



รวมผลงานนักสร้างสุของค์กร : กระบวนการสร้างสุขตามโมเดล



ดร.ขวัญเมือง แก้วดำเทิง
บรรณาธิการ



โครงการพัฒนานักสร้างสุขขององค์กร ด้วย MapHR

โดยได้รับการสนับสนุนจาก ศูนย์สร้างเสริมสุขภาวะองค์กร สำนักสนับสนุนสุขภาวะองค์กร

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.)

ข้อมูลทวบรวมผลงานของนักสร้างสุข

รวมผลงานนักสร้างสุขขององค์กร /
ขวัญเมือง แก้วดำเกิง...[และคนอื่นๆ]--

ISBN 978-616-7790-76-3

ผู้เขียนและบรรณาธิการ ดร.ขวัญเมือง แก้วดำเกิง

ขอขอบคุณ “นักสร้างสุขขององค์กร” ผู้มีรายนามต่อไปนี้

คุณพยับ แจ่งสวัสดิ์	บริษัท ไทยซัมมิทมิทฮาร์เนส จำกัด (มหาชน)
คุณวิมล ศิริวัฒน์	บริษัท ไทยซัมมิทเทป จำกัด และบริษัท ไทยซัมมิทคอนเน็คเตอร์ จำกัด
คุณสถาพร สมุทรน้อย	บริษัท ไทยซัมมิทเทป และบริษัท ไทยซัมมิทคอนเน็คเตอร์ จำกัด
คุณชาธิ์ฟ ปากบารา	บริษัท สงขลาแคนนิ่ง จำกัด (มหาชน)
คุณวันชัย สุวรรณมณี	บริษัท สงขลาแคนนิ่ง จำกัด (มหาชน)
คุณวิไลวรรณ ตรงจิต	บริษัท สงขลาแคนนิ่ง จำกัด (มหาชน)
คุณอาจารย์ ศรีวรรณานันท์	บริษัท ดาสโก้ จำกัด
คุณบงอร ภูชาวิโส	บริษัท ดาสโก้ จำกัด
คุณชัยรัตน์ ผูกพัน	บริษัท แอร์โรคลาส จำกัด
คุณสัญญา ศรีจันทร์	บริษัท แอร์โรคลาส จำกัด
คุณเดชทัต สุขอินทร์	บริษัท โซติวัฒน์อุตสาหกรรมการผลิต จำกัด
คุณนรินทร์ ลำดับสันซ์	บริษัท โซติวัฒน์อุตสาหกรรมการผลิต จำกัด

พิธีจกัอักษร
พิมพ์ครั้งที่
จำนวนพิมพ์
จัดพิมพ์
พิมพ์ที่

สุรเชษฐ พิมพ์วาส จันทรเพ็ญ สะเทินรัมย์ ภัทรภร วงษ์เพิก ชลิตา หมั่นผดุง
1 / เดือนกันยายน พ.ศ. 2557
1,000 เล่ม
โครงการพัฒนานักสร้างสุขขององค์กร ด้วย MapHR คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล
420/1 ถนนราชวิถี เขตราชเทวี กรุงเทพมหานคร 10400
บริษัท ไนซ์ เอิร์ธ ดีไซน์ จำกัด

คำนิยม

นายแพทย์ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์

ผู้อำนวยการสำนักสนับสนุนสุขภาวะองค์กร สสส.

คำว่า “**นักสร้างสุของค์กร**” มีการจุดประกายความคิดการพัฒนาโดย ดร.ขวัญเมือง แก้วดำเกิง โดยได้จัดทำโครงการพัฒนา “**นักสร้างสุของค์กร**” ด้วย MapHR ขึ้นนับตั้งแต่รุ่นที่ 1 ในปี พ.ศ. 2555 และมีการพัฒนาเรื่อยมาจนถึงรุ่นที่ 17 เมื่อถึงเดือนกรกฎาคม พ.ศ. 2557 มีนักสร้างสุของค์กร รวมจำนวนทั้งสิ้น 941 ท่าน ทำงานอยู่ใน 445 องค์กรทั่วประเทศ

ขอชื่นชมการทำงานของ “**นักสร้างสุของค์กร**” ทุกท่านด้วยใจจริง ที่ได้สร้างผลงาน ให้เป็นที่ประจักษ์ นับเป็นความภาคภูมิใจของสำนักสนับสนุนสุขภาวะองค์กร ร่วมกับทีมงานสร้างสุข ในทุกภูมิภาคและพื้นที่การทำงาน กิจกรรมและพฤติกรรมการสร้างสุขของทุกท่านได้เปลี่ยนแปลง บริบทการทำงานและผลักดันให้องค์กรมีนโยบายการสร้างสุข แผนงานโครงการที่มีการออกแบบ กระบวนการสร้างสุขสอดคล้องกับสภาพการทำงานและวัฒนธรรมภายในองค์กร ทำให้การขับเคลื่อน งานสร้างสุขมีพลังการขับเคลื่อนที่เข้มแข็ง จากความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องและอาศัยกระบวนการ ทำงานที่แปลงจากเรื่องความสุขที่เป็น “**นามธรรม**” ไปสู่ความสุขที่สัมผัสได้อย่างเป็น “**รูปธรรม**” ผลักดันการทำงานให้เกิดผลลัพธ์องค์กรที่มีคุณภาพ จนได้รับการยอมรับจากผู้บริหารองค์กร นักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในหน่วยงาน/ องค์กร และสถานประกอบการอย่างกว้างขวาง

ขอขอบคุณ ดร.ขวัญเมือง แก้วดำเกิง และทีมงาน ที่ได้ริเริ่มพัฒนาดัชนีสุขภาวะองค์กร หรือ **Happy Workplace Index** และหลักสูตร “**นักสร้างสุของค์กร**” ที่เชื่อมโยงหลักการทางวิชาการ มาสู่แนวทางปฏิบัติที่ง่ายต่อการนำไปใช้ให้กับผู้ทำงานสร้างสุขในองค์กร โดยเดินทางเผยแพร่ แนวคิดและแนวทางร่วมกับภาคีเครือข่ายที่ทำงานโครงการสร้างเสริมองค์กรสุขภาวะในพื้นที่ต่าง ๆ ทั่วประเทศ

และขอขอบคุณ คณะวิทยากรทุกท่าน ที่ได้ทุ่มเทความพยายามด้วยจิตใจที่มุ่งมั่นตั้งใจ ในการจัดเตรียมเนื้อหาทางวิชาการให้คำแนะนำปรึกษาในโอกาสต่างๆ เพื่อให้ผู้เข้าอบรมได้ซึมซับ วิธีคิด วิธีทางแห่งการสร้างสุข และนำไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานและการพัฒนาไปสู่องค์กร แห่งความสุข

คำนิยม

อาจารย์สุรพงษ์ ศุภจรรยา

จากการที่ผมได้รับเกียรติและโอกาสจาก สสส. และ อาจารย์ ดร.ขวัญเมือง แก้วดำเกิง ให้เข้าร่วมเป็นทีมวิทยากรในการสร้าง “**นักสร้างสุของค์กร**” (นสอ.) ด้วยกระบวนการ **MapHR** จนกระทั่งนสอ.ทุกท่านได้นำหลักคิดและความรู้ต่างๆไปปฏิบัติจนเกิดเป็นผลสำเร็จ และได้นำมารวบรวมไว้ในหนังสือเล่มนี้ ซึ่งเป็นเครื่องยืนยันถึงความพยายามและความอุตสาหะในการสร้างองค์กรแห่งความสุขที่น่าภาคภูมิใจเป็นอย่างยิ่ง

ในระหว่างการศึกษาอบรม ผมได้เห็นแววตาที่มุ่งมั่นของ **นสอ.** ได้เห็นความร่วมมือ ได้เห็นความพยายามที่ทุกท่านได้ทุ่มเทเพื่อที่จะนำเสนอแนวคิด กิจกรรมที่สร้างสรรค์ต่างๆ ได้เห็นการนำเสนอที่หลากหลาย สนุกสนาน เฮฮา หลายคนเป็นขวัญใจของเพื่อนๆ ได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็น ประสบการณ์ หลังจากการฝึกอบรม ผมได้เห็นสังคมที่มีความรักความอบอุ่น ผ่านทางกลุ่ม **Line** การเยี่ยมเยียนเพื่อน ๆ การเปิดรับให้เข้าไปดูงาน การประกวดและนำเสนอผลงาน การแชร์เรื่องราว และเรื่องเล่าดีๆ แถมยังใจดีมาเป็นพี่เลี้ยงให้รุ่นถัดไปอีกด้วย

นี่แค่เขียนผลลัพธ์ที่ **นสอ.** ได้ร่วมกันทำก็มากมายเกินกว่าจะบรรยาย และหากเรารวบรวมผลงานที่พวกเราช่วยกันทำทั้งหมด ก็น่าจะเป็นผลงาน **Happy Workplace** เล่มใหญ่ เล่มหนึ่งที่เดียว ในฐานะของวิทยากรที่ได้ร่วมงานกันมา ผมรู้สึกภูมิใจที่ได้แชร์ความรู้ ประสบการณ์ และขณะเดียวกัน ผมก็ได้เรียนรู้เรื่องราวดีๆ จาก **นสอ.** ด้วยเช่นเดียวกัน

ความสุขเป็นพื้นฐานที่สำคัญมาก ทั้งในชีวิตส่วนตัวและการทำงาน ทักษะคิดเชิงบวก การมองโลกในแง่ดี การนำความรู้ หลักการ **Happy8, Happy Workplace Index, MapHR** และเครื่องมือต่างๆ มาประยุกต์ใช้ จะสร้างความสุขความสำเร็จในชีวิตส่วนตัว สร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี สร้างรอยยิ้ม และสร้างผลสัมฤทธิ์ที่ดีทั้งในองค์กรและสังคมส่วนรวม

ผมหวังเป็นอย่างยิ่งว่า สังคมของนักสร้างสุของค์กร จะเป็นสังคมที่ยิ่งใหญ่ และเป็นแรงผลักดันให้หน่วยงานของท่าน สังคมและประเทศชาติเจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้นไป เป็นสังคมไทยที่มีรอยยิ้มและความสุขอย่างแท้จริง ขอขอบคุณอาจารย์ ดร.ขวัญเมือง แก้วดำเกิง ทีมงานที่น่ารัก คณะวิทยากรทุกท่าน นักสร้างสุของค์กรทุกท่าน รวมทั้ง ท่านผู้บริหาร และสำนักสนับสนุนสุขภาวะองค์กร สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (**สสส.**) ที่ให้การสนับสนุนกิจกรรมดีๆ เช่นนี้ได้เกิดขึ้น และขออวยพรให้หน่วยงานของท่านและนักสร้างสุของค์กร ประสบแต่ความสุข ความเจริญ ตลอดไป

สัมภาษณ์

อาจารย์ลัมฤทธิ์ สว่างคำ

ขอบคุณ ดร.ขวัญเมือง แก้วดำเกิง มหาวิทยาลัยมหิดล ที่ให้โอกาสผมไปร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และร่วมแชร์ประสบการณ์ในเวทีของการอบรม “**นักสร้างสุของค์กร**” ด้วยกระบวนการ **MapHR** ในรุ่นต่าง ๆ ที่ผ่านมา ด้วยประสบการณ์ในอดีตที่ผมเคยทำงานตำแหน่ง **HR** ในบริษัทเอเชียปริซิชั่น นิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ซึ่งเป็นกลุ่มแรก ๆ ที่ทำ **Happy Workplace** เมื่อราวปี 2547 ในสมัยนั้นคุณหมอชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์ เป็นแพทย์อาชีวอนามัยประจำอยู่ที่ โรงพยาบาลชลบุรี จากจุดเริ่มต้นที่ชลบุรีมาถึงวันนี้ แนวความคิดเรื่อง **Happy Workplace** ได้พัฒนาเปลี่ยนแปลงไปมาก ช่วงแรก ๆ ความสนใจก็ทำแค่เพียงเรื่อง “**การดูแลสุขภาพ**” ของพนักงาน ในโรงงาน ทำอย่างไรให้พนักงานมีสุขภาพดี ไม่เจ็บป่วยจนต้องขาดงาน แต่มาถึงตอนนี้ได้ขยายแนวคิดไปถึงเรื่อง “**การพัฒนาคุณภาพชีวิต**” ซึ่งเป็นเรื่องที่มีความท้าทายมาก “**มองเรื่องคนเป็นทุนมนุษย์**” มีการเตรียมความพร้อม ทำอย่างไรให้คนสามารถอยู่กับงาน และทำอย่างไรให้คนสามารถปรับสมดุลชีวิตของตัวเองได้อย่างลงตัว เมื่อคนมีคุณภาพชีวิตที่ดีเรื่องสุขภาพดีก็จะตามมา โดยให้ความสนใจดูแลตั้งแต่ต้นเหตุที่สำคัญเลยก็เดียว

มีการสร้างองค์กรให้พร้อมเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่มีอยู่ตลอดเวลา คนต้องพร้อมที่จะเผชิญกับการเปลี่ยนแปลง “**ความสุขของคนต้องหมายรวมถึงเรื่องคุณธรรมความดีและมีความสุขสามารถเพิ่มมากขึ้นด้วย**” และ “**องค์กรแห่งความสุขเป็นองค์กรที่พร้อมให้คนทำงานอย่างมีความสุข**” ซึ่งองค์กรจำนวนมากต่างก็เข้าใจและเห็นความสำคัญสำคัญในเรื่องนี้ แต่ประเด็นสำคัญคือวิธีการจะทำอย่างไร? จะเริ่มต้นตรงไหน?

ด้วยประสบการณ์ที่ผมเคยทำหน้าที่เป็น **HR** เคยได้รับมอบหมายภารกิจให้เป็นผู้ขับเคลื่อนเรื่องเกี่ยวกับ “**คนในองค์กร**” จึงสามารถกล่าวยืนยันได้ว่า “**กระบวนการ MapHR**” เป็นเครื่องมือช่วยนำทางที่ดีมากๆ เครื่องมือหนึ่ง วิธีคิดและกระบวนการของ **MapHR** มีความเป็นธรรมชาติ มีลักษณะที่สอดคล้องลงตัวกับจริตของคนทำงานและสอดคล้องลงตัวกับจริตขององค์กรโดยทั่ว ๆ ไป ผลงานที่เกิดขึ้นจากการทำงานของ “**นักสร้างสุของค์กร**” ซึ่งได้นำแนวความคิดตามกระบวนการ **MapHR** ไปประยุกต์ใช้จนเกิดนวัตกรรมภายในองค์กร ได้ถูกรวบรวมไว้ในหนังสือเล่มนี้ นับว่าเป็นอีกหนึ่งหน้าประวัติศาสตร์หนึ่งเป็นผลงานที่มีคุณค่าของนักสร้างสุของค์กร ความงดงามของเนื้อหาสาระคงอยู่ที่ความแตกต่างหรือความหลากหลายในเรื่องวิธีการและรูปแบบของแต่ละองค์กร

หวังเป็นอย่างยิ่งว่า “นักสร้างสุของค์กร” ซึ่งปัจจุบันได้มีจำนวนเพิ่มมากขึ้น และรวมตัวเป็นเครือข่าย ขยายไปทุกพื้นที่ จะช่วยเป็นส่วนหนึ่งของความพยายามในการร่วมสร้างสังคมของเราให้เป็นสังคม แห่งความสุข มีความรัก ความเมตตาต่อกัน มีรอยยิ้มมีความเป็นมิตรไมตรีต่อกัน เป็นสังคมที่เอื้อเพื่อ ช่วยเหลือแบ่งปันซึ่งกันและกัน

ขอบคุณสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ที่ทำให้เกิดโครงการ **Happy Workplace** ขอบคุณ ดร.ขวัญเมือง แก้วดำเกิง และทีมงาน ที่พัฒนาเครื่องมือ **Happy Workplace Index** และกระบวนการสร้างสุข **MapHR** ขอขอบคุณคณาจารย์เครือข่าย นักสร้าง สุของค์กร และวิทยากรทุกท่าน ที่ล้วนเป็นกัลยาณมิตรแบ่งปันและแชร์ประสบการณ์อันทรงคุณค่า ขอให้ทุก ๆ ท่านพบความสุขในทุกขณะตลอดไป

คำนิยม

ดร.วัชรพงษ์ พนิธธีารง

ขอชื่นชมนักสร้างสุของค์กรทุกท่าน ที่มีความพากเพียร มุ่งมั่น ตั้งใจ ตลอดระยะเวลาการฝึกอบรมตามโครงการพัฒนา “นักสร้างสุของค์กร” ด้วย **MapHR**

ผมเชื่อมั่นว่าการสร้างความสุขส่วนบุคคลผ่านการถ่ายทอดโดยอาศัยกระบวนการพัฒนานักสร้างสุของค์กร จะส่งผลต่อการจุดประกายและแพร่กระจายความสุขไปยังบุคลากรในภาคส่วนต่าง ๆ ขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การนำโมเดล **MapHR** ภายใต้เครื่องมือ **Happy Workplace Index** ไปใช้ขับเคลื่อนความสุขในองค์กรนับเป็นส่วนหนึ่งของกลยุทธ์ที่จะธำรงรักษาบุคลากรที่มีทัศนคติเชิงบวกและมีความสามารถให้ยึดมั่นผูกพันและทำงานด้วยความทุ่มเทอย่างมีรอยยิ้ม อันจะส่งผลต่อการเติบโตและการอยู่รอดขององค์กร

ในที่สุด ความรัก ความผูกพัน และความสุขของบุคลากรจากทุกองค์กรจะนำไปสู่การเพิ่มพลังเพื่อพัฒนาสังคมและเศรษฐกิจของประเทศไทยอย่างยั่งยืน ภายใต้อาณัติของเศรษฐกิจฐานองค์กรสุขภาวะ (**Happy Workplace Based Economy**)

สัมภาษณ์

ดร.ชัชฎา พารุ่ง

ความสุขเป็นสิ่งที่ทุกคนปรารถนา และต้องการอยู่กับมันนาน ๆ ไม่อยากให้ช่วงเวลาที่มีความสุขจากเราไป แต่เป็นเรื่องปกติที่เมื่อมีความสุข ก็มีความสุขทุกข์สลับกันไป อย่างน้อยก็ขอให้มีความสุขมากกว่าทุกข์ก็น่าจะเพียงพอ ปัจจุบันไม่ว่าภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาสังคม ต่างเล็งเห็นความสำคัญของการสร้างความสุขให้กับคนในองค์กร หน่วยงาน สังคม เพราะการที่คนเรามีความสุข จะต้องมีความสุขกาย สุขภาพจิตดี มองโลกในแง่ดี คิดบวก มีความมุ่งมั่นตั้งใจทำงานด้วยรอยยิ้ม งานก็ย่อมจะประสบผลสำเร็จตามมา สร้างคุณค่าให้กับตนเอง ครอบครัว หน่วยงาน และสังคมทั่วไป

หลายองค์กร หน่วยงานที่มีความพยายามจะสร้างความสุขให้กับบุคลากรในองค์กร แต่ยังไม่ทราบว่า จะเริ่มต้นอย่างไรดี ขอแนะนำให้อ่าน ศึกษาจากหนังสือรวมผลงานของนักสร้างสุของค์กร ซึ่งได้ผ่านการพิจารณาของคณะกรรมการตัดสินผลงาน ในงาน “มหกรรมสร้างสุข ครั้งที่ 1” ซึ่ง ดร.ขวัญเมือง แก้วดำเกิง หัวหน้าโครงการพัฒนานักสร้างสุขขององค์กร ด้วย MapHR เป็นเจ้าภาพจัดขึ้น โดยการสนับสนุนจากสำนักสนับสนุนสุขภาวะองค์กร สำนักงานกองทุนสนับสนุนการเสริมสุขภาพ (สสส.) ผลงานที่ผ่านการคัดเลือกจากนักสร้างสุของค์กร ซึ่งมีการอบรมนับจากรุ่นที่ 1 เดือนเมษายน 2555 เป็นต้นมา และปัจจุบันมีนักสร้างสุของค์กรแล้วถึง 17 รุ่น รวมจำนวน 941 คน จาก 445 องค์กรทั่วประเทศ ได้แสดงถึงกระบวนการสร้างสุขที่ถูกนำไปใช้จริงจากการทำงานของนักสร้างสุของค์กร จนตกผลึกและสกัดเอาองค์ความรู้ในการเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุข ด้วยโมเดล MapHR นำมาจัดพิมพ์เป็นหนังสือเพื่อเผยแพร่ให้กับผู้ที่ทำงานสร้างสุขให้กับบุคลากรในองค์กร นักสร้างสุของค์กรมือใหม่ และผู้ที่สนใจสามารถนำไปประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับองค์กรของตนเอง

หนังสือรวมผลงานของนักสร้างสุของค์กร เล่มนี้ จึงนับเป็นการย่นระยะทาง ย่นระยะเวลาในการเรียนรู้และแสวงหาหนทางให้เกิดการสร้างสุขในองค์กรได้เป็นอย่างดี หวังเป็นอย่างยิ่งว่าโครงการฯ จะมีการจัดทำหนังสือที่ดีมีคุณค่าเช่นนี้เผยแพร่ให้กับสังคมนักสร้างสุของค์กรตลอดไป

คำนำ

โครงการพัฒนานักสร้างสุของค์กร ด้วย MapHR ซึ่งได้รับการสนับสนุนจากสำนักสนับสนุนสุขภาวะองค์กร สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ได้ริเริ่มจัดหลักสูตรการอบรมเชิงปฏิบัติการเรื่องสร้างเสริมองค์กรแห่งความสุข ด้วย MapHR “หลักสูตรนักสร้างสุของค์กร” รุ่นที่ 1 นับตั้งแต่เดือนเมษายน 2555 ปัจจุบันมีนักสร้างสุของค์กรแล้วจำนวน 17 รุ่น รวม 941 คน จาก 445 องค์กรทั่วประเทศ นักสร้างสุของค์กรที่ผ่านการอบรมได้รับการพัฒนาศักยภาพทั้งด้านแนวคิดการสร้างองค์กรแห่งความสุข ด้านการแสดงความเห็น ผู้นำ ด้านความรู้และความเข้าใจในการใช้เครื่องมือตรวจสอบสุขภาวะองค์กร (Happy Workplace Index) และออกแบบกระบวนการสร้างสุขในองค์กร ตามแนวคิด MapHR รวมทั้งการพัฒนาความสามารถในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

ภายหลังจากการอบรมได้มีการเยี่ยมชมและเข้าร่วมกิจกรรมกับองค์กรต้นแบบต่างๆ มีการศึกษาและติดตามผลงานของนักสร้างสุของค์กรในสถานที่ทำงานและเวทีแลกเปลี่ยนที่จัดขึ้นพบว่า กระบวนการสร้างสุขที่เกิดขึ้นในองค์กรมีความน่าสนใจและสามารถนำไปใช้ประโยชน์โดยการประยุกต์ความคิดสร้างสรรค์ในการออกแบบกระบวนการสร้างสุขตามแนวคิด MapHR จึงได้รวบรวมและจัดทำเป็นหนังสือขึ้น เพื่อถ่ายทอดวิธีคิด การนำไปสู่กระบวนการปฏิบัติ และผลงานที่เกิดขึ้นในองค์กรนำร่องคัดเลือกแล้วมีความโดดเด่น และได้รับรางวัลจากการประกวดผลงานกระบวนการสร้างสุขในงานมหกรรมสร้างสุขครั้งที่ 1 เมื่อวันที่ 25 พฤศจิกายน 2556

โครงการฯ ขอขอบพระคุณคณะวิทยากรหลักซึ่งเป็นบุคคลสำคัญในการถ่ายทอดความรู้ เทคนิค วิธีการ ประสบการณ์ รวมทั้งการปลูกพลังความดี ทำให้มี “นักสร้างสุของค์กร” ในวันนี้ ได้แก่ นายแพทย์ยงยุทธ วงศ์ภิรมย์ศานติ์ อาจารย์สัมฤทธิ์ สว่างคำ อาจารย์สุพรพงษ์ ศุภจรรยา อาจารย์ปรีดา เรืองวิชาธร ดร.จำเนียร ชุนทโสภาค ดร.วัชพงษ์ พนิตธาน ดร.ชัชฎา พารุ่ง รวมทั้ง คณาจารย์ผู้ทรงคุณวุฒิ และนักสร้างสุของค์กรรุ่นพี่ที่มาช่วยเป็นวิทยากรกระบวนการ และทีมงานทุกท่าน ที่ร่วมกันทุ่มเทความวิริยะและอุตสาหะด้วยความเสียสละในการจัดเตรียมเนื้อหาทางวิชาการ หนังสือ คู่มือฝึกปฏิบัติ สื่อและเอกสารประกอบการอบรม การให้คำแนะนำปรึกษาในโอกาสต่าง ๆ และการออกแบบกระบวนการฝึกอบรมให้มีบรรยากาศของการสร้างสุข เพื่อให้ผู้เข้าอบรมได้ซึมซับวิธีคิด วิธีทางแห่งการสร้างสุข และนำไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานและการพัฒนาองค์กรไปสู่องค์กรแห่งความสุขตามที่ตั้งใจ

โครงการฯ ขอขอบคุณ นายแพทย์ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์ สำนักสนับสนุนสุขภาวะองค์กร สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ที่ให้การสนับสนุนโครงการฯ อย่างดียิ่ง ขอขอบคุณผู้บริหารองค์กรและทีมงานสร้างสุขจากทุกองค์กรที่ได้เอื้อเฟื้อข้อมูลที่เป็นประโยชน์เพื่อการเผยแพร่และจัดทำหนังสือรวมผลงานนักสร้างสุของค์กรในครั้งนี้ คุณงามความดีและคุณธรรมที่ท่านทั้งหลายร่วมคิด ร่วมสร้าง ขอจงนำไปสู่ความผาสุกในชีวิตของท่าน บุคคลรอบข้าง และสังคมที่ท่านอาศัยสร้างงานไปพร้อมกับการสร้างคนให้กับประเทศชาติของเรา

ดร.ขวัญเมือง แก้วคำเกิง

หัวหน้าโครงการพัฒนานักสร้างสุของค์กร ด้วย MapHR

คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

MapHHR



สารบัญ

คำนิยมนายแพทย์ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์

ก

คำนิยามอาจารย์สุรพงษ์ ศุภจรรยา

ข

คำนิยามอาจารย์สัมฤทธิ์ สว่างคำ

ค

คำนิยาม ดร.วัชรพงษ์ พนิตอำรง

จ

คำนิยาม ดร.ชัชฎา พารุ่ง

ฉ

คำนำ

ช

ความเป็นมาของโครงการพัฒนานักสร้างสุของค์กร

1

วิธีแห่งความสุข: ปัจจัยพัฒนาองค์กรสร้างสุข

10

ผลงานของนักสร้างสุของค์กร

กระบวนการสร้างสุข

บริษัท ไทยซัมมิต เทป จำกัด และ

บริษัท ไทยซัมมิต คอนเน็คเตอร์ จำกัด

โครงการ “สุขภาพดีเริ่มต้นที่ BMI”

21

กระบวนการสร้างสุข บริษัท สงขลาแคนนิ่ง จำกัด (มหาชน) โครงการ “SCC ออมดี มีเงินเพิ่ม เดิมความสุข”	38
---	----

กระบวนการสร้างสุข บริษัท ดาสโก้ จำกัด โครงการ “ความสุขของคน สู้ผลของงาน”	53
--	----

กระบวนการสร้างสุข บริษัท แอร์โรคลาส จำกัด โครงการ “Happy Family Junior”	70
---	----

กระบวนการสร้างสุข บริษัท โซติวัฒน์อุตสาหกรรมการผลิต จำกัด โครงการ “Happy Family Day สุขทุกวันด้วยแอโรบิก”	91
---	----





ความเป็นมาของโครงการ พัฒนานักสร้างสุของค์กร

แนวทางการสร้างสุขภาวะในที่ทำงาน (Healthy Workplace Framework) ขององค์การอนามัยโลกเสนอว่าองค์กรที่จัดระบบการป้องกัน ส่งเสริม สนับสนุนทั้งด้านร่างกาย จิตใจ และความผาสุกของพนักงานได้นั้น จำเป็นต้องอาศัยการพัฒนา 4 ด้าน คือ (1) สภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน (2) สภาพแวดล้อมทางสังคมในการทำงาน (3) ทรัพยากรด้านสุขภาพในที่ทำงาน และ (4) การเชื่อมโยงกับชุมชน และนิยาม “องค์กรสุขภาวะ” ว่าหมายถึง สถานที่ซึ่งคนทำงานหรือพนักงานสามารถร่วมกันพัฒนากระบวนการในการป้องกันปัญหาและส่งเสริมสุขภาพความปลอดภัย รวมทั้งสร้างการเป็นอยู่ที่ดีได้อย่างยั่งยืน (Burton, 2010)

องค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) เป็นเป้าหมายสำคัญของศูนย์สร้างเสริมสุขภาวะองค์กร สำนักสนับสนุนสุขภาวะองค์กร สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ซึ่งมีความปรารถนาให้องค์กรในประเทศไทยมีการส่งเสริมให้ “พนักงานในองค์กร” มีคุณภาพชีวิตที่ดีภายใต้สภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวย มีมิตรภาพและสัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน ครอบครัว และสังคม สำนักสนับสนุนสุขภาวะองค์กรได้มีการส่งเสริมและพัฒนา “องค์กรแห่งความสุข” ตั้งแต่ปี 2547 โดยใช้แนวคิดการจัดการ “ความสุข 8 ประการ หรือ Happy 8” ในการส่งเสริมการดำเนินงานพัฒนาคุณภาพชีวิตด้วยหลัก “การสร้างความสุข” ในการทำงานและใช้ชีวิตของพนักงาน บนฐานของสุขภาวะทางกาย สุขภาวะทางใจ สุขภาวะทางสังคม และสุขภาวะทางปัญญา ประกอบด้วย 8 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ สุขภาพดี (Happy Body) มีน้ำใจงาม (Happy Heart) ศรัทธาต่อศาสนา และศีลธรรม (Happy Soul) ครอบครัวดี (Happy Family) สังคมดี (Happy Society) แสวงหาความรู้ (Happy Brain) รู้จักผ่อนคลาย (Happy Relax) และจัดการรายรับรายจ่ายของตนเองได้ (Happy Money) ซึ่งปัจจุบันมีเครื่องมือวัดความสุขระดับบุคคลด้วยตนเอง เรียกว่า Happinometer (www.happinometer.com)

การดำเนินงานดังกล่าวจำเป็นต้องมีการพัฒนาปัจจัยในระดับองค์กรให้เอื้อต่อการสร้างสุขในองค์กรด้วย ได้แก่ ระบบการจัดการ (M : Management) บรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงาน (A: Atmosphere & Environment) กระบวนการสร้างสุขในองค์กร (P: Process) สุขภาพ

กายและสุขภาพใจ (H: Health) และ (5) ผลลัพธ์ขององค์กร (R: Result) ดังนั้น “องค์กรแห่งความสุข” จึงหมายถึงองค์กรที่มีคุณลักษณะดังนี้คือ “องค์กรที่มีระบบการจัดการมีการสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่ดีมีกระบวนการก่อให้เกิดการสร้างสุขที่ส่งผลต่อสุขภาพกายและสุขภาพใจ และเกิดผลดีต่อผลลัพธ์ขององค์กร” การตรวจสอบสุขภาวะขององค์กรสามารถสำรวจโดยใช้เครื่องมือ Happy Workplace Index (www.happyworkplaceindex.com)

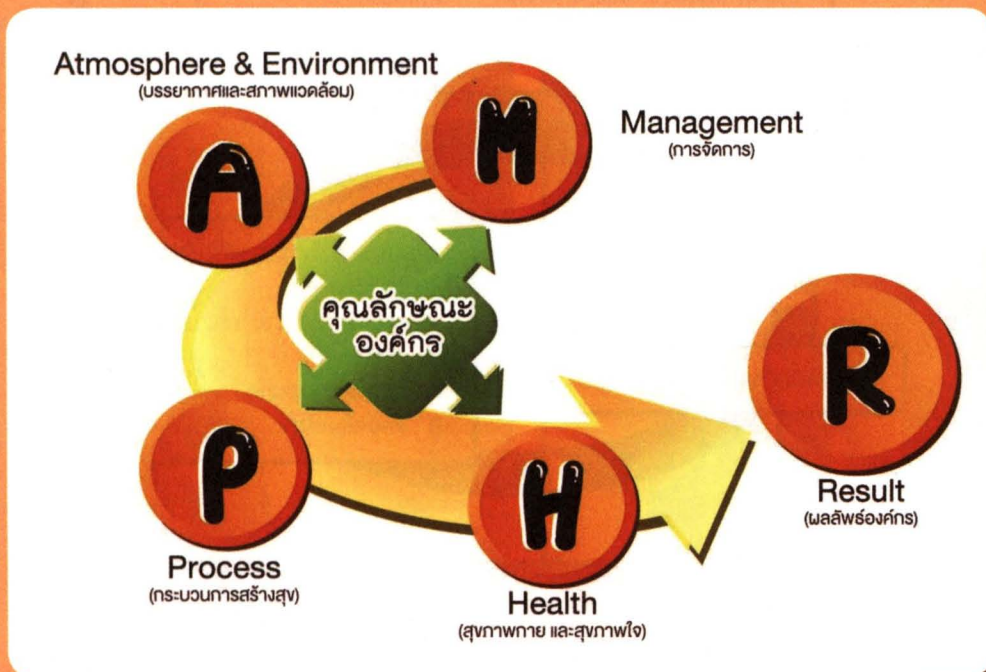
การดำเนินงานโครงการฯ ระหว่างเดือนกรกฎาคม 2554 - มิถุนายน 2555 คณะทำงานโครงการฯ ได้ศึกษาวิจัยพัฒนาชุด “ดัชนีสุขภาวะองค์กร” เพื่อใช้ตรวจสอบสุขภาวะองค์กรขึ้นจากการสังเคราะห์กิจกรรมสร้างสุขขององค์กรสุขภาวะต้นแบบในปีพ.ศ. 2553 พบว่า ดัชนีสุขภาวะองค์กรประกอบด้วยปัจจัยที่สำคัญ 5 มิติ คือ (1) ระบบการจัดการ (Management) (2) บรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงาน (Atmosphere & Environment) (3) กระบวนการสร้างสุขในองค์กร (HWP Process) (4) สุขภาพกายและสุขภาพใจ (Physical and Mental Health) และ (5) ผลลัพธ์องค์กร (Organizational Result) รวมจำนวน 37 ข้อ ค่าดัชนีสุขภาวะองค์กรแสดงถึงระดับการจัดการสภาพปัจจัยภายในองค์กรที่เอื้อให้บุคลากรเกิดความสุขบนฐานของสุขภาพที่สมบูรณ์ครอบคลุมทั้งกายใจ สังคม และปัญญา

ข้อมูลจากการสำรวจนำร่องของโครงการฯ พบว่าผู้ที่ทำงานสร้างสุของค์กรและนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ยังขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเรื่อง “การสร้างสุข” และ “การพัฒนาองค์กรแห่งความสุข” ทั้งในระดับพนักงานและระดับองค์กร โดยเฉพาะยังขาดความรู้และทักษะในการตรวจสอบสุขภาวะองค์กร และการออกแบบกระบวนการสร้างสุขที่สอดคล้องเหมาะสมกับบริบทและวัฒนธรรมองค์กรโดยความสุขในการทำงานจะเกิดขึ้นบนฐานความสำเร็จของการพัฒนาทั้งในปัจจัยระดับบุคคล และสภาพปัจจัยในระดับองค์กร องค์กรสร้างสุขจะเกิดขึ้นได้ต้องสร้างเสริมปัจจัย M-A-P-H-R ให้ครบถ้วนและสมดุล

จากสภาพปัญหาดังกล่าว โครงการฯ จึงได้ริเริ่มพัฒนาหลักสูตร “นักสร้างสุของค์กร” ขึ้นเพื่อสร้างเสริมศักยภาพด้านการตรวจสอบสุขภาวะองค์กรและการออกแบบกระบวนการสร้างสุขให้กับนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และผู้รับผิดชอบงานสร้างสุขในองค์กร โดยมีการนำร่องพัฒนา “นักสร้างสุของค์กร” รุ่นที่ 1 และรุ่นที่ 2 นับตั้งแต่เดือนเมษายน 2555 เป็นต้นมา และพัฒนาอย่างต่อเนื่องมาถึงรุ่นที่ 17 ในเดือนกรกฎาคม 2557

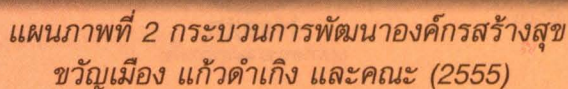
การพัฒนา “นักสร้างสุของค์กร” ได้ใช้หลักการสร้างความสมดุลของสภาพปัจจัยที่เอื้อต่อการสร้างสุขในองค์กร เรียกว่า MapHR Model ซึ่งอาศัยข้อมูลจากการตรวจสอบสภาวะองค์กรด้วยเครื่องมือ Happy Workplace Index ร่วมกับข้อมูลอื่นๆ นำเข้าสู่ขั้นตอนการออกแบบ “กระบวนการสร้างสุข” ที่เหมาะสมและสอดคล้องตามบริบทขององค์กร ทั้งนี้ MapHR ย่อมาจากองค์ประกอบหลักของปัจจัยสร้างสุขในองค์กร ประกอบด้วย M: Management คือ สุขด้วยการจัดการ A: Atmosphere & Environment คือ สุขด้วยบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงาน P: Process คือ สุขด้วยกระบวนการสร้างสุข H: Health คือ สุขด้วยสุขภาพกายและสุขภาพใจ และ R: Result คือ สุขด้วยผลลัพธ์องค์กร

คำว่า MapHR มีความหมายที่แสดงถึง “เส้นทางที่มุ่งไป” หรือ “เส้นทางที่ก้าวไป” และ HR หมายถึง “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์” หรือ “การพัฒนาบุคลากรในองค์กร” เมื่อรวมความหมายของ คำทั้งสองเข้าด้วยกันแล้ว คำว่า MapHR จึงหมายถึง “เส้นทางที่มุ่งไปสู่การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร” ซึ่งถือว่าเป็นส่วนสำคัญที่สุดในกระบวนการผลิตผลงาน แนวคิดการพัฒนางค์กรแห่งความสุขจึงให้ความสำคัญต่อสภาวะหรือความสุขของคนในองค์กร เพื่อให้มีศักยภาพและความพร้อมสูงสุดสำหรับการผลิตผลงานที่มีคุณภาพตามเป้าหมายขององค์กรตามโมเดล MapHR ดังแผนภาพ



แผนภาพที่ 1 โมเดลการพัฒนางค์กรสร้างสุข ด้วย MapHR
ขวัญเมือง แก้วดำเกิง และคณะ (2555)

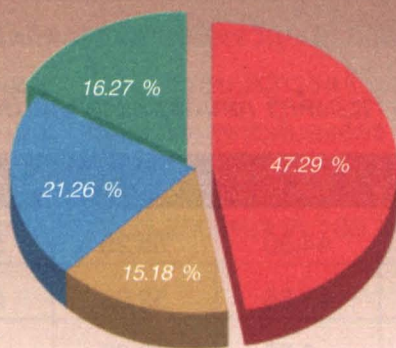
กระบวนการพัฒนาน้องครุสร้างสุข ดังกล่าวถูกใช้ในการฝึกอบรมและเผยแพร่เป็นแนวทางให้กับนักสร้างสุขของครุใช้ในการพัฒนาน้องครุของตนเอง ด้วยการดำเนินงานตามขั้นตอนภายหลังการอบรมและกลับเข้าไปทำงานในองค์กร เมื่อมีการดำเนินงานไประยะหนึ่งก็นำประสบการณ์และผลงานมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกับนักสร้างสุขจากองค์กรอื่นๆ และเติมเต็มความรู้ในการพัฒนาจากคณะวิทยากรของโครงการตามเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่จัดขึ้น



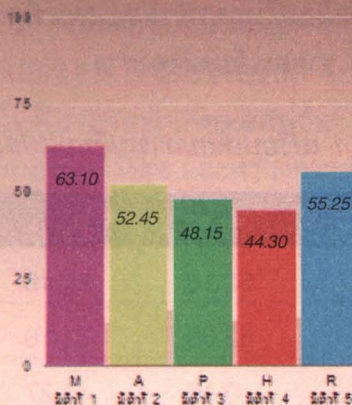
โครงการพัฒนา “นักสร้างสุของค์กร” ด้วย MapHR ดำเนินงานระหว่างเดือนกันยายน 2555 ถึงกันยายน 2557 ได้พัฒนาองค์ความรู้ในเรื่องต่อไปนี้คือ (1) ดัชนีตรวจสอบสุขภาวะระดับองค์กร มีระบบฐานข้อมูลผู้ใช้งานกว่า 1,312 องค์กร ผ่านเว็บไซต์ www.happyworkplaceindex.com (2) พัฒนาหลักสูตรและจัดอบรม “นักสร้างสุของค์กร” ด้วยการเสริมศักยภาพการพัฒนาองค์กรสร้างสุข ในด้านการตรวจสอบสุขภาวะองค์กรและการออกแบบกระบวนการสร้างสุข ด้วย MapHR ซึ่งหลักสูตรนักสร้างสุของค์กร รุ่นที่ 1 เริ่มอบรมตั้งแต่เดือนเมษายน 2555 ปัจจุบันมีนักสร้างสุของค์กรแล้วจำนวน 17 รุ่น รวมจำนวน 941 คน จาก 445 องค์กรทั่วประเทศ (3) การผลิตสื่อและเผยแพร่ผลงานของนักสร้างสุของค์กรที่ดำเนินการตามกระบวนการ MapHR ซึ่งมีการขับเคลื่อนงานระดับองค์กรเกิดนโยบายสร้างสุข กระบวนการและกิจกรรมที่นำไปสู่การพัฒนาด้านทักษะชีวิต (Life skills) และด้านทักษะการทำงาน (Work skills) เกิดการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมส่วนบุคคลและพฤติกรรมของบุคลากรในองค์กร รู้จักการสร้างสมดุล (Balance) ในการใช้ชีวิตและตระหนักถึงคุณค่าของงานที่ทำ (Decent Work)

รายงานผลการตรวจสอบสุขภาวะระดับองค์กร จากระบบฐานข้อมูลพบว่า มีองค์กรเข้ามาใช้งานระบบฯ มากกว่า 1,312 องค์กร ข้อมูลผลการตรวจสอบสุขภาวะระดับองค์กร จำแนกเป็น 4 กลุ่มตามระดับการจัดปัจจัยที่เอื้อให้เกิดความสุข ดังนี้ กลุ่มที่ต้องรีบแก้ไข (คะแนน 0 - 48) มีร้อยละ 47.29 กลุ่มที่ยังไม่มีอะไรแน่นอน (คะแนน 49-56) มีร้อยละ 15.18 กลุ่มที่กำลังก้าวหน้า (คะแนน 57-73) มีร้อยละ 21.31 และกลุ่มที่น่าอิจฉา (คะแนน 74-100) มีร้อยละ 16.27 (www.happyworkplaceindex.com [10/07/2014])

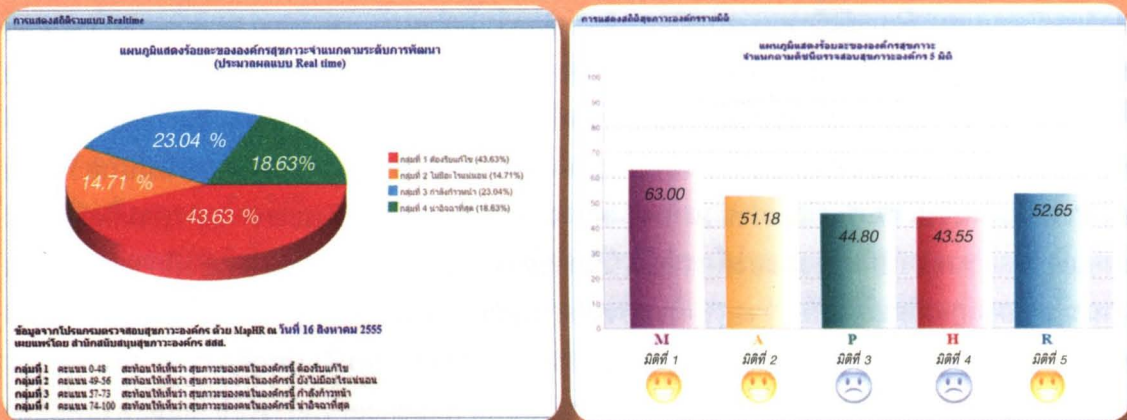
แผนภูมิแสดงร้อยละขององค์กรสุขภาวะ จำแนกตามระดับการพัฒนา วิเคราะห์จากฐานข้อมูลภาพรวม (แบบ Real-time)



แผนภูมิแสดงร้อยละขององค์กรสุขภาวะ จำแนกตามดัชนีตรวจสอบสุขภาวะองค์กร 5 มิติ วิเคราะห์จากฐานข้อมูลภาพรวม (แบบ Real-time)



แผนภาพที่ 3 รายงานผลการตรวจสอบสุขภาวะระดับองค์กร ปี พ.ศ. 2557



แผนภาพที่ 4 รายงานผลการตรวจสอบสุขภาวะระดับองค์กร ปี พ.ศ. 2555

เมื่อเปรียบเทียบกับช่วงก่อนการพัฒนาองค์กร (ก่อนวันที่ 10 กันยายน 2555) และภายหลังการพัฒนา “นักสร้างสุของค์กร” (หลัง 10 กันยายน 2557) พบว่า มีการเปลี่ยนแปลงเพิ่มขึ้นเล็กน้อยในทุกมิติ คือ ภาพรวมของระดับสุขภาวะองค์กร เพิ่มขึ้นจากร้อยละ 55.05 เป็น 58.30 หรือเพิ่มขึ้น 1.61 หน่วย เมื่อจำแนกรายมิติ พบว่ามิติด้านกระบวนการสร้างสุข (P) มีการเปลี่ยนแปลงมากที่สุดจาก 44.80 เพิ่มขึ้นเป็น 48.15 (+3.35) รองลงมาได้แก่ มิติด้านผลลัพธ์องค์กร (R) มีการเปลี่ยนแปลงจาก 52.65 เพิ่มขึ้นเป็น 55.25 (+2.60) และมิติด้านบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงาน (A) มีการเปลี่ยนแปลงจาก 51.18 เพิ่มขึ้นเป็น 52.45 (+1.27) ตามลำดับ รายละเอียดดังตาราง

ตารางที่ 1 เปรียบเทียบการเปลี่ยนแปลงของระดับสุขภาวะองค์กร ก่อนและหลังดำเนินโครงการฯ

ปี พ.ศ.	มิติ M	มิติ A	มิติ P	มิติ H	มิติ R	HWI Total
2557	63.10	52.45	48.15	44.30	55.25	52.65
2555	63.00	51.18	44.80	43.55	52.65	51.03
+เพิ่มขึ้น	+0.10	+1.27	+3.35	+0.75	+2.60	+1.61

การวิเคราะห์ระดับสุขภาวะขององค์กรดังกล่าว สะท้อนให้เห็นสภาพปัจจัยที่เอื้อต่อการสร้างสุขในด้านกระบวนการสร้างสุขที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างมาก แต่ในภาพรวมองค์กรส่วนใหญ่ยังมีระดับสุขภาวะอยู่ในกลุ่มที่มีสภาพปัจจัยไม่เอื้อต่อการสร้างสุขและจำเป็นต้องแก้ไขอย่างรีบด่วนเกือบครึ่งขององค์กรที่มีความสนใจและเข้ามาใช้เครื่องมือการตรวจสอบฯ นี้ นอกจากนี้มีดีสุขภาพกายและสุขภาพใจ พบว่า มีค่าค่อนข้างต่ำสะท้อนว่ากระบวนการสร้างสุขในองค์กร ยังไม่ได้มุ่งเป้าหมายในเรื่องการดูแลพฤติกรรมที่ทำให้เกิดการเจ็บป่วยด้วยโรคภัยจากการทำงานและการใช้ชีวิตที่ไม่ถูกต้องของพนักงาน

จากการประเมินผลการดำเนินงานในช่วงที่ผ่านมา พบว่าผู้บริหารองค์กรและนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และโครงการเสริมสร้างสุขภาวะองค์กรในระดับพื้นที่ทั่วประเทศได้มีการเผยแพร่เครื่องมือ Happy Workplace Index และร่วมจัดกิจกรรมอบรมตามหลักสูตร “นักสร้างสุของค์กร” ที่โครงการคิดริเริ่มขึ้น โดยลงทะเบียนสมัครเข้าร่วมโครงการจำนวนมาก กระบวนการทำให้สามารถผลิตนักสร้างสุขขององค์กรจำนวนมาก ให้มีความรู้ความเข้าใจในการพัฒนาสู่องค์กรแห่งความสุข มีทักษะในด้านการตรวจสอบและการออกแบบกระบวนการสร้างสุขให้เหมาะสมกับบริบทขององค์กร รวมทั้งทำให้เกิดสัมพันธภาพและเครือข่ายระหว่างผู้ทำงานสร้างสุขจากองค์กรต่าง ๆ วิทยากรและคณะทำงานโครงการ ทำให้เกิดการสื่อสารถึงกันอย่างต่อเนื่องและเกิดโอกาสในการพัฒนาการดำเนินงานสร้างสุขด้านอื่น ๆ อีกมากมาย

โครงการฯ ให้ความสำคัญกับการเสริมพลังการทำงานของ “นักสร้างสุของค์กร” ภายหลังจากการอบรม เมื่อกลับเข้าไปขับเคลื่อนงานในองค์กรของตนเอง โดยใช้ยุทธศาสตร์การทำงานร่วมกับภาคีเครือข่ายโครงการเชิงพื้นที่และภาคีกลุ่มอุตสาหกรรมทั่วประเทศ มีการประสานการทำงานระหว่างโครงการทุกระดับ อาทิ สมาอุตสาหกรรมจังหวัด ผู้จัดการโครงการ ผู้บริหารองค์กรภาคีที่เกี่ยวข้อง โดยมีการให้คำปรึกษา วางแผนการทำงานร่วมกัน ร่วมกิจกรรมเสริมพลังในพื้นที่องค์กร และการจัดกิจกรรมส่งเสริมขวัญและกำลังใจ ยกย่องผู้ที่มีผลงานให้มีโอกาสรับการชื่นชมและเผยแพร่ผลการพัฒนากระบวนการสร้างสุขที่โดดเด่นเป็นที่ประจักษ์ เกิดผลลัพธ์อย่างชัดเจนในการผลักดันนโยบายสร้างสุขระดับองค์กร การจัดตั้งคณะทำงานสร้างสุข และสร้างการยอมรับจากผู้บริหารองค์กร โดยโครงการฯ ได้จัดงาน “มหกรรมสร้างสุข ครั้งที่ 1” เมื่อวันที่ 25 พฤศจิกายน 2556 มีผู้เข้าร่วมงานมากกว่า 250 คนจาก 100 องค์กร



เรื่องจริงใจ ของ "นักสร้างสุของค์กร"

ภาพแนวความปรองดอง "กิจกรรมสร้างสุของค์กร ด้วย MapHR ครั้งที่ 1"

วันที่ 25 พฤศจิกายน 2556 ณ โรงแรมแอมบาสซาเดอร์ สุขุมวิท 11 กรุงเทพมหานคร
จัดโดย โครงการพัฒนานักสร้างสุของค์กร โดยการสนับสนุนจากสำนักสนับสนุนสุขภาวะองค์กร
สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.)



บอร์ดประชาสัมพันธ์



โปสเตอร์บทความสร้างสุข



ประกวดผลงานสร้างสุข



พิธีกรสร้างสุข



ชี้แจงโครงการ



ประกวดผลงานสร้างสุข



ประกวดผลงานสร้างสุข



ประกวดผลงานสร้างสุข

ภาพแนวความปรองดอง "มนกรรมสร้างสุของค์กร ด้วย MapHR ครั้งที่ 1"



ประกวดผลงานสร้างสุข



ประกวดผลงานสร้างสุข



ประกวดผลงานสร้างสุข



คณะกรรมการตัดสินผลงาน



ประกวดผลงานสร้างสุข



รองชนะเลิศสร้างสุข



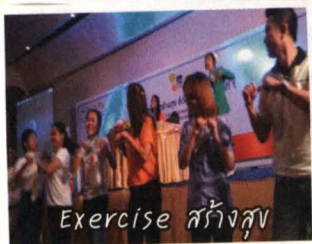
บรรดาการรับรางวัล



บรรยาย "The keys to Happy Workplace"
โดย พ.ร.ว.วิฑูรย์ สันติธรรัตน์



รองชนะเลิศสร้างสุข



Exercise สร้างสุข



บทความดีเด่น



โล่รางวัล



บอร์ดเติมพลัง...สร้างสุข



รองชนะเลิศสร้างสุข



ร่วมเรียนรู้และแลกเปลี่ยน



รางวัลสุดยอดผลงาน

วิถีแนวการสำรวจ : ปัจจัยพัฒนาจวลดการสำรวจ

สังคมการทำงานที่ดีเกิดขึ้นได้เพราะปัจจัยสภาพแวดล้อมและระบบการจัดการขององค์กร ส่วนหนึ่ง และคุณลักษณะของบุคลากรที่ทำงานร่วมกันอยู่ในองค์กรอีกส่วนหนึ่ง แม้ว่าวิถีการทำงานจะเปลี่ยนแปลงไปตามสภาพสังคมและความก้าวหน้าของเทคโนโลยีที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน มนุษย์ก็ยังคงจำเป็นต้องทำงานร่วมกันอยู่ดี องค์กรอาจมีความคาดหวังต่อผลงานจากบุคลากรและใช้เวลาในสถานที่ทำงานแตกต่างกัน เมื่อมีงานและเกิดการทำงานในสายการผลิตผลงาน วิถีการทำงานของบุคคลจะหมุนวนไปตามพลังความคิด พลังกายและพลังใจ ระหว่างทางของกระบวนการบางส่วนอาจทำให้เกิดทุกข์ แต่ละบุคคลมีวิถีในการปรับตัวเพื่อสร้างความสมดุลในตนเอง และอาศัยสภาพปัจจัยขององค์กรเหนี่ยวนำมาเติมแต่งความสุขเพื่อให้สามารถแสดงศักยภาพได้อย่างเต็มที่ตามภาระหน้าที่ที่ถุกมอบหมายและความท้าทายที่องค์กรกำลังเผชิญ

สภาพปัญหาในที่ทำงาน

การใช้ชีวิตการทำงานในอนาคต มีแนวโน้มว่าคนวัยทำงานจะมีรูปแบบการทำงานเปลี่ยนแปลงไปด้วยเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศที่ก้าวหน้า มีการทำงานผ่านเครือข่ายเสมือนจริงที่เชื่อมต่อสถานที่ทำงาน บ้าน พื้นที่ทางสังคมทำให้มีความยืดหยุ่นด้านเวลา รูปแบบ และสถานที่ทำงาน¹ ความจำเป็นที่ต้องมีตัวสำนักงานจะลดลงเนื่องจากบุคลากรสามารถเรียกใช้ทรัพยากรที่จำเป็นจากระบบฐานข้อมูลได้ตลอดเวลา การใช้ชีวิตในการทำงานจะมีความหลากหลายที่ชัดเจน ใน 3 ลักษณะคือ การทำงานอยู่ที่บ้าน การทำงานที่เคลื่อนย้ายไปมา และการทำงานในสำนักงาน

ประเทศไทยมีผู้ที่อยู่ในวัยทำงาน (อายุ 15-59 ปี) ประมาณร้อยละ 70 ของจำนวนประชากรทั้งประเทศในปัจจุบัน การเพิ่มขึ้นของสัดส่วนผู้สูงอายุในอนาคตอาจส่งผลให้ต้องขยายช่วงเวลาการทำงานออกไป รวมทั้งสัดส่วนคนวัยทำงานต่อคนสูงอายุจะลดลงจาก 6 ต่อ 1 เป็น 3 ต่อ 1 ในปี พ.ศ. 2563¹ สถานการณ์ของคนวัยทำงานในสถานประกอบการเอกชนในภาคอุตสาหกรรมและบริการ ซึ่งมีประมาณ 14.4 ล้านคน² อาจจะต้องเผชิญกับสภาพปัญหาทั้งภายในครอบครัวและการปรับสภาพการทำงานร่วมกับบุคลากรในองค์กรมากยิ่งขึ้นในปัจจุบัน



การบริหารทรัพยากรบุคคลในองค์กรจึงต้องเผชิญกับการแก้ไขปัญหาของบุคลากร ได้แก่ ความพึงพอใจในการทำงาน ความขัดแย้งทั้งจากเรื่องส่วนตัวและการทำงาน ความสัมพันธ์อย่างฉาบฉวยระหว่างบุคลากรต่างวัยและต่างระดับ การขาดความผูกพันกับองค์กร การลาออกจากงาน เป็นต้น แต่การจัดการนี้มีเงื่อนไขในด้านความแตกต่างหลากหลายขององค์กรทั้งในด้านขนาด ประเภท งบประมาณ ระบบการบริหาร ผู้นำองค์กร ที่ตั้ง และสภาพแวดล้อมของสถานประกอบการ

สถานที่ทำงาน (workplace) เป็นแหล่งรวมของคนวัยทำงานจำนวนมาก เป็นสถานที่ที่มีช่วงเวลาการใช้ชีวิตยาวนานในแต่ละวันและเวลานี้ที่ระดับความสุขของคนส่วนใหญ่จะอยู่ต่ำกว่าค่าเฉลี่ยเมื่อคำนวณจากภาพรวมของกิจกรรมในชีวิตประจำวัน³ สถานที่ทำงานจึงเป็นพื้นที่เป้าหมายสำคัญของการส่งเสริมให้คนวัยทำงานเกิดการเรียนรู้และมีความสามารถในการดูแลตนเอง เพื่อให้มีความพร้อมเต็มที่สำหรับการทำงานอย่างมีคุณภาพ

การส่งเสริมให้พนักงานมีความสุขในการทำงานได้รับการพิสูจน์เป็นที่ประจักษ์แล้วว่าจะมีผลดีต่อองค์กรอย่างยิ่ง พนักงานที่มีความสุขในการทำงานจะมีความคิดสร้างสรรค์ในการพัฒนาผลผลิตเพิ่มคุณภาพงานให้กับองค์กร และมีส่วนในการสร้างแรงบันดาลใจและแรงเสริมอื่นๆ ให้กับเพื่อนร่วมงานและบุคลากรทุกระดับในองค์กร

รายงานผลการวิจัยภาพอนาคตสถานที่ทำงานในประเทศไทยในปี พ.ศ. 2575 พบว่าคนวัยทำงานจะมีรูปแบบการทำงานที่ต้องใช้เทคโนโลยีมากยิ่งขึ้น ส่งผลให้องค์กรต้องเร่งปรับตัววางแผนพัฒนาบุคลากรในองค์กรเพื่อเตรียมรับมือเข้าสู่ยุคองค์กรดิจิทัลในอนาคตอันใกล้¹ ซึ่งมีแนวโน้มว่าคน Gen X และ Gen Y จะกลายเป็นคนส่วนใหญ่ของกลุ่มสังคมในองค์กร คนรุ่น Gen-X (เกิดปี พ.ศ.2508-2523 อายุ 34-49 ปี) มีลักษณะชอบความแปลกใหม่ เป็นนักบริโภคนิยม และให้ความสำคัญในการสร้างสมดุลระหว่างงานกับครอบครัว ในขณะที่คน Gen-Y (เกิดปี พ.ศ.2524-2543 อายุ 14-33 ปี) ซึ่งได้รับการเลี้ยงดูแบบตอบสนองทันทีและการเติบโตมาในสังคมสมัยใหม่ทำให้มีลักษณะความอดทนลดลงในทุกด้าน จะไม่รอคอยอะไรนาน มีความเป็นตัวของตัวเองสูง ไม่ผูกพันกับองค์กร คิดนอกกรอบ สามารถลาออกจากงานได้ทันทีหากเกิดความไม่พึงพอใจ ทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลลดลงและเป็นไปอย่างฉาบฉวย (virtual relationship)¹ สภาพทางสังคมเช่นนี้อาจก่อให้เกิดความไม่เข้าใจกันระหว่างคนต่างวัยและส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมขององค์กร

สภาพการทำงานที่มีมาตรฐานคุณภาพและการแข่งขันทำงานให้ได้งานตามเป้าหมายและทันเวลา ประกอบกับเทคโนโลยีที่มีความก้าวหน้าเอื้อให้เกิดความสะดวกในการทำงาน ยิ่งทำให้เกิดสภาพปัญหาต่อสุขภาพทางกายเนื่องจากการเคลื่อนไหวออกแรงหรือเดินไปเดินมาน้อยลง มีการทำงานอย่างเร่งรีบและต่อเนื่องไม่ว่าจะทำงานที่ใดก็ตาม เกิดภาวะเสี่ยงต่อสุขภาพ ได้แก่ ปวดคอ หลัง บ่า ไหล่ ข้อมืออักเสบ นิ้วล็อก มือชา ตาพร่ามัว กระเพาะปัสสาวะอักเสบ กรดไหลย้อน ท้องผูก นอนไม่หลับ วิดกกังวล เครียด ภาวะอ้วน และเกิดโรคเรื้อรังตามมาได้แก่ ความดันโลหิตสูง เบาหวาน ไมเกรน เป็นต้น

การจัดการสภาพชีวิตตนเองของพนักงานแต่ละคนมีความแตกต่างไปตามศักยภาพพื้นฐาน ยิ่งสภาพปัญหาทางกลุ่มสังคมในที่ทำงาน และสภาพปัจจัยแวดล้อมเสี่ยงต่อสุขภาพมากเท่าใด พนักงานก็ยิ่งจะต้องมีวิธีปรับความสมดุลให้กับชีวิตมากขึ้นเท่านั้น การไม่รู้เท่าทันทางปัญญาจึงนำมาซึ่งการมีภาระหนี้สิน ความขัดแย้งในครอบครัว ขาดการบำรุงดูแลสภาพร่างกายและความมั่นคงทางจิตใจ รวมทั้งบั่นทอนศักยภาพในการทำงาน

ความสุขในการทำงาน (happiness at work)

เลขาธิการองค์การสหประชาชาติ Ban Ki-moon กล่าวในวาระครบรอบวันแห่งความสุขสากล เมื่อวันที่ 20 มีนาคม 2557 ความว่า “ความสุขอาจมิได้หลายความหมายในกลุ่มคนที่แตกต่างกัน แต่เราต่างก็เห็นพ้องในทำนองเดียวกันว่า คือ การยุติความขัดแย้ง ความอึดอัด และการลดเงื่อนไขของความไม่แน่นอนต่าง ๆ เพื่อการดำรงชีพของมนุษย์”⁴

การให้ความหมายและนิยามของคำว่าความสุข มักจะมาจากความเชื่อและเหตุผลที่นำมากล่าวอ้างถึง และการเชื่อมโยงสัมพันธ์กับความหมายดังกล่าว แม้ว่าพจนานุกรมไทยโดยราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 จะให้ความหมายเพียงแค่ว่า *ความสบายกาย สบายใจ*⁵ องค์การอนามัยโลก (2014)⁶ มีการกล่าวถึงในทำนองเชื่อมโยงกันระหว่าง healthy, well-being, quality of work life โดยอธิบายถึงฐานสำคัญ 4 ประการที่ต้องทำให้เกิดความสมดุล ได้แก่ ฐานสุขภาพกาย (physical health) ฐานสุขภาพใจ (mental health) ฐานสุขภาพสังคม (social health) และฐานสุขภาพทางปัญญา (spiritual health)⁷

สำนักสนับสนุนสุขภาวะองค์กร สสส. (2552) ได้อาศัยหลักการขององค์การอนามัยโลก ในการจับประเด็นเรื่อง “สุขภาวะสู่การสร้างสุข” ให้เป็นรูปธรรมมากยิ่งขึ้น เพื่อใช้สำหรับส่งเสริมการทำงานร่วมกับสถานประกอบการภาคเอกชน เรียกว่า “ความสุข 8 ประการ หรือ happy8”⁸ ได้แก่ สุขภาพกายดี (happy body) มีน้ำใจงาม (happy heart) รู้จักผ่อนคลาย (happy relax) แสวงหาความรู้ (happy brain) มีศีลธรรม (happy soul) จัดการรายรับรายจ่ายได้ (happy money) มีครอบครัวดี (happy family) และสังคมดี (happy society)

ประสบการณ์การทำงานสร้างเสริมองค์กรสุขภาวะภาคเอกชน นับตั้งแต่ปี พ.ศ. 2551 กล่าวได้ว่า การนิยามขอบเขตของการสร้างสุข 8 ประการนี้ นับเป็นจุดเริ่มต้นของการทำเรื่องที่ซับซ้อนให้เข้าใจง่ายขึ้นในการสร้างความเข้าใจและพัฒนากรอบแนวความคิดในการทำงานเรื่องนี้ของผู้ที่เกี่ยวข้อง สิ่งที่ปรากฏให้เห็นในเวลาต่อมา ภายหลังการเผยแพร่แนวคิดออกไปพบว่า สถานประกอบการต่างๆ ได้มีการทบทวนและวิเคราะห์กิจกรรมที่ดำเนินการมาแล้วในแต่ละปีว่าได้สร้างเสริมความสุขให้กับพนักงานในด้านใดแล้วบ้าง มีความครอบคลุมหรือไม่ ด้านใดทำมากไป ด้านใดทำน้อยไปหรือยังไม่ได้ทำเลย ก็เกิดการพัฒนากิจกรรมมากยิ่งขึ้น บางแห่งสามารถคิดสร้างสรรค์กิจกรรมเดียวให้สามารถสนองตอบการสร้างความสุขได้หลายประการ และทำให้เกิดสุขได้อย่างต่อเนื่องสอดคล้องไปกับปฏิทินการทำงานประจำปี ก็ยิ่งทำให้แนวคิดนี้ถูกนำไปใช้และขยายผลในวงกว้างขึ้น

มิใช่เฉพาะแต่ผู้ทำงานสร้างสุขในสถานประกอบการภาคเอกชนเท่านั้น หลักการนี้มีการนำไปใช้กับบุคลากรในหน่วยงานทั่วไปด้วย การที่บุคคลจะเกิดสุขแต่ละคนก็ต้องเรียนรู้ความต้องการของตนเองและพยายามรักษาสมาคมให้เกิดขึ้นตลอดในแต่ละช่วงวัย มิใช่เฉพาะเวลาอยู่ในที่ทำงานหรือที่บ้านเท่านั้น แต่รวมถึงทุกแห่งที่ชีวิตต้องดำเนินไป “การปรับปัจจัยทั้งแปดให้เกิดความสมดุลจึงเป็นสิ่งเกื้อหนุนให้มีความมั่นคงในการดำรงชีวิต สภาวะที่เรียกว่า “ความสุข” ก็จะเกิดขึ้นได้บ่อยนั่นเอง”

การมาอยู่รวมกันในสถานที่ทำงาน บุคลากรแต่ละคนจำเป็นจะต้องใช้ความพยายาม มากบ้าง น้อยบ้างในการปรับและรักษาสมาคมให้เกิดขึ้นในการอยู่และทำงานร่วมกับบุคลากรอื่นๆ ในที่ทำงาน ดังนั้น บุคคลจึงจำเป็นต้องพัฒนาทั้งทักษะการทำงาน (work skills) และทักษะการใช้ชีวิต (life skills) ข้อนี้ทำให้มีความแตกต่างกันได้มาก เพราะแต่ละมีความยากง่ายในการปรับตัวและพัฒนาไม่เหมือนกัน การอยู่รวมกันของบุคคลย่อมต้องอาศัยคุณลักษณะส่วนบุคคลเป็นพื้นฐาน อาศัยทักษะในการสร้างความสัมพันธ์ให้การทำงานเกิดความราบรื่น และที่สำคัญสภาวะแวดล้อมในองค์กรจะต้องเอื้อให้เกิดการปรับตัวและการรักษาความสมดุลดังกล่าวด้วย ดังนั้น ความสุขในการทำงาน (happiness at work) จึงกล่าวได้ว่าเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นบนฐานความสำเร็จในระดับปัจเจกบุคคลและระดับองค์กรประกอบกัน

องค์กรสร้างสุข หรือองค์กรแห่งความสุข (happy workplace)

ผู้เขียนชอบคำว่า “องค์กรสร้างสุข” มากกว่าคำว่า “องค์กรแห่งความสุข” ด้วยเหตุผลที่ว่า คำแรกให้ความหมายในทำนองการพัฒนาหรือกำลังทำให้เกิดขึ้น คำที่สองให้ความหมายคล้ายกับว่าเป็นอยู่แล้วในตอนนี้มีสุขแล้ว ใครเข้ามาก็มีความสุข เต็มไปด้วยความสุข ซึ่งมีองค์กรจำนวนน้อยที่เป็นได้อย่างคำที่สอง ผู้เขียนจึงชอบคำว่า “องค์กรสร้างสุข” มากกว่า เพราะใครๆ ก็เป็นได้ ตอนนี้มีสุขแล้วก็ทำต่อได้ ทำให้สุขยิ่งขึ้นไปอีกก็ได้หรือตอนนี้ยังไม่เป็นสุข แต่กำลังพยายามอยู่ เตรียมความพร้อมอยู่ หรือกำลังรักษาให้มีความสุขเรื่อยๆ เพราะวันข้างหน้าอาจไม่สุขก็ได้หากสภาพปัจจัยเปลี่ยนแปลงไปไม่เหมือนเดิม เช่น มีผู้บริหารคนใหม่ นโยบายเรื่องสวัสดิการเปลี่ยน เงินเดือนลดลง ขยายโรงงาน มีพนักงานเข้ามาใหม่ เป็นต้น

คำว่า happy workplace มีการให้ความหมายในมุมมองต่าง ๆ ดังนี้

- 1) สถานที่ที่คนทำงานหรือพนักงานสามารถร่วมกันพัฒนากระบวนการในการป้องกันปัญหา และส่งเสริมสุขภาพ ความปลอดภัย รวมทั้งการเป็นอยู่ที่ดีได้อย่างยั่งยืน⁶
- 2) องค์กรที่มีการส่งเสริมให้พนักงานในองค์กรมีคุณภาพชีวิตที่ดีภายใต้สภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวย มีมิตรภาพและสัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน ครอบครัว และสังคม⁶
- 3) องค์กรที่มีกระบวนการพัฒนาคนในองค์กรอย่างมีเป้าหมายและยุทธศาสตร์สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร เพื่อให้องค์กรมีความสามารถและพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงเพื่อนำองค์กรไปสู่การเติบโตอย่างยั่งยืน⁸
- 4) องค์กรที่มีระบบการจัดการ สร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่ดี มีกระบวนการก่อให้เกิดการสร้างสุข ส่งผลต่อสุขภาพกายสุขภาพใจ และเกิดผลดีต่อผลลัพธ์ขององค์กร⁹

ปัจจัยพัฒนาองค์กรสร้างสุข (factors promoting a happy workplace)

องค์การอนามัยโลก (The World Health Organization: WHO) มีเป้าหมายในการพัฒนาให้เกิดที่ทำงานน่าอยู่ (healthy workplace) โดยเสนอให้จัดระบบการป้องกัน ส่งเสริม สนับสนุน ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ และความผาสุกของพนักงานควบคู่กัน ไป มีแนวทางสำคัญ 4 ประการ⁶ คือ (1) สภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน (physical work environment) (2) สภาพแวดล้อมทางสังคมในการทำงาน (psychosocial work environment) (3) ทรัพยากรด้านสุขภาพในที่ทำงาน (personal health resources in the workplace) และ (4) การเชื่อมโยงกับชุมชน (enterprise community involvement)

การทำงานอย่างมีความสุขหรือการสร้างสุขในการทำงานของบุคคล อาศัยองค์ประกอบ ทั้งจากปัจจัยคุณลักษณะบุคคล (individual characteristic) และปัจจัยสภาวะแวดล้อมในองค์กร และสังคม คุณลักษณะส่วนบุคคลเป็นพื้นฐาน อาศัยทักษะในการสร้างความสัมพันธ์ให้การทำงาน เกิดความราบรื่น ส่วนสภาวะแวดล้อมในองค์กรจะต้องเอื้อให้เกิดการปรับตัวและรักษาความสมดุล ในการสร้างสุขให้เกิดขึ้นด้วย ดังนั้น ผู้ทำงานสร้างสุขจึงควรให้ความสำคัญกับปัจจัยการพัฒนา ทั้งในระดับปัจเจกบุคคลและระดับองค์กร อันจะนำไปสู่การสร้างพฤติกรรมและวัฒนธรรม ที่ตอบสนองต่อการสร้างสุขในองค์กร

การศึกษาวิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศที่ผ่านมา พบว่าปัจจัยคุณลักษณะบุคคล ที่สำคัญต่อการพัฒนาองค์กรสร้างสุข^{8,10-13} ได้แก่ การคิดบวก (being positives) การแสดงออก ทางสร้างสรรค์ (positives action) การแสดงอารมณ์ทางบวก (positive emotions) ทศนคติ ไว้วางใจ (trust attitude) การแบ่งปันและแลกเปลี่ยนหรือพฤติกรรมเชิงสังคม (pro-social behavior) สภาวะสุขภาพ (health status) เป็นต้น ปัจจัยดังกล่าวส่วนหนึ่งมีลักษณะส่งผลซึ่งกันและกัน (a two-way interaction) โดยบางครั้งปัจจัยอันหนึ่งเป็นเหตุให้เกิดผลในการสร้างสุขและบางครั้งก็ อาจกลับทางกันได้ เช่น การมีร่างกายแข็งแรงส่งผลให้มีความสุข ขณะเดียวกันการมีภาวะสุขก็ส่งผล ให้ร่างกายมีกำลังสดชื่นแจ่มใส เป็นต้น

สำหรับปัจจัยสภาวะแวดล้อมที่เอื้อให้เกิดการสร้างสุขในช่วงเวลาการทำงาน¹¹⁻²⁰ ได้แก่ ระบบการจัดการ (management systems) บรรยากาศในองค์กร (organizational climate) สภาพแวดล้อมในการทำงาน (organizational environment) กระบวนการและกิจกรรมสร้างสุข สุขภาพของพนักงานโดยรวม และผลลัพธ์ขององค์กร ซึ่งควบคุมโดยผู้บริหารและผู้ที่มีหน้าที่รับผิดชอบ ในองค์กร รายละเอียดดังตารางสรุปปัจจัยพัฒนาขององค์กรสร้างสุขและองค์กรทั่วไป



ตารางสรุปปัจจัยพัฒนาขององค์กรสร้างสุขและองค์กรทั่วไป

ระดับ	ปัจจัยพัฒนางองค์กรสร้างสุข	ปัจจัยพัฒนางองค์กรทั่วไป
ปัจจัยระดับบุคคล	การกระทำทางบวก มองเห็นคุณค่าของงาน การช่วยเหลือ ความไว้วางใจ การร่วมแรงร่วมใจ การแบ่งปัน แลกเปลี่ยน สัมพันธภาพ ความผูกพัน ความทุ่มเท	การกำหนดเป้าหมาย หน้าที่ ความรับผิดชอบ การทำงานเป็นทีม ความร่วมมือ การมีส่วนร่วม การแข่งขัน คนรู้จักกัน ความเป็นเลิศ
ปัจจัยระดับองค์กร	ระบบการจัดการ บรรยากาศและสภาพแวดล้อม กระบวนการสร้างสุขในงาน สุขภาพกายและสุขภาพใจ ผลลัพธ์และผลผลิตมีคุณภาพ	ระบบผลตอบแทน มาตรการจูงใจ ความปลอดภัยในการทำงาน กิจกรรมนอกสถานที่ การตรวจสอบสุขภาพประจำปี กำไร ปันผล

แนวทางการพัฒนางองค์กรสร้างสุข

รายงานการจัดระดับความสุขของประชาชนใน 156 ประเทศ ระหว่างปี ค.ศ. 2010-2012¹⁰ พบว่า ประเทศไทยถูกจัดอยู่ในลำดับที่ 36 ต่ำกว่าประเทศสิงคโปร์ (32) แต่มีลำดับสูงกว่าประเทศเกาหลีใต้ (41) ญี่ปุ่น (43) และเนปาล (135) การจัดลำดับในครั้งนี้ไม่มีการสำรวจในประเทศภูฏาน ดินแดนต้นตำรับการพัฒนางที่ให้ความสำคัญดัชนีความสุขมวลรวม (Gross National Happiness: GNH) มากกว่าดัชนีเศรษฐกิจมวลรวม (Gross National Product: GNP หรือ GDP) นับตั้งแต่ปี ค.ศ. 1972 เป็นต้นมา เกณฑ์สำคัญที่ใช้ในการจัดลำดับครั้งนี้ ได้แก่ รายได้เฉลี่ยของประชากร อัตราการมีงานทำ ปัญหาอาชญากรรม ความมั่นคงทางเศรษฐกิจของประเทศ ฯลฯ ดังนั้น ผลในการจัดลำดับจึงอาจมีข้อโต้แย้งได้มาก ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับทางเลือกใช้ดัชนีและเกณฑ์การประเมิน ซึ่งอาจสะท้อนความสุขบนฐานความเข้าใจและความเชื่อที่แตกต่างระหว่างด้านสุขภาพ ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านความมั่นคง นอกจากนี้ หน่วยของการวิเคราะห์ที่มีระดับแตกต่างกัน ได้แก่ ประเทศ จังหวัด องค์กร และบุคคล ก็อาจมีชุดของตัวแปรหรือปัจจัยที่สะท้อนความสุขในลักษณะที่แตกต่างกันได้อีกด้วย

สิ่งที่วัดได้ สามารถจัดการได้ (what gets measured gets managed) คำกล่าวนี้นี้ถูกต้องเสมอสำหรับนักพัฒนาที่ต้องการสร้างความเปลี่ยนแปลงและต้องการทราบว่าความเปลี่ยนแปลงดังกล่าวมีทิศทางที่ถูกต้องหรือไม่ เพิ่มขึ้นหรือลดลงมากน้อยเพียงใด การวัดความสุขจำเป็นต้องเข้าใจธรรมชาติของความสุขที่มีเกิดขึ้น ตั้งอยู่ และดับไปอย่างรวดเร็ว หากเป็นการวัดที่ความรู้สึกของบุคคล การวัดการมีสุขในระดับองค์กรมีการพัฒนาเครื่องมือตรวจสอบเรียกว่า Company Health Check (2007)¹⁹ สำหรับแนวทางของสำนักสนับสนุนสุขภาวะองค์กร สสส. ได้พัฒนาและส่งเสริมให้สถานประกอบการภาคเอกชนมีการตรวจสอบสุขภาวะระดับองค์กร ด้วย Happy Workplace Index^{20,21} ซึ่งมีการเผยแพร่ผ่านระบบออนไลน์ (www.happyworkplaceindex.com)

การตรวจสอบดังกล่าว นำไปสู่การออกแบบกระบวนการสร้างสุขที่เหมาะสมและสอดคล้องตามบริบทขององค์กร ตามแนวคิด MapHR⁹ ประกอบด้วยองค์ประกอบหลักของปัจจัยสร้างสุขในองค์กร 5 มิติ คือ M: Management หรือสุขด้วยการจัดการ A: Atmosphere & Environment หรือสุขด้วยบรรยากาศและสภาพแวดล้อม P: Process สุขด้วยกระบวนการสร้างสุข H: Health สุขด้วยสุขภาพกายและสุขภาพใจ และ R: Result สุขด้วยผลลัพธ์องค์กร การพัฒนาความสุขในองค์กรจะเกิดความต่อเนื่องและยั่งยืน จำเป็นต้องอาศัยองค์ประกอบหลักทั้งห้าเป็นหลักคิดในการพัฒนากระบวนการ

การสร้างการเปลี่ยนแปลงด้านคุณลักษณะบุคคลของพนักงานในองค์กร

ปัจจัยด้านบุคลากรนับเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดในการเพิ่มผลิตภาพและผลกำไรให้กับองค์กร ผู้ประกอบการต่างก็พยายามแข่งขันแรงงานคุณภาพ มีความรู้ และทักษะเชี่ยวชาญเข้าสู่ระบบการทำงานจึงเจาะจงแรงงานที่มีสมรรถนะสูง คุณลักษณะบุคคลบางอย่างถูกหล่อหลอมมาแล้วจากครอบครัว สถาบันการศึกษา และสภาพสังคม และเป็นสิ่งที่แผนกบุคลากรมักจะใช้เป็นเกณฑ์ในการคัดเลือกพนักงาน (recruitment) เข้าสู่องค์กร

คุณลักษณะบุคคลสามารถพัฒนาได้ในช่วงระยะเวลาที่ทำงานกับองค์กร กระบวนการสร้างสุขในองค์กรจะเกิดขึ้นได้จำเป็นต้องอาศัยปัจจัยคุณลักษณะบุคคลของพนักงานในองค์กรที่หล่อหลอมเข้ากันได้เป็นตัวขับเคลื่อนกระบวนการสร้างสุข คุณลักษณะบุคคลของพนักงานที่องค์กรสร้างสุขต้องการ ได้แก่ ทศนคติและการกระทำทางบวก มองเห็นคุณค่าของงาน การช่วยเหลือแบ่งปันและแลกเปลี่ยน การให้ความไว้วางใจ การร่วมแรงร่วมใจ ทุ่มเท สัมพันธภาพ และความผูกพัน วิธีการจึงต้องเน้นที่การพัฒนาทักษะทางสังคม (social skills) เช่น ทักษะการสื่อสาร ทักษะการจัดการกับอารมณ์ ทักษะการจัดการความยุ่งยากและข้อขัดแย้ง เป็นต้น

องค์กรจึงต้องส่งเสริมให้บุคคลมีความสามารถในการดูแลสุขภาพกายเป็นพื้นฐานและพัฒนาด้านจิตใจให้สูงขึ้น รู้จักการใช้ชีวิตที่มีคุณภาพในระหว่างการทำงาน (quality of working life) ตระหนักในคุณค่าของงานที่ทำ (decent work) และสามารถสร้างความสมดุล (balance) ในการทำงานและการใช้ชีวิต การพัฒนาจะต้องกระทำควบคู่กันทั้งด้านทักษะการทำงาน (work skills) และด้านทักษะชีวิต (life skills) กระทั่งเกิดการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมส่วนบุคคล พัฒนาพฤติกรรมร่วมของบุคลากรในองค์กร เกิดวัฒนธรรมที่ดีในสถานที่ทำงานซึ่งมุ่งสร้างคุณภาพงานไปพร้อมกับการเอาใจใส่คุณภาพของบุคลากร



การสร้างการเปลี่ยนแปลงด้านปัจจัยแวดล้อมที่เอื้อให้เกิดการสร้างสุขในช่วงเวลาการทำงาน

โลกธุรกิจและหน่วยงานพัฒนาในประเทศมีความเปลี่ยนแปลงรวดเร็วและซับซ้อนยิ่งขึ้น ช่วงทศวรรษที่ผ่านมาบุคลากรทั้งภาคเอกชนและภาครัฐถูกท้าทายให้แสดงศักยภาพอย่างเต็มที่ด้วยมาตรฐานคุณภาพที่สูงขึ้น หนทางความอยู่รอดคือต้องปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว

องค์กรที่มีลักษณะเป็นองค์กรสร้างสุข สถานที่ซึ่ง “ต้นความสุข” พร้อมจะเติบโตได้นั้น จำเป็นต้องมีสภาพปัจจัยที่เอื้อให้เกิดการสร้างสุข เช่นเดียวกับการได้แปลงนาที่ดี หากมีเมล็ดพันธุ์ และกระบวนการที่เหมาะสมยอมทำให้เกิดข้าวที่มีคุณภาพ ลักษณะขององค์กรสร้างสุขจึงต้องอาศัย ปัจจัยภายในองค์กร 5 ประการคือ *ระบบการจัดการ (management)* ได้แก่ การดูแลผลตอบแทน ระบบสวัสดิการ การให้การยกย่อง ความก้าวหน้าในสายงาน *บรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงาน (atmosphere & environment)* ได้แก่ ผู้บริหารเป็นต้นแบบ ภาวะผู้นำ สัมพันธภาพ สภาพแวดล้อม *กระบวนการสร้างสุขในองค์กร (process)* ได้แก่ คณะทำงานสร้างสุข กิจกรรม เน้นสร้างทุนมนุษย์ ช่องทางการสื่อสาร สร้างการเรียนรู้ สุขภาพกายและสุขภาพใจ (health) ได้แก่ ลดพฤติกรรมเสี่ยงต่อโรค (บุหรี สุรา) ออกกำลังกาย ลดอุบัติเหตุ และผลลัพธ์ขององค์กร (result) ได้แก่ ความผูกพันในองค์กร ลดอัตราการลาออก และผลผลิต

แนวทางการพัฒนาองค์กรสร้างสุขในที่ทำงานแต่ละแห่ง จำเป็นต้องอาศัยการออกแบบ เฉพาะที่เหมาะสมและสอดคล้องกับบริบทของตนเองทั้งปัจจัยคุณลักษณะบุคคลของพนักงานและ ปัจจัยระดับองค์กร ประเด็นที่มีการกล่าวถึงและถือว่ามีค่ามากต่อการพัฒนามีเพิ่มเติม ดังนี้¹¹

1) การยอมรับข้อตกลง (acceptance of the rule) บ่อยครั้งที่องค์กรสามารถกำหนด ข้อตกลงหรือสร้างกฎเกณฑ์ขึ้นมาได้โดยง่าย แต่ยากที่จะสร้างแรงจูงใจให้ทุกคนปฏิบัติตาม อย่างพร้อมเพรียงกันโดยไม่ใช้การบังคับ หรือทำให้เกิดการยอมรับข้อตกลงหรือกฎเกณฑ์ที่กำหนดขึ้น ให้เป็นพฤติกรรมร่วมกันของบุคลากรทั้งองค์กร

2) การมีส่วนร่วมทุกระดับ (participatory hierarchy) ในที่นี้หมายถึงการทำให้ความรู้สึกที่มี กำแพงขวางกั้นหรืออุปสรรคต่างๆ หายไป เพื่อให้เกิดการเข้าร่วมกิจกรรม การแลกเปลี่ยน และ มีความผูกพันเกิดขึ้นในบุคลากรทุกระดับ

3) ความสัมพันธ์ทางบวกและบรรยากาศในการทำงาน (positive relations and working climate) การแสดงออกทางบวก (ความคิดเห็น คำพูด ท่าทาง) ล้วนมีส่วนช่วยสร้างบรรยากาศ ในองค์กรสร้างสุข ทำให้การแสดงออกทางความคิดและพฤติกรรมเกิดผลดี เกิดสภาพแวดล้อมที่ดี ในการทำงานทั้งในเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ความพึงพอใจต่องาน โดยเฉพาะในกลุ่มคน รุ่นใหม่ที่เข้ามาสู่องค์กร ปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรจึงเป็นสิ่งช่วยให้เกิดผลลัพธ์ที่ดี

4) ความประทับใจในคุณค่าของงานที่ทำ (appreciation of the values of work) แนวคิดเรื่องงานที่มีคุณค่า (decent work) มาจากการมองเห็นความหมายของงานที่ได้รับมอบหมาย มีความรู้สึกที่ดี ตั้งใจที่จะทำ ในที่สุดก็จะเกิดความรักและห่วงแหนผลงานที่ประดิษฐ์ขึ้นอย่างประณีตบรรจงเต็มใจ และทุ่มเท ผลงานจึงมักมีคุณภาพสูง ความประทับใจในคุณค่าของงานไม่ได้เกิดขึ้นจากปัจจัยเรื่องเงินเดือนหรือค่าตอบแทนที่ได้ แต่มาจากปัจจัยด้านสภาพสังคมกลุ่มเพื่อนและการกระตุ้นทางความคิดของผู้ที่เกี่ยวข้อง กระบวนการสร้างงานนี้มีความสุขสอดแทรกหรือเบ่งบานอยู่ในระหว่างทางและปลายทางที่ผลงานปรากฏ

5) ลักษณะของการสื่อสาร (communication characteristic) นับว่าเป็นปัจจัยที่ทรงอิทธิพลต่อการสร้างสุขในองค์กร การสื่อสารที่เชื่อมโยงเข้าถึงบุคลากรทุกระดับมักอาศัยการสื่อสารอย่างไม่เป็นทางการหลากหลายรูปแบบทั้งการแสดงท่าทาง การใช้คำพูด การใช้สื่อและกิจกรรมต่าง ๆ เช่น ภาพกิจกรรมของพนักงานและครอบครัว การประกวดร้องเพลง เรื่องเล่าประสบการณ์ที่ประทับใจ เป็นต้น

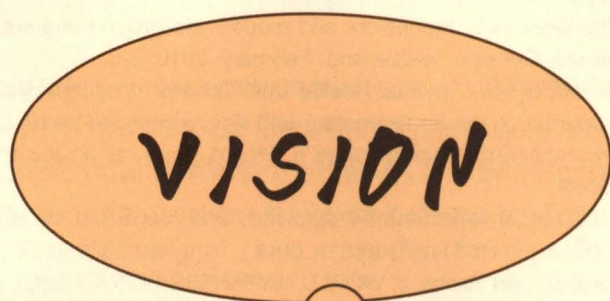
บทสรุป

วิถีแห่งการสร้างสุขไม่อาจลอกเลียนกันได้ และสภาพปัจจุบันปัจจัยภายในองค์กรก็ล้วนแต่ชักนำให้สภาวะแห่งความสุขหดหายไปได้อย่างง่ายดาย และแม้ว่าผู้บริหารส่วนหนึ่งมองว่าการพัฒนาทักษะชีวิตให้กับบุคลากรเป็นเรื่องไม่จำเป็น กระทบต่อกระบวนการผลิต และต้องใช้เวลา ยิ่งอบรม ก็ยิ่งมีค่าใช้จ่าย เมื่อพัฒนาคุณภาพสูงขึ้นไม่นานก็ลาออก แต่หากพิจารณาถึงรูปแบบการทำงานทั้งในปัจจุบันและการเปลี่ยนแปลงในอนาคต ซึ่งมีผลชัดเจนต่อความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร ทำให้องค์กรขาดความรู้จากการเรียนรู้ระหว่างพนักงาน การถ่ายทอดทักษะงาน การแบ่งปัน และแลกเปลี่ยน รวมทั้งการพัฒนาผู้นำต้นแบบในด้านต่าง ๆ อันจะส่งผลกระทบต่อกระบวนการผลิตและคุณภาพงาน สถานที่ทำงานจึงยังเป็นแหล่งสำคัญที่ผู้คนจะได้เรียนรู้ทักษะงานและพัฒนาทักษะการใช้ชีวิตร่วมกัน รวมทั้งหลอมรวมความรู้และความสามารถในการทำงานเพื่อสร้างสรรค์ประโยชน์ต่อองค์กรและสังคม ดังนั้น ผลที่ได้จากการจัดกระบวนการสร้างสุขให้กับบุคลากรในองค์กรและการพัฒนาสู่องค์กรสร้างสุขจึงมีน้ำหนักมากกว่าสิ่งที่องค์กรจะต้องลงทุน



เอกสารอ้างอิง

- 1 เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. การวิเคราะห์แนวโน้มประเทศไทยในระยะ 20 ปี. สถาบันอนาคตศึกษาเพื่อการพัฒนา. สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.), 2557.
- 2 แผนงานสุขภาวะองค์กร. สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.), 2554.
- 3 Harvard Business Review, January-February 2012; 88.
- 4 Ban Ki-moon. Latest Statements: Secretary-General's message for International Day of Happiness. New York, 20 March 2014. <http://www.un.org/sg/statements/index.asp?nid=7532>. [10/06/2014].
- 5 พจนานุกรมไทย ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542.
- 6 Burton J. Healthy Workplace framework and model: background and supporting literature and practices. WHO. Headquarters, Geneva, Switzerland; February, 2010; 2-3.
- 7 ประเวศ วะสี. สุขภาพดี อยู่ที่ไหน (Spiritual Health) บทความพิเศษ การประชุมวิชาการส่งเสริมสุขภาพแห่งชาติ ประจำปี 2550. Thailand Journal of Health Promotion and Environmental Health. October-December 2007.
- 8 สำนักงานสนับสนุนสุขภาวะองค์กร. หนังสือความสุข 8 ประการ Happy 8. สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.). 2552.
- 9 ขวัญเมือง แก้วดำเกิง. โครงการพัฒนานักสร้างสุขขององค์กร ด้วย MapHR. สำนักงานสนับสนุนสุขภาวะองค์กร. สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.). กรกฎาคม 2555-2557.
- 10 Helliwell, J., Layard, R., and Sachs. J. WORLD HAPPINESS REPORT 2013. New York Earth Institution. 2013.
- 11 Biggio G. and Cortese CG. Well-being in the workplace through intervention between individual characteristics and organizational context. Int J Qualitative Stud Health Well-being 2013; 8: 6-9.
- 12 Aarons GA, Sawitzky AC. Organizational climate partially mediates the effect of culture on work attitudes and staff turnover in mental health services. Adm Policy Ment Health 2006; 33 (3): 289-301.
- 13 Egan M, Bambra C, Thomas S, Petticrew M, Whitehead M, Thomson H. The psychosocial and health effects of workplace reorganisation. J Epidemiol Community Health 2007; 61: 945-54.
- 14 Montano D, Hoven H, Siegrist J. Effects of organizational-level intervention at work on employees' health: a systematic review. BMC Public Health 2014; 14 (135): 4-9.
- 15 Nielson K. How can we make organizational interventions work? Employees and line managers crafting interventions. Human Relat 2013; 66: 1029-50.
- 16 Glisson C, Hemmelgarn A. The effects of organizational climate and interorganizational coordination on the quality and outcomes of children's services systems. Child Abuse Negl 1998; 22: 401-21.
- 17 Aaron GA, Sommerfeld DH, Willging CE. The Soft Underbelly of System Change: The Role of Leadership and Organization Climate in Turnover during Statewide Behavioral Health Reform. Psychol Serv 2011; 8 (4): 269-81.
- 18 Bambra C, Gibson M, Sowden AJ, Wright K, Whitehead M, Petticrew M. Working for health? Evidence from systematic reviews on the effects on health and health inequalities of organizational changes to the psychosocial work environment. J Prev Med 2009; 48: 454-61.
- 19 Muylaert K, Beeck R, Broek K. Company Health Check: an instrument to promote health at the workplace. Review Paper and Catalogue of Quality Criteria. ENWHP-Move Europe; 2007; 41-52.
- 20 Kaeodumkoeng K, Thummakul D, Makmee P, Sinjindawong S, Prasertsin U. The result of happy workplace index development. The Happy Workplace Index Project Report. 2010; 5-15.
- 21 Thummakul D, Kaeodumkoeng K, Prasertsin U, Sinjindawong S, Makmee P. The development of happy workplace index. Int J Bus Manag 2012; 1: 527-36.



กระบวนการสร้างสุข
ด้วย MapHR

บริษัท ไทยซัมมิท เทป จำกัด
บริษัท ไทยซัมมิท คอนเน็คเตอร์ จำกัด
โครงการ “สุขภาพดี เริ่มต้นที่ BMI”

กระบวนการสร้างจิว MSHR

บริษัท ไทยซัมมิท เทป จำกัด

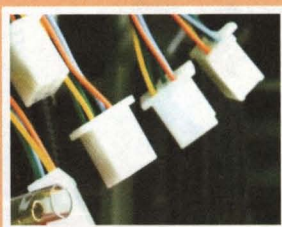
บริษัท ไทยซัมมิท คอนเน็คเตอร์ จำกัด

ที่ตั้ง นิคมอุตสาหกรรมปิ่นทอง2 ตำบลหนองขาม

อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี ชื่อย่อ TSHG



บริษัท ไทยซัมมิท เทป จำกัด และบริษัท ไทยซัมมิท คอนเน็คเตอร์ จำกัด มีพนักงานรวมกันประมาณ 200 คน (พนักงานรวมทั้งหมดของบริษัทในเครือประมาณ 3,000 คน) ทำอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์เกี่ยวกับสายไฟซึ่งเป็นสายไฟแรงดันต่ำที่ใช้ในอุตสาหกรรมยานยนต์ ผลิตเทปกาวพันสายไฟชนิดต่างๆ และบี้มโลหะขึ้นรูป (Terminal) และฉีดยพลาสติก (Connector) สำหรับประกอบเป็นกลุ่มสายไฟในธุรกิจยานยนต์ทุกชนิด



ตัวอย่างผลิตภัณฑ์ของบริษัท

“เรามีความมุ่งมั่นอย่างแรงกล้าที่จะทำให้ผู้ซบซึ่ทั่วโลกเข้าถึงยานพาหนะที่มีประสิทธิภาพสูงปลอดภัย มีคุณภาพดีและเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ด้วยการส่งมอบชิ้นงานที่มีราคาเหมาะสม ด้วยความมุ่งมั่นดังกล่าวเราเชื่อว่าจะสามารถทำให้ลูกค้าของเรา ประสบความสำเร็จ ทำให้คุณภาพชีวิตของพนักงานดีขึ้นและทำให้สังคมดีขึ้น”

นี่คือวิสัยทัศน์ของบริษัท ไทยซัมมิท กรุ๊ป ในช่วงปี พ.ศ. 2555-2559 ด้วยวิสัยทัศน์ดังกล่าวนี้เองที่เป็นแรงขับเคลื่อนให้บริษัทฯ ก้าวขึ้นเป็นบริษัทชั้นนำของประเทศ ด้วยความพร้อมที่จะมอบสิ่งที่ดีให้กับลูกค้า และไม่ลืมที่จะคำนึงถึงคุณค่าของพนักงานที่เป็นเรียวแรงสำคัญ ภายใต้คตินิยมที่ว่า “Before We Build Parts, We Build People” จึงกลายเป็นความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาบริษัทให้องค์กรเป็นสถานที่ทำงานแห่งความสุข หรือ Happy Workplace

กว่าจะมาเป็น Happy Workplace

องค์กรได้มีความพยายามสร้างองค์กรแห่งความสุขตลอดหกปีที่ผ่านมาในรูปแบบต่าง ๆ ซึ่งส่วนใหญ่เป็นแนวคิดที่องค์กรคิดและดำเนินการกันเอง โดยมีการคำถามดังนี้

“ทำอะไรให้ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชามีความเอื้ออาทรซึ่งกันและกัน”

“ทำอะไรให้พนักงานทุกคนรู้สึกว่าเป็นบ้านของเขา คือบ้านของเขาอีกส่วนหนึ่ง เหมือนกับครอบครัวที่การจะแยกจากกันนั้น ย่อมมีความผูกพันและมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของบริษัทฯ”

เราต้องการเห็นภาพความสุขที่ชัดเจนยิ่งขึ้น จึงได้นำแนวคิด HAPPY 8 มาเป็นหลักยึดในการดำเนินงานสร้างสุข แต่ก็ยังไม่สามารถทราบได้ว่ากิจกรรมหรือสิ่งที่ทำนั้นทำให้พนักงานมีความสุขจริงหรือไม่ คณะทำงานสร้างสุขเป็นอีกปัจจัยหลักอันหนึ่งที่เป็นตัวกำหนดทิศทางการสร้างสุขในองค์กรให้เกิดขึ้น โดยเฉพาะการจัดกิจกรรมและเชิญชวนให้พนักงานเข้ามามีส่วนร่วมในขั้นตอนต่าง ๆ

การกำหนดแผนงานปฏิบัติงานในโครงการสร้างสุขที่ผ่านมา คณะทำงานของบริษัทมักจะเป็นผู้กำหนดว่าอยากจะทำอะไร และคิดว่าทำอะไรพนักงานจึงมีความสุขเพิ่มขึ้น โดยไม่ได้มีเกณฑ์การกำหนดสำหรับการวัดผลลัพธ์ที่ชัดเจน ยังไม่ได้มีการวัดความสุขของพนักงาน และการตรวจสอบสภาวะองค์กร บริษัทมีการใช้เพียงอัตราการลาออกเป็นเกณฑ์ในการประเมินผลเป็นหลักเท่านั้นในตอนแรก

ช่วงเวลานั้น ปี พ.ศ. 2555 ศูนย์สร้างเสริมสุขภาพองค์กร สำนักสนับสนุนสุขภาพองค์กร สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ได้จัดโครงการพัฒนานักสร้างสุขขององค์กร ด้วย MapHR บริษัท ไทยซัมมิท เทป จำกัด และบริษัท ไทยซัมมิท คอนเน็คเตอร์ จำกัด จึงได้ส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในโครงการพัฒนา “นักสร้างสุขขององค์กร รุ่นที่ 2” ณ คัมภีร์มอโมไฉโล จังหวัดนครปฐม เป็นระยะเวลา 3 วัน 2 คืน ได้ร่วมทำกิจกรรมที่ทางโครงการจัดขึ้น ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างเสริมศักยภาพ “นักสร้างสุขขององค์กร” ทั้งด้านภาวะผู้นำ ด้านแนวคิดการสร้างสุข ด้านการใช้เครื่องมือ และด้านแลกเปลี่ยนเรียนรู้



ภาพทีมงานบริษัทได้เข้าร่วมกิจกรรมอบรมหลักสูตร “นักสร้างสุขขององค์กร”

จุดเปลี่ยน ก้าวไปสู่ Happy Workplace

จากการอบรมหลักสูตร “นักสร้างสุของค์กร” ในครั้งนั้น ทีมงานบริษัทฯ ได้นำกระบวนการพัฒนาองค์กรสร้างสุข 5 ขั้นตอน ตามโมเดล MapHR มาประยุกต์ใช้ในการดำเนินงานสร้างสุขในองค์กร ทีมงานของบริษัทได้เรียนรู้ว่าการจะก้าวไปสู่การเป็นองค์กรสุขภาวะนั้นไม่ใช่เรื่องง่าย จึงจำเป็นต้องอาศัยกรอบแนวคิดหรือแนวทางเพื่อให้สามารถพาองค์กรไปได้อย่างถูกทิศทาง บริษัทได้อาศัยกระบวนการสร้างสุข 5 ขั้นตอน ประกอบด้วย (1) สร้างภาพฝันองค์กรแห่งความสุข (2) ศึกษาองค์กร (3) ออกแบบกระบวนการสร้างสุข (4) ดำเนินการสร้างสุขในองค์กร (5) เรียนรู้และแลกเปลี่ยน มีการดำเนินงานตามขั้นตอนต่างๆ ดังนี้

1. สร้างภาพฝันองค์กรแห่งความสุข

“การสร้างภาพฝันองค์กรนั้น เป็นการบ่งบอกถึงสิ่งที่เราอยากเห็น อยากจะเป็นในอนาคต ฉะนั้นคณะทำงานจึงได้ทำการสร้างภาพฝันองค์กรร่วมกันดังภาพ”

2. ศึกษาบริบทองค์กร

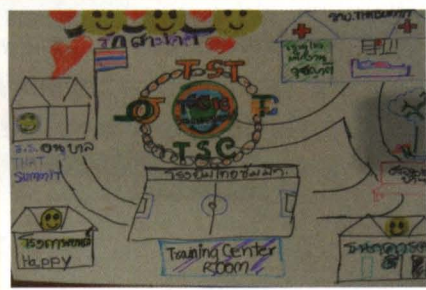
การศึกษาริบทองค์กรนั้นเป็นอีกขั้นตอนที่สำคัญที่จะทำให้เราเข้าใจสถานการณ์ในปัจจุบันขององค์กรอย่างรอบด้าน และจากการศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร ปฏิบัติการทำงานในองค์กร ความสุขของพนักงาน และปัจจัยในการสร้างสุขระดับองค์กร สรุปได้ดังนี้

2.1 วัฒนธรรมองค์กร (History & Culture)

“เรา TST & TSC มาร่วมกันสร้างสรรค์วัฒนธรรมองค์กร” คือข้อความที่ถูกเขียนแสดงไว้บนโปสเตอร์ของวัฒนธรรมองค์กรของบริษัทฯ โดยมีคำสำคัญที่จะให้พนักงานนำไปปฏิบัติ ตั้งแต่การทำงานเป็นทีม (Teamwork) การรับผิดชอบต่อสังคม (Social Responsibility), การพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (Continuous Improvement) ความคิดริเริ่ม (Initiative) จิตสำนึกด้านการบริการ (Service Mind) ความเป็นผู้นำ (Leadership) พันธะสัญญา (Commitment) ความมีคุณธรรม (Integrity) และความตระหนักเรื่องต้นทุน (Cost Awareness) โดยให้ความสำคัญต่อบุคคลในการขับเคลื่อนวัฒนธรรมองค์กรตามเป้าหมายจึงได้ใช้ คติพจน์ที่ว่า “Before We Build Parts, We Build People”

2.2 ปฏิทินสร้างสุขในองค์กร (Happy Workplace Calendar)

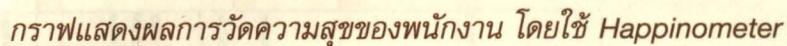
ทีมงานได้จัดทำปฏิทินจัดกิจกรรมสร้างสุข ให้สอดคล้องตามช่วงเวลาของการทำงานในบริษัทกำหนดว่า กิจกรรมใด ทำในช่วงเวลาใด มีระยะเวลาเท่าใด รวมทั้งกำหนดช่วงเวลาทำการประชาสัมพันธ์ ช่วงเวลาดำเนินงาน ประเมินผลหลังกิจกรรม และการนำเสนอแผนงานประจำปีในช่วงสิ้นปี ดังภาพ



ภาพฝันองค์กรแห่งความสุข
ของบริษัท ไทยซัมมิต เทป
และ ไทยซัมมิต คอนเน็คเตอร์



โปสเตอร์ประชาสัมพันธ์วัฒนธรรมองค์กร



คณะทำงานได้ร่วมกันระดมความคิดเห็น เพื่อตรวจสอบสภาพปัจจัยที่เอื้อให้เกิดการสร้างสุขในองค์กร โดยใช้คู่มือตรวจสอบสุขภาวะระดับองค์กร ซึ่งแบ่งเป็น 5 มิติ 37 ตัวชี้วัด และนำไปวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมตรวจสอบสุขภาวะองค์กรแบบออนไลน์ ผ่านเว็บไซต์ www.happyworkplaceindex.com ในวันที่ 25 มิถุนายน 2555 พบว่า ร้อยละของความสำเร็จจากภาพรวมขององค์กรอยู่ที่ 81.08 โดยที่ระดับคะแนนของมิติที่ 1 สุขด้วยการจัดการ มิติที่ 2 สุขด้วยบรรยากาศในที่ทำงาน มิติที่ 3 สุขด้วยกระบวนการสร้างสุข มิติที่ 4 สุขด้วยสุขภาพกายและใจ และมิติที่ 5 สุขด้วยผลลัพธ์องค์กร อยู่ที่ 100, 80.56, 89.29, 61.36 และ 93.75 ตามลำดับ

M : Management	100
A : Atmosphere	80.56
P : Process	89.29
H : Health	61.36
R : Result	93.75
ร้อยละความสำเร็จจากภาพรวม	81.08

2.5 วิเคราะห์จุดแข็งและจุดอ่อนของปัจจัยสร้างสุขในองค์กร

คณะทำงานได้ร่วมกันวิเคราะห์หาจุดแข็งและจุดอ่อน (Strengths & Weakness) จาก 37 ตัวชี้วัด เพื่อทราบถึงจุดอ่อนขององค์กรที่ต้องพัฒนาและจุดแข็งที่จะเอื้อให้เกิดกระบวนการสร้างสุขในองค์กร

จุดแข็งขององค์กร มีดังนี้

- ข้อ 1 ระบบบริหารผลตอบแทนเหมาะสมตามกฎหมายแรงงาน
- ข้อ 2 นโยบายคุ้มครองพนักงานตามกฎหมายแรงงาน
- ข้อ 3 ระบบประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับ
- ข้อ 4 ระบบการจัดสวัสดิการพนักงานตามกฎหมาย
- ข้อ 5 ระบบการให้รางวัลยกย่องพนักงาน
- ข้อ 6 ระบบและกลไกในการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ
- ข้อ 35 อัตราการลาออกของพนักงาน
- ข้อ 36 ผลผลิตภาพแรงงานขององค์กร
- ข้อ 37 ผลผลิตภาพรวมขององค์กร

 การวิเคราะห์จุดแข็ง Strengths ปัจจัยสร้างสุข จากเครื่องมือ Happy Workplace Index				
มิติ	ร้อยละที่ได้	ดัชนี	น้ำหนักที่ได้	จุดแข็ง (Strengths)
มิติที่ 1 M : Managament (สุขด้วยการจัดการ) 	100 ลำดับ 1	1) ระบบบริหารผลตอบแทนที่เหมาะสมตามกฎหมายแรงงาน	100	มีการดำเนินงานนำผลการตรวจสอบมาปรับปรุงระบบบริหารผลตอบแทนฯ
		2) นโยบายคุ้มครองพนักงานตามกฎหมายแรงงาน	100	มีการดำเนินงานปรับปรุงนโยบายคุ้มครองพนักงานที่เอื้อต่อการสร้างสุขในองค์กรและกฎหมาย
		3) ระบบประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับ	100	มีการดำเนินงานโดยการนำผลการตรวจสอบปรับปรุงระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน เช่น นโยบายในการโปรโมท ตำแหน่งงานประจำปี นโยบายในการประเมินผลงานปรับขึ้นค่าจ้างและโบนัสประจำปี
		4) ระบบการจัดสวัสดิการพนักงานตามกฎหมาย	100	ระบบจัดสวัสดิการของบริษัทปฏิบัติตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด ตลอดจนเปิดโอกาสให้คณะกรรมการและพนักงานมีส่วนร่วมในการทบทวนปรับปรุง แก้ไข และต่อยอดสวัสดิการเพิ่มเติมรวมถึงเสนอสวัสดิการใหม่ๆ ทุกปี
		5) ระบบการให้รางวัลยกย่องพนักงาน	100	มีการตรวจสอบและปรับปรุงระบบ/แนวทางการให้รางวัลยกย่องพนักงาน และมีการดำเนินการจริงอย่างต่อเนื่อง
		6) ระบบและกลไกในการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพตามศักยภาพของพนักงาน	100	มีระบบกลไกการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพตามศักยภาพฯ มีการกำหนดเส้นทางในการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพตามศักยภาพฯ มีการปฏิบัติให้พนักงานก้าวสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นอย่างเหมาะสม และอยู่ในช่วงทบทวนตรวจสอบและปรับปรุง/กลไกในการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพตามศักยภาพ และเน้นไปในการสร้างทัศนคติที่ดีต่อองค์กร

ตารางวิเคราะห์จุดแข็งขององค์กร

จุดอ่อนขององค์กร มีดังนี้

- ข้อ 13 องค์กรดูแลสุขภาพของครอบครัวพนักงานเป็นอย่างดี
- ข้อ 14 การร่วมพัฒนาชุมชน สังคมและการดูแลรักษาสังแวดล้อม
- ข้อ 15 การช่วยเหลือพนักงานที่ทุพพลภาพ/พิการให้กลับสู่งาน
- ข้อ 23 พฤติกรรมเสี่ยงด้านสุขภาพ (การสูบบุหรี่ การดื่มสุรา)
- ข้อ 24 กิจกรรมส่งเสริมการมีส่วนร่วมและสร้างความสัมพันธ์อันดีในครอบครัว
- ข้อ 27 การออกกำลังกาย
- ข้อ 28 ร้อยละของค่าดัชนีมวลกาย (BMI) * ของพนักงานที่อยู่ในระดับปกติ
- ข้อ 31 ระดับความเครียดของพนักงาน
- ข้อ 32 ระดับความรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมของทุกคนในองค์กร

1. การวิเคราะห์จุดอ่อน Weakness ปัจจัยสร้างสุข จากเครื่องมือ Happy Workplace Index				
มิติ	ร้อยละที่ได้	ดัชนี	น้ำหนักที่ได้	จุดอ่อน (Weakness)
 มิติที่ 4 H:Health สุขด้วยสุขภาพกายใจ (ข้อ 23-33)	61.36	23) พฤติกรรมเสี่ยงด้านสุขภาพ (การสูบบุหรี่ การดื่มสุรา)	50	มีข้อมูลพนักงานที่มีพฤติกรรมเสี่ยงด้านสุขภาพ (สูบบุหรี่ ดื่มสุรา) มีกิจกรรมปรับเปลี่ยนพฤติกรรมที่เสี่ยงต่อสุขภาพ (สูบบุหรี่ ดื่มสุรา) ควร เพิ่มเติมประเมินผลการแก้ไขปัญหามาตรการเสี่ยงต่อสุขภาพ การเน้นสูบบุหรี่ ดื่มสุราซึ่งปัจจุบันยังไม่นำผลการประเมินมาปรับปรุง/ พัฒนากิจกรรมฯ
		24) กิจกรรมส่งเสริมการมีส่วนร่วม และสร้างความสัมพันธ์อันดีในครอบครัว	50	มีกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในครอบครัว ครอบครัวและพนักงานมีส่วนร่วมในกิจกรรมสร้างสุข ควร เพิ่มการประเมินผลการจัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในครอบครัวและนำผลการประเมินมาปรับปรุง/ พัฒนาแนวทางและกิจกรรมฯ ควรการดำเนินกิจกรรมกับทางครอบครัวพนักงานโดยตรง เช่น เยี่ยมชมโรงงาน Family Day ทักษะศึกษา เยี่ยมเยือนบ้านของพนักงาน
		27) การออกกำลังกาย	50	พนักงาน ผู้บริหาร และทุก ๆ ฝ่ายในองค์กรมองเห็นความสำคัญว่าสร้างสุขเป็นทุนแบบหนึ่ง (มีทัศนคติหรือมุมมองว่า การที่บุคลากรในองค์กรมีสุขภาพเป็นสิ่งที่สำคัญ และเป็นปัจจัยที่สนับสนุนเป้าหมายขององค์กร นอกเหนือจากลักษณะที่เป็นตัวเงิน อาทิ การมีสุขภาพดีทั้งกาย-ใจ บุคลากรมีน้ำใจ เอื้ออาทรต่อกัน รู้จักผ่อนคลายในการดำเนินชีวิต พัฒนาศักยภาพตนเองตลอดเวลา มีศีลธรรมในการดำเนินชีวิต รู้จักเก็บรู้จักใช้ไม่เป็นหนี้ สร้างครอบครัวที่อบอุ่นและมีสังคมดีเอื้อเฟื้อต่อชุมชน ฯลฯ)
		28) ร้อยละของค่าดัชนีมวลกาย (BMI) * ของพนักงานที่อยู่ในระดับปกติ	50	BMI อยู่ในระดับ 52.43 ควร ออกแบบกิจกรรม โครงการ เพื่อดึงกลุ่มพนักงานที่ค่า BMI เกินเกณฑ์มาตรฐาน เข้าร่วมโครงการ และมีการติดตามผล และประเมินผลเพื่อปรับปรุงพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อเป้าหมายการปรับลดค่า BMI ให้อยู่ในเกณฑ์ปกติ
		31) ระดับความเครียดของพนักงาน	50	ความเครียดของพนักงานอยู่ในระดับสูง คิดเป็นร้อยละ 9.57 หรือความเครียดของพนักงานอยู่ในระดับสูง ร้อยละ 5-9 (เกณฑ์สูงสุดต้องน้อยกว่าร้อยละ 5.00)
		32) ระดับความรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมของทุกคนในองค์กร	50	ความรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมอยู่ใน 28.23 หรือความรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมอยู่ใน ระดับสูง ร้อยละ 25-49 ซึ่ง ควร ออกแบบกิจกรรม การฝึกอบรมให้พนักงานทราบและเกิดทัศนคติเข้าใจและเข้าถึงประเด็นอย่างต่อเนื่อง
มิติที่ 2 A:Atmosphere สุขด้วยบรรยากาศ ในที่ทำงาน (ข้อ 7-15)	80.56	13) องค์กรดูแลสุขภาพของครอบครัวพนักงานเป็นอย่างดี	50	มีการประเมินแนวทางการดูแลสุขภาพของครอบครัวพนักงาน แต่ควร เพิ่มเติมในส่วนการนำผลการประเมินมาปรับปรุง/ พัฒนาแนวทางและกิจกรรมฯ
		14) การร่วมพัฒนาชุมชนสังคม และการดูแลรักษาสังแวดล้อม	50	มีแนวทางการร่วมพัฒนาชุมชนและดูแลรักษาสังแวดล้อม มีกิจกรรมร่วมพัฒนาชุมชน และดูแลรักษาสังแวดล้อม แต่ควร เพิ่มเติมในส่วนนำผลการประเมินมาปรับปรุง/ พัฒนาแนวทางและกิจกรรมฯ
		15) การช่วยเหลือพนักงานที่ทุพพลภาพ/ พิการให้กลับสู่งาน	25	มีแนวทางการช่วยเหลือพนักงานที่ทุพพลภาพ/ พิการให้กลับสู่งาน ควร เพิ่มมีการปฏิบัติตามแนวทางการช่วยเหลือฯ ประเมินผลแนวทางการช่วยเหลือพนักงานที่ทุพพลภาพ/พิการฯ และ ควร เพิ่มเติมในส่วนการนำผลประเมินมาปรับปรุง/ พัฒนาแผนปฏิบัติ/ แนวทางฯ

ตารางวิเคราะห์จุดอ่อนขององค์กร

2.6 จัดลำดับความสำคัญของทุกขีในองค์กร

บริษัทได้นำจุดอ่อนมาจัดลำดับความสำคัญหาหัวข้อที่ต้องการพัฒนาดังกล่าว โดยใช้วิธีให้พนักงานมีส่วนร่วมในการจัดทำด้วยการขอความคิดเห็นในที่ประชุมและให้แต่ละท่านให้คะแนนเพื่อมาจัดทำเป็นค่าเฉลี่ย ซึ่งเกณฑ์ที่ใช้ในการจัดลำดับความสำคัญ ได้แก่ (1) ความเป็นไปได้ (Feasibility) (2) ข้อตกลงร่วมกัน (Commitment) (3) ความสุข (Happy) (4) งบประมาณ (Cost) (5) ระยะเวลา (Time)

เกณฑ์การให้คะแนน มีดังนี้

- 1) ความเป็นไปได้ (Feasibility) คือ การพัฒนาตามข้อเสนอ จะมีการสนับสนุนมาก - น้อยเพียงใด?
เป็นไปได้น้อย 1 $\longleftrightarrow$ เป็นไปได้มาก 5
- 2) ข้อตกลงร่วมกัน (Commitment) คือ โอกาสในการทำให้เกิดข้อตกลงร่วมในการพัฒนา
มีมาก - น้อย เพียงใด?
มีโอกาสน้อย 1 $\longleftrightarrow$ มีโอกาสมาก 5
- 3) ความสุข (Happy) คือ ตอบโจทย์การเสริมสร้างความสุขของพนักงานในองค์กรมาก-น้อยเพียงใด?
มีโอกาสน้อย 1 $\longleftrightarrow$ มีโอกาสมาก 5
- 4) ค่าใช้จ่าย (Cost) คือ ข้อเสนอในการพัฒนามีค่าใช้จ่ายสูงมาก - น้อยเพียงใด?
ค่าใช้จ่ายสูง 1 $\longleftrightarrow$ ค่าใช้จ่ายน้อย 5
- 5) ระยะเวลา (Time) คือ ข้อเสนอใช้เวลาในการทำงานมาก - น้อยเพียงใด เพื่อทำให้เกิดผลสำเร็จ?
ใช้เวลามาก 1 $\longleftrightarrow$ ใช้เวลาน้อย 5

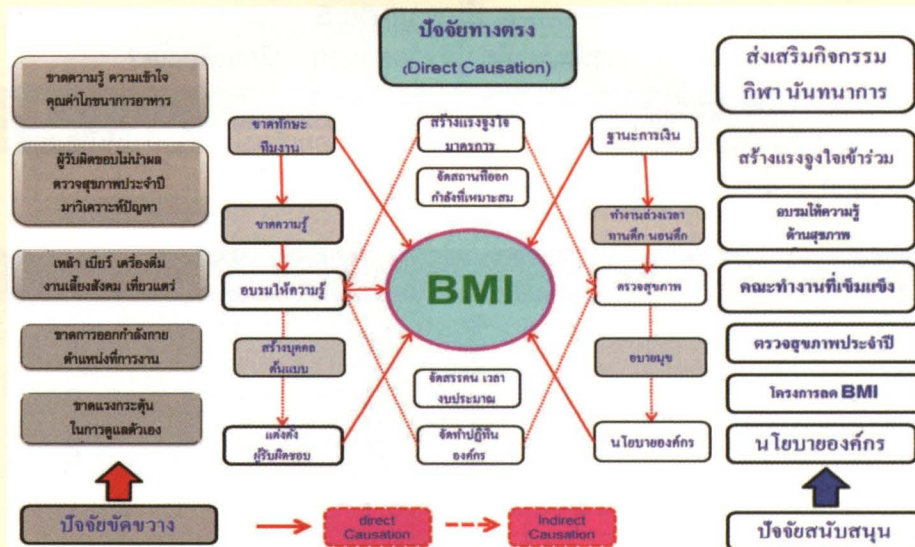
ลำดับความสำคัญ (Priority Setting) กำหนดหัวข้อที่จะพัฒนา							
ข้อเสนอแนะการปรับปรุง/พัฒนา ตามตัวชี้วัด (WHI)	Feasibility	Commitment	Happy	Cost	Time	คะแนนรวม	ลำดับ
13) องค์กรดูแลความสุขของครอบครัว พนักงานเป็นอย่างดี	4	5	5	2	3	19	5
14) การร่วมพัฒนาชุมชน สังคมและการดูแล รักษาสสิ่งแวดล้อม	4	3	3	3	3	16	8
23) พฤติกรรมเสี่ยงด้านสุขภาพ (การสูบบุหรี่ การดื่มสุรา)	5	4	4	3	3	19	5
24) กิจกรรมส่งเสริมการมีส่วนร่วมและ สร้างความสัมพันธ์อันดีในครอบครัว	5	5	4	3	3	20	4
27) ออกกำลังกาย	5	5	5	5	4	24	1
28) ร้อยละของค่าดัชนีมวลกาย (BMI)* ของพนักงานที่อยู่ในระดับปกติ	5	5	5	5	4	24	1
31) ระดับความเครียดของพนักงาน	4	5	4	3	2	18	7
32) ระดับความรู้สึกเป็นเจ้าของร่วม ของทุกคนในองค์กร	5	5	5	4	3	22	3

ตารางการจัดลำดับความสำคัญของหัวข้อที่ต้องการพัฒนา

ผลจากการจัดลำดับความสำคัญของหัวข้อที่ต้องการพัฒนา หัวข้อที่ต้องการพัฒนาเป็นอันดับที่ 1 ซึ่งมี 24 คะแนน ได้แก่ การออกกำลังกายและร้อยละของดัชนีมวลกาย (BMI) ของพนักงานที่อยู่ในระดับปกติ รองลงมามี 22 คะแนน คือ ระดับความรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมของทุกคนในองค์กร

2.7 วิเคราะห์เหตุโยงใย (Web of Causation)

คณะทำงานได้ทำการเขียนเหตุโยงใย (Web of Causation) ในหัวข้อ BMI เพื่อวิเคราะห์หาสาเหตุแห่งปัญหา โดยแบ่งเป็น 3 ปัจจัยหลัก คือ ปัจจัยทางตรง ปัจจัยขัดขวาง และปัจจัยสนับสนุน ดังนี้

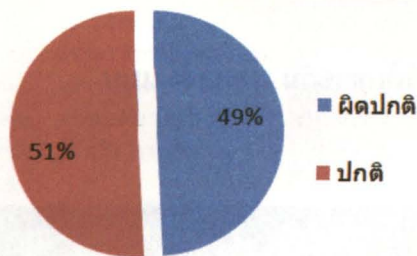


ภาพแสดงการวิเคราะห์เหตุที่เกี่ยวของโยงใยกับทุกข้อหรือปัญหาที่ต้องการแก้ไข

3) ออกแบบกระบวนการสร้างสุขในองค์กร (MapHR Design)

กิจกรรมสร้างภาพฝันองค์กรที่อยากให้ทุกคนมีสุขภาพดี ยิ้มแย้มทักทายกัน และการเป็นบุคคลต้นแบบ จนมาถึงการตรวจสุขภาพองค์กรทั้งในระดับบุคคล และองค์กร นำมาสู่การวิเคราะห์จุดอ่อนและจุดแข็ง จัดลำดับความสำคัญของประเด็นปัญหา เพื่อคัดเลือกหัวข้อที่ต้องการพัฒนา กระทั่งได้หัวข้อ BMI จากนั้นก็นำมาค้นหาสาเหตุแห่งปัญหา โดยการวิเคราะห์เหตุโยงใย และขั้นต่อไปเป็นการออกแบบกระบวนการสร้างสุข ซึ่งจะเป็นกรอบในการดำเนินงานสร้างสุขในองค์กร โดยอาศัยหลักการทั้ง 5 มิติ มาประยุกต์ในการเขียนโครงการ และใช้ตารางการออกแบบกิจกรรมสร้างสุขในองค์กร ตาม MapHR Model จนได้มาซึ่งโครงการ “สุขภาพดีเริ่มต้นที่ BMI”

BMI Thaisummit TST-TSC



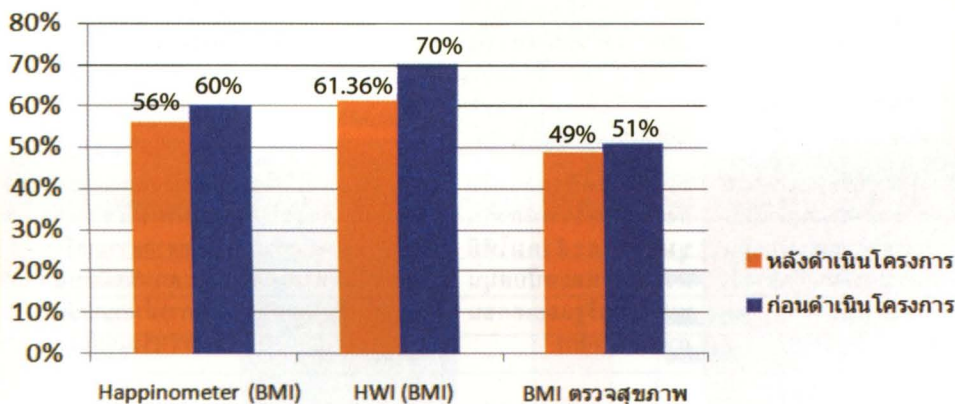
โครงการ“สุขภาพดีเริ่มต้นที่ BMI” Body Mass Index (BMI) แนวคิดกระบวนการสร้างสุข

จากการสำรวจความสุขระดับบุคคลผ่านเครื่องมือ HAPINOMETER พบว่า ด้านสุขภาพดี (Happy Body) ข้อที่ 1 มีจำนวนพนักงานที่มีดัชนีมวลกาย อยู่ในเกณฑ์เกินร้อยละ 17.9 ในเกณฑ์อ้วน 1 ร้อยละ 15.7 ในเกณฑ์อ้วน 2 ร้อยละ 4.4 ประกอบกับข้อมูลการตรวจสุขภาพของทางบริษัท ไทยซัมมิท คอนเน็คเตอร์ และไทยซัมมิทเทป จำกัด ที่ได้จัดให้มีเป็นประจำทุกปี และในการตรวจ

สุขภาพเมื่อวันที่ 8 พฤศจิกายน 2555 ที่ผ่านมา พบว่าร้อยละ 49 ของพนักงานทั้งหมดที่ได้รับการตรวจสุขภาพ มีผลการตรวจดัชนีมวลกาย BMI ผิดปกติ อีกทั้งผลจากการตรวจสอบสุขภาวะองค์กรแบบออนไลน์ (Happy Workplace Index) ในวันที่ 25 มิถุนายน 2555 บ่งชี้ว่า มิติที่ 4 สุขภาพกาย และจิตของพนักงาน มีคะแนนอยู่ที่ 61.36 คะแนน มีค่าต่ำที่สุดเมื่อเทียบกับมิติอื่น ๆ เป็นข้อมูลที่สำคัญทางด้านการดูแลสุขภาพของพนักงานในองค์กรกำลังนำไปเป็นห่วง หน่วยงานจึงเห็นควรให้จัดโครงการสุขภาพดีเริ่มต้นที่ BMI ขึ้น

วัตถุประสงค์ของโครงการ

- 1) เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องในการออกกำลังกาย และการเลือกรับประทานอาหาร
- 2) เพื่อเข้าถึงการบริการด้านสุขภาพและสร้างความผูกพันที่ระหว่างพนักงานและองค์กร
- 3) เพื่อให้พนักงานมีดัชนีมวลกาย (ส่วนที่2 ข้อ1) เครื่องมือHappinometer ที่ดีขึ้นเป็นร้อยละ 60
- 4) เพื่อให้พนักงานมีดัชนีมวลกายที่ดี เพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 70 จากเครื่องมือ Happy Workplace Index
- 5) เพื่อให้พนักงานมีดัชนีมวลกายที่ดี เพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 51 จากการตรวจสุขภาพพนักงานประจำปี 2556



เปรียบเทียบผลก่อนและหลังดำเนินโครงการ

กระบวนการสร้างสุขภาวะองค์กร

ภาพฝันขององค์กร ได้แก่ สุขภาพดีเริ่มต้นที่ BMI ยิ้มไหว้ทักทายกัน บุคคลต้นแบบ
ประเด็นหลักที่ต้องการพัฒนา สุขภาพดีเริ่มต้นที่ BMI
ประเด็นรองที่ต้องการพัฒนา ได้แก่ บุคคลต้นแบบ

กิจกรรม	M: Management	A: Atmosphere & Environment	P: Process	H: Health	R: Result
กิจกรรมหลักได้แก่ สุขภาพดีเริ่มต้นที่ BMI 1) วิเคราะห์ประเมินผลตรวจสุขภาพประจำปี	1) เสนอผู้บริหารอนุมัติโครงการ 2) คณะทำงานวิเคราะห์ปัญหาสุขภาพและจัดทำรายงานเสนอ	1) รณรงค์ประชาสัมพันธ์โครงการ และมาตรการที่กำหนด ผ่านช่องทางที่เข้าถึงพนักงานทุกช่องทาง	1) ประชุมคณะทำงานระดมความคิดเห็น ออกแบบกิจกรรม (Project Design) เพื่อเรียนรู้ เอาใจใส่ และพัฒนาโครงการให้ยั่งยืน	1) ประเมินสุขภาพของพนักงาน	1) สถิติการเจ็บป่วยและค่าใช้จ่ายด้านสุขภาพของพนักงานกลุ่มต่างๆ
2) พิกอบรมสุขภาพดีเริ่มต้นที่ BMI	2) ผู้บริหารจัดสรรงบประมาณและสนับสนุนและทรัพยากรที่เหมาะสม	2) จัดสภาพแวดล้อมและบรรยากาศที่เอื้อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามโครงการ	2) นำวัฒนธรรมองค์กร TSCTC ยึดเป็นแนวทางและบริบท นำไปสู่วัฒนธรรมองค์กร ที่ให้ความสำคัญต่อสุขภาพของบุคลากรที่ยึดโยงปัญหาต่อคุณภาพของงาน	2.พนักงานตระหนักในดูแลสุขภาพตนเอง มีการควบคุมการบริโภคและแบ่งเวลาออกกำลังกาย	2) พนักงานนำความรู้ที่ได้รับไปปฏิบัติ และมีความพึงพอใจต่อการดูแลสุขภาพเอาใจใส่ของบริษัท
3) จัดกิจกรรมเต้นแอโรบิกออกกำลังกายตอนเช้าก่อนเริ่มงาน	3) กำหนดมาตรการ/นโยบายที่ส่งเสริมสุขภาพในที่ทำงาน (Personal Health Resources in the Workplace) และกำหนดเป็นนโยบายเรื่อง "สุขภาพเป็นทุนแบบหนึ่ง"	3) ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ ฝ่ายความปลอดภัย อาชีวอนามัย และฝ่ายต่างๆรณรงค์กระตุ้นให้พนักงานเห็นความสำคัญด้านสุขภาพและตระหนักถึงโรคภัยทั้งในงานและนอกรงาน	3) รายงานผู้บริหารเพื่อวางแผนพัฒนาช่วยเหลือลดอุปสรรคที่ขัดขวาง กระบวนการสร้างสุข และสื่อสารให้พนักงานทราบเป็นระยะ	3) พนักงานทุกระดับในองค์กรร่วมกิจกรรมออกกำลังกายแบบแอโรบิก อย่างพร้อมเพียง สดชื่น แจ่มใส กระฉับกระเฉงและร่างกายแข็งแรง	3) มีความสามัคคีในหมู่คณะ มีความพร้อมเพียงกันในการทำกิจกรรมร่วมกัน
4) ส่งเสริมกิจกรรมเชิงกีฬาภายในและภายนอก	4) ฝ่ายบริหารหรือคณะทำงาน PDCA มาใช้ในการบริหารและประเมินโครงการต้นน้ำ กลางน้ำ และปลายน้ำ	4) ต่อยอดกิจกรรมไปยังครอบครัวพนักงาน ชุมชน และสังคมให้มีส่วนร่วม และสนับสนุนหน่วยงานรัฐและเอกชนภายนอกองค์กร	4) นำโครงการไปขยายผล รณรงค์ทำให้เกิดเป็นคุณธรรม จริยธรรม พันธกิจ วิสัยทัศน์ ความผูกพันต่อองค์กร	4) พนักงานมีสุขภาพร่างกายแข็งแรง คลายจากความเครียดและความเมื่อยล้าจากการทำงานปกติ จิตใจร่าเริงแจ่มใส	4) พนักงานทำงานเป็นทีม เกิดความสามัคคี มีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร และสร้างชื่อเสียงให้กับบริษัท

กิจกรรม	M: Management	A: Atmosphere & Environment	P: Process	H: Health	R: Result
ประยุกต์ใช้เครื่องมือ ได้แก่ -Happy8 Menu -Happy Workplace Index & MapHR -Happinometer -Happy Home Model -Happy ROI -Happy HeHa	5) วางหลักเกณฑ์การสรรหา รับสมัครพนักงานเข้าร่วมโครงการ และกำหนดมาตรการจูงใจ (รางวัล การยกย่อง)	5) รณรงค์ให้ผู้นำต้นแบบผู้บริหารต้นแบบด้านสุขภาพ ร่วมแลกเปลี่ยนประสบการณ์ด้านสุขภาพกับพนักงาน	5) จัดกิจกรรมมุ่งสุขภาพองค์กรแห่งความสุข	5) พนักงานไทยซัมมิต TST&TSC ได้รับการดูแลเอาใจใส่ด้านสุขภาพอย่างเท่าเทียมและทั่วถึง	5) พนักงานมีความพึงพอใจและภาคภูมิใจที่ได้ทำงานกับองค์กร
	6) ผลักดันให้มีนโยบายในการบรรจุโครงการเข้าเป็นแผนงานหลัก (Master Plan) และแผนการอบรม(Training Plan)	6) ขยายผลโครงการ และรณรงค์ด้านคุณธรรมจริยธรรม สอดคล้องตามวิสัยทัศน์และพันธกิจ	6) ถอดบทเรียนและแลกเปลี่ยนเกี่ยวกับคุณภาพของกิจกรรม ความคาดหวังและรายงานให้ผู้บริหารรับทราบ	6) ปรับปรุงสภาพแวดล้อม และบริการด้านสุขภาพ ภายใต้คติพจน์ที่ว่า “อโรคยา ปรมา ลาภา” ความไม่มีโรคเป็นลาภอันประเสริฐ	6) ค่า BMI ของพนักงานอยู่ในเกณฑ์ปกติเพิ่มสูงขึ้น และระดับความสุขของพนักงานสูงขึ้น
กิจกรรมรอง ได้แก่ เชิดชูเกียรติคุณบุคคลต้นแบบ	1) ประกวดมอบโล่รางวัล และสร้างแรงจูงใจให้กับบุคคลต้นแบบ	1) ผู้นำจัดสรรทรัพยากรที่เหมาะสม และมีส่วนร่วมสนับสนุน	1) สื่อสารประชาสัมพันธ์อย่างต่อเนื่องหลากหลายช่องทาง	1) พนักงานเกิดภาคภูมิใจ	1) สร้างผู้นำสร้างคนดี เพื่อพัฒนาองค์กรในอนาคต
	2) กำหนดนโยบายและมาตรการเรื่องความก้าวหน้าในสายงาน	2) สร้างขวัญและกำลังใจการมีส่วนร่วมของคณะทำงานและพนักงาน	2) ปรับปรุงนโยบายและโครงการให้เหมาะสมระหว่างดำเนินกิจกรรม	2) พนักงานมีความสุขที่ดีและมีความสุขใจ	2) ทำให้พัฒนาคนเป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมองค์กร

ระยะเวลาดำเนินงาน

เดือนมีนาคม 2556 ถึง กันยายน 2556

[illegible]

คณะกรรมการ HWP (Happy Workplace)

ตรวจวัดและเก็บข้อมูลก่อนเริ่มโครงการ “สุขภาพดีเริ่มต้นที่ BMI”



จัดฝึกอบรมให้ความรู้
ด้านโภชนาการและ
ออกกำลังกายเพื่อสุขภาพ



ติดตามผลการจัดทำโครงการและมอบรางวัล

ผลลัพธ์และความสำเร็จ

การประเมินผลตามวัตถุประสงค์ของโครงการ ปรากฏผลดังนี้

ตัวชี้วัด	เป้าหมาย (ร้อยละ)	ผลการดำเนินงาน		
		ก่อนเริ่ม	หลังทำ	สรุปผล
1. ค่าดัชนีมวลกาย จากการสำรวจโดย Happinometer	60.00	56.00	60.40	ผ่านเป้าหมาย
2. ระดับสุขภาวะ องค์กร ตรวจสอบ ด้วย Happy Workplace Index	70.00	51.36	72.73	ผ่านเป้าหมาย

5. เรียนรู้และแลกเปลี่ยน (Learning & Sharing)

การเรียนรู้และแลกเปลี่ยนเป็นสิ่งสำคัญและสามารถเกิดได้อยู่ตลอดเวลาการทำงาน โดยเฉพาะในช่วงเวลาของการสร้างสุข เมื่อแผนงานหรือกิจกรรมโครงการนั้นสิ้นสุดลง จะมีการสรุปผลของกิจกรรมนั้น ๆ ว่ามีปัจจัยใดบ้างที่เอื้อให้เกิดการสร้างสุขและปัจจัยใดบ้างที่ขัดขวางหรือเป็นอุปสรรคในการสร้างสุข เพื่อให้การจัดกิจกรรมในครั้งต่อไปมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น ซึ่งทางคณะทำงานสรุปประเด็นไว้ดังนี้

5.1 ความคาดหวังของการจัดกิจกรรมสร้างสุขในองค์กร มีดังนี้

- 1) ผู้บริหาร คณะทีมงาน และพนักงานให้ความร่วมมือ และเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินโครงการจนสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของโครงการ
- 2) พัฒนาต่อยอดโครงการให้ครอบคลุมถึงอบายมุขที่ส่งผลต่อสุขภาพ โดยนำผลการตรวจสุขภาพพนักงานมาวิเคราะห์ เช่น การลดเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ การสูบบุหรี่ เป็นต้น
- 3) นำเสนอผู้บริหารเพื่อกำหนดเป็นนโยบายหรือมาตรการสร้างแรงจูงใจให้พนักงานมีความตระหนักในการดูแลสุขภาพของตนเอง
- 4) จำนวนพนักงานที่มีค่า BMI เกินเกณฑ์มาตรฐาน สมัครใจเข้าร่วมโครงการเพิ่มมากขึ้น
- 5) การประเมินผลโครงการของปีต่อไปควรใช้รูปแบบประเมินแบบเสริมพลัง (EE) กระบวนการจัดการความรู้ (KM Process) เพื่อเสริมสร้างการเรียนรู้และการบรรลุเป้าหมายที่พึงประสงค์
- 6) พัฒนาศักยภาพของคณะทำงานเพื่อให้เข้าใจแนวคิดเชิงรุกในการออกแบบกิจกรรมเน้นพัฒนาต่อเนื่องและตอบรับวัฒนธรรมองค์กรในโครงการ “สุขภาพดีเริ่มต้นที่ BMI” Body Mass Index (BMI)”

5.2 สิ่งที่สามารถดำเนินการสำเร็จตามที่คาดหวังในการดำเนินโครงการ มีดังนี้

- 1) ร้อยละของพนักงานที่มีค่า BMI เกินเกณฑ์มาตรฐาน และจำนวนผู้เข้าร่วมกิจกรรมเป็นไปตามที่คาดหวัง
- 2) การเปรียบเทียบผล ก่อนและหลังการดำเนินงานโครงการ พบว่า ผู้เข้าร่วมโครงการมีค่า BMI อยู่ในเกณฑ์มาตรฐานเพิ่มมากขึ้น

การเรียนรู้และแลกเปลี่ยน

ทีมงานของบริษัทได้ให้ความสำคัญกับการแลกเปลี่ยนเรียนรู้การทำงานระหว่างส่วนงานและระหว่างหน่วยงาน โดยได้นำประสบการณ์การทำงานมาถ่ายทอดและแลกเปลี่ยนกับองค์กรต่างๆ อยู่เสมอ อาทิ กิจกรรมที่จัดขึ้นโดยโครงการต่างๆ และการนำเสนอผลงานในงานมหกรรมสร้างสุข เมื่อวันที่ 25 พฤศจิกายน 2556



การร่วมกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้
การทำงานสร้างสุขระหว่างหน่วยงาน

เสียงสะท้อนจากผู้บริหาร

คุณสาโรจน์ วสุวานิช ตำแหน่ง รองประธานบริหาร

บริษัท ไทยซัมมิต ฮาร์เนส จำกัด (มหาชน) และบริษัทไทยซัมมิต เทป จำกัด
บริษัท ไทยซัมมิต คอนเน็คเตอร์ จำกัด ชื่อย่อ TSHG (ไทยซัมมิต ฮาร์เนส กรุ๊ป)



“แนวคิดขององค์กรคือทำอย่างไรผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชามีความเอื้ออาทรซึ่งกันและกัน ทำอย่างไรให้พนักงานรู้สึกว่าโรงงานของเค้า ก็คือบ้านของเค้าอีกส่วนหนึ่ง เหมือนกับครอบครัวที่การจะแยกจากกันนั้น มันก็มีความผูกพัน ผมก็มีความคิดว่า Happy Workplace Index เป็นเครื่องมือที่จะทำให้เติมเต็มปรัชญาอันหนึ่งในความผูกพันองค์กร เพราะเครื่องมือมีกระบวนการคิดอย่างเป็นระบบ และปฏิบัติอย่างเป็นกระบวนการ จึงเห็นว่าเป็นเครื่องมือที่ดีที่จะทำให้ปรัชญาของเราบรรลุเป้าหมาย ผมจึงให้การสนับสนุน Happy Workplace เป็นอย่างมาก”

.....



คุณพีระพงษ์ สุนทรวิภาต

ผู้จัดการทั่วไปสำนักพัฒนาองค์กร

“เราจะก้าวสู่ประชาคมอาเซียนในปี 2558 ทุกวันนี้การแข่งขันในระดับองค์กรเราก็คือสูงอยู่แล้ว ถ้าองค์กรเรามีความพร้อมในการสร้างสุขให้กับพนักงาน ผมมีความมั่นใจว่าเราจะไม่มีปัญหาในเรื่องขาดแคลนแรงงาน และเราจะเป็นองค์กรที่ถูกเลือกจากตลาดแรงงาน นั้นจะหมายความว่าเราจะมีความได้เปรียบในเรื่องการแข่งขัน”

ต้องการแลกเปลี่ยนประสบการณ์หรือขอคำแนะนำ ติดต่อได้ที่..

นักสร้างสุของค์กร บริษัท ไทยซัมมิต เทป และ ไทยซัมมิต คอนเน็คเตอร์ จำกัด

คุณพยัพ (อ้น) แจ่มสวัสดิ์ อีเมลล์ payap_j@thaisummit-harness.co.th

คุณวิมล ศิริวัฒน์ อีเมลล์ wimon_s@tstsc.com โทรศัพท์ 038 347062

กระบวนการสร้างสุข ด้วย MapHR

บริษัท สงขลาแคนนิ่ง จำกัด (มหาชน)
โครงการ “SCC ออมดี มีเงินเพิ่ม
เต็มความสุข”

กระบวนการสร้างมูลค่าเพิ่ม M&HR

บริษัท สงขลาแคนนิ่ง จำกัด (มหาชน)

ดำเนินธุรกิจผลิตอาหารทะเลแปรรูปส่งออก
ที่ตั้งเลขที่ 333 หมู่ 2 ถนนกาญจนวนิช
ตำบลพะวง อำเภอเมือง จังหวัดสงขลา 90100



บทนำ

บริษัท สงขลาแคนนิ่ง จำกัด (มหาชน) ตั้งบนพื้นที่ขนาด 78 ไร่ มีพนักงาน 4,500 คน ผลิตอาหารทะเลแปรรูปส่งออก บริษัทฯ ได้ตั้งวิสัยทัศน์ “จะเป็นผู้ผลิตและส่งออกอาหารแปรรูปชั้นนำของประเทศที่มีคุณภาพตามมาตรฐานสากล และมีระบบการบริหารจัดการภายใต้หลักบรรษัทภิบาล”

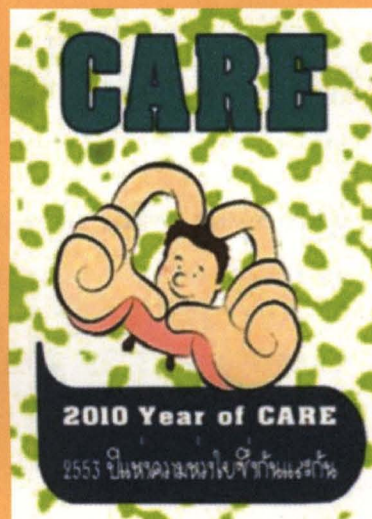


อาคารด้านหน้าบริษัท สงขลาแคนนิ่ง จำกัด



ผลิตภัณฑ์ของบริษัท

**“Take CARE of your PEOPLE, Then
They will take CARE of everything”**



ประโยคที่กล่าวข้างต้น สื่อความหมายถึงสัจจะธรรมที่ว่า “หากองค์กรใส่ใจดูแลพนักงาน พวกเขา ก็จะตอบแทนด้วยการดูแลและใส่ใจองค์กรเช่นกัน”

คำว่า “C A R E” สะท้อนค่านิยมขององค์กรที่ได้รับการปลูกฝังไปยังพนักงานทุกคน ในองค์กร ตัวอักษรแต่ละตัวที่ประกอบกันขึ้น มีความหมายว่า “ดูแลใส่ใจ” ซึ่งให้ความหมายในตัวเอง แต่ละตัวอักษรมีความหมายดังนี้

C- COMMITMENT TO QUALITY	หมายถึง สินค้าที่ผลิตมีคุณภาพได้มาตรฐาน
A- ACCOUNTABILITY	หมายถึง การพสานความรับผิดชอบของพนักงานทุกคน
R- RELATIONSHIP BUILDING	หมายถึง การมอบสัมพันธ์ด้วยหัวใจ
E- EFFICIENCY	หมายถึง การก้าวไกลด้วยประสิทธิภาพ

นี่คือจุดเริ่มต้นสำคัญที่ทีมงานนักสร้างสุขของบริษัทสงขลาแคนนิ่ง ใช้เป็นแนวทาง ในการสร้างสรรค์กิจกรรมสร้างสุขที่ช่วยกระตุ้นให้พนักงานมีการทำงานผลิตสินค้าอย่างมีคุณภาพ ได้มาตรฐาน มีการพสานความรับผิดชอบร่วมกันระหว่างแผนกและหน่วยงานต่าง ๆ ภายในองค์กร เพื่อให้เกิดการสร้างสุข ดูแลความสุขได้อย่างทั่วถึง มีการมอบความรักและสร้างสัมพันธ์อันดีระหว่าง กันอย่างจริงใจ สุดท้ายก็ส่งผลมาที่องค์กร สามารถผลักดันให้ก้าวไกลไปอย่างมีประสิทธิภาพด้วย การทำงานร่วมกัน

แนวคิดสร้างสรรค์องค์กรแห่งความสุข

กระบวนการทำงานของคณะทำงาน ได้นำ “กระบวนการสร้างสุขในองค์กร 5 ขั้นตอน” มาใช้ ประกอบด้วย ขั้นตอนที่ 1 สร้างภาพฝันองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace Vision) ขั้นตอนที่ 2 ศึกษาองค์กร (Workplace Diagnosis) ขั้นตอนที่ 3 ออกแบบกระบวนการสร้างสุข (MapHR Design) ขั้นตอนที่ 4 การดำเนินงานสร้างสุขในองค์กร (HWP Implementation) และ ขั้นตอนที่ 5 เรียนรู้และแลกเปลี่ยน (Learning & Sharing)

ขั้นตอนที่หนึ่ง สร้างภาพฝันองค์กรแห่งความสุข

ภายหลังจากที่บริษัทสงขลาแคนนิ่ง ได้มอบหมายบุคลากรให้เข้าร่วมการอบรมในโครงการพัฒนา “นักสร้างสุของค์กร” ด้วย MapHR และกลับมาทำงานที่บริษัทแล้ว “นักสร้างสุของค์กร” ของบริษัทได้กลับมาแสดงความสามารถและใช้ศักยภาพที่ได้รับการฝึกฝนมาจากการอบรม ทั้งในส่วนของความรู้ความเข้าใจเรื่องการพัฒนาองค์กรแห่งความสุข ทักษะการใช้เครื่องมือตรวจสอบสุขภาวะระดับองค์กร การออกแบบตามกระบวนการ MapHR เพื่อสร้างสุขให้กับพนักงานอย่างถูกวิธี ส่งผลต่อสุขภาพกายและจิตใจของพนักงาน จากนั้นมีการเรียนรู้วิธีคิดและนำมาแลกเปลี่ยนกัน

บริษัทเริ่มต้นด้วยการจัดตั้ง “คณะทำงานสร้างสุข” มีการประชุมปรึกษาหารือกัน และจัดกิจกรรม “สร้างภาพฝันองค์กรแห่งความสุข” ซึ่งเป็นการรวมความฝันของทุกคน รวมถึงที่ทุกคนอยากจะได้ เห็น ร่วมกันวาดออกมา จนได้ออกมาเป็นภาพที่สวยงาม ทำให้มีสิ่งที่จะใช้สื่อสารกับทุกคนในองค์กรแล้ว ดังภาพ



ภาพฝันของพนักงานบริษัท สงขลาแคนนิ่ง จำกัด (มหาชน)

เมื่อทุกคนมี “ภาพฝัน” ร่วมกันแล้ว เรื่องต่อไปก็คือ การมองหาช่องว่างระหว่างภาพฝันขององค์กรที่ร่วมกันจัดทำขึ้น กับความเป็นจริงหรือสถานการณ์ปัจจุบัน ว่าช่องว่างตรงกลางมีอะไรบ้าง คืออะไร ซึ่งจะต้องดำเนินการเพื่อนำพ้ององค์กรไปสู่ภาพฝันนั้น คือ “องค์กรสุขภาวะหรือองค์กรสร้างสุข” นั่นเอง

ขั้นตอนที่สอง ศึกษาบริบทองค์กร

ประวัติความเป็นมาขององค์กร โครงสร้างการทำงาน และปฏิทินการทำงานในแต่ละช่วงเวลาของพนักงานในบริษัทเป็นสิ่งที่สำคัญที่นำมาเล่าสู่กันฟัง และพิจารณาเพื่อใช้ในการวางแผนงานและกิจกรรมที่จะกำหนดขึ้นตามมา

“เราทำการศึกษาบริบทองค์กรจากทั้งประวัติความเป็นมา ปฏิทินการทำงานขององค์กรว่าแต่ละเดือนในรอบปี เราทำงานอะไรกันบ้าง งานหนักงานเร่งช่วงไหน และเราจะสามารถจัดกิจกรรมสร้างสุขสอดแทรกไปโดยไม่กระทบต่อการทำงานได้อย่างไร”

บริษัทได้ศึกษาวิธีการใช้และมีการนำ “เครื่องมือวัดความสุขระดับบุคคลหรือ Happinometer” มาทำการสำรวจความสุขของพนักงานในบริษัท ผลคะแนนความสุขแต่ละด้าน แยกเป็น 9 ด้าน มีดังนี้

1) สุขภาพดี (Happy Body) ได้คะแนน 49.09	6) สังคมดี (Happy Society) ได้คะแนน 50.90
2) ผ่อนคลายดี (Happy Relax) ได้คะแนน 49.83	7) ใฝ่รู้ดี (Happy Brain) ได้คะแนน 53.50
3) น้ำใจดี (Happy Heart) ได้คะแนน 58.30	8) สุขภาพเงินดี (Happy Money) ได้คะแนน 50.38
4) จิตวิญญาณดี (Happy Soul) ได้คะแนน 57.71	9) การงานดี (Happy Work Life) ได้คะแนน 57.16
5) ครอบครัวดี (Happy Family) ได้คะแนน 52.19	



แสดงค่าความสุขของพนักงานในองค์กร

เมื่อพิจารณาระดับคะแนนแต่ละด้าน จากผลการวัดความสุขของพนักงาน จะเห็นได้ว่าด้านที่มีคะแนนต่ำที่สุดคือ ด้านสุขภาพดี (Happy Body) ได้คะแนน 49.09 ส่วนด้านที่มีคะแนนต่ำเป็นอันดับที่ 2 และ 3 คือ ด้านผ่อนคลายดี (Happy Relax) และด้านสุขภาพเงินดี (Happy Money) ซึ่งได้คะแนนอยู่ที่ 49.83 และ 50.38 ตามลำดับ เป็นข้อมูลที่คณะทำงานจะต้องนำมาพิจารณาว่าจะดำเนินการอย่างไรต่อไป

คณะทำงานได้ร่วมกัน “วิเคราะห์ปัจจัยสร้างสุขในองค์กร” ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 หัวข้อคือ จุดอ่อนและจุดแข็ง ตามปัจจัย 5 ด้านของ MapHR คือ (1) ปัจจัยการจัดการภายในองค์กร (2) ปัจจัยด้านบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน (3) ปัจจัยด้านกระบวนการสร้างสุขในองค์กร (4) ปัจจัยด้านสุขภาพกายและสุขภาพใจของพนักงาน (5) ปัจจัยด้านผลลัพธ์องค์กร ผลการวิเคราะห์มีดังนี้

วิเคราะห์ปัจจัยสร้างสุขในองค์กร			
มิติ	จุดอ่อน (weakness)	มิติ	จุดแข็ง (strengths)
M	ฝ่ายบริหาร ยังคงเน้นการบริหารงานเพื่อผลกำไร มากกว่าคำนึงถึงการสร้างสุข	M	บริษัท สงขลาแคนนิ่ง ถือว่าเป็นองค์กรที่มีชื่อเสียงเป็นที่ยอมรับ
A	พื้นที่การทำงานของบริษัทฯ มีน้อยเกินไป	M	ระบบบริหารค่าตอบแทนเหมาะสมตามกฎหมาย
P	ช่องทางการสื่อสารเรื่องการบริหารการเงินส่วนบุคคลไม่ครอบคลุมและไม่เพียงพอ	M	ผู้บริหารสูงสุด (GM) มีวิสัยทัศน์ในการบริหารองค์กรเชิงบวก
		A	ผู้บริหารสูงสุด(GM) เป็นต้นแบบในการสร้างสุขขององค์กร
P	บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมสร้างสุขด้านการเงินน้อย	A	คณะทำงาน Happy Workplace มีการทำงานอย่างเข้มแข็งและมีคุณภาพ
H	พนักงานมีพฤติกรรมเสี่ยงด้านการเงิน (มีภาระหนี้สิน จ่ายภาษีสังคมมาก ฯลฯ)	P	มีการตรวจสอบและประเมินเรื่องการใช้ทรัพยากรเป็นระยะ
H	กิจกรรมส่งเสริมการมีส่วนร่วมและสร้างความสัมพันธ์อันดีในครอบครัวมีน้อย	P	มีการประเมินปรับปรุงคุณภาพของกระบวนการทำงาน และการสร้างสุขในองค์กร
R	พนักงานขาดความผูกพันกับองค์กร	H	อัตราการเกิดอุบัติเหตุหรือเจ็บป่วยลดลง และไม่มีการเสียชีวิตจากอุบัติเหตุในที่ทำงาน
R	อัตราการลาออกของพนักงานสูง	H	องค์กรมีระบบดูแลสุขภาพพนักงาน
		R	ผลผลิตขององค์กรโดยรวมเพิ่มขึ้น

หากพิจารณาโดยภาพรวม การวิเคราะห์จุดอ่อนและจุดแข็งของบริษัท พบว่าบริษัทมีจุดแข็งมาก และถือเป็นข้อเด่นที่สำคัญในการขับเคลื่อนไปสู่องค์กรสร้างสุขได้โดยง่าย โดยเฉพาะจุดแข็งในเรื่องผู้บริหารสูงสุดมีวิสัยทัศน์ในการบริหารองค์กรเชิงบวก ให้ความสำคัญกับการสร้างสุขภายในองค์กร จะเห็นว่าคณะทำงานได้เสนอโครงการจัดกิจกรรมสร้างสุขให้กับพนักงาน เพื่อผลตอบแทนต่อประสิทธิภาพของการทำงาน มักจะได้รับการอนุมัติและการสนับสนุนด้วยดีเสมอมา ปัจจัยเรื่องผู้นำองค์กร จึงถือเป็นข้อได้เปรียบของบริษัททำให้การทำงานเกิดความคล่องตัวและเกิดความคิดสร้างสรรค์ต่างๆ มาก

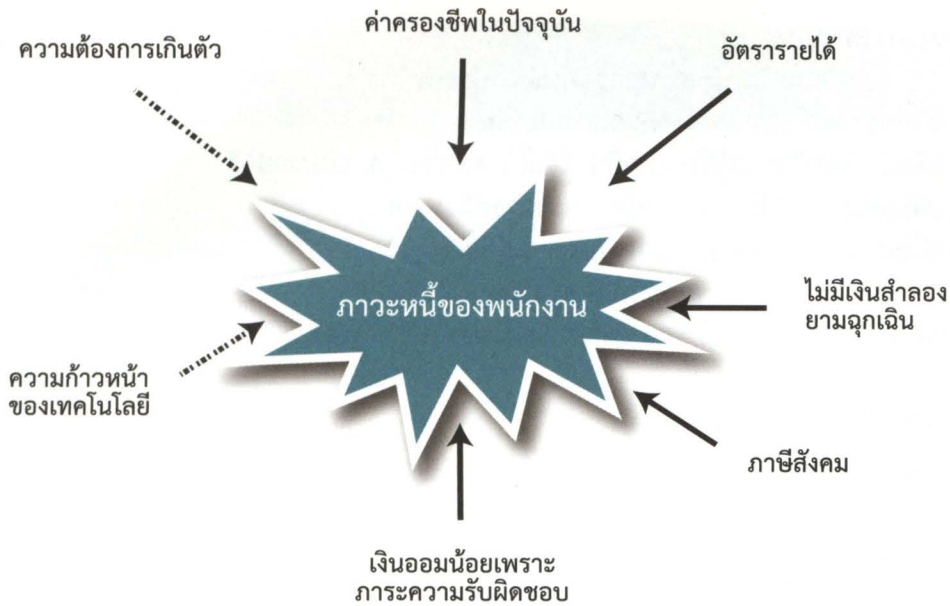
คณะทำงานได้พิจารณาข้อมูลสภาวะความสุขโดยรวมของพนักงานจากการวัดด้วย Happinometer ซึ่งบ่งชี้ว่า สุขภาพกาย มีคะแนนต่ำที่สุด รองลงมาคือ การรู้จักผ่อนคลาย และการเงิน และข้อมูลจากการตรวจสอบสภาวะระดับองค์กรที่สะท้อนมาจากการจัดการสภาพปัจจัยต่าง ๆ ภายในองค์กร พบว่าจำเป็นต้องพัฒนาปัจจัยต่างๆ ให้เอื้อต่อการสร้างสุขมากขึ้นในทุกด้าน

คณะทำงานจึงตัดสินใจร่วมกันว่า จะทำการสร้างสุขด้วยการแก้ไขทุกข้อคือ “ปัญหาภาระหนี้สินของพนักงาน” ก่อนเรื่องอื่น ส่วนเรื่องสุขภาพกาย บริษัทได้จัดให้มีกิจกรรมออกกำลังกายแบบแอโรบิกเป็นประจำอยู่แล้ว แต่จะต้องเน้นเรื่องที่เกี่ยวข้องเนื่อง คือเรื่องการเลือกรับประทานอาหาร เพราะมีส่วนเกี่ยวข้องกับการใช้จ่ายเงินเพื่อซื้ออาหารที่มีคุณภาพด้วย รวมทั้งการแก้ไขพฤติกรรมที่ไม่ถูกต้องหรือเสี่ยงต่อสุขภาพ เช่น สูบบุหรี่ ดื่มสุรา ฯลฯ ก็มีผลให้ก่อหนี้สินด้วย นอกจากนี้ การแก้ปัญหาหนี้สินด้วยการลดรายจ่ายจะช่วยในเรื่องการรู้จักผ่อนคลายบ้าง ไม่ทำงานล่วงเวลาอย่างหักโหม เพราะต้องการเงินเป็นค่าใช้จ่ายต่างๆ อันส่งผลเสียต่อสุขภาพร่างกาย ดังนั้น คณะทำงานจึงกำหนดว่าจะมุ่งแก้ไขที่ต้นตอของปัญหาที่ “สุขภาพการเงิน” เป็นสำคัญ

ขั้นตอนต่อมา คณะทำงานฯ ได้ทำการ “วิเคราะห์สาเหตุโยงใยของปัญหาภาระหนี้สินของพนักงาน” เพื่อช่วยให้มองเห็นสาเหตุของปัญหา และจัดการแก้ไขปัญหาดังกล่าวได้อย่างตรงจุด และพบว่าสาเหตุที่เกี่ยวข้องโดยตรง ได้แก่ ค่าครองชีพสูงขึ้น ทั้งสินค้าอุปโภค-บริโภคมีการขึ้นราคา รายได้ไม่พอ เงินเดือนที่เคยได้ก็ไม่พอกับรายจ่าย ไม่มีเงินเก็บสำรองยามฉุกเฉิน กรณีประสบภัยหรืออุบัติเหตุก็ต้องเดือดร้อน การเสียภาษีสังคม เช่น ของงานแต่งงาน งานบวช งานเลี้ยงสังสรรค์ ฯลฯ

ส่วนสาเหตุโดยอ้อม ได้แก่ ความต้องการกินดี และความก้าวหน้าของเทคโนโลยีทำให้เกิดการใช้ตามแฟชั่น เช่น สมาร์ทโฟน แท็บเล็ต ก่อให้เกิดค่านิยมที่ผิด เพราะพนักงานบางคนมีกำลังไม่พอดึงดูดไปขอยืมมาทำให้เกิดการก่อภาระหนี้สิน





แผนภาพแสดงการวิเคราะห์เหตุโยงใยของปัญหาหนี้ของพนักงาน

ขั้นตอนที่สาม การออกแบบกระบวนการสร้างสุข

คณะทำงานได้จัดทำโครงการเพื่อแก้ปัญหาหนี้ของพนักงาน ตั้งชื่อว่า “โครงการ SCC ออมดี มีเงินเพิ่ม เต็มความสุข” มีสาระสำคัญไว้ดังนี้

โครงการ SCC ออมดี มีเงินเพิ่ม เต็มความสุข ของบริษัท สงขลาแคนนิ่ง จำกัด (มหาชน)

แนวคิดของโครงการ

บริษัท สงขลาแคนนิ่ง จำกัด (มหาชน) ได้ทำการวัดความสุขของพนักงานโดยรวม พบว่าคะแนนในส่วนของการเงินอยู่ในระดับต่ำ ข้อมูลการตรวจสอบสุขภาวะระดับองค์กร พบว่าสภาพปัจจัยภายในองค์กรยังต้องปรับปรุงเพื่อให้เอื้อต่อการสร้างสุขมากขึ้นในทุกด้าน บริษัทฯ ได้ให้ความสำคัญต่อการส่งเสริมให้เกิดการออมเงินต่อเนื่องจากปีที่ผ่านมา และจะดำเนินการขับเคลื่อนเรื่องการออมให้มีการวางแผนการเงินส่วนบุคคลเป็นวาระสำคัญเชิงนโยบาย โดยน้อมนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาเป็นแนวทางในการดำรงชีวิต มีความพอประมาณ มีเหตุผล และสร้างภูมิคุ้มกัน ใช้ความรู้ ความรอบคอบ สติปัญญาในการตัดสินใจการดำเนินชีวิต ดังนั้น แผนกแรงงานสัมพันธ์ฯ ฝ่ายทรัพยากรบุคคล จึงได้จัดทำโครงการส่งเสริมการออมเพื่อปลดภาระหนี้สินและยกระดับชีวิตความเป็นอยู่ของเพื่อนพนักงานให้ดีขึ้น

วัตถุประสงค์ของโครงการ

- 1) เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนการออมเงินให้กับพนักงาน
- 2) เพื่อสร้างความตระหนักของการออมเงิน
- 3) เพื่อฝึกให้พนักงานรู้จักออมเงิน รู้จักใช้ ลดรายจ่าย เพิ่มรายได้
- 4) เพื่อลดภาระหนี้สินให้กับพนักงานอย่างเป็นระบบ
- 5) เพื่อสร้างความสามัคคีให้กับพนักงานด้วยกัน

กลุ่มเป้าหมาย พนักงานของบริษัท สงขลาแคนนิ่ง จำกัด (มหาชน)

ระยะเวลาในการดำเนินการ

ระหว่างวันที่ 8 สิงหาคม 2556 ถึงวันที่ 5 ธันวาคม 2556 รวมเวลา 4 เดือน

กระบวนการสร้างสุข

คณะทำงานฯ ได้ทำการออกแบบกระบวนการสร้างสุข โดยคิดกิจกรรมหลักขึ้น 2 กิจกรรม และวางแผนการพัฒนาทั้งเรื่องการจัดการ (M) การสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อม (A) กระบวนการสร้างสุข (P) โดยใช้ตาราง MapHR เป็นตารางช่วยในการออกแบบกิจกรรมทั้งหมด เพื่อเชื่อมโยงไปสู่เรื่องสุขภาพกายและสุขภาพใจ (H) ของพนักงาน และผลลัพธ์ขององค์กร (R) ดังตารางแผนภาพ

ตารางออกแบบกิจกรรมสร้างสุขในองค์กร ตามโมเดล MapHR เพื่อไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

กิจกรรม	M: Management	A: Atmosphere & Environment	P: Process	H: Health	R: Result
1. กิจกรรมหลัก ได้แก่ ร่วมฝากเงินกับธนาคารออมสิน	-บริษัทประกาศโครงการและนโยบายการออม -คณะทำงานนำเสนอโครงการและกำหนดเงื่อนไข -ผู้บริหารอนุมัติโครงการ -ทำข้อตกลงกับธนาคาร	-รณรงค์ประชาสัมพันธ์ทุกรูปแบบ ทั้งเสียงตามสาย บอร์ดประชาสัมพันธ์และช่องทางอื่น ๆ ได้แก่ e-mail, Line, facebook -พนักงานที่เข้าร่วมโครงการได้รับการอนุมัติ	-ประสานงานและจัดกิจกรรมลงนาม MOU กับธนาคารออมสิน -เชิญชวนพนักงานที่สนใจเข้าร่วมโครงการตามกำหนดและแผนการออม -เสริมความรู้เรื่องการออมและการใช้จ่ายตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง	-พนักงานมีกำลังใจในการทำงาน -พนักงานมีความสุขจากการมีเงินออม -พนักงานไม่เสี่ยงภัยในการเดินทางไปฝากเงินที่ธนาคาร	-พนักงานที่มีการฝากเงินต่อเนื่องและไม่มีการถอนเงินมีจำนวนเพิ่มขึ้น -พนักงานเกิดความผูกพันกับบริษัท

กิจกรรม	M: Management	A: Atmosphere & Environment	P: Process	H: Health	R: Result
2. กิจกรรม รอง ได้แก่ ออมเงินวัน แม่ถึงวันพ่อ	-บริษัทประกาศ โครงการและ นโยบายการออม -คณะทำงานนำ เสนอโครงการ และกำหนด เงื่อนไข -ผู้บริหารอนุมัติ โครงการ	-รณรงค์ ประชาสัมพันธ์ ทุกรูปแบบ ทั้งเสียงตามสาย บอร์ดประชาสัมพันธ์ และช่องทาง อื่น ๆ ได้แก่ e-mail, Line, facebook -จัดอุปกรณ์การ ออมเงิน และกำหนดจุด วางกระปุกออม เงิน	-รณรงค์สร้างจิตสำนึก ในการออมเงินเนื่องจาก มีการกำหนดจุดวาง กระปุกออมสินในพื้นที่ สำนักงานเป็นที่เปิดเผย	-พนักงาน มีรอยยิ้ม ทุกครั้งจาก การออมเงิน -พนักงาน มีความสุข ในการออม เงินลงกระปุก ออมสิน -พนักงานมี ความซื่อสัตย์ และปฏิบัติ ตามเงื่อนไข	-ยอดเงิน ออมเพิ่มขึ้น จากปีที่ผ่านมา

งบประมาณ

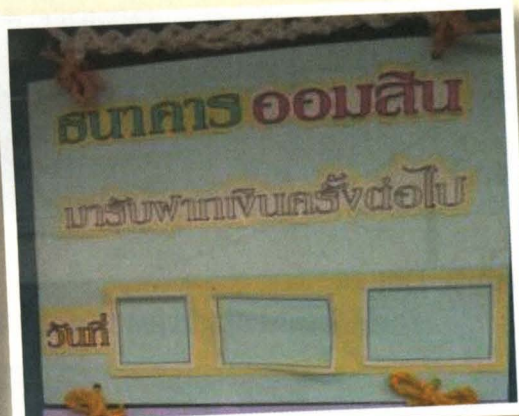
ค่าใช้จ่ายในการดำเนินกิจกรรม 6,000 บาท (หกพันบาทถ้วน)

ขั้นตอนที่สี่ การดำเนินกิจกรรมสร้างสุขในองค์กร

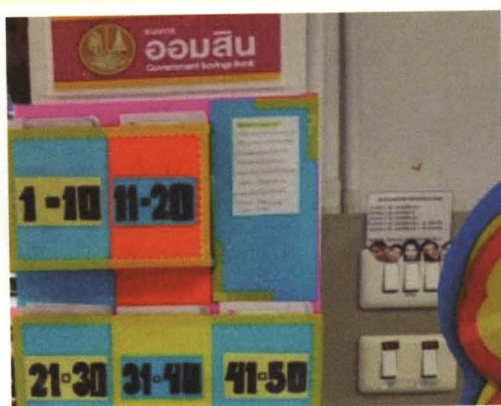
คณะทำงานนำเสนอโครงการต่อผู้บริหารและขออนุมัติโครงการ มีการดำเนินงานตามกิจกรรมที่ออกแบบไว้ในตาราง MapHR โดยมีกิจกรรมสำคัญ 2 กิจกรรมคือ

กิจกรรมหลัก ได้แก่ ร่วมฝากเงินกับธนาคารออมสิน มีการติดต่อประสานงานธนาคารคู่ฝากถึงวันเวลาของการมารับฝากเงินของพนักงาน และมีการให้ความรู้ด้านการเงินกับพนักงาน เช่น เรื่องการออมและการใช้จ่ายตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง เป็นต้น

กิจกรรมรอง ได้แก่ ออมเงินวันแม่ถึงวันพ่อ มีการรณรงค์สร้างจิตสำนึกในการออมเงิน และประชาสัมพันธ์เพื่อสร้างบรรยากาศในการออมเงิน มีการกำหนดจุดวางกระปุกออมสินในพื้นที่สำนักงานอย่างเปิดเผยและทั่วถึง ผลปรากฏว่ามีจำนวนผู้เข้าร่วมโครงการ จำนวน 45 คน มียอดเงินออมทั้งสิ้น 54,234 บาท ออมเงินได้คนละประมาณ 1,205 บาท สังเกตพบว่าพนักงานมีความสุขในระหว่างการออมเงินลงกระปุกออมสิน และยอดเงินออมก็เพิ่มจำนวนมากขึ้นจากปีที่ผ่านมา



ภาพบอร์ดประชาสัมพันธ์/จุดรับสมุดบัญชี



ภาพบอร์ดแจ้งกำหนดการ และพนักงานออมเงินกับธนาคารออมสิน



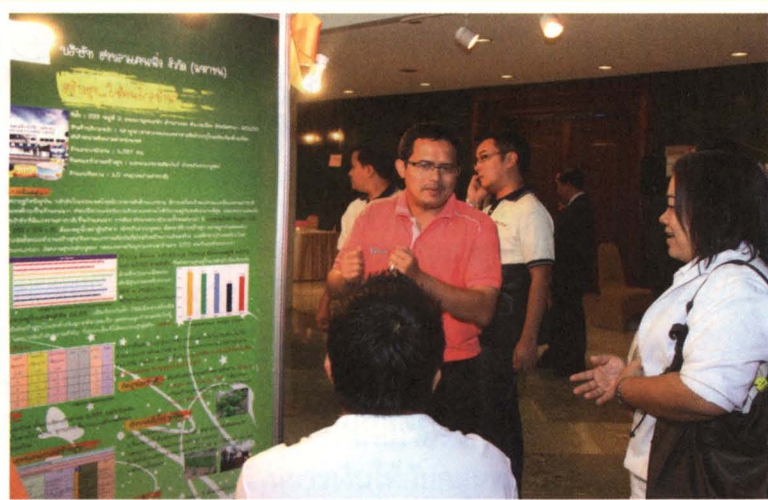
สุขใจเพราะการออม



สุดยอดนักออมแห่ง SCC

ขั้นตอนที่ห้า การเรียนรู้และแลกเปลี่ยน

ระหว่างการเดินทางโครงการทีมงานได้มีการเรียนรู้การทำงานระหว่างแผนกต่าง ๆ นำมาแลกเปลี่ยนกัน และได้รับโอกาสดีในการเข้าร่วมงาน “มหกรรมสร้างสุข ครั้งที่ 1” ซึ่งจัดโดยโครงการพัฒนานักสร้างสุขขององค์กร ด้วย MapHR เมื่อวันที่ 25 พฤศจิกายน 2556 ณ โรงแรมแอมบาสซาเดอร์ กรุงเทพมหานคร ได้นำผลการดำเนินงานบางส่วนของบริษัทมาแลกเปลี่ยนและเรียนรู้วิถีคิด วิธีการทำงานขององค์กรต่างๆ ที่มาเข้าร่วมงานจำนวนมาก ทำให้ได้รับประสบการณ์ใหม่ๆ ที่จะนำไปใช้ในการทำงานระยะต่อไป



นำโครงการฯ มาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในงานมหกรรมสร้างสุขครั้งที่ 1
เมื่อวันที่ 25 พฤศจิกายน 2556 ณ โรงแรมแอมบาสซาเดอร์ กรุงเทพมหานคร



นำเสนอผลงาน “กระบวนการสร้างสุขในองค์กร”
งานมหกรรมสร้างสุข ครั้งที่ 1 ณ โรงแรมแอมบาสซาเดอร์ กรุงเทพมหานคร

ผลสำเร็จของโครงการ

การสร้างความสุขด้าน **Happy Money** หรือความสุขทางการเงินให้กับพนักงานกลุ่มหนึ่ง เพื่อส่งต่อไปให้พนักงานอีกกลุ่มหนึ่งในรูปแบบต่าง ๆ อย่างต่อเนื่องนั้น บริษัทได้จัดให้พนักงานมีความรู้โดยการแนะนำจากผู้ที่มีประสบการณ์ การสอน และการปฏิบัติจริง มีการบันทึกรายรับ-รายจ่าย รวมทั้ง การจัดปัจจัยสิ่งแวดล้อมให้พนักงานเกิดความตระหนักและมองเห็นความสำคัญของการออมเงิน สร้างแรงจูงใจกระตุ้นให้พนักงานเข้าร่วมกิจกรรมมากขึ้น

ผลความสำเร็จจากแก้ไขทุกข์ของพนักงาน เรื่องปัญหาหนี้สิน โดยการส่งเสริมความสุขด้านการเงินของพนักงาน พบว่าพนักงานหลายคนได้ปฏิบัติตามคำแนะนำจนประสบความสำเร็จแบบ 100 % นี่คือการสำเร็จที่องค์กรภาคภูมิใจและเชื่อมั่นว่าการส่งเสริมความสุขภาวะองค์กรด้านการเงินจะต้องได้รับการอนุมัติให้ดำเนินการต่อไปในทุกปี จนส่งผลให้พนักงานทุกคนหลุดพ้นจากภาวะหนี้สิน

“ความสำเร็จในการเข้าร่วมโครงการฯ ตลอดระยะเวลา 1 ปี (ม.ค.-ธ.ค.2556) บริษัท สงขลา แคนนิ่ง จำกัด (มหาชน) ถือว่าสำเร็จมาก ๆ เกินความคาดหวังที่ตั้งไว้ พิสูจน์จากรางวัลและกิจกรรมที่เรามีโอกาสเข้าไปเป็นส่วนหนึ่งในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างมีคุณภาพในทุก ๆ เวที”



รางวัลผลงานสร้างสุขในองค์กร ของบริษัท สงขลาแคนนิ่ง จำกัด

ปัจจัยความสำเร็จของโครงการ

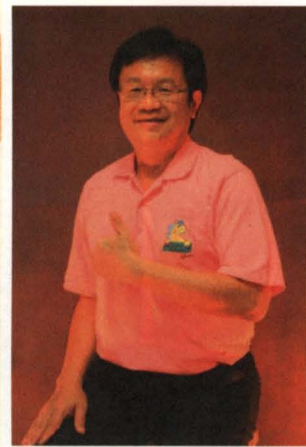
ปัจจัยสำคัญในการดำเนินกิจกรรมของงานสร้างสุของค์กรของบริษัท สงขลาแคนนิ่ง จำกัด (มหาชน) ในส่วนของการแก้ไขปัญหาหนี้สิน เพื่อการสร้างสุขทางการเงิน มีดังนี้

1. ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ในการส่งเสริมกิจกรรมสร้างสุของค์กร โดยให้การสนับสนุนและเปิดโอกาสให้มีการพัฒนารูปแบบการสร้างสุขในองค์กรอย่างต่อเนื่อง
2. ทีมงานสร้างสุของค์กร เป็นทีมงานที่มีศักยภาพ มีความสามารถหลากหลาย มีความคิดเชิงบวก มีจิตใจมุ่งมั่นในการสร้างความสุขให้กับบุคคลอื่น และที่สำคัญคือมีความเสียสละ
3. การนำเอาวิธีการหรือเครื่องมือสนับสนุนการสร้างสุขมาใช้ประโยชน์ให้เหมาะสมกับองค์กร ได้แก่ **Happinometer, Happy Workplace Index, MapHR Model** ฯลฯ
4. สร้างพันธมิตรร่วมดำเนินการ ในที่นี้หมายถึง ธนาคารออมสิน องค์กรภายนอกที่เข้ามามีส่วนร่วมในการส่งเสริมสุขภาวะทางการเงินให้กับกลุ่มพนักงานโดยการลงนาม **MOU** อย่างเป็นทางการ

รู้จักผู้บริหารของ บริษัท สงขลาแคนนิ่ง

คุณประวิณ ศรีสุวิภา ตำแหน่ง ผู้จัดการทั่วไป

บริษัท สงขลาแคนนิ่ง จำกัด



“เดิมเราไม่ได้คิดว่ามันคือ Happy Workplace หรือที่เขาเรียกว่า การสร้างสุขภาวะองค์กร แต่เรารู้แล้วว่า มันเป็นสิ่งที่เราจะต้องทำเพื่อเป็นการเติมเต็มและสร้างความรักความผูกพัน ตลอดจนการสร้างความสุขให้เกิดขึ้นกับบุคลากรของเรา เพื่อจะทำให้คนของเราทำงานอยู่ในองค์กรที่เปรียบเสมือนบ้านหลังที่สองของพวกเขา เพราะหากทุกคนคิดเช่นนี้ก็จะทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีความสุขในระหว่างที่ทำงานอยู่ในบ้านหลังนี้”

ทีมงานสร้างสุขของบริษัท สงขลาแคนนิ่ง จำกัด



คุณชาร์ฟ ปากบารา

หัวหน้าแผนกแรงงานสัมพันธ์



คุณวันชัย สุวรรณมณี

เจ้าหน้าที่แรงงานสัมพันธ์



คุณวิไลวรรณ ตรงจิต

เจ้าหน้าที่แรงงานสัมพันธ์



คุณณัฐรติ ดินแดง

เจ้าหน้าที่แรงงานสัมพันธ์

แม้ว่าทีมงานนักสร้างสุขขององค์กรจะมีจำนวนน้อย และต้องดูแลสร้างความสุขให้กับสมาชิกกว่า 4,500 คน ทีมงานมีโอกาสดีที่ได้เข้าร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้ที่เกี่ยวข้องกับการขับเคลื่อนงานสร้างสุขให้กับองค์กรต่างๆ ในหลายครั้ง ทำให้เป็นโอกาสที่ดีเยี่ยมในการเพิ่มเติมพัฒนาศักยภาพในการทำงานของทีมงานอย่างต่อเนื่องและเกิดประสิทธิภาพมากขึ้นเรื่อย ๆ

ทุกครั้งที่ทีมงานได้มีโอกาสสร้างความสุขให้กับคนอื่น นั้นหมายถึงความสุขของพวกเราด้วย พวกเราขอสัญญาว่า เราจะเป็นส่วนหนึ่งในการขับเคลื่อนการสร้างสุขภาวะองค์กรต่อไปและอย่างต่อเนื่องทั้งในบ้านของเราเองและเพื่อนบ้านที่ต้องการให้เราแบ่งปันความสุขไปให้

ต้องการแลกเปลี่ยนประสบการณ์หรือขอคำแนะนำ ติดต่อได้ที่..

นักสร้างสุขขององค์กร บริษัท สงขลาแคนนิ่ง จำกัด (มหาชน)

คุณชาร์ฟ (ชาร์ฟ) ปากบารา อีเมลล์ charif276@gmail.com

คุณวิไลวรรณ ตรงจิต อีเมลล์ wilaiwan.0079@gmail.com

กระบวนการสร้างสุข
ด้วย MapHR

บริษัท ดาสโก้ จำกัด
โครงการ “ความสุขของคน สู้ผลของงาน”

กระบวนการสร้างสุข ด้วย MapHR



DASKO Co., Ltd.

บริษัท ดาสโก้ จำกัด

ดำเนินธุรกิจการผลิตอุปกรณ์เครื่องใช้สำหรับเด็ก
ที่ตั้งเลขที่ 352 นิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง
(zone 3) ซอย E/34 ถนนฉลองกรุง แขวงลำปลาทิว
เขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร
โทรศัพท์ 0-23260633 โทรสาร 0-27394245

บทนำ

บริษัท ดาสโก้ จำกัด ก่อตั้งเมื่อปี 1989 (พ.ศ. 2532) ปัจจุบันเติบโตอย่างมั่นคงมีอายุกว่า 25 ปี ผู้บริหารชาวไทยของบริษัทได้เล็งเห็นความสำคัญของการพัฒนาศักยภาพบุคลากรทั้งด้านทักษะการทำงานและทักษะการใช้ชีวิต ได้ส่งคณะทำงานเข้าร่วมอบรมในโครงการ “พัฒนานักสร้างสุของค์กร ด้วย MapHR” ในปี 2556 จำนวน 2 ท่านคือ คุณอาจารย์ (อ้อ) ศรีวรรณานันท์ และคุณบังอร (อร) ภูษาวิโสต์ ภายหลังการอบรมได้เกิดการพัฒนากระบวนการสร้างสุขในองค์กรอย่างเป็นรูปธรรม มีการใช้เครื่องมือสนับสนุนการทำงาน ได้แก่ เครื่องมือตรวจสอบสุขภาวะระดับองค์กร (**Happy Workplace Index**) เครื่องมือวัดความสุขระดับบุคคล (**Happinometer**) และ โมเดลสร้างสุข (**Happy Home**) ภายใต้การสนับสนุนของมูลนิธิพัฒนาอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มไทย หรือ **SHARE** ผลขั้นต้นที่เกิดขึ้นจากการพัฒนาด้วยความร่วมมือและความตั้งใจจริงของทีมงานสร้างสุขร่วมกับผู้บริหารบริษัท เพียงระยะเวลาไม่นาน สามารถทำให้กระบวนการทำงานเกิดความราบรื่นขึ้น ปัญหาความไม่เข้าใจกันระหว่างแผนกในสายงานการผลิตลดลง ทำงานได้ตามเป้าหมายที่วางไว้ ผลงานมีคุณภาพสูงขึ้น และได้รับความไว้วางใจจากลูกค้าของบริษัทอย่างต่อเนื่อง พนักงาน ทีมงาน และผู้บริหารรับรู้ได้ถึงมิตรภาพในการทำงานร่วมกันด้วยดีของทุกฝ่าย

D A S K O องค์กรสุขภาวะ

การจัดตั้งทีมงานสร้างสุของค์กรของบริษัทดาสโก้

1. ผู้ก่อการสุขในบริษัท มีดังนี้

- (1) คุณอมร พงษ์เกตุรัตน์
- (2) คุณสมชาย รอบคอบ
- (3) คุณฤทัยรัตน์ สีพุทธา

กรรมการผู้จัดการ บริษัทดาสโก้ จำกัด
Production Zone Manager
Production Zone Manager



ผู้บริหารและทีมงานสร้างสุขของบริษัทดาสโก้ ผู้ริเริ่มโครงการสร้างสุขในองค์กร
ถ่ายภาพร่วมกับทีมสนับสนุนจาก SHARE

2. ทีมงานของผู้ก่อการสุข มีดังนี้

- (1) คุณจิราภรณ์ ศุภเกรียงไกร
- (2) คุณวิไลย์ โฉม คำผิง
- (3) คุณอนุดิตา กระจำยศ
- (4) คุณศิริพร โพธิ์ดี
- (5) คุณกัญญาภรณ์ ประณะ
- (6) คุณบังอร ภูษาวิโส
- (7) คุณน้ำฝน จันทวงศ์
- (8) คุณน้ำทิพย์ พันทา
- (9) คุณอาจารย์ ศรีวรารณานันท์

หน่วยงานวิเคราะห์ข้อมูล
เจ้าหน้าที่ DCC
เจ้าหน้าที่ Pay Roll
เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมพัฒนา
เจ้าหน้าที่ Pay Roll
หัวหน้าหน่วยงาน HRD
เจ้าหน้าที่สรรหา
เจ้าหน้าที่สรรหา
วิทยากรอบรม



ทีมงานสร้างสุขของบริษัท

วิธีการทำงานของนักสร้างสุของค์กรในการพัฒนากระบวนการสร้างสุขในองค์กร
มีรายละเอียดดังนี้

สร้างภาพฝันขององค์กร

ทีมงานสร้างสุข พนักงาน และผู้บริหารร่วมกันคิดและวาดภาพฝันออกมาภายใต้สโลแกน
“พนักงานทุกคนในองค์กรเป็นคนเก่ง ดี มีคุณธรรม นำด้วยความสุข”



ภาพฝันของบริษัท ดาสโก้ จำกัด ก่อนเริ่มโครงการสร้างสุขในองค์กร



ภาพเบื้องหลังการลงมือวาดความฝันของพนักงานในบริษัท ดาสโก้ จำกัด

ศึกษาบริบทองค์กร

บริษัทมีระบบดูแลพนักงานโดยการจัดสวัสดิการไว้แล้ว ดังนี้ (1) บริการห้องพยาบาล (2) ตรวจสุขภาพประจำปี (3) ค่ารักษาพยาบาลตามสิทธิประกันสังคม (4) ประกันชีวิตและประกันสุขภาพ (5) ของขวัญสำหรับคุณแม่มือใหม่ (6) การเยี่ยมพนักงานที่เจ็บป่วย (7) กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ (8) เงินช่วยฌาปนกิจศพทั้งครอบครัว (9) โบนัสประจำปี (10) ชุติยนiform (11) บริการรถรับ-ส่งพนักงาน (12) เลี้ยงสังสรรค์ประจำปี (13) ท่องเที่ยวประจำปี

“บริษัทมุ่งเน้นผลงานมาก จึงอาจไม่ได้ให้ความสำคัญเรื่องของชีวิตการทำงานของพนักงาน ผู้บริหารมองว่าผลลัพธ์ขององค์กรยังมีค่อนข้างต่ำ พนักงานส่วนใหญ่มีพื้นเพมาจากต่างจังหวัด มักเกิดความเครียดจากการทำงาน เพราะรายได้ไม่พอใช้ มีภาระหนี้สินทั้งนอกระบบและบัตรเครดิต ซึ่งผลการสำรวจวัดความสุขระดับบุคคลให้ผลสอดคล้องกัน”

การวัดความสุขระดับบุคคล ด้วยเครื่องมือ Happinometer

การสำรวจระดับความสุขของพนักงานในบริษัท โดยใช้เครื่องมือ **Happinometer** ซึ่งมีการบันทึกข้อมูลพนักงานเป็นรายบุคคลตามแบบสอบถามฉบับเต็ม (56 ข้อ) จะสามารถคำนวณและแสดงผลการวิเคราะห์จำแนกเป็นรายด้าน 9 ด้าน เพื่อให้รู้ว่าด้านใดที่พนักงานมีความสุขสูง และด้านใดต่ำ เป็นสาเหตุทำให้พนักงานไม่มีความสุข ผลการสำรวจข้อมูลจากพนักงานในบริษัท พบว่ามี 3 ด้านที่ต้องปรับปรุงแก้ไข ได้แก่

- 1) ด้าน **Happy Money** ผลการสำรวจมีค่าค่อนข้างต่ำอยู่ที่ร้อยละ 65
- 2) ด้าน **Happy Body** ผลการสำรวจมีค่าค่อนข้างต่ำอยู่ที่ร้อยละ 65
- 3) ด้าน **Happy Relax** ผลการสำรวจมีค่าค่อนข้างต่ำอยู่ที่ร้อยละ 64



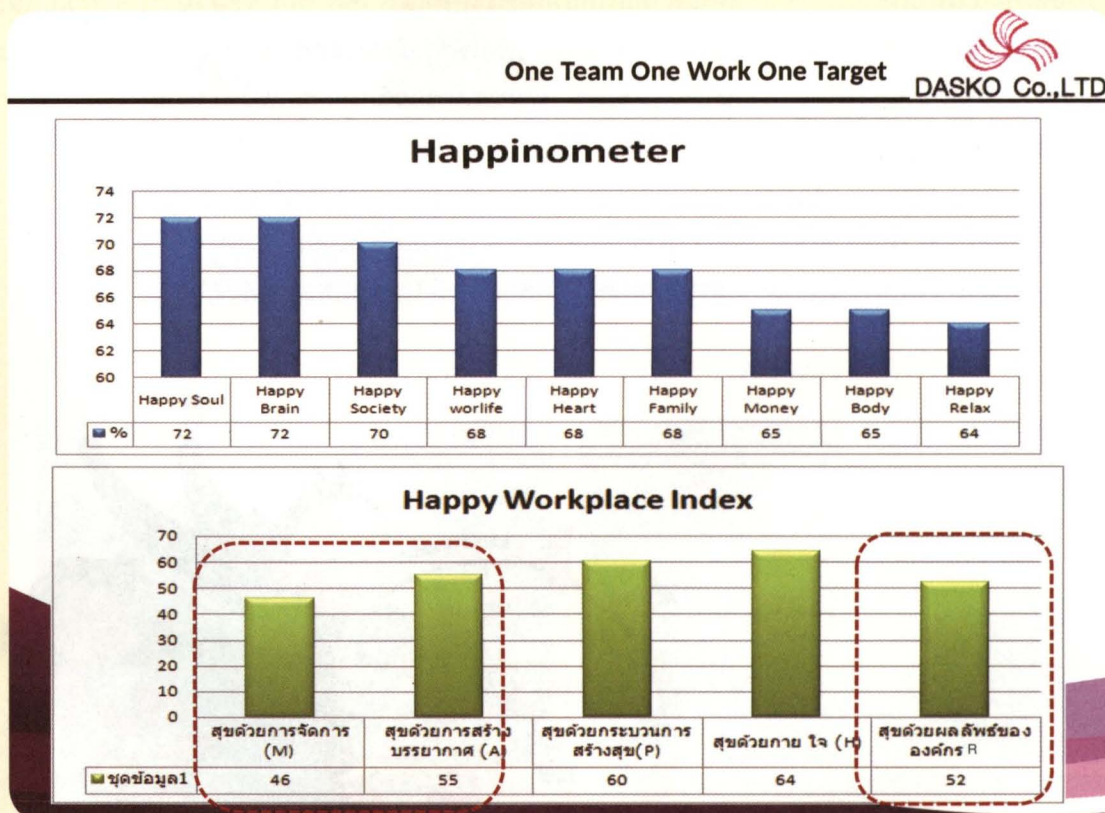
การตรวจสอบสุขภาวะระดับองค์กร ด้วยเครื่องมือ Happy Workplace Index

ภายหลังจากการฝึกอบรมกระบวนการ MapHR มาแล้ว นักสร้างสุขขององค์กรที่บริษัทส่งเข้าอบรมเสริมศักยภาพได้นำแนวคิดดังกล่าวมาใช้ โดยเริ่มทำการตรวจสอบสุขภาวะในองค์กรด้วยเครื่องมือ Happy Workplace Index ทั้งการบันทึกลงในคู่มือเล่มสีฟ้า และการบันทึกผ่านระบบออนไลน์ เพื่อให้มีการประมวลผลและจัดทำรายการสำหรับการจัดพิมพ์ออกมานำเสนอให้ผู้บริหารรับทราบข้อมูลด้วย

ภาพรวมระดับการจัดปัจจัยที่เอื้อให้เกิดความสุขในองค์กร เฉลี่ยแล้วอยู่ที่ร้อยละ 55 เท่านั้น และการวิเคราะห์รายมิติ 5 มิติ ปรากฏว่ามีมิติที่อยู่ในเกณฑ์ค่อนข้างต่ำ ได้แก่

- 1) มิติ **M : Management** (ระบบการจัดการ) มีค่าร้อยละ 46 อยู่ในเกณฑ์ที่ต้องรีบแก้ไข
- 2) มิติ **A : Atmosphere & Environment** (บรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงาน) มีค่าร้อยละ 55 อยู่ในเกณฑ์ที่สะท้อนว่าปัจจัยสร้างสุขด้านนี้ยังไม่มีอะไรแน่นอน
- 3) มิติ **R : Result** (ผลลัพธ์องค์กร) มีค่าร้อยละ 52 อยู่ในเกณฑ์ที่สะท้อนว่าปัจจัยสร้างสุขด้านนี้ ยังไม่มีอะไรแน่นอน

รายละเอียดตามแผนภาพ



ผลการวิเคราะห์ที่ได้จากเครื่องมือ Happinometer และ Happy Workplace Index

บริษัทให้ความสำคัญกับมิติที่เป็นผลลัพธ์ขององค์กร ซึ่งผลสำรวจที่ได้มีค่าต่ำ คือ มิติ ด้านผลลัพธ์องค์กร (R : Result) เมื่อดูดัชนีย่อยในด้านนี้ พบว่า การที่มีค่าต่ำมาจากอัตราการลาออกของพนักงานในระหว่างงานมีอัตราค่อนข้างสูง ซึ่งทำให้เกิดปัญหาในการผลิตของบริษัทมาก ภาพรวมอัตราการลาออก (turnover rate) เฉลี่ยอยู่ที่ร้อยละ 7 ต่อปี ซึ่งบริษัทคำนวณจากจำนวนพนักงานรายเดือนทั้งหมดจำนวน 125 คน (ที่ไม่ใช่พนักงานประจำ) ค่าที่ได้จึงค่อนข้างสูง

“สภาพปัญหาการลาออกของพนักงาน เมื่อวิเคราะห์จากข้อมูลเชิงลึกพบว่า สาเหตุการลาออกส่วนใหญ่นั้นมาจากความต้องการเปลี่ยนงานใหม่ที่มีรายได้สูงกว่า กลุ่มคนที่ลาออกส่วนใหญ่เป็นแรงงานคนไทยกลุ่มพนักงานต่างดาวชาวพม่าซึ่งมีจำนวนประมาณ 1 ใน 3 ของพนักงานคนไทยนั้น มีอัตราการลาออกค่อนข้างต่ำ ทั้งนี้เนื่องจากบริษัททำธุรกิจเย็บผ้าแบบเหมา จ่ายค่าตอบแทนทุก 2 สัปดาห์ พนักงานกลุ่มนี้มีสัญญาผูกพันที่กำหนดเงื่อนไขบางประการไว้ทำให้การลาออกก่อนครบสัญญากะทำได้ยาก หากครบกำหนดสัญญามักจะลาเพื่อกลับบ้านไปเลย”

อัตราการลาออกในกลุ่มพนักงานคนไทย อยู่ที่ร้อยละ 12 ข้อมูลการศึกษาติดตามในรอบ 4 เดือนพบว่า ส่วนใหญ่ระบุเหตุผลในเอกสารใบลาออกว่าต้องการกลับบ้าน แต่เมื่อสอบถามเชิงลึกแล้วพบว่า ลาออกเพราะได้งานใหม่ที่มีรายได้สูงและสวัสดิการดีกว่า รวมทั้งสาเหตุที่รับทราบเพิ่มเติมคือ เครียดจากการทำงานเพราะมีการตั้งเป้าสูงอยู่ตลอดเวลา ไม่คุ้นเคยกับงานแบบนี้มาก่อน ขาดความรู้ความเข้าใจในส่วนงานของพนักงานเข้าใหม่ กระบวนการทำงานมีความยุ่งยากซับซ้อน งานหนักเกินไป และไม่มีความสุขในการทำงาน

การวิเคราะห์จุดแข็งและจุดอ่อนของปัจจัยสร้างสุขในองค์กร

ข้อมูลจากการตรวจสอบสุขภาวะองค์กร ทำให้ทราบปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการสร้างสุขสามารถจำแนกเป็นจุดแข็งและจุดอ่อน เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาดังนี้

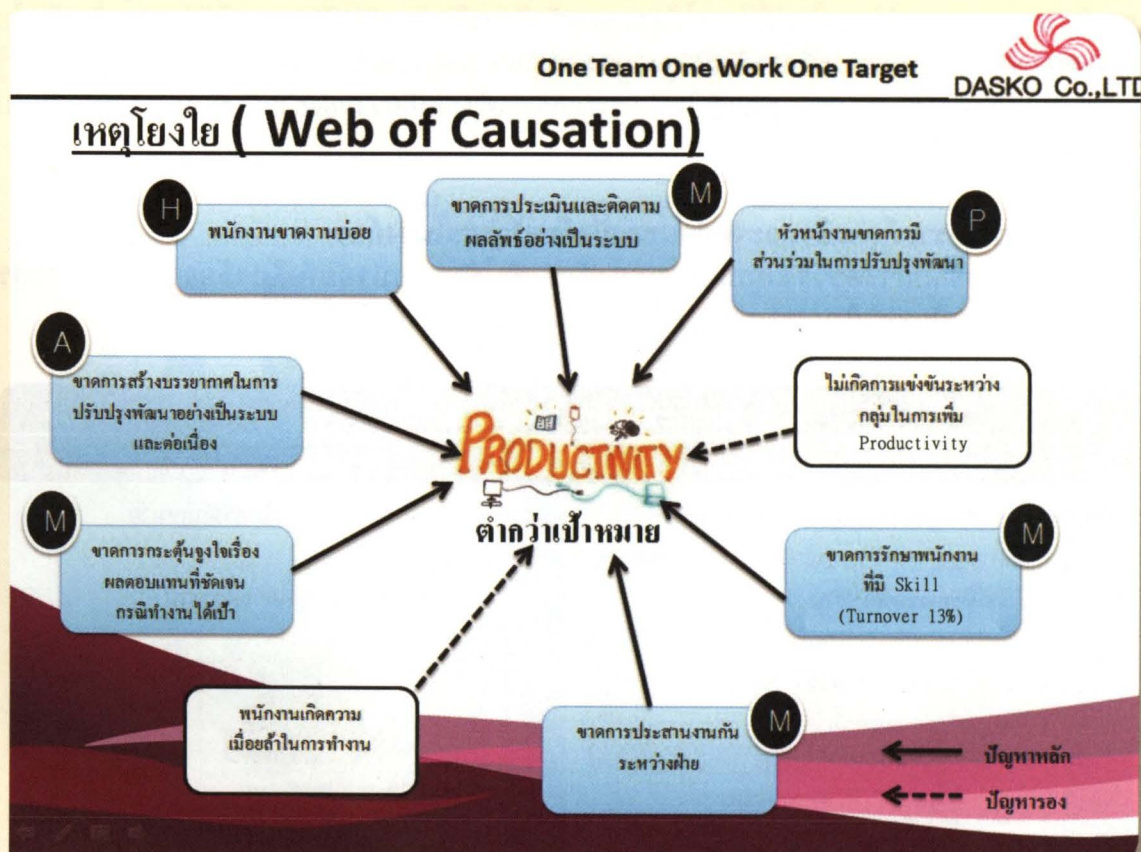
วิเคราะห์ปัจจัยสร้างสุขในองค์กร			
มิติ	จุดอ่อน (Weakness)	มิติ	จุดแข็ง (Strengths)
M	- ระบบการประเมินผลยังไม่เป็นที่ยอมรับ - ขาดระบบการสร้าง Career path - มีการให้รางวัลพนักงาน แต่ระยะเวลาในการให้รางวัลนานเกินไป - ระบบการประเมินผลลัพธ์ (KPI) - ขาดการติดตามต่อเนื่อง	M	- สวัสดิการบริหารเป็นไปตามกฎหมายที่กำหนด - ไม่มีปัญหาเรื่องกฎหมายแรงงาน
A	ขาดการสร้างกิจกรรมในการสร้างสุขในงาน (เดิมนั้นสุขนอกงาน)	M	- ผู้นำสูงสุดสนับสนุนการสร้างสุขในองค์กร (ทรัพยากรและงบประมาณ) - ผู้นำสูงสุดเป็นแบบอย่างที่ดีในการสร้างสุข

วิเคราะห์ปัจจัยสร้างสุขในองค์กร

มิติ	จุดอ่อน (Weakness)	มิติ	จุดแข็ง (Strengths)
P	• คณะทำงานเป็นทีม HR ดำเนินการ ทำให้การขับเคลื่อนล่าช้า ขาดการมีส่วนร่วมของหัวหน้างานและพนักงาน		• หัวหน้างานและพนักงานขาดมีส่วนร่วมในการวางแผนกระบวนการสร้างสุขในองค์กร • องค์กรสนับสนุนการใช้ทรัพยากร
H	• พนักงานมีความเสี่ยงด้านสุขภาพ		
R	• ผลผลิตขององค์กรลดลง ต่ำกว่าเป้าหมาย		

การลำดับความสำคัญประเด็นการสร้างสุขในองค์กร

ประเด็นสำคัญที่ทีมงานสร้างสุขเห็นถึงความเร่งด่วนที่ต้องปรับปรุงมากที่สุดก็คือ **“ผลผลิตหรือผลิภาพรวมขององค์กร (Productivity)”** เพื่อให้มีความสอดคล้องต่อทักษะการทำงาน (work skill) และทักษะชีวิต (life skill) โดยมีการทบทวนปัจจัยที่เป็นสาเหตุและเหตุโยงใย (Web of Causation) ที่เกี่ยวข้องดังนี้



แผนผังแสดงเหตุโยงใยที่ส่งผลกระทบทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อปัญหา

จากการวิเคราะห์สาเหตุต่างๆ พบว่าสิ่งที่ทำให้ผลลัพธ์ตกต่ำ เป็นผลพวงจากปัจจัยเรื่องอัตรา การลาออกของพนักงาน สาเหตุหลักที่เกี่ยวข้องมีดังนี้

1) หัวหน้างานขาดการมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรม ทั้งนี้เพราะการขับเคลื่อนกิจกรรม ส่วนใหญ่ในองค์กรนั้นเป็นหน้าที่ของผู้บริหารระดับกลาง ทำให้ในส่วนของหัวหน้างานนั้นกลับไม่มี ส่วนร่วมต่อกระบวนการครั้งนี้ ทำให้เกิดภาวะทั้งไม่มีส่วนร่วมและไม่รู้เรื่องอะไรเลยเกี่ยวกับการทำ กิจกรรมดังกล่าว

- 2) ขาดการประเมินผลลัพธ์อย่างต่อเนื่อง
- 3) ขาดการสร้างบรรยากาศในพื้นที่การทำงานจนเกิดภาวะเครียด
- 4) ขาดการกระตุ้นหรือขาดแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน

มีปัญหที่ต้องการพัฒนา คือ “Productivity ที่ต่ำกว่าเป้าหมายขององค์กร” ซึ่งเมื่อ นำมาวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลกระทบทั้งทางตรงและทางอ้อม ปรากฏออกมาดังนี้

ปัจจัยที่ส่งผลกระทบโดยตรงต่อปัญหา หรือปัญหาหลัก ประกอบด้วย

- 1) ขาดการประสานงานกันระหว่างฝ่ายภายในองค์กร (มิติ M)
- 2) ขาดแรงจูงใจในเรื่องผลตอบแทนที่ชัดเจนกรณีที่ทำงานได้บรรลุตามเป้าหมาย (มิติ M)
- 3) ขาดการรักษาพนักงานที่มี Skill ให้คงอยู่กับองค์กร (Turnover rate 13 %) (มิติ M)
- 4) ขาดการประเมินและติดตามผลลัพธ์อย่างเป็นระบบ (มิติ M)
- 5) ขาดการสร้างบรรยากาศในการปรับปรุงพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (มิติ A)
- 6) หัวหน้างานขาดการมีส่วนร่วมในการปรับปรุงพัฒนากระบวนการทำงาน (มิติ P)
- 7) พนักงานขาดงานบ่อย (มิติ H)

ปัจจัยที่ส่งผลกระทบโดยอ้อมต่อปัญหา หรือปัญหารอง ประกอบด้วย

- 1) ขาดการกระตุ้นการทำงานระหว่างกลุ่มภายในองค์กรเพื่อเพิ่มผลผลิต (Productivity)
- 2) พนักงานเกิดความเมื่อยล้าในการทำงาน



การออกแบบกระบวนการสร้างสุขของบริษัท ดาสโก้ จำกัด

จัดทำโครงการ “ความสุขของคน สู่ผลของงาน”



ความสุขของคน สู่ผลของงาน

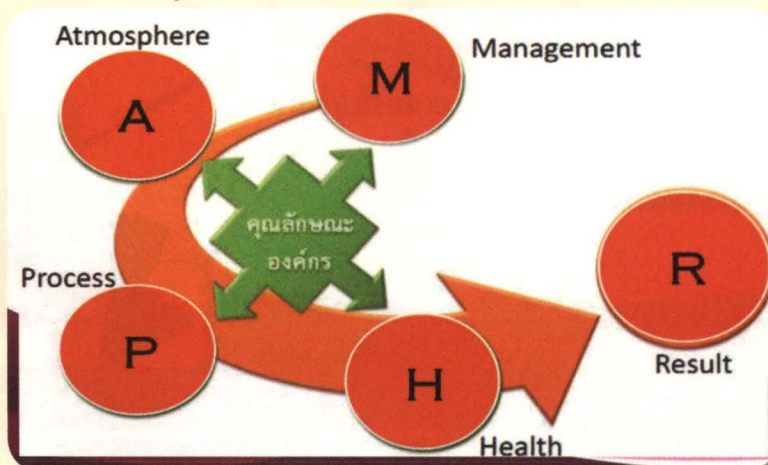
วัตถุประสงค์ของโครงการ

1. เพื่อพัฒนาแนวทางการสร้างความสุขทั้งด้านทักษะการทำงาน (Work Skill) และทักษะการใช้ชีวิต (Life Skill)
2. เพื่อออกแบบกิจกรรมสร้างสุขที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ขององค์กร
3. เพื่อเสริมสร้างทักษะการใช้ชีวิต (Life Skill) ที่เหมาะสมกับการทำงานในองค์กร
4. เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์การทำงานระหว่างองค์กรในกลุ่มอุตสาหกรรม
5. เพื่อพัฒนากิจกรรมให้เกิดประโยชน์ต่อพนักงานและความยั่งยืนขององค์กร

ระยะเวลาดำเนินงานกิจกรรมสร้างสุข

ระยะเวลาดำเนินงาน 1 ปี ตั้งแต่เดือนมกราคม 2556 - ธันวาคม พ.ศ. 2556

กลวิธีและกิจกรรมสร้างสุขตาม MapHR มีรายละเอียดแต่ละด้านดังนี้



การพัฒนาองค์กรสร้างสุข ด้วยมิติทั้ง 5 ตามหลักการ MapHR

ด้านการจัดการ (Management)

• มีนโยบายและกระบวนการสร้างสุขในสู่พื้นที่งานอย่างเป็นระบบภายใต้ Concept : Working Fun

• มีระบบการให้รางวัล และการยกย่องพนักงานที่มีส่วนร่วมโดย เน้นการทำงานเป็นทีม ด้านการสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงาน (Atmosphere & Environment)

• ใช้ Concept : Working Fun เน้นการสร้างการมีส่วนร่วมของพนักงานทุกระดับ เพื่อให้เกิดบรรยากาศที่ดี

• ผู้บริหารเป็นต้นแบบและสนับสนุนการสร้างสุขในองค์กรด้านกระบวนการสร้างสุข (HWP Process)

• เน้นการพัฒนา Work Skill & Life Skill โดยใช้กระบวนการตาม M-A-P-H-R โดยทำควบคู่กันทั้งสองด้าน

• เน้นการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการปรับปรุงพัฒนาทุกระดับ ทั้งผู้บริหาร หัวหน้างาน และพนักงานด้านสุขภาพกายและสุขภาพใจ (Health)

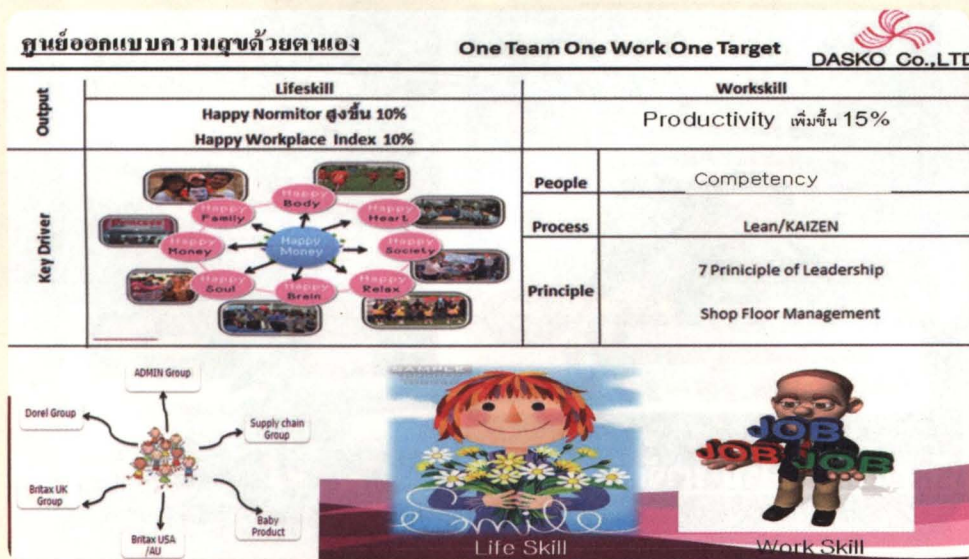
• ดูแลพฤติกรรมสุขภาพทั้งกายและใจในการทำงาน (สุขในพื้นที่ทำงาน)

• พนักงานมีความสุขในการทำงานและมีความมั่นคงในการดำเนินชีวิต เช่น สุขใจเพราะทำงานได้ตามเป้าหมายด้านผลลัพธ์องค์กร (Result)

• ใช้การตรวจวัดและประเมินผลลัพธ์ KPI / PI อย่างต่อเนื่อง

ออกแบบกระบวนการสร้างสุข ตามแนวคิด MapHR ทีมงานสร้างสุขได้ร่วมกับผู้บริหาร กำหนดเป้าหมายว่าผลงาน (Productivity) ของบริษัทจะต้องเพิ่มขึ้นร้อยละ 10 โดยจะมีการพัฒนาปัจจัยภายในองค์กรให้เอื้อต่อการมีความสุขของพนักงานตามดัชนีของ Happy Workplace Index ต้องเพิ่มขึ้นร้อยละ 15 ภายใน 1 ปีของแผนการดำเนินงานประจำปี

ดังนั้น ทีมผู้ก่อการสุขของบริษัทได้จัดทำแผนงานและขับเคลื่อนกิจกรรมสร้างสุข มุ่งเน้นการแก้ไขปัญหาเรื่องการเพิ่มผลงาน มีการออกแบบกิจกรรมตามกรอบแนวคิดดังนี้



กระบวนการสร้างสุข

กิจกรรม	Management	Atmosphere & Environment	Process	Health	Result
กิจกรรมหลัก : ออม / ปรับ โครงสร้างหนี้	1) คณะกรรมการ เสนอโครงการ 2) ชี้แจงโครงการ กับหัวหน้างาน 3) กำหนดข้อตกลง กับบัญชีออม 4) กำหนดรางวัล	1) รณรงค์ ประชาสัมพันธ์ 2) สร้างกิจกรรม การแข่งขันระหว่าง Zone ในการฝากออม	1) ออกแบบ กิจกรรมการฝาก ออม 2) อบรมให้ความรู้ 3) รับฝากเงิน 4) ให้คำปรึกษา เกี่ยวกับการปรับ โครงสร้างหนี้	- พนักงานมีความ สุขในการเก็บออม เงิน	- อัตราการลาออก กลุ่มออมเงินและ ปรับโครงสร้างหนี้ ลดลง
กิจกรรมรอง : กิจกรรมยังให้ ยิ่งได้	1) จัดตั้งคณะ ทำงาน 2) จัดระบบการรับ บริจาค 3) จัดหาสถานที่ จัดเก็บ 4) จัดทำเอกสาร การลงทะเบียนและ งบประมาณสำหรับ การทำกิจกรรม	1) รณรงค์ ประชาสัมพันธ์ กิจกรรม 2) สร้างบรรยากาศ ในการยกย่องและ ขอบคุณ "ผู้ให้"	1) คณะทำงาน รณรงค์สื่อสาร กิจกรรม 2) รับบริจาค 3) ลงทะเบียนการ รับของ 4) นำสินค้าออก ขาย 5) นำเงินเป็นทุน สำหรับโครงการ ออม	1) พนักงานมีความ สุขจากการให้ 2) พนักงานมีรอย ยิ้มในฐานะผู้ให้	- พนักงานรู้จัก เสียสละเพื่อผู้อื่น มากขึ้น

Team Building (หน่วยงาน)

One Work One Target

DASKO Co.,LTD

แข่งขันเป็นทีม



พนักงานที่ไปอบรม มาจัดกิจกรรมในศูนย์

โปสเตอร์ประชาสัมพันธ์กิจกรรมสร้างสุข

Team Building (ทุกหน่วยงาน)

One Work One Target



Walk Rally



กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์



การแสดงตอนกลางคืน



ภาพกิจกรรมพัฒนาทีมงานสร้างสุขจากกรุ่นสู่รุ่น ส่งต่อให้ทายาทรุ่นต่อไป หมุนเวียนมารับไม้ต่อ



ทีมงานสื่อสารทำความเข้าใจ
เกี่ยวกับวิธีการทำงาน
ด้วยบรรยากาศสร้างสรรค์แบบพี่แบบน้อง

ผู้บริหารองค์กรร่วมรับฟัง รับข้อเสนอ
และรักษาสรรยากาศแบบกันเองกับพนักงาน

ประเมินผล (เรียนรู้และแลกเปลี่ยน)

ทีมงานสร้างสุขหรือผู้ก่อการดีของบริษัทตาสัก มักจะมีการพบปะพูดคุยกันอยู่เสมอ มีโอกาสทักทายกับเพื่อนร่วมรุ่น MapHR4 ซึ่งสร้างเป็นกลุ่ม LINE หรือเรียกว่า community ตามแนวทางของมูลนิธิพัฒนาอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มไทย ในกลุ่มมีการส่งข้อความทั้งคำปลอบขวัญ กระตุ้น ให้กำลังใจ และชี้แนะแนวทางให้เก้กันเป็นระยะรวมทั้ง ได้มีโอกาสไปนำเสนอผลการดำเนินงาน ในงาน “มหกรรมสร้างสุข ครั้งที่ 1” ซึ่งจัดเมื่อวันที่ 25 พฤศจิกายน 2556 หากนับระยะเวลาเริ่มต้น จากการอบรมหลักสูตร “นักสร้างสุของค์กร” รุ่นที่ 4 มาถึงช่วงเวลาในการสรุปและนำผลงานของ กระบวนการสร้างสุขที่ออกแบบอย่างเป็นระบบสำหรับในช่วงแรกนี้ กินเวลาราว 8 เดือน



การนำเสนอผลงานแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในงาน “มหกรรมสร้างสุข ครั้งที่ 1” เมื่อวันที่ 25 พฤศจิกายน 2556 ณ โรงแรมแอมบาสซาเดอร์ กรุงเทพมหานคร

ผลจากการดำเนินงานในครั้งนี้ ถือเป็นที่ภาคภูมิใจของทีมงานสร้างสุขทุกคน และผู้บริหาร สูงสุดขององค์กรก็ประทับใจกับการประสานพลังความร่วมมือระหว่างกันด้วยการสื่อสารกันมากขึ้น ทำให้เกิดความเข้าใจกัน การทำงานมีปัญหาน้อยลงจนน่าแปลกใจ

ผลลัพธ์ของกระบวนการสร้างสุข

1) สภาพปัจจัยสร้างสุขในองค์กรเพิ่มขึ้น ร้อยละ 17.2



2) ผลลัพธ์องค์กรเพิ่มขึ้น



สรุปผลลัพธ์ด้าน Workskill ด้าน Productivity เพิ่มขึ้น 11.25%

One Team One Work One Target


DASKO Co., LTD

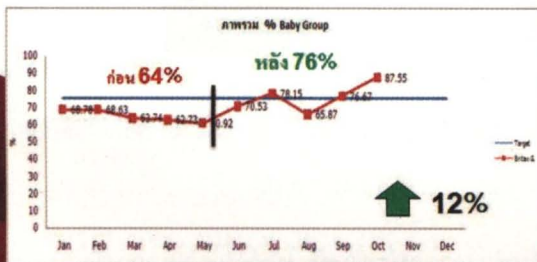
ศูนย์ Dorel Group



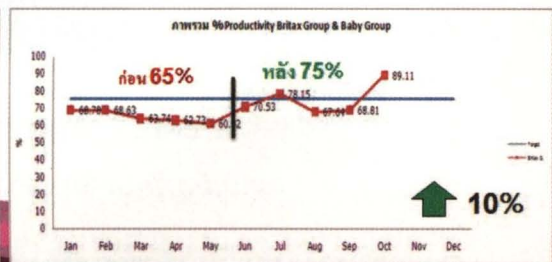
ศูนย์ Britax Group



ศูนย์ Britax Baby Product



ศูนย์ Britax USA/Romer

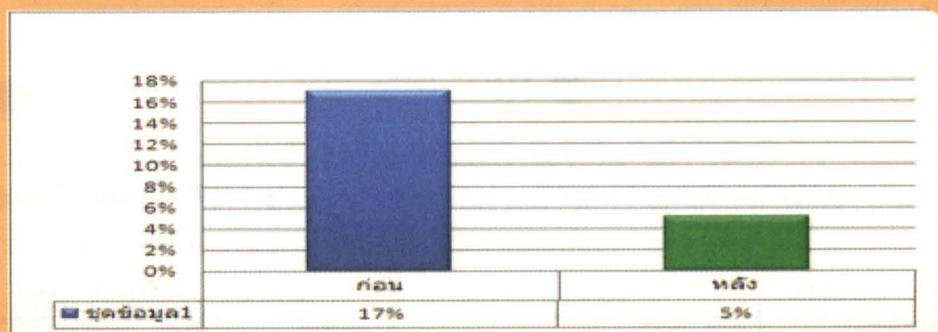


Productivity ของบริษัท เพิ่มขึ้นร้อยละ 11.25

3) พนักงานมีความสุขในการทำงาน



4) อัตราการลาออกของพนักงานลดลง



แผนภูมิเปรียบเทียบอัตราการลาออกของพนักงาน

กระบวนการสร้างสุขในองค์กรของทีมงานในช่วงเวลานำร่องนี้ ได้ทำให้เกิดการพัฒนาปัจจัยพื้นฐานหลายประการคือ การมีแนวร่วมระดับพนักงานในแต่ละแผนกที่กล้าแสดงออก กล้าคิด กล้าทำมากขึ้น ทำให้การประชุมเรื่องงาน มีการสื่อสารที่ชัดเจนตรงประเด็น ลดความไม่เข้าใจกันลง การทำงานจึงคล่องตัวขึ้น ที่สำคัญผู้บริหารมีความเข้าใจการทำกิจกรรม และตระหนักดีว่าการสร้างบรรยากาศในการทำงานมีความสำคัญมาก และกิจกรรมสร้างสุขควรออกแบบให้อยู่ในกระบวนการทำงานหรือในพื้นที่ทำงาน มากกว่าจะเป็นกิจกรรมนอกงานหรือออกไปนอกสถานที่ เพราะนอกจากจะต้องมีค่าใช้จ่ายสูงแล้ว ยังต้องเสียเวลาทำงานมากด้วยซึ่งผู้บริหารมักจะรับไม่ได้

เสียงสะท้อนจากนักสร้างสุข

คุณอมร พงษ์เกษตรราธน์ ตำแหน่ง กรรมการผู้จัดการ
บริษัท ดาสโก้ จำกัด

“ขอขอบคุณโครงการ ดี ๆ ที่ทาง SHARE และ สสส.
สนับสนุนและเป็นพี่เลี้ยง ทำให้บริษัทมีแนวทาง
ในการสร้างองค์กรสุขภาวะที่มีรูปแบบมากขึ้น”



กระบวนการขับเคลื่อนกิจกรรมตามแนวคิด “Happy Workplace Index ด้วย MapHR” พนักงาน ทีมงาน และผู้บริหาร ต่างได้ให้ความสนใจและให้ความสำคัญต่อการมีส่วนร่วมและกระบวนการขับเคลื่อนในทุกกิจกรรม พนักงานต่างมีความรัก ความสามัคคี ความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น เพราะองค์กรเล็งเห็นความสำคัญของตัวเขาและครอบครัว ตลอดจนวิถีชีวิตความเป็นอยู่ของเขาแบบไร้รอยต่อ

ทำให้ปัจจุบันพนักงานมีความรู้สึกว่าเขามาทำงานโดยที่ไม่ต้องแข่งขันกับคนอื่นหรือองค์กรอื่น กลับกันพวกเขาต่างหากที่จะต้องแข่งกับตัวตนของตัวเอง ค้นหาตนเองและความเป็นครอบครัวในสถานที่ทำงานให้เจอ กิจกรรมทั้งหมดที่ทางองค์กรได้จัดขึ้นนั้น พนักงานต่างให้การตอบรับที่ดีทุกคนต่างให้ความร่วมมือในการขับเคลื่อนกิจกรรม รวมถึงอยากให้องค์กรได้สนับสนุนโครงการดี ๆ กิจกรรมดี ๆ อย่างต่อเนื่องและตลอดไป

“ผลการเปรียบเทียบความเปลี่ยนแปลงเฉพาะในช่วงเวลาพัฒนากระบวนการสร้างสุขระยะแรกนี้ เกิดผลดีหลายประการ คือ พนักงานมีความสุขในการทำงานมากขึ้นหนึ่งเท่า ความเครียดลดลง การทำงานเป็นทีมมีประสิทธิภาพ พนักงานมีส่วนร่วมในกิจกรรมของส่วนรวม ผลงานได้ตามเป้าหมายโดยใช้เวลาน้อยลง”

ทีมงานสร้างสุขยังคงมุ่งมั่นคิดงานที่จะขับเคลื่อนผู้นำกลุ่มหรือหัวหน้าทีมระดับรองลงไปให้เป็นบุคคลต้นแบบรุ่นต่อไปในการสร้างเสริมกิจกรรมและปันความสุข โดยส่งเสริมให้บุคลากรเหล่านี้ได้ดูแลพนักงานในกลุ่มของตนเองทั้งในเวลางานและนอกเวลางาน เพื่อสร้างสุขในที่ทำงานและการใช้ชีวิตอย่างสมดุล

ต้องการแลกเปลี่ยนประสบการณ์หรือขอคำแนะนำ ติดต่อได้ที่..

นักสร้างสุของค์กร บริษัท ดาสโก้ จำกัด

คุณอาจารย์ (อ้อ) ศรีวรณานันท์ อีเมลล์ ajaree_sri@hotmail.com

คุณบังอร (อร) ภูษาวิโสตร์ อีเมลล์ orn1252@yahoo.com

กระบวนการสร้างสุข
ด้วย MpHR

บริษัท แอร์โรคลาส จำกัด
โครงการ "Happy Family Junior"

กระบวนการสร้างสุข ด้วย Maphr

AEROKLAS

บริษัท แอร์โรคลาส จำกัด

ดำเนินธุรกิจการผลิตแผ่นพลาสติกฟีนปูกระบะรถยนต์
ผลิตภัณฑ์ขึ้นรูปพลาสติก และชุดตกแต่งรถยนต์
ตั้งอยู่ที่อุตสาหกรรมอินเตอร์เนชันแนล โพลีเมอร์ปาร์ค
(Eastern Polymer Group: EPG) เลขที่ 111 / 1
ตำบลมะขามคู่ อำเภอนิคมน้ำพอง จังหวัดระยอง
โทรศัพท์ 038 893 599 โทรสาร 038 893 611
เว็บไซต์ www.aeroklas.com

แนะนำบริษัท

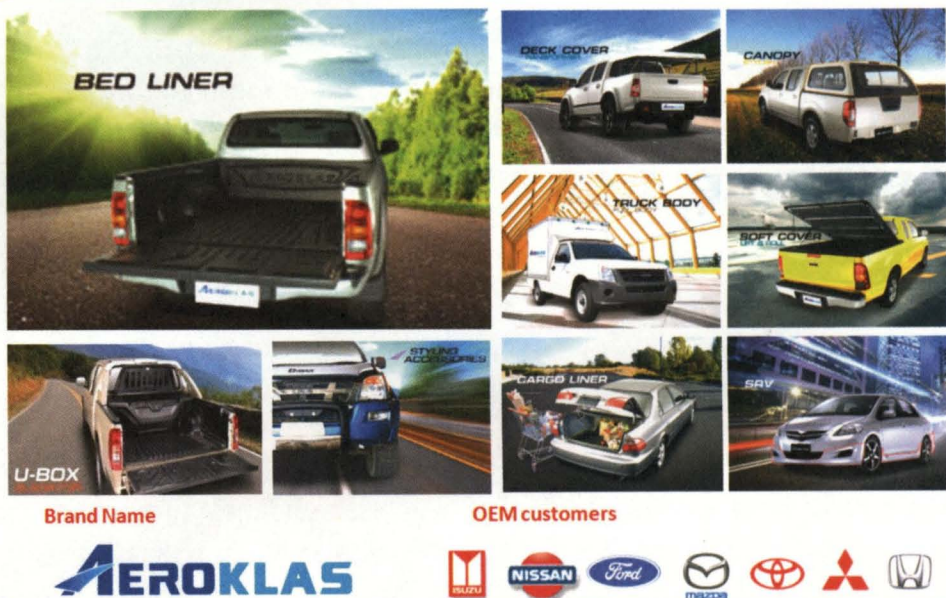
บริษัท แอร์โรคลาส จำกัด ตั้งก่อตั้งขึ้นเมื่อปี พ.ศ.2538 ในสวนอุตสาหกรรมอินเตอร์เนชันแนล โพลีปาร์ค จังหวัดระยอง บนพื้นที่ 60 ไร่ ปัจจุบันมีพนักงานทั้งสิ้น 950 คน บริหารจัดการโดยประธานกรรมการผู้จัดการ คุณเอกวัฒน์ วิฑูรย์ปกรณ์



อาคารสำนักงานของบริษัท แอร์โรคลาส จำกัด

สินค้าและบริการหลัก ได้แก่

- 1) ผลิตแผ่นพลาสติกพื้นปูกระเบื้องรถยนต์
- 2) ผลิตภัณฑ์ขึ้นรูปพลาสติก
- 3) ชุตตกแต่งรถยนต์



แอร์โรคลาสกับแนวคิดการสร้างสุขในองค์กร

“ความสุขในที่ทำงานจะเกิดขึ้นได้ต้องเริ่มต้นจากการทำให้ตัวเองเกิดความสุขเสียก่อน เพราะเมื่อตัวเองเองสุข ความสุขเหล่านั้นจะขยายไปสู่สังคมรอบข้าง คือครอบครัว ซึ่งถือว่าเป็นหน่วยย่อยพื้นฐานของชีวิตที่อยู่ใกล้ตัว รวมทั้งสังคมในที่ทำงานซึ่งถือเป็นบ้านหลังที่สองของมนุษย์เงินเดือนอย่างพวกเราชาวแอร์โรคลาส”

“ก่อนเข้าร่วมโครงการพัฒนานักสร้างสุขขององค์กร ด้วย MapHR และมาได้รู้จักเครื่องมือตรวจสอบสุขภาวะระดับองค์กร หรือ Happy Workplace Index เราใช้ตัวชี้วัดความสุขของพนักงานในองค์กร โดยมุ่งแต่เรื่องการมีเงินเดือนที่สูงขึ้นก็นับว่าพอใจแล้ว การใช้อำนาจหรือการแสวงหาผลประโยชน์หรือแนวทางการปฏิบัติที่จะปูทางไปสู่การสร้างความสุขที่แท้จริงเป็นอย่างไร ยังไม่มีใครรู้จักจริงสักคน รวมทั้งการที่จะทำการวัดและประเมินผลลัพธ์ของการดำเนินงานก็ยังไม่มียวิธีที่ทำให้รู้ว่าเป็นรูปธรรม เราทำมาถูกทิศทางแล้วหรือไม่ องค์กรมีสิ่งเอื้ออำนวยให้พนักงานมีความสุขมากน้อยเพียงใด และก่อให้เกิดสิ่งที่เรียกว่าความสุขหรือยัง หรือเป็นความสุขแบบไหนกันแน่ ชั่วคราวหรือยั่งยืน”

“ในที่สุดเราก็ได้ค้นพบกับแสงนำทางอันจะนำพาองค์กรของเราไปสู่ความสุขที่สัมผัสได้ ก็เมื่อได้รับคัดเลือกให้เข้าร่วมการฝึกอบรมตามหลักสูตร “นักสร้างสุขขององค์กร ด้วย MapHR” รุ่นที่ 1 ซึ่งจัดขึ้นระหว่างวันที่ 24-25 เมษายน พ.ศ.2555 ณ คันทันท์โฮมไอร์แลนด์ อำเภอบางเลน จังหวัดนครปฐม นับเป็นขบวนการจู่โจมการปรับเปลี่ยนรูปแบบของการขับเคลื่อนกระบวนการอันจะนำไปสู่ความสุขที่แท้จริง

อย่างมีระบบ เกิดขึ้นในองค์กรที่พวกเราทำงานควบคู่กับการดำเนินชีวิตประจำวัน ได้อย่างสมดุลขึ้น ความสุขที่ว่านี้เป็นความสุขที่สามารถจับต้องได้มากยิ่งขึ้น มีกระบวนการพัฒนาอย่างเป็นขั้นตอนที่ชัดเจน เรียกว่า กระบวนการพัฒนาองค์กรสร้างสุข 5 ขั้นตอน” ซึ่งอาศัยการเชื่อมโยงจากการใช้เครื่องมือตรวจสอบสภาวะระดับองค์กร หรือ Happy Workplace Index มาสู่กระบวนการออกแบบกิจกรรมสร้างสุข ตามโมเดล MapHR และ Happy 8 ทำให้กลายมาเป็นจุดเริ่มต้นในการปรับเข้าสู่เส้นทางที่มุ่งพัฒนาองค์กรแห่งความสุขในทุกวันนี้”



เริ่มศึกษาองค์กร

การวิเคราะห์กิจกรรมประจำปีของบริษัทในแต่ละปีพบว่า บริษัทจัดให้มีกิจกรรมมากมาย เพื่อส่งเสริมให้เกิดความรัก ความสามัคคีในหมู่คณะของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง มีการประกาศเป็นนโยบายบริษัทจากทีมผู้บริหารระดับสูงอย่างเป็นลายลักษณ์อักษรที่ทุกคนทุกฝ่ายจะต้องยึดปฏิบัติร่วมกัน กิจกรรมที่จัดขึ้นในแต่ละปีมีดังนี้

กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินกิจกรรม											
	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.
กิจกรรมงานวันเด็ก	10											
ทำบุญวันปีใหม่	1-2											
กิจกรรมวันสงกรานต์				13								
กิจกรรมวันแรงงาน				30								
วันเกิดพนักงาน (3 เดือน / ครั้ง)												
กิจกรรมวันพ่อ												5
กิจกรรมวันแม่								12				
แห่เทียนเข้าพรรษา												
สัมนานอกสถานที่												

ปฏิทินกิจกรรมของบริษัท

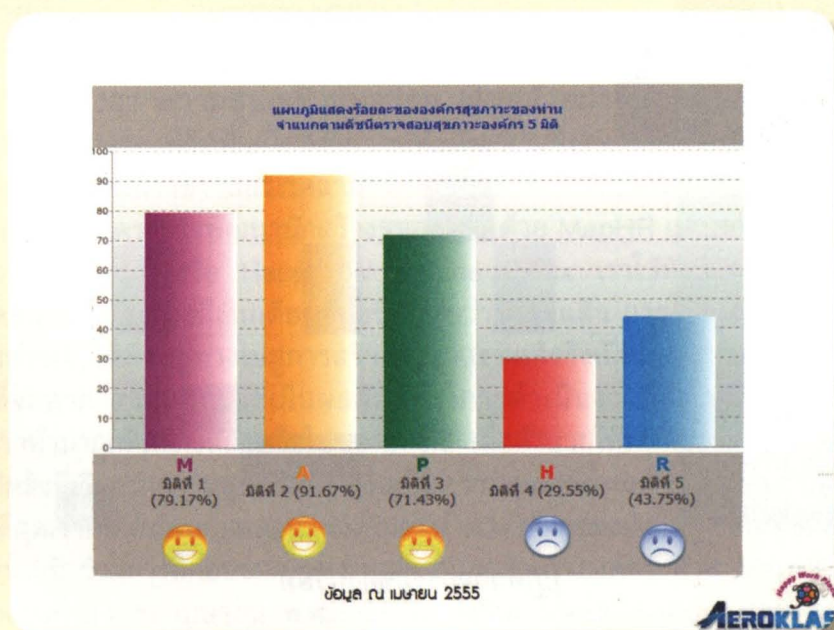
การจัดกิจกรรมข้างต้นนี้อาศัยการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกระดับทำให้กิจกรรมที่จัดขึ้นได้รับการตอบรับจากพนักงานในองค์กรเป็นอย่างดี กิจกรรมได้ช่วยทำให้เกิดความสามัคคีความรักความผูกพันในองค์กรและเกิดความประทับใจที่พบเห็น กิจกรรมหลายอย่างที่จัดขึ้นทั้งกับชุมชนและหน่วยงานโดยรอบองค์กร

กิจกรรมสร้างสุขในองค์กรน่าจะต้องทำความเข้าใจกับการทำงานในชีวิตประจำวัน ซึ่งทีมงานพบว่างานประจำที่ทำนั้น “เสร็จ” แต่ยังไม่ถือว่า “สำเร็จ” ทั้งนี้ด้วยยังมีบางอย่างที่ทีมงานสร้างสุขยังไม่สามารถทำให้บรรลุเป้าหมายที่แท้จริง คือการวิเคราะห์เจาะลึกถึงสภาพปัจจัยและสาเหตุอุปสรรคของการดำเนินงาน เพื่อหาวิธีการร่วมกันฝ่าฟันไปได้และสร้างความสุขที่แท้จริงให้กับทุกคน โดยที่ผู้บริหารยอมรับและให้การสนับสนุนว่าเป็นแนวทางที่มีส่วนในการพัฒนาบุคลากร เพื่อผลผลิตที่เป็นเป้าหมายขององค์กรด้วย

เริ่มมีการตรวจสอบสุขภาวะองค์กร

ทีมงานบริหารจัดการสร้างสุขในองค์กรได้ร่วมกันวิเคราะห์ ตรวจสอบระดับความสุขของพนักงานในองค์กร โดยใช้เครื่องมือตรวจสอบสุขภาวะระดับองค์กร หรือ Happy Workplace Index ซึ่งมีจำนวน 37 ข้อ แบ่งเป็น 5 มิติ คือ ด้านการจัดการ (M: Management) ด้านบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงาน (A: Atmosphere & Environment) ด้านกระบวนการสร้างสุขในองค์กร (P: Process) ด้านสุขภาพกายและสุขภาพใจ (H: Health) และด้านผลลัพธ์ขององค์กร (R: Result) ผลการวิเคราะห์พิจารณาร่วมกันของทีมงานและทีมบริหาร พบว่า

มิติด้านสุขภาพกาย-สุขภาพใจ หรือ Health มีค่าต่ำมาก ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 29.55 บ่งชี้ว่าจะต้องรีบทำการปรับปรุงแก้ไข เพราะเป็นมิติที่สำคัญและบั่นทอนกำลังคนในการผลิตงานของเรา

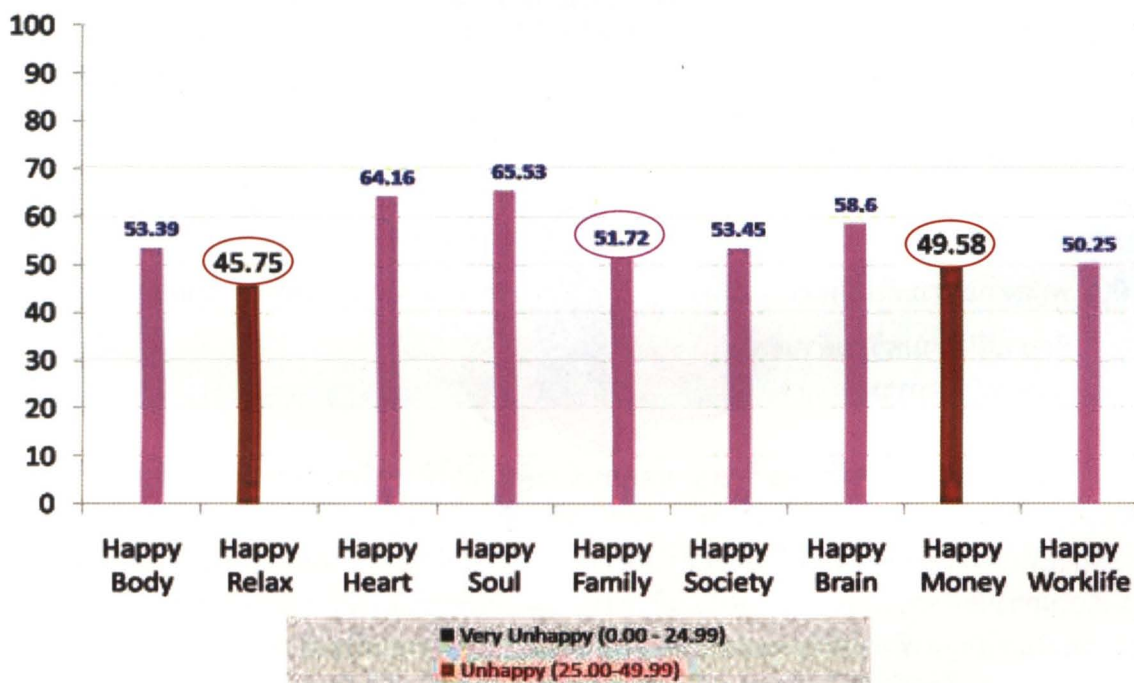


แสดงผลการตรวจสอบสุขภาวะองค์กรด้วย Happy Workplace Index ครั้งแรกก่อนเริ่มจัดกระบวนการสร้างสุข (Before)

ทีมงานสร้างสุขมีการนำข้อมูลการวัดความสุขระดับบุคคล ด้วยเครื่องมือ Happinometer มาใช้ประกอบในการพิจารณาสภาพปัญหาของพนักงานโดยรวม ผลที่พบก็คือ มิติด้าน Happy Relax มีค่าต่ำที่สุด ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 45.75 ถัดขึ้นมาคือ Happy Money มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 49.58 และ Happy Family มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 51.72

ระดับความสุขของพนักงานโดยรวมของ Aeroklas เฉลี่ยแล้วอยู่ที่ระดับปานกลาง (ผลการวัดทุกองค์ประกอบ มีค่าอยู่ระหว่าง 45.75 -65.53) ซึ่งถือว่ายังไม่เป็นที่น่าพึงพอใจมากนักทั้งในส่วนของผู้บริหารและคณะทีมงานสร้างสุขในองค์กรเอง ดังนั้น จึงจำเป็นต้องมีการเร่งปรับปรุงแก้ไขในส่วนที่เป็นประเด็นเร่งด่วนที่พบ คือ Happy Relax (การรู้จักผ่อนคลาย) Happy Money (การดูแลรายรับรายจ่ายให้สมดุล) และ Happy Family (ครอบครัวดี)

ร้อยละ



แสดงการวัดระดับความสุขระดับบุคคลในองค์กรด้วยเครื่องมือวัดความสุขระดับบุคคล หรือ Happinometer ก่อนเริ่มจัดกระบวนการสร้างสุข (Before)

วิเคราะห์ปัจจัยสร้างสุขในองค์กร

ข้อมูลจากการตรวจสอบสุขภาวะระดับองค์กร ด้วย Happy Workplace Index ทำให้ทีมงานได้ทราบถึงสภาพปัจจัยสร้างสุขที่ยังคงเป็นปัญหาหนกอกที่จะต้องปรับปรุงแก้ไขอย่างจริงจังและเร่งด่วน วิธีการตรวจสอบสุขภาวะระดับองค์กรนั้นสามารถทำได้ง่าย ด้วยความร่วมมือในการนำข้อมูลจากแผนกต่างๆ มาใช้พิจารณาร่วมกันระหว่างทีมงาน ซึ่งถือว่าอยู่ใน “ขั้นตอนการศึกษาองค์กร” ให้ถ่องแทีก่อนที่จะเริ่มการออกแบบกิจกรรมตามกระบวนการสร้างสุข การวิเคราะห์สภาพปัจจัยสร้างสุขในองค์กร เมื่อจำแนกตามมิติของการพัฒนาปัจจัยทั้ง 5 ตาม MapHR สรุปประเด็นสำคัญได้ดังนี้

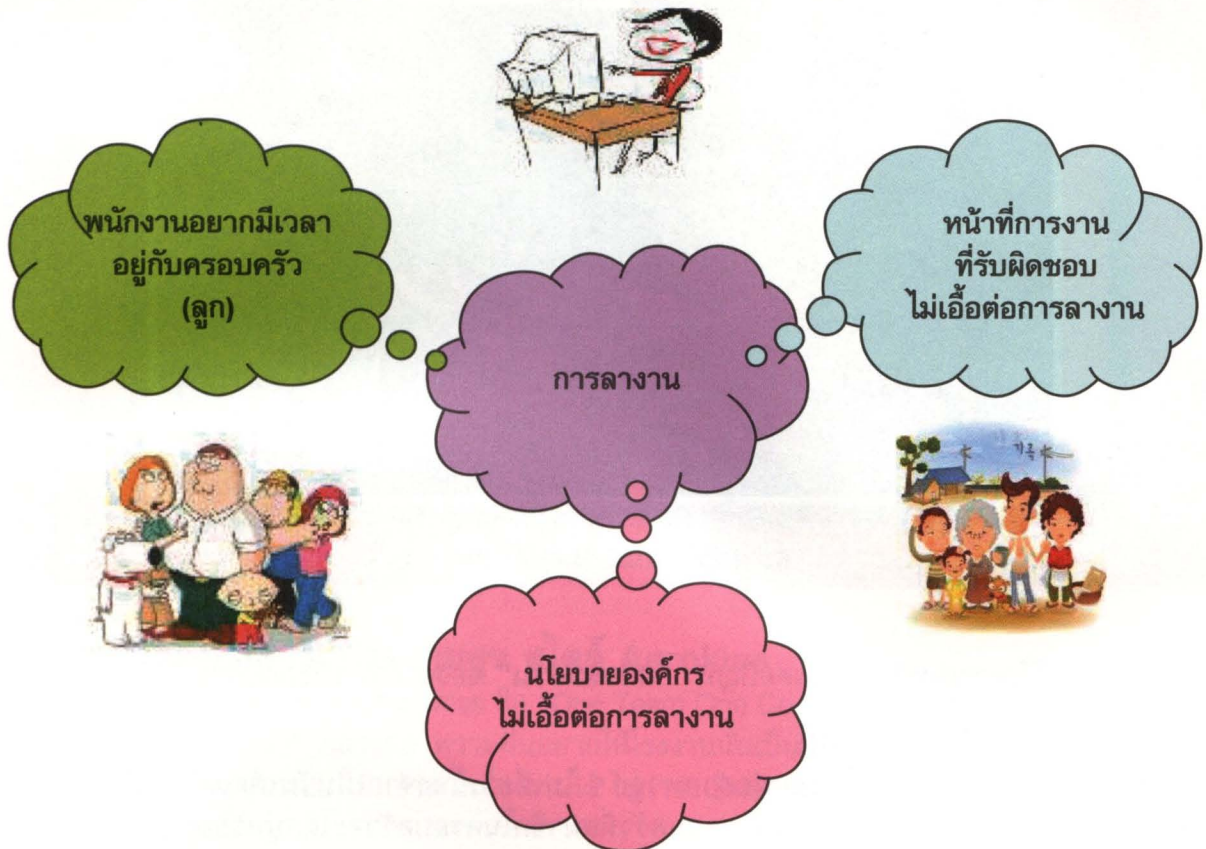
วิเคราะห์ปัจจัยสร้างสุขในองค์กร			
มิติ	ปัจจัยที่เป็นจุดแข็ง	มิติ	ปัจจัยที่เป็นจุดอ่อน
M	ผู้บริหารให้การสนับสนุนทุกกิจกรรมในองค์กร	M	งบประมาณมีน้อย (เฉลี่ยต่อหัว) ไม่เพียงพอต่อการขับเคลื่อน กิจกรรม
A	สถานที่เอื้อต่อการทำกิจกรรม	M	เวลาในการเข้าร่วมกิจกรรมของพนักงานไม่เอื้อ เพราะมีการทำงานเป็นกะ
P	มีการขับเคลื่อนกิจกรรมต่างๆ อย่างต่อเนื่องตลอดปี	P	ทีมงานยังมีน้อยเกินไปไม่เพียงพอต่อการขับเคลื่อนกิจกรรม
P	พนักงานทุกระดับให้ความร่วมมือ	P	HR เป็นผู้คิดและจัดกิจกรรมฝ่ายเดียว
H	ทีมงานมีความพร้อมด้านจิตใจต่อการทำกิจกรรม		

“การวิเคราะห์ปัจจัยจุดแข็งและจุดอ่อนข้างต้น ทำให้เรามีความตระหนักว่าแท้จริงแล้ว Aeroklas มีจุดเด่นหรือจุดแข็งในเรื่องที่ว่าทุกคนพร้อมที่จะขับเคลื่อนกิจกรรมไปด้วยกันอย่างตั้งใจ และสถานที่ในการทำกิจกรรมก็เอื้ออำนวยอีกต่างหาก มีส่วนน้อยเท่านั้นที่ยังเป็นจุดด้อยหรือจุดอ่อนที่ไม่เอื้อในการจัดทำกระบวนการขับเคลื่อนกิจกรรม ทีมงานได้ระดมความคิดโดยร่วมกันปรึกษาหารือลงความเห็นหาปัญหาที่ทำให้เกิดจุดอ่อนเหล่านี้เป็นสิ่งที่เราสามารถแก้ไขได้ ขอเพียงแค่ทุกคนทุกฝ่ายมีความตั้งใจและร่วมมือกันในทิศทางเดียวกันแล้ว มุ่งไปสู่ผลลัพธ์ที่เป้าหมายร่วมกัน ภายในระยะเวลาอันใกล้คงเกิดผลดีแน่”

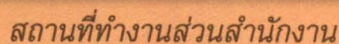
การลำดับความสำคัญของประเด็นสร้างสุข

การเรียนรู้บริบทขององค์กรตนเองผ่านกระบวนการศึกษาวิเคราะห์สภาพปัจจัยที่เป็นจุดแข็ง-จุดอ่อนในการพัฒนาความสุข ทำให้ทีมงานเริ่มมองเห็นปัญหาที่ต้องแก้ไขเร่งด่วน ขณะเดียวกันทีมงานได้เริ่มมองเห็นทิศทางของทางออกในการจัดการปัญหาดังกล่าวด้วยเช่นกัน ดังนั้นจึงได้ประมวลความทุกข์ทั้งหลายที่มีในองค์กรและลงมติหลังจากพิจารณาความคิดเห็นตรงกันว่า ปัญหาที่เราต้องแก้ไขเป็นลำดับแรก คือ “ปัญหาการลางาน” เนื่องจากปัญหานี้สัมพันธ์เกี่ยวโยงกับประเด็นปัญหาที่พบจากการสำรวจคือ Happy Relax, Happy Money และ Happy Family

การวิเคราะห์ปัจจัยที่เป็นเหตุโยงใย (Web of Causation)



การวิเคราะห์เหตุโยงใยที่เกี่ยวข้องกับทุกซ์ของพนักงาน



1. ประเด็นหลัก ได้แก่

2) เนื่องจากภาระหน้าที่ของงานที่ไม่เอื้อต่อการलगาน ทั้งนี้เนื่องจากวันเด็กแห่งชาติจะตรงกับวันเสาร์สัปดาห์ที่สองของเดือนมกราคมในทุกๆ ปี และวันเสาร์จะเป็นวันทำงานที่พนักงานส่วนมากจะทำในเวลา Over Time เป็นส่วนใหญ่ ด้วยเหตุนี้จึงเกิดปัญหาการलगานและส่งผลกระทบต่อกระบวนการทำงานในส่วนของ Productivity เป็นสำคัญ

2. ประเด็นรอง ได้แก่

นโยบายขององค์กรที่ไม่เอื้อการดำเนินงานเนื่องในวันเด็กแห่งชาติ กล่าวคือ องค์กรได้กำหนดนโยบายให้วันอาทิตย์เป็นวันหยุดประจำองค์กร สัปดาห์ละ 1 วัน ด้วยเหตุกล่าวจึงก่อให้เกิดปัญหาการดำเนินงานในช่วงวันเด็กแห่งชาติ



ภาพฝันของบริษัทแอโรคราส จำกัด

ภาพฝันขององค์กรแห่งความสุข สไตล์ Aeroklas

ความฝันขององค์กร Aeroklas คือ “One Team One Concept” หรือ “บริษัทเปรียบเสมือนบ้านหลังที่ 2 ของเรา” กล่าวคือ ความฝันอยากให้โรงงานนั้นเป็นบ้านหลังที่สองของพนักงานทุกคน ให้ทุกคนสามารถพาครอบครัวเข้ามาในโรงงานได้ ไม่ว่าจะเป็นด้วยการเข้ามาเดินเล่น เข้ามาเยี่ยมชมโรงงานได้อย่างอิสระ

“เพราะเราเล็งเห็นถึงสถาบันครอบครัวเป็นสถาบันหลัก อีกทั้งด้วยเวลาการทำงานของพนักงานในแต่ละวันใช้เวลาอยู่ในหน้าที่ที่รับผิดชอบค่อนข้างมาก คือเฉลี่ยแล้วรวม 12 ชั่วโมงต่อคนต่อวัน ดังนั้น เมื่อความเป็นจริงกับความต้องการส่วนบุคคลนั้นสวนทางกัน จึงก่อให้เกิดความฝัน “One Team One Concept” ขึ้น เพื่อให้สอดคล้องทั้งสถานการณ์ความเป็นจริงกับความต้องการของบุคลากรในองค์กรแต่ละคนอย่างลงตัวให้มากที่สุด”

โครงการที่จัดทำขึ้น คือ โครงการ “Happy Family Junior”

แนวคิดของโครงการ

“ปัญหาที่เราเลือกมาจัดทำโครงการ คือ “ปัญหาการลางาน” เนื่องจากปัญหานี้สัมพันธ์เกี่ยวข้องกับประเด็นปัญหาที่พบจากการสำรวจคือ Happy Relax, Happy Money และ Happy Family ทีมงานมีความคิดว่าจะออกแบบกระบวนการสร้างสุข โดยใช้เทศกาลประจำปีคือวันเด็กแห่งชาติ ซึ่งสามารถทำให้พนักงานสามารถร่วมกิจกรรมกับครอบครัวได้อย่างพร้อมหน้าพร้อมตา และคิดว่าจะใช้โอกาสที่ดีนี้ในการปลูกฝังการทำหน้าที่ของพ่อและแม่ที่ดีให้กับลูกในวันนี้ปีละครั้ง”

กลุ่มเป้าหมายหลัก ได้แก่ พนักงานทุกคนและครอบครัวบุตรหลานของพนักงานในองค์กร

ระยะเวลาดำเนินงาน ช่วงเดือนมกราคม - ธันวาคม

งบประมาณที่ใช้

การขับเคลื่อนกิจกรรมภายใต้โครงการฯ นี้ขออนุมัติงบประมาณจากผู้บริหารระดับสูง เป็นจำนวน 40,000 บาท ซึ่งงบประมาณทั้งหมดนี้แบ่งออกได้เป็น 2 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 ค่าใช้จ่ายในส่วนของแจก ของเล่นสำหรับเด็ก จำนวน 30,000 บาท

ส่วนที่ 2 ค่าใช้จ่ายในส่วนอาหาร เครื่องดื่ม ของกินสำหรับเด็ก จำนวน 10,000 บาท

วัตถุประสงค์ของโครงการ

- 1) เพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างตัวพนักงาน ครอบครัวของพนักงาน และบริษัท
- 2) เพื่อสร้างความจงรักภักดีต่อองค์กร
- 3) เพื่อลดอัตราการลางานของพนักงานในวันที่มีกิจกรรมงานวันเด็ก

เป้าหมายของการขับเคลื่อนโครงการ

- 1) เพื่อผลการประเมินในมิติสุขภาพกายและสุขภาพใจ (Health) ที่เพิ่มสูงขึ้น
- 2) เพื่อผลการประเมินระดับความพึงพอใจต่อบริษัทเพิ่มสูงขึ้น (Result)
- 3) เพื่อให้ได้จำนวนพนักงานที่สนใจเข้าร่วมกิจกรรมเพิ่มมากขึ้น

ผู้ดำเนินงาน

โครงการฯ ดังกล่าวจะขับเคลื่อนด้วยบุคคล 2 กลุ่มเป็นหลัก ดังนี้

- 1) คณะกรรมการบริหารความสุข
- 2) เจ้าหน้าที่ HR

คณะกรรมการบริหารความสุข โครงการ Happy Workplace ประกอบด้วย

1. ประธานคณะกรรมการบริหารความสุข

คุณเอกวัฒน์ วิฑูรปกรณ์

กรรมการผู้จัดการ

2. ที่ปรึกษาคณะกรรมการบริหารความสุข

คุณเกษม ทองดินนอก

รักษาการผู้ช่วยผู้อำนวยการส่วนผลิต B

คุณขวัญประชา บุญกว้าง

รักษาการผู้ช่วยผู้อำนวยการส่วนผลิต A

คุณอินทรีย์ บำรุงพงษ์

รักษาการผู้ช่วยผู้อำนวยการส่วนประกันคุณภาพ

3. คณะกรรมการบริหารความสุข

3.1) Happy Family (ครอบครัวดี)

คุณอรชร ทองทวีทรัพย์

หัวหน้ากลุ่ม

คุณชาลาริน นารณณี

รองหัวหน้ากลุ่ม

คุณเทียมใจ ผลศิริ

เลขานุการกลุ่ม

- | | |
|---|-----------------|
| 3.2) Happy Soul (มีธรรมะ) | หัวหน้ากลุ่ม |
| คุณดวงกมล พุทธามา (IT) | รองหัวหน้ากลุ่ม |
| คุณไกรวิชญ์ เหมาะสม (EIC) | เลขานุการกลุ่ม |
| คุณวิภาดา สำเร็จ | |
| 3.3) Happy Body (สุขภาพดี) | หัวหน้ากลุ่ม |
| คุณสุจิรัชต์ อินทะวงศ์ | รองหัวหน้ากลุ่ม |
| คุณนภดล สุขคนธานนท์ | เลขานุการกลุ่ม |
| คุณอนัญญาพร ศรีกำแหง | |
| 3.4) Happy Heart (น้ำใจงาม) | หัวหน้ากลุ่ม |
| คุณทินกฤต สุ่มะนังกุล | รองหัวหน้ากลุ่ม |
| คุณพิเชษฐ์ จุ่นเขียว | เลขานุการกลุ่ม |
| คุณนิติธร ธิราไชย | |
| 3.5) Happy Brain (หาความรู้) | หัวหน้ากลุ่ม |
| คุณชัยรัตน์ ผูกพันธ์ | รองหัวหน้ากลุ่ม |
| คุณประภษัญญี ศรีมาตร | เลขานุการกลุ่ม |
| คุณนฤมล อินทร์บุญ | |
| 3.6.) Happy Society (ดูแลสังคม) | หัวหน้ากลุ่ม |
| ว่าที่ ร.ต.สมชาย พันธุ์วงศ์ | รองหัวหน้ากลุ่ม |
| คุณพรประสงค์ สายสุวรรณ | เลขานุการกลุ่ม |
| คุณสัญญา ศรีจันทร์ | |
| 3.7) Happy Relax (อารมณ์ผ่อนคลาย) | หัวหน้ากลุ่ม |
| คุณทัศนีย์ อาจารย์ยางกูร | รองหัวหน้ากลุ่ม |
| คุณอมร วงศ์มาน | เลขานุการกลุ่ม |
| คุณฉัตรชนก สิ้นธนธำรง | |
| 3.8) Happy Money (สบายการเงิน) | หัวหน้ากลุ่ม |
| คุณนุศรา สมพงษ์ | รองหัวหน้ากลุ่ม |
| คุณเกียรติศักดิ์ ร่มลำดวน | เลขานุการกลุ่ม |
| คุณปิยะวรรณ ไสธนะ | |
| 4. ผู้ประสานงาน / เลขานุการคณะกรรมการบริหารความสุข | |
| คุณสุกัญญา สงชัย (ARKR) และคุณจิตราภรณ์ วรคุณพิเศษ (ARKB & ARK10) | |

การขับเคลื่อนกระบวนการสร้างสุขโครงการ “Happy Family Junior” ตามกรอบ MapHR Design

มิติ M: Management

บริษัทมีการประกาศเป็นนโยบายจากผู้บริหารระดับสูง โดยใช้เครื่องมือ Happy 8 เป็น
เครื่องมือนำทางประกอบด้วย (1) Happy Body (2) Happy Relax (3) Happy Heart (4) Happy
Soul (5) Happy Family (6) Happy Society (7) Happy Brain และ (8) Happy Money

AEROKLAS

บคร.005/2556

ประกาศ

นโยบายการสร้างความสุขในที่ทำงาน (Happy Workplace)
และความผูกพันในองค์กร (Employee Engagement)

พ.ศ.2556

บริษัท แอโรคลาส จำกัด ได้ตระหนักถึงความสำคัญของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนการ
ดำเนินงานขององค์กร จึงได้กำหนดนโยบายการสร้างความสุขในที่ทำงาน (Happy Workplace) และความผูกพันใน
องค์กร (Employee Engagement) เพื่อส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงาน เกิดความรู้สึกว่าตนเองเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและ
สำคัญต่อองค์กร มีความสัมพันธ์ที่ดีในหมู่เพื่อนร่วมงาน มีแรงจูงใจในการทำงานมากยิ่งขึ้น และรู้จักนำศักยภาพ
ทั้งของตนเอง ครอบครัว องค์กรและชุมชน โดยจะดำเนินการสร้างความสุขในที่ทำงาน และความผูกพันในองค์กรในด้าน
ต่างๆ ประกอบด้วย

- | | |
|------------------------------|--|
| 1. Happy Body (สุขภาพดี) | มีสุขภาพแข็งแรงทั้งกายและจิตใจ |
| 2. Happy Heart (น้ำใจงาม) | มีน้ำใจเอื้ออาทรต่อกันและกัน |
| 3. Happy Society (สังคมดี) | มีความรักสามัคคีเอื้อเฟื้อต่อชุมชนที่เรทำงานและที่พักอาศัย |
| 4. Happy Relax (ผ่อนคลาย) | รู้จักผ่อนคลายสิ่งต่างๆ ในการดำเนินชีวิต และการทำงาน |
| 5. Happy Brain (ภาคความรู้) | ศึกษาหาความรู้พัฒนาตนเองตลอดเวลา |
| 6. Happy Soul (ทางสงบ) | มีความศรัทธาในศาสนาและมีศีลธรรมในการดำเนินชีวิต |
| 7. Happy Money (ปลอดภัย) | เมื่อมีเงิน ต้องรู้จักกับรู้จักใช้พอดี มีชีวิตที่เหมาะสม |
| 8. Happy Family (ครอบครัวดี) | มีครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคงปลูกฝังนิสัยรักครอบครัว |

บริษัท แอโรคลาส จำกัด มุ่งมั่นที่จะผลักดันให้มีการดำเนินการตามนโยบายการสร้างสุขในที่ทำงาน (Happy
Workplace) และความผูกพันในองค์กร (Employee Engagement) เพื่อพัฒนาองค์กรให้เจริญเติบโตอย่างยั่งยืนและ
เป็นวิถีทางที่จะสร้างผู้ปฏิบัติงานในองค์กรให้เป็นผู้ที่มีความสุข และประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานต่อไป

ประกาศ ณ วันที่ 2 เดือน มกราคม พ.ศ. 2556

(นายเอกรัณย์ วิฑูรปกรณ์)

กรรมการผู้จัดการ

Aeroklas Co., Ltd. 東方國際有限公司
SALE OFFICE : 62 SOI BANGNA-TRADE 25, BANGNA, BANGKOK 10260 THAILAND. TEL: +(66) 2744 3020 FAX: +(66) 2744 3030
FACTORY : 111/1 MOO 2, JAMBOL MAHAMRU, AMPHUR NIKHAMPATANA, RAYONG 21180 THAILAND. TEL: +(66) 3889 3599 FAX: +(66) 3889 3611
www.aeroklas.com

คำประกาศเป็นนโยบายการสร้างสุขจากผู้บริหารองค์กร

มิติ A: Atmosphere & Environment

1) มีการจัดอบรมความรู้เรื่องการสร้างสุขให้กับพนักงานได้รับทราบ เริ่มต้นจากพนักงานระดับล่าง เจ้าหน้าที่ประสานงานซึ่งถือว่าเป็นกระบอกเสียงแก่องค์กร สร้างให้เขามีความสุขก่อนด้วยการอบรมความสุขผ่านกระบวนการแนวคิดตาม Happy 8



2) จัดกิจกรรม Walk Rally



3) กิจกรรมนี้ฟรีโดยไม่มีค่าใช้จ่ายใดๆ เนื่องจากบุคลากรในองค์กรร่วมกันจัดทำกิจกรรมกันเอง



มิติ P: Process

1) มีการคัดเลือกผู้นำ หรือบุคคลดีเด่นในเรื่องการสร้างสุขในองค์กร ด้วยแนวคิดที่ว่า การจะริเริ่มขับเคลื่อนกิจกรรมสร้างสุขใดได้ก็ตาม เราจะต้องมีทีมงานที่จะร่วมก่อร่างสร้างความสุขให้ได้เสียก่อน นั่นหมายถึงการคัดสรรบุคลากรที่มีคุณสมบัติด้านพัฒนาการสร้างสุขทั้งต่อตนเองและผู้อื่น นี่คือการที่มาของการที่จะสร้างสรรค์กิจกรรมต่างๆ ในองค์กรให้เกิดประโยชน์แก่บุคคลส่วนมากและก่อให้เกิดความสุขต่อพนักงานส่วนรวมในองค์กร ด้วยกระบวนการคัดเลือกและแต่งตั้งบุคคลดีเด่นในด้านต่างๆ เพื่อเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของทีมงานคณะสร้างสุขขององค์กร กระบวนการดังกล่าวนี้ก็เพื่อให้เกิดกระบวนการมีส่วนร่วม ทั้งขั้นตอนการคิด ออกแบบ วางแผนงาน ดำเนินกิจกรรม และการประเมินผลกิจกรรมจากบุคลากรทุก ๆ ฝ่ายในองค์กร

เกณฑ์ในการประเมินเพื่อคัดเลือกบุคคลดีเด่น มีดังนี้

- 1) มีความรู้ความสามารถ
- 2) มีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่
- 3) มีความขยัน อดทน
- 4) มีความซื่อสัตย์ทั้งต่อตนเองและผู้อื่น
- 5) ได้รับความไว้วางใจจากบุคลากรส่วนใหญ่ในกลุ่ม
- 6) มีวิสัยทัศน์ และทัศนคติที่ดี
- 7) มีภาวะผู้นำ
- 8) มีอายุงานไม่น้อยกว่า 1 ปี



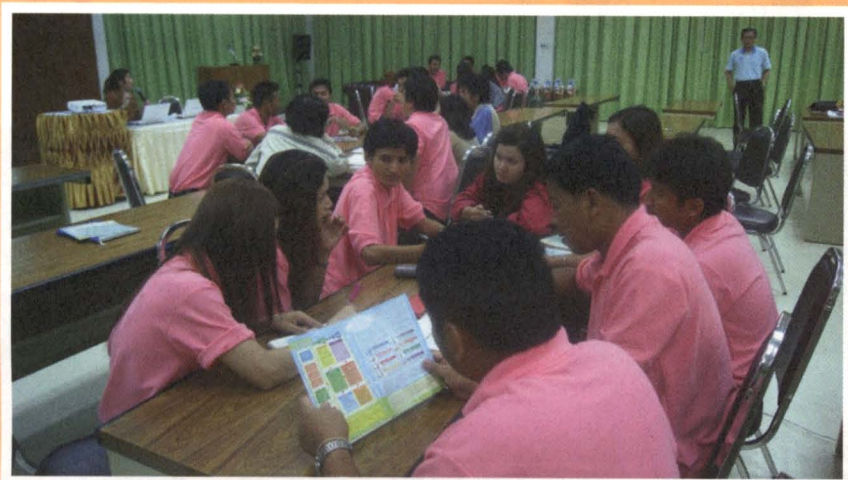
บรรยายการอบรมให้ความรู้ความเป็นผู้นำ

- 2) แต่งตั้งให้บุคคลดีเด่นดังกล่าวขึ้นมาเป็นคณะทำงานบริหารจัดการสุข



กิจกรรมคัดเลือกคณะทำงาน

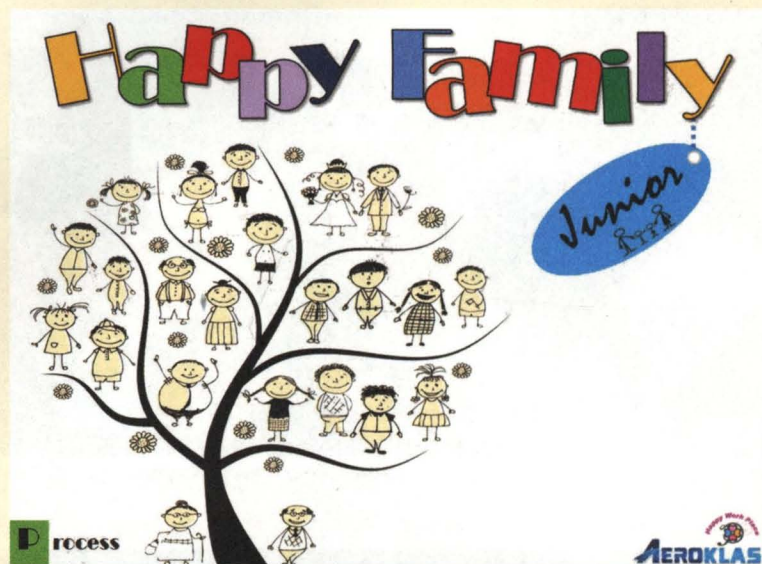
3) แบ่งกลุ่มการบริหารจัดการสุขออกเป็น 8 กลุ่ม ตาม Happy 8



บรรยากาศการระดมพลังความคิดสร้างสรรค์ของทีมงาน



4) ให้แต่ละกลุ่มเขียนโครงการสร้างสุข นำเสนอต่อ HR เพื่อคัดกรองกิจกรรมแล้ว นำเสนอต่อผู้บริหารเพื่อดำเนินงานตามโครงการให้เกิดผลต่อเป้าหมายที่กำหนดไว้



แผนภาพครอบครัวแอโรคลาส



ภาพกิจกรรมส่วนหนึ่งที่จัดขึ้นตามโครงการ Happy Family Junior

ทีมงานสร้างสุขได้จัดกิจกรรมตามโครงการ Happy Family Junior โดยเปิดโอกาสให้คุณพ่อคุณแม่ และลูกๆ เข้ามาในพื้นที่ของบริษัท มีเจ้าหน้าที่และพี่เลี้ยงคอยดูแลเด็กๆ กิจกรรมโครงการฯ ได้รับความร่วมมืออย่างดีจากส่วนงานและชมรมต่างๆ ในองค์กร ได้แก่ ชมรมสายใยรักแห่งครอบครัว ชมรมช่างอาสา ชมรม Photo ชมรม Fishing

นอกจากทีมงานสร้างสุขจะได้จัดกิจกรรมสนุกๆ ให้กับเด็กๆ แล้ว ยังมีการพาเด็กเยี่ยมชมโรงงาน และพาดูคุณพ่อและคุณแม่ทำงานด้วย กิจกรรมดังกล่าวได้รับความพึงพอใจแก่เด็กๆ และผู้ปกครอง ทำให้เกิดความรักและความผูกพันมากขึ้น มีส่วนในการสร้างความภาคภูมิใจให้กับผู้ที่เป็นคุณพ่อและคุณแม่ สมดังคำกล่าวที่ว่า “สุขหรือความสำเร็จทั้งหมดเกิดขึ้นได้ ด้วยน้ำมือของเราเอง”

มิติ H: Health

สุขภาพกายและสุขภาพใจของพนักงานได้รับการส่งเสริมให้เกิดความสุขทางใจ ได้สุขภาพทางใจรับไปเต็มๆ ครอบครัวได้ร่วมกันบันทึกความทรงจำอันอบอุ่น และมีการจัดทำภาพใส่กรอบส่งให้พนักงานที่เข้าร่วมงานเป็นที่ระลึก



ภาพความประทับใจของสายใยแห่งครอบครัว

มิติ R: Result

ผลลัพธ์ของการดำเนินโครงการฯ ซึ่งมีการพัฒนาปัจจัยต่าง ๆ ที่เอื้อให้เกิดการสร้างสุขให้กับพนักงาน พบว่า ภายหลังจากการขับเคลื่อนกิจกรรมมีการเปลี่ยนแปลงของปัจจัยที่เอื้อให้เกิดความสุขตาม Happy Workplace Index สูงขึ้นดังนี้

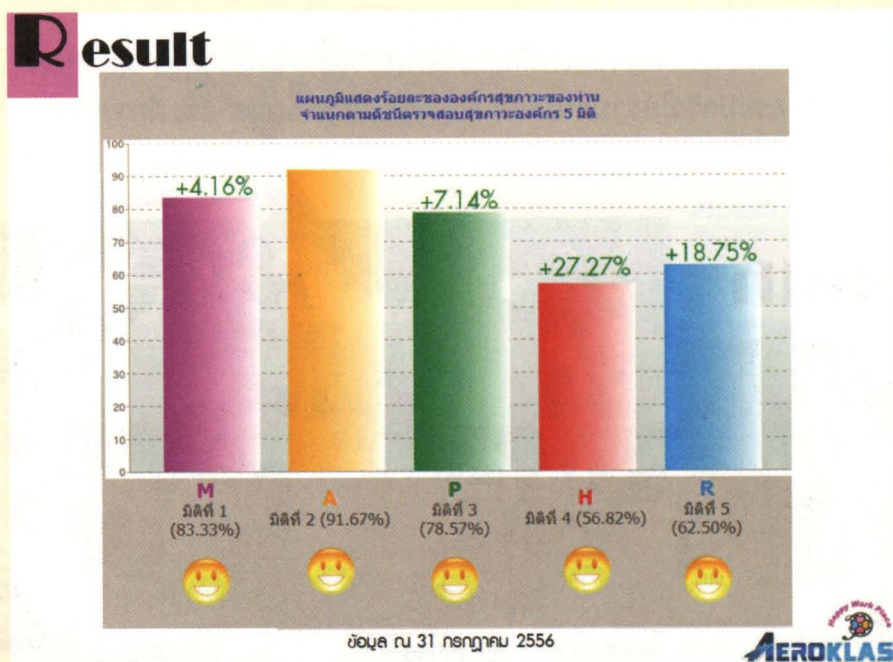
😊 มิติ M: Management ก่อนเริ่มโครงการ 79.17 % เพิ่มขึ้นเป็น 83.33 % (+4.16 %)

😊 มิติ A: Atmosphere ก่อนเริ่มโครงการ 91.67 % (ไม่เปลี่ยนแปลง)

😊 มิติ P: Process ก่อนเริ่มโครงการ 71.43 % เพิ่มขึ้นเป็น 78.57 % (+7.14 %)

😊 มิติ H: Health ก่อนเริ่มโครงการ 29.55 % เพิ่มขึ้นเป็น 56.82 % (+27.27 %)

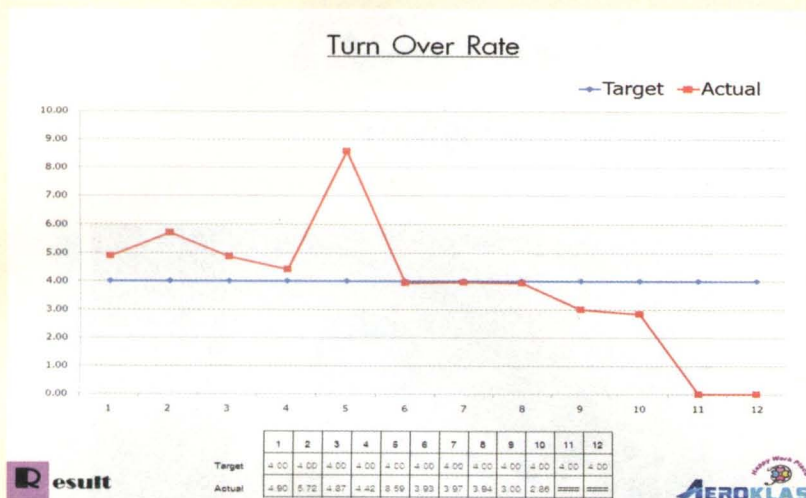
😊 มิติ R: Result ก่อนเริ่มโครงการ 43.75 % เพิ่มขึ้นเป็น 62.50 % (+18.75 %)



แผนภูมิแสดงระดับปัจจัยสร้างสุขในองค์กร จากการตรวจสอบด้วย Happy Workplace Index

นอกจากนี้ องค์กรมีการประเมินร่วมกับการใช้แบบสำรวจความพึงพอใจพนักงานทุก 6 เดือน กิจกรรมที่จัดขึ้นได้สร้างการมีส่วนร่วมของพนักงานทุกคนทุกฝ่ายได้ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมสร้างสรรค์ สิ่งที่ดีให้กับตนเอง ครอบครัว และองค์กร รวมทั้งยังได้รับความร่วมมือจากหน่วยงานภายนอกองค์กร ช่วยเสริมพลังความสุขเรื่อยมา จนกระทั่งทำให้โครงการฯ ประสบความสำเร็จ

ผลลัพธ์ดังกล่าวได้ส่งผลให้อัตราการลาออกของพนักงาน (Turn Over Rate) ลดลง ซึ่งพิสูจน์ให้เห็นว่าความสุขที่แท้จริงอาจไม่ได้อยู่ที่เงินทองหรือทรัพย์สินเพียงด้านเดียว แต่ยังมีปัจจัย อีกหลายด้านที่คนเราส่วนใหญ่มองข้ามไป โดยเฉพาะสิ่งที่อยู่ใกล้ตัวคือครอบครัวนั่นเอง



แสดงอัตราการลาออกลดลง ภายหลังการดำเนินกิจกรรม

การเรียนรู้และแลกเปลี่ยน

ทีมงานของบริษัทแอร์โรคลาส ได้เข้าอบรมและร่วมกิจกรรมเรียนรู้และแลกเปลี่ยนประสบการณ์จากการทำงานระหว่างเพื่อนนักสร้างสุของค์กรและองค์กรต่าง ๆ ทำให้ได้รับความรู้และประสบการณ์ที่แตกต่าง ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการทำงาน และมีกำลังใจในการทำงานสร้างสุขในองค์กรเพิ่มขึ้น ด้วยการร่วมแลกเปลี่ยนกับองค์กรที่มีประสบความสำเร็จ และการได้รับรางวัลทำให้เกิดความมั่นใจในทิศทางการทำงานระยะต่อไป



ถ่ายทอดประสบการณ์กับนักสร้างสุของค์กร และงานมหกรรมสร้างสุข ครั้งที่ 1



รางวัลจากการประกวดผลงานกระบวนการสร้างสุขในงานมหกรรมสร้างสุข

เสียงสะท้อนจากผู้บริหารองค์กร

คุณเอกวัฒน์ วิฑูรปกรณ์ ตำแหน่ง กรรมการผู้จัดการ
บริษัท แอร์โรคลาส จำกัด



“สำหรับบริษัท แอร์โรคลาส ไม่ว่าสถานการณ์บริษัทจะเป็นอย่างไร
สิ่งที่ไม่สามารถละทิ้งได้ คือพนักงาน ผมพยายามทำและทุกอย่าง
เพื่อให้พนักงานมีความสุขกับการทำงาน
ทำให้เขารู้ว่าบริษัทจะไม่มีทางทิ้งพวกเขา
ผมยึดถือคำที่คุณพ่อ
ของผมได้พูดไว้เสมอว่า “ถ้าเรามีน้ำดื่ม น้ำใช้แล้ว
เราอย่าลืมคนที่ขุดบ่อเป็นอันขาด”

ต้องการแลกเปลี่ยนประสบการณ์หรือขอคำแนะนำ ติดต่อได้ที่..

นักสร้างสุของค์กร บริษัท แอร์โรคลาส จำกัด

คุณสัญญา (เล็ก) ศรีจันทร์ อีเมลล์ sanyas@aeroklas.com

และคุณชัยรัตน์ (เม) ผูกพัน อีเมลล์ chairatp@aeroklas.com

กระบวนการสร้างสุข
ด้วย MapHR

บริษัท โซติวฒน์อุตสาหกรรมการผลิต จำกัด
(CMC)

โครงการ “Happy Family Day
สุขทุกวันด้วยแอโรบิก”

กระบวนการสร้างสุขด้วย MapHR



บริษัท ไชตวัฒนอุตสาหกรรมการผลิต จำกัด (CMC)

ผู้ผลิตอาหารทะเลแปรรูปและส่งออก

ตั้งอยู่เลขที่ 84/22 หมู่ 7 ถนนสายเอเชีย 43

ตำบลคองหงส์ อำเภอบางใหญ่ จังหวัดสงขลา 90110

บริษัท ไชตวัฒนอุตสาหกรรมการผลิต จำกัด เป็นผู้ผลิตอาหารทะเลแปรรูปและส่งออกผลิตภัณฑ์ไปยังทุกประเทศทั่วโลก และเป็นอันดับ 3 ของประเทศไทย บริษัทกำหนดวิสัยทัศน์ไว้ว่าจะเป็นผู้ผลิตอาหารที่มีคุณภาพมาตรฐานโลก และใช้นวัตกรรมในการผลิตอาหารที่มีคุณภาพ เพื่อสร้างผลิตภัณฑ์ให้เป็นที่ยอมรับทั่วโลก ปัจจุบันมี 5 ผลิตภัณฑ์หลัก คือ

1. ปลาทูน่าบรรจุกระป๋อง
2. ปลาทูน่าเพิ่มมูลค่า
3. ปลาทูน่าสำหรับสัตว์เลี้ยง
4. ผลิตภัณฑ์จากปลาทูน่า
5. น้ำปลาทูน่าธรรมชาติ



แนวคิดการสร้างสุขในองค์กร

บริษัทมีพนักงานจำนวน 3,500 คน องค์กรเปรียบเสมือนครอบครัวในบ้านหลังใหญ่ที่มีผู้บริหารองค์กรเป็นหัวหน้าครอบครัว พนักงานเป็นสมาชิกในครอบครัว ผู้บริหารจึงมีหน้าที่ที่จะต้องส่งเสริม ผลักดันให้พนักงานเกิดแรงจูงใจในการทำงาน เพื่อให้เป็นกำลังสำคัญสร้างการเจริญเติบโต และมีความสำเร็จอย่างยั่งยืน บริษัทมีการตอบสนองความพึงพอใจร่วมกับการสร้างความผูกพันในกลุ่มพนักงาน ด้วยการจัดการสิ่งแวดล้อมและสภาพพื้นที่การทำงานให้น่าอยู่ จัดวางระบบการทำงานให้มีความปลอดภัย พัฒนาการไปสู่การเป็นองค์กรแห่งสุขภาวะ หรือ Happy Workplace บริษัทได้นำแนวคิด Happy 8 มาใช้เป็นแนวทางการพัฒนาคุณภาพงานและคุณภาพชีวิตของพนักงาน หลังจากนั้นองค์กรได้ส่งบุคลากรฝ่ายทรัพยากรบุคคลเข้าร่วมการอบรมตามหลักสูตร “นักสร้างสุของค์กร ด้วย MapHR รุ่นที่ 10” ซึ่งจัดโดยโครงการพัฒนานักสร้างสุของค์กร ด้วย MapHR ร่วมกับสภาอุตสาหกรรมจังหวัดสงขลา ระหว่างวันที่ 19-21 กันยายน พ.ศ. 2556 ณ โรงแรมหาดแก้ว รีสอร์ท จังหวัดสงขลา ทีมงานของบริษัทได้เข้าร่วมกิจกรรมอบรม ร่วมกับทีมงานจากหลายองค์กรภายใต้การสนับสนุนของสภาอุตสาหกรรมจังหวัดสงขลา



ภาพกิจกรรมการเข้าร่วมการอบรมหลักสูตร “นักสร้างสุของค์กร รุ่นที่ 10”

ภายหลังการอบรมแล้ว นักสร้างสุของค์กรของบริษัทได้นำความรู้มาประยุกต์ใช้กับการดำเนินงานการสร้างองค์กรแห่งความสุข เริ่มด้วยการสร้างคำประกาศเป็นนโยบายสร้างสุขของบริษัท และมีการแต่งตั้งคณะทำงาน โดยมีผู้แทนจากฝ่ายต่าง ๆ ในบริษัท มีการตั้งชื่อเป็นทีมงานว่า **“CMC คนสร้างสุข”**



การประชุมทีมงาน “CMC คนสร้างสุข”

สร้างภาพฝันองค์กรสร้างสุข

ผู้บริหาร ทีมงาน และพนักงานของบริษัทได้ร่วมมือกันสร้างภาพฝันให้ตรงตามความต้องการของพนักงาน ภาพฝันของบริษัทที่สรุปเป็นแนวคิดไว้คือ “องค์กรเปรียบเสมือนบ้านหลังที่สอง พนักงานที่มาจากหลายสัญชาติทั้งเป็นคนไทย หรือมาจากประเทศอื่น อาทิ พม่า กัมพูชา และลาว สามารถทำงานร่วมกันได้ดีและเตรียมพร้อมก้าวสู่อาเซียน”

ภาพฝันองค์กร “CMC บ้านของเรา”

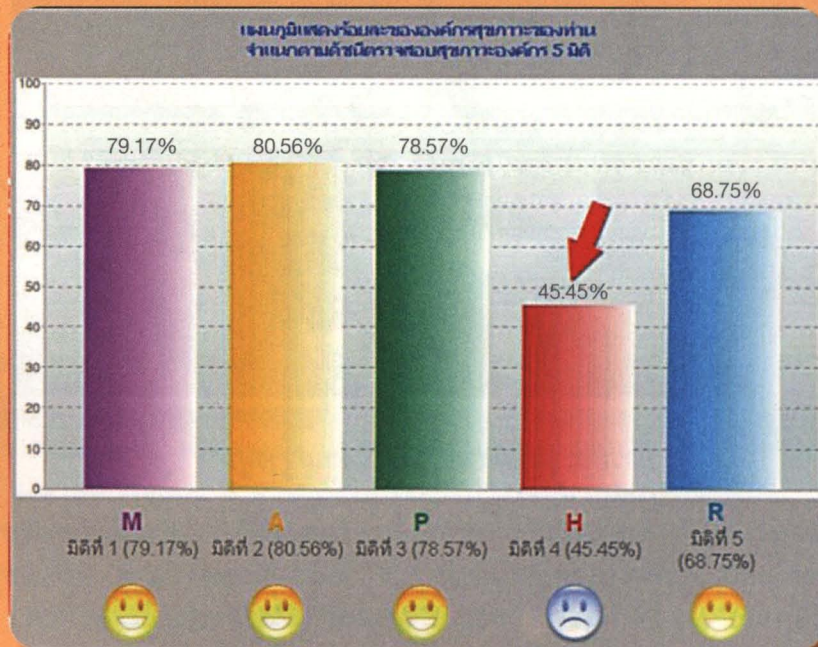


บริษัท ไซติวัฒน์อุตสาหกรรมการผลิต จำกัด
CHOTIWAT MANUFACTURING CO., LTD.



ภาพฝันองค์กร “CMC บ้านของเรา”
ของบริษัท ไซติวัฒน์อุตสาหกรรมการผลิต จำกัด

หลังจากนั้นทีมงาน “CMC คนสร้างสุข” ทำการตรวจสอบสุขภาวะระดับองค์กรด้วยเครื่องมือ Happy Workplace Index พบว่า มิติที่ 4 สุขด้วยสุขภาวะกาย-ใจ อยู่ในระดับที่ควรจะต้องแก้ไข และวิเคราะห์ปัจจัยสร้างสุขขององค์กรในภาพรวม เพื่อจำแนกว่าองค์กรเรามีจุดแข็งอะไรบ้าง และมีจุดอ่อนในด้านใดบ้าง เพื่อนำไปกำหนดหัวข้อที่ต้องการพัฒนาทั้งด้านคุณภาพงานและด้านคุณภาพชีวิตของพนักงานในองค์กร สำหรับการสร้างความสุขให้เกิดขึ้นกับพนักงานในองค์กรต่อไป



ผลการวิเคราะห์จุดแข็ง-จุดอ่อนในการสร้างสุขขององค์กร จุดแข็งของ CMC ได้แก่

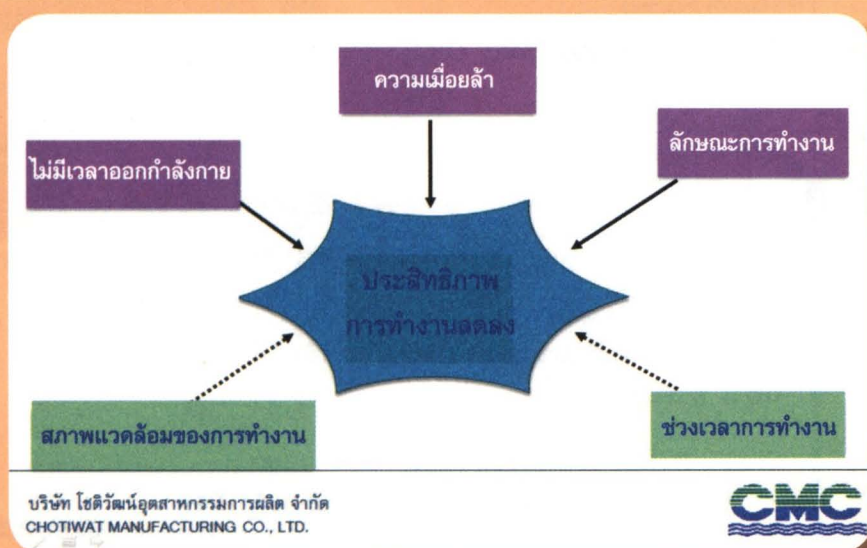
1. การมีทีมคณะกรรมการ CMC คนสร้างสุข และผู้รับผิดชอบกำกับดูแลนโยบายในการนำกิจกรรม Happy Workplace ที่มีส่วนร่วมจากทุกฝ่ายทุกงาน
2. การสนับสนุนทรัพยากรจากบริษัทเป็นอย่างดีในการทำกิจกรรมสร้างสุข
3. ภาวะผู้นำขององค์กร ผู้บริหารระดับสูงให้ความร่วมมือและเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมด้วยตนเอง

จุดอ่อนของ CMC ได้แก่

1. พนักงานของบริษัทส่วนใหญ่ขาดการออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ (น้อยกว่า 3 ครั้งต่อสัปดาห์)
2. พนักงานมีความเครียดค่อนข้างสูง เนื่องมาจากการคร่ำเคร่งกับงานและขาดกิจกรรมผ่อนคลาย
3. การมีส่วนร่วมของพนักงานในกิจกรรมสร้างสุขยังมีค่อนข้างน้อย

เมื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่จะส่งผลให้เกิดองค์กรแห่งความสุขแล้ว ทีมงาน “CMC คนสร้างสุข” ได้นำปัญหาทั้งหมดมาจัดลำดับความสำคัญ เพื่อพิจารณาว่าปัญหาใดมีความเร่งด่วน สมควรได้รับการแก้ไขโดยทันที จากการจัดลำดับพบว่า ปัญหาที่ควรได้รับการแก้ไขก่อน คือเรื่อง “ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานลดลง”

ทั้งนี้ปัจจัยที่เกี่ยวข้องและเป็นเหตุโดยตรง คือพนักงานขาดการออกกำลังกายสร้างความแข็งแรงของกล้ามเนื้อ ทำให้เกิดความเมื่อยล้าจากการทำงานได้ง่าย ร่วมกับลักษณะท่าทางในการทำงาน และสภาพแวดล้อมของการทำงาน การแบ่งช่วงเวลาการทำงานที่มีลักษณะเป็นกะ ฯลฯ

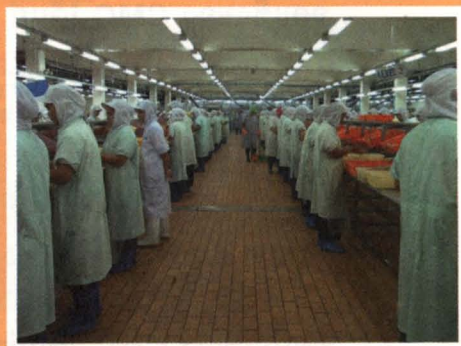


ภาพแสดงเหตุโยงใยปัญหา

การออกแบบกระบวนการสร้างสุขในองค์กร

ผลจากการวิเคราะห์เหตุโยงโยจะพบว่าปัจจัยต่างๆ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่ลดลงของพนักงานเกิดจากลักษณะงานที่พนักงานต้องยืนทำงาน และต้องอยู่ในท่าเดิมซ้ำๆ ตลอดเวลาการทำงาน จึงทำให้เกิดความเมื่อยล้า เกิดความอ่อนเพลีย ไม่กระฉับกระเฉง และความสามารถในการทำงานก็ลดลงตามไปด้วย ซึ่งส่งผลต่อปริมาณการผลิตที่มีแนวโน้มลดลงเช่นกัน

ทีมงาน “CMC คนสร้างสุข” จึงได้ร่วมกันระดมสมอง คิดโครงการแก้ปัญหาให้ตรงปัจจัยที่เป็นสาเหตุโดยตรง และคิดว่าควรนำเรื่องการออกกำลังกายด้วยวิธีการเดินแอโรบิก มาใช้ในการเปลี่ยนอิริยาบถ จากสภาพการทำงานที่ทำติดต่อกันเป็นเวลานาน รวมทั้งยังเป็นการสร้างความสนุกสนานทำให้พนักงานเกิดความผ่อนคลาย ทั้งพนักงานที่อยู่ในส่วนของออฟฟิศและส่วนการผลิต



เกิดโครงการ “Happy Every Day สุขทุกวัน ด้วยแอโรบิก” ของบริษัท โชติวัฒน่อุตสาหกรรมการผลิต จำกัด

คณะทำงาน ได้จัดทำโครงการ “ Happy Every Day สุขทุกวัน ด้วยแอโรบิก”
มีวัตถุประสงค์ดังนี้

โครงการ : **Happy Every Day**
(สุขทุกวัน ด้วยแอโรบิก)

Happy Body สุขภาพดี

มีสุขภาพแข็งแรงทั้งกายและใจ รู้จักใช้ชีวิต รู้จักกิน รู้จักนอน ชีวิตมีความสุข

Happy Relax การผ่อนคลาย

รู้จักผ่อนคลายต่อสิ่งต่างๆ ในการดำเนินชีวิต

การกำหนดกิจกรรม ตาม MapHR Model

M: Management	A: Atmosphere & Environment	P: Process	H: Health	R: Results
-เสนอโครงการสร้างสุข -ผู้บริหารให้การสนับสนุน	-จัดกิจกรรมรณรงค์ประชาสัมพันธ์ -ส่งเสริมให้ผู้นำเป็นต้นแบบและเข้าร่วมกิจกรรมสร้างสุข -สร้างการมีส่วนร่วมให้พนักงานทุกพื้นที่เข้าร่วมกิจกรรมได้ทั้งหมด	-คณะทำงานคิดแผนงานเชิงกลวิธี -ใช้ทุกช่องทางสื่อสารในองค์กร -ดำเนินกิจกรรม -สร้างการเรียนรู้ในการใส่ใจดูแลสุขภาพ -สรุปผลและพัฒนา	-พนักงานเกิดความสบายใจ -ความเครียดจากการทำงานลดลง -พนักงานมีรอยยิ้มจากการทำกิจกรรม -ลดแทรกในระหว่างการทำงาน -ร่างกายอ่อนคลายจากความเมื่อยล้า -การเจ็บป่วยลดลง	-พนักงานมีความสุข -ผูกพันกับองค์กร -พนักงานและองค์กรได้ผลงานตามเป้าหมาย -พนักงานมีสุขภาพดี -อัตราการลาป่วยลดลง



ประชาสัมพันธ์โครงการผ่านเสียงตามสายในบริษัท

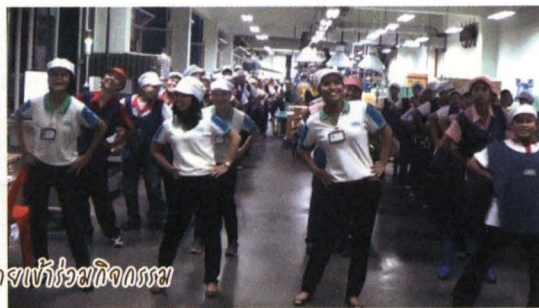


โปสเตอร์ประชาสัมพันธ์โครงการ

โครงการ “Happy Every Day” สุขทุกวัน ด้วยแอโรบิก เป็นโครงการที่จัดขึ้นในช่วงเวลาการทำงาน ใช้เวลาครั้งละ 10 นาที ระหว่างเวลา 14.30 น. และ 02.30 น. ทำให้พนักงานทุกคนสามารถเข้าร่วมได้ “ทีมงาน CMC คนสร้างสุข” มีการเชิญผู้แทนจากทุกส่วนงาน เสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับการออกแบบท่าเต้นและเสนอเพลงที่ใช้เต้นแอโรบิก เพื่อสร้างการมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมของพนักงานทุกคน นอกจากนี้ผู้บริหารและผู้จัดการส่วนงานต่างๆ ได้เป็นตัวอย่างที่ดีตระหนักถึงความสำคัญและเข้าร่วมกิจกรรม ทำให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บริหารและพนักงานในองค์กร



ผู้บริหารและผู้จัดการฝ่ายเข้าร่วมกิจกรรม



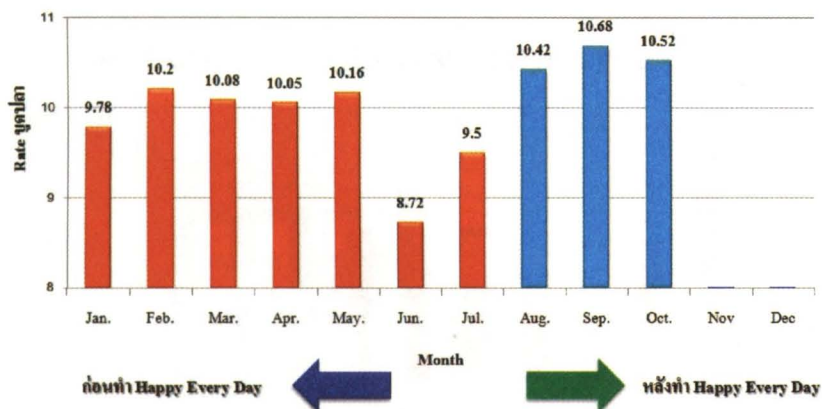
พนักงานภาคกลางวันต้นแอโรบิก



ผู้แทนพนักงานภาคกลางวันต้นแอโรบิก

หลังจากการทำโครงการ “Happy Every Day” สุขทุกวัน ด้วยแอโรบิก พบว่าประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานดีขึ้น สามารถเพิ่มยอดผลิตภัณฑ์ขององค์กร ข้อมูลในปี พ.ศ. 2556 แสดงให้เห็นการเพิ่มขึ้นของอัตราการชุบปลา ที่เริ่มเพิ่มขึ้นนับเดือนสิงหาคมเป็นต้นมาและมีแนวโน้มที่จะเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง

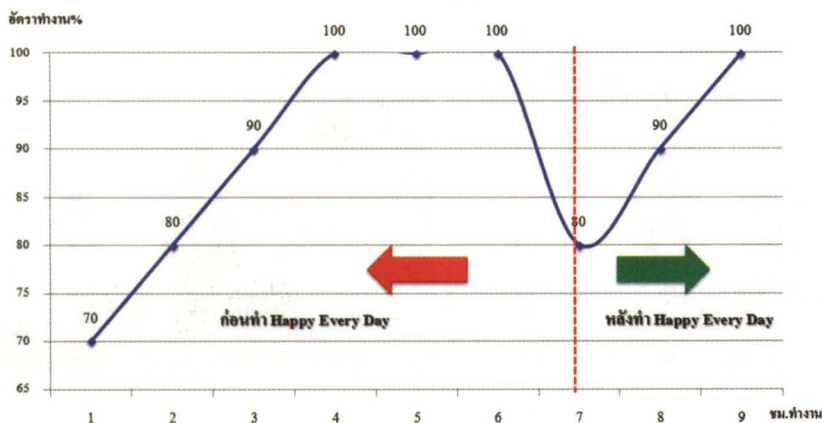
อัตราการชดเชย ประจำปี 2556



แสดงอัตราการชดเชย ระหว่างเดือนมกราคม-ธันวาคม 2556

เวลาเช้างานปกติของพนักงานคือเวลา 07.00 น. หลังจากทำงานผ่านไป 6 ชั่วโมง พบว่าพนักงานส่วนผลิตจะเกิดความเมื่อยล้าจากการทำงานติดต่อกันเป็นเวลานาน แต่หลังจากมีการเดินแอโรบิกตามโครงการ Happy Every Day ทำให้พนักงานทำงานได้นานขึ้นโดยไม่เมื่อยล้า ข้อมูลอัตราการทำงานเฉลี่ยยังเพิ่มขึ้นหลังจากผ่านมาแล้ว 6 ชั่วโมง

อัตราการทำงานเฉลี่ยเปรียบเทียบ



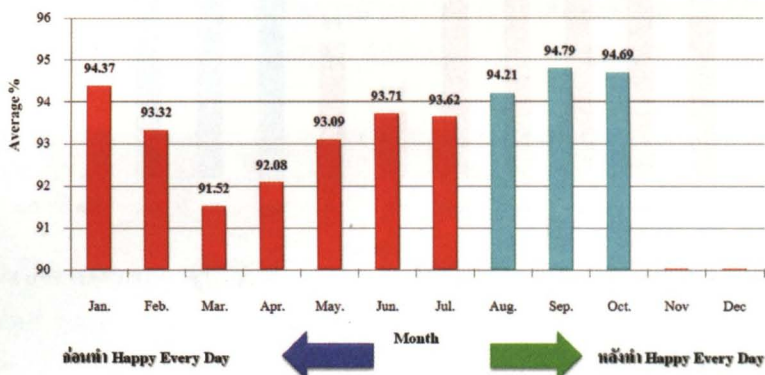
บริษัท โซติวัตน์อุตสาหกรรมการผลิต จำกัด
CHOTIWAT MANUFACTURING CO., LTD.



กราฟแสดงอัตราการทำงานเฉลี่ยเปรียบเทียบ (อัตราทำงาน/ชั่วโมงทำงาน)

นอกจากนี้ ผลของการทำโครงการยังช่วยเพิ่มอัตราการมาทำงานของพนักงานจะเห็นได้ว่าการมาทำงานของพนักงานจะเพิ่มขึ้นในช่วงเดือนสิงหาคมและเดือนถัดไป

อัตราการมาทำงานของพนักงาน ประจำปี 2556



บริษัท โซติวัตอุตสาหกรรมการผลิต จำกัด
CHOTIWAT MANUFACTURING CO., LTD.



การเรียนรู้และแลกเปลี่ยน

นักสร้างสุขขององค์กรของบริษัทได้เข้าร่วมงาน “มหกรรมสร้างสุข ครั้งที่ 1” เมื่อวันที่ 25 พฤศจิกายน 2556 ณ โรงแรมแอมบาสซาเดอร์ กรุงเทพมหานคร ได้นำผลการดำเนินงานของบริษัทมาแลกเปลี่ยนและเรียนรู้ร่วมกับองค์กรต่างๆ ทำให้ได้รับประสบการณ์สำหรับการนำไปปรับใช้ในการทำงานระยะต่อไป



นักสร้างสุขขององค์กรของบริษัทร่วมกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้

ส่วนนี้ของเสียงสะท้อนจากองค์กร "Happy Every Day : ทุกวัน ด้วยแฮปปี้"



“หลังจากการเริ่มกิจกรรมแอโรบิก
ในส่วนงานการผลิต พบว่าหลังจากพนักงาน
ทำงานติดต่อกันเป็นเวลาหลายชั่วโมงแล้วได้ยืด
ร่างกายตามจังหวะเพลง ก็ทำให้กระปรี้กระเปร่า
พร้อมที่จะกลับมาทำงานต่อเนื่องไปจนถึงเลิกงาน
ซึ่งกิจกรรมนี้ก็ทำให้ยอดเพิ่มมากขึ้นด้วยค่ะ”

คุณศิริทิพย์ ฤทธิ์รงค์
ผู้ช่วยหัวหน้าแผนกชุดสะอาด

“เราเชื่อมั่นว่า Happy Workplace
จะเป็นเครื่องมือที่สำคัญที่จะสร้างให้องค์กร
ของเรา CMC เป็นองค์กรที่เปี่ยมความสุขและ
ส่งเสริมให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตที่ดีต่อไปค่ะ”

คุณเจียมจิต เลหาะวิริยะกมล
ผู้จัดการอาวุโสฝ่ายทรัพยากรบุคคล



ต้องการแลกเปลี่ยนประสบการณ์หรือขอคำแนะนำ ติดต่อได้ที่..

นักสร้างสุของค์กร บริษัท โซติวฒน์อุตสาหกรรมการผลิต จำกัด (CMC)

นายเดชทัต สุขอินทร์ (โบ้) เจ้าหน้าที่แรงงานสัมพันธ์ อีเมลล์ tachathat.s@gmail.com

นายณรินทร์ ลำดับสันซ์ (นะ) หัวหน้าแผนกอาวุโส อีเมลล์ narin.nl95@gmail.com





"นักสร้างสุของค์กร คือ ผู้นำการเปลี่ยนแปลง
ขับเคลื่อนงานสร้างสุขในองค์กร"