



องค์กร

แห่งความสุข





องค์กร แห่งความสุข



ผู้เขียน

นพ. ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์
ธีร์ธรรม วุฑฒินิทรชัยแก้ว

พิสูจนอักษร

ปภัฏชมนน พูแสง

ออกแบบปกและรูปเล่ม

เพิ่มศักดิ์ ฟองสายชล และกรพินธุ์ ศุขรัตน์

ครั้งที่พิมพ์

ครั้งที่ 3 พฤษภาคม 2563 จำนวน 2,500 เล่ม

จัดพิมพ์โดย

โครงการส่งเสริมผลผลิตภาพและสุขภาพองค์กร
ในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม
SMEs Happy and Productive Workplace
กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม ถนนพระรามที่ 6
แขวงทุ่งพญาไท เขตราชเทวี กรุงเทพฯ 10400
www.shap-dip.com, e-mail : shapdip@hotmail.com
Facebook : shapdip

โรงพิมพ์

บริษัท แอทโฟร์พริ้นท์ จำกัด
2/97 ถนนพระราม 2 ซอย 60/1 แขวงสามค่า
เขตบางขุนเทียน กรุงเทพฯ 10150
โทรศัพท์ : 02 451 3411-2 โทรสาร : 02 451 3413
e-mail : at4print@gmail.com



คำนำ

ตามคำกล่าวขององค์การอนามัยโลกว่า องค์กรแห่งความสุข (Healthy Organization) เป็นแนวทางการพัฒนาองค์กรที่เป็นสากล สำหรับประเทศไทยสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) โดย นพ. ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์ และทีมงาน ได้เผยแพร่แนวคิดเรื่ององค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) เป็นระยะเวลากว่า 10 ปี

หนังสือ "องค์กรแห่งความสุข" นำเสนอรอบแนวคิดขององค์กรแห่งความสุข และกรณีศึกษาการสร้างองค์กรแห่งความสุข ทั้งนี้เพื่อให้ผู้อ่านเข้าใจเนื้อหาทั้งกรอบความคิดและการประยุกต์ใช้ โดยมีเนื้อหาสำคัญคือ องค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) ประกอบด้วย คนทำงานมีความสุข (Happy People) ที่ทำงานน่าอยู่ (Happy Home) และชุมชนสมานฉันท์ (Happy Teamwork)

หากต้องการข้อมูลเพิ่มเติมโปรดติดต่อศูนย์องค์กรสุขภาพที่ www.happy8workplace.com อีเมล happy8workplace@gmail.com หรือโทรศัพท์ 02-718-1944

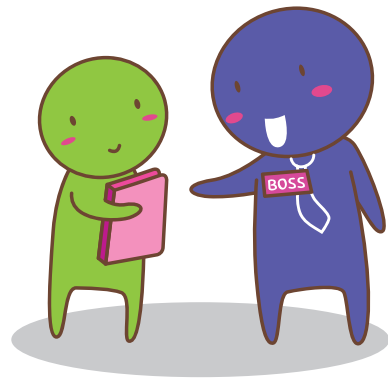
ศูนย์เรียนรู้สุขภาพ:

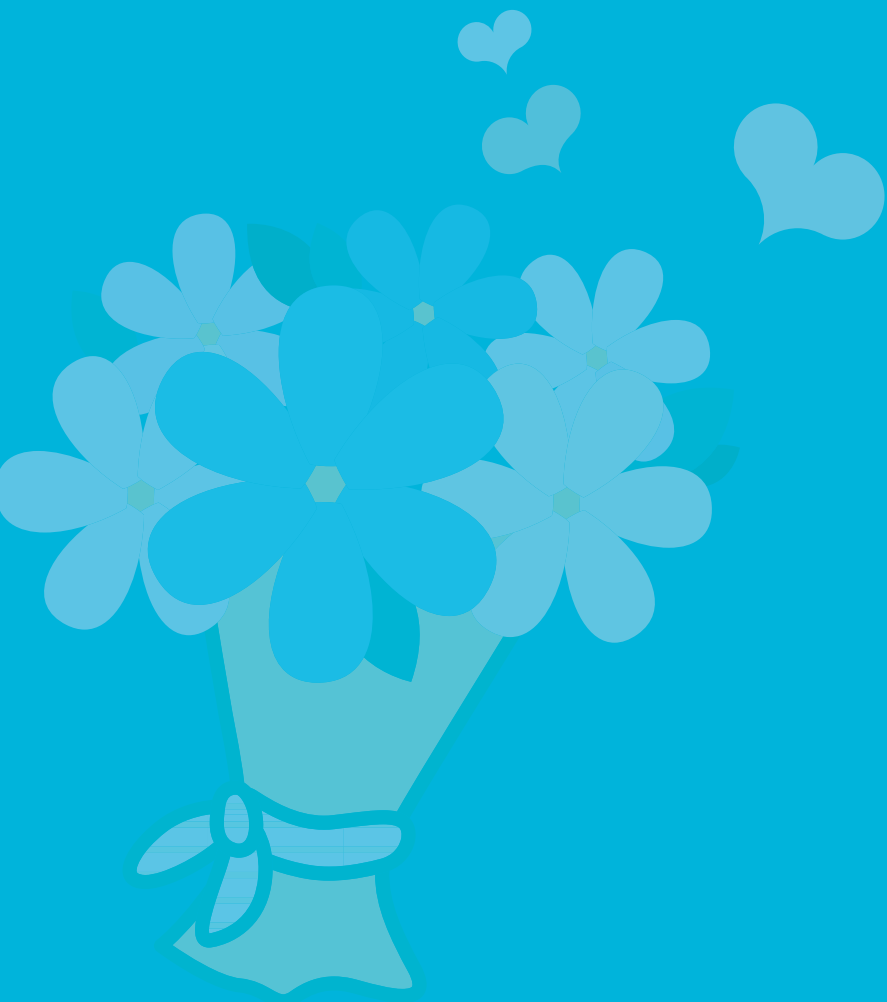
สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.)
1 กรกฎาคม 2559



สารบัญ

คำนำ	ก
สารบัญ	๗
ทำไมต้อง "องค์กรแห่งความสุข"	1
กรอบแนวคิดเรื่ององค์กรแห่งความสุข	6
ความสุข 8 ประการ	9
คนทำงานมีความสุข	20
ที่ทำงานน่าอยู่	43
แนวทางการสร้างองค์กรแห่งความสุข	46
กรณีศึกษา บริษัท วิถี การ์เมนต์ส์ จำกัด	48
กรณีศึกษา บริษัท ไทยซัมมิท ฮาร์เนส จำกัด (มหาชน)	62
บรรณานุกรม	82







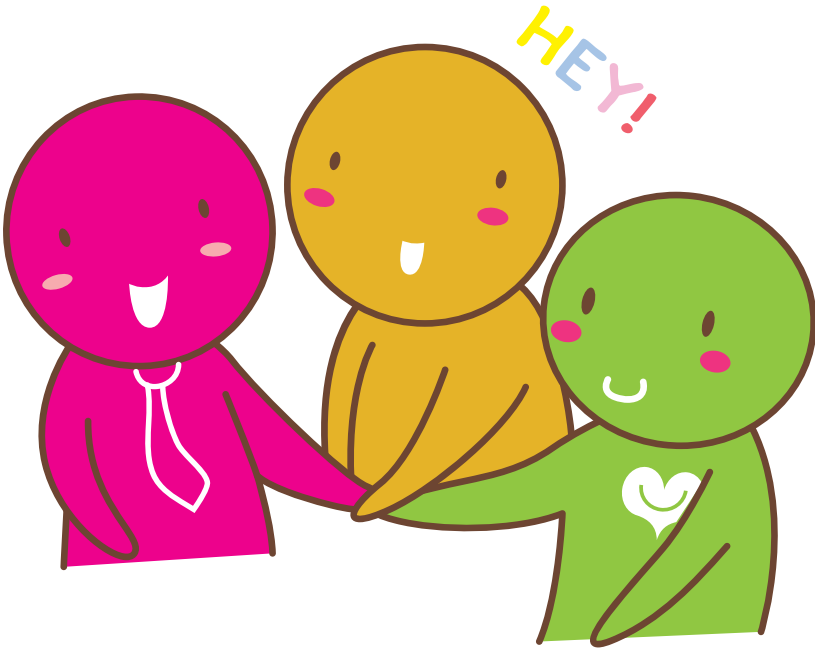
ทำไมต้อง “องค์กรแห่งความสุข”

นับเป็นเวลา 12 ปีที่ “องค์กรแห่งความสุข” ได้รับการพัฒนาและเผยแพร่ในประเทศไทยโดย นพ. ชาลวิทย์ วสันต์อนารัตน์และทีมงาน ผลการเผยแพร่แนวคิดนี้ทำให้คำว่า “องค์กรแห่งความสุข” ได้รับการพูดถึงอย่างกว้างขวาง รวมถึงมีการเรียนการสอนเรื่ององค์กรแห่งความสุขในมหาวิทยาลัยต่างๆ โดยเฉพาะในวิชาที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล การพัฒนาองค์กร และแรงงานศึกษา

ทั้งนี้อาจกล่าวได้ว่าองค์กรส่วนใหญ่เคยได้ยินคำว่าองค์กรแห่งความสุข และมีองค์กรจำนวนมาก (อย่างน้อย 4,000 องค์กร) ที่พัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งความสุข ซึ่งทำให้เกิดองค์กรแห่งความสุขต้นแบบในภูมิภาคและสมาคมวิชาชีพต่างๆ ทั่วประเทศ¹

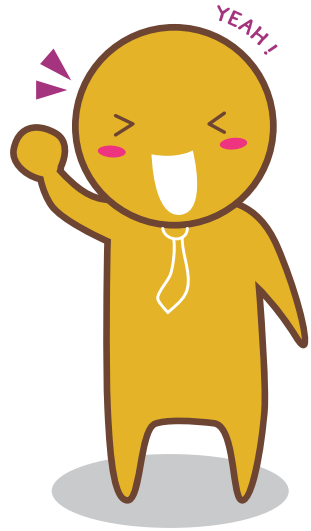
“องค์กรแห่งความสุข” ได้เปลี่ยนกระบวนทัศน์ (Paradigm) ของการบริหารทรัพยากรมนุษย์และการพัฒนาองค์กรโดยแต่ก่อนองค์กรส่วนใหญ่มุ่งพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง (High Performance Organization) ด้วยการมุ่งผลลัพธ์จากการปฏิบัติงานของพนักงาน ซึ่งสังเกตได้จากเครื่องมือทางการบริหารที่นิยมนำมาใช้ เช่น Balanced Scorecard, Competency, KPIs, Individual Action Plan เป็นต้น ผลของการมุ่งเน้นแต่ผลงานเพียงอย่างเดียว ก่อให้เกิดปัญหาหลายประการ โดยเฉพาะปัญหาที่เกิดจากคน หรือพนักงาน โดยเฉพาะ ความเบื่อหน่ายงาน ความเครียดในการทำงาน การทำงานตามคำสั่ง ความไม่รักองค์กร ฯลฯ





ดังนั้นองค์กรชั้นนำหลายองค์กรที่มุ่งพัฒนาองค์กรไปสู่การเป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูงมักมีนโยบายสร้างความผูกพันต่อองค์กร (Engagement) ควบคู่กันไปด้วย ทั้งนี้เพราะว่า การพัฒนาองค์กรที่มุ่งเน้นแต่ผลงาน เป็นเหมือนการมองพนักงานเป็นเพียงเครื่องจักรซึ่งไม่อาจสร้างการเติบโตที่ยั่งยืนได้ การพัฒนาองค์กรที่ยั่งยืนต้องสร้างความสมดุลระหว่างการมุ่งเน้นผลงานกับการดูแลพนักงาน

การให้ความสำคัญต่อการเติบโตที่ยั่งยืนนี้ หลายท่านเรียกว่า องค์กรสุขภาวะ (Healthy Organization) ซึ่งเป็นการพัฒนาองค์กรที่ครอบคลุมทุกมิติเพื่อให้องค์กรสามารถปรับตัวทันต่อการเปลี่ยนแปลง รวมถึงเติบโตและอยู่ได้อย่างยั่งยืน สำหรับคนไทยจะคุ้นเคยกับคำว่าองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) มากกว่าองค์กรสุขภาวะ นอกจากนี้ยังมีการบริหารจัดการที่มีรูปแบบคล้ายกันหรือลักษณะเดียวกัน เช่น จิตวิญญาณแห่งองค์กร (Spirituality Organization) องค์กรแห่งความเบิกบานใจ (Joyful Organization) องค์กรที่มีความยืดหยุ่น (Flexible Organization) บริษัทสุขภาพดี (Healthy Companies) สถานที่ทำงานที่ดี (Healthy Workplace) องค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) เป็นต้น



ความสำคัญขององค์กรแห่งความสุข

องค์กรอนามัยโลก ให้เหตุผลที่องค์กรควรพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งความสุข ดังนี้²

1. เพื่อสร้างจริยธรรมในการบริหารงานและส่งเสริมสิทธิของพนักงาน เนื่องจากการบริหารที่มุ่งเน้นผลงานเพียงอย่างเดียว จะทำให้พนักงานเครียด องค์กรควรสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดีให้แก่พนักงาน นอกจากนี้ แนวโน้มของการบริหารงานยังพยายามลดความเลื่อมล้ำต่างๆ เช่น การส่งเสริมความเท่าเทียมกันของผู้ชายและผู้หญิง

ปัจจุบันกฎหมายได้ปกป้องสิทธิและเสรีภาพ และส่งเสริมสวัสดิการของพนักงานมากขึ้น ประกอบกับการส่งเสริมความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงานกลายเป็นเงื่อนไขทางการค้า ดังนั้นองค์กรต้องส่งเสริมสิทธิของพนักงาน มาตรฐานการทำงาน สิ่งแวดล้อม และบริหารองค์กรด้วยความโปร่งใส

ในมุมมองของพนักงาน พนักงานเรียนรู้สิทธิที่ตนเองควรได้รับซึ่งต้องได้ไม่น้อยกว่าที่กฎหมายกำหนด นอกจากนี้พนักงานไม่เพียงต้องการความปลอดภัยและสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ดีเท่านั้นแต่ยังต้องการความเป็นอยู่ (ทั้งของตนเอง ชุมชนและสังคม) ที่ยั่งยืน

2. เพื่อส่งเสริมความสำเร็จขององค์กร เนื่องจากในระยะยาว ความสำเร็จและความสามารถในการแข่งขันขององค์กรขึ้นอยู่กับปัจจัยด้านสุขภาพ (ทั้งด้านร่างกาย จิตใจและความพึงพอใจในการทำงาน) และความปลอดภัยของพนักงาน

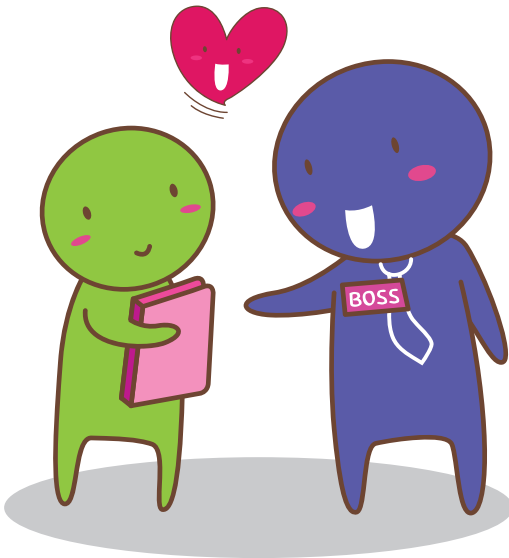
²Burton, J. (2010). WHO Healthy Workplace Framework and Model : Background and Supporting Literature and Practice : World Health Organization. Retrieved April 20, 2016, from www.who.int/occupational_health/healthy_workplace_framework.pdf



นอกจากนี้ National Heart Foundation of Australia³ นำเสนอเพิ่มเติมว่า องค์กรแห่งความสุขช่วยลดการลาออก การขาดงาน การป่วยของพนักงาน ช่วยสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร รวมถึงช่วยให้พนักงานมีคุณธรรม มีแรงจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจ ความรัก ความผูกพันต่อองค์กร ช่วยเพิ่มผลิตผลขององค์กรและทำให้องค์กรมีภาพลักษณ์ที่ดีขึ้น

3. กฎหมายกำหนดให้ต้องดำเนินการ โดยประเทศส่วนใหญ่มีกฎหมายเพื่อปกป้องสิทธิ เสรีภาพของพนักงาน อย่างน้อยที่สุดคือป้องกันพนักงานจากอันตรายจากการทำงาน เพื่อหลีกเลี่ยงค่าปรับและการเรียกร้องของพนักงาน องค์กรควรดำเนินการเชิงรุก ด้วยการให้ความสำคัญต่อสุขภาพ ความปลอดภัยและความเป็นอยู่ที่ดีแก่พนักงาน ซึ่งเป็นกรอบของกฎหมายแรงงานที่ได้รับความนิยมในประเทศต่างๆ

4. องค์กรแห่งความสุขเป็นกรอบการบริหารทรัพยากรบุคคลระดับโลก เนื่องจากทั้งองค์การอนามัยโลก (WHO) เห็นว่า แรงงานทั่วโลกยังมีปัญหาเรื่องสุขภาพ ความปลอดภัยและ ความเป็นอยู่ที่ดี ดังนั้นจึงพยายามส่งเสริมเงื่อนไขในการทำงานที่ดีให้แก่แรงงาน ทั้งในกลุ่มผู้หญิง เด็ก และผู้ชาย



³ National Heart Foundation of Australia. (2011). Health Workplace Guide. Retrieved April 20, 2016, from www.heartfoundation.org.au/SiteCollectionDocuments/HF-WorkplaceHealth.pdf



ประโยชน์ขององค์กรแห่งความสุข

องค์กรแห่งความสุขมีประโยชน์ทั้งต่อพนักงาน และองค์กร ดังนี้

สรุปประโยชน์ของการส่งเสริมคุณภาพชีวิต

ประโยชน์ต่อพนักงาน	ประโยชน์ต่อองค์กร
1. พนักงานได้รับการดูแล อย่างน้อยตามมาตรฐานที่กฎหมายกำหนด	1. ลดต้นทุนทั้งด้านค่ารักษาพยาบาล และด้านประกันสุขภาพ และการลดอัตราการเรียกร้องสิทธิจากการทำประกัน
2. พนักงานมีความเครียดน้อยลง	2. ลดความเหลื่อมล้ำในองค์กร
3. ลดการลาออกของพนักงาน	3. พนักงานมีส่วนร่วมกับองค์กร
4. ลดการขาดงานของพนักงาน	4. มีบรรยากาศการทำงานที่ดี
5. ลดการป่วยของพนักงาน	5. สามารถบริหารอัตรากำลังและบริหารทรัพยากรมนุษย์ได้ง่ายขึ้น
6. ลดอัตราการเกิดอุบัติเหตุ	6. สามารถสรรหาและคัดเลือกพนักงานได้ง่ายขึ้น
7. พนักงานตระหนักและมีความรู้ด้านสุขภาพ	7. ลดอัตราการขาดงาน
8. พนักงานมีสุขภาพทั้งทางร่างกายและจิตใจดีขึ้น	8. ลดอัตราการลาออกของพนักงาน
9. พนักงานมีรูปแบบการใช้ชีวิตที่ส่งเสริมให้มีสุขภาพดี	9. พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร
10. พนักงานมีคุณธรรม	10. พนักงานมีขวัญและกำลังใจในการทำงานเพิ่มมากขึ้น
11. พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงาน	11. องค์กรมีผลกรดำเนินงานที่ดี
12. พนักงานมีความพึงพอใจต่องานและองค์กร	12. สร้างภาพลักษณ์ที่ดีต่อองค์กร
13. พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร	



กรอบแนวคิด เรื่ององค์กรแห่งความสุข

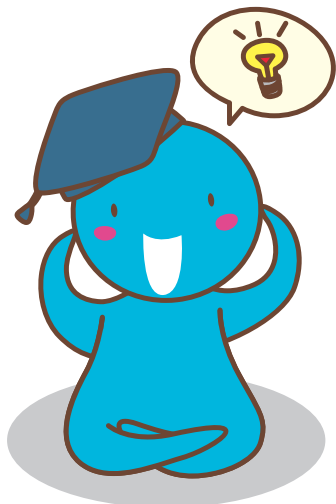
บทนี้นำเสนอกรอบความคิดเรื่ององค์กรแห่งความสุข และแนวคิดความสุข 8 ประการ ซึ่งหลายท่านเข้าใจผิดว่าทั้ง 2 คือสิ่งเดียวกัน

ความหมายขององค์กรแห่งความสุข

องค์กรแห่งความสุข หมายถึง กระบวนการพัฒนาคนในองค์กรอย่างมีเป้าหมาย และยุทธศาสตร์ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร เพื่อให้องค์กรมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง นำพาองค์กรไปสู่การเติบโตอย่างยั่งยืน⁴

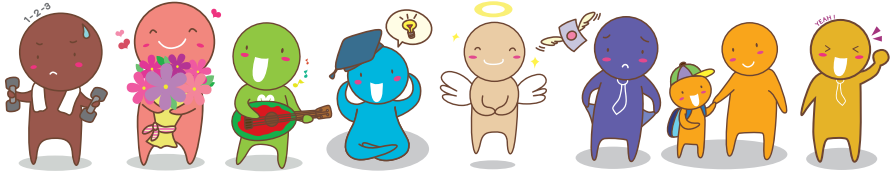
องค์ประกอบขององค์กรแห่งความสุข⁵

องค์กรแห่งความสุขประกอบด้วย **คนทำงานที่มีความสุข ที่ทำงานน้อย** **ชุมชน** **สมานฉันท์** (ในบทความนี้จะขยายมุมมองขององค์ประกอบขององค์กรแห่งความสุข)



⁴ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์, จุลัยวรรณ คงโคตะ และนพพร ทิแก้วศรี. (2556). มาสร้างองค์กรแห่งความสุขกันเถอะ. นนทบุรี: สองขาครีเอชั่น จำกัด. น.7-8.

⁵เพ็ญอ้าง.

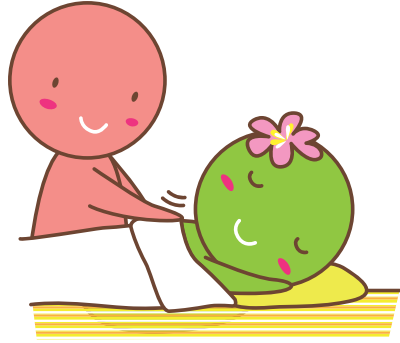


องค์กรแห่งความสุข = คนทำงานมีความสุข ที่ทำงานน่าอยู่ ชุมชนสมานฉันท์
(Happy Workplace = Happy People + Happy Home + Happy Teamwork)

คนทำงานมีความสุข (Happy People) หมายถึง พนักงานสามารถจัดสมดุลชีวิตได้ รวมถึงตระหนักว่าตนเองเป็นบุคคลที่มีความสำคัญขององค์กร มีความเป็นมืออาชีพ มีความเป็นอยู่ มีครอบครัวที่อบอุ่น มีศีลธรรมอันดีงาม และเอื้ออาทรต่อตนเองและสังคม

ที่ทำงานน่าอยู่ (Happy Home) พนักงานรู้สึกว่ที่ทำงานคือบ้านหลังที่ 2 ของพนักงาน มีความรัก ความสามัคคีในองค์กร โดยที่ทำงานน่าอยู่นี้ ประกอบด้วย ความเป็นอยู่ของบ้าน (House) คนในองค์กร (Human) และความสุข (Happy)

ชุมชนสมานฉันท์ (Happy Teamwork) ชุมชนต้องมีความสามัคคี มีการทำงานเป็นทีม มีการช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกัน และเอื้ออาทรกับสังคมรอบข้าง ชุมชนสมานฉันท์ยังหมายรวมถึง ลูกค้าหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับองค์กร รวมถึงชุมชน สังคมพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานขององค์กร



สรุปกรอบแนวคิดองค์กรแห่งความสุข

เมื่อก้าวถึง องค์กรแห่งความสุข สามารถมองได้ใน 2 มิติ คือ มิติด้านกระบวนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล และด้านลักษณะขององค์กรแห่งความสุข

องค์กรแห่งความสุข

หมายถึง กระบวนการพัฒนาคนในองค์กรอย่างมีเป้าหมาย และยุทธศาสตร์ ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร เพื่อให้องค์กรมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง นำพาองค์กรไปสู่การเติบโตอย่างยั่งยืน



แนวทางการสร้างองค์กรแห่งความสุข?

(โปรดติดตามบทต่อไป)



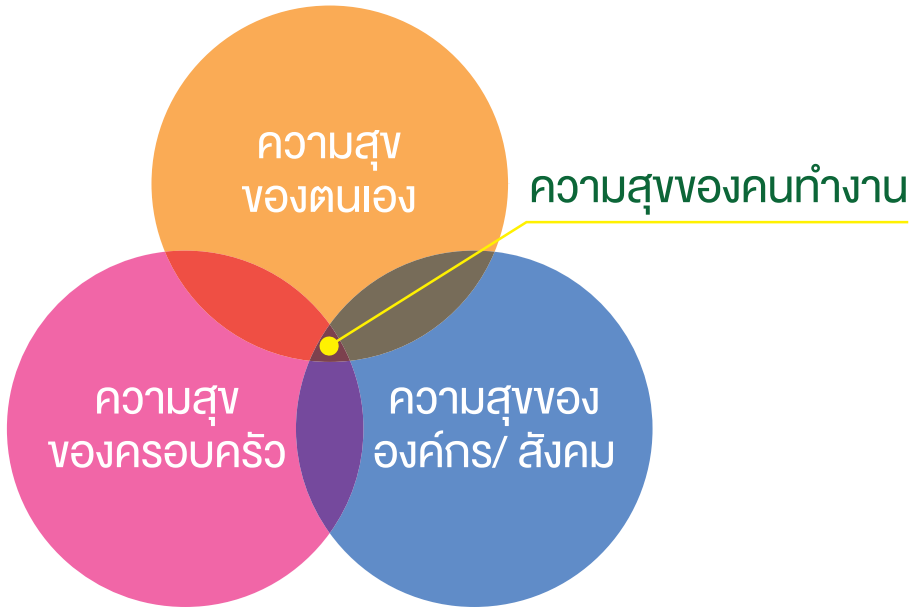
องค์กรแห่งความสุข

คนทำงานมีความสุข	ที่ทำงานน่าอยู่	ชุมชนสมานฉันท์
<ul style="list-style-type: none"> • จัดสมดุลชีวิตได้ • เห็นคุณค่าตนเอง • เป็นมืออาชีพ • มีคุณภาพชีวิตดี • มีครอบครัวอบอุ่น • มีศีลธรรม • มีความเอื้ออาทรต่อสังคม 	<ul style="list-style-type: none"> • พนักงานรู้สึกที่ทำงานคือบ้านหลังที่ 2 • มีบรรยากาศการทำงานเป็นทีม • ปรับตัวทันต่อการเปลี่ยนแปลง • เป็นองค์กรที่มีความคิดสร้างสรรค์ในการอยู่ร่วมกันและมีการพัฒนา 	<ul style="list-style-type: none"> • มีความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) • สังคมพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานขององค์กร • ลูกค้า คู่ค้า และทุกภาคส่วนพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานขององค์กร



ความสุข 8 ประการ

แนวความคิดความสุข 8 ประการ หรือ Happy 8 ของสำนักสนับสนุนสุขภาพองค์กร สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) เชื่อว่า **คนทำงานจะมีความสุขก็ต่อเมื่อสามารถจัดสมดุลของความสุขของโลก 3 ใบที่ทับซ้อนกัน ได้แก่ 1) ความสุขของตนเอง 2) ความสุขของครอบครัว และ 3) ความสุขขององค์กร/ สังคม**





ความสุขของคนทำงานจึงหมายถึง การจัดสมดุลชีวิตมนุษย์ผ่านความสุขในโลก 3 ใบ ที่ทับซ้อนกัน คือ ความสุขของตนเอง ครอบครัว และองค์กร / สังคม

การจัดสมดุลชีวิตเพื่อให้มีความสุขของแต่ละบุคคลจะแตกต่างกัน ตามต้นทุนและบริบทของตนเอง ครอบครัว และองค์กร / ชุมชน ดังนั้นความสุขของแต่ละบุคคลจึงแตกต่างกัน เช่น ก. มีความสุขที่ได้ไปเที่ยวต่างประเทศ เพราะมีความพร้อมเรื่องการเงินและภาษา แต่ ข. ซึ่งเพิ่งมีลูก มีความสุขที่ได้อยู่ร่วมกับครอบครัว หรือ ค. ซึ่งเพิ่งจบการศึกษาและเริ่มทำงาน เลือกวิธีการผ่อนคลายด้วยการดูภาพยนตร์มากกว่าไปเที่ยวต่างประเทศ เป็นต้น

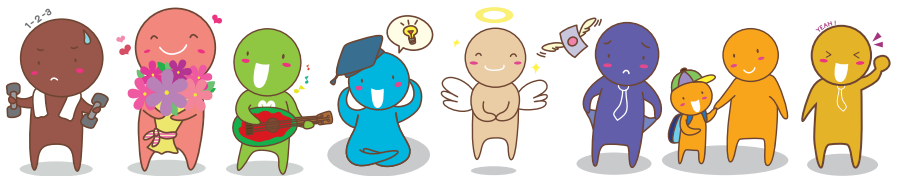
การมีความสุขต้องไม่ทำให้ตนเอง ครอบครัว องค์กร / ชุมชนเดือดร้อน เช่น การทำงานหนักเพื่อให้ตนเองก้าวหน้าในหน้าที่การงาน จนไม่มีเวลาให้กับครอบครัว หรือป่วยจนเป็นภาระให้ครอบครัวต้องมาดูแล

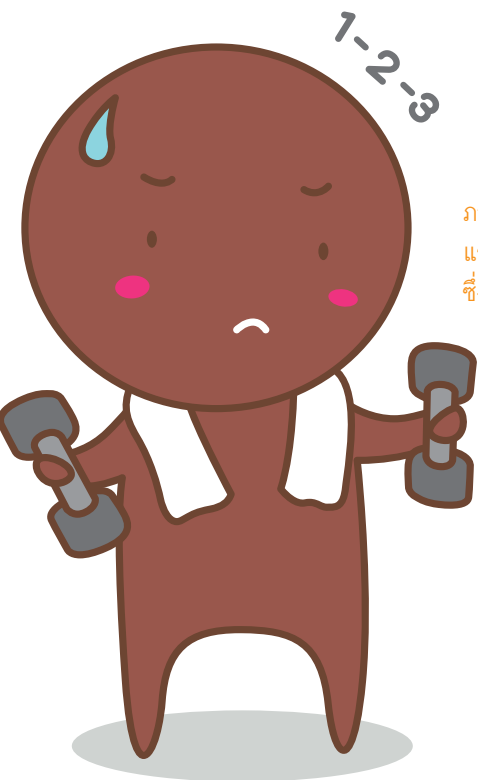




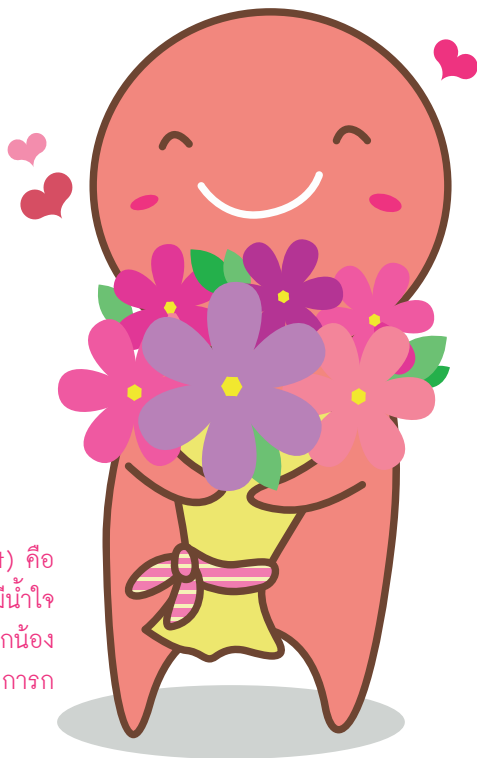
ความสุขของคนทำงานจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อสามารถจัดสมดุลชีวิตตนเองได้ และหาก
จำแนกความสุขในการทำงานแล้ว สามารถแบ่งได้เป็น 8 ความสุข หรือ ความสุข 8
ประการ หรือ Happy 8 ซึ่งประกอบด้วย

1. การเป็นผู้ที่มีสุขภาพดี ดูแลตนเองไม่ให้เป็นการะของผู้อื่น (Happy Body)
2. การเป็นผู้ที่มีน้ำใจช่วยเหลือผู้อื่น (Happy Heart)
3. การเป็นผู้ที่สามารถจัดการกับอารมณ์ของตนเอง (Happy Relax)
4. การเป็นผู้รักการเรียนรู้และเป็นมืออาชีพในงานของตนเอง (Happy Brain)
5. การเป็นผู้มีคุณธรรมและความกตัญญู (Happy Soul)
6. การเป็นผู้ใช้เงินเป็น (Happy Money)
7. การเป็นผู้ที่รักและดูแลครอบครัวตนเองได้ (Happy Family)
8. การเป็นผู้ที่รักและดูแลองค์กร/ สังคมของตนเองได้ (Happy Society)





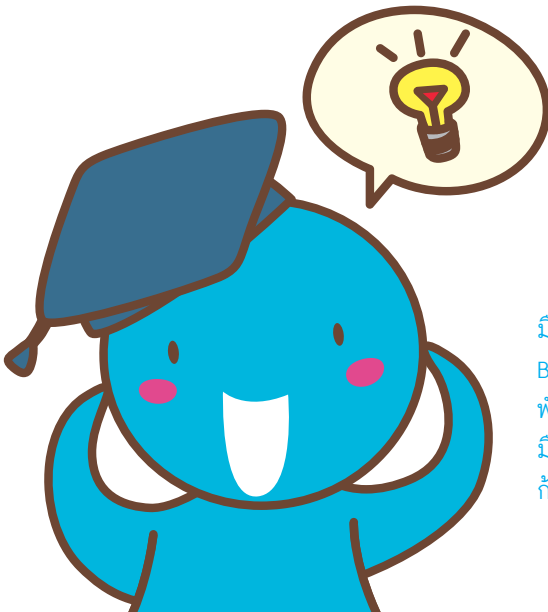
การเป็นผู้ที่มีสุขภาพดี คุณตนเองไม่ให้เป็น
ภาระของผู้อื่น (Happy Body) คือ มีสุขภาพแข็ง
แรงทั้งร่างกายและจิตใจ ใช้ชีวิตอย่างมีความสุข
ซึ่งเกิดจากการรู้จักใช้ชีวิต รู้จักกิน รู้จักนอน



การเป็นผู้ที่มีน้ำใจช่วยเหลือผู้อื่น (Happy Heart) คือ
การมีน้ำใจองค์กรแห่งความสุข การคิดถึงคนอื่น มีน้ำใจ
เอื้ออาทรต่อกันและกัน การรู้บทบาทของเจ้านาย ลูกน้อง
บทบาทของคุณพ่อ บทบาทของคุณแม่ และผลของการก
ระทาของตนเองต่อสิ่งต่างๆ



การเป็นผู้ที่สามารถจัดการกับอารมณ์ของตนเอง (Happy Relax) คือ การรู้จักการผ่อนคลายกับสิ่งต่างๆ ในการดำเนินชีวิต เมื่อชีวิตในการทำงาน และ/หรือการดำเนินชีวิตประจำวันมีความเครียด ต้องหาวิธีผ่อนคลาย เพื่อรักษาสมดุลของชีวิตไว้

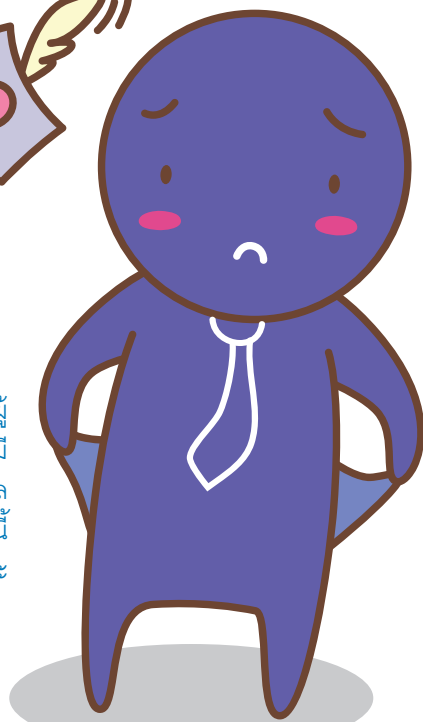


การเป็นผู้รักการเรียนรู้และเป็นมืออาชีพในงานของตนเอง (Happy Brain) คือ การศึกษาหาความรู้ การพัฒนาตัวเองตลอดเวลา เพื่อให้เป็นมืออาชีพ และเพื่อให้เกิดความมั่นคงก้าวหน้าในหน้าที่ การงาน



การเป็นผู้มีคุณธรรมและความ
กตัญญู (Happy Soul) คือ การเป็นผู้
ที่มีคุณธรรม โดยเฉพาะหิริ โอตตัปปะ
(ความละอาย และเกรงกลัวต่อการก
กระทำของคน) ซึ่งเป็นคุณธรรมเบื้องต้น
พื้นฐานของการอยู่ร่วมกันของสังคม
มนุษย์ และเป็นคุณธรรมที่สำคัญต่อ
การทำงานเป็นทีม

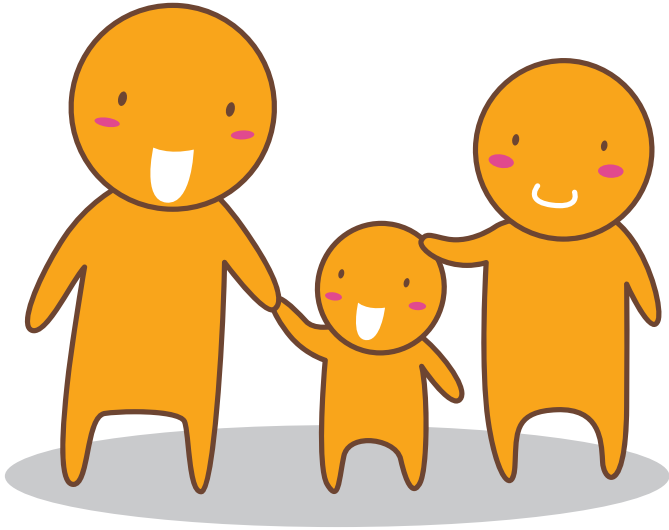
นอกจากนี้ควรมีคุณธรรมอื่นๆ เช่น
การเป็นคนดี มีศรัทธาต่อศาสนา มีศีล
ธรรมในการดำเนินชีวิต มีความซื่อสัตย์
มีความรับผิดชอบ มีระเบียบวินัยตรง
ต่อเวลา เป็นต้น



การเป็นผู้ใช้เงินเป็น (Happy Money) คือ เป็นผู้
ใช้เงินเป็น มีเงินเก็บ รู้จักใช้ เป็นหนี้อย่างมีเหตุผล มี
ชีวิตที่เหมาะสมกับตนเอง หรืออาจกล่าวว่า เป็นบุคคล
ที่สามารถจัดการรายรับรายจ่ายของตนเองได้ ทั้งนี้
ต้องบริหารจัดการรายรับและรายจ่ายของตนเองและ
ครอบครัว โดยอาจหาบัญชีรายรับ รายจ่าย



การเป็นผู้ที่รักและดูแลครอบครัวตนเองได้ (Happy Family) คือ การมีครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคง ให้ความสำคัญต่อครอบครัว และครอบครัวเป็นกำลังใจที่ดีในการทำงาน เพราะครอบครัวเป็นเหมือนภูมิคุ้มกัน เป็นกำลังใจเมื่อต้องเผชิญกับปัญหาหรืออุปสรรคในชีวิต การมีครอบครัวเข้มแข็งจะทำให้สังคมมั่นคงด้วย



การเป็นผู้ที่รักและดูแลองค์กร/สังคมของตนเองได้ (Happy Society) คือ การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและสังคม โดยสังคมมี 2 ระดับคือ สังคมในที่ทำงานกับสังคมนอกที่ทำงาน





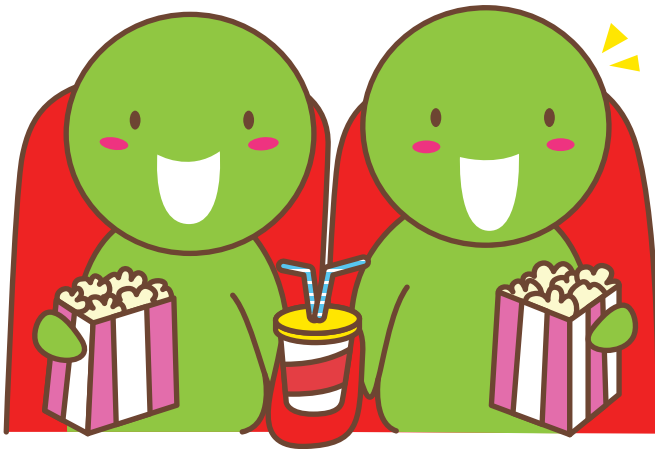
วิธีการมองความสุข 8 ประการ

จากแนวคิดองค์กรแห่งความสุข และ Happy 8 ก่อให้เกิดการมองความสัมพันธ์ของ 2 เรื่องนี้ใน 2 มุมมอง ได้แก่ 1) Happy 8 คือ Happy People และ 2) Happy 8 คือ ผลลัพธ์ (Outcome) ดังนี้

Happy 8 คือ Happy People

การมองว่า Happy 8 คือองค์ประกอบหนึ่งของ Happy Workplace โดยมองว่า Happy 8 คือ Happy People หรือ "คนที่มีความสุขในการทำงานคือ คนที่มีความสุขทั้ง 8 ประการ"

องค์กรแห่งความสุข = คนทำงานมีความสุข ที่ทำงานน่ายุ่ ชุมชนสมานฉันท์
(Happy Workplace = Happy People + Happy Home + Happy Teamwork)



การมอง Happy 8 ในลักษณะนี้ จะนำไปสู่การจัดกิจกรรมต่างๆ ขององค์กรเพื่อให้พนักงานสามารถจัดสมดุลชีวิตตนเองจนมีความสุขในการทำงานทั้ง 8 ประการ (Happy 8) อย่างไรก็ดีตามต้องไม่ลืมองค์ประกอบเรื่องการสร้างที่ทำงานน่ายุ่ (Happy Home) และชุมชนสมานฉันท์ (Happy Teamwork) ด้วย เพื่อให้เกิดการพัฒนาไปสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขที่แท้จริง



Happy 8 คือผลลัพธ์ (Outcome)

กระบวนการ

กระบวนการพัฒนาคน
ในองค์กรอย่างมี
เป้าหมาย
และยุทธศาสตร์
ให้สอดคล้องกับ
วิสัยทัศน์ขององค์กร
เพื่อให้องค์กร
มีความพร้อมต่อ
การเปลี่ยนแปลง
นำพาองค์กรไปสู่
การเติบโตอย่างยั่งยืน

Outcome

องค์กรแห่งความสุข
ซึ่งมีลักษณะ ดังนี้

1. คนทำงานมีความสุข (Happy People)
2. ที่ทำงานน่าอยู่ (Happy Home)
3. ชุมชนสมานฉันท์ (Happy Team Work)

Output

คนทำงาน
มีความสุข
ซึ่งแบ่งได้
ตามกล่อง
ความสุข
ทั้ง 8 กล่อง





การมองว่า Happy 8 คือผลลัพธ์ (Outcome) ของการสร้างองค์กรแห่งความสุข เกิดจากความคิดว่าความสุขของมนุษย์ เมื่อสังเคราะห์แล้วจะแบ่งเป็นความสุขทั้ง 8 ด้าน หรือ Happy 8 จะไม่เกินไปจากนี้ (ตามรูป) ดังนั้นต้องสร้างองค์กรแห่งความสุขก่อน แล้วพนักงานจึงจะมี Happy 8

สิ่งที่องค์กรหลายแห่งปฏิบัติคือ พิจารณาว่าขาดหรือต้องการพัฒนา Happy ใดก็พัฒนา Happy นั้น เช่นปีนี้ตั้งเป้าหมายพัฒนา Happy Body ก่อน ซึ่งหากพิจารณาให้ดีถ้วนจะพบว่า การออกแบบกิจกรรมด้วยวิธีการนี้ไม่ถูกต้อง ทั้งนี้เพราะ

1. Happy 8 คือ ผลลัพธ์ (Outcome) ซึ่งจะเกิด Happy 8 ได้ต้องพัฒนาองค์กรแห่งความสุขทั้ง 3 ด้านคือ คนทำงานมีความสุข (Happy People) ที่ทำงานน่าอยู่ (Happy Home) และทีมซนสมานฉันท์ (Happy Teamwork) ซึ่งควรสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กรด้วย

2. การออกแบบกระบวนการสร้างสุขด้วยวิธีนี้เน้นพัฒนาเฉพาะคนทำงานมีความสุข (Happy People) จึงก่อให้เกิดกิจกรรมเพื่อความสนุกสนานเป็นหลัก จนหลายท่านเข้าใจผิดว่า การพัฒนาองค์กรแห่งความสุขคือ การจัดกิจกรรมเพื่อความสนุกสนาน

การดำเนินการที่ถูกต้องจึงควรพิจารณาว่า Happy 8 ที่ต้องการพัฒนาจะเกิดจากกิจกรรมใดบ้างและพัฒนาองค์ประกอบขององค์กรแห่งความสุขทั้ง 3 พร้อมๆ กัน

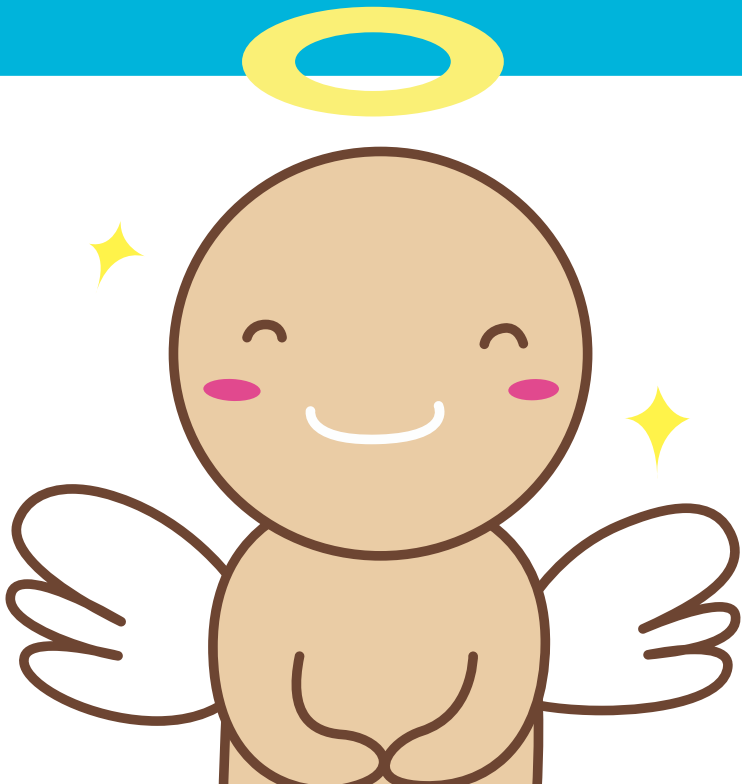


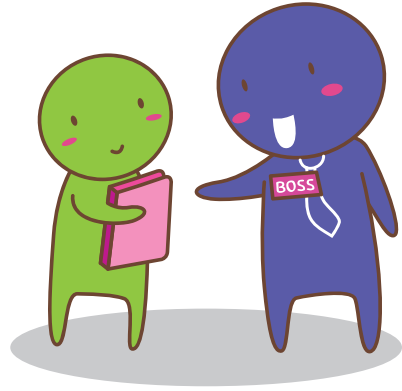
สรุปการมอง Happy 8 สามารถมองได้ทั้งเป็นองค์ประกอบหนึ่งของการสร้างองค์กรแห่งความสุขและเป็น Outcome ของการเป็นองค์กรแห่งความสุข

การมองว่าเป็น Happy 8 คือ Happy People จะมองว่า การมี Happy Body ของพนักงานเกิดจากการจัดกิจกรรมต่างๆ เช่น การออกกำลังกาย การเลือกรับประทานอาหาร กิจกรรมด้านความปลอดภัยในการทำงาน เป็นต้น

ส่วนการมองว่าเป็น Happy 8 เป็น Outcome จะมองว่า Happy Body ของพนักงานเกิดจากกิจกรรมต่างๆ รวมถึงระบบงาน เช่น การพัฒนาระบบงานทำให้พนักงานทำงานเหน็ดเหนื่อยน้อยลง มีเวลาพักผ่อนมากขึ้น รวมถึงการส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กรทำให้พนักงานมีเพื่อน และมีสุขภาพจิตที่ดีขึ้น

การมีมุมมองต่อ Happy 8 ที่ต่างกันจะนำไปสู่กระบวนการสร้างองค์กรแห่งความสุขที่แตกต่างกัน อย่างไรก็ตามการสร้างองค์กรแห่งความสุขต้องทำทั้ง 3 องค์ประกอบคือ คนทำงานมีความสุข (Happy People) ที่ทำงานน่าอยู่ (Happy Home) และชุมชนสมานฉันท์ (Happy Team Work)

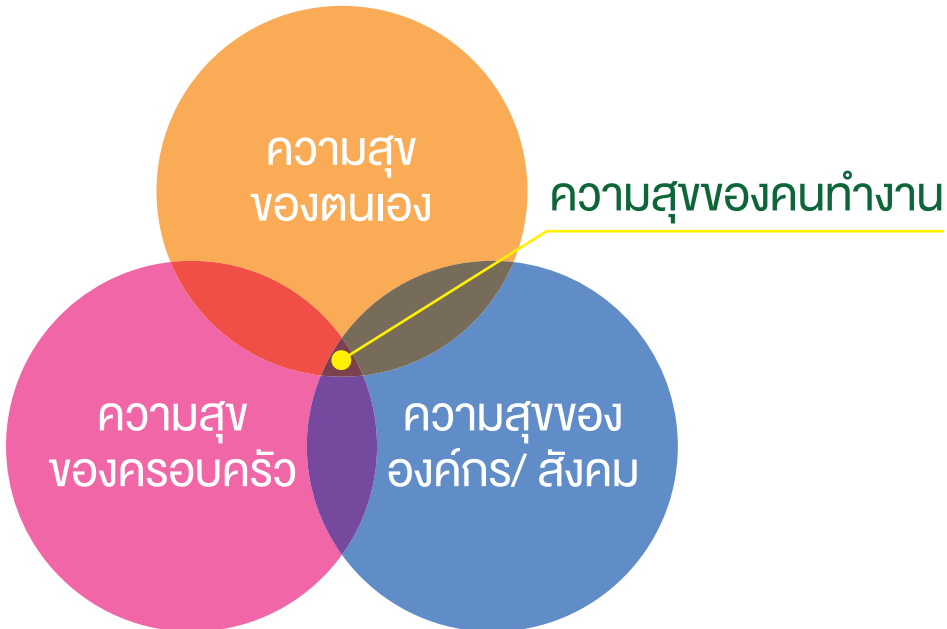




คนทำงานมีความสุข

คนทำงานมีความสุข (Happy People) หมายถึง พนักงานสามารถจัดสมดุลชีวิตได้ รวมถึงตระหนักว่าตนเองเป็นบุคคลที่มีความสำคัญขององค์กร มีความเป็นมืออาชีพ มีความเป็นอยู่ มีครอบครัวที่อบอุ่น มีศีลธรรมอันดีงาม และเอื้ออาทรต่อตนเองและสังคม

ทั้งนี้การจัดสมดุลชีวิต หมายถึงการจัดสมดุลของความสุของโลก 3 ใบที่ทับซ้อนกัน ได้แก่ 1) ความสุขของตนเอง 2) ความสุขของครอบครัว และ 3) ความสุขขององค์กร/ สังคม





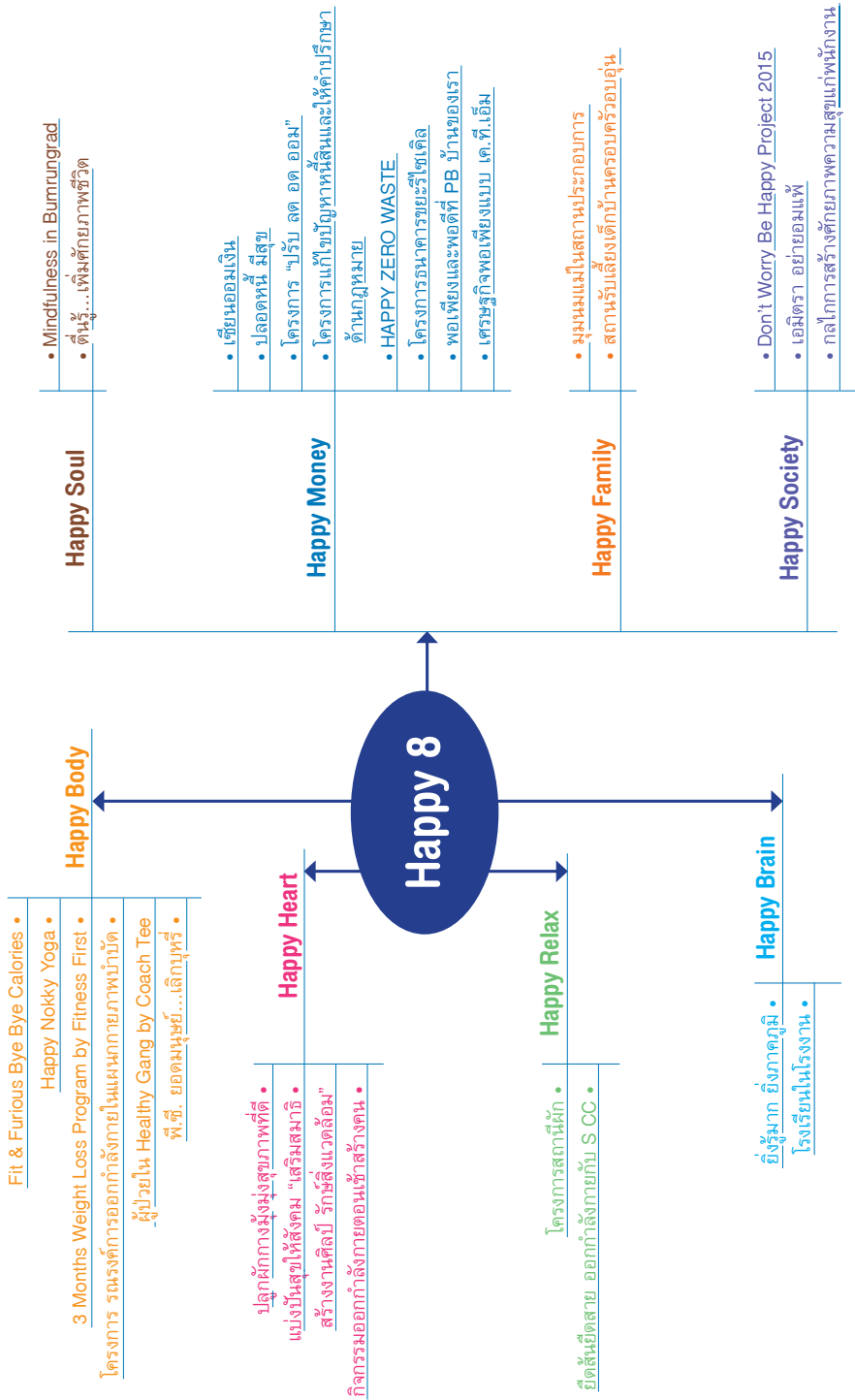
ตามความคิดข้างต้น การจะส่งเสริมให้พนักงานมีความสุขในการทำงาน องค์กรต้องจัดกิจกรรมต่างๆ ถึงขั้นพนักงานสามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของตนเองได้ ไม่ใช่เฉพาะการจัดกิจกรรมเพื่อสนุกสนานเท่านั้น และการจัดกิจกรรมต้องจัดอย่างต่อเนื่อง ด้วยการออกแบบกระบวนการเรียนรู้ที่หลากหลาย เช่น การส่งเสริมให้พนักงานมี Happy Money จะไม่จัดอบรมเพื่อให้ความรู้แก่พนักงานเพียงอย่างเดียว เพราะยังไม่นำไปสู่การจัดสมดุลชีวิตของพนักงาน ควรจัดกิจกรรมอื่นๆ ประกอบด้วยอย่างต่อเนื่อง เช่น การส่งเสริมให้พนักงานดำเนินชีวิตด้วยปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ด้วยการสร้าง CoP การคัดเลือกบุคคลต้นแบบ การจัดกิจกรรมตลาดนัดมือสอง ตลาดสินค้าราคาถูก หรือตลาดที่พนักงานสามารถนำของมาจำหน่ายได้ หรือแม้กระทั่งการส่งเสริมให้พนักงานจัดตั้งสหกรณ์ออมทรัพย์ และสหกรณ์ร้านค้า เป็นต้น

เป้าหมายสูงสุดของการส่งเสริม "คนทำงานมีความสุข (Happy People)" คือ พนักงานสามารถจัดสมดุลชีวิตผ่านโลกทั้ง 3 ใบของตัวเองได้ นอกจากการจัดกิจกรรมขององค์กรแล้ว ควรส่งเสริมให้พนักงานสร้างความสุขในการทำงานด้วยตนเองด้วย





ตัวอย่างการจัด กิจกรรมขององค์กร





Happy Body

Fit & Furious Bye Bye Calories ของบริษัท น้ำตาลมิตรผล จำกัด และบริษัทในเครือ สำนักงานใหญ่ เป็นกิจกรรมที่ให้พนักงานรวมทีมกันมาแข่งขันลดน้ำหนัก ภายในระยะเวลาที่กำหนด ทั้งนี้เพราะพนักงานส่วนใหญ่ใช้เวลาทำงานหน้าจอคอมพิวเตอร์และความเร่งรีบ พนักงานจึงดูแลตนเองน้อยลง ทำให้เกิดโรคต่างๆ เช่น โรคอ้วน หรือโรคออฟฟิศซินโดรม

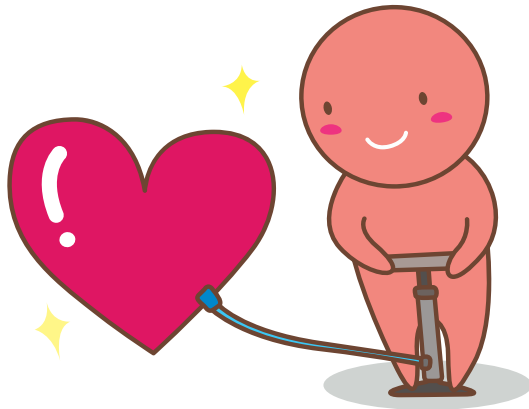


Happy Nokky Yoga จากวัฒนธรรมองค์กรของบริษัท ริกิ การ์เม้นส์ จำกัด เรื่องการให้ การแบ่งปัน และความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ทำให้พนักงานท่านหนึ่งมองว่าตนเองมีความสามารถด้านโยคะ และพบว่าเพื่อนๆ โดยเฉพาะในสำนักงานมีปัญหาเรื่องสุขภาพ โดยเฉพาะการปวดเมื่อยกล้ามเนื้อจากการทำงานหน้าจอคอมพิวเตอร์เป็นเวลานาน และบางคนเป็น โรคออฟฟิศซินโดรม พนักงานท่านนี้จึงมีจิตอาสาที่จะสอนเพื่อนเล่นโยคะ

3 Months Weight Loss Program by Fitness First ของบริษัท เอ็นเอ็มบี - มินิแบไทย จำกัด เป็นการส่งเสริมให้พนักงานออกกำลังกาย โดยร่วมมือกับ Fitness First สาขาฟิวเจอร์ พาร์ค รังสิต กิจกรรมประกอบด้วยการอบรมให้ความรู้ และเปรียบเทียบน้ำหนัก ค่า BMI และ % ของไขมัน ก่อนกับหลังจบโครงการ พร้อมกับภูมิใจด้วยของรางวัล

โครงการ รมรงค์การออกกำลังกายในแผนกกายภาพบำบัดผู้ป่วยใน - Healthy Gang by Coach Tee ของฝ่ายกายภาพบำบัด โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ จากสถิติพบว่าพนักงานปวดหลังจากการทำงานเป็นจำนวนมาก มีสภาพร่างกายไม่แข็งแรง และภาระงานที่หนักขึ้นส่งผลให้พนักงานภายในแผนกไม่มีเวลาดูแลสุขภาพของตนเอง ขาดแรงบันดาลใจในการเริ่มต้นการออกกำลังกายที่ถูกต้อง จึงจัดทำโครงการนี้ เพื่อให้พนักงานมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องของการออกกำลังกาย

พี.ซี. ยอคมนุษย์...เลิกบุหรี่ ของบริษัท พี.ซี.โปรดักส์ อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด เกิดขึ้นจากนโยบายของผู้บริหารที่ไม่ต้องการให้พนักงานสูบบุหรี่ คีมีเหล่าและเล่นการพนัน การเก็บข้อมูลพบว่า มีพนักงานสูบบุหรี่ทั้งหมด 374 คน จึงส่งเสริมให้พนักงานเลิกสูบบุหรี่ โดยบูรณาการเข้ากับโครงการอื่นๆ



Happy Heart

ปลูกผักกางมุ้งมุ่งสุขภาพที่ดี ของบริษัทสามมิตรมอเตอร์สแอมูฟแลคเจอรัง จำกัด (มหาชน) การดำเนินการแบ่งเป็น 2 ระยะคือ ระยะแรกเป็นการส่งเสริมการปลูกผักกางมุ้งและร่วมพัฒนาศูนย์การเรียนรู้แปลงผักปลอดสารกับโรงเรียนวัดอ่างทอง อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร ระยะที่ 2 เป็นการประชาสัมพันธ์และส่งเสริมให้พนักงานไปเรียนรู้การปลูกผักปลอดสารพิษในศูนย์การเรียนรู้แปลงผักปลอดสารของโรงเรียนวัดอ่างทอง ทั้งนี้เพื่อส่งเสริมให้พนักงาน เยาวชนและชุมชนมีผักปลอดสารพิษรับประทาน รวมถึงพนักงานได้เรียนรู้การช่วยเหลือสังคมจากการทำกิจกรรมร่วมกับโรงเรียน

แบ่งปันสุขให้สังคม "เสริมสมาธิ สร้างงานศิลป์ รักษ์สิ่งแวดล้อม" ของบริษัท พาเนลพลัส จำกัด โดยพนักงานที่มีครอบครัวต้องรับผิดชอบ บุตร หลานที่อยู่ในวัยเรียน ซึ่งมีปัญหาการใช้เวลาว่างไม่เป็นประโยชน์ ดิจเกมส์ ดิจสังคมออนไลน์ทำให้ความสัมพันธ์ภายในครอบครัวค่อนข้างห่างเหิน ประกอบกับกลุ่มเด็กและเยาวชน ชุมชนในพื้นที่ก็มีปัญหาเช่นเดียวกัน รวมถึงนโยบายของบริษัทซึ่งเป็นบริษัทในกลุ่มธุรกิจน้ำตาลมิตรผลมีความมุ่งมั่นที่จะสรรค์สร้างสังคมและชุมชนที่กลุ่มธุรกิจน้ำตาลมิตรผลตั้งอยู่ในพื้นที่ ภายใต้ปณิธาน "ร่วมอยู่ ร่วมเจริญ" และเครือข่ายทางสังคมที่เข้มแข็ง โครงการนี้เป็นการแก้ปัญหาการใช้เวลาไม่เป็นประโยชน์ของเด็กและเยาวชน ด้วยการพัฒนาหลักสูตร

กิจกรรมออกกำลังกายตอนเช้าสร้างคน ของบริษัท เค.ที.เอ็ม สตีล จำกัด กิจกรรมแบ่งเป็น 2 รูปแบบ คือ 1) กิจกรรมเช้าแถวในวันทำงานปกติ ทุกวันตอนเช้า และ 2) กิจกรรมใหญ่ เติมรูปแบบฉบับของ เค.ที.เอ็ม สตีล สัปดาห์ละ 1 ครั้ง เป็นกิจกรรมออกกำลังกาย และเวทีสร้างผู้นำ ซึ่งกิจกรรมนั้นนอกจากเป็นการออกกำลังกายแล้ว ยังเป็นเวทีสำหรับแนะนำสมาชิกใหม่และอวยพรวันเกิดของพนักงาน รวมถึงการถ่ายทอดวัฒนธรรมองค์กร โดยพนักงานจะท่องวัฒนธรรมองค์กรทุกๆ ครั้ง ซึ่งได้แก่ "I am good person ฉันเป็นคนดี, I am alive ฉันมีชีวิตอยู่ และ I can do ฉันทำได้" และ "เค.ที.เอ็ม. ต้องให้บริการประทับใจ เป็นหนึ่งในใจลูกค้า ร่วมมือร่วมใจ และไม่ยอมแพ้แม้หลายปัญหา ใย" และ"เค.ที.เอ็ม. หลอมเลือด รวมใจ ก้าวสู่ความยิ่งใหญ่อย่างยั่งยืน ใย"

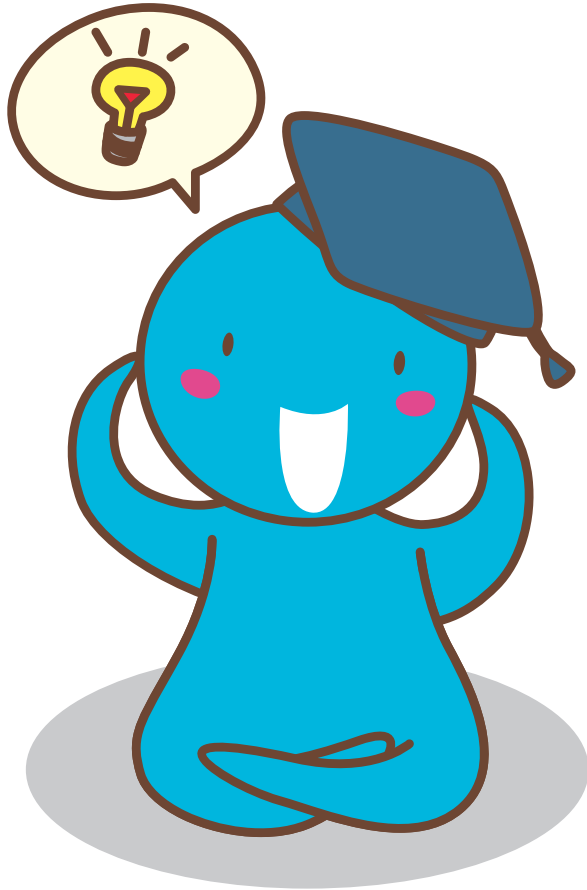


Happy Relax

โครงการสถานีผัก ของศูนย์เทคโนโลยีอิเล็กทรอนิกส์และคอมพิวเตอร์แห่งชาติ (NECTEC) เกิดขึ้นจากความต้องการเพิ่มพื้นที่สีเขียวของอาคารบริเวณคาเฟ่ และเพื่อผ่อนคลายความเครียดของพนักงาน โดยเฉพาะนักวิจัยซึ่งสนใจเรื่องต้นไม้และการรับประทานอาหารปลอดสารพิษ (โดยปกติหากเป็นกิจกรรมที่พนักงานไม่สนใจ พนักงานจะไม่เข้าร่วมโครงการ) นอกจากการส่งเสริมให้พนักงานปลูกผักแล้ว ยังมี CoP: NECTEC Plant เพื่อให้เกิดการเรียนรู้จากการปฏิบัติและต่อยอดความรู้

ยึดเส้นยึดสาย ออกกำลังกายกับ SCC ของบริษัท สงขลาแคนนิ่ง จำกัด(มหาชน) เป็นการเปิดเพลงและเต้นแอโรบิคทั้งนี้เพื่อลดการขาดงานเนื่องจากการปวดเมื่อยร่างกาย ซึ่งกำหนดเวลาเต้นคือ ครั้งที่ 1 กละกลางวัน เวลา 8.00 น. ครั้งที่ 2 กละกลางวัน เวลา 14.30 น. และครั้งที่ 3 กละกลางคืน เวลา 23.30 น. เพลงที่ใช้เป็นเพลงไทยลูกทุ่ง จังหวะสนุกสนาน พนักงานสามารถร้องตามได้ มีความยาวไม่เกิน 5 นาที และเปลี่ยนเพลงทุกๆ 3 - 6 เดือน





Happy Brain

ยิ่งรู้มาก ยิ่งภาคภูมิใจ ของบริษัท ริกิ การ์เมนต์ส์ จำกัด เป็นการขยายผลการพัฒนาด้านความรู้และมีความสามารถหลายด้าน (Multi Skill) ของพนักงานจากสายการผลิตสู่พนักงานที่ปฏิบัติงานในสำนักงาน ซึ่งกิจกรรมเสริมทักษะการเรียนรู้ส่วนใหญ่เป็นการเรียนรู้เครื่องมือช่วยทำงานในงานประจำวัน (เช่น ฟังก์ชันในโปรแกรม Excel, การบันทึก Log File ภารกิจประจำวัน)

โรงเรียนในโรงงาน ของบริษัท คาสโก้ จำกัด เกิดจากการสำรวจวุฒิการศึกษาของพนักงานในระดับหัวหน้า ผู้ช่วยหัวหน้า และผู้ช่วยหัวหน้ากลุ่ม พบว่ามีพนักงานที่ยังไม่จบวุฒิมัธยมศึกษาตอนต้น (ม.ต้น) จำนวน 34 คน และมีทยอยปลายจำนวน 40 คน รวมทั้งสิ้น 74 คน บริษัทจึงสนับสนุนให้พนักงานในระดับดังกล่าวมีโอกาสศึกษาต่อจนจบหลักสูตรของกระทรวงศึกษาธิการภาคบังคับ โดยร่วมมือกับศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน (กศน.) และจัดตั้งบริษัทเป็นศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน



Happy Soul

Mindfulness in Bumrungrad ของโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ เกิดขึ้นเพราะการทำงานที่มุ่งเน้นผลลัพธ์ก่อให้เกิดแรงกดดันต่อพนักงาน ดังนั้นจึงส่งเสริมให้พนักงานพัฒนาจิตประกอบด้วยค่านิยมหลักของโรงพยาบาลในเรื่อง การให้บริการด้วยความเอื้ออาทร มีความพร้อมในการเรียนรู้ ยึดมั่นเรื่องความปลอดภัย ทำงานเป็นทีม และยึดมั่นหลักคุณธรรม โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์จึงนำโปรแกรมการพัฒนาจิตมาใช้ในองค์กร (วัดขึ้นสำหรับจิตใจ) ควบคู่ไปกับกิจกรรมสร้างสุขอื่นๆ (วิตามินสำหรับจิตใจ)

ตื่นรู้...เพิ่มศักยภาพชีวิต ของบริษัท ครอบคลุมไปยิ่งฉับ จำกัด เป็นการใช้เทคนิคการฟังอย่างลึกซึ้ง (Deep Listening) และการทำสุนทรียสนทนา (Dialogue) เพื่อฝึกสติของพนักงาน และเพื่อให้พนักงานนำไปใช้กับชีวิตครอบครัว ชีวิตการทำงาน ฯลฯ ให้รักและเข้าใจกันและมีสุขร่วมกันมากยิ่งขึ้น





Happy Money

เขียนออมเงิน ของบริษัท จุลไหมไทย จำกัด เป็นการส่งเสริมให้พนักงานบริหารการเงินอย่างถูกต้องตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง รวมถึงสร้างวินัยในการใช้และออมเงิน ทั้งนี้เพราะบริษัทพบว่าพนักงานยังไม่มีความเข้าใจการบริหารการเงิน และการออมเงินเพื่อความมั่นคงในชีวิตของตนเองและครอบครัว

ปลดหนี้ มีสุข ของบริษัท ยูนิเท็กซ์และกาเม้นท์ จำกัด เป็นการส่งเสริมให้พนักงานออมเงินก่อนใช้และเพิ่มรายได้พิเศษโดยการสอนวิชาชีพให้พนักงานเพื่อประกอบอาชีพเสริม ทั้งนี้เพราะผลการสำรวจพบว่า ใน happy 8 พนักงานมีความสุขด้าน happy money น้อยที่สุดและการศึกษาโดยละเอียดพบพนักงานเป็นหนี้ในระบบมากประกอบกับบริษัทมีวัสดุเหลือจากการผลิต

โครงการ "ปรับ ลด อค ออม" ของบริษัท คาสโก้ จำกัด มีโครงการย่อย 3 โครงการ ได้แก่ โครงการฝากออม โครงการปรับโครงสร้างหนี้ และโครงการกู้เฉพาะกิจ 3 เดือน ทั้งนี้เพื่อลดปัญหาด้านการเงินของพนักงาน

โครงการแก้ไขปัญหานี้สินและให้คำปรึกษาด้านกฎหมาย ของบริษัท แพรนด้า จิวเวลลี จำกัด (มหาชน) เริ่มจากพนักงานรวมกลุ่มกันตั้งกองทุนเพื่อเพื่อนๆ ในกลุ่มเอง ต่อมากองทุนมีจำนวนเงินมากขึ้นตามลำดับ บริษัทฯ จึงคิดว่าควรเข้ามาช่วยจัดรูปแบบการบริหารการจัดการ และทำให้เป็นรูปธรรมมากขึ้น อย่างถูกต้อง ชัดเจน สามารถตรวจสอบได้ ดังนั้นจึงตั้งสหกรณ์ออมทรัพย์ในปี 2551 และจัดตั้งโครงการแก้ไขปัญหานี้สินและให้คำปรึกษาด้านกฎหมายในปี 2552 การดำเนินการประกอบด้วย การหาแหล่งเงินกู้ระยะยาว เพื่อแก้ไขปัญหานี้สินและเงินกู้ในระบบ และให้คำปรึกษาด้านกฎหมายแก่พนักงาน

HAPPY ZERO WASTE ของบริษัท ไร่ นายจุล คูนวงศ์ จำกัด จัดขึ้นเพื่อเสริมสร้างให้พนักงานมีวินัยในการคัดแยกขยะรู้ถึงคุณค่าของการคัดแยกขยะ การดำเนินการแบ่งเป็น 2 ระยะ โดยระยะแรก เป็นการรณรงค์คัดแยกตามหน่วยงาน/แผนกต่างๆ และระยะที่สอง เป็นการเจาะลึกไปสู่ตัวพนักงาน

โครงการธนาคารขยะรีไซเคิล ของบริษัท สยามกลาสอินคัสทรี จำกัด เป็นการส่งเสริมให้พนักงานคัดแยกขยะทั้งที่บ้านและที่ทำงาน โดยมีสมาชิก 2 ประเภทคือ ประเภทรายบุคคลและประเภทหน่วยงาน ประเภทหน่วยงานจะนำรายได้ไปใช้ในกิจกรรมของหน่วยงาน



พอเพียงและพอดีที่ PB บ้านของเรา เป็นโครงการ "ปลูกผักสวนครัวปลอดสารพิษ เพื่อเศรษฐกิจพอเพียง" ของบริษัท ไพรม์ บ็อกซ์ เอ็มเอฟจี จำกัด เป็นการส่งเสริมให้พนักงานปลูกผักปลอดสารพิษ โดยจัดสรรพื้นที่ภายในบริษัทให้พนักงาน ปลูกผัก ซึ่งพนักงานสามารถเก็บผักไปรับประทานที่บ้านหรือแลกเปลี่ยนผักกันได้ ทำให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีและลดค่าใช้จ่ายของพนักงาน

เศรษฐกิจพอเพียงแบบ เค.ที.เอ็ม ของบริษัท เค.ที.เอ็ม สตีล จำกัด เป็นโครงการ ที่ส่งเสริมเรื่องความมั่งคั่งพอดี พอเพียง ให้แก่พนักงาน โดยการปลูกผักและผลไม้ ในบริเวณโรงงาน ซึ่งพนักงานสามารถเก็บมารับประทานในมื้อกลางวันและนำกลับไป รับประทานที่บ้านได้ ซึ่งผู้บริหารจะเน้นย้ำให้พนักงานเห็นประโยชน์ของการประหยัด ผ่านกิจกรรมปลูกผักสวนครัว



Happy Family

มุนนมแม่ในสถานประกอบการ ของบริษัท แมริ กอท จิวเวลรี่ (ประเทศไทย) จำกัดโดยบริษัทมีห้อง มุนนมแม่และสื่อสารความรู้เรื่องนมแม่ รวมถึง กิจกรรมส่งเสริมการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่สำหรับพ่อแม่่มือใหม่

สถานรับเลี้ยงเด็กบ้านครอบครัวอบอุ่น ของ บริษัท ครอบครัวเป่าอึ้งดูบ จำกัด เน้นให้พนักงาน มีส่วนร่วมในกิจกรรมร่วมกับลูก โดยเชิญพ่อแม่มา ร่วมกิจกรรมต่างๆ เสมอ นอกจากนี้ยังไม่เน้นการ อ่าน การเขียนหรือสอนให้ท่องจำ แต่เน้นการเรียนรู้ผ่านการลงมือปฏิบัติ ทั้งนี้เพื่อส่งเสริม ให้เด็กช่วยเหลือตัวเองได้เช่น แต่งตัวเอง เข้าห้องน้ำ เอง กินข้าวเอง เป็นต้น



Happy Society

Don't Worry Be Happy Project 2015 ของฝ่ายกายภาพบำบัดโรงพยาบาล บำรุงราษฎร์ มีพนักงานในฝ่ายทั้งหมดประมาณ 170 คน แบ่งส่วนงานตามลักษณะการ ดูแลผู้ป่วยเป็นหลายส่วนงาน ด้วยภาระงาน และลักษณะการทำงานที่เน้นงานวิชาการ และการพัฒนาคุณภาพและการบริการ ทำให้โอกาสในการพบปะกัน ทำความรู้จัก และ เรียนรู้ในการอยู่ร่วมกันระหว่างทีมงานน้อยมาก โครงการนี้จึงพยายามส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีของพนักงาน เพื่อเพิ่มรอยยิ้มของพนักงานในโอกาสต่างๆ



เอมิตรา อาย่าอมแพ้ ของบริษัท ไทยซัมมิท มีทชูบะ อีเล็คทริก แมนูแฟ็คเจอร์ริง จำกัด เป็นโครงการที่ช่วยเหลือพนักงาน ครอบครัว สังคม และบริษัท ซึ่งสอดคล้องกับนโยบายของบริษัทที่ส่งเสริมให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตที่ดี จุดเริ่มต้นของการสร้างนวัตกรรมในครั้งนี้ คือ "พนักงานป่วยจนไม่สามารถทำงานได้ ครอบครัวไม่มีรายได้ พ่อเป็นคนพิการ (ตาซ้ายบอด) แม่ป่วยเป็นโรคไต มีปัญหาระบบขับถ่าย ยังมีน้องชายที่กำลังเรียนหนังสือ บริษัทต้องรับคนพิการเข้าทำงานหรือส่งเงินเข้ากองทุนฟื้นฟูคนพิการ" ดังนั้นคณะกรรมการ Happy Workplace จึงได้ประชุมกันเพื่อแก้ปัญหาเรื่องนี้ ซึ่งเริ่มจากการช่วยเหลือเบื้องต้นด้านการรักษาพยาบาล หากเลิกจ้างพนักงานจะได้รับเงินอีกก้อน แล้วจ้างพ่อพนักงานเข้ามาเป็นพนักงานในโควตาของคนพิการที่บริษัทต้องจ้างตามกฎหมายด้วย แล้วรอให้พนักงานหายดีจึงค่อยกลับมาทำงาน จากนั้นก็มีโครงการช่วยเหลือพนักงานที่เดือดร้อนเรื่อยมา

ตัวอย่างเช่นในพ.ศ. 2551 บริษัททราบปัญหาของพนักงานฝ่ายวิศวกรรมคนหนึ่งคิดสุราอย่างหนัก ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์จึงเข้าไปสืบค้นปัญหาพบว่า เป็นบุคคลที่มีปัญหาส่วนตัวมาก คือคุณแม่อายุมาก ความจำเสื่อม หลง และหายจากบ้านต้องออกตามหาประจำ พี่ชายพิการไม่สามารถประกอบอาชีพได้ ภรรยาและบุตรสาวทอดทิ้งเนื่องจากทนปัญหาครอบครัวไม่ได้ บริษัทจึงเข้าไปช่วยเหลือเรื่องการรักษาพยาบาลคุณแม่ ช่วยให้พี่ชายได้รับสิทธิคนพิการทั้งการรักษาฟรีและค่าดูแลประจำเดือน และส่งพนักงานท่านนี้ไปบำบัดรักษาการคิดสุราที่โรงพยาบาลสมุทรสาครและโรงพยาบาลนครธน





แนวทางการสร้างความสุขด้วยตนเองของพนักงาน⁷

การส่งเสริมให้พนักงานมีความสุขในการทำงาน นอกจากบทบาทขององค์กรแล้ว พนักงานควรพัฒนาตนเองให้มีความสุขในการทำงานด้วย ทั้งนี้การปรับเปลี่ยนทัศนคติมีความสำคัญมาก เพราะหากปรับเปลี่ยนวิถีคิดได้ พฤติกรรมก็จะปรับเปลี่ยนไปด้วย ซึ่งส่งผลให้พนักงานสามารถสร้างสมดุลชีวิตได้ดียิ่งขึ้น

ทำให้คนรอบข้างไม่เดือดร้อน	การพักผ่อน	Happy Body
ฝึกวินัย สุขภาพแข็งแรง ร่างกาย สดชื่น จิตใจแจ่มใส ผ่อนคลายความเครียด ป้องกันโรคออฟฟิศซินโดรม	การออกกำลังกาย	
ช่วยประหยัดเงิน ฝึกวินัย ร่างกายสดชื่น สมองปลอดโปร่ง ทำงานมีประสิทธิภาพ	การรับประทานอาหาร	
เพื่อสุขภาพของตนเอง เพื่อคนในครอบครัว	การเลิกเหล้า บุหรี่	

การช่วยเหลือกันแบบพี่น้อง เงินทองไม่ได้ทำให้มีความสุขเท่ากับมิตรสหาย การเป็นผู้ให้จะทำให้มีความสุข ความสุขเกิดจากการแบ่งปัน คนดีคือคนที่ช่วยเหลือสังคม	ความปรารถนา ให้ผู้อื่นมีความสุข	Happy Heart
การเห็นพ่อแม่มีความสุข การทำให้ผู้รับบริการมีความสุข การส่งมอบผลงานที่ดีเพื่อให้ผู้อื่นมีความสุข ผู้ที่ทำงานเพื่อผู้อื่น คือผู้ที่เข้มแข็งที่สุด การเป็นคนที่มีคุณค่า คือการทำประโยชน์แก่ผู้อื่น ต้องเชี่ยวชาญในงานเพื่อไม่ให้เป็นปัญหาให้กับเพื่อนร่วมงาน การวางแผนการทำงานเพื่อไม่ให้เกิดกระทบกับเพื่อนร่วมงาน การทำงานให้เต็มที่ เพื่อไม่ให้เสียใจว่าไม่ได้พยายาม	การทำหน้าที่ ให้ดีที่สุด	แนวทาง การสร้างความสุข ด้วยตัวเอง

งานอดิเรกทำให้มีความสุข การออกกำลังกายช่วยลดความเครียดและทำให้มีสุขภาพดี การทำกิจกรรมกับครอบครัวเป็นช่วงเวลาที่มีความสุข	ทำงาน อดิเรก	Happy Relax
การแก้ไขปัญหาเหมือนกับการยกภูเขาออกจากอก เมื่อมีปัญหาคือต้องไม่ฟังซัน ต้องมีสติ แก้ไขปัญหาด้วยสติ เมื่อยังไม่พร้อมให้ถอยออกมาก่อน ระบายความเครียดเพื่อไม่ให้สะสมจนตัวเองเครียด การชาร์จแบตให้ตัวเองจะทำให้มีพลังต่อสู้กับปัญหา	กิจกรรม คลายเครียด	
คนไว้ใจจะเต็มใจรับฟังและให้คำแนะนำ การปรับสิ่งแวดล้อมช่วยลดความเครียด	หาที่ปรึกษา ปรับสิ่งแวดล้อม	
การทำงานไม่ใช่ทุกอย่างของชีวิต ทุกอย่างมีข้อดีในตัวเองเสมอ อย่าคิดว่าไม่มีทางเมื่อยังไม่ได้ลงมือทำ เมื่องานสำเร็จเราก็มีความสุข ต้องประสบผลสำเร็จทั้งเรื่องงานและเรื่องชีวิต มีเวลาให้คนที่รักสำคัญกว่าเงินทอง ต้องเรียนรู้และพัฒนาอยู่เสมอ	การรักษา สมดุลของชีวิต	



Happy Brain	การพัฒนาทักษะชีวิต	การปรับตัวเองให้เข้ากับผู้อื่นทำให้มีความสุข การมีสติจะทำให้มีคุณภาพมากขึ้น การคิดเป็นระบบทำให้แก้ปัญหาได้ดีขึ้น
	การพัฒนาทักษะในงาน	การมีความรู้ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพ การสำเร็จจากงานที่ท้าทายทำให้มีความสุข งานที่ท้าทาย คือโอกาสในการเรียนรู้ การรับการสอนอย่างต่อมตัวทำให้ได้ความรู้

Happy Soul	การทำในสิ่งที่ เชื่อว่ามีคุณค่า	การทำงานที่มีประโยชน์ต่อสังคม ทำให้เห็นคุณค่าของตัวเอง การทำในสิ่งที่เชื่อว่าเป็นสิ่งที่ดี ทำให้สดชื่น กระหนักและภาคภูมิใจในตัวเอง การบริหารตัวเองจะทำให้ไม่เป็นภาระ และทำให้เราเป็นบุคคลที่มีคุณภาพ การยอมรับความจริง จะทำให้ทุกขันธ์น้อยลงและทำให้จัดการกับปัญหาได้ดีขึ้น
	การเห็นคุณค่าในตัวเอง	อาชีพที่ทำให้มีเงินทองในการดำเนินชีวิตและรับมิตรชอครบรอบข้าง การทำกิจกรรมทำให้เราเห็นคุณค่าในตัวเอง
	การเห็นคุณค่าของงานและองค์กร	องค์ประกอบด้วย ในชีวิตที่ผ่านมาทำให้เราภูมิใจในตัวเอง คนอื่น ๆ ไม่จำเป็นทำเพื่อใคร การทำงานคือการทำบุญ คือการได้ช่วยผู้อื่น
ความรับผิดชอบ ความซื่อสัตย์เป็นเส้นทางสู่ความสำเร็จ ความรับผิดชอบต่องานทำให้ทุกคนมีความสุข เราจะไม่ทำให้คนที่รักผิดหวัง ต้องทำให้เขาภูมิใจ	ความกตัญญูทุกเวที ในยามที่ทุกข์เพื่อนคือคนที่ช่วยเรา บริษัททำให้มีเงินรับมิตรชอครบรอบขวัญได้ ความกตัญญูทุกเวที ทำให้เรียมักก้าวหน้า และประสบความสำเร็จในชีวิต	
การขำขันและการฝึกสติ สติ ทำให้มีผลงานและการใช้ชีวิตราบรื่น		

Happy Money

สามารถจัดการ รายรับรายจ่ายได้	การลดรายจ่ายด้วยการมีสติทำให้มีเงินเหลือ ความรับผิดชอบต่อครอบครัว ทำให้ครอบครัวและเรามีความสุข การใช้จ่ายที่เหมาะสมกับตัวเอง จะทำให้ตนเองและครอบครัวไม่เดือดร้อน คนที่ไม่ทำงาน คือคนที่ไม่มีลมหายใจ คนที่ภรรยาต้องทำงาน
มีเงินเก็บ	ชีวิตควรมีเงินออมสำรอง หากทหลายเพื่อป้องกันความเสี่ยง
อยู่อย่างพอเพียง	ทำเหตุให้ดีที่สุด อาจเกิดวิกฤตเศรษฐกิจดังนั้นควรใช้จ่ายอย่างประหยัด

Happy Family

Happy Family	การให้ความสำคัญ ต่อครอบครัว	การเห็นคุณค่าครอบครัวมีความสุข ก็ทำให้มีความสุข การทุ่มเทเพื่อครอบครัว คือกำลังใจที่ดีที่สุด
	การสร้างความสัมพันธ์ ระหว่างงานกับครอบครัว	ความเครียดจากงานไม่ผลต่อครอบครัว คนมีหลายบทบาท เมื่อบ้านต้องทำหน้าที่ดูแลครอบครัวโดยไม่เรื่องงานส่งผลกระทบ
	การดูแลครอบครัว	ผู้ประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานส่วนใหญ่มีครอบครัวอยู่เบื้องหลัง ถ้าเราปล่อยให้ผ่านไป เมื่อเวลาผ่านไปจะนึกเสียดายว่ายังไม่มีโอกาสได้ทำ

Happy Society

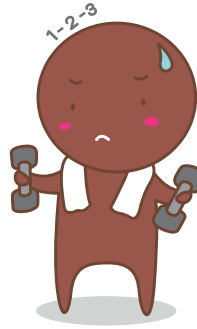
Happy Society	การสัมพันธ์ภาพที่ดี กับเพื่อนร่วมงาน	การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานจะทำให้ทำงานประสบผลสำเร็จ การมีเพื่อนร่วมงานที่ดี ทำให้การทำงานมีความสุข
	การทำงานเป็นทีม	ไม่มีใครที่จะประสบความสำเร็จในการทำงานโดยลำพัง

⁷ รายละเอียดในหนังสือ "สร้างสุขด้วยตนเอง" คาเวโหลคได้ที่ www.happy8workplace.com



Happy Body

การทำให้ตนเองมีความสุขด้านร่างกาย (Happy Body) มีแนวทางหลัก 4 แนวคิดคือ การพักผ่อน การออกกำลังกาย การรับประทานอาหารที่มีประโยชน์ การเลิกเหล้าและบุหรี่

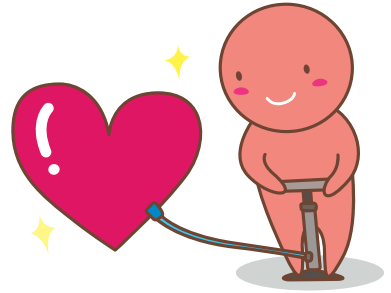


กิจกรรม	พฤติกรรม	ทัศนคติ
การพักผ่อน	<ul style="list-style-type: none"> นอนให้เพียงพอ การแบ่งเวลาระหว่างการทำงานและการพักผ่อน 	<ul style="list-style-type: none"> การนอนอย่างเพียงพอจะทำให้ร่างกายสดชื่น การทำงานหนักโดยไม่พักผ่อนทำให้สุขภาพแย่ลงและทำให้บุคคลรอบข้างเดือดร้อน
การออกกำลังกาย	<ul style="list-style-type: none"> เลือกวิธีการออกกำลังกายที่เหมาะสมกับตัวเอง สร้างวินัยในการออกกำลังกาย ออกกำลังกายหลังเลิกงาน การเคลื่อนไหวร่างกาย 	<ul style="list-style-type: none"> การออกกำลังกายคือ การฝึกวินัย การออกกำลังกายทำให้ร่างกายแข็งแรง การออกกำลังกายช่วยลดความเมื่อยล้าจากการทำงาน การออกกำลังกายทำให้จิตใจแจ่มใส การออกกำลังกายช่วยลดความเครียด การออกกำลังกายช่วยป้องกันโรคออฟฟิศซินโดรม
การรับประทานอาหารที่มีประโยชน์	<ul style="list-style-type: none"> การเลือกรับประทานอาหารที่มีประโยชน์ 	<ul style="list-style-type: none"> การเลือกรับประทานที่มีประโยชน์และในปริมาณที่พอดีช่วยให้ประหยัดเงิน การเลือกรับประทานอาหาร คือ การฝึกวินัย การรับประทานอาหารที่มีประโยชน์ทำให้ร่างกายสดชื่น การรับประทานอาหารที่มีประโยชน์ทำให้เรามองโลกไปต่าง
การเลิกเหล้าและบุหรี่	<ul style="list-style-type: none"> เลิกดื่มเหล้า เลิกสูบบุหรี่ 	<ul style="list-style-type: none"> การดื่มเหล้าและสูบบุหรี่ทำให้ร่างกายทรุดโทรม การดื่มเหล้าและสูบบุหรี่ทำให้คนในครอบครัวเป็นห่วง



Happy Heart

การทำให้ตนเองมีความสุขด้าน Happy Heart มีแนวทางดำเนินแบ่งเป็น 2 วิธีการหลักได้แก่ ความปรารถนาให้ผู้อื่นมีความสุข และการทำหน้าที่ของตนเองให้ดีที่สุด



กิจกรรม	พฤติกรรม	ทัศนคติ
ความปรารถนาให้ผู้อื่นมีความสุข	<ul style="list-style-type: none"> • การไม่เอาทำใจจนเป็นการเอาเปรียบผู้อื่น • การให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน • การให้กำลังใจเพื่อนร่วมงาน • การให้เพื่อนปรับทุกข์ • การคิดถึงบุคคลที่รัก โดยเฉพาะสมาชิกในครอบครัว • การให้ออกาส • การให้อภัยผู้อื่น • การพูดจาสุภาพ • การทำกิจกรรมเพื่อสังคม 	<ul style="list-style-type: none"> • การไม่เอาเปรียบพนักงานเป็นการช่วยเหลือกันแบบพี่น้อง • เงินทองไม่ได้ทำให้มีความสุขเท่ากับมิตรสหาย • การเป็นผู้ให้จะทำให้มีความสุข • ความสุขเกิดจากการแบ่งปัน • คนดีคือคนที่ช่วยเหลือสังคม
การทำหน้าที่ของตนเองให้ดีที่สุด	<ul style="list-style-type: none"> • ความตั้งใจที่จะทำหน้าที่ของตนให้ดีที่สุด • มุ่งมั่นและทุ่มเทให้กับการทำงาน • การวางแผนการทำงาน 	<ul style="list-style-type: none"> • การเห็นพ่อแม่มีความสุขคือความสุขของเรา • การทำให้ผู้รับบริการมีความสุข • การส่งมอบผลงานที่ดีเพื่อให้ผู้อื่นมีความสุข
ความปรารถนาให้ผู้อื่นมีความสุข	<ul style="list-style-type: none"> • การพัฒนาตนเองเพื่อให้เชี่ยวชาญในงาน 	<ul style="list-style-type: none"> • ผู้ที่ทำงานเพื่อผู้อื่น คือผู้ที่เข้มแข็งที่สุด • การเป็นคนที่มีคุณค่า คือการทำประโยชน์แก่ผู้อื่น • ต้องเชี่ยวชาญในงานเพื่อไม่ให้เป็นปัญหาให้กับเพื่อนร่วมงาน • การวางแผนการทำงานเพื่อไม่ให้กระทบกับเพื่อนร่วมงาน • การทำงานให้เต็มที่ เพื่อไม่ให้เสียใจว่าไม่ได้พยายาม



Happy Brain

การทำให้ตนเองมีความสุขด้าน Happy Brain มีแนวทางดำเนิน 2 วิธีการหลักได้แก่ การพัฒนาทักษะชีวิต และการพัฒนาทักษะในงาน



กิจกรรม	พฤติกรรม	ทัศนคติ
การพัฒนาทักษะชีวิต	<ul style="list-style-type: none"> • การลดอคติ และการมีทัศนคติเชิงบวก • การดำเนินชีวิตอย่างมีสติ • การมีวิถีคิดอย่างเป็นระบบ 	<ul style="list-style-type: none"> • การเรียนรู้ที่จะปรับตัวเองให้เข้ากับผู้อื่นทำให้การทำงานและชีวิตครอบครัวราบรื่นและมีความสุข • การมีสติจะทำให้การดำเนินชีวิตและการทำงานมีคุณภาพมากขึ้น • การคิดอย่างเป็นระบบทำให้แก้ปัญหาและมองปัญหาเป็นระบบมากขึ้น
การพัฒนาทักษะในงาน	<ul style="list-style-type: none"> • การศึกษาต่อในสาขาที่ตรงกับงาน • การหาความรู้ด้วยการค้นคว้า การสอบถาม การขอให้ผู้มีประสบการณ์ • การสอนให้ และการลงมือปฏิบัติ 	<ul style="list-style-type: none"> • การเรียนรู้ที่จะปรับตัวเองให้เข้ากับผู้อื่นทำให้การทำงานและชีวิตครอบครัวราบรื่นและมีความสุข • การมีสติจะทำให้การดำเนินชีวิตและการทำงานมีคุณภาพมากขึ้น • การคิดอย่างเป็นระบบทำให้แก้ปัญหาและมองปัญหาเป็นระบบมากขึ้น • การมีความรู้จะทำให้ทราบว่าต้องทำอะไร และทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น • การได้ทำงานที่ท้าทายจะลำบากและถ้างานสำเร็จจะทำให้มีความสุข • การได้ทำงานที่ท้าทาย คือโอกาสในการเรียนรู้ • การเรียนรู้ไม่ได้มีอยู่เฉพาะในตำรา การลงมือปฏิบัติก็ทำให้ได้ความรู้ • การรับการสอนอย่างถ่อมตัวจะทำให้ได้รับความรัก และผู้สอนเสนอด้วยความเต็มใจ



Happy Soul

การทำให้ตนเองมีความสุขด้าน Happy Soul มีแนวทางดำเนิน 6 วิธีการหลักได้แก่ การทำในสิ่งเชื่อว่ามีคุณค่า การเห็นคุณค่าในตัวเอง การเห็นคุณค่าของงานและองค์กร ความรับผิดชอบ ความกตัญญูกตเวที การเข้าวัดและการฝึกสติ



กิจกรรม	พฤติกรรม	ทัศนคติ
การทำในสิ่งที่มีคุณค่า	<ul style="list-style-type: none"> เลือกงานที่ใช่ ที่มีประโยชน์ การทุ่มเทให้กับงาน การจัดการกับตนเอง การตั้งเป้าหมายและวางแผนการทำงาน การบริหารเวลา การปล่อยวาง การยอมรับความจริง 	<ul style="list-style-type: none"> การทำงานที่มีประโยชน์ต่อสังคม ทำให้เห็นคุณค่าของตัวเอง การทำในสิ่งที่มีคุณค่า มีคุณค่า จะทำให้สดชื่น กระฉับ และภาคภูมิใจในตัวเอง การบริหารตัวเองจะทำให้ไม่เป็นภาระ และทำให้เราเป็นบุคคลที่มีคุณภาพ การยอมรับความจริงทำให้ทุกข์น้อยลง และทำให้จัดการปัญหาดีขึ้น
การเห็นคุณค่าในตัวเอง	<ul style="list-style-type: none"> ภูมิใจในอาชีพของตัวเอง ตั้งใจทำงาน ร่วมกิจกรรมขององค์กร 	<ul style="list-style-type: none"> อาชีพที่ทำให้มีเงินทองในการดำเนินชีวิต และรับผิดชอบคนรอบข้าง การทำกิจกรรมต่างๆ โดยเฉพาะกิจกรรมเพื่อสังคมจะทำให้เราเห็นคุณค่าในตัวเอง
การเห็นคุณค่าของงานและองค์กร	<ul style="list-style-type: none"> มีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร ผู้บริหาร และพนักงาน เห็นคุณค่าของงาน ตั้งใจส่งมอบผลงานที่ดีที่สุด 	<ul style="list-style-type: none"> องค์กรประกอบต่างๆ ในชีวิตที่ผ่านมา ทำให้มีเราในวันนี้ คนอื่นๆ ไม่จำเป็นทำเพื่ออะไร แต่เขาตั้งใจทำให้เรา แม้จะน้อยนิด แต่เขาทำให้ดีใจ การทำงานคือการทำบุญ คือการได้ช่วยผู้อื่น



กิจกรรม	พฤติกรรม	ทัศนคติ
ความรับผิดชอบ	<ul style="list-style-type: none"> • ซื่อสัตย์สุจริต • มุ่งให้ลูกค้าได้รับสินค้าที่ดีที่สุด • ปฏิบัติตามกฎหมายขององค์กรและกฎหมาย • ท่วมเทให้กับการทำงาน • ตั้งใจรับผิดชอบงานในหน้าที่ให้ดีที่สุด • ความรับผิดชอบต่องาน • ความรับผิดชอบต่อครอบครัว 	<ul style="list-style-type: none"> • ความซื่อสัตย์เป็นเส้นสายสู่ความสำเร็จ • ความรับผิดชอบต่องานทำให้ทุกคนมีความสุข เราไม่เป็นภาระของใครและเราก็มีความสุขด้วย • เราจะไม่ให้คนที่รักผิดหวัง ต้องทำให้เขาภูมิใจในตัวเราให้ได้
ความกตัญญูกตเวทีย	<ul style="list-style-type: none"> • ความกตัญญูต่อผู้บริหารเพื่อนร่วมงาน • กตัญญูต่อองค์กร • กตัญญูต่อครูบาอาจารย์ 	<ul style="list-style-type: none"> • ในยามที่ทุกข์เพื่อนคือคนที่ช่วยเรา เราจะไม่ทำให้เขาเสียใจ • บริษัททำให้มีเงินรับผิดชอบครอบครัวได้ • ความกตัญญูกตเวทีย ทำให้เจริญก้าวหน้าและประสบความสำเร็จในชีวิต • การเข้าวัดไหว้พระ • การฝึกสมาธิ
ความปรารถนาให้ผู้อื่นมีความสุข	<ul style="list-style-type: none"> • การเข้าวัดไหว้พระ • การฝึกสมาธิ 	<ul style="list-style-type: none"> • การมีสติ ทำให้มีผลงานและการใช้ชีวิตราบรื่น





Happy Money

การทำให้ตนเองมีความสุขด้าน Happy Money มีแนวทางดำเนิน 3 วิธีการหลักได้แก่ สามารถจัดการ รายรับรายจ่ายของตนเอง มีเงินเก็บ และอยู่อย่าง พอเพียง

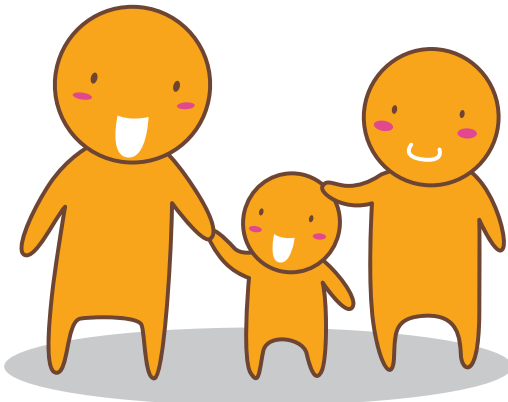
กิจกรรม	พฤติกรรม	ทัศนคติ
สามารถจัดการ รายรับรายจ่ายได้	<ul style="list-style-type: none"> • การลดรายจ่ายที่ไม่จำเป็น • ไม่หลงตามกระแสวัตถุนิยม • รับผิดชอบต่อสมาชิกในครอบครัวได้ • การใช้จ่ายที่เหมาะสมกับฐานะ • ความขยันและความตั้งใจในการหารายได้ • การหาหนังสือวางแผนการเงินมาอ่าน • พยายามหารายได้เสริม 	<ul style="list-style-type: none"> • การลดรายจ่ายด้วยการมีสติในการกิน การไม่ดื่มเหล้า สูบบุหรี่ และยุ่งเกี่ยวกับอบายมุขทำให้มีเงินเหลือ • ความรับผิดชอบต่อครอบครัวได้ โดยเฉพาะพ่อแม่จะทำให้ท่านมีความสุข และเราก็มีความสุขด้วย • การใช้จ่ายที่เหมาะสมกับตัวเองจะทำให้ตนเองและคนรอบข้างไม่เดือดร้อน • คนที่ไม่ทำงานคือคนที่ไม่มีลมหายใจ คนที่การเขายังต้องทำงาน
มีเงินเก็บ	<ul style="list-style-type: none"> • ออมเงิน • ลงทุนในหุ้น • ลงทุนในกลุ่มอสังหาริมทรัพย์ 	<ul style="list-style-type: none"> • ชีวิตควรมีเงินออมสำรองไว้ • การมีแหล่งรายได้ที่หลากหลายเพื่อป้องกันความเสี่ยง
อยู่อย่างพอเพียง	<ul style="list-style-type: none"> • พอใจในสิ่งที่มีอยู่ • การใช้จ่ายอย่างประหยัด 	<ul style="list-style-type: none"> • ทำทุกอย่างให้ดีที่สุด • อาจเกิดวิกฤตเศรษฐกิจขึ้นดังนั้นควรใช้จ่ายอย่างประหยัด และปรับตัวให้อยู่ได้ทุกสถานการณ์



Happy Family

การทำให้ตนเองมีความสุขด้าน Happy Family มีแนวทางดำเนิน 3 วิธีการหลัก ได้แก่ การให้ความสำคัญต่อครอบครัว การสร้างความสมดุลระหว่างงานกับครอบครัว และการดูแลครอบครัว

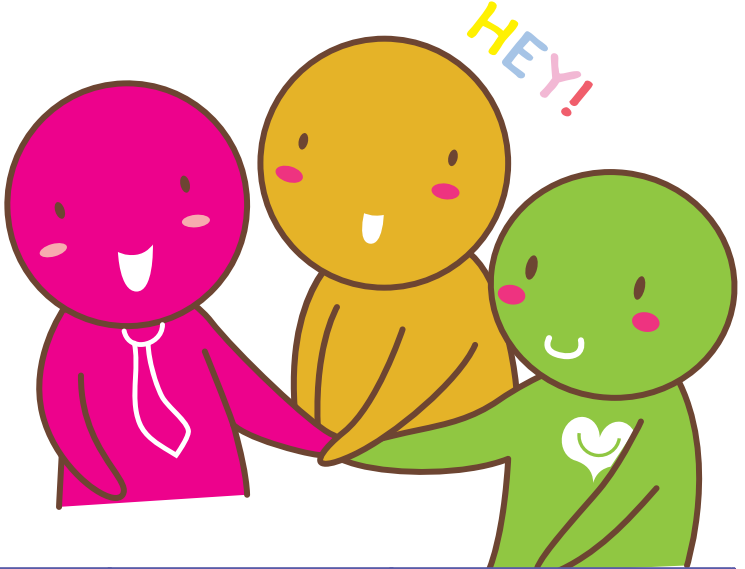
กิจกรรม	พฤติกรรม	ทัศนคติ
การให้ความสำคัญต่อครอบครัว	<ul style="list-style-type: none"> • ความรักครอบครัว 	<ul style="list-style-type: none"> • การเห็นคนในครอบครัวมีความสุขกับสิ่งที่เขาชอบ แต่นี้ก็ทำให้ผมสุขใจมากแล้ว • การทุ่มเทเพื่อคนรัก คือกำลังใจที่ดีที่สุด
การสร้างความสมดุลระหว่างงานกับครอบครัว	<ul style="list-style-type: none"> • พยายามไม่เครียดกับงาน • แยกเรื่องงานและเรื่องครอบครัว 	<ul style="list-style-type: none"> • ความเครียดจากงานมีผลต่อครอบครัว ดังนั้นจะต้องไม่เครียด • คนมีหลายบทบาท เมื่ออยู่บ้านต้องทำหน้าที่ดูแลครอบครัวโดยไม่ให้เรื่องงานมาส่งผลกระทบ
การดูแลครอบครัว	<ul style="list-style-type: none"> • ทำหน้าที่การเป็นสมาชิกในครอบครัวที่ดี • การดูแลครอบครัว 	<ul style="list-style-type: none"> • ผู้ประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานส่วนใหญ่มีครอบครัวอยู่เบื้องหลัง • ถ้าเราปล่อยให้ผ่านไปอย่างไร้ความหมาย เมื่อเวลาผ่านไปเราจะนึกเสียดายว่ายังไม่มีโอกาสได้ทำ





Happy Society

การทำให้ตนเองมีความสุขด้าน Happy Society มีแนวทางดำเนิน 2 วิธีการหลัก ได้แก่ การมีสัมพันธ์ภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน และการทำงานเป็นทีม



กิจกรรม	พฤติกรรม	ทัศนคติ
การมีสัมพันธ์ภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน	<ul style="list-style-type: none"> • การยิ้มแย้มแจ่มใส • การช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน • การขอโทษเมื่อทำผิด • การพูดจาด้วยถ้อยคำที่ไพเราะ • การให้เกียรติกัน • การสุภาพ อ่อนน้อม 	<ul style="list-style-type: none"> • การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานจะทำให้งานประสบความสำเร็จ • การมีเพื่อนร่วมงานที่ดีทำให้การทำงานมีความสุข
การทำงานเป็นทีม	<ul style="list-style-type: none"> • ยอมรับในคุณค่าและความแตกต่างของผู้อื่น • แลกเปลี่ยนความรู้กัน • ไม่กีดกันเพื่อนร่วมงาน • การช่วยเหลือ/ให้โอกาสกัน 	<ul style="list-style-type: none"> • ไม่มีใครที่จะประสบความสำเร็จในการทำงานโดยลำพัง





ที่ทำงานน่าอยู่

ที่ทำงานน่าอยู่ (Happy Home) พนักงานจะรู้สึกกว่าที่ทำงานคือบ้านหลังที่ 2 ของพนักงาน มีความรัก ความสามัคคีในองค์กร โดยที่ทำงานน่าอยู่นี้ ประกอบด้วย ความอบอุ่นของบ้าน (House) คนในองค์กร (Human) และความสุข (Happy) ลักษณะของที่ทำงานน่าอยู่ ประกอบด้วย 3 ส่วนได้แก่

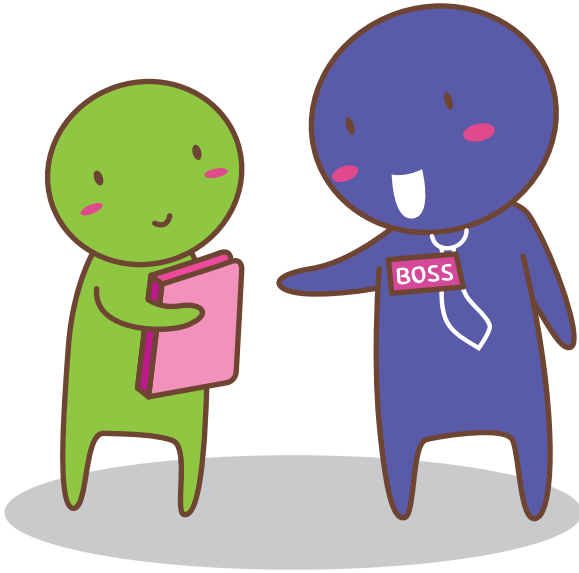
1. เป็นองค์กรที่มีการทำงานเป็นทีม (Teamwork)
2. เป็นองค์กรที่มีความสุขในการทำงานร่วมกัน (Happy 8)
3. เป็นองค์กรที่มีความคิดสร้างสรรค์ในการอยู่ร่วมกันและมีการพัฒนาาร่วมกัน (Creativity)

เป็นองค์กรที่มีการทำงานเป็นทีม

การเป็นองค์กรที่มีการทำงานเป็นทีม (Teamwork) โดยทีมหมายถึง การร่วมกันทำงานของสมาชิกเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ต้องการ การทำงานเป็นทีมต้องทำงานร่วมกันอย่างมีชีวิตชีวา ทำด้วยใจ และเห็นคุณค่าของสมาชิก งานที่ทำ และเป้าหมายของงาน

การขับเคลื่อนองค์กรแห่งความสุข เพื่อให้งานได้ผล คนเป็นสุข การสร้างทีมเป็นสิ่งสำคัญโดยเฉพาะ **การเป็นทีมงานเพื่อการพัฒนา หรือการเปลี่ยนแปลง** เพราะองค์กรต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงเสมอ แต่พนักงานส่วนใหญ่กลัวการเปลี่ยนแปลง ทำให้ภาวะที่ต้องเปลี่ยนแปลงขององค์กร กลายเป็นช่วงเวลาที่มีความเป็นทีมน้อย

การจัดการความเปลี่ยนแปลง (Change Management) ทั้งนี้ต้องเข้าใจว่าโดยส่วนใหญ่พนักงานกลัวการเปลี่ยนแปลง ซึ่งเรียกว่า ปรากฏการณ์ห้องมืด (Darkroom Effect) องค์กรต้องทำให้พนักงานกล้าและพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง ด้วยการสื่อสารเพื่อให้พนักงานคลายความวิตกกังวล



John P. Kotter กล่าวถึง หัวใจของการเปลี่ยนแปลงว่า ต้องทำให้ทุกคนในทีมเห็นเหมือนๆ กัน **รู้สึก** เหมือนๆ กัน จึงจะนำไปสู่การ**เปลี่ยนแปลง**

การจัดการความเปลี่ยนแปลง องค์กรต้องสามารถสร้างการเปลี่ยนแปลงได้ทั้งทีม โดยการเปลี่ยนแปลงต้องมีเป้าหมายที่ชัดเจน และเป็นเป้าหมายที่เป็นไปได้

การส่งเสริมการทำงานเป็นทีม อีกวิธีหนึ่ง คือ การพัฒนาให้คนมีคุณสมบัติสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร ซึ่งองค์กรส่วนใหญ่ผู้บริหารเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ แต่พนักงานส่วนใหญ่ไม่เห็นภาพองค์กรร่วมกับผู้บริหาร

นอกจากนี้ในองค์กร พนักงาน ผู้จัดการ และผู้บริหาร มักมีมุมมองต่อองค์กรแตกต่างกัน เหมือนทฤษฎีภูเขาน้ำแข็งที่พนักงานมองเห็นปัญหาเล็กเหมือนส่วนยอดของภูเขาน้ำแข็ง ผู้จัดการมองเห็นปัญหาใหญ่ขึ้น และผู้บริหารมองว่าปัญหานั้น เป็นปัญหาใหญ่ขององค์กร เหมือนกับการมองเห็นฐานของภูเขาน้ำแข็ง

เพื่อสร้างการทำงานเป็นทีม และเชื่อมต่อความคิดของผู้บริหารกับความคิดของพนักงาน รวมถึงการให้พนักงานมีความรู้สึกร่วมกับวิสัยทัศน์ขององค์กร พัฒนาคนให้มีความพร้อมเพื่อเติบโตร่วมกับองค์กร การสื่อสารจึงเป็นหัวใจสำคัญของการบริหาร

กล่าวโดยสรุป บรรยากาศการทำงานเป็นทีม เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรนำอยู่ นำทำงาน องค์กรต้องทำให้เกิดการทำงานเป็นทีม โดยเน้นการสื่อสาร โดยเฉพาะการสื่อสารวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และทิศทางการทำงานขององค์กร นอกจากนี้ การสื่อสารยังลดความกลัว การเปลี่ยนแปลงของพนักงาน



เป็นองค์กรที่มีความคิดสร้างสรรค์

การเป็นองค์กรที่มีความคิดสร้างสรรค์ในการอยู่ร่วมกันและมีการพัฒนาร่วมกัน (Creativity) ในที่นี้ หมายถึง **การสร้างองค์กรแห่งความสุขที่เป็นแบบเฉพาะ และเหมาะสมกับองค์กร**

การจะสร้างองค์กรแห่งความสุขที่เหมาะสมกับองค์กร ต้องเริ่มจากการทำความเข้าใจว่า แต่ละองค์กรมีกฎระเบียบประคององค์กรแห่งความสุขที่แตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับบริบทขององค์กร เช่น ความแตกต่างพนักงาน วัฒนธรรมองค์กร ระบบการทำงาน เป้าหมาย/วิสัยทัศน์ขององค์กร ฯลฯ

ดังนั้นองค์กรแต่ละองค์กรต้องพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ เพื่อพัฒนาแนวทางการอยู่ร่วมกันที่เหมาะสมกับองค์กร โดยเป็นการพัฒนาของการมีส่วนร่วมจากพนักงานทุกคน ทั้ง ผู้บริหาร หัวหน้างาน และพนักงาน (ผู้บริหารควรมีบทบาทรับรู้ เข้าใจและสนับสนุน, หัวหน้างานขึ้นไปควรมีบทบาท รับรู้ เข้าใจและปฏิบัติเพื่อสร้างความสุข, พนักงานควรมีบทบาทรับรู้ เข้าใจและมีส่วนร่วมเพื่อสร้างองค์กรแห่งความสุข)

การเป็นองค์กรที่มีความคิดสร้างสรรค์ในการอยู่ร่วมกันและมีการพัฒนาร่วมกันนั้น องค์กรต้องมีการวางแผน หรือมีกลยุทธ์องค์กร รวมถึงควรต่อยอดหรือพัฒนาแนวทางปฏิบัติเดิมของคนหรือจากประสบการณ์ของผู้อื่น แล้วคัดเลือกแนวทางปฏิบัติที่เหมาะสมกับองค์กร





แนวทาง การสร้างองค์กร แห่งความสุข

ตามที่ได้กล่าวข้างต้นว่า องค์กรแห่งความสุขมี 2 ความหมายคือ

ความหมายที่ 1 กระบวนการพัฒนาคนในองค์กรอย่างมีเป้าหมาย และยุทธศาสตร์ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร เพื่อให้องค์กรมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง นำพาองค์กรไปสู่การเติบโตอย่างยั่งยืน

ความหมายขององค์กรแห่งความสุขที่เน้นกระบวนการ เช่นนี้ มุ่งหวังให้องค์กรเป็นองค์กรที่มีความคิดสร้างสรรค์ในการอยู่ร่วมกันและมีการพัฒนาร่วมกัน (Creativity) หรือ องค์กรสามารถพัฒนากระบวนการสร้างความสุขที่เหมาะสมกับบริบทขององค์กร และตอบสนองวิสัยทัศน์พันธกิจขององค์กร

ความหมายที่ 2 องค์กรแห่งความสุข หมายถึง องค์กรที่ คนทำงานมีความสุข ที่ทำงานน่าอยู่ ชุมชนสมานฉันท์

ทั้งนี้ การสร้างองค์กรแห่งความสุขเป็นการบริหารแบบองค์รวม โดยต้องมีการพัฒนาคนควบคู่กับการพัฒนาองค์กร และให้ความสำคัญต่อทุกภาคส่วนทั้ง พนักงาน ลูกค้า ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ชุมชนและสังคมรอบข้าง รวมถึงผลประโยชน์ขององค์กร



การพัฒนาเพื่อให้องค์กรเป็นองค์กรแห่งความสุข คืออาศัยความร่วมมือกัน ระหว่าง พนักงานและองค์กร ดังนี้

1. พนักงานต้องพัฒนาตนเองให้มีความสุขในการทำงาน โดยการจัดสมดุลชีวิตตาม แนวคิดความสุข 8 ประการ (Happy 8) อย่างไรก็ตาม ด้วยความสุขของพนักงานจะนำมา ซึ่งความสุขขององค์กร และทำให้องค์กรมีผลิต (Productivity) ที่ดีขึ้น ดังนั้น องค์กรควรจัดกิจกรรมต่างๆ เพื่อส่งเสริมให้พนักงานสามารถจัดสมดุลชีวิตของตนเองได้

2. การพัฒนาองค์กรไปสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข ซึ่งเป็นหน้าที่หลักขององค์กร ที่ต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบ และเป็นองค์รวม โดยเน้นการสร้างการทำงานเป็นทีม (Teamwork) การใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการอยู่ร่วมกันและมีการพัฒนาาร่วมกัน (Creativity) รวมถึงการส่งเสริมให้พนักงานสามารถจัดสมดุลชีวิต ตามแนวคิดความสุข 8 ประการได้

เมื่อองค์กรสามารถสร้างองค์กรแห่งความสุขได้ในระดับหนึ่งแล้ว กระบวนการที่สำคัญต่อไปคือ การทำให้เป็นวัฒนธรรมองค์กร หรือการสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งความสุข ซึ่งต้องเป็นวัฒนธรรมองค์กรที่เป็นรูปแบบเฉพาะที่เหมาะสมกับรูปแบบการ ดำเนินธุรกิจขององค์กร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและการอยู่ร่วมกันของคนใน องค์กร ซึ่งจะนำไปสู่การเพิ่มศักยภาพในการดำเนินธุรกิจขององค์กร ทำให้องค์กรมีความ พร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง มีความยั่งยืน เป็นองค์กรที่มีการเติบโตอย่างต่อเนื่อง และ เป็นองค์กรแห่งความสุข





กรณีศึกษา บริษัท ริกิ การ์เม้นส์ จำกัด



บริษัท ริกิ การ์เม้นส์ จำกัด ทำธุรกิจตัดเย็บเสื้อผ้าสำเร็จรูปเพื่อการส่งออก ผลการดำเนินงานใน 6 ปีแรกไม่สามารถทำอะไรได้ตามแผน วัตถุประสงค์ไม่ได้มาตรฐาน เกิดของเสียจากกระบวนการผลิตมาก อัตราการเข้า-ออก (Turn over) ของพนักงานมากกว่า 11% เพื่อแก้ปัญหาการขาดแคลนพนักงาน บริษัทจึงจ้างแรงงานต่างชาติแต่ก็นำไปสู่ปัญหาการทะเลาะวิวาทในองค์กร ด้วยปัญหาหลักขององค์กรเกิดจากคน บริษัทจึงมีนโยบายเพื่อสร้างองค์กรแห่งความสุขภายใต้แนวคิด "คนสำราญ งานสำเร็จ"

ข้อมูลองค์กร

บริษัท ริกิ การ์เม้นส์ จำกัด ตั้งอยู่ที่เลขที่ 155/30 หมู่ 4 นิคมอุตสาหกรรมราชบุรี ตำบลเจ็ดเสมียน อำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี โดยทำธุรกิจตัดเย็บเสื้อผ้าสำเร็จรูปเพื่อการส่งออก บริษัทมีพนักงาน 607 คน (เป็นชาย 97 คน หญิง 510 คน โดยเป็นพนักงานในสายการผลิต 542 คน และสำนักงาน 65 คน)



ประกาศ

ที่ 09/2555

เรื่อง นโยบายสร้างสุขภาวะองค์กร

บริษัท ธิโก้ กรุ๊ป จำกัด

บริษัททรูสมิธ/เปปเปอร์

- พัฒนาระบบการบุคลากรให้เป็นผู้รู้จักรสร้างสรรคสิ่งดีมีคุณค่า และพร้อมที่จะตอบสนองต่อความต้องการเปลี่ยนแปลงของยุคสมัย
- ยกระดับคุณภาพชีวิต และส่งเสริมคุณภาพประโยชน์เกื้อหนุนต่อการพัฒนาธุรกิจขององค์กรให้เจริญก้าวหน้า
- ทำการตลาดที่เน้นส่งเสริมสร้างกำไร เพื่อเป็นสวัสดิการบุคลากรในการสร้างคุณค่าและตอบแทนด้วยการคืนกำไรสู่สังคม

หลักพื้นฐานแนวคิดเพื่อที่บรรลุตามเป้าหมายคือ

- การนำความภาคภูมิใจในผลงานของบุคลากรในองค์กรสร้างไปสู่การปฏิบัติ
- การทำเป็นธุรกิจโดยมีเป้าหมายและจุดมุ่งหมายที่ชัดเจน เพื่อสร้างความสุขและชีวิต
- การมุ่งเน้นที่จะสร้างสรรคสิ่งดีมีคุณค่าด้วยความเชื่อมโยงในความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันของมนุษย์
- การปรับเปลี่ยนความหมายการจ้างงานที่ดีด้วยชีวิตของมนุษย์ให้เป็นสิ่งที่มีความหมายและสร้างคุณค่า
- การปลูกฝังและส่งเสริมให้มีการปรับเปลี่ยนจากสภาพทัศนคติ สันหลังให้เป็นสภาพที่เข้มแข็งด้วยพลังใจและสติปัญญา

กลยุทธ์เสริมพลังเพื่อบรรลุตามเป้าหมายคือ..... ดังกล่าวคือว่า “ ๘ สันหลัง งานสำเร็จ ”

ซึ่งการที่จะทำให้ “ ๘ สันหลัง ” จำเป็นต้องพิจารณาให้ครบถ้วนในมิติต่างๆ เช่น

- สุขภาพ-ร่างกาย
- จิตใจและอารมณ์
- สังคมและครอบครัว
- ฐานชีวิตมั่นคง
- องค์ความรู้ดีปัญญา

บริษัทฯ เห็นว่ากิจกรรมสร้างสุขในองค์กร [Happy Workplace] จะเป็นกุญแจสำคัญอันดับแรกที่สร้างผลดีของความสำเร็จของบริษัทฯ ความสำเร็จของพนักงานมีความสัมพันธ์กันระหว่างใจและร่างกาย มีความสุขทั้งในวัยก่อนวัยและวัยทำงาน อีกทั้งยังเป็นการเสริมสร้างความแข็งแกร่งของสังคมในระยะยาวที่ทางบริษัทฯ ตั้งใจดำเนินการนโยบายไว้ด้วย

1. **ด้านสุขภาพร่างกาย [Happy Body]** บริษัทฯจะรณรงค์ส่งเสริมให้พนักงานมีสุขภาพแข็งแรง ปราศจากโรคภัย ได้รับประทานอาหารที่สะอาดถูกหลักโภชนาการ และสนับสนุนกิจกรรมออกกำลังกาย
2. **ด้านจิตใจและอารมณ์ [Happy Heart & Happy Relax]** จะสร้างวัฒนธรรมการให้ส่งเสริมพนักงานที่มีดีต่อผลผลิตขององค์กรผ่านกิจกรรมเพื่อผ่อนคลายและหนีจากความเครียดอย่างต่อเนื่อง
3. **ด้านสังคมและครอบครัว [Happy Society & Happy Family]** จะส่งเสริมให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการสนับสนุนให้ครอบครัวมีความสุข การแบ่งปัน การช่วยเหลือความเดือดร้อนในการดำเนินชีวิต โดยรับจากการส่งเสริมสัมพันธ์ ความรัก ความอบอุ่นในสังคมเล็กๆของสถาบันครอบครัวของชุมชน
4. **ด้านฐานชีวิตมั่นคง [Happy Money]** บริษัทฯ จะส่งเสริมให้พนักงานมีความรู้ความเข้าใจในระบอบเศรษฐกิจของระบบการเงินที่มั่นคงอย่างยั่งยืน “เศรษฐกิจพอเพียง” และมอบหมายให้หน่วยงานในการส่งเสริมชีวิตโดยปราศจากการหนีหนี้และมีความมั่นคงในชีวิต
5. **ด้านองค์ความรู้ดีปัญญา [Happy Brain & Happy Soul]** บริษัทฯจะจัดให้มีการเผยแพร่ความรู้ในหลากหลายด้านและเปิดโอกาสให้พนักงานได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้จากสื่อต่างๆ ทั้งทางโลกและธรรมเพื่อให้เกิดโอกาสกับ ชุมชนรอบข้างด้วย

เพื่อให้สามารถตามนโยบายดังกล่าว ให้ผู้บังคับบัญชาทุกระดับชั้นทำหน้าที่ดำเนินการและจัดการดำเนินงานให้สอดคล้องไปตามนโยบายนี้

ประกาศ ณ วันที่ 2 พฤษภาคม 2555

馬塚 繁幸

[Mr. Shigeaki Mabuchi]

Vice President





บริษัทเริ่มสร้างองค์กรแห่งความสุขในปี 2555 เพราะปัญหาในองค์กรตามที่กล่าวข้างต้น ประกอบกับสภาอุตสาหกรรมจังหวัดนครราชสีมาได้เผยแพร่เรื่ององค์กรแห่งความสุขในจังหวัดนครราชสีมา

การสร้างองค์กรแห่งความสุขเริ่มจากการกำหนดเป้าหมายและนโยบาย โดยมีเป้าหมายเพื่อ

1. พัฒนาศักยภาพของพนักงาน
2. ส่งเสริมคุณภาพชีวิตของพนักงาน
3. เพิ่มผลประกอบการของบริษัท

เมื่อประกาศ "นโยบายสร้างสุขภาวะองค์กร" แล้วจึงจัดตั้งคณะทำงานชื่อ "คณะกรรมการสร้างสุข "คสส" แต่พนักงานจะรู้จักกันชื่อ "ทีมบี" มากกว่า (ย่อมาจาก Happy Team) คณะกรรมการจะมาจากทุกหน่วยงานขององค์กร และมีตัวแทนของพนักงานต่างชาติด้วย

คณะทำงานได้ทดสอบ Happinometer (เครื่องมือวัดความสุขของพนักงาน) โดยเก็บข้อมูลจากพนักงานทั้งองค์กร ทั้งพนักงานคนไทยและเมียร์มา ผลสำรวจพบว่า

Happy 8	ร้อยละความสุขของพนักงาน
Happy Body	36.74
Happy Relax	47.56
Happy Heart	60.59
Happy Soul	49.82
Happy Family	56.37
Happy Society	52.96
Happy Brain	52.07
Happy Money	50.15
Happy Worklife	55.19
รวม	55.58

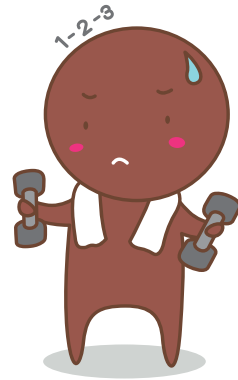
หมายเหตุ : ผลการสำรวจในเดือนพฤศจิกายน 2555

ผลการสำรวจสอดคล้องกับผลการสัมภาษณ์พนักงานที่ลาออก ซึ่งมีปัญหาจากความเมื่อยล้าระหว่างการทำงาน เพราะต้องยืนเย็บผ้าทุกวัน นอกจากนี้ยังพบว่า พนักงานมีปัญหานี้สิน และการทะเลาะวิวาท



ตารางแสดงการออกแบบกิจกรรม

องค์กรแห่งความสุข	เป้าหมาย	กิจกรรม
คนทำงานมีความสุข (Happy People)	<ul style="list-style-type: none"> - ลดความเมื่อยล้าจากการทำงาน - ลดปัญหาหนี้สินของพนักงาน 	<ul style="list-style-type: none"> - กิจกรรม "เปิดฟลอร์มอร์นิ่งเฟรช" - 10 นาทีก็สุขได้ - กิจกรรม "3 พ. เพื่อความสุข"
ที่ทำงานน่าอยู่ (Happy Home)	<ul style="list-style-type: none"> - ลดปัญหาหนี้สินของพนักงาน - ลดการทะเลาะวิวาท - เพิ่มผลประกอบขององค์กร 	<ul style="list-style-type: none"> - การพัฒนาสวัสดิการของพนักงาน - กิจกรรม "แบ่งดินปั้นเธอ" - กิจกรรม "หน้ากากยิ้ม" - กิจกรรม "5 ส."
ชุมชนสมานฉันท์ (Happy Teamwork)	สังคมให้การยอมรับและเป็นพันธมิตรกับองค์กร	<ul style="list-style-type: none"> - กิจกรรม "รวมน้ำใจมอบให้สังคม"



กิจกรรม “เปิดฟลอร์ มอร์นิ่งเฟรช”

กิจกรรม "เปิดฟลอร์ มอร์นิ่งเฟรช" เป็นกิจกรรมเข้าจังหวะใช้เวลา 1 เพลงจบ เพลงที่ใช้เป็นเพลงที่มีจังหวะสนุกสนานและเป็นที่ยอมรับอยู่ในปัจจุบัน วัตถุประสงค์ เพื่อให้พนักงานได้อบอุ่นร่างกายหรือออกกำลังกายเพื่อกระตุ้นกล้ามเนื้อและให้เกิดความกระปรี้กระเปร่า และเพื่อสร้างบรรยากาศที่ร่าเริงแจ่มใสก่อนเริ่มปฏิบัติงานประจำวัน การทำกิจกรรม พนักงานจะยืนเข้าแถวเป็นกลุ่ม เมื่อถึงเวลา 7:55 น. ผู้รับผิดชอบจะเปิดเพลงชาติเพื่อให้ทุกคนได้แสดงออกถึงความจงรักภักดีและความสามัคคีของคนในชาติ แล้วจึงคัดเลือกเปิดเพลงฮิตคิติดชาร์ตที่เตรียมไว้สลับเปลี่ยนในแต่ละวัน

กิจกรรม 10 นาทีที่สุขได้

กิจกรรม 10 นาทีที่สุขได้ เป็นกิจกรรมที่จัดในช่วงพักเบรก (9.30 – 9.40 น. และ 15.00 – 15.10 น.) เพื่อให้พนักงานได้ผ่อนคลายความเครียดและผ่อนคลายกล้ามเนื้อ กิจกรรม เช่น ตีกอล์ฟปนจน เป็นการนำมาเมื่อยาวมาแขวนเอาไว้ให้พนักงานแกว่งเอาไว้ให้มะเขือตีกอล์ฟเข้าเส้นชัย, วิ่งกระสอบ, หรือแข่งขันเต้น เป็นต้น



ผลการจัดกิจกรรมทำให้พนักงานได้ยิ้มและหัวเราะกับเพื่อนร่วมงาน รวมถึงช่วยให้พนักงานลดความเมื่อยล้าจากการทำงาน



กิจกรรม “3 พ. เพื่อความสุข”

กิจกรรมนี้เกิดจากในแต่ละเดือนจะมีจุดหมายของพนักงานประมาณ 30 ฉบับ รวมถึงมีเจ้าหน้าที่เรจรัคหน้าสินโทรศัพท์เข้ามาที่ฝ่ายบุคคลเพื่อให้พนักงานชำระหนี้ และบ่อยครั้งมีเจ้าหน้าที่นอกระบบส่งคนที่ทำหน้าที่ทวงหนี้ (พวกหมวกกันน็อก) โดยมาดักรพนักงานหน้าประตูบริษัทโดยเฉพาะในวันเงินเดือนออก ปัญหานี้ข้างต้นทำให้พนักงานไม่กล้ามาทำงาน

กิจกรรมนี้จึงมีวัตถุประสงค์เพื่อแก้ไขปัญหานี้สินของพนักงานและครอบครัว และส่งเสริมให้พนักงานมีวินัยทางการเงินและการออมเงิน กิจกรรมแบ่งการดำเนินงานเป็น 3 ระยะคือ

พ 1. พันทุกข์ พักคอกเบี้ยแพง โดยการแก้ปัญหานี้สินนอกระบบ ซึ่งพนักงานต้องเสียดอกเบี้ย 240%/ปี บริษัทติดต่อธนาคารออมสินให้มาปล่อยสินเชื่อในอัตราดอกเบี้ยไม่เกิน 12% / ปี ซึ่งมีพนักงานมาใช้บริการ 70 คน รวมวงเงินกู้ทั้งสิ้น 2,270,000 บาท พนักงานที่เข้าร่วมโครงการสามารถผ่อนชำระเป็นงวดๆ ได้ตั้งแต่ 24 – 36 งวด โดยเป็นการผ่อนแบบลดต้นลดดอก ทำให้พนักงานสามารถวางแผนทางการเงินได้ เช่น พนักงานที่มีหนี้ 30,000 บาท เดิมต้องส่งเฉพาะดอกเบี้ยอย่างเดียวเดือนละ 6,000 บาท การเข้าร่วมโครงการทำให้ต้องส่งคืนเงินต้นพร้อมดอกเบี้ยแก่ธนาคารเดือนละ 1,400 บาท ซึ่งจะหมดหนี้ประมาณ 6 เดือน



พ 2. พอเพียง เป็นระยะที่ฝึกให้พนักงานมีวินัย รู้จักการจัดทำบัญชีรายรับ-รายจ่าย บริษัทจัดกิจกรรมเพื่อให้ความรู้เรื่องการทำบัญชีครัวเรือน วินัยทางการเงินและเศรษฐกิจพอเพียง พนักงานที่เข้าร่วมกิจกรรมมีทั้งกลุ่มที่ยังไม่มีหนี้สินและพนักงานที่มีหนี้สินและกำลังปรับโครงสร้างหนี้กับธนาคารออมสิน

พ 3. เพิ่มสุข พัฒนารายได้ เป็นช่วงของการบำรุงสุข เป็นกิจกรรมเพื่อให้ความรู้และทักษะในการทำอาชีพเสริม หรือหารายได้เพิ่ม และเก็บออมเงิน



การพัฒนาสวัสดิการของพนักงาน

เพื่อแก้ไขปัญหาด้านการลาออกของพนักงานสูง และปัญหาเรื่องหนี้สินของพนักงาน บริษัทได้เพิ่มสวัสดิการที่นอกจากกฎหมายกำหนด 17 สวัสดิการ ได้แก่

1. เพิ่มค่าจ้างจากค่าแรงขั้นต่ำให้อีกวันละ 10 บาท และปรับเป็น 13 บาท เมื่อครบทดลองงาน 119 วันทุกคน
2. จัดวันหยุดนักขัตฤกษ์ประจำปีเพิ่มเป็น 15 วันต่อปี และให้มีวันหยุดเพิ่มในวันเสาร์ สัปดาห์ที่ 3 ของเดือน เมื่อรวมกับวันหยุดพักผ่อนประจำปีตามกฎหมายอีก 6 วัน จะรวมเป็นวันหยุดทั้งสิ้น 33 วัน/ปี
3. ให้มีการตอบแทนผลการทำงานสำหรับผู้ที่ทำผลผลิตได้ตามเป้าหมายเป็นเงิน 10 บาท 15 บาท และ 20 บาท ต่อวัน ตามลำดับ เป็นโบนัสประจำวัน
4. ให้ค่าตอบแทนเป็นเงิน 300 บาท/เดือน สำหรับผู้ที่มาปฏิบัติงานต่อเนื่องไม่มีการขาดลา มาสาย (เบี้ยขยัน)
5. ค่าทักษะและความชำนาญเฉพาะตำแหน่ง 1,000 - 5000 บาท / เดือน
6. โบนัสประจำปี มากน้อยตามผลประกอบการ แต่ไม่น้อยกว่า 1 เดือน
7. ช่วยเหลือค่าเดินทาง รถรับ-ส่งพนักงาน สำหรับผู้ที่อยู่ห่างไกล (เฉลี่ย 50 บาท /คน/วัน)
8. ค่ารักษาพยาบาลจากอุบัติเหตุการเดินทางมา-กลับจากการทำงาน 10,000 - 20,000 บาท /ครั้ง
9. เงินประกันอุบัติเหตุระหว่างการเดินทางมา-กลับจากการทำงาน 100,000 - 200,000 บาท/คน
10. สวัสดิการร่วมแสดงความยินดีงานมงคลสมรส 1,000 บาท
11. สวัสดิการร่วมแสดงความยินดีกรณีคลอดบุตร 1,000 บาท/คน (บุตรไม่เกิน 2 คน)
12. เบี้ยเลี้ยงเดินทางไปอบรม สัมมนานอกสถานที่ เกิน 100 กม. วันละ 100 - 250 บาท
13. บริษัทจัดซื้อข้าวสวยเพื่อให้ร้านค้าจำหน่ายเป็นสวัสดิการอาหารกลางวันในราคาควบคุม 13 - 20 บาท
14. เงินสวัสดิการร่วมบำเพ็ญกุศลกรณีพนักงานเสียชีวิต 10,000 บาท
15. เงินสวัสดิการร่วมบำเพ็ญกุศลกรณีคู่สมรสพนักงานเสียชีวิต 5,000 บาท
16. เงินสวัสดิการร่วมบำเพ็ญกุศลกรณีบุคคลใกล้ชิดในครอบครัวพนักงานเสียชีวิต 2,000 บาท/ครั้ง
17. สวัสดิการวันแข่งขันกีฬาและงานเลี้ยงสังสรรค์ปีใหม่



กิจกรรม “แบ่งปันปันเธอ”

กิจกรรม "แบ่งปันปันเธอ" เป็นการให้พนักงานแลกเปลี่ยนสิ่งของที่ไม่ได้ใช้แล้ว เช่น หนังสือ เสื้อผ้ามือสอง ของเล่นเด็ก เครื่องใช้ไฟฟ้า ฯลฯ รวมถึงมีการจำหน่ายสินค้าราคาถูก ทั้งนี้เพื่อให้พนักงานได้เรียนรู้ถึงความสุขจากการให้และการแบ่งปัน และเพิ่มช่องทางเพื่อหารายได้ให้แก่พนักงาน



บริษัทใช้สถานที่จอดรถจักรยานยนต์เป็นพื้นที่จัดกิจกรรมโดยให้พนักงานแบ่งกลุ่มจัดร้านแผงลอยตามลักษณะสิ่งของ เช่น โชนเสื้อผ้า โชนผักสวนครัว โชนขนม โชนน้ำผลไม้ ฯลฯ สินค้าทั้งหมดกำหนดราคาขายปลีก 5 – 20 บาท โดยทำกิจกรรมในช่วงพักเที่ยง 1 ชั่วโมงและจัด 2 เดือน / ครั้ง



กิจกรรม “หน้ากากยิ้ม”

กิจกรรม “หน้ากากยิ้ม” เป็นนวัตกรรมเพื่อสร้างความสุขจากรอยยิ้มและเป็นการทะลายนกำแพงกันความรู้สึกระหว่างกัน เพราะการทำงานพนักงานต่างใส่หน้ากาก(ผ้าปิดจมูก) เข้าหากัน แม้พนักงานจะยิ้มแต่ก็มองไม่เห็น การเคิมรอยยิ้มบนหน้ากาก จะทำให้ผู้พบเห็นมีรอยยิ้ม ส่งผลให้บรรยากาศการทำงานดีขึ้น

นอกจากนี้ยังทำให้พนักงานที่สวมใส่อุปกรณ์ป้องกันภัยส่วนบุคคล (หน้ากากปิดปาก-จมูกกันฝุ่น) มีความรู้สึก ผ่อนคลายเป็นมิตรซึ่งกันและกัน



การดำเนินการ คณะทำงานจะจัดทำสติ๊กเกอร์รอยยิ้มแล้วแจกให้พนักงานติดที่ผ้าปิดจมูก (อุปกรณ์ป้องกันภัยส่วนบุคคล) แล้วสวมใส่ขณะปฏิบัติงาน



กิจกรรม “5 ส.”

กิจกรรม "5 ส." มีการแต่งตั้งคณะกรรมการ การตรวจครั้งพัฒนาธรรมการทำงานแบบ 5 ส. การจัดทำมาตรฐานของแต่ละพื้นที่พร้อมกับการกำหนดผู้รับผิดชอบ และการประกวด 5 ส



พื้นที่ STORE ในสภาพ Clear
ชั้นเก็บวัสดุ อุปกรณ์ สภาพโดยรอบสะอาด ไม่มีฝุ่นหนา อุปกรณ์แยกถูกกั กถองแยกขนาด Size ,เส้นค้ายแยกตาม Label. จัดเก็บแบ่งหมวดหมู่ให้ชัดเจน ไม่มีสิ่งไม่เกี่ยวข้องกับวัสดุ ,อุปกรณ์ที่จัดเก็บวางอยู่ ทุกชั้นทุกกล่องที่จัดเก็บ ดัดป้ายบ่งชี้



บนโต๊ะจัดเก็บเรียบร้อย สะอาด ไม่มีฝุ่นหนา ,ดัดป้ายบ่งชี้ และติเส้นกำหนดที่อยู่ ของที่จัดเก็บบน โต๊ะให้ชัดเจน , เครื่องเขียน / อุปกรณ์ มีจำนวนเหมาะสม และจัดเก็บเป็นระเบียบ, ค้านล่างโต๊ะจัดเก็บกล่องรับของที่ไม่ใช่แล้ว , กลองของใช้ส่วนตัว ดัดป้ายบ่งชี้และจัดเก็บตามที่ระบุ



ดัดป้ายบ่งชี้ และติเส้นกำหนดที่อยู่ ของที่จัดเก็บบน โต๊ะให้ชัดเจน, แขนงสูงพิเศษกระดาษ ไม่กีดขวางการทำงาน และดัดป้ายบ่งชี้ทุกกล้ง ให้ เป็นแนวทางเดียวกัน , ค้านล่างโต๊ะจัดเก็บกล่องอุปกรณ์ รอดคั ดัดป้ายบ่งชี้ จัดเก็บให้เรียบร้อย



จัดวางกล่องอุปกรณ์ในที่ที่กำหนด และเป็นแนวทางเดียวกัน ,ดัดป้ายบ่งชี้ และติเส้นกำหนดที่อยู่ ของที่จัดเก็บบน โต๊ะให้ชัดเจน

จัดเก็บรถเข็น หลังใช้งานเสร็จนำมาจอดในที่ที่กำหนด ติเส้นระบุตำแหน่งจอด และดัดป้ายบ่งชี้ตัวรถเข็น กำหนดผู้รับผิดชอบ รถเข็นอยู่ในสภาพพร้อมใช้งาน



กิจกรรม “รวมน้ำใจ มอบให้สังคม”

กิจกรรม “รวมน้ำใจ มอบให้สังคม” เป็นการร่วมบำเพ็ญประโยชน์ของพนักงานด้วยกิจกรรมต่างๆ เช่น ทาสีโรงเรียน บริจาคตู้ทำความเย็นน้ำดื่ม เครื่องเขียน เครื่องกีฬา แกะโรงเรียนในชนบทห่างไกล บริจาคเครื่องอุปโภค บริโภคสำหรับผู้ประสบภัยน้ำท่วม บริจาคสิ่งของให้ร้านปันกัน เป็นต้น



การจัดกิจกรรมมีวัตถุประสงค์เพื่อปลูกฝัง “วัฒนธรรมการให้” ส่งเสริมให้พนักงานมีจิตสาธารณะ และเพื่อแสดงความรับผิดชอบต่อสังคม

การดำเนินการ คณะทำงานจะประสานงานกับภาคีเครือข่ายเพื่อจัดกิจกรรมต่างๆ ความโอกาส และประชาสัมพันธ์ให้พนักงานได้มีส่วนร่วม เช่น การบริจาคสิ่งของให้กับร้านปันกัน, การบริจาคเครื่องอุปโภคบริโภคกับโรงเรียนที่อยู่ในชนบทห่างไกลความเจริญ โดยคณะทำงานจะสอบถามความต้องการจากทางโรงเรียน เพื่อมาแจ้งข่าวให้พนักงานผู้มีจิตศรัทธาได้ร่วมบริจาคสมทบกับทางบริษัทฯ แล้วจึงให้คณะทำงานเป็นตัวแทนนำไปมอบต่อไป



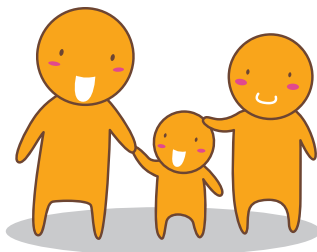
ผลลัพธ์ของการสร้างองค์กรแห่งความสุข

องค์กรแห่งความสุข	เป้าหมาย	กิจกรรม	ผลลัพธ์
คนทำงานมีความสุข (Happy People)	- ลดความเมื่อยล้าจากการทำงาน	- กิจกรรม "เปิดฟลอร์ มอร์นิ่งเฟรช"	พนักงานมากกว่า 90% รู้สึกชอบ สนุกและอารมณ์แจ่มใส รวมถึงรู้สึกกระปรี้กระเปร่า บรรเทาอาการในการทำงานดีขึ้น โดยมีเสียงหัวเราะและพูดคุยกันมากขึ้น
		- 10 นาทีก็สุขได้	ทำให้พนักงานผ่อนคลาย ความเครียด ลดความเมื่อยล้า และลดอุบัติเหตุจากการทำงาน
	- ลดปัญหาหนี้สินของพนักงาน	- กิจกรรม "3 พ. เพื่อความสุข"	- พนักงานพึงพอใจและความเครียดจากการเป็นหนี้ลดลง - พนักงานมีเป้าหมายวันที่จะปลดปล่อยภาระหนี้สินชัดเจน ลดปัญหาครอบครัว - พนักงานมีสมาธิในการทำงานมากขึ้น
ที่ทำงานน่าอยู่ (Happy Home)	- ลดภาระและส่งเสริมคุณภาพชีวิตของพนักงาน	- การพัฒนาสวัสดิการของพนักงาน	เกิดสวัสดิการใหม่ที่นอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด 17 สวัสดิการ
	- ลดการทะเลาะวิวาท	- กิจกรรม "แบ่งฉันปันเธอ"	1. ลดค่าครองชีพของพนักงาน 2. เกิดวัฒนธรรมของการให้และการแบ่งปัน 3. พนักงานมีความสุข และสนุกกับการทำกิจกรรม



องค์กรแห่งความสุข	เป้าหมาย	กิจกรรม	ผลลัพธ์
			<p>4. พนักงานมีปฏิสัมพันธ์กันมากขึ้น</p> <p>5. พนักงานมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน มีความรู้สึกเป็นพวกเดียวกัน ทำให้การทะเลาะวิวาทหมดไป</p> <p>6. ผลการสำรวจพบว่าพนักงาน 50% พอใจกิจกรรมนี้ระดับมาก และ 40% พอใจระดับปานกลาง</p>
		- กิจกรรม "หน้ากากยิ้ม"	บรรยากาศการทำงานดีขึ้น พนักงานยิ้มแย้มแจ่มใส และให้ความร่วมมือกันมากขึ้น
		- เพิ่มผลประกอบการขององค์กร	- กิจกรรม "5 ส."
ชุมชนสมานฉันท์ (Happy Teamwork)	ส่งเสริมให้การยอมรับและเป็นพันธมิตรกับองค์กร	- กิจกรรม "รวมน้ำใจ มอบให้สังคม"	เกิดวัฒนธรรมการทำเพื่อผู้อื่น เคารพในศักดิ์ศรี และทำให้ปัญหาทะเลาะวิวาทกันไม่มีเกิดขึ้นอีกเลย

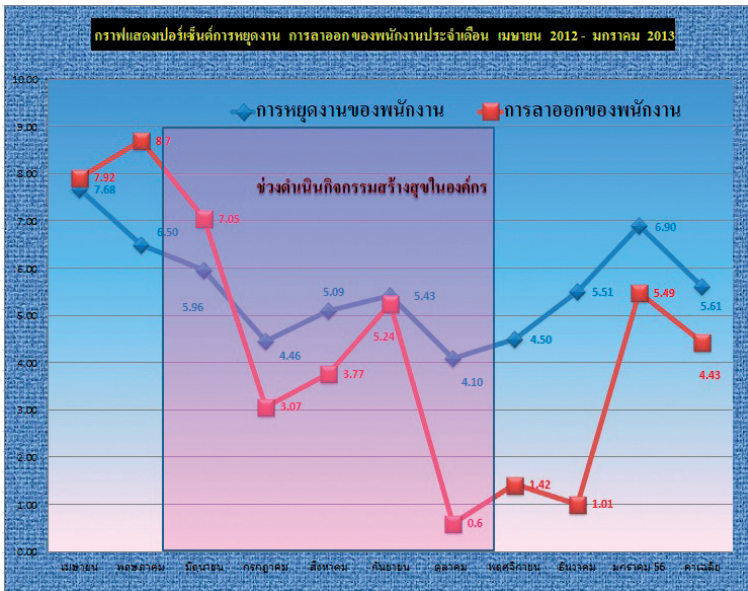
ตารางแสดงผลของการสร้างองค์กรแห่งความสุข





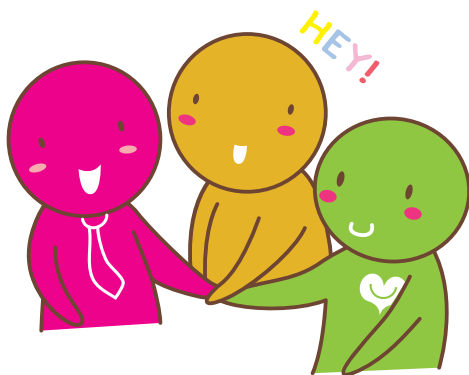
นอกจากนี้เมื่อพิจารณาผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นในภาพรวมขององค์กร พบว่า

1. ตั้งแต่เริ่มสร้างองค์กรแห่งความสุขใน พ.ศ. 2555 อัตราการหยุดงานของพนักงาน จากที่เคยมากกว่า 11% ลดลงเหลือ 5.8% (พ.ศ. 2555 และ 2556 อัตราการหยุดงาน เท่ากันคือ 5.8%)
2. อัตราการลาออกของพนักงานสูงมากกว่า 11% ลดลงเหลือ 4.4% และ 4.7% (พ.ศ. 2555 เท่ากับ 4.4% และ 2556 เท่ากับ 4.7%)



3. พนักงานทำงานได้มีประสิทธิภาพมากขึ้น พนักงานได้รับค่าตอบแทนมากขึ้น ขณะเดียวกันองค์กรมีอัตราส่วนของพนักงานลดลงจาก 550 คนใน พ.ศ. 2555 ลดลงเหลือ 487 คนใน พ.ศ. 2556 คิดเป็น 88.55% ในขณะที่ผลผลิตต่อคน/วันเพิ่มขึ้น

4. ผลประกอบการบริษัทของ พ.ศ. 2556 เทียบกับ พ.ศ. 2555 ลดลงเหลือ 75.66% (ผลกระทบจากการปรับค่าแรงขั้นต่ำจาก 251 เป็น 300 บาททำให้ต้นทุนสูงขึ้น เสียโอกาสในการแข่งขันด้านการตลาด) แต่ยังสามารถทำกำไรได้เนื่องจากประสิทธิภาพการผลิตที่เกิดจากผลผลิตต่อคนเพิ่มขึ้น



กรณีศึกษา บริษัท ไทยซัมมิต ฮาร์เนส จำกัด (มหาชน)

บริษัท ไทยซัมมิต ฮาร์เนส จำกัด (มหาชน) สร้างองค์กรแห่งความสุขเพื่อให้พนักงานมีความสุขตามแนวคิดความสุข 8 ประการ หรือ Happy 8 รวมถึงเพื่อให้พนักงานมีค่านิยม "TSCIC" และพฤติกรรมที่สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร ผลของการสร้างองค์กรแห่งความสุขส่งผลทางบวกทั้งต่อพนักงานและองค์กร



ข้อมูลองค์กร

บริษัท ไทยซัมมิต ฮาร์เนส จำกัด (มหาชน) ตั้งอยู่ที่ 202 หมู่ 3 นิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง ตำบลทุ่งสุขลา อำเภอสัตร์ราชา จังหวัดชลบุรี โดยทำธุรกิจผลิตชุดสายไฟสำหรับรถยนต์ และชุดสายไฟสำหรับรถจักรยานยนต์ บริษัทมีพนักงาน 2,382 คน (ผู้ชาย 403 คน หญิง 1,879 คน)



บริษัทที่มีปรัชญาในการดำเนินธุรกิจ "Before We Build Parts, We Build People" และมีนโยบายคุณภาพ "บริษัทมุ่งมั่นพัฒนาระบบบริหารการผลิตสินค้าอย่างต่อเนื่องทั้งคุณภาพต้นทุน และการจัดส่งตามความต้องการของลูกค้า" นอกจากนี้ยังมีค่านิยมองค์กร "TSCIC" ซึ่งเป็นเป้าหมายการพัฒนาบุคลากร

ค่านิยม	ความหมาย
T	การทำงานเป็นทีม (Teamwork)
S	ความรับผิดชอบต่อสังคม (Social Responsibility)
	จิตสำนึกด้านการบริการ (Service Mind)
C	การพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (Continuous Improvement)
I	ความคิดริเริ่ม (Initiative) และความเป็นผู้นำ (Leadership)
	ความมีคุณธรรม (Integrity)
C	พันธสัญญา (Commitment)
	ความตระหนักเรื่องต้นทุน (Cost Awareness)





เป้าหมายของการสร้างองค์กรแห่งความสุข

การสร้างองค์กรแห่งความสุขของบริษัท ไทยซัมมิท ฮาร์เนส จำกัด (มหาชน) มีเป้าหมาย 3 ประการหลักได้แก่

1. เพื่อให้พนักงานมีความสุขตามแนวคิดความสุข 8 ประการ หรือ Happy 8
2. ตอบสนองค่านิยม "TSCIC"
3. เพื่อให้พนักงานมีพฤติกรรมที่ส่งเสริมเป้าหมายขององค์กร ซึ่งได้แก่
 - 3.1. ทักษะคิของพนักงาน (Attitude Servey)
 - 3.2. ประสิทธิภาพในการทำงาน (Efficiency)
 - 3.3. การส่งมอบงานตรงเวลา (On time Delivery)
 - 3.4. ความพึงพอใจของลูกค้า (Customer Satisfaction)
 - 3.5. ไม่มีอุบัติเหตุในการทำงาน (Zero Accident)
 - 3.6. อาชีวอนามัย (Occupation Health)
 - 3.7. สิ่งแวดล้อมในการทำงาน (Environment)
 - 3.8. ใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า (Quality & Cost Saving)
 - 3.9. 5 ส.
 - 3.10. ความสัมพันธ์ในองค์กร (Relationship)





ทั้งนี้หากพิจารณาการสร้างองค์กรแห่งความสุขของบริษัท ตามแนวคิดองค์กรแห่งความสุข มีความสอดคล้องกันดังนี้

กรอบแนวคิดเรื่อง องค์กรแห่งความสุข	ประโยชน์ต่อองค์กร
คนทำงานมีความสุข (Happy People)	1. เพื่อให้พนักงานมีความสุขตามแนวคิดความสุข 8 ประการ หรือ Happy 8
ที่ทำงานน่าอยู่ (Happy Home)	1. ตอบสนองค่านิยม "TSCIC" 2. เพื่อให้พนักงานมีพฤติกรรมที่ส่งเสริมเป้าหมายขององค์กร
ชุมชนสมานฉันท์ (Happy Teamwork)	ตอบสนองค่านิยม "TSCIC" โดยเฉพาะในเรื่องความรับผิดชอบต่อสังคม (Social Responsibility) จิตสำนึกด้านการบริการ (Service Mind) และความมีคุณธรรม (Integrity)



นโยบายการเป็นองค์กรแห่งความสุข

1. บริษัทฯ ให้การสนับสนุน ส่งเสริม การสร้างองค์กรแห่งความสุขตามแนวคิด Happy Workplace 8 ประการ และนำหลักสมาธิ และสติ มาเป็นวิถีปฏิบัติขององค์กร เพื่อเป็นฐานในการพัฒนาคุณภาพชีวิตให้กับบุคลากร รวมทั้งแนวคิดอื่นๆ ที่จำเป็นต่อการสร้างองค์กรสุขภาวะ โดยบูรณาการให้สอดคล้องกับวัฒนธรรม วิสัยทัศน์ และพันธกิจขององค์กร



2. บริษัทฯ จะให้การสนับสนุน ส่งเสริมและพัฒนาเครื่องมือที่จำเป็นต่อการวัดระดับสุขภาวะองค์กร การวัดความสุขระดับบุคคล และเครื่องมืออื่นๆ ที่จำเป็นต่อการสร้างองค์กรสุขภาวะ

3. บริษัทฯ จะสนับสนุนทรัพยากรต่างๆ ที่จำเป็นต่อการสร้างองค์กรสุขภาวะ เช่น ทรัพยากรบุคคล งบประมาณ เวลา การฝึกอบรม พัฒนาความรู้ ทักษะ ในการจัดสมดุลชีวิตของพนักงาน (Work - life Balance)

4. ถือเป็นหน้าที่ของผู้บริหารและพนักงานทุกคนในองค์กร ต้องร่วมมือกันในการปฏิบัติตามนโยบายนี้ ทั้งการมีส่วนร่วมในการปรึกษาหารือ ให้ข้อเสนอแนะ แนวทางในการสร้างองค์กรแห่งความสุข เพื่อให้บรรลุตามนโยบาย



ลำดับ	กิจกรรม	ความสุข 8 ประการ								ค่านิยมองค์กร TSCIC								ส่งเสริมองค์กร										
		Body	Heart	Relax	Brain	Soul	Money	Family	Society	Teamwork	Social Responsibility	Service Mind	Continuous Improvement	Initiative	Leadership	Integrity	Commitment	Cost Awareness	Attitude Survey	Efficiency	On time Delivery	Customer Satisfaction	Zero Accident	Occupation Health	Environment	Quality & Cost Saving	SR	Relationship
34	TSH Library		1	1			1				1	1					1		1	1	1	1	1	1	1	1		1
35	ระบบผู้ ESC		1	1			1				1	1							1									
36	อบรมส่งเสริมการเลี้ยงดู ด้วยนมแม่			1	1	1	1	1			1	1	1	1	1	1	1	1		1								1
37	อบรมขับปัสสาวะด้วย วิธีที่ถูกต้อง	1		1				1			1	1	1	1	1	1	1			1								1
38	อบรมสุขภาพที่เริ่มต้นที่ BMI	1		1				1			1	1	1	1	1	1	1			1				1				1
39	กิจกรรมชมรม To Be Number One	1		1				1			1	1	1	1	1	1	1			1				1				1
40	อบรมปฐมพยาบาล	1		1				1			1	1	1	1	1	1	1			1				1				1



ผลลัพธ์ของการสร้างองค์กรแห่งความสุข

การสร้างองค์กรแห่งความสุขที่มีเป้าหมาย 3 ประการหลัก คือ 1) เพื่อให้พนักงานมีความสุขตามแนวคิดความสุข 8 ประการ หรือ Happy 8 2) เพื่อให้พนักงานมีค่านิยมที่สอดคล้องกับค่านิยมหลักขององค์กรและ 3) เพื่อส่งเสริมเป้าหมายขององค์กรเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมาย บริษัทจัดกิจกรรมสร้างสุขทั้งหมด 55 กิจกรรม ซึ่งผลของการจัดกิจกรรมก่อให้เกิดผลลัพธ์ต่อพนักงานและองค์กร ดังนี้

ผลลัพธ์ต่อพนักงาน

1. พนักงานมีสุขภาพร่างกายและจิตใจที่ดี และพร้อมที่จะปฏิบัติงาน โดยพนักงานที่มีดัชนีมวลกายสูงและได้เข้าร่วมกิจกรรมเดินแอโรบิกสามารถลดดัชนีมวลกายได้ 5%
2. พนักงานมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน
3. พนักงานให้ความสำคัญกับ 5 ส. มากขึ้น และนำมา 5 ส. มาใช้ในชีวิตประจำวันมากขึ้น
4. พนักงานเห็นความสำคัญของการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ รวมถึงเห็นประโยชน์ของการออมเงิน การป้องกันอุบัติเหตุ และเห็นถึงโทษของยาเสพติดมากขึ้น
5. กิจกรรมห้องนมแม่ช่วยให้พนักงานที่เข้าร่วมโครงการประหยัดค่าใช้จ่ายเฉลี่ยเดือนละ 4,500 บาท/ เดือน
6. พนักงานมีรายได้เสริมจากอาชีพเสริม เช่น ตักตาไหมพรม ฝ้าพันคอ กระจเป่า เป็นต้น
7. โครงการลดภาระหนี้มีเงินออม ซึ่งบริษัทร่วมมือกับธนาคารออมสิน ทำให้พนักงานได้กู้เงินในอัตราพิเศษร้อยละ 6 ต่อปี (แต่ก่อนพนักงานกู้เงินนอกระบบอัตราดอกเบี้ยร้อยละ 20/เดือน)
8. พนักงานมีเงินออมมากขึ้น จากการเข้าร่วมกิจกรรมการออม สหกรณ์ออมทรัพย์ และกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ



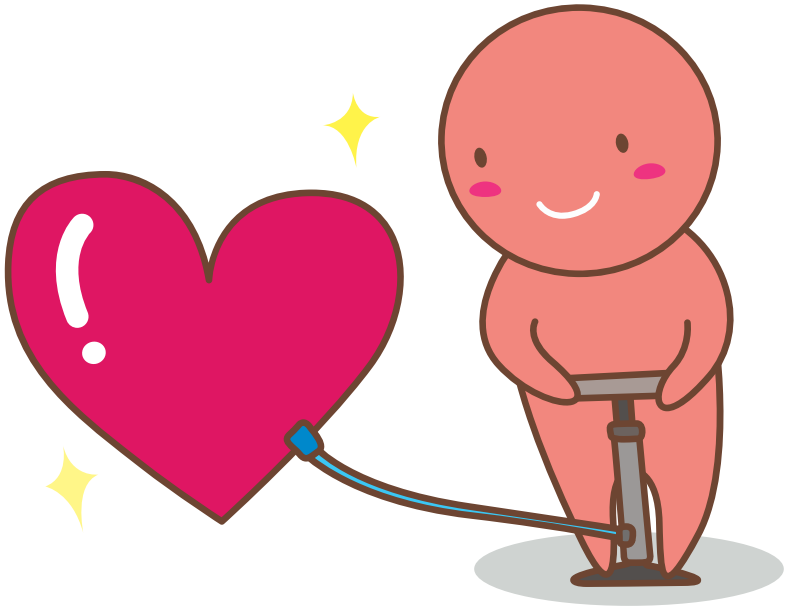
ผลลัพธ์ต่อองค์กร

1. เกิดบรรยากาศการทำงานแบบพี่น้อง มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การเคารพกัน การเข้าใจในนิสัยและเหตุผลของพฤติกรรมของเพื่อนร่วมงาน รวมถึงมีบรรยากาศการทำงานเป็นทีม มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างไม่เป็นทางการอย่างต่อเนื่อง
2. พนักงานนำความรู้เรื่อง 5 ส. มาพัฒนาและปรับปรุงพื้นที่ในการทำงาน และลดต้นทุนการสั่งซื้อของไม่จำเป็นต่อการใช้งาน
3. พนักงานให้ความสำคัญต่อความปลอดภัยในการทำงานมากขึ้น การคัดแยกขยะและการประหยัดพลังงานมากขึ้น และทำให้องค์กรลดค่าไฟฟ้าได้
4. พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น
5. ลดค่าใช้จ่ายการเบิกสวัสดิการ
6. พนักงานไม่เกิดโรคจากการทำงานและไม่เกิดอุบัติเหตุจากการทำงาน
7. อัตราการลาภิจ ลาป่วยของพนักงาน ลดลงจาก 1.42 เหลือ 1.17 (เปรียบเทียบ พ.ศ. 2557 กับ พ.ศ.2558)
8. อัตราการลาออกของพนักงานลดลงจาก 1% เหลือ 0.89 (เปรียบเทียบ พ.ศ. 2557 กับ พ.ศ.2558)
9. Defect ของเสียจากกระบวนการผลิต จากที่ตั้งเป้าหมายไว้ไม่น้อยกว่า 80 ppm. สามารถทำได้ น้อยกว่า 68.81 ppm.
10. ผลของการทำกิจกรรม 100 Project ช่วยลดต้นทุน 54,985 บาท กิจกรรมไคเซ็น (Kaizen) ลดต้นทุน 6,731,549 บาท และกิจกรรม QCC ลดต้นทุนได้ 1,650,319 บาท รวม 3 กิจกรรมสามารถลดต้นทุนของบริษัทได้ 8,436,853 บาท





ดร.สาโรจน์ วสุวานิช (รองประธานกรรมการบริหาร) เชื่อว่า ผู้บริหารต้องเป็นแบบอย่างที่ดี คั้งนั้นในกิจกรรมต่างๆ ผู้บริหารจะเป็นแบบอย่างและเข้าร่วมกิจกรรมทุกครั้ง ดร.สาโรจน์ยังกล่าวว่า "...บริษัทเชื่อว่า การพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งความสุขเป็นแนวทางการพัฒนาที่ถูกต้อง ซึ่งนอกจากจะส่งผลดีต่อองค์กรและพนักงานแล้ว ยังทำให้องค์กรผ่านวิกฤตไปได้ทุกครั้ง Happy 8 เป็นแนวคิดที่เข้ามาเติมเต็มปรัชญาของเราในเรื่องการสร้างความรักความผูกพันในองค์กร ซึ่งเป็นแนวคิดที่เป็นระบบ มีแนวปฏิบัติอย่างเป็นกระบวนการ เมื่อเห็นบุคลากรของเรามีความสุข ผมเองก็มีความสุขไปด้วย ผมจึงให้การสนับสนุน และให้ความสำคัญในการสร้างองค์กรแห่งความสุขให้เกิดขึ้นกับองค์กรของเรา..."





องค์กรที่มีความโดดเด่น ในการจัดกิจกรรม เพื่อส่งเสริม Happy 8



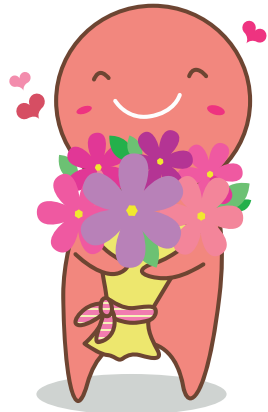
Happy Body

บริษัท บุญทองรวมยนต์ จำกัด ส่งเสริมให้พนักงานออกกำลังกายในวันจันทร์ พุธและศุกร์ระหว่างเวลา 16.00 -17.00 น. ด้วยการเดินแอโรบิก พนักงานชายเล่นตะกร้อหรือฟุตบอล บริษัทยังกระตุ้นให้พนักงานเห็นความสำคัญของการดูแลสุขภาพ โดยผู้บริหาร (คุณบุญทอง ปัญญาสว่างจิตรและคุณกุลธิดา ปัญญาสว่างจิตร) ทำเป็นแบบอย่าง (ทั้งการออกกำลังกาย การเลือกรับประทานอาหาร และการจัดการกับอารมณ์ของตนเอง) ผู้บริหารทุกคนกับพนักงานเสมอว่า "สุขภาพที่ดีไม่มีขาย ต้องทำเอง"

Happy Heart

บริษัท บารูม ดีไซน์ จำกัด ส่งเสริมให้พนักงานทำจิตอาสา โดยเริ่มจากการรักตนเอง รักครอบครัว รักองค์กร และรักสังคม บริษัทเชื่อว่า การพัฒนาตนเองให้เป็นผู้มีความสุขจากการให้ ต้องหาแบบอย่างที่ดี ดร.วัชรมงคล เบญจธนะฉัตร (ประธานกรรมการ) มีพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว และพระพุทธรูปทาสกิกุ (พุทธรูป อินทปัญญา) รวมถึงพ่อแม่ การปฏิบัติบูชาจะทำให้หายเหนื่อย เหมือนทำเพื่อพ่อแม่เหนื่อยแค่ไหนก็ไม่เหนื่อย

บริษัทส่งเสริมให้พนักงานทำกิจกรรมเพื่อสังคม เช่น ทุกๆ วันพุธพนักงานจะเปลี่ยนกันไปทำกิจกรรมเพื่อสังคม บริษัทมีกองทุนที่น้องบารูมเพื่อสังคม โดยพนักงานบริจาคเงิน ถ้าพนักงานบริจาคเท่าไร บริษัทจ่ายให้อีกเท่าตัว และให้พนักงานบริหารกองทุนและคิดว่ากิจกรรมอย่างไร





Happy Relax

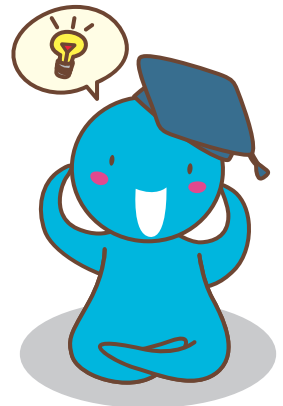
บริษัท ริกิ การ์เมนท์ จำกัด พบว่าพนักงานมีปัญหาเมื่อยล้าระหว่างการทำงาน เพราะต้องยืนเย็บผ้าทั้งวัน คั้งนั้นจึงจัดกิจกรรมเพื่อผ่อนคลายความเมื่อยล้าของ

พนักงาน เริ่มตั้งแต่ก่อนเริ่มทำงานมีกิจกรรม "เปิดฟลอร์ มอร์นิงเฟรช" เป็นกิจกรรมเข้าจังหวะใช้เวลา 1 เพลงจบ โดยทำกิจกรรมเวลา 7:55 น. ระหว่างการทำงานมีกิจกรรม "10 นาทีที่สุขได้" ในช่วง 9.30 -9.40 น. และ 15.00 -15.10 น. นอกจากนี้ยังมีกิจกรรม "หน้ากากยิ้ม" มีสวัสดิการเพิ่มวันหยุดของพนักงาน และจัดแข่งขันกีฬาและงานเลี้ยงสังสรรค์ปีใหม่

Happy Brain

บ้านขนมมันวัน จังหวัดเพชรบุรี ได้พัฒนาองค์กรอย่างเป็นระบบซึ่งกระบวนการหนึ่งคือการพัฒนาพนักงาน โดยเริ่มจากการสอนงาน (Coaching) และมีพี่เลี้ยงคอยดูแลพนักงานใหม่ ตั้งแต่ พ.ศ.2552 ได้จ้างที่ปรึกษาด้านบริหารทรัพยากรมนุษย์และการพัฒนาบุคลากร นอกจากนี้มีการจัดอบรม การกำหนดสมรรถนะ (Competency) ประจำตำแหน่งงาน

การพัฒนาพนักงานให้ความสำคัญทั้งพัฒนาจุดอ่อนและจุดแข็งของพนักงาน การพัฒนาจุดอ่อนมีเป้าหมายเพื่อให้พนักงานพัฒนามาถึงระดับมาตรฐาน ส่วนการพัฒนาจุดเด่น ถ้าทำได้พนักงานจะเป็นวิทยากรภายในองค์กร





Happy Soul

บริษัท เจ. เอช. อุตสาหกรรม จำกัด จังหวัดนครราชสีมา มีกิจกรรมพานักงานไปวัด 3 วัน เพื่อนั่งสมาธิ ฟังวิทยากร บรรยายธรรมะเกี่ยวกับการทำความดี การกตัญญู รวมถึงมี กิจกรรมช่วยเหลือวัดตามโอกาสต่างๆ เช่น ช่วยงานก่อสร้างของวัด ส่งแผนกบัญชีไปช่วยทำบัญชีเมื่อมีงานฉุกเฉิน ผ้าป่า เป็นต้น บริษัทยังเป็นองค์กรต้นแบบเรื่อง การสร้างสุขด้วยสติ ในองค์กร (Mindfulness in Organization : MIO)



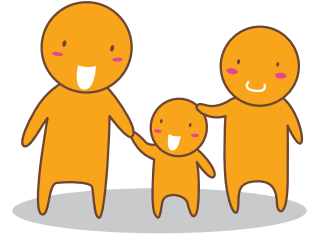
Happy Money

บริษัท ไทยซัมมิท ฮาร์เนส จำกัด (มหาชน) จังหวัดชลบุรี มีโครงการเงินกู้ช่วยเหลือฉุกเฉิน 2,000,000 บาท / โครงการลดภาระหนี้ที่มีเงินออม รวมถึงมีการอบรมเรื่องความรู้ทางการเงินและการออมเงิน บริษัทจัดตลาดนัดสวัสดิการ ด้วยการหาสินค้าที่ถูกกว่าท้องตลาดมาจำหน่ายและเปิดโอกาสให้พนักงานนำของมาจำหน่าย รวมถึงมีกิจกรรมเทศกาลการออม มีสหกรณ์ออมทรัพย์และกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

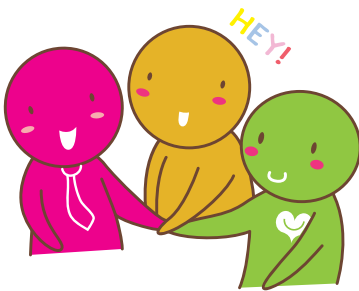


Happy Family

บริษัท โสมภาสเอ็นจิเนียริง (2005) จำกัด จังหวัดมหาสารคาม อาจารย์สมพงษ์ พวงเวียง กรรมการผู้จัดการ บริษัท มีความเชื่อว่า "ครอบครัวจะสมบูรณ์แบบสมาชิกต้องได้อยู่ร่วมกัน ไม่ใช่พ่อแม่ไปทำงานที่กรุงเทพฯ ปล่อยให้ลูกอยู่กับปู่ย่าตายาย" ดังนั้นจึงพยายามสร้างงานในท้องถิ่น



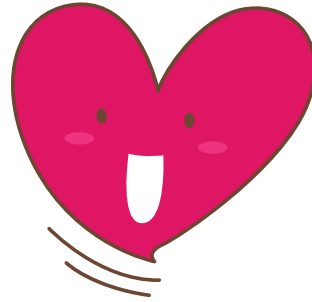
ระยะแรกพนักงานส่วนใหญ่เป็นผู้หญิง แต่พ่อบ้าน (ผู้ชาย) จะทำนาเมื่อไม่ใช่ฤดูทำนาก็จะว่างงานหรือไปทำงานที่กรุงเทพฯ จึงมีนโยบายให้แม่บ้านพาพ่อบ้านมาทำงาน ถ้าทำไม่นานจะได้มีหมั้น แต่ถ้าทำนานจะได้รับคู่เงินในฤดูทำงานพนักงานสามารถลางานได้ หลังเลิกเรียนลูกพนักงานจะมาเล่นที่บริษัท ซึ่งเป็นหน้าที่ของฝ่ายบุคคลที่ดูแลทั้งหาขนมและสอนการบ้าน ถ้าลูกพนักงานอยากได้อินเทอร์เน็ต หรืออุปกรณ์การเรียนจะแจ้งร้านค้าสวัสดิการเพื่อจัดหาให้ แต่มีข้อแม้ว่าในวันหยุดต้องมาทำงาน เพื่อให้เห็นความลำบากของพ่อแม่ ช่วงสงกรานต์จะมีกิจกรรมรดน้ำคำหัวหน้าผู้สูงอายุ โดยเชิญพ่อแม่ของพนักงานมาร่วมด้วย



Happy Society

บริษัท แพรนต้า จิวเวลรี่ จำกัด (มหาชน) รับผิดชอบต่อการทำงานเพราะมองว่าเราไม่ใช่คนพิการ แต่เป็นคนไม่สะดวก หน้าที่ของบริษัทคือต้องอำนวยความสะดวกให้

คุณปราโมทย์ เตียสุวรรณ กรรมการผู้จัดการ (สายผลิต) เชื่อว่า ความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) เป็นหน้าที่ขององค์กร ที่ไม่จำเป็นจะต้องให้คนอื่นมาบังคับ การทำ CSR ต้องทำเพื่อเสริมสร้างศักยภาพ ไม่ใช่เพื่อทำบุญ กิจกรรมของบริษัท เช่น การส่งเสริมและฝึกอาชีพผู้พิการ การจ้างพนักงานที่เป็นผู้พิการ โครงการแบ่งปันและสานประโยชน์สู่สังคม การศึกษาระบบทวิภาคี เป็นต้น



บรรณานุกรม

จุฑามาศ แก้วพิจิตร, วิชัย อุตสาหจิต, และ สมบัติ กุสุมาวลี. (2554). ความสุข หลากมุมมอง. นนทบุรี : สองขาครีเอชชั่น จำกัด.

ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์, จุลยวรรณ ค้วงโคตะ, และ นพพร ทิแก้วศรี. (2557). มาสร้างองค์กรแห่งความสุขกันเถอะ. กรุงเทพฯ: แอทโฟร์พรีนธ์ จำกัด.

ธีรธรรม วุฑฒิวัดระชัยแก้ว, ฉัตรลัดดา เลิศจิตรการุณ, และกฤษฎา ลดาสุวรรณค์. (2558). สุขทั่วไทย. นนทบุรี : สองขาครีเอชชั่น จำกัด.

ธีรธรรม วุฑฒิวัดระชัยแก้ว และคณะ. (2558). นวัตกรรมสร้างสุข ปี2. กรุงเทพฯ: แอทโฟร์พรีนธ์ จำกัด.

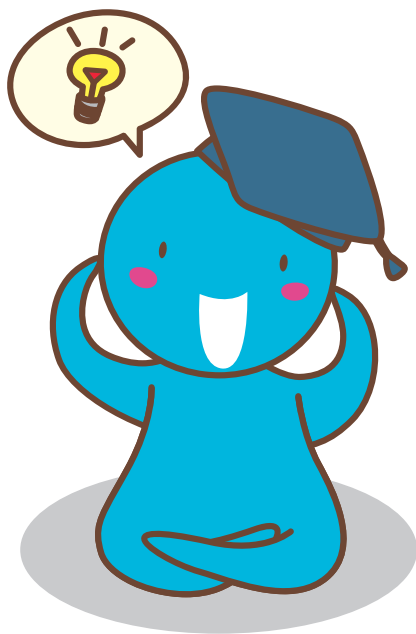
นพพร ทิแก้วศรี, ปุษยมาศ ทองทรัพย์เจริญ, และ สาธิต ตีเมืองชัย. (2556). นวัตกรรม แห่งความสุข. นนทบุรี : สองขาครีเอชชั่น จำกัด.

แผนงานสุขภาวะองค์กรเอกชน สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ. (2552). มาสร้างองค์กรแห่งความสุขกันเถอะ. น.27.

Burton, J. (2010). WHO Healthy Workplace Framework and Model : Background and Supporting Literature and Practice : World Health Organization. Retrieved April 20, 2016, form www.who.int/occupational_health/healthy_workplace_framework.pdf

National Heart Foundation of Australia. (2011). Health Workplace Guide. Retrieved April 20, 2016, form www.heartfoundation.org.au/SiteCollectionDocuments/HF-WorkplaceHealth.pdf

Ontario Health Quality Council. (2010). A Framework for Public Reporting on Healthy Work Environment in Ontario Healthcare Setting. Retrieved April 26, 2016, form www.ohqc.ca/pdfs/healthy_work_environments_framework_-_march_26-2010.pdf



YEAH!



องค์กรแห่งความสุข

=

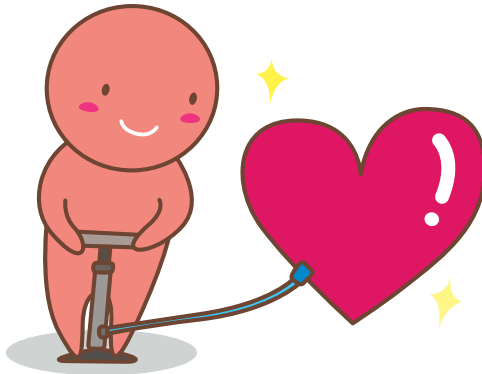
คนทำงานมีความสุข

ที่ทำงานน่าอยู่ ชุมชนสมานฉันท์

(Happy Workplace

=

Happy People + Happy Home + Happy Teamwork)



โครงการส่งเสริมผลิตภาพและสุขภาวะองค์กรในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม
SMEs Happy and Productive Workplace

กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม ถนนพระรามที่ 6 แขวงทุ่งพญาไท เขตราชเทวี กรุงเทพฯ 10400

www.shap-dip.com

e-mail : shapdip@hotmail.com, Facebook : shapdip