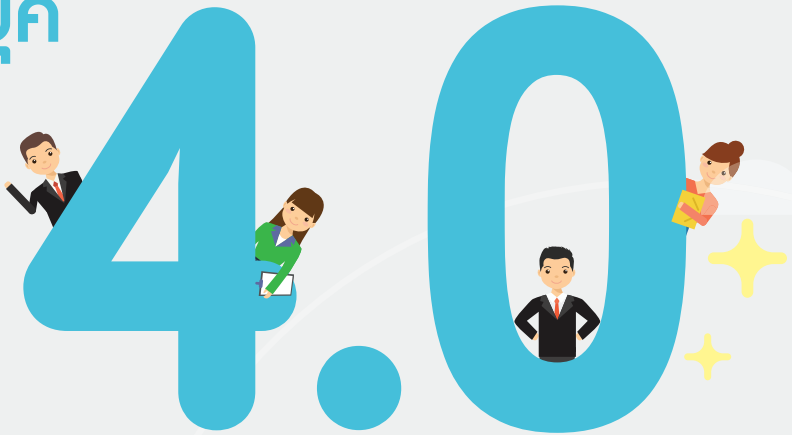


ศูนย์เรียนรู้สุขภาวะ



ก้าวสู่องค์กรแห่งความสุข ในยุค



จากประเทศไทย 4.0 สู่องค์กรแห่งความสุข 4.0

เพื่อให้ประเทศหลุดพ้นจากกับดักรายได้ระดับปานกลาง และให้คนไทยมีคุณภาพชีวิตที่ดี รัฐบาลจึงกำหนดนโยบายประเทศไทย 4.0 ซึ่งจะส่งผลต่อคนทำงานและองค์กรหลายประการ เบื้องต้นองค์กรต้องเข้าใจว่า ประเทศไทย 4.0 จะส่งผลกระทบต่อองค์กรอย่างไร แล้วจึงออกแบบกระบวนการปรับตัว และพัฒนาองค์กรแห่งความสุข 4.0 ที่เหมาะสมกับบริบทขององค์กรและพนักงาน ประเทศไทย 4.0 จะส่งผลกระทบต่อองค์กร ดังนี้

1. การทำธุรกิจจะให้ความสำคัญต่อการเติบโตอย่างยั่งยืนมากขึ้น

โดยให้ความสำคัญต่อความพึงพอใจของลูกค้า สิ่งแวดล้อม สิทธิเสรีของพนักงาน การให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมกับองค์กร ธรรมเนียมในการบริหารงาน ฯลฯ

2. องค์กรเปลี่ยนการขายสินค้าเป็นการขายคุณค่า

คือสินค้าและบริการจะแยกกันไม่ออก เช่น ร้านขายอุปกรณ์ทำอาหารจะบริการสอนทำอาหาร บางครั้งลูกค้ามาเรียนทำอาหารก่อนแล้วจึงซื้อสินค้านร้านขายอุปกรณ์ทำอาหารจะเป็นทั้งร้านขาย อุปกรณ์ ขายอาหาร และสอนทำอาหาร

3. มองลูกค้าในระดับที่กว้างขึ้น ลูกค้าจะไม่จำกัดเฉพาะในประเทศไทย

อย่างน้อยควรตั้งเป้าหมายลูกค้าในกลุ่มประเทศอาเซียน

4. องค์กรต้องพัฒนานวัตกรรมขององค์กร

องค์กรมีวิธีการที่หลากหลายเพื่อพัฒนานวัตกรรม เช่น การจ้างที่ปรึกษา การซื้อนวัตกรรม รวมถึงการส่งเสริมให้พนักงานมีความคิดสร้างสรรค์และมีส่วนร่วมพัฒนานวัตกรรมกับองค์กร





5. หาพันธมิตรในการทำงาน

ที่สนับสนุนความต้องการขององค์กรทั้งการหาวัตถุดิบ การผลิต การบริหารจัดการ การขายสินค้าและบริการ ฯลฯ ทั้งนี้สมรรถนะหนึ่งของผู้ประกอบการและผู้บริหาร คือ การสร้างเครือข่าย การเปิดใจที่จะเรียนรู้ และพร้อมที่จะแลกเปลี่ยนความรู้

6. องค์กรจะถูกเชิญให้มีส่วนร่วมเพื่อพัฒนาระบบการศึกษามากขึ้น

เพื่อให้ได้บัณฑิตที่มีสมรรถนะตามที่องค์กรต้องการ

7. การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศมากขึ้น

องค์กรจะถูกกระตุ้นจากกระแสโลกาภิวัตน์และรัฐบาลให้ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เช่น เพื่อขายสินค้า เพื่อจัดการข้อมูลสารสนเทศรวมถึงใช้ในกระบวนการทำงาน

8. ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตและศักยภาพของพนักงาน

องค์กรจะพบปัญหาขาดแคลนพนักงาน

ประกอบกับองค์กรเชื่อว่าพนักงานช่วยเพิ่มศักยภาพในการแข่งขัน

จึงให้ความสำคัญต่อการพัฒนาสมรรถนะและโครงการเพื่อรักษาพนักงาน

9. การส่งเสริมให้พนักงานมีความคิดสร้างสรรค์

โดยเริ่มตั้งแต่การสรรหาพนักงาน การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ชื่นชมพนักงานที่กล้าคิด กล้าทำ การรับฟังพนักงาน การให้พนักงานมีส่วนร่วม รวมถึงการพัฒนาระบบการประเมินผล การปฏิบัติงาน และการให้รางวัลที่เชื่อมโยงกับความคิดสร้างสรรค์และการคิดค้นนวัตกรรม

10. การให้ความสำคัญต่อสมรรถนะและประสบการณ์มากขึ้น

โดยสมรรถนะที่ต้องการ เช่น การบริหารจัดการ ความเชี่ยวชาญในงาน การทำงานร่วมกับผู้อื่น การบริหารการเงินแล้ว ความสามารถในการด้านสารสนเทศ (Information Literacy) ฯลฯ



องค์กรแห่งความสุข

องค์กรแห่งความสุข หมายถึง กระบวนการพัฒนาคนในองค์กร
อย่างมีเป้าหมาย และยุทธศาสตร์ให้สอดคล้องกับ
วิสัยทัศน์ขององค์กร เพื่อให้องค์กรมีความพร้อมต่อ
การเปลี่ยนแปลง นำพาองค์กรไปสู่การเติบโตอย่างยั่งยืน ¹

องค์กรแห่งความสุขประกอบด้วย

คนทำงานที่มีความสุข ที่ทำงานน่ายู่ ชุมชนสมานฉันท์



คนทำงานมีความสุข

คนทำงานมีความสุข (Happy People) หมายถึง พนักงานสามารถจัดสมดุลชีวิตได้
ตระหนักว่าตนเองเป็นบุคคลที่มีความสำคัญขององค์กร มีความเป็นมืออาชีพ มีความเป็นอยู่ที่ดี
มีครอบครัวที่อบอุ่น มีศีลธรรมอันดีงาม และเอื้ออาทรต่อตนเองและสังคม

เป้าหมายสูงสุดของการส่งเสริมให้พนักงานมีความสุข คือพนักงานสามารถจัดสมดุลชีวิต
ผ่านโลกทั้ง 3 โลกของตัวเองได้

(โลกความสุขของตนเอง โลกความสุขของครอบครัว และโลกความสุขขององค์กร/ สังคม)
รวมถึงพนักงานมีศักยภาพสูงและมีความผูกพันต่อองค์กร (Engagement)

1 ชาลววิทย์ วสันต์ธนารัตน์ และ จีระธรรม วุฒินิวัตร์ชัยแก้ว. (2559).

มาสร้างองค์กรแห่งความสุขกันเถาะ ฉบับปรับปรุง พ.ศ.2559. กรุงเทพฯ : แอทโพรพรินท์.



ที่ทำงานน่าอยู่

ที่ทำงานน่าอยู่ (Happy Home) คือพนักงานรู้สึกว่ที่ทำงานเป็นบ้านหลังที่ 2 มีความรัก ความสามัคคี ลักษณะของที่ทำงานน่าอยู่ประกอบด้วย 3 ส่วน ได้แก่

1

เป็นองค์กรที่มี
การทำงานเป็นทีม



2

เป็นองค์กรที่มี
ความสุข
ในการทำงานร่วมกัน

3

เป็นองค์กรที่มี
ความคิดสร้างสรรค์
ในการอยู่ร่วมกัน
และมีการพัฒนาาร่วมกัน



ชุมชนสมานฉันท์

ชุมชนสมานฉันท์ (Happy Teamwork) ชุมชนต้องมีความสามัคคี มีการทำงานเป็นทีม มีการช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน และเอื้ออาทรกับสังคมรอบข้าง
ชุมชนสมานฉันท์ยังหมายความรวมถึงลูกค้าหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับองค์กร รวมถึงชุมชน สังคมพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานขององค์กร



แนวทางพัฒนาองค์กรแห่งความสุขในยุค 4.0

การพัฒนาองค์กรแห่งความสุขในยุค 4.0 มีเป้าหมายเพื่อการพัฒนาไปสู่การเป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน และการสร้างความสุขให้แก่พนักงาน

การพัฒนาองค์กรแห่งความสุขในยุค 4.0 มีแนวทาง ดังนี้



ภาพแนวทางการสร้างองค์กรแห่งความสุข 4.0

การพัฒนาสมรรถนะของพนักงาน

การพัฒนาสมรรถนะของพนักงาน อย่างน้อย 11 เรื่อง ได้แก่

- 1) ความเชี่ยวชาญในงาน
- 2) การบริหารจัดการ
- 3) การนำเสนอความคิดเห็น
- 4) การคิดวิเคราะห์
- 5) ความคิดสร้างสรรค์
- 6) การคิดค้นนวัตกรรม
- 7) ความสามารถด้านภาษา
- 8) ความสามารถด้านเทคโนโลยี
- 9) การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร
- 10) การบริหารการเงิน
- 11) การดูแลสุขภาพ



การจัดการการเงิน และการแก้ไขปัญหาหนี้สินของพนักงาน

ปัญหาการเงินแม้จะเป็นปัญหาส่วนตัว แต่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงาน องค์กรมีแนวทางส่งเสริมการจัดการการเงิน และการแก้ไขปัญหาหนี้สินของพนักงาน 7 วิธีการ ได้แก่

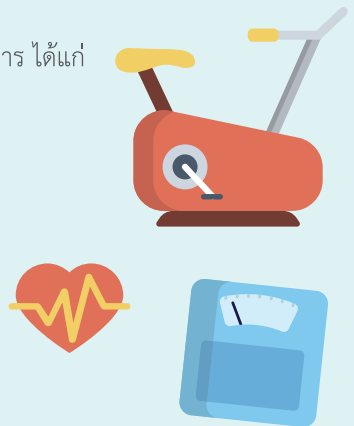
1. การส่งเสริมให้พนักงานดำเนินชีวิตอย่างพอเพียง
2. การแก้ไขปัญหาหนี้ในระบบ
3. การส่งเสริมให้พนักงานออมเงิน
4. การจัดตั้งสหกรณ์ออมทรัพย์
5. การจัดตั้งสหกรณ์ร้านค้า
6. การส่งเสริมให้พนักงานมีรายได้เพิ่ม
7. การลดรายจ่ายของพนักงาน



การส่งเสริมสุขภาพของพนักงาน

องค์กรมีแนวทางการส่งเสริมสุขภาพของพนักงาน 7 วิธีการ ได้แก่

1. การส่งเสริมให้พนักงานเลิกเหล้า บุหรี่ และยาเสพติด
2. การส่งเสริมให้พนักงานบริโภคอาหารที่ดี
3. การส่งเสริมให้พนักงานลด BMI
4. การจัดกิจกรรมคลายความเมื่อยล้าและความเครียด
5. การให้ความรู้เรื่องสุขภาพ
6. การจัดห้องพยาบาล
7. การนำผลการตรวจสุขภาพ/ การเบิกจ่ายค่ารักษาพยาบาลมาทำโครงการเชิงรุก



การส่งเสริมความอบอุ่นในครอบครัวและชุมชนแม่

สถาบันครอบครัวเป็นสถาบันหลักในการบ่มเพาะสมาชิกที่ดีของสังคม รวมถึงการมีครอบครัวที่อบอุ่นจะส่งผลต่อการขาดงานและโปรดักทิวิตี้ (Productivity) องค์กรมีแนวทางส่งเสริมความอบอุ่นในครอบครัว ดังนี้

1. ให้ความรู้/ความตระหนักถึงความสำคัญของสถาบันครอบครัว
2. จัดตั้งศูนย์เด็กเล็กในโรงงาน
3. จัดตั้งชุมชนแม่
4. มีหน่วยงานที่ดูแลพนักงานหลังเลิกเรียน และวันหยุด
5. จัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมความอบอุ่นในครอบครัว
6. ร่วมงาน/กิจกรรมของพนักงาน และชุมชนของพนักงาน
7. ลดรายจ่ายของครอบครัวพนักงาน



การส่งเสริมสติในการทำงาน

การมีสติสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงาน การตัดสินใจ ความผิดพลาดในการทำงาน อุบัติเหตุ และความสัมพันธ์ที่ดีของพนักงาน การส่งเสริมให้พนักงานมีสติ นิยมดำเนินการใน 2 รูปแบบ คือ การส่งเสริมให้พนักงานปฏิบัติธรรม และ การเข้าร่วมโครงการ MIO ของกรมสุขภาพจิต (MIO ย่อมาจาก Mindfulness in Organization)



การส่งเสริมคุณภาพชีวิต/ ความผูกพันต่อองค์กร

ในยุคประเทศไทย 4.0 นี้ พนักงานต้องปรับตัวหลายประการโดยเฉพาะเรื่องความรู้ ความสามารถ การทำงานร่วมกับผู้อื่น ขณะที่พนักงานที่เก่ง และพนักงานรุ่นใหม่ จะไม่ค่อยทำงานในระบบ โดยนิยมเป็นพนักงานฟรีแลนด์มากกว่า ทำให้องค์กรต้องให้ความสำคัญกับการรักษาพนักงานให้อยู่กับองค์กรอย่างมีคุณค่า ซึ่งมีแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

1. จัดตั้งหน่วยงาน หรือมอบหมายผู้รับผิดชอบงานเรื่องการส่งเสริมคุณภาพชีวิต และความผูกพันต่อองค์กร
2. จัดโปรแกรมส่งเสริมคุณภาพชีวิตและความผูกพันต่อองค์กร
3. จัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมการทำงานเป็นทีม และลดความเหลื่อมล้ำในองค์กร



การพัฒนาทักษะการสอนงาน



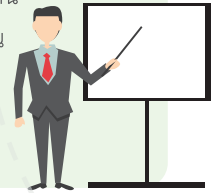
การพัฒนาพนักงานจะให้ความสำคัญต่อประสบการณ์ของผู้เรียนและการออกแบบ การเรียนรู้ที่เหมาะสมผู้เรียน ดังนั้น องค์กรจะให้ความสำคัญต่อการสอนงาน การเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน การมอบหมายงานที่ท้าทาย การให้ทำงานในตำแหน่งใหม่ๆ (Rotation) มากขึ้น

ผู้ที่มีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาพนักงานคือหัวหน้างาน ร่วมกับพนักงาน และงานพัฒนาบุคลากร ซึ่งอาจกำหนดให้พนักงานทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล หรือ IDP (Individual Development Plan) โดย IDP จะใช้กระบวนการพัฒนาพนักงานที่หลากหลาย ซึ่งรวมถึงการสอนงานด้วย



สุนทรียสนทนา

สุนทรียสนทนา (Dialogue) เป็นการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมและสร้างวัฒนธรรม การฟังอย่างตั้งใจ เพื่อสัมพันธ์ภาพที่ดีของทีมและเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน การดำเนินการทำได้หลายรูปแบบทั้งการอบรมสุนทรียสนทนาให้แก่พนักงาน การพัฒนาทักษะหัวหน้างาน (โดยกำหนดให้ทักษะการรับฟัง การให้คำปรึกษาและการสอนงานเป็นทักษะของหัวหน้า)



การพัฒนาระบบการทำงานและนวัตกรรม

การพัฒนาระบบการทำงานและนวัตกรรม ส่วนใหญ่เกิดขึ้นจากการคิดค้นขององค์กร และการให้พนักงานมีส่วนร่วมในการคิดค้นนวัตกรรมและพัฒนากระบวนการทำงาน เพราะเชื่อว่าพนักงานเป็นผู้คลุกคลีในหน้างานจึงทราบปัญหาและแนวทางการแก้ไขที่ดีที่สุด องค์กรต้องส่งเสริมวัฒนธรรมเรื่องการกล้าแสดงออก การรับฟังความคิดเห็น การยอมรับความผิดพลาดในการทำงาน ฯลฯ รวมถึงระบบการประเมินผลและการจ่ายค่าตอบแทนต้องสามารถสร้างแรงจูงใจพนักงานได้ และควรจัดบรรยากาศ ของการทำงาน/กิจกรรมให้สนุก ไม่เครียดเพื่อให้พนักงานอยากมีส่วนร่วม



การสื่อสาร

การสื่อสารเป็นหัวใจของการพัฒนาองค์กรแห่งความสุข การสื่อสารต้องมีความจริงใจและสื่อสารอย่างตรงไปตรงมา การเลือกใช้วิธีการสื่อสาร ต้องเข้าใจลักษณะของพนักงาน และวัตถุประสงค์ของการสื่อสาร แล้วจึงเรียกวิธีการที่เหมาะสม



การส่งเสริมการทำงานเป็นทีม และการจัดการความหลากหลายในองค์กร



ลักษณะสำคัญประการหนึ่งขององค์กรแห่งความสุขคือ มีบรรยากาศการทำงานเป็นทีม พนักงานมีความใกล้ชิด หรือมีความสัมพันธ์ในองค์กรสูง²

การให้เกียรติและให้โอกาสเป็นกระบวนการสำคัญ โดยวิธีการให้เกียรติเพื่อนร่วมงาน ต้องเห็นคุณค่าและมองว่าเพื่อนร่วมงานเป็นพี่น้องหรือเป็นสมาชิกในครอบครัว รวมถึงต้องเข้าใจเพื่อนร่วมงานซึ่งความเข้าใจจะนำไปสู่การยอมรับ และการปรับตัวเพื่ออยู่ร่วมกัน³

การสร้างวัฒนธรรมองค์กร

วัฒนธรรมองค์กรเป็นเครื่องหล่อหลอมพฤติกรรมของพนักงาน ในยุค 4.0 นี้ วัฒนธรรมที่ควรปลูกฝังให้แก่พนักงานได้แก่

- 1) การรักองค์กร
- 2) การพัฒนาตนเอง
- 3) ความเชี่ยวชาญในงาน
- 4) การทำงานร่วมกันเป็นทีม / การทำงานแบบครอบครัว
- 5) การกล้าแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมกับองค์กร
- 6) การคิดค้นนวัตกรรม



² สมบัติ กุสุมาลี. (2554). องค์การหลากหลายดี องค์การหลากหลายสุข. ใน จุฑามาศ แก้วพิจิตร, วิชัย อุตสาหจิต, และ สมบัติ กุสุมาลี, ความสุขหลากหลายมุมมอง. นนทบุรี : สองขาคีรีเอชเอ็น จำกัด.

³ จุฑามาศ แก้วพิจิตร. (2554). เป็น อยู่ คือ. ใน จุฑามาศ แก้วพิจิตร, วิชัย อุตสาหจิต, และ สมบัติ กุสุมาลี, ความสุขหลากหลายมุมมอง. นนทบุรี : สองขาคีรีเอชเอ็น จำกัด.

การมุ่งเน้นความพึงพอใจของลูกค้า ชุมชนและทุกภาคส่วน

ในยุค 4.0 รูปแบบการประกอบธุรกิจ
จะให้ความสำคัญทั้งต่อคุณภาพ
และคุณค่าของสินค้าและบริการ
ประกอบกับความไวของโลกโซเชียล
ทำให้องค์กรต้องระมัดระวังเรื่องชื่อเสียงขององค์กร
นอกจากนี้้องค์กรจะให้ความสำคัญ
ในเรื่องคุณธรรม จริยธรรม สิทธิมนุษยชน
ความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) มากยิ่งขึ้น



บริษัท ริกิ การ์เม้นส์ จำกัด

บริษัท ริกิ การ์เม้นส์ จำกัด ทำธุรกิจตัดเย็บเสื้อผ้าสำเร็จรูปเพื่อส่งออก
บริษัทมีเป้าหมายของการสร้างองค์กรแห่งความสุขเพื่อพัฒนาศักยภาพ
และคุณภาพชีวิตของพนักงาน และเพิ่มผลประกอบการของบริษัท



องค์กรแห่งความสุข	เป้าหมาย	กิจกรรม
คนทำงานมีความสุข (Happy People)	<ul style="list-style-type: none"> - ลดความเมื่อยล้าจากการทำงาน - ลดปัญหาหนี้สินของพนักงาน - เพิ่มศักยภาพของพนักงาน 	<ul style="list-style-type: none"> - กิจกรรม “เปิดพลอร์ มอร์นิ่งเฟรช” - 10 นาทีที่สุขได้ - Happy Nokky Yoga - กิจกรรม “3 พ. เพื่อความสุข” (กิจกรรมเพื่อแก้ปัญหาหนี้สินของพนักงาน) - การพัฒนาสวัสดิการของพนักงาน
ที่ทำงานน่าอยู่ (Happy Home)	<ul style="list-style-type: none"> - ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม และลดความเหลื่อมล้ำ (องค์กรมีพนักงานญี่ปุ่น คนไทยและพม่า) - เพิ่มผลประกอบการขององค์กร 	<ul style="list-style-type: none"> - กิจกรรม “แบ่งฉันทันเธอ” - กิจกรรม “หน้ากากยิ้ม” - กิจกรรม “5 ส.” - ยิ่งรู้มาก ยิ่งภาคภูมิใจ (Happy Brain) เป็นการพัฒนาความรู้ในการทำงาน
ชุมชนสมานฉันท์ (Happy Teamwork) (Happy People)	<p>สังคมให้การยอมรับ และเป็นพันธมิตรกับองค์กร</p>	<ul style="list-style-type: none"> - กิจกรรม “รวมน้ำใจ มอบให้สังคม” - การพัฒนาให้เป็นองค์กรคุณธรรม

ผลการดำเนินการทำให้อัตราการหยุดงานและอัตราการลาออกของพนักงานลดลง
พนักงานมีประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้น พนักงานได้รับค่าตอบแทนมากขึ้น
และผลประกอบการของบริษัทเพิ่มขึ้น





บริษัท สยามอุตสาหกรรมและการผลิต จำกัด

บริษัท สยามอุตสาหกรรมและการผลิต จำกัด (Siam Industry and Manufacturer Co., Ltd. หรือ SIM) ทำธุรกิจผลิตโลหะแผ่นขึ้นรูป การสร้างองค์กรแห่งความสุขมีเป้าหมายเพื่อส่งเสริมสุขภาพของพนักงาน ลดอัตราการลาออก เพิ่มประสิทธิภาพของพนักงาน เพิ่มยอดขาย สร้างบรรยากาศการทำงานเป็นทีม และลดค่าใช้จ่ายขององค์กร

องค์กรแห่งความสุข	เป้าหมาย	กิจกรรม
<p>คนทำงานมีความสุข (Happy People)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - ส่งเสริมสุขภาพของพนักงาน - ลดอัตราการลาออก - เพิ่มประสิทธิภาพของพนักงาน 	<ul style="list-style-type: none"> - SIM Care : ดูแลสุขภาพ - งดเหล้าเข้าพรรษา, คนใจถึง (งดบุหรี่) - SIM SMART Money - การเพิ่มประสิทธิภาพในการผลิต - แรลลี่ 7 Wastes - English 4 Fun - มอบทุนการศึกษาสำหรับพนักงาน
<p>ที่ทำงานน่าอยู่ (Happy Home)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - เพิ่มยอดขาย - สร้างบรรยากาศการทำงานเป็นทีม - ลดค่าใช้จ่ายขององค์กร 	<ul style="list-style-type: none"> - การเพิ่มประสิทธิภาพในการตลาด - พลังทีม พลังความสำเร็จ (การสร้างค่านิยม และกตিকাในการทำงานร่วมกัน) - การประหยัดพลังงาน - BIG CLeaning Day - 5ส พาเพลิน
<p>ชุมชนสมานฉันท์ (Happy Teamwork) (Happy People)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - ส่งเสริมสังคมให้น่าอยู่ 	<ul style="list-style-type: none"> - แจกของขวัญวันเด็ก - ทอดกฐิน - บริจาคโลหิต

ผลการดำเนินการพบว่า จำนวนวันลางานลดลง พนักงานเบิกสวัสดิการค่ารักษาพยาบาลลดลง พนักงานมีค่า BMI ได้มาตรฐานเพิ่มขึ้น ปริมาณของเสียอันตรายต่อยอดขายลดลง ยอดขายเพิ่มมากขึ้น พนักงานให้ข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงการทำงานมากขึ้น



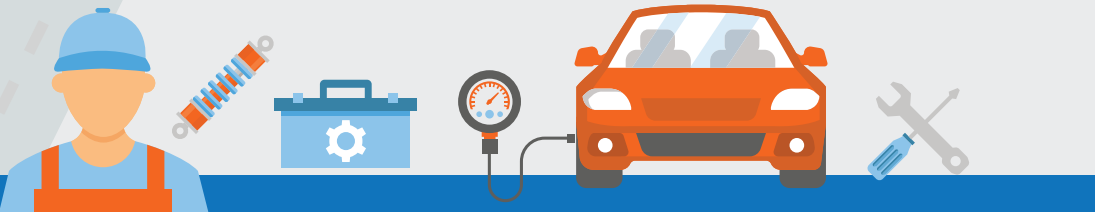
บริษัท ไทยซัมมิท เคเบิล แอนด์ พาร์ท จำกัด

บริษัท ไทยซัมมิท เคเบิล แอนด์ พาร์ท จำกัด ทำธุรกิจผลิตสายไฟในธุรกิจรถยนต์ การสร้างองค์กรแห่งความสุขมีเป้าหมายเพื่อลดอัตราการลาออก อัตราการขาดงาน อัตราการเกิดอุบัติเหตุ และเพื่อเพิ่มรายได้ให้แก่บริษัท ลดต้นทุน และเพิ่มความพึงพอใจ และประทับใจของลูกค้า



องค์กรแห่งความสุข	เป้าหมาย	กิจกรรม
คนทำงานมีความสุข (Happy People)	<ul style="list-style-type: none"> - ส่งเสริมความปลอดภัยในการทำงาน - ส่งเสริมความสุขของพนักงาน 	<p>แข่งขันกีฬาภายใน, ตรวจจมน้ำแข็งปากมดลูก, โครงการลด BMI, กิจกรรมเยี่ยมเยียนพนักงาน, ประกวดร้องเพลง, อบรมพนักงานตามแผน/ประจำปี, มุมหนังสือ,</p> <p>The Revolution Organization Engagement, ตลาดนัด, สหกรณ์ออมทรัพย์, กองทุนสินสภาพร, ทำบัญชีครัวเรือน และวางแผนการเงิน, เศรษฐกิจพอเพียง, กิจกรรมส่งเสริมความปลอดภัยสู่ชุมชน, Safety Road</p>
ที่ทำงานน่าอยู่ (Happy Home)	<ul style="list-style-type: none"> - เพิ่มผลประกอบการ - ความพึงพอใจของลูกค้า 	<p>รณรงค์สร้างจิตสำนึกวัฒนธรรมองค์กร TSCIC, 5 ส, Kaizen, QCC, CI-Walk และ ระบบ TS-16949</p>
ชุมชนสามัคคี (Happy Teamwork) (Happy People)		<p>กิจกรรมเชิดชูคนดี มีคุณธรรม, กิจกรรมวันวันเด็กแห่งชาติ, กิจกรรมบริจาคโลหิต, TSTSC รวมพลังสดใส ใจรักสิ่งแวดล้อม</p>

ผลลัพธ์จากการดำเนินงานพบว่า อัตราการลาออก และการลาออกของพนักงานลดลง จำนวน BMI ของพนักงานที่เข้าร่วมโครงการลดลง อัตราการเกิดอุบัติเหตุถึงขั้นหยุดงานเท่ากับ 0 ผลประกอบการขององค์กรเพิ่มขึ้น 4.38 ล้านบาท ต้นทุนในการดำเนินการลดลง 10.11% ของยอดขาย ผลการสำรวจความพึงพอใจของลูกค้า 95.24%



ศูนย์เรียนรู้สุขภาพ

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.)
99/8 ซอยงามดูพลี ถนนพระรามสี่ แขวงทุ่งมหาเมฆ เขตสาทร
กรุงเทพมหานคร 10120

www.thaihealthcenter.org

ศูนย์เรียนรู้สุขภาพ

