



โรงพยาบาลโอเวอร์บรีค
จังหวัดเชียงราย



บริษัท สวงวนวงษ์อุตสาหกรรม จำกัด
จังหวัดนครราชสีมา

บริษัท เอ็นเอ็มบี-มินิแบ ไทย จำกัด
(โรงงานบางปะอิน)
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา



บริษัท ดาสโก้ จำกัด
กรุงเทพฯ



บริษัท เดลต้า อิเลคโทรนิคส์
(ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน)
กรุงเทพฯ



สำนักงานเกษตรจังหวัดฉะเชิงเทรา
จังหวัดฉะเชิงเทรา

บริษัท ริกิ การ์เมนท์ จำกัด
จังหวัดราชบุรี

บริษัท ไทยซัมมิท ฮาร์เนส จำกัด (มหาชน)
จังหวัดชลบุรี

บริษัท อีเกิ้ลส์ แอร์แอนด์ซี
(ประเทศไทย) จำกัด
กรุงเทพฯ

บริษัท สยามกลาสอินดัสทรี จำกัด
จังหวัดสมุทรปราการ



บริษัท ู๊ดเวอร์ค ยูไนเต็ต จำกัด
จังหวัดตรัง

สงบ



ใจดี ทั่วไทย

บริษัท สงขลาแคนนิ่ง จำกัด (มหาชน)
จังหวัดสงขลา

ศูนย์องค์กรสุขภาพ



สุข ใจ ทั่วไทย



ศูนย์องค์การสุขภาวะ



สุขทั่วไทย



ที่ปรึกษา

นายแพทย์ชาญวิทย์ วัฒนธนารัตน์

บรรณาธิการบริหาร

กรพินธ์ คชรัตน์

ผู้เขียน

ธีร์ธรรม วุฑฒิวัดราชัยแก้ว
ฉัตรลัดดา เลิศจิตรการุณ
กฤษฎา ลดาสวรรค์
ปภัฏชมน หมุแสนทอง
สาธิต ดีเมืองซ้าย
ฐิตาภา ราชีวงศ์

ประสานงาน

เพิ่มศักดิ์ ฟองสายชล

ออกแบบปกและรูปเล่ม

ครั้งที่พิมพ์

ครั้งที่ 1 วันที่ 1 กันยายน จำนวน 1,000 เล่ม

จัดพิมพ์โดย

ศูนย์องค์กรสุขภาพ (Healthy Organization Center)
สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ
อาคารเรียนรัฐสุภภาวะ เลขที่ 99/8 ซอยงามดูพลี
แขวงทุ่งมหาเมฆ เขตสาทร กรุงเทพฯ 10120
โทรศัพท์ : 02 718 1944
เว็บไซต์ www.happy8workplace.com

โรงพิมพ์

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

คำนำ

การขับเคลื่อนงานองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) หรือองค์กร
สุขภาวะ ภายใต้การสนับสนุนของสำนักสนับสนุนสุขภาวะองค์กร สำนักงานกองทุน
สนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ในระยะ 10 ปีที่ผ่านมา ได้ดำเนินการผ่าน
เครือข่ายสภาอุตสาหกรรม และสมาคมวิชาชีพต่าง

หนังสือสุขทั่วไทยเล่มนี้รวบรวมผลการดำเนินงานของภาคีดังกล่าว เพื่อนำ
เสนอแนวทางการสร้างองค์กรแห่งความสุขและเพื่อสร้างแรงบันดาลใจแก่องค์กรต่างๆ
องค์กรแห่งความสุขมีอยู่ทั่วประเทศไทย แล้วทำไมองค์กรของท่านจะพัฒนาให้เป็น
องค์กรแห่งความสุขไม่ได้

การจัดทำหนังสือเล่มนี้สำเร็จได้ เพราะความร่วมมือของภาคีเครือข่ายและ
องค์กรต้นแบบทั้ง 12 องค์กร คณะผู้จัดทำขอขอบคุณมิตรภาพและการสนับสนุนของ
ทุกภาคส่วน

สำหรับท่านที่สนใจจะพัฒนาองค์กรให้เป็น องค์กรแห่งความสุข
สามารถสอบถามข้อมูลเพิ่มเติมได้ที่ศูนย์องค์กรสุขภาวะ โทรศัพท์ 0 26170155
อีเมล happy8workplace@gmail.com หรือเว็บไซต์ www.happy8workplace.com

คณะผู้จัดทำ

สารบัญ

บทนำ	8
องค์กรแห่งความสุขคืออะไร	9
การส่งเสริมให้ “คนทำงานมีความสุข”	11
การสร้าง “ที่ทำงานน่าอยู่”	13
องค์กรที่มีการทำงานเป็นทีม	14
องค์กรที่มีความคิดสร้างสรรค์	15
บริษัท ดาสโก้ จำกัด	16
ย่างก้าวสู่องค์กรแห่งความสุข	18
สร้างสุของค์กรด้วยการพัฒนาทักษะการทำงาน เสริมทักษะชีวิต	20
ผลลัพธ์: “ชีวิตเบิกบาน คนสำราญ งานสำเร็จ”	24
ติดต่อองค์กร	27
บริษัท เดลต้า อีเลคโทรนิคส์ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน)	28
จุดเริ่มต้นของการสร้างองค์กรแห่งความสุข	31
กิจกรรมส่งเสริมทางด้านกายภาพ	33
กิจกรรมส่งเสริมด้านสภาพแวดล้อมและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน	35
กิจกรรมส่งเสริมด้านสภาพจิตใจ	36
ผลลัพธ์แห่งความภาคภูมิใจ: ครอบครัวเดียวกันในบ้านหลังใหญ่!	37
ติดต่อองค์กร	38

สารบัญ

บริษัท ไทยซัมมิท ฮาร์เนส จำกัด (มหาชน)	39
ทำพื้นที่ความสุขให้เต็มทุกตารางนิ้ว	40
ออกแบบความสุขด้วยกิจกรรมแฮปปี้	43
ผลลัพธ์อันยอดเยี่ยม “พนักงานมีความสุข องค์กรมีความอบอุ่น”	47
ติดต่อองค์กร	50
บริษัท ริกิ การ์เมนท์ จำกัด	51
วางแผนคิด วิเคราะห์สาเหตุ นำมาซึ่งการค้นหาคำความสุข	52
กิจกรรมสร้างสุขสู่องค์กรแห่งความสุขแบบครอบครัวเดียวกัน	54
จากโรงงานของคนทำงานกลับกลายเป็นบ้านหลังใหญ่	
ของคนในครอบครัว: ผลลัพธ์แห่งความภาคภูมิใจ	57
ติดต่อองค์กร	59
บริษัท ภูวดเวอร์ค ยูไนเต็ด จำกัด	60
เริ่มที่คุณภาพชีวิตที่ดีของพนักงาน	61
ลงมือสร้างสุขให้คนในองค์กร	62
ปลายทาง คือ พนักงานมีคุณภาพชีวิตดี องค์กรมีความสุข	67
ติดต่อองค์กร	69

สารบัญ

บริษัท สวงวนวงษ์อุตสาหกรรม จำกัด	70
สร้างสุขเล็กๆ แบบครอบครัว และส่งต่อความสุขสู่สังคม	71
ความสุขจากคนในองค์กรและชุมชนคือ	
• ความภาคภูมิใจขององค์กร	74
• ติดต่อองค์กร	76
บริษัท สยามกลาสอินดัสทรี จำกัด	77
จุดประกายความคิดการสร้างองค์กรให้เป็นบ้าน	78
• ฟอรัมที่มิจิตอาสาร่วมสร้างบ้านให้มีความสุข	79
• กิจกรรมเพิ่มความสุขให้พนักงาน	82
• เมื่อคำว่า “ความสุข” ออกมาเป็นผลลัพธ์	86
• ติดต่อองค์กร	88
บริษัท สงขลาแคนนิ่ง จำกัด (มหาชน)	89
• แคร์ แคร์ กัน ทุกคนก็มีความสุข	90
• วิธีสร้างความสุขตามแบบฉบับสงขลาแคนนิ่ง	92
• เมื่อองค์กรแคร์พนักงาน พนักงานจึงแคร์องค์กร	96
• ติดต่อองค์กร	98
สำนักงานเกษตรจังหวัดฉะเชิงเทรา	99
• “บุคลากรทำงานให้พี่น้องชาวเกษตรกรอยู่ดีกินดี • เราก็ต้องทำให้บุคลากรอยู่ดีมีสุขเช่นกัน”	100
• ผลพวงจากความสุขในองค์กร :	
• พนักงานใฝ่รู้ มีน้ำใจ และรักคุณธรรม	103
• ติดต่อองค์กร	104

สารบัญ

บริษัท อีเกิลส์ แอร์แอนด์ซี (ประเทศไทย) จำกัด	105
กระบวนการขนส่งความสุข	106
เมื่อความสุขถูกส่งมาถึงพนักงาน	108
ผลลัพธ์ของพลังแห่งความสุข	108
ติดต่อองค์กร	109
บริษัท เอ็นเอ็มบี-มินิแบ ไทย จำกัด (โรงงานบางปะอิน)	110
การสร้างความสุข ในแบบฉบับ มินิแบ	111
แนวทางสร้างความสุขให้คนในองค์กร	114
ผลลัพธ์จากการสร้างองค์กรแห่งความสุข	119
ติดต่อองค์กร	120
โรงพยาบาลโอเวอร์บรู๊ค	121
จุดเริ่มต้นของความสุข	122
การสร้างองค์กรแห่งความสุข	122
ผลลัพธ์ของการสร้างองค์กรแห่งความสุข	125
ติดต่อองค์กร	126
บทสรุป	127
ฐานคิดการสร้างองค์กรแห่งความสุข	127
กระบวนการสร้างองค์กรแห่งความสุข	129
ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น	140

บทนำ



นับเป็นเวลากว่า 12 ปีที่แนวคิดองค์กรแห่งความสุขได้รับการเผยแพร่ในประเทศไทย จนกลายเป็นความมุ่งมั่นของหลายองค์กรที่ต่างกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายของการเป็นองค์กรแห่งความสุข เช่นเดียวกับเรื่องราวขององค์กรแห่งความสุขทั้ง 12 องค์กรซึ่งประกอบด้วย

1. บริษัท ดาสโก้ จำกัด (องค์กรต้นแบบของโครงการส่งเสริมการเป็นองค์กรสุขภาวะในอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มไทย)
2. บริษัท เดลต้า อีเลคโทรนิคส์ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) (องค์กรต้นแบบของ โครงการการพัฒนาองค์กร เพื่อก้าวไปสู่ Happy Workplace อย่างยั่งยืน โดยสมาคมอุตสาหกรรมไฟฟ้าอิเล็กทรอนิกส์และโทรคมนาคมไทย)
3. บริษัท ไทยซัมมิท ฮาร์เนส จำกัด (มหาชน) (องค์กรต้นแบบของโครงการเสริมสร้างองค์กรสุขภาวะจังหวัดชลบุรี ระยอง จันทบุรี ตราด นครนายก พ.ศ. 2554-2556)
4. บริษัท ริกิ การ์เม้นส์ จำกัด (องค์กรต้นแบบของโครงการเสริมสร้างองค์กรสุขภาวะในสถานประกอบการจังหวัดราชบุรี ระยะที่ 2)
5. บริษัท วู้ดเวอร์ค ยูไนเต็ต จำกัด (องค์กรต้นแบบของโครงการเสริมสร้างองค์กรสุขภาวะโดยสภาอุตสาหกรรมจังหวัดตรัง)
6. บริษัท สงวนวงษ์อุตสาหกรรม จำกัด (องค์กรต้นแบบของโครงการเสริมสร้างสังคมขององค์กรแห่งความสุข ภาคอีสาน)
7. บริษัท สยามกลาสอินดัสทรี จำกัด (องค์กรต้นแบบของโครงการ สร้างเสริมสุขภาวะองค์กร จังหวัดปทุมธานี ระยะที่ 2)
8. บริษัท สงขลาแคนนิ่ง จำกัด (มหาชน) (องค์กรต้นแบบของโครงการเสริมสร้างองค์กรสุขภาวะโดยสภาอุตสาหกรรมจังหวัดสงขลา)
9. สำนักงานเกษตรจังหวัดฉะเชิงเทรา (องค์กรต้นแบบของโครงการสร้างเสริมสุขภาวะองค์กรจังหวัดฉะเชิงเทรา)

10. บริษัท อีเกิลส์ แอร์แอนด์ซี (ประเทศไทย) จำกัด (องค์กรต้นแบบของโครงการมิติใหม่ของการเสริมสร้างองค์กรสุขภาวะ เพื่อเพิ่มคุณภาพชีวิตที่ดีสำหรับบุคลากรโลจิสติกส์ทางบก (พนักงานขับรถบรรทุก))

11. บริษัท เอ็นเอ็มบี-มินิแบ ไทย จำกัด (โรงงานบางปะอิน) (องค์กรต้นแบบของโครงการ Happy workplace จังหวัดพระนครศรีอยุธยาและจังหวัดเครือข่าย)

12. โรงพยาบาลโอเวอร์บรู๊ค จังหวัดเชียงราย (องค์กรต้นแบบของโครงการเสริมสร้างองค์กรสุขภาวะ ในจังหวัดภาคเหนือตอนบน)

ทั้ง 12 องค์กรเป็นองค์กรแห่งความสุขที่กระจายอยู่ทุกภูมิภาคของประเทศไทย ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ไม่ว่าจะอยู่ ณ ไหนของประเทศไทยก็เป็นองค์กรแห่งความสุขได้ หรือ “สุขทั่วไทย” คือการเป็นองค์กรแห่งความสุขนั้นสามารถเป็นได้ทุกองค์กร

องค์กรแห่งความสุขคืออะไร

แนวคิดองค์กรแห่งความสุขที่ได้รับการเผยแพร่โดย นายแพทย์ชาญวิทย์ วัฒนดิธนารัตน์ ผู้อำนวยการสำนักสนับสนุนสุขภาวะองค์กร สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) มีความหมายใน 2 มุมมอง คือ

1. การอธิบายองค์กรแห่งความสุข ที่เน้นกระบวนการ ซึ่งองค์กรแห่งความสุข หมายถึง กระบวนการพัฒนาคนในองค์กรอย่างมีเป้าหมาย และยุทธศาสตร์ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร เพื่อให้องค์กรมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง นำพาองค์กรไปสู่การเติบโตอย่างยั่งยืน

2. การอธิบายองค์กรแห่งความสุข ที่เน้นลักษณะขององค์กรแห่งความสุข ซึ่งองค์กรแห่งความสุข หมายถึง องค์กรที่คนทำงานที่มีความสุข ที่ทำงานน่าอยู่ ชุมชนสมานฉันท์

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

จากความหมายขององค์กรแห่งความสุขนี้ แสดงให้เห็นว่า องค์กรแห่งความสุข ไม่ได้เป็นเพียงการจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสุขให้แก่พนักงานเท่านั้น แต่องค์กรแห่งความสุขเป็นการพัฒนาองค์กรอย่างมีเป้าหมาย และเป็นการสร้างความสุขทั้งต่อพนักงาน องค์กร และชุมชน

จากประสบการณ์ที่ผ่านมามีองค์กรส่วนใหญ่พัฒนาองค์กรแห่งความสุขเฉพาะการจัดกิจกรรม เพื่อให้พนักงานมีความสุขเท่านั้น แต่ยังไม่ค่อยได้ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาความสุขขององค์กรและชุมชน ทั้งนี้ นายแพทย์ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์ ให้ขยายนิยามลักษณะความสุขของแต่ละกลุ่ม ดังนี้

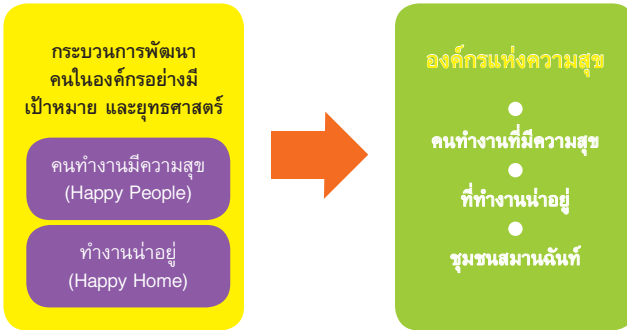
คนทำงานมีความสุข (Happy People) พนักงานตระหนักว่า ตนเองเป็นบุคคลที่มีความสำคัญขององค์กร มีความเป็นมืออาชีพ มีความเป็นอยู่ มีครอบครัวที่อบอุ่น มีศีลธรรมอันดีงาม และเอื้ออาทรต่อตนเองและสังคม

ที่ทำงานน่าอยู่ (Happy Home) พนักงานต้องรู้สึกว่ ที่ทำงานคือบ้านหลังที่ 2 ของพนักงาน มีความรัก ความสามัคคีในองค์กร โดยที่ทำงานน่าอยู่นี้ ประกอบด้วย ความอบอุ่นของบ้าน (House) คนในองค์กร (Human) และความสุข (Happy)

ชุมชนสมานฉันท์ (Happy Team Work) ชุมชนสมานฉันท์ หมายรวมถึงลูกค้าหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับองค์กร รวมถึงชุมชน สังคมพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานขององค์กร

จากแนวคิดเรื่ององค์กรแห่งความสุขข้างต้น สามารถสรุปได้ว่าการสร้างองค์กรแห่งความสุข ต้องดำเนินการทั้ง 2 องค์ประกอบ คือ

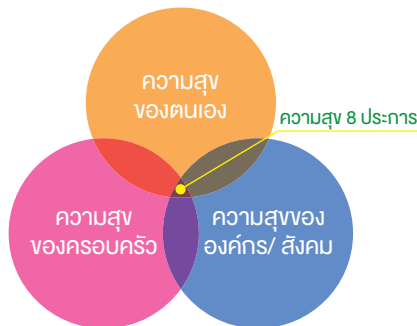
1. การพัฒนาพนักงานให้เป็น **“คนทำงานมีความสุข (Happy People)”** โดยการใช้แนวคิดความสุข 8 ประการ
2. การพัฒนาองค์กรให้เป็น **“ที่ทำงานน่าอยู่ (Happy Home)”** ซึ่งรายละเอียดจะนำเสนอในบทต่อไป



การส่งเสริมให้ “คนทำงานมีความสุข”

เพื่อให้เห็นภาพของการส่งเสริมให้ คนทำงานมีความสุข (Happy People) นายแพทย์ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์ จึงนำเสนอแนวความคิดเรื่อง ความสุข 8 ประการ หรือ Happy 8 เพื่อเป็นกรอบในการดำเนินการ ดังนี้

แนวความคิดความสุข 8 ประการ หรือ Happy 8 สันเคราะห์ขึ้นบนพื้นฐานของความต้องการให้เกิดความสุขที่สมดุลและยั่งยืน โดยเป็นความสุขที่สมดุลของโลก 3 ใบที่ทับซ้อนกัน ได้แก่ 1) ความสุขของตนเอง 2) ความสุขของครอบครัว และ 3) ความสุขขององค์กร/ สังคม



ความสุข 8 ประการหมายถึง การจัดสมดุลชีวิตมนุษย์ผ่านความสุขในโลก 3 ใบที่ทับซ้อนกัน คือ ความสุขของตนเอง ครอบครัว และองค์กร/สังคม

ความสุข 8 ประการ ประกอบด้วย เป็นผู้ที่มีความสุขภาพดี ดูแลตนเองไม่ให้เป็นภาระของผู้อื่น (Happy Body) เป็นผู้ที่มั่นใจช่วยเหลือผู้อื่น (Happy Heart) เป็นผู้ที่สามารถ

จัดการกับอารมณ์ของตนเอง (Happy Relax) เป็นผู้รักการเรียนรู้และเป็นมืออาชีพในงานของตนเอง (Happy Brain) เป็นผู้ที่มีคุณธรรมและความกตัญญู (Happy Soul) เป็นผู้ใช้เงินเป็น (Happy Money) เป็นผู้ที่รักและดูแลครอบครัวตนเองได้ (Happy Family) เป็นผู้ที่รักและดูแลองค์กร/ สังคมของตนเองได้ (Happy Society) ดังนี้

1. **เป็นผู้ที่มีสุขภาพดี ดูแลตนเองไม่ให้เป็นการของผู้อื่น (Happy Body)** คือ มีสุขภาพแข็งแรงทั้งกายและจิตใจ ใช้ชีวิตอย่างมีความสุข ซึ่งเกิดจากการรู้จักใช้ชีวิต รู้จักกิน รู้จักนอน

2. **เป็นผู้ที่มีน้ำใจช่วยเหลือผู้อื่น (Happy Heart)** คือ การมีน้ำใจ การคิดถึงคนอื่น มีน้ำใจเอื้ออาทรต่อกันและกัน การรับบทบาทของเจ้านาย ลูกน้อง บทบาทของคุณพ่อ บทบาทของคุณแม่ และผลของการกระทำของตนเองต่อสิ่งต่างๆ

3. **เป็นผู้ที่สามารถจัดการกับอารมณ์ของตนเอง (Happy Relax)** คือ การรู้จักการผ่อนคลายกับสิ่งต่างๆ ในการดำเนินชีวิต เมื่อชีวิตในการทำงานหรือการดำเนินชีวิตประจำวันมีความเครียด ต้องหาวิธีผ่อนคลาย เพื่อรักษาสมดุลของชีวิตไว้

4. **เป็นผู้รักการเรียนรู้และเป็นมืออาชีพในงานของตนเอง (Happy Brain)** คือ การศึกษาหาความรู้ การพัฒนาตัวเองตลอดเวลา เพื่อให้เป็นมืออาชีพ และเพื่อให้เกิดความมั่นคงก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

5. **เป็นผู้มีคุณธรรมและความกตัญญู (Happy Soul)** คือ การเป็นผู้ที่มีคุณธรรม โดยเฉพาะหิริ โอตตัปปะ (ความละอาย และเกรงกลัวต่อการกระทำของตน) ซึ่งเป็นคุณธรรมเบื้องต้นพื้นฐานของการอยู่ร่วมกันของสังคมมนุษย์ และเป็นคุณธรรมที่สำคัญต่อการทำงานเป็นทีม

นอกจากนี้ควรมีคุณธรรมอื่นๆ เช่น การเป็นคนดี มีศรัทธาต่อศาสนา มีศีลธรรมในการดำเนินชีวิต มีความซื่อสัตย์ มีความรับผิดชอบ มีระเบียบวินัยตรงต่อเวลา เป็นต้น

6. **เป็นผู้ใช้เงินเป็น (Happy Money)** คือ เป็นผู้ใช้เงินเป็น มีเงินเก็บ รู้จักใช้ เป็นหน้อย่างมีเหตุผล มีชีวิตที่เหมาะสมกับตนเอง หรืออาจกล่าวว่า เป็นบุคคลที่สามารถจัดการรายรับรายจ่ายของตนเองได้ ทั้งนี้ต้องบริหารจัดการรายรับและรายจ่ายของตนเองและครอบครัว โดยอาจทำบัญชีรายรับ รายจ่าย

7. **เป็นผู้ที่รักและดูแลครอบครัวตนเองได้ (Happy Family)** คือ การมีครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคง ให้ความสำคัญต่อครอบครัว และครอบครัวเป็นกำลังใจที่ดีในการทำงาน เพราะครอบครัวเป็นเหมือนภูมิคุ้มกัน เป็นกำลังใจเมื่อต้องเผชิญกับอนาคตหรืออุปสรรคในชีวิต การมีครอบครัวเข้มแข็งจะทำให้สังคมมั่นคงด้วย

8. เป็นผู้ที่รัก ดูแลองค์กรและสังคมของตนเองได้ (Happy Society) คือ การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและสังคม โดยสังคมมี 2 ระดับคือ สังคมในที่ทำงาน กับสังคมนอกที่ทำงาน

ความสุข 8 ประการ เป็นแนวคิดของการจัดสมดุลชีวิต เพื่อให้มีความสุข ซึ่งการจัดสมดุลของแต่ละบุคคลจะแตกต่างกัน ตามต้นทุนและบริบทของตนเอง ครอบครัว องค์กรและชุมชน ความสุขของแต่ละบุคคลจึงแตกต่างกัน เช่น ก มีความสุขที่ได้พักผ่อนคลายความเครียดด้วยการไปเที่ยวต่างประเทศ เพราะมีความพร้อมเรื่องการเงินและภาษา แต่ ข ซึ่งเพิ่งมีลูก มีความสุขที่ได้อยู่ร่วมกับครอบครัว หรือ ค ซึ่งเพิ่งพบการศึกษาและเริ่มทำงาน เลือกวิธีการผ่อนคลายด้วยการดูภาพยนตร์ เป็นต้น

การมีความสุข 8 ประการของบุคคลหนึ่งๆ จะต้องไม่ทำให้ตนเอง ครอบครัว องค์กรและชุมชนเดือดร้อน เช่น การทำงานหนักเพื่อให้ตนเองก้าวหน้าในหน้าที่การงาน จนไม่มีเวลาให้กับครอบครัว หรือป่วยจนเป็นภาระให้ครอบครัวต้องมาดูแล

การพัฒนาตนเองให้มีความสุขในการทำงานนี้ ควรเป็นความร่วมมือกันระหว่าง พนักงานและองค์กร โดยองค์กรควรจัดกิจกรรมเพื่อโน้มน้าวให้พนักงานสามารถจัดสมดุลชีวิตของตนเองได้ เช่น การอบรมการทำบัญชีครัวเรือน การให้ความรู้เรื่องการดูแลสุขภาพ การตรวจร่างกายของพนักงาน เป็นต้น ทั้งนี้เพราะความสุขของพนักงานจะนำไปสู่ความสุขขององค์กร

การสร้าง “ที่ทำงานน่าอยู่”

ทั้งนี้ “ที่ทำงานน่าอยู่” (Happy Home) มีองค์ประกอบใน 3 ส่วน ได้แก่

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

องค์กรที่มึการทำงานเป็นทีม

ทีม (Teamwork) หมายถึง การร่วมกันทำงานของสมาชิกเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ต้องการ โดยเป็นการทำงานร่วมกันอย่างมีชีวิตชีวา ทำด้วยใจ และเห็นคุณค่าของสมาชิก งานและเป้าหมายของงาน

การขับเคลื่อนองค์กรแห่งความสุข เพื่อให้งานได้ผล คนเป็นสุข การสร้างทีมเป็นสิ่งสำคัญโดยเฉพาะการเป็นทีมงานเพื่อการพัฒนา หรือการเปลี่ยนแปลง เพราะองค์กรต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลง แต่พนักงานส่วนใหญ่กลัวการเปลี่ยนแปลง ทำให้องค์กรที่กำลังเผชิญกับการภาวะที่ต้องเปลี่ยนแปลงจะมีความเป็นทีมน้อย

การจัดการความเปลี่ยนแปลง (Change Management) ต้องเข้าใจว่า โดยส่วนใหญ่พนักงานกลัวการเปลี่ยนแปลง ซึ่งเรียกว่า ปรากฏการณ์ห้องมืด (Darkroom Effect) องค์กรต้องทำให้พนักงานกล้า และพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง ด้วยสื่อสารเพื่อให้พนักงานคลายความวิตกกังวล การจัดการความเปลี่ยนแปลงนี้้องค์กรต้องสร้างการเปลี่ยนแปลงได้ทั้งทีม โดยเป็นการเปลี่ยนแปลงที่มีเป้าหมายและเป็นเป้าหมายที่เป็นไปได้

การส่งเสริมการทำงานเป็นทีมอีกวิธีหนึ่ง คือ การพัฒนาให้คนมีคุณสมบัติสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร ซึ่งองค์กรส่วนใหญ่ผู้บริหารเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ แต่พนักงานส่วนใหญ่ไม่เห็นภาพองค์กรร่วมกับผู้บริหาร

พนักงาน ผู้จัดการ และผู้บริหาร มักมีมุมมองต่อองค์กรแตกต่างกัน เหมือนทฤษฎีเขาน้ำแข็งที่พนักงานมองเห็นปัญหาเล็กเหมือนส่วนยอดของเขาน้ำแข็ง ผู้จัดการมองปัญหาใหญ่ขึ้น และผู้บริหารมองว่าปัญหานั้น เป็นปัญหาใหญ่ขององค์กร เหมือนกับการมองเห็นฐานของเขาน้ำแข็ง เพื่อสร้างการทำงานเป็นทีม และเชื่อมต่อกับความคิดของผู้บริหารกับความคิดของพนักงาน รวมถึงการให้พนักงานมีความรู้สึกร่วมกับวิสัยทัศน์ขององค์กร พัฒนาดนให้มีทักษะ มีความพร้อมเพื่อเติบโตร่วมกับองค์กร การสื่อสารจึงเป็นหัวใจสำคัญของการบริหาร

การทำงานเป็นทีม เป็นส่วนหนึ่งของที่ทำงานองค์กรน้อยๆ นำทำงาน องค์กรต้องทำให้เกิดการทำงานเป็นทีม โดยเน้นการสื่อสาร โดยเฉพาะการสื่อสารวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และทิศทางการดำเนินงานขององค์กร นอกจากนี้ การสื่อสารยังทำให้ความกลัวการเปลี่ยนแปลงของพนักงานลดลง

องค์กรที่มีความคิดสร้างสรรค์

การเป็นองค์กรที่มีความคิดสร้างสรรค์ในการอยู่ร่วมกันและมีการพัฒนาด้วยกัน (Creativity) ในที่นี้ หมายถึง การสร้างองค์กรแห่งความสุขที่เป็นแบบเฉพาะ และเหมาะสมกับองค์กร

การจะสร้างองค์กรแห่งความสุขที่เหมาะสมกับองค์กร ต้องเริ่มจากการทำความเข้าใจว่า แต่ละองค์กรมีกุญแจเปิดประตูสู่องค์กรแห่งความสุขที่แตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับบริบทขององค์กร เช่น ความแตกต่างพนักงาน วัฒนธรรมองค์กร ระบบการทำงาน เป้าหมายหรือวิสัยทัศน์ขององค์กร ฯลฯ

องค์กรต้องพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ เพื่อพัฒนาแนวทางการอยู่ร่วมกันที่เหมาะสมกับองค์กร โดยเป็นการพัฒนาการมีส่วนร่วมจากพนักงานทุกคน ทั้ง ผู้บริหาร หัวหน้างาน และพนักงาน (ผู้บริหารควรแสดงบทบาทในการเข้าใจและสนับสนุน, หัวหน้างานขึ้นไปควรมีบทบาท เข้าใจและปฏิบัติเพื่อสร้างความสุข, พนักงานควรมีบทบาทเข้าใจและมีส่วนร่วมเพื่อสร้างองค์กรแห่งความสุข)

การเป็นองค์กรที่มีความคิดสร้างสรรค์ในการอยู่ร่วมกัน องค์กรต้องวางแผน หรือมีกลยุทธ์องค์กร ซึ่งอาจใช้วิธีการต่อยอดแนวทางปฏิบัติเดิมของตนหรือจากประสบการณ์ของผู้อื่น แล้วคัดเลือกแนวทางปฏิบัติที่เหมาะสมกับองค์กร



บริษัท ดาสโก้ จำกัด

“ชีวิตเบิกบาน คนสำราญ งานสำเร็จ”

หลาย ๆ องค์กรคาดหวังให้องค์กรของตนเองมีผลผลิตเพิ่มสูงขึ้นทุกปี เพื่อให้องค์กรได้กำไรสูงขึ้น นั่นหมายความว่า พนักงานจะต้องทุ่มเทแรงกายในการทำงานมากขึ้นเรื่อยๆ แต่ถ้าบอกว่า การทุ่มเทแรงกายในการทำงานอย่างเดียวสามารถทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้นตามมาได้หรือไม่ แน่นอนคำตอบว่า **“ได้”** แต่ถ้ามองในเชิงคุณภาพของสินค้าว่าดีหรือไม่ ก็คงได้คำตอบว่า **“ไม่”**

เมื่อเห็นคำตอบเช่นนี้ แสดงว่าองค์กรเจริญเติบโตเพียงแค่นี้ในเชิงปริมาณเท่านั้น ยังขาดการทำงานในเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้สินค้าหรือบริการที่ดีเป็นที่พึงพอใจของลูกค้าและสินค้ามีความน่าเชื่อถือต่อลูกค้าด้วย

“แล้วจะอย่างไรดีล่ะ” ที่จะให้พนักงานหันมาสนใจการทำงานในเชิงคุณภาพ ดูเหมือนจะ “ยาก” ในสายตาของคนหลายๆ คน แต่ถ้าสร้างแรงใจให้พนักงาน พนักงานจะช่วยสร้างงานที่มีคุณภาพให้แก่องค์กรได้จริง “คุณเชื่อหรือไม่” เรามาคำตอบกันค่ะ “แรงใจในที่นี้เกิดขึ้นได้อย่างไร?” คงจะหนีไม่พ้นจากคำว่า **“การเพิ่มทักษะการใช้ชีวิต หรือ Life Skill”**

ส่วนแรงกายที่พุดถึงคงมาจาก คำว่า **“การเพิ่มทักษะการทำงานหรือ Work Skill”**

ดังนั้นคำว่า **“ชีวิตเบิกบาน คนสำราญ งานสำเร็จ”** จึงเริ่มจากเพิ่มศักยภาพให้พนักงานได้รู้จักเรียนรู้ทักษะการทำงาน (Work Skill) เพิ่มมากขึ้น



รวมไปถึงการเพิ่มทักษะการใช้ชีวิต (Life Skill) ให้พนักงานมีความรู้ความสามารถ ในทักษะอาชีพและสามารถดำรงชีวิตร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข หรืออาจจะเรียกง่ายๆ ว่า ส่งเสริมให้พนักงานมีทั้ง IQ และ EQ ก็ได้ ซึ่งกระบวนการดังกล่าวจะช่วยให้พนักงานเกิด ความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงาน หากพนักงานสามารถจัดสมดุลระหว่างชีวิตกับงานได้ เชื่อว่าจะช่วยให้คุณภาพชีวิตของพนักงาน เกิดความอยู่ดีกินดี มีสุขภาวะในชีวิต ซึ่งจะส่งผลและมีส่วนช่วยผลักดันให้เกิดความสำเร็จ ความมั่นคง และความก้าวหน้าขององค์กรและสังคมในที่สุด

ผู้เขียนมีตัวอย่างองค์กรสุขภาวะต้นแบบในกลุ่มอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่ม ที่ได้ขับเคลื่อนความสุขในองค์กรด้วยการส่งเสริมให้พนักงานมีทักษะการทำงานที่มีประสิทธิภาพและทักษะการใช้ชีวิต ตามสโลแกน **“ชีวิตเบิกบาน คนสำราญ งานสำเร็จ”** เพื่อให้เกิดการอยู่ร่วมกันได้อย่างมีความสุข นั่นก็คือ **บริษัทตาสโก้ จำกัด**

บริษัทตาสโก้ จำกัด ตั้งอยู่ในนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง เป็นบริษัทชั้นนำในการผลิต Child Car seat และCarrier นอกจากนี้ยังเป็นหุ้นส่วนกับแบรนด์ชั้นนำระดับโลกในการพัฒนาและผลิตสินค้าเด็ก ดังนั้นมาตรฐานและคุณภาพของสินค้า จึงเป็นการเรื่องสำคัญ ภายใต้การผลิตสินค้าตามแนวคิดที่ว่า

“สร้างความพึงพอใจให้กับลูกค้า พัฒนาคุณภาพผลิตภัณฑ์ สร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ๆ ใส่ใจพัฒนาบุคลากร”

ดังนั้นการทำงานขององค์กรนี้จึงต้องมีคุณภาพมากที่สุด เพื่อให้ลูกค้าพึงพอใจ และเชื่อถือในสินค้า รวมไปถึงการยกระดับสินค้าให้เป็นนวัตกรรมใหม่ๆ ด้วยความคิดที่สร้างสรรค์และสามารถตอบสนองการใช้งานของลูกค้าได้ อีกทั้งยังเป็นองค์กรที่เห็นความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรในองค์กรด้วย จะเห็นได้ว่า บริษัทตาสโก้ จำกัด ไม่ได้มุ่งเน้นเพียงแค่ตัวผลิตภัณฑ์เท่านั้น แต่ได้มุ่งที่สร้างศักยภาพคนทำงานได้เพิ่มระดับขีดความสามารถเช่นกัน



อย่างก้าวสู่องค์กรแห่งความสุข

เนื่องจากบริษัทตาสโก้ จำกัด มุ่งเน้นในเรื่องของการผลผลิตมาก ซึ่งต้องได้ทั้งปริมาณและคุณภาพ เพื่อบริษัทจะได้มีเป้าหมายการผลิตที่สูงและได้กำไร อีกทั้งชั่วโมงการทำงานของพนักงานในฝ่ายการผลิตมากถึงวันละ 12 ชั่วโมง ซึ่งเป็นสาเหตุให้พนักงานเกิดภาวะเครียด พักผ่อนน้อย ส่งผลให้สุขภาพร่างกายอ่อนแอ เนื่องจากต้องทำงานต่อเนื่องเป็นเวลากหลายชั่วโมง จึงทำให้ประสิทธิภาพการทำงานลดน้อยลง ไม่บรรลุตามเป้าหมายขององค์กร รวมไปถึงองค์กรยังไม่มีความเป็นเอกภาพ พนักงานไม่ให้ความสนใจหรือให้ความสำคัญในการร่วมทำกิจกรรมต่างๆ กับองค์กรเท่าที่ควร ซึ่งส่งผลกระทบต่อองค์กรคือ การได้งานที่ไม่มีคุณภาพ บรรยากาศการทำงานเต็มไปด้วยภาวะความเครียดและกดดัน ดังนั้นทางบริษัทจึงได้หาแนวทางในการแก้ไขปัญหา เพื่อให้องค์กรสามารถอยู่รอดและเติบโตต่อไปได้อย่างมั่นคง

เมื่อองค์กรเผชิญปัญหาในเรื่องบรรยากาศการทำงานที่ตึงเครียดเกิดความกดดันในการทำงาน องค์กรจึงพยายามหาทางแก้ไขปัญหา ซึ่งทางบริษัทได้มีโอกาสเข้าร่วมโครงการส่งเสริมการเป็นองค์กรสุขภาวะในอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่ม และได้เรียนรู้แนวความคิดการสร้างองค์กรแห่งความสุขตามกรอบความสุข 8 ประการ

ของทางสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) จึงได้นำองค์ความรู้ดังกล่าวมาประยุกต์ใช้ในองค์กร โดยได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารอย่าง คุณอมร พงษ์เกตุรัตน์ ซึ่งได้ประกาศการสร้างองค์กรแห่งความสุขเป็นหนึ่งในนโยบายขององค์กรและให้สื่อสารไปยังทุกฝ่ายทุกหน่วยงานให้เป็นที่รับทราบอย่างทั่วถึง





ผลการประเมินความสุขรายบุคคลและระดับองค์กร

หลังจากนั้นทางฝ่ายทรัพยากรบุคคลจึงได้นำเครื่องมือวัดความสุขของ สสส. มาประเมินความสุขของคนในองค์กร โดยได้ใช้ Happinometer (เครื่องมือวัดระดับความสุขรายบุคคล) ทำให้พบว่า มิตินี้ความสุขด้าน Happy Money ของคนในบริษัทต่ำมาก และได้เข้าอบรมในโครงการพัฒนานักสร้างสุของค์กรด้วย MapHR ทำให้รู้จักเครื่องมือ Happy Workplace Index (เครื่องมือวัดความสุขระดับองค์กร) จึงทำให้เห็นภาพรวมความสุขขององค์กรว่ายังต้องปรับปรุงในด้านการสร้างบรรยากาศในที่ทำงานให้มีสุขภาวะที่ดี

เมื่อผลการประเมินด้วยเครื่องมือข้างต้นทำให้ทีมงานเห็นสถานภาพที่แท้จริงของคนในองค์กรและองค์กรแล้ว จึงได้มีการจัดทำ Road Map เพื่อแก้ไขปรับปรุงและส่งเสริมให้เกิดความสุขแก่คนในองค์กรให้มากที่สุด

โดย คุณบ๋อง ภูษาวิโส ต หัวหน้างานฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ บริษัทดาลโก้ จำกัด¹ ได้เล่าว่า

“จริง ๆ แล้วบริษัทได้ดำเนินโครงการ และทำกิจกรรมมากมายแต่ไปเน้นที่กิจกรรมภายนอกองค์กร ทำแบบไม่มีเป้าหมายที่ชัดเจน จึงทำให้กิจกรรมบางกิจกรรมไม่ได้ดำเนินอย่างต่อเนื่อง และคนในองค์กรก็เข้าร่วมแบบไม่ทราบ



¹ สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 5 กรกฎาคม 2557

วัตถุประสงค์ที่แท้จริงว่าองค์กรทำไปเพื่ออะไร จึงยังไม่ค่อยเห็นความสำคัญในกิจกรรมเท่าที่ควร แต่เมื่อเข้าร่วมโครงการ กับทางมูลนิธิพัฒนาอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มไทย จึงทำให้ทีมงานมีความเข้าใจในแนวทางการพัฒนาคนให้มีศักยภาพและเกิดความสุขในที่ทำงานได้อย่างถูกต้อง”

นี่จึงเป็นการเริ่มต้นการสร้างองค์กรแห่งความสุขของดาสโก้ ซึ่งกุญแจสำคัญคือผู้บริหารที่ให้การสนับสนุนและเล็งเห็นความสำคัญของการพัฒนาคนให้เป็น “คนเก่ง ดี มีคุณธรรม นำด้วยความสุข” ดังนั้นการสร้างองค์กรแห่งความสุขของที่นี่จึงมีเป้าหมายเป็นไปตามวิสัยทัศน์ในการพัฒนาคนตามข้างต้นนี้



สร้างสุขขององค์กรด้วยการพัฒนาทักษะการทำงาน เสริมทักษะชีวิต

ความโดดเด่นที่เห็นได้ชัดของการเป็นองค์กรต้นแบบในโครงการส่งเสริมการเป็นองค์กรสุขภาวะในอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มนอกจากการมีความรู้ความเข้าใจในแนวคิดการสร้างองค์กรแห่งความสุขด้วยความสุข 8 ประการ และทำกิจกรรมสร้างสุขต่างๆ ในองค์กรแล้วนั้น องค์กรยังได้มีการพัฒนาทักษะการทำงานให้แก่พนักงานควบคู่ไปด้วย ซึ่งเรียกได้ว่ามีการพัฒนาทักษะการทำงานและทักษะการใช้ชีวิต ซึ่งทักษะทั้งสองนี้จะช่วยหนุนเสริมให้การทำงานของพนักงานมีความสุขและบรรลุตามเป้าหมายที่ทางองค์กรได้วางไว้ กล่าวคือ การที่องค์กรได้ส่งเสริมให้พนักงานมีทักษะการทำงานเพื่อพนักงานจะได้เกิดการพัฒนาความรู้ความสามารถในด้านสายงานที่ทำ ซึ่งถือว่าเป็นการส่งเสริมให้พนักงานในทุกระดับได้เกิดการเรียนรู้ทักษะใหม่ๆ หรือทักษะที่จำเป็นต่อการทำงานให้เพิ่มพูนมากยิ่งขึ้น ส่งผลต่อการสร้างศักยภาพของพนักงานให้มีคุณค่ามากยิ่งขึ้น ส่วนการเสริมทักษะการใช้ชีวิตให้แก่พนักงานนั้นทางบริษัทได้เล็งเห็นถึงการทำงานร่วมกันของคนในองค์กร ซึ่งต้องมีการประสานงานขอความร่วมมือหรือการให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เพื่อให้งานดำเนินไปได้

อย่างราบรื่น ดังนั้นคนในองค์กรต้องรู้จัก ความยืดหยุ่นและการปรับตัว (Flexibility and Adaptability) ได้แก่

- การปรับตัวเพื่อรับการเปลี่ยนแปลง (Adapt to Change) โดย ปรับตัวตาม บทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบและบริบทตามเวลาที่กำหนด และการปรับตัว เพื่อการเปลี่ยนแปลงบรรยากาศของการทำงานในองค์กรที่ดีขึ้นไม่ว่าจะเป็นความ ยืดหยุ่นในการทำงานเป็นผู้นำที่สร้างสรรค์ให้เกิดผลเชิงบวกกับการทำงานและ มีความเข้าใจในการสร้างสมดุลในชีวิตเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในเชิงสร้างสรรค์ของ การทำงาน

- การเป็นผู้มีความคิดริเริ่มและเป็นผู้นำ (Initiative and Self-Direction) โดยมุ่งมั่นสู่ความเชี่ยวชาญทั้งทางด้านทักษะ ความรู้และขยายผลสู่ความเป็นเลิศ รู้จักการจัดการด้านเป้าหมายและเวลา (Manage Goals and Time) โดยกำหนด เป้าหมายได้ชัดเจนบนฐานความสำเร็จตามเกณฑ์ที่กำหนด สร้างความสมดุลใน เป้าหมายที่กำหนด (ทั้งในระยะสั้นและระยะยาว) และ ใช้เวลาและการจัดการให้เกิด ประสิทธิภาพสูงสุดในการทำงาน

- การเป็นผู้มีทักษะทางสังคมและการเรียนรู้ข้ามวัฒนธรรม (Social and Cross-Cultural Skills) คือ การรู้จักปฏิสัมพันธ์ร่วมกับผู้อื่น และสร้างศักยภาพ ตนเองให้เป็นที่ยอมรับในกลุ่มเพื่อนร่วมงาน ยอมรับความแตกต่างทางความคิด ภายในกลุ่มได้ และมีความฉลาดทางอารมณ์ มีจิตใจเอื้ออาทรต่อผู้อื่น และมีเหตุผล ในการตัดสินใจเรื่องๆ ต่าง ได้เป็นอย่างดี มีทักษะในการแก้ไขปัญหาต่างๆ เพื่อนำพา องค์กรไปสู่เป้าหมาย

โดยกระบวนการสร้างความสุขนั้นจะสังเกตได้ว่า เริ่มต้นจากนำ **“คน”** มาเป็น จุดเริ่มต้นของการสร้างบรรยากาศให้เกิดความสุขในองค์กร ซึ่งได้ให้ความสำคัญของ คนเป็นหลัก การพัฒนาความสุขให้ฉายภาพขยายใหญ่ขึ้นในองค์กรจึงเดินมาด้วย แผนการพัฒนาคนทั้ง Work Skill และ Life Skill กับโจทย์ที่ว่าทำอย่างไรให้พนักงาน ในสายการผลิตที่ต้องทำงานถึง 12 ชั่วโมงต่อวัน มีความสุข โดยทางบริษัทเชื่อว่า ความสุข เท่ากับ Productivity

ขอยกตัวอย่างการพัฒนาทักษะทั้งสองด้าน ดังนี้

Work Skill

ในการพัฒนาทักษะการทำงานนั้น ทางบริษัทได้มีการจัดอบรมเชิงปฏิบัติการความรู้ต่างๆ ทั้งจำเป็นและเป็นการสนับสนุนให้พนักงานได้เกิดการเรียนรู้ในส่วนงานที่ตนเองได้รับผิดชอบ

โดยให้หัวหน้างานในแต่ละฝ่ายเป็นผู้ออกแบบการพัฒนาทักษะ

ของลูกน้องเอง ซึ่งผู้ที่ป็นระดับหัวหน้าและผู้จัดการจะเป็นผู้ที่ได้เข้ารับการอบรมอยู่สม่ำเสมอ ดังนั้นต้องเกิดความเข้าใจและสามารถถ่ายทอดความรู้ต่างๆ ได้เป็นอย่างดี โดยการให้หัวหน้างานเป็นผู้สอนพนักงานจะทำให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างหัวหน้าและลูกน้อง เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้หรือทักษะต่างๆ ต่อกัน ซึ่งถือว่าเป็นการพัฒนาทักษะงานอีกรูปแบบหนึ่งที่ทางบริษัทได้ปรับให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่พนักงานทุกคน



นอกจากนี้ในเรื่องของการทำ Kaizen ได้มีการเปลี่ยนรูปแบบการนำเสนอ Kaizen ใหม่ เพื่อสร้างบรรยากาศในการทำงานให้ดีขึ้นรวมไปถึงให้ได้ผลลัพธ์การทำงานตามเป้าหมายขององค์กร โดยการให้พนักงานเป็นผู้นำเสนอในรูปแบบที่พนักงานถนัด ไม่ต้องนำเสนอในเชิงวิชาการ สร้างบรรยากาศให้เป็นเวทีการแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน มีการแข่งขันเป็นรายคนรายกลุ่ม ซึ่งผลลัพธ์เป็นที่น่าพอใจ หลังจากการเปลี่ยนรูปแบบในช่วงเวลา 1 เดือนแล้วนั้นทางบริษัทได้ Kaizen ถึง 64 เรื่อง ลดต้นทุนการผลิต และทำให้พนักงานรู้สึกว่าการกิจกรรม Kaizen สนุกอีกด้วย



Life Skill

ในส่วนของการพัฒนาทักษะการใช้ชีวิตนั้น ทางบริษัทได้เชื่อมโยงการกับแนวคิดความสุข 8 ประการ (Happy 8) โดยจากการสำรวจความสุขรายบุคคลของบริษัท ได้พบว่า พนักงานไม่มีความสุขและประสบปัญหาการดำเนินชีวิตคือ Happy Money คือพนักงานส่วนใหญ่ในองค์กรมีหนี้สินค่อนข้างมาก ทั้งนี้ในระบบและนอกระบบ จึงทำให้คุณภาพชีวิตของพนักงานไม่ใคร่จะดีนัก โดยพนักงานไม่สามารถจัดการหรือรับมือกับปัญหาการจัดการหนี้สินให้หมดไปได้ นับได้ว่าเป็นปัญหาเรื้อรัง สิ่งนี้ทำให้เกิดผลกระทบในเชิงพฤติกรรมของตัวพนักงานในทางลบ เช่น การขาดงาน หนึ่งงาน ลักทรัพย์ในที่ทำงาน การกู่หนี้ยืมสินกันเองภายในกลุ่มพนักงาน เป็นต้น ซึ่งส่งผลให้เกิดความขัดแย้งระหว่างพนักงาน ทำให้เกิดผลกระทบต่อองค์กรไม่ว่าจะเป็นบรรยากาศการทำงานที่มีภาวะความขัดแย้งของเพื่อนร่วมงาน เมื่อพนักงานขาดงานทำให้ส่งผลต่อการผลิต ดังนั้นทางองค์กรจึงได้หาทางแก้ไขปัญหาดังกล่าว และได้เกิดเป็นโครงการออมเงินขึ้นในปี พ.ศ. 2552



เริ่มจากการสำรวจสาเหตุของการเป็นหนี้ของพนักงาน โดยการสอบถามพนักงานที่เป็นหนี้พบว่าส่วนใหญ่มาจากการมีหนี้นอกระบบ หลังจากนั้นทางบริษัทได้มีการสัมภาษณ์เพื่อจะได้ทราบข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับสภาพทางการเงินของพนักงานและช่วยวางแผนการบริหารจัดการการเงิน โดยร่วมกับธนาคารออมสินเข้ามาช่วยให้ความรู้และคำแนะนำในการบริหารจัดการการเงินแก่พนักงาน

สำหรับพนักงานที่จะเข้าร่วมโครงการนี้ต้องเปิดบัญชีออมเงินก่อน ทำบัญชีรายรับรายจ่ายส่งให้บริษัททุกเดือน และจากการทำบัญชีรายรับรายจ่ายของพนักงาน ทำให้ทางบริษัทเห็นการใช้จ่ายเงินของพนักงานและสามารถให้คำปรึกษาแก่พนักงานได้อย่างถูกต้อง นอกจากนี้จะช่วยเรื่องการปรับโครงสร้างหนี้โดยตั้งกองทุนกู้ยืมเงินฉุกเฉินในอัตราดอกเบี้ยต่ำแล้ว ยังมีการเพิ่มรายได้ให้แก่พนักงานในรูปแบบต่างๆ เช่น ค่าเบี้ยขยัน เงินค่าทำงานล่วงเวลา เงินสมทบจากการเข้าร่วมโครงการออมเงิน ในกรณี

ที่พนักงานไม่ถอนเงินเลยภายใน 6 เดือน ที่สำคัญคือการสร้างจิตสำนึกให้พนักงาน มีวินัยในการออม มีการอบรมให้ความรู้การบริหารจัดการการเงินที่ถูกต้อง ให้ความรู้ เรื่องภัยของการเป็นหนี้บัตรเครดิตและความรู้ด้านกฎหมายทางการเงินแก่พนักงาน เพื่อที่พนักงานจะได้มีความรู้และรู้จักการใช้จ่ายเงินอย่างมีเหตุผลมากยิ่งขึ้น

ผลลัพธ์: “ชีวิตเบิกบาน คนสำราญ งานสำเร็จ”

ในการดำเนินกิจกรรมสร้างสุขในองค์กรนั้นสามารถทำให้องค์กร เกิดการเปลี่ยนแปลงในหลายด้านด้วยกัน ซึ่งพนักงานจะมีความสุขในการดำเนินชีวิต ทั้งในที่ทำงานและในชีวิตประจำวันมากยิ่งขึ้น เนื่องจากการมีคุณภาพชีวิตที่ดี ปัญหา ในเรื่องหนี้สินของพนักงานได้รับการแก้ไขอย่างถูกวิธี พนักงานจึงมาทำงานด้วยความสบายใจและมีความใส่ใจในการทำงานไม่กังวลเรื่องเจ้าหนี้หรือค่าใช้จ่าย ในแต่ละเดือน นอกจากนี้ด้านบรรยากาศการทำงานยังเป็นไปด้วยความสนุกสนานและ มีการพัฒนาทักษะทั้งการทำงานและการใช้ชีวิตในเชิงสร้างสรรค์

“ตั้งแต่บริษัทได้จัดกิจกรรมองค์กรแห่งความสุข พี่รู้สึกสนุกกับการทำงาน มากกว่าเมื่อก่อน เพราะเราได้พัฒนาตนเองในเรื่องการทำงาน มีการทำงานเป็นทีม มากขึ้น ช่วยกันคิดร่วมกันทำ ซึ่งเมื่อก่อนทำงานก็จะทำคนเดียว มีปัญหา ก็หาทาง แก้ไขเอง แต่ตอนนี้เพื่อนร่วมงานช่วยกันทำทำให้งานออกมาดี

ส่วนความเป็นอยู่ก็ดีขึ้น เพื่อนร่วมงานให้การยอมรับในตัวเองมากขึ้น ซึ่งตอนนี้ เป็นหัวหน้าแผนกเย็บ เมื่อก่อนเพื่อน ๆ ไม่ยอมรับเนื่องจากมาจากพนักงานระดับ ปฏิบัติการด้วยกัน จึงไม่มีใครเชื่อถือ แต่พอมีกิจกรรมต่างๆ มาอบรมการเป็นผู้นำ และการเป็นหัวหน้าที่ดี ก็ทำให้เกิดการยอมรับมากยิ่งขึ้นและทำงานด้วยกันแบบ พี่น้อง มีความสุข”

คุณอนงค์ จันดา, หัวหน้าเย็บ Line D1-2² ได้เล่าถึงความรู้สึกของตนที่ได้ทำงาน
ที่นี้

² สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 5 กรกฎาคม 2557

จะเห็นได้ว่าการดำเนินโครงการสร้างเสริมองค์กรสุขภาวะหรือ Happy Workplace ทำให้พนักงานมีความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกับเพื่อนร่วมงาน มีการทำงานเป็นทีมมากขึ้น เกิดความสามัคคีกันภายในองค์กรและพนักงานกระตือรือร้นที่จะพัฒนาตนเองอยู่เสมอ

โดยการเปรียบเทียบบรรยากาศการทำงานก่อนและหลังที่ทางบริษัทเข้าร่วมโครงการส่งเสริมการเป็นองค์กรสุขภาวะในอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่ม เป็นดังนี้



สภาพการณ์	อดีต (ร้อยละ)	ปัจจุบัน (ร้อยละ)
1. ความสุขในการทำงาน	40	80
2. ความเครียดในการทำงาน	80	40
3. ความเป็นทีม (Team Work)	20-30	75
4. ความร่วมมือของพนักงานทั้งหมด	35	95
5. ความคาดหวังความสำเร็จในงาน	60	75
6. สถิติข้อมูลการผลิตงาน	การผลิตงานถึงเวลา 4 ทุ่ม ได้ชิ้นงาน 150 ชิ้น	การผลิตงานใช้เวลาน้อยลง เหลือถึงแค่ 2 ทุ่ม ได้ชิ้นงาน 170 ชิ้น
7. การบริหารจัดการ (สั่งการ)	Top Down	Bottom Up
8. บรรยากาศการอบรมและประชุม	เคร่งเครียด	สนุกและทุกคนมีส่วนร่วม (Working Fun)
9. ผู้บริหาร	ออกคำสั่งดูพนักงาน ไม่กล้าแสดงความคิดเห็น	เสนอแนะมีส่วนร่วม ไม่ติจนพนักงาน ไม่อยากทำ
10.สถานะความสุข	สุขนอกงาน	สุขในงาน
11.ทีมงานพัฒนา	4 คน เฉพาะ HR	13 คนทุกพื้นที่

ทั้งนี้เห็นได้ว่าการสร้างบรรยากาศการทำงานให้ทุกคนในที่ทำงานมีความสุขนั้น ช่วยให้องค์กรมีผลผลิตที่ดี เห็นจากการมี Productivity ที่เพิ่มมากขึ้น ซึ่งในอดีตบริษัทมียอดการผลิตต่อเดือนอยู่ที่ 1.8 ล้านชิ้น แต่ในปัจจุบันเกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดีขึ้น ซึ่งมียอดการผลิตเพิ่มขึ้นอยู่ที่ 1.9 ล้านชิ้น และเชื่อว่าในอนาคตทางบริษัทจะมียอดการผลิตเพิ่มขึ้นอีกเป็น 2 ล้านชิ้นต่อเดือนแน่นอน

สิ่งเหล่านี้ทำให้เห็นว่า การให้ความสำคัญในการพัฒนาคนและให้ความสุขกับคนทำงานก่อให้เกิดผลดีต่อองค์กรเป็นอย่างยิ่ง นอกจากผลผลิตที่มียอดสูงขึ้นตามเป้าหมายที่องค์กรได้วางไว้แล้ว ยังทำให้องค์กรมีความมั่นคงในเรื่องของรายได้และผลกำไร เนื่องจากผลผลิตมีคุณภาพบวกกับการทำงานที่มีประสิทธิภาพของพนักงานทุกคน

นอกจากการเป็นองค์กรแห่งความสุขของบริษัทดาสโก้ จำกัดแล้ว ทางบริษัทยังมีศูนย์สร้างสรรค์บันสุข ซึ่งเป็นศูนย์การเรียนรู้ขององค์กรแห่งความสุขในองค์กรอีกด้วย โดยศูนย์นี้จะเป็นพื้นที่แลกเปลี่ยนความรู้ในเรื่องการทำงานและการใช้ชีวิตสำหรับพนักงานทุกคนในองค์กร ทางบริษัทใช้พื้นที่ในสถานประกอบการเป็นศูนย์การเรียนรู้เพื่อแพร่กระจายความสุขไปยังทุกตารางนิ้วขององค์กร ซึ่งนับได้ว่าเป็นการยกระดับองค์กรที่มีความสุขเป็นแหล่งเรียนรู้ให้กับคนในและนอกองค์กรได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนและเรียนรู้ในการสร้างคนให้มีคุณภาพและสร้างงานให้เป็นที่ยอมรับในสากล จนเกิดความเชื่อถือในแบรนด์ และองค์กรจากลูกค้าได้เป็นอย่างมาก

การก้าวมาเป็นองค์กรสุขภาวะต้นแบบของบริษัทดาสโก้ จำกัดนั้นไม่ใช่เป็นเรื่องง่าย ซึ่งทางทีมงานของ

บริษัทต้องศึกษาเรียนรู้แนวความคิดการสร้างองค์กรแห่งความสุขให้เข้าใจอย่างชัดเจน รวมถึงการนำความรู้ดังกล่าวมาถ่ายทอดต่อผู้บริหาร ซึ่งนับว่าเป็นบุคคลสำคัญที่ทำให้องค์กรสามารถขับเคลื่อนพลังแห่งความสุขได้ โดยผู้บริหารให้ความสำคัญในการพัฒนาคนและพัฒนางานให้มีคุณภาพและมีความสุขร่วมกัน นอกจากนี้ยังได้ให้การสนับสนุนกิจกรรมที่ทางทีมงานได้จัดขึ้นอย่างเต็มที่ นอกจากนี้การมีทีมงาน



ที่ทุ่มเทเพื่อผลักดันแนวคิดดังกล่าวไปสู่องค์กร จะต้องเป็นที่งานที่เข้มแข็ง และเข้าใจบริบทความเป็นอยู่ของคนในองค์กรในทุกระดับ เพื่อหาจุดร่วมในการสร้างความสุขร่วมกันภายในองค์กรให้เกิดขึ้น รวมถึงการได้รับความร่วมมือจากพนักงานที่เห็นความสำคัญและเห็นคุณค่าในตนเอง พร้อมเดินเคียงข้างไปกับองค์กร

ทั้งหมดที่กล่าวมานี้ทำให้เห็นว่า การเป็นองค์กรต้นแบบในแบบฉบับของ ดาสโก้ เริ่มจากการศึกษาบริบทและหาสาเหตุของปัญหาเพื่อแก้ไขได้อย่างตรงจุด เห็นพนักงานทุกคนมีความสำคัญต่อองค์กร และคำนึงถึงคุณภาพชีวิตของคนทำงาน พร้อมให้การช่วยเหลือพนักงานและเปิดโอกาสให้พนักงานได้มีการพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลาทั้งเรื่องการทำงานและการพัฒนาจิตใจ สมกับที่บริษัทได้ตั้งแนวทางการพัฒนาคนว่า “องค์กรแห่งการเรียนรู้มุ่งสู่การพัฒนาตลอดเวลา” อย่างแท้จริง

ติดต่อองค์กร

ที่อยู่: เลขที่ 352 นิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง ถนนคลองกรุง
แขวงลำปลาทิว เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

โทร: 02 326 0135, 02 326 0633-4

เว็บไซต์: www.daskothai.com



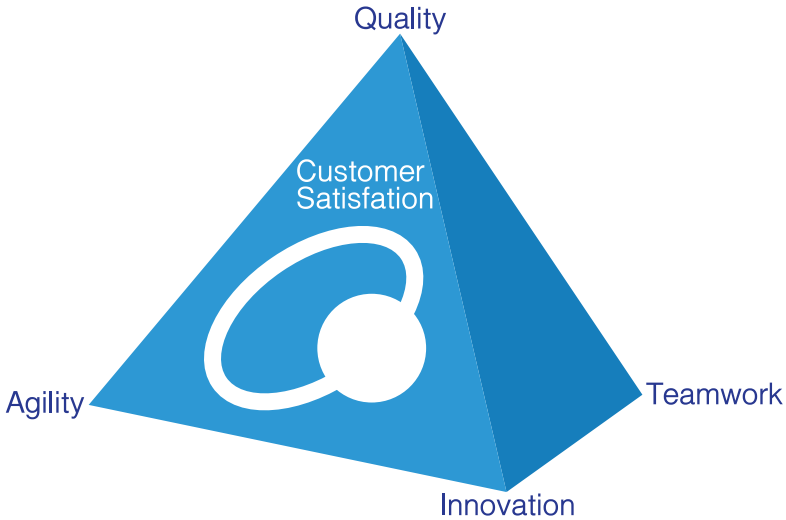
บริษัท เดลต้า อิเลคโทรนิคส์
(ประเทศไทย) จำกัด
(มหาชน)

“ครอบครัวสุขสันต์ สนุกและผูกพัน”



บริษัท เดลต้า อีเลคโทรนิคส์ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) เป็นผู้ผลิตชั้นนำของโลกด้านผลิตภัณฑ์เพาเวอร์ซัพพลายและอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ประเภท พัดลมระบายความร้อน (Cooling Fan) อีเอ็มไอ ฟิวเตอร์ (EMI filter) และโซลินอยด์ โดยสายผลิตภัณฑ์หลักด้านการจัดการระบบกำลังไฟฟ้าของบริษัทฯ ได้แก่ ผลิตภัณฑ์สวิตซ์ซิงเพาเวอร์ซัพพลาย อุปกรณ์ปรับระดับแรงดันไฟฟ้ากระแสตรง (DC-DC converter) และโซลาร์อินเวอร์เตอร์ นอกจากนี้ ผลิตภัณฑ์ของบริษัทฯ ยังสามารถนำไปใช้งานกับอุตสาหกรรมอื่นได้อย่างกว้างขวาง เช่น นำไปใช้ในอุตสาหกรรมรถยนต์ อุปกรณ์การแพทย์ ระบบโทรคมนาคม เทคโนโลยีสารสนเทศ อุปกรณ์ในภาคอุตสาหกรรมและอื่นๆ

สำหรับองค์กรแห่งนี้มีวัฒนธรรมองค์กรที่ว่า **“กล้าที่จะเปลี่ยนแปลง เพื่อธุรกิจที่ยั่งยืน”** โดยให้ความสำคัญให้เรื่องดังนี้ 1) คุณภาพ (Quality) 2) นวัตกรรม (Innovation) 3) ความพึงพอใจของลูกค้า (Customer Satisfaction) 4) ความร่วมมือ (Teamwork) และ 5) ความฉับไว (Agility)



1 คุณภาพ (Quality) คือการนำเสนอผลงานที่ดีเยี่ยม พร้อมมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาและปรับปรุงคุณภาพของสินค้าอย่างต่อเนื่อง

2 นวัตกรรม (Innovation) คือการสร้างสรรค์แนวคิดใหม่ๆ และรังสรรค์งานให้มุ่งสู่ความสำเร็จ อย่างมีประสิทธิภาพ

3 ความพึงพอใจของลูกค้า (Customer Satisfaction) คือการคาดการณ์และตอบสนองความต้องการของลูกค้าให้เหนือความคาดหมาย

4 ความร่วมมือ (Teamwork) คือการเสริมความแข็งแกร่งด้วยพลังของเครือข่าย เพื่อความสำเร็จร่วมกัน

5 ความฉับไว (Agility) คือ มุ่งสรรหาโอกาสใหม่ๆ อยู่เสมอและดำเนินการอย่างรวดเร็ว

นอกเหนือจากหลักแนวความคิดการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็งของบริษัท เติลต้า อิเลคโทรนิคส์ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) แล้ว องค์กรแห่งนี้ดำเนินธุรกิจโดยมุ่งมั่นต่อการรับผิดชอบต่อสังคมควบคู่ไปกับการกำกับดูแลกิจการ โดยการปฏิบัติต่อผู้มีส่วนได้เสียอย่างโปร่งใสและเป็นธรรม รวมถึงการปกป้องสภาพแวดล้อมของโลกและการตอบแทนสังคมในฐานะที่เป็นส่วนหนึ่งของสังคม โดยการสนับสนุนมาตรฐานสากลต่างๆ เช่น จรรยาบรรณทางการค้าของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ มาตรฐานสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน ปฏิญญาขององค์กรแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วยหลักการที่เกี่ยวข้องกับสถานประกอบการข้ามชาติและนโยบายทางสังคม



นอกจากนี้ บริษัทยังมุ่งเน้นการกำกับดูแลกิจการผ่านทางการพัฒนาอย่างต่อเนื่องในเรื่องของนวัตกรรมเพื่อเพิ่มมูลค่าของสินค้าและผลิตภัณฑ์ สนับสนุนการดูแลรักษาสิ่งแวดล้อมพร้อมทั้งให้ความรู้เรื่องการอนุรักษ์พลังงานและส่งเสริมให้พนักงานมีส่วนร่วมในกิจกรรมของชุมชน ตลอดจนดูแลพนักงานให้มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและมีความสุขอนามัยที่ดี เพื่อให้พนักงานสามารถใช้ชีวิตความเป็นอยู่ที่ดี พร้อมทั้งได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นประโยชน์สูงสุดแก่พนักงาน ผู้ถือหุ้น และสังคม

จุดเริ่มต้นของการสร้างองค์กรแห่งความสุข

จุดเริ่มต้นของการเป็นองค์กรแห่งความสุขของบริษัท เอลต้า อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) นั้น ทางบริษัทได้มีแนวคิดที่ต้องการให้พนักงานในองค์กรทำงานอย่างมีความสุข เป็นองค์กรที่พนักงานรักและผูกพัน โดยมีแนวคิดให้องค์กรแห่งนี้ **“อยู่กันแบบครอบครัวเดียวกัน”** และมีความเป็นอยู่กันแบบพี่น้องพร้อมที่จะช่วยเหลือซึ่งกันและกัน



ในความเป็นจริงก่อนที่องค์กรจะเข้าร่วมโครงการ Happy Workplace นั้น องค์กรก็ได้จัดทำกิจกรรมที่สนับสนุนความสุขของบุคลากรภายในองค์กรอยู่เป็นประจำ เพียงแต่ไม่ได้แบ่งแยกประเภทกิจกรรมตามหลักของ Happy8 และไม่ได้มีจุดหมายที่ชัดเจน สำหรับเส้นทางที่ทำให้องค์กรได้เข้าร่วมโครงการ Happy Workplace เพราะได้ทราบข่าวจากทางสมาคมไฟฟ้า และมีการถ่ายทอดความรู้เกี่ยวกับโครงการซึ่งมีแนวทางตรงกับความต้องการขององค์กร จึงได้ปรึกษากับทีมผู้บริหาร ซึ่งทางผู้บริหารให้ความร่วมมือในเชิงสนับสนุนทุกๆ กิจกรรม ประกอบกับทางองค์กรมีแผนของกิจกรรมที่จะทำและมีทีมงานพร้อมที่จะร่วมกิจกรรมจึงมีการเชิญชวนตัวแทนแต่ละส่วนมาเป็นคณะกรรมการจึงได้เข้าร่วมโครงการกับทาง สสส. และมีการลงนาม MOU หลังจากนั้นได้จัดทำประกาศจัดตั้งคณะทำงานพร้อมทั้งประกาศนโยบายจากผู้บริหารองค์กร

เมื่อผู้บริหารได้ประกาศนโยบายขององค์กรแห่งความสุข โดยยึดแนวทางให้พนักงานทำงานอย่างมีความสุขภายใต้โครงการสร้างเสริมองค์กรสุขภาวะ ดังนี้

1. บริษัทส่งเสริมและสนับสนุนให้พนักงานเข้าร่วมกิจกรรม ทำให้มีสุขภาพแข็งแรงทั้งกายและใจ
2. บริษัทส่งเสริมและสนับสนุนให้พนักงานมีจิตอาสา
3. บริษัทส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดความสมดุลในการใช้ชีวิตส่วนตัวและการทำงาน
4. บริษัทส่งเสริมและสนับสนุนให้พนักงานศึกษาหาความรู้และพัฒนาตนเองอย่างมีอาชีพ
5. บริษัทส่งเสริมและสนับสนุนให้พนักงานมีคุณธรรม ความดี รวมถึงกิจกรรมต่างๆ ที่สนับสนุนการมีคุณธรรม ความดี
6. บริษัทส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินชีวิตอย่างพอเพียง
7. บริษัทส่งเสริมและสนับสนุนให้พนักงานสร้างครอบครัวที่ดี มีครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคง
8. บริษัทส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดชุมชนที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม
9. บริษัทส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมต่างๆ ที่ก่อให้เกิดองค์กรแห่งความสุข

หลังจากที่มีการจัดตั้งคณะทำงานและประกาศนโยบายของผู้บริหารเกี่ยวกับโครงการฯ ทางทีมงานมีแนวทางในการขับเคลื่อนงานอย่างจริงจัง โดยถ่ายทอดความรู้ความเข้าใจให้บุคลากรภายในองค์กรรู้จักกับโครงการ Happy Workplace ให้มากขึ้น ตลอดจน ทางทีมงานได้นำเครื่องมือ Happinometer มาประยุกต์ใช้เพื่อวัดความสุขของคนในองค์กร รวมถึงการนำเครื่องมือ Happy Index มาประยุกต์ใช้เพื่อวัดความสุขโดยรวมในมิติด้านองค์กร หลังจากนั้น นำผลการประเมินมาวิเคราะห์เพื่อออกแบบกิจกรรมให้สอดคล้องกับความต้องการภาพรวมขององค์กรและสะท้อนความสุขที่แท้จริง โดยจัดกิจกรรมแยกเป็นประเภทของกิจกรรมตาม Happy 8 Workplace องค์กรแห่งความสุข



“ครอบครัวสุขสันต์สนุกและผูกพัน”

ในหลายๆองค์กรต่างมีแนวคิด วิธีการ และกระบวนการที่หลากหลายกัน เพื่อที่ความต้องการจะขับเคลื่อนให้บุคลากรไปในทิศทางเดียวกัน ผลักดันให้องค์กรบรรลุเป้าประสงค์สูงสุด ซึ่งความสำเร็จขององค์กรเหล่านั้นปัจจัยหลักสำคัญมาจากความร่วมมือร่วมใจของบุคลากรในองค์กรนั่นเอง สิ่งหนึ่งที่องค์กรจะช่วยหล่อหลอมให้เกิดความร่วมมือร่วมใจของพนักงาน มาจากกิจกรรม โครงการต่างๆ ซึ่งจะผลักดันให้เกิดพฤติกรรมที่ตอบสนองเป้าประสงค์ทั้งในระยะสั้น ระยะกลาง และระยะยาว นอกเหนือจากการทำงานที่ได้รับมอบหมายตามความรับผิดชอบหลักของตน

สำหรับบริษัทเตลต้า อีเลคโทรนิคส์ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) เป็นองค์กรต้นแบบที่ผู้บริหารทุกระดับ ให้การส่งเสริมและสนับสนุน ทุกๆ กิจกรรม ทุกๆ โครงการ ที่ผลักดันให้มีการพัฒนา สภาพแวดล้อม สิ่งแวดล้อม คุณภาพชีวิตที่ดี รวมถึงสุขภาพของพนักงานทั้งทางร่างกายและภายในจิตใจ ทำให้พนักงานที่อยู่ภายใต้การดูแลขององค์กร สัมผัสได้ถึงความสุข ความสนุก และความผูกพัน ส่งผลให้บุคลากรเกิดความร่วมมือร่วมใจ ช่วยเหลือเกื้อกูล ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมและมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร ทำให้องค์กรเกิดการเพิ่มผลผลิตมากขึ้น เกิดการสร้างสรรคผลงานนวัตกรรมใหม่ๆ ที่มีคุณภาพ

กิจกรรมส่งเสริมทางด้านกายภาพ

การคิดกิจกรรมสร้างสุข เพื่อส่งเสริมสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานภายในองค์กรของที่นี่ เริ่มจากการให้ความสนใจดูแลเรื่องความสุขทางกายและใจของพนักงานนั้นคือโครงการส่งเสริมให้พนักงานมีการบริโภคอาหารให้ถูกหลักโภชนาการต่อปริมาณความต้องการของร่างกาย

ในแต่ละวัน เพื่อเป็นการป้องกันโรคภัยไข้เจ็บที่มาจากพฤติกรรมการรับประทาน อาหารที่ไม่ถูกหลักโภชนาการ เช่น ความดัน เบาหวาน น้ำหนักเกิน ไขมันเกิน



เป็นต้น สาเหตุที่ทางองค์กรให้ความสำคัญสำคัญของเรื่องของโภชนาการด้านอาหารของพนักงานเพราะมองว่าสุขภาพของพนักงานเป็นสิ่งสำคัญที่สุด หากสุขภาพของพนักงานดี พนักงานสามารถทำงาน ผลิตผลงานให้กับองค์กรได้อย่างเต็มที่ ส่งผลผลลัพธ์ที่ดีต่อองค์กร และหากอาหารที่พนักงานรับประทานลงไปนั้นไม่มีความดี จะส่งผลกระทบยาวต่อตัวพนักงานเอง ดังนั้นโภชนาการทางด้านอาหารจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่องค์กรให้ความสำคัญและกวดขันในการดูแลพนักงานอีกทางหนึ่ง



ทางองค์กรฯ ได้สนับสนุนกิจกรรมอื่นๆ ควบคู่กับเรื่องโภชนาการทางด้านอาหาร นั่นคือการสนับสนุนกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพโครงการลดพุงลดโรค กิจกรรมเดินลีลาศ การแข่งขันกีฬาฟุตบอลภายใน ฯลฯ

โดย คุณนันทน์ภัส เสรีจิตวิโรชิตี ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล³ กล่าวว่า

“อาหารเราไม่ได้ให้ผู้ประกอบการปรุงที่นี่ เพราะที่นี้เป็นโรงงาน มลพิษเยอะ เราจะให้เขาปรุงจากที่บ้านมา เราไปศึกษามาว่าการเดินทางมา ภาชนะต่างๆ ปลอดภัยไหม ภาชนะที่ใส่มีการป้องกันฝุ่นไหม อุปกรณ์ที่ปรุง ครัวของเขาสะอาดไหม ได้มาตรฐานหรือเปล่า ตอนนีเราก็บอกว่าถ้าบริษัทไหนไม่ได้ใบขอ Clean food good taste เราก็คงไม่อนุญาตให้ผู้ประกอบการมาขาย ผู้บริหารบอกว่าต้องทำให้ดีที่สุด ทุกคนต้องปลอดภัย เรื่องของสุขภาพสำคัญที่สุด นั่นคือหากสุขภาพของพนักงานดี ก็จะส่งผลดีต่อองค์กร ถ้าพนักงานสุขภาพดีก็มาทำงานได้และสามารถทำงานให้กับองค์กรได้อย่างเต็มที่”

และคุณสงคราม หาญดี รองประธานกรรมการสหภาพแรงงานผู้บังคับบัญชา กลุ่มเดลด้าอีเลคโทรนิคส์⁴ ได้เล่าให้ฟังว่า

“พนักงานออฟฟิศจะออกไปทานข้าวข้างนอกองค์กรเพราะมีทางเลือกมากกว่า แต่สำหรับพนักงานในสายการผลิตที่มีเวลาเป็นตัวควบคุม พวกเขาเหล่านั้นจะไม่มีทางเลือก เพราะฉะนั้นพนักงานในสายการผลิตจะต้องฝากท้องกับทางโรงอาหารขององค์กร ถ้าหากอาหารไม่ดีมันจะส่งผลกระทบยาวต่อตัวพนักงานเอง ซึ่งเรามองว่าหาก

³ สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 30 กันยายน 2557

⁴ สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 30 กันยายน 2557

เราจะฝากท้องไว้ที่นี่ มันต้องปลอดภัย มันต้องมีคุณภาพที่ดี และไม่ส่งผลในระยะยาวด้วย ไม่ใช่ขอแค่ราคาถูกเพียงอย่างเดียว”

กิจกรรมส่งเสริมด้านสภาพแวดล้อม และสิ่งแวดล้อมในการทำงาน

บริษัทให้ความสำคัญต่อ ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยการจัดฝึกอบรมให้แก่พนักงานอย่างสม่ำเสมอ ตลอดจนการณรงค์จัดกิจกรรมสัปดาห์แห่งความปลอดภัยเพื่อสร้างจิตสำนึกและสร้างวินัยเรื่องความปลอดภัยในการลดอุบัติเหตุในองค์กรให้เป็นศูนย์ ส่งเสริมให้พนักงานมีความรู้และ



ความเข้าใจต่อการปฏิบัติงาน เพื่อเป็นการคลายข้อกังวลเรื่องความปลอดภัยจากการทำงาน

บริษัทให้ความสำคัญของการอนุรักษ์พลังงานและการส่งเสริมการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพจึงมีการกำหนดเป็นนโยบายด้านการจัดการพลังงานขึ้นและมุ่งมั่นให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่องโดยมีการสื่อสารให้แก่พนักงานทุกระดับในองค์กรได้รับทราบและมีการดำเนินการตรวจสอบติดตามแก้ไขปรับปรุงโครงการต่างๆ ที่ได้ดำเนินการ รวมทั้งส่งเสริมให้มีการฝึกอบรมเพื่อให้พนักงานได้มีความรู้และตระหนัก

ถึงความสำคัญของการอนุรักษ์พลังงาน โดยนำแนวคิดด้านการจัดการพลังงานมาใช้ ในการปรับปรุงระบบต่างๆ ที่ส่งเสริมสภาพแวดล้อมของการทำงานที่ดีของพนักงาน และชุมชนใกล้เคียงนั้นคือ การปรับปรุงระบบเครื่องปรับอากาศ ระบบแสงสว่าง ตลอดจนได้ดำเนินการติดตั้งแผงพลังงานแสงอาทิตย์เพื่อผลิตกระแสไฟฟ้า เพื่อใช้เองภายในโรงงานและมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องเกี่ยวกับประสิทธิภาพการใช้พลังงานและลดปริมาณการปลดปล่อยคาร์บอนไดออกไซด์จนได้รับมาตรฐานด้านการจัดการอนุรักษ์พลังงาน (ISO 50001) เป็นแห่งแรกของประเทศไทย

กิจกรรมส่งเสริม ด้านสภาพจิตใจ

สิ่งหนึ่งที่เห็นได้จาก บริษัท เดลต้า อีเลคโทรนิคส์ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) นั่นคือการที่องค์กร ไม่ปิดกั้นในเรื่องของกิจกรรม โครงการต่างๆ ผู้บริหารขององค์กรให้



การสนับสนุนกิจกรรมทั้งภายในและภายนอกองค์กรอย่างสม่ำเสมอ โดยเฉพาะกิจกรรมภายนอกองค์กรนั้น บริษัทฯ มีแนวคิดและความมุ่งมั่นที่จะเป็นส่วนหนึ่งของสังคมในการพัฒนา ช่วยเหลือให้คนในชุมชนมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น มุ่งมั่นต่อการรับผิดชอบต่อสังคม ชุมชน โดยผลักดันบุคลากรในองค์กรได้เข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมของชุมชนหลากหลายกิจกรรม ส่วนหนึ่งคือเพื่อเป็นการปลูกฝังและพัฒนาสภาพจิตใจพนักงานขององค์กรให้มีคุณธรรม จริยธรรมที่ดี มีความเอื้ออาทร ช่วยเหลือเกื้อกูลโดยไม่หวังผลตอบแทน

ซึ่งกิจกรรมต่างๆ นั้นประกอบด้วยกิจกรรมที่พัฒนาชุมชน สังคมทั้งทางด้านส่งเสริมเยาวชน ศาสนา การสาธารณสุข เช่น

- โครงการทำดีทำสัปดาห์ ที่วัดคลองโคน ต.คลองโคน อ.เมือง จ.สมุทรสงคราม
- กิจกรรมวันเด็กแห่งชาติที่ร่วมกับสถานีตำรวจภูธรบางปูและเทศบาลตำบลบางปู
- โครงการจิตอาสาร่วมใจในการปรับปรุงภูมิทัศน์อาคารเรียนและการปรับปรุง

ทางเดินภายนอกอาคาร ณ โรงเรียนคลอง เสาธง จ.สมุทรปราการ

- กิจกรรมปลูกป่าชายเลนที่สถานตากอากาศบางปู ซึ่งจัดร่วมกับการนิคมอุตสาหกรรมบางปู
- การบริจาคสิ่งของช่วยเหลือผู้ประสบภัยน้ำท่วม จ.ปราจีนบุรี
- การมอบทุนและการก่อสร้างห้องน้ำ ซ่อมแซมอาคารเรียนให้ 5 โรงเรียนใน จ.เชียงรายและ จ.เชียงใหม่
- โครงการ “เติมฝันปั้นยิ้ม” สร้างอาคารเรียนศูนย์การเรียนรู้ชุมชนบนพื้นที่สูง บ้านมอตะหลิว ต.แม่จัน อ.อุ้มผาง จ.ตาก เป็นต้น

“โครงการทาสีวัด เป้าประสงค์ของเราที่ไปนั้นคือเพื่อต้องการไปทำ 5 ส. ที่วัด เมื่อวัดสวย เราก็มีความสุขแล้วจริงๆ เราคาดหวังเพียงแค่นั้น เราไม่ได้คิดจะไปคืนความสุขให้คนในชุมชนที่เขามีปัญหาภายในกันซึ่งเราไม่เคยรู้มาก่อน จากกิจกรรมนี้ทำให้คนในชุมชนมีความสัมพันธ์ที่ดีขึ้น วิทยุรุ่นที่เกเร ก็มาช่วยเราทาสีทั้งที่เราไม่ได้บังคับไม่ได้ขอร้องแต่เขาเหล่านั้นมาช่วยอย่างเต็มใจเต็มกำลัง ในตอนแรกที่เราไปเรามีเครื่องปั๊มลมเพียง 1 เครื่อง มีสภาพไม่ค่อยดีเท่าไร เป็นเครื่องเก่า ตอนแรกที่เราไปมีเพียงข้าวแค่ว่า 2 มื้อ เมื่องานเสร็จตอนเย็นเราจะกลับบ้านเขาไม่ให้เรากลับ บอกให้อยู่ทานข้าวเย็นก่อน จะเห็นได้ว่าชุมชนมีความสามัคคีกันมากขึ้น คนในองค์กรเราก็รักกันมากขึ้น”



คุณสงคราม หมายดีะ รองประธานกรรมการสหภาพแรงงานผู้บังคับบัญชากลุ่มเดลด้าอีเลคโทรนิคส์⁵ ได้กล่าวให้ฟังอย่างภาคภูมิใจ

ผลลัพธ์แห่งความภาคภูมิใจ: ครอบครัวเดียวกันในบ้านหลังใหญ่

จะเห็นได้ว่าในการดำเนินงานองค์กรแห่งความสุขของบริษัท เดลด้าอีเลคโทรนิคส์ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) นั้นได้รับการสนับสนุนเป็นอย่างดี

⁵ สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 30 กันยายน 2557

จากผู้บริหารขององค์กร โดย ขับเคลื่อนผ่าน
ทางกิจกรรม โครงการต่างๆ ซึ่งในกิจกรรม
ที่ผ่านมาเน้นบรรลุวัตถุประสงค์ มาจาก
ความร่วมมือ ร่วมใจ ความมีส่วนร่วม
จากพนักงานในองค์กรทั้งหมดเข้ามาช่วย
เป็นส่วนหนึ่งในการสร้างบ้านหลัง
นี้จนสำเร็จ และมีความรัก ความสัมพันธ์อันดี มีความเป็นครอบครัวเดียวกัน
ได้ในที่สุด มีครบทุกรสชาติ เป็น องค์กรแห่งความสุข “ครอบครัวสุขสันต์
สนุกและผูกพัน”



ซึ่งทั้งหมดนี้เกิดจากพนักงานทุกคนในองค์กรร่วมมือกันขับเคลื่อนความสุข
ให้แพร่ขยายไปได้ทั่ว เกิดบรรยากาศในการทำงานที่ดี พนักงานช่วยเหลือเกื้อกูล
ซึ่งกันและกัน ส่งผลให้มีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมและมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กรและ
การทำงาน ทำให้องค์กรเกิดการเพิ่มผลผลิตมากขึ้น เกิดการสร้างสรรค์ผลงาน
นวัตกรรมใหม่ๆ ที่มีคุณภาพอยู่ตลอดเวลา

ติดต่อองค์กร

ที่อยู่: เลขที่ 909 ซอยอี 6 ถนนพัฒนา 1 นิคมอุตสาหกรรมบางปู
ตำบลแพรกษา อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ 10280

โทรศัพท์: 02 709 2800 โทรสาร: 02-7092843

เว็บไซต์: www.deltathailand.com



บริษัท ไทยซัมมิท ฮาร์เนส จำกัด (มหาชน)

“พื้นที่นี้มีแต่ความสุข”

บริษัท ไทยซัมมิท ฮาร์เนส จำกัด (มหาชน) จ.ชลบุรี เป็นบริษัท ในเครือ Thai Summit Group ผลิต ชุดสายไฟสำหรับรถยนต์ และชุด สายไฟสำหรับ

รถจักรยานยนต์ ด้วยปรัชญาการ ดำเนินธุรกิจที่ว่า **“Before We Build Parts, We Build People”**

หมายความว่า **“ก่อนที่จะเราจะสร้างผลิตภัณฑ์ เราต้องสร้างคนก่อน”** สิ่งนี้สะท้อนให้เห็นการขับเคลื่อนองค์กรที่ได้ให้ความสำคัญกับกำลังคนมาเป็นอันดับแรก พร้อมด้วยนโยบายคุณภาพที่บริษัทมุ่งมั่นพัฒนาระบบบริหารการผลิตสินค้าอย่างต่อเนื่อง ทั้งคุณภาพต้นทุนและการส่งมอบสินค้า ตามความต้องการของลูกค้า

นอกจากนี้บริษัทยังให้ความสำคัญต่อการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตของพนักงาน เพราะเชื่อว่า พนักงานเป็นทรัพย์สินที่มีค่ามากที่สุดขององค์กร โดยได้มีวิสัยทัศน์ในการดำเนินงานภายใต้วิสัยทัศน์หลักของกลุ่ม TSH Group ที่ว่า

“เรามุ่งมั่นอย่างแรงกล้าที่จะทำให้ผู้ซัพซี้ทั่วโลกเข้าถึงยานพาหนะที่มีประสิทธิภาพสูง ปลอดภัย มีคุณภาพดีและเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ด้วยการส่งมอบชิ้นงานที่มีราคาเหมาะสม ด้วยความมุ่งมั่นดังกล่าว เราเชื่อว่าจะสามารถทำให้ลูกค้าประสบความสำเร็จ ทำให้คุณภาพชีวิตของพนักงานดีขึ้นและทำให้สังคมดีขึ้น”

ดังนั้นผู้บริหารจึงได้เดินหน้าประกาศนโยบายองค์กรแห่งความสุข หรือ นโยบาย Happy Workplace เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินงาน โดยมีเป้าหมายหลัก



3 ด้าน คือ ส่งเสริมให้พนักงานมีความสุข ส่งเสริมค่านิยมและการไปสู่เป้าหมายขององค์กร

ทำพื้นที่ความสุขให้เต็มทุกตารางนิ้ว

จากที่ได้กล่าวมาว่าปรัชญาการดำเนินธุรกิจของบริษัท ไทยซัมมิท ฮาร์เนส จำกัด (มหาชน) ได้มุ่งเน้นพัฒนาศักยภาพทรัพยากรมนุษย์เป็นสำคัญ ดังนั้นก่อนที่จะสร้างชิ้นงานออกมาให้มีคุณภาพเพื่อส่งต่อไปยังลูกค้าจึงต้องเริ่มจากการสร้างคนในองค์กรให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเสียก่อน ฉะนั้นองค์กรจะต้องสร้างความรักและความสุขให้บุคลากรได้รู้สึกถึงความไว้วางใจ และให้ความเชื่อมั่นว่า องค์กรแห่งนี้ เป็นองค์กรที่เต็มไปด้วยความรักและความสุขอย่างแท้จริง

สำหรับแนวทางการสร้างองค์กรแห่งความสุขของบริษัท ไทยซัมมิท ฮาร์เนส จำกัด (มหาชน) ได้กำหนดนโยบายการบริหารจัดการองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งความสุขอย่างยั่งยืน โดยบริษัทให้การสนับสนุน ส่งเสริม การสร้างองค์กรแห่งความสุขตามแนวคิดและหลักการ Happy Workplace 8 ประการ รวมทั้งแนวคิดอื่นๆ ที่จำเป็นต่อการสร้างองค์กรสุขภาวะ โดยบูรณาการให้สอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กร ได้แก่

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

จะเห็นได้ว่า วัฒนธรรมองค์กรของที่นี่ช่วยส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรมีปฏิสัมพันธ์และสนับสนุนช่วยเหลือซึ่งกันและกัน อันจะส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จในการดำเนินธุรกิจ โดยหากพิจารณาตามกรอบวัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ จะเห็นได้ว่า องค์กรมีวัฒนธรรมองค์กรที่มุ่งเน้นใน 4 มิติ คือ

มุ่งความสำเร็จ (Achievement) โดยมุ่งหวังให้บุคลากรทำงานดีมีประสิทธิภาพ

มุ่งสั่งการแห่งตน (Self-actualizing) องค์กรเน้นในเรื่องการทำงานเชิงสร้างสรรค์ การเป็นผู้มีความคิดริเริ่ม ความเป็นผู้นำ รวมทั้งการกล้าแสดงความคิดเห็นต่างๆ ทั้งในและนอกที่ประชุม ยอมรับฟังความคิดเห็นจากผู้อื่น และหาแนวทางใหม่ๆ ในการแก้ไขปัญหา รวมทั้งส่งเสริมให้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

มิติมุ่งบุคคล (Humanistic-encouraging) คือ องค์กรเน้นการทำงานที่มีการติดต่อสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพระหว่างองค์กรและบุคลากรและมีการทำพันธสัญญา เป็นการแสดงความรับผิดชอบต่อหน้าที่การงานที่ได้รับมอบหมาย รวมทั้งให้พนักงานตระหนักเรื่องต้นทุน การใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าและมีประสิทธิภาพ

มุ่งไมตรีสัมพันธ์ (Affiliative)

องค์กรให้ความสำคัญกับสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคล มีความเป็นกันเอง จริงใจ และไวต่อความรู้สึกของเพื่อนร่วมงาน จะเห็นได้ว่า วัฒนธรรมองค์กรที่สอดคล้องกับมิตินี้ได้แก่ การทำงานเป็นทีม พนักงานทุกคนต้องมีส่วนร่วมในการผลักดันองค์กรให้ไปสู่เป้าหมาย โดยการ



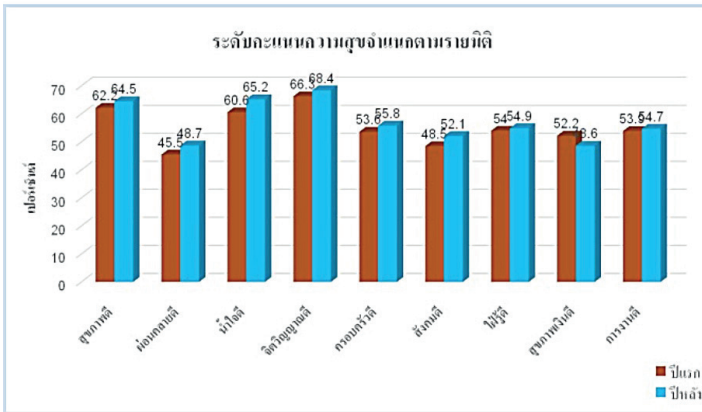
สนับสนุนการทำงานของเพื่อนร่วมงาน สร้างบรรยากาศของการช่วยเหลือเกื้อกูลกัน มีความไว้วางใจกันและมีความรับผิดชอบต่อสังคมในด้านของการมีจิตสำนึกทั้งต่อตนเองและสังคม รวมไปถึงการมีจิตบริการและมีคุณธรรมควบคู่ไปด้วย

จากการบูรณาการวัฒนธรรมองค์กรและแนวคิดการสร้างองค์กรแห่งความสุข 8 ประการ โดยองค์กรได้สนับสนุนทรัพยากรต่างๆ ที่จำเป็นต่อการสร้างองค์กรสุขภาวะ เช่น ทรัพยากรบุคคล งบประมาณ เวลา การฝึกอบรม พัฒนาคความรู้ ทักษะ ในการจัดสมดุลชีวิตของพนักงาน (Work - Life Balance) และถือเป็นหน้าที่ของผู้บริหาร

และพนักงานทุกคนในองค์กร ต้องร่วมมือกันในการปฏิบัติตามนโยบายนี้

ทั้งการมีส่วนร่วมในการปรึกษาหารือ ให้ข้อเสนอแนะแนวทางในการสร้างองค์กรแห่งความสุข เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายสูงสุดคือ การสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีให้แก่พนักงานในองค์กร

สำหรับกระบวนการออกแบบกิจกรรมสร้างสุขนั้น ที่ได้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการตามความสุขแต่ละมิติทั้ง 8 มิติ โดยจะมีการฟอร์มทีมขึ้นมาจากพนักงานในองค์กรที่มีความถนัดหรือสนใจในกิจกรรมของแต่ละ Happy เพื่อขับเคลื่อนในเรื่องการทำกิจกรรม ซึ่งได้รับการสนับสนุนจากฝ่ายบริหารอย่างเต็มที่ นอกจากนี้ยังให้ทีมงานหรือคณะทำงาน Happy Workplace ไปอบรมเรียนรู้แนวคิดเกี่ยวกับการสร้างองค์กรแห่งความสุข เช่น หลักสูตรผู้จัดการงานสร้างสุข หลักสูตรนักสร้างสุข องค์กรสุขภาวะหรือ MapHR เป็นต้น



ทั้งนี้การเตรียมการจัดกิจกรรมต่างๆ นั้น ทางฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ ได้มีการสำรวจความสุขของคนในองค์กร โดยใช้เครื่องมือ Happinometer มาช่วยวิเคราะห์สถานการณ์ความสุขว่าความสุขในแต่ละมิติทั้ง 8 มิติของบริษัท มีมิติใดอ่อนบ้าง และจัดโครงการหรือกิจกรรมเพื่อเพิ่มความสุขในมิตินั้นๆ

ที่มาของการสร้างสรรค์กิจกรรมความสุขของที จะให้อิสระในการคิดนำเสนอกิจกรรมของทีมงานในแต่ละ Happy โดยคุณพยับ แจ็งสวัสดิ์ ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์และธุรการ⁶ ได้กล่าวว่า

⁶ สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 15 กันยายน พ.ศ.2557

“จริง ๆ เราให้ทีมงานได้ออกแบบกิจกรรมเองเลย แล้วมาประชุมกันว่าแต่ละ Happy ได้คิดกิจกรรมอะไรมาบ้าง โดยการให้มานำเสนอในรูปแบบโครงการ และเราจะเป็นผู้พิจารณาและช่วยสนับสนุนในเรื่องของงบประมาณเพื่อจัดกิจกรรมที่เห็นสมควรและเหมาะสมต่อไป ในส่วนของการเสนอกิจกรรมต่างๆ นั้น ก็มาจากพนักงานเสนอผ่านคณะกรรมการ เราก็มาดูสภาพปัญหาที่แท้จริงของพนักงาน ในฐานะที่ดูโครงการ เราจะมาดูว่าโครงการไหนที่ทำแล้วมันตอบสนองต่อการเสริมสร้างคุณภาพชีวิต และความสุขให้กับพนักงาน ความเป็นไปได้ในการจัดหรือไม่ ตรงตามวัตถุประสงค์และสอดคล้องกับแบบประเมิน Happinometer หรือไม่”

หากโครงการใดที่ถูกนำเสนอมา เช่น โครงการลดภาระหนี้ไม่มีใครคอยเสนอเสนอมาแค่ 1 คน ให้บริษัทออกเงินกู้ให้ เราก็รับไว้พิจารณา มันก็ตรง แต่เราไม่ได้มาออกเงินกู้ให้ตรงๆ อย่างที่เขาขอ เราจะทำอย่างไรให้พนักงานสามารถลดหนี้สินได้อย่างถูกวิธีและเป็นวิธีที่ยั่งยืน ต้องมาตีไซนส์กิจกรรมให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อพนักงาน และคุ้มค่าต่องบประมาณที่บริษัทจะจัดสรรงบประมาณเพื่อขับเคลื่อนโครงการดังกล่าว เป็นต้น”

ออกแบบความสุขด้วยกิจกรรมแฮปปี้

กิจกรรมสร้างสุขในองค์กรที่เด่นๆ และจัดอย่างต่อเนื่องของบริษัทส่วนใหญ่ ครอบคลุมการสร้างความสุขทั้ง 8 มิติ โดยขอยกตัวอย่างกิจกรรมที่ได้ดำเนินการจัดอย่างต่อเนื่องและมีการต่อยอดหรือปรับเปลี่ยนเพื่อให้เหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบันตามบริบทองค์กร ดังนี้

Happy Body ซึ่งเป็นกิจกรรมที่เน้นในเรื่องสุขภาพร่างกายของพนักงานในองค์กร นอกเหนือจากการออกกำลังกายอย่างกิจกรรมการเดินแอโรบิก การแข่งขันกีฬาประจำปี แล้ว ทางบริษัทยังได้ให้ความสำคัญเกี่ยวกับการบริโภคอาหารของพนักงานด้วย โดยการให้ความรู้เรื่องการบริโภคที่ถูกต้องตามหลักโภชนาการ การอ่านฉลากก่อนจะบริโภคอะไรก็ตาม การให้ความรู้เรื่องพลังงานที่ร่างกายคนเราต้องการใช้ในแต่ละวัน

บริษัทเชิณักโภชนาการจากโรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา มาสอนเรื่องโภชนาการ การบริโภคอาหาร มีการตรวจค่า BMI และตรวจสุขภาพที่โรงพยาบาล หากพบผู้ที่เสี่ยงต่อโรคก็จะให้เข้าคอร์ส การดูแลสุขภาพ โดยให้ทางโรงพยาบาล เข้ามาให้ความรู้ โดยไม่มีค่าใช้จ่ายใดๆ ทั้งสิ้น นับว่าเป็นการดูแลสุขภาพเชิงป้องกัน



Happy Money ได้แก่ โครงการลดภาระหนี้แก่พนักงาน โดยปัญหาการเป็นหนี้สินของพนักงานมาจากการใช้จ่ายเกินความพอดี หรือใช้จ่ายเกินรายได้ที่ได้รับ จนเกิดการกู้หนี้ยืมสินกันเองระหว่างพนักงาน รวมถึงการไปกู้เงินทั้งในระบบและนอกระบบ ทำให้เกิดปัญหาการดำรงชีวิตของพนักงานในองค์กรโดยเฉพาะ

ดังนั้นเพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาดังกล่าว ทางบริษัทจึงได้หาแนวทางในการช่วยเหลือพนักงานกลุ่มนี้ โดยการประกาศรับสมัครพนักงานที่เป็นหนี้และอยากปลดหนี้และต้องการมีออมเงินให้มาสมัครเข้าโครงการ “ลดภาระหนี้มีเงินออม” ซึ่งมีสถาบันการเงินเข้ามาบริหารจัดการหนี้ให้พร้อมให้ความรู้เรื่องการบริหารจัดการการเงินที่ถูกต้อง ซึ่งวัตถุประสงค์เพื่อต้องการให้พนักงานไม่มีการก่อหนี้เพิ่ม รู้จักออมเงินและมีแนวทางในการใช้จ่ายอย่างเหมาะสมกับรายได้ที่ได้รับ นอกจากนี้ยังสนับสนุนให้พนักงานได้ทำบัญชีครัวเรือน โดยต้องส่งทุกวันที่ 1 และ วันที่ 16 ของทุกเดือน เพื่อฝึกการใช้จ่ายอย่างมีวินัยแก่พนักงาน



Happy Relax เป็นกิจกรรมที่มีความสำคัญต่อพนักงานในองค์กรมากที่สุด เนื่องจากผลการสำรวจ Happinometer นั้น Happy Relax อยู่ในเกณฑ์น้อย ดังนั้นบริษัทจึงเน้นการสร้างความสุขในมิตินี้ ซึ่งกิจกรรมค่อนข้างเยอะและมีการปรับเปลี่ยนรูปแบบเพื่อไม่ให้เกิดความซ้ำซาก อาทิ กิจกรรมประกวดนางนพมาศ ซึ่งจะมีการปรับเปลี่ยนธีมงานไปในแต่ละปี เช่น การประกวดนางนพมาศแบบคูลูไอ้ ประกวดนายนพมาศ เพื่อสร้างสีสันให้พนักงานรู้สึกสนุกสนานกับรูปแบบที่แปลกใหม่ กิจกรรม

สาตสุขสนุกวันสงกรานต์ แข่งชายหัวเราะ
เดอะสตาร์ฮาร์เนส ซึ่งเป็นกิจกรรม
ประกวดการเดินแบบเป็นทีม การจัด
คอนเสิร์ต เป็นต้น ซึ่งบางกิจกรรม
เชื่อมโยงกับ Happy Body ได้ด้วย



Happy Soul กิจกรรมการสร้าง
ความสุขในมิตินี้ ในหลายปีที่ผ่านมาทาง
บริษัทได้เน้นการทำบุญ การทำดีในแง่
ของศาสนา เช่น การตักบาตรพระสงฆ์
การนั่งสมาธิสวดมนต์ เป็นต้น ซึ่งขณะนี้ได้
มีการปรับเปลี่ยนการจัดกิจกรรมในมิตินี้
โดยเน้นกระบวนการพัฒนาจิตตปัญญา
มากยิ่งขึ้น คือการฝึกให้พนักงานมีสติ
อยู่เสมอ มีการเรียนรู้อย่างลึกซึ้งจาก
ภายใน เพื่อให้รู้จักคุณค่าของตนเองและ
ผู้อื่น ซึ่งนับว่าเป็นการสร้างคนดีจาก
ภายใน เป็นการปลูกฝังให้พนักงานมี
จิตสำนึกที่ดีในการดำเนินชีวิต เข้ามา
เสริมนอกเหนือจากกิจกรรมในทางพระพุทธศาสนาด้วย



Happy Heart เป็นกิจกรรมที่ส่งเสริมให้
พนักงานมีจิตใจแห่งการให้ การเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อเพื่อน
ร่วมงานและการมีจิตอาสา เช่น กิจกรรมการบริจาค
โลหิต โดยให้พนักงานเข้าร่วมบริจาคโลหิตได้ตามความ
สมัครใจ ซึ่งมีการจัดขึ้นเป็นประจำอย่างต่อเนื่องทุก
ปี กิจกรรมส่งเพื่อนกลับบ้าน กิจกรรมสุขสันต์วันเกิด
กิจกรรมเพื่อนเยี่ยมเพื่อน ในกรณีที่มิเพื่อนพนักงาน
เกิดเจ็บไข้



ได้ป่วยก็มีการจัด
ให้เพื่อนไปเยี่ยม
เพื่อนพนักงาน
อันแสดงว่ามี



น้ำใจต่อกัน เป็นต้น

Happy Society เป็นกิจกรรมที่จัดขึ้นเพื่อให้พนักงานได้มีโอกาสทำประโยชน์ให้แก่สาธารณะ เช่น การเลี้ยงอาหารกลางวันเด็ก ผู้สูงอายุ ผู้พิการ เป็นต้น การบำรุงซ่อมแซมสาธารณูปโภคในชุมชนรอบข้าง เป็นต้น ซึ่งเป็นการฝึกให้พนักงานมีจิตสาธารณะ นึกถึงประโยชน์ส่วนรวมเป็นสำคัญ นอกจากนี้กิจกรรมนี้ยังส่งเสริมให้องค์กรเกิดภาพลักษณ์ที่ดีต่อชุมชนและสังคม อันเป็นผลให้ชุมชนให้ความร่วมมือกับองค์กรและอยู่คู่ชุมชนสังคมได้อย่างยั่งยืน



Happy Brain นอกจากจะเป็นกิจกรรมที่ส่งเสริมทักษะการทำงาน เช่น การสอนงาน การอบรมความรู้ต่างๆ เพื่อให้พนักงานมีทักษะการทำงานที่ดี มีประสิทธิภาพแล้ว การส่งเสริมองค์ความรู้ในเรื่องการใช้ชีวิตก็เป็นสิ่งที่จำเป็นต่อคุณภาพชีวิตของพนักงาน เช่น การให้ความรู้เรื่องการบริโภคอาหาร ก็นับว่าเป็นการส่งเสริมความสุขในมิตินี้ด้วยเช่นกัน นอกจากนี้เป็นกิจกรรมส่งเสริม Happy Body แล้ว การอบรมความรู้เรื่องการประกอบอาชีพเสริม เช่น การทำงานฝีมือ การทำอาหาร ซึ่งทางบริษัทได้ติดต่อวิทยากรจากภายนอกมาให้ความรู้แก่พนักงานที่สนใจ ก็นับว่าเป็นการส่งเสริมความรู้ให้พนักงานในอีกทางหนึ่ง และยังเป็นการสร้าง Happy Money แก่พนักงานอีกด้วย หากนำไปประกอบเป็นอาชีพเสริม เป็นต้น

Happy Family กิจกรรมที่ส่งเสริมความรักความผูกพันในครอบครัวของพนักงาน เช่น กิจกรรมอบรมส่งเสริมการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ เราจัดให้มีห้องนมแม่สำหรับพนักงานหญิงที่มีลูกอ่อน เพื่อจะได้ใช้ห้องนี้ในการเก็บน้ำนมไว้ให้ลูกน้อยดื่ม เราได้รับรางวัลห้องนมแม่ต้นแบบของประเทศไทยอีกด้วย มีกิจกรรมการประกวดภาพวาดแม่ลูกผูกพัน เป็นต้น โดยทางบริษัทเน้นเรื่องพื้นฐานการมีครอบครัวที่เข้มแข็ง เป็นอย่างมาก

จะเห็นได้ว่าการทำโครงการหรือกิจกรรมต่างๆ ของบริษัท ไทยซัมมิท ฮาร์เนส จำกัด (มหาชน) ได้ถูกออกแบบโดยมีวัฒนธรรมองค์กรและค่านิยมขององค์กรเป็นพื้นฐาน เพื่อจะได้สร้างสรรค์กิจกรรมให้สอดคล้องกับบริบทขององค์กร ซึ่งได้นำ

แนวคิด Happy 8 มาเป็นแนวทางในการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ตามแบบฉบับของที่นี่ ซึ่งจะมีการพัฒนาและต่อยอดกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เหมาะกับสถานการณ์มากที่สุด



ผลลัพธ์อันยอดเยี่ยม

“พนักงานมีสุข องค์กรมีความอบอุ่น”

หลังจากการดำเนินโครงการการสร้างเสริมองค์กรสุขภาวะหรือองค์กรแห่งความสุขของบริษัทไทยซัมมิท ฮาร์เนส จำกัด (มหาชน) แล้วนั้น ก็ได้เกิดผลลัพธ์ที่เป็นรูปธรรมและเป็นที่น่าพอใจของผู้บริหารเป็นอย่างมาก โดยผลลัพธ์ที่เกิดกับพนักงาน คือ พนักงานมีสุขภาพร่างกายและจิตใจที่ดี และพร้อมที่จะปฏิบัติงาน โดยพนักงานที่มีดัชนีมวลกายสูงและได้เข้าร่วมกิจกรรมเดินแอโรบิกสามารถลดดัชนีมวลกายได้ร้อยละ 5

บรรยากาศภายในองค์กรดี ความสัมพันธ์ ระหว่างพนักงาน หัวหน้างานและลูกน้อง ผู้บริหาร และพนักงาน ดีขึ้นซึ่งสามารถลดความขัดแย้งภายในองค์กรได้ และส่งเสริมให้เกิดการทำงานเป็นทีมมากยิ่งขึ้น และพนักงานมีขวัญและกำลังใจใน



การทำงานอีกด้วย พนักงานมีองค์ความรู้ในเรื่องต่างๆ มากยิ่งขึ้น เช่น การดูแลสุขภาพร่างกาย การเห็นความสำคัญของการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ รวมถึงเห็นประโยชน์ของการออมเงินมีการใช้จ่ายเงินอย่างเป็นระบบมากยิ่งขึ้นหลังจากได้ทำบัญชีครัวเรือน การนำความรู้ในเรื่องการฝึกอาชีพเสริม ไปใช้ในชีวิตประจำวันจนมีรายได้เพิ่มขึ้นมาเป็นต้น อีกทั้งกิจกรรมห้องนมแม่ช่วยให้พนักงานที่เข้าร่วมโครงการประหยัดค่าใช้จ่ายเฉลี่ยเดือนละ 4,500 บาท ต่อ เดือนและพนักงานให้ความสำคัญต่อความปลอดภัยในการทำงานมากขึ้น การคัดแยกขยะ และการประหยัดพลังงานมากขึ้น ทำให้องค์กรสามารถลดค่าใช้จ่ายในการบริหารจัดการได้

ในส่วนขององค์กรก็ได้รับผลดีจากการดำเนินโครงการเช่นกัน ทั้งในเรื่องการมีทรัพยากรบุคคลที่มีศักยภาพและผลผลิตเป็นไปตามเป้าหมาย โดยมีรายละเอียดที่อยากจะหยิบยกมาให้เห็นอย่างเป็นรูปธรรม เช่น อัตราการลาภกิจ ลาป่วยของพนักงานลดลง รวมไปถึงอัตราการลาออกน้อยลงอย่างเห็นได้ชัด จาก 2.59 เหลือ 0.93 (เปรียบเทียบ พ.ศ. 2556 กับ พ.ศ.2555) นอกจากนี้ Defect ของเสียจากกระบวนการผลิตลดลง จากที่ตั้งเป้าหมายไว้ต่ำกว่า 80 ppm. สามารถทำได้ น้อยกว่า 68.81 ppm.

ผลของการทำกิจกรรม 100 Project ช่วยลดต้นทุน 54,985 บาท กิจกรรมไคเซ็น (Kaizen) ลดต้นทุน 39,947,302 บาท และกิจกรรม QCC ลดต้นทุนได้ 1,222,958 บาท รวม 3 กิจกรรมสามารถลดต้นทุนของบริษัท

ได้ 41,225,245 บาท รวมไปถึง ภาพลักษณ์ขององค์กรดีขึ้น และได้รับรางวัลการันตีมากมาย เช่น รางวัล Golden Award จากการประกวด Thailand 5S Award ของสมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น) ใน พ.ศ. 2551 การได้รับคัดเลือก “มูมนมแม่” ต้นแบบในสถานประกอบการปี 2555 ของมูลนิธิศูนย์นมแม่แห่งประเทศไทย ได้รับรางวัลสถานประกอบการดีเด่นด้านสวัสดิการแรงงาน 6 ปีต่อเนื่อง ของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน และได้รับรางวัลสถานประกอบการดีเด่นด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน 10 ปีต่อเนื่อง ของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน เป็นต้น

สำหรับการดำเนินงานจนกระทั่งบริษัทไทยซัมมิท ฮาร์เนส จำกัด (มหาชน) ได้เป็นองค์กรสุขภาวะต้นแบบ นั้นมีปัจจัยความสำเร็จที่สำคัญ ดังนี้

ผู้บริหาร ซึ่งเป็นกุญแจสำคัญในการนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมาย ซึ่งผู้บริหารเป็นบุคคลสำคัญในการกำหนดทิศทางและนโยบายการสร้างองค์กรแห่งความสุขให้ขับเคลื่อนไปได้อย่างราบรื่น โดยผู้บริหารมีความรู้และทำความเข้าใจต่อ



แนวคิดการสร้างองค์กรแห่งความสุขรวมไปถึงการเล็งเห็นความสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีคุณภาพการทำงานและการใช้ชีวิตที่ดี อันเกี่ยวเนื่องไปถึงเรื่องการสนับสนุนด้านงบประมาณ สถานที่ บุคลากร เพื่อผลักดันให้องค์กรเป็นองค์กรแห่งความสุขจนสำเร็จ

การมีนโยบายที่ชัดเจนเป็นลายลักษณ์อักษร ซึ่งบริษัทได้มีการประกาศนโยบายการสร้างองค์กรแห่งความสุขอย่างเป็นทางการและสื่อสารตามช่องทางประชาสัมพันธ์ต่างๆ เพื่อให้พนักงานได้รับทราบและตระหนักรู้ถึงนโยบายดังกล่าวอย่างทั่วถึง ซึ่งสิ่งนี้เอื้อให้การดำเนินโครงการและกิจกรรมต่างๆ เป็นไปได้ง่ายและพนักงานให้ความร่วมมือ



การมีคณะทำงานที่เข้มแข็ง ในการดำเนินโครงการและกิจกรรม ซึ่งมีการแบ่งหน้าที่กันอย่างชัดเจน โดยคณะทำงานนี้ได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนจากองค์กรในการเข้ารับการอบรมแนวคิดการสร้างองค์กรแห่งความสุขจากหลักสูตรต่างๆ ที่ทาง สสส. ได้จัดขึ้นมา อีกทั้งคณะทำงานมีจิตอาสาในการร่วมมือกันเพื่อขับเคลื่อนองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งความสุขตามนโยบายของบริษัท และที่สำคัญคือ มีการทำงานและสร้างสรรค์กิจกรรมแบบไม่ปิดกั้นความคิดเห็น ซึ่งสิ่งนี้ทำให้คณะทำงานสามารถออกแบบกิจกรรมต่างๆ ได้เป็นอย่างดีไม่ว่าจะเป็นเรื่องความคิดเชิงสร้างสรรค์และสอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กร

การดำเนินโครงการและกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง การเห็นความสำคัญในเรื่องการสร้างคุณภาพชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานให้ดียิ่งขึ้นและยั่งยืนนั้น ทำให้การดำเนินโครงการและกิจกรรมต่างๆ เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องมาเป็นเวลาหลายปี นอกจากความต่อเนื่องในการดำเนินงานแล้ว ยังมีการต่อยอด ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงกิจกรรมอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้พนักงานไม่รู้สึกเบื่อหน่ายในการมีส่วนร่วมในกิจกรรมที่ทางองค์กรได้จัดขึ้น ถึงแม้การวัดระดับความสุขรายบุคคลของบริษัทจะอยู่ในระดับที่ดีอยู่แล้วก็ตาม แต่ผู้บริหารและทีมงานก็ไม่ได้หยุดการเคลื่อนไหวงานตรงส่วนนี้ จึงทำให้ Happy Workplace กลายเป็นส่วนหนึ่งในการดำเนินธุรกิจของบริษัทเลยทีเดียวได้

ดังนั้นจึงไม่แปลกใจว่า พื้นที่ในทุกตารางนิ้วของ ไทยซัมมิท ฮาร์เนส จำกัด (มหาชน) จึงมีแต่ความสุขความอบอุ่น เพราะทุกคนในองค์กรร่วมกันสร้างความสุขนี้ขึ้นมาั่นเอง

ติดต่อองค์กร

ที่อยู่ : 202 หมู่ 3 นิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง ตำบลทุ่งสุขลา
อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี 20230

โทรศัพท์: 038 490 762-7, 038 401 913-7

เว็บไซต์: www.tshpcl.com



บริษัท ริกิ การ์เมนต์ จำกัด

“สุขแบบครอบครัวใหญ่ และมีหัวใจเดียวกัน”

ประโยคที่คุ้นหู ฟังแล้วอบอุ่นอย่าง **“เราทำงานกันแบบครอบครัว อยู่กันเหมือนพี่น้อง”** ทำให้บรรยากาศการทำงานกลายเป็นการได้อยู่ร่วมกันกับญาติพี่น้องที่สนิทสนมกัน และเป็นหนึ่งเดียวกัน

สำหรับการทำงานในบริษัทสัญชาติญี่ปุ่น แต่เต็มไปด้วยความอบอุ่นแบบไทยๆ อย่าง บริษัท ริกิ การ์เมนต์ จำกัด ซึ่งเป็นบริษัทผลิต Inner wear ชาย-หญิง (เสื้อยัด, เสื้อกล้าม, กางเกงใน, Short pants & Long pants ทำให้องค์กรแห่งนี้ได้กลายเป็นหนึ่งในองค์กรสุขภาวะต้นแบบของจังหวัดราชบุรี ซึ่งเป็นองค์กรที่มีความมุ่งมั่นที่จะสร้างพื้นที่แห่งความสุขให้องค์กรเป็นบ้านหลังที่สองของพนักงานทั้งหมด 600 กว่าชีวิต

ด้วยวิสัยทัศน์ **“การเป็นผู้ผลิตสินค้าเสื้อผ้าสำเร็จรูปที่มีมาตรฐานอันดับหนึ่งของประเทศ”** จึงทำให้ริกิ การ์เมนต์ ได้คำนึงถึงการผลิตที่มีคุณภาพและกระบวนการทำงานที่มีประสิทธิภาพ อันจะนำไปสู่การผลิตสินค้าที่ได้มาตรฐานและตอบสนองความต้องการของลูกค้าให้ได้มากที่สุด

สำหรับการขับเคลื่อนองค์กรให้มุ่งสู่เป้าหมายนี้ ทางบริษัทได้เล็งเห็นว่าพนักงานเป็นกลไกสำคัญในการผลิตสินค้า และพร้อมที่จะพัฒนาทักษะการทำงานให้พนักงานอย่างเต็มที่ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถให้พนักงานได้มีทักษะการทำงานที่มากขึ้น

โดยคาดหวังให้พนักงานผลิตงานที่มีคุณภาพเช่นกัน

สำหรับการก่อเกิดความสุขภายในองค์กรของที่นี่มีความน่าสนใจเป็นอย่างมาก

เนื่องจากการร่วมมือกันระหว่างพนักงานด้วยกันเองที่ผลักดันให้องค์กรกลายเป็นองค์กรแห่งความสุข (Bottom up) จนผู้บริหารชาวญี่ปุ่นได้เห็นความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นและได้เข้ามาสนับสนุนอย่างจริงจัง ซึ่งในวันนี้องค์กรแห่งนี้เปรียบเสมือนบ้านหลังใหญ่ที่มีสมาชิกจำนวนมากแต่มีหัวใจดวงเดียวกันจนน่าแปลกใจเลยทีเดียว

วางแนวคิด วิเคราะห์สาเหตุ นำมาซึ่งการค้นหาความสุข

จุดเริ่มต้นของการเป็นองค์กรแห่งความสุขของบริษัท ริกิ การ์เมนต์นั้น ทางบริษัทได้มีฐานคิดเกี่ยวกับการสร้างองค์กรให้กลายเป็นองค์กรที่พนักงานรักและผูกพัน โดยมีแนวคิดให้องค์กรแห่งนี้ได้เป็นบ้านหลังที่สองของพนักงานทุกคน และมีความเป็นอยู่แบบครอบครัวถ้อยทีถ้อยอาศัยซึ่งกันและกัน

เมื่อได้แนวคิดเช่นนี้แล้ว ทางทีมงานก็ได้มาวิเคราะห์ดูผลการดำเนินงานในช่วง 4 ปีแรก อัตราการเข้า-ออก (Turn over) และอัตราการหยุดงานสูงกว่าร้อยละ 11 เนื่องจากบริบทของแรงงานในพื้นที่ส่วนมากมาจากครอบครัวที่มีฐานะ มีที่ดินทำกินของตนเอง มีงานและรายได้จากการทำเกษตรกรรมและอุตสาหกรรมครัวเรือน เช่น การเย็บตุ๊กตา, ปลูกผัก, เลี้ยงสัตว์ ประกอบกับโรงงานในเขตนิคมอุตสาหกรรมอยู่ใกล้กัน จึงทำให้แรงงานมีช่องทางในการทำงานมากยิ่งขึ้น มีการเปรียบเทียบทั้งรายได้และสวัสดิการ ดังนั้นบริษัทจึงได้แก้ปัญหาโดยการจัดสวัสดิการให้มากยิ่งขึ้น แต่ก็ยังไม่สามารถแก้ไขปัญหาคิดได้ทั้งหมด

จนกระทั่งทางองค์กรได้รับแนวคิดองค์กรแห่งความสุขด้วยความสุข 8 ประการของสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ และได้ส่งทีมงานที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์เข้าร่วมโครงการเสริมสร้างองค์กรสุขภาวะ โดยเริ่มจากการส่งพนักงานเข้าร่วมสัมมนาเชิงปฏิบัติการในหลักสูตรนักสร้างสุขขององค์กรสุขภาวะ หรือ MapHR ซึ่งทำให้ทีมงานได้รับความรู้และเข้าใจถึงแนวคิด Happy 8 หรือความสุข 8 ประการ ของ สสส.มากยิ่งขึ้น อันนำมาซึ่งการตระหนักถึงความสำคัญของคุณภาพชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงาน จึงนำแนวคิดนี้ไปปรับใช้ภายในองค์กร และได้้นำเครื่องมือ Happy Workplace Index มาวิเคราะห์หาจุดอ่อนขององค์กรว่าควรปรับปรุงด้านใดบ้าง ซึ่งได้ผลดังนี้

ผลประเมินก่อนและหลังทำกิจกรรม				
จำนวนแบบประเมินรวม	ส่งสำรวจ	ได้รับคืน	ดี	เสีย
	536	179	157	22
	ผล	33%	88%	12%
ผลการประเมิน กลุ่ม น้อยกว่า 1 ปี	Before	After	เปลี่ยนแปลง	
มิติที่ 1 สุขด้วยการจัดการ	3.11	3.7	19%	
มิติที่ 2 สุขด้วยบรรยากาศในที่ทำงาน	3.27	3.7	13%	
มิติที่ 3 สุขด้วยกิจกรรมสร้างสุข	3.26	3.8	17%	
มิติที่ 4 สุขด้วยสุขภาพกายใจ	3.01	3.14	4%	
ผลการประเมิน กลุ่ม 1-4 ปี	Before	After	เปลี่ยนแปลง	
มิติที่ 1 สุขด้วยการจัดการ	2.95	3.56	21%	
มิติที่ 2 สุขด้วยบรรยากาศในที่ทำงาน	3.14	3.64	16%	
มิติที่ 3 สุขด้วยกิจกรรมสร้างสุข	3.2	3.68	15%	
มิติที่ 4 สุขด้วยสุขภาพกายใจ	2.78	3.23	16%	
ผลการประเมิน กลุ่ม 5-7 ปี	Before	After	เปลี่ยนแปลง	
มิติที่ 1 สุขด้วยการจัดการ	2.79	3.53	27%	
มิติที่ 2 สุขด้วยบรรยากาศในที่ทำงาน	2.97	3.61	22%	
มิติที่ 3 สุขด้วยกิจกรรมสร้างสุข	2.94	3.66	24%	
มิติที่ 4 สุขด้วยสุขภาพกายใจ	2.92	3.42	17%	

จากผลการวิเคราะห์ผล พบว่า ความสุขในมิติต่างๆ ขององค์กรค่อนข้างได้คะแนนต่ำกว่าครึ่งทั้งหมด โดยเฉพาะมิติที่ 4 คือเรื่องสุขภาพกายและใจของพนักงาน เมื่อผลการวิเคราะห์ปัญหาได้พบจุดอ่อนแล้ว ทางทีมงานจึงได้หาวิธีการแก้ไขปัญหาดังกล่าว และได้มีการนำสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นจริงในองค์กรมาวิเคราะห์ร่วมด้วย จึงได้มีความคิดที่จะส่งเสริมให้พนักงานมีสุขภาพกายใจที่ดีขึ้น โดยสาเหตุที่ทำให้พนักงานไม่สบายกายไม่สบายใจ อันเนื่องมาจากการทำงานติดต่อกันหลายชั่วโมง รวมไปถึงบรรยากาศการทำงานที่ไม่เป็นกันเอง มีช่องว่างระหว่างหัวหน้าและลูกน้อง และมีความขัดแย้งระหว่างพนักงานด้วยกันเอง รวมไปถึงการถูกกดดันจากเป้าหมายของบริษัทที่เน้นเรื่องคุณภาพของสินค้าเป็นสำคัญ จึงทำให้พนักงานต้องทำงานให้ได้ทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพด้วย เหตุนี้ส่งผลต่อสุขภาพร่างกายและจิตใจเป็นอย่างมาก นอกจากนี้พนักงานบางส่วนต้องเผชิญกับปัญหาเรื่องการเงิน โดยเฉพาะการเป็นหนี้สินทั้งในระบบและนอกระบบ ซึ่งปัญหานี้ย่อมส่งผลกับสภาพจิตใจ ทำให้พนักงานเกิดความเครียด วิตกกังวลและไม่มีความสุขในการดำเนินชีวิต ดังนั้นทีมงานจึงได้คิดที่จะเน้นการสร้างเสริมความสุขของพนักงานโดยมุ่งเน้นความสุขในมิติ Happy Relax และ Happy Money ก่อนเป็นอันดับแรก และได้มีการพัฒนาและต่อยอดการสร้างกิจกรรมความสุขให้พนักงานอย่างต่อเนื่อง ซึ่งการออกแบบกิจกรรมของที่นี่ มีการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ๆ ได้อย่างน่าสนใจเป็นอย่างมาก

กิจกรรมสร้างสุขสู่องค์กรแห่งความสุข แบบครอบครัวเดียวกัน

การคิดกิจกรรมสร้างสุข เพื่อแก้ปัญหาและเสริมสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานภายในองค์กรนั้น ได้เริ่มจากการจัดปัญหาเรื่องสุขภาพกายและใจของพนักงานที่เผชิญกับการทำงานหนักและความเครียดในเรื่องต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นการลดกำแพงที่ระหว่างหัวหน้าและพนักงาน หรือพนักงานด้วยกันเองออกไปก่อน และส่งเสริมบรรยากาศในการทำงานที่ดี การสร้างมิตรภาพโดยเริ่มที่กิจกรรม Happy Relax อย่างเกมส์กีฬาพื้นบ้านง่ายๆ ที่ใช้เวลาในช่วงพักตอนบ่าย 10 นาที เล่นกันในบริเวณที่ทำงานเลย นั่นคือกิจกรรม “10 นาทีที่มีสุขได้” ซึ่งเป็นกิจกรรมที่พนักงานส่วนหนึ่งช่วยกันคิดและเชิญชวนให้พนักงานคนอื่นๆ มาร่วมเล่นกิจกรรมกัน หลังจากที่ได้จัดกิจกรรมดังกล่าวไปผลปรากฏว่า พนักงาน ในไลน์การผลิตให้ความสนใจร่วมเล่นกิจกรรมและเริ่มมีบรรยากาศของการมีส่วนร่วม มีรอยยิ้ม และเสียงหัวเราะ มากยิ่งขึ้นอย่างเห็นได้ชัด โดยการจัดกิจกรรมนี้ เป็นการละลายพฤติกรรมของพนักงานให้เป็นหนึ่งเดียวและรู้จักกันมากขึ้น



การได้เริ่มต้นการจัดกิจกรรมสร้างสุขนี้ ทำให้ บริษัท ริกิ การ์เม้นส์ ค่อยๆ มีภาพแห่งความสุขขึ้นมา และเพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมายของทีมงานที่ต้องการเห็นองค์กรเป็นบ้านหลังที่สองของพนักงาน และอยู่ร่วมกันอย่างญาติพี่น้องหรือการเป็นครอบครัวเดียวกัน



ทางทีมงานจึงได้สรรค์สร้างนวัตกรรมความสุข ซึ่งเป็นความคิดที่เกิดจากพนักงานด้วยกันเอง นั่นคือ **กิจกรรม “หน้ากากยิ้ม”**

กิจกรรมนี้ได้คิดสร้างสรรค์ขึ้นมา เนื่องจากทีมงานสังเกตเห็นว่า การทำงานในฝ่ายผลิตนั้นพนักงานทุกคนต้องสวมใส่หน้ากากปิดจมูก เพื่อป้องกันฝุ่นละออง สาเหตุนี้ทำให้พนักงานไม่สามารถเห็นสีหน้าที่แท้จริงของเพื่อนร่วมงานได้ จึงได้หาไอเดีย

ในการสร้างบรรยากาศที่ผ่อนคลายและเชื่อมความสัมพันธ์อันดี และการแสดงความเป็นมิตรไมตรีระหว่างพนักงานผ่านหน้ากากผืนเล็กๆ เหล่านี้ โดยการให้พนักงานทุกคนออกแบบหน้ากากของตนเอง ซึ่ง จะสร้างสีสันบนหน้ากากอย่างไรก็ได้ ที่แสดงถึงความสดใสและเป็นมิตรกับเพื่อน ที่ทำงาน โดยผ้าที่ใช้ทำหน้ากากก็เป็นผ้า ที่เหลือจากการผลิตเสื้อผ้า ซึ่งไม่ได้นำไป ใช้ประโยชน์อะไร จึงให้พนักงานนำมาเย็บ ทำเป็นหน้ากากยิ้มใส่กัน



หลังจากได้มีการทำนวัตกรรมการสร้างสุขนี้ ทีมงานเห็นได้ชัดว่าพนักงานมีความกระตือรือร้นที่จะร่วมกันคิด เสนอความคิดเห็นในการออกแบบหน้ากาก ซึ่งถือว่่า เป็นการฝึกและกระตุ้นให้พนักงานใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน มีการพูดคุย ทักทายกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน เนื่องจากหน้ากากยิ้มนี้เป็นสีสันของพนักงาน เป็นอย่างมาก ส่งผลให้บรรยากาศการทำงานมีความเป็นกันเองและเกิดความใกล้ชิด กันภายในองค์กรมากยิ่งขึ้น ไม่ว่าจะเพื่อนร่วมงานเองหรือกับผู้บังคับบัญชาก็ตาม

จะเห็นได้ว่า เมื่อทีมงานได้ พยายามผลักดันให้พนักงานได้มีส่วนร่วม ในการทำกิจกรรมสร้างสุขที่ส่งเสริม ให้พนักงานมีความสุขใจที่ดี คือการได้ ทลายกำแพงแห่งความรู้สึกที่เหินห่าง ระหว่างพนักงานกันเองและพนักงาน กับผู้บังคับบัญชาได้จนในที่ทำงานเกิด



ความรู้สึกผ่อนคลายความตึงเครียดได้ในระดับหนึ่งแล้ว ทางทีมงานก็ได้เดินทาง สร้าง เสริมสุขภาพร่างกายของพนักงานอีก โดยการจัดกิจกรรม **“เปิดพลอร์ มอร์นิ่งเฟรช”** เป็นกิจกรรมเช้าจังหวะใช้เวลาในการเดินประมาณ 1 เพลงจบ เพลงที่ใช้เป็นเพลง ที่มีจังหวะสนุกสนานและเป็นที่ยอมรับในปัจจุบัน เพื่อให้พนักงานได้ออกกำลังกาย เป็นการกระตุ้นกล้ามเนื้อและให้เกิดความกระปรี้กระเปร่า และจิตใจแจ่มใสก่อนเริ่ม ปฏิบัติงานประจำวัน

นอกจากการมุ่งหวังให้บรรยากาศการทำงานมีความอบอุ่น เอื้ออาทร มีความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันและอยู่กันอย่างเป็นครอบครัว ซึ่งนับว่าเป็นเป้าหมายสำคัญที่ทางทีมงานคาดหวังจะให้ เป็นภาพที่ปรากฏชัดเจนขึ้นในองค์กรแห่งนี้ ซึ่งขั้นแรกได้มีการละลายพฤติกรรมของพนักงานแล้ว อีกหนึ่งปัญหาที่ยังสร้างความทุกข์ให้พนักงานตามการวิเคราะห์สถานการณ์ของทีมงานแล้วนั้น สภาพปัญหาที่พบเจอคือ ในแต่ละเดือนจะมีจดหมายทวงหนี้ บัตรเครดิตของพนักงานจำนวนมากถึง 30 ฉบับ และมีเจ้าหน้าที่เร่งรัดหนี้สิน โทรศัพท์เข้ามาที่ฝ่ายบุคคลเพื่อให้หักเงินพนักงานเพื่อชำระหนี้ และบ่อยครั้งจะมีเจ้าหน้าที่นอกระบบส่งคนที่ทำหน้าที่ทวงหนี้มาคอยดักหน้าประตูโรงงาน ในวันจ่ายค่าจ้างหรือวันเงินเดือนออก จนบางครั้งทำให้พนักงานไม่กล้ามาทำงาน



ดังนั้น จึงเป็นที่มาของกิจกรรม **“ 3 พ. เพื่อความสุข ”** โดยแบ่งวิธีดำเนินกิจกรรมออกเป็น 3 ระยะคือ

พ 1. พันทุกข์ พักดอกเบียดแพง เพื่อเป็นการบำบัดทุกข์จากการที่ต้องชำระดอกเบี้ยที่สูงถึง 240% ต่อปี

พ 2. พอเพียง เป็นระยะที่ฝึกให้พนักงานมีวินัยทางการเงิน ซึ่งพนักงานที่เข้าร่วมกิจกรรมนี้จะมีทั้งกลุ่มที่ยังไม่มีหนี้สินและกลุ่มที่กำลังปรับโครงสร้างหนี้ เพื่อให้มีความรู้ในเรื่องเศรษฐกิจพอเพียง รู้จักการทำบัญชีรับ - จ่าย ของตน มีการประเมินและวางแผนการใช้เงินให้พอ มีเงินเหลือเก็บออมได้ และไม่หันกลับไปเป็นหนี้ในระบบอีก

พ 3. เพิ่มสุข พัฒนารายได้ เป็นช่วงของการบำรุงสุข สอนให้ทำอาชีพเสริมหารายได้เพิ่มและมีการออมเป็นกิจกรรมในการให้ความรู้ด้านการทำธุรกิจหรือการหารายได้เสริม การทำงานพิเศษที่สามารถเพิ่มรายได้และเพิ่มเงินออมเพื่อความมั่นคง มีเงินสำรองยามฉุกเฉิน เป็นการตัดขาดจากวงจรหนี้ นอกกระบบแบบยั่งยืน



จะเห็นได้ว่าในระยะแรกทางทีมงานผู้ที่ขับเคลื่อนแนวคิดองค์กรแห่งความสุขใน ริทีการ์เม้นส์ ได้วางแผนการดำเนินงาน โดยแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นโดยตรงกับพนักงาน ไม่ว่าจะเป็นเรื่องสุขภาพกายและใจของพนักงาน รวมไปถึงแก้ไขปัญหานี้สิน ซึ่งเป็นเรื่องส่วนตัวของพนักงาน ทั้งนี้มีความเชื่อว่า เมื่อคนเรามีความพร้อมทั้งกายและ ใจที่ดี ก็ย่อมที่จะเห็นคุณค่าในตนเอง ไปจนถึงการนึกถึงผู้อื่น มองโลกในแง่บวก และมีน้ำใจ ต่อเพื่อนมนุษย์

ดังนั้นจึงได้จัดกิจกรรม **“แบ่งปันปันเธอ สุรับ้านปันกัน”** เพื่อปลูกฝังวัฒนธรรม แห่งการให้ การแบ่งปันเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ทั้งการให้กันเองในองค์กร เช่น การให้ความเคารพ ซึ่งกันและกันโดยหัวหน้างานยินดีต้อนรับเข้าพนักงานทุกคน การให้เกียรติกัน ในที่ทำงาน ประชุมตอนเช้าก่อนเริ่มงานเพื่อฟังความคิดเห็นของพนักงานทุกคน และปลูกฝังการให้สู่สังคมโดยพนักงานร่วมแรง ร่วมใจจัดกิจกรรมแบ่งปันรอยยิ้ม เสียงหัวเราะ เพื่อรับบริจาคสิ่งของเหลือใช้ เช่น เครื่องใช้ไฟฟ้า หนังสือ เสื้อผ้า ตุ๊กตา เครื่องประดับ(accessory) ฯลฯ นำไปมอบให้ร้านปันกันเพื่อจำหน่าย นำรายได้มอบ เป็นทุนการศึกษาแก่เยาวชนมูลนิธิโครงการยุวพัฒน์ต่อไป

การสร้างวัฒนธรรมการให้ แบ่งปันกันในองค์กรผ่านสื่อกิจกรรมหลายๆ อย่าง ทำให้พนักงานเกิดการซึมซับและเกิดแรงกระเพื่อม แรงผลักดันปลูกฝังการให้ต่อๆ กัน ซึ่งเป็นผลดีต่อการอยู่ร่วมกันและต่อสังคมอย่างยั่งยืน

จากโรงงาน ของคนทำงานกลับกลายเป็น บ้านหลังใหญ่ของคนในครอบครัว : ผลลัพธ์แห่งความภาคภูมิใจ

จะเห็นได้ว่าในการดำเนินงาน องค์กรแห่งความสุขของบริษัทริทีการ์เม้นส์ จำกัด ได้ขับเคลื่อนผ่านทีมงานที่มีความมุ่งมั่นที่จะทำให้องค์กรแห่งนี้ที่บ้านอันแสนอบอุ่นของพนักงานทุกคน โดยการผลักดัน เพียงแค่กลุ่มคนกลุ่มหนึ่งในองค์กรจน ขยายการมีส่วนร่วมจากพนักงานใน องค์กรทั้งหมดเข้ามาช่วยเป็นส่วนหนึ่งใน



การสร้างบ้านหลังนี้จนสำเร็จ และมีความรัก ความสัมพันธ์อันดี มีความเป็นครอบครัวเดียวกันได้ในที่สุด ผลลัพธ์แห่งความภาคภูมิใจนี้เกิดจากพนักงานทุกคนในองค์กรร่วมมือกันขับเคลื่อนความสุขให้แพร่ขยายไปได้ทั่ว จนกระทั่งผู้บริหารชาวญี่ปุ่นได้เห็นภาพความสุขนี้ พร้อมการเติบโตขององค์กรที่เป็นที่น่าพอใจ จึงทำให้ผู้บริหารเปลี่ยนทัศนคติและให้ความสำคัญในการสร้างความสุขให้คนในองค์กรอย่างจริงจัง จนกลายเป็นหนึ่งในนโยบายของบริษัท



โดยผลจากการผลักดันงานสร้างสุขให้คนในองค์กรนี้ เห็นผลเชิงประจักษ์ ตั้งแต่เดือนพฤษภาคม พ.ศ.2555 ซึ่งกระทรวงแรงงานออกประกาศปรับค่าจ้างขั้นต่ำในเขตจังหวัดราชบุรีเพิ่มขึ้นจาก 180 บาท เป็น 251 บาทในวันที่ 1 เมษายน ส่งผลให้ผลประกอบการประจำเดือนขาดทุนทันทีร้อยละ 3.9 แต่จากกิจกรรมสร้างสุขต่างๆ ที่



ขณะทำงานสร้างสุข (คสส.) ร่วมใจกันจัดขึ้น ทำให้พนักงานเกิดความรู้สึก **“เป็นพวกเดียวกัน”** และให้ความร่วมมือกับบริษัท เพื่อฝ่าวิกฤตต้นทุนที่เพิ่มสูงขึ้น ส่งผลให้ตั้งแต่เดือนมิถุนายนถึงเดือนกันยายน ตลอดช่วงที่ดำเนินกิจกรรมนั้น อัตราการหยุดงานลดลงจากร้อยละ 8 เหลือเพียงร้อยละ 4.0 และอัตราการเข้า-ออกงาน ลดลงจากร้อยละ 8.7 เหลือเพียงร้อยละ 3.0 ซึ่งส่งผลให้บริษัทสามารถทำกำไรในเดือนสิงหาคมได้ถึงร้อยละ 5.3 ซึ่งเป็นอัตราสูงที่สุดในรอบ 7 ปี

ในเดือนมกราคม พ.ศ. 2556 ทางรัฐบาลได้ประกาศปรับค่าจ้างขั้นต่ำในท้องที่จังหวัดราชบุรีรอบที่ 2 จาก 251 บาท เป็น 300 บาทต่อวัน ทำให้ต้นทุนด้านค่าแรงเฉลี่ยของบริษัทอยู่ที่ คนละ 356 บาทต่อคน ต่อวัน ซึ่งในธุรกิจตัดเย็บเสื้อผ้าที่ต้องใช้แรงงานเข้มข้น หากไม่สามารถดึงศักยภาพของพนักงานออกมาได้อย่างเต็มที่ ก็ยากที่จะอยู่รอดได้ในสภาวะการณ์เช่นนี้

ตัวชี้วัดที่เห็นได้ชัดเจนจากการสร้างองค์กรให้เป็นพื้นที่ความสุขของพนักงานนั้น ส่งผลให้บรรยากาศในการทำงานร่วมกัน และการติดต่อประสานงานดีขึ้น เกิดความเป็นพวกเดียวกัน และให้เกียรติกัน ไม่เกิดการทะเลาะวิวาทในองค์กร พนักงานเกิดความรัก และศรัทธาองค์กร อัตราการลาออกงานลดลง ทำให้ลดต้นทุนด้านการสรรหาบุคลากร และพนักงานมีความสุขที่ได้มีโอกาสสร้างสุขให้กับเพื่อนร่วมงาน รวมไปถึงได้รับความเชื่อมั่นจากลูกค้า ซึ่งมีคำสั่งซื้อจากลูกค้ารายใหม่ๆ เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง จึงทำให้ผลประกอบการของบริษัทบรรลุตามเป้าหมายได้ สิ่งนี้เองทำให้บริษัทได้เรียนรู้ว่า **“หากคนสำราญ งานย่อมสำเร็จ”** อย่างไม่มีข้อสงสัยแต่อย่างใด และหลังจากที่ได้สกัดองค์ความรู้จากการดำเนินกิจกรรมทั้งหมดตลอดระยะเวลาที่ผ่านมาและตกผลึกแล้ว เราค้นพบว่า เคล็ดลับของการสร้างสุขภาวะองค์กรอยู่ที่ การสร้าง **“วัฒนธรรมการให้”** ซึ่งเป็นการเปลี่ยนคนในองค์กรให้มีจิตสาธารณะเพิ่มขึ้น เห็นประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตนจนสามารถสร้างสรรค์นวัตกรรมความสุขให้เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

ติดต่อองค์กร

ที่อยู่ : เลขที่ 155/30 หมู่ 4 นิคมอุตสาหกรรมราชบุรี ตำบลเจ็ดเสมียน
อำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี 70120

โทร : 032 375 828

เว็บไซต์ : www.riki-garments.co.th



บริษัท วัสดุเวอร์ค ยูไนเต็ต จำกัด

“สร้างคุณภาพชีวิตคนในที่ทำงาน จุดเริ่มต้นการเดินทางสู่องค์กรแห่งความสุข”

บริษัทวัสดุเวอร์ค ยูไนเต็ต จำกัด แห่งนี้ตั้งอยู่ในอำเภอห้วยยอด จังหวัดตรัง ซึ่งดำเนินธุรกิจอุตสาหกรรมไม้ยางพาราอัดน้ำยาอบแห้ง เพื่อส่งจำหน่ายให้กับลูกค้าทั้งภายในและต่างประเทศ ซึ่งพันธกิจหลักของบริษัท คือ “ความพึงพอใจของลูกค้า คือ หัวใจของความสำเร็จ” โดยบริษัทมุ่งเน้นในเรื่องคุณภาพของสินค้าและตอบสนองความต้องการของลูกค้าให้มากที่สุด เพื่อที่สินค้าที่ผลิตออกมาจะได้เป็นที่ยอมรับในเรื่องคุณภาพและเชื่อมั่นในตัวองค์กรอย่างยั่งยืน

ดังนั้นการได้เป็นองค์กรที่เป็นที่ยอมรับในเรื่องคุณภาพสินค้านั้น พนักงานทุกคนมีส่วนสำคัญที่จะผลิตสินค้าให้ได้คุณภาพไปถึงมือลูกค้า จึงนำมาซึ่งความใส่ใจในด้านการพัฒนาคน โดยคุณวิที สุพิทักษ์ ประธานกรรมการผู้บริหารกลุ่มบริษัท วัสดุเวอร์ค ได้ให้ความสำคัญเรื่องชีวิตความเป็นอยู่

และมีความมุ่งมั่นที่จะยกคุณภาพชีวิตของพนักงานให้ดีขึ้น บนฐานแนวคิดที่ว่า เมื่อพนักงานมีคุณภาพชีวิตที่ดีความสุขก็จะตามมา พร้อมเน้นย้ำว่า องค์กรนี้ต้องประกอบไปด้วย 3 คุณภาพ คือ “สร้างคุณภาพคน นำพาคุณภาพงาน เสริมสร้างคุณภาพชีวิต” เพื่อการก้าวไปสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขอย่างสมบูรณ์



เริ่มที่คุณภาพชีวิตที่ดีของพนักงาน

“สิ่งหนึ่งที่คนทำงานในโรงงานต้องการคือ คุณภาพชีวิตที่ดี แล้วจะอย่างไรที่จะทำให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตที่ดี ผมในฐานะของผู้ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรื่องชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานมักจะถามตัวเองอยู่บ่อยๆ ตามหลักเขาว่าจะต้องเริ่มจากฝ่ายบริหารให้ความสำคัญและส่งเสริมให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานอย่างต่อเนื่อง

จุดหมายปลายทาง คือ องค์กรแห่งความสุข แต่เงื่อนไขสำคัญคือผู้บริหารที่เปรียบเสมือนกับต้นเครื่องบินนำเที่ยวองค์กรแห่งความสุขลำนี้ ต้องมีวิสัยทัศน์ มีทัศนคติเชิงบวก มีความเข้าใจพนักงาน ให้ความสำคัญการพัฒนาทรัพยากรบุคคล และให้ความสำคัญเรื่องความสุขของคนทำงาน”

นี่เป็นคำกล่าวของ คุณธนพจน์ ศุภศิริ กรรมการผู้จัดการบริษัทวี๊ดเวอร์คยูไนเต็ด จำกัด ในการแถลงนโยบายองค์กรแห่งความสุข เพื่อผลักดันให้องค์กรแห่งนี้ เป็นองค์กรที่เต็มไปด้วยความสุขของพนักงานทุกคน โดยเริ่มต้นจากการสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีให้คนทำงาน

จะเห็นได้ว่าบริษัทวี๊ดเวอร์คยูไนเต็ดให้ความสำคัญกับการสร้างคุณภาพชีวิตของคนในองค์กรเป็นพื้นฐาน หากเราลองค้นหาความหมายของคำว่า “คุณภาพชีวิต” ก็คงมีผู้ให้คำนิยามหรือแนวคิดของคำนี้มากมาย แต่ถ้าเรามองลึกกลงไปในมิติมิติด้านการทำงาน เป็น



มิติสำคัญมิติหนึ่งที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิต เนื่องจากชีวิตการทำงานมีช่วงเวลาทำงานและช่วงเวลาส่วนตัวที่คาบเกี่ยวกัน ดังนั้นอาจกล่าวได้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นส่วนหนึ่งของคุณภาพชีวิต ดังนั้นการทำงานจะออกมาดีมีคุณภาพ คนก็ต้องมีคุณภาพชีวิตที่ดีด้วย จึงทำให้เกิดความคิดการทำโครงการเสริมสร้างองค์กรสุขภาวะหรือ Happy Workplace ขึ้น โดยได้รับคำแนะนำจากทีมงานโครงการเสริมสร้างองค์กรสุขภาวะ กลุ่มจังหวัดอันดามัน (ตรัง กระบี่ พังงา) เพื่อดำเนินโครงการฯ ให้เป็นไปในทิศทางที่ถูกต้องและสอดคล้องกับนโยบายของผู้บริหารที่ได้วางไว้

ลงมือสร้างสุขให้คนในองค์กร

สำหรับขั้นตอนหรือกระบวนการสร้างความสุขให้คนในองค์กรนั้น คุณโอเมรินทร์ ศักดิ์วิรนนท์ หัวหน้าคณะทำงาน Happy Workplace ของบริษัท วู้ดเวอร์ค ยูไนเต็ต จำกัด ได้เล่าให้ฟังว่า เมื่อผู้บริหารได้ประกาศการสร้างองค์กรแห่งความสุขเป็นนโยบายและแจ้งให้ทุกคนในบริษัททราบโดยทั่วกันแล้วนั้น



ต่อมาจึงได้มีการจัดตั้งคณะทำงาน Happy Workplace เพื่อเป็นแกนหลักในการขับเคลื่อนโครงการและกิจกรรมต่างๆ ในองค์กร ซึ่งทีมงานของที่นี่ได้แบ่งหน้าที่กันรับผิดชอบตามมิติความสุข 8 ประการ (Happy 8 Menu) ของสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ หรือ สสส.

นอกจากนี้ทางบริษัทได้ทำการสำรวจความสุขของคนในองค์กรโดยใช้เครื่องมือ Happinometer มาวัดความสุขรายบุคคลของพนักงานในองค์กร ซึ่งผลจากการประเมินทำให้ทราบระดับความสุขของพนักงาน ในภาพรวมพบว่า พนักงานมีความสุข คิดเป็นร้อยละ 59.68 และในแต่ละด้านพนักงานมีความสุขในระดับที่ไม่สูงนัก ดังต่อไปนี้

มิติความสุข	ระดับความสุข	แปลผล
Happy Body	47.53	Unhappy
Happy Relax	51.12	Happy
Happy Heart	73.54	Happy
Happy Soul	68.16	Happy
Happy Family	54.71	Happy
Happy Society	69.00	Happy
Happy Brain	58.74	Happy
Happy Money	47.09	Unhappy
Happy Work Life	67.26	Happy
ความสุขในภาพรวม	59.68	Happy

ผลการประเมินความสุขรายบุคคล พบว่า มิติความสุขของพนักงานที่องค์กรต้องแก้ไข คือ Happy Money และ Happy Body แต่ถึงแม้ว่ามีมิติ Happy Relax จะผ่านร้อยละ 50 แต่ทางบริษัทเห็นว่ายังเป็นเปอร์เซ็นต์ที่ถือว่าน้อย จึงได้ดำเนินการเพื่อแก้ไขความสุขของพนักงานในมิตินี้ด้วย

นอกจากนี้ยังได้มีการประเมินความสุขระดับองค์กรโดยใช้เครื่องมือ Happy Workplace Index ซึ่งประเมินภาพรวมองค์กรใน 5 มิติ ได้ผลดังต่อไปนี้

ความสุขในแต่ละด้าน	คิดเป็นร้อยละ
ด้านการจัดการองค์กร (Management)	62.46
ด้านการจัดบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน (Atmosphere)	51.18
ด้านกระบวนการสร้างสุข (Process)	44.80
ด้านสุขภาพกายและสุขภาพใจ (Health)	43.55
ด้านผลลัพธ์ขององค์กร (Result)	52.65

ผลจากการตรวจสอบความสุขระดับองค์กรโดยภาพรวม บริษัทวิวดเวอร์ค ยังต้องปรับปรุงด้านการบวนการสร้างสุขและด้านสุขภาพกายและสุขภาพใจของพนักงาน ซึ่งผลการประเมิน Happy Workplace Index สอดคล้องกับการประเมินของ Happinometer ในด้านสุขภาพของพนักงานที่เป็นปัญหาของพนักงานในองค์กรแห่งนี้

เมื่อผลการประเมินออกมาแล้ว จึงนำมาซึ่งการออกแบบโครงการและกิจกรรม สอดคล้องกับความต้องการของพนักงานและเป็นกิจกรรมที่ส่งเสริมให้คุณภาพกายใจของพนักงานดีขึ้น ภายใต้ทุนเดิมที่องค์กรมีอยู่และนำมาประยุกต์ใช้ให้เป็นพื้นที่ความสุขของพนักงานทุกคน ดังนั้นกระบวนการออกแบบกิจกรรมต่างๆ ของที่นี่ จึงมีพนักงานเข้ามามีส่วนร่วมในการร่วมกันคิดร่วมกันทำ จนได้เป็นโครงการ **“คนสุข กาย ใจสุขซี องค์กรดี มีคุณภาพ”** ซึ่งประกอบด้วยโครงการย่อยสร้างสุข 4 โครงการ ที่มุ่งเน้นในเรื่องการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตให้แก่พนักงานและสอดคล้องกับปัญหาของพนักงานโดยตรง ดังต่อไปนี้

1. โครงการตลาดนัดวันพุธ Market Happy Time

เป็นกิจกรรมที่ดำเนินการเพื่อแก้ไขความสุขในมิติการเงินของพนักงานโดยมีกิจกรรมหลักคือให้พนักงานนำสินค้ามาวางขายทุกวันพุธ ในบริเวณพื้นที่ที่คณะทำงานได้จัดเตรียมไว้ให้ กิจกรรมนี้พนักงานที่ต้องการหารายได้เพิ่มสามารถนำสินค้ามาวางขายได้ ไม่ว่าจะเป็นของที่พนักงานไม่ใช้งานแล้ว เช่น เสื้อผ้า ก็สามารถนำมาขายเป็นเสื้อผ้ามือสองได้ หรือบ้านใครปลูกผักก็สามารถนำมาขายได้ในตลาดนัดวันพุธ



การจัดกิจกรรมนี้ขึ้นบริษัทต้องการให้พนักงานได้มีรายได้เพิ่มเติมจากรายได้ที่ได้จากการทำงาน อีกทั้งยังต้องการให้พนักงานได้รู้จักสร้างมูลค่าให้สิ่งของที่มีอยู่แต่ไม่ได้นำมาใช้ประโยชน์มาขายเพื่อให้ได้เงินมาใช้จ่ายได้ ส่วนผู้ซื้อซึ่งก็เป็นพนักงานในบริษัทก็ได้สินค้าที่มีคุณภาพและราคาย่อมเยา ถือว่าเป็นการประหยัดค่าใช้จ่ายให้แก่พนักงานได้อีกทางหนึ่งด้วย

2. โครงการสร้างเสริมสุขภาพ

เนื่องจากผลการประเมินทั้งเครื่องมือ Happinometer และ Happy Workplace Index ได้ผลออกมาตรงกันคือ พนักงานในองค์กรยังมีปัญหาด้านสุขภาพร่างกาย ดังนั้นแนวทางการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตทางกายให้แก่พนักงานนั้นก็คือ การส่งเสริมให้พนักงาน



ได้มีเวลาออกกำลังกายรวมถึงการให้ความรู้ในเรื่องการดูแลสุขภาพแก่พนักงาน โดยโครงการนี้มีหลากหลายกิจกรรมที่ให้พนักงานได้ทำ เช่น กิจกรรมการออกกำลังกายก่อนเข้าก่อนทำงาน การตรวจสุขภาพประจำปีและกิจกรรมการแข่งขัน

กีฬาประจำปี ในการจัดกิจกรรมเดินแอโรบิกขึ้นมาเพื่อให้พนักงานได้มีเวลาได้ยืดเส้นยืดสายก่อนการทำงาน เพื่อให้เกิดการตื่นตัวก่อนการทำงานเหมือนการวอร์มอัพตัวเองให้พร้อมกับการทำงานในแต่ละวัน

ส่วนการตรวจสุขภาพประจำปี นั้นเป็นนโยบายของบริษัทอยู่แล้ว และมีการทำอย่างต่อเนื่อง แต่หลังจากที่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการทำองค์กรแห่งความสุขนั้น จึงได้มีการเพิ่มความรู้ในเรื่องการดูแลสุขภาพร่างกาย ให้ความรู้เกี่ยวกับโรคภัยต่างๆ แก่พนักงานด้วย ซึ่งพนักงานจะมีความรู้เพื่อนำกลับไป



ใช้ในชีวิตประจำวันได้อย่างถูกต้องเหมาะสม โดยจะเห็นว่านอกจากโครงการนี้จะช่วยให้พนักงานมีความสุขในมิติ Happy Body แล้ว พนักงานยังได้รับความผ่อนคลายร่างกายและได้รับความสนุกสนานในการร่วมกันทำกิจกรรมซึ่งได้ Happy Relax ด้วยส่งผลต่อจิตใจที่เบิกบานของพนักงานด้วย

3. โครงการธรรมะสร้างสุข

นอกจากสุขภาพกายแล้ว บริษัท วู้ดเวอร์ค ยังได้ใส่ใจในเรื่องสุขภาพใจของพนักงานในองค์กรด้วย โดยเชื่อว่าธรรมะเป็นสิ่งที่ช่วยขัดเกลาจิตใจให้คนเป็นคนดีได้ หากองค์กรมีคนดีก็จะทำให้องค์กรเป็นองค์กรที่เต็มไปด้วยความเอื้ออาทรต่อกัน ช่วยเหลือกัน ซึ่งจะทำให้บรรยากาศในที่ทำงานน่าอยู่มากยิ่งขึ้น นอกจากนี้ธรรมะจะช่วยเรื่องการยกระดับจิตใจของคนในองค์กรด้วย การได้ทำสมาธิหรือการได้เรียนรู้หลักธรรมคำสั่งสอนทางพระพุทธศาสนาจะช่วยให้พนักงานเกิดความสงบภายในใจ และรู้สึกปลอดโปร่งสบายใจซึ่งสิ่งนี้ช่วยในการลดภาวะความตึงเครียดจากการทำงานได้อีกด้วย



กิจกรรมในโครงการนี้ ได้แก่ การอบรมธรรมะระหว่างพนักงานด้วยตนเอง การจัดให้มีห้องสมุดธรรมะขึ้นในบริษัทเพื่อใช้เป็นสถานที่ในการศึกษาหาความรู้เกี่ยวกับหลักคำสอนทางพระพุทธศาสนา จะเห็นได้ว่านอกจากความสุขในมิติ Happy Soul ที่พนักงานจะได้แล้วกิจกรรมดังกล่าวยังเชื่อมโยงความสุขในมิติอื่นๆ ได้ อย่าง Happy Relax และ Happy Brain ถือว่าเป็นการส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพให้แก่พนักงานอีกทางหนึ่ง โดยพนักงานสามารถนำความรู้นี้ไปปรับใช้ในชีวิตประจำวันได้

4. โครงการสรรค์สร้างสุขสู่สังคม

กิจกรรมของโครงการนี้เป็นการเสริมสร้างบรรยากาศในองค์กรให้น่าอยู่มากยิ่งขึ้น โดยส่งเสริมให้พนักงานในองค์กรได้มีส่วนร่วมในการสร้างองค์กรแห่งความสุขด้วยการร่วมจัดทำกิจกรรม ไม่ว่าจะเป็นกิจกรรมเกี่ยววัฒนธรรมประเพณี เช่น วันสงกรานต์ วันปีใหม่สากล วันลอยกระทง วันสารทเดือนสิบ หรือจะเป็นวันสำคัญอย่างวันแม่และวันพ่อแห่งชาติ เป็นต้น นอกจากนี้ยังมีการส่งเสริมให้พนักงานได้รู้จักการให้ผู้อื่น เช่นการบริจาคโลหิต การจัดกิจกรรมวันเด็กแห่งชาติ เป็นต้น

นอกจากนี้ในเรื่องการให้ความสุขที่ทางบริษัทได้จัดขึ้นเพื่อให้ครอบครัวของพนักงานมีความสุขและคุณภาพชีวิตที่ดีด้วย นั่นก็คือ การมีศูนย์เด็กเล็กในองค์กร เนื่องจากพนักงานในบริษัทมีบุตรหลานที่อยู่ในวัยกำลังเรียนเป็นจำนวนมาก ทางบริษัทจึงมีการประสานความร่วมมือกับองค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อจัดสรรครูพี่เลี้ยงเด็กมาประจำศูนย์เด็กเล็ก เพื่อดูแลและให้ความรู้บุตรหลานพนักงานของบริษัทหัวัดเวอร์คซ์ ซึ่งเป็นการให้พ่อแม่และลูกได้อยู่ใกล้ชิดกัน และผู้ปกครองจะได้ไม่ต้องกังวลเกี่ยวกับ



ค่าใช้จ่ายหรือการไปรับส่งบุตรหลานของตนเอง สิ่งนี้เป็นการลดภาระของครอบครัว พนักงานได้มากเลยทีเดียว นับได้ว่าเป็นการส่งเสริมคุณภาพชีวิตครอบครัวให้พนักงาน และส่งเสริมการศึกษาให้บุตรพนักงานอีกทางหนึ่ง ด้วยคุณภาพของการเรียนการสอน ซึ่งมีครูที่จบปริญญาตรี ด้านปฐมวัยโดยตรงมาดูแลและสอนเด็กอย่างใกล้ชิด

จะเห็นได้ว่า การสร้างสภาวะขององค์กร ไม่เพียงแต่การให้เฉพาะคน ในองค์กรเท่านั้นแต่ต้องเอื้อเพื่อแผ่ไปยังสังคมชุมชนรอบข้างองค์กรด้วย อันนำไปสู่ ความสุขในมิติ Happy Heart Happy Family และ Happy Society ด้วยเช่นกัน

ปลายทาง คือ พนักงานมีคุณภาพชีวิตดี องค์กรมีความสุข

ภาพองค์กรแห่งความสุขของบริษัทผู้ดูแลเวอร์ค ยูไนเต็ต จำกัด ได้ฉายชัดขึ้นในตอนนี เพราะเห็นได้จาก ใบหน้าของพนักงานทุกคนที่ได้มีโอกาสไปสัมผัสสององค์กร แห่งความสุขแห่งนี้



“ที่นี่เราอยู่ด้วยกันแบบพี่น้อง แบบครอบครัว เดียวกัน และเรียนรู้ไปด้วยกัน มันไม่มีช่องว่างมาก ด้วย โครงสร้างบริษัทที่ปรับให้หัวหน้างานได้ใกล้ชิดพนักงาน มากยิ่งขึ้น

พนักงานทุกคนใกล้ชิดกัน มีอะไรก็เลยพูดกันได้ มีปัญหาอะไรก็แก้ไขกันได้เลย ซึ่งต่างจากเมื่อก่อนที่จะมีช่องว่างค่อนข้างมาก พอมาเริ่มจริงจังกับการนำความรู้แนวคิด Happy Workplace มาใช้ในบริษัท มีเครื่องมือต่างๆ ที่ช่วยในการประเมินผลทำให้ผู้บริหารเห็นภาพของปัญหาชัดเจนขึ้น เราในฐานะฝ่ายทรัพยากรบุคคลก็ได้มีการผลักดันให้มีโครงการต่างๆ เกิดขึ้นเพื่อที่จะได้แก้ปัญหาของพนักงาน

และด้วยวิสัยทัศน์ของผู้บริหารที่เห็นว่าคนเป็นกำลังสำคัญขององค์กรจึงทำให้ บริษัทขับเคลื่อนงานต่างๆ ได้โดยง่าย”

คุณโอมรินทร์ คักติวรนนท์ ฝ่ายทรัพยากรบุคคลและหัวหน้าคณะทำงาน Happy Workplace⁷ ได้กล่าวถึงความเปลี่ยนแปลงในองค์กร

นอกจากนี้ทุกโครงการที่จัดยังได้มีการประเมินต้นน้ำ กลางน้ำ และปลายน้ำ โดยผลความพึงพอใจของพนักงาน

ในทุกโครงการอยู่ที่ประมาณร้อยละ 80 ซึ่งมีความพึงพอใจต่อกิจกรรมที่ได้ร่วมกันทำ เนื่องจากกิจกรรมทุกกิจกรรมพนักงานมีส่วนร่วมในการออกแบบคิด และร่วมกันทำ นอกจากนี้ความสุขของพนักงานโดยวัดจาก Happinometer ได้เพิ่มมาเป็นประมาณร้อยละ 70 ซึ่งทีมงานมีความพอใจและเห็นคุณภาพชีวิตของพนักงานดีขึ้นจริง ชีวงานก็มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น คือไม่แยงพาราเสียหายน้อยลง



การที่ได้เข้ามาเรียนรู้แนวคิดการสร้างองค์กรแห่งความสุขนอกจากจะทำให้องค์กรมีภาพลักษณ์ที่ดีแล้ว พนักงานยังได้มีโอกาสพัฒนาศักยภาพตนเองได้อย่างเต็มที่ไม่ว่าจะเป็นภาวะการเป็นผู้นำ การได้เรียนรู้ ได้เห็นแนวทางการสร้างสุขในองค์กรที่ถูกต้องจากโครงการสร้างเสริมองค์กรสุขภาวะ และได้นำมาประยุกต์ใช้ได้เหมาะสมกับบริบทขององค์กร ซึ่งเป็นการพัฒนากระบวนการพัฒนาคนและองค์กรได้อย่างเป็นระบบและมีแบบแผนที่แน่ชัด

สิ่งที่บ่งบอกถึงการมีคุณภาพชีวิตที่ดีของพนักงานของที่นี่นั้น ไม่เพียงแค่อัตราการลาป่วย ลาออกของพนักงานที่ลดน้อยลง แต่อัตราความรักความผูกพันของพนักงานที่มีต่อบริษัทยังเพิ่มมากขึ้นอีกด้วย ส่งผลดีให้องค์กรมีสินค้าไม่แยงพาราที่มีคุณภาพส่งต่อไปยังลูกค้า จนได้รับความไว้วางใจและเป็นบริษัทผลิตไม่แยงพาราอัดที่มีอัตราการเติบโตทางธุรกิจแบบก้าวหน้า

อีกทั้งสิ่งสำคัญที่ทำให้เวิร์คยูไนเต็ด จำกัด ได้ขึ้นแท่นเป็นองค์กรคุณภาพและเป็นองค์กรแห่งความสุขต้นแบบในจังหวัดตรัง คือ ความมุ่งมั่นของทีมงานที่ตั้งใจผลักดันให้องค์กร



ซึ่งถือเป็นบ้างหลังที่สองของเขาและพนักงานทุกคนเป็นเหมือนญาติพี่น้องของเขาได้อยู่กันอย่างมีความสุขและที่เป็นบุญแก่สำคัญในการสนับสนุนให้องค์กรมาถึงจุดนี้ได้คือ ผู้บริหาร ที่เห็นความสำคัญในเรื่องคุณภาพชีวิตของพนักงานทุกคน ไม่แปลกใจว่าทำไมบริษัทวีวูดเวอร์ค อยู่ในเขต จำกัด จึงได้เป็นองค์กรต้นแบบที่มีความสุขทั้งจากภายในองค์กรและนอกองค์กร ก็เพราะองค์กรสร้างองค์กรให้มีความสุขบนพื้นฐานการสร้างคุณภาพคน คุณภาพงาน ที่มาจากคุณภาพชีวิตที่ดีเช่นนี้เอง

ติดต่อองค์กร

ที่อยู่ : เลขที่ 105 หมู่ 3 ตำบลหนองช้างแล่น
อำเภอห้วยยอด จังหวัดตรัง 92130

โทร : 075 577239 - 41

เว็บไซต์ : www.woodworkgroup.co.th



บริษัท สงวนวงษ์อุตสาหกรรม จำกัด

“สร้างสุขภาพในองค์กร แล้วขยายความสุขสู่ชุมชน”

บริษัทสงวนวงษ์อุตสาหกรรม จำกัด บริษัทผลิตและจำหน่ายแป้งมันสำปะหลัง ในจังหวัดนครราชสีมา แน่ใจว่ามันสำปะหลังเป็นวัตถุดิบหลักในการผลิต และยังได้เพิ่มขีดความสามารถด้านการผลิตด้วยการใช้เครื่องมือและเครื่องจักรที่ทันสมัย โดยมีกำลังการผลิต 1,400 ตันต่อวัน ด้วยกำลังคนในองค์กรรวม 800 ชีวิต

โดยมันสำปะหลังที่นำมาใช้ในกระบวนการผลิตนั้น ได้มาจากการทำการเกษตรของชุมชนรอบข้างโรงงานและพื้นที่ใกล้เคียง ปัจจุบันบริษัทได้รับซื้อมันสำปะหลังจากชาวไร่วันละ 5,000 ตัน ดังนั้นในกระบวนการผลิตแป้งมันสำปะหลังของที่นี่ จึงมีการผลิตตลอดทั้งปีและถือว่าอุตสาหกรรมแห่งนี้เป็นอุตสาหกรรมที่สามารถสร้างความมั่นคงและการมีรายได้ให้กับคนในชุมชนอย่างมากมาย

ในการขับเคลื่อนองค์กรให้เติบโตและมั่นคงเช่นนี้ องค์กรไม่เพียงแต่ลงทุนด้านเครื่องจักรหรือเทคโนโลยีที่ได้มาตรฐานสากลเท่านั้น แต่ยังลงทุนในด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากรในองค์กรด้วยเช่นกัน เพราะผู้บริหารเชื่อว่า ทรัพยากรที่มีค่าและเป็นกำลังหลักสำคัญที่สุดในระบบธุรกิจ ก็คือ ทรัพยากรมนุษย์นั่นเอง

สร้างสุขเล็กๆ แบบครอบครัว และส่งต่อความสุขสู่สังคม

จุดเริ่มต้นการสร้างความสุขของบริษัทสงวนวงษ์อุตสาหกรรม จำกัด แห่งนี้ เรียกได้ว่า ค่อยๆ บ่มเพาะจากคนภายในองค์กร โดยคุณธิดารัตน์ รอดอนันต์ กรรมการผู้จัดการบริษัทได้พูดถึงจุดก่อเกิดความสุขขององค์กรตนเองว่า ด้วยบริบทขององค์กร จะมีวิธีการทำงานและดูแลคนในองค์กรเหมือนครอบครัวเดียวกัน มีปัญหาอะไร พนักงานสามารถเดินเข้ามาพูดหรือขอคำปรึกษาผู้บริหารได้เลย เนื่องจากพนักงานและผู้บริหารมีความใกล้ชิดกันมาก ไม่มีปัญหาเรื่องช่องว่างระหว่างผู้บริหารและพนักงาน ดังนั้น การดูแลเอาใจใส่พนักงานของที่นี่จึงเปรียบเสมือนการได้ดูแลพี่น้องหรือญาติสนิทมิตรสหาย จึงทำให้บรรยากาศการทำงานของที่นี่เต็มไปด้วยความอบอุ่น

เมื่อมีจุดแข็งคือ การอยู่ร่วมกันเสมือนคนในครอบครัว ซึ่งสิ่งนี้เป็นจุดเล็กๆ ที่ทำให้การสร้างองค์กรแห่งความสุขของที่นี่เกิดขึ้น อีกทั้งผู้บริหารยังได้มีวิสัยทัศน์หรือค่านิยมในการบริหารบุคลากรและพัฒนาศักยภาพคนในองค์กร โดยได้กำหนดเป้าหมายในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลว่า **“พัฒนาคนให้เก่งงานและต้องเป็นคนดี”**

สำหรับค่านิยมหลักที่ทางบริษัทได้กำหนดทิศทางการพัฒนาคนพัฒนางาน คือ STARCH ได้แก่

S = SPIRIT & MORAL	มีน้ำใจ มีคุณธรรม
T = TEAMWORK	ทำงานเป็นทีม
A = ACCOUNTABILITY	ที่ไว้วางใจได้
R= RETURN ON INVESTMENT	สร้างผลกำไร
C=CUSTOMER& COMMUNITY	เพื่อลูกค้าและชุมชน
H = HUMAN DEVELOPMENT	พัฒนาคนให้ยั่งยืน

จากค่านิยมข้างต้นนี้ได้เป็นแนวทางให้บุคลากรในองค์กรได้นำมายึดถือปฏิบัติ โดยองค์กรจะมุ่งเน้นให้ความสุขภายใต้หลังคาสงวนวงษ์อุตสาหกรรมเกิดขึ้นก่อน เริ่มจากการปลูกฝังให้บุคลากรในองค์กรเป็นผู้ที่มีน้ำใจและมีคุณธรรมประจำใจ คุณลักษณะเช่นนี้ถือการเป็นคนดี เมื่อพนักงานมีการเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ซึ่งกันและกัน ก็จะทำให้เกิดการ ทำงานเป็นทีม ไม่แบ่งพรรคแบ่งพวกในที่ทำงาน ส่งผลให้ผลผลิต ออกมามีคุณภาพ เป็นที่ไว้วางใจของลูกค้า สร้างผลกำไรให้องค์กร อีกทั้งกระบวนการ ผลิตต่างๆ ก็คำนึงถึงลูกค้าและชุมชนรอบข้าง อันนำมาซึ่งการพัฒนาคนทั้งสังคม ภายใต้นและภายนอกองค์กรอย่างยั่งยืนต่อไป

สำหรับการสร้างองค์กรแห่งความสุขให้แก่พนักงานของที่นี่เริ่มจากการให้ ความสำคัญแก่คนในที่ทำงานก่อนและส่งเสริมให้มีกิจกรรมที่เน้นเรื่องการปลูกฝัง ความมีน้ำใจและการทำงานเป็นทีม เช่น **กิจกรรมบริจาคโลหิตให้สภาภาษาไทย (Happy Heart)** ซึ่งที่จังหวัดนครราชสีมาจะร่วมกับห้างสรรพสินค้าเดอะมอลล์ โคราช โดยมีพนักงานให้ความสนใจในการบริจาคโลหิตเป็นจำนวนมาก หรือ **การมีร้านค้า สวัสดิการในบริษัท (Happy Money)** เพื่อให้พนักงานสามารถเลือกซื้อสินค้า ในราคาย่อมเยา และทุกเดือนก็จะมีเงินเข้าสวัสดิการให้พนักงานได้ปันผล โดย การบริหารจัดการจะเป็นทีมงานที่เป็นพนักงานในองค์กร ซึ่งทีมงานนี้ก็จะเป็นผู้คัดเลือก ที่จะนำสินค้าอะไรมาขาย เพื่อให้ตรงกับความต้องการของพนักงาน เช่น ใกล้เคียงเทอม ทางร้านค้าสวัสดิการก็จะมีเครื่องเขียน ชุดนักเรียนมาขาย เพื่อให้พนักงานได้ซื้อให้ ลูกหลาน เป็นต้น ยิ่งไปกว่านั้นหากเงินเหลือก็สามารถให้พนักงานมีความจำเป็นต้อง ใช้เงินมากขึ้นไปได้ อีกด้วย

ในเรื่องของการดูแลพนักงาน หากพนักงานที่ทำงานกับบริษัทมาเป็นเวลานาน จนกระทั่งเกษียณ แต่ยังคงการทำงานอยู่ทางบริษัทก็จ้างต่อ เพื่อให้พนักงานที่นับว่า เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและสำคัญต่อองค์กรไม่ขาดหายไป จะเห็นได้ว่าการทำกิจกรรม หรือการดำเนินโครงการที่สนับสนุนชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น ของที่นี้ มาจากความใส่ใจในตัวพนักงานของผู้บริหาร เป็นสำคัญ

คุณฉัตรรัตน์ ได้กล่าวตอนหนึ่งในคลิปวิดีโอ Happy 8 โดยสำนักงานกองทุน สนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพและสภาอุตสาหกรรมจังหวัดนครราชสีมา เรื่องโรงงาน ไม่จำกัดความสุข บริษัทสงวนวงษ์ อุตสาหกรรม จำกัด เผยแพร่เมื่อวันที่ 14 มีนาคม พ.ศ. 2555 ว่า

“คนเราทำงานร่วมกันไม่ใช่มีเฉพาะหน้าที่อย่างเดียว จะต้องรวมถึงจิตใจ อารมณ์ ความรู้สึกด้วย ถ้าเรามีมิตรภาพที่ดีต่อกัน การทำงานก็จะราบรื่น ถึงแม้จะมีอุปสรรคก็ช่วยกันแก้ปัญหาอย่างราบรื่น และบรรยากาศก็มีความสุข”

เมื่อเป็นคนดี ก็พร้อมจะส่งต่อสิ่งดีๆ ให้สังคมชุมชนรอบข้าง ซึ่งที่นี้ได้เน้นย้ำในเรื่องการดูแลสุขภาพเป็นอย่างมาก เนื่องจากในกระบวนการผลิตแป้งมันสำปะหลังนั้นจะก่อให้เกิดของเสียและส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมในด้านต่างๆ เช่น มลภาวะทางเสียง ฝุ่นละออง น้ำเสีย เพราะกระบวนการผลิตมีการใช้น้ำมากอีกทั้งกลิ่นจากกากมันสำปะหลังที่อาจก่อความรบกวนให้ชุมชนรอบข้างได้

ดังนั้นทางบริษัทจึงได้นำมาตรฐานการจัดการสิ่งแวดล้อมเข้ามาใช้ในโรงงาน เพื่อป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้นและได้รับรองมาตรฐานจาก ISO 14001:2004 และให้เกิดความมั่นใจต่อพนักงานและชุมชนในการดำเนินธุรกิจที่ปลอดภัยต่อคุณภาพชีวิต จึงได้มีการจัดกิจกรรมชุมชนสัมพันธ์ เพื่อรับทราบปัญหาหรือความต้องการของชุมชนที่คาดหวังให้องค์กรช่วยเหลือหรือพัฒนาปรับปรุง เพื่อให้โรงงานและชุมชนอยู่ร่วมกันได้อย่างยั่งยืน จนเกิดเป็น **“โครงการสงวนวงศ์คืนถิ่น สานฝันคนบ้านเฮา” (Happy Society)**

จากโครงการนี้เห็นได้ชัดว่าได้รับความร่วมมือจากพนักงานในองค์กรเป็นอย่างดี ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าพนักงานมีความรักความผูกพันและมีความจงรักภักดีต่อบริษัทเป็นอย่างมาก ซึ่งพนักงานได้ร่วมกันดำเนินกิจกรรมต่างๆ ภายใต้โครงการดังกล่าวด้วยดีตลอดมา ซึ่งทำต่อเนื่องมาเป็นเวลาถึง 5 ปีแล้ว ทั้งนี้วัตถุประสงค์ของโครงการนอกจากจะช่วยเหลือในด้านสาธารณะประโยชน์ที่เหมาะสมกับชุมชนที่อยู่รอบๆ โรงงานแล้ว ยังเป็นการสนับสนุนและส่งเสริมให้พนักงานมีจิตสาธารณะ มีความเสียสละ เอื้ออาทร อีกทั้งยังเป็นการปลูกจิตสำนึกให้พนักงานรักบ้านเกิดของตนเองอีกด้วย

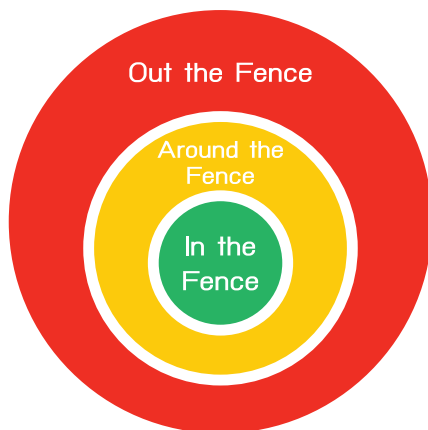
ด้านการดำเนินโครงการ จะมีคณะกรรมการโครงการซึ่งประกอบไปด้วยตัวแทนพนักงาน ฝ่ายทรัพยากรบุคคล พนักงานตัวแทนชุมชน และตัวแทนสถานศึกษาที่เข้าร่วมกิจกรรมแลกเปลี่ยนแสดงความคิดเห็นในการจัดกิจกรรมที่ชุมชนต้องการ โดยจะมีการเข้าไปทำกิจกรรมในพื้นที่ชุมชน เพื่อพัฒนาด้านสาธารณูปโภค

การซ่อมแซมระบบไฟฟ้า ปรับปรุงห้องสมุด การบริจาคสิ่งของ สนับสนุน การทำนุบำรุงศาสนา การส่งเสริมด้านเศรษฐกิจพอเพียง เป็นต้น อันจะนำ ทำให้ชุมชนเกิดการเปลี่ยนแปลงไปทางที่ดี และคนในชุมชนมีความรู้ในเรื่อง การเลี้ยงชีพตนเองแบบพอมีพอกิน เป็นต้น

ซึ่งในการสร้างความสุขไปยังชุมชนคงต้องยกให้พนักงานทุกคนในองค์กรที่ร่วม แรงร่วมใจกันสร้างสรรค์กิจกรรมดีๆ ร่วมกับชุมชน นับว่าพนักงานเป็นส่วนหนึ่งในการ ผลักดันให้องค์กรเป็นที่ยอมรับและเกิดภาพลักษณ์ที่ดีต่อคนในชุมชน จึงไม่แปลก ที่พนักงานของสงวนวงษ์ฯ จะรู้สึกภาคภูมิใจในตนเองและทำตนให้มีคุณค่า ทั้งต่อองค์กรและสังคมเช่นนี้

ความสุขจากคนในองค์กรและชุมชนคือ ความภาคภูมิใจขององค์กร

จากที่ได้กล่าวถึงการสร้างความสุขของคนในองค์กรและชุมชนของ บริษัท สงวนวงษ์ อุตสาหกรรม จำกัด ทำให้เห็นว่าที่นี่มีการบริหารจัดการความสุขของ คนในองค์กรและส่งต่อไปยังสังคมอย่างเห็นได้ชัด โดยใช้กลยุทธ์การบริหารธุรกิจแบบ ครอบครบถ้วน ซึ่งเป็นกลยุทธ์ที่เหมาะสมกับบริบทขององค์กรแห่งนี้ และมีแนวทางการ สร้างความสุขต่อพนักงาน ชุมชนและเกษตรกรผู้ปลูกมันสำปะหลัง ดังภาพต่อไปนี้



In the Fence คือ วงกลมเล็กวงในสุด หมายถึง พนักงานในบริษัท โดยใช้แนวคิดการสร้างความสุขตามกรอบ Happy 8 เป็นเครื่องมือในการดูแลความสุขของคนในองค์กร โดยได้ดำเนินกิจกรรมครบทุกมิติ และยังสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาศักยภาพตนเองในการดำเนินการจัดกิจกรรมตามความต้องการเองด้วย

Around the Fence วงกลมตรงกลาง คือ ชุมชนที่อยู่รอบข้างโรงงาน เมื่อบริษัทเติบโตได้ผลกำไร องค์กรจึงต้องการแบ่งปันให้คนในชุมชนได้รับความสุขร่วมกัน ด้วยการดูแล 4 โรงเรียน 3 วัด และชุมชน ซึ่งบริษัทถือว่าชุมชนเป็นส่วนหนึ่งในครอบครัวจากการทำกิจกรรมร่วมกับชุมชนทำให้องค์กรเกิดภาพลักษณ์ที่ดี

Out of Fence วงกลมด้านนอกที่มีขนาดใหญ่ที่สุด หมายถึงเกษตรกรผู้ปลูกมันสำปะหลังซึ่งเป็นวัตถุดิบหลักให้กับโรงงานมายาวนานกว่า 40 ปี องค์กรมีแนวคิดว่าการช่วยเหลือดูแลเกษตรกรให้สามารถมีผลผลิตที่ดีขึ้น โดยไม่จำเป็นต้องส่งวัตถุดิบขายที่บริษัทสงวนวงษ์ อุตสาหกรรม จำกัด อย่างเดียว ซึ่งต้องให้ความรู้แก่เกษตรกรในเรื่องการปลูกมันสำปะหลังให้ได้คุณภาพที่ดี และความรู้เรื่องการปลูกมันสำปะหลังด้วย

ผลจากการดำเนินกิจกรรมสร้างสุขของบริษัท สงวนวงษ์ อุตสาหกรรม จำกัด ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดี โดยตัวพนักงานเองมีขวัญและกำลังใจในการทำงานมากยิ่งขึ้น รู้สึกผูกพันและจงรักภักดีต่อองค์กร โดยดูจากอายุการทำงานที่ยาวนานขึ้น พนักงานมีการพัฒนาตนเอง มีการทำงานร่วมกันเป็นอย่างดี ส่งผลให้บรรยากาศการทำงานมีความสุข มีปัญหาที่สามารถพูดคุยกันได้ ยอมรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงานและผู้บริหาร

นอกจากนี้จากการทำกิจกรรมต่างๆ พนักงานได้แสดงถึงการมีจิตสำนึกที่ดี มีความเสียสละ ยินดีที่จะบำเพ็ญประโยชน์เพื่อสังคมผ่านทางกิจกรรมอาสา ซึ่งกิจกรรมเพื่อสังคมเหล่านี้ก็ส่งผลให้สังคมชุมชนรอบข้างมีความสุขน่าอยู่ยิ่งขึ้น เนื่องจากพนักงานส่วนใหญ่ก็เป็นคนในชุมชนเช่นกัน การได้ทำประโยชน์ให้ชุมชนตนเอง ทำให้พนักงานเกิดความภาคภูมิใจและรู้สึกว่าการตนเองมีคุณค่ามากยิ่งขึ้น และในท้ายที่สุดเกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่างองค์กรและชุมชนได้อย่างยั่งยืน

ทั้งหมดทั้งมวลนี้ มีปัจจัยที่ทำให้ภาพแห่งความสุขของที่นี่ชัดเจนยิ่งขึ้น คือ ผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์และเล็งเห็นความสำคัญของบุคลากรในองค์กร ซึ่งเห็นว่าบุคคลเหล่านี้ก็เปรียบเสมือนคนในครอบครัว และเห็นคุณค่าของแนวคิดการสร้างองค์กรแห่งความสุขซึ่งได้นำมาเป็นนโยบายเพื่อใช้ในการขับเคลื่อนองค์กรอย่างเป็นรูปธรรม นอกจากนี้ยังได้มีการแต่งตั้งคณะทำงานซึ่งผู้บริหารเป็นผู้นำในการขับเคลื่อน และมีทีมฝ่ายทรัพยากรบุคคลที่ได้ร่วมกันวางแผน ออกแบบกิจกรรมต่างๆ เพื่อตอบสนองความต้องการของคนในองค์กรและชุมชน และสิ่งที่ไม่ได้ในการสร้างความสุขให้ขยายใหญ่ออกไปนอกรั้วโรงงาน คือ ชุมชน ซึ่งให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีกับองค์กร และองค์กรเองก็ได้คำนึงถึงความเป็นอยู่ของคนในชุมชนเช่นกัน

ติดต่อองค์กร

ที่อยู่: เลขที่ 120 หมู่ 4 ถนน ราชสีมา-โชคชัย
ตำบลหนองบัวศาลา อำเภอเมือง จังหวัด นครราชสีมา 30000

โทร : 044 233 200-49, 044 212 723-6

เว็บไซต์ : www.swi.co.th



บริษัท สยามกลาสอินดัสทรี จำกัด

“สร้างองค์กรให้เป็นบ้าน สร้างทีมงานให้เป็นครอบครัว”

“มีความผูกพันหลายอย่างกับองค์กร เข้ามาทำงานที่นี้ตั้งแต่ตอนยังเป็นสาว นับได้ก็ 27 ปีแล้ว ที่ทำงานที่นี้ ครอบครัวก็เติบโตจากที่นี้ด้วยเหมือนกัน ที่นี้มีกิจกรรมอะไรให้ทำ ลูกรๆ ก็รู้จักกับคนในนี้เยอะ รู้สึกอบอุ่นเหมือนเป็นครอบครัวเดียวกัน”

คุณรสสุคนธ์ ถาวรชีพ เจ้าหน้าที่ควบคุมคุณภาพ



“ที่นี้มีกิจกรรมมากมายที่พนักงานได้มีส่วนร่วม ที่ชอบคือกิจกรรมเพื่อนช่วยเพื่อน เพราะเราได้ช่วยเขา และหนูก็ประทับใจหัวหน้างาน เพราะหัวหน้าหนูจะเป็นคนที่พูดตรงๆ คอยสอนว่าอันไหนควรทำไม่ควรทำ เหมือนเราคู่กับเขาได้ ปรึกษาได้ทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว”

คุณจุฑาภรณ์ รอดทับทิม เจ้าหน้าที่ควบคุมคุณภาพ



“รู้สึกดีหลายอย่างประกอบกัน ทั้งในเรื่องของกิจกรรม เพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน และสวัสดิการทุกอย่าง อย่างผู้จัดการ จะให้คำปรึกษาได้ทุกเรื่อง ทั้งเรื่องงาน เรื่องส่วนตัว ก่อนเข้าทำงานที่นี้ไม่ได้วาดภาพว่าบริษัทจะทำอะไรให้กับพนักงานมากขนาดนี้ ด้วยที่บริษัทต้องการให้ทุกคนมีความสุข จึงได้ทำกิจกรรม Happy Workplace ทั้ง 8 ตัว ซึ่งบริษัทนี้ได้ทำจริงๆ และก็ได้เห็นภาพชัดเจนมาเรื่อยๆ และก็เป็นที่องค์กรแห่งความสุขจริงๆ”

คุณฐิติรัตน์ ประเสริฐกุล เจ้าหน้าที่ฝ่ายบริหารบุคคล



นี่เป็นคำกล่าวของพนักงานของบริษัทสยามกลาสอินดัสทรี จำกัด จ.สมุทรปราการ ที่ได้มีโอกาสพูดคุยกับพวกเขา ไบรอนหน้าปนไปด้วยรอยยิ้ม ขณะพูดถึงองค์กรของตนเองทำให้เราประเมินได้ว่าองค์กรแห่งนี้คงทำให้คนในองค์กรมีความสุขไม่น้อย

จุดประกายความคิดการสร้างองค์กรให้เป็นบ้าน

คุณยุพิน มนตรีติลิก ผู้ช่วยผู้จัดการฝ่ายบริหารบุคคล และที่ปรึกษาสโมสร Happy Workplace ของบริษัท สยามกลาสอินดัสทรี จำกัด^๑ ได้กล่าวถึงแนวความคิดการขับเคลื่อนองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งความสุขว่า บริษัทได้เริ่มก่อตั้งเมื่อวันที่ 30 มิถุนายน พ.ศ. 2520 ซึ่งเป็นบริษัทในกลุ่มของ บริษัท โอเอสเอส จำกัด ปัจจุบันมีทั้งหมด 3 โรงงาน คือ โรงงานสมุทรปราการ โรงงานอยุธยา และโรงงานโรจนะ โดยปีนี้ โรงงานสมุทรปราการแห่งนี้ได้ดำเนินธุรกิจเป็นปีที่ 37 แล้ว มีพนักงานทั้งหมด 640 คน แบ่งเป็นชาย 381 คน และเป็นหญิง 259 คน



ธุรกิจของที่นี่เป็นอุตสาหกรรมผลิตขวดแก้ว ดำเนินการผลิตขวดแก้วปากกว้างและขวดแก้วปากแคบทั้งสีขาวและสีชา ภายใต้แนวคิด **“You’re in good hands ดีที่สุดจากมือเราถึงมือคุณ”** อธิบายได้ว่า ผลิตภัณฑ์ของบริษัทจะต้องเป็นผลิตภัณฑ์ที่ดีมีคุณภาพตั้งแต่กระบวนการคิดสรรวัตถุดิบในการผลิต ขั้นตอนกระบวนการผลิตต้องมีประสิทธิภาพเพื่อส่งต่อไปยังลูกค้าและผู้บริโภคสินค้าที่ถูกบรรจุในขวดแก้วของบริษัท ดังนั้นการที่บริษัทจะผลิตผลิตภัณฑ์ให้ได้คุณภาพที่ดี ต้องมาจากความตั้งใจในการทำงานของพนักงานในองค์กรทั้งสิ้น

นอกจากนี้บริษัทยังมีวิสัยทัศน์ด้านทรัพยากรมนุษย์ โดยถือว่าบุคลากรเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าขององค์กร ซึ่งไม่สามารถหาซื้อได้เหมือนเครื่องจักรหรือสิ่งของทั่วไป ดังนั้นองค์กรจะพัฒนาและรักษาบุคลากรในองค์กรให้มีศักยภาพ มีความเจริญก้าวหน้าควบคู่ไปกับผลประกอบการขององค์กรที่จะเจริญยิ่งขึ้นไป ส่งผลให้สังคมและเศรษฐกิจของประเทศก้าวไกลไปสู่สากล จึงนับว่าทรัพยากรบุคคลของที่นี่เป็นฟันเฟืองสำคัญที่จะขับเคลื่อนองค์กรให้ก้าวหน้าต่อไป

^๑ สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 22 กันยายน พ.ศ.2557

สำหรับจุดเริ่มต้นในการทำ Happy Workplace นั้น จริงๆ แล้ว บริษัท ได้จัดกิจกรรมต่างๆ ให้พนักงานได้มีส่วนร่วมมาโดยตลอด เพียงแต่ว่ากิจกรรมที่ทำยังไม่ได้จัดมาเป็นหมวดหมู่ ตามแนวคิดการสร้างองค์กรแห่งความสุขโดยมีความสุข 8 ประการของ สสส. ซึ่งหลังจากที่บริษัทได้เข้าร่วมโครงการสร้างเสริมองค์กรสุขภาวะของจังหวัดปทุมธานี ตั้งแต่ปีพ.ศ. 2555 จึงได้นำแนวคิดการสร้างองค์กรแห่งความสุขมาปรับใช้ในองค์กร ซึ่งทีมงานฝ่ายบริหารบุคคลได้เห็นว่า เป็นแนวทางที่ดี และต้องการสร้างองค์กรให้เป็นบ้านที่มีความสุขให้แก่พนักงานทุกคน จึงได้เสนอแนวคิดดังกล่าวไปยังผู้บริหาร ซึ่งผู้บริหารเห็นชอบด้วย จึงเกิดเป็นนโยบายการขับเคลื่อนองค์กรแห่งความสุขอย่างเป็นรูปธรรมในที่สุด

ฟอร์มทีมจิตอาสาสร้างบ้านให้มีความสุข

เมื่อผู้บริหารได้ประกาศนโยบายขององค์กรแห่งความสุข โดยยึดแนวทางให้พนักงานทำงานอย่างมีความสุขภายใต้โครงการสร้างเสริมองค์กรสุขภาวะ ดังนี้

1. บริษัทจะดำเนินกิจกรรมด้านการส่งเสริมพัฒนาคุณภาพชีวิตพนักงาน โดยให้บรรจุไว้ในแผนงานของการจัดกิจกรรมต่างๆ การอบรมและพัฒนาบุคลากรประจำปี เพื่อให้สามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในทุกระดับงาน
2. บริษัทจะมีการส่งเสริมและพัฒนาสิ่งแวดล้อมและสุขภาวะในการทำงาน โดยการสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและสร้างภาพลักษณ์ขององค์กรให้มีความปลอดภัยในการทำงาน พนักงานมีสุขภาพกาย และสุขภาพจิตที่ดี
3. บริษัทจะใส่ใจต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมโดยรอบของบริษัท โดยทำงานร่วมกับพนักงานและครอบครัว ชุมชน และสังคมโดยกว้าง เพื่อจะพัฒนาคุณภาพชีวิตของสังคมโดยรวมให้ดีขึ้น

ซึ่งทางบริษัทก็ได้มีกระบวนการเพื่อสนองตอบนโยบายข้างต้นโดยการอบรมพัฒนาองค์ความรู้แนวคิด Happy Workplace ของสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ หรือ สสส. แก่พนักงาน จากวิทยากรทั้งจากโครงการ

สร้างเสริมองค์กรสุขภาวะ จ.ปทุมธานีและทีมงานจากโครงการพัฒนาหลักสูตรวิชาการเพื่อสนับสนุนงานสร้างเสริมสุขภาวะองค์กร (Happy Workplace Support) มหาวิทยาลัยมหิดลที่ได้มาให้ความรู้และทำกิจกรรมวาดภาพฝันองค์กรแห่งความสุขให้กับทีมงานในบริษัท หลังจากการอบรมจึงทำให้ทีมงานได้มีแนวทางในการขับเคลื่อนงานอย่างจริงจังซึ่งเริ่มจากการแต่งตั้งคณะทำงาน Happy Workplace ในองค์กร โดยได้รับความร่วมมือจากพนักงานที่มีจิตอาสาเข้ามาร่วมทีมในการสร้างองค์กรให้เป็นบ้านหลังนี้ ซึ่งคุณยุพิน ได้เล่าว่า

“การมีส่วนร่วมของบุคลากรหรือคณะกรรมการของเรานั้น มาจากตัวแทนที่มีจิตอาสา ผู้ที่มาทำหน้าที่นี้ต้องเสียสละเวลาส่วนตัวของตนเอง เพราะบางกิจกรรมต้องออกนอกสถานที่ และใช้วันหยุดประจำสัปดาห์ หรือหากในเวลางานก็ต้องแบ่งเวลาให้ได้ เพื่องานประจำในหน้าที่ต้องไม่หยุดชะงักหรือมีผลกระทบต่อการทำงาน บางคนเป็นถึงระดับหัวหน้าของแต่ละหน่วยงาน แต่ก็มีจิตอาสาที่จะมาทำกิจกรรมตรงนี้ร่วมกันกับทีมงาน Happy Workplace ซึ่งเป็นตัวแทนของทุกหน่วยงาน รวมแล้วมีทั้งหมด 25 ท่านด้วยกัน หรือ 25 หน่วยงาน ไม่ว่าจะฝ่ายการตลาด ฝ่ายบัญชี การเงิน ฝ่ายบริหารบุคคล ฝ่ายจัดซื้อ ฝ่ายโรงงาน ก็จะมีตัวแทนมาทั้งหมด”



การเซตทีมงาน Happy Workplace ของบริษัทสยามกลาสฯ นั้น เดิมทางบริษัทก็จะมีคณะกรรมการต่างๆ เพื่อขับเคลื่อนกิจกรรมให้ดำเนินไปตามแผนงาน ดังนั้น จึงได้นำคณะกรรมการต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกันมาควมรวมด้วยกัน เพราะจะได้ขับเคลื่อนกิจกรรมไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งมีตัวแทนมาจากทุกหน่วยงาน การที่ทางบริษัทเอาคณะกรรมการที่มาจากตัวแทนพนักงาน วัตถุประสงค์เพื่อต้องการเสียงจากข้างล่างขึ้นข้างบน (Bottom - up) จุดนี้เป็นสิ่งสำคัญ เนื่องจากที่ผ่านมาจากบริษัทจะดำเนินกิจกรรมโดยคณะกรรมการสโมสร, ฝ่ายบริหารบุคคล และฝ่ายองค์กรสัมพันธ์ ซึ่งเป็นการทำแบบ Top to Down คือ เป็นนโยบายจากผู้บริหารมาและทีมงานคิดกันเองว่าจะทำอะไรให้กับพนักงาน บางครั้งลืมนึกไปว่ากิจกรรมที่ทำมามากมายมันตรงกับความต้องการของพนักงานหรือไม่ พวกเขาอยากมีส่วนร่วมหรือไม่ ซึ่งอาจจะยังตอบโจทย์ได้ไม่ร้อยเปอร์เซ็นต์

เมื่อมีการคิดใหม่ ทางบริษัทจึงสรรหาคณะกรรมการที่มาจากตัวแทนพนักงาน โดยใช้จิตอาสาเป็นต้นนำ เพื่อให้ทีมงานครั้งนี้ได้ทำงานอย่างเต็มกำลังด้วยความสมัครใจ จนมีทีมคณะทำงานหรือผู้รับผิดชอบโครงการขึ้นมา 1 ชุด หลังจากนั้นทีมงาน Happy Workplace ได้มีการสื่อสารประชาสัมพันธ์ให้ทุกคนในองค์กรได้รับทราบโดยทั่วกันว่าคณะนี้องค์กรจะทำอะไร และได้มีการสำรวจความสุขของคนในองค์กรโดยใช้ Happinometer มาวัดความสุขของพนักงานในเบื้องต้น

โดยผลสำรวจเมื่อปี พ.ศ. 2556 ผลสำรวจความสุขของพนักงานโดยรวมอยู่ที่ร้อยละ 52.46 และพบว่าในองค์กร พนักงานมีความสุขในมิติ Happy Heart กับ Happy Family สูง ทั้งนี้เพราะคนในองค์กรนี้จะอยู่กันแบบครอบครัว ซึ่งอายุงานของพนักงานที่ส่วนใหญ่ก็เกือบเท่าอายุของบริษัท ดังนั้นจึงมีความผูกพันช่วยเหลือกันดี เป็นทุนเดิม แต่สิ่งที่ทีมงานได้ทราบจากการวัดความสุขครั้งนี้ทำให้เห็นว่า พนักงานในบริษัทยังมี ความสุขในมิติ Happy Money ที่น้อย รวมถึง Happy Body ด้วย ซึ่งตรงนี้ก็เป็นโจทย์ของทีมงาน ที่ต้องคิดกิจกรรมที่มุ่งเน้นในเรื่องของ Happy Money และ Happy Body

กิจกรรมเพิ่มความสุขให้พนักงาน

เมื่อระดับความสุข Happy Money และ Happy Body ต่ำ ทีมงานจึงได้คิดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมให้ความสุขในมิติดังกล่าวเพิ่มมากขึ้น โดยทำอย่างไรที่จะให้พนักงานได้มีรายได้ที่พอเพียงกับการดำรงชีวิตและสุขภาพกายที่แข็งแรงพร้อมทำงานเพื่อองค์กรได้อย่างเต็มที่

กิจกรรม Happy Money ทางทีมงานได้มุ่งเน้นให้พนักงานได้รู้จักการออม รู้จักใช้จ่ายตามรายได้ที่ตนมีอยู่ เพื่อไม่ให้เกิดภาระหนี้สิน ซึ่งจะเป็นปัญหาмаกวนใจพนักงานและอาจส่งผลกระทบต่อการทำงานได้ในที่สุด ตัวอย่างกิจกรรม เช่น โครงการธนาคารขยะออมทรัพย์ ซึ่งเป็นการให้พนักงานรู้จักการคัดแยกขยะ ซึ่งขยะประเภทรีไซเคิล เช่น กระดาษ แก้วน้ำ-ขวดน้ำพลาสติก สามารถนำมาขายที่ธนาคารขยะออมทรัพย์ของบริษัทได้ ซึ่งแต่ก่อนขยะในบริษัทจะล้นถัง แต่ตอนนี้ขยะได้กลายเป็นของมีค่าสำหรับพนักงาน เพราะสามารถนำมาขายได้

เรื่องนี้คุณยุพินได้อธิบายว่า “ทางธนาคารขยะ ออมทรัพย์ของบริษัท ได้แบ่งขยะออกเป็น 2 ประเภท คือ ประเภทที่ 1 ขยะที่มาจากหน่วยงานต่างๆ ที่ไม่ใช่ เศษซากตามที่ทางบริษัทกำหนดไว้นั้น สามารถนำมา ขายให้กับธนาคารขยะออมทรัพย์ เพื่อนำเงินที่ได้เข้า สมุดบัญชีของหน่วยงาน เช่น หน่วยงานซื้อเครื่อง คอมพิวเตอร์มาหนึ่งเครื่อง ก็จะมีลังหรือกล่องกระดาษแพ็คเกจมา ปกติลังนี้เราก็จะฉีกทิ้ง ให้รถเทศบาลมาเก็บไป แต่ตอนนี้ลังกระดาษเหล่านี้ เราจะเก็บรวบรวมไว้เพื่อขาย หรือ กระดาษที่ใช้แล้วทั้งสองหน้า หนังสือ โบชัวร์ต่างๆ ก็จะเก็บรวบรวมขายให้แก่ธนาคาร ขยะออมทรัพย์ และนำรายได้เข้าสมุดบัญชีของหน่วยงาน



ประเภทที่ 2 คือ ขยะที่เกิดจากตัวเราเอง เช่น เราซื้อน้ำมาดื่ม มีแก้วน้ำ มี ขวดน้ำพลาสติก ตอนนั้นพนักงานก็ไม่ทิ้งลงถังขยะกันแล้ว ถึงขยะเราก็ไม่เต็มไม่ล้น พนักงานรู้จักเก็บ บางทีไปสัมมนาข้างนอกกัน ยังเก็บขวดน้ำพลาสติกกลับมา หรือ เก็บมาจากบ้าน แล้วก็รวบรวมมาขาย เงินก็เข้าบัญชีเงินฝากส่วนตัวของพนักงาน ซึ่งธนาคารขยะของเราจะเปิดทุกวันพุธที่ 2 ของเดือน เราจะมีประธานธนาคารขยะ ทำหน้าที่ในเรื่องของการติดต่อประสานงานกับร้านให้มารับซื้ออีกทีหนึ่ง แล้วถามว่า ธนาคารขยะจะได้อะไร ก็จะมีส่วนต่างนิดหน่อย เราให้ราคาที่สูงกับพนักงานที่เอามา ขายอยู่แล้ว แล้วเราเอาไปขายกับร้านที่รับซื้อ เราก็อาจจะมีส่วนต่างนิดหน่อย ซึ่ง ส่วนต่างเราก็นำเอามาบริหารจัดการคืนให้กับสมาชิกต่อไป ในรูปของกิจกรรมต่างๆ ก็เป็นการบริหารจัดการคืนกำไรให้กับพนักงาน และที่สำคัญ บริษัทประหยัดค่าใช้จ่ายในเรื่องของการว่าจ้างรถเทศบาลให้นำขยะทั่วไปออกไปกำจัด เนื่องจากปริมาณ ขยะลดน้อยลง”

นอกจากนี้ยังได้มีการส่งเสริมให้พนักงานรู้จักออม โดยมีสหกรณ์ออมทรัพย์ ซึ่ง ตอนนี้มีทุนบริหารดำเนินงานอยู่ที่ 60 กว่าล้าน สมาชิกก็มีเงินฝาก ปัจจุบันดอกเบี้ย เงินฝากร้อยละ 2.50 ไม่เสียภาษี เวลาที่พนักงานเดือดร้อนก็สามารถใช้สิทธิกู้เงิน ได้ในวงเงินไม่เกิน 10,000 บาท ผ่อนชำระ 2 เดือน โดยหักจากเงินเดือน หากกู้เงิน สามัญจะได้สูงสุดถึง 300,000 บาท ซึ่งผลการประเมินจากการที่ทีมงานสังเกตพบว่า พนักงานมีหนี้ombokบ หรือเป็นหนี้สถาบันการเงินอื่นๆ น้อยลงจดหมายท้วงหนี้หรือ โทรศัพท์ทวงหนี้ก็ลดลงไปด้วย

ทีมงานได้กล่าวต่อไปอีกว่า หลังจากที่สหกรณ์ออมทรัพย์ตั้งมาได้ 5 ปีแล้ว ก็ช่วยลดหนี้นอกระบบไปได้ค่อนข้างมาก ประมาณร้อยละ 90 นอกจากนี้ยังได้มีการจัดโครงการ “เป็นหนี้อย่างไรให้มีความสุข” เป็นโครงการที่รับปรึกษาเรื่องการบริหารจัดการหนี้สินให้แก่พนักงาน ใช้ห้องสหกรณ์ ในการเป็นพื้นที่ให้คำปรึกษาพนักงาน โดยมีประธานสหกรณ์ออมทรัพย์ให้คำปรึกษาและมีเจ้าหน้าที่นั่งประจำการอยู่เพื่อเป็นการส่งเสริมให้พนักงานเป็นหนี้น้อยลงและรู้จักบริหารจัดการ การเงินของตนเอง ได้อย่างเหมาะสม

ในส่วนโครงการเพื่อส่งเสริมความสุขในด้าน Happy Money ยังมีอีกมากมาย ซึ่งเป็นสวัสดิการที่พนักงานจะได้รับจากบริษัทไม่ว่าจะเป็น ทุนการศึกษาบุตร ตั้งแต่ระดับ ป.1 ถึง ระดับปริญญาตรี , กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ, จำหน่ายสินค้าเครื่องใช้ไฟฟ้าในราคาถูก, รางวัลทำงานครบ 20 ปี, รางวัลการทำงานสม่ำเสมอ, กองทุนประกันสังคม, กองทุนเงินทดแทน, ประกันอุบัติเหตุกลุ่ม , ค่ารักษาพยาบาล, เงินช่วยเหลือกรณีพนักงานหรือครอบครัวพนักงานเสียชีวิต เป็นต้น

กิจกรรม Happy Body ทางบริษัทได้มีการตรวจสุขภาพประจำปี ทุกปี พบแพทย์ เพื่อให้คำแนะนำ และมีการติดตามผล มีการทำกิจกรรมเพื่อรณรงค์ เช่น ผลตรวจพบว่าพนักงานส่วนใหญ่เป็นความดันโลหิตสูงและมีไขมันในเส้นเลือดสูง จึงได้จัด กิจกรรม **“ตรวจจุดหยุดไขมัน”**

โดยกิจกรรมดังกล่าวเริ่มแรกจะให้พนักงานที่มีภาวะเสี่ยงต่อการเป็นโรค อันเนื่องมาจากความอ้วน, ความดันโลหิตสูง และไขมันในเส้นเลือดสูง มาอบรมให้ความรู้ในเรื่องโภชนาการ การดูแลตนเองด้วยการกิน อย่างถูกวิธี โดยได้เชิญวิทยากรจากโรงพยาบาลสำโรง มาให้ความรู้กับพนักงานดังกล่าว นอกจากหลักโภชนาการแล้วยังมีเรื่องของออกกำลังกายด้วย ซึ่งผู้เข้าร่วมโครงการสามารถดูแลตนเองได้ดีจนสามารถลดความอ้วนได้ตามเป้าหมาย ทางบริษัทก็มีรางวัลให้ นี่ก็เป็นสิ่งดึงดูดให้เรามีแรงบันดาลใจ ให้พนักงานได้ดูแลเรื่องสุขภาพของตนเองยิ่งขึ้น นอกจากนี้ยังมีการเอกซเรย์ปอด ตรวจความสมบูรณ์ของเม็ดเลือด ตรวจระดับน้ำตาลในเลือด ตรวจการทำงานของตับและไต ตรวจคลื่นหัวใจ ตรวจหามะเร็งลำไส้ ตรวจอุจจาระ และตรวจความเสี่ยงด้านอาชีวอนามัย ตรวจสมรรถภาพการทำงานของหู สมรรถภาพการทำงานของปอด สมรรถภาพการมองเห็นแบบอาชีวอนามัย สมรรถภาพกล้ามเนื้อแขน-ขา และพบแพทย์เพื่อให้การแนะนำ เป็นต้น



ทั้งนี้ยังมีกิจกรรมอื่นๆ ที่ทางบริษัทได้จัดทำ เพื่อให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมมากมาย ซึ่งครบทั้ง 8 มิติตามกรอบแนวคิดความสุข 8 ประการของสสส.



กิจกรรม Happy Soul เรื่องนี้องค์กรได้ทำเป็นประจำทุกปีอยู่แล้ว เนื่องด้วยบริษัทอยู่ในย่านชุมชน ก็จะมีวัด โรงเรียน คือทุกกิจกรรมที่ทางวัดหรือทางโรงเรียนจัดขึ้น บริษัทจะเข้าไปมีส่วนร่วมและให้การสนับสนุนอย่างต่อเนื่อง ทำให้พนักงานมีโอกาสดำเนินการเข้าร่วมทุกกิจกรรม เช่น การแห่พระเจดีย์ทราย, ประเพณีสงกรานต์, แห่เทียนจำนำพรรษา, ทอดกฐิน - ทอดผ้าป่าสามัคคี มีการจัดไปเข้าค่ายคุณธรรม 4 วัน 3 คืน ที่วัดปัญญานันทาราม รังสิตคลองหก ซึ่งผู้บริหารและหัวหน้างานไปปฏิบัติธรรม ถือนศีล 8 ร่วมกัน

กิจกรรม Happy Society เช่น การทำกิจกรรม CSR. บูรณะซ่อมแซมวัด โรงเรียน หรือสร้างสิ่งที่เป็นสาธารณะประโยชน์ให้วัดบ้านเกิดของพนักงาน โดยมีเงื่อนไขว่า ระยะทางต้องไม่เกิน 350 กิโลเมตร จากบริษัท โดยพนักงานทุกคนมีสิทธิ์นำเสนอต่อ คณะกรรมการ และประชุมร่วมกันว่าวัดบ้านเกิดของพนักงานคนไหนที่มีความจำเป็นเร่งด่วนที่ต้องรีบดำเนินการ เช่น สร้างศาลา ซึ่งศาลาเป็นสาธารณะประโยชน์ที่ชุมชนและชาวบ้านได้ใช้ประโยชน์ร่วมกัน หรือว่าบูรณะ ซ่อมแซม ต่อเติมอาคารโรงเรียน หรือสร้างฝายกั้นน้ำ ซึ่งจะพิจารณาถึงความจำเป็นเร่งด่วนก่อนเป็นอันดับแรก เมื่อถึงกำหนดการไปทำกิจกรรม ก็จะมีพนักงานที่มีจิตอาสาสมัครเข้าร่วมโครงการ ครั้งละประมาณ 100 คน ไปช่วยทำประโยชน์ให้สังคม เป็นต้น



กิจกรรมของบริษัท สยามกลาสอินดัสทรี จำกัด เป็นกิจกรรมที่ทุกคนมีส่วนร่วมในการคิดและเกิดจากความต้องการของพนักงานโดยแท้จริง นอกจากนี้การออกแบบกิจกรรมยังเป็นไปตามบริบทขององค์กรที่สามารถยืดหยุ่นให้คนในองค์กรได้มีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมมากที่สุด โดยดูความเหมาะสม



และความเป็นไปได้ตามแผนงานและงบประมาณ ที่ได้จัดตั้งไว้ แต่เหนือสิ่งอื่นใดกิจกรรมต่างๆ ที่ได้เกิดขึ้นยังผ่านกระบวนการคิดและออกแบบ เพื่อเชื่อมโยงความสุขในทุกมิติให้แก่พนักงาน ไม่ว่าจะเป็นกิจกรรมออกกำลังกายนอกจากจะให้พนักงานมีสุขภาพแข็งแรงแล้วยังเป็นการผ่อนคลายความตึงเครียดให้แก่พนักงานได้ ซึ่งบางคนไม่มีความถนัดในการเล่นกีฬาแต่ละประเภท แต่ก็มีความสุขที่ได้ร่วมเชียร์ทีมของหน่วยงานตนเอง, กิจกรรมการช่วยเหลือเพื่อนพนักงานที่ประสบปัญหา หรือเจ็บป่วยนอกจากจะได้ความสุขในเรื่องการแบ่งปันน้ำใจให้แก่ผู้อื่นแล้วยังเป็นการส่งเสริมให้พนักงานได้ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมให้เกิดความมีน้ำใจ ลดความเห็นแก่ตัว ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญในการทำงานในองค์กรที่ต้องทำงานกันเป็นทีม หรือโครงการธนาคารขยะซึ่งนอกจากจะทำให้สภาพแวดล้อมรอบบริษัทสะอาดแล้ว พนักงานก็มีรายได้เสริมจากการขายขยะให้กับธนาคารขยะของบริษัท ทางอ้อมก็เพื่อเป็นการฝึกนิสัยการทิ้งขยะและช่วยกันดูแลสิ่งแวดล้อมของบริษัทด้วย



สิ่งที่ได้เรียนรู้จากองค์กรแห่งนี้ คือ ไม่จำเป็นต้องมีกิจกรรมหรือโครงการที่ใหญ่โต แต่หากทีมงานรู้จักใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ได้อย่างเหมาะสมและรู้จักคิดสร้างสรรค์ก็ทำให้บริษัทได้มีกิจกรรมดีๆ ที่ให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการจัดทำขึ้นและได้รับความสุขจากองค์กร

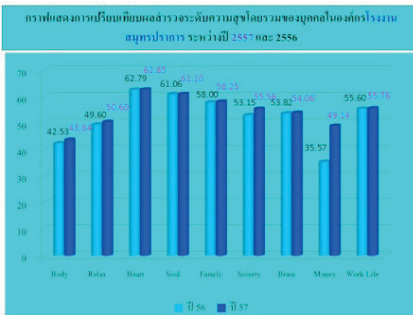


เมื่อคำว่า “ความสุข” ออกมาเป็นผลลัพธ์

หลังจากการดำเนินกิจกรรม Happy Workplace ในองค์กร ก็สามารถวัดได้ว่าความสุขของพนักงานมีเพิ่มมากขึ้น ซึ่งนี่อาจจะเป็นการวัดจากความรู้สึกที่พนักงานในองค์กรสัมผัสและรับรู้ถึงการเปลี่ยนแปลงที่เป็นไปในทางที่ดี โดยทางทีมงานได้สรุปให้เห็นเป็นผลลัพธ์เชิงประจักษ์ดังนี้

จะเห็นได้ว่าหลังจากที่ทางบริษัทได้ดำเนินกิจกรรมหรือโครงการ Happy Workplace ในองค์กรแล้วสามารถเห็นถึงความเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดีขึ้น ซึ่งในที่นี้อาจจะมีการเปลี่ยนแปลงที่ไม่มากในการดำเนินโครงการในปีแรก แต่ก็ถือว่าเป็นทิศทางที่ดีที่จะทำให้ทีมงานได้ต่อยอดและพัฒนาต่อไป

ก่อนดำเนินโครงการ Happy Workplace ปี 2556	หลังดำเนินการโครงการ Happy Workplace ปี 2557
อัตราการลาออก = 6.65 %	อัตราการลาออก = 5.59 %
อัตราการมาทำงาน = 98.91 %	อัตราการมาทำงาน = 99.39 %
สำรวจความสุข = 52.46 %	สำรวจความสุข = 52.87 %



นอกจากนี้ในเชิงคุณภาพก็เห็นผลลัพธ์ว่า พนักงานได้ตระหนักและมีความรู้ด้านสุขภาพมากยิ่งขึ้น โดยพนักงานมีรูปแบบการใช้ชีวิตที่ส่งเสริมให้มีความสุขที่ดี ส่วนการทำงานพนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานและเกิดความผูกพันต่อองค์กร รวมไปถึงพนักงานมีส่วนร่วมต่อการรับผิดชอบต่อสังคมมากขึ้น

ต่อประเด็นผลลัพธ์ในการเปลี่ยนแปลงนั้น คุณยุพินกล่าวว่า **“บริษัทไม่ได้หวังผลว่า บริษัทจะต้องได้กำไรเพิ่มมากขึ้น แค่ให้พนักงานมีความสุข สนุกกับการทำงาน ไม่ต้องเครียด ไม่ต้องกังวลในเรื่องเงินทอง เรื่องสุขภาพ ครอบครัวมีความสุข ผลลัพธ์ออกมาเขาก็ทำงานได้อย่างเต็มกำลังความสามารถด้วยจิตใจที่เปี่ยมไปด้วยความสุข บริษัทก็ดำเนินธุรกิจไปได้ด้วยดีอย่างราบรื่น ขอความร่วมมืออะไร พนักงานก็เต็มใจ เต็มใจ เรามองระยะยาวตรงนี้ บริษัทคาดหวังว่าบุคลากรของเราต้องมีศักยภาพเพียงพอ ถ้าเขามีความสุขในทุกๆ ด้าน ก็จะส่งผลให้บริษัทได้มีทรัพยากรในเรื่องของทุนมนุษย์ที่มีคุณค่า อันนี้คือผลลัพธ์สุดท้ายที่บริษัทเราจะได้”**

ส่วนระดับความสุขของพนักงานก็มีเพิ่มขึ้น ถึงแม้ว่าคะแนน ไม่ได้เพิ่มขึ้นเป็น 2-3 คะแนน แต่โดยเฉลี่ยแล้วความสุขทั้ง 8 มิติ ก็เพิ่มมากขึ้น ซึ่งนับว่าเป็นก้าวแรกที่ได้ทำกิจกรรม Happy Workplace อย่างจริงจัง และได้ผลลัพธ์ที่ดีสำหรับตัวทีมงานด้วยเงื่อนไขสำคัญที่ทำให้การเริ่มต้นครั้งนี้สำเร็จคือ ผู้บริหารมีส่วนในการผลักดันให้องค์กรขับเคลื่อนนโยบายขององค์กรแห่งความสุขได้เป็นอย่างดี และผู้บริหารพร้อมรับฟังข้อเสนอจากพนักงาน เพื่อให้พนักงานได้มีความสุขที่เกิดจากการมีส่วนร่วมของทุกคน

นอกจากผู้บริหารที่เป็นคนสำคัญในการผลักดันแล้ว ทีมงาน Happy Workplace ที่เข้มแข็งและมีคุณภาพย่อมส่งผลให้การดำเนินกิจกรรมต่างๆ เป็นไปได้อย่างรวดเร็ว ซึ่งไม่เพียงแต่จะรู้จักเสียสละแล้วยังต้องเห็นความสำคัญของประโยชน์ส่วนรวมเป็นที่ตั้ง เหนือสิ่งอื่นใดผู้เขียนมองว่า ความสำเร็จจะไม่เกิดขึ้นเลยหากขาดความร่วมมือร่วมใจของพนักงานในองค์กรทุกคนที่พร้อมจะนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จและเติบโตและมีความสุขไปด้วยกัน



สิ่งที่เห็นได้ชัดคือ พนักงานของที่นี่มีความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียว เป็นทีมเดียวกันมากขึ้น ซึ่งเมื่อก่อนสมาชิกในองค์กรจะอยู่กันเป็นพี่น้องอยู่แล้ว สิ่งนี้ยิ่งทำให้ความเป็นพี่น้องกระชับแน่นไปอีก จนเรียกว่าเป็นครอบครัวเดียวกันก็ได้

เสียงของพนักงานที่สะท้อนออกมาในตอนต้นของเรื่องราวความสุขใน บริษัท สยามกลาสอินดัสทรี จำกัด คงการันตีได้ว่าองค์กรสุขภาวะต้นแบบแห่งนี้เป็้องค์กรที่มีคุณภาพและมีความสุขอย่างแท้จริง

ติดต่อองค์กร

ที่อยู่ : เลขที่ 7/1 หมู่ 7 ซอยเทศบาลสำโรงใต้ 21 ถนนปู่เจ้าสมิงพราย
ตำบลบางหัวเสือ อำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ 10130

โทรศัพท์ : 02 385 9430-43 , โทรสาร. 02 385 9444

เว็บไซต์ : www.siamglass.com



บริษัท สงขลาแคนนิ่ง จำกัด (มหาชน)

องค์กร “CARE” คน

บริษัทขนาดใหญ่ ดำเนินธุรกิจและส่งออกอาหารทะเลบรรจุกระป๋อง ซึ่งมีผลิตภัณฑ์หลักแบ่งเป็น ผลิตภัณฑ์ปลาทูน่าบรรจุกระป๋อง และ ผลิตภัณฑ์อาหารทะเลบรรจุกระป๋อง ได้แก่ กุ้ง ปู และ หอย รวมถึงยังผลิตอาหารแมวบรรจุกระป๋องในรูปแบบต่างๆ ซึ่งขั้นตอนของการผลิตมีคุณภาพมาตรฐานในระดับสากล เป็นที่ยอมรับในตลาดโลก อย่างสหรัฐอเมริกา สหภาพยุโรป ญี่ปุ่น และเอเชีย

ตลอดระยะเวลาาร่วม 30 ปีที่ผ่านมา พนักงานทุกคนได้ทุ่มเทและมุ่งมั่นในการทำงาน จนบริษัทเป็นที่รู้จักในวงการอุตสาหกรรมอาหารทะเล ถึงแม้ว่าทุกวันนี้จะมีการแข่งขันกันอย่างเข้มข้นในตลาดโลก แต่ด้วยบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ และความมุ่งมั่นในการพัฒนาผลิตภัณฑ์อย่างต่อเนื่องจึงทำให้บริษัท สงขลาแคนนิ่ง จำกัด (มหาชน) ได้กลายเป็นหนึ่งในบริษัทอันดับต้นๆ ของประเทศไทยในธุรกิจประเภทนี้ได้อย่างง่ายดาย ความสำเร็จในด้านผลประกอบการที่มีมากด้วยกำลังการผลิตอยู่ที่ประมาณ 70,000 เมตริกตัน ไม่ได้เกิดจากการที่มีเครื่องจักรที่ทันสมัย หรือมีผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์บริหารจัดการเก่ง หรือการมีเงินลงทุนเป็นร้อยๆ ล้าน เพียงข้อใดข้อหนึ่งเท่านั้น แต่ความสำเร็จขององค์กรเกิดจากชีวิต 4,000 ชีวิตที่ร่วมกันผลักดันให้องค์กรประสบความสำเร็จได้



แค่ แคร์ กัน ทุกคนก็มีความสุข

“CARE” ค่านิยมของบริษัทสงขลาแคนนิ่ง จำกัด (มหาชน) ถ้าให้แปลคำนี้ก็ คือ ดูแล ห่วงใย หรือใส่ใจ ซึ่งดูเป็นคำเล็กๆ แต่มีความหมายด้านจิตใจมาก ซึ่งบริษัทได้ใช้ค่านิยมนี้ในการสร้างความสุขและปลูกฝังให้พนักงานมีความสุข ใฝ่ใจคนในองค์กรและสังคมภายนอก ซึ่งการยึดค่านิยมดังกล่าวในการทำงานทำให้ความสุขเกิดขึ้นในองค์กรได้ไฉน โดยได้มีสโลแกนสั้นๆ ง่ายๆ แต่มีความหมายว่า

“แคร์ความห่วงใยที่เรามีให้กับทุกคน”

นอกจากนี้ตัวอักษรแต่ละตัวได้มีความหมายที่ลึกซึ้งไปที่สะท้อนให้เห็นความมุ่งมั่นหรือแนวทางในการทำงานของคนในองค์กรนี้ได้อย่างชัดเจนดังนี้

C	↔	COMMITMENT TO QUALITY
A	↔	ACCOUNTABILITY
R	↔	RELATIONSHIP BUILDING
E	↔	EFFICIENCY

จะเห็นได้ว่าแต่ละคำได้ให้ภาพของการทำงานของคนในองค์กรที่มีประสิทธิภาพด้วยความใส่ใจ ภายใต้ค่านิยมว่า **“แคร์”** ความห่วงใยที่เรามีให้กับทุกคน ซึ่งการทำงานหรือการผลิตสินค้าต้องมีคุณภาพได้มาตรฐาน ทุกคนในองค์กรต้องมีส่วนร่วมรับผิดชอบและสร้างความสัมพันธ์ด้วยหัวใจ องค์กรและบุคลากรก้าวไกลด้วยประสิทธิภาพ สำหรับการทำให้องค์กรแห่งนี้เป็องค์กรแห่งความสุขก็ได้เชื่อมโยงค่านิยมดังกล่าวมาเป็นแนวทางในการขับเคลื่อนผลักดันให้บรรยากาศแห่งความสุขได้บอบอวลเต็มพื้นที่องค์กร โดยค่านิยมทั้ง 4 ตัวนี้ ทางองค์กรได้หล่อหลอมปลูกฝังให้แกพนักงานทุกคนได้ปฏิบัติอย่างจริงจัง ซึ่งผู้บริหารเชื่อว่า เมื่อองค์กรใส่ใจในคุณภาพชีวิตให้แกพนักงานพนักงานก็จะใส่ใจในการทำงาน เกิดความรู้อิสระและผูกพันรวมถึงการห่วงใยต้องการดูแลองค์กรตลอดไป ไม่เพียงแต่การเกิดความใส่ใจเฉพาะภายในองค์กร แต่ยังคงแผ่ไปยังสังคมภายนอกด้วยความร่วมมือกันสรรค์สร้างสิ่งดีๆ ให้กลับคืนสู่สังคมอีกด้วย

“ในส่วนของผู้บริหาร เราคิดว่าผลประกอบการของบริษัทเกิดขึ้นจากพนักงานที่ร่วมชีวิตมากับเรากว่า 4,000 คน ดังนั้นผลประกอบการจะดี งานจะออกมาได้ดี พนักงานจะต้องมีความสุข ผมจำได้ว่าสมัยที่ผมเข้ามาทำที่นี่เมื่อปี.ศ. 2529

ตอนนั้นบริษัทยังเป็นโรงงานเล็กๆ เจ้าของเขาก็คงอยู่ เขาดูแลเราเหมือนลูก ทั้งๆ ที่เราก็คงเป็นแค่ลูกจ้างคนหนึ่งเท่านั้น ดังนั้นเราจึงบอกตัวเองว่า ถ้าวันหนึ่งเราเติบโตขึ้นเป็นผู้บริหาร เราจะเอาแบบอย่างที่เขาทำให้เห็น มาทำกับลูกน้องของเรา มาดูแลเขา เสมือนว่าเป็นครอบครัวเดียวกัน โดยจะเห็นว่าสิ่งที่ผู้บริหารได้ทำได้ปฏิบัติต่อพนักงาน ก็เป็นการตอบสนองค่านิยมขององค์กรด้วย”



คุณประวีณ ศรีสุวิภา ผู้จัดการทั่วไปบริษัท
สงขลาแคนนิ่ง จำกัด (มหาชน) กล่าว

ขณะที่องค์กรได้เล็งเห็นความสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นทุนเดิมอยู่แล้ว โดยการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เป็นผู้ที่รู้จักสร้างสรรค์สิ่งที่มีคุณค่าและพร้อมที่จะตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของยุคสมัย และการมุ่งมั่นที่จะยกระดับคุณภาพชีวิตและร่วมสร้างคุณประโยชน์แก่สังคมด้วยการพัฒนาธุรกิจให้เจริญก้าวหน้าอย่างมั่นคง ซึ่งกลยุทธ์เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ได้กล่าวมา ซึ่งการที่จะทำให้คนในองค์กรเป็นสุขนั้น จำเป็นต้องพิจารณาให้ครบถ้วนในมิติต่างๆ ทั้งสุขภาพร่างกาย จิตใจและอารมณ์ สังคมและครอบครัว ฐานตัวมั่นคงและองค์ความรู้คู่ปัญญา ทั้งนี้กรอบแนวทางนี้ได้สอดคล้องกับแนวคิดองค์กรแห่งความสุขตามมิติความสุข 8 ประการของทางสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ทางบริษัท จึงได้นำแนวคิดนี้มาปรับใช้ในองค์กรตามบริบทขององค์กร

นอกจากนี้บริษัทได้ประกาศการสร้างองค์กรแห่งความสุขเป็นนโยบายของบริษัทด้วย เนื่องจากเห็นว่ากิจกรรมการสร้างความสุขในองค์กรหรือ Happy Work place จะเป็นกุญแจสำคัญที่จะส่งผลให้การดำเนินงานของบริษัทได้บรรลุเป้าหมาย พนักงานสมัครสมานสามัคคี ร่วมแรงร่วมใจในการเป็นส่วนหนึ่งที่จะยกระดับองค์กรให้เจริญเติบโตต่อไป ชีวิตมีความสุขสมดุล ทั้งการทำงานและชีวิตส่วนตัว รวมไปถึงเป็นการเสริมสร้างความเข้มแข็งทางสังคมในระยะยาวอีกทางหนึ่งด้วย



วิธีสร้างความสุขตามแบบฉบับสงขลาแคนนิ่ง

การก่อร่างสร้างความสุขขององค์กร ได้เริ่มเห็นเป็นรูปธรรมมากยิ่งขึ้น เมื่อมีนโยบายจากผู้บริหารที่เอาจริงเอาจังในการขับเคลื่อนโครงการสร้างเสริมองค์กร สุขภาวะภายในบริษัทและประกาศให้พนักงานรับทราบทั้งหมด ซึ่งในการกำหนดนโยบายทางผู้บริหารต้องการส่งเสริมให้พนักงานมีความสุขครบทุกมิติตามแนวคิดความสุข 8 ประการของ Happy Workplace ดังนี้

1. ด้านสุขภาพ (Happy Body) บริษัทจะรณรงค์ส่งเสริมให้พนักงานมีสุขภาพแข็งแรง ปราศจากโรคภัย ได้รับประทานอาหารที่สะอาดถูกหลักโภชนาการ รู้จักการออกกำลังกาย รู้จักใช้เวลาให้เกิดประโยชน์ ห่างไกลยาเสพติด และปราศจากโรคภัยจากการประกอบอาชีพหรือมีสภาพแวดล้อมที่ดีในการปฏิบัติงานในพื้นที่

2. ด้านจิตใจและอารมณ์ (Happy Heart & Happy Relax) จะสร้างวัฒนธรรมการให้ตามค่านิยมองค์กร **“CARE”** และส่งเสริมให้พนักงานได้มีโอกาสแสดงออกในวาระที่สมควร เพื่อการผ่อนคลายและเกิดปิติจากการเอื้ออาทรต่อเพื่อนมนุษย์

3. ด้านสังคมและครอบครัว (Happy Society & Happy Family) จะส่งเสริมให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการทำประโยชน์ให้กับสังคม การแบ่งปัน การรักษาสิ่งแวดล้อมและป้องกันการเกิดมลพิษ โดยเริ่มจากการสร้างสัมพันธภาพความรักความอบอุ่นในสังคมเล็กของครอบครัวออกสู่ชุมชน

4. ด้านฐานะตัวมั่นคง (Happy Money) บริษัทจะส่งเสริมให้พนักงานมีความรู้ความเข้าใจในพระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ เรื่องเศรษฐกิจพอเพียง และน้อมนำมาปฏิบัติเพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำรงชีวิต โดยปราศจากภาระหนี้สิน และมีความมั่นคงในชีวิต

5. ด้านองค์ความรู้คู่ปัญญา (Happy Brain & Happy Soul) บริษัทจะจัดให้มีการเผยแพร่ความรู้ในทุกด้านและเปิดโอกาสให้พนักงานได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ในทุกๆ ด้านและเปิดโอกาสให้พนักงานได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้จากสื่อต่างๆ ทั้งทางโลกและทางธรรม เพื่อให้เกิดโลกทัศน์ มีจริยธรรมที่ดีงาม มีสติและปัญญา

โดยขั้นตอนในการดำเนินการเพื่อสร้างความสุขให้กับพนักงานนั้น เริ่มจากเมื่อก่อนบริษัทมีอัตราการลาออกสูง ดังนั้นทางบริษัทจึงได้มีการตั้งฝ่ายแรงงานสัมพันธ์ โดยการย้ายฝ่ายสรรหามาทำหน้าที่แรงงานสัมพันธ์ พร้อมกับสนับสนุนให้ทีมงานได้ไปศึกษาอบรมแนวคิดการสร้างองค์กรแห่งความสุขกับ สสส. จึงทำให้ทีมงานได้นำแนวคิดดังกล่าวมาปรับใช้แก้ไขปัญหาในองค์กร

นอกจากองค์ความรู้แนวคิดแล้ว ทางบริษัทยังได้ใช้เครื่องมือวัดความสุขรายบุคคลหรือ Happinometer มาประเมินความสุขของพนักงานในองค์กร ซึ่งผลพบว่าพนักงานในองค์กรมีความสุขในมิติ Happy Money ต่ำ

จึงได้มีการออกแบบกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความสุขในมิติดังกล่าวและสอดแทรกกิจกรรมที่ส่งเสริมความสุขในมิติอื่นให้พนักงานได้มีความสุขมากยิ่งขึ้นและเป็นการต่อยอดกิจกรรมสร้างสุขในองค์กรอย่างยั่งยืน

คุณชาриф ปากบารา หัวหน้าฝ่ายแรงงานสัมพันธ์¹⁰ ได้เล่าว่า

“เมื่อมีการวัดความสุขพนักงานแล้วในครั้งแรกพบว่า Happy Money ต่ำ ทางทีมงานก็เช็ตแผนกันขึ้นมากเพื่อแก้ปัญหาดังกล่าว ซึ่งผู้บริหารได้มอบหมายให้เขียนแผนกิจกรรมทั้งหมด เพื่อจัดเป็นงบประมาณทั้งปีในการขับเคลื่อนแอปปีเวิร์คเพลส จึงมีแผนกิจกรรมต่างๆ ครบ 8 มิติอย่างเป็นรูปธรรม และได้ดำเนินกิจกรรมตามแผนที่วางไว้ ส่วนปัญหาที่ต้องเร่งแก้ไขคือความสุขด้านการเงินของพนักงาน ดังนั้นเราจึงดำเนินการทำโครงการเรื่องนี้ก่อน ซึ่งได้มีการคิดแนวทางเพื่อให้พนักงานมีความสุขในการจัดการเรื่องการเงินอย่างถูกต้อง



เราเริ่มจากมีวิทยากรจากตลาดหลักทรัพย์มาอบรมให้กับพนักงาน มาเป็นที่ปรึกษาให้ในเรื่องของการใช้เงิน โดยได้คัดหัวหน้าแต่ละแผนกมาเรียนรู้ แล้วนำไปสอนแนะนำผู้ใต้บังคับบัญชาต่อไป หลังจากนั้นก็มาดูว่าพนักงานเรามีรายได้คงที่คือ 15 วันจ่ายที่หนึ่ง แต่ไม่ค่อยมีเวลาไปธนาคาร เราจึงติดต่อไปทางธนาคารออมสิน ให้มารับฝากที่บริษัท จึงได้ร่วมกับธนาคารออมสิน เพื่อให้ธนาคารเข้ามาในบริษัท เพื่อรับฝากเงินให้กับพนักงานเดือนละ 2 ครั้ง”

¹⁰ สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 18 กันยายน พ.ศ.2557

ในการทำโครงการนี้ขึ้นมาทำให้พนักงานมีความรู้ในการเก็บออมเงินมากขึ้น และรู้จักบริหารจัดการการเงินตนเองจากการจัดสรรเงินเดือนให้มีเงินออมในแต่ละเดือน สำหรับใครที่ต้องการหารายได้เสริมบริษัทก็ได้เปิดสอนคอร์สการทำอาชีพเสริมเพื่อให้พนักงานมีความรู้และนำไปประกอบอาชีพสร้างรายได้เพิ่มเติม หรือไม่ว่าจะเป็นช่อดอกไม้ใบเตยที่เวลาแขกไปใครมาเยี่ยมสงขลาแคว้นฯ แห่งนี้ ก็จะได้รับช่อดอกไม้ใบเตย ซึ่งเป็นฝีมือการทำของพนักงานในบริษัท โดยทางบริษัทจะสั่งให้พนักงานนำมา เพื่อมอบเป็นของที่ระลึกต้อนรับแขกหรือที่มาบริษัท ซึ่งพนักงานที่ทำดอกไม้ใบนี้ก็ได้เงินด้วยเช่นกัน ถือว่าเป็นการช่วยเหลือและส่งเสริมให้พนักงานมีอาชีพเสริมได้เป็นอย่างดี



นอกจากการออกแบบกิจกรรมที่มาจากแนวคิดโดยใช้เครื่องมือ Happinometer แล้วทางบริษัทสงขลาแคว้นฯ ยังได้มีการสอบถามข้อมูลจากพนักงาน เพื่อให้ทราบความต้องการความช่วยเหลือจากองค์กรได้อย่างตรงจุด ซึ่งพนักงานก็ช่วยบอกความต้องการและช่วยคิดกิจกรรมให้แก่ผู้บริหารและทีมงานด้วย บางกิจกรรมผู้บริหารเป็นผู้คิด พนักงานก็จะมาช่วยแลกเปลี่ยนและเสนอข้อคิดเห็น เพื่อช่วยกันสร้างกิจกรรมให้เกิดความสนุกสนานอย่างแท้จริง ซึ่งไม่เพียงแต่กิจกรรมเกี่ยวกับการออมเงินอย่างเดียว ยังมีกิจกรรมแข่งกีฬา กิจกรรม excise คลายเส้น ทำบุญในวันสำคัญทางศาสนาและพัฒนาวัด บริจาคโลหิต กิจกรรมวันวาเลนไทน์ กิจกรรมการส่งเสริมอาชีพเสริม เป็นต้น โดยบริษัทได้พยายามคิดสร้างสรรค์กิจกรรมเพื่อให้พนักงานได้มีส่วนร่วมและมีจิตอาสาในการช่วยดำเนินการจัดด้วย

ในส่วนของการดึงพนักงานเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมนั้น คุณประวีณเล่าว่า

“เมื่อเราแจ้งออกไปก็จะมีส่วนงานต่างๆ เข้ามาร่วมด้วย คือ เวลาที่มีกิจกรรมในโรงงาน สิ่งหนึ่งที่เราเห็นคือความพิเศษในแต่ละด้านของแต่ละคน บางคนร้องเพลงเก่ง บางคนเป็นพิธีกรเก่ง บางคนทำกิจกรรมเก่ง บางคนจัดบอร์ดเก่ง ซึ่งเราจะได้เห็นความสามารถของแต่ละคนแล้วว่า มีใครทำอะไรได้บ้าง หรือใครมีแววไปทางไหนเราก็จะได้เลือกใช้คนได้อย่างถูกต้องตรงตามความถนัดและความสามารถของแต่ละคน พวกเราที่ทำงานกันนี้ ที่จริงไม่ได้เก่งกันแค่เรื่องของงานประจำ ในส่วนเล็กๆ แต่ละคน

ก็มีความสามารถพิเศษที่แตกต่างกันออกไป ซึ่งเวลาทำกิจกรรมแต่ละคนก็สนุกแล้ว ออกมาช่วยกัน ทุกคนทำเต็มที่เวลาทำงานก็ทำกันอย่างมีความสุข ไม่ใช่แบบว่า 5 โมงตรงก็ชอกกลับ ถ้ายังมีงานอยู่ก็ทำกันได้ นี่คือความสุขในสิ่งที่ตัวเองได้ทำ”

ในการออกแบบกิจกรรมก็ต้องครีเอทให้เกิดความสร้างสรรค์และแปลกใหม่ เพื่อให้พนักงานเกิดความสนใจและเกิดความกระตือรือร้นในการร่วมกันดำเนินการ เช่น เมื่อถึงช่วงการรีประชุมเพื่อนำเสนองานของแต่ละฝ่าย ซึ่งตามปกติการประชุมจะเต็มไปด้วยบรรยากาศที่เคร่งเครียด ดุน่าเบื่อ ที่นี่จึงได้ปรับเปลี่ยนวิธีคิดโดยการสร้างบรรยากาศการประชุมที่สนุกสนานแต่ได้เรื่องงาน คือ แต่ละฝ่ายที่ต้องมานำเสนองานจะมีการแต่งตัวที่มีคอนเซปต์ โดยให้พนักงานคิดสร้างสรรค์กันเอง การนำเสนอจะมีการแสดง การแต่งตัว ทำให้พนักงานไม่รู้สึกเกร็งเวลานำเสนองาน และสิ่งนี้ทำให้เกิดความเป็นกันเองระหว่างผู้บริหารและพนักงาน สามารถเปิดใจกันพูดคุยปรึกษาในเรื่องการทำงานได้อย่างง่ายดาย และได้ผลงานที่ดีกลับมาสู่องค์กรทุกครั้ง

จะเห็นได้ว่าทุกกิจกรรมของที่นี่สอดแทรกความสุขเข้าไปด้วย ซึ่งความสุขเหล่านี้ล้วนมาจากพนักงานเป็นตัวตั้งและผู้บริหารคอยให้การสนับสนุนและอยู่เบื้องหลังเพื่อให้พนักงานได้แสดงฝีมือแสดงความคิดของตนเองออกมา จึงทำให้องค์กรมีบุคลากรที่มีทักษะหลายด้าน ซึ่งเป็นการส่งผลดีให้องค์กร ในการสร้างคนให้มีศักยภาพทั้งเรื่องงานและเรื่องการใช้ชีวิต

สำหรับช่องทางการสื่อสารทางบริษัทสงขลาแคว้นหนึ่ง จำกัด (มหาชน) ได้มีการประชาสัมพันธ์ทางเสียงตามสายโดยมีพนักงานในองค์กรมาผลัดเปลี่ยนกันเป็นผู้ดำเนินรายการ ซึ่งนอกจากจะเป็นการประชาสัมพันธ์โครงการ Happy Workplace และข่าวสารต่างๆ ของบริษัทที่ต้องการแจ้งให้แกพนักงานได้อย่างทั่วถึง ยังเป็นการฝึกและพัฒนาศักยภาพของพนักงานในการสร้างความเป็นผู้นำ ฝึกทักษะการสื่อสาร ความกล้าแสดงออกของพนักงาน ซึ่งพนักงานเหล่านี้จะได้เรียนรู้สิ่งอื่นนอกจากการทำงานที่ตนรับผิดชอบด้วย

นอกจากเสียงตามสายแล้วยังมีการจัดบอร์ดประชาสัมพันธ์กิจกรรมต่างๆ เพื่อให้พนักงานได้ทราบกำหนดการของการจัดกิจกรรมในแต่ละครั้ง อีกทั้งหลังจากดำเนินการจัดกิจกรรมแล้วเจ้าหน้าที่ก็จะนำภาพต่างๆ มาติดบอร์ดเพื่อให้พนักงานได้เห็นภาพการร่วมมือกันทำกิจกรรม บรรยากาศของวันกิจกรรม ซึ่งพนักงานก็จะมาดูข่าวสารต่างๆ ตามบอร์ดที่ทางบริษัทได้จัดไว้ให้

ส่วนในเรื่องปัญหาอุปสรรคในการขับเคลื่อนองค์กรแห่งความสุขนั้น คุณประวีณ กล่าวถึงประเด็นนี้ว่า

“อย่างแรกต้องยอมรับว่าคนเราเยอะ คนเยอะจะทำยาก เพราะความต้องการของแต่ละคนไม่เหมือนกัน แล้วอายุของคนก็ไม่เหมือนกัน อย่างกิจกรรมประกวดร้องเพลง The Voice คนมีอายุมากหน่อยก็อาจจะไม่มีอารมณ์ร่วม เขาอาจจะไม่สนุกด้วย เวลาทำเราจึงต้องคิดให้ละเอียดว่า เหมาะกับคนกลุ่มไหนยังไปบ้าง แต่สุดท้ายก็ต้องมีบ้างที่บางคนอาจไม่ชอบ มันหลากหลายความต้องการ แต่ใจเราก็แค่อยากให้เขามีความสุข เราทำก็ไม่ค่อยต้องไปคิดถึงข้อจำกัดพวกนี้เท่าไรร์ คือทำแล้วขอให้คนส่วนใหญ่มีความสุข ถ้าเราไปคิดว่าต้องทำให้ทุกคนมีความสุข แบบนั้นก็ทำอะไรไม่ได้พอดี”

กระบวนการสร้างสุขของสงขลาแคนนิ่งฯ นอกจากจะเริ่มต้นจากการฟังเสียงของพนักงานแล้ว ยังดึงพนักงานเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมต่างๆ ซึ่งจะมีการเลือกใช้คนให้เหมาะสมกับงานและความสามารถ โดยดึงศักยภาพของพนักงานออกมาใช้ประโยชน์อย่างเต็มที่ นอกจากนี้ยังเข้าถึงคนในองค์กร เนื่องจากการประชาสัมพันธ์ที่ครอบคลุมและประชาสัมพันธ์อย่างต่อเนื่องตลอดเวลาในการดำเนินกิจกรรมหรือโครงการ อีกทั้งยังมีความคิดสร้างสรรค์ในการคิดกิจกรรมต่างๆ ในการทำงานให้เกิดบรรยากาศที่ดี และส่งผลต่อความรู้สึกของพนักงานให้ผูกพันในองค์กรได้เป็นอย่างดี

ในวันศุกร์ ที่ 17 กรกฎาคม 2557 ที่ผ่านมา...
คุณชาวิฬ ปากบารา หัวหน้าแผนกแรงงานสัมพันธ์ เป็นตัวแทนของบริษัท
เข้ารับโล่เงิน ระดับประเทศ* ในโครงการสถาบันประกอบการปลอดภัย ปลอดภัย ภายใจ เป็นสุข
ณ โรงแรมมารวยการดิ้น กรุงเทพฯ

ในนามผู้บริหารงานโครงการฯ
ใคร่ขอขอบพระคุณผู้บริหาร
คณะกรรมการและสมาชิกครอบครัว
สงขลาแคนนิ่งทุกท่าน
ในการร่วมด้วยช่วยกันอย่างมุ่งมั่น
จนนำมาสู่การได้รับรางวัล
แห่งความภาคภูมิใจในครั้งนี้...



เมื่อองค์กรแคร์พนักงาน พนักงานจึงแคร์องค์กร

ผลจากการที่บริษัทสงขลาแคนนิ่ง จำกัด (มหาชน) ได้ผลักดันและสร้างการเป็นองค์กรสุขภาวะหรือ Happy Workplace นั้นทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในองค์กรที่เป็นไปในทางที่ดีหลายๆ ด้านด้วยกัน ไม่ว่าจะอัตราการลาออกที่น้อยลงแล้ว ความสุขของพนักงานก็เพิ่มมากขึ้น จากการวัดความสุขระดับบุคคล โดยผลการวัด Happonmeter ครั้งล่าสุด ปี พ.ศ. 2557 ความสุขในมิติที่น้อยที่สุดอย่าง Happy Money ก็เพิ่มขึ้นมาเป็นร้อยละ 63.88 Happy Society ร้อยละ 67.21 และ Happy Relax เพิ่มมาเป็นร้อยละ 64.82 ดังตารางนี้

สุขภาวะของบุคคล จำแนกรายด้าน	จำนวน ข้อ	คะแนนเต็ม	คะแนนเฉลี่ย	คิดเป็น ร้อยละ	ลำดับ
Happy Body	6	30	22.24	74.14	8
Happy Relax	5	25	16.21	64.82	2
Happy Heart	9	45	32.88	73.06	6
Happy Soul	5	25	19.53	78.11	9
Happy Family	3	15	11.06	73.77	7
Happy Society	6	30	20.16	67.21	3
Happy Brain	3	15	10.13	63.88	4
Happy Money	4	20	12.78	63.88	1
Happy Work-life	15	75	51.58	68.77	5
คะแนนเฉลี่ย	56	280	196.56	70.14	

นอกจากความสุขในมิติต่างๆ ที่เพิ่มขึ้นแล้ว คุณชาร์ฟ ได้กล่าวอีกว่า

“จากการทำ Happy Workplace รู้สึกว่าคนของเรามีความสุขเพิ่มมากขึ้น อาจจะต้องดูจากดัชนีที่วัดด้วย คือ โรงงานเรามีลูกค้าเยอะ ออติเตอร์ก็เยอะมาเกือบทุกอาทิตย์ เกือบทุกวัน ที่ผ่านมามีออติเตอร์มาดูเรื่องแรงงาน มาสัมภาษณ์มาสัมภาษณ์ เขาจะไม่ให้เราเข้าไปยุ่งเลย แต่ผลที่ออกมาทุกรอบก็เหมือนกัน พนักงานก็จะบอกว่าที่นี่มีความสุข ภูมิใจที่ได้เป็นพนักงานที่นี่ คือมันทำให้เรารู้สึกดี ถ้าเรามาบอกเองมันคงไม่มีเครดิต แต่อันนี้คนอื่นมาบอกเรานั้นก็ทำให้ยิ้มได้”

อีกอย่างเมื่อก่อนนี้ไม่มีกลุ่มทำกิจกรรมต่างๆ เกิดขึ้นเลย ปัจจุบันมีชมรมจักรยาน ทุกวันอาทิตย์พนักงานก็จะไปรวมตัวกันทำกิจกรรมปั่นจักรยาน มีชมรมดนตรี มีรายการต่างๆ ในทีวีเราก็มีมาทำกิจกรรมร่วมกันหมด อย่างรายการ The Voice ก็ช่วยกันจัด และพนักงานก็สนใจเข้าร่วมประกวด ทำให้เกิดบรรยากาศที่สนุกสนานในองค์กร”

อีกทั้งจากการทำองค์กรให้มีความสุข ส่งผลให้พนักงานของที่นี่เกิดความผูกพันกับองค์กร และพร้อมทุ่มเททำงานให้แก่องค์กร ซึ่งผลก็มาจากการที่องค์กรได้หยิบยื่นความสุข และการดูแลเอาใจใส่พนักงานตั้งคนในครอบครัว และที่สำคัญผู้บริหารนับว่าเป็นบุคคลสำคัญที่จะทำให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างราบรื่น ซึ่งโชคดีที่ที่นี่มีผู้บริหารที่เห็นความสำคัญและสนับสนุนการทำงาน of พนักงานทุกคนด้วยดี นอกจากนี้จะสนับสนุนในเรื่องงบประมาณแล้วยังได้มีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมต่างๆ กับพนักงานอย่างใกล้ชิด พนักงานทำกิจกรรมหรือเล่นอะไรผู้บริหารอย่างคุณประวิณก็ร่วมทำกับพนักงานทุกคนด้วย

นี่คือตัวอย่างของผู้บริหารที่เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงให้พนักงานได้เข้าถึงและมีความเข้าใจใส่ใจองค์กรและพนักงาน และสามารถดึงพนักงานให้มีส่วนร่วมในการสร้างความสุขในองค์กรนี้ด้วยกันทั้งหมด บริษัทสงขลาแคนนิ่ง จำกัด (มหาชน) แห่งนี้จึงเป็นพื้นที่แห่งความสุขให้กับคนทำงานได้อย่างแท้จริง

ติดต่อองค์กร

ที่อยู่ : เลขที่ 333 ถนนกาญจนวนิช ตำบลพะวง
อำเภอเมืองสงขลา จังหวัดสงขลา 90100

โทร : 074 334 005 - 8

เว็บไซต์ : www.thaiuniongroup.com

สำนักงานเกษตร จังหวัดฉะเชิงเทรา

“ทำงานอย่างมีความสุข
มีความสุขกับที่ทำงาน”

การดำเนินงานขององค์กรภาครัฐมีบริบทที่แตกต่างจากองค์กรภาคเอกชน โดยองค์กรภาครัฐไม่ได้เน้นผลกำไร แต่เป้าหมายหลักคือ การบรรลุผลสัมฤทธิ์ ด้านการให้บริการประชาชนผ่านความร่วมมือร่วมใจของคนในองค์กร

องค์กรในภาครัฐจึงต้องการบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้วยความทุ่มเทกำลังกาย และใจอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพและเป็นที่ยอมรับของประชาชนมากที่สุด ประกอบกับกระแสการเรียกร้องการให้บริการที่ดี และการปฏิรูประบบราชการ ทำให้บุคลากรภาครัฐได้รับความกดดันจากการทำงาน การพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) ควบคู่การให้บริการประชาชน จึงมีความสำคัญอย่างยิ่งเพราะช่วยลดความเครียดของบุคลากร และเป็นการส่งเสริมให้พนักงานทำงานด้วยใจ ซึ่งส่งผลให้ประชาชนได้รับการบริการที่ดีขึ้น

ดังเช่นที่ สำนักงานเกษตรจังหวัดฉะเชิงเทรา เป็นหน่วยงานหนึ่งใน กรมส่งเสริมการเกษตร กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ซึ่งมีภารกิจกำกับดูแลถ่ายทอด ความรู้ด้านการผลิต การจัดการผลผลิต พัฒนาเกษตรกร องค์กรเกษตรกร วิสาหกิจ ชุมชน ตลอดจนความเป็นอยู่ของพี่น้องเกษตรกรในจังหวัดฉะเชิงเทราทั้ง 11 อำเภอ

ปัจจุบันสำนักงานเกษตรจังหวัดฉะเชิงเทรามีภารกิจหน้าที่ในการสนองนโยบาย ของกรมส่งเสริมการเกษตร กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ นโยบายของจังหวัดและ

ของกลุ่มจังหวัด ซึ่งมีภาระงานเพิ่มมากขึ้น สำนักงานเกษตรจังหวัดจะเชิงเตราแบ่งการบริหารงานออกเป็น 1 ฝ่าย 4 กลุ่ม ดังนี้

1. ฝ่ายบริหารทั่วไป
2. กลุ่มส่งเสริมและพัฒนาเกษตรกร
3. กลุ่มส่งเสริมและพัฒนาการผลิต
4. กลุ่มยุทธศาสตร์และสารสนเทศ
5. กลุ่มอารักขาพืช

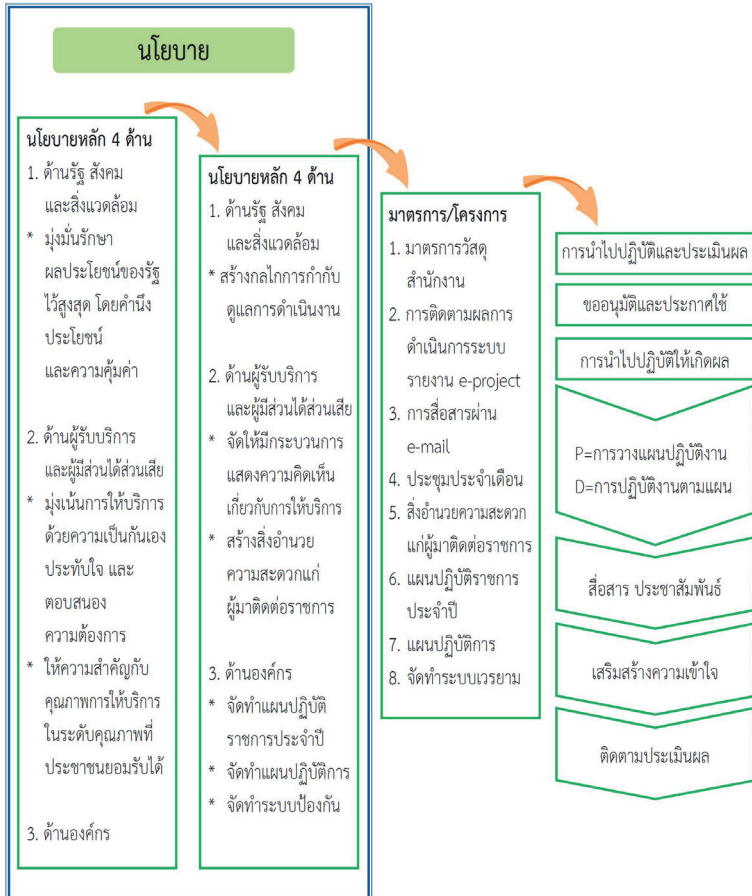
การดำเนินงานของสำนักงานเกษตรจังหวัดจะเชิงเตรามุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากรเป็นสำคัญ ซึ่งให้ความสำคัญในเรื่องการสร้างความสุขให้แก่บุคลากรในหน่วยงาน เพราะเชื่อว่าเมื่อที่ทำงานมีบรรยากาศที่ดี คนในองค์กรรักใคร่สามัคคีกันก็จะทำให้คนทำงานมีความสุขและทำงานเพื่อบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

“บุคลากรทำงานให้พี่น้องชาวเกษตรกรอยู่ดีกินดี เราก็ต้องทำให้บุคลากรอยู่ดีมีสุขเช่นกัน”

เป็นปณิธานของสำนักงานเกษตรจังหวัดจะเชิงเตราที่ต้องการส่งเสริมให้บุคลากรมีความสุขในที่ทำงาน โดยสำนักงานเกษตรจังหวัดจะเชิงเตรามีแนวทางในการสร้างสุขในองค์กรที่น่าสนใจและกิจกรรมต่างๆ สอดคล้องกับบริบทขององค์กร จึงทำให้องค์กรภาครัฐแห่งนี้เป็้องค์กรที่สร้างความสุขทั้งแก่บุคลากรและพี่น้องเกษตรกรชาวแปดริ้ว

แนวคิดการสร้างองค์กรแห่งความสุขเริ่มจาก นายสุดสาคร ภัทรกุลนิษฐ์ เกษตรจังหวัดจะเชิงเตราเล็งเห็นความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพและประสิทธิภาพสูงสุดในการปฏิบัติงานอย่างจริงจัง ทুমเทการทำงานเพื่อช่วยเหลือพี่น้องเกษตรกรของจังหวัดจะเชิงเตรา ให้อยู่ดีมีสุขอย่างยั่งยืน ขณะเดียวกันบุคลากรของสำนักงานเกษตรจังหวัดทุกคนต้องมีความสุขกับการทำงานด้วย จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น สำนักงานเกษตรจังหวัดจะเชิงเตราจึงสมัครเข้าร่วมโครงการ 8 ร็ว 8 Happy เพื่อเข้าสู่กระบวนการสร้างเสริมองค์กรแห่งความสุข โดยเน้นให้บุคลากรของสำนักงานเกษตรจังหวัดจะเชิงเตราทำงานอย่างมีความสุข สนุกกับการทำงาน

จากแนวคิดดังกล่าว สำนักงานเกษตรจังหวัดฉะเชิงเทราเชื่อว่า การปฏิบัติตามโครงการ Happy Workplace หากบุคลากรทุกคนให้ความร่วมมือจะส่งผลให้บรรยากาศการทำงานเป็นไปด้วยความสุข ลูกค้ำของสำนักงานเกษตรจังหวัดซึ่งได้แก่เกษตรกร ผู้รับบริการก็จะมีความสุขไปด้วย ในปี พ.ศ.2556 สำนักงานเกษตรจังหวัดฉะเชิงเทรา จึงกำหนดนโยบายที่จะดูแลบุคลากรให้มีคุณภาพ มีความเข้มแข็งทั้งกายและใจ ซึ่งได้มีการดำเนินนโยบายดังนี้



สำหรับโครงสร้างทีมงาน Happy Workplace ได้กำหนดให้เกษตรจังหวัดเป็นหัวหน้าทีม หัวหน้าฝ่ายบริหารทั่วไปและหัวหน้ากลุ่มงาน 4 กลุ่มเป็นคณะทำงานเพื่อร่วมกับขับเคลื่อน Happy Workplace ในองค์กร

เริ่มจาก**กิจกรรมที่ 1 Happy Body** บุคลากรทุกคนมีสุขภาพดีด้วยการบริโภคอาหารดีมีคุณภาพ คือ กินกล้วยน้ำว้าทุกวัน และตรวจสอบสุขภาพ ด้วยการชั่งน้ำหนักสม่ำเสมอ ทุกสัปดาห์



กิจกรรมที่ 2 Happy Relax บุคลากรร่วมกิจกรรมผ่อนคลายสม่ำเสมอตามฤดูกาล และตามกิจกรรมที่กำหนด เช่น กิจกรรมรับประทานอาหารร่วมกันตอนกลางวัน การร้องเพลงเพื่อผ่อนคลายความเครียด และการแสดงออกในกิจกรรมต่างๆ ร่วมกัน ทั้งผู้บริหารและเจ้าหน้าที่

กิจกรรมที่ 3 Happy Heart ด้านการดูแลหัวใจดี โดยจัดสิ่งของบริจาคโรงเรียน และมอบเงินช่วยเหลือเจ้าหน้าที่และครอบครัวที่เสียชีวิต และเยี่ยมเยียนเจ้าหน้าที่กรณีเจ็บป่วย โดยได้ดำเนินการต่อเนื่องตลอดทั้งปี ตามแต่โอกาสที่เหมาะสม

กิจกรรมที่ 4 Happy Soul เป็นกิจกรรมด้านจิตวิญญาณที่ดี โดยเน้นปฏิบัติ เจ้าหน้าที่ทุกคนสวดมนต์และแผ่เมตตาก่อนการประชุมทุกครั้ง และทอดกฐิน ผ้าป่าตลอดเวลา ช่วยสร้างจิตสำนึกและสร้างคุณธรรมแก่เจ้าหน้าที่และสืบทอดถึงรุ่นต่อไป



กิจกรรมที่ 5 Happy Family บุคลากรทุกคนมีครอบครัวอบอุ่น มีกิจกรรมร่วมกันในครอบครัว เช่น วันแห่งครอบครัว การทำบุญร่วมกันในวันแม่แห่งชาติ วันพ่อแห่งชาติ และตามประเพณี เทศกาลต่างๆ ที่ทุกคนยึดปฏิบัติประจำของครอบครัว

กิจกรรมที่ 6 Happy Society บุคลากรมีจิตสำนึกรักษ์โลก สร้างความสามัคคีด้วยการรณรงค์รักษาสีสิ่งแวดล้อม ลดการใช้สารเคมีและไม่เผาตอซัง โดยเฉพาะการร่วมอนุรักษ์ประเพณีต่างๆ เช่น ประเพณีรับขวัญแม่พระโสฬส ประเพณีเผาข้าวหลามของจังหวัดฉะเชิงเทรา



กิจกรรมที่ 7 Happy Brain บุคลากรได้รับการพัฒนาเพิ่มพูนความรู้ทุกเดือน และมีการเรียนรู้ในด้านต่างๆ โดยเฉพาะการเรียนรู้ภาษา AEC ได้จัดทำตลอดเวลา และเปิดสำนักงานเกษตรจังหวัดเป็นศูนย์เรียนรู้การเกษตรครบวงจร

กิจกรรมที่ 8 Happy Money บุคลากรได้รับการส่งเสริมการออมและการจัดตั้งกองทุนขององค์กรเพื่อลดรายจ่ายและช่วยพัฒนาอนาคตของครอบครัวตามแบบเศรษฐกิจพอเพียงแบบเพียงพอ



จากกิจกรรมทั้ง 8 Happy ผู้บริหารองค์กรให้ความสำคัญในการปฏิบัติ จึงนำเอาสาระและบันทึกลงมาประกอบการปฏิบัติ หรือเรียกว่าใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ประกอบการจัดทำโครงการ คือ ได้จัดทำนามบัตร แนะนำตัวผู้บริหารพร้อมเพลงเศรษฐกิจพอเพียง แนะนำให้เกษตรกรและผู้สนใจได้ร่วมกันเรียนรู้และปฏิบัติทุกครั้งที่มีการประชุมและอบรมจนปัจจุบันผลการปฏิบัติงานตามภารกิจของสำนักงานเกษตรจังหวัดฉะเชิงเทรานั้น เป็นภารกิจที่เสร็จและสำเร็จภายใต้การนำและให้ความสำคัญของผู้บริหาร คือ เกษตรจังหวัด ดังคำกล่าวที่พูดว่า “งานได้ผล คนได้ใจ”



ผลพวงจากความสุใจในองค์กร : พนักงานใฝ่รู้ มีน้ำใจ และรักคุณธรรม

การขับเคลื่อนความสุขเข้ามาในองค์กรนี้ ทำให้สำนักงานเกษตรจังหวัดฉะเชิงเทราเป็นสถานที่ทำงานที่เต็มไปด้วยบรรยากาศของความสุใจซึ่งเป็นความสุใจที่สัมผัสได้จากความสุใจในการบริการพี่น้องชาวเกษตรกร

ผลการประเมินความสุใจด้วยตนเองทั้ง 8 ด้าน ของ สำนักงานเกษตรจังหวัดฉะเชิงเทราพบว่า ด้านที่มีคะแนนสูงสุด 3 อันดับแรกคือ ด้านใฝ่รู้ดี (Happy Brain) ด้านน้ำใจดี (Happy Heart) และด้านจิตวิญญาณดี (Happy Soul) ดังนี้

ความสุใจในมิติ Happy Brain พบว่าบุคลากรส่วนใหญ่มีภาวะใฝ่รู้อยู่ในระดับปานกลาง และพบว่าพนักงานสนใจแสวงหาความรู้ใหม่ๆ เพิ่มเติมในระดับมาก

ความสุใจในมิติ Happy Heart พบว่าบุคลากรรู้สึกเอื้ออาทร/ห่วงใยต่อคนรอบข้างในระดับมาก ให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีมในระดับมาก ในองค์กร

มีการถ่ายทอดแลกเปลี่ยนแบบอย่างการทำงานระหว่างกันในระดับปานกลาง บุคลากรเต็มใจและยินดีในการทำประโยชน์เพื่อส่วนรวมในระดับมาก สรุปลผลการประเมินด้านน้ำใจ พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่มีภาวะน้ำใจอยู่ในระดับดี

ความสุขในมิติ Happy Soul พบว่า บุคลากรปฏิบัติกิจตามศาสนา เพื่อให้จิตใจสงบในระดับปานกลาง ยกโทษและให้อภัยอย่างจริงใจต่อผู้สำนึกผิดในระดับมาก ยอมรับและขอโทษในความผิดที่ทำหรือมีส่วนรับผิดชอบในระดับมาก และตอบแทนผู้มีพระคุณหรือผู้ที่ให้ความช่วยเหลือในระดับมาก โดยสรุปลผลการประเมินด้านจิตวิญญาณ พบว่าบุคลากรส่วนใหญ่มีภาวะจิตวิญญาณอยู่ในระดับดี

ผลการสำรวจความสุขของบุคลากรในองค์กรนี้สะท้อนให้เห็นความเปลี่ยนแปลงบางอย่างของบุคลากรในทิศทางที่ดีขึ้น ซึ่งเป็นผลจากการร่วมมือกันสร้างความสุขให้เกิดขึ้นในหน่วยงานที่ละเล็กทีละน้อย จนกลายเป็นความสุขที่แผ่มายังประชาชนผู้รับบริการ

องค์กรแห่งความสุขจะเกิดขึ้นได้ต้องอาศัยปัจจัยหลัก ได้แก่ ผู้นำสูงสุดขององค์กร โดยต้องมุ่งมั่น ตั้งใจและให้ความสำคัญกับบุคลากรอย่างแท้จริง คือมีความทุ่มเทที่จะส่งความสุขให้บุคลากรทุกวัน แม้ว่าความสุขเป็นเรื่องของความรู้สึกที่สามารถเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา

อีกปัจจัยหนึ่งซึ่งมีความสำคัญไม่ยิ่งหย่อนไปกว่ากันได้แก่ การทำงานด้วยการมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม โดยสร้างความรู้สึกว่าคุณบุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการคิดรูปแบบกิจกรรมที่เหมาะสมกับบริบทขององค์กร และส่งเสริมบรรยากาศการทำงานเป็นทีม ซึ่งส่งผลให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพ และองค์กรมีผลงานบรรลุตามเป้าหมายเพิ่มมากขึ้น

ติดต่อองค์กร

ที่อยู่ : เลขที่ 65 ถนนยุทธดำเนิน อำเภอเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา

โทร : 038 511 635

เว็บไซต์ : www.chachoengsao.doae.go.th

บริษัท อีเกิลส์ แอร์แอนด์ซี (ประเทศไทย) จำกัด

“บริษัทขนส่งความสุข”

“โลจิสติกส์” ถูกกลับมาให้ความสำคัญอีกครั้ง ภายใต้บรรยากาศที่ประเทศไทยกำลังมุ่งมั่นสู่การเป็นประเทศเชื่อมโยงเศรษฐกิจอาเซียนบนเส้นทางแนวพื้นที่เศรษฐกิจ ผนวกกับกรอบความร่วมมือประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (ASEAN Economic Community : AEC) ที่ให้โลจิสติกส์เป็น 1 ใน 5 สาขาธุรกิจ (ร่วมกับสาขาสุขภาพ สาขาคอมพิวเตอร์ และโทรคมนาคม สาขาท่องเที่ยวและสาขาขนส่งทางอากาศ) ที่ต้องเปิดเสรีเพิ่มขึ้นถึงร้อยละ 70 ด้วยเป้าหมายสร้าง “เครือข่ายโลจิสติกส์อาเซียน”



ดังนั้นผู้ประกอบการธุรกิจโลจิสติกส์ต้องเตรียมความพร้อมในการเข้าสู่การค้าเสรี รวมถึงการยกระดับคุณภาพการให้บริการขนส่งให้เป็นที่น่าเชื่อถือสามารถแข่งขันกับคู่แข่งอีกหลายประเทศที่มีการเติบโตและแข็งแกร่งกว่า ซึ่งแตกต่างกับประเทศไทยที่บริษัทขนาดใหญ่ที่ขยายไปยังต่างประเทศยังมีจำนวนไม่มากนัก ทำให้ธุรกิจด้านโลจิสติกส์ในประเทศไทยยังเติบโตอย่างจำกัด¹¹

สำหรับบริษัท อีเกิลส์ แอร์แอนด์ซี (ประเทศไทย) เป็นผู้นำด้านธุรกิจโลจิสติกส์ในประเทศไทยซึ่งให้บริการขนส่งสินค้าทั้งทางบก ทางเรือและอากาศ เพื่อตอบสนองการเป็นศูนย์กลางกระจายสินค้าหรือ Logistics Hub ในพื้นที่ภาคอินโดจีน ภายใต้ปรัชญาที่ว่า Your Logistics Partner ซึ่งบริษัท อีเกิลส์ แอร์แอนด์ซี (ประเทศไทย) หุ่นส่วนโลจิสติกส์ของไทย ที่ยึดความพึงพอใจของลูกค้าเป็นสำคัญ

¹¹ ธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน). (2554).การพัฒนาโลจิสติกส์ไทย ได้เงาประชาคมอาเซียน. Biz Circle, ปีที่ 6 (ฉบับ 2) , 8-12.

การเติบโตของบริษัทจะก้าวต่อไปได้อย่างยั่งยืนและมั่นคงไม่เพียงแต่ผู้บริหารงานที่จะเป็นผู้กุมบังเหียนให้องค์กรทะยานสู่ความเป็นหนึ่งได้ หากแต่การก้าวสู่ความเป็นองค์กรชั้นนำก็ต้องมีมือของทุกคนในองค์กรเป็นผู้กุมบังเหียนด้วย ดังเช่นแนวคิดของผู้บริหารของบริษัท อีเกิลส์ แอร์แอนด์ซี (ประเทศไทย) โดย คุณวัลภา สติธราชวล ผู้อำนวยการฝ่ายวางแผนกลยุทธ์ของบริษัทที่ได้นำองค์กรสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข เพื่อให้พนักงานทุกคนได้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งด้านการงานที่มีคุณภาพ และด้านคุณภาพชีวิตที่ดีของพนักงานขนส่ง ซึ่งจะส่งผลให้ปฏิบัติงานเป็นไปตามเป้าหมายและเกิดความเชื่อถือนอกจากลูกค้าที่ใช้บริการ



กระบวนการขนส่งความสุข



บริษัท อีเกิลส์ แอร์แอนด์ซี (ประเทศไทย) เริ่มต้นเส้นทางสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข โดยร่วมกับสมาพันธ์โลจิสติกส์ไทยเพื่อร่วมขับเคลื่อนโครงการ Happy Workplace ในองค์กร อีกทั้งผู้บริหารระดับสูงยังได้เล็งเห็นความสำคัญในการสร้างสุขภาวะในที่ทำงานและต้องเสริมสร้างศักยภาพให้แก่พนักงานในทุกกระดับ เพื่อให้การทำงานเต็มไปด้วยประสิทธิภาพและรองรับการเปลี่ยนแปลงเพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียนในปีพ.ศ. 2558 ซึ่งพนักงานจัดส่งสินค้าหรือพนักงานขับรถจำเป็นต้องมีการพัฒนาศักยภาพและเพิ่มทักษะการทำงานให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น เพื่อจะได้นำส่งสินค้าไปถึงมือลูกค้าตามจุดหมายต่างๆ ได้ตรงตามกำหนดและเกิดความพึงพอใจในการให้บริการต่อลูกค้า

อีกทั้งในการขนส่งสินค้ามีความเสี่ยงต่อการเกิดอุบัติเหตุสูง ดังนั้นพนักงานจะต้องมีความพร้อมทางร่างกายและจิตใจในการนำสินค้าไปส่ง หากพนักงานไม่มีสุขภาวะที่ดีแล้ว การทำงานอาจจะไม่เป็นไปตามเป้าเกิดอันตรายต่อตัวพนักงานเองรวมถึงการได้รับผลกระทบจากความไม่เชื่อถือนหรือไว้วางใจจากลูกค้าได้ นอกจากองค์กรความรู้



Happy Workplace หรือการสร้างองค์กรแห่งความสุขตามแนวคิดความสุข 8 ประการของสำนักงานกองทุนสนับสนุนสร้างเสริมสุขภาพมาประยุกต์ใช้ในองค์กร โดยบริษัทได้ยึดถือปฏิบัติแนวทางการสร้างสุขในที่ทำงานเห็นได้จากการกำหนดแผนงานกิจกรรมสร้างสุขในองค์กรอย่างชัดเจนในทุกๆ ปี การสนับสนุนให้พนักงานมีความสุขที่เห็นเชิงประจักษ์ ดังนี้



หาครอบครัวทานข้าววันเชดอร์บ

1. ด้านร่างกาย บริษัทมีอาหารกลางวันให้แก่พนักงานเพื่อลดค่าใช้จ่ายในการซื้ออาหารของพนักงาน และอาหารจะเป็นอาหารที่ถูกสุขอนามัย เพื่อให้พนักงานได้บริโภคอาหารที่มีประโยชน์และสะอาด การตรวจสุขภาพประจำปี อีกทั้งยังได้มีการส่งเสริมการเรียนรู้ของพนักงาน โดยจัดการอบรมต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นการอบรมทักษะการทำงาน การให้ความรู้การพัฒนาชีวิตของพนักงานให้ดีขึ้น นอกจากนี้พนักงานได้ใช้ระบบ Intranet เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ข้อมูลข่าวสารในองค์กร และมีช่องทางการติดต่อสื่อสารระหว่างฝ่ายงานได้อย่างสะดวก



แน่ที่สุดเราก็ได้มาเที่ยวทะเลกันแล้ว

2. ด้านจิตใจ บริษัทได้ส่งเสริมให้พนักงานเห็นคุณค่าของตนเอง สร้างวัฒนธรรมการทำงานแบบครอบครัว บริษัทมีเงินทุนการศึกษาให้บุตรพนักงานโดยมอบให้ทุกวันที่ 1 พฤษภาคมของทุกปี ซึ่งเป็นการแสดงความเอื้ออาทรต่อพนักงาน รวมไปถึงคนในครอบครัวของพนักงานด้วย รวมไปถึงเรื่องการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน มีการยกย่องคนดีเพื่อให้พนักงานเกิดแรงบันดาลใจในการทำมาดีและรักษาความดีของตนเองไว้



พบทวนกระบวนการทำงานกับเนอเมะเพื่อ ๑

3. ด้านสังคม เป็นกิจกรรมที่ส่งเสริมให้พนักงานมีความสามัคคีและการอยู่ร่วมกัน มีความอ่อนน้อมต่อกันและให้ความร่วมมือในการทำงานหรือติดต่อประสานงานกันภายในองค์กรหรือนอกองค์กรได้



เป็นอย่างดี มีการส่งเสริมกิจกรรมสันตนาการเพื่อสร้างการทำงานเป็นทีม ด้วยการจัดกิจกรรมนอกสถานที่ และให้พนักงานมีส่วนร่วมกันในการทำกิจกรรมต่างๆ ที่ทางบริษัทได้จัดขึ้น การส่งเสริมให้พนักงานมีความกล้าแสดงออกทางด้านความคิดเห็น และหัวหน้า ต้องรับฟังความคิดเห็นของลูกน้อง เพื่อจะได้เกิดการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นจนนำมาซึ่งการทำงานร่วมกันเป็นอย่างดี

เมื่อความสุขถูกส่งมาถึงพนักงาน

เชื่อแน่ว่าผู้ที่ทำงานในบริษัทหรือองค์กรต่างๆ คงเคยวาดภาพความสุขในการทำงานของตนเองไว้บ้าง เพราะหากจะเฉลี่ยเวลาในชีวิตของคนเราต้องใช้เวลาอยู่ที่ทำงานอย่างน้อยก็ประมาณ 8 ชั่วโมง และต้องมีสังคมในที่ทำงาน ซึ่งเราต้องใช้ชีวิตร่วมกับคนในที่ทำงาน มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ไม่ว่าจะเป็นเพื่อนร่วมงาน ลูกน้อง เจ้านาย ดังนั้นช่วงเวลาที่อยู่ในที่ทำงานเราก็คงอยากจะได้ที่ทำงานเป็นที่ที่สบายใจ มีสิ่งแวดล้อมที่ดี และมีสวัสดิการที่เหมาะสมกับผู้ที่ทำงาน

ทั้งหมดที่กล่าวมาในข้างต้นนี้มีปัจจัยที่จะนำไปสู่ภาพฝันนั้นได้ ซึ่งสิ่งที่เป็นกุญแจสำคัญ คือ ผู้บริหารที่พร้อมรับฟังความคิดของพนักงาน ทั้งนี้เพราะเข้าใจว่าพนักงานแต่ละคนเหนื่อยและท้อกับการทำงาน ดังเช่น งานสัมมนาประจำปีได้ให้พนักงานมีส่วนร่วมในการเลือกสถานที่ที่จะไป โดยมีกิจกรรมเพื่อเน้นความผ่อนคลาย และส่งเสริมให้พนักงานมีความรักต่อกัน

ผลลัพธ์ของพลังแห่งความสุข

ส่วนผลลัพธ์ที่ได้จากการสร้างความสุขในองค์กร คือ พนักงานรู้สึกรักและผูกพันกับองค์กร ซึ่งพนักงานตระหนักและรับรู้ว่าเป็นบริษัทให้การช่วยเหลือพนักงานยามเดือดร้อน เช่น เหตุการณ์อุทกภัย ซึ่งมีพนักงานหลายคนเดือดร้อน บริษัทก็ได้ให้ช่วยเหลือ เป็นต้น และบริษัทยังสนับสนุนพนักงานให้กล้าแสดงออกทางความคิด



เห็นอย่างต่อเนื่อง ดังนั้นพนักงานจึงเกิดความรักและผูกพัน ซึ่งทำให้อัตราการลาออกค่อนข้างน้อย

อีกทั้งพนักงานยังให้ความร่วมมือในการทำงานและกิจกรรมต่างๆ ของบริษัท ซึ่งสิ่งนี้แสดงให้เห็นความมีจิตอาสาและความมีน้ำใจของพนักงานที่มีต่อองค์กร นอกจากนี้แสดงความมีน้ำใจแล้วยังสะท้อนว่าคนในองค์กรมีความสามัคคีกันเป็นอย่างมาก และพร้อมทำงานให้อย่างเต็มที่และจะร่วมผลักดันให้องค์กรไปถึงเป้าหมายสูงสุดได้

ถึงตอนนี้คงเห็นได้ชัดว่า อีเกิลส์ แอร์แอนด์ซี (ประเทศไทย) ไม่เพียงแต่จะเป็นบริษัทโลจิสติกส์ที่ขนส่งสินค้าให้ลูกค้าอย่างเดียว แต่ยังเป็นบริษัทที่ได้ขนส่งความสุขไปให้พนักงานของตนเองด้วยเช่นกัน

ติดต่อองค์กร

ที่อยู่ : เลขที่ 9/317-9 หมู่ 8 ถนนพหลโยธิน แขวงอนุสาวรีย์
เขตบางเขน กรุงเทพฯ 10220

แฟกซ์: 02 970 3995, 02 970 4375

Call Center : 02 790 1300

เว็บไซต์ : www.eaglesthai.com



บริษัท เอ็นเอ็มบี-มินิแบ ไทย จำกัด (โรงงานบางปะอิน)

“องค์กรเป็นมิตรต่อสังคม”

บริษัท เอ็นเอ็มบี-มินิแบ ไทย จำกัด (โรงงานบางปะอิน) หรือที่รู้จักกันในชื่อ “มินิแบ” ก่อตั้งในปี ค.ศ. 1951 โรงงานแห่งแรกตั้งอยู่ ณ ประเทศญี่ปุ่น เป็นผู้นำและผู้เชี่ยวชาญในการผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ที่เรียกกันว่าตัวแปริ่ง (bearing) และ อุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ (component equipment) โดยผลิตภัณฑ์ที่สำคัญขององค์กร ได้แก่ แปริ่งที่อยู่ในชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ อุปกรณ์สื่อสาร เครื่องใช้ไฟฟ้า เช่น วิทยุ กล้องถ่ายรูป เครื่องปรับอากาศ เป็นต้น ผลิตภัณฑ์เหล่านี้ล้วนเป็นผลิตภัณฑ์ที่มีส่วนทำให้ชีวิตความเป็นอยู่ของคนในสังคมยุคปัจจุบันมีความทันสมัยมากยิ่งขึ้น (modern-day living)

ตลอดระยะเวลาในการดำเนินธุรกิจอันยาวนาน สามารถการันตีได้ว่า บริษัทเป็นผู้นำอุตสาหกรรมดังกล่าวอย่างแท้จริง กลุ่มบริษัทมินิแบ กำหนดวิสัยทัศน์ที่ท้าทายว่า **“เราจะเป็นผู้นำในอุตสาหกรรมการผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์และชิ้นส่วนเครื่องกลที่มีความเที่ยงตรงสูงที่สุดในโลก”**

บริษัทมีโรงงานในประเทศไทย 5 โรงงาน จาก 32 โรงงาน มีสำนักงานขาย 52 สาขา ใน 14 ประเทศทั่วโลก ด้วยจำนวนพนักงานทั้งหมดประมาณ 44,000 คน ด้านพันธกิจที่คนมินิแบยึดถือคือ **“คนมินิแบจะต้องพัฒนาประสิทธิภาพการผลิต และคุณภาพสินค้าเพื่อเพิ่มยอดขายและรายได้ บริหารจัดการต้นทุนอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถแข่งขันในตลาดได้ ตลอดจนเป็นผู้นำในภาคอุตสาหกรรม”** ดังนั้นองค์กรจึงไม่ได้soleleyที่จะพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการผลิตให้แข็งแกร่ง สร้างความโปร่งใส และเพิ่มประสิทธิภาพในระบบการบริหารจัดการ

ส่วนแนวทางในการบริหารจัดการการผลิตด้วยระบบ Vertical Integration ที่สนับสนุนการผลิตแบบ Mass Production เพื่อให้ได้มาซึ่งผลิตภัณฑ์ที่มีคุณภาพ ในขณะเดียวกันองค์กรก็ไม่ได้ละเลย ชุมชน สังคมรอบๆ ช้าง จึงมีแนวทางในการดำเนินกิจการที่จะอนุรักษ์สภาพแวดล้อมอย่างจริงจัง เน้นการเป็นมิตรต่อชุมชน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกภาคส่วน ดังแนวคิดเรื่องความรับผิดชอบต่อสังคมของท่านประธานคณะกรรมการจัดการด้านความรับผิดชอบต่อสังคมที่ว่า

“มินิแบคือมิตรของชุมชน พัฒนาและอุทิศเพื่อประโยชน์ของสังคม”

ซึ่งมีแนวทางการปฏิบัติคือ ไม่ว่ามินิแบจะตั้งอยู่ในชุมชนใด จะไม่ทำความเดือดร้อนให้ชุมชนนั้น จะพยายามพัฒนาและสร้างสรรค์ อุทิศสิ่งต่างๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อชุมชนตามศักยภาพที่มี โดยตระหนักว่า ธุรกิจจะไม่สามารถพัฒนาไปได้ ถ้าองค์กรตัดขาดจากชุมชนท้องถิ่นที่เราดำเนินกิจการอยู่ นั่นหมายถึงองค์กรจะต้องไม่เป็นต้นเหตุของมลภาวะ ไม่ทำลายสภาพแวดล้อม และไม่สร้างความเดือดร้อนให้ชุมชนท้องถิ่น ในขณะเดียวกันองค์กรต้องเคารพวัฒนธรรมท้องถิ่นและช่วยกันพัฒนาให้ชุมชนมีความเจริญก้าวหน้า ดังนั้นบริษัทได้ตั้งปณิธานที่จะแสดงความรับผิดชอบต่อสังคม โดยดำเนินโครงการสาธารณประโยชน์ และมุ่งเน้นให้พนักงานมีส่วนร่วมอย่างสำคัญในการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ที่เน้น การรักษาสิ่งแวดล้อม การสนับสนุนให้ความช่วยเหลือแก่ผู้ด้อยโอกาส การสนับสนุนและพัฒนาศึกษา การสนับสนุนกิจการงานภาครัฐและเอกชนที่บริษัทเห็นว่าเป็นประโยชน์ต่อชุมชนและสังคมเพื่อคุณภาพชีวิตของชุมชนและสังคม สิ่งเหล่านี้ถือเป็นค่านิยมร่วมที่บริษัทและพนักงานได้ปฏิบัติร่วมกันมาอย่างต่อเนื่อง

การสร้างความสุข ในแบบฉบับ มินิแบ

จากการที่ มินิแบ เป็นองค์กรที่ให้ความสำคัญกับพนักงาน ซึ่งสอดคล้องกับนโยบายเรื่องความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร (Employee Engagement) ที่องค์กรได้ประกาศไว้ว่า **“Human Resources”** the key to Minebea's Success ดังนั้นพนักงานที่นี้จึงเปรียบเสมือนกับทรัพยากรที่มีความสำคัญและมีคุณค่าอย่างยิ่งที่จะช่วยกันสร้างความเจริญเติบโตขององค์กรอย่างยั่งยืน

องค์กรเชื่อมั่นว่า บุคลากรภายในองค์กรจะมีความสุขได้โดยเริ่มต้นจากความสุขที่เกิดขึ้นในจิตใจของตนเองและจึงส่งผลทำให้ผู้คนรอบข้างมีความสุขตามไปด้วย ซึ่งได้แก่ เพื่อนๆ ผู้บังคับบัญชาในที่ทำงาน และคนในสังคม ชุมชนที่อยู่อาศัย เป็นต้น เมื่อสิ่งมีอกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ก็จะทำด้วยความสุขกาย สุขใจ ส่งผลให้การกระทำนั้นๆ ออกมาได้ผลลัพธ์ที่ดี

การสร้างความสุขในแบบฉบับของมินิแบ

ซึ่งประกอบด้วยดังนี้

1) สร้างบรรยากาศในการทำงาน

มีสิ่งแวดล้อมทั้งทางกายภาพและชีวภาพที่ดี

สิ่งแวดล้อมทางกายภาพที่โดดเด่นของมินิแบ คือ การให้ความสำคัญกับพื้นที่สีเขียว บริเวณรอบๆ โรงงาน ซึ่งเป็นที่ให้ร่มเงาแก่ พนักงานชาวมินิแบได้เป็นอย่างดี นอกจากนี้ ท่านผู้บริหารยังให้ความสำคัญกับการปลูกต้นไม้ภายในพื้นที่ของโรงงานอย่างมาก โดยทำการซื้อที่ดินบริเวณด้านหลังอาคารเพิ่มเติมเพื่อทำเป็นพื้นที่ป่าสีเขียว นอกจากการให้ความสำคัญกับพื้นที่ป่าภายในโรงงานแล้ว มินิแบได้นำเทคโนโลยีแบบครบวงจร (Vertically Integrated System) มาใช้ในโรงงาน เพื่อทำให้กระบวนการเกิดของเสียจากโรงงานน้อยที่สุด ตลอดจนการลงทุนซื้อระบบบำบัดน้ำเสียที่มีมูลค่ามหาศาล เพื่อลดปริมาณน้ำเสียในโรงงานที่จะถูกปล่อยไปสู่ชุมชนรอบข้าง ทำให้เห็นได้ว่ามินิแบให้ความสำคัญกับเรื่องสิ่งแวดล้อมเป็นอย่างมาก เพราะเหตุนี้จึงทำให้มินิแบได้รับรางวัลดีเด่นด้านการจัดการสิ่งแวดล้อมในโรงงาน

2) การมีสุขภาพอนามัยที่ดี

มินิแบมีนโยบายให้ความสำคัญเรื่องการดูแลสุขภาพอนามัยของพนักงานทุกคนทุกระดับชั้น เพราะมีความเชื่อมั่นว่าหากพนักงานมีสุขภาพอนามัยที่ดี นอกจากจะส่งผลดีต่อตัวพนักงานแล้ว ยังจะส่งผลดีต่อองค์กรด้วย โดยมีแนวทางการดูแลสุขภาพอนามัยที่ดีคือ ก่อนเริ่มต้นการปฏิบัติงานในทุกๆ ของการทำงานพนักงานจะต้องออกกำลังกายเพื่อเตรียมความพร้อมและกระตุ้นให้ร่างกายเกิดความสดชื่นตื่นตัวพร้อมที่จะปฏิบัติงาน และองค์กรมีความห่วงใยในสุขภาพอนามัยของพนักงานจะเห็นได้จากการสนับสนุนให้มีการตรวจสุขภาพร่างกายของพนักงานมาโดยตลอด อาทิ การตรวจสุขภาพก่อนเข้างาน ตรวจสุขภาพแรกรับบรรจุเป็นพนักงาน

ตรวจสอบสุขภาพประจำปี ตรวจสอบสุขภาพพนักงานที่ต้องปฏิบัติงานกับสารเคมี และการตรวจสอบสุขภาพกรณีโอนย้ายหรือเปลี่ยนลักษณะงาน เป็นต้น

นอกเหนือจากนี้กล่าวมานี้ องค์กรยังจัดให้มีการถ่ายทอดความรู้ที่เกี่ยวกับเรื่องสุขภาพอนามัยทั้งในส่วนบุคคลและตามลักษณะการปฏิบัติงานของพนักงานที่แตกต่างกัน เพื่อให้พนักงานสามารถดูแลตนเองหรือสามารถนำความรู้ที่ได้รับมาปรับใช้อย่างเหมาะสม

3) ส่งเสริมกิจกรรมที่หลากหลายและการมีส่วนร่วมในองค์กร

องค์กรแห่งนี้มีแนวความคิดที่สนับสนุนให้พนักงานจัดกิจกรรมที่เกิดขึ้นภายในองค์กรและนอกองค์กร สำหรับกิจกรรมภายในองค์กร จะเป็นลักษณะกิจกรรมที่เสริมสร้างพฤติกรรมของคนในองค์กรให้เป็นคนที่มีจิตสาธารณะ มีน้ำใจช่วยเหลือผู้อื่น โดยไม่คำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนตน อาทิ โครงการถ่ายทอดความรู้เรื่องการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมสู่ชุมชน สร้างโรงเรียนตะพิโจ จังหวัดตาก บำเพ็ญประโยชน์เพื่อถวายเป็นพระราชกุศลแด่สมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ พระบรมราชินีนาถ โดยการขุดลอกคูคลอง เป็นต้น สำหรับกิจกรรมภายในองค์กรประกอบด้วยกิจกรรมทางวิชาการที่ส่งเสริมและพัฒนาทักษะการทำงานของพนักงาน กิจกรรมที่พัฒนาคุณภาพจิตใจ กิจกรรมที่เป็นการผ่อนคลายจากการทำงานและเพื่อเป็นการใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์

ทั้งนี้องค์กรเห็นว่าการที่สนับสนุนให้มีกิจกรรมที่หลากหลายนั้น เพื่อเป็นการสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงานทั้งในแผนกเดียวกันและเพื่อนต่างแผนก อีกทั้งยังช่วยให้การทำงานมีศักยภาพมากยิ่งขึ้น มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีการทำงานเป็นทีม เพิ่มความสามัคคีในองค์กรตลอดจนเป็นการสร้างความรู้สึกรักผูกพันต่อองค์กรและการมีส่วนร่วมอีกด้วย จะเห็นได้จากในปี พ.ศ. 2550 ซึ่งเป็นปีที่กลุ่มบริษัทมินิแบดดำเนินธุรกิจในประเทศไทยครบรอบ 25 ปี กลุ่มบริษัทจึงได้จัดกิจกรรม **“25 ปี 25 หลังเพื่อบ้านเราได้อบอุ่น”** เป็นกิจกรรมกลุ่มบริษัทและพนักงานได้ร่วมกันบริจาคเงิน และร่วมเป็นอาสาสมัครในการซ่อมแซม สร้างบ้านใหม่ให้แก่พนักงานที่มีความเดือดร้อนในเรื่องที่พักอาศัย จำนวน 25 หลัง โดยมุ่งเน้นให้พนักงานตระหนักถึง คุณค่าของการให้และการแบ่งปัน และเพื่อยกระดับคุณภาพทางจิตใจของพนักงานภายในองค์กร

4) ความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

นโยบายการจัดการองค์กร (Management Policy) ที่ประกาศเป็น Corporate Values หรือความมุ่งมั่น 5 ประการของ มินิแบ ซึ่งมีอยู่ข้อหนึ่งที่ทำให้ความสำคัญกับบุคลากรภายในองค์กรโดยมีใจความสำคัญว่า **“การสร้างความรู้สึกรับผิดชอบใจว่ามินิแบเป็นบริษัทที่พนักงานมีความภาคภูมิใจและอยากที่จะทำงานด้วย”**

ดังนั้นจาก Corporate Values ข้อดังกล่าวนี้เอง องค์กรแห่งนี้จึงมีการสร้างค่านิยม วัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็ง หล่อหลอมความเป็นอัตลักษณ์ขององค์กร มินิแบได้เป็นหนึ่งเดียวกัน โดยการถ่ายทอดความรู้สึกรับผิดชอบใจ รักองค์กร และอยากอยู่กับองค์กรตลอดไป ส่วนหนึ่งมาจากวัฒนธรรมพี่น้องแบบมินิแบ นั่นคือเมื่อพนักงานที่เข้ามาใหม่จะได้รับการขัดเกลาความเป็นมินิแบจากรุ่นสู่รุ่น รุ่นพี่สู่รุ่นน้องเป็นลำดับ จากการสื่อสารที่ดีของรุ่นพี่ทำให้พนักงานใหม่สามารถซึมซับและเข้าใจ วัฒนธรรมองค์กรได้ง่ายและยึดถือปฏิบัติเป็นแบบอย่าง รวมถึงองค์กรให้ความสำคัญเรื่องของสวัสดิการพนักงานเป็นอย่างมาก โดยคำนึงถึงความต้องการที่เหมาะสมของพนักงานและบริบทขององค์กรเป็นหลัก หากนำมาเปรียบเทียบกับสวัสดิการขององค์กรอื่นๆ ที่อยู่ในภาคอุตสาหกรรมเดียวกันนั้น ถือว่าสวัสดิการของมินิแบอยู่ในระดับแนวหน้า และเป็นการสร้างความเชื่อมั่นและความภาคภูมิใจของพนักงาน ตลอดจนครอบครัวของพนักงาน

แนวทางสร้างความสุขให้คนในองค์กร

ขั้นตอนหรือกระบวนการสร้างความสุขให้กับคนในองค์กรนั้นคือ มีนโยบายที่ชัดเจนให้ความสำคัญของบุคลากรตลอดมา ด้วยการจัดสรรสิ่งต่างๆ ที่จะช่วยส่งเสริมคุณภาพชีวิตของพนักงานที่ดีมากยิ่งขึ้น ประกอบกับหน่วยงานภาครัฐได้กำหนดนโยบายการดำเนินโครงการองค์กรสุขภาวะ (Happy Workplace) และขอความร่วมมือจากทางมินิแบ ดังนั้นทางองค์กรจึงให้ความร่วมมือกับหน่วยงานภาครัฐในการดำเนินโครงการดังกล่าว ซึ่งทางสภาอุตสาหกรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ได้จัดโครงการองค์กรสุขภาวะขึ้น และส่งเสริมให้องค์กร

ต่างๆ ดำเนินการพัฒนากิจกรรมเพื่อสร้างความสุขในการทำงานให้กับบุคลากร จะเกิดผลดีต่อ การทำงานและผลผลิตโดยรวมขององค์กร ทั้งนี้ทางองค์กรมีนิยาม มีวัตถุประสงค์การเข้าร่วมโครงการฯ ดังนี้

1) ส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากรภายในองค์กร ให้มีความสุขมากยิ่งขึ้น ซึ่งจะเกิดผลดีต่อการทำงานและผลผลิตโดยรวมขององค์กร

2) เป็นองค์กรที่เป็นแบบอย่างที่ดี หรือองค์กรต้นแบบ (Best Practice)

3) ให้ความร่วมมือกับหน่วยงานภาครัฐ ได้แก่ สภาอุตสาหกรรมจังหวัด พระนครศรีอยุธยา และสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพหลังจากที่ทางองค์กรมีเจตนาเริ่มต้นอันแน่วแน่ที่ได้ตอบรับโครงการฯ แล้วนั้น ต่อมาทางองค์กรได้ ดำเนินการเริ่มจัดตั้งคณะทำงาน Happy Workplace เพื่อเป็นแกนหลักในการขับเคลื่อน โครงการและกิจกรรมต่างๆ ในองค์กร ต่อมาได้ดำเนินการประชาสัมพันธ์และให้ความรู้ ความเข้าใจกับพนักงานในรายละเอียดของโครงการองค์กรสุขภาวะ ให้มากยิ่งขึ้น โดยการส่งตัวแทนคณะกรรมการโครงการฯ เข้าอบรมสัมมนากับหน่วยงานภายนอกเพื่อ เป็นการเปิดโลกทัศน์แนวคิด และรับทราบแนวทางวิธีการต่างๆ เพื่อจะได้นำมาปรับใช้ ให้เหมาะสมกับบริบทขององค์กรมากที่สุด

หลังจากนั้นได้มีการกำหนดแผนงานการดำเนินกิจกรรมของโครงการองค์กร สุขภาวะ ซึ่งทางคณะทำงานได้ดำเนินการจัดกิจกรรมให้สอดคล้องกับกิจกรรม Happy 8 หรือความสุข 8 ประการของทางสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริม สุขภาพ (สสส.) เพื่อครอบคลุมในทุกๆ มิติของกิจกรรม



ตารางที่ 1 แนวทางการจัดกิจกรรมตามแนวคิดความสุข 8 ประการ

ความสุข 8 ประการ	เป้าหมายในการดำเนินการ	กิจกรรม
Happy Body เป็นผู้ที่มีสุขภาพดี ดูแลตนเองไม่ให้เป็นภาระของผู้อื่น	- เพื่อส่งเสริมให้พนักงานมีสุขภาพที่แข็งแรงทั้งกายและใจ รู้จักใช้ชีวิต รู้จักกิน รู้จักนอน ชีวิตมีความสุข	<ul style="list-style-type: none"> - การออกกำลังกายช่วงเช้าก่อนเริ่มทำงาน - การจัดการแข่งขันกีฬาแข่งขันฟุตบอลเชื่อมความสัมพันธ์ - การแข่งขันกีฬาเชื่อมความสัมพันธ์ของฝ่ายทรัพยากรบุคคลและบริหาร - โครงการ Clean Food Good Test - โครงการแอโรบิกเพื่อคนรักสุขภาพ - โครงการโยคะเพื่อคนรักสุขภาพ - 3 month weight loss program (การแข่งขันลดน้ำหนักภายใน 3 เดือน)
Happy Heart เป็นผู้ที่มีน้ำใจช่วยเหลือผู้อื่น	- เพื่อส่งเสริมให้พนักงานหัวหน้างาน และผู้บริหารมีน้ำใจเอื้ออาทร แสดงความห่วงใยต่อกัน	<ul style="list-style-type: none"> - การมอบทุนการศึกษาบุตรพนักงาน - การบริจาคโลหิต - สัปดาห์การให้ที่ยิ่งใหญ่ - โครงการสุขสันต์วันเกิด

ความสุข 8 ประการ	เป้าหมายในการดำเนินการ	กิจกรรม
<p>Happy Relax เป็นผู้ที่สามารถจัดการกับอารมณ์ของตนเอง</p>	<ul style="list-style-type: none"> - เพื่อส่งเสริมให้พนักงานได้ผ่อนคลาย ลดความเครียดจากการทำงาน รู้จักผ่อนคลายต่อสิ่งต่างๆในการดำเนินชีวิต 	<ul style="list-style-type: none"> - การจัดงานสัมมนาการของฝ่ายต่างๆ (งาน Function) - สบาย ๆ กับมุมพักผ่อนในช่วงพัก - โครงการเสียงตามสายผ่อนคลายความเครียด - โครงการทัวร์สุขใจ
<p>Happy Brain เป็นผู้รักการเรียนรู้และเป็นผู้ที่มีอาชีพในงานของตนเอง</p>	<ul style="list-style-type: none"> - เพื่อให้พนักงานได้เรียนรู้และศึกษาด้วยตนเอง - เพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะอย่างอื่นที่นอกเหนือกระบวนการทำงาน 	<ul style="list-style-type: none"> - ห้องสมุดสำหรับพนักงานจำนวน 2 แห่ง - มุมอ่านหนังสือพิมพ์ในเวลาที่พักเบรก - สัปดาห์หนังสือ - ฝึกอบรมสัมมนาตลอดทั้งปี ทั้งด้านเทคนิคที่เกี่ยวข้องกับงาน ด้านการจัดการ และด้านคุณภาพชีวิตทั้งทางร่างกายและจิตใจ
<p>Happy Soul เป็นผู้มีความกตัญญู</p>	<ul style="list-style-type: none"> - เพื่อกลุ่มเมลา ชัดเกล้า จิตใจพนักงานให้มีจิตสำนึกและปฏิบัติงานอย่างซื่อตรง มีคุณธรรม - เพื่อเสริมสร้างคุณค่าด้านจิตใจ และเชิดชูคุณค่าด้านศาสนา วัฒนธรรม ประเพณี อันดีงามของสังคม 	<ul style="list-style-type: none"> - ทำบุญตักบาตร วันสำคัญทางศาสนา - กิจกรรมถวายพระพรวันพ่อ - โครงการไถ่ชีวิตโคกระบือ - กิจกรรมทอดผ้าป่าต้นไม้ - กิจกรรม บำเพ็ญประโยชน์ (ล้างห้องน้ำ กวาดลานวัด) - จัดทำหนังสือธรรมะจรโลงใจ - กิจกรรมสวดมนต์ นั่งสมาธิ ทุกวันศุกร์ สุขใจ

ความสุข 8 ประการ	เป้าหมายในการดำเนินการ	กิจกรรม
Happy Money เป็นผู้ใช้เงินเป็น	<ul style="list-style-type: none"> - เพื่อส่งเสริมให้พนักงาน รู้จักเก็บ รู้จักใช้เงิน บริหาร การใช้จ่ายเงินของตนเองและ ครอบครัวอย่างถูกวิธี - เพื่อให้เกิดความมั่นคงทางการเงิน 	<ul style="list-style-type: none"> - สัปดาห์แห่งการออม - ตลาดนัดสินค้าราคาถูก - โครงการเรารักการออมกับ ธนาคารออมสิน - ประชาสัมพันธ์ความรู้เกี่ยวกับการจัดการทางการเงิน
Happy Family เป็นผู้ที่รักและดูแลครอบครัวตนเองได้	<ul style="list-style-type: none"> - เพื่อขยายความสัมพันธ์ที่ดีระหว่าง พนักงาน และ ครอบครัว - เพื่อสร้างกำลังใจที่ดีในการทำงาน 	<ul style="list-style-type: none"> - ค่ายเยาวชนปลอดยาเสพติด - การอบรมคุณแม่คุณภาพโดยการเลี้ยงด้วยนมแม่ - กิจกรรมมุมนมแม่ - โครงการประกวดภาพถ่ายครอบครัวสุขสันต์ - โครงการ Family Plant Tour
Happ Society เป็นผู้ที่รักและดูแลองค์กร/สังคมของตนเองได้	<ul style="list-style-type: none"> - เพื่อเป็นการช่วยเหลือและมีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อคนในสังคม ชุมชนใกล้เคียงหรือที่พักอาศัยให้มีสภาพแวดล้อมที่ดี 	<ul style="list-style-type: none"> - โครงการถ่ายทอดความรู้เรื่อง การจัดการด้านสิ่งแวดล้อมสู่ชุมชน - สร้างโรงเรียนตะโพนใจ จังหวัดตาก - บำเพ็ญประโยชน์เพื่อถวาย เป็นพระราชกุศลแด่สมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ พระบรมราชินีนาถ (ชุดลอกคูคลอง) - โครงการเด็กไทย ไม่อายฝรั่ง (จัดทำห้อง Sound Lab) - โครงการท่องเที่ยวจาก โรงงานสู่โรงเรียน

ผลลัพธ์จากการสร้างองค์กรแห่งความสุข

การดำเนินกิจกรรมสร้างสุขในองค์กรของมินิแบ สามารถทำให้องค์กรเกิดการเปลี่ยนแปลง 3 มิติ ดังนี้

1) มิติพนักงาน

ส่งผลให้พนักงานเรียนรู้และเข้าใจ และให้ความสำคัญของการสร้างความสุขให้เกิดขึ้นกับตนเองในทุกๆด้าน ตามหลักกิจกรรม Happy 8 ซึ่งครอบคลุมความสุขทุกด้านในการดำเนินชีวิต และก่อให้เกิดทัศนคติที่ดีที่มีต่อองค์กร เกิดความรัก ความผูกพันความสามัคคี ทำให้ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เกิดบรรยากาศที่ดีในที่ทำงาน

2) มิติผู้บริหาร หัวหน้าฝ่าย หัวหน้างาน และองค์กร

เมื่อพนักงานมีความสุขจะทำให้ผลการปฏิบัติงานของพนักงานมีประสิทธิภาพ และผู้บริหาร หัวหน้าฝ่าย และหัวหน้างาน จะได้รับความร่วมมือจากพนักงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ พนักงานจะทำงานด้วยความเต็มใจ มีความพร้อมที่จะช่วยเหลือกิจกรรมขององค์กรอยู่เสมอ

3) มิติสังคม ชุมชน

องค์กรได้กำหนดแผนการดำเนินโครงการฯ กิจกรรมองค์กรสุขภาวะ ที่มุ่งเน้นการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับชุมชนและสังคมรอบข้าง ผ่านกิจกรรมต่างๆ โดยเฉพาะในหมวด Happy Society ซึ่งองค์กรได้ดำเนินกิจกรรมร่วมไปกับการดำเนินกิจกรรม CSR ควบคู่กันไป จึงทำให้สังคม ชุมชน โดยรอบเกิดสิ่งแวดล้อมที่ดีเป็นชุมชนที่เข้มแข็ง พึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน

การก้าวมาเป็นองค์กรสุขภาวะต้นแบบของบริษัท เอ็นเอ็มบี - มินิแบ ไทย จำกัด (โรงงานบางปะอิน) สามารถขับเคลื่อนให้เกิดเป็นพื้นที่ขององค์กรแห่งความสุขได้นั้น มาจากผู้บริหารที่ให้ความสำคัญในการสนับสนุนมุ่งเน้นการพัฒนาคนและพัฒนางานให้มีคุณภาพและมีความสุขร่วมกันในองค์กร ตลอดจนส่งมอบความสุขให้กับสังคมและชุมชนโดยรอบๆ อีกด้วย

ติดต่อองค์กร

ที่อยู่: เลขที่ 1 หมู่ 7 ถนนพหลโยธิน กิโลเมตร 51 ตำบลเชียงรากน้อย
อำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 13180

โทร : 035 361 429 , 035 361 439

เว็บไซต์ : www.minebea.co.th



โรงพยาบาลโอเวอร์บรู๊ค

องค์กรแห่งความสุขแบบ “ความสมดุลของชีวิต”



“ให้โรงพยาบาลโอเวอร์บรู๊คเป็นโรงพยาบาลที่น่าเชื่อถือและไว้วางใจเมื่อมีปัญหาทางด้านสุขภาพ” คำกล่าวข้างต้นเป็นวิสัยทัศน์ (Vision) และเป็นปรัชญาการบริหารงานของโรงพยาบาลโอเวอร์บรู๊ค ภายใต้การบริหารของ มน.นพ.วิฑูรย์ ยงเมธาวุฒิ ผู้อำนวยการโรงพยาบาลโอเวอร์บรู๊ค ซึ่งมีแนวทางการบริหารจัดการที่มุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพการรักษายาบาลอย่างต่อเนื่องและปรับปรุงด้านอาคารสถานที่ ภูมิทัศน์ต่างๆ เพื่อให้โรงพยาบาลเปรียบเสมือนสถานที่ร่มรื่น ผ่อนคลาย เป็นโรงพยาบาลที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม (Green Hospital)

ตลอดระยะเวลากว่า 100 ปี ที่โรงพยาบาลโอเวอร์บรู๊ค อยู่เคียงคู่กับชาวเชียงราย กับความไว้วางใจในการให้บริการด้านการรักษาพยาบาลที่ได้มาตรฐานในระดับสากล พร้อมทีมแพทย์ที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน คอยให้คำปรึกษา โรงพยาบาลพัฒนาระบบนกรทำงานด้านระบบสารสนเทศด้านเวชระเบียน Electronic ในการให้บริการผู้ป่วยนอกทำให้ตอบสนองผู้รับบริการได้อย่างสะดวกและรวดเร็ว



จุดเริ่มต้นของความสุข

การสร้างองค์กรแห่งความสุขของโรงพยาบาลไอเวอร์บรุค อยู่ภายใต้แนวคิด “ความสมดุลของชีวิต” หมายถึง การบริหารจัดการความสมดุล ระหว่างชีวิตและการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ การกำหนดเวลาในการดำเนินชีวิตต้องมีสัดส่วนที่เหมาะสมสำหรับงาน ครอบครัว สังคม และตนเอง จึงจะนำมาซึ่งความสุข

ผู้บริหารเชื่อว่า ปัจจัยสำคัญที่มีส่วนกำหนด การรับรู้ถึงระดับความสมดุลดังกล่าวคือมีความรู้สึก ภูมิใจในตนเองที่บริหารจัดการภาระงาน กิจกรรมต่างๆ ได้อย่างเหมาะสมกับสภาพความต้องการของตนเอง



การเพิ่มความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงาน จะทำให้พนักงานในองค์กร รู้สึกว่าตนเองมีความเสมอภาคในงาน พนักงานมีสุขภาพจิตที่ดี มีความสุขในชีวิต ของการทำงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานยังส่งผลให้บุคลากรมีเวลาในการทำกิจกรรมอื่นๆ ที่ตนเองสนใจ เช่น กิจกรรมทางด้านสังคม อาสาสมัคร กิจกรรมทางศาสนา การศึกษาต่อ ฯลฯ

ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานยังช่วยลดช่องว่างระหว่างการทำงาน ของพนักงานที่มีความแตกต่างด้านอายุ เช่น กลุ่มของ Baby Boom และ Generation Y เป็นต้น

การสร้างองค์กรแห่งความสุข

การสร้างองค์กรแห่งความสุขแบบ“ความสมดุลของชีวิต” มีแนวทางการดำเนินงานโดยขับเคลื่อนความสุขขององค์กรด้วย 2 กระบวนการที่สำคัญคือ 1) ความเข้มแข็งของวัฒนธรรมองค์กร และ 2) ส่งเสริมกิจกรรมที่หลากหลาย



ความเข้มแข็งของวัฒนธรรมองค์กร

ผู้บริหารของโรงพยาบาลได้ให้ความสำคัญของการสร้างวัฒนธรรมขององค์กรเป็นอันดับแรก เพราะวัฒนธรรมขององค์กรจะเป็นสิ่งที่สื่อให้เห็นถึงพฤติกรรมที่เหมาะสมของสมาชิกในองค์กร เป็นสิ่งที่หล่อหลอมคนในองค์กรให้ช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน

องค์กรที่มีวัฒนธรรมที่เข้มแข็ง(Strong Culture) จะช่วยให้สมาชิกขององค์กรมีแรงยึดเหนี่ยวกันสูง มีความจงรักภักดี และผูกพันต่อองค์กรมาก ซึ่งจะแตกต่างกับองค์กรที่มีวัฒนธรรมที่อ่อนแอ (Weak Culture)

โรงพยาบาลโอเวอร์บรู๊คมีวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็ง โดยมีค่านิยมองค์กร **“OBH”** มีความหมายคือ

O : Learning Organization เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ใฝ่หาความรู้ตลอดเวลาทั้งในความรู้สายวิชาชีพหลักของตนและองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องเพื่อสนับสนุนองค์กร ตลอดจนการสร้างบรรยากาศแหล่งการเรียนรู้ทั้งแบบรายบุคคลและแบบกลุ่ม

B : Best Practice มุ่งสู่ความเป็นเลิศ โดยโรงพยาบาล มุ่งแสดงผลงานที่มีมาตรฐาน มีการปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงานและองค์ประกอบที่สำคัญ อย่างต่อเนื่อง เช่น การปรับปรุงคุณภาพการดูแลผู้ป่วย การปรับปรุงคุณภาพเครื่องมือทางการแพทย์ที่ทันสมัย ปรับปรุงโปรแกรมการดูแลสุขภาพในราคาที่ยุติธรรม สร้างความพึงพอใจอย่างสูงสุดให้แก่ผู้ป่วยเมื่อมารับบริการ เป็นต้น



H: Humanized Healthcare ก่อเกิดความห่วงใย ใช้หัวใจดูแล โดยการให้บริการด้วยความเอาใจใส่ ประดุจญาติมิตร มีความเอื้ออาทร ไม่มีการแบ่งชั้นวรรณะ เอาใจใส่ผู้ป่วยทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน ดูแลในลักษณะแบบองค์รวมทั้งทางด้านร่างกาย



จิตวิญญาณที่คำนึงถึงสิทธิและศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ของผู้ป่วยและครอบครัว ก่อเกิดความสุขทั้งผู้ให้และผู้รับ

ด้วยวัฒนธรรมที่เข้มแข็งนี้เองเป็นส่วนหนึ่งในการขับเคลื่อนความสุขให้แก่บุคลากรในองค์กรและผู้มารับบริการ

ส่งเสริมกิจกรรมที่หลากหลาย

การส่งเสริมให้มีการจัดกิจกรรมที่หลากหลายให้กับพนักงานในองค์กรถือว่าเป็นอีกกลยุทธ์หนึ่งที่สามารถใช้เป็นเครื่องมือในการพัฒนา แก้ไขปัญหา หลายๆ เรื่องในเวลาเดียวกัน

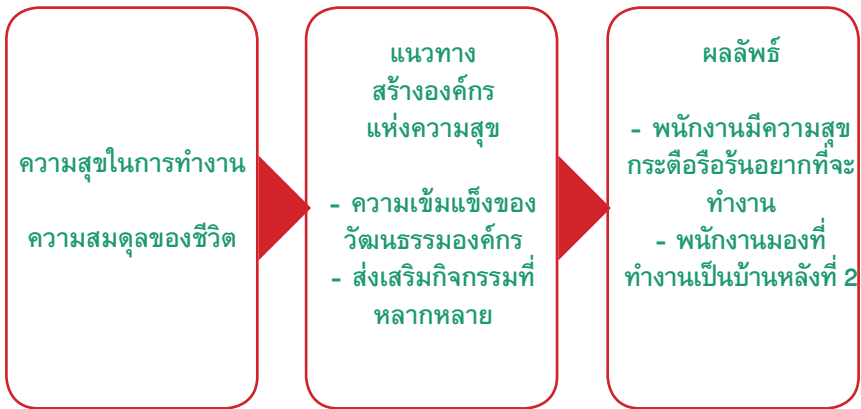
โรงพยาบาลโอเวอร์บรู๊คเห็นความสำคัญและประโยชน์ของการจัดกิจกรรมในด้านการปรับทัศนคติ ทั้งต่อเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และต่อองค์กร กิจกรรมจะเป็นสิ่งที่สร้างสัมพันธ์ภาพของบุคลากรต่างแผนกให้มีโอกาสพูดคุยกัน รู้จักกันมากขึ้น จะเห็นได้จากกิจกรรมในวันคริสต์มาส



ผลลัพธ์จากการทำกิจกรรมส่งเสริมให้การทำงานมีความราบรื่นมากขึ้น พนักงานมีปฏิสัมพันธ์กัน ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ผ่อนคลายความตึงเครียดจากการทำงาน ช่วยลดช่องว่างระหว่างผู้บริหารกับพนักงาน ซึ่งจะเห็นได้จากกิจกรรมส่งเสริมประเพณีไทยในวันสงกรานต์ รดน้ำดำหัวขอพรผู้บริหาร ผู้อาวุโส ในองค์กร เป็นต้น

กิจกรรมจะเป็นโอกาสที่ผู้บริหารจะได้มีส่วนร่วม ได้มีโอกาสพูดคุยสอบถามความเป็นอยู่ของพนักงานมากยิ่งขึ้น ตลอดจนถึงยังได้รับข้อมูลย้อนกลับเพื่อนำมาเป็นข้อมูลสำหรับใช้ในการปรับปรุงบริหารจัดการต่อไป เสริมสร้างความผูกพันของคนในองค์กร ให้รักองค์กรมากขึ้น สร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อชุมชน เปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงศักยภาพที่มีอยู่ โดยมีเวทีให้พนักงานแสดงออก สอดแทรกกลยุทธ์และวัฒนธรรมองค์กรรวมอยู่ในกิจกรรม เป็นต้น

กิจกรรมที่จัด เช่น **“Wow Service”** เป็นการจับคู่บัดดี้ (Buddy) ระหว่างเพื่อนร่วมงาน เพื่อให้เพื่อนช่วยเสริมและดักเตือนซึ่งกันและกัน กิจกรรม **“M Power เสริมพลังลูกน้อง”** เป็นการรวมกลุ่มของพนักงานเพื่อคิดค้นนวัตกรรมหรือปรับปรุงพัฒนาการทำงาน นอกจากนี้ยังมีกีฬา งานวันคริสต์มาส เป็นต้น โดยกิจกรรมที่จัดจะครอบคลุมให้กิจกรรมเพื่อส่งเสริมให้พนักงานทำงานอย่างมีความสุข และกิจกรรมเพื่อพัฒนากระบวนการทำงานให้ดีขึ้น



ผลลัพธ์ของการสร้างองค์กรแห่งความสุข

1. พนักงานมีความสุข กระตือรือร้น อยากทำงาน อยากช่วยสร้างบรรยากาศที่ดีในที่ทำงาน
2. พนักงานมองที่ทำงานเป็นบ้านหลังที่ 2 เพราะรู้สึกอบอุ่น เอื้ออาทร ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

จะเห็นได้ว่า องค์กรแห่งความสุขของโรงพยาบาลโอเวอร์บรีค อยู่ภายใต้แนวคิด “ความสมดุลของชีวิต” โดยมีแนวทางสร้างองค์กรแห่งความสุข 2 กระบวนการ ได้แก่ 1) การสร้างวัฒนธรรมองค์กรเข้มแข็งด้วยการกำหนดค่านิยม “OBH” และ 2) การจัดกิจกรรมที่หลากหลายที่ครอบคลุมทั้ง การส่งเสริมความสุขให้แก่พนักงาน และการพัฒนากระบวนการทำงาน

ติดต่อองค์กร

ที่อยู่ : เลขที่ 17 ถนน สิงห์โคส ตำบลเวียง อำเภอเมือง
จังหวัดเชียงราย 57000

โทร : 053 711 366

เว็บไซต์ : www.overbrook-hospital.com



บทสรุป

จากการขับเคลื่อนการสร้างองค์กรแห่งความสุขที่ได้หยิบยกมาทั้ง 12 องค์กร ทำให้เห็นถึงวิธีการหรือกระบวนการสร้างองค์กรให้มีสุขภาวะที่ดีหรือองค์กรแห่งความสุขที่เป็นไปตามปัจจัยและบริบทของแต่ละองค์กร ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงแนวทางในการดำเนินงานด้านองค์กรสุขภาวะขององค์กรต้นแบบได้อย่างเป็นรูปธรรมดังนี้

ฐานคิดการสร้างองค์กรแห่งความสุข

สำหรับฐานคิดการสร้างองค์กรแห่งความสุขขององค์กรสุขภาวะต้นแบบนั้น ได้มีแนวคิดหลักอยู่ 2 ประการ ดังนี้

1. องค์กรให้คุณค่าต่อทรัพยากรมนุษย์เป็นสำคัญ โดยองค์กรต้นแบบทั้ง 12 องค์กร ต่างให้ความสำคัญกับทรัพยากรมนุษย์หรือบุคลากรในองค์กรของตนเองเป็นอย่างมาก เนื่องจากมีความเชื่อว่าบุคลากรเป็นกลไกสำคัญที่ช่วยให้องค์กรเติบโตได้ จึงได้มุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ให้เป็นบุคคลที่มีขีดความสามารถในการทำงาน นั่นคือ การพัฒนาทักษะการทำงาน (Work Skill) นอกจากนี้ยังได้พัฒนาทักษะชีวิต (Life Skill) ของบุคลากรควบคู่ไปด้วย นั้นสะท้อนให้เห็นว่าคนจะมีความสุขได้นอกจากชีวิตการทำงานที่ก้าวหน้าแล้วชีวิตส่วนตัวยังต้องมีคุณภาพที่ดีอีกด้วย

อย่างเช่น บริษัท ดาสโก้ จำกัด เริ่มต้นการสร้างองค์กรแห่งความสุข โดยที่องค์กรเล็งเห็นความสำคัญของการพัฒนาคนให้เป็น **“คนเก่ง ดี มีคุณธรรม นำด้วยความสุข”** จึงได้มีการพัฒนาบุคลากรทั้งด้านทักษะการทำงานและทักษะชีวิตควบคู่กัน

บริษัท ไทยซัมมิท ฮาร์เนส จำกัด (มหาชน) จ.ชลบุรี มีปรัชญาการดำเนินธุรกิจที่ว่า **“Before We Build Parts, We Build People”** หมายความว่า **“ก่อนที่เรา**

จะสร้างขึ้น เราสร้างคน” สิ่งนี้สะท้อนให้เห็นการขับเคลื่อนองค์กรที่ได้ให้ความสำคัญกับกำลังคนมาเป็นอันดับแรก และเชื่อว่า พนักงานเป็นทรัพย์สินที่มีค่ามากที่สุดขององค์กร

หรือบริษัทฮิวด์เวอร์ค ยูไนเต็ต จำกัด จ.ตรัง ที่มีฐานแนวคิดการสร้างองค์กรแห่งความสุขที่ว่า เมื่อพนักงานมีคุณภาพชีวิตที่ดีความสุขก็จะตามมา พร้อม เน้นย้ำว่าองค์กรนี้ต้องประกอบไปด้วย 3 คุณภาพ คือ **“สร้างคุณภาพคน นำพาคุณภาพงาน เสริมสร้างคุณภาพชีวิต**” เพื่อการก้าวไปสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขอย่างสมบูรณ์ เป็นต้น

2. องค์กรต้องการขับเคลื่อนงานตามเป้าหมายและมีการเติบโตอย่างยั่งยืนในการดำเนินธุรกิจ องค์กรจะมีการวางเป้าหมายในการทำงาน และจะมีการวางกลยุทธ์และยุทธศาสตร์ในการดำเนินงานเพื่อให้ไปถึงเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้ จึงได้มีการขับเคลื่อนองค์กรแห่งความสุขโดยเชื่อว่า หากทำให้บรรยากาศในที่ทำงานดี พนักงานก็จะมีความสุขในการทำงานและเมื่อพนักงานมีความสุขก็ย่อมส่งผลให้องค์กรได้ผลผลิตที่ดีมีคุณภาพจนทำให้องค์กรเติบโตมั่นคงอย่างยั่งยืน

อย่างเช่น บริษัท สยามกลาสอินดัสทรี จำกัด จ.สมุทรปราการที่ได้ดำเนินธุรกิจภายใต้แนวคิด **“You're in good hands ดีที่สุดจากมือเราถึงมือคุณ”** ซึ่งได้ตั้งเป้าหมายในการดำเนินงานว่า ผลผลิตภัณฑ์ของบริษัทจะต้องเป็นผลิตภัณฑ์ที่ดีมีคุณภาพตั้งแต่กระบวนการคัดสรรวัตถุดิบในการผลิต ขั้นตอนกระบวนการผลิตต้องมีประสิทธิภาพเพื่อส่งต่อไปยังลูกค้าและผู้บริโภคสินค้าที่ถูกบรรจุในขวดแก้วของบริษัท ดังนั้นการที่บริษัทจะผลิตผลิตภัณฑ์ให้ได้คุณภาพที่ดี ต้องมาจากความตั้งใจในการทำงานของพนักงานในองค์กรทั้งสิ้น ซึ่งก็คือการสร้างความสุขให้เกิดขึ้นกับพนักงาน จึงจะได้ผลผลิตที่มีคุณภาพกลับมาขององค์กร

บริษัท สงขลาแคนนิ่ง จำกัด (มหาชน) จ.สงขลา ที่มีค่านิยมว่า **“CARE” คือ “แคร์ความห่วงใยที่เรามีให้กับทุกคน”** ซึ่งบริษัทได้ใช้ค่านิยมนี้ในการสร้างความสุขและปลูกฝังให้พนักงานมีความสุข ห่วงใยคนในองค์กรและสังคมภายนอก โดยได้มุ่งเน้นการทำงานของคนในองค์กรที่มีประสิทธิภาพด้วยความใส่ใจ การทำงานหรือการผลิตสินค้าต้องมีคุณภาพได้มาตรฐาน ทุกคนในองค์กรต้องมีส่วนร่วมรับผิดชอบและสร้างความสัมพันธ์ด้วยหัวใจ องค์กรและบุคลากรจะก้าวไกลอย่างยั่งยืนด้วยประสิทธิภาพการทำงานที่ดีของคนในองค์กร

หรือองค์กรภาครัฐอย่าง สำนักงานเกษตรจังหวัดฉะเชิงเทรา ซึ่งได้มีภารกิจหลักในการทำงาน คือ การทุ่มเทการทำงานเพื่อช่วยเหลือพี่น้องเกษตรกรของจังหวัดฉะเชิงเทรา ให้อยู่ดีมีสุขอย่างยั่งยืน สิ่งนี้ส่งผลให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์กรภาครัฐ ต้องทุ่มเทกำลังกายและใจในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากที่สุดและเป็นที่ยังพอใจแก่ประชาชนที่มาใช้บริการ ดังนั้นแนวคิดการสร้างความสุขในองค์กร จึงมีความสำคัญอย่างยิ่งสำหรับองค์กรภาครัฐ เพื่อให้บุคลากรมีความสุขและกระตือรือร้นในการทำงานเพื่อองค์กร เป็นต้น

ดังนั้นจะเห็นได้ว่าฐานคิดหรือแนวคิดการสร้างองค์กรแห่งความสุขขององค์กรต้นแบบในที่นี้ มุ่งให้ความสำคัญที่ **“การพัฒนาคน”** และ **“การพัฒนาองค์กร”** ซึ่งต้องพัฒนาไปพร้อมๆ กัน แต่สิ่งที่เห็นได้ชัดเจนว่าเป็นจุดเชื่อมโยงของฐานคิดการสร้างองค์กรแห่งความสุข คือ ทรัพยากรมนุษย์ ที่นับว่าเป็นกำลังหลักและกำลังสำคัญในการผลักดันให้องค์กรมุ่งไปสู่เป้าหมายและเป็นฐานการเติบโตอย่างมั่นคงและยั่งยืน

กระบวนการสร้างองค์กรแห่งความสุข

ในการสร้างองค์กรแห่งความสุขมีกระบวนการในการดำเนินงานที่เห็นได้ชัด และเป็นแนวทางที่ทำให้เกิดองค์กรแห่งความสุขได้อย่างเป็นรูปธรรม ดังนี้

1. การกำหนดนโยบายสร้างสุขในองค์กร องค์กรสุขภาวะต้นแบบมีการกำหนดนโยบายการสร้างองค์กรแห่งความสุข เพื่อที่จะขับเคลื่อนนโยบายดังกล่าวให้เกิดขึ้นอย่างเป็นรูปธรรม มีแนวทางในการดำเนินงานที่ชัดเจนและเป็นสิ่งที่สามารถยืนยันได้ว่าผู้บริหารองค์กรได้ให้ความสำคัญต่อประเด็นนี้ อันจะนำมาซึ่งการถูกนำไปปฏิบัติอย่างจริงจัง เพื่อตอบสนองนโยบายที่องค์กรได้ประกาศไป

ในที่นี้จึงขอยกตัวอย่างการกำหนดนโยบายการสร้างองค์กรแห่งความสุข เช่น บริษัท เดลต้า อีเลคโทรนิคส์ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ที่ได้ประกาศนโยบายองค์กรแห่งความสุข โดยยึดแนวทางให้พนักงานทำงานอย่างมีความสุขภายใต้โครงการสร้างเสริมองค์กรสุขภาวะ ดังนี้

บริษัทส่งเสริมและสนับสนุนให้พนักงานเข้าร่วมกิจกรรม ทำให้มีสุขภาพแข็งแรง ทั้งกายและใจ ส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดความสมดุลในการใช้ชีวิตส่วนตัวและการทำงาน ส่งเสริมและสนับสนุนให้พนักงานมีคุณธรรม ความดี รวมถึงกิจกรรมต่างๆ ที่สนับสนุนการมีคุณธรรม ความดี และการส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมต่างๆ ที่ก่อให้เกิดองค์กรแห่งความสุข

บริษัทวู้ดเวอร์ค ยูไนเต็ด จำกัด มีนโยบายสร้างสุข คือ **“สร้างสุขด้วยการพัฒนาคุณภาพชีวิตคนในองค์กร”** ซึ่งได้มีการประกาศเป็นนโยบายหลักอักษรจากผู้บริหารองค์กร โดยผู้บริหารได้ประกาศไว้ตอนหนึ่งในนโยบายว่า **“องค์กรแห่งความสุขนั้นจะทำให้ประเมินได้ว่าองค์กรของเราให้น้ำหนักในเรื่องใดมากเรื่องใ้่น้อย เพื่อจะได้สร้างกิจกรรมให้ครบทุกมิติ และเป็นองค์กรแห่งความสุขอย่างแท้จริง”** เป็นต้น

ดังนั้นเมื่อเกิดนโยบายดังกล่าวขึ้น ก็จะนำไปสู่การออกแบบกิจกรรมหรือโครงการต่างๆ เพื่อให้เป็นไปตามแนวทางและวัตถุประสงค์ของนโยบายต่อไป

2. การแต่งตั้งทีมงานสร้างสุขขององค์กรหรือคณะทำงานดูแลกิจกรรม Happy Work place ในการดำเนินงานการสร้างองค์กรแห่งความสุขนั้น มีความจำเป็นที่จะต้องมีการรับผิดชอบหรือผู้ดูแลการดำเนินงาน หากมีการจัดตั้งทีมงานหรือคณะทำงานอย่างเป็นทางการ มีการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างชัดเจน จะช่วยให้การดำเนินงานต่างๆ เป็นไปได้อย่างราบรื่นและต่อเนื่อง เช่น

- บริษัท สงขลาแคนนิ่ง จำกัด (มหาชน) ที่มีการแต่งตั้งทีมงานองค์กรแห่งความสุขโดยมีฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทเป็นแกนหลักในการขับเคลื่อนงานและดึงพนักงานในฝ่ายต่างๆ เข้ามามีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนด้วย

- สำนักงานเกษตรจังหวัดฉะเชิงเทราที่ได้แต่งตั้งให้เกษตรจังหวัดเป็นหัวหน้าทีม และให้หัวหน้าหัวหน้าฝ่ายบริหารทั่วไปและหัวหน้ากลุ่มงาน 4 กลุ่ม คือ กลุ่มส่งเสริมและพัฒนาเกษตรกร กลุ่มส่งเสริมและพัฒนาการผลิต กลุ่มยุทธศาสตร์และสารสนเทศ และกลุ่มอารักขาพืชมาช่วยขับเคลื่อน เป็นทีมงานในการขับเคลื่อน เป็นต้น

- บริษัท สยามกลาสอินดัสทรี จำกัด จ.สมุทรปราการ ที่ทางองค์กรได้คณะกรรมการสโมสร , ฝ่ายบริหารบุคคล และฝ่ายองค์กรสัมพันธ์ ซึ่งเป็นฝ่ายขับเคลื่อนกิจกรรมต่างๆ ขององค์กรอยู่แล้ว ดังนั้นทีมงานสร้างสุขจึงได้มอบหมายให้คณะกรรมการต่างๆ นี้ มาดำเนินงานการสร้างองค์กรแห่งความสุข เพื่อจะได้ขับเคลื่อนกิจกรรมให้ดำเนินไปตามแผนงานขององค์กร เป็นต้น
- บริษัทดาสโก้ จำกัด กรุงเทพฯ ที่มีทีมงานสร้างสุขโดยเฉพาะใน การขับเคลื่อนงานองค์กรแห่งความสุข ซึ่งมีชื่อเรียกว่า “ทีมงานปันสุข” โดยทีมงานชุดนี้มาจากการอาสาสมัครของพนักงานในองค์กรที่จะเข้ามาช่วยดำเนินงานสร้างสุขในองค์กร ซึ่งมีฝ่ายทรัพยากรบุคคลเป็นที่ปรึกษาและให้การสนับสนุนการดำเนินงานต่างๆ
- บริษัท ไทยซัมมิท ฮาร์เนส จำกัด (มหาชน) จ.ชลบุรี มีการแต่งตั้งคณะกรรมการตามความสุขแต่ละมิติทั้ง 8 มิติ โดยจะมีการจัดตั้งทีมขึ้นมาจากพนักงานในองค์กรที่มีความถนัดหรือสนใจในกิจกรรมของแต่ละ Happy เพื่อขับเคลื่อนในเรื่องการทำกิจกรรม ซึ่งได้รับการสนับสนุนจากฝ่ายบริหาร นอกจากนี้ยังให้ทีมงานหรือคณะทำงาน Happy Workplace ไปอบรมเรียนรู้แนวคิดเกี่ยวกับการสร้างองค์กรแห่งความสุข เช่น หลักสูตรผู้จัดการงานสร้างสุข หลักสูตรนักสร้างสุขขององค์กรสุขภาวะ หรือ MapHR เป็นต้น
- บริษัท วู้ดเวอร์ค ยูไนเต็ต จ.ตรัง ที่ได้มีการแต่งตั้งคณะทำงานองค์กรสุขภาวะขึ้นมาโดยเฉพาะ เพื่อทำหน้าที่รับผิดชอบงานด้านนี้โดยเฉพาะ ซึ่งทีมงานมาจากพนักงานทุกฝ่ายในองค์กรและรับผิดชอบกิจกรรมตามแต่ละ Happy ทั้ง 8 ด้าน เป็นต้น

ทั้งนี้ในการแต่งตั้งทีมงานหรือคณะทำงานการสร้างองค์กรแห่งความสุขนั้น ไม่ได้มีแบบแผนที่เฉพาะเจาะจง ขึ้นอยู่กับว่าองค์กรนั้นๆ มีโครงสร้างการดำเนินงาน และมีแผนการขับเคลื่อนงานด้านนี้อย่างไร ดังนั้นการสร้างทีมงานสร้างสุขในองค์กร จึงต้องเป็นไปตามบริบทขององค์กรนั้นๆ เป็นสำคัญ เพียงแต่ว่าจะขับเคลื่อนได้สำเร็จหรือไม่นั้น การมีทีมงานที่ได้มีการมอบหมายหน้าที่รับผิดชอบที่ชัดเจนย่อมทำให้การขับเคลื่อนงานเป็นไปได้โดยง่ายและต่อเนื่อง

3. การออกแบบกิจกรรมสร้างสุขในองค์กร สำหรับการออกแบบกิจกรรมสร้างสุขในองค์กรนั้น จะเห็นได้ว่าองค์กรส่วนใหญ่ได้ออกแบบกิจกรรมตามกรอบแนวคิดความสุข 8 ประการ หรือ Happy 8 ดังนี้

Happy Body กิจกรรมที่ส่งเสริมให้พนักงานมีสุขภาพกายที่ดีที่สุดโดยกิจกรรมความสุขในมิตินี้ มีแนวทางการจัดกิจกรรมดังนี้

- 1) การตรวจและรักษาโรค ได้แก่
 - โครงการตรวจสุขภาพประจำปี
 - กิจกรรม “ตรงจุดหยุดไขมัน” ตรวจเช็คความดันโลหิตและไขมันในเส้นเลือด
 - การตรวจหามะเร็งลำไส้ และมะเร็งปากมดลูก
 - การตรวจความเสี่ยงด้านอาชีวอนามัย เช่น ตรวจ สมรรถภาพการทำงานของหู สมรรถภาพการทำงานของปอด สมรรถภาพการมองเห็น และสมรรถภาพกล้ามเนื้อแขน-ขา
- 2) การส่งเสริมให้พนักงานออกกำลังกาย
 - โครงการลดพุงลดโรค
 - กิจกรรมเดินลีลาศ
 - กิจกรรมการแข่งขันกีฬาภายในองค์กร
 - กิจกรรม “เปิดฟลอร์ มอร์นิ่งเฟรช”
 - กิจกรรมเดินแอโรบิกก่อนทำงาน
 - โครงการโยคะเพื่อคนรักสุขภาพ
 - 3 month weight loss program (การแข่งขันลดน้ำหนักภายใน 3 เดือน)
- 3) การส่งเสริมความปลอดภัยในการทำงาน
 - โครงการขยับขี้ปลอดภัย
 - โครงการอบรมการใช้เครื่องจักรกลในโรงงาน
 - กิจกรรมหน้ากากยิ้ม
(การแจกอุปกรณ์ป้องกันภัยส่วนบุคคลให้กับพนักงานตามลักษณะงาน)
 - กิจกรรมสัปดาห์แห่งความปลอดภัย
 - กิจกรรมซ้อมดับเพลิงกรณีไฟไหม้

- 4) การส่งเสริมการบริโภคอาหารที่ถูกต้อง ได้แก่
 - โครงการส่งเสริมให้พนักงานมีการบริโภคอาหารให้ถูกหลักโภชนาการ
 - กิจกรรมอบรมให้ความรู้การบริโภคอาหารเพื่อเลี่ยงต่อการเกิดโรคจากการรับประทานอาหาร
 - โครงการอ่านฉลากก่อนบริโภค

- 5) การรณรงค์เรื่องยาเสพติด ได้แก่
 - ค่ายเยาวชนปลอดยาเสพติด
 - โครงการรณรงค์เมาไม่ขับ
 - โครงการงดเหล้าเข้าพรรษา

Happy Brain กิจกรรมการส่งเสริมให้พนักงานได้เพิ่มศักยภาพในการเรียนรู้ทักษะต่างๆ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการทำงานได้อย่างเต็มที่ มีดังนี้

- การอบรมความรู้เรื่องการประกอบอาชีพเสริมต่างๆ
- การอบรมทักษะการทำงานจากบุคลากรที่มีประสบการณ์ให้แก่พนักงานใหม่
- ห้องสมุดในองค์กร
- มุมอ่านหนังสือพิมพ์
- การเรียนรู้ภาษา AEC
- การจัดตั้งศูนย์การเรียนรู้วิชาชีพเกษตรครบวงจร
- การฝึกอบรมทางวิชาการสำหรับอาชีพเฉพาะทาง เช่น แพทย์ พยาบาล เป็นต้น
- กิจกรรม “M Power เสริมพลังลูกน้อง”

Happy Heart กิจกรรมที่มุ่งเสริมสร้างความมีน้ำใจต่อผู้อื่นทั้งเพื่อนพนักงานในองค์กรและสังคมภายนอก มีดังนี้

- การบริจาคสิ่งของช่วยเหลือผู้ประสบภัยพิบัติทางธรรมชาติ
- การบริจาคโลหิต
- กิจกรรมส่งเพื่อนกลับบ้าน
- กิจกรรมสุขสันต์วันเกิด
- กิจกรรมเพื่อนเยี่ยมเพื่อน
- กิจกรรม “แบ่งฉันปันเธอ”
- กิจกรรมการช่วยเหลือเพื่อนพนักงานที่ประสบปัญหาหรือเจ็บป่วย
- บริจาคสิ่งของให้โรงเรียนในชุมชน
- การมอบเงินช่วยเหลือเจ้าหน้าที่และครอบครัวที่เสียชีวิต
- มอบทุนการศึกษาให้แก่บุตรพนักงาน
- กิจกรรมสัปดาห์การให้ที่ยิ่งใหญ่
- กิจกรรมจับคู่บัดดี้ทำงาน
- กิจกรรมการยกย่องคนดีในองค์กร

Happy Soul กิจกรรมมุ่งเน้นการส่งเสริมให้พนักงานในองค์กรมีคุณธรรมประจำใจ โดยคาดหวังให้พนักงานเป็นคนดีของสังคม มีดังนี้

- กิจกรรมปฏิบัติธรรม
- โครงการอุปสมบทพนักงาน
- การตักบาตรพระสงฆ์
- การนั่งสมาธิสวดมนต์
- กิจกรรมจิตตปัญญา
- จัดทำห้องสมุดธรรมะในองค์กร
- การอบรมธรรมะระหว่างเพื่อนพนักงาน
- การเข้าค่ายคุณธรรม
- การจัดงานตามประเพณีต่างๆ เช่น สงกรานต์ ทอดผ้าป่าสามัคคีทอดกฐิน ทำบุญในวันสำคัญทางพระพุทธศาสนา เป็นต้น
- การอบรมการสร้างจิตสำนึกและสร้างคุณธรรมแก่เจ้าหน้าที่
- โครงการไถ่ชีวิตโคกระบือ
- กิจกรรมจัดทำหนังสือธรรมะจรรโลงใจ

Happy Relax กิจกรรมที่ส่งเสริมให้พนักงานได้ใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์ และเป็นการผ่อนคลายความตึงเครียดจากการทำงาน มีดังนี้

- กิจกรรมสวดสุขสนุกวันสงกรานต์
- กิจกรรมประกวดร้องเพลง
- การแสดงคอนเสิร์ต
- กิจกรรมการละเล่นเกมพื้นบ้าน
- กิจกรรมปั่นจักรยาน
- ชมรมดนตรี
- กิจกรรมรับประทานอาหารร่วมกันตอนกลางวัน
- กิจกรรมสนทนาการเพื่อสร้างการทำงานเป็นทีม
- กิจกรรมท่องเที่ยวประจำปี
- โครงการเสียงตามสายผ่อนคลายความเครียด
- โครงการสบายๆ กับมุมพักผ่อนในช่วงพัก
- กิจกรรมวันคริสต์มาส และปีใหม่

Happy Money กิจกรรมที่ส่งเสริมให้บุคลากรรู้จักใช้เงิน มีเงินออมและเป็นหนี้อย่างมีเหตุผลและสามารถจัดการการเงินได้ ซึ่งในที่นี้ได้มีการแบ่งลักษณะการจัดกิจกรรมดังนี้

- 1) การจัดสวัสดิการ
 - จ่ายเงินเดือนและเบี้ยขยันตามความสามารถของพนักงาน
 - จ่ายเงินโบนัส, เบี้ยขยัน, ค่าทำงานล่วงเวลา
 - สวัสดิการที่พัก อาหาร และเครื่องแบบในการทำงาน
 - กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ
 - ร้านค้าสวัสดิการ
 - เงินกู้ฉุกเฉินของบริษัท ปลอดดอกเบี้ย
 - ทุนการศึกษาสำหรับบุตรพนักงาน
 - ประกันชีวิตพนักงาน
 - เงินช่วยเหลือกรณีพ่อแม่พนักงานเสียชีวิต
 - กองทุนสงเคราะห์ฌาปนกิจ

- 2) การแก้ไขปัญหาหนี้สิน
 - การเจรจาต่อรองกับสถาบันการเงินของรัฐเพื่อโอนหนี้ทั้งหมดของบุคลากรเข้าสู่ธนาคารพาณิชย์ของรัฐเพื่อลดอัตราดอกเบี้ยและจำนวนงวดที่ต้องผ่อนชำระ
 - การจัดการให้พนักงานทำสัญญาเงินกู้กับธนาคารเพื่อให้พนักงานได้ปลดภาระหนี้
 - โครงการให้ความรู้เกี่ยวกับการจัดการการเงินที่ถูกต้องและเหมาะสม

- 3) การลดรายจ่ายและเพิ่มรายได้
 - กิจกรรมปลูกผักสวนครัวในโรงงาน
 - บริษัทเลี้ยงอาหารกลางวันพนักงาน
 - ตลาดนัดในโรงงานมีการจำหน่ายสินค้าราคาถูกและให้พนักงานนำของมาขายเพื่อเพิ่มรายได้
 - กิจกรรมส่งเสริมการสร้างอาชีพเสริมให้พนักงานในองค์กร
 - จำหน่ายสินค้าของเครือข่ายโดยพนักงานมีส่วนลด

- 4) การส่งเสริมการออมเงิน
 - โครงการธนาคารขยะออมทรัพย์
 - โครงการเงินฝากประจำเดือน
 - จัดกิจกรรมสัปดาห์แห่งการออม

- 5) การส่งเสริมชีวิตพอเพียง
 - บริษัทมีนโยบายส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินชีวิตอย่างพอเพียง
 - กิจกรรมอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับเศรษฐกิจพอเพียง

Happy Family กิจกรรมที่องค์กรส่งเสริมให้ครอบครัวพนักงานมีคุณภาพชีวิตที่ดีและเป็นการกระชับความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานและครอบครัวให้ได้ใกล้ชิดกัน ได้แก่

- การอบรมคุณแม่คุณภาพโดยการเลี้ยงด้วยนมแม่
- มุมนมแม่

- โครงการประกวดภาพถ่ายครอบครัวสุขสันต์
- โครงการ Family Plant Tour
- กิจกรรมวันพ่อและวันแม่แห่งชาติ
- ศูนย์รับเลี้ยงเด็กในสถานประกอบการ
- มอบทุนการศึกษาให้แก่บุตรพนักงานที่เรียนดี
- กิจกรรมวันครอบครัว

Happy Society กิจกรรมที่ส่งเสริมให้พนักงานได้ทำประโยชน์เพื่อสาธารณะ การมีจิตอาสาและคำนึงถึงชุมชนรอบข้างรวมไปถึงการมีจิตอาสาต่อสังคมในองค์กร ด้วย ดังนี้

สังคมภายในองค์กร ได้แก่

- การระดมเงินบริจาคช่วยเหลือเพื่อนพนักงานที่ประสบภัยต่างๆ เช่น อุบัติเหตุ โรคภัยไข้เจ็บ รวมไปถึงภัยธรรมชาติ
- การบริจาคเสื้อผ้ามือสองและของมือสองต่างๆ ให้แก่เพื่อนพนักงานนำไปใช้ประโยชน์

สังคมภายนอกองค์กร ได้แก่

- โครงการทำดีทำสวัสดี
- โครงการจิตอาสาร่วมใจในการปรับปรุงภูมิทัศน์อาคารเรียนและการปรับปรุงทางเดิน
- การมอบทุนและการก่อสร้างห้องน้ำให้แก่ชุมชน
- กิจกรรมชุมชนสัมพันธ์
- กิจกรรมรณรงค์การอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม
- โครงการถ่ายทอดความรู้เรื่องการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมสู่ชุมชน
- บำเพ็ญประโยชน์เพื่อถวายเป็นพระราชกุศลแด่สมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ พระบรมราชินีนาถ (ซูดลอกคูลอง)
- โครงการเด็กไทย ไม่อายฝรั่ง (จัดทำห้อง Sound Lab)
- โครงการท่องเที่ยวจากโรงงานสู่โรงเรียน

นอกจากนี้ จะเห็นได้ว่าการจัดกิจกรรมตามมิติความสุข 8 ประการนั้น ยังสอดคล้องกับกิจกรรม 5 ประเด็นหลักของสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ(สสส.) ได้แก่

1. การส่งเสริมให้พนักงานเลิกบุหรี่ เช่น บริษัทวู้ดเวิร์ค ยูไนเต็ต จำกัด มีการอบรมให้ความรู้เรื่องการเลิกสูบบุหรี่ โดยเชิญหน่วยงานด้านสาธารณสุขมาให้ความรู้แก่พนักงาน และบริษัทไทยซัมมิท ฮาร์เนส จำกัด (มหาชน) มีการอบรมให้ความรู้เรื่องบุหรี่และยาเสพติดแก่พนักงาน รวมไปถึงการติดสติ๊กเกอร์รณรงค์การงดสูบบุหรี่ตามอาคารสถานประกอบการ เป็นต้น

2. การส่งเสริมให้พนักงานเลิกเหล้า โดยสอดคล้องกับโครงการมาตรฐานการป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติดในสถานประกอบกิจการ (มยส.) ที่ได้มีการรณรงค์ให้พนักงานเลิกดื่มเหล้าหรือสุราด้วย เช่น บริษัท สงขลาแคนนิ่ง จำกัด (มหาชน) มีการรณรงค์ให้พนักงานงดเหล้าเข้าพรรษา และบริษัทวู้ดเวิร์ค ยูไนเต็ต จำกัด มีการให้ความรู้พนักงานเกี่ยวกับข้อเสียของการดื่มสุรา เป็นต้น

3. การส่งเสริมให้พนักงานออกกำลังกาย กิจกรรมการออกกำลังกายเป็นกิจกรรมที่องค์กรส่วนใหญ่นิยมจัดขึ้น เพื่อให้พนักงานได้ยืดเส้นยืดสายออกกำลังกายก่อนทำงาน ระหว่างทำงาน และหลังจากการทำงาน เช่น

- บริษัททริก การ์เม้นส์ จำกัด บริษัทวู้ดเวิร์ค ยูไนเต็ต จำกัด จัดกิจกรรมเดินแอโรบิกก่อนเริ่มทำงาน และกิจกรรม Sport Day

- บริษัท เดลต้า อีเลคโทรนิคส์(ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) จัดการแข่งขันกีฬาภายในและกิจกรรมการเดินลีลาศ

- บริษัทไทยซัมมิท ฮาร์เนส (จำกัด) มหาชน ได้มีจัดการแข่งขันกีฬาประจำปี การทำป่ายประชาสัมพันธ์ความรู้เกี่ยวกับการดูแลสุขภาพ

- บริษัทเอ็นเอ็มบี-มินิแบ ไทย จำกัด (โรงงานบางปะอิน) ได้ส่งเสริมให้พนักงานมีสุขภาพที่แข็งแรงทั้งกายและใจ อย่างการจัดการแข่งขันกีฬาเชื่อมความสัมพันธ์ โครงการโยคะเพื่อคนรักสุขภาพ และ โครงการ 3 month weight loss program (การแข่งขันลดน้ำหนักภายใน 3 เดือน)

- บริษัทสยามกลาส อินดัสทรี จำกัด ได้จัดกิจกรรมการตรวจสุขภาพ ให้ความรู้เรื่องไขมันส่วนเกินในร่างกายและวิธีการปฏิบัติตนเองที่ถูกต้อง เมื่อพบว่า

พนักงานมีไขมันส่วนเกินก็จะให้พนักงานออกกำลังกาย โดยการให้เทรนเนอร์มาสอนการออกกำลังกายที่ออฟฟิศ เป็นต้น

4. การส่งเสริมให้พนักงานบริโภคอาหารที่ถูกต้อง นอกจากการส่งเสริมให้พนักงานได้ออกกำลังกายแล้ว องค์กรต้นแบบยังให้ความสำคัญต่อเรื่องการบริโภคอาหารที่ถูกสุขลักษณะและมีการให้ความรู้เกี่ยวกับการบริโภคที่ถูกต้องให้แก่พนักงานด้วย เช่น

- บริษัทไทยซัมมิท ฮาร์เนส (จำกัด) มหาชน ได้มีการอบรมให้ความรู้เรื่องการอ่านฉลากก่อนบริโภค เป็นการส่งเสริมให้พนักงานมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับปริมาณและคุณค่าทางโภชนาการ เมื่อรับประทานอาหารในแต่ละครั้ง
- บริษัท เดลต้า อีเลคโทรนิคส์ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) อบรมให้ความรู้เรื่องการรับประทานอาหารที่ถูกสุขลักษณะแก่พนักงาน
- สำนักงานเกษตรจังหวัดฉะเชิงเทรา ส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ทุกคนมีสุขภาพดีด้วยการบริโภคอาหารดีมีคุณภาพ คือ กินกล้วยน้ำว้าทุกวัน
- บริษัท อีเกิลส์ แอร์แอนด์ซี (ประเทศไทย) จำกัด ได้จัดเตรียมอาหารกลางวันให้แก่พนักงานเพื่อลดค่าใช้จ่ายในการซื้ออาหารของพนักงาน และอาหารจะเป็นอาหารที่ถูกสุขอนามัย
- บริษัทเอ็นเอ็มบี-มินิแบ ไทย จำกัด (โรงงานบางปะอิน) จัดทำโครงการโครงการ Clean Food Good Test

5. การส่งเสริมให้เกิดครอบครัวอบอุ่น สำหรับการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างสมาชิกครอบครัวของพนักงาน เพื่อให้พนักงานมีครอบครัวที่อบอุ่นและเป็นที่กำลังใจในการทำงานของพนักงาน นับว่าเป็นอีกหนึ่งกิจกรรมที่ทางองค์กรต้นแบบได้ให้ความสำคัญและมีการจัดทำกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง ดังนี้

- บริษัทไทยซัมมิท ฮาร์เนส (จำกัด) มหาชน โดยทางบริษัทเน้นเรื่องพื้นฐานการมีครอบครัวที่เข้มแข็ง เป็นอย่างมาก มีกิจกรรมอบรมส่งเสริมการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ จัดทำห้องน่านมแม่ให้สำหรับพนักงานหญิงที่มีลูกอ่อน เพื่อจะได้ใช้ห้องนี้ในการเก็บน่านมไว้ให้ลูกน้อยดื่ม และกิจกรรมการประกวดภาพวาดแม่ลูกผูกพัน
- บริษัทหัวตุ๋นเวิร์ค ยูไนเตด จำกัด จัดกิจกรรมวันเด็กแห่งชาติ โดยการเปิดเวทีให้บุตรหลานของพนักงานได้แสดงความสามารถและมอบรางวัลให้แก่บุตร

หลานของพนักงาน และมีการจัดตั้งศูนย์รับเลี้ยงเด็ก เพื่อให้พนักงานที่มีบุตรหลานสามารถนำมาฝากเลี้ยงได้

- สำนักงานเกษตรจังหวัดฉะเชิงเทรา มีกิจกรรมร่วมกันในครอบครัว เช่น วันแห่งครอบครัว การทำบุญร่วมกันในวันแม่แห่งชาติ วันพ่อแห่งชาติ และตามประเพณีเทศกาลต่างๆ ที่ทุกคนยึดปฏิบัติประจำของครอบครัว

- บริษัท อีเกิลส์ แอร์แอนด์ซี (ประเทศไทย) จำกัด จัดกิจกรรมท่องเที่ยวประจำปี และให้พนักงานสามารถนำครอบครัวไปเที่ยวได้ด้วย

- บริษัทเอ็นเอ็มบี-มินิแบ ไทย จำกัด (โรงงานบางปะอิน) จัดกิจกรรมเข้าค่ายเยาวชนปลอดยาเสพติด เพื่อให้บุตรหลานพนักงานได้ความรู้เกี่ยวกับยาเสพติด การอบรมคุณแม่คุณภาพโดยการเลี้ยงดูวัยนมแม่และกิจกรรมมุมนมแม่ มีโครงการประกวดภาพถ่ายครอบครัวสุขสันต์ และ โครงการ Family Plant Tour

ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น

ในด้านผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการดำเนินงานองค์กรแห่งความสุขขององค์กรต้นแบบนั้น ทำให้เห็นว่าองค์กรที่สามารถสร้างองค์กรให้เป็นองค์กรที่น่าอยู่มาทำงานได้นั้น จะได้รับผลลัพธ์ที่มากมายทั้งผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับตัวพนักงานเองและผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับองค์กรด้วย สิ่งนี้สะท้อนให้เห็นประโยชน์มากมายสำหรับองค์กรที่สามารถสร้างความสุขให้แก่คนทำงาน ซึ่งสามารถสรุปได้ดังนี้

ผลลัพธ์ต่อพนักงานในองค์กร ได้แก่

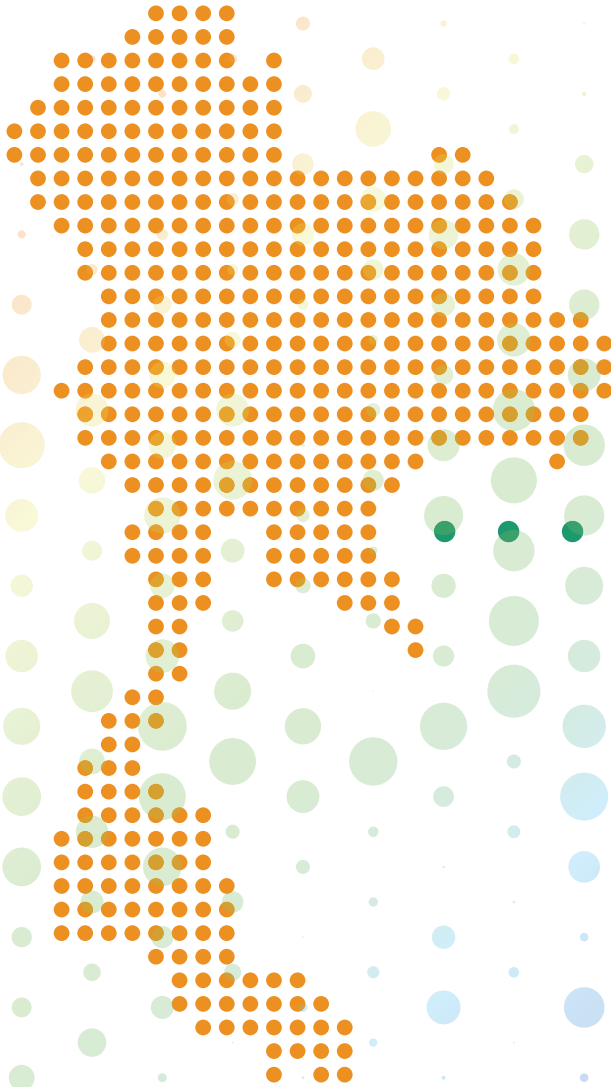
- พนักงานมีสุขภาพกายและใจที่ดี
- พนักงานมีทักษะความสามารถในการทำงานที่ดีขึ้น
- พนักงานเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้และสามารถสร้างสรรค์ผลงานที่มีคุณภาพได้ดี
- พนักงานมีทัศนคติที่ดีและมีความพร้อมในการปฏิบัติหน้าที่ รวมถึงสามารถตัดสินใจและแก้ไขปัญหาต่างๆ ได้ด้วยตนเอง เพื่อให้ลูก้าเกิดความพึงพอใจสูงสุด
- พนักงานมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างาน
- พนักงานมีความสมดุลในชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว (Work-Life Balance)

- พนักงานภูมิใจในตนเองที่เป็นส่วนหนึ่งในการขับเคลื่อนองค์กรให้เติบโตอย่างยั่งยืน
- พนักงานเกิดความรักและผูกพันต่อองค์กร

ผลลัพธ์ต่อองค์กร

- อัตราการลาออก ลาภกิจและลาป่วยของพนักงานลดลง
- ลดความขัดแย้งภายในองค์กร
- องค์กรมีบรรยากาศการทำงานแบบพี่น้องและรู้จักถ้อยทีถ้อยอาศัย ซึ่งทำให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างราบรื่น
- องค์กรสามารถลดค่าใช้จ่ายการเบิกสวัสดิการต่างๆ ได้
- ความสูญเสียจากกระบวนการผลิตลดลง
- ลูกค้ำประทับใจและใช้บริการอย่างต่อเนื่อง
- องค์กรมีความเจริญเติบโตทางด้านธุรกิจอย่างยั่งยืน
- องค์กรมีความน่าเชื่อถือในสายตาลูกค้ำและคู่แข่ง
- บริษัทมีภาพลักษณ์ที่ดีทั้งต่อคนในองค์กรและภายนอกองค์กร









ศูนย์องค์การสุขภาพ



สงบ ใจ ทั่วไทย



ศูนย์องค์กรสุขภาวะ (Happy workplace Center)
สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ
อาคารศูนย์เรียนรู้สุขภาวะ
เลขที่ 99/8 ซอยงามดูพลี แขวงทุ่งมหาเมฆ เขตสาทร กรุงเทพฯ 10120