

# HR & HAPPY WORKPLACE



# คำนำ

Happy 8 เปรียบเสมือนเครื่องมือสำคัญที่จะนำพาองค์กรไปสู่การเป็น Happy Workplace หรือการสร้างความสุขภายในองค์กรอย่างสมบูรณ์ ในฐานะที่ HR เป็นผู้รับผิดชอบหลักในการดูแลคน บริหารคนภายในองค์กรให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด นอกจากความสามารถในเชิงการวางระบบและการนำเครื่องมือต่างๆ มาปรับใช้ในองค์กรแล้ว สิ่งที่สำคัญและจำเป็นคือการเข้าถึงพนักงาน ในเรื่องของความสุขพื้นฐานทั้ง 8 ซึ่งประกอบด้วย

- 1) Happy Body (สุขภาพดี) มีสุขภาพแข็งแรง ทั้งกายและจิตใจ
- 2) Happy Heart (หัวใจงาม) มีหัวใจเอื้ออาทรต่อกันและกัน
- 3) Happy Society (สังคมดี) มีความรักสามัคคีเอื้อเฟื้อต่อชุมชนที่ตนทำงานและพักอาศัย มีสังคมและสภาพแวดล้อมที่ดี
- 4) Happy Relax (ผ่อนคลาย) รู้จักผ่อนคลายต่อสิ่งต่างๆ ในการดำเนินชีวิต
- 5) Happy Brain (หาความรู้) การศึกษาหาความรู้พัฒนาตนเอง ตลอดเวลา จากแหล่งต่างๆ นำไปสู่การเป็นมืออาชีพและความมั่นคงก้าวหน้าในการทำงาน

6) Happy Soul (ทางสงบ) มีความศรัทธาในศาสนาและมีศีลธรรม  
ในการดำเนินชีวิต

7) Happy Money (ปลอดภัย) มีเงินรู้จักเก็บรู้จักใช้ไม่เป็นหนี้

8) Happy Family (ครอบครัวดี) มีครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคง  
ทั้งหมดนี้ เพื่อให้พนักงานในองค์กรสามารถปฏิบัติงานได้อย่าง  
เต็มประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผลสูงสุดต่อองค์กร และพนักงานในองค์กร  
เกิดความรัก ความผูกพันระหว่างกัน และองค์กรในที่สุด

หนังสือเล่มนี้เป็นการรวบรวมบทบาทของ HR ในการสร้าง Happy 8

ในแต่ละตัวเพื่อเป็นตัวอย่างและกระตุ้นให้เกิดแนวความคิดในการดำเนิน  
กิจกรรมต่างๆ ของ HR ขึ้นภายในองค์กร “ร่วมกันเป็นส่วนหนึ่งในการ  
สร้างองค์กรแห่งความสุข เพื่อชีวิตที่ดีของพนักงานภายในองค์กรกันเถอะ”

คณะผู้จัดทำ

มีนาคม 2551

ร่วมสร้างเสริมองค์กรแห่งความสุขโดย

แผนงานสุขภาวะองค์กรภาคเอกชน

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส)

979 ชั้น 15 อาคาร เอส เอ็มทาวเวอร์ ถนนพหลโยธิน

แขวงสามเสนใน เขตพญาไท กรุงเทพมหานคร

โทรศัพท์ 0-2298-0222 ต่อ 208-209

โทรสาร 0-2298-0222 ต่อ 207

[www.happygoal.org](http://www.happygoal.org)

---

สมาคมการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทย

300/2-3 ซอยลาดพร้าว 132 ถนนลาดพร้าว

แขวงคลองจั่น เขตบางกะปิ กรุงเทพฯ 10240

โทร 0-2374-0855

โทรสาร 0-2734-0604, 0-2374-1113

[www.pmat.or.th](http://www.pmat.or.th) E-mail: [info@pmat.or.th](mailto:info@pmat.or.th)

# Happy Workplace องค์กรแห่งความสุข

เรื่อง น.พ.ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์



ความท้าทายและความฝันที่ไปถึงได้ของเหล่า HR การทำงาน  
ของเราชาว HR วันนี้มีอะไรใหม่ ๆ เข้ามาตลอดเวลา เพราะเราทำงาน  
กับสิ่งมีชีวิตที่ เรียกกันว่า “คน” ซึ่งมีความหมายทางกริยา  
โดยราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 คือการกวนให้สิ่งต่าง ๆ เข้ากัน  
เป็นเนื้อเดียวกัน งานหลักของ HR เรา คือการจัดการคนในองค์กร  
ให้สามารถขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมายด้วยกันอย่างกลมกลืน  
และมีความเป็นตัวตนขององค์กรอย่างแท้จริง



# องค์กรมีชีวิต

องค์กรเกิดจากการรวมตัวกันของคนหลายคนมารวมกันก็ เช่นเดียวกับร่างกายมนุษย์ที่เกิดจากเซลล์หลายเซลล์มารวมเป็น “อวัยวะ” ที่มีหน้าที่ต่าง ๆ กัน และหลายอวัยวะเป็นร่างกาย (Cells Organs Body) เมื่อคนมารวมกัน คนมีชีวิตไหม? มีอารมณ์ มีความรู้สึกไหม? แล้วองค์กรมีชีวิตไหม? ถ้าองค์กรเปรียบเหมือนคน ก็มีเกิด แก่ เจ็บ ตาย แล้วองค์กรจะยั่งยืนได้อย่างไร? ก็เหมือนคนอายุยืนต้องมีร่างกายที่แข็งแรง จิตใจแจ่มใส มีสิ่งแวดล้อมแวดล้อมที่ดี มีความสุข ชีวิตก็อยู่ได้นาน แต่องค์กรมีคนอยู่รวมกันเป็นสังคม มีทั้งไม่กี่คนจนเป็นหมื่นคน มีตั้งแต่คนชาติเดียวกันจนหลายสิบเชื้อชาติในองค์กร ดังนั้น การจะเกิด Happy Workplace ได้ก็ต้องเข้าใจ รากเหง้าขององค์กรตนเองว่าเป็นอย่างไร? มีที่ไปที่มาอย่างไร? ไม่มีระบบหรือ วิธีใดจะนำมาจัดการเรื่องคนในองค์กรได้ทันที ถ้าไม่มีการปรับแต่งให้เหมาะกับสิ่งที่เรียกว่า “วัฒนธรรมองค์กร” ในฐานะของ HR ซึ่งต้องเป็นทั้ง Human Relationship/Happy Relationship ขององค์กร งานทุกอย่างที่ HR ทำกับคนในองค์กรทั้งหมดก็เพื่อให้เกิดวัฒนธรรมองค์กร ซึ่งที่ปรารถนาสูงสุดคือ “องค์กรแห่งความสุข” มนุษย์วันนี้ทุกคนก็ล้วนแต่แสวงหาความสุขเพราะความต้องการของมนุษย์ เริ่มจากความต้องการด้านปัจจัยสี่ ความปลอดภัยในการมีชีวิต การยอมรับในสังคม

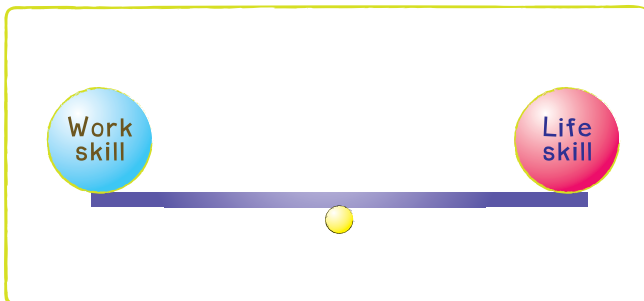
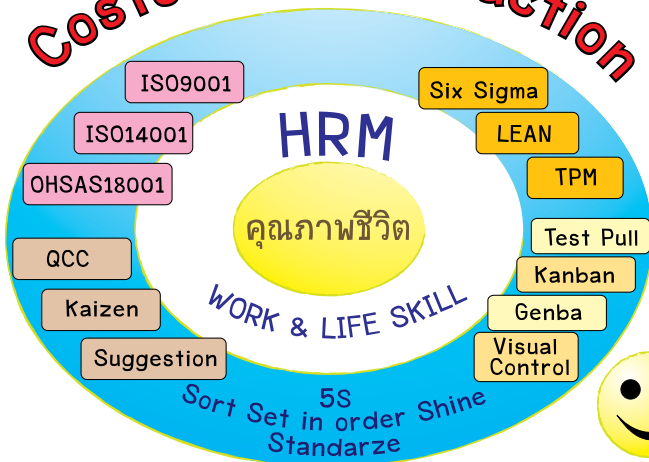


การมีชื่อเสียงในสังคม สุดท้ายก็ต้องต้องการความสุขจากการสมหวังในชีวิต ในเมื่อมนุษย์ทุกคนก็ปรารถนาความสุข งาน HR ต่อไปในอนาคต คงไม่ใช่แต่การจัดการคนในองค์กรให้ทำงานได้เท่านั้น แต่ต้องให้คนในองค์กรมีความสุขและรักองค์กร ซึ่งท้าทาย HR มากที่สุด มนุษย์ในองค์กรต้องการอะไร? ปรารถนาอะไร? HR จะทำอย่างไร? เอาความปรารถนาของทุกคนมาสร้างเป็นวัฒนธรรม การอยู่ร่วมกันอย่างสันติให้ได้ แล้ววัฒนธรรมองค์กรเชื่อเรื่องระบบ สร้างคนที่เหมาะสมกับองค์กรหรือคนที่ดีมีคุณภาพจะเกิดระบบวัฒนธรรมที่ดีขององค์กร องค์กรมีชีวิต และในฐานะ HR จะทำอย่างไรให้ทุกส่วนในองค์กรเข้าใจ มีส่วนร่วมในการ ดำเนินไปขององค์กร

วันนี้ HR มีหน้าที่แค่สร้าง Work Skill ให้คนในองค์กรเพียงพอแล้ว หรือ? Life Skill ละ ในเมื่อคนในองค์กรคือ คน มีชีวิต มีสุข มีทุกข์ ถ้าองค์กรสนใจแต่อยากให้คนเก่งในงาน แต่ล้มเหลวในการใช้ชีวิต การดำเนินชีวิต คนเก่งจะช่วยองค์กรให้ยิ่งใหญ่ได้จริงหรือ คนเรามีสองด้าน เสมอ ต้องบริหารให้ได้ทั้งสองด้านคือ งานกับชีวิตสมดุลกัน ให้เป็นการทำงานที่เกื้อกูลการใช้ชีวิตหรือการใช้ชีวิตที่ดี นำไปสู่การทำงานที่ดีมีประสิทธิภาพ ปัจจุบันนี้หลายองค์กรเชื่อในคนมากกว่าระบบ โดยเฉพาะองค์กรที่ต้องใช้ Creative สูงๆ ล้วนให้งานเป็นส่วนหนึ่งของชีวิต ให้มีความสุขกับการทำงานมากๆ เพื่อได้งานดีๆ พยายามสร้างวัฒนธรรมการทำงานอย่างมีความสุขให้เกิดเป็นองค์กรความสุข เมื่อใดที่ Work Skill / Life Skill สมดุลเกื้อกูลกัน คนในองค์กรย่อมมีความสุข มีคุณภาพชีวิตที่ดี เป็นแก่นในการดำเนินงานขององค์กรคุณภาพ เพราะทุกองค์กรทำสองอย่างคือ สินค้าที่ดีหรือบริการที่ดี เพื่อความพึงพอใจของลูกค้าผู้ใช้บริการ

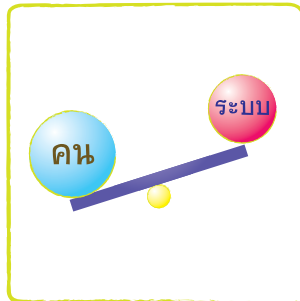
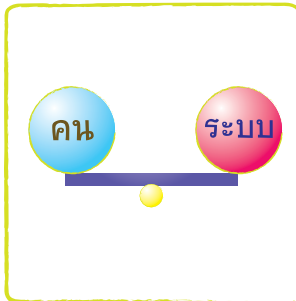
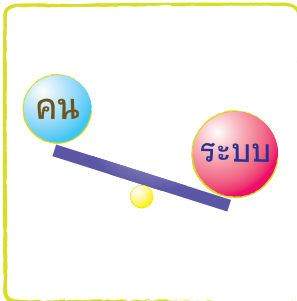


# Customer Satisfaction

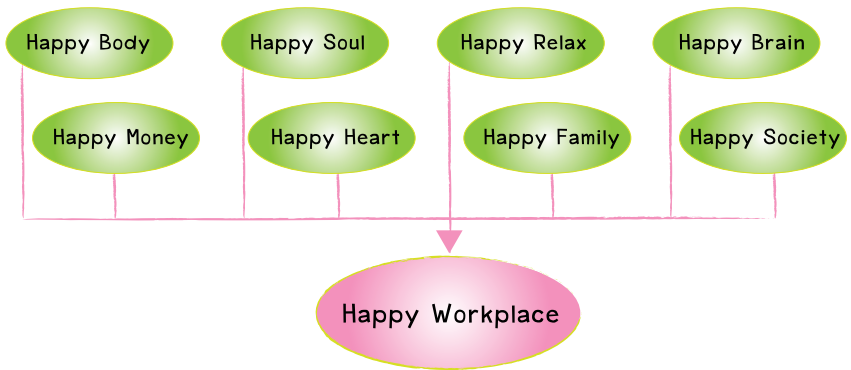


# “ความลู่ - คุณภาพชีวิต - ลู่ภาพที่ดีขององค์กร นำไปสู่ผลผลิตและบริการที่ดี”

Happy Workplace ปรารถนาให้คนทำงานมีความสุข ที่ทำงานน่าอยู่ ชุมชนสมานฉันท์ องค์กรโตจะไปถึงได้ก็ต้องสนใจคำว่า “คน” มากขึ้น ให้ความสำคัญกับคนมากขึ้น เพราะคนก็คือคน สร้างวัฒนธรรมแห่งการทำงานอย่างมีความสุขให้เกิดขึ้นในองค์กร HR ทุกคนทำเรื่อง Happy Workplace อยู่แล้ว แต่ที่ขาดคือ **ยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ การจัดการเรื่องคนอย่างเป็นระบบ** แนวคิดการพัฒนาคนในองค์กรต้องการให้คนในองค์กรมีส่วนร่วมกับองค์กรมากขึ้น ให้เกิดวัฒนธรรมการทำงาน การอยู่รวมตัวในองค์กรให้เกิดองค์กรแห่งความสุขให้ได้



เครื่องมือง่ายๆ ในการใช้ประเมินและดำเนินงาน Happy Workplace คือ Happy 8 หรือความสุขทั้งแปด ซึ่งเกิดจากการคิดแบบง่ายๆ ว่าถ้าจะสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งความสุขจะเริ่มเช่นไรและต้นทุนมีอะไรบ้าง?



ทำไมต้องมีแปดสุข มนุษย์เรามีความปรารถนาหลากหลายมิติมาก หรือเรียกง่ายๆ ว่ามนุษย์เป็นสัตว์โลกที่หาความพอดียาก ในการบริหารคน จึงต้องสร้างกรอบและกฎเกณฑ์ให้พนักงานในองค์กรเห็นว่า ความสุขซึ่งมีหลากหลายเหลือเกิน

สามารถจัดเป็นหมวดหมู่ได้หลักๆ แปดหมู่คือ การมีสุขภาพดี การมีน้ำใจ การรู้จักผ่อนคลายเป็นคน การมีคุณธรรมศาสนา การมีเศรษฐกิจที่ดี การพัฒนาความรู้ การมีครอบครัวดี การมีสังคมดี คือจากตัวพนักงานไปครอบครัว ไปสู่สังคม เมื่อมีกรอบแนวทางในการดำเนินชีวิต มิติความสุขได้ชัดเจน ก็เป็นเรื่องง่ายขององค์กรในการสร้างความสุขที่แท้จริงและยั่งยืน

# ความสุขทั้งแปด

- 1) Happy Body (สุขภาพดี) มีสุขภาพแข็งแรงทั้งกายและจิตใจ
- 2) Happy Heart (น้ำใจงาม) มีน้ำใจเอื้ออาทรต่อกันและกัน
- 3) Happy Money (ปลอดภัย) มีเงินรู้จักเก็บรู้จักใช้ไม่เป็นหนี้
- 4) Happy Relax (ผ่อนคลาย) รู้จักผ่อนคลายต่อสิ่งต่างๆ ในการดำเนินชีวิต
- 5) Happy Brain (หาความรู้) การศึกษาหาความรู้พัฒนาตนเองตลอดเวลา จากแหล่งต่างๆ นำไปสู่การเป็นมืออาชีพ และความมั่นคงก้าวหน้าในการทำงาน
- 6) Happy Soul (ทางสงบ) มีความศรัทธาในศาสนาและมีศีลธรรมในการดำเนินชีวิต
- 7) Happy Family (ครอบครัวดี) มีครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคง
- 8) Happy Society (สังคมดี) มีความรักสามัคคี เอื้อเฟื้อต่อชุมชนที่ตนทำงาน และพักอาศัย มีสังคมและสภาพแวดล้อมที่ดี





### 6 ความสุข

- ร่างกายแข็งแรง
- มีน้ำใจ
- รู้จักผ่อนคลาย
- พัฒนาสมอง
- คุณธรรมประจำใจ
- เศรษฐกิจมั่นคง

คนในองค์กรมีความสุขมาจากสมดุลแปดความสุข องค์กรใช้รูปแบบหลากหลายในการจัดกิจกรรมกำหนดกลยุทธ์ ยุทธศาสตร์ในการนำคน/องค์กรสู่ความสุข ถ้าองค์กรปรารถนาผลผลิตที่ดีก็ย่อมต้องมาจากคนที่มีความพร้อมที่จะทำงานและมีความพร้อมที่จะทุ่มเทกายใจให้งาน ไม่ใช่แค่ใช้สินจ้างในการกำหนดการทำงาน วันนี้ผลลัพธ์หลายองค์กรก็ย่อมรู้แ่ใจดีว่า การใช้สินจ้างในการทำงานนั้นผลดีระยะสั้น ผลร้ายระยะยาว เมื่อใช้สินจ้างเป็นตัวกำหนดการทำงานที่เริ่มกระทบค่าตอบแทนที่ดี เมื่อเงินไม่สามารถสนองตอบความต้องการให้พนักงานได้ ความสนใจ อยากร่วมเทในงานทั้งหมดไปนี้เป็นกับดักของความโลภของมนุษย์ ซึ่ง HR น่าจะรู้ซึ่งถึงวิธีนี้ และไม่สิ่งที่ชาว HR อยากรที่จะทำวิธีการเช่นนี้



# HAPPY BODY

เรื่อง ชินริณี วีระวุฒิวงศ์



งานที่ยิ่งใหญ่ที่สุดของนักบริหารงานบุคคลคือ การบริหารชีวิต  
ของผู้คนในองค์กร การทำงานกับ “ชีวิต” ซึ่งมี ความละเอียดอ่อน  
ซับซ้อน และเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา จะต้องอาศัยกระบวนการ  
การเรียนรู้ที่สามารถเข้าถึงความเป็นปัจเจกบุคคลในองค์กรอย่าง  
ลึกซึ้ง สิ่งที่เป็นความท้าทายของนักบริหารงานบุคคลทุกคนคือ  
การประสานความสุขของทุกชีวิตในองค์กรให้ทำงานร่วมกันอย่าง  
มีคุณภาพและนำมาซึ่งความสำเร็จให้กับองค์กร





เมื่อกล่าวถึงสุขภาพที่ดี คนเราจะนึกถึงความสมดุลของร่างกาย จิตใจ และสิ่งแวดล้อม ซึ่งทั้งสามปัจจัยมีความสัมพันธ์และส่งผลกระทบต่อกัน อย่างชัดเจน ซึ่งจริงๆ แล้วสุขภาพกายที่ดีจะรวมถึงการมีร่างกายที่แข็งแรง สมรรถภาพดี อดวัยอะต่างๆ ทำหน้าที่ได้อย่างปกติ กระบวนการย่อยอาหาร กระบวนการดูดซึม และกระบวนการขับถ่ายดำเนินไปอย่างสมบูรณ์ ซึ่งสุขภาพของบุคคลจะดีหรือไม่ขึ้นอยู่กับปัจจัยต่างๆ มากมาย นับตั้งแต่ เริ่มปฏิสนธิในครรภ์มารดา กระบวนการคลอด วิธีการเลี้ยงดู อาการป่วยไข้ การให้ยาต่างๆ คุณภาพของอาหารที่รับประทาน หลักสูตรทางการศึกษาที่ได้รับ รวมถึงประสบการณ์ในวัยเด็กที่หล่อหลอมจนกระทั่งเติบโตใหญ่ สิ่งสำคัญที่มีผลต่อสุขภาพโดยตรง และผู้คนส่วนใหญ่มักมองข้ามความ สำคัญไปก็คือ รูปแบบการใช้ชีวิตประจำวัน เราต่างหลงลืมที่จะฟังเสียง สัญญาณจากภายในร่างกายตนเอง มีแนวโน้มที่จะบริโภคอาหารมากหรือน้อยจนเกินไป ปล่อยให้หิวหรือกินอึดเกินไป นอนหลับพักผ่อนไม่เพียงพอ หรือนอนพักผ่อนมากจนเกินพอดี หักโหมกับการทำงานมากเกินไป ออกกำลังกายจนเกินกำลัง การอันธพาล ปล่อยให้ร่างกายหรือหมกมุ่นใน กามารมณ์จนเกินพอดี สิ่งเหล่านี้นำมาซึ่งผลร้ายต่อสุขภาพทั้งสิ้น

โรคของยุคสมัยใหม่ที่เกิดในสังคมที่มีการแข่งขันสูง ทำให้บางคนต้องทุ่มเทกับการทำงานมากเกินไป จนไม่สามารถหยุดทำงานได้ดังที่เราเรียกว่า “โรคน้ำงาน” หรือ “เวิร์กโอดิสซีย์” ช่วงเวลาที่ควรพักผ่อนก็ยังทำงาน ทำให้อ่อนน้อย ดึงเครียดเกินระดับปกติที่มนุษย์ทนได้ อาการน้ำงานจะกลายเป็นความวิตกกังวล ควบคุมตัวเองไม่ได้ อารมณ์เสีย หงุดหงิด สัมพันธ์ภาพกับครอบครัว เพื่อนฝูง และคนใกล้ชิดไม่ดี ส่งผลเสียต่อร่างกาย และเป็นสาเหตุของโรคต่างๆ เช่น โรคหัวใจ ภาวะอาหาร ความดันโลหิตสูง ที่ร้ายแรงที่สุดคือ เสียชีวิตเพราะน้ำงาน จากกรณีศึกษาของแพทย์พบว่า ประชากรวัยทำงาน 1 ใน 5 มีอาการปวดหลังและส่วนอื่น ๆ ของร่างกายอย่างเรื้อรัง โดยสาเหตุการปวดนั้นมาจากการนั่งหน้าจคอมพิวเตอร์นานเกินไปและนั่งผิดท่า ซึ่งเรียกว่า “โรคออฟฟิศซินโดรม” โรคนี้มักเกิดกับคนในสังคมเมืองที่มีวิถีชีวิตที่เร่งรีบ มีความเครียดสูง ก่อให้เกิดปัญหาทั้งทางกายและจิตใจ ความเจ็บปวดถือเป็นสัญญาณเตือนภัยว่ามีความผิดปกติเกิดขึ้นต้อง แก้ไขด้วยการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม เช่น ไม่ใส่รองเท้าส้นสูง ไม่นั่งหลังโค้งงอ ไม่นั่งหน้าจคอมพิวเตอร์นานๆ หมั่นออกกำลังกาย ฯลฯ



# ถ้าหยุดใช้งานเทคโนโลยีเสียบ้าง แล้วหาเวลาผ่อนคลายความเครียด และความกดดันก็จะดีขึ้น

นอกจากนั้นแล้วโรคที่เกิดจากงานยังมีอีกหลายตัว เช่น คิวมิเลทีฟ ทรอมมา ดิสออร์เดอร์ส (Cumulative Trauma Disorders) คือ อาการปวดคอ ไหล่ ข้อมือ หลัง หรืออาจจะหนักถึงขึ้นชาที่มือ โรคนี้เกิดจากการทำงานซ้ำซาก พบในผู้ที่ทำงานด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ทั้งวัน แคมส์อาร์เคมิจากจอคอมพิวเตอร์ยังทำให้เกิดโรคมุมแพ่ตามมาได้ด้วย ส่วนโรคคอมพิวเตอร์วิชั่น ซินโดรม (Computer Vision Syndrome) นั้นเป็นโรคตาที่เกิดกับคนรุ่นใหม่ ซึ่งต้องอยู่หน้าจอคอมพิวเตอร์ติดต่อกันวันละหลายชั่วโมง ซึ่งขณะที่อินเทอร์เน็ทก็ก่อให้เกิดโรคประหลาดที่เรียกว่า ทนรอไม่ได้ (Hurry Sickness) มีอาการขี้เบื่อ หงุดหงิดง่าย เครียดง่าย กระจวนกระวาย ถ้าหากจัดการสิ่งใดไม่ได้ตั้งใจ จัดสรรเวลาให้ลงตัวไม่ได้ ความคุ้มครองความรู้สึกของตนเองได้ลำบาก ถ้าหยุดใช้งานเทคโนโลยีเสียบ้าง แล้วหาเวลาผ่อนคลายความเครียดและความกดดันก็จะดีขึ้น แต่ถ้าเป็นหนักเข้าอาจจะเข้าข่ายเป็นโรคประสาทได้ โรคเหล่านี้ไม่ได้เกิดจากเชื้อโรคใดๆ จึงไม่มีวัคซีนป้องกัน อาจไม่ติดต่อ ไม่มีอันตรายร้ายแรง แต่เกิดแล้วหายยาก

การทำงานในลักษณะ Multitasking กลับเป็นสาเหตุประการหนึ่งของโรค  
ร้ายใหม่ในที่ทำงาน ที่เราเรียก Attention Deficit Trait หรือ ADT โรคนี้  
เป็นโรคที่เราจะเจอมากขึ้นเรื่อยๆ ในที่ทำงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสภาวะ  
แวดล้อมที่บังคับให้คนทำงานจะต้องทำงานด้วยความรวดเร็วมากขึ้น  
ทำงานหลายอย่างพร้อมๆ กันจะต้องตื่นตัวตลอดเวลา ผู้ที่เป็นโรค ADT  
มักจะมีอาการสมาธิสั้น ไม่สามารถจดจ่ออยู่กับงานใดงานหนึ่งได้นานๆ ก็จะถูก  
ดึงดูตด้วยงานอย่างอื่น มีความวุ่นวายอยู่ข้างใน (แต่ก็ไม่แสดงออก  
มาให้ผู้อื่นเห็น) ไม่ค่อยอดทน มีปัญหาในการจัดระบบต่างๆ (Unorganized)  
การจัดลำดับความสำคัญและการบริหารเวลา บุคคลเหล่านี้จะไม่บัน  
ไม่ไว้วางใจ ดูจากภายนอกแล้วเหมือนจะไม่มีปัญหาอะไรเกิดขึ้น โรค ADT นี้  
มักจะเริ่มก่อเกิดขึ้น เมื่อท่านก้าวขึ้นไปเป็นผู้บริหารระดับสูงขึ้นไปเรื่อยๆ การที่มี  
ความรู้สึกว่าทำงานด่วน หรือสิ่งที่จำเป็นและเร่งด่วนที่จะต้องทำเข้ามาเรื่อยๆ  
และท่านพยายามที่จะจัดการกับงานด่วนเหล่านั้นให้สำเร็จจะเป็นบ่อเกิด  
ที่สำคัญ ของโรค ADT ซึ่งโรคนี้ทำให้เรามองสูญเสียความสามารถในการคิด  
วิเคราะห์และทำงานอย่างละเอียดลึกซึ้ง ส่งผลให้งานที่ออกมาเป็นงานที่  
เร็วแต่ไม่ลึก ทำให้ความสามารถในการทำงานของเราลดน้อยลง การที่  
เรามองเราต้องรับวิเคราะห์และประมวลผลข้อมูลต่างๆ เพิ่มมากขึ้น  
ความสามารถในการแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์ก็ลดลง อีกทั้งความ  
ผิดพลาดก็เกิดขึ้นได้มากขึ้น

การหลับในและการหลับ ในขณะทำงานคือ การหลับในระยะเวลานั้นๆ เช่น หนึ่งสองวินาทีหรือ 10 วินาที เรียกว่า Microsleep เป็นปรากฏการณ์ที่อยู่ระหว่างการหลับและตื่น สิ่งที่น่ากลัวคือจะไม่สามารถสังเกตเห็นเลยว่า คนนั้นกำลังมี Microsleep จะดูเหมือนคนตื่นปกติ แต่สมองไม่สั่งงาน ก่อให้เกิดปัญหาประสิทธิภาพในการทำงานลดลง ความผิดปกติของร่างกายเมื่อนอนน้อยมีอยู่หลายประการ โดยหลักๆ คือการตอบสนองของร่างกายช้าลง สมาธิสั้น การตอบสนองต่อข้อมูลหลายๆ แหล่งจะเสียไป ไม่สามารถมีไฉ่เดียวในการแก้ปัญหาใหม่ เกิดปัญหาความจำ การเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ แ่ลงขาดการตัดสินใจแก้ปัญหาเฉพาะหน้า จากการวิจัยหลายแห่งชี้ว่า การขาดการนอนเป็นเวลาหลายวันทำให้การทำงานแย่ลง แม่ตนเองจะไม่รู้สึ่ก็ตาม การนอนแม้จะแค่จิบประมาณ 10 นาที ก็จะทำให้คนที่ง่วงนอนสดชื่นขึ้นได้ กาแพถ้าได้ม่ตอนเข้าตรู้ พบว่าม่ได้ช่วยทำให้ตื่นได้ตีขึ้น เพียงแต่ช่วยม่ให้เกิดอาการของการขาดกาแพ อันได้แก่ ความง่วง มีนหั่ว ลับสน ช่วงที่การ ต้มกาแพแก่ง่วงได้ตีที่่สุด คือกาภายหลังจากตื่นแล้ว 8 ชม.



ภาวะโลกร้อนในปัจจุบันส่งผลกระทบต่อสุขภาพของพวกเราทุกคนเช่นกัน เช่น ก่อให้เกิดอาการกินไม่ได้นอนไม่หลับ สมองภาพทางกายและทางเพศลดลง จิตใจไม่สดชื่นกระปรี้กระเปร่า มีพิษร้อนออกทางผิวหนัง ลักษณะเป็นผื่นออกทางดวงตา คอ หู จมูก ปาก ข้อพับ มีอาการร้อนและคัน หายใจเข้าออกไม่ได้ลึก คือภูมิแพ้ของระบบทางเดินหายใจและทางเดินผิวหนัง การขับถ่ายอุจจาระไม่ปกติ ผมหงอกก่อนวัย เหงื่อออกมากหรือไม่มี เหงื่อออกเลย ปัสสาวะผิดปกติ ฯลฯ

ภาวะโลกร้อนด้านหนึ่ง ทำให้เชื้อโรคต่างๆ มีการปรับตัว เกิดการติดต่อขยาย และเกิดโรคติดเชื้อสายพันธุ์ใหม่ๆ อีกด้านหนึ่ง ทำให้อุณหภูมิของร่างกายร้อนขึ้น รวมถึงสมองซึ่งเป็นศูนย์รวมของระบบการปรับสมดุลร่างกาย การตั้งค่างของอนุมูลอิสระ ทำให้ระบบการปรับสมดุลเสื่อมเร็วกว่าวัย ง่ายต่อการเกิดโรคต่างๆ มากมาย


ความผิดปกติของจิตใจนั้นเป็นอีกสิ่งหนึ่งที่สำคัญ เพราะเป็นสาเหตุหลักของการป่วยทางกาย ด้วยพบว่ากว่า 60% ของผู้ป่วยที่มาพบแพทย์นั้น หากแก้เรื่องของจิตใจได้ อาการของโรคอื่นๆ จะหายไปได้ทีเดียว แต่โรคทางจิตใจนี้ต้องใช้เวลาในการวินิจฉัยเพราะต้องหารายละเอียดมาก และที่สำคัญคือคนที่มีความผิดปกติทางจิตใจนั้นมักไม่รู้ตัว อาการที่ท่านอาจสังเกตเห็นได้ด้วยตนเอง เมื่อพบว่าพนักงานมีความคิดและพฤติกรรมที่เปลี่ยนไปอย่างชัดเจน อาจกลายเป็นคนพูดน้อย แยกตัว เฉยเมยต่อสภาพแวดล้อมและปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์กร รวมถึงไม่สามารถทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานได้อย่างมีความสุข



กลุ่มอาการหายใจเกิน นอกจากจะมีสาเหตุจากอารมณ์ก็ยังสามารถเกิดจากอาการปวด เช่น ปวดศีรษะ ปวดประจำเดือน ได้อีกทางหนึ่ง แต่ถ้าพนักงานของท่านเกิดอาการหายใจหอบลึก โดยไม่มีอาการทำใจเบร็กร่วมด้วย ควรคิดถึงสาเหตุอื่นได้อีกคือ ภาวะเลือดเป็นกรด ภาวะหัวใจวาย ภาวะโรคหืดหอบซึ่งจำเป็นต้องนำส่งโรงพยาบาลทันที

สิ่งสำคัญลำดับสุดท้ายคือ สิ่งแวดล้อมตามธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมทางสังคมที่ส่งผลกระทบต่อโดยตรงกับคุณภาพชีวิตของบุคคลในองค์กร ทุกท่านอาจคาดไม่ถึงว่าสภาพแวดล้อมในองค์กร ไม่ว่าจะเป็นวัฒนธรรมองค์กร ภาวะผู้นำ ความไม่สมดุลระหว่างความคาดหวังที่สูงจากฝ่ายบริหารและความต้องการการยอมรับของพนักงาน วิธีการสื่อสารของบุคลากรภายในองค์กร กฎระเบียบ ข้อบังคับ ความสัมพันธ์ของเพื่อนร่วมงานในองค์กรนั้น เป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเจ็บป่วยทางกายภาพและการขาดสมดุลทางจิตใจของพนักงาน นอกเหนือไปจากมลภาวะทางแสง เสียง ควันพิษ และสารเคมีที่พนักงานจะได้รับจากผลกระทบโดยตรงจากการปฏิบัติงาน

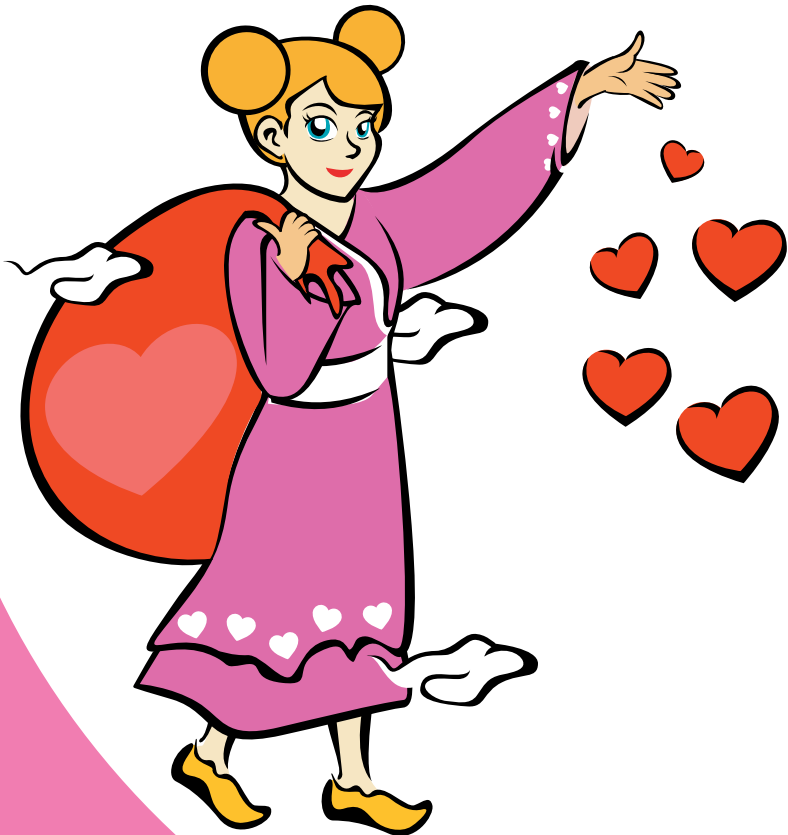
การสร้างสมดุลให้กับสภาพแวดล้อมทางสังคมในองค์กร

เป็นกระบวนการที่ต้องใช้เวลาตลอดชีวิตและไม่สามารถเกิดขึ้นได้ในระยะเวลาอันสั้น บรรยากาศที่เต็มเปี่ยมไปด้วยความรัก ความเข้าใจ การยอมรับ การให้อภัยและการสนับสนุนให้บุคลากรได้ค้นพบความเป็นปัจเจกในตนเองอย่างแท้จริงนั้น เป็นกระบวนการที่ต้องเฝ้ารอดด้วยความสงบและมีความเข้าใจอย่างลึกซึ้งซึ่งต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น การบริหารงานบุคคลนั้นเป็นศาสตร์และศิลป์ชั้นเลิศที่จะช่วยสร้างสมดุลและยกระดับคุณภาพชีวิตของผู้คนในองค์กรให้เข้าถึงความหมายและคุณค่าในการทำงานอย่าง มีความสุข 



# Happy ♥ Heart

เรื่อง ดร.อัสนีญา สุวรรณศิริกุล





ถ้าท่านผู้อ่านเป็นพุทธศาสนิกชนคงได้ยินคำพระเทศน์บ่อยๆ สำหรับผู้มีความทุกข์ แล้วเข้าวัดกราบไหว้สิ่งศักดิ์สิทธิ์ขอร้องให้ช่วยปัดเป่าทุกข์ ซึ่งพระท่านก็จะบอกว่า “โยม...ทุกข์หรือสุขอยู่ที่ใจ ของโยมนั้นแหละ จะหนีไปไหนอย่างไรก็หนีใจของเราไม่พ้น เพราะใจของเราอยู่กับตัวเรา และจะตามตัวเราไปตลอด”



ดังนั้น ความสุขของคนทำงานในที่ทำงานหนีไม่พ้นที่จะต้องทำใจ ถ้ามีความสุขหรือมี Happy Heart นั้นเอง และคนที่จะทำให้เกิด Happy Heart ก็ไม่ใช่ใครที่โหด เป็นตัวของเราเองเช่นกัน สภาพแวดล้อม คนรอบตัว สภาพเศรษฐกิจ สังคม ล้วนเป็นตัวช่วยให้เราสุขหรือทุกข์มากขึ้น และหรือไม่ได้มีส่วนขับเคลื่อนใดๆ เพราะเราได้สร้างภูมิคุ้มกันที่แข็งแกร่งด้วยความสุขอยู่แล้วเต็มหัวใจ

อย่างไรก็ตาม ความอยากดี อยากได้ และความไม่เพียงพอของมนุษย์ โดยเฉพาะสังคมการทำงานที่รู้สึกว่าจะต้องได้ในอัตราที่มากขึ้นๆ และหลากหลายอย่างยิ่งขึ้น เป็นกิเลสอย่างหนึ่งที่ทำให้ความสุขที่เราจะมีในหัตถ์หายไปได้อย่างง่ายดาย เริ่มจากวันที่เราเลือกสมัครงานกับองค์กรใดองค์กรหนึ่ง หัวใจเราก็พองโตมีความสุขกับ Profile ของบริษัทที่เราเลือก เพราะมีชื่อเสียง มีสาขาต่างประเทศ มีระบบการบริหารจัดการที่ผ่าน

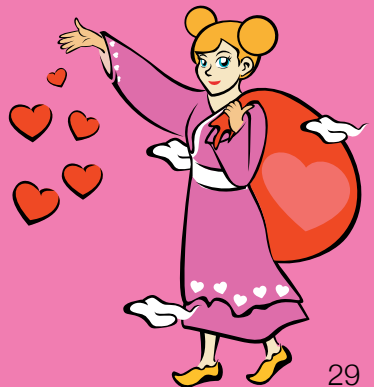
การรับรอง มีสถานที่ทำงานสวย และเมื่อถูกสัมภาษณ์ หัวใจที่เล็ก ๆ  
ดูจะพองคับเลื้อยเลยทีเดียว เงินเดือนไม่เกี่ยง สวัสดิการไม่สน ขอแต่เพียงได้มี  
โอกาสเข้าทำงานได้ก็เพียงพอ แม้สถานที่ทำงานจะไกลจากบ้านเรา  
มากมายก็ตาม การเดินทางไม่ได้เป็นปัญหาแต่ประการใด ทุกอย่างดู  
เป็นความสวยงามไปหมด นี่คือ Happy ❤️Heart ที่เริ่มต้นเมื่อมีความสุข  
ความพึงพอใจก็บังเกิดทันทีและ เกือบจะเป็นเช่นนี้ตลอดชีวิตการทำงาน  
กับบริษัทแห่งนี้ ถ้าเราหวนมองอดีตในวันแรกเข้าและหยุดความพึงพอใจไว้  
ณ ระดับนี้เท่านั้น

แต่มนุษย์มักไขว่คว้าหาสิ่งที่ดีกว่าเสมอและอดไม่ได้ที่จะเปรียบเทียบกับ  
สิ่งที่สูงกว่า มากกว่า Happy ❤️art จึงค่อย ๆ ลดระดับความสุขลงไป  
เพราะบริษัทก็มองว่าด้วยพื้นฐานการศึกษาและเงินเดือนที่จ่ายเราแพง  
ก็ต้องมอบหมายความรับผิดชอบที่เหมาะสมให้ทำ มันอาจเป็นงานที่  
เกินความสามารถ งานที่ต้องใช้เวลายาว งานที่ต้องประสานกับผู้อื่น ซึ่งเรา  
ไม่มีความพร้อมในการสร้างความสัมพันธ์ ไม่พร้อมในการเรียนรู้และ  
ไม่พร้อมที่จะอยู่ทำงานในช่วงเย็นที่ผู้บังคับบัญชาขอร้องเป็นครั้งคราว  
ความสุขที่มีมากมายเริ่มหดหาย แต่ถ้าใจเราเป็นสุข มองใหม่มุมบวกว่าโชคดี  
ที่เรามีโอกาสได้ทำงานหลากหลาย งานที่สำคัญและโอกาสได้พบปะกับผู้คน  
ในบริษัท หรือการมีส่วนร่วมในความสำเร็จของงานร่วมกัน รู้จักรักในงาน  
ที่ทำ และรู้สึกว่าการสุขใจในทุกครั้งที่ได้ทำงานผลิตผลิต ลิ้มเวลากลับบ้าน  
เช้าก็รีบตื่นเพราะอยากมาถึงที่ทำงานเร็ว ๆ มีความคิดที่จะปรับปรุงแก้ไขงาน  
ตลอดเวลา Happy ❤️Heart ก็จะเป็น Happier ยิ่งขึ้น เพราะเราไม่มาสายให้ถูก  
ตักเตือน เราจะไขว่คว้าหางานเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ เพราะจะรู้สึกได้ว่าเรายังทำงาน  
ไม่คุ้มเงินเดือนที่บริษัทให้ เราจะเล่าให้ท่านฟังถึงความสะอึกสะอื้น การได้  
รับการดูแลเอาใจใส่จากเจ้านาย จากเพื่อน จากบริษัท

## “Happy Heart”

อยู่ที่ใจจริงๆ และจาก  ก่อให้เกิดแรงบันดาลใจที่จะนำไปสู่ การอยากคิด อยากทำ และทำให้เราทำได้ทำ และทำในสิ่งที่ดีที่สุด” จากประเด็นดังกล่าวจะทำให้เราไม่เรียกร้องเงินเดือนเพิ่มขึ้น เพราะเราเชื่อมั่นว่าเราทำดีที่สุด บริษัทมีระบบการดูแลที่ดี เราจะไม่เปรียบเทียบเงินเดือนของเรากับใคร เพราะตอนเราเข้ามาเราก็ดีใจสุดๆ แล้วที่เขาให้เงินเดือนเรามากขนาดนี้ และยังมีสวัสดิการอีกมากมาย เรามีความสุขกับสิ่งที่เราได้จากวันนั้นจนถึงวันนี้ และไม่รู้สึกเดือดร้อนกับการเดินทางเลย เพราะเรารู้ตั้งแต่วันแรกกว่าบริษัทอยู่ตรงไหน จากตัวอย่างเล็กๆ ดังกล่าวในชีวิตการทำงานที่หลายๆ คนเริ่มทำไม่ได้ และจะออกอาการพลั้งเพลลอยู่บ่อยๆ จึงเกิดเป็นความทุกข์ แล่นล่าหส์ ถึงขนาดต้อง “ทน” ทำงานอย่างไม่มีความสุขและทำให้ผลเสียตกอยู่กับองค์กรในที่สุด เพราะเวลาที่จะทำใจให้เป็นสุขสำหรับตัวเองไม่ได้ จะให้หาเวลาทำใจให้เป็นสุขกับใครที่ไหนได้อย่างไร? มีตัวอย่างที่น่า เป็นประโยชน์จากท่านผู้ใหญ่ที่เคารพท่านหนึ่งคือ ท่านอาจารย์ประสิทธิ์ ตันสุวรรณ ท่านให้แนวคิดเพื่อเตือนสติในการสร้าง Happy  Heart ชื่อ พรปาฏิหาริย์ เป็นข้อควรปฏิบัติ 10 ประการในการหาเวลาเพื่อจรรโลง ชีวิตคือ


- 1) ใช้เวลาที่จะคิด เพราะความคิดเป็นบ่อเกิดแห่งพลัง (และถ้าคิดเป็นบวกพลังของความคิดจะส่งผลต่อ Happy ♥ Heart)
- 2) ใช้เวลาที่จะเล่น เพราะจะทำให้พลังความเป็นหนุ่มสาวคงอยู่ตลอดเวลา (Happy ♥ Heart ก็จะคงอยู่ตลอดไป)
- 3) ใช้เวลาที่จะอ่าน เพราะการอ่านทำให้เกิดความฉลาดและรอบรู้ (Happy ♥ Heart ก็จะเกิดจากการได้พัฒนาตัวเอง)
- 4) ใช้เวลาที่จะสวดมนต์ภาวนา เพราะจะเกิดการสร้างพลังแห่งการต่อสู้ใน ภาวะที่เกิดปัญหาหรือในภาวะที่จะต้องเผชิญกับปัญหา (บางช่วงเวลา Happy ♥ Heart ก็ต้องการเสริมพลัง)
- 5) ใช้เวลาที่จะรัก เพราะความรักทำให้ชีวิตมีค่า (คนที่มี Happy ♥ Heart จะมีความรักท่วมใจที่พร้อมที่จะแบ่งปัน)
- 6) ใช้เวลาที่จะหัวเราะ เพราะการหัวเราะเป็นเสมือนดนตรีที่จะให้ความสุนทรีย์แห่งจิตใจ (คนที่มี Happy ♥ Heart ย่อมมีความสุขสดใสหัวเราะได้เมื่อยามคับขัน)
- 7) ใช้เวลาที่จะสร้างมิตรภาพคบเพื่อน เพราะมิตรภาพสร้างรสชาติให้กับชีวิต (Happy ♥ Heart แต่งเติมสีสันให้กับทุกคนเสมอ)



8) ใช้เวลาที่จะทำบุญทำกุศล เพราะความเพียรในการกุศล ควรทำเสียแต่ในวันนี้ ใครจะรู้ว่าความตายว่าจักมีในวันพรุ่งนี้ (การทำบุญคือ การเติมเต็มของ Happy ♥ Heart อยู่แล้ว)

9) ใช้เวลาที่จะทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ เพราะสร้างความภาคภูมิใจ สร้างกำลังใจ และความชื่นชมให้กับตัวเอง (Happy Heart ♥ จะเกิดจากการได้ทำงานอย่างเต็มที่และมีประสิทธิภาพเสมอ)

10) ใช้เวลาที่จะสำนึกบุญคุณผู้อื่น เพราะการรู้สำนึกต่อบุญคุณของผู้อื่นหรือกตัญญูต่อผู้ที่มีอุปการคุณแก่เราก็จะช่วยให้ตัวเราเป็นที่ชื่นชมและชื่นชมมากขึ้นนั้นนั้น (การไม่ลืมตัวและพอเพียง ยึดถือความเป็นสัณณะ สำนึกถึงผู้มีพระคุณ สร้างสุขที่ยิ่งใหญ่ให้แก่ Happy ♥art เสมอ)

ทั้งหมดนี้คือ หลักการในการจรรโลงชีวิตอย่างมีความสุข และทำให้เราเกิด Happy ♥heart ที่จะอยู่ตรงไหน กับใคร อย่างไร ได้อย่างมีความสุข เพียงเริ่มต้นให้ “เวลา” ในการบริหารความสุขของตัวเอง ตัวเองที่เกิดจาก ♥ ก่อนไหลไปสู่ส่วนต่างๆ ก็จะทำให้ความสุขนั้นเกิดขึ้น และคงอยู่ชั่ววันจันทร์ 

# HAPPY MONEY

เรื่อง ศักดิ์ดีดา หวานแก้ว



การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในมุมมองใหม่ ๆ นับว่าเป็นประเด็นที่ท้าทายและมีการกล่าวถึงกันมากในปัจจุบัน ถึงแม้ว่าในทุกวันนี้ เรายังคงพบว่ามียุทธศาสตร์ที่ยังไปไม่ถึงไหนเกี่ยวกับเรื่อง “คน” ทำมียุทธศาสตร์จึงไม่ประสบความสำเร็จในเรื่องการพัฒนาคน ในทัศนะของผู้เขียนเห็นว่ามีสาเหตุสำคัญประการหนึ่งคือ การบริหารดุลยภาพชีวิตของพนักงาน (Work Life Balance) ไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งคือ ไม่สามารถบริหารวงจรชีวิตคนทำงานได้อย่างต่อเนื่องให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป จากแผนภาพที่ 1 เราจะเห็นว่าในการใช้ชีวิตเป็นพนักงานคนหนึ่งนั้น จำเป็นที่จะต้องสร้างสมดุลให้เกิดในหลายด้าน โดยเฉพาะหัวข้อคุณภาพชีวิตเป็นประเด็นที่สำคัญมากที่สุดที่แต่ละบริษัท ควรกำหนดเป็นนโยบายสำคัญ เพื่อดูแลพนักงานให้มีความสุข ในประเด็นนี้ ผู้เขียนจะนำเสนอเพื่อสนับสนุนหัวข้อนี้คือ มีข้อมูลที่สนับสนุนว่าพนักงานมีคุณภาพชีวิตตกต่ำลงเนื่องจากปัญหาหนี้สิน ซึ่งยิ่งนานวันปัญหากลับจะเพิ่มมากขึ้น ทวีความรุนแรงขึ้น เป็นปัญหาที่เหมือนกับมะเร็งร้ายที่คอยบั่นทอนสุขภาพองค์การให้แย่งลง



แผนภาพที่ 1 การสร้างดุลยภาพชีวิตคนทำงาน



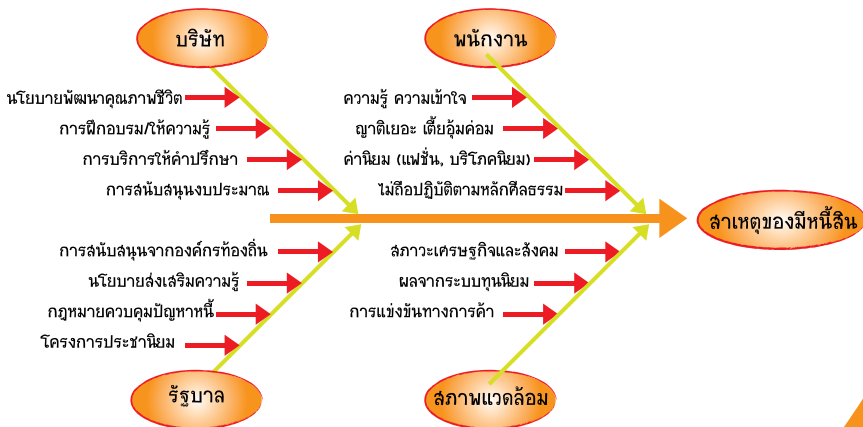
หากใช้แนวคิดตามแผนภาพที่ 2 จะเห็นว่าในการบริหารงานด้านทรัพยากรมนุษย์นั้น HR มีความมุ่งหวังที่จะสร้างนโยบายที่เหมาะสมในการดูแลพนักงาน เพื่อให้พนักงานมีความสุข มีความพึงพอใจในบริษัท ทำงานตามบทบาทหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด ในบางครั้งการทำงานเราต้องมุ่งหวังผลทั้งในเชิงระบบ (ฝั่งซ้าย) กล่าวคือ ต้องมองแบบมีปัจจัยนำเข้า (Input) กระบวนการ (Process) และ ผลผลิต (Output) ที่ชัดเจนจับต้องได้ แต่ในขณะเดียวกันเราก็ต้องให้ความสำคัญกับการมองโดยใช้หลักเหตุและผล (ฝั่งขวา) ในการปฏิบัติงานด้วยปัญหา เรื่องหนึ่งถือเป็นสิ่งที่มีความเกี่ยวข้องกับความสำเร็จในงาน จำเป็นต้องใช้มุมมองทางด้านเหตุและผลมาปฏิบัติต่อพนักงานอย่างเหมาะสม และยังต้องใช้เป็นเครื่องมือสำหรับอธิบายต่อผู้บริหารระดับสูงให้เข้าใจ เพื่อนำมากำหนดเป็นนโยบายในการสร้างสมดุลในการดูแลพนักงาน ซึ่งถือว่าเป็นสมดุลอีกด้านหนึ่งที่นายจ้างไม่ควรมองข้าม



แผนภาพที่ 2 การสร้างนโยบายที่สมดุลในการดูแลพนักงาน

ปัญหาหนี้สิน ในความเป็นจริงแล้วเป็นปัญหาที่มีมาทุกยุค ทุกสมัย ไม่ได้ยกเว้นแม้แต่ประเทศที่เจริญแล้ว ความสำคัญของเรื่องนี้มีอยู่ว่า เราจะสามารถบริหารจัดการกับปัญหาหนี้สินและความคุมให้อยู่ในระดับที่เหมาะสมได้อย่างไร ในฐานะที่เราเป็นนักบริหารงานบุคคลมีอาชีพต้องทำงานอยู่กับปัญหาเหล่านี้ต่อไป ผู้เขียนจึงใคร่ขอเสนอแนะแนวทางที่อาจเป็นประโยชน์ต่อเพื่อนในวิชาชีพเกี่ยวกับเรื่องนี้ ดังนี้

ประเด็นที่หนึ่งคือ HR ต้องพยายามทำความเข้าใจเกี่ยวกับข้อเท็จจริง และ ค้นหาสาเหตุของปัญหาหนี้สินของพนักงานในบริษัทของตนเอง เนื่องจากปัญหาหนี้สินในแต่ละบริษัทนั้นมีลักษณะที่คล้ายคลึงกันหลายอย่าง อีกทั้งปัญหาหนี้สินก็เป็นปัญหาในระดับประเทศ ส่งผลมาถึงปัญหาในระดับตัวบุคคลคือ พนักงานของเรา จึงจำเป็นวิเคราะห์ประเด็นต่างๆ ของสาเหตุออกมาให้ชัดเจน ทั้งนี้ ผู้เขียนจะขอเสนอแนวทางการวิเคราะห์ตามแผนภาพที่ 3



แผนภาพที่ 3 การวิเคราะห์สาเหตุที่ทำให้พนักงานมีหนี้สิน

จากแผนภาพข้างต้น จะเห็นว่าสาเหตุของปัญหาหนี้สินที่อยู่ใกล้ตัว  
ของเรามากที่สุดคือ สาเหตุที่มาจากพนักงานและสาเหตุที่มาจาก  
บริษัท ซึ่งทั้งสองสาเหตุนี้เป็นสิ่งที่ผู้เขียนเชื่อว่า เราสามารถบริหาร  
จัดการได้ทั้งในระยะสั้นและระยะยาว สาเหตุที่พนักงานเป็นหนี้สิน  
เท่าที่สังเกตจะขอยกตัวอย่างเพียงบางประเด็น เช่น การที่เราเป็นคนไทย  
จึงมักมีความกตัญญูหน้าหน้า คนไทยมีญาติเยอะ ใครมาขอร้องให้ช่วย  
อะไร (เพื่อเป็นการตอบแทนบุญคุณ) ก็จะช่วยหมด ไม่ได้สนใจว่าตนเอง  
จะเดือดร้อนในภายหลังหรือไม่ ปัญหาที่เกิดจากเรื่องนี้จึงมักจะมีปัญหา  
เรื่องการกู้เงินมาช่วยญาติ การค้าประกันและสุดท้ายต้องจ่ายหนี้แทน  
เป็นต้น นอกจากนี้ยังมีสาเหตุที่สำคัญอีกประการหนึ่งคือ พนักงาน  
ขาดความรู้เรื่องการบริหารรายได้ บริหารรายจ่าย ขาดความรู้ด้าน  
ข้อกฎหมายต่างๆ เมื่อมีปัญหาเกี่ยวกับคดีความก็จะเกรงกลัวและ  
ไม่ใช้สิทธิในการต่อสู้อย่างถูกต้อง จึงทำให้เสียเปรียบนายทุน สำหรับ  
ประเด็นสาเหตุที่มาจากบริษัทนั้น ผู้เขียนเห็นว่าหลายบริษัทไม่เคย  
กำหนดนโยบายเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตพนักงานในส่วนของ  
ปัญหาหนี้สินมาก่อน ดังนั้น เมื่อปัญหารุนแรงขึ้นจึงไม่สามารถเข้าไป  
แก้ไขปัญหาได้ในทันที โครงการจัดอบรมให้ความรู้หรือโครงการ  
ระยะยาวเพื่อป้องกันปัญหาจึงไม่มี

ดังนั้น หาก HR ต้องกลับมาสนใจปัญหาเรื่องหนี้สินพนักงาน  
อย่างจริงจัง สนใจกับสัญญาณเตือนภัยที่เป็นเหมือนกับระเบิดเวลาเกี่ยว  
กับปัญหาหนี้สินในองค์กร ซึ่งถ้าไม่แก้ไขมันอาจจะลุกลามไปสู่เรื่อง  
อื่นๆ ที่อาจหลีกเลี่ยงไม่ได้ในภายหลัง ทั้งนี้ ขออนุญาตอธิบายเรื่องนี้  
ตามแผนภาพที่ 4



แผนภาพที่ 4 สัญญาณเตือนภัยเกี่ยวกับปัญหาหนี้สินที่ HR ต้องสนใจ

บริษัทที่อยู่ในกลุ่มอุตสาหกรรมหรือเป็นโรงงาน พนักงานจำนวนมาก มักจะได้รับสัญญาณเหล่านี้ได้แรงที่สุดและทำความเข้าใจได้ไม่ยาก เพียงแต่ถ้าเมื่อใครเห็นสัญญาณเหล่านี้ แล้วนำกลับมาวิเคราะห์และ วางนโยบายในการแก้ไขปัญหากันอย่างไร มีหลายครั้งที่เดียวที่เรา มักจะพบว่า มีเจ้าพ่อ เจ้าแม่ที่เป็นพนักงานของบริษัท ทำตัวเป็น เจ้ามือห่วย เจ้ามือแชร์ ปลอมยืมกู้หรือขายสินค้าเงินผ่อนอยู่ในโรงงาน ของเรา หลายครั้งที่เราพบว่า เมื่อถึงฤดูกาลสำคัญจะมีของผ้าป่า ซองทอดกฐินปลิวว่อนอยู่ในหมู่พนักงาน หัวหน้า หรือผู้บริหารก็เป็น เสียเอง หลายครั้งที่เราพบว่ามิจัดหมายส่งมาถึงบริษัทจำนวนมาก มีทั้งจัดหมายแจ้งยอดหนี้บัตรเครดิต จัดหมายทวงหนี้ หนังสืออายัดเงิน เดือนพนักงานจากสำนักงานบังคับคดี หรือมีการขโมยทรัพย์สินใน บริษัท และมีหลายครั้งที่ในรายงาน HR ของเราพบว่า สติติการหยุดงาน หรือสติติการออกจากงานเพิ่มขึ้นสูงมากจนผิดสังเกต มีพนักงาน บางคนเรียกร้องให้หัวหน้างานจัดให้ทำโอทีมากเป็นพิเศษ เป็นต้น สิ่งที่เราจะมาเชื่อว่า เป็นสิ่งที่ HR ทุกบริษัทก็ทราบติดอยู่แล้ว แต่มีคำถามว่า แล้วเราได้บริหารจัดการกับเรื่องเหล่านี้ได้อย่างไรกันบ้าง


ตัวอย่างอีกบริษัทหนึ่งที่มีนโยบายดี ๆ และผู้บริหารให้การสนับสนุน เช่น บริษัทกลุ่มแพน เครือสหพัฒนา (ศรีราชา) ที่นี้มีป้ายปิดไว้ทั่วโรงงานว่า **สถานประกอบการนี้สนับสนุนให้พนักงานทุกคนรักการออมและ** **ปลอดหนี้** “มุ่งทำงาน สร้างชีวิต ใช้จ่ายควรคิด ยึดเศรษฐกิจพอเพียง” มีการจัด หลักสูตรปฐมนิเทศพนักงาน หัวข้อออมทรัพย์วันนี้ ปลอดหนี้วันนี้ มีการสอนให้พนักงานทุกคนทำบัญชีครัวเรือน มีการออกประกาศ เรื่องห้ามกระทำ การที่ก่อให้เกิดภาระหนี้สินในโรงงาน ส่งหนังสือถึง Non Bank ว่าบริษัทไม่สนับสนุนให้พนักงานมีหนี้สินและไม่อนุญาตให้มี หนังสือทวงหนี้มายังบริษัท เพิ่มข้อความลงในสลิปเงินเดือนว่า “บริษัท ไม่สนับสนุน/ไม่รับผิดชอบ และไม่อนุญาตให้ติดตามหนี้สินชื่อผ่านบริษัท” สิ่งเหล่านี้ถือเป็นนโยบายใหม่ ๆ ที่คิดนอกกรอบ ยึดหลักการเหตุและผล ดูแลพนักงาน มองว่าพนักงานเสมือนเป็นบุคคลในครอบครัวหรือเป็นพี่น้องกัน ซึ่งถือว่าเป็นตัวอย่างที่ดีที่ผู้เขียนคิดว่าสามารถนำมาแลกเปลี่ยน ประสบการณ์ต่อพวกเราได้



แผนภาพที่ 5 แนวทางการในการจัดทำโครงการเพื่อแก้ไขปัญหาหนี้สินระยะยาว

จากแผนภาพที่ 5 ขอฟากทิ้งท้ายเพื่อให้ HR ทุกคน ได้เป็นข้อคิด กล่าวคือ **ขอให้นำหลักการบริหารโครงการเชิงระบบมาใช้เป็นแบบอย่างในการทำงานตลอดเวลา โดยให้ยึดเสมอว่าไม่มีสิ่งใด ณ เวลาใด ถูกต้อง สมบูรณ์ เหมาะสมที่สุด** แต่หากเราใช้การบริหารจัดการบนแนวคิด PDCA ซึ่งเข้าใจง่าย ปฏิบัติได้ง่าย มาปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ก็จะทำให้เราไม่หยุดอยู่กับปัญหาเดิมๆ วิธีแก้ไขเดิมๆ ในเรื่องใดเรื่องหนึ่งจนเกิดความเคยชินนั่นเอง

ตัวอย่างโครงการพัฒนาคุณภาพที่ชีวิตที่เป็น Best Practice ของบริษัทต่างๆ ที่ได้นำมาเพื่อช่วยลดปัญหาหนี้สินของพนักงานจนเห็นผลแล้ว เช่น

- 1) โครงการแก้ไขปัญหาหนี้สินนอกระบบในโรงงาน โครงการธนาคารขยะ ช่วยเหลืออาหารกลางวันแก่พนักงานที่มีภาระด้านหนี้สินหรือไม่มีเงินเหลือออมของบริษัท ไทยแอร์โรว์ จำกัด
- 2) โครงการตลาดนัดสังฆะออมทรัพย์ กองทุนเงินออมวันละ 1 บาท เพื่อช่วยเหลือพนักงาน บริษัทในกลุ่มแพน เครือสหพัฒน์ (ศรีราชา)
- 3) โครงการสหกรณ์ออมทรัพย์ของบริษัท ไทยออยล์ จำกัด (มหาชน), บริษัท ยูเนียนเทคโนโลยี จำกัด, บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) เป็นต้น
- 4) โครงการสำรวจปัญหาหนี้สินพนักงานและเงินกู้ระยะสั้นอัตราดอกเบี้ยพิเศษ บริษัท ที ไอ พี เอส จำกัด (ทำเทียบเรือบี 4)
- 5) โครงการลดปัญหาหนี้สินพนักงาน บริษัท มิตซูบิชิ คอร์ปอเรชั่น (ประเทศไทย) จำกัด และบริษัท สยามมิชลิน จำกัด 



# HAPPY RELAX

เรื่อง จรรณศักดิ์ นวีศักดิ์



# “รู้จักผ่อนคลายต่อสิ่งต่างๆ ในการดำเนินชีวิต”

การใช้ชีวิตของคนทำงานในปัจจุบัน โดยเฉพาะในเมืองมีผู้คน  
มากหน้าหลายตา เดินชนกันตามท้องถนนหรือความเร่งรีบ ตั้งแต่การ  
ขับรถ การแย่งกันขึ้นรถเมล์ รถไฟฟ้า รถไฟใต้ดิน เรือด่วน เป็นอาการ  
ที่บ่งบอกถึงทุกเวลาในที่ที่มีแต่ความเร่งรีบไปตามการแข่งขันทั้งในเชิง  
ธุรกิจการค้า แข่งกับเวลา แข่งกับเพื่อน แข่งกับตนเอง เพื่อให้ได้มาในสิ่ง  
ที่ตนมุ่งหวัง

การแข่งขันดังกล่าว ยังอยู่ภายใต้ปัจจัยเศรษฐกิจ สังคม การเมือง  
ที่แปรเปลี่ยนอยู่ตลอดเวลา ซึ่งบางคนก็ปรับตัวได้ตามสถานการณ์  
บางคนก็ไม่สามารถ ทั้งนี้ ขึ้นอยู่กับความพร้อมของสถานภาพทางกาย  
จิตใจเป็นสำคัญ สิ่งที่ได้กล่าวมานี้เป็นชนวนสำคัญที่ทำให้คนทำงาน  
บางคนเกิดความเครียดขึ้นกับตนเอง นำไปสู่ปัญหาที่เกิดขึ้น ทั้งในชีวิต  
การทำงาน ชีวิตครอบครัว เป็นต้น

เพื่อไม่ให้ความเครียดเป็นตัวกัดกร่อนสภาวะกายและใจ นำไปสู่การ  
เผชิญปัญหาในด้านต่างๆ จึงใคร่เสนอข้อคิดในการทำงานหรือการใช้  
ชีวิตประจำวัน เพื่อว่าสามารถนำไปปรับใช้เพื่อประโยชน์ต่อตนเองไม่มาก  
ก็น้อย เมื่อพูดถึงความเครียดสิ่งที่สามารถกำจัดมันออกไปคือ การทำ  
จิตใจให้ผ่อนคลายรู้จักปล่อยวาง เราทุกคนมีอัตราต่อความเสี่ยงต่อการ  
เกิดของโรคเครียดอย่างมาก ถ้าเราไม่รู้จักดูแลจิตใจและอารมณ์ของ  
ตัวเองให้ดีแล้ว ภูมิดู่มกันในตัวเราก็จะค่อยๆ ถูกกัดกร่อนลงไปเรื่อยๆ  
จนหมดในที่สุด



การที่เรารู้จักผ่านคลาย รู้จักปล่อยวาง เราจำเป็นอย่างไรที่จะต้อง  
รู้จักตนเอง ตระหนักถึงตนเองในด้านอารมณ์ และรู้ว่าจะสามารถจัดการ  
กับอารมณ์ของตนเองอย่างไร?

การรู้จักตนเอง เช่น รู้ว่าเราชอบ ไม่ชอบ เราโกรธหรือไม่โกรธ  
โดยปกติแล้วเราจะมีสติกำกับกับการกระทำต่างๆ เมื่อเรามีพื้นฐานที่ดีของ  
การรู้จักตนเอง (Self-Awareness) การจัดการกับตนเอง โดยเฉพาะ  
อารมณ์ ความรู้สึก เช่น ความเครียดต่างๆ ก็จะง่ายขึ้น เพราะสามารถ  
สร้างมาตรวัดตนเองว่าตอนนี้เราเป็นอย่างไร? และเมื่อสามารถจัดการกับ  
อารมณ์ตนเองได้ ก็จะทำให้เราสร้างสรรค์อารมณ์บวกให้กับตนเอง  
ด้วยการนำไปสู่การกระทำต่อตนเองที่มุ่งสู่ไปในสิ่งที่ดีต่อตนเอง ทั้งกาย  
วาจา ใจ

ทั้งหมดที่กล่าวมานี้ ถือเป็นการใช้ปัญญากำกับอารมณ์ตนเอง  
เมื่อความเครียดก่อให้เกิดผลต่ออารมณ์ในเชิงลบ การรู้จักตนเอง ควบคุม  
หรือจัดการกับอารมณ์ของตนเอง และนำไปสู่การสร้างสรรคอารมณ์ของ  
ตนเองโดยเฉพาะในเชิงบวก จะทำให้คนเราเกิดอาการผ่านคลาย เมื่อเรา  
รู้จักที่มาของความเครียดแล้ว ดังนั้น เราจึงรู้วิธีการขจัดความเครียด หรือ  
ถ้าพูดอีกนัยหนึ่งคือ การรู้จักทำตนผ่านคลาย ซึ่งคนเรานั้นใช้หลาย  
วิธีการ ซึ่งวิธีปฏิบัติที่สามารถปฏิบัติได้คือ

- 1) นึกเสมอว่า ชีวิตคนเราเกิดมาไม่ใช่มีแต่เฉพาะการทำงาน ยังมีอีกหลายสิ่งหลายอย่างที่เรจะต้องรู้จักการแสวงหา ทั้งนี้ เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์ ความสุข ทั้งในแง่ตนเอง ครอบครัว สังคม และตระหนักถึงหลักธรรมคำสอนของพระพุทธเจ้าที่ได้กล่าวถึงการดำรงชีวิตที่ไม่มากเกินไปและไม่น้อยจนเกินไป นั่นคือการเดินสายกลางหรือมัชฌิมาปฏิปทา
- 2) ดำรงชีวิตอยู่ทุกวันด้วย “รอยยิ้มเพื่อโลกที่สดใส” การยิ้มเป็นองค์ประกอบสำคัญของผู้ประสบความสำเร็จในชีวิต การเริ่มงานใดๆ ด้วยรอยยิ้มอันดี จะเป็นความประทับใจเบื้องต้นที่ทำให้บรรยากาศของงานนั้น ดำเนินต่อเนืองด้วยความสดใส
- 3) ไม่ทำตัวเป็นคน “คิดมาก”
- 4) มองโลกในแง่ดี คิดในเชิงบวก พุดในสิ่งที่ดี ๆ ต่อตนเอง
- 5) รู้จัก “ปล่อยวาง” ใครจะคิดถึงเราในแง่ใดก็แล้วแต่ อย่าไปเอามาเป็นสิ่งที่กังวลใจ เพราะคงไม่มีใครในโลกนี้สามารถทำให้ทุกคนที่เข้ามาสัมผัสในชีวิตของเราดีทั้งหมดทุกคน
- 6) เติมสีสันชีวิต ด้วยการดูทีวี ฟังเพลง พาครอบครัวไปทานอาหารอร่อยๆ ในวันหยุดบ้าง แม้กระทั่ง Shopping
- 7) บางช่วงเวลา ซึ่งบางครั้งในช่วงทำงานหรือแม้กระทั่งตอนใช้ชีวิตอยู่ที่บ้านเป็นการส่วนตัวเพื่อหาความสงบให้กับตนเองในบางเวลา ทั้งนี้ เพื่อให้รู้สึกว่าคุณเองปลีกเวลาออกจากสิ่งทั้งปวง
- 8) ต้องรู้จักเข้าวัด ทำบุญ ฟังเทศน์ ฟังธรรมในบางโอกาสเท่าที่ สามารถจะทำได้

นอกจากวิธีที่ได้กล่าวมาแล้ว ข้อคิดของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว  
ที่พระองค์ทรงพระราชทานให้กับปวงชนชาวไทยมาตลอด ก็สามารถ  
นำมาใช้เป็นหลักในการดำเนินชีวิตได้ เช่น

- อย่าทำงานเกินเวลาจนติดนิสัย เมื่อมันกลายเป็นนิสัยที่จะทำ  
ให้หมดคุณค่า ปล่อยตัวตามสบาย แต่อย่าถึงกับดูโทรมมากนัก
  - อย่าได้ก้มหน้าก้มตาทำงานจนไม่สังเกต เห็นนก ต้นไม้ ดอกไม้  
และปุ๋ยเหม็น
  - เมื่อใดที่สำนักงานทำให้คุณรู้สึกเครียด รอย จนนึกเสียว่านี่เป็น  
เกมกีฬาสำหรับคนที่ยังไม่เป็นผู้ใหญ่ และอย่าได้นำมันกลับไปบ้านด้วย
  - จำไว้ว่า “ยังมีอะไร อีกมากในการทำงานและในชีวิต” มากกว่า  
“การทำงานให้มีชีวิตอยู่หรือมีชีวิตอยู่เพื่อที่จะทำงาน”
  - ชีวิตนั้นฉันไม่เคยได้ทำงานเลยสักวัน ทุกวันเป็นวันสนุกหมด
  - ใครจะวิจารณ์เราอย่างไรก็ช่าง ไม่ต้องเสียเวลาตอบโต้
- ตัวอย่างข้อคิดดังที่ได้กล่าวมานี้ เป็นแผนที่ชีวิตข้อคิดของพระบาท  
สมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ซึ่งถ้าบุคคลใดได้ยึดถือปฏิบัติตามรอยเบื้องพระยุคลบาท  
ก็จะเป็นสิริมงคลแก่ชีวิต และถ้าพิจารณาดูแล้วจะเห็นว่า ข้อคิดของพระองค์  
ท่าน จะช่วยให้เราดำรงชีวิตได้อย่างผ่อนคลายห่างไกลจากความวิตกกังวล  
ต่าง ๆ



สุดท้ายสิ่งส่งที่สะกิดคือ เรามักจะลืมสิ่งที่ใกล้ๆ ตัวเรา  
โดยไปแสวงหาวิธีต่างๆ ที่ยุ่งยากในการปฏิบัติ การที่จะ  
ทำให้เรามีชีวิตที่ผ่อนคลาย ใช้ชีวิตอย่างสบายๆ ขอให้นึกถึง  
“หัวใจของพุทธศาสนา” ที่เรามักคุ้นเคยกันดีว่า “ทำความดี  
ละเว้นความชั่ว และทำจิตใจให้ผ่องใส” ถ้าทุกคนทำจิตใจให้เบิกบาน  
แจ่มใสหรือผ่องใสตลอดเวลา ชีวิตก็จะมีแต่ “ความสุข” ซึ่งเป็นสิ่ง  
ที่ทุกคนไม่ว่ารวยหรือจนก็ปรารถนากันถ้วนหน้า ~~~~~



# Happy Brain

เรื่อง ศิริลักษณ์ เมฆสังข์





“มนุษย์เป็นสัตว์พิเศษ ซึ่งแตกต่างจากสัตว์ทั้งหลายอื่น สิ่งที่ทำให้มนุษย์เป็นสัตว์พิเศษ ได้แก่ สึกษาหรือการศึกษา คือการเรียนรู้ ผึกฝนพัฒนา มนุษย์ที่ฝึกศึกษาหรือพัฒนาแล้ว ชื่อว่าเป็น “สัตว์ประเสริฐ” เป็นผู้รู้จักดำเนินชีวิตที่ติงามด้วยตนเอง และช่วยให้สังคมดำรงอยู่ในสันติสุขโดยล่วลลดี”

พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตโต), 2545

## การหาความรู้

การเรียนรู้เป็นสิ่งมหัศจรรย์ เพราะความรู้ที่เราได้มาไม่ว่าจากแหล่งใดก็ตามไม่มีวันหมด ในทางตรงกันข้ามมีแต่จะเพิ่มพูนมากขึ้น และเมื่อเรานำความรู้มาใช้ในการทำงาน พัฒนางานที่เรารับผิดชอบให้ ดีขึ้น เราก็จะสามารถทำงานได้สำเร็จตามเป้าหมาย ความสำเร็จที่เกิดจากการทำงานของคนทำงานนั้นทำให้เกิดความภาคภูมิใจในตัวเองและมีความสุข เกิดแรงบันดาลใจที่จะสร้างสรรค์สิ่งที่ดีๆ ให้กับตัวเองและองค์กร พร้อมทั้งจะทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจให้กับงานและสามารถทำงานได้ดีมีประสิทธิธิภาพ ทำงานแบบมีอาชีพและมีความมั่นคงก้าวหน้าในการทำงาน ความสุขที่เกิดจากการศึกษาหาความรู้เป็นหนึ่งในความสุข 8 ประการ (Happy 8) ที่พัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งความสุข หรือที่เรามักจะเรียก กันว่า “Happy Workplace”

โดยมี Happy Brain เป็นหนึ่งในแปดความสุขที่กล่าวถึง ในที่นี้ “ความรู้คือ อาวุธ” (Knowledge is a Weapon) เป็นคำกล่าวที่ไม่เคยล้าสมัย เราใช้ความรู้ในการทำงานในการดำรงชีวิต ในขณะที่เราใช้ความรู้ที่มีอยู่ เราหาความรู้ใหม่ ๆ ไปพร้อมกันอย่างเป็นวงล้อที่หมุนไปเรื่อย ๆ ไม่หยุดนิ่ง เพราะถ้าเราหยุดหาความรู้ใหม่ ๆ เมื่อใดเราก็จะย่ออยู่กับที่ ไม่มีการพัฒนาตนเอง และในที่สุดไม่สามารถทำงานได้ตามเป้าหมาย เราคงไม่อยากให้สิ่งเหล่านี้เกิดขึ้นกับตัวเราและองค์กรที่เราทำงานอยู่ด้วย

โดยเฉพาะอย่างยิ่งในปัจจุบันที่มีการแข่งขันในการทำธุรกิจอย่างรุนแรง องค์กรต้องมีความสามารถในการแข่งขัน ปัจจัยสำคัญนอกเหนือจากกลยุทธ์ที่ดีแล้วที่จะทำให้องค์กรสามารถอยู่รอดได้คือ “คน” องค์กรต้องมีคนที่มีคุณภาพ มีความสามารถ กล้าคิด กล้าทำ กล้าตัดสินใจ เปิดรับการเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ มีความกระตือรือร้นในการค้นหาสิ่งใหม่ ๆ ต้องตื่นรู้ตลอดเวลา เมื่อเราแต่ละคนเรียนรู้ ทีมก็เรียนรู้ และในที่สุดองค์กร มีการเรียนรู้ เราทุกคนมีส่วนร่วมในการพัฒนาและปรับปรุงขีดความสามารถของแต่ละคน ทีมและองค์กรอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา เพื่อให้ได้ มาซึ่งผลลัพธ์ที่ต้องการร่วมกันอย่างแท้จริง หากเราทำได้ตามที่กล่าวมานี้ องค์กรของเราก็จะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) การเรียนรู้เพื่อให้เกิดความรู้ฝังดู เหมือนเป็นเรื่องธรรมดา ง่าย ๆ แต่ทำไมหลายองค์กรจึงยังไม่สามารถสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้อย่างที่ตั้งใจไว้ การสร้างองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้นั้นต้องเริ่มต้นที่

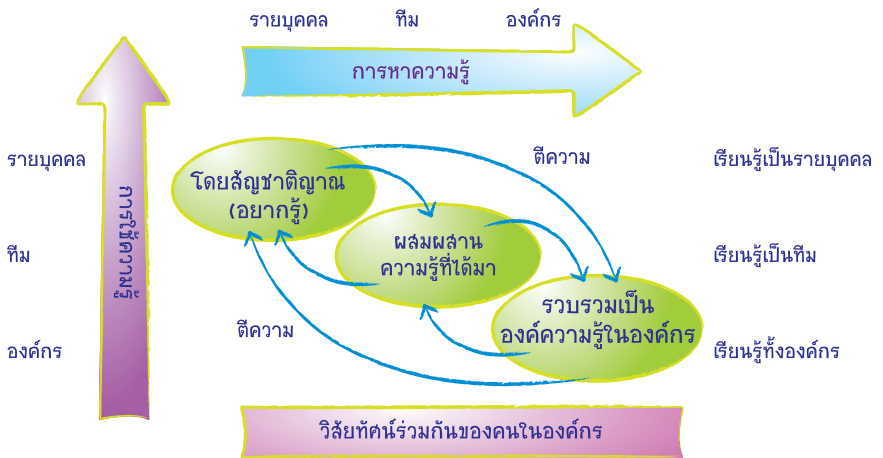
- 1) ตัวของเราเองก่อน เราต้องมีความรู้สึกรักการเรียนรู้ มองการเรียนรู้เหมือนการช้อปปิ้ง ซึ่งเราเลือกสรร แสวงหาความรู้ใหม่ ๆ ที่เหมาะสมกับตัวของเราที่เราสามารถนำมาใช้ในการทำงาน การดำรงชีวิต
- 2) บรรยากาศที่เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้ เราต้องทำความเข้าใจเสียก่อนว่าการเรียนรู้ไม่ได้เกิดจากการเรียนในห้องเรียน (Classroom Training) เพียงอย่างเดียว การเรียนรู้เกิดได้ทุกนาที่ เช่น การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น การแก้ปัญหาและตัดสินใจ การประชุม การมอบหมายงาน การให้ Feedback การอ่าน การฟัง การเขียนโต้ตอบกัน การทำงานกลุ่ม การทำงานโครงการ การทำกิจกรรมพิเศษ ฯลฯ ดังนั้นคนในองค์กรไม่ว่าจะเป็นผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงานต้องเปิดโอกาสให้มีการแสดงความคิดเห็น เรียนรู้ที่จะพูดจากัน ฟังกันให้มากขึ้น สะท้อนความรู้สึกนึกคิดซึ่งกันและกัน (Share meanings) ไม่ด่วนสรุปในสิ่งที่ได้ยินสิ่งสำคัญที่สุดต้อง “มีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน (Trust)” ผู้นำ/ผู้บังคับบัญชา ควรปฏิบัติตัวเป็นแบบอย่างให้แก่พนักงานในองค์กร
- 3) เรียนรู้จากความสำเร็จและความผิดพลาด คนส่วนใหญ่มองความผิดพลาดเป็นเรื่องน่ากลัวไม่น่าพูดถึง แต่ที่จริงแล้ว เราสามารถเรียนรู้จากความผิดพลาดได้อย่างดี โดยมุ่งประเด็นไปสู่การปรับปรุงให้ดีขึ้น ไม่ใช่การตำหนิติเตียน
- 4) สร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Shared Vision) เราทุกคนที่เป็นสมาชิกขององค์กรต้องเรียนรู้ที่จะมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน เพราะวิสัยทัศน์เปรียบเสมือนเข็มทิศที่จะกำหนดอนาคตขององค์กร ดังนั้น เราทุกคนต้องเดินไปในทิศทางเดียวกัน การมีวิสัยทัศน์ร่วมกันจะทำให้เราใฝ่เรียน ใฝ่รู้ ฝึกฝน พัฒนาตนเองอยู่เสมอ เพื่อให้มีความเชี่ยวชาญในสิ่งที่ตนเองทำ มีความเป็นมืออาชีพ



5) เรียนรู้เป็นทีม เรียนรู้จากกันและกัน ให้เกียรติต่อผู้อื่น สมาชิกทุกคนในทีมเป็นคนสำคัญเท่ากันหมด ลดอัตตา (ego) รู้จักการให้อภัย ช่วยเหลือกัน ไม่เห็นแก่ตัวคิดแบบชนะ-ชนะ (Win-Win) สมาชิกในทีมมีการเรียนรู้และเข้าใจ ถึงกรอบความคิด (Mental Models) ของตัวเองและเพื่อนร่วมงานของเจ้านาย และคนอื่น ๆ ที่เราทำงานด้วย จะทำให้เข้าใจกันมากขึ้น ทำงานร่วมกัน โดยยึดวิสัยทัศน์ร่วมกัน หากเราทำได้เช่นนี้ การเรียนรู้ในทีมก็จะเกิดขึ้น

6) ที่จะล้มเสียไม่ได้คือ การให้รางวัลและคำชมเชย เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจให้แก่คนที่ใฝ่เรียนรู้ และนำความรู้มาใช้ในการทำงาน พัฒนาการทำงานและสร้างสรรค์สิ่งดี ๆ ให้กับทีมและองค์กร รวมถึงลูกค้าขององค์กรด้วย

กลไกการเรียนรู้ในองค์กร



ดัดแปลงจาก: An Organizational Learning Framework: From Intuition to Institution”  
Crosson, Lane and While (1999)

ท่านพระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตโต) ได้เขียนไว้ในหนังสือ “ธรรมนุญชีวิต (2545: 11-13) เกี่ยวกับการฝึกศึกษาหรือพัฒนาตนไว้ว่า คนที่จะพัฒนาตนนั้น ฟังมีคุณลุ่มบัตินี่เป็นต้นทุน 7 ประการที่เรียกว่า “แสงเงินแสงทองของ ชีวิตที่ดีงาม” ซึ่งเป็นหลักประกันของชีวิตที่จะพัฒนาสู่ความเป็นคนที่สมบูรณ์ เป็นสัตว์ที่ประเสริฐอย่างแท้จริงคือ

1) กัลยาณมิตตตา (มีกัลยาณมิตร) แสวงหาแหล่งปัญญาและแบบอย่างที่ดี


2) ลีลลัมปทา (ทำศีลให้ถึงพร้อม) มีวินัยเป็นฐานของการพัฒนาชีวิต

3) ฉันทลัมปทา (ทำฉันทะให้ถึงพร้อม) มีจิตใจใฝ่รู้ ใฝ่สร้างสรรค์

4) อุตถลัมปทา (ทำศานให้ถึงพร้อม) มุ่งมั่นฝึกตนจนเต็มสุดภาวะ ที่ความเป็นคนจะให้ถึงได้

5) ทิฏฐิลัมปทา (ทำทิฏฐิให้ถึงพร้อม) ถือหลักเหตุปัจจัยมองอะไรๆ ตามเหตุและผล

6) อับปมาทลัมปทา (ทำความไม่ประมาทให้ถึงความพร้อม) ตั้งตนอยู่ในความไม่ประมาท

7) โยนิโสมนสิการลัมปทา (ทำโยนิโสมนสิการให้ถึงพร้อม) ฉลาดคิด แยกคายให้ได้ประโยชน์และความจริง รู้จักคิด รู้จักพิจารณา มองเป็น คิดเป็น “หนทางนับหมื่นลี้ ไปถึงได้เมื่อเริ่มต้นก้าวแรก” การเดินทางทุกครั้ง ต้องมีก้าวแรกเสมอ เช่นเดียวกับการที่ใครสักคนมีความต้องการที่จะพัฒนาตนเอง ต้องเริ่มก้าวออกจากวังวนแห่งความเกียจคร้าน ก้าวออกจากความคิดว่ารู้แค่นี้ก็พอแล้ว ต้องถามตัวเองว่า “ฉันยังไม่รู้อะไรอีกบ้าง” 



# Happy Soul

เรื่อง อัจฉรา ชื่นจิตศิริ



“มีความศรัทธาในศาสนาและมีศีลธรรมในการดำเนินชีวิต” องค์การ  
ธุรกิจทั่วโลกกำลังเผชิญกับการแข่งขันสูงอยู่ตลอดเวลา ไม่เว้นแม้แต่  
สมาชิกของครอบครัวใหญ่อย่าง ฮัททิสัน วัมเปา (Hutchison Whamoa)  
เมื่อธุรกิจต้องมีการพัฒนาและก้าวไปข้างหน้าอยู่เสมอ สมาชิกของ  
ครอบครัวฮัททิสันในประเทศไทย หรือที่รู้จักกันภายใต้ชื่อ “ฮัทพ์” ที่คนรักการ  
สื่อสารและเทคโนโลยี ก้าวล้ำนำเทรนรู้จักกันดี ก็ต้องมีความสามารถในการ  
ปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทำงานอย่าง Active  
กระตือรือร้น และสนุกสนานมีชีวิตชีวาไปด้วย แต่ในขณะที่กิจกรรมสำหรับชาว  
ฮัทพ์ที่จัดขึ้นบ่อยๆ ในครอบครัวอันอบอุ่นนี้ อาจเป็นสิ่งที่หลายคนคิดว่าเป็น  
เรื่องที่ Out ไม่ in Trend นั่นคือกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับศาสนา พิธีกรรม  
การให้และแบ่งปันให้กับครอบครัวข้างในสังคม เพราะ HR Hutch เชื่อว่าเป็น  
กิจกรรมที่ทำให้มีความสุข ทำร่วมกันได้อย่างมีความสุข พร้อมทั้งมี  
ประโยชน์กับชาวฮัทพ์เอง ซึ่งสามารถนำไปใช้ในการทำงานและการดำเนิน  
ชีวิตได้ กิจกรรมต่างๆ ที่จัดขึ้นในครอบครัวฮัทพ์ ได้แก่



- การจัดงานทำบุญบริษัท โดยใช้ชื่อว่า “Merit Making @ Hutch Home” จะจัดขึ้นในช่วงเดือนเดียวกันเป็นประจำทุกปี เพื่อความเป็นสิริมงคล เจริญรุ่งเรืองของบริษัทฯ และชาวฮัทช์ กิจกรรมนี้ผู้บริหารและพนักงานจะมีโอกาสได้ร่วมกันถวายภัตตาหารเช้าหรือเพลพร้อมด้วยปัจจัยไทยธรรมแด่ พระภิกษุสงฆ์

- “Dharma Session @ Hutch Home” เป็นกิจกรรมฟังธรรมะจาก พระนักเทศน์ที่กราบนิมนต์มาบรรยายธรรมให้กับชาวฮัทช์ อาทิ พระพยอม กัลยาโณ (พระราชธรรมนิเทศ) พระมหาวุฒิชัย (ท่าน ว. วชิรเมธี) พระมหา สัมปอง ตาลปุตโต (Dharma Delivery) จะจัดขึ้นในช่วงบ่ายของวันทำบุญ หรือสัปดาห์ถัดไป ในการฟังธรรมแต่ละครั้งก็จะมีกิจกรรมอื่น ๆ รวมอยู่ในงานด้วย ได้แก่

> การแจกของที่ระลึกแจกให้พนักงาน เช่น Wristband ธรรมะของ พระพยอม CD บรรยายธรรมของท่าน ว. หรือหนังสือธรรมะอื่น ๆ ที่ HR ติดต่อรับมาจากชมรมสื่อธรรมะต่าง ๆ โดยบริษัทฯ ได้ร่วมบุญค่าหนังสือกับ ชมรมนั้น ๆ ไปด้วย

> การ Shopping Boon เช่น ให้พนักงานได้ร่วมบุญในการซื้อสินค้า ต่าง ๆ จากวัดสวนแก้ว ซึ่งทาง HR จะเชิญให้มาตั้งโต๊ะขายหน้าห้องฟังธรรม เป็นประจำทุกปี การจำหน่ายหนังสือธรรมะจากสำนักพิมพ์ในราคาพิเศษ บุญให้ความรู้ข้อมูลธรรมะ เช่น DMC

> การตั้งกลองทำบุญต่างๆ ให้พนักงานได้มีโอกาสร่วมบุญ เช่น บุญสี่อรรถระ บุญไถวีวิโตโค บุญปล่อยปลา บุญสร้างวิหาร บุญกับ วัดพระบาทน้ำพุ ฯลฯ แต่ละปีจะจัดกลองบุญไว้ประมาณ 3-4 บุญ เมื่อนำปัจจัยไปทำบุญแล้ว ทาง HR จะส่งสำเนาใบอนุโมทนาบุญไปให้พนักงานทราบผ่านทางอีเมลล์

- “Hutch Charity Day” เป็นกิจกรรมการกุศลแบบ Outing 1 วัน ที่เชิญชวนชาวฮัทช์มาร่วมกันทำความดีเพื่อสังคม ในช่วงแรกเริ่มจากกิจกรรมเล็กๆ ที่เรียกว่า “หนึ่งอิม” คือการเชิญชวนพนักงานไปร่วมกันเลี้ยงอาหารกลางวันพร้อมมอบเสื้อผ้า ของเล่น หนังสือ และขนมแก่เด็ก ด้อยโอกาสในสถานที่ต่างๆ พร้อมทั้งก็มีกิจกรรมเล่นเกมส์ร่วมกันและแจกรางวัลให้กับเด็กฯ ต่อมากิจกรรมนี้จัดใหญ่ขึ้น จึงใช้ชื่อว่า “Hutch Charity Day” ที่ยังคงไว้ด้วยการเลี้ยงอาหารพร้อมมอบสิ่งของให้แก่เด็ก ด้อยโอกาสและเพิ่มการทอดผ้าป่าสามัคคีไปด้วย เพราะต้องการให้ชาวฮัทช์ได้มีโอกาสร่วมกันมากขึ้น ซึ่งเคยจัดกิจกรรมนี้การกุศลนี้ไปให้ที่ วัดพระบาทน้ำพุ จังหวัดลพบุรี, วัดสระแก้ว จังหวัดอ่างทอง หลังจากทำบุญร่วมกันก็จะพาชาวฮัทช์ไปแวะเที่ยวชมสถานที่ท่องเที่ยวต่างๆ ในระหว่างเส้นทางด้วย


- Hutch Charity & Donation เป็นกิจกรรมการกุศลที่ใช้ Campaign ว่า “ฮัทช์...ห่วงใย...” โดยเชิญชวนชาวฮัทช์ให้ร่วมทำบุญบริจาคสิ่งของและปัจจัยต่างๆ ให้แก่ผู้ด้อยโอกาสหรือได้รับความเดือดร้อนจากภัยธรรมชาติต่างๆ โดย HR จะรวบรวมแล้วนำไปบริจาคให้ เช่น
  - > การร่วมบริจาคฯ ให้แก่ผู้ประสบภัยสึนามิที่ภาคใต้ผ่านทางกองทัพเรือ
  - > การร่วมบริจาคฯ ให้แก่ผู้ประสบอุทกภัยภาคเหนือผ่านมูลนิธิราชประชานุเคราะห์
  - > การร่วมบริจาคฯ โดยเสด็จพระราชกุศลแก่ผู้ป่วยโรคเรื้อรังของมูลนิธิราชประชาสมาสัย ในพระบรมราชูปถัมภ์
  - > การร่วมบริจาคหนังสือ เสื้อผ้า หรือสิ่งของเหลือใช้แต่ยังสามารถนำไป Reuse หรือ Recycle กับวัดส่วนแก้ว
  - >การร่วมบริจาคโลหิตกับรบบบริจาคโลหิตเคลื่อนที่จากสภากาชาดไทย (ปีละ2-3 ครั้ง)
- การร่วมสนับสนุนองค์กรที่ทำงานเพื่อสังคม เช่น การช่วยซื้อ-ขายร่มให้กับมูลนิธิของคนตาบอดไทย (ร่มเย็บเป็นสุนัขตัวหน้า) โดยใช้แคมเปญว่า “ความรักทำให้คนตาบอดดีขึ้น (Love for better life of blind people) หรือการร่วมกันช่วยซื้อเสื้อยืดของหน่วยงานการกุศลต่างๆ

- กิจกรรมวันสงกรานต์ที่ครอบครัวฮัทช์ โดยใช้ชื่อว่า “Let’s Hutch @ Songkran Festival” มีการเชิญชวนพนักงานให้เข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ เช่น ร่วมสร้างน้ำพระพุทธรูป การรดน้ำอวยพรและขอพรผู้ใหญ่ การแต่งกาย Smart Casual แบบไทยๆ หรือลายดอกไม้ที่มีสีสันสดใส สไตล์ Summer นอกจากนี้บริษัทฯ จะจัดขนมหรือไอศกรีมเลี้ยงพนักงานบริเวณ Coffee Corner เป็นประจำทุกปีด้วย
- การเชิญชวนชาวฮัทช์ร่วมถวายพระพรและทำดีเพื่อพ่อ “Let’s Do Good Deeds & Pay Tribute to the King” ผ่านทางเว็บไซต์
- การอบรมและร่วมกิจกรรมตอบปัญหาเกี่ยวกับกฎจริยธรรมทางธุรกิจ (Code of Ethics)





- กิจกรรมตักบาตรตอนเช้าและนั่งสมาธิในวันศุกร์ต้นเดือน เป็นกิจกรรมที่จัดขึ้นโดยชมรมสบายใจ และทางสำนักงานที่ฮัทธิ เข้าพื้นที่อยู่ ส่วน HR จะร่วมสนับสนุนด้วยการส่งอีเมลแจ้งให้ พนักงานทราบ เพื่อจะได้ร่วมทำบุญและนั่งสมาธิร่วมกัน จากการจัด กิจกรรมที่ผ่านมาเพียงไม่กี่ปี มีสมาชิกชาวฮัทธิสนใจในเรื่องธรรมะ มีความศรัทธาในศาสนามากขึ้น สังเกตได้จากการที่พนักงานเข้าร่วม กิจกรรมทำบุญเพิ่มขึ้น มีการรวบรวมจัดพิมพ์หนังสือธรรมะร่วมกัน Forward อีเมลเรื่องทำบุญฟังธรรมถึงกันและไปร่วมกิจกรรมงานบุญ ภายนอกบริษัทด้วย

สำหรับเรื่องศีลธรรมในการดำเนินชีวิตนั้นก็คงจะต้องเกิดขึ้น ตามมาอย่างแน่นอน และจากการสอบถามจากพนักงานบางส่วน จะบอกว่า “อยู่ครอบครัวฮัทธิอบอุ่นดี โดยเฉพาะในเรื่องการดูแล ห่วงใย มีน้ำใจคอยช่วยเหลือ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ซึ่งกันและกันระหว่าง เพื่อนร่วมงาน ตลอดจนจนการได้รับความเมตตาจากหัวหน้างานด้วย” ทาง HR เชื่อมั่นว่าชาวฮัทธิจะสามารถนำธรรมะจากกิจกรรมต่างๆ ไปประยุกต์ใช้เป็นแนวทางในการทำงานและการดำเนินชีวิต ให้มีความสุขยิ่งขึ้นได้ต่อไป 

# ข้อมูลเพิ่มเติม

- ช่องทางการสื่อสารกิจกรรมต่างๆ ให้ชาวอัครพุทธราบ E-mail, Poster, Intranet
- ทุกครั้งที่ชาวอัครทำบุญด้วยการบริจาคเงิน จะได้รับใบอนุโมทนาบัตร หรือใบเสร็จรับเงิน เพื่อนำไปใช้ในการลดหย่อนภาษีได้ด้วย ถ้าบริจาคเป็น สิ่งของจะประกาศให้ทราบโดยผ่าน อีเมลล์
- เกือบทุกกิจกรรมจะมีจำนวนผู้เข้าร่วมกิจกรรมมากขึ้นๆ
- เว็บไซต์ที่สามารถหาข้อมูลหรือหนังสือธรรมะเพื่อนำไปใช้ในการจัด กิจกรรม เช่น
  - \* <http://www.kanlayanatam.com/>
  - \* <http://www.kalyanamitra.org/>
  - \* <http://www.dmc.tv>
  - \* <http://www.sdsweb.org/>
  - \* <http://www.dhammathai.org/indexthai.php>
  - \* <http://www.dhammadelivery.com/index.php>



# Happy Family

เรื่อง ดวงใจ ถนอมชาติ, นางลักษณ ยาจันทร์



“ครอบครัวที่แสนอบอุ่น คือจุดเริ่มต้นของการสร้างความสุขทั้งปวง” ครอบครัวเกิดจากคน 2 คนที่มาจากต่างถิ่นฐานบ้านเกิด ต่างเชื้อชาติ ศาสนา ต่างวัฒนธรรม แต่เมื่อต้องมาใช้ชีวิตร่วมกันด้วยความรัก ความผูกพันแล้ว ครอบครัวที่สร้างขึ้นจะเปี่ยมไปด้วยพลังที่ยิ่งใหญ่นั้นคือ “พลังแห่งรัก” นั่นเอง ซึ่งมีค่ากว่าที่ว่าบ้านนั้นสร้างจากอิฐ หิน ดิน ทราย แต่บ้านของครอบครัวที่มีความสุขนั้นต้องสร้างจากความรักและความเข้าใจของทุกคนในครอบครัว ซึ่งเราทุกคนเป็นส่วนหนึ่งของครอบครัว ครอบครัวก็เป็นส่วนหนึ่งของสังคม ถ้าตัวเรามีความสุข ครอบครัวก็มีความสุข สังคมก็มีความสุข และแน่นอนสังคมย่อมน่าอยู่ไปด้วย ดังนั้น HR ผู้เป็นคนดูแลความสุขในครอบครัวใหญ่ขององค์กร เราอาจถามตัวเองว่า ทำอย่างไรเราจะส่งเสริมให้ชีวิตครอบครัวและชีวิตการทำงานของพนักงานมีความสุข โดยสามารถก้าวเดินไปพร้อมๆ กันได้อย่างสมดุล เพราะเราเชื่อมั่นว่าครอบครัวของพนักงานมีส่วนในการสร้างความสำเร็จของพนักงานและสร้างความเจริญก้าวหน้าของบริษัทฯ ด้วยเช่นกัน



# “ครอบครัวที่แสนอบอุ่น คือ จุดเริ่มต้นของการสร้างความสุข ทั้งปวง”

การส่งเสริมให้เกิดความสุขกับการทำงาน และชีวิตครอบครัว เป็นหน้าที่สำคัญอย่างหนึ่งของ HR ซึ่งอาจมีค่าใช้จ่ายตรงแต่เป็นสิ่งที่ HR ก็มีส่วนส่งเสริมให้เกิดความสุขขึ้นในครอบครัวได้เป็นอย่างดี บทบาทของ HR เริ่มจากตัวเราก่อน คือการสร้างเสริมความสมดุลของชีวิตส่วนตัว เพื่อสร้างครอบครัวให้มีความสุข ซึ่งการจะสร้างครอบครัวให้เป็นครอบครัวที่มีความสุขได้นั้น ในความเป็นจริงเราก็คงยอมรับว่า เงินมีส่วนช่วยให้สมาชิกในครอบครัวมีความเป็นอยู่สบาย แต่เงินก็ไม่ใช่ว่าทั้งหมดที่จะช่วยเติมเต็มความสุขให้กับครอบครัว การจะเสริมสร้างความสุขให้กับครอบครัวยังมีอีกหลากหลายวิธีที่ที่อาจเบียดบังเงิน น้อยๆ ที่สมาชิกในครอบครัวทำร่วมกันก็สามารถสร้างความสุขความลุ่มลุ่มพันอันดีให้กับครอบครัวได้ ไม่ว่าจะเป็

- 1) การเสียสละความสนุกสนานตัวเองเพื่อครอบครัว
- 2) เสียสละเวลาของตนเอง เอาใจใส่คนในครอบครัว
- 3) ดูแลตนเองให้แข็งแรงทั้งร่างกายและจิตใจ เพื่อจะเกี่ยวข้องกับทุกคนที่มีอยู่ใกล้ตัวเราอย่างมั่นคง
- 4) หาเวลาให้ความสุข การมีเวลาว่างทำกิจกรรมร่วมกัน ไม่ว่าจะเป็นการทานข้าว ดูทีวี การท่องเที่ยวตามสถานที่ต่าง ๆ สิ่งเหล่านี้ล้วนมีส่วนช่วยสร้างความสัมพันธ์ให้สมาชิกในครอบครัวเกิดความสนิทสนม และได้เรียนรู้นิสัยซึ่งกันและกันเพียงเพื่อการได้อยู่ด้วยกันเห็นรอยยิ้มต่อกัน
- 5) พยายามสอบถามถึงสารทุกข์สุกดิบ ความเป็นอยู่ เห็นอกเห็นใจ คนในครอบครัวด้วยความรักและเอื้ออาทร เพื่อแสดงออกให้เห็นถึงความใส่ใจ ห่วงใยสมาชิกในครอบครัว
- 6) ช่วยเหลือดูแล เป็นที่ปรึกษา คอยเป็นกำลังใจให้ในยามที่สมาชิกในครอบครัวมีปัญหา
- 7) การสัมผัส โอบกอดกันบ้างเพื่อเป็นการแสดงออกถึงความรัก ความห่วงใยซึ่งกันและกัน เช่น สามีกอดภรรยา แม่กอดลูก พี่กอดน้อง เป็นต้น

สิ่งสำคัญคือ การบอกและตอบตนเองเสมอว่าวันนี้เรามีความสุข  
อะไรบ้าง ที่เราได้ทำให้คนในครอบครัวเรามีความสุข หลายคนพบว่า  
ความสุขนั้นอยู่ใกล้ตัวเราอย่างคาดไม่ถึง นั่นก็คืออยู่ในครอบครัวที่เราได้  
อยู่ใกล้ชิดกับคนที่เรารักมากที่สุด เป็นสถานที่ที่สร้างความเข้มแข็งและ  
แรงบันดาลใจในการดำเนินชีวิตต่อไปได้มากมาย อย่างไรก็ตามครอบครัว  
ที่มีความสุขไม่ได้หมายความว่าต้องเป็นครอบครัวที่สมบูรณ์แบบเสมอไป  
ในแต่ละครอบครัวย่อมมีทั้งจุดเด่นและจุดด้อย และทุกคนสามารถสร้าง  
Happy Family ได้ ขอเพียงคนในครอบครัวเปิดใจและร่วมกันตามหา  
ไปพร้อมๆ กัน

มีผู้ได้ให้คำนิยามเกี่ยวกับการสร้างความสุขในครอบครัวที่จะต้อง  
ประกอบไปด้วยคำสำคัญ 4 ตัวด้วยกันคือ

- 1) Love เป็นความรักที่ไม่เห็นแก่ตัวสร้างความสุขให้กับทุกคนในบ้าน  
หลอมรวมทุกคนไว้ด้วยกัน
- 2) Self-Discipline การมีวินัยต่อตัวเองและเคารพการตัดสินใจของผู้อื่น
- 3) Responsibility เมื่อบ้านเต็มไปด้วยความรักจะสร้างความมั่นใจ  
และชื่อเสียง ผลลัพธ์ตามธรรมชาติที่ตามมาคือความรับผิดชอบ
- 4) Faith ความเชื่อถือ ความไว้วางใจ นำมาซึ่งความสุข

# HR จึงต้องเป็นต้นแบบที่ดี ให้กับคนในองค์กรก่อน


HR ในฐานะที่เป็นผู้ดูแลครอบครัวใหญ่ของคนในองค์กรทั้งหมด เป็นผู้ให้การสนับสนุน สร้างกิจกรรม รวมทั้งส่งเสริมความสัมพันธ์ในครอบครัวให้กับพนักงานในองค์กร ดังนั้น แล้ว HR จึงต้องเป็นต้นแบบที่ดีให้กับคนในองค์กรก่อน ไม่ว่าจะเป็นในเรื่อง

- 1) การเลือกคู่ครองอย่างไรให้เหมาะสม ด้วยเหตุและผล
- 2) การวางตัววางตนอย่างไร จึงจะทำให้ครอบครัวมีความสุข
- 3) การส่งเสริมกิจกรรมที่จะก่อให้เกิดความสามัคคีกัน
- 4) การสื่อสาร ให้ข้อมูล ไม่ขาดการติดต่อระหว่างคนในครอบครัว เช่น ลูกเคยรู้ไหมว่าพ่อแม่ทำงานที่ไหน ทำงานเกี่ยวกับอะไร
- 5) สร้างความรัก ความสามัคคีให้เกิดขึ้นภายในครอบครัว



โดยสิ่งสำคัญที่ควรคำนึงถึงคือ การให้ความสำคัญกับคนที่อยู่ใกล้ตัว โดยมีรอยยิ้ม มีความรักความอบอุ่น มีความหวังใยเชื้ออาทรต่อกัน แสวงหาความสุขบ้าง สมาชิกในบ้านทุกคนร่วมมือร่วมใจกันสร้างสรรค์ สิ่งที่ดีเกื้อกูลต่อกัน เชิญชวนสมาชิกในครอบครัวรู้จักแสดงน้ำใจต่อกัน ทำกิจกรรมร่วมกัน เช่น การชวนกันไปทำบุญร่วมกัน ชมธรรมชาติ สร้างอารมณ์ขัน ยิ้มแย้มแจ่มใส พูดจาด้วยคำพูดที่สร้างสรรค์ มีสิ่งดี ๆ มาเล่าสู่กันฟัง และมีเวลาอยู่ร่วมกันในครอบครัวอย่างสม่ำเสมอ จากความสุขในครอบครัวจะนำสู่ความสุขของโลกอย่างมีความสุข โดยความสุขของครอบครัว บางคนบอกว่าเป็น “มหัศจรรย์แห่งรัก” เพราะการสร้างครอบครัวที่สุขสรรค์จะเป็นการสร้างสังคมที่ดีต่อไป เมื่อ HR สามารถเข้าใจ สร้างเสริม และเรียนรู้ที่จะแบ่งปันความสุขในครอบครัวได้ ก็จะเป็นต้นแบบในองค์กรได้อย่างมีความสุข



การจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์ในครอบครัวของพนักงาน มีด้วยกันหลากหลายรูปแบบ เช่น บริษัท ไทยแอร์โรว์ จำกัด (ฉะเชิงเทรา) ได้มีการจัดกิจกรรมให้ครอบครัวของพนักงานเข้าร่วมเป็นสมาชิกชมรม Thai Arrow to Be Number One, จัดให้มีการร่วมส่งภาพประทับใจของครอบครัวกับคอลัมน์ Thai Yazaki Club ในวารสาร Thai Yazaki Group News, การร่วมประกวดวาดภาพโดยบุตรพนักงานเพื่อการรณรงค์ต่อต้านยาเสพติด ในวันยาเสพติดโลกของชมรม Thai Arrow to Be Number One, การประกวดร้องเพลงโดยบุตรหลานของพนักงาน ในวัน Family Day ของชมรมดนตรีฯ การร่วมทำบุญทอดกฐินผ้าป่ากับครอบครัวพนักงานของชมรมพุทธศาสนาฯ และการเข้าร่วมเป็นสมาชิกชมรมและกิจกรรมของชมรมจักรยานฯ เป็นต้น 



# Happy Society

เรื่อง นางลักษณ์ ยาจันทร์



# Happy Society

การทำให้สังคมมีความสุขถือได้เป็นการสร้างความสุขสูงสุดตัวสุดท้าย ตามหลัก Happy 8 ที่ไล่มาจากการสร้างความสุขภายในตัวบุคคล การสร้างความสุขให้เกิดขึ้นภายในครอบครัว และจากหลายๆ ครอบครัว รวมเป็นสังคมแห่งความสุขนั่นเอง

โดยองค์กรก็ถือได้ว่าเป็นสังคมย่อยๆ ของผู้ที่ทำงานภายในองค์กร เดียวกันมีความเข้าใจธรรมชาติและในวัฒนธรรมของตนเอง ซึ่งการที่จะทำให้สังคมภายในองค์กรมีความสุขได้นั้น HR ผู้ซึ่งเป็นแรงสำคัญ และได้รับการคาดหวังให้เป็นผู้สร้างความสุขในการทำงาน เหตุผลเพราะสังคมประกอบไปด้วยคน และ HR ก็อยู่ท่ามกลางผู้ในองค์กรหลากหลายระดับ หลากหลายสาขาอาชีพ และหลากหลายการเรียนรู้ HR จะต้องเชื่อมโยง ความดี ความสามารถของผู้คนที่มีมากมายเหล่านี้อยู่ในสังคมของการทำงานอย่างมีความสุข

ความสุขในโลกของการทำงานทั้งหมดเป็นความท้าทายของนัก HR ที่ต้องทำอะไรให้เกิดภายในองค์กรให้จงได้ หน้าที่สำคัญของ HR คือ

- HR จะต้องทำให้สมาชิกเกิดการเรียนรู้ที่จะอยู่กับปัจจุบัน ซึ่ง HR ต้องเสริมสร้างกิจกรรมที่ก่อให้เกิดการอยู่ร่วมกันอย่างเป็นสุข เช่น ทำให้คนในองค์กรมีความภาคภูมิใจในการเป็น “คน” ขององค์กร
- HR นอกจากจะบริหารคนให้ทำงานดีแล้ว ใช้ศักยภาพอย่างเต็มความสามารถแล้ว ต้องลงลึกถึงความต้องการขั้นพื้นฐานอีกด้วย บางคนจะทำงานดีก็ต่อเมื่อได้รับการยอมรับจากสังคม ชุมชนทำงานเต็มที่ ถ้าได้ทำงานที่ตัวเองชอบ

- HR ต้องเจาะลึกและเติมเต็มอย่างเหมาะสม พนักงานเป็นสุข ครอบครัวเป็นสุข สังคมก็เป็นสุขด้วยเช่นกัน

- HR ชักชวนโน้มน้าวด้วยมือ ด้วยสมอง ด้วยใจ ที่จะสร้างแรงบันดาลใจให้คนในองค์กรภาคภูมิใจในการเป็นพนักงานขององค์กร และมีสายใยถึงคนในครอบครัวของพนักงาน ให้เกิดความภาคภูมิใจเปรียบกับว่า เขาคือจิ๊กซอว์ ตัวหนึ่งขององค์กรเสมอ เมื่อจัดกิจกรรมใดๆ ก็ตามเพื่อความสำเร็จขององค์กร HR ต้องไม่ลืมหรือละเลยเขาเหล่านี้ที่จะเป็นกระบอกเสียงให้กับองค์กรด้วย

ซึ่งกระบอกเสียงต่างๆ ถือได้ว่าเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการ  
วัดบรรยากาศขององค์กรด้วยเช่นกัน มองกันอีกทีถือเป็นตัวช่วยให้ HR ได้ทราบ  
ถึงผลการดำเนินกิจกรรม นำเสียงสะท้อนนั้นมาพัฒนาปรับเปลี่ยน  
กลยุทธ์ เพื่อสร้างความพึงพอใจของพนักงานภายในองค์กรได้  
โดยหลายช่องทางที่ HR สามารถใช้เป็นที่รับฟังเสียงสะท้อนความลุ่ม  
ขององค์กร เช่น

- การให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในเวทีต่างๆ
- การให้เกียรติพนักงานในโอกาส กิจกรรมต่างๆ บางองค์กรมี  
วันครอบครัวในองค์กร เช่น การให้ลูกได้มาเที่ยวที่ทำงานพ่อแม่ ให้ลูกได้มี  
ส่วนร่วมกับกิจกรรมขององค์กร บางโอกาสองค์กรสร้างวัฒนธรรมใหม่  
ขององค์กรโดยการจัดโปรแกรมให้ลูกพาพ่อแม่มาเที่ยวทั้งครอบครัว  
หรือบ้างก็ใช้กิจกรรมต่างๆ ที่ทำให้มีโอกาสไปถึงสังคมครอบครัว เช่น นำ  
เทียนพรรษาไปถวายในจังหวัดที่พนักงานอยู่ รวมทั้งกิจกรรมที่สร้างเสริม  
ให้กับองค์กรนำไปสู่ความลุ่มในที่ทำงานสู่สังคมที่ดี

ที่กล่าวมาทั้งหมดเป็นการสร้างความสุขในสังคมของภายในองค์กร นอกจากนี้ยังมีอีกแนวคิดสำคัญอีกประเด็นหนึ่งนั่น คือการสร้างความสุขไปสู่ภายนอกองค์กรไปสู่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับองค์กรหรือ Stakeholder ซึ่งไม่ใช่แค่เจ้าของกิจการ ผู้ถือหุ้นเท่านั้น เป็นการขยายรวมถึงชุมชน สังคมบริเวณที่องค์กรตั้งอยู่ รัฐบาล และลูกค้า หรือทุกฝ่ายที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับองค์กร HR จึงต้องทำความเข้าใจว่า ในองค์กรของเรา มีใครบ้างที่เป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับเราทั้งในแง่บวกและแง่ลบ เราจึงจะทำประโยชน์สร้างความสุข หรือในทางธุรกิจปัจจุบันที่เรียกว่า การทำ CSR (Corporate Social Responsibility) ได้ถูกทิศทางได้อย่างไร โดยองค์ประกอบของ CSR สามารถแบ่งได้คือ



1) การจัดการทรัพยากรบุคคลอย่างมีความรับผิดชอบต่อสังคม  
องค์กรต่างๆ ปัจจุบันมีความท้าทายในการดึงพนักงานที่มีความ  
สามารถเข้ามาอยู่ในองค์กร ดังนั้น แต่ละองค์กรจึงควรส่งเสริม  
การจัดการทรัพยากรบุคคลอย่างมีความรับผิดชอบต่อ เช่น การส่งเสริม  
ให้พนักงานเกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Life Long Learning)  
การสื่อสารและให้ข้อมูลที่ถูกต้อง ได้ใจความ เข้าใจง่าย และโปร่งใส  
กับพนักงานในทุกด้าน การสร้างความสมดุลในคุณภาพชีวิตระหว่าง  
งาน ครอบครัว และการพักผ่อน

ในส่วนของ HR อาจส่งเสริมกิจกรรมและสร้างการปฏิบัติอย่าง  
เท่าเทียมกันในระบบของทรัพยากรบุคคล ตั้งแต่การคัดเลือกเข้า  
ทำงาน การจัดการระบบรายได้ และระบบความก้าวหน้าในงาน ไม่  
ว่าจะเป็นผู้ชาย ผู้หญิง หรือผู้พิการ การดูแลเอาใจใส่สุขภาพอนามัย  
ของพนักงาน การจัดให้มีการพัฒนาบุคลากรในระดับต่างๆ อย่างเป็น  
ระบบ



2) การดูแลสุขภาพ ความปลอดภัยในการทำงาน และให้ความ  
ความคำนึงถึงการจัดการทรัพยากร สิ่งแวดล้อมในองค์กรให้เกิด  
ความเหมาะสม ถึงแม้จะมีกฎหมายควบคุมดูแลด้าน สุขภาพและ  
ความปลอดภัยในการทำงานในหลาย ๆ ฉบับ ที่ควบคุมบริษัทต่าง ๆ  
แต่องค์กรจะต้องสร้างจิตสำนึกส่วนตัว อาทิ การประกาศให้เป็น  
นโยบายต่าง ๆ เช่น การที่บริษัทจะเลือกร่วมทำธุรกิจหรือเลือกใช้  
Supplier อย่างที่มีคุณธรรม จรรยาบรรณต่อพนักงาน อย่างเช่น  
บริษัทในต่างประเทศมีการพัฒนามาตรฐานความปลอดภัยของ  
อุปกรณ์ในการดำเนินงานทั้งในออฟฟิศและโรงงาน ตั้งแต่  
เครื่องเขียน การตัดสรรชนิดของปากกาที่ใช้ การยกเลิกใช้เครื่องเขียน  
ที่เป็นสารเคมีมีพิษ ไปจนถึงการควบคุมในระบบเครื่องจักร เพื่อลด  
และป้องกันอันตรายที่อาจเกิดขึ้นกับพนักงานให้ได้มากที่สุด ซึ่งใน  
บางบริษัทของไทยก็นำประยุกต์ใช้บ้างแล้ว

3) การปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม และ การเมือง การบริหารองค์กรที่มีนโยบายที่จะรับมือชอง พนักงานในกรณีที่เกิดวิกฤติทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง หรือแม้แต่การปรับโครงสร้างภายในขององค์กรเอง โดยเฉพาะการควบรวมกิจการต่าง ๆ นำมาสู่การเลิกจ้าง พนักงานจำนวนมาก ซึ่งในช่วงที่เกิดวิกฤติในองค์กร อาจมี การเตรียมความพร้อม สร้างความร่วมมือกันระหว่าง ผู้ที่เกี่ยวข้อง ไม่ว่าจะเป็นนักลงทุน ผู้บริหาร พนักงาน หรือแม้แต่ลูกค้า เพื่อนำมาซึ่งการแก้ปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพ และยั่งยืนมากกว่า เป็นการดำเนินการในเชิงรุกมากกว่า เมื่อเกิดปัญหาแล้วมาตั้งรับภายหลัง สร้างความโปร่งใส และ ขั้นตอนการดำเนินงานของบริษัทที่ชัดเจน ตรวจสอบได้ เพื่อลด โอกาสของความสูญเสียทั้งในด้านการเงินและทรัพยากรต่าง ๆ ที่ต้องเสียไปกับการคอร์ปชั่น ซึ่งนำไปสู่การเป็นสังคมที่มีความสุขยั่งยืนและแข็งแกร่งทางเศรษฐกิจในที่สุด



4) การดูแลผู้บริโภค ผู้ซื้อสินค้าหรือบริการขององค์กร ซึ่งเป็นที่มาของรายได้ ดังนั้น จึงต้องมีระบบการดูแลผู้บริโภคในทุกๆ กระบวนการ ตั้งแต่ การผลิตออกแบบผลิตภัณฑ์ ให้สามารถใช้ได้กับทุกกลุ่ม เช่น การคำนึงถึงผู้พิการการสร้างเครื่องใช้ไฟฟ้าที่มีอักษรเบรลล์หรือสิ่งการด้วยเสียง การขายที่มีประสิทธิภาพทั้งคุณภาพ ราคา และคำนึงถึงจริยธรรม ไปจนถึงการกำจัดของเสียให้มีความปลอดภัยต่อสังคมและชุมชน

5) ความรับผิดชอบต่อชุมชนและสังคม องค์กรต่างๆ มักจะคำนึงถึงการทำประโยชน์ต่อชุมชนอยู่แล้ว เช่น จ้างแรงงานชุมชน เพื่อให้ชุมชนเกิดรายได้ นอกจากนั้นแล้วยังต้องคำนึงถึงการที่มีส่วนช่วยเหลือทั้งด้านสุขภาพและสิ่งแวดล้อมของชุมชนที่ใกล้เคียง ผ่านการบริจาค หรือกิจกรรมสาธารณประโยชน์ต่างๆ เพื่อนำไปสู่ความแข็งแรงของชุมชน สังคม และประเทศชาติต่อไป

6) การรับผิดชอบต่อโลก ในสภาวะปัจจุบันที่สภาวะโลกร้อนและเรื่องสิ่งแวดล้อมที่เป็นประเด็นสำคัญในระดับโลก การดำเนินการต่างๆ ขององค์กรจะต้องให้ความใส่ใจ และรับผิดชอบต่อการทำเหมืองธุรกิจ ในภาพรวมร่วมกัน จึงขอยกตัวอย่างองค์กรที่ให้ความสำคัญต่อสังคม อาทิ

- บริษัทปูนซีเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) ซึ่งมีธุรกิจในการครอบคลุ  
มธุรกิจหลากหลายประเภท ตั้งแต่ ปูน อุปกรณ์ก่อสร้าง กระดาษ ฯลฯ  
เครือซีเมนต์เป็นหนึ่งในบริษัทแรกๆ ของไทยที่มีการทำกิจกรรม  
เพื่อสังคมอย่างจริงจัง โดยก่อตั้ง “มูลนิธิเครือซีเมนต์ไทย” เพื่อดำเนิน  
ธุรกิจตามอุดมการณ์ “คุณภาพและเป็นธรรม” โดยสร้างสรรค  
กิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมอย่างจริงจังและต่อเนื่องมา  
เป็นเวลานานโดยมุ่งเน้นด้านสิ่งแวดล้อม การศึกษา กีฬา ชุมชน และ  
สาธารณประโยชน์

โดยจะจัดกิจกรรมประกวด การแข่งขัน และให้ทุนสนับสนุน  
กิจกรรมด้านต่างๆ ข้างต้นเป็นประจำทุกปีเรื่อยมา อาทิ การจัดประกวด  
หุ่นยนต์กู้ภัย การจัดค่ายวิทยาศาสตร์เยาวชนข้างเฟือกซีเมนต์ไทย  
ทางด้านการศึกษา มีการจัดการแข่งขันแบดมินตันเครือซีเมนต์ไทย  
ชิงชนะเลิศเยาวชนแห่งประเทศไทย ด้านสิ่งแวดล้อม จัดตั้งโครงการ  
จัดระเบียบขยะ DO IT CLEAN โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างจิตสำนึก  
ในการคัดแยกขยะ และการนำกลับมาใช้ประโยชน์ ให้แก่พนักงานเครือฯ  
ชุมชนรอบโรงงาน นักเรียน/นิสิต/นักศึกษา และประชาชนทั่วประเทศ  
รวมถึงกิจกรรมสาธารณประโยชน์ต่างๆ อาทิ การมอบเงิน  
สนับสนุนองค์กรสาธารณกุศล การช่วยเหลือผู้ประสบภัยทั่วประเทศ  
การจัดสร้างสาธารณสมบัติต่างๆ เพื่อชุมชน สนับสนุนปูนซีเมนต์และ  
วัสดุก่อสร้างแก่นิสิต/นักศึกษาที่ออกค่ายอาสาพัฒนาชนบท  
ในช่วงปิดภาคเรียน เป็นต้น

- บางจาก บีโตร์เลียม เป็นอีกบริษัทที่ชัดเจนมากในด้านการช่วยเหลือชุมชน ส่งเสริมให้ชุมชนและสังคมมีความสุข โดยใช้ร้านมินิมาร์ทในปี๊ม เป็นสถานที่แสดงสินค้าชุมชน มีการจัดประกวดผลิตภัณฑ์ชุมชนจากภูมิปัญญาไทยที่ทำขึ้นโดยชาวบ้าน แสดงถึงภูมิปัญญาชาวบ้านให้มีโอกาสได้วางขายตามร้านค้าในปี๊มทั่วประเทศ นอกจากนี้ บางจากยังพยายามส่งเสริมให้ชาวบ้านในแต่ละชุมชนได้มีโอกาสเป็นเจ้าของ “ปี๊มน้ำมันชุมชน” เนื่องจากถือว่าชุมชนเป็นรากฐานสำคัญของสังคม ความแข็งแรงของชุมชนจะเป็นความแข็งแรงของทั้งสังคม การสนับสนุนให้องค์กรชุมชนได้รวมกลุ่มเพื่อทำธุรกิจ จึงเป็นความพยายามเล็กๆ ทางหนึ่งของบางจากที่หวังให้ชุมชนมีรายได้สามารถเลี้ยงชีพพึ่งตนเองได้ บนวิถีชีวิตที่มีความสุข เพราะเมื่อชุมชนแข็งแรงจะช่วยสร้างความแข็งแรงให้ครอบครัวทำให้พ่อแม่ลูกอยู่ด้วยกันได้เสริมสร้างรากฐานจริยธรรม การเรียนรู้ และช่วยพัฒนาศักยภาพของคนอย่างแท้จริง ซึ่งจะนำไปสู่ความแข็งแรงของสังคมและของประเทศชาติต่อไป

ในส่วนของจัดการภายในองค์กรของบางจากมีการอบรมพนักงาน และยังมีโครงการ “ปันเงินเดือน” จากพนักงาน มาเป็นกองทุนในการทำกิจกรรมเพื่อสังคม ซึ่งจะนำมาสมทบกับเงินหนึ่งสตางค์ที่ได้จากการเติมน้ำมันทุกๆ หนึ่งลิตร (ซึ่งเป็นส่วนของผลกำไรของบริษัท ไม่ได้ไปเพิ่มในราคาน้ำมัน) จะปันเข้าสู่กองทุนเพื่อนำไปทำกิจกรรมเพื่อสังคมต่อไป ซึ่งการปัน “เศษ” เงินจากพนักงานและผลกำไรของบริษัท เป็นแนวคิดที่น่าสนใจมากอันหนึ่ง เพราะให้ความรู้สึกที่ดีต่อทั้งลูกค้า พนักงาน และชุมชนที่ได้รับความช่วยเหลือในรูปแบบของกิจกรรมหรือทุนสนับสนุนต่างๆ ซึ่งน่าจะนำไปประยุกต์ใช้กับองค์กรอื่นๆ ในประเทศไทยได้อีกมาก

ที่กล่าวมาทั้งหมด HR จึงถือได้ว่าเป็นผู้ที่ทำหน้าที่สร้างความสุขให้สังคมภายในองค์กร ทั้งมิติภายในและภายนอก สร้างสรรค์ ชุมชน และสังคมให้มีความสุข ดังนั้น ขอให้ HR ทุกคนภาคภูมิใจในอาชีพที่เราทำและแสวงหาวิธีทำให้ดีที่สุด เพราะ HR ถือได้ว่าเป็นผู้สร้างประโยชน์ต่อสังคมหน้าปการ





