



คู่มือ ทักษะการพัฒนา
คุณภาพชีวิต
ในกลุ่มอุตสาหกรรมต้นโพลีस्टีกส์



ฉบับนักบริหาร





คำนิยม

ปีเตอร์ เอฟ.ดรัคเกอร์ ปรมาจารย์ด้านบริหารจัดการของโลก กล่าวว่า โลกในศตวรรษที่ 21 เป็นโลกแห่งการเปลี่ยนแปลง นั่นคือความเป็นจริงของสังคมสมัยใหม่ที่เป็นปัญหาท้าทายสำคัญสำหรับทุกคน ระยะเวลากว่า 10 ปีนี้ประเทศไทยก็มีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นมากมาย โดยเฉพาะในช่วง 2-3 ปีที่ผ่านมา ความผันผวนด้านการเมืองและเศรษฐกิจ เป็นโจทย์ใหญ่ที่กระตุ้นให้ผู้บริหารทุกคนต้องทบทวนการบริหารจัดการเพื่อให้องค์กรอยู่รอดได้ และอยู่อย่างยั่งยืน

การบริหารเพื่อการพัฒนาองค์กรสมัยใหม่ในศตวรรษที่ 21 ให้ประสบความสำเร็จ หัวใจสำคัญ คือ “คน” เพราะคนเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรไม่ว่าจะเป็น “ผู้นำ” ซึ่งเป็นผู้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ นโยบาย หรือแผนกลยุทธ์ และ “ทีมงาน” ผู้แปรเป็นผลแห่งการปฏิบัติ ซึ่งต้องอาศัยความเข้าใจระบบการพัฒนาคนอย่างแท้จริงว่า สิ่งที่คุณต้องการคือ สุขภาวะในชีวิต หรือความสุขที่สมดุลทั้งในชีวิตและการทำงาน นั่นเอง

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) โดยสำนักสนับสนุนสุขภาวะองค์กรจึงได้ทำงานขับเคลื่อนการสร้างสุขภาวะองค์กร หรือเรียกง่ายๆ ว่า การสร้างองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) สู่อสังคมนไทยมาอย่างต่อเนื่อง และได้พัฒนาเครื่องมือขึ้น 5 ประการ ได้แก่ 1. Happy Model หรือต้นแบบจำลององค์กรสุขภาวะ 2. Happy Workplace Index หรือเครื่องมือวัดความสุขภาวะระดับองค์กร 3. Happinometer หรือเครื่องมือวัดสุขภาวะระดับบุคคล 4. Happy Workplace ROI หรือเครื่องมือวัดผลตอบแทนทางธุรกิจ และ 5. Happy 8 Menu หรือกล่องแห่งความสุข 8 ประการ

ปัจจุบันมีหน่วยงานทั้งภาครัฐและภาคเอกชน องค์กรธุรกิจสนใจเรื่องนี้เพิ่มขึ้น ซึ่งเป็นที่น่าชื่นชมอย่างยิ่งที่สมาพันธ์โลจิสติกส์ไทย มุ่งมั่นที่จะดำเนินการขับเคลื่อนเรื่องนี้ได้อย่างจริงจัง ชักชวนเครือข่ายองค์กรธุรกิจในกลุ่มอุตสาหกรรมโลจิสติกส์มาร่วมกันเรียนรู้ จนกระทั่งวันนี้เกิดผลเป็นรูปธรรม ที่สามารถเก็บเกี่ยวประสบการณ์ ถอดเป็นบทเรียน เป็นองค์ความรู้ให้สังคมไทยได้มีต้นแบบ มีตัวอย่างและมีแรงบันดาลใจที่จะดำเนินงานต่อไป ซึ่งได้ถ่ายทอดปรากฏเป็นหนังสือเล่มนี้แล้ว

ในอนาคต เราหวังอย่างยิ่งที่จะมีเครือข่ายองค์กรธุรกิจเข้ามา ร่วมกันก้าวเดินสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขร่วมกันมากขึ้น เพื่อช่วยกัน สร้างสังคมที่น่าอยู่ สังคมที่ทุกคนเป็นสุขร่วมกัน

น.พ.ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์

ผู้อำนวยการสำนักสนับสนุนสุขภาวะองค์กร
สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.)



คำนิยม

การดำเนินโครงการ “มิติใหม่ของการสร้างเสริมองค์กรสุขภาวะ เพื่อเพิ่มคุณภาพชีวิตที่ดีสำหรับบุคลากรโลจิสติกส์ทางบก (Happy Workplace On Logistics)” โดยการสนับสนุนของสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) นั้น สมาพันธ์โลจิสติกส์ไทย ได้พยายามส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมที่มุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพชีวิตคนทำงานในองค์กรด้านโลจิสติกส์ให้มีสุขภาวะที่ดี มีความสามารถ ปฏิบัติงาน และใช้ชีวิตอย่างเหมาะสมกับสภาพสังคมปัจจุบันด้วยความสุข 8 ประการ (Happy 8) เพื่อสร้างให้เกิดองค์กรแห่งความสุข องค์กร สามารถอยู่รอดและเติบโตได้อย่างยั่งยืนท่ามกลางสถานการณ์โลกที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

อุตสาหกรรมด้านโลจิสติกส์นั้นจัดเป็นอุตสาหกรรมที่มีบทบาทอย่างยิ่ง เมื่อเข้าสู่การเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC) เนื่องจากประเทศไทยจะกลายเป็นศูนย์กลางเชื่อมโยงภูมิภาคอาเซียน ทั้งการขนส่งสินค้า และบริการ ดังนั้นบุคลากรขององค์กร หรือหน่วยงานต่างๆ ตั้งแต่ระดับผู้บริหาร จนถึงผู้ปฏิบัติงาน ทุกภาคส่วนต้องปรับตัวและพัฒนาองค์กร ให้สอดคล้องกับทิศทางและแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโลจิสติกส์ของประเทศ ทั้งเรื่องการพัฒนาองค์กร การพัฒนาบุคลากร รวมทั้งการให้ความสำคัญกับการส่งเสริมสุขภาวะในองค์กรอีกด้วย

สมาพันธ์โลจิสติกส์ไทยจึงได้จัดให้มีการพัฒนาองค์ความรู้ของการสร้างเสริมองค์กรสุขภาวะเพื่อเพิ่มคุณภาพชีวิตที่ดีสำหรับบุคลากรโลจิสติกส์ในรูปขององค์กรต้นแบบ โดยร่วมมือกับองค์กรต่างๆ

จัดตั้งเครือข่าย จัดกิจกรรม จัดการความรู้ ตลอดจนนำประสบการณ์มาถ่ายทอดเพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกัน

หนังสือเล่มนี้เป็นการสรุปภาพรวมจากการถอดบทเรียนขององค์กรต่างๆ ที่ร่วมเป็นเครือข่ายกับสมาพันธ์โลจิสติกส์ไทยในการนำความรู้เรื่องความสุข 8 ประการ (happy 8) ไปสร้างองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งความสุข และต้องขอขอบพระคุณท่านผู้บริหารและพนักงานของทุกองค์กรต้นแบบ และทุกองค์กรที่เข้าร่วมกิจกรรมที่ได้ร่วมแบ่งปันประสบการณ์ จุดประกายความคิด และตั้งใจจะผลักดันสิ่งดีดีเหล่านี้ให้เกิดขึ้นในองค์กรของท่าน ที่สำคัญ คือ เป็นแรงบันดาลใจให้สมาพันธ์โลจิสติกส์ไทยมุ่งมั่นที่จะนำสิ่งต่างๆ ที่ได้รับเหล่านี้ ไปเผยแพร่ต่อให้กับเพื่อนร่วมอาชีพในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์นำไปดำเนินการ อันจะส่งผลดีต่อผู้ปฏิบัติงาน องค์กร และประเทศชาติต่อไป

นายเกริกกล้า สนธิมาศ
ประธานสมาพันธ์โลจิสติกส์



คำนำ



ความสุขภายในองค์กรคืออะไร

สำคัญกับองค์กรอย่างไร

และทำอย่างไรเราจึงสร้างความสุขให้เกิดขึ้นภายในองค์กรได้

เราคงปฏิเสธไม่ได้ว่า “ความสุข” คือสิ่งที่เราทุกคนแสวงหา แต่ละคนก็มีวิธีการค้นพบความสุขที่แตกต่างกันไปและคงไม่มีใครปฏิเสธได้ว่าหนึ่งในความสุขที่ทุกคนต้องการ คือ ความสุขจากการทำงาน เพราะทุกๆ วันเราใช้เวลาส่วนใหญ่อยู่กับการทำงาน อยู่ที่ทำงาน ดังนั้น การได้ทำงานในที่ที่เอื้อให้เรามีความสุขได้นั้นจึงเป็นสิ่งที่สำคัญยิ่ง

แต่ด้วยวิถีชีวิต วิถีของการทำงานในยุคปัจจุบันบีบให้ทุกคน ต้องใช้ชีวิตอยู่บนความเร่งรีบ ความมุ่งผลสำเร็จ พลวัตของสังคม ความเปลี่ยนแปลง ฯลฯ นานาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสุขในการทำงาน และนั่นเป็นโจทย์สำคัญขององค์กรธุรกิจทุกแห่งว่า ทำอย่างไรจึงจะสามารถสร้างความสุขให้กับบุคลากรของตน “ความสุข” กลายเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารธุรกิจ เพราะในปัจจุบันธุรกิจไม่ได้แข่งขันด้วยศักยภาพและความสามารถของคนเพียงอย่างเดียว แต่ต้องรักษาบุคลากรที่มีศักยภาพให้ทำงานอยู่กับองค์กรในระยะยาว เพื่อสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันในอนาคต

หนังสือ คู่มือทักษะการพัฒนาคุณภาพชีวิต ในกลุ่มอุตสาหกรรม ด้านโลจิสติกส์ ฉบับนักบริหารนี้ เกิดจากความความร่วมมือของกลุ่ม องค์กรภาคีเครือข่ายของสมาพันธ์โลจิสติกส์ไทย ที่เชื่อมั่นและให้ความสำคัญกับการสร้างความสุขในองค์กร จึงได้มุ่งมั่นดำเนิน “โครงการ มิติใหม่ของการเสริมสร้างองค์กรสุขภาวะ เพื่อเพิ่มคุณภาพชีวิตที่ดี สำหรับบุคลากรโลจิสติกส์ทางบก (พนักงานขับรถบรรทุก) (Happy Workplace On Logistics)” ขึ้น

ตลอด 3 ปีของโครงการ คณะผู้ดำเนินโครงการได้รวบรวม ประสบการณ์ องค์ความรู้ทั้งจากวิทยากรผู้เชี่ยวชาญ เจ้าหน้าที่ ผู้บริหาร องค์กรต้นแบบทั้งหมดที่เข้าร่วมเดินในการก้าวแรกของการสร้างความสุข ภายในองค์กร มาประมวลไว้ในหนังสือเล่มนี้เพื่อเป็นแนวทางให้กับ ผู้ประกอบการธุรกิจ หรือบุคคลที่สนใจการสร้างความสุขในองค์กร สามารถนำไปศึกษาและปรับใช้เพื่อสร้างสมดุลความสุขระหว่างการ ใช้ชีวิตและการทำงานได้

ธุรกิจแต่ละประเภทย่อมมีบริบทที่แตกต่างกัน แต่เชื่อมั่นว่า ทุกองค์กรมีจุดมุ่งหมายเดียวกัน คือ อยากสร้างความสุขภายในองค์กร เพื่อให้ธุรกิจเติบโตอย่างยั่งยืน หนังสือเล่มนี้นอกจากจะให้แนวทาง ในการเริ่มต้นแล้ว ยังเป็นแรงบันดาลใจด้วย ตัวอย่างสิ่งที่องค์กรต้นแบบ ทั้ง 30 องค์กรได้เริ่มต้นสร้างขึ้นในองค์กรของพวกเขาพิสูจน์แล้วว่า การสร้างความสุขนั้นองค์กรไม่ใช่เรื่องยากเกิน เกิดขึ้นได้ และทำได้จริง

ความสุขสร้างได้ เริ่มต้นจากความสุขเล็กๆ จากเรื่องง่ายๆ หรือ ความสุขของคนเพียงหนึ่งคนในองค์กร เสมือนรอยยิ้มที่ส่งต่อกันไปและ พลังของความสุขก็สามารถส่งต่อ แบ่งปัน กระจายไปสู่คนทั้งองค์กรได้ ขณะนี้เรามีองค์กรแห่งความสุขเกิดขึ้นแล้ว และกำลังดำเนินต่อไปให้ ความสุขขยายมากขึ้น คู่ขนานไปกับการเติบโตทางธุรกิจ เราหวังว่าองค์กร แห่งความสุขนี้จะเพิ่มจำนวนมากขึ้นๆ และความสุขนั้นจะกลายเป็น เครือข่ายที่ร่วมกันสร้างสังคมของเรา ให้เป็นสังคมแห่งความสุข

คณะผู้จัดทำ

คำนิยาม	
คำนำ	
สารบัญ	
บทนำ ความเป็นมา.....	10

องค์กรต้นแบบ ขนาดเล็ก (จำนวนพนักงาน 1-50 คน)

บริษัท พรอมพ์ โพรวายด์ จำกัด.....	22
บริษัท เวิร์ทรานส์ โกลบอล โลจิสติกส์ จำกัด.....	24
บริษัท เค.แอร์แอนด์ซี เฟรทเซอร์วิส จำกัด.....	26
บริษัท เอ็ม พลัส อาร์ พอร์เวิร์ดดิ้ง (ประเทศไทย) จำกัด.....	28
บริษัท จี ที แอล (ประเทศไทย) จำกัด.....	30
บริษัท โดมอนด์ ฟู้ด โปรดักท์ จำกัด.....	32
โรงพยาบาลสัตว์บางนา.....	34
บริษัท มิทส์ โลจิสติกส์ (ประเทศไทย) จำกัด.....	36
บริษัท ซี.ดับบลิว.ดี อินเทอร์เน็ตเซ็นแนล จำกัด.....	38
ห้างหุ้นส่วนจำกัด จิรเจริญ.....	40
บริษัท วี แอนด์ พี เอ็กซ์แพนด เมททัล จำกัด.....	42

องค์กรต้นแบบ ขนาดกลาง (จำนวนพนักงาน 51-200 คน)

บริษัท 127 จำกัด.....	46
บริษัท ไอดีล คอนโซลิเดเตอร์ จำกัด.....	48
บริษัท คอนเซ็นเตอร์ จำกัด.....	50
บริษัท ซูมิโทรนิคส์ (ไทยแลนด์) จำกัด.....	52
บริษัท เอส.เอ็น.พี ชิปปิ้ง กรุ๊ป จำกัด.....	54
บริษัท สมุทรสาคร เอส.ดี.โอ (49) จำกัด.....	56

บริษัท วิก แอนด์ ฮุคแลนด์ จำกัด (มหาชน).....	58
บริษัท เมอิกโก ทรานส์ (ประเทศไทย) จำกัด.....	60
บริษัท เมดิเตอร์เรเนียน ชิปปิ้ง (ประเทศไทย) จำกัด.....	62
บริษัท บลูโอเชียนอินเตอร์เทรด จำกัด.....	64

องค์กรต้นแบบ ขนาดใหญ่ (จำนวนพนักงาน 201 คน ขึ้นไป)

บริษัท อีเกิลส์ แอร์ แอนด์ ซี (ประเทศไทย) จำกัด.....	68
บริษัท มิตรชยุ-โซโค (ประเทศไทย) จำกัด.....	70
บริษัท เซ็นทรัลมาร์เก็ตติ้ง กรุ๊ป จำกัด.....	72
บริษัท เอช วี พลาส จำกัด.....	74
บริษัท เอเวอร์กรีน คอนเทนเนอร์ เทอร์มินัล (ประเทศไทย) จำกัด.....	76
บริษัท วี จี ไอ โกลบอล มีเดีย จำกัด (มหาชน).....	78
บริษัท แอลเอฟ โลจิสติกส์ (ประเทศไทย) จำกัด.....	81
บริษัท อีเทอร์นิตี้ แกรนด์ โลจิสติกส์ จำกัด (มหาชน).....	84
บริษัท ทีวี ไดเร็ค จำกัด (มหาชน).....	86

เมื่อ “ความสุข” เป็นมิติใหม่ของการพัฒนากำลังคนในอนาคต.....88

* เรียงลำดับองค์กรตามจำนวนพนักงาน จากน้อยไปมาก

ความเป็นมา

อุตสาหกรรมโลจิสติกส์มีความสำคัญยิ่งต่อการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ เพราะกระบวนการโลจิสติกส์ไม่ได้เป็นเพียงแค่การขนส่งสินค้า แต่ครอบคลุมตั้งแต่กระบวนการเริ่มแรกในการจัดหาวัตถุดิบและนำเข้าสู่กระบวนการผลิต เพื่อส่งถึงมือลูกค้าอย่างตรงเวลาทำให้เกิดความเสียหายน้อยที่สุดอันมีผลต่อการเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันขององค์กร และส่งผลต่อความสามารถในการแข่งขันของประเทศในอนาคต

ภายในปี 2558 (ค.ศ.2015) อาเซียน 10 ประเทศจะรวมตัวเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ASEAN Economic Community (AEC) โดยมีแนวคิดอาเซียนจะกลายเป็นเขตการผลิตเดี่ยว ตลาดเดี่ยว หรือ Single market and production base นั้นหมายถึงการเคลื่อนย้ายปัจจัยการผลิตได้อย่างเสรี สามารถดำเนินกระบวนการผลิต โดยใช้ทรัพยากร วัตถุดิบและแรงงานร่วมในการผลิต มีมาตรฐานสินค้า กฎเกณฑ์ กฎระเบียบเดียวกันเพื่อเสริมสร้างความแข็งแกร่งทางเศรษฐกิจร่วมกัน ซึ่งจากการศึกษาผลกระทบของการเปิดเสรี AEC เฉพาะสาขาโลจิสติกส์จะเปิดเร็วกว่าสาขาอื่นๆ ภายในปี 2556 หรือเร็วกว่าถึง 2 ปี

ผลกระทบที่เกิดขึ้นอาจทำให้อุตสาหกรรมโลจิสติกส์ซึ่งมีจำนวนผู้ประกอบการรวมกันมากกว่า 10,000 ราย มีแรงงานรวมกันมากกว่า 5 ล้านคน ถือเป็นประชากรประมาณร้อยละ 10 ของประชากรทั้งประเทศ เฉพาะตัวเลขของพนักงานจัดส่งสินค้าหรือพนักงานขับรถ มีตัวเลขสูงถึง 2 ล้านคน (ที่มา : กรมขนส่งทางบก) ยิ่งเมื่อเปิดเสรี ปี 2556 การขนส่งสินค้าและเคลื่อนย้ายสินค้านี้ระหว่างกันในกลุ่มประเทศอาเซียนจะต้องได้รับผลกระทบอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้

ดังนั้น ภาคเอกชนไทยต้องปรับตัวเพื่อรองรับโอกาส และการแข่งขันที่สูงขึ้น รวมถึงการเตรียมความพร้อมด้านแรงงานในอุตสาหกรรม

ต่างๆ ร่วมกันมากกว่า 10 ล้านคนให้มีความรู้และทักษะทั้งในสาขาอาชีพ ทักษะการใช้ชีวิต บนพื้นฐานของการใส่ใจในสุขภาวะอันจะส่งผลต่อคุณภาพชีวิตที่ดี องค์กรที่ดี สังคมดี ประเทศก็จะมีความแข็งแกร่งอุดมสมบูรณ์ (Productive) และสงบสุขอย่างยั่งยืน

ในปี 2553 สมาพันธ์โลจิสติกส์ไทยได้สร้างความตระหนักให้เกิดการรับรู้และเห็นความสำคัญของการพัฒนาคน ผ่านโครงการ Happy Work Place (Happy 8) โดยผสมผสานการสร้างองค์ความรู้ทักษะการทำงานผ่านการสร้างหลักสูตรวิชาการด้านโลจิสติกส์ร่วมกับจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ในระดับอุดมศึกษา อบรมอาชีพเพื่อสร้างองค์ความรู้ในระดับอาชีพ และกรมพัฒนาฝีมือแรงงานในการสร้างทักษะแรงงานของคนในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์ ซึ่งถือว่าได้ประสบผลสำเร็จในระดับหนึ่ง และมีหน่วยงานต่างๆ แสดงความสนใจเข้าร่วมโครงการอย่างต่อเนื่อง ต่อมาในปี 2554 - 2556 จะเป็นการดำเนินโครงการต่อเนื่องระยะที่ 2 โดยใช้ชื่อโครงการ มิติใหม่ของการเสริมสร้างองค์กรสุขภาวะ เพื่อเพิ่มคุณภาพชีวิตที่ดีสำหรับบุคลากรโลจิสติกส์ทางบก (พนักงานขับรถบรรทุก)

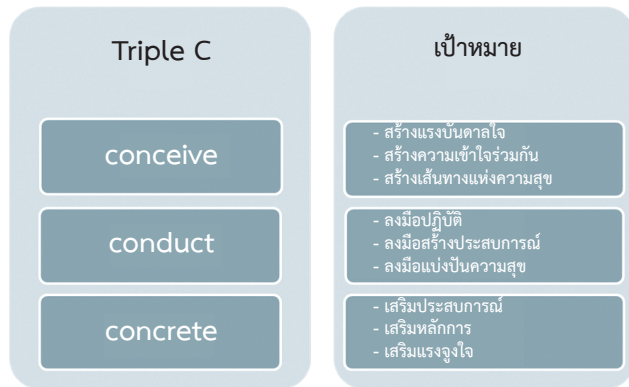
แนวทางการสร้างสุขภายในองค์กร

ตลอดระยะเวลากว่า 3 ปี ที่สมาพันธ์โลจิสติกส์ไทย สมาคมไทยโลจิสติกส์ และซีพีพลายเซน ได้ดำเนินการพัฒนาบุคลากรที่อยู่ในกลุ่มอุตสาหกรรมโลจิสติกส์ทางถนน ผ่านการเสริมสร้างองค์กรสุขภาวะอย่างต่อเนื่อง โดยคัดสรรองค์กรต้นแบบด้านการพัฒนาคนที่มีประสิทธิภาพ และมีคุณภาพชีวิตที่ดีจำนวน 30 องค์กร (ปีละ 10 องค์กร) เข้าร่วมโครงการเสริมสร้างองค์กรสุขภาวะ (Happy Workplace) ในกลุ่มอุตสาหกรรมโลจิสติกส์ทางถนน ภายใต้มิติใหม่ของการเสริมสร้างองค์กรสุขภาวะ เพื่อเพิ่มคุณภาพชีวิตที่ดีสำหรับบุคลากรโลจิสติกส์ทางบก (พนักงานขับรถบรรทุก)

การดำเนินงานสร้างสุขภายในองค์กร ใช้หลักสูตร Triple C Roadmap to Happiness in the Workplace ซึ่งมีกรอบหรือแนวคิดหลักคือ กระตุ้นให้ผู้เข้ารับการอบรมเกิดความตระหนัก มีความรู้

ความเข้าใจเกี่ยวกับความสุขในองค์กร และได้ทดลองสร้างความสุขในองค์กร เนื้อหาของหลักสูตรประกอบด้วย 3 Module คือ Conceive Conduct และ Concrete

Triple C Roadmap to Happiness in the Workplace



รายละเอียดการดำเนินโครงการ

โครงการฯ เปิดรับสมัครผู้เข้าร่วมโดยวางกลุ่มเป้าหมายหลักที่กลุ่มผู้นำในองค์กร โดยเน้นผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ฝ่ายทรัพยากรบุคคล และหัวหน้างานที่เกี่ยวข้องกับโลจิสติกส์ แต่ละบริษัทจะส่งตัวแทนเข้าร่วมกิจกรรมบริษัทละ 3 คน เข้าร่วมเรียนรู้ตามแนวทางหลักสูตร Triple C โดยมีรอบและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนทั้ง 3 Module ดังต่อไปนี้

Module ที่ 1 Conceive

วัตถุประสงค์

- เรียนรู้แนวคิด และแนวทางการสร้างองค์กรแห่งความสุขในบริบทของประเทศไทย
- สามารถประเมินความสุขในองค์กร และการวัดความคุ้มค่า (ROI) ของการสร้างความสุข
- สามารถวางแผนเพื่อสร้างความสุขในองค์กร

โครงการฯ ได้เชิญทีมผู้เชี่ยวชาญด้านสุขภาวะ นำโดย ผศ.ดร. จุฑามาศ แก้วพิจิตร สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ (นิด้า) มาให้ความรู้ทั้งการบรรยายในชั้นเรียน ชมวิดีโอทัศน์ และเยี่ยมชมองค์กร สุขภาวะต้นแบบจาก 102 องค์กรที่ได้รับการพิจารณาจาก สสส. เพื่อสร้างแรงบันดาลใจให้องค์กรนำไปประยุกต์ใช้ได้อย่างเหมาะสม

หัวข้อการบรรยาย ประกอบด้วย

1. แนวทางการสร้างองค์กรแห่งความสุขในบริบทของประเทศไทย
จากการศึกษาพบว่าคนไทยส่วนใหญ่ที่มีความสุขในการทำงานจะมองที่ทำงานเป็นเหมือน “บ้าน” ผู้เข้ารับการอบรมจะได้เข้าใจลักษณะขององค์กรแห่งความสุขและแนวทางการสร้างองค์กรแห่งความสุข ประเด็นความรู้มีดังนี้

• **Happy Organization หรือ องค์กรแห่งความสุข** แนวทางการสร้างองค์กรแห่งความสุขแบ่งเป็น 2 ประเด็น คือ

1. ลักษณะร่วมขององค์กรแห่งความสุข เน้นที่ความสุขของบุคลากรเกี่ยวกับปัจจัยพื้นฐาน ความภูมิใจ บรรยากาศในการทำงาน และจริยธรรมในการทำงานขององค์กร
2. ลักษณะเฉพาะขององค์กรที่สำคัญต่อการสร้างความสุขในองค์กร แบ่งได้ 3 ประเภท ได้แก่



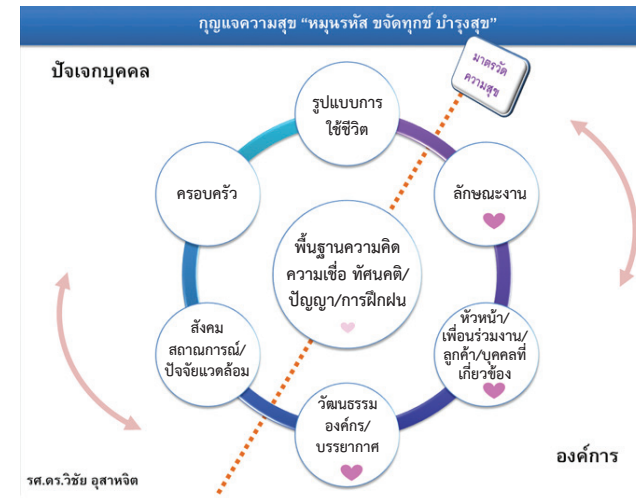
องค์กรแบบเรียบง่ายและเน้นความสมดุล (Simplified organization)
 องค์กรที่ใช้ความคิดสร้างสรรค์ (Creative Organization)
 องค์กรที่เน้นความยั่งยืน (Sustainable Organization)

• **Happy Management หรือ การจัดการความสุข** อยู่บนพื้นฐานของ **“เป็น อยู่ คือ”** ดังนี้

- “เป็น” หมายถึง ได้เป็นตัวตนที่แท้จริง ได้ใช้ความสามารถเต็มศักยภาพจึงมีความสุข และเป็นคนที่ครอบครัว สังคม ชุมชนพอใจ
- “อยู่” ประกอบด้วย อยู่ดี กินดี อยู่อย่างมีแรงใจ (Passion) ในการทำงาน อยู่ในองค์กรที่ดี มีผู้นำและเพื่อนร่วมงานดี อยู่ในตำแหน่งและอาชีพที่เหมาะสมและเป็นที่ยอมรับ
- “คือ” ประกอบด้วย คือผลงาน คือความหวัง และคือภาพลักษณ์ขององค์กร

“เป็น อยู่ คือ” ที่มีความสุข ต้องหมายถึง “เป็น อยู่ คือ” ที่สมดุลระหว่างภาคส่วนต่างๆ อย่าง น้อย 3 ส่วน คือ พนักงาน ครอบครัว และองค์กร

• **Happy Employees หรือ พนักงานที่มีความสุข** ซึ่งผู้นำองค์กรต้องเรียนรู้ปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานของพนักงาน ทั้ง 7 ปัจจัยก่อนเริ่มวางแผนการสร้างความสุข



ผลจากการเรียนรู้ที่เกิดขึ้น คือ ผู้เข้ารับการอบรมเห็นความสำคัญและเข้าใจบทบาทขององค์กรและพนักงานต่อการสร้างความสุขในการทำงาน เข้าใจลักษณะของความสุขในองค์กรประเภทต่างๆ เข้าใจกรอบหรือแนวทางการสร้างความสุขในที่ทำงาน รวมถึง แนวทางการบริหารความสุขระหว่างความสุขของพนักงานกับความสุขขององค์กร

2. การวางแผนเพื่อสร้างความสุขในองค์กร ผู้เข้ารับการอบรมจะได้เรียนรู้เกี่ยวกับปัจจัยต่างๆ ในการสร้างความสุข และแนวทาง รวมถึงการจัดทีมงานในการสร้างความสุขในองค์กร



ผลจากการเรียนรู้ที่เกิดขึ้น คือ ผู้เข้ารับการอบรมเข้าใจลักษณะของความสุขที่สมาชิกต้องการ เข้าใจแนวทางการสร้างองค์กรแห่งความสุข และเข้าใจว่าจะวางแผนการดำเนินงานเพื่อสร้างความสุขในองค์กรของตนได้อย่างไร

3. การประเมินความสุขในองค์กร ผู้เข้ารับการอบรมจะได้เรียนรู้เกี่ยวกับเครื่องมือที่จะช่วยประเมินผลความสุขของพนักงาน ทั้งในระดับบุคคลและระดับองค์กร ได้แก่ Happinometer, Company health check, Return on Investment (ROI) เพื่อให้เข้าใจแนวคิด การคำนวณ และการนำไปใช้

ผลจากการเรียนรู้ที่เกิดขึ้น คือ ผู้เข้ารับการอบรมเข้าใจแนวทางการบริหารความสุขระหว่างความสุขของพนักงานกับความสุขขององค์กรและสามารถประเมินความสุขในการทำงานในระดับบุคคลและระดับองค์กรได้ รวมถึงมีความรู้เรื่องระบบฐานข้อมูลและสารสนเทศเพื่อการสร้างเสริมสุขภาวะองค์กร

4. โครงการพัฒนา ระบบฐานข้อมูลและสารสนเทศเพื่อการสร้างเสริม

สุขภาวะองค์กร (Menu of Healthy Workplace)

ผลจากการเรียนรู้ที่เกิดขึ้น คือ ผู้เข้ารับการอบรมเข้าใจและสามารถประเมินความสุขในการทำงานในระดับบุคคลและระดับองค์กรได้ รวมถึงสามารถคำนวณ ROI ได้ นอกจากนี้ยังได้ทราบแหล่งข้อมูลที่เป็นตัวอย่างกิจกรรมจากองค์กรอื่นๆ และทราบช่องทางเพื่อสร้างเครือข่ายระหว่างผู้ปฏิบัติงานเพื่อสร้างความสุขในองค์กร



Module ที่ 2 Conduct



วัตถุประสงค์

- ให้ผู้เข้ารับการอบรมได้นำแผนการสร้างความสุขในการทำงาน ไปทดลองใช้ในองค์กร เป็นระยะเวลา 1 เดือน

โครงการ ฯ ได้จัดให้มีอบรมเชิงปฏิบัติการ (workshop) เพื่อให้ได้ทดลองสร้างสรรค์แผนการสร้างความสุขในการทำงาน และนำกลับไปปฏิบัติจริงในบริษัทหรือองค์กรของตนเองเป็นเวลา 1 เดือน โดยมีการเยี่ยมชมและนิเทศงานจากองค์กรสุขภาวะต้นแบบ แต่ละองค์กรจะดำเนินกิจกรรมการสร้างสุขในองค์กร จำแนกเป็น 8 ด้านตามหลัก Happy 8 workplace ได้แก่



Happy Body (สุขภาพดี) = มีสุขภาพแข็งแรงทั้งกายและจิตใจ

- ▶ กิจกรรมส่งเสริมด้านสุขภาพ เช่น การออกกำลังกาย
- ▶ จัดสวัสดิการด้านสุขภาพ เช่น การรักษาพยาบาล ประกันอุบัติเหตุ
- ▶ จัดรางวัลสุขภาพดีเด่น เช่น รางวัลจากการควบคุมน้ำหนักให้ได้มาตรฐาน รางวัลสำหรับการเลิกบุหรี่ เป็นต้น



Happy Heart (น้ำใจงาม) = มีน้ำใจเอื้ออาทรต่อกันและกัน

- ▶ กิจกรรมส่งเสริมสุขภาพจิตใจของพนักงาน เช่น การจัดเลี้ยงวันเกิด กิจกรรมทำบุญในวันเกิด/เดือนเกิดของพนักงาน
- ▶ เพิ่มการใส่ใจพนักงานด้วยกิจกรรมรับฟังความคิดเห็นและปัญหาของพนักงาน การเยี่ยมพนักงานตามโอกาสต่างๆ หรือ ยามเจ็บป่วย
- ▶ มอบรางวัลต่างๆ เช่น รางวัลพนักงานดีเด่น รางวัลพนักงานอายุงานนาน





Happy Relax (ผ่อนคลาย) = รู้จักผ่อนคลายต่อสิ่งต่าง ๆ ในการดำเนินชีวิต

- ▶ กิจกรรมสันทนาการ ตามเทศกาล เช่น จัดเลี้ยงประจำปี ในวันปีใหม่ หรือวันสำคัญขององค์กร กิจกรรมท่องเที่ยวประจำปี
- ▶ กิจกรรมพบปะสังสรรค์ รับประทานอาหารร่วมกัน
- ▶ มุมผ่อนคลาย เช่น มุมอ่านหนังสือ มุมกาแฟ ห้องสันทนาการ



Happy Brain (หาความรู้) = การศึกษาหาความรู้ พัฒนาตนเองตลอดเวลา

- ▶ กิจกรรมเพิ่มความรู้แก่พนักงานและบุคลากรขององค์กร เช่น การอบรมต่างๆ
- ▶ จัดเพิ่มช่องทางการเรียนรู้ในองค์กร เช่น ผ่านระบบ Intranet จัดทำห้องสมุด
- ▶ จัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างหัวหน้างาน ทีมงาน หรือระหว่างพนักงานด้วยกัน



Happy Soul (ทางสงบ) = มีความศรัทธาในศาสนาและมีศีลธรรมในการดำเนินชีวิต

- ▶ ส่งเสริมด้านคุณธรรมและจริยธรรม
- ▶ กิจกรรมด้านศาสนา เช่น ทำบุญ ฟังธรรม นั่งสมาธิ



Happy Money (ปลอดภัย) = มีเงินรู้จักเก็บ รู้จักใช้ไม่เป็นหนี้

- ▶ สวัสดิการด้านการเงิน เช่น เงินช่วยเหลือในโอกาสต่างๆ เงิน กู้ดอกเบี้ยต่ำ
- ▶ ส่งเสริมกิจกรรมด้านการออมเงิน การหักเงินสะสม
- ▶ ให้ความรู้เรื่องการบริหารการเงิน
- ▶ กิจกรรมลดรายจ่ายเพิ่มรายได้ เช่น จัดตลาดนัดสินค้า ราคาประหยัด



Happy Family (ครอบครัวดี) = มีครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคง

- ▶ ส่งเสริมความเป็นครอบครัว เช่น การให้ครอบครัวของพนักงานเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กรด้วย
- ▶ กิจกรรมวันพ่อ / วันแม่
- ▶ กิจกรรมอบรมการวางแผนครอบครัว



Happy Society (สังคมดี) = มีความรักสามัคคี เอื้อเฟื้อต่อชุมชนที่ตนทำงานและที่พักอาศัย

- ▶ เน้นกิจกรรมเพื่อคืนประโยชน์สู่สังคม (CSR)

จากการติดตามผลการสร้างความสุขของหน่วยงานเหล่านั้น โดยผศ.ดร.จุฑามาศ แก้วพิจิตร สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ (นิด้า) และทีมผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งได้ให้คำปรึกษา แก้ไขปัญหา และสอบถามถึงการดำเนินการของโครงการตลอดระยะเวลา 1 เดือน พบว่า ปัญหาส่วนใหญ่เกิดจากพนักงานไม่เห็นถึงความสำคัญของการเข้าร่วม ทางโครงการฯ ได้แนะนำให้แต่ละองค์กรที่ประสบปัญหา ใช้เครื่องมือ Happinometer ประเมินความสุขด้านต่างๆ ของพนักงานก่อนเพื่อทราบความต้องการของพนักงานจริงๆ ว่าต้องการความสุขด้านใดบ้าง แล้วจัดสวัสดิการให้ตรงตามความต้องการ เพราะแต่ละบุคคลมีปัญหาและความต้องการที่ต่างกัน ก็จะช่วยลดปัญหาเรื่องการไม่เข้าร่วมและลดค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นในการจัดกิจกรรมที่ไม่ตรงตามความต้องการของพนักงานอีกด้วย



Module ที่ 3 Concrete

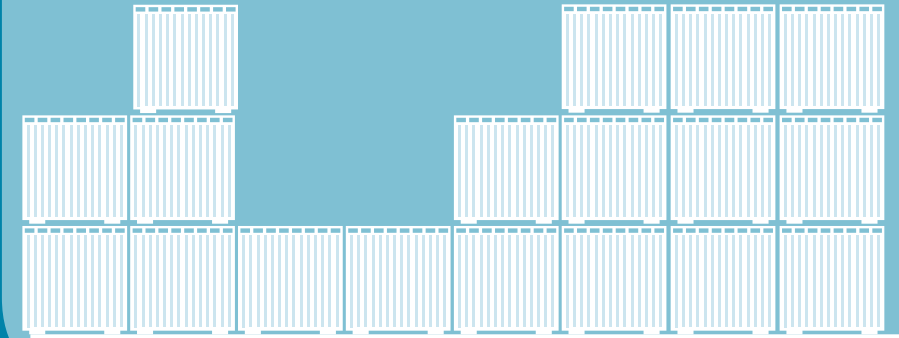


วัตถุประสงค์

- เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับประสบการณ์ที่ได้รับจากการสร้างความสุขในองค์กร
- เพื่อหาแนวทางในการปรับปรุง และพัฒนาโครงการ

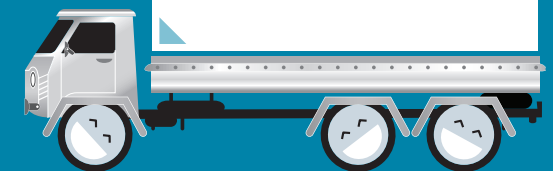
โครงการฯ จัดให้ผู้เข้ารับการอบรมได้มาแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับประสบการณ์ที่ได้รับจากการสร้างความสุขในองค์กรของตน โดยใช้รูปแบบของ **Show and Share** แต่ละองค์กรจะผลัดเปลี่ยนกันนำเสนอผลการดำเนินกิจกรรม ปัญหาอุปสรรค และวิธีการแก้ไขปัญหา เพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์และความคิดเห็นกับแก่ผู้เข้าร่วมโครงการองค์กรอื่นๆ

โครงการมิติใหม่ๆ ได้ดำเนินการเฟ้นหาองค์กรต้นแบบอย่างต่อเนื่องตลอด 3 ปีของการดำเนินงาน แต่ละปีจะคัดเลือก 10 องค์กรเข้าร่วมโครงการ รวม 3 รุ่น 30 องค์กร โดยทั้ง 30 องค์กร ได้ถ่ายทอดความสำเร็จของกิจกรรมไว้ในคู่มือทักษะการพัฒนาคุณภาพชีวิต ในกลุ่มอุตสาหกรรมด้านโลจิสติกส์ เพื่อเป็นแนวทางให้ผู้สนใจได้ศึกษาและนำไปใช้ต่อ ถือเป็นความร่วมมือผลสัมฤทธิ์ความสำเร็จก้าวแรกของโครงการเสริมสร้างองค์กรสุขภาวะ (Happy Workplace) ในกลุ่มอุตสาหกรรมโลจิสติกส์ทางถนน ภายใต้โครงการมิติใหม่ของการพัฒนากำลังคนด้านโลจิสติกส์ที่มีประสิทธิภาพ (Productive) และมีคุณภาพชีวิตที่ดี (Happy Workforce) สำหรับกลุ่มอุตสาหกรรมโลจิสติกส์



องค์กรต้นแบบขนาดเล็ก

จำนวนบริษัทที่เลือกทั้งหมด 10 ราย



จำนวนพนักงาน 1-50 คน



บริษัท พรอมพ์
ไพโรเวียด จำกัด
(PROMPT PROVIDES CO.,LTD.)

เราดำเนินธุรกิจโดยยึดมั่นอยู่บนหลัก
ธรรมาภิบาล คือ มีคุณธรรม โปร่งใส
และตรวจสอบได้ พันธกิจของเรามุ่งเน้น
การดูแลลูกค้า คู่ค้า และพนักงานอย่าง
เป็นธรรม และใช้หลักธรรมาภิบาลในการ
กำหนดนโยบายบริหารคน เพื่อให้พนักงาน
ลูกค้าและองค์กรเติบโตร่วมกันอย่าง
ยั่งยืน

กลยุทธ์ขับเคลื่อนความสุข

- ใช้วันสำคัญต่างๆ เป็นตัวเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่าง ผู้บริหาร หัวหน้าแผนก และพนักงานทุกคนในบริษัท
- จ่ายค่าตอบแทนเพิ่มขึ้นจากผลประกอบการของบริษัทกรณีที่สามารรถส่งมอบ บริการที่ลูกค้าพึงพอใจในทุกกระบวนการเพื่อสร้างแรงจูงใจพนักงาน



กิจกรรมขับเคลื่อนความสุข



ร่วมกันทำของขวัญ และการวันเกิดให้เพื่อนร่วมงาน	😊	😊				😊
กิจกรรมวันปีใหม่		😊				😊
การอบรมสนทนาภาษาอังกฤษ ประจำวัน			😊		😊	
การอบรมธุรกิจ ประจำเดือน			😊		😊	😊
โครงการนำร่อง ระบบพี่เลี้ยงระหว่างผู้บริหารกับพนักงาน	😊		😊		😊	😊

บริษัท พรอมพ์ ไพโรเวียด จำกัด

ก่อตั้งขึ้นตั้งแต่เดือน มกราคม ปี พ.ศ. 2549

ทุนจดทะเบียน	1,000,000.00 บาท
จำนวนพนักงาน	18 คน
ผลิตภัณฑ์ และการบริการ	ตัวแทนผู้รับจัดการขนส่ง ขนถ่ายสินค้า และคนโดยสาร ทั้งทางบก ทางน้ำ ทางอากาศ ทั้งภายในและต่างประเทศ บริการคลังสินค้า (Warehousing) ตัวแทนออกของและพิธีการทางศุลกากร
Happy Work Place	212,214 ซอยอ่อนนุช 70/1 ประเวศ กรุงเทพมหานคร 10250
การติดต่อ	โทรศัพท์ 02-721-2200 โทรสาร 02-7210099 www.promptprovides.com





บริษัท เวิร์ทรานส์
โกลบอล โลจิสติกส์ จำกัด
(VERITRANS GLOBAL
LOGISTICS CO., LTD.: VGL)

การให้ความสำคัญเรื่องการดูแลสังคมและสิ่งแวดล้อม เป็นอีกหนึ่งปัจจัยที่จะส่งผลให้องค์กรเติบโตได้อย่างยั่งยืน เราจึงดูแลทั้งพนักงานและดูแลสังคมภายนอกด้วยการจัดกิจกรรมเพื่อสังคมภายใต้แนวคิด “Charity and Go Green” ทุกกิจกรรมที่จัดขึ้นไม่เพียงแต่เป็นการตอบแทนสังคมเท่านั้น แต่ยังสร้างความสุขจากการเป็นผู้ให้ ให้กับพนักงานได้อย่างดีอีกด้วย

กลยุทธ์ขับเคลื่อนความสุข

- พนักงานทุกคนสามารถพูดคุยและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้บริหารได้โดยตรง



กิจกรรมขับเคลื่อนความสุข



ร่วมกันสวดมนต์ 5 - 10 นาทีทุกเช้า			😊	😊	😊			
จัดกิจกรรมรดน้ำดำหัวพนักงานที่อาวุโส		😊			😊			😊
จัดกิจกรรมปีใหม่			😊					😊
จัดโครงการปลูกป่าทดแทน		😊	😊		😊			😊
บริจาคเงินสมทบทุนโครงการต่างๆของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว		😊			😊			😊
บริจาคเงินช่วยเหลือและสิ่งของในพื้นที่ห่างไกล เริ่มจากบ้านเกิดของพนักงาน		😊			😊		😊	😊

บริษัท เวิร์ทรานส์ โกลบอล โลจิสติกส์ จำกัด

ก่อตั้งขึ้นตั้งแต่เดือน เมษายน ปี พ.ศ.2553

มีสำนักงานใหญ่ในประเทศไทย ประกอบด้วย 4 สาขา ได้แก่ กรุงเทพมหานคร (สำนักงานใหญ่) สนามบินสุวรรณภูมิ ท่าเรือน้ำลึกแหลมฉบัง และจังหวัดเชียงใหม่ รวมถึงยังมีสาขาในภูมิภาคเอเชียทั้งในมาเลเซีย สิงคโปร์ และเมียนมาร์

ทุนจดทะเบียน	3,000,000.00 บาท
จำนวนพนักงาน	20 คน
ผลิตภัณฑ์และการบริการ	ตัวแทนรับจัดการขนส่งสินค้าระหว่างประเทศของผู้ส่งออกและผู้นำเข้า
Happy Work Place	สำนักใหญ่ 60/1 อาคารมนรริน ซอย 8 พหลโยธิน แขวงสามเสนใน เขตพญาไท กทม 10400
การติดต่อ	โทรศัพท์ 02-615-4381 โทรสาร 02-616-6200 enquiry@veritrans-log.com www.veritrans-log.com





บริษัท เค. แอร์แอนด์ซี
เฟรทเซอร์วิส จำกัด
(K. AIR & SEA FREIGHT
SERVICES CO., LTD)

แม้นิยามความสุขของแต่ละบุคคลนั้นแตกต่างกัน แต่เราไม่ได้มองความสุขแค่ในระดับบุคคลเท่านั้น ความสุขควรจะครอบคลุมอยู่ในการทำงานและการใช้ชีวิตด้วย เราจึงมุ่งสร้างสมดุลแห่งความสุข ทั้งความสุขในระดับบุคคล ความสุขจากการทำงาน และความสุขในครอบครัวของพนักงาน

กลยุทธ์ขับเคลื่อนความสุข

- ผู้บริหารระดับสูงตระหนักถึงผลจากการให้ความสำคัญเรื่องคุณภาพชีวิตที่ดีของพนักงาน
- ใช้กิจกรรมพนักงานเป็นเครื่องมือสร้างความสัมพันธ์ ทศนคติและบรรยากาศที่ดีภายในองค์กร
- ให้ความสำคัญกับครอบครัวของพนักงาน

กิจกรรมขับเคลื่อนความสุข



ท่องเที่ยวประจำปี			😊					😊
สังสรรค์ส่งท้ายปีเก่าต้อนรับปีใหม่			😊					😊
โครงการเราคือครอบครัวเดียวกัน งานสงกรานต์รดน้ำดำหัวผู้ใหญ่	😊	😊		😊		😊		😊
ทำบุญไหว้พระตามวัดต่างๆ	😊	😊		😊				😊
ส่งของขวัญและอวยพรวันเกิดพนักงาน	😊	😊						😊

กิจกรรมขับเคลื่อนความสุข



พัฒนาศักยภาพด้วยรูปแบบที่สอนน้อง				😊	😊			😊
เรียนรู้ด้วยตนเองผ่านระบบ Web Intranet				😊	😊			
วันหยุดเสาร์เว้นเสาร์			😊			😊	😊	
คืนวันหยุดและวันลาที่ไม่ได้ใช้ตามสิทธิ์			😊			😊	😊	
ให้เบี่ยชยันพนักงานที่ไม่ขาด ลา มาสาย					😊	😊	😊	😊
เงินช่วยเหลือในโอกาสต่างๆ งานแต่งงาน, งานศพ ต้อนรับสมาชิกใหม่		😊				😊	😊	😊
มอบทุนการศึกษาให้บุตรพนักงานที่เรียนดี หรือได้รางวัล		😊				😊	😊	
สนับสนุนหน่วยงานเพื่อสังคมภายนอกเช่น ทำบุญที่บ้านเด็กอ่อน บริจาคโลหิต		😊			😊			😊

บริษัท เค. แอร์แอนด์ซี เฟรทเซอร์วิส จำกัด

เป็นบริษัทในกลุ่ม Eagle Thai Group ผู้นำด้านโลจิสติกส์ครบวงจร ที่มีความชำนาญในเรื่อง Freight Management และการบริหารคลังสินค้า (WMS) ด้วยเครือข่ายที่ครอบคลุมทั่วโลก ก่อตั้งขึ้นตั้งแต่เดือนพฤษภาคม ปีพ.ศ. 2534



ทุนจดทะเบียน	4,000,000.00 บาท
จำนวนพนักงาน	29 คน
ผลิตภัณฑ์และบริการ	ให้บริการรถขนส่งและกระจายสินค้า โลจิสติกส์ครบวงจร
Happy Work Place	234/31 ถ.พหลโยธิน อนุสาวรีย์ เขตบางเขน กรุงเทพมหานคร 10220
การติดต่อ	โทรศัพท์ 02-790-1300 โทรสาร 02-970-3995 www.eaglesthai.com





บริษัท เอ็ม พลัส อาร์
ฟอร์เวิร์ดดิ้ง
(ประเทศไทย) จำกัด
(M+R FORWARDING
(THAILAND) CO.,LTD.)



วิสัยทัศน์ของเรามุ่งเน้นให้ความสำคัญกับพนักงาน ทั้งเรื่องประสิทธิภาพในการทำงานและความรู้สึกของการเป็นเจ้าของกิจการร่วมที่ว่า “Our employee’s are highly competent and loyal co-entrepreneurs” ซึ่งกลายเป็นนโยบายสำคัญในการดูแลพนักงาน ถ้าพนักงานรู้สึกว่าตนเองได้รับการดูแลที่ดีเพียงพอ ได้มีโอกาสแสดงศักยภาพในการทำงาน ก็จะส่งผลให้เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมและทุ่มเททำงานให้กับองค์กรในท้ายที่สุด

กลยุทธ์ขับเคลื่อนความสุข

- สำรวจความสุขของพนักงานผ่านเครื่องมือที่เรียกว่า “แบบสำรวจความสุข: Happinometer” เพื่อวิเคราะห์ความสุขในด้านต่างๆ และนำผลมาเป็นจุดตั้งต้นในการออกแบบโครงการหรือกิจกรรมต่างๆ
- มีการเปิดโอกาสให้ผู้บริหารและพนักงานได้พูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน



กิจกรรมขับเคลื่อนความสุข



ติดบอร์ด เรื่องเล่า ข้อคิดดีๆ หรือเรื่อง ขบขัน		😊	😊	😊				
เล่นเกมชิงรางวัล บนบอร์ด		😊	😊	😊				
กิจกรรมประจำปี นอกสถานที่		😊	😊					😊
กิจกรรมรับประทาน อาหารร่วมกัน รวมทั้งผู้บริหาร	😊	😊	😊					😊
จัดเค้กและของขวัญ วันเกิดให้พนักงาน		😊	😊					😊

บริษัท เอ็ม พลัส อาร์ ฟอร์เวิร์ดดิ้ง (ประเทศไทย) จำกัด

เป็นบริษัทในกลุ่ม The M+R Spedag Group สำนักงานใหญ่อยู่ที่ประเทศสวีเดน ดำเนินธุรกิจด้านการขนส่ง ปัจจุบันมีสำนักงาน 72 แห่งใน 22 ประเทศ สำนักงานในกรุงเทพมหานคร ก่อตั้งขึ้นตั้งแต่เดือน พฤษภาคม ปี พ.ศ. 2538

ทุนจดทะเบียน	9,000,000.00 บาท
จำนวนพนักงาน	30 คน
ผลิตภัณฑ์ และการบริการ	ตัวแทนผู้ดำเนินธุรกิจนำเข้าและส่งออกทั้งทางเรือและทางอากาศ (Sea & Air Freight Forwarder) การบริหารจัดการคลังสินค้า (Warehouse Management Systems: WMS) การจัดการข้อมูลสารสนเทศด้านการขนส่ง (Shipment Information Systems: SIS) และระบบจัดการคำสั่งซื้อ (Order Management Systems: OMS)
Happy Work Place	3354/49 อาคารนิรมิต ชั้น 15 ถนนพระราม 4 แขวงคลองตัน เขตคลองเตย กทม. 10110
การติดต่อ	โทรศัพท์ 02-2499787 โทรสาร 02-2493844 www.th.mrspedag.com





GTL (THAILAND) CO., LTD

บริษัท จี ที แอล
(ประเทศไทย) จำกัด
(VERITRANS GLOBAL
LOGISTICS CO., LTD.: VGL)

เราไม่มองคนเป็นเหมือนเครื่องมือในการทำธุรกิจ แต่มองคนในฐานะกลไกสำคัญในการพัฒนาองค์กรให้เติบโตอย่างยั่งยืน ดังนั้น ถ้าพนักงานมีความสุขในการทำงานมีคุณภาพชีวิตที่ดี เราก็จะสามารถรักษาบุคลากรที่เป็นเหมือนทรัพยากรที่มีค่าให้ทำงานอยู่กับองค์กรได้

กลยุทธ์ขับเคลื่อนความสุข

- ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการสร้างความสุขภายในองค์กร
- ใช้วิธีติดตามผลความพึงพอใจในการทำงาน หรือสังเกตความทุ่มเทในการทำงานของพนักงานเป็นตัวชี้วัด
- สร้างวัฒนธรรมองค์กร ที่หัวหน้างานคอยให้คำปรึกษาและคำชี้แนะในการทำงานให้พนักงาน



กิจกรรมขับเคลื่อนความสุข



กินเลี้ยงสังสรรค์ ในบริษัท		😊	😊					😊
จัดงานวันเกิด ให้พนักงาน		😊	😊					😊
จัดงานเลี้ยงประจำปี ในช่วงปีใหม่		😊	😊					😊
จัดสัมมนาประจำปี			😊	😊				😊
สนับสนุนการออกกำลังกาย หลังเลิกงาน	😊		😊					
ให้รางวัลสำหรับ พนักงานดีเด่น		😊			😊	😊	😊	

บริษัท จี ที แอล (ประเทศไทย) จำกัด

ก่อตั้งขึ้นตั้งแต่เดือนมีนาคม ปีพ.ศ. 2548

ทุนจดทะเบียน	5,000,000.00 บาท
จำนวนพนักงาน	32 คน
ผลิตภัณฑ์ และการบริการ	ให้บริการขนส่งสินค้าทั้งภายในและต่างประเทศทั้งทางและเรือและทางอากาศ รวมถึงบริการด้านเอกสารพิธีการศุลกากร การประกันภัยทางการขนส่งสินค้า ฯลฯ ด้วยเครือข่ายทั่วโลก
Happy Work Place	227 ซอยสวนพลู 6 ถนนสาทรใต้ ทุ่งมหาเมฆ เขตสาทร กรุงเทพมหานคร 12120
การติดต่อ	โทรศัพท์ 02-615-4381 โทรสาร 02-616-6200 enquiry@veritrans-log.com www.veritrans-log.com





บริษัท ไดมอนด์ ฟู้ด
โปรดักท์ จำกัด

(DIAMOND FOOD PRODUCT
CO.,LTD.)

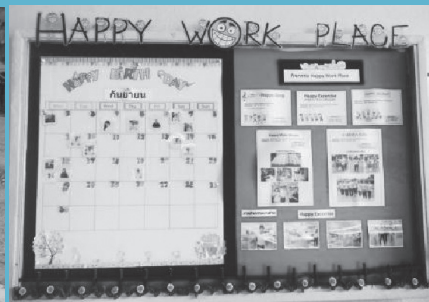


การก้าวไปสู่องค์กรแห่งความสุขได้นั้น ต้องได้รับความร่วมมือจากทุกส่วนในองค์กร ตั้งแต่ผู้บริหารที่เชื่อมั่นในแนวทางการสร้างสุข พนักงานทุกคนให้ความร่วมมือ มีความสามัคคี เพื่อว่าในที่สุดทั้งหน่วยงานมีการทำงานที่ดี มีประสิทธิภาพในการแข่งขัน ฯลฯ ซึ่งสิ่งต่างๆ เหล่านี้เกิดขึ้นได้ด้วยการทำงานอย่างมีความสุขนั่นเอง



กลยุทธ์ขับเคลื่อนความสุข

- ผู้บริหารให้ความสำคัญกับนโยบายสร้างความสุขภายในองค์กร
- ผู้บริหารให้ความสำคัญต่อความรู้สึกของพนักงานก่อนผลประโยชน์มองพนักงานเหมือนคนในครอบครัวเดียวกัน
- ตั้งคณะทำงานฯ เฉพาะขึ้นเพื่อจัดกิจกรรมสร้างความสุขภายในองค์กร
- กำหนดตัวชี้วัดผลการสร้างความสุขหลายรูปแบบ



กิจกรรมขับเคลื่อนความสุข



จัดกิจกรรมออกกำลังกายยามเช้า	😊		😊	😊				
เปิดเพลงคลายเครียดระหว่างทำงาน		😊	😊	😊				😊
กิจกรรม Happy Birthday พนักงาน		😊	😊					😊
จัดกิจกรรมในวันสำคัญต่างๆ		😊	😊		😊		😊	😊
จัดเลี้ยงพนักงานประจำปี		😊	😊					😊
โครงการออมเงิน						😊	😊	
โครงการ “ทำดีมีข่าว มีเงิน” แจกข่าวสารให้พนักงาน	😊	😊				😊	😊	

บริษัท ไดมอนด์ ฟู้ด โปรดักท์ จำกัด

ก่อตั้งขึ้นตั้งแต่เดือน สิงหาคม ปี พ.ศ. 2554

ทุนจดทะเบียน	5,000,000.00 บาท
จำนวนพนักงาน	35 คน
ผลิตภัณฑ์และการบริการ	แปรรูปอาหารทะเลและรับจ้างผลิตอาหารทะเลกระป๋องแปรรูป (OEM) ส่งออกยังต่างประเทศทั้งในแถบแอฟริกา และบางประเทศในอเมริกาใต้ เอเชียและตะวันออกกลาง ด้วยมาตรฐาน GMP & HACCP
Happy Work Place	33 หมู่ 6 ถนนพระราม 2 ตำบลท่าจีน อำเภอเมืองสมุทรสาคร จังหวัด สมุทรสาคร 74000
การติดต่อ	โทรศัพท์ 034-8222562 โทรสาร 034-822564 www.diamondfoodproduct.co.th





ด้วยความเชื่อว่าถ้าพนักงานมีความสุขในการทำงาน ย่อมจะส่งมอบบริการที่ดีที่สุดให้กับลูกค้า ความสุขจึงกลายเป็นหลักปรัชญาในการบริหารพนักงาน ไม่เพียงแต่สร้างความสุขให้กับพนักงานเท่านั้น เรามุ่งหวังให้ที่นี่เป็นเหมือนสถานที่ที่สร้างความสุขใจให้กับผู้ที่มารับบริการด้วย

กลยุทธ์ขับเคลื่อนความสุข

- ผู้บริหารตระหนักและให้ความสำคัญกับการหาแนวทางลดความขัดแย้งและประสานความแตกต่างระหว่างบุคคล
- สร้างบรรยากาศที่เอื้อให้เกิดการเรียนรู้ และเข้าใจซึ่งกันและกัน
- รับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของพนักงาน เพื่อนำมาพัฒนาและปรับปรุงระบบงาน



กิจกรรมขับเคลื่อนความสุข



จัดวันครบรอบวันก่อตั้งโรงพยาบาล					😊			😊
กิจกรรม Big Cleaning Day	😊	😊	😊		😊			😊
กิจกรรมส่งท้ายปีเก่าต้อนรับปีใหม่		😊	😊					😊
จัดสัมมนาประจำปี		😊	😊	😊				😊
จัดชมรมแบดมินตันและจัดแข่งขันประจำปี	😊	😊	😊	😊			😊	😊
ปลูกต้นไม้และพักผ่อนครัวกินเองในโรงพยาบาล	😊	😊	😊		😊	😊	😊	😊
โครงการออมวันละนิดจืดแจ่มใส		😊				😊	😊	
เบียร์เย็น		😊				😊	😊	
มอบรางวัลพนักงานดีเด่น		😊			😊		😊	😊

โรงพยาบาลสัตว์บางนา

โรงพยาบาลสัตว์เอกชนที่เปิดให้บริการทุกวันตลอด 24 ชั่วโมง ก่อตั้งเมื่อ 9 เมษายน ปี พ.ศ. 2546



ทุนจดทะเบียน	3,000,000 บาท
จำนวนพนักงาน	39 คน
ผลิตภัณฑ์และบริการ	ให้บริการรักษาสัตว์เลี้ยงทั้งตรวจรักษาทั่วไป และตรวจรักษาโรคเฉพาะทาง เอ็กซเรย์ อัลตราซาวด์ ผ่าตัด บริการอาบน้ำ-ตัดขน รับฝากเลี้ยงและฝากรักษา จำหน่ายสินค้าสัตว์เลี้ยง ตลอดจนรถบริการรับส่งสัตว์เลี้ยง
Happy Work Place	232/2 หมู่ 11 ซอยบางนาตราด 23 ถนนบางนา-ตราด แขวงบางนา เขตบางนา กรุงเทพมหานคร 10260
การติดต่อ	โทรศัพท์ 02-744-1410 Email: info@bphpetcare.com





บริษัท มิทสึ โลจิสติกส์
(ประเทศไทย) จำกัด
(MITS LOGISTICS
(THAILAND) CO.,LTD.)

ปัจจัยต่างๆ ที่ส่งผลต่อความสุขของพนักงาน ต้องก้าวไปพร้อมกัน ไม่ว่าจะเป็นผลตอบแทน ต้องเป็นธรรมและเหมาะสมสามารถเติบโต ในหน้าที่การงาน หัวหน้างานมีบทบาท สำคัญในการบริหารทีม ต้องมีความสัมพันธ์ ที่ดีภายในหน่วยงาน มีบรรยากาศการทำงาน แบบมีส่วนร่วม เป็นทีม ฯลฯ เหล่านี้ล้วน เป็นปัจจัยสำคัญที่สนับสนุนให้พนักงานเกิด ความพึงพอใจในการทำงาน แล้วปฏิบัติงาน อย่างเต็มกำลังเพื่อให้งานนั้นๆ ประสบ ความสำเร็จ

กุญแจสู่ความสุข

- คณะทำงานฯ ได้สำรวจความสุขของคนในองค์กรก่อนเริ่มทำโครงการฯ
- คณะทำงานฯ มาจากกลุ่มพนักงาน
- มีการสำรวจและสรุปข้อมูลความต้องการของพนักงาน นำมาคัดกรอง จัดลำดับความสำคัญและความเป็นไปได้เพื่อจัดกิจกรรมที่พนักงานสนใจ
- ประชาสัมพันธ์กิจกรรมให้พนักงานทุกคนทราบ
- ให้รางวัลเพื่อจูงใจพนักงานเข้าร่วมกิจกรรมในบางกรณี
- ผู้บริหารและหัวหน้ามีบทบาทสำคัญในการสนับสนุนโครงการต่างๆ
- เน้นมอบหมายงานให้ถูกคน ให้เหมาะสมกับความถนัดและความชอบ เพื่อลดความเครียด
- ปลุกฝังวัฒนธรรมการยิ้มแย้มให้แก่กัน



กิจกรรมขับเคลื่อนความสุข



พบปะ สังสรรค์ รับ ประทานอาหารร่วมกัน		😊	😊					😊
แข่งขันกีฬาภายใน "Sport of Smile"	😊		😊	😊				😊
จัดงานวันเกิด "All together HBD"		😊	😊					😊
จัดงานเลี้ยงปีใหม่			😊					😊
โครงการ "ทักทายด้วย สวัสดิ์ สร้างไมตรีด้วย รอยยิ้ม"	😊	😊	😊	😊				😊

บริษัท มิทสึ โลจิสติกส์ (ประเทศไทย) จำกัด

เป็นบริษัทผู้ให้บริการด้านคลังสินค้าในกลุ่ม Mitsui-Soko Thailand Group ซึ่งเป็นบริษัทในกลุ่ม Mitsui-Soko Group สำนักงานใหญ่อยู่ที่ประเทศญี่ปุ่น ตั้งขึ้นในปีค.ศ. 1909 ส่วนบริษัท มิทสึ โลจิสติกส์ (ประเทศไทย) จำกัด ก่อตั้งขึ้นตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม ปี พ.ศ. 2549

ทุนจดทะเบียน	8,000,000.00 บาท
จำนวนพนักงาน	40 คน
ผลิตภัณฑ์ และการบริการ	บริการด้านคลังสินค้าที่ถนนบางนาด้วยระบบการจัดการคลังสินค้าที่มีประสิทธิภาพ
Happy Work Place	138 อาคารบุญมิตร ชั้น 3 ถ.สีลม แขวงสุริยวงค์ เขตบางรัก กรุงเทพมหานคร 10150
การติดต่อ	โทรศัพท์ 02-2371257 โทรสาร 02-236 9260 www.mitsui-soko.co.th





บริษัท ซี.ดับบลิว.ดี
อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด
(C.W.D. INTERNATIONAL
CO., LTD.)



เชื่อว่าถ้าพนักงานทุกคนสามารถสื่อสาร
กันได้โดยไม่มีช่องว่างจะทำให้การทำงาน
ร่วมกันเป็นไปในทิศทางที่ดี สามารถทำงาน
ได้ลุล่วงตามเป้าหมายที่วางไว้ และถ้า
พนักงานซึ่งเป็นผู้ส่งมอบบริการทำงาน
ด้วยความสุขก็จะสามารถส่งมอบบริการ
ที่ดี สร้างความประทับใจ พร้อมทั้งจะส่งต่อ
ความสุขนั้นให้กับผู้รับบริการ

กลยุทธ์ขับเคลื่อนความสุข

- พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างต่อเนื่อง เริ่มจากการรับฟัง
ปัญหาต่างๆ ของพนักงาน
- ทหาวิธีการปรับปรุงและพัฒนาแนวทางที่ใช้ในการแก้ไขปัญหาต่างๆ
- แผนสร้างความสุขปรับเปลี่ยนตามความเห็นส่วนใหญ่ของคนในองค์กร
- กำหนดนโยบายให้สอดคล้องกับการดำเนินธุรกิจอย่างค่อยเป็นค่อยไป



กิจกรรมขับเคลื่อนความสุข



จัดเลี้ยงและท่องเที่ยว ประจำปี			😊					😊
สวัสดิการต่างๆ ตามกฎหมาย	😊					😊	😊	
ตู้เงินดอกเบี้ยต่ำ						😊	😊	



บริษัท ซี.ดับบลิว.ดี อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด

ก่อตั้งขึ้นตั้งแต่เดือนมกราคม ปีพ.ศ. 2533

ทุนจดทะเบียน	5,000,000.00 บาท
จำนวนพนักงาน	45 คน
ผลิตภัณฑ์ และบริการ	จัดจำหน่ายอุปกรณ์เครื่องใช้สำนักงาน คอมพิวเตอร์ ตลอดจนผลิตภัณฑ์เครื่องมือ เครื่องใช้ในห้องอาหาร ซึ่งครอบคลุมการจัดส่งทั้งในกรุงเทพ ปริมณฑลและต่าง จังหวัดทั่วประเทศ
Happy Work Place	20/2 ซอยสุขุมวิท 4 (นานาใต้) ถนนสุขุมวิท คลองเตย เขตคลองเตย กรุงเทพมหานคร 10110
การติดต่อ	โทรศัพท์ 02-2554747-51 โทรสาร 02-255-4752 www.cwdofficesupply.com





ห้างหุ้นส่วนจำกัด
จิราเจริญ

(JIRAJAROEN LIMITED
PARTNERSHIP)



เราเชื่อว่าพนักงานคือฟันเฟืองสำคัญของความสำเร็จ ดังนั้นจึงไม่มองข้าม “ความสุข” ของพนักงาน เมื่อทุกคนในองค์กรเกิดความสุขก็จะเป็นพื้นฐานสำคัญของการทำงานที่มีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์ขับเคลื่อนความสุข

- กำหนดเป็นพันธกิจขององค์กรว่า ต้องเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีให้พนักงานอย่างสม่ำเสมอ
- เปิดโอกาสให้ทุกหน่วยงานมีส่วนร่วมเสนอกิจกรรมขับเคลื่อนความสุข



กิจกรรมขับเคลื่อนความสุข



ปรับปรุงสถานที่ทำงาน	😊	😊		😊				😊
กิจกรรม 5 ส	😊	😊		😊				😊
โครงการวันดีดี มีให้กัน ... จัดเลี้ยงอาหารพนักงานเดือนละครั้ง		😊	😊					😊
โครงการทำดีมีแต่ดี - สนับสนุน KPIs ขององค์กร					😊	😊		
กิจกรรมกีฬาสร้างสุข	😊	😊	😊	😊				😊

ห้างหุ้นส่วนจำกัด จิราเจริญ

เป็นห้างหุ้นส่วนจำกัดที่ดำเนินธุรกิจขนส่งในรูปแบบครบวงจร ก่อตั้งขึ้นตั้งแต่ปีพ.ศ. 2546

ทุนจดทะเบียน	5,000,000.00 บาท
จำนวนพนักงาน	50 คน
ผลิตภัณฑ์และการบริการ	รับ-ส่งสินค้าในพื้นที่ต่างๆ ครอบคลุมทั่วประเทศ
Happy Work Place	3 ถนนเนียนทองคำ ตำบล บ้านโป่ง อำเภอ บ้านโป่ง จังหวัด ราชบุรี 70110
การติดต่อ	โทรศัพท์ 032-742140 โทรสาร 032-353-367 jira_jaroen@hotmail.com





บริษัท วีแอนด์พี
อี็กซ์แพนด เมทัล
จำกัด

(V&P Expanded Metal CO.,LTD.)



ถึงแม้จะเป็นองค์กรขนาดใหญ่ แต่
ก็ไม่ได้ทำให้ความสุขของชาว V&P น้อย
ลงแต่อย่างใด ด้วยความที่มีพนักงานจำนวน
ไม่มาก ทำให้ความสัมพันธ์ภายในองค์กร
จึงเหมือนครอบครัวเดียวกัน บรรยากาศ
การทำงานจึงเป็นแบบเพื่อนหรือพี่น้อง
ประสานงานกันได้อย่างราบรื่น

กลยุทธ์ขับเคลื่อนความสุข

- สนับสนุนให้ทุกคนปฏิบัติดี ปฏิบัติชอบ
- มีการแนะนำตักเตือนซึ่งกันและกัน
- สนับสนุนปลูกฝังเรื่องของการให้



กิจกรรมขับเคลื่อนความสุข



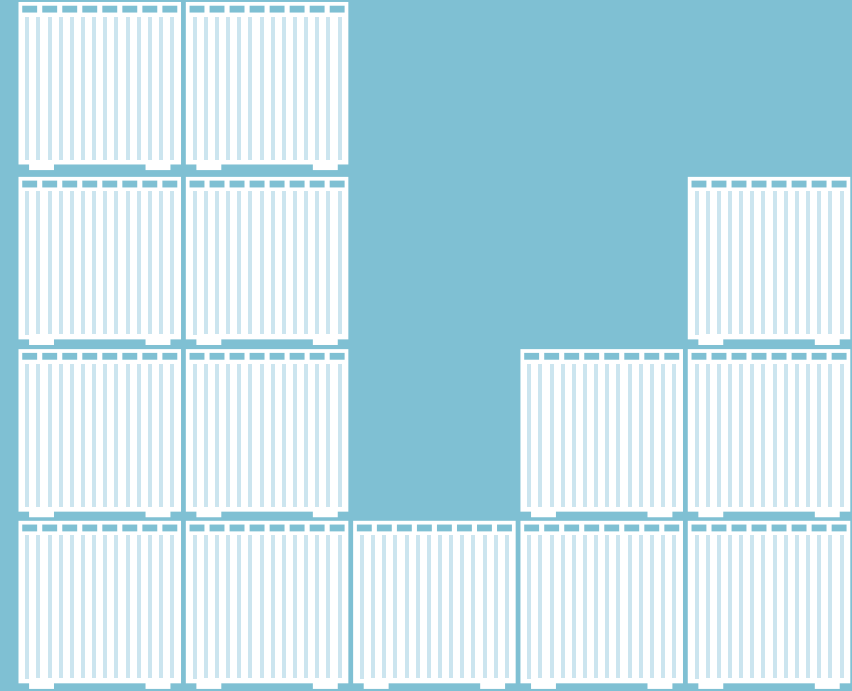
สนับสนุนการ ออกกำลังกาย	😊			😊				😊
ให้ความรู้การดูแล โรคภัยไข้เจ็บ และ โภชนาการ	😊			😊			😊	
โครงการออมเงิน ทวีทรัพย์						😊	😊	
กิจกรรมทำบุญต่อ เนื่องทุกปี		😊				😊		😊
นั่งสมาธิก่อนทำงาน			😊	😊	😊			
จัดทำข้อความ คติ เตือนใจ ในจุดที่ อ่านง่าย				😊	😊			😊
ท่องเที่ยวประจำปี		😊	😊					😊
กิจกรรมสันทนาการ รูปแบบต่างๆ เช่น มุขฮาประจำสัปดาห์		😊	😊					😊
จัดอบรมทักษะ พนักงาน				😊				😊
จัดหาข่าว บทความ ที่น่าสนใจให้อ่าน				😊				😊
กิจกรรมตามเทศกาล เช่น วันพ่อ วันแม่		😊	😊		😊		😊	😊
ช่วยจัดแผนการเดินทาง กลับบ้านในช่วง เทศกาล	😊					😊	😊	
จัดกิจกรรมเพื่อสังคม ชุมชนและสถานศึกษา			😊		😊			😊

บริษัท วิแอนด์พี เอ็กซ์แพนด์ เมทัล จำกัด

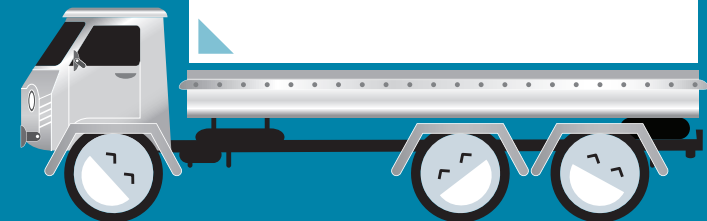
เป็นผู้ริเริ่มและเป็นผู้นำในการผลิตตะแกรงเหล็กฉีกมานานกว่า 40 ปี ก่อตั้งขึ้นตั้งแต่ปี.ศ. 2517

ทุนจดทะเบียน	5,000,000 บาท
จำนวนพนักงาน	50 คน
ผลิตภัณฑ์และการบริการ	ผลิตและจำหน่าย ส่งออกตะแกรงเหล็กฉีกคุณภาพ ผลิตด้วยเทคโนโลยีขั้นสูง และได้มาตรฐานสากล ขนาดรูและน้ำหนักเที่ยงตรง แข็งแรงทนทาน เพราะเป็นเหล็กเนื้อเดียวกันทุกรูและตลอดทั้งแผ่น และมีน้ำมันเคลือบกันสนิม
Happy Work Place	49/12 หมู่ 4 ซอยกิ่งแก้ว 30 ถนนกิ่งแก้ว ตำบลราชาเทวะ อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ 10540
การติดต่อ	โทรศัพท์ 02-750-1378 Email : vpexpand@gmail.com www.vpexpand.com, www.thaiexpandedmetal.com, www.facebook.com/vpexpandedmetal

รายละเอียดโปรดศึกษาต่อใน



องค์กรต้นแบบขนาดกลาง



จำนวนพนักงาน 51-200 คน

127

บริษัท 127 จำกัด
(ONE TWO SEVEN CO., LTD.)

ถ้าองค์กรใดองค์กรหนึ่งสามารถสร้างคุณค่าในงานให้กับพนักงานได้ พนักงานก็จะเกิดความภาคภูมิใจในการทำงานและทำงานได้อย่างมีความสุข เราจึงบริหารงานบนฐานการยอมรับและเชื่อมั่นในคุณค่าของพนักงาน เปิดโอกาสให้ทุกคนได้ทำงานอย่างเต็มความสามารถ สิ่งเหล่านี้จึงสะท้อนกลับและกลายเป็นความสุขในการทำงานในท้ายที่สุด

กลยุทธ์ขับเคลื่อนความสุข

- พุดคุย สอบถามความสุขของพนักงานอย่างสม่ำเสมอ ทำให้ทราบผลการดำเนินโครงการต่างๆ รวมถึงความต้องการของพนักงาน
- สังเกตการทำงานของพนักงาน หรือสอบถามจากหัวหน้างานว่าพนักงานมีความตั้งใจและมีความสุขในการทำงานหรือไม่
- ให้การยอมรับและความเชื่อมั่นในตัวพนักงาน
- เปิดโอกาสโดยการมอบหมายงานที่ท้าทาย ซึ่งมีส่วนสำคัญที่ทำให้เกิดความภาคภูมิใจในการทำงาน
- ติดตามอัตราการลาออกของพนักงาน



กิจกรรมขับเคลื่อนความสุข



ทำบุญครบรอบวันเกิดของบริษัท		😊			😊			😊
มอบทุนการศึกษาแก่บุตรของพนักงาน		😊				😊	😊	
ตรวจสอบสุขภาพประจำปี	😊	😊				😊	😊	
เลี้ยงอาหาร/จัดหาค่าอาหารกลางวัน	😊	😊				😊	😊	
จัดชุดยูนิฟอร์มให้พนักงาน		😊				😊		😊
จัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ					😊	😊	😊	

บริษัท 127 จำกัด

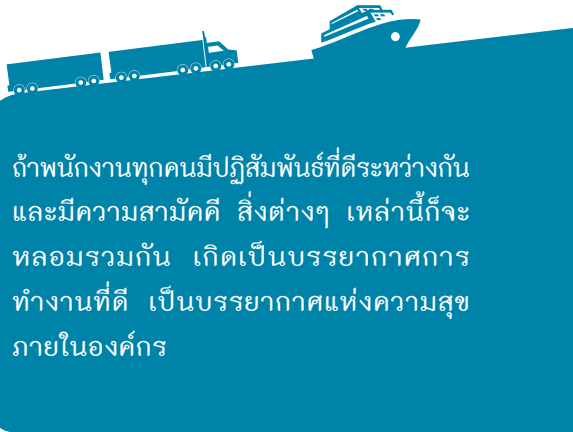
เป็นหนึ่งในกลุ่มบริษัท เอ็น เอช โลจิสติกส์ จำกัด ก่อตั้งขึ้นตั้งแต่เดือนสิงหาคม ปี พ.ศ. 2532

ทุนจดทะเบียน	2,000,000 บาท
จำนวนพนักงาน	60 คน
ผลิตภัณฑ์และบริการ	ลานวางตู้คอนเทนเนอร์ พร้อมดูแลทำความสะอาดและตรวจปล่อยตู้รถหัวลาก กว่า 50 คัน พร้อมบริการรับ - ส่งตู้คอนเทนเนอร์ของสายการบินเรือต่างๆ รวมทั้งโรงงานอุตสาหกรรม
Happy Work Place	127 หมู่ที่ 11 ต.บางพลี อ.บางพลี จ.สมุทรปราการ 10540
การติดต่อ	โทรศัพท์ 02-750-8181 โทรสาร 02-750-5677 www.nhlog.co.th



Ideal

บริษัท ไอดีล
คอนโซลิเดเตอร์ จำกัด
(IDEAL CONSOLIDATORS
CO., LTD.)



ถ้าพนักงานทุกคนมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกัน
และมีความสามัคคี สิ่งต่างๆ เหล่านี้ก็จะ
หลอมรวมกัน เกิดเป็นบรรยากาศการ
ทำงานที่ดี เป็นบรรยากาศแห่งความสุข
ภายในองค์กร

กลยุทธ์ขับเคลื่อนความสุข

- ผู้บริหารให้ความสำคัญและสนับสนุนการจัดกิจกรรมต่างๆ ทั้งกิจกรรมภายในและภายนอกบริษัท
- หัวหน้างานสนับสนุน ให้ความร่วมมือในการจัดกิจกรรมและเป็นต้นแบบที่ดีให้กับพนักงาน
- รูปแบบกิจกรรมมีการหมุนเวียนไปเรื่อยๆ เพื่อกระตุ้นความสนใจของพนักงาน
- ทุกกิจกรรมทุกโครงการมีจุดประสงค์ชัดเจน
- มีการติดตามผลจากโครงการต่างๆ เพื่อนำมาวิเคราะห์และปรับปรุงต่อไป



กิจกรรมขับเคลื่อนความสุข



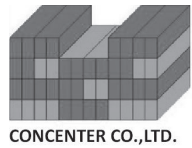
กิจกรรมมอบรางวัลพนักงานดีเด่นประจำปี	😊			😊	😊		
กิจกรรมธรรมะกับการทำงาน	😊	😊		😊			
ปลูกป่าชายเลน	😊	😊		😊			😊
สร้างห้องน้ำให้ตำรวจตระเวนชายแดน	😊	😊		😊			😊
พนักงานจับกลุ่มร่วมมือกันทำอาหาร	😊	😊	😊	😊			😊

บริษัท ไอดีล คอนโซลิเดเตอร์ จำกัด

เป็นบริษัทในกลุ่ม “IDEAL GROUPS” ก่อตั้งขึ้นตั้งแต่เดือน มีนาคม ปี พ.ศ.2531

ทุนจดทะเบียน	18,000,000.00 บาท
จำนวนพนักงาน	60 คน
ผลิตภัณฑ์และบริการ	บริการจัดเตรียมเอกสารพร้อมดำเนินพิธีการศุลกากรแทนผู้ประกอบการนำเข้าและส่งออกตามด่านศุลกากรต่างๆ ภายในประเทศ ได้แก่ ท่าเรือกรุงเทพฯ, ท่าเรือน้ำลึกแหลมฉบัง จ.ชลบุรี ท่าเรือน้ำลึกมาบตาพุด จ.ระยอง และรวมถึงการบริการผ่านแดนไปยังประเทศเพื่อนบ้านในกลุ่มอาเซียน
Happy Work Place	65/122-123 ชั้น 14 อาคารชำนาญพิเศษชาติ ถนนพระราม 9 เขตห้วยขวาง กรุงเทพมหานคร 10320
การติดต่อ	โทรศัพท์ 02-643-9860 โทรสาร 02-643-9887 , 02-248-7142 www.idealgroups.com





บริษัท
คอนเซ็นเตอร์
จำกัด
(CONCENTER CO.,LTD.)

เรามุ่งให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน จึงกำหนดนโยบายและจัดทำโครงการดูแลพนักงานทั้งในรูปของตัวเงินและสวัสดิการต่างๆ ที่ตอบโจทย์ความต้องการของพนักงานได้ เพื่อช่วยเรื่องการค้ารงชีวิต ทั้งหมดจะเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสุขของพนักงาน

กลยุทธ์ขับเคลื่อนความสุข

- ดำเนินการขับเคลื่อนเป็นชุดโครงการ “คอนเซ็นเตอร์ เพิ่มสุข”
- วิเคราะห์และประเมินความต้องการของพนักงาน เพื่อกำหนดแนวทางการดูแลได้อย่างเหมาะสม
- รับฟังข้อมูลของพนักงานที่ประสบปัญหา เพื่อให้สามารถดำเนินการได้ตามความเหมาะสม
- สัมภาษณ์พนักงานที่ลาออก (Exit Interview) เพื่อวิเคราะห์หาเหตุ หากเป็นเหตุจากการทำงานจะได้หาแนวทางแก้ไขต่อไป

ปัจจุบันพบว่าอัตราการลาออกของพนักงานอยู่ในเกณฑ์ต่ำ พนักงานส่วนใหญ่มีอายุงานสูง มีความกระตือรือร้นในการทำงาน ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน แสดงให้เห็นว่าพนักงานเกิดความผูกพันกับองค์กร



กิจกรรมขับเคลื่อนความสุข



โครงการเงินกู้						😊	😊	
โครงการหักเงินสะสม 2%					😊	😊	😊	😊
สนับสนุนเงินช่วยเหลือในวาระพิเศษและจำเป็นของครอบครัว		😊				😊	😊	😊
ทำงานเสาร์-วันเสาร์			😊			😊	😊	
จัดสร้างห้องที่ใช้แลกเปลี่ยนเรียนรู้			😊	😊				😊

บริษัท คอนเซ็นเตอร์ จำกัด

ก่อตั้งขึ้นตั้งแต่เดือนสิงหาคม ปีพ.ศ. 2532



ทุนจดทะเบียน	42,000,000.00 บาท
จำนวนพนักงาน	70 คน
ผลิตภัณฑ์และบริการ	ดำเนินธุรกิจขนส่งตู้บรรจุสินค้า
Happy Work Place	1598 ถนนบางนา - ตราด บางนา เขตบางนา กรุงเทพมหานคร 10260
การติดต่อ	โทรศัพท์ 02-3931110 โทรสาร 02-3931110 www.concenter.co.th





บริษัท ซุมิโทรนิคส์
(ไทยแลนด์) จำกัด
(SUMITRONICS (THAILAND)
CO., LTD)



เราคาดหวังให้พนักงานเกิดความสุข
ในการทำงาน เพื่อจะได้ร่วมงานกับ
องค์กรในฐานะหุ้นส่วนทางธุรกิจที่
สำคัญต่อไป

กลยุทธ์ขับเคลื่อนความสุข

- ฝ่ายบุคคลและคณะกรรมการสวัสดิการฯ ทำงานร่วมกัน ช่วยดูแลพนักงาน รวมถึงการสร้างความสุขภายในองค์กร



กิจกรรมขับเคลื่อนความสุข



การออกกำลังกาย ยามบ่าย	😊		😊	😊				
ฉีดวัคซีนป้องกันโรค	😊					😊	😊	
กิจกรรมท่องเที่ยว ประจำปี			😊					😊
จัดแข่งโบว์ลิ่ง	😊		😊					😊
มอบเค้กวันเกิดและ ให้วันหยุดพิเศษเพิ่ม 1 วันในเดือนเกิด		😊	😊				😊	😊
จัดอบรมการบริหารเงิน				😊		😊	😊	
ให้เงินช่วยเหลือยาม ฉุกเฉิน		😊				😊	😊	
กิจกรรมบริจาคของ ให้เด็กกำพร้า		😊			😊			😊

บริษัท ซุมิโทรนิคส์ (ไทยแลนด์) จำกัด

เป็นหนึ่งในบริษัทในกลุ่ม Sumitronics Group ประเทศญี่ปุ่น ก่อตั้งขึ้นเมื่อเดือนมิถุนายน ปีพ.ศ. 2535

ทุนจดทะเบียน	120,000,000.00 บาท
จำนวนพนักงาน	80 คน
ผลิตภัณฑ์ และการบริการ	ซื้อ - ขาย และนำเข้า-ส่งออกสินค้าประเภทชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์
Happy Work Place	199 ชั้น 18 อาคารคอลลีมนันทาเวอร์ ถนนรัชดาภิเษก เขตคลองเตย กรุงเทพมหานคร 10110
การติดต่อ	โทรศัพท์ 02-6630510 โทรสาร 026551811 , 026551812-3 www.sumitronics.co.jp





บริษัท เอส.เอ็น.พี.
ชิปปิ้ง กรุ๊ป จำกัด
(S.N.P. SHIPPING GROUP
CO., LTD.)

เราเชื่อว่าความสุขนั้นเกิดขึ้นจากใจ ถ้าคน
มีทัศนคติที่ดีในการทำงานก็ย่อมจะมี
ความสุขในการทำงานเช่นเดียวกัน ดังนั้น
วุฒิการศึกษาหรือประสบการณ์การทำงาน
จึงไม่ใช่สิ่งที่สำคัญที่สุด เราตั้งต้นตั้งแต่
การสรรหาคนที่มีความคิดที่ดีมาร่วมงาน
ด้วยแนวคิด “งานไม่ได้เลือกคน” แต่เป็น
“คนเลือกงาน” ซึ่งจะส่งผลต่อความสุข
ของพนักงานในระยะยาว

กลยุทธ์ขับเคลื่อนความสุข

- ผู้บริหารให้ความสำคัญกับความสุซขึ้นพื้นฐาน หรือความสุขในระดับบุคคล
ของพนักงาน
- เปิดกว้างให้มีช่องทางในการสื่อสารระหว่างผู้บริหารและพนักงาน
- สร้างบรรยากาศสบายๆ ในการทำงานเช่น เปิดเพลงฟังได้ ลูกขึ้นมาพูดคุย
กันได้ หรือบางครั้งถ้ามีเวลาว่างก็อาจร้องเพลงหรือทำกิจกรรมอื่นๆ ในที่
ทำงาน
- จัดตั้ง “สภาพนักงาน” (การรวมกลุ่มของพนักงานแผนกต่างๆ) เป็นตัวแทน
ของพนักงานในการนำเสนอเรื่องราวต่างๆ ผู้บริหาร และเป็นตัวแทนองค์กร
ในการสื่อสารและผลักดันโครงการต่างๆ
ของการสร้างความสุขภายในองค์กร
สู่พนักงานอย่างเป็นรูปธรรม
- วางแผนกิจกรรมพนักงานไว้ล่วงหน้า
โดยต้องสอดคล้องกับแผนแม่บท
ขององค์กร เพื่อให้แนวทางการดูแล
พนักงาน สอดคล้องกับทิศทางการ
บริหารงานขององค์กร



กิจกรรมขับเคลื่อนความสุข



ร่วมสนับสนุนงบ อาหารกลางวัน	😊	😊				😊	😊	
โครงการวันหยุดพิเศษ		😊	😊			😊	😊	
จัดกิจกรรมสร้างความ คุ้นเคยเดือนละครั้ง		😊	😊					😊
บริจาคเงินช่วยเหลือ สังคมโดยบริษัทสมทบ เป็น 2 เท่า		😊			😊	😊		😊
มอบทุนการศึกษาให้ โรงเรียนขาดแคลนที่ พนักงานแนะนำ		😊			😊			😊
โครงการผู้บริหารพบ พนักงาน		😊	😊					😊

บริษัท เอส.เอ็น.พี. ชิปปิ้ง กรุ๊ป จำกัด

ก่อตั้งขึ้นตั้งแต่เดือน มีนาคม ปี พ.ศ.2533

ทุนจดทะเบียน	5,000,000.00 บาท
จำนวนพนักงาน	100 คน
ผลิตภัณฑ์ และการบริการ	บริการวางแผนการเคลื่อนย้ายสินค้าให้กับผู้นำเข้าและส่งออก ตั้งแต่แหล่งผลิตใน ประเทศต้นทาง เข้าสู่กระบวนการผลิต กระจายสู่ประเทศปลายทางอย่างครบวงจร บริการระบบที่ปรึกษาบุคลากรและให้คำปรึกษาด้านภาษีอากร
Happy Work Place	40 ซ.สุขุมวิท 62 บางจาก เขตพระโขนง กรุงเทพมหานคร 10260
การติดต่อ	โทรศัพท์ 02-333 1199 โทรสาร 02-333 0927-8 www.snp.co.th





บริษัท สมุทรสาคร
เอส.ดี.โอ (49) จำกัด
(SAMUTSAKHON S.D.O.
(49) CO.,LTD.)

เราเชื่อว่าถ้าพนักงานได้ทำงานที่รักและ
ถนัดก็จะสนุกกับสิ่งที่ทำ มีความรับผิดชอบ
และมีความสุขทุกครั้งทำงาน ดังนั้นเรา
จะเปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงศักยภาพ
ของตนเองอย่างเต็มที่รวมถึงยอมรับใน
คุณค่าของงานที่พวกเขาทำ สิ่งต่างๆ เหล่านี้
ได้กลายเป็นแรงผลักดันให้พนักงานรู้สึกมี
คุณค่าและมีความสุขกับการทำงานอย่าง
แท้จริง

กลยุทธ์ขับเคลื่อนความสุข

- ผู้บริหารให้ความสำคัญเรื่อง “คน” ทำอย่างไรให้พนักงานมีคุณภาพชีวิต
ในการทำงานที่ดีขึ้น และมีความสุขในการทำงาน
- จัดตั้งคณะทำงานที่ชัดเจนเพื่อแปลงนโยบายต่างๆ ให้เป็นรูปธรรม
- เน้นการเสริมสร้างความสัมพันธ์ภายในองค์กรอย่างสอดคล้องกับแนวคิด
Happy 8
- เปิดโอกาสให้พนักงานได้ทำงานที่รักและถนัด ได้แสดงศักยภาพของตนเอง
อย่างเต็มที่
- สนับสนุนให้พนักงานมีการพัฒนาความรู้ ทักษะ ทักษะคิดและศักยภาพ
ของตนเองตลอดเวลา



กิจกรรมขับเคลื่อนความสุข



กิจกรรมรดน้ำคำหัว ในประเพณีสงกรานต์			😊		😊			😊
งานประชุมประจำปี		😊		😊				😊
งานเลี้ยงสังสรรค์ปีใหม่			😊					😊
การจัดสัมมนาประจำปี				😊				😊
เงินช่วยเหลืองาน ฌาปนกิจ		😊				😊	😊	
ตรวจสอบสุขภาพ	😊					😊	😊	
ของขวัญวันเกิด		😊	😊					😊
ของขวัญรับขวัญบุตร พนักงาน		😊			😊	😊	😊	

บริษัท สมุทรสาคร เอส.ดี.โอ (49) จำกัด

ก่อตั้งขึ้นตั้งแต่เดือน พฤษภาคม ปี พ.ศ.2539

ทุนจดทะเบียน	3,000,000.00 บาท
จำนวนพนักงาน	136 คน
ผลิตภัณฑ์ และค่าบริการ	ศูนย์กระจายสินค้าในเขตภาคกลาง ครอบคลุมพื้นที่ 9 จังหวัด ตั้งแต่นนทบุรี, สมุทรสาคร, สมุทรสงคราม, นครปฐม, ราชบุรี, กาญจนบุรี, สุพรรณบุรี, เพชรบุรีและประจวบคีรีขันธ์
Happy Work Place	819-819/1 ซอยบ้านเช่า ถ.สรรเพชร ต.มหาชัย อ.เมืองสมุทรสาคร จ.สมุทรสาคร 74000
การติดต่อ	โทรศัพท์ 034-834-445 โทรสาร 034-834-445 ต่อ 37





บริษัท วิค แอนด์
ฮุกลินด์ จำกัด (มหาชน)
(WIIK & HOEGLUND PUBLIC)



เพราะ “องค์กร” เกิดจาก “คน” ดังนั้น การร่วมแรงร่วมใจของคนในองค์กรจึงเป็นสิ่งสำคัญ เราจึงมุ่งเน้นให้ความสำคัญกับการดูแล “คน” เมื่อพนักงานเห็นว่าการองค์กรให้ความสำคัญกับตนเองอยู่เสมอ ก็พร้อมที่จะปฏิบัติตามนโยบายของบริษัท และร่วมมือกันเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายที่วางไว้

กลยุทธ์ขับเคลื่อนความสุข

- มีส่วนงาน HR & Admin ร่วมกับคณะกรรมการสวัสดิการฯ เป็นหน่วยงานหลักที่ดูแลรับผิดชอบการขับเคลื่อนความสุข
- กำหนดแนวทางหรือทิศทางนโยบายจากการสังเกตพฤติกรรมของพนักงาน ควบคู่กับมติคณะกรรมการสวัสดิการฯ ที่ได้จากการรวบรวมความคิดเห็น และข้อเสนอแนะของพนักงาน
- จัดให้มีสวัสดิการอยู่บนพื้นฐานของความเหมาะสม และสามารถตอบโจทย์การดำรงชีวิตของพนักงานได้
- สร้างบรรยากาศในการทำงานที่ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน
- ผู้บริหารและหัวหน้างานให้ความสำคัญและใส่ใจกับพนักงาน พุดคุย สอบถามความเป็นอยู่เสมอทั้งในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว คอยให้คำปรึกษาในการแก้ไขปัญหาต่างๆ



กิจกรรมขับเคลื่อนความสุข



การจัดกิจกรรมวันเกิด		😊	😊					😊
กิจกรรมประจำปี (เลี้ยงสัมต่าพนักงาน)		😊	😊					😊
สวัสดิการค่ารักษาพยาบาล	😊	😊				😊	😊	😊
ทำประกันชีวิตให้กับพนักงาน	😊	😊				😊	😊	😊

บริษัท วิค แอนด์ ฮุกลินด์ จำกัด (มหาชน)

เป็นบริษัทในกลุ่ม KWH Group สำนักงานใหญ่อยู่ที่ประเทศฟินแลนด์และสำนักงาน ในเดนมาร์ก แคนาดา สวีเดน โปแลนด์ สาธารณเช็กและประเทศไทย ก่อตั้งขึ้นตั้งแต่เดือน มีนาคม พ.ศ.2538 ต่อมาได้ทำการควบรวมกิจการกับบริษัท Uponor Corporation เพื่อดำเนินธุรกิจระบบท่อสาธารณูปโภคภายใต้ชื่อ บริษัทใหม่ คือ Uponor Infra Ltd. ได้เริ่มดำเนินการแล้วเมื่อ วันที่ 1 กรกฎาคม 2556

ทุนจดทะเบียน	300,000,000.00 บาท
จำนวนพนักงาน	150 คน
ผลิตภัณฑ์ และการบริการ	ผลิตท่อเอชดีพีอี (High Density Polyethylene: HDPE) และท่อพลาสติกชนิดอื่นเช่น ท่อวีโฮดูโอ (WehoDuo) หรือท่อวีโฮไลท์ (Weholite)
Happy Work Place	90 อาคารไซเบอร์เวิร์ลด์ ทาวเวอร์ เอ ชั้น 35 ถ.รัชดาภิเษก ห้วยขวาง เขตห้วยขวาง กรุงเทพมหานคร 10310
การติดต่อ	โทรศัพท์ 02-612 8600 โทรสาร 02-645 2828-29 www.wiik-hoeglund.com





บริษัท เมอิก กรานส์
(ประเทศไทย) จำกัด
(MEIKO TRANS
(THAILAND) CO.,LTD)



ธุรกิจขนส่งมีการแข่งขันสูง เพราะการทำงานต้องปรับเปลี่ยนหมุนเวียนให้ทันสถานการณ์ พนักงานจึงมักเกิดความกดดันและความเครียดซึ่งส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงาน เราจึงเชื่อว่าการสร้างสุขในองค์กรเป็นเรื่องสำคัญที่ผู้ประกอบการธุรกิจขนส่งต้องใส่ใจให้ความสำคัญ

กลยุทธ์ขับเคลื่อนความสุข

- ผู้บริหารชี้แจงและโน้มน้าวให้ทุกคนในองค์กรตระหนักถึงคุณค่าในการทำงานอย่างมีความสุข
- เปิดให้มีการโอนย้ายและเปลี่ยนงานอย่างสม่ำเสมอเพื่อให้พนักงานได้หมุนเวียนและมีโอกาสทำงานที่หลากหลาย
- ปรับปรุงสภาพแวดล้อมในสำนักงานให้เหมาะสม โดยเน้นเรื่องความสะดวกและความปลอดภัยและทบทวนระบบการจัดการความปลอดภัยทุกเดือน
- หัวหน้างานและองค์กรสนับสนุนการทำงานของพนักงานอยู่เสมอ เช่น ให้คำปรึกษาเมื่อมีปัญหา
- จัดตั้งคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบการ ที่จะทำหน้าที่เป็นสื่อกลางถ่ายทอดความต้องการของพนักงาน



กิจกรรมขับเคลื่อนความสุข



จัดกิจกรรมกีฬา	😊	😊	😊					😊
ทำบุญบริษัทประจำปี			😊	😊				😊
จัดงานปีใหม่		😊	😊					😊
ตรวจสุขภาพประจำปี	😊	😊			😊	😊		
สวัสดิการอาหารกลางวัน	😊	😊			😊			
เบียร์วันเกิด		😊			😊	😊		
เบียร์เลี้ยงความปลอดภัยในการทำงานประจำเดือน		😊			😊	😊	😊	

บริษัท เมอิก กรานส์ (ประเทศไทย) จำกัด

สำนักงานใหญ่อยู่ที่ประเทศญี่ปุ่น และมีที่ทำการสาขาในต่างประเทศทั่วโลก ทั้งใน สหรัฐอเมริกา ยุโรป และในเอเชียรวมถึงประเทศไทย ซึ่งก่อตั้งขึ้นตั้งแต่เดือน ตุลาคม ปี พ.ศ.2539

ทุนจดทะเบียน	10,000,000.00 บาท
จำนวนพนักงาน	165 คน
ผลิตภัณฑ์และการบริการ	ตัวแทนส่งออก และนำเข้าสินค้า โดยทางเรือและทางอากาศพิธีการศุลกากร สำหรับนำเข้าและส่งออก โรงเก็บสินค้า ขนส่งภายในประเทศ บรรจุหีบห่อ ติดตั้งเครื่องจักร จัดเก็บสินค้าและจัดออกสินค้าภายในโรงเก็บสินค้าแบบครบวงจร
Happy Work Place	216/67 อาคาร แอล.พี.เอ็น ทาวเวอร์ ชั้น 16 ยูนิตเอ อ.นางลิ้นจี่ ซ่อนนนท์ เขตยานนาวา กรุงเทพมหานคร 10120
การติดต่อ	โทรศัพท์ 02-2852890-5 โทรสาร 02-2852896-7 www.meiko.co.th





MEDITERRANEAN SHIPPING COMPANY

บริษัท เมดิเตอร์เรเนียน
ชิปปิ้ง (ประเทศไทย) จำกัด
(MEDITERRANEAN SHIPPING
(Thailand) CO., LTD.)



การสังเกตและให้ความสำคัญกับ
พนักงาน เสมือนทุกคนเป็นคนใน
ครอบครัวเดียวกันเป็นจุดเริ่มต้น
ของการสร้างความสุขในองค์กร

กลยุทธ์ขับเคลื่อนความสุข

- ส่งตัวแทนเข้าร่วมกิจกรรมสัมมนาและเยี่ยมชมบริษัทต่างๆ ที่มีแนวทาง
ดูแลและให้ความสำคัญกับความสุขของพนักงาน เพื่อให้สามารถกำหนด
แนวทางที่เหมาะสมสำหรับบริบทของ MSC ได้
- สร้างบรรยากาศในการทำงานที่ทุกคนเป็นเหมือนคนในครอบครัวเดียวกัน
- ใช้ข้อมูลพนักงานที่มีอยู่ให้เป็นประโยชน์ เช่น วันเกิด
- ผู้บริหารพร้อมจะให้คำปรึกษาและช่วยเหลือพนักงานทั้งในเรื่องส่วนตัว
และการทำงานเหมือนญาติผู้ใหญ่ในครอบครัว



กิจกรรมขับเคลื่อนความสุข



แจ้งวันเกิดให้เพื่อน ร่วมงานรู้อ่วงหน้า		😊	😊					😊
มอบ Gift Voucher ที่มีรูปพนักงานให้ในวันเกิด		😊	😊		😊	😊		😊
สวัสดิการที่เหมาะสม และเป็นธรรม	😊	😊				😊		😊



บริษัท เมดิเตอร์เรเนียน ชิปปิ้ง (ประเทศไทย) จำกัด

ก่อตั้งขึ้นตั้งแต่เดือน กุมภาพันธ์ ปี พ.ศ.2544 เป็นหนึ่งในกลุ่มบริษัท MSC Mediterranean Shipping Company สำนักงานใหญ่อยู่ที่เมืองเจนีวา ประเทศสวิตเซอร์แลนด์

ทุนจดทะเบียน	12,500,000.00 บาท
จำนวนพนักงาน	180 คน
ผลิตภัณฑ์ และการบริการ	ตัวแทนนำเข้าและส่งออกระหว่างประเทศ
Happy Work Place	เลขที่ 571 อาคารเอ็มเอสซี ถนนสุขุมวิท 71 แขวงคลองตันเหนือ เขตวัฒนา กรุงเทพมหานคร 10110
การติดต่อ	โทรศัพท์ 02-714-7000 โทรสาร 02-714-7199 www.msckkk.com





เพราะเชื่อว่าการดำเนินธุรกิจจะเติบโตอย่างยั่งยืนได้ ต้องมาจากจุดเริ่มต้นที่สำคัญนั่นก็คือ “คน” คนเป็นเสมือนองค์ประกอบที่สำคัญขององค์กร ถ้าพนักงานมีความสุขในการทำงานก็ย่อมส่งผลถึงประสิทธิภาพการทำงานที่ดีตามไปด้วย

กลยุทธ์ขับเคลื่อนความสุข

- ผู้บริหารมีนโยบายที่ชัดเจน ให้ความสำคัญต่อความเป็นอยู่ของพนักงาน
- ปรับแนวทางกิจกรรมการสร้างความสุขเหมาะสมกับสภาพการทำงานของพนักงานซึ่งมีทั้งพนักงานในสำนักงาน และพนักงานที่ทำงานบนเรือ
- สลับคนทำงานบนเรือมาทำงานที่สำนักงาน เพื่อสร้างความเข้าใจซึ่งกันและกัน เปลี่ยนมุมมองระหว่างพนักงานสายสำนักงานและสายเดินเรือ



กิจกรรมขับเคลื่อนความสุข



สนับสนุนให้ออกกำลังกายง่ายๆ เช่น Sit up	😊		😊	😊				
กินเลี้ยงสังสรรค์ในบริษัท			😊					😊
โครงการวันเกิดพนักงาน เช่น การ์ดวันเกิดจากผู้บริหาร เค้กวันเกิด		😊	😊					😊
โครงการใจเขาใจเรา สลับตำแหน่งพนักงานบนเรือและสำนักงาน		😊			😊			😊
สนับสนุนการศึกษาของพนักงาน เช่น ให้นำไปสอบ สำรองจ่ายค่าลงทะเบียน		😊		😊		😊	😊	
สนับสนุนการอบรมยกระดับทั้งด้านความรู้และสายอาชีพ		😊		😊		😊	😊	
สนับสนุนอาหารกลางวัน	😊					😊		
วันหยุดเสาร์เว้นเสาร์			😊			😊	😊	
เงินตู้สวัสดิการโดยไม่คิดดอกเบี้ย						😊	😊	
โครงการ Management Visit (ผู้บริหารเยี่ยมเรือ)		😊			😊			😊
โครงการ Safety Award มอบเงินรางวัล ถ้าไม่มีปัญหาเรื่องความปลอดภัย	😊					😊	😊	😊
สนับสนุนกิจกรรมช่วยเหลือสังคม					😊			😊

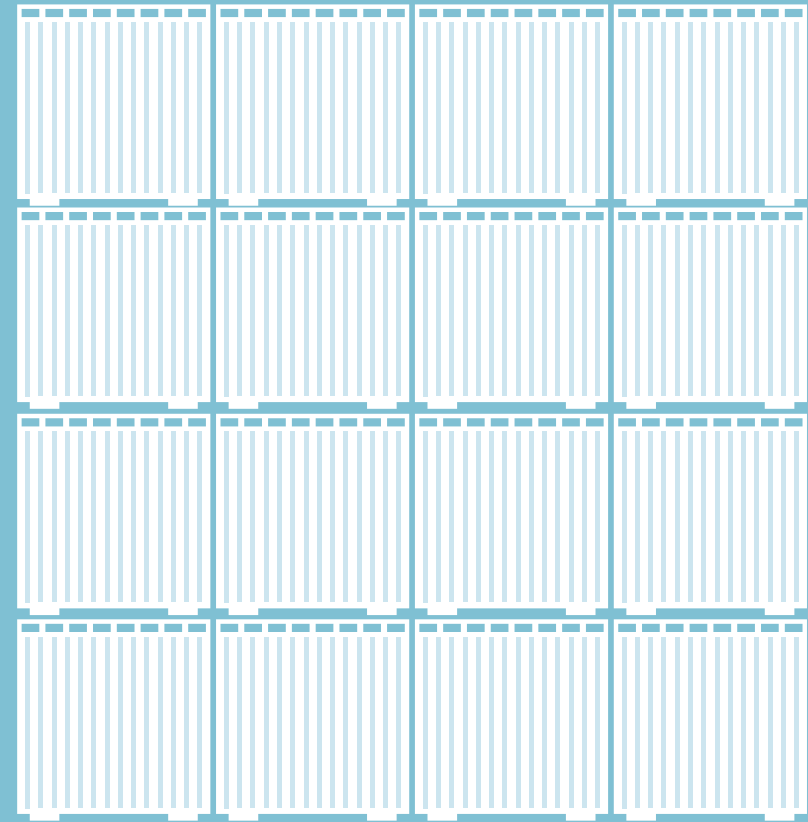
บริษัท บลูโอเชียนอินเตอร์เทรด จำกัด

ก่อตั้งขึ้นตั้งแต่เดือน มกราคม ปี พ.ศ.2543 โดยกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในเรื่องการเดินเรือทะเล และวิศวกรรม

ทุนจดทะเบียน	31,000,000.00 บาท
จำนวนพนักงาน	90 คน
ผลิตภัณฑ์และบริการ	บริการเรือขนส่งน้ำมันทั้งน้ำมันดีเซลและน้ำมันเตา ปัจจุบันให้บริการในพื้นที่อ่าวอูดม ศรีราชา ระยองและสงขลา
Happy Work Place	589/92 อาคารเซ็นทรัลซิตีทาวเวอร์ 1 ชั้น 17 ถนน บางนา-ตราด แขวงบางนา เขตบางนา กรุงเทพมหานคร 10260
การติดต่อ	โทรศัพท์ 02-361-5649-51 โทรสาร 02-745-6609 www.blueoceanintertrades.com

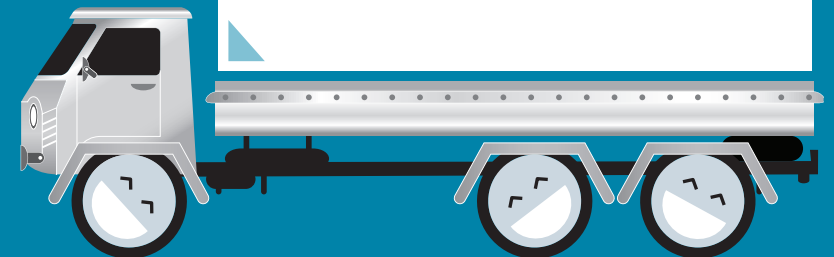


รายละเอียดโปรดศึกษาต่อใน



องค์กรต้นแบบขนาดใหญ่

อ่าวอูดม ระยอง สงขลา



จำนวนพนักงาน 201 คน ขึ้นไป



บริษัท อีเกิลส์ แอร์ แอนด์ ซี (ประเทศไทย) จำกัด
(EAGLES AIR & SEA (THAILAND) CO.,LTD.)

เรามองพนักงานเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าขององค์กร ดังนั้น พนักงานทุกคนจะต้องได้ทำงานในสิ่งแวดล้อมที่ดี มีรายได้ที่เหมาะสมและไม่เป็นหนี้ มีความก้าวหน้าในสายงานอย่างมั่นคง มีสุขภาพกายและจิตใจแข็งแรง รวมไปถึงครอบครัวมีความสุข ทั้งหมดคือปัจจัยที่จะทำให้พนักงานมีความสุข ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพที่ดีในการทำงานและความก้าวหน้าขององค์กร

กลยุทธ์ขับเคลื่อนความสุข

- กำหนดแผนงาน และกำหนดวัตถุประสงค์ของทุกกิจกรรมอย่างชัดเจน
- ใช้เทคนิคแบ่งพนักงานออกเป็นสีต่างๆ ในการทำกิจกรรม รวมทั้งสะสมแต้มในการเข้าร่วมกิจกรรม
- มีนโยบายสนับสนุนให้พนักงานเข้าร่วมกิจกรรมช่วยเหลือสังคมกับทุกหน่วยงาน ไม่ว่าจะเป็ภาคเอกชน หน่วยงานราชการ เพื่อสร้างการมีส่วนร่วมให้กับพนักงาน
- วางนโยบายให้ผู้บริหารแต่ละสาขารับรู้และเข้าถึงพนักงาน เพื่อให้สามารถแก้ไขปัญหาได้ทันที่
- ประชาสัมพันธ์การจัดกิจกรรม ผ่านระบบ Intranet



กิจกรรมขับเคลื่อนความสุข



การบุม (การประชุมเชียร์) ของบริษัทฯ		😊	😊						😊
ทำบุญที่บ้านเด็กอ่อนพญาไท		😊				😊			😊
บริจาคเลือด	😊	😊				😊			😊
โครงการที่สอนน้องสลับกั๊นเป็นวิทยากรถ่ายทอดสิ่งได้เรียนรู้		😊			😊				😊
มีห้องสมุดพนักงาน			😊	😊					
ตรวจสอบสุขภาพประจำปี	😊						😊	😊	
จัดวันหยุดเสาร์เว้นเสาร์		😊					😊	😊	
จัดกิจกรรมท่องเที่ยวประจำปี		😊					😊		
สวัสดิการกู้เงินดอกเบี้ยต่ำ							😊	😊	
มอบเงินช่วยเหลือครอบครัวพนักงานยามจำเป็น		😊	😊				😊	😊	😊
ให้ลูกหลานของพนักงานเข้าทำงาน Part time ได้		😊					😊	😊	

บริษัท อีเกิลส์ แอร์ แอนด์ ซี (ประเทศไทย) จำกัด

ก่อตั้งขึ้นตั้งแต่เดือน กุมภาพันธ์ ปี พ.ศ.2535

ทุนจดทะเบียน	14,000,000.00 บาท
จำนวนพนักงาน	240 คน
ผลิตภัณฑ์และบริการ	รับจัดการขนส่งสินค้าและบริหารจัดการโลจิสติกส์ครบวงจรภายในและระหว่างประเทศ ด้วยทีมงานที่มีความเชี่ยวชาญและพิเศษเฉพาะด้าน ทั้งภาคอุตสาหกรรมและภาคบริการ
Happy Work Place	สำนักงานใหญ่ 234/29-31 ถ.พหลโยธิน อนุสาวรีย์ เขตบางเขน กรุงเทพมหานคร 10220 สาขากระจายในพื้นที่ต่างๆ (พหลโยธิน, สนามบินสุวรรณภูมิ, เพชรบุรี-ประจวบ, ลาดกระบัง)
การติดต่อ	โทรศัพท์ 02-790 1300 โทรสาร 02-970 3995 www.eaglesthai.com





บริษัท มิทซึซึโকা
(ประเทศไทย) จำกัด
(MITSUI-SOKO (THAILAND)
CO.,LTD.)



เครื่องมือที่จะผลักดันให้พนักงานสามารถ
ส่งมอบการบริการที่สร้างความพึงพอใจ
ให้กับลูกค้าได้ ไม่ใช่แค่การพัฒนาศักยภาพ
ของบุคลากร แต่การสร้างความสุขภายใน
องค์กรเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่สำคัญในการ
พัฒนาองค์กรให้เติบโตอย่างยั่งยืน

กลยุทธ์ขับเคลื่อนความสุข

- ผู้บริหารให้ความสำคัญกับกิจกรรมสร้างสุขในองค์กร
- วางรูปแบบและแผนงานที่มีประสิทธิภาพ เพื่อให้ทุกกิจกรรมสามารถสร้างความสุขได้หลากหลาย
- กำหนดโครงการต่างๆ ให้ตอบสนองความต้องการของพนักงานได้ตรงจุด
- ประชาสัมพันธ์เพื่อให้พนักงานทราบถึงโครงการต่างๆ ก่อนเริ่มทำกิจกรรม
- ใช้เครื่องมือตรวจสอบความสุขที่เรียกว่า Happinometer ตรวจสอบความสุขภายในองค์กร



กิจกรรมขับเคลื่อนความสุข



จัดมหนังสือ			😊	😊				
ฝึกฝ้าพันคอบริจาคให้ นักเรียนในพื้นที่ห่างไกล		😊	😊		😊			😊
บริจาคสิ่งของให้มูลนิธิ ดูแลเด็กและคนพิการ		😊			😊			😊
กิจกรรมท่องเที่ยว ประจำปี			😊					😊
จ่ายเบี้ยขยัน		😊				😊	😊	
รางวัลอายุการทำงาน		😊				😊		
กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ		😊				😊		
สวัสดิการชดเชยนิฟอร์ม						😊		😊
ประกันชีวิตและสุขภาพ	😊				😊	😊		
ให้เงินช่วยเหลือตาม โอกาสต่างๆ ที่จำเป็น		😊			😊	😊	😊	😊

บริษัท มิทซึซึโকা (ประเทศไทย) จำกัด

ก่อตั้งขึ้นตั้งแต่เดือน มกราคม ปี พ.ศ.2531

ทุนจดทะเบียน	10,000,000.00 บาท
จำนวนพนักงาน	273 คน
ผลิตภัณฑ์ และการบริการ	ตัวแทนลูกค้าในการนำเข้า - ส่งออก (Customs Brokerage) รับบริการจองเรือ เพื่อการส่งออก การทำบัญชีเรือเพื่อการนำเข้า บริการทางด้านการขอคืนภาษีและ ตรวจสอบคุณภาพสินค้าเพื่อการส่งออกแบบครบวงจร
Happy Work Place	138 อาคารบุญมิตร ชั้น 3 ถ.สีลม แขวงสุริยวงค์ เขตบางรัก กรุงเทพมหานคร 10150
การติดต่อ	โทรศัพท์ 02-2371257 โทรสาร 02-2377301,02-2369260, 02-2676795 www.mitsui-soko.co.th





บริษัท เซ็นทรัลมาร์เก็ตติ้ง
กรุ๊ป จำกัด
(CENTRAL MARKETING
GROUP Co.,Ltd.)



“บุคลากร” คือทรัพยากรที่มีค่าสูงสุดใน
การขับเคลื่อนธุรกิจขององค์กร การที่
พนักงานจะมีความสุขในการทำงานได้นั้น
จะต้องเกิดจากความสมดุลระหว่างการ
ทำงานและชีวิตส่วนตัว

กลยุทธ์ขับเคลื่อนความสุข

- ผู้บริหารสนับสนุนทุกด้านที่จะสร้างความสุขให้กับพนักงาน
- นำระบบ IT ที่ทันสมัยมาปรับใช้ในการทำงาน
- เปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมและแสดงความคิดเห็นมากขึ้น ผ่านช่องทางต่างๆ เช่น การตั้งคณะกรรมการปรับปรุงงาน การประชุมประจำเดือน การจัดกล่องรับฟังความคิดเห็น
- สสำรวจอัตราความพึงพอใจในการทำงาน (ESI Score) โดยแบ่งเป็นปัจจัยด้านต่างๆ ตามแนวคิด Happy 8 ทำให้สามารถนำมาปรับปรุงนโยบายดูแลพนักงานได้ถูกทาง



กิจกรรมขับเคลื่อนความสุข



โครงการลดหนี้สินพนักงาน เช่น ให้ความรู้ด้านการบริหารเงิน คุปองอาหาร						😊	😊	😊
ส่งเสริมการทำบัญชีรายรับรายจ่าย			😊			😊	😊	
แข่งขันการออมเงิน						😊	😊	😊
จัดกรรับ-ส่งพนักงาน	😊					😊	😊	😊
จัดตั้งชมรมกีฬาและชมรมสันตนาการตามความสนใจ	😊	😊	😊	😊				😊
ส่งเสริมกิจกรรมตามนโยบายด้าน CSR		😊	😊		😊			😊

บริษัท เซ็นทรัลมาร์เก็ตติ้ง กรุ๊ป จำกัด

ก่อตั้งขึ้นตั้งแต่เดือน ตุลาคม ปี พ.ศ.2537

ทุนจดทะเบียน	1,176,000,000.00 บาท
จำนวนพนักงาน	340 คน
ผลิตภัณฑ์และการบริการ	ผลิต ค้าปลีก ค้าส่ง นำเข้าและเป็นตัวแทนจำหน่ายสินค้าอุปโภคบริโภคภายใต้ลิขสิทธิ์และเครื่องหมายการค้าของผลิตภัณฑ์ที่ได้รับความนิยมจากผู้บริโภคทั่วโลก
Happy Work Place	108 หมู่ 1 ถ.บางนา-ตราด ต.ศรีษะจรเข้ใหญ่ อ.บางเสาธง จ.สมุทรปราการ 10540
การติดต่อ	โทรศัพท์ 02-229-7824 โทรสาร 02-2645834 www.cmg.co.th





บริษัท เอช วี พลาส จำกัด
(HV PLAS CO.,LTD.)



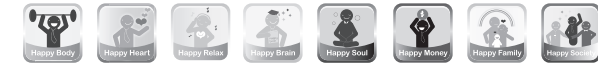
การสรรหาและรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพได้เป็นโจทย์สำคัญ เราจึงปรับตัวและพัฒนาแนวคิดการบริหารจัดการคน เรื่องความสุข ในองค์กรกลายมาเป็นกลยุทธ์สำคัญที่เรามุ่งเน้นเพื่อรักษาบุคลากรคุณภาพให้อยู่กับองค์กรอย่างยั่งยืน

กลยุทธ์ขับเคลื่อนความสุข

- วิสัยทัศน์ผู้บริหารให้ความสำคัญเรื่องการสร้างความสุขภายในองค์กร
- เปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วม ผลักดันให้ทุกคนได้แสดงศักยภาพอย่างเต็มที่ เพื่อให้พนักงานรู้สึกว่าการทำงานที่มีคุณค่าต่อองค์กร
- กำหนดแนวทางที่ชัดเจนและสอดคล้องกับแผนธุรกิจ โดยใช้ทฤษฎีแรงจูงใจ (แรงจูงใจภายในและภายนอกอย่างสมดุล) และพฤติกรรมองค์กรในการดำเนินตามเป้าหมายสู่การเป็น “องค์กรแห่งความสุขและความผูกพัน”
- มีหน่วยงานทรัพยากรมนุษย์ฯ เป็นสื่อกลาง ทำหน้าที่แปลงกลยุทธ์และนโยบายต่างๆ ให้เป็นรูปธรรม รวมถึงการประชาสัมพันธ์ ประสานงานและอำนวยความสะดวกในการจัดกิจกรรมต่างๆ



กิจกรรมขับเคลื่อนความสุข



เลี้ยงสังสรรค์วันปีใหม่	😊	😊					😊
รดน้ำดำหัวผู้ใหญ่ในวันสงกรานต์	😊	😊		😊			😊
พานักงานไปจัดกิจกรรมให้เด็กผู้ยากไร้	😊			😊			😊
ร่วมทำบุญที่มูลนิธิบ้านสงเคราะห์สัตว์พิการ	😊	😊		😊			😊
สวัสดิการเบี่ยชยัน					😊	😊	
ชุดฟอร์มทำงาน					😊		😊
ตรวจสอบภาพประจำปี	😊				😊	😊	

บริษัท เอช วี พลาส จำกัด จำกัด

เป็นโรงงานแห่งที่ 2 ของ H.V. GROUP ซึ่งจดทะเบียนจัดตั้งเดือน มกราคม พ.ศ.2542 และเริ่มทำการผลิตเมื่อปลายปี พ.ศ. 2543

ทุนจดทะเบียน	350,000,000.00 บาท
จำนวนพนักงาน	400 คน
ผลิตภัณฑ์และการบริการ	ผู้ผลิตผลิตภัณฑ์ PVC Calendered
Happy Work Place	18/23 หมู่ที่ 5 ถ.เศรษฐกิจ 1 ต.นาดี อ.เมืองสมุทรสาคร จ.สมุทรสาคร 74000
การติดต่อ	โทรศัพท์ 034-468-890 โทรสาร 034-468-936 www.hvplas.com



ECTT

บริษัท เอเวอร์กรีน
คอนเทนเนอร์ เทอร์มินัล
(ประเทศไทย) จำกัด
(EVERGREEN CONTAINER
TERMINAL (THAILAND) LTD.)



ให้ความสำคัญกับพนักงานเท่าเทียมกันทุกคน ส่งเสริมศักยภาพพนักงานเพื่อให้พวกเขามีความรู้และสามารถอยู่ในสังคมได้ดี รวมทั้งสามารถให้คำแนะนำต่างๆ ที่จะเป็นประโยชน์กับบริษัทได้ ซึ่งจะนำความภาคภูมิใจมาสู่ตัวพนักงานเอง

กลยุทธ์ขับเคลื่อนความสุข

- เปิดโอกาสให้พนักงานเข้าพบปะพูดคุยหากมีปัญหาไม่ว่าจะเป็นปัญหาการทำงานหรือครอบครัว กับฝ่ายการพนักงานหรือหัวหน้าหน่วยงาน
- จัดประชุมประจำหน่วยงานเพื่อให้ทราบปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างทำงานจะได้นำมาถ่ายทอดและแก้ไขได้
- จัดระบบเปลี่ยนเวรหรือแลกกะเพื่ออำนวยความสะดวกให้พนักงานที่มีธุระจำเป็นสามารถไปได้โดยไม่เสียวันลา
- มีการเลื่อนตำแหน่งประจำปีเพื่อเป็นกำลังใจให้พนักงานที่มีความรู้ ความสามารถและปฏิบัติงานได้อย่างยอดเยี่ยม
- โบนัสประจำปีทุกสิ้นปีโดยขึ้นทั้งนี้ขึ้นอยู่กับผลประกอบการของบริษัท



กิจกรรมขับเคลื่อนความสุข



งานเลี้ยงสังสรรค์พนักงานประจำปี	😊	😊	😊					😊
งานทำบุญประจำปีของบริษัท		😊	😊		😊			😊
การตรวจสอบสุขภาพประจำปีของพนักงาน	😊	😊				😊	😊	
การจัดแข่งขันกีฬาระหว่างหน่วยงาน	😊	😊	😊	😊				😊
จัดเยี่ยมพนักงานที่เจ็บป่วย		😊			😊			😊
มอบเงินขวัญถุงให้บุตรของพนักงานที่เกิดใหม่		😊				😊	😊	
การจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ					😊	😊	😊	😊
การดอวยพรและแจ้งข่าววันเกิดพนักงาน		😊	😊					😊
จัดรถรับ-ส่งพนักงาน	😊					😊	😊	😊
จัดเครื่องดื่มให้ระหว่างปฏิบัติงาน	😊		😊	😊		😊		😊

บริษัท เอเวอร์กรีน คอนเทนเนอร์ เทอร์มินัล (ประเทศไทย) จำกัด

เป็นบริษัทในกลุ่ม “Evergreen Group” มีสำนักงานมากกว่า 240 แห่งใน 80 ประเทศทั่วโลก ในประเทศไทยมีสำนักงานและสาขารวมทั้งสิ้น 6 แห่ง ก่อตั้งขึ้นตั้งแต่เดือนกรกฎาคม พ.ศ. 2534

ทุนจดทะเบียน	1,874,700,000.00 บาท
จำนวนพนักงาน	435 คน
ผลิตภัณฑ์และการบริการ	ด้านการขนส่งตู้สินค้า (คอนเทนเนอร์) ทางทะเล ลานวางตู้คอนเทนเนอร์ ทั้งขาเข้าและขาออกก่อนส่งและรับจากท่าเรือพาณิชย์แหลมฉบังโดยทางรถหัวลากหรือรถไฟลานวางตู้คอนเทนเนอร์หน้าท่าก่อนนำขึ้นเรือหรือลงจากเรือ
Happy Work Place	1. สถานีบรรจุและแยกสินค้ากล่องลาดกระบัง 3 : 33/4 หมู่ที่ 1 ถนนเจ้าคุณทหาร แขวงคลองสาม เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520 2. ท่าเรือพาณิชย์แหลมฉบัง หมายเลข 2 : ตำบลทุ่งสุขลาอำเภอสัตร์ราชา จังหวัดชลบุรี 20230
การติดต่อ	โทรศัพท์ 02-7379888 โทรสาร 02-7378702 www.ectt.co.th





บริษัท วี จี ไอ โกลบอล
มีเดีย จำกัด (มหาชน)
(VGI GLOBAL MEDIA
PUBLIC CO., LTD.)



วีจีไอ VGI มีความหมายถึงค่านิยมร่วม
ขององค์กร ได้แก่ “V” = ทำงานด้วย
พลังแห่งความทุ่มเท, “G” = เป็นคนเก่ง
คนดีและมีความสุข, “I” = สร้างสรรค์ผล
งานให้เป็นเลิศ ...จะเห็นว่า อักษร G คือ
สิ่งที่องค์กรคาดหวังต่อพนักงาน นั่นคือ
เป็นคนเก่ง คนดี และมีความสุข

กลยุทธ์ขับเคลื่อนความสุข

- กำหนดให้ “ความสุข” เป็นหนึ่งในค่านิยมร่วม (Core Value) ที่องค์กร
ให้ความสำคัญอยู่เสมอ



Work with full dedication



Be happy and be good



Build excellent performance

- ใช้เครื่องมือที่เรียกว่า “What is in your mind” ตรวจสอบความสุข
ของพนักงาน โดยมีคำถามที่ใช้วัดความสุขในมิติต่างๆ ทำให้องค์กรรู้ถึง
ความคิดเห็นของพนักงานและสามารถพัฒนาปรับปรุงได้ทันที



กิจกรรมขับเคลื่อนความสุข



เพิ่มค่าครองชีพใน ส่วนภูมิภาค		😊				😊	😊	
กิจกรรม Sport & Family day	😊	😊	😊				😊	😊
ตรวจสอบสุขภาพประจำปี	😊	😊				😊	😊	
จัดชมรมกีฬา	😊	😊	😊					😊
ห้อง Fitness Center	😊	😊	😊			😊		😊
ตั้งชมรมอาสา/สนับสนุน งานช่วยเหลือสังคม		😊	😊		😊			😊
สัมมนาประจำปี			😊	😊				😊
กิจกรรม Staff Party		😊	😊					😊
มุม Relax Corner หรือมุมกาแฟ		😊	😊			😊		😊
แจ้จ้เดือนวันเกิดให้ เพื่อนพนักงานรัฐ		😊	😊					😊
กิจกรรมให้ความรู้เรื่อง ธรรมะ			😊		😊			
เยี่ยมพนักงานในโอกาส ต่างๆ		😊			😊			😊
แลกเปลี่ยนเรียนรู้ผ่าน ระบบ Intranet				😊		😊		😊
มุมหนังสือดี ให้พนักงาน เลือกอ่านได้								
โครงการพี่สอนน้อง				😊		😊		😊
กิจกรรมรดน้ำดำหัว		😊			😊			😊
มอบรางวัลอายุทำงาน นาน Long Service Award		😊			😊			😊
ตั้งสหกรณ์ออมทรัพย์						😊	😊	
สนับสนุนงานช่วยเหลือ สังคม เช่นสร้างอาคาร เรียน บริจาคสิ่งของ		😊			😊			😊

บริษัท วี จี ไอ โกลบอล มีเดีย จำกัด (มหาชน)

ก่อตั้งขึ้นตั้งแต่เดือน เมษายน ปี พ.ศ.2555

ทุนจดทะเบียน	343,198,879.90 บาท
จำนวนพนักงาน	520 คน
ผลิตภัณฑ์และบริการ	ให้บริการเครือข่ายสื่อโฆษณาที่สอดคล้องกับรูปแบบการดำเนินชีวิตในยุคสมัยใหม่ ประกอบด้วย 1) สื่อโฆษณาในระบบขนส่งมวลชน (ระบบรถไฟฟ้าบีทีเอส) 2) สื่อโฆษณาในโมเดิร์นเทรด (Tesco Lotus Big C และ Watsons) 3) สื่อโฆษณาในอาคารสำนักงาน
Happy Work Place	21 อาคาร ที เอส ที ทาวเวอร์ ชั้น 9 ถนนวิภาวดีรังสิต แขวงจอมพล เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร 10900
การติดต่อ	โทรศัพท์ 02-273-8884 โทรสาร 02-273-8883 www.vgi.co.th



รายละเอียดโปรดศึกษาต่อใน

LF LOGISTICS บริษัท แอลเอฟ โลจิสติกส์ (ประเทศไทย) จำกัด (LF LOGISTICS (THAILAND) CO., LTD.)



เพราะเชื่อว่าคนที่ใช้บริการหรือ“ลูกค้าภายนอก” จะได้รับการบริการที่ดีและเกิดความพึงพอใจสูงสุดนั้น พนักงานที่เปรียบเสมือนเป็น “ลูกค้าภายใน” จะต้องปฏิบัติงานด้วยความสุขก่อน ถ้าพนักงานมีความสุขในการทำงาน องค์กรมีสภาพแวดล้อมและบรรยากาศการทำงานที่ดี ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ก็จะทำให้เกิดการส่งมอบการบริการที่ดีให้กับลูกค้าได้

กลยุทธ์ขับเคลื่อนความสุข

- กรอบในการดำเนินงานชัดเจน
- ขับเคลื่อนโดยกลุ่มพนักงานจากทุกภาคส่วน (คณะทำงานเสริมสร้างความสุขภายในองค์กรมาจากตัวแทนหลายหน่วยงาน)
- ประเมินความสุขของบุคลากรก่อนเริ่มโครงการ

กิจกรรมขับเคลื่อนความสุข



สนับสนุนให้ออกกำลังกาย เช่น แอโรบิค	😊		😊					😊
จัดแข่งขันเทเบิลเทนนิสและแบดมินตัน	😊		😊					😊
ประชาสัมพันธ์ความรู้เรื่องสุขภาพ	😊					😊	😊	
จัดอบรมเรื่องการดูแลรักษาสุขภาพ	😊					😊	😊	
เชิญวิทยากรภายนอกมาช่วยดูแลและควบคุมน้ำหนัก	😊						😊	
อาหารวันเกิดและเลี้ยงอาหารกลางวันวันเกิด		😊	😊					😊
มอบรางวัลอายุการทำงานนาน		😊				😊		😊
มอบทุนการศึกษาให้บุตรหลานของพนักงาน						😊	😊	
แนะนำเพื่อนร่วมงานประจำสัปดาห์		😊						😊
งานเลี้ยงประจำปี		😊	😊					😊
ให้ความรู้เพื่อแนะนำอาชีพเสริม เช่น การปรุงอาหาร การแต่งหน้า		😊		😊		😊	😊	
ส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านระบบ E-Learning				😊				
ให้สาระน่ารู้ในชีวิตประจำวันผ่านระบบอีเมล		😊	😊	😊				
ทำบุญบริษัทประจำปี		😊	😊		😊			😊
กิจกรรมตามเทศกาลสำคัญ เช่น สงกรานต์		😊	😊		😊			
อบรมให้ความรู้เรื่องการออม				😊		😊	😊	😊

กิจกรรมขับเคลื่อนความสุข



โครงการสินเชื่อ ดอกเบี้ยต่ำ							😊	😊	😊
โครงการจำหน่ายสินค้าราคาถูก							😊	😊	😊
กิจกรรมวันแม่/วันพ่อ		😊	😊			😊		😊	
ให้ความรู้กับพนักงานเรื่องการวางแผนครอบครัว		😊						😊	😊
สร้างฝายกั้นน้ำและปลูกต้นไม้/ปลูกป่าชายเลน	😊		😊			😊			😊
บริจาคโลหิต	😊	😊				😊			😊

บริษัท แอลอพ โลจิสติกส์ (ประเทศไทย) จำกัด

เป็นบริษัทในกลุ่ม Li & Fung Company ก่อตั้งขึ้นตั้งแต่เดือน ธันวาคมปี พ.ศ. 2510

ทุนจดทะเบียน	303,750,000.00 บาท
จำนวนพนักงาน	900 คน
ผลิตภัณฑ์และการบริการ	การบริหารคลังสินค้า โลจิสติกส์และการขนส่ง ด้วยระบบการบริหารและเครือข่ายระดับโลก
Happy Work Place	505 หมู่ 2 นิคมอุตสาหกรรมบางปะอิน ถนนอุดมศรยุทธ ตำบลคลองจิก อำเภอบางปะอิน จังหวัดอยุธยา 13160
การติดต่อ	โทรศัพท์ 02-6494200 โทรสาร 02-6494200 www.lifung.co.th





บริษัท อีเทอร์นิตี้ แกรนด์
โลจิสติกส์ จำกัด (มหาชน)
(ETERNITY GRAND LOGISTICS
PUBLIC CO., LTD.)



วันนี้เราจะยังไม่สุข 100% แต่ด้วย
แผนงานที่ชัดเจนและการให้ความสำคัญ
จากทุกหน่วยงาน ก็นับได้ว่าเราเป็น
องค์กรที่สร้างความสุข มีความสัมพันธ์
ที่ดีภายในองค์กรอย่างชัดเจน ซึ่งจะ
ขับเคลื่อนองค์กรให้ก้าวต่อไปได้

กลยุทธ์ขับเคลื่อนความสุข

- ศึกษาแนวทางการสร้างความสุขในองค์กรต่างๆ เพื่อนำมาปรับใช้
- กำหนด 5 กลยุทธ์ในการขับเคลื่อน คือ ทำงานเป็นทีม ดำเนินกิจกรรมตามกรอบ Happy8 ผู้บริหารมีหน้าที่ในการสนับสนุนการดำเนินกิจกรรม ผู้จัดการ หัวหน้างานมีหน้าที่ผลักดันกิจกรรม พนักงานมีส่วนร่วมทำกิจกรรมของบริษัทฯ
- กำหนดกลยุทธ์ชัดเจนก่อนจัดทำแผนการดำเนินงานโครงการต่างๆ
- เปลี่ยนการสื่อสารทางเดียวจากสำนักงานใหญ่ เป็นการพูดคุยกับพนักงานโดยตรง ซึ่งจะแจ้งกำหนดการ เรื่องที่ต้องการสื่อสาร ให้พนักงานทราบ และสามารถเตรียมตัวล่วงหน้าได้
- จัดงบประมาณแยกให้สำนักงานแต่ละแห่งสามารถจัดกิจกรรมของตนเองได้
- มีการให้กำลังใจพนักงานที่มีโอกาสเข้าร่วมกิจกรรมน้อยเช่น พนักงานขับรถ



กิจกรรมขับเคลื่อนความสุข



HR Site Tour ลงพื้นที่ พบพนักงาน สาขาต่างๆ		😊	😊					😊
กิจกรรมกีฬา ETG Staff Part หรือ ETG Sport Day	😊		😊	😊				😊
กิจกรรมรับน้อง พนักงานใหม่		😊	😊					😊
ดักรถ มอบเครื่องดื่ม ให้พนักงานขับรถที่ ทำงาน 24 ชม.	😊	😊	😊					😊
ทำบุญบริษัท		😊			😊			😊
ทำการ์ดวันเกิดพร้อม ลายเซ็นผู้บริหาร		😊	😊		😊			😊

บริษัท อีเทอร์นิตี้ แกรนด์ โลจิสติกส์ จำกัด (มหาชน)

ก่อตั้งขึ้นตั้งแต่เดือน กันยายน ปี พ.ศ.2548

ทุนจดทะเบียน	140,000,000.00 บาท
จำนวนพนักงาน	1,100 คน
ผลิตภัณฑ์ และการบริการ	ให้บริการด้านพิธีการศุลกากรและโลจิสติกส์ ครอบคลุมการขนส่ง การกระจายสินค้า และให้คำปรึกษาในเรื่องการขนส่ง รวมถึงการบริหารคลังสินค้า
Happy Work Place	18/8 หมู่ 4 ถนนบางนา-ตราด กม.23 ตำบลบางเสาธง อำเภอบางเสาธง จังหวัดสมุทรปราการ 10540
การติดต่อ	โทรศัพท์ 02-315-7335 โทรสาร 02-315-7329 www.eterinity.co.th





บริษัท ทีวี ไดรเร็ค จำกัด (มหาชน)

(TV DIRECT PUBLIC CO., LTD)



ความสุขของพนักงานนับเป็นกลไกสำคัญในการดำเนินธุรกิจ เพราะโมเดลธุรกิจของเราคือ “Entertaining People with Information” ถ้าพนักงานไม่เกิดความสุข ความสนุก ก็ย่อมไม่สามารถบรรลุเป้าหมายทางธุรกิจที่วางไว้ได้

กลยุทธ์ขับเคลื่อนความสุข

- กำหนดตัวชี้วัด KPI ทุกโครงการ
- พนักงานรับรู้ตารางกิจกรรมทั้งหมดได้ผ่านการแจ้งข่าวสารภายในและ HR Calendar
- ผู้บริหารของแต่ละหน่วยงานมีส่วนสำคัญต่อการเข้าร่วมกิจกรรมของพนักงาน ดังนั้น จึงใช้เป็นกลยุทธ์สำคัญ โดยดึงผู้บริหารมาเป็นต้นแบบในที่สุดก็จะดึงพนักงานมาเข้าร่วมกิจกรรมได้



กิจกรรมขับเคลื่อนความสุข



เยี่ยมพนักงานที่เจ็บป่วย		😊			😊		😊	😊
มอบของขวัญวันเกิด		😊			😊			😊
กิจกรรม TV Direct In Love		😊	😊					😊
กิจกรรม TVD Sport Day	😊		😊	😊				😊
ตรวจสอบสุขภาพประจำปี	😊	😊				😊	😊	
ห้องพยาบาลพร้อมพยาบาลวิชาชีพ	😊					😊	😊	
กิจกรรม “TVD รักพ่อ / แม่”		😊			😊		😊	😊
กิจกรรมรดน้ำดำหัวผู้ใหญ่ในองค์กร		😊			😊			😊

บริษัท ทีวี ไดรเร็ค จำกัด (มหาชน)

ก่อตั้งขึ้นตั้งแต่วันที่ พฤษภาคม ปี พ.ศ.2554

ทุนจดทะเบียน	246,750,000.00 บาท
จำนวนพนักงาน	1,700 คน
ผลิตภัณฑ์และบริการ	เสนอขายสินค้าหรือบริการผ่านทางโทรทัศน์ (Multi-Channel Direct Marketing) ในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ ซึ่งผู้บริโภคสามารถสั่งซื้อสินค้าผ่านระบบโทรศัพท์ รวมถึงร้านค้าปลีก TV Direct Showcase
Happy Work Place	เลขที่ 25 ถนน รัชพล แขวงท่าแร้ง เขตบางเขน กรุงเทพมหานคร 10230
การติดต่อ	โทรศัพท์ 02-666-0011 โทรสาร 02-666-0888 www.tvdirect.tv



เมื่อ “ความสุข” เป็นมิติใหม่ ของการพัฒนากำลังคนในอนาคต



ทำอย่างไรองค์กรของเราก็จะมีมีความสุข

องค์กรต้นแบบทั้ง 30 แห่งเริ่มก้าวแรกแล้ว และพบคำตอบว่า การสร้างความสุขในองค์กรนั้นทำได้จริงแม้ไม่่ง่ายแต่ก็ไม่ยาก เมื่อหันมาให้ความสำคัญกับความสุขของบุคลากรของตนในฐานะทรัพยากรที่มีค่าสูงสุด จะพบอีกด้วยว่า “ความสุขภายในองค์กร” กลายเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนธุรกิจให้เติบโตอย่างมั่นคงและยั่งยืน

แต่ละองค์กรจะมีกลยุทธ์หรือวิธีการสร้างความสุขที่แตกต่างกัน บางองค์กรให้ความสำคัญกับการผ่อนคลายความเครียดจากการทำงานผ่านกิจกรรมพนักงานในรูปแบบต่างๆ บางองค์กรให้ความสำคัญกับการช่วยเหลือค่าครองชีพของพนักงานด้วยสวัสดิการ ขณะที่บางองค์กรให้ความสำคัญกับการสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดีผ่านวัฒนธรรมองค์กรหรือค่านิยมร่วม ไม่ว่าจะองค์กรใดจะเลือกเส้นทางเดินอย่างไร ทุกเส้นทางนั้นล้วนมุ่งไปสู่จุดมุ่งหมายเดียวกันคือ การสร้างความสุขให้กับคนในองค์กร

ข้อสงสัยว่า เราสามารถปรับใช้แนวทางที่ประสบความสำเร็จจากองค์กรอื่นได้หรือไม่ และควรจะเริ่มต้นอย่างไรจึงจะสามารถสร้างความสุขภายในองค์กรของเราได้ มาค้นหาคำตอบจากบทสรุปประสบการณ์ร่วมของ 30 องค์กรต้นแบบกันที่นี่

ก้าวแรกสู่ความสุข



สร้างความตระหนักรู้ผลของการสร้างสุข “Happiness Result”

ด้วยภาวะการแข่งขันทางธุรกิจที่รุนแรงในปัจจุบันจึงทำให้หลายองค์กรมักจะมองข้ามเรื่องเล็กๆ น้อยๆ เช่น สุขภาวะของบุคลากร แต่มีมุมมองความสำคัญไปที่เป้าหมายในการทำงานของตัวเราเอง หน่วยงาน หรือองค์กร

คุณภาพชีวิตในการทำงานหรือความสุขจึงมักเป็นเรื่องท้ายๆ ที่เราจะนึกถึง การสร้างความตระหนักรู้ถึงผลจากความสุภายในองค์กรจึงเป็นสิ่งสำคัญ ทำอย่างไรจึงจะทำให้ผู้บริหารและพนักงานในองค์กรเชื่อในผลลัพธ์จากการสร้างความสุภายในองค์กร นี่เป็นก้าวแรกที่ฝ่ายบุคคล คณะกรรมการฯ หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจะต้องมุ่งไป คือ ทำอย่างไรจึงจะสร้างความตระหนักรู้ถึงผลจากการสร้างความสุขนั้นได้



กลุ่มผู้บริหารนับว่าเป็นกลุ่มคนสำคัญที่เราต้องมุ่งเป้าเป็นอันดับแรก หากผู้บริหารมีวิสัยทัศน์หรือนโยบายที่เน้นการดูแลคุณภาพชีวิตของพนักงาน ก้าวต่อไปก็จะง่ายขึ้น คือ การแปลงนโยบายให้เป็นรูปธรรม แต่ถ้าผู้บริหารภายในองค์กรยังมุ่งเน้นเป้าหมายทางธุรกิจเป็นสิ่งสำคัญ โจทย์ใหญ่หรือด่านแรกที่ต้องก้าวผ่านไปให้ได้คือ ทำอย่างไรจึงจะทำให้ผู้บริหารของเรานั้นสนใจตระหนักถึงคุณค่าของความสุขภายในองค์กร

เครื่องมือสำคัญคือ การสร้างโอกาสในการรับรู้ข้อมูลเรื่องความสุขภายในองค์กร อาจเริ่มจากการเชิญผู้บริหารของเราเข้าร่วมกิจกรรมในโอกาสต่างๆ เช่น

- สัมมนาในหัวข้อที่เกี่ยวกับความสุขภายในองค์กร เช่น สัมมนาของศูนย์สร้างเสริมสุขภาวะองค์กร สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ฯลฯ

- การประชุมเสวนาของกลุ่มองค์กรที่องค์กรของเราสังกัดอยู่ หรือกลุ่มองค์กร ที่ให้ความสำคัญกับสุขภาวะในองค์กร
- การศึกษาดูงานในองค์กรต้นแบบที่ประสบความสำเร็จในการสร้างความสุข ภายในองค์กร
- เชิญวิทยากรที่มีความรู้ด้าน Quality of Work-life, Employee Engagement, Human Capital หรือหัวข้อที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรจากสถาบัน ภายนอก เพื่อจุดประกายความคิดในเรื่อง Happy Workplace

ทั้งหมดนี้เป็นเพียงการสร้างตระหนักรู้เรื่องการสร้างความสุขจากภายนอกองค์กร แต่สิ่งสำคัญกว่า คือ การสร้างความตระหนักรู้จากภายในองค์กร เราจึงต้องหาข้อมูลว่า ผลจากการสร้างความสุขภายในองค์กร นั้นดีต่อธุรกิจอย่างไร ซึ่งอาจศึกษาได้จากข้อมูลขององค์กรที่ประสบความสำเร็จแล้ว เช่น อัตราความพึงพอใจในการทำงาน (Employee Satisfaction Index: ESI) หรือดัชนีชี้วัดในด้านอื่นๆ เช่น อัตราการลาออก อัตราการขาด ลา มา สาย ประสิทธิภาพในการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไปจากพฤติกรรมการทำงาน ฯลฯ ก่อนและหลังทำโครงการฯ นั้นเป็นอย่างไร เพื่อใช้เป็นข้อมูล เสนอผู้บริหารในการสนับสนุนโครงการต่างๆ

วางแผนโครงการ บนพื้นฐานของข้อมูล



“รู้เขารู้เรา รบร้อยครั้ง ชนะร้อยครั้ง” คำกล่าวของขุนวุนี่ยังใช้ได้เสมอในทุกสถานการณ์ ก่อนวางแผนโครงการ ควรจะประเมินองค์กรของเรา ก่อนว่า ในปัจจุบัน ทิศทางขององค์กรเป็นอย่างไร ปัจจัยด้านใดที่ส่งผลต่อความสุขของบุคลากรในองค์กรเป็นลำดับแรก ปัจจัยใดที่องค์กรของเรา ทำได้ดีอยู่แล้ว และปัจจัยใดที่องค์กรของเราควรปรับปรุงหรือพัฒนาให้ดีขึ้น ซึ่งอาจใช้วิธีการต่างๆ เช่น การสอบถามผู้บริหารถึงวิสัยทัศน์ที่องค์กรอยาก จะเป็น หรือเป้าหมายที่องค์กรวางไว้ในอนาคต การพูดคุยกับหัวหน้างานถึง ความรู้สึกของพนักงาน หรือการสอบถามพนักงานเองโดยตรง เป็นต้น

เครื่องมือหนึ่งที่น่าสนใจใช้ในการตรวจสอบสุขภาวะภายในองค์กรก็คือ Happinometer หรือเครื่องมือตรวจสอบความสุข 8 ประการ

Average score of happiness	Happy Body	Happy Relax	Happy Heart	Happy Soul	Happy Family	Happy Society	Happy Brain	Happy Money	Happy Work Life	Overall happiness
Before implementation	54.7 Happy	45.6 Unhappy	61.8 Happy	67.6 Happy	58.8 Happy	53.2 Happy	54.4 Happy	52.6 Happy	54.1 Happy	55.9 Happy

การประเมินสุขภาวะขององค์กรจะทำให้ทราบได้ว่า ปัจจัยด้านใดที่ควรให้ความสำคัญเป็นลำดับแรกๆ เราไม่จำเป็นต้องจัดทุกโครงการเพื่อให้สอดคล้องกับความสุขทั้ง 8 ประการก็ได้ อาจหยิบปัจจัยด้านใดด้านหนึ่งมาพิจารณาเพื่อกำหนดแนวทางแก้ไขก่อน

เพื่อให้แผนงานที่วางไว้สามารถตอบโจทย์ความสุขของคนในองค์กรได้จริง คณะทำงานที่รับผิดชอบโครงการฯ ไม่ควรมาจากหน่วยงานเพียงหน่วยงานเดียว แต่ควรจะดำเนินการในรูปแบบของคณะกรรมการฯ ที่มาจากต่างฝ่าย หลากแผนก หลายหน่วยงาน เพื่อให้คณะกรรมการฯ เป็นเหมือนตัวแทนความต้องการของพนักงานได้อย่างแท้จริง

สิ่งที่ควรระวัง สำหรับการสร้างความสุขภายในองค์กรก็คือ **“กั๊กคิดทางความคิด”** ในการสร้างความสุข ซึ่งในบางครั้งอาจทำให้แนวทางที่วางไว้ไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควร เช่น

- **การจัดกิจกรรมเยอะ** ไม่ได้หมายถึงความสุขจะเพิ่มขึ้นตามจำนวนกิจกรรม เพราะบริบทของแต่ละองค์กรนั้นไม่เหมือนกัน แต่ละหน่วยมีปริมาณงานที่อาจส่งผลกระทบต่อเวลาไม่เท่ากัน การมีกิจกรรมที่มากเกินไปจนอาจส่งผลกระทบต่อการทำงานของพนักงาน หรืออาจส่งผลกระทบต่อต้นทุนในการจัดกิจกรรมได้

- **แผนโครงการที่ดีต้องมาจาก “เหตุไปหาผล” มากกว่า “ผลไปหาเหตุ”** หลายองค์กรเลือกใช้วิธีการโยนลงกล่องคือ นำกิจกรรมที่มีอยู่มาจัดหมวดหมู่ให้ได้ตาม Happy 8 โดยขาดการวางแผนและวิเคราะห์ถึงผลของโครงการต่างๆ ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อผลลัพธ์ที่ตั้งไว้ **วิธีการที่ดีที่สุดคือ วิเคราะห์ปัจจัยความสุขภายในองค์กรว่าปัจจัยใดที่ส่งผลกระทบต่อการดำเนินงานในปัจจุบัน** เช่น พนักงานเกิดความเครียดจากการทำงานอันเนื่องมาจากปริมาณงาน เราอาจเลือกใช้วิธีการสร้างความสุขในรูปแบบอื่นๆ ที่ไม่ใช่ในรูปแบบของกิจกรรม เช่น การเล่นเกมส์ผ่านทางบอร์ดประชาสัมพันธ์ หรือจัดกิจกรรมที่พนักงานสามารถร่วมสนุกได้โดยไม่ต้องผลจากหน้างานของตน เป็นต้น

• “3C” Key for success.



(Communication – Continuously doing – Check the result)

เมื่อมีการกำหนดแผนงานที่มีประสิทธิภาพแล้ว สิ่งสำคัญลำดับต่อมาคือ ทำอย่างไรจึงจะทำให้คนทั้งองค์กรสามารถเข้าใจถึงวัตถุประสงค์ของโครงการต่างๆ ได้ ถ้าพนักงานขาดความเข้าใจในโครงการอาจส่งผลให้เกิดทัศนคติด้านลบต่อองค์กรได้

ไม่เพียงแต่ต้องสื่อสารกับพนักงานผู้เข้าร่วมกิจกรรมให้ชัดเจนถึงลักษณะและวัตถุประสงค์ของโครงการ การผลักดันและสื่อสารสู่ผู้บริหาร รวมถึงหัวหน้างานก็เป็นสิ่งสำคัญยิ่ง ถ้าผู้บริหารและหัวหน้างานให้ความร่วมมือกับโครงการต่างๆ และเป็นแบบอย่างที่ดีในการเข้าร่วม รวมถึงสื่อสารต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างมีประสิทธิภาพแล้ว สิ่งต่างๆ เหล่านี้จะช่วยส่งผลให้พนักงานมีทัศนคติในเชิงบวกต่อโครงการหรือกิจกรรมต่างๆ

เริ่มแรกของโครงการ รูปแบบของกิจกรรมไม่ควรเป็น “Forced Activity – กิจกรรมภาคบังคับ” แต่ควรเป็นการ “Willing-To-Do Activity – กิจกรรมภาคสมัครใจ” การบังคับให้เข้าร่วมเพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมายของโครงการอาจไปกระทบเป้าหมายในระดับบุคคลหรือในระดับหน่วยงานของพนักงาน เนื่องจากลักษณะหรือปริมาณงานก็เป็นได้ วิธีที่ดีที่สุด คือ การสร้างความเข้าใจและโน้มน้าวให้เกิดความสนใจในโครงการ เพื่อให้เกิดความรู้สึกรักอยากเข้าร่วมกิจกรรมด้วยตัวของพนักงานเอง หรืออาจผลักดันโครงการผ่านทางหน่วยงานต้นสังกัดหรือหัวหน้างาน ทั้งนี้เพื่อลดความรู้สึกต่อต้านกับโครงการใหม่ๆ

หลังจากนั้น การติดตามผลการดำเนินงาน หรือการประเมินผลจะช่วยให้การพัฒนาโครงการต่างๆ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ การประเมินผลโครงการไม่ควรจะอยู่ในรูปแบบประเมินผลรวม (Summative Assessment) แต่เพียงอย่างเดียว เพราะการประเมินผลเมื่อสิ้นสุดโครงการจะทำให้เราไม่สามารถแก้ไขหรือปรับปรุงโครงการได้ แต่ควรจะมีการประเมินโครงการในลักษณะการติดตามเป็นระยะ (Formative Assessment) โดยอาจใช้วิธีการสอบถามถึงความรู้สึกของพนักงาน หัวหน้างานในการเข้าร่วมกิจกรรมเป็นระยะ ตรวจสอบพฤติกรรมของคนในองค์กรที่เปลี่ยนแปลงไป หรือติดตาม

ผ่านตัวชี้วัดต่างๆ เช่น ความพึงพอใจในการทำงาน อัตราการขาด ลา มาสาย เป็นต้น เพื่อให้สามารถนำข้อมูลต่างๆ มาปรับปรุงโครงการให้ตอบโจทย์ความต้องการได้ดีขึ้น

ปัจจัยสร้างสุข



โครงการหรือกิจกรรมต่างๆ อาจเป็นเครื่องมือที่หลายองค์กรนิยมนำมาใช้เพื่อสร้างความสุขภายในองค์กร แต่ทำอย่างไรจึงจะทำให้ความสุขนั้นอยู่กับองค์กรในระยะยาว อาจกล่าวได้ว่ามีปัจจัยแวดล้อมหลายปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขภายในองค์กรไม่แพ้กัน ปัจจัยเหล่านั้นได้แก่ ผู้บริหารและหัวหน้างาน ความสุขจากเนื้องาน ค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร บรรยากาศในการทำงาน ผลตอบแทนและสวัสดิการ

- **ผู้บริหารและหัวหน้างาน:** นับเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสุขของพนักงานอย่างแท้จริง เพราะผู้บริหารถือเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการกำหนดทิศทางขององค์กร ถ้าผู้บริหารให้ความสำคัญกับนโยบายด้านการดูแลพนักงาน มีความเข้าใจพนักงานและเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับพนักงาน เช่นเดียวกับหัวหน้างานที่เป็นเหมือนผู้บริหารในหน่วยงานต้องให้ความสำคัญกับผู้ใต้บังคับบัญชา ดูแลเอาใจใส่และให้คำปรึกษา รวมถึงมีหน้าที่สำคัญในการสร้างทัศนคติที่ดีต่อองค์กรและงานที่ทำ บุคลากรในองค์กรนั้นก็就会产生ความเชื่อมั่น และพร้อมที่จะทุ่มเทให้การทำงานของตนบรรลุเป้าหมายดังที่ทุกคนคาดหวังไว้

- **ความสุขจากเนื้องาน:** หลายองค์กรจะนึกถึงสภาพการสรรหาบุคลากรที่เหมาะสมกับงาน “Put The Right Man On The Right Job” ถ้าพนักงานเหมาะสมกับงานที่ทำก็จะสามารถทำงานนั้นๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ แต่ในความเป็นจริงเป็นเรื่องยากที่จะสรรหาบุคลากรให้เหมาะสมกับงานที่ทำในทุกตำแหน่ง รวมทั้งการทำงานลักษณะเดิมๆ เป็นระยะเวลาานานก็อาจทำให้เกิดความเบื่อหน่ายในการทำงานได้

การหมุนเวียนงาน (Job Rotation) การเพิ่มคุณค่าในงาน (Job Enrichment) หรือการขยายงาน (Job Enlargement) จึงเป็นเครื่องมือที่ใช้ช่วยพัฒนาศักยภาพการทำงานให้บุคลากร รวมถึงช่วยสร้างคุณค่าในงานที่ทำอีกด้วย

- **ค่านิยมร่วมและวัฒนธรรมองค์กร:** แนวปฏิบัติที่ถูกปลูกฝังจากรุ่นสู่รุ่น ภายในองค์กรเป็นอีกหนึ่งปัจจัยที่ส่งผลต่อทัศนคติที่ดีในการทำงาน รวมไปถึงถึงทัศนคติที่ดีและมีประโยชน์ต่อองค์กร เช่น วัฒนธรรมการมีส่วนร่วม การทำงานเป็นทีม การเปิดโอกาสในการให้พนักงานแสดงศักยภาพโดยไม่ปิดกั้น สร้างความยืดหยุ่นพร้อมรับต่อความเปลี่ยนแปลง มองความขัดแย้งเป็นโอกาสในการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ การดูแลซึ่งกันและกัน ฯลฯ

สิ่งต่างๆ เหล่านี้ล้วนเป็นค่านิยมร่วมที่ควรผลักดันให้เกิดขึ้นในองค์กร ซึ่งปัจจุบันหลายองค์กรเริ่มหันมาให้ความสำคัญกับการสร้างค่านิยมร่วมและวัฒนธรรมองค์กรแล้ว โดยเฉพาะวัฒนธรรมการทำงานแบบครอบครัวหรือแบบพี่น้อง โดยอาจสอดแทรกไปในทุกกิจกรรม หรือประชาสัมพันธ์ในช่องทางต่างๆ ภายในองค์กร เป็นต้น

- **บรรยากาศในการทำงาน:** เพราะเราใช้เวลา 1 ใน 3 ของวันในที่ทำงาน บรรยากาศในการทำงานจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ถ้าทุกคนในองค์กรมีน้ำใจ ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีความสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กร ก็จะส่งผลให้บรรยากาศในการทำงานเป็นไปในทิศทางที่ดี

- **ผลตอบแทนและสวัสดิการ:** ปัจจัยสุดท้ายที่จะขาดเสียไม่ได้คือ การให้ผลตอบแทนและสวัสดิการต่างๆ ที่เหมาะสม การให้ผลตอบแทนที่สูงหรือการให้สวัสดิการที่หลากหลายไม่ได้เป็นเครื่องยืนยันถึงความสุขของพนักงาน ประเด็นสำคัญคือ ต้องอยู่บนพื้นฐานของความเป็นธรรม เหมาะสม และสามารถตอบโจทย์ความต้องการของพนักงานได้



บทส่งท้าย



ถนนสายนี้เรานำ “แนวทางสร้างสุข” มาส่งต่อทุกองค์กร

การมุ่งไปสู่ “องค์กรแห่งความสุข” ได้นั้น ไม่ได้มีเพียงเส้นทางใดเส้นทางหนึ่ง หรือรูปแบบวิธีการใด วิธีการหนึ่ง เพราะแนวทางที่เหมาะสมสำหรับองค์กรหนึ่งอาจไม่เหมาะกับอีกองค์กรหนึ่งก็ได้ หากยังมองไม่เห็นหนทางว่าจะเริ่มต้นอย่างไร การใช้กรอบความสุข 8 ประการ “Happy 8” มาเป็นแนวทางในการกำหนดทิศทางการสร้างความสุขก็เป็นถนนเส้นหนึ่งที่เหมาะสมให้ผู้เริ่มต้นได้ออกเดินก้าวแรก

เส้นทางหรือรูปแบบวิธีการที่เหมาะสมนั้นคือ ต้องสอดคล้องกับบริบทเป้าหมาย วัฒนธรรมองค์กร หรือบุคลากรของแต่ละองค์กร ซึ่งจะเห็นได้จากแนวทางการสร้างสุขของ 30 องค์กร ต้นแบบที่มีความแตกต่างกันไป ตามขนาดของธุรกิจ จำนวนพนักงาน ประเภทธุรกิจ วัฒนธรรมการใช้ชีวิต การทำงาน ฯลฯ แต่ละแห่งต่างได้เรียนรู้และทดลองปฏิบัติเพื่อค้นหากลยุทธ์และแนวทางของตน

หนังสือคู่มือเล่มนี้จึงเป็นเสมือนตัวอย่างที่ให้ผู้สนใจได้เห็นแนวทางหรืออาจนำไปเป็นจุดเริ่มเล็กๆ ในองค์กรของตน การสร้างความสุขในที่ทำงานหรือในองค์กรนั้นไม่ใช่หน้าที่ของใครคนใดคนหนึ่ง แต่เป็นเรื่องของทุกคนในองค์กรที่ต้องร่วมมือร่วมใจกันสร้างความสุขให้เกิดขึ้น เพราะที่ทำงานก็เปรียบเหมือนบ้านหลังที่สองที่ทุกคนใช้ชีวิตกว่าครึ่งชีวิตอยู่นั้น เราย่อมอยากสร้างบ้านหลังนี้ให้เป็นบ้านแห่งความสุข

ขอขอบคุณสำหรับองค์กรต้นแบบ ที่ได้มาร่วมแบ่งปัน เรียนรู้ร่วมกันบนถนนเส้นนี้ ถนนที่มุ่งไปสู่ความสุข เราหวังแบ่งปันความสุขเล็กๆ ที่เกิดขึ้นแล้วให้กับทุกคน เพื่อส่งต่อ เป็นแรงบันดาลใจให้ก้าวเข้ามาร่วมเดินไปด้วยกัน เพราะหวังไกลไปกว่านั้นว่า ความสุขเล็กๆ จะขยายขึ้น ส่งต่อถึงกัน องค์กรแห่งความสุขจะเพิ่มจำนวน กระจายไปทั่ว เพื่อที่จะรวมกันเป็นส่วนหนึ่งของการสร้างสังคมแห่งความสุขที่เราจะอยู่ร่วมกัน



ผู้รับผิดชอบดำเนินโครงการ
สมาพันธ์โลจิสติกส์ไทย โดยสมาคมไทยโลจิสติกส์และซัพพลายเชน

ขอบขอบคุณ

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.)
สมาพันธ์โลจิสติกส์ไทย
คณะกรรมการโครงการมิติใหม่ฯ
องค์กรภาคีเครือข่าย สสส.
คุณเดชะ บุญยะชัย
มล. ปุณทริก สมิติ
ผศ.ดร.จุฑามาศ แก้วพิจิตร
คุณดาวใจ ศรีลัมพ์
คุณพลรชฎ เปี้ยถนอม
คุณจินตนา เฉลิมชัยกิจ



คู่มือทักษะการพัฒนาคุณภาพชีวิตในกลุ่มอุตสาหกรรมด้านโลจิสติกส์ ฉบับ นักบริหาร
พิมพ์ครั้งที่ 1 (พิมพ์เพื่อเผยแพร่เท่านั้น)

จำนวน 10,000 เล่ม

ที่ปรึกษา ธง ตั้งศรีตระกูล

บรรณาธิการ วัลภา สติรชवाल

ผู้ช่วยบรรณาธิการ สงวนศรี ตรีเทพประติมา

คณะบรรณาธิการ ชีรนวิช กอบเกียรติรัชช์ จุฑามาศ วุฒิธาดา

กรรมภาพ รักช้อน แคนทรียา ศักดิ์ตระกูลหรุ ศรีพร งอกคำ

ออกแบบปกและรูปเล่ม วารุณี อนุรักษ์ชนะพล

จัดพิมพ์โดย สมาพันธ์โลจิสติกส์ไทย อาคารำธร ชั้น 7 เลขที่ 897-897/1 ถ.พระราม 3

แขวงบางโพงพาง เขตยานนาวา กรุงเทพฯ 10120 ประเทศไทย

โทรศัพท์ 0-2683-4014 โทรสาร 0-2683-4015

<http://www.thailog.org>

พิมพ์ที่ ฝ่ายโรงพิมพ์ บริษัท ตลาตา พับลิเคชั่น จำกัด

โทรศัพท์ 02-416-3294

