียด หลังจากที่มีการส่งพนักงานไปอบรมจึงได้นำกิจกรรมต่าง ๆ เข้ามาออกแบบการประชุมให้มีความน่าสนใจ ไม่น่าเบื่อ ทำให้พนักงานอยากเข้าร่วมประชุมมากขึ้น แต่ขณะเดียวกันได้ผลลัพธ์

หัวหน้างาน: หัวหน้างานเข้าใจความหมายและความสำคัญขององค์กรสุขภาวะ / รู้กระบวนการสร้างองค์กรสุขภาวะให้ยั่งยืนและได้มาตรฐานตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร/ ผู้เข้าร่วม และขับเคลื่อนคือ ผู้ บริหาร และพนักงานทุกคนในองค์กร

ผู้ปฏิบัติงาน: ได้นำแนวคิดและกิจกรรมมาสร้างบรรยากาศในการพัฒนางาน ค่าใช้จ่ายความเหมาะสม ผลลัพธ์ที่ได้รับคือตามเป้าหมาย คือ คนสำราญ งานสำเร็จ ผลลัพธ์ที่ได้รับคือตามวัตถุประสงค์ คือ เก่ง ดี มีคุณธรรม นำความสุข

5. ระหว่างทำกิจกรรมแต่ละอย่างมีอุปสรรคอะไรบ้าง แก้ไขอย่างไร และมีข้อดีข้อเสียหลังจากทำกิจกรรมนั้นไปแล้วคืออะไร

ตอบ

ผู้บริหาร: เรื่องเวลา เพราะทางฝ่ายผลิตงานค่อนข้างเยอะ บางครั้งเข้าร่วมกับทาง HR ไม่ได้ เนื่องจากการทำ Happy work place แนวคิดเดิมคือ HR เป็น Lead ในการทำกิจกรรม หลังจากนั้นได้มีการปรับคือ แยกศูนย์สร้างสรร บันสุขออกเป็น BU และให้ BU บริหารเองรวมทั้งส่งพนักงานใน BU นั้น ๆ ไปร่วมอบรมกับ HR และนำวิธีการ/กิจกรรม มาทำใน BU ของเขาเอง พบว่าประสบความสำเร็จมากกว่าวิธี

รวมศูนย์ที่ HR

หัวหน้างาน: เวลาที่ปริมาณความรับผิดชอบของงานเพิ่มมากขึ้น แก้ไขปัญหาด้วยการบริหารจัดการ ตามความสำคัญของกิจกรรม ข้อดีมากกว่าข้อเสีย ได้นำความรู้กลับมาพัฒนาคนและทีมงานสู่องค์กร

ผู้ปฏิบัติงาน: เวลาที่ปริมาณงาน แก้ไขโดยหัวหน้างานเป็นผู้พิจารณาตามความเหมาะสม

6. หลังการดำเนินงานกิจกรรมต่างๆ ในโครงการส่งเสริมการเป็นองค์กรสุขภาวะในอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่ม ผลลัพธ์ในภาพรวมทั้งรูปธรรม และนามธรรมคืออะไร (องค์กรได้อะไร พนักงานได้อะไร)

ตอบ

1. ประสิทธิภาพขององค์กร มาจากคนทำงานมีความสุข
2. องค์กรต่างร่วมมือร่วมใจสร้าง และให้เกิดความสุขในองค์กร
3. การส่งต่อความสุข ต้องทำแบบครบวงจร คือการใส่ใจทุกซ์และสุขของพนักงานตรงข้ามกับการทำงานห้ามใช้ระบบครบวงจร
4. ความสุขที่ยิ่งใหญ่เกิดจากความสุขเล็กๆ ในแต่ละหน่วยงานสู่องค์กร
5. ที่สำคัญความสุขของทุกคน ก่อให้เกิดความสำเร็จของงาน

7. กรณีศึกษาที่มีบุคลากรในบริษัทหลังจากเข้าร่วมโครงการส่งเสริมการเป็นองค์กรสุขภาวะในอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มที่มีการเปลี่ยนแปลงและเกิดผลลัพธ์ขึ้นในองค์กร อย่างน้อย 1 กรณีศึกษาโดยให้ตัวของกรณีศึกษาเล่าเรื่องราวตั้งแต่ต้นจนถึงปัจจุบัน (รู้สึกอย่างไร อะไรเป็นจุดเปลี่ยน เริ่มเปลี่ยนแปลงอย่างไร เจออุปสรรคอย่างไร ผ่านมาได้อย่างไร ผลลัพธ์อะไรที่ได้จากการเปลี่ยนแปลงทั้งองค์กร และพนักงานเอง

ตอบ

กรณีศึกษา คุณอนงค์ จันตา หัวหน้าเย็บ Line D1-2 โทร 085-137-4595

รู้สึกอย่างไร: เป็นโครงการที่คลายเครียด ตอนแรกที่ยังไม่ได้เข้าร่วมโครงการนี้ การทำงานกดดันมาก พอเริ่มนำแนวคิดการทำงานแบบทีมที่มีกิจกรรม สนุก มีความสุขในการทำงาน

อะไรเป็นจุดเปลี่ยนเริ่มอย่างไร: จุดที่ละลายช่องว่างของความเครียดในการทำงาน คือ ความสุขด้านกิจกรรม /ทีมช่วยกัน ร่วมคิด-ร่วมทำ/มีทีมที่ปรึกษาเมื่อก่อนคิดคนเดียว

อุปสรรค: ลูกน้องไม่ยอมรับ เพราะเคยอยู่ในระดับปฏิบัติการเดียวกัน หลังจากองค์กรฯ ส่งเข้าร่วมโครงการ นำวิธีการ แนวคิดมาปรับปรุงการทำงาน ตัวเราเริ่มเปลี่ยนแปลงบทบาทและกระบวนการจากการได้ไปเข้าร่วม อาทิ ให้โอกาส ได้สร้าง ศักยภาพ พนักงานเกิดความศรัทธา เชื่อถือในความสามารถ และยอมรับ

ผลลัพธ์ : นำแนวคิดที่ได้เรียนรู้มาพัฒนางานจนกระทั่งเกิดผลลัพธ์ที่ดี จากการเข้าร่วมโครงการ

- พนักงานได้ Relax ได้รับความร่วมมือ เมื่อมีปัญหา ได้รับการช่วยเหลือ
- การทำงานไม่เครียด/ยอดการผลิตเพิ่ม คุณภาพงานดี เพราะทำงาน มีความสุข
- พนักงานสัมผัสได้ถึงประโยชน์ที่ได้รับ จึงศรัทธาและเชื่อองค์กรสุขภาวะ แห่งความสุข/และที่มันสุข
- บรรยากาศมีความสุขมากขึ้น
- มีประสิทธิภาพเรื่องทีม คุ่นเคยกันมากขึ้น พึ่งพอใจร่วมกัน

สรุป

- จากการที่ได้เห็นความเปลี่ยนแปลงใน Line ของตน บรรยากาศ ถูกเปลี่ยนไปโดยสิ้นเชิง ทำงานด้วยกันอย่างมีความสุข ไม่มีการต่อต้าน มีแต่ให้ความร่วมมือเปิดใจทุกคน สู่เป้าหมายเดียวกัน งานสำเร็จตามเป้า

- เมื่อก่อนจะเกิดความเครียดจากการทำงาน เมื่อได้เข้าร่วมกิจกรรมโครงการ ทำให้เกิดความสุขในการทำงาน

- ช่วยลดช่องว่างของปัญหาได้ดีมาก ทั้งภายในและภายนอก ความขัดแย้ง ลดลงได้อย่างชัดเจน

- เริ่มทำโครงการในองค์กร ทำให้มีการพัฒนาทั้ง 2 ด้าน Life Skill & Work Skill ลดช่องว่างของปัญหาคนและงานได้จริง

**การเปรียบเทียบก่อน-หลัง จากเข้าร่วม
โครงการส่งเสริมการเป็นองค์กรสุขภาวะในอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่ม**

อดีต	ปัจจุบัน
1. ความสุขในการทำงาน 40 %	1. ความสุขในการทำงาน 80 %
2. ความเครียดในการทำงาน 80 %	2. ความเครียดในการทำงาน 40 %
3. Team Work 20-30 %	3. Team Work 75 %
4. % ความร่วมมือของพนักงาน ทั้งหมด เท่ากับ 35%	4. % ความร่วมมือของพนักงาน ทั้งหมด เท่ากับ 95 %
5. ความคาดหวังความสำเร็จในงาน 60%	5. ความคาดหวังความสำเร็จในงาน 75 %
6. สถิติข้อมูลการผลิตงาน 4 ทุ่ม = 150 ชิ้น	6. สถิติข้อมูลการผลิตงาน 2 ทุ่ม = 170 ชิ้น

กรณีศึกษา

ปัจจัยความสำเร็จของ บริษัท ไฮโดรเทค จำกัด



ข้อมูลทั่วไป

บริษัทตั้งอยู่เลขที่ 45/132 หมู่ 5 ตำบลท่าข้าม อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ก่อตั้งมาเป็นเวลา 11 ปี ผลิตภัณฑ์หลักคือ เสื้อโปโล ยูนิฟอร์มพนักงาน ทุกประเภท จีวรพระ และเสื้อกีฬา วิสัยทัศน์ในการพัฒนาคนคือ ตั้งเป้าในโครงการไว้ว่า อยากให้มีความสุขในการทำงาน ให้มีกระบวนการทำงานที่ชัดเจนขึ้นและให้มีสำนึกองค์กรมากขึ้น บริษัทมีการวัดด้วย Happinometer และ Happy Workplace Index ด้วย ซึ่งผลคือ Happy Workplace Index ข้อมูลเฉลี่ย 55 เปอร์เซ็นต์ ผลลัพธ์องค์กร Productivity เฉลี่ยอยู่ที่ 50-55 เปอร์เซ็นต์ การสร้างบรรยากาศในองค์กร คนในองค์กรยังไม่ค่อยมีความสุข ไม่กล้าแสดงออก

เมื่อเป็นเช่นนี้แล้ว บริษัทฯ ก็มีได้หนึ่งนอนใจ จึงได้มีการเขียน Road map สำหรับการพัฒนา เป็นโครงการ โดยจะทำทั้งสองส่วนคือ Work Skill และ Life skill

Work Skill คือทำอะไรให้ทุกวันพนักงานอยากมาทำงานแต่เช้าอารมณ์ประมาณว่าเหมือนไปเที่ยวได้เจออะไรใหม่ๆ ตื่นเต้นกับการทำงาน มอง Productivity เป็นสิ่งที่เกิดจากความรักและความสุข และ Life Skill เราใช้ Happy Relax นำ เพราะมองว่าความผ่อนคลายน่าจะเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้เกิดความสุข หลังจากนั้นก็ตามด้วย Happy Money เพราะค่าครองชีพที่สูงขึ้น ความไม่แน่นอนทางเศรษฐกิจ ถ้าให้ความรู้พร้อมๆกับช่วยเหลือด้านนี้น่าจะส่งผลให้ผ่อนคลายได้อีกทาง และน่าจะเชื่อมโยงไปกับทุกกิจกรรมในชีวิตของพนักงานด้วย

Productivity ตั้งเป้าหมายไว้ 85 เปอร์เซ็นต์ ทุกกระบวนการ การพัฒนาคน กระบวนการ ปรัชญาวิธีคิด ในการทำงาน จากการเริ่มต้นในการทำโครงการ โดยประชาสัมพันธ์ให้พนักงานทราบว่าเราจะทำโครงการ ที่จะเกิดประโยชน์ต่อพวกเรา ในการทำงานได้อย่างไร ตั้งแต่ระดับบริหาร จนถึงพนักงานรายวัน ต้องมีการสื่อสาร มีการจัดโครงสร้างในการทำงาน เป็นทีมประชาสัมพันธ์โครงการ ทีมฝึกอบรม พัฒนา ทีมเสริมสร้าง ตามคำแนะนำของที่ปรึกษา เน้นตอบสนองพนักงาน จากการสำรวจโดย Happinometer การพัฒนาเรื่องสภาพแวดล้อมซึ่งคับแคบมาก การพัฒนาทักษะในการทำงานที่เชื่อมโยงกับผลตอบแทน และอนาคตการเติบโตในสายงานทางตรง และข้ามสายงาน

สิ่งที่สำคัญที่ขาดไม่ได้สุดท้ายคือเรื่องการประเมินผลสิ่งที่ทำไป เรื่อง Work Skill นั้น Productivity เพิ่มขึ้นหรือไม่ หรือทักษะ Multi skill ดีขึ้นหรือไม่ และ Life skill คนมีความสุขขึ้นอยากมีวันหยุดสำคัญหรือไม่ โดยอาศัย Happinometer และ Happy Workplace Index

Work skill มีการทำ Work shop และทดลองการประเมินเป็นตัวเปรียบเทียบ การพัฒนา Competency ของหน่วยงานว่ามีอะไรบ้าง นำไปสู่การพัฒนาของแต่ละหน่วยงาน ซึ่งแผนมีเพิ่มเติมจากการที่ให้ HR เป็นคนทำแผนแต่ละส่วน เราก็เพิ่มให้หัวหน้างานมีส่วนร่วมเป็นคนออกแบบการพัฒนาลูกน้องของเขาเอง ส่วนระดับผู้จัดการฝ่าย ของบริษัท จะพัฒนาการอบรมและประสบการณ์ทำงานค่อนข้างสูง ฉะนั้นเขาต้องถ่ายทอดและแปลงนโยบายเพื่อออกแบบการพัฒนาลูกน้องของตัวเองได้ด้วย

การถ่ายทอดความรู้และการสร้างสรรค์ เพื่อให้เกิดความสุขในองค์กรนั้น ทางทีมงานของบริษัทฯ ได้พยายามสร้างกิจกรรมเพื่อตอบสนองความต้องการของพนักงานทางด้านรายได้ และสัมพันธ์กับนโยบาย โดยดูเรื่องของเวลา ความเหมาะสมของช่วงเวลาเป็นหลัก โดยให้ทีมงานหลักคิด วางแผน และหาทีมงานเสริมเพิ่มเติมเองจากแผนกอื่นๆ และทุกกิจกรรมจะสอดแทรกในเรื่องของการออกแบบกิจกรรม วัตถุประสงค์ในการทำ ผลลัพธ์ที่คาดหวัง เป็นการฝึกภาวะผู้นำ เป็นการฝึกการทำงานเป็นทีม เป็นการฝึกการเข้าสังคม เป็นการฝึกนักคิด ไปในตัว ซึ่งผลลัพธ์ที่ได้ก็ดีไม่น้อยสำหรับพนักงาน

ผลสรุปจาก

1. Work skill พบว่า กิจกรรมที่เข้าใจง่าย ไม่ซับซ้อนเห็นผลเร็ว ตรงใจ จะเป็นแรงดึงดูดในการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพได้เป็นอย่างดี

2. Life Skill สำหรับด้านชีวิตความเป็นอยู่พนักงาน ทางบริษัทฯ ก็ได้ริเริ่มโครงการเพื่อตอบสนองความต้องการพื้นฐานของพนักงานทั้งทางด้านสุขภาพกาย และสุขภาพใจ เช่น สุขภาพกายก็เป็นเรื่องของการจัดกิจกรรมออกกำลังกายต่างๆ อาหารการกินทั้งอาหารกลางวันที่เป็นสวัสดิการพื้นฐาน และยังมีกิจกรรมปลูกผักปลอดสารพิษเพื่อสุขภาพ ให้พนักงานช่วยกันทำในแต่ละแปลงแล้วก็นำมาขายในราคาถูกกว่าห้องตลาดอย่างมาก นอกจากจะประหยัดเงินแล้วยังมั่นใจได้เลยว่าปลอดสารพิษ 100% เงินที่ได้มานั้นก็จะถูกหมุนเวียนเพื่อไปซื้อเมล็ดพันธุ์ผัก เพื่อปลูกทั้งปีเลยก็เดียว เรื่องสภาพแวดล้อมในการทำงานก็เช่นกัน บริษัทฯได้ทำการสำรวจพื้นที่โรงงานอยู่นานจนกระทั่งได้สถานที่ปัจจุบัน เพื่อตอบสนองกับการขยายธุรกิจ และสร้างโรงงานในแบบที่ดี เหมาะสมกับการทำงานและมีพื้นที่ใช้สอยเหลือเฟือเพื่อรองรับการเติบโตได้อีก เรายังได้นึกถึงอีกเรื่องที่มีผลต่อการทำงาน นั่นคืออารมณ์ แต่ละวันพนักงานย่อมประสบพบเจออะไรมากมาย การรับรู้ทางประสาทสัมผัสย่อมทำให้ส่งผลต่ออารมณ์และจิตใจ ไม่ว่าจะเป็นรูป รส กลิ่น เสียง ดังนั้นเราก็เลยคิดต่อไปว่า รูป เราก็มีสถานที่ทำงานใหม่ รส เราก็สรรหาร้านที่ทำอาหารถูกปากพนักงานที่สุด เสียง เราก็ทำให้เกิดเสียงตามสายเพื่อผ่อนคลาย และจุดไหนที่เครื่องจักรทำงานดังเกินไปเราก็มีเครื่องป้องกันแล้วกลั่นละ? ทำให้นึกถึงถ้าสถานที่ทำงานมีกลิ่นแบบสปา จะเป็นอย่างไร? เป็นอะไร

ที่ไม่ได้นึกมาก่อนจนกระทั่งเริ่มมีการศึกษา และทดลองกันเลยทีเดียวทีเดียวว่าแต่ละกลืนส่งผลอะไรกับระบบประสาทที่รับรู้ด้านกลิ่นบ้าง จนได้เป็นที่มาของกลิ่นบ่าบัดนั้นเอง

สรุปผลลัพธ์ที่ชัดเจน ก่อนและหลังการเข้าร่วมโครงการ กรณีศึกษา บริษัท คัพเวอร์เนนท์ จำกัด

การเปลี่ยนแปลง ระดับบุคคล

Life Skill (Happy 8) ในอดีตองค์กรและพนักงานให้ความสำคัญ เห็นประโยชน์ในการพัฒนาชีวิตคนสู่การทำงานให้มีความสุข แต่ไม่รู้จะจัดการและดำเนินการอย่างไรในปัจจุบัน เป็นเรื่องสำคัญมาก สำหรับพนักงานและองค์กร ที่จะต้องให้ความสำคัญ เพราะเมื่อมีแนวคิดที่ว่าชีวิตมีความรัก ทำให้เกิดความสุข เมื่อเกิดความสุข ผลลัพธ์ในด้านต่างๆ มักจะออกมาดีและในอนาคตพื้นฐานการสร้างคนและสร้างงานจะต้องมีองค์ประกอบที่สำคัญ ความสุข 2 ด้าน คือการดำเนินชีวิตและการทำงานอย่างเข้าใจ และเข้าถึงบนพื้นฐานแนวคิด “สุขภาพ สุขใจ” และ คนดีประกอบกับพิจารณาจากปัจจัย 4 ในการดำเนินชีวิตเข้าไปด้วย

ด้าน Work Skill

อดีตบรรลุตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร แต่ก็แลกกับความเครียดและแรงกดดันจากการทำงานที่เพิ่มขึ้น และอัตราพนักงานเข้า-ออกสูง ปัจจุบันมีประสิทธิภาพมากขึ้นกว่าเดิม พนักงานมีความเข้าใจลักษณะในการทำงานให้ได้ผลงานในภาพรวมมากขึ้น ความเห็นแก่ตัวลดลง ถึงจะมีบางกลุ่มบ่นอยู่บ้างแต่ภาพรวมก็ดีขึ้นโดยวัดผลจากประสิทธิภาพงานที่เพิ่มขึ้น ความพยายามที่จะให้ความรู้เกี่ยวกับ Life & work Skill Balance ขยายวงมากขึ้น ในอนาคตการพัฒนาด้าน work skill บนพื้นฐานความคิดคนเก่งในแบบฉบับของคัพเวอร์เนนท์ ผสานกับพื้นฐานคนดี จะช่วยให้การออกแบบอนาคตของพนักงานที่จะอยู่และเติบโตไปกับองค์กรได้เป็นอย่างดี

ด้านภาวะผู้นำ

อดีตไม่กล้าแสดงออก / มีอาการนิ่งเฉย / ไม่มีความต้องการเป็นผู้นำ ปัจจุบันภาวะผู้นำได้ถูกฝึกผ่านกิจกรรมต่างๆ ในโครงการที่บริษัทฯ ร่วมกับพนักงานใน

การดำเนินงาน อนาคตการพัฒนาบุคคลจะเพิ่มได้มากขึ้นและง่ายต่อการพัฒนาเพราะ ได้มีต้นแบบก่อให้เกิดแนวร่วมผู้นำ

ด้านการสื่อสาร

อดีต การสื่อสารจากบน-ล่าง ข้ามสายงานขาดประสิทธิภาพ จากล่าง-บน ไม่มีเลย ปัจจุบันเพิ่มพื้นที่ในการสื่อสารมากขึ้น เช่น บอร์ดประชาสัมพันธ์ เสียงตามสาย กล้องรับความคิดเห็น การประชุมเข้ากลุ่มย่อยกับ พนักงาน การแปลงนโยบายของบริษัทให้เข้าใจง่าย ๆ อนาคตทำให้พนักงานรู้สึกสบายใจ และใกล้ชิดกันมากขึ้น เพื่อที่จะเพิ่มประสิทธิภาพในการสื่อสารผ่านกิจกรรม และวิธีการที่เข้าถึงพื้นฐานของพนักงานเป็นหลัก นอกเหนือจากเรื่องงาน

ด้าน Teamwork

อดีต การทำงานแบ่งแยกหน่วยงานและเป้าหมายแยกหน่วยงาน กลุ่ม ก๊วน มี Incentive บางแผนก ปัจจุบันสร้างเป้าหมายตามแผนก อ้างอิงจากนโยบายบริษัท เพื่อเพิ่มความเข้าใจกับพนักงานมากขึ้น และ จัดทำ Incentive เป็นทีม กระจายทุกแผนก อ้างอิงผลตอบแทนตามเป้าหมายขององค์กรในช่วงเวลานั้นๆ ทั้งเป้าหมายหลักขององค์กรที่สอดคล้องกับเป้าหมายหลักของแผนก และเป้าหมายรองระหว่างแผนก อนาคตพัฒนาการทำงาน และแสดงให้เห็นถึงความเชื่อมโยงของแต่ละแผนกในองค์กร เพื่อแผ่ความรู้และวัตถุประสงค์ของแต่ละแผนกว่ามีความสำคัญอย่างไรกับองค์กร รวมทั้งคุณสมบัติในการดำเนินงานของแต่ละตำแหน่งเพื่อให้เห็นและให้เกิดโอกาสการเรียนรู้ และพัฒนาศักยภาพข้ามสายงาน เปิดโอกาสในการเติบโตข้ามสายงาน

Productivity

ในอดีต % Productivity เฉลี่ย 50-55% ปัจจุบัน % Productivity เฉลี่ย 60% ในอนาคตคาดว่าจะเพิ่ม % Productivity 85%

การเปลี่ยนแปลงทีมสร้างสุข

ศูนย์สร้างสรรค์ ปี้นสุข

ด้าน Life Skill คนดีเพิ่มขึ้น อดีตไม่มีศูนย์สร้างสรรค์บันเทิง ปัจจุบันเกิดศูนย์สร้างสรรค์ บันสุขในพื้นที่การทำงานเป็นส่วนกลาง เพื่อดำเนินงานผลักดันให้เกิดกิจกรรมต่างๆ ทางด้าน Life skill อนาคตศูนย์สร้างสรรค์ บันสุข พัฒนาด้วยตนเองทั้งด้าน Work Skill & Life skill พัฒนา และเพิ่มจำนวนนักสร้างสรรค์ ผ่านกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ให้เกิดความสุขแบบ Happy 8

ด้าน Work Skill อดีตมีระบบการพัฒนา Competency ทุกระดับ แต่ขาดความต่อเนื่องและความเข้าใจของผู้ประเมิน และผู้ถูกประเมิน ปัจจุบันมีระบบการพัฒนา Competency ขยายผลทุกหน่วยงานและพนักงานทุกระดับ รวมทั้งมีกระบวนการพัฒนา Skill / Multi skill ในแผนกต้นแบบอย่างไลน์ผลิตเย็บเสื้อโพลี อนาคตนำนโยบายของบริษัทฯมาเพื่อออกแบบ และวางแผนการพัฒนา competency ของพนักงานในแต่ละระดับให้สอดคล้อง ได้ผลตอบแทนที่ดีกับพนักงานและองค์กร ให้พนักงานได้มองเห็นอนาคตของตัวเองในปัจจุบันและอนาคต

การเปลี่ยนแปลงด้านองค์กร (เจ้านาย / ผู้บริหาร)

ด้าน MapHR ความสุขในการทำงานทั้งองค์กร Performance อดีตไม่ได้ทราบเรื่อง MapHR และไม่เคยเรียนรู้มาก่อน (ไม่มีตัวชี้วัดในเรื่องเครื่องมือที่ถูกต้อง ชัดเจน วัดผลได้) ปัจจุบัน มีการวัดความสุขระดับองค์กรโดยใช้ MapHR ในการประเมินและได้ทดลองนำ MapHR ไปใช้ในการทำแผนพัฒนาความสุขในการทำงานขั้นต้นได้ อนาคตนำ MapHR ไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประสิทธิผล และคุณภาพที่สามารถสะท้อนผลลัพธ์เกี่ยวกับความสุขในการทำงานได้อย่างต่อเนื่อง โดยเบื้องต้นใช้การประเมินปีละ 2 ครั้งตาม KPI และ competency

ด้าน Productivity อดีตผลผลิต 50,000 ตัวต่อเดือน ปัจจุบันยอดผลิต 70,000 ตัวต่อเดือน อนาคตคาดหวัง ยอดผลิตต่อเดือน 2 แสนตัว/เดือน

การสัมภาษณ์ ผู้บริหาร หัวหน้างาน และผู้ปฏิบัติงาน
เพื่อเล่าถึงการเปลี่ยนแปลงที่ทำให้องค์กรของตนเองเป็นต้นแบบองค์กรสุขภาวะ
ในอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่ม

1. ครั้งแรกที่ได้รู้จักคำว่าองค์กรสุขภาวะในอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มจากมูลนิธิ
อุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มไทย รู้สึกอย่างไร

ตอบ

ผู้บริหาร: เป็นโครงการที่ตรงกับสิ่งที่กรรมการผู้จัดการอยากจะทำ กล่าวคือ
มีการพัฒนาทั้ง 2 ด้านควบคู่กัน ซึ่งบริษัทต้องการพัฒนา Work skill รวมทั้ง Life skill
เพื่อให้เกิดความสมดุลเมื่อเกิดความสมดุลในชีวิต ก็จะเป็นการเติมเต็มความสุขให้รู้สึก
รัก ผูกพัน สบายกาย สบายใจเหมือนอยู่บ้าน เมื่อนั้นแล้วเราเชื่อว่าผลงานโดยรวม
จะดีขึ้นเนื่องจากคนมีความสุข

หัวหน้างาน : อยากให้เกิดขึ้นจริง

ผู้ปฏิบัติงาน : มันจะทำได้จริงหรือ

2. หลังจากที่รู้จักกันแล้วและต้องเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของโครงการส่งเสริมการ
เป็นองค์กรสุขภาวะในอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มเขา (ผู้บริหารหัวหน้างานผู้ปฏิบัติงาน)
รู้สึกอย่างไรและเตรียมตัวอย่างไร

ตอบ

ผู้บริหาร: เนื่องจากตอนร่วมโครงการ เราเป็นเพียง SME เล็กๆ ที่มีบุคลากร
จำกัด เราจึงได้ทำการคัดเลือกผู้ที่เราคาดว่าจะสามารถดำเนินโครงการนี้ให้รอด และ
พนักงานที่เราต้องการให้ฝึกในการวางแผน ออกแบบ ควบคุม และแก้ไขงานได้เอง
เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ จะสำเร็จหรือไม่เป็นอีกเรื่อง แต่เราต้องการฝึกและสนับสนุน
พวกเขาให้ก้าวหน้าในการบริหารงาน

หัวหน้างาน : รู้สึก... ว่าจะได้ใหม่ / มีเวลาใหม่ เตรียมตัว.. เคลียร์งาน
ประจำตัวเอง / เตรียมใจ

ผู้ปฏิบัติงาน : รู้สึก.. ว่ายาก ไม่นั่นใจ ไม่อยากเข้าร่วม แต่อยากให้เกิดขึ้น

3. ระหว่างการดำเนินการโครงการส่งเสริมการเป็นองค์กรสุขภาวะใน
อุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มเขา (ผู้บริหารหัวหน้างานผู้ปฏิบัติงาน) รู้สึกอย่างไรเมื่อได้
เรียนรู้แนวคิดจากที่ปรึกษาและแนวคิดที่ได้คืออะไร

ตอบ

ผู้บริหาร : โดยส่วนตัว ผมชอบ concept คนสำราญ งานสำเร็จ เข้าใจง่าย ไม่ซับซ้อน เวลานี้ทำอะไรเกี่ยวกับ Happy workplace ไม่ออก ผมมักจะกลับมาที่คำนี้ เพื่อนำมาประกอบกับ Map HR / Happy 8

หัวหน้างาน : รู้สึก..การสร้างสุขไม่ยากโดยมองจากจุดเล็กๆ สุขที่ตัวเรา ครอบครัวเราขยายไปที่ทำงาน และสิ่งแวดล้อมรอบ ๆ ตัวเรา แนวคิด.. วิธีการมองว่า อะไรคือปัญหา / แนวทางการแก้ปัญหา

ผู้ปฏิบัติงาน : รู้สึก สนุก และได้ความรู้ แนวทางการทำงานมาประยุกต์ใช้ในงานและในชีวิตได้

4. ระหว่างการดำเนินการโครงการส่งเสริมการเป็นองค์กรสุขภาวะในอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มเขา (ผู้บริหารหัวหน้างานผู้ปฏิบัติงาน)สามารถนำแนวคิดจากที่ปรึกษาไปปรับใช้หรือสร้างกิจกรรมอะไรวัตถุประสงค์อะไร เป้าหมายคืออะไร ใครเข้าร่วมกิจกรรมใครเป็นผู้ขับเคลื่อนกิจกรรม มีค่าใช้จ่ายอย่างไรบ้าง ผลลัพธ์คืออะไร มีแผนการดำเนินการอย่างไรบ้าง

ตอบ

ผู้บริหาร : “คนสำราญ งานสำเร็จครับ” ทดลองปรับเปลี่ยนหลายแบบ โดยเริ่มจากลักษณะการประชุมที่เคร่งเครียดเอาแต่เป้า วันส่งมอบลองปรับเป็นบรรยากาศสบายๆ นั่งคุยกัน มาตรงเวลามีขนม นมเนย แจก กินไปคุยไป ลดตึงเครียดความรุนแรง โดยการฟังและช่วยแก้ปัญหาที่บรรยากาศก็ดูดีขึ้น โดยที่ เนื้อหาสาระ และวัตถุประสงค์ในการประชุมยังคงอยู่ พนักงานกลับออกไปจากการประชุม ความเครียดก็น้อยลง

หัวหน้างาน : เห็นถึงความสำคัญ การที่องค์กรเกิดเป็นองค์กรสุขภาวะได้ และรู้วิธีการสร้างสุขในองค์กรให้ยั่งยืน ว่าต้องมีเป้าหมายร่วม ทั้งองค์กร ซึ่งต้องขับเคลื่อนโดยผู้บริหารตั้งแต่ระดับสูงจนถึงพนักงานระดับปฏิบัติการทั้งองค์กร

ผู้ปฏิบัติงาน : ได้แนวคิดและวิธีการพูดอย่างไรให้ผู้ฟังรู้สึกดี และ เข้าใจ

5. ระหว่างทำกิจกรรมแต่ละอย่างมีอุปสรรคอะไรบ้างแก้ไขอย่างไร และมีข้อดีข้อเสียหลังจากทำกิจกรรมนั้นไปแล้วคืออะไร

ตอบ

ผู้บริหาร :

ข้อเสีย: เรื่องเวลา เพราะทางฝ่ายผลิตงานค่อนข้างยุ่งเหยิง ในบางเวลา เนื่องจากระยะเวลาการผลิตกระชั้นชิด และทีมสร้างสุขของเราก็เป็นทีมที่มาจากฝ่ายผลิตทั้งหมดก็มีข้อ มีเหนื่อยกันบ้าง แต่ทุกครั้งเราก็จะมีการประชุม การกระจายงาน และนัดหมายร่วมกันทำ ตรงตามกำหนด ไม่ตรงตามกำหนดบ้าง เนื่องด้วยสาเหตุต่าง ๆ นานา แต่ก็สามารถร่วมมือกันจนงานสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดีเสมอ

ข้อดี : มันช่วยให้เรา สอนพวกเค้าให้เข้าใจอย่างนี้ว่า ไม่มีอะไรง่ายใน การทำครั้งแรก ไม่มีใครเกิดมาแล้ววิ่งได้เลยทุกอย่างต้องอาศัยเวลา การเรียนรู้ และการปรับตัวทั้งสิ้น เพื่อความอยู่รอด ก็ต้องฟันฝ่าไปให้ได้

หัวหน้างาน :

อุปสรรค ไม่มีเวลา/งานประจำเยอะเกินไป กำหนดและแบ่งเวลา ตามลำดับความสำคัญของแต่ละงาน

ข้อดี พนักงานมีปฏิสัมพันธ์ต่างแผนกกันมากขึ้น

ข้อเสีย งานประจำสะดุดเป็นบางครั้ง

ผู้ปฏิบัติงาน : ไม่มีเวลา แก้ไขโดยปรึกษาหัวหน้า

6. หลังการดำเนินงานกิจกรรมต่างๆในโครงการส่งเสริมการเป็นองค์กรสุขภาวะ ในอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มผลลัพธ์ในภาพรวมทั้งรูปธรรม และนามธรรมคืออะไร (องค์กรได้อะไร พนักงานได้อะไร)

ตอบ

“คนสำราญ งานสำเร็จ”

7. กรณีศึกษาที่มีบุคลากรในบริษัทหลังจากเข้าร่วมโครงการส่งเสริมการเป็น องค์กรสุขภาวะในอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มที่มีการเปลี่ยนแปลงและเกิดผลลัพธ์ขึ้น ในองค์กรอย่างน้อย 1 กรณีศึกษาโดยให้ตัวของกรณีศึกษาเล่าเรื่องราวตั้งแต่ต้นจนถึง ปัจจุบัน (รู้สึกอย่างไร อะไรเป็นจุดเปลี่ยน เริ่มเปลี่ยนแปลงอย่างไร เจออุปสรรคอย่างไร ผ่านมาได้อย่างไร ผลลัพธ์อะไรที่ได้จากการเปลี่ยนแปลงทั้งองค์กร และพนักงานเอง

ตอบ กรณีศึกษา คุณมณีวัลย์ พ้องเสียง หัวหน้าไลน์ B2

รู้สึกอย่างไร ดีกว่าไม่มี เพราะกิจกรรมต่างๆ ที่เกิดขึ้น ทำให้ได้พูดคุยกัน มากขึ้น ก่อนร่วมโครงการ เดิมเป็นคนไม่กล้าแสดงออก และไม่มีโอกาสได้แสดงออก เพราะเป็นแค่พนักงานรายวัน เข้มงวดก็ทำไป เย็นเลิก ก็กลับบ้าน พอปลายปี 56 ย้ายโรงงานงาน หัวหน้าให้มาเป็นผู้ช่วยในไลน์ C1 ลูกน้องไม่เปิดใจยอมรับ เพราะ เคย

อยู่ในระดับเดียวกัน ทำให้เกิดความท้อแท้ จึงขอย้ายไปอยู่แผนกตัวอย่างได้ประมาณ 15 วัน รู้สึกว่าต้องใช้ความคิดเยอะ จึงขอกลับไปเป็นพนักงานเย็บเหมือนเดิมได้ 3 - 4 วัน หัวหน้าก็ให้ไปช่วยงานอีก โดยครั้งนี้ให้ไปดูงานไลน์ที่เปิดใหม่ เป็นพนักงานใหม่ทั้งหมด หัวหน้าได้เรียกไปคุยทั้งขอให้อยู่ และชักจูงให้เห็นถึงอนาคตที่มั่นคง ก็เลยลองใหม่อีกครั้ง โดยปรับเปลี่ยนวิธีการพูดในการสอนงานลูกน้อง และต้องพัฒนาตนเอง อุปสรรค ลูกน้องยังไม่ยอมรับในทันที พอเริ่มเป็นหัวหน้าต้องประชุมแผนงาน ฝ่ายผลิตทุกเช้าที่มีหลายแผนกเข้าร่วม มีการพูดคุยถึงแผนงาน เป้า ปัญหา แนวทาง แก้ไข ต้องการความช่วยเหลืออย่างไร เลยได้รู้วิธีการทำงาน และวิธีคิด เลยบอกกับตนเองว่า “ ในเมื่อต้องอยู่จะทำให้อยู่อย่างมีความสุข อยู่ที่นี่ก็มีความสุขมั่นคง ตอนแรกก็มีเงินเก็บจาก กองทุนสำรองเลี้ยงชีพเพราะเราก็อายุเยอะแล้ว ” จึงลองใหม่อีกครั้ง

ผลลัพธ์ : ไม่เครียด ลูกน้องยอมรับ มีความสุขในการทำงาน ปริมาณ / คุณภาพงานดีขึ้น

สรุป : เมื่อมั่นใจในตนเองและเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงาน พัฒนาคณะ / เอาใจเขามาใส่ใจเรา ทำให้มีความสุขในการทำงานมากขึ้นจากเดิม ทั้งหัวหน้าและลูกน้อง

อดีต	ปัจจุบัน
1. มีความสุขในการทำงาน 20 %	1. มีความสุขในการทำงาน 80 %
2. มีความเครียดในการทำงาน 80 %	2. มีความเครียดในการทำงาน 20 %
3. สถิตข้อมูลการผลิตงาน ประสิทธิภาพ เฉลี่ย 3 เดือน ก่อนทำ 45 %	3. สถิตข้อมูลการผลิตงาน ประสิทธิภาพ เฉลี่ย 3 เดือน หลังทำ 49 %

กรณีศึกษา

ปัจจัยความสำเร็จของ

ห้างหุ้นส่วนจำกัด สมบูรณ์ การ์เมนต์



ข้อมูลทั่วไป

ตั้งอยู่ที่ 58/15 ซอย 14/19 แขวงจอมทอง เขตจอมทอง จังหวัดกรุงเทพฯ ก่อตั้งเป็นเวลา 26 ปี ผลิตและจำหน่ายส่ง-ปลีกเสื้อผ้าสำเร็จรูป ประเภทเสื้อยืด กางเกง ภายใต้แบรนด์ No Problem วิสัยทัศน์ในการพัฒนาคน คือ ตั้งเป้า เสริมสร้างความมั่นใจและกำลังใจให้กับบุคลากร เพื่อสร้างผลงานที่ดีที่สุดให้กับองค์กร บริษัทมีการวัดความสุจริตระดับบุคคลและระดับองค์กรด้วยเครื่องมือของ สสส. Happinometer และ Happy Workplace Index ซึ่งผลเฉลี่ยเปอร์เซ็นต์ความสุจริตระดับบุคคล อยู่ที่ 55.88 เปอร์เซ็นต์ ซึ่งจุดที่ได้เปอร์เซ็นต์น้อยที่สุดคือ Happy Money (48.98 เปอร์เซ็นต์) ส่วนเฉลี่ยความสุจริตระดับองค์กรอยู่ที่ 25.14 เปอร์เซ็นต์ ซึ่งจุดที่ได้เปอร์เซ็นต์น้อยที่สุดคือ ความสุขด้วยสุขกายใจ อยู่ที่ 42.87 เปอร์เซ็นต์ Productivity

เฉลี่ยอยู่ที่ 70-80 เปอร์เซ็นต์ บรรยากาศในการทำงานพนักงานทำงานกันอย่างต่างคนต่างทำ เห็นแก่หน้าที่ของตนเอง แต่ไม่ได้คิดถึงมวลรวมขององค์กร

บริษัทฯ จึงผลักดันให้พนักงานเกิดความภาคภูมิใจและตระหนักว่าองค์กรที่เข้าอยู่จะเป็น บ้านที่มีสุขและมีสมบูรณ์ หรือเรียกว่า “บ้านสุขสมบูรณ์” ซึ่งพนักงานจะได้สุขภาพกาย ใจที่ดี ดังนี้ กินอิ่มอร่อย ร่างกายแข็งแรง ทำงานสนุก สุขใจ มีเงินทองเหลือเฟือ โดยเริ่มต้นการดำเนินงาน 1. องค์กรส่งเสริมกิจกรรมในการสร้างสุขต่างๆ 2. พนักงานทุกระดับลดทัศนคติเชิงลบ เพิ่มทัศนคติเชิงบวก 3. สร้างทีมงานที่มีคุณภาพ โดยทำเฉพาะกลุ่มที่เข้าร่วมโครงการ ซึ่งผลที่ได้สามารถลดอัตราการเข้า-ออกของพนักงาน งานได้คุณภาพ พนักงานมีรายได้เพิ่ม

อีกทั้งได้ร่วมกันสร้างภาพฝันขององค์กรที่มาจากความต้องการของพนักงานที่ต้องการให้องค์กรเปรียบเสมือนบ้านได้พัฒนาสู่ความเป็นหนึ่ง ภายใต้อาณัติหนึ่งนั้น ต้องประกอบด้วยรอยยิ้ม ความสามัคคีและการร่วมแรงร่วมใจกัน นอกจากนี้ ยังได้ร่วมกันกำหนดนิยามแห่งความสุขขององค์กรไว้ว่า **“รอยยิ้มสร้างมิตร ความคิดสร้างงาน องค์กรสร้างสุข”** แล้วประกาศให้พนักงานทุกคนในองค์กรรับรู้

ดังนั้น ทางทีมงานจึงได้มีการเขียน Road map สำหรับการพัฒนาโครงการ โดยจะทำทั้งสองส่วนคือ Work skill และ Life skill

Work skill ทำอย่างไรให้พนักงานมีความสุขในการทำงาน และลดความขัดแย้งในการทำงาน ลดการสื่อสารที่ผิดพลาด ให้พนักงานทำงานกันเป็นทีมเวิร์คที่ดี สามัคคีกันช่วยเหลือกันให้มากขึ้น ซึ่งทางทีมงานก็ได้สร้างกิจกรรมแชร์แต่เช้า เพื่อสร้างบรรยากาศในการทำงานให้ดีขึ้น ทำให้พนักงานมีความสุขในการทำงาน ทำให้ Productivity เพิ่มขึ้น

Life skill บริษัทได้สร้างกิจกรรมเพื่อตอบสนองความต้องการพื้นฐานของพนักงานทั้งทางด้านสุขภาพกายและสุขภาพใจ เช่น สุขภาพกาย พนักงานจะเมื่อยล้าจากการทำงาน จึงได้จัดให้มีกิจกรรมโยคะ เพื่อให้พนักงานได้ออกกำลังกายกันในช่วงพักเที่ยงทุกวันๆละ 30 นาที ผลลัพธ์ที่ได้พนักงานลดอาการปวดเมื่อย สุขภาพแข็งแรงไม่หยุดงานบ่อย ส่วนสุขภาพใจนั้น ก็ได้จัดให้มีกิจกรรมทำบุญในเทศกาลต่างๆ

กิจกรรมขยายสร้างบุญบັນสุข ซึ่งช่วยลดชดชยะในองค์กรได้ด้วย รายได้จากการขายชยะก็นำมาเป็นทุนการศึกษาให้กับบุตรพนักงาน ทำให้พนักงานในองค์กรมีความภูมิใจในการมีส่วนร่วมในแต่ละกิจกรรม

ในการสร้างสุขในองค์กร เพื่อให้พนักงานมีความรู้ ความเข้าใจ ทั้ง Work skill และ Life skill ไปในแนวทางเดียวกัน ให้พนักงานในแต่ละแผนกทุกระดับได้มาพบปะสร้างกิจกรรมสัมพันธ์ที่ดีร่วมกัน ทางบริษัทจึงได้จัดกิจกรรมการอบรมสร้างสุข “ส่งมอบความสุขจากรุ่นสู่รุ่น” ซึ่งผลที่ได้ ทำให้พนักงานมีทัศนคติที่เป็นบวกมากขึ้น ได้ข้อคิดในการใช้ชีวิตและการทำงานเป็นทีมเวิร์ค

สรุปผลลัพธ์ที่ชัดเจน ก่อนและหลังการเข้าร่วมโครงการ กรณีศึกษาห้างหุ้นส่วน สมบูรณ์การ์เมนท์ จำกัด

การเปลี่ยนแปลง ระดับบุคคล

Life Skill (Happy 8) ในอดีตพนักงานไม่ค่อยให้ความสำคัญกับการดำรงชีวิต เพราะแต่ละวันก็ทำงานเพื่อเงินซึ่งสามารถซื้อสิ่งที่ต้องการได้ และไม่รู้ว่าคุณค่าชีวิตได้จริงหรือเปล่า ปัจจุบันทุกคนหันมาให้ความสำคัญกับการดำรงชีวิตและการอยู่ร่วมกันมากขึ้น ทำงานกันอย่างมีความสุข อนาคตมองว่าการดำรงชีวิตที่ดีต้องมีพื้นฐานจากการจัดสมดุลของชีวิตระหว่างสร้างคน สร้างงาน

Work Skill ในอดีตพนักงานต่างคนต่างทำ ไม่ค่อยบรรลุตามเป้าหมายขององค์กร ปัจจุบัน พนักงานมีความกระตือรือร้นมากขึ้น หันมาพูดคุยและมีกิจกรรมในการพัฒนาการทำงานมากขึ้น จึงทำให้งานบรรลุตามเป้าหมายขององค์กร อนาคตมองถึงการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยพนักงานทุกคนอยากพัฒนางานของตัวเองให้ดียิ่งๆ ขึ้นไป ควบคู่กับการทำกิจกรรมร่วมกันระหว่างพนักงานทุกระดับ เพื่อให้เกิดความสุขในการทำงาน

ภาวะผู้นำ ในอดีตพนักงานไม่กล้าแสดงออก ไม่มีความคิดเห็น หัวหม่าม่ง แต่เป้าหมายโดยไม่คำนึงถึงลูกน้อง ปัจจุบันพนักงานกล้าแสดงออก กล้าแสดงความคิดเห็น

คิดเห็นมากขึ้น รู้จักรับผิดและรับชอบ หัวหน้างานเข้าใจลูกน้องมากขึ้น อนาคตจะพัฒนาคนให้มีภาวะผู้นำมากขึ้น การสื่อสาร ในอดีตพนักงานมีการสื่อสารค่อนข้างไม่มีประสิทธิภาพ ปัจจุบันสร้างระบบการสื่อสารให้มีช่องทางการสื่อสารที่มากขึ้นกว่าเดิม อนาคตพัฒนาระบบการสื่อสารให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นจากบน-ล่าง / ล่าง-บน

Teamwork ในอดีตพนักงานไม่สามัคคีกัน มักจะขัดแย้งกันทั้งในแผนกและต่างแผนก ปัจจุบันพนักงานเกิดความสามัคคีกัน ช่วยเหลือกันมากขึ้น ร่วมใจกันทำงานเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่ต้องการ อนาคตพัฒนาการทำงานให้มีประสิทธิภาพ เน้นการทำงานเป็นทีมที่ดี แข็งแกร่ง

การเปลี่ยนแปลงทีมสร้างสุข

ศูนย์สร้างสรรค์ บันสุข

ด้าน Life Skill คนดีเพิ่มขึ้น อดีตไม่มีศูนย์สร้างสรรค์บันสุข แต่ปัจจุบันมีศูนย์สร้างสรรค์บัน ซึ่งเป็นศูนย์รวมพนักงานทั้งองค์กร ที่จะมาเข้าร่วมทุกกิจกรรมที่เกิดขึ้นในศูนย์ อนาคตพัฒนาศูนย์ให้มีชีวิตอย่างยั่งยืน และขยายศูนย์สร้างสรรค์บันสุขไปยังแต่ละแผนก โดยมีกิจกรรมในการบันสุขให้กับพนักงาน

Work Skill คนเก่ง อดีตขาดระบบการพัฒนา Competency ทุกระดับ ปัจจุบันมีระบบการพัฒนา Competency ของพนักงานทุกระดับ และมีการพัฒนา Skill การทำงานมากขึ้น อนาคตมีระบบการพัฒนาพนักงานและมี Incentive ตาม Skill ของแต่ละบุคคล

การเปลี่ยนแปลงด้านองค์กร (เจ้านาย / ผู้บริหาร)

ด้าน Map HR ความสุขในการทำงานทั้งองค์กร Performance อดีตไม่ทราบว่า MapHR คืออะไรใช้ทำอะไร ปัจจุบันทราบว่าเป็นเครื่องมือวัดความสุขระดับองค์กร และได้นำไปใช้ประเมินผลองค์กร เพื่อให้เห็นองค์กรยังต้องเฝ้าในมิติใดของ MapHR และ

นำข้อที่ต่อมายาวแผนพัฒนาองค์กรให้เกิดความแข็งแกร่งมากขึ้น ส่วนข้อที่ดีก็ยังคงพัฒนาเพิ่มการแก้ไขให้ดีขึ้นตามสภาพองค์กรของเรา อนาคตกำหนดให้มีการประเมินความสุจริตขององค์กร ปีละ 2 ครั้ง เพื่อตรวจสอบความเปลี่ยนแปลงในแต่ละมิติที่วัด และทำการพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่อง

Productivity อดีตเมื่อปี 2555 ยอดผลผลิต เฉลี่ย 78,000 ตัวต่อเดือน ปัจจุบันในปี 2556 นี้ยอดผลผลิต เฉลี่ย 90,000 ตัวต่อเดือน อนาคตในปี 2557 นี้ยอดผลผลิต เฉลี่ย 100,000 ตัวต่อเดือน

การสัมภาษณ์ ผู้บริหาร หัวหน้างาน และผู้ปฏิบัติงาน เพื่อเล่าถึงการเปลี่ยนแปลงที่ทำให้องค์กรของตนเองเป็นต้นแบบ องค์กรสุขภาวะในอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่ม

1. ครั้งแรกที่ได้รู้จักคำว่าองค์กรสุขภาวะในอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มจากมูลนิธิอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มไทย รู้สึกอย่างไร

ตอบ

ผู้บริหาร: รู้สึกว่าเป็นโครงการที่ดี เพราะอยากให้พนักงานในองค์กรมีความสุขในการทำงาน อยู่ดีกินดี มีสุขภาพกายและใจที่ดี พนักงานมีความสุข

หัวหน้างาน: คิดว่าน่าจะเป็นองค์กรที่เกี่ยวกับความสุข แต่ก็เครียดและกังวลว่าจะทำให้พนักงานในองค์กรมีความสุขนั้นต้องทำอย่างไร แล้วทำได้จริงหรือเปล่า

พนักงาน: ตอนแรกยังไม่เข้าใจ คิดว่าเป็นองค์กรเกี่ยวกับสุขภาพหรือเปล่า แต่หัวหน้างานได้มาอธิบายให้ฟังก็พอเข้าใจว่าเป็นองค์กรแห่งความสุข

2. หลังจากที่ได้รู้จักกันแล้วและต้องเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของโครงการส่งเสริมการเป็นองค์กรสุขภาวะในอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มเขา (ผู้บริหารหัวหน้างานผู้ปฏิบัติงาน) รู้สึกอย่างไรและเตรียมตัวอย่างไร

ตอบ

ผู้บริหาร: กระจือรีอั้น และเตรียมความพร้อมสำหรับผู้ที่จะเข้าไปในโครงการ ซึ่งในช่วงแรกๆ จะให้หัวหน้าแผนกและกลุ่มออฟฟิศ เข้ามาเป็นทีมโครงการก่อน เพราะวางแผนไว้ว่าจะให้หัวหน้าแผนกและกลุ่มออฟฟิศ ถ่ายทอดให้พนักงานในแผนก

ได้รับรู้ไปพร้อมๆ กัน

หัวหน้างาน : ตอนแรกที่ผู้บริหารแจ้งให้หัวหน้าแผนกทุกแผนกเข้าร่วมในโครงการ คิดปนในใจว่า “เข้าโครงการอีกแล้วหรือ” “จะเครียดมั้ยเนี่ย” “จะทำให้มีความสุขได้จริงหรือ” คิดไปต่างๆ นานา แต่ก็เตรียมตัวเตรียมใจ เพราะยังไงมันก็คืองานที่ทางผู้บริหารได้มอบหมายให้เหมือนกัน

พนักงาน : ดีใจมากที่ได้มาเป็นส่วนหนึ่งของโครงการ เหมือนเป็นแกนนำในการสร้างสุขให้กับเพื่อนๆ ในองค์กร

3. ระหว่างการดำเนินการโครงการส่งเสริมการเป็นองค์กรสุขภาวะในอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มเขา (ผู้บริหารหัวหน้างานผู้ปฏิบัติงาน) รู้สึกอย่างไรเมื่อได้เรียนรู้แนวคิดจากที่ปรึกษาและแนวคิดที่ได้คืออะไร

ตอบ

ผู้บริหาร : ความสุขวัดได้จริง ได้รู้ว่าพนักงานในองค์กรมีความสุขในระดับไหน มีปัญหาอะไร วิเคราะห์ได้จากข้อมูลในการวัดความสุขระดับระดับบุคคลและความสุขระดับองค์กร จะได้แก้ปัญหาให้ตรงจุด พนักงานที่ได้เข้าร่วมอบรมในโครงการก็มีความคิดที่เป็นบวกมากขึ้น มีการทำงานที่เป็นทีมมากขึ้น ความขัดแย้งลดน้อยลง และกระตือรือร้นที่จะทำกิจกรรมเพื่อสร้างสุขในองค์กร

หัวหน้างาน : ได้รู้ว่าความสุขวัดได้จริง และได้แนวคิดในการดำเนินชีวิตอย่าง Happy 8 และการทำงานเป็นทีม กระบวนการสร้างสุขในองค์กร ได้นำแนวคิดและวิธีการต่างๆ มาปรับใช้ โดยเริ่มจากตัวเราก่อนต้องคิดบวกให้มากขึ้น ถ้าตัวเรามีความสุขคนรอบข้างก็มีความสุขไปด้วย

พนักงาน : ได้รู้ว่า ความสุขนั้น สามารถวัดได้ และได้แนวคิดในการใช้ชีวิตอย่าง Happy 8 และทำงานอย่างไรให้มีความสุข การทำงานเป็นทีม

4. ระหว่างการดำเนินการโครงการส่งเสริมการเป็นองค์กรสุขภาวะในอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มเขา (ผู้บริหารหัวหน้างานผู้ปฏิบัติงาน)สามารถนำแนวคิดจากที่ปรึกษาไปปรับใช้หรือสร้างกิจกรรมอะไรวัดอุปสงค์อะไร เป้าหมายคืออะไร ใครเข้าร่วมกิจกรรมใครเป็นผู้ขับเคลื่อนกิจกรรม มีค่าใช้จ่ายอย่างไรบ้าง ผลลัพธ์คืออะไรมีแผนการดำเนินการอย่างไรบ้าง

ตอบ

ผู้บริหาร : พนักงานได้ร่วมกันคิดกิจกรรมต่างๆ ทั้งในงานและนอกงาน

นำมาเสนอ ซึ่งได้พิจารณาแล้วว่า แต่ละกิจกรรมที่เสนอมานั้นเป็นกิจกรรมที่ดีทั้งกับตัวพนักงานเองและองค์กรจึงได้สนับสนุนทุกกิจกรรม ส่วนผู้บริหารเองก็ได้เข้าไปมีส่วนร่วมอย่างเต็มที่ก็คือ กิจกรรมโยคะ เพราะเป็นผู้ฝึกสอนโยคะเอง ทำให้แต่ละกิจกรรมพนักงานมีความกระตือรือร้นในการทำและเข้าร่วมอย่างต่อเนื่อง และกิจกรรมแชร์แต่เช้าที่พนักงานแต่ละแผนกทำนั้น จะเห็นผลชัดเจนเพราะพนักงานทำงานกันเป็นทีมมากขึ้น ลดความขัดแย้ง รักสามัคคีกัน ช่วยเหลือกัน ทำให้ทำงานราบรื่นได้ตามเป้าหมาย

หัวหน้างาน : กิจกรรมแชร์แต่เช้า ทุกแผนกจะทำในตอนเช้าก่อนเริ่มงานทุกวัน เพื่อพูดคุยถึงเรื่องเป้าหมายการทำงาน แนวทางการแก้ปัญหางาน นิ่งสมาธิ ออกกำลังกาย และให้พนักงานในแผนกแสดงความคิดเห็นต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นนอกรงานหรือในงาน ซึ่งจากเดิมตัวหัวหน้างานจะเป็นคนสั่งงานอย่างเดียว ไม่ค่อยรับฟังความคิดเห็นพนักงานเลย ทำให้ตอนนี้พนักงานในแผนกกล้าที่จะแสดงความคิดเห็นมากขึ้น ปัญหาบางเรื่องที่ไม่รู้ก็ได้รู้พนักงานช่วยเหลือกันมากขึ้น ทำงานกันเป็นทีมมากขึ้น หัวหน้าก็คุมงานง่ายขึ้นกว่าเดิม ทำให้ไม่เครียดมากเกินไป และมีกิจกรรมที่พนักงานได้มีส่วนร่วม คือ กิจกรรมชยะสร้างบุญปันสุข เป็นการแยกชยะเพื่อนำไปขาย ส่วนรายได้ก็จะรวบรวมนำมาแบ่งปันเป็นทุนการศึกษาให้กับลูกพนักงานและทำบุญในกิจกรรมต่างๆ ส่วนกิจกรรมโยคะ ก็มีพนักงานเข้าไปร่วมด้วย

พนักงาน : ได้นำแนวคิดการดำเนินชีวิต ไม่ว่าจะเป็นนอกรงานหรือในงานมาใช้ปรับตัวเองก่อน ให้กล้าคิด กล้าพูด กล้าทำในสิ่งที่ดีและถูกต้อง และในองค์กรก็มีกิจกรรมที่เกี่ยวกับงาน คือกิจกรรมแชร์แต่เช้า ทุกคนในแผนกต้องเข้าร่วมในกิจกรรมนั้น ตอนเช้า 07.55 - 08.05 น. ก่อนเริ่มต้นทำงานตอนเช้าซึ่งในกิจกรรมนี้มีทั้งพูดคุยเรื่องเป้าหมายในการทำงาน แนวทางการแก้ปัญหาของงาน นิ่งสมาธิ ออกกำลังกาย แสดงความคิดเห็นต่างๆ ได้พบปะเพื่อน ๆ ในแผนก เพราะแต่ก่อนทำงานในชั้นเดียวกันก็จริง แต่ไม่ค่อยได้เห็นหน้าหรือพูดคุยกัน แต่พอได้เข้าร่วมกิจกรรมก็มีการพูดคุยกันมากขึ้นช่วยเหลือกันมากขึ้น ทำให้บรรยากาศในการทำงานดีขึ้นกว่าเดิม หัวหน้างานก็พูดดี หน้าตายิ้มแย้มมากกว่าเดิม และมีอีกกิจกรรมที่ทุกคน ได้มีส่วนร่วม คือ กิจกรรมชยะสร้างบุญปันสุข เป็นการแยกชยะเพื่อนำไปขาย ส่วนรายได้ก็จะรวบรวมนำมาแบ่งปันเป็นทุนการศึกษาให้กับลูกพนักงาน

5. ระหว่างทำกิจกรรมแต่ละอย่างมีอุปสรรคอะไรบ้างแก้ไขอย่างไร และมีข้อดีข้อเสียหลังจากทำกิจกรรมนั้นไปแล้วคืออะไร

ตอบ

ผู้บริหาร : เรื่องเวลา เพราะทางฝ่ายผลิตงานค่อนข้างเยอะ การเข้าร่วมกิจกรรมในแต่ละครั้ง ก็ได้ไม่เต็มที่ พนักงานแต่ละแผนกต้องบริหารจัดการงานตัวเอง ซึ่งก็ประสบความสำเร็จ เพราะหลังจากที่พนักงานได้เข้าร่วมกิจกรรม มีความคิดที่เป็นบวกมากขึ้น บรรยากาศในการทำงานที่ดีขึ้น ทำงานกันเป็นทีมมากขึ้น

หัวหน้างาน : เวลากับความรับผิดชอบงานเพิ่มขึ้น เพราะกิจกรรมที่ทำมีทั้งในเวลางานและนอกเวลา งานแก้ไขโดยการบริหารจัดการทั้งงานและกิจกรรม ลำดับความสำคัญของแต่ละอย่าง มีข้อดีมากกว่าข้อเสีย เพราะบรรยากาศในการทำงานดีขึ้น เป็นทีมเวิร์คมากขึ้น

พนักงาน : เวลาไม่ค่อยมี งานก็เยอะ แก้ไขโดยหัวหน้าเป็นผู้พิจารณาตามความเหมาะสม มีข้อดีมากกว่าข้อเสีย เพราะทำงานแล้วมีความสุข

6. หลังการดำเนินงานกิจกรรมต่างๆในโครงการส่งเสริมการเป็นองค์กรสุขภาวะในอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มผลลัพธ์ในภาพรวมทั้งรูปธรรม และนามธรรมคืออะไร (องค์กรได้อะไร พนักงานได้อะไร)

ตอบ

“มีความสุขในการทำงาน พนักงานอยากมาทำงานกัน มีการทำงานเป็นทีมมากขึ้น บรรยากาศในการทำงานดีขึ้น ทำงานได้ตามเป้าหมายและผลผลิตเพิ่มขึ้น”

7. กรณีศึกษาที่มีบุคลากรในบริษัทหลังจากเข้าร่วมโครงการส่งเสริมการเป็นองค์กรสุขภาวะในอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มที่มีการเปลี่ยนแปลงและเกิดผลลัพธ์ขึ้นในองค์กรอย่างน้อย 1 กรณีศึกษาโดยให้ตัวของกรณีศึกษาเล่าเรื่องราวตั้งแต่ต้นจนถึงปัจจุบัน (รู้สึกอย่างไร อะไรเป็นจุดเปลี่ยน เริ่มเปลี่ยนแปลงอย่างไร เจออุปสรรคอย่างไร ผ่านมาได้อย่างไร ผลลัพธ์อะไรที่ได้จากการเปลี่ยนแปลงทั้งองค์กร และพนักงานเอง

ตอบ กรณีศึกษา คุณกัญญารัตน์ เฟงพิศ อดีตเป็นพนักงานปูผ้าในแผนกตัด ปัจจุบันเป็นหัวหน้า ทีมปูผ้าในแผนกตัด

รู้สึกอย่างไร ในอดีตจะทำงานตามคำสั่งที่ได้รับจากหัวหน้าอย่างเดียว ด้วยเหตุที่ว่าเป็นพนักงานใหม่อยู่ จึงยังไม่กล้าที่เสนอความคิดเห็น หรือข้อเสนอแนะอะไรในการทำงานมากนัก และหัวหน้าแผนกตัดเองก็เป็นคนค่อนข้างดุ จึงทำให้ไม่กล้าที่จะ

สอบถามงานในกรณีที่งานมีปัญหา ก็จะคิดเองตัดสินใจทำเองโดยไม่ปรึกษาใคร ทำให้งานมีความผิดพลาดค่อนข้างบ่อย

จนเมื่อประมาณต้นปี 2556 ทางองค์กรได้เข้าร่วมโครงการส่งเสริมการเป็นองค์กรสุขภาวะในอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มกับมูลนิธิพัฒนาอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่ม พนักงานทุกคนก็พอจะทราบเรื่องจากหัวหน้างาน เพราะหัวหน้างานจะเข้าร่วมอบรมก่อน แต่ก็ไม่รู้อะไรมากนัก จนประมาณกลางปี ดิฉันได้เข้าร่วมในทีมโครงการรุ่นที่ 2 ทำให้ดิฉันได้เรียนรู้สิ่งต่างๆ จากอาจารย์ที่ปรึกษาและวิทยากรที่มาจาก สสส. ได้รู้ว่าความสุขวัดได้จริง ได้เรียนรู้วิธีการดำเนินชีวิต วิธีการทำงานเป็นที่ทีมเวิร์ด การอยู่ร่วมกัน ได้ทำ Workshop ได้ออกไปพูดหรือแสดงความคิดเห็นต่างๆ เมื่อในแผนกได้มีการทำกิจกรรมแชร์แต่เช้า ได้พูดคุยกันถึงเป้าหมายการทำงาน ปัญหา และแนวทางการแก้ไข ดิฉันก็มีความกล้าที่จะเสนอความคิดเห็นต่างๆ แม้กระทั่งเวลาทำงานก็สามารถปรึกษาเรื่องงานกับหัวหน้างานและเพื่อนทีมอื่นๆ ได้ ส่วนกิจกรรมอื่นๆ ที่ทางโรงงานได้จัดขึ้นนั้น ดิฉันก็ได้มีส่วนร่วมในการทำงานกิจกรรมในการทำงานก็เหมือนกัน ดิฉันมีความกระตือรือร้น รับผิดชอบงาน กล้าคิด กล้าพูด กล้าทำ กล้าปรึกษาในงานมากขึ้นกว่าเดิม ส่วนเพื่อนในแผนกก็มีการช่วยเหลืองานกัน รักสามัคคี ซึ่งทางหัวหน้างานได้มองเห็นว่า ดิฉันมีการพัฒนาตนเอง มีภาวะผู้นำและมีความรับผิดชอบในงานมากขึ้นกว่าเดิม จึงได้ปรับตำแหน่งจากพนักงานบุผ้า เป็นหัวหน้าทีมบุผ้า เพราะการที่ดิฉันได้เรียนรู้ และพัฒนาทักษะในหลายๆ ด้าน จึงทำให้ดิฉันได้เลื่อนตำแหน่งและได้ปรับเงินตามตำแหน่ง ดิฉันรู้สึกภาคภูมิใจและดีใจเป็นอย่างมาก ซึ่งผลสำเร็จที่เกิดขึ้น ส่วนหนึ่งมาจากการได้เข้าร่วมเป็นทีมโครงการส่งเสริมการเป็นองค์กรสุขภาวะในอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่ม เพราะได้เรียนรู้สิ่งต่างๆ ได้ข้อคิดดีๆ ทำให้ปัจจุบันใช้ชีวิตอย่างมีความสุขและในอนาคตก็จะพัฒนาตนเองขึ้นเรื่อยๆ เพื่อให้องค์กรและตนเองเติบโตไปพร้อมๆ กัน

กรณีศึกษา

ปัจจัยความสำเร็จของ

บริษัท ฮาร์ท แอนด์ มายด์ แอพพาวเรล จำกัด



ข้อมูลทั่วไป

บริษัทตั้งอยู่ 23/395 หมู่ 8 ซอยพงษ์ศิริชัย 1 ถนนเพชรเกษม ตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม เริ่มก่อตั้งเมื่อวันที่ 20 เมษายน 2536 เป็นเวลา 20 ปี ผลิตภัณฑ์ เสื้อผ้าเด็ก เสื้อผ้าสตรี เสื้อผ้าบุรุษ ประเภทผ้ายืด วิสัยทัศน์ในการพัฒนาคน คือ ตั้งเป้าทุกคนในองค์กรมีความสุขอย่างยั่งยืน ทั้งในและนอกงาน และสร้างความสุขสู่สังคม ซึ่งตรงกับประโยคที่ว่า “ทำบ้านให้เป็นนิมาน ทำโรงงานให้เป็นสวรรค์”บริษัทมีการวัดความสุขระดับบุคคล และ ความสุขระดับองค์กร ด้วยเครื่องมือวัดจาก สสส. ที่เรียกว่า Happinometer และ Happy Workplace Index ซึ่งผลได้ที่ คือ Happinometer เปอร์เซนต์เฉลี่ย 65.90 เปอร์เซนต์ ซึ่งจุดที่ได้เปอร์เซนต์น้อยที่สุดคือ Happy Society 61.59 เปอร์เซนต์ และ Happy Workplace Index เปอร์เซนต์เฉลี่ย

31.76 เปอร์เซ็นต์ ซึ่งจุดที่ได้เปอร์เซ็นต์น้อยที่สุด คือสุขด้านกระบวนการ เฉลี่ยอยู่ที่ 21.43 เปอร์เซ็นต์ บรรยากาศในการทำงาน คือ การทำงานเป็นทีม แต่เป็นแผนกใครแผนกมัน ซึ่งทำให้เกิดปัญหาในการทำงาน

เมื่อเกิดปัญหาดังกล่าว บริษัทก็พยายามมองหาทิศทางเพื่อที่จะนำมาแก้ไข โดยไปศึกษาดูงานบริษัทที่พนักงานมีความสุขในการทำงาน และนำมาปรับปรุง แต่ผลที่ได้มันก็ไม่ยั่งยืน จึงสมัครเข้าร่วมโครงการส่งเสริมการเป็นองค์กรสุขภาวะในอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่ม กับทางมูลนิธิพัฒนาอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มไทย (SHARE) และได้วางแนวทางการพัฒนาทั้ง Work Skill และ Life skill ขึ้นใหม่อีกครั้งดังนี้

Work Skill ทำอย่างไรให้พนักงานในองค์กรของเราทำงานเป็นทีม ไม่ใช่ทีมแต่ละแผนก สุดท้ายก็คือทีมของ “ฮาร์ทแอนด์มายด์” เพราะเชื่อว่าการทำงานเป็น Teamwork สามารถสร้าง Productivity จึงเริ่มต้นส่งหัวหน้างานในแผนกต่างๆ เข้าอบรมและแลกเปลี่ยนรู้ทั้งภายในและภายนอกองค์กร เพื่อให้เกิดการพัฒนาที่ตัวของหัวหน้าก่อน จึงจะสามารถกระจายไปสู่ลูกน้องและทีมงานของตัวเองได้ และได้จัดตั้ง Teamwork ในองค์กร โดยให้พนักงานไว้วัตถุประสงค์ เป้าหมาย และหน้าที่ของ ตนเอง ให้คนพูดคุยกันมากขึ้น สุดท้ายเกิดผลลัพธ์ความสามัคคีทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข จึงทำให้เกิด Productivity

Life skill เคยทำโครงการหลากหลายแต่ไม่ยั่งยืน เพราะเราไม่รู้ว่ามีเครื่องมือวัดผลความสุขระดับบุคคล และความสุขระดับองค์กร หรือถึงรู้เราก็ไม่รู้ว่าจะผลที่ได้ไปทำอะไรต่อไป หลังจากที่ได้อบรมแล้ว เราจึงเลือกเครื่องมือที่สามารถช่วยปรับองค์กรของเราไปสู่องค์กรสุขภาวะ หรือองค์กรแห่งความสุขได้ คือนำกระบวนการสร้างสุขด้วย MapHR มาเป็นแนวทางในการขับเคลื่อนองค์กร เพื่อให้องค์กรสามารถตอบสนองตามความต้องการของพนักงานที่หลากหลาย เช่น กิจกรรม “เห็นสารพัดสุข” คือ

- 1.การสร้างสุขด้วยสุขภาพ (happy body) พนักงานได้กินผักหรืออาหารปลอดสารพิษ
- 2.สร้างสุขด้วยการประหยัด (happy money) พนักงานซื้อเห็นราคาถูกกว่าท้องตลาด
3. สร้างสุข ด้วยการสร้างอาชีพ(happy Brain) พนักงานสามารถเข้ามาเรียนรู้เรื่องเห็นและนำไปประกอบอาชีพได้
- 4.สร้างสุขด้วยการจัดการหารายได้ และนำผลกำไรที่ได้จากการขายเห็นไปสร้าง “ศูนย์สร้างสรร บันสุข” ซึ่งศูนย์สร้างสรรค์บันสุข จะเป็นศูนย์สำหรับการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เช่น

กิจกรรมที่ 1 กิจกรรม “1 แผนก 1 ทักษะ” เป็นกิจกรรมที่พนักงานทุกคนสามารถเข้ามาเรียนรู้ เพื่อเพิ่มทักษะตัวเอง ทั้งในงานและนอกงาน กิจกรรมนี้ยังได้ผลลัพธ์อีกหลายด้านคือ เป็นช่องทางในการหารายได้เข้าสู่ศูนย์ ลดค่าใช้จ่ายของบริษัท เอาเงินที่ได้มาใช้ประโยชน์เพื่อความสุขของพนักงาน

กิจกรรมที่ 2 กิจกรรม “เดือนกตัญญู HMA Got Talent” เป็นการปลูกฝังให้พนักงานระลึกและแสดงความกตัญญูต่อพ่อแม่ โดยการแสดงความรักกับพ่อแม่ ด้วยกันนำรูปพ่อแม่มาติดบอร์ดหรือเขียนบทความแสดงความระลึกถึงพ่อแม่ และส่งเสริมให้พนักงานกล้าแสดงออก โดยแสดงความสามารถ ด้วยการเข้ามาร่วมประกวดร้องเพลง สร้างความสนุกสนานให้กับเพื่อน พร้อมทั้งรู้จักให้และแบ่งปัน โดยการร่วมไหวตเพลงเพียงเงิน 1 บาท แต่เงินที่ได้ นำไปบริจาคให้กับ “บ้านพักคนชรา” นอกจากนั้นน้องที่ประกวด แล้ว ยังไปสร้างความสุข บ้านพักคนชราด้วย

สรุปผลลัพธ์ที่ชัดเจน ก่อนและหลังการเข้าร่วมโครงการ กรณีศึกษาบริษัท ฮาร์ท แอนด์ มายด์ แอพเพาเรล จำกัด

การเปลี่ยนแปลง ระดับบุคคล

Life Skill (Happy 8) ในอดีตได้ทำกิจกรรมสร้างความสุขให้กับพนักงานแล้ว แต่พนักงานมาร่วมเฉพาะบางกลุ่ม จัดเมื่อไรก็เป็นคนกลุ่มเดิมๆ เนื่องจากพนักงานไม่เห็นคุณค่าว่าทำไปทำไม ทำแล้วได้อะไร มันเป็นความสุขที่แท้จริงหรือเปล่า ปัจจุบันเรามีการณรงค์ทำให้พนักงานส่วนใหญ่เข้าร่วมกิจกรรม และบางส่วนขอมาเป็นคณะทำงานในการกิจกรรมให้อีกด้วย บรรยากาศการทำงานเริ่มเปลี่ยนแปลงไปทางที่ดีขึ้น พนักงานยิ้มแย้ม มีการทักทายกัน อนาคตเราจะสร้างกิจกรรมให้ตรงกับความสุขที่พนักงานต้องการจริงๆ โดยดูจากพื้นฐานความเข้าใจของพนักงาน

Work Skill ในอดีตเรามีการทำงานพัฒนาทางด้าน Work Skill ที่เกี่ยวกับ Productivity โดยเน้นเรื่องระบบมาตลอด และยังไม่ประสบผลสำเร็จ ขับเคลื่อนได้ช้า ปัจจุบัน ได้สร้างกิจกรรม Life Skill มาขับเคลื่อน Work Skill ทำให้ประสิทธิภาพการทำงานดีขึ้น และเร็วขึ้น อนาคต เราจะขับเคลื่อน Life Skill และ Work Skill ไปพร้อมๆ กัน จึงจะทำให้องค์กรเรามีความสุขที่แท้จริงทั้งในและนอกงาน

ภาวะผู้นำ ในอดีตพนักงานไม่กล้าแสดงออกในด้านต่างๆ เช่น ไม่กล้าคิด ไม่กล้าทำ ไม่กล้านำเสนอ ปัจจุบัน กล้าคิด กล้าทำ กล้านำเสนอ อนาคต องค์กรจะจัดพื้นที่ให้พนักงานมีโอกาสในการแสดงออก เพื่อสร้างพนักงานให้มีภาวะผู้นำมากขึ้น

การสื่อสาร ในอดีตบรรยากาศเวลาที่ต้องสื่อสารอะไรให้กับพนักงานจะรู้สึกตึงเครียด และส่วนใหญ่เป็นการสื่อสารทางเดียว ทำให้ไม่แน่ใจว่าพนักงานเข้าใจตรงกับสิ่งที่ต้องการสื่อสารไปหรือไม่ ปัจจุบัน เราสร้างแนวทางหรือรูปแบบการสื่อสารใหม่ โดยใช้สถานที่ใหม่โดยการสอดแทรกกิจกรรมเพื่อลดความตึงเครียด รวมทั้งกำหนดให้ผู้เกี่ยวข้องทุกคนได้มีส่วนร่วมในการสื่อสาร สามารถถามตอบทำ เพื่อให้เกิดสื่อสารแบบสองทาง ชัดเจน และเข้าใจตรงกันมากขึ้น อนาคต ปัญหาด้านการสื่อสารมีน้อยลง เพราะเราส่งเสริมและเปิดโอกาสให้พนักงานได้พูดคุย หรือสื่อสารกันมากขึ้นในรูปแบบที่เรากำหนด เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ

Teamwork ในอดีตส่วนใหญ่แล้วในแผนกของตนเองเท่านั้น ปัจจุบันสร้าง Teamwork ตั้งแต่กระบวนการผลิตแรกจนถึงสุดท้าย ไม่แยกว่าเป็นแผนกใดแผนกหนึ่ง ทำให้งานเกิดประสิทธิภาพดีขึ้น อนาคตทุกทีมต้องมีเป้าหมายเดียวกัน

การเปลี่ยนแปลง ทีมสร้างสุข

ศูนย์สร้างสรรค์ บันสุข

Life Skill คนดี อดีตไม่มี และไม่รู้จักศูนย์สร้างสรรค์ บันสุข ปัจจุบันเกิดศูนย์สร้างสรรค์ บันสุข

ในองค์กรที่ขับเคลื่อนทั้ง Life Skill & Work Skill สามารถมาฝึกทักษะในการทำงานของที่แผนก หรือทำกิจกรรมต่างๆ อนาคต ศูนย์สร้างสรรค์ บันสุข ต้องมีแนวทางในการพัฒนาคน ทั้ง Life Skill & Work Skill ที่ชัดเจน และต่อเนื่อง

Work Skill คนเก่ง อดีตการพัฒนาบุคลากรไม่เป็นรูปธรรม และไม่ต่อเนื่อง เพราะทุกคนมองว่าเป็นการพัฒนาบุคลากรเป็นการเพิ่มงาน เพิ่มความรับผิดชอบของตนเอง ปัจจุบัน เริ่มมองเห็นว่าการพัฒนาทักษะพนักงานว่ามีความจำเป็น สามารถ

ทำให้เห็นเป็นรูปธรรมได้ ส่งผลให้เกิด Productivity ได้ อนาคตมีระบบการพัฒนาทักษะพนักงานทุกระดับ และทุกแผนก

การเปลี่ยนแปลง องค์กร / เจ้านาย / ผู้บริหาร

MapHR ความสุขในการทำงานทั้งองค์กร Performance อดีตไม่เคยรู้จัก MapHR มาก่อน ไม่รู้ว่าความสุขวัดได้จริง ปัจจุบันมีการนำ MapHR มาใช้วัดระดับความสุขขององค์กร เพื่อเป็นแนวทางไปสู่การพัฒนาองค์กรให้ตรงจุด และยังพยากรณ์ได้ว่าอะไรต้องปรับปรุงเปลี่ยนแปลงก่อนหลัง พร้อมควบคุมไปพร้อมๆ กัน อนาคตมีแผนการวัดความสุขด้วย MapHR และนำผลไปพัฒนาองค์กร เพื่อให้เกิดความยั่งยืน โดยทำปีละ 2 ครั้ง

การสัมภาษณ์ ผู้บริหาร หัวหน้างาน และผู้ปฏิบัติงาน เพื่อเล่าถึงการเปลี่ยนแปลงที่ทำให้องค์กรของตนเองเป็นต้น แบบองค์กรสุขภาวะในอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่ม

1. ครั้งแรกที่ได้รู้จักคำว่าองค์กรสุขภาวะในอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มจากมูลนิธิอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มไทย รู้สึกอย่างไร

ตอบ

ผู้บริหาร : สนใจเพราะรู้ว่าโครงการนี้ดีอยู่แล้ว เนื่องจากเคยทำโครงการนี้ด้วยตนเองมาก่อน โดยการไปได้ดูงานของบริษัทอื่นๆ นำมาประยุกต์ใช้กับบริษัท บางกิจกรรมทำไปแล้วก็หายไปไม่ต่อเนื่อง และการเข้าร่วมของพนักงานก็มีเฉพาะบางกลุ่มเท่านั้น ถ้าหากมีมูลนิธิพัฒนาอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มไทยเข้ามาช่วยเหลือเป็นที่ปรึกษาให้คำแนะนำ คงจะมีแนวทางและเครื่องมือในการดำเนินอย่างชัดเจนแน่นอน

หัวหน้า : รู้สึกว่ามีโครงการเข้ามาอีกแล้ว งานก็เยอะอยู่แล้วไม่อยากจะเข้าร่วม

พนักงาน : รู้สึกว่าภูมิใจมากที่บริษัทเราจะเป็นองค์กรสุขภาวะ หรือองค์กรแห่งความสุข แต่ก็มีกังวลว่าจะทำได้จริงหรือไม่

2. หลังจากที่เราเจอกันแล้วและต้องเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของโครงการส่งเสริมการเป็นองค์กรสุขภาวะในอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มเขา (ผู้บริหารหัวหน้างานผู้ปฏิบัติงาน) รู้สึกอย่างไรและเตรียมตัวอย่างไร

ตอบ

ผู้บริหาร : รู้สึกว่าจะต้องส่ง HR และหัวหน้างาน ไปรวมกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับมูลนิธิพัฒนาอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มไทยไทยให้ได้ทุกครั้ง และเตรียมจัดตั้งทีมงานสำหรับดูแลและเป็นผู้นำในการดำเนินโครงการ

หัวหน้างาน : เริ่มสนใจ และพยายามบริหารเวลาของตนเอง เพื่อจะได้เข้ามาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทุกครั้งในการเข้าร่วมโครงการ เพื่อให้เห็นแนวทางในการพัฒนาตัวเองและทีมงานในแผนกของตนเอง

พนักงาน : เริ่มคิดว่ามันเป็นสิ่งที่ดีมากๆ ถ้าเข้าร่วมโครงการแล้วจะทำให้เราสามารถใช้ชีวิตทั้งที่ทำงานและบ้านให้อยู่แบบมีความสุข และสามารถนำสิ่งเหล่านี้ไปถ่ายทอดให้เพื่อนๆ ให้เข้าใจเหมือนเรา

3. ระหว่างการดำเนินการโครงการส่งเสริมการเป็นองค์กรสุขภาวะในอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มเขา (ผู้บริหารหัวหน้างานผู้ปฏิบัติงาน) รู้สึกอย่างไรเมื่อได้เรียนรู้แนวคิดจากที่ปรึกษาและแนวคิดที่ได้คืออะไร

ตอบ

ผู้บริหาร : เห็นจุดเริ่มต้นในการพัฒนาองค์กรสุขภาวะ โดยการใช้เครื่องมือวัดความสุขระดับบุคคล (Happinometer) และ เครื่องมือวัดความสุขระดับองค์กร (Happy Workplace Index) เพื่อวิเคราะห์และสามารถออกแบบกิจกรรมให้ตรงกับความต้องการ หรือปัญหาของพนักงาน และองค์กรมากที่สุดพร้อมทั้งทำได้จริงอย่างยั่งยืน

หัวหน้างาน : รู้สึกว่าแนวคิดดีๆ ที่อาจารย์แนะนำสามารถทำให้เราเปลี่ยนทัศนคติจากลบเป็นบวกได้มากขึ้น และยังได้วิธีการคิดอย่างเป็นระบบเพื่อนำไปบริหารจัดการงานของตนเองได้อย่างดี

พนักงาน : รู้สึกดีเพราะมีส่วนเกี่ยวข้องในการเป็นส่วนหนึ่งของการสร้างองค์กรของเราให้มีความสุข และเริ่มเห็นแนวทาง วิธีการ สร้างความเข้าใจกับเพื่อนๆ ในการเป็นองค์กรแห่งความสุขให้ตรงกัน เพื่อที่ทุกคนจะได้ร่วมทำกิจกรรมไปพร้อมๆ กัน

4. ระหว่างการดำเนินการโครงการส่งเสริมการเป็นองค์กรสุขภาวะในอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มเขา (ผู้บริหารหัวหน้างานผู้ปฏิบัติงาน)สามารถนำแนวคิดจากที่ปรึกษาไปปรับใช้หรือสร้างกิจกรรมอะไรวัตถุประสงค์อะไร เป้าหมายคืออะไร ใครเข้าร่วมกิจกรรมใครเป็นผู้ขับเคลื่อนกิจกรรม มีค่าใช้จ่ายอย่างไรบ้าง ผลลัพธ์คืออะไรมีแผนการดำเนินการอย่างไรบ้าง

ตอบ

ผู้บริหาร : จากการที่มีที่ปรึกษาเข้ามาให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการส่งเสริมการเป็นองค์กรสุขภาวะในองค์กร และการส่งพนักงานเข้าร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ทำให้องค์กรได้บุคคลในการขับเคลื่อนองค์กรแห่งความสุข หรือเรียกว่า “นักสร้างสุข” เพราะเขาเหล่านั้นแสดงให้เห็นว่า ได้นำความรู้ที่ได้มาปรับใช้ในการทำงาน ทำให้บรรยากาศในการทำงานดีขึ้น เพราะเขากล้าแสดงออกมากขึ้น มีแนวคิดในการทำงานมากขึ้น มีการบริหารจัดการงานได้ดีขึ้น และสามารถแบ่งปันความรู้ได้ พร้อมร่วมสร้างกิจกรรมต่างๆ เพื่อให้ทุกคนทำงานอย่างมีความสุข

หัวหน้างาน : นำกิจกรรมที่ได้เรียนรู้มาปรับใช้ในแผนก ทำให้ลดช่องว่างระหว่างหัวหน้ากับลูกน้อง เนื่องจากบุคลากรในแผนกมีความแตกต่างกันเรื่องเพศวัย ความคิด ทำให้ต่างคนต่างทำงานไม่ค่อยคุยกัน กิจกรรมที่กล่าวถึงคือ กิจกรรมแชร์แต่เช้า ผลลัพธ์ทำให้บรรยากาศในการทำงานดีขึ้น พนักงานกล้าสื่อสารกันมากขึ้น และลดการผิดพลาดของงาน

พนักงาน : ได้มีโอกาสในการพัฒนาตนเอง และที่ปรึกษาได้ฝึกให้ค้นหาศักยภาพของตนเอง ทำให้เกิดความมั่นใจเพิ่มขึ้น และนำสิ่งที่ได้เรียนรู้ มาถ่ายทอดให้เพื่อนพนักงานด้วยกันหลากหลายรูปแบบ ทำให้ไม่น่าเบื่อหน่าย

5. ระหว่างทำกิจกรรมแต่ละอย่างมีอุปสรรคอะไรบ้างแก้ไขอย่างไร และมีข้อดีข้อเสียหลังจากทำกิจกรรมนั้นไปแล้วคืออะไร

ตอบ

ผู้บริหาร

อุปสรรค: ผู้บริหาร มีเวลาไม่ตรงกันที่ทีมขับเคลื่อนองค์กรสุขภาวะในช่วงงานเยอะๆ ทำให้ทีมขับเคลื่อนต้องตัดสินใจอะไรด้วยตนเอง ซึ่งบางสิ่งบางอย่างก็ทำให้ตัดสินใจช้า หัวหน้า และพนักงานรับรู้ข่าวสารช้ากว่าปกติ

แก้ไข: กระจายความรับผิดชอบในแต่ละกิจกรรม และหาตัวกลางเพื่อรวบรวมข้อมูลและนัดกระจายข่าวสารพร้อมกันอีกครั้งหนึ่ง

ข้อดี: ได้ฝึกให้ทีมขับเคลื่อนกล้าแสดงออก การตัดสินใจตรงต่อเวลา และมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ

ข้อเสีย: ขึ้นอยู่กับตัวกลางว่าจะพร้อมกระจายข่าวสารเมื่อไร

6. หลังการดำเนินงานกิจกรรมต่างๆในโครงการส่งเสริมการเป็นองค์กรสุขภาวะในอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มผลลัพธ์ในภาพรวมทั้งรูปธรรม และนามธรรมคืออะไร (องค์กรได้อะไร พนักงานได้อะไร)

ตอบ

พนักงาน	องค์กร
1. ได้รู้ เข้าใจ ทักษะการพัฒนาตนเอง ให้มีความสุขในการทำงาน	1. Productivity เพิ่มขึ้น จาก 51.06 % เป็น 51.39 %
2. มีความสุขระดับบุคคล เพิ่มขึ้นจาก 65 % เป็น 66 %	2. ความสุขระดับองค์กร เพิ่มขึ้นจาก 31 % เป็น 75%
3. มีการทำงานเป็น Teamwork มากขึ้น	3. มีศูนย์สร้างสรรค์ บันสุข และมีระบบ การพัฒนาบุคลากรของศูนย์ฯ
4. กล้าคิด กล้าทำ กล้าแสดงออก มากขึ้น	4. มี Facilitator ของบริษัท เพื่อมาขับเคลื่อนให้เป็น องค์กรสุขภาวะ 2 คน
	5. มี Trainer ของบริษัทเพื่อมาเป็น วิทยากรให้เกิดองค์กรสุขภาวะ

7. กรณีศึกษาที่มีบุคลากรในบริษัทหลังจากเข้าร่วมโครงการส่งเสริมการเป็นองค์กรสุขภาวะในอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มที่มีการเปลี่ยนแปลงและเกิดผลลัพธ์ขึ้นในองค์กรอย่างน้อย 1 กรณีศึกษาโดยให้ตัวของกรณีศึกษาเล่าเรื่องราวตั้งแต่ต้นจนถึงปัจจุบัน (รู้สึกอย่างไร อะไรเป็นจุดเปลี่ยน เริ่มเปลี่ยนแปลงอย่างไร เจออุปสรรคอย่างไร ผ่านมาได้อย่างไร ผลลัพธ์อะไรที่ได้จากการเปลี่ยนแปลงทั้งองค์กร และพนักงานเอง

ตอบ ดิฉันชื่ออะไร สายบุตร เป็นหัวหน้าแผนกตัด

บุคลิกส่วนตัวคือ เป็นคนไม่ค่อยพูด ชอบคิดเอง มีประสบการณ์ในการทำงานไม่มาก ต้องดูแลพนักงานในแผนก ประมาณ 30 คน ทั้งชายและหญิงจำนวนพอๆ กัน ช่วงอายุระหว่าง 20 - 40 ปี ทำหน้าที่บริหารจัดการในการตัดสินใจงานจะต้องส่งเข้า

กรุ๊ปเย็บให้ทันทั้ง 14 กรุ๊ป ในวันๆ หนึ่งปัญหางานที่ต้องแก้มากไม่มีเวลาไปทำอะไร นอกจากแก้ไขปัญหาในแผนก วันหนึ่งผู้บริหารมาบอกว่า องค์กรของเราจะเป็นองค์กร สุขภาวะ และอธิบายย่อๆ ให้ฟังว่าองค์กรสุขภาวะคืออะไร ซึ่งตัวฉันรู้สึกว้า ใจหนึ่ง ไม่อยากเข้าร่วมโครงการเพราะคิดว่าเสียเวลาในการทำงาน แต่อีกใจหนึ่งก็อยากมี ความสุขในการใช้ชีวิต เลยคิดว่าน่าจะลองทำ

ช่วงที่ลองเข้าโครงการ ทำให้อะไรๆ ในชีวิตดีขึ้น ฉันเปลี่ยนทัศนคติเปลี่ยนความ คิดโดยเริ่มที่ตัวเองก่อน นำกิจกรรมมาลดช่องว่างในแผนกมาทำร่วมกัน ช่วงแรกๆ ก็มีอุปสรรคเกิดจากเพศและวัยที่แตกต่างกัน เช่น ผู้ชาย ผู้หญิงมีจำนวนใกล้เคียงกัน ทำให้เวลาทำกิจกรรมจะไม่ค่อยกล้าแสดงออก แต่พอฉันทำกิจกรรมมาระดับหนึ่ง ทำให้ พฤติกรรมของพนักงานค่อยๆ เปลี่ยนแปลง และนี่เป็นเพียงส่วนหนึ่งที่ทำให้ดิฉันภูมิใจ และที่น่าภูมิใจมากไปกว่านั้นคือผลลัพธ์ที่ได้จากการที่ฉันสามารถนำสิ่งที่ได้เรียนรู้ แนวทาง กระบวนการต่าง ๆ มาปรับใช้ในแผนก คือพนักงานในแผนกลดช่องว่าง ระหว่างกันในแผนกมีการช่วยเหลือ การแนะนำ ร่วมกันคิดแก้ไขปัญหา มีการเสนอแนะ ความคิดเห็นเพื่อแก้ไขปัญหาจากการทำงานมากขึ้น และบรรยากาศในแผนกมีความสุข มากขึ้น พนักงานมีความกระตือรือร้น สามารถทำงานตอบสนองแผนกเย็บได้ทันเวลา

ดังนั้นดิฉันขอสรุปปัญหาที่เคยเป็น เป็นข้อๆ ดังนี้ค่ะว่า

1. ปัญหาของงานที่เกิดขึ้นส่วนหนึ่งมาจากแผนกของตนเองที่มีช่องว่าง ห่างกันมาก การไม่ค่อยคุยกัน ส่วนใหญ่อยู่กันเป็นกลุ่มๆ
2. ไม่กระตือรือร้น เวลาเกิดปัญหาไม่กล้าถาม ไม่กล้าปรึกษากัน จาก ปัญหาเล็กๆ ก็สะสมกลายเป็นปัญหาใหญ่ และดิฉันได้แก้ไขปัญหานั้นทั้งหมด โดย การสร้างบรรยากาศในการทำงานลดช่องว่างระหว่างกัน มีการช่วยเหลือกัน ที่สำคัญ ทำให้เกิดการดำเนินงานเป็นที่มที่มีประสิทธิภาพ โดยให้ทุกคนในแผนกรู้ถึงเป้าหมายของ แผนกร่วมกัน รู้หน้าที่รับผิดชอบที่ชัดเจน ทำงานเสร็จทันเวลา และการสื่อสารก็มีส่วนสำคัญมาก ผู้นำต้องสื่อสารเป้าหมายอย่างชัดเจนและทั่วถึงทั้งแผนก

กรณีศึกษา

ปัจจัยความสำเร็จของ

บริษัท พี เจ การ์เมนต์ (ประเทศไทย) จำกัด



ข้อมูลทั่วไป

บริษัทตั้งอยู่เลขที่ 38,38/1 หมู่ที่ 4 โครงการอรรถาแพคตอริแลนด์ ตำบลลำลูกกา อำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี ก่อตั้งเมื่อวันที่ 1 กันยายน 2537 เป็นเวลา 20 ปี เป็นผู้ดำเนินการผลิตชุดฟอร์มพนักงานและชุด Cleanroom นอกจากนี้บริษัทยังมีสินค้าอื่นๆ อีก เช่น Shirt , Pants , Jacket, Polo , T-Shirt เป็นบริษัทแรกที่ผลิตผ้า anti-static ผ้าที่ป้องกันไฟฟ้าสถิต วิสัยทัศน์ในการพัฒนาคนคือ ตั้งเป้าหมายในการดำเนินโครงการว่า “พนักงานของ พี เจ การ์เมนต์ต้องมีความสุข มีคุณภาพชีวิต สามารถพัฒนาองค์กรให้ทำงานอย่างมีระบบ เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน” ซึ่งบริษัทได้เริ่มการวัดความสุขระดับบุคคล (Happinometer) และ ความสุขระดับองค์กร (Happy Workplace Index) ตามที่ที่ปรึกษาเข้ามาแนะนำ ผลที่ได้คือเปอร์เซ็นต์เฉลี่ยความสุขระดับบุคคลอยู่ที่ 62.26 เปอร์เซนต์ ซึ่งจุดที่ได้เปอร์เซ็นต์น้อยที่สุดคือ Happy Money (43.75%) ส่วนเฉลี่ยความสุขระดับองค์กรอยู่ที่ 32.43 เปอร์เซนต์

ซึ่งจุดที่ได้เปอร์เซ็นต์น้อยที่สุดคือ ความสุขด้วยสุขกายใจ อยู่ที่ 25 เปอร์เซ็นต์

บริษัทได้เริ่มหาแนวทางแก้ไขปัญหาโดยให้พนักงานร่วมกันวาดภาพฝันขององค์กร ซึ่งพนักงานวาดรูปหัวใจและชื่อบริษัทอยู่ตรงกลางภาพ สื่อถึงความรักและความ เป็นเจ้าของร่วมในองค์กร ภาพคนกำลังจับมือกันแสดงถึงความสามัคคี และการช่วยเหลือกัน ทุกคนในองค์กรเปี่ยมไปด้วยรอยยิ้มและความสุข รูปหัวใจและชื่อบริษัทอยู่ตรงกลางภาพ สื่อถึงความรักและความเป็นเจ้าของร่วมในองค์กร ภาพคนกำลังจับมือกันแสดงถึงความสามัคคี และการช่วยเหลือกัน ทุกคนในองค์กรเปี่ยมไปด้วยรอยยิ้มและความสุข นอกจากจะสื่อออกมาเป็นภาพแล้ว ทางองค์กรยังมีคำประกาศเพื่อสร้างสุข คือ “PJ สามัคคี สร้างน้ำใจ และรอยยิ้ม สู้สังคมแห่งความสุข”

บริษัทเริ่มศึกษาบริบทองค์กรโดยการวิเคราะห์ SWOT หาคจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค การที่จะทำให้พนักงานเกิดความสามัคคี สร้างน้ำใจ และรอยยิ้ม สู้สังคมแห่งความสุข และได้ศึกษาพบว่า อดีตปัญหา Work Skill ที่เกิดขึ้นและส่งผลกระทบต่อการทำงานโดยตรง มีดังต่อไปนี้ 1.) ความชัดเจนของรูปแบบไม่สมบูรณ์ 100% 2.) การออกแบบ Pattern ไม่ทันการตัด 3.) ผ้าเข้ามาล่าช้า 4.) ลูกค้ายึดเรื่องคุณภาพสินค้า 5.) งานที่ทำไปแล้วถูกตีกลับ 6.) ผ้าเหลือเยอะหลังจากตัดงานแล้ว และส่งผลให้เกิดปัญหา Life Skill ต่อตัวพนักงาน และระหว่างพนักงานด้วยกัน คือ งานจะออกมาน้อย เพราะเครียดกับปัญหาที่เกิดขึ้นจากงาน พนักงานทะเลาะกันเพราะปัญหาที่เกิดขึ้น บางครั้งงานเย็บจะออกมาผิดพลาดเพราะเร่งผลิตเกินไป ปัจจุบัน ได้ทำการปรับปรุง Pattern เพื่อส่งเสริม Work Skill ของพนักงาน มีวัตถุประสงค์ ดังนี้

- เพื่อความรวดเร็ว ทำแบบให้พร้อมก่อนตัด
- เพื่อความถูกต้อง มีการตรวจสอบแบบก่อนตัด
- เพื่อความประหยัด คำนวณผ้าที่ใช้จริงก่อนสั่งผ้า
- เป้าหมายในการวางมาร์คเกอร์ ประสิทธิภาพ 85%
- ทุกสองอาทิตย์ จะมีการประชุมเพื่อหามาตรฐานการทำ pattern ระหว่าง

แผนก pattern แผนกตัดและแผนกเย็บ

พร้อมทั้งทางบริษัทได้มีโครงการประกวดลดปัญหางานเสีย เพื่อสร้างให้พนักงานใส่ใจคุณภาพมากขึ้น สิ่งที่ได้คือพนักงานเกิดแรงกระตุ้นให้เกิดการพัฒนาฝีมือของตัวเอง ได้ดียิ่งขึ้น องค์กรได้ผลผลิตของสินค้าที่มีคุณภาพที่ดีขึ้น มีการดำเนินงานการประกวด ดังนี้ จัดการประกวดคุณภาพ มี QC ประจำแผนก (ตรวจงานระหว่างผลิต) มีการเช็คสเปกงานก่อนตัด(ตรวจแบบก่อนตัด)

นอกจากนี้ยังมีอีกหลายโครงการที่ก่อให้เกิด Life Skill ของพนักงาน อาทิ

1. **จัดทำห้อง HAPPY** เพื่อให้พนักงานมีพื้นที่พักผ่อนในเวลากลางวัน ร่วมกัน และทำให้พนักงานรู้สึกผ่อนคลายมากขึ้นหลังจากได้นอนพัก
2. **เดินผ่อนคลาย** ระหว่างทำงาน เพื่อให้พนักงานได้ผ่อนคลายจากการนั่งทำงานเป็นเวลานานๆ และรู้สึกตื่นตัวระหว่างทำงาน
3. **เป่าเค้กวันเกิด** เพื่อสร้างวัฒนธรรมภายในองค์กร และให้พนักงานรู้สึกเหมือนเป็นครอบครัวเดียวกัน พนักงานมีความสุขมากขึ้น
4. **มอบทุนการศึกษา** เพื่อส่งเสริมด้านการศึกษาให้กับบุตรหลานของพนักงาน ที่เรียนดี เพื่อที่จะเป็นแรงกระตุ้นให้ตั้งใจเรียนให้ดีขึ้นต่อไป

สรุปผลลัพธ์ที่ชัดเจน ก่อนและหลังการเข้าร่วมโครงการ กรณีศึกษาบริษัท พี เจ การ์เมนต์ (ประเทศไทย) จำกัด

การเปลี่ยนแปลง ระดับบุคคล

Life Skill (Happy 8) อดีตพนักงานยังไม่รู้จักคำว่า Happy 8 รู้แต่คำว่า สวัสดิการที่บริษัทมีให้แก่พนักงาน ปัจจุบันพนักงานมีความรู้ เข้าใจและนำ แนวคิดของ Happy 8 มาใช้ในการพัฒนาองค์กร อนาคตมองว่าเป็นปัจจัยพื้นฐานในการสร้างคน และสร้างงานเพื่อให้เกิดความสมดุลมากขึ้น

Work Skill อดีตพนักงานทำงานยาก ไม่ค่อยบรรลุตามเป้าหมายองค์กร และไม่คอยให้ความร่วมมือในการทำงาน ปัจจุบันงานพนักงานทำงานง่ายขึ้นทำบรรลุตามเป้าหมายองค์กร และมีความร่วมมือกันการทำงานมากขึ้น โดยการนำกิจกรรมต่างๆ มาสร้างบรรยากาศในพัฒนาความสัมพันธ์ภายในองค์กร ทำให้พนักงานมีความกระตือรือร้นมากขึ้น สนใจในการทำงานมากขึ้น อนาคตองค์กรมีความมุ่งมั่นพัฒนาให้พนักงานทุกคนในองค์กรมีความสุขอย่างต่อเนื่อง

ภาวะผู้นำ อดีตพนักงานทุกระดับไม่กล้าแสดงออก ไม่กล้าแสดงความคิดเห็น หัวหน้างานมุ่งเป้าหมายโดยไม่คำนึงถึงความสุขของพนักงาน ปัจจุบันพนักงานมีความกล้าแสดงออก กล้าแสดงความคิดเห็นมากขึ้น พร้อมทั้งมีความรับผิดชอบ รับผิดชอบ หัวหน้างานมีความเข้าใจลูกน้องมากขึ้นทำให้ลูกน้องมีความสุขในการทำงาน

เพิ่มขึ้น อนาคตจะมีบุคลากรมากที่มีภาวะผู้นำเพิ่มขึ้น

การสื่อสาร อดีตพนักงานสื่อสารกันอย่างไรไม่มีประสิทธิภาพ สื่อสารกันแบบวนไปวนมา หาข้อสรุปไม่ได้และทำให้ใช้เวลาค่อนข้างนานกว่าจะเข้าใจ ปัจจุบันเพิ่มช่องทางการสื่อสารจากการประชุม การพูดคุยอย่างเดียว มาเป็นการประชุมและพูดคุย โดยมีเอกสารต่างๆ ประกอบการพูดคุยในเรื่องนั้น เพื่อให้เกิดความชัดเจนถูกต้อง และทีมงานเข้าใจตรงกัน อนาคตเน้นการมีเอกสารที่ถูกต้องและชัดเจนมากขึ้นกว่าเดิม พร้อมทั้งพัฒนาระบบการสื่อสารให้ชัดเจนมากขึ้น สื่อสารให้พอดีแต่ได้ประสิทธิภาพมากขึ้น

Teamwork อดีตมีความสามัคคีกันเป็นกลุ่มแต่ยังไม่ครอบคลุมทั้งโรงงาน มีความเห็นไม่ตรงกัน ปัจจุบันมีความเป็นการทำงานเป็นที่มั่นมากขึ้น พนักงานสามัคคีให้ความช่วยเหลือกัน ร่วมมือร่วมใจกันมากขึ้น ทำให้บรรลุตามเป้าหมายขององค์กร อนาคตสร้างและพัฒนาที่ทีมงานให้เข้มแข็งมากขึ้น

ทีมสร้างสุข

ศูนย์สร้างสรรค์ บันสุข Life Skill อดีตไม่มีศูนย์สร้างสรรค์ บันสุขในองค์กร แต่มีการพัฒนาทางด้าน Life Skill บ้าง อดีตมีศูนย์สร้างสรรค์ บันสุข ซึ่งเป็นศูนย์รวมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ให้กับพนักงานในองค์กร และใช้ทำกิจกรรมสร้างสุขต่างๆ ทำให้เกิดการพัฒนาด้าน Life Skill อย่างต่อเนื่องทั้งในและนอกศูนย์ อนาคตใช้ศูนย์สร้างสรรค์ บันสุขสร้างสิ่งดีๆ และใช้ทำกิจกรรมต่างๆ ต่อยอด ความคิดสร้างทีมสร้างสุขรุ่นต่อไป

องค์กร /เจ้านาย / ผู้บริหาร

Work Skill อดีตขาดระบบการพัฒนา Competency ทุกระดับ และไม่มีการพัฒนาทางด้าน Work Skill อย่างจริงจัง ปัจจุบันมีระบบการพัฒนา Competency ของพนักงานทุกระดับและโดยเริ่มต้นพัฒนาที่แผนก Pattern พร้อมทั้งจัดแข่งขันเพื่อพัฒนาในไลน์การผลิต ทำ Productivity เพิ่มขึ้น อนาคตพัฒนาทักษะของพนักงานตาม Competency ให้ครบทุกแผนก

MapHR ความสุขในการทำงานทั้งองค์กร อดีตไม่มีเครื่องมือวัดความสุขระดับบุคคล และระดับองค์กร และไม่รู้จัก MapHR ปัจจุบันรู้จักเครื่องมือวัดความสุขระดับบุคคล และระดับองค์กร พร้อมทั้งได้ไปประเมินผล และนำผลไปสร้างกิจกรรมเพื่อให้ตอบโจทย์ความสุขระดับบุคคลและองค์กร อนาคตใช้เครื่องมือ MapHR ในการพัฒนาความสุขภายในองค์กรอย่างต่อเนื่อง

Productivity อดิทยอดผลผลิตในปี 2555 เฉลี่ย 30,000 ตัวต่อเดือน ปัจจุบันปี 2556 เฉลี่ย 40,000 ตัวต่อเดือน อนาคตคาดหวังว่า ปี 2557 เฉลี่ย 50,000 ตัวต่อเดือน

การสัมภาษณ์ ผู้บริหาร หัวหน้างาน และผู้ปฏิบัติงาน เพื่อเล่าถึงการเปลี่ยนแปลงที่ทำให้องค์กรของตนเองเป็นต้นแบบ องค์กรสุขภาวะในอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่ม

1. ครั้งแรกที่ได้รู้จักคำว่าองค์กรสุขภาวะในอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มจากมูลนิธิอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มไทย รู้สึกอย่างไร

ตอบ

ผู้บริหาร: รู้สึกสนใจ ต้องการให้องค์กรเป็นองค์กรสุขภาวะ และพนักงานมีความสุขในการทำงานมากขึ้น

หัวหน้า: รู้สึกว่าไม่เห็นจำเป็นต้องทำเลย ทำไปทำไม ทำไปเพื่ออะไร พนักงานจะได้อะไร เวลาที่ไม่มี งานก็เียะ

พนักงาน: รู้สึกว่าทำไมถึงต้องทำ โครงการมาอีกแล้วเหอ

2. หลังจากที่ได้รู้จักกันแล้วและต้องเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของโครงการส่งเสริมการเป็นองค์กรสุขภาวะในอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มเขา (ผู้บริหารหัวหน้างานผู้ปฏิบัติงาน) รู้สึกอย่างไรและเตรียมตัวอย่างไร

ตอบ

ผู้บริหาร : มี Share เข้ามาช่วยทำงาน ซึ่งน่าจะมีหลักการ วิธีการ และเครื่องมือต่างๆ มาช่วยมากขึ้น ดีกว่าทำเองไม่รู้ว่าจะใช่หรือไม่ เราต้องเตรียมคนเพื่อรองรับโครงการ โดยการจัดตั้งทีมงาน เลือกคนที่มีศักยภาพมาขับเคลื่อนองค์กร

จะได้ประสบความสำเร็จ “ พนักงานมีความสุข ” มากขึ้น

หัวหน้างาน : ต้องเหนื่อยอีกแล้ว ไม่รู้ว่าจะให้ทำอะไรบ้าง คงต้องเตรียมใจ และยอมรับกับมันเพราะเจ้านายเอาโครงการเข้ามา

พนักงาน : ลองละกันคงไม่เป็นไรหรอก เดียวเราก็แค่เตรียมตัว เพื่อนำไปใช้กับตัวเองและคนอื่น ๆ ได้

3. ระหว่างการดำเนินการโครงการส่งเสริมการเป็นองค์กรสุขภาวะในอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มเขา (ผู้บริหารหัวหน้างานผู้ปฏิบัติงาน) รู้สึกอย่างไรเมื่อได้เรียนรู้แนวคิดจากที่ปรึกษาและแนวคิดที่ได้คืออะไร

ตอบ

ผู้บริหาร : ได้รับความรู้ เทคนิคการทำ Happy Workplace “Life Skill & Work Skill” พร้อมทั้งนำความรู้ที่ได้มาปรับปรุงงานและกิจกรรมขององค์กร เช่น การใช้เครื่องมือวัดความสุขระดับบุคคลและระดับองค์กร ความสุข 8 ประการ และได้ Competency

หัวหน้างาน : เริ่มสนุก กล้าที่จะถามที่ปรึกษามากขึ้น รู้สึกเป็นกันเอง ไม่เกร็ง และที่ปรึกษาได้จัดให้ไปแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับองค์กรอื่นๆ ในกิจกรรมที่ Share กำหนด ยิ่งทำให้มีความสุขในการทำงานมากขึ้น เพราะสามารถนำความรู้มาใช้ปรับปรุงงานของตนเองได้

พนักงาน : มีความสุขมากขึ้นกว่าเดิม และมีแนวคิดว่าจะเอาความรู้ ประสบการณ์ที่ได้จากการเข้ารับฟังจากที่ปรึกษา และจากที่ไปแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับองค์กรอื่นๆ มาใช้ปรับปรุงที่บ้านและที่ทำงาน

4. ระหว่างการดำเนินการโครงการส่งเสริมการเป็นองค์กรสุขภาวะในอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มเขา (ผู้บริหารหัวหน้างานผู้ปฏิบัติงาน) สามารถนำแนวคิดจากที่ปรึกษาไปปรับใช้หรือสร้างกิจกรรมอะไรวัตถุประสงค์อะไร เป้าหมายคืออะไร ใครเข้าร่วมกิจกรรมใครเป็นผู้ขับเคลื่อนกิจกรรม มีค่าใช้จ่ายอย่างไรบ้าง ผลลัพธ์คืออะไรมีแผนการดำเนินการอย่างไรบ้าง

ตอบ

ผู้บริหาร : นำเครื่องมือวัดความสุขระดับบุคคลและระดับองค์กรมาใช้และนำผลมีพัฒนากิจกรรมให้สอดคล้องกับความต้องการของพนักงาน และปัญหาขององค์กร ด้าน Work Skill ก็ได้แนวคิดในการจัดแข่งขันงานด้านคุณภาพในแผนกเย็บ

และการแก้ไขปัญหานั้นในแผนก Pattern เนื่องจากตัดงานไม่ทัน โดยการทำคู่มือ การปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดความชัดเจนของงาน และความรับผิดชอบของทีมนิ สรุปลผลลัพธ์ ที่ได้คือพนักงานมีความสุขมากขึ้น และองค์กรได้งานที่มีคุณภาพมากขึ้น ลดของเสีย ไปได้ 2-3 เท่า จากเดิมของเสียอยู่ ล้านห้าบาท ปัจจุบันของเสียอยู่เพียง หกแสนบาท

หัวหน้างาน : เป็นผู้นำในการสร้างและกิจกรรมปรับปรุงงานห้อง Pattern ทำให้งานสิ้นไหลทั้งองค์กรมากขึ้น ส่งงานตรงเวลามากขึ้น

พนักงาน : ทำให้ปัญหาที่แก้ไขไม่ได้มานาน ได้ถูกแก้ไข และเห็นพนักงาน ทุกส่วนที่เกี่ยวข้องมีความสุข มีรอยยิ้มกันมากขึ้น ไม่ต้องเสียอารมณ์ในการตามงาน บ่อยๆ และดูผลจากการวัดความสุจริตระดับบุคคลและระดับองค์กร (Happinometer & Happy Workplace Index) ที่มีเปอร์เซ็นต์ความสุขแต่ละด้านมากขึ้น

5. ระหว่างทำกิจกรรมแต่ละอย่างมีอุปสรรคอะไรบ้างแก้ไขอย่างไร และมีข้อดี ข้อเสียหลังจากทำกิจกรรมนั้นไปแล้วคืออะไร

ตอบ

ผู้บริหาร :

อุปสรรค คือ ไม่ค่อยมีเวลาในการเข้าร่วมกิจกรรมที่ Share ไปจัดอบรมนอก สถานที่ เพราะตรงกับช่วงที่งานในองค์กรเยอะมาก

วิธีแก้ไข คือ พยายามเคลียร์งานให้เรียบร้อย ก่อนที่ไปอบรม

ข้อดี คือ ได้เห็นมุมมองในการหาความรู้ จากบุคคลอื่นๆ โดยการแลกเปลี่ยน เรียนรู้ ปัญหา ประสบการณ์การแก้ไขปัญหา พร้อมนำมาประยุกต์ใช้ในองค์กรได้เป็นอย่างดี

ข้อเสีย คือ งานยุ่งมาก เสียเวลาไม่ได้เข้าอบรมทุกครั้ง

หัวหน้างาน :

อุปสรรค คือ ไม่มีข้อมูลเปรียบเทียบก่อน-หลังในการปรับปรุงงานห้อง Pattern ที่ชัดเจน ได้แต่ประมาณการเพราะเมื่อก่อนไม่มีการเก็บข้อมูล

แก้ไข คือ หาวิธีการจัดเก็บข้อมูลของแผนก

ข้อดี คือ ลดจำนวนการสั่งซื้อผ้า ทำให้ลดต้นทุนผ้าของบริษัทไปได้ในระดับหนึ่ง

ข้อเสีย คือ เวลาในการเก็บข้อมูลนาน

พนักงาน :

อุปสรรค คือ ความคิดลบในเรื่องต่างๆ

แก้ไข คือ พยายามบอกตัวเองเสมอว่า สิ่งที่ได้มันดีกับตัวคุณเอง ไม่ใช่

องค์กรอย่างเดียว

ข้อดี คือ ฝึกอธิบายให้คนอื่น ๆ ฟังได้ว่ามันดีกับตัวเราอย่างไรบ้าง

ข้อเสีย คือ คนอื่นอาจไม่ฟัง ต่อต้านทั้งคนอธิบายและความคิด

6. หลังการดำเนินงานกิจกรรมต่างๆในโครงการส่งเสริมการเป็นองค์กรสุขภาวะในอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มผลลัพธ์ในภาพรวมทั้งผู้ประกอบการ และนามธรรมคืออะไร (องค์กรทำอะไร พนักงานทำอะไร)

ตอบ

พนักงาน	องค์กร
<ol style="list-style-type: none"> 1. ได้รู้ เข้าใจ ทักษะการพัฒนาตนเอง ให้มีความสุขในการทำงาน 2. มีความสุขระดับบุคคล เพิ่มขึ้น จาก 62.26% เป็น 70.20% 3. มีความร่วมมือ มีความสามัคคี มากขึ้น 	<p>Productivity เพิ่มขึ้น จาก 70% เป็น 80%</p> <p>ความสุขระดับองค์กร เพิ่มขึ้นจาก 32.43.% เป็น 75.68%</p> <p>ลดงานซ่อมจาก 4% เหลือ 3%</p> <p>มีศูนย์สร้างสรรค์ บันสุข และมีระบบ การพัฒนาบุคลากรของศูนย์</p> <p>มี Facilitator ของบริษัทเพื่อมาขับเคลื่อนให้เป็นองค์กรสุขภาวะ 1 คน</p> <p>มี Trainer ของบริษัท เพื่อมาเป็นวิทยากร ให้เกิดองค์กรสุขภาวะ</p> <p>ลดการขาดลามายของพนักงาน จาก 10% เหลือ 4%</p>

7. กรณีศึกษาที่มีบุคลากรในบริษัทหลังจากเข้าร่วมโครงการส่งเสริมการเป็นองค์กรสุขภาวะในอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มที่มีการเปลี่ยนแปลงและเกิดผลลัพธ์ขึ้นในองค์กรอย่างน้อย 1 กรณีศึกษาโดยให้ตัวของกรณีศึกษาเล่าเรื่องราวตั้งแต่ต้นจนถึงปัจจุบัน (รู้สึกอย่างไร อะไรเป็นจุดเปลี่ยน เริ่มเปลี่ยนแปลงอย่างไร เจออุปสรรคอย่างไร ผ่านมาได้อย่างไร ผลลัพธ์อะไรที่ได้จากการเปลี่ยนแปลงทั้งองค์กร และพนักงานเอง

ตอบ กรณีศึกษา คุณภัณฑิรา รักถึง หัวหน้าแผนก PJ 2 และ คุณเกศแก้ว ทองดี หัวหน้าแผนก PJ 3

รู้สึกอย่างไร รู้สึกว่าตอนแรกไม่เข้าใจกับโครงการสักเท่าไร ก่อนเข้าโครงการ ต้องค่อยมาตามงาน พวกอะไหล่งานที่ไม่ครบทำให้งานสะดุดอยู่ตลอดเวลา พอเริ่มเข้าโครงการ ทำงานได้ง่ายมากขึ้นเป็นบางงานที่ดีขึ้นถึง 50% จากเมื่อก่อนทางฝ่ายผลิต ต้องมาตามมารีความเอง แต่เดี๋ยวนี้ทางมารีค นำมารีคมาให้เองเลย

อะไรเป็นจุดเปลี่ยนอย่างไร คือเกิดจากการที่ปรับกระบวนการในแผนก Pattern ทำให้การทำงานคล่องตัวมากขึ้น ทำงานได้ตามเป้าหมายมากขึ้น ลดขั้นตอนการทำงานให้น้อยลง

อุปสรรค คือ พนักงานไม่มั่นใจกับโครงการว่าไปได้มากน้อยแค่ไหน มักจะมีคำถามว่าทำไปเพื่ออะไร ทำแล้วมันดีจริงหรือ และไม่คอยยอมรับการเปลี่ยนแปลงในบางส่วน ก็มีส่วนทำให้เราไม่มั่นใจในโครงการทำไปแล้วได้ผลหรือเปล่า

ผลลัพธ์ คือ จากการสังเกตใน Line ของตัวเอง บรรยากาศเปลี่ยนโดยสิ้นเชิง มีความสุขกับงานที่รับมอบหมาย ไม่มีการต่อต้านให้ความร่วมมือในทีมดีขึ้นไม่เกี่ยงในหน้าที่

อดีต	ปัจจุบัน
ความสุขในการทำงาน 50%	ความสุขในการทำงาน 80%
ความเครียดในการทำงาน 100%	ความเครียดในการทำงาน 70%
Team Work 60%	Team Work 80%
ความร่วมมือของพนักงาน 70%	ความร่วมมือของพนักงาน 90%
สถิติข้อมูลการผลิตงาน 2 ทุ่ม	สถิติข้อมูลการผลิตงาน 5 โมงเย็น
เท่ากับ 120 ตัว	เท่ากับ 120 ตัว

กรณีศึกษา
ปัจจัยความสำเร็จของ
บริษัท โรงงานฟุตบอลไทย สปอร์ตติ้ง กู๊ดส์ จำกัด



ข้อมูลทั่วไป

ตั้งอยู่ที่ 38/2 หมู่ที่ 6 ถนนฉลองกรุง

เขตหนองจอก กรุงเทพฯ 10530 ก่อตั้งมาเป็นเวลากว่า 60 ปี โดยมีคุณภมล
โชคไพบุลย์กิจ เป็นประธานกรรมการบริหาร ผลิตภัณฑ์หลัก คือ ผลิตและจำหน่าย
อุปกรณ์และเสื้อผ้ากีฬา

วิสัยทัศน์ในการพัฒนาคน ทุก ๆ วันเราทำงานเพื่อสรรสร้างอนาคตที่ดี บริษัท
จะดูแลความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงานแต่ละบุคคลอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม

โดยพิจารณาให้สอดคล้องกับระดับความรู้ ความสามารถ และศักยภาพของพนักงาน แต่ละบุคคล เรามีความมุ่งมั่น สร้างพนักงานให้เป็นคนดี คนเก่ง มีคุณธรรม และมีความสุขในการทำงาน



จะเห็นว่า FBT มีคะแนนต่ำมากในเรื่องของ Happy Money ทำให้เรามีโครงการออมเงินกับธนาคารออมสิน โดยเราให้ธนาคารออมสิน เข้ามาบริการถึงสถานที่เลย ทีเดียว ช่วยให้พนักงานไม่ต้องเสียเวลาเดินทาง ไม่ต้องลงงานไปฝากเงิน ซึ่งเป็น การแก้ปัญหาที่ตรงจุด พนักงานมีการออมเงินกันมากขึ้น



เจาะรหัสความสำเร็จ มุ่งขับเคลื่อนองค์กรสู่สภาวะในอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่ม

การเปลี่ยนแปลง ระดับบุคคล

บริษัท ฟุตบอลล์ไทยสปอร์ตติ้งกู๊ดส์ จำกัด หรือที่รู้จักกันในชื่อ FBT นั้น เริ่มต้นมาจากอุตสาหกรรมในครอบครัว โดยมีคุณมกล โชคไพบุลย์กิจ ประธานบริษัท ประกอบธุรกิจอย่างมุ่งมั่น จริงจัง จริงใจ รอบคอบ และหมั่นศึกษาหาความรู้ เพิ่มพูนประสบการณ์อยู่อย่างสม่ำเสมอจนสามารถพัฒนาผลิตภัณฑ์กีฬาที่ต้องใช้ฝีมือและนวัตกรรมควบคู่กันไป จนได้รับความนิยมและการยอมรับทั้งในเมืองไทยและต่างประเทศ

เมื่อผลผลิตมั่นคง รายรับของบริษัท ดีขึ้น บริษัทฯ จึงเริ่มมองหาที่ตัวพนักงาน โดยมีแนวคิดที่ว่า ทำไมองค์กรแห่งความสุขจึงมีความสำคัญ และมีลักษณะอย่างไร ต้องทำอย่างไร พนักงานจึงจะมีความสุข มันจะยุ่งยากมัย ถ้าจะทำให้องค์กรของเรามีความสุข ก่อนเข้าร่วมโครงการ ทาง FBT. ยังไม่ให้ความสำคัญในเรื่องของการสร้างสุขให้กับพนักงานมากนัก

รายละเอียด	ก่อนเข้าโครงการ	หลังเข้าโครงการ	
	ปี 55	ปี 56	ปี 57
ผลผลิตต่อเดือนเฉลี่ย	540,000 ตัว	490,000 ตัว	480,000 ตัว
จำนวนพนักงาน	600 คน	480 คน	447 คน
ค่าเฉลี่ยผลผลิตต่อ เดือน ต่อ คน	900 ตัว	1,021 ตัว	1,074 ตัว
รายได้เฉลี่ยต่อวัน	415	471	496
ผลต่าง		เพิ่มขึ้น 13.45%	เพิ่มขึ้น 19.34%

ก่อน

ผลผลิตเฉลี่ยต่อคนต่อวัน รายได้ = 415 บาท / วัน

ปัจจุบัน

ผลผลิตเฉลี่ยต่อคนต่อวัน รายได้ = 471 บาท / วัน เพิ่มขึ้น 19.34 %

บรรยากาศการทำงานก่อนเข้าร่วมโครงการ

คุณมีความสุขในการทำงานดีหรือเปล่า เวลาทำงานคุณเคยนั่งนับถอยหลังให้ถึงเวลาเลิกงานเร็วๆ หรือไม่ ถ้าเคย แสดงว่าคุณกำลังทำงาน อย่างไม่มีความสุข คนเราส่วนใหญ่ใช้เวลาอยู่กับการทำงาน ถึงวันละ 7-8 ชั่วโมง หรืออาจจะมากกว่านั้น เมื่อหักเวลานอนออกไปแล้ว นับว่าเราใช้ชีวิตทำงานมากกว่าครึ่งหนึ่งของเวลาตื่นเลยทีเดียว ถ้าเราไม่มีความสุขในการทำงาน ก็เท่ากับว่าชีวิตครึ่งหนึ่งของเรา ไม่มีความสุข

ก่อนเข้าร่วมโครงการนั้น FBT ไม่มีบรรยากาศที่มีความสุขในการทำงานเลย ต่างคนต่างทำงาน พนักงานบางคนนั่งนับเวลาให้ถึงเที่ยง หรือ เมื่อไหร่จะเลิกงาน เพราะพนักงานโดยส่วนใหญ่ ทำงานแบบไม่มีความสุข

คำถาม คือ จะทำอย่างไรให้พนักงานมีความสุข ??? เป็นคำถามที่ HR และผู้บริหารต่างพยายามหาวิธีการที่จะสร้างความสุขที่จะเกิดขึ้น ความสุขเกิดขึ้นได้ไม่ยาก แต่จะทำอย่างไร ต่างหากเป็นเรื่องที่ยากกกกมาก จนได้มาเจอ โครงการส่งเสริมการเป็นองค์กรสุขภาวะในอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มนี้แหละคือคำตอบของเรา

เชื่อว่าพนักงานทุกคนอยากทำงานอยู่ในองค์กรที่ทำให้เกิดความสุขกายสบายใจ และเมื่อใดที่พนักงานมีความสุขผลผลิตของความสุขย่อมเกิดขึ้นตามลำดับ ซึ่งผลผลิตของความสุขสามารถวัดได้จาก พฤติกรรม การแสดงออก ความกระฉับกระเฉง ความกระตือรือร้นในการทำงาน ความทุ่มเท สีหน้าแววตา และคำพูดที่สื่อออกมา ไม่ว่ากับ ลูกค้า เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และผู้ที่เกี่ยวข้องทั้งหมด พฤติกรรมที่แสดงออก (Behavior) ย่อมส่งผลสำเร็จหรือผลลัพธ์การทำงาน (Results) ความสุขเกิดขึ้นไม่ยาก แต่จะสร้างอย่างไรต่างหากที่ยาก

ดังนั้น บริษัทฯ ไม่ได้นั่งนอนใจ เรามีแผนพัฒนา Work Skill และ Life skill ให้เกิดความเชื่อมโยง ทั้ง 2 ด้าน


ด้าน Life Skill

ท่ามกลางตลาดแรงงานที่มีการแข่งขันสูง นอกจากความตึงเครียดจากการทำงานอันกดดัน การปรับตัวให้เข้ากับวัฒนธรรม ระบบ ระเบียบ ภายในองค์กรแล้ว

พนักงานยุคใหม่ที่คาดหวังจะเติบโต ต้องมีการพัฒนาทักษะการใช้ชีวิต Life Skill ส่วนบุคคลด้วย

ไม่เฉพาะการทำงาน ยังรวมถึงการดำเนินชีวิต ท้ายที่สุดการพัฒนาศักยภาพของบุคคลต้องอาศัยทักษะการใช้ชีวิต Life Skill เป็นสำคัญ เพราะจะเป็นมิติที่ทำให้บุคลากรและองค์กรเชื่อมผสานกันในวิสัยทัศน์ที่เป็นหนึ่งเดียว ส่งผลให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพก่อเกิดแรงขับเคลื่อนที่ทรงพลัง ซึ่งจะนำองค์กรก้าวสู่ความสำเร็จอย่างยั่งยืนได้โดยไม่ยาก

Life Skill ของ FBT นั้น มีกิจกรรมส่งเสริมสุขให้พนักงานผ่อนคลายจากความตึงเครียดมากมาย เช่น



แผนการดำเนินงานโครงการสวยเสริมสุข

วัตถุประสงค์ : เพื่อสร้างอาชีพให้กับพนักงานที่ออกจากงานและลดค่าใช้จ่าย

คำชี้แจง :

1. จำนวนลูกค้า/สมาชิก
2. รายได้จากการเสริมสวย

เป้าหมายโครงการ :

1. ให้พนักงานคลายเครียดผ่อนคลาย
2. ให้พนักงานมีอาชีพเสริม,สมาชิกจำนวน 10 คน,ลูกค้าจำนวน 20 คน/เดือน
3. ลดค่าใช้จ่ายด้านเสริมสวย

แผนดำเนินงานโครงการ สวยเสริมสุข 2556

วิธีการจัดการ	เดือน	มกราคม	กุมภาพันธ์	มีนาคม	เมษายน	พฤษภาคม	มิถุนายน	กรกฎาคม	สิงหาคม	กันยายน	ตุลาคม	พฤศจิกายน	ธันวาคม	ผู้รับผิดชอบ
1. พัฒนาโครงการ														คุณอุทัย
2. จัดกิจกรรม														
2.1 จัดตั้งคณะกรรมการ														
2.2 ประชาสัมพันธ์														
2.3 ดำเนินงานโครงการ														
3. ติดตามและประเมินโครงการ														

ทำแล้วได้อะไรบ้าง :

Happy Heart Happy Brain Happy Relax Happy Money



โครงการ สบายเสริมสุข

พร้อมแล้วค่ะ



อ้อใช่!!



จะสวยแฮ้ว



จันทวย



จันทวย



จันทวย



Happy Brain


Happy Money

Happy Heart

Happy Relax

จันทวยของเรา





แผนการดำเนินงานโครงการ ปลุกผัก

วัตถุประสงค์ : เพื่อเพิ่มรายได้ให้กับสมาชิก ลดค่าใช้จ่ายในครัวเรือนให้กับพนักงานและแบ่งปันความรู้

ตัวชี้วัด

1. จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการ

เป้าหมายโครงการ :

1. ให้พนักงานได้รับความรู้เรื่องการปลูกผักสมาชิกจำนวน 10 คน
2. ให้พนักงานได้ก่อนคลาย

แผนดำเนินงานโครงการ DTY 2556												
วิธีการดำเนินการ	เดือน	มกราคม	กุมภาพันธ์	มีนาคม	เมษายน	พฤษภาคม	มิถุนายน	กรกฎาคม	สิงหาคม	กันยายน	ผู้รับผิดชอบ	
1. เขียนโครงการ												คุณวดีดา
2. จัดทำโครงการ												
2.1. จัดกิจกรรมส่งเสริมโครงการ												
2.2. ประชาสัมพันธ์												
2.3. ดำเนินงานโครงการ												
3. ติดตามและประเมินโครงการ												

ทำแล้วได้อะไรบ้าง :

Happy Heart Happy Body Happy Brain Happy Money Happy Family Happy Relax



โครงการปลูกผัก

1 ออกแรงหน่อยจ้ะ

2 โตเร็วนะลูก

3 โอ้มเพียง!!!

ผักสวนครัวได้ผล

3 พืชตั้งจันทันออกอ้วน

Happy Body

Happy Heart

Happy Brain

Happy Money

Happy Relax

Happy Family



แผนการดำเนินงานโครงการ D.I.Y.

วัตถุประสงค์ : เพื่อให้พนักงานทำกิจกรรมร่วมกันและลดค่าใช้จ่าย

ตัวชี้วัด :

1. ยอดการขายสินค้า
2. จำนวนพนักงานที่เข้ามาศึกษาอบรม

เป้าหมายโครงการ :

1. เพื่อให้ความรู้กับพนักงาน
2. เพื่อให้พนักงานได้ซื้อสินค้าราคาถูก
3. เพื่อสร้างอาชีพเสริมให้พนักงาน

แผนดำเนินงานโครงการ ปีชวด 2556

วิธีการดำเนินการ	ธ.ค.	ค.ย.	ก.พ.	พ.ค.	พ.ค.	พ.ค.	พ.ค.	พ.ค.	พ.ค.	พ.ค.	พ.ค.	พ.ค.	พ.ค.	พ.ค.	พ.ค.	พ.ค.	พ.ค.	
1. เขียนโครงการ																		
2. ติดตั้งโครงการ																		
2.1 ติดตั้งและทำงานโครงการ																		
2.2 ประชาสัมพันธ์																		
2.3 ดำเนินงานโครงการ																		
3. ติดตามผลและประเมินโครงการ																		

ทำแล้วได้อะไรบ้าง :

Happy Heart Happy Brain Happy Relax Happy Family Happy Money Happy Body

โครงการ D.I.Y.

1 ส่วนผสม

2 เทส่วนผสม

3 เข้าน้ำแล้ว

4 กวนเข้าไป

5 เสร็จแล้วจ้า

Happy Brain
Happy Heart

Happy Body
Happy Relax

Happy Money
Happy Family

แผนการดำเนินงานโครงการแอรอบิค

วัตถุประสงค์ : เพื่อให้พนักงานมีส่วนร่วมในกิจกรรม

ตัวชี้วัด :

- จำนวนผู้เข้าร่วมกิจกรรมในแต่ละเดือน

เป้าหมายโครงการ :

- ให้พนักงานมีสุขภาพแข็งแรง
- มีสมาชิกเข้าร่วมโครงการ 80 คน/ 1 ปี

แผนดำเนินงานโครงการ แอรอบิค 2566

ชื่อโครงการ	กุมภาพันธ์	มีนาคม	พฤษภาคม	มิถุนายน	สิงหาคม	กันยายน	ตุลาคม	พฤศจิกายน	ธันวาคม	ผู้รับผิดชอบ
1. เดือนโครงการ										คุณวิภา
2. ชื่อโครงการ										
2.1 จัดตั้งคณะกรรมการ										
2.2 ประชาสัมพันธ์										
2.3 ดำเนินงานโครงการ										
3. ติดตามผลและประเมินโครงการ										

ท่านแล้วหือะไรบ้าง :

Happy Heart Happy Brain Happy Relax Happy Body Happy Money Happy Family

FBT **โครงการ แอโรบิก**



Happy Brain **Happy Body** **Happy Money**
Happy Heart **Happy Relax** **Happy Family**

FBT **ตาราง รายรับ-รายจ่าย ของโครงการต่างๆ**

วันที่	รายการ	รายรับ	รายจ่าย	คงเหลือ	หมายเหตุ
30-3-56	ขายสินค้า	5,243		5,243	
20-4-56	โครงการเสริมสวย		2,000	3,243	
10-5-56	ขายสินค้า	3,895		7,138	
25-5-56	โครงการ D.I.Y.		1,000	6,138	
5-7-56	ขายสินค้า	3,600		9,738	
1-8-56	รับเงินคืนจาก โครงการ D.I.Y	1,000		10,738	

F.B.T.

ส่งเสริมสุขภาพ

1 เล่นฟิตเนส

2 เดินแอโรบิค

3 ไปเที่ยวบ่อน

Happy Body **Happy Heart** **Happy Family**

F.B.T.

อบรมทำใบขับขี่

พร้อมแล้วครับ!!

ฟังทางนี้จ้ะ!!

Happy Brain **Happy Money** **Happy Heart**



เจาะรหัสความสำเร็จ มุ่งขับเคลื่อนองค์กรสู่ภาวะในอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่ม











ด้าน Work Skill

ในอดีตนั้น FBT ไม่ค่อยให้ความสำคัญกับ Work Skill มากนัก แต่หลายๆ องค์กร เริ่มเห็นความสำคัญ พนักงานเริ่มพูดถึงกันอย่างแพร่หลาย เราจึงเริ่มต้นตัวและให้ความสำคัญ เริ่มต้นจากผู้บริหารระดับสูง ลงมาถึงระดับล่าง

ที่เป็นเช่นนั้นเพราะองค์กรในปัจจุบันต้องการบุคลากรที่มีความสมรรถนะ พร้อมกันนั้นคนทำงานต้องมีความสุขด้วย สมรรถนะที่ต้องการจึงเกิดขึ้นได้ ก็สามารถสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับองค์กรได้ เพราะผลผลิตดี ลูกค้าดี แถมองค์กรยังรักษาคนเก่ง และดี ให้อยู่กับองค์กรนานๆ เพราะมีหลักคุณภาพชีวิตที่ดีเข้าไปเสริม

ที่ผ่านมาใครดูแลตัวเองได้ก็ดูแลตัวเองไปแต่ทำไม่ได้ทุกคนและไม่ครบทุกด้าน มีปัญหาหากการขับเคลื่อนองค์กรเป็นไปได้ช้า และองค์กรอยากให้พนักงานทำได้ครบทุกด้านตามหลัก Happy 8 พนักงานทุกคนจะได้รับการดูแลทั้งสุขภาวะทางกายและใจ เนื่องจากได้นำหลักการของการเป็นองค์กรสุขภาวะมาปรับใช้ในองค์กร จะเกิดความสุข บรรยากาศของการทำงานไม่เครียด และองค์กรสามารถนำ Life Skill & work Skill ให้บรรลุตามเป้าหมาย



 การทำงานเป็นทีมเพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จ

งานกองเยอะจ้ง ทำงานเครียด ต่างคนต่างทำ



พวกเราต้องช่วยกันพัฒนาแล้วล่ะ

FBT มี Work Skill ที่โดดเด่นและแข็งแรง คือ Team Work (ทีมเวิร์ค)
FBT เชื่อว่า ไม่มีใครประสบความสำเร็จในชีวิตด้วยตนเองเพียงคนเดียว ชีวิตเราล้วน
ต้องเกี่ยวข้องกับบุคคลอื่น ๆ ตลอดเวลา ถึงแม้ว่าเรื่องที่เราทำนั้นดูเหมือนว่าเราจะทำ
ด้วยตัวเราเองเพียงคนเดียว แต่ถ้าหากลองมองและพิจารณาดี ๆ จะพบว่า ยังมีบุคคล
อื่นเข้ามาเกี่ยวข้องกับตัวในหลาย ๆ ขั้นตอน การทำงานที่ร่วมมือเหมือนเป็นหนึ่งเดียว
และมีความร่วมมือ ร่วมใจ คำว่า ร่วมมือ และ ร่วมใจนั้น ทีมเวิร์คของเรามีอย่าง
เต็มเปี่ยม



ภาวะผู้นำ หน้าที่อย่างหนึ่งในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คือการกระตุ้นให้เกิดภาวะผู้นำ ยากไหมล่ะ ซึ่งแน่นอนมันเป็นงานที่ทำทนายของฝ่ายทรัพยากรมนุษย์มาก ด้วยที่ว่า FBT มีพนักงานเป็นจำนวนมาก แบ่งเป็นหลายฝ่าย หลายแผนก ไม่เพียงแต่ในระดับ ผู้บริหาร ผู้จัดการ หรือ หัวหน้างาน เท่านั้น แต่หมายรวมถึง พนักงานทุกคนในองค์กร ด้วยความจริงที่ไม่อาจปฏิเสธได้ว่า คนไทยเราไม่ค่อยกล้าแสดงออก ถึงความเป็นผู้นำ มักรอให้ ฮีโร่ เริ่มต้นทำก่อน แล้วจึงทำตาม หากจนแล้วจนรอดในกลุ่มไม่มีผู้กล้าเลยก็ต้องมีคนหนึ่งซึ่งถูกสถานการณ์บังคับให้เป็น ผู้นำจำเป็น



จากสถานการณ์ที่บีบบังคับให้เราต้องเป็นผู้นำนั้น ทำให้เห็นว่าจริงๆ แล้วภาวะผู้นำ อยู่ภายในตัวเราทุกคน หากพนักงานได้มีโอกาสเรียนรู้ ผึกหัด และอบรมอย่างสม่ำเสมอ ก็ไม่ยากที่จะกระตุ้นภาวะผู้นำในตัวบุคคลออกมาได้ ซึ่งต้องขอบคุณ สสส. และ มูลนิธิพัฒนาอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มไทย ที่ช่วยเป็นตัวหลักสำคัญทำให้ FBT สามารถตั้งศักยภาพ / เปิดเวทีให้พนักงาน มีพื้นที่ในการโชว์ ความสามารถ กล้าคิด กล้าแสดงออก ทำให้เราได้เห็น ภาวะผู้นำ ที่ออกมาจากพนักงานได้ อย่างที่เราคาดไม่ถึง หลังจากมีการส่งพนักงานระดับหัวหน้างานไปเข้าร่วมการสัมมนา กับมูลนิธิพัฒนาอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มไทย หรือจากการที่มีอาจารย์เคยเข้ามาให้ความรู้ในเรื่องการประชุม ทำให้หัวหน้าดีขึ้นมาก รู้จักพูด รู้จักที่จะฟังเพื่อนร่วมงานก็สอบถามเมื่อเกิดความไม่เข้าใจ รวมทั้งการประชุมไม่เครียดเหมือนเมื่อก่อน ทำให้เกิดการประสานงานที่ดี ลดการผิดพลาดในการทำงาน ส่งผลต่อการลดของเสีย โดยภาพรวมแล้วดีขึ้นอย่างเห็นได้ชัด พนักงานรุ่นปี อายุ 50 UP ที่เมื่อก่อนกลัวไม้ค้ำมาก กลัวการออกไปพูดหน้าห้องประชุม เดี่ยวนี้เปลี่ยนไปคะ บ้าวังเข้าหาไม้ค้ำ และไม่กลัวที่จะต้องถูกเชิญออกไปพูดด้านหน้า อีกทั้งพนักงานมีการจดบันทึก และเริ่มสร้างระบบกลุ่มประชุมใหญ่ กลุ่มประชุมย่อย เป็นการเปิดมิติใหม่ให้ FBT เลยทีเดียว

ด้านการสื่อสาร

การสื่อสารเป็นเครื่องมือสำคัญมากของพนักงานทุกคนในองค์การทำงาน จะประสบความสำเร็จได้นั้น ส่วนหนึ่งอยู่ที่ความเข้าใจ โดยอาศัยการติดต่อสื่อสาร

หากการติดต่อสื่อสารมีปัญหาและมีอุปสรรคเกิดขึ้น ก็จะส่งผลให้เกิดการเข้าใจผิด และส่งผลให้เกิดการทำงานที่ผิดพลาดได้ การสื่อสารเป็นเครื่องมืออย่างหนึ่งในการตัดสินใจความสำเร็จหรือการล้มเหลวของการทำงานร่วมกันของพนักงาน

ด้าน Teamwork

ในโลกของการทำงานที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วอยู่ในขณะนี้ การบริหารงานแบบ ข้าแก่งคนเดียว ย่อมลดย่อยถอยลง และสิ้นสุด ดับศูนย์ไปตามกาลเวลา การบริหารงานที่จะอยู่รอดได้คือ การทำงานเป็นทีม และต้องเป็นทีมงานที่เต็มไปด้วยพลังกำลัง และความกระตือรือร้น เพื่อที่จะไปถึงจุดมุ่งหมาย

ถือเป็นจุดแข็งของ FBT เพราะ FBT มี Teamwork ที่แข็งแกร่งมาก ถือเป็นจุดเด่น ข้อดี ขององค์กรเรา เรามี Teamwork ที่แข็งแกร่งมาก ทั้งในเรื่องการทำงาน

และในเรื่องของกิจกรรม เราจะมีทีมงานที่ทำงานแบบ มองตาก็มองใจ ทำงานโดยมุ่งไปในทิศทางเดียวกัน มุ่งสู่เป้าหมาย และก่อให้เกิดความสำเร็จตามความคาดหวัง Teamwork ของ FBT จะค่อนข้างทำงานเหมือนคนในครอบครัวเดียวกัน ร่วมทุกข์ร่วมสุขไปด้วยกัน รวมถึงเป็นหนึ่งเดียวกัน และจุดไหนงานมีปัญหา /งานไม่ทัน Teamwork ก็จะเข้าไปช่วยผลักดัน เข้าไปช่วยแก้ปัญหาจนสำเร็จเสร็จสิ้น FBT ถือว่าค่อนข้างประสบความสำเร็จในเรื่องของ Teamwork

การเปลี่ยนแปลงของ ทีมสร้างสุข

ศูนย์สร้างสรร บันสุข เราไม่มีศูนย์สร้างสรร บันสุข เรามีเพียงห้องประชุม ปัจจุบันเรามีศูนย์สร้างสรร บันสุข อนาคต เราต้องการเป็นศูนย์แห่งการเรียนรู้และพัฒนา

ด้าน Life Skill คนดีเพิ่มขึ้น คนเก่งเพิ่มขึ้น FBT มีศูนย์สร้างสรร บันสุข และใช้ประโยชน์จากศูนย์สร้างสรร บันสุขในการทำกิจกรรมต่างๆ นับว่าเราให้ประโยชน์จากศูนย์สร้างสรร บันสุข มากทีเดียว ในอนาคต FBTคาดหวังให้ศูนย์สร้างสรร บันสุข มีส่วนร่วมในทุกๆ เรื่อง โดยเฉพาะการพัฒนาพนักงานให้ครบทุกด้านทั้ง 8 Happy และให้พนักงานเก่งทั้ง Work Skill & Life Skill

ด้าน Work Skill เมื่อก่อนบุคลากรไม่ค่อยเข้าใจระบบการวัดผล เช่น KPI หรือ ระบบ ISO หรือ ระบบ Lean ต่างๆ องค์กรขาดระบบการพัฒนา ขาดการสอบ การอบรมในทุกๆระดับ

แต่ในปัจจุบัน องค์กรมีระบบการพัฒนาระบบวัดผลต่าง ๆ มากมาย มีการเก็บบันทึกข้อมูล ขยายผลทุกหน่วยงานและพนักงานทุกระดับ รวมทั้งมีกระบวนการพัฒนา Skill อย่างเป็นระบบมากขึ้น ในอนาคต จะมีระบบการพัฒนาพนักงานและมีระบบตามทักษะที่แตกต่างของพนักงานรายบุคคล

การเปลี่ยนแปลงของ องค์กร (เจ้าของ / ผู้บริหาร)

ด้าน Map HR

องค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) เป็นเป้าหมายสำคัญของศูนย์สร้างเสริมสุขภาวะองค์กร ผู้บริหารมีนโยบาย อยากรส่งเสริมให้พนักงานในองค์กร มีคุณภาพชีวิตที่ดี ภายใต้อสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวย ในการทำงานทั้งองค์กร

ด้าน Performance เมื่อก่อน บริษัทฯ ไม่ได้มีความรู้ในเรื่องของ MAP HR และไม่เคยเรียนรู้ หรืออบรมมาก่อน (ไม่มีตัวชี้วัดในเรื่องเครื่องมือที่ถูกต้องชัดเจน วัดผลได้อย่างไร ต้องทำอะไรบ้าง) แต่เมื่อได้มารู้จักคำว่า MAP HR และมีกราฟวัดความสุขระดับองค์กรโดยใช้ MAP HR ในการประเมินและสามารถนำ MAP HR ไปใช้ในการสร้างสุขขององค์กรได้อย่างยั่งยืน และต่อเนื่อง ทางฝ่ายบริหารก็ให้ความสนใจ โดยคาดหวังว่าในอนาคต จะมีระบบการประเมินสุขภาวะองค์กรด้วย MAP HR ที่ชัดเจน เพื่อนำผลไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร

ด้าน Productivity ในอดีต มียอดผลิตต่อเดือน 1.8 ล้านชิ้น ในปัจจุบันมียอดผลิตต่อเดือน 1.9 ล้านชิ้น ในอนาคต คิดว่าจะมียอดผลิตต่อเดือน 2 ล้านชิ้น/เดือน

การสัมภาษณ์ ผู้บริหาร หัวหน้างาน และผู้ปฏิบัติงาน เพื่อเล่าถึงการเปลี่ยนแปลงที่ทำให้องค์กรของตนเองเป็นต้นแบบ องค์กรสุขภาวะในอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มไทย

1. ครั้งแรกที่ได้รู้จักคำว่าองค์กรสุขภาวะในอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่ม จากมูลนิธิอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มไทย

ตอบ

ผู้บริหาร: เป็นโครงการที่ดีนะ แต่เราจะทำได้หรือเปล่า เพราะจำนวนพนักงานที่มี 2,300 คน นั้นค่อนข้างยากต่อการเปลี่ยนแปลง แต่น่าสนใจ ต้องศึกษาและเข้าใจในระบบ พร้อมกับตั้งทีมงานขึ้นมาดูแล และการทำงาน ซึ่งหากพนักงานมีความสุขในการทำงาน คาดว่าผลผลิตน่าจะดีขึ้นด้วย

หัวหน้างาน: ครั้งแรกที่ได้รู้จักอารมณ์แบบว่า เฮ้ย ! มันคืออะไร ทำแล้วมันจะสุขจริงหรือ งานงอกแล้วตรูรรร โดยรวมแล้วหัวหน้างานจะรู้สึกแบบแบ่งรับแบ่งสู้ เอาก็เอา ให้ทำอะไรก็ทำ คือเขาหลีกเลี่ยงไม่ได้

ผู้ปฏิบัติงาน: ครั้งแรกที่ได้รู้จัก สงสัยโรงงานจะว่างมาก เอาโครงการอะไรมาอีกละ จะทำได้สักกี่หน้าเดี๋ยวก็กลิ้มเล็ก วันๆ ทำงานก็ไม่มีเวลาเงยหน้ามองอะไรแล้วทำแล้วได้อะไร ได้ค่าแรงเพิ่มหรือป่าว !!!ไม่เชื่อว่าองค์กรสุขภาวะจะเกิดขึ้นได้ในองค์กร

2. หลังจากที่ได้รู้จักกันแล้ว และต้องเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของโครงการส่งเสริมการเป็นองค์กรสุขภาวะในอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มเขา (ผู้บริหาร หัวหน้างาน ผู้ปฏิบัติงาน) รู้สึกอย่างไรและเตรียมตัวอย่างไร

ตอบ

ผู้บริหาร: มอบหมายโครงการให้ทาง HR รับผิดชอบและประกาศองค์กรสุขภาวะในองค์กร และรายงานความคืบหน้า ปัญหาและอุปสรรค ให้ระดับบริหารรับทราบ

หัวหน้างาน: หลังจากรู้จักโครงการแล้ว หัวหน้างานส่วนมากจะรู้สึกแบบช่วยแล้วตรูจะทำได้หรือเอาให้ไปไหนก็ไป แล้วจะให้ทำอะไรบ้างเราก็จบแค่ ม.3 จะทำได้หรือเนี่ย มีภาษาอังกฤษหรือเปล่า ใครวะ ใครจะเป็นคนทำ คงไม่ใช่ตรูนะ หรือหัวหน้าบางคนก็เปิดใจพร้อมที่จะไปเรียนรู้กับโครงการนี้ สู้ๆสู้ไว้วัย รู้สึกดีใจที่จะได้เรียนรู้แนวคิดและวิธีการใหม่ๆ เพื่อนำมาเป็นแนวทางและปรับใช้ให้สอดคล้องกับลักษณะงานขององค์กร ช่วยสร้างแนวทางที่ดีให้กับชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงาน และที่สำคัญสิ่งใดที่ส่งผลดีต่อการทำงานของพนักงาน สิ่งนั้นย่อมส่งผลที่ดีต่อชีวิตความเป็นอยู่

ผู้ปฏิบัติงาน: พนักงานโดยมากจะรอดูว่า โครงการมันคืออะไร ทำแล้วได้เงินเพิ่มขึ้นไหม กระทบกับงานตัวเองหรือเปล่า เสียเวลาตอนกลางวันของฉันไหม บางกลุ่มสนใจให้เวลากับกิจกรรมและเข้าร่วมทุกโครงการที่บริษัทฯ จัดให้

3. ระหว่างการดำเนินการโครงการส่งเสริมการเป็นองค์กรสุขภาวะในอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่ม เขา (ผู้บริหาร หัวหน้างาน ผู้ปฏิบัติงาน) รู้สึกอย่างไร เมื่อได้เรียนรู้แนวคิดจากที่ปรึกษาและแนวคิดที่ได้คืออะไร

ตอบ

ผู้บริหาร: จะคอยความคืบหน้าของโครงการต่างๆ สอบถามปัญหาและอุปสรรค มีอะไรให้ช่วยเหลือ ผู้บริหารจะให้ความสำคัญ และให้กำลังใจมาก เช่นพนักงานที่ FBT ส่วนมากอายุงานมาก รวมทั้งอายุตัวด้วย และไม่คอยยอมรับการ

เปลี่ยนแปลง หรือ สิ่งใหม่ ๆ ที่จะเกิดขึ้น ทีมงานต้องอดทน และ ใช้ความพยายาม อย่างมากเหนียวหน้อยนะ มีอะไรให้ช่วยก็บอก

หัวหน้างาน: ระหว่างดำเนินการ (ช่วงแรกนะ) หัวหน้างานจะรู้สึกไม่อยาก เข้าร่วมโครงการเลย บางคนเลี้ยงได้ก็เลี้ยง ตัวเราในฐานะผู้ประสานงานรู้สึกลำบากใจ เหมือนกัน เพราะมีแต่รุ่นป้าๆ เยอะมาก โครงการเราจะเกิดมัยเนี่ย มันจะไปไหว ไม่ไหว และรู้สึกตื่นเต้นตลอดเวลาที่ทีมอาจารย์จาก สสส. หรือ ทีมอาจารย์จากมูลนิธิ พัฒนาอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มไทย มาให้ความรู้ พนักงานเนี่ยนะพอเวลาเชิญชวน ไปสัมมนา (ช่วงแรก) ไม่ค่อยมีคนอยากจะไปเท่าไรหรอก กลัวมาก กลัวการถูกคัดเลือก ให้ไปอบรมสัมมนา แต่พอมีเพื่อนไปเข้าร่วมสัมมนา เพื่อนกลับมาแล้วเล่าให้ฟังว่า มันไม่ได้น่ากลัวอย่างที่คิด แถมนได้เจอเพื่อนต่างโรงงานที่มีลักษณะงานเหมือนกัน แล้วได้แลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน ที่ดีกว่านั้นสามารถนำความรู้มาปรับใช้ที่ทำงาน ให้เกิดประโยชน์ และลดขั้นตอนการทำงานได้ด้วย

จึงเริ่มมีหัวหน้างานคนอื่น ๆ กล้าที่จะไปอบรม สัมมนา กับ สสส. และมูลนิธิ พัฒนาอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มไทยกันมากขึ้น และกลับมาโรงงานด้วยรอยยิ้ม และ มีความกล้าคิด กล้าแสดงออก มากขึ้นกว่าเดิมมาก อันนี้เป็นส่วนดีมากๆจริงๆ ที่ต้อง ขอขอบคุณทีมอาจารย์ทั้ง 2 หน่วยงาน

ด้วยเครื่องมือต่างๆ สามารถนำมาวิเคราะห์หาสาเหตุให้บรรลุผลสำเร็จได้ อย่างมาตรฐาน แนวคิดที่ได้เรียนรู้สู่การดำเนินงาน คือการสร้างฝันความสำเร็จของ องค์กร กิจกรรมที่ได้เรียนรู้ นำมาพัฒนาพฤติกรรมสร้างสุขสร้างบรรยากาศในการทำงานของทีมให้มีความสุข มีส่วนร่วมในการคิด สื่อสารกันมากขึ้น ปฏิบัติร่วมกัน ให้ความสำคัญกับบุคลากร ทุกอย่างมีระบบขั้นตอนจนสำเร็จวัดผลได้

ผู้ปฏิบัติงาน: (ระหว่างดำเนินการ) ช่วงแรกพนักงานจะรู้สึกเกร็งบ้าง ยัง ไม่ค่อยเข้าใจว่าทำอะไรกัน มีทั้งเปิดใจรับโครงการ และ ดูท่าที แต่พอเข้าร่วมโครงการ สักระยะหนึ่ง มีกิจกรรมหลากหลายมาให้เข้าร่วม พนักงานเริ่มสนุก ไม่กังวลอย่างที่คิด รู้สึกอบอุ่น บรรยากาศเป็นกันเอง มาทำงานเสมือนอยู่บ้าน ช่วยกันดูแลซึ่งกันและกัน ช่วยคิดช่วยทำ ได้ความรู้มีแนวคิดใหม่ๆ ในการพัฒนาปรับปรุง ทุกส่วนงานมีความรับผิดชอบ บุคลากรเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม กล้าพูดกล้าคิดมากขึ้น

4. ระหว่างการดำเนินการโครงการส่งเสริมการเป็นองค์กรสุขภาวะใน อุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่ม เขา (ผู้บริหาร หัวหน้างาน ผู้ปฏิบัติงาน) สามารถนำแนวคิด

จากที่ปรึกษาไปปรับใช้หรือสร้างกิจกรรมอะไร วัตถุประสงค์อะไร เป้าหมายคืออะไร ใครเข้าร่วมกิจกรรม ใครเป็นผู้ขับเคลื่อนกิจกรรม มีค่าใช้จ่ายอย่างไรบ้าง ผลลัพธ์คืออะไร มีแผนการดำเนินการอย่างไรบ้าง

ตอบ

ผู้บริหาร: ได้แนวคิดเรื่องการสร้างบรรยากาศการทำงานให้มีความสุขในการประชุม โดยให้ทีมงานสร้างกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้พนักงานรับทราบ และให้ความร่วมมือ

หัวหน้างาน: หัวหน้างานเริ่มเข้าใจความหมายและความสำคัญขององค์กรสุขภาพ ฐักระบวนกรสร้างองค์กรสุขภาพให้ยั่งยืนและให้การตอบรับที่ดี มีความสุขในการทำกิจกรรม ได้ความรู้และสามารถนำไปปรับใช้ในการทำงานได้ อีกทั้ง ลดขั้นตอนในการทำงานได้ผลผลิตที่ดีขึ้น

ผู้ปฏิบัติงาน: ได้เข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของโครงการ ให้ความร่วมมือ สนับสนุนกิจกรรมต่างๆอย่างมีความสุขพนักงานมาร่วมกิจกรรมเองโดยไม่ต้องบังคับ มาร่วมกันสร้างบรรยากาศการทำงานอย่างมีความสุข โดยเริ่มจากกิจกรรมเป็นตัวประสานงานระหว่างแผนกต่างๆ ซึ่งสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร คือ คนสำเร็จ ผลลัพธ์ที่ได้รับคือตามวัตถุประสงค์ คือ เก่ง ดี มีคุณธรรม นำความสุข

ทีมงานที่เข้าร่วมโครงการต้องมีการประชุมหารือกัน บ่อย ๆ เพื่อรับทราบปัญหาและอุปสรรค ในการจัดทำกิจกรรม กิจกรรมที่ทาง FBT ได้ดำเนินการ มีดังนี้

4.1 กิจกรรมสวสสร้างสุข เหตุผลที่จัดตั้งกิจกรรมสวสสร้างสุขนี้เนื่องจาก FBT เป็นบริษัทที่มีกิจกรรมมาก และเป็นกิจกรรมที่ต้องใช้ความสวสความงามเสมอ เช่น งานขายสินค้าที่เมืองทองธานี งานครบรอบ 60 ปี งานเปิดตัวสินค้า งานเปิดตัว FITNESS เราารู้สึกได้เลยว่าค่าใช้จ่ายในการจ้างฟรีตี้สูงมาก ซึ่งค่าช่างแต่งหน้าที่เราจ้างมาแต่งหน้าให้ฟรีตี้นั้นราคาสูงมาก ทีมงานเราจึงคิดใหม่ เราหาฟรีตี้ซึ่งเป็นพนักงานเราเอง และเราแต่งหน้ากันเอง ทำให้พวกเราช่วยบริษัท ลดค่าใช้จ่ายไปเป็นแสน

- ข้อดี**
1. ช่วยบริษัทลดค่าใช้จ่าย
 2. พนักงานมีความรู้ในการแต่งหน้า สามารถนำไปหารายได้พิเศษได้

- ข้อเสีย**
1. สวสสร้างสุขผลิตช่างไม่เพียงพอกับจำนวนลูกค้า
 2. มีเวลาน้อยไป (ให้ใช้เวลาช่วงพักเที่ยง)

4.2 กิจกรรมหนูน้อยเนิร์สเซอร์ เป็นโครงการที่ดีมาก ช่วยบริษัทขจัดปัญหาการหาคนงานได้เยอะ พอเรามีเนิร์สเซอร์แล้วมีคนมาสมัครงานเยอะมาก เพราะผู้สมัครงาน เขาชอบที่บริษัทมีสถานที่ที่ดูแลลูกเขาได้ ผู้สมัครงานไม่ต้องกังวลใจเป็นห่วงลูก พนักงานสามารถทำงานได้เต็มที่ เต็มเวลา เพราะเนิร์สเซอร์ดูแลแม่กระทั่งเวลาทำงานล่วงเวลา มีอาหารพร้อม 3 มื้อ และมีมือกลางวัน พ่อ-แม่ สามารถมารับลูกไปกินข้าวกลางวันได้

- ข้อดี**
1. ได้แรงงานมาสมัครงานโดยไม่ต้องใช้สื่อช่วยประชาสัมพันธ์
 2. พนักงานมีความสุขได้อยู่พร้อมหน้าพ่อ-แม่-ลูก
 3. ได้ใจพนักงาน คือ ค่าเลี้ยงดูเด็กถูกมาก และมีอาหารพร้อม 3 มื้อ

ข้อเสีย บริษัทยังไม่เปิดรับเด็กอ่อนอายุไม่ถึง 1 ขวบ เพราะพนักงานเรียกร้องกันมาก

4.3 กิจกรรม DIY เป็นอีกหนึ่งกิจกรรมที่ FBT ช่วยลดค่าใช้จ่ายให้กับบริษัท กิจกรรมนี้เราสอนให้พนักงานทำน้ายาล้างจาน น้ายาซักผ้า น้ายาปรับผ้านุ่ม ซึ่งก็ได้ผลเป็นที่น่าพอใจ

- ข้อดี**
1. ช่วยลดค่าใช้จ่ายในครัวเรือนให้พนักงาน
 2. พนักงานมีรายได้พิเศษสามารถไปสอนคนอื่นได้

ข้อเสีย

1. จำนวนผลิตภัณฑ์ไม่เพียงพอต่อความต้องการของพนักงาน
2. พนักงานต้องลงชื่อต่อคิวซื้อ และหาขวดพลาสติกมาใส่เอง

4.4 กิจกรรมปลูกผักปลอดสารพิษ เป็นอีก 1 กิจกรรมที่ FBT ภาคภูมิใจ เนื่องจากเรามีพื้นที่รอบข้างโรงงานเป็นพื้นที่ว่างเปล่า ผู้บริหารจึงมีแนวคิดเชิญชวนพนักงานปลูกผักไร้สารพิษ ช่วงแรกก็ทดลองปลูกดู ก็ได้ผลดีเป็นที่น่าพอใจ ผักที่ได้มานำมาปรุงอาหารให้เด็กน้อยเนิร์สเซอร์และขายให้พนักงาน อีกทั้งยังเป็นกิจกรรมเชื่อมต่อกับกิจกรรมแอโรบิค ถ้าเป็สมาชิกแอโรบิคสามารถซื้อผักปลอดสารพิษได้ในราคาพิเศษ

- ข้อดี**
1. ช่วยลดค่าใช้จ่ายในครัวเรือนให้พนักงาน
 2. พนักงานสามารถนำความรู้ เทคนิค ที่ได้รับไปปรับใช้ที่บ้านได้

ข้อเสีย

1. พืช ผัก โตไม่ทันความต้องการของพนักงาน
2. ไม่ค่อยมีเวลาไปเพิ่มพื้นที่แปลงปลูกผัก

4.5 กิจกรรมออกกำลังกายแอโรบิค เนื่องจาก FBT มีพนักงานผู้หญิงเป็นจำนวนมาก กิจกรรมออกกำลังกายจึงเป็นที่สนใจของพนักงาน และถูกเรียกร้องให้จัดกิจกรรมนี้ขึ้นมา เป็นกิจกรรมที่เปิดกว้างให้คนในชุมชนมีโอกาสเข้ามาเดินแอโรบิคได้ด้วย

- ข้อดี**
1. ช่วยให้พนักงานมีสุขภาพดี ได้ผ่อนคลายจากการทำงาน
 2. เพิ่มความสัมพันธ์กับคนในชุมชน โดยใช้กีฬาเป็นตัวเชื่อมความสัมพันธ์
 3. เกิดการประสานงานที่ดีระหว่างแผนกต่าง ๆ ลดความขัดแย้งในการทำงาน

- ข้อเสีย**
1. เวลาค่อนข้างน้อย
 2. พนักงานอยากให้ออกกำลังกายในพื้นที่ทำงาน

5. ระหว่างทำกิจกรรมแต่ละอย่างมีอุปสรรคอะไรบ้าง แก้ไขอย่างไร และมีข้อดีข้อเสียหลังจากทำกิจกรรมนั้นไปแล้วคืออะไร

ตอบ

ผู้บริหาร: เรื่องเวลา เพราะทางฝ่ายผลิตงานค่อนข้างเยอะ บางครั้งเข้าร่วมกับทางทีมงาน ไม่ได้ เนื่องจากการทำกิจกรรมต่าง ๆ ต้องใช้เวลาเป็นส่วนใหญ่

หัวหน้างาน: เวลาที่ปริมาณความรับผิดชอบของงานเพิ่มมากขึ้น บางครั้งอยากเข้าร่วมโครงการ กิจกรรม

ผู้ปฏิบัติงาน: ติดที่เวลากับปริมาณงาน แก้ไขโดยหัวหน้างานเป็นผู้พิจารณาตามความเหมาะสม

6. หลังการดำเนินงานกิจกรรมต่างๆ ในโครงการส่งเสริมการเป็นองค์กรสุขภาวะในอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่ม ผลลัพธ์ในภาพรวมทั้งรูปธรรม และนามธรรมคืออะไร (องค์กรได้อะไร พนักงานได้อะไร)

ตอบ องค์กรได้อะไร

1. พนักงานเก่งขึ้น มาจากการไปเข้าร่วมสัมมนา อบรม ทำให้มีความคิด และเปลี่ยนแปลงทัศนคติของพนักงานไปได้ พนักงานกล้าพูด กล้าคิด กล้าแสดงออกมากขึ้น

2. องค์กรได้พนักงานที่เป็นจิตอาสาเกิดขึ้นโดยไม่คาดคิด

3. องค์กรเกิดการประสานงานระหว่างแผนกต่างๆ โดยใช้กิจกรรม Happy เป็นตัวเชื่อมความสัมพันธ์

4. ลดค่าใช้จ่ายจากการทำงานผิดพลาด ลดของเสีย มีประสิทธิภาพการผลิตที่สูงขึ้น

5. พนักงานส่วนหนึ่งเปลี่ยนแปลงโดยทำงานอย่างมีความสุข ก่อให้เกิดผลงานที่ดี เพราะผลงานนั้นๆ มาจากความตั้งใจและความสุขในการทำงาน

7. กรณีศึกษาที่มีบุคลากรในบริษัทหลังจากเข้าร่วมโครงการส่งเสริมการเป็นองค์กรสุขภาวะในอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มที่มีการเปลี่ยนแปลงและเกิดผลลัพธ์ขึ้นในองค์กร อย่างน้อย 1 กรณีศึกษาโดยให้ตัวของกรณีศึกษาเล่าเรื่องราวตั้งแต่ต้นจนถึงปัจจุบัน (รู้สึกอย่างไร อะไรเป็นจุดเปลี่ยน เริ่มเปลี่ยนแปลงอย่างไร เจออุปสรรคอย่างไร ผ่านมาได้อย่างไร ผลลัพธ์อะไรที่ได้จากการเปลี่ยนแปลงทั้งองค์กร และพนักงานเอง

ตอบ

กรณีศึกษา คุณสุรชัย ทิมแก้ว (ต้น)

หัวหน้าฝ่ายวางแผน โทร 085-042-0054

รู้สึกอย่างไร: เป็นโครงการที่ดีมาก เมื่อก่อนที่ยังไม่ได้เข้าร่วมโครงการนี้ การทำงานกดดันมาก มีปัญหาตลอดไม่ว่าจะเป็นปัญหาเรื่องงาน หรือเรื่องคน มาทำงานแบบไม่มีความสุข เครียดมาก

อะไรเป็นจุดเปลี่ยนเริ่มอย่างไร: เกิดจากทีมงานที่มีการรวมตัวกัน มาช่วยกันสร้างความฝันในการทำงานใหม่ๆ ทำอย่างไรให้องค์กรมีความสุข พวกเราอยากได้ พวกเราอยากทำ พวกเราช่วยกัน ร่วมคิด-ร่วมทำ มีทีมที่ปรึกษา เมื่อก่อนคิดคนเดียว ถ้าช่วยกันทำต้องทำได้

อุปสรรค: พนักงานยังไม่เปิดใจ ไม่ยอมรับ เป็นเรื่องยากกว่าที่ทีมงานคิดไว้ พวกเราแทบเอาเท้าก่ายหน้าผากแต่ก็ต้องทำ ถอยไม่ได้ หลังจากองค์กรฯ ส่งเข้าร่วมโครงการ นำวิธีการ แนวคิดมาปรับปรุงการทำงาน ตัวเราเริ่มเปลี่ยนบทบาทและมีพลัง มีไฟ ที่จะมาสานต่อสิ่งที่ได้ไปเรียนรู้มา และจากการที่ได้พูดคุยกับเพื่อนต่างองค์กรทั้ง 10 องค์กร ทุกที่มีปัญหาทั้งนั้น เราต้องฝ่าฟัน ต้องหากิจกรรมประชาสัมพันธ์โครงการเพื่อให้พนักงานเกิดความศรัทธา เชื่อถือในความสามารถ และยอมรับ ในกิจกรรมของพวกเรา

ผลลัพธ์ : นำแนวคิดที่ได้เรียนรู้มาพัฒนางานจนกระทั่งเกิดผลลัพธ์ที่ดีจากการเข้าร่วมโครงการ

มูลนิธิพัฒนาอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มไทย

- ตัวเองได้ความรู้เยอะมาก และกล้าที่จะถ่ายทอดความรู้ไปสู่พนักงาน เมื่อก่อนต้นจะเป็นพนักงานที่ซึกกลัว ไม่กล้าที่จะทำอะไร เหมือนนกบินกะลา เมื่อได้ออกไปพบโลกภายนอก มันมีอะไรอีกมากมายที่ต้นต้องเรียนรู้ ทำให้ต้นสนุกกับกิจกรรม และบอกกับตัวเองว่า ต้นต้องทำได้

- การทำงานย่อมมีปัญหา ไม่มากก็น้อย ต้นจะเป็นผู้คอยประสานงาน ช่วยแก้ไขปัญหา ให้หัวหน้าและลูกน้องให้เข้าใจกับมากขึ้น บางครั้งต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ ซึ่งตรงนี้ต้องขอขอบคุณที่อาจารย์จาก SHARE ที่ช่วยสอนและแนะนำเทคนิคต่าง ๆ ให้นำมาปรับใช้ในองค์กรได้เป็นอย่างดี

- พนักงานสัมผัสได้ถึงความจริงใจ ความหวังดี และประโยชน์ที่ได้รับ จึงเกิดความเชื่อมั่น และเกิดความคิดอยากเข้าร่วมกับโครงการส่งเสริมการเป็ของค์กร สุขภาวะ และทีมสร้างสรรค์ บันสุข

- บรรยากาศการทำงานมีความสุขมากขึ้น มีการพูดคุย มีการแบ่งปัน มีความห่วงใย และมีรอยยิ้มในที่ทำงานทุกคนเริ่มมีความสุขในที่ทำงาน อยากมาทำงานทุกวัน โดยไม่มีเรื่องเงินเป็นปัจจัยหลักอีกต่อไป

- ผลผลิตมีประสิทธิวิภาพมากขึ้น ลดของเสีย ลดการทำงานที่ผิดพลาด ส่งของทันเวลา มีรายได้ดีขึ้น ชีวิตมีความสุข

สรุป

- จากการที่ได้เห็นความเปลี่ยนแปลงของต้น นั้นเป็นตัวอย่างที่ดี บรรยากาศการทำงานถูกเปลี่ยนไปโดยสิ้นเชิง การสั่งงานโดยผู้จัดการ ลงมาที่หัวหน้างาน เมื่อเกิดความไม่เข้าใจขึ้น ความไม่เข้าใจนั้นจะถูกแก้ปัญหโดยคนกลาง คือ ต้น และทุกคนเข้าใจงาน ทำงานด้วยกันอย่างมีความสุข ไม่มีการต่อต้าน มีแต่ให้ความร่วมมือ-เปิดใจทุกคน สู่เป้าหมายเดียวกัน งานสำเร็จตามเป้าหมาย

- เมื่อก่อนจะเกิดความเครียดจากการทำงาน เมื่อได้เข้าร่วมกิจกรรมโครงการ ทำให้เกิดความสุขในการทำงาน

- ช่วยลดช่องว่างของผู้บริหารกับพนักงานได้

- เริ่มทำโครงการในองค์กร ทำให้มีการพัฒนาทั้ง 2 ด้าน Life Skill & Work Skill ลดช่องว่างของปัญหาคนและงานได้จริง

กรณีศึกษา คุณรุ่งกิตติ ถาวรพฤษ์ (जू)

เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมและแรงงานสัมพันธ์ โทร 084-695-1227

รู้สึกอย่างไร: รู้สึกงง !!! มันคืออะไร จะทำได้หรือ งานเข้าแล้วๆ อื่นๆ อีกมากมายในความคิดของผม เมื่อก่อนที่ยังไม่ได้เข้าร่วมโครงการนี้ จี๊วไม่มีบทบาทอะไรในองค์กรเลย ทำงานตามหน้าที่ และจบไปวัน ๆ เป็นการทำงานที่น่าเบื่อหน่ายมาก กตัญญูมาก แข็งมาก มีปัญหาตลอดเพราะจี๊วไม่ชอบการประสานงานกับใคร เคยประสานงานแล้วไม่ได้รับความร่วมมือ ทำงานแบบไม่มีความสุข เครียดมาก

อะไรเป็นจุดเปลี่ยนเริ่มอย่างไร: พี่อ้อยบังคับให้มาเข้าร่วมโครงการ เกิดจากที่จี๊วไม่ค่อยมีหน้าที่รับผิดชอบงานหลัก ๆ จึงเข้ามาร่วมโครงการได้ เพราะเราอยากได้คนที่พอมีเวลาบ้าง มาช่วยด้านกิจกรรม พอให้จี๊วมาช่วยด้านกิจกรรม ทำให้เรามองเห็นถึงความสามารถของจี๊ว เขาถนัดในงานนี้ เขาทำได้ดี เราก็กุมใจที่ตั้งศักยภาพในตัวจี๊วที่ซ่อนอยู่ออกมาได้ จี๊วดูเป็นเด็กมีความสุข เพราะเขาเริ่มรู้สึกว่าเขามีคุณค่า เขาสามารถสร้างประโยชน์ให้กับองค์กรได้ พอจี๊วสนุกกับกิจกรรม จี๊วก็มีความสุขในการสร้าง และคิดกิจกรรมใหม่ ๆ

อุปสรรค: พนักงาน FBT มีจำนวนมาก และแบ่งเป็นหลายกลุ่ม หลายหมู่อยากแก้การละลายพฤติกรรม และโน้มน้าวใจพนักงานให้เข้าร่วมกิจกรรม เป็นเรื่องยากกว่าที่ทีมงานคิดไว้ พวกเราก็กพยายามสรรหากิจกรรมมาทำ มาประชาสัมพันธ์มากมาย หลังจากองค์กรฯ ส่งเข้าร่วมโครงการ นำวิธีการ แนวคิดมาปรับปรุงการทำงาน ตัวเราเริ่มเปลี่ยนแปลง จี๊วพบเจอเพื่อน ๆ ต่างองค์กร ที่มีความคิดหลากหลาย แต่ทุกคนมีจุดมุ่งหมายเดียวกัน และเมื่อทุกคนเขาคิดว่าต้องทำให้ได้ เราก็ต้องทำได้ สู้ๆสู้ไว้

ผลลัพธ์ : นำแนวคิดที่ได้เรียนรู้มาพัฒนางานจนกระทั่งเกิดผลลัพธ์ที่ดีจากการเข้าร่วมโครงการ

- จี๊วได้แนวคิดสร้างสุขในองค์กร ต้องค่อย ๆ ทำ ค่อย ๆ เปลี่ยน แต่อย่าเลิกทำ ต้องทำอย่างต่อเนื่อง ซึ่งอาจจะใช้เวลาในการเปลี่ยนแปลงมากหน่อย แต่ปัจจุบันองค์กรของเรามีคนเก่ง คนดีมากขึ้น มันเป็นผลลัพธ์ที่ได้มาจากการเข้าร่วมกับโครงการของ สสส.และ ทีมงาน SHARE ที่ให้ความรู้ ให้แนวคิด ให้ทุกสิ่งทุกอย่าง จนสามารถเปลี่ยนจี๊วและองค์กรให้เข้าสู่ องค์กรแห่งความสุขได้

การเปรียบเทียบก่อน-หลัง จากเข้าร่วมโครงการ

อดีต	ปัจจุบัน
1. ความสุขในการทำงาน 40 %	1. ความสุขในการทำงาน 80 %
2. ความเครียดในการทำงาน 80 %	2. ความเครียดในการทำงาน 40 %
3. Team Work 20-30 %	3. Team Work 75 %
4. % ความร่วมมือของพนักงานทั้งหมด เท่ากับ 40%	4. % ความร่วมมือของพนักงานทั้งหมด เท่ากับ 95 %
5. ความคาดหวังความสำเร็จในงาน 60%	5. ความคาดหวังความสำเร็จในงาน 80 %
6. สถิติข้อมูลการผลิตงาน	6. สถิติข้อมูลการผลิตงาน

กรณีศึกษา ปัจจัยความสำเร็จของ บริษัท เทพารักษ์ จำกัด



Theparerg Co.,Ltd.

ข้อมูลทั่วไป

บริษัทตั้งอยู่ที่ 66/2-6 หมู่ 4 ตำบล คอกกระบือ อ.เมือง จ.สมุทรสาคร 74000 ก่อตั้งมาเป็นเวลา 29 ปี ผลิตภัณฑ์หลักคือ กางเกงยีนส์ทั้งเด็กและผู้ใหญ่ วิสัยทัศน์ในการบริหารคน มองกว้าง มองไกล เป็นผู้นำและผู้ตามที่ดี บริหารจากล่างขึ้นบน จะทำให้ได้รู้ปัญหา และความต้องการของพนักงานได้อย่างรวดเร็วเพื่อลดช่องว่างการสื่อสารระหว่างผู้บริหารกับพนักงาน วิสัยทัศน์ในการพัฒนาคน ตั้งเป้าหมายโครงการไว้ว่า จะสร้างความสามัคคีในองค์กรทุกคนในองค์กรมีความสุขตลอดจนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

บริษัทมีการวัดด้วย Happinometer และ Happy Workplace Index โดยในเรื่องการสร้างบรรยากาศในการทำงานมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด เฉลี่ยอยู่ที่ 52% การผ่อนคลายดีและสังคมดีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 47% ในด้านของผลลัพธ์องค์กร Productivity เฉลี่ย = 55-60% ซึ่งในเรื่องของสังคมดีและบรรยากาศในการทำงานส่งผลมาจากการทำงานที่แบ่งแยกหน่วยงานกัน ในการสื่อสารระหว่างหน่วยงานไม่ชัดเจน มีอารมณ์เข้ามาเกี่ยวข้องทำให้สังคมภายในและบรรยากาศไม่ค่อยดีนัก

ดังนั้นบริษัทจึงได้ทำละคร Work Skill เพื่อสะท้อนเรื่องการสื่อสารภายในองค์กร ซึ่งเป็นสิ่งที่ส่งผลให้บรรยากาศในการทำงานและสามารถนำมาปรับปรุงในการใช้ชีวิตประจำวันได้ส่วนหนึ่ง ในด้าน Life Skill เพิ่มเติมเรื่องกิจกรรมต่างๆ เพื่อให้พนักงานผ่อนคลาย

การเปลี่ยนแปลง ระดับบุคคล

ด้าน Life Skill (Happy 8) ในอดีต บริษัทและพนักงานไม่เข้าใจในเรื่อง Happy 8 มีการทำกิจกรรมต่างๆ เพื่อสร้างความสามัคคีและความสนุกสนาน แต่ไม่เห็นความสำคัญที่จะนำกิจกรรมต่างๆ มาพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานและองค์กร แต่ในปัจจุบันองค์กรให้ความสำคัญและเล็งเห็นประโยชน์ในการนำเรื่องของ Life Skill มาพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานและเชื่อมโยงกิจกรรมต่างๆ เข้ากับการทำงาน ด้วยวิธีที่เหมาะสม เพื่อให้มีคุณภาพชีวิตที่ยั่งยืนทั้งด้านชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงาน ส่วนอนาคตบริษัทจะพัฒนาโดยการทำ Life Skill เข้ามาสร้างความสุขในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

ด้าน Work Skill ในอดีตบริษัทไม่ได้นำด้าน Work Skill มาพัฒนาศักยภาพในการทำงานของพนักงานในระดับปฏิบัติการ ซึ่งหลังจากมีการเรียนรู้การเป็นองค์กร สุขภาวะแล้ว ได้นำหลักการต่างๆ มาประยุกต์ใช้ประกอบการทำงาน มีการผสมผสานทั้ง Work Skill และ Life Skill เข้าด้วยกัน เพื่อให้พนักงานมีความสุขในการทำงานและองค์กรก็ได้ผลผลิตและคุณภาพของงานตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ แต่อย่างไรก็ตามทางบริษัทก็ต้องมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อให้องค์กรมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ด้านภาวะผู้นำ ในอดีตพนักงานระดับปฏิบัติการไม่กล้าแสดงความคิดเห็น และไม่กล้าแสดงออก หลังจากได้นำกิจกรรมต่างๆ เข้ามาพัฒนาทักษะภาวะผู้นำ ทำให้พนักงานมีความกล้าพูด กล้าแสดงความคิดเห็น กล้าก้าวออกมาเป็นผู้นำมากขึ้น อนาคตพนักงานในระดับปฏิบัติงานสามารถก้าวขึ้นมาเป็นผู้นำมากขึ้น จากการพัฒนา ศักยภาพด้าน Work Skill และ Life Skill อย่างต่อเนื่อง

ด้านการสื่อสาร อดีตการสื่อสารภายในองค์กรเป็นการสื่อสารโดยการใช้คำพูดส่ง

ต่อกันซึ่งปัญหาที่เกิดขึ้นคือ มีการสื่อสารคำพูดตกลงและทำให้สารผิดเพี้ยน เพื่อการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพปัจจุบันจึงมีการประชุมร่วมกันในระดับ ผจก.ฝ่าย และในระหว่างหน่วยงานมีการส่งเอกสารที่ชัดเจน และมีลายลักษณ์อักษร เพื่อให้ทุกฝ่ายเข้าใจตรงกัน อนาคตพัฒนาระบบสื่อสารจากบนลงล่าง และ จากล่างขึ้นบนที่มีประสิทธิภาพ

ด้าน Teamwork อดีตแต่ละหน่วยงานให้ความสำคัญเพียงในหน่วยงานของตัวเอง ไม่รับทราบปัญหาของหน่วยงานอื่น จึงมีการนำกิจกรรมที่ช่วยส่งเสริมความเป็นที่ระหว่างหน่วยงาน เข้ามาเป็นส่วนหนึ่ง ทำให้ปัจจุบันทุกหน่วยงานรับทราบปัญหาของกันและกันและร่วมกันหาแนวทางแก้ไข พร้อมแผนงานการป้องกันในอนาคต และทุกหน่วยงานมีเป้าหมายที่เป็นอันเดียวกัน อนาคตการทำงานที่เป็นสายการผลิตเดียวกัน ตั้งแต่ต้นจนจบ โดยสามารถทำงานข้างสายงานกันได้โดยมีประสิทธิภาพ

ด้าน Productivity บริษัทมีผลผลิตโดยเฉลี่ย 50-60% ซึ่งในปัจจุบันผลผลิตโดยเฉลี่ยยังไม่เพิ่มขึ้น และในอนาคตคาดว่าบริษัทจะเพิ่มผลผลิตได้ถึง 70% จากการเพิ่มทักษะในด้าน Work skill



การเปลี่ยนแปลงของทีมสร้างสุข ศูนย์สร้างสรรค์บันเทิง

ด้าน Life Skill และ Work Skill ศูนย์สร้างสรรค์ บันสุข ในอดีตองค์กรไม่รู้จักศูนย์สร้างสรรค์ บันสุขคืออะไร ใช้ทำอะไร ปัจจุบันพัฒนาให้องค์กรมีศูนย์สร้างสรรค์ บันสุขแต่ยังไม่สามารถใช้งานได้จริง เนื่องจากด้วยพื้นที่ตั้งของห้องไกลจากพื้นที่การทำงานของพนักงาน อนาคตจะพยายามพัฒนาศูนย์สร้างสรรค์ บันสุขเป็นศูนย์ที่พัฒนาศักยภาพด้าน Work Skill และ Life Skill

การเปลี่ยนแปลงขององค์กร

ด้าน MAP HR ในอดีตองค์กรไม่รู้จัก MAP HR มาก่อนและไม่มีเครื่องมือที่ใช้วัดความสุขที่ชัดเจน พนักงานต้องการที่จะให้องค์กรวัดผล ว่าองค์กรมีความสุขในด้านใดบ้าง ปัจจุบันองค์กรได้รู้จักและใช้เครื่องมือในการวัดสิ่งที่องค์กรได้ทำว่า ได้ผลมากน้อยเพียงใด เป็นทิศทางให้ผู้บริหารคิดต่อว่าจะทำอะไรต่อไป อนาคตจะนำเครื่องมือ Map HR มาใช้ในการวางแผนพัฒนาองค์กรอย่างมีระบบ

ด้าน Productivity ในอดีตพนักงานผลิตงานได้ 259.67 ตัวต่อคนต่อเดือน ปัจจุบันพนักงานผลิตงานได้ 343.41 ตัวต่อคนต่อเดือน ซึ่งคิดเปอร์เซ็นต์ผลผลิตเพิ่มต่อคนต่อเดือน อยู่ที่ 32 เปอร์เซ็นต์

การสัมภาษณ์ผู้บริหาร หัวหน้างาน และผู้ปฏิบัติงาน เพื่อเล่าถึงการเปลี่ยนแปลงที่ทำให้องค์กรของตนเองเป็นต้นแบบ องค์กรสุขภาวะอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มไทย

1. ครั้งแรกที่ได้รู้จักคำว่าองค์กรสุขภาวะในอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มจาก
มูลนิธิอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มไทย

ผู้บริหาร : เป็นโครงการที่น่าติดตาม และเป็นสิ่งแปลกใหม่ในอุตสาหกรรมของเรา และมองเห็นถึงประโยชน์ที่จะนำมาพัฒนาบุคลากรในองค์กรให้ดีขึ้นทั้งในด้านหน้าที่การงานและชีวิตส่วนตัว

หัวหน้างาน : อยากเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของโครงการ เพราะอยากรู้ว่าโครงการนี้เป็นโครงการเกี่ยวกับอะไร จะสร้างความสุขได้อย่างไร

ผู้ปฏิบัติงาน : อยากมีส่วนร่วมกับโครงการใหม่ๆ ในองค์กร

2. หลังจากที่ได้รู้จักกันแล้ว และต้องเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของโครงการส่งเสริม
การเป็นองค์กรสุขภาวะในอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่ม รู้สึกอย่างไรและเตรียมตัวอย่างไร

ผู้บริหาร : เบื้องต้นคิดว่าจะต้องแบ่งหน้าที่กันรับผิดชอบโครงการให้ชัดเจน เพื่อให้โครงการดำเนินการอย่างต่อเนื่อง และต้องสื่อสารให้พนักงานทุกระดับรับทราบ เพื่อให้รู้ถึงสิ่งที่องค์กรกำลังจะทำ

หัวหน้างาน : รู้สึกว่าเป็นโครงการที่ดี ได้ผ่อนคลายและเห็นว่าสามารถนำสิ่งที่
ที่ อ.ที่ปรึกษา แนะนำไปใช้ในชีวิตประจำวันได้ และหากโครงการนี้ประสบความสำเร็จ

จะทำให้ทุกคนในองค์กรมีความสุข

ผู้ปฏิบัติงาน : ได้เข้าร่วมกิจกรรมแล้วสนุกมีกิจกรรมใหม่ๆ ได้แสดงความคิดเห็นต่างๆ

3. ระหว่างการดำเนินโครงการส่งเสริมการเป็นองค์กรสุขภาวะในอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่ม รู้สึกอย่างไร เมื่อได้เรียนรู้แนวคิดจากที่ปรึกษาและแนวคิดที่ได้คืออะไร

ผู้บริหาร : ได้รับแนวคิดเกี่ยวกับการแสดงออกทางศักยภาพของพนักงานในองค์กร ซึ่งมีศักยภาพมากกว่าที่คิดเอาไว้ และได้เรียนรู้วิธีการสื่อสารตามแนวความคิดของ HPW

หัวหน้างาน : แนวคิดต่างๆ เราสามารถนำมาใช้ได้ทั้งในชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว เช่นการสร้างบรรยากาศในการทำงาน

ผู้ปฏิบัติการ : ในการทำกิจกรรมในห้องมีความสุขและทำให้เราได้อะไรหลายๆ อย่างที่สามารถใช้ในชีวิตประจำวันได้

4. ระหว่างการดำเนินโครงการส่งเสริมการเป็นองค์กรสุขภาวะในอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่ม สามารถนำแนวคิดจากที่ปรึกษาไปปรับใช้หรือ สร้างกิจกรรมอะไร วัตถุประสงค์อะไร เป้าหมายคืออะไร ใครเข้าร่วมกิจกรรม ใครเป็นผู้ขับเคลื่อนกิจกรรม มีค่าใช้จ่ายอย่างไรบ้าง ผลลัพธ์คืออะไร มีแผนการดำเนินการอย่างไร

ผู้บริหาร : แนวคิดเรื่องการสื่อสารและการกล้าแสดงความคิดเห็นของพนักงานในระดับหัวหน้างาน และสามารถนำไปใช้กับพนักงานระดับปฏิบัติการได้

หัวหน้างาน : มีกิจกรรมที่สร้างบรรยากาศในการทำงาน คือกิจกรรมเสียงตามสาย และตอบคำถาม ทำให้พนักงานมีส่วนร่วมในกิจกรรม โดยผู้ขับเคลื่อนกิจกรรมคือ ทีม HWP.

ผู้ปฏิบัติการ : มีกิจกรรมเสียงตามสาย ทำให้ผ่อนคลายเวลาทำงาน

5. ระหว่างทำกิจกรรมแต่ละอย่างมีอุปสรรคอะไรบ้าง แก้ไขอย่างไร และมีข้อดีข้อเสียหลังจากทำกิจกรรมนั้นไปแล้วคืออะไร

ผู้บริหาร : อุปสรรคของโครงการคือ งานที่ไม่สอดคล้องกับกิจกรรม และกิจกรรม Work Skill ยังไม่สามารถทำให้รูปแบบออกมาชัดเจนเท่าที่ควร การแก้ไขในปัญหาดังกล่าวจะต้องระบุเวลากำหนดการของกิจกรรมให้ชัดเจน เสร็จเมื่อไหร่และผลเป็นอย่างไรบ้าง

หัวหน้างาน : อุปสรรคคือ เวลา และงานประจำที่มีอยู่แล้ว และต้องมีหน้าที่ความรับผิดชอบที่เพิ่มขึ้น การแก้ไขปัญหาคือจัดลำดับความสำคัญและทำตามลำดับ

ผู้ปฏิบัติงาน : อุปสรรคคือ เวลาและหน้าที่ประจำที่ต้องทำ โดยหัวหน้าจะพิจารณาตามความเหมาะสม

6. หลังดำเนินกิจกรรมต่างๆ ในโครงการส่งเสริมการเป็นองค์กรสุขภาวะในอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มผลลัพธ์ในภาพรวมทั้งรูปธรรม และนามธรรมคือ (องค์กรได้อะไร พนักงานได้อะไร)

1. บรรยากาศในการทำงานที่เปลี่ยนไป
2. ศักยภาพของพนักงานที่แสดงออกทั้งในด้านการทำงาน และความกล้าแสดงออก
3. ในด้านบริหารมีแนวคิด และวิธีการบริหารที่เปลี่ยนไปจากเดิม

7. กรณีศึกษาที่มีบุคลากรในบริษัทหลังจากเข้าร่วมโครงการส่งเสริมการเป็นองค์กรสุขภาวะในอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มที่มีการเปลี่ยนแปลงและเกิดผลลัพธ์ขึ้นในองค์กร อย่างน้อย 1 กรณีศึกษา โดยให้ตัวของกรณีศึกษาเล่าเรื่องราวตั้งแต่ต้นจนถึงปัจจุบัน (รู้สึกอย่างไร อะไรเป็นจุดเปลี่ยน เริ่มเปลี่ยนแปลงอย่างไร เจออุปสรรคอย่างไร ผ่านมาได้อย่างไร ผลลัพธ์อะไรที่ได้จากการเปลี่ยนแปลงทั้งองค์กร และพนักงานเอง

กรณีศึกษา คุณชลนิภา ใจมุ่ง เจ้าหน้าที่วางแผน

รู้สึกอย่างไร : ตอนแรกยังไม่ได้เข้าร่วมโครงการ รู้สึกแปลกใจว่าคนอื่นๆ ที่เข้าร่วมกิจกรรมทำอะไรกันบ้าง แต่หลังจากเข้าร่วมและมีโอกาสไปสัมมนา และได้ทำกิจกรรม สนุกและรู้สึกเต็มที่กับทุกๆกิจกรรม

อะไรเป็นจุดเปลี่ยนเริ่มอย่างไร : การได้ออกไปสัมมนาและการเต็มที่กับกิจกรรมทำกิจกรรมร่วมกับเพื่อนๆจากบริษัทอื่นๆ ทำให้เรากล้าแสดงความคิดเห็น กล้าแสดงออกมากยิ่งขึ้น

อุปสรรค : ด้วยปริมาณงานประจำที่มากอยู่แล้วทำให้เราไม่สามารถจัดสรรเวลาในการทำกิจกรรมหรืออะไรต่างๆที่นอกเหนือจากงานประจำได้เต็มที่

ผลลัพธ์ : ทำให้เราเข้ากับคนอื่นๆในที่ทำงานได้ง่าย ถึงแม้จะเป็นพนักงานใหม่

กรณีศึกษา ปัจจัยความสำเร็จของ บริษัท ไททัน การ์สเมนต์ จำกัด



ข้อมูลทั่วไป

บริษัทก่อตั้งขึ้นเมื่อวันที่ 1 ตุลาคม 2547 ตั้งอยู่เลขที่ 244 หมู่ 5 ตำบลดอนหัน อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น เป็นบริษัทในกลุ่มของบริษัทของไทย การทอ จำกัด บริหารงานโดย คุณเดช พัฒนเศรษฐพงษ์ ผลิตสินค้าประเภทเสื้อผ้ากีฬา (Brand Adidas & Reebok) มีพนักงานทั้งหมด 920 คน ความมุ่งมั่นของผู้บริหาร มุ่งมั่นในการสร้างและพัฒนาบุคลากร เน้นการบริหารงานแบบการมีส่วนร่วม มุ่งมั่นในการสร้างคุณภาพและพัฒนากระบวนการ ดำเนินกิจกรรมทางการผลิตโดยคำนึงถึงความพึงพอใจของลูกค้าเป็นหลัก ภายใต้นโยบายคุณภาพของบริษัท “ส่งของ ครบถ้วน ตรงเวลา พัฒนาการะบวนการและบุคลากร”

บริษัทได้ตั้งเป้าหมายในโครงการไว้ว่า อยากให้พนักงานมีความสุขเวลาที่มาทำงานและเวลากลับจากการทำงานอยากให้กลับไปด้วยความสบายใจ ไม่ต้องพะวงกับเรื่องงาน และต้องการให้มีกระบวนการทำงานที่ชัดเจนขึ้น ดังนั้นบริษัทจึงมีการวัดด้วย Happinometer และ Happy Workplace Index ซึ่ง Happy Workplace Index

เฉลี่ย 56 % ผลลัพธ์องค์กร Productivity เฉลี่ยอยู่ที่ 50-55 % การสร้างบรรยากาศในองค์กร เนื่องจากคนในองค์กรยังไม่ค่อยมีความสุขยังเครียดจากการทำงานเพราะมีการเร่งเป้าหมาย

เมื่อเป็นเช่นนี้บริษัทจึงหาวิธีที่จะทำให้พนักงานมีความสุข จึงได้มีการเขียน Outcome map ขึ้นมา โดยเราหวังว่าจะทำให้พนักงานมีความสุขเพิ่มขึ้น, ผลผลิตเพิ่มขึ้น, ของเสียลดลง สำหรับการพัฒนาโครงการ โดยจะทำทั้ง 2 ส่วน คือ Work skill และ Life skill

Work skill คือจะทำอย่างไรที่จะทำให้พนักงานมีทักษะเพิ่มขึ้นจากหน้าที่ที่ทำ เพราะหากมีทักษะหรือความรู้ในส่วนนั้นเพิ่มขึ้น ก็จะสามารถทำงานได้เร็วขึ้น หรือมีเทคนิคในการทำงานที่ง่ายขึ้น และสามารถเพิ่ม Productivity และรายได้ให้กับเค้าได้มากขึ้นด้วย ส่วน Life skill เราใช้ MAPHR เข้ามา นั่น เพราะผลจากการสำรวจเราพบว่ายังขาดจุดนี้ เราจึงได้ลงสำรวจความคิดเห็นของพนักงานว่ากิจกรรมอะไรบ้างที่จะสามารถช่วยให้พนักงานมีความสุขเพิ่มขึ้น ผ่อนคลายมากขึ้น โดยเราได้ใช้กิจกรรมเสียงตามสาย ออกกำลังกาย บลูมเชียร์ เข้ามาเป็นกิจกรรมช่วยในเรื่องของ MAPHR โดย Productivity เราได้ตั้งเป้าหมายไว้ที่ 80% รวมถึงคุณภาพของงานที่ออกมาเราก็นำจุดสำคัญตรงนี้ด้วย โดยตั้งเป้าหมายไว้ที่ 100%

เมื่อมีการดำเนินกิจกรรมต่างๆไปแล้ว ก็ต้องมีการนำมาประเมินผลว่าสิ่งที่ได้ทำไปในเรื่องของ Work skill Productivity เพิ่มขึ้นหรือไม่ ทักษะ Multi skill ดีขึ้นหรือไม่ และ Life skill พนักงานในองค์กรมีความสุขเพิ่มขึ้นตามที่เราได้ตั้งเป้าหมายไว้หรือไม่ โดยใช้ Happi-nometer และ Happy Workplace Index เข้ามาช่วยวัด ณ จุดนี้ด้วย

Work skill มีการจัดกิจกรรมขึ้นมาเรียกว่า กิจกรรม “The Winner” ซึ่งเป็นเวทีที่ค้นหาสุดยอดคนที่มีทักษะการทำงานของงานนั้นๆ ที่ดีของแต่ละแผนก โดยเราจะหาคนที่ทำได้เร็ว และคุณภาพงานออกมาดี โดยเราได้จัดทำแผนเพิ่มเข้าไปใน Master plan โดยจัดทำเป็น Action plan มีการจัดแข่งขัน The winner ในทุกๆแผนก โดยได้จัดแข่งขันไปแล้ว 3 แผนกด้วยกัน คือแผนกเย็บ แข่งขัน ลาดึงยาง แผนกบรรจุแข่งขัน พับ-แพ็ค, แผนกยีสต์-ปัก แข่งขัน รีดตัวรีด และเราจะจัดไปเรื่อยๆจนครบทุกแผนกตามแผนที่เราได้ตั้งไว้

ผลสรุปจาก

1. Work skill พบว่าการแข่งขัน The winner ที่เราจัดแข่งขันขึ้น ทำให้เราค้นพบทักษะที่ดี แต่ยังไม่ถึงกับดีที่สุดใน เพราะเราไม่ได้แข่งขันครั้งเดียวจบ หากมีผู้ทำชิง หรือผู้ที่ต้องการเข้ามาแข่งขันในขั้นตอนนี้กับเรามาก เราก็จะจัดการแข่งขันขึ้นอีก แข่งกันไปเรื่อยๆจนกว่าจะมีคนมาล้มแชมป์ได้ (ประมาณนั้น) กิจกรรมนี้เห็นภาพที่ชัดเจน Productivity ก็เพิ่มขึ้นอย่างเห็นได้ชัด เมื่อมีการวัดผลออกมาหลังจากจัดกิจกรรมนี้ขึ้น เมื่อเราได้ทักษะที่ดีจากตรงนั้นมาแล้ว เราก็จะนำมาแชร์ และถ่ายทอดเทคนิคตรงนั้นให้กับหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานนั้นๆได้ทราบ เพื่อนำไปพัฒนาและประยุกต์ใช้กับหน้าที่งานของตัวเอง

2. Life skill สำหรับชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงาน จากการสำรวจแบบ MAPHR เราจึงจัดกิจกรรมขึ้นมาเพื่อตอบสนองความต้องการพื้นฐานของพนักงาน โดยใช้กิจกรรมออกกำลังกายในตอนเช้าประมาณ 10 นาที เพื่อให้พนักงาน Relax ก่อนเริ่มงาน กิจกรรมบ่มเชียร์เพื่อสร้างความสามัคคีในหน่วยงานนั้นๆ คล้ายๆ กับการปลุกพลังก่อนเริ่มทำงาน และกิจกรรมเสียงตามสายซึ่งกิจกรรมนี้ค่อนข้างตอบสนองความต้องการของพนักงาน หลังมีการสำรวจความคิดเห็นของพนักงาน หลังจากจัดกิจกรรม หลายเสียงตอบรับว่าเสียงเพลงช่วยให้ผ่อนคลายขณะทำงาน เหมือนกับว่าเวลาช่างผ่านไปอย่างรวดเร็วนั่นเอง

สรุปผลลัพธ์ที่ชัดเจน ก่อน-หลัง เข้าร่วมโครงการ

การเปลี่ยนแปลงระดับบุคคล

ด้าน Life skill (Happy 8): ในอดีตต้องยอมรับว่าบริษัทค่อนข้างที่จะด้อยในเรื่องของ life Skill และเรื่องของกิจกรรมก็มีค่อนข้างที่จะน้อย และเป็นกิจกรรมที่ไม่ได้มาจากความต้องการของพนักงานเลย ไม่มีการสำรวจในเรื่องกิจกรรม จึงส่งผลให้การทำกิจกรรมนั้นมึนอุปสรรคในเรื่องของการให้ความร่วมมือ แต่ในปัจจุบันนี้ เมื่อบริษัทเข้าร่วมโครงการฯ ได้รับความรู้แนวความคิดที่จะมาปรับเปลี่ยนเพื่อแก้ไขปัญหาตรงกับความต้องการของพนักงาน และหลากหลายกิจกรรมที่จัดขึ้นก็เกิดจากแนวความคิด

ของพนักงานเองดังนั้นการให้ความร่วมมือการจัดกิจกรรมที่เป็นในเรื่องของ Life Skill ผลประเมินออกมาจะเป็นที่พอใจ และอยู่ในระดับที่ดีถึงมากที่สุด อาทิเช่น ออกกำลังกาย เสี่ยงตามสาย บวมเขี้ยว เป็นต้น

ด้าน Work Skill : ในอดีตเรื่องของ Work Skill ค่อนข้างดีเพราะเราได้นำ กิจกรรม TPM เข้ามาใช้ แต่ก็ยังขาดทักษะการสอนงานให้กับเพื่อนพนักงาน หรือให้กับลูกน้องได้ทราบ ดังนั้นเราจึงมีกิจกรรมเพื่อ support ในด้าน work skill ขึ้นมา เพื่อที่จะต่อยอด เราจึงได้มีการจัดกิจกรรม The winner ขึ้นมา เพื่อจะเพิ่มทักษะและ ค้นหาทักษะที่ยอดเยี่ยมในขั้นตอนการทำงานนั้นๆเพื่อนำมาปรับประยุกต์ใช้ ซึ่งให้ได้ มาซึ่งทักษะที่ดีเยี่ยม และสามารถฝึกทักษะสู่เพื่อนร่วมงานหรือลูกน้องได้

ด้านภาวะผู้นำ: ในอดีต ภาวะผู้นำของพนักงานจะไม่กล้าแสดงออก ไม่กล้า แสดงความคิดเห็น ไม่กล้ารับผิดชอบเมื่อทำผิด แต่ในปัจจุบันพนักงานกล้าแสดงออก มากขึ้น กล้าคิด กล้าตัดสินใจ กล้ารับผิดชอบเมื่อทำผิดมากขึ้น ซึ่งในอนาคต การพัฒนา บุคลากรจะเพิ่มมากขึ้นเพราะมีต้นแบบของผู้นำร่วม

ด้านการสื่อสาร: ในอดีตที่ผ่านมาจะค่อนข้างมีปัญหาในเรื่องของการสื่อสาร เมื่อมีการประกาศข้อมูลข่าวสาร อะไรจะทราบข้อมูล หรือข่าวสาร กันไม่ทั่วถึง จะทราบกันเฉพาะกลุ่มเท่านั้น แต่ปัจจุบันมีการสื่อสารที่ทำให้ทราบกันทั้งหมด โดยการแจ้งข้อมูลไปทางอีเมล ประกาศตามบอร์ด ทำให้การสื่อสารมีประสิทธิภาพมากขึ้น

ด้านTeam Work : เมื่อก่อนเราจะแยกกันทำงาน ต่างคน ต่างทำ เป้าหมาย กันคนละอย่าง แต่ปัจจุบันเรามีการนำระบบ Incentive ของแผนกเย็บเข้ามาใช้จากที่ ต่างคนต่างทำงาน ก็กลับมาทำงานร่วมกัน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์เดียวกัน

ด้าน Productivity: ในอดีตบริษัทมีผลผลิต โดยเฉลี่ย 50-55% แต่ปัจจุบัน เราได้ผลผลิตเฉลี่ยคิดเป็น 65% และในอนาคตคาดว่าจะเพิ่มผลผลิตได้ถึง 80 %

การเปลี่ยนแปลงของทีมสร้างสุข

ศูนย์สร้างสรรค์ บันสุข

ด้าน Life Skill : เมื่อก่อนไม่มีศูนย์สร้างสรรค์ บันสุข พนักงานจะแยกย้ายกันไป ไม่มีศูนย์รวมจิตใจ และห้องทำกิจกรรมต่างๆ แต่ปัจจุบันมีศูนย์ สร้างสรรค์ บันสุข เมื่อพนักงานเครียดจากการทำงาน ก็ได้เข้ามาผ่อนคลายในศูนย์นี้ เนื่องจากเรามีมุมพักผ่อน มุมอ่านหนังสือ การนวดเพื่อผ่อนคลายให้กับพนักงาน ทำให้พนักงานลดความตึงเครียดจากการทำงานไปได้มาก

ด้าน Work skill : เมื่อก่อนบริษัทไม่ได้เน้นการพัฒนาตัวบุคคล แต่ปัจจุบันองค์กรเล็งเห็นความสำคัญของการพัฒนาที่ตัวบุคคลมากขึ้น จึงได้มีการจัดทำแผนการอบรมประจำปีให้กับพนักงาน ไม่ว่าจะเป็นการอบรมจากหน่วยงานภายใน และภายนอก เพื่อเสริมสร้างการพัฒนาให้กับตัวบุคลากรให้มีความรู้และความสามารถในเรื่องนั้นๆ ให้มากขึ้น

การเปลี่ยนแปลงขององค์กร (เจ้าของ / ผู้บริหาร)

ด้าน Map HR: ความสุขในการทำงานทั้งองค์กร Performance เมื่อก่อนบริษัทไม่ได้ทราบเรื่องMAP HR และไม่เคยเรียนรู้มาก่อน ไม่ทราบวิธีการวัด แต่ปัจจุบันมีการวัดความสุขระดับองค์กรโดยใช้ MAP HR ในการประเมินและสามารถนำ MAP HR ไปใช้ในการทำแผนพัฒนาได้ โดยในอนาคต จะมีระบบการประเมินสุขภาวะองค์กรด้วย MAP HR ที่ชัดเจน (ประเมิน2ครั้ง/ปี) เพื่อนำผลไปใช้ในการทำแผนการพัฒนาองค์กร ได้ชัดเจน

ด้าน Productivity: ในอดีตมียอดผลิตต่อเดือน 180,000 ชิ้น/เดือน ในปัจจุบันมียอดผลิตต่อเดือน 325,260 ชิ้น/เดือน ในอนาคตคาดว่าจะมียอดผลิตต่อเดือน 412,500 ชิ้น/เดือน

อดีต	ปัจจุบัน
1. ความสุขระดับบุคคล 50%	1. ความสุขระดับบุคคล 70%
2. ความสุขระดับองค์กร 56%	2. ความสุขระดับองค์กร 72%
3. ความคาดหวังความสำเร็จในงาน ได้เพียง 80%	3. ความคาดหวังความสำเร็จ ในงาน 100%
4. ผลผลิตเพิ่มขึ้น 180,000 ชิ้น/เดือน	4. ผลผลิตเพิ่มขึ้น 325,260 ชิ้น/เดือน

การเปรียบเทียบก่อน-หลัง
จากเข้าร่วมโครงการส่งเสริมการเป็น
องค์กรสุขภาวะในอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่ม
การสัมภาษณ์ ผู้บริหาร หัวหน้างาน และผู้ปฏิบัติงาน
เพื่อเล่าถึงการเปลี่ยนแปลงที่ทำให้องค์กรของตนเองเป็นต้นแบบ
องค์กรสุขภาวะในอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่ม

1. ครั้งแรกที่ได้รู้จักคำว่าองค์กรสุขภาวะในอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มจากมูลนิธิ อุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มไทย รู้สึกอย่างไร

ตอบ

ผู้บริหาร : เป็นโครงการที่ดี เพราะมีแนวคิดในการบริหารด้านความสุข ทั้ง 2 ด้าน ไม่ว่าจะเป็นด้าน Life Skill หรือ Work Skill อย่างพอดีและลงตัว

หัวหน้า : เป็นกิจกรรมที่ดี

พนักงาน : คืออะไร ทำแล้วจะมีความสุขจริงไหม

2. หลังจากที่ได้รู้จักกันแล้วและต้องเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของโครงการส่งเสริมการ เป็นองค์กรสุขภาวะในอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มเขา (ผู้บริหารหัวหน้างานผู้ปฏิบัติงาน) รู้สึกอย่างไรและเตรียมตัวอย่างไร

ตอบ

ผู้บริหาร : มีนโยบายให้ HR ร่วมกับฝ่ายผลิตดำเนินงาน โดยมีงบประมาณสนับสนุน ให้เดินหน้าทำกิจกรรมต่างๆ

หัวหน้างาน : รู้สึกสนุกไปกับกระบวนการต่างๆ จากที่ปรึกษาโครงการ เพราะ

มีเทคนิคใหม่ๆ และ สามารถใช้ได้จริง

พนักงาน : สนุกกับกิจกรรมที่ทำและได้พัฒนาทักษะด้านต่างๆ เพื่อนำไปใช้ประโยชน์ต่อตนเอง

3. ระหว่างการดำเนินการโครงการส่งเสริมการเป็นองค์กรสุขภาวะในอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มเขา (ผู้บริหารหัวหน้างานผู้ปฏิบัติงาน) รู้สึกอย่างไรเมื่อได้เรียนรู้แนวคิดจากที่ปรึกษาและแนวคิดที่ได้คืออะไร

ตอบ

ผู้บริหาร : มีแนวคิดที่หลากหลาย วิธีคิดที่ต่างจากกรอบเดิม หรือมากกว่าเดิม เปิดวิสัยทัศน์ใหม่

หัวหน้างาน : มีความสุขและสนุกในระหว่างการดำเนินกิจกรรม จากที่ปรึกษาโครงการ ได้เรียนในกระบวนการสร้างสุข เครื่องมือต่างๆ ที่ใช้

พนักงาน : สนุก ตื่นเต้น สามารถทำให้พนักงานพูด และมีแนวความคิดสิ่งที่ต้องการได้โดยไม่มีการปิดบัง

4. ระหว่างการดำเนินการโครงการส่งเสริมการเป็นองค์กรสุขภาวะในอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มเขา (ผู้บริหารหัวหน้างานผู้ปฏิบัติงาน)สามารถนำแนวคิดจากที่ปรึกษาไปปรับใช้หรือสร้างกิจกรรมอะไรวัตถุประสงค์อะไร เป้าหมายคืออะไร ใครเข้าร่วมกิจกรรมใครเป็นผู้ขับเคลื่อนกิจกรรม มีค่าใช้จ่ายอย่างไรบ้าง ผลลัพธ์คืออะไรมีแผนการดำเนินการอย่างไรบ้าง

ตอบ

ผู้บริหาร : ได้มีกิจกรรมต่างๆ เข้ามาทำร่วมกัน ก่อนเริ่มการประชุมซึ่งผลลัพธ์ที่ได้ค่อนข้างเป็นที่น่าพอใจ และทุกคนก็มีความสุขในการทำกิจกรรมนั้น

หัวหน้างาน : หัวหน้างานเข้าใจความหมายและความสำคัญขององค์กรสุขภาวะ รู้กระบวนการสร้างองค์กรสุขภาวะให้ยั่งยืน และได้มาตรฐานตามวัตถุประสงค์ เป้าหมายขององค์กร ผู้เข้าร่วมและขับเคลื่อนไปด้วยกันคือ ทุกคนในองค์กร

พนักงาน : ได้นำกิจกรรมและรูปแบบการสร้างความสุขเข้ามาใช้ในการพัฒนางานค่าใช้จ่ายเหมาะสม ผลลัพธ์ที่ได้เป็นไปตามเป้าหมาย คือคนสำราญ งานสำเร็จ และผลลัพธ์ที่ได้ตามวัตถุประสงค์คือ คุณภาพดี ประสิทธิภาพเด่น เน้นปลอดภัย มีรายได้เพิ่ม ส่งเสริมสุขภาพ สร้างบรรยากาศดี มีความสุขทั้งองค์กร

5. ระหว่างทำกิจกรรมแต่ละอย่างมีอุปสรรคอะไรบ้างแก้ไขอย่างไร และมีข้อดีข้อเสียหลังจากทำกิจกรรมนั้นไปแล้วคืออะไร

ตอบ

ผู้บริหาร : ก็ต้องยอมรับนะว่าแรกๆ ก็มีอุปสรรคเหมือน อาจเป็นเพราะที่ทีมงานเราใหม่ เรื่องนี้ก็ใหม่สำหรับองค์กรเรา แต่ก็เพราะมีแรงผลักดันทุกฝ่ายที่ต้องการให้พนักงานทำงานอย่างมีความสุข จึงสามารถแก้ไขปัญหาลักษณะต่างๆ ได้ดี

หัวหน้างาน : พนักงานค่อนข้างที่จะไม่ยอมรับในตอนแรก แต่ด้วยการเข้าไปร่วมทำกิจกรรมกับกลุ่ม ทำให้เราเกิดการเข้าใจซึ่งกันและทำลายกำแพงบางอย่างลง

พนักงาน : ก็กลัวจะมีผลกระทบกับงาน แต่พอเข้าร่วมกิจกรรมก็สามารถนำความรู้ที่ได้รับจากกิจกรรมต่างๆ มาประยุกต์ใช้กับงานได้

6. หลังการดำเนินงานกิจกรรมต่างๆในโครงการส่งเสริมการเป็นองค์กรสุขภาวะในอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มผลลัพธ์ในภาพรวมทั้งรูปธรรม และนามธรรมคืออะไร (องค์กรได้อะไร พนักงานได้อะไร)

ตอบ

ผู้บริหาร : ต้องยอมรับว่าองค์กรได้เยอะนะ ไม่ว่าจะ เป็นคุณภาพของงาน ผลผลิตเพิ่มขึ้นดีขึ้น และที่สำคัญพนักงานในองค์กรมีความสุขกับการทำงาน

หัวหน้างาน : ทำงานได้ดีขึ้น บรรยากาศในการทำงานดีขึ้น งานได้เยอะขึ้นส่งของได้ทันเวลา

พนักงาน : ที่ทำงานน่าอยู่ขึ้น ได้พัฒนาทักษะความสามารถตัวเอง

7. กรณีศึกษาที่มีบุคลากรในบริษัทหลังจากเข้าร่วมโครงการส่งเสริมการเป็นองค์กรสุขภาวะในอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มที่มีการเปลี่ยนแปลงและเกิดผลลัพธ์ขึ้นในองค์กรอย่างน้อย 1 กรณีศึกษาโดยให้ตัวของกรณีศึกษาเล่าเรื่องราวตั้งแต่ต้นจนถึงปัจจุบัน (รู้สึกอย่างไร อะไรเป็นจุดเปลี่ยน เริ่มเปลี่ยนแปลงอย่างไร เจออุปสรรคอย่างไร ผ่านมาได้อย่างไร ผลลัพธ์อะไรที่ได้จากการเปลี่ยนแปลงทั้งองค์กร และพนักงานเอง

ตอบ กรณีศึกษาของ คุณสมภาร บุตดาชุย หัวหน้าไลน์เย็บ B3

รู้สึกอย่างไร : ตอนแรกที่ยังไม่เข้าร่วมโครงการ ยังคิดอยู่ว่ามันจะสามารถสนุกกับงานได้จริงหรือไม่ ไม่มีความมั่นใจ แต่พอเข้าร่วมก็รู้สึกสนุกไปกับโครงการ

อะไรเป็นจุดเปลี่ยนเริ่มอย่างไร : คือเราเห็นรอยยิ้มของตัวเอง เพื่อนร่วมงานสามารถลดช่องว่างระหว่างหัวหน้างาน กับ ลูกน้อง สามารถทำงานเป็นทีมเวิร์คได้

อุปสรรค : ความกลัวในเรื่องของการเข้ามามีส่วนร่วมในโครงการ เพราะเป็นคนไม่กล้าแสดงออก และหน่วยงานกลัวส่งงานออกไม่ทัน แต่พอเราเข้าร่วมในโครงการจากความกลัวกลายเป็นความกล้า อีกทั้งได้ความรู้ เพื่อจะได้สร้างศักยภาพของตัวเองและลูกน้องก็เกิดความเชื่อถือและยอมรับในตัวเรา

ผลลัพธ์ : จากแนวคิดที่ได้เรียนรู้นำมาสู่การพัฒนาจนเกิดผลลัพธ์ที่ดีจากการเข้าร่วมโครงการพนักงานได้ผ่อนคลายไม่เครียดจากการทำงาน มีปัญหา ก็สามารถร่วมกันแก้ไขได้ การทำงานก็บรรลุตามวัตถุประสงค์ ยอดการผลิตเพิ่มขึ้น คุณภาพงานดี เพราะพนักงานไม่เครียดต่อการทำงาน ลูกน้องในทีมเกิดความพอใจในตัวโครงการ Happy Work Place

สรุป : จากการเปลี่ยนแปลงของพนักงานในไลน์สภาพในการทำงาน ถูกเปลี่ยนแปลงโดยสิ้นเชิง การทำงานเป็นการทำงานแบบทีกับน้อง ไม่มีการต่อต้าน มีแต่การให้ความร่วมมือร่วมใจ เพื่อเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ แต่ก่อนบรรยากาศการทำงานทุกคนจะเคร่งเครียด และไม่มีความเกื้อกูลซึ่งกันและกัน แต่เมื่อเข้าร่วมโครงการดังกล่าวทำให้เกิดบรรยากาศที่เต็มเปี่ยมไปด้วยความสุขในการทำงานเมื่อเข้าร่วมโครงการทำให้เราเรียนรู้ที่จะมีความสุขทั้ง 2 ด้าน ทั้งด้าน Life Skill และ Work Skill

กรณีศึกษา

ปัจจัยความสำเร็จของ

บริษัท คาสเซอร์พีค โฮลดิ้งส์ จำกัด (มหาชน)



ข้อมูลทั่วไปของบริษัท

ตั้งอยู่ที่ 697 ถนนเพชรเกษม ตำบลบางแค อำเภอบางแค จังหวัดกรุงเทพมหานคร เป็นผู้ผลิตเสื้อผ้าสำเร็จรูปส่งออก ประเภท เสื้อแจ็กเก็ต เสื้อโค้ท ประมาณ 1300 คน มีพนักงานที่เป็นสัญชาติไทยประมาณ 600 คน แรงงานต่างด้าวประมาณ 700 คน แต่ในส่วนการผลิตจะมีแรงงานต่างด้าวที่เป็นพนักงานรายวันเย็บ และ รายวันทั่วไป อยู่ประมาณ 70 % ของจำนวนพนักงานฝ่ายผลิต ที่ผ่านมาในอดีตองค์กรเราจะทำงานแบบต่างคนต่างทำ ไม่มีใครช่วยใคร ทำงานชอบเปรียบเทียบ

นำสิ่งที่ไม่ควรเปรียบเทียบมาเปรียบเทียบ และปัญหาในการสื่อสารระหว่างเชื้อชาติ เพราะแรงงานพม่าจำนวนมาก และความเข้าใจที่แตกต่างกัน ซึ่งองค์กรได้เล็งเห็นความสำคัญจึงคิดค้นหาวิธีการต่างๆ เพื่อแก้ไขปัญหาจึงได้สร้างตัวแทนแห่งความสุข

ในการทำงานขึ้นมา ซึ่งเราเรียกว่า น่องสุขใจ และได้ดำเนินการจัดทำประเมินผล Happinometer เพื่อหาข้อมูลในการแก้ไข ซึ่งหลังจากประเมินได้ผลเรื่องของ Happy Relax ว่ามีคะแนนต่ำสุด ดังนั้นทางองค์กรจึงได้คิดที่จะแก้ไขสำหรับปัญหาเรื่องนี้ก่อนเป็นอันดับแรก โดยการเข้าหาพนักงาน และประชาสัมพันธ์โครงการต่างๆ เพื่อให้พนักงานได้มีส่วนร่วม และได้ผ่อนคลายจากการทำงานในรูปแบบกิจกรรมต่างๆ อีกทั้งบริษัทเชื่อว่าหากองค์กรให้ความสำคัญกับพนักงานเพื่อให้พนักงานมีความสุขในการทำงาน ผลการทำงานก็น่าจะออกมาดี พร้อมกับความร่วมมือต่างๆ ที่ทางบริษัทฯ มีการร้องขอ ดังนั้นทางบริษัทฯ จึงได้มีการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ตามแผนงาน ดังนี้

1. กิจกรรมส่งความสุขเนื่องในวันวาเลนไทน์
2. กิจกรรมไหว้พระขอพรประจำปี
3. กิจกรรมวันขอพรวันผู้สูงอายุ
4. กิจกรรมทำดีด้วยการบริจาคโลหิต
5. กิจกรรมตลาดนัดน่องสุขใจ
6. กิจกรรมทำบุญร่วมกันเนื่องในวันเข้าพรรษา
7. กิจกรรมห้องปฏิบัติการ การวางแผนการทำงานด้วยระบบการจัดการ E TO E
8. กิจกรรมการค้นหาค้นหาคนเก่งในงาน
9. กิจกรรมไปรษณีย์สื่อรัก และสายใยรักระหว่างแม่และลูก
10. กิจกรรมคุยกัณยามเช้า

ด้าน Life Skill

ที่ผ่านมา นั้น ทางบริษัทฯ ไม่ให้ความสำคัญกับการทำกิจกรรมต่างๆ เพื่อให้พนักงานเกิดความสุขในการทำงาน และพนักงานเองก็ไม่ให้ความสำคัญเรื่องการพัฒนาชีวิตตนเองสู่การทำงานที่มีความสุข เพราะมีวแต่คำนี้ถึง Out Put ที่ต้องทำให้ได้ในแต่ละวัน จึงทำให้พนักงานเกิดความเครียดในการทำงานในแต่ละวัน แต่ในปัจจุบัน ถือว่าเรื่อง Life Skill เป็นอีกสิ่งที่สำคัญ สำหรับองค์กร และพนักงาน ที่ต้องให้ความสำคัญ และพร้อมที่จะหาวิธีการสร้างความสุข และบรรยายการแห่งความสุขกันมากขึ้น ในปัจจุบันมีปัญหามากในการขับเคลื่อนการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ภายในองค์กร อีกทั้งทีมงานที่จะขับเคลื่อนก็มีจำนวนน้อย และมีความสามารถในแต่ละด้านที่ไม่ได้เอื้อต่อการทำงานเท่าที่ควร ซึ่งต่อไปในอนาคตองค์กร คิดว่าจะวางพื้นฐานการสร้างความสุขในการองค์กร พร้อมทั้งการสร้างคนและสร้างงานไปพร้อมๆ กัน โดยยึดองค์ประกอบความสุข 2 ด้าน คือ ด้านชีวิตส่วนตัว และด้านชีวิตการทำงานแบบยั่งยืน และองค์ประกอบพื้นฐานที่ต้องสร้าง 4 ด้าน คือ กาย-จิต-สังคม และปัญญา

ด้าน Work Skill

ที่ผ่านมา นั้น ทางบริษัทฯ มีวัตถุประสงค์ และเป้าหมายค่อนข้างชัดเจน และมี

การฝึกฝนพนักงานเพื่อให้มีประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มขึ้น ซึ่งในปัจจุบันทางบริษัทได้นำหลักการการเป็นองค์กรสุขภาวะมาปรับใช้ในองค์กร ซึ่งทำให้บรรยากาศของการจัดกิจกรรมการอบรมต่างๆ ไม่เครียด ซึ่งต่อไปทางบริษัท จำเป็นที่จะต้องทำการพัฒนาอย่างต่อเนื่องโดยใช้เครื่องมือ องค์ความรู้ต่างๆ ที่ได้เรียนรู้จากทีมที่ปรึกษา องค์กรต้นแบบ และกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ จากภาคีเครือข่าย โดยจะยึดหลักการพัฒนาคน และงาน และการสร้างบรรยากาศให้มีความสุข และสนุกกับงาน

ด้านภาวะผู้นำ

ที่ผ่านมา พนักงาน และหัวหน้างานจะไม่กล้าแสดงออก ไม่กล้าพูด ไม่กล้าแสดงความคิดเห็นใดๆ แต่ปัจจุบัน พนักงาน และหัวหน้างานเกือบ 70 % ที่กล้าพูด กล้าแสดงออก และกล้าแสดงความคิดเห็นต่าง ๆ ซึ่งบริษัท จะทำการพัฒนาบุคลากรในองค์กรให้เพิ่มมากขึ้น เพื่อให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการดำเนินงานต่างๆ ภายในองค์กร

ด้านการสื่อสาร

ที่ผ่านมา การสื่อสารภายในองค์กรมีหลายลักษณะ มีหลายสายงาน หลายภาษา เนื่องจาก 70 % ของพนักงานฝ่ายผลิตที่เป็นแรงงานต่างด้าว อีกทั้งมีการสื่อสารที่เป็นด้านลบ มากกว่าด้านบวก จึงทำให้เกิดปัญหา และขาดประสิทธิภาพ แต่ในปัจจุบัน องค์กรได้มีการสร้างระบบการสื่อสาร เพื่อให้การสื่อสารมีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งต่อไปจะมีการกระตุ้นเรื่องการสื่อสารแบบยั่งยืน

ด้าน Teamwork

ที่ผ่านมา พนักงานจะทำงานแบบต่างคน ต่างทำ แบ่งแยกหน่วยงาน ประเภทไม่ใช้หน้าที่ฉัน ฉันก็ไม่ทำ และไม่มีช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ซึ่งในปัจจุบันหลังจากนำโครงการองค์กรสุขภาวะเข้ามาโดยการนำร่องของทีมงานสร้างสุขในองค์กร เพื่อเป็นต้นแบบในการเสียสละ และการช่วยเหลือกันในองค์กร โดยทีมงานที่ได้มาจะได้มาจากตัวแทนของแต่ละหน่วยงาน เพื่อให้ทุกส่วนงานได้มีส่วนร่วม และรวมถึงการรับรู้ข่าวสารผ่านทีมงานของแต่ละหน่วยงานอีกทาง และปัจจุบันเวลาที่มีการจัดกิจกรรมก็จะได้รับความร่วมมือจากหน่วยงานต่าง ๆ เพิ่มมากขึ้น และในอนาคตจะมีการเพิ่มทีมงานเพื่อช่วยกันสร้างสุข และสร้างความเป็นทีม Teamwork ภายในองค์กร

ด้าน Productivity

ที่ผ่านมา พนักงานมีผลผลิตโดยเฉลี่ย ประมาณวันละ 100 - 200 บาท ต่อวัน ซึ่งทางบริษัท เองได้มีการจ่ายอัตราค่าจ้างให้กับพนักงานวันละ 300 บาท ต่อวัน ซึ่งในปัจจุบันได้มีการปรับเปลี่ยนวิธีการบริหารจัดการ เช่น การตั้งเป้าหมายในการทำงานแต่ละวัน การวิเคราะห์ปัญหาการทำงานของพนักงาน การเก็บสถิติการทำงาน of พนักงานแต่ละคน แต่ละแผนก เพื่อหาสาเหตุ และแนวทางในการปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานใหม่ๆ การจัดตั้งทีมครูฝึกทักษะ การจัดตั้งศูนย์การประสานงานที่ชัดเจน ทำให้ปัจจุบันการทำงานของพนักงานดีขึ้น โดยมีผลผลิต ประมาณวันละ 230 - 250 บาท ต่อวัน และได้ลดปัญหาเรื่องการประสานงานระหว่าง Sale และ ฝ่ายผลิต ได้เป็นอย่างดี

การเปลี่ยนแปลงขององค์กร (เจ้าของ / ผู้บริหาร)

ด้าน Map HR ซึ่งเป็นตัววัดความสุขในการทำงานทั้งองค์กร ที่ผ่านมาทางบริษัท ไม่ทราบ และไม่เคยเรียนรู้มาก่อน ว่ามีเครื่องมือที่เป็นตัวชี้วัดที่สามารถวัดผลได้ แต่ในปัจจุบันทางบริษัท มีการวัดความสุขระดับองค์กรโดยใช้เครื่อง Map HR ในการประเมิน และได้นำผลการประเมินมาทำแผนในการสร้างความสุขขององค์กรในอนาคต โดยทางบริษัท จะมีแผนการประเมินความสุขขององค์กรโดยใช้เครื่องมือ Map HR ทุกๆ ปี เพื่อนำผลมาแก้ไขปรับปรุง พร้อมทำแผนการพัฒนาอย่างเป็นระบบต่อไป

ด้าน Productivity ในปัจจุบันองค์กรมีการปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานอย่างเป็นระบบมากขึ้น และมียอดผลิตที่เพิ่มขึ้น พร้อมทั้งสามารถรับรู้ปัญหาที่เกิดขึ้นได้ชัดเจน และแก้ปัญหาได้ตรงประเด็น

การสัมภาษณ์ ผู้บริหาร หัวหน้างาน และพนักงาน
เพื่อเล่าถึงการเปลี่ยนแปลงในองค์กรหลังจากเข้าร่วมเป็นองค์กรต้นแบบ
เรื่อง องค์กรสุขภาวะ ในอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่ม

1. ครั้งแรกที่รู้จักคำว่า องค์กรสุขภาวะ จากมูลนิธิอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มไทย

ตอบ

ผู้บริหาร : รู้สึกชอบ และเล็งเห็นประโยชน์ และเป็นโครงการที่ดี ซึ่งมีการวัดผลได้ รวมทั้งบริษัทฯ จะได้มีการพัฒนาด้าน Work Skill และ Life Skill ควบคู่กับการทำงาน

หัวหน้างาน : ดีใจ และรู้สึกที่ทำให้พนักงานได้คลายเครียดจากการทำงาน และเป็นการสร้างความสุขในที่ทำงาน

2. หลังจากทีรู้จักกันแล้ว และต้องเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของโครงการส่งเสริมการเป็นองค์กรสุขภาวะในอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่ม รู้สึกอย่างไร และเตรียมตัวอย่างไร

ตอบ

ผู้บริหาร : รู้สึกชอบ และอยากทำให้เกิดผลภายในองค์กร จึงได้มอบหมายให้ HR เป็นผู้ประสานงาน และหาทีมงานในการดำเนินการโครงการ

หัวหน้างาน : รู้สึกสนุก และเห็นด้วยที่จะมีที่ปรึกษา และทีมงานที่จะมาช่วยอีกแรงในการสร้างความสุขให้พนักงาน

ผู้ปฏิบัติงาน : ได้แลกเปลี่ยนความรู้ดี รู้สึกว่าได้ความกล้าแสดงออก แสดงความคิดเห็นเพิ่ม และรู้สึกคลายเครียดจากการทำงาน

3. ระหว่างการดำเนินโครงการส่งเสริมการเป็นองค์กรสุขภาวะในอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่ม รู้สึกอย่างไร เมื่อได้เรียนรู้แนวคิดจากที่ปรึกษา และแนวคิดที่ได้คืออะไร

ตอบ

ผู้บริหาร : รู้สึกว่าได้รับรู้ว่าคุณภาพก็สามารถวัดได้ และมีเครื่องมือที่มีประสิทธิภาพที่จะใช้ในการประเมินผลได้ชัดเจน แนวความคิดที่ได้รับจากโครงการคือ การพัฒนาคน ควบคู่กับการพัฒนางาน (Life Skill @ Work Skill) และแนวคิดในการสร้างความสุขในองค์กรในรูปแบบต่างๆ ที่หลากหลาย

หัวหน้างาน : รู้สึกสนุก และได้รับรู้ว่าพนักงานได้ผ่อนคลายจากการทำงานในแต่ละวัน และได้แนวคิดในการวิเคราะห์หาสาเหตุเพื่อทำงานให้บรรลุเป้าหมาย

ผู้ปฏิบัติงาน : รู้สึกสนุกกับการทำงาน และได้บรรยากาศที่เป็นกันเอง ช่วยกันคิด ช่วยกันทำ และได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็นมากขึ้น รู้สึกว่าผู้บริหารสนใจและใส่ใจพนักงานดี

4. ระหว่างการดำเนินการโครงการส่งเสริมการเป็นองค์กรสุขภาวะในอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มสามารถนำแนวคิดจากที่ปรึกษาไปปรับใช้หรือสร้างกิจกรรมอะไร วัตถุประสงค์อะไร เป้าหมายคืออะไร ใครเข้าร่วมกิจกรรม ใครเป็นผู้ขับเคลื่อนกิจกรรม มีค่าใช้จ่ายอย่างไรบ้าง ผลลัพธ์คืออะไร มีแผนการดำเนินการอย่างไรบ้าง

ตอบ

ผู้บริหาร : ได้แนวความคิดในการสร้างบรรยากาศในการอบรม ประชุมต่าง ๆ ทำให้ได้คลายเครียดหลังจากที่ส่งพนักงานไปเข้าร่วมอบรม และรับความรู้ต่างๆ มาใช้ในองค์กร

หัวหน้างาน : รู้วัตถุประสงค์ และเข้าใจเป้าหมายของบริษัท แต่ยังไม่ค่อยมีเวลาที่จะเข้าร่วมทุกครั้งผู้เข้าร่วม และผู้ขับเคลื่อน ก็จะเป็นทีมงานส่วนใหญ่ ส่วนพนักงานจะเข้าร่วมกิจกรรมหากมีโอกาสตลอด

ผู้ปฏิบัติงาน : ได้เข้าร่วมกิจกรรมแล้วรู้สึกสนุก และได้ผ่อนคลายวัตถุประสงค์ คือ อยากได้คลายเครียดจากการทำงาน เป้าหมาย คือ ได้มีส่วนร่วมหากในกิจกรรมนั้นสามารถเข้าร่วมได้ ผลลัพธ์ คือ ทำงานแล้วรู้สึกสนุก และมีความสุขมากกว่าเดิม เพราะผู้บริหาร และทีมงานให้ความสำคัญ และเป็นกันเองมาก

5. ระหว่างทำกิจกรรมแต่ละอย่างมีอุปสรรคอะไรบ้าง แก้ไขอย่างไร และมีข้อดีข้อเสีย หลังจากทำกิจกรรมนั้นไป แล้วคืออะไร

ตอบ

ผู้บริหาร : ทีมงานจะเจอปัญหาเรื่อง การให้ความร่วมมือของแต่ละหน่วยงาน และการแบ่งเวลาในการให้ความร่วมมือกับทีมงานของทางระดับหัวหน้างาน ณ ปัจจุบันก็ยังคงประสบปัญหา แต่ก็น้อยลง เพราะจะเน้นกิจกรรมที่ไม่ค่อยกระทบกับฝ่ายผลิต

หัวหน้างาน : เรื่องเวลา และงานที่เร่งการผลิต เร่งเป้า ในแต่ละวัน

ผู้ปฏิบัติงาน : เรื่องการเร่งยอดการผลิตในแต่ละวัน การแก้ไขควรให้หัวหน้ารู้จักการจัดการงาน และวางแผนงานให้ดีกว่าเดิม

6. หลังการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ใน โครงการส่งเสริมการเป็น องค์กรสุขภาวะ ในอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่ม ผลลัพธ์ในภาพรวมทั้งรูปธรรม และนามธรรม คืออะไร

ตอบ

1. พนักงานมีความสุขในการทำงาน และรู้สึกได้ผ่อนคลายจากการทำงาน

ที่เห็น้อยล้ำ

2. องค์กร และพนักงานได้ใกล้ชิด พร้อมทั้งรู้จักการเป็นผู้ให้ และผู้รับ อย่างมีความสุข

3. ความสุขที่พนักงานได้รับ ก่อให้เกิดความสำเร็จของงาน พร้อมทั้งงานที่มีประสิทธิภาพ

4. เกิดความร่วมมือ ร่วมแรงร่วมใจ ในการทำกิจกรรม หรือการสร้างความสุขเพิ่มขึ้น

7. กรณีศึกษาที่มีบุคลากรในบริษัทหลังจากเข้าร่วมโครงการส่งเสริมการเป็นองค์กรสุขภาวะในอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มที่มีการเปลี่ยนแปลงและเกิดผลลัพธ์ขึ้นในองค์กร อย่างน้อย 1 กรณีศึกษาโดยให้ตัวของกรณีศึกษาเล่าเรื่องราวตั้งแต่ต้นจนถึงปัจจุบัน รู้สึกอย่างไร อะไรเป็นจุดเปลี่ยน เริ่มเปลี่ยนแปลงอย่างไร เจออุปสรรคอย่างไร ผ่านมาได้อย่างไร ผลลัพธ์อะไรที่ได้จากการเปลี่ยนแปลงทั้งองค์กร และพนักงานเอง

ตอบ กรณีศึกษา คุณยุภา บุญช่วย หัวหน้าแผนกเย็บ V 8 9 10

รู้สึกอย่างไร : รู้สึกดี และชอบมากเพราะรู้สึกพนักงาน และตัวเองได้คลายเครียด และได้ผ่อนคลาย เพราะทางบริษัทฯ เองไม่ค่อยมีทำกิจกรรมอะไร และอีกอย่างเร่งงานกันตลอด เครียดกับการทำงานมากๆ พอมีโครงการนี้เข้ามาตอนแรกก็ยังไม่สนใจและไม่อยากให้ความร่วมมือ เพราะยังไม่เห็นประโยชน์ แต่พอเริ่มเปิดใจยอมรับก็เห็นได้ว่า เป็นกิจกรรมที่มีแนวความคิดทำงานดี มีหลายรูปแบบ และที่สำคัญนำมาใช้จริงในบริษัทฯ ได้ และพนักงานรู้สึก และได้ผ่อนคลายที่ที่ที่ได้เข้าร่วมกิจกรรม

อะไรเป็นจุดเปลี่ยน : พนักงานได้คลายความเครียดจากการทำงาน และเป็นจุดที่ช่วยละลายด้านความคิดของหัวหน้างานให้ช่วยกันร่วมคิด ร่วมทำ ซึ่งเมื่อก่อนต่างคนต่างทำงาน

อุปสรรค : หัวหน้างานไม่ค่อยให้ความสำคัญ เวลาในการเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ Out Put ที่ต้องทำในแต่ละวัน

ผลลัพธ์ :

- พนักงานได้ Relax ได้รับความร่วมมือ เมื่อมีปัญหามากขึ้น
- บรรยากาศในที่ทำงานไม่เครียด ได้รับความเชื่อถือ
- ประสิทธิภาพเรื่องทีม มีความร่วมมือกันมากขึ้น
- ยอดการผลิตในรายบุคคลเพิ่มขึ้น

เจาะรหัสความสำเร็จ มุ่งขับเคลื่อนองค์กรสุขภาวะในอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่ม

สรุป

จุดที่เห็นการเปลี่ยนแปลงในที่ทำงานส่วนมากแล้ว ทำงานดีขึ้น ให้ความร่วมมือกันดี และไม่เครียดหรือถ้าเริ่มรู้เครียดก็จะมีวิธีการทำกิจกรรม ให้คลายเครียดได้เอง พนักงานมีการเปิดใจ และกล้านำเสนอ กล้าพูดกันมากขึ้น ลดความขัดแย้งระหว่างแผนกได้ดีจากเมื่อก่อน และที่สำคัญผู้บริหารให้ความสำคัญกับพนักงานมากขึ้น และสนับสนุนทีมงานอย่างเห็นได้ชัด และรู้สึกที่ทีมงานให้ความเป็นกันเอง และรับฟังปัญหาซึ่งกันและกัน โดยมีเป้าหมายขององค์กรชัดเจนว่า พัฒนาคน และพัฒนางาน ควบคู่กัน

**การเปรียบเทียบก่อน - หลัง
จากเข้าร่วมโครงการส่งเสริมการเป็น
องค์กรสุขภาวะในอุตสาหกรรมฯ**

อดีต	ปัจจุบัน
1. ความสุขในการทำงาน 40 %	1. ความสุขในการทำงาน 60 %
2. Team Work 20 %	2. Team Work 80 %
3. ความเครียดในการทำงาน 60 %	3. ความเครียดในการทำงาน 30 %
4. Out Put พนักงาน 60 %	4. Out Put พนักงาน 75 %

กรณีศึกษา

ปัจจัยความสำเร็จของ บริษัท แม็คยีนส์ แมบุญเพ็ญ/คเจอรัง จำกัด (มหาชน)



ข้อมูลทั่วไป

ตั้งอยู่เลขที่ 88, 88/1, 88/2 ซอยเฉลิมพระเกียรติ ร.9 (48) ถนนเฉลิมพระเกียรติ แขวงดอกไม้ เขตประเวศ จังหวัดกรุงเทพฯ ก่อตั้งมาเป็นเวลา 38 ปี ผลิตภัณฑ์หลักคือ กางเกงยีนส์ ผ้ายีนส์ และมีวิสัยทัศน์ในการพัฒนาคนคือ Mc Jeans สร้างความสุขและอบอุ่นให้กับพนักงานทุกคนแบบยั่งยืน ซึ่งได้นโยบายการเป็นองค์กรสุขภาวะ คือ Mc Jeans พัฒนาความสุขและความก้าวหน้าในสายอาชีพให้กับพนักงานทุกคน สร้างความผูกพัน การเป็นที่หนึ่งในองค์กร มุ่งสู่ องค์กรสุขภาวะดี และมีวัฒนธรรมความสุขด้วยคำ 3 คำว่า “Mc สร้างสรรค์ ใส่ใจ บันสุข” โดยช่วงต้นๆ ของการเข้าร่วมโครงการทางองค์กรได้วัดความสุขระดับบุคคล และระดับองค์กร ด้วยเครื่องมือ Happinometer & Happy Workplace Index ซึ่งผลได้ของ Happinometer มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ที่ 58.3 เปอร์เซนต์ และ Happy Workplace Index มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ที่ 45% ถ้าดูตามมิติพบ

เจาะรหัสความสำเร็จ มุ่งขับเคลื่อนองค์กรสุขภาวะในอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่ม

ว่าเรื่องของความสุขด้วยกระบวนการ และความสุขด้วยสุขภาพมีเปอร์เซ็นต์ที่น้อยที่สุด ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าคนในองค์กรไม่มีความสุขเลย ผู้บริหารต้องแก้ไขอย่างจริงจัง

เมื่อเป็นเช่นนี้แล้ว บริษัท ฯ จึงได้ส่งเสริมให้พนักงานเข้าร่วมโครงการส่งเสริมการเป็นองค์กรสุขภาวะในอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่ม และได้วางเป้าหมายไว้ดังต่อไปนี้ เพื่อลดอัตราการลาออก เพิ่มอัตราการมาทำงาน เพิ่มความก้าวหน้าในสายอาชีพ เพิ่มดัชนีความสุขระดับบุคคล เพิ่มดัชนีความสุขระดับองค์กร และผลผลิตเพิ่มขึ้น โดยได้ทำกิจกรรมดังต่อไปนี้

Life Skill คือกิจกรรมกีฬาสร้างความสามัคคีในองค์กร เพื่อสร้างรอยยิ้ม สร้างความสุข กิจกรรมวันเด็ก กิจกรรมวันเกิด สุขที่ได้เป็นผู้มอบสิ่งที่ดี สุขที่ได้สร้างรอยยิ้มและเสียงหัวเราะ สุขที่ได้ส่งเสริมสถาบันครอบครัว กิจกรรมวันคริสมาส เป็นการมอบแก่ชาว Mc Jeans กิจกรรมวันสงกรานต์ เพื่อสร้างบ้านแห่งความเคารพ ซึ่งกันและกัน

Work Skill กิจกรรมบ้านแห่งการเรียนรู้ บ้านแห่งการแลกเปลี่ยนความคิด เพื่อเป็นที่ๆ เปิดโอกาสให้เราศึกษาโลกกว้าง กิจกรรม CSR Upcycling เมื่อพนักงานและทุกคนในองค์กรได้แนวคิดสร้างสรรค์ดีเรื่องการทำ Upcycling ส่งผลให้พนักงานทุกคนจะได้มีความสุขก็คือได้มอบสิ่งดีกลับคืนสู่สังคมโดยรอบรวมถึงมูลนิธิต่างๆ เช่น ศิริราชมูลนิธิ มูลนิธิ MC Group เป็นต้น

สรุปผลลัพธ์ที่ชัดเจน ก่อนและหลังการเข้าร่วมโครงการ บริษัท แม็คยีนส์ แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด (มหาชน)

การเปลี่ยนแปลง ระดับบุคคล

Life Skill (Happy 8) ที่ผ่านมาองค์กรได้จัดกิจกรรมตามเทศกาล จัดแล้วก็มีค่าใช้จ่าย มีความสุขเพียงชั่วคราว ไม่ต่อเนื่อง องค์กรและพนักงานไม่เห็นประโยชน์ที่จะได้รับ ไม่รู้ว่าทำแล้วได้อะไร ปัจจุบันองค์กรเห็นความสำคัญของการสร้างสุขในองค์กร และพยายามหาวิธีการสร้างสุขอย่างต่อเนื่อง ซึ่งทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกร่วมมือร่วมใจกัน อนาคตความสุขที่คนสร้างขึ้นนั้นจะไม่ยั่งยืน

เจาะรหัสความสำเร็จ มุ่งขับเคลื่อนองค์กรสุขภาวะในอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่ม

หากปราศจากความเข้าใจ เข้าถึงพัฒนาจากทุกฝ่าย ทุกระดับความสุขจึงจะยั่งยืน ตามพระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ 9

Work Skill ที่ผ่านมาองค์กรได้พยายามจัดข้อมูลต่างๆ เช่น Multi Skill เข้ามา เพื่อเพิ่มผลผลิตและตั้งตัวเลขการผลิตเป็นเป้าหมาย ผลผลิตออกดีแต่ไม่มีคุณภาพ ปัจจุบันองค์กรเริ่มเดินทางสายกลางไม่เร่งเป้าหมาย เอาคุณภาพ และอบรม QA มีกิจกรรมตามวาระ อนาคตองค์กรมีการพัฒนาเพิ่มเติม ตามแผนการอบรม จัดการ อบรมลดความเครียด สร้างประสิทธิภาพการทำงาน มีกิจกรรมเสริมตามสมควร เน้นการทำบุญ เพิ่มความสุขในการทำงานและชีวิตส่วนตัว

ภาวะผู้นำ ที่ผ่านมานักงานใช้อารมณ์ พุดจาไม่สุภาพ ปัจจุบันพนักงานลดการใช้อารมณ์ เป็นผู้ฟังมากขึ้น ให้ความร่วมมือ อบรมพัฒนา อนาคตมีการสร้างและพัฒนาภาวะผู้นำอย่างต่อเนื่องให้กับพนักงานทุกระดับ

การสื่อสาร ที่ผ่านขาดประสิทธิภาพในการสื่อสาร ปัจจุบันสร้างระบบการประชุม เพื่อให้เกิดการสื่อสาร และมีเอกสารบันทึก เพื่อให้การสื่อสารมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ลดการสื่อสารทางเดียว อนาคตปรับการสื่อสารให้ตรงกับความเป็นจริง ไม่บิดเบือน

Teamwork ที่ผ่านมาองค์กรมีระบบการทำงานเป็นแบบรายวัน และแบบรายชิ้น ปัจจุบัน ทำงานเป็นทีมตามเป้าหมาย 1 คนต่อ 3 ชั้นตอน อนาคต รวมทีมตามชั้นตอน ลด WIP เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

การเปลี่ยนแปลง ทีมสร้างสุข

ศูนย์สร้างสรรค์ บันสุข

Life Skill คนดี ที่ผ่านมาองค์กรไม่มีศูนย์สร้างสรรค์ บันสุข แต่มีการจัดกิจกรรมต่างๆ ตามเทศกาล หรือวาระ ปัจจุบัน เกิดศูนย์สร้างสรรค์ บันสุขในพื้นที่ของบริษัท อนาคตศูนย์สร้างสรรค์บันสุข พัฒนาด้วยตนเองทั้งด้าน Work Skill & Life Skill รวมถึงครอบครัวของพนักงานด้วย

เจาะรหัสความสำเร็จ มุ่งขับเคลื่อนองค์กรสุขภาวะในอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่ม

Work Skill คนเก่ง ที่ผ่านมาทำงานตามคำสั่ง ปัจจุบันพนักงานร่วมพัฒนา และระดมสมองแก้ไข เมื่อเกิดปัญหาอุปสรรค อนาคตพัฒนาการอบรม สอนงานให้ใหม่ เช่น ฝึกพนักงานเย็บ พนักงาน QC. จัดทำประกาศคุณวุฒิเมื่อผ่านการอบรม

การเปลี่ยนแปลง องค์กร / เจ้านาย / ผู้บริหาร

MapHR ความสุขในการทำงานทั้งองค์กร Performance ที่ผ่านไม่เคยวัดระดับความสุขขององค์กร หรือของบุคคลเลย ปัจจุบันมีการวัดความสุขขององค์กรและของบุคคล โดยใช้เครื่องมือ Happinometer & Happy Workplace Index (Map HR) อนาคตจะมีการวัด Happinometer & Happy Workplace Index ปีละ 1 ครั้ง เพื่อวางนโยบายหรือแนวทางการพัฒนาองค์กรให้ตรงกับความต้องการพนักงานและองค์กร

Productivity ที่ผ่านเฉลี่ย 50-55% ปัจจุบัน 70% อนาคต 85%

การสัมภาษณ์ ผู้บริหาร หัวหน้างาน และผู้ปฏิบัติงาน เพื่อเล่าถึงการเปลี่ยนแปลงที่ทำให้องค์กรของตนเองเป็นต้นแบบ องค์กรสุขภาวะในอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่ม

1. ครั้งแรกที่ได้รู้จักคำว่าองค์กรสุขภาวะในอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มจากมูลนิธิอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มไทย รู้สึกอย่างไร

ตอบ

ผู้บริหาร : ต้องการให้พนักงานมีความสุขในที่ทำงาน โดยผ่านโครงการส่งเสริมการเป็นองค์กรสุขภาวะในอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่ม และอยู่ด้วยกันไปนานๆ

หัวหน้า : เดิมทางบริษัทเข้าร่วมโครงการ Multi skill และต่อยอดโดยได้รับเชิญเข้าร่วมโครงการส่งเสริมการเป็นองค์กรสุขภาวะในอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่ม โดยผู้จัดการโรงงาน

พนักงาน : คิดว่าเป็นโครงการด้านภาวะจิตใจและต้องทำอะไรและนำมาแก้ไขอะไร

2. หลังจากที่เรารู้จักกันแล้วและต้องเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของโครงการส่งเสริมการเป็นองค์กรสุขภาวะในอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มเขา (ผู้บริหารหัวหน้างานผู้ปฏิบัติงาน) รู้สึกอย่างไรและเตรียมตัวอย่างไร

ตอบ

ผู้บริหาร : จัดทีมงานโดยตั้งทีมองค์กรสุขภาวะ เข้าร่วมอบรมกิจกรรมต่างๆ ของโครงการ

หัวหน้างาน : ได้ปรึกษากันเพื่อแก้ปัญหา เช่นทำการอบรม และเข้าเรียนรู้แนวคิดและรูปแบบที่หลากหลาย และบรรลุเป้าหมายอย่างชัดเจน

พนักงาน : การปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงาน ได้เข้ากิจกรรม ได้รับการอบรม และได้ความรู้

3. ระหว่างการดำเนินการโครงการส่งเสริมการเป็นองค์กรสุขภาวะในอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มเขา (ผู้บริหารหัวหน้างานผู้ปฏิบัติงาน) รู้สึกอย่างไรเมื่อได้เรียนรู้แนวคิดจากที่ปรึกษาและแนวคิดที่ได้คืออะไร

ตอบ

ผู้บริหาร : พนักงานที่ไปอบรมเริ่มเข้าใจวิธีการปั้นสุขในโรงงานมากขึ้น และมีกิจกรรมสร้างบรรยากาศต่อเนื่อง

หัวหน้างาน : ได้เรียนรู้กระบวนการสร้างสุข การวางระบบด้วยเครื่องมือต่างๆ สามารถนำมาวิเคราะห์หาสาเหตุให้บรรลุผลสำเร็จได้อย่างมาตรฐาน มองเห็นคุณค่าของการทำงานและการวางแผนขององค์กร ควบคุมกับกิจกรรม ต้องขอขอบคุณที่ปรึกษาทุกท่าน สร้างบรรยากาศในการทำงานของทีมให้มีความสุข มีส่วนร่วมในการคิด สื่อสารกันมากขึ้น ปฏิบัติร่วมกัน ให้ความสำคัญกับบุคลากร ทุกอย่างมีระบบขั้นตอนจนสำเร็จวัดผลได้

พนักงาน : ทุกเทศกาลได้มีกิจกรรม ทำให้พนักงานได้แสดงออกและเป็นตัวของตัวเองไม่เก็บกด สนุกเต็มที่ทุกครั้งที่มีกิจกรรม

4. ระหว่างการดำเนินการโครงการส่งเสริมการเป็นองค์กรสุขภาวะในอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มเขา (ผู้บริหารหัวหน้างานผู้ปฏิบัติงาน)สามารถนำแนวคิดจากที่ปรึกษาไปปรับใช้หรือสร้างกิจกรรมอะไรวัตถุประสงค์อะไร เป้าหมายคืออะไร ใครเข้าร่วมกิจกรรมใครเป็นผู้ขับเคลื่อนกิจกรรม มีค่าใช้จ่ายอย่างไรบ้าง ผลลัพธ์คืออะไรมีแผนการดำเนินการอย่างไรบ้าง

ตอบ

ผู้บริหาร : ได้กำหนดเป้าหมายในการสร้างความสุขให้มากกว่า 80% และ อัตราการลาออกน้อยกว่า 2% และให้ทีม Happy Workplace เป็นคนขับเคลื่อนกิจกรรมต่างๆ ในองค์กร โดยทำแผนประจำปีเรื่อง Happy Workplace มีกิจกรรมอะไรทั้ง Work skill และ Lift skill ผลลัพธ์พนักงานมีความสุขเพิ่มขึ้นและอัตราการลาออกน้อยลงและร่วมกันทำกิจกรรม

หัวหน้างาน : ได้นำมาใช้ในทีมและนำโครงการต่างๆ มาถ่ายทอด พร้อมประชุมทีมงานโดยการแบ่งปันความรู้และรับฟังข้อมูล ไม่ใช่อารมณ์ พุดดี จัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ สร้างมิตรภาพ

พนักงาน : ได้จัดอบรมพนักงาน เช่น การปรับจักรเบื้องต้น เป็นการช่วยผ่อนแรงช่าง ซึ่งต้องรับดูแลเพียงช่างอย่างเดียว โดยสอนให้ทุกคนทำเป็น และทำให้พนักงานมีความรู้เรื่องการปรับจักรด้วยตนเอง โดยไม่ต้องมีค่าใช้จ่าย ผลลัพธ์ที่ได้รับคือตามเป้าหมาย คือ งานมั่นคง คนมีสุข ผลลัพธ์ที่ได้รับคือตามวัตถุประสงค์ คือ งานสวย คนร่าเริง ช่วยกันสุข

5. ระหว่างทำกิจกรรมแต่ละอย่างมีอุปสรรคอะไรบ้างแก้ไขอย่างไร และมีข้อดีข้อเสียหลังจากทำกิจกรรมนั้นไปแล้วคืออะไร

ตอบ

ผู้บริหาร :

- อุปสรรค** ทีม Happy Workplace ยังวางแผนไม่ชัดเจนและงานเร่งผลิต
- การแก้ไข** ปรับเวลาและวางแผนให้เหมาะสม
- ข้อดี** พนักงานมีความสุขที่ได้ทำและมีรอยยิ้ม
- ข้อเสีย** ต้องรู้จักการเสียสละเวลามาช่วยกัน

หัวหน้างาน :

- อุปสรรค** พนักงานไม่ให้ความร่วมมือเท่าที่ควร
- การแก้ไข** สร้างให้พนักงานเห็นคุณค่าของงาน
- ข้อดี** งานออกมาก็จะดีขึ้น บรรยากาศในการทำงานดีขึ้น มีการทักทายกัน มีน้ำใจ และเห็นศักยภาพที่ซ่อนเร้นของพนักงาน สามารถสอนคนอื่นได้
- ข้อเสีย** เสียเวลาในการทำงาน ผลผลิตน้อยลง

พนักงาน :

- อุปสรรค** เวลาในการจัดกิจกรรม อาจตรงกับเวลางานที่ต้องผลิต

การแก้ไข ต้องจัดสรรเวลา และการจัดการตนเอง

ข้อดี รู้ระเบียบ เน้นความสำคัญ แนะนำที่ทำงานได้

ข้อเสีย ยังมีกลุ่มคนที่ยังไม่เห็นด้วย ซึ่งเห็นว่าเป็นการเสียเวลา

6. หลังการดำเนินงานกิจกรรมต่างๆในโครงการส่งเสริมการเป็นองค์กรสุขภาวะในอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มผลลัพธ์ในภาพรวมทั้งรูปธรรม และนามธรรมคืออะไร (องค์กรได้อะไร พนักงานได้อะไร)

ตอบ

- 1.คนในองค์กรมีแต่คนดี
- 2.คนในองค์กรมีความรับผิดชอบ
- 3.การส่งต่อความสุข เช่น การรู้จักการออมเงินเก็บไว้ให้ลูก
- 4.ความสุขที่ได้จากกิจกรรม เช่นการทำบุญ หรือได้ช่วยเหลือเพื่อนๆ ในบริษัท สร้างความผูกพันในองค์กร
- 5.ที่สำคัญความสุขของทุกคน ก่อให้เกิดความสำเร็จของงาน องค์กรมีคุณภาพ

7. กรณีศึกษาที่มีบุคลากรในบริษัทหลังจากเข้าร่วมโครงการส่งเสริมการเป็นองค์กรสุขภาวะในอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มที่มีการเปลี่ยนแปลงและเกิดผลลัพธ์ขึ้นในองค์กรอย่างน้อย 1 กรณีศึกษาโดยให้ตัวของกรณีศึกษาเล่าเรื่องราวตั้งแต่ต้นจนถึงปัจจุบัน (รู้สึกอย่างไร อะไรเป็นจุดเปลี่ยน เริ่มเปลี่ยนแปลงอย่างไร เจออุปสรรคอย่างไร ผ่านมาได้อย่างไร ผลลัพธ์อะไรที่ได้จากการเปลี่ยนแปลงทั้งองค์กร และพนักงานเอง

ตอบ กรณีศึกษา คุณปิยภรณ์ เวฬุวนารักษ์ หัวหน้าทีม ฟินิชซิ่ง LINE C

รู้สึกอย่างไร : เป็นโครงการที่คล้ายเครียด ตนเองเป็นคนขี้อาย ตอนแรกที่ยังไม่ได้เข้าร่วมโครงการนี้ การทำงานกดดันมาก และสูบบุหรี่มาก แฟนก็บ่นรำคาญ และหมั่นกลั่นแกล้งหรือ พอเริ่มนำแนวคิดการทำงานแบบทีมที่กิจกรรม สนุก มีความสุขในการทำงาน ก็ตั้งใจจะลดเลิกบุหรี่

อะไรเป็นจุดเปลี่ยนเริ่มอย่างไร : ความเปลี่ยนแปลงด้านการทำงาน จากเดิมเป็นพนักงานได้รับการคัดเลือกขึ้นมาทดลองเป็นหัวหน้างาน และแฟนก็ทำงานในออฟฟิศ ก็เหมือนกับมีหน้าที่เท่าเทียมแฟนด้วย

อุปสรรค : ความพยายามที่จะทำให้ตัวให้เข้ากับเพื่อนร่วมงานให้ได้ และทำให้พนักงานเกิดความศรัทธา โดยไม่ให้อุปสรรคบังตา

ผลลัพธ์ : นำแนวคิดที่ได้เรียนรู้มาพัฒนางานได้ผลลัพธ์จากการเข้าร่วมโครงการ

- พนักงานได้ Relax ได้รับความร่วมมือ ช่วยเหลือ เมื่อมีปัญหาได้รับการช่วยเหลือ
- การทำงานไม่เครียด ยอดการผลิตเพิ่ม คุณภาพงานดี เพราะทำงานมีความสุข
- พนักงานสัมผัสได้ถึงประโยชน์ที่ได้รับ จึงศรัทธาและเชื่อองค์การสุภาพะแห่งความสุข และทีมสร้างสรรค์ บันสุข
- บรรยากาศมีความสุขมากขึ้น
- มีประสิทธิภาพเรื่องทีม คำนึงกันมากขึ้น พึ่งพอใจร่วมกัน

สรุป

- ช่วยลดช่องว่างของปัญหาได้ดีมาก ทั้งภายในและภายนอก ความขัดแย้งลดลงได้อย่างชัดเจน
- ตั้งแต่ทำโครงการ โครงการนี้สามารถพัฒนาทั้งด้าน Life-Work Skill ลดช่องว่างของปัญหาคนและงานได้จริง
- ขณะนี้ผมเลิกสูบบุหรี่ได้แล้วด้วยครับ

เจาะรหัส ความสำเร็จ

มุ่งขับเคลื่อนองค์กรสู่ภาวะ
ในอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่ม



เจาะรหัสความสำเร็จ มุ่งขับเคลื่อนองค์กรสู่ภาวะในอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่ม