



เอกลักษณ์ขององค์กรขับเคลื่อนความสุขในภาคเหนือ

คือ ความสัมพันธ์ในองค์กรที่มีความเป็นชุมชนสูง ถ้าสามารถพัฒนาให้พนักงานมีความสุขและความผูกพันกับองค์กร พนักงานจะเกิด “เฮา” หรือ “พวกเรา” ซึ่งบ่งบอกถึงการมีความสัมพันธ์ (Relation) มีความรู้สึกร่วมของการเป็นกลุ่ม (Engagement) และมีความรู้สึกที่จะร่วมขับเคลื่อนองค์กร (Passion)



HOA MODEL

ISBN: 978-616-265-109-0

ที่ปรึกษา: นายแพทย์ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์

ผู้เขียน: ศรัณย์พัส ศรีสวัสดิ์ และคณะ

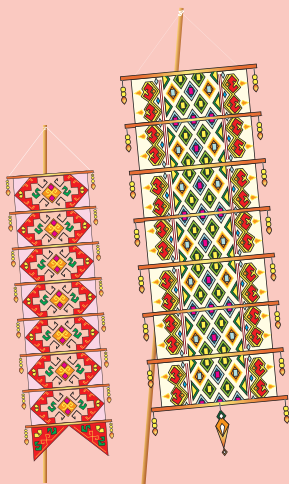
ครั้งที่พิมพ์: ครั้งที่ 1 เดือนกรกฎาคม 2557
จำนวน 2,000 เล่ม

จัดพิมพ์โดย: โครงการเสริมสร้างองค์กรสุขภาพะ ในจังหวัดภาคเหนือตอนบน
(เชียงราย พะเยา แพร่ น่าน และเชียงใหม่)
สภาอุตสาหกรรมจังหวัดเชียงราย
เลขที่ 419 หมู่ 21 ตำบลรอบเวียง อำเภอเมือง
จังหวัดเชียงราย 57000
โทรศัพท์ : 0 5371 5399 โทรสาร : 0 5374 4339
www.hp8northern.com E-mail : hp8northern@gmail.com

จำเนียร



โดย นายพงษ์ศักดิ์ วังเสมอ



จังหวัดเชียงราย พะเยา แพร่ น่าน และเชียงใหม่ ถือเป็น 5 จังหวัดภาคเหนือตอนบนเป็นเขตเศรษฐกิจที่สำคัญในการเชื่อมโยงเศรษฐกิจในเขตอนุภาคลุ่มน้ำโขงตอนบน 4 ประเทศ คือ ไทย จีน ลาว และเมียนมา เป็นกลุ่มจังหวัดที่มากด้วยศักยภาพ อาทิ โครงสร้างจำเป็นขั้นพื้นฐาน สุขภาวะและการศึกษาขั้นพื้นฐานของประชาชน เป็นต้น ที่พร้อมจะเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ในปี 2558 ที่กำลังจะมาถึง อีกทั้งยังเป็นดินแดนล้านนาที่มากด้วยอารยธรรมที่เก่าแก่ทรงคุณค่าสืบทอดจากรุ่นสู่รุ่นจวบจนถึงปัจจุบัน

จากการดำเนินโครงการเสริมสร้างองค์กรสุขภาวะในจังหวัดภาคเหนือตอนบนตั้งแต่ปี พ.ศ. 2554 - 2557 จนได้องค์กรต้นแบบด้านความสุขหรือ Happy Workplace ทั้ง 30 องค์กรนั้น สามารถรวบรวมเป็นองค์ความรู้ที่เรียกว่า “HOA MODEL” (เฮา โมเดล) ที่จะส่งผลให้คนในองค์กรทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข ดังคำกล่าวที่ว่า “ล้านนา ล้านความสุข” ที่จะเป็นแนวทางขับเคลื่อนให้องค์กรอื่นๆ ได้นำองค์ความรู้ไปพัฒนาองค์กรของตนให้เกิดสุขภาวะ หนังสือเล่มนี้จึงจะเป็นประโยชน์อย่างมากสำหรับภาคเหนือของเราในอนาคต

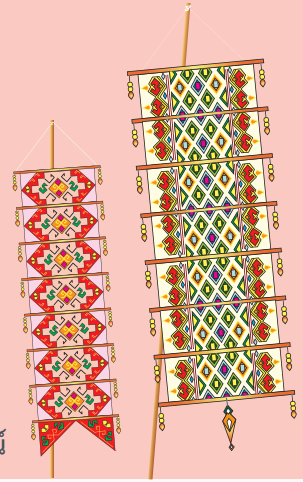
เนื่องในโอกาสที่สภาอุตสาหกรรมจังหวัดเชียงรายได้จัดทำหนังสือ “HOA MODEL” (เฮา โมเดล) ผมขอแสดงความชื่นชมยินดีต่อผลงานและความสำเร็จของโครงการเสริมสร้างองค์กรสุขภาวะในจังหวัดภาคเหนือตอนบน (เชียงราย พะเยา แพร่ น่าน และเชียงใหม่) ขออวยพรให้คณะทำงาน และผู้ที่เกี่ยวข้องทุกคนประสบแต่ความเจริญรุ่งเรืองต่อไป

นายพงษ์ศักดิ์ วังเสมอ
ผู้ว่าราชการจังหวัดเชียงราย

จำเนียร



โดย นพ.ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์



10 ปีที่ผ่านมา มีการเผยแพร่ความคิดเรื่ององค์กรแห่งความสุขในประเทศไทยมาอย่างต่อเนื่อง โดยมีวัตถุประสงค์ประการหนึ่งคือ เพื่อให้องค์กรในประเทศไทยเป็นองค์กรแห่งความสุข และเพื่อค้นหาองค์การต้นแบบการสร้างสุขภาวะในองค์กรที่จะเป็นตัวอย่างให้แก่องค์กรอื่นๆ

หนังสือ “HOA MODEL” (เฮา โมเดล) เล่มนี้ จะทำให้องค์กรแห่งความสุขเปี่ยมล้นในจังหวัดภาคเหนือตอนบน (เชียงราย พะเยา แพร่ น่าน และเชียงใหม่) ซึ่งผมเชื่อว่าองค์กรแห่งความสุขในแต่ละบริบทมีความแตกต่างกัน มีเอกลักษณ์ขององค์กรที่แตกต่างกัน หนังสือเล่มนี้ ได้นำเสนอให้เห็นภาพความเชื่อมโยงระหว่างวิถีคิดของผู้ประกอบการ การปฏิบัติและผลลัพธ์ของการสร้างองค์กรแห่งความสุขในกรอบหรือในบริบทของทั้ง 5 จังหวัด ซึ่งง่ายต่อองค์กรในจังหวัดดังกล่าวที่จะเรียนรู้และนำไปประยุกต์ใช้ให้เหมาะกับองค์กรของตน

หนังสือ “HOA MODEL” (เฮา โมเดล) จะนำพาจังหวัดภาคเหนือตอนบน (เชียงราย พะเยา แพร่ น่าน และเชียงใหม่) เป็นเมืองแห่งองค์กรแห่งความสุข ซึ่งจะทำให้คนทำงานมีคุณภาพชีวิตที่มีความสุขมากยิ่งขึ้น

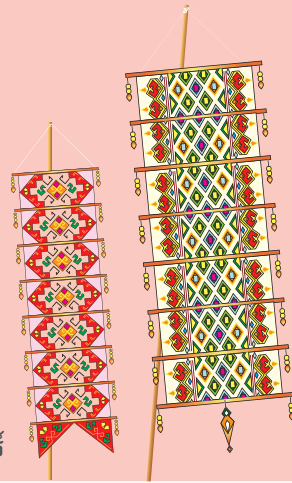
นพ.ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์

ผู้อำนวยการสำนักสนับสนุนสุขภาวะองค์กร
สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.)

จำเนียร



โดย นายเกรียงไกร วีระฤทธิพันธ์



โครงการเสริมสร้างองค์กรสุขภาวะ (Happy Workplace) เป็นหนึ่งในโครงการเสริมสร้างองค์กรสุขภาวะกลุ่มจังหวัดภาคเหนือตอนบน (เชียงราย พะเยา แพร่ น่าน และเชียงใหม่) อันเป็นโครงการภายใต้การสนับสนุนของสำนักสนับสนุนสุขภาวะองค์กร สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) โดยมอบหมายให้สภาอุตสาหกรรมในพื้นที่ 5 จังหวัดเป็นผู้ขับเคลื่อนการสร้างองค์กรแห่งความสุขในพื้นที่จังหวัดของตน

จากการดำเนินงานพบว่า ทีมงานของสภาอุตสาหกรรมทั้ง 5 จังหวัด ทำงานกันอย่างเข้มแข็ง สามารถผลักดันการสร้างองค์กรแห่งความสุข ทั้งในภาครัฐและเอกชน ในพื้นที่จังหวัดของตนได้หลากหลายองค์กร จนสามารถสร้างองค์กรสร้างสุขต้นแบบของทั้ง 5 จังหวัด รวมทั้งสิ้น 30 องค์กรตามปรากฏในหนังสือ “HOA MODEL” (เฮา โมเดล)

หนังสือ “HOA MODEL” (เฮา โมเดล) เล่มนี้จะทำให้คนในเชียงราย พะเยา แพร่ น่าน และเชียงใหม่เข้าใจองค์กรแห่งความสุขในบริบทของจังหวัดนั้นๆ ได้ง่ายขึ้น ซึ่งผมเชื่อว่า ทุกท่านสามารถพัฒนาตนเองให้มีความสุขในการทำงานได้ และสามารถพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งความสุขได้เช่นกัน

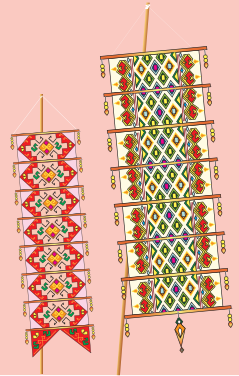
นายเกรียงไกร วีระฤทธิพันธ์

ประธานโครงการเสริมสร้างองค์กรสุขภาวะ
ในจังหวัดภาคเหนือตอนบน

ตราชัยฉ



โดย อาจารย์ศรัณย์พัส ศรีสวัสดิ์



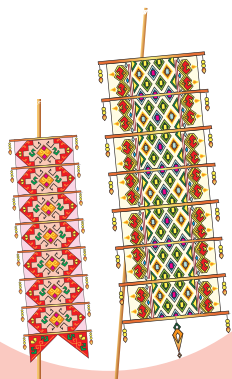
“คนสำราญ งานสำเร็จ” เมื่อ คน คือ หัวใจองค์กร การสร้าง คน ให้รวมกันเป็น “องค์กรแห่งความสุข Happy Workplace” คือ กระบวนการพัฒนานคนในองค์กรอย่างมีเป้าหมายและยุทธศาสตร์ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร เพื่อให้องค์กรมีความสามารถและพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง นำพาองค์กรไปสู่การเติบโตอย่างยั่งยืน

การดำเนินโครงการเสริมสร้างองค์กรสุขภาวะในจังหวัดภาคเหนือตอนบน (เชียงใหม่ พะเยา แพร่ น่าน และเชียงใหม่) โดยสภาอุตสาหกรรมจังหวัดเชียงใหม่ ได้นำหลักการการสร้างองค์กรแห่งความสุข ด้วย Happy Workplace มาเผยแพร่ให้กับผู้ประกอบการ พนักงาน โดยผ่านกระบวนการการจัดสัมมนา การจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อระดมความคิดเห็น แนวคิด ตลอดจนวิธีที่จะสร้างความสุขให้กับพนักงาน ที่ทำงานอยู่ในองค์กร โดยได้ยกเอาองค์ความรู้ที่ได้รับผ่านการถอดบทเรียน และเขียนเป็นคู่มือความสุขของทั้ง 5 จังหวัดไว้ในหนังสือ “HOA MODEL” (เฮา โมเดล) ในหนังสือเล่มนี้จะประกอบไปด้วยแนวทางในการสร้างองค์กรแห่งความหลากหลายวิธีจากองค์กรสุขภาวะต้นแบบใน 5 จังหวัด จำนวน 30 องค์กร

คณะดำเนินงานเสริมสร้างองค์กรสุขภาวะในจังหวัดภาคเหนือตอนบน (เชียงใหม่ พะเยา แพร่ น่าน และเชียงใหม่) ขอขอบพระคุณ สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) นายแพทย์ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์ ผู้อำนวยการ สำนักสนับสนุนสุขภาวะองค์กรและทีมงานที่ให้การสนับสนุนด้วยดี ขอขอบคุณภาคีเครือข่าย ได้แก่ สภาอุตสาหกรรมจังหวัดเชียงใหม่ พะเยา แพร่ น่าน และเชียงใหม่ ขอขอบคุณผู้บริหาร พนักงานองค์กรสุขภาวะต้นแบบของทั้ง 5 จังหวัด

หนังสือ “HOA MODEL” (เฮา โมเดล) เล่มนี้ทางคณะผู้จัดทำหวังว่าจะเป็นแนวทางการสร้างองค์กรแห่งความสุข สำหรับองค์กรที่สนใจนำไปสร้างความสุขให้กับ คน ในองค์กรของท่านต่อไป

อาจารย์ศรัณย์พัส ศรีสวัสดิ์
ผู้อำนวยการโครงการเสริมสร้างองค์กรสุขภาวะ
ในจังหวัดภาคเหนือตอนบน



คณะทำงานโครงการ เสริมสร้างองค์การสุขภาวะ ในจังหวัดภาคเหนือตอนบน



- | | |
|--------------------------------|---------------------------|
| 1. นายศรัณย์พัส ศรีสวัสดิ์ | ผู้อำนวยการโครงการ |
| 2. นายชัชศัณฐ์ วงศ์ประเสริฐ | ผู้ช่วยผู้อำนวยการโครงการ |
| 3. นายณัฐเศรษฐ์ อภิเดชวรพงศ์ | ผู้ประสานงาน |
| 4. นายยุทธพงษ์ รุ่งทวีพิทยากุล | ผู้ประสานงาน |
| 5. นายศุภฤกษ์ ทาอุปรงค์ | ผู้ประสานงาน |
| 6. นายทนงชัย ตาดไธสงค์ | ผู้ประสานงาน |





HOA Model หรือ เฮาโมเดล เป็นกรอบแนวคิดของการสร้างองค์กรแห่งความสุขในแบบหมู่เฮาชาวเหนือ ซึ่งโมเดลนี้เกิดจากการถอดบทเรียนขององค์กรต้นแบบจำนวน 30 องค์กร ในจังหวัดเชียงราย พะเยา แพร่ น่าน และเชียงใหม่

หัวใจสำคัญของโมเดลนี้คือ การสร้างองค์กรแห่งความสุขต้องดำเนินควบคู่กันทั้ง การจัดกิจกรรมสร้างสุขและการจัดการองค์กร ยิ่งถ้าการดำเนินการอยู่บนพื้นฐานของการตอบป้จจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขแล้ว ยิ่งจะทำให้้องค์กรนั้นได้รับผลประโยชน์จากการเป็นองค์กรแห่งความสุขมากที่สุด

คณะผู้จัดทำขอขอบคุณ สำนักสนับสนุนสุขภาวะองค์กร สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) สมาอุตสาหกรรมของทั้ง 5 จังหวัด และองค์กรต้นแบบทั้ง 30 องค์กรที่ช่วยให้การถอดบทเรียนองค์กรต้นแบบ และการสังเคราะห์โมเดลเฮาประสบความสำเร็จเป็นอย่างดี พร้อมกันนี้ขอเป็นกำลังใจและยืนยันที่ที่จะเป็นพี่เลี้ยงให้้องค์กรต่างๆ สร้างองค์กรแห่งความสุขของตนเอง

คณะผู้จัดทำ

1 กรกฎาคม 2557





คำนำ	IX
สารบัญ	X
สารบัญตาราง	XII
สารบัญภาพ	XIII
เสา (HOA)	14
องค์กรต้นแบบของภาคเหนือ	15
โมเดลเสา	17
องค์กรแห่งความสุขในแบบฉบับภาคเหนือ	17
การจัดการองค์กรแห่งความสุข	17
การจัดกิจกรรมเพื่อสร้างองค์กรแห่งความสุข	18
องค์กรแห่งความสุขในแบบฉบับภาคเหนือ	19
ลักษณะขององค์กรแห่งความสุข	19
ลักษณะและพฤติกรรมของบุคลากรในองค์กรแห่งความสุข	20
ลักษณะและพฤติกรรมของผู้นำ	20
ลักษณะและพฤติกรรมของพนักงาน	21
ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุข	22
ประโยชน์ขององค์กรแห่งความสุข	23
ประโยชน์ต่อพนักงาน	23
ประโยชน์ต่อครอบครัวของพนักงาน	23
ประโยชน์ต่อองค์กร	23
สรุป	24
การจัดการองค์กรแห่งความสุข	27
การกำหนดนโยบายองค์กร	27



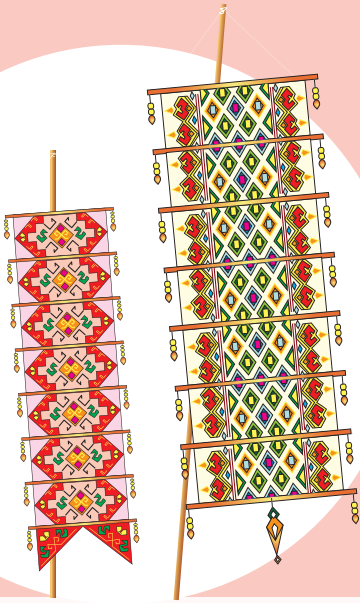
การจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการ	31
การจัดระบบการทำงาน	33
การสร้างค่านิยมองค์กรแห่งความสุข	36
การสื่อสารในองค์กร	39
สิ่งแวดล้อมในการทำงาน	40
บรรยากาศการทำงานแบบพี่น้อง	41
การพัฒนาพนักงาน	42
การเพิ่มผลผลิต	45
ความรับผิดชอบต่อสังคม	47
การจัดกิจกรรมเพื่อสร้างองค์กรแห่งความสุข	50
ความสุข 8 ประการ	50
การจัดกิจกรรม Happy Body	53
การจัดกิจกรรม Happy Heart	56
การจัดกิจกรรม Happy Relax	57
การจัดกิจกรรม Happy Brain	58
การจัดกิจกรรม Happy Soul	59
การจัดกิจกรรม Happy Money	60
การจัดกิจกรรม Happy Family	61
การจัดกิจกรรม Happy Society	62
HOA MODEL	63
ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบทั้ง 3	64
การเข้าถึง H ระดับที่ 1 นำไปสู่ A	64
การเข้าถึง H ระดับที่ 2 นำไปสู่ทั้ง A และ O	65
$A+O = H$ (ประโยชน์ขององค์กรแห่งความสุข)	65
สร้างองค์กรแห่งความสุขแล้วได้อะไร?	66
สภาอุตสาหกรรมจังหวัด	66
องค์กร	67
บรรณานุกรม	69
คณะผู้จัดทำ	70



ตารางที่ 1	ประโยชน์ขององค์กรแห่งความสุข	26
ตารางที่ 2	สรุปแนวทางการสื่อสารในองค์กรแห่งความสุข	40
ตารางที่ 3	สรุปแนวทางการจัดสิ่งแวดล้อมในการทำงาน	41
ตารางที่ 4	สรุปแนวทางการพัฒนาพนักงาน	44



ภาพที่ 1	องค์ประกอบของ HOA MODEL	17
ภาพที่ 2	ลักษณะขององค์กรแห่งความสุข	25
ภาพที่ 3	องค์ประกอบของนโยบายขององค์กรแห่งความสุข	28
ภาพที่ 4	แนวทางการจัดระบบการทำงาน	33
ภาพที่ 5	องค์ประกอบของนโยบายขององค์กรแห่งความสุข	47
ภาพที่ 6	การจัดการความสมดุลของโลก 3 ใบ	51
ภาพที่ 7	HOA MODEL	64



เฮົา (HOA)

ในภาษาล้านนาคำว่า “เฮົา (HOA)” เป็นคำที่มีความหมายที่ดีมาก เพราะหมายถึง การเป็นกลุ่มที่มีทั้งความสัมพันธ์ที่ดีในกลุ่ม (Relation) มีความรู้สึกร่วมของการเป็นกลุ่ม (Engagement) และมีความรู้สึกที่ละเอียดกับกลุ่ม (Passion)





ในการทำงานถ้าพนักงานมีความรู้สึก “เฮา” แล้ว นั่นหมายถึง พนักงานมีความรู้สึกว่าอบอุ่นใจ เพราะมีกัลยาณมิตรที่ดีในการทำงาน ทั้งจากเพื่อน หัวหน้างาน และผู้บริหาร นอกจากนี้ เรายังแสดงถึงพนักงานยอมรับที่จะเป็นส่วนหนึ่งที่จะเติบโตไปพร้อมกับองค์กร ทั้งนี้เพราะสังคมของคนเหนือยังมีความเป็นชุมชน เป็นเครือญาติมากกว่าภาคอื่นๆ ซึ่งสังคมแบบนี้จะให้ความสำคัญต่อความสุขด้านจิตใจและให้ความสำคัญต่อเพื่อนร่วมงานมาก

การส่งเสริมให้คนเหนือทำงานอย่างมีความสุขต้องทำให้พนักงานมีความรู้สึก “เฮา” ทั้งกับเพื่อนร่วมงาน ผู้บริหาร และองค์กร



วง คีรกันแบบของภาคเหนือ

การดำเนินงานเผยแพร่องค์กรแห่งความสุขในจังหวัดภาคเหนือของโครงการเสริมสร้างองค์กรสุขภาวะในเขตจังหวัดภาคเหนือตอนบน ซึ่งรับผิดชอบโดย อาจารย์ ศรัณย์พัส ศรีสวัสดิ์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย ร่วมกับสภาอุตสาหกรรมของจังหวัดเชียงราย พะเยา แพร่ น่าน และเชียงใหม่ ภายใต้การสนับสนุนของสำนักสนับสนุนสุขภาวะองค์กร สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ระหว่าง พ.ศ. 2554 - 2557 พบองค์กรต้นแบบของการเป็นองค์กรแห่งความสุขในแบบเฮา ในจังหวัดเชียงราย จังหวัดพะเยา จังหวัดแพร่ จังหวัดน่าน และจังหวัดเชียงใหม่ รวม 30 องค์กร ดังนี้

1. จังหวัดเชียงราย มีองค์กรต้นแบบ 8 บริษัท ได้แก่

- 1.1 ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร สาขาเชียงรายและสาขาแม่ลาว จังหวัดเชียงราย
- 1.2 บริษัท ซีวี เฉวียน ฟุตส์ จำกัด
- 1.3 บริษัท บิ๊กซี ซูเปอร์เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) สาขาเชียงราย
- 1.4 บริษัท พี.อาร์.เอ็ม.คอนกรีต จำกัด
- 1.5 ร้านอาหาร เอ เรสเตอรองส์
- 1.6 โรงพยาบาลเกษมราษฎร์ ศรีบุรินทร์
- 1.7 โรงพยาบาลโอเวอร์บรีค
- 1.8 ห้างหุ้นส่วนจำกัด เควีซี คอมพิวเตอร์



2. จังหวัดพะเยา มืองค์รต้นแบบ 2 บริษัท ได้แก่

- 2.1 ห้างหุ้นส่วนจำกัด จรัสรัตน์
- 2.2 ห้างหุ้นส่วนจำกัด แม่เหล็กฟู๊ดโปรดักส์

3. จังหวัดแพร่ มืองค์รต้นแบบ 5 บริษัท ได้แก่

- 3.1 บริษัท แพร่ปริดา อุตสาหกรรม จำกัด
- 3.2 บริษัท บุญทองรวมยนต์ จำกัด
- 3.3 โรงพยาบาลแพร่-ราม
- 3.4 ศูนย์เมล็ดพันธุ์ข้าวแพร่
- 3.5 ห้างหุ้นส่วนจำกัดเอปิโตรเลียม

4. จังหวัดน่าน มืองค์รต้นแบบ 5 บริษัท ได้แก่

- 4.1 บริษัท ดอยซิลเวอร์แฟคตอรี่ จำกัด
- 4.2 นราโฮเปอร์มาร์ท
- 4.3 บริษัท แพร่ธารงวิทย์ จำกัด
- 4.4 ศศิคารา รีสอร์ท
- 4.5 ศูนย์จำหน่ายผลิตภัณฑ์ชุมชนจังหวัดน่าน

5. จังหวัดเชียงใหม่ มืองค์รต้นแบบ 10 บริษัท ได้แก่

- 5.1 บริษัท เอ็กซา ซีแลม จำกัด
- 5.2 บริษัท ผึ้งน้อย เบเกอรี่ จำกัด
- 5.3 บริษัท บี โปรดักส์ อินดัสตรี จำกัด
- 5.4 บริษัท อี.พี. เดคคอร์ (ประเทศไทย) จำกัด
- 5.5 บริษัท เลิศวสิน (2002) จำกัด
- 5.6 บริษัท ยูเนียน ชายน์ จำกัด
- 5.7 บริษัท เชียงใหม่โพลสตาร์ (1992) จำกัด
- 5.8 บริษัท อีจีสเทค คอร์ปอเรชั่น จำกัด
- 5.9 บริษัท ไทยซิลค์ จำกัด
- 5.10 บริษัท ชันสวีท จำกัด



โมเดลเฮา หรือ HOA Model เกิดจากการสังเคราะห์ข้อมูลการเป็นความสุขแบบเฮาชาวเหนือจากองค์กรต้นแบบทั้ง 30 องค์กรข้างต้น

โมเดลเฮา นำเสนอลักษณะและประโยชน์ของการเป็นองค์กรแห่งความสุขในแบบฉบับชาวเหนือหรือในแบบเฮา รวมถึงนำเสนอแนวทางการสร้างองค์กรแห่งความสุข โมเดลเฮาประกอบด้วย 3 ส่วน คือ



ภาพที่ 1 องค์ประกอบของ HOA Model

1. HOA Happy Workplace หรือองค์กรแห่งความสุขในแบบฉบับภาคเหนือ
2. Organizing for Happy Workplace หรือการจัดการองค์กรแห่งความสุข
3. Activity for Happy Workplace หรือการจัดกิจกรรมเพื่อสร้างองค์กรแห่งความสุข

องค์กรแห่งความสุขในแบบฉบับภาคเหนือ

องค์กรแห่งความสุขในแบบฉบับภาคเหนือ หรือ HOA Happy Workplace เนื้อหาประกอบด้วย

1. ลักษณะขององค์กรแห่งความสุข
2. ลักษณะและพฤติกรรมของผู้นำและพนักงานในองค์กรแห่งความสุข
3. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุข
4. ประโยชน์ขององค์กรแห่งความสุข

การจัดการองค์กรแห่งความสุข

การจัดการองค์กรแห่งความสุข หรือ Organizing for Happy Workplace นำเสนอแนวทางการบริหารจัดการองค์กรแห่งความสุข ด้วยวิธีการต่างๆ ได้แก่

1. การกำหนดนโยบายองค์กร
2. การจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการ
3. การจัดระบบการทำงาน
4. การสร้างค่านิยมองค์กรแห่งความสุข
5. การสื่อสารในองค์กร



6. การสร้างสิ่งแวดล้อมในการทำงาน
7. การสร้างบรรยากาศการทำงานแบบพี่น้อง
8. การพัฒนาพนักงาน
9. การเพิ่มผลผลิต
10. ความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR)

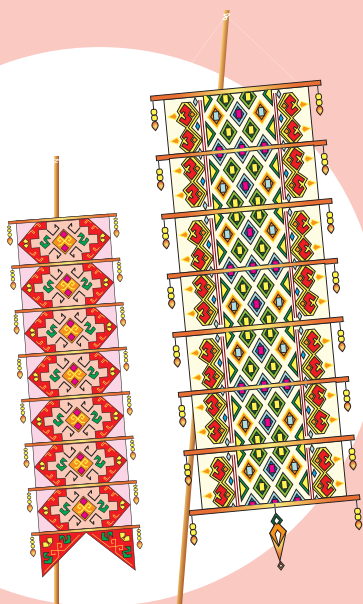


การจัดกิจกรรมเพื่อสร้างองค์กรแห่งความสุข

การจัดกิจกรรมเพื่อสร้างองค์กรแห่งความสุข (Activity for Happy Workplace) นำเสนอแนวทางการจัดกิจกรรมตามแนวความคิดความสุข 8 ประการ หรือ Happy 8

ทั้งนี้ การเป็นองค์กรแห่งความสุขแบบเฮฮา จะเป็นองค์กรแห่งความสุขที่ให้ความสำคัญต่อความสัมพันธ์ในองค์กรสูง และการสร้างองค์กรแห่งความสุขจะดำเนินการควบคู่กันทั้งการจัดกิจกรรมเพื่อองค์กรแห่งความสุข (Activity for Happy Workplace) และการจัดการองค์กรแห่งความสุข (Organizing for Happy Workplace)





องค์กรแห่ง ความสุขในแบบ ฉบับภาคเหนือ

องค์กรแห่งความสุขในแบบฉบับภาคเหนือ หรือ HOA Happy Workplace นำเสนอใน 4 ประเด็น ได้แก่ 1) ลักษณะขององค์กรแห่งความสุข 2) ลักษณะและพฤติกรรมของผู้นำและพนักงานในองค์กรแห่งความสุข 3) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุข และ 4) ประโยชน์ขององค์กรแห่งความสุข ดังนี้

ลักษณะขององค์กรแห่งความสุข

องค์กรแห่งความสุขตามแบบฉบับองค์กรในภาคเหนือ มีลักษณะสำคัญ 5 ประการ ได้แก่

1. ให้ความสำคัญต่อความสัมพันธ์ในองค์กร โดยในองค์กรแห่งความสุขจะมีบรรยากาศการทำงานแบบครอบครัวหรือไม่ก็แบบพี่น้อง นอกจากนี้ยังเป็นองค์กรที่พนักงานมองว่า ที่ทำงาน คือ บ้านหลังที่ 2 รวมถึงพนักงานกล่าวว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานอย่างมีความสุขของตนเองคือ ผู้นำและเพื่อนร่วมงาน



2. เป็นองค์กรที่ส่งเสริมให้พนักงานดำเนินชีวิตในแนวทางที่ถูกต้อง โดยมี การส่งเสริมให้พนักงานออมและใช้เงินอย่างมีเหตุผล ส่งเสริมให้พนักงานลด ละ เลิก อบายมุข ส่งเสริมให้พนักงานปฏิบัติธรรม รวมถึงส่งเสริมให้พนักงานออกกำลังกาย มีความรับผิดชอบต่ครอบครัวและสังคม เป็นต้น

3. เป็นองค์กรที่พนักงานมีความภาคภูมิใจที่จะอยู่ร่วมกับองค์กร โดยมี เหตุผล สำคัญคือ การได้ทำงานใกล้บ้าน การมีเวลาดูแลครอบครัว การมีรายได้ที่ดีที่ ทำให้สามารถรับผิดชอบต่อตนเองและครอบครัวได้ โดยเฉพาะการส่งเงินให้พ่อแม่ และการส่งลูกให้ได้รับการศึกษาที่ดี

4. เป็นองค์กรที่มีผลประโยชน์ที่ดี โดยมีผลกำไรอย่างต่อเนื่อง รวมถึงมี รูปแบบของสินค้าและบริการใหม่ๆ เสมอ รวมถึงการขยายสาขาของร้าน

5. เป็นองค์กรที่บริหารด้วยหลักธรรมาภิบาล ด้วยการเห็นคุณค่าของพนักงาน การมุ่งผลิตสินค้าและบริการที่มีคุณภาพ การออกแบบระบบงานให้มีความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ การมีนโยบายที่แสดงถึงความรับผิดชอบต่อภาคส่วนต่างๆ รวมถึง ความรับผิดชอบต่อสังคม ด้วยการสนับสนุนกิจกรรมของท้องถิ่น โดยเฉพาะงานของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น งานของวัดและโรงเรียนในชุมชน เป็นต้น

ลักษณะและพฤติกรรมของบุคลากรในองค์กรแห่งความสุข

ลักษณะและพฤติกรรมของบุคลากรในองค์กรแห่งความสุขนำเสนอลักษณะ ของผู้นำและหัวหน้างาน ดังนี้

ลักษณะและพฤติกรรมของผู้นำ

1. ฝึกฝนในศาสนา เช่น ขอบปฏิบัติธรรม ขอบทำบุญและชักชวนพนักงาน ให้ร่วมปฏิบัติธรรมและทำบุญในโอกาสต่างๆ

2. มีพื้นฐานของการเป็นผู้มีจิตใจดี ด้วยการคิดที่ดีต่อผู้อื่น ขอบให้โอกาส พนักงาน และขอบช่วยเหลือสังคม

3. เห็นคุณค่าของพนักงาน ว่าพนักงานที่มีความสุขในการทำงานจะเป็น ผู้นำ ความสำเร็จมาสู่องค์กร

4. รับฟังและตอบสนองความต้องการของพนักงาน รวมถึงการเป็นที่ปรึกษา และเป็นผู้ให้การสนับสนุนที่ดี

5. การทำตนเองให้เป็นแบบอย่างที่ดี

6. การกระตุ้นให้พนักงานทำงานด้วยใจ ด้วยการชื่นชมผลการปฏิบัติงานการให้ ความมั่นใจต่อพนักงานว่าจะไม่ปลดพนักงาน หรือทำให้พนักงานรู้สึกว่ามี ความมั่นคง ในการทำงาน



7. มีนโยบายเพื่อส่งมอบคุณค่าและความพึงพอใจที่ดีต่อพนักงาน ลูกค้า ชุมชน ฯลฯ

8. มีความรับผิดชอบต่อสังคม

9. จัดสวัสดิการและดูแลพนักงานเป็นอย่างดี

10. ส่งเสริมให้พนักงานมีความสุขพร้อมๆ กับการกำหนดกลยุทธ์องค์กร การพัฒนาระบบการทำงานการเพิ่มผลผลิต การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่พึงประสงค์ ฯลฯ เพื่อให้เกิดความสมดุลระหว่างความสุขของพนักงาน ผู้ประกอบการ ลูกค้าและชุมชน

ลักษณะและพฤติกรรมของพนักงาน

1. มีรายได้ที่พอเพียงต่อการเลี้ยงชีพ
2. ไม่เป็นภาระของพ่อแม่และบุคคลรอบข้าง
3. มีสุขภาพร่างกายและจิตใจที่ดี
4. ดำเนินชีวิตในแนวทางที่ถูกต้อง
5. สามารถสร้างสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงานได้
6. พัฒนาความรู้และทักษะในการทำงานอย่างต่อเนื่อง
7. มีความพร้อมและทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้
8. องค์กรและลูกค้าให้การยอมรับและชื่นชมในผลงาน
9. สามารถรับผิดชอบครอบครัวได้ หมายถึงสามารถส่งเงินให้พ่อแม่ สามารถส่งให้ลูกเรียนในโรงเรียนที่ดีได้ รวมถึงมีเวลาให้กับครอบครัว ได้พาครอบครัวไปเที่ยว และรับประทานอาหารร่วมกัน
10. มีความสำนึกว่าองค์กรเป็นแหล่งหล่อเลี้ยงชีวิตให้ดำรงชีพอยู่ได้ เป็นอยู่อย่างอุ่นน้ำและเป็นอนาคต
11. มีความภาคภูมิใจ มีความรักความภักดีต่อองค์กร ต่อสินค้า บริการ ตราสัญลักษณ์
12. ปกป้ององค์กร



ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุข



ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขในแบบฉบับของภาคเหนือ ประกอบด้วย

1. การได้รับค่าตอบแทนที่ดี โดยเป็นรายได้ที่ไม่น้อยกว่าค่าแรงขั้นต่ำ รวมถึงพอเพียงต่อการดำรงชีวิตและความรับผิดชอบ เช่น การส่งเงินเพื่อเลี้ยงดูพ่อแม่ การส่งลูกเรียนหนังสือ เป็นต้น
2. การได้รับสวัสดิการที่ดี ซึ่งรวมถึงสวัสดิการที่อยู่นอกเหนือกฎหมาย เช่น ทุนการศึกษาของบุตร การสมัมนาประจำปีให้พนักงานพาครอบครัวเข้าร่วมด้วยการแจกข้าวสาร หรือเลี้ยงอาหารกลางวัน เป็นต้น
3. การได้ทำงานใกล้บ้าน
4. การได้ทำงานที่รัก ตรงกับความรู้ ความสามารถและความสนใจ
5. ความรู้สึกมั่นคง และความก้าวหน้าในอาชีพ
6. มีการสอนงาน ด้วยการเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง
7. ความชัดเจนของระบบงานและหน้าที่ ความรับผิดชอบ
8. นโยบายและพันธกิจขององค์กรที่แสดงถึงความรับผิดชอบต่อพนักงาน ลูกค้าและชุมชน
9. ความโปร่งใสของระบบการบริหารจัดการ และการประเมินผลการปฏิบัติงาน
10. ผู้บริหารเป็นบุคคลที่มีน้ำใจ รับฟังความคิดเห็นของพนักงาน ใฝ่ธรรมะ ชอบช่วยเหลือสังคม เป็นที่ปรึกษาและช่วยแก้ไขปัญหาค่ที่ต้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว
11. บรรยากาศในที่ทำงานเป็นแบบพี่น้อง



ประโยชน์ของวง คีร์ทแห่งความสุข

การเป็นองค์กรแห่งความสุขในแบบฉบับคนเหนือ ส่งผลต่อพนักงานครอบครัว และองค์กร ดังนี้

ประโยชน์ต่อพนักงาน

1. พนักงานมีความสุขภาคภูมิใจในตัวเอง ทั้งความภูมิใจที่ไม่เป็นภาระของครอบครัว ภาคภูมิใจที่มีอาชีพที่ดี รวมถึงภาคภูมิใจที่ได้รับการยอมรับว่าเป็นคนเก่ง มีความรู้ความสามารถ
2. พนักงานสามารถแบ่งเวลา หรือจัดสมดุลชีวิตของตนเองได้ รวมถึงใช้ชีวิตในแนวทางที่ถูกต้องเพื่อให้ประสบผลสำเร็จทั้งชีวิตส่วนตัว ชีวิตครอบครัว และหน้าที่การงาน
3. พนักงานมีสุขภาพที่ดีทั้งทางร่างกายและจิตใจ
4. พนักงานเป็นที่รักของผู้อื่น เพราะการเป็นผู้มีน้ำใจ ช่วยเหลือผู้อื่น
5. พนักงานสามารถบริหารจัดการการเงินของตนเองได้
6. พนักงานพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง
7. เพื่อนร่วมงาน องค์กรและลูกค้ายอมรับพนักงานทั้งเรื่อง ความรู้ความสามารถ การมีทัศนคติที่ดีและการมีน้ำใจ
8. พนักงานให้ความสำคัญต่อความปลอดภัยในการทำงานและในชีวิตมากขึ้น เช่น สวมหมวกกันน็อคมากขึ้น

ประโยชน์ต่อครอบครัวของพนักงาน

1. ครอบครัวภาคภูมิใจในตัวของพนักงาน
2. ครอบครัวส่งเสริมและสนับสนุนให้พนักงานทำงานร่วมกับองค์กร เพราะมั่นใจว่า บริษัทจะดูแลพนักงานเป็นอย่างดี
3. ครอบครัวได้รับการดูแลจากพนักงาน เช่น ช่วยเหลือด้านการเงิน รับผิดชอบในกิจวัตรประจำวันของตนเอง การมีเวลาให้กับครอบครัว เป็นต้น

ประโยชน์ต่อองค์กร

1. พนักงานมีคุณภาพและมีผลการปฏิบัติงานที่ดี
2. พนักงานเข้าใจบทบาทหน้าที่ และมีความรับผิดชอบต่องาน โดยทุ่มเทให้งาน ออกมาดีที่สุด สนับสนุนให้องค์กรบรรลุเป้าหมายตามที่ตั้งไว้
3. พนักงานเชื่อมั่นที่จะทำงานร่วมกับองค์กร โดยมั่นใจว่าองค์กรมีความรับผิดชอบต่อพนักงาน ลูกค้าและชุมชน รวมถึงมั่นใจระบบการประเมินผลและการจ่ายค่าตอบแทนขององค์กร



23



4. พนักงานมีความรักต่องาน ผู้บริหาร เพื่อนร่วมงานและองค์กร โดยจะกล่าวถึงองค์กรในด้านบวกและช่วยปกป้ององค์กร

5. พนักงานยอมรับเครื่องมือหรือระบบงานใหม่ๆ ขององค์กร เช่น ระบบคุณภาพต่างๆ อาทิ 5ส ไคเซ็นต์ (Kaizen) เป็นต้น รวมถึงระบบงานขององค์กรดีขึ้น เพราะพนักงานช่วยกันพัฒนาระบบการทำงาน

6. บรรยากาศการทำงานแบบพี่น้อง พนักงานมีส่วนร่วมกับองค์กร และการทำงานเป็นทีม รวมถึงลดช่องว่างระหว่างผู้บริหารกับพนักงาน ทำให้มีการสื่อสารที่ดีในองค์กร

7. ลดปัญหาความหลากหลายในองค์กร โดยเฉพาะความแตกต่างด้านเชื้อชาติ และระดับการศึกษา

8. บรรยากาศการทำงานมีความสุขสนุกสนาน เพราะพนักงานไม่มีความเครียด และต่างกระตือรือร้นที่จะทำหน้าที่ของตนเองให้ดีที่สุด

9. อัตราการลาออกของพนักงานน้อย และพนักงานแนะนำคนใกล้ชิดมาทำงานร่วมกับองค์กร

สรุป

องค์กรแห่งความสุขในแบบฉบับภาคเหนือ หรือ HOA Happy Workplace นำเสนอใน 4 ประเด็น ได้แก่

1. ปัจจัยที่ส่งต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุข ประกอบด้วย 11 ปัจจัย ได้แก่ 1) ค่าตอบแทน 2) สวัสดิการ 3) ทำงานใกล้บ้าน 4) ทำงานที่รัก 5) การสอนงาน 6) ความมั่นคง และความก้าวหน้าในอาชีพ 7) ระบบงานและหน้าที่ 8) นโยบายและพันธกิจขององค์กร 9) ความโปร่งใส 10) ผู้บริหาร และ 11) บรรยากาศเป็นแบบพี่น้อง

2. ลักษณะขององค์กร ผู้นำและพนักงานในองค์กรแห่งความสุข ดังภาพที่ 2





ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุข

1. ค่าตอบแทน 2. สวัสดิการ 3. ทำงานใกล้บ้าน 4. ทำงานที่รัก 5. การสอนงาน 6. ความมั่นคงและความก้าวหน้า 7. ระบบงานและหน้าที่ 8. นโยบายองค์กร 9. ความโปร่งใส 10. ผู้บริหาร 11. บรรยากาศเป็นแบบพี่น้อง

ลักษณะขององค์กรแห่งความสุข

1. ให้ความสำคัญต่อความสัมพันธ์ในองค์กร
2. ส่งเสริมให้พนักงานดำเนินชีวิตในแนวทางที่ถูกต้อง
3. พนักงานภาคภูมิใจที่จะอยู่ร่วมกับองค์กร
4. องค์กรมีผลประกอบการดี
5. องค์กรที่บริหารด้วยหลักธรรมาภิบาล

ลักษณะของผู้ว่า

1. ผักใฝ่ในศาสนา
2. มีพื้นฐานของการเป็นผู้มีจิตใจดี
3. เห็นคุณค่าของพนักงาน
4. รับฟังตอบสนองพนักงาน
5. การเป็นแบบอย่างที่ดี
6. การกระตุ้นพนักงาน
7. มีนโยบายที่ดี
8. มีความรับผิดชอบต่อสังคม
9. ดูแลพนักงานเป็นอย่างดี
10. มีความสมดุลระหว่างความสุขของพนักงาน ผู้ประกอบการ ลูกค้าและชุมชน

ลักษณะของพนักงาน

1. มีรายได้พอเพียงต่อการเลี้ยงชีพ
2. ไม่เป็นภาระของบุคคลรอบข้าง
3. มีสุขภาพร่างกายและจิตใจที่ดี
4. ดำเนินชีวิตในแนวทางที่ถูกต้อง
5. จัดสมดุลในชีวิตได้
6. พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง
7. ทำงานสำเร็จตามเป้าหมาย
8. ได้รับการยอมรับ
9. สามารถรับผิดชอบครบถ้วนได้
10. คิดจะเติบโตไปร่วมกับองค์กร
11. มีความภาคภูมิใจในองค์กร
12. ปกป้ององค์กร

ภาพที่ 2 ลักษณะขององค์กรแห่งความสุข

3. การเป็นองค์กรแห่งความสุข ส่งผลต่อพนักงาน ครอบครัวของพนักงาน และองค์กร ดังตารางที่ 1

ตารางที่

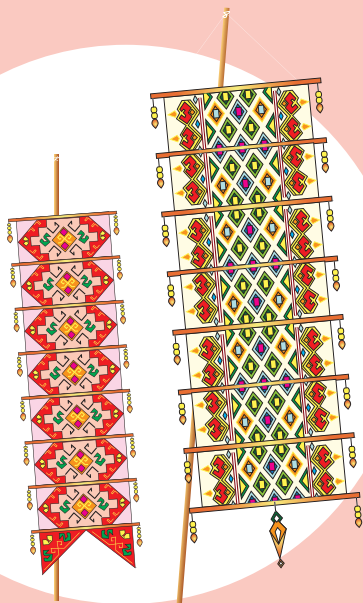
1

ประโยชน์ขององค์กรแห่งความสุข

ประโยชน์ต่อพนักงาน	ประโยชน์ต่อครอบครัวของพนักงาน	ประโยชน์ต่อองค์กร
1. พนักงานมีความสุขภาคภูมิใจในตัวเอง 2. พนักงานสามารถแบ่งเวลา หรือจัดสมดุลชีวิต 3. พนักงานมีสุขภาพที่ดีทั้งทางร่างกายและจิตใจ 4. พนักงานเป็นที่รักของผู้อื่น เพราะการเป็นผู้มีน้ำใจ ชอบช่วยเหลือผู้อื่น 5. พนักงานสามารถบริหารจัดการการเงินของตนเองได้ 6. พนักงานพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง 7. เพื่อนร่วมงาน องค์กร และลูกค้ายอมรับพนักงาน 8. พนักงานให้ความสำคัญต่อความปลอดภัยในการทำงานและในชีวิตมากขึ้น	1. ครอบครัวภาคภูมิใจในตัวพนักงาน 2. ครอบครัวส่งเสริมและสนับสนุนให้พนักงานทำงานร่วมกับองค์กร 3. ครอบครัวได้รับการดูแลจากพนักงาน	1. พนักงานมีคุณภาพและมีผลการปฏิบัติงานดี 2. พนักงานเข้าใจบทบาทหน้าที่ และมีความรับผิดชอบ 3. พนักงานเชื่อมั่นที่จะทำงานร่วมกับองค์กร 4. พนักงานมีความรักต่องาน ผู้บริหาร เพื่อนร่วมงาน และองค์กร 5. พนักงานยอมรับเครื่องมือหรือระบบงานใหม่ๆ ขององค์กร 6. บรรยากาศการทำงานแบบพี่น้อง 7. ลดปัญหาความหลากหลายในองค์กร 8. บรรยากาศทำงานมีความสนุกสนาน 9. อัตราการลาออกของพนักงานมีน้อย



26



การจัดการองค์กร เพื่อความสุข

การจัดการองค์กรแห่งความสุข หรือ Organizing for Happy Workplace นำเสนอแนวทางการบริหารจัดการองค์กรแห่งความสุข ด้วยวิธีการที่หลากหลาย ได้แก่ 1) การกำหนดนโยบายองค์กร 2) การจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการ 3) การจัดระบบการทำงาน 4) การสร้างค่านิยมองค์กรแห่งความสุข 5) การสื่อสารในองค์กร 6) การสร้างสิ่งแวดล้อมในการทำงาน 7) การสร้างบรรยากาศการทำงานแบบพื้เนื้อ 8) การพัฒนาพนักงาน 9) การเพิ่มผลผลิต และ 10) ความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) ดังนี้

การกำหนดนโยบายองค์กร

องค์กรแห่งความสุขมีแนวทางการดำเนินธุรกิจที่ “สร้างความพึงพอใจกับทุกภาคส่วน” โดยนโยบายขององค์กรจะให้ความสำคัญต่อปัจจัยทั้ง 6 ด้าน แต่จะให้ความสำคัญต่อพนักงานมากที่สุด เพราะเชื่อว่าถ้าพนักงานมีความสุขแล้วจะเป็นผู้ที่ไปขับเคลื่อนปัจจัยอื่นๆ



ภาพที่ 3 องค์ประกอบของนโยบายขององค์กรแห่งความสุข

1. ผลประกอบการของบริษัท
2. ความสุขของพนักงาน โดยส่งเสริมให้พนักงานได้ทำงานที่ดี มีความปลอดภัย ได้รับค่าตอบแทนที่ดี มีความสุขและมีคุณภาพที่ดี
3. ความพึงพอใจของลูกค้าที่ต้องได้รับสินค้าและบริการที่ดี
4. ความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อมคือ ในกระบวนการดำเนินงานขององค์กร จะไม่สร้างมลพิษหรือทำลายสิ่งแวดล้อมทั้งทางตรงและทางอ้อม
5. ความรับผิดชอบต่อชุมชน โดยชุมชนต้องไม่ได้รับผลกระทบจากการดำเนินงานขององค์กร และองค์กรจะทำกิจกรรมด้าน CSR หรือความรับผิดชอบต่อสังคม
6. ธรรมชาติ หรือความโปร่งใสในการดำเนินธุรกิจ

การสร้างองค์กรแห่งความสุขของห้างหุ้นส่วนจำกัดเอปิโตรเลียม จังหวัดแพร่ ภายใต้แนวคิด “ความสุขบนความสมดุล” คือการบริหารเพื่อให้พนักงานมีความสุข และการส่งเสริมให้พนักงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยเป็นหน้าที่หลักของผู้บริหารที่ต้องสร้างความสมดุลของทั้ง 2 ด้าน ไม่ให้โน้มเอียงไปด้านใดด้านหนึ่ง-ห้างหุ้นส่วนจำกัดเอปิโตรเลียม



บริษัท ซีวี เอวียน ฟู้ดส์ จำกัด จังหวัดเชียงราย มีนโยบายด้านสิ่งแวดล้อม คือ “เราจะปฏิบัติตามกฎหมายและมาตรฐานด้านสิ่งแวดล้อมอย่างเคร่งครัด ป้องกันอุบัติเหตุ และอุบัติเหตุที่จะก่อให้เกิดผลเสียต่อสิ่งแวดล้อม ตลอดจนลดการใช้ปัจจัยต่างๆ ในการดำเนินกิจการ” การดำเนินนโยบายนี้ บริษัทส่งเสริมให้ใช้ทรัพยากรซ้ำ หรือนำกลับมาใช้ใหม่ ส่งเสริมกระบวนการผลิตที่กระทบต่อสิ่งแวดล้อมน้อยที่สุด โดยส่งเสริมอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ นอกจากนี้บริษัทมีนโยบายให้พนักงานทำงานด้วยความปลอดภัย โดยกำหนดวัฒนธรรมองค์กร “ประทับใจ ปลอดภัย คุณภาพ” และเตรียมวัสดุอุปกรณ์เพื่อความปลอดภัยให้กับพนักงาน รวมทั้งจัดสถานที่ทำงานให้มีความปลอดภัย ลดความเสี่ยงในการเกิดอุบัติเหตุ



ทางหุ้นส่วนจำกัด เควีซี คอมพิวเตอร์ จังหวัดเชียงราย มีนโยบาย “เราดูแลด้วยใจตั้งแต่วันที่ท่านซื้อ ไปจนวันที่ท่านเลิกใช้” และ “เราจะร่วมกันสร้างสรรค์และพัฒนาองค์กรทั้งทางด้านบุคลากร สินค้า และบริการ เพื่อสนองความพอใจสูงสุดทั้งภายในและภายนอก ด้วยความซื่อตรง จริจใจและรวดเร็ว โดยคิดจากสมองออกจากหัวใจ ของทีมงานมาตรฐานเควีซี”



บริษัท เอ็กชา ซีแลม จำกัด จังหวัดเชียงใหม่ มีปณิธาน “รอยยิ้มที่สดใสสำหรับคนทั้งโลก สรรค์สร้างมาจากใจที่เปี่ยมสุขของพนักงานเอ็กชา” และบริษัทมีความเชื่อว่า คุณภาพงานที่ดีมาจากพื้นฐานจิตใจและคุณภาพชีวิตที่ดีของพนักงาน ดังนั้นบริษัทจึงสร้างความสุขให้พนักงาน ด้วยความห่วงใยและดูแลพนักงานเป็นอย่างดี

ผิงน้อยเบเกอร์ จังหวัดเชียงใหม่ เป็นเจ้าของตำนานธุรกิจจาก 600 บาท เป็น 100 ล้านบาท มีความเชื่อว่าความสำเร็จเกิดจากพนักงานขยัน ตั้งใจ ทุ่มเท กระตือรือร้น และยิ้มแย้มแจ่มใสแม้จะเหนื่อย บริษัทดูแลคุณภาพชีวิตของพนักงานเสมือนคนในครอบครัวเดียวกัน การจัดกิจกรรมต่างๆ มาจากการเสนอแนะของพนักงาน ทั้งนี้เพราะบริษัท ผิงน้อย เบเกอร์ จำกัดมีนโยบาย “พัฒนาคน พัฒนางาน ให้ได้มาตรฐานสากล เพื่อความพึงพอใจสูงสุดของลูกค้า”

บริษัท บี โปรดักส์ อินดัสตรี จำกัด จังหวัดเชียงใหม่ ผู้บริหารเชื่อว่าความดีเป็นพื้นฐานขององค์กร ที่ทำให้องค์กรเติบโตได้อย่างมั่นคง ส่วนความเก่ง คือการต่อยอดให้สูงขึ้นเรื่อยๆ 2 อย่างนี้ต้องคู่กัน บริษัทจึงกำหนดปรัชญาการดำเนินธุรกิจ “คุณธรรม จริยธรรม นำธุรกิจ” การส่งเสริมให้พนักงานเป็นคนดี ทำให้พนักงานไว้วางใจกัน ผู้บริหารไว้วางใจและให้ออกาสพนักงานทุกคน ทำให้เกิดบรรยากาศการทำงานแบบครอบครัว เพราะสมาชิกรู้สึกอบอุ่น และมีความเป็นกันเอง ดังคำกล่าวของพนักงานว่า “สุขตลอดปี ที่ บีโปรดักส์ บ้านเรา”



บริษัท อี.พี. เดคคอร์ (ประเทศไทย) จำกัด จังหวัดเชียงใหม่ บริษัทโดดเด่นในเรื่องการทำงานเป็นทีม ซึ่งผู้บริหารและพนักงานทำงานร่วมกันอย่างสนิทสนม เมื่อพบปัญหาที่ช่วยกัน พนักงานปรึกษาหัวหน้าได้ทุกเรื่องทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว บริษัทยังส่งเสริมวัฒนธรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะในการทำงาน เช่น การสอนงานด้วยการเรียนรู้จากการทำงานจริง (On the Job Training: OJT) และโครงการ Buddy พี่สอนน้อง เป็นต้น ทั้งนี้เพราะนโยบายองค์กร “พนักงานเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและสำคัญยิ่ง” ดังนั้นบริษัทจึงมุ่งเน้นการพัฒนาความรู้ความสามารถและการสร้างบรรยากาศการทำงานเป็นทีม

การจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการ

องค์กรแห่งความสุขมีหลักการจ่ายค่าตอบแทนให้แก่พนักงาน ดังนี้

1. การจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการตามที่กฎหมายกำหนด รวมถึงการจ่ายตามที่ได้สัญญาไว้กับพนักงานระหว่างการสัมภาษณ์เพื่อคัดเลือกพนักงานเข้าทำงาน เพราะเป็นพื้นฐานเบื้องต้นที่พนักงานคาดหวัง

2. การจ่ายค่าตอบแทนพิเศษให้พนักงาน ในกรณีที่พนักงานมีผลการปฏิบัติงานที่ดี พนักงานมีอายุงานมาก พนักงานสามารถคิดค้นนวัตกรรมให้แก่องค์กรหรือเข้าร่วมกิจกรรมด้านการเพิ่มผลผลิต (Productivity) เป็นต้น

3. ทหารายได้พิเศษให้แก่พนักงาน เช่น ให้พนักงานทำงานล่วงเวลา

4. จัดสวัสดิการเสริมนอกจากที่กฎหมายกำหนด เช่น การศึกษาของบุตร ประกันชีวิต เงินค่าหัวพ่อแม่ในเทศกาลสงกรานต์ พาเที่ยวทัศนศึกษาต่างจังหวัดทุก 2 ปี ของขวัญวันเกิดของพนักงาน

ทั้งนี้สวัสดิการที่องค์กรนิยมจัดเพิ่มเติมให้แก่พนักงานได้แก่

1. รถรับส่งพนักงาน
2. การอำนวยความสะดวกด้านสถานที่ เช่น มุม/ห้องพักผ่อนของพนักงาน โรงอาหาร ที่จอดรถ ฯลฯ
3. บ้านพัก/หอพักของพนักงาน (บางองค์กรอนุญาตให้พนักงานพาครอบครัวมาพักได้)
4. มุมอ่านหนังสือ
5. คอมพิวเตอร์สำหรับสืบค้นข้อมูล



6. Wifi
7. การปฐมนิเทศ สอนงาน การอบรมและพัฒนาพนักงาน
8. อาหารกลางวัน
9. เครื่องดื่ม (ชา กาแฟ โอวัลติน)
10. แจกข่าวสาร
11. สถานที่และอุปกรณ์เล่นกีฬา
12. การแข่งขันกีฬาสี
13. การสังสรรค์ตามโอกาสและเทศกาลต่างๆ
14. สัมมนาประจำปี ซึ่งพนักงานสามารถพาครอบครัวเข้าร่วมกิจกรรมได้
15. วันเกิดพนักงาน (เตรียมของใส่บาตรให้พนักงานและอวยพรวันเกิด)
16. การเยี่ยมไข้พนักงาน
17. การร่วมงานบุญของพนักงานและชุมชนของพนักงาน
18. กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ
19. กองทุนฌาปนกิจศพ
- 20.ทุนการศึกษาสำหรับลูกของพนักงาน





การจัดระบบการทำงานขององค์กรแห่งความสุขอยู่บนพื้นฐานของ 1) การจัดหาอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานอย่างพอเพียง 2) การจัดงานให้เหมาะกับพนักงาน 3) การให้พนักงานเป็นเจ้าของงาน 4) การส่งเสริมให้พนักงานมีส่วนร่วม และ 5) การกำหนดแนวทางการทำงานและวัฒนธรรมการทำงาน



ภาพที่ 4 แนวทางการจัดระบบการทำงาน

1. การจัดหาอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานอย่างพอเพียง องค์กรต้องสำรวจและตอบสนองเพื่อให้พนักงานทำงานได้อย่างสะดวกและปลอดภัย นอกจากนี้ยังรวมถึงการจัดสถานที่ทำงานให้ถูกสุขลักษณะ เช่น มีแสงสว่างและอุณหภูมิที่เหมาะสม การบำรุงรักษาเครื่องจักร และการจัดอุปกรณ์ป้องกันอันตรายต่างๆ เช่น หน้ากากอนามัย ถุงมือ รองเท้าบูท เป็นต้น

ดังนั้น ศูนย์เมล็ดพันธุ์ข้าวแพร่ ปรับปรุงห้องประชุม จัดหาคอมพิวเตอร์เพื่ออำนวยความสะดวกในการทำงาน จัดหาพาหนะสำหรับออกพื้นที่เพิ่มเติม



บริษัท แพร่ปรีดา อุตสาหกรรม จำกัด จังหวัดแพร่ มีอุปกรณ์ป้องกันอันตรายต่างๆ เช่น หน้ากากอนามัย ถุงมือ รองเท้าบูท ถุงเท้า หมวกอนามัย โดยหัวหน้างานและเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานคอยดูแลให้พนักงานใช้อุปกรณ์ป้องกันพร้อมกับสอนเรื่องความปลอดภัยให้แก่พนักงาน



2. การจัดงานให้เหมาะกับพนักงาน ทั้งนี้เพราะความเชื่อว่า ความสุขจะเกิดขึ้นได้ต้องเริ่มจากการได้ทำงานที่รัก หรือการมีความสุขกับตนเองก่อน ดังนั้นจึงจัดให้พนักงานทำงานตามที่พนักงานสนใจ และให้ความมั่นใจถึงความมั่นคงในการทำงาน ในองค์กรขนาดใหญ่จะมีระบบเพื่อรองรับการโยกย้ายงาน และเปลี่ยนสาขาในการทำงานได้

3. การกำหนดแนวทางการทำงาน พนักงานควรทราบบทบาทหน้าที่ที่ชัดเจนของตนเอง รวมถึงแนวทางการปฏิบัติงาน แต่บทบาทหน้าที่และแนวทางการทำงานควรยืดหยุ่น เพราะในองค์กรของภาคเหนือบ่อยครั้งพนักงานจะถูกกระตุ้นให้มาช่วยงานที่เร่งด่วนกว่า

ในองค์กรขนาดใหญ่ เช่น ความสุขในการทำงานของธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรสาขาเชียงรายและ สาขาแม่ลาว จังหวัดเชียงรายออกแบบระบบการทำงานและกำหนดบทบาทหน้าที่ของพนักงานแต่ละคนอย่างชัดเจน ทำให้สามารถตรวจสอบการทำงานของพนักงานได้ และสร้างวัฒนธรรมการทำงานด้วยความโปร่งใส





บักซี เชียงราย เห็นว่าการมีระบบงานที่ชัดเจนทำให้องค์กรสามารถวิเคราะห์ได้ว่า มีความจำเป็นต้องใช้พนักงานจำนวนเท่าไร ขณะเดียวกันพนักงานก็สามารถวางแผนการทำงานของตนเองได้ และสามารถประเมินตนเองว่า มีคุณสมบัติเหมาะสมกับงานที่ทำหรือไม่ ถ้าไม่พัฒนาหรือโอนย้ายหน่วยงานอย่างไร ข้อดีของการมีระบบงานที่ชัดเจนยังทำให้พนักงานใหม่เรียนรู้งานได้อย่างรวดเร็วขึ้น

4. การให้พนักงานเป็นเจ้าของงาน หลายองค์กรมีกติกการทำงาน เพื่อเป็นกรอบในการปฏิบัติงานแต่ก็เปิดโอกาสให้พนักงานตัดสินใจและปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานตามสถานะการณ์ ทั้งนี้ปัจจัยสำคัญประการหนึ่งคือ การออกแบบระบบการทำงานให้ยืดหยุ่น และให้อิสระพนักงานในการทำงาน

การส่งเสริมให้พนักงานเป็นเจ้าของงาน ควรดำเนินควบคู่กับการส่งเสริมให้พนักงานแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ในการทำงาน ดังเช่น **โรงพยาบาลแพร่-ราม** ให้อิสระในการทำงานและรับผิดชอบงานของตนเอง โดยโรงพยาบาลไม่สั่งการหรือบังคับ แต่จะมีการประชุมเพื่อให้พนักงานเข้าใจองค์กร และใช้การอบรมเพื่อพัฒนาพนักงาน (เช่น การพัฒนาคุณภาพการให้บริการ การอบรมภาษาต่างประเทศ) โรงพยาบาลเชื่อว่า ความผิดพลาดในการทำงานเป็นเรื่องปกติ อย่างไรก็ตามคิดแล้วต้องแก้ไข ดังนั้นแม้จะให้อิสระในการทำงาน แต่ก็กำกับให้บุคลากรนำความผิดพลาดมาเป็นบทเรียน ซึ่งพนักงานส่วนใหญ่ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี

5. การส่งเสริมให้พนักงานมีส่วนร่วม โดยบริษัทจะให้พนักงานมีส่วนร่วมกิจกรรมทั้งกิจกรรมเพื่อพัฒนาระบบงาน และกิจกรรมเพื่อความสุข โดยเฉพาะกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับฝ่ายต่างๆ เช่น การคิดค้นแนวทางการทำงานร่วมกัน การคิดโปรโมชันส่งเสริมการขาย การออกแบบกิจกรรมสัมมนาประจำปี เป็นต้น





ดังเช่น บริษัท บุญทองรวมยนต์ จำกัด จังหวัดแพร่ ส่งเสริมให้พนักงานมีส่วนร่วม โดยกระตุ้นให้พนักงานคิด และนำเสนอในที่ประชุม แล้วร่วมกันอภิปราย และคัดเลือกความคิดเห็นที่ดีที่สุด เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติ โดยหัวใจสำคัญ คือ การยอมรับทุกความคิดเห็น และตอบสนองต่อทุกความคิด

กิจกรรมแสดงความคิดเห็นที่พนักงานชอบมากที่สุด คือ การคิดโปรโมชัน (Promotion) ส่งเสริมการขายที่จะให้พนักงานแต่ละคนคิดเป็นการบ้าน แล้วมานำเสนอ และเลือกความคิดเห็นที่ดีที่สุด ทั้งนี้เพราะพนักงานแต่ละคนได้สัมผัสลูกค้าที่มีมุมมองต่างกัน รวมถึงพนักงานมีพื้นฐานชีวิตแตกต่างกัน พนักงานจึงเสนอโปรโมชันที่แตกต่างกัน ทำให้บริษัทสามารถคัดเลือกหรือผสมผสานความคิดของพนักงานเพื่อเป็นโปรโมชันส่งเสริมการขาย



การสร้าง ค่านิยมของ ดักร่มแห่งความสุข

องค์กรแห่งความสุขในภาคเหนือส่วนใหญ่มีค่านิยมหรือวัฒนธรรมองค์กรในเรื่องต่างๆ ดังนี้

1. การทักทาย การไหว้และการยิ้ม
2. การเคารพผู้อาวุโส



3. การรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน
4. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้
5. การมีส่วนร่วมของพนักงาน
6. การทำงานเป็นทีม
7. การยกย่องพนักงานที่ทำความดี

นอกจากนี้ องค์กรแห่งความสุขจะกำหนดค่านิยมในการทำงานที่สอดคล้องกับพันธกิจขององค์กร ทั้งนี้เพื่อให้พนักงานมีทัศนคติ ความรู้และพฤติกรรมที่พึงประสงค์หรือตามที่องค์กรต้องการ ดังเช่น บริษัท บุญทองรวมยนต์ จำกัด จังหวัดแพร่ สร้างวัฒนธรรมองค์กรเพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติของพนักงาน โดยวัฒนธรรมสำคัญ ได้แก่ การทักทายกันด้วยการไหว้และการยิ้ม การรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนพนักงาน ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน

วัฒนธรรมองค์กรของบริษัท แพร่ปริตตา อุตสาหกรรม จำกัด จังหวัดแพร่ มุ่งเน้น 3 เรื่อง ได้แก่ การเคารพความอาวุโสในการทำงาน การมีส่วนร่วมและการเคารพระเบียบขององค์กร

ศูนย์เมล็ดพันธุ์ข้าวแพร่วิเคราะห์องค์กรโดยใช้แบบสอบถามเกี่ยวกับการปฏิบัติงานและการให้บริการของศูนย์ฯ ผลการสำรวจพบว่า การทำงานระหว่างหน่วยงานภายในศูนย์ฯ ไม่มีการประสานงานกันเท่าที่ควร ทำให้พนักงานทำงานด้วยความเครียด รวมถึงส่งผลกระทบต่อให้บริการประชาชน ซึ่งได้รับเมล็ดพันธุ์ข้าวที่ไม่มีคุณภาพ คือ อัตราการงอกไม่เท่าที่ควรหรือให้ผลผลิตน้อย นำไปสู่การขาดความเชื่อมั่นของเกษตรกร และเคยมีเรื่องร้องเรียนว่าพนักงานบริการไม่สุภาพ

จากผลการสำรวจ ทำให้ผู้บริหารเห็นว่า การทำงานขององค์กรต้องมีความเป็นเอกภาพ มีความสามัคคีในองค์กร พนักงานมีเส้นทางความก้าวหน้าในการทำงาน (Career Path) และต้องพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งความสุข โดยผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน ในเรื่องความมุ่งมั่นในการทำงาน ความเป็นกันเอง การสนับสนุนการทำงานของพนักงาน และการร่วมกันขับเคลื่อนเป้าหมายขององค์กร ทั้งนี้เพื่อให้องค์กรเป็นที่ยอมรับของพนักงานและบุคคลภายนอกที่มาติดต่อองค์กร จากผลการสำรวจข้างต้น ศูนย์ฯ จึงกำหนดค่านิยมองค์กร “คนข้าวแพร่” ดังนี้

- ค คุณภาพเป็นเลิศ
- น น้ำใจมากล้น
- ข้า ชาวไร่สะอาด



- ว วชิไฟเราะ
- แ แบบอย่างที่ดี
- พ พัฒนาตนเอง
- ร รักษาสามัคคี

บริษัท ยูเนียน ชายน์ จำกัด จังหวัดเชียงใหม่มีการกิจประการหนึ่งขององค์กร คือ “มุ่งสร้างพนักงานให้เป็นผู้ นำมีอาชีพ คิดดี และสร้างสรรค์เพื่อต่อยอดการเติบโตทางธุรกิจและเป็นเจ้าของร่วมกัน” ดังนั้นบริษัทจึงสร้างวัฒนธรรม 1) การเป็นคนดี 2) มีความสุขในการทำงาน 3) การเป็นคนเก่งและ 4) การมีส่วนร่วมของพนักงาน

องค์กรเชื่อว่า การสร้างวัฒนธรรมองค์กรทั้ง 4 ต้องเติมเต็มความสุขก่อน เพราะจะช่วยเติมเต็มวัฒนธรรมองค์กรที่เหลือ คือ เมื่อมีความสุขแล้ว จะทำให้เกิดสังคมของการอยู่ร่วมกันที่ดี ซึ่งเป็นพื้นฐานของความดีและการพัฒนาต่อยอดไปสู่ความเก่ง การเพิ่มประสิทธิภาพ และการสร้างความเจริญเติบโตให้กับองค์กร โรงพยาบาลโอเวอร์บรู๊ค จังหวัดเชียงราย คำนึงองค์กร “OBH”

O : Learning Organization เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ตลอดเวลาทั้งในความรู้สายวิชาชีพหลักของตนและองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องเพื่อสนับสนุนองค์กรตลอดจนการสร้างบรรยากาศแหล่งการเรียนรู้ทั้งแบบรายบุคคลและแบบกลุ่ม

B : Best Practice มุ่งสู่ความเป็นเลิศโดยโรงพยาบาล มุ่งแสดงผลงานที่มีมาตรฐาน มีการปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงานและองค์ประกอบที่สำคัญๆ อย่างต่อเนื่อง อาทิเช่น การปรับปรุงคุณภาพการดูแลผู้ป่วย การปรับปรุงคุณภาพเครื่องมือทางการแพทย์ที่ทันสมัย ปรับปรุงโปรแกรมการดูแลสุขภาพในราคาที่ยุติธรรม สร้างความพึงพอใจอย่างสูงสุดให้แก่ผู้ป่วยเมื่อมารับบริการ เป็นต้น

H : Humanized Healthcare ก่อเกิดความห่วงใย ใช้หัวใจดูแล โดยการให้บริการด้วยความเอาใจใส่ประดุจญาติมิตร มีความเอื้ออาทร ไม่มีการแบ่งชั้นวรรณะ เอาใจใส่ผู้ป่วยทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน ดูแลในลักษณะแบบองค์รวมทั้งทางด้านร่างกาย จิตวิญญาณที่คำนึงถึงสิทธิและศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ของผู้ป่วยและครอบครัว ก่อเกิดความสุขทั้งผู้ให้และผู้รับ



ในองค์กรต้นแบบการสื่อสารในองค์กรมีวัตถุประสงค์เพื่อให้พนักงานรับทราบ เข้าใจและร่วมมือขับเคลื่อนเป้าหมายขององค์กรและกิจกรรมต่างๆ นอกจากนี้ยังมี เป้าหมายเพื่อให้พนักงานเห็นคุณค่าของงานที่ได้รับผิดชอบ และทำหน้าที่ของตนเอง ให้ดีที่สุด รวมถึงเพื่อรับทราบปัญหาและความต้องการของพนักงาน

ดังนั้น ผู้บริหารและหัวหน้างานของศูนย์เมล็ดพันธุ์ข้าวแพร่ สื่อสารเพื่อให้ พนักงานเห็นความสำคัญของงานที่ตนเองรับผิดชอบ เพื่อให้พนักงานเห็นความสำคัญ ในหน้าที่ที่ส่งผลต่อองค์กร ต่อเพื่อนร่วมงาน และต่อเกษตรกร

องค์กรแห่งความสุขมีการสื่อสารอย่างต่อเนื่อง ด้วยรูปแบบที่หลากหลายทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ แต่การสื่อสารอย่างไม่เป็นทางการเป็นการสื่อสารที่ใช้มากเพราะองค์กรแห่งความสุขของภาคเหนือมีลักษณะเด่นที่เน้นความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลสูง ดังนั้น จึงมีรูปแบบการสื่อสารอย่างไม่เป็นทางการมากกว่าใน ภูมิภาคอื่นๆ โดยเฉพาะการสื่อสารแบบปากต่อปาก ผ่านการพูดคุยระหว่างที่การ ทักทายกัน หรือระหว่างการรับประทานอาหารร่วมกัน

รวมถึงมีการสื่อสารด้วยการสอนงาน การให้หัวหน้างานแจ้งพนักงาน การประชุม การประกาศเสียงตามสาย มอนิ่งทอล์ค (Morning Talk) บอร์ดประชาสัมพันธ์ บนเว็บไซต์

ดังนั้น ถ้ามีการเปลี่ยนแปลงนโยบายและมีการให้บริการรูปแบบใหม่ๆ ช่องทางหนึ่งที่พนักงานของธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร สาขาเชียงราย และสาขาแม่ลาว จังหวัดเชียงราย ใช้สื่อสารและทำความเข้าใจคือ การพูดคุยกัน ระหว่างรับประทานอาหารกลางวันและอาหารเย็น

อย่างไรก็ตาม ด้วยรูปแบบการสื่อสารที่ส่วนใหญ่ใช้ความสัมพันธ์ส่วนบุคคล ดังนั้นผู้บริหารและผู้ส่งสารต้องมีความชัดเจน และสื่อสารในเวทีสาธารณะมากกว่าการ สื่อสารตัวต่อตัว เพื่อไม่ให้เกิดการแปลความหรือการส่งต่อเนื้อหาที่ผิดเพี้ยน

	แนวทางการดำเนินงาน
วัตถุประสงค์ของการสื่อสาร	1. เพื่อให้พนักงานทราบ 2. เพื่อให้พนักงานให้ความร่วมมือ 3. เพื่อให้พนักงานเห็นคุณค่าของงาน 4. เพื่อรับทราบปัญหาและความต้องการของพนักงาน
ช่องทางการสื่อสาร	ใช้ช่องทางการสื่อสารที่หลากหลาย แต่ใช้การสื่อสารอย่างไม่เป็นทางการมากกว่า โดยเฉพาะการสื่อสารแบบปากต่อปาก ผ่านการพูดคุยระหว่างที่ทำการทักทายกัน หรือระหว่างการรับประทานอาหารร่วมกัน รวมถึงการสอนงานการให้หัวหน้างานแจ้งพนักงาน การประชุม การประกาศเสียงตามสายมอนิ่งทอล์ค (Morning Talk)
สิ่งที่ควรหลีกเลี่ยง	การสื่อสารกับพนักงานสองต่อสองแล้วให้พนักงานไปบอกต่อ

สิ่งแวดล้อมในการทำงาน

องค์กรแห่งความสุขมีการจัดสิ่งแวดล้อมเพื่อให้มีความสะอาด สะดวก น่าอยู่นำทำงาน และมีความปลอดภัยในการทำงาน โดยแนวทางดำเนินงาน อาทิเช่น การจัดแสงสว่างในที่ทำงาน การรักษาเครื่องจักรให้พร้อมใช้งาน

นอกจากนี้องค์กรต้นแบบได้จัดสิ่งแวดล้อมในการทำงานด้วยวิธีการต่างๆ ได้แก่ การจัดสวนหย่อม มุมพักผ่อนของพนักงาน สถานที่/ห้องรับประทานอาหาร ตกแต่งโรงอาหารด้วยดอกไม้ ปรับปรุงห้องประชุม ที่จอดรถมอเตอร์ไซด์ ตัวอย่างเช่น บริษัท บุญทองรวมยนต์ จำกัด จังหวัดแพร่จัดสถานที่ทำงานให้สะอาด สะดวก น่าอยู่นำทำงาน ด้วยการติดตั้งเครื่องปรับอากาศในโซฟารูม จัดสถานที่รับประทานอาหารและห้องครัวของพนักงาน

บริษัท พี.อาร์.เอ็ม.คอนกรีต จำกัด จังหวัดเชียงรายจัดสถานที่ทำงานให้โปร่งและสะอาด เพราะในการทำงานส่วนใหญ่ต้องสัมผัสกับหินและปูนตลอดเวลา



	แนวทางการดำเนินงาน
วัตถุประสงค์ของการจัดสิ่งแวดล้อม	เพื่อจัดสิ่งแวดล้อมเพื่อให้ความสะดวก สะดวก น่ายุ่ นำทำงาน และมีความปลอดภัยต่อการทำงาน
ตัวอย่างแนวทางการดำเนินงาน	1. การจัดแสงสว่างในที่ทำงาน 2. การรักษาเครื่องจักรให้พร้อมใช้งาน 3. การจัดสวนหย่อม 4. มุมพักผ่อนของพนักงาน 5. สถานที่/ห้องรับประทานอาหาร 6. ตกแต่งโรงอาหารด้วยดอกไม้ 7. ปรับปรุงห้องประชุม 8. ที่จอดรถมอเตอร์ไซด์



บรรยากาศการทำงานแบบพี่น้อง

องค์กรแห่งความสุขมีบรรยากาศการทำงานแบบพี่น้อง ซึ่งมีลักษณะ ดังนี้

1. มีช่องว่างระหว่างผู้บริหารและหรือหัวหน้างานกับพนักงานน้อย
2. พนักงานเคารพให้เกียรติกัน แต่ละคนต่างทำหน้าที่ของตนเองให้ดีที่สุด
3. มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน
4. พนักงานเห็นว่า เพื่อนเป็นคนดี ใส่ใจความรู้สึกของคนรอบข้าง
5. พนักงานสามารถบริหารจัดการชีวิตตนเอง จัดการงานและจัดการกับอารมณ์ของตนเองได้





แนวทางการสงเสริมพรยาการทํางานแบบพืนอง อาทิเชน

1. การสื่อสารที่ดี โดยตองมีความชัดเจน ซึ่งผูบริหาร/หัวหนางานควรใชการสื่อสารแบบเผชิญหนา และสื่อสารกับพนักงานกลุมเปาหมายพรอมๆ กัน โดยหลีกเลี่ยงการสื่อสารแบบตัวตอตวแลวใหพนักงานไปบอกตอเพื่อนรวมงานคนอื่น

ดวอยางเชน ผูบริหารของบักซี เชียงราย เห็นว ในบทบาทของผูบริหารตองใหพนักงานรูสึกว พนักงานและผูบริหารเป็นพวกเดียวกัน ถาพนักงานไววางใจผูบริหารแลวก็จะเกิดความเป็นกันเองตามมา วิธีการหนึ่งที่ผูจัดการใช้เพื่อสร้างความสัมพันธ์กับพนักงานคือ หองทํางานเปิดตองรับพนักงานตลอดเวลา (ยกเวนตอนประชุม) เมื่อพนักงานมาพบจะยืมทักทายเสมอ แมวาขณะนั้นจะเครียดมากแค่ไหนก็ตองยืมเพื่อใหพนักงานผ่อนคลาย มีความสุข และเพื่อใหพนักงานรูสึกวผูบริหารยินดีตองรับ

2. การจัดระบบการทํางานและกิจกรรมเพื่อใหพนักงานได้ทํากิจกรรมรวมกัน โดยกิจกรรมที่พนักงานเห็นวช่วยสงเสริมพรยาการทํางานแบบพืนองได้ดี คือ 5ส Big Cleaning Day การสอนงาน และการสัมมนาประจำปี

นอกจากนี้มีการจัดกิจกรรมตางๆ เช่น การเยี่ยมไข้พนักงาน การอวยพรวันเกิด การช่วยเหลือพนักงานที่เดือดร้อน การสอนงาน การปฐมนิเทศ

ดังเช่น บริษัท ซีวี เฉวียน ฟุตส์ จำกัด จังหวัดเชียงรายได้ระบบการทํางานเพื่อไมใหพนักงานเครียด ดวอยการสนับสนุนใหหัวหนางานหรือผูอาวุโสเป็นพี่เลี้ยงใหพนักงานใหม่ โดยเฉพาะพนักงานตางชาติจะมีพี่เลี้ยงที่เป็นชาวตางชาติดวอยกันดูแลอยางใกล้ชิด

3. การสงเสริมวัฒนธรรมการทํางานที่เอื้อใหเกิดพรยาการทํางานแบบพืนอง ดังเช่น บริษัท บุญทองรวมยนต์ จำกัด จังหวัดแพร่ สงเสริมใหพนักงานทักทายกันดวอยการไหวและการยืม

การพัฒนาพนักงาน



องค์กรแห่งความสุขใหความสำคัญตอการพัฒนาพนักงาน เพื่อใหพนักงานเห็นความสำคัญของตนเองและหน้าที่ที่ตนเองรับผิดชอบ รวมถึงเพื่อใหพนักงานมีความสามารถในการทํางานและเปิดโอกาสใหพนักงานมีความก้าวหน้าในอาชีพ

ดังเช่น หลังจากทีนายธีระพงษ์ พุทธรักษา เข้ามารับตําหน่งผูอํานวยการศูนย์ศูนย์เมล็ดพันธุ์ข้าวแพร่ ใน พ.ศ. 2553 การพัฒนาบุคลากรมีเปาหมายเพื่อ



ส่งเสริมให้พนักงานมีความก้าวหน้าในอาชีพ โดยที่ผ่านมาสามารถผลักดันให้บุคลากรได้เลื่อนตำแหน่งเป็นผู้อำนวยการแล้ว 2 คน

ห้างหุ้นส่วนจำกัดเอปิโตรเลียม จังหวัดแพร่ เห็นว่าเบื้องต้นของการส่งเสริมให้พนักงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ คือ การทำให้พนักงานเห็นคุณค่าของงานตนเอง โดยผู้บริหารให้ความสำคัญกับงานทุกตำแหน่งงานในองค์กร ชื่นชมการทำงานของพนักงานทุกคน และพยายามสื่อสารให้พนักงานเห็นความสำคัญของตนเองและของงาน

การพัฒนาพนักงานมีรูปแบบที่หลากหลาย เช่น การจัดหาคอมพิวเตอร์เพื่อให้พนักงานสืบค้นข้อมูล มี Wifi ให้พนักงานใช้ การสอนงาน การอบรม ผู้บริหารและหัวหน้างานเป็นผู้ให้คำปรึกษาและช่วยแก้ปัญหาในการทำงาน หรือโครงการพัฒนาทักษะชีวิตเชิงพุทธของบริษัท อีจีสเทค คอร์ปอเรชั่น จำกัด เป็นต้น

ดังนั้น การสอนงานพนักงานใหม่ของบริษัท บิ๊กซี ซูเปอร์เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) สาขาเชียงราย จะมีพี่เลี้ยงประกบในอัตรา 1 ต่อ 1 เพื่อให้เกิดความรู้สึกสนิทสนมและการเรียนรู้งานอย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยการฝึกปฏิบัติจากการทำงานจริง



นอกจากการพัฒนาพนักงานให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพแล้ว องค์กรแห่งความสุขยังพัฒนาพนักงานเพื่อให้ดำเนินชีวิตด้วยความพอเพียง อยู่ในศีลธรรมที่ดีงาม และเพื่อให้พนักงานสามารถจัดการชีวิตของตนเองได้ ดังเช่น

บริษัท เลิศวลิน (2002) จำกัด จังหวัดเชียงใหม่ ส่งเสริมให้พนักงานใช้ชีวิตตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

บริษัท บุญทองรวมยนต์ จำกัด จังหวัดแพร่ ส่งเสริมให้พนักงานบริหารการเงิน โดยส่งเสริมให้พนักงานมีรายได้อย่างเพียงพอ และมีสวัสดิการช่วยเหลือด้านการเงิน เช่น ประกันชีวิต ทุนการศึกษาของบุตร เงินค่าหัวพ่อแม่ในเทศกาลสงกรานต์ ฯลฯ

นอกจากนี้ยังส่งเสริมให้พนักงานสามารถบริหารจัดการการเงินของตนเอง ด้วยการ
อบรมการออมเงินและการใช้จ่ายอย่างมีเหตุผล มีเงินกู้ในภาวะฉุกเฉิน เป็นต้น

บริษัท บี โปรดักส์ อินดัสตรี จำกัด จังหวัดเชียงใหม่ ให้ความสำคัญต่อการ
พัฒนาคุณธรรมและจริยธรรม ดังปรัชญาการดำเนินธุรกิจ “คุณธรรม จริยธรรม นำ
ธุรกิจ”

บริษัท อีจีสเทค คอร์ปอเรชั่น จำกัด จังหวัดเชียงใหม่ ส่งเสริมความสมดุล
ระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว

บริษัท ชันสวิท จำกัด จังหวัดเชียงใหม่ และศศิธารา รีสอร์ท จังหวัดน่าน ส่งเสริม
ให้พนักงานเข้าร่วมกิจกรรมทางศาสนาและนำหลักธรรมมาใช้ในชีวิตประจำวัน

ตารางที่ 4 สรุปลู่แนวทางพัฒนาพนักงาน

	แนวทางการดำเนินงาน
วัตถุประสงค์ของ การพัฒนาพนักงาน	1. เพื่อให้พนักงานเห็นความสำคัญของตนเองและหน้าที่ที่ ตนเองรับผิดชอบ 2. เพื่อให้พนักงานมีความสามารถในการทำงาน 3. เพื่อเปิดโอกาสให้พนักงานมีความก้าวหน้าในอาชีพ 4. เพื่อส่งเสริมให้พนักงานมีค่านิยมและพฤติกรรมที่ เหมาะสม เช่น ใช้ชีวิตอย่างพอเพียง อยู่ในศีลธรรมอันดี สามารถจัดการชีวิตได้ เป็นต้น
ตัวอย่างแนวทาง การดำเนินงาน	1. ผู้บริหารชื่นชมการทำงานของพนักงาน 2. ผู้บริหารสื่อสารให้พนักงานเห็นความสำคัญของตนเอง และของงาน 3. การสื่อสารและให้ความมั่นใจถึงโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ 4. การจัดแหล่งเรียนรู้ เช่น คอมพิวเตอร์ Wifi มุมอ่าน หนังสือ ฯลฯ 5. การสอนงาน 6. การอบรม 7. เข้าร่วมกิจกรรมที่เกี่ยวข้อง 8. การกำหนดให้พฤติกรรมที่พึงประสงค์ เป็นนโยบาย หรือ ค่านิยมองค์กร



องค์กรแห่งความสุขจะส่งเสริมให้พนักงานทำงานอย่างมีอาชีพ พร้อมๆ กับการให้พนักงานมีส่วนร่วมเพื่อเพิ่มผลผลิตในการทำงาน ดังเช่น บริษัท ชันสวีท จำกัด จังหวัดเชียงใหม่ มีกิจกรรมข้อเสนอแนะ กิจกรรมกลุ่มคุณภาพ

ทั้งนี้พื้นฐานของการเพิ่มผลผลิต คือ 5ส ซึ่งหลายองค์กรยังเห็นว่า 5ส เป็นกิจกรรมที่ช่วยทำให้พนักงานทำงานเป็นทีม และช่วยสร้างความสัมพันธ์ในองค์กร



ตัวอย่างการเพิ่มผลผลิตของแผนกบรรจุ (Packing) บริษัท ชวี เฉวียน พุดส์ จำกัด จังหวัดเชียงราย แต่ก่อนเวลาแพ็คจะเรียงลังไม้ขึ้นไปสูงๆ พนักงานจึงต้องขึ้นไปแพ็คด้านบน ซึ่งอันตรายมาก เพราะไม่ได้มีราวให้พนักงานเกาะ ต่อมาพนักงานเสนอว่าควรมีราวไว้ให้เกาะ และก็มีสายสลิงยึดเกาะกับพนักงานเพื่อที่จะได้ปลอดภัยมากขึ้น





บริษัท บุญทองรวมยนต์ จำกัด จังหวัดแพร่ มีแนวทางการเพิ่มผลผลิต 4 แนวทางหลัก ได้แก่ การส่งเสริมให้พนักงานมีวิสัยทัศน์ร่วมกับองค์กร (Share Vision) การสร้างความผูกพันในการทำงาน (Engagement) การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของพนักงาน และการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม ดังนี้

1. การส่งเสริมให้พนักงานมีวิสัยทัศน์ร่วมกับองค์กร บริษัทสื่อสารเป้าหมายและทิศทางการดำเนินงานของบริษัทอย่างต่อเนื่อง ซึ่งนอกจากในงานเลี้ยงปีใหม่ที่มีการสรุปการทำงานและทิศทางการดำเนินงานในปีต่อไปแล้ว ในแต่ละเดือนจะมีการสื่อสารกับพนักงานเพื่อถ่ายทอดทิศทางที่องค์กรกำลังจะก้าวไปและรับฟังข้อเสนอแนะของพนักงาน

2. การสร้างความผูกพันในการทำงาน ด้วยการใส่ใจแก่พนักงาน และการให้พนักงานเป็นเจ้าของงาน กล่าวคือ ด้านการใส่ใจแก่พนักงาน บริษัทดูแลพนักงานในด้านต่างๆ เป็นอย่างดี มีสวัสดิการและความอบอุ่นที่พนักงานจะได้รับจากบริษัท ซึ่งมีมากกว่าความคาดหวังของพนักงาน ทั้งนี้เพราะบริษัทเชื่อว่า ถ้าบริษัทใส่ใจแก่พนักงานแล้วพนักงานจะให้ใจและตั้งใจทำงาน



การให้พนักงานเป็นเจ้าของงาน หมายถึง การออกแบบระบบงานที่ให้พนักงานมีอำนาจตัดสินใจและออกแบบ หรือพัฒนาระบบการทำงานของตนเอง โดยมีหัวหน้างานและผู้บริหารให้การสนับสนุน

3. การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของพนักงาน บริษัทส่งเสริมให้พนักงานมีส่วนร่วม โดยกระตุ้นให้พนักงานคิด และนำเสนอในที่ประชุม แล้วร่วมกันอภิปรายและคัดเลือกความคิดเห็นที่ดีที่สุด เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติ โดยหัวใจสำคัญ คือ การยอมรับทุกความคิดเห็น และตอบสนองต่อทุกความคิด

4. การส่งเสริมการทำงานเป็นทีม บริษัทออกแบบระบบการทำงาน โดยให้ความสำคัญต่อการให้บริการที่เป็นเลิศ เมื่อพนักงานทุกฝ่ายมีเป้าหมายร่วมกันแล้ว จึงร่วมกันทำงานเป็นทีมเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย เช่น การไปเยี่ยมลูกค้าฝ่ายขายและฝ่ายช่างจะไปด้วยกัน การคิดโปรโมชันฝ่ายขายจะทำร่วมกับทุกฝ่าย เป็นต้น

ปัจจัยที่ทำให้เกิดการทำงานเป็นทีม เกิดจากพนักงานได้ทำกิจกรรมร่วมกัน และการสร้างวัฒนธรรมการทำงานแบบพี่น้อง รวมถึงการสื่อสารเป้าหมายขององค์กรอย่างต่อเนื่อง อย่างน้อยเดือนละ 2 ครั้ง ทำให้พนักงานทราบว่า จะต้องทำงาน และเข้าร่วมกิจกรรมใดบ้าง

ความรับผิดชอบหัวสังคม



ภาพที่ 5 องค์ประกอบของนโยบายขององค์กรแห่งความสุข



ความรับผิดชอบต่อสังคม หรือ Corporate Social Responsibility: CSR ในองค์กรแห่งความสุขมีแนวทางจัดกิจกรรมและแสดงความรับผิดชอบต่อสังคม 5 แนวทาง คือ 1) การไม่สร้างผลกระทบต่อชุมชน 2) การเข้าร่วม/สนับสนุนกิจกรรมของชุมชน 3) การจัดกิจกรรมเพื่อช่วยเหลือชุมชน 4) การให้ความรู้เพื่อสร้างความเข้มแข็งให้ชุมชน และ 5) การเป็นศูนย์ประสานงานเพื่อช่วยเหลือสังคม

1. การไม่สร้างผลกระทบต่อชุมชนที่อาศัยอยู่ เช่น การไม่ปล่อยมลพิษ การรบกวนงานในท้องถิ่นเข้าทำงาน การเป็นศูนย์จำหน่ายสินค้าของชุมชน เป็นต้น

เช่น ศูนย์จำหน่ายผลิตภัณฑ์ชุมชนจังหวัดน่าน ก่อตั้งขึ้นเพื่อจำหน่ายสินค้าของวิสาหกิจชุมชนในจังหวัดน่าน บริษัท ไทยซิลค์ จำกัด จังหวัดเชียงใหม่มีนโยบายสร้างคนไปพร้อมกับการสร้างงาน สนับสนุนให้คนในชุมชนบริเวณใกล้เคียงได้มีที่ทำงานใกล้บ้าน ห้างหุ้นส่วนจำกัด เควีซี คอมพิวเตอร์ จังหวัดเชียงราย สอนไม่ให้พนักงานทำตนให้ผู้อื่นและสังคมเดือดร้อน เช่น การนารถไปจอดในวัด (เพราะที่ทำงานอยู่ใกล้วัด) ถ้าจอดในวัดควรช่วยบริจาคเพื่อบำรุงวัดด้วย

2. การเข้าร่วม/สนับสนุนกิจกรรมของชุมชน เช่น ร่วมทำบุญประเพณีต่างๆ การเป็นเจ้าภาพทอดกฐิน ถวายเทียนเข้าพรรษา การเข้าร่วมและให้การสนับสนุนกีฬาชุมชน และกิจกรรมของชุมชน เช่น งานวันเด็ก เป็นต้น





3. การจัดกิจกรรมเพื่อช่วยเหลือชุมชน ได้แก่ การปลูกป่า การทำฝายกั้นน้ำ หรือฝายชะลอน้ำ การมอบผ้าห่ม การบริจาคสิ่งของ/หนังสือ การเลี้ยงอาหารกลางวันผู้ด้อยโอกาสและเด็กพิเศษ

ตัวอย่างเช่น บริษัท บุญทองรวมยนต์ จำกัด จังหวัดแพร่ จัดกิจกรรมอาสาช่วยเหลือชุมชน เช่น การเปลี่ยนถ่ายน้ำมันเครื่องและอะไหล่รถจักรยานยนต์ฟรีให้แก่ประชาชนอำเภอวังชิ้นที่ได้รับผลกระทบจากน้ำท่วม

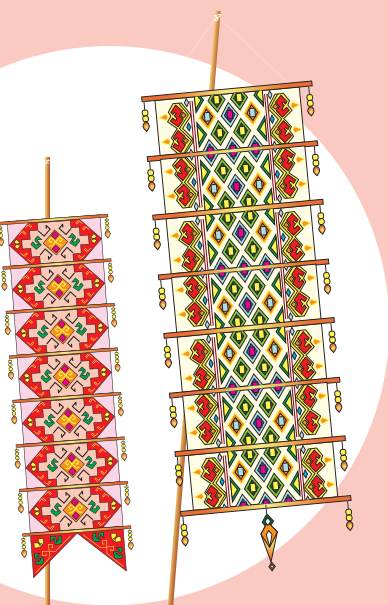
4. การให้ความรู้เพื่อสร้างความเข้มแข็งให้ชุมชน เช่น พนักงานไปให้ความรู้เรื่องการดำเนินชีวิตด้วยปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงแก่ชุมชน

ตัวอย่างเช่น ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร สาขาเชียงราย และสาขาแม่ลาว จังหวัดเชียงราย มีโครงการชุมชนต้นแบบเศรษฐกิจพอเพียง เป็นโครงการที่เปิดโอกาสให้พนักงานมีโอกาสไปพัฒนาหมู่บ้าน โดยให้ความรู้กับชาวบ้านเพื่อให้พวกเขาสามารถพึ่งตนเองได้ตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของในหลวง กิจกรรมที่ทำ ได้แก่ การทำปุ๋ยหมักไว้ใช้เอง เพื่อเป็นการลดค่าใช้จ่ายในครัวเรือน

5. การเป็นศูนย์ประสานงานเพื่อช่วยเหลือสังคม เช่น เป็นศูนย์รับบริจาคช่วยเหลือของสภากาชาดไทย เป็นศูนย์รับบริจาคสิ่งของช่วยเหลือประชาชนที่ได้รับผลกระทบจากน้ำท่วม การระดมทุนเพื่อช่วยเหลือสังคม เป็นต้น

ดังเช่น โครงการ “เควีซี ช่วยน้อง” ของห้างหุ้นส่วนจำกัด เควีซี คอมพิวเตอร์ จังหวัดเชียงราย เป็นโครงการที่ได้รับความร่วมมือทั้งภายในองค์กร ลูกค้าและชุมชน โดยรอบในการสมทบทุนช่วยซื้ออุปกรณ์การศึกษา อุปกรณ์การศึกษา เครื่องคอมพิวเตอร์ สำหรับสืบค้นข้อมูลการศึกษา ให้แก่นักเรียนต่างอำเภอในจังหวัดเชียงราย





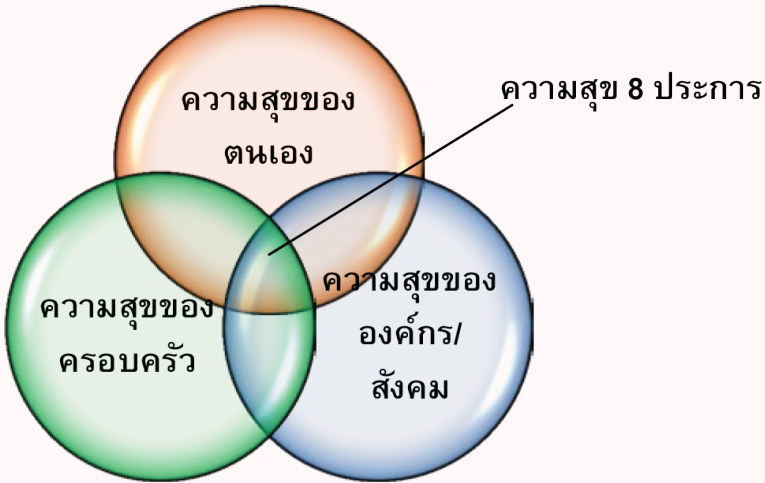
การจัดกิจกรรม เพื่อสร้างองค์กร แห่งความสุข

การจัดกิจกรรมเพื่อสร้างองค์กรแห่งความสุข (Activity for Happy Workplace) นำเสนอแนวทางการจัดกิจกรรมตามแนวความคิดความสุข 8 ประการ หรือ Happy 8 ดังนี้

ความสุข 8 ประการ¹

แนวความคิดความสุข 8 ประการ หรือ Happy 8 ของสำนักสนับสนุนสุขภาวะองค์กร สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) สังกเคราะห์ขึ้นมาบนพื้นฐานของความต้องการให้เกิดความสุขที่สมดุล และยั่งยืน โดยเป็นความสุขที่สมดุลของโลก 3 ใบที่ทับซ้อนกัน ได้แก่ 1) ความสุขของตนเอง 2) ความสุขของครอบครัว และ 3) ความสุขขององค์กร/สังคม

¹ชาญวิทย์ วสันต์นารัตน์, จุฬารัตน ด้วงโคตะ, และ นพพร ทิแก้วศรี.



ภาพที่ 6 การจัดการความสมดุลของโลก 3 ใบ

ความสุข 8 ประการ จึงหมายถึง การจัดสมดุลชีวิตมนุษย์ผ่านความสุขในโลก 3 ใบที่ทับซ้อนกัน คือ ความสุขของตนเอง ครอบครัว และองค์กร/สังคม

ความสุข 8 ประการ ประกอบด้วย เป็นผู้ที่มีสุขภาพดี ดูแลตนเองไม่ให้เป็นภาระของผู้อื่น (Happy Body) เป็นผู้ที่มีน้ำใจช่วยเหลือผู้อื่น (Happy Heart) เป็นผู้ที่สามารถจัดการกับอารมณ์ของตนเอง (Happy Relax) เป็นผู้รักการเรียนรู้และเป็นมืออาชีพในงานของตนเอง (Happy Brain) เป็นผู้มีความคุณธรรมและความกตัญญู (Happy Soul) เป็นผู้ใช้เงินเป็น (Happy Money) เป็นผู้ที่รักและดูแลครอบครัวตนเองได้ (Happy Family) เป็นผู้ที่รักและดูแลองค์กร/สังคมของตนเองได้ (Happy Society) ดังนี้

1. เป็นผู้ที่มีสุขภาพดี ดูแลตนเองไม่ให้เป็นภาระของผู้อื่น (Happy Body) คือ มีสุขภาพแข็งแรงทั้งกายและจิตใจ ใช้ชีวิตอย่างมีความสุข ซึ่งเกิดจากการรู้จักใช้ชีวิต รู้จักกิน รู้จักนอน
2. เป็นผู้มีน้ำใจช่วยเหลือผู้อื่น (Happy Heart) คือ การมีน้ำใจ การคิดถึงคนอื่น มีน้ำใจเอื้ออาทรต่อกันและกัน การรับทราบของเจ้านาย ลูกน้อง บทบาทของคุณพ่อ บทบาทของคุณแม่ และผลของการกระทำของตนเองต่อสิ่งต่างๆ



3. เป็นผู้ที่สามารถจัดการกับอารมณ์ของตนเอง (Happy Relax) คือ การรู้จักการผ่อนคลายกับสิ่งต่างๆ ในการดำเนินชีวิต เมื่อชีวิตในการทำงาน และ/หรือ การดำเนินชีวิตประจำวันมีความเครียด ต้องหาวิธีผ่อนคลาย เพื่อรักษาสมดุลของชีวิตไว้

4. เป็นผู้รักการเรียนรู้และเป็นมืออาชีพในงานของตนเอง (Happy Brain) คือ การศึกษาหาความรู้ การพัฒนาตัวเองตลอดเวลา เพื่อให้เป็นมืออาชีพ และเพื่อให้เกิดความมั่นคงก้าวหน้าในหน้าที่ การงาน

5. เป็นผู้มีความคุณธรรมและความกตัญญู (Happy Soul) คือ การเป็นผู้ที่มีคุณธรรม โดยเฉพาะหิริ โอตตัปปะ (ความละอาย และเกรงกลัวต่อการกระทำของตน) ซึ่งเป็นคุณธรรมเบื้องต้นพื้นฐานของการอยู่ร่วมกันของสังคมมนุษย์ และเป็นคุณธรรมที่สำคัญต่อการทำนุเป็นนิจ

นอกจากนี้ควรมีคุณธรรมอื่นๆ เช่น การเป็นคนดี มีศรัทธาต่อศาสนา มีศีลธรรมในการดำเนินชีวิต มีความซื่อสัตย์ มีความรับผิดชอบ มีระเบียบวินัยตรงต่อเวลา เป็นต้น

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

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

8. เป็นผู้รักและดูแลองค์กร/สังคมของตนเองได้ (Happy Society) คือ การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและสังคม โดยสังคมมี 2 ระดับคือ สังคมในที่ทำงานกับสังคมนอกที่ทำงาน

ความสุข & ปรกการ เป็นแนวคิดของการจัดสมดุลชีวิต เพื่อให้มีความสุข ดังนั้นการจัดสมดุลของแต่ละบุคคลจะแตกต่างกัน ตามต้นทุนและบริบทของตนเอง ครอบครัว และองค์กร/ชุมชน ดังนั้นความสุขของแต่ละบุคคลจึงแตกต่างกัน เช่น ก มีความสุขที่ได้ผ่อนคลายความเครียดด้วยการไปเที่ยวต่างประเทศ เพราะมีความพร้อมเรื่องการเงินและภาษา แต่ ข ซึ่งเพิ่งมีลูก มีความสุขที่ได้อยู่ร่วมกับครอบครัว หรือ ค ซึ่งเพิ่งจบการศึกษาและเริ่มทำงาน เลือกวิธีการผ่อนคลายด้วยการดูภาพยนตร์ เป็นต้น

การมีความสุข 8 ประการของบุคคลหนึ่งๆ จะต้องไม่ทำให้ตนเอง ครอบคร้ว องค์กร/ชุมชนเดือดร้อน เช่น ทำงานหนักเพื่อให้ตนเองก้าวหน้าในหน้าที่การงาน จนไม่มีเวลาให้กับครอบครัว หรือป่วยจนเป็นภาระให้ครอบครัวต้องมาดูแล

แนวความคิดความสุข 8 ประการเป็นแนวทางการพัฒนาตนเองของพนักงาน เพื่อให้มีความสุขในการทำงาน อย่างไรก็ตามในการพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งความสุข องค์กรควรกระตุ้นและพัฒนาให้พนักงานมีความสุขตามแนวคิดความสุข 8 ประการนี้ ด้วยการจัดกิจกรรมต่างๆ เช่น การจัดอบรมการทำบัญชีครัวเรือน การให้ความรู้เรื่องการดูแลสุขภาพ การตรวจร่างกายของพนักงาน ทั้งนี้เพราะความสุขของพนักงาน จะนำไปสู่ความสุขขององค์กร



การจัดกิจกรรม Happy Body

องค์กรแห่งความสุขมีแนวทางส่งเสริม Happy Body 5 แนวทาง ได้แก่

1. การจัดสิ่งแวดล้อมในการทำงานให้เอื้อต่อการทำงาน เช่น ช่วยระบายอากาศ มีแสงสว่างที่เพียงพอ มีมุมพักผ่อนของพนักงาน
2. ส่งเสริมให้พนักงานเห็นความสำคัญของความปลอดภัย ด้วยการจัดอบรม การให้เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานและหัวหน้างานดูแล รวมถึงพัฒนาระบบการทำงาน/สถานที่เพื่อให้พนักงานทำงานด้วยความปลอดภัย และจัดงานสัปดาห์ความปลอดภัย เป็นต้น

ตัวอย่างเช่น บริษัท ซีวี เอวียน ฟู้ดส์ จำกัด จังหวัดเชียงราย มีนโยบายให้พนักงานทำงานด้วยความปลอดภัย โดยกำหนดวัฒนธรรมองค์กร “ประทับใจ ปลอดภัย คุณภาพ” และเตรียมวัสดุอุปกรณ์เพื่อความปลอดภัยให้กับพนักงาน รวมทั้งจัดสถานที่ทำงานให้มีความปลอดภัย ลดความเสี่ยงในการเกิดอุบัติเหตุ





บริษัทจัดสัปดาห์ความปลอดภัย (Safety Week) ทุกปี การอบรมเรื่องข้อที่ปลอดภัย และมีโครงการสืบเนื่องจากข้อที่ปลอดภัย คือ บริษัทแจกหมวกกันน็อคฟรีให้แก่พนักงานให้หัวหน้างานแต่ละแผนกสอนพนักงานเรื่องกระบวนการผลิต กระบวนการทำงาน จุดเสี่ยง จุดอันตรายและแนวทางการป้องกันของแต่ละแผนก





3. การตรวจสอบสภาพประจำปี เช่น การตรวจสอบสภาพประจำปีของบริษัท พี.อาร์.เอ็ม.คอนกรีต จำกัด จังหวัดเชียงราย เน้นเชิงป้องกันไม่ให้เกิดโรค โดยบริการตรวจโรคทั่วไป ตรวจปัสสาวะ และอื่นๆ ถ้าตรวจพบโรค พนักงานจะได้รับคำแนะนำ การดูแลสุขภาพของตนเอง และจัดยารักษาให้

4. ส่งเสริมสถานที่และอุปกรณ์ออกกำลังกาย เช่น การสร้างห้องฟิตเนส สร้างลานกีฬา สนับสนุนลูกฟุตบอล เป็นต้น



5. ส่งเสริมให้พนักงานออกกำลัง โดยชักชวนพนักงานออกกำลังกายตอนเช้าก่อนเริ่มงาน หรือระหว่างพักเบรก และตอนเย็น รวมถึงจัดงานกีฬาเข้า ร่วมการแข่งขันกีฬาสีกองครภายนอก/ชุมชน

เช่น บริษัท บุญทองรวมยนต์ จำกัด จังหวัดแพร่ บริษัทส่งเสริมให้พนักงานออกกำลัง ในวันจันทร์ พุธและศุกร์ระหว่างเวลา 16.00 - 17.00 น. ทั้งนี้เพื่อไม่ให้พนักงานกลับบ้านดึกและรบกวนเวลาครอบครัวของพนักงาน ห้างหุ้นส่วนจำกัด เควีซี คอมพิวเตอร์ จังหวัดเชียงรายเห็นว่า ฟุตบอลเป็นกีฬาที่ได้รับความนิยมมากที่สุด



การจัดกิจกรรม Happy Heart

องค์กรแห่งความสุขมีแนวทางการจัดกิจกรรมส่งเสริม Happy Heart 4 แนวทาง ได้แก่

1. การร่วมงานบุญหรือกิจกรรมต่างๆ ของเพื่อนพนักงาน เช่น งานบวช ทำบุญขึ้นบ้านใหม่ งานวันเกิด ฯลฯ
2. การช่วยเหลือพนักงานที่เดือดร้อน เช่น การรวบรวมเงินเพื่อช่วยพนักงานที่บ้านถูกไฟไหม้
3. การช่วยเหลือสังคม โดยองค์กรต้นแบบจะจัดกิจกรรมเพื่อพาพนักงานไปช่วยเหลือสังคม เช่น การปลูกป่า การทำฝายกั้นน้ำหรือฝายชะลอน้ำ การบริจาคเสื้อผ้ากันหนาว เป็นต้น
4. การพัฒนาพนักงานเพื่อให้มีจิตสาธารณะ ด้วยการอบรมธรรมะ การอบรมพนักงานเพื่อให้พนักงานทำเพื่อส่วนร่วม การส่งเสริมให้พนักงานทำกิจกรรมจิตอาสา เป็นต้น





ตัวอย่างเช่น **ห้างหุ้นส่วนจำกัด เควีซี คอมพิวเตอร์ จังหวัดเชียงราย** “การปลูกสำนึกสร้างจิตสาธารณะ เป็นสิ่งที่ผู้บริหารของห้างหุ้นส่วนให้ความสำคัญ และพยายามปลูกฝังให้พนักงานให้การช่วยเหลือเพื่อสังคม ช่วยเหลือในสิ่งที่พอช่วยได้อย่างเหมาะสม ไม่สร้างความเดือดร้อนแก่ตนเอง ตลอดจนยึดหลักกรรมในการดำเนินชีวิต เพราะหลักกรรมหรือคำสอนในศาสนาที่นับถือมาเป็นแนวทางปฏิบัติ

จุดเริ่มต้นของการทำเพื่อสังคม ห้างหุ้นส่วนจะสอนไม่ให้พนักงานทำตนให้ผู้อื่นและสังคมเดือดร้อน เช่น การนำรถไปจอดในวัด (เพราะที่ทำงานอยู่ใกล้วัด) ถ้าจอดในวัดควรช่วยบริจาคเพื่อบำรุงวัดด้วย

การจัดกิจกรรม Happy Relax



องค์กรแห่งความสุขมีแนวทางการจัดกิจกรรมส่งเสริม Happy Relax 5 แนวทาง ได้แก่

1. การจัดสถานที่ โดยจัดสถานที่ทำงานให้สะอาด สะดวก น่าอยู่นำทำงาน และมีความปลอดภัยในการทำงาน เช่น การจัดสวนหย่อมให้พนักงาน การจัดสถานที่รับประทานอาหาร ห้องครัวของพนักงาน
2. การออกแบบระบบงาน โดยออกแบบระบบงานไม่ให้พนักงานมีความเครียด โดยองค์กรมีนโยบายที่ส่งเสริมคุณภาพชีวิตของพนักงาน การมีธรรมชาติ การดูแลด้านสวัสดิการและค่าตอบแทนที่ได้ การจัดหาอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานอย่างพอเพียง การจัดงานให้เหมาะกับพนักงาน การให้พนักงานเป็นเจ้าของงาน การส่งเสริมให้พนักงานมีส่วนร่วม และการกำหนดแนวทางการทำงานและวัฒนธรรมการทำงานที่ชัดเจน การพัฒนาพนักงาน
3. การสร้างกัลยาณมิตรในองค์กร ด้วยการส่งเสริมให้พนักงานมีเพื่อนร่วมงานที่ดี ด้วยการมีพี่เลี้ยง การจัดกิจกรรมเพื่อให้เกิดความสัมพันธ์ในองค์กร รวมถึงผู้บริหารรับฟังและให้คำปรึกษา แก้ไขปัญหาให้พนักงาน
4. การส่งเสริมให้พนักงานออกกำลังกาย ด้วยการสนับสนุนด้านสถานที่ อุปกรณ์และสนับสนุนให้พนักงานออกกำลังกาย เช่น การจัดงานกีฬาสีทั้งในองค์กร หรือระหว่างองค์กร หรือแข่งกีฬากับหน่วยงานอื่น/องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
5. การจัดกิจกรรมเพื่อให้พนักงานได้ผ่อนคลายความเครียด ด้วยการจัดกิจกรรมต่างๆ เช่น จัดงานเลี้ยงสังสรรค์ตามเทศกาลต่างๆ การจัดสัมมนาประจำปี งานเลี้ยงประจำปี จัดท่องเที่ยวประจำปี งานวันสงกรานต์ เป็นต้น



ตัวอย่างเช่น โรงพยาบาลเกษมราษฎร์ ศรีบุรินทร์ จังหวัดเชียงราย เห็นว่า กิจกรรมที่ได้รับการตอบสนองเป็นอย่างดี คือ การประกวดร้องเพลงที่ผู้สมัครต้องเป็นตัวแทนของแต่ละแผนก มีรูปแบบการแข่งขันแบบรายการ Thailand Got Talent ทำให้เกิดความสามัคคีในแต่ละแผนกที่ช่วยฝึกและเชียร์นักร้องของตนเอง บริษัท แพร์ธาร์วีย์ จำกัด จังหวัดน่าน พาพนักงานแยกตามกลุ่มอายุเที่ยวประเทศจีน

การจัดกิจกรรม Happy Brain



องค์กรแห่งความสุขมีวัตถุประสงค์ของการจัดกิจกรรมส่งเสริม Happy Brain ดังนี้

1. เพื่อให้พนักงานเห็นความสำคัญของตนเองและหน้าที่ที่ตนเองรับผิดชอบ
2. เพื่อให้พนักงานมีความสามารถในการทำงาน เช่น การใช้เครื่องจักร การให้บริการที่ดี
3. เพื่อเปิดโอกาสให้พนักงานมีความก้าวหน้าในอาชีพ
4. เพื่อส่งเสริมให้พนักงานมีค่านิยมและพฤติกรรมที่เหมาะสม เช่น ใช้ชีวิตอย่างพอเพียง อยู่ในศีลธรรมอันดี สามารถจัดการชีวิตได้ เป็นต้น

รูปแบบที่องค์กรต้นแบบใช้เพื่อจัดกิจกรรมส่งเสริม Happy Brain ประกอบด้วย

1. การอบรม ทั้งภายในและภายนอกองค์กร
2. การให้พนักงานสอนกันเอง โดยมีทั้งรูปแบบของหัวหน้างานสอนน้องที่เลี้ยงของพนักงาน การส่งพนักงานไปอบรมภายนอกและให้พนักงานมาถ่ายทอดให้เพื่อนร่วมงาน
3. การจัดห้องสมุด หรือมุมอ่านหนังสือของพนักงาน
4. การปฐมนิเทศ



5. การจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เช่น ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์ การเกษตรสาขาเชียงรายและ สาขาแม่ลาวมีเวทีการนำเสนอผลงานของพนักงานซึ่ง จัด 2 สัปดาห์ต่อครั้ง

6. จัดห้องคอมพิวเตอร์ไว้ให้พนักงานสืบค้นข้อมูล
7. มุมอ่านหนังสือของพนักงาน
8. มุม VDO โดยบิกซี เชียงรายพนักงานสามารถดู VDO หรือยืมกลับบ้านได้
9. การจัดหาสื่อเรียนรู้ทางภาษาอังกฤษให้พนักงานได้ฝึกพัฒนาความรู้
10. การเปิด wifi เพื่อให้พนักงานได้ใช้เพื่อเชื่อมต่ออินเทอร์เน็ต



การจัดกิจกรรม Happy Soul

องค์กรแห่งความสุขมีแนวทางการจัดกิจกรรมส่งเสริม Happy Soul ได้แก่

1. การจัดทำบุญตักบาตรในองค์กร โดยเฉพาะกิจกรรมวันเกิดของพนักงาน ที่บริษัทเตรียมของใส่บาตรให้พนักงาน การตักบาตรในวันครบรอบวันเกิดของบริษัท
2. การนิมนต์พระมาเทศน์ในบริษัท
3. การจัดงานทำบุญประจำปีของบริษัท
4. การจัดโครงการพาพนักงานไปปฏิบัติธรรม เช่น โครงการพัฒนาทักษะชีวิตเชิงพุทธ ของบริษัท อีจีสเทค คอร์ปอเรชั่น จำกัด จังหวัดเชียงใหม่
5. การจัดเวทีพูดคุยเรื่องเรื่องธรรมะและแนวทางดำเนินชีวิต
6. เป็นเจ้าภาพหรือร่วมงานบุญของชุมชน เช่น การทอดกฐิน ผ้าป่าสามัคคี ถวายเทียนเข้าพรรษา เป็นต้น





ในองค์กรต้นแบบพบว่า ปัญหาหลักของพนักงานเรื่องการจัดการการเงิน คือ พนักงานไม่สามารถรับผิดชอบค่าใช้จ่ายด้านการเรียนของลูกได้ ซึ่งเป็นเหตุผลหลักที่พนักงานใช้เพื่อขอความช่วยเหลือจากผู้บริหารและองค์กร

การส่งเสริมความสามารถในการจัดการการเงินให้แก่พนักงาน มีเป้าหมายแบ่งเป็น 4 ระดับ ได้แก่

1. พนักงานมีรายได้ที่พอเพียงต่อการดำรงชีวิต
2. พนักงานมีรายได้ที่พอเพียงที่จะรับผิดชอบครอบครัว
3. พนักงานมีรายได้ที่พอเพียงสำหรับการส่งลูกให้ได้รับการศึกษาที่ดี
4. พนักงานมีเงินออม

องค์กรแห่งความสุขมีแนวทางการจัดกิจกรรมส่งเสริม Happy Money ดังนี้

1. การจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการตามที่กฎหมายกำหนด
2. การจ่ายค่าตอบแทนพิเศษให้พนักงาน ในกรณีที่พนักงานมีผลการปฏิบัติงานที่ดี พนักงานมีอายุงานมาก พนักงานสามารถคิดค้นนวัตกรรมให้แก่องค์กรหรือเข้าร่วมกิจกรรมด้านการเพิ่มผลผลิต (Productivity) เป็นต้น
3. หารายได้พิเศษให้แก่พนักงาน เช่น ให้พนักงานทำงานล่วงเวลา
4. จัดสวัสดิการเสริมนอกจากที่กฎหมายกำหนด เช่น การศึกษาของบุตร ประกันชีวิต เงินดាំหัวพ่อแม่ในเทศกาลสงกรานต์ พาเที่ยวทัศนศึกษาต่างจังหวัดทุก 2 ปี ของขวัญวันเกิดของพนักงาน
5. ส่งเสริมให้พนักงานใช้จ่ายอย่างประหยัด
6. การส่งเสริมให้พนักงานออมเงิน เช่น การอบรมการออมเงินและการใช้จ่ายอย่างมีเหตุผลของบริษัท บุญทองรวมยนต์ จำกัด
7. การจัดสวัสดิการกั๊ยืมในภาวะฉุกเฉิน ซึ่งถ้าเป็นเงินขององค์กรจะไม่คิดดอกเบี้ย แต่ถ้าเป็นเงินของสหกรณ์ หรือกองทุนที่พนักงานร่วมกันจัดตั้งขึ้นมา จะคิดดอกเบี้ยที่ต่ำกว่าการกู้ยืมในระบบ

ตัวอย่างเช่น **ห้างหุ้นส่วนจำกัดเอปิโตรเลียม จังหวัดแพร่** มีการจ่ายเงินเดือนและสวัสดิการตามที่กฎหมายกำหนด รวมถึงการให้ตามที่สัญญาไว้กับพนักงานระหว่างการสัมภาษณ์และคัดเลือกพนักงาน เพราะเป็นพื้นฐานเบื้องต้นที่พนักงานคาดหวัง





ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร สาขาเชียงรายและ สาขาแม่ลาว จังหวัดเชียงราย จัดอบรมเรื่องการรู้จักลงทุนให้เกิดประโยชน์ โครงการเงินออมลูกัก โดยพนักงานฝากเงินให้กับลูกหลานเดือนละ 1,000 บาท รวมถึงเชิญชวนให้พนักงานซื้อสลากออมสินและประกันชีวิต รวมถึงผู้บริหารจะดูแลและเตือนให้พนักงานใช้จ่ายอย่างเหมาะสม ไม่มากหรือน้อยจนเกินไป จนเป็นการเบียดเบียนตนเอง และตกเดือนให้พนักงานลด ละ เลิกอบายมุขต่างๆ

บริษัท พี.อาร์.เอ็ม.คอนกรีต จำกัด จังหวัดเชียงราย เปลี่ยนการจ่ายค่าตอบแทนให้พนักงานต่างชาติจากการจ่ายเงินสดเป็นการโอนเข้าบัญชี แล้วให้พนักงานเก็บบัตรเอทีเอ็มไว้ วิธีนี้ทำให้พนักงานต่างชาติมีเงินเก็บมากขึ้น เพราะไม่กล้ากดเอทีเอ็มและไม่ได้นำเงินไปใช้จ่ายฟุ่มเฟือย เช่น งานเลี้ยงสังสรรค์หลังเงินเดือนออก

บริษัท เชียงใหม่โพลสตาร์ (1992) จำกัด จังหวัดเชียงใหม่ แจกข้าวสารให้พนักงานเดือนละ 1 ถุง รวมถึงส่งเสริมให้พนักงานมีอาชีพเสริมสำหรับครอบครัว เช่น เปิดร้านมินิมาร์ท ผู้เข้าร่วมในการจัดส่งน้ำดื่ม

บริษัท อีจีสเทค คอร์ปอเรชั่น จำกัด จังหวัดเชียงใหม่ มีโครงการ “ออมไม่มีอดอนาคตจะสบาย”



การวัดกิจกรรม Happy Family

องค์กรแห่งความสุขมีแนวทางการจัดกิจกรรมส่งเสริม Happy Family ดังนี้

1. ส่งเสริมให้พนักงานทำงานใกล้บ้าน โดยมีนโยบายส่งเสริมอาชีพให้แก่คนในชุมชน
2. ส่งเสริมให้พนักงานมีรายได้เพียงพอต่อการรับผิดชอบส่งเงินให้ครอบครัว และส่งเสริมให้ได้รับการศึกษาที่ดี รวมถึงการจัดสวัสดิการเพื่อครอบครัว เช่น ทุนการศึกษาของลูกพนักงาน หอพักหรือบ้านพักที่พนักงานสามารถพาครอบครัวมาพักได้
3. ส่งเสริมให้พนักงานเป็นคนดี มีความรับผิดชอบต่อตนเอง ครอบครัวและสังคม
4. การจัดกิจกรรมในองค์กร เพื่อส่งเสริมความอบอุ่นของครอบครัว รวมถึงกิจกรรมในองค์กรพนักงานสามารถพาครอบครัวเข้าร่วมได้

ตัวอย่างเช่น ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร สาขาเชียงรายและสาขาแม่ลาว จังหวัดเชียงราย นอกจากการส่งเสริมให้พนักงานบริหารการเงิน และ

ลด ละ เลิกอบายมุขแล้ว การจัดกิจกรรม เช่น เทศกาลปีใหม่ การท่องเที่ยวประจำปี ซึ่งเปิดโอกาสให้พนักงานพาครอบครัวเข้าร่วมกิจกรรมด้วย

บริษัท อีจีสเทค คอร์ปอเรชั่น จำกัด จังหวัดเชียงใหม่ จัดกิจกรรมประกวด ภาพถ่ายลูกหลานของพนักงานในหัวข้อ “ฉันจะทำความดีเพื่อพ่อและแม่”

การจัดกิจกรรม Happy Society

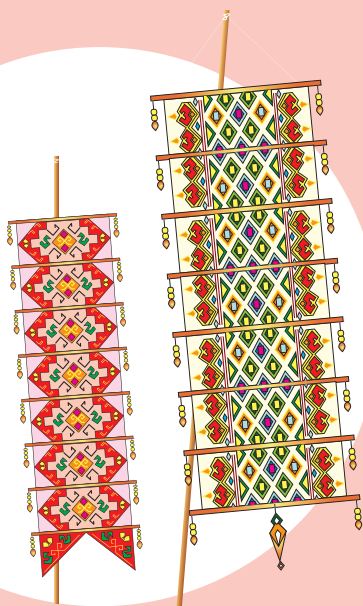


องค์กรแห่งความสุขมีแนวทางการจัดกิจกรรมส่งเสริม Happy Society (สังคมที่นี้หมายถึง สังคมในที่ทำงาน ถ้าเป็นสังคมนอกองค์กรโปรดดูในเรื่องความรับผิดชอบต่อสังคม) ดังนี้

1. การส่งเสริมให้พนักงานรับประทานอาหารร่วมกัน
2. งานวันเกิดของพนักงาน โดยจัดให้เพื่อนร่วมงานร่วมอวยพรวันเกิดให้พนักงาน และองค์กรส่วนใหญ่จัดทุกเดือน
3. การเยี่ยมไข้พนักงาน โดยมีทั้งการส่งตัวแทนของบริษัทไปเยี่ยม และอนุญาตให้เพื่อนพนักงานไปเยี่ยมไข้ได้ โดยบริษัทมีของเยี่ยมไข้ให้พนักงาน
4. การร่วมงานบุญของพนักงานและชุมชน โดยหลายองค์กรผู้บริหารจะพาพนักงานไปร่วมงานบุญของพนักงาน ทั้งในลักษณะของไปร่วมงาน และให้พนักงานไปช่วยงานบุญโดยไม่ถือว่าเป็นวันลา
5. การจัดให้พนักงานได้ทำกิจกรรมร่วมกัน ด้วยการสร้างสวนหย่อมเพื่อเป็นมุมพักผ่อนของพนักงาน การส่งเสริมให้พนักงานออกกำลังกายร่วมกัน การสร้างระบบการสอนงาน ระบบพี่เลี้ยงในองค์กร การจัดสัมมนาประจำปี การจัดกิจกรรมรดน้ำดำหัวในช่วงเทศกาลสงกรานต์ เป็นต้น
6. การสร้างวัฒนธรรมองค์กร ในเรื่องการไหว้ทักทายกัน การให้ความเคารพกับผู้อาวุโส การยอมรับความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เป็นต้น
7. การออกแบบระบบงานให้มีความยืดหยุ่น คือ พนักงานมีหน้าที่ของตนเองที่ชัดเจน แต่ถ้านานในส่วนไหนเร่งด่วน พนักงานสามารถโยกย้ายมาช่วยเพื่อนได้ รวมถึงการออกแบบระบบการทำงานเพื่อส่งเสริมการทำงานเป็นทีม

ตัวอย่างเช่น โรงพยาบาลโอเวอร์บรีค จังหวัดเชียงราย จัดกิจกรรม “Wow Service” เป็นการจับคู่บัดดี้ (Buddy) ระหว่างเพื่อนร่วมงาน เพื่อให้เพื่อนช่วยเสริมและตักเตือนซึ่งกันและกัน





HOA MODEL

ตามที่กล่าวข้างต้นว่า HOA Model นำเสนอลักษณะและประโยชน์ของการเป็นองค์กรแห่งความสุขในแบบฉบับชาวเหนือหรือในแบบเฮา รวมถึงนำเสนอแนวทาง การสร้างองค์กรแห่งความสุข โมเดลเฮาประกอบด้วย 3 ส่วน คือ

1. **HOA Happy Workplace** หรือองค์กรแห่งความสุขในแบบฉบับภาคเหนือนำเสนอเนื้อหาใน 3 กลุ่มใหญ่ ได้แก่ 1) ลักษณะขององค์กรแห่งความสุข รวมถึงถึงลักษณะของผู้นำและพนักงานในองค์กรแห่งความสุข 2) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุข และ 3) ประโยชน์ขององค์กรแห่งความสุข
2. **Organizing for Happy Workplace** หรือการจัดการองค์กรแห่งความสุขนำเสนอแนวทางการบริหารจัดการองค์กรแห่งความสุข ซึ่งประกอบด้วย ได้แก่ 1) การกำหนดนโยบายองค์กร 2) การจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการ 3) การจัดระบบการทำงาน 4) การสร้างค่านิยมองค์กรแห่งความสุข 5) การสื่อสารในองค์กร 6) การสร้างสิ่งแวดล้อมในการทำงาน 7) การสร้างบรรยากาศการทำงานแบบพี่น้อง 8) การพัฒนาพนักงาน 9) การเพิ่มผลผลิต และ 10) ความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) ดังนี้
3. **Activity for Happy Workplace** หรือการจัดกิจกรรมเพื่อสร้างองค์กรแห่งความสุข

ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบทั้ง 3

ส่วนประกอบทั้ง 3 ของโมเดลเหล่านี้มีความสัมพันธ์กัน ดังนี้



ภาพที่ 7 HOA Model

การสร้างองค์กรแห่งความสุขต้องเริ่มจากการเข้าใจส่วนประกอบที่ 1 ก่อน ซึ่งระดับการเข้าถึง HOA Happy Workplace แบ่งเป็น 3 ระยะ ได้แก่

ความเข้าถึงระดับแรก เป็นการทำความเข้าใจลักษณะขององค์กรแห่งความสุข รวมถึงลักษณะของผู้นำและพนักงานในองค์กรแห่งความสุข

ความเข้าถึงระดับที่ 2 เป็นความสามารถในการวิเคราะห์และค้นหาปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขขององค์กรตนเองได้

การเข้าถึงระดับที่ 3 เป็นการได้รับประโยชน์จากการเป็นองค์กรแห่งความสุข

การเข้าถึง H ระดับที่ 1 นำไปสู่ A

องค์กรส่วนใหญ่ที่เริ่มสร้างองค์กรแห่งความสุขจะเข้าถึง HOA Happy Workplace ในระดับที่ 1 ซึ่งเป็นการเข้าใจลักษณะขององค์กรแห่งความสุข (โดยส่วนใหญ่เข้าใจว่า องค์กรแห่งความสุขคือ happy 8) ดังนั้นองค์กรกลุ่มนี้จึงมุ่งเน้น Activity for Happy Workplace หรือการจัดกิจกรรมเพื่อสร้างองค์กรแห่งความสุข



ซึ่งเป็นการจัดกิจกรรมตามแนวคิด Happy 8 โดยยังไม่ได้ Organizing for Happy Workplace หรือการจัดการองค์กรแห่งความสุข เท่าที่ควร เมื่อเป็นเช่นนี้ ทำให้ได้รับประโยชน์ของการสร้างองค์กรแห่งความสุขน้อย

การเข้าถึง H ระดับที่ 2 นำไปสู่ทั้ง A และ 0

เมื่อองค์กรสร้างองค์กรแห่งความสุขไประยะหนึ่งแล้ว จะเกิดการเรียนรู้ที่จะพัฒนาระบบการ ด้วยการยกระดับจากการจัดกิจกรรมเพียงอย่างเดียว เป็นการให้ความสำคัญกับการจัดการองค์กรแห่งความสุขมากขึ้น ซึ่งในระยะที่ 2 องค์กรจะไม่สร้างองค์กรแห่งความสุขตามกระแสเท่านั้น แต่มีการวิเคราะห์บริบทขององค์กรเพื่อให้เข้าถึง HOA Happy Workplace ในระดับที่ 2 หรือการเข้าถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งความสุขได้

เมื่อทราบปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขแล้ว องค์กรจะตอบสนองด้วยการพัฒนาระบบบริหารจัดการขององค์กรแห่งความสุขมากขึ้น ควบคู่กับการจัดกิจกรรมเพื่อสร้างองค์กรแห่งความสุข เมื่อเป็นเช่นนี้จะทำให้องค์กรสามารถเข้าถึง HOA Happy Workplace ในระดับที่ 2 หรือการได้รับประโยชน์จากการเป็นองค์กรแห่งความสุขมากยิ่งขึ้น ซึ่งองค์กรแห่งความสุขต้นแบบจะเป็นลักษณะนี้

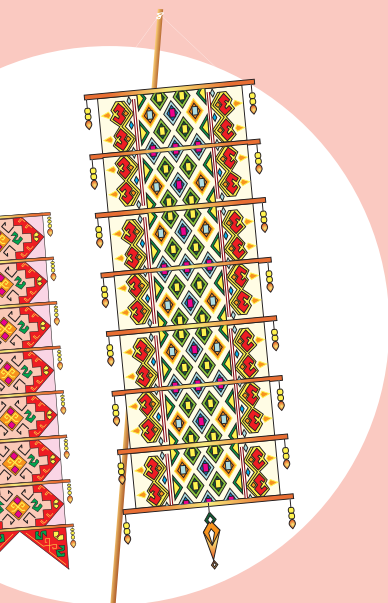
$A+0 = H$ (ประโยชน์ขององค์กรแห่งความสุข)

การได้รับประโยชน์จากองค์กรแห่งความสุข มีความสัมพันธ์กับการเข้าถึง H และรูปแบบของการดำเนินการ ดังนี้

ถ้าเข้าถึง HOA Happy Workplace ระดับแรกนำไปสู่การสร้างกิจกรรมจะทำเพียง A หรือ Activity for Happy Workplace เท่านั้น เมื่อเป็นเช่นนี้ จะทำให้ได้รับประโยชน์ของการเป็นองค์กรแห่งความสุขน้อย

ถ้าเข้าถึง HOA Happy Workplace ระดับที่ 2 หรือความสามารถวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขได้ จะทำให้องค์กรสร้างองค์กรแห่งความสุขแบบมีทิศทางมากขึ้น ทำให้ได้รับประโยชน์จากการเป็นองค์กรแห่งความสุขมากยิ่งขึ้น

ดังนั้นองค์กรที่ต้องการเป็นองค์กรแห่งความสุขต้องทำความเข้าใจ HOA Happy Workplace ทั้งระดับที่ 1 และ 2 แล้วระดับที่ 3 จะตามมาเอง ภายใต้เงื่อนไขของการจัดกิจกรรมและการบริหารจัดการองค์กรแห่งความสุขที่สอดคล้องกับปัจจัยหรือบริบทขององค์กร



สร้างองค์กรแห่ง ความสุขแล้วได้ อะไร?

จากประสบการณ์ของสภาอุตสาหกรรมของจังหวัดเชียงราย พะเยา แพร่ น่าน และเชียงใหม่ และองค์กรในพื้นที่ที่เคยเข้าร่วมการสร้างองค์กรแห่งความสุข ต่างเห็นว่าการเข้าร่วมการขับเคลื่อนองค์กรแห่งความสุข มีประโยชน์ ดังนี้

สภาอุตสาหกรรมจังหวัด

สภาอุตสาหกรรมจังหวัดเชียงราย เชียงใหม่ น่าน พะเยา และแพร่ ในฐานะผู้ร่วมขับเคลื่อนองค์กรแห่งความสุขในจังหวัดของตนเอง ต่างเห็นว่า องค์กรแห่งความสุขส่งผลต่อการทำงานของสภาอุตสาหกรรมจังหวัดหลายประการ ดังนี้

1. ก่อให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างสภาอุตสาหกรรมจังหวัดกับสมาชิกหรือองค์กรในจังหวัด เพราะทำให้เกิดความร่วมมือในการเผยแพร่และสร้างองค์กรแห่งความสุข
2. ก่อให้เกิดการพัฒนาขององค์กรในจังหวัด โดยหลายองค์กรเห็นความสำคัญของการพัฒนาเพื่อเพิ่มผลผลิตควบคู่กับการดูแลพนักงานมากขึ้น



3. ก่อให้เกิดเครือข่ายการสร้างองค์กรแห่งความสุขในจังหวัด โดยทำให้เกิดองค์กรต้นแบบ องค์กรที่เลี้ยง สถานที่ศึกษาดูงานและวิทยากรเรื่ององค์กรแห่งความสุขในจังหวัด ซึ่งช่วยขยายผลและกระตุ้นให้เกิดองค์กรแห่งความสุขในจังหวัดเพิ่มมากขึ้น

4. ทำให้ทีมงานของสภาอุตสาหกรรมได้พัฒนาตนเอง โดยทีมงานต้องเข้ารับการอบรมจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อให้มีความรู้ ความเข้าใจก่อนที่จะเผยแพร่แนวคิดองค์กรแห่งความสุขในจังหวัด



วง คึก



องค์กรได้อะไรจากการสร้างองค์กรแห่งความสุข? การเข้าร่วมสร้างองค์กรแห่งความสุขร่วมกับโครงการเสริมสร้างองค์กรสุภาพะในจังหวัดภาคเหนือตอนบน และสภาอุตสาหกรรม ทำให้องค์กรได้รับประโยชน์หลายประการ ได้แก่

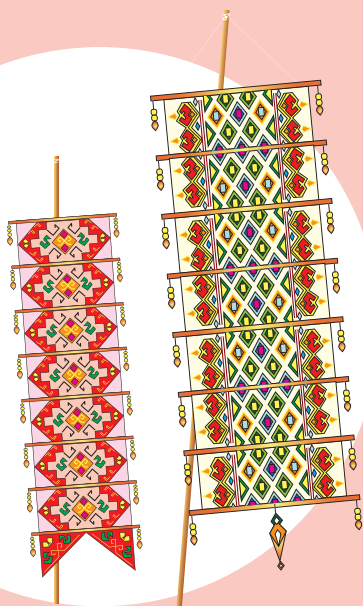
1. องค์กรได้รับการถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์การสร้างองค์กรแห่งความสุข ทั้งจากวิทยากรของโครงการและจากองค์กรต้นแบบในจังหวัด
2. ทีมงานขององค์กรเกิดการตื่นตัวที่จะเข้าร่วมการพัฒนาองค์กรแห่งความสุข และทีมงานยังพัฒนาตนเองทั้งด้านความรู้ การบริหารโครงการ และการทำงานร่วมกันเป็นทีม

3. ในองค์กรเกิดกระแสการพัฒนาความสัมพันธ์ของทีมงาน และการทำงานร่วมกันเป็นทีม

4. พนักงานรักเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างานและองค์กร รวมถึงพนักงานมีส่วนร่วมกับการพัฒนาองค์กรมากขึ้น อัตราการเกิดอุบัติเหตุในองค์กรลดลง พนักงานเห็นความสำคัญของการดูแลสุขภาพมากขึ้น

5. องค์กรมีผลประกอบการที่ดีขึ้น





บรรณาณุกรณ

ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์, จุฬารรรณ ด้วงโคตะ, และ นพพร ทิแกวศรี. (2556). มาสร้าง
องคักรแห่งความสุขกันเถอะ.

จุฑามาศ แก้วพิจิตร, วิชัย อุตสาหจิต, และ สมบัติ กุสุมาวลี. (2554). ความสุขหลาก
มุ่มมอง. นนทบุรี : สองชาครีเอชั่น จำกัด.

Burton, J. (2010). WHO Healthy Workplace Framework and Model :
Background and Supporting Literature and Practice : Word Health
Organization. Retrieved May 22, 2014, form [www.who.int/occupational_](http://www.who.int/occupational_health/healthy_workplace_framework.pdf)
[health/healthy_workplace_framework.pdf](http://www.who.int/occupational_health/healthy_workplace_framework.pdf)



๑๑๘=ผู้จัดทำ

- | | |
|--------------------------------|---------------------------|
| 1. นายศรัณย์พัส ศรีสวัสดิ์ | ผู้อำนวยการโครงการ |
| 2. นายชัชศันฐ วงศ์ประเสริฐ | ผู้ช่วยผู้อำนวยการโครงการ |
| 3. นายกฤษฎา ลดาสวรรค์ | เรียบเรียงเนื้อหา |
| 4. นายนพพร ทิแก้วศรี | เรียบเรียงเนื้อหา |
| 5. นางสาวจุลียวรรณ ดวงโคตะ | เรียบเรียงเนื้อหา |
| 6. ดร.จิราพร ขุนศรี | ทีมถอดบทเรียน |
| 7. นางสาวเบญจวรรณ เบญจกรณ์ | ทีมถอดบทเรียน |
| 8. นายณัฐเศรษฐ์ อภิเดชวรพงศ์ | ทีมถอดบทเรียน |
| 9. นายยุทธพงษ์ รุ่งทวีพิทยากุล | ทีมถอดบทเรียน |
| 10. นายศุภฤกษ์ ทาอุประสงค์ | ทีมถอดบทเรียน |
| 11. นายทนงชัย ตาดไธสงค์ | ทีมถอดบทเรียน |

NOTE

NOTE