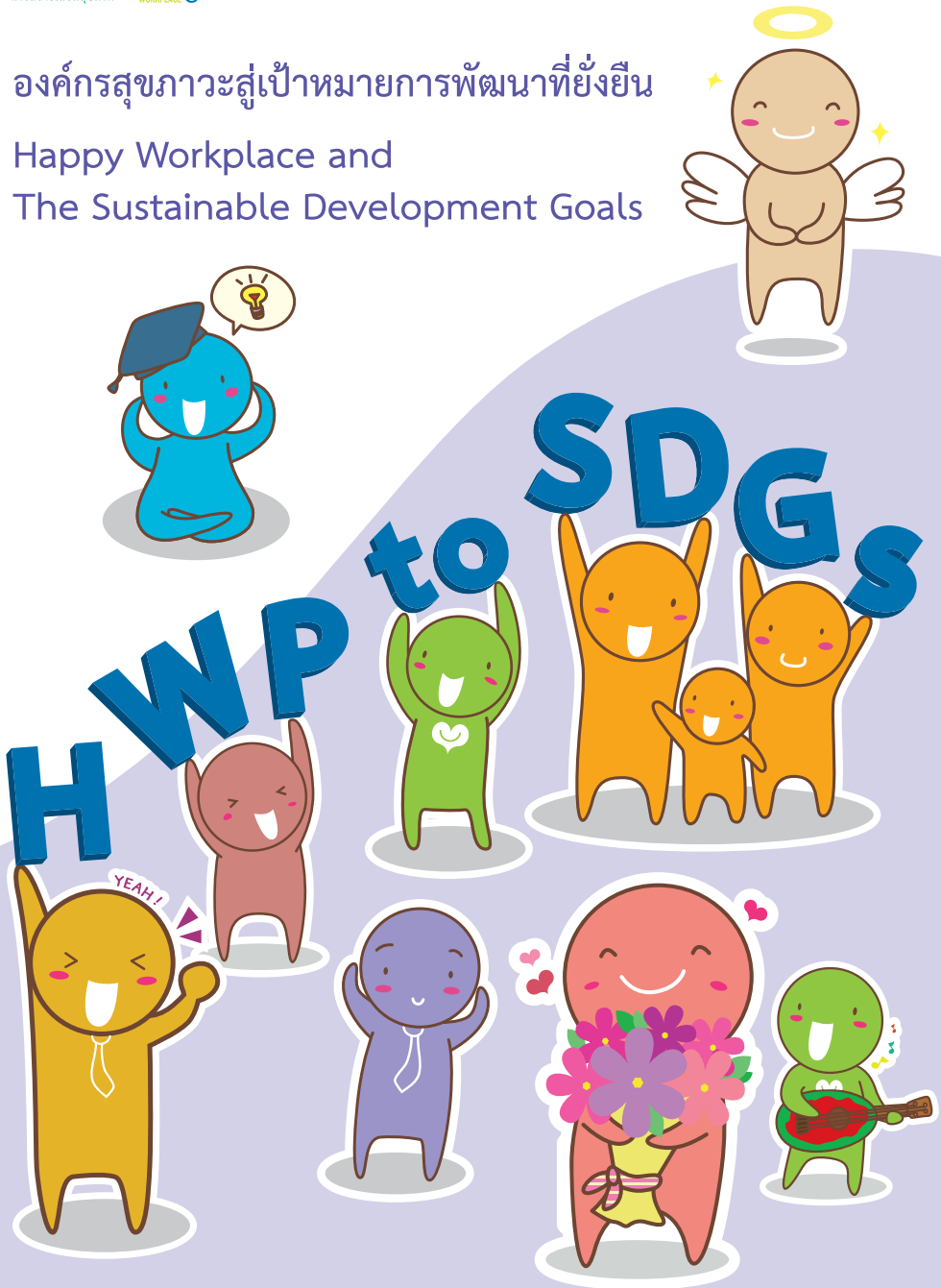


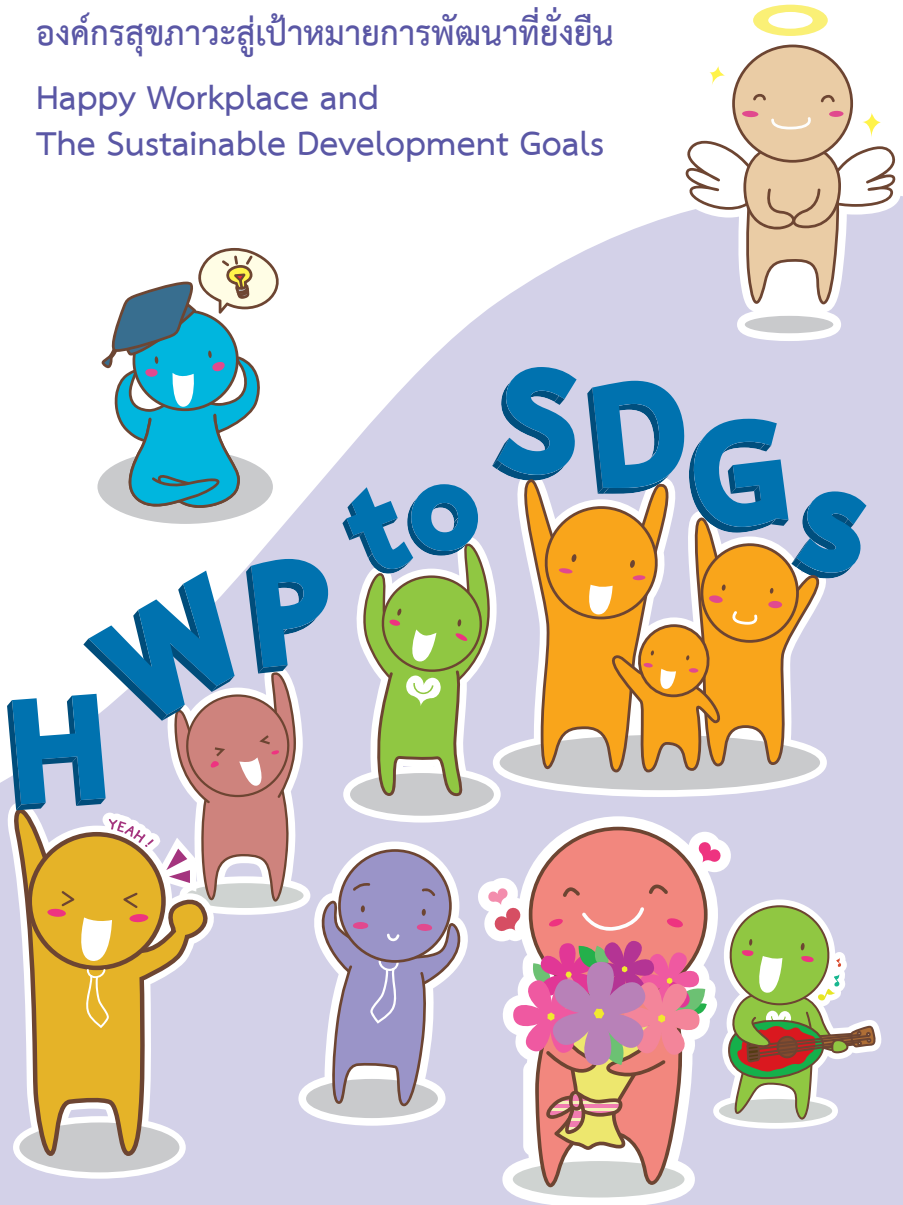
องค์ประกอบภาวะสู่เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน

Happy Workplace and The Sustainable Development Goals



องค์กรสุขภาวะสู่เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน

Happy Workplace and
The Sustainable Development Goals



ISBN

978-616-393-300-3

ผู้เขียน

ศูนย์ Happy Workplace Center

ออกแบบปกและรูปเล่ม

เพิ่มศักดิ์ ฟองสายชล

ครั้งที่พิมพ์

ครั้งที่ 1 วันที่ 1 พฤษภาคม 2563

จัดพิมพ์โดย

ศูนย์องค์กรสุขภาพ
(Healthy Organization Center)
สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ
อาคารศูนย์เรียนรู้สุขภาพ
เลขที่ 99/8 ซอยงามดูพลี แขวงทุ่งมหาเมฆ
เขตสาทร กรุงเทพฯ 10120 โทรศัพท์ 0 2035 6311
เว็บไซต์ www.happy8workplace.com

โรงพิมพ์

บริษัท แอทโฟร์พริ้นท์ จำกัด
2/97 ถนนพระราม ซอย 60/1 แขวงสามตำ
เขตบางขุนเทียน กรุงเทพฯ 10150
โทรศัพท์ : 0 2451 3411-2 โทรสาร : 0 2451 3413
E-mail : at4print@gmail.com



คำนำ

ในช่วงปีที่ผ่านมากระแสเรื่อง “เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน” (Sustainable Development Goals: SDGs) ทั้ง 17 เป้าหมายของ UN ที่ประเทศไทยเองมีความพยายามทำให้ประเทศสามารถบรรลุเป้าหมาย คือ การสร้างความอยู่ดีมีสุขด้วยการพัฒนาสมดุลทั้ง 3 มิติทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคมและสิ่งแวดล้อมในรูปแบบบูรณาการและการมีส่วนร่วมเพื่อไม่ทิ้งใครไว้ข้างหลัง โดยให้ความสำคัญในการสร้างองค์ความรู้ การแสวงหาระบบและเครือข่ายความร่วมมือ ในรูปภาคีภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาสังคม การสนับสนุนให้นำไปปฏิบัติในรูปแบบต่างๆ ให้สอดคล้องกับผลลัพธ์ที่พึงประสงค์

ซึ่งเครือข่าย “องค์กรแห่งความสุข” Happy Workplace เป็นรูปแบบการบริหารจัดการองค์กรให้สามารถสร้างความสมดุลระหว่างงาน องค์กร และพนักงาน เกิดความสุขบนพื้นฐาน 8 ประการ (Happy 8) ได้แก่ การมีสุขภาพดี (Happy Body) การมีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ (Happy Heart) การรู้จักผ่อนคลาย (Happy Relax) การมีคุณธรรมและความกตัญญู (Happy Soul) การมีเศรษฐกิจการเงินที่ดี (Happy Money) การพัฒนาความรู้และเป็นมืออาชีพในงาน (Happy Brain) การมีครอบครัวที่ดี (Happy Family) และการมีสังคมที่มีความสุข (Happy Society) ซึ่งนำไปสู่เป้าหมายต่อการสร้างผลิตผล สร้างความสุขในที่ทำงานของพนักงาน รวมถึงส่งเสริมความยั่งยืนขององค์กรและสังคม ดังนั้น เครือข่ายองค์กรสุขภาวะ สามารถเป็นแนวร่วมสำคัญของประเทศในการร่วมบรรลุเป้าหมาย SDGs ซึ่งมีการดำเนินงานที่หลากหลาย จึงเป็นที่มาของการรวบรวมตัวอย่างและองค์ความรู้ต่างๆ จากประสบการณ์ขององค์กรสุขภาวะ เพื่อถ่ายทอดบทเรียน สร้างแรงบันดาลใจและแนวทางการดำเนินงาน “สร้างความสุขคนทำงาน” รองรับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนแก่ผู้ที่สนใจ

HAPPY WORKPLACE CENTER

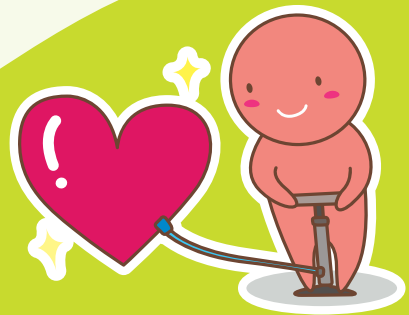
พฤษภาคม 2563



สารบัญ

องค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace)	2
เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน SDGs คืออะไร	16
ไครท์ส SDGs ด้วยความสุข 8 ประการ (Happy8)	32
• การพัฒนาประชาชนที่ยั่งยืนโดยทำให้คนทำงานมีความสุข	35
• เป้าหมายสร้างความเจริญของประเทศและโลก ด้วยการพัฒนาที่ทำงานน่าอยู่	50
• เป้าหมายสร้างความสงบสุขด้วยการมีชุมชนสมานฉันท์	62
เจาะลึก “Happy Workplace” สู่การบรรลุเป้าหมาย SDGs	67
บรรณานุกรม	74







องค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace)

ช่วงทศวรรษที่ผ่านมา ในแวดวงการพัฒนาองค์กรและบริหารทรัพยากรมนุษย์ได้มีคำว่า “องค์กรแห่งความสุข หรือ Happy Workplace” เป็นการนำรูปแบบเครื่องมือต่างๆ มาเผยแพร่อย่างหลากหลาย โดยความคิดเบื้องหลัง “องค์กรแห่งความสุข” นั่นคือ รูปแบบการบริหารจัดการองค์กรให้สามารถสร้างความสมดุลระหว่างงาน องค์กร และพนักงาน ซึ่งนำไปสู่เป้าหมายต่อการผลิตผลงาน สร้างความสุขในที่ทำงานของพนักงาน รวมถึงส่งเสริมความยั่งยืนขององค์กรและสังคม

แนวคิด “องค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace)” ถูกพัฒนาขึ้นเพื่อเป็นเข็มทิศสำหรับองค์กร (Organization) ซึ่งหมายถึงศูนย์รวมกลุ่มบุคคลที่มารวมตัวกันเป็นหน่วย ภายใต้ภารกิจ วัตถุประสงค์หรือเป้าหมายอย่างหนึ่งหรือหลายอย่างร่วมกัน มีการดำเนินกิจกรรมเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์นั้น โดยมีทั้ง องค์กรภาครัฐ องค์กรภาคเอกชนองค์กรทางสังคม และองค์กรที่ไม่แสวงหาผลกำไร ซึ่งสามารถนำไปประยุกต์ใช้ตามความเหมาะสมขององค์กรตนเองและตอบสนองตามความต้องการของสมาชิกองค์กรได้

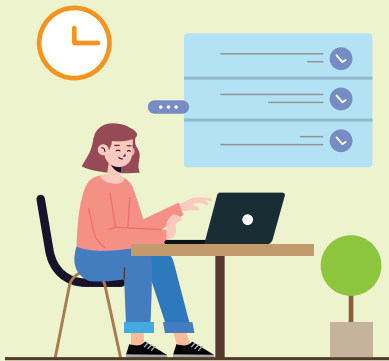
ความหมายขององค์กรแห่งความสุข

องค์กรแห่งความสุข หมายถึง กระบวนการพัฒนาคนในองค์กรอย่างมีเป้าหมายและยุทธศาสตร์ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร เพื่อให้องค์กรมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง นำพาองค์กรไปสู่การเติบโตอย่างยั่งยืน

องค์ประกอบขององค์กรแห่งความสุข ประกอบด้วย คนทำงานมีความสุข ที่ทำงานน่าอยู่ ชุมชนสมานฉันท์



1) คนทำงานมีความสุข



คนทำงานมีความสุข (Happy People)

หมายถึง พนักงานสามารถจัดสมดุลชีวิต มีความตระหนักรู้ว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งที่มีความสำคัญขององค์กร มีความเป็นมืออาชีพ มีความเป็นอยู่ที่ดี มีครอบครัวที่อบอุ่น มีศีลธรรมอันดีงาม และเอื้ออาทรต่อตนเองและสังคม

เป้าหมายสูงสุดขององค์กรในการส่งเสริมให้พนักงานมีความสุข คือ พนักงานสามารถจัดสมดุลชีวิตผ่านโลกทั้ง 3 โใบของตนเองได้ (โลกความสุขของตนเอง โลกความสุขของครอบครัว และโลกความสุขขององค์กร/สังคม) รวมถึงพนักงานมีศักยภาพสูงและมีความผูกพันต่อองค์กร (Engagement)

2) ที่ทำงานน่าอยู่



ที่ทำงานน่าอยู่ (Happy Home)

คือ พนักงานรู้สึกว่่าที่ทำงานเป็นบ้านหลังที่ 2 มีความรัก ความสามัคคีในองค์กร ที่ทำงานน่าอยู่ประกอบด้วยความอบอุ่นของบ้าน (Home) คนในองค์กร (Human) และความสุข (Happy) ลักษณะของที่ทำงานน่าอยู่ มีดังนี้

1. มีสิ่งแวดล้อมที่ดีให้ความรู้สึกปลอดภัยเหมือนบ้านและไม่มีมลพิษที่ส่งผลกระทบต่อสุขภาพ
2. มีชีวิตชีวาในการทำงานร่วมกันสร้างขวัญกำลังใจ และส่งเสริมให้คนทำงานมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน
3. มีการรักษาคุณภาพระหว่างการทำงานกับการใช้ชีวิตส่วนตัวของพนักงานแต่ละคนอย่างสมดุลผ่านกระบวนการต่างๆ

การเป็นองค์กรที่ทำงานน่าอยู่ ต้องอาศัยความคิดสร้างสรรค์จากสมาชิกในการอยู่ร่วมกันและมีการพัฒนาร่วมกัน(Creativity) ในที่นี้ หมายถึง การสร้างองค์กรแห่งความสุขที่เป็นแบบเฉพาะและเหมาะสมกับบริบทขององค์กร สามารถเริ่มจากการทำความเข้าใจว่าแต่ละองค์กรมีกฎแฉเปิด ประตูสู่องค์กรแห่งความสุขที่แตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับบริบทขององค์กร เช่น ความแตกต่างของพนักงาน วัฒนธรรมองค์กร ระบบการทำงาน เป้าหมาย / วิสัยทัศน์ขององค์กร ฯลฯ



องค์กรต้องพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ เพื่อพัฒนาแนวทางการอยู่ร่วมกันที่เหมาะสมกับองค์กรด้วยกระบวนการมีส่วนร่วมจากพนักงานทุกคน ทั้งผู้บริหาร หัวหน้างาน และพนักงาน (ผู้บริหารควรมีบทบาทรับรู้เข้าใจและสนับสนุน , หัวหน้างานขึ้นไปควรมีบทบาท รับรู้ เข้าใจและปฏิบัติ เพื่อสร้างความสุข , พนักงานควรมีบทบาทรับรู้ เข้าใจและมีส่วนร่วมเพื่อสร้างองค์กรแห่งความสุข)

การเป็นองค์กรที่มีความคิดสร้างสรรค์ในการอยู่ร่วมกันและมีการพัฒนาร่วมกันนั้น องค์กรต้องมีแผน/กลยุทธ์องค์กร รวมทั้งต่อยอดหรือพัฒนาแนวทางปฏิบัติเดิมของตนหรือจากประสบการณ์ของผู้อื่น แล้วคัดเลือกแนวทางปฏิบัติที่เหมาะสมกับองค์กร

3) ชุมชนสมานฉันท์



ชุมชนสมานฉันท์

(Happy Teamwork)

องค์กรต้องมีความสามัคคี มีการทำงานเป็นทีม มีการช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน และเอื้ออาทรต่อสังคมรอบข้าง ชุมชนสมานฉันท์ยังรวมถึงลูกค้าหรือผู้มีส่วนได้

ส่วนเสียกับองค์กร รวมถึงชุมชนและสังคมโดยรอบ ที่พึงพอใจต่อการปฏิบัติงานขององค์กร

องค์กรที่มีการทำงานเป็นทีม (Teamwork) หมายถึง การร่วมกันทำงานของสมาชิกเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ต้องการซึ่งมีความสำคัญสำหรับการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร จำเป็นต้องกระตุ้นให้เกิดความร่วมมือจากสมาชิก องค์กรต้องตระหนักในคุณค่าความสำคัญของกันและกัน แสดงออกซึ่งการให้เกียรติการยอมรับในความแตกต่างสร้างความรู้สึกร่วมกันต่อเป้าหมายของงานและองค์กร

ในการขับเคลื่อนองค์กรแห่งความสุขการสร้างทีมเป็นสิ่งสำคัญ โดยเฉพาะการเป็นทีมงานเพื่อการพัฒนา หรือการเปลี่ยนแปลง เพราะองค์กรต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงเสมอ แต่พนักงานส่วนใหญ่กลัวการเปลี่ยนแปลง ทำให้ช่วงเวลาที่ต้องเปลี่ยนเป็นช่วงเวลาที่มีความเป็นทีมน้อย

การจัดการความเปลี่ยนแปลง (Change Management) ต้องเข้าใจว่าพนักงานกลัวการเปลี่ยนแปลง ซึ่งเรียกว่าปรากฏการณ์ห้องมืด (Darkroom Effect) องค์กรต้องทำให้พนักงานกล้าและพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง ด้วยการสื่อสารให้พนักงานคลายความวิตก หัวใจของการเปลี่ยนแปลงต้องทำให้ทุกคนในทีมเห็นเหมือนกัน รู้สึกเหมือนกัน การจัดการความเปลี่ยนแปลง องค์กรต้องสามารถสร้างการเปลี่ยนแปลงได้ทั้งทีม การเปลี่ยนแปลงต้องมีเป้าหมายที่ชัดเจน และเป็นเป้าหมายที่เป็นไปได้อีกวิธีหนึ่งของการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมคือ การพัฒนาให้พนักงานมีคุณสมบัติสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร องค์กรส่วนใหญ่ผู้บริหารเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ แต่พนักงานไม่เห็นภาพร่วมกับผู้บริหาร

นอกจากนี้ มุมมองต่อองค์กรของพนักงาน ผู้จัดการ และผู้บริหาร มักมีความแตกต่างกัน เหมือนทฤษฎีภูเขาน้ำแข็งที่พนักงานมองเห็นปัญหาเล็กเหมือนส่วนยอดของภูเขาน้ำแข็ง ผู้จัดการมองปัญหาใหญ่ขึ้น และผู้บริหารมองว่าปัญหานั้น เป็นปัญหาใหญ่ขององค์กร เหมือนกับการมองเห็นฐานของภูเขาน้ำแข็ง ดังนั้น การสื่อสารจึงเป็นหัวใจสำคัญของการสร้างทีมและ

เชื่อมต่อกับความคิดของผู้บริหารกับความคิดของพนักงาน รวมถึงการทำให้พนักงานมีความรู้สึกร่วมกับวิสัยทัศน์ขององค์กร พัฒนาคนให้มีทักษะและมีความพร้อมเพื่อเติบโตร่วมกับองค์กร

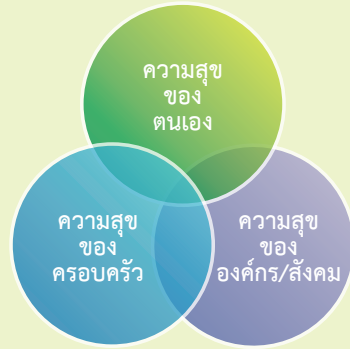
กล่าวโดยสรุป บรรยากาศการทำงานเป็นทีม เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร นำอยู่ องค์กรต้องทำให้เกิดการทำงานเป็นทีม โดยเน้นการสื่อสาร โดยเฉพาะ การสื่อสารวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และทิศทางการดำเนินงานขององค์กร การสื่อสารยังช่วยลดความกลัวการเปลี่ยนแปลงของพนักงานเป็นองค์กรที่มีความคิดสร้างสรรค์

ภาพที่ 2 กรอบแนวคิดองค์กรแห่งความสุข



ความสุข 8 ประการ (Happy 8)

ชีวิตคนทำงานคนหนึ่งคงจะมีคำถามที่ว่าความสุขในการใช้ชีวิตและการทำงานคืออะไร วิธีการจัดการความสุขควรเป็นอย่างไร จะสร้างความสุขจากความสมดุลระหว่างไอคิว IQ (ความฉลาดทางสติปัญญา) กับอีคิว EQ (ความฉลาดทางอารมณ์และเหตุผล) ได้อย่างไรจึงเป็นที่มาของการพัฒนาแนวคิด **“ความสุข 8 ประการ”** คือแนวคิดการจัดการสมดุลความสุขในชีวิตของมนุษย์ เพื่อแยกแยะองค์ประกอบของความสุขออกเป็น 3 ระดับ คือ 1) ความสุขของตนเอง 2) ความสุขของครอบครัว และ 3) ความสุขขององค์กร/สังคม ดังนั้น **“ความสุข 8 ประการ”** จึงเป็นเครื่องมือสำหรับจัดการสมดุลความสุขทั้ง 3 ระดับ



ภาพที่ 3
การจัดการสมดุลความสุขในชีวิต

ความสุขของคนทำงาน หมายถึง ทักษะในการจัดสมดุลชีวิตของโลก ความสุข 3 ใบบทที่ทับซ้อนกันคือ ความสุขของตนเอง ครอบครัว และองค์กร/สังคม วิธีการจัดสมดุลชีวิตของแต่ละบุคคลแตกต่างกันตามบริบทของตนเอง ครอบครัว และองค์กร/ชุมชน เช่น นาย ก. มีความสุขที่ได้ไปเที่ยวต่างประเทศ เพราะมีความพร้อมเรื่องการเงินและภาษา แต่นาย ข. ซึ่งเพิ่งมีลูกมีความสุขที่ได้อยู่ร่วมกับครอบครัว หรือนางสาว ค. ซึ่งเพิ่งเริ่มทำงานและต้องการเก็บเงินซื้อบ้าน ซื้อรถ มีความสุขกับการได้ทำงานล่วงเวลา เป็นต้น การจัดการความสุขนั้นต้องไม่ทำให้ตนเอง ครอบครัว องค์กร/ชุมชนเดือดร้อน เช่น การทำงานหนักเพื่อให้ก้าวหน้าในการทำงานจนไม่มีเวลาให้กับครอบครัว หรือป่วยจนเป็นภาระของครอบครัวข้าง จึงจำแนกความสุขได้เป็น 8 ความสุข หรือ ความสุข 8 ประการ หรือ Happy 8 ประกอบด้วย



1. การเป็นผู้ที่มีสุขภาพดี ดูแลตนเองไม่ให้เป็นภาระของผู้อื่น (Happy Body) คือ มีสุขภาพแข็งแรงทั้งร่างกายและจิตใจ ใช้ชีวิตอย่างมีความสุข ซึ่งเกิดจากการรู้จักใช้ชีวิต รู้จักกิน รู้จักนอน



2. การเป็นผู้ที่มีน้ำใจช่วยเหลือผู้อื่น (Happy Heart) คือการมีน้ำใจ การคิดถึงคนอื่น มีน้ำใจเอื้ออาทรต่อกันและกัน การรับบทบาทของเจ้านาย ลูกน้อง บทบาทของคุณพ่อ บทบาทของคุณแม่ และผลของการกระทำของตนเองต่อสิ่งต่างๆ



3. การเป็นผู้ที่สามารถจัดการกับอารมณ์ของตนเอง (Happy Relax) คือ การรู้จักการผ่อนคลายกับสิ่งต่าง ๆ ในการดำเนินชีวิต เมื่อชีวิตในการทำงาน และ/หรือการดำเนินชีวิตประจำวันมีความเครียด ต้องหาวิธีผ่อนคลาย เพื่อรักษาสมดุลของชีวิตไว้



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



5. การเป็นผู้มีคุณธรรมและความกตัญญู (Happy Soul) คือ การเป็นผู้ที่มีคุณธรรม โดยเฉพาะหิริ โอตตัปปะ (ความละอาย และเกรงกลัวต่อการกระทำของตน) ซึ่งเป็นคุณธรรมเบื้องต้นพื้นฐานของการอยู่ร่วมกันของสังคมมนุษย์ และเป็นคุณธรรมที่สำคัญต่อการทำงานเป็นทีม นอกจากนี้ควรมีคุณธรรมอื่นๆ เช่น การเป็นคนดี มีศรัทธาต่อศาสนา มีศีลธรรมในการดำเนินชีวิต มีความซื่อสัตย์ มีความรับผิดชอบ มีระเบียบวินัยตรงต่อเวลา เป็นต้น



6. การเป็นผู้ใช้เงินเป็น (Happy Money) คือ เป็นผู้
ใช้เงินเป็น มีเงินเก็บ รู้จักใช้ เป็นหนี้อย่างมีเหตุผล มีชีวิตที่
เหมาะสมกับตนเอง หรืออาจกล่าวได้ว่า เป็นบุคคลที่สามารถ
จัดการรายรับ - รายจ่ายของตนเองได้ ทั้งนี้ต้องบริหารจัดการ
รายรับและรายจ่ายของตนเองและครอบครัว โดยอาจทำบัญชี
รายรับ - รายจ่าย



**7. การเป็นผู้ที่รักและดูแลครอบครัวตนเองได้
(Happy Family)** คือ การมีครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคง
ให้ความสำคัญต่อครอบครัว และครอบครัวเป็นกำลังใจที่ดีใน
การทำงาน เพราะครอบครัวเป็นเหมือนภูมิคุ้มกัน เป็นกำลังใจ
เมื่อต้องเผชิญกับปัญหาหรืออุปสรรคในชีวิต การมีครอบครัว
เข้มแข็งจะทำให้สังคมมั่นคงด้วย



**8. การเป็นผู้ที่รักและดูแลองค์กร/สังคมของตนเองได้
(Happy Society)** คือ การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและ
สังคม

ศักยภาพของความสุข 8 ประการกับองค์กรแห่งความสุข

จากแนวคิดองค์กรแห่งความสุข และความสุข 8 ประการ (Happy 8) เป็นเครื่องมือจัดการความสัมพันธ์ระหว่างผู้ประกอบการ บุคลากร และงาน ก่อให้เกิดพลังขับเคลื่อนองค์กร 2 มิติ ได้แก่ 1) Happy 8 คือ เครื่องมือสร้าง Happy People และ 2) Happy 8 คือ ผลลัพธ์ (Outcome) การเป็นองค์กรแห่งความสุข โดยมีรายละเอียดดังนี้

Happy 8 คือ เครื่องมือสร้าง Happy People

ลองพิจารณาเป้าหมาย Happy 8 จะเห็นได้ชัดว่าส่วนประกอบ “**ความสุขของคนทำงาน**” (Happy People) ซึ่งเป็นหัวใจหลักขององค์กร เป็นสิ่งที่องค์กรสามารถส่งเสริมได้ทั้งทางตรงและทางอ้อม ดังนั้น Happy 8 จึงเป็นเครื่องมือสำหรับตอบโจทย์ How to ที่ทำให้พนักงานมีความสุขในชีวิตการทำงานนอกจากนี้ยังเป็นเครื่องมือที่ออกแบบให้แต่ละองค์กรเลือกใช้ เครื่องมือ Happy 8 ได้ตามความเหมาะสมขององค์กรและความสนใจของพนักงาน ภายใต้เป้าหมายเดียวกันคือประสิทธิผลในการทำงานการมองในลักษณะนี้จะส่งผลต่อกระบวนการออกแบบองค์กรแห่งความสุข ซึ่งต้องไม่ลืมที่จะมีการจัดสมดุลความสุขในชีวิต คือ ความสุขกิจกรรมด้านที่ทำงานน้อยอยู่ (Happy Home) และชุมชนสมานฉันท์ (Happy Teamwork) ด้วย

Happy 8 คือ ผลลัพธ์ (Outcome) การเป็นองค์กรแห่งความสุข

คุณลักษณะสำคัญที่บ่งชี้ว่าบรรลุการเป็น “**องค์กรแห่งความสุข**” นั้นสามารถอธิบายได้จาก Happy 8 ที่กำหนดความหมายของความสุขพื้นฐานที่พนักงานพึงมี / พึงคำนึงถึงในชีวิตการทำงานออกเป็น 8 ประการ ซึ่งเป็นผลลัพธ์ (Outcome) จากกระบวนการต่างๆ ที่องค์กรดำเนินการให้พนักงานขององค์กรปฏิบัติจนสามารถสร้างความสุขในการทำงานส่งเสริมให้เกิดการสร้างงาน ความปรารถนาที่จะให้เกิดการทำงานที่มีคุณค่าสำหรับทุกคนในองค์กร ส่งผลต่อประสิทธิผลและประสิทธิภาพในองค์กร

แล้วจะเริ่มการเป็น “**องค์กรแห่งความสุข**” ได้อย่างไร ควรต้องรู้สถานะขององค์กรจากการประเมิน “**การเป็นองค์กรแห่งความสุข**” คือ การประเมินว่า พนักงานมี Happy 8 หรือไม่และมีเท่าไร การนำผลการประเมิน

Happy 8 มาเป็นข้อมูลเพื่อออกแบบกระบวนการสร้างองค์กรแห่งความสุข ทั้งนี้ควรออกแบบกิจกรรมให้ครอบคลุมองค์ประกอบขององค์กรแห่งความสุข คือ คนทำงานมีความสุข ที่ทำงานน่าอยู่ และชุมชนสมานฉันท์



ภาพที่ 4 ศักยภาพของความสุข 8 ประการกับองค์กรแห่งความสุข

แนวทางการพัฒนาองค์กรแห่งความสุข

การพัฒนาองค์กรแห่งความสุข ต้องดำเนินการอย่างมีเป้าหมาย และยุทธศาสตร์ซึ่งต้องสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร การออกแบบกระบวนการสร้างสุขต้องเหมาะสมกับบริบทขององค์กร และต้องพัฒนาทั้งด้านคนทำงานมีความสุข ที่ทำงานน่าอยู่ และชุมชนสมานฉันท์ รวมถึงต้องอาศัยความร่วมมือกัน ระหว่างพนักงานและองค์กร ดังนี้

1. พนักงานต้องพัฒนาตนเองให้มีความสุขในการทำงาน โดยจัดสมดุลชีวิตตามแนวคิดความสุข 8 ประการ (Happy 8) อย่งไรก็ตามความสุขของ

พนักงานจะนำมาซึ่งความสุขขององค์กร และทำให้องค์กรมีผลผลิต (Productivity) ที่ดีขึ้น ดังนั้น องค์กรควรจัดกิจกรรมต่างๆ เพื่อส่งเสริมให้พนักงานสามารถจัดสมดุลชีวิตของตนเองได้

2. การพัฒนาองค์กรไปสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบและเป็นองค์รวม โดยสร้างบรรยากาศการทำงานเป็นทีม (Teamwork) การใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการอยู่ร่วมกันและมีการพัฒนาร่วมกัน (Creativity) รวมถึงการส่งเสริมให้พนักงานสามารถจัดสมดุลชีวิต ตามแนวคิดความสุข 8 ประการได้

เมื่อองค์กรพัฒนาองค์กรแห่งความสุขไปได้ระยะหนึ่งแล้ว ต้องทำให้เป็นวัฒนธรรมองค์กร หรือการสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งความสุข รวมถึง ทบทวน ต่อยอดแผนการจัดกิจกรรมให้สอดคล้องกับบริบทที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างต่อเนื่อง



ตารางที่ 1 ประโยชน์ขององค์กรแห่งความสุขการพัฒนาองค์กรแห่งความสุข
ก่อให้เกิดประโยชน์ทั้งต่อพนักงาน องค์กร และต่อประเทศไทย ดังนี้

ประโยชน์ต่อ พนักงาน

- ลดความเครียด การเจ็บป่วย และ อุบัติเหตุในการทำงาน
- ตระหนักและมีความรู้เรื่องสุขภาพ
- มีรูปแบบ การดำรงชีวิตที่เหมาะสม
- มีความสุขในการดำรงชีวิตอย่างเหมาะสม
- มีแรงจูงใจในการทำงาน
- มีผลงานที่ดี มีความมั่นคงในอาชีพ
- ได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ดี
- มีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างพนักงานและผู้บริหาร
- เห็นคุณค่าของตัวเอง และตระหนักว่าตนเองเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและมีความสำคัญต่อองค์กร
- มีความรู้ในการพัฒนาคุณภาพชีวิต รวมถึงนำไปเผยแพร่ต่อครอบครัวและชุมชน

ประโยชน์ต่อ องค์กร

- ลดการขาดงาน การมาสาย การลาป่วย ลากิจของพนักงาน
- ลดค่าใช้จ่ายในการสรรหา คัดเลือก พัฒนาพนักงานใหม่ และการเบิกจ่ายค่ารักษาพยาบาล
- ผลผลิตสูงขึ้น คุณภาพของสินค้า และบริการดีขึ้น
- มีบรรยากาศการทำงานเป็นทีม
- สร้างวัฒนธรรมองค์กรแบบพี่น้อง
- ความสัมพันธ์ระหว่างฝ่ายบริหารกับพนักงานดีขึ้น
- พนักงานรักองค์กรมากขึ้น
- ส่งเสริมภาพลักษณ์ขององค์กร

ประโยชน์ต่อ ประเทศไทย

- มีประชากรวัยแรงงานที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพ
- มีชุมชนที่แข็งแรงและยั่งยืน
- เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันด้านการค้าและบริการระหว่างประเทศ
- เพิ่มผลผลิตมวลรวมประชาชาติ
- เป็นประเทศแห่งความสุข (Happy Land)

สรุป

องค์กรแห่งความสุข หมายถึง กระบวนการพัฒนาคนในองค์กรอย่างมีเป้าหมาย และยุทธศาสตร์ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร เพื่อให้องค์กรมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง นำพาองค์กรไปสู่การเติบโตอย่างยั่งยืน โดยองค์กรแห่งความสุขประกอบด้วยคนทำงานมีความสุข ที่ทำงานน่าอยู่ และชุมชนสมานฉันท์ การสร้างองค์กรแห่งความสุขจึงต้องดำเนินการพัฒนาทั้ง 3 ด้าน จะพัฒนาเฉพาะด้านความสุขของพนักงานอย่างเดียวไม่ได้ การพัฒนาองค์กรแห่งความสุขก่อให้เกิดประโยชน์ทั้งต่อพนักงาน องค์กร และประเทศไทย โดยช่วยเพิ่มศักยภาพและความสามารถในการแข่งขันทางธุรกิจ เพิ่มประสิทธิผลและประสิทธิภาพขององค์กร



เป้าหมาย
การพัฒนาที่ยั่งยืน

SDGs

คือ
อะไร

?



เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน SDGs คือ อะไร

ช่วงปีที่ผ่านมา คงเคยได้ยินคำว่า “การพัฒนาที่ยั่งยืน” หรือ “SDGs” จากข่าวสาร หรืออาจจะไม่เคยได้ยินทั้งสองคำนี้เลยก็เป็นไปได้แต่เรื่องนี้เป็นสิ่งจำเป็นที่คนไทยควรรู้จักและร่วมกันดำเนินการให้ประเทศสามารถมุ่งสู่การเป็นประเทศที่พัฒนาได้อย่างยั่งยืน สืบเนื่องจากประเทศไทยในฐานะประเทศสมาชิกของสหประชาชาติได้ร่วมกับนานาชาติ 193 ประเทศรับรอง “วาระการพัฒนาอย่างยั่งยืน พ.ศ. 2573” เมื่อเดือนกันยายน พ.ศ. 2558 ทำให้ประเทศไทยต้องร่วมกำหนดทิศทางพัฒนาให้ประเทศบรรลุ “เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน” (Sustainable Development Goals: SDGs) ทั้ง 17 เป้าหมายภายในระยะเวลาดำเนินงาน 15 ปี (พ.ศ.2559 - พ.ศ.2573) เพื่อปรับสมดุลทั้ง 3 มิติ คือ เศรษฐกิจ สังคมและสิ่งแวดล้อม เพื่อร่วมกันแก้ปัญหาต่างๆ ทั้งการจัดความยากจน การรักษาสังแวดล้อม ปกป้องสันติภาพของมนุษย์ และความเจริญของโลกแล้ว “ความยั่งยืน” มีความหมายอย่างไรได้รวบรวมไว้ดังนี้

“ความยั่งยืนในการบริหารและพัฒนาองค์กรภาครัฐ คือส่งเสริมให้เกิดความสมดุล เน้นการปฏิบัติและสร้างความสามารถในการพึ่งพาตนเอง ส่งเสริมให้ดำเนินชีวิตอยู่บนทางสายกลางเพื่อสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีอย่างยั่งยืน”¹

“ความยั่งยืนในการบริหารธุรกิจ คือ แนวคิดการดำเนินธุรกิจอย่างมีความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม เป็นแนวทางปฏิบัติที่ท้าวควบคู่ไปกับการบริหารเพื่อให้ได้ผลตอบแทนหรือได้รับผลประโยชน์ที่ดี

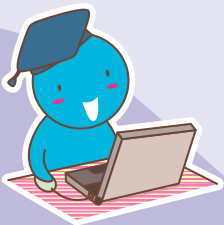
¹ สืบค้นจาก <https://thaisdgs.co/what-durability/>

ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงบทบาทสำคัญของธุรกิจว่านอกจากจะสร้างสรรค์ การเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจแล้ว ยังสามารถเกื้อหนุนสังคมและ สิ่งแวดล้อมให้พัฒนาและเติบโตควบคู่กันอย่างสมดุล ประกอบกับแนวทาง การดำเนินธุรกิจอย่างมีความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม ได้รับความ ส่งเสริมในระดับสากลว่าเป็นแนวคิดที่สำคัญและจำเป็นต่อการบริหารจัดการ และการพัฒนาธุรกิจอย่างยั่งยืน”²

สำหรับ “การพัฒนาอย่างยั่งยืน” มีคำอธิบายไว้ ดังนี้

“การพัฒนาที่สามารถตอบสนองความต้องการของคนรุ่นปัจจุบัน โดยไม่ลดทอนความสามารถในการตอบสนองความต้องการของคนรุ่นหลัง เป้าหมายสูงสุดของแนวคิดนี้อยู่ที่การพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชากรโลก โดยยังสามารถรักษาระดับการใช้ทรัพยากรธรรมชาติของมนุษย์ไม่ให้เกิด ภัยพิบัติการผลิตของธรรมชาติและมุ่งเน้นความสมดุลระหว่างเศรษฐกิจ สังคมและสิ่งแวดล้อม”³

จากความหมายข้างต้นเห็นได้ชัดว่า หัวใจของ “การพัฒนาที่ยั่งยืน” คือ ดำเนินการพัฒนาด้วยความสมดุลระหว่างมนุษย์ สิ่งแวดล้อม สังคม และ เทคโนโลยี ไม่ให้เกิดการเอารัดเอาเปรียบ พร้อมสร้างความเป็นเจ้าของและความร่วมมือจากภาครัฐ เอกชน และประชาสังคม มาร่วมกันแก้ปัญหาความ เป็นอยู่ เศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม และสังคมอย่างยั่งยืน ซึ่งสัมพันธ์ตั้งแต่ระดับ บุคคล องค์กร และประเทศ เพื่อความอยู่รอดของทุกคนบนโลกนี้ ดังนั้น เรามาทำความรู้จักกับทั้ง17เป้าหมายดังต่อไปนี้



² สืบค้นจาก <https://thaisdgs.co/what-durability/>

³ อนันตชัย ยูงประถม และคณะ (2557), ใจความหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (หน้า 25) , นนทบุรี : หงก.วนิดาการพิมพ์ (สาขาที่ 1)



เป้าหมายที่ 1 ขจัดความยากจน ทุกรูปแบบในทุกที่

คือ การดำเนินงานรูปแบบต่างๆ เพื่อลดความยากจนในมิติต่าง ๆ พร้อมกับมีกระบวนการยกระดับรายได้ของประชาชน และลดสัดส่วนความยากจนของประชาชนในแต่ละกลุ่มซึ่งประเทศไทยได้มีนโยบายและการดำเนินการแก้ปัญหาความยากจนของประชาชนในรูปแบบต่าง ๆ เช่น การลงทะเบียนคนจน, การมอบบัตรสวัสดิการแห่งรัฐที่สนับสนุนเงินสังคมแก่ผู้ไร้ที่พึ่ง, เงินสงเคราะห์ช่วยเหลือผู้ยากไร้, ผู้ด้อยโอกาสทางสังคม, โครงการไทยนิยมยั่งยืน ที่จัดให้มีการส่งเสริมทักษะการประกอบอาชีพแก่ประชาชน และนโยบายกระตุ้นกิจกรรมทางเศรษฐกิจต่างๆ



เป้าหมายที่ 2 การขจัดความหิวโหย บรรลุเป้าความมั่นคง ทางอาหารและโภชนาการที่ดีขึ้น และส่งเสริมเกษตรกรรมยั่งยืน

อย่างที่ทราบว่าเป็นประเทศของเรายังมีคนที่ต้องเผชิญกับความหิวโหยได้รับโภชนาการไม่ดี และพบว่าเด็กแรกเกิดมีภาวะน้ำหนักต่ำกว่าเกณฑ์ จึงต้องหาวิธีผลิตอาหาร จัดสรรอาหารและโภชนาการให้เพียงพอกับประชาชนทุกคน โดยเฉพาะเด็กผู้หญิงตั้งครรภ์ ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาสให้สามารถเข้าถึงอาหารที่มีโภชนาการที่เหมาะสมและเพียงพอ จำเป็นต้องส่งเสริมการผลิตอาหารที่ปลอดภัยต่อผู้ผลิตและผู้บริโภคเช่น การลดใช้สารเคมีในการเกษตร, การสนับสนุนให้เกษตรกรรวมกลุ่มผลิตเป็นเกษตรแปลงใหญ่แบบประชารัฐเกษตรสมัยใหม่, การพัฒนาสหกรณ์การเกษตรจากความร่วมมือของภาครัฐและเอกชน และโครงการ Smart Farmer ตามนโยบาย “การพัฒนาเกษตรกรให้เป็น Smart Farmer โดยมี Smart Office เป็นเพื่อนคู่คิด”



เป้าหมายที่ 3

การมีสุขภาพและส่งเสริมความเป็นอยู่ที่ดี
ของทุกคนในทุกช่วงอายุ

สำหรับเป้าหมายนี้ คือ ทำให้ทุกคนมีชีวิตที่มีสุขภาพดี และมีการส่งเสริมสวัสดิภาพแก่ประชาชนทุกวัย พร้อมกับหาทางลดการเสียชีวิตจากสาเหตุที่สามารถหลีกเลี่ยงได้ด้วยการป้องกันการให้ความรู้ การรณรงค์

การฉีดวัคซีนป้องกัน เช่น การฉีดวัคซีนป้องกันโรค การให้ความรู้วิธีกำจัดแหล่งเพาะพันธุ์ยุงเพื่อป้องกันโรคไข้เลือดออก การรณรงค์ใช้ถุงยางอนามัยเพื่อหยุดการติดเชื้อเอดส์ การจัดหาวัคซีนไขหวัดใหญ่ฟรีสำหรับประชาชนกลุ่มเสี่ยง การรณรงค์ให้มีการออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอให้ร่างกายแข็งแรงเป็นต้น อีกอย่างหนึ่ง เราจะเห็นได้ชัดจาก social media ว่าคนไทยมีกิจกรรมวิ่งและขี่จักรยานมากขึ้นและเป็นกระแสความนิยมที่ขยายตัวขึ้นทุกวัน



เป้าหมายที่ 4

การได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพอย่างเท่าเทียมและ
ทั่วถึงและส่งเสริมโอกาสในการเรียนรู้ตลอดชีวิต
แก่ทุกคน

ความสามารถในการอ่านออกเขียนได้ถือเป็นเครื่องมือสำคัญในการใช้ชีวิต ดังนั้น ประเทศไทยมีความพยายามที่ทำให้ทุกคนจะได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพอย่างครอบคลุมและเท่าเทียม สนับสนุนโอกาสในการเรียนรู้ตลอดชีวิต เพื่อให้บรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนข้อที่ 4 ซึ่งสิ่งที่รัฐบาลได้ดำเนินการมา คือ นโยบายเรียนฟรี 15 ปีตั้งแต่อนุบาลถึงมัธยมศึกษา, การจัดหลักสูตร

วิชาชีพระยะสั้นฐานสมรรถนะ (E to E), การพัฒนาทักษะสมรรถนะของนักเรียนกลุ่มเสี่ยงออกกลางคันและกลุ่มที่ไม่ศึกษาต่อในรูปแบบ Social Lab , การจัดตั้งกองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา เพื่อช่วยเหลือผู้ขาดแคลนทุนทรัพย์และลดความเหลื่อมล้ำในการเข้าถึงการศึกษา เป็นต้น ทำให้คนไทยมีความสามารถพื้นฐานที่จะเป็นพลังในการสร้างประโยชน์แก่ประเทศต่อไป



เป้าหมายที่ 5

ความเท่าเทียมทางเพศ และเสริมสร้างพลังให้แก่สตรีและเด็กหญิงทุกคน

สำหรับเป้าหมายนี้ คือ การยุติการเลือกปฏิบัติ ขจัดอคติและความรุนแรง การแสวงหาผลประโยชน์ทุกรูปแบบต่อผู้หญิงและเด็กหญิง การลดช่องว่างของค่าแรงระหว่างชายและหญิงในตลาดแรงงาน สร้างความเคารพยอมรับและการปกป้องดูแลเข้าถึงบริการสุขภาพทางเพศ อนามัยการเจริญพันธุ์โดยถ้วนหน้าถึงแม้ว่า ประเทศไทยในปัจจุบันผู้หญิงมีบทบาทต่อการเมือง เศรษฐกิจและสังคมมากขึ้นเห็นได้จากการผู้หญิงมีโอกาสในการก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งระดับผู้บริหารในหน่วยงาน และองค์กรต่าง ๆ มีแนวโน้มเพิ่มขึ้นแต่ก็ยังพบว่า ผู้หญิงและเด็กจำนวนมากที่ถูกคุกคาม สวัสดิภาพและการละเมิดทางเพศรุนแรงและอายุน้อยลงยิ่งขึ้น ซึ่งเป็นโจทย์สำคัญที่ประเทศไทยต้องพัฒนาระบบเฝ้าระวังและปลูกฝังค่านิยมเรื่องเพศสภาพใหม่แก่สังคม



เป้าหมายที่ 6

การมีน้ำสะอาดและการสุขาภิบาล ได้รับการจัดการน้ำอย่างยั่งยืนและพร้อมใช้สำหรับทุกคน

ความเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและอุณหภูมิโลกที่สูงขึ้น ทำให้โลกประสบภาวะทั้งน้ำท่วมและน้ำแล้ง ปัญหาด้านการขาดแคลนน้ำ การเข้าถึงแหล่งน้ำสะอาดอย่างพอเพียง ซึ่งส่งผลกระทบต่อสุขอนามัยของมนุษย์อย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ดังนั้น เป้าหมายที่ 6 นี้ คือดำเนินการปกป้องและฟื้นฟูระบบนิเวศที่เกี่ยวข้องกับวัฏจักรน้ำ เช่น ความสมบูรณ์ของป่าไม้พื้นที่ชุ่มน้ำและแม่น้ำ รวมถึงการพัฒนาบริหารจัดการน้ำอุปโภคบริโภคที่ปลอดภัยเพื่อสร้างสุขอนามัยสำหรับทุกคนถึงแม้ว่า ปัญหานี้อาจจะรู้สึกเป็นเรื่องไกลตัวเพราะประเทศไทยไม่มีปัญหาการเข้าถึงน้ำดื่ม แต่ประเด็นที่น่าเป็นห่วงของประเทศไทย คือระบบการจัดการน้ำคุณภาพน้ำการบำบัดน้ำเสีย การลักลอบปล่อยน้ำเสียจากโรงงาน แหล่งน้ำธรรมชาติปนเปื้อนมลพิษและสารเคมีตกค้าง เป็นต้น ซึ่งเป็นปัญหาที่ก่อให้เกิดผลกระทบทางเศรษฐกิจและสังคมอย่างรุนแรงที่มีความซับซ้อนและต้องอาศัยความร่วมมือสูง



เป้าหมายที่ 7 การมีพลังงานที่สะอาดอย่างยั่งยืน ในราคาที่เหมาะสม

ที่ผ่านมามีความพยายามรณรงค์และพัฒนานวัตกรรมพลังงานสะอาด พลังงานทดแทนหรือพลังงานหมุนเวียนมากขึ้นและให้สามารถเข้าถึงได้ เพื่อลดการใช้เชื้อเพลิงฟอสซิลและลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก ซึ่งเป็นสาเหตุหลักของสภาวะโลกร้อนเป็นประเด็นที่ทั้งโลกให้ความสนใจ ซึ่งเป้าหมายข้อนี้ คือ ทำให้ประชาชนเข้าถึงไฟฟ้าสะอาดในราคาที่เหมาะสม และเพิ่มสัดส่วนของพลังงานทดแทนในการใช้พลังงานของโลกภายในปี พ.ศ.2573 สำหรับประเทศไทยได้มีการตั้งงบประมาณงานวิจัยทางด้านพลังงานตามยุทธศาสตร์การวิจัยและนวัตกรรมแห่งชาติด้านพลังงาน พ.ศ. 2560 – 2579 เพื่อสร้างความมั่นคงด้านพลังงานและพัฒนาการใช้พลังงานที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม ในขณะเดียวกัน ภาคเอกชนในประเทศไทย

มี 15 องค์กรเป็นสมาชิกของ UN Global Compact ภายใต้เครือข่าย Global Compact Network Thailand (www.globalcompact-th.com) เพื่อส่งเสริมการทำธุรกิจอย่างยั่งยืน ได้กำหนดให้มีการดำเนินกิจกรรมทางธุรกิจด้วยความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อม



เป้าหมายที่ 8

การส่งเสริมการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจที่ยั่งยืน และครอบคลุมการจ้างงานเต็มอัตรา และงานที่มีคุณค่าสำหรับทุกคน

เป้าหมายข้อนี้มุ่งหวังให้ส่งเสริมการเติบโตทางเศรษฐกิจที่ต่อเนื่อง ครอบคลุม และยั่งยืน จากการจ้างงานที่เต็มศักยภาพ มีผลิตภาพ และการมีงานที่มีคุณค่าสำหรับทุกคน โดยการสนับสนุนนโยบายที่ส่งเสริมผู้ประกอบการ และวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดเล็กระหว่างดำเนินธุรกิจที่ปกป้องสิทธิแรงงานและส่งเสริมสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและมีมั่นคงมีคุณค่าสำหรับผู้ทำงานทุกคน ข้อมูลสำนักงานสถิติแห่งชาติ สํารวจภาวะการทำงานของประชากร เดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ. 2561 พบว่า ไทยมีจำนวนประชากรรวม 67.74 ล้านคน เป็นวัยกำลังแรงงาน 38.42 ล้านคน (ร้อยละ 56.7) ประกอบด้วยผู้มีงานทำ 38.09 ล้านคน (ร้อยละ 56.2) และผู้ว่างงาน 4.49 แสนคน (ร้อยละ 0.7) ดังนั้นประเทศไทยจึงต้องหาทางพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ขับเคลื่อนเศรษฐกิจให้เต็มประสิทธิภาพอย่างเป็นธรรม พร้อมกับขจัดการบังคับใช้แรงงานและการค้ามนุษย์ทุกรูปแบบเพื่อขับเคลื่อนประเทศไทยจากประเทศรายได้ปานกลาง (Middle income country) ไปสู่ประเทศรายได้สูง (High income country) ตัวอย่างการดำเนินงานที่ผ่านมา กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน จัดฝึกอบรมพัฒนากำลังแรงงานของสถานประกอบการ SME และเพิ่มเติมทักษะที่หลากหลาย (Multi Skills) และ STEM11 Workforce จำนวน 10,000 คน เพื่อเพิ่มผลิตภาพแรงงาน เพิ่มขีดความสามารถของกำลังแรงงานและลดการสูญเสียในวงจรการผลิตหรือบริการ



เป้าหมายที่ 9

การส่งเสริมอุตสาหกรรม นวัตกรรมและ
การลงทุนโครงสร้างพื้นฐาน
ส่งเสริมการปรับตัวให้เป็นอุตสาหกรรม
อย่างยั่งยืนและสนับสนุนนวัตกรรม

ภายใต้เป้าหมายที่ 9 คือ มุ่งพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานให้เพิ่มประสิทธิภาพ อุตสาหกรรมและเทคโนโลยีที่พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง ส่งเสริมกระบวนการทางอุตสาหกรรมที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืนและทั่วถึง ด้วยการวิจัย พัฒนานวัตกรรมและนำใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือสำคัญในการขับเคลื่อน อุตสาหกรรมและเศรษฐกิจแล้วอุตสาหกรรมในประเทศไทยเป็นอย่างไร ข้อมูลจากสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สะท้อนว่าประเทศไทยมีโครงสร้างเศรษฐกิจอุตสาหกรรมที่เน้นการผลิต ปริมาณมากแต่มูลค่าจากการผลิตเพิ่มไม่มาก ทำให้รายได้ประเทศเพิ่มขึ้น ไม่มากเกิดภาวะเศรษฐกิจติดกับดักบรายได้ปานกลาง อีกทั้งการส่งเสริม อุตสาหกรรมที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมยังเป็นประเด็นที่ขัดแย้งกันอยู่ ที่ ผู้ประกอบกิจการจะต้องหาทางออกไป



เป้าหมายที่ 10

ลดความเหลื่อมล้ำทั้งภายใน
และระหว่างประเทศ

จากการพัฒนาของประเทศไทยในช่วง 30 ปีที่ผ่านมา ตัวเลข GDP เพิ่มขึ้นมาก แต่ดัชนีการกระจายรายได้ลดลง เปรียบเทียบรายได้ ต่อหัวประชากร คนฐานะยากจนต่ำสุด 20% มีรายได้เพิ่มขึ้นเพียง 2,000 บาท แตกต่างจากคนฐานะร่ำรวย กลับมีรายได้เพิ่มขึ้นถึง 20,000 บาท ปัญหาความเหลื่อมล้ำของรายได้ประชากรเป็นปัญหาระดับโลกที่ต้องการหาทางออก

ร่วมกัน ซึ่งมีข้อเสนอแนะในการลดความเหลื่อมล้ำทั้งภายในและระหว่างประเทศ คือ การปรับปรุงกฎหมาย กฎระเบียบข้อบังคับการตรวจสอบตลาดการเงินและสถาบันการเงิน การส่งเสริมความช่วยเหลือการพัฒนา การกำหนดแผนการลงทุนโดยตรงจากต่างชาติไปยังภูมิภาคที่ยังต้องการความช่วยเหลือมากที่สุด



เป้าหมายที่ 11

การทำให้เมืองและการตั้งถิ่นฐานของมนุษย์
มีความมั่นคงปลอดภัยสังคม
พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงและยั่งยืน

ด้วยรูปแบบการตั้งถิ่นฐานของมนุษย์มีการเปลี่ยนแปลงเนื่องจากสภาพเศรษฐกิจและสังคม ทำให้ความเจริญหรือศูนย์กลางทางเศรษฐกิจกระจุกตัวกลายเป็นพื้นที่เมืองขนาดใหญ่ที่มาพร้อมกัน คือ ความแออัด ความยากจน ความปลอดภัย ระบบขนส่งสาธารณะ ขาดแคลนพื้นที่สีเขียว ขยะล้นเมือง เป็นต้น ดังนั้น จึงต้องเร่งจัดการวางแผนรองรับสภาพการขยายตัวและการปรับปรุงการวางผังเมืองรวมถึงวางแผนการกระจายความเจริญไปพื้นที่รอบนอกจากการพัฒนาระบบขนส่งสาธารณะ การจำกัดการเติบโตของเมืองด้วยการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและบริการต่าง ๆ ในเมืองรอบนอกเพื่อลดการเดินทางเข้าพื้นที่เขตเมือง รวมถึงการเพิ่มพื้นที่สีเขียวในเมือง ซึ่ง กทม. ได้มีการพัฒนาพื้นที่สีเขียวริมคลองเน้นการใช้พื้นที่ริมน้ำให้เกิดประโยชน์สูงสุด พัฒนาพื้นที่ให้มีความร่มรื่น เข้าถึงที่สะดวกปลอดภัยนำไปใช้งาน และป้องกันตลิ่งควบคู่กับผนังกันน้ำคอนกรีต และสร้างการมีส่วนร่วมของชุมชนในการดูแลรักษาพื้นที่โดยจะดำเนินการปรับปรุง 30 คลองในกรุงเทพฯ ในขณะที่เดียวกันก็มีการรณรงค์ให้แต่ละครัวเรือนปลูกต้นไม้ตามความเหมาะสมของที่อยู่อาศัย เช่น สวนผักแนวตั้ง



เป้าหมายที่ 12

มีการบริโภคและการผลิตอย่างยั่งยืน

การบรรลุเป้าหมายนี้ คือ ส่งเสริมการบริโภคและการผลิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ปรับเปลี่ยนการผลิตและการบริโภคสินค้าและทรัพยากรเพื่อลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมโดยเฉพาะลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกหรือที่เรียกว่า รอยเท้าคาร์บอน (carbon footprint) รวมถึงมีการจัดการทรัพยากรน้ำในภาคเกษตรกรรมซึ่งมีส่วนการใช้น้ำอยู่ที่ร้อยละ 70 ของปริมาณน้ำจากกิจกรรมของมนุษย์ทั้งหมดอีกทั้งการกำจัดขยะที่เป็นพิษและมลพิษ เพิ่มการใช้เชื้อเพลิงและลดปริมาณขยะมูลฝอยมีกระบวนการส่งเสริมให้ภาคอุตสาหกรรมภาคธุรกิจและผู้บริโภคสร้างความเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม เช่น ห้างสรรพสินค้ารับบริจาคของเสียเพื่อนำมาออกแบบเป็นผลิตภัณฑ์ใหม่ด้วยกระบวนการอัพไซเคิล (Upcycle) และวางจำหน่าย



เป้าหมายที่ 13

การรับมือการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและผลกระทบ

เป็นที่ยอมรับแล้วว่าภาวะโลกร้อนเป็นผลลัพธ์จากการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและเป็นภัยคุกคามต่อมนุษยชาติ ซึ่งผลลัพธ์ที่ตามมาอาจไม่สามารถแก้ไขได้ถ้าหากไม่เริ่มดำเนินการตั้งแต่บัดนี้ การเตรียมพร้อมกับการเปลี่ยนแปลงจึงต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายภาคส่วนควบคู่ไปกับการสร้างความตระหนักรู้แก่ประชาชนเพื่อร่วมกันชะลอความรุนแรงและจำกัดการเพิ่มขึ้นของอุณหภูมิโลก มาตรการเร่งด่วนเพื่อรับมือกับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและผลกระทบภัยพิบัติ ซึ่งประเทศไทยมีแผนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยแห่งชาติ พ.ศ. 2558 ที่นำแนวคิด

เรื่อง “การจัดการความเสี่ยง” มาเป็นแนวคิดหลักในการจัดการสาธารณสุข เพื่อให้เกิดการ “รู้รับ - ปรับตัว - พื้นเร็วทั่ว - อย่างยั่งยืน” ซึ่งมีแนวคิดการพัฒนากระบวนการป้องกัน การเตรียมความพร้อม และสร้างภูมิคุ้มกันในการพัฒนาความรู้และเสริมสร้างความเข้มแข็งระดับชุมชนตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง



เป้าหมายที่ 14

อนุรักษ์และใช้ประโยชน์จากทรัพยากรทะเล และชายฝั่งอย่างยั่งยืน

เป้าหมายในการพัฒนาที่ยั่งยืนเพื่อสร้างกรอบการทำงานในการจัดการรักษาความหลากหลายทางชีวภาพ การปกป้องระบบนิเวศทะเลและชายฝั่งอย่างยั่งยืนจากภาวะมลพิษที่เกิดจากกิจกรรมของมนุษย์ บนบกประเทศไทยควรเร่งดำเนินการจัดการประมงอย่างยั่งยืนโดยมุ่งป้องกันการจับสัตว์น้ำที่เกินศักยภาพ

ขณะเดียวกันมีการจัดการปัญหาด้านการประมงผิดกฎหมายและยกเลิกระบบอุดหนุนการทำประมงที่มีผลทำลายทรัพยากรและระบบนิเวศธรรมชาติ รวมถึงกำหนดมาตรการป้องกันและลดมลพิษทางทะเลทุกประเภท โดยเฉพาะอย่างยิ่งการจัดการขยะพลาสติก ของเสียและมลพิษทางน้ำที่มีการลักลอบระบายสู่ทะเลหาวิธีลดและแก้ไขผลกระทบของภาวะความเป็นกรดในน้ำทะเล สนับสนุนให้มีการทำการประมงอย่างยั่งยืน ลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม และบริหารจัดการประมงอย่างมีประสิทธิภาพ

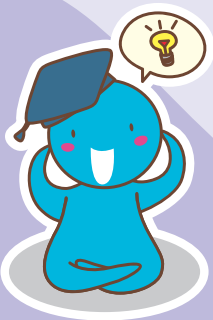




เป้าหมายที่ 15

อนุรักษ์และใช้ประโยชน์จากระบบนิเวศทางบก
จัดการป่าไม้อย่างยั่งยืน ต่อสู้กับการแปรสภาพ
เป็นทะเลทราย ภัยแล้งและฟื้นฟูความเสื่อมโทรม
ของที่ดิน และหยุดยั้งการสูญเสียความหลากหลาย
ทางชีวภาพ

เพื่อให้บรรลุเป้าหมายจะต้องมีการออกมาตรการวิธีการปกป้อง ป่าไม้ และการจัดการใช้ประโยชน์จากป่าไม้อย่างยั่งยืน การฟื้นฟูสภาพพื้นที่ที่เสื่อมโทรม และหยุดการสูญเสียความหลากหลายทางชีวภาพ ซึ่งเป็นสาเหตุความแห้งแล้งและช่วยบรรเทาผลกระทบต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพอากาศ ต้องมีการดำเนินการอย่างเร่งด่วนเพื่อที่จะลดความสูญเสียถิ่นที่อยู่อาศัยตามธรรมชาติ และความหลากหลายทางชีวภาพ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของมรดกทางธรรมชาติและวัฒนธรรมของมนุษยชาติ สำหรับประเทศไทยข้อมูลล่าสุดมีพื้นที่ป่าไม้เหลือร้อยละ 31.6 ของพื้นที่ประเทศหรือเท่ากับ 323,528,699.67 ไร่ ทั้งนี้ได้ตั้งเป้าหมายที่จะมีพื้นที่ป่าไม้เท่ากับ 40 % แต่ก็ยังไม่ปรากฏให้เห็นมาตรการสำคัญหรือแนวทางที่จะให้บรรลุเป้าหมายดังกล่าว อีกทั้งปัญหาการลักลอบนำเข้าสัตว์ป่าที่ผิดกฎหมาย ประเทศไทยเป็นภาคีสมาชิกของอนุสัญญาไซเตส จะต้องมีการแก้ไข พ.ร.บ. สงวนและคุ้มครองสัตว์ป่าให้ครอบคลุมรายชื่อตามบัญชีของไซเตส





เป้าหมายที่ 16

การสร้างสังคมสันติสุขทุกคนเข้าถึงกระบวนการ
ยุติธรรมสร้างสถาบันที่มีความรับผิดชอบ
และมีประสิทธิภาพ

เป้าหมายของการพัฒนาที่ยั่งยืนมุ่งมั่นที่จะลดความรุนแรงทุกรูปแบบ และหาแนวทางร่วมกันระหว่างรัฐบาลและชุมชนเพื่อแสวงหาการแก้ไขปัญหา ความขัดแย้งและความไม่มั่นคงได้อย่างยั่งยืน การสร้างความเข้มแข็งทางกฎหมายหรือนิติรัฐและการส่งเสริมสิทธิมนุษยชน ที่จะเป็นหัวใจสำคัญอันนำไปสู่การสร้างความสุข ความยุติธรรม และสถาบันที่เข้มแข็ง ซึ่งมี 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) สังคมที่สงบสุข 2) การเข้าถึงความยุติธรรม และ 3) สถาบันที่มีประสิทธิภาพ มีความรับผิดชอบและบูรณาการสำหรับประเทศไทยนั้น ตัวอย่างการตายอันเนื่องมาจากความขัดแย้ง คือ การเสียชีวิตอันเนื่องมาจากความขัดแย้งทางการเมืองและความไม่สงบในสามจังหวัดชายแดนใต้ (การก่อการร้าย) ประเทศไทยได้มีการตั้งองค์กรต่าง ๆ เพื่อทำหน้าที่คุ้มครองสิทธิมนุษยชน เช่น สำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ มีกรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพภายใต้กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ เป็นต้น



เป้าหมายที่ 17

การมีส่วนร่วมของประชาชนในเป้าหมายของ
การพัฒนาที่ยั่งยืนและสร้างพลังแห่งการเป็น
หุ้นส่วนความร่วมมือระดับสากล

สำหรับเป้าหมายนี้มุ่งสร้างพลังแห่งการเป็นหุ้นส่วนความร่วมมือ ตั้งแต่ระดับประชาชนจนถึงระดับสากลต่อการบรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนเพื่อดำเนินการในรูปแบบต่างๆได้ เช่น การแบ่งปันความรู้ การถ่ายทอด

ข้อมูลเทคโนโลยีและนวัตกรรม การประสานงานด้วยนโยบายระหว่างประเทศ การร่วมลงทุนทางเศรษฐกิจอย่างยั่งยืน และเน้นการสร้างความร่วมมือระหว่างประเทศพัฒนาแล้วกับประเทศที่กำลังพัฒนา หรือความร่วมมือระหว่างประเทศที่กำลังพัฒนาด้วยตนเอง ตัวอย่างเช่น ความร่วมมือระหว่างไทย-เยอรมัน เพื่อถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์ และการดำเนินงานอันนำไปสู่การพัฒนาอย่างยั่งยืน ในการปรับปรุงคุณภาพด้านอาชีวศึกษา การรองรับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ การสนับสนุนการใช้พลังงานทดแทน การใช้พลังงานอย่างมีประสิทธิภาพ และการส่งเสริมการขนส่งที่ยั่งยืน ความร่วมมือระหว่างไทย-เดนมาร์ก ในการดำเนินงานพัฒนาที่ยั่งยืน ขยะ และสังคมผู้สูงอายุ และแลกเปลี่ยนประสบการณ์และเทคโนโลยีกับฝ่ายไทย ได้แก่ อาหารและการเกษตร พลังงานหมุนเวียน พลังงานลม และพลังงานแสงอาทิตย์ เป็นต้น

บทสรุป

เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals= SDGs) ทั้ง 17 ข้อข้างต้นเป็นเป้าหมายที่ประเทศทั่วโลกร่วมดำเนินการพัฒนาที่ตอบสนองความต้องการของคนในรุ่นปัจจุบัน โดยไม่ส่งผลกระทบต่อคนรุ่นต่อไปในอนาคต ซึ่งเป้าหมายสูงสุดคือการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชากรโลก โดยการแก้ปัญหาความยากจน ปกป้องสิ่งแวดล้อม รักษาสันติภาพของมนุษย์ และสร้างความเจริญที่ยั่งยืนในทุกพื้นที่บรรลุผลสำเร็จภายในปี พ.ศ. 2573 เพื่อความเข้าใจสามารถจัดกลุ่มความสัมพันธ์ของเป้าหมายการพัฒนาออกเป็น 5 กลุ่ม ดังนี้

1. เป้าหมายเพื่อประชาชน (People) ที่ว่าด้วยการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้คน (เป้าหมายที่ 1, 2, 3, 4, 5)
2. เป้าหมายสร้างความเจริญ (Prosperity) มุ่งดำเนินการเพื่อ

ความเจริญทางเศรษฐกิจอย่างยั่งยืน (เป้าหมายที่ 7, 8, 9, 10, 11)

3. เป้าหมายเพื่อโลก (Planet) เป็นเรื่องของทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (เป้าหมาย 6, 12, 13, 14, 15)

4. เป้าหมายสร้างความสงบสุข (Peace) คือดำเนินการในการสร้างสันติภาพ ลดความขัดแย้ง และเข้าถึงความยุติธรรม (เป้าหมาย 16)

5. เป้าหมายการสร้างหุ้นส่วน (Partnership) เพื่อสร้างความร่วมมือในรูปแบบต่าง ๆ ในการบรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนในระดับสากล (เป้าหมาย 17)

ขอสรุปด้วยภาพแสดงกลุ่มความสัมพันธ์ของเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนทั้ง 5 กลุ่มซึ่งกลุ่มที่ 5 การสร้างหุ้นส่วนจะเป็นหัวใจขับเคลื่อนที่ทำให้เกิด “การพัฒนาความยั่งยืน” ในทุกระดับ



ไชรหัส
SDGs

ด้วย

ความสุข 8 ประการ
(Happy8)



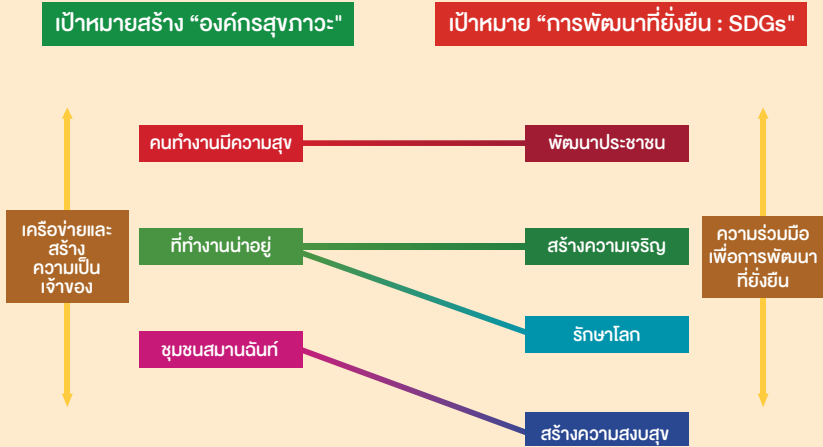
ไครท์ส SDGs

ด้วยความสุข 8 ประการ (Happy8)

“องค์กรสุขภาวะหรือองค์กรแห่งความสุข” โดย สำนักสนับสนุน
สุขภาวะองค์กร สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.)
เพื่อสร้างสุขภาวะแก่คนทำงานที่ครอบคลุมทุกมิติ คือ การมีสุขภาพกายใจ
ที่ดี, มีความผ่อนคลาย,มีความสุขสงบ, มีการเรียนรู้, มีน้ำใจดี, มีสุขภาพ
การเงินที่ดี, มีครอบครัวที่ดี และมีสังคมที่ดี ด้วยเครื่องมือที่เรียกว่า “**ความ
สุขแปดประการ (Happy 8)**” ซึ่งหน่วยงาน องค์กร สถานประกอบการต่าง
ๆสามารถนำไปปฏิบัติ มีกิจกรรมและโครงการต่างๆ ทั่วประเทศไทย เพื่อให้
พนักงานทุกระดับในองค์กรเกิดสุขภาวะทั้งกายใจ สิ่งแวดล้อม และสร้าง
ความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานและผู้บริหารด้วยความเชื่อมั่นการเป็นองค์กร
แห่งความสุขตามหลักการ Happy Workplace ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญในการ
ขับเคลื่อนองค์กร/หน่วยงานให้ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและ
สร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน¹ แก่สมาชิกในองค์กร

ในบทนี้จะรวบรวมตัวอย่างและวิธีดำเนินงานขององค์กรต่าง ๆ
ตามแนวคิดความสุขแปดประการ (Happy 8) ที่สามารถตอบสนองต่อ
เป้าหมาย SDGs ได้ ผ่านการดำเนินงานพัฒนาความยั่งยืนแก่ประชาชนที่
ประกอบอาชีพผ่านบทบาทขององค์กร หน่วยงานและสถานประกอบการได้
หลากหลายน่าสนใจ เพื่อให้ผู้อ่านไครท์สความเข้าใจได้ว่า “**องค์กรสุข
ภาวะ**” มีส่วนในการร่วมบรรลุ “**เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน : SDGs**” ได้
อย่างไร เบื้องต้น แสดงผ่านรูปความสัมพันธ์เป้าหมายของทั้งสองเรื่องว่าส่งเสริมซึ่งกันและกันอย่างไร

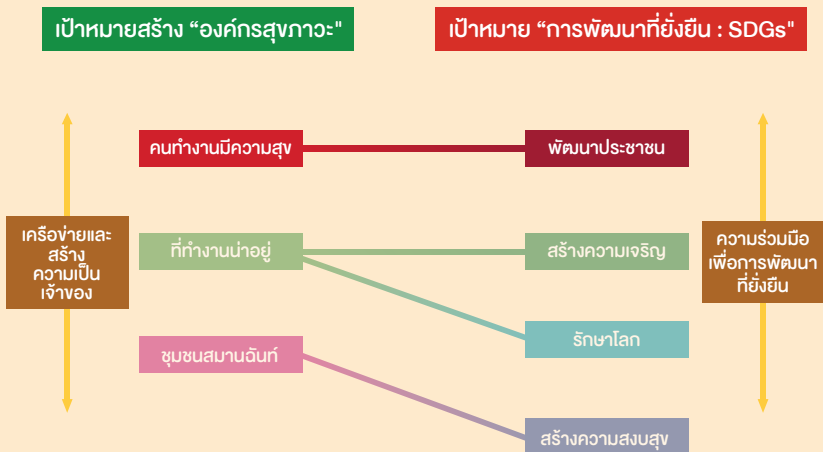
¹ “คุณภาพชีวิตการทำงาน” หมายถึง คุณภาพของความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับสิ่งแวดล้อมโดยส่วนรวมในการทำงาน ของบุคคล
และเน้นมิติเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์ รวมทั้ง ยังครอบคลุมทุกเรื่องเกี่ยวกับจริยธรรมในการทำงานและสภาพในการ ทำงาน
ตลอดจนควรให้ความสำคัญที่บทบาทการทำงาน ได้แก่ นายจ้าง ลูกจ้าง และสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน
อ้างอิงจาก คู่มือการวัดความสุขด้วยตนเอง (น. 14),ศิริพันธ์ กิตติสุขสถิต และคณะ,2555,กรุงเทพฯ,โรงพิมพ์ธรรมดาเพรส จำกัด



ภาพด้านบน แสดงให้เห็นว่าการสร้าง “องค์กรสุขภาวะ” ด้วยการนำเครื่องมือ Happy 8 มาดำเนินงานเพื่อสร้างความสมดุลความสุขต่อพนักงานใน 3 องค์ประกอบ คือ คนทำงานมีความสุข (Happy People) ที่ทำงานน่าอยู่ (Happy Home) และชุมชนสมานฉันท์ (Happy Teamwork) ที่ดำเนินงานภายใต้บริบทขององค์กรและสถานประกอบการ โดยมีพนักงานทุกระดับเป็นกลุ่มเป้าหมาย ทั้งนี้ สถานที่ทำงานถือว่าเป็นหน่วยย่อยหนึ่งในสังคมไทยที่มีคนวัยแรงงาน (อายุ 21-60 ปี) จำนวน 38,842,891 คน หรือ 59.73% ของประชากรไทย มีส่วนดำเนินงานที่ตอบเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน SDGs ทั้ง 5 กลุ่ม ได้แก่

1. เป้าหมายเพื่อประชาชน
2. เป้าหมายสร้างความเจริญ
3. เป้าหมายเพื่อโลก
4. เป้าหมายสร้างความสงบสุข
5. เป้าหมายการสร้างหุ้นส่วน

ผ่านมิติของเครือข่ายองค์กรสุขภาวะ ซึ่งมีกระบวนการและกิจกรรมได้หลากหลายตามศักยภาพขององค์กรตามความต้องการของพนักงาน มีองค์ความรู้ เครื่องมือ นวัตกรรมต่าง ๆ มาช่วยสนับสนุนการดำเนินงาน ทำให้เกิดบทเรียน และ How to ต่าง ๆ จากประสบการณ์การทำงานของหน่วยงานองค์กรต่าง ๆ ที่สามารถนำมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และปรับใช้ในองค์กรได้ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งในการบรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) ของประเทศไทยร่วมกัน ดังนี้



การพัฒนาประชาชนที่ยั่งยืนโดยทำให้คนทำงานมีความสุข

หัวใจสำคัญขององค์กรสุขภาวะ คือ พนักงานที่ทำให้องค์กรเติบโตอย่างมีประสิทธิภาพได้ การสนับสนุนให้ **“คนทำงานมีความสุข (Happy People)”** ทำให้ตนเองมีสุขภาพกายและจิตใจดีมีครอบครัวอบอุ่น จัดสมดุลชีวิตส่วนตัวและชีวิตทำงานได้รู้บทบาทตนเองต่อองค์กร สร้างความมั่นคงในชีวิตทั้งด้านการงาน เศรษฐกิจ และสังคม ซึ่งเป็นการพัฒนาองค์ประกอบพื้นฐานของคุณภาพชีวิตประชาชน ดังนั้น องค์กรหลายแห่งจึงพยายามสร้าง

บรรยากาศการทำงานด้วยเครื่องมือ Happy 8 ทำให้คนทำงานมีความสุขดังต่อไปนี้

1. Happy Body การเป็นผู้ที่มีสุขภาพดี ดูแลตนเองไม่ให้เป็นการละเลยผู้อื่น มีสุขภาพแข็งแรงทั้งร่างกายและจิตใจ ใช้ชีวิตอย่างมีความสุขซึ่งเกิดจากการรู้จักใช้ชีวิต รู้จักกิน รู้จักนอน

2. Happy Relax การเป็นผู้ที่สามารถจัดการกับอารมณ์ของตนเอง รู้จักการผ่อนคลายกับสิ่งต่างๆ ในการดำเนินชีวิต เมื่อชีวิตในการทำงาน และการดำเนินชีวิตประจำวันมีความเครียด ต้องหาวิธีผ่อนคลาย เพื่อรักษาสมดุลของชีวิตไว้

3. Happy Money การเป็นผู้ใช้เงินเป็น มีเงินเก็บ รู้จักใช้ เป็นหนี้ อย่างมีเหตุผล มีชีวิตที่เหมาะสมกับตนเอง หรืออาจกล่าวว่าเป็นบุคคลที่สามารถจัดการรายรับ - รายจ่ายของตนเองได้ ทั้งนี้ต้องบริหารจัดการรายรับ และรายจ่ายของตนเองและครอบครัว โดยอาจทำบัญชีรายรับ - รายจ่าย

4. Happy Brain การเป็นผู้รักการเรียนรู้และเป็นผู้มีอาชีพในงานศึกษาหาความรู้พัฒนาตัวเองตลอดเวลา เพื่อให้เป็นผู้มีอาชีพ และเพื่อให้เกิดความมั่นคงก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

5. Happy Family การเป็นผู้ที่รักและดูแลครอบครัวตนเองได้ มีครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคง ให้ความสำคัญต่อครอบครัว และครอบครัวเป็นกำลังใจที่ดีในการทำงาน เพราะครอบครัวเป็นเหมือนภูมิคุ้มกันเป็นกำลังใจเมื่อต้องเผชิญกับปัญหาหรืออุปสรรคในชีวิต การมีครอบครัวเข้มแข็งจะทำให้สังคมมั่นคง

“คนทำงานมีความสุข” ด้วยเครื่องมือ Happy 8 ใน 5 ข้อข้างต้นมุ่งพัฒนาสมรรถนะในการดำรงชีวิต คือ มีสุขภาพทั้งกายใจที่ดี มีรายได้เพียง

พอ มีความสามารถในการเรียนรู้ มีครอบครัวที่ดูแลซึ่งกันและกัน มีส่วนทำให้
บรรลุเป้าหมายการพัฒนาประชาชน (People) ที่ว่าด้วยการพัฒนาคุณภาพ
ชีวิตของผู้คนเพื่อความยั่งยืน คือ เป้าหมายที่ 1 จัดความยากจนเป้าหมายที่
2 การขจัดความหิวโหยเป้าหมายที่ 3 การมีสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดีเป้า
หมายที่ 4 การได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพ และเป้าหมายที่ 5 ความเท่าเทียม
ทางเพศ ในกรณีนี้ เครือข่ายองค์กรสุขภาวะมีการดำเนินงานด้วย Happy 8 ที่
ตอบสนองเป้าหมาย SDGs แต่ละข้อได้ เรามาเรียนรู้จากตัวอย่างดังนี้

เป้าหมายที่ 1

**ขจัดความยากจน ด้วย Happy Money คือ ทำให้ประชาชนมีทักษะ
วางแผนการเงิน รู้จักออมเงินเพื่ออนาคต ปรับพฤติกรรมแก้ปัญหาหนี้
ทางการเงินเพื่อลดหนี้สิน พร้อมกับมีกระบวนการยกระดับรายได้ ตัวอย่าง
องค์กร² ที่ดำเนินการเป้าหมายนี้ คือ**

1. ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย เห็นความสำคัญที่จะทำให้
ประชาชนมีสถานภาพทางการเงินที่เป็นสุขด้วยการสนับสนุนองค์ความรู้และ
เครื่องมือเกี่ยวกับการจัดการด้านเงินส่วนบุคคลเผยแพร่ให้ประชาชน

• **แบบตรวจสอบสุขภาพทางการเงิน** ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย
เป็นแบบทดสอบตนเองเพื่อให้ประชาชนทราบว่าสุขภาพทางการเงินของ
ตนเองเป็นอย่างไร

พร้อมแนะนำแนวทางการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการใช้เงินของตนเองให้
สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ต้องการ เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จในการวางแผน
การเงินได้ง่ายขึ้น (ศึกษาเพิ่มเติมที่ <https://www.set.or.th/project/>)



² ณภัทร ประภาสุชาติ (2559). สรรสาระองค์กรสุขภาวะแนวคิดและการณัติตัวอย่าง : องค์กรการเงินดี

caltools/www/html/financial-check.html)

2. บริษัท ดาสโก้ จำกัด โครงการ “ปรับ ลด อด ออม” เพื่อลดปัญหาด้านการเงินของพนักงาน ปรับ พฤติกรรม/วินัยการใช้จ่ายเงินลดความฟุ่มเฟือย และสิ่งไม่จำเป็นอดออม มีธยส์ถไม่สุรุ่ยสุร่าย ผักเก็บเงินออมเพื่ออนาคต

3. ส่วนงานพัสดุ มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ โครงการส่วนพัสดุนำอยู่นำทำงาน (Healthy Workplace @ DPS.) Happy Money ปลอดภัย มีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมให้พนักงานเก็บเงินไว้ใช้จ่ายฉุกเฉิน มุ่งเน้นให้พนักงานออมเงินเป็นประจำทุกเดือน โดยโครงการประสานกับธนาคารเข้ามาให้บริการ ณ สถานที่ทำงาน

4. บริษัท เอ็นโอเค พรินซ์ คอมโพเนนท์ (ประเทศไทย) จำกัด ดำเนินการสร้างสุขในมิติ Happy Money ด้วยการจัดตลาดนัดเปิดท้ายขายของให้พนักงานนำของมาขาย เพื่อส่งเสริมความรู้ความเข้าใจในการออมเงิน และการใช้เงินอย่างพอเพียง รวมทั้งสนับสนุนทุนการศึกษาให้บุตรของพนักงานทุกระดับ

5. บริษัท ปริ้นเซส ฟุตส์ จำกัด ส่งเสริมให้พนักงานรู้จักออมเงินด้วยการตั้งกลุ่มออมทรัพย์ PCF ให้พนักงานเห็นความสำคัญของการออมเพื่ออนาคต และมอบรางวัลให้กับพนักงานที่มีการออมอย่างต่อเนื่อง รวมถึงการช่วยเหลือพนักงานที่มีปัญหาด้านการเงินสามารถกู้ยืมเงินในอัตราดอกเบี้ยถูก รวมถึงให้บริการจำหน่ายสินค้าอุปโภคบริโภคราคาถูกในร้าน Princess Shop ตลอดจนเข้าร่วมโครงการการวางแผนการเงินอย่างชาญฉลาด ร่วมกับตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย

6. บริษัท ไทย เอ็นโอเค จำกัด สาขานิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร ได้จัดสวัสดิการต่าง ๆ เพื่อให้พนักงานมีความมั่นคงทางการเงินเช่น จัดให้มี

รถรับส่งพนักงาน มีสวัสดิการค่ารักษาพยาบาล ค่าอาหารกลางวัน โดยบริษัทฯ จัดให้มีสวัสดิการค่าอาหารกลางวันมื้อละ 22 บาท พนักงานได้รับกับข้าวคนละ 3 เมนู และสามารถเติมได้ตลอด โดยใช้การสแกนบัตรพนักงาน แทนการชำระเงินสด

7. บริษัทไมโครชิพ เทคโนโลยี (ไทยแลนด์) จำกัด จัดโครงการเพื่อนแนะนำเพื่อนมาสมัครงาน เพื่อให้พนักงานแนะนำเพื่อนหรือคนรู้จักมาทำงานกับบริษัทฯ โดยจะได้รับค่าแนะนำเป็นเงิน 1,000 – 3,000 ต่อคน เพื่อเพิ่มรายได้ให้กับพนักงานและรับเสื้อ i-hire ฟรี อีก 1 ตัว แทนค่าขอบคุณจากบริษัทฯ , จัดตลาดนัดสินค้าราคาถูกให้พนักงานนำสินค้ามาขายเพิ่มรายได้เดือนละ 1 ครั้ง , การอบรมเศรษฐกิจพอเพียงเพื่อให้พนักงานสามารถวางแผนการออมเงิน, การมอบรางวัล Long service award ให้กับพนักงานที่ทำงานกับบริษัทฯ เป็นเวลา 5, 10, 15, 20 ปี โดยการมอบรางวัลเป็นเงินสด และเหรียญที่ระลึกตามระยะเวลาที่อยู่ครบ อีกทั้งมีเงินกู้ฉุกเฉิน (Emergency Loan) ให้พนักงานโดยไม่คิดดอกเบี้ย ตามเงื่อนไขที่พนักงานสามารถกู้ได้ตามที่บริษัทระบุไว้

8. บริษัท ทิปโก้ฟูดส์จำกัด (มหาชน) ดำเนินงาน Happy Money Tipco; สินค้าธงฟ้าราคาประหยัด ได้ประสานงานกับพาณิชย์จังหวัด ประจวบคีรีขันธ์ขอคำแนะนำเกี่ยวกับร้านค้าธงฟ้า ติดต่อประสานงานร้านค้าธงฟ้ามาจัดจำหน่ายสินค้าในโรงงานในวันที่เงินออกเดือนละ 2 ครั้ง และจัดในช่วงพักกลางวัน ทำให้พนักงานเข้าถึงสินค้าราคาประหยัด ไม่เสียเวลาเดินทางไปซื้อสินค้า

9. บริษัท แม่น้ำสแตนเลสไวร์ จำกัด (มหาชน) มีนโยบายการสร้างสุขทางด้านการเงิน คือพนักงานต้องปลอดหนี้ รู้จักการออม มีเงินใช้จ่ายคล่องตัว ได้ตั้งโครงการ (กองทุน) ออมทรัพย์ เพื่อส่งเสริมให้พนักงานออมเงินกันไว้ใช้ในยามจำเป็น โดยผู้บริหารจะนำไปลงทุนให้กับพนักงาน เมื่อครบรอบปี

ก็จะนำกำไรที่ได้จากการลงทุนดังกล่าวมาจ่ายปันผลให้กับพนักงานวิธีการคือ กองทุนจะเปิดให้ซื้อหุ้นปีต่อปี หุ้นละ 500 บาท ขั้นต่ำจำนวน 1 หุ้น (500บาท) จะลงทุนก็หุ้นก็ได้ไม่มีกำหนดผลตอบแทนขั้นสูงสุดขึ้นกับศักยภาพการออมเงินของ พนักงานแต่ละคน บริษัทจะหักจากบัญชีรายได้/เงินเดือนของพนักงานไว้เป็น ประจำทุกเดือนเพื่อเข้ากองทุนดังกล่าว, โครงการชมรมพัฒนาเกษตร เพื่ออนาคตของแม่น้ำสแตนเลสไวร์ส่งเสริมการเลี้ยงปลาตู้ยักษ์และกบ ขายให้พนักงานราคาถูกและแปรรูปเป็นอาหารขายตลาดนัดแม่น้ำแสบปี , พนักงานได้ร่วมตัวตั้ง “ชมรมพัฒนาเกษตรเพื่ออนาคต” เพื่อลดรายจ่าย สร้าง อาชีพ ด้วยการทดลองฝึกฝนอาชีพด้วยการปลูกผักสวนครัวสร้างรายได้เสริม ผลผลิตจากชมรมฯบางส่วนถูกนำมาวางขายที่ตลาดนัดแม่น้ำแสบปี

10. บริษัท สยามคูโบต้า คอร์ปอเรชั่น จำกัด ได้จัดตั้งสหกรณ์ออม ทรัพย์ที่เกิดจากความต้องการของพนักงานเพื่อเป็นทุนให้ความช่วยเหลือ ด้านการเงิน มีเงินสะสม กองทุนสำรองเลี้ยงชีพให้กับพนักงานในการสร้าง อาชีพต่อไป เป็นต้น

เป้าหมายที่ 2

การจัดความหิวโหย ด้วย Happy Body ด้วยการบริโภคอาหารตาม โภชนาการที่เป็นประโยชน์ต่อร่างกายเหมาะสมกับเพศ วัยสถานการณ์ และ ฐานะทางการเงิน และทำให้ประชากรสามารถเข้าถึงอาหารได้โดยไม่ขาดแคลน เป็นอาหารที่มีคุณค่าทางโภชนาการ ปลอดภัย ตอบสนองต่อความต้องการ เพียงพอต่อการบริโภคเพื่อให้สุขภาพร่างกายแข็งแรงและมีจิตใจที่ดี ดังนั้น เครือข่ายองค์กรสุขภาวะได้เผยแพร่วิธีปฏิบัติ ความเข้าใจความสามารถเลือกซื้อ อาหารที่มีประโยชน์ไม่มีโทษต่อร่างกายวิธีปรุงอาหารนั้นถูกสุขลักษณะและ จัดสิ่งแวดล้อมเพื่อปรับพฤติกรรมพนักงานให้บริโภคอาหารในปริมาณที่พอดี กับความต้องการของร่างกาย มีตัวอย่างองค์กรที่ดำเนินการ ดังนี้ ³

³ ชมภาพ รักษารยาบรรณ (2559). สรรสาระองค์กรสุขภาวะ แนวคิดและกรณีตัวอย่าง : องค์กรสุขภาพดี

1. บริษัท ไทยเอ็นโอเค จำกัด สาขานิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร ได้ตระหนักถึงความสำคัญของอาหารและโภชนาการสำหรับพนักงาน จึงตั้งหน่วยงานมาดูแลเรื่องโภชนาการของพนักงาน ทำหน้าที่ส่งเสริมและประชาสัมพันธ์ให้ความรู้ ความเข้าใจให้กับพนักงานให้เห็นถึงความสำคัญในเรื่องของความปลอดภัยของอาหารและคุณค่าทางโภชนาการ การเลือกบริโภคอาหารที่มีคุณค่าทางโภชนาการ เพื่อให้พนักงานได้รับบริการอาหารที่มีคุณค่าและประโยชน์ต่อร่างกาย

2. บริษัท ไมโครชิพ เทคโนโลยี (ไทยแลนด์) จำกัด มีการตรวจสุขภาพพนักงานประจำปีและตรวจสารปนเปื้อนในอาหารมีการจัดโรงอาหารที่ถูกสุขลักษณะประจำทุกเดือน รวมทั้งจ้างนักโภชนาการมาสอน และให้ความรู้กับร้านค้าในเรื่องสุขอนามัย และโภชนาการอาหารถูกต้องที่บริการในโรงอาหาร ทางบริษัทมีบริการข้าวฟรี น้ำและน้ำแข็งฟรี โดยมีข้าวให้เลือกถึง 4 ชนิด คือ ข้าวสวย ข้าวกล้องข้าวต้ม และข้าวเหนียว

3. บริษัท เอ็มเค เรสโตรองต์ กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) ร่วมกับเครือข่ายคนไทยไร้พุง จัดกิจกรรม **“Happy body สุขภาพดีกับ MK”** เพื่อให้ผู้บริหารและพนักงานของ MK มีความรู้ในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมบริโภคและการออกกำลังกาย ป้องกัน/แก้ไขปัญหาน้ำหนักเกิน , อ้วน/อ้วนลงพุง พร้อมทดสอบสมรรถภาพร่างกายและแนะนำการออกกำลังกายโดยใช้พื้นที่จำกัดในที่ทำงาน และนำความรู้ไปถ่ายทอดให้กับเพื่อนร่วมงาน สมาชิกในครอบครัวต่อไป

4. บริษัท มูราโมโต้ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) จัดกิจกรรมห้อง (ไม่ร้อง) สมอ่งไม่เครียด เพื่อให้พนักงานได้ทานข้าวเข้าทุกคนด้วยอาหารถูกปาก ลดระยะเวลาการรอคอยอาหารให้เหลือไม่เกิน 3 นาทีต่อคน ซึ่งเริ่มด้วยการสำรวจแนวทางการปรับปรุงการเข้าแถวและพฤติกรรมกินของพนักงาน จัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับความสำคัญของมื้อเช้า สำรวจสภาพการจราจรและเส้นทางการเดินทางมายังบริษัท และทบทวนเมนูอาหาร

เพื่อหาวิธีการหรือเมนูที่อร่อยและรวดเร็วผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจำนวนพนักงานที่รับประทานอาหารเช้าเพิ่มมากขึ้นและมีความพึงพอใจต่อกิจกรรมนี้

5. โรงไฟฟ้าบางปะกง ดำเนินโครงการอาหารสะอาด รสชาติอร่อย (Clean Food GoodTest) โดยการจัดอบรมตามหลักสูตรสุขภาพอาหารแก่ผู้ประกอบการร้านอาหารเพื่อให้พนักงานเข้าถึงอาหารที่ถูกสุขลักษณะและโภชนาการเหมาะสม

6. โครงการสงฆ์ไทยไกลโรค มีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจ และสร้างความเปลี่ยนแปลง **“อาหารใส่บาตร”** เพื่อดูแลสุขภาพและแก้ปัญหาโรค NCDs หรือโรคไม่ติดต่อเรื้อรังแก่พระสงฆ์ทางโครงการฯ ได้ทำคู่มือสูตรสงฆ์ไทยไกลโรค บอกถึงการดูแลปฏิบัติตนอย่างถูกวิธีรวมถึงกำหนดรายละเอียด แนะนำปริมาณบริโภคที่เหมาะสมและคุณภาพของอาหารใส่บาตรพร้อมกับบอกแบบประคตเอวรอบรู้ที่มีลักษณะเหมือนประคตเอวทั่วไปแต่มีการทำสัญลักษณ์ในจุดที่รอบเอวถึง 90 เซนติเมตรเพื่อให้พระสงฆ์รู้ได้ด้วยตนเองว่าอยู่ในภาวะอ้วนแล้ว ทั้งนี้ สื่อและองค์ความรู้ต่าง ๆ เหล่านี้จะช่วยให้ฆราวาสมีความรู้ในการเลือกอาหารใส่บาตรได้อย่างถูกต้อง ในขณะที่เดียวกัน ฆราวาสเองก็ได้ตระหนัก มีความรู้ความสามารถนำไปปรับใช้เพื่อดูแลสุขภาพตนเองและคนรอบข้างในองค์กรหรือ happy body

เป้าหมายที่ 3

การมีสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดี ด้วย Happy Body และ Happy Relax มีจุดประสงค์ที่ **“พนักงานสุขภาพดีองค์กรมีสุข”** โดยเครือข่ายองค์กรสุขภาพจะดำเนินการสนับสนุนให้พนักงานมีความสุขจากการมีสุขภาพดีแข็งแรงทั้งกายและใจมาจากการที่รู้จักใช้ชีวิต รู้จักกินรู้จักนอน ชีวิตมีความสุขผ่อนคลายต่อสภาวะกดดัน ความเครียด และหาวิธีที่จะเพิ่มความสุข หรือบรรเทาความเครียดนั้นให้เบาบางเหมาะสมกับเพศ เหมาะสมกับวัยเหมาะสมกับสถานการณ์ เหมาะสมกับฐานะทางการเงิน ส่งผลต่อประสิทธิภาพ

การปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์ และคุณภาพชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงาน ซึ่งหลายองค์กรได้ดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ดังนี้

1. การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) มีกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพ คือ การตรวจรักษาโรค บริการทางทันตกรรมการควบคุมและป้องกันโรคต่าง ๆ และโรคที่เกิดจากการปฏิบัติงานส่งเสริมสุขภาพอนามัย และฟื้นฟูสุขภาพ และงานสาธารณสุขต่าง ๆ ทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ได้แก่ มีการจัดอบรม บรรยาย เผยแพร่ความรู้ทางวิชาการในหลักสูตร การปฐมพยาบาล และการช่วยชีวิตเบื้องต้น โรคที่เกิดจากการทำงานต่าง ๆ การจัดอบรม อสม. กฟผ.เพื่อโครงการแพทย์ทางสื่อสาร มากกว่า 600 คน รวมถึงการนิเทศงานอสม. กฟผ. ที่ได้รับการอบรมไปแล้ว เป็นต้น

2. บริษัท ไทย เอ็นโอเค จำกัด สาขานิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร ส่งเสริมสภาพแวดล้อมในการทำงาน คือ สร้างสนามกีฬาเอนกประสงค์ขนาดใหญ่ชื่อ Sport Arena, ซึ่งภายในสนามกีฬา TNC SPORT ARENA ประกอบไปด้วย สนามกีฬาในร่ม ห้องฟิตเนสพร้อมอุปกรณ์ สนามฟุตบอลหญ้าเทียม ขนาด 7 คน (Infill) สนามบาสเก็ตบอล สนามวอลเลย์บอล สนามตะกร้อ ห้องซ้อมป้องกัน สนามเปตอง เป็นต้น จัดกิจกรรมกีฬาภายใน , ส่งเสริมให้พนักงานร่วมแข่งขันกับหน่วยงานภายนอก, รวมถึงการส่งเสริมการดูแลสุขภาพ เช่น การตรวจร่างกายประจำปี, รณรงค์ต้านยาเสพติด และการส่งเสริมคุณค่าทางโภชนาการกิจกรรมท่องเที่ยวประจำปี ทุกเดือนพฤศจิกายน เพื่อให้พนักงานได้มีการผ่อนคลายความเครียดจากการทำงานและกิจกรรมเกี่ยวกับการประกวดต่าง ๆ เช่น การประกวดร้องเพลง

3. บริษัท ไมโครชิพเทคโนโลยี (ไทยแลนด์) จำกัด มีการตรวจสุขภาพพนักงานประจำปี การตรวจสารปนเปื้อนในอาหารมีการจัดโรงอาหารที่ถูกสุขลักษณะประจำทุกเดือน รวมทั้งมีการจ้างนักโภชนาการมาสอนและให้ความรู้เรื่องสุขอนามัยโภชนาการอาหารกับร้านค้า, บริษัทส่งเสริมให้มีกิจกรรมออกกำลังกาย เช่น โครงการยืดเหยียดเพื่อสุขภาพ กิจกรรมคนไทย

ไร้พุง การเล่นโยคะ ตีปิงปอง เป็นต้น , การให้ข้อมูลการดูแลสุขภาพตามระบบเสียงตามสาย มีการติดโปสเตอร์ และบอร์ดประชาสัมพันธ์ รวมถึงเว็บไซต์ของทางบริษัทฯ ที่ให้ความรู้เกี่ยวกับเรื่องของการดูแลสุขภาพด้วย , จัด **“ห้องพยาบาลแสนสุข”** โดยมีพยาบาลให้บริการตลอด 24 ชั่วโมง และมีแพทย์เฉพาะทางมาเวียนให้บริการการรักษาอาการเจ็บป่วยเบื้องต้นในแต่ละวัน เช่น สูตินรีแพทย์ จักษุแพทย์ อาชีวอนามัย อายุรแพทย์ แพทย์ผู้เชี่ยวชาญด้านกระดูก จิตแพทย์ เป็นต้น

4. บริษัท สยามคูโบต้า คอร์ปอเรชั่น จำกัด มีการสร้างสถานที่ที่เอื้อต่อการมีสุขภาพดี ได้แก่ ห้องฟิตเนส สนามฟุตบอลหญ้าเทียม สนามฟุตบอล สนามแบดมินตัน สนามบาสเก็ตบอล สนามเซปักตะกร้อ ลู่วิ่งหลังโรงงาน , การจัดสัมมนา Health Care Sharing , การตรวจวัดสุขภาพของพนักงาน ได้แก่ การตรวจวัดองค์ประกอบร่างกายด้วยเครื่อง InBody การตรวจสุขภาพประจำปี การทดสอบสมรรถภาพทางกายการตรวจวัดสารต้านอนุมูลอิสระในร่างกาย การตรวจวัดมวลกระดูก เป็นต้น , การจัดกิจกรรมออกกำลังกายกลุ่มในช่วงเวลาหลังเลิกงาน ได้แก่ เต้นแอโรบิกและโยคะ , การจัดกิจกรรมออกกำลังกายสะสมคะแนนที่พนักงานสามารถออกกำลังกายได้ทุกที่ทุกเวลา เพื่อสร้างเสริมให้พนักงานมีพฤติกรรม **“เสพติดการออกกำลังกาย”** , การตั้งแผนกการดูแลสุขภาพพนักงานมีนักวิทยาศาสตร์การกีฬาเข้ามาทำงานด้านการดูแลสุขภาพ , กิจกรรม **“เปลี่ยนสนามอมควัน เป็นสถานอมสุข”** เพื่อการลดสูบบุหรี่ในพนักงาน เพราะบุหรี่เป็นปัญหาด้านสังคมและสุขภาพ เป็นต้นเหตุของการเกิดโรค โดยการใช้กลยุทธ์การกระชับพื้นที่ค้อย ๆ ลดพื้นที่การสูบบุหรี่ ทำให้สูบบุหรี่ได้ยากขึ้นคนก็เบื่อที่จะเดินไปสูบบุหรี่และลดจำนวนการสูบลง

5. โรงไฟฟ้าบางปะกง ดำเนินการจัดตั้งชมรมกีฬา เช่น แอโรบิก ชมรมวิ่งเพื่อสุขภาพชมรมฟุตบอล โดยมีคณะกรรมการและเงินทุนสนับสนุนกิจกรรมของชมรมต่าง ๆ มีการจัดการแข่งขันกีฬาทั้งภายในโรงไฟฟ้า และ

ไปแข่งขันนอกสถานที่กับหน่วยงานอื่นเพื่อส่งเสริมให้มีการเล่นกีฬา , จัดสถานที่ออกกำลังกาย เช่น สนามฟุตบอลห้องแอโรบิก สวนสุขภาพ เป็นต้น , จัดคลินิกให้คำปรึกษาโดยจ้างนักจิตวิทยามาให้คำปรึกษากับพนักงานให้มีการปฏิบัติตนเกี่ยวกับสุขภาพและการพัฒนาสุขภาพจิตที่ถูกต้อง เพื่อสุขภาพที่แข็งแรงและสุขภาพจิตที่ผ่อนคลาย สามารถใช้วิธีการรักษาทางโทรศัพท์หรือสามารถเข้ามารับการบริการคลินิกด้วยตนเอง, โครงการสถานประกอบการ ปลอดภัย ปลอดภัย ปลอดภัย ปลอดภัย เป็นสุข ดำเนินการตรวจสอบสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมต่อการทำงาน เพื่อส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานมีความสุขดี สุขภาพจิตดี ลดความเจ็บป่วย การบาดเจ็บ เป็นพื้นที่ที่ปลอดภัยจากการประกอบอาชีพและสิ่งแวดล้อม , โครงการเตรียมความพร้อมสำหรับผู้ปฏิบัติงานในที่อับอากาศ โดยจัดอบรมให้ความรู้เรื่อง การฟื้นฟูสมรรถภาพร่างกาย และจัดอบรมหลักสูตรการป้องกันและส่งเสริมสุขภาพ และการตรวจร่างกายประจำปี รวมทั้งการตรวจสุขภาพพิเศษตามลักษณะงาน เช่น ผู้ปฏิบัติงานที่มีลักษณะงานมีความเสี่ยงสูง ผู้ที่ทำงานในที่อับอากาศ เป็นต้น

เป้าหมายที่ 4

การได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพ ด้วย Happy Brain สำหรับเครือข่ายองค์กรสุขภาวะมุ่งเป้าหมายที่ส่งเสริมโอกาสการเรียนรู้ตลอดชีวิตสำหรับทุกคน เพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีสมรรถนะในการดูแลตนเองและเพิ่มประสิทธิภาพการประกอบอาชีพ โดยในส่วนของสถานประกอบการหรือองค์กรการที่มีบุคลากรมีคุณภาพและเจตคติที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานย่อมส่งผลให้ระบบงานที่วางไว้สามารถดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและผลตอบแทนในรูปแบบผลประกอบการขององค์กร จึงดำเนินการจัดกระบวนการเรียนรู้พัฒนาทักษะการปฏิบัติงาน(Workplace learning) เน้นเรียนรู้เพื่อรู้ มีปัญญาก้าวหน้าในชีวิต มีความรู้ในงาน มีความรับผิดชอบ มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง มีระเบียบวินัยตรงต่อเวลา และสอนคนอื่นได้ในงานที่ตนรู้ก็คือต้องเป็นครูที่พร้อมจะสอนให้ความรู้กับคนอื่นไปพร้อมกันด้วย นำไปสู่การเป็นบุคลากร

มีอาชีพในการปฏิบัติงานคือเป้าหมายขององค์กรในปัจจุบัน ซึ่งมีตัวอย่างองค์กรดังต่อไปนี้

1. บริษัท เดอะ สยาม เซรามิค กรุ๊ป อินดัสทรีส์ จำกัด ใช้วิธีการเรียนรู้เพื่อพัฒนางานโดยเน้นบุคลากรเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ (Small Group Action Learning) เพื่อใช้ในการควบคุมต้นทุนผันแปรและพัฒนาศักยภาพผลลัพธ์ที่ได้คือ บุคลากรมีความรู้และทักษะการแก้ปัญหาเพิ่มขึ้น มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น มีรายได้ก่อนหักดอกเบี้ย ภาษีค่าเสื่อม และชำระเงินกู้ ได้สูงขึ้นอันเกิดมาจากการลดต้นทุน

2. บริษัท มงคลชัยพัฒนา จำกัด (มีสำนักงานจัดการทรัพย์สินส่วนพระองค์ถือหุ้น 100%) ขายส่งผลไม้และผักจำหน่ายผลิตภัณฑ์โครงการพัฒนาส่วนพระองค์ ทำการฝึกอบรมทีมงานขายก่อนการลงปฏิบัติงานจริง เชื่อว่าทักษะต้องทำการฝึกฝนได้ลองปฏิบัติ มีการจำลองให้ใกล้เคียงเหมือนเหตุการณ์จริง โดยพนักงานขายต้องอธิบายข้อมูลผลิตภัณฑ์เพื่อแสดงถึงความรู้เกี่ยวกับผลิตภัณฑ์ การตอบคำถาม เทคนิคการตอบข้อโต้แย้งเรื่องราคา การจําราคาขายปลีกขายส่ง เมื่อเสร็จสิ้นการฝึกซื้อขายแล้วจะมีการให้ข้อมูลย้อนกลับ โดยมีวิทยากร 2 คน และผู้บริหารอีก 1 คน feedback จุดแข็งจุดอ่อนให้พนักงานขายฟังเพื่อนำไปพัฒนาทักษะการขายต่อไป

3. กลุ่มบริษัทมิตรผล มีการพัฒนาระบบการสอนงานโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาช่วยเป็น E-Coaching โดยผู้สอนงาน (Coach) และผู้รับการสอนงาน (Coachee) ต้องเพิ่มชื่อเข้าสู่ระบบ e-coaching รวมถึงข้อมูลบุคลากร ผลประเมินจากแบบประเมินต่างๆ ก่อนและหลังการสอนงาน และแบบประเมินสำหรับการวางแผนสอนงาน ซึ่งทำให้มีฐานข้อมูลที่ง่ายต่อการติดตามประเมินความก้าวหน้าและผลจากการสอนงานได้อย่างเป็นระบบ

4. บริษัท ไมโครชิพ เทคโนโลยี (ไทยแลนด์) จำกัด จัดอบรมพนักงานใหม่ก่อนเริ่มปฏิบัติงาน และมีการอบรมหลักสูตรต่างๆ ที่เกี่ยวกับการปฏิบัติ

งาน เช่น หลักสูตร Smart Team building และหลักสูตร Cocktail talk เป็นหลักสูตรสำหรับพนักงานใหม่เพื่อให้ได้เรียนรู้วัฒนธรรมองค์กรและหลักการสร้างสุขในที่ทำงานในหัวข้อ สิ่งดีที่ทำได้ในหนึ่งวัน , ใคร? คือพนักงานที่ไม่ใคร่ขี้อายอยากได้ และหัวข้อทีมงานของไม่ใคร่ขี้อายคือคนสำคัญด้วยคุณค่าที่ยึดมั่น 11 ข้อ เพื่อให้พนักงานนำไปใช้ในการตัดสินใจและลงมือทำ (Decision and Action) สิ่งที่มีคุณค่าในแต่ละวันให้กับองค์กร

เป้าหมายที่ 5

ความเท่าเทียมทางเพศ ด้วย Happy Family ในเป้าหมายนี้ เครือข่ายองค์กรสุขภาวะทำในมิติสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกภายในครอบครัว และเสริมปฏิสัมพันธ์กับคนภายนอกทั้งในระดับองค์กรและสังคม ที่ส่งผลกระทบต่อครอบครัวโดยอ้อม คือ สังคม เศรษฐกิจ การเมืองการปกครอง การบริการสาธารณสุข เป็นต้น โดยรูปแบบดำเนินการของเครือข่ายองค์กรสุขภาวะ คือ การดูแลรากฐานของโครงสร้างครอบครัว ส่งเสริมบทบาทหญิงชายต่อครอบครัว บทบาทพ่อแม่ต่อลูก และบทบาทพนักงานต่อองค์กร ซึ่งองค์กรคำนึงถึงคุณลักษณะของประเภทงานและสถานะของพนักงาน การจัดสวัสดิการที่เหมาะสมกับแรงงานสตรี เป็นการป้องกันปัญหาการเลือกปฏิบัติระหว่างชายและหญิงในองค์กร ซึ่งเป็นกลยุทธ์เชิงบวกเพื่อลดความขัดแย้ง หลีกเลี่ยงความรุนแรงทางเพศและการละเมิดทางเพศในสถานที่ทำงาน เหมาะสมกับบริบทกับวัฒนธรรมและสังคมไทย โดยมีตัวอย่างองค์กรดังต่อไปนี้

1. สามพราน ริเวอร์ไซด์ ความโดดเด่นขององค์กรอยู่ที่แนวคิดของผู้นำองค์กรในการบริหารองค์กรแบบครอบครัวและให้ความสำคัญกับพนักงานทุกระดับ อย่างเช่น พนักงานใกล้เกษียณ องค์กรยังเปิดโอกาสให้พนักงานได้ทำงานต่อในตำแหน่งหน้าที่ที่เหมาะสมกับสภาพร่างกายความพร้อมของตัวพนักงานเอง ซึ่งถือได้ว่าดูแลกันตั้งแต่รับเข้าทำงานจนถึงเกษียณอายุ ,

การเปิดโอกาสให้นำบุตรหลานเข้ามาดูแลได้ระหว่างวันภายในหมู่บ้านไทย โดยมีการสอนดนตรีไทยรวมถึงหัตถกรรมไทยบางอย่างให้กับลูกหลานพนักงาน แทนการไปฝากเลี้ยงตามเนอสเซอรี่ (Nursery) จึงคลายความกังวลให้กับพนักงานและส่งเสริมความสัมพันธ์ในครอบครัว

2. บริษัทครอบครัวเป้ายิ่งจวบ จำกัด องค์กรแห่งแรงบันดาลใจ ครอบครัวอบอุ่น โดยการเปิดสถานรับเลี้ยงเด็กบ้านครอบครัวอบอุ่นขึ้นในบริเวณองค์กร ด้วยแนวคิดของผู้บริหารที่ว่าพ่อแม่ลูกของพนักงานควรมีสถานที่อยู่ด้วยกันไม่ใช่ว่าแรงงานเข้ามาทำงานในกรุงเทพฯ พอมีลูกซึ่งส่งลูกไปอยู่ต่างจังหวัด แล้วความอบอุ่นจะเกิดในครอบครัวได้อย่างไร จึงได้จัดตั้งศูนย์รับเลี้ยงเด็กขึ้นเพื่อให้พนักงานนำลูกมาฝากเลี้ยงได้เมื่อเขามาทำงาน ซึ่งวัตถุประสงค์สำคัญคือ 1) เพื่อส่งเสริมให้พ่อแม่ลูกของพนักงานได้อยู่ด้วยกันพร้อมหน้าพร้อมตา สร้างความรัก ความอบอุ่นให้เกิดขึ้นในครอบครัว และ 2) เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับช่วงวัยของเด็ก ซึ่งในปัจจุบันได้ขยายสู่การรับเลี้ยงลูกหลานของคนในชุมชนด้วย

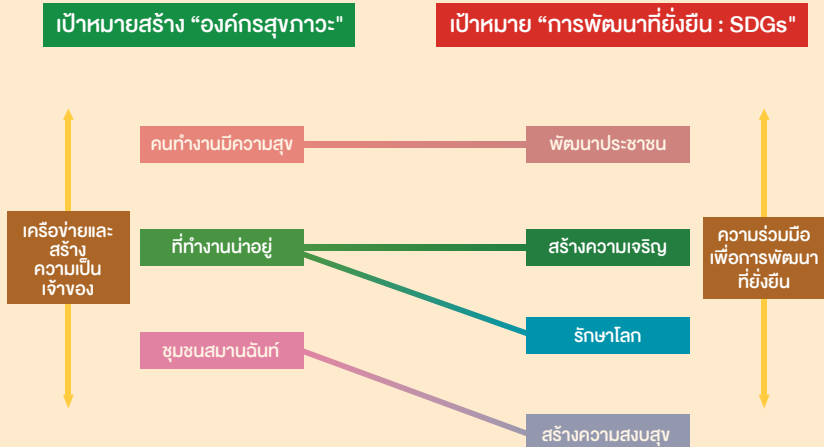
3. บริษัท ทีบีเคเค (ประเทศไทย) จำกัด ทำการอบรมความรู้เพื่อให้คณะทำงานมีความเข้าใจในด้านกฎหมาย นโยบายและแผนการปฏิบัติงานต่าง ๆ เพื่อนำความรู้เทคนิควิธีมาช่วยในการเสริมสร้างองค์กรสุขภาวะ โดยมีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานมาให้ความรู้ มีจุดเด่นที่วัฒนธรรมองค์กรแบบครอบครัว มีความสัมพันธ์และความใกล้ชิดระหว่างระดับผู้บริหารและพนักงาน เมื่อพนักงานมีปัญหาสามารถส่งเรื่องถึงตัวผู้บริหารได้โดยตรงไม่ว่าจะเป็นการพูดคุยต่อหน้าหรือตามช่องทางสื่อสารต่างๆ โดยดำเนินโครงการต้นกล้าคนทูปี้ (Saturday to Be FamilyKid-Happy Family & Society)เนื่องด้วยพนักงานต้องมีการทำงานในวันเสาร์เฉลี่ยเดือนละ 1 สัปดาห์ ดังนั้น เพื่อช่วยดูแลบุตรหลานพนักงานในช่วงวันเสาร์ที่พนักงานต้องมาทำงานด้วยกิจกรรมต่างๆ เช่น ส่งเสริมความรู้ด้านภาษาอังกฤษและภาษาญี่ปุ่น การปั้น การวาดภาพ ปลูกต้นไม้หรือพืชผักสวนครัว เป็นต้น เพื่อส่งเสริมความฉลาดทางอารมณ์ วินัย ความรับผิดชอบของบุตรหลานพนักงาน รวมถึง

เข้าใจหน้าที่การทำงานของผู้ประกอบการต่อบุตรหลาน และลดความกังวลใจของพนักงานที่มีต่อบุตรหลาน

4. บริษัท สยาม เต็นโซ่ แมนูแพคเจอร์ริง จำกัด คือบริษัทผู้ผลิตหัวฉีดจ่ายน้ำมันเชื้อเพลิงแห่งแรกของประเทศไทย เป็นผู้ผลิตผลิตภัณฑ์ที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ภายใต้ข้อบังคับ EU บริษัทฯ ได้ดูแลพนักงานหญิงหลังคลอดให้รู้สึกผ่อนคลาย ดำเนินการจัดตั้ง **“มุมนมแม่”** มาตั้งแต่ พ.ศ. 2550 จนถึงปัจจุบัน เพื่ออำนวยความสะดวกแก่พนักงานหญิงหลังคลอดบุตรในการบีบเก็บน้ำนมและจัดส่งนมกลับต่างจังหวัด ซึ่ง **“มุมนมแม่”** ได้เสริมกิจกรรมต่าง ๆ อาทิ การเตรียมความพร้อมเป็นคุณแม่ การอบรมให้ความรู้เรื่องนมแม่แก่พนักงานตั้งครรภ์ ตรวจเต้านมและตรวจครรภ์โดยพยาบาลประจำบริษัท กิจกรรมพืชน้อง กิจกรรมโภชนาการสำหรับคุณแม่ตั้งครรภ์ จัดเมนูบำรุงน้ำนมในโรงอาหาร กิจกรรมเยี่ยมแม่หลังคลอด กิจกรรมเพื่อนช่วยเพื่อน ซึ่งกำหนดเป็นสวัสดิการแก่พนักงานทุกคนในบริษัท โดยได้รับการสนับสนุนจากกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน

5. บริษัทไมโครชิพ เทคโนโลยี (ไทยแลนด์) จำกัด มีโครงการคุณหมอจิตวิทยาทุกวันศุกร์ เพื่อให้คำแนะนำปรึกษาการแก้ปัญหาครอบครัว สนับสนุนกิจกรรมต่างๆ เพื่อให้ครอบครัวมีกิจกรรมร่วมกัน มีสวัสดิการมอบทุนการศึกษาแก่บุตรพนักงาน การเงินช่วยเหลือค่าแต่งงาน ช่วยเหลือค่าคลอดบุตร ช่วยเหลือค่ามาปนกิจพนักงานและครอบครัวพนักงาน และสวัสดิการวันคล้ายวันเกิดพนักงาน การดอวยพรวันเกิด ของที่ระลึก คุปองเงินสด เมื่อคนทำงานมีความสุขเป็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามบริษัทและวัฒนธรรมขององค์กรด้วยเครื่องมือเครือข่ายองค์กรสุขภาพ เห็นจากตัวอย่างต่างๆ ที่แต่ละองค์กรจัดกิจกรรมต่างๆข้างต้นแล้ว ซึ่งสามารถตอบสนองกับ SDGs ในเป้าหมายเพื่อประชาชน โดยมีจุดเด่นที่การเสริมสร้างคุณค่าและส่งเสริมบทบาทของพนักงานให้มีความเป็นเจ้าของ (Ownership) ผ่านการเป็นตัวแทนพนักงานร่วมเป็นคณะกรรมการ การออกแบบกิจกรรมตามความต้องการของพนักงาน เป็นต้น ทำให้พนักงานมีความพึงพอใจและ

ร่วมกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง ถือว่าเป็นบทเรียนที่หน่วยงานอื่น ๆ สามารถลองนำไปปรับใช้ได้ ในขณะที่เดียวกัน เครือข่ายองค์กรสุขภาวะสามารถพัฒนาวิธีการดำเนินบทบาทกิจกรรมที่ทำให้คนทำงานมีความสุขยิ่งขึ้น โดยเฉพาะเป้าหมายที่ 5 ความเท่าเทียมทางเพศ ที่ยังเป็นโจทย์ที่ทำให้ทายความสำเร็จสร้างสรรค์ของเครือข่ายองค์กรสุขภาวะในการพัฒนากิจกรรมในเป้าหมายนี้เพิ่มเติม

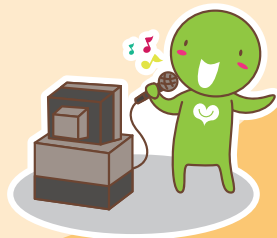


เป้าหมายสร้างความเจริญของประเทศและโลก ด้วยการพัฒนาที่ทำงานน่าอยู่

“สถานที่ทำงาน” หรือ “องค์กร” คือระบบสังคมที่ใกล้ชิดลำดับถัดจากครอบครัว คนวัยทำงานต้องอยู่ที่ทำงานหรือประกอบอาชีพในองค์กรอย่างน้อย 8 ชั่วโมงต่อวัน ทำหน้าที่สร้างผลผลิตต่างๆ ให้แก่องค์กร ดังนั้น การทำให้ที่ทำงานน่าอยู่ (Happy Home) มีสภาพแวดล้อมที่พนักงานรู้สึกว่ที่ทำงานเสมือนเป็นบ้านหลังที่ 2 ของพนักงาน คือ ทำให้รู้สึกปลอดภัย ความสะอาดตาสะอาดใจเสริมสร้างความรักและความสามัคคีแก่สมาชิกในองค์กร สิ่งแวดล้อมที่ไม่ก่อให้เกิดมลพิษปลอดภัย ซึ่งเป็นโอกาสขององค์กร

ทั้งหลายที่จะร่วมเดินทางเพื่อเป้าหมาย SDGs ร่วมมือช่วยเหลือสังคม และต่อยอดธุรกิจ ซึ่งความท้าทายของแต่ละองค์กรที่จะนำแนวคิด Happy workplace และ SDGs มาดำเนินการเพื่อพัฒนาประเทศที่กำลังขับเคลื่อนเรื่องนี้อยู่

เมื่อคนทำงานอยู่ในที่ทำงานที่น่าอยู่มีสุขภาวะที่ครอบคลุมทุกมิติ เหมาะสมกับบริบทขององค์กร ส่งผลต่อผลิตภาพขององค์กรและการสร้างความเจริญแก่ประเทศ ซึ่งสอดคล้องกับเป้าหมายที่ 8 การส่งเสริมการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจที่ยั่งยืนและครอบคลุม การจ้างงานเต็มอัตรา และงานที่มีคุณค่าสำหรับทุกคนเชื่อมกับเป้าหมายที่ 9 การส่งเสริมอุตสาหกรรม นวัตกรรม และการลงทุนในโครงสร้างพื้นฐาน ที่ส่งผลถึงเป้าหมายที่ 10 ลดความเหลื่อมล้ำและเป้าหมายที่ 11 เรื่องการทำให้เมืองและการตั้งถิ่นฐานของมนุษย์มีความมั่นคงปลอดภัย เช่น องค์กรที่น่าแนวคิด Happy Workplace ส่งเสริมการประกอบกิจการ **“โรงงานไทยผลิตภัณฑ์ยิบซัม”** สาขาแหลมฉบัง เจ้าของรางวัล **“Happy Workplace นวัตกรรมนำสุขยุคดิจิทัล”** ได้ให้ข้อคิดเห็นไว้ **“การส่งเสริมสถานะที่ทำให้ผู้คนมีความสุขนำไปสู่สิ่งดี ๆ มากมาย เช่น กำลังการผลิต คุณภาพ ยอดขาย ความพึงพอใจของลูกค้า ความคิดสร้างสรรค์ นวัตกรรม การปรับตัว ความยืดหยุ่นที่เพิ่มขึ้น และช่วยลดความสูญเสีย การขาดงาน ความเครียดของพนักงาน อุบัติเหตุ และโรคร้ายจากอาชีพให้น้อยลง”**⁴ ดังนั้น สถานที่ทำงานจึงมีการส่งเสริมและรักษากำลังการผลิตและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน การรักษาสวัสดิภาพภายในสถานที่ทำงาน ด้วยการกำหนดขั้นตอนการทำงาน นโยบายการลงทุนเพื่อสร้างองค์กรให้เป็นที่ทำงานน่าอยู่มีสภาพแวดล้อมที่เอื้อให้ประสบความสำเร็จทั้งเป้าหมายส่วนบุคคลและองค์กรรวมถึงผ่อนคลาย



⁴ สืบค้นจาก <https://www.thaihealth.or.th/Content/47062>

ความตึงเครียดให้แก่พนักงานได้ นอกจากนี้ ยังมีตัวอย่างเครือข่ายองค์กรสุขภาวะที่สนับสนุนแต่ละเป้าหมาย ดังต่อไปนี้

เป้าหมายที่ 7

การมีพลังงานที่สะอาดอย่างยั่งยืนในราคาที่เหมาะสมมุ่งหวังพัฒนานวัตกรรมพลังงานสะอาด พลังงานทดแทน หรือพลังงานหมุนเวียนมากขึ้น และให้สามารถเข้าถึงได้ เพื่อลดการใช้เชื้อเพลิงฟอสซิลและลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก ซึ่งเป็นสาเหตุหลักของสภาวะโลกร้อนเป็นประเด็นที่ทั้งโลกให้ความสำคัญเป้าหมายข้อนี้ในบทบาทขององค์กรสุขภาวะ คือ ทำให้องค์กรเข้าถึงไฟฟ้าสะอาด และเพิ่มสัดส่วนของพลังงานทดแทนในการดำเนินธุรกิจ มีตัวอย่างองค์กร ดังนี้

1. บริษัท นอร์ทอีส รับบอร์ จำกัด สนับสนุนการพัฒนาศักยภาพในการทำงานของบุคลากรทุกระดับ ทำให้เกิดนวัตกรรมน้ำมันสังเคราะห์เซลล์เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของเครื่องจักร, การพัฒนาระบบคุณภาพห้อง LAB และอบรมเรื่อง QCC. ทำให้สามารถลดต้นทุนในการใช้ไฟฟ้าและลดของเสียในกระบวนการผลิต สามารถลดต้นทุนในการผลิตได้ 593,648 บาท/เดือน

เป้าหมายที่ 8

การส่งเสริมการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจที่ยั่งยืนและครอบคลุม การจ้างงานเต็มอัตรา และงานที่มีคุณค่าสำหรับทุกคน คือ การจ้างงานที่เต็มศักยภาพ มีผลิตภาพ และการมีงานที่มีคุณค่าสำหรับทุกคน โดยการสนับสนุนนโยบายที่ส่งเสริมผู้ประกอบการและวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดเล็กระดมทุนธุรกิจที่ปกป้องสิทธิ แรงงานและส่งเสริมสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและมั่นคงมีคุณค่าสำหรับผู้ทำงานทุกคน เพื่อเพิ่มผลิตภาพแรงงาน เพิ่มขีดความสามารถของกำลังแรงงาน และลดการสูญเสียในวงจรการผลิตหรือบริการ ซึ่งมีตัวอย่างเครือข่ายองค์กรสุขภาวะได้ดำเนินการดังนี้

1. บริษัท เวนซ์ อินดัสเตรียล จำกัด เป็นหนึ่งในกลุ่มบริษัท ที.เอ็น. ได้นำระบบ Balanced Scorecard มาใช้เป็นเครื่องมือในการวัดผลทางธุรกิจ และกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จในการดำเนินงานขององค์กรในปี 2560 โดยผู้บริหารระดับผู้จัดการแผนก ผู้จัดการส่วนขึ้นไปทุกคนต้องมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ และผลักดันให้ตัวชี้วัดความสำเร็จขององค์กรบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ 3 ตัวชี้วัดดังนี้⁵

- 1) อัตรากำไรสุทธิเพิ่มขึ้น เป้าหมาย 15% เทียบกับปี 2559
- 2) อัตราความพึงพอใจของลูกค้าเพิ่มขึ้น เป้าหมาย 75%
- 3) อัตราความสุขของพนักงานเพิ่มขึ้น เป้าหมาย 70%

ให้ความสำคัญต่อคุณภาพชีวิตของพนักงานทุกคน พนักงานทุกคนเปรียบเสมือนทรัพย์สินที่มีค่าสูงสุด บริษัทจึงมีความมุ่งมั่นในการสร้างบรรยากาศให้พนักงานทำงานอย่างมีความสุข มีงานที่มีคุณค่า ภายใต้บรรยากาศในการทำงานที่อบอุ่น ปลอดภัย มีความรัก ความสามัคคี เป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน อยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข ช่วยเหลือเกื้อกูล ซึ่งกันและกัน จึงกำหนดนโยบายค่านิยมองค์กร และแนวทางการดำเนินงานในการยกระดับความสุขของพนักงานให้เพิ่มขึ้นดังนี้

- 1) บุคลากรในองค์กรตระหนักถึงความสำคัญ และมุ่งมั่นไปสู่เป้าหมายเดียวกัน
- 2) จัดกิจกรรมต่าง ๆ ขึ้นโดยมุ่งหวังให้บุคลากรในองค์กรคิดถึงส่วนรวม
- 3) สามารถทำงานเป็นทีมและสร้างความสุขในการทำงานร่วมกัน
- 4) เพื่อแผ่ความสุขไปสู่ชุมชนรอบข้างและสังคมส่วนรวม
- 5) การออกแบบกิจกรรมที่หลากหลาย ให้ๆ กับพนักงานในแต่ละ Gen

ทำให้บริษัทมีการดำเนินงานกิจกรรมต่างๆ ตามเครื่องมือ Happy workplace แก่พนักงาน และเข้าร่วมโครงการส่งเสริมผลิตภาพและสุขภาวะ

⁵ เรื่องเล่า...สร้างสุของค์กร แบบ SHAP SHAP, บริษัท เวนซ์ อินดัสเตรียล จำกัด “สุดยอดนักสร้างองค์กรแห่งความสุข”, กองพัฒนาอุตสาหกรรมรายสาขา 2 กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม

องค์กรในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม SMEs Happy and Productive Workplace (SHAP) ของกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม หลังจากดำเนินกิจกรรมต่างๆแล้ว ได้มีการติดตามผลลัพธ์ตามตัวชี้วัดขององค์กรที่กำหนดไว้มีผลดังนี้



2. บริษัท ศรีฟ้าฟรozenฟู้ด จำกัด ได้ประกาศนโยบายต่างๆ ที่เสริมความเชื่อมั่นให้พนักงานมีความเป็นอยู่ที่มั่นคงด้วยการจัดทำ Career Path 8 Step Model เพื่อสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาตัวเองสู่ความสำเร็จ และนำเครื่องมือ Happy8 มาส่งเสริมศักยภาพพนักงานในที่ทำงานอย่างต่อเนื่อง ทำให้ที่ทำงานน่าอยู่น่าทำงานมากขึ้นจากการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง ส่งผลถึงข้อมูลสถิติต่างๆ ที่บริษัทได้เก็บข้อมูล อาทิ การลาออกของพนักงานพบว่า อัตราการลาออกลดลงเป็นลำดับ ข้อมูลสถิติมูลค่าของเสียที่เกิดขึ้นในปี 2560 พบว่า มีสัดส่วนมูลค่าของเสียลดลงเฉลี่ยทั้งปีได้มากกว่า 14% ซึ่งส่งผลมาจากพนักงานเกิดความตั้งใจทำงาน มีความสุขในการทำงาน และการจัดกระบวนการทำงานที่ดี ทำให้มูลค่ายอดการขายของบริษัทฯ มีการเติบโตขึ้นค่อนข้างมาก ข้อมูลยอดการขายเดือนมกราคม 2560 มีจำนวน 46 ล้านบาท และมีการขยายการผลิต และองค์กรเติบโตขึ้นจนในเดือนกันยายน 2560 มีจำนวนยอดการขายอยู่ที่ 55 ล้านบาท ⁶

⁶ เรื่องเล่า...สร้างสุของค์กร แบบ SHAP SHAP, บริษัท ศรีฟ้าฟรozenฟู้ด จำกัด Srifra Frozen Food Co.,Ltd. "SRIFA MORE POSITIVE ENERGY" สี่ฟารวมพลังสร้างสรรค์องค์กร, ศูนย์ส่งเสริมอุตสาหกรรมภาคที่ 8 กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม

3. บริษัท โรงงานผลิตภัณฑ์โคซี่ จำกัด ได้ดำเนินการสร้างสุขภาวะองค์กรส่งผลต่อการพัฒนาผลิตภาพ ดังนี้

ด้านคุณภาพ (Quality) พนักงานผลิตสินค้าได้ตามมาตรฐานมากขึ้น ด้านต้นทุน (Cost) ลดต้นทุนด้านค่าแรงทางตรงได้น้อย 52,992 บาท และลดต้นทุนด้านพลังงานการลดใช้พลังงานไฟฟ้ามีมูลค่าอย่างน้อย 49,980 บาท

ไม่มีการปล่อยมลพิษสู่สิ่งแวดล้อม, ด้านส่งมอบ (Delivery) เมื่อพนักงานกายและใจเป็นสุขสามารถผลิตสินค้าได้อย่างต่อเนื่อง ไม่มีปัญหาในสายการผลิตสามารถส่งมอบสินค้าให้แก่ลูกค้าตามกำหนดเวลา มีผลต่อการพัฒนาผลิตภาพมากขึ้น และหลังเข้าร่วมโครงการ พบว่า ลูกค้ามีความพึงพอใจเพิ่มขึ้น เป็น 98 คะแนนจาก 82 คะแนน, ด้านความปลอดภัย (Safety) บริษัทจัดหาเครื่องป้องกันให้แก่พนักงานในการทำงานเสีกราวน ผ้าปิดจมูก Ear Plug ทำให้พนักงานทำงานได้อย่างสะดวกปฏิบัติตามกฎระเบียบความปลอดภัยมากขึ้นไม่ต้องกลัวอันตรายจากการทำงาน ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ อัตราการเกิดอุบัติเหตุจากการทำงานเป็น “ศูนย์” ทำให้การทำงานต่อเนื่องไม่เกิดการหยุดกระทันหัน

เป้าหมายที่ 9

การส่งเสริมอุตสาหกรรม นวัตกรรมและการลงทุนโครงสร้างพื้นฐาน ภายใต้มิติขององค์กรสุขภาวะมุ่งเน้นที่การสร้างบรรยากาศสถานที่ทำงาน น่าอยู่ น่าทำงาน ปลอดภัย มีสิ่งแวดล้อมพื้นฐานที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ไม่ก่อให้เกิดความเจ็บป่วย และพัฒนานวัตกรรมเครื่องมือต่าง ๆ ที่อำนวยความสะดวกต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน ซึ่งกระบวนการของเครือข่ายองค์กรสุขภาวะเป็นการพัฒนาองค์ประกอบต่างๆ ที่ส่งผลต่อการดูแลคุณภาพชีวิตพนักงาน เพื่อรักษาพนักงานที่เป็นพลังสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กร โดยตัวอย่างดังนี้

1. บริษัท เจียมพัฒนาเท็ดซีโกลส์ จำกัด เพื่อดูแลพนักงานทุกคน มีร่างกายที่แข็งแรง ยิ้มแย้มแจ่มใส ส่งเสริมบรรยากาศการทำงานให้พนักงานร่วมงานที่ดี ให้กำลังใจ เข้าใจ ช่วยเหลือกันเมื่อเจอปัญหาหรืออุปสรรค เพื่อให้พนักงานมีความสุขในการทำงาน ทางบริษัทตระหนักดีว่าโรงงานอุตสาหกรรมอาจส่งผลกระทบต่อชุมชนข้างเคียง ด้วยเหตุนี้จึงมีการสร้างบ่อบำบัดน้ำเสีย และติดตั้งระบบกรองอากาศ เพื่อให้มั่นใจว่าโรงงานจะปล่อยเฉพาะน้ำที่ผ่านการบำบัดและอากาศที่ปราศจากมลพิษ การสร้างโรงงานแห่งนี้ นอกจากจะเป็นการสร้างงานให้แก่ชาวบ้านแล้ว บริษัทฯ ยังอำนวยความสะดวกในการคมนาคมแก่ชุมชน โดยการสร้างถนนคอนกรีตเสริมเหล็ก ที่มีชื่อว่า **“ถนน เจียมพัฒนา”**

2. บริษัท โซนี่ ซัพพลาย เซนโซลูชั่น (ประเทศไทย) จำกัด มีโครงการ SSCST Happy Workplace มุ่งสร้างเสริมให้พนักงานและผู้บริหารมีความสุขในการทำงาน โดยตั้งหน่วยงานความปลอดภัยสิ่งแวดล้อม หรือ QSHE เพื่อดูแลความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน นอกเหนือจากนี้ก็มีกิจกรรมมากมายที่เกี่ยวข้องถึงเรื่องการเสริมสร้างสุขภาพ ความปลอดภัย ซึ่งเป็นพื้นฐานความสุขของพนักงานในองค์กร

3. บริษัท โรงงานผลิตภัณฑ์โคซี่ จำกัด เข้าร่วมโครงการ SHAP ดำเนินการสร้างองค์กรแห่งความสุข และ ใช้เครื่องมือ KAIZEN เพื่ออำนวยความสะดวกต่อการปฏิบัติงานของพนักงานเพื่อลดหรือเลิกขั้นตอนที่เป็นส่วนเกินส่วนที่ไม่จำเป็นด้วยการเปลี่ยนวิธีการทำงาน เริ่มจากการเปลี่ยนแปลงทีละเล็กละน้อยที่สามารถทำได้อย่างรวดเร็ว และต่อเนื่องจากการใช้หลัก KAIZEN ปรับปรุงกระบวนการผลิตบริษัทสามารถลดต้นทุนค่าไฟและค่าแรงลงได้ จาก Productivity ที่เพิ่มขึ้นเป็นจำนวนเงิน 8,568 บาทต่อเดือน คิดเป็นมูลค่า 102,816 บาทต่อปี ต่อสินค้า 1 ชนิด *



* เรื่องเล่า...สร้างสุของค์กร แบบ SHAP SHAP, บริษัท ศรีฟ้าฟรอสเซนด์ จำกัด Srifra Frozen Food Co.,Ltd. “SRIFA MORE POSITIVE ENERGY” สัปดาห์ส่งเสริมสร้างสรรองค์กร, ศูนย์ส่งเสริมอุตสาหกรรมภาคที่ 8 กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม

เป้าหมายที่ 10

ลดความเหลื่อมล้ำทั้งภายในและระหว่างประเทศคือช่วยองค์กรสุขภาวะส่งเสริมระดับภายในองค์กรมีกระบวนการ กิจกรรม เครื่องมือต่าง ๆ ที่ส่งเสริมรายได้ที่เหมาะสม สวัสดิการที่พอเพียงแก่พนักงาน เพื่อลดความเหลื่อมล้ำในมิติรายได้ ลดปัญหาหนี้ครัวเรือน การออมเงิน พร้อมสร้างภูมิคุ้มกันในระดับบุคคลและครัวเรือน เพราะถ้าพนักงานเป็นหนี้มักจะถูกกักก่อก่อให้เกิดปัญหาเรื่องผลผลิตภาพของบุคคลและองค์กรโดยรวม ซึ่งมีตัวอย่างกิจกรรม ดังนี้

1. บริษัท อิตาชิ โกลบอล สตอเรจ เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด

เป็นองค์กรที่เน้นการให้สวัสดิการกับพนักงานมากกว่าการขึ้นเงินเดือน หรือการดึงดูดด้วยเงินเดือนสูง ๆ ทำให้บริษัทมีสวัสดิการมากถึง 77 รายการ ตั้งแต่สวัสดิการในเรื่องทั่วไปที่พบเห็นได้ในองค์กรต่าง ๆ ไปจนถึงเรื่องที่คาดไม่ถึง เช่น การให้กู้ยืมเงินเพื่อแก้ไขปัญหาหนี้ในระบบ การบำบัดยาเสพติด การส่งเรียน กศน. เป็นต้น สวัสดิการของอิตาชิจึงเป็นสิ่งที่ทำให้พนักงานสามารถดำรงชีพอยู่ได้นอกเหนือจากเงินเดือน เพราะสวัสดิการของบริษัทครอบคลุมมิติต่าง ๆ ที่นอกเหนือจากปัจจัย 4 แทบทั้งหมด

2. เทศบาลตำบลย่านตาขาว สร้างวัฒนธรรมในการออมเงินให้แก่

พนักงานและให้พนักงานรู้จักการช่วยเหลือแบ่งปันเพื่อนพนักงานด้วยกัน ตั้งเป็นกองทุนสวัสดิการเทศบาลตำบลย่านตาขาว ช่วยเหลือพนักงานตามกรณีต่างๆ ที่กำหนดไว้ในระเบียบข้อบังคับ โดยให้พนักงานออมเงินเป็นประจำทุกเดือน เดือนละ 30 บาท ปัจจุบันกองทุนนี้มีเงินสะสมประมาณห้าหมื่นกว่าบาท

3. บริษัท สารัช มาร์เก็ตติ้ง จำกัด เป็นองค์กรที่ผลิตมะขามแปรรูป

มีหลากหลายผลิตภัณฑ์ จัดกิจกรรมรายได้เสริมสุขเพื่อเพิ่มรายได้ให้พนักงาน เป็นการส่งเสริมให้พนักงานมีรายได้หลังเลิกงานสามารถนำงานที่บริษัทฯ ไป

ทำงานที่บ้านกับครอบครัวได้และเป็นการส่งเสริมรายได้ให้กับครอบครัว พนักงาน เช่น การนำมะขามธรรมชาติไปแคะที่บ้าน และการนำมะขามแก้ว ไปห่อที่บ้าน มีการตั้งกองทุนสวัสดิการของพนักงานและเพิ่มรายได้เงินปันผล กำไรสิ้นปีให้แก่พนักงาน โดยพนักงานทุกคนจะมีหุ้นอยู่ภายในบริษัทฯ กองทุนฯทำหน้าที่สำหรับการกู้แบบฉุกเฉิน เป็นการนำเงินของพนักงานทุกคนที่เข้าร่วมหุ้นมาช่วยเหลือพนักงานที่มีเหตุจำเป็นต้องใช้เงินเร่งด่วนสามารถ กู้เงินฉุกเฉินได้สูงสุด 3,000 บาท โดยคิดอัตราดอกเบี้ยต่ำที่สุดร้อยละ 1 บาท เพื่อแก้ไขปัญหาการเงินของพนักงานที่เป็นหนี้ในระบบและจ่ายดอกเบี้ยแพง จัดสวัสดิการร้านค้า

โดยการนำเงินหุ้นของพนักงานไปซื้อสินค้ามาขายให้แก่พนักงานและ จำหน่ายสินค้าราคาถูกลงกว่าท้องตลาดทั่วไปเพื่อประหยัดรายจ่ายให้แก่พนักงาน จัดให้ทีมงานเป็นเวรประจำวันแต่ละวันขายสินค้าให้แก่พนักงาน

เป้าหมายที่ 11

การทำให้เมืองและการตั้งถิ่นฐานของมนุษย์มีความมั่งคั่งปลอดภัย สังคมพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงและยั่งยืน ในเป้าหมายนี้ ภายใต้มิติเครือข่าย องค์กรสุขภาวะในสถานประกอบการที่อยู่ร่วมกับสังคมและชุมชนรอบข้าง อีกทั้งพนักงานก็มาจากชุมชนรอบๆ ดังนั้น ผู้ประกอบธุรกิจจะต้อง **“มองกว้าง”** ที่จะคำนึงถึงสภาพแวดล้อม สังคม และสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีเป็นมิตรกับชุมชน รอบข้าง ซึ่งการประกอบธุรกิจสามารถลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม มีพื้นที่สีเขียว ร่วมเป็นส่วนหนึ่งของวิถีชุมชนสามารถพึ่งพาซึ่งกันและกันเป็นสังคมที่ มั่นคงและปลอดภัยสำหรับทุกคน ตัวอย่างการดำเนินงาน ดังนี้

1. บริษัท มารศรี โปรดักส์ จำกัด ดำเนินธุรกิจแบบธุรกิจเพื่อสังคม (Social Enterprise) มีอุดมการณ์ที่ชัดเจนในการจ้างงานในท้องถิ่น ใช้วัตถุดิบ ในชุมชน และนำเสนอสิ่งที่ดีเพื่อลูกค้า ดังคำกล่าวที่ว่า **“เราทำรับประทาน**

อย่างไร ลูกค้าต้องได้รับประทานอย่างนั้น” และผลิตสินค้าที่สร้างชื่อเสียงให้แก่จังหวัดเชียงราย ความเป็นธุรกิจเพื่อสังคมสะท้อนอุดมการณ์ในเรื่องการทำเพื่อสังคม ทำให้พนักงานเห็นคุณค่าในงานนำไปสู่การ **“รักที่จะทำงาน ทำงานด้วยใจรัก ไม่ใช่เพียงเพราะหน้าที่”** ด้วยกระบวนการสำคัญ 4 ขั้นตอน คือ การสร้างทัศนคติที่ดีในการทำงาน การสร้างวัฒนธรรมแบบครอบครัวเพื่อให้พนักงานทุกคนได้ช่วยเหลือจุนเจือกัน และการส่งเสริมศักยภาพของพนักงาน เพื่อการสร้างความมั่นคงให้แก่องค์กร หลอมรวมให้เกิดความสุขในการทำงานของบริษัท มารศรี โปรดักส์ จำกัด

เป้าหมายเพื่อโลกนี้ประกอบด้วยเป้าหมายที่ 6 12, 13, 14, 15 เนื่องจากองค์กรและหน่วยงานต่างๆ สามารถสร้างบทบาทสำคัญที่จะร่วมบรรลุเป้าหมายเพื่อโลกซึ่งเป็นเรื่องของทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเพื่อการอนุรักษ์และใช้ประโยชน์จากทรัพยากรน้ำ ระบบนิเวศทางบกและทางทะเล การบริโภคและการผลิตอย่างยั่งยืน เพื่อรับมือการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและปกป้องรักษาโลก เป็นที่ทราบอยู่แล้วว่า การดำเนินธุรกิจต่าง ๆ ย่อมส่งผลกระทบต่อสภาพแวดล้อม เช่น สิ่งก่อสร้างต่างๆคุณภาพอากาศ สารเคมี วัสดุของเสีย ขยะต่างๆจากกระบวนการผลิต ซึ่งหากไม่มีการจัดการที่ดีจะผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมและชุมชนรอบ ๆ รวมถึงมีผลโดยตรงกับพนักงานทั้งความปลอดภัยทางด้านร่างกายและจิตใจ ตลอดจนสุขภาพความเป็นอยู่ ซึ่งส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงาน อาจมีผลให้เกิดความเจ็บป่วย การบาดเจ็บ และความพิการหรือเสียชีวิตได้

“องค์กรสุขภาวะ” สำหรับที่ทำงานน่าอยู่ (Happy Home) ในมิติสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ คือ ส่งเสริมให้ที่ทำงานมีความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมที่ดี ปรับกระบวนการผลิต ลดการใช้พลังงาน ลดของเสียทางกายภาพที่ส่งผลกระทบต่อพนักงานและชุมชน รวมถึงส่งเสริมทักษะรักษาสิ่งแวดล้อม การลดใช้พลังงาน และจัดการขยะในวิธีการต่าง ๆ แก่พนักงานให้สามารถนำไปปฏิบัติในครอบครัวของตนเองได้ มีองค์กรตัวอย่าง ดังนี้

1. โรงแรมคิวเทล กรุงเทพ ดำเนินการ “โครงการขยะทองคำ ซีวา เทลหัวใจสีเขียว” ทำการอบรมให้ความรู้การคัดแยกขยะแบบละเอียดอย่างถูกวิธีแก่พนักงาน ซึ่งปีแรกมีการจัดทำในโรงแรม ปีถัดมาได้ต่อยอดเข้าไปในครอบครัวพนักงาน เพื่อให้ทุกคนสามารถจัดการขยะได้ถูกวิธีและมีรายได้จากการแยกขยะ “เราจะอธิบายว่า ขยะบางประเภทสามารถรีไซเคิลได้มันมีมูลค่าสามารถนำไปขายกลับมาเป็นรายได้ครัวเรือนได้ โดยเราได้เปิดเป็นธนาคารขยะ ให้พนักงานมาเปิดบัญชีไว้ และมี Price List บอกเรหราคา รับซื้อขยะแต่ละประเภท กิโลกรัมละกี่บาทในทุกวันศุกร์ ซึ่งมูลค่าเงินที่เขายขายได้จะถูกสะสมไปจนถึงสิ้นปี ปัจจุบันมีพนักงานเข้าร่วมโครงการ 95 คนจาก 165 คน ก็ถือเป็นร้อยละ 60 ที่สนใจโครงการดังกล่าว

2. บริษัท นอร์ททิส รับเบอร์ จำกัด สามารถลดต้นทุนในการใช้ไฟฟ้า และลดของเสียในกระบวนการผลิต สามารถลดต้นทุนในการผลิตได้ 593,648 บาท/เดือน

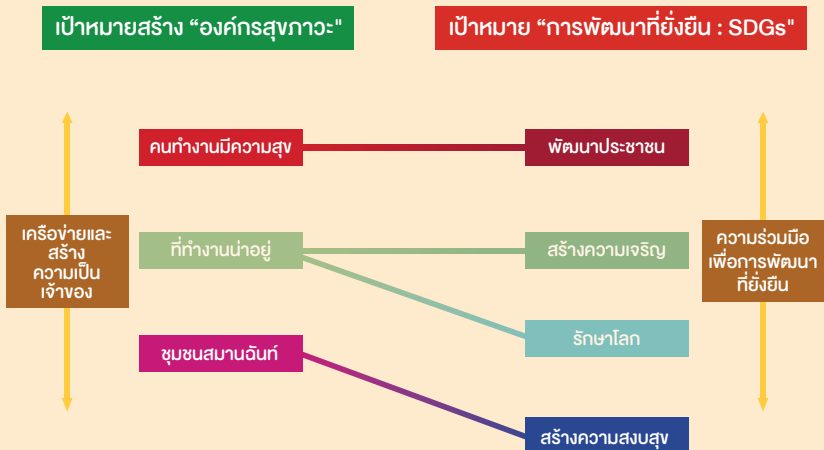
3. บริษัท สยามกลาสอินดัสทรี จำกัด ซึ่งเป็นหนึ่งในเครือของบริษัท โอสถสภา จำกัด เป็นบริษัทที่ผลิตและจำหน่ายขวดแก้ว ด้วยกำลังการผลิตขวดมากกว่า 530,000 ตัน/ปี ซึ่งวัตถุดิบหลักในกระบวนการผลิตเป็นขวดแก้วรีไซเคิลถึง 80% ซึ่งเศษแก้วคือขยะที่สามารถนำกลับมาใช้ใหม่ได้ ไม่จำกัดจำนวนครั้งโดยผ่านกระบวนการแปรรูปในระบบอุตสาหกรรม ซึ่งทุก 10% ของเศษแก้วช่วยลดการใช้พลัง 2.5% ได้ดำเนินโครงการธนาคารขยะรีไซเคิลรับสมัครเป็นสมาชิกมี 2 ประเภท คือ

1. ประเภทรายบุคคล พนักงานที่เป็นสมาชิกของธนาคารขยะฯ จะต้องนำขยะรีไซเคิลจากบ้าน/ ครัวเรือนมาเปิดสมุดอย่างน้อย 1 กิโลกรัมมาฝาก (ขาย) เพื่อเปิด “สมุดคู่ฝาก” (รายบุคคล)ซึ่งสามารถถอนเป็นเงินสดได้

2. ประเภทหน่วยงาน ตัวแทนหน่วยงานที่เป็นสมาชิกของธนาคาร

ขยะๆ จะต้องนำขยะรีไซเคิลที่รวบรวมในหน่วยงานอย่างน้อย 1 กิโลกรัมมาฝาก (ขาย) เพื่อได้ **“สมุดคู่ฝาก”** (รายหน่วยงาน) ซึ่งสามารถถอนเป็นเงินสดที่นำไปใช้ในกิจกรรมที่ทุกคนในหน่วยงานเห็นชอบร่วมกัน

จากตัวอย่างต่างๆ ที่ทางเครือข่ายองค์กรสุขภาวะได้ดำเนินการให้เป็น **“ที่ทำงานน่าอยู่ (Happy Home)”** มีกระบวนการที่นำไปสู่เป้าหมายการพัฒนาความเจริญทางเศรษฐกิจอย่างยั่งยืนและรักษาโลก ซึ่งกระบวนการและกิจกรรมเหล่านี้มีระดับความเข้มข้นที่แตกต่างกัน คือ ตอบสนองเป้าหมายสร้างความเจริญทางตรงในเป้าหมายที่ 7, 8, 9, 10, 11 และตอบสนองทางอ้อมในเป้าหมายที่ 6, 12, 13, 14, 15 ในลักษณะที่องค์กรได้ตระหนักถึงความสำคัญของเป้าหมายเพื่อดูแลรักษาสิ่งแวดล้อมทรัพยากร แต่อาจจะต้องวิเคราะห์บทบาทขององค์กรในการร่วมบรรลุเป้าหมายแต่ละข้อให้ชัดเจนยิ่งขึ้น



เป้าหมายสร้างความสงบสุขด้วยการมีชุมชนสมานฉันท์

หัวใจของเป้าหมายนี้ คือ ทำให้สังคมสันติสุข สามารถเข้าถึงความยุติธรรมและสถาบันอันเป็นที่พึงของส่วนรวมได้ เพื่อแก้ไขปัญหาความขัดแย้ง และลดความรุนแรงในทุกรูปแบบ เมื่อถ่ายทอดในระดับองค์กร คือ สร้างความสัมพันธ์ที่ดีของสมาชิกในองค์กร มีช่องทางการรับข้อมูล ผู้บริหารเปิดใจรับฟังความเห็นจากผู้ได้บังคับบัญชา รวมถึงการดูแลไปถึงครอบครัวของพนักงานและสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนโดยรอบอย่างต่อเนื่อง ตามแนวคิด **“องค์กรแห่งความสุข (Happy workplace)”** ในองค์กรประกอบ **“ชุมชนสมานฉันท์ (Happy Teamwork)”** คือชุมชนต้องมีความสามัคคี มีการทำงานเป็นทีม มีการช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกัน เอื้ออาทรกับสังคมรอบข้าง และมีความร่วมมือกันระหว่างชุมชนกับองค์กรชุมชนสมานฉันท์ยังหมายความรวมถึงลูกค้าหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับองค์กร ชุมชนและสังคมพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานขององค์กรซึ่งเครือข่ายองค์กรสุขภาวะนำเครื่องมือ Happy 8 มาออกแบบกิจกรรม

- **Happy Heart** การเป็นผู้ที่มีน้ำใจช่วยเหลือผู้อื่น การคิดถึงคนอื่น มีน้ำใจเอื้ออาทรต่อกันและกัน การรู้บทบาทของเจ้านาย ลูกน้อง บทบาทของคุณพ่อ บทบาทของคุณแม่ และผลของการกระทำของตนเองต่อสิ่งต่างๆ
- **Happy Soul** การเป็นผู้มีคุณธรรมและความกตัญญู เป็นผู้ที่มีคุณธรรม โดยเฉพาะหิริ โอตตัปปะ (ความละอาย และเกรงกลัวต่อการกระทำของตน) ซึ่งเป็นคุณธรรมเบื้องต้นพื้นฐานของการอยู่ร่วมกันของสังคมมนุษย์ และเป็นคุณธรรมที่สำคัญต่อการทำงานเป็นทีม นอกจากนี้ควรมีคุณธรรมอื่น ๆ เช่น การเป็นคนดี มีศีลธรรมในการดำเนินชีวิต มีความซื่อสัตย์ มีความรับผิดชอบ มีระเบียบวินัยตรงต่อเวลา เป็นต้น



- **Happy Society** การเป็นผู้ที่รักและดูแลองค์กร/สังคมของตนเอง
ได้ การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและสังคม

ในเครือข่ายองค์กรสุขภาวะมีกิจกรรมต่างๆ ที่ได้ดำเนินการจริงภายใต้บริบทและวัฒนธรรมองค์กรนั้น ที่ได้รับการพัฒนาจากสมาชิกในองค์กร เพื่อสร้างความเป็นเจ้าของ (ownership) มาร่วมรับประโยชน์จากกิจกรรมต่าง ๆ ทำให้พนักงานเห็นคุณค่าและผูกพันกับองค์กรมากยิ่งขึ้น มีตัวอย่างที่รวบรวมได้ ดังนี้

1. บริษัท โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ จำกัด (มหาชน) เพื่อสร้างความสงบสุขในองค์กร บริษัทจะเน้นการมีช่องทางในการสื่อสารเพราะเป็นองค์กรที่มีพลวัตสูงมาก หากเป็นเรื่องนโยบายทางฝ่ายบริหารก็จะเป็นผู้คอยสื่อสารถ่ายทอดลงมาให้กับพนักงาน จะมีการประชุมกันบ่อยครั้ง ทำอย่างรวดเร็วก็จะถ่ายทอดตามลำดับสายบังคับบัญชา และตั้ง **“Town Hall Meeting”** เป็นช่องทางที่ผู้บริหารระดับสูงพบกับพนักงานโดยตรงในทุกไตรมาส เป็นการสื่อสารแบบสองทาง ซึ่งสิ่งสำคัญคือระดับความใกล้ชิด เปิดโอกาสให้ถามได้ทุกเรื่อง ความคับข้องใจ เสนอปรับปรุง ชี้แจงปัญหา การขึ้นเงินเดือน โบนัส เพื่อเกิดความเชื่อใจเชื่อมั่น แม้จะเป็นพนักงานเล็กแต่ผู้บริหารก็เห็นความสำคัญ เพราะเชื่อว่าการคุยกันเห็นหน้ากัน ได้ให้ความรู้สึกที่ดีว่าการคุยกันผ่านอีเมล ผ่านบันทึก ซึ่งพนักงานที่เข้าประชุมก็จะผลัดเปลี่ยนหมุนเวียนกันไป และช่องทางสื่อสารอื่น ๆ เช่น เว็บไซต์ภายในขององค์กร เป็นต้น ทำให้พนักงานมีการแลกเปลี่ยนรับรู้ข่าวสารได้ตลอดเวลา

2. บริษัท นิคเคสยามอคูมิเนียม จำกัด ให้ความสำคัญกับพนักงานมาอย่างต่อเนื่อง โดยบริษัทฯ มุ่งเน้นการมีส่วนร่วมของพนักงานในการกำหนดกิจกรรมต่าง ๆ ในองค์กร เช่น มีคณะกรรมการการทำงานต่าง ๆ โดยมีตัวแทนของแต่ละฝ่าย และตัวแทนของคณะกรรมการลูกจ้าง เข้าร่วมในคณะกรรมการทุกคณะ เช่น คณะกรรมการนันทนาการ , คณะกรรมการโรงอาหาร , คณะกรรมการรถรับส่ง เป็นต้น

3. โรงพยาบาลกรุงเทพ นำแนวคิด Caring Culture มาเป็นแนวทางในการสร้างความสุขให้กับพนักงาน โดยมีผู้บริหารเป็นกลไกสำคัญในการผลักดันนโยบายต่าง ๆ เพื่อสร้างความสุขภายในองค์กร ได้จัดช่องทางต่าง ๆ เพื่อให้พนักงานได้สื่อสารกับผู้บริหารได้สะดวกขึ้น ช่วยสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างพนักงานและผู้บริหาร ทำให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมที่ดี มีกิจกรรมให้พนักงานเข้าร่วมตลอดจนมีสวัสดิการต่าง ๆ โดยด้านการรักษาพยาบาลจะครอบคลุมถึงครอบครัวของพนักงาน

4. บริษัทมารศรี โปรดักส์ จำกัด ผู้นำที่เป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน เคียงข้างและดูแลพนักงานเป็นอย่างดีเป็นผู้สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ใช้การสื่อสารอย่างไม่เป็นทางการเป็นหลัก เพื่อให้สามารถพูดคุยกันได้ทุกเรื่องกับพนักงาน เกิดเป็นวัฒนธรรมองค์กรแบบครอบครัวเป็นกันเอง มีความเอื้ออาทร และความห่วงใยกัน ทำให้พนักงานเข้าใจเพื่อนร่วมงาน เกิดการทำงานร่วมกันเป็นทีม และมีการสื่อสารที่ดีต่อกัน นอกจากนี้ ยังมีระบบการทำงานที่ออกแบบให้พนักงานสามารถทำงานทดแทนกันได้ สามารถตัดสินใจเองได้ในระดับหนึ่ง

5. บริษัท ซีวี เฉวียน ฟู้ดส์ จำกัด ความสุขในการทำงานของบริษัทเป็นความสุขแบบ “ปรองดอง” ซึ่งหมายถึง องค์กรมีความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน ทั้งพนักงานและผู้บริหารต่างเคารพและเอื้ออาทรต่อกัน บรรยากาศการทำงานเป็นแบบพี่น้องที่ร่วมกันพัฒนาระบบการทำงานและผลผลิตขององค์กร

6. มนต์นมสด ใช้หลักความเป็นครอบครัว ดูแลพนักงานแบบครอบครัว เน้นให้พนักงานทุกคนมีความซื่อสัตย์ รักษาความสะอาด ให้บริการลูกค้าด้วยความจริงใจเหมือนเป็นคนในครอบครัว และสนุกกับงานที่ตนเองทำ เพราะถือว่าถ้าทางร้านดีกับลูกค้า ลูกค้าก็จะดีกับร้าน ตามแนวคิด **“ซื่อกินไม่หมด คดกินไม่นาน”** นอกจากนี้ยังส่งเสริมกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อน

ร่วมงานเพราะมีมิตรภาพดี ๆ ในที่ทำงานจะสามารถช่วยลดความขัดแย้งกัน
แก้ปัญหาต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี เปิดโอกาสให้พนักงานมีโอกาสได้ทำความรู้จัก
กันมากขึ้นสร้างความคุ้นเคยระหว่างกัน พอถึงเวลาทำงานร่วมกันจะทำให้การ
ทำงานดำเนินไปอย่างราบรื่นมากขึ้น โดยที่กล่าวมาทั้งหมดถือเป็นองค์
ประกอบในการสร้างความสุขให้แก่พนักงานในร้านมนต์มนัส

7. บริษัท ไทย เอ็นโอเค จำกัด สาขานิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร
ส่งเสริมให้พนักงานมีความมั่นใจ โดยมีกิจกรรมการบริจาคสิ่งของให้กับ
ผู้ด้อยโอกาส, การบริจาคโลหิตในโครงการ **“TNC เป็นฮีโร่ได้ด้วยการบริจาค
โลหิต”**, โครงการ **“ความรัก ที่คุณก็แบ่งปันได้”** เป็นการอาสาไปร่วมกิจกรรม
แบ่งปัน ความรักให้กับเด็กที่ขาดโอกาสทางการศึกษา ซึ่งเป็นกิจกรรม
ที่พนักงานจะได้แสดงความรับผิดชอบในรูปแบบจิตอาสาของบริษัทฯ
มาปรับปรุงศูนย์การเรียนรู้แก่เด็กออทิสติก มอบอุปกรณ์การเรียนการสอน
พร้อมทุนการศึกษา

8. บริษัท สยามคูโบต้าคอร์ปอเรชั่น จำกัด มีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน
ทำงานร่วมกันแบบพี่แบบน้อง ช่วยเหลือกันทำงานเป็นทีม มีการส่งเสริมให้
พนักงานมีจิตอาสาผ่านกิจกรรมการบริจาคโลหิต กิจกรรมส่งเสริมความ
มีน้ำใจ เอื้ออาทรต่อกันในที่ทำงาน อีกทั้งยังเพื่อแผ่ความสุขไปยังผู้อื่นด้วยการร่วมกัน
บริจาคเงินช่วยเหลือเด็กนักเรียนยากไร้ในถิ่นทุรกันดาร เป็นต้น

9. โรงไฟฟ้าบางปะกง การส่งเสริมให้พนักงานมีน้ำใจช่วยเหลือสังคม
ทั้งภายในและนอกองค์กรสร้างความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรและชุมชน
โดยรอบองค์กรเพื่อทำให้สังคมและสภาพแวดล้อมในการทำงานดีขึ้น เช่น
โครงการตัดผมเคลื่อนที่, โครงการซ่อมอุปกรณ์ไฟฟ้า, หน่วยแพทย์และ
พันตกรรมเคลื่อนที่ให้กับชุมชนบริเวณรอบโรงไฟฟ้า, กิจกรรมรักษาวงมโหตร
เครื่องจักสาน (บ้านเกาะลอย) ทางโรงไฟฟ้าบางปะกงจัดร่วมกับนายกองค์การ
บริหารส่วนตำบลเกาะลอยพร้อมด้วยประชาชนและนักเรียนในพื้นที่

เป็นโครงการที่เกิดจากความสนใจของชุมชนที่จะร่วมกันอนุรักษ์สืบสานศิลปวัฒนธรรมการทำพวงมโหตรซึ่งปัจจุบันกำลังจะสูญหายไป นอกจากนี้ยังเป็นส่งเสริมการจัดทำเครื่องจักสาน และร่วมพัฒนาผลิตภัณฑ์ของชุมชนให้สามารถสร้างรายได้กับชุมชนอย่างยั่งยืนต่อไป, โครงการ พ่อ-แม่ อุปลั้มภ เพื่อช่วยเหลือเด็กนักเรียนที่ยากจนโดยผู้ปฏิบัติงานโรงไฟฟ้าบางปะกงร่วมกันบริจาคเงินจำนวน 43,200 บาท มอบให้แก่อาจารย์เพื่อควบคุมการดูแลการเบิกจ่ายเงินให้แก่เด็กนักเรียนในโครงการฯ จำนวน 6 โรงเรียน คือ โรงเรียนวัดบางนาง โรงเรียนพานทองสภา โรงเรียนวัดบางผึ้ง โรงเรียนบ้านบางข้าว โรงเรียนบ้านบางแสม และโรงเรียนวัดเขาดิน



เจาะลึก

“Happy Workplace”

สู่การบรรลุเป้าหมาย

SDGs

เจาะลึก “Happy Workplace” สู่การบรรลุเป้าหมาย SDGs

บทที่แล้วได้นำตัวอย่างกิจกรรมต่างๆ ของ “**เครือข่ายองค์กรสุขภาวะหรือองค์กรแห่งความสุข**” ที่ตอบสนองเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน SDGs เพื่อให้ทราบว่าองค์กร หน่วยงานต่างๆ ที่นำเครื่องมือและองค์ความรู้ของเครือข่ายองค์กรสุขภาวะมาดำเนินงานก็สามารถทำเรื่อง SDGs ได้ เพียงแต่ไม่ค่อยทราบว่าตนเองก็สามารถมีความเกี่ยวข้องกับการบรรลุเป้าหมาย SDGs ทั้ง 17 ข้อได้อย่างไร บทนี้จะมาเข้าใจเครื่องมือและองค์ความรู้ของเครือข่ายองค์กรสุขภาวะซึ่งมีจุดเด่นที่สามารถดำเนินงานถึงระดับบุคคลได้ ทำให้การบรรลุเป้าหมาย SDGs ขององค์กรแห่งความสุขเป็นการพัฒนาความยั่งยืนที่ประชาชนวัยทำงานเป็นสำคัญ โดยมีเครื่องมือสำคัญ ๆ ดังนี้

1. กลยุทธ์เพื่อเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุข¹ กรอบแนวคิดขององค์กรแห่งความสุขและแนวทางการออกแบบกลยุทธ์เพื่อสร้างองค์กรแห่งความสุขตามหลักการทรงงานของพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช ในเรื่องเข้าใจ เข้าถึง พัฒนา ซึ่งเป็นจุดเริ่มต้นของการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขแต่ไม่ทราบว่าจะเริ่มอย่างไร องค์กรประกอบสำคัญที่ควรมีในการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขในแนวทางที่ถูกต้อง

2. HAPPY WORKPLACE INDEX² คือ เครื่องมือสำรวจความสุขระดับองค์กรใน 5 มิติ ได้แก่ 1. การจัดการ 2. บรรยากาศ 3. กระบวนการสร้างสุข 4. สุขภาพกายและสุขภาพใจ 5. ผลลัพธ์ เพื่อช่วยให้องค์กรทราบทิศทางการพัฒนากระบวนการและกิจกรรมที่จัดขึ้นให้สามารถสร้างสุขในองค์กรโดยมองผ่านสถานะปัจจัยที่เกื้อกูลต่อความสุขของคนในองค์กร

¹ ชีรธรรม วุฒินิเวศชัยแก้ว และคณะ. กลยุทธ์เพื่อเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุข. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพมหานคร : บริษัท แอปโฟร์พรีนซ์ จำกัด , 2559.

² ชัญญ์เมือง แก้วคำกิ่ง และคณะ. เครื่องมือวัดความสุกระดับองค์กรด้วย Happy Workplace Index. พิมพ์ครั้งที่ 1. นนทบุรี : บริษัท สองชาคริเอชเอ็น จำกัด, 2555.

3. HAPPY MODEL³ เป็นแนวทางการวิเคราะห์ลักษณะองค์กรแห่งความสุขด้วยโมเดล Home ใน 3 มุมมอง คือ ในระดับองค์กร ระดับการบริหารจัดการความสุข และระดับพนักงาน ที่ประกอบด้วย องค์กรแห่งความสุข (Happy Organization) การจัดการความสุข (Happy Management) และพนักงานที่มีความสุข (Happy Employee) โมเดลนี้จะทำให้เข้าใจลักษณะและแนวทางวินิจฉัยองค์กรมากขึ้น

4. Happinometer⁴ เป็นเครื่องมือสำรวจ ติดตาม ประเมินผลความสุขของบุคคลในองค์กร และสามารถวัดได้ด้วยตนเอง เพื่อเป็นปรอทวัดความรู้สึกและประสบการณ์ที่สะท้อนจากมิติคุณภาพชีวิตของคนทำงาน ทั้ง 8+1 มิติ คือ ความสุข 8 มิติ เพิ่มมิติที่ 9 คือ Happy Work-life และสามารถทราบค่าคะแนนเฉลี่ยความสุขของตนเอง,

5. ค่าคะแนนเฉลี่ยความสุขของบุคคล เป็นภาพรวมของระดับองค์กร เพื่อนำมาวางแผนดำเนินกิจกรรม บริหารจัดการความสุขทุกระดับในองค์กร ได้ตรงกับความต้องการ

6. HAPPY 8 MENU⁶ เป็นคู่มือที่รวบรวมแนวทางการดำเนินกิจกรรมตามแนวคิด Happy 8 หรือความสุข 8 ประการในองค์กร เพื่อสร้างความเข้าใจ และเห็นตัวอย่างกิจกรรมที่เครือข่ายองค์กรสุขภาวะพัฒนาขึ้น

7. HAPPY WORKPLACE ROI⁷ เป็นเครื่องมือวัดและวิเคราะห์ความคุ้มค่าในการดำเนินกิจกรรม Happy Workplace ทั้งในเชิงปริมาณ ในรูปตัวเงิน/มูลค่าและคุณค่าในรูปผลประโยชน์ที่เกิดขึ้น เพื่อให้ผู้บริหารระดับสูง ผู้บริหารทรัพยากรมนุษย์ และผู้ดำเนินงาน ใช้ในการตัดสินใจที่จะนำไปสู่กระบวนการดำเนินงาน Happy Workplace เพราะเครื่องมือนี้ทำให้เห็นคุณค่าและมูลค่าของการดำเนินงานที่ชัดเจนเป็นรูปธรรม

³ สืบค้นจาก https://happy8workplace.com/wp-content/uploads/2019/03/happy_model.pdf

⁴ ศิริพันธ์ กิตติสุขสถิต และคณะ. คู่มือการวัดความสุขด้วยตนเอง HAPPINOMETER. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ธรรมดาเพรส จำกัด ธันวาคม, 2555.

ข้างต้นนี้เป็นการอธิบายคร่าวๆ เครื่องมือและองค์ความรู้หลักของเครือข่ายองค์กรสุขภาวะ ซึ่งท่านสามารถศึกษาข้อมูลเพิ่มเติมได้ที่ <https://www.happy8workplace.com/> สำหรับเครื่องมือและองค์ความรู้ ทั้ง 6 ชั้นนี้ มาพิจารณาว่าแต่ละเครื่องมือมีวิธีการทำงานแต่ละขั้นตอนอย่างไรและเทคนิคแบบไหน ซึ่งมีรายละเอียดขั้นตอนนี้ต่อไป

ชั้น ที่ 1	กลยุทธ์เพื่อเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุข	
	1 การวินิจฉัยองค์กรและจัดทำแผนกลยุทธ์สร้างองค์กรแห่งความสุข	1.1 การวินิจฉัยองค์กร คือ นำข้อมูลจากการวิเคราะห์สิ่งแวดล้อมที่องค์กรกำลังเผชิญกับบริบทขององค์กร มาจัดลำดับความสำคัญแล้วจัดทำแผนการสร้างองค์กรแห่งความสุข
	2 การจัดตั้งคณะทำงาน	คณะทำงานควรประกอบด้วยทีม งานอย่างน้อย 3 กลุ่ม ได้แก่ ผู้บริหารระดับสูง ผู้อำนวยการความสะดวก (Facilitator) และคณะทำงานที่เกี่ยวข้อง
	3 การประกาศนโยบาย	การประกาศว่าจะดำเนินการพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งความสุข กำหนดวิสัยทัศน์หรือพันธกิจในเรื่ององค์กรแห่งความสุข นอกจากนี้ควรแต่งตั้งและ ประกาศรายชื่อคณะทำงานและหน้าที่ความรับผิดชอบเพื่อให้พนักงานทั้ง องค์กรทราบ สำหรับรายละเอียดของกิจกรรมควรประกาศทุกๆ ต้นปี หรือ เมื่อมีการทบทวนและเปลี่ยนแปลงกิจกรรม
	4 การดำเนินงานตามแผนฯ	ควรมีการสื่อสารถึงประโยชน์ที่ได้รับจากกิจกรรม เปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการเสนอกิจกรรม
5 ติดตาม แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และพัฒนาแผนการสร้างสุข	ควรทำหลังจากการจัดกิจกรรมทุกครั้ง โดยผู้อำนวยการความสะดวก (Facilitator) ต้องบันทึกการประชุม และสะท้อนข้อมูลแก่ผู้ที่เกี่ยวข้องอย่างสม่ำเสมอ	
TIP for SDGs :		
กลยุทธ์สำคัญของการขับเคลื่อน Happy Workplace การสร้างการมีส่วนร่วมในทุกส่วนเพื่อให้พนักงานมีความรู้สึกเป็นเจ้าของมากที่สุด เพื่อแผนสร้างองค์กรแห่งความสุขจะสามารถตอบสนองทั้งความสุขของพนักงาน และเป้าหมายขององค์กร ซึ่งกลยุทธ์นี้สามารถนำมาขับเคลื่อนการดำเนินงานกิจกรรมต่างๆ ในองค์กรให้รวมบรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน SDGs ได้ ตั้งแต่การวินิจฉัยองค์กรว่ามีบทบาทขับเคลื่อนในเป้าหมายแต่ละเป้าหมายอย่างไร สามารถวางแผนดำเนินการตามกลยุทธ์เพื่อเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุขได้ไปพร้อมกัน		

⁵ สืบค้นจาก <https://happy8workplace.com/wp-content/uploads/2019/03/happy8menu.pdf>

⁶ สืบค้นจาก https://happy8workplace.com/wp-content/uploads/2019/03/happy_roi.pdf

ชั้น ที่ 2	สำรวจและวิเคราะห์สถานะ	
	HAPPY MODEL	HAPPY WORKPLACE INDEX
	การวิเคราะห์ลักษณะองค์กรแห่งความสุขด้วยโมเดล Home	เครื่องมือสำรวจความสุขระดับองค์กรใน 5 มิติ เพื่อทราบทิศทางการพัฒนากระบวนการและกิจกรรมที่จัดขึ้น
	TIP for SDGs :	
จากการสำรวจและวิเคราะห์สถานะด้วยเครื่องมือทั้ง 3 จะได้ข้อมูล คือ คุณลักษณะองค์กร, บริบทองค์กร, ข้อมูลบุคคล ทำให้รู้สถานการณ์ขององค์กรและกลุ่มเป้าหมายในแต่ละประเด็นซึ่งเป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับการจัดกิจกรรมสุขภาวะ ดังนั้น ทางเครือข่ายองค์กรสุขภาวะสามารถสำรวจข้อมูลและวิเคราะห์สถานะครอบคลุมถึง SDGs เช่น เป้าหมายที่ 3 การมีสุขภาพและส่งเสริมความเป็นอยู่ที่ดีของทุกคนในทุกช่วงอายุ มีตัวชี้วัดย่อย คือ จำนวนผู้เสียชีวิตจากการบาดเจ็บจากอุบัติเหตุทางถนน ภายในช่วงระยะเวลา 30 วัน ต่อประชากร 100,000 คน (อายุมาตรฐาน) เครือข่ายองค์กรสุขภาวะทำการสำรวจข้อมูลพฤติกรรมการใช้พาหนะและปัจจัยที่ก่อให้เกิดอุบัติเหตุ เช่น การบริโภคสุรา, การทำงานระยะยาวทำให้ร่างกายอ่อนล้า เป็นต้น		

ชั้น ที่ 3	ออกแบบกิจกรรมและดำเนินงาน	
	HAPPY 8 MENU หรือ กล่องแห่งความสุข 8 ประการ	
	ประกอบด้วย Happy Body, Happy Heart, Happy Relax, Happy Brain, Happy Money, Happy Soul, Happy Family, Happy Society เป็นการรวบรวมแนวทางการดำเนินงานและตัวอย่างกิจกรรมที่องค์กรสุขภาวะดำเนินงานในความสุขแต่ละประการ เพื่อให้ผู้ที่สนใจสามารถนำไปปรับใช้ในองค์กรตนเองได้	
	TIP for SDGs :	
HAPPY 8 MENU เป็นตัวอย่างกิจกรรมที่ดำเนินงานตามแนวคิดความสุข 8 ประการที่มีความหลากหลายตามบริบทและประเภทขององค์กร เพื่อตอบสนองตามความสนใจและพัฒนา soft skill ของพนักงาน ซึ่งมีกระบวนการสามารถรวบรวมบรรลุ SDGs ตรงที่กลุ่มพนักงาน จึงเป็นโอกาสที่เครือข่ายองค์กรสุขภาวะจัดทำชุดกิจกรรมที่ทำให้บรรลุ SDGs และเหมาะสมกับองค์กรสุขภาวะมากขึ้น เช่น เป้าหมายที่ 5 ความเท่าเทียมทางเพศ และเสริมสร้างพลังให้แก่สตรีและเด็กหญิงทุกคน มีตัวชี้วัดย่อย คือ สัดส่วนของผู้หญิงที่มีอายุ 15-49 ที่ทำการตัดสินใจทางด้านความสัมพันธ์ทางเพศ การใช้จ่ายคุมกำเนิด และการดูแลสุขภาพการเจริญพันธุ์ด้วยตนเอง ดังนั้น องค์กรจัดกิจกรรมให้ความรู้และคลินิกให้คำปรึกษาทางเพศแก่พนักงาน เป็นต้น		

ชั้น ที่ 4	ประเมินผล	
	Happinometer	HAPPY WORKPLACE ROI
	เครื่องมือสำรวจ ประเมินผล ความสุขของบุคคลในองค์กร เพื่อสะท้อนข้อมูลมิติ คุณ ภาพชีวิตของคนทำงานทั้ง 8+1 มิติ	เครื่องมือวัดและวิเคราะห์ความคุ้มค่าในการดำเนินกิจกรรม happy workplace
	TIP for SDGs :	
<p>หลังจากที่วางกลยุทธ์ สำรวจและวิเคราะห์ ออกแบบกิจกรรม และดำเนินกิจกรรมตามที ออกแบบแล้ว เครื่องช่วยองค์กรสุขภาวะมีเครื่องมือสำหรับประเมินผล 2 ประเภท คือ การประเมินความเปลี่ยนแปลงในกลุ่มเป้าหมายด้วย Happinometer ที่ได้ประเมินก่อนเริ่มกิจกรรม ทำให้ผู้ร่วมกิจกรรมรู้ผลของการเข้าร่วมกิจกรรมได้ และการประเมินผลตอบแทนความคุ้มค่าจากการลงทุนดำเนินกิจกรรม ด้วย HAPPY WORKPLACE ROI ทำให้องค์กรได้ทราบมูลค่าที่เกิดขึ้น สามารถร่วมบรรลุเป้าหมาย SDGs เช่น เป้าหมายข้อ 8 การส่งเสริมการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจที่ยั่งยืนและครอบคลุม การจ้างงานเต็มอัตรา และงานที่มีคุณค่าสำหรับทุกคน มีตัวชี้วัดย่อย คือ อัตราการเติบโตรายปีของรายได้ที่แท้จริงต่อหัวประชากร และอัตราการว่างงาน จำแนกตามเพศ อายุ และ ความพิการ</p> <p>เครื่องช่วยองค์กรสุขภาวะควรถือเป็นโอกาสที่จะทบทวนเครื่องมือประเมินทั้ง 2 ประเภท ให้เพิ่มหน้าที่ในการประเมินผลตามเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน SDGs สามารถพัฒนาเป็น package ที่ใช้งานง่ายเหมาะสมกับบริบทของเครื่องช่วย</p>		

นอกจากที่ทบทวนแนวคิดองค์กรแห่งความสุข Happy Workplace จนถึงทำความเข้าใจกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs) และตัวอย่างกรณีศึกษาที่หลากหลายของเครื่องช่วยองค์กรสุขภาวะที่สามารถร่วมบรรลุเป้าหมายต่าง ๆ ทำให้ทุกท่านได้ร่วมเห็นภาพว่า สิ่งที่เครื่องช่วยองค์กรสุขภาวะกำลังดำเนินอยู่นั้นตอบสนองต่อ SDGs ข้อไหนบ้าง ด้วยเครื่องมือการทำงานเป็นขั้นตอนแบบไหน เพื่อสร้างแรงบันดาลใจในการร่วมขับเคลื่อนและสามารถนำไปประยุกต์ใช้กับองค์กร

องค์กรสุขภาวะอาจจะเริ่มได้ง่ายๆ ด้วยการดูกลยุทธ์และกิจกรรมต่าง ๆ ที่องค์กรดำเนินการอยู่ในปัจจุบันว่าสอดคล้องและสนับสนุนต่อ SDGs ข้อไหนได้บ้าง สามารถที่จะบูรณาการ SDGs ข้อใดได้อีก แต่ไม่ต้องกังวลว่าจะต้องดำเนินการให้ครบทั้ง 17 ข้อ ขอให้พิจารณาตามบริบทวัฒนธรรมและ

การดำเนินธุรกิจ/ภารกิจ/กลยุทธ์ขององค์กร แล้วการดำเนินงานกิจกรรมที่สนองต่อ SDGs ก็สมควรที่เกิดจากการมีส่วนร่วมจากสมาชิกขององค์กร และที่ขาดไม่ได้ คือ การบันทึกรายงานและประเมินผล เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลทั้งหมดว่าการดำเนินงานด้วยแนวคิดองค์กรแห่งความสุข Happy Workplace ขององค์กรนั้นทำให้เกิดการพัฒนาที่อย่างยั่งยืนอย่างไร

จุดแข็งที่สำคัญของเครือข่ายองค์กรสุขภาวะ คือ มีหน่วยงานชั้นนำของประเทศร่วมเป็นเครือข่าย (Network) ความร่วมมือทั้งภาคธุรกิจ ภาคเอกชน และภาคพลเรือน ที่จะสามารถรวมพลังช่วยให้ประเทศบรรลุเป้าของ SDGs โดยสร้างความเข้มแข็งตั้งแต่สร้างความเป็นเจ้าของ (Ownership) ในระดับพนักงาน และขับเคลื่อนเครือข่าย แลกเปลี่ยนเรียนรู้ แนวทางองค์กรสุขภาวะหรือองค์กรแห่งความสุข (Happy workplace) อย่างต่อเนื่อง

คำถามทิ้งท้าย คือ ทำไมเครือข่ายองค์กรสุขภาวะถึงต้องร่วมบรรลุเป้าหมาย SDGs? ในเมื่อไม่มีบทลงโทษเป็นเพียงความร่วมมือและหลายท่านคงรู้สึกว่าเป็นเรื่องห่างไกลตัว หากแต่ท่านได้พิจารณาในแต่ละเป้าหมาย จะทำให้มองเห็นว่าทุกปัญหาล้วนมีผลกระทบตั้งแต่ปัจเจก ครอบครัว ชุมชน สังคม และประเทศ ซึ่งปัญหาที่จะเกิดขึ้นในอนาคตเหล่านั้น จึงต้องวางเป้าหมายในการเข้าไปแก้ไขปัญหาของแต่ละภาคส่วน ซึ่งองค์กรสุขภาวะสมควรที่จะเข้าแสดงบทบาทนี้โดยดำเนินการเพื่อตอบสนองภายในองค์กรและแสดงความรับผิดชอบต่อสังคม ในขณะเดียวกัน ก็เป็นการสร้างโอกาสทางธุรกิจที่สำคัญ เพราะถ้าองค์กรอื่นๆ เริ่มแล้วแต่องค์กรตนเองยังไม่ให้ความสนใจที่จะให้โลกที่เราอยู่ดีขึ้น โลกไม่ถูกเบียดเบียนจากการประกอบกิจการของท่าน



บรรณานุกรม

ขวัญเมือง แก้วดำเกิง และคณะ. เครื่องมือวัดความสุขระดับองค์กรด้วย Happy Workplace Index. พิมพ์ครั้งที่ 1. นนทบุรี : บริษัท สองขาครีเอชั่น จำกัด, 2555.

ณภัทร ประภาสุชาติ. สรรสาระองค์กรสุขภาวะ แนวคิดและกรณีตัวอย่าง : องค์กรการเงินดี. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพมหานคร:บริษัท พี.เอ. ลีฟวิ่ง จำกัด, 2559.

ธีรธรรม วุฑฒินวัตรชัยแก้ว และคณะ. กลยุทธ์เพื่อเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุข. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพมหานคร : บริษัท แอทโพร์พรีนธ์ จำกัด , 2559.

พสนัน นิมิตโรไชยนนท์. สรรสาระองค์กรสุขภาวะ แนวคิดและกรณีตัวอย่าง : องค์กรไฟู้ดี. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพมหานคร:บริษัท พี.เอ. ลีฟวิ่ง จำกัด, 2559.

วิสากรณ์ ทองสอาด. สรรสาระองค์กรสุขภาวะ แนวคิดและกรณีตัวอย่าง : องค์กรครอบครัวดี. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพมหานคร:บริษัท พี.เอ. ลีฟวิ่ง จำกัด, 2559.

ชมาพร รักรจรรยาบรรณ. สรรสาระองค์กรสุขภาวะ แนวคิดและกรณีตัวอย่าง : องค์กรสุขภาพดี. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพมหานคร:บริษัท พี.เอ. ลีฟวิ่ง จำกัด, 2559.

ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต และคณะ. คู่มือการวัดความสุขด้วยตนเอง HAPPINOMETER, พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ธรรมดาเพรส จำกัด, 2555.

สุภัทรา บัวเพิ่ม. สรรสาระองค์กรสุขภาวะ แนวคิดและกรณีตัวอย่าง : องค์กรผ่อนคลายเป็นดี. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพมหานคร:บริษัท พี.เอ. ลีฟวิ่ง จำกัด, 2559.

อนันตชัย ยูรประถม และคณะ. ไขความหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน. พิมพ์ครั้งที่ 1. นนทบุรี: หจก.วนิดาการพิมพ์ (สาขาที่ 1),2557.



องค์กรสุขภาวะสู่เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน

Happy Workplace and
The Sustainable Development Goals



องค์กรสู่ภาวะสู่เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน
Happy Workplace and
The Sustainable Development Goals



สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.)
อาคารศูนย์เรียนรู้สุขภาวะ

เลขที่ 99/8 ซอยงามดูพลี แขวงทุ่งมหาเมฆ เขตสาทร กรุงเทพฯ 10120
โทรศัพท์ 02-343-1500 โทรสาร 02-343-1501
อีเมล info@thaihealth.or.th เว็บไซต์ www.thaihealth.or.th