

เมล็ดพันธุ์แห่งความสุข

“ ความสุขมีง่าย สร้างได้ทุกวัน ”

“ สุขได้แม้ไม่สำเร็จ เป็นกำลังใจให้ทุกคน ”

“ ความสุขไม่เคยขาดขอให้มีความสุขกับทุกๆ ก้าวที่เราทำ ”

“ จะนำสิ่งที่ได้ไปปฏิบัติ อย่างที่สองคิดว่าทำไมคนเรามองแบบนี้ ”

“ ดีใจที่ได้มาและมาเจอกลุ่มที่พยายามสร้างความสุขให้คนอื่น ”

“ เราจะพยายามสร้างสุขให้กับพนักงานในองค์กรทุกท่าน ”

“ ความสุขคือ พลัง ถ้าเรามีความสุขคนข้างๆ ก็มีความสุข ”

“ เพื่อนร่วมงานดี เจ้านายดี ลูกน้องดี ”

“ ที่ทำงานเปรียบเสมือนบ้านหลังที่สอง ”

“ ทุกคนมีส่วนร่วมสร้างความสุข ”

“ โรงงานเป็นได้มากกว่าแค่..ที่ทำมาหากิน ”

“ อบอุ่นเหมือนอยู่บ้าน ”

“ สมมติว่าวันนี้เป็นวันสุดท้ายในชีวิตท่าน -

แล้ววันนี้ท่านจะมีความสุขเพราะท่านจะทำแต่สิ่งที่ดีๆ ในชีวิต ”

โดย : ภาติเครือง่าย

ไม่เอาของเก่า ขึ้นใหม่เอาซะ



South

East

North

West

เมล็ดพันธุ์แห่งความสุข



คำนำ

ต้นไม้จะเติบโต แผ่กิ่งก้านร่มเงาและให้ผลผลิตที่ดีได้นั้น ขึ้นอยู่กับ เมล็ดพันธุ์ที่นำมาปลูกด้วยครึ่งหนึ่ง ส่วนครึ่งที่เหลือคือการดูแลเอาใจใส่ ให้น้ำให้ปุ๋ย ถึงจะทำให้ต้นไม้ที่เติบโตแข็งแรงงอกงามได้

เช่นเดียวกัน การจะสร้างองค์กรให้มีความสุขนั้น ผู้ที่เกี่ยวข้อง ทุกฝ่ายไม่ว่าจะเป็น CEO หรือ HR เองต้องเตรียมเมล็ดพันธุ์แห่งความสุข มาหว่านลงในหัวใจของคนในองค์กรเสียก่อน และหน้าที่ต่อไปก็คือการ ประดับประดาดูแล และใช้น้ำจิตน้ำใจหล่อเลี้ยงหัวใจของกันและกันอย่าง สมดุล ทั้งในส่วนขององค์กรและคนทำงานจึงจะทำให้องค์กรเกิดความสุข ขึ้นมาได้

หนังสือ “เมล็ดพันธุ์แห่งความสุข” ที่อยู่ในมือของท่านนี้ เป็นเสมือนคู่มือ ในการเพาะเมล็ดพันธุ์ที่จะสร้างความสุขให้เกิดขึ้นใน องค์กร พร้อมกับยกตัวอย่างของหลายๆ องค์กร ที่ประสบผลสำเร็จใน การหว่านเมล็ดพันธุ์เหล่านี้ให้เกิดและเติบโตขึ้นอย่างงดงาม เพื่อที่จะใช้ เป็นแนวทางในการสร้างความเป็น Happy Workplace ในแบบฉบับของ ตัวท่านเองต่อไป

ต้นไม้จะไม่สามารถเติบโตขึ้นได้ ถ้าเราไม่รู้จักรูปร่างเมล็ด ดั้งนั้นคงไม่ต้องรอให้สายเสียก่อนที่จะลองคิด หรือลองทำให้มันเกิดเป็น ผลอย่างรูปธรรม และจงอย่าลืมน้ำความสำเร็จทุกอย่างขึ้นอยู่กับว่า ท่านกล้าจะเริ่มต้นหรือไม่

คณะผู้จัดทำ

แผนงานสุขภาวะองค์กรภาคเอกชน

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.)

กรกฎาคม 2552

สารบัญ

เกริ่นนำเมล็ดพันธุ์แห่งความสุข.....	7
8 เมล็ดพันธุ์แห่งความสุข.....	13
Happy Body.....	17
Happy Heart.....	27
Happy Money.....	39
Happy Relax.....	47
Happy Brain.....	55
Happy Soul.....	63
Happy Family.....	71
Happy Society.....	77
สร้างสุขในยุควิกฤติ.....	87

เมล็ดพันธุ์แห่งความสุข

“งานที่ดี”

คงปฏิเสธกันไม่ได้ว่า การที่เราจำเรียนอย่างหนัก ตั้งแต่ชั้นอนุบาล ประถม มัธยม เรื่อยไปถึงระดับอุดมศึกษา ซึ่งจะนับไปแล้วก็เป็นเวลากว่าครึ่งชีวิตนั้น ก็เพื่อที่จะได้งานดีๆ มีความมั่นคง มีรากฐานของอนาคตที่แข็งแกร่งและสมบูรณ์

แต่ถ้าถามว่างานดีๆ คืออะไร หลายคนก็ย่อมมีการตีความที่แตกต่างกันออกไปบ้างก็ว่า การได้ทำงานบริษัทใหญ่ๆ ระดับโลกหรือระดับประเทศเป็นการทำงานที่ดี บางคนก็บอกว่าการได้รับเงินเดือนเยอะๆ ต่างหากละ คือการได้ทำงานที่ดี แต่พอหันไปถามอีกคนก็บอกว่าการได้ทำงานในองค์กรภาครัฐ หรือการได้รับราชการ ที่มีความมั่นคงสูงต่างหาก คือการได้ทำงานที่ดีที่สุด ซึ่งความคิดเหล่านี้คงบอกไม่ได้ว่าอันไหนผิดหรืออันไหนถูก เพราะแต่ละคนต่างมองจากมุมมองของตน ขึ้นไปตัดสินก็จะกลายเป็นปัญหาให้ปวดหัวไปเปล่าๆ

แต่ถ้าให้ทุกท่านมามองกันใหม่ในมุมมองเดิม แล้วลองเติมความคิดเพิ่มขึ้นไปอีกนิดว่าถ้าเราทำงานในบริษัทขนาดใหญ่ เอาใหญ่ระดับไหนก็สุดแท้แต่ละท่านจะคิดได้ และมีเงินเดือนเยอะแยะมากมายหรืออาจจะทำงานในหน่วยงานภาครัฐที่มีความมั่นคงสูง แต่กลับไม่มีความสุขเสียเลย เขาก็ตื่นมาทำงานด้วยความเบื่อหน่ายท้อแท้ เห็นโลกทั้งโลกเป็นสีเทาไปหมด ในระหว่างทำงานก็รู้สึกอ่อนเพลียเปลี้ยแรง นับรอเวลาพักเที่ยงเที่ยงเสร็จรีบทานข้าวแล้วนั่งถอนหายใจ พอบ่ายหน่อยก็เริ่มคิดถึงหมอนตกเย็นก็เฝ้ามองนาฬิกาว่าเมื่อไหร่จะเลิกงานเสียที เสาร์-อาทิตย์ หยุด

พักผ่อน แต่พอเริ่มต้นสัปดาห์อีกครั้งในวันจันทร์ก็รู้สึกพลังที่มีอยู่มากมาย ในช่วงวันหยุดสุดสัปดาห์ ถูกดูดมลายหายสิ้นเหลือไว้แต่ความน่าเบื่อหน่าย อารมณ์มาทำงานเหมือนโดนบังคับให้ไปออกรบทัพจับศึกฉันใดก็ฉันนั้น

ที่กล่าวมาทั้งหมดนี้ ไม่ได้บอกว่าบริษัทใหญ่ ๆ ที่ให้เงินเดือนเยอะ ๆ หรืองานราชการ รัฐวิสาหกิจ เป็นงานที่ไม่ดี แต่ที่กำลังจะบอกและเป็นสาระสำคัญก็คือ งานที่ดิฉันแท้จริงคืองานที่เราทำแล้วมีความสุขต่างหาก ลองคิดดูสิว่า ถ้าเราได้ทำงานที่มีแต่ความสุขนั้นจะดีแค่ไหน เข้ามาก็ตื่นอย่างมีความสุขแจ่มใส มีความพร้อมจะออกไปทำงาน ช่วงทำงานก็มีความสุขอยู่กับงานที่ทำ มีเพื่อนร่วมงานดี ๆ มีเจ้านายที่รับฟังความคิดเห็น ไม่มีหนี้สิน มีสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสม กลับบ้านก็ไม่มีเรื่องให้เครียด กังวล ช่วงเวลาพักก็ได้พักผ่อนอย่างเต็มที่ ซึ่งถ้าผู้อ่านได้ลองเปรียบเทียบกับข้างต้นแล้ว ก็เห็นได้ว่าถ้าเราทำงานอย่างมีความสุข มีสถานที่ทำงานที่เหมาะสม และชุมชนโดยรอบมีความสมานฉันท์ก็จะสร้างคำว่า **“งานที่ดี”** ให้เกิดขึ้นได้ แม้องค์กรที่เราอยู่นั้นจะไม่ได้ให้เงินเยอะมากมาย หรือองค์กรเองก็ไม่ได้ใหญ่โตเหมือนองค์กรอื่น ๆ ก็ตาม

“เมล็ดพันธุ์แห่งความสุข”

มาถึงตรงนี้ท่านผู้อ่านก็คงพอจะรู้คร่าว ๆ แล้วว่างานที่ดี คืออะไร แต่จะทำอย่างไรเพื่อให้ทำงานหรือองค์กรของเรา เป็นองค์กรที่ดี อย่างที่กล่าวมาข้างต้นได้ อันนี้เป็นเรื่องน่าคิดและท้าทายเป็นอย่างยิ่ง เพราะการจะปรับหรือพัฒนาให้เป็นองค์กรที่ดี มีความสุข มีการหล่อเลี้ยงด้วยน้ำใจดีของกันและกันได้นั้น เป็นสิ่งที่ทุกหน่วยงานหรือทุกองค์กรปรารถนาเพียงแต่ผู้ที่ปฏิบัติมันจะต้องทำความเข้าใจในรากเหง้า และวัฒนธรรมขององค์กร ที่เราอยู่นั้นเสียก่อนว่าเป็นเช่นไร

การที่จะปลูกและบำรุงต้นไม้สักต้น ให้มีความงอกงามให้ผลผลิตที่มากมีคุณภาพดี และให้ร่มเงาแก่สัตว์ใหญ่ น้อยแล้วละก็ผู้ปลูกจำเป็นต้องรู้เสียก่อนว่า ดินที่เราจะปลูกเป็นดินอะไร แล้วต้นไม้ชนิดนี้ขึ้นในดินอย่างไร

มีโรคพืชอะไรบ้าง เเฉเช่นเดียวกันกับการที่จะพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งความสุขได้ เราก็ต้องมีความเข้าใจในวัฒนธรรมขององค์กร นั้น ๆ เสียก่อนว่ามีพื้นฐานเป็นอย่างไร

มาถึงตรงนี้หลายท่านก็อาจจะงงไปอีกว่า แล้ววัฒนธรรมองค์กรที่ว่านี่มันคืออะไร วัฒนธรรมองค์กร ถ้าตอบแบบเข้าใจง่าย ๆ ก็คือ **“สิ่งที่คนในองค์กรปฏิบัติสืบทอดกันมา”** แต่ถ้ามองลึกลงไปอีกจะเห็นว่าในความเป็นจริงนั้น ความหมายของวัฒนธรรมองค์กรกว้างไกลขึ้นไปอีก เพราะการที่องค์กร ๆ หนึ่งเกิดเติบโตและฟันฝ่าอุปสรรคมานานับ ประการจนยืนหยัดอยู่ได้นั้น ก็ล้วนเป็นเพราะวัฒนธรรมขององค์กรนั้น ๆ เข้ามามีส่วนร่วม ตั้งแต่อดีตจนองค์กรเติบโตเหมือนในปัจจุบันและจะมีส่วนสำคัญต่อไปในอนาคต ดังนั้นวัฒนธรรมองค์กรจึงมีความสำคัญเป็นอย่างมากต่อการดำรงอยู่ขององค์กรนั้น ๆ

แต่ถ้าหากมองในแง่ความหมาย แบบตรงตัวแล้ว คำว่า **“วัฒนธรรม”** ตามพจนานุกรมของราชบัณฑิตยสถาน มีความหมายว่า **“สิ่งที่ทำความเจริญงอกงามให้แก่หมู่คณะ”** ดังนั้น วัฒนธรรมองค์กรจึงน่าจะมีความหมายโดยนัยว่า **“สิ่งที่คนในองค์กร ได้ประพฤติยึดถือซึ่งอาจมาจากการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน เพื่อทำให้องค์กร มีความเจริญงอกงาม”** โดยวัฒนธรรมองค์กรส่วนใหญ่ เกิดขึ้นได้จากคนในองค์กรนั่นเอง ตัวอย่างเช่น

- องค์กร A มีผู้จัดการ ที่แต่งตัวสุภาพเรียบร้อย มาทำงานตลอด เราก็มักจะพบเห็น คนในองค์กรนี้ แต่งตัวเรียบร้อยตามไปด้วย..... นี่คือวัฒนธรรมองค์กร หรือ
- องค์กร B เป็นองค์กรที่ขอการระดมสมอง มากกว่าคิดงานคนเดียว ดังนั้นจึงเกิดวัฒนธรรมในองค์กรว่า ถ้าจะตัดสินใจใดงานหนึ่งก็ต้องมาประชุมระดมสมองกันอยู่เสมอ เป็นต้น

เมื่อท่านทราบแล้วว่าวัฒนธรรมองค์กร มีส่วนสำคัญเป็นอย่างมาก ต่อองค์กรนั้นๆ แล้ว ดังนั้นการที่จะสร้าง Happy Workplace ให้เกิดในองค์กรได้นั้น จำต้องเอาแนวทางและวิธีการที่ได้มาปรับแต่งให้เหมาะสมกับวัฒนธรรมขององค์กรนั้นๆ เสียก่อน และท่านก็อย่าลืมหาเสียว่าเพราะไม่มีระบบหรือวิธีการใดในโลกนี้ที่จะจัดการองค์กร ให้เป็นไปตามเป้าหมายแบบทันทีทันใดโดยไม่มีกระบวนการและปรับแต่งให้เหมาะสมเสียก่อน

“เตรียมหวานเมล็ด”

เมื่อเรามีความเข้าใจถึงรากเหง้า และวัฒนธรรมในองค์กรดีพอแล้ว ก็ถึงขั้นตอนของการหวานเมล็ดพันธุ์แห่งความสุขลงบนผืนดินที่ได้ปรับแต่งไว้อย่างดี และมีความเหมาะสมในการเจริญเติบโตเสียที

“เมล็ดพันธุ์แห่งความสุข” เป็นการเปรียบเปรยถึงความสุขในมุขขยายคือ มีการเติบโตแบบไม่ย่ำอยู่กับที่ มีแต่จะมากขึ้นเรื่อยๆ ไม่มีถอยหลังลดน้อยลง ก็เหมือนกับการเริ่มสร้างความสุขในที่ทำงานเพราะผู้ทำไม่มีขาดทุนอย่างแน่นอน มีแต่จะขยายผลไปเรื่อยๆ โดยเริ่มจากใจของเราเองก่อนจะขยายไปสู่เพื่อนร่วมงาน องค์กร และชุมชนรอบข้างต่อไป

ความสุข เป็นสุดยอดแห่งความปรารถนาของมนุษย์ ไม่มีใครอยากที่จะขาดสิ่งนี้ ไม่ว่าจะเป็นความสุขจากครอบครัว ความสุขจากการทำงาน ความสุขจากการพักผ่อนและอีกมากมาย ที่มนุษย์จะเสาะแสวงหามาให้ตนเอง ดังนั้นเมื่อเรารู้แล้วว่าความสุขเป็นสิ่งที่ทุกคนใฝ่หาและปรารถนาอย่างสูงสุด เพราะฉะนั้นเราจะทำอย่างไร ที่เอาความปรารถนาของทุกคนมาสร้างเป็นวัฒนธรรมองค์กรให้ได้ คือนอกจากที่จะมุ่งเน้นการสร้างวัฒนธรรม ในเชิงทักษะการทำงาน (Work Skill) เหมือนอย่างเช่นในอดีตแล้ว ก็ควรที่จะสร้าง ทักษะของชีวิต (Life Skill) ให้กับคนในองค์กรควบคู่กันไปด้วย เพราะเราคงไม่อยากเห็นคนที่ทำงานเก่ง แต่ชีวิตครอบครัวล้มเหลว หรืออยากเห็นผู้บริหารที่ดี แต่มีหนี้สินพันตัวเป็นแน่แท้

ซึ่งการสร้างทักษะในการทำงาน (Work Skill) และทักษะของชีวิต (Life Skill) ให้เกิดความสมดุลนั้น ผลที่เกิดขึ้นตามมาคือคนในองค์กรจะเกิดความสุขทั้งในชีวิตส่วนตัวและการทำงาน ทุกคนต่างมีความรู้สึกเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกับองค์กร มีความศรัทธาและเชื่อมั่นในงานที่ทำ เมื่อเป็นเช่นนั้นแล้วประสิทธิภาพในการทำงานของคนในองค์กรก็จะสูงขึ้น ผลผลิตที่ออกมาก็จะมีคุณภาพ ซึ่งนั่นจะเป็นรากฐานในการเติบโตขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพต่อไปในอนาคต



“8 เมล็ดพันธุ์แห่งความสุข”

“คนทำงานมีความสุข ที่ทำงานน่าอยู่ ชุมชนมีความสุขสมานฉันท์” คือเป้าหมายหลักในการสร้างความสุขมวลรวมให้เกิดขึ้นในทุกๆ องค์กร โดยสิ่งแรกที่ทุกองค์กรต้องหันกลับมาดูอย่างเร่งด่วนก็คือ “คนทำงาน” เพราะคนทำงานนี่แหละ คือผู้สร้างวัฒนธรรมขององค์กรให้เกิดขึ้นโดยองค์กรใดจะสร้างสุขให้เกิดขึ้นได้นั้น จำเป็นต้องให้คนในองค์กรมีส่วนร่วมต่อบองค์กรมากขึ้น โดยให้มีความรู้สึกว่าเขาเองเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร และเมื่อทุกคนในองค์กรคิดได้เช่นนั้นแล้วก็จะเกิดการต่อยอดดีขึ้นมาเป็น “การสร้างที่ทำงานให้น่าอยู่” ทั้งในด้านของสถานที่กิจกรรม และการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี มีความเหมาะสม ยึดหลักการรักษาน้ำจิตน้ำใจของกันและกัน ก่อนที่จะขยายผลไปสู่ชุมชนโดยรอบต่อไป ซึ่งนั่นนับได้ว่าเป็นการสร้างความสุขแบบยกกำลัง 3 เลยทีเดียว

แต่การจะต่อยอดแตกกิ่งก้านไปสู่จุดนั้นได้ จำเป็นต้องมีเครื่องมือเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งเครื่องมือที่ว่านี้ก็คือเมล็ดพันธุ์แห่งความสุขทั้ง 8 ประการ อันประกอบไปด้วย

- | | |
|---------------------------|--------------------------------------|
| 1. Happy Body (สุขภาพดี) | มีสุขภาพแข็งแรงทั้งร่างกายและจิตใจ |
| 2. Happy Heart (น้ำใจงาม) | มีน้ำใจเอื้ออาทรซึ่งกันและกัน |
| 3. Happy Money (ปลอดภัย) | มีเงินรู้จักเก็บรู้จักใช้ไม่เป็นหนี้ |

4. Happy Relax (ผ่อนคลาย) รู้จักผ่อนคลายสิ่งต่างๆ ในการดำเนินชีวิต
5. Happy Brain (หาความรู้) การศึกษาหาความรู้ และพัฒนาตนเองตลอดเวลา จากแหล่งต่างๆ เพื่อนำไปสู่ความเป็นมืออาชีพ
6. Happy Soul (ทางสงบ) มีความศรัทธาในศาสนา และมีศีลธรรมในการดำเนินชีวิต
7. Happy Family (ครอบครัวดี) มีครอบครัวที่อบอุ่น และมั่นคง
8. Happy Society (สังคมดี) มีความรักสามัคคี เอื้อเฟื้อต่อชุมชนที่ตนทำงาน และพักอาศัย มีสังคมและสภาพแวดล้อมที่ดี

โดยความสุข 6 ประการแรกเป็นความสุขเฉพาะ ที่สามารถสร้างให้เกิดขึ้นได้กับทุกๆ คนได้ โดยเมื่อทุกๆ คน ความสุขเหล่านี้ให้เกิดขึ้นได้ ก็จะเกิดเป็นความอบอุ่น และความมั่นคง ของครอบครัว (Happy Family) และเมื่อทุกครอบครัวมีความสุข จะไปทางไหนก็เจอแต่ผู้คนยิ้มแย้ม แจ่มใส มีความถ้อยทีถ้อยอาศัย มีน้ำหนึ่งใจเดียวกัน อยู่ด้วยความเอื้อเฟื้อซึ่งกัน และกันแล้วละก็ สังคมก็จะดีได้ในที่สุด (Happy Society)

“8 เมลิ็ดพันธุ์แห่งความสุข กับ Happy workplace”

ความสุขทั้ง 8 ประการ เป็นความสุขพื้นฐานที่ตอบสนองความต้องการของมนุษย์ในหลากหลายมิติ ไม่ว่าจะเป็นการมีสุขภาพที่ดีการมีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ การรู้จักผ่อนคลาย สันทนาการ การมีศาสนาเป็น

เครื่องยึดเหนี่ยวมีคุณธรรมประจำใจ การมีเศรษฐกิจการเงินที่ดีการได้พัฒนาไฝหาความรู้ การมีครอบครัวที่ดีและมีสังคมที่มีความสุข เมื่อองค์กรรู้และตระหนักแล้วว่าทั้งหมดนี้คือความสุขที่คนในองค์กรต้องการ และแสวงหาก็คือเป็นหน้าที่ขององค์กรนั้นๆ ที่ต้องจัดทำกลยุทธ์และยุทธศาสตร์ ตลอดจนการสร้างสรรคกิจกรรมต่างๆ เพื่อพาคนในองค์กรไปสู่เป้าหมายนั้นให้สำเร็จ หรือก็คือการสร้างความสุขร่วมกันอย่างสมดุล บนความพอเหมาะพอดี

เมื่อองค์กร สามารถสร้างความสุขให้เกิดขึ้น และมีการให้ความสำคัญกับคนในองค์กรในแง่ของการมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืนแล้ว ก็จะทำให้เกิดการพัฒนาและปรับปรุงวัฒนธรรมขององค์กรไปสู่ความเป็น Happy workplace ได้ในที่สุด

แล้วคุณพร้อมที่จะหว่านเมลิ็ดพันธุ์แห่งความสุขทั้ง 8 และร่วมเป็นหนึ่งในต้นกล้าเล็กๆ ที่พร้อมจะเติบโตเป็นป่าใหญ่ร่วมกับพวกเราแล้วหรือยัง ถ้ายังไม่พร้อมก็ทำให้สบายๆ แล้วตอบคำถามใหม่ แต่ถ้าพร้อมแล้วก็ขอยินดีต้อนรับสู่ครอบครัว Happy workplace นับแต่วันนี้เป็นต้นไป





Happy Body

“การไม่มีโรคเป็นลาภอันประเสริฐ” เป็นคำกล่าวที่ยังคงใช้ได้ อยู่เสมอ แม้เวลาจะล่วงผ่านไปนานสักเท่าไรก็ตาม จากคำกล่าวนี้อาจแสดงให้เห็นว่าสุขภาพที่ดีนั้น เป็นหนึ่งในความปรารถนาอันสูงสุดของมนุษย์ ขนาดที่หลาย ๆ คน ถึงกับยอมเสียเงินทองมากมายในการดูแลรักษาสุขภาพ ทั้งการซื้อโปรแกรมออกกำลังกาย โปรแกรมลดน้ำหนัก อาหารเสริม หรือ เครื่องออกกำลังกายที่โฆษณาตามโทรทัศน์

แต่สุขภาพจะดี ไม่ได้ขึ้นอยู่กับว่าต้องเข้าคอร์สออกกำลังกาย หรือทานอาหารเสริมเยอะ ๆ หากแต่จะต้องเกิดจากการสร้างความสมดุลของร่างกาย จิตใจ และสิ่งแวดล้อม ให้เกิดขึ้นเพราะปัจจัยทั้งสามล้วนมีความสัมพันธ์และส่งผลกระทบต่อกันอยู่เสมอ โดยร่างกายจะดีและมีสุขภาพที่แข็งแรงได้คน ๆ นั้น จะต้องมีความตั้งใจที่เบิกบานแจ่มใสไม่เครียดรู้จักพักผ่อนอย่างเหมาะสม และที่สำคัญคือจะต้องอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ดี ไม่มีปัจจัยเสี่ยงที่จะก่อให้เกิดปัญหาด้านสุขภาพต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นด้านมลภาวะทางเสียง กลิ่น หรือสารเคมีรุนแรง โดยขาดการป้องกันที่ถูกต้องและได้มาตรฐาน

จากที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่าสิ่งที่มีอิทธิพลต่อสุขภาพโดยตรงอย่างที่สุด คือการใช้ชีวิตประจำวันไม่ว่าจะเป็นวัยเด็กจนถึงวัยชรา แต่ในที่นี้ จะขอยกตัวอย่างเฉพาะการใช้ชีวิตประจำวันที่มีผลต่อสุขภาพเฉพาะในช่วงวัยทำงาน ซึ่งเป็นเรื่องที่เรา กำลังจะศึกษาและสนใจ เพื่อการหว่านเมล็ดพันธุ์เมล็ดแรก (Happy Body) ของเราจะได้เป็นไปอย่างสะดวกและเกิดเป็นผลที่องงามไม่แคระแกร็น

ในการทำงาน ทุกคนต่างตั้งหน้าตั้งตาทำงาน จนหลงลืม การดูแลสุขภาพสภาพและกลายเป็นที่มาของโรคต่างๆ ไม่ว่าจะเป็น

โรคอ้วน ซึ่งเกิดจากการกินจุจิก มือหนึ่งทำงานอีกมือหนึ่ง หยิบขนมใส่ปาก เข้าก็กิน ป่ายก็กิน และไม่ได้ออกกำลังกาย นานไปเข้าก็เริ่มรู้สึกอึดอัด กว่าที่รู้ว่าเกิดจากสาเหตุอะไร ก็กลายเป็นตุ้กตาล้มลุก ไปเสียแล้ว แต่บางรายตรงข้ามกันเพราะเกิดจากการอดอาหาร นั่งทำงาน จนหลงลืมเวลา ขนาดกินข้าวยังต้องเอามารับกินบนโต๊ะทำงาน กินได้ หน้อยเดียวก็เริ่มไม่อยากเพราะกลัวเสียเวลาทำงาน มองดูแล้วเหมือนจะเป็นเรื่องดีที่ขยัน แต่จะขยันได้ช่วงเวลาเดียวเพราะที่เหลือต้องไปนอน ให้น้ำเกลืออยู่ที่โรงพยาบาล ซึ่งฟังแล้วก็ไม่น่าจะเป็นเรื่องดีแน่ๆ นี่ยังไม่ นับรวมปัญหาอีกมากมาย ไม่ว่าจะเป็นการอดหลับ อดนอน การอันปัสสาวะ อุจจาระ ซึ่งเป็นที่มาของปัญหาสุขภาพอีกนานับประการ

และนอกจากโรคที่เกิดจากการ ปฏิบัติตนไม่ถูกต้องตามสุขภาวะ แล้ว ยังมีโรคที่เกิดจากผลกระทบจากการทำงานอีกมากมาย เช่น

“โรคบ้านาน” โรคนี้จะเกิดในสังคมหรือองค์กร ที่มีการแข่งขันสูง จนผู้ปฏิบัติงานไม่สามารถที่จะหยุดงานได้ พอนานๆ ไป ผู้ปฏิบัติงานก็เริ่มที่จะเคยชินกับการทำงานแบบหามรุ่งหามค่ำ ทำงานเหมือนเป็นเครื่องจักร คือไม่รู้สึกรู้หายดีร้าย ใครมายุ่งเรื่องงานก็จะหงุดหงิดอารมณ์เสียทำ ตาขวางไปตลอดทั้งวัน ขนาดกลับบ้านไปก็ยังทำตาขวางใส่ครอบครัว หนักๆ ไป จะกลายเป็นวัฒนธรรมองค์กรคือทำตาขวางกันทั้งองค์กร ดูแล้ว น่ากลัวพิลึก ส่วนสาเหตุก็เกิดเพราะอาการเครียดจากการพักผ่อนน้อย ก่อนจะพัฒนากลายเป็นความวิตกกังวลควบคุมตัวเองไม่ได้อารมณ์เสีย และหงุดหงิดง่าย ในที่สุดหนักๆ เข้า อาจจะมีโรคอื่นแถมมาอีกไม่ว่าจะเป็น โรคหัวใจ โรคกระเพาะ ความดันโลหิตสูง เป็นต้น

ส่วนคนที่บอกว่าฉันนั่งอยู่หน้าคอมพิวเตอร์ทำงานเอกสาร สบายๆ ไม่ได้มีงานหนักอะไรก็อย่าชะล่าใจ เพราะนั่นแหละคือที่มาของ

โรคปวดหลังเรื้อรัง หรือจะเรียกกันตามหลักวิชาการว่า “โรคออฟฟิศ ซินโดรม” โดยสาเหตุหลักๆ มาจากการนั่งหน้าจอคอมพิวเตอร์นานไป และนั่งผิดท่า และโรค CVS (Computer Vision Syndrome) โรคนี้มักจะมี เกิดกับคนที่ทำงานในสำนักงานที่ต้องใช้สายตาในการเพ่งจอคอมพิวเตอร์ เป็นเวลานาน ส่วนโรคที่เกิดจากการทำงานที่คล้าย ๆ กับ CVS เช่น โรค CTS (Carpal Tunnel Syndrome) ก็เกิดจากการใช้คอมพิวเตอร์เป็นเวลานาน เช่นกัน แต่จะเกิดอาการที่กระดูกข้อมือ กระดูกนิ้วมือเสื่อมและชา เนื่องจาก ใช้เมาส์และแป้นพิมพ์เป็นเวลานาน ๆ ติดต่อกัน ส่วนการป้องกันและแก้ไข โรคที่เกิดจากการทำงานเหล่านี้ก็คือ อย่างนั่งทำงานหน้าจอคอมพิวเตอร์ เป็นเวลานานๆ หัดเปลี่ยนอิริยาบถเสียบ้าง

อีกโรคหนึ่งที่จะเกิดขึ้นจากการทำงานหลายๆ ประเภทพร้อมๆ กัน คือโรค ADT (Attention Deficit Trait) โรคนี้จะเกิดในองค์กรที่มีความเร่งรีบมากๆ อยู่ตลอดเวลา งานนี้ไม่เสร็จงานใหม่เข้ามาพนักงาน ทำงานกันจนงง ว่าวันๆ หนึ่ง ทำอะไรไปบ้างเพราะทำงานหลายอย่าง พร้อมกัน ผู้ที่เป็นโรคนี้ทำให้สมองสูญเสียความสามารถในการคิดวิเคราะห์ และการทำงานที่ต้องการความละเอียดสูง ส่งผลให้ประสิทธิภาพของ การทำงานต่ำลง

ทั้งหมดนี้เป็นเพียงตัวอย่างของโรคที่สามารถเกิดขึ้นได้ ในชีวิต ประจำวันจากการทำงานที่แทบจะเรียกได้ว่าเป็นปกติ นี่ยังไม่ได้นับรวม โรคหรืออันตรายที่เกิดจากการทำงานเฉพาะด้านอีกมากมายไม่ว่าจะเป็น โรคอิไตอิไต ซึ่งเกิดจากการที่ร่างกายได้รับสารแคดเมียมเข้าไป และทำลาย ไต ปอด กระดูก และอวัยวะอื่น ๆ ในร่างกาย หรือโรคที่ เกี่ยวกับระบบทางเดินหายใจ อีกมากมายหลายชนิดก็ตาม

ดังนั้นการที่จะสร้างองค์กรให้มีความสุข HR จำต้อง รักษา และ ดูแลสุขภาพของคนภายในองค์กรไปพร้อมๆ กัน ทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจและสิ่งแวดล้อม เพราะการเสริมสร้างภูมิคุ้มกันที่เรียกว่า Happy

Body นี้ นอกจากจะเป็นการสร้างความเข้มแข็งด้านสุขภาพให้คนในองค์กรแล้วยังเป็นการสร้างสิ่งแวดล้อมทั้งทางธรรมชาติ และตามสังคมที่ส่งผลกระทบต่อโดยตรงกับคุณภาพชีวิตของบุคคลในองค์กรอีกด้วยตัวอย่าง เช่น

บริษัท ไทยโตชิบาอุตสาหกรรม จำกัด ที่มีแผนยุทธศาสตร์ในการส่งเสริมการสร้างสุขภาพ (Happy Body) ที่ดีให้กับบุคลากร ไม่ว่าจะเป็นด้านร่างกายและจิตใจ

ด้านร่างกาย

- ก่อตั้งชมรมกีฬาขึ้นภายในองค์กร
- จัดให้มีการออกกำลังกายในช่วงเวลาพักเบรก 10.00 น. - 10.10 น. และ 15.00 น. - 15.10 น.
- จัดแข่งขันกีฬาภายใน
- จัดแข่งขันกีฬา ระหว่างบริษัทในเครือไทยโตชิบา
- จัดสนามกีฬาให้พนักงานได้ใช้ในเวลารว่าง
- จัดห้องพยาบาล พร้อมอุปกรณ์การปฐมพยาบาลที่ได้มาตรฐาน พร้อมยารักษาโรคต่างๆ
- มีแพทย์ - พยาบาลคอยให้คำแนะนำและรักษาสุขภาพ ในช่วงเวลา 06.00 น. - 17.00 น.
- จัดตรวจสุขภาพบุคลากรทุกๆ 6 เดือน
- จัดเตรียมอุปกรณ์ความปลอดภัยในการทำงานให้พนักงานสวมใส่
- จัดตู้ ลีคเกอร์ ให้พนักงานเก็บของส่วนตัว
- จัดสถานที่และร้านค้าจำหน่าย จำหน่ายอาหารที่ถูกสุขลักษณะและราคาประหยัดให้กับพนักงาน และจัดน้ำดื่มและน้ำแข็งที่ผ่านการกรอง ไว้บริการที่โรงอาหาร และตามจุดปฏิบัติงานต่างๆ

ด้านจิตใจ

- กิจกรรมเสริมความสามัคคีในองค์กร
- จัดพิธีมอบรางวัลพนักงานดีเด่น
- จัดพิธีมอบของที่ระลึก พนักงานที่อายุงานนาน
- เชิญพนักงานไปร่วมงานฉลองบริษัท ทุกๆ 5 ปี
- ผู้บริหารอวยพรวันคล้ายวันเกิดของพนักงานด้วยบัตรอวยพร
- มอบของที่ระลึกให้พนักงานในวาระพิเศษ ต่างๆ เป็นต้น

ในส่วนของ **บริษัท AEROTHAI RADIO OF THAILAND LTD.** ก็เป็นอีกองค์กรหนึ่งที่มีแนวคิดในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ และสังคม โดยมีจุดประสงค์ที่จะให้คนในองค์กรเกิดความผ่อนคลายทั้งในเวลาปฏิบัติการ รวมไปถึงคุณภาพชีวิตที่ดีให้มีความสุขในการทำงาน โดยทางบริษัทฯ ได้กำหนดนโยบายออกเป็น 3 แนวทาง ในการเสริมสร้างสุขภาพที่ดีให้กับคนในองค์กร อันประกอบไปด้วย

1. ส่งเสริมให้สถานประกอบการมีความปลอดภัย และดูแลสุขภาพอนามัย โดย

- กำหนดให้มีคณะกรรมการ ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งมีฝ่ายบริหารของบริษัทฯ เป็นคณะกรรมการ โดยขับเคลื่อนในองค์กรเป็นสถานประกอบการที่น่าอยู่
- จัดห้องปฐมพยาบาล ที่มีแพทย์ให้บริการทุกวันทำการ วันละ 2 ชั่วโมง และพยาบาล ให้บริการตั้งแต่ 06.00 น. - 20.00 น. เพื่อให้บริการรักษาพยาบาลเบื้องต้น ตลอดจนคำแนะนำด้านสุขภาพ

2. ส่งเสริมคุณภาพด้านร่างกาย โดยมุ่งเน้นการออกกำลังกาย ดังเช่น

- จัดสถานที่ออกกำลังกายไว้ให้กับพนักงาน ไม่ว่าจะเป็นสนามฟุตบอล สระว่ายน้ำ โรงยิม ซึ่งประกอบไปด้วยสนามบาสเก็ตบอล วอลเลย์บอล และแบดมินตัน
- จัดโครงการส่งเสริมการออกกำลังกาย ด้วยการให้บุคลากรร่วมกันออกกำลังกาย ในเวลาปฏิบัติงานได้
- โครงการส่งเสริมคุณภาพชีวิตแบบครบวงจรที่บริษัทฯ ต้องดำเนินการต่อเนื่องทุกปี โดยคัดเลือกจากพนักงานที่มี หรือเริ่มมีสมรรถภาพทางร่างกายต่ำกว่ามาตรฐานร่วมออกกำลังกาย เป็นประจำทุกวันเป็นเวลา 3 เดือน / 1 ปี และ
- โครงการรู้เท่าทันโรค โดยคัดเลือกกลุ่มพนักงานที่มีปัญหาด้านสุขภาพ หรือที่มีสัญญาณว่าเป็นกลุ่มเสี่ยงต่อความเป็นความดันโลหิตสูง ไชมันในเลือดสูง และเบาหวาน โดยจัดให้มีแพทย์มาอบรมให้ความรู้ในโรคดังกล่าว ทั้งในเชิงป้องกันและบรรเทาไม่ให้อาการของโรคเพิ่มมากขึ้น ตลอดจนจัดให้มีนักโภชนาการมาให้คำแนะนำโภชนาการที่เหมาะสมกับกลุ่มพนักงานดังกล่าวเป็นต้น

เครือโรงพยาบาลญาไท ได้ให้ความสำคัญด้านสุขภาพเป็นอย่างมาก เพราะจากแนวความคิดที่ว่า หากคนในองค์กรมีความสุขทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ แล้วประสิทธิภาพในการทำงานก็จะเพิ่มมากขึ้น พนักงานไม่เจ็บป่วย มีสุขภาพแข็งแรง ไม่ต้องเสียวันลา ทางบริษัทฯ ก็จะได้งานที่มีประสิทธิภาพรวมทั้งยังลดค่าใช้จ่ายด้านการรักษาพยาบาลอีกด้วย เรียกว่า ได้ประโยชน์ร่วมกัน ทั้ง 2 ฝ่าย

ในส่วนโครงการที่ทางเครือโรงพยาบาลญาไท ได้จัดให้กับพนักงาน ก็จะมีทั้งการตรวจสุขภาพ ประจำปี , โครงการส่งเสริมสุขภาพ ไม่ว่าจะเป็น

- Anti Fat
- เบาหวาน
- หัวใจ
- กายศาสตร์
- การออกกำลังกาย และให้ความรู้ , ออกกำลังกาย , จัดโปรแกรมทำอาหารเพื่อสุขภาพ และการให้รางวัลแก่พนักงานที่ดูแลสุขภาพได้ตามที่กำหนดเป็นต้น

ทางด้าน **บริษัท คอวลิตี้ คอฟฟี่ โปรดักท์ส จำกัด** นั้นก็ได้เน้นนโยบายที่ส่งเสริมให้พนักงานทุกคนมีความสุขที่ดี โดยยึดหลักการสร้างสมดุล และมีส่วนร่วมใน 3 ส่วน คือในส่วนขององค์กรเองคนทำงานและสภาพแวดล้อม โดยการจัดให้มีกิจกรรมเกี่ยวกับสุขภาพ ดังนี้

- จัดให้มีการตรวจสุขภาพประจำปีให้กับพนักงานทุกคน, จัดให้มีสมุดสุขภาพสำหรับพนักงาน ฯลฯ
- ส่งเสริมเรื่องเกี่ยวกับความปลอดภัยและอาชีวอนามัย เช่น ให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการเฝ้าระวังและตรวจติดตามเรื่องความปลอดภัย โดยผ่านไบบนที่การสังเกตพฤติกรรม (BBS)
- จัดให้มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี ถูกสุขลักษณะ เช่น การจัดให้มีกิจกรรม 5 ส, ห้องอาหารปลอดภัย และสุภาพน้ำใช้
- จัดให้มีห้องออกกำลังกายให้พนักงาน มีชมรมกีฬาต่างๆ เช่น ฟุตบอล, เดิน วิ่งเพื่อสุขภาพ เป็นต้น

ด้วยความเชื่อว่าถ้าร่างกายของคนในองค์กรดี และแข็งแรง แล้วก็จะมีจิตใจพร้อมที่จะเผชิญและแก้ไขกับปัญหาต่างๆ ที่เข้ามาได้อย่างดี และจะส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่มีคุณภาพในที่สุด ด้วยความเชื่อดังกล่าวทำให้ Somboon Group ได้วางนโยบายและยุทธศาสตร์การบริหารองค์กร โดยให้ความสำคัญกับเรื่องของสุขภาพคนในองค์กร ด้วยการส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรมีสุขภาพที่แข็งแรงด้วยกิจกรรมต่างๆ ที่สนับสนุนให้พนักงานได้ออกกำลังกายในยามว่างจากการปฏิบัติงาน เช่น

จัดให้มีสถานที่เล่นกีฬาและออกกำลังกาย รวมถึงการแข่งขันกีฬา ในฤดูกาลต่างๆ อย่างเหมาะสม รวมทั้งจัดหาอุปกรณ์กีฬามาเพื่ออำนวยความสะดวก นอกจากนี้ยังมีการตรวจสุขภาพประจำปี ซึ่งเป็นเรื่องที่บริษัทดำเนินการมาอย่างต่อเนื่องทุกปี เพื่อองค์กรหรือตัวพนักงานเองจะได้ทราบถึงสภาวะร่างกายและสามารถนำมาวางแผนป้องกันและบำรุงรักษาต่อไป ไม่เพียงเท่านั้นยังจัดให้มีห้องพยาบาลตลอด 24 ชั่วโมงเพื่อดูแลพนักงานเมื่อเจ็บป่วย อีกด้วย

นอกจากจะสร้างเสริมสุขภาวะทางร่างกายโดยการจัดกิจกรรมการตรวจโรค และการส่งเสริมการออกกำลังกายแล้ว การรณรงค์ในเรื่องของยาเสพติดก็เป็นสิ่งที่สำคัญเป็นอย่างมากที่จะสร้าง Happy Body ให้เกิดขึ้นในองค์กรเหมือนอย่าง บริษัท ฮิตาชิ โกลบอล สโตเรจ เทคโนโลยีส์ (ประเทศไทย) จำกัด ที่มุ่งสร้างองค์กรให้เป็นโรงงานสีขาว ที่ให้พนักงานทุกคนตระหนักถึงโทษของยาเสพติดและไม่ข้องเกี่ยวกับยาเสพติด โดยมีการกำหนดมาตรการในการป้องกัน และมีการสุ่มตรวจสอบสารเสพติดอย่างต่อเนื่อง

ทั้ง 6 องค์กรนี้ เป็นตัวอย่างหนึ่งของการบริหารทรัพยากรคนให้มีสุขภาพที่ดีอย่างครบวงจร ซึ่งจากกิจกรรมต่างๆ ที่แต่ละองค์กรได้จัดขึ้นนั้น จะเน้นการสร้างความสุขใน 3 ด้าน ควบคู่กันไปคือด้าน

ร่างกาย จิตใจ และสิ่งแวดล้อม ซึ่งทั้ง 3 ด้าน ล้วนเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อสุขภาพของคนในองค์กรทั้งสิ้น ดังตัวอย่างที่กล่าวมาข้างต้น

นอกจาก 6 องค์กรนี้แล้วยังมีอีกหลายๆ องค์กร ที่ใช้แนวทางในการสร้างความสุขแบบ Happy Body ให้เกิดขึ้น โดยแต่ละองค์กรนั้น จะมีแนวทางในการปฏิบัติที่ใกล้เคียงกัน คือเสริมสมรรถภาพร่างกาย ด้วยการออกกำลังกาย , จัดให้มีการป้องกัน ดูแลและรักษาโรค อันเนื่องมาจากการทำงาน , การป้องกันยาเสพติด , การสร้างสุขภาวะทางใจ เพื่อลดความตึงเครียดจากการทำงาน , การปรับปรุงสิ่งแวดล้อมขององค์กร ให้มีความเหมาะสม และความปลอดภัยต่อการทำงาน รวมไปถึงจนถึงการปลูกสร้างสิ่งอำนวยความสะดวก และ จัดหาอุปกรณ์ เพื่อให้คนในองค์กรได้เข้าถึงการสร้างสุขภาพที่ดี อย่างเช่นการออกกำลังกาย เป็นต้น

ทั้งหมดที่กล่าวมานั้นล้วนแต่สร้างความสุข ให้เกิดขึ้นในองค์กรได้อย่างเป็นรูปธรรมและเห็นผลจริง เพียงแต่ถ้าอยากให้องค์กรของเราเองมีความสุขแบบ Happy Body แล้วละก็ ทุกคนในองค์กรควรให้ความสำคัญ และพร้อมจะหว่านเมล็ดพันธุ์แห่งความสุขนี้ลงยังองค์กรของตนเอง และหน้าที่ต่อไปก็เพียงแค่ออดคอย และช่วยกันประดับประดาให้ต้นกล้าแห่งความสุขเติบโตและส่งผลต่อไป



Happy Heart

คำว่า “ใจเป็นนาย กายเป็นบ่าว” หรือ “คับที่อยู่ได้ คับใจอยู่ยาก” นั้นคงสะท้อนอะไรได้มาก โดยเฉพาะกับเมล็ดพันธุ์แห่งความสุข Happy Heart เมล็ดที่ 2 นี้

คงปฏิเสธกันไม่ได้ว่าความสำเร็จทุกอย่างบนโลก ล้วนอยู่ที่ใจเป็นสำคัญ ซึ่งใจที่ว่าก็คือ หัวใจแห่งการต่อสู้ หัวใจแห่งความอดทน หัวใจแห่งความเพียรพยายาม และหัวใจในการแสวงหาความสำเร็จให้กับตนเอง นี่ยังไม่นับรวมความสำคัญของหัวใจอีกนานับประการ ที่จะสร้างพลังอันยิ่งใหญ่ในการฟันฝ่าปัญหาและอุปสรรคต่างๆ ในชีวิต แต่ในทางตรงกันข้าม ถ้าใจเกิดความ รู้สึก ท้อแท้ สิ้นหวัง หมดหวัง ก็ยากที่จะเผชิญกับปัญหาต่างๆ ในชีวิตได้

ในชีวิตของการทำงาน หลายคนเริ่มรู้สึกเบื่อหน่ายและไม่มีความสุขในงานที่ทำต่างกับช่วงแรกที่ได้ทำงานใหม่ๆ ทุกอย่างล้วนดูสวยงามไปหมด คนในองค์กรก็ดูน่ารักมีแต่คนมาสนใจและช่วยเหลือเราอยู่ตลอด งานที่ทำถึงแม้จะหนักก็เป็นงานที่เรารักเงินเดือนที่เสนอไปก็ได้รับตามที่ขอ แต่พอนานไปก็เริ่มรู้สึกว่าความสุขพวกนี้เริ่มน้อยลงเรื่อยๆ เพราะนิสัยของมนุษย์ชอบเปรียบเทียบกับสิ่งที่อยู่เหนือกว่าเสมอ และเริ่มจะหาเหตุให้รู้สึกว่าที่ทำงานหรือองค์กรตนเองนั้นไม่มีความสุข ไม่ว่าจะเหตุผลอะไรก็ตามดังเช่น ที่ทำงานไกล (ทั้งๆ ที่ตอนสมัครงานก็รู้อยู่แล้วว่าไกล) , งานหนัก , เงินเดือนที่บริษัทอื่นดีกว่า , เพื่อนร่วมงานไม่ดีเหมือนเมื่อก่อน , เจ้านายไม่ค่อยรับฟังความคิดเห็น , บริษัทสวัสดิการไม่ดี ฯลฯ สุดแล้วแต่จะหาเหตุผลมาสร้างความชอบธรรมให้กับตนเอง



จากปัญหาการขาดแคลนความสุขดังกล่าว ถ้าวางมาแยกดูก็จะแบ่งปัญหาได้ เป็น 2 กลุ่มคือ 1. ปัญหาที่เกิดจากความรู้สึกของตนเอง และ 2. ปัญหาจากสิ่งแวดล้อมรอบตัว ดังนั้นหาก HR จะสร้าง Happy Heart ให้เกิดขึ้นได้นั้นต้องจัดการทั้ง 2 อย่าง ควบคู่กันไป ซึ่งนั่นก็คือจุดหนึ่งในการที่จะสร้าง Happy Workplace หรือการปลูกเมล็ดพันธุ์เมล็ดที่ 2 ให้เกิดขึ้นในองค์กรนั่นเอง

1. ปัญหาที่เกิดจากความรู้สึกของตนเอง

ปัญหานี้แก้ได้ง่ายหน่อย เพราะทั้งหมดล้วนขึ้นอยู่กับใจของเราเอง เป็นสำคัญ ถ้าจัดการกับตนเองได้ก็จะทำให้สบายใจและมีความสุขมากยิ่งขึ้น เช่น เราบู๊สึกว่า

“ที่ทำงานอยู่ไกล ไปไม่สะดวก”

แต่ถ้าย้อนกลับไปที่เราเป็นคนเลือกที่จะสมัครงานที่นี้เองแล้วเรารู้ตั้งแต่แรกว่าบริษัทอยู่ไหน ดังนั้นระยะทางไม่น่าจะใช่ปัญหาเพราะแรกทำงานเราก็ไม่รู้สึกเดือดร้อนกับการเดินทางเลยเมื่อคิดได้อย่างนั้น ใจก็จะสบาย ส่วนบางคนคิดอีกว่าทำงานไม่มีความสุข เพราะ

“งานเยอะ ชอบให้ทำงานยากๆ อยู่ตลอด”

แต่ถ้ามองในมุมบวก การที่เรามีโอกาสหลากหลายในการทำงาน ได้ทำงานยากๆ ที่ท้าทาย เราก็จะได้ประสบการณ์และมีการพัฒนาศักยภาพของตนเองให้สูงขึ้น และเราเองก็เป็นส่วนหนึ่งในความสำเร็จของบริษัท เมื่อคิดได้อย่างนี้ความภาคภูมิใจก็จะเข้ามาแทนที่แล้วจะทำให้เรารู้สึกสนุก และมีความสุขกับการทำงานมากยิ่งขึ้น

“เงินเดือนน้อยไปนิด ที่อื่นได้เยอะกว่านี้อีก”

ลองคิดใหม่เป็นว่าเงินเดือนที่เราได้รับก็เป็นเงินเดือนที่เราได้ตกลงกับทางบริษัทไว้ตั้งแต่แรกแล้ว และเป็นเงินเดือนที่ถือว่าไม่ได้น้อย

และเราก็ยินดีที่จะทำงานอย่างมีความสุขในวันที่เขาให้เราเข้าทำงานบริษัทที่เราทำอยู่ก็มีสวัสดิการที่ดี เราจะไม่เปรียบเทียบเงินเดือนกับใครเมื่อคิดและทำใจได้อย่างนั้นก็เกิดความสุข จากตัวอย่างข้างต้นจะเห็นว่าการทำงานมีความสุข หรือความสุขนั้นขึ้นอยู่กับใจล้วนๆ ว่าเรามองไปในทิศทางไหน ทำใจให้มีสุขเราก็มีสุข ทำใจให้เป็นทุกข์เราก็มีความทุกข์ เพราะฉะนั้นอยู่ที่การเลือกและตัดสินใจแล้วว่า อยากจะมีความสุข หรือความทุกข์ในชีวิต

2. ปัญหาที่เกิดจากสิ่งแวดล้อมรอบตัว

ปัญหานี้เป็นปัญหานอกเหนือการควบคุมของตนเอง เช่น คนในองค์กรเห็นแก่ตัว ไม่มีน้ำใจให้กัน , คนในองค์กร แย่งแย่งแข่งขัน เพื่อผลงานของตนเองโดยไม่สนใจคนอื่น หรือผู้บริหารไม่ยอมรับฟังความคิดเห็นฯลฯ ซึ่งปัญหาที่ว่าล้วนแล้วแต่ส่งผลกระทบต่อความสุขในการทำงานลดน้อยลงไป ส่วนวิธีการแก้ปัญหาในข้อนี้คือการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นใจคนทำงานเป็นสำคัญ ทั้งตัวของผู้บริหารเอง และเพื่อนร่วมงาน

พอมาดูตรงนี้ หลายคนก็ยังคงอีกว่า แล้วทำอย่างไรดีละ ถึงจะก้าวไปสู่จุดนั้นได้สำเร็จ ดังนั้นจึงขออนุญาต ยกตัวอย่างบริษัทที่ถือว่ามีความโดดเด่นในการหว่านเมล็ดพันธุ์ Happy Heart เพื่อให้เห็นภาพชัดเจนยิ่งขึ้น

โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด (มหาชน) เป็นองค์กรตัวอย่างที่สร้างวัฒนธรรมองค์กรโดยเน้นให้ความสำคัญต่อหัวใจของผู้ร่วมงาน ให้เกิดความรักและความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้ทฤษฎีการสร้าง และการสำรวจความผูกพันพนักงานมาประยุกต์ปรับใช้ในองค์กร โดยเน้นให้เกิดการมีส่วนร่วมในการสร้างความผูกพันกันภายในแผนกโดยเริ่มจากระดับหน่วยงาน (Local Responsibility Concept) ขึ้นไป และแตกย่อยออกเป็นยุทธศาสตร์และกิจกรรมต่างๆ เช่น

- โครงการเพื่อนช่วยเพื่อน
- โครงการพี่เลี้ยง (Mentor Program)
- โครงการ Employee Engagement
- โครงการ Long Service Award
- โครงการ On the Spot program
- โครงการ Star of Bumrungrad
- โครงการ Town Hall Meeting
- การจัดให้มี HR Webpage
- Innovation and suggestion program
- อวยพรวันเกิดพนักงาน ด้วย Birthday Card จาก CEO
- การเลี้ยงต้อนรับพนักงานใหม่
- การจัดเลี้ยงงานครบรอบการก่อตั้งโรงพยาบาล
- การไปเยี่ยมไข้ และมอบกระเช้าให้พนักงาน
- การเลี้ยงอาหารเย็นในกรณีพิเศษ
- ร่วมเป็นเจ้าภาพสวดพระอภิธรรม พนักงาน และครอบครัว กรณีเสียชีวิต

จะเห็นว่าโครงการต่างๆ ที่ทางโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ได้จัดขึ้นนั้น มุ่งเน้นการสร้างความสุขทางใจโดยให้บุคลากรเกิดความผูกพันกันเองตลอดไป จนถึงการสร้างความผูกพันต่อผู้บริหารและองค์กร ซึ่งทำให้บุคลากรได้เห็นถึงความสำคัญของตนเอง ในฐานะเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จมวลรวมทั้งหมด และเมื่อเห็นถึงความสำคัญของตนเองแล้ว ก็จะเกิดความภาคภูมิใจต่อการทำงานในที่สุด

การสร้างสถานที่ทำงานให้เป็นเสมือนบ้านหลังที่สอง เป็นปรัชญาหนึ่งที่ทาง บริษัท เอ็น โอ เค พรินซ์ คอมโนเนนท์ (ประเทศไทย) จำกัด ได้นำมาใช้เป็นนโยบายหลักในการบริหารใจของพนักงาน ด้วยมีแนวคิดที่ว่าพนักงานใช้เวลาอยู่กับบริษัทฯ มากกว่าอยู่ที่บ้าน ดังนั้นการสร้างบรรยากาศในการทำงานให้มีความสุข มีความรัก ความเข้าใจกันระหว่างหัวหน้า

กับลูกน้องและระหว่างเพื่อนร่วมงานด้วยตนเอง ผ่านทางกิจกรรมต่างๆ ที่จัดขึ้นเพื่อสร้างความสัมพันธ์ของคนในองค์กรให้เสมือนเป็นครอบครัวเดียวกัน เช่น การจัดกิจกรรมท่องเที่ยวประจำปี , กิจกรรมวันปีใหม่ , กิจกรรมรดน้ำผู้บริหารวันสงกรานต์ , กิจกรรมทำบุญตักบาตร , กิจกรรมวอลเลย์บอล , การจัดแข่งขันกีฬา , การเยี่ยมไข้พนักงาน และมอบของขวัญแก่พนักงานที่ลาคลอด

ซึ่งกิจกรรมหรือโครงการต่างๆ ที่จัดขึ้นนั้นทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกสบายใจเหมือนได้อยู่ที่บ้านกับครอบครัวขนาดใหญ่ที่อบอุ่น ซึ่งสิ่งเหล่านี้นอกจากจะเป็นการส่งเสริมคุณภาพทางใจ ให้กับพนักงานแล้วยังเป็นการส่งเสริมความเข้มแข็งให้กับองค์กรอีกด้วย เพราะเมื่อพนักงานมีความสุขในการทำงาน ย่อมสร้างงานที่มีคุณภาพให้กับองค์กร

โดยการจัดโครงการและกิจกรรมต่างๆ เหล่านี้ ให้สัมฤทธิ์ผลคือสามารถสร้างความสุขทางใจให้แก่พนักงานได้นั้น ผู้บริหารเองจะต้องมีวิสัยทัศน์ในการสร้างทัศนคติที่ดีในการทำงานและสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดูแลใจกันและกันให้เกิดขึ้นอย่างเข้มแข็ง พร้อมทั้งสนับสนุนให้เกิดความร่วมมือตั้งแต่ตัวผู้บริหารเองจนถึงพนักงานทุกระดับ

บริษัท เทียน (ประเทศไทย) จำกัด ก็เป็นอีกบริษัทหนึ่งที่ทำให้ความสำคัญต่อการแสดงความคิดเห็นของบุคลากร ซึ่งถือว่าเป็นการให้ความสำคัญ และเป็นแนวทางที่ดีในการบริหารทรัพยากรบุคคลโดยใช้หัวใจเป็นหลัก ด้วยมองเห็นว่าการหล่อเลี้ยงใจกันและกันและการสร้างความรู้สึกในการมีส่วนร่วมต่อการพัฒนาองค์กร จะทำให้บุคลากรมีคุณภาพใจที่ดีในการทำงาน เกิดทัศนคติที่เป็นบวกและเกิดความรักต่อองค์กร ซึ่งนั่นจะนำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีคุณภาพตามมาด้วย

กิจกรรม Lunch Talk คือกิจกรรม การรับประทานอาหารกลางวันร่วมกัน ระหว่างฝ่ายบริหารกับพนักงาน ซึ่งเป็นกิจกรรมที่จัดขึ้นเพื่อตอบสนองต่อแนวคิดข้างต้น โดยการรับประทานอาหารจะประกอบไปด้วย

ผู้จัดการโรงงาน ผู้จัดการแผนกบุคคล ผู้จัดการแผนก และพนักงานอีก 10 ท่าน เพื่อให้พนักงานได้เสนอความคิดและชี้แจงเกี่ยวกับปัญหาที่พบหรือต้องการปรับปรุงสวัสดิการของพนักงานให้ดียิ่งๆ ขึ้นไป ซึ่งเป็นการสร้างความรู้สึกการมีส่วนร่วม และความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกับองค์กรได้เป็นอย่างดี

บริษัท บัตรกรุงไทย จำกัด (มหาชน) เป็นองค์กรที่เน้นการให้บริการต่อลูกค้า ดังนั้นการที่จะให้บริการลูกค้าที่ดีและมีความสุขตลอดการใช้บริการของบริษัทบัตรกรุงไทยได้นั้น ต้องเริ่มจากการส่งเสริมให้พนักงานเห็นคุณค่าของตนเอง สร้างความรักในงานที่ทำและสร้างความรักในองค์กรให้ได้เสียก่อน จึงจะทำให้พวกเขาทำงานได้อย่างมีความสุข และสามารถบริการลูกค้าด้วยใจที่ปรารถนาจะมอบสิ่งที่ดีที่สุดให้แก่ลูกค้าอย่างแท้จริง มิใช่เกิดจากความจำยอมที่ต้องทนทำไปวัน ๆ

ด้วยแนวคิดการหล่อเลี้ยง และดูแลใจของพนักงานเป็นสำคัญ จึงเกิดเป็นนโยบายในการสร้าง Happy Heart ต่างๆ ให้เกิดขึ้น อาทิเช่น

1. การปรับปรุงงานผ่านกิจกรรมข้อเสนอแนะที่ทุกคนมีส่วนร่วม
2. การจัดงาน Best Practice Forum เพื่อเป็นเวทีเกียรติยศที่บริษัท Outsource จะนำเสนอผลงานของบริษัทของตนในรอบปี และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ร่วมกันระหว่างกลุ่มบริษัท Outsource เกี่ยวกับการสร้างองค์กรแห่งความสุข

โดยทางผู้บริหารของ **บริษัท บัตรกรุงไทย จำกัด (มหาชน)** ยังวางกรอบการทำงานของตน ในการสร้างความสุขทางใจให้แก่พนักงานดังนี้

1. ผู้บริหารจะต้องเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลงทั้งความคิด การกระทำและคำพูด รวมทั้งต้องสามารถเล่นบทบาทในการเป็นพี่เลี้ยงที่สามารถสอนแนะนำ และให้กำลังใจแก่พนักงานให้ทำกิจกรรมต่างๆ สำเร็จลุล่วงด้วยดี เพราะการวางตัวเป็นเพียงผู้กำหนดนโยบาย แต่ไม่มีการกระทำที่เอื้อให้นโยบายนั้นสำเร็จลงได้อย่างเป็นรูปธรรมนั้นไม่สามารถทำให้องค์กรขับเคลื่อนไปสู่เป้าหมายได้สำเร็จ
2. การสื่อสารให้ทุกคนในองค์กรรับทราบสถานการณ์ของบริษัทนั้น จะทำให้การสร้างองค์กรแห่งความสุขเป็นเรื่องง่ายที่จะได้รับการตอบรับจากพนักงาน ขอแต่ผู้บริหารมีความจริงใจและมองว่าพนักงานทุกคน คือส่วนหนึ่งของความสำเร็จทั้งปวงของบริษัท
3. ผู้บริหารต้องขยันหาความรู้เพิ่มเติม รู้ครบ รู้รอบ มุมานะ มุ่งมั่นไม่เลิกกรา และมีศักยภาพความสามารถในการจูงใจและประสานงานได้ ไม่ว่าปัญหาภายนอกไหน ทีมงานจะฝ่าฟันปัญหาไปได้พร้อมกับให้กำลังใจทั้งกับตัวเองและทีมงานอยู่ตลอดเวลา
4. รู้จักยืดหยุ่นต่อสถานการณ์และผู้คน รอจังหวะเวลาที่เหมาะสม มุ่งมั่นและไม่เลิกกราในทุกสิ่ง

เมื่อผู้บริหารทำได้ดังนี้แล้ว พนักงานตลอดจนคนในองค์กรจะเห็นถึงแบบอย่างที่ดีและความตั้งใจจริง รวมไปถึงการสร้างความรู้สึกเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน ที่จะร่วมพาองค์กรไปสู่เป้าหมายให้สำเร็จ

“การสร้างบรรยากาศการทำงานให้สนุกสนาน แต่ในขณะเดียวกันก็เพิ่มขีดความสามารถของคนทำงานไปพร้อม ๆ กัน โดยคนจะต้องสนุกกับการมาทำงาน” เป็นหลักที่ **บริษัท พี.ซี.โปรดักส์ อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด**

ได้ยึดถือปฏิบัติมาอย่างต่อเนื่อง โดยหลักดังกล่าวเน้นการสร้างและบำรุงใจ ตลอดจนปรับทัศนคติของพนักงานต่อองค์กรและเพื่อนร่วมงานให้เป็นไปในทางบวก โดยการจัดกิจกรรมที่เน้นการสร้างความสัมพันธ์ภายในคนทำงานด้วยกัน เช่น เยี่ยมหมู่บ้านจำรุง และการฝึกทหาร ณ ค่ายนวมินทร์ เพราะกิจกรรมทั้ง 2 ประเภทนี้ ทำให้เกิดการสร้างความสัมพันธ์ส่วนตัวนอกเวลางาน โดยเป็นความสัมพันธ์แบบเพื่อนมากขึ้น โดยไม่มีเรื่องงานเข้ามาเกี่ยวข้อง ซึ่งนับว่าเป็นการสร้างและหล่อเลี้ยงจิตใจของพนักงานด้วยกันให้เกิดความสามัคคี ความเสียสละ ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ และสร้างความรู้สึกร่วมกันให้เกิดขึ้น ซึ่งจะส่งผลดีต่อการปฏิบัติงานต่อไป

กิจกรรมส่งเสริมภาวะผู้นำให้สามารถพูดต่อหน้าสาธารณะได้ โดยจะจัดให้มีการเคารพธงชาติตอนเช้าพร้อมกัน และผู้บริหาร ผู้จัดการ ทุกฝ่าย ผลัดกันขึ้นมาพูดให้ข้อคิด โอวาทต่าง ๆ และเปิดโอกาสให้พนักงานฟังและตั้งคำถามหรือขึ้นมาออกความคิดเห็นได้

กิจกรรมนั่งล้อมวงคุยกัน เปิดโอกาสให้ฟังกันมากขึ้น ไม่จำเป็นต้องเป็นเนื้อหาด้านการงานเท่านั้น โดยจะเชิญวิทยากรภายนอก มาพูดคุยด้วยในหลาย ๆ ด้าน

กิจกรรมกล่องรับความคิดเห็น เพื่อดูแลทุกข์สุขของพนักงานโดย Top Management อ่านทุกเรื่องที่ส่งมา และทุกคำถามต้องมีคำตอบ และกิจกรรมข้อเสนอแนะ ความคิดที่ดี ๆ จะถูกส่งเสริมโดยมีรางวัล แบ่งปัน เล็ก กลาง ใหญ่ ขึ้นกับประโยชน์ที่องค์กรจะได้รับ เป็นต้น

บริษัท สหสินไทย คำว่าตฤกก่อสร้าง จำกัด ได้จัดตั้งชมรมที่เป็นตัวแทนองค์กรในการสื่อสาร สร้างสรรค์และเสนอแนะเพื่อปรับปรุงกระบวนการทำงานให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง ผ่านทางโครงการต่างๆ ที่พนักงานมีส่วนร่วม เช่น

- **โครงการประชุมเช้า** โดยมีวัตถุประสงค์ให้เป็นเวทีสำหรับแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและการวิเคราะห์สถานการณ์ และเศรษฐกิจของผู้บริหารกับพนักงาน เพื่อเป็นประโยชน์ในการดำเนินงาน ปรับปรุงกระบวนการทำงานรวมถึงเป็นพัฒนาความรู้ของพนักงานไปพร้อมๆ กัน
- **จัดทำกล่องรับความคิดเห็น** เพื่อมุ่งเน้นการระดมสมอง การสร้างและมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและปรับปรุงกระบวนการทำงานซึ่งกันและกัน
- **โครงการเสียงตามสาย** เป็นโครงการที่ส่งเสริมการประชาสัมพันธ์อย่างเปิดเผยชัดเจนและสื่อสารอย่างทั่วถึง เพื่อสร้างความเข้าใจที่ตรงกันทั่วทั้งองค์กร และ
- **โครงการพนักงานดีเด่น** เป็นโครงการหนึ่งที่สร้างขึ้นเพื่อชมเชยและสนับสนุนพนักงานที่มีบริการที่ดีเยี่ยม และเป็น การกระตุ้นให้พนักงานมีการตื่นตัวและพยายามรักษา มาตรฐานการบริการและการทำงานที่ดีอย่างสม่ำเสมอ

ทั้งหมดที่ยกตัวอย่างมานั้น เป็นเพียงกิจกรรมที่แต่ละบริษัท ได้จัดขึ้นเพื่อพุงใจของคนในองค์กรให้เกิดความสุข โดยมองจากปัญหาที่เกิดจากสิ่งแวดล้อมรอบตัวในการปฏิบัติหน้าที่ ในช่วงเวลาของการทำงานเป็นสำคัญ ซึ่งนอกจากจะเป็นการสร้างความสัมพันธ์ภาพที่ดี ให้แก่ทั้งองค์กร ผู้บริหารและพนักงานแล้ว ยังเป็นการสร้างวัฒนธรรมองค์กร โดยยึดหลักการบริหารหัวใจเป็นสำคัญอีกด้วย

แม้ว่าปัจจัยภายนอก จะได้รับการปรับปรุงเพื่อรองรับ และสร้างความสุขทางใจให้เกิดขึ้นแก่คนในองค์กรแล้ว แต่หากเราเองยังไม่เริ่มปรับใจ ของตัวเองให้เกิดสุขเสียก่อน ก็ไม่เกิดผลแต่อย่างใด ว่าไปแล้วการสร้าง Happy Heart ให้เกิดขึ้น ไม่ใช่เรื่องยากอะไรนัก ขอแค่เพียงสามารถ

จัดการกับสิ่งต่างๆ โดยทัศนคติที่เป็นบวกแล้วความสุขก็จะเกิดขึ้นในหัวใจ และพร้อมที่จะไปหล่อเลี้ยงส่วนอื่นๆ ตลอดจนคนรอบข้างให้มีความสุขได้ แล้วความสุขจากการหว่านเมล็ดพันธุ์ เมล็ดที่ 2 นี้ ก็ไม่ไกลเกินที่จะเอื้อมถึง





Happy Money

เงิน เงิน เงิน เงิน เป็นสิ่งที่สำคัญ เพราะเงินคือสื่อกลางในการแลกเปลี่ยนปัจจัยในการดำรงชีวิต ไม่ว่าจะเป็นอาหาร ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค และสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ดังนั้นเงินจึงเป็นสิ่งที่ทุกคนแสวงหา เพื่อใช้ในการตอบสนองต่อความต้องการในหลายๆ ด้าน ซึ่งนับวันจะยิ่งเพิ่มมากขึ้นเรื่อยๆ ตามค่านิยมของสังคมในปัจจุบัน

เมื่อความต้องการต่อสิ่งต่างๆ มีเพิ่มมากขึ้น เม็ดเงินสำหรับการใช้จ่ายก็ย่อมเพิ่มขึ้นตามไปด้วย จึงไม่น่าแปลกเลยที่ทุกวันนี้เราเห็นผู้คนทำงานหนักขึ้นเพื่อแลกกับเงิน สำหรับใช้ในการสร้างความสุขให้กับตนเองและครอบครัว ซึ่งถ้าใช้แบบพอดีพอเหมาะแก่ฐานะ ก็จะมีความสุข แต่บางคนใช้เงินไม่เป็น เห็นอะไรก็อยากซื้ออยากได้ไปหมด พอเงินหมดก็ไปหาทางกู้หนี้ยืมสินมาก่อน บ้างก็ใช้บริการบัตรเครดิตหรือบัตรสินเชื่อต่างๆ ที่เรารู้จักกันดี รูดเอาสินค้ามาใช้โดยไม่คำนึงถึงความเดือดร้อนในอนาคต และเมื่อพฤติกรรมการใช้จ่ายเงินเกินขอบเขต เป็นเช่นนี้ไปเรื่อยๆ ปัญหาที่ตามมาอย่างแน่นอน คือ ปัญหาหนี้สิน ซึ่งปัญหาที่ว่านี้เองมีส่วนสำคัญ ในการลดความสุขของคนในองค์กรให้หายไป

จากการวิเคราะห์พฤติกรรมการใช้เงิน ทำให้ทราบว่าปัญหาหนี้สินของคนในองค์กรส่วนใหญ่ ล้วนแล้วแต่มาจากพฤติกรรมการใช้เงินของตนเองเป็นหลัก ไม่ว่าจะเป็นการช่วยเหลือญาติพี่น้อง เพื่อนฝูง , การค้าประภัง , ความฟุ้งเฟ้อ , ความอยากได้อยากมี ในสิ่งต่างๆ ที่เกินกำลังโดยไม่คำนึงถึงขีดความสามารถในการจับจ่ายของตนเอง จนเกิดเป็นปัญหาหนี้นอกระบบ ขึ้น

ประกอบกับในหลายๆ องค์การเอง ไม่มีการกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานในส่วนของปัญหาหนี้สิน และการเงินดังนั้นเมื่อปัญหารุนแรง จึงไม่สามารถเข้าไปจัดการได้ทันที และยิ่งถ้าปล่อยปัญหานี้ให้เรื้อรังและยากเกินที่จะเยียวยา สิ่งก็ตามมานั้นก็ไม่ต่างอะไรกับระเบิดเวลาที่จะสร้างผลกระทบต่อองค์การเอง ไม่ว่าจะเป็นการขาดเงินเดือนพนักงานจากสำนักงานบังคับคดี การขโมยทรัพย์สินของบริษัทเพื่อไปใช้หนี้ หรืออาจจะแสดงออกมาจากสถิติการหยุดงาน หรือลาออกจากงานที่เพิ่มสูงขึ้นมากจนผิดสังเกต ซึ่งส่งผลกระทบต่อคุณภาพงานขององค์กรเป็นอย่างมาก

ดังนั้นหากองค์กร หันกลับมาสนใจปัญหาเรื่องหนี้สินของคนในองค์กรอย่างจริงจังแล้ว จะเกิดผลดีต่อการจัดการทรัพยากรบุคคลากรเป็นอย่างมาก โดยเฉพาะกับการเริ่มต้นสร้าง Happy Money ให้เกิดขึ้นในองค์กร อย่างเช่น

บริษัท เบอรัล ยูคเกอร์ จำกัด (มหาชน) ที่มีนโยบายในการให้ความรู้ในการบริหารเงิน โดยจัดโครงการให้ความรู้เรื่องการทำบัญชีครัวเรือนแก่พนักงานขึ้น เพื่อให้พนักงานรู้จักทำงบประมาณวางแผนการใช้จ่าย การจัดทำประมาณการรายได้และรายจ่าย จากการพิจารณารายการจำนวนเงินรายจ่าย และทำบัญชีรายจ่ายประจำตัวและประจำครอบครัวตามรายจ่ายที่ต้องจ่ายจริงในแต่ละเดือน

อีกทั้งยังสนับสนุนให้เกิดการออม โดยการจัดตั้งสหกรณ์ บิเจซี ขึ้น และยังจัดโครงการสินค้ายาพิเศษ โดยนำสินค้าในเครือบริษัทไปจำหน่ายในราคาพิเศษให้กับพนักงานเพื่อแบ่งเบาภาระค่าใช้จ่าย ในทางหนึ่งอีกด้วย

ส่วน **บริษัท อายิโนะโมะไตะ (ประเทศไทย) จำกัด** เองก็มีนโยบายในการบริหารค่าจ้างเงินเดือนซึ่งถือเป็นรายได้หลักในการใช้ชีวิตของพนักงาน ให้เหมาะสมโดยการสำรวจค่าจ้างเงินเดือนในตลาด และปรับ

ให้เหมาะสมกับตลาด และสถานะทางด้านการประกอบธุรกิจขององค์กรปีละ 1 ครั้ง และมีการจัดสหกรณ์ออมทรัพย์ให้พนักงานได้ออมเงินตามใจเลือก โดยมีมากก็ออมมาก มีน้อยก็อมน้อย และเปิดให้กู้เงินในอัตราดอกเบี้ยต่ำเพียง 7% ต่อปีเท่านั้น เพื่อป้องกันไม่ให้พนักงานไปกู้เงินนอกระบบหรือไปกู้เงินที่เสียดอกเบี้ยสูงๆ จากสถาบันการเงินต่างๆ

โดยบริษัทได้มอบเงินทุนจำนวน 40 ล้านบาท ให้กับสหกรณ์ออมทรัพย์ เพื่อนำไปลงทุนในสถาบันการเงินที่มั่นคง และนำดอกผลที่ได้มาจัดเป็นสวัสดิการสงเคราะห์ช่วยเหลือพนักงาน นอกจากสวัสดิการปกติที่ทางบริษัทมอบให้พนักงานอยู่แล้ว ไม่ว่าจะเป็นเงินช่วยเหลือค่ารักษาพยาบาล เงินช่วยเหลือกรณีประสบภัยพิบัติ และเงินมอบให้แก่พนักงานที่เกษียณอายุ เป็นต้น

เช่นเดียวกันกับ **บริษัท สยามซานิทารีแวร์ อินดัสทรี จำกัด** ที่ได้ติดต่อสถาบันการเงินต่างๆ ที่เข้ามาดูแลภาระหนี้สินของพนักงานในอัตราดอกเบี้ยที่ถูกลงเพื่อลดปัญหานี้นอกระบบ ตลอดจนถึงการให้เงินสวัสดิการช่วยเหลือต่างๆ เช่น เงินยืมฉุกเฉิน ที่มีไว้ให้พนักงานกู้ยืมเพื่อบรรเทาภาระที่เกิดขึ้นอย่างเร่งด่วน กรณีเจ็บป่วย ซ่อมแซมบ้าน ที่เกิดจากภัยธรรมชาติ ฯลฯ โดยไม่มีดอกเบี้ย เป็นต้น

บริษัท บี.ฟู้ดส์โปรดักส์อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด เป็นองค์กรหนึ่งที่มีมองว่าปัญหาหนี้สินของพนักงาน เป็นสิ่งที่กระทบกระเทือนต่อกระบวนการความสุข และประสิทธิผลของการทำงานให้ลดน้อยลง จึงได้จัดโครงการต่างๆ เพื่อให้พนักงานเป็นหนี้ให้น้อยที่สุด หรืออย่างน้อยก็ทำให้หนี้สินนอกระบบสูญสิ้นไปจากพนักงานของบริษัทไม่ว่าจะเป็น

- การประสานงานกับธนาคารออมสิน โดยธนาคารให้เงินกู้ในอัตราดอกเบี้ยต่ำ พร้อมทั้งมาอบรมให้ความรู้เรื่องบัญชีครัวเรือน การใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน หรือโครงการธนาคารชุมชน

- การจัดตั้งสหกรณ์ออมทรัพย์ เพื่อเป็นการส่งเสริมให้พนักงานมีการออมทรัพย์ไว้ใช้ในยามจำเป็น และช่วยเหลือสมาชิกในกลุ่ม เป็นการสร้างระบบกองทุนสวัสดิการของพนักงาน ในลักษณะพึ่งตนเอง โดยมีการจัดตั้งคณะกรรมการเป็นผู้ดูแล
- การจัดตั้งร้านค้าสวัสดิการ เพื่อจำหน่ายสินค้าในราคาสวัสดิการ และเป็นสินค้าที่จำเป็นในหมู่สมาชิก ไม่เป็นสินค้าฟุ่มเฟือย มีระบบจัดทำบัญชีที่สามารถตรวจสอบได้ และทุนในการดำเนินงานได้จากการระดมทุนของสมาชิก ซึ่งพนักงานส่วนใหญ่มิมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรม

และนอกจากนี้แล้ว ทางบริษัทเองยังได้ดำเนินการสำรวจสภาพความเป็นอยู่ การมีภาระหนี้สิน การได้เข้าไปเยี่ยมครอบครัวพนักงานที่มีภาระหนี้สินมาก หรือในกรณีที่พนักงานเข้ามาขอคำปรึกษาเกี่ยวกับปัญหาภาระหนี้สิน ก็จะได้รับแนวทางในการแก้ปัญหาเป็นรายๆ ไป

บริษัท ไทยโตชิบา อุตสาหกรรม จำกัด ถือได้ว่าเป็นองค์กรหนึ่ง ที่ให้ความสำคัญกับการสร้าง Happy Money ให้เกิดขึ้นในองค์กรเป็นอย่างมาก โดยส่งเสริมให้เกิดการจัดตั้งสหกรณ์ออมทรัพย์ ที่มีทุนเรือนหุ้นทั้งสิ้น 59,000,000 บาท และสมาชิกก็ได้รับเงินปันผล ในอัตราสูงกว่าดอกเบี้ยธนาคารเป็นประจำทุกปี และยังจัดโครงการและนโยบายต่างๆ ดังนี้

- จัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ
- จัดตั้งกองทุนสวัสดิการสงเคราะห์
- ฌาปนกิจสงเคราะห์
- เงินช่วยเหลือ แต่งงาน, คลอดบุตร, เจ็บป่วย และบุคคลในครอบครัวเสียชีวิต

- เงินช่วยเหลือภัยพิบัติน้ำท่วม ค่าเดินทางวันละ 20 บาท และถุงยังชีพ 300 บาท
- เงินช่วยเหลือค่าอาหาร วันละ 20 บาท
- กรณีผลประกอบการดี เงินโบนัสให้ปีละ 2 ครั้ง
- เบี้ยขยัน 6% ไม่ต่ำกว่า 450 บาท และไม่เกิน 600 บาท
- รางวัลขยัน ไตรมาสละ 500 บาท
- เงินค่ากะป่วยวันละ 20, ค่ากะดีวันละ 30 บาท
- เงินช่วยเหลือทำงานลำบาก วันละ 5 บาท
- ทุนการศึกษาให้แก่บุตร-ธิดาพนักงาน
- จัดทำประกันอุบัติเหตุให้พนักงาน ค่ารักษาพยาบาลเสียชีวิต
- จำหน่ายผลิตภัณฑ์ TOSHIBA ราคาพิเศษให้พนักงาน ทั้งเงินสดและเงินผ่อน
- บริการข้าวสวย น้ำแข็ง ฟรี ไว้บริการที่โรงอาหาร
- จัดตลาดนัด ให้พนักงานได้ซื้อและจำหน่ายสินค้าในราคาประหยัด

ซึ่งนอกจากจะสนับสนุนด้านการออมแล้ว บริษัท ไทยโตชิบา อุตสาหกรรม จำกัด ยังเน้นการให้สวัสดิการด้านการเงินที่ดี แก่พนักงานอีกด้วย

นอกจาก โครงการรณรงค์การออมเงิน ในสหกรณ์ออมทรัพย์ที่หลายๆ องค์กรได้นำมาใช้ เพื่อส่งเสริมการออมเงินให้กับคนในองค์กรแล้ว บริษัท โอสถสภา จำกัด ยังได้จัดอบรมฝึกอาชีพเสริม เพื่อให้คนในองค์กรได้เรียนรู้ และนำความรู้ที่ได้รับไปประกอบเป็นอาชีพเสริม เพื่อเพิ่มรายได้ให้กับตนเองและครอบครัว และยังมีการส่งเสริมให้พนักงานได้เปิดทำขายของกันเอง อันจะเป็นการกระจายรายได้ ให้หมุนเวียนในกลุ่มพนักงานกันเอง

ผู้บริหารของ บริษัท ชันฟู๊ดอินเตอร์เนชันแนล จำกัด มีแนวคิดช่วยเหลือพนักงานที่เป็นหนี้ด้วยการปลูกฝังให้พนักงานรู้จักการออมเงิน โดยมีตัวแทนจากหน่วยงานต่างๆ เข้าร่วมกันวางแผนและให้ความรู้พนักงานเรื่อง “ออมอย่างไรให้มั่นคง” และมีการประสานงานกับธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์ (ธกส.) เข้าร่วมร่วมโครงการและแนะนำการจัดบัญชีครัวเรือน รวมทั้งทุกวันที่ 5 ของทุกเดือน จะมีเจ้าหน้าที่ธนาคารเข้ามาให้บริการรับฝากเงิน ทุก 3 เดือน มีการจับรางวัลผู้ที่มีการออมเงินอย่างต่อเนื่อง และในทุกปีก็จะมีการมอบรางวัลผู้ที่ออมต่อเนื่อง เช่น การมอบรางวัล ถั่วถั่วเขียว รางวัลออมมั่นคง เพื่อให้พนักงานทุกคนร่วมกันชื่นชมยินดี และเป็นแบบอย่างในการสร้าง Happy Money อีกด้วย

นอกจากจะสนับสนุนด้านการออมเงินแล้ว ทางบริษัทฯ ยังมีนโยบายที่ให้พนักงานลดค่าใช้จ่ายลง โดยการสร้างสวนเกษตรพอเพียง เพื่อให้พนักงานได้ปลูกผักทานที่บ้าน และแบ่งปันให้เพื่อนพนักงานต่อไป รวมถึง การจัดร้านค้าสวัสดิการที่กำหนดขายสินค้าราคาถูกให้แก่พนักงานอีกด้วย

ตัวอย่างในด้านการจัดสรรองค์กรให้มีความสุขแบบ Happy Money ของทั้ง 7 องค์กรนั้น เป็นแนวทางและวิธีคิดได้เป็นอย่างดีแก่องค์กรต่างๆ ที่มองเห็นถึงความสำคัญ และพร้อมที่จะสร้างความสุขนี้ให้เกิดขึ้นกับคนในองค์กรของตนเอง

แต่ปัญหาเรื่องหนี้สินหรือภาระการเงินที่เกิดขึ้น จะอาศัยการแก้ปัญหาที่องค์กรแต่เพียงอย่างเดียวไม่ได้ เพราะสาเหตุหลักของการเกิดหนี้ส่วนใหญ่จะมาจากตัวของคนแทบจะทั้งสิ้น ไม่ว่าจะเป็นความอยากได้ อยากมีในสิ่งที่เกินฐานะ การไม่รู้จักออมเงินในกรณีฉุกเฉิน และค่านิยมผิดๆ ไม่ว่าจะเป็นในเรื่องของแฟชั่น หรือบริโภคินิยมต่างๆ ดังนั้นสิ่งที่จำเป็นเพื่อลดการเกิดปัญหาหนี้ คือการใช้ชีวิตอยู่อย่างพอเพียงซึ่งคำว่าพอเพียงที่กล่าวถึงนี้ไม่ได้หมายความว่า ไม่ใช่เลย แต่หมายถึงการใช้จ่าย

อย่างรู้เท่าทัน ใช้อย่างเหมาะสมต่อฐานะ มีน้อยใช้น้อย มีมากใช้มาก แล้วก็รู้จักบริหารเงิน รู้จักออมเงินเผื่อไว้ในกรณีฉุกเฉินและช่วยเหลือผู้อื่นตามแต่โอกาสเท่าที่จำเป็นเพียงแค่นี้ คุณก็เริ่มเป็นส่วนหนึ่งในการสร้างเม็ดเงินปันรู้ที่ 3 นี้ ให้เกิดขึ้นได้





Happy Relax

ชีวิตทุกวันนี้ หลายคนบอกว่าเครียดจนเป็นเรื่องปกติ ไม่เครียดสิถือว่าแปลก ไหนจะสถานการณ์บ้านเมืองที่ยังอึมครึมไม่รู้ว่าจะเกิดอะไรขึ้นในอนาคต เศรษฐกิจก็ซบเซาไปทั่วโลก ค่าขายก็ไม่ดี ของก็ขึ้นราคา ไหนจะเรื่องหน้าที่การงาน ปากท้อง ครอบครัว อีกสารพัด จะมองไปทางไหนก็เจอแต่คนประสบปัญหาเดียวกันทั้งนั้น ชื่นปล่อยให้เครียดมากไปกว่านี้พาลจะเส้นเลือดในสมองแตกตายไปเสียเปล่าๆ ที่กล่าวมานี้ จะชี้ให้เห็นว่าในยุคปัจจุบันนี้เรามีความเครียดเป็นของคู่กาย เพราะสังคมปัจจุบันเป็นสังคมแห่งการแข่งขัน เรียกว่า ใครช้าเพียงก้าวเดียวถึงกับตกลูกไม่ทันคนอื่นไปเสียดื้อๆ ดังนั้นในเมื่อทุกคนต่างเร่งรีบแข่งขันกันไปหมด เราจึงถูกระแสแห่งสังคมกลืนไป จนต้องแข่งขันเร่งรีบไปด้วย และในที่สุดเราก็ได้ความเครียดเป็นของแถมกลับมา

อันที่จริงนั้นความเครียดมีทั้งบวกและลบ การเครียดแต่น้อยจะเป็นแรงกดดันให้เกิดการสร้างสรรค์เป็นพลังให้ดิ้นรนต่อสู้ แต่ถ้าเครียดจนเกินความพอดี ก็เกิดผลเสียต่อทั้งร่างกายและจิตใจได้ และอาจจะเรื้อรังเกิดเป็นโรคที่รักษาไม่หายในที่สุด โดยความเครียดเราสามารถแบ่งออกได้เป็น 2 ประเภท ดังนี้

1. **Acute stress** ความเครียดที่เกิดขึ้นทันทีและร่างกายก็ตอบสนองต่อความเครียดนั้นทันที แต่เมื่อร่างกายปรับตัวได้ ความเครียดก็จะลดน้อยลงไป เช่น เครียดจากเสียงดัง อึกที่ก่กรึกโครม , เครียดจากอากาศเย็นหรือร้อน มากๆ , การอยู่ในสถานที่ๆ มีคนมากๆ , ความกลัว ความตกใจ เป็นต้น

2. **Chronic stress** เป็นความเครียดเรื้อรังซึ่งเกิดขึ้นทุกวัน และร่างกายไม่สามารถตอบสนองหรือแสดงออกต่อความเครียดนั้นได้ ตัวอย่างที่เห็นได้ชัดๆ ก็คือ ความเครียดจากการทำงาน นั่นเอง

ความเครียดจากการทำงาน เป็นความเครียดที่เรากำลังสนใจ เพราะเรากำลังจะสร้าง Happy Workplace ให้เกิดขึ้น จึงต้องสนใจความเครียดในหัวข้อนี้เป็นพิเศษ เพราะความเครียดชนิดนี้จะทำให้คนในองค์กรของเราไม่มีความสุข ความเครียดจากการทำงานส่วนใหญ่จะเกิดจากการที่เรารู้สึกว่าไม่สามารถจัดการกับงานของตนเองได้ ไม่ว่าจะทำงานไม่ทันตามกำหนด , ทำงานหนักเกินไป หรือการที่อยู่ในภาวะของการเปลี่ยนแปลงขององค์กร เช่น มีการปรับโครงสร้างองค์กร มีการปรับอัตรากำลังคน ลดงบประมาณในการบริหาร มีการปรับฐานเงินเดือน การวัดประเมินผลการปฏิบัติงานที่บ่อยครั้งขึ้นและซึ่งไปมีผลกระทบต่อการทำงานหรือตำแหน่ง หรือแม้แต่อยู่ในช่วงที่นำเทคโนโลยีใหม่ๆ เข้ามาประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาองค์กรก็ตาม

ถึงแม้ว่าจะมีปัจจัยหลายอย่างที่นำมาซึ่งความเครียดที่เกี่ยวข้องกับงาน ที่จะนำไปสู่ชีวิตการทำงานที่ด้วยคุณภาพอาจจะไม่นับไม่ถ้วน แต่ Sutherland และ Cooper (1998) ได้รวบรวมและแยกประเภทของสาเหตุที่ก่อให้เกิดความเครียดที่เกี่ยวข้องกับงานไว้ 6 หัวข้อใหญ่ๆ นั่นคือ

1. สภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงานที่ไม่สนองต่อความต้องการของแต่ละบุคคล อาทิ สถานที่ทำงานที่มีเสียงดังจนเกินไป ไม่มีการระบายอากาศที่ดีเพียงพอ สกปรก รกรุงรัง แสงและอุณหภูมิที่ไม่พอเหมาะและไม่เอื้อต่อการทำงาน
2. ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวงานที่ได้รับมอบหมาย ในบางครั้งงานที่ท่านปฏิบัติอาจจะใช้เวลาในการทำงานซึ่งอาจจะเป็น

แบบกะ (night/shift work) หรือเป็นงานที่ต้องทำเกินเวลาปกติ หรืออาจจะเป็นงานที่ซ้ำซากน่าเบื่อไม่ท้าทาย (repetitiveness & boredom) หรือภาระงานที่มีมากเกินไป (workload)

3. ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับบทบาทในองค์การเฉพาะบุคคลที่อาจจะกำกวม (role conflict) และขัดแย้งกันในหน้าที่ความรับผิดชอบ
4. ปัจจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ที่ไม่ค่อยราบรื่นระหว่างท่านกับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์ระหว่างท่านและเจ้านาย และความเป็นเจ้านายและลูกน้อง
5. ปัจจัยเกี่ยวกับโครงสร้างและบรรยากาศในองค์กรที่ไม่เอื้อต่อการมีส่วนร่วมและกระบวนการในการตัดสินใจ
6. ปัจจัยทางด้านความปลอดภัยและความก้าวหน้าในอาชีพการงาน เป็นต้น

โดยเมื่อเครียดแล้วจะมีอาการที่สังเกตได้ เช่น อาการเกร็งของกล้ามเนื้อส่วนต่างๆ , การหายใจที่ผิดปกติไป ซึ่งความเครียดที่ว่า หากมากเกินไปก็ส่งผลกระทบต่อโรคหลอดเลือดหัวใจ และเป็นที่มาของโรคความดันโลหิตสูง ยิ่งถ้าเครียดมากๆ เข้า อาจทำให้เส้นเลือดในสมองแตกได้ ซึ่งผลที่ตามมา คือ อาการ อัมพฤกษ์ อัมพาต และเสียชีวิตในที่สุด

จะเห็นแล้วว่าความเครียดนั้นส่งผลต่อสุขภาพของผู้ทำงานโดยตรง แต่นอกเหนือไปจากนั้นความเครียดยังบั่นทอนประสิทธิภาพการทำงานของแต่ละคนให้ต่ำลง แล้วลองคิดดูสิว่าถ้าคนในองค์กรเครียดกันหมด คุณภาพการทำงานจะลดต่ำลงเพียงไหน ด้วยเหตุนี้หลายๆ องค์กรจึงมีนโยบายในการบริหารและจัดการความเครียดให้กับคนในองค์กร เช่น

โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด (มหาชน) ที่ได้จัดโครงการและกิจกรรมต่างๆ เพื่อสร้างความผ่อนคลายความตึงเครียดจากการทำงานให้แก่บุคลากร เพราะตระหนักว่างานและภารกิจส่วนใหญ่ของโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ฯ คือการให้บริการ โดยเฉพาะกับผู้ป่วยและญาติๆ ผู้ป่วยด้วยแล้ว รอยยิ้ม กำลังใจ และมีตรรกภาพที่ดี มีความสำคัญเป็นอย่างมาก ดังนั้น ถ้าบุคลากรเกิดความเครียดย่อมส่งผลที่ไม่ดีในการปฏิบัติงานไปด้วย อาทิเช่น

- งาน Staff New Year Party
- การจัดให้มีห้องสันทนาการ และห้องคาราโอเกะ
- จัดทำ Resting Area (Break Room)
- จัดประกวด Singing Contest
- Birthday Party
- และโครงการหัวเราะบำบัด เป็นต้น

Somboon Group เป็นองค์กรหนึ่งที่ได้จัด กิจกรรม และสถานที่สำหรับพักผ่อนหย่อนใจขึ้นภายในองค์กร เพื่อให้พนักงานได้สามารถเข้าถึงการผ่อนคลายความเครียดด้วยวิธีการต่างๆ อย่างขึ้น ไม่ว่าจะเป็นการจัดสนามเปตอง สนามฟุตบอล สนามฟุตบอล สนามตระกร้อ และโต๊ะปิงปอง รวมถึงการจัดเตรียมอุปกรณ์กีฬาต่างๆ เพื่ออำนวยความสะดวกให้กับพนักงาน ได้ผ่อนคลายในยามที่ว่างจากการทำงาน

นอกจากสนามและอุปกรณ์กีฬาแล้วทาง Somboon Group ยังจัดสวนไว้สำหรับพักผ่อนให้แก่พนักงาน ตลอดจนไปจนถึงการกำหนดนโยบายให้พนักงานที่มีปัญหา ทั้งจากเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว สามารถเข้ามาปรึกษาได้ทั้งผู้บริหาร หรือกับฝ่ายทรัพยากรบุคคลเพื่อเป็นช่องทางหนึ่งที่จะได้ให้พนักงานได้บอกเล่าปัญหา และขอข้อเสนอแนะหรือแนวทางการแก้ปัญหาต่อไป

ในส่วนของบริษัท บี.ฟู๊ดส์โปรดักส์อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด เป็นอีกองค์กรหนึ่งที่เห็นความสำคัญในการสร้างความผ่อนคลาย และลดความตึงเครียดให้กับคนพนักงาน จึงได้จัดโครงการต่างๆ ต่อไปนี้

- โครงการสร้างเสริมสุขภาพของพนักงานด้วยการจัดให้มีสนามกีฬาประเภทต่างๆ รวมไปถึงอุปกรณ์กีฬา
- จัดห้องสมุดที่มีนิตยสาร หนังสือพิมพ์ หนังสือบันเทิงต่างๆ ให้พนักงานได้เข้ามาใช้บริการ
- จัดทำโครงการจับเข่าคุย เพื่อให้พนักงานที่มีปัญหาความไม่สบายใจ ได้บอกเล่าเรื่องราวและขอคำปรึกษาจากเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา
- เชิญแพทย์ทางด้านสาธารณสุขศาสตร์ มาเป็นที่ปรึกษาแก่พนักงานทุกๆ ด้าน ไม่ว่าจะเป็นเรื่องส่วนตัว หรือปัญหาเรื่องงานและนำมาเสนอต่อผู้บริหาร เพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไขต่อไป เป็นต้น

นโยบายของบริษัท บริษัท เอ็นโอเค พรินซ์ คอมโนเนนท์ (ประเทศไทย) จำกัด ที่สร้างความรู้สึกให้พนักงานมองว่าที่ทำงานเป็นเสมือนบ้านหลังที่สองนั้น ก็เพื่อลดช่องว่างระหว่างความเป็นที่ทำงานและบ้าน ให้เกิดความใกล้ชิดกันยิ่งขึ้นซึ่งนับว่าเป็นผลดีที่จะบริหารความเครียดจากการทำงานได้ โดยทางบริษัทได้จัดให้มีศูนย์กีฬาสำหรับออกกำลังกาย , ห้องคาราโอเกะ และห้องซ้อมดนตรีให้พนักงานได้ผ่อนคลายในเวลาว่างและหลังเลิกงาน การให้บริการห้องสมุด, การให้บริการ Internet Cafe และนอกจากสิ่งอำนวยความสะดวกแล้ว ยังจัดกิจกรรมเพื่อความผ่อนคลายในที่ทำงาน เช่น กิจกรรมท่องเที่ยวประจำปี, กิจกรรมวันปีใหม่, กิจกรรมรดน้ำผู้บริหารวันสงกรานต์, กิจกรรมทำบุญตักบาตรวันเกิดที่จัดขึ้นทุกเดือน, กิจกรรมวันวาเลนไทน์, และกิจกรรมกีฬาซี, การเยี่ยมไข้พนักงาน และมอบของขวัญสำหรับพนักงานลาคลอด เป็นต้น

บางกิจกรรมก็เป็นกิจกรรมง่ายๆ ที่สามารถสร้างความผ่อนคลายให้กับคนในองค์กรได้ เช่น การประกวดออกแบบบัตรพนักงาน หรือการประกวดร้องเพลง ของ บริษัท ลีทซ์เสย์ จำกัด (มหาชน) ที่หยิบมุมเล็กๆ มาสร้างความผ่อนคลายให้กับพนักงานได้ซึ่งนับว่าเป็นข้อดีที่หลาย ๆ องค์กรควรนำไปเป็นแบบอย่าง บางครั้งสิ่งเล็กๆ น้อยๆ ที่เรามองข้ามนั้นก็ สามารถสร้างรอยยิ้ม และเสียงหัวเราะให้กับพนักงานได้เป็นอย่างดี

การที่องค์กรหันมาใส่ใจ ในการบริหารความเครียด และจัดให้มีโครงการและกิจกรรมต่างๆ ที่สร้างความบันเทิงให้แก่พนักงานนั้น นับว่าเป็นสิ่งที่ดี เพราะนอกจากจะช่วยลดความตึงเครียด จากการทำงาน ซึ่งส่งผลกระทบต่อศักยภาพของคนทำงานแล้ว ยังเป็นการสร้างความรู้สึก และทัศนคติด้านบวกของพนักงาน ต่อองค์กรอีกด้วย

แต่การที่ใครจะเครียด หรือไม่เครียดนั้นคงกำหนดหรือบังคับไม่ได้ เพราะเป็นเรื่องของปัจเจกบุคคล เพียงแต่องค์กรนั้นสามารถเป็นส่วนเสริมให้พนักงานได้เข้าถึงหนทางในการแก้ปัญหามากขึ้น ซึ่งนับว่าเป็นผลดีต่อทั้งตัวของพนักงานและองค์กรเป็นอย่างมาก และสำหรับใครที่มักเครียดเป็นประจำ ทั้งๆ ที่องค์กรสร้างเครื่องมือ ให้พิชิตความเครียดแล้ว ก็ขอให้ใช้สติอ่อนน้อมนำเอาคำสอนของศาสนาที่ท่านนับถือ และปล่อยวางบ้างแล้วเรื่องๆ หนักๆ ก็จะกลายเป็นเรื่องเบาๆ ที่เราฟันฝ่าไปได้และจงจำไว้ว่า ปัญหาเหมือนก้อนหินในกระเป๋ ถ้ารู้สึกหนักก็ทิ้งๆ มันไปเสียบ้าง





Happy Brain

ย้อนกลับไปหลายหมื่นปีก่อน มนุษย์เป็นสิ่งมีชีวิตที่ไม่แตกต่างไปจากสิ่งมีชีวิตอื่นๆ บนโลกใบนี้มากนัก คือใช้ชีวิตในธรรมชาติด้วยการหาอาหารไปวันๆ แต่ด้วยความพิเศษของมนุษย์อย่างหนึ่ง คือมนุษย์มีการเรียนรู้ จดจำ และถ่ายทอดความรู้ที่ได้รับไปสู่คนอื่น จึงทำให้มนุษย์เกิดการพัฒนาต่อยอดความรู้นั้นๆ เพื่อสนองตอบความต้องการของตนเองและความอยู่รอดในสภาพธรรมชาติ

ที่กล่าวเรื่องนี้ขึ้นมา ก็เพื่อจะแสดงให้เห็นว่าการเรียนรู้เป็นสิ่งมหัศจรรย์เป็นที่สุด ถ้าลองดูรอบๆ ตัวเราจะเห็นว่าทุกสิ่งนั้นเกิดจากความรู้ และใช้เวลาพัฒนามาทั้งสิ้น ไม่ว่าจะเป็น อาคาร, ตึก, รถ, คอมพิวเตอร์ หรือแม้กระทั่งปากกาตัวเล็กๆ ในมือก็ตาม มีนักจิตวิทยาหลายท่านให้ความหมายไว้อย่างน่าฟังว่า การเรียนรู้ คือการที่มนุษย์ได้รับรู้ถึงสิ่งแวดล้อมที่อยู่รอบตัว และปรับตัวเพื่อให้ตนเองอยู่รอดกับสิ่งแวดล้อมนั้นๆ

ตั้งแต่ยังเป็นเด็กเราถูกส่งเข้าโรงเรียนก็เพื่อหาความรู้เรื่อยไป จากชั้นอนุบาล ประถม มัธยม และมหาวิทยาลัย แล้วไหนจะความรู้อื่นๆ ที่มาจากการอ่าน การดู การฟัง อีกมากมาย สิ่งเหล่านี้จะสะสมในตัวเราเรื่อยๆ และเมื่อทำงานเราก็จะได้นำความรู้ที่มีอยู่ทั้งหมดนั้นมาปรับใช้ในการทำงาน และพัฒนางานที่ตนเองรับผิดชอบอยู่ก็จะเกิดผลดี ทำให้งานนั้นๆ มีความสำเร็จ และเมื่อเกิดความสำเร็จก็จะเกิดความสุขภูมิใจในตนเองส่งผลไปถึงกำลังใจ ความกระตือรือร้นในการทำงานตลอดจนประสิทธิภาพการทำงานที่เพิ่มสูงขึ้น และเป็นส่วนหนึ่งในการผลักดันให้เกิดการพัฒนาองค์กรไปสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace)

และยิ่งไปกว่านั้น การได้เรียนรู้จากการทำงานยิ่งเรียนรู้มากไปเรื่อยๆ ก็จะเกิดเป็นประสบการณ์ และจะพัฒนาไปเป็นความเชี่ยวชาญในวิชาชีพที่สุด

จากที่กล่าวมาข้างต้นหลายๆ องค์กร คงอยากให้เกิดกระบวนการเรียนรู้ และองค์ความรู้ขึ้นในองค์กรของตนเองแล้ว เพราะการที่มีคนเก่ง มีฝีมือมีประสบการณ์และความเชี่ยวชาญในวิชาชีพอยู่ในองค์กรนั้น เป็นส่วนสำคัญในการทำให้องค์กรมีความเติบโตและเจริญก้าวหน้า แล้วยิ่งการได้พัฒนาคนขององค์กรตนเองไปสู่จุดมุ่งหมายนั้นได้สำเร็จด้วยแล้ว ก็จะเกิดความภาคภูมิใจตามขึ้นไปอีกด้วย

แต่การจะสร้างองค์กร ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ นั้น HR จำต้องเข้าใจเสียก่อนว่าองค์กรแห่งการเรียนรู้คืออะไร

Peter Senge (1990) แห่ง Massachusetts Institute of Technology ได้กล่าวว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ คือ สถานที่ซึ่งทุกคนสามารถขยายศักยภาพของตนเองได้อย่างต่อเนื่อง สามารถสร้างผลงานตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ เป็นที่ซึ่งเกิดรูปแบบการคิดใหม่ ๆ หลากหลายมากมาย ที่ซึ่งแต่ละคนมีอิสระที่จะสร้างแรงบันดาลใจและเป็นที่ยอมรับกัน ต่างเรียนรู้วิธีการเรียนรู้ร่วมกัน

David A. Gavin (1993) แห่ง Harvard University กล่าวว่า คือ องค์กรที่มีลักษณะในการสร้าง แสวงหา และถ่ายโยงความรู้ และมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมอันเป็นผลมาจากความรู้ใหม่ และการเข้าใจในสิ่งต่างๆ อย่างถ่องแท้

ศ.นพ. วิจารย์ พานิช แห่งสำนักกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.) กล่าวว่า องค์กรเอื้อการเรียนรู้มีลักษณะเป็นพลวัต (Dynamics) มีการเปลี่ยนแปลงในลักษณะของพัฒนาการด้านๆ คล้ายมีชีวิตมีผลงานดีขึ้นเรื่อยๆ ทั้งในด้านคุณภาพ ประสิทธิภาพ และการสร้างนวัตกรรม

(Innovation) รวมทั้งมีบุคลิกขององค์กรในลักษณะที่เรียกว่าวัฒนธรรมองค์กร (Corporate Culture) ที่ผู้เกี่ยวข้องสัมพันธ์สามารถรู้สึกได้

เมื่อเราเข้าใจความหมายขอคำว่า **“องค์กรแห่งการเรียนรู้”** ดีแล้ว ก็จะขอยกตัวอย่างองค์กร และหน่วยงานที่มีนโยบายในการพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เพื่อให้ HR ที่มุ่งหวังจะสร้างและพัฒนางานขององค์กรตนเองไปสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ได้เห็นภาพยิ่งขึ้น

องค์กรตัวอย่างองค์กรแรกที่จะขอกล่าวถึงคือ **บริษัท ไทยโตชิบา อุตสาหกรรม จำกัด** ที่มุ่งหวังพัฒนาองค์กร ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เพราะ บริษัท ไทยโตชิบาอุตสาหกรรมจำกัด นั้นตระหนักถึงคุณค่าของทรัพยากรคน ว่ามีส่วนสำคัญในการผลักดันให้องค์กร ก้าวขึ้นสู่ความเป็นผู้นำในธุรกิจ โดยทางบริษัทฯ มุ่งหวังว่าการสร้างองค์ความรู้และการเปิดโอกาสในการเข้าถึงช่องทางแห่งการเรียนรู้ ให้กับบุคลากรทุกระดับ จะช่วยสร้างความมั่นคงในหน้าที่การงานได้ และทางบริษัทฯ เองก็ได้จัดโครงการและมีนโยบายต่างๆ เช่น

- จัดฝึกอบรมพนักงานทุกระดับทั้งภายในและภายนอก เป็นระยะๆ
- จัดทำโครงการสหกิจศึกษา
- โครงการให้ความรู้แก่นักศึกษาฝึกงาน
- กิจกรรมข้อเสนอแนะ เปิดโอกาสให้พนักงานเสนอความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร
- โครงการ เข้า ชี้อ เครื่องคอมพิวเตอร์ เพื่อเพิ่มทักษะความรู้ความสามารถ ด้านคอมพิวเตอร์ และความรู้ทั่วไป โดยให้สิทธิผ่อนชำระกับทางบริษัทฯ 18 เดือน โดยไม่มีดอกเบี้ย
- การนำระบบพัฒนาด้านต่างๆ มาใช้ในบริษัทฯ เช่น ระบบมาตรฐาน ISO , ระบบคุณภาพ ISO และ ระบบมาตรฐาน TIS 18000

- เปิดโอกาสให้พนักงานได้เรียนหลักสูตร TOEIC โดยมีค่าตอบแทนการใช้ทักษะภาษาอังกฤษ
- เปิดโอกาสให้พนักงานได้ไปศึกษาดูงานต่างประเทศ โดยบริษัทฯ ให้เบี่ยเลี้ยงในการเดินทาง
- เปิดรับสถานศึกษา , หน่วยงานราชการ , องค์กรต่างๆ เข้าเยี่ยมชมกิจการเพื่อให้ความรู้ด้านต่างๆ และถือเป็นการกระจายความรู้สู่ชุมชนอีกทางหนึ่ง

ส่วน บริษัท บี.ฟู๊ดส์โปรดักส์อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด และบริษัท นันยางการทออุตสาหกรรม จำกัด นั้น มีมุมมองในแนวทางเดียวกันก็คือ การพัฒนาความรู้ทั้งทางด้านทฤษฎีและปฏิบัตินั้นเป็นสิ่งสำคัญ เพราะพนักงานจะได้พัฒนาความรู้ และเพิ่มศักยภาพในการทำงานอันจะนำไปสู่การมีโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน และมีฝีมือเป็นที่ยอมรับ ซึ่งทั้งสองบริษัทนั้นได้จัดหลักสูตรการอบรมที่สอดคล้องกับขีดความสามารถที่พนักงานแต่ละคนจำเป็นต้องมีในแต่ละตำแหน่ง รวมถึงการจัดช่องทางในการเรียนรู้ต่างๆ เช่น การจัดสร้างห้องสมุด, จัดโครงการรักการอ่านให้แก่พนักงาน รวมไปถึงการจัดรูปแบบที่พนักงานสามารถเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่อประเภทต่างๆ เช่น CD , Internet เป็นต้น

การมุ่งส่งเสริมให้พนักงานได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นนั้นเป็นแนวทางที่ บริษัท เอส แอนด์ พี ซินดิเคท จำกัด ได้นำมาใช้เพื่อเพิ่มศักยภาพให้กับพนักงาน โดยทางบริษัทฯ ได้จัดศูนย์การเรียนและการส่งเสริมให้พนักงานได้ศึกษานอกโรงเรียน (กศน.) โดยไม่มีการปิดกั้น ซึ่งนับว่าเป็นผลดีต่อการเพิ่มประสิทธิภาพ และคุณภาพให้กับคนในองค์กร

บริษัท ควอลิตี้ คอฟฟี่ โปรดักส์ จำกัด เน้นกระตุ้นให้พนักงานศึกษาหาความรู้และพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา เพื่อนำไปสู่ความเป็นมืออาชีพ และความมั่นคงในหน้าที่การทำงาน เช่น การจัดกิจกรรม Team Building , การพัฒนาภาวะผู้นำ , การจัดให้พนักงานไปสัมมนา

หรือดูงานต่างประเทศ เพื่อที่จะนำความรู้ที่ได้ มาปรับใช้กับองค์กร , การฝึกอบรมพนักงานในระดับปฏิบัติการให้มีความรู้เรื่องช่างเทคนิคเบื้องต้น

Somboon Group เป็นองค์กรตัวอย่าง อีกองค์กรหนึ่งที่มุ่งเน้นการพัฒนาความรู้ทั้งทางทฤษฎีและการปฏิบัติ ให้กับคนในองค์กรมาอย่างต่อเนื่องและมีพัฒนาการในเรื่องของรูปแบบและวิธีการในการที่จะพัฒนาความรู้ของคนทำงานให้มีขีดความสามารถเพิ่มขึ้น เพื่อนำไปสู่การมีโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน และมีฝีมือเป็นที่ยอมรับด้วยการจัดหลักสูตรที่สอดคล้องกับขีดความสามารถที่พนักงานจำเป็นต้องมีในสายงาน รวมถึงการจัดรูปแบบที่พนักงานสามารถเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่อความรู้ในห้องสมุดของ บริษัทฯ เช่น หนังสือประเภทต่าง ๆ , CD rom เป็นต้น

นอกจากนี้การจัดการความรู้ (KM) ก็เป็นอีกกิจกรรมหนึ่งที่ทาง Somboon Group ส่งเสริมเพื่อช่วยก่อให้เกิดบรรยากาศของการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในกลุ่มพนักงานกันเอง

บริษัท เซ็นทรัล รีเทล คอร์ปอเรชั่น จำกัด ได้จัดกิจกรรมการพัฒนาสติปัญญาให้กับคนในองค์กร โดยการมอบทุนการศึกษาให้พนักงานหน้าร้าน ให้มีโอกาสศึกษาต่อควบคู่ไปกับการทำงาน ระบบทวิภาคี , การมอบทุนศึกษาต่อ และทุนในการฝึกอบรมให้แก่พนักงานในด้านที่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติอยู่ เพื่อเพิ่มศักยภาพในการทำงานให้สูงขึ้น , มอบทุนการศึกษาให้กับบุตรหลานของพนักงานที่มีผลการเรียนดี , รณรงค์ให้ครอบครัวพนักงานส่งบุตรหลานเข้าศึกษาระบบทวิภาคีกับทาง CRC , การจัดฝึกอบรมพนักงานในด้านต่าง ๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและทักษะในการทำงาน ให้ยิ่งขึ้นไป

บริษัท ชันฟู๊ดอินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด ได้เห็นถึงความสำคัญของการศึกษาจึงได้จัดโครงการส่งเสริมการศึกษานอกโรงเรียน (กศน.) ในองค์กรขึ้น โดยการจัดสถานที่สำหรับการเรียน กศน. ให้กับพนักงาน ซึ่งมี

ตั้งแต่ระดับประถมจนถึงมัธยมศึกษาตอนปลาย และพนักงานที่เรียน
กศน. ก็สามารถที่จะหยุดทำงานเมื่อมีชั่วโมงเรียนได้ ซึ่งนับว่าเป็นให้ความ
สำคัญในการศึกษาเป็นอย่างสูงของผู้บริหาร

**การอบรมพนักงานทั้งภายในและภายนอก ก็เป็นอีกหนึ่งกิจกรรม
ที่ทางบริษัทฯ ได้จัดขึ้น โดยการนำบุคลากรมาพัฒนาด้วยโปรแกรม
LO & KM หรือ Learning Organization & Knowledge management
ซึ่งผลที่ได้จะทำให้บุคลากรได้พัฒนาระบบความคิดนอกกรอบกันมากขึ้น
และ เป็นการส่งเสริมการเรียนรู้นอกเหนือจากการทำงานประจำวัน**

จากตัวอย่างกิจกรรมและโครงการของทั้ง 8 องค์กร ที่ยกมานั้น
คงจะทำให้ HR พอรู้นแนวทางในการที่จะพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ ให้
เกิดขึ้นกับองค์กรของตนได้ไม่มากนักน้อย แต่ก่อนที่จะเริ่มโครงการต่างๆ
ให้เกิดขึ้นนั้น HR เอง ก็ต้องศึกษาหาความรู้ เพื่อเป็นพื้นฐานในการที่จะ
สร้างสิ่งต่างๆ เหล่านี้ขึ้นมา โครงการหรือกิจกรรมที่ผ่านการศึกษาวิเคราะห์
ถึงความเหมาะสมต่อวัฒนธรรมองค์กร ไว้อย่างดีแล้วย่อมก่อให้เกิด
ความสัมฤทธิ์ผลสูงกว่า โครงการหรือกิจกรรมต่างๆ ที่จัดขึ้นโดยไม่ได้สนใจ
ทั้งวัฒนธรรมองค์กร และความพร้อมของคนในองค์กรเป็นสำคัญ





Happy Soul

Happy Soul หรือ ความสงบสุข ในที่นี้คือเรื่องของการนำหลักธรรมทางศาสนา มาใช้เพื่อกลมเกลียวจิตใจให้ร่มเย็นเป็นสุข หรืออาจจะหมายถึง ความสงบสุขที่เกิดจากการบำเพ็ญกุศลหรือการทำประโยชน์ให้กับสังคมส่วนรวมก็ได้

ความสุขแบบ Happy Soul นี้ เป็นความสุขที่เป็นสากล คือไม่ว่าจะนับถือศาสนาใด ทั้ง พุทธ คริสต์ อิสลาม ฮินดู พราหมณ์ หรือซิกข์ ทุกคนก็ต่างแสวงหาความสุข ตามหลักธรรมคำสอนของแต่ละศาสนาได้ทั้งนั้น เพราะความสุขประเภทนี้ เป็นความสุขแบบนามธรรม เหมือนกับลม คือ ไม่สามารถจับต้องได้ แต่รู้ว่ามีและเย็นใจทุกครั้งที่ได้สัมผัส

และยิ่งขึ้นไปกว่านั้น ถ้าได้ศึกษาและปฏิบัติตนตามหลักธรรมคำสอนในศาสนาอย่างจริงจัง ก็เกิดความสุขและจะนำพาความสุขที่เกิดขึ้นนั้น แบ่งปันไปสู่คนรอบข้างต่อไป เพราะทุกศาสนาล้วนแต่สอนให้คนทุกคนเป็นคนดี ละเว้นความชั่วจะมีแตกต่างกันบ้างก็ในแง่ของประเพณี และการปฏิบัติที่เกิดจากการบ่มเพาะของแต่ละศาสนา แต่ทั้งนี้จะดีหรือไม่ดีได้นั้นก็ขึ้นอยู่กับแต่ละบุคคลว่าน้อมนำคำสอนเหล่านั้นมาใช้ในการดำเนินชีวิตสักเพียงไหน

มามองในที่ทำงานกันบ้าง การที่ HR จะหยิบเอาแนวคิดของ Happy Soul มาใช้บริหารความ สุขภายในองค์กรให้ได้อย่างยั่งยืนนั้น สิ่งที่สำคัญที่ HR ควรจะมีและควรจะทำปฏิบัติ ก็คือ

1. การปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดี

เพราะเรื่องของศาสนาเป็นเรื่องที่ละเอียดอ่อน การที่จะให้คนในองค์กรเป็นอย่างไร เราต้องเป็นอย่างนั้น ไม่ใช่ว่าองค์กรลดเสพสุรา แต่ตัวเองกลับ เม้าเป้ มาทำงานทุกวัน อันนี้ก็ไม่ใช่เรื่อง

2. ให้เกียรติ และ ให้ความสำคัญ กับทุกศาสนาอย่างเท่าเทียม

เรื่องศาสนาเป็นเรื่องที่เปราะบาง เพราะทุกคนล้วนมีความเชื่อในศาสนาที่ตนเองนับถือ เขามาว่าศาสนาเราๆ ก็ไม่ชอบ เพราะฉะนั้นเราก็จึงให้เกียรติกับศาสนา อื่นๆ เหมือนอย่างกับที่เราให้เกียรติในศาสนาของตนเอง HR เองก็ควรจัดให้มีกิจกรรมตามความเชื่อของแต่ละศาสนา ทั้งนี้ตามความเหมาะสมและมีความพอดี ไม่มากและไม่น้อยจนเกินไป

3. ให้ความสำคัญกับกิจกรรมต่างๆ ตามความเหมาะสม

เพราะการได้เข้าร่วมกิจกรรมที่ทำให้ใจสุขสงบนั้น องค์กรมีแต่ได้กับได้ ทั้งในเรื่องของจิตใจของพนักงาน, การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีให้กับคนในองค์กร, การพัฒนาและเพิ่มศักยภาพให้แก่คนในองค์กร เป็นต้น ส่วนกิจกรรมที่จะยกตัวอย่างให้เห็นนั้น จะขอยกไว้ในส่วนของบริษัทหรือองค์กรตัวอย่างที่ได้จัดทำกิจกรรมด้านนี้ แล้วเห็นผล

4. ขยายผลสู่ครอบครัว และ ชุมชน

มีของดีอย่าเก็บไว้กับตัว เพราะจะไม่สร้างประโยชน์อะไรเลยให้คนรอบข้าง ไหนๆ เราก็จะสร้างองค์กรให้เกิดเป็น Happy Soul แล้วก็เผื่อแผ่สู่ชุมชนโดยรอบตามความเชื่อและความศรัทธาของชุมชนนั้นๆ

จะเห็นว่าเพียง 4 ข้อง่ายๆ ข้างต้น ก็สามารถสร้างสุขให้เกิดขึ้นกับคนในองค์กรและชุมชนได้อย่างยั่งยืน และจงอย่าลืมนึกว่าศาสนานั้นเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตคน นับตั้งแต่เกิดจนกระทั่งตาย คนในโลกนี้ที่ทะเลาะกันส่วนใหญ่ ก็เรื่อง เชื่อชาติ ศาสนา และการเมืองทั้งนั้น เพราะฉะนั้นการ

ใช้ศาสนาเป็นเครื่องมือก็ควรระมัดระวังให้มาก HR ควรศึกษาให้เกิดความเข้าใจอย่างถ่องแท้ ก่อนลงมือปฏิบัติ คือ ศึกษาทั้งคนในองค์กร , ศึกษาชุมชนโดยรอบ และศึกษาในเนื้อหาสาระของแต่ละศาสนา ก่อนที่จะลงมือปฏิบัติ ไม่เช่นนั้นแล้วความหวังดีจะกลายเป็นผลร้ายที่ส่งผลกระทบต่อองค์กรในที่สุด

มาถึงตรงนี้ก็แล้วก็จะขอยกตัวอย่างองค์กรที่น่าหลัก Happy Soul มาใช้ในการสร้างความสุขให้กับคนในองค์กรอย่างเห็นผล อย่างเช่น

บริษัท ควอลิตี้ คอฟฟี่ โปรดักท์ส จำกัด ที่สร้าง Happy Soul ให้เกิดขึ้นภายในองค์กร ภายใต้นโยบายการสร้างที่ทำงานให้เป็นบ้านหลังที่สอง ที่จะทำให้นักงาเกิดความสุขในองค์กรในด้านต่างๆ โดยเฉพาะความสุขสงบทางใจ ที่ทางบริษัทตระหนักและให้ความสำคัญเป็นอย่างมาก จึงได้จัดกิจกรรมและสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ขึ้น อาทิเช่น

การจัดห้องละหมาดสำหรับผู้นับถือศาสนาอิสลาม ซึ่งถือว่ามีส่วนสำคัญที่ทำให้พนักงานที่นับถือศาสนาอิสลาม เกิดความรู้สึกถึงการมีส่วนร่วม และมองเห็นถึงการให้ความสำคัญในศาสนาอื่นๆ ของผู้บริหาร

และการดักบาตร ซึ่งเป็นกิจกรรมที่พนักงานทุกคนได้ทำร่วมกัน ซึ่งนอกจากจะสร้างความสัมพันธ์อันดีให้กับพนักงานเองแล้ว ยังได้สอนให้เขารู้จักการเสียสละ เพื่อเป็นทาน อีกด้วย

นอกจากกิจกรรมทางศาสนาแล้ว กิจกรรมทางสังคม ก็ทำให้จิตใจรู้สึกสงบมากขึ้นได้เช่นกัน เหมือนอย่างเช่น **บริษัท นันยางการทออุตสาหกรรม จำกัด** ที่ได้จัดกิจกรรม การบริจาคเงินและสิ่งของให้ มูลนิธิ แสงเทียน , บ้านครูน้อย , สมาคมรวมปัญญาคนพิการ ฯลฯ ซึ่งนอกจากพนักงานจะได้รู้จักการเสียสละเพื่อคนที่ด้อยกว่าแล้ว ยังได้เรียนรู้ถึงคุณธรรม และน้ำจิตน้ำใจของผู้คนที่อาสาทำงานในองค์กรการกุศลเหล่านั้น ซึ่งจะช่วยให้พวกเขาได้มองถึงคนอื่นมากยิ่งขึ้น ได้เห็นถึง

กำลังใจที่ดีและจะได้นำกำลังใจและความรู้สึกสงบทางใจที่เห็นนั้นมาปรับใช้ และพัฒนาตนเองต่อไป

และนอกจากนี้แล้วทาง บริษัท นันยางการทออุตสาหกรรม จำกัด ยังให้บริการยืม หนังสือ และ CD ธรรมะ รวมถึงการจัดทำบทความใน Internet อีกด้วย

การฝึกอบรมบุคลากร โดยใช้ธรรมะเป็นเครื่องมือ เป็นสิ่งที่สำคัญที่ทาง บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ได้กระทำอยู่อย่างต่อเนื่อง และสม่ำเสมอ เพื่อสร้างข้อคิดและเสริมสร้างคุณธรรมในจิตใจอย่างต่อเนื่องให้แก่พนักงานในองค์กร ด้วยความตระหนักที่ว่าองค์กรนอกจากจะมีคนเก่งแล้วยังไม่เพียงพอที่จะพัฒนาองค์กรให้ไปสู่ความสำเร็จอย่างสูงสุดได้ หากคนเก่งนั้นไม่มีความดีมากำกับ คือนอกจากเก่งอย่างเดียวยังไม่พอ ต้องดีด้วยถึงจะพัฒนาองค์กรให้ไปสู่ผลสำเร็จได้ โดยตัวอย่างของการฝึกอบรมจะมีดังนี้

- การบรรยายธรรม โดย พระมหาสมปอง เรื่อง “**ทำงานแบบไทย อย่างไรให้เป็นสุข ตามวิถีแห่งพระพุทธศาสนา**” ณ สำนักงานใหญ่ บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน)
- การบรรยายธรรม โดย พระมหาวุฒิชัย วชิรเมธี เรื่อง “**ดับโลภร้อน ด้วยธรรมะ**” ณ สำนักงานใหญ่ บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) และ
- การบรรยายธรรม โดย แม่ชีคันสนีย์ เสถียรสุด แห่ง เสถียรธรรมสถาน เรื่อง “**ถ้ารักเป็น...ไม่เป็นทุกข์**” ณ สำนักงานใหญ่ บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) เป็นต้น

อีกบริษัทหนึ่งที่จะขอยกตัวอย่างคือ บริษัท เอเชียพรีซิชั่น จำกัด ที่ยึดตัวอย่างในการสร้างคนในองค์กรให้เป็นคนดีอย่างเป็นรูปธรรม ผ่านทางกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้เกิดเป็น “**วิถีคนดี ของเอเชียพรีซิชั่น**” ด้วยการ

ตั้งปณิธานสูงสุดในการ “**มุ่งสร้างคนดีแทนคุณแผ่นดิน**” และกำหนดคุณสมบัติพึงประสงค์ 5 ประการ คือ วินัย เสียสละ คุณธรรม และกตัญญู ซึ่งน้อมนำมาจากพระบรมราโชวาทพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว มาเป็นหลักคิดสำคัญในการดำเนินงาน

1. “วินัย”

องค์กรจะเข้มแข็งต้องอาศัยความมี “วินัย” อย่างสูง ของพนักงาน จึงจะมีพลังขับเคลื่อนเพียงพอในการปฏิบัติงาน ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ทาง บริษัท เอเชียพรีซิชั่น จำกัด จึงมุ่งปรับทัศนคติให้คนในองค์กรรู้สึกว่าคุณมีวินัย เป็นเรื่องที่น่าภาคภูมิใจที่จะนำพาไปสู่ความสำเร็จ และความก้าวหน้าในชีวิตการทำงานได้

2. “สามัคคี...เสียสละ”

ความเสียสละ เป็นหัวใจสำคัญในการสร้างความ สามัคคี ให้เกิดขึ้นในหมู่คณะ และยังทำให้เกิดความภาคภูมิใจ มีกำลังใจ และมีอุดมการณ์ เป้าหมายร่วมกัน ทางบริษัทฯ จึงสนับสนุนให้พนักงานบำเพ็ญสาธารณะประโยชน์ร่วมกันเป็นประจำ โดยให้พนักงานเกิดความรู้สึก “**มีความสุขจากการเป็นผู้ให้**” และตอบแทนถิ่นฐานบ้านเกิดของตนเอง

3. “คุณธรรม”

การจะสร้าง “**คุณธรรม**” ให้ฝังแน่นอยู่ในจิตใจ และพัฒนาเป็นพฤติกรรมในการดำเนินชีวิตนั้น ต้องอาศัยการปลูกฝังข้อคิดและสร้างแรงบันดาลใจดี ๆ อยู่เสมอ ทาง บริษัท เอเชียพรีซิชั่น จำกัด จึงได้จัดให้พนักงานตั้งแต่ระดับ หัวหน้างานไปจนถึงผู้บริหารทุกคนได้มีโอกาสศึกษา “**พระบรมราโชวาทของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว**” และพนักงานระดับปฏิบัติการ ต้องเรียนรู้เกี่ยวกับ “**ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง**” รวมไปถึงการปลูกฝัง “**คุณธรรม**” ในระดับจิตใจด้วย “**โครงการปฏิบัติธรรม**” กับยุวพุทธิกสมาคมแห่งประเทศไทย

4. “กตัญญู”

ด้วยพื้นฐานความ กตัญญู ที่มีอยู่ในคนไทยนั้นหากปลูกคุณธรรมข้อนี้ให้กลายเป็นสำนึกที่แน่วแน่ ในการตั้งใจที่จะตอบแทนคุณบุญพาวงศ์ผู้มีพระคุณ ถิ่นฐานบ้านเกิดและประเทศชาติแล้วละก็จะเป็นผลดีเป็นอย่างยิ่ง เพราะเมื่อตั้งใจตอบแทนคุณแล้วจะเป็นที่มาของคุณธรรมหลายประการไม่ว่าจะเป็น การตั้งใจทำงานขยันขันแข็งเพื่อหาเงินให้ พ่อ แม่ , ความตั้งใจที่จะเลิกสิ่งเสพติดเพื่อผู้มีพระคุณ เป็นต้น

บริษัท เอเชียพีริซัน จำกัด ยังจัดโครงการที่ปลูกฝังคุณธรรมในระดับจิตใจให้กับพนักงาน เช่น โครงการปฏิบัติธรรม ซึ่งทางบริษัทฯ อนุญาตให้พนักงานเข้าปฏิบัติธรรมกับยุวพุทธิกสมาคมแห่งประเทศไทย (หลักสูตร 8 วัน และ 3 วัน) โดยไม่นับเป็นวันลา ทั้งยังอำนวยความสะดวกจัดหาเสื้อผ้า และรถรับส่งในการไปปฏิบัติธรรม นอกจากนี้ยังมีการจัดให้พนักงานที่เกิดในแต่ละเดือนได้ทำบุญใส่บาตรร่วมกันในโรงงานทุกเดือน และร่วมจัดงานตามประเพณีสำคัญทางศาสนา อย่างต่อเนื่องเป็นประจำในทุกๆ ปี อีกด้วย

การให้ความสำคัญในประเพณี และพิธีกรรมทางศาสนา เป็นสิ่งที่บริษัท **บริษัท โออาร์พีซี จำกัด (มหาชน)** กระทำอย่างต่อเนื่องเป็นประจำทุกๆ ปี เช่นการจัดกรฐินประจำปี ณ วัดรอบบริษัท โดยแบ่งเป็นวัดหลัก 3 วัด และ วัดรองอีก 10 วัด และ การให้พนักงานได้บวชเพื่อถวายเป็นพระราชากุศลแต่พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว

โครงการ “**จากโต๊ะทำงาน สู่วัฒนธรรม**” เป็นโครงการที่ทางบริษัท **บริษัท ลีอกซเลย์ จำกัด (มหาชน)** ได้จัดขึ้นเพื่อให้พนักงานได้ศึกษาธรรมะจากแหล่งต่างๆ และนำความรู้ที่ได้มาปรับใช้กับชีวิตประจำวัน ซึ่งส่งผลดีเป็นอย่างมากกับตัวของพนักงานและองค์กร เพราะการนำหลักธรรมมาประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันนั้น ได้ครอบคลุมถึงแนวการสร้าง

ความสุขต่างๆ ได้อย่างครบถ้วน ยกตัวอย่างง่ายๆ เพียงแค่ศีล 5 เพียงเท่านั้นก็เพียงพอต่อการสร้างความสุขให้เกิดขึ้นได้แล้ว

และองค์กรตัวอย่างสุดท้ายในหัวข้อนี้คือ **บริษัท พรอคเตอร์ แอนด์ แกมเบล แมนูแฟคเจอร์ (ประเทศไทย) จำกัด** ที่มุ่งสร้าง Happy Soul ให้เกิดขึ้นใน องค์กร โดยเริ่มจากการจัดกิจกรรมเพื่อมุ่งเน้นการสร้างทัศนคติ และมุมมองที่ดีในการสร้างสุขให้เกิดขึ้น โดยเริ่มจากตัวของพนักงานเอง ผ่านทางโครงการธรรมะสัญจรในที่ทำงาน โดยทางบริษัทได้เริ่มจัดขึ้นครั้งแรกเมื่อปลายปี 2551 ในหัวข้อ “**ธรรมะ สุข สนุกกับการทำงาน ด้วยแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง**” และจัดรอบที่ 2 ขึ้นในหัวข้อ “**ธรรมะ ชีวิตและการปรับตัวพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง**” ซึ่งได้รับความสนใจจากพนักงานเข้ารับฟังจำนวนมาก ซึ่งจากผลตอบรับนี้แสดงให้เห็นถึงความต้องการความสุขสงบทางใจของคนในองค์กร และแสดงให้เห็นว่าการใช้หลักธรรมมาช่วยในการสร้างสุขให้เกิดขึ้นในองค์กรนั้นได้ผลจริง

การสร้างความสุขสงบสุขให้กับจิตใจ เป็นจุดเริ่มต้นสำคัญที่จะสร้างความสุขอื่นๆ ให้เกิดขึ้นถ้าเปรียบก็คงไม่ต่างอะไรจากฐานของอาคารสูง ถ้าฐานไม่ดีอาคารก็ไม่มีความมั่นคง และพร้อมที่จะพังทลายได้ทุกเมื่อ เหมือนกันถ้าจิตใจไม่สงบไม่มีความสุข ก็ยากที่จะสร้างความสุขอื่นให้เกิดขึ้นตามมา เพราะฉะนั้นจึงจำเป็นที่ผู้บริหารต้องใส่ใจและสร้างองค์กรให้มีความสุขโดยเริ่มจากภายในตัวของคนในองค์กรเสียก่อนแล้วค่อยเสริมสร้างความสุขภายนอก และเมื่อทั้ง 2 ความสุขดำเนินไปพร้อมกันอย่างสมดุล ความสุขที่ว่านี้ก็จะขยายสู่คนรอบข้างครอบครัวชุมชนและประเทศชาติต่อไป



Happy Family



ครอบครัวเป็นรากฐานของสังคม และเป็นส่วนสำคัญที่สุดในการช่วยจรรโลงให้คนทุกคนได้อยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข ถ้าครอบครัวเต็มไปด้วยความรักความอบอุ่นและความเข้าใจซึ่งกันและกัน มีคำกล่าวว่า บ้านนั้นสร้างจากอิฐ หิน ดิน ทราย แต่บ้านของครอบครัวที่มีความสุขนั้น สร้างจากความรักและความเข้าใจซึ่งกันละกัน ดังนั้นครอบครัวจึงเป็นพื้นฐานความสุขของ ทุกๆ คน แม้ว่าจะทำงานเหนื่อยล้าเพียงไหนก็ตามพอได้กลับบ้านไปเจอหน้า ภรรยาและลูก ความรู้สึกที่ว่าก็หายเป็นปลิดทิ้ง และนี่คือพลังอันยิ่งใหญ่ของคำว่า “ครอบครัว”

ดังนั้นการที่ HR จะสร้างความสุขให้เกิดขึ้นกับองค์กรของตนได้นั้น ก็อย่าลืมที่จะหยิบยื่นและสร้างความสุขให้กับครอบครัวของคนในองค์กรด้วย เพราะเราคงไม่อยากจะเห็นพวกเขา มีสภาพครอบครัวที่ล้มเหลวหรือมีแต่ความทุกข์ ดังนั้นเป็นหน้าที่ๆ ต้องคิดว่าจะทำอย่างไรให้คนในองค์กรสร้างความสุขให้เกิดขึ้นในครอบครัว ควบคู่ไปกับการสุขอื่นๆ ข้างต้นทั้ง 6 ประการ เพราะเมื่อ Happy Family ได้เกิดขึ้นแล้วนั้นก็แสดงว่า ความสุขในองค์กรใกล้ที่จะสมบูรณ์แบบขิ้นมาทุกขณะ

ครอบครัวเริ่มต้นขึ้นเมื่อคนสองคนมาใช้ชีวิตอยู่ร่วมกัน ซึ่งทั้งสองคนอาจมีความเหมือน หรือความแตกต่างกันก็ได้แต่เมื่อตกลงใจว่าจะเป็นครอบครัวเดียวกันแล้ว ทั้งคู่ก็ต้องฝึกฝนดังต่อไปนี้

1. ฝึกทักษะในการติดต่อสื่อสารพูดคุยให้เข้าใจ การเรียนรู้ที่จะใช้เหตุผลมากกว่าอารมณ์
2. ไม่ว่าอะไรจะเกิดขึ้น ให้มีความเมตตาและรู้จักอภัยให้กันเป็นอันดับแรก

3. ทั้งสองฝ่ายต้องยึดมั่นในความซื่อสัตย์ในศีลธรรม และในสิ่งที่ให้ไว้ต่อกัน
4. ทำหน้าที่และความรับผิดชอบบทบาทของตนให้ดีที่สุดในทุกสถานการณ์
5. เสียสละความสุข และเวลาส่วนตัวเพื่อครอบครัว
6. ใช้เวลากับกิจกรรมของครอบครัวบ้าง ไม่ว่าจะเป็นไปทานข้าวที่บ้าน ไปเที่ยวด้วยกันหรือดูภาพยนตร์ เป็นต้น
7. พุดคุยสอบถามสารทุกข์สุกดิบกันอยู่เสมอ
8. ช่วยเหลือดูแล เป็นที่ปรึกษาและคอยให้กำลังใจกันและกัน
9. แสดงความรักให้กันและกันเสมอ เป็นต้น

ข้อควรปฏิบัติทั้ง 9 ข้อนี้ เป็นแค่แนวทางที่จะสร้างความสุขให้เกิดขึ้นกับครอบครัว แต่ก็เชื่อว่าทุกครอบครัวจะราบรื่นเหมือนกันไปหมด เพราะที่ไหนมีคนยอมมีปัญหาก่อเกิดขึ้นมา ซึ่งปัญหาที่เกิดขึ้นในครอบครัวส่วนใหญ่จะเกิดจาก สาเหตุต่างๆ ดังนี้

1. **นิสัยและความเคยชินส่วนตัว** เป็นสิ่งที่เปลี่ยนแปลงกันยากมาก เพราะเป็นนิสัยติดตัวมานานเคยปฏิบัติซ้ำๆ มาแล้วในอดีต ถึงแม้จะเปลี่ยนได้แต่ก็เป็นเพียงชั่วระยะหนึ่งเท่านั้น ฉะนั้นสามีภรรยาจะต้องยอมรับและเข้าใจให้ได้แล้วปรับตัวเข้าหากัน ผ่อนสั้นผ่อนยาว ถึงจะอยู่ด้วยกันยืนยาว
2. **ขาดความตระหนักในบทบาทและหน้าที่** สมัยก่อนสามีมีบทบาทเป็นผู้นำ หาเงินเลี้ยงครอบครัว ปัจจุบันสตรีมีบทบาทในการทำงาน หาเงินมาเลี้ยงดูครอบครัวเช่นกัน แต่สตรีก็ยังคงมารับผิดชอบงานในบ้าน และอบรมสั่งสอนบุตรธิดาอีก จึงทำให้บางครั้งภรรยารู้สึกหงุดหงิด และจุกจิกจู้จี้ไปบ้างทำให้เกิดความขัดแย้งได้ และสามีบางคนก็ไม่รับผิดชอบหน้าที่ของตนเอง คอยตำหนิ ดุด่าภรรยาว่าไม่อบรม

เลี้ยงดูบุตรทั้งๆ ที่งานอบรมเลี้ยงดูบุตรก็เป็นหน้าที่โดยตรงของทั้งพ่อและแม่ ฉะนั้นทั้งสองคนต้องช่วยเหลือกันในการอบรมเลี้ยงดูบุตร ตลอดจนการงานในบ้านที่ต้องช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

3. **ไม่มีเวลาให้กันและกัน** เนื่องมาจากต่างฝ่ายต่างมีภารกิจต้องทำงาน บางทีก็แยกกันอยู่ ทำให้ไม่มีเวลาพุดคุยรับรู้อารมณ์ความรู้สึกต่อกันและกัน ครอบครัวจึงควรมีวันแห่งครอบครัว สัปดาห์ละ 1 วัน หรือแล้วแต่ตกลงกัน มีเวลาอยู่พร้อมหน้ากัน พ่อ แม่ ลูก มีกิจกรรมร่วมกัน
4. **ใช้ความรุนแรงตัดสินปัญหาในครอบครัว** ได้แก่ การทะเลาะดุด่า ฆ่่มู่ จนกระทั่งลงมือต่บตีกัน ซึ่งส่วนใหญ่เกิดจากการพุดคุยของฝ่ายหญิง ทำให้ฝ่ายชายโกรธจนทนไม่ได้ลงมือทำร้าย เพื่อระงับเหตุ เป็นต้น

เมื่อทำความเข้าใจถึงหลักการอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข และได้รู้ถึงสาเหตุของปัญหาที่นำมาซึ่งความขัดแย้งของครอบครัวแล้ว หน้าที่ต่อไปของ HR ก็คือ แล้วทำอย่างไรละ ให้เกิดกระบวนการหรือกิจกรรมที่จะทำให้เกิด Happy Family ขึ้นในองค์กรให้เป็นผลสำเร็จ ซึ่งในที่นี้จะขอยกตัวอย่างองค์กรที่กำหนดนโยบาย และจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมให้เกิดความสุขในครอบครัว เช่น

บริษัท โอสถสภา จำกัด ที่จัดให้มี ค่าายสำหรับเยาวชนในช่วงปิดเทอม เพื่อให้บิดา - มารดา ที่อยู่ภายในบริษัทได้สามารถดูแลบุตรหลานของตนเองได้ในตลอดทั้งวัน และยังมีการจัดกิจกรรมประกวดแม่ดีเด่นและลูกกตัญญู เพื่อส่งเสริมความรักความผูกพันของครอบครัวให้แน่นแฟ้นยิ่งขึ้น

ในส่วนของ บริษัท ซี พี ค้าปลีก และการตลาด จำกัด ก็ได้ตระหนักว่าสถาบันครอบครัวนั้น มีความสำคัญในการสร้างความสุขให้เกิดขึ้นกับคนในองค์กร จึงได้มีนโยบายที่เน้นการสร้างครอบครัวที่ดีสู่สังคมที่ดี เช่น การให้ทุนการศึกษาแก่บุตร หลาน พนักงาน , การสร้างโรงเรียนไว้ในโรงงาน เพื่อความใกล้ชิดกับบุตร - หลาน ของพนักงาน เป็นต้น

กิจกรรม ลีอกซ์เลย์ KIDS CAMP เป็นกิจกรรม ที่ทางบริษัท ลีอกซ์เลย์ จำกัด (มหาชน) ได้จัดขึ้นเพื่อสร้างกิจกรรมสัมพันธ์อันดีให้เกิดขึ้นในครอบครัว และสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุตรหลานพนักงานกับตัวขององค์กรแล้ว กิจกรรมดังกล่าวยังสร้างความสัมพันธ์อันดี ระหว่างพนักงานด้วยกันเองอีกด้วย

บางกิจกรรมที่องค์กรจัดขึ้นอย่างเช่น การให้ครอบครัวของพนักงานร่วมท่องเที่ยวพักผ่อนไปกับบริษัทซึ่ง บริษัท นันยางการทออุตสาหกรรม จำกัด ได้จัดขึ้นเป็นประจำทุกปีนั้น ก็เป็นการเชื่อมความสัมพันธ์ และสร้างความสุขให้ครอบครัวของพนักงานได้ไม่น้อยและนอกเหนือจากกิจกรรมดังกล่าวแล้วทางบริษัทฯ ยังมีกิจกรรมที่เสริมความรักในครอบครัว เช่น กิจกรรมจัดประกวดรูปถ่ายความรักของแม่และลูก และการมอบทุนการศึกษาให้แก่บุตรหลานของพนักงาน

จากกิจกรรมที่องค์กร ตัวอย่างทั้ง 4 องค์กรจัดขึ้นเพื่อมุ่งสร้างความสุขในครอบครัว (Happy Family) ของพนักงานให้เกิดขึ้นนั้น เป็นกิจกรรมเล็กๆ แต่มีคุณค่าเป็นอย่างยิ่ง เพราะอย่างน้อยคนในองค์กรเองก็ได้เห็นถึงความจริงใจ และมองเห็นถึงการให้ความสำคัญต่อครอบครัวขององค์กร ซึ่งนั่นจะสร้างความรู้สึกและทัศนคติในด้านบวกต่อองค์กรให้เกิดขึ้น

และนอกจากกิจกรรมที่กล่าวมาข้างต้นแล้ว การที่องค์กรส่งเสริมความสุขต่างๆให้เกิดขึ้นตั้งแต่ในหัวข้อแรกจนถึงหัวข้อที่ 7 Happy Family

นี้ ล้วนแล้วแต่ส่งผลต่อความสุขในครอบครัวทั้งสิ้น เพราะฉะนั้นการที่ HR จะสร้าง Happy Family ให้เกิดขึ้นได้ ต้องมาจากองค์ประกอบทั้ง 6 ข้อ ข้างต้นมาประกอบรวมกัน จะขาดข้อใดข้อหนึ่งไม่ได้ เพราะครอบครัวจะมีสุขได้ ต้องเริ่มจากที่ตัวคนในครอบครัวเป็นสำคัญ ซึ่งนั่นคือเคล็ดลับสำคัญในการเพาะเมล็ดพันธุ์แห่งความสุข เมล็ดนี้



Happy Society



Happy Society หรือการสร้างให้สังคมมีความสุข เป็นความสุขขั้นสูงสุด ของ Happy work place ดังจะเห็นได้จากการสร้างความสุขในหัวข้อที่ 1 ถึง 6 ซึ่งประกอบไปด้วย Happy Body , Happy Heart , Happy Money , Happy Relax และ Happy Soul เป็นการสร้างความสุขเฉพาะตัวบุคคลใครทำใครได้ แต่พอมาในหัวข้อที่ 7 คือ Happy Family นั้น คือการสร้างความสุขที่ต่อยอดมาจากความสุข ส่วนบุคคลมาสู่ครอบครัว และเมื่อหลายๆ ครอบครัว ปฏิบัติตนตามวิถีทางแห่งความสุขแล้วละก็ จะเกิดการขยายผลสู่การสร้างสังคมแห่งความสุข หรือ Happy Society ตามมา

คำว่าสังคมในหัวข้อนี้ ไม่ได้หมายความถึงเพียงแค่ สังคมภายนอกองค์กรเท่านั้น แต่รวมไปถึงสังคมขององค์กรด้วย เพราะฉะนั้นการสร้างความสุข แบบ Happy Society จึงต้องเริ่มจากสังคมภายในองค์กรแล้วขยายไปสู่สังคมภายนอก

สังคมทุกๆ สังคมไม่ว่าจะขนาดใหญ่ หรือ จะเป็นสังคมเล็กๆ ภายในองค์กร ล้วนแต่มีความคล้ายคลึงกันคือเป็นที่รวมกันของกลุ่มคนที่มีความหลากหลายในด้านต่างๆ ทั้งเชื้อชาติ ศาสนา ค่านิยม แต่ทุกคนย่อมมีความสัมพันธ์กัน พึ่งพาอาศัยกัน มีกฎเกณฑ์ และมีความเชื่อถือที่สำคัญร่วมกัน ดังนั้นการที่ HR จะสร้าง Happy Society ให้เกิดขึ้นได้นั้น จำเป็นจะต้องตั้งเป้าหมายให้ชัดเจน และต้องรู้ถึงความต้องการทางสังคมของคนในองค์กร ว่าเป็นเช่นไร

คนเป็นสัตว์สังคม ดังนั้นสิ่งที่ทำให้คนมีความสุขได้ คือการที่เขาได้แลกเปลี่ยนได้พูดคุยได้เสนอแนะและแสดงออก ดังนั้น HR เอง ก็ต้องสร้างความมีส่วนร่วมให้กับคนในองค์กร เช่นการเปิดโอกาสให้เขาได้เสนอแนะแนวทางการทำงาน หรือเปิดเวทีสำหรับแลกเปลี่ยน เป็นต้น

ปัจจัยอีกประการที่ทำให้คนมีความสุขทางสังคมได้ก็คือ การสร้างความรู้สึกภาคภูมิใจในหน้าที่การงานของตนเอง และความรู้สึกเชื่อใจไว้วางใจผู้อื่นและบุคคลรอบข้าง เป็นต้น ยกตัวอย่างเช่น ถ้าคุณเองเป็นผู้บริหารในองค์กรและอยากให้คนในองค์กรทำงานอย่างมีความสุข คุณก็ต้องเริ่มจากการทำให้คนในองค์กรไว้วางใจ และเชื่อมั่นว่าคุณจะพาพวกเขาไปสู่จุดสำเร็จแห่งการทำงานได้ เพราะคงไม่มีใครอยากเห็นองค์กร ปรักลนคนเล็กจ้าง หรือไม่มีความเชื่อมั่นในความมั่นคงขององค์กร และนอกจากความเชื่อแล้วก็มีเรื่องของความมั่นคงที่ทุกคนต้องการเช่นเดียวกัน

ที่กล่าวมา คือความต้องการทางสังคมของคนในองค์กร แต่สิ่งที่เหนือยิ่งไปกว่านั้น คือการสร้างให้สังคมภายนอกองค์กรดีตามขึ้นไปด้วย ซึ่งสังคมภายนอกที่กล่าวถึงนี้ คือชุมชนที่อยู่รอบๆ โดยองค์กรเองต้องดำเนินกิจกรรมที่คำนึงถึงผลกระทบต่อสังคมทั้งในระดับใกล้และไกล ด้วยการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ในองค์กรหรือทรัพยากรจากภายนอกองค์กร ในอันที่จะทำให้อยู่ร่วมกันในสังคมได้อย่างเป็นปกติสุข ซึ่งก็คือการนำหลักของ CSR (Corporate Social Responsibility) หรือบริษัทบริหารมาปรับใช้ โดยองค์ประกอบของ CSR แบ่งได้เป็น

1. การจัดการทรัพยากรบุคคลอย่างมีความรับผิดชอบต่อสังคม
2. การดูแลสุขภาพ ความปลอดภัยในการทำงานและให้ความสำคัญคำนึงถึงการจัดการทรัพยากร สิ่งแวดล้อมในองค์กรให้เกิดความเหมาะสม

3. การปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคมและการเมือง
4. การดูแลผู้บริโภค ผู้ซื้อสินค้า และบริการขององค์กร ซึ่งเป็นที่มาของรายได้
5. มีความรับผิดชอบต่อชุมชนและสังคม
6. ความรับผิดชอบต่อโลก และทรัพยากรโลก

World Business Council for Sustainable Development ได้ให้คำนิยาม CSR ไว้ว่า CSR “เป็นความมุ่งมั่นหรือพันธะสัญญาที่ธุรกิจมีอยู่อย่างต่อเนื่องในการที่จะประพฤติปฏิบัติอย่างมีจริยธรรม และมีส่วนร่วมในการพัฒนาเศรษฐกิจ ด้วยการปรับปรุงคุณภาพชีวิตของผู้ใช้แรงงานตลอดจนครอบครัวของเขาเหล่านั้น ตลอดจนมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนท้องถิ่นและสังคมในวงกว้าง”

หรือจะกล่าวโดยสรุปก็คือ การทำธุรกิจอะไรก็ตามที่ใส่ใจและรับผิดชอบต่อคุณภาพชีวิตของคนในองค์กร เรื่อยไปจนถึงสังคมในองค์กร สังคมภายนอกองค์กรและสังคมโลก ดังตัวอย่างเช่น

บริษัท คอวลิตี้ คอฟฟี่โปรดักท์ส จำกัด ที่ได้นำระบบ CSR มาใช้เป็นส่วนหนึ่งในการสร้างองค์กรให้มีความสุข โดยปลูกฝังเรื่องความรัก ความสามัคคี ระหว่างคนในองค์กรด้วยตนเอง และความเอื้อเฟื้อต่อชุมชนที่คนทำงาน และพักอาศัย รวมทั้งการทำให้เกิดสภาพสังคมและสิ่งแวดล้อมที่ดี เช่น การสร้างสวน ในสถานที่ทำงาน การให้ความร่วมมือ และให้การช่วยเหลือสนับสนุนโรงเรียนใกล้สถานประกอบการ การรณรงค์ให้เกิดความตระหนักในภาวะโลกร้อน โดยร่วมกับชุมชนและโรงเรียนในการปลูกต้นไม้ เป็นต้น

ในส่วนของ โรงพยาบาลศรีวิชัย 3 อ้อมน้อย เป็นองค์กรหนึ่งที่มีความรับผิดชอบต่อชุมชนและสังคม ซึ่งถือเป็นนโยบายหลักของโรงพยาบาล อาทิ

- การบำบัดน้ำเสียของโรงพยาบาลให้เป็นน้ำดี ก่อนออกสู่ทางน้ำสาธารณะ และมีการตรวจวิเคราะห์ทุกเดือนโดยบริษัทภายนอก รวมถึงนำน้ำที่บำบัดแล้วมาหมุนเวียนใช้ประโยชน์ต่อไป
- การไม่สร้างปัญหาและ ความเดือดร้อนใดๆ ให้แก่ชุมชน
- การจัดหน่วยแพทย์เคลื่อนที่ร่วมกับส่วนราชการ ไปดูแลรักษาพยาบาลในชุมชน
- การจัดการแข่งขันฟุตบอลสร้างสัมพันธ์ในชุมชนร่วมกับเทศบาลอ้อมน้อยปีละ 1 ครั้ง
- จัดแข่งขันจักรยานเสือภูเขาสำหรับเด็กในชุมชน
- ให้ความรู้ด้านการปฐมพยาบาลเบื้องต้น ความรู้เรื่องยาเสพติด ฯลฯ แก่สถานประกอบการ โรงเรียนและหน่วยงานราชการต่างๆ เป็นต้น

บริษัท ซี.พี. ด้าปลีกและการตลาด จำกัด เป็นอีกหนึ่งองค์กรที่ได้จัดทำแผนนโยบาย การสร้างความรับผิดชอบต่อสังคม และแรงงาน (Standard for Corporate Social Responsibility) ดังนี้

- การดำเนินธุรกิจให้สอดคล้องตามกฎหมาย และข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องกับความรับผิดชอบต่อสังคม ชุมชน และแรงงาน เพื่อให้พนักงานบริษัทมีความสุข และชุมชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี

- บริษัทจะสนับสนุนในเรื่องงบประมาณ เวลา บุคลากร และทรัพยากรอื่นๆ อย่างเหมาะสม
- บริษัทจะรับผิดชอบต่อผู้มีส่วนได้ ส่วนเสีย เพื่อไม่ให้เกิดผลกระทบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมอันเกิดจากการตัดสินใจหรือกิจกรรม รวมถึงผลิตภัณฑ์ และการบริการของบริษัทฯ และ
- บริษัทจะทบทวนนโยบายด้านความรับผิดชอบต่อสังคมและแรงงาน และจะเผยแพร่ต่อผู้มีส่วนได้เสียอย่างเหมาะสม

โดยนโยบายต่างๆ เหล่านี้ ได้นำไปสู่กิจกรรม อาทิ การให้การสนับสนุนโรงเรียนที่อยู่ใกล้สถานประกอบการ , การรณรงค์ให้ตระหนักถึงสถานะโลกร้อนโดยร่วมกับแหล่งชุมชนในการปลูกต้นไม้ , การจัดสวัสดิการให้พนักงานในอัตราที่เหมาะสม , การให้ความสำคัญต่อทรัพยากรสิ่งแวดล้อม เป็นต้น

นอกจากโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด (มหาชน) จะได้วางหลักการที่เสริมความสุขให้กับคนในองค์กรในด้านต่างๆ แล้ว ที่นี้เองยังจัดโครงการและกิจกรรมที่เสริมสร้างความสุขให้กับสังคมในองค์กร ตลอดจนสังคมภายนอกอีกด้วย ไม่ว่าจะเป็น

- โครงการ 5 ส. ที่สร้างสังคมในองค์กร ให้น่าอยู่
- โครงการ Green Project
- การบริจาคโลหิต
- โครงการผ่าตัด 80 หัวใจ (ผู้ป่วยเด็ก)
- Social Contribution (Thomson Foundation)
- โครงการรักษหัวใจ (ผ่าตัดหัวใจฟรีให้แก่ผู้มีฐานะยากจน)
- คลินิกเคลื่อนที่บริการทางการแพทย์แก่ประชาชนในชุมชนต่างๆ ในกรุงเทพมหานคร

- กิจกรรมปลูกป่าชายเลน
- โครงการทุนการศึกษา ให้กับนักเรียนที่มีฐานะยากจน เป็นต้น

โดยกิจกรรมต่างๆ ของบำรุงราษฎร์นั้น นอกจากจะสร้างความสุขให้กับคนในองค์กรแล้ว ยังแผ่แผ่สู่ชุมชนโดยรอบ ไปจนถึงประชาชนทั่วไป ซึ่งนับว่าเป็นการสร้างภาพลักษณ์ที่ดี และลดช่องว่างระหว่างองค์กร กับชุมชนให้แคบลง ซึ่งนับเป็นผลดีในระยะยาวอีกด้วย

การรับผู้พิการเข้าทำงาน ของบริษัท บริษัท เอสแอนด์พี ซินดิเคท จำกัด (มหาชน) เป็นตัวอย่างที่ดี ตัวอย่างหนึ่งในการสร้างแบบอย่างสังคมให้มีความสุข โดยไม่มีการแบ่งแยกหรือกีดกันผู้ที่มีความบกพร่องทางด้านร่างกายแต่มีศักยภาพ เข้าทำงานเหมือนกับคนปกติ

การส่งเสริมให้คนในชุมชนรอบๆ องค์กรได้มีงานทำและสร้างรายได้ โดยไม่ต้องย้ายถิ่นฐานเป็นหนึ่งในนโยบายของ บริษัท สหวิริยา กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) ที่อยากเห็นระบบการจ้างงานในชุมชนขึ้น จึงได้จัดโครงการ “วิทยาลัยเทคโนโลยีการจัดการเหล็กและเหล็กกล้า” ร่วมกับ “วิทยาลัยการอาชีพบางสะพาน” เพื่อส่งเสริมและเพิ่มช่องทางในการเข้าถึงองค์ความรู้ แก่เยาวชน รอบๆ บริษัท ซึ่งนับว่าเป็นอีกโครงการหนึ่งที่น่าสนใจ และสร้างความเข้มแข็งให้กับชุมชนรอบๆ ได้เป็นอย่างดี

บริษัท อายิโนะโมะโต๊ะ (ประเทศไทย) จำกัด ได้ส่งเสริมคุณภาพชีวิตคนทำงานทั้งในด้านส่วนตัวและในด้านสังคมขององค์กร ทั้งนี้เพื่อรักษาภาวะความสมดุลขององค์กรไว้ เพราะหากองค์กรไม่รักษาภาวะความสมดุล องค์กรก็จะสั้นคลอนและเกิดความล้มเหลวในธุรกิจได้ (ความสมดุลขององค์กร ประกอบด้วย ความสมดุลในด้านการดูแล เครื่องมือ เครื่องจักร, การบริหารการเงิน, การบริหารจัดการ และการบริหารคนในองค์กร) โดยกิจกรรมด้านสังคมที่ทางบริษัทฯ ได้ดำเนินการ อาทิ เช่น

- จัดโครงการบริจาคช่วยเหลือสังคมโดยนำพนักงานไปทำบุญให้กับสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนพิการทางสมองและปัญญา (บ้านเฟื่องฟ้า) จ.นนทบุรี
- จัดโครงการบริจาคโลหิต
- จัดให้พนักงานมีส่วนร่วมกับการแสดงความคิดเห็นในเรื่องต่างๆ อย่างอิสระ โดยนำระบบ Suggestion มาใช้ทั้งในด้านการประกอบกิจการโรงงาน การจัดสวัสดิการ การให้บริการต่างๆ ของบริษัทฯ ตลอดจนการปรับปรุงอาคารสถานที่ ฯลฯ เป็นต้น

การสร้างความสุขให้กับสังคมภายในองค์กรโดย พัฒนาสภาพแวดล้อมและสร้างบรรยากาศ รวมถึงการสร้างสังคมที่ดีให้เกิดขึ้นในองค์กร เป็นสิ่งที่ บริษัทฯ ในกลุ่มสมบุญฯ ให้สำคัญ ด้วยการนำระบบ ISO 14001 เข้ามาบริหารจัดการสิ่งแวดล้อมในองค์กร และปรับปรุงภูมิทัศน์โดยรอบขององค์กรให้มีความสบายตาด้วยต้นไม้ สวนพักผ่อนที่ร่มรื่นที่นั่งพักผ่อนยามว่างตามจุดต่างๆ ของบริเวณโรงงาน นอกจากนี้ยังจัดสรรพื้นที่บางส่วนให้เป็นพื้นที่ในการปลูกพืชผักสวนครัวปลอดสารพิษอีกด้วย

นอกจากนี้การนำโครงการต่าง ๆ ที่นอกจากจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาองค์กรแล้ว ก็เป็นส่วนในการสร้างให้คนทำงานต้องมีส่วนร่วมกันทำงานเป็นทีม เพื่อให้โครงการบรรลุเป้าหมาย เช่น กิจกรรม TPM , KM , กิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์ ด้วยการพัฒนาบ้านเกิด เป็นต้น ซึ่งกิจกรรมต่างๆ เหล่านี้ ได้สร้างให้เกิดสังคมที่ดีที่คนในองค์กรจะได้แสดงออกซึ่งความเอื้อเฟื้อต่อกัน ช่วยเหลือกันให้ความเป็นมิตรต่อกัน

บริษัท ฮิตาชิ โกลบอล สตอเรจ เทคโนโลยีส์ ประเทศไทย จำกัด มีเจตนามุ่งมั่นในเรื่องความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) อย่างแรงกล้าโดยใช้พื้นฐานของจริยธรรมเข้ามาเป็นเครื่องมือในการพัฒนาเศรษฐกิจควบคู่ไปพร้อมๆ กัน ด้วยการหยิบยื่นโอกาสหรือความช่วยเหลือ

แก่สังคมหรือผู้ด้อยโอกาส เช่นการบริจาคคอมพิวเตอร์ให้กับโรงเรียนที่ขาดแคลนอุปกรณ์ หรือแม้แต่การบริจาคอุปกรณ์การเรียนการสอน หรือจัดสรรทุนการศึกษา โดยให้พนักงานมีส่วนร่วมในการบริจาคในทุกๆ ครั้ง และทางบริษัทฯ เอง ก็พยายามจะขับเคลื่อนนโยบายนี้ให้เป็นเชิงกลยุทธ์มากขึ้นโดยการเข้าช่วยเหลือในสิ่งที่เขาต้องการจริงๆ และมีการติดตามผลว่าการบริจาค่นั้นทำให้จุดเล็กๆ ในสังคมนั้นดีขึ้น และกลับมาแบ่งปันความรู้สักดี ๆ เหล่านั้นให้กับพนักงาน ต่อไป

บริษัท สหสินไทย ค้าวตฤกษ์ก่อสร้าง จำกัด มองว่า การพัฒนาทางด้านคุณภาพสภาพแวดล้อมในการทำงาน และการรับผิดชอบต่อสังคม เป็นอีกด้านหนึ่งที่มีส่วนช่วยส่งเสริมให้คุณภาพชีวิตของพนักงานดีขึ้น จึงได้ดำเนินงานผ่านรูปแบบของชมรมต่างๆ ดังนี้

- **ชมรมอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม** เป็นชมรมที่มุ่งเน้นการอนุรักษ์และประหยัดพลังงาน รวมถึงการร่วมรักษาสิ่งแวดล้อม มีโครงการต่างๆ เช่น
 - โครงการคัดแยกขยะ คือ มีการแยกถังขยะให้กับแต่ละหน่วยงานเพื่อทำการคัดแยกประเภทขยะก่อนทิ้ง รวมถึงการรณรงค์การใช้กระดาษอย่างคุ้มค่าด้วยการ Recycle
 - โครงการรณรงค์ประหยัดพลังงานไฟฟ้าและประปา เช่น รณรงค์การปิดไฟ-เครื่องปรับอากาศระหว่างเวลา 12.00 - 13.00 น. เป็นต้น
 - โครงการลดมลพิษต่อสิ่งแวดล้อม เช่น การตรวจสอบสภาพรถยนต์ประจำปี, การจัดสถานที่ให้สูบบุหรี่ เป็นต้น
 - โครงการต่อต้านยาเสพติด เช่น โครงการงดเหล้าเข้าพรรษา, โรงงานสีขาว เพื่อต่อต้านยาเสพติด

- **ชมรมจริยธรรม** ที่มุ่งเน้นการคืนกำไรแก่สังคมภายนอก ส่งเสริมพระพุทธศาสนา และสืบสานวัฒนธรรมประเพณีไทย เช่น
 - โครงการส่งเสริมพระพุทธศาสนา เช่น ฟ้าป่า กรู๊น เป็นต้น
 - โครงการบริจาคเสื้อผ้าและหนังสือแก่ผู้ที่ขาดแคลน และการตั้งตู้รับบริจาคเงินให้แก่มูลนิธิต่างๆ เช่น มูลนิธิสร้างสรรค์เด็ก-ครูหยุด มูลนิธิคุ้มครองเด็ก เป็นต้น
 - โครงการเลี้ยงอาหารกลางวันแก่เด็กพิการซ้ำซ้อน
 - โครงการบริจาคสิ่งของให้แก่สถานศึกษา เพื่อเป็นสาธารณประโยชน์
- **ชมรมสร้างสรรค์และเสนอแนะ** เป็นชมรมที่เป็นตัวแทนองค์กรในการสื่อสาร สร้างสรรค์และเสนอแนะ เพื่อปรับปรุงกระบวนการทำงานให้ดีขึ้นเรื่อยๆ
 - โครงการประชุมเช้า โดยวัตถุประสงค์คือ เป็นการเวทีแห่งการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและการวิเคราะห์สถานการณ์ และเศรษฐกิจของผู้บริหารกับพนักงาน เพื่อเป็นประโยชน์ในการดำเนินงาน ปรับปรุงกระบวนการทำงาน รวมถึงเป็นพัฒนาความรู้ของพนักงานไปพร้อมๆ กัน
 - กล้องรับความคิดเห็น เพื่อมุ่งเน้นการระดมสมอง การสร้างและมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและปรับปรุงกระบวนการทำงานซึ่งกันและกัน

- โครงการเสียงตามสาย เป็นโครงการที่ส่งเสริมการประชาสัมพันธ์อย่างเปิดเผยชัดเจน และสื่อสารอย่างทั่วถึง เพื่อสร้างความเข้าใจที่ตรงกันทั่วทั้งองค์กร
- โครงการพนักงานดีเด่น เป็นโครงการหนึ่งที่สูงขึ้นเพื่อชมเชยและสนับสนุนพนักงานที่มีการบริการที่ดีเยี่ยม และเป็นการกระตุ้นให้พนักงานมีการตื่นตัวและพยายามรักษามาตรฐานการบริการและการทำงานที่ดีอย่างสม่ำเสมอ

- **ขมรม 5 ส.** เพื่อเสริมสร้างระเบียบวินัยในการทำงาน การทำงานเป็นทีม การปรับปรุงเพิ่มพูนคุณภาพอย่างต่อเนื่องและการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าที่สุด โดยมีคณะกรรมการดำเนินการติดตามและตรวจสอบเป็นประจำ และมีการให้รางวัลสำหรับหน่วยงาน/พื้นที่ ที่ได้รับคะแนนสูงสุด

จากทั้ง 10 องค์กรตัวอย่าง จะเห็นว่า แท้จริงแล้วการสร้าง Happy Society ให้เกิดขึ้นได้นั้นไม่ใช่เรื่องยาก หาก HR เองได้สร้าง และหว่านเมล็ดพันธุ์แห่งความสุขทั้ง 7 เมล็ดแรกลงบนองค์กรของตนเองเรียบร้อยแล้ว เพราะทั้งหมดนั้น คือ องค์ประกอบที่สำคัญและเป็นหนทางในการสร้างสังคมให้เกิดความสุขขึ้นได้ในที่สุด



สร้างสุขในยุควิกฤติ

ในยุคที่เศรษฐกิจทรุดกันถ้วนหน้าไม่ว่าจะเป็นสหรัฐอเมริกา ที่โดนพิษภัยจากปัญหาสินเชื่อกู้ยืมที่ต่ำกว่ามาตรฐาน (ซับไพร์ม) หรือที่รู้จักกันในชื่อของวิกฤติแฮมเบอร์เกอร์ที่เริ่มตั้งเค้ามาตั้งแต่กลางปี 2550 มาปีนี้วิกฤติดังกล่าวได้ส่งผลกระทบต่อชดเจนมากขึ้น ซึ่งทางสหรัฐอเมริกาเอง ก็ได้แก้ไขเศรษฐกิจภายในประเทศ หลายมาตรการถูกนำมาใช้ ไม่ว่าจะเป็นการลดดอกเบี้ยธนาคารกลางสหรัฐหรือจะเป็นการอนุมัติคืนภาษีให้แก่ประชาชน

แน่นอนเมื่อประเทศยักษ์ใหญ่อย่างสหรัฐอเมริกา ประสบกับปัญหาด้านเศรษฐกิจอย่างรุนแรง ก็ย่อมส่งผลกระทบต่อประเทศคู่ค้าต่างๆ ทั่วโลกไม่เว้นแม้กระทั่งประเทศไทย และนอกจากปัญหาจากปัจจัยภายนอกแล้ว ปัญหาจากปัจจัยภายในก็ส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจบ้านเราไม่น้อย ไม่ว่าจะเป็นการประท้วง การปิดสนามบิน และปัญหาความไม่สงบของ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้

ถึงแม้จะมีปัญหาต่างๆ มากมายที่เกิดขึ้นในบ้านเรา แต่ก็ไม่ใช่ที่เราจะทำอะไรไม่ได้ นอกจากจะยอมรับในชะตากรรมที่เกิดขึ้น วิธีสู้กับปัญหาทางเศรษฐกิจ ที่หลายๆ องค์กร ได้นำมาใช้ปฏิบัติอย่างจริงจัง คือ การใช้ความสุขหล่อเลี้ยงให้องค์กรดำเนินต่อไปจนกว่าวิกฤติต่างๆ จะผ่านพ้นไป

บริษัท พี.ซี. โปรดักส์ อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด เป็นองค์กรหนึ่งที่ฟันฝ่าวิกฤติ โดยยึดหลักเศรษฐกิจพอเพียง เพื่อให้บริษัทอยู่ได้และในขณะเดียวกัน ทางบริษัทก็ได้ตระหนักถึงความสำคัญของพนักงาน โดย

การจัดโครงการ พี.ซี ปั่นน้ำใจ คือ งบประมาณส่วนหนึ่งในการดำเนินโครงการจะได้มาจากพนักงานเอง โดยทางบริษัทฯ จะทำกล่องรับบริจาคขยะรีไซเคิลต่างๆ เพื่อมารวบรวมขายและนำเงินที่ได้ให้พนักงานบริหาร และจัดการงบประมาณ ในการทำกิจกรรม

และกิจกรรมข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุง : Suggestion เพื่อให้พนักงานเสนอแนะเพื่อปรับปรุงหน่วยงานของตน ซึ่งถ้าทำได้สำเร็จก็จะมีประกาศนียบัตรและเงินรางวัล และโครงการที่ลดต้นทุนให้แก่บริษัทฯ จะนำเงินส่วนต่างนั้นมอบให้เพื่อใช้เป็นงบประมาณในการจัดกิจกรรมต่างๆต่อไป

ในส่วนของ บริษัท ปตท. เคมีคอล จำกัด (มหาชน) เองก็มีการสื่อสารจากกรรมการผู้จัดการใหญ่ว่าไม่มีนโยบายเลิกจ้าง แต่บอกให้ทุกคนทำงานหนักขึ้น ใช้จ่ายอย่างระมัดระวังทบทวนค่าใช้จ่ายและมีการทำแผนงานและการใช้งบประมาณแบบรัดเข็มขัดตั้งแต่ปี 2551

นอกจากนี้ยังมีนโยบายเตรียมพนักงานให้พร้อม เพื่อให้พนักงานและองค์กรสามารถ ก้าวเดินไปข้างหน้าได้ก่อนใครในวันที่เศรษฐกิจฟื้นตัวขึ้นมา และมีนโยบายสร้างสุขในองค์กร โดยใช้ **“โครงการ สุขภาพดีชีวิตมีความสุข”** เพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตพนักงานทุกคน ทุกระดับให้มีการดำรงอยู่ด้วยการมีสุขภาวะทางกาย ทางอารมณ์ ทางสังคม และทางจิตวิญญาณที่สมบูรณ์มั่นคง

การเน้นให้พนักงานใช้ชีวิตอย่างพอเพียง ประหยัดค่าใช้จ่าย ด้วยการออมทรัพย์ผ่านสหกรณ์ของบริษัท เป็นโครงการที่ทาง**บริษัท เซ็นทรัล รีเทล คอร์ปอเรชั่น จำกัด** ได้จัดทำขึ้นพร้อมๆ กับการให้ความรู้แก่พนักงานในการ ทำบัญชี รายรับ - รายจ่าย ประจำวัน การประหยัดพลังงานทั้งที่บ้าน และที่ทำงานเพื่อลดค่าใช้จ่ายผ่านทางการแข่งขัน การเน้นเรื่องการรักษาสุขภาพร่างกายให้แข็งแรงด้วยหลัก 3 อ. คือ

อาหาร ออกกำลังกาย และอารมณ์ โดยใช้งบประมาณจากประกันสังคมมาดำเนินการ

ส่วนการสร้างสุขในองค์กร ทาง **บริษัท เซ็นทรัล รีเทล คอร์ปอเรชั่น จำกัด** ยังจัดกิจกรรมทุกอย่างตามปกติ แต่จะมุ่งเน้นที่ด้านใดมากขึ้น แตกต่างกันไปตามความเหมาะสม นอกจากนี้ยังพาพนักงานไปช่วยเหลือสังคมภายนอก เช่น ไปดูแลสถานเด็กอ่อนปากเกร็ดเป็นที่เลี้ยงที่โรงพยาบาลเด็ก เพื่อมุ่งเน้นให้พนักงานรู้จักการเสียสละความสุขส่วนตัวเพื่อช่วยเหลือสังคมรอบด้าน

โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด (มหาชน) เน้นเรื่องการสร้างเชื่อมั่นให้พนักงานรับทราบในความมั่นคงของบริษัท และนโยบายการบริหารที่จะไม่ลดพนักงาน ซึ่งผู้บริหารสูงสุดของโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ เลือกใช้วิธีการสื่อสารผ่านการประชุม Town Hall Meet เพื่อชี้แจงข้อเท็จจริงและปรับทัศนคติให้พนักงานเรียนรู้เพื่อพร้อมรับสิ่งดีๆ ที่จะเกิดขึ้นจากยุควิกฤติเศรษฐกิจอย่างนี้ โดยพนักงานต้องทำงานของตนให้ดีกว่าเดิม ต้องค้นคว้าแสวงหาพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และช่วยกันลดค่าใช้จ่ายที่ไม่จำเป็นซึ่งจะเห็นได้จาก

- โครงการข้อเสนอแนะและนวัตกรรม ซึ่งได้ดำเนินมาอย่างต่อเนื่อง แต่เพิ่มแคมเปญสำหรับในปีนี้เป็นแต่ละไตรมาส โดยเน้นเรื่อง การเพิ่มการบริการใหม่ การประหยัดพลังงาน และการเสนอแนะเรื่องลดค่าใช้จ่าย โดยให้รางวัลเพิ่มขึ้นเป็น 2 เท่า จากที่ให้อยู่เดิม
- โครงการ Up Selling เป็นโครงการกระตุ้นยอดขายห้องพักส่วนที่เป็นโรงแรม โดยให้พนักงานมีส่วนร่วมเมื่อพนักงานสามารถขายห้องพักได้เพิ่มมากขึ้น หรือ Upgrade ห้องพัก

ลูกค้าก็จะได้รับรางวัล On the Spot Card ซึ่งทำให้ยอดขายเพิ่มขึ้นถึง 30% แม้จะเป็นช่วงที่อยู่ในภาวะวิกฤติทางเศรษฐกิจก็ตาม

- Knowledge Sharing ผ่านทาง Web board , on line Document การจัด Forum และการเรียนแต่ละหน่วยงาน มาแบ่งปันความรู้ซึ่งกันและกัน ทำให้ลดค่าใช้จ่ายในการอบรม และผู้นำเสนอก็กเกิดความภาคภูมิใจ รวมถึงการสอนภาษาอังกฤษผ่านทาง Web board ให้กับพนักงาน

และเหนือสิ่งอื่นใด การเป็นองค์กรที่มีความเป็นธรรม มีการจัดสวัสดิการที่เหมาะสม มีการพัฒนากิจกรรมและเพิ่มแรงจูงใจอย่างต่อเนื่อง จะเร่งสร้างความผูกพันที่ยั่งยืนต่อไป

การพลิกวิกฤติเป็นโอกาส เป็นแนวคิดที่ทาง **บริษัท ซี.พี. ฟลาซ่า จำกัด** ได้ปรับมาใช้ เพื่อให้สามารถสร้างความสุขในที่ทำงานภายใต้ภาวะวิกฤติทางเศรษฐกิจ ได้ โดย

- ผู้บริหารต้องแสดงให้เห็นพนักงานในองค์กรเห็นถึง **“การร่วมทุกข์ ร่วมสุข”** โดยการดำเนินการใดๆ ที่มีผลกระทบต่อพนักงาน ผู้บริหารต้องแสดงความรับผิดชอบก่อนและดำเนินการใดๆ ด้วยความจริงใจ
- ผู้บริหารต้องเป็นผู้สื่อสารและเป็นตัวอย่างในการดำเนินการในเรื่องต่างๆ เพื่อสร้างความมั่นใจแก่พนักงาน
- ปรับทัศนคติ ให้พนักงานมองโลกในเชิงบวกและมีความหวัง รวมทั้งแนะนำวิธีการทำงานอย่างมีความสุขในภาวะวิกฤติ
- ใช้โอกาสในการสร้างแนวทางการดำเนินชีวิตในรูปแบบเศรษฐกิจพอเพียงให้พนักงานได้เข้าใจ ในภาวะการณ์

ดังกล่าว ถือเป็นโอกาสที่ทุกฝ่ายต้องกลับมาทบทวนแนวทางการดำเนินชีวิตของตนเองบนพื้นฐานของความพอเพียง

- เน้นการมีส่วนร่วมจากพนักงานในการแก้ไขวิกฤติ เช่น การคิดนวัตกรรมเชิงสร้างสรรค์ ทั้งในรูปแบบของผลิตภัณฑ์, ขั้นตอนการทำงานและระบบงานใหม่ๆ
- เน้นการสื่อสารการทำความเข้าใจไปยังพนักงานให้ได้รับข้อมูลที่ถูกต้องชัดเจน เช่น การออกนโยบายในการแก้ไขปัญหาวิกฤติทางเศรษฐกิจ โดยให้พนักงานทราบขั้นตอน , รูปแบบการดำเนินการ และประโยชน์ที่พนักงานจะได้รับ
- หามาตรการลดความตึงเครียดในองค์กร เช่น การออกกำลังกาย หรือการจัดกิจกรรมนอกสถานที่ เพื่อให้พนักงานได้เปลี่ยนสิ่งแวดล้อมบ้าง
- หากมีการดำเนินการที่เกิดผลกระทบต่อพนักงาน เช่น การไม่ปรับขึ้นเงินเดือน , ไม่มีโบนัส , ลดการทำงานล่วงเวลา , ให้หยุดงานโดยไม่จ่ายค่าจ้าง ซึ่งการดำเนินการดังกล่าว จะกระทบต่อรายได้ของพนักงานโดยตรง องค์กรควรสื่อสารความจำเป็นให้พนักงานทราบล่วงหน้าอย่างชัดเจนรวมทั้งให้มีการดำเนินการที่เป็นธรรม พร้อมทั้งหาแนวทางช่วยเหลือพนักงานที่ได้รับผลกระทบ เช่น การฝึกอบรมเสริมระยะสั้นให้พนักงานและครอบครัวมีโอกาสหาความรู้ สร้างรายได้เสริม หรือการให้กู้ยืมเงินฉุกเฉินโดยไม่มีดอกเบี้ย เป็นต้น

บริษัท ควอลิตี้ คอฟฟี่ โปรดักท์ส จำกัด ได้เตรียมพร้อมที่จะรับมือกับปัญหาความเครียดต่างๆ ที่บุคลากรต้องเผชิญและได้รับผลกระทบในยุควิกฤติเศรษฐกิจ โดยทางบริษัทได้มองหาทฤษฎีรูปแบบต่างๆ เพื่อที่จะนำมาปรับใช้ในการสร้างสุขให้กับองค์กรมากขึ้น และพยายามสร้างรอยยิ้ม

ให้กับพนักงาน โดยให้พนักงานมีความรู้สึกที่ “ที่ทำงานเหมือนเป็นบ้านหลังที่สอง” โดยเป็นที่ๆ มีความสุขและมีกระบวนการทำงานอย่างต่อเนื่องซึ่งไม่จำเป็นต้องใช้เงินทุนสูง แต่ใช้ทรัพยากรที่มีอยู่มาปรับใช้ให้เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ ได้แก่

1. จัดปริมาณงานให้เหมาะสมกับเวลาและตรงตามความสามารถของพนักงาน
2. จ่ายค่าตอบแทนให้เหมาะสมกับปริมาณงาน และความสามารถ
3. จัดสวัสดิการช่วยเหลือพนักงานและครอบครัว โดยไม่ให้มีผลกระทบต่อองค์กร
4. มีการดูแลด้านการเงินให้พนักงานรู้จักการออม รู้จักใช้เพื่อให้เป็นหนี้ที่น้อยที่สุด
5. ผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่ และให้กำลังใจในการทำงาน รู้จักชมเชย เพื่อสร้างกำลังใจในการทำงาน
6. มีการสื่อสารที่ดีที่ทำให้ ผู้บริหาร หัวหน้างาน และพนักงาน มีความเข้าใจที่ตรงกัน
7. มีความสัมพันธ์ที่ดี มีความเอื้ออาทร และ ให้เกียรติกัน
8. พนักงานมีอิสระในการบริหารเวลาในการทำงาน
9. ดูแลเอาใจใส่ สุขภาพของพนักงาน
10. จัดให้มีห้องอ่านหนังสือ และสารสนเทศ ที่มีประสิทธิภาพในการค้นหาความรู้ มีการฝึกอบรมและดูงาน
11. สถานที่ทำงานมีความปลอดภัย บรรยากาศน่าทำงาน มีสถานที่พักผ่อน และ เล่นกีฬา
12. สร้างให้พนักงานสำนึกรักองค์กร มีความภาคภูมิใจในองค์กร และมีส่วนร่วมในความสำเร็จขององค์กร เป็นต้น

บริษัท โชนิซ์พลายเซนโซลูชัน (ประเทศไทย) จำกัด ใช้การสื่อสารแบบ Open เพื่อสร้างความเข้าใจกับพนักงาน ในเรื่องการร่วมกันพัฒนาวิกฤติเศรษฐกิจที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน

เพราะทางบริษัทฯ เชื่อว่าการถ่ายทอดเจตนาารมณ์แท้จริงขององค์กร ให้กับพนักงานทราบว่า องค์กรต้องการอย่างไร อีกทั้งการเปิดโอกาสให้พนักงานถามในสิ่งที่ต้องการทราบจากผู้บริหารสูงสุดนั้น จะทำให้ทุกคนได้รับทราบข้อมูลที่ตรงกัน และไม่มี ความคลาดเคลื่อน จึงลดปัญหาด้านความวิตกกังวลของพนักงานลงไปได้

อีกทั้งการสร้างขวัญกำลังใจที่ดี และการประกาศเจตนาารมณ์ในการ “ไม่ปลด ไม่ลด พนักงาน” แต่เน้นให้พนักงานทุกคนร่วมกันสร้างความแข็งแกร่งทางด้านคุณภาพของสินค้าและบริการ ซึ่งเมื่อทำให้เกิดขึ้นจริงได้ พนักงานก็มีความสุขไม่ต้องกังวลกับภาวะการเปลี่ยนแปลง และมีกำลังใจมากขึ้นโดยไม่ต้องไปทำอะไรมาก และเมื่อพนักงานมีความสุขจากการที่ได้ร่วมกันพัฒนาอุปสรรค ก็เหมือนกับการได้วัดขึ้นราคาแพงที่สร้างภูมิทัศน์ให้พนักงานและองค์กร ในการรับมือกับความเปลี่ยนแปลงในอนาคตต่อไป

บริษัท หลักทรัพย์ ชิกโก้ จำกัด (มหาชน) ก็เป็นอีกองค์กรหนึ่งที่มุ่งเน้นในเรื่องการสื่อสารกับพนักงานให้มากขึ้น โดยมีการจัดทำวารสารภายในบริษัทขึ้น เพื่อให้พนักงานได้รับรู้ ข่าวสาร ความเคลื่อนไหวของบริษัท มีการแบ่งปันความรู้ ความคิดเห็นซึ่งกันและกัน โดยสอดแทรกความรู้ และแนวคิดจากเพื่อนพนักงานในการใช้ชีวิตอย่างพอเพียง การจัดให้มีกิจกรรมสื่อสารสัมพันธ์ขึ้น เพื่อให้พนักงานทราบถึงทิศทางการดำเนินงาน และพบปะแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างผู้บริหารและพนักงาน

ในช่วงวิกฤติเศรษฐกิจ ทางบริษัทเน้นกิจกรรมการสร้างความสุขที่เกิดประโยชน์ต่อพนักงานและส่วนรวมมากที่สุด เช่น การรณรงค์ให้พนักงานมีวินัยในการออมเงิน การรณรงค์ให้พนักงานมีสุขภาพร่างกาย

แข็งแรงและมีภูมิคุ้มกันต่อโรค โดยร่วมกับบริษัทตัวแทนประกันสุขภาพของบริษัท ในการเสนอจัดกิจกรรมฉีดวัคซีนไข้วัดใหญ่ฟรี และเชิญผู้เชี่ยวชาญมาให้ความรู้ทางด้านโภชนาการแก่พนักงาน การพัฒนาศักยภาพทางปัญญา โดนจัดฝึกอบรมภายในเพื่อเพิ่มพูนความรู้แก่พนักงานอย่างต่อเนื่อง การจัดกิจกรรมเพื่อครอบครัวและสังคม รวมทั้งการส่งเสริมให้พนักงานมีคุณธรรม จริยธรรม และสามารถนำคำสอนมาใช้เป็นแนวทางในการดำเนินชีวิต พร้อมรับมือกับปัญหาต่างๆ ได้ด้วยความมีสติ

จาก 8 องค์กร ตัวอย่างที่ยกมานั้นจะเห็นว่า แม้เกิดวิกฤติทางเศรษฐกิจ แต่ทุกองค์กรก็ยังคงเดินหน้าที่จะสร้างความสุขตามหลักของ Happy Workplace ให้เกิดภายในองค์กรของตนเองต่อไป เพราะทุกองค์กรล้วนเชื่อมั่นว่า ความสุขเท่านั้นที่จะหล่อเลี้ยงใจของคนในองค์กรได้ และเมื่อทุกคนมีความสุข และมองเห็นเป้าหมาย เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันแล้ว อุปสรรคและปัญหาที่เกิดขึ้น คงไม่ยากที่จะร่วมกันฟันฝ่า



แผนงานสุขภาวะองค์กรภาคเอกชน สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ขอขอบพระคุณ

1. Somboon Group
2. เครือโรงพยาบาลพญาไท
3. บริษัท AEROTHAI RADIO OF THAILAND LTD.
4. บริษัท การบินไทย จำกัด(มหาชน)
5. บริษัท ควอลิตี้ คอฟฟี่ โปรดักท์ส จำกัด
6. บริษัท ชันฟู๊ดอินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด
7. บริษัท ซี พี ค้าปลีก และ การตลาด จำกัด
8. บริษัท ซี.พี. ฟลาซ่า จำกัด
9. บริษัท เซ็นทรัล รีเทล คอร์ปอเรชั่น จำกัด
10. บริษัท โซนี่ซีพลายเซนโซลูชั่น (ประเทศไทย) จำกัด
11. บริษัท เทียน (ประเทศไทย) จำกัด
12. บริษัท ไทยโตชิบา อุตสาหกรรม จำกัด
13. บริษัท นันยางการทออุตสาหกรรม จำกัด
14. บริษัท บัตรกรุงไทย จำกัด (มหาชน)
15. บริษัท บี.ฟู๊ดส์โปรดักส์อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด
16. บริษัท เบอร์ลี่ ยูคเกอร์ จำกัด (มหาชน)
17. บริษัท ปตท. เคมิคอล จำกัด (มหาชน)
18. บริษัท พรอคเตอร์ แอนด์ แกมเบล แมนูแฟจเจอร์ (ประเทศไทย) จำกัด
19. บริษัท พี.ซี.โปรดักส์ อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด
20. บริษัท ลีอกซ์เลย์ จำกัด (มหาชน)
21. บริษัท สหวิริยา กรุ๊ป จำกัด (มหาชน)
22. บริษัท สหสินไทย ค้าวัตถุก่อสร้าง จำกัด
23. บริษัท หลักทรัพย์ ชิกโก้ จำกัด (มหาชน)

24. บริษัท อายิโนะโมะไต้ะ (ประเทศไทย) จำกัด
25. บริษัท เอเชียพรีซิชั่น จำกัด
26. บริษัท เอ็น โอ เค พรีซิชั่น คอมโนเนนท์ (ประเทศไทย) จำกัด
27. บริษัท เอส แอนด์ พี ซินดิเคท จำกัด
28. บริษัท โอสดสภา จำกัด
29. บริษัท ไออาร์พีซี จำกัด (มหาชน)
30. บริษัท ฮิตาชิ โกลบอล สโตเรจ เทคโนโลยีส์ (ประเทศไทย) จำกัด
31. บริษัท สยามซานิทารีแวร์ อินดัสทรี จำกัด
32. โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด (มหาชน)
33. โรงพยาบาลศรีวิชัย 3 อ้อมน้อย